

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่วัยเรียนจบและทันตศดาน

ปริญญาโท

ของ

พินิจ บุญนันต์

17 ส.ธ. 2541

Shore

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

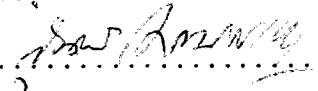
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2541

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปฏิญานีพจน์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอก
การศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

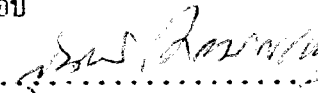
.....  ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โชคสมบูรณ์)

.....  กรรมการ

(อาจารย์วรรณกรรม คัพพ)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โชคสมบูรณ์)

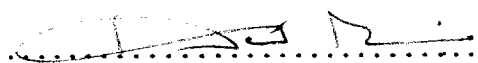
.....  กรรมการ

(อาจารย์วรรณกรรม คัพพ)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองขึ้น)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานีพจน์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

วันที่... ๗. เดือน... ๗. พ.ศ. ๒๕๔๑

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และเป็นประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ อาจารย์วรธรรม คำพอ กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิตร ทองชั้น กรรมการสอบปากเปล่า ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยได้แต่งตั้งเพิ่มเติม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์สมคะเน คำจูน ที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมและเป็นกำลังใจจนการศึกษาวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบคุณ หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจในเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ที่อนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่ตอบแบบสอบถาม และส่งคืนผู้วิจัยจนทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จ

ท้ายสุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบูรพาจารย์ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้และประสบการณ์แก่ผู้วิจัย และขอบคุณคุณบัวลอย บุญนันต์ ที่คอยสนับสนุนและเป็นกำลังใจในการทำงานปริญญานิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พินิจ บุญนันต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	4
ความสำคัญของการศึกษาวิจัย	5
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
ความหมายของความพึงพอใจ	11
แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	17
หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์	23
การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน	29
การบริหารงานโรงเรียนผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน	31
ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานโรงเรียนผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
สมมติฐานของการศึกษาวิจัย	53
3 วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	55
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	56

บทที่	หน้า
การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	62
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษา ผู้ใหญ่นเรศวรและทันตสถาน	67
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการ ศึกษาผู้ใหญ่นเรศวรและทันตสถาน	75
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	89
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย	92
วิธีดำเนินการวิจัย	92
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	93
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
การอภิปรายผล	98
ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม	108

บทที่

หน้า

ภาคผนวก 114

ประวัติย่อของผู้วิจัย 129

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาค ภูมิศาสตร์	55
2	จำนวนและคำร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน	68
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวม เป็นรายด้าน และเป็นรายชื่อ	69
5	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ	76
6	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ	77
7	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความมั่นคงและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มอายุ	78
8	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา	79
9	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้าน การสอน	80
10	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัย จำแนก ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน	81

11	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำนวน ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน	82
12	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำนวนตามระยะ เวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน	83
13	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน จำนวนตามระยะ เวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน	84
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำนวนตามการเข้ารับการอบรมการ สอนผู้ใหญ่	85
15	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำนวนตามสาขาวิชาที่สอน	87
16	เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำนวนตามที่ตั้งของสถานศึกษา	88

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า "การศึกษานอกระบบโรงเรียน" เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และความมั่นคงของประเทศ ตลอดทั้งเพื่อให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ด้วยความสำคัญดังกล่าวรัฐจึงมีนโยบายให้หน่วยงานต่าง ๆ เฝ้าระดมสรรพกำลังและทรัพยากร เพื่อดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนขึ้นให้กว้างขวางและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น การจัดการลักษณะดังกล่าวนี้ ปัจจุบันได้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนดำเนินการ ในส่วนของหน่วยงานของรัฐ เช่น หน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงกลาโหม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมราชทัณฑ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามคำพิพากษาของศาล การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าวมีลักษณะ เป็นการผสมผสานระหว่างการใช้เรือนจำและทัณฑสถานเป็นสถานที่คุมขังและควบคุม รวมทั้งแก้ไขความประพฤติหรือพฤติกรรมของผู้ต้องขังภายใต้พื้นฐานหลักกฎหมาย หลักพฤติกรรมศาสตร์ และหลักมนุษยธรรม โดยมีนโยบายหลัก คือ การควบคุมผู้ต้องขัง การให้การศึกษอบรม และการฝึกวิชาชีพ โดยมีความเชื่อว่า วิธีการที่จะพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังให้เห็นคุณค่าของชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุขนั้น ไม่มีวิธีการใดจะได้ผลมากกว่า "การให้การศึกษา" ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความรู้ความสามารถ มีอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว ตลอดทั้งยังเป็นการไม่ให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้วกลับไปหาความผิดซ้ำขึ้นอีก (กรมราชทัณฑ์. 2538 : 20)

ดังนั้นกรมราชทัณฑ์จึงได้มอบหมายให้เรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ทั่วประเทศดำเนินการจัดการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง โดยให้ผู้ต้องขังสามารถเข้าศึกษาได้ตามความพร้อม ความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ตั้งอยู่บนหลักการและเป้าหมายของการจัดการศึกษา ประการแรกคือ ให้เรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่งตระหนักถึงความสำคัญและมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษา การอบรมเพื่อพัฒนาจิตใจ และฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ทั้งนี้มีความเหมาะสมสอดคล้องสัมพันธ์กัน ประการที่สองเพื่อบูรณาการการจัดการศึกษาแก่ผู้ต้องขังนับแต่วาระแรกที่ถูกนำตัวมาคุมขัง ประการที่สามในการจัดบริการการศึกษาหรือการอบรมฝึกวิชาชีพให้คำนึงถึงความถนัด ความสามารถ และความสนใจของผู้ต้องขัง อันจะช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด ประการที่สี่เป้าหมายของการจัดการศึกษาอบรมและการฝึกวิชาชีพมุ่งเน้นให้ผู้ต้องขังมีความรู้จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน หน้าที่พลเมืองดี และการปฏิบัติตนในสังคมได้อย่างเหมาะสม และประการที่ห้าการจัดการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานต้องมีความสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันในทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง (ประเสริฐ เมฆมณี. 2527 : 148 - 149)

นอกจากนี้การจัดการบริการทางการศึกษาแก่ผู้ต้องขังถือเป็นกิจกรรมอันสำคัญยิ่งกิจกรรมหนึ่งในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและการปกครองเรือนจำและทัณฑสถานโดยการพิจารณาถึงความหมายของการศึกษา ซึ่งได้แก่ การเล่าเรียน ฝึกฝนและอบรมให้เจริญงอกงามด้วยหลักคุณศึกษา การส่งเสริมให้ผู้ศึกษาถึงพร้อมด้วยปัญญา จริยศึกษา การถึงพร้อมด้วยการประพฤติดี พลศึกษา การถึงพร้อมด้วยความสมบูรณ์แห่งอนามัยและหัตถศึกษา การถึงพร้อมด้วยการมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ ในลักษณะที่สมดุลย์กันคือ ให้มีทั้งในแง่ของการประกอบอาชีพและมีหลักศีลธรรมประจำใจเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเพื่อการดำรงชีวิตที่ดีงาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงประวัติการศึกษาของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานทั้งของไทยและต่างประเทศจะมีลักษณะเป็นสากล คือ ผู้ต้องขังส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสและไร้โอกาสทางการศึกษา และขาดศีลธรรมในการดำรงชีวิต จึงถูกชักจูงไปในทางที่ชั่วได้ง่าย ดังนั้นการจัดบริการทางการศึกษาแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานอย่างทั่วถึงและมีผลทางการปฏิบัติอย่างจริงจังย่อมเป็นประโยชน์ต่อการฟื้นฟูจิตใจของผู้ต้องขังให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี และอยู่ร่วมกับสังคมได้เป็นปกติสุขต่อไป ปัจจุบันมีเรือนจำและทัณฑสถาน รวม

115 แห่งทั่วประเทศ ได้ดำเนินการจัดการศึกษาทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง โดยจัดระบบการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับสถานศึกษาภายนอกเรือนจำและทัณฑสถาน นอกจากนี้ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย ยังได้ลงนามในข้อตกลงความร่วมมือการจัดการศึกษานอกโรงเรียนกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อร่วมมือกันจัดการศึกษานอกโรงเรียนให้แก่ผู้ต้องขัง และลงนามในความตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการฝึกอาชีพผู้ต้องขังกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อร่วมมือกันในการฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานที่ผ่านมา ยังพบว่า การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากการประสบกับสภาพปัญหาและอุปสรรคหลายประการ และปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ปัญหาที่เกี่ยวกับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน อันเนื่องมาจากครูต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างในขณะที่ต้องปฏิบัติหน้าที่การสอนด้วย คุณภาพของครูไม่ได้มาตรฐาน บรรยายภาศในการทำงานไม่เหมาะสม การขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง (กรมราชทัณฑ์, 2535 : 23 - 25) ตลอดทั้งเรือนจำและทัณฑสถานประสบปัญหาในการปรับขึ้นวิทยฐานะด้านการศึกษาของผู้ต้องขัง วิทยฐานะด้านนี้มักจะได้รับการพัฒนาและให้ความสำคัญน้อยมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการขาดดุลยภาพระหว่างนโยบายการควบคุมมิให้หลบหนีกับนโยบายการแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ผู้ต้องขังเป็นคนดี ประกอบกับปัญหาและอุปสรรคของตัวครูผู้สอน เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในกระบวนการศึกษา แต่จากการสัมมนาครู เมื่อปี 2535 ซึ่งจัดโดยสำนักพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ และจากการรายงานการนิเทศการศึกษาทั่วประเทศ พบว่า ครูอยู่ในสภาพโดดเดี่ยว ขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังจากผู้บริหารเรือนจำ ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความเชื่อมั่นและความมั่นคงในหน้าที่ อันอาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาไม่สามารถแสดงถึงความสำเร็จของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรมได้ อีกทั้งยังไม่ได้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนในเชิงเศรษฐกิจที่ชัดเจนได้ ซึ่งตรงข้ามกับต้องสิ้นเปลืองงบประมาณและ

กำลังเจ้าหน้าที่อีกมากมาย ท้าให้มองได้ว่าการศึกษาของผู้ต้องขังเป็นเครื่องจุดริ่งความสำเร็จของผู้บริหาร (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2538 : 13 - 14)

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้ต้องขังนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน กล่าวคือ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ย่อมส่งผลต่อ "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน" ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ทั้งนี้หากครูผู้สอนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพของการศึกษาได้ ประกอบกับผู้ศึกษาวิจัยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานโดยตรง จึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงอันจะสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง บัณฑิตด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของครู เพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานได้ตรงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน รวม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน รวม 7 ด้าน ตามตัวแปร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน และที่ตั้งของสถานศึกษา

3. เพื่อรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

1. ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน อันสามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาและสร้างเสริมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานได้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริง

2. ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลด้านการจัดการศึกษาในระดับกรมราชทัณฑ์ และระดับเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นที่เกี่ยวข้องอันจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในส่วนของการจัดวางตัวบุคคลในการจัดกิจกรรมการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและสายอาชีวศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ รวม 115 แห่ง จำนวน 750 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นายสามัญและสายอาชีพในเรือนจำ และทัณฑสถาน จำนวน 264 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีของ เกรงซี่ และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนตัวของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถาน ulyแบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

3.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

3.1.2 อายุ

- 1) 20 - 30 ปี
- 2) 31 - 45 ปี
- 3) 46 - 60 ปี

3.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีและสูงกว่า

3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานการสอน

- 1) ต่ำกว่า 3 ปี
- 2) 3 - 5 ปี
- 3) มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

3.1.5 การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่

- 1) เข้ารับการอบรม
- 2) ไม่ได้เข้ารับการอบรม

3.1.6 สาขาวิชาที่สอน

- 1) สายสามัญ
- 2) สายอาชีพ

3.1.7 ที่ตั้งของสถานศึกษา

- 1) ภาคกลาง
- 2) ภาคเหนือ
- 3) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 4) ภาคใต้

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษา

ผู้ทำหน้าที่สอนประจำและทัศนสถาน รวม 10 ด้าน คือ

- 3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 3.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- 3.2.3 ด้านสภาพการทำงาน
- 3.2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- 3.2.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ
- 3.2.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 3.2.7 ด้านการยอมรับนับถือ
- 3.2.8 ด้านลักษณะของงาน
- 3.2.9 ด้านความรับผิดชอบในงาน
- 3.2.10 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ และส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถานทั่วประเทศ ซึ่งงานที่นี้จำแนกออกเป็น 10 ด้าน คือ

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความพึงพอใจของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถานเกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน การมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดดำเนินการกิจกรรมการเรียนการสอน มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สายการบังคับบัญชาสะดวกต่อการปฏิบัติงาน การจัดวางตัวบุคคลได้เหมาะสมกับงาน ความสะดวกและรวดเร็วในการรับ-ส่งเอกสาร มีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และการมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถานเกี่ยวกับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความสามัคคีในหมู่คณะผู้ร่วมงาน และการได้รับความเป็นธรรมในการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถานเกี่ยวกับความเหมาะสมและความสะดวกในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน การมีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และการมีวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น

1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถานเกี่ยวกับความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทนการสอนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ

ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับระหว่างที่ทำงานกับที่พัก ความรวดเร็วในการเบิก-จ่าย
ค่าตอบแทนการสอน และการมีบ้านพักของทางราชการอย่างเพียงพอ เป็นต้น

1.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับ
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหาร และการมีความปลอดภัย
ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

1.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับ
ความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการ
ปฏิบัติงาน และความสำเร็จในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

1.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง ความ
พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับการได้รับ
การยอมรับในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการ
ปฏิบัติงาน และการได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมประชุมวางแผนงาน เป็นต้น

