



พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์
ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง*

BUDDHIST INTEGRATION FOR ENHANCING THE ADMINISTRATIVE
PERFORMANCE CAPACITY OF CORRECTIONAL OFFICERS TOWARD INMATES
AT THE LAMPANG CORRECTIONAL INSTITUTION FOR DRUG ADDICTS



ณัฐพงษ์ ปาจร, ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์, ยุทธนา ปราณีต

Nattapong Pajare, Silawat Chaiwong, Yuthana Praneet

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Natthapongpom99@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง 2. เปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง และ 3. ศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการแจกแบบสอบถาม โดยมีประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง จำนวน 75 คน ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติการเปรียบเทียบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าทีและค่าเอฟเพื่อทดสอบสมมติฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นพบว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานบางข้อของการวิจัย ในขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน



และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ควรแสดงความเอื้อเฟื้อและเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขัง (เมตตา) เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้ปรับพฤติกรรมและได้รับการฟื้นฟู (กรุณา) ยินดีกับความสำเร็จของผู้ต้องขัง (มุทิตา) วางใจเป็นกลาง มีสติและควบคุมอารมณ์ในการตัดสินใจ (อุเบกขา)

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; เจ้าพนักงานราชทัณฑ์; ศักยภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. to examine the level of administrative performance potential of correctional officers in relation to inmates; 2. to compare the administrative performance potential of correctional officers based on personal factors; and 3. to study the integration of Buddhist principles to enhance the administrative performance potential of correctional officers toward inmates at the Lampang Central Correctional Institution for Drug Addicts. This study was conducted by a mixed-methods. The quantitative component involved a survey using questionnaires distributed to a population of 75 civil servants at the institution. Data analysis was conducted using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Comparative statistics, including t-tests and F-tests. The test of hypotheses was conducted based on personal demographic factors. The qualitative component involved in-depth interviews with 10 key informants. The data obtained were analyzed using descriptive interpretation.

The research findings indicated that: 1. The overall level of administrative performance potential of correctional officers was found to be high. The highest mean score was in the aspect of interpersonal relationships with colleagues, followed by administrative policy, workplace environment, career advancement, compensation and welfare, and job characteristics, respectively. 2 . The comparative analysis revealed tha the position level had a statistically significant effect on officers' opinions, leading to the acceptance of certain research hypotheses. However, other factors such as gender, age, educational level, work experience, and average monthly income showed no statistically significant differences in opinions at the 0.05 level. 3. Regarding the integration of Buddhist principles to enhance performance potential, it was found that correctional



officers expressed generosity and recognized the inherent human dignity of inmates (Metta), provided opportunities for inmates to rehabilitate and reform themselves (karuna), rejoiced in the achievements and improvements of inmates (Mudita) and remained impartial, mindful, and emotionally balanced in their judgments (Upekkha).

Keywords: Buddhist Integration; Correctional Officer; Performance Potential

บทนำ

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่มีภารกิจหลัก คือ การควบคุมผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย โดยคุมขังไว้ในเรือนจำ ทักษสถาน สถานกักขัง หรือสถานกักกัน เพื่อมิให้ผู้ต้องโทษและผู้ที่ถูกศาลใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัยไปสร้างความเดือดร้อนแก่สังคมและมุ่งแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมสับบุคคลเหล่านี้เพื่อเป็นการคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคมภายหลังพ้นโทษ โดยงานภารกิจดังกล่าวเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อชีวิต ร่างกาย และจิตใจของผู้กระทำความผิด การบริหารงานต้องอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายมาเป็นมาตรการและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และสิทธิประโยชน์ที่ผู้กระทำความผิดพึงได้รับ โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ 1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมายโดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง 2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรมให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวงยุติธรรม หลักอาชญาวิทยา และหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ 3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรมฯ 4. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างที่ถูกควบคุมตัว เพื่อบรรเทาการตรวจพิสูจน์ในสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์ ตามกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด 5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมราชทัณฑ์, 2563)

ดังที่ทราบกันดีว่างานราชทัณฑ์เป็นงานที่ตรากตรำ ไม่น่าอภิรมย์ และมีความเสี่ยงอันตรายมากกว่าข้าราชการพลเรือนหน่วยอื่น ทำให้เกิดปัญหาในการดึงดูดและคงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ด้วยเหตุนี้จึงต้องมุ่งเน้นผลักดันโครงการกิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้น เช่น การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน การจัดกิจกรรมบรรเทาความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมการทำงานในเรือนจำ รวมไปถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับทั้งเจ้าหน้าที่

