



แรงงุงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรื่อนจํากลางบางวาง  
อํเภอเมือง จังหวัคนนทบุรี

อํเภอเมือง จังหวัคนนทบุรี

การวิจัยนี้มีอํเภอเมืองจํากลางบางวางอํเภอเมืองจังหวัคนนทบุรี  
การวิจัยนี้มีอํเภอเมืองจํากลางบางวาง  
การวิจัยนี้มีอํเภอเมืองจํากลางบางวาง  
ปี ๒๕๖๓  
(การวิจัยนี้มีอํเภอเมืองจํากลางบางวางอํเภอเมืองจังหวัคนนทบุรี)



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง  
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ธำรงค์ จินชูแก้ว

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สิงหาคม 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง  
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
สิงหาคม 2558  
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN  
BANGKWANG CENTRAL PRISON MUEANG DISTRICT,  
NONTHABURI PROVINCE**



**THOMRONG CHENCHUKEAL**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS**

**THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE**

**DEPARTMENT OF GOVERNMENT**

**FACULTY OF SOCIAL SCIENCE**

**MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

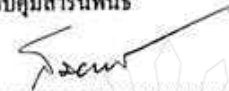
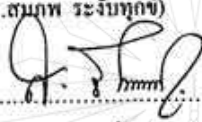
**AUGUST 2558**

**(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**



คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา  
สารนิพนธ์ของ นายธำรงค์ จีนชูแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตาม  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
วิทยาลัย ได้

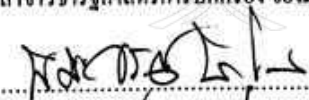
คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สมภพ กระจับทุกข์)  
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย ท้าวมิตร)  
  
..... กรรมการ  
(ดร.ชวลิต ไทลรินทร์)  
  
..... กรรมการ  
(ดร.กาญจนา คำจตุ)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

  
..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์  
(พระมหาอรุณ ญาณารุ โฉ)

วันที่ 11 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

5620150332037: สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง, รม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ชำรงค์ จินชูแก้ว: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางอำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี (MOTIVATIONINWORKPERFORMANCEOFPERSONNELINBANGK WANG CENTRAL PRISONMUEANG DISTRICT, NONTHABUBI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: ดร. สมภพ ระวังบุทซ์, อาจารย์ที่ปรึกษา, รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. 131 หน้า ปี พ.ศ. 2558

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีจำนวน 185คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่(Taro Yaman)และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง การเลือกแบบไม่เป็นไปตามโอกาสทางสถิติ (Non-Probability Sampling) แบบเจาะจง (Purposive-Sampling) อย่างง่าย ตามผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว(F-test or One-Way ANOVA)

#### ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า, ด้านสภาพแวดล้อม, และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหา คือ อาคารสถานที่ ยังไม่เพียงพอ ไม่มั่นคง และแข็งแรงเท่าที่ควร กับลักษณะงานและแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปรับปรุง เพิ่มเติมให้อาคารสถานที่มีความเพียงพอ และมั่นคง แข็งแรง

2. ปัญหา คือ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเลี้ยงภักย์ ยังน้อยเกินไป และแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ควรเพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเลี้ยงภักย์ ให้มากขึ้นกว่าเดิม

3. ปัญหา คือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเท่าที่ควร และแนวทางแก้ไขปัญหา คือ ผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้มากกว่าเดิม



5620150332037: MAJOR: GOVERNMENT: M.Pol.Sc (MASTER OF POLITICAL SCIENCE)

KEYWORDS: MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN BANGKHWANG  
CENTRAL PRISON, MUEANG DISTRICT, NONTHABUBI PROVINCE

TAMRONG CHENCHUKAEW: MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF  
PERSONNEL IN BANGKHWANG CENTRAL PRISON, MUEANG DISTRICT, NONTHABUBI  
PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE : DR. SOMPOP RANGABTUK, ADVISOR, ASSOC. PROF.  
(EMERITUS) DR. SUKIT CHAIMUSIK, CO-ADVISOR, 131 P. B.E.2558 (2015)

The purposes of this research were: 1) to study the motivation in work performance of personnel in Bangkhwang Central Prison, Mueang District, Nonthaburi Province, 2) to compare the motivation in work performance of personnel in Bangkhwang Central Prison, Mueang District, Nonthaburi Province based on age, level of education, position and salary, and 3) to study problems and ways to solve the problems in work performance.

185 samples obtained by Taro Yamane's table through Non-Probability Sampling and Purposive-Sampling. The data were collected by questionnaire and analyzed by descriptive statistics; frequency, Percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics; F-test or One-Way ANOVA.

**The results of research were found as follows**

The level of the motivation in work performance of personnel in Bangkhwang Central Prison, Mueang District, Nonthaburi Province in 3 aspects was in the medium. In details, the maximum was on security and progress, followed by the environment, and income and welfare respectively. The hypothesis testing, the personnel with different ages, education levels, positions and current salary had different levels of motivation on work performance with a significant statistic figure at 0.05. The problems and suggestions were as follows:

1. The buildings are not enough, not stable, not strong and not suitable to the work. The authority concerned should improve all the buildings.



2. The welfare benefits, allowance, the risk fee are lower than the present expense, all these welfare and benefits should be adjusted to reach the criteria of the present cost of living.

3. The personnel lack of a chance in further study and in-the field training to gain experiences and modern knowledge in work. The administrators and the commanders should support personnel to gain knowledge and experiences.



## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนสามารถนำความรู้มาเขียนสารนิพนธ์นี้ได้ และกรุณาชี้แนะแนวทางในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ประกอบไปด้วย รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร ประธานกรรมการ ดร.ชวลิต ไหลรินทร์ และ ดร.กาญจนา คำจตุ โดยเฉพาอย่างยิ่งขอขอบคุณ ดร.สมภพ กระจับทุกษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิกอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมสารนิพนธ์ที่ได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทาง ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัย ตลอดจนตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร, พ.ต.อ. ศ.ดร.นิธิ ศรีวัฒนา และดร.ชวลิต ไหลรินทร์ ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลการในการ Try Out และอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอขอบคุณบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า รวมทั้งเพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบคุณอีกหลาย ๆ ท่านที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบความดีทั้งหมดนี้แต่บิดา มารดา และครู อาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด ตลอดจนผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือให้การทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีทุกประการ

ธำรงค์ จินชูแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคณาธิการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ฌ
บทที่	1
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	23
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร	27
2.5 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์	31
2.6 กรมราชทัณฑ์ไทย	33
2.7 การบริหารงานราชทัณฑ์	37
2.8 สภาพพื้นที่ที่ทำการวิจัย	43
2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
2.10 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.2	51
3.3	51
3.4	52
3.5	53
3.6	53
3.7	54
4	56
4.1	56
4.2	57
4.3	58
5	99
5.1	100
5.2	101
5.3	106
5.3.1	106
5.3.2	107
บรรณานุกรม	108
ภาคผนวก	112
ภาคผนวก ก	113
ภาคผนวก ข	115
ภาคผนวก ค	119
ภาคผนวก ง	125
ภาคผนวก จ	129
ประวัติผู้วิจัย	131



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	58
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	58
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	59
4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	59
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	60
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม	61
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ	62
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า	63
4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ	64
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ	65
4.11	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ	67
4.13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ	67
4.14	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ	68
4.15	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ	68
4.16	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	69
4.17	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ	70
4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ	70
4.19	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.20	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	72
4.21	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	72
4.22	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)	73
4.23	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.24	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา	74
4.25	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา	75
4.26	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามระดับการศึกษา	75
4.27	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา	76

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.28	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา	76
4.29	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	77
4.30	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	78
4.31	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	79
4.32	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	79
4.33	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	81
4.34	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	81
4.35	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	82
4.36	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	84



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.37	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	84
4.38	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	85
4.39	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	87
4.40	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	87
4.41	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	88
4.42	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	90
4.43	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	90
4.44	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)	91

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.45	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	92
4.46	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	92
4.47	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	93
4.48	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	93
4.49	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	94
4.50	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	95
4.51	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	95
4.52	แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)	96

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.53	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ กลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	97
4.54	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน	98



## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

49



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์กรต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กร รวมถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ กำลังใจ เพื่อส่งเสริมการทำงาน แต่หลายองค์กรเกิดปัญหาที่ทำไปเท่าไรก็ไม่ส่งผลหรืออาจส่งผลแต่ไม่ได้ตามที่ต้องการ หรือตามเป้าหมายที่วางไว้ พวง่าย ๆ คือ บุคลากรไม่สนใจว่าองค์กรต้องการอะไร จะเป็นอย่างไร พัฒนาไปในทิศทางไหน ได้แต่ทำงานไปวัน ๆ

เรือนจำกลางบางขวาง สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม นับเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม ซึ่งประกอบด้วยพนักงาน เจ้าหน้าที่ บุคคล และกลุ่มบุคคล โดยหน้าที่ของเรือนจำกลางบางขวาง คือ เป็นหน่วยหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดบังคับให้ เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง ของผู้มีอำนาจ ในกรอบของกฎหมายที่กำหนดไว้ ทั้งหมดนี้เพื่อเป็นการป้องกันสังคม ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังนอกจากจะควบคุมไม่ให้หลบหนีแล้ว ยังต้องมีหน้าที่ แก้ไขฟื้นฟูบุคคลเหล่านั้นให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้ภายหลังพ้นโทษ และไม่ไปกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งต้องพัฒนาส่งเสริมในด้านการพัฒนาจิตใจ ให้การศึกษาเพิ่มเติม ทั้งสายสามัญ การฝึกวิชาชีพ และการฝึกอบรมต่าง ๆ ในส่วนของผู้ต้องขังคดีอาชญากรรมอาจต้องได้รับการแก้ไขฟื้นฟูในเรื่อง สมรรถภาพทางกาย ให้เลิกยาเสพติด ปัจจุบันเรือนจำกลางบางขวางมีผู้ต้องขังอยู่ในการควบคุมทั้งสิ้น 3,897 คน การดำเนินงานของเรือนจำกลางบางขวาง นอกเหนือจากการควบคุมผู้ต้องขังแล้ว ยังมีหน้าที่ ในการให้บริการ แก่ประชาชน โดยทั่วไป บริษัทห้างร้าน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ามาติดต่อเสนอ ราคา ศึกษาดูงาน การเยี่ยมผู้ต้องขัง การให้ผู้ต้องขังออกทำงานบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวก ให้แก่พนักงานสอบสวน และทนายความที่เข้าสอบสวนผู้ต้องขัง หรือปรึกษาคดีความ การ ดำเนินงาน ของเรือนจำกลางบางขวาง มีหน้าที่รับผิดชอบงาน ตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ เหมือน เรือนจำต่าง ๆ โดยทั่วไป ซึ่งจะมีหน้าที่รับผิดชอบและโครงสร้างในการบริหารไม่แตกต่างกันมากนัก โดยส่วนใหญ่จะแบ่งโครงสร้างออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่าย บริหารงานทั่วไป ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายสวัสดิการและสงเคราะห์ ผู้ต้องขัง ฝ่ายการพยาบาล เป็นต้น

องค์กรใดมองเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเข้าใจว่าความรู้สึกพอใจและการมีแรงจูงใจในการทำงาน ว่าสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และเป็นไปตามสถานการณ์แล้ว ย่อมจะช่วยให้การบริหารองค์กร ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของกรมราชทัณฑ์ บางส่วนยังดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ไม่ครอบคลุมทั่วถึงบางครั้งด้วยระเบียบราชการที่เคร่งครัด อาจทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสถานที่ในการทำงานไม่เอื้ออำนวย รวมถึงถึงนโยบายจากผู้บังคับบัญชาขององค์กรเอง บางครั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่ไม่ได้รับทราบนโยบายจากผู้บังคับบัญชา อาจทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บางทีเจ้าหน้าที่ในบางตำแหน่งต้องทำงานประสานกับผู้ร่วมงาน ซึ่งบางครั้งอาจไม่ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งภาระงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ เป็นงานที่ไม่น่าอภิรมย์ เกิดความเครียดในการทำงานสูง และมีความเสี่ยงอยู่พอสมควร บางทีด้วยภาวะเหล่านี้ทำให้เพื่อนร่วมงาน ขาดปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารกันน้อย ทำให้ขาดความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ว่ามีแรงจูงใจอย่างไร เพื่อนำข้อมูลวางแผนพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารงานของทางองค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานทั้งหมด ของเรือนจำกลางบางขวางประสบความสำเร็จตามภาระหน้าที่ที่ทางกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดไว้ต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 1) ด้านสภาพแวดล้อม 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี



### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

1.3.4 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

#### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 345 คน

#### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านสภาพแวดล้อม
- 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ
- 3) ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ได้แก่ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการแจกแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเวลา 3 เดือน ตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2558 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2558

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลาง บางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเสนอให้ผู้บริหาร ในการพัฒนา ปรับปรุงในการสร้าง แรงจูงใจ ให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.6 ค่านิยมศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง เหตุที่ส่งผลในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ตลอดถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้งานที่ได้รับมอบหมาย มี ความสอดคล้องกับคุณวุฒิ มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้า มีความภาคภูมิใจ ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความคุ้นเคยสนิทสนมกันดี ได้รับโอกาสในการ ไปศึกษา อบรมเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ อีกทั้งเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

**ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน** หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง ปฏิบัติ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวเราในขณะงาน เช่น เพื่อน ร่วมงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ และความมีอิสระในการทำงาน รวมถึงปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกคล่องตัว ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วน ของสถานที่ทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานด้วย

**รายได้และสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ ชั้น ของเงินเดือนต่าง ๆ สิทธิในการลา สวัสดิการ เช่น บ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

**ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความมั่นคงของตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรม ของการประเมินการทำงาน และการได้รับความเป็นธรรมเมื่อมี ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

**เรือนจำกลางบางขวาง** หมายถึง สถานที่ควบคุมผู้ต้องขังตามคำสั่งศาลหรือผู้มีอำนาจ สั่งกักตมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ตั้งอยู่ที่ ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง หมายถึง บุคลากรที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่เรือนจำกลางบางขวาง ระดับตำแหน่งตั้งแต่ เจ้าพนักงานปฏิบัติงาน เจ้าพนักงานชำนาญงาน เจ้าพนักงานอาวุโส นักวิชาการปฏิบัติการ นักวิชาการชำนาญการ และนักวิชาการชำนาญการพิเศษ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ คือ 1) 20-30 ปี, 2) 31-40 ปี, 3) 41-50 ปี และ 4) 51-60 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า), 2) ปวส.(หรือเทียบเท่า), 3)ปริญญาตรี และ 4) ปริญญาโทขึ้นไป

ระดับตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่สูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถามสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 7 ระดับ คือ 1) ลูกจ้างชั่วคราว, 2) ลูกจ้างประจำ, 3) พนักงานราชการ, 4) ระดับปฏิบัติงาน, 5) ระดับชำนาญงาน, 6) ระดับปฏิบัติการ และ 7) ระดับชำนาญการ

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 อัตรา คือ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท, 2) 10,001 – 15,000 บาท, 3) 15,001 – 20,000 บาท และ 4) 20,001 บาทขึ้นไป



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษา ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
- 2.6 กรมราชทัณฑ์ไทย
- 2.7 การบริหารงานราชทัณฑ์
- 2.8 สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากความหลากหลายของรูปแบบแรงจูงใจและเกิดแรงจูงใจ ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ร่วมกันอธิบายการเกิดแรงจูงใจ โดยเน้นไปที่การเกิดความต้องการของบุคคล การประเมินผลตอบแทนซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ท่าน ดังต่อไปนี้

##### 2.1.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

มาสโลว์ (1943, p. 96) ได้นำเสนอว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจและความต้องการนั้นแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ โดยแบ่งรูปแบบความต้องการไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการที่ต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด เป็นความต้องการที่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ยังให้ความต้องการนั้นอีกต่อไป เช่น ความต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง จะ เป็นสิ่งที่ส่งผลอย่างมากต่อแรงจูงใจ และ แนวโน้มที่จะสร้างให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายนั้น

3. ความต้องการมีลำดับของความสัมพันธ์แตกต่างกัน ความต้องการมีหลายด้าน บุคคลมีการ แบ่งระดับความสัมพันธ์ ความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกันไป และจะแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

พร้อมกันนี้ ได้ชี้ให้เห็นถึงภาพความต้องการและจัดแบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ โดยได้ชี้ชัดว่าบุคคลจะต้องสนองต่อความต้องการในระดับล่างก่อน จึงค่อย ๆ ตอบสนองต่อความต้องการขั้นสูงอื่น ๆ ต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการในปัจจุบัน พื้นฐาน เพื่อ การดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน ความ ต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะลดระดับความต้องการลงและมุ่งไปสู่ความ ต้องการขั้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการ ด้านความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่ถูกทำร้ายหรือเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ

3. ความต้องการทางสังคมและความรัก (Social and love needs) บุคคลที่ได้รับการเติมเต็ม ในความต้องการทางร่างกายและมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว จะเกิดมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ สังคม เป็นที่ยอมรับถึงความตัวตนจากคนรอบข้าง ต้องการได้รับความรัก ความเอาใจใส่จากบุคคล ในครอบครัวและเพื่อน

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการทางสังคมในขั้นสูงถึงการ ยอมรับและการยกย่องตนเองในฐานะผู้ประสบความสำเร็จ มีชื่อเสียง เกียรติยศ ได้รับการนับหน้า ถือตา เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเอง

5. ความต้องการความเป็นจริงในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ของบุคลากรในการที่จะรู้ถึงความเป็นตัวตนที่แท้จริง สิ่งแสวงหาขั้นสูง รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ ต้องการ ตลอดจนทราบถึงศักยภาพของตนเองและความสามารถที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มี การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและความมุ่งมั่นที่จะกระทำสิ่งนั้น

**2.1.2 ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)**

อัลเดอร์เฟอร์ (1972, p.12) ได้เสนอว่า ความต้องการเชิงลำดับขั้นของมาสโลว์นั้นมีข้อด้อย ที่แบ่งขั้นมากเกินไปและบุคคลไม่จำเป็นที่จะต้องตอบสนองต่อความต้องการไปทีละขั้น บุคคลอาจ แสดงพฤติกรรมในลำดับขั้นสูงกว่าไปพร้อม ๆ กันก็ได้ เนื่องจากบุคคลอาจเกิดความต้องการ



พร้อม ๆ กันหลาย ๆ ด้าน โดยนำเสนอความต้องการแยกออกเป็น 3 ด้าน เรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ได้แก่

1. ความต้องการในการมีชีวิต (Existence Need) เป็นความต้องการเพื่อตอบสนองการมีชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางร่างกายและความต้องการในด้านความปลอดภัยนั่นเอง
2. ความต้องการในด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่ได้ติดต่อกับสัมพันธ์ คบหากับบุคคลรอบข้าง
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต การยกย่องและการค้นพบตัวเอง การค้นพบวิถีชีวิตที่ตนเองต้องการ