1.8 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน หมายถึง ความพึงพอใจ
ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความ
สามารถและเป็นงานที่ตนถนัด การได้ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งเป็นการเฉพาะ งานที่ปฏิบัติมีระเบียบ
แบบแผนที่ชัดเจน และการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.9 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความ
พึงพอใจของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในกิจกรรม
การเรียนการสอน งานการศึกษาสายสามัญ งานการศึกษาสายอาชีพ งานพัฒนาจิตใจ งานเสริม
การศึกษา งานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานในสถานศึกษา และความรับผิดชอบในการประสานงาน
กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

1.10 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง
ความพึงพอใจของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับการมีโอกาสดำเนินการ

ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

2. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ หมายถึง เจ้าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่ได้รับคำสั่งจากผู้อำนวยการเรือนจำหรือผู้อำนวยการทัณฑสถานให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและสายอาชีวศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถาน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ

3. เรือนจำ หมายถึง สถานที่ที่ใช้สำหรับควบคุมและคุมขังผู้ต้องขังตามคำสั่งของศาล ในพื้นที่แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 เรือนจำกลาง หมายถึง สถานที่ควบคุมและคุมขังผู้ต้องขังหรือเป็นนักโทษคดีเด็ดขาดและคดีถึงที่สุดตามคำพิพากษาของศาล ซึ่งกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปี ถึง 30 ปี ส่วนโทษจำคุกตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปจนถึงโทษจำคุกตลอดชีวิต และโทษประหารชีวิต จะควบคุมและคุมขังไว้ที่เรือนจำกลางบางขวาง

3.2 เรือนจำจังหวัด หมายถึง สถานที่ควบคุมและคุมขังผู้ต้องขังที่คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาคดีของศาล และนักโทษคดีเด็ดขาดถึงที่สุดตามคำพิพากษาของศาล ซึ่งกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี

3.3 เรือนจำพิเศษ หมายถึง สถานที่ควบคุมและฝึกอาชีพผู้ต้องขังที่คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล

4. ทัณฑสถาน หมายถึง สถานที่ควบคุมและกักขังนักโทษเด็ดขาดด้วยวัตถุประสงฆ์ที่จะแยก แก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องโทษตามประเภทที่ได้แยกไว้แล้ว ซึ่งในปัจจุบันมีทัณฑสถานที่ทำเนิการจัดการเรียนการสอนสายสามัญและสายอาชีวแก่ผู้ต้องขังรวม 4 ประเภท คือ ทัณฑสถานวัยหนุ่ม ทัณฑสถานหญิง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษ และทัณฑสถานเปิด

5. ผู้ต้องขัง หมายถึง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขังและคนฝาก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอแบ่งออกเป็นลำดับดังนี้คือ หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ การจัดการศึกษาผู้ในเรือนจำและทัณฑสถาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความพึงพอใจ (C. Smith, 1955 : 13-14)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการผลักดันให้บุคคลทำงานสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ อย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายท่าน เช่น

สมิธ (Smith, 1955 : 144) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจว่าเขาพอใจในการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder, 1959 : 445) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกของงานคนใดคนหนึ่งว่าชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขาและมีระดับมากน้อยเพียงใด

วอลเลอร์สไตน์ (Wallerstein, 1971 : 256) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

สเตร้าส์ และเซเลส (Strauss and Sayles, 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่าหมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากจะทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และความเครียดนี้จะมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อ มนุษย์มีความต้องการมากจะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นก็จะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บุคคลหรือ สภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางบวก เป็นกลาง หรือทางลบ ความรู้สึก เหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน กล่าวคือหากความรู้สึกโน้มเอียงไปทางบวก การปฏิบัติงาน งานจะมีประสิทธิภาพสูง แต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบ การปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ ต่ำได้

ส่วนองค์ประกอบและความต้องการของความพึงพอใจ มีผู้ให้ความรู้ไว้ดังต่อไปนี้คือ

สมิธ (Smith. 1955 : 115) กล่าวว่า ในการทำงานของมนุษย์นั้น หากได้รับการ ตอบสนองเกี่ยวกับความต้องการก็จะทำให้มนุษย์รู้สึกพึงพอใจในงานได้ ความต้องการนั้น ได้แก่

1. ความต้องการด้านร่างกาย
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย
3. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการทางสังคม

คูเปอร์ (อารีรัตน์ หิรัญโร. 2532 : 45 ; อ้างอิงมาจาก Cooper. 1958 :

31 - 33) ได้กล่าวถึงความต้องการของบุคคลในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องการงานที่ตนเองสนใจ
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน
3. ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมทั้งมีชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงาน

ที่เหมาะสม

6. ได้รับความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ

7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการปกครอง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

ซาลสนิค และคนอื่น ๆ (Zaleznik and others. 1958 : 40) ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 2 อย่างดังนี้

1. ความต้องการภายนอก ได้แก่

1.1 รายได้ตอบแทน

1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน

1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.4 ตำแหน่งหน้าที่

1.5 การได้ทำงานที่ตนถนัด

2. ความต้องการภายใน ได้แก่

2.1 ความต้องการเข้าหมู่เพื่อนฝูง

2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อน

และความรักใคร่

2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น

2.4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สเตราส์ และเซเลส (Strauss and Sayles. 1960 : 7) กล่าวว่า ความพึงพอใจของบุคคลจะมีขึ้นต่อเมื่องานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย

2. ความต้องการทางด้านสังคม เช่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง นับถือ

3. ความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ต้องการ

ความสำเร็จในงาน

จาคอบสัน, เรียวิส และลอดส์ตัน (Jacobson, Reavis and Lodsdon. 1965 : 92) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู มีองค์ประกอบดังนี้

1. ทักษะที่มีต่อครูใหญ่
2. ความพึงพอใจที่ครูมีเป็นส่วนตัวกับสมาชิกในโรงเรียน
3. ความมีเสรีภาพในการกำหนดแผนงานของเขา
4. โอกาสที่ได้เข้าร่วมกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเขา
5. ทักษะในการบริหารงานของครูใหญ่

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1971 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้จัดการ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของตน
3. บริษัทและฝ่ายจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจในชื่อเสียงของที่ทำงาน และพอใจในการจัดการของฝ่ายจัดการ
4. ค่าจ้าง (Wages) คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญยิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้หญิงในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าผู้ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานรัฐบาล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) ขึ้นกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากทำงานตามที่ถนัดก็จะพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision)
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติสามารถทำร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เขาก็จะพอใจในงานนั้น
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร (Communication)
9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม และชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น

10. สิ่งตอบแทน (Benifits) เช่น เงินบำนาญเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

ชีเซลลี และบราวน์ (Chiselli and Brown. n.d. : 430 - 433) มีความเห็นว่างค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูงเป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีความสะดวกสบาย เหมาะแก่การปฏิบัติก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ จากการศึกษพบว่า ผู้ปฏิบัติงานอายุระหว่าง 23 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ จำนวนรายได้ประจำ และรายได้ตอบแทนพิเศษ
5. คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของคนงาน

แวน เดอร์ซอล (Van Desal. 1968 : 67 - 72) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงานขององค์การ
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. สภาพการทำงาน

นอกจากนี้ แวน เดอร์ซอล (Van Desal) ยังเห็นว่า ยังมีตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานอื่น ๆ อีก ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับของสังคม
3. ลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบ

5. โรคาสก้าวหน้า

ทิฟฟิน และแมคคอร์มิก (Tiffin and McCormick. 1968 : 339) ได้สรุป

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพการทำงาน

2. สถาบันหรือสถานที่ทำงานและการจัดดำเนินการ

3. ค่าจ้าง

4. ชั่วโมงในการทำงาน

5. เพื่อนร่วมงาน

6. ลักษณะของงาน

7. การนิเทศงาน

8. การเลื่อนตำแหน่ง

กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ได้เสนอองค์ประกอบ

ที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน

3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ

4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ

5. สภาพการทำงาน

6. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา

7. องค์การและการบริหารงาน

8. ปริมาณงาน

9. ค่าจ้าง

10. การนิเทศงาน

11. การติดต่อสื่อสาร

12. ชั่วโมงในการทำงาน

13. สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความต้องการและองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีหลายด้าน และองค์ประกอบเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ถ้าผู้ทำงานไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะทำให้เกิดความเฉื่อยชา เบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานได้

แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow. 1970 : 80 - 91) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานแห่งสิ่งจูงใจจากความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน และมาสโลว์ได้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูง ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อาบอากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อันตรายต่าง ๆ และความมั่นคงทางจิตใจ เช่น ความมั่นคงในอาชีพ
3. ความต้องการทางด้านความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการด้านความมีเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Needs) ได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม เป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

5. ความต้องการทางด้านการได้เป็นตัวของตัวเอง (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่คนส่วนมากอยากจะเป็น อยากจะได้

ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจของมาสโลว์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมานั้น เกิดขึ้นจากแรงจูงใจ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการขาดแคลน กับแรงจูงใจที่เกิดจากความประสงค์เพื่อความเจริญวัฒนา

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 : 90) ได้ตั้งทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two-factors Theory) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีคนรักงานและเบื่องาน ในการทำงานใดก็ตาม มีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ องค์ประกอบที่ทำให้คนรักงาน (Job Satisfaction Factors) และองค์ประกอบที่ทำให้คนเบื่องาน (Job Dissatisfaction Factors)

องค์ประกอบที่ทำให้คนเบื่องาน ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
4. สภาพการทำงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ
6. ชีวิตส่วนตัว
7. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
8. ฐานะ

9. ความมั่นคงในอาชีพ

องค์ประกอบที่ทำให้คนรักงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงาน

4. ความรับผิดชอบในงาน

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

องค์ประกอบที่ทําให้คนเปื่องานข้างต้นนี้ เป็นองค์ประกอบที่ต้องป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นหรือต้องการทางจิตให้ปัญหาต่าง ๆ หมดไปเช่นเดียวกับการป้องกันมิให้ร่างกายเกิดโรคหรือเรียกว่า "Hygeine factors" หรือองค์ประกอบที่ต้องป้องกันมิให้เกิด ส่วนองค์ประกอบที่ทําให้คนรักงานบางที่เรียกว่า "มูลเหตุจูงใจ" (Motivators) เป็นองค์ประกอบที่ต้องคงไว้หรือค้ำจุนไว้ (Maintenance factors)

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 : 33 - 48) จากทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ทําให้แมคเกรเกอร์ศึกษาความต้องการของคนในองค์การ โดยได้ตั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y ขึ้นเพื่ออธิบายถึงลักษณะและการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 เรียกว่า ทฤษฎี X เนื้อหาของทฤษฎีนี้มีว่า มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทําได้ อันมีสาเหตุจากไม่ชอบการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับ ใช้อำนาจควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ ด้วยวิธีการลงโทษ ทั้งนี้เพื่อบังคับให้พนักงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่แมคเกรเกอร์เกิดความคิดต่อมนุษย์เช่นนี้ เพราะแต่เดิมคนส่วนมากมีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการเพียงความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่น การปฏิบัติต่อคนงานในแนวนี้นี้จัดเป็นการจูงใจทางลบ ซึ่งใช้ได้ไม่นานปัจจุบัน เพราะการบังคับควบคุมและลงโทษผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดปฏิกิริยารุนแรงขึ้นและเป็นผลร้ายต่อผู้บริหารในที่สุด

แบบที่ 2 เรียกว่า ทฤษฎี Y ปัจจุบันนี้มนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อหาได้เงินเดือนอย่างเดียว แต่มีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจให้พอใจในการทำงาน ซึ่งแมคเกรเกอร์ได้ตั้งสมมติฐานโดยสรุปได้ว่า คนไม่หลีกเลี่ยงงานเสมอไป การบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้คนได้แสดงความสามารถ รับผิดชอบ ควบคุมตนเอง จึงจะเป็นวิถีทางทํางานสำเร็จและเป็นผลทําให้คนรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานด้วย

บาร์นาร์ด (อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล, 2527 ; อ้างอิงมาจาก Barnard, 1972 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ ที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขายินยอมปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างสิ่งจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman. 1965 : 296 - 299) มีความคิดเห็นโดยสรุปกว้าง ๆ ว่า การสนองความต้องการโดยทั่วไปใช้วิธีทางบวก คือ การให้รางวัล และผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าทางลบ ซึ่งได้แก่ ความกลัวและการลงโทษ นอกจากนี้ยังได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และความมั่นคงในการทำงานดังนี้

1. การชมเชยและการยอมรับนับถือ เมื่อบุคคลทำงานได้ดี ควรได้รับการยอมรับนับถือและยกย่อง ซึ่งเป็นหนทางนำไปสู่การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2. ให้โอกาสแข่งขัน ได้แก่ การแข่งขันกับตนเองในการทำงาน หรือแข่งขันกับผู้อื่น เป็นการแสดงสมรรถภาพของตนเอง และเป็นแรงขับเคลื่อนชนิดหนึ่งช่วยทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน

3. การได้รู้ผลงาน หมายถึง บุคคลต้องมีโอกาสได้รับรู้ผลงานที่ตนทำ เพื่อประโยชน์สองประการคือ เพื่อแก้ไขเมื่อผลงานไม่ดี และเพื่อให้เกิดกำลังใจเมื่อผลงานดี

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) มีวิธีจูงใจให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยดูความต้องการของคนงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นวิธีจูงใจในเชิงจิตวิทยา ดังนี้

1. ความเข้าใจและความซาบซึ้งต่อคุณภาพของงานและความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยวิธีให้เกียรติในโอกาสที่เหมาะสม เมื่อจะตำหนิก็เรียกมาเป็นส่วนตัวพร้อมกับมองหาทางช่วยเหลือแก้ไขให้ดีขึ้นมากกว่าจะเป็นการลงโทษอย่างเดียว นอกจากนั้นยังต้องมีการอธิบายงานที่มอบให้ทำเพื่อให้เข้าใจชัดเจน และแสดงความสนใจในความคิดเห็นและคำแนะนำของผู้ร่วมงาน และมีวิธีการควบคุมงานที่เหมาะสม

