



แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง
Motivational Factors for Correctional Officers Working
in a Central Institution for Young Offenders

ภมรเทพ อินต๊ะวิชัย
พงษ์ศักดิ์ เพชรสถิตย์
อนันต์ ธรรมชาลัย
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
Pamornthep Intawichai
Pongsak Phetsatit
Anan Thamchalai
North Bangkok University
Email: pamornthep.inta@northbkk.ac.th

รับบทความ: 22 กันยายน 2568; แก้ไขบทความ 21 ตุลาคม 2568; ตอรับบทความ: 29 ตุลาคม 2568
Received: September 22, 2025; Revised: October 21, 2025; Accepted: October 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง แล้วนำมากำหนดสัดส่วนเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.953) และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่; ปัจจัยส่วนบุคคล; เจ้าพนักงานเรือนจำ; ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of motivation in job performance among correctional officers at the Central Correctional Institution for Young Offenders, and 2) compare the motivation levels in job performance among these officers based on their personal factors. The sample consisted of 107 correctional officers working at the Central Correctional Institution for Young Offenders, located in Khlong Hok Subdistrict, Khlong Luang

District, Pathum Thani Province, in the year 2025. Krejcie and Morgan's table was used to calculate the sample size. Multi-stage sampling was conducted among correctional officers at the Central Youth Correctional Institution, and the data were used to determine the sampling proportions. The research instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics employed in the analysis included percentage, mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The results of research were as follows: 1) The overall level of motivation in job performance among correctional officers was high in general and in all specific aspects, except for the aspect of policy and administration, which was at a moderate level ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.953) and 2) The comparison of motivation levels in job performance based on personal factors showed there were differences, but they were not statistically significant.

Keywords: Work Motivation; Demographic Factors; Correctional officers; Central Youth Correctional Institution

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหลักในการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขัง พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมในฐานะพลเมืองที่ดี มีสุขภาพกายใจสมบูรณ์ และมีอาชีพสุจริต โดยมีเป้าหมายลดการกระทำผิดซ้ำ ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีการปรับปรุงกฎหมายหลายฉบับ นอกจากนี้ ยังต้องปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับกฎหมายและสถานการณ์ แม้จะมีการพัฒนาในหลายด้าน แต่กรมราชทัณฑ์ยังเผชิญปัญหา เช่น ขาดระบบติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน ระบบสารสนเทศยังไม่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลมีอยู่แต่ขาดการวิเคราะห์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหาร นอกจากนี้ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงาน ทำให้ไม่สามารถส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมอบรมได้อย่างทั่วถึง ก่อปรกับภาวะโรคระบาดก็ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องรับภาระหนักมากขึ้น ส่งผลต่อสภาพจิตใจและความเหนื่อยล้า รวมถึงโครงสร้างการทำงานที่เน้นอำนาจหน้าที่มากกว่าการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน (กรมราชทัณฑ์, 2566: 19-20) งานราชทัณฑ์นั้นถือว่ามีความพิเศษและซับซ้อนกว่างานราชการอื่น ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อสับเปลี่ยนเวรยามอย่างต่อเนื่องแม้นอกเวลาราชการและวันหยุดส่งผลให้เจ้าหน้าที่ทำงานหนักไม่มีเวลาพักผ่อนหรือให้ครอบครัวเพียงพอ เป็นงานเร่งด่วนห้ามเลื่อนหากมีการรับหรือปล่อยผู้ต้องขังต้องทำตามขั้นตอนตามหมายศาล ต้องรอบคอบและแม่นยำสูง ไม่สามารถผิดพลาดได้ งานราชทัณฑ์จึงเป็นงานที่หนักและตรากตรำ ต้องทำงานบนความเสี่ยงภายใต้แรงกดดันกับสถานที่ทำงานไม่น่าอภิรมย์ ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงและความละเอียดรอบคอบ ตลอดจนต้องมีความเสียสละมากกว่างานราชการทั่วไป เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความมั่นคงของประเทศและความปลอดภัยของประชาชน (ดาวเรือง หงษา, 2565: 1-4)

หากกล่าวถึงภาระงานที่หนักอึ้งของกรมราชทัณฑ์แล้ว การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในของบุคลากรจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างราบรื่น องค์กรจึงควรสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นและ

