ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

รายงานการวิจัย

ของ

ชุมศรี ดำรงกุล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

2 ธันวาคม 2543

อ
365.6
ช131ป

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

ของ

ชุมศรี ดำรงกุล

E 8 ส.ค. 254

เสนอต่อภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่
2 ธันวาคม 2543

ชุมศรี ดำรงกุล. (2543). ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
รายงานการวิจัย กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. เพ็ญแข ประจนปัจจนึก

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครใน 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง และด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง และเพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำนวน 100 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที - เทส (t - test) การทดสอบค่า เอฟ - เทส (F - test)

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังทั้ง 3 ด้าน ตามตัวแปรต่างๆ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้มีตำแหน่งงานต่ำกว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่า และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่ามีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่า

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ในแต่ละด้าน มีดังต่อไปนี้

ด้านการควบคุมผู้ต้องขังควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ จัดคู่มือให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงแนวทางการปฏิบัติงาน และควรควบคุมปกครองผู้ต้องขังอย่างเสมอภาคกัน ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง ควรเน้นคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้ต้องขัง เพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาให้เพียงพอ และควรเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขังมีข้อเสนอแนะว่า งานที่ให้ผู้ต้องขังทำควรเป็นงานที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ มีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ และควรเพิ่มรางวัลปันผลให้แก่เจ้าหน้าที่ ในด้านเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มีข้อเสนอแนะว่า ควรปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น สหกรณ์ร้านค้า และบ้านพักให้เพียงพอ และควรหามาตรการเพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนในการประสานงาน มอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ผู้บังคับบัญชาระดับล่าง และผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในเวลานอกราชการ เป็นต้น

WORK PROBLEMS OF THE OFFICERS UNDER THE PRISONER'S DEVELOPMENT DIVISION AT BANGKOK REMAND PRISON

AN ABSTRACT

BY

CHOOMSRI DUMRONGKUL

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University
DECEMBER 2, 2000

Choomsri Dumrongkul. (2000). Work Problems of The Officers Under The Prisoner's Development Division at Bangkok Remand Prison.

Master Project, M. Ed. (Adult Education). Bangkok : Graduate : School, Srinakharinwirot University

Aduisor : Dr.Penkhae Prachonpachanuk

This main purpose of this study was to investigate work problems of the officers under the prisoner's development division at Bangkok Remand Prison, in 3 areas: prisoner supervision prisoner education and labor force on prisoner. Work problems variated by age, marital status, educational background, work position and work experience were also compared. Suggestions from the samples were also collected.

One hundred officers were drawn out by simple random technique. Data collection was made by the questionnaires which was constructed in Rating – scale type and the open – ended question. Data analyzes was made by various statistics ; percentage, means, t – test, F – test and content analysis.

Research result came out as follows ;

1. The officer's work problems were at moderate problem.

2. The offices differentiated by age, marital status, education background had No differences in work problem, by all and in each area. However, officers with different work positions were different in work problem in which the ones with lower work position had higher levels of work problems. In addition officers with different working years had different work problems in which the ones with longer years of work experiences had higher level of problems in prisoner supervision.

Suggestions for the improvements of the officers work performances were to increase the personnel numbers, training arrangement, officers' work handbook arrangement, and fairness in prisoner supervision. Prisoner's education should focus on morality value implementation. Teaching personals and materials should be provided. In terms of the labor force of the prisoner, the real – life projects should be made and various tactics should be used. The officers also suggested that work atmosphere should be created. The important welfare services should be provided, such as cooperation and living place. Ways for work efficiency, such as job decentralized should' be explored. Furthermore, the organization should support further education for the officers.

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณารายงานการวิจัยฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(ดร.เพ็ญแข ประจนปัจจนึก)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(ดร.เพ็ญแข ประจนปัจจนึก)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เลวัลย์)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เชียรศรี วิวิธสิริ)

อนุมัติให้รับรายงานการวิจัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร

(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)

วันที่ 2 เดือนธันวาคม 2543

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยได้รับความกรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ดร.เพ็ญแข ประจนปัจจนึก ประธานควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เพ็ญแข ประจนปัจจนึก ไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวนีย์ เสวัลย์ รองศาสตราจารย์ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ และ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้ความเมตตาสั่งสอนอบรมให้วิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อผู้วิจัย

กราบขอบพระคุณ นายอาทิตย์ โพนทอง รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ฝ่ายพัฒนา ที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมผู้วิจัยให้ศึกษาต่อ

ขอบคุณ นายสาธิต บุษยากุล ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดมา ขอบคุณข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้การสนับสนุน

ขอขอบคุณ นายวิชัย ดำรงกุล ที่ให้กำลังใจ ให้ความเอื้ออาทรต่อผู้วิจัยเสมอมา อันเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่ง ประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบคุณความดีทั้งหมดนี้ เพื่อระลึกถึงพระคุณ นายทองโปร่ง - นางสำราญ เพียรประเสริฐ บิดามารดา ของผู้วิจัย ตลอดจนครูและคณาจารย์ทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย ไว้ ณ โอกาสนี้

นางชุมศรี ดำรงกุล

ตุลาคม 2543

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	ภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์	6
	ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	12
	การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	13
	หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	15
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่	19
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	27
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	28
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	28
	การสร้างเครื่องมือ	29
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
	การวิเคราะห์ข้อมูล	30
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	31
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
	ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง	34
	ตอนที่ 2 ด้านปัญหาในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	36
	ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย เปรียบเทียบตามตัวแปร ด้านอายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	41

บทที่		หน้า
	ตอนที่ 4 ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติ	46
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	49
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	49
	ความสำคัญของการศึกษาค้าคว้า	49
	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	50
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
	การวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สรุปผลการวิจัย	52
	การอภิปรายผล	55
	ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ	59
	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	59
บรรณานุกรม		61
ภาคผนวก		63
	ภาคผนวก ก.	64
	ภาคผนวก ข.	69
ประวัติผู้วิจัย		78

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา	35
2	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน	36
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เป็นรายข้อ	36
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง เป็นรายข้อ	38
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เป็นรายข้อ	36
6	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	42
7	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส	43
8	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา	43
9	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	44
10	เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	45
11	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัญหาด้านการควบคุมผู้ต้องขัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	45
12	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	46

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมราชทัณฑ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในฐานะเป็นกลไกลำดับสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรม อันประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ภารกิจของกรมราชทัณฑ์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับตัวผู้กระทำความผิดที่ศาลพิพากษาแล้ว มาลงโทษตามกฎหมาย และแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้กระทำผิดให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานป้องกันสังคมที่มีผลต่อการยับยั้งการกระทำผิดของอาชญากร ให้หวั่นเกรงต่อโทษทัณฑ์ของกฎหมายและในขณะเดียวกันเป็นหน่วยงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของชาติ (กรมราชทัณฑ์ 2541 : คำนำ)

ภารกิจหลักที่สำคัญของกรมราชทัณฑ์ ในแผนทิศทางของกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า ปี 2536 – 2545 มี 3 ประการ คือ (กรมราชทัณฑ์ 2538 : 9)

1. การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมทั่วไปได้เมื่อพ้นโทษแล้ว
3. การสร้างเสริมสมรรถนะในการบริหารงานราชทัณฑ์ อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ดังนั้น การบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ จึงเป็นการปฏิบัติงานที่กำหนดเป้าหมายการของบริหารไว้อย่างชัดเจน ประกอบด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามคำพิพากษาของศาล การควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี การให้การศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพ การสงเคราะห์ผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคม เมื่อพ้นโทษภายใต้พื้นฐานของหลักกฎหมาย หลักพฤติกรรมศาสตร์ และหลักมนุษยธรรม ปัจจุบันมีเรือนจำและทัณฑสถานทั่วราชอาณาจักร จำนวน 133 แห่ง มีจำนวน ผู้ต้องขัง 186,323 คน (กองแผนงาน กรมราชทัณฑ์. 2543 : 1) มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ 10,104 คน (กรมราชทัณฑ์. 2542 : 14 – 19)

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีฐานะสูงกว่ากองสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย ประเภทราชการบริหารส่วนกลาง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขัง ระหว่างสอบสวน ไต่สวนมูลฟ้องหรือพิจารณาคดี และระหว่างอุทธรณ์ - ฎีกา ที่กระทำผิดอาญาซึ่งมิใช่คดียาเสพติดให้โทษ และผู้ต้องขังหญิง ในเขตอำนาจศาลกรุงเทพมหานคร

ยกเว้นผู้กระทำผิดในเขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง และเขตฝั่งธนบุรี ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล และคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ โดยอนุโลมเท่าที่กำลังเงินงบประมาณ ประเพณี วัฒนธรรม และสถานการณ์ของประเทศจะเอื้ออำนวย

ภารกิจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คือ การควบคุม การแก้ไขสภาพจิตใจผู้ต้องขังให้สำนึกผิด มีความพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สามารถประกอบอาชีพสุจริตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยปกติสุขภายหลังพ้นโทษไปจากเรือนจำแล้ว ด้วยการจัดการศึกษาอบรม การฝึกวิชาชีพ และจริยธรรม ตลอดจนจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขัง ด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม (เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร. 2543 : 1)

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เป็นกลุ่มข้าราชการของกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่างที่สำคัญ ทั้งทางด้านการให้การศึกษาสายวิชาสามัญ สายวิชาชีพและด้านธรรมศึกษา การดำเนินการทางศาสนา รวมทั้งการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การพัฒนาฝีมือแรงงาน การทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ การใช้แรงงานรับจ้าง ตลอดจนการจัดการบริหารเงินทุนผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน นับได้ว่าเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงและตรากตรำต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมาก และถือว่าเป็นกลุ่มที่เป็นจักรกลสำคัญในการพัฒนาผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี

ในการนำแผนทิศทางของกรมราชทัณฑ์ ไปสู่การปฏิบัติให้บังเกิดผลดีนั้นเรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่ง ต้องให้ความสนใจศึกษาแผนปฏิบัติงานแล้วนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จากภารกิจหลักดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญเนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ และอบรมด้านจริยธรรม ตลอดจนการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เพื่อออกไปอยู่ร่วมกับสังคม นับเป็นบทบาทที่สำคัญยิ่ง โดยนำข้อมูลมาประเมินดูว่าในระหว่างปฏิบัติงานตามภารกิจหลักนั้นมีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องใดบ้าง เพื่อที่จะได้นำข้อมูลดังกล่าว ไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานด้านการพัฒนาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้ เพื่อส่งผลให้การบริหารงานของเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 3 ด้าน ในด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง และด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในอันที่จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงาน สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานของข้าราชการส่วนนี้ ตลอดจนกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานและการบริหารของงาน ส่วนพัฒนาผู้ต้องขังได้เหมาะสม มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังในระยะต่อไป

3. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการบริหารงานของข้าราชการกลุ่มนี้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ขอบเขตในการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งหมด 121 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น

2.1.1 อายุ

1) ต่ำกว่า 35 ปี

2) 36 - 45 ปี

3) 46 ขึ้นไป

2.1.2 สถานภาพสมรส

1) โสด

2) สมรส

2.1.3 วุฒิการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรี

2.1.4 ระดับตำแหน่งงาน

1) ระดับ 1 – 5

2) ระดับ 6 – 7

2.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5 – 10 ปี

3) สูงกว่า 10 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ใน 3 ด้าน คือ

2.2.1 ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง

2.2.2 ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง

2.2.3 ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาในการปฏิบัติงาน หมายถึง อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่มีผลต่อความสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงไปได้ ในที่นี้หมายถึง สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ใน 3 ด้าน ได้แก่

1.1 ปัญหาด้านการควบคุมผู้ต้องขัง หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในการควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล หรือคำสั่งของผู้มีอำนาจเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย และมิให้หลบหนี เช่น จำนวนผู้ต้องขังมีมากเกินกว่าอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหนัก ไม่มีวันหยุด เป็นต้น

1.2 ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง หมายถึง ปัญหาที่เกิดขึ้นในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ต้องขัง ทั้งวิชาสามัญ วิชาชีพ และธรรมศึกษา เพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาความรู้ ทักษะวิชาชีพ และคุณธรรม สามารถกลับตนเป็นพลเมืองดีเข้ากับสังคมโดยทั่วไปได้ภายหลังพ้นโทษ เช่น ครูผู้สอนขาดทักษะและประสบการณ์ ครูขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอน ผู้เรียนขาดความตั้งใจที่จะรับการศึกษา เป็นภาระหนักแก่ครูผู้สอนอย่างยิ่ง เป็นต้น

1.3 ปัญหาด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง หมายถึง ปัญหาในการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ขณะออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ เช่น การออกทำงานสาธารณะภายนอก เป็นต้น ซึ่งเสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง และทำให้เจ้าหน้าที่ต้องได้รับโทษทางวินัย

2. ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม การตรวจสอบ การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติ การคุมประพฤติ การให้การศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพธรรมศึกษา การใช้แรงงานผู้ต้องขังและการฝึกวิชาชีพเฉพาะอย่างให้แก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งการบริหารเงินทุนผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพ

3. เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่มีฐานะสูงกว่ากองสังกัดกรมราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมผู้กระทำความผิดหรือผู้กระทำความผิด ให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล หรือคำสั่งของผู้มีอำนาจในเขตกรุงเทพมหานคร ยกเว้นเขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง และฝั่งธนบุรี มีอำนาจควบคุมผู้ต้องขังที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี โดยแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 4 ส่วน กับ 2 ฝ่ายอิสระ ได้แก่ ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนควบคุมผู้ต้องขังไปศาล ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง สถานพยาบาล และฝ่ายบริหารทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้ คือ

1. ภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์
2. ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์จัดตั้งเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2458 พระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทร มหาวชิราวุธ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 มีพระราชโองการดำรัสเหนือเกล้าฯ ให้ประกาศทราบทั่วกันว่า ธรรมเนียมราชการที่จัดรวมงานลักษณะเดียวกันให้เข้าอยู่เป็นกรมเดียวกันทั่วทั้งราชอาณาเขต เพื่อให้มีข้อบังคับสำหรับราชการให้พร้อมเพรียงเหมือนกันทั่วไปนั้น เป็นธรรมเนียมอันดีที่มีใช้อยู่ในประเทศทั้งหลายในปัจจุบันนี้ และเป็นธรรมเนียมที่เคยใช้ใน รัชกาลที่ 1 ทรงพระราชดำริเห็นว่าเป็นการสมควรที่จะจัดการแก้ไขการคุมขังนักโทษให้ดียิ่งขึ้น จึงทรงพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติไว้สืบไป รวม 6 มาตรา ให้รวบรวมการคุก กองมหันตโทษ และกองลหุโทษ กับเรือนจำทั้งหลายที่กล่าวไว้ในพระราชบัญญัติเรือนจำ ร.ศ. 120 (พ.ศ 2444) ขึ้นเป็นกรมหนึ่งเรียกว่า "กรมราชทัณฑ์" ซึ่งมีอธิบดีบังคับบัญชาและให้สังกัดอยู่ในกระทรวงนครบาล (จุฑามาศ เศรษฐบุตร. 2538 : 45)

ต่อมาในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชดำริเห็นว่า ราชการในกรมราชทัณฑ์ได้วางระเบียบข้อบังคับไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ถ้าจะยกเลิกกรมราชทัณฑ์กิจการทั้งปวงในกรมนี้ ให้ยกมารวมอยู่ในกรมบัญชาการกระทรวงยุติธรรม จะเป็นทางประหยัดพระราชทรัพย์ลงได้ส่วนหนึ่ง

จึงพระมหากรุณาโปรดเกล้า ให้ยุบเลิกกรมราชทัณฑ์ ให้กองมหันตโทษและกองลหุโทษกับเรือนจำทั้งหลายทั่วราชอาณาจักร ขึ้นตรงต่อกรมบัญชาการกระทรวงยุติธรรม ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พุทธศักราช 2469