2. คนทำงานควรจะได้รู้ความก้าวหน้าของเขาและบทบาทของแผนกของเขาว่ามีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบสายการเลื่อนขั้น และโอกาสสำหรับความก้าวหน้าของตนเอง

3. ควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอน การได้พักผ่อนชั่วระยะหนึ่งจะเป็นการลดความเบื่อหน่ายและเป็นการพักผ่อนน้อยด้วย

ซาเลสนิก และคนอื่น ๆ (Zalesnik and others. 1958 : 323 - 324) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในตน โดยจำแนกทฤษฎีการให้รางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (External Rewards) ได้แก่ ค่าใช้จ่าย เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพภาพของงาน งานที่น่าสนใจ การจัดองค์การและการจัดสภาพของการปฏิบัติงาน และนโยบายต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. รางวัลภายใน (Internal Rewards) เป็นรางวัลที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ได้แก่ ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ การยกย่องชมเชย และการได้รับเกียรติภูมิ

เซอร์ลอค (สุพล บุญทรง. 2522 : 195 - 196 ; อ้างอิงมาจาก Hurlock. 1964 : 386 - 387) กล่าวว่า ความสนใจจะเปลี่ยนแปลงมากในช่วงต้น ๆ ของการย่างเข้าสู่ดูภาวะ และประมาณครึ่งหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดจะตกอยู่ในอายุระหว่าง 25-35 ปี ประมาณร้อยละ 20 ระหว่างอายุ 45-55 ปี ส่วนระหว่างอายุ 55-65 ปี จะมี

การเปลี่ยนแปลงน้อยมากหรือไม่มีเลย จะสังเกตเห็นว่าช่วงวัยกลางคนจะมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เพราะเหตุว่าความสนใจที่เกิดขึ้นมักเป็นเรื่องเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ท่ายุ่มากกว่าที่จะไปสร้างความสนใจใหม่ ทางด้านการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ เฮอร์ล็อก (สุพล บุญทรง. 2522 : 196 ; อ้างอิงมาจาก Hurlock. 1970 : 382 - 383) กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเผชิญปัญหาการปรับตัว อารมณ์จะมั่นคงแต่ไหนจึงขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพและสังคมที่เขาตั้งเอาไว้ ถ้าตั้งความหวังไว้สูงมักมีอารมณ์ตึงเครียด ซึ่งความตึงเครียดจะแสดงออกในรูปความวิตกกังวลในเรื่องการเงินที่ต้องใช้จ่ายในครอบครัว การดำเนินงานธุรกิจ รูปร่าง คุณธรรมทางเพศ และการสร้างความประทับใจให้กับผู้พบเห็น หลังอายุ 30 ปีไปแล้ว ความวิตกกังวลจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเมื่อใกล้วัยกลางคนจะวิตกกังวลในเรื่องความยุ่งยากในชีวิต การแต่งงานและความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

ส่วนภิญญ์ สาร (2523 : 360 - 361) ได้กล่าวว่า บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้โรงเรียนได้นานหรือไม่เพียงใด อาศัยสิ่งจูงใจหลายชนิด ที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้โอกาสที่มีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจ กระจ่างตัวมากขึ้น และมีโอกาสได้ตำแหน่งงานสูงขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมของครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่ ครูรักใคร่ชอบพอกัน ไม่แบ่งกลุ่มแบ่งพวกกัน ครูทุกคนอยู่ในฐานะทัดเทียมกันทั้งในทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา ครูไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงาน ซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานดี มีห้องทำงานส่วนตัว
5. การบำรุงขวัญหรือเร้าใจและสร้างความรู้สึกรักให้เกิดกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน หรือมีส่วนในการแก้ไขสถานการณ์สำคัญ ๆ ของโรงเรียน

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนี้ สรุปได้ว่า การที่บุคคลในหน่วยงานจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจทั้งภายในจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น การได้รับเกียรติยศชื่อเสียง เป็นต้น และปัจจัยจูงใจภายนอก เช่น เงินเดือน การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความปลอดภัย สภาพการทำงาน เป็นต้น ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวจะต้องได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม บุคคลจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหรือผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลหรือของผู้มีอำนาจ ซึ่งมีตั้งแต่การควบคุม กักขัง กักกัน จำคุก และโทษประหารชีวิต ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศไทย จะเป็นไปในทางใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบาย ราชทัณฑ์ของรัฐบาล ภาวะแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและค่านิยมในสังคมประกอบกัน กล่าวได้ว่า หน้าที่อันแท้จริงของเรือนจำและทัณฑสถาน มีลักษณะเป็นการผสมผสานระหว่างการใช้เรือนจำและทัณฑสถานเป็นแหล่งควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนีและป้องกันสังคมให้พ้นจากภัยคุกคามของผู้ต้องขัง นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งปรุงแต่งแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ซึ่งประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติดังนี้ (ประเสริฐ เมฆมณี. 2525 : 7)

1. ควบคุม กักขัง ลงโทษผู้ต้องขังตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งของเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ
2. ตรวจตรา ดูแล ควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี เพื่อความปลอดภัยของสังคม กับเพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย
3. จัดการศึกษาวิชาชีพ วิชาสามัญ และอบรมศีลธรรมจรรยาแก่ผู้ต้องขัง
4. จัดสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังตามควรแก่กรณี
5. รักษาระเบียบวินัยและความสงบเรียบร้อยในการปกครองผู้ต้องขัง

6. หน้าที่อื่น ๆ ตามความจำเป็น เช่น การช่วยเหลือกิจกรรมสังคมภายนอก การจัดกิจกรรมพิเศษเนื่องในโอกาสสำคัญต่าง ๆ

7. ดำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน กฎและข้อบังคับที่กำหนดไว้

ต่อมากรมราชทัณฑ์ได้จัดทำแผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535-2545) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนปฏิบัติที่ชัดเจนภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ โดยแผนทิศทางการดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2535 การกิจหลักและวัตถุประสงค์โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาอบรมผู้ต้องขัง สรุปได้ดังนี้ (กรมราชทัณฑ์. 2537 : 47 - 66)

ภารกิจหลัก แผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า ได้กำหนดภารกิจหลักรวม 3 ประการ คือ

ภารกิจที่ 1 การควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

ภารกิจที่ 2 การแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมทั่วไปได้เมื่อพ้นโทษแล้ว

ภารกิจที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานราชทัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในส่วนของภารกิจที่ 2 การแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมโดยทั่วไปได้เมื่อพ้นโทษแล้ว ได้กำหนดวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมายไว้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ เพื่อ

1.1 พัฒนาจิตใจผู้ต้องขังเพื่อให้พร้อมที่จะกลับสู่สังคมได้อย่างปกติสุข

1.2 ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีความรู้ในวิชาสามัญและวิชาชีพที่สอดคล้องกับตลาด

แรงงาน

1.3 ปลุกฝังทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้อง

1.4 พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังให้ดีขึ้น

1.5 ส่งเสริมและปรับขยายการนำกระบวนการด้านทัศนวิทยาว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนมาใช้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

1.6 ประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งในเรือนจำและพ้นโทษแล้ว

1.7 ส่งเสริมงานด้านวิจัยว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด

1.8 ส่งเสริมงานด้านคุมประพฤติและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชน

2. กลยุทธ์

2.1 ดำเนินการจำแนกผู้ต้องขัง บัณฑิตพิเศษผู้ต้องขังเข้าใหม่ และนักกิจกรรมทางศาสนาและพัฒนาจิตใจ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำทั้งเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล

2.2 ดำเนินการปลูกฝังและฝึกหัดให้ผู้ต้องขังรู้จักระเบียบ วินัย และการใช้ชีวิตร่วมกัน

2.3 ดำเนินการให้ผู้ไม่รู้หนังสือทุกคนได้รับการศึกษาในวิชาสามัญอย่างน้อยให้อ่านออกเขียนได้ โดยดำเนินการให้ทุกเรือนจำมีโรงเรียนและอาคารเรียนเป็นสัดส่วนเฉพาะ พร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.4 ให้มีการศึกษาวิชาสามัญและวิชาชีพตามความถนัดโดยให้ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพมาดำเนินการ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

2.5 ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้อง เช่น การจัดอบรมเพื่อปลูกฝังทัศนคติและค่านิยม การกีฬา ฯลฯ

2.6 ยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังให้ดีขึ้น โดยการปรับปรุงสวัสดิการนันทนาการ สุขอนามัยผู้ต้องขัง และการสงเคราะห์

2.7 นำมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งในด้านการปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษ

2.8 นำมาตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในลักษณะผ่อนคลายนในเรือนจำความมั่นคงต่ำ

2.9 วางรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งระหว่างอยู่ในเรือนจำและพ้นโทษแล้วโดยวิธีเฉพาะ

2.10 สนับสนุน ส่งเสริม และจัดทำให้มีการวิจัยด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศไทย และศึกษาด้านมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังอย่างจริงจัง

2.11 ดำเนินการส่งเสริมงานด้านการคุมประพฤติและปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในชุมชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. เป้าหมาย

- 3.1 ให้แต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานจำแนกผู้ต้องขังเด็ดขาดให้เสร็จภายใน 1 ปี
- 3.2 ให้แต่ละเรือนจำจัดทำมีสถานแรกรับผู้ต้องขังภายใน 3 ปี
- 3.3 ให้แต่ละเรือนจำจัดทำให้มีการปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่เป็นเวลา 1 เดือน
- 3.4 จัดทำคู่มือปฐมนิเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ภายใน 1 ปี
- 3.5 จัดทำคู่มือปฐมนิเทศผู้ต้องขัง
- 3.6 ให้แต่ละเรือนจำจัดกิจกรรมทางศาสนาและอื่น ๆ เพื่อพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง
- 3.7 ให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 3.8 ให้มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมทางศาสนาและพัฒนาจิตใจ
- 3.9 ให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเฉพาะที่ทำหน้าที่แนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ต้องขังเป็นรายกลุ่มและรายบุคคลเป็นประจำแต่ละเรือนจำภายใน 3 ปี
- 3.10 ให้แต่ละเรือนจำจัดทำมีบริการคำแนะนำแก่ผู้ต้องขังเป็นรายกลุ่มและรายบุคคลภายใน 3 ปี
- 3.11 ให้มีการติดตามและประเมินผลการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ต้องขังอย่างน้อยปีละครั้ง
- 3.12 หาวิธีปลูกฝังให้ผู้ต้องขังรู้จักระเบียบ วินัย และการใช้ชีวิตร่วมกันอย่างต่อเนื่อง
- 3.13 ดำเนินการให้มีการแนะแนวและเตรียมผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษภายใน 1 ปี
- 3.14 ให้แต่ละเรือนจำจัดทำมีอาคารเรียนหรือสถานที่เรียนที่เป็นสัดส่วนภายใน 3 ปี

3.15 เรือนจำ/ทัณฑสถานที่มีการก่อสร้างขึ้นใหม่ จะต้องมียาหรืสถานทีที่เรียน
โดยเฉพาะ

3.16 ำให้มีการจัดเตรียมค่าอุปกรณ์การศึกษาอย่างเหมาะสมและเพียงพอภายใน
3 ปี

3.17 ำให้แต่ละเรือนจำจัดำให้ผู้ต้องขังมีการศึกษาอย่างน้อยอ่านออกเขียนได้ หรือ
การศึกษาภาคบังคับ

3.18 จัดำให้ผู้ต้องขังได้รับการศึกษาวิชาสามัญและวิชาชีพตามความถนัดและความ
ต้องการของตลาดแรงงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการภายนอกและภาคเอกชนภายใน 3 ปี

3.19 จัดหาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสอนวิชาสามัญและวิชาชีพได้อย่างมี
ประสิทธิภาพภายใน 3 ปี

3.20 ำให้มีการติดตาม ประเมินผล การสอนวิชาสามัญและวิชาชีพอย่างน้อย
เรือนจำละ 1 ครั้งต่อปี

3.21 จัดทำแผนการอนุมัติการใช้จ่ายเงินงานผู้ต้องขังอย่างเป็นระบบภายใน 3 ปี

3.22 กำหนดรูปแบบและหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินทุนฝึกวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
ภายใน 3 ปี

3.23 จัดกิจกรรมการเผยแพร่ผลงานของผู้ต้องขังโดยการประสานงานกับส่วน
ราชการและภาคเอกชน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3.24 จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องให้แก่ผู้ต้องขัง
ภายในเรือนจำอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดำให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวไปแล้ว และประสบ
ผลสำเร็จในการประกอบอาชีพมาบรรยายแก่ผู้ต้องขัง

3.25 ำให้ทำแผนสวัสดิการ นันทนาการ และการำให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง
เป็นระบบแล้วเสร็จภายใน 1 ปี

3.26 จัดำให้มีกิจกรรมการกีฬาภายในเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างต่อเนื่อง

3.27 จัดำให้มีการสุขภาพีบาลและอนามัยภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน

- 3.28 ให้มีการปรับปรุงมาตรการในการขยายการพักการลงโทษแก่ผู้ต้องขังให้เหมาะสมตามระบบทัณฑวิทยยิ่งขึ้น
- 3.29 ให้มีการขยายงานด้านการส่งตัวผู้ต้องขังไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำให้มากขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการปรับตัวของผู้ต้องขังเข้าสู่สังคม
- 3.30 ให้มีการย้ายผู้ต้องขังที่เหลือโทษไม่เกิน 4 ปี ไปทัณฑสถานเปิดในภูมิภาคนั้น ๆ ก่อนปล่อยตัว
- 3.31 ให้เรือนจำที่อยู่ห่างไกลจากทัณฑสถานเปิดจัดให้มีสถานที่เตรียมการปล่อยตัวไว้โดยเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เหลือโทษไม่เกิน 3 เดือน
- 3.32 กำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในระหว่างต้องโทษและพ้นโทษอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.33 ขยายหน่วยงานและเจ้าหน้าที่เพื่อติดตามให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษภายใน 3 ปี
- 3.34 ให้มีการศึกษาวิจัยด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและมาตรฐานความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังอย่างจริงจังอย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง
- 3.35 ให้มีการศึกษาวิจัยร่วมกับสถาบันการศึกษาภายนอกอย่างน้อยปีละ 2 เรื่อง
- 3.36 จัดและพัฒนาบุคลากรด้านการคุมประพฤติให้เพียงพอในทุกเรือนจำและทัณฑสถานภายในระยะเวลา 3 ปี
- 3.37 ให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการคุมประพฤติของเรือนจำและทัณฑสถานปีละ 2 ครั้ง
- 3.38 สนับสนุนให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างอาสาสมัครคุมประพฤติและผู้ถูกคุมประพฤติในกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ เช่น การปลูกป่า
- 3.39 สนับสนุนให้มีกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมประพฤติให้เป็นพลเมืองดี

การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน

การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน เริ่มนับตั้งแต่การประกาศใช้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 ซึ่งได้กำหนดไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยการศึกษาและการอบรม โดยบัญญัติไว้ 2 มาตรา ดังนี้

มาตรา 27 อธิบดีมีอำนาจออกข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาและการอบรมผู้ต้องขัง

มาตรา 28 บรรดาเครื่องอุปกรณการศึกษาและการอบรม เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ สมุด หนังสือนั้น รัฐบาลจะเป็นผู้จัดหาให้ แต่ผู้ต้องขังจะนำของตนเองมาใช้ก็ได้เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว

การนี้ กรมราชทัณฑ์ได้วางระเบียบในการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านพุทธิศึกษา ได้แก่ การอบรมสั่งสอนในวิชาสามัญและวิชาชีพ
2. ด้านจริยศึกษา ได้แก่ การอบรมศีลธรรม จรรยา และหน้าที่พลเมือง
3. ด้านพลศึกษา ได้แก่ การศึกษาเกี่ยวกับการอนามัยและสุขาภิบาล รวมถึงการออกกำลังกาย

ออกก่าลังกาย

การจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังในระยะแรก ๆ นั้น เนื่องจากผู้กระทำความผิดที่ถูกควบคุมและคุมขังอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นจำนวนมากที่ไม่มีความรู้ ไม่สามารถอ่าน และเขียนหนังสือไทยได้ กรมราชทัณฑ์จึงได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนสำหรับผู้ต้องขังโดยใช้หลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่ขั้นมูลฐานของกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก โดยถือหลักและแนวทางในการจัดการ เช่นเดียวกับกระทรวงศึกษาธิการ

อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังทั้งสายสามัญและสายอาชีพนั้น ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจนเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2490 ที่เรือนจำจังหวัดนนทบุรี โดยเรือนจำจังหวัดนนทบุรีได้รับความร่วมมือจากแผนกศึกษาธิการอำเภอ กระทรวงศึกษาธิการเห็นว่าเมื่อกรมราชทัณฑ์มีนโยบายที่จะจัดการศึกษาผู้ใหญ่ให้แก่ผู้ต้องขังอย่างจริงจัง และเรือนจำแห่งอื่น ๆ ก็อาจมีความประสงค์จะดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังอย่างจริงจังขึ้นในเรือนจำจังหวัดนนทบุรี กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบหมายให้แผนกศึกษาธิการจังหวัดประสานงานและให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษาและฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังกับทางเรือนจำ ดังนี้

1. จังหวัดใดที่มีการดำเนินการจัดการศึกษาผู้ใหญ่อยู่ก่อนแล้ว ถ้าทางเรือนจำมีความประสงค์จะเปิดโรงเรียนผู้ใหญ่สอนหนังสือให้กับผู้ต้องขัง และได้ขอความร่วมมือไปยังแผนกศึกษาธิการจังหวัด ก็ให้แผนกศึกษาธิการจังหวัดให้ความร่วมมือด้วยการจัดส่งครูโรงเรียนผู้ใหญ่ไปดำเนินการช่วยสอนและให้คำแนะนำทางวิชาการ โดยจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรให้ตามระเบียบ แต่ถ้าเรือนจำมีครูสอนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำอยู่ก่อนแล้ว ก็ให้แผนกศึกษาธิการจังหวัดช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักสูตรหรือให้หนังสือเรียน เป็นต้น

2. สำหรับจังหวัดที่ยังไม่ได้จัดการศึกษาผู้ใหญ่ เมื่อเรือนจำประสงค์จะดำเนินการนี้ พัสดีเรือนจำก็อาจจะติดต่อขอคำแนะนำทางวิชาการได้จากแผนกศึกษาธิการจังหวัดเกี่ยวกับห้องเรียน หลักสูตร และแบบเรียน เป็นต้น แต่ทางเรือนจำจะต้องเป็นผู้จัดการเรียนการสอนเอง (สุนทร รัตตบรรเทา. 2526 : 79 - 80)

ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขังมากยิ่งขึ้น จึงได้ประสานความร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดตั้ง "โรงเรียนผู้ใหญ่" ขึ้นในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ โดยได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร คือ หลักสูตรประถมศึกษา หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งนี้หลักสูตรระดับประถมศึกษาและหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น ให้เรือนจำและทัณฑสถานดำเนินการจัดโดยวิธีเรียนแบบชั้นเรียน (ขร.) ส่วนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้น ให้ใช้วิธีเรียนแบบเรียนด้วยตนเอง (ตอ.) ทั้งนี้เพราะวิธีเรียนด้วยตนเองเป็นวิธีที่สะดวกและเหมาะสมกับสภาพของผู้ต้องขังมากที่สุด ตลอดทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าการเรียนด้วยวิธีอื่น (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2529 : 28 - 29)

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญซึ่งมีอยู่ 3 วิธีเรียน คือ การเรียนแบบชั้นเรียน การเรียนด้วยตนเอง และการเรียนทางไกล (ทก.) ทั้ง 3 วิธีการเรียนนี้ เรือนจำและทัณฑสถานสามารถเลือกดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ความพร้อมของแต่ละแห่ง โดยต้องประสานงานกับศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ (ศบอ.) ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (ศนจ.) หรือศูนย์การศึกษา

นอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร (ศน.กทม.) ที่เรือนจำหรือทัณฑสถานนั้น ๆ ตั้งอยู่ด้วย โดยศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียนบางแห่งให้ความช่วยเหลือโรงเรียนผู้ใหญ่วินเรือนจำและทัณฑสถานด้าน ค่าแนะนำทางวิชาการ บางแห่งได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านครูผู้สอนทั้งสายสามัญและ สายอาชีพ บางแห่งได้รับความช่วยเหลือในด้านวัสดุ อุปกรณ์การศึกษา สื่อการเรียนการสอน ทางไกล (ชุดดาวเทียมไทยคม) เป็นต้น เมื่อผู้ต้องขังเรียนจบและสอบไล่ได้ตามหลักสูตรแล้ว กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้ออกประกาศนียบัตรให้ โดยมีศักดิ์ และสิทธิเช่นเดียวกับสถานศึกษาภายนอกเรือนจำและทัณฑสถานทุกประการ

ส่วนในด้านการฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังนั้น กรมราชทัณฑ์ได้มอบหมายให้เรือนจำและ ทัณฑสถานดำเนินการฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ โดยมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังมีอาชีพเลี้ยงตนเองและ ครอบครัวภายหลังพ้นโทษแล้ว และไม่หวนกลับไปต้องโทษซ้ำอีก โดยให้เรือนจำและทัณฑสถาน คัดเลือกผู้ต้องขังให้เหมาะสมกับงานอาชีพ อายุ ภูมิสำเนา สุขภาพร่างกาย พื้นฐานการศึกษา ความสนใจ และความสมัครใจเข้ารับการอบรมและฝึกอาชีพสาขาต่าง ๆ ตามที่เรือนจำและ ทัณฑสถานแต่ละแห่งกำหนดขึ้น การนี้นอกจากกรมราชทัณฑ์ได้ประสานความร่วมมือเพื่อฝึกอาชีพ ให้แก่ผู้ต้องขังกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนแล้ว ยังได้ลงนามความตกลงว่าด้วยความร่วมมือ ในการฝึกอาชีพผู้ต้องขังกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วย สาขาอาชีพต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ครุภัณฑ์ ช่างเครื่องยนต์ ช่างเชื่อมไฟฟ้า ช่างสีเครื่องเรือน ช่างสีอาคาร ช่างเดินสายไฟฟ้ารถยนต์ เป็นต้น

การบริหารงานโรงเรียนผู้ใหญ่วินเรือนจำและทัณฑสถาน

เรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่ได้แบ่งลักษณะของการปฏิบัติงานโดยทั่วไปออกเป็น 3 ส่วน 8 ฝ่าย คือ ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ประกอบด้วย ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง และฝ่ายรักษาการณ ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ประกอบด้วย ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ ฝ่ายงานเอกลักษณ์และคุมประพฤติ และฝ่าย การศึกษาและพัฒนาจิตใจ และส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ประกอบด้วย ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขังและ ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ทั้งนี้ฝ่ายบริหารทั่วไปปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานการเงินและ

บัญชี งานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ งานพัสดุและอาคาร งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และงาน
 ประชาสัมพันธ์ ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขังปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและ
 ทัณฑสถาน ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขังปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสุทกรรม งานเยี่ยมญาติ และงาน
 เงินฝากผู้ต้องขัง ฝ่ายสงเคราะห์ผู้ต้องขังปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานร้านสงเคราะห์ผู้ต้องขัง งาน
 นันทนาการ และงานสังคมสงเคราะห์ ฝ่ายทัณฑปฏิบัติปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานทัณฑปฏิบัติ งาน
 ทะเบียนประวัติผู้ต้องขังและงานวิเทศสัมพันธ์ ฝ่ายจําแนกลักษณะและคุมประพฤติปฏิบัติหน้าที่
 เกี่ยวกับงานจําแนกลักษณะผู้ต้องขังและงานคุมประพฤติ ช่วยฝึกวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงาน
 เงินทุนฝึกวิชาชีพ งานพัสดุฝึกวิชาชีพ งานการพาณิชย์ งานสาธารณะนอกเรือนจำ และงานฝึก
 วิชาชีพ

สำหรับฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการศึกษาวิชาสามัญ งาน
 การศึกษาวิชาชีพ งานพัฒนาจิตใจ และงานส่งเสริมเทคนิคการศึกษา โดยเรือนจำและทัณฑสถาน
 ได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความพร้อม
 ในด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และงบประมาณเป็นสำคัญ ในการ
 จัดการศึกษาผู้ใหญ่ของเรือนจำและทัณฑสถานทั้งในด้านวิชาสามัญและวิชาอาชีพ โรงเรียนผู้ใหญ่
 ในเรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่งใช้หลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ
 และการฝึกอาชีพให้แก่ผู้ต้องขังส่วนหนึ่งใช้หลักสูตรของกรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
 และหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ส่วนการจัดตั้งโรงเรียนผู้ใหญ่นั้น ให้เรือนจำและทัณฑสถานที่มีความประสงค์จะจัดตั้ง
 เสนอต่อกรมการศึกษานอกโรงเรียนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 2 เดือน พร้อมทั้งแจ้งให้กรมราชทัณฑ์
 ทราบด้วย เวลาสำหรับการเรียนการสอนให้อยู่ระหว่าง 08.30 น. - 15.00 น. และแบ่ง
 ภาคเรียนออกเป็น 2 ภาค คือ

ภาคเรียนที่หนึ่ง	วันเปิดภาคเรียน	วันที่ 16 พฤษภาคม
	วันปิดภาคเรียน	วันที่ 11 ตุลาคม
ภาคเรียนที่สอง	วันเปิดภาคเรียน	วันที่ 1 พฤศจิกายน
	วันปิดภาคเรียน	วันที่ 1 เมษายน

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาอาจเปิดดำเนินการเรียนการสอนภาคฤดูร้อนได้ ตั้งแต่วันที่ 1-30 เมษายน นอกจากนี้กรมการศึกษานอกโรงเรียนยังได้กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรโรงเรียน ผู้ใหญ่ไว้ดังนี้

1. มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523
 2. ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ ต้องเป็นหัวหน้าสถานศึกษาของโรงเรียน ภาคปกติหรือหัวหน้าหน่วยงานที่โรงเรียนผู้ใหญ่อ้างอิงอยู่ หรือผู้ที่หัวหน้าสถานศึกษาหรือหัวหน้าหน่วยงาน มอบหมาย หรือได้รับคำยินยอมจากเจ้าของกิจการในกรณีที่โรงเรียนผู้ใหญ่ออกเงินขอจัดตั้ง
 3. ผู้ช่วยครูใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้
 - 3.1 เป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 5 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือ
 - 3.2 ต้องมีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป
 4. ครู อาจารย์ หรือผู้สอน ต้องมีวุฒิดังนี้
 - 4.1 ระดับประถมศึกษา ต้องมีวุฒิป.กศ. หรือเทียบเท่าขึ้นไป
 - 4.2 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ต้องมีวุฒิป.กศ.สูง หรือเทียบเท่าขึ้นไป
 - 4.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ต้องมีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป
 5. เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงิน บัญชี และพัสดุ ต้องเป็นข้าราชการระดับ 2 หรือเทียบเท่าขึ้นไป
 6. เจ้าหน้าที่ทะเบียนวัดผล ต้องมีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป
 7. ครูหรืออาจารย์บรรณารักษ์ ต้องเป็นผู้ทำหน้าที่บรรณารักษ์ห้องสมุดของโรงเรียน ภาคปกติ หรือเป็นผู้มีความรู้ในวิชาบรรณารักษ์
 8. ครูหรืออาจารย์แนะแนว ต้องมีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป
 9. นักการภารโรง ต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าประถมศึกษาปีที่ 4 หรือเทียบเท่า
- ทั้งนี้บุคลากรตามข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7 ต้องเป็นผู้ผ่านการอบรมโดยได้รับ วุฒิบัตรตามหลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียน (กรมการศึกษานอกโรงเรียน. 2534 :

ส่วนการบริหารโรงเรียนผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถาน สังกัดกรมราชทัณฑ์ นั้น เป็นการบริหารงานโดยอิสระจากเรือนจำและทัณฑสถาน กล่าวคือ โรงเรียนผู้ใหญ่มจะดำเนินการติดต่อประสานงานกับศูนย์บริการการศึกษาของเรือนจำอาเภอ ศูนย์การศึกษาของโรงเรียนจังหวัดหรือศูนย์การศึกษาของโรงเรียนกรุงเทพมหานคร กรมการศึกษาของโรงเรียนโดยตรง แล้วรายงานให้ผู้บัญชาการเรือนจำหรือผู้อำนวยการทัณฑสถานทราบ นอกจากนี้โรงเรียนผู้ใหญ่มยังต้องรายงานผลการปฏิบัติงานทุกภาคการศึกษาให้กรมราชทัณฑ์ทราบด้วย สำหรับสายงานในการบริหารโรงเรียนผู้ใหญ่ โรงเรียนผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานได้แต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาประจำโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานต่าง ๆ ในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยผู้บัญชาการเรือนจำหรือผู้อำนวยการทัณฑสถานเป็นผู้แต่งตั้งโดยตรง

ต่อมา กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย และกรมการศึกษาของโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ร่วมกันกำหนดนโยบายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ จึงได้จัดทำข้อตกลงร่วมมือการจัดการศึกษาของโรงเรียนขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ผู้ต้องขัง และยกระดับพื้นฐานการศึกษาให้แก่ผู้ต้องขังให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้น ตลอดจนสามารถนำความรู้ไปพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นภายหลังพ้นโทษ สำระสำคัญดังนี้ (กรมราชทัณฑ์. 2538 : 16 - 21)

1. ร่วมมือกันจัดการศึกษาของโรงเรียนให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน
2. นโยบายการจัดการศึกษาของโรงเรียนสำหรับผู้ต้องขังถือเป็นภารกิจร่วมกัน
3. กำหนดแผนงานและเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน
4. จัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการในการดำเนินงานขึ้น ประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของทั้งสองหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย กำกับดูแล ติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ระดมสรรพกำลังและทรัพยากรของแต่ละหน่วยงานมาดำเนินการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่กลุ่มเป้าหมาย
6. ให้มีการประชุมติดต่อประสานงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในทุกระดับ เพื่อให้เกิดเอกภาพในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

7. สนับสนุน ส่งเสริม อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่
8. แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานร่วมกัน
9. ให้มีการประชาสัมพันธ์แถลงข่าวอย่างสม่ำเสมอ
10. ให้มีการติดตาม ประเมินผล และพัฒนามาตรการการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

จากข้อตกลงดังกล่าวนี้ ได้จัดทำให้มีการจัดตั้ง "ศูนย์การเรียนรู้" ขึ้นในเรือนจำและทัณฑสถาน กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ วิชาการ การพัฒนาบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนตามความจำเป็น การบริหารศูนย์การเรียนดำเนินการในลักษณะเช่นเดียวกันกับสถานศึกษา มีคณะผู้บริหารและผู้ดำเนินการ ประกอบด้วยบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์การเรียนรู้ เจ้าหน้าที่ธุรการและการเงิน เจ้าหน้าที่ทะเบียน ครูผู้สอนหรือครูประจำกลุ่มตามจำนวนชั้นเรียนหรือกลุ่มที่เปิดสอน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ หัวหน้าศูนย์การเรียนรู้ในเรือนจำหรือทัณฑสถานเป็นผู้เสนอขอแต่งตั้งบุคลากรดำเนินงานและครูผู้สอนของศูนย์การเรียนรู้ไปยังผู้มีอำนาจอนุมัติและแต่งตั้ง โดยผู้บริหาร ผู้ดำเนินการ และครูผู้สอนจะได้รับคำตอบแทนตามหลักเกณฑ์ที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนกำหนด

ส่วนการฝึกอบรมให้แก่ผู้ต้องขังนั้น กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ลงนามความตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการฝึกอบรมผู้ต้องขัง โดยทั้งสองหน่วยงานได้พิจารณาถึงประโยชน์ร่วมกันในการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมแก่ผู้ต้องขัง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษแล้วสามารถกลับตนเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพช่างตามความถนัด และนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประกอบอาชีพในงานอุตสาหกรรม หรือประกอบอาชีพส่วนตัว เพื่อเพิ่มพูนรายได้ของตนเอง (กรมราชทัณฑ์, 2538 : 25 - 27) รายละเอียดสาขาช่างที่จะเปิดฝึกอบรมให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ต้องขังและความพร้อมของเรือนจำและทัณฑสถานแต่ละแห่ง ตามที่จะได้ประสานงานต่อไป ซึ่งทั้งสองหน่วยงานมีความเห็นร่วมกันในการประสานการพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังนี้

1. จัดฝึกอาชีพหลักสูตร เตรียมเข้าทำงานให้แก่ผู้ต้องขังในสาขาต่าง ๆ หลักสูตรละ

3 เดือน

2. จัดฝึกยกระดับฝีมือให้แก่ผู้ต้องขังและครูฝึกของกรมราชทัณฑ์
3. จัดฝึกอบรม "เทคนิคการสอนงาน" ให้แก่ผู้ต้องขังและครูฝึกของกรมราชทัณฑ์
4. จัดทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ต้องขังและครูฝึกของกรมราชทัณฑ์

การพัฒนาฝีมือแรงงาน รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. คำวิทยากรและคำวัสดุที่ใช้ในการฝึกอาชีพ สำหรับอุปกรณ์ที่ใช้ในการดำเนินการฝึกอบรม จะให้ความช่วยเหลือบางส่วน ซึ่งจะได้ประสานงานกันในการเปิดฝึกอบรมแต่ละสาขา
- ข้างต่อไป

2. จัดหลักสูตร เนื้อหาการฝึก และอุปกรณ์ช่วยฝึกต่าง ๆ
 3. ทดสอบประเมินผลการฝึกและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน
- กรมราชทัณฑ์ รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดหาผู้เข้ารับการฝึก
2. สถานที่ฝึกอบรมและค่าไฟฟ้า
3. คู่มือทรัพยากรเส้นทางราชการที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานนำไปเป็นอุปกรณ์การฝึก
4. จัดหาอุปกรณ์การฝึกตามความสามารถของเรือนจำและทัณฑสถานแต่ละแห่ง

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานโรงเรียนผู้ต้องหาเรือนจำและทัณฑสถาน

โกวิท สากิยลักษณ์ (2535 : 1 - 2) ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาของโรงเรียนผู้ต้องหาเรือนจำและทัณฑสถาน ดังนี้

1. ขาดบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ได้รับอนุมัติตำแหน่งครูผู้สอนหรือนักวิชาการศึกษารับเงินเดือนในเรือนจำและทัณฑสถาน ดังนั้นครูผู้สอนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ผู้คุมด้วย ต้องเข้าเวรยาม ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมตัวในการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน

2. ขาดงบประมาณ

3. ระยะเวลาเรียน ผู้ต้องขังบางคนมีระยะเวลาน้อย ขึ้นอยู่กับคำพิพากษาของศาล ทำให้ไม่สามารถเรียนได้จบตามกำหนดเวลาได้ นอกจากนี้ยังได้รับพระราชทานอภัยโทษ การพักการลงโทษ หรือลดวันต้องโทษ ทำให้วางแผนเรียนด้านการศึกษาลำบาก

4. ขาดห้องเรียนและอาคารเรียนที่ถาวร บางแห่งต้องอาศัยสถานที่จากโรงเลี้ยงอาหาร ใต้ถุนตึกนอน ทำให้ไม่มีสมาธิในการเรียนการสอน

5. หลักสูตรเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้มีปัญหาวินัยในการออกเอกสารการสอน และตำราที่จำเป็นต้องใช้ประกอบการเรียนการสอน

6. ครูผู้สอนส่วนใหญ่เป็นเจ้าพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนหนังสือด้วย บางคนไม่จบทางครูมาโดยตรง ทำให้เกิดปัญหาในการสอน

7. ผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บัญชาการเรือนจำ ไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา คงมุ่งแต่ฝึกวิชาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้กับเรือนจำ ไม่สนับสนุนเจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เสน่ห์ เท็ชรสม (2535 : 1) ได้กล่าวถึงปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาไม่มีอาคารเรียน ไม่มีห้องเรียนที่ถูกต้องหลักวิชาการโดยเฉพาะ
2. ขาดอุปกรณ์การเรียน การสอน และสื่อช่วยสอน
3. ขาดบุคลากรหรือครูผู้สอนที่มีความรู้ความชำนาญโดยเฉพาะ
4. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูงทั้งในระดับกระทรวง กรม และระดับเรือนจำและทัณฑสถานไม่ให้ความสำคัญและไม่สนับสนุนเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาเท่าที่ควร
5. ปัญหาเกี่ยวกับตัวผู้เรียน มักจะขาดความสนใจ ไม่กระตือรือร้น
6. ปัญหาจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานข้างเคียง

กรมราชทัณฑ์ (2537 : 4 - 7) ได้สรุปปัญหาและอุปสรรคของการจัดดำเนินการให้การศึกษแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน รวม 6 ด้าน คือ

1. ปัญหาที่เกิดจากตัวผู้ต้องขังเอง มีจิตใจไม่สงบที่จะรับการสอน วิดกกังวลเรื่องคดีความ ห่วงใยครอบครัว ปรับตัวเข้ากับสภาพเรือนจำไม่ได้ ซึ่งมักจะมีผลติดลบทางด้าน

จิตใจ มองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา คิดว่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นเรียน สำหรับในด้านศาสนา ผู้ต้องขังมักจะมีความรู้ลึกต่อต้าน มีทัศนคติต่อสิ่งเหล่านี้ว่าไม่มีความจำเป็นต่อชีวิตของตนเอง บางรายปฏิเสธที่จะพูดถึงการเรียน การสวดมนต์ภาวนา เพื่อให้จิตใจสงบเยือกเย็น บางรายแสดงถึงความเป็นผู้ร้ายรอยสันดาน ไม่คำนึงถึงบาปบุญคุณโทษ

2. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่หรือบุคลากร ซึ่งขาดความรู้ทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางด้านการศึกษา การเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ การเข้ารับราชการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไม่ได้มีจิตสำนึกที่จะเป็นครู การมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูจึงไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ของเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ มักจะมีทัศนคติ มุมมองที่เน้นหนักเฉพาะด้านศาสนาเพียงด้านเดียว เมื่อพบอนุศาสนาจารย์ผู้ต้องขังจะเกิดความเบื่อหน่าย ไม่เต็มใจเชื่อฟัง ประการสำคัญ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่จะมีโลกทัศน์แคบ เนื่องจากต้องทำงานหลายด้าน มีเวรยามซึ่งมีลักษณะแตกต่างจากการเข้าเวรยามของวิชาชีพอื่น เช่น พยาบาล ตำรวจ ทหาร ซึ่งมีการเข้าเวรยามกลางคืน อดต้องอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานตลอดคืนประมาณ 16 ชั่วโมง และเวลากลางวันต้องมาปฏิบัติหน้าที่ปกติที่ได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ประจำ จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาหาความรู้รอบตัว ไม่มีโอกาสรับรู้ ศึกษาสิ่งแวดล้อม ข่าวสารข้อมูลภายนอก เพื่อจะได้แนะนำอธิบายให้ผู้ต้องขังได้พัฒนาความรู้สึกรักคิดที่ดีได้

3. ปัญหาทางด้านการบริหาร ซึ่งมักจะมีมุมมองงานด้านการศึกษาอบรมและการพัฒนาจิตใจแก่ผู้ต้องขังเป็นงานไม่สำคัญ จึงขาดการสร้างแรงจูงใจที่ดี เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การให้ความเอาใจใส่ต่อสภาพการศึกษาอบรมและพัฒนาจิตใจ ซึ่งเป็นงานนามธรรมจึงก่อให้เกิดปัญหาต่อเนื่องไปยังการบริหารงานบุคคลภายในเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งไม่ได้จัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ก็ไม่ได้พิจารณาถึงงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้การบริหารแรงงานผู้ต้องขังมักจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของรายได้ที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารเรือนจำและทัณฑสถานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคำคำนึงถึงความจำเป็นของผู้ต้องขังที่จะต้องใช้เวลาว่าง เข้าห้องสมุด เพื่อศึกษาค้นคว้าหาความรู้หรือพักผ่อนทางด้านบันเทิงหรือเข้าพบวิทยากรหรืออนุศาสนาจารย์ เพื่อปรึกษาหารือหรือพูดคุยสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ต้องขังเอง

4. ปัญหาทางด้านอาคารสถานที่ในเรือนจำและทัณฑสถาน งานทางด้านการศึกษาอบรมและพัฒนาจิตอาจ มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อาคารสถานที่ที่เป็นเอกเทศ มีลักษณะเฉพาะเป็นสัดส่วน พร้อมทั้งบรรยากาศการเรียนการสอนโดยแบ่งเป็นห้องเรียน ห้องสมุด ห้องพักครู ห้องทะเบียนวัดผล ห้องประชุม ห้องปรึกษาแนะแนว แต่งบประมาณการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานแต่ละแห่งมิได้รับการพิจารณาสิ่งเหล่านี้ จึงเป็นเหตุให้การศึกษอบรม การพัฒนาจิตอาจจำเป็นต้องใช้โรงเลี้ยงใต้ถุนอาคารเรือนนอน และโยกย้ายสับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของกิจกรรมในแต่ละวัน เป็นการขาดบรรยากาศและขาดความต่อเนื่องในการเรียนการสอน การอบรมและพัฒนาจิตอาจเป็นอย่างยิ่ง