ตั้งใจ โดยปัจจัยแห่งแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการทั้งจากภายในและภายนอก (Internal and External factors) หากบุคลากรได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ จะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้ผลงานที่ได้มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากปราศจากแรงจูงใจ บุคลากรอาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและลดประสิทธิภาพในการทำงาน หากองค์กรสามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์และผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและเต็มความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (1970: 135-137) อ้างถึงใน อุดมลักษณ์ ออมสิน (2561: 18) ที่ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น เริ่มจากความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต หรือที่เรียกว่า “ปัจจัย 4” และความต้องการจะเพิ่มขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ไล่จากความต้องการทางร่างกาย ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการการยอมรับ จนถึงความต้องการที่จะแสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ความต้องการของแต่ละบุคคลอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับศักยภาพและประสบการณ์ของแต่ละคน ในขณะเดียวกัน เฮิร์ชเบิร์ก (1974: 271-273) อ้างถึงใน อุดมลักษณ์ ออมสิน (2561: 21) ก็ยังได้จำแนกแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพและความมั่นคงในงาน เป็นต้น

ในการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจเสริมของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและแรงจูงใจสูง และจากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัย พบว่า การเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำหรือทัณฑสถานแต่ละครั้งนั้น มีข้อจำกัดมากมายด้วยระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่แค่ในเวลาราชการเท่านั้น แต่ยังต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการอีกด้วย ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่จะผิดพลาดไม่ได้ และยังมีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ในบางครั้งทำให้ผู้วิจัยเกิดความท้อแท้ ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง ตลอดจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ด้วยเหตุนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กที่ว่าความต้องการพื้นฐาน ทั้งด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างมีบทบาทต่อการทำงาน อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันอย่างดี ส่งผลทำให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนวิธีเลือกการจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร ช่วยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีทิศทางที่เหมาะสม ตอบโจทย์ความต้องการของบุคลากรและส่งเสริมคุณภาพในการทำงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานในการศึกษา

เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งการเรียน การทำงาน และการดำเนินชีวิตประจำวัน โดยทำหน้าที่เป็นพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุความต้องการหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ แรงจูงใจสามารถเกิดได้ทั้งจากภายในตนเอง เช่น ความพึงพอใจ ความภูมิใจ หรือความต้องการพัฒนาตนเอง และจากภายนอก เช่น เงินรางวัล การยกย่อง หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน พงษ์เพชร วัชรอยู่ (2553) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 3 ประการ ประการแรก แรงจูงใจช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ประการที่สอง แรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และประการที่สาม แม้การตอบแทนด้วยเงินหรือสิ่งของจะทำได้ง่าย แต่การสร้างแรงจูงใจในรูปแบบอื่น เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้า หรือความพึงพอใจทางจิตใจ เป็นเรื่องที่ยากขึ้น เนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานชีวิต ค่านิยม และทัศนคติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แรงจูงใจเดียวกันอาจก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันได้

มาสโลว์ (1943) อธิบายว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด ความต้องการของแต่ละบุคคลจะเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งที่ตนได้รับหรือมีอยู่แล้ว เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนอง ย่อมก่อให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป มาสโลว์ได้เสนอแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยเรียงจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับสูงสุด รวมทั้งหมด 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยกย่องนับถือ และความต้องการการเข้าใจและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ช่วยอธิบายแรงจูงใจของมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ โดยชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่มักเกิดจากความพยายามในการตอบสนองความต้องการในแต่ละลำดับขั้น อย่างไรก็ตาม ในการนำไปใช้จริง ความต้องการของมนุษย์อาจไม่เรียงลำดับอย่างตายตัวเสมอไป จุดเด่นของทฤษฎีมาสโลว์คือช่วยให้เข้าใจแรงผลักดันที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมมนุษย์และสามารถประยุกต์ใช้ได้หลายบริบท ขณะที่ข้อจำกัดคืออาจไม่ครอบคลุมความแตกต่างด้านบุคคล วัฒนธรรม และสถานการณ์ ดังนั้น การใช้ทฤษฎีนี้ควรพิจารณาพร้อมกับปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าใน