ในปีพุทธศักราช 2475 เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแผ่นดินจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบในกระทรวงมหาดไทย พุทธศักราช 2476 ยกฐานะแผนกราชทัณฑ์จากกรมพลำภังขึ้นเป็นกรมราชทัณฑ์ ในกระทรวงมหาดไทยตามเดิม

ในอดีตสังคมเชื่อว่าบุคคลที่กระทำผิดกฎเกณฑ์ของสังคม เป็นผลมาจากความชั่วร้ายในกมลสันดาน การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเหล่านี้จึงจำเป็นต้องปฏิบัติด้วยวิธีการที่รุนแรงทารุณโหดร้ายให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับผู้ถูกกระทำหรือยุติธรรมกับสังคม โดยถือว่าเมื่อได้กระทำกับผู้อื่นเจ็บปวดอย่างไร ก็สมควรได้รับการกระทำตอบแทนเช่นนั้น การลงโทษจึงเป็นลักษณะต่อเนื้อตัว การทรมานหรือเป็นการลงโทษแบบ "ตาต่อตา ฟันต่อฟัน" จึงอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดหรือวิธีการลงโทษในอดีตจึงเป็นการมุ่งลงโทษเพื่อให้เกิดความเจ็บปวดให้หลาบจำ และไม่กล้ากระทำผิดซ้ำอีกต่อไป มุ่งให้คนทั่วไปรู้สึกเกรงกลัวต่อโทษที่จะได้รับ ซึ่งมีหลายวิธี เช่น การเฆี่ยนตี การใส่ขื่อคา การบีบขมับ การตอกเล็บ ถ่างแขนขา การใส่หีบปิดฝา การใส่ตะกร้อให้ช้างเตะ และการตัดอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เช่น ตัดนิ้วมือ หรือควักลูกนัยน์ตา เป็นต้น

ส่วนการลงโทษประหารชีวิตซึ่งเป็นการลงโทษสถานหนักที่สุด สมัยโบราณจะลงโทษด้วยวิธีการที่ทารุณโหดร้าย เช่น การกดให้จมน้ำตาย การใช้ก้อนหินขว้างให้ตาย การเอาไฟคลอกหรือเผาให้ตาย การแขวนคอ การประหารด้วยวิธีตัดศีรษะ เป็นต้น ต่อมาเมื่อประชากรเพิ่มขึ้นอัตราการกระทำผิดกฎเกณฑ์ของสังคมต่อจำนวนประชากรก็เพิ่มขึ้น ระบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ก็ได้มีการพัฒนารูปแบบจากวิธีการลงโทษ การทารุณโหดร้ายหรือรุนแรงมาปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด โดยใช้เรือนจำแทนการลงโทษด้วยวิธีการรุนแรงดังกล่าว การประหารชีวิตก็ได้เปลี่ยนมาใช้วิธีการประหารชีวิตด้วยปืน หรือพิพากษาจำคุกตลอดชีวิตหรือพิพากษาโทษให้มีกำหนดเวลา เป็นเหตุให้เรือนจำหรือกรมราชทัณฑ์ ต้องรับผิดชอบควบคุมดูแลคนเหล่านี้เป็นจำนวนมาก

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ดำเนินการควบคุมผู้ต้องขัง ไว้ตามคำพิพากษาของศาลหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมาย งานราชทัณฑ์จึงเป็นงานที่เกี่ยวกับระบบการจัดการหรือการปฏิบัติต่อคนที่กระทำผิดกฎเกณฑ์ของสังคมเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับปรัชญา ความเชื่อ ทัศนคติ ของสังคมแต่ละสังคม แต่ละยุคสมัยของสังคมนั้นๆ

ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มิได้มุ่งปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดอย่างเข้มงวด และลงโทษเพื่อให้คนเกรงกลัวเหมือนในอดีตแต่อย่างเดียว แต่มุ่งเน้นปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดหรือผู้ถูกลงโทษด้วยการแก้ไข เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นกลับออกสู่สังคมไปเป็นพลเมืองดี สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสังคมได้ ไม่ออกไปก่อความเดือดร้อนหรือก่อปัญหาให้กับสังคมอีกต่อไป ด้วยวิธีการอบรมศีลธรรม จริยธรรม การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การจัดสวัสดิการการสังคมสงเคราะห์ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การเตรียมการปลดปล่อยและการคุมประพฤติหลังการปลดปล่อย เป็นต้น

กรมราชทัณฑ์ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในปัจจุบัน โดยยึดตามหลักสิทธิมนุษยชน หลักมนุษยธรรม เหมือนนานาอารยประเทศยึดถือปฏิบัติ ดังนั้น การจัดการระบบโครงสร้างการบริหารงานราชทัณฑ์ เพื่อควบคุมดูแลแก้ไขพฤติกรรมและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังหรือผู้กระทำผิดดังกล่าวจะต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ หรือบุคคลกรและการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานราชทัณฑ์บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้

ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ จึงได้กำหนดบทบาทของตน โดยจัดทำแผนปฏิบัติการของกรมราชทัณฑ์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานหรือเป็นคู่มือในการบริหารงานของหน่วยงานต่างๆ ที่สังกัดกรมราชทัณฑ์ เรียกว่า “แผนทิศทางกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า” ซึ่งถือว่าเป็นแผนที่กำหนดภารกิจหลัก (Basic Missions) กำหนดเป้าหมายสำหรับการดำเนินงานตามภารกิจในแต่ละด้าน รวม 3 ภารกิจหลักดังนี้ (กรมราชทัณฑ์ 2538 : 4 - 12)

ภารกิจที่ 1 การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

ได้กำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ภารกิจด้านนี้สำเร็จผลในทางปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างการบริหารและรูปแบบเรือนจำ ทัณฑสถานที่สมบูรณ์แบบแต่ละภาคของประเทศ
2. ปรับปรุงเรือนจำเก่าให้เข้าลักษณะเรือนจำสมบูรณ์แบบ
3. ดำเนินการสร้างเรือนจำใหม่ ตามศาลที่ตั้งขึ้นใหม่
4. จัดให้มีระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังในทุกเรือนจำ
5. กำหนดแผนงานของระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เข้าในแผนการทำงานและดำเนินการจำแนกผู้ต้องขัง เพื่อปฏิบัติการอย่างเหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมของผู้ต้องขัง
6. จัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่ในด้านการควบคุมให้ครบทุกด้าน
7. ปรับปรุงแนวทางในการสรรหาบุคลากรและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านการควบคุม

8. พัฒนาระบบทำงานของเรือนจำและทัณฑสถาน ให้เอื้ออำนวยต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

9. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขัง

10. จัดหาเครื่องอุปกรณ์ที่ทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของเรือนจำและการบริหารงานราชทัณฑ์

11. กำหนดมาตรการและการกำกับการต้องโทษซ้ำ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และกฎหมาย

ภารกิจที่ 2 การแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมได้เมื่อพ้นโทษแล้ว

ได้กำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ภารกิจด้านนี้สำเร็จผลในทางปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การฝึกวิชาชีพและการอบรมพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง

2. ดำเนินการปฐมนิเทศผู้ต้องขังใหม่ ให้รู้จักกฎระเบียบและการใช้ชีวิตในเรือนจำ

3. นำกิจกรรมทางศาสนาในการพัฒนาจิตใจ โดยให้มีการปรับปรุงวิธีการและตัวบุคลากรผู้ให้การอบรม

4. ดำเนินการให้คำปรึกษาและแนะนำผู้ต้องขังทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล

5. ดำเนินการปลูกฝังและฝึกหัดให้ผู้ต้องขังรู้จักระเบียบวินัย และการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม

6. ดำเนินการให้ผู้ไม่รู้หนังสือทุกคนได้รับการศึกษาในวิชาสามัญ อย่างน้อยให้อ่านออกเขียนได้ โดยให้ทุกเรือนจำมีโรงเรียนและอาคารเรียนเป็นสัดส่วนเฉพาะ พร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

7. ให้มีการศึกษาวิชาสามัญและวิชาชีพ โดยให้มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานและจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพมาดำเนินการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

8. ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้อง เช่น ค่านิยมในการเล่นกีฬา

9. ยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังให้ดีขึ้น โดยการปรับปรุงสวัสดิการนันทนาการ สุขอนามัยและการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

10. นำมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษ

11. นำมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในลักษณะผ่อนคลาย ให้กับผู้ต้องขังที่เหลือโทษไม่เกิน 3 เดือน

12. วางรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ทั้งระหว่างอยู่ในเรือนจำและพันโทษแล้ว โดยวิธีเฉพาะ

13. พัฒนาระบบการทำงานของเรือนจำ ทัณฑสถาน ให้เอื้ออำนวยต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

14. ดำเนินการส่งเสริมงานด้านการคุมประพฤติและปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนให้มากขึ้น กำหนดเป็นมาตรการสำหรับปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดอีกทางหนึ่ง

15. กำหนดนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงาน ด้านการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่แน่นอนและชัดเจน

16. ลดขั้นตอนการทำงานให้สอดคล้องกับแนวทางของภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ภารกิจที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานราชทัณฑ์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ได้กำหนดกิจกรรมหรือโครงการที่จะต้องกระทำ เพื่อให้ภารกิจด้านนี้สำเร็จผลในทางปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. จัดให้การอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มความรู้ในทุกด้านและทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

2. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรม แก่ข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ปรับปรุงแนวทางในการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับสายงาน

4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถโดยการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกิดประโยชน์ต่อการบริหางานของกรมราชทัณฑ์

5. กำหนดมาตรการให้ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ หรือกฎหมายโดยเคร่งครัด

6. สนับสนุนให้บุคคลที่มีความสามารถในการบริหาร ซื่อสัตย์สุจริตและมีคุณธรรมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับสูง

7. วางระบบการพิจารณาบำเหน็จความชอบ การแต่งตั้งเลื่อนระดับ และการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

8. กำหนดมาตรการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

9. สร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

10. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการรักองค์กร และเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

11. ดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกัน

12. จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตามความจำเป็น และเหมาะสม

13. จัดทำและพัฒนาระบบการจัดทำแผนราชทัณฑ์ แผนปฏิบัติการ แผนกำลังคน แผนการงบประมาณ และบริหารงานตามแผนอย่างมีระบบ

14. ลดขั้นตอนการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

15. พัฒนาระบบข้อมูลพื้นฐานของกรมราชทัณฑ์ ให้มีระบบการเก็บรวบรวมรายงาน เพื่อสะดวกต่อการ วิเคราะห์ วิจัย การวางแผนและการกำหนดนโยบายและเชื่อมต่อกับตำรวจ อัยการ ศาล

16. กำหนดให้มีการศึกษาส่งเสริมงานวิจัยและประเมินผล เพื่อนำมาพัฒนาระบบงาน

17. ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพสังคม

18. พัฒนาระบบการบริหาร การเงิน การคลัง การพัสดุ ของกรมราชทัณฑ์ ให้มีความคล่องตัวและสามารถสนองตอบต่องานของกรมราชทัณฑ์ ได้อย่างรวดเร็วและมีกฎเกณฑ์

19. กำหนดมาตรฐานการทำงานข้าราชการ ให้มีชั่วโมงทำงานเหมือนองค์กรทั่วไป

20. ปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจของกรมราชทัณฑ์

21. ประชาสัมพันธ์โครงการและงานของกรมราชทัณฑ์ต่อสาธารณชน เพื่อให้ภาคเอกชนและสังคม เข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

22. จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของเรือนจำและการบริหารของกรมราชทัณฑ์

23. กำหนดมาตรการให้ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎหมายโดยเคร่งครัด

ประวัติความเป็นมาและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ประวัติเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ได้รับการตั้งขึ้นที่บริเวณ ณ ตำบลตรอกคำ ถนนมหาไชย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2433 ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เดิมมีชื่อว่า "เรือนจำกองมหันตโทษ" ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงชื่อเรียกเป็น เรือนจำกลางคลองเปรม (ลหุโทษ)

เมื่อปี พ.ศ.2513 ได้มีการแยกเรือนจำนักโทษเด็ดขาดไปตั้งอยู่ที่ แขวงลาดยาว ถนนงามวงศ์วาน เรียกชื่อว่า "เรือนจำนครหลวงกรุงเทพ – ธนบุรี"

ปี พ.ศ.2516 มีการปรับปรุงแบ่งส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์กำหนดชื่อเรือนจำแห่งนี้ใหม่ชื่อ "เรือนจำพิเศษกรุงเทพธนบุรี" เพราะมีการรวมจังหวัดกรุงเทพ กับ จังหวัดธนบุรี เข้าด้วยกัน

ปี พ.ศ.2534 กระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งให้ย้ายเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ออกไปจากบริเวณตำบลตรอกคำ ถนนมหาไชย เพื่อใช้สถานที่สร้างสวนสาธารณะ ถวายสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ในวโรกาสที่มีพระชนมายุครบ 60 พรรษา เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จึงต้องย้ายมาอยู่ที่ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ณ ปัจจุบันนี้ โดยย้ายทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ไปจัดตั้งที่จังหวัดปทุมธานี

ที่ตั้ง

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่เลขที่ 33 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 เนื้อที่ภายในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 28 ไร่ 2 งาน 8 ตารางวา เนื้อที่ภายนอกกำแพงเรือนจำรวม 120 ไร่

หน้าที่ความรับผิดชอบ

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีฐานะสูงกว่ากองสังกัด กรมราชทัณฑ์ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง มีข้าราชการในสังกัด 575 คน (ตามกรอบ กพ. กำหนด 657 คน) ลูกจ้างในสังกัด 8 คน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังระหว่างสอบสวน ไต่สวนมูลฟ้อง ระหว่างพิจารณาคดี ระหว่างอุทธรณ์ ระหว่างฎีกา และคดีเด็ดขาด ที่กระทำผิดอาญา ซึ่งมิใช่คดียาเสพติดให้โทษ และมิใช่ผู้ต้องขังหญิงในเขตอำนาจศาลกรุงเทพฯ ยกเว้นผู้กระทำผิดในเขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง และเขตฝั่งธนบุรี

1. ผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษไม่เกิน 15 ปี
2. ผู้ต้องขังโรคจิตที่ย้ายมาจากเรือนจำทั่วราชอาณาจักร เพื่อให้เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร นำตัวส่งไปยังโรงพยาบาลนิติจิตเวช กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ถนนพุทธมณฑล สาย 4 เพื่อให้ได้รับการบำบัดรักษาให้หายแล้วส่งตัวกลับเรือนจำต้นสังกัด เพื่อพิจารณาคดีต่อไป

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผู้ต้องขังขององค์การสหประชาชาติ โดยอนุโลมเท่าที่กำลังงบประมาณ ประเพณีวัฒนธรรม และสถานการณ์ของประเทศ

ภารกิจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คือการควบคุมและแก้ไขฟื้นฟูสภาพจิตใจผู้ต้องขังให้สำนึกผิดพร้อมที่จะกลับตนเป็นพลเมืองดี ประกอบอาชีพในทางสุจริต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีภายหลังพ้นโทษไปจากเรือนจำแล้ว ด้วยการจัดการศึกษาอบรม การฝึกอาชีพ ตลอดจนจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับผู้ต้องขังตามความเหมาะสม

กิจกรรมที่จัดให้กับผู้ต้องขังได้แก่

1. การจัดการศึกษา

การศึกษาวิชาสามัญ โดยจัดการศึกษาให้แก่ผู้ต้องขังตั้งแต่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) และการศึกษาขั้นอุดมศึกษา โดยการร่วมมือกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การศึกษาวิชาชีพ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ได้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก 3 หน่วยงาน คือ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และกรมอาชีวศึกษา ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนในด้านหลักสูตรวิทยากรและอุปกรณ์ ในการฝึกภาคปฏิบัติ ค่าตอบแทนวิทยากร ให้การสนับสนุนพัฒนาบุคลากร โดยให้ส่งครูผู้สอนของเรือนจำ ไปรับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และวิทยาการใหม่ๆ