5. ปัญหาทางด้านอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน การศึกษาอบรมและการพัฒนาจิตอาจผู้ต้องขัง มีความจำเป็นต้องมีห้องเรียน ประกอบด้วยโต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ โต๊ะครู อุปกรณ์การเรียนการสอนวิชาสามัญและ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอบรมวิชาชีพ สื่อต่าง ๆ ที่ติดตามบอร์ด เครื่องใช้เกี่ยวกับการเรียน มีห้องสมุดพร้อมด้วยหนังสือ มีห้องประชุมเพื่อใช้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีห้องปรึกษาให้คำแนะนำหรือแนะแนวรายบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศให้เป็นโรงเรียนสำหรับปรุงแต่ง อบรม แก้ไข และพัฒนาจิตอาจผู้ต้องขัง แต่โรงเรียนผู้ใหญ่แต่ละแห่งไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์เหล่านี้ได้ครบถ้วน

6. ปัญหาทางด้านงบประมาณ นับได้ว่าขาดแคลนมาโดยตลอด สำหรับปีงบประมาณ 2537 เฉพาะงานด้านการศึกษอบรมได้รับงบประมาณ 1,010,000 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) โดยจัดแบ่งซื้อตำราเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนเงิน 200,000 บาท (สองแสนบาทถ้วน) และเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ โดยให้โรงเรียนผู้ใหญ่แห่งละ 3,000 - 5,000 บาท ตามความเหมาะสมและจำเป็น ส่วนงานด้านการพัฒนาจิตอาจผู้ต้องขังได้รับงบประมาณ 90,000 บาท (เก้าหมื่นบาทถ้วน) เฉพาะที่จะจัดให้ผู้ต้องขังได้เรียนวิชาชีพศึกษา สำหรับกลุ่มงานเสริมเทคนิคการศึกษอบรมได้รับงบประมาณจำนวนเงิน 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) จึงรวมเป็นงบประมาณปี 2537 เพียง 1,150,000 บาท (หนึ่งล้านหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน)

สมบูรณ์ ประสพเนตร (2539 : 71 – 72) ได้กล่าวถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานการศึกษาอบรม ซึ่งมีปัญหาที่สำคัญ ๆ และแนวทางแก้ไขดังนี้

1. งานการศึกษา มักมีปัญหากับสถานที่เรียน ผู้ต้องขังไม่สนใจที่จะศึกษาเล่าเรียน ขาดแคลนทุนทรัพย์และอุปกรณ์การเรียน ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูผู้ต้องขัง การแก้ไขปัญหานี้จะต้องพยายามจัดให้มีสถานที่สำหรับการศึกษาเล่าเรียนโดยเฉพาะ ซึ่งควรจะมีลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียนภายนอกให้มากที่สุด โดยอาจใช้เงินนอกงบประมาณประเภทโดยประเภทหนึ่งของเรือนจำดำเนินการ ในกรณีที่ไม่มีอาจารย์สอนงบประมาณของทางราชการได้ สำหรับปัญหาที่ผู้ต้องขังไม่สนใจที่จะเรียนเนื่องจากไม่ได้เงินรางวัลปันผลจากการฝึกวิชาชีพในโรงงาน ก็อาจแก้ไขได้โดยการให้ผู้ต้องขังดังกล่าวเรียนหนังสือครึ่งวันและเข้ารับการฝึกวิชาชีพในโรงงานอีกครั้งวันหรือให้มีวันเรียนกับวันทำงานสลับกันไป ซึ่งจะช่วยให้ผู้ต้องขังไม่มีทุนทรัพย์ที่จะใช้ในการเรียนด้วย ส่วนปัญหานี้ในเรื่องอุปกรณ์การเรียนการสอน ก็อาจขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธาหรือหน่วยงานการกุศลต่าง ๆ ส่วนบุคลากรที่จะมาเป็นผู้ให้การศึกษา ควรประสานงานโดยใกล้ชิดกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดที่เรือนจำตั้งอยู่ ตลอดจนจัดหาครูอาสาสมัครในท้องถิ่นหรือผู้ต้องขังที่มีความรู้เพื่อไปทำหน้าที่ช่วยสอนดังกล่าว

2. งานอบรมผู้ต้องขัง มักมีปัญหากับบุคลากรซึ่งมีจำนวนจำกัดหรือไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว กรมราชทัณฑ์ได้พยายามสรรหาบุคลากรในสายงานอนุศาสนาจารย์โดยตรง เพื่อส่งไปปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ทุกแห่ง แต่ยังมีจำนวนไม่เพียงพอ เรือนจำและทัณฑสถานที่ยังไม่มีอนุศาสนาจารย์จึงควรนิมนต์พระ นักบวช หรือจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ในท้องถิ่นมาช่วยปฏิบัติหน้าที่เป็นครั้งคราว เพื่อให้งานการอบรมผู้ต้องขังสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนอนุศาสนาจารย์ที่มีอยู่ก็ควรส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา

กล่าวโดยสรุป การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานแก่ผู้ต้องขังนั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย ได้ให้ความสำคัญและถือเป็นนโยบายหนึ่งที่กำหนดไว้ในแผนงานของกรมราชทัณฑ์ การนี้ ได้กำหนดให้เรือนจำและทัณฑสถานจัดตั้ง

โรงเรียนผู้ใหญ่หรือศูนย์การเรียนรู้ขึ้น ทั้งนี้โดยมีความเชื่อว่าการให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังเป็นวิธีการที่ดีที่สุดที่จะพัฒนาให้ผู้ต้องขังมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะอาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อการประกอบสัมมาอาชีพ ตลอดจนมีการพัฒนาจิตใจไปในวิถีทางที่สังคมยอมรับ ดำรงตนเป็นพลเมืองดีอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขและการมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพโดยไม่หวนกลับไปกระทำความผิดหรือต้องโทษซ้ำอีก การจัดการศึกษาได้ใช้หลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นหลัก นอกจากนี้โดยเฉพาะการฝึกอาชีพได้ใช้หลักสูตรกรมอาชีวศึกษาและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยทั้งสามหน่วยงานได้ประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องตลอดมา บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหาร ผู้ดำเนินการ และปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในโรงเรียนผู้ใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในเรือนจำและทัณฑสถาน การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวมีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ ตัวผู้เรียนหรือนักศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งเป็นผู้ต้องขัง มักจะไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา มีความวิตกกังวลเรื่องคดีความ ครอบครัว และปัญหาสุขภาพจิต ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่นำความรู้ทั้งในด้านการบริหาร การดำเนินการ และการสอน ไม่มีจิตสำนึกในความเป็นครู เข้ารับราชการเพื่อหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง ไม่มีวุฒิทางวิชาชีพครู ขาดการศึกษอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นควบคู่ไปกับหน้าที่ครู ผู้บริหารมักไม่เห็นความสำคัญของการศึกษอบรมผู้ต้องขัง ทำให้ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล ทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับสภาพของการทำงานไม่เหมาะสม บรรยากาศไม่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ขาดวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนทั้งสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น เนื่องจากงบประมาณที่สนับสนุนมีจำกัดหรือไม่เพียงพอ อันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ มีดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับกรมราชทัณฑ์

วิเชียร เพ็ชรรัตน์ (2524 : 35 - 38) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ต้องขังประกอบอาชญากรรมของทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน ได้ใช้แบบสอบถามถามผู้ต้องขังวัยหนุ่มในทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน จำนวน 120 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ต้องขังวัยหนุ่มส่วนใหญ่มิติดตามการอยู่ด้วยกัน มีความรักใคร่กันเป็นอย่างดี มีภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในชนบท ประกอบอาชีพรับจ้าง มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 2,001-3,000 บาท มีฐานะพอกินพอใช้ไม่เดือดร้อน เป็นผู้กระทำความผิดด้วยตนเอง และโทษฐานประทุษร้ายต่อทรัพย์ ระยะเวลาต้องโทษจำคุกตั้งแต่ 1-5 ปี สาเหตุแห่งการกระทำความผิดเนื่องจากรายได้ไม่พอใช้ เป็นความผิดที่ไม่ได้ไตร่ตรองไว้ก่อน และครอบครัวปล่อยปละละเลยให้มีความอิสระมากเกินไป

ณรงค์ สังข์ขาว (2525 : 135 - 139) ได้ศึกษาลักษณะด้านประชากรของผู้ต้องขังเรือนจำกลางบางขวาง โดยศึกษาจากนักโทษชายประเภทเด็ดขาด ที่มีกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 15 ปี จนถึงจำคุกตลอดชีวิตและประหารชีวิต ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ได้รับการศึกษา ป.1-ป.7 ประกอบอาชีพรับจ้างหรือกรรมกร ยังไม่ได้สมรส ไม่เคยบวชเรียน กระทำความผิดฐานประทุษร้ายต่อทรัพย์ และเป็นผู้ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน

2. ข้อมูลด้านครอบครัว ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ก่อนกระทำความผิดได้อาศัยอยู่กับผู้อื่นมากกว่าอาศัยอยู่กับบิดามารดา มีพี่น้องมากกว่า 6 คน เป็นครอบครัวที่มีลักษณะแตกแยก บิดามารดาเสียชีวิตแล้ว ส่วนผู้ที่มีบิดาหรือมารดายังมีชีวิตอยู่นั้น บิดาและมารดาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างแรงงานหรือกรรมกร

3. จำนวนครั้งและมูลเหตุจูงใจของการกระทำความผิด พบว่า ผู้ต้องขังที่ไม่เคยกระทำความผิดมาก่อน อายุและอาชีพมีความสัมพันธ์กับการกระทำความผิดซ้ำอีก ส่วนมูลเหตุจูงใจในการกระทำความผิดครั้งแรกและครั้งสุดท้ายนั้น พบว่า ผู้ต้องขังที่มีอายุน้อยและทุกระดับการศึกษา

กระทำความผิดเนื่องจากถูกเพื่อนชักจูง ความใคร่หรือกามารมณ์ ส่วนผู้ต้องขังที่มีอายุนาน ๖ ปี เป็นผู้ที่ไม่มีอาชีพหรือมีอาชีพรับจ้างแรงงานหรือกรรมกร มีการศึกษาระดับ ป.1-ป.7 และกระทำความผิดเนื่องมาจากประสงค์ต่อทรัพย์

วีระชัย กรานคำยี่ (2526 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลกระทบจากปัจจัยภูมิหลัง ลักษณะทางประชากร และปัจจัยภายนอกบางประการ รวมตลอดถึงระยะเวลาซึ่งอยู่ในเรือนจำครั้งแรก ฐานความผิดครั้งแรกและระยะเวลาที่พ้นโทษจากเรือนจำครั้งแรกของผู้กระทำความผิดซ้ำ โดยได้ศึกษาจากผู้ต้องขังในเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี และทัณฑสถานหญิงกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภูมิหลังและลักษณะทางประชากรที่มีผลกระทบต่อการกระทำความผิดซ้ำ ได้แก่ ความใกล้ชิดศาสนา อายุ เพศ จำนวนบุตร และการศึกษา กล่าวคือ ผู้ที่มีการศึกษาสูง ผู้ที่มีความใกล้ชิดศาสนา และผู้ที่มีบุตรมาก จะกระทำความผิดซ้ำน้อย ส่วนผู้ที่มีอายุนานจะกระทำความผิดซ้ำมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และเพศหญิงกระทำความผิดซ้ำมากกว่าเพศชาย

2. ปัจจัยภูมิหลังที่มีผลกระทบต่อการกระทำความผิดซ้ำ ได้แก่ ภูมิสำเนาและบริเวณที่อยู่อาศัย กล่าวคือ ผู้ที่มีภูมิสำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครกระทำความผิดซ้ำมากกว่าผู้ที่มีภูมิสำเนาอยู่ต่างจังหวัด และผู้ที่มีบริเวณที่อยู่อาศัยอยู่ตามชุมชนแออัดกระทำความผิดซ้ำมากที่สุด

3. ระยะเวลาที่อยู่ในเรือนจำครั้งแรก พบว่า ผู้ต้องขังที่ต้องโทษอยู่ในเรือนจำครั้งแรกในระยะเวลาสั้น กระทำความผิดซ้ำมากกว่าผู้ต้องขังที่ต้องโทษอยู่ในเรือนจำครั้งแรกเป็นระยะเวลานานกว่า

4. ฐานความผิดครั้งแรกและระยะเวลาพ้นโทษจากเรือนจำครั้งแรก ไม่มีผลกระทบต่อการกระทำความผิดซ้ำ

โชติ ไทยยั้ง (2529 : 3 - 7) ได้ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุการกระทำความผิดของผู้ต้องขังวัยหนุ่ม โดยศึกษาจากผู้ต้องขังในทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 500 คน พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่อายุระหว่าง 22-25 ปี จบการศึกษาระดับ ป.4 เช่นเดียวกับบิดามารดา ก่อนต้องโทษประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้พอ ๆ กับบิดามารดา คือ เดือนละ 1,000 บาทหรือต่ำกว่า ส่วนสาเหตุของการกระทำความผิดนั้นเพื่อต้องการแก้แค้นจาก

การที่ถูกข่มเหงรังแกหรืออารมณ์ชั่ววูบ ส่วนประเภทของการกระทำความผิดนั้น พบว่า ส่วนใหญ่กระทำความผิดฐานฆ่าผู้อื่นโดยเจตนาหรือพยายามฆ่า ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ และทำร้ายร่างกายตามลำดับ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

อารียา ไชยานุวงศ์ และคนอื่น ๆ (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและสายอาชีวศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานประชากร ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ หัวหน้าสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ จำนวน 218 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ หัวหน้าสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและสายอาชีวศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถานในระดับเห็นด้วยในด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชาสามัญ ด้านหลักสูตรและเนื้อหาวิชาชีพ ด้านกิจกรรมการสอน ด้านครูผู้สอน และด้านการบริหารโรงเรียน

2. หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ หัวหน้าสถานศึกษา และครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและสายอาชีวศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถาน คือ หลักสูตรควรมีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและผู้เรียนสามารถนำไปใช้ภายหลังพ้นโทษไปแล้ว หลักสูตรวิชาชีพควรสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การดำเนินงานประเมินผลทางการขาดวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณที่ใช้ในการจัดการศึกษา ครูผู้สอนต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอน ครูผู้สอนควรมีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่สอน และควรกำหนดตำแหน่งครูหรือนักวิชาการศึกษาเป็นการเฉพาะ ส่วนในด้านการบริหารโรงเรียนนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขัง คือ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากกรมราชทัณฑ์อย่างจริงจัง ตลอดจนไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารเรือนจำและผู้อำนวยการทัณฑสถาน

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังนั้น ควรปรับบทบาทของ กรมราชทัณฑ์ เรือนจำ และทัณฑสถาน ดังนี้

3.1 ระดับเรือนจำและทัณฑสถาน ควรให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ควรได้รับการฝึกอบรมด้านการศึกษาผู้ใหญ่ เทคนิคการสอน จัดหาสื่อการสอนเพิ่มสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน ปรับปรุงเนื้อหาวิชาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และควรมีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนควรมีข้อสอบแต่ละวิชาไว้เป็นมาตรฐาน

3.2 ระดับกรมราชทัณฑ์ ควรดำเนินการดังนี้

3.2.1 กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังเป็นนโยบายหลักและเร่งด่วน และจัดประชุมสัมมนาจัดทำแผนร่วมกันระหว่าง กรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 พิจารณาสรรหาตำแหน่งครูผู้สอน โดยกำหนดตำแหน่งครู-อาจารย์ หรือนักวิชาการ เพื่อปฏิบัติงานจัดการศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถาน

3.2.3 เร่งระดมสรรพกำลังที่มีอยู่ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง

3.2.4 ยกฐานะฝ่ายส่งเสริมการศึกษามารวมให้เป็นกองการศึกษาผู้ต้องขัง

3.2.5 กำหนดให้ผู้ต้องขังทุกคนที่ยังไม่ผ่านการศึกษาภาคบังคับเข้าศึกษาในโรงเรียนผู้ใหญ่ของเรือนจำและทัณฑสถาน โดยถือว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับของกรมราชทัณฑ์

อาทิตย์ โพนทอง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ต้องขังตามแผนงานอบรมฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขังกรมราชทัณฑ์ โดยศึกษาผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ ผลการวิจัยพบว่า

1. เรือนจำและทัณฑสถานแต่ละแห่งได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ต้องขังในแนวเดียวกันเท่าที่ระเบียบและข้อบังคับจะเอื้ออำนวย แต่มีจำนวนครั้ง จำนวนกลุ่ม และจำนวนผู้ต้องขังเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ต้องขังตามแผนการอบรมแก้ไขและฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านบุคลากรผู้ให้การศึกษาสายสามัญและด้านความพร้อมของเครื่องมือในการส่งเสริมและพัฒนาการฝึกวิชาชีพ ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารเรือนจำขนาดเล็กและผู้บริหารเรือนจำขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ต้องขังตามแผนงานอบรมฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านงบประมาณและค่าตอบแทนในการให้การศึกษาสายอาชีพ ปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในกิจกรรมอบรมก่อนปล่อยตัวจากเรือนจำ กิจกรรมฝึกทักษะทางวิชาชีพ และกิจกรรมส่งเสริมการส่งผู้ต้องขังออกปลูกสวนป่า ด้านกิจกรรมการส่งนักโทษเด็ดขาดออกทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ ด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ความเอาใจใส่ของเจ้าหน้าที่ การให้ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่อื่น และโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมในกิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาการฝึกวิชาชีพ ซึ่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำเนียร จันทร์งาม (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสภาพการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยศึกษาจากครูผู้สอนวิชาชีพพระยะสั้นในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ จำนวน 174 คน พบว่า

1. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในเรือนจำและทัณฑสถานในด้านผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับน้อย

2. ครูผู้สอนที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ และสาขาวิชาชีพที่สอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในเรือนจำและทัณฑสถานไม่แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพิ่มเติม คือ ครูผู้สอนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างนอกจากการสอน ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอนอย่างเพียงพอ และไม่มีความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผล ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้ไม่ดีและมีอายุแตกต่างกันมาก ไม่มีความตั้งใจเรียน มีปัญหาส่วนตัว วิตกกังวล ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกภาคปฏิบัติ และการวัดผลยังไม่ครอบคลุมเนื้อหา

4. ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนเพียงอย่างเดียว ควรได้รับการฝึกอบรมด้านการศึกษาผู้ใหญ่ เทคนิคการสอนวิชาชีพ จัดหาสื่อการสอน เพิ่มสาขาวิชาชีพที่เปิดสอน ปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น และควรมีการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีข้อสอบแต่ละสาขาวิชาไว้เป็นมาตรฐาน

ณัฐ จุลสุวรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพ ในเรือนจำกลางคลองเปรม เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น โดยศึกษาจาก นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นในเรือนจำกลางคลองเปรม ผลการวิจัยพบว่า

1. นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพ ระยะสั้นโดยรวมและเป็นรายด้านในระดับเห็นด้วย แต่ไม่เห็นด้วยในเรื่องที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา รวบรวมเกินไป เนื้อหาวิชาไม่เหมาะสมกับเวลา นักศึกษาไม่กล้าแสดงออกในชั้นเรียน ครูผู้สอน ขาดความยุติธรรมในการเรียนการสอน

2. นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน

3. นักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพที่มีพื้นฐานความรู้เดิมระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นโดยรวมและเป็น รายด้านแตกต่างกัน

สุวิทย์ อึ้งทอง (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาแนวร่วมเกี่ยวกับการ จัดการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Techniques) กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาผู้ใหญ่จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนสาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกรม ราชทัณฑ์ จำนวน 25 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นในด้านเป้าหมายและนโยบายในการจัด การศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานที่สอดคล้องกันว่าเป็นไปได้ในระดับมาก ที่สุด ในแนวร่วมที่จะกำหนดให้เรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่งเป็นศูนย์การเรียน มีสื่อและอุปกรณ์ การศึกษาที่ทันสมัยไว้บริการแก่ผู้ต้องขังทุกคนตามระดับความรู้ ในรูปแบบการศึกษาตลอดชีวิต

โดยกำหนดให้มีฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจขึ้นในเรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่ง เพื่อรับผิดชอบงานด้านการศึกษาอบรมผู้ต้องขัง และจัดให้ผู้ต้องขังทุกคนได้รับการศึกษาวิชาสามัญอย่างน้อยจบภาคบังคับของรัฐบาล วิชาชีพอย่างน้อยหนึ่งสาขาวิชาก่อนพ้นโทษ

2. ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการบริหารและการจัดการการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่สุดคล้อยกันว่าเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดว่า แนวโน้มที่ผู้บริหารระดับกรมจะต้องให้การสนับสนุนงานด้านการศึกษาอบรมผู้ต้องขังอย่างจริงจัง โดยการจัดสรรบุคลากรทางการศึกษาและงบประมาณให้เพียงพอ จัดให้มีคณะกรรมการบริหารงานด้านการศึกษาผู้ต้องขัง ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายของเรือนจำ ผู้แทนจากกรมการศึกษา นอกโรงเรียน และผู้แทนจากฝ่ายเอกชน โดยมีผู้บริหารเรือนจำหรือทัณฑสถานเป็นประธาน

3. ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นในด้านหลักสูตรและโครงการสอนการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขังที่สุดคล้อยกันว่าเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดว่า แนวโน้มเกี่ยวกับโครงการสอนผู้ต้องขังควรจะเน้นเป็นพิเศษในด้านหน้าที่พลเมืองดี ศิลธรรมจรรยา เพื่อฟื้นฟูจิตใจ แก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และแสวงหาความร่วมมือกับสถานประกอบการภายนอก เพื่อฝึกทักษะอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนหลักสูตรสายสามัญจะมีหลายระดับ ตั้งแต่ผู้ไม่รู้หนังสือจนถึงระดับอุดมศึกษา และเป็นหลักสูตรเดียวกันกับที่จัดให้แก่บุคคลทั่วไป เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงถ่ายโอนกันได้ ไม่เสียโอกาสแก่ผู้เรียน

4. ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นในด้านกิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขังที่สุดคล้อยกันว่าเป็นไปได้ในระดับมากที่สุดว่า แนวโน้มเกี่ยวกับวิธีสอนต้องจัดตามความเหมาะสมของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น กิจกรรมการสอนสายอาชีพควรเป็นแบบบูรณาการระหว่างการเรียนกับการทำงานให้ผสมกลมกลืนกันไป ในลักษณะการเรียนรู้จากการทำงาน ส่วนการสอนสายสามัญระดับประถมศึกษาควรจัดแบบชั้นเรียนอย่างเดี่ยว ระดับมัธยมศึกษาจะจัดแบบชั้นเรียน แบบตนเอง หรือแบบทางไกลก็ได้ ตามความเหมาะสมของสถานศึกษา

5. ผู้เชี่ยวชาญการศึกษาผู้ใหญ่มีความคิดเห็นในด้านการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกันว่าเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด ในแนวโน้มเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือจะเพิ่มความคล่องตัวในการทำงานร่วมกันทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ กรมราชทัณฑ์ เรือนจำ และทัณฑสถาน ควรแสวงหาความร่วมมือส่งเสริมการศึกษา ผู้ต้องขังในรูปแบบเครือข่ายกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ

สุริพร เจริญนิช (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นอันดับที่สำคัญที่สุด อันดับรองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สถานภาพของตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าตามลำดับ

ครุณี ไยเฟือก (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ครูมีระดับความพึงพอใจค่อนข้างมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านสภาพแวดล้อม ส่วนอีก 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และด้านสิทธิและผลประโยชน์ ระดับความพึงพอใจมากมี 5 ข้อ คือ มีโอกาสรู้จักคนมากขึ้น งานที่ต้องเสียสละและใช้ความอดทนสูง เป็นงานอิสระที่ทำภายใต้การประกบการที่มีค่า และพร้อมที่จะตอบสนองความต้องการของชาวบ้าน ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยมีข้อเดียวคือ ไม่ได้รับสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตัวเอง ซึ่งครูเห็นว่าควรขยายให้ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ครูชายมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงเพียงด้านเดียว คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบหน้าที่ เมื่อพิจารณารายข้อพบความแตกต่างเพียงข้อเดียว คือ ครูชายมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูหญิงในเรื่องความรู้สึกรับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีเพียงด้านเดียว คือ ความรู้สึกลดท้อภัยในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีวุฒิปริญญาตรีใน 4 ข้อ คือ ความเห็นที่ว่าเกณฑ์การประเมินผลงานมีความชัดเจน การเยี่ยมเยียนดูแลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ สหิการเบิกจ่ายค่าวัสดุอุปกรณ์ และสวัสดิการ และค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบตามสาขาที่เรียนไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่เรียนจบสาขาอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่จบสาขาครูโดยตรงในข้อความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบตามภูมิภาค พบว่า ครูที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีภูมิลำเนาในถิ่นอื่นในด้านสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับเพียงด้านเดียว เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่เป็นคนในท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มาจากถิ่นอื่น 2 ข้อ คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล

สังคม โทบุรินทร์ (2536 : 82) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยให้แบบสอบถามถามอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. บรรยากาศการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยบรรยากาศด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์อยู่ในระดับดี ส่วนบรรยากาศการบริหารด้านปัจจัยการบริหารและสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศการบริหารด้านลักษณะการบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างดี

2. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีบรรยากาศการบริหารด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ในระดับดี โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีบรรยากาศการบริหารด้านปัจจัยการบริหารและสภาพแวดล้อมทางกายภาพอยู่ในระดับดี ส่วนบรรยากาศด้านอื่นในทุกขนาดโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างดีเท่ากัน

3. อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงรายทุกขนาด
โรงเรียน มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหาร
ทุกองค์ประกอบ และความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 130 - 133) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจในการทำงาน
ของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีตัวแปร
ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน
ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่มีตัวแปรด้านสายงาน วุฒิการศึกษา
หน่วยงานที่ปฏิบัติและระดับตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ส่วนโรสกัน หาสิตะพันธุ์ (2528 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องสถานภาพและความพึงพอใจ
ในการทำงานของข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการ และสายธุรการ มีความพึงพอใจองค์ประกอบ
ทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา และ
ยังพบอีกว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี
และกลุ่มที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี มีความพอใจในการทำงานสูงกว่าข้าราชการกลุ่มอายุ
5-10 ปี

2. งานวิจัยในต่างประเทศ มีดังต่อไปนี้

ออนท์เจส (Ontjes. 1974 : 767-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท
ของครูใหญ่กับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่แบบยึดงานเป็นหลัก (Monothetic) ทำให้ครูมี
ความพึงพอใจในงานมากกว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล

2. พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ยึดสายกลาง (Transactional) กับยึดงานเป็นหลัก
ทำให้ครูมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ในปีเดียวกัน โอฮานเนเซียน (Ohanesian. 1974 : 5739-A) ได้วิจัยเรื่องลักษณะของความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูง มักจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูง เงินเดือนสูง การศึกษาสูง ได้รับการยอมรับ สถานภาพของงานดี งานมีความก้าวหน้า

2. ความพึงพอใจในงาน มีส่วนสัมพันธ์กับเงินเดือน

ควิตูกัว (Quitugua. 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่กระทบกระเทือนต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนรัฐบาลในเกาะกวม ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินค่าตอบแทน สถานะของครูและความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

