



The Need for Human Resource Development of the Personnel of the Department of Corrections, Ministry of Justice

Tulachai Veerasunthornsakul and Wallop Ratchatranont

Political Science, Department of Political Science and Public Administration, Faculty of Social Sciences,
Kasetsart University, Thailand

E-mail: tulachai.v@ku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-6648-6347>

E-mail: fsocwll@ku.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-8744-2662>

Received 26/10/2024

Revised 29/10/2024

Accepted 29/11/2024

Abstract

Background and Aims: Human Resource Development (HRD) is important because it improves employees' skills, knowledge, and abilities, promoting personal growth and organizational effectiveness. Companies that invest in human resource development create a motivated, skilled workforce that drives innovation and keeps them competitive. The objectives of this research are: (1) To study the attitude level and personnel development needs of personnel of the Department of Corrections, Ministry of Justice. (2) To compare personnel development needs classified by personal factors, including gender, age, position type, affiliated unit, prison area, monthly income, and seniority. (3) To study the relationship between attitudes and personnel development needs of personnel of the Department of Corrections, Ministry of Justice.

Methodology: The sample group used in this research was personnel of the Department of Corrections, permanent employees, and civil servants, totaling 400 persons. The instrument used for data collection was a questionnaire. And the statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA, and Pearson and Correlations, with the statistical significance level set at .05.

Results: The research results found that 1. The attitude and the need for personnel development of the Department of Corrections personnel were at a high level. 2. Different ages had different needs for personnel development of the Department of Corrections personnel. 3. The attitude of the Department of Corrections personnel was significantly related to the need for personnel development at a statistical level of .05.

Conclusion: This research tested the assumptions and found that various variables are related to personnel development needs, such as attitude towards personnel development of the Department of Corrections. And a statistically significant difference was found when considering personal factors such as age and attitude towards personnel development of the Department of Corrections.

Keywords: The Need for Human Resource Development; Personnel; Department of Corrections; Ministry of Justice



ความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ศุลาชัย วีรสุนทรสกุล และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) มีความสำคัญเนื่องจากช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงาน ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร บริษัทที่ลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะสร้างพนักงานที่มีแรงจูงใจและมีทักษะซึ่งขับเคลื่อนนวัตกรรมและทำให้พนักงานสามารถแข่งขันได้ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับเจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง หน่วยงานสังกัด เขตเรือนจำที่สังกัด รายได้ต่อเดือน อายุราชการ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ระเบียบวิธีการวิจัย: โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ t-test ทดสอบ One - Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1. เจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับมาก 2. อายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์แตกต่างกัน 3. เจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สรุปผล: งานวิจัยนี้ทดสอบสมมติฐานและพบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากร เช่น เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ และพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และ เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

คำสำคัญ: ความต้องการ; พัฒนาบุคลากร; กรมราชทัณฑ์; กระทรวงยุติธรรม

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคดิจิทัล ทำให้การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างน่าใจหาย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงคือองค์กร การที่องค์กรที่จะอยู่รอดได้ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร มีการปรับตัวสภาวะเข้าเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ให้อยู่รอดมากขึ้นเพียงใด ซึ่งการพัฒนาองค์กรที่สำคัญที่สุดคือ พัฒนาบุคลากร โดยศึกษาบุคลากรว่าในปัจจุบันนั้นมีจุดมุ่งหมายหรือต้องการสิ่งใด และมีความพร้อมมีศักยภาพมากน้อยเพียงใด ทั้งอาคาร สถานที่ บุคลากร อุปกรณ์เครื่องมือ และวิทยาการที่มอบความรู้ อันนำความรู้ที่ได้รับนำไปประยุกต์การทำงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรมิใช่เป็นอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นเสมอไป การพัฒนาบุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านช่องทางต่างๆ หรือสามารถหาความรู้ได้จากห้องสมุดหรือพิพิธภัณฑ์ให้การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงานในรูปแบบหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งมียุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง และ 6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570) ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยการพัฒนาบุคลากรในภาครัฐมีจุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐให้เป็นดิจิทัล และปรับโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น บุคลากรภาครัฐยังคุ้นชินกับวิธีการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัล และความคิด ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่ระบบการจ้างงานภาครัฐไม่ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ ทั้งในมิติระบบการสรรหาค่าตอบแทน การบริหารผลการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ หรือการประเมินศักยภาพ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ทันสมัย และไม่ใช่มืออาชีพ ทำให้ไม่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองและเกิดความผูกพันต่อองค์กร ไม่เอื้อให้เกิดกรอบความคิดที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ส่วนราชการ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้เต็มศักยภาพ