และครอบครัว การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ๆ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพราชการให้ชัดเจน การส่งเสริมคนดีคนเก่งที่ตั้งใจทำงานให้เจริญก้าวหน้า การแต่งตั้งโยกย้ายโดยยึดหลักคุณธรรมเป็นสำคัญ (กรมราชทัณฑ์, 2566)

ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมราชทัณฑ์ที่มีอำนาจควบคุมผู้ต้องขังชายในคดีอาชญากรรมให้โทษ อัตราโทษจำคุกไม่เกิน 10 ปี ของเขตจังหวัดภาคเหนือโดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ การควบคุมไม่ให้หลบหนี การแก้ไขฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังระหว่างที่ถูกคุมขังในทัณฑสถานฯ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้กลับตัวกลับใจ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ โดยการให้การศึกษา การพัฒนาจิตใจ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม กระบวนการคิด และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในด้านจิตใจ มีทักษะในการใช้ชีวิต สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่อการกระทำผิด โดยเน้นการเรียนรู้และการปฏิบัติตามหลักทางศาสนาต่าง ๆ การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามลักษณะสาเหตุ และการฝึกวิชาชีพเพื่อให้ผู้ต้องขังมีอาชีพ มีงานทำภายหลังพ้นโทษ สามารถช่วยเหลือตนเองไม่เป็นภาระแก่ครอบครัวและสังคม สุดท้ายที่สำคัญคือ การดำเนินงานเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย การให้คำแนะนำปรึกษาด้านอาชีพ การสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว บูรณาการภาคสังคมให้เข้ามา มีส่วนร่วมให้ความรู้ เพื่อส่งต่อผู้พ้นโทษให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน โดยไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง โดยการนำหลักพุทธธรรม คือ หลักพรหมวิหาร 4 (สังคิยสูตร) ประกอบด้วย 1. เมตตา 2. กรุณา 3. มุทิตา 4. อุเบกขา อันเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายไว้ เพื่อจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปางจะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เหมาะสม และเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม เมื่อต้องคืนคนดีมีคุณภาพกลับสู่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและพนักงาน สังกัดทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง จำนวน 75 คน (ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 15 ตุลาคม 2567) เนื่องจากประชากรมีไม่ถึง 100 คน ไม่สามารถใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้ จึงทำการเก็บข้อมูลประชากร 100 %

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน จาก 5 กลุ่ม กลุ่มละ 2 คน ดังนี้ 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา 2. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐศาสตร์ 3. ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย 4. ข้าราชการระดับหัวหน้างาน 5. ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะต่อพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์โดยมีผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ 5 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามผ่านทาง Google Forms จากแอปพลิเคชัน Line กลุ่มของทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง จำนวน 75 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นคร

ลำปาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงตัวแทนกลุ่มต่าง ๆ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ทำการสัมภาษณ์ โดยเจาะจงคำตอบเฉพาะเรื่องตามจุดมุ่งหมาย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 2. นำแบบสอบถามลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form) 3. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์การนำเสนอและสรุปผลการวิจัย กำหนดไว้ 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง อยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง อยู่ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง อยู่ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง อยู่ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง อยู่ระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) ตามเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา ดังนี้ 1. วางเค้าโครงของข้อมูล โดยการทำรายชื่อคำหรือข้อความที่จะถูกนำมาวิเคราะห์ แล้วแบ่งไว้เป็นประเภท (Categories) เพื่อให้การวิเคราะห์มีความสม่ำเสมอ และสามารถตัดสินใจได้ว่าคำหรือข้อความได้ออกมาจากเอกสารหรือตัวบทและจะทิ้งคำหรือข้อความได้ออกไป 2. คำนึงถึงบริบท (Context) หรือสภาพแวดล้อมประกอบของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์โดยมีการโยงเข้ากับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความกว้างขึ้นและนำไปสู่การอ้างอิงกับข้อมูลอื่น ๆ ได้