ด้านการศึกษาวิชาชีพ ที่จัดให้กับผู้ต้องขังได้ศึกษาตามสภาพความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล มี 12 สาขา รวม 15 ห้องเรียน ได้แก่

1. ช่างตัดผมวิชาชีพ
2. ช่างศิลป์ประดิษฐ์
3. ช่างเฟอร์นิเจอร์หวาย
4. ช่างไม้ครุภัณฑ์
5. ช่างเชื่อมโลหะ
6. ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น
7. ช่างเครื่องยนต์
8. ช่างก่อสร้าง
9. ช่างเครื่องยนต์เล็ก

10. ช่างชุบโลหะ

11. ดนตรีสากล

12. เกษตรกรรมและการขยายพันธุ์พืช

การอบรมธรรมศึกษา หลักสูตรนักธรรมตรี นักธรรมโท นักธรรมเอก และฝึกอบรมจิตตภาวนา

2. การจัดให้ผู้ต้องขังทำงาน

การจัดให้ผู้ต้องขังทำงานหรือฝึกวิชาชีพ เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขอบรมผู้ต้องขัง มีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ต้องขังทุกคนมีความรู้และวิชาชีพติดตัวสามารถออกไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ

2. เพื่อเหตุผลในการปกครองและรักษาระเบียบวินัยของเรือนจำ เพื่อมิให้ผู้ต้องขังมีเวลาคิดฟุ้งซ่าน หรือคิดกระทำผิดวินัย หรือแหกหักเรือนจำ

3. เพื่อฝึกนิสัยให้ผู้ต้องขังรักการทำงานและรู้จักประกอบอาชีพ

4. เพื่อผู้ต้องขังจะได้มีเงินสะสมไว้เป็นทุนประกอบอาชีพ เพราะเรือนจำจะจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ต้องขัง ร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิ

3. การจัดสวัสดิการและนันทนาการ

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ต้องขัง เช่น

1. จัดหาอุปกรณ์เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับความรู้ ความบันเทิง เช่น โทรทัศน์ วิทยุ เครื่องดนตรี

2. จัดหาอุปกรณ์กีฬาต่างๆ เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ ไม้ปิงปอง ฯลฯ

3. จัดห้องสมุดประจำทุกแดน

4. จัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ให้กับผู้ต้องขัง เพื่อดำเนินการให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังที่ยากจน โดยให้ทุนผู้ต้องขังเรียน มสธ.ผู้ต้องขังที่มีบุตรเรียนดีแต่ยากจน ผู้ต้องขังไร้ญาติ

5. แจกจ่ายเครื่องอุปโภค บริโภค เช่น ผ้าห่ม เสื้อผ้า ยาสีฟัน สบู่

6. จัดให้มีร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขังเพื่อจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค ในราคาท้องตลาด ทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ

4. การปลดปล่อยผู้ต้องขัง

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จะดำเนินการปลดปล่อยผู้ต้องขังที่ได้รับโทษครบกำหนดโทษตามคำพิพากษาของศาลแล้ว ยังมีการปลดปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษตามคำพิพากษาของศาล เช่น ผู้ต้องขังที่ได้รับพระราชทานอภัยโทษ, พักการลงโทษ, ลดวันต้องโทษจำคุก, หรือผู้ต้องขังที่ได้รับพระราชทานอภัยโทษเป็นรายบุคคล หรือการดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดข้างต้นได้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎกระทรวงและระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

เรือนจำได้เตรียมการปลดปล่อยไว้ ดังนี้

1. จัดทำโครงการอบรบผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษเป็นประจำ โดยจะอบรมก่อนครบกำหนดโทษ 7 วัน ให้คำแนะนำ และข้อควรปฏิบัติในการดำเนินชีวิตที่ถูกควรเมื่อพ้นโทษแล้ว

2. ประสานงานกับสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม กรมประชาสงเคราะห์ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนองค์กรเอกชนเพื่อจัดหางานให้ทำตามความรู้ความสามารถของผู้ต้องขัง

3. ติดต่อญาติเพื่อเตรียมส่งตัวกลับภูมิลำเนาเดิม

4. วันปลดปล่อยหากผู้พ้นโทษไม่มีเครื่องแต่งกายเรือนจำฯ จะจ่ายเสื้อผ้าให้ตามความเหมาะสม 1 ชุด ให้ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเดินทางกลับภูมิลำเนาเดิม

5. การรักษาพยาบาลผู้ต้องขังป่วย

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีสถานพยาบาล 1 แห่ง มีหน้าที่ในการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังป่วยเจ็บในเรือนจำฯ ดูแลการอนามัยของผู้ต้องขัง ตลอดจนการสุขาภิบาล มีขนาดความจุเตียงคนไข้ 50 เตียง มีนายแพทย์หัวงเวลา 1 คน แพทย์ประจำ 1 คน เภสัชกร 1 คน พยาบาลและเจ้าหน้าที่ 12 คน ซึ่งในวันหนึ่งๆ รักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย ประมาณ 200 คน

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน ดำเนินการควบคุมตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลเกี่ยวกับการให้การศึกษาทั้งสายสามัญ วิชาชีพ ธรรมศึกษา การดำเนินการทางศาสนา การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การพัฒนาฝีมือแรงงาน การทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ การใช้แรงงานรับจ้าง การอบรมและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งการบริหารเงินกองทุนผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพ ตลอดจนการตรวจสอบ การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติ การคุมประพฤติ โดยให้ปกครองบังคับบัญชาหน่วยงานและเจ้าพนักงานในสังกัด ดังนี้ (แผนอัตรากำลัง 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2540 – 2544 ของกรมราชทัณฑ์)

1. ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านทัณฑปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ คือ มีหน้าที่ตรวจสอบหมายศาล การจัดทำและเก็บรวบรวมทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การเลื่อนชั้น การลดชั้น การย้าย การปล่อยตัว การออกใบบริสุทธิ์ การถึงแก่กรรมของผู้ต้องขัง การลดโทษจำคุก การขอพระราชทานอภัยโทษ การดำเนินการคัดเลือกผู้ต้องขังออกทำงานนอกเรือนจำ การคุมประพฤติ การวิเทศสัมพันธ์ การจัดทำระบบข้อมูลราชทัณฑ์ และดำเนินการเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

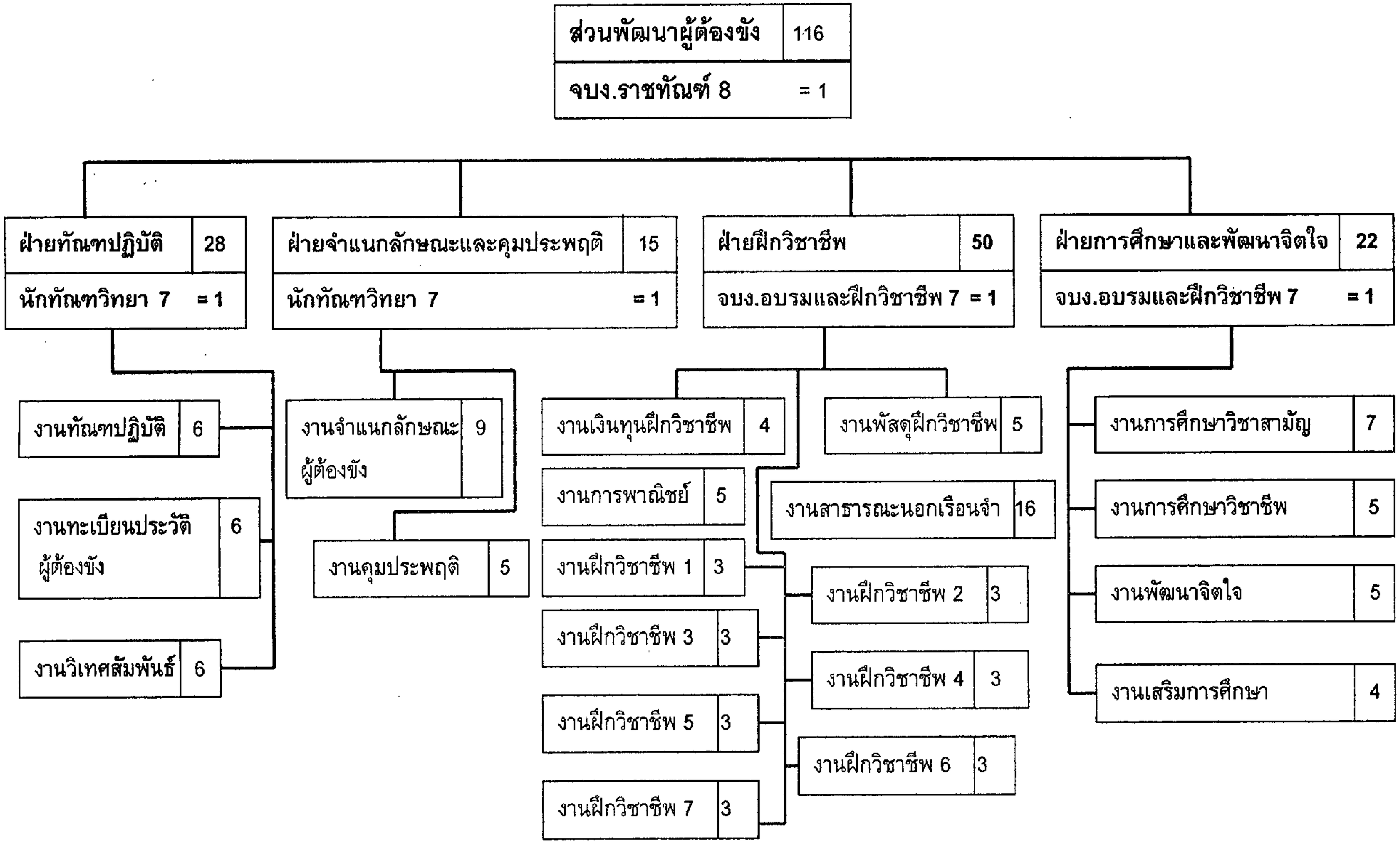
2. ฝ่ายจำแนกผู้ต้องขังและคุมประพฤติ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ให้เป็นไปตามหลักทัณฑวิทยา จัดทำสถิติข้อมูลรายงานผลการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การดำเนินการสืบเสาะข้อเท็จจริงของผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัว คุมประพฤติ ติดตามสอดส่องความประพฤติของผู้ต้องขังที่อยู่ระหว่าง การคุมประพฤติ แนะนำและประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติ และดำเนินการในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ฝ่ายฝึกวิชาชีพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผน และดำเนินการฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและความถนัดของผู้ต้องขัง และแหล่งทรัพยากรในท้องถิ่น หรือทรัพยากรที่จัดหาได้ง่าย และพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานผู้ต้องขังในสาขาวิชาชีพต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินทุนฝึกวิชาชีพ ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุและบัญชีอื่นๆ ที่เกี่ยวกับเงินทุนฝึกวิชาชีพ และดำเนินการจัดหาวัตถุดิบ การหาตลาด การจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์การบริหารเงินทุนผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพ และควบคุมการใช้ยานพาหนะที่จัดซื้อด้วยเงินทุนฝึกวิชาชีพ ตลอดจนการวางแผนดำเนินการคัดเลือกและการควบคุมผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ

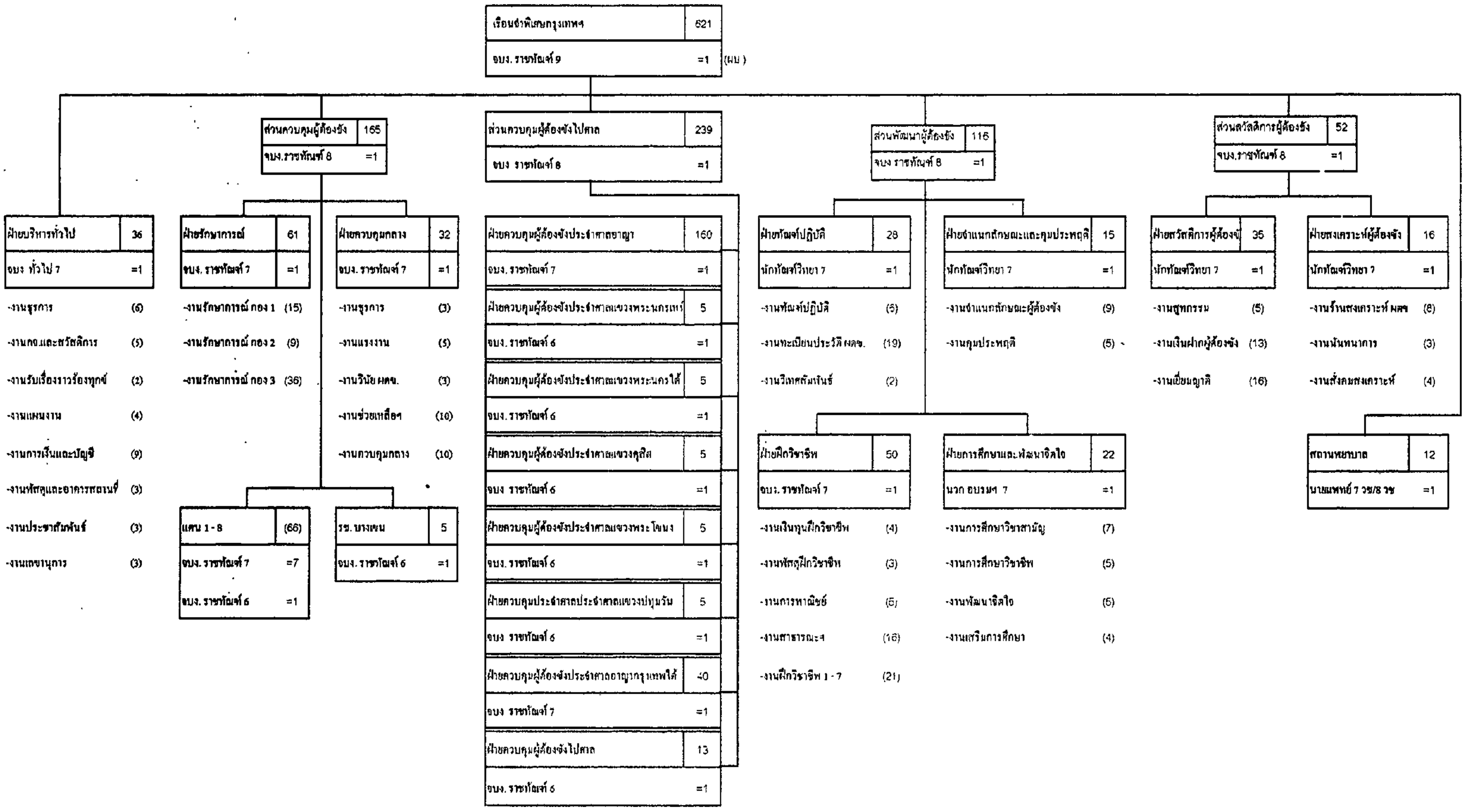
4. ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนปฏิบัติการ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานการศึกษาและงานพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง บริหารและดำเนินการจัดการศึกษาวิชาสามัญ วิชาชีพ และธรรมศึกษา อบรมและพัฒนาจิตใจให้แก่ผู้ต้องขัง จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน ปลูกฝังปรับเปลี่ยนทัศนคติ สร้างจิตสำนึกที่ดี และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้เป็นไปในทางที่ดี จัดกิจกรรมเสริมการศึกษา เช่น ห้องสมุด สื่อการพิมพ์ วิทยุโทรทัศน์ และโสตทัศน์นูปกรณ์อื่นๆ

โครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เป็นไปตามแผนภูมิดังต่อไปนี้

แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน (ตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.2540 – 2544) ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง



แผนภูมิแสดงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ตามผังอัตรากำลัง 5 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2540 - 2544)เฉพาะเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร



(ที่มา : กรมราชทัณฑ์ 2538 : 4 -12)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาผู้ใหญ่

โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2533 : 104 : อ้างอิงมาจาก knowles. 1970) นักการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีชื่อเสียงชาวอเมริกัน ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (physical Needs) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ส่วนมากมนุษย์เรามีความต้องการด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย ในทางการศึกษาผู้ใหญ่คือความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน หมายความว่าหากตัวหนังสือเล็กเกินไป เสียงเบาเกิน เก้าอี้แข็งไปสิ่งเหล่านี้ อาจจะทำให้ผู้เรียนไม่ประสบความพึงพอใจได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม (Growth Needs) นักจิตวิทยาส่วนมากเห็นตรงกันว่าความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะพาไปสู่อื่นๆ ของความต้องการ ซึ่งก็ตรงกับความต้องการกระทำตนตามความสามารถ (Self Actualization) ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั้นเอง ผู้ใหญ่ที่มองไม่เห็นอนาคตของตนเองนั้น เป็นบุคคลที่น่าสงสารเพราะว่าการมองไม่เห็นความก้าวหน้าในอนาคตของตัวเอง ทำให้คุณค่านั้นๆ ลดลงอย่างมาก จากการศึกษาพบว่าคนที่เกษียณอายุแล้วสามารถทำงานให้เป็นประโยชน์ได้ จะมีการปรับตัวได้ดีกว่าคนที่ไม่สามารถหางานทำหรือทำตนให้เป็นประโยชน์

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Need for Security) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้ว สัตว์โลกมีสัญชาติญาณสำหรับการป้องกันตัวเอง ความต้องการด้านความปลอดภัยทางร่างกาย ถ้าหากความต้องการความมั่นคงไม่ได้รับการตอบสนอง จะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงโดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทั้งหลาย

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ (The Need for New Experience) เมื่อคนแสวงหาความมั่นคง เขาต้องผจญภัย และการเสี่ยง คนเราจึงอาจจะเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซาก ดังนั้นเมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้นบุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจจนเกิดอาการทางพฤติกรรมเหนื่อยอ่อน ทำให้เขาต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งแนวความคิดใหม่ๆ

5. ความต้องการด้านความรัก (The Need for Affection) คนทุกคนต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ได้รับผลสำเร็จ ซึ่งในบางครั้งก็เป็นสาเหตุมาจากความต้องการด้านนี้ อาจจะเรียกได้ว่าเป็นความต้องการด้านสังคมคือ ต้องการมีการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ประสบการณ์ ความร่าเริง ความเศร้าโศก ถ้าหากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็เกิดอาการ 2 ด้านคือ การถอนตัวออกจากกลุ่ม หรือมีลักษณะก้าวร้าวแสดงอาการเป็นศัตรู

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Need for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่นๆ ในบางด้านของเขาความต้องการด้านนี้ทำให้เขาสามารถแสวงหาสถานภาพและความสนใจจากสมาชิกในกลุ่มได้ด้วย

นักการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีความเข้าใจในความต้องการเหล่านี้ จะมีส่วนช่วยให้ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ลดปัญหาต่างๆ ในการเรียนลงได้อย่างมาก ด้วยการจัดโปรแกรมและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่ผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา การเมือง โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความสัมพันธ์อันอบอุ่นระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนกับนักเรียน และให้เกิดบรรยากาศความเป็นกันเองมากที่สุด (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2534 : 43)

สำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น โนลส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2524 : 57 – 58 ; อ้างอิงมาจาก Knowles. 1978) ได้ศึกษาค้นคว้าจากผลงานของลินเดอร์แมน และได้สรุปเป็นพื้นฐานการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learnong Theory) ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความต้องการและความสนใจ (Need and Interest) หมายความว่าผู้ใหญ่จะเรียนรู้ได้ดี หากตรงกับความต้องการและสนใจของเขา

2. สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ใหญ่ (Life Situation) หมายความว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะได้ผลดีถ้าหากถือเอาตัวผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน การจัดหน่วยการเรียนที่เหมาะสม เพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะยึดถือสถานการณ์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้ใหญ่เป็นหลักสำคัญ

3. การวิเคราะห์ประสบการณ์ (Analysis of Experience) เนื่องจากผู้ใหญ่สะสมประสบการณ์ต่างๆ ไว้มากมาย ซึ่งประสบการณ์ของผู้ใหญ่อย่างละเอียด และหากดึงประสบการณ์เหล่านั้นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ต่อไป

4. ผู้ใหญ่ต้องการเป็นผู้นำตนเอง (Self – Directing) ผู้ใหญ่มีความต้องการที่จะสามารถนำตนเองได้ เพราะฉะนั้น บทบาทของครูจึงควรอยู่ในกระบวนการสืบหาคำตอบร่วมกับผู้เรียนมากกว่าการทำหน้าที่ส่งผ่านหรือเป็นสื่อสำหรับความรู้แล้วคอยประเมินผลว่าเขาคล้อยตามมากน้อยเพียงไร

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual – Difference) ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่จะมีเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เมื่อแต่ละบุคคลมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย

เอเดอร์ (โมฮัมมัด อับดุลกาเดร์. ม.ป.ป. :25 – 27 ; อ้างอิงมาจาก Aker 1972) เชื่อว่าทุกคนสามารถมีโอกาสก้าวหน้าในการเรียนรู้ และนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องมีความเชื่อมั่นความสามารถในการเรียนรู้ของเขา ซึ่งเอเดอร์ได้เรียบเรียงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ไว้ ดังนี้

1. ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีถ้าหากเขามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง และการจัดอุปกรณ์การสอนที่ช่วยให้เขาสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันจริงๆ ของเขาจะช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนได้ดีกว่าการใช้อุปกรณ์การสอนที่ไม่สัมพันธ์กับชีวิตจริงๆ ของเขา

2. ผู้ใหญ่จะรับความคิดใหม่ๆ ได้เร็วถ้าหากความคิดนั้นๆ สอดคล้องกับความเชื่อเก่าๆ ของเขา

3. ผู้ใหญ่ที่มีพื้นฐานทางการศึกษาน้อยมักไม่มั่นใจตนเองและมีแนวคิดว่าตนเองเรียนไม่ไหว การสร้างความสำเร็จในบทเรียนตอนต้นๆ จะช่วยให้ผู้ใหญ่ที่มีพื้นฐานการศึกษาน้อยมีความมั่นใจมากขึ้น

4. การช่วยให้ผู้ใหญ่ได้เรียนในสิ่งที่เขาสนใจให้มาก และให้เขาก้าวหน้าไปตามอัตราความสามารถของเขาเอง กับช่วยให้เขาหาคำตอบต่างๆ ด้วยตัวของเขาเอง

5. ผู้ใหญ่มีประสบการณ์ที่ไม่ดีในโรงเรียนมาก่อนแล้ว จึงควรพยายามสร้างประสบการณ์ในการเรียนสบายๆ อย่าให้เขารู้สึกว่าซ้ำรอยกับประสบการณ์เดิม

6. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีจุดหยุดนิ่งอยู่ช่วงหนึ่ง ซึ่งผู้สอนจะต้องเข้าใจและยอมรับเพราะจุดหยุดนิ่งนั้นเป็นธรรมชาติในการเรียน หลังจากนั้นก็จะมีความก้าวหน้าต่อไป

7. ควรมีการทบทวนถึงวัตถุประสงค์เสมอว่า เขาเรียนทำไม ขณะนี้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายมากน้อยแค่ไหน

บทบาทของครูในการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่

ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนนั้น ครูผู้สอนนับได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริม สนับสนุน หรือช่วยเหลือนักศึกษาผู้ใหญ่ให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ดังที่เกียรติวรรณ อมาตยกุล (เกียรติวรรณ อมาตยกุล. 2526 : 43 - 44) ได้ให้แนวคิดในบทบาทของครู เพื่อช่วยเหลือให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

1. หาวิธีการทำให้ผู้เรียนและผู้สอนมีความสนิทสนม และคุ้นเคยกัน บรรยากาศของห้องเรียนเต็มไปด้วยการยอมรับ เห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ ช่วยเหลือเป็นมิตรซึ่งกันและกันในหมู่ผู้เรียน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น และสนใจใฝ่รู้มากขึ้น

#141327

2. ร่วมมือกับผู้เรียนในการวางเป้าหมายของการเรียน โดยอาจจะพิจารณาจากสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือความรู้ของผู้เรียน เวลาที่จะใช้ในการเรียน เครื่องมือประกอบการเรียน ความรู้ความสามารถของตัวผู้สอนเอง ผู้สอนซึ่งมีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญ และเคยผ่านการเรียนรู้ของวิชานั้นๆ มาแล้วย่อมสามารถช่วยให้ผู้เรียนเห็นเป้าหมายของการเรียนรู้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ร่วมมือกับผู้เรียนวางแผนการเรียน การเรียนที่มีแบบแผน และขั้นตอนที่เหมาะสมจะทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น และสามารถเรียนได้อย่างรวดเร็ว

4. เป็นทั้งผู้ให้กำลังใจ แนะนำและช่วยเหลือ รวมทั้งเป็นผู้ให้บริการและจัดหาแหล่งวิชาความรู้ อุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนพาผู้เรียนไปดูงานนอกสถานที่

5. ช่วยเหลือผู้เรียนในการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน บรรลุถึงสิ่งที่ผู้เรียนคาดหวังไว้มากน้อยเพียงใด

สำหรับในการวิจัยการจัดการเรียนการสอนผู้ใหญ่ซึ่งมีความแตกต่างไปจากเด็กนั้น สมาคมการศึกษาต่อเนื่อง และการศึกษาผู้ใหญ่แห่งชาติ (National Association for Public Continuing and Adult Education Napcae : 1972 : 1 – 5) ได้กล่าวถึงบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้คือ

1. ให้งานที่ผู้ใหญ่สามารถทำได้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น เพื่อความภูมิใจเมื่อทำงานนั้นสำเร็จลุล่วง

2. จะต้องย้ำในจุดหรือประเด็นที่มีความสำคัญ

3. ควรให้ความสำคัญการหยุดพักในช่วงระยะเวลาสั้นๆ เพราะการเรียนการสอนในระยะเวลาที่ยาวนานติดต่อกันจะทำให้เกิดการเหนื่อยล้า

4. ในการเรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ ผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่จะเรียนได้ช้า มีความคิดเป็นแบบแผนของตัวเอง ซึ่งยากแก่การเปลี่ยนแปลงเพื่อยอมรับสิ่งใหม่ๆ ผู้สอนต้องพยายามชี้ให้เห็นว่า เป็นลักษณะธรรมดาโดยทั่วไปของผู้ใหญ่

5. การที่ผู้ใหญ่ร่วมเรียนกับผู้ที่อายุน้อยกว่าจะทำให้มีความรู้สึกขาดความเชื่อมั่นในตนเอง กลัวการแข่งขัน ครูผู้สอนจึงควรให้กำลังใจอยู่เสมอ

น อกจากนี้แล้ว วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอนผู้ใหญ่มีความจำเป็นต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่อย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเรียนวิชาชีพ ซึ่งเน้นทักษะในการฝึกปฏิบัติ วัสดุอุปกรณ์ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ เป็นเครื่องจูงใจให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียน และยังช่วยให้ครูผู้สอนสอนได้สะดวกรวดเร็วขึ้น ตลอดจนการสื่อความหมายของครูและผู้เรียนสามารถเข้าใจกันได้ชัดเจน และตรงกัน ดังนั้น วัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการสอนควรอยู่ในสภาพที่ใช้ได้อยู่เสมอ และมีจำนวนเพียงพอกับผู้เรียนไม่เก่าหรือล้าสมัยจนเกินไปส่วนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการเรียนการสอนนั้น ก็นับว่าจำเป็นสำหรับช่วยให้ผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดี และรวดเร็วขึ้น ภุชงค์ อังคปรีชาเศรษฐ์ (2527 : 83) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า

สถานที่เรียนควรจะ ไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป มีแสงสว่างเพียงพอ สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย ที่นั่งสามารถเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเทคนิคการสอน และไม่มีเสียงดังรบกวน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อายุตม์ สินธพพันธ์ (2534) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับด้านปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ ด้านการฝึกวิชาชีพ ด้านงบประมาณ ด้านผู้ต้องขัง กฎระเบียบข้อบังคับและด้านนโยบาย โดยทำการศึกษาจากผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ จำนวน 110 คน ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานที่มีลักษณะที่มีภูมิหลังทางด้านสังคมและเศษฐกิจที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้การบริหารเรือนจำและทัณฑสถานแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่มีรูปแบบการบริหารงานแบบเน้นคนมากกว่าเน้นงาน

3. ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานที่มีรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกันมีทัศนะต่อการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานด้านงบประมาณ และด้านกฎระเบียบข้อบังคับแตกต่างกัน ในขณะที่ผู้บริหารที่มีรูปแบบการบริหารแตกต่างทัศนะต่อการบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน ด้านเจ้าหน้าที่ ด้านการฝึกวิชาชีพ และด้านนโยบาย

4. ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานไม่ยอมรับว่ามีปัญหาในการบริหารงานในระดับสูงไม่ว่าในด้านใดด้านหนึ่ง 6 ด้าน คือ ด้านการเจ้าหน้าที่ ด้านการฝึกวิชาชีพ ด้านงบประมาณ ด้านผู้ต้องขัง ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ และด้านนโยบาย แต่หากพิจารณาเปรียบเทียบในระดับปัญหาปานกลางแล้วพบว่า ผู้บริหารมีการยอมรับปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ด้านการฝึกวิชาชีพ และ ด้านงบประมาณมากที่สุด

ปนัดดา จรัลพิทยากุล (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการสนับสนุน และด้านการดำเนินงานตรวจสอบ ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พบว่า ผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ ผู้ตรวจสอบภายใน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

มีปัญหาอยู่ในระดับกลางเช่นเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บังคับบัญชาในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินและพัสดุ และผู้ตรวจสอบภายใน ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัด โดยรวม 3 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จีรวัฒน์ นาคพนม (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพระธรรมทูตสายที่ 2 ที่มีต่อการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสวัสดิการที่ได้รับ ด้านนโยบายการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์และการร่วมมือ ด้านการได้รับการยกย่องยอมรับในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน โดยจำแนกตามอายุ ระยะเวลาพรรษาที่บวช วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม และประสบการณ์งานพระธรรมทูต พบผล โดยสรุปว่า พระธรรมทูตมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรต้นระยะเวลาพรรษาที่บวช วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม ส่งผลให้พระธรรมทูตมีความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเผยแพร่พระพุทธศาสนาต่างกัน ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่ส่งผลแต่อย่างใด

ประเวศ สิทธิกูล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา ใน 4 ด้าน คือ กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา 2523 กิจกรรมที่โรงเรียนจัดบริการให้นักเรียน กิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีขึ้นในโรงเรียน กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับศิษย์เก่า พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนเป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามทัศนะของผู้บริหารมีอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกกิจกรรม ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีสถานที่ตั้งโรงเรียน ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ผู้บริหารที่มีสถานภาพต่างกันมีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ตามทัศนะของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกิจกรรม พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกกิจกรรม ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูผู้สอน ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ที่มีสถานที่ตั้งโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า ครูผู้สอนที่มีสถานภาพต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยชาญ รื่นเริง (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงาน ในงาน 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานและพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษาการศาสนาและการวัฒนธรรม ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักวิชาการศึกษากับเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานในงาน 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงาน และพัฒนาชนบท และงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 จำนวน 229 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 86 คน และผู้ปฏิบัติงานจำนวน 143 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 ในงาน 3 งาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. นักวิชาการศึกษาและเจ้าหน้าที่ธุรการ ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอเขตการศึกษา 12 มีความเห็นต่อการปฏิบัติงานใน 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป งานแผนงานพัฒนาชนบทและงานส่งเสริมการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮูล (Houle. 1961 : 16 - 25) ได้ทำการศึกษาสาเหตุที่นักศึกษาผู้ใหญ่เข้าศึกษาต่อในโครงการการศึกษาผู้ใหญ่ ที่มหาวิทยาลัยชิคาโก โดยการสัมภาษณ์ผู้ใหญ่ 22 คน อย่างละเอียด พบว่า ผู้ที่มาเรียนจำแนกออกได้ 3 ประเภท คือ