#### 2.1.3 ทฤษฎีความหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

วรูม ( 1970, p. 9) เชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจได้ เมื่อบุคคลนั้นประเมินแล้วว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำตามเป้าหมายหรือไม่เกิดเป็นความคาดหวังต่อความพยายามนั้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ความคาดหวังส่วนแรก เป็นการประเมินผลการทำงานของตนเอง โดยคาดหวังว่าเมื่อสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เทคโนโลยีต่าง ๆ ร่วมกับความพยายามของตนเองแล้วจะสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความหวังส่วนที่สอง เป็นการประเมินผลของงานกับผลตอบแทน โดยคาดหวังว่า เมื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานแล้วจะ ได้รับผลตอบแทนการทำงานนั้น
3. ความคาดหวังส่วนที่สาม เป็นการให้คุณค่ากับผลตอบแทนที่จะได้รับว่ามีความคุ้มค่ากับความพยายามในการทำงานนั้น หรือก่อให้เกิดความพึงพอใจได้ในระดับใด

2.1.4 ทฤษฎีความต้องการและการแสวงหาของแมคคลีแลนด์ (McClelland's acquired needs theory)

แมคคลีแลนด์ ( 1976, p. 21) นำเสนอว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ และแต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไป โดยความต้องการของบุคคลนั้นมีด้วยกัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการที่ประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน
2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับเป็นพวกพ้องเดียวกัน เกิดความผูกพันในสังคม มีการติดต่อกับสัมพันธ์ในสังคม มีการติดต่อกับสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน
3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการที่จะใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมผู้อื่น ต้องการอำนาจตัดสินใจในการดำเนินชีวิตและการทำงาน



### 2.5.5 ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement Theory of Motivation)

สกินเนอร์ (อ้างถึงใน อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อดุลย์พัฒน์กิจ, 2548, หน้า 152) ได้นำเสนอการใช้การเสริมแรง เพื่อการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมใหม่ ทำพฤติกรรมซ้ำหรือหยุดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ โดยมองการเสริมแรงเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) เป็นการให้ผลตอบแทนในสิ่งที่คุณต้องการได้ เช่น เงิน ค่ายกย่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มสวัสดิการการให้วันหยุด เป็นต้น เพื่อจูงใจให้คุณเกิดแรงจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมพึงประสงค์ต่าง ๆ

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) เป็นการไม่ให้ผลตอบแทนที่คุณไม่ต้องการได้ โดยมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ที่ต้อง ไม่กระทำและบทลงโทษต่าง ๆ เช่น ไล่ออก ตัดเงินเดือน ตักเตือน โดยหากบุคคลกระทำแต่พฤติกรรมพึงประสงค์ก็จะไม่ให้ผลตอบแทนทางลบแก่ผู้นั้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นสำคัญของแรงจูงใจเป็นเรื่องที่ประกอบด้วยบุคคลและสิ่งที่มีมากระตุ้น การที่ทำให้บุคคลเกิดการกระทำอันสืบเนื่องจากการกระตุ้น ซึ่งการกระตุ้นนั้นเกิดจากสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายในร่างกายและปัจจัยภายนอกในร่างกาย จนเป็นเหตุให้เกิดเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

## 2.2 แนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### 2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จุการ์ตัน เอื้ออำนวย (2549, หน้า 128) แรงจูงใจ มีรากศัพท์จากภาษาลาตินว่า “Movere” แปลว่า เื่อนไหวหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง คือ การกระทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรมและการกำหนดแนวทางพฤติกรรมที่แสดงออก ในทางจิตวิทยา แรงจูงใจ หมายถึงพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งพร้อมที่จะกระตุ้นหรือชี้ทาง (Urge or direct) ให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น เมื่อเกิดกระหายน้ำจึงเดิน ไปหยิบน้ำมาดื่ม แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้คนเกิดความกระตือรือร้นในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือประกอบกิจการงานเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่ประสงค์ คือ ความสำเร็จ แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลอยู่ตลอดเวลา

บอลล์ (อ้างถึงใน อดิเทพ มุกสถาน, 2545, หน้า 63) ให้คำนิยามไว้ว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการกระทำเพื่อให้ถึงเป้าหมายหรือให้ได้รับรางวัล และเป็นสิ่งช่วยให้คนกระทำเองให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

**เฟลด์เดอริก เฮิร์ชเบิร์ก** (1959, p.13) ให้คำนิยามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นปัจจัยกระตุ้นในทางบวก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการกระทำ ซึ่งลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของการงานโดยตรง ซึ่งแบ่งได้ดังนี้ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (The work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) ส่วนปัจจัยกำจัด (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบด้านอนามัย เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยด้านนี้ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน (Policy and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Condition) และเงินเดือน (Salary)

**พวงเพชร วัชรอยู่** (2537, หน้า 2) ให้คำนิยามของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการกระทำขึ้น

**อดิเทพ มุกสถาน** (2545, หน้า 25) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นความปรารถนา ที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี

**สุนทร บุญสุข** (2549, หน้า 128) ให้ทรรศนะว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตที่มีอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนซึ่งหน้าที่เร่งเร้าให้บุคคลอื่น ๆ กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากกระตุ้นของสิ่งเร้าต่าง ๆ จากภายในและภายนอกร่างกาย

1. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของบุคคล จะมีมากหรือน้อยอยู่ที่ตัวของตัวเอง อาทิ ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ ความพอใจ ไม่พอใจ ความศรัทธา ความเบือ ความแข็ง เป็นต้น เมื่อเกิดพฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปในทางลบแล้ว จะต้องได้รับการเสริมแรง เพิ่มพลัง สร้างพฤติกรรมไปในทางบวกให้ได้

2. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือญาติมิตร เพื่อนฝูง อาทิ เช่น การได้รางวัล ค่าตอบแทน ความดีความชอบ การยอมรับ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมเพิ่มพลังกาย พลังใจให้เกิดขึ้นในอันที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้

**สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต** (2527, หน้า 25) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ แรงจูงใจจะประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เป็นพลังงานที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซึ่งสามารถแปรเปลี่ยนได้
2. เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรม

### 3. เป็นตัวกำหนดระดับของความพยายาม

สมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 128) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นการควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ขณะเดียวกันก็พยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติ ตามสิ่งจูงใจ

ยุพินพรรณ ศิริวิธนนุกูล (2540, หน้า 128) กล่าวเช่นกันว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังงานที่มี อยู่ในตัวบุคคลที่จะกระตุ้นหรือชี้ทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ดร.รังสรรค์ โภมยา (2548, หน้า 17) อธิบายว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับให้บุคคล พยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนเองตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

นราพร เล็กสุขุม (2530, หน้า 59) กล่าวเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดันที่เกิดขึ้น เมื่อมีความไม่สมดุลทางร่างกายและจิตใจหรือเมื่อเกิดความต้องการนั้นเอง จึงกระตุ้นให้บุคคล กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการจนเป็นผลสำเร็จหรือจนบรรลุถึง จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ เช่น ได้รับประทานอาหารเมื่อเกิดความหิว ได้ดื่มน้ำเมื่อเกิดความกระหาย เป็นต้น

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคล ที่พร้อมจะกระตุ้นหรือชี้ทางให้บุคคล กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือง่าย ๆ คือ สิ่งใด ๆ ที่ ทำให้เกิดการกระทำขึ้นได้ ก็ถือว่าเป็นสิ่งนั้นคือ แรงจูงใจ

#### 2.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งส่งผลให้บุคคลเกิดพฤติกรรมแตกต่างกันไป หากแต่แรงจูงใจมีลักษณะร่วมกัน ได้แก่ ลักษณะดังต่อไปนี้

1. เกิดจากความต้องการที่ยังไม่เต็มเต็ม กลายเป็นความรู้สึกตึงเครียด กดดัน หาก ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก ขาดแรงจูงใจ ผู้นำ จะต้องกระตุ้นให้ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก เกิด ความต้องการต่าง ๆ เช่น รางวัล เกียรติยศ เพื่อให้พนักงานมุ่งหวังที่จะได้ผลตอบแทนนั้น กลายเป็น แรงจูงใจขึ้นมา

2. เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เมื่อมีแรงขับที่เกิดจากความต้องการแล้ว ก็จะมี แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาเพื่อให้ได้เป้าหมายและผลตอบแทนที่ต้องการ

3. เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ที่แสดงออกมาโดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์จากการเรียนรู้ และกระบวนการคิดเชิงปัญญาในการวิเคราะห์หาพฤติกรรมพึงประสงค์ที่จะนำไปสู่เป้าหมายโดย เชื่อมโยงกับลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม บรรทัดฐานของกลุ่มและวัฒนธรรมของสังคมนั้น

4. เป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล เมื่อได้รับผลตอบแทนซึ่งนำไปสู่สิ่งที่ต้องการ แล้ว บุคคลก็จะลดความไม่สมดุลที่เกิดจากความต้องการลง

5. มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลในเวลาที่ยื่นออกไป บุคคลอาจมีแรงจูงใจหลาย ประการในเวลาเดียวกัน หรือแรงจูงใจนั้นมีระดับความแรงที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลาขึ้นอยู่กับ ว่าในขณะนั้นอะไรเป็นความต้องการที่มีอิทธิพลมากกว่ากัน

6. เป็นเรื่องที่ซับซ้อน เนื่องจากแรงจูงใจมีความแตกต่างกันในแต่ละคน ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ การเรียนรู้ การคิดเชิงปัญญา อิทธิพลของกลุ่ม วัฒนธรรมของสังคม รวมไปถึงเวลา และอารมณ์นั้น ทำให้แต่ละคนแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน แม้จะมีแรงจูงใจแบบเดียวกันก็ ตาม หรืออาจเกิดเป็นแรงจูงใจซ้อนในการแสดงพฤติกรรมก็ได้ เช่น บางคนแสดงความก้าวร้าว เพราะต้องการเรียนร้องความสนใจ ไม่ใช่เป้าหมายที่จะก้าวร้าวจริง ๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีลักษณะใดนั้น ขึ้นอยู่กับการพัฒนาการของบุคคลหรือการเรียนรู้จน เกิดแสดงพฤติกรรมแตกต่างออกไป

### 2.2.3 ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจนั้น มีผู้แบ่งไว้หลายแบบและต่าง ๆ กัน แต่ที่จะกล่าวถึงใน ที่นี้ คือ แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางกายภาพ (Physiological motives) เป็นแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิดมนุษย์ เกิด จากความต้องการทางร่างกาย เพราะโดยธรรมชาติแล้วร่างกายของคนเราจะพยายามควบคุมสภาวะ ของสิ่งแวดล้อมภายในร่างกายให้คงที่ คืออยู่ในสภาพปกติอยู่เสมอ เช่น การที่คนเราพยายามที่จะ รักษาระดับอุณหภูมิ 36.5 องศาเซลเซียส ซึ่งเป็นระดับอุณหภูมิของร่างกายในภาวะปกติเอาไว้ แต่ เมื่อระดับอุณหภูมิของอากาศเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนต่อระดับอุณหภูมิภายใน ร่างกายด้วย ร่างกายก็จะมีการแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อเป็นการปรับสภาพร่างกายเข้าสู่ สภาวะที่เป็นปกติ ก็จะเกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อลดการถูกรบกวนจากความไม่สมดุลที่ เกิดขึ้นนั้น ๆ อีกด้วย เช่น เมื่ออากาศร้อน เราก็จะสวมเสื้อผ้าบาง ๆ ดื่มเครื่องดื่มเย็น ๆ แต่เมื่ออากาศ หนาวเราก็จะสวมเสื้อผ้าหนา ๆ หลาย ๆ ชั้น ดื่มเครื่องดื่มร้อน ๆ เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวนี้ เป็น พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกาย หรือแรงจูงใจทางกายภาพนั่นเอง ตัวอย่าง ของแรงจูงใจทางกายภาพที่เห็นได้ชัด ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความ



ต้องการที่จะขบถาย ความต้องการที่จะพักผ่อน ความต้องการในการหลบหนีจากความเจ็บปวดต่าง ๆ เป็นต้น

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในสังคม อันเนื่องมาจากประสบการณ์ต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ในเด็กทารกแรกเกิด เด็กจะร้องไห้เมื่อหิวหรือเมื่อไม่สบาย ซึ่งนับเป็นแรงจูงใจทางร่างกาย เมื่อร้องไห้แล้วพ่อแม่หรือคนเลี้ยงก็จะจัดการให้ ความต้องการทางร่างกายนั้นได้รับการตอบสนอง หิวก็จะได้นม ความหิวก็จะหายไปหรือไม่สบายเมื่อได้ยาแล้วก็จะหายจากความไม่สบายนั้น ๆ ก็จะเกิดความพอใจ เมื่อเด็กมีประสบการณ์มากขึ้น คือ เกิดการเรียนรู้ว่าเมื่อเด็กร้องไห้ จะมีพ่อแม่หรือคนเลี้ยงเข้ามาหา ดังนั้นในครั้งหลัง ๆ การร้องไห้ของเด็กอาจไม่ได้เกิดจากเด็กหิวหรือไม่สบายก็ได้ แต่อาจเกิดจากเด็กไม่ต้องการอยู่คนเดียวเป็นเวลานาน ๆ เมื่อถูกทิ้ง ให้อยู่คนเดียวจึงร้องไห้ เพื่อให้มีคนเข้ามาหา การร้องไห้ครั้งหลังนี้จึงเกิดจากความต้องการทางสังคม หรือเกิดจากแรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจทางสังคม ๆ ได้แก่ ความต้องการความรัก ความอบอุ่น การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการมีอำนาจ มีเกียรติยศ ชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิหรือลงโทษ ความต้องการโอกาสที่จะแสดงความก้าวหน้า ความต้องการที่จะได้สนองความอยากรู้อยากเห็น เป็นต้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2528, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ สามารถจำแนกตามที่มาของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามความต้องการ เช่น ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในตัวเอง
2. แรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามความต้องการหรือตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจปฐมภูมิ อันเกิดจากความต้องการปัจจัยพื้นฐาน เพื่อดำรงชีพหรือปัจจัย 4 เพียงเท่านั้น และแรงจูงใจทุติยภูมิ เกิดจากความต้องการนอกเหนือปัจจัยสี่ เช่น ต้องการมีอำนาจ ต้องการมีทรัพย์สินเงินทอง ต้องการตอบแทนบุญคุณ เป็นต้น

#### 2.2.4 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ทำงานสูงขึ้นด้วย ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความตั้งใจ และมีความมุ่งมั่นที่จะให้ได้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด

จากการศึกษาความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**ไพเกอร์ และ ไมเออร์** (อ้างถึงใน สมใจ ศรีสะเกษกุล, 2547, หน้า 13) มีความเห็นว่า ถ้าขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน กำลังใจในภาคปฏิบัติงานก็จะต่ำ การปฏิบัติงานก็จะได้ผลในทางตรงกันข้าม ก็จะมีปัญหาการเข้าและการออกจากงานตามเป็นปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหาร และเป็นเสียงบประมาณของหน่วยงานเป็นอย่างมาก การส่งเสริมความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแต่ละบุคคลนั้นถือเป็นแรงจูงใจ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

**เอิร์ชเบิร์ก มัสเนอร์และชไนเดอร์แมน** (1959, p. 3) ให้ความเห็นว่า การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยความสำเร็จของงาน (Work achievement) การได้รับการยกย่องชมเชย (Decoration of achievement) ลักษณะของงาน (Work content) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสก้าวหน้า (Advancement) ได้รับการพัฒนา (Grown) และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) การนิเทศงาน (Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) สภาพการทำงาน (Working condition) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Benefit) สถานภาพ (Status) ความมั่นคง (Security)

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือ ผลงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน จนเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การมีกำลังใจ การได้รับความไว้วางใจหรือการแสดงออกทางอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงาน (The Work itself) คือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง



4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

6. นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) คือ แนวทางในการดำเนินงานขององค์กรที่มีหลักการปฏิบัติงานที่นำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน โดยการร่วมมือกันวางแผนและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้า เพื่อถือปฏิบัติ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ได้รับผิดชอบ

7. การปกครองบังคับบัญชาการ (Supervision) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำทางวิชาการ หรือเทคนิคในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกัน ในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาจากที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอ เพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ก็จะมีความรู้สึกไม่มีสิ่งจูงใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

9. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work condition) คือ สภาพการทำงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การทำงาน เช่น ความสะอาดสบายในการทำงาน ท่าเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน การคมนาคมหรือปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เป็นต้น ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจการทำงาน อันเป็นผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั่นเอง

10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary) คือ เป็นปัจจัยค่าจ้างอย่างหนึ่ง ป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529, หน้า 331) ได้แสดงทัศนะว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น และสามารถเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้าม หากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้ทุกคนทำไม่สนใจในงาน ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตของงานต่ำ หากในหน่วยงานถ้าผู้บริหารจัดบริหารต่าง ๆ

ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**สมพงษ์ เกษมสิน** (2516, หน้า 49) ได้แสดงทัศนะเพิ่มเติมว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดเพราะบุคคลเหล่านั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรยิ่งขึ้น ให้เวลามากขึ้นทำงานด้วยความกระตือรือร้น แต่ถ้าหากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรืออาจล่าช้าในการดำเนินงาน บุคคลจะไม่ยอมรับในองค์กร มององค์กรในทางลบตลอดเวลา งานก็ดำเนินการไปอย่างติด ๆ ขัด ๆ ไม่ราบรื่น ทำให้้องค์กรขาดประสิทธิภาพของงาน

**สุทธิรัตน์ ดาวดวงน้อย** (2548, หน้า 9) ได้แสดงทัศนะเช่นกันว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงควรให้ความสนใจและใส่ใจบุคลากรของตน ดังจะเห็นได้จากการทำงานของบุคคลจำเป็นต้องคำนึงถึงพื้นฐานและความต้องการแรงจูงใจ องค์กรที่ดีและผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องให้สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น

**ทองคูณ หงส์พันธุ์** (2531, หน้า 175) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่มิอยู่ในชีวิตประจำวัน และเป็นศิลปะที่มีคุณค่าอย่างยิ่งสำหรับคน คือ

1. เพื่อการอยู่ร่วมกันโดยสันติ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ซึ่งจะขยายไปสู่ความบาดหมางตลอดจนความหายนะ มนุษย์ปกติมีความขัดแย้งกันอยู่ตลอดเวลา สาเหตุของความขัดแย้งนั้นเริ่มจากเล็ก ๆ จนถึงเรื่องใหญ่ ๆ เช่น สาเหตุจากบ่อน้ำ บ้าน ดินแดน และสงครามระหว่างประเทศ สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา วิธีการจะหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาท ก็เห็นจะต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อรวมกันเป็นชาติและโลกเพื่อรักษาความปลอดภัย เพื่อเพิ่มพูนผลประโยชน์ ตลอดจนเพื่อความผาสุกในการดำรงชีวิต

2. แรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นในโลกสังคมประชาธิปไตย เพราะในสังคมประชาธิปไตยปัจจุบันนี้ การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ปัญหาการขัดแย้งในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การจูงใจดีกว่าการใช้อำนาจหน้าที่

3. แรงจูงใจจะช่วยให้รู้จักเขารู้จักเรา ทำให้ปรับปรุงตัวเองอยู่ในสังคมรวมกับผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น

4. แรงจูงใจ ช่วยให้ผลงานสำเร็จสมความปรารถนาและวัตถุประสงค์ในการทำงานว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ของงาน งานขององค์การจะเกิดผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