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานราชการที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ/ทัณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ทั้งสิ้น 143 แห่ง มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรมโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กร พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่ และอำนาจของกรม ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอก ได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ ซึ่งพันธกิจข้อที่ 1 ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชนสอดคล้องมาตรฐานสากล ซึ่งลักษณะงานพิเศษของงานราชทัณฑ์มีความแตกต่างจากงานทั่วไปคือ (1.) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง (2.) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีที่ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา (3.) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ (4.) เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม (5.) เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ (6.) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม การพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ นั้น ต้องใช้ความรู้ ทักษะ เฉพาะด้านให้เข้ากับตามหลักมาตรฐานสากล เพื่อการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ และเป็นศูนย์กลางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการทางด้านอาชญาวิทยาและด้านทัณฑวิทยา เนื่องบุคลากรกรมราชทัณฑ์ มีจำนวนมากมีความต้องการพัฒนาความรู้ เพื่อนำไปพัฒนาต่อยอดประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ แต่สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ได้รับงบประมาณจัดสรรมีจำนวนจำกัด ทำให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์บางคนขาดโอกาสได้รับความรู้ และทักษะเฉพาะด้านไปประยุกต์ทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นในช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรมราชทัณฑ์ จึงควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ให้มีทักษะเฉพาะด้านให้มีความรู้ที่บุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่ต้องการให้ได้รับความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ต่างๆ ตามขีดความสามารถและโอกาสที่เอื้ออำนวยความต้องการของบุคลากรกรมราชทัณฑ์เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน อันเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ในการพัฒนาการฝึกอบรมและการบริการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม.
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง หน่วยงานสังกัด เขตเรือนจำที่สังกัด รายได้ต่อเดือน อายุราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม.

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1943) กล่าวว่า ความต้องการเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจิตใจ และความต้องการของคนมีข้อสังเกต คือ คนเรามีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เมื่อมีครั้งที่หนึ่งย่อมจะมีครั้งต่อไปเสมอ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองย่อมจะต้องมีความอยากหรือต้องการสนอง ส่วนที่ได้รับความอยากหรือได้รับความสนองแล้ว ก็จะไม่เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการของคนนั้นเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากพื้นฐานของความจำเป็นไปสู่ลำดับที่สูงขึ้นเพื่อการทำลายในการต้องการต่อไป โดย Maslow ได้เสนอทฤษฎี แรงจูงใจมนุษย์ในลักษณะลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกายหรือต้องการหรือวัตถุที่จะมาทำชีวิตดำรงอยู่ได้ (physiological needs or survival needs)
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (safety needs)
3. ความต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น (love and belonging needs)
4. ความต้องการได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ ชื่อเสียง (self – esteem needs)
5. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง สามารถกระทำตนได้ตามความสามารถที่เป็นจริง (self – actualization or self – fulfillment needs)

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1953) กล่าวว่า บุคคลมีความต้องการที่แตกต่างกันและเป็นสิ่งที่ต้องเรียนรู้ ไม่ใช่ถ่ายทอดทางพันธุกรรมเป็นความปรารถนาของบุคคล หรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Acquired – Need Theory) ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement)
2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation)
3. ความต้องการอำนาจ (need for power)

สรุปได้ว่า ความหมายของความ ต้องการ หมายถึง ความต้องการของมนุษย์เป็นตามลำดับขั้นและมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่สามารถแสวงหาหรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองต้องการได้มากน้อยเพียงใด ถ้าไม่สามารถควบคุมหรือสนองความต้องการนั้นได้ก็จะแสดงพฤติกรรมออกไปในรูปแบบที่แตกต่างกันมนุษย์จึงต้องแสวงหา เพื่อที่จะตอบสนองได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อสนองความต้องการตนเองตามที่ตนเองต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2545) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพต้องพิจารณาถึงหลักจิตวิทยาการเรียนรู้ที่สำคัญ ได้แก่

1. มนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ 4 วิธี ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง (concrete experience) การเรียนรู้จากการทดลองทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วเรียนรู้จากผลของการกระทำนั้นๆ (active experimentation) การเรียนรู้โดยการสังเกต ไตร่ตรอง และเลียนแบบจากตัวอย่าง (reflective observation) การเรียนรู้โดยการรับรู้สัญลักษณ์ที่เป็นนามธรรมแล้วนำไปสร้างเป็นแนวคิด (abstract conceptualization)

2. มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้รับการกระตุ้นความสนใจ (learning principle) ซึ่งประยุกต์การทฤษฎีการเรียนรู้ต่างๆ เช่น มนุษย์จะเรียนรู้ได้ดีเมื่อได้รับการกระตุ้นความสนใจ ในสิ่งที่ต้องการสอน เมื่อได้เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการเรียนรู้ในเรื่องนั้น

3. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy) นั้นแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก (pedagogy) โดยผู้ใหญ่มีแนวโน้มต่อต้านการเรียนรู้มากกว่าเด็กเนื่องจากผู้ใหญ่มีความรู้เดิม ดังนั้น การจัดบรรยากาศให้อบอุ่นสะดวกสบายและเป็นกันเอง โดยต้องเหมาะสมกับสถานภาพของผู้เรียนด้วย ต้องอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน บทหลักของเหตุและผล ผู้สอนจะถูกต่อต้านทันทีหากใช้อำนาจในการสั่งให้ผู้เรียนทำหรือเชื่อโดยไม่บอกเหตุผล ซึ่งต่างจากเด็กโดยไม่เรียกร้องถามหาเหตุผล จะเกิดขึ้นได้ดีกว่าเมื่อให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนให้มากที่สุด ควรมุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหาที่ผู้เรียนประสบจริง