1. ผู้เรียนประเภทมุ่งเป้าหมาย (Goal – Oriented) คือ ผู้เรียนที่เข้าโครงการศึกษาผู้ใหญ่ประเภทต่างๆ เป็นครั้งคราว โดยคิดว่าการเรียนจากโครงการเหล่านั้น สามารถสนองตอบต่อความต้องการ ปัญหา และความสนใจของเขาได้

2. ผู้เรียนประเภทมุ่งกิจกรรม (Activity – Oriented) คือ ผู้เรียนที่เข้าโครงการผู้ใหญ่ประเภทต่างๆ เพราะต้องการได้รับความรู้ และเรียนรู้อย่างแท้จริง

3. ผู้เรียนประเภทมุ่งการเรียน (Learning – Oriented) คือ ผู้เรียนที่เข้าโครงการผู้ใหญ่ประเภทต่างๆ เพราะต้องการได้รับความรู้ และเรียนรู้อย่างแท้จริง

ครุดแชงค์ (Cruickshank. 1974 : 154 – 159) ได้ทำการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน ครูอาจารย์ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกันครูอาจารย์มากที่สุดเรียงตามลำดับได้ ดังนี้

1. การขาดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน และความต้องการมีอิสระ
2. ต้องการมีสุขภาพที่แข็งแรง
3. ต้องการให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน
4. ต้องการมีทัศนะคติที่ดีต่ออาชีพครู
5. ต้องการความเข้าใจจากผู้ร่วมงานและผู้บริหาร

คาร์ และโจเซฟ (Karr and Joseph. 1976 : 662 - A) ได้ศึกษาปัญหาความต้องการในการบริการ และโปรแกรมการศึกษาของผู้ใหญ่ในเมือง ชานโต ดิกิโต ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาผู้ใหญ่ยอมรับว่าการบริการ และโปรแกรมการศึกษามีความจำเป็นและต้องการในปัจจุบัน และควรจัดให้ตรงกับความต้องการให้มีการขยายบริการให้มากขึ้น สำหรับโปรแกรมการศึกษาที่จัดไว้แล้วนั้น ตรงกับความต้องการในโอกาสต่อไปด้วย และควรให้ความสำคัญของโปรแกรมการบริการแนะแนวอาชีพให้ด้วย เพราะจะทำให้นักศึกษาผู้ใหญ่บรรลุเป้าหมาย ด้านอาชีพและการศึกษาด้านวิชาชีพ

มาสโลว์ (Maslow. 1960 : 116) กล่าวว่าบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดโดยได้ แบ่งความต้องการของบุคคลเป็นลำดับไว้ 5 ขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกายและสรีรวิทยา (Bodily Needs or Physiological Needs)
2. ความต้องการได้รับความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ต้องการความรักและการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่ม (Love and Belonging Needs)
4. ต้องการได้รับการยกย่อง ในด้านความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ (Self – Esteem Needs)
5. ต้องการได้กระทำตามความสามารถที่เป็นจริง (Self Actualization)

พอร์เตอร์และสเตียร์ (Porter and Steers. 1973 : 151 - 167) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับการขาดงาน ผลการศึกษาพบว่า การขาดงานมีแนวโน้มค่าสหสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน

ซีวาส (Srivastve. 1977 : 151) ได้ศึกษารวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานได้ข้อสรุป 5 ประการคือ

1. แรงจูงใจภายในที่มีต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงานและการขาดงาน
2. ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน
3. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน แต่อาจจะสัมพันธ์ได้ทั้งทางบวกและทางลบกับการปฏิบัติงาน

4. รูปแบบของผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. บรรยากาศขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการสนับสนุนการติดต่อประสานสัมพันธ์อย่างเปิดเผย การมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ และหากมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานก็จะมีน้อยลง นอกจากนี้แล้วการสอนผู้ใหญ่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ด้านผู้เรียน ผู้สอน และอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้านแตกต่างกัน

2. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้านแตกต่างกัน

3. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้านแตกต่างกัน

4. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้านแตกต่างกัน

5. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้านแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าในหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นข้าราชการในส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำนวน 121 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตามข้อที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามให้เลือกตอบแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามระดับคะแนน ดังนี้

5	คะแนน	เท่ากับ	เป็นปัญหามากที่สุด
4	คะแนน	เท่ากับ	เป็นปัญหามาก
3	คะแนน	เท่ากับ	เป็นปัญหาปานกลาง
2	คะแนน	เท่ากับ	เป็นปัญหาน้อย
1	คะแนน	เท่ากับ	ไม่มีปัญหา

ตอนที่ 3 เป็นปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม

3. ร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม และภาษาที่ใช้

4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เสร็จแล้วนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญของกรมราชทัณฑ์คือ นายนัทธี จิตสว่าง ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทัณฑวิทยา ตรวจความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วมาดำเนินการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เสนอต่อกรมราชทัณฑ์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วเสนอผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล เกี่ยวกับสภาพปัญหาการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ตามที่ได้กำหนดไว้ตามภารกิจการบริหารงานเรือนจำ และขอกำหนดวันเวลา ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในวันที่ 6 กันยายน 2543 ถึงวันที่ 20 กันยายน 2543 ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 100 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC^{+} (Statistical Package for the Social Sciences) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลตัวที่เกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ทำการวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่แล้วคำนวณค่าร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถาม ให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์ 2538 : 8 – 11)

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่มีปัญหา
คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	หมายถึง	มีปัญหาน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีปัญหาปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีปัญหามาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีปัญหามากที่สุด

ส่วนการทดสอบสมมติฐานที่วางไว้ จำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ t – test สำหรับการเปรียบเทียบค่าคะแนน 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หรือ F – test สำหรับ 3 กลุ่มการเปรียบเทียบค่าคะแนนมากกว่า 2 กลุ่ม และการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ นิวแมน คูลส์ (Newman Keuls' Method)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ใช้วิธีนำเสนอในรูปความถี่ประกอบความเรียงนำเสนอเรียงลำดับจากคะแนนมากไปหาน้อย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC +

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร. 2534 : 27 – 28)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนผู้ตอบ}}{\text{ประชากรทั้งหมด}} \times 100$$

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ 2531 : 59)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

ΣX แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อ

1.3 ค่าความเบี่ยงแบน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. 2531 : 64)

$$S.D = \sqrt{\frac{N\Sigma X^2 - (\Sigma X^2)}{N\ (N-1)}}$$

เมื่อ

S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน

ΣX^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

2.สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. 2531 : 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S^2_1}{N_1} \quad \frac{S^2_2}{N_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าพิจารณาใน t-distribution

$\bar{x}_1$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{x}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

s^2_1 แทน ค่าความแปรปรวน กลุ่มที่ 1

s^2_2 แทน ค่าความแปรปรวน กลุ่มที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance) ใช้สูตร (ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. 2531 : 95)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าความแจกแจงความถี่ F

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square)

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อผลวิเคราะห์มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Studentized Q – Statistic แบบ Newmam Keuls' Method (Winer. 1971 : 210 – 218) ใช้สูตร

$$q = \frac{\bar{T}_{largest} - \bar{T}_{smallest}}{\sqrt{MS_{error} / n}}$$

เมื่อ q แทนความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

$\bar{T}_{largest}$ แทนคะแนนเฉลี่ย Treatment ที่มากที่สุด

$\bar{T}_{smallest}$ แทนคะแนนเฉลี่ย Treatment ที่น้อยที่สุด

MS_{error} แทน Mean Square ของความคลาดเคลื่อน (MSw)

n แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่าสองกลุ่ม
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ระดับความอิสระ (degree of freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ด้านปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย เปรียบเทียบตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

ในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
1.1 ต่ำกว่า 35 ปี	33	33.00
1.2 36 – 45 ปี	46	46.00
1.3 46 ปี ขึ้นไป	21	21.00
2. สถานภาพสมรส		
2.1 โสด	21	21.00
2.2 สมรส	79	79.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	46	46.00
3.2 ปริญญาตรี	54	54.00
4. ระดับตำแหน่ง		
4.1 เจ้าหน้าที่ระดับ 1 – 5	78	78.00
4.2 เจ้าหน้าที่ระดับ 6 – 7	22	22.00
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5.1 ต่ำกว่า 5 ปี	26	26.00
5.2 5 – 10 ปี	13	13.00
5.3 สูงกว่า 10 ปี	61	61.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 1 แสดงว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาอายุต่ำกว่า 35 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และที่เหลือมีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 ที่เป็นโสด มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ที่เหลือมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 ระดับตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 1 - 5 มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 ที่เหลือเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 6 – 7 มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26

ตอนที่ 2 ด้านปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมรายด้านและรายข้อนำเสนอดังตาราง 2 - 5 ต่อไปนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	3.70	0.51	มาก
2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	3.80	0.58	มาก
3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	3.94	0.57	มาก
รวม	3.81	0.48	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ($\bar{X}$ = 3.94) รองลงมาคือ ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง ($\bar{X}$ = 3.80) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ($\bar{X}$ = 3.70)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
<u>ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง</u>			
1. เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครมีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขัง	3.90	1.10	มาก
2. เรือนจำขาดระบบการฝึกระเบียบการปฏิบัติตน ให้แก่ผู้ต้องขังเข้าใหม่ ทำให้มีปัญหาในด้านการควบคุม	3.54	0.99	มาก
3. เรือนจำมีปัญหาด้านสถานที่คับแคบ ทำให้ไม่สามารถจำแนกผู้ต้องขังออกตามสภาพการกระทำผิด มีการจัดผู้ต้องขังลงแดนอย่างไม่เหมาะสมเป็นปัญหาในการควบคุม	4.46	0.74	มาก

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
4. เรือนจำขาดการประกันและป้องกันการเสี่ยงภัยอันตรายอันอาจเกิดจากผู้ต้องขังให้แก่เจ้าหน้าที่	4.35	0.79	มาก
5. เจ้าหน้าที่ต้องเข้าเวรยามเพื่อควบคุมผู้ต้องขังในเวลานอกราชการหรือในวันหยุด ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน	3.78	0.94	มาก
6. เจ้าหน้าที่ขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ทำให้เสี่ยงต่อความปลอดภัย	4.16	0.88	มาก
7. เจ้าหน้าที่มีงานจรอื่นๆ เข้ามาแทรกเสมอทำให้การปฏิบัติงานด้านการดูแลควบคุมผู้ต้องขังทำได้ไม่เต็มที่	3.22	0.86	ปานกลาง
8. เจ้าหน้าที่ขาดการอบรมที่เหมาะสม เช่น หลักสูตรการป้องกันตัว ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานด้านการควบคุมให้สอดคล้องกับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่	3.71	0.90	มาก
9. เจ้าหน้าที่ขาดคู่มือในการปฏิบัติงานที่จำเป็น ทำให้การควบคุมผู้ต้องขังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ	3.25	0.90	ปานกลาง
10. เจ้าหน้าที่เรือนจำขาดความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางและวิธีปฏิบัติในการควบคุมผู้ต้องขังประเภทต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.52	0.94	มาก
11. การจัดเวรยามในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนยังเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรม	3.20	1.15	ปานกลาง
12. เครื่องพันธนาการที่เรือนจำใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มาตรฐาน เสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง ทำให้ลำบากต่อการควบคุม	2.84	0.99	ปานกลาง
13. ระเบียบการปฏิบัติในการควบคุมผู้ต้องขังมักจะได้รับการยกเว้นหรือผ่อนปรนกับผู้ต้องขังบางประเภททำให้มีอภิสิทธิ์และยุ่งยากต่อการควบคุม	4.16	0.93	มาก
14. ในทางปฏิบัติการจำแนกและการแยกขังขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ควบคุมซึ่งการตัดสินใจทำได้ยาก	3.49	0.93	ปานกลาง
15. ผู้ต้องขังบางคดีมีปัญหาพิเศษ เช่น คดียาเสพติดทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการควบคุมดูแลอย่างมาก	3.83	0.92	มาก
รวม	3.81	0.48	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\overline{X}$ = 3.35 - 4.46) ยกเว้นในเรื่องเจ้าหน้าที่มีงานจรอื่นๆ เข้ามาแทรกเสมอทำให้การปฏิบัติงานด้านการดูแลควบคุมผู้ต้องขังทำได้ไม่เต็มที่ เจ้าหน้าที่ขาดคู่มือในการปฏิบัติงานที่จำเป็น ทำให้การควบคุมผู้ต้องขังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การจัดเวรยามในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนยังเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรม เครื่องพันธนาการที่เรือนจำใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มาตรฐาน เสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง ทำให้ลำบากต่อการควบคุม และเรื่องในทางปฏิบัติการจำแนกและการแยกขังขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ควบคุมซึ่งการตัดสินใจทำได้ยาก ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.84 - 3.49)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพหานคร ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังเป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง			
16. งบประมาณที่ได้รับในการเรียนการสอนผู้ต้องขังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	3.90	0.92	มาก
17. ครูผู้สอนไม่ได้รับการฝึกอบรมในการสอนผู้ใหญ่ทำให้ไม่สามารถสอนได้ดีเท่าที่ควร	3.79	0.90	มาก
18. ครูผู้สอนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนผู้ต้องขัง ทั้งในการสอนสายสามัญและสายวิชาชีพ	4.02	0.80	มาก
19. เรือนจำมีบุคลากรผู้มีความชำนาญการในการสอนด้านวิชาชีพ จำนวนน้อยไม่เพียงพอ	3.87	0.89	มาก
20.ครูผู้สอนขาดความรู้เรื่องการวางแผนการสอน การเตรียมตัว วิธีการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอนต่างๆ	3.77	0.90	มาก
21. ครูผู้สอนขาดความรู้ในการประเมินผลการเรียน	3.41	0.92	ปานกลาง
22. ครูผู้สอนไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การอบรมด้านจริยธรรมแก่ผู้ต้องขังอย่างจริงจัง ทำให้การสอนไม่มีประสิทธิภาพ	3.54	1.07	มาก

