

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ

The Factors Affecting Career Success in Rehabilitation Prisoner by Career Training: A Case study of Male Prisoner in Chonburi Central Prison

อริสา สำรอง / Arisa Samrong

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง / Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: arisa_luck@hotmail.com

สุภัทริภา ชันทจร / Supatripa Kantajorn

คณะวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน / Faculty of Sciences and Liberal Arts,
Rajamangala University of Technology Isan, Thailand

E-mail: s.kantajorn@hotmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 1 สิงหาคม 2562 แก้ไข 18 สิงหาคม 2562 ตีพิมพ์ 30 กันยายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสาเหตุ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสำเร็จในอาชีพ เชาว์นอารมณ์ การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ และเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพจำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ศึกษาสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพ โดยมีเชาว์นอารมณ์ การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพเป็นตัวพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ต้องขังชาย มีความสำเร็จในอาชีพและสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเชาว์นอารมณ์ และการบริหาร อยู่ในระดับมาก 2) ผู้ต้องขังชายที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 โดยพบว่า ผู้ต้องขังชายที่มีอายุ 50-59 ปี มีความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้ต้องขังชายที่มีอายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 ปี 3) เชาว์นอารมณ์ และการบริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.2

คำสำคัญ: ความสำเร็จในอาชีพ, เชาว์นอารมณ์, การบริหาร

Abstract

This research was the causal research. The purpose of this research were to study career success, emotional quotient, management factors and environment in career training center, to compare career success, according to age and levels of education, to study the predicted equation of career success according to the predictors including emotional quotient, management factors and environment in career training center. The samples used in this research were 400 male prisoners who were rehabilitated by career training in Chonburi Central Prison. The tools used in this research were questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance (ANOVA), Scheffé's method of paired comparison and Enter Multiple Regression Analysis. The research findings were as follows: 1) Male prisoners who were rehabilitated by career training have career success and environmental occupation training in medium level, emotional quotient and management in high level. 2) Comparison among ages of male prisoners who were rehabilitated by career training showed statistically significant differences at .05. Moreover, the male prisoner who were 50-59 years old had career success more than ones who were 20-29 years old, 30-39 years old and 40-49 years old, respectively. 3) Emotional quotient and management factors affected career success of male prisoners by statistically significant differences at .05. Two complementary predictors could significantly predict at the percentage of 26.2.

Keywords: Career Success, Emotional Quotient, Management Factors

บทนำ

การราชทัณฑ์เป็นส่วนท้ายสุดของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยทำหน้าที่บังคับคดีอาญาด้านการกักขัง และ ประหารชีวิต การควบคุมคนให้อยู่ในเนื้อที่จำกัด เป็นเวลานานๆ นับเป็นปัญหาสำคัญ นอกจากนั้นกรมราชทัณฑ์ มี หน้าที่ 2 ประการคือ กักขัง และแก้ไข นอกจากจะควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในความเรียบร้อย งานราชทัณฑ์ยังต้องฝึก วิชาชีพให้ผู้ต้องขังสามารถไปประกอบวิชาชีพได้หลังพ้นโทษ การฝึกวิชาชีพจึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่ให้ประโยชน์ทั้งใน ด้านการควบคุม การฟื้นฟูหรือพัฒนาพฤตินิสัย รวมทั้งเป็นการสร้างอาชีพเพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำภายหลังพ้น โทษ (กระทรวงมหาดไทย, 2541ก: 22)

การฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังในขณะที่เข้ามารับโทษในเรือนจำ ให้ประโยชน์หลายด้านด้วยกัน (กระทรวงมหาดไทย, 2541ข: 18) ในด้านผู้ต้องขังการฝึกวิชาชีพเป็นการสร้างอาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ให้มีวิชาชีพติดตัวไปประกอบการทำมาหาเลี้ยงชีพ โดยสุจริต ในด้านเรือนจำการให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพด้วยการทำงานทำให้การควบคุมมีความยุ่งยากน้อยลง สะดวกแก่ การบริหารงานเรือนจำ เพราะทำให้ผู้ต้องขังหมดกังวลในด้านอื่นๆ การที่ได้ทำงานจนเหนื่อยในเวลากลางวัน ผู้ต้องขัง ย่อมต้องการเวลาพักผ่อนในเวลากลางคืนให้มากที่สุด จึงทำให้การควบคุมดูแลง่ายขึ้น นอกจากนี้ยังมีผลในทางใช้ แรงงานผู้ต้องขังให้เป็นประโยชน์ เพื่อช่วยหารายได้ให้แก่เรือนจำเป็นการชดเชยรายจ่ายที่เรือนจำได้จ่ายไปเพื่อการ เลี้ยงดูผู้ต้องขัง การฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานมีความมุ่งหมาย ให้ผู้ต้องขังทุกคน มีความรู้และ วิชาชีพติดตัวสามารถออกไปประกอบอาชีพได้และปลูกฝังนิสัยรักการทำงานแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งเหตุผลทางการ ปกครอง และรักษาระเบียบวินัยของเรือนจำและทัณฑสถาน เนื่องจากการทำงานเต็มเวลา จะทำให้ผู้ต้องขัง ไม่มี ความคิดฟุ้งซ่าน กระวนกระวายใจ หรือความคิดที่จะฝ่าฝืนระเบียบวินัยได้ นอกจากนั้นยังมีผล ในด้านการพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศ เช่น การใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำชั่วคราว ทั้งยัง ทำให้ผู้ต้องขังได้มีเงินสะสมไว้เป็นทุน สำหรับประกอบอาชีพ โดยเรือนจำจะจ่ายรางวัลเป็น ผลประโยชน์ให้แก่ผู้ต้องขังในอัตราร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิ (กระทรวงมหาดไทย, 2541ข: 21) เป็นเครื่องตอบแทนความวิริยะอุตสาหะของผู้ต้องขัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำเร็จในอาชีพ เชาว์นอารมณ์ การบริหาร และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาสมการพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ โดยมีเชาว์นอารมณ์ การบริหาร และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพเป็นตัวพยากรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ (Gattiker & Larwood, 1986; Hellriegel et al., 2001; Seibert & Kraimer, 2001; Ballout, 2007; Harris & Ogbonna, 2006) มักจำแนกองค์ประกอบ ความสำเร็จในอาชีพ ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน

1. ด้านบทบาทการทำงาน (Job Success) เป็นการรับรู้ภายในจากการรวบรวมพฤติกรรมที่ปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ซึ่งมาจากแนวคิดการรับรู้ในอาชีพของตนเอง (Occupational Self-concept) โดยพบว่าการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพจากบทบาทการทำงานของตนเอง เช่น รับรู้ถึงความสำคัญของงาน มีความชำนาญในงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูง มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ทำ มีความสามารถในการบริหารงาน ทำงานด้วยใจรักและมีความรับผิดชอบในหน้าที่
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Success) เป็นการรับรู้ภายในจิตใจของตนเองว่าตนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ ผู้บริหารระดับสูงมอบหมายหน้าที่สำคัญให้รับผิดชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพเต็มใจช่วยเหลืออย่างจริงใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
3. ด้านการเงิน (Financial Success) เป็นการรับรู้จากภายนอกที่ได้รับผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงาน เมื่อเทียบกับความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกัน โดยค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเป็นไปตามที่คาดหวังไว้
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (Hierarchical Success) เป็นการรับรู้ภายนอกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเกิดจากสะสมอายุงานและการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีจนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับ จึงจะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

การศึกษปัจจัยด้านการบริหาร Management Factor ของศาสตราจารย์ William T. Greenwood ได้ให้ความเห็นวาทฤษฎีการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะอาดต่างๆ (Facilities) ทั้งนี้ โดยย้ถึงความสำเร็จและจำเป็นของอำนาจหน้าที่และเวลาในการบริหารไว้ว่า ในการบริหารงานนั้นไม่ว่าจะเป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม งานจะไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีได้ ถ้าหากปราศจากเสียซึ่งอำนาจหน้าที่และเช่นกันการบริหารนั้นๆ ก็จะไม่สามารสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า หากมิได้กำหนดเวลาให้เหมาะสมเพียงพอกับประเภทและลักษณะของงานนั้นๆ ส่วนทางการบริหารธุรกิจได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยของการบริหารเพิ่มเติมต่างออกไปอีก คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Market) และเครื่องจักร (Machine) และเรียกสั้นๆ ว่า 6 M's เป็นต้น

การที่มีนักวิชาการบางท่านได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องทรัพยากรบริหารดังกล่าวแล้วนั้น แม้ว่าจะเป็นเรื่องปลีกย่อยไปจากทรัพยากรการบริหารหลักทั้ง 4 ประการดังกล่าวแล้วในตอนต้นก็ตาม แต่ก็ช่วยทำให้มองเห็นภาพรวมของทรัพยากรทางการบริหารที่กว้างมากขึ้น (Greenwood, 1965: 74-75)