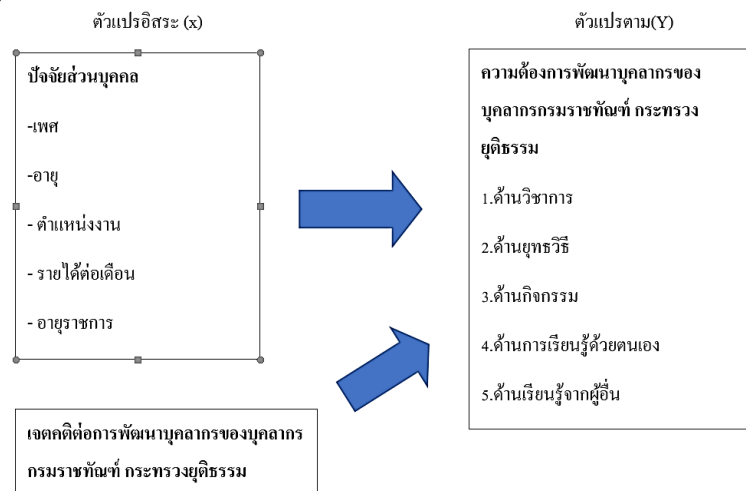
ชาวยุชย์ อาจินต์สมาจาร (2538) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่ในปัจจุบันผสมผสานกับวิธีการพัฒนา 3 ประการ ได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) การพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development)

แนวคิดทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับเจตคติ

เออเนสต์ (Ernest, 1971) กล่าวว่าเจตคติ เป็นสภาวะความพร้อมในการตัดสินใจ ที่จะตอบสนองต่อเป้าหมาย แนวคิด หรือสถานการณ์ เจตคติประกอบด้วยสิ่งสำคัญสองอย่าง คือความรู้ ความเข้าใจ กับอารมณ์

สุรางค์ โค้วตระกูล (2544) กล่าวว่าเจตคติ คือแนวโน้มที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม สนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าได้ทั้งคน วัตถุ สิ่งของ หรือความคิดที่อาจจะเป็น บวกหรือลบ ถ้าเป็นบวกก็จะมีพฤติกรรมที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น ถ้าเป็นลบก็จะหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น ลักษณะของเจตคติ เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการได้รับประสบการณ์จากสิ่งรอบตัว เกิดจากการเรียนรู้และหล่อหลอมใหม่ความคิด การตอบสนองชอบหรือไม่ชอบสิ่งนั้นๆ และให้ความหมายขององค์ประกอบของเจตคติ ไว้ว่าประกอบด้วย องค์ประกอบที่หนึ่ง ด้านความรู้ ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งนั้น รู้คุณและโทษเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ว่าดีหรือไม่ดี ถ้าบุคคลนั้นมีความเชื่อว่าสิ่งนั้นดี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากร กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากร กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งหมด 13,862 คน (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 1 เมษายน 2567) ผู้ศึกษาได้ทำการหากลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) คำนวณโดยใช้สูตร G*Power ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์กรณีทดสอบความแตกต่าง (T - Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการวิจัยครั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมราชทัณฑ์กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 57 มีอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 40.3 เป็นข้าราชการร้อยละ 92.3 มีรายได้ปัจจุบันมากกว่า 25,001 บาท ร้อยละ 42.8 ตัวอย่าง และมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี ร้อยละ 55.8

ส่วนที่ 2 เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์นั้น มีภาพรวมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.37) โดยด้านระดับภาพรวมเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ($\bar{X}$ = 4.63) รองลงมาคือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์

ความต้องการความก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) และภาพรวมน้อยที่สุด คือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความพร้อมด้านทุนทรัพย์ ในการเข้ารับการฝึกอบรมฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$)

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ตารางที่ 1 ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ บุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวง ยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1.ด้านวิชาการ	4.29	.63	มาก
2.ด้านยุทธวิธี	4.30	.73	มาก
3.ด้านกิจกรรม	4.24	.64	มาก
4.ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.13	.60	มาก
5.ด้านเรียนรู้จากผู้อื่น	4.17	.60	มาก
รวม	4.23	.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรภาพรวม ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านเนื้อหาวิชาการ พบว่า ภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในประเด็น “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะด้านทักษะดิจิทัล” และ “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านการพัฒนาทักษะสายงานตำแหน่งเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย การเงิน การแพทย์ ยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น” ($\bar{X} = 4.34$) ประเด็นรองลงมา คือ “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส” ($\bar{X} = 4.29$) และประเด็นที่น้อยที่สุด คือ “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากลแห่งสหประชาชาติ Mandela Rules, Bangkok Rules” ($\bar{X} = 4.23$)