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศชาย ร้อยละ 88 และ เพศหญิง ร้อยละ 12 และมีอายุระหว่าง 3-41 ปี ร้อยละ 41.33 รองลงมาคือ 41-50 ปี ร้อยละ 34.67 รองลงมาคือ 21-30 ปี ร้อยละ 13.33 และสุดท้ายคือ 51-60 ปี ร้อยละ 10.67 และมีระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือ ปริญญาตรี ร้อยละ 49.33 รองลงมาคือ อนุปริญญา (ปวช.-ปวส.) ร้อยละ 37.33 และสุดท้าย คือ สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 13.34 และมีระดับตำแหน่งส่วนใหญ่คือ ระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.00 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 16.00 รองลงมาคือ ระดับบริหาร ร้อยละ 9.33 และสุดท้ายคือ ระดับหัวหน้าฝ่าย ร้อยละ 6.67 และมีประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่ คือ 6-10 ปี ร้อยละ 30.67 รองลงมาคือ 15-20 ปี ร้อยละ 18.67 รองลงมาคือ 11 ปี-15 ปี และ มากกว่า 20 ปี มีจำนวนเท่ากัน ร้อยละ 17.33 และสุดท้ายคือ น้อยกว่า



2 ปี ร้อยละ 6.67 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่ คือ มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 41.34 รองลงมาคือ 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 28.00 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 25.33 และสุดท้ายคือ 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 5.33

1. ระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง โดยภาพรวมตามค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง โดยภาพรวม

ระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	3.29	0.60	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.64	0.57	มาก
3. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.86	0.48	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.87	0.43	มาก
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.55	0.58	มาก
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.57	0.58	มาก
ภาพรวม	3.63	0.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีเพียงด้านลักษณะงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขังโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	t-test/ F-test	ค่า Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	ศักยภาพ ฯ	-0.90	0.37	-	/
2	อายุ	ศักยภาพ ฯ	0.55	0.65	-	/
3	ระดับการศึกษา	ศักยภาพ ฯ	0.93	0.40	-	/
4	ระดับตำแหน่ง	ศักยภาพ ฯ	3.81	0.01*	/	-
5	ประสบการณ์	ศักยภาพ ฯ	0.95	0.45	-	/
6	รายได้ต่อเดือน	ศักยภาพ ฯ	1.36	0.26	-	/

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความเห็นต่อศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง ดังนี้

ตารางที่ 3 พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง

ศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวม	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านเมตตา ความรัก	4.01	0.41	มาก
2. ด้านกรุณา ความสงสาร	4.02	0.43	มาก
3. ด้านมุทิตา ความยินดี	3.95	0.48	มาก
4. ด้านอุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง	3.66	0.45	มาก
ภาพรวม	3.98	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ด้านการปกครองต่อผู้ต้องขัง ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการภายในที่มีประสิทธิภาพและบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของคมสัน สุขฤทธิ (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.328$) โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของกนกอร นนทะสร (2565) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร พบว่า บุคลากรกรมสรรพากรมีปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=0.265$) จึงมีความเห็นว่า ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การให้ความรู้ความเข้าใจในงาน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของไพฑูรย์ วาอุทัศน์ (2564) เรื่อง การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตามภารกิจของข้าราชการฝ่ายทะเบียน ประวัติผู้ต้องขัง สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครในภาพรวมมีสมรรถนะในระดับมากที่สุด เนื่องจากสมรรถนะเป็นเครื่องมือกำหนดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในภารกิจที่รับผิดชอบขององค์กร เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ



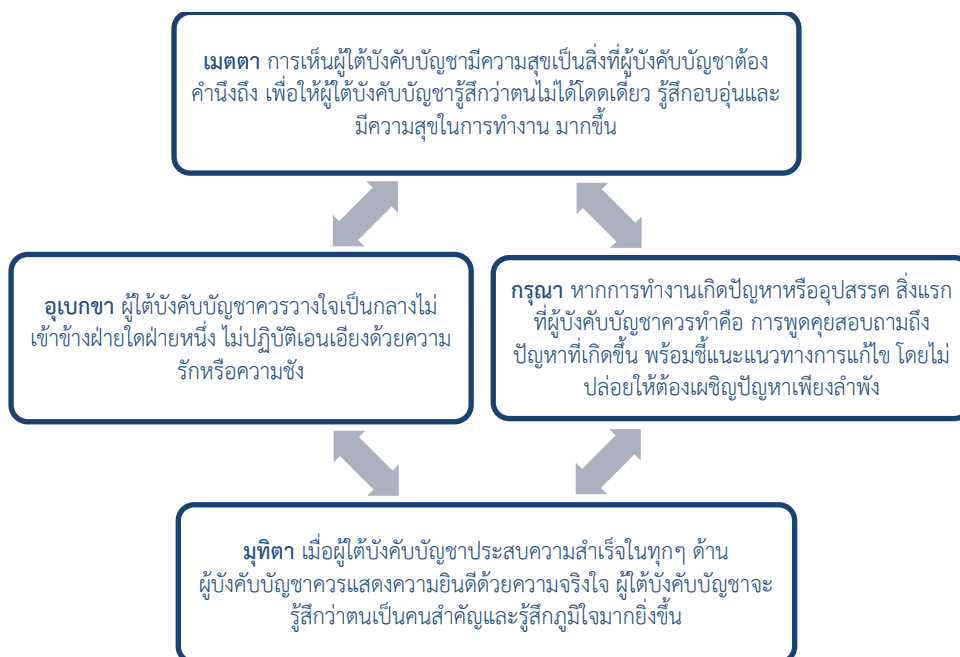
2. การเปรียบเทียบศักยภาพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านระดับตำแหน่งมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพของตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่ที่ต่างกันส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสามารถและขอบเขตของการปฏิบัติงานที่ต่างกันด้วย ขณะที่ปัจจัยอื่น เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ไม่มีผลต่อความแตกต่างของความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของนิดา ประพฤติธรรม (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน พบว่า ช่วงอายุและสถานการณดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับการวิจัยของสุรรัตน์ คำขมุ (2563) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

3. การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนา (พรหมวิหาร 4) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานราชทัณฑ์มีการปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะในด้านเมตตาและกรุณา ซึ่งหมายถึงการเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขัง การให้อีกาสในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความยินดีกับความสำเร็จของผู้ต้องขัง (มุทิตา) รวมถึงการควบคุมอารมณ์และวางใจเป็นกลางในการตัดสินใจ (อุเบกขา) แสดงให้เห็นว่า หลักพรหมวิหาร 4 เป็นกรอบคิดที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในบริบทการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ เพื่อเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพการทำงาน และคุณธรรมจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอรรถพล วงศ์กระจำ (2567) เรื่อง การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา พบว่า การนำหลักธรรมพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดสงขลา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเมตตา และด้านมุทิตา รองลงมา คือ ด้านกรุณา และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือด้านอุเบกขา ($\mu=4.71$, $\sigma=0.53$) สอดคล้องกับการวิจัยของพระครูสุวรรณจันทรังษี (คำมุ โคตรโนนกอก) (2567) เรื่อง การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครองของผู้ปกครองท้องที่ในอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับการบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) ผู้ปกครองท้องที่ควรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปกครอง ควรมีความรู้ความสามารถในการปกครอง ควรมีระเบียบวินัยในการปกครอง ควรวางตัวให้เหมาะสม น่าเคารพเลื่อมใส

และควรมีวุฒิภาวะมีความอดทนในการปกครอง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญเปรียบเสมือนเป็นบันไดขั้นแรกให้ก้าวเดินอย่างมั่นคงแข็งแรงในการปกครองพัฒนาชุมชนให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองสืบไป สอดคล้องกับการวิจัยของกัณต์ศักดิ์ ยศศรี (2567) เรื่อง การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูมีขวัญกำลังใจในระดับมาก ($\bar{X}=4.67$) ครูรู้สึกได้รับการดูแล ไว้วางใจ ได้รับโอกาสในการเติบโต และได้รับการส่งเสริมในทุกด้านโดยหลักพรหมวิหาร 4