การศึกษาแนวคิดของ Daniel Goleman (2000) ได้นำแนวคิดของ David Meleland ที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ American Psychologist ปี ค.ศ.1973 กล่าวถึง การทดสอบทางวิชาการและเชาว์ปัญญาแบบดั้งเดิมไม่สามารถที่จะวัดได้ดีและเพียงพอว่าผู้ที่สอบได้คะแนนดีจะทำงานได้ดีจริงหรือไม่ จึงควรทดสอบด้านสมรรถนะ (Competencies) ที่สำคัญในงานนั้นๆ ควบคู่ไปด้วย (วิทยาการ เชิงกุล, 2552) และจากบทความของ Salovey, Mayer, Caruso & Cherkasskiy (2011) ที่เชื่อมโยงเอาอารมณ์กับความฉลาดเข้ามาไว้ด้วยกัน Goleman (2000) นำแนวคิดเหล่านี้ ไปพัฒนาต่อยอด จนได้นำเสนอกรอบแนวคิดความสามารถทางอารมณ์ (The Emotional Competence Framework) ออกมาในปี ค.ศ.2007 โดยกล่าวถึงสมรรถนะของเชาวน์อารมณ์ไว้ เป็น 2 ด้านด้วยกัน คือ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competence) และสมรรถนะทางด้านสังคม (Social Competence) ทั้งนี้เขามองว่าปัจจัยเหล่านี้ต่างเป็นตัวกำหนดว่าเราจะมีโอกาสก้าวหน้าหรือล้าหลังในอาชีพการงานได้ เขาจึงรวบรวมเอาสมรรถนะทั้งหมดที่นำเสนอไว้มาสังเคราะห์เป็นแนวคิดใหม่ในปี ค.ศ.2000 ซึ่งพบว่ามีพื้นฐานอยู่บนหลักการทั้ง 5 หลัก ดังนี้ (ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ และ ทิพย์สุตา เมธิพลกุล, 2551) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-Regulation) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-Motivation) การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) ทักษะทางสังคม (Social Skills)

การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทฤษฎีของ Moos (2008) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 มิติ คือ

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship dimensions) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support)
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal growth dimensions) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน (Task orientation) ด้านความกดดันในการทำงาน (Work pressure)
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and change dimensions) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) ด้านการควบคุมงาน (Control) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (Innovation) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort)

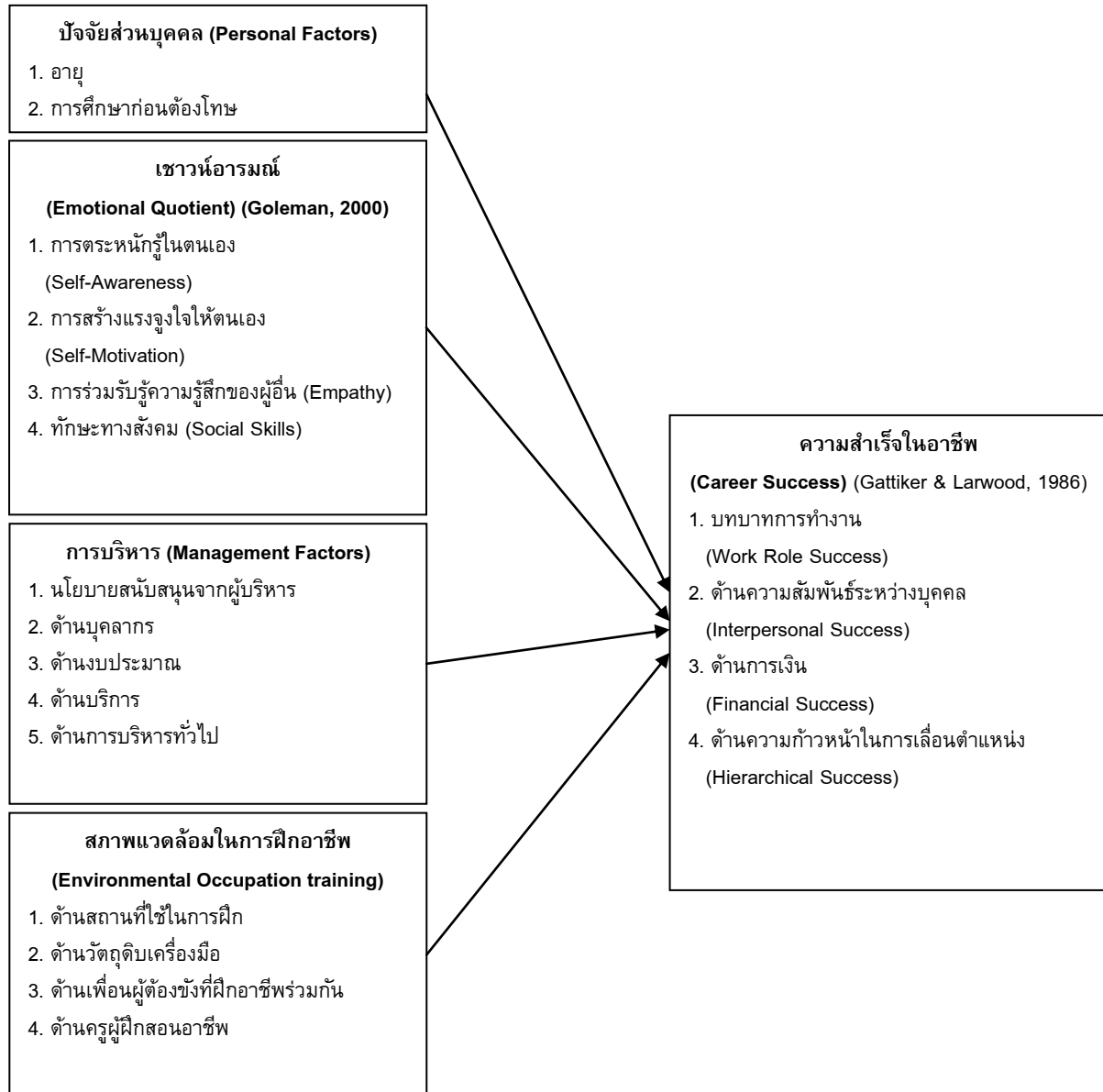
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552) โดยได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยสภาพแวดล้อม คือ 1) นโยบายและการบริหารงาน 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) สภาพการปฏิบัติงาน 4) สัมพันธภาพในการทำงาน 5) เงินเดือนและความมั่นคง

