



แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย

กรณีศึกษา : เรือนจำพิเศษมีนบุรี

อโณทัย กิ่งศักดิ์

บุญสืบ กิจสนิท



365.66

อ122ร

36A0199975

Title : แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย

ศูนย์สนเทศและหอสมุด มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2551



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

หัวข้อสารนิพนธ์ แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย กรณีศึกษา: เรือนจำพิเศษมีนบุรี

เสนอโดย อโณทัย กิ่งศักดิ์

บุญสืบ กิจสนิท

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ วิชาเอก การจัดการทรัพยากรมนุษย์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ

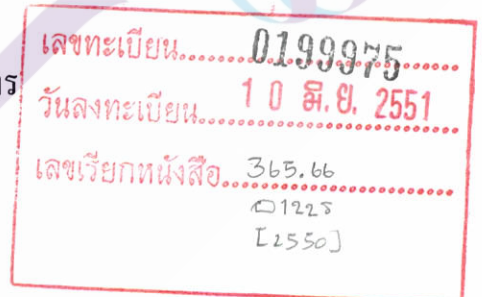
(รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ)

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

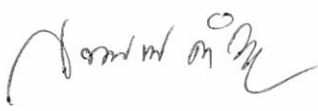
(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ)



บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ 20 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2551

หัวข้อสารนิพนธ์	แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี
ชื่อผู้เขียน	อโณทัย กิ่งศักดิ์ บุญสืบ กิจสนิท
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผศ. ดร. สมศักดิ์ คำริชอบ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือ ผู้ต้องขังชายที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,102 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพทั้งหมด 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยจะทำการแจกแบบสอบถามด้วยตัวผู้ศึกษาโดยตรง และจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจะประมวลด้วยโปรแกรม SPSS For Windows ปรากฏผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 30.50 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง ซึ่งมีการศึกษาก่อนต้องโทษอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น แต่มีอาชีพก่อนต้องโทษเป็นอาชีพรับจ้าง มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกวิชาชีพ ระหว่าง 1 – 3 ปี และเมื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ในภาพรวม พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและ ความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และ เพื่อนๆ ผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมพบว่า ภูมิลำเนาเดิม และระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ส่วนตัวแปรด้านระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ และ อาชีพก่อนต้องโทษ มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี ก็ด้วยความกรุณาของ ผศ.ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.นงลักษณ์ วัฒนสิงหะ ผศ. ดร.จรัญญา ปานเจริญ ที่กรุณาให้คำปรึกษาเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณะอาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ และให้คำปรึกษาที่ตีมาตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ นายคงกริช พรคงธวัช ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษมีนบุรี ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการเรือนจำพิเศษมีนบุรีทุกท่าน และผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษมีนบุรีทุกคน ที่ให้ความร่วมมือ ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ในการศึกษา

ขอขอบคุณเพื่อน รปศ.รุ่น 10 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอ

อโณทัย กิ่งศักดิ์
บุญสืบ กิจสนิท

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
กิตติกรรมประกาศ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ซ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา.....	3
1.3 สมมติฐานในการวิจัย.....	3
1.4 นิยามศัพท์.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
2.1 ข้อมูลเรือ่นจำพิเศษมีนบุรี.....	5
2.2 กรอบแนวคิดทฤษฎี.....	7
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.4 แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจที่เกิดจากการสร้างความพึงพอใจ.....	9
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด.....	15
2.6 ความรู้เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ.....	16
2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	19
3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	19
3.2 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	20
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	20
3.4 การกำหนดคะแนนระดับแรงจูงใจ.....	21
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	21
4. ผลการศึกษา/ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	22
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย.....	26
4.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย.....	32
5. อภิปรายผล สรุปผล และข้อเสนอแนะ.....	40
5.1 การอภิปรายผล.....	40
5.2 สรุปผลการวิจัย.....	45
5.3 สรุปผลการศึกษา.....	46
5.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	47
5.5 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	48
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก.....	53
ประวัติผู้เขียน.....	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและคำร้อยละของแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรและภูมิภาคเดิม.....	23
4.2 จำนวนและคำร้อยละของแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรด้านระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ.....	24
4.3 จำนวนและคำร้อยละของแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรด้านอาชีพก่อนต้องโทษ.....	25
4.4 จำนวนและคำร้อยละของแต่ละกลุ่ม ตัวอย่างจำแนก ตามตัวแปรด้านระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ.....	25
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกลุ่มตัวอย่างจำแนก ตามตัวแปรด้านอายุ.....	26
4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพ ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ.....	26
4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพ ด้านเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ.....	27
4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	28
4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	29
4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพ โดยภาพรวมแต่ละด้าน.....	30
4.11 แสดงผลแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังด้านภูมิภาคเดิม.....	32
4.12 แสดงผลแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังด้านระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ.....	34
4.13 แสดงผลแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังด้านอาชีพก่อนต้องโทษ.....	36
4.14 แสดงผลแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังด้านระยะเวลาที่เข้ารับการฝึก.....	38
5.1 จำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะ ให้มีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชาย.....	48

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	19



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองไทย ในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ การเปลี่ยนแปลงบางอย่างนำไปสู่การพัฒนาที่ดี บางอย่างกลับนำไปสู่ความเสื่อมโทรม เกิดปัญหาตามมา รวมถึงปัญหาอาชญากรรมด้วย ดังนั้น “คนกับคุก” จึงเกิดจากสมาชิกของสังคมส่วนหนึ่งที่ต้องเผชิญสังคมไม่สามารถดำเนินชีวิต หรือต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่รู้มเราได้ จึงได้กระทำความผิดละเมิด กฎเกณฑ์และกติกาสังคม จนถูกกลไกของสังคมส่งเข้าไปคุมขังในเรือนจำ ซึ่งเรือนจำเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมราชทัณฑ์และเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล และคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์มีตั้งแต่ การควบคุม กักขัง จำคุก และการประหารชีวิต ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 ซึ่งในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังนั้น กรมราชทัณฑ์ได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ที่องค์การสหประชาชาติได้มีมติให้ประเทศสมาชิกรนำไปใช้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศของตนตามที่กำลังเงินงบประมาณ วัฒนธรรม และสถานการณ์ของแต่ละประเทศจะอำนวย (กรมราชทัณฑ์, 2545 : 36)

ดังนั้น เรือนจำจึงเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ในการป้องกันสังคมให้ปลอดภัย โดยการควบคุมผู้กระทำความผิดมิให้หลบหนีออกไปกระทำความผิดที่เป็นภัยต่อสังคมขึ้นอีก และดำเนินการอบรมแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดตามหลักทัณฑวิทยาสมัยใหม่ เพื่อให้เป็นบุคคลที่ดีสามารถใช้ชีวิตร่วมกับสังคมทั่วไปได้ภายหลังพ้นโทษ โดยไม่เป็นภาระต่อสังคม ภายใต้ความเชื่อที่ว่า ผู้กระทำความผิดทุกคนมีศักยภาพในการที่จะได้รับการพัฒนา เพื่อกลับไปเป็นทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติในที่สุด เรือนจำจึงเปรียบเสมือนสถาบันที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกหน้าที่หนึ่งในสังคม โดยการให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผู้ต้องขัง ถือว่าเป็นการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังวิธีหนึ่ง เพราะถ้าผู้ต้องขังเหล่านั้นมีความรู้ ความ

ชำนาญในวิชาการ และอาชีพต่าง ๆ อันเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน เขาก็สามารถนำความรู้ วิธีการและเทคนิคใหม่ ๆ ไปใช้ในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ (ไพรัตน์ ขมินทกุล, 2542 : 38)

ในอดีตการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในเรื่องจำจะเป็นไปในลักษณะแก้แค้นให้สาสมกับความผิดที่เขาได้กระทำ แต่ปัจจุบันแนวคิดนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปโดยหันมาเน้นการแก้ไขฟื้นฟูให้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสภาพจิตใจให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. การให้การศึกษาและพัฒนาจิตใจ
2. การจัดสวัสดิการและการให้การสงเคราะห์
3. การฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาต่างๆ

ในส่วนของกรฝึกอบรมวิชาชีพที่ให้กับผู้ต้องขังต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ความต้องการของตลาด และความถนัดของผู้ต้องขังแต่ละคน การฝึกอบรมที่ดี นอกจากจะเน้นในเรื่องทักษะความรู้ ความชำนาญแล้ว ผู้ต้องขังต้องสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษได้ (สมบูรณ์ ประสพเนตร, 2540 : 2)

การอบรมและฝึกอบรมผู้ต้องขังในเรื่องจำแต่ละประเภทนั้น ควรต้องดำเนินการตามหลักปรัชญาการแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) ที่เชื่อว่า สาเหตุการประกอบอาชญากรรมเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคลนั้น หรือเกิดจากความบกพร่องทางบุคลิกภาพ ดังนั้น โปรแกรมสำหรับการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องสอดคล้องกับประวัติ ภูมิหลัง การศึกษา อาชีพ สภาพแวดล้อมเดิม ระดับสติปัญญา อายุ อุปนิสัย ความถนัด และความสมัครใจของผู้ต้องขัง โดยเรื่องจำจะต้องมีความพร้อมที่จะดำเนินการตามโปรแกรมนั้นด้วย ภายใต้สภาพความเป็นจริง (Realistic) เท่าที่เรื่องจำแต่ละประเภท จะสามารถดำเนินการได้ (อายุตย์ สินทพพันธ์, 2545:59)

เรือนจำพิเศษมีนบุรี เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้สนองต่อภารกิจหลักดังกล่าวข้างต้นมาตลอด ซึ่งนอกจากจะควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมุ่งเน้นที่จะแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขังโดยการอบรมศีลธรรม จริยธรรม การให้การศึกษา การจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ การให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ อย่างเสมอภาค โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ ถือเป็นแนวทางสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤตินิสัยผู้ต้องขังในทางที่ดี

ปัจจุบัน ฝ่ายฝึกอบรม เรือนจำพิเศษมีนบุรี ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมผู้ต้องขัง จำนวน 11 หน่วยงาน มีผู้ต้องขังเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2,102 คน (สถิติ 1 ตุลาคม 2550) ภายใต้กฎระเบียบ และพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ 2479 ตลอดจนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยยึด

หลักสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก การเสริมสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายจึงเป็นสิ่งล้ำค่าในการโน้มน้าวจิตใจ ส่งผลให้การฝึกวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดเรือนจำพิเศษมีนบุรี จึงเล็งเห็นความสำคัญที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขังเข้ารับการฝึกวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ต้องขังและหน่วยงานของทางราชการต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายในเรือนจำพิเศษมีนบุรี

1.2.2 เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย ในเรือนจำพิเศษมีนบุรี

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1.3.1 ภูมิฐานะเดิมของผู้ต้องขังชายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรีที่แตกต่างกัน

1.3.2 ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษของผู้ต้องขังชายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรีที่แตกต่างกัน

1.3.3 อาชีพก่อนต้องโทษของผู้ต้องขังชายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรีที่แตกต่างกัน

1.3.4 ระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรีที่แตกต่างกัน

1.4 นิยามศัพท์

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้ เป็นความเข้าใจตรงกันในความหมายและข้อความที่ใช้ ผู้วิจัยจึงขอานิยามศัพท์ ดังนี้

1.4.1 การฝึกวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการให้ความรู้ในวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความรู้ ความสามารถ เกิดทักษะ และความชำนาญ

1.4.2 ผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้กระทำผิดที่เป็นชาย ซึ่งถูกสั่งจำคุก ตามคำสั่งศาล และถูกส่งมาควบคุมตัวยังเรือนจำพิเศษมีนบุรี และเข้ารับการฝึกวิชาชีพในโรงงานฝึกวิชาชีพใน เรือนจำพิเศษมีนบุรี

1.4.3 เรือนจำพิเศษมีนบุรี หมายถึง เรือนจำที่ใช้ควบคุม กักขัง ผู้ต้องขังซึ่งมีกำหนดโทษไม่เกิน 7 ปี ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 49 ถนนสุวินทวงศ์ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

1.4.4 ภูมิลาเนาเดิม หมายถึง ถิ่นที่อยู่อันเป็นแหล่งสำคัญที่ผู้ต้องขังชายอาศัยอยู่ก่อนต้องโทษ

1.4.5 ระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้ต้องขังชายเข้ารับการฝึกวิชาชีพในหน่วยงาน / โรงงานฝึกวิชาชีพ ตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบัน

1.4.6 แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความอยาก ความต้องการที่จะเข้าอบรมศึกษาหาความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญเกี่ยวกับวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันเป็นความรู้สึกที่ผู้ต้องขังชายได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ

1.4.7 ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ หมายถึง แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายทางด้านเกี่ยวกับการได้รับความรู้ ทักษะ ความชำนาญจากการฝึกวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม และการนำความรู้และทักษะจากการฝึกวิชาชีพไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทำให้อยากทำงานและเป็นลักษณะอิสระทำหายความสามารถ

1.4.8 ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ หมายถึง แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายทางด้านเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทน ได้แก่ เงินรางวัลปีนผลจากการฝึกวิชาชีพและสวัสดิการอื่น ๆ ได้แก่ การได้รับการอำนวยความสะดวกในการดูแลสุขภาพพยาบาล น้ำดื่ม อาหาร สถานที่พักผ่อน ดูทีวี ฟังเพลง และมีกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เสมอ ทั้งนี้เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

1.4.9 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันและให้ความร่วมมือในการจัดการฝึกวิชาชีพระหว่างผู้ต้องขังชายกับเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานฝึกวิชาชีพตลอดจนเพื่อน ๆ ผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพด้วยกัน

1.4.10 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ อาคารฝึกวิชาชีพ ความสะอาด ปริมาณแสงสว่าง การมีอากาศถ่ายเท ตลอดจนวัสดุ-อุปกรณ์ และเครื่องมือในการฝึกวิชาชีพ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เป็นแนวทางในการพัฒนาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายในเรือนจำพิเศษมีนบุรี

1.5.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายในเรือนจำพิเศษมีนบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลเรือนจำพิเศษมีนบุรี

เรือนจำพิเศษมีนบุรี ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 49 ถนนสุวินทวงศ์ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2474 เพื่อรองรับเขตอำนาจ ศาลแขวงมีนบุรี (ศาลแขวงมีนบุรี ซึ่งต่อมายกฐานะเป็นศาลจังหวัดมีนบุรีในปี พ.ศ. 2480) ในนามเรือนจำอำเภอมีนบุรี มีนายอำเภอมีนบุรีเป็นผู้บัญชาการ โดยตำแหน่ง ตลอดระยะเวลา 70 กว่าปี เรือนจำอำเภอมีนบุรี ได้พัฒนาปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องมาตลอด ดังนี้

พ.ศ. 2474 ได้ก่อตั้งเรือนจำอำเภอมีนบุรีเพื่อรองรับเขตอำนาจศาลแขวงมีนบุรี มีนายอำเภอมีนบุรี เป็นผู้บัญชาการ โดยตำแหน่ง

พ.ศ. 2500 กรมราชทัณฑ์ได้ประกาศก่อตั้งทัณฑสถานวัยหนุ่มมีนบุรี ซึ่งอยู่บริเวณใกล้เคียงกับเรือนจำมีนบุรีและให้ผู้ปกครองของทัณฑสถานวัยหนุ่มมีนบุรีรักษาการผู้บัญชาการเรือนจำอำเภอมีนบุรีอีกตำแหน่งหนึ่ง

พ.ศ. 2527 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยุบเลิกเรือนจำอำเภอมีนบุรี และประกาศกำหนดอาณาเขตใหม่ ณ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี เรียกชื่อว่า เรือนจำพิเศษมีนบุรี พร้อมแต่งตั้งผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษมีนบุรีเป็นการเฉพาะ

พ.ศ. 2540 กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยุบเลิกทัณฑสถานวัยหนุ่มมีนบุรี และรวมอาณาเขตพื้นที่เป็นส่วนเดียวกับเรือนจำพิเศษมีนบุรีจนถึงปัจจุบัน มีเนื้อที่ภายใน 32 ไร่ และเนื้อที่ภายนอกกำแพง ซึ่งเป็นบริเวณบ้านพักข้าราชการและเป็นพื้นที่ใช้สำหรับฝึกอบรมวิชาชีพด้านการเกษตรกรรมสำหรับผู้ต้องขัง จำนวน 31 ไร่ รวมพื้นที่ทั้งหมดจำนวน 63 ไร่

หน้าที่ความรับผิดชอบ

1. ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝากขังตามหมายขังของศาล ผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดีในเขตอำนาจศาลจังหวัดมีนบุรี และมีอำนาจควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษไม่เกิน 7 ปี
2. ดำเนินการทางด้านทัณฑปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง เช่น เกี่ยวกับทะเบียนประวัติ การตรวจสอบกำหนดโทษ การย้ายผู้ต้องขัง และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนเป็นต้น
3. จัดการศึกษาอบรม พัฒนาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมและฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

4. จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับสุขภาพของเรือนจำ
5. ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้แรงงานการทำงานของผู้ต้องขัง
6. ปฏิบัติให้เป็นไปตามภารกิจของกรมราชทัณฑ์ และประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

แบ่งการบริหารงานออกเป็น 9 ฝ่าย 1 สถานพยาบาล

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ และอาคารสถานที่ งานบริหารงานบุคคล งานรับเรื่องร่ำร้องทุกข์ งานเลขานุการ การประชุม เป็นต้น
2. ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนดำเนินการในการควบคุมผู้ต้องขัง ให้อยู่ในกฎระเบียบของเรือนจำมิให้หลบหนี มิให้เกิดเหตุร้ายหรือทะเลาะวิวาทซึ่งกันและกัน คัดเลือกผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำ และควบคุมดูแลการทำงานของผู้ต้องขัง
3. ฝ่ายรักษาการณ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ ตรวจสอบสิ่งของต้องห้ามก่อนเข้าภายในเรือนจำ ตรวจสอบยานพาหนะ เข้า-ออก ภายในเรือนจำ รักษาความปลอดภัยแก่บุคคลภายนอกที่จะเข้ามาติดต่อราชการและดูงาน ภายในเรือนจำเกี่ยวกับกิจการของเรือนจำและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยของเรือนจำ
4. ฝ่ายจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักทฤษฎีวิทยาเพื่อการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างเหมาะสมเป็นรายบุคคล เตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวออกสู่สังคมภายนอก ติดตามสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้ต้องขังที่ปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษสำหรับเตรียมความพร้อมในชุมชน
5. ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังประจำศาล ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขังประจำศาล การควบคุมดูแลการขนย้ายผู้ต้องขังระหว่างศาลกับเรือนจำ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหมายศาล
6. ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการให้การศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง ทั้งสายสามัญ สายอาชีพ ธรรมศึกษา และอบรมพัฒนาพฤตินิสัยปลูกฝังปรับเปลี่ยนทัศนคติจิตสำนึก ค่านิยมที่ถูกต้องให้กับผู้ต้องขัง เพื่อจะได้อยู่ในสังคมอย่างปกติสุขเมื่อพ้นโทษไปแล้ว

7. ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ดำเนินการในการจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง ในเรื่องเกี่ยวกับ อาหาร การจัดเลี้ยง การรับฝากเงินของผู้ต้องขัง การจัดหาและจำหน่ายเครื่องอุปโภค บริโภคที่จำเป็นแก่ผู้ต้องขัง การให้การสงเคราะห์และการขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ต้องขังไร้ญาติ เป็นต้น

8. ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ให้เป็นไปตามหลักทัณฑวิทยา ทั้งด้านทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การพักโทษ การลดโทษ และการขออนุมัติจ่ายผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกและทำงานสาธารณะ

9. ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในพื้นที่ตามความต้องการของตลาดและความถนัดของผู้ต้องขัง พัฒนาทักษะของผู้ต้องขังด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การหาตลาด การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

10. สถานพยาบาล ดำเนินการเกี่ยวกับให้การบำบัดรักษา ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ต้องขัง การสุขภาพเฝ้าระวังและสิ่งแวดล้อม การนำผู้ต้องขังออกไปรักษาตัวภายนอกเรือนจำ การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสุขภาพอนามัยของตนเอง การให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องของการป้องกันโรคต่างๆ เป็นต้น

วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของเรือนจำพิเศษมีนบุรี

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง เน้นการควบคุมด้วยเมตตา ส่งเสริมด้านการศึกษา มีมาตรฐานในการฝึกวิชาชีพที่ยั่งยืน

พันธกิจ (Mission) การควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ

- การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม ลดภาระของรัฐบาล
- การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานราชทัณฑ์ เพื่อสร้างแบบอย่างที่ดี

2.2 กรอบแนวคิดและทฤษฎี

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรม ของมนุษย์ อันเกิด จากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาด

อะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาเร่งเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

2.2.2. ประเภทของการจูงใจ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการที่จะกระทำกิจกรรมบางสิ่งบางอย่างเพราะถูกผลักดันจากสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ ตลอดจนการมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ในกิจกรรมนั้น โดยไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก สิ่งที่เป็นแรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น อยากสำรวจตรวจตรา อยากจัดการ (ปรียาพร ศรีมงคล, 2546:238) อยากทำในสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ ฯลฯ เช่น เด็กในวัยอนุบาลที่เป็นวัยที่มีความอยากรู้อยากเห็นตามธรรมชาติ สิ่งนี้จะเป็นแรงผลักดันให้เด็กในวัยนี้ช่างซักช่างถามและไม่ชอบอยู่นิ่ง เป็นต้น

การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ทำให้เกิดความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อหวังให้ได้รับสิ่งที่มาล่อใจต่างๆ เช่น รางวัล คำชม คະแนน ตำแหน่งหน้าที่ ฯลฯ

แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมของบุคคลคนหนึ่งนั้นหลายครั้งที่เกิดจากทั้งการจูงใจภายในและการจูงใจภายนอกร่วมกัน เช่น นักกีฬาขยันหมั่นฝึกซ้อมกีฬาทั้งด้วยความรู้สึกรักในการเล่นกีฬา และความต้องการชื่อเสียงและเงินรางวัลที่จะได้จากการชนะเลิศการแข่งขัน เป็นต้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.3.1 ทฤษฎีการจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของ McClelland
- 2.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow
- 2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg
- 2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของ Alderfer
- 2.3.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ Douglas Mc Gregor

2.4 แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจที่เกิดจากการสร้างความพึงพอใจ

2.4.1 ทฤษฎีการจูงใจในผลสัมฤทธิ์ของ McClelland (1951) (McClelland' Achievement Motivation Theory)

ในตอนปลายปี ค.ศ.1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland และคณะ (อ้างใน สมยศ นาวิการ, 2521 : 115) ได้ทำการทดสอบเพื่อหาทางวัดความต้องการด้านต่าง ๆ ของคนโดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า Thematic Apperception Test หรือที่เรียกชื่อย่อว่า TAT วิธีการทดสอบใช้วิธีให้คนดูภาพถ่ายแล้วเขียนทัศนคติว่า เขามองเห็นอะไรและมีความเห็นอย่างไรต่อภาพถ่ายนั้น เครื่องมือ TAT ของ McClelland บางทีเรียกว่า Projective Test

McClelland (1951) ได้แบ่งผลของการศึกษาข้อมูลที่ได้จากการทดสอบออกเป็น 3 เรื่อง แต่ละเรื่องจะมีลักษณะตรงกันเกี่ยวกับความต้องการของคน ซึ่งมีความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล เขาสรุปว่าคนเรามีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Needs for Achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ และต้องการสิ่งย้อนกลับที่ได้ผลของงาน

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for Affiliation : nAff) เป็นความต้องการที่จะสร้างความเป็นมิตรและสร้างสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

3. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Needs for Power : nPower) ได้แก่ ความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น

พื้นฐานทฤษฎี McClelland จะขึ้นอยู่กับเวลาและเหตุผลของประสบการณ์ในชีวิตแต่ละบุคคล คนถูกกระตุ้นด้วยความต้องการต่าง ๆ และแต่ละความต้องการจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา ทฤษฎีนี้จะช่วยให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของตนเองและคนอื่นเป็นอย่างดี สามารถสร้างงานและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สนองตอบต่อความต้องการทั้ง 3 ด้านของบุคคลได้อย่างเหมาะสม บางท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีของ McClelland ว่าทฤษฎีช่วยอธิบายความต้องการของบุคคลไว้ 2 ประการ คือ

1. ความต้องการ nAch, nAff และ nPower เป็นองค์ประกอบของความต้องการที่มีลักษณะเหมือนและคล้าย ๆ ลำดับความต้องการของ Maslow และความต้องการตามแนวทฤษฎีอีอาร์จี ของ Alderfer ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจในบุคคลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การยึดถือทฤษฎีเป็นหลักในการปฏิบัติจะให้ประโยชน์กับผู้บริหารมาก และหากความต้องการแต่ละด้านได้รับการตอบสนองอย่างตรงเป้า ก็จะทำให้คนยังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ถ้าความต้องการดังกล่าว ได้รับความสนใจและเอาใจใส่จากผู้บริหารอย่างจริงจังก็ อาจจะทำให้คนในองค์กรสามารถกำหนดขอบเขตความต้องการของตน ในอันที่จะทำงานใน รูปแบบต่าง ๆ ให้สำเร็จลงได้ จากผลของการศึกษาของ McClelland สรุปได้ว่า ความสำเร็จของ งานจะอยู่ในเรื่องของการกระตุ้นความต้องการระดับ nAch เป็นสำคัญ บุคคลเมื่อได้รับการ ตอบสนองในด้าน nAch และสามารถทำงานได้สำเร็จจะช่วยให้งานบริหารของผู้บริหารได้ผล สำเร็จไปด้วย

2.4.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (1954 อ้างใน ชนานูช ดิชจูเนตร, 2536: 46) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึง สิ่งจูงใจจาก ความต้องการของมนุษย์ และได้วางกระบวนการทางความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความ ต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่าง อื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอยู่ และความต้องการ ของมนุษย์มีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ซึ่งแบ่งเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการในระดับ ต่ำสุด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ การ พักผ่อนนอนหลับ ตลอดจนสิ่งที่เป็นอื่น ๆ ที่สามารถทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการ ที่กล่าวมานี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจ เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่จำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการเหล่านี้ก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจหลักอีกต่อไป

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safty Needs) เป็นความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย รวมถึงความต้องการความมั่นคง ทางด้านอาชีพเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือความต้องการระดับต่ำสุดได้รับการตอบ สนอง แล้ว คนก็จะถูกจูงใจให้กระทำการเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการในระดับนี้ต่อไป

3. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความ ต้องการที่จะได้รับการยอมรับ เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่น มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มที่สมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs or Status Needs) เป็น ความต้องการให้เกิดการนับถือตนเอง ความรู้สึกว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ และการได้รับการ ยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ และการได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความ ต้องการสถานภาพ และการมีชื่อเสียงเกียรติยศเหล่านี้ เป็นส่วนสำคัญของความต้องการการยกย่อง

นับถือเมื่อความต้องการระดับนี้ ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ในความสามารถ และรู้สึกว่าคุณค่าเป็นผู้มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs or Self-Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด หมายถึงการที่บุคคลให้ความสามารถ ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในทุก ๆ ด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่ตัวเองอยากเป็น ซึ่งแต่ละคนจะแตกต่างกันไปสุดแต่ความสามารถ และความต้องการของบุคคลนั้น ๆ

Maslow (1970) มีข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการของคนที่มีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งประกอบด้วย 2 หลักการ คือ

1. หลักการแห่งความขาดตกบกพร่อง (The Deficit Principle) ความขาดตกบกพร่องในชีวิตประจำวันของคนที่ได้รับอยู่เสมอ จะทำให้ความต้องการเป็นความพอใจของคน ไม่เป็นตัวจูงใจให้เกิดพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไป คนเหล่านี้กลับจะเกิดความพอใจในสภาพที่ตนเป็นอยู่ ยอมรับและพอใจในความขาดแคลนต่าง ๆ ในชีวิต โดยถือเป็นเรื่องธรรมดา

2. หลักการแห่งความเจริญก้าวหน้า (The Progressing Principle) กล่าวคือ ลำดับขั้นของความต้องการ 5 ระดับ จะเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้จากระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงกว่า ความต้องการของคนในแต่ละระดับจะเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อความต้องการของระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเกิดความพึงพอใจแล้ว

2.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮิร์ซเบอร์ก (1959 อ้างใน เสาวภาค ดีวาจา, 2529: 24) ศาสตราจารย์และหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น (Western Reserve University) ประเทศสหรัฐอเมริกา และคณะ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The Motivation to Work) ในปี ค.ศ.1959 ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) หรือบางที่เรียกว่า ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูน (The Motivation Hygiene Theory)

Herzberg และคณะ (1959) ได้สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเรียกกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivated Factor) และปัจจัยค่าจูน เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor)

ปัจจัยการจูงใจ (Motivated Factor) มีลักษณะสัมพันธ์โดยตรงกับเรื่องของงาน ถ้ามีปัจจัยพวกนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน และเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)

- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขภาพอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้จะทำหน้าที่ค้ำจุนไม่ให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน และป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะมีอยู่หรือพยายามที่จะตอบสนองปัจจัยค้ำจุนให้มากเพียงไรก็ตาม ก็เป็นเพียงแต่การทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้นไม่สามารถเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน หรือนำไปสู่ความพึงพอใจในงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

- นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
- การนิเทศงาน (Supervision)
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors)
- สภาพการทำงาน (Work Condition)
- เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Benefits)
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Sub-ordinates)
- สถานภาพของตำแหน่งงาน (Status)
- ความมั่นคงในงาน (Security)

Herzberg (1959) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขภาพอนามัยว่าไม่ใช่ปัจจัยที่ตรงกันข้าม แต่เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ Herzberg ยังเสนอว่า ปัจจัยค้ำจุน ไม่ใช่ตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเพียงช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่องค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร กลุ่มองค์ประกอบ และปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน

2.4.4 ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของ Alderfer (1972) (E.R.G. Theory) หรือ Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory)