### 2.2.5 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งทีละขณะผู้บริหารควรระลึกและคำนึงอยู่ตลอดเวลา ก็คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นในองค์การ การหาวิธีการที่กระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สนุกสนานมีความรักในงาน ไม่เบื่อหน่าย ทุ่มเททั้งร่างกายและกำลังใจ กระตือรือร้น พยายามขวนขวายที่จะหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มพูนปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและถ้าหากผู้บริหารสามารถมีสิ่งจูงใจที่เขาต้องการได้ สิ่งนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เขามีกำลังใจในงานมากขึ้น การให้สิ่งจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสม เป็นเครื่องล่อใจอย่างหนึ่งที่ดึงดูดให้บุคคลมีใจรักในการปฏิบัติงาน

#### 1. กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

1.1 ระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนดขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ที่เข้าสังกัดในหน่วยงานทุกคนรู้สึกสบายที่อยู่ภายใต้กติกาเดียวกัน

1.2 การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายหมู่ วิธีการนี้คือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนพอใจ ภูมิใจ ว่าหน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของบุคลากร เช่น การบริการนันทนาการ การให้รางวัลพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างการให้ การตอบแทนเช่นนี้ คือ การตอบแทนโดยเงื่อนไข เพราะให้กับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดในหน่วยงานนั้นเท่านั้น

1.3 การตอบแทนแบบมีเงื่อนไขเป็นรายบุคคล หน่วยงานให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่ทำงานดีเด่น ให้หน่วยงานเพื่อเป็นกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นพิเศษเป็นการกระตุ้นให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่เต็มที่

1.4 การเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ตามความพอใจของเขา ซึ่งความพอใจของเขาจำแนกได้ดังนี้ ความพอใจเฉพาะอย่าง คือ ไม่ปรารถนาอย่างอื่นไปกว่านี้ แม้จะเสนอรางวัลที่ดีกว่าให้ก็ไม่ยอมแลกเปลี่ยน เช่น อาจารย์ที่พอใจในการสอนอย่างเดียว ไม่ปรารถนาตำแหน่งบริหารซึ่งนอกเหนือไปจากการสอน และความพอใจจะทำทุกอย่างเพื่อหน่วยงานที่สังกัดอยู่ เช่น อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยหนึ่งอาจไปช่วยสอนในมหาวิทยาลัยอื่น หรืออาจทำงานอื่นที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือไปจากการสอนด้วยความเต็มใจ

1.5 การเปิดโอกาสให้บุคคลได้เลือกกลุ่มทำงานด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อเขาได้ทำงานร่วมกับคนที่ชอบพอแล้ว จะเท่ากับการกระตุ้นให้ทำงานได้ดี หรือดีกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ปัญหาการขาดงานจะไม่มี (แนนน้อย พงษ์สามารถ, 2519, หน้า 242)

สมชาติ กิจยรรยง (2544, หน้า 54) ได้แสดงทัศนคติในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานว่า เราอาจซื้อร่างกาย ความรู้ ความสามารถและเวลาของคนได้ แต่เราอาจซื้อจิตใจคนไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความกระตือรือร้น ความรักใคร่นับถือ ความศรัทธา ความจงรักภักดี ต้องซื้อด้วยความดีของเรา และมีศิลปะในการเข้ากับคนนั้นคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจในหน่วยงาน เป็นกลยุทธ์ของผู้บริหารที่มุ่งพยายามโน้มน้าวชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจและตั้งใจทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. หลักสำคัญในการจูงใจที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.1 หลักความสนใจ การเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำเป็นอันดับแรกของการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารอาจจัดสภาพการณ์ สถานการณ์หรือจัดอุปกรณ์การปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจปฏิบัติงาน กิจกรรมและงานต่าง ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติสนใจอยากรู้ อยากเห็น ก็จะตั้งใจปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้ผลดี

2.2 หลักความสำเร็จ ผู้บริหารพยายามเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จตามความถนัดและความสามารถ เพราะความสำเร็จเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานและการประพฤติดียิ่งขึ้น

2.3 หลักเครื่องล่อ ผู้บริหารควรนำเครื่องล่อ เช่น ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า การชมเชย การติเตียน การลงโทษ การให้รางวัล และการแข่งขันมาใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่ดีงามและเหมาะสม (กรมส่งเสริมวิทยฐานะครู, 2531, หน้า 67)

บาร์นาร์ด (อ้างถึงใน อคติเทพ มุกสถาน, 2545, หน้า 11) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจที่ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะต้องใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ คือ

1. สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การใช้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น



3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความท้อแท้ที่สุด ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น รวมทั้งการแสดงความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

5. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมกันกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคลากรคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึก มีความมั่นคงในการทำงาน

दन्य तेहनपुठ (2543, หน้า 228) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับกลวิธีการจูงใจที่ใช้สำหรับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นหรือการใช้สวัสดิการที่เลือก ๆ ได้

ประพันธ์ สุทธาวาส (2522, หน้า 145) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลมาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ลักษณะของแต่ละคนและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน ถ้ากำหนดความพึงพอใจในงานแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่โดยทั่วแล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานมักจะเป็นสิ่งหนึ่งสิ่งใด ต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน ได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ความน่าสนใจของงาน เนื้อหาเฉพาะของงานและความยากง่ายของงาน

2. หัวหน้างานและการบังคับบัญชา ได้แก่ ลักษณะความดีใจและความน่าไว้วางใจของหัวหน้างาน ลักษณะการบังคับบัญชาและการนิเทศงาน

3. สภาพการทำงานและชั่วโมงการทำงาน

4. ค่าตอบแทนและผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน

5. การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า หลักสำคัญในการจูงใจที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย หลักความสนใจ การเร้าให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความสนใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรกระทำ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจปฏิบัติงาน หลักความสำเร็จ ความสำเร็จเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการจูงใจในการปฏิบัติงานและการประพฤติดียิ่งขึ้น หลักเครื่องล่อ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่ดีงามและเหมาะสม

### 3. มาตรการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มาตรการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่คาดหวังให้เกิดและมีการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารงานบุคคลและผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องเรียนรู้ และฝึกฝน เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ นั่นคือ การใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จนพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะเกิดจากปัจจัยอย่างหนึ่งใดไม่ได้ จะต้องเป็นผลมาจากหลาย ๆ ปัจจัย

สุภรณ์ ศรีพหล (2519, หน้า 1) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยการกระตุ้นจูงใจให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งในองค์การเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่ผู้บริหารจะต้องพึงปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรที่ตนรับผิดชอบอยู่ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นผลมาจากปัจจัยที่ยังสรุปไม่ได้ว่าปัจจัยใดสำคัญกว่ากัน

โยธิน คັນสนยุทธ์ (2523, หน้า 56) กล่าวว่า การพิจารณาความพึงพอใจ ควรคำนึงถึงความอยู่รอดของชีวิตควบคู่ไปด้วย เพื่อจะได้เปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำกับความพึงพอใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด หากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้ได้ผลผลิตสูง แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผลผลิตต่ำหรืออาจไม่ได้ผลผลิตเลย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีก เช่น การเปลี่ยนแปลง การขาดงาน อายุ และอาชีพ เป็นต้น

สรุปได้ว่า มาตรการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีหลายวิธี ผู้วัดจะเลือกใช้วิธีใดก็แล้วแต่ความสะดวกและเหมาะสมของสถานการณ์ที่จะใช้เป็นประการสำคัญ เช่น คุณภาพของงาน มีความมุ่งมั่น อย่างไรก็ตาม ควรคำนึงถึงว่า วิธีที่เลือกใช้นั้นจะต้องสามารถวัดสภาพจิตใจในการทำงานได้

#### 2.2.6 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน อารมณ สัจสุวรรณ, 2545, หน้า 11-12) ได้เสนอทฤษฎี องค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุน ซึ่งเป็นที่ได้มาจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน โดยเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มุ่งความสนใจไปที่องค์ประกอบ 2 ชุด คือ องค์ประกอบของความพึง



พอใจและไม่พึงพอใจ เป็นทฤษฎีและจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบแรก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) มี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จ ของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบยกย่องชมเชย แสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ต่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ทำให้อายุยืนยาวหรืองานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำดับแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขึ้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรภายในองค์กร การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยนี้เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) มีอยู่ 11 ประการ คือ

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.7 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.8 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภายในของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.11 เทคนิคินเทศ (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการและดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

องค์ประกอบทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้แล้ว คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความทุกข์หรือความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น เมื่อใดที่คนงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอแล้ว จะมีความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จ ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ เงินเดือน โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน เทคนิคพิเศษ

## 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

กูดิก และ อัลวิก เจ. (1973, p. 18-19) ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

1. การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวาง โครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

2. การจัดการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3. การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

4. การอำนวย (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

5. การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

7. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชี การใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

แฮนรี ฟาโยล (1930, p. 17-18) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

1. หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

2. ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษา ทัศนคติการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

3. หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร 14 ข้อ คือ

3.1 หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

3.2 หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

- 3.3 หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)
- 3.4 หลักการชี้แจงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)
- 3.5 หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)
- 3.6 หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)
- 3.7 หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of Individual to General Interest)
- 3.8 หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- 3.9 หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- 3.10 หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- 3.11 หลักของความเสมอภาค (Equity)
- 3.12 หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- 3.13 หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- 3.14 หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

วิลเลียม ออซ (1971, p. 283) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษากิจการของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

1. การจ้างงานระยะยาว
2. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
3. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
4. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
5. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการ โดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
6. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
7. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2539, หน้า 24-26) ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ 7 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิधिปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ
2. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

3. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

4. การสั่งการ หมายถึง การอำนาจหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

5. การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

6. การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

7. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงิน โดยรอบคอบและรัดกุม

**พงษ์ศักดิ์ ปัญจพล** (2542, หน้า 64-72) กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย 10 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

2. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

5. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี



6. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

7. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

8. การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

9. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ่มให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

10. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงิน ตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

วิโรจน์ สารัตนะ (2542, หน้า 11) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

2. การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

3. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมี เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้น

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

### 2.4.1 ความหมายการบริหาร

**ธณจรส พูนสิทธิ์** (2541, หน้า 21) ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น

**ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์** (2534, หน้า 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบด้วย

**พะยอม วงศ์สารศรี** (2542, หน้า 36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

**สมคิด บางโม** (2545, หน้า 61) ได้สรุปว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

**สมพงษ์ เกษมสิน** (2514, หน้า 3) ได้กล่าวโดยสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

**สมาน รั้งสิโยกฤษฏ์** (2537, หน้า 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

**สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์** (2542, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**สิรภพ เหล่าลาภะ** (2545, หน้า 140) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ 2 นัย คือ 1) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ชาติในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปยุหิ ปิริหิตัง สมตุโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป 2) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง

**เด่น ชะเนติยง** (2533, หน้า 52) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ

**ทองหล่อ เดชไทย** (2535, หน้า 5) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัยหลัก คือ เงิน บุคคล วัสดุสิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

#### 2.4.2 องค์ประกอบของการบริหาร

สมคิด บางโม (2545, หน้า 62-63) ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

2. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

3. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์กร

สมยศ นาวิการ (2539, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์กรประกอบการด้วยการกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมิน โอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบ ประเมิน จุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 49) ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้



กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

**สุพิน เกชาคุปต์** (2544, หน้า 92-93) ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้พนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่วิธีหนึ่ง

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบที่สำคัญของการบริหาร ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

#### 2.4.3 หลักสำคัญของการบริหาร

**เสนาะ ตียาว์** (2544, หน้า 1-2) ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร 5 ลักษณะ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและ โดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่



จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก 2 ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่า หลักสำคัญของการบริหาร มีอยู่ 5 ลักษณะ ประกอบด้วย การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแรงจูงใจที่เกิดจากการบริหารงานที่เกี่ยวกับคน และ โดยอาศัยคน โดยได้ศึกษา 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม, ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

### 2.5.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ (Demography) หมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร ทั้งนี้เพราะคำว่า “Demo” หมายถึง “People” ซึ่งแปลว่า “ประชาชน” หรือ “ประชากร” ส่วนคำว่า “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งแปลว่า “ลักษณะ” ดังนั้น เมื่อแยกพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า “Demography” น่าจะมีความหมายตามที่กล่าวข้างต้น คือ วิชาที่เกี่ยวกับประชากรนั่นเอง (ชัยวัฒน์ ปัญญาพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง, 2521, หน้า 2)

ยูล บุณยวงศ์กิจ (2542, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือพฤติกรรมพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่า คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories

Theory) ของ Defleur and Bcll-Rokeah (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล หรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่ม ๆ ได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้น บุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับ และตอบสนองต่อเนื้อหาข่าวสาร ในแบบเดียวกัน และทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้าและการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในสมัยก่อน และได้นำมาประยุกต์ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่า ผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน จะมีความสนใจต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

ประมะ สตะเวทิน (2546, หน้า 112-118) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร อย่างไรก็ตามในการสื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ กันนั้น จำนวนของผู้รับสารก็มีปริมาณแตกต่างกันด้วยการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนน้อยคนนั้นมักไม่ค่อยมีปัญหา หรือมีปัญหาน้อยกว่าการวิเคราะห์ผู้รับสารที่มีจำนวนมาก เนื่องจากการวิเคราะห์คนที่มีจำนวนน้อย เราสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารทุกคนได้ แต่ในการวิเคราะห์คนจำนวนมาก เราไม่สามารถวิเคราะห์ผู้รับสารแต่ละคนได้ เพราะมีผู้รับสารจำนวนมากเกินไป นอกจากนี้ผู้ส่งสารยังไม่รู้จักผู้รับสารแต่ละคนด้วย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมากก็คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่ม ๆ ตามลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส เป็นต้น ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลต่อการรับรู้ การตีความ และการเข้าใจในการสื่อสารทั้งสิ้น

1. เพศ (Sex) หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์ จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาทั้งหลายได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน

2. อายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ดังคำกล่าวที่ว่าผู้ใหญ่อาบน้ำร้อนมาก่อน เกิดมาหลายฝน หรือเรียกคนที่มีประสบการณ์น้อยกว่าว่าเด็กเมื่อวานซืน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิดความเชื่อ ลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นของบุคคล คนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. การศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่แตกต่างกันจึงย่อมมีความรู้สึนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมา เนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกัน ทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึนึกคิดของตัวเองให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับ

4. สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิฐานะ พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อผู้รับ ซึ่งในการวิจัยทางด้านนิเทศศาสตร์ได้ชี้ให้เห็นว่าสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร และสาร สถานะภาพทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

5. ศาสนา (Religion) การนับถือศาสนาเป็นลักษณะอีกประการหนึ่งของผู้รับสารที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสาร ทั้งทางด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมโดยศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนและกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตคนตลอดทั้งชีวิต

สรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ต่างๆ ส่งผลต่อลักษณะทางพฤติกรรมของมนุษย์แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ประกอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากปัจจัยแต่ละปัจจัยของบุคคลหนึ่งที่แตกต่างกันตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ถือเป็นพื้นฐานในการกำหนดแรงจูงใจที่แตกต่างกันได้

## 2.6 กรมราชทัณฑ์ไทย

### 2.6.1 ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ของไทย ได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสังคมการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ ตลอดยุคสมัยที่ผ่านมาในยุคก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว กิจการเรือนจำได้ สังกัดอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ สอดคล้องกับการปกครองแบบจตุตถภูมิคือ แบ่งเป็นเรือนจำในกรุงเทพฯ และเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก เรือนจำกรุงเทพฯมี 2 ประเภทคือ “คุก” เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป อยู่ในสังกัดกระทรวงนครบาล ส่วน “ตะราง” ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษต่ำกว่า 6 เดือนหรือนักโทษที่มีไข้ผู้ร้ายสังกัดกระทรวง

ทพวง กรม ที่บังคับกิจการนั้น ๆ ส่วนการเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก มีที่คุมขังผู้ต้องโทษเรียกว่า “ตระราง” การคุมขังอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมืองหรืออาจส่งต่อไปให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม รับตัวไปคุมขังแล้วแต่กรณี

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองมหันตโทษ” และให้สร้างตระรางใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองลหุโทษ” สังกัดกระทรวงนครบาลและในปี พ.ศ. 2444 (ร.ศ.120) ได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ” ขึ้นเพื่อให้การจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น จนถึงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา “พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมราชทัณฑ์” โดยมีพระยาชยวิชิตวิศิษฏ์ธรรมธาดา (จำ ญ ป้อมเพชร) เป็นอธิบดีกรมราชทัณฑ์คนแรก

ในปี พ.ศ.2549 ได้เกิดภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ งบประมาณรายได้รายจ่ายไม่ได้ดุลยภาพกัน พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยุบกรมราชทัณฑ์และให้ไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม และต่อมาได้โอนกรมราชทัณฑ์ไปเป็นแผนกหนึ่ง (แผนกราชทัณฑ์) สังกัดกระทรวงมหาดไทย

ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 การราชทัณฑ์ได้ยกฐานะเป็นกรมราชทัณฑ์ และมีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรือนจำ การกักกัน ผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้ายการฝึกและอบรมเด็กดัดสันดาน และในส่วนภูมิภาคได้มีการกำหนดเป็นเรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ

ในปี พ.ศ. 2547 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ จึงได้โอนย้ายกรมราชทัณฑ์กลับมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม

## 2.6.2 วิสัยทัศน์กรมราชทัณฑ์

“กรมราชทัณฑ์เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการควบคุม แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่อสังคม”

## 2.6.3 พันธกิจ

1. ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีว
2. บำบัดฟื้นฟูและแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.6.4 การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง หมายถึง กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่องนับจากที่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำไปจนถึงปล่อยตัวผู้ต้องขังจึงครอบคลุมถึงภารกิจในการปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขังทั้งในด้านการจัดบริการอบรมแก้ไขและการดูแลควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและไม่



หลบหนีภายใต้หลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2475 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนกฎกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาขั้นตอน และมาตรการในการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้เป็น 3 ช่วงได้แก่

1. การรับตัวผู้ต้องขัง
2. การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่อยู่ในเรือนจำ
3. การปล่อยตัวผู้ต้องขัง ซึ่งให้หมายรวมถึงในกรณีที่ผู้ต้องขังเสียชีวิต

#### 2.6.5 ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์

ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์ มีลักษณะดังนี้

1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการการราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง

2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา ภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลันแม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

3. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียด ถี่ถ้วน และถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ การรับหมายศาล การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ/การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่นการประหารชีวิต นักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้เวลาความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

4. เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม การแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่งเนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่จะสะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลา



ยาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผัดปกติ คือด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้น งานด้านการอบรมแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ

5. เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่อยู่ยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับเช่นพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ

6. เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีปล่อยผู้ต้องขังผิดตัวหรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

#### 2.6.6 อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการ

กรมราชทัณฑ์ ในปัจจุบันมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545 ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชญาวิทยาและหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 2.7 การบริหารงานราชทัณฑ์

### 2.7.1 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการบริหารงานราชทัณฑ์

#### 1. ความหมายของการบริหารงานราชทัณฑ์

เมื่อกล่าวถึงงานราชทัณฑ์คนทั่วไปจะคิดถึงเรื่องคุกหรือตาราง ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแลผู้ที่สังคมไม่ต้องการ เพราะกระทำผิดกฎหมายอาญา ซึ่งบุคคลเหล่านี้ควรจะต้องถูกควบคุมหรือลงโทษคดีใช้การกระทำของตนให้สาสมกับการกระทำผิด เพื่อต้องการให้เกิดความหยาบจ่ามิให้กระทำผิด อีกต่อไป บางครั้งจะต้องมีการลงโทษ เช่น การประหารชีวิต เพื่อให้สังคมเกิดความสงบเรียบร้อยและมีให้ผู้อื่นเกิดพฤติกรรมเลียนแบบ ซึ่งความคิดดังกล่าวถือว่าไม่ผิดแต่ก็ไม่ถูกต้องทั้งหมด เพราะในสภาพปัจจุบันการนำเอาชุมชนเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์ได้รับความนิยมสูงขึ้น โดยชุมชนมีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในการแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขัง ดังนั้น งานราชทัณฑ์มิได้จำกัดอยู่แต่งานควบคุมและลงโทษผู้ต้องขังให้สาสมกับความผิดเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับ การดำเนินการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและแก้ไขพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังให้สังคมเกิดการยอมรับและผู้ต้องขังสามารถปรับตัว รวมถึงการไม่กระทำผิดซ้ำอีกจนเกิดปัญหาเชิงลูกโซ่ต่อไป ดังนั้น การบริหารงานราชทัณฑ์ หรือ Correctional Administration หมายถึง “การดำเนินการของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกัน ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ต้องขังและบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ เพื่อต้องการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยจะมีการผสมผสาน (integration) ทรัพยากรอย่างเหมาะสม” (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ, การบริหารงานราชทัณฑ์, หน้า 5-7)

#### 2. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานราชทัณฑ์

การบริหารงานราชทัณฑ์มีวัตถุประสงค์ที่อาจแบ่งได้ 3 ประการ ได้แก่

1. ผลผลิต (Product) ถ้าเป็นภาคธุรกิจแล้วผลผลิตก็คือสินค้าและบริการนั่นเอง ซึ่งผลผลิตนี้ควรจะต้องเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพให้เกิดเป็นที่พึงพอใจกับลูกค้าที่มาติดต่อกับธุรกิจนั้น แต่ในด้านงานราชทัณฑ์นั้นผลผลิตก็ได้แก่ผู้ต้องขังที่ถูกควบคุมและแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัย ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับภาคธุรกิจแล้วผลผลิตของงานราชทัณฑ์มุ่งไปที่คุณภาพเป็นสำคัญ ผู้ต้องขังที่ได้รับการปลดปล่อยออกมาสู่สังคมภายนอก ถ้าหากมีคุณภาพที่ดี กล่าวคือ ไม่กลับไปก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม แต่กลับประพฤติตนให้สังคมยอมรับ การดำเนินการ ด้านงานราชทัณฑ์ก็ จะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การจัดหาอาสาสมัครคุมประพฤติ การบริหารงานบ้านกึ่งวิถี การบริจาด การร่วมกิจกรรมกับกรมราชทัณฑ์ และอื่น ๆ

2. ประโยชน์ (Profit) การบริหารงานราชทัณฑ์ควรจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมเป็นที่ตั้ง ดังนั้น อาจจะมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์ให้กับสังคม เช่น การขุดลอกคู

คลอง หรือกิจกรรมที่ใช้แรงงานอื่น ๆ เป็นต้น การดำเนินการที่ก่อให้เกิดกับประโยชน์กับสังคมนี้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ไม่ง่าย เป็นนามธรรมและใช้เวลานาน ก็เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ มีอาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้สังคมอยู่ด้วยความปกติสุขและเกิดความสงบเรียบร้อย

3. บุคลากร (People) แม้ว่าจะได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากชุมชน รวมถึงการดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่วัตถุประสงค์อีกประการหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งไม่น้อยกว่ากัน ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานราชการ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ควรจะมีความตั้งใจที่ดี บุคลากรเกิดความพึงพอใจ รู้สึกว่างานราชการเป็นงานที่น่าสนใจน่าท้าทาย มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี ควรจะพัฒนาบุคลากรให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of life) หาทางกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสมัครใจ งานราชการก็จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

### 2.7.2 ภารกิจในการบริหารงานราชการ

ภารกิจของรัฐบาลนั้นมีจุดสำคัญตรงที่การดำเนินการตอบสนอง ความต้องการของประชาชนให้ถูกต้องและเหมาะสม ความต้องการของประชาชนอาจแบ่งได้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ ได้แก่

1. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ความต้องการความสะดวกสบาย

ดังนั้น รัฐบาลมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการก่อให้เกิดความปลอดภัย เพราะถ้าสังคมใดสมาชิกในสังคมเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและปลอดภัยแล้ว สมาชิกของสังคมจะเรียกร้อง เพราะเขาเป็นเจ้าของสังคม ซึ่งถ้ารัฐบาลไม่สามารถดำเนินการตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีและเหมาะสมเพียงพอ สมาชิกก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองได้อย่างทันท่วงทีและเพียงพอสมาชิกก็จะเรียกร้องให้เปลี่ยนรัฐบาล ซึ่งจะกลายเป็นประเด็นทางการเมืองต่อไป และบางครั้งเมื่อสมาชิกเห็นว่ารัฐบาลไม่สามารถดำเนินการอันก่อให้เกิดความปลอดภัยได้แล้ว สมาชิกของสังคมก็อาจจะโยกย้ายไปอยู่สังคมอื่นที่สมาชิกของสังคมพิจารณาเห็นว่า จะช่วยทำให้เกิดความปลอดภัยซึ่งจะเป็นผลเสียต่อสังคมที่สมาชิกของสังคมย้ายออกไปเพราะปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ได้แก่ แรงงาน ทุนและผู้ประกอบการขาดเพียงที่ดินเท่านั้น จะมีการนำหรือยกย้ายถ่ายเทไปสู่สังคมใหม่ที่สมาชิกสังคมพิจารณาแล้วเห็นว่าดีกว่าและปลอดภัยมากกว่า

การดำเนินการตอบสนองด้านความปลอดภัยต่อสมาชิกของสังคมจะต้องอาศัยกลไกที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ กระบวนการยุติธรรมซึ่งราชการเป็นกลไกหนึ่งนอกเหนือจากตำรวจ ศาล และอัยการ และการคุมประพฤติ งานราชการ ปัจจุบันอยู่ในความรับผิดชอบของกรมราชการ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับผู้ต้องขัง โดยการบริหารงาน

ราชทัณฑ์ให้บรรลุผลตามต้องการ (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ, การบริหารงานราชทัณฑ์, หน้า 7-8)

### 2.7.3 แนวทางการบริหารงานราชทัณฑ์

การบริหารงานราชทัณฑ์มาจากภาษาอังกฤษว่า Correctional Administration ซึ่งถ้าพิจารณาเฉพาะคำว่า “CORRECTION” แล้วหมายถึง “ความถูกต้อง” ดังนั้น การบริหารงานราชทัณฑ์จึงมุ่งเน้นให้เกิดความถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการจะทำให้เกิดผลดังกล่าวได้ควรจะยึดแนวทางทางการบริหารงานราชทัณฑ์โดยนำ คำว่า CORRECTION มาอธิบายได้ดังนี้

C = Coordination	หมายถึง	การประสานงาน
O = Obvious	หมายถึง	ทำให้ชัดเจน
R = Rule	หมายถึง	กฎระเบียบ
R = Remedy	หมายถึง	การรักษา
E = Ethic	หมายถึง	จริยธรรม
C = Change	หมายถึง	การเปลี่ยนแปลง
T = Teamwork	หมายถึง	ทีมงาน
I = Integration	หมายถึง	การผสมผสาน
O = Opened-door policy	หมายถึง	นโยบายแบบเปิดประตู
N = Need health	หมายถึง	สุขภาพอนามัย (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ,

การบริหารงานราชทัณฑ์, หน้า 10-11)

### 2.7.4 ภารกิจในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ในฐานะที่เป็นส่วนราชการกรมหนึ่งในสังกัดกระทรวงยุติธรรม การบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ได้ยึดถือพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 เป็นแนวทางในการบริหารงานตลอดมา ในส่วนของการบริหารเรือนจำและทัณฑสถานซึ่งเป็นหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งในสังกัดของกรมราชทัณฑ์ มีภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่อยู่ในความรับผิดชอบตามวิธีการที่กำหนดในกฎหมายราชทัณฑ์ โดยในระยะแรกมุ่งปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดอย่างเข้มงวดและเน้นการลงโทษเพื่อให้คนกลัว เรือนจำส่วนใหญ่จึงมีลักษณะสกปรก เต็มไปด้วยความทารุณโหดร้าย และโรคติดต่อต่างๆเปรียบเสมือนนรกบนดิน การบริหารงานเรือนจำในยุคนี้จึงมุ่งที่จะใช้เรือนจำเป็นที่ลงโทษนักโทษ โดยเน้นในเรื่องการคุมขังไว้ให้ยู่เท่านั้น มิได้มีการบริหารงานในเรื่องการดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังให้ถูกสุขลักษณะหรือมีการอบรมแก่นักโทษแต่อย่างใด ต่อมาเมื่อแนวความคิดในการลงโทษผู้กระทำความผิดเปลี่ยนจากการแก้แค้นทดแทนมาเป็นการอบรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ในปัจจุบันจึงได้มีการปฏิรูปโดยมีการปฏิบัติต่อผู้กระทำ

ความผิดแบบมีมนุษยธรรมมากขึ้น ปรับปรุงสภาพเรือนจำและทัณฑสถานให้ดีขึ้น มีการอบรมแก้ไขผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถกลับสู่สังคมได้และไม่กระทำความผิดซ้ำอีก ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานนั้นผู้บริหารงานจะต้องบริหารงานในด้านต่าง ๆ 3 ด้านหลัก ได้แก่ การบริหารงานที่เกี่ยวกับคน การบริหารงานระบบงานของเรือนจำ และการบริหารงานเกี่ยวกับที่ดินทรัพย์สินและอาคารสถานที่ของเรือนจำและทัณฑสถาน กล่าวคือ

#### 1. การบริหารงานที่เกี่ยวกับคน ซึ่งจะมีอยู่ 3 กลุ่มคือ

1.1 เจ้าหน้าที่งานเรือนจำ มีกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การปฐมนิเทศและการฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรมและการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการ

1.2 ผู้ต้องขัง ซึ่งผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ดูแลให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ที่ดีตามควรแก่สภาพซึ่งจะต้องบริหารด้านเรือนนอนของผู้ต้องขัง โรงเรียนวิชาชีพ โรงเรียนและโรงครัว ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยและมีความเหมาะสมต่อการอบรมแก้ไขผู้ต้องขัง

1.3 บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำ ได้แก่ ทัศนความ เจ้าหน้าที่ตำรวจหรือพนักงานสอบสวน พนักงานกงสุล ญาติมิตรของผู้ต้องขัง บุคคลภายนอกที่เข้าศึกษาดูงานกิจการเรือนจำและบุคคลภายนอกที่มีกิจธุระเกี่ยวข้องกับเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งกรมราชทัณฑ์ได้วางระเบียบปฏิบัติสำหรับบุคคลกลุ่มนี้ไว้เพื่อถือปฏิบัติแล้ว

#### 2. การบริหารระบบงานของเรือนจำ ประกอบด้วย

2.1 การบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการข้าราชการ งานรับเรื่องราว ร้องทุกข์ งานประชาสัมพันธ์ และงานพัสดุและอาคารสถานที่

2.2 การบริหารงานทัณฑปฏิบัติ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง งานทัณฑปฏิบัติ งานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังและงานคุมประพฤติ

2.3 การบริหารงานควบคุมและรักษาการณ์ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานควบคุมและงานรักษาการณ์

2.4 การบริหารงานฝึกวิชาชีพ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานฝึกวิชาชีพ งานเงินทุนผลประโยชน์ งานพาณิชยกรรม งานวิศดุฝึกวิชาชีพ งานยานพาหนะ และงานสาธารณชนนอกเรือนจำ

2.5 การบริหารงานการศึกษาอบรม ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับงานการศึกษาและงานอบรมผู้ต้องขัง



2.6 การบริหารงานสวัสดิการ ได้แก่ การบริหารเกี่ยวกับสุทธกรรม งานเยี่ยมญาติ งานเงินฝากผู้ต้องขัง งานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง งานสังคมสงเคราะห์ งานสันตนาการและงานสุขภาพ

3. การบริหารงานเกี่ยวกับที่ดิน ทรัพย์สินและอาคารสถานที่ของเรือนจำและทัณฑสถาน ประกอบด้วย

3.1 การบริหารงานเกี่ยวกับที่ดินของเรือนจำ ได้แก่ การจัดหาที่ดิน การใช้ประโยชน์ในที่ดิน การบำรุงรักษาและการป้องกันการบุกรุกจาก คนภายนอก

3.2 การบริหารเกี่ยวกับทรัพย์สินของเรือนจำและทัณฑสถาน ได้แก่ ทรัพย์สินที่เกิดขึ้นจากเงินงบประมาณแผ่นดินและทรัพย์สินที่เกิดขึ้นจากเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยเคร่งครัด

3.3 การบริหารเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของเรือนจำและทัณฑสถาน ได้แก่ การบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยและมั่นคงแข็งแรงอยู่เสมอ ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่มีอยู่เดิม การก่อสร้างอาคารสถานที่เพิ่มเติมตามความจำเป็น

ในการบริหารงานตามภารกิจทั้ง 3 ด้านของเรือนจำและทัณฑสถานดังกล่าวนี้ให้บรรดผู้บริหารจำเป็นต้องทำหน้าที่ทางด้านการบริหาร 7 ประการหลัก ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การจัดหาคนเข้ามาทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordination) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgetting) ซึ่งเป็นหน้าที่ทางด้านการบริหารตามแนวความคิด POSDCORB ของกูลิคและเออร์วิค (ไตรรัตน์ โภคพลารักษ์ และคณะ, การบริหารงานราชทัณฑ์, หน้า 24)

### 2.7.5 ภารกิจในการบริหารงานราชทัณฑ์ในชุมชน

สำหรับในกรณีของประเทศไทยนั้นแม้ว่าการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในปัจจุบันจะเน้นในเรื่องการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยใช้เรือนจำเป็นหลัก แต่ก็ได้มีการพัฒนางานราชทัณฑ์ไปสู่การราชทัณฑ์ในเชิงก้าวหน้า โดยยึดหลักการบริหารงานราชทัณฑ์สมัยใหม่ที่ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้กระทำความผิดที่มีความประพฤติดีต้องจำอยู่ในเรือนจำมาแล้วในระยะหนึ่งได้มีโอกาสออกมาใช้ชีวิตกับสังคมภายนอกเรือนจำ เช่น การพักการลงโทษ การนำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ การคุมประพฤติ และงานบ้านกึ่งวิถี ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนนั้นผู้บริหารงานราชทัณฑ์จะต้องบริหารงานในด้านต่าง ๆ 4 ด้านคือ

1. การบริหารงานด้านการพักการลงโทษ การพักการลงโทษ คือ การปล่อยตัวผู้ต้องขังอย่างมีเงื่อนไขโดยคณะกรรมการพิจารณาพักการลงโทษจะเป็น ผู้พิจารณาและวินิจฉัยว่าผู้ต้องขัง

รายใดสมควรได้รับการพักโทษ ในการพิจารณาและวินิจฉัยนั้น คณะกรรมการพิจารณาพักการลงโทษจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนด ฉะนั้นการบริหารงานด้านการพักการลงโทษจึงเป็นการวางแผน อำนวยความสะดวก และควบคุมให้คณะกรรมการพิจารณาพักการลงโทษได้พิจารณาและวินิจฉัยผู้ต้องขังที่สมควรได้รับการพักการลงโทษตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดและให้มีการดำเนินงานพักการลงโทษตามวิธีการที่กำหนด รวมทั้งการกำกับตรวจสอบการดำเนินงานซึ่งเป็นมาตรการในการควบคุมด้วย

2. การบริหารงานด้านการนำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณะ นอกเรือนจำ การให้ผู้ต้องขังทำงานสาธารณะแทนการจำคุกนั้นเป็นการเลือกใช้วิธีปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชนอีกวิธีหนึ่ง โดยมอบหมายให้ผู้ต้องขังทำงานสาธารณะ นอกจากจะเป็นการลงโทษอย่างหนึ่งและเป็นการอบรมแก้ไขฟื้นฟูจิตใจแล้ว ยังเพื่อเป็นการชดเชยความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้ก่อขึ้นแก่ชุมชนด้วย การรับใช้หรือการให้บริการชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่มีค่าจ้างเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังเป็นการให้โอกาสผู้กระทำความผิดได้ติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกของชุมชน ดังนั้น ในการบริหารงานด้านการนำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ จะต้องมีการวางแผนดำเนินงาน และควบคุมให้นำผู้ต้องขังออกไปทำงานสาธารณะตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายว่าด้วยกฎกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2523)

3. การบริหารงานด้านการคุมประพฤติ การคุมประพฤติเป็นมาตรการหนึ่งในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชน โดยการอบรมแก้ไขและฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้ได้มีโอกาสกลับตนเป็นคนที่ไม่มียกยต่อสังคม การคุมประพฤติเป็นวิธีการที่ให้โอกาสแก่ผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี ตั้งใจรับการศึกษอบรม ประพฤติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย และได้จำคุกมาแล้วในระยะเวลาหนึ่ง ได้ออกไปใช้ชีวิตกับครอบครัวและสังคมภายนอกเรือนจำก่อนพ้นโทษ โดยมีเงื่อนไขว่า จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของพนักงานคุมประพฤติ เพราะฉะนั้นในการบริหารงานทางด้านการคุมประพฤติจึงต้องมีการวางแผนและควบคุมให้มีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามกระบวนการขั้นตอนของการคุมประพฤติ ทั้งในขั้นตอนการสืบเสาะข้อเท็จจริงและการติดตามสอดส่องดูแล

4. การบริหารงานบ้านกึ่งวิถี บ้านกึ่งวิถีเป็นที่พักอาศัยชั่วคราวของผู้พ้นโทษที่มีความเดือดร้อนเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยไร้ที่พักพิง โดยการใช้บ้านกึ่งวิถีในรูปแบบของการสงเคราะห์ บ้านกึ่งวิถีในประเทศไทยได้ให้บริการแก่ผู้พ้นโทษในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 ให้ที่พักอาศัยชั่วคราวแก่ผู้พ้นโทษ
- 4.2 ขณะที่พักอยู่ในบ้านกึ่งวิถีจะจัดหาอาหารให้สองมื้อ
- 4.3 ติดต่ोजัดหางานให้ทำ

4.4 จัดส่งกลับภูมิลำเนา โดยจ่ายค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงให้ผู้พ้นโทษรายที่ได้รับความเดือดร้อน

4.5 ให้ทุนประกอบอาชีพตามความจำเป็น

4.6 ให้การสงเคราะห์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือเมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยก็ส่งไปรับการรักษายังสถานพยาบาล(ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ, การบริหารงานราชทัณฑ์, หน้า 28-29)

สรุปได้ว่า การบริหารงานราชทัณฑ์ มีการบริหารงานเหมือน องค์กรทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ จะต้องมีการวางแผน มีการจัดหน่วยงาน จัดหาคนเข้ามาทำงาน การอำนวยความสะดวกและการควบคุมให้บ้านกึ่งวิถีสามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้ง คือการให้ความช่วยเหลือ การให้ความอนุเคราะห์แก่ ผู้พ้นโทษที่เดือดร้อนได้ อันจะเป็นการป้องกันมิให้ผู้พ้นโทษได้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