ด้านยุทธวิธี พบว่า ภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในประเด็น “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านศิลปะป้องกันตัว และการใช้อาวุธในงานราชทัณฑ์” และ “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านการยุทธวิธีราชทัณฑ์ และบริหารเหตุวิกฤตในเรือนจำ” ($\bar{X} = 4.35$) ประเด็นรองลงมา คือ “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านการควบคุมผู้ต้องขัง” ($\bar{X} = 4.29$) และประเด็นที่น้อยที่สุด คือ “ท่านมีความต้องการฝึกอบรมด้านพัฒนาสมรรถนะทางด้านร่างกาย” ($\bar{X} = 4.23$)

ด้านกิจกรรม พบว่า ภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในประเด็น “ท่านชอบการฝึกอบรมมีกิจกรรมที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้ เช่น การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การป้องกันระงับเหตุอัคคีภัย การ

เอาตัวรอดในสถานการณ์เหตุวิกฤต เป็นต้น” ($\bar{X}=4.38$) ประเด็นรองลงมา คือ “ท่านชอบการฝึกอบรมที่มีการพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ” ($\bar{X}=4.31$) และประเด็นที่น้อยที่สุด คือ “ท่านชอบการฝึกอบรมที่มีกิจกรรมแสดงต่อหน้าผู้คน เช่น การพูดในที่สาธารณะ การนำเสนอการบรรยาย เป็นต้น” ($\bar{X}=4.03$)

ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในประเด็น “ท่านชอบเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการปฏิบัติด้วยตนเอง” ($\bar{X}=4.28$) ประเด็นรองลงมา คือ “ท่านชอบการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ และทักษะในการทำงานด้วยตนเอง” ($\bar{X}=4.27$) และประเด็นที่น้อยที่สุด คือ “ท่านชอบการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น” ($\bar{X}=3.94$)

ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น พบว่า ภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในประเด็น “ท่านชอบการเรียนรู้ผ่านการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น กฎหมาย การแพทย์ ยุทธวิธีราชทัณฑ์ เป็นต้น” ($\bar{X}=4.32$) ประเด็นรองลงมา คือ “ท่านชอบการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน” ($\bar{X}=4.29$) และประเด็นที่น้อยที่สุด คือ “ท่านชอบการเรียนรู้ผ่านบุคคลในครอบครัว” ($\bar{X}=4.06$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
รายด้านและภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม รายด้านและภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความต้องการพัฒนาบุคลากรของ บุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวง ยุติธรรม	Sig				
	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน	รายได้ ต่อเดือน	อายุ ราชการ
1.ด้านวิชาการ	.446	.255	.213	.507	.397
2.ด้านยุทธวิธี	.789	.088	.239	.273	.088
3.ด้านกิจกรรม	.709	.198	.742	.139	.062
4.ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง	.913	.010*	.950	.577	.115
5.ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น	.887	.009*	.874	.139	.183
รวม	.739	.037*	.576	.267	.133

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 2 จากการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม รายด้านและภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเรียนรู้จากผู้อื่น และภาพรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยยะทางสถิติที่ 0.05

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมกับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมกับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

ความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม		
เจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม	ค่าสหสัมพันธ์	0.834
	P	0.000*
	ระดับความสัมพันธ์	สูงมาก

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีเจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่เพิ่มขึ้น มีผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร เพิ่มขึ้นเช่นกัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
เพศ		✓
อายุ	✓	
ตำแหน่งงาน		✓
รายได้ต่อเดือน		✓
อายุราชการ		✓
เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์	✓	