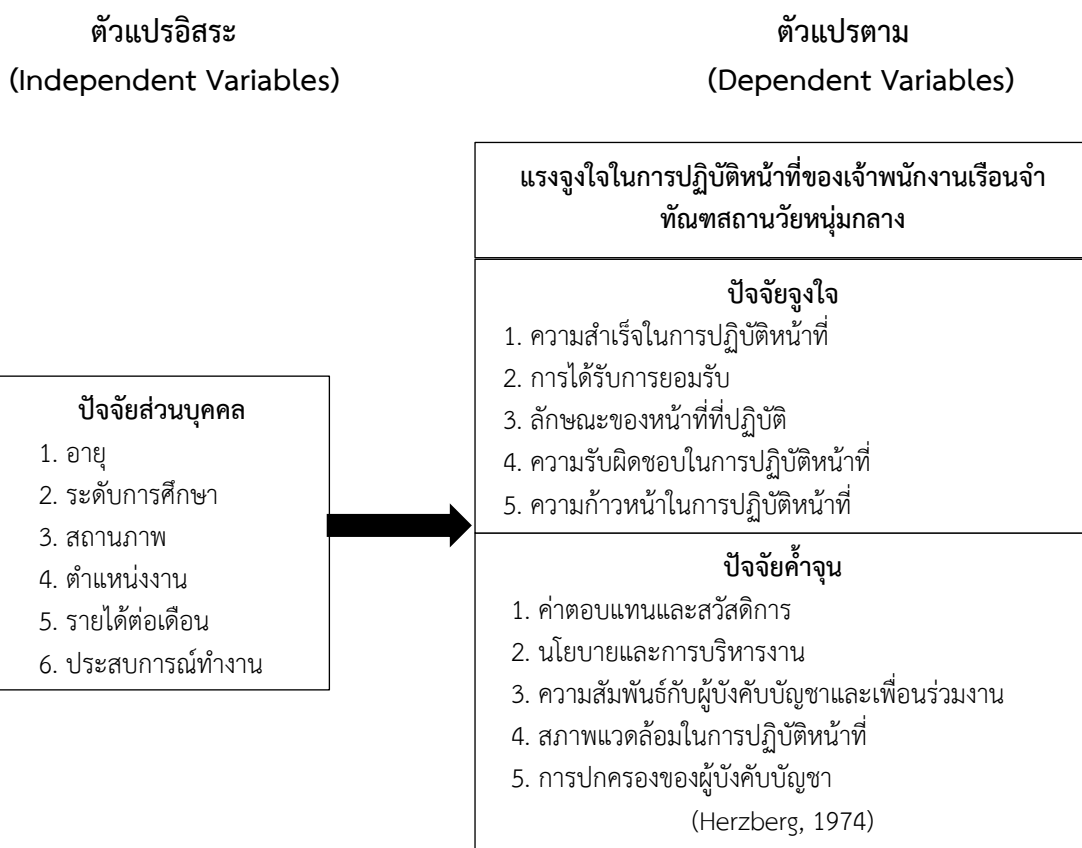
ตำแหน่งหน้าที่ ส่วนปัจจัยค่าจุณ (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล 6) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 7) สถานะของอาชีพ 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว และ 9) ความมั่นคงในงาน (เฮิร์ชเบิร์ก, 1974: 271-273 อ้างถึงใน อุดมลักษณ์ ออมสิน, 2561: 18-21)

ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การในทุกมิติ อีกทั้งยังมีบทบาทในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ร่วมงานเป็นเวลานาน อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แรงจูงใจถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งภายใน สร้างความยอมรับในอำนาจหน้าที่ และทำให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชื่อมโยงระหว่างองค์การ ผู้บริหาร และบุคลากร ทำให้ทุกฝ่ายสามารถขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ในบริบทของงานราชทัณฑ์ เป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง แม้กรอบอัตรากำลังในเวลาราชการจะมีเพียงวันละ 8 ชั่วโมง แต่ข้าราชการต้องหมุนเวียนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและวันหยุดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลให้ภาระงานหนัก ความกดดันสูง เกิดความเหนื่อยล้า ขวัญกำลังใจลดลง และมีเวลาให้ครอบครัวไม่เพียงพอ อีกทั้งลักษณะงานต้องอาศัยความรอบคอบและความถูกต้องสูง เพราะความผิดพลาดอาจกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน ความมั่นคง และความปลอดภัยของสังคม ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความมั่นคงของกระบวนการยุติธรรมและสังคมโดยรวม (กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม, 2555)