พิสิษฐ์ มณีไชย (2527 อ้างใน ธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี, 2538: 31) ได้กล่าวถึงทฤษฎี อี อาร์ จี หรือที่เรียกว่า Alderfer's Modification ของ Clayton P. Alderfer ว่าทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงแนวคิดมาจากทฤษฎีของ Maslow และเสนอผลการทดสอบที่เรียกว่า “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs” ในปี ค.ศ.1969 ผลการศึกษาของ Alderfer พบว่าคนเรามีความต้องการหลักอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E) เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกรูปแบบที่เกี่ยวกับด้านร่างกายและวัตถุ เพื่อทำให้เกิดความเป็นอยู่สุขสบาย และปลอดภัย
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ที่ตนเกี่ยวข้องด้วย รวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงด้วย
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะสร้างความคิดริเริ่มสำหรับตัวของเขา และสิ่งแวดล้อมรอบตัวให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (1972) มีแนวความคิดที่แตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow อยู่ 3 ประการ คือ

1. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้ยุบรวมลำดับความต้องการของ Maslow มาเป็น 3 ระดับคือ Existence, Relatedness และ Growth
2. ทฤษฎี อี อาร์ จี ไม่ได้สันนิษฐานหรือเชื่อว่า ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า (Lower-Level) ต้องการได้รับการตอบสนองจนเป็นที่น่าพอใจก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่า
3. ทฤษฎี อี อาร์ จี ได้รวมเอาหลักความคับข้องใจและการถอย (Frustration Regression Principle) กับความต้องการพึงพอใจในความต้องการในระดับต่ำของบุคคลเป็นตัวแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความพึงพอใจในความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนอง

Alderfer ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนที่พวกเขาจะก้าวไปยังความต้องการอีกระดับหนึ่ง แต่เขาได้พบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไปด้วย เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการดำรงอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้ขณะเดียวกันกับความต้องการความชื่นชม (ความต้องการความสัมพันธ์) ความ

ต้องการสร้างสรรค์ (ความต้องการความเจริญเติบโต) นอกจากนี้ Alderfer พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการจะแสวงหาการยกย่อง (ความต้องการความสัมพันธ์) หรือการแสดงความคิดสร้างสรรค์ (ความต้องการความเจริญเติบโต) ก่อนความกังวลใจต่อความต้องการดำรงอยู่ เช่น ความหิว (ความต้องการดำรงอยู่)

Alderfer ได้ขยายทฤษฎีของ Maslow ออกไปโดยพิจารณาว่า บุคคลจะมีปฏิกิริยาอย่างไร เมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ เขาได้พัฒนาหลักการความพอใจ และความก้าวหน้า (Satisfaction-Progressive Principle) ขึ้นมา ที่ได้อธิบายถึงวิธีการที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับความต้องการเมื่อพวกเขาได้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกัน ความคับอกคับใจ การถดถอย (Frustration-Regression Principle) อธิบายว่า เมื่อบุคคลคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้ และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน

2.4.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ Douglas McGregor

McGregor (1960) ได้เขียนหนังสือเล่มหนึ่งเรื่อง The Human Side of Enterprise ซึ่งเขาได้เปรียบเทียบให้เห็นทางเลือกที่ผู้บริหารจะต้องเผชิญจากข้อสังเกตของเขาพบว่า แนวทางในการบริหารหรือบังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความรู้หรือความเชื่อเกี่ยวกับผู้ร่วมงานของเขาว่าเป็นอย่างไร ผู้บริหารแต่ละคนจะจัดการกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาตามทัศนคติและความคิดเห็นของเขาเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน ความต้องการและแรงจูงใจของผู้ร่วมงาน ในการเปรียบเทียบ McGregor ได้เปรียบเทียบให้เห็นถึงทัศนคติของผู้บริหารที่อาจแบ่งออกได้ตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X เป็นความคิดเห็นตามแบบประเพณีเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก และการควบคุมงาน (The Traditional View of Direction and Control) ซึ่งมีสมมุติฐานดังนี้ คือ

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงานและจะหลีกเลี่ยง
2. เนื่องจากลักษณะมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน มนุษย์ส่วนใหญ่ต้องถูกบังคับถูกคุกคาม ถูกสั่งงานถูกขู่เชิญคุกคามด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามที่เพียงพอ โดยมุ่งไปสู่ความสำเร็จของวัตถุประสงค์ขององค์กรให้บรรลุผล
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะได้รับคำสั่ง ปรารณาหรือต้องการที่จะหลีกเลี่ยง ความรับผิดชอบไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนืออื่นใด

ทฤษฎี Y เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประสานบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร (The Integration of Individual and Organizational Goals) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีใหม่ตรงข้ามกับทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และการจูงใจ ทั้งนี้เพราะการสะสมความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมได้มีมากขึ้น ทำให้ได้ข้อสรุปของสมมติฐานดังนี้ คือ

1. การใช้ความพยายามทั้งทางกายและทางสมองในการทำงานมีลักษณะธรรมดา เหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน มนุษย์ทั่วไปไม่ได้ไม่ชอบ งานโดยสันดาน หรือ โดยนิสัย (Inherently) งานอาจจะเป็นแหล่งของความพึงพอใจ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นพวกเขาอาจจะทำงานโดยสมัครใจ) หรือแหล่งของการลงโทษ (ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้น พวกเขาจะหลีกเลี่ยงการทำงาน ถ้าเป็นไปได้) ขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานที่จะจัดไว้เช่นไร เหมาะสม หรือไม่เหมาะสม

2. การควบคุมภายนอกและการขู่เข็ญ คุณความที่จะลงโทษไม่ใช่วิธีเดียวที่ก่อให้เกิดความพยายามให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร มนุษย์จะใช้การสั่งการและการควบคุมตนเอง (Self - Direction and Self - Control) เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เขาได้สร้างความผูกพันเอาไว้

3. การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กรด้วยการให้ผลตอบแทน หรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคนจะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ภายใต้อาณัติที่เหมาะสม มนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ ไม่เพียงแต่ยอมรับความรับผิดชอบเท่านั้นแต่จะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความทะเยอทะยานและการเน้นในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย โดยทั่วไปเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ไม่ใช่ลักษณะของมนุษย์โดยสันดาน

5. ความสามารถที่จะใช้ความคิดจินตนาการ ความฉลาด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาขององค์กรมีอยู่ทั่วไปอย่างกว้างขวางในตัวมนุษย์

6. ภายใต้อาณัติของชีวิตแบบอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ความสามารถทางสติปัญญาของมนุษย์ โดยทั่วไปถูกนำมาใช้เพียงบางส่วนเท่านั้น

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด

ประเสริฐ เมฆมณี (2523 : 340) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด (Treatment of Offenders) หมายถึง การแก้ไขปรุงแต่งจิตใจ (Rehabilitation) ผู้กระทำผิด รวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้กระทำผิด ที่เสียไปให้คืนมา ตามหลักทฤษฎีการแก้ไข (The correction theory) คือ เน้นในเรื่องการบำบัดแก้ไข เป็นผลให้มีการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมและระบบ

เรือนจำ มีการแยกประเภทผู้กระทำความผิด โดยอาชญากรที่มีสันดานเป็นผู้ร้าย จะแยกคุมขังไว้ต่างหากจากผู้กระทำความผิดครั้งแรก ทั้งยังมีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด ในเรื่องของการแก้ไข ควบคุมไปกับการลงโทษ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดกลับตนเป็นคนดีต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพ

มีนักอาชญาวิทยาจำนวนมากไม่น้อย กล่าวว่า สาเหตุ ของการเกิดอาชญากรรม เกิดจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ คือเกิดจากสภาพการว่างงาน การไม่มีงานทำที่มั่นคง ทำให้ไม่มีรายได้ อันนำไปสู่การประกอบอาชญากรรม

2.6 ความรู้เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ

ในแผนการศึกษาของชาติ พ.ศ. 2520 กรมสามัญศึกษา (2520 : 10) ให้ความหมายของการฝึกงานอาชีพไว้ หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอน ที่มุ่งให้ผู้เรียน หรือผู้เข้ารับการฝึกมีประสบการณ์ความชำนาญและความรู้ในวิชาชีพ และสามารถนำเอาประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้ที่ได้รับ ไปประกอบอาชีพได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 1050) วิชาชีพหมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ วิชาช่างยนต์ เป็นต้น

พจนานุกรม (2544 : 1062) วิชาชีพหมายถึง วิชาที่เกี่ยวกับความรู้ในอาชีพ

ดังนั้น การฝึกวิชาชีพ จึงหมายถึง การให้ความรู้ด้านต่าง ๆ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติโดยเน้นการฝึกฝนให้มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้านและเสริมสร้างประสบการณ์อาชีพต่างๆ ที่สามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระได้โดยง่าย

2.7 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิดา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการ ระดับราชการ (ซี) ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร

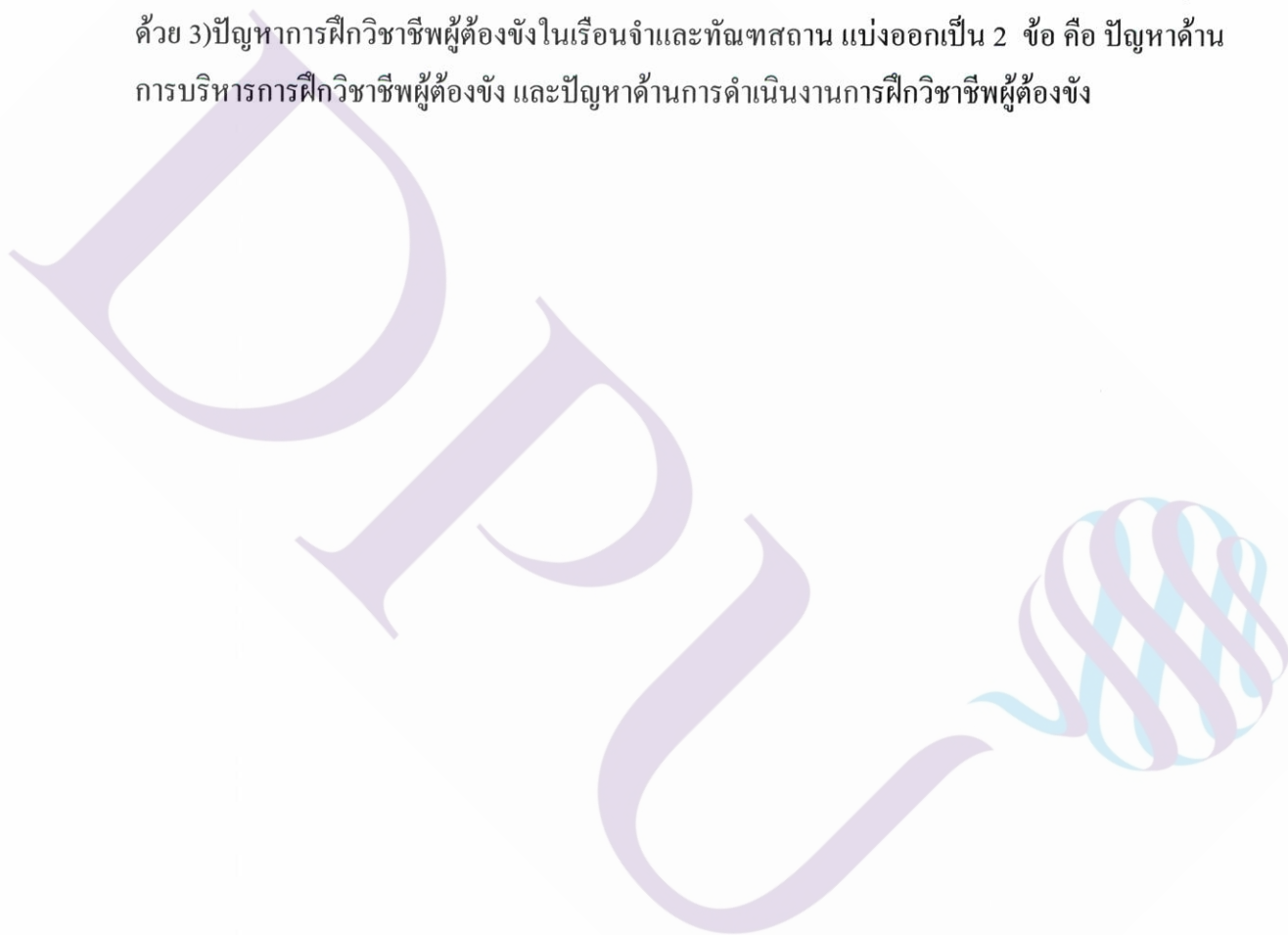
อัสรา กิจเกื้อกูล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาแบบแผน กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ข้าราชการแบบแผน กระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 53.80) ดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ 7 (ร้อยละ 89.66) และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วิภา ภูสุวรรณ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 11 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ดังนี้ 1)เงินเดือนและสวัสดิการ 2)นโยบายและการบริหาร 3)การควบคุมบังคับบัญชา 4)สภาพการทำงาน 5)ลักษณะการทำงาน 6) ความรับผิดชอบในงาน 7)การยอมรับนับถือ 8)ความมั่นคงในงาน 9)ความสำเร็จในหน้าที่การงาน 10)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นพรัตน์ กาญจรวินุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตราโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง และมีแรงจูงใจในระดับมาก ในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างข้าราชการกับเพื่อนร่วมงาน ผลการทดลอง สมมติฐานข้อมูลทั่วไปกับแรงจูงใจในการปฏิบัติ ได้แก่ เพศ สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน สำหรับ อายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ชันยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

พูนไท มีสัจย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพศึกษาเฉพาะกรณี เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีผลกับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 25-30 ปี ศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้น ยังไม่แต่งงาน มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ต้องคดีในความผิดต่อทรัพย์ มีอาชีพรับจ้าง รายได้ของครอบครัวไม่เกิน 10,000.- บาทต่อเดือน ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ วิชาชีพที่ต้องการที่สุด คือ ช่างเฟอร์นิเจอร์

ศุคนธ์ ศรีทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำ และทัณฑสถานพบว่า 1)ลักษณะทั่วไปของการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เป็นการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังได้เรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อมีวิชาชีพติดตัว นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นภายหลังการพ้นโทษ 2)รูปแบบการฝึกวิชาชีพในเรือนจำและทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสนใจ ใช้ระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่เกิน 30 ชั่วโมง รูปแบบการฝึกวิชาชีพประเภทใช้แรงงานผู้ต้องขัง เป็นการฝึกร่างกายให้แข็งแรง ฝึกจิตใจให้มีความอดทนอดกลั้น และถือเป็นการลงโทษควบคู่ไปด้วย 3)ปัญหาการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 2 ข้อ คือ ปัญหาด้านการบริหารการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง และปัญหาด้านการดำเนินงานการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง



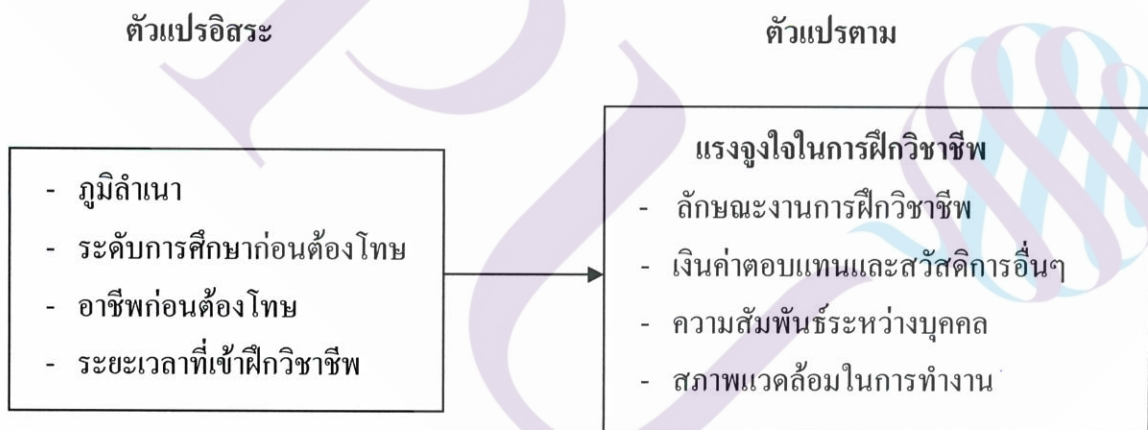
บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจ” ในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี เป็น การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้วิธีการศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Study) เป็นการศึกษาค้นคว้า รวบรวมจาก หนังสือวารสาร บทความ คู่มือ งานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งจะมี คำถามเปิดและคำถามปิด ที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาเป็นผู้กรอกข้อมูลด้วยตัวเอง แล้ว รวบรวมข้อมูลเพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

3.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 3.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการฝึก วิชาชีพ โดยได้กำหนดตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพใน เรือนจำพิเศษมีนบุรี เช่น ภูมิลำเนา ระดับการศึกษาสูงสุดก่อนต้องโทษ อาชีพเดิมก่อนต้องโทษ และระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรม ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการฝึก

วิชาชีพของผู้ต้องขัง ซึ่งมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงานของผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี

3.2 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือผู้ต้องขังชายที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,102 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพทั้งหมด (210 คน) จากจำนวน 11 หน่วยงาน ซึ่งแยกเป็นดังนี้

1. โรงงานฝึกวิชาชีพช่างไม้เฟอร์นิเจอร์ มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 195 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน
2. โรงงานช่างเชื่อมโลหะ มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 235 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน
3. โรงงานสายไฟ มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 274 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน
4. โรงงานเครื่องกีฬา มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 272 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน
5. โรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 158 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 16 คน
6. โรงงานทำสายรถยนต์ มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 241 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน
7. โรงงานกรีดยาง มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 270 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 คน
8. หน่วยงานสุทกรรมและโภชนาการ มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 85 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน
9. หน่วยงานการศึกษาและคอมพิวเตอร์ มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 64 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คน
10. หน่วยงานเกษตรพอเพียง มีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 94 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน
11. หน่วยงานพับถุงกระดาษมีผู้ต้องขังทั้งสิ้น 214 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ต้องขัง อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา อาชีพก่อนต้องโทษ และระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ โดยแบ่งระดับความเห็นเป็น 3 ระดับ สูง ปานกลาง ต่ำ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะที่เป็นความต้องการของผู้ต้องขังต่อการฝึกวิชาชีพซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด

3.4 การกำหนดคะแนนและเกณฑ์ในการแปรผลของระดับแรงจูงใจจากแบบสอบถาม

ต่ำ = 1

ปานกลาง = 2

สูง = 3

$$\begin{aligned}\text{การกำหนดอันตรรกาคำนวณ} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนอันตรรกาคำนวณ} \\ &= 3 - 1 / 3 \\ &= 0.66\end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.66 มีระดับแรงจูงใจ ต่ำ

1.67 - 2.33 มีระดับแรงจูงใจ ปานกลาง

2.34 - 3.00 มีระดับแรงจูงใจ สูง

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลทางวิชาการและการใช้แบบสอบถาม โดยการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวผู้ศึกษาโดยตรง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS For Windows Version 11.5

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าความแปรปรวน โดยวิธี ANOVA

บทที่ 4

ผลการศึกษา/ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 210 คน ครั้งนี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรด้านภูมิฐานะเดิม, ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ, อาชีพก่อนต้องโทษ และระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ ใช้ค่าสถิติในการพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนตัวแปรด้านอายุ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านภูมิฐานะเดิม

ภูมิฐานะเดิม	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	14	6.7
ภาคกลาง	159	75.7
ภาคตะวันออก	8	3.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	18	8.6
ภาคใต้	11	5.2
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าภูมิฐานะเดิมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่อยู่ภาคกลาง จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 รองลงมาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ภาคเหนือ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ภาคใต้ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และภาคตะวันออก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านระดับการศึกษาก่อน
ต้องโทษ

ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับการศึกษา	8	3.8
ประถมศึกษา	61	29.0
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า	69	32.9
มัธยมศึกษาตอนปลาย	51	24.3
ปริญญาตรี	19	9.0
สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.0
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาก่อนต้องโทษของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาประถมศึกษา จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ไม่ได้รับการศึกษา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านอาชีพก่อนตั้งโทษ

อาชีพก่อนตั้งโทษ	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้าง	134	63.8
รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4	1.9
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	54	25.7
เกษตรกร	8	3.8
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	10	4.8
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าอาชีพก่อนตั้งโทษของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ไม่ได้ประกอบอาชีพ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 เกษตรกร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 และรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ

ระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	37	17.6
1 – 3 ปี	112	53.3
3 – 5 ปี	40	19.0
5 ปี ขึ้นไป	21	10.0
รวม	210	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ ระหว่าง 1 – 3 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรด้านอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N=210	\bar{X}	S.D.	Min	Max
อายุ	210	30.50	7.78	18	57

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าอายุของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 30.50 ปี และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 7.78 ปี มีอายุเฉลี่ยสูงสุด 57 ปี และมีอายุต่ำสุด 18 ปี

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

การศึกษาส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดในการ ศึกษาแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำนวน 4 ด้าน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน)

ปัจจัยจูงใจในการฝึก วิชาชีพผู้ต้องขัง	ระดับแรงจูงใจ (ร้อยละ)			\bar{X}	S.D.	ระดับของ แรงจูงใจ
	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ			
ด้านลักษณะงานฝึก วิชาชีพ (ความก้าว หน้าและความเสี่ยง ของงาน)	199 (19)	640 (61)	211 (20)	1.99	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำ พิเศษมีนบุรี จำแนกตามลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน) มีระดับ แรงจูงใจ ปานกลาง ร้อยละ 61 รองลงมา มีระดับแรงจูงใจ ต่ำ ร้อยละ 20 และมีระดับแรงจูงใจ สูง ร้อยละ 19 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.99$, S.D. = 0.60 ซึ่งมีแรงจูงใจในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรีจำแนกตามด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ

ปัจจัยแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	ระดับแรงงใจ (ร้อยละ)			\bar{X}	S.D.	ระดับของแรงงใจ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ	180 (17.14)	532 (50.67)	338 (32.19)	1.85	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ มีระดับแรงงใจ ปานกลาง ร้อยละ 50.67 รองลงมา มีระดับแรงงใจ ต่ำ ร้อยละ 32.19 และมีระดับแรงงใจ สูง ร้อยละ 17.14 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.85$, S.D. = 0.68 ซึ่งมีแรงงใจในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ)

ปัจจัยงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	ระดับแรงงใจ (ร้อยละ)			\bar{X}	S.D.	ระดับของแรงงใจ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ)	211 (20.10)	634 (60.38)	205 (19.52)	2.00	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) มีระดับแรงงใจ ปานกลางร้อยละ 60.38 รองลงมา มีระดับแรงงใจ สูง ร้อยละ 20.10 และมีระดับแรงงใจ ต่ำ ร้อยละ 19.52 ตามลำดับโดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.62 ซึ่งมีแรงงใจในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับแรงงใจในการฝึก
วิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยงใจในการ ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	ระดับแรงงใจ (ร้อยละ)			\bar{X}	S.D.	ระดับของ แรงงใจ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	239 (22.76)	554 (52.76)	257 (24.48)	1.98	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าระดับแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำ
พิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงงใจ ปานกลาง ร้อยละ
52.76 รองลงมา มีระดับแรงงใจ ต่ำ ร้อยละ 24.48 และมีระดับแรงงใจ สูง ร้อยละ 22.76
ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.98$, S.D. = 0.68 ซึ่งมีแรงงใจในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี โดยภาพรวมแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และความเสี่ยงของงาน) ด้านเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อน ผู้ต้องขัง ในโรงงานฝึกวิชาชีพ) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	ระดับแรงงูใจ (ร้อยละ)			\bar{X}	S.D.	ระดับของแรงงูใจ
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ			
ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน)	199 (19)	640 (61)	211 (20)	1.99	0.60	ปานกลาง
ด้านเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ	180 (17.14)	532 (50.67)	338 (32.19)	1.85	0.68	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อนผู้ต้องขัง ในโรงงานฝึกวิชาชีพ)	211 (20.10)	634 (60.38)	205 (19.52)	2.00	0.62	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	239 (22.76)	554 (52.76)	257 (24.48)	1.98	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า แรงงูใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตาม

1. ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและความเสี่ยงของงาน) มีระดับแรงงูใจปานกลาง ร้อยละ 61 รองลงมามีระดับแรงงูใจต่ำ ร้อยละ 20 และมีระดับแรงงูใจสูง ร้อยละ 19 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.99, S.D. = 0.60$ ซึ่งมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง
2. ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ มีระดับแรงงูใจปานกลาง ร้อยละ 50.67 รองลงมามีระดับแรงงูใจต่ำ ร้อยละ 32.19 และมีระดับแรงงูใจสูง ร้อยละ 17.14 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.85, S.D. = 0.68$ ซึ่งมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) มีระดับแรงงใจปานกลาง ร้อยละ 60.38 รองลงมามีระดับแรงงใจสูง ร้อยละ 20.10 และมีระดับแรงงใจต่ำ ร้อยละ 19.52 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.00$, S.D. = 0.62 ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับแรงงใจปานกลาง ร้อยละ 52.76 รองลงมามีระดับแรงงใจต่ำ ร้อยละ 24.48 และมีระดับแรงงใจสูง ร้อยละ 22.76 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 1.98$, S.D. = 0.68 ซึ่งมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง



4.3 การเปรียบเทียบแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

ตารางที่ 4.11 แสดงผลแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านภูมิ ลำนาคเดิม

แรงงใจ	ภูมิ ลำนาคเดิม	\bar{X}	S.D	F	Sig	ผลการทดสอบ
1. ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ	1. ภาคเหนือ	2.00	0.48	1.63	0.16	ไม่แตกต่าง
	2. ภาคกลาง	1.97	0.42			
	3. ภาคตะวันออก	1.85	0.44			
	4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2.04	0.32			
	5. ภาคใต้	2.27	0.53			
รวมค่าเฉลี่ย		1.99	0.42			
2. ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	1. ภาคเหนือ	1.78	0.46	1.03	0.39	ไม่แตกต่าง
	2. ภาคกลาง	1.83	0.46			
	3. ภาคตะวันออก	1.77	0.43			
	4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1.95	0.60			
	5. ภาคใต้	2.09	0.74			
รวมค่าเฉลี่ย		1.85	0.49			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1. ภาคเหนือ	2.07	0.33	0.63	0.64	ไม่แตกต่าง
	2. ภาคกลาง	1.99	0.43			
	3. ภาคตะวันออก	2.02	0.46			
	4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	1.94	0.49			
	5. ภาคใต้	2.18	0.57			
รวมค่าเฉลี่ย		2.00	0.44			
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน	1. ภาคเหนือ	2.14	0.62	1.00	0.41	ไม่แตกต่าง
	2. ภาคกลาง	1.94	0.55			
	3. ภาคตะวันออก	1.95	0.54			
	4. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2.13	0.46			
	5. ภาคใต้	2.13	0.65			
รวมค่าเฉลี่ย		1.98	0.56			

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจ ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี พบว่า ภูมิฐานะเดิมที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน) ด้านเงินค่าตอบแทน และ สวัสดิการอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.12 แสดงผลแรงงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ

แรงงใจ	ระดับการศึกษาก่อน ต้องโทษ	\bar{X}	S.D	F	Sig	ผลการ ทดสอบ
1. ด้านลักษณะงาน ฝึกวิชาชีพ	1. ไม่ได้รับการศึกษา	1.82	0.55	2.89	0.01	แตกต่าง
	2. ประถมศึกษา	2.07	0.42			
	3. มัธยมศึกษาตอนต้น	1.97	0.37			
	4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1.94	0.38			
	5. ปริญญาตรี	1.85	0.54			
	6. สูงกว่าปริญญาตรี	2.80	0.28			
	รวมค่าเฉลี่ย		1.99			
2. ด้านเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ	1. ไม่ได้รับการศึกษา	1.80	0.54	2.11	0.07	ไม่แตกต่าง
	2. ประถมศึกษา	1.87	0.47			
	3. มัธยมศึกษาตอนต้น	1.89	0.47			
	4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1.80	0.53			
	5. ปริญญาตรี	1.70	0.46			
	6. สูงกว่าปริญญาตรี	2.80	0.28			
	รวมค่าเฉลี่ย		1.85			
3. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	1. ไม่ได้รับการศึกษา	1.87	0.45	2.53	0.03	แตกต่าง
	2. ประถมศึกษา	2.13	0.45			
	3. มัธยมศึกษาตอนต้น	1.98	0.43			
	4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1.94	0.38			
	5. ปริญญาตรี	1.88	0.48			
	6. สูงกว่าปริญญาตรี	2.60	0.56			
	รวมค่าเฉลี่ย		2.00			
4. สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	1. ไม่ได้รับการศึกษา	1.95	0.61	1.50	0.19	ไม่แตกต่าง
	2. ประถมศึกษา	2.11	0.59			
	3. มัธยมศึกษาตอนต้น	1.90	0.54			
	4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	1.92	0.50			
	5. ปริญญาตรี	1.97	0.59			
	6. สูงกว่าปริญญาตรี	2.50	0.71			
	รวมค่าเฉลี่ย		1.98			

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี พบว่า ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านเงินค่าตอบแทน และ สวัสดิการอื่น ๆ และ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่มีความแตกต่างกัน ระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อนผู้ต้องขัง ในโรงงานฝึกวิชาชีพ) ที่นัยสำคัญทางสถิติ ระดับที่ 0.05



ตารางที่ 4.13 แสดงผลแรงงใจ ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านอาชีพก่อนต้องโทษ

แรงงใจ	อาชีพก่อนต้องโทษ	\bar{X}	S.D	F	Sig	ผลการทดสอบ
1. ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ	1. รับจ้าง	1.98	0.39	2.58	0.03	แตกต่าง
	2. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	2.40	0.49			
	3. ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	1.96	0.46			
	4. เกษตรกร	2.32	0.43			
	5. ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1.86	0.51			
รวมค่าเฉลี่ย		1.99	0.42			
2. ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	1. รับจ้าง	1.86	0.47	3.75	.006	แตกต่าง
	2. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	2.20	0.67			
	3. ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	1.75	0.49			
	4. เกษตรกร	2.37	0.39			
	5. ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1.68	0.53			
รวมค่าเฉลี่ย		1.85	0.49			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1. รับจ้าง	1.98	0.41	5.10	.001	แตกต่าง
	2. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	2.65	0.57			
	3. ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	1.97	0.44			
	4. เกษตรกร	2.47	0.35			
	5. ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1.90	0.46			
รวมค่าเฉลี่ย		2.00	0.44			
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. รับจ้าง	1.96	0.54	2.76	0.03	แตกต่าง
	2. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	2.40	0.71			
	3. ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	1.95	0.57			
	4. เกษตรกร	2.50	0.41			
	5. ไม่ได้ประกอบอาชีพ	1.78	0.54			
รวมค่าเฉลี่ย		1.98	0.56			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี พบว่า อาชีพก่อนต้องโทษที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน) ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อนผู้ต้องขัง ในโรงงานฝึกวิชาชีพ) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.14 แสดงผลแรงงใจ ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ

แรงงใจ	ระยะเวลาที่เข้ารับการฝึก	\bar{X}	S.D	F	Sig	ผลการทดสอบ
1. ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ	1. ต่ำกว่า 1 ปี	1.99	0.43	1.76	0.15	ไม่แตกต่าง
	2. 1 – 3 ปี	1.94	0.39			
	3. 3 – 5 ปี	2.05	0.39			
	4. 5 ปี ขึ้นไป	2.14	0.58			
	รวมค่าเฉลี่ย	1.99	0.42			
2. ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ	1. ต่ำกว่า 1 ปี	1.90	0.42	1.55	0.20	ไม่แตกต่าง
	2. 1 – 3 ปี	1.78	0.51			
	3. 3 – 5 ปี	1.94	0.49			
	4. 5 ปี ขึ้นไป	1.94	0.53			
	รวมค่าเฉลี่ย	1.85	0.49			
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	1. ต่ำกว่า 1 ปี	2.06	0.38	2.33	0.07	ไม่แตกต่าง
	2. 1 – 3 ปี	1.94	0.41			
	3. 3 – 5 ปี	2.04	0.50			
	4. 5 ปี ขึ้นไป	2.19	0.54			
	รวมค่าเฉลี่ย	2.00	0.44			
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	1. ต่ำกว่า 1 ปี	2.07	0.49	1.95	0.12	ไม่แตกต่าง
	2. 1 – 3 ปี	1.90	0.54			
	3. 3 – 5 ปี	2.06	0.57			
	4. 5 ปี ขึ้นไป	2.13	0.67			
	รวมค่าเฉลี่ย	1.98	0.56			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี พบว่า ระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจ ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และ ความเสี่ยงของงาน) ด้านเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่นัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ 0.05



บทที่ 5

อภิปรายผล สรุปผล และข้อเสนอแนะ

5.1 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด และความรู้เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 210 คน พบว่าส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 30.50 ปี มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง ร้อยละ 75.7 ซึ่งมีการศึกษาก่อนต้องโทษอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า ร้อยละ 32.9 แต่มีอาชีพก่อนต้องโทษเป็นอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 63.8 มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกวิชาชีพ ระหว่าง 1 – 3 ปี ร้อยละ 53.3

5.1.2 แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเสี่ยงของงาน) ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันแรก คือ มีความมุ่งหวังที่จะนำความรู้ ทักษะการฝึกวิชาชีพ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ภายหลังพ้นโทษ และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนิตา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกูล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยของ วิชา ภูสุวรรณ (2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ:กรณีศึกษาสำนักงาน เร่งรัดพัฒนาชนบท พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของ ข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 11 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ ความสนใจดังนี้ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) นโยบายและการบริหาร 3) การควบคุมบังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) ลักษณะงาน 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) การยอมรับนับถือ 8) ความมั่นคง ในงาน 9) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11) ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ อยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับ ปานกลาง เป็นอันแรก คือ ได้รับเงินรางวัลปันผลจากการฝึกวิชาชีพอย่างเพียงพอ ภายใต้กฎระเบียบ และวิธีปฏิบัติของทางราชการ และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับ สุดท้าย คือ ได้รับสวัสดิการอื่นใด เช่น การอำนวยความสะดวกในการดูแลรักษาพยาบาล, น้ำดื่ม และอาหาร, สถานที่พักผ่อนหลับนอน และสถานที่พักผ่อนในวันหยุด และหลังเลิกงานที่มากกว่า ผู้ต้องขังอื่นภายในเรือนจำ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติของข้าราชการกรมเสมียนตราโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสัมพันธ์ภาพระหว่าง ข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยของ สุคนธ์ ศรีทอง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า 1) ลักษณะทั่วไปของการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นการจัดกิจกรรมการฝึก วิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังได้เรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อมีวิชาชีพติดตัว นำไปใช้ ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นภายหลังการพ้นโทษ 2) รูปแบบการฝึกวิชาชีพในเรือนจำ และทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสนใจ ใช้ระยะเวลาในการ ฝึกอบรมไม่เกิน 30 ชั่วโมง และรูปแบบการฝึกวิชาชีพประเภทของการฝึกร่างกายให้แข็งแรง ฝึก จิตใจให้มีความอดทนอดกลั้น และถือเป็นการลงโทษควบคู่ไปด้วย 3) ปัญหาการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 2 ข้อ คือ ปัญหาด้านการบริหารฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง และปัญหาด้านการดำเนินงานการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ พูน ไท มีสัตย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษา

เฉพาะกรณี เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการฝึกวิชาชีพ วิชาชีพที่
ต้องการมากที่สุด คือ ช่างเฟอร์นิเจอร์

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่, เพื่อนๆ ผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ)
ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง และเมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก คือ ได้รับความร่วมมือจาก
เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ
ได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอบถาม ทักซุ จากเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานฝึกวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ
การศึกษาวิจัยของ ชนิตา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร
ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกูล (2542 :
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน กระทรวง
สาธารณสุข พบว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงานที่
ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับ
ปานกลาง การศึกษาวิจัยของ นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการกรม
เสมียนตราโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชา
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบต่อ
การปฏิบัติหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่
ในระดับแรงจูงใจปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปาน
กลาง เป็นอันดับแรก คือ ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพมีแสงสว่างที่พอเพียง และภายในโรงงานฝึกวิชาชีพ
มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ
ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพสะอาดสะอ้านเอื้อต่อการฝึกวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ
ชนิตา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑ
สถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ
ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่
ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกูล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน กระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยของ วิภา ภูสุวรรณ (2542 : ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสำนักงานเร่งรัดพัฒนาชนบท พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 11 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญ ที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ ดังนี้ 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) นโยบายและการบริหาร 3) การควบคุมบังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) ลักษณะงาน 6) ความรับผิดชอบในงาน 7) การยอมรับนับถือ 8) ความมั่นคงในงาน 9) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน 10) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.1.3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

ระดับการศึกษาเบื้องต้น โทษ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภูมิถำเนาเดิมไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านลักษณะงาน การฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่, เพื่อนๆ ผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า เพศ สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ วุฒิการศึกษา ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ชัยยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ ชนิดา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัศนสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัศนสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการ ระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัศนสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษมีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเสี่ยงของงาน) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่, เพื่อนๆ ผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนิตา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการ ระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร แต่ขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า เพศ สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ วุฒิการศึกษา ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ชัยยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อาชีพก่อนต้องโทษ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาชีพก่อนต้องโทษมีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่, เพื่อนๆ ผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ชนิตา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการ ระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร แต่ขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า เพศ สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ วุฒิการศึกษา ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ชัยยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ระยะเวลาที่เข้ารับการศึกษา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาที่เข้ารับการศึกษาวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำแนกตามด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่, เพื่อนๆ ผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ อัสรา กิจเกื้อกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาแบบแผนกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาของ นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา พบว่า เพศ สถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สำหรับอายุ วุฒิการศึกษา ระดับขั้นเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ชัยยศ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ ชนิตา ใจโปร่ง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการ ระดับข้าราชการ (ซี) ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง กรุงเทพมหานคร

5.2 สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือผู้ต้องขังชายที่เข้ารับการศึกษาฝึกวิชาชีพในเรือนจำพิเศษมีนบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,102 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ของจำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการศึกษาฝึกวิชาชีพทั้งหมด 210 คน เครื่องมือที่ใช้ใน

การรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยจะทำการแจกแบบสอบถามด้วยตัวผู้ศึกษาโดยตรง และจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจะประมวลด้วยโปรแกรม SPSS For Windows ปรากฏผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.3. สรุปผลการศึกษา

5.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 30.50 ปี มีภูมิลำเนาเดิม อยู่ภาคกลาง ซึ่งมีการศึกษาก่อนต้องโทษอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า แต่มีอาชีพ ก่อนต้องโทษเป็นอาชีพรับจ้าง มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกวิชาชีพ ระหว่าง 1 – 3 ปี

5.3.2 ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเสี่ยงของงาน) ในภาพรวม ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ($\bar{X}=1.98$, S.D.=0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันแรก คือ มีความมุ่งหวังที่จะนำความรู้ ทักษะการฝึกวิชาชีพ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ภายหลังพ้นโทษ ($\bar{X}=2.20$) และพบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X}=1.77$)

5.3.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ($\bar{X}=1.84$, S.D.=0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันแรก คือ ได้รับเงินรางวัลปันผลจากการฝึกวิชาชีพอย่างเพียงพอ ภายใต้กฎระเบียบและวิธีปฏิบัติของทางราชการ ($\bar{X}=1.90$) และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ ได้รับสวัสดิการอื่นใด เช่น การอำนวยความสะดวกในการดูแลรักษาพยาบาล, น้ำดื่มและอาหาร, สถานที่พักผ่อนหลับนอน และสถานที่พักผ่อนในวันหยุด และหลังเลิกงานที่มากกว่าผู้ต้องขังอื่น ($\bar{X}=1.74$)

5.3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่, เพื่อนๆ ผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ($\bar{X}=2.00$, S.D.=0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันแรก คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=2.12$) และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ ได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอบถามทุกข์ สุข จากเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานฝึกวิชาชีพ ($\bar{X}=1.89$)

5.3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง ($\bar{X}=1.98$, S.D.=0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันแรก คือ ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพมีแสงสว่างที่พอเพียง และ

ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ($\bar{X}=2.07$) และพบว่าผู้ต้องขังมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้าย คือ ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพสะอาดสะอาดอันเอื้อต่อการฝึกวิชาชีพ ($\bar{X}=1.89$)