องค์ความรู้จากการวิจัย

1. บริบทและโครงสร้างอัตรากำลังที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 31-41 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและอยู่ในระดับปฏิบัติงาน โดยมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี รายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,001 บาทต่อเดือน สะท้อนถึงกลุ่มบุคลากรวัยทำงานที่มีความมั่นคงพอสมควร ซึ่งสามารถพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพหากมีการสนับสนุนอย่างเหมาะสม
2. ศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองผู้ต้องขัง การประเมินศักยภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการจัดการภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นผลจากลักษณะงานที่เคร่งเครียด ซ้ำซาก และเสี่ยงสูง
3. ปัจจัยตำแหน่งมีผลต่อศักยภาพ จากการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเฉพาะตำแหน่งเท่านั้น ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าระดับความรับผิดชอบและบทบาทที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่วนปัจจัยอื่น เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ รายได้ และระดับการศึกษาไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ
4. การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) กับ การปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่มีระดับการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านเมตตาและกรุณา ที่แสดงถึงการตระหนักถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การให้อภัยและการช่วยเหลือด้วยจิตเมตตา ซึ่งช่วยลดความเครียดทางจิตใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปางควรกำหนดนโยบายฝึกอบรมด้านพุทธบูรณาการ เช่น การฝึกสติ สมาธิ และจริยธรรม มีการประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของทัณฑสถานฯ
2. ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปางควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ได้รับการอบรมเกี่ยวกับพุทธบูรณาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความเข้าใจและสามารถนำหลักธรรมไปใช้จริง
3. ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปางควรสนับสนุนให้มีหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรทางศาสนา ประเมินผลและพัฒนาแนวทางพุทธบูรณาการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปางควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพด้วยหลักพุทธบูรณาการ เน้นการฝึกสติ สมาธิ และเมตตาธรรม เพื่อช่วยให้เจ้าพนักงานสามารถควบคุมอารมณ์และตัดสินใจได้ดี
2. ทัณฑสถานบำบัดพิเศษลำปางควรนำการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนา ในกระบวนการทำงาน เช่น นำหลักพรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) มาใช้เป็น



แนวทางในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีช่วงเวลาฝึกสมาธิและสติทุกวัน เช่น ก่อนเริ่มงาน 10-15 นาที เพื่อให้เจ้าพนักงานสามารถเริ่มต้นวันด้วยจิตใจที่สงบ

3. ทักษสถานบำบัดพิเศษลำปางควรพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในทัณฑสถานฯ จัดให้มีพื้นที่สงบสำหรับฝึกสมาธิและปฏิบัติธรรมในเรือนจำเพื่อให้เจ้าพนักงานและผู้ต้องขังสามารถฝึกจิตใจได้ลดความตึงเครียด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการขยายขอบเขตของการวิจัยการนำพุทธบูรณาการไปใช้ในเรือนจำประเภทอื่น ๆ เช่น เรือนจำความมั่นคงสูง เรือนจำเปิด หรือทัณฑสถานวัยหนุ่ม เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรศึกษามุมมองของผู้ต้องขังต่อการใช้พุทธบูรณาการในเรือนจำ วิเคราะห์ว่าผู้ต้องขังได้รับผลกระทบอย่างไรจากการที่เจ้าพนักงานราชทัณฑ์นำพุทธบูรณาการมาใช้ในการปกครอง

3. ควรศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและโมเดลการบริหารที่ใช้พุทธบูรณาการสร้างเครื่องมือประเมินศักยภาพของเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ที่นำพุทธบูรณาการมาใช้ เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ และทดสอบในพื้นที่นำร่องเพื่อดูประสิทธิผลและความเป็นไปได้ของการขยายผล

เอกสารอ้างอิง

- กนกกร นนทสร. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร ในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กรมราชทัณฑ์. (2563). การแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2563. นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์.
- _____. (2566). แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570). นนทบุรี: กรมราชทัณฑ์.
- กัณฑ์ศักดิ์ ยศศรี. (2567). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยหลักพรหมวิหาร 4 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์, 2(1), 12-29.
- คมสัน สุขฤทธิ์. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขต 4 (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- นิดา ประพตติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. สืบค้น 2 มิถุนายน 2567 จาก <https://shorturl.asia/3rJKx>
- พระครูสุวรรณจันทรังษี (คำมู โคตรโนนกอก). (2566). การบูรณาการหลักพรหมวิหารธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการปกครองของผู้ปกครองท้องถิ่นในอำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ วาอุทัศน์. (2564). การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง สังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรรัตน์ คำมัญญ. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23. สืบค้น 5 มิถุนายน 2567, จาก <https://url.in.th/iwose>
- อรรถพล วงศ์กระจ่าง. (2567). การใช้หลักธรรมพรหมวิหารธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในเรือนจำจังหวัดสงขลา. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 9(1), 120-137.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed.). Prentice-Hall.