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
23. บุคลากรที่เป็นผู้ให้การอบรมด้านจริยธรรมแก่ ผู้ต้องขังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ	3.98	0.89	มาก
24. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติมีน้อย ทำให้ ผู้เรียนวิชาชีพส่วนใหญ่ขาดการฝึกปฏิบัติ	4.09	0.87	มาก
25. เครื่องมือหรือสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนที่มีอยู่ ล้าสมัยไม่เป็นที่จูงใจแก่ผู้เรียน	3.95	0.83	มาก
26. ขาดการสำรวจระดับการศึกษาเบื้องต้นของผู้เรียน ทำให้การจัดวิชาเรียนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม	3.45	1.03	ปานกลาง
27. การจัดให้ผู้ต้องขังเรียนวิชาชีพที่ไม่ตรงตาม ความต้องการของผู้เรียน ทำให้ไม่อยากเรียน	3.37	1.04	ปานกลาง
28. การจัดเวลาในการเรียนจริยธรรมมีน้อยเกินไป ทำให้การเรียนไม่ได้ผลอย่างเต็มที่	3.54	0.96	มาก
29. ผู้เรียนขาดความพร้อมในด้านความรู้พื้นฐานทำให้ เป็นภาระหนักแก่ครูผู้สอน	4.04	0.82	มาก
30. ผู้เรียนขาดความตั้งใจในการเรียน ทำให้การเรียน การสอนขาดประสิทธิภาพ	4.14	0.78	มาก
รวม	3.80	0.58	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\overline{X}$ = 3.54 - 4.14) ยกเว้นในเรื่องขาดการสำรวจระดับการศึกษาเบื้องต้นของผู้เรียน ทำให้การจัดวิชาเรียนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.45) ครูผู้สอนขาดความรู้ในการประเมินผลการเรียน ($\overline{X}$ = 3.41) และเรื่องการจัดให้ผู้ต้องขังเรียนวิชาชีพที่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.37)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เป็นรายข้อ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
<u>ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง</u>			
31. เรือนจำมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ออกไปควบคุมผู้ต้องขังที่ออกไปทำงานสาธารณะภายนอกอยู่จำนวนน้อย ทำให้เสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง	4.14	0.93	มาก
32. เจ้าหน้าที่ขาดเครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์ที่จำเป็นและจะต้องมีเมื่อออกไปควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำ	4.36	0.77	มาก
33. การควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำต้องควบคุมผู้ต้องขังโดยใกล้ชิดตลอดเวลาอย่างคลาดสายตาไม่ได้ ทำให้มีความเครียดสูง	4.15	0.99	มาก
34. ขาดการฝึกอบรม ความรู้ และทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขังนอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.87	มาก
35. งานฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังเป็นงานที่ต้องใช้เวลาทำให้ไม่มีเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อื่น	3.71	0.85	มาก
36. การใช้แรงงานผู้ต้องขัง เป็นงานที่ต้องดูแลกำกับอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงาน	3.86	0.81	มาก
37. การจัดเจ้าหน้าที่ออกไปควบคุมดูแลผู้ต้องขังที่ทำงานสาธารณะภายนอก ขาดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกัน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน	4.13	0.84	มาก
38. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในเชิงจิตวิทยาการจูงใจจึงทำให้ไม่สามารถชักจูงให้ผู้ต้องขังเชื่อฟังและปฏิบัติตาม	3.79	1.00	มาก
39. เจ้าหน้าที่ขาดการสนับสนุนเท่าที่ควรในการปฏิบัติงานในด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	3.94	0.84	มาก
40. รางวัลปันผลที่เจ้าพนักงานได้รับจากการใช้แรงงานผู้ต้องขังขาดความสมดุลย์กับงานที่ปฏิบัติ	4.00	0.95	มาก

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับปัญหา
41. การมอบหมายงานในส่วนการใช้แรงงานรับจ้าง ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	3.81	0.89	มาก
42. เจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่ายงาน ในการใช้แรงงานผู้ต้องขัง จึงปล่อยปละละเลย เป็นสาเหตุในการหลบหนีของผู้ต้องขัง	3.44	1.06	ปานกลาง
43. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ มักไม่พิจารณาตามผลงาน	3.97	0.98	มาก
44. ขาดการจัดแรงจูงใจพิเศษในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น การพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษทำให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	4.03	0.97	มาก
รวม	3.94	0.48	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\overline{X}$ = 3.71 - 4.36) ยกเว้นในเรื่องเจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่ายงานในการใช้แรงงานผู้ต้องขัง จึงปล่อยปละละเลย เป็นสาเหตุในการหลบหนีของผู้ต้องขัง ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.44)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย เปรียบเทียบตามตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวม 3 ด้าน แตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 6 ต่อไปนี้

ตาราง 6 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.58	0.29	1.14
	ภายในกลุ่ม	96	24.78	0.25	
	รวม	98	25.36		
2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.14	0.06	0.19
	ภายในกลุ่ม	92	31.74	0.34	
	รวม	94	31.88		
3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.51	1.63
	ภายในกลุ่ม	96	30.43	0.31	
	รวม	98	31.46		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.45	0.22	0.98
	ภายในกลุ่ม	90	20.36	0.22	
	รวม	92	20.81		

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 1 ที่ได้ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่สถานภาพสมรสต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงาน รวม 3 ด้าน แตกต่างกัน" ผลปรากฏดัง ตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	โสด (n = 21)		สมรส (n = 79)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	3.85	0.44	3.65	0.52	1.58
2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	3.97	0.53	3.75	0.59	1.51
3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	4.03	0.53	3.90	0.57	0.93
รวม	3.97	0.43	3.75	0.47	1.82

จากตารางที่ 7 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 2 ที่ได้ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานรวม 3 ด้าน แตกต่างกัน" ผลปรากฏดัง ตาราง 8 ต่อไปนี้

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 46)		ปริญญาตรี (n = 54)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	3.63	0.46	3.74	0.54	-1.07
2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	3.79	0.51	3.80	0.63	-0.08
3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	3.89	0.48	3.97	0.62	-0.67
รวม	3.75	0.40	3.84	0.52	-0.82

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3 ที่ได้ตั้งไว้

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานรวม 3 ด้านแตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	ระดับ 1 - 5 (n = 78)		ระดับ 6 – 7 (n = 22)		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	3.71	0.50	3.61	0.54	0.78
2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	3.81	0.55	3.74	0.67	0.50
3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	4.01	0.53	3.64	3.64	2.85**
รวม	3.84	0.56	3.66	0.53	1.50

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง โดยที่ข้าราชการระดับ 1 – 5 มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการระดับ 6 – 7 ($\bar{X}$ = 3.84 , $\bar{X}$ = 3.66)

การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า "ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานรวม 3 ด้านแตกต่างกัน" ผลปรากฏดังตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบความแตกต่างของปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัญหาในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	ระหว่างกลุ่ม	2	1.81	0.90	3.68*
	ภายในกลุ่ม	96	23.55	0.24	
	รวม	9๔	25.36		
2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.68
	ภายในกลุ่ม	92	31.42	0.34	
	รวม	94	31.88		
3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.98	0.49	1.55
	ภายในกลุ่ม	96	30.48	0.31	
	รวม	98	31.46		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.85	0.42	1.91
	ภายในกลุ่ม	90	19.96	0.22	
	รวม	92	20.81		

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบด้วยรายคู่ต่อไป ผลปรากฏดังตาราง 11 ต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ปัญหาด้านการควบคุมผู้ต้องขัง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	สูงกว่า 10 ปี	5 – 10 ปี
	$\bar{X}$	3.48	3.74	3.89
ต่ำกว่า 5 ปี	3.48	-	0.26*	0.40*
สูงกว่า 10 ปี	3.74		-	0.14
5 – 10 ปี	3.89			-

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ทำงานงานสูงกว่า 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 3.89 , $\overline{X}$ = 3.48) และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ($\overline{X}$ = 3.74 , $\overline{X}$ = 3.48)

ตอนที่ 4 ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทาง ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผู้ให้ข้อเสนอแนะเป็นจำนวนน้อย ผลปรากฏดัง ตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<u>ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง</u>	
1. ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง	19
2. ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	12
3. ควรควบคุมปกครองผู้ต้องขังอย่างเสมอภาคกัน	10
4. ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง	9
5. ควรจัดประชุมชี้แจงระเบียบวินัยแก่ผู้ต้องขังเป็นระยะ	8
6. ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขัง	7
7. ควรประชาสัมพันธ์ให้ญาติผู้ต้องขังเข้าใจกฎ ระเบียบของเรือนจำ	5
8. ควรย้ายผู้ต้องขังไปเรือนจำหรือทัณฑสถานอื่นเมื่อคดีเด็ดขาดแล้ว	4
9. ควรมีค่าเสี่ยงภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ควบคุมผู้ต้องขัง	1
<u>ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง</u>	
10. ควรเน้นคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้ต้องขัง	15
11. ควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาให้เพียงพอ ควรเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ	12
12. ควรเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ	11

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
13. ควรจัดประชุมการเรียนการสอนให้เพียงพอ	10
14. ควรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	9
15. ควรคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษา	7
16. ควรจัดสอนวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการและอาชีพอิสระให้มากขึ้น	5
17. ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกภาคปฏิบัติให้เพียงพอ	3
18. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้ความสำคัญแก่งานด้านการศึกษาแก่ผู้ต้องขัง	2
19. ควรให้องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	1
<u>ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง</u>	
20. งานที่ให้ผู้ต้องขังทำควรเป็นงานที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้	17
21. ควรมีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆอย่างสม่ำเสมอ	15
22. ควรเพิ่มรางวัลปันผลให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง	14
23. ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง	13
24. ควรใช้แรงงานผู้ต้องขังให้ตรงกับความสนใจและสมัครใจของผู้ต้องขัง	7
25. ควรเพิ่มสาขาวิชาชีพให้หลากหลายกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4
26. ควรสับเปลี่ยน หมุนเวียนเจ้าพนักงานที่รับผิดชอบในฝ่ายนี้	1
27. ควรเพิ่มสัดส่วนในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่	1
<u>ด้านอื่นๆ</u>	
28. ควรปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักองค์กร	11
29. ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	10
30. ควรเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น สหกรณ์ร้านค้าและบ้านพักให้เพียงพอ	5
31. ควรมีการประสานงานกันในทุกส่วน ทุกฝ่ายให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	2
32. ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อโดยเฉพาะในเวลานอกราชการ	1

ตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เป็นลำดับดังนี้ คือ ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง (19) ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (12) และควรควบคุมปกครองผู้ต้องขังอย่างเสมอภาคกัน (10) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง (9) ควรจัดประชุมชี้แจงระเบียบวินัยแก่ผู้ต้องขังเป็นระยะ (8) ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขัง (7) ควรประชาสัมพันธ์ให้ญาติผู้ต้องขังเข้าใจกฎระเบียบของเรือนจำ (5) ควรย้ายผู้ต้องขังไปเรือนจำหรือทัณฑสถานอื่นเมื่อคดีเด็ดขาดแล้ว (4) ควรมีค่าเสี่ยงภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง (1)

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง คือ ควรเน้นคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้ต้องขัง (15) ควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาให้เพียงพอ (12) ควรเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ (11) ควรจัดการประชุมการเรียนการสอนให้เพียงพอ (10) ควรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (9) ควรคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษา (7) ควรจัดสอนวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการและอาชีพอิสระให้มากขึ้น (5) ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกภาคปฏิบัติให้เพียงพอ (3) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้ความสำคัญแก่งานด้านการศึกษาแก่ผู้ต้องขัง (2) ควรให้องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (1)

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง คือ งานที่ให้ผู้ต้องขังทำควรเป็นงานที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ (17) ควรมีการพัฒนารูปแบบ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ (15) ควรเพิ่มรางวัลปันผลให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง (14) ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง (13) ควรใช้แรงงานผู้ต้องขังให้ตรงกับความสนใจและสมัครใจของผู้ต้องขัง (7) ควรเพิ่มสาขาวิชาชีพให้หลากหลายกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (4) ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในฝ่ายนี้ (1) ควรเพิ่มสัดส่วนในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ (1)

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ควรปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักองค์กร (11) ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (10) ควรเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น สหกรณ์ร้านค้าและบ้านพักให้เพียงพอ (5) ควรมีการประสานงานในทุกส่วน ทุกฝ่ายให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (2) ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อโดยเฉพาะในเวลานอกราชการ (1)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุป

งานวิจัยเรื่อง "ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร" เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร รายละเอียดของการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 3 ด้าน คือ ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง และด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

1. ผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในอันที่จะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานของข้าราชการส่วนนี้ ตลอดจนกำหนดปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานและการบริหารงาน ของส่วนพัฒนาผู้ต้องขังได้เหมาะสม มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังในระยะต่อไป

3. ทำให้ได้ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ที่เป็นประโยชน์สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดบริหารงานของข้าราชการกลุ่มนี้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมต่อไป

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 121 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก ร้อยละ 80 ของกลุ่มประชากรข้างต้น ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ มี 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ทั้ง 3 ด้านคือ (1) ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง (2) ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง และ (3) ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง มีข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ลักษณะของข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ช่วงคะแนน และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ตอบให้ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แล้วเสนอผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือจากข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวัน เวลาในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ในวันที่ 6 กันยายน 2543 ถึงวันที่ 20 กันยายน 2543 ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 100 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามตามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 100 ชุดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้นจึงนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/PC^{+} เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจงนับความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ ส่วนข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเรียงลำดับคำตอบจากคะแนนมากไปหาน้อย

2. วิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ใช้ค่าสถิติพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมุติฐานที่ได้วางไว้ในแต่ละข้อ ตามตัวแปรในแต่ละด้าน คือ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่ม โดยใช้ ที - เทส (t – test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มสามกลุ่มโดยใช้ เอฟ - เทส (F – test) ส่วนการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ใช้วิธีการทดสอบของ นิวแมน คูลส์ (Newman Keuls' Method)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 100 คน จำแนกตามอายุผู้ตอบ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ที่เหลือมีอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

จำแนกตามสถานภาพสมรส ผู้ตอบส่วนใหญ่สมรสแล้ว จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 79.00 ที่เหลือเป็นโสดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้ตอบส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 ที่เหลือมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 1 - 5 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 ที่เหลือเป็นเจ้าหน้าที่ระดับ 6 - 7 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ที่เหลือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00

2. ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง และด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ตามลำดับ

ในปัญหาแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.35 - 4.46) ยกเว้นในเรื่องเจ้าหน้าที่มีงานจรอื่นๆ เข้ามาแทรกเสมอทำให้การปฏิบัติงาน ด้านการดูแลควบคุมผู้ต้องขังทำได้ไม่เต็มที่ เจ้าหน้าที่ขาดคู่มือในการปฏิบัติงานที่จำเป็นทำให้การควบคุมผู้ต้องขังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การจัดเวรยามในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนยังเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรม เครื่องพันธนาการที่เรือนจำใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มาตรฐาน

เสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง ทำให้ลำบากต่อการควบคุม และเรื่องในทางปฏิบัติการจำแนกและการแยกขังขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมซึ่งการตัดสินใจทำได้ยาก ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.84 - 3.49)

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในเรื่องขาดการสำรวจระดับการศึกษาเบื้องต้นของผู้เรียน ทำให้การจัดวิชาเรียนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม ครูผู้สอนขาดความรู้ในการประเมินผลการเรียน และเรื่องการจัดให้ผู้ต้องขังเรียนวิชาชีพที่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37 – 3.45)

ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขังโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.71 - 4.36) ยกเว้นในเรื่องเจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่ายงานในการใช้แรงงานผู้ต้องขัง จึงปล่อยปละละเลยเป็นสาเหตุในการหลบหนีของผู้ต้องขัง ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.44)

3. ผลการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย

ผลการทดสอบสมมุติฐานของการวิจัย จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

3.1. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีอายุต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

3.2. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

3.3. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้

3.4. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่ในด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ข้าราชการระดับ 1 – 5 มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการระดับ 6 – 7

3.5. ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ได้ตั้งไว้ แต่ในด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีปัญหาในการทำงานสูงมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

4. ด้านข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง ข้อเสนอแนะด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เรียงตามลำดับตามความถี่ ได้แก่ ข้อที่ว่า ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง (19) ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ (12) ควรควบคุมปกครองผู้ต้องขังอย่างเสมอภาคกัน (10) ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขัง (9) ควรจัดประชุมชี้แจงระเบียบวินัยแก่ผู้ต้องขังเป็นระยะ (8) ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขัง (7) ควรประชาสัมพันธ์ให้ญาติผู้ต้องขังเข้าใจกฎ ระเบียบของเรือนจำ (5) ควรย้ายผู้ต้องขังไปเรือนจำหรือทัณฑสถานอื่นเมื่อคดีเด็ดขาดแล้ว (4) ควรมีค่าเสี่ยงภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง (1)

ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง ข้อเสนอแนะด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง คือ ควรเน้นคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้ต้องขัง (15) ควรเพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาให้เพียงพอ (12) ควรเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ (11) ควรจัดการประชุมการเรียนการสอนให้เพียงพอ (10) ควรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ครูผู้สอนอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง (9) ควรคำนึงถึงคุณภาพของการศึกษา (7) ควรจัดสอนวิชาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการและอาชีพอิสระให้มากขึ้น (5) ควรมีวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกภาคปฏิบัติให้เพียงพอ (3) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรให้ความสำคัญแก่งานด้านการศึกษาแก่ผู้ต้องขัง (2) ควรให้องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (1)

ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ข้อเสนอแนะด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง คือ งานที่ให้ผู้ต้องขังทำควรเป็นงานที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ (17) ควรมีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ (15) ควรเพิ่มรางวัลปันผลให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง (14) ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง (13) ควรใช้แรงงานผู้ต้องขังให้ตรงกับความสนใจและสมัครใจของผู้ต้องขัง (7) ควรเพิ่มสาขาวิชาชีพให้หลากหลายกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (4) ควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนเจ้าพนักงานที่รับผิดชอบในฝ่ายนี้ (1) ควรเพิ่มสัดส่วนในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ (1)

เรื่องอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คือ ควรปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักองค์กร (11) ควรสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (10) ควรเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น สหกรณ์ร้านค้าและบ้านพักให้เพียงพอ (5) ควรมีการประสานงานในทุกส่วนทุกฝ่ายให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (2) ควรสนับสนุนให้ข้าราชการได้ศึกษาต่อโดยเฉพาะในเวลานอกราชการ (1)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาปัญหาของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกด้านพบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในระดับน้อยไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นก็เป็นได้ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหนักเกินกำลังความสามารถ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องผลงานวิจัยของ อายุตม์ สินธพพันธ์ (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารงานของเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับด้านปัญหาในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ พบว่ามีปัญหาด้านกำลังคนเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง และข้อที่เป็นปัญหามากก็คือ เจ้าหน้าที่ขาดเครื่องมือสื่อสาร และอุปกรณ์ที่จำเป็นเมื่อต้องออกไปควบคุมผู้ต้องหาภายนอก ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังออกทำงานสาธารณะภายนอก มีความเสี่ยงสูงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง และยังขาดเครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์จำเป็น รวมทั้งอัตราส่วนการควบคุมของเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังก็ไม่ได้สัดส่วนกัน ประกอบกับเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับหลักจิตวิทยาในการปกครอง ควบคุมผู้ต้องขังในการทำงานภายนอกเรือนจำ ซึ่งหากผู้ต้องขังในความควบคุมหลบหนี เจ้าหน้าที่ต้องได้รับโทษทางวินัย เช่น เพิ่มเวรยาม หรือให้งดรับผู้ต้องขังออกทำงานภายนอก เป็นต้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างลำบาก และเห็นว่าเป็นปัญหามากก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow. 1960 : 35 - 47) ที่อธิบายถึงความต้องการของบุคคล และความต้องการความปลอดภัยก็เป็นความต้องการที่สำคัญอันหนึ่งของบุคคล

ส่วนด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังนั้นพบว่ามีปัญหาในระดับมากเช่นกัน ส่วนรายข้อที่มีปัญหามาก ได้แก่ ผู้ต้องขังมีปัญหาเกี่ยวกับผู้เรียนขาดความตั้งใจในการเรียน ทำให้การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ ผู้เรียนขาดพื้นฐานซึ่งเป็นภาระหนักแก่ครูผู้สอนและขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกภาคปฏิบัติ ซึ่งอาจเกิดจากผู้เรียนที่เป็นผู้ต้องขังยังขาดความพร้อมที่จะเรียนก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับความเห็นกรมราชทัณฑ์ (2538 : 4 – 7) ที่ได้สรุปปัญหาและอุปสรรค

ของการจัดดำเนินการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานรวม 6 ด้าน คือ ด้านตัวผู้ต้องขัง ด้านบุคลากร ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่ ด้านอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน และด้านงบประมาณ ได้แก่ ผู้ต้องขังมีจิตใจไม่สงบที่จะรับการสอน วิตกกังวลเรื่องคดีความ ห่วงใยครอบครัว ปรับตัวเข้ากับสภาพเรือนจำไม่ได้ มักมีความผิดปกติทางด้านจิตใจ มองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา คิดว่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นเรียน การขาดวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมวิชาชีพทำให้การฝึกอบรมฯ ไม่ได้ผล เป็นต้น

สำหรับด้านการควบคุมผู้ต้องขังนั้น พบว่ามีปัญหามากเช่นกัน โดยมีปัญหามากในข้อที่ว่า เรือนจำมีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อยไม่พอกับผู้ต้องขัง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะดังที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น คือ กรมราชทัณฑ์มีกำลังคนน้อยไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสาเหตุมาจากอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์ที่ขอเพิ่มขึ้นแต่ละปีก้าวไปไม่ทันกับจำนวนผู้ต้องขัง ซึ่งเพิ่มมากขึ้นทุก ๆ ปี (กรมราชทัณฑ์. 2542 : 26 - 27)

2. ผลการทดสอบสมมุติฐานจำแนกตามตัวแปรด้าน อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน พบผลว่า ข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการกลุ่มนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ทำงานอยู่ในที่เดียวกัน และงานนี้มีลักษณะเดียวกัน จึงทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยหลายเรื่องด้วยกัน เช่น งานวิจัยของ แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2529 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร พบผลว่าอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติตามวิชาชีพระยะสั้นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการสัมนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งพบผลว่า ผู้เข้ารับการอบรมที่มีเพศ ยายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธารารัตน์ ชิ้นทอง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด มหาชน ที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และภาระครอบครัวแตกต่างกัน มีความเครียดในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากที่พบว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง โดยที่ข้าราชการระดับ 1 - 5 มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการระดับ 6 - 7 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการระดับ 1 – 5

ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการพัฒนาผู้ต้องขัง และยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนนี้ก็เป็นได้ จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นงานยากกว่างาน ข้าราชการระดับ 6 – 7 ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เปรื่อง ศรีอินทร์ (2540 : 98) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม พบว่าระดับงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม โดยที่ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานสูง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการตำแหน่งงานต่ำ

จากที่พบว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง มีปัญหาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการควบคุมผู้ต้องขัง โดยที่ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่า 10 ปี มีปัญหาในการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่ทำงานมานานเป็นข้าราชการตำแหน่งสูงและมีความรู้สึกว่า งานด้านการควบคุมผู้ต้องขังเป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับระดับงานที่รับผิดชอบ จึงไม่พอใจกับงานในหน้าที่ดังกล่าวนี้ก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ เปรื่อง ศรีอินทร์ (2540:96) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เรือนจำกลางคลองเปรม พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนัญชัย สายสุด (2535:125) ที่ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า มีระดับการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า

3.ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

จากที่พบว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังส่วนใหญ่เสนอแนะว่า ควรเพิ่มเจ้าหน้าที่ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ และควรควบคุมปกครองผู้ต้องขังอย่างเสมอภาคกันนั้น อาจเป็นเพราะข้าราชการกลุ่มนี้มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นในความปลอดภัยของการควบคุม รวมไปถึงควรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบก็เป็นได้ จึงเสนอให้เพิ่มกำลังคนและจัดการอบรม ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนัสสม ทองสง่า (2543 : 72) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเรือนจำกลางคลองเปรม ตามภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ พบว่า บุคลากรในเรือนจำกลางคลองเปรม มีปัญหาในเรื่องอัตราเจ้าหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขัง และสอดคล้องกับรายงานประจำปีของกรมราชทัณฑ์ (2542 : 26) ที่พบว่า มีสัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังเท่ากับ 1 : 35 คนเท่านั้น ในขณะที่มาตรฐานสากลกำหนดไว้ว่า สัดส่วนเจ้าหน้าที่ต่อผู้ต้องขังเท่ากับ 1 : 5 คน

จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เสนอแนะว่าควรเน้นคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์แก่ผู้ต้องขัง เพิ่มบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการศึกษาให้เพียงพอ และควรเพิ่มอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอนั้น ที่เป็นเช่นนั้นอาจเป็นเพราะหน่วยงานขาดกำลังคน กำลังอุปกรณ์ ก็เป็นได้ ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศักรินทร์ ชนประชา (2543,บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ผู้จบหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้นของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ ในจังหวัดเชียงราย เสนอให้จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาในระดับความถี่สูงสุด

ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเสนอแนะว่างานที่ให้ผู้ต้องขังทำควรเป็นงานที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ มีการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ และควรเพิ่มรางวัลปันผลให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังนั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ยังขาดการสนับสนุนงานอาชีพของผู้ต้องขังที่สามารถปฏิบัติได้อย่างจริงจังเมื่อพ้นโทษแล้ว และสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ในทันทีก็เป็นได้ จึงทำให้มีการเสนอแนะแนวคิดนี้ขึ้น ซึ่งผลอันนี้สอดคล้องกับความเห็นของ สมบูรณ์ ประสพเนตร (2528 : 108 – 109) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังจะต้องไม่พิจารณาแต่ในด้านการหารายได้และการใช้แรงงานผู้ต้องขังเท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ที่ผู้ต้องขังจะได้รับภายหลังพ้นโทษด้วย โดยการจัดให้มีการฝึกวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตลอดจนให้เอกชนมาตั้งโรงงานในเรือนจำ หรือการส่งผู้ต้องขังออกไปทำงานในโรงงานภายนอก โดยจะต้องมีการแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ต้องขังได้มีโอกาสได้รับการฝึกฝนจากสภาพความเป็นจริงในการทำงานให้มากที่สุด

ส่วนในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องเสนอแนะว่า ควรปลูกฝังเจ้าหน้าที่ให้มีคุณธรรม จริยธรรมและรักองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และควรเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น สหกรณ์ร้านค้า และบ้านพักให้เพียงพอนั้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเวลานี้ กรมราชทัณฑ์ยังไม่ได้จัดสวัสดิการที่ดีพอให้แก่ข้าราชการก็เป็นได้ จึงทำให้ข้าราชการรู้สึกไม่พอใจในสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ เปรื่อง ศรีอินทร์ (2540 : 104) ที่ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำกลางคลองเปรม พบว่า ข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่อง สวัสดิการบ้านพักอาศัย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีรวัฒน์ นาคพนม (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพระธรรมทูตสายที่ 2 มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านสภาพการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ได้ค้นพบในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

1. กรมราชทัณฑ์ควรหาทางเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในการควบคุมผู้ต้องขังให้มากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งอาจทำโดยการรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นๆ หรือรับเข้าใหม่โดยมีการเพิ่มอัตรากำลังคนขึ้นทุกปี

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาในการปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขังสูงสุด ดังนั้นเรือนจำควรพิจารณาเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านการควบคุมผู้ต้องขัง และการควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำเป็นอันดับแรก โดยถือเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง และกรมราชทัณฑ์ ควรพิจารณากำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการใช้แรงงานผู้ต้องขังให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4 จากข้อเสนอแนะของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึกรักและหวงแหนองค์กร สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และควรเพิ่มสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าและจัดบ้านพักสำหรับเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอ ดังนั้นกรมราชทัณฑ์จึงควรวางแผนพัฒนาบุคลากรโดยเร่งด่วน และดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติจริงโดยเร็วที่สุด

5. เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ควรหามาตรการเพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยลดขั้นตอนในการประสานงานการสั่งการ และการตัดสินใจไปสู่ระดับหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับของที่พบในครั้งนี้

2. ควรทำการศึกษาในเรื่องเดียวกัน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ เน้นการศึกษาเฉพาะด้านที่เป็นปัญหามากที่สุด เช่น ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการ ของกรมราชทัณฑ์ต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ร่วมกับผลที่ได้ในครั้งนี้

4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำและข้าราชการทั่วไป เพื่อดูว่ามีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องอะไรบ้างที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้

5. ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลรูปแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลมาประกอบผลการวิจัยที่ได้รับในครั้งนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

เกียรติวรรณ อมาตยกุล. ปัชญาการศึกษานอกระบบ. กรุงเทพฯ : ยูไนเต็ดโปรดักชั่น ,2526

ชัยชาญ รื่นเริง. ปัญหาการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. เขตการศึกษา 12 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2540,อัดสำเนา.

จีรวัฒน์ นาคพนม. ร้อยตรี. ความคิดเห็นของพระธรรมฑูตสายที่ 2ที่มีต่อการปฏิบัติเผยแพร่พระพุทธศาสนา. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2539.อัดสำเนา .

จุฑามาศ เศรษฐบุตร. 80 ปี กรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์,2538.

ธนัญชัย สายสุด. สภาพการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.

ธารารัตน์ ทองชื้น. การศึกษาปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงานและกลวิธีเผชิญความเครียดของพนักงานระดับหัวหน้างาน ธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน). ปริญญานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2539.อัดสำเนา .

ปนัดดา จรัลพิทยากุล ปัญหาการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2538.อัดสำเนา.

เปรื่อง ศรีอินทร์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2540.อัดสำเนา.

ประคอง กรรณสูตร.สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ .พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ ดร.สง่า, 2528

ประเวศ สิทธิกูล. ปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา. สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,2539. อัดสำเนา.

ประเสริฐ เมฆมณี. "การราชทัณฑ์ไทยในทศวรรษหน้า" วารสารราชทัณฑ์.40 (1) : มกราคม – มีนาคม 2535

แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนสายวิชาชีพระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,2539.อัดสำเนา

ภุชงค์ อังคปรีชาเศรษฐ์. การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง. กรุงเทพ : คุณพินอักษรกิจ,2537

มนัสสม ทองสง่า.รายงานการวิจัยสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,2539.

ราชทัณฑ์, กรม รายงานการศึกษาวิจัยและหาแนวทางการแก้ไขปัญหาบุคลากรของ

_____. กรมราชทัณฑ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์, 2536

_____. ราชทัณฑ์ไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์, 2522

_____. ประวัติการราชทัณฑ์ 200 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์, 2525

_____. แผนปฏิบัติการประจำปี 2538 ของกรมราชทัณฑ์.กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์, 2538ข. อัดสำเนา

_____."สถิติในงานราชทัณฑ์," วารสารราชทัณฑ์ 42(2-3) : 2537 ก.

_____. สรุปประเมินผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องแนวทางในการดำเนินงานการศึกษา สายสามัญและสายอาชีพในเรือนจำและทัณฑสถาน.กรุงเทพ ฯ : กรมราชทัณฑ์, 2543

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2530

ล้วน สายยศ และอังคนา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : วิคเตอร์เพาเวอร์พอยท์, 2538

ศักรินทร์ ชนประชา. ความคิดเห็นของผู้จบหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพระยะสั้นของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ในจังหวัดเชียงราย.ปริญญานิพนธ์. กศ.ม.กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร,2543.

สมบูรณ์ ประสพเนตร.รายงานการประชุมของมูลนิธิ ว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรมแห่งเอเชีย ครั้งที่ 7 ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย. เอกสารประกอบการสัมมนาโครงการเวทีความคิดเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทยเรื่อง ปัญหาคนล้นคุก : วิกฤติยุติธรรมที่ต้องแก้ไข ณ โรงแรมเดอะแกรนด์ 27 มกราคม 2543.อัดสำเนา

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2524

อรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ์. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ. ปริญญานิพนธ์.กศ.ม. กรุงเทพฯ : 2538. อัดสำเนา

อายุตม์ สินธพพันธ์. การประเมินการบริหารของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน. วิทยานิพนธ์ สค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534 อัดสำเนา.

Cruickshank, Donald R.Percive Problems of Secondary School Teacher, " The Journal Of Education Research. 681 : 154 – 159 ; December, 1974

Houle, Cyrill O. The lingering Mind Madison : University of wisconsin Press, 1961.