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เกิดจากหลายมิติ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และองค์การ ซึ่งแต่ละมิติมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ความเครียดอาจเริ่มจากความกดดันภายในตัวบุคคล เช่น ภาระชีวิตส่วนตัวหรือสุขภาพจิตที่ไม่มั่นคงแล้วส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานในขณะเดียวกันลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและเสี่ยงอันตรายยิ่งเพิ่มระดับความเครียดให้มากขึ้น หากสภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ความแออัดของเรือนจำ หรือขาดเครื่องมือที่เพียงพอก็จะยิ่งซ้ำเติมภาวะความเครียด นอกจากนี้ปัจจัยด้านองค์การ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ขาดการสื่อสารและแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ยังมีผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การลดความเครียดจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการแบบองค์รวม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพกายและใจ การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งภายในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานตลอดจนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 จำนวนทั้งสิ้น 147 คน (ข้อมูล ณ 1 มิถุนายน 2568) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (1970: 608-611 อ้างถึงใน จิราภรณ์ บัวผัน. 2565: 45) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 107 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง แล้วนำมากำหนดสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ลักษณะคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Herzberg, 1974) ในแต่ละส่วนแบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้าน

การได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ และ 2) ปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างตัวบ่งชี้ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568

2. สร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่กำหนด เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง พัฒนาแล้ว นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้จะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ซึ่งเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2568 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือจากจากคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ถึงผู้อำนวยการเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครบถ้วน โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Forms โดยสร้างเป็น QR Code และลิงก์ URL ให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 107 คน

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นนำข้อมูลไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติ และแปลผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (%) และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (1967: 123) อ้างถึงใน จีราภรณ์ บัวผัน (2565: 49) ดังนี้

5 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

3 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1 หมายถึง มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way-ANOVA)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยสามารถแสดงสรุปผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ		แปลผล	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่	3.98	0.901	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.64	0.949	มาก	5
3. ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ	3.80	0.933	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	3.69	0.879	มาก	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่	3.63	0.802	มาก	7
6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.59	0.974	มาก	8
7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.20	1.083	ปานกลาง	10
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.64	1.021	มาก	5
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่	3.54	1.091	มาก	9
10. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา	3.67	0.895	มาก	4
รวม	3.64	0.953	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.953) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมาก

ที่สุด คือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.901) ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากเป็นลำดับ 2 คือด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.933) และด้านที่มีระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.083)

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง		
	ค่าสถิติ	p-value	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
อายุ	2.552	0.060	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ระดับการศึกษา	2.182	0.095	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
สถานภาพ	1.248	0.296	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ตำแหน่งงาน	1.939	0.149	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
รายได้ต่อเดือน	1.821	0.148	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ประสบการณ์ทำงาน	0.232	0.874	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การทดสอบทางสถิติค่าF-test คำนวณได้ 2.552, 2.182, 1.248, 1.939, 1.821 และ 0.232 ตามลำดับ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายได้ว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 41 ปี – 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.45 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 57.95 มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 70.09 ปฏิบัติหน้าที่งานตำแหน่งตั้งแต่ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 68.22 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.78 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง โดยในภาพรวม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, $S.D. = 0.953$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก และด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานของการวิจัย: เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่หลายประเด็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพงศ์ พริกนาค (2565) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.87$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ อยู่ในระดับมากทั้งสามด้าน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สิริกร กุ่มภักดี (2561) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Mc Clelland อ้างถึงใน สิริรัตน์ ท่งสินธุ์ (2559) ได้กำหนดความต้องการพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ข้อหนึ่ง คือ ความต้องการที่จะมีความสำเร็จ (Achievement) คือ มุ่งความสำเร็จโดยตรงมีความใฝ่ฝันที่

จะทำให้เกิดความสำเร็จและให้ได้รับความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเจ้าพนักงานเรือนจำนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์กร และถ้าเจ้าพนักงานเรือนจำขาดความชำนาญในเรื่องใดจะพยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จโดยพยายามหาข้อมูลเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันให้ได้ หรือถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ จะทำให้สำเร็จทุกครั้งและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่ตลอดเวลาและถ้าองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานสูงย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จารุณี สารนอก (2553: 9) อ้างถึงใน นิตยา พรหมจันทร์ (2562: 11) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นทั้งภายในและภายนอกกระบวนการในการจูงใจ เริ่มจากบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นและการรับรู้เกิดไม่เป็นที่ต้องการบุคคลจะเกิดความรู้สึกถึงความต้องการที่ท้าทาย เช่น ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการเหล่านี้จะสร้างแรงขับเคลื่อนไปสู่กระบวนการตัดสินใจสามารถตอบสนองความพึงพอใจและการกระทำอันนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด

2. จากการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังนี้

1) อายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเจ้าพนักงานเรือนจำมีอายุมากหรืออายุน้อย แต่ขึ้นอยู่กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่าดำเนินการอย่างไร เจ้าพนักงานเรือนจำไม่ว่าอายุมากหรืออายุน้อยก็เห็นอย่างนั้น ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริง จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ที่มีเพศ อายุและรายได้แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) ระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษานี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจน้อยกว่าปัจจัยด้านการงานที่ส่งผลโดยตรง เช่น การได้รับการยอมรับ ลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่แตกต่างกัน

3) สถานภาพ พบว่า ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามสถานภาพ พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเจ้า

พนักงานเรือนจำมีสถานภาพแบบใด แต่ขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางว่าดำเนินการอย่างไร เจ้าพนักงานเรือนจำไม่ว่าจะ โสด แต่งงาน หย่า หรือ หม้าย ก็ล้วนอยู่ภายใต้ระเบียบเดียวกัน จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรม ภิภัทร์ เพชรจรัสศรี และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรถวิทย์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงเรียนอรรถวิทย์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ต่างกัน

4) ตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่าดำเนินการอย่างไร จึงมีผลทำให้ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กสมา พันธุ์ชื่น และภริดา ชัยรัตน์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่ แตกต่างกัน

5) รายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงใจใน การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ การสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางว่าดำเนินการอย่างไร ไม่ว่าจะเป็น ดำรงตำแหน่งใด ก็ล้วนอยู่ภายใต้ระเบียบเดียวกัน เพราะอยู่ในสถานที่ทำงานเดียวกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริง จึงมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรไพสิน โคตรพรม และ เกวลิน ศิล พิพัฒน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกได้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการและรายได้ต่อเดือน

6) ประสบการณ์ทำงาน ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่าดำเนินการอย่างไร ซึ่งมีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลิสรา บุญมาเครือ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ ทรานสปอร์ต จำกัด เพศ แผนก ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและปรับปรุงนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เน้นแรงจูงใจเชิงบวก เช่น การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือการมอบโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เพื่อคงแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้อยู่ในระดับสูงต่อเนื่อง

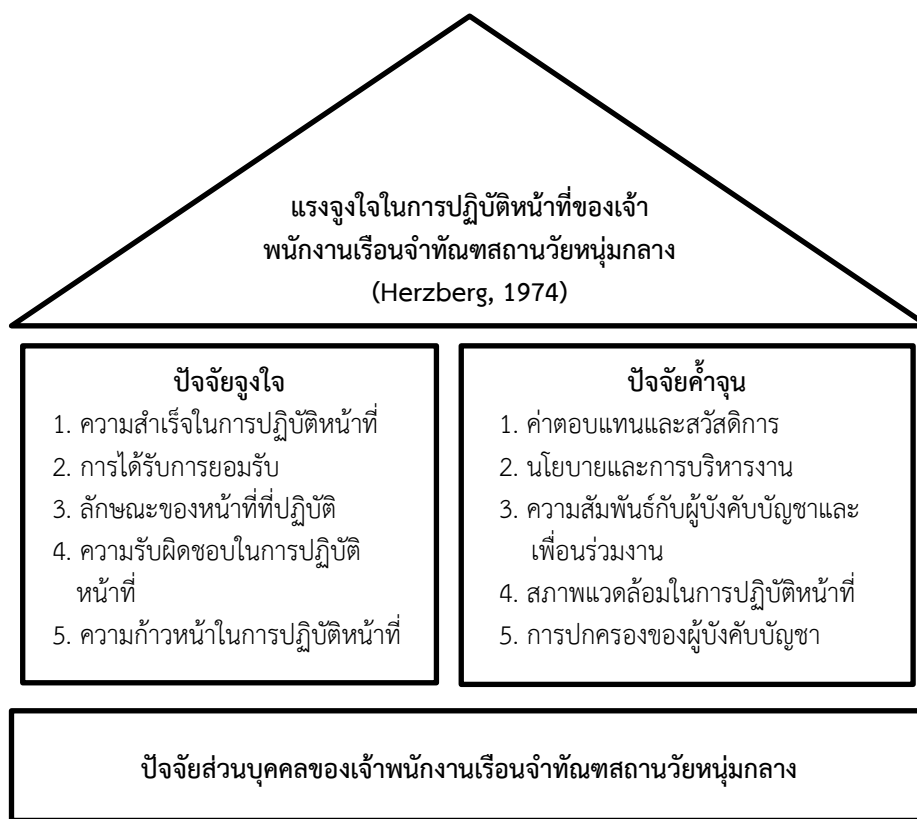
1.2 จากผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ไม่ใช่ตัวกำหนดหลักของแรงจูงใจ แต่แรงจูงใจอาจมาจากปัจจัยด้านการบริหารการยอมรับและสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่า ดังนั้นควรปรับปรุง ดังนี้ 1) ทบทวนการสร้างแรงจูงใจให้ตรงจุดมากขึ้น ควรศึกษาปัจจัยเชิงลึก เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือแรงจูงใจภายในที่อาจมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สร้างระบบติดตามและประเมินแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง มีแบบประเมินหรือระบบติดตามแรงจูงใจรายปี เพื่อดูแลแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเจ้าพนักงานในแต่ละรุ่น และสามารถวางแผนพัฒนาเชิงป้องกันก่อนที่แรงจูงใจจะลดลง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัย “แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารงานของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง”

องค์ความรู้ใหม่

House Model แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำซึ่งต้องเผชิญกับสภาพกดดันและซับซ้อน House Model นี้พัฒนามาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1974) ช่วยอธิบายกลไกนี้ผ่านโครงสร้างบ้าน โดยมี หลังคาแทนเป้าหมายสูงสุด เสาและผนังแทนปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และสุดท้ายฐานรากแทนปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งสามส่วนทำงานร่วมกันเพื่อสร้างแรงขับเคลื่อนที่สมดุล ส่งผลให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรพัฒนางานและบรรยากาศการทำงานได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น House Model ไม่เพียงเป็นกรอบทฤษฎีแต่ยังสามารถประยุกต์ใช้จริงเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาองค์กรในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย
ที่มา: House Model ฆรมเทพ อินตะวิชัย, 2568

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วารสารวิชาการการจัดการบริหาร, 22(1), 113-121.
- กรมราชทัณฑ์. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. (2555). การสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในเกียรติภูมิ ราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กสมา พันธุ์ชื่น และกิตติดา ชัยรัตน์. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี(Online), 10(3), 11-27.
- กุลิสรา บุญมาเครือ. (2559). แนวทางการสร้างลกาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามซีแลนด์ทรานสปอร์ต จำกัด. วารสารเกษมบัณฑิต, 17(1), 127-137.
- จารุณี สารนอก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- จิราภรณ์ บัวผัน. (2565). การศึกษาความพึงพอใจของครูในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของนักเรียนในเครือข่ายสถานศึกษาปะทิว 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐพงศ์ พริกนาค. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในจังหวัดระยอง. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดาวเรือง หงษา. (2565). รวมกฎหมายราชทัณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2568 จาก: <http://www.correct.go.th/popmaha/image>.
- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- เปรมปภัสร เพชรจรัสศรี และคณะ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนอรรณพวิทย. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 28(1), 114-123.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2553). แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮ้าส์.
- แพร่ไพลิน โคตรพรม และเกวลิน ศิลพิพัฒน์. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 7(2), 143-156.
- รณฤทธิ์ ลิขมนังศุ. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจระบบทอสงกาธรรมชาติ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริกร กุมภักดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพิทยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(71), 80-86.
- สิริรัตน์ หุ่นสินธุ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุดมลักษณ์ ออมสิน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามและเรือนจำจังหวัดกาฬสินธุ์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- Herzberg. (1974). *Work and the Nature of Man*. Ohio: World Publicizing Co.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607 -610.
- Likert, J. V. (1967). *Research in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Maslow, A. H. (1943). A ctheory of human motivation. *The psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.