ผลการศึกษา นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์, รังสรรค์ สิงห์เลิศ และ สมสงวน ปัสสาโก (2553) ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารและจัดการมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจชุมชน ของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า กลุ่มที่ประสบความสำเร็จ มีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 12 ปัจจัย โดยปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการ อยู่ลำดับแรก Extremera & Ray (2016) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์และความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้เชาวน์อารมณ์ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึทางบวกและความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.11$ และ $.13$ ตามลำดับ, $p<.001$) นัยนา สุภาพ (2557) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี. เอส. อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด

พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัททุกด้านอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ การบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ กรณีศึกษา ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ ที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ความสำเร็จในการฝึกวิชาชีพแตกต่างกัน
2. เชาวน์อารมณ์ การบริหาร และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายในเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพได้

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ผู้ต้องขังชายในเขตเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันมีผู้ต้องขังชายที่ฝึกวิชาชีพสิ้นสุดเดือนธันวาคม 2561 ทั้งหมด เท่ากับ 3,000 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 353 คน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะจัดเก็บข้อมูลจำนวน 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งปรับปรุงภาษามาจากแบบสอบถามของนวลฉวี ประเสริฐสุข (2542) ซึ่งได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามตามทฤษฎีของแกตติเกอร์และลาร์วูด (Gattiker & Larwood, 1986) มีค่าความเชื่อมั่น .74 แบบวัดเชาวน์อารมณ ซึ่งปรับปรุงข้อคำถามเชาว์ปัญญามาจากแบบสอบถามของธีระศักดิ์ กำรณารักษ์, ทิพย์สุตา เมธิ์พลกุลและ บุรชัย อัสวาทวิบูลย์ (2553) ซึ่งได้แปลและพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 2000) มีค่าความเชื่อมั่น .76 แบบวัดการบริหาร ซึ่งปรับปรุงมาจากปัจจัยการบริหารงานของประจักษ์ บัวผ้น (2554) ซึ่งได้แปลและพัฒนาตามแนวคิดของกรีนวูด (Greenwood, 1965) มีค่าความเชื่อมั่น .92 แบบวัดสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ ซึ่งปรับปรุงมาจาก วรันทร ทรงเกียรติศักดิ์ (2559) ซึ่งได้แปลและพัฒนาตามแนวคิดของ Moos (2008) มีค่าความเชื่อมั่น .86

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentile)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบความแตกต่างจะทำการวิเคราะห์รายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffé)
4. วิเคราะห์สมการพหุคูณ ใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 42.00) ระดับการศึกษาเบื้องต้นโทษ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 51.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 71.25)
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$)
 - 2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$)
 - 2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$)
 - 2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$)
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานที่ 1 ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการฝึกวิชาชีพแตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

ความสำเร็จในอาชีพ	อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D	F	p
1. ด้านบทบาทการทำงาน	20-29 ปี	139	3.05	0.71	3.30*	.020
	30-39 ปี	168	3.05	0.79		
	40-49 ปี	78	3.07	0.92		
	50-59 ปี	15	3.71	0.87		
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	20-29 ปี	139	3.84	0.78	7.66*	.000
	30-39 ปี	168	3.78	0.52		
	40-49 ปี	78	3.80	0.75		
	50-59 ปี	15	4.63	0.52		
3. ด้านการเงิน	20-29 ปี	139	2.82	1.13	2.56	.055
	30-39 ปี	168	2.59	0.92		
	40-49 ปี	78	2.88	0.94		
	50-59 ปี	15	3.02	0.54		
4. ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง	20-29 ปี	139	3.28	0.53	0.86	.461
	30-39 ปี	168	3.21	0.55		
	40-49 ปี	78	3.16	0.60		
	50-59 ปี	15	3.13	1.15		
ภาพรวม	20-29 ปี	139	3.25	0.53	4.32*	.005
	30-39 ปี	168	3.16	0.48		
	40-49 ปี	78	3.23	0.47		
	50-59 ปี	15	3.63	0.47		