Maslow. A.H. Human Relations in Management. Cincinnati : South – Westem Publishing Company, 1960

Porter L.W. and R.M. Steers. Organization : Work and Personal Factors in Employee Turnover and Adsentecism Psychological Bulletin, 1973

Srivastve, Surenh . Job Satisfaction and Productivity The Comparative Administration Research Institute : Kerrt State University. 1977.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(สำเนา)

ที่ ทม.1005/พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1 กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทัณฑวิทยา (นายนัทธี จิตสว่าง)

ด้วย นางชุมศรี ดำรงกุล นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร" เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการประจำ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง โดยมี ดร.เพ็ญแข ประจนปัจจนึก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ขอเรียนเชิญ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทัณฑวิทยา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

จึงเรียนมาขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณา เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และเป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อไป และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชียรศรี วิวิธสิริ
(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาศึกษาผู้ใหญ่
โทร.6644-3815 – 24 ต่อ 5574

(สำเนา)

ที่ ทม.1005/พิเศษ

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

14 กรกฎาคม 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน อธิบดีกรมราชทัณฑ์

ด้วย นางชุมศรี ดำรงกุล นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอยู่ระหว่างการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำสารนิพนธ์ "ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง" มีความประสงค์ที่จะขอความร่วมมือข้าราชการในสังกัด ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 ชุด เพื่อเป็นข้อมูลไปประกอบในการทำสารนิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร โดยมี ดร.เพ็ญแข ประจนปัจจนึก เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตดังกล่าว และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) เชียรศรี วิวิธสิริ
(รองศาสตราจารย์เชียรศรี วิวิธสิริ)
หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาศึกษาผู้ใหญ่
โทร.6644-3815 – 24 ต่อ 5574

(สำเนา)

ที่ มท 0905/2683

กรมราชทัณฑ์
222 ถ.นนทบุรี 1 ต.สวนใหญ่
อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

4 กันยายน 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่

อ้างถึง หนังสือภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ ทม 1005/พิเศษ ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2543

ตามหนังสือที่อ้างถึง ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ฯ ขอให้กรมราชทัณฑ์อนุญาตให้นางชุมศรี ดำรงกุล นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ เก็บข้อมูลจากข้าราชการในสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยการตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 ชุด เพื่อประกอบการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง" ความแจ้งแล้ว นั้น

กรมราชทัณฑ์ ขอให้นิสิตฯ ติดต่อประสานงานกับเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครได้โดยตรง ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำแนะนำของเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด และเมื่อจัดทำสารนิพนธ์แล้วเสร็จ ขอได้จัดส่งให้แก่สำนักทัณฑวิทยา กรมราชทัณฑ์ จำนวน 1 เล่ม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และขอได้แจ้งนิสิตฯ ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) รักษ์ ศิกษมัต
(นายรักษ์ ศิกษมัต)
ผู้อำนวยการสำนักทัณฑวิทยา ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมราชทัณฑ์

สำนักทัณฑวิทยา
ส่วนมาตรการการควบคุมผู้ต้องขัง
โทร 9673380 โทรสาร9673378

(สำเนา)

ที่ มท 0905/17143

กรมราชทัณฑ์
222 ถ.นนทบุรี 1 ต.สวนใหญ่
อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
4 กันยายน 2543

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

อ้างถึง คำสั่งกรมราชทัณฑ์ ที่ 774/2541 ลงวันที่ 23 กันยายน 2541

ตามคำสั่งกรมราชทัณฑ์ที่อ้างถึง กรมราชทัณฑ์ ได้มอบอำนาจให้ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ในเรื่องการขออนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าทำการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยในเรือนจำ เมื่อผ่านการพิจารณาโครงร่างการวิจัยจากกรมราชทัณฑ์แล้ว นั้น

กรมราชทัณฑ์ขอเรียนว่า ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความประสงค์ขออนุญาตให้นางชุมศรี ดำรงกุล นิสิตปริญญาโทวิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ เก็บข้อมูลจากข้าราชการในสังกัด ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร โดยการตอบแบบสอบถาม จำนวน 121 ชุด เพื่อประกอบการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง" ซึ่งกรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาประเด็นคำถามแล้ว อนุญาตให้ใช้เก็บข้อมูลได้ และในการนี้ นางชุมศรีฯ จะติดต่อประสานงานเพื่อดำเนินการในเรื่องนี้ กับเรือนจำฯ โดยตรง ฉะนั้น จึงขอให้พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เรียน ส่วนพัฒนาฯ

(ลงชื่อ) อาทิตย์ โพนทอง
(นายอาทิตย์ โพนทอง)
ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร
4 กันยายน 2543
สำนักทัณฑวิทยา
ส่วนมาตรการการควบคุมผู้ต้องขัง
โทร 9673380 โทรสาร9673378

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) รักษ์ ศิกษมัต
(นายรักษ์ ศิกษมัต)
ผู้อำนวยการสำนักทัณฑวิทยา ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมราชทัณฑ์

(สำนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

ที่ ๔๗๒ /๒๕๔๒ **วันที่** ๖ กันยายน ๒๕๔๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

1. เรื่องเดิม

ไม่มี

2. ข้อเท็จจริง

2.1 ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขออนุญาตให้นางชุมศรี ดำรงกุล นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ เก็บข้อมูลจากข้าราชการ ในสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร เพื่อประกอบการจัดทำสารนิพนธ์เรื่อง "ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง"

2.2 กรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาประเด็นคำถามแล้ว อนุญาตให้เก็บข้อมูลได้

3. ข้อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

คำสั่งกรมราชทัณฑ์ ที่ 744/2541 ลงวันที่ 23 กันยายน 2541

4. ข้อพิจารณา

ส่วนพัฒนาผู้ต้องขังพิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ให้ความอนุเคราะห์ นางชุมศรี ดำรงกุล เก็บข้อมูลเพื่อจัดทำสารนิพนธ์ต่อไป

4.2 แจ้งให้ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการในส่วนที่ นางชุมศรี ดำรงกุล ขอความร่วมมือ

4.3 พร้อมนี้ได้แนบแบบสอบถามเพื่อโปรดพิจารณาด้วยแล้ว

5. ข้อเสนอแนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ ตามข้อ 4

(ลงชื่อ) ชุมศรี ดำรงกุล
(นางชุมศรี ดำรงกุล)
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

เห็นชอบตามข้อ 4
(ลงชื่อ) อาทิตย์ โพนทอง
(นายอาทิตย์ โพนทอง)
6 / 9 / 43

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถาม
เรื่อง
ปัญหาในการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง
เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ด้านข้อมูลทั่วไปของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษ - กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ด้านปัญหาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ด้านข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและหาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ข้อคำตอบของท่านจะนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และจะไม่ส่งผลกระทบอย่างใดทั้งสิ้นต่อตัวผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาการปฏิบัติงานข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

ดังนั้น จึงขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ อย่าเว้นข้อหนึ่งข้อใดไว้

ขอขอบคุณอย่างยิ่งในความร่วมมือ

นางชุมศรี ดำรงกุล
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1
ด้านข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✔ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. อายุ
    1. ( ) ต่ำกว่า 35 ปี
    2. ( ) 36 – 45 ปี
    3. ( ) 46 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส
    1. ( ) โสด
    2. ( ) สมรส

3. วุฒิการศึกษา
    1. ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
    2. ( ) ปริญญาตรี

4. ระดับตำแหน่งงาน
    1. ( ) เจ้าหน้าที่ ระดับ 1 – 5
    2. ( ) เจ้าหน้าที่ ระดับ 6 – 7

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
    1. ( ) ต่ำกว่า 5 ปี
    2. ( ) 5 – 10 ปี
    3. ( ) สูงกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2
ด้านปัญหาในด้านการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย ✔ ลงในช่องที่ตรงกับระดับปัญหาในการปฏิบัติงานของท่านมากที่สุด ข้อละหนึ่งช่อง

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัญหาด้านการควบคุมผู้ต้องขัง					
1. เรือนจำพิเศษกรุงเทพฯ มีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ต้องขัง					
2. เรือนจำขาดระบบการฝึกระเบียบการปฏิบัติตนให้แก่ผู้ต้องขังเข้าใหม่ ทำให้มีปัญหาในด้านการควบคุม					
3. เรือนจำมีปัญหาด้านสถานที่คับแคบ ทำให้ไม่สามารถจำแนกผู้ต้องขังออกตามสภาพการกระทำผิด มีการจัดผู้ต้องขังลงแดนอย่างไม่เหมาะสมเป็นปัญหาในการควบคุมดูแล					
4. เรือนจำขาดการประกันและป้องกันการเสี่ยงอันตรายอันอาจจะเกิดจากผู้ต้องขัง ให้แก่เจ้าหน้าที่					
5. เจ้าหน้าที่ต้องเข้าเวรยามเพื่อควบคุมผู้ต้องขังในเวลานอกราชการ หรือในวันหยุดทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน					
6. เจ้าหน้าที่ขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง ทำให้เสี่ยงต่อความปลอดภัย					
7. เจ้าหน้าที่มีงานจรอื่นๆ เข้ามาแทรกเสมอทำให้การปฏิบัติงานด้านการดูแลควบคุมผู้ต้องขังทำได้ไม่เต็มที่					

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8. เจ้าหน้าที่ขาดการอบรมที่เหมาะสม เช่น หลักสูตรการป้องกันตัว ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานด้านการควบคุมให้สอดคล้องกับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่					
9. เจ้าหน้าที่ขาดคู่มือในการปฏิบัติงานที่จำเป็น ทำให้การควบคุมผู้ต้องขังเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ					
10. เจ้าหน้าที่เรือนจำขาดความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับแนวทางและวิธีปฏิบัติในการควบคุมผู้ต้องขังประเภทต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
11. การจัดเวรยามในการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนยังเหลื่อมล้ำไม่เป็นธรรม					
12. เครื่องพันธนาการที่เรือนจำใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ไม่ได้มาตรฐานเสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง ทำให้ลำบากต่อการควบคุม					
13. ระเบียบการปฏิบัติในการควบคุมผู้ต้องขังมักจะได้รับการยกเว้นหรือผ่อนปรนกับผู้ต้องขังบางประเภท ทำให้มีอภิสิทธิ์และยุ่งยากต่อการควบคุม					
14. ในทางปฏิบัติการจำแนกและการแยกขังขึ้นอยู่กับดุลย์พินิจของเจ้าหน้าที่ควบคุม ซึ่งการตัดสินใจทำได้ยาก					
15. ผู้ต้องขังบางคดีมีปัญหาพิเศษ เช่น คดียาเสพติด ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องใช้เวลาในการควบคุมดูแลอย่างมาก					

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัญหาด้านการให้การศึกษา					
1. งบประมาณที่ได้รับในการเรียนการสอนผู้ต้องขังไม่เพียงพอต่อความต้องการ					
2. ครูผู้สอนไม่ได้รับการฝึกอบรมในด้านการสอนผู้ใหญ่ทำให้ไม่สามารถสอนได้ดีเท่าที่ควร					
3. ครูผู้สอนขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนผู้ต้องขังทั้งในการสอนสายสามัญและสายวิชาชีพ					
4. เรือนจำมีบุคลากรผู้มีความชำนาญการ ในการสอนด้านวิชาชีพจำนวนน้อยไม่เพียงพอ					
5. ครูผู้สอนขาดความรู้เรื่องการวางแผนการสอน การเตรียมตัว วิธีการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอนต่างๆ					
6. ครูผู้สอนขาดความรู้ในการประเมินผลการเรียน					
7. ครูผู้สอนไม่ได้ให้ความสำคัญแก่การอบรมด้านจริยธรรมแก่ผู้ต้องขังอย่างจริงจัง ทำให้การสอนไม่มีประสิทธิภาพ					
8. บุคลากรที่เป็นผู้ให้การอบรมด้านจริยธรรมแก่ผู้ต้องขังมีจำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ					
9. วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกปฏิบัติมีน้อยทำให้ผู้เรียน วชาชีพส่วนใหญ่ ขาดการฝึกปฏิบัติ					
10. เครื่องมือหรือสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนที่มีอยู่ล้าสมัยไม่เป็นที่จูงใจแก่ผู้เรียน					
11. ขาดการสำรวจระดับการศึกษาเบื้องต้นของผู้เรียน ทำให้การจัดวิชาเรียนเป็นไปอย่างไม่เหมาะสม					
12. การจัดให้ผู้ต้องขังเรียนวิชาชีพที่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน ทำให้ไม่อยากเรียน					

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. การจัดเวลาในการเรียนจริยธรรมมีน้อยเกินไป ทำให้การเรียนไม่ได้ผลอย่างเต็มที่					
14. ผู้เรียนขาดความพร้อมในด้านความรู้พื้นฐาน ทำให้เป็นภาระหนักแก่ครูผู้สอน					
15. ผู้เรียนขาดความตั้งใจในการเรียนทำให้การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ					
ปัญหาด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง					
1. เรือนจำมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ออกไปควบคุมผู้ต้องขังที่ออกไปทำงานสาธารณะภายนอกอยู่จำนวนน้อยทำให้เสี่ยงต่อการหลบหนีของผู้ต้องขัง					
2. เจ้าหน้าที่ขาดเครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์ที่จำเป็นและจะต้องมี เมื่อออกไปควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำ					
3. การควบคุมผู้ต้องขังออกไปทำงานภายนอกเรือนจำต้องควบคุมผู้ต้องขังโดยใกล้ชิดตลอดเวลาอย่างคลาดสายตาไม่ได้ ทำให้มีความเครียดสูง					
4. ขาดการฝึกอบรมความรู้และทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง นอกสถานที่ได้อย่างเหมาะสม					
5. งานฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังเป็นงานที่ต้องใช้เวลา ทำให้ไม่มีเวลาในการไปปฏิบัติหน้าที่อื่น					
6. การใช้แรงงานผู้ต้องขัง เป็นงานที่ต้องดูแลและกำกับอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับปัญหา				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. การจัดเจ้าหน้าที่ออกไปควบคุมดูแลผู้ต้องขังที่ทำงานสาธารณะภายนอก ขาดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันทำให้เกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน					
8. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในเชิงจิตวิทยา การจูงใจจึงทำให้ไม่สามารถชักจูงให้ผู้ต้องขังเชื่อฟังและปฏิบัติตาม					
9. เจ้าหน้าที่ขาดการสนับสนุนเท่าที่ควรในการปฏิบัติงานในด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง					
10. รางวัลปันผลที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากการใช้แรงงานงานผู้ต้องขังขาดความสมดุลย์กับงานที่ปฏิบัติ					
11. การมอบหมายงานในส่วนการใช้แรงงานรับจ้างไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ					
12. เจ้าหน้าที่เกิดความเบื่อหน่ายงานในการใช้แรงงานผู้ต้องขังจึงปล่อยปละละเลยเป็นสาเหตุในการหลบหนีของผู้ต้องขัง					
13. การพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นและการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่มักไม่พิจารณาตามผลงาน					
14. ขาดการจัดแรงจูงใจพิเศษในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เช่น การพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษทำให้เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการทำงาน					

ตอนที่ 3
ด้านข้อเสนอแนะ

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร อย่างไรบ้าง ? โปรดเขียนลงในช่องว่างข้างล่างนี้

1. ด้านการควบคุมผู้ต้องขัง

.....

.....

.....

.....

2. ด้านการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง เช่น การสอนสายสามัญ สายอาชีพ และการพัฒนาจริยธรรมของผู้ต้องขัง

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง (ฝ่ายฝึกวิชาชีพในเรือนจำ ฝ่ายการใช้แรงงานรับจ้างและฝ่ายกิจกรรมนอกเรือนจำ)

.....

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นางชุมศรี ตำรงกุล
เกิดวันที่	21 มิถุนายน 2489
สถานที่เกิด	อำเภอธนบุรี จังหวัดธนบุรี
สถานที่อยู่อาศัยปัจจุบัน	31/41 ถนนพระราม 2 ตำบลนาดี อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ 8
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2505	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัฒนะศึกษา ตำบลตลาดพลู อำเภอธนบุรี จังหวัดธนบุรี
พ.ศ.2540	ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2543	การศึกษามหาบัณฑิต (กศม.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร