แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

WORK MOTIVATION OF CORRECTIONAL OFFICERS BANGKOK REMAND PRISON

แพรไพลิน โคตรพรม และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์

Praepailin Khotprom and Kevalin Silphiphat

สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Political Science Department of Political Science and Public Administration,

Kasetsart University

E-mail: Praepailin.sii@gmail.com

วันที่รับบทความ 8 มิถุนายน 2566 , วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 1 : 19 กรกฎาคม 2566 , วันที่ตอบรับการตีพิมพ์ 31 สิงหาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 2 : 20 สิงหาคม 2566

วันที่แก้ไขบทความ ครั้งที่ 3 : 31 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจ 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน โดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{x}$ = 4.86) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\overline{x}$ = 4.75) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{x}$ = 4.72) จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้หรือเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการหรือวางแผนการพัฒนาองค์กร เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

Abstract

The purpose of this study were 1) to study the level of work motivation of Correctional Officers Bangkok Remand Prison. and 2) to compare the work motivation of correctional officers Bangkok remand prison. The samples used Taro Yamane in this research were 177 method correctional officers in Bangkok remand prison. The study tool was a set of self-administered questionnaires containing questions having a 5-point rating scale. Sample were selected by stratified random sampling. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The research results found that: Performance motivation of correctional officers Bangkok remand prison was at the highest level, ranked from the highest to the lowest as follows Policy and administration ($\overline{X}$ = 4.86). work progress ($\overline{X}$ = 4.86). and nature of work performed ($\overline{X}$ = 4.86). Hypothesis testing results revealed that: Performance motivation of correctional officers Bangkok remand prison. Samples with different personal factors and service-related factors had no significantly different level of satisfaction towards the operation. at the 0.05 significant level. The results from this research study can be adapted or used as management suggestions, or organizational development plans to improve and strengthen the performance motivation of correctional officers. to work more efficiently.

Keywords: Motivation, Performance, Correctional officers

บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายในของตัวบุคลากรเองย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงต้องสร้างความเชื่อมั่นและมีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความตั้งใจ ซึ่งปัจจัยของการจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ การตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External And internal) มากน้อยเพียงใด เพราะถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน (Mitchell, et al., 2017) และบุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความมุ่งมั่นเพื่อให้งานที่ทำออกมาดีที่สุด โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพราะหากขาดแรงจูงใจก็จะทำให้บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทำให้เกิดการล่าช้า หากองค์กรแสดงให้เห็นถึงผลดีที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้เกิดแรงผลักดันในการทำงาน

ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความสมดุลระหว่างการบริหารงานที่สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคคลไปพร้อมกัน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2559) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความอยากที่จะทำงานทำให้เกิดความสนใจในงาน การสร้างแรงผลักดันให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการส่วนตัวเพื่อจะได้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมการควบคุมดูแลผู้ต้องขังเป็นภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมช่วยให้มีความปลอดภัยและลดโอกาสการก่ออาชญากรรม เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมและเพื่อป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นจากผู้กระทำผิด ช่วยให้เกิดความสงบสุขในสังคม การขาดแคลนอัตรากำลังคนทำให้จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนผู้ต้องขังไม่สมดุลกัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลต่อบริบทการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังรวมถึงส่งผลต่อการสร้างโอกาสให้กับผู้ต้องขัง ความผันผวนทางเศรษฐกิจจะเป็นสาเหตุของการก่ออาชญากรรม ทำให้มีผู้กระทำผิดเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้กรมราชทัณฑ์ต้องรับภาระในการควบคุมดูแล แก้ไขฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยให้กับผู้ต้องขังเพิ่มมากขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเพิ่มความระมัดระวังมากขึ้นในการควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้ทั่วถึง เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทของผู้ต้องขังการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์ อีกทั้งปัญหาเรือนจำแออัด ปัญหาการแหกหักหลบหนีของผู้ต้องขัง ปัญหาการก่อจลาจลในเรือนจำ ปัญหาความเครียดของผู้ต้องขัง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในฐานะผู้มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมราชทัณฑ์จึงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวัง ภายใต้สภาวะที่มีความเสี่ยงสูง (กรมราชทัณฑ์, 2566) กล่าวได้ว่าการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรนั้นเพื่อหาแนวทางในการกระตุ้นและและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้การควบคุมดูแลและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเป้าหมายของกรมราชทัณฑ์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครว่ามีระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงหรืออยู่ในระดับต่ำ อย่างไรและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผลของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาเป็นแนวทางในกระตุ้นขวัญกำลังใจเพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม และแนวคิด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ว่าบุคคลที่มีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันจะมีผลต่อการแสดงออกพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ และ วัย ก็จะมีผลต่อการทำงานเด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจและต้องใช้แรงงานหนัก เพศหญิงและชาย ก็มีลักษณะของงานที่แตกต่างกัน การศึกษาก็มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน เป็นต้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) กล่าวไว้ว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959, อ้างถึงใน ณัฏฐ์สุมณ ลักษิกาวราสิริ และคณะ, 2555) ได้นำเสนอทฤษฎี 2 ปัจจัย ว่าประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยกระตุ้นในเชิงบวก ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานให้ได้ลุล่วงไปได้ด้วยดี พร้อมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ รู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและผลสำเร็จของงานที่ได้ทำซึ่งจะทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป

1.2 การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่องในผลงานที่ทำ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ทำคุณค่าของงาน และเป็นสิ่งที่สามารถทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ เป็นลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ และต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.4 ความรับผิดชอบในปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในการทำงาน ของบุคคล ซึ่งมีอำนาจอย่างเต็มที่ตลอดจนอิสระในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับโอกาส การได้เลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นและการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น ในด้านวิชาชีพรวมไปถึงการฝึกอบรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนรักในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคล ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงานของบุคลากรในองค์การตามความเหมาะสมกับเงินเดือนและงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การบริหารงานและการจัดการภายในองค์การโดยผู้บังคับบัญชา รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารองค์การ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมทางด้านกิริยาวาจาท่าทาง ที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน แสง เสียง อากาศ หรือสภาพแวดล้อมอื่น ๆ พร้อมทั้งความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สถานที่ทำงาน และสภาวะที่เหมาะสมขององค์การ

2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การบังคับบัญชา การปกครองของผู้บริหารระดับสูง ในการมอบหมายงาน การกระจายงาน การวิเคราะห์ความรู้ความสามารถของบุคลากร การบริหารงานการดำเนินงานและความยุติธรรมในการบังคับบัญชา

2.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนูญ สุรินราช (2563) จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับมากกว่า 0.05

วรินทร วรรธนอารีย์ (2562) จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ผลการวิจัยที่ออกมานั้นจะตรงกับปัจจัยจูงใจคือเป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติในทางบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น เรื่องความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือความก้าวหน้าในงาน เห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด 2 ลำดับนั้นล้วนเกิด

จากตัวบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยค้ำจุนอาจไม่ได้จูงใจให้ผู้ทำงานโดยตรง แต่ถ้าหากไม่มีก็อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ

ณัฏฐิญา บัวรุ่ง (2559) จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยค้ำจุนจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิชัย คุณสุข (2559) จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีแรงจูงใจมากกว่าเพศชายส่วนใหญ่มีอายุ 51 ถึง 60 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาโทและมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น

สยาม เมฆไหว (2559) จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการตระเวนชายแดนที่ 12 ในภาพรวมพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่ามีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับระดับแรงจูงใจจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศและอายุราชการต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสภี ขานดาบ (2559) จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรม ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดหนึ่งด้าน คือด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีเงินเดือนค่าตอบแทน นโยบาย การบริหารงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ ซึ่งสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในทุกปัจจัย จำนวน 11 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน

1.2 ศึกษาแรงจูงในในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน (ข้อมูล ณ วัน 1 มีนาคม 2566) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 177 คน จากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เริ่มต้นระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566

กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ

(Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่ง
6. อายุราชการ
7. รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

1.ปัจจัยจูงใจ

1.1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2. การได้รับการยอมรับ

1.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

1.5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน

2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 นโยบายและการบริหารงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.6 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน

เกณฑ์การให้คะแนน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียวหรือเติมข้อความ โดยนำข้อมูลมาแจกแจง ความถี่และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน การตอบแบบสอบถามผู้วิจัยใช้เกณฑ์การวัดค่าตัวแปรแบบ Likert Scale มาปรับใช้ จำนวน 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) เพื่อนำผลคะแนนเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนนตามกลุ่มความคิดเห็นของเบสท์ (Best, 1981 : 78) การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นมีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3.67 - 5.00 หมายถึง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

2.34 - 3.66 หมายถึง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

1.00 - 2.33 หมายถึง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ในการจัดทำเครื่องมือการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อให้มีความเที่ยงตรงและรัดกุมก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกันกับปลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 30 คน โดยได้หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อและหาค่าความเชื่อมั่น 95% และได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปร กรอบแนวคิด และการตั้งสมมติฐาน รวมถึงเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปทำการทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ที่เรือนจำจังหวัดสกลนคร