* p-value < .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความสำเร็จในอาชีพ ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีอายุ 50-59 ปี มีความสำเร็จในอาชีพมากกว่าผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีอายุ 20-29 ปี อายุ 30-39 ปี และอายุ 40-49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับ การบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	อายุ			
			20-29 ปี	30-39 ปี	40-49 ปี	50-59 ปี
1. ด้านบทบาทการทำงาน						
20-29 ปี	3.05	0.71	-			*
30-39 ปี	3.05	0.79		-		*
40-49 ปี	3.07	0.92			-	*
50-59 ปี	3.71	0.87				-
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
20-29 ปี	3.84	0.78	-			*
30-39 ปี	3.78	0.52		-		*
40-49 ปี	3.80	0.75			-	*
50-59 ปี	4.63	0.52				-
3. ภาพรวม						
20-29 ปี	3.25	0.53	-			*
30-39 ปี	3.16	0.48		-		*
40-49 ปี	3.23	0.47			-	*
50-59 ปี	3.63	0.47				-

* p-value < .05

สมมติฐานที่ 2 เชวณารมณ การบริหาร และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายในเรือนจำกลางชลบุรี ที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพได้

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมดเพื่อทำนายความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายในเรือนจำกลางชลบุรี โดยใช้ตัวแปรเชวณารมณ การบริหาร และสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ เป็นตัวทำนาย

ตัวแปร	B	SE _B	β	t	p
(ค่าคงที่)	1.510	.170		8.890**	.000
1. เชวณารมณ (EQ)	.139	.049	.135	2.863**	.004
2. การบริหาร (MG)	.273	.048	.362	5.667**	.000
3. สภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ (EN)	.084	.051	.105	1.672	.095
R = .511 ^a R ² = .262 F = 46.754 Adjusted R ² = .256 SE _e = .43505 p-value ≤ .000 ^b					

* p-value < .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เชวณารมณ และการบริหาร ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.2 เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า การบริหาร ส่งผลถดถอยต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพมากที่สุด

รองลงมาคือ เชาวน์ปัญญา ส่วนสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ ไม่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$$Y_{CS} = 1.510 + 0.139X_{EQ}^* + 0.273X_{MG}^* + 0.084X_{EN}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$$Z_{CS} = 0.135Z_{EQ}^* + 0.362Z_{MG}^* + 0.105X_{EN}$$

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีอายุมากกว่ามีความสำเร็จในการฝึกวิชาชีพสูงกว่าผู้ต้องขังชายที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีอายุที่มากกว่าบ่งบอกได้ถึงประสบการณ์ในชีวิตที่มากกว่า มีความคิดและวุฒิภาวะที่เพิ่มมากขึ้นตามอายุที่มากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มของการลงมือปฏิบัติและการตัดสินใจที่แน่นอนมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Judge, Cable, Boudreau, and Bretz (1995) ที่ได้นำเสนอรูปแบบความสำเร็จในอาชีพ ในโมเดลความสำเร็จในอาชีพ (model of executive career success) โดยอธิบายว่า ความสำเร็จในอาชีพเชิงรูปธรรมได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลัง เช่น อายุ ผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Iles, Mabey and Robertson (1990 cited in Thomson & Mabey, 2012) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในอาชีพ โดยพบว่าตัวแปรด้านบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอาชีพ และงานวิจัยของ ศิริสร บัญญัติ และ ธนัสภา โจนตระกูล (2561) ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

ปัจจัยด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ ได้รับการฝึกภายใต้ระเบียบปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกวิชาชีพของเรือนจำเป็นโครงการที่ต้องฝึกกับกลุ่มคนจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องคัดเลือกวิชาชีพที่เหมาะสม ไม่ซับซ้อนหรือยุ่งยากจนเกินไป เป็นวิชาชีพที่ไม่จำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้ในเชิงวิชาการระดับสูง ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นวิชาชีพในเชิงทักษะและงานฝีมือซึ่งผู้ต้องขังจะได้รับฝึกใหม่ทั้งหมดตั้งแต่จุดเริ่มต้น ผู้ต้องขังสามารถทำความเข้าใจและฝึกฝนได้ในทุกระดับความรู้ สามารถเลือกฝึกตามความถนัดและความสนใจ

เชาวน์อารมณ์ มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าการมีเชาวน์อารมณ์ที่ดีจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเชาวน์อารมณ์เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งจะส่งผลไปถึงพฤติกรรม การแสดงออกที่เหมาะสม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ต้องขังซึ่งต่างก็ผ่านความผิดพลาดในชีวิตมา มีสภาวะอารมณ์ที่ต่างกันไป การบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพจะช่วยควบคุมและบ่มเพาะให้ผู้ต้องขังมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ กล่าวคือ มีการตระหนักรู้ในตนเอง คือ เข้าใจ และรู้จักตนเอง รู้คุณค่าของตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง คือ มีปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนที่ดีขึ้น การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น คือ การเข้าใจผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม คือ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น เมื่อผู้ต้องขังมีเชาวน์อารมณ์ที่ดีก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตของตน มีความรู้สึกทางบวก กระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อเป้าหมายในชีวิตที่ตั้งไว้ ความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยที่มีประโยชน์ต่อผู้ต้องขังในการพัฒนาชีวิตให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข ดังนั้น จึงส่งผลให้การบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกอาชีพประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1995) ที่อธิบายว่า เชาวน์อารมณ์ ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง การจัดระเบียบหรือควบคุมตนเอง ความสามารถในการสร้างจูงใจ มองโลกในแง่ดี มีความมุ่งมั่นในเป้าหมายชีวิต มีความเข้าใจผู้อื่น และมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นทักษะสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถบ่งบอกหรือทำนาย

ความสำเร็จของบุคคลได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goleman (1998) ที่ศึกษากลุ่มผู้นำและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ของ จากบริษัท กว่า 200 บริษัทในอเมริกา พบว่า ร้อยละ 67 ชี้ชัดว่าเชาวน์อารมณ์มีผลต่อความสำเร็จในงานของบุคคล โดยส่วนที่เหลือ ร้อยละ 33 เป็นเรื่องของเชาวน์อารมณ์และทักษะความชำนาญ และงานวิจัยของ Saeedi, Pazvari, Masouleh, and Mousavian (2012) ที่ศึกษาพบว่า เชาวน์อารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .60 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของเชาวน์อารมณ์ พบว่า มีสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานต่อความสำเร็จในอาชีพ เรียงลำดับได้ดังนี้ การตระหนักรู้ในตนเอง (.60) การสร้างแรงจูงใจ (.57) การควบคุมตนเอง (.51) ทักษะทางสังคม (.41) และความเข้าใจผู้อื่น (.28) ตามลำดับ

การบริหาร มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรีที่ได้รับการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าหากมีการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพในองค์กรรวมจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในอาชีพได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารเป็นลักษณะทางองค์การที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกอาชีพให้ประสบความสำเร็จในระดับโครงสร้าง โดยเริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบายซึ่งจะใช้เป็นแบบแผนและแนวทางในการดำเนินงานต่างๆ โดยอาศัยความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บริหาร รวมถึงองค์ประกอบในการจัดสรรด้านบุคลากรในการรับผิดชอบการดำเนินการอย่างเหมาะสม การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ การบริหารการดูแลและประสานงานต่างๆ และการบริหารอื่นๆ ทั่วไปในส่วนย่อยหรือหรือแต่ละส่วนงาน รองจากการบริหารหลัก การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบในทุกองค์ประกอบดังกล่าวเป็นสิ่งที่ช่วยให้การบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังสามารถดำเนินไปได้ ทำให้ผู้ต้องขังสามารถรับรู้ได้ถึงความพยายามในการแสวงหาแนวทางอันเป็นประโยชน์ของเรือนจำหรือหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการส่งมอบให้ผู้ต้องขัง การรับรู้ถึงความเอาใจใส่ ไม่ถูกทอดทิ้ง การได้รับการยอมรับ การได้รับโอกาส ทำให้ผู้ต้องขังมีความหวังในอนาคตของตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการฝึกวิชาชีพ ตลอดจนเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ต้องขังได้ว่าจะสามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพไปใช้ประโยชน์ได้เมื่อกลับสู่สังคม การบริหารที่ดีจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจที่ดีในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับแนวคิด Gattiker and Larwood (1986) ที่นำเสนอว่า การรับรู้ความสำเร็จในหน้าที่การงานของตน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในทุกๆ ด้านจากฝ่ายบริหาร หรือผู้บังคับบัญชา การได้รับโอกาส การได้รับการยอมรับ เคารพยกย่อง เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในอาชีพ และแนวคิดของ Herzberg (1959) อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ในทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่อธิบายและให้ความสำคัญของปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น เช่น การได้รับการยอมรับ นับถือ ความเจริญก้าวหน้า การทำงานได้สำเร็จ และปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เช่น นโยบายและการบริหารที่ดีจากฝ่ายบริหาร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล การสื่อสาร สัมพันธภาพที่ดี ความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งที่ทำ เป็นต้น โดยทั้งสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จอย่างมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐ อมรภิญญา (2556) ที่ศึกษาพบว่า ความรู้ทักษะในการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จที่ยั่งยืน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ .41 และงานวิจัยของ วราวุธ ตรีวิรัตนกุล สุพรรณิ มานญาติ และ สิรินคร สินจินดาวงศ์ (2560) ที่ศึกษาพบว่า ความเป็นมืออาชีของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการมีระบบบริหารจัดการที่ดี เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ โดยความเป็นมืออาชีของผู้บริหาร และการมีระบบบริหารจัดการที่ดี ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 1.93 และ .22 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ส่งอิทธิพลทางอ้อม

สภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ กรณีศึกษาผู้ต้องขังชายเรือนจำกลางชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพจัดขึ้นภายในเรือนจำซึ่งเป็นสถานที่เฉพาะ ผู้ต้องขังมีการรับรู้ถึงสถานการณ์และข้อจำกัดของเรือนจำเป็นอย่างดี อีกทั้งการฝึกวิชาชีพในเรือนจำมีการแบ่งพื้นที่ในการฝึกออกเป็นสัดส่วน มีอาคารและสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการฝึกวิชาชีพที่ต้องมีโครงสร้างแข็งแรง คงทน และสามารถเผชิญในทุกสภาพอากาศ เพื่อไม่ให้ผู้ต้องขังได้รับผลกระทบในระหว่างที่มีการฝึกวิชาชีพ รวมถึงการฝึกวิชาชีพ

ภายในเรือนจำดำเนินการโดยอาศัยหลักของความสมัครใจ ไม่ได้มีการบังคับให้ผู้ต้องขังเข้าร่วมการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังสามารถเลือกฝึกได้ตามความถนัดหรือความสนใจของตนเอง ตลอดจนการใช้ระเบียบปฏิบัติกับผู้ต้องขังทุกคนบนบรรทัดฐานเดียวกัน ตลอดจนการฝึกวิชาชีพในเรือนจำนั้นมีความเป็นเอกเทศหรืออิสระจากภายนอก โดยความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในการฝึกของเรือนจำจะไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนบ่อยครั้ง รูปแบบการดำเนินการต่าง ๆ มีแบบแผนที่ชัดเจน แน่นนอน และสามารถควบคุมได้ โดยจะคำนึงถึงความเคลื่อนไหวในกรอบแคบ ๆ เฉพาะภายในเรือนจำเป็นหลัก และไม่จำเป็นต้องแข่งขันกับใคร ซึ่งแตกต่างจากการฝึกวิชาชีพภายนอกเรือนจำที่สภาพแวดล้อมในการฝึกมีปัจจัยมากระทบกับความสำเร็จในการฝึกได้มากกว่าและมีสิ่งยั่วยุมากกว่า ดังนั้นความสำเร็จของการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพในเรือนจำจึงอยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ด้านสภาพแวดล้อมในการฝึกวิชาชีพ หากแต่ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นตั้งใจในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังและการดำเนินการด้านอื่น ๆ เช่น การบริหารจัดการ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการบริหารมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ ดังนั้น ในการจัดทำแผนหรือนโยบายในการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพของเรือนจำกลางชลบุรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร บูรณาการการทำงานร่วมกัน มีการระบุเป้าหมายและแนวทางด้านการบริหารให้มีความชัดเจน ฝ่ายบริหารควรกำหนดและถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ บุคลากร ทรัพยากร และการบริการต่าง ๆ ที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการประเมินผลและติดตามผลของความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอและจริงจัง มีการแต่งตั้งคณะทำงานโดยกำหนดให้มีการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเรือนจำอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนการปฏิบัติ ประเด็นปัญหาที่พบ และร่วมคิดแนวทางในการจัดการปัญหาดังกล่าวในฐานะของผู้เข้ารับการฝึกวิชาชีพ เนื่องจากผลลัพธ์ของการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพส่งผลต่อผู้ต้องขังโดยตรง นอกจากนี้ ในการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพควรพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ และระดับการศึกษา ประกอบการวางแผนด้วย เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและเพื่อให้เป็นแบบแผนการฝึกวิชาชีพที่ผู้ต้องขังในทุกระดับอายุ ทุกระดับการศึกษาสามารถทำความเข้าใจและเข้าถึงการฝึกได้ ตลอดจนการให้ความสำคัญกับการฝึกฝนและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ หรือเชาวน์อารมณ์ให้ผู้ต้องขังสามารถมองเห็นคุณค่าในตนเอง มีความหวังในชีวิต มีแรงจูงใจ ที่จะกระทำการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้มีชีวิตที่ดีขึ้น การรู้จักคำนึงถึงผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น เพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดการรับรู้และนำไปปฏิบัติในระดับพฤติกรรม อันจะทำให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้ ตลอดจนสามารถ นำความรู้จากการฝึกวิชาชีพไปใช้ประกอบวิชาชีพหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ในอนาคต ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป สำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต ควรนำเสนอรูปแบบการศึกษาในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ในเชิงลึกเพื่อให้ได้รายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการบำบัดฟื้นฟูโดยการฝึกวิชาชีพ โดยควรสัมภาษณ์ทั้งจากฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ต้องขัง เพื่อให้ได้ข้อมูลในหลากหลายมิติ หรือการศึกษาในรูปของการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) การวิเคราะห์เชิงเหตุผล (Causal Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างยืนยัน (Confirmatory Structure) โดยอาจพิจารณาทั้งตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ตัวแปรแฝง (Latent Variable) หรือตัวแปรสังเกต (Observed Variable) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ผลจากการศึกษาจะทำให้สามารถทราบ ถึงผลของความสำเร็จในเชิงลึกหรือได้ผลการศึกษาวิจัยในระดับละเอียดได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. 2541ก. ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอนะในเรื่องที่
เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย.
- กระทรวงมหาดไทย. 2541ข. รายงานประจำปี 2541. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย.
- ณัฐ อมรภิญโญ . 2556. “รูปแบบการประสบความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้ประกอบการรายย่อยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน ประเทศไทย.” วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรี 9 (3): 57-66.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์ และ ทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล. 2551. เชาวน์ในการแก้ปัญหา (AQ) เชาวน์อารมณ์ (EQ) และ
บุคลิกภาพของนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศไทยกับนักธุรกิจเชื้อสายจีนในประเทศจีน. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระศักดิ์ กำปรรณารักษ์, ทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล และ นุชชัย อัสวทวิบูลย์. 2553. การศึกษาเปรียบเทียบเชาวน์อารมณ์
(EQ) และเชาวน์วิริยะ (AQ) ของบุคลากรในองค์กรที่ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลัก
ปรัชญาอื่นในการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารพาณิชย์ไทย.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิภาภรณ์ จงวุฒิเวศย์, รังสรรค์ สิงห์เลิศ และ สมสงวน ปัสสาโก. 2553. “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริหารและจัดการมีผลต่อ
ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจชุมชน ของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด.” วารสาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 4 (2): 103-111.
- นัยนา สุภาพ. 2557. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ศรีปทุม.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2552. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- รวารุช ตรีวิรัตนกุล สุพรรณิ มานญาติ และ สิรินคร สินจินดาวงศ์. 2560. “ปัจจัยความสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการ
บริหารโรงเรียนสาธิตฝ่ายมัธยมสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ.” *Dusit Thani College Journal* 11 (2): 302-
317.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. 2559. ปัจจัยสภาพแวดล้อมปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ
จำกัดจังหวัดมุกดาหาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วิทยากร เชียงกุล. 2552. จิตวิทยาในการสร้างความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สายธาร
- ศิริสรร บุญจ้อย และ ธนธนา ไรจนตระกูล. 2561. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลคู่ม่วง อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก.” ใน
รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ครั้งที่
2. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, หน้า 394-407.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และ ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. 2550. การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.
กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- Ballout, H. 2007. “Career success.” *Journal of Managerial Psychology* 22 (8): 741-765.
- Extremere, N. & Rey, L. 2016. “Ability emotional intelligence and life satisfaction: Positive and negative
affect as mediators.” *Personality and Individual Differences* 102: 98-101.