5.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 พบว่า ภูมิลำเนาเดิมที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ทั้งด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและ ความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 2 พบว่า ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษที่แตกต่างกันมีความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและ ความเสี่ยงของงาน) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อน ผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) ส่วน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

5.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 3 พบว่า อาชีพก่อนต้องโทษที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและ ความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และ เพื่อน ผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อ 4 พบว่า ระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพที่แตกต่างกันไม่มีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและความเสี่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อน ผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 5.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เสนอแนะให้มีการปรับปรุง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชาย เรือนจำพิเศษมีนบุรี ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและความเสี่ยงของงาน) ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเพื่อสร้างแรงจูงใจ	จำนวน (คน)
1	ด้านเงินค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่น ๆ	172
2	ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและความเสี่ยงของงาน)	102
3	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	82
4	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ)	43

จากตารางที่ 5.1 แสดงให้เห็นว่าข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ จำนวน 172 คน ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและความเสี่ยงของงาน) จำนวน 102 คน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 82 คน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) จำนวน 43 คน

5.5 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

5.5.1 ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ควรมีการปรับปรุงให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ ทั้ง เงินค่าจ้างแรงงาน เงินปันผล น้ำดื่มที่เย็นและสะอาด ตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น สบู่ ยาสีฟัน ผงซักฟอก ยาสระผม เป็นต้น

5.5.2 ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้าและความปลอดภัยในการทำงาน) ควรมีการปรับปรุงให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันตัวครบทุกคน และมีการตรวจสภาพความพร้อมเป็นระยะ โดยเฉพาะก่อนใช้งานทุกครั้ง เพื่อความปลอดภัยของผู้เข้ารับการศึกษาฝึกวิชาชีพ

5.5.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการปรับปรุงเรื่องแสงสว่าง ความสะอาด การถ่ายเทของอากาศ ภายในโรงงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ ตลอดจนจัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการฝึกวิชาชีพ

5.5.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขัง ควรมีความเป็นกันเอง เอาใจใส่ในการดูแลให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และควรมีการอบรมพบปะพูดคุยกันสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง สำหรับในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ต้องขังกับผู้ต้องขัง ควรมีการอบรมให้รู้จักกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน ให้อภัยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ชนิดา ใจโปร่ง. (2545). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง.**

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.

นพรัตน์ กาญจนวิสุทธิเดช. (2544). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเสมียนตรา.**

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประเสริฐ เมฆมณี. (2523). **หลักทัณฑวิทยา.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

พูนไท มีสัตย์. (2542). **ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณี**

เรือนจำพิเศษ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ราชบัณฑิตยบัณฑิต. (2546). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

วิภา ภูสุวรรณ. (2542). **แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานเร่งรัดพัฒนา**

ชนบท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิสัย พฤกษ์วัน. (2541). **พระราชบัญญัติราชทัณฑ์.** กรุงเทพฯ: ทิพอักษร.

สมบูรณ์ ประสพเนตร. (2540). **การบริหารราชทัณฑ์.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อัสรา กิจเกื้อกุล. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษากองแบบแผน**

กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บทความ

กรมราชทัณฑ์. (2545). “ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง.” **วารสารราชทัณฑ์, 48, (2).** หน้า 36.

ไพรัตน์ ขมินทกุล. (2542). “พฤติกรรมเหน้อยหน้าของข้าราชการราชทัณฑ์.” **วารสารราชทัณฑ์, 47, (1).** หน้า 38.

อายุตย์ สินธพันธ์. (2545). “ตัวแบบเรือนจำที่เหมาะสมในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศไทย.”

วารสารราชทัณฑ์, 50, (2). หน้า 59.

ภาษาต่างประเทศ**BOOKS**

- Alderfer, Clayton P. (1972). **Existence, Relatedness and Growth**. New York: Free Press.
- Herzberg, F. Mausner, B. and Synderman, G.E. (1959). **The Motivation to Work** (2 nd ed.).
New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, Abraham H. (1970). **Motivaton and Personnelity** (2 nd ed.). New York: Harper and
Row Publishers.
- Mc Clelland, David C. (1951). **Personality**. New York: Holt Rhinchart and Winston.
- Mc Cregor , D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: Mc Graw-Hill Book.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การศึกษาวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำพิเศษมีนบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา “ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์” ผู้ศึกษาวิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้กรอก ในการให้ข้อมูลที่เป็นจริงที่สุด ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนา การฝึกวิชาชีพของเรือนจำพิเศษมีนบุรีต่อไป และขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพ
3. ส่วนที่ 3 ข้อมูลที่เป็นข้อเสนอแนะเพื่อสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาเติมคำลงในช่องว่างและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ เป็นความจริงของท่าน

1. อายุ.....ปี
2. ภูมิลำเนาเดิม
 - ภาคเหนือ
 - ภาคกลาง
 - ภาคตะวันออก
 - ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - ภาคใต้
3. ระดับการศึกษาก่อนต้องโทษ
 - ไม่ได้รับการศึกษา
 - ประถมศึกษา
 - มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า
 - มัธยมศึกษาตอนปลาย
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
4. อาชีพก่อนต้องโทษ
 - รับจ้าง
 - รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย
 - เกษตรกร
 - ไม่ได้ประกอบอาชีพ
5. ระยะเวลาที่ท่านเข้ารับการฝึกวิชาชีพ
 - ต่ำกว่า 1 ปี
 - 1 - 3 ปี
 - 3 - 5 ปี
 - 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำ พิเศษมินบุรี

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องของระดับแรงจูงใจของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
<u>ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า และความเสี่ยงของงาน)</u>			
1. ท่านได้รับความรู้ ทักษะ และความชำนาญจากการฝึกวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม			
2. ท่านมีความมุ่งหวังที่จะนำความรู้ ทักษะจากการฝึกวิชาชีพ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ภายหลังพ้นโทษ			
3. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยขณะฝึกวิชาชีพภายในหน่วยงาน/โรงงานอยู่เสมอ			
4. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพอยู่เสมอ			
5. ภายในหน่วยงาน/โรงงานมีการตรวจสอบสภาพเพื่อป้องกันอันตรายอันอาจเกิดขึ้นเสมอ			
<u>ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ</u>			
6. ท่านได้รับเงินรางวัลปันผลจากการฝึกวิชาชีพเพียงพอ ภายใต้อัตราระเบียบและวิธีปฏิบัติของทางราชการ			
7. ท่านได้รับการจัดสรรเงินรางวัลปันผลอย่างยุติธรรมและเสมอภาคกัน			
8. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นที่เป็นสิ่งของเครื่องใช้ ที่เป็นผลจากการเข้ารับการฝึกวิชาชีพเสมอและเพียงพอ			
9. ท่านได้รับสวัสดิการอื่นใด เช่น การอำนวยความสะดวกในการดูแลรักษาพยาบาล , น้ำดื่มและอาหาร , สถานที่พักผ่อนหลับนอน และสถานที่พักผ่อนในวันหยุด และหลังเลิกงานที่มากกว่าผู้ต้องขังอื่นภายในทัณฑสถาน			
10. ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพของท่านเปิดโอกาสให้ดูทีวี ฟังเพลง และมีกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เสมอ			

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ		
	สูง	ปานกลาง	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่ และ เพื่อน ๆ ผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ)			
11. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอบถาม ทักขู่ สุข จากเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานฝึกวิชาชีพ			
12. ท่านได้รับการอบรมและให้คำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ประจำโรงงานฝึกวิชาชีพเสมอ และทำเทียบกับเพื่อนโรงงานฝึกวิชาชีพ			
13. ท่านได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานที่มีความสำคัญและต้องใช้ฝีมือเสมอ			
14. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ			
15. ท่านได้รับความช่วยเหลือและมีความสุขกับการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเสมอ			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
16. ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพของท่านมีแสงสว่างที่พอเพียง			
17. ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพของท่านสะอาดสะอ้านเอื้อต่อการฝึกวิชาชีพ			
18. ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพของท่านมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก			
19. ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพของท่านมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการฝึกวิชาชีพ			
20. ภายในโรงงานฝึกวิชาชีพของท่านมีวัสดุ - อุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพอย่างเพียงพอ			

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพของท่าน

1. ด้านลักษณะงานฝึกวิชาชีพ

ความก้าวหน้า 1. _____

2. _____

ความปลอดภัย 1. _____

2. _____

2. ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ

เงินรางวัลปีนผล 1. _____

2. _____

สวัสดิการที่เป็นสิ่งของ 1. _____

2. _____

สวัสดิการที่ไม่เป็นสิ่งของ

เช่น น้ำดื่ม , สถานที่พักผ่อน เป็นต้น 1. _____

2. _____

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เจ้าหน้าที่ 1. _____

2. _____

เพื่อนผู้ต้องขังใน โรงงานฝึกวิชาชีพ 1. _____

2. _____

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความสะอาด 1. _____

2. _____

แสงสว่าง 1. _____

2. _____

อากาศถ่ายเท 1. _____

2. _____

วัสดุ-อุปกรณ์ และเครื่องมือในการฝึกวิชาชีพ 1. _____

2. _____

ข้อมูลของท่านถือ เป็นความลับ และขอขอบคุณ ที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาตอบ
แบบสอบถามนี้ทุกข้อ

(นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวอโณทัย กิ่งศักดิ์

ประวัติการศึกษา

- 2528 เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 2550 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประวัติการทำงาน

2530 – ปัจจุบัน สถานีโทรทัศน์สีกองทัพบกช่อง 7

ประวัติการอบรม

- 2540 หลักสูตร การบริหารการจัดซื้อ
 2550 หลักสูตร การบริหารการคลังพัสดุ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายบุญสืบ กิจสนิท

ประวัติการศึกษา

2529	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2550	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ประวัติการทำงาน

2529-2539	ทัศนสถานวัยหนุ่มมีนบุรี
2540	เรือนจำพิเศษมีนบุรี
2541-2545	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
2545-2547	เรือนจำจังหวัดยโสธร
2547-2548	เรือนจำกลางบางขวาง
2548-2550	เรือนจำพิเศษมีนบุรี

ประวัติการอบรม

2540	หลักสูตร นักทัณฑวิทยา รุ่นที่ 2
2541	หลักสูตร เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับผู้บังคับบัญชา รุ่นที่ 26
2550	หลักสูตร นักศึกษابัญชาการเรือนจำ รุ่นที่ 26