ที่มา : ผู้วิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 เจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมระดับเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) อภิปรายได้ว่า บุคลากรกรมราชทัณฑ์มองว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลการศึกษาที่เป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 1 ข้อคืออายุ อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและรายด้านการเรียนรู้จากผู้อื่นบุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปีมีความพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองและรายด้านการเรียนรู้จากผู้อื่นมากกว่าผู้มีอายุระหว่าง 18 – 30 และ 31 – 40 ปี เนื่องจากบุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จะมีความตื่นตัวและมีความพยายามปรับตัวตลอดจนแสวงหาความรู้ที่ยังยึดรูปแบบการทำงานในรูปแบบการทำงานในรูปแบบเดิม ยังขาดความรู้ในการค้นหาความรู้ในรูปแบบการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ยังไม่สามารถปรับตัวในการทำงานที่เปลี่ยนไปตามกาลเวลา เช่น การพิมพ์หนังสือราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ระบบเยี่ยมญาติผ่านระบบออนไลน์ การใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง เป็นต้นซึ่งต่างจากกลุ่มผู้มีอายุ 18 – 30 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ที่ยังเป็นกลุ่มที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ประกอบได้มีการใช้เทคโนโลยีมาใช้อยู่เป็นประจำและเป็นที่มีความรู้และแรงจูงในการพัฒนาบุคลากรในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่สูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ในด้านการเรียนรู้จากผู้อื่นกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จะมีอายุงานหรืออายุราชการที่สูงกว่ากลุ่มผู้มีอายุ 18 – 30 ปี และอายุ 31 – 40 ปี ในด้านประสบการณ์การทำงานและการประกอบการตัดสินใจที่สูงกว่า ทำให้กลุ่มอายุ 51 – 60 ปี มีความกระตือรือร้นที่พัฒนาการเรียนรู้จากผู้อื่นนั้นน้อยลง เนื่องเป็นวัยที่เข้าใกล้ส่ววัยเกษียณอายุงานหรืออายุราชการ ด้วยเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นที่จะต้องทำต่อเนื่องและในระดับที่สูงไปสำหรับด้านวิทยากรข้าราชการผู้มีประสบการณ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยวิทยากรภายนอกหน่วยงานเอกชนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นอาจเนื่องมาจากเนื้อหาความรู้ที่ต้องการพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการบรรยายถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายข้าราชการที่มีภารกิจหน้าที่ที่รับมอบหมายต่างกัน และมีความต้องการฝึกอบรมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานการศึกษาของสาธิตา สามศรี (2555) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันมีความต้องการฝึกอบรมไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปในทางตรงข้ามกับแนวทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ของ Malcom Knowles (อ้างถึงในสุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2548) ที่กล่าวว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น และจะมีผลกับการสอนผู้ใหญ่จึงจัดเตรียมรูปแบบการสอนสไตล์เวลาสถานที่และความสามารถของแต่ละคนแต่สอดคล้องทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการกลุ่มอายุของเรือนจำควบคุมบุคลากรกรมราชทัณฑ์ต่างมีความต้องการ

ฝึกอบรมเพื่อให้ตนเองสามารถนำความรู้ที่ได้ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยจากการปฏิบัติรวมถึงเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน โดยบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ที่มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังและอื่น ๆ มีความต้องการฝึกอบรมได้วิธีการฝึกอบรมแบบการศึกษาดูงานและการประชุมสัมมนาแบบปฏิบัติการมากกว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังรักษาการอาจเป็นเพราะการอบรมศึกษาดูงานเป็นการอบรมนอกสถานที่ปกติเพื่อให้เห็นของจริงประสบการณ์จริงการปฏิบัติหน้าที่จริงนอกจากนี้การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการวิธีที่ทำให้ผู้อบรมเกิดประโยชน์และประสบการณ์และเน้นหนักการนำเอาไปใช้ในการปฏิบัติมากกว่าคู่สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือการบรรยาย อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ในเรือนจำมักประสบความเคร่งครัดในระดับวินัยข้อกฎหมายรวมถึงคุกก็ รวมไปถึงต้องคลุกคลีกับผู้ต้องขังตลอดเวลาทำให้ต้องระมัดระวังที่จะเกิดขึ้นก่อให้เกิดความเครียดความซ้ำซากจำเจในการทำงานดังนั้นเป็นเหตุผลสำคัญที่ บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาดูงานและการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อผ่อนคลายจากภาวะทางความเครียดและจิตใจดังกล่าว ในด้านการควบคุมผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล เป็นต้น นอกจากนี้การที่บุคลากรกรมราชทัณฑ์ขาดคุณธรรมจริยธรรมทัศนคติจะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานด้านอื่นๆทั้งในเรื่องการประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร ทั้งบุคคลภายในองค์กรและภายนอกองค์กรจะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจส่งผลตามมาได้ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์คือขาดบุคลากรไม่เพียงพอในการดำเนินงานควบคุมผู้ต้องขัง เรือนจำและทัณฑสถานจำนวน 143 แห่งและมีบุคลากรไม่เพียงพอในการควบคุมผู้ต้องขังและต้องผ่านการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีในการควบคุมผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากลอีกทั้งองค์กรยังขาดงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับหลักจริยศาสตร์ (วศิน อินทสระ, 2541) ว่าคุณธรรมคืออุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิตอุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานานคุณธรรมสัมพันธ์กับหน้าที่เป็นอย่างมากเพราะการทำหน้าที่จนเป็นนิสัยจะกลายเป็นอุปนิสัยอันดีงามในดวงจิตอันเป็นบารมีและมีลักษณะอย่างเดียวกันนี้ถ้าเป็นฝ่ายชั่วเรียกว่า อาสวะ คือกิเลสที่สะสมอยู่ในดวงจิตย่ำจิตใจอันน่าเศร้าหมองเกิดกลางด้วยความชั่วนานแล้วประการกลายเป็นสันดานชั่วทำให้ปรับปรุงนิสัยอ่านยากกล่าวโดยสรุปคือคุณธรรมคือความกล้าเลิกล้างอุปนิสัยซึ่งเป็นผลจากการกระทำจนกลายเป็นนิสัยนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ ช่วยเมือง (2562) ในด้านความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวางอำเภอเมืองจังหวัดนนทบุรีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความซื่อสัตย์สุจริตของตนเองอยู่ในศีลธรรมไม่เหมาะสมกับค่าเฉลี่ยที่มีอยู่จะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำตามเหตุและผลมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุดได้แก่ภูมิตาและคอยยินดีที่จะส่งเสริมสนับสนุนผู้อื่นประสบความสำเร็จให้มีความสุขหรือความก้าวหน้าในสิ่งที่ดีงาม