- Gattiker, U. and Larwood, L. 1986. "Subjective Career Success: A Study of Managers and Support Personal." **Journal of Business and Psychology** 86: 42-51.
- Goleman, D. 2007. **Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books, Inc.
- Goleman, D. 2000. **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.
- Harris, L. & Ogbonna, E. 2006. "Approaches to career success: an exploration surreptitious career-success strategies." **Human resource management** 45 (1): 43-65.
- Judge, T., Cable, D., Boudreau J., and Bretz, R. 1995. "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success." **Personnel Psychology** 48 (3): 485-519.
- Mayer, J., Salovey, P., Caruso, D., & Cherkasskiy, L. 2011. "Emotional intelligence." In R. Sternberg & S. Kaufman (eds.). **Cambridge handbooks in psychology (Cambridge handbook of intelligence)**. New York: Cambridge University Press, pp. 528-549.
- Moos R. 2008. **Work Environment Scale Manual: Development, Applications, Research**. 4th ed. California: Mind Garden, Inc.
- Saeedi, N., Pazvari, H., Masouleh, A., and Mousavian, I. 2012. "Studying the Influence of Emotional Intelligence on Career Success." **Journal of Basic and Applied Scientific Research** 2 (12): 12, 255-12,260.
- Seibert, S. & Kraimer, M. 2001. "The Five-Factor Model of Personality and Career Success." **Journal of Vocational Behavior** 58 (1): 1-21.
- Thomson, R. & Mabey, C. 2012. **Developing Human Resources**. Hoboken: Taylor and Francis.