3.นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์และผ่านการทดสอบแล้วไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม จำนวน 177 ชุด โดยผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม Google form ด้วยตัวเองและเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถสอบถามข้อสงสัยได้แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Computer Ready Made Program)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ สถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean)
2. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ค่าร้อยละ (Percentage)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปรเพศ โดยใช้การทดสอบด้วย t-test
5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร ตามตัวแปร อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ความผันแปรแบบทางเดียว (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 55.90 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 สถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 80.80 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.40 ระดับตำแหน่งระดับชำนาญงานคิดเป็นร้อยละ 35 อายุราชการ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.20 และส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 42.40

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ

(n = 177)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1. ปัจจัยจูงใจ			
1.1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.69	0.04	มากที่สุด
1.2. การได้รับการยอมรับ	4.52	0.05	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ (ต่อ)

(n = 177)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.72	0.04	มากที่สุด
1.4. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	4.71	0.05	มากที่สุด
1.5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.75	0.15	มากที่สุด
2. ปัจจัยค้ำจุน			
2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.61	0.05	มากที่สุด
2.2 นโยบายและการบริหารงาน	4.86	0.04	มากที่สุด
2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.57	0.85	มากที่สุด
2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.63	0.09	มากที่สุด
2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา	4.60	0.08	มากที่สุด
2.6 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.70	0.08	มากที่สุด
รวม	**4.66**	**0.14**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.66) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.86) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.75) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.72) ส่วนลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.52)

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\overline{X}$ = 4.86) ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.75) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.72) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันมิให้เกิด

ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านได้ปฏิบัติ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชายกย่องและชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ท่านเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ งานที่ท่านทำเป็นงานส่งเสริมให้ท่าน มีความอดทนมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เช่น การอยู่เวรรักษาการการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง เป็นต้น ท่านสามารถนำความรู้ความสามารถที่มีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ท่านมี

1.4 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ท่านสามารถปฏิบัติงามตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและลุล่วงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์การพิจารณาเพื่อปรับระดับเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ ท่านคิดว่าสายงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าได้

1.6 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ เงินค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สามารถเบิกจ่ายได้อย่างรวดเร็วทันต่อความจำเป็น ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.7 ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ท่านปฏิบัติงานตามนโยบายด้วยความเต็มใจเพื่อความก้าวหน้าของหน่วยงาน หน่วยงานของท่านมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานมีกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนในการถือปฏิบัติ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าอยู่เสมอ

1.8 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันได้ ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้มีอุปกรณ์วัสดุสำนักงานสภาพดีและทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน หน่วยงานของท่านมีทำเลที่ตั้งที่เหมาะสมและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชาของท่านได้แนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

1.11 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับดังนี้ ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ไม่มีความเสี่ยงในการถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่นโดยที่ท่านไม่สมัครใจไปปฏิบัติ

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ เพศ (P = 0.24) อายุ (P = 0.36) สถานภาพ (P = 0.13) ระดับการศึกษา (P = 0.43) ระดับตำแหน่ง (P = 0.28) อายุราชการ (P = 0.15) รายได้ต่อเดือน (P = 1.93) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมติฐาน

ตารางที่ 2 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	**ค่านัยสำคัญ**	**ผลการทดสอบสมมติฐาน**	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	**ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน**
เพศ	.24		✓
อายุ	.36		✓
สถานภาพ	.13		✓
ระดับการศึกษา	.43		✓
ระดับตำแหน่ง	.28		✓
อายุราชการ	.15		✓
รายได้ต่อเดือน	1.93		

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชัย คุณสุข (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ค้นพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน($\overline{X}$ = 4.86) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.75) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนโยบายและการบริหารงานที่ดี การจัดการภายในของกรมราชทัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนโยบายต่าง ๆ การกำหนดลักษณะของงานที่ปฏิบัติอย่างชัดเจนและการปฏิบัติงานที่มีโอกาสที่จะความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ จึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นตัวกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.52) อาจเนื่องจากในการทำงานนั้นการได้รับการยอมรับนับถือเป็นสิ่งจำเป็น แต่การได้รับการยอมรับไม่ใช่เรื่องง่าย อาจเป็นเพราะการไม่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างกันของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องพัฒนาพัฒนางานความฉลาดความสามารถในด้านต่าง ๆ ร่วมทั้งทางด้านจิตใจเพื่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครตามปัจจัยส่วนบุคลพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามเพศชายและหญิง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นเพศใด เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานแล้วต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเดียวกัน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐิญา บัวรุ่ง (2559) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการของกรมส่ง

กำลังบำรุงทหารบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะอายุของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่แตกต่างกันมีความถนัด มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน เพราะได้รับคัดเลือกมาตรงตามตำแหน่งงานที่ถนัดและคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง ไม่เกี่ยวว่าต้องอายุเท่าไหร่ สอดคล้องกับ อภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด ตราดพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตาม อายุ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะสถานภาพของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ไม่ได้ส่งผลต่อความสามารถ ความรับผิดชอบ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ สอดคล้องกับ อภิชัย คุณสุข (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดย มีแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลทั่วไปของประชาชน จำแนกตามสถานภาพ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจเนื่องจากการระบุระดับการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ สอดคล้องกับ ณัฏฐิญา บัวรุ่ง (2559) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการของกรมส่งกำลังบำรุงทหารบกที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ชั้นยศ และเงินเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับตำแหน่ง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า ระดับของตำแหน่งที่กำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนและตรงกับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน จะมีแรงจูงใจในการทำงานที่เท่ากันปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรัญญา สกุลรักษณ์ (2561) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถและปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผล

ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผล ต่อพนักงานในธนาคารพาณิชย์

อายุราชการ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุราชการ มีอะไรจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน อาจเป็นเพราะไม่ว่าอายุราชการระยะเวลากี่ปี ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบและข้อบังคับ เช่นเดียวกัน จึงทำให้มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ศึกษาเรื่อง พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการจังหวัดสระบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีประสบการทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจึงมีรายได้ขั้นต่ำที่เท่ากันทำให้รายได้ส่วนใหญ่จึงอยู่ในระดับเดียวกันตามระดับการศึกษาทำให้มีรายได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ สนุตมโน (2561) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเงินเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารควรจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

2. ด้านการได้รับการยอมรับ เพื่อให้การแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและควรส่งเสริมให้มีการรับฟังความคิดเห็นในทุก ๆ ส่วนงาน

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดคนให้เหมาะสมกับงานเป็นเรื่องที่ทุกหน่วยงานสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มมาก

4. ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยการแสดงความคิดเห็นไม่จำเป็นต้องระบุตัวตนของผู้แสดงความคิดเห็นเสมอไป

5. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ อบรม ศึกษาต่อ สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในสาขาที่สนใจ

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรใช้หลักความเสมอภาคในการพิจารณาเพื่อปรับระดับพิจารณาเลื่อนขั้น มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น เพื่อความโปร่งใสเป็นธรรม

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการบริหารที่ชัดเจน ทันสมัย ยืดหยุ่น ปรับใช้ได้กับทุกสถานการณ์

8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษาในกลุ่มงาน การให้คำปรึกษาระหว่างกลุ่มงานและการให้คำปรึกษาจากหัวหน้าหน่วยงาน

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการอาคารสถานที่ การจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสม การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการดูแลอาคารสถานที่อย่างเพียงพอ

10. ด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

11. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความมั่นคงในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า เพราะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาขอเสนอประเด็นในการทำศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรัญญา สกุลรักษณ์. (2561). *ปัจจัยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

กรมราชทัณฑ์. (2566). *แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ.2566) กรมราชทัณฑ์*. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์

ณัฏจุ์สุมณ ลักษิกาวราสิริ และสุนันทา มูลทา. (2555). *Project Assignment Management Guru Professor Dr. Frederick Herzberg*. โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ส.ป.ท) รุ่นที่20, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฏฐิญา บัวรุ่ง. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมส่งกำลังบำรุงทหารบก* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบันฑิต). มหาวิทยาลัยศรีประทุม, ปทุมธานี.

ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน.

ปรียาพร วงศ์นุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ปทุมธานี.

มนูญ สุรินราช. (2563). *สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กองบริการ สังกัดกรมแผนที่ทหาร* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ปทุมธานี.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2559). *องค์การและการจัดการ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-8.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วรินทร วรรธนอารีย์. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุทธยา* (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สยาม เมฆไว. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตระเวรชายแดนที่ 12* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบันทิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

โสภี ขานดาบ. (2559). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4* (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อภิชัย คุณสุข. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดตราด* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบันทิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

Best, John W. (1981). *Research in Education (4thed.)*. New Jersey: Prentice Hall.

Mitchell, M., White, L., Oh, P., Alter, D., Leahey, T., Kwan, M., and Faulkner, G. (2017). *Uptake of an Incentive-Based mHealth App: Process Evaluation of the Carrot Rewards App*. JMIR mHealth and uHealth, 5(5), e7323.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.