2.จากการศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) อภิปรายได้ว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะการฝึกอบรมเป็นการเรื่องดำเนินชีวิตคือการกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องอยู่แล้วเพียงแต่ว่าบุคคลแต่ละคนย่อมต้องการโอกาสที่มีขึ้นโดยเฉพาะเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆในช่วงต่างๆของชีวิตทั้งนี้บุคลากรจะได้ติดตามความเปลี่ยนแปลง

ทางสังคมและวิทยาการได้หันทำให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Maslow and Rogers (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2548) นักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยมซึ่งได้ให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยเน้นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Humaness) ครั้งนี้มีความคิดว่าการเรียนรู้มีความสำคัญเกี่ยวกับผู้เรียนเป็นอย่างมากคือผู้เรียนต้องมีความรู้สึกรักพึงพอใจและความเจริญงอกงามในสิ่งที่เรียนรู้ซึ่งการเรียนรู้จะอยู่ในสถานที่ว่าบุคคลต้องเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองถึงแม้ว่าบรรดาสิ่งเร้าทั้งหลายจะมาจากภายนอกต้องการภายนอกก็ตามแต่การคิดค้นเพื่อความเข้าใจจะต้องเกิดจากตัวผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญเมื่อพิจารณาไปรายข้อพบว่าผู้ต้องบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในเรื่องยุทธวิธีที่สามารถนำไปใช้ในการควบคุมสถานการณ์ การบริหารเหตุวิกฤตในเรือนจำและทัณฑสถาน ให้เป็นปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลเป็นอันดับแรกเพราะว่าการทำงานในเรือนจำเป็นสิ่งที่ต้องระมัดระวังอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากต้องควบคุมกับผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากโดยมีหลักสิทธิมนุษยชนเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้การทำงานเต็มไปด้วยความยากลำบากประกอบกับงานในเรือนจำและทัณฑสถานต้องทำงานอยู่ตลอดเวลาโดยไม่สามารถรู้ได้ว่าจะเกิดขึ้นได้ตอนไหนซึ่งเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถตนเองเพื่อเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพต่อไปภายหน้าซึ่งกรมราชทัณฑ์สามารถสนับสนุนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากรได้โดยการจัดฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์สามารถฝึกอบรมหรือเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าจะเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อบุคลากรกรมราชทัณฑ์จึงส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อปรับปรุงความรู้ความเข้าใจหรือทักษะความชำนาญการและทัศนคติอันเหมาะสมเพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล มีความรู้และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านการสาธารณสุข เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเฉพาะด้าน เช่น ทัณฑวิทยา อาชญวิทยาจิตวิทยา เป็นต้น อีกทั้งบุคลากรกรมราชทัณฑ์ยังต้องใส่ใจเรื่องคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานเพราะเป็นหน่วยงานที่ได้รับการจับตามองจากประชาชนเป็นพิเศษจากประชาชน เช่น ในด้านสิทธิมนุษยชนในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง การต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านยุทธวิธีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่ ($\bar{X}$ = 4.30) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านวิชาการอยู่ที่ ($\bar{X}$ = 4.29) อยู่ในระดับมาก และด้านที่น้อยสุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) ความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) โดยแบ่งออกเป็น 1.) ระดับภาพรวมด้านเนื้อหาวิชาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29) 2.) ระดับภาพรวมด้านยุทธวิธีโดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) 3.) ระดับภาพรวมด้านกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24) 4.) ระดับภาพรวมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13) 5.) ระดับภาพรวมด้านการเรียนรู้จากผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17)

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ สามารถอธิบายได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน เนื่องจาก บุคลากรกรมราชทัณฑ์จะมีอายุแตกต่างกัน แต่บุคลากรกรมราชทัณฑ์ที่เข้ามาตอบแบบถามส่วนใหญ่อยู่ที่อายุ 41- 50 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการอายุมากกว่า 20 ปี ดังนั้นโอกาสที่จะพัฒนาการเรียนรู้ต่างๆ อาจจะมีขีดจำกัดและเนื่องด้วย การเรียนรู้อาจจะพบเจอประสบการณ์มากมาย โดยไม่ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาและมักจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ไปยังบุคลากรที่เป็นรุ่นใหม่ รวมทั้งยังเจอหน้างานในปฏิบัติหน้าที่อยู่เป็นประจำ ประกอบกับกรมราชทัณฑ์