## 2.8 สภาพพื้นที่ที่ทำการวิจัย

### 2.8.1 สภาพทั่วไป

#### 1. ประวัติเรือนจำกลางบางขวาง

เรือนจำกลางบางขวาง หรือ “เรือนจำกองมหันตโทษ” เป็นเรือนจำที่ใช้คุมขังนักโทษคดีอุกฉกรรจ์ ที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จนถึงโทษประหารชีวิต ตั้งอยู่เลขที่ 117 หมู่ 3 ถนนนนทบุรี 1 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี อยู่ติดกับวัดบางแพรกใต้ เรือนจำกลางบางขวางก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2476 บนเนื้อที่ 136 ไร่ ล้อมกำแพงสูง 6 เมตร มีรั้วไฟฟ้าแรงสูง มีหอคอยพร้อมพลแม่นปืนเฝ้าตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อมีการเปลี่ยนโทษการประหารชีวิตจากการตัดคอเป็นการยิงเป้า เมื่อ พ.ศ. 2478 ก็ใช้สถานที่นี้เป็นสถานที่ประหารตลอดมา จนถึงปัจจุบัน มีนักโทษเด็ดขาดถูกประหารชีวิตไปแล้ว 319 ราย เป็นนักโทษชาย 316 ราย และนักโทษหญิง 3 ราย ปัจจุบันการประหารชีวิตเปลี่ยนมาใช้วิธีฉีดยาพิษเข้าสู่ร่างกาย ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 19 และมีผลบังคับใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2546

การสร้างเรือนจำกลางบางขวาง สืบเนื่องมาจาก สมัยรัชกาลสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงดำริเห็นว่า บ้านเมืองกำลังเดินเข้าสู่ความเจริญ ควรย้ายเรือนจำกองมหันตโทษ (คุก) ออกจากพระนคร จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เสนาบดีกระทรวงยุติธรรม (กรมพระราชบุรีดิเรกฤทธิ์) กับเสนาบดีกระทรวงนครบาล(กรมพระนเรศวรฤทธิ์)จัดซื้อที่ดิน ฝั่งตะวันออกแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางขวาง อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดนนทบุรีได้เนื้อที่ 60,776

ตารางวา ยังไม่ทันที่จะลงมือก่อสร้าง มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการสร้างเรือนจำก็เปลี่ยนไป ปีพ.ศ.2470 สมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 สมเด็จพระเจ้าฟ้ากรมพระนครสวรรค์วรพินิจได้ทรงดำริจะตั้งกรมราชทัณฑ์ จึงได้ทรงแต่งตั้ง มหาอำมาตย์โทพระยามุขมนตรี (อวบ เปาโรหิต) อำมาตย์เอก พระยาศิริชัยบุรินทร์ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี อำมาตย์โทพระพิทักษ์การประชานุชิตเป็นเจ้าพนักงานซื้อที่ดินต่อไปอีก จนมีเนื้อที่จำนวน 84,981 ตารางวาได้เริ่มก่อสร้างเรือนจำเมื่อปลายปี พ.ศ. 2470 เป็นต้นมา โดยมีเจ้าพระยามุขมนตรี (อวบ เปาโรหิต) สมุหนครบาลเป็นประธานกรรมการ นายซาล เบเกอแลง (ชาวฝรั่งเศส) นายช่างใหญ่กรมสาธารณสุข เป็นผู้ออกแบบ และตรวจการก่อสร้าง พระยาอาชญาจักร (บุญมา โรจนวิภาต) ผู้ตรวจการเรือนจำเป็นผู้ดำเนินการสร้าง

ความมุ่งหมายของการก่อสร้างเรือนจำกลางบางขวาง การก่อสร้างเรือนจำกลางบางขวาง ต้องการให้เป็นเรือนจำแข็งแกร่งมั่นคงในระดับสูง (Maximum Security) โดยได้นำแบบก่อสร้างเรือนจำต่าง ๆ ทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา มาเปรียบเทียบกับความประสงค์ของการราชทัณฑ์ไทย ได้พยายามขจัดอุปสรรคที่เคยเกิดขึ้นตามเรือนจำแต่ก่อน เช่น สร้างหอคอยสูง 30 เมตรตรงกลาง ให้เจ้าหน้าที่สังเกตการณ์ได้รอบเรือนจำ กำแพงคอนกรีตรอบนอกสูง 6 เมตร ยาว 2,406 เมตร ลึกลงไปในดินอีก 1 เมตร พร้อมทั้งป้อมรักษาการณ์เป็นระยะรวม 20 ป้อม เหนือกำแพงโดยรอบซึ่งไฟฟ้าแรงสูงอีกชั้นหนึ่ง กั้นกำแพงภายในให้แยกเป็นแดน ๆ ยาว 1,298 เมตร มีประตูแต่ละแดนคูลเป็นเรือนจำเล็กๆ รวมกันด้วย 14 แคน อาคารนอนของผู้ต้องขังเป็นตึกสองชั้น พื้นคอนกรีตแบ่งเป็นห้องสองข้างมีทางเดินกลาง มีลูกกรงเหล็กปิดกั้นหัวท้าย และกึ่งกลางตึกกั้นมิให้คนรวมกันแห่งเดียวได้

การย้ายเรือนจำกองมหันตโทษ ปี พ.ศ. 2474 การก่อสร้างได้เสร็จเป็นส่วนใหญ่ ทางราชการจึงได้ส่งย้ายเรือนจำกองมหันตโทษไปอยู่ที่บางขวาง ในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2474 เรือนจำกลางบางขวางจึงได้ชื่อว่า เรือนจำกองมหันตโทษ โดยมีอำมาตย์เอกพระยาอาชญาจักรเป็นผู้บัญชาการเรือนจำคนแรก

เปลี่ยนชื่อเรือนจำกองมหันตโทษเป็นเรือนจำกลางบางขวาง ต่อมาในปี พ.ศ. 2485 กระทรวงมหาดไทย ได้ออกกฎกระทรวงฯ ความตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์พุทธศักราช 2479 (ฉบับที่ 3) เปลี่ยนชื่อเรือนจำกองมหันตโทษเป็นเรือนจำกลางบางขวาง ตั้งแต่วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2484 จนถึงปัจจุบัน

## 2. ที่ตั้งเรือนจำกลางบางขวางปัจจุบัน

ตั้งอยู่ เลขที่ 117 หมู่ 3 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โทรศัพท์ 0-2525-0484-88 โทรสาร 0-2525-0484-88 ต่อ 168

### 2.8.2 หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ควบคุมผู้ต้องขังชายที่คดีเสร็จเด็ดขาดหรืออยู่ระหว่าง อุทธรณ์ ฎีกาที่มีกำหนดโทษตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไปถึงประหารชีวิต โดยรับผู้ต้องขังจากเรือนจำ และทัณฑสถานทั่วประเทศ
2. ให้การศึกษาอบรม และฝึกวิชาชีพ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขังตามที่กฎหมายกำหนดให้
3. สวัสดิการและการสงเคราะห์รวมทั้งดูแลสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง
4. ดำเนินการประหารชีวิต

### 2.8.3 อัตราความจุและการควบคุม

อัตราความจุปกติสามารถรองรับผู้ต้องขังได้ประมาณ 5,000คน ปัจจุบันเรือน จำกลางบางขวางมีผู้ต้องขังประมาณ 3,800 คน

พื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำ ภายในกำแพงเรือนจำมีกำแพงคอนกรีตเสริมเหล็กสูง 6 เมตร ยาวโดยรอบ 2,406 เมตร มีสายไฟฟ้าแรงสูงอยู่บนสันกำแพงโดยรอบ มีป้อมรักษาการณ์รอบกำแพงจำนวน 21 ป้อม กำแพงชั้นในแบ่งออกส่วน ๆ มีความสูง 6 เมตร มีความยาวโดยรอบ 1,298เมตร

### 2.8.4 การแบ่งงานเพื่อการบริหารปฏิบัติของเรือนจำกลางบางขวาง

เรือนจำกลางบางขวางมีการบริหารจัดการในการควบคุมผู้ต้องขังเป็น 17 แคน ดังนี้  
ฝ่ายฝ่ายควบคุมแดน 1 ปีคปรับปรุง

ฝ่ายควบคุมแดน 2 เป็นแดนควบคุมผู้ต้องขังเข้าใหม่ และควบคุมนักโทษเด็ดขาดซึ่งมีกำหนดโทษสูง ตั้งแต่ 50 ปี ถึงตลอดชีวิต และคุมขังนักโทษประหารชีวิต

ฝ่ายควบคุมแดน 3 เป็นแดนควบคุมนักโทษเด็ดขาด มีอำนาจรับและควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดจำคุกตั้งแต่ตลอดชีวิตลงมา และผู้ต้องขังระหว่างอุทธรณ์-ฎีกาหรือระหว่างพิจารณาของศาล ที่มีกำหนดโทษต่ำกว่าตลอดชีวิต

ฝ่ายควบคุมแดน 4 เป็นแดนควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีโทษตั้งแต่ 50 ปี ลงมา

ฝ่ายควบคุมแดน 5 เป็นแดนควบคุมผู้ ซึ่งมีโทษประหารชีวิต ทั้งที่คดีเสร็จเด็ดขาดแล้ว และคดีอยู่ระหว่างอุทธรณ์-ฎีกา

ฝ่ายควบคุมแดน 6 เป็นแดนควบคุมเฉพาะผู้ต้องขังคดีผิด พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ ซึ่งมีโทษจำคุกตั้งแต่ตลอดชีวิตลงมา

ฝ่ายควบคุมแดน 7 เรือนจำกลางบางขวางได้มอบพื้นที่ให้แก่เรือนจำจังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2545



**ฝ่ายควบคุมแดน 8** เป็นแดนควบคุมเฉพาะผู้ต้องขังที่ต้องการไปฝึกวิชาชีพด้านต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ช่างไฟฟ้า การวาดเขียน เป็นต้น และเป็นผู้ต้องขังที่ใกล้ได้รับการปล่อยตัวเนื่องจากถูกจำคุกมาเป็นเวลานานแล้ว

**ฝ่ายควบคุมแดน 9** จัดเป็นแดนสุททกรรม สำหรับหุงต้มอาหารเลี้ยงผู้ต้องขัง ทั้งเรือนจำมีเตาสำหรับหุงข้าวและต้มแกงปรุงอาหารจำนวน 20 กระทะ เชื้อเพลิงหุงต้มใช้เกลบ ส่วนเชื้อเพลิงต้มแกง ใช้แก๊สปิโตเลียม มีผู้ต้องขังออกทำงานกลางวัน ๆ ละประมาณ 173 คน และหุงต้มกลางคืนเพื่อเตรียมอาหารเช้า คั้นละ 13 คน

**ฝ่ายควบคุมแดน 10** เป็นแดนความมั่นคงสูง สำหรับลงโทษผู้กระทำผิดวินัยของเรือนจำ และควบคุมความประพฤติผู้ต้องขังที่มีปัญหาด้านความประพฤติกระทำผิดวินัยหลาย ๆ ครั้ง อยู่ร่วมกับผู้ต้องขังทั่วไปไม่ได้

**ฝ่ายควบคุมแดน 11** เป็นสถานที่สำหรับประหารชีวิต โดยเฉพาะไม่มีติดนอนของผู้ต้องขัง และเมื่อมีการดำเนินการประหารชีวิต จึงจะนำตัวนักโทษที่ต้องโทษประหารชีวิตมาดำเนินการประหารชีวิตที่แดนนี้

**ฝ่ายควบคุมแดน 12** เป็นที่ตั้งของสถานพยาบาล มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังป่วย มีเตียงสำหรับผู้ป่วยหนัก จำนวน 82 เตียงมีผู้ต้องขังป่วยจากฝ่ายควบคุมแดนต่าง ๆ มาตรวจรักษาและรับยาวันละประมาณ 50 คน มีแพทย์ประจำ 1 คนนอกจากนี้จะมีแพทย์นอกเวลาเข้ามาตรวจรักษาเฉพาะวันจันทร์วันอังคารและวันพฤหัสบดี ระหว่าง 13.00-15.00น. มีพยาบาลอยู่ประจำ ทั้งกลางวันและกลางคืน ถ้าผู้ต้องขังป่วยหนักเกินกว่าจะบำบัดรักษาได้ จะส่งตัวไปตรวจรักษาที่โรงพยาบาลกลางกรมราชทัณฑ์

**ฝ่ายควบคุมแดน 13** เป็นแดนสำหรับฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังด้านการเลี้ยงสุกร เป็ด ไก่ และปลาน้ำจืด และมีบ่อก๊าซชีวภาพ

**ฝ่ายควบคุมแดน 14** จัดเป็นหอประชุมสำหรับประกอบพิธีหรือประกอบกิจกรรมของผู้ต้องขัง เป็นสถานที่จัดงานวันพบญาติ จัดแข่งขันฟุตบอลประจำปี ระหว่างผู้ต้องขังแดนต่าง ๆ เป็นต้น ไม่มีติดนอนสำหรับผู้ต้องขัง นอกจากได้จัดทำเป็นมุม มสธ. บริการด้านห้องสมุด ให้ผู้ต้องขังที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และจัดเป็นห้องเรียนสำหรับการศึกษายสามัญระดับมัธยมต้นและมัธยมปลายด้วย และจัดเป็นสถานที่รับปริญญาบัตร ของผู้ต้องขังที่จบมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชด้วย

**ฝ่ายควบคุมแดน 15** เป็นแดนกลางซึ่งมีหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งอยู่และหัวหน้าหน่วยงานนั้น ๆ รับผิดชอบโดยเฉพาะ ได้แก่ ร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ศูนย์ฝึกอบรมจิตภาวนา ห้องเก็บพัสดุกลางงานผู้ช่วยเหลือและประสานงานและติดนอนสำหรับผู้ต้องขัง ที่ย้ายออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ เป็นต้น

ฝ่ายควบคุมแดน 16 เป็นแดนที่ใช้เก็บพัสดุในการฝึกวิชาชีพ และใช้เป็นโรงย้อมผ้าไม่มีตึกนอน มีผู้ต้องขังจากฝ่ายควบคุมแดน 4 และฝ่ายควบคุมแดน 15 ไปทำงานในตอนกลางวัน

ฝ่ายควบคุมแดน 17 เป็นแดนที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังสูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป ให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเหล่านี้เป็นกรณีพิเศษอาทิ การอบรมจิตภาวนาตามหลักสูตรพุทธศาสนา การออกกำลังกายที่เหมาะสม การฝึกอบรมการเรียนรู้เกี่ยวกับสมุนไพร การสันตนาการ เป็นต้น

## 2.9 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกลม บัวพรหม (2553, 122 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3” ผลการวิจัย พบว่า 1. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุด ตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเงินเดือน ค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการ 2. ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554, 110 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค” ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้า, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านการปกครองบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน อยู่ในเกณฑ์มาก และพบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือน สำหรับแรงจูงใจที่อยู่ในเกณฑ์น้อยไม่มี

อมร อินทมูลิก (2554, 150 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ

อภิทยา เสนะวงศ์ (2555, 145 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

ความสำเร็จในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ แตกต่างกัน

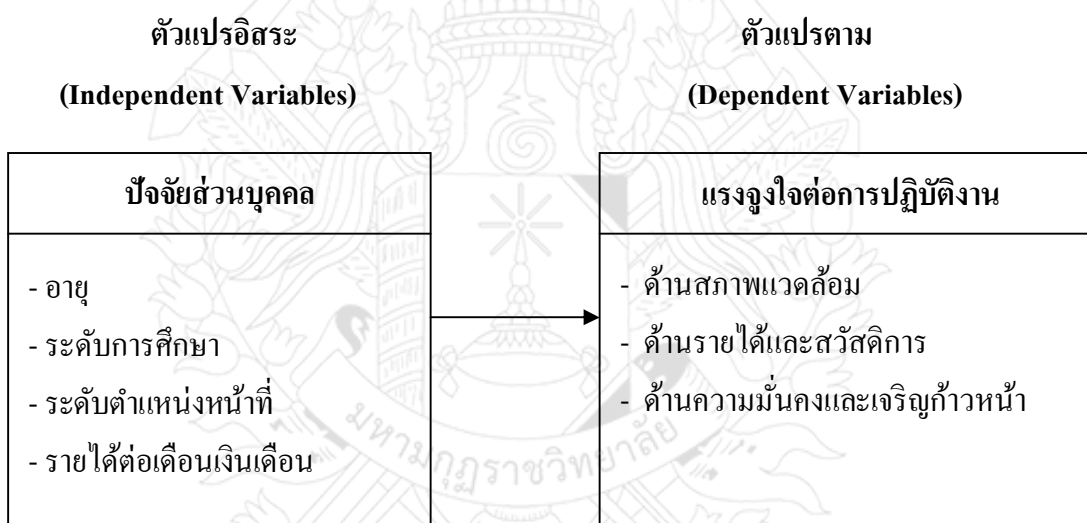
เมธเวช ขอบบัว (2556, 125 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก” ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ, ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ และ 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนนายทหารชั้นประทวนที่มีอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

จำลิบเอก กฤตชัย มะลาศรี (2557, 130 หน้า) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพันทหารม้า ที่ 3 รักษาพระองค์ฯ” ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการทหารบก สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ฯ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม, ด้านผลตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล, ด้านลักษณะของงาน, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านความก้าวหน้า, ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ด้านความ

รับผิดชอบ, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการทหารบก ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ อายุ ราชการ ระดับชั้นยศ และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง 10 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

## 2.10 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ **ปรมะ สตะเวทิน** (2546, หน้า 112-118) ได้อธิบายถึงคุณสมบัติเฉพาะของตน มาเป็นตัวแปรต้น และศึกษาแนวคิดของ **แฟรดเคอร์ริก เซอร์เบิร์ก** (อ้างถึงใน **นิภพ วังเงิน**, 2547, หน้า 116-172) ซึ่งได้ยกมา 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม, ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า มาเป็นตัวแปรตาม แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินงานวิจัย

สารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามหัวข้อต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 345 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีจำนวน 185 คน เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2545, หน้า 49-50) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้  
กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)



$$n = \frac{345}{1 + 345(0.05)^2}$$

$$N = 185$$

จากการแทนค่าในสูตรจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน

### 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

#### 3.2.1 วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 42) โดยวิธีการจับสลากตามลำดับรายชื่อ

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 15 ข้อ โดยจำแนกออกเป็น

- 1) ด้านสภาพแวดล้อม 5 ข้อ
- 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 5 ข้อ
- 3) ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า 5 ข้อ

การตอบแบบสอบถามผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดค่าตัวแปรแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ทั้งหมด มีจำนวน 5 อันดับ ซึ่งได้ดัดแปลงมาจากแบบของ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของข้อความนั้น ๆ แล้วให้คะแนนดังนี้ คือ

- |   |         |            |
|---|---------|------------|
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | น้อย       |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | มาก        |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |

คำนวณช่วงความกว้างระหว่างชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

การแปลความหมายระดับคะแนนด้วยการตีความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	แปลความหมาย
1.00 - 1.80	หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง ระดับแรงจูงใจน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง ระดับแรงจูงใจปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง ระดับแรงจูงใจมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง ระดับแรงจูงใจมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.4.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. นำผลการศึกษาจากทั้ง 2 ข้อ ข้างต้นมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