ได้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมราชทัณฑ์ได้จัดให้ หรือการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ e-learning, e-book หรือจะเป็นการเรียนรู้ในรูปแบบในห้องสมุด เช่น ห้องสมุดกรมราชทัณฑ์, ห้องสมุดพร้อมปัญญาที่ตั้งอยู่เรือนจำและทัณฑสถานให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์ หรือผู้ต้องขังสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามหลักมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี ของ Alderfer (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, 2545) เป็นทฤษฎีที่เน้นการเกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ โดยไม่คำนึงว่ามาก่อนหรือหลัง และความต้องการก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา พงศ์พนิตานนท์ (2548) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง การพัฒนาตนเอง ในด้านการเรียนรู้ จำแนกตามอายุ แตกต่างกัน ส่วนในด้านการศึกษา และด้านการฝึกอบรมมีความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของเพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานหรือราชการที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรมกับความต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson อยู่ในระดับสูงมาก ($P = 0.834$) ($\text{sig} = 0.00$) สามารถอธิบายได้ว่า เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ มีการเน้นให้ทักษะความรู้ ความชำนาญ นำไปสู่การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล ประกอบกับการปลูกฝังค่านิยมต่อบุคลากรกรมราชทัณฑ์ให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น กล่าวว่าการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลนั้นเป็นไปอย่างมีระบบเพื่อให้บุคลากรกรมราชทัณฑ์ มีความรู้ มีความสามารถ และมีทัศนคติที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานต่อหน่วยงานหรือองค์กร การพัฒนาบุคลากรมุ่งหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรกรมราชทัณฑ์ และองค์กรที่เป็นส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ และทัณฑสถาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านยุทธวิธี ด้านกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากผู้อื่น ผ่านเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอังคณา พงศ์พนิตานนท์ (2548) ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง พบว่า ในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมาก มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความต้องการเชิญบุคคลภายนอกให้บรรยายความรู้ หรือความต้องการหนังสือในห้องสมุดเพิ่มเติมเพื่อทันต่อเหตุการณ์ ส่วนในด้านการฝึกอบรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาจิตใจการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม เป็นต้น โดยบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากเท่าใดก็จะสะสมประสบการณ์มากขึ้น ตามทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (andragogy) (นรินทร์ บุญชู, 2543) นั้นแตกต่างไปจากเด็กซึ่งผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ที่หลากหลายซึ่งสะสมมาตั้งแต่เยาว์วัย ยิ่งนานเท่าใดก็จะมีประสบการณ์ก็ยิ่งมากขึ้นผู้ใหญ่จะมีประสบการณ์ครั้งแรกมักจะมีคุณค่าของประสบการณ์ที่ได้รับ โดยเป็นที่ยอมรับเห็นว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดีที่สุด ยิ่งถ้าได้มีโอกาสเรียนรู้ก็จะเป็นประโยชน์และมีความจำเป็นในด้านการเรียนรู้ผู้ใหญ่จะต้องมีความพร้อมในการเรียนรู้ฉะนั้นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาจัดเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและตรงตามความต้องการฉะนั้นในขณะที่มีความพร้อมอยู่นอกจากนี้ความรู้ความสามารถจะนำมาใช้ได้ทันทีความ

ต้องการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในด้านการพัฒนาบุคลากรได้แก่การเนื้อหาด้านเนื้อหาวิชาการ ด้านยุทธวิธี ด้านกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากผู้อื่น เนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นนอกจากนี้กรมราชทัณฑ์มีความต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดทักษะความชำนาญมากขึ้นหลังจากการฝึกอบรมแล้วจะสามารถทำงานปฏิบัติตามหลักมาตรฐานสากลให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

งานวิจัยนี้ทดสอบสมมติฐานและพบว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากร เช่น เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ และพบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และ เจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

1. อายุ: พบว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความต้องการพัฒนาตัวเองมากที่สุด ซึ่งอาจเนื่องมาจากการอยู่ในช่วงวัยที่ต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพและมีพลังในการเรียนรู้สูง งานวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Erikson (1963) ที่ระบุว่าช่วงวัยกลางคนเป็นช่วงที่คนต้องการสร้างความมั่นคงให้กับชีวิตการทำงานมากที่สุด

2. เจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อภิปรายได้ว่า: การที่เจตคติของบุคลากรมีผลต่อความต้องการพัฒนา แสดงถึงความสำคัญของการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow กล่าวถึงความต้องการพัฒนาตนเองเป็นขั้นสูงสุดของพีระมิดแห่งความต้องการ หากบุคลากรมีเจตคติที่ดีจะส่งผลให้พวกเขามีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัยพบว่ากรมราชทัณฑ์ มีการพิจารณาควรดำเนินการบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ให้ดียิ่งขึ้นดังนี้

1. ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมากยิ่งขึ้นเนื่องจากบุคลากรกรมราชทัณฑ์ยังขาดความรู้บางส่วน ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
2. ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ควรจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่ และจัดสรรงบประมาณไว้ดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล
3. ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ควรกำหนดให้สำรวจความต้องการของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ให้เหมาะสมเป็นตามรูปแบบมาตรฐานสากล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเรื่องตัวแปร: ควรเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายการบริหารงาน ซึ่งอาจมีผลต่อเจตคติและความต้องการพัฒนาบุคลากรในมิติต่างๆ

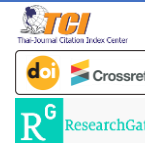
2. ข้อเสนอแนะเรื่องประชากร: แนะนำให้ทำการศึกษาเพิ่มเติมกับบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เช่น กรมการปกครอง และ กระทรวงแรงงาน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะเรื่องเทคนิควิจัย: ควรใช้เทคนิคการรวบรวมข้อมูลแบบ การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในด้านการพัฒนาและความต้องการในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์ (2554). ตำนานคุกไทย. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง
- กรมราชทัณฑ์. (2537). 80 ปี กรมราชทัณฑ์. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง
- การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2538). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุคแบงค์
- ดำรงศักดิ์ ต่อประเสริฐ, ร้อยตำรวจเอก. (2544). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นรินทร์ บุญชู. (2543). *ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัทธี จิตสว่าง. (2541). *หลักทัณฑ์วิทยา*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มูลนิธิพิบูลย์สงเคราะห์
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2547). นโยบายและการวางแผนหลักทัณฑ์. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์
- ปรีชา เครือจันทร์. (2551). แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูงสุดในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2545). *แนวคิดเกี่ยวกับการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ในภาคราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พงษ์นรินทร์ วรรณธนาเลิศ. (2552). แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ภัทรชนก คุณธร. (2561). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรระบบราชการ 4.0. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนสิชา บุตรโพธิ์ และ ฐิติมา ไห้ลายอง (2566) การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันทางดิจิทัล ของบุคลากรกรมสรรพสามิต.นนทบุรี : วารสารสหวิทยาการและนวัตกรรมการจัดการ
- ยุวดี ศิริยทรัพย์ (2560). การวางแผนทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วศิน อินทสระ. (2541). *พุทธจริยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกวาว.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2556). วิธีและเทคนิคในการวิจัยทางรัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เสนาธรรม.
- วัลลีย์ ศรีประภากรณ์, อรุษา กามลคร, อุษณีย์ ผ่องใส, สุทธิพล อุดมพันธุ์รัก และอรพรรณ สมันต์ศรี. (2563). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). พฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์
- วิรัตน์ ช่วยเมือง. (2562). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
- ศิรินทรา มีศรีราม, จำอากาศเอกหญิง. (2561). ความต้องการพัฒนาบุคลากร กรมการเงินกลาโหม. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์
- สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์. (2558). คู่มือดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการในเรือนจำ/ทัณฑสถาน (เอกสารอัดสำเนา)
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2540). สารานุกรมบริหารศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สาธิตา สามศรี (2555). ความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการเรือนจำควบคุมพิเศษระดับสูงสุด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี, กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี. (พ.ศ. 2561 – 2580). http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/A/082/T_0001.PDF,
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. (พ.ศ. 2561- 2580). https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422,
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. (พ.ศ. 2566 – 2570). https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422,
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2544). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2548). *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อังคณา พงศ์พนิตานนท์. (2548). *ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้ต้องขังทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง*. ศีลภาสาตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธุ์. (2554). การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Beach, Dale S. (1965). *Personnel: The Management of People at Work*. 3rd. New York: Macmillan Publishing Co.
- Casio Wayne F. (1995). *Managing Human Resources*, New York, U.S.A. McGraw-Hill, Inc.
- Castaneda, M., Kolento, T. A., & Aldag, R. J. (1999). Self – management perception and Practices: A structural equation analysis. *Journal of Organization Behavior*, 20(5), 101 -120.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and Society (2nd Ed.)*. New York: Norton.
- Ernest, D. (1971). *Motivating Human Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Gross, R. (1977). *The lifelong learner*. New York: Simon and Schuster.
- Jerry, W.G., and A.M. Gilley. (2003). *Strategically Integrated HRD*. U.S.A.: Perseus Books.



- Knowles, M.S. (1975). Self-directed learning. New York: Association.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McClelland, D.C. (1953). The Achievement Motive. Appleton-Century-Crofts, New York. <http://dx.doi.org/10.1037/11144-000>
- Pace, W.R., P.C. Smith and G.E. Mills. (1991). Human resources development. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Rothwell, W.J. (2005). Beyond training and development. New York: AMACOM.
- Seng, P. (2006). The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday/Currency
- Watkins, K.E. & Marsick, V.J. (1993). Sculpting the learning organization lesson in the art and science of systemic change. New York: Jossey-Bass Inc.
- Werner, J.M. and R.L. DeSimone. (2006). Human Resources Development. Thomson South-Western, Business & Economics.
- William, J.R. (2013). Human Performance Improvement. New York: Taylor Francis Group.