#### 3.4.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษา ประกอบไปด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์สรชัย ท้าวมิตร
- 2) พ.ต.อ. ศ.ดร. นิธิ ศรีวัฒนา
- 3) ดร.ชวลิต ไหลรินทร์

นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) (ธีระศักดิ์ อุ่ออารมณ์เลิศ, 2549, หน้า 65) ของแบบสอบถาม

$$\text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

สูตร

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่	+1	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	1	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 15 ข้อ ใช้ได้จำนวน 15 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ที่ 1.00

3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้อง

4. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรของเรือนจำจังหวัดนนทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่ทำการศึกษาจำนวน 30 ราย โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นจากผลการวิเคราะห์ พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งแสดงผลเอาไว้อย่างละเอียดในภาคผนวก จ

5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นำเรียนผู้บัญชาการเรือนจำกลางบางขวาง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ได้แบบสอบถามทั้งหมด 345 ฉบับ คิดเป็น 100 %

3.5.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

3.5.4 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผล

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจความสมบูรณ์ของการตอบ

3.6.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ที่มีความสมบูรณ์แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form) เฉพาะตอนที่ 1 แจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ

3.6.3 ตอนที่ 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.4 ศึกษาข้อเสนอแนะปัญหา และแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป

3.7.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

3.7.3 สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) (เอกสารการสอนชุดวิชาสถิติเศรษฐศาสตร์ และธุรกิจ, 2544, หน้า 132)

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

2) การหาค่าเฉลี่ย (Average) (เอกสารการสอนชุดวิชาสถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ, 2544, หน้า 137)

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{N}$$

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X_i$  = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่มี N ค่า

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (เท่ากับ  $\sum f$ )

### 3) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (เอกสารการสอนชุด

วิชา สถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ, 2544, หน้า 160)

$$S = \sqrt{\frac{1}{n-1} \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง (S.D. หรือ S)

$X_i$  = ข้อมูลตัวที่ i (i = 1, 2, ..., N)

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง

### 4) การทดสอบสมมติฐาน (t-test) (สายชล สีนสมบูรณ์ทอง, 2553), หน้า 18)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่า t - test

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$  = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$S_1^2, S_2^2$  = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

$n_1, n_2$  = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

### 5) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ (F-test)

(เอกสารการสอนชุดวิชาสถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ, 2544, หน้า 393)

$$F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS (B) = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างชุดของประชากร

MS (W) = ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในประชากรชุดเดียวกัน



ตารางที่ 4.32 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ตำแหน่งหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ( $\bar{X}=2.42$ )	ลูกจ้างประจำ ( $\bar{X}=2.60$ )	พนักงานราชการ ( $\bar{X}=2.84$ )	ระดับปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=2.65$ )	ระดับชำนาญงาน ( $\bar{X}=2.86$ )	ระดับปฏิบัติการ ( $\bar{X}=2.64$ )	ระดับชำนาญการ ( $\bar{X}=2.91$ )
ลูกจ้างชั่วคราว	-	0.18	0.42	0.23	0.43* (0.00*)	0.22	0.49* (0.00*)
ลูกจ้างประจำ	-	-	0.24	0.05	0.26	0.05	0.31
พนักงานราชการ	-	-	-	-0.19	0.01	-0.20	0.07
ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-0.21	-0.00	0.26
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-0.21	0.06
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-	0.27
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffé)

ตำแหน่งหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ( $\bar{X}$ =2.42)	ลูกจ้างประจำ ( $\bar{X}$ =2.60)	พนักงานราชการ ( $\bar{X}$ =2.84)	ระดับปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =2.65)	ระดับชำนาญงาน ( $\bar{X}$ =2.86)	ระดับปฏิบัติการ ( $\bar{X}$ =2.64)	ระดับชำนาญการ ( $\bar{X}$ =2.91)
ลูกจ้างชั่วคราว	-	-.19	-.09	-.05	-.63* (0.02*)	-.85* (0.02*)	-.83* (0.02*)
ลูกจ้างประจำ	-	-	0.70	-.50	-.53	-.54	-.62
พนักงานราชการ	-	-	-	-.21	0.28	0.06	0.08
ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-.13	-.35	-.33* (0.02*)
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-.22	-.20
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-	0.02
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ตำแหน่งหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ( $\bar{X}$ =2.42)	ลูกจ้างประจำ ( $\bar{X}$ =2.60)	พนักงานราชการ ( $\bar{X}$ =2.84)	ระดับปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =2.65)	ระดับชำนาญงาน ( $\bar{X}$ =2.86)	ระดับปฏิบัติการ ( $\bar{X}$ =2.64)	ระดับชำนาญการ ( $\bar{X}$ =2.91)
ลูกจ้างชั่วคราว	-	0.86	1.74	0.99	1.53* (0.00*)	1.12	1.55* (0.00*)
ลูกจ้างประจำ	-	-	0.88	0.13	0.67	0.26	0.69
พนักงานราชการ	-	-	-	-0.76	-0.21	-0.62	-0.20
ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	0.54* (0.00*)	0.14	0.56* (0.00*)
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-0.41	0.02
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-	0.42
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.41 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่งหน้าที่	ลูกจ้างชั่วคราว ( $\bar{X}$ =2.42)	ลูกจ้างประจำ ( $\bar{X}$ =2.60)	พนักงานราชการ ( $\bar{X}$ =2.84)	ระดับปฏิบัติงาน ( $\bar{X}$ =2.65)	ระดับชำนาญงาน ( $\bar{X}$ =2.86)	ระดับปฏิบัติการ ( $\bar{X}$ =2.64)	ระดับชำนาญการ ( $\bar{X}$ =2.91)
ลูกจ้างชั่วคราว	-	0.41	0.96	0.73* (0.00*)	0.93* (0.00*)	0.94* (0.00*)	0.28* (0.00*)
ลูกจ้างประจำ	-	-	0.55	0.32	0.52	0.52	0.87
พนักงานราชการ	-	-	-	-0.23	-0.03	-0.03	0.31
ระดับปฏิบัติงาน	-	-	-	-	0.20	0.20	0.55* (0.00*)
ระดับชำนาญงาน	-	-	-	-	-	0.00	0.35* (0.00*)
ระดับปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	-	0.35
ระดับชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) ไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 185 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และได้ทำการเก็บรวบรวมได้ 185 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูลจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
S.S.	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี กับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปราบกฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	20	10.80
31-40 ปี	54	29.20
41-50 ปี	67	36.20
51-60 ปี	44	23.80
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และน้อยที่สุดอายุ 20-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า)	15	8.10
ปวส.(หรือเทียบเท่า)	63	34.10
ปริญญาตรี	97	52.40
ปริญญาโทขึ้นไป	10	5.40
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40รองลงมา ระดับปวส.(หรือเทียบเท่า) จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10และน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	11	5.90
ลูกจ้างประจำ	4	2.20
พนักงานราชการ	3	1.60
ระดับปฏิบัติงาน	25	13.50
ระดับชำนาญงาน	93	50.30
ระดับปฏิบัติการ	7	3.80
ระดับชำนาญการ	42	22.70
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา ระดับชำนาญการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	2.20
10,001 – 15,000 บาท	39	21.10
15,001 – 20,000 บาท	40	21.60
20,001 บาท ขึ้นไป	102	55.10
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมา 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

การศึกษาวិเคราะห์แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ด้านที่	แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ด้านสภาพแวดล้อม	2.68	0.97	ปานกลาง
2	ด้านรายได้และสวัสดิการ	2.59	0.85	น้อย
3	ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า	3.16	0.94	ปานกลาง
	รวม	2.81	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อม	ระดับแรงจูงใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	2.43	1.22	น้อย
2.	หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	2.33	0.90	น้อย
3.	หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	2.81	0.84	ปานกลาง
4.	หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ที่มั่นคง แข็งแรงเพียงพอเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	2.29	0.95	น้อย
5.	มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี	3.52	0.94	มาก
รวม		2.68	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ข้อที่ว่า หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ที่มั่นคง แข็งแรงเพียงพอเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ

ข้อที่	ด้านรายได้และสวัสดิการ	ระดับแรงงใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับ ทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมแล้ว	2.64	0.89	ปานกลาง
2.	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมดีขึ้น	3.09	0.79	ปานกลาง
3.	รายได้เพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว	3.09	0.81	ปานกลาง
4.	รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมแล้ว	2.30	0.90	น้อย
5.	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว	1.83	0.84	น้อย
<b>รวม</b>		<b>2.59</b>	<b>0.85</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมดีขึ้น รองลงมา คือ ข้อที่ว่า รายได้เพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

ข้อที่	ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า	ระดับแรงงูใจ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	หน่วยงานที่อยู่มีโอกาสของความเจริญก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนไปสู่อำนาจที่สูงขึ้น	3.27	1.12	ปานกลาง
2.	อาชีพนี้เป็นงานที่มั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข	3.70	0.75	มาก
3.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	2.18	0.93	น้อย
4.	สามารถเก็บหอมรอมริบเงินออมได้เพื่อความมั่นคงของชีวิตในอนาคต จากการประกอบอาชีพนี้	3.05	0.83	ปานกลาง
5.	หน่วยงานมีการประเมินการทำงาน และการสอบสวนเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมชาติ	3.61	1.07	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.16</b>	<b>0.94</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาชีพนี้เป็นงานที่มั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข รองลงมา คือ ข้อที่ว่า หน่วยงานมีการประเมินการทำงาน และการสอบสวนเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรมชาติ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และ รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสถิติเปรียบเทียบข้อมูลมากกว่า 3 กลุ่ม ได้แก่ ค่าสถิติ (One-Way ANOVA or F-test) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20-30 ปี	20	2.57	0.35	ปานกลาง
31-40 ปี	54	2.64	0.33	ปานกลาง
41-50 ปี	67	2.90	0.36	ปานกลาง
51-60 ปี	44	2.95	0.39	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.80</b>	<b>0.39</b>	ปานกลาง

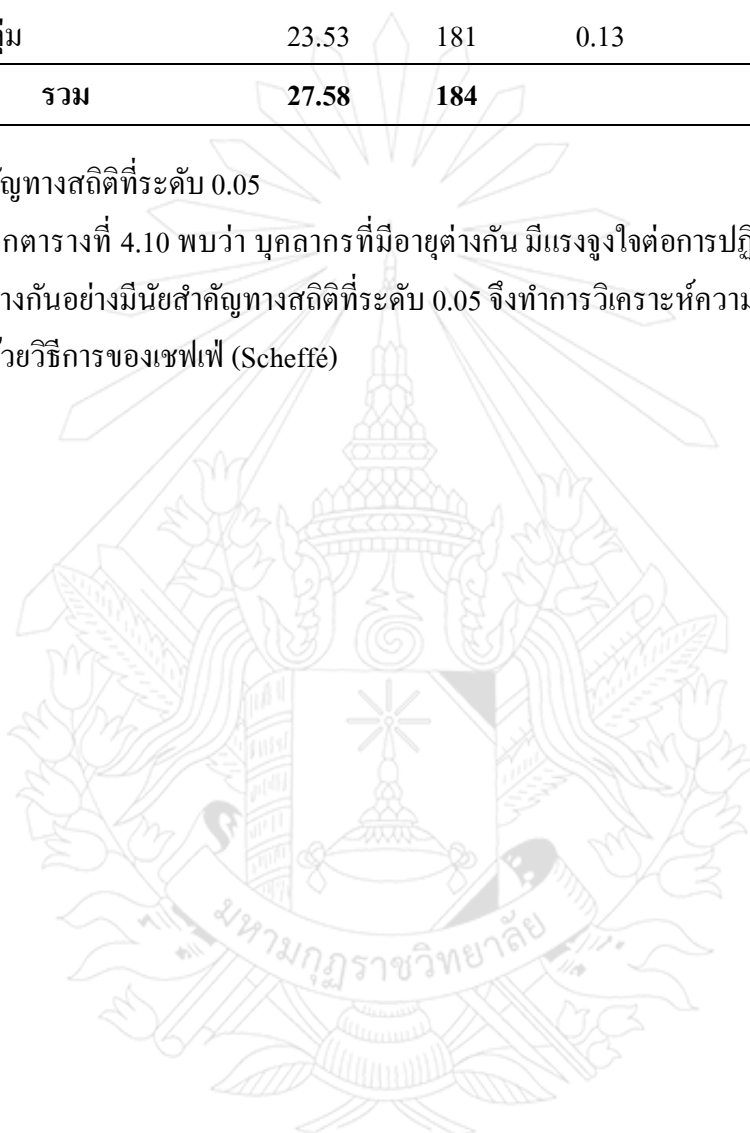
จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า มากที่สุด คือ 51-60 ปี รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.05	3	1.35	10.48	0.00*
ภายในกลุ่ม	23.53	181	0.13		
<b>รวม</b>	<b>27.58</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)



ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	20-30 ปี ( $\bar{X}=2.57$ )	31-40 ปี ( $\bar{X}=2.64$ )	41-50 ปี ( $\bar{X}=2.90$ )	51-60 ปี ( $\bar{X}=2.95$ )
20-30 ปี	-	0.07	-1.33* (0.00*)	-1.38* (0.00*)
31-40 ปี	-	-	-1.26* (0.00*)	-1.31* (0.00*)
41-50 ปี	-	-	-	-1.06* (0.00*)
51-60 ปี	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 51-60 ปี แตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับอายุ 20-30 ปี, 31-40 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20-30 ปี	20	2.87	0.57	ปานกลาง
31-40 ปี	54	2.57	0.56	น้อย
41-50 ปี	67	2.73	0.64	ปานกลาง
51-60 ปี	44	2.62	0.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.68</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุด คือ อายุ 20-30 ปี รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.65	3	0.55	1.43	0.24
ภายในกลุ่ม	68.78	181	0.38		
<b>รวม</b>	<b>70.43</b>	<b>184</b>			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20-30 ปี	20	2.08	0.54	น้อย
31-40 ปี	54	2.31	0.58	น้อย
41-50 ปี	67	2.71	0.51	ปานกลาง
51-60 ปี	44	2.29	0.63	น้อย
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.59</b>	<b>0.64</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า มากที่สุด คือ อายุ 41-50 ปี รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	15.27	3	5.09	15.93	0.00*
ภายในกลุ่ม	57.92	181	0.32		
<b>รวม</b>	<b>73.19</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	20-30 ปี ( $\bar{X}=2.57$ )	31-40 ปี ( $\bar{X}=2.64$ )	41-50 ปี ( $\bar{X}=2.90$ )	51-60 ปี ( $\bar{X}=2.95$ )
20-30 ปี	-	0.23	0.53* (0.02*)	0.21* (0.03*)
31-40 ปี	-	-	0.40* (0.04*)	-0.02* (0.05*)
41-50 ปี	-	-	-	-0.42
51-60 ปี	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปีแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, 51-60 ปี และอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับอายุ 41-50 ปี, 51-60 ปี นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าจำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
20-30 ปี	20	2.77	0.71	ปานกลาง
31-40 ปี	54	3.04	0.58	ปานกลาง
41-50 ปี	67	3.26	0.39	ปานกลาง
51-60 ปี	44	3.32	0.60	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>3.16</b>	<b>0.56</b>	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า มากที่สุด คือ อายุ 51-60 ปี รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี และน้อยที่สุด คือ อายุ 20-30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.43	3	1.81	6.25	0.00*
ภายในกลุ่ม	52.33	181	0.29		
<b>รวม</b>	<b>57.76</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

อายุ	20-30 ปี ( $\bar{X}=2.57$ )	31-40 ปี ( $\bar{X}=2.64$ )	41-50 ปี ( $\bar{X}=2.90$ )	51-60 ปี ( $\bar{X}=2.95$ )
20-30 ปี	-	0.27	0.49* (0.00*)	0.55* (0.00*)
31-40 ปี	-	-	0.22	0.28
41-50 ปี	-	-	-	0.06
51-60 ปี	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปีแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, 51-60 ปี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่



ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า)	15	2.69	0.43	ปานกลาง
ปวศ.(หรือเทียบเท่า)	63	2.70	0.39	ปานกลาง
ปริญญาตรี	97	2.89	0.37	ปานกลาง
ปริญญาโทขึ้นไป	10	2.74	0.35	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.80</b>	<b>0.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ ปริญญาตรี รองลงมา คือ ปริญญาโทขึ้นไป และน้อยที่สุดคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	0.51	3.64	0.02*
ภายในกลุ่ม	25.84	181	0.14		
<b>รวม</b>	<b>27.47</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)

ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.(หรือเทียบเท่า) ( $\bar{X}=2.69$ )	ปวส. (หรือเทียบเท่า) ( $\bar{X}=2.70$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X}=2.89$ )	ปริญญาโท ขึ้นไป ( $\bar{X}=2.74$ )
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.(หรือเทียบเท่า)	-	0.01	0.20	0.05
ปวส.(หรือเทียบเท่า)	-	-	0.19* (0.00*)	0.04
ปริญญาตรี	-	-	-	-.15
ปริญญาโทขึ้นไป	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปวส.(หรือเทียบเท่า) แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า)	15	2.83	0.63	ปานกลาง
ปวส.(หรือเทียบเท่า)	63	2.68	0.62	ปานกลาง
ปริญญาตรี	97	2.67	0.63	ปานกลาง
ปริญญาโทขึ้นไป	10	2.36	0.57	น้อย
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.67</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า) รองลงมา ปวส.(หรือเทียบเท่า) และน้อยที่สุด คือ ปริญญาโทขึ้นไป ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	0.45	1.16	0.33
ภายในกลุ่ม	69.48	181	0.38		
<b>รวม</b>	<b>70.83</b>	<b>184</b>			

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า)	15	2.40	0.80	น้อย
ปวศ.(หรือเทียบเท่า)	63	2.48	0.70	น้อย
ปริญญาตรี	97	2.69	0.55	ปานกลาง
ปริญญาโทขึ้นไป	10	2.40	0.47	น้อย
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.58</b>	<b>0.63</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ ปริญญาตรี รองลงมา คือ ปวศ. (หรือเทียบเท่า) และน้อยที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.46	3	0.82	2.11	0.10
ภายในกลุ่ม	70.69	181	0.39		
<b>รวม</b>	<b>73.15</b>	<b>184</b>			

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า)	15	2.85	0.84	ปานกลาง
ปวส.(หรือเทียบเท่า)	63	2.95	0.49	ปานกลาง
ปริญญาตรี	97	3.31	0.49	ปานกลาง
ปริญญาโทขึ้นไป	10	3.46	0.52	มาก
รวม	185	3.16	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรมีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ ปริญญาโทขึ้นไป รองลงมา คือ ปริญญาตรี และน้อยที่สุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.14	3	2.38	8.53	0.00*
ภายในกลุ่ม	50.68	181	0.28		
รวม	57.82	184			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffé)



ตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.(หรือเทียบเท่า) ( $\bar{X}=2.69$ )	ปวส. (หรือเทียบเท่า) ( $\bar{X}=2.70$ )	ปริญญาตรี ( $\bar{X}=2.89$ )	ปริญญาโท ขึ้นไป ( $\bar{X}=2.74$ )
มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.(หรือเทียบเท่า)	-	0.10	0.46* (0.00*)	0.51
ปวส.(หรือเทียบเท่า)	-	-	0.36* (0.00*)	0.51* (0.00*)
ปริญญาตรี	-	-	-	0.15
ปริญญาโทขึ้นไป	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.(หรือเทียบเท่า), ปวส.(หรือเทียบเท่า) และ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปวส.(หรือเทียบเท่า) แตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป นอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลูกจ้างชั่วคราว	11	2.42	0.36	น้อย
ลูกจ้างประจำ	4	2.60	0.57	น้อย
พนักงานราชการ	3	2.84	0.20	ปานกลาง
ระดับปฏิบัติงาน	25	2.65	0.41	ปานกลาง
ระดับชำนาญงาน	93	2.86	0.34	ปานกลาง
ระดับปฏิบัติการ	7	2.64	0.39	ปานกลาง
ระดับชำนาญการ	42	2.91	0.38	ปานกลาง
รวม	185	2.80	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มากที่สุด คือ ระดับชำนาญการ รองลงมา คือ ระดับชำนาญงาน และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.24	6	0.54	3.99	0.00*
ภายในกลุ่ม	24.22	178	0.14		
รวม	27.46	184			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

จากตารางที่ 4.32 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงาน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่



ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลูกจ้างชั่วคราว	11	3.13	0.63	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	4	3.10	0.26	ปานกลาง
พนักงานราชการ	3	2.40	0.72	น้อย
ระดับปฏิบัติงาน	25	2.81	0.54	ปานกลาง
ระดับชำนาญงาน	93	2.68	0.60	ปานกลาง
ระดับปฏิบัติการ	7	2.46	0.64	น้อย
ระดับชำนาญการ	42	2.48	0.64	น้อย
รวม	185	2.67	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.33 พบว่า บุคลากรมีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มากที่สุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว รองลงมา คือ ลูกจ้างประจำและน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.63	6	0.94	2.56	0.02*
ภายในกลุ่ม	65.19	178	0.37		
รวม	70.82	184			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

จากตารางที่ 4.35 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และตำแหน่งหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ระดับชำนาญการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่





ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลูกจ้างชั่วคราว	11	1.19	0.60	น้อยที่สุด
ลูกจ้างประจำ	4	2.05	0.99	น้อย
พนักงานราชการ	3	2.93	0.61	ปานกลาง
ระดับปฏิบัติงาน	25	2.18	0.62	น้อย
ระดับชำนาญงาน	93	2.72	0.57	ปานกลาง
ระดับปฏิบัติการ	7	2.31	0.45	น้อย
ระดับชำนาญการ	42	2.74	0.53	ปานกลาง
รวม	185	2.58	0.63	น้อย

จากตารางที่ 4.36 พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มากที่สุด คือ พนักงานราชการ รองลงมา คือ ระดับชำนาญงาน และน้อยที่สุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.96	6	2.33	7.01	0.00*
ภายในกลุ่ม	59.10	178	0.33		
รวม	73.07	184			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

จากตารางที่ 4.38 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ระดับชำนาญงาน, ระดับชำนาญการ และตำแหน่งหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ระดับชำนาญงานกับระดับชำนาญการ นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่



ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ลูกจ้างชั่วคราว	11	2.24	0.71	น้อย
ลูกจ้างประจำ	4	2.65	0.84	ปานกลาง
พนักงานราชการ	3	2.20	0.71	น้อย
ระดับปฏิบัติงาน	25	2.97	0.40	น้อย
ระดับชำนาญงาน	93	3.17	0.43	ปานกลาง
ระดับปฏิบัติการ	7	2.17	0.58	น้อย
ระดับชำนาญการ	42	2.52	0.49	น้อย
รวม	185	2.16	0.56	น้อย

จากตารางที่ 4.39 พบว่า บุคลากรที่มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มากที่สุด คือ ระดับชำนาญงาน รองลงมา คือ ระดับปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	16.77	6	2.80	12.14	0.00*
ภายในกลุ่ม	40.99	178	0.23		
รวม	57.76	184			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

จากตารางที่ 4.41 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ระดับปฏิบัติงาน, ระดับชำนาญงาน, ระดับปฏิบัติการ, ระดับชำนาญการ และตำแหน่งหน้าที่ระดับชำนาญการ แตกต่างกับบุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ ระดับปฏิบัติงานกับระดับชำนาญงาน นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่



ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	2.35	0.20	น้อย
10,001 – 15,000 บาท	39	2.53	0.32	น้อย
15,001 – 20,000 บาท	40	2.77	0.30	ปานกลาง
20,001 บาท ขึ้นไป	102	2.94	0.38	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.80</b>	<b>0.39</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.42 พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า มากที่สุด คือ 20,001 บาท ขึ้นไป รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.79	3	1.93	16.15	0.00*
ภายในกลุ่ม	21.62	181	0.12		
<b>รวม</b>	<b>27.41</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)



ตารางที่ 4.44 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 2.35$ )	10,001 – 15,000 บาท ( $\bar{X} = 2.53$ )	15,001 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 2.77$ )	20,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 2.94$ )
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-0.01	0.42	0.59* (0.00*)
10,001 – 15,000 บาท	-	-	0.24* (0.00*)	0.41* (0.00*)
15,001 – 20,000 บาท	-	-	-	0.17
20,001 บาท ขึ้นไป	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท , 20,001 บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 1 ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	3.20	0.28	ปานกลาง
10,001 – 15,000 บาท	39	2.77	0.54	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	40	2.60	0.57	น้อย
20,001 บาท ขึ้นไป	102	2.64	0.67	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.67</b>	<b>0.62</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.45 พบว่า บุคลากรที่มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มากที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท รองลงมา คือ 10,001 – 15,000 บาท และน้อยที่สุด คือ 15,001 – 20,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.86	3	0.62	1.63	0.19
ภายในกลุ่ม	68.96	181	0.38		
<b>รวม</b>	<b>70.82</b>	<b>184</b>			

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	1.75	0.53	น้อยที่สุด
10,001 – 15,000 บาท	39	2.05	0.54	น้อย
15,001 – 20,000 บาท	40	2.51	0.45	น้อย
20,001 บาท ขึ้นไป	102	2.84	0.57	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>2.58</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.47 พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มากที่สุด คือ 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	20.74	3	6.91	23.91	0.00*
ภายในกลุ่ม	52.33	181	0.29		
<b>รวม</b>	<b>73.07</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 2.35$ )	10,001 – 15,000 บาท ( $\bar{X} = 2.53$ )	15,001 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 2.77$ )	20,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 2.94$ )
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	0.30	0.76	0.09* (0.00*)
10,001 – 15,000 บาท	-	-	0.45* (0.00*)	0.79* (0.00*)
15,001 – 20,000 บาท	-	-	-	-0.33
20,001 บาท ขึ้นไป	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 ด้านรายได้และสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4	2.10	0.48	น้อย
10,001 – 15,000 บาท	39	2.75	0.54	ปานกลาง
15,001 – 20,000 บาท	40	3.20	0.45	ปานกลาง
20,001 บาท ขึ้นไป	102	3.34	0.49	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>185</b>	<b>3.16</b>	<b>0.56</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.50 พบว่า บุคลากรที่มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มากที่สุด คือ 20,001 บาท ขึ้นไป รองลงมา คือ 15,001 – 20,000 บาท และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.34	3	4.78	19.93	0.00*
ภายในกลุ่ม	43.42	181	0.24		
<b>รวม</b>	<b>57.76</b>	<b>184</b>			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.51 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé)

ตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับแรงงูใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท ( $\bar{X} = 2.35$ )	10,001 – 15,000 บาท ( $\bar{X} = 2.53$ )	15,001 – 20,000 บาท ( $\bar{X} = 2.77$ )	20,001 บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 2.94$ )
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	0.65	1.10* (0.00*)	0.24* (0.00*)
10,001 – 15,000 บาท	-	-	0.45* (0.00*)	0.59* (0.00*)
15,001 – 20,000 บาท	-	-	-	0.14
20,001 บาท ขึ้นไป	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงงูใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 บาท ขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท แตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 บาท ขึ้นไป นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่



#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ลำดับ	ปัญหา	ความถี่
1.	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงชีพ ยังน้อยเกินไป	29
2.	ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเท่าที่ควร	23
3.	อาคารสถานที่ ยังไม่เพียงพอ ไม่มั่นคง และแข็งแรงเท่าที่ควร กับลักษณะงาน	15
<b>รวม</b>		<b>67</b>

จากตารางที่ 4.53 พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ 1. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงชีพ ยังน้อยเกินไป มีความถี่ 29 2. ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเท่าที่ควร มีความถี่ 23 3. อาคารสถานที่ ยังไม่เพียงพอ ไม่มั่นคง และแข็งแรงเท่าที่ควร กับลักษณะงาน มีความถี่ 15

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน

ลำดับ	แนวทางการแก้ไข	ความถี่
1.	ควรเพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภรรยา ให้มากขึ้นกว่าเดิม	29
2.	ผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้มากกว่าเดิม	23
3.	ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปรับปรุง เพิ่มเติมให้อาคารสถานที่ที่มีความเพียงพอ และมั่นคง แข็งแรง	15
รวม		67

จากตารางที่ 4.54 พบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน คือ 1. ควรเพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภรรยา ให้มากขึ้นกว่าเดิม มีความถี่ 29 2. ผู้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้มากกว่าเดิม มีความถี่ 23 3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปรับปรุง เพิ่มเติมให้อาคารสถานที่ที่มีความเพียงพอ และมั่นคง แข็งแรง มีความถี่ 15

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำนวน 345 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างตามวิธีการของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และได้ทำการเก็บรวบรวมได้ 185 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จนครบ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ข้อมูลจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบ F-test หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัย จะทำการวิเคราะห์ต่อด้วยวิธีหาความแตกต่างรายคู่ของ เชฟเฟ่ (Scheffé) และข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ใช้การวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียงลำดับความถี่ (Frequency)

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

**5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า** บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และน้อยที่สุดอายุ 20-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมา ระดับปวส.(หรือเทียบเท่า) จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับชำนาญงาน จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา ระดับชำนาญการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 และน้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 และบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 55.10 รองลงมา 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

**5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า** โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า, ด้านสภาพแวดล้อม และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

**5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย** โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน

1. บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

**5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีรายละเอียดดังนี้**

1. ปัญหา คือ อาคารสถานที่ ยังไม่เพียงพอ ไม่มั่นคง และแข็งแรงเท่าที่ควร กับลักษณะงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรปรับปรุงเพิ่มเติมให้อาคารสถานที่มีความเพียงพอ และมั่นคง แข็งแรง

2. ปัญหา คือ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย ยังน้อยเกินไป และแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรเพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย ให้มากขึ้นกว่าเดิม

3. ปัญหา คือ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานเท่าที่ควร และแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานให้มากกว่าเดิม

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

**5.2.1 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี**

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเช่นนี้อภิปรายผลได้ว่า เพราะบุคลากรแสดงถึงความต้องการในการปฏิบัติงานว่าที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีแรงจูงใจที่มากพอ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความต้องการในการมีชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ โคมล บั้วพรหม (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก



### 1) ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเช่นนี้อภิปรายผลได้ว่า เพราะบุคลากรมีความต้องการให้มีปัจจัยและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ปฏิบัติงานได้อย่าง สะดวกคล่องตัว ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ทำงาน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ (2554)** ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการกรม กรมควบคุมโรค” ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน อยู่ในเกณฑ์มาก

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ในหน่วยงานบุคลากรมีการร่วมมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ **เฮิร์ซเบิร์ก มัสเนอร์และชไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman)** ให้ความเห็นว่า การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองประเภท คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Work achievement) การได้รับการยกย่องชมเชย (Decoration of achievement) ลักษณะของงาน (Work content) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสก้าวหน้า (Advancement) ได้รับการพัฒนา (Grown) และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (policy and administration) การนิเทศงาน (Supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation) สภาพการทำงาน (Working condition) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Benefit) สถานภาพ (Status) ความมั่นคง (Security) การยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การมีกำลังใจ การได้รับความไว้วางใจหรือการแสดงออกทางอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งจนบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษาหรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ที่มั่นคง แข็งแรงเพียงพอเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรยังขาดแรงจูงใจในด้านอาคารสถานที่ เพราะยังไม่มั่นคง แข็งแรง เลยทำให้



การปฏิบัติงานอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจที่ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะต้องใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ คือ สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

## 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย เป็นเช่นนี้อธิบายผลได้ว่า เพราะบุคลากรมีความต้องการค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมกับงานที่รับผิดชอบ ขึ้นของเงินเดือนต่าง ๆ สิทธิในการลา สวัสดิการ เช่น บ้านพักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมร อินทมุสิก ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขาบิน จังหวัดราชบุรี ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า คือ รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมดีขึ้น ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรยังมีแรงจูงใจพอประมาณในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรยังต้องการสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึง บรรดาสิ่งจูงใจที่ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานจะต้องใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ คือ สิ่งจูงใจเป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือภาวะทางกายภาพที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเลี้ยงภรรยา ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรยังต้องการสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเลี้ยงภรรยาให้มากกว่าเดิม เพราะหน่วยงานย่อมคอยดูแลเอาใจใส่ต่อทุกข์สุขของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **แห่งน้อย พงษ์สามารถ** กล่าวว่า กระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน คือ การตอบแทนแบบเงื่อนไขเป็นรายหมู่ วิธีการนี้คือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ทุกคนที่เข้ามาเป็นสมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนพอใจ ภูมิใจ ว่าหน่วยงานคอยดูแลเอาใจใส่ต่อ

ทุกข์สุขของบุคลากร เช่น การบริการนันทนาการ การให้รางวัลพิเศษนอกเหนือจากค่าจ้างการให้ การตอบแทนเช่นนี้ คือ การตอบแทน โดยเงื่อนไข เพราะให้กับผู้ที่เข้ามาทำงานและสังกัดใน หน่วยงานนั้นเท่านั้น

### 3) ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเช่นนี้อภิปรายผลได้ ว่า เพราะบุคลากรมีความความมั่นคงของตำแหน่งงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นธรรม ของการประเมินการทำงาน และการได้รับความเป็นธรรมเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ ที่เกิด จากการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิทยา เสนะวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผล ต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการศึกษา พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ความ คิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า อาชีพนี้เป็นงานที่มั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรมี แรงจูงใจในอาชีพนี้มาก เพราะว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ได้นำมาซึ่งความมั่นคง และทำ ให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ชเชเบิร์ก ได้กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษา ต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ที่ผลปรากฏ เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรยังขาดแรงจูงใจ เพราะว่าการได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษา หรือด้านการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานยังมีไม่มากพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนทร บุญสุข ให้ทรรศนะว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังจิตที่มีอยู่ในตัว บุคคลแต่ละคนซึ่งหน้าที่เร่งเร้าให้บุคคลอื่น ๆ กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดการ กระตุ้นของสิ่งเร้าต่าง ๆ จากภายในและภายนอกร่างกาย

1. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายในร่างกาย คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของ บุคคล จะมีมากหรือน้อยอยู่ที่ตัวของตัวเอง อาทิ ความหิวกระหาย ความรัก ความใคร่ ความพอใจ ไม่พอใจ ความศรัทธา ความเชื่อ ความแข็ง เป็นต้น เมื่อเกิดพฤติกรรมดังกล่าวเป็นไปในทางลบแล้ว จะต้องได้รับการเสริมแรง เพิ่มพลัง สร้างพฤติกรรมไปในทางบวกให้ได้

2. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกร่างกาย คือ แรงจูงใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานหรือญาติมิตร เพื่อนฝูง อาทิ เช่น การได้รางวัล ค่าตอบแทน ความดีความชอบ การยอมรับ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมเพิ่มพลังกาย พลังใจให้เกิดขึ้นในอันที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพได้

**5.2.2 การศึกษาวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ของบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้**

1. จากสมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเนื่องจากอายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ถึงแม้จะแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน เพราะอายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมของมนุษย์เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพในเรื่องต่าง ๆ ของบุคคล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เมธเวช ขอบบัว** ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก” ผลการวิจัย พบว่า นายทหารชั้นประทวนที่มี อายุ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. สมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าจากระดับการศึกษา เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ถึงแม้จะแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพราะการศึกษาหรือความรู้ เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่แตกต่างกันจึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญ และบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมาซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เมธเวช ขอบบัว** ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก” ผลการวิจัย พบว่า 1 นายทหารชั้นประทวนที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 5 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเนื่องจากตำแหน่งหน้าที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ถึงแม้จะแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะระดับตำแหน่งเป็นประสบการณ์และระยะเวลาในการปฏิบัติงานซึ่งต้องพบเจอเหตุการณ์ที่หลากหลายและมากน้อยไม่เท่ากัน จึงทำให้มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อทิตยา เสนะวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ แตกต่างกัน

4. สมมติฐานของการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยรวมทั้ง 3 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า รายได้ต่อเดือน เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ถึงแม้จะแตกต่างกัน ย่อมจะมีผลต่อแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัด สถานภาพทางสังคม และเศรษฐกิจ (Socio-Economic Status) อันได้แก่ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ถิ่นฐาน ภูมิลำเนา พื้นฐานของครอบครัว อาชีพ รายได้และฐานะทางการเงิน ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำดิบเอก กฤตชัย มะลาศรี ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัด กองพันทหารม้า ที่ 3 รักษาพระองค์ฯ” ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารบก ที่มีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง 10 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีค่าแปลผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางหน่วยงาน จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น จนให้ถึงระดับมากที่สุด โดยปลูกจิตสำนึกให้เกิดขึ้นกับบุคลากรได้ตระหนักและสร้างแรงจูงใจถึงการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ



การเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นรายด้านตามลำดับดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่ 1 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางหน่วยงาน จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น จนให้ถึงระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานต้องมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน อาคารสถานที่ ที่มั่นคง แข็งแรงเพียงพอ และสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากร

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่ 2 ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับน้อย ดังนั้น ทางหน่วยงาน จึงควรแก้ไขพร้อมกับปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นจนให้ถึงระดับมากที่สุด โดยให้สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภย ตามทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร

3. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านที่ 3 ได้แก่ ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ทางหน่วยงาน จึงควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น จนให้ถึงระดับมากที่สุด โดยสร้างโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า มีงานที่มั่นคงในการประกอบอาชีพนี้

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการวิจัย “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรให้ผู้วิจัยอื่นควรเพิ่มข้อมูลในส่วนของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำมาอภิปรายผลได้สอดคล้องมากขึ้น เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งต่อไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอื่น ๆ
2. ควรศึกษาการบริหารงานของเรือนจำโดยมุ่งเน้นในด้านใดด้านหนึ่ง และให้มีความร่วมมือกับชุมชนเพื่อลดผู้ต้องขัง
3. ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานเรือนจำ เพื่อหาวิธีที่เหมาะสมในการบริหารงานเรือนจำในยุคปัจจุบัน

## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

- กิตติมา ปรีดีดิติก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ และณรงค์ เทียนส่ง. (2521). **ประชากรศาสตร์และประชากรศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- दनัย เทียนพุด. (2543). **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เด่น ชะเนติยัง. (2533). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท..
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. (2539). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.
- ทองคุณ หงส์พันธุ์ (รศ.ดร.). (2531). **วิถีทางแห่งบัณฑิต : ภาครองตน ครองคน ครองงาน**, นครราชสีมา : สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2535). **หน่วยที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนจรต พูนสิทธิ์. (2541). **การจัดการองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2545). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย spss**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ทวีอินเตอร์พริ้นท์ จำกัด.
- ธีรวิภา บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2534). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรปริทรรศน์.
- ธีระศักดิ์ อุ่นอารมณเลิศ. (2549). **เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา**. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นราพร เล็กสุขุม. (2530). **จิตวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การศึกษาสำหรับครูทางวิทยุไปรษณีย์.
- นิภ วังเงิน. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น.
- แน่น้อย พงษ์สามารถ. (2519). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ปรมะ สตะเวทิน . (2546). **การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ สุทธาวาส. (2522). **จิตวิทยาสังคม**. เชียงใหม่ : กลางเวียง.



- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพล. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พวงเพชร วัชรอยู่ (ผศ.). (2537). **แรงจูงใจกับการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์.
- ยุพินพรรณ ศิริวัชานุกูล. (2540). **จิตวิทยาพัฒนาชนบท**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โยธิน คັນสนยุทธ์. (2523). **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รังสรรค์ โภมยา (ดร.). (2548). **เอกสารประกอบการสอนจิตวิทยา**. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2528). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.
- ส่งเสริมวิทยฐานะครู, กรม. (2531). **จิตวิทยา**. กรมส่งเสริมวิทยฐานะครู : กรมการฝึกหัดครู.
- สมคิด บางโม. (2545). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2544). **ความฉลาดของผู้คน**. กรุงเทพมหานคร : ชีระป้อมวรรณกรรม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2514). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2516). **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2527). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- \_\_\_\_\_ (2539). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_ (2545). **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2537). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2542). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร.
- สายชล สีนสมบูรณ์ทอง. (2553). **การวิเคราะห์เชิงสถิติ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. (2545). **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. **เอกสารการสอนชุดวิชาสถิติเศรษฐศาสตร์และธุรกิจ**. (2544).  
 นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุพิน เกชาคุปต์. (2544). **การจัดการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภรณ์ ศรีพหล. (2519). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสนาะ ตีเขาวัว. (2544). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนนท สุวรรณบัณฑิตและ ภาสกร อดุลย์พัฒนกิจ. (2548). **จิตวิทยาบริการ**. กรุงเทพมหานคร : อดุลย์พัฒนา  
กิจ.อนนท สุวรรณบัณฑิตและสุนทร บุญสุข. (2549). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## 2) วารสาร

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. “การวิเคราะห์ผู้รับสาร”. **พิมพ์ลักษณ์**. กรุงเทพมหานคร : ที.พี.พี.รินทร์.

## 3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

กฤตชัย มะลาศรี (จำสืบเอก). (2557). “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหารบก สังกัด กอง  
พันทหารม้า ที่ 3 รักษาพระองค์”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย.

กิตติชัย อิมวัฒน์กุล. (2553). “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการด้านโครงสร้าง  
พื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”.  
**โครงการนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

โกมล บัวพรหม. (2553). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

รัชพงษ์ กาญจนังกูร และคณะ. (2554). “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม  
กรมควบคุมโรค”. **รายงานการวิจัย**. สำนักงานเลขานุการกรม : กรมควบคุมโรค กระทรวง  
สาธารณสุข.

เมธเวช ขอบบัว. (2556). “แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน  
หน่วยข่าวกรองทางทหาร สังกัดกองทัพบก”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมใจ ศรีสะเกษกุล. (2547). “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ โรงเรียนควน  
เนียงวิทยา อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

สุณีย์รัตน์ ดาวดวงน้อย. (2548). “ความพึงพอใจของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ต่อการแปรรูป  
รัฐวิสาหกิจ”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
ราชวิทยาลัย.

- อดิเทพ มุกसान. (2545). “แรงจูงใจและความพึงพอใจของนักศึกษาต่อปัจจัยแวดล้อมและการจัดการศึกษาเกษตรกรรมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย”. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมร อินทมุสิก. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางเขabin จังหวัดราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- อารมณ สัจสุวรรณ (ร.ต.ท.หญิง). (2545). “ความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองอัตรากำลัง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

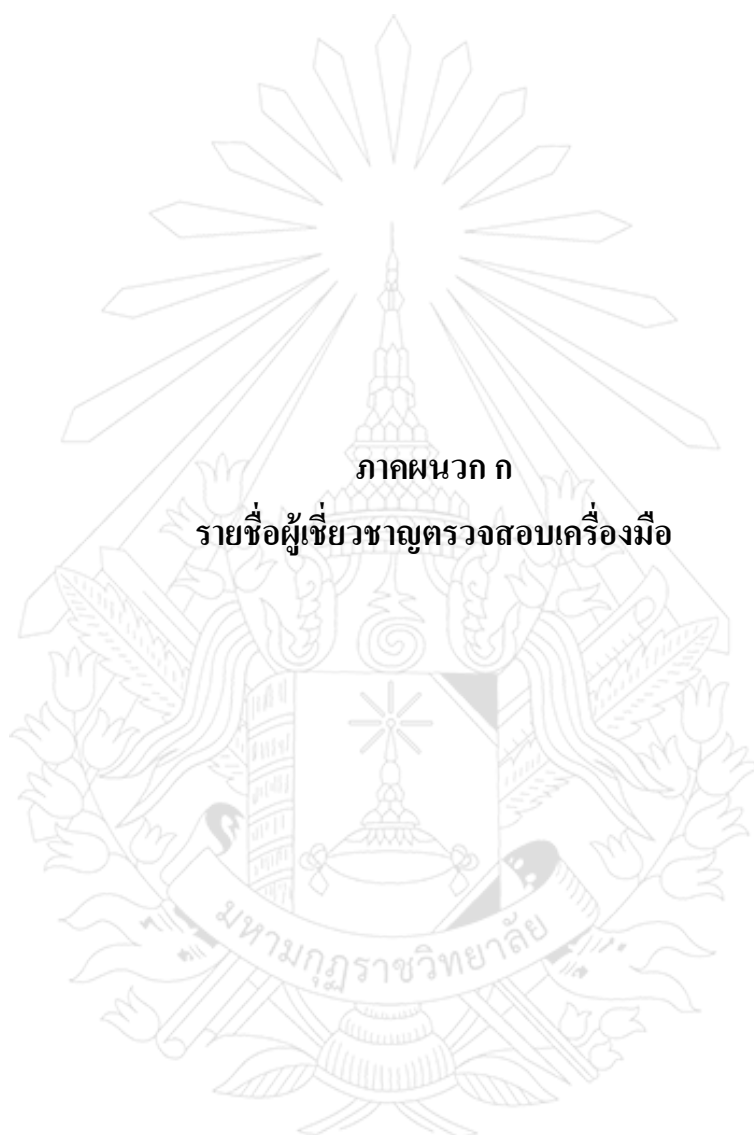
## 2. ภาษาอังกฤษ

### 1) BOOK

- A.H. Maslow. (1943). **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review.
- Alderfer, C.P. (1972). **Existence Relatedness and Grow**. New York. Free Press.
- Chaplin, J.P.. (1968). **System and Theories of Psychology**. New York. Holt, Rinehart and Winston.
- Gulick L. and Urwick J. (1973). **Papers on the Science of Administration**. New York. Institute of Public Administration.
- Henri Fayol. (1930). **Industrial and General Administration**. New York : Mc-Grew Hill.
- Herzberg, F Mausner, B & and Snyderman, B. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley & Sons.
- McClelland's. (1976). **Acquired needs theory**. New York, D. Van Nostrand.
- Vroom, V.H. (1970). **Management and Motivation**. London England. Penguin Book.
- William Ouchi. (1971). **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs. Prentice Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

### 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร

การศึกษา Ph.D (Political Science),  
University of Delhi, India

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

### 2. ดร. ขวลิต ไหลรินทร์

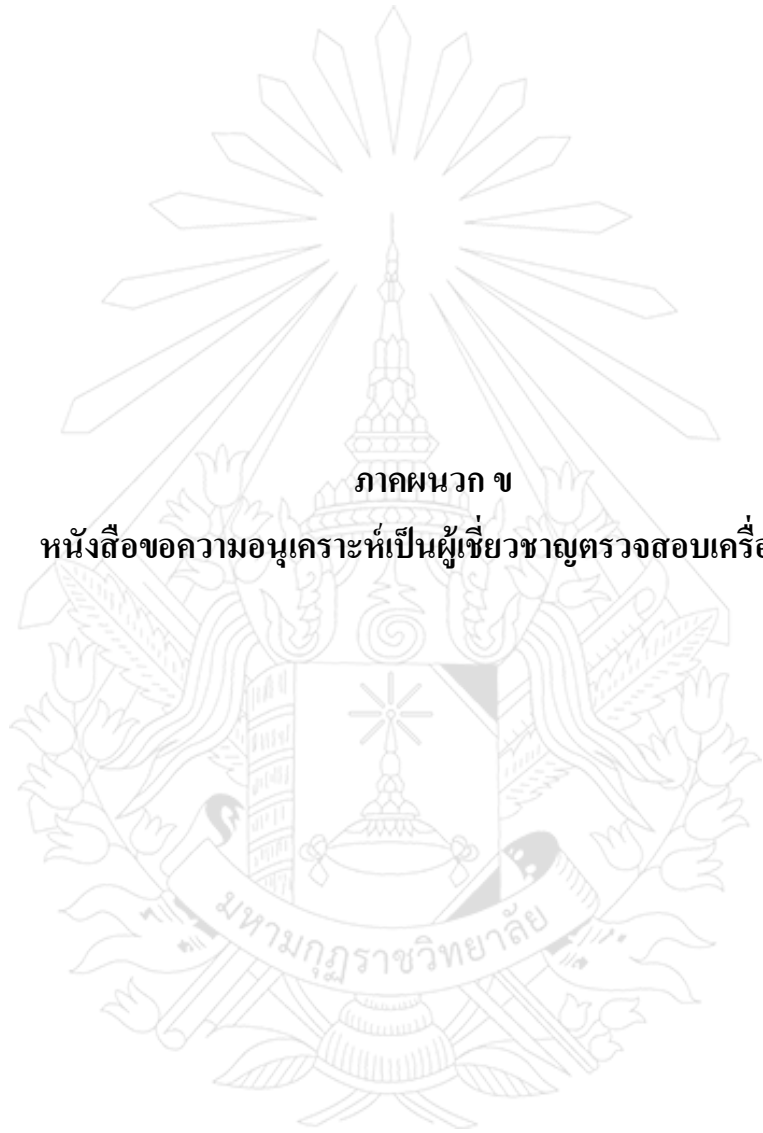
การศึกษา Ph.D. (Political Development),  
Magadh University India

ตำแหน่งปัจจุบัน กรรมการหลักสูตรรัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

### 3. พ.ต.อ.ศ.ดร. นิธิ ศรีวัฒนา

การศึกษา น.บ. นิติศาสตร์, ศศ.ม.พัฒนาลังคมและสังคม  
เศรษฐศาสตร์การเมืองดุฎิบัณฑิต  
Ph.D. Political Science, สิงคโปร์

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

.....

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านด้วยประการใดๆ ทั้งสิ้น เพียงแต่สำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีของท่าน เพื่อนำไปประกอบการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น
2. แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท) สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
3. กรุณาใส่ เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) และเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ครบถ้วน
4. ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และสะดวกในการนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถาม จะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น
6. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
  - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

ธำรงค์ จินชูแก้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) และเติมข้อมูลลงในช่องว่างให้ครบถ้วน

**1. อายุ**

- ( ) 1) 20-30 ปี
- ( ) 2) 31-40 ปี
- ( ) 3) 41-50 ปี
- ( ) 4) 51-60 ปี

**2. ระดับการศึกษา**

- ( ) 1) มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. (หรือเทียบเท่า)
- ( ) 2) ปวส.(หรือเทียบเท่า)
- ( ) 3)ปริญญาตรี
- ( ) 4) ปริญญาโทขึ้นไป

**3. ระดับตำแหน่งหน้าที่**

- ( ) 1) ลูกจ้างชั่วคราว
- ( ) 2) ลูกจ้างประจำ
- ( ) 3) พนักงานราชการ
- ( ) 4) ระดับปฏิบัติงาน
- ( ) 5) ระดับชำนาญงาน
- ( ) 6) ระดับปฏิบัติการ
- ( ) 7) ระดับชำนาญการ

**4. รายได้ต่อเดือน**

- ( ) 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ( ) 2) 10,001 – 15,000 บาท
- ( ) 3) 15,001 – 20,000 บาท
- ( ) 4) 20,001 บาท ขึ้นไป

## ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงระดับแรงจูงใจที่เป็นจริงทุกข้อ

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>ด้านสภาพแวดล้อม</b>					
1. หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
2. หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่					
3. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน					
4. หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ที่มั่นคง แข็งแรงเพียงพอเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย					
5. มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี					
<b>ด้านรายได้และสวัสดิการ</b>					
1. รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับ ทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมแล้ว					
2. รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมดีขึ้น					
3. รายได้เพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว					
4. รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมแล้ว					



ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
5. สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี่ยงเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว					
<b>ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า</b>					
1. หน่วยงานที่อยู่มีโอกาสของความเจริญก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
2. อาชีพนี้เป็นงานที่มั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข					
3. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน					
4. สามารถเก็บหอมรอมริบเงินออมได้เพื่อความมั่นคงของชีวิตในอนาคต จากการประกอบอาชีพนี้					
5. หน่วยงานมีการประเมินการทำงาน และการสอบสวนเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

1. ด้านสภาพแวดล้อม

ปัญหา

แนวทางแก้ไขปัญหา

2. ด้านรายได้และสวัสดิการ

ปัญหา

แนวทางแก้ไขปัญหา

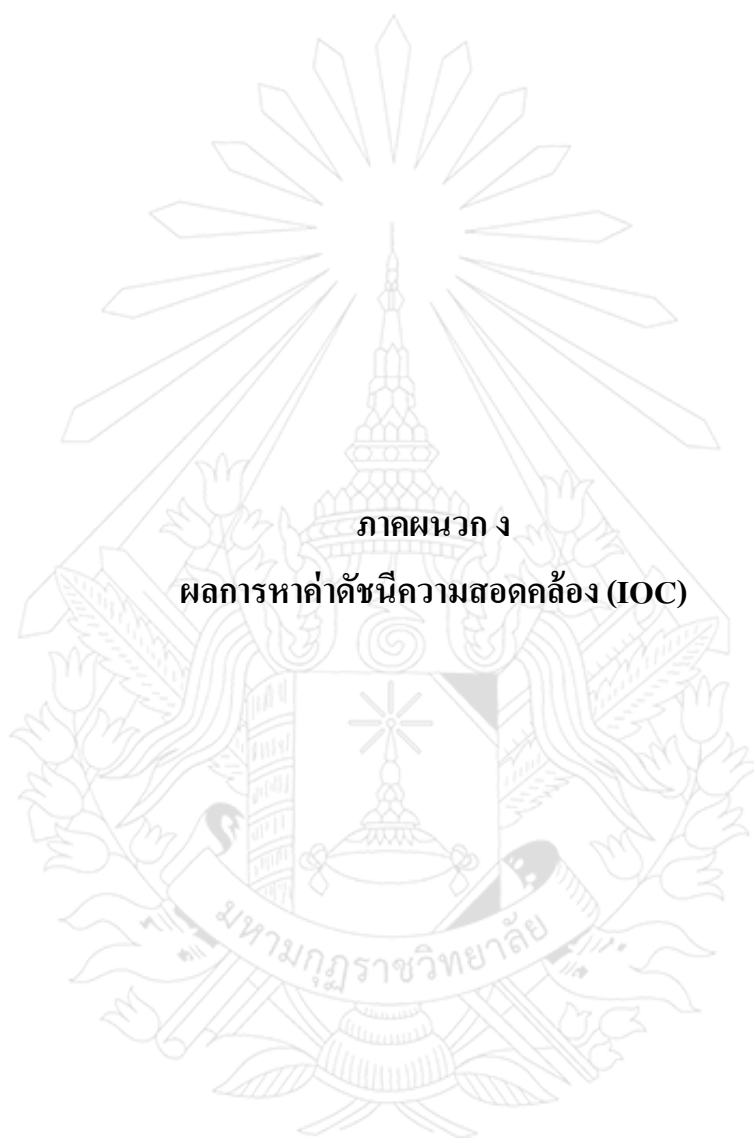
3. ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

ปัญหา

แนวทางแก้ไขปัญหา

ขอขอบคุณทุกท่าน

มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

### เรื่อง

แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

.....

### ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC $= \sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	ด้านสภาพแวดล้อม หน่วยงานมีที่ตั้งเหมาะสมและสะดวกรวดเร็วในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	หน่วยงานมีสถานที่ทำงาน ที่สะอาด เป็นระเบียบ เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	หน่วยงานมีอาคารสถานที่ ที่มั่นคงแข็งแรงเพียงพอ เหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	มีเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่ สามัคคี และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนกัน เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.	<b>ด้านรายได้และสวัสดิการ</b> รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับ ทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมแล้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	รายได้จากการทำงานเพียงพอที่จะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	รายได้เพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถซื้อหาสิ่งอำนวยความสะดวกและจำเป็นสำหรับท่านและสมาชิกในครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	รายได้ที่ได้รับเมื่อเทียบกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมแล้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงภักย์ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสมแล้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.	<b>ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า</b> หน่วยงานที่อยู่มีโอกาสของความเจริญก้าวหน้าที่จะได้เลื่อนไปสู่อำนาจที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	อาชีพนี้เป็นงานที่มั่นคง และสามารถทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.	ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปศึกษาต่อ หรือดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	สามารถเก็บหอมรอมริบเงินออม ได้เพื่อความมั่นคงของชีวิตในอนาคต จากการประกอบอาชีพนี้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	หน่วยงานมีการประเมินการทำงาน และการสอบสวนเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน อย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้







ภาคผนวก จ  
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถามเพื่องานวิจัย  
เรื่อง  
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง  
อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี

.....  
Item-Total Statistics

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	42.30	65.18	0.52	0.90
2.	42.50	66.81	0.58	0.90
3.	42.77	63.22	0.65	0.90
4.	42.43	61.91	0.72	0.90
5.	42.60	65.21	0.53	0.90
6.	42.70	60.77	0.74	0.90
7.	42.73	63.86	0.56	0.90
8.	42.93	62.75	0.68	0.90
9.	42.70	66.29	0.56	0.90
10.	42.87	66.33	0.49	0.90
11.	42.70	64.42	0.56	0.90
12.	42.50	61.43	0.67	0.90
13.	43.17	62.83	0.69	0.90
14.	43.13	59.09	0.72	0.90
15.	43.17	67.32	0.30	0.91

**Reliability Coefficients**

N of Case = 30

N of Items = 15

Alpha = 0.91

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายธำรงค์ จินชูแก้ว  
 วัน เดือน ปี เกิด : 23 มกราคม 2517  
 ภูมิลำเนาเดิม : อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร  
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 225/11 หมู่ 3 ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี

## การศึกษา

พ.ศ. 2543 : ปริญญาตรีศิลปศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

## ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2547 : เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ 1  
 เรือนจำกลางบางขวาง  
 พ.ศ. 2554 : เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ชำนาญงาน  
 เรือนจำกลางบางขวาง  
 พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน : นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพปฏิบัติการ  
 เรือนจำกลางบางขวาง