อาสการ์ (Askar. 1981 : 466-A) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของครูในประเทศคูเวต ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูมีความรู้สึกว่าการตอบแทนทางการเงินไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่ชักนำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
3. โอกาสศึกษาต่อของครูยังมีน้อย
4. การมองงานสอนของสังคมต่ำกว่าที่ครูคาดคิด
5. ความร่วมมือระหว่างบ้านกับโรงเรียนมีน้อย

ฮิล (Hill. 1982 : 2182-A) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตรวจการโรงเรียนรัฐบาลที่คัดเลือกแล้ว ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนในรัฐอิลลินอยส์ภาคใต้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 4 ประการคือ อำนาจหรืออิทธิพล เกียรติภูมิ รูปแบบองค์กรของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการการศึกษา

2. องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตรวจการโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสำคัญต่อความพึงพอใจน้อยที่สุด 4 ประการ คือ รายได้และผลประโยชน์พิเศษ ชุมชน การเงิน และ

ความมั่นคงในงานที่เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ส่วนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะอยู่ในระดับกลาง ๆ

สรุปได้ว่า จากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศส่วนใหญ่พบว่า ความพึงพอใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การจะมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และยังคงขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัย การได้รับการยอมรับนับถือ และโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สมมติฐานของการศึกษาวิจัย

1. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
2. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
3. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
4. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
5. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่และไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
6. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนต่างสาขาวิชา กัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน
7. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่ปฏิบัติงานที่อยู่ตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษาต่างภาคภูมิศาสตร์กัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้านแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ จำนวน 115 แห่ง เป็นชาย 650 คน เป็นหญิง 100 คน รวม 750 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้จากประชากรในข้อ 1 จำนวน 264 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และการสุ่มอย่างง่าย โดยเลือกประชากรชายมาร้อยละ 25 และเลือกประชากรหญิงมาร้อยละ 100 ในแต่ละภาคภูมิศาสตร์ ดังตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภาค
ภูมิศาสตร์

ภาค	จำนวนเรือนจำ และทัณฑสถาน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
กลาง	42	287	53	340	72	53	125
เหนือ	25	90	21	111	23	21	44
ตะวันออกเฉียงเหนือ	24	139	16	155	35	16	51
ใต้	24	134	10	144	34	10	44
รวม	115	650	100	750	164	100	264

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม
ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและ
ทัณฑสถาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานรวม 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

การกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละข้อ กำหนดดังนี้

พึงพอใจมากที่สุด	กำหนดคะแนน	5	คะแนน
พึงพอใจมาก	กำหนดคะแนน	4	คะแนน
พึงพอใจปานกลาง	กำหนดคะแนน	3	คะแนน
ไม่พึงพอใจ	กำหนดคะแนน	2	คะแนน
ไม่พึงพอใจมากที่สุด	กำหนดคะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติม

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน แล้วย่นำประมวลเพื่อกำหนดขอบเขตเพื่อการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
2. สัมภาษณ์ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้ขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามที่ชัดเจน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยมากยิ่งขึ้น

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างไปเสนอต่อประธานกรรมการและกรรมการควบคุม
ปริญญาโท เพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม แก้ไข ปรับปรุงสำนวนภาษา ตัดข้อความที่สื่อ
ความหมายไม่ชัดเจนหรือซ้ำซ้อน และจัดข้อความให้สั้นกระชับ ง่ายแก่การเข้าใจ และ
มีความหมายชัดเจนตรงตามวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของครูสอน
การศึกษาผู้ใหญ่ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมราชทัณฑ์ และจาก
ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อตรวจสอบความ
เที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่า มี
ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเพียงใด ตลอดจนพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้

6. นำแบบสอบถามฉบับที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับ โดยทดลองใช้กับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ใน เรือนจำและทัณฑสถานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 20 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 นำแบบสอบถามจำนวน 250 ฉบับ ปิดแสมทั้งสำหรับส่งไปและส่งกลับคืน
โดยส่งกลับคืนผู้วิจัยผ่านตู้ บณ.32 บพ.ศรีนครินทรวิโรฒ พระโขนง กรุงเทพฯ 10117 ซึ่งได้รับ
ความกรุณาจากประธานกรรมการควบคุมการทาบปริญญาโท กระทั่งระหว่างเดือนตุลาคม ถึง
พฤศจิกายน 2540

1.2 เก็บข้อมูลด้วยตนเองสำหรับหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่ และเรือนจำ
ที่ใกล้เคียง คือ เรือนจำกลางคลองเปรม เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ทัณฑสถานหญิง และ

ทัศนสถานบำบัดพิเศษกลาง โดยขอความร่วมมือจากหัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เป็น
ผู้ดำเนินการให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูล แล้วส่งคืนผู้วิจัย โดยมีจำนวน 14 ฉบับ

1.3 รวบรวมแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลทางไปรษณีย์และที่เก็บด้วยตนเองได้ทั้งสิ้น
จำนวน 212 ฉบับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 212
ฉบับ ปรากฏว่าสมบูรณ์ทั้ง 212 ฉบับ

2.2 นำข้อมูลไปห้บันทึกสถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC หรือชุดสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ (Statistical Package
for Social Science PC) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.2.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นค่าเฉลี่ยและ
ค่าร้อยละ

2.2.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถาน จัดกระทำโดยการแจกแจงความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต
($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2.3 ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างสอง
กลุ่ม ที่มีสถานภาพต่างกันตามตัวแปร คือ เพศ วุฒิการศึกษา การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่
และสาขาวิชาที่ปฏิบัติงานสอน ใช้ t-test

2.2.4 การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมาก
กว่าสองกลุ่ม ตามตัวแปร คือ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานการสอน และที่ตั้งของสถานศึกษา
ใช้ F-test

2.2.5 ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าความถี่
และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติสำหรับการตรวจสอบเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.1.1 คะแนนเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2525 : 32)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา

สายยศ. 2524 : 77)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ΣX แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

ΣX^2 แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ใช้ t-test (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 36) ใช้สูตร

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

เมื่อ t แทน ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

s^2_1, s^2_2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

N_1, N_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

2.3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ใช้ F-test (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2531 : 95) ใช้สูตร

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

เมื่อ F แทน ค่าการแจกแจงความถี่ F

MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อผลการวิเคราะห์หามีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย
เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Studentized q-Statistic แบบ Newman Keuls' Method (Winer.
210 - 218)

$$q = \frac{\bar{T}_{\text{largest}} - \bar{T}_{\text{smallest}}}{\text{MS}_{\text{error}}/\tilde{n}}$$

เมื่อ q แทน ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย

$\bar{T}_{\text{largest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment ที่มากที่สุด

$\bar{T}_{\text{smallest}}$ แทน คะแนนเฉลี่ย Treatment ที่น้อยที่สุด

MS_{error} แทน Mean Square ของความคลาดเคลื่อน

$\tilde{n}$ แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ดังรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของสองกลุ่มตัวอย่าง (t-distribution)
F	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่มตัวอย่าง (F-distribution)
q	แทน	ค่าสถิติแสดงความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ (q-Statistic)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการวิเคราะห์โดยใช้จำนวนและค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่สอน และที่ตั้งของสถานศึกษา ดังตาราง 2 ต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	140	66.00
1.2 หญิง	72	34.00
รวม	212	100.00
2. อายุ		
2.1 20 - 30 ปี	23	10.80
2.2 31 - 45 ปี	154	72.60
2.3 46 - 60 ปี	35	16.60
รวม	212	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	42	19.80
3.2 ปริญญาตรีและสูงกว่า	170	80.20
รวม	212	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน		
4.1 ต่ำกว่า 3 ปี	67	31.60
4.2 3 - 5 ปี	62	29.20
4.3 มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	83	39.20
รวม	212	100.00
5. การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่อ		
5.1 เข้ารับการอบรม	135	63.70
5.2 ไม่ได้เข้ารับการอบรม	77	36.30
รวม	212	100.00
6. สาขาวิชาที่สอน		
6.1 สายสามัญ	156	73.60
6.2 สายอาชีพ	56	26.40
รวม	212	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
7. ที่ตั้งของสถานศึกษา		
7.1 ภาคเหนือ	32	15.10
7.2 ภาคกลาง	97	45.80
7.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	45	21.20
7.4 ภาคใต้	38	17.90
รวม	212	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรียนจำและทัตสถานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวมทั้งสิ้น 212 คน เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 และเพศหญิง จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-45 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 72.60 รองลงมาคือ ระหว่าง 46-60 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.60 และอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ส่วนวุฒิการศึกษานั้น ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 80.20 และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80

สำหรับด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน 3-5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20

การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ ส่วนใหญ่เข้ารับการอบรม จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และไม่ได้เข้ารับการอบรม จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30

ส่วนสาขาวิชาที่สอน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างสอนการศึกษาสายสามัญ จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 73.60 และสอนการศึกษาสายอาชีพ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40

ในด้านที่ตั้งสถานศึกษา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในภาคกลาง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ภาคใต้ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 และภาคเหนือ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ ในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง พึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ไม่พึงพอใจ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ไม่พึงพอใจมากที่สุด

ดังตาราง 3 - 4 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่วัยเรียนและทัณฑ์สถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.35	0.64	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.73	0.57	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.22	0.65	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.26	0.56	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.59	0.59	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.59	0.52	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.60	0.55	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.80	0.55	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.54	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.73	มาก
รวม	3.52	0.44	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่วัยเรียนและทัณฑ์สถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บปรากฏว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50 - 3.80$) ยกเว้นในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22 - 3.35$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเือนจําและทัณฑสถานโดยรวม เป็นรายด้าน และเป็นรายข้อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน			
1. นโยบายของหน่วยงานทำให้สะดวกต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.40	0.76	ปานกลาง
2. สายการบังคับบัญชาของเรือนจํา/ทัณฑสถานมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	3.33	0.76	ปานกลาง
3. การจัดวางตัวบุคคลมีความเหมาะสมกับงาน	3.35	0.82	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.28	0.91	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.40	0.84	ปานกลาง
รวม	3.35	0.64	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา			
6. ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.68	0.79	มาก
7. มีความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน	3.74	0.72	มาก
8. ความร่วมมือของผู้ร่วมงานในกรมราชทัณฑ์	3.54	0.77	มาก
9. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมการจัดการศึกษา	3.59	0.84	มาก
10. เพื่อนร่วมงานในฝ่ายการศึกษามีความเป็นกันเอง	4.11	0.71	มาก
รวม	3.73	0.57	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพการทำงาน			
11. บรรยากาศของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.27	1.01	ปานกลาง
12. มีสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ	3.04	0.81	ปานกลาง
13. จำนวนชั่วโมงการสอนมีความเหมาะสม	3.50	0.79	มาก
14. ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างนอกจากการสอน	3.06	1.02	ปานกลาง
15. การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสะดวกสบาย	3.24	0.84	ปานกลาง
รวม	3.22	0.65	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ			
16. ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบ	3.25	0.79	ปานกลาง
17. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนการสอนที่ได้รับ	3.25	0.74	ปานกลาง
18. ความสะดวกรวดเร็วในการได้รับค่าตอบแทนการสอน	3.15	0.71	ปานกลาง
19. ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน	3.97	0.82	มาก
20. มียานพาหนะสำหรับติดต่อราชการอย่างเพียงพอ	2.69	0.97	ปานกลาง
รวม	3.26	0.56	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย			
21. ความมั่นคงในหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่	3.34	0.73	ปานกลาง
22. ได้รับการยอมรับในหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่	3.57	0.74	มาก
23. ความมีศักดิ์ศรีในความเป็นครู	3.83	0.80	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
24. ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังขณะปฏิบัติหน้าที่การสอน	3.79	0.77	มาก
25. ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังขณะปฏิบัติหน้าที่เวรยาม	3.41	0.78	มาก
รวม	3.59	0.59	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
26. เพื่อนร่วมงานชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ	3.36	0.63	ปานกลาง
27. ผู้บังคับบัญชาชมเชยในผลสำเร็จของงาน	3.43	0.82	มาก
28. ความสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดเวลา	3.76	0.65	มาก
29. ความสำเร็จในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.73	0.77	มาก
30. ความสามารถในการแก้ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	3.69	0.69	มาก
รวม	3.59	0.52	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
31. ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.69	มาก
32. ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	3.47	0.73	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.67	0.74	มาก
34. ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายการศึกษา	3.83	0.74	มาก
35. ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายอื่น ๆ	3.50	0.66	มาก
รวม	3.60	0.55	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะของงาน			
36. งานการสอนเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	4.02	0.63	มาก
37. งานการศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.11	0.68	มาก
38. งานการศึกษาเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่	4.17	0.76	มาก
39. งานการศึกษามีรูปแบบระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน	3.81	0.78	มาก
40. ปริมาณงานมีความสมดุลกับจำนวนครู	2.90	0.84	ปานกลาง
รวม	3.80	0.55	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
41. ความรับผิดชอบในงานการศึกษาสายสามัญ	3.76	0.70	มาก
42. ความรับผิดชอบในงานการศึกษาสายอาชีพ	3.43	0.83	มาก
43. ความรับผิดชอบในงานพัฒนาจิตใจ	3.67	0.77	มาก
44. ความรับผิดชอบในงานเสริมการศึกษา	3.60	0.70	มาก
45. ความรับผิดชอบในงานควบคุมผู้ต้องขัง	3.44	0.78	มาก
รวม	3.58	0.54	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน			
46. มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ตามต้องการ	3.76	0.87	มาก
47. มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.27	0.95	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
48. มีโอกาสได้เลื่อนระดับ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.50	0.85	มาก
49. มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.51	0.92	มาก
50. มีโอกาสได้เปลี่ยนตำแหน่งเป็นนักวิชาการ	3.43	1.06	มาก
รวม	3.50	0.73	มาก
รวมทั้งสิ้น	3.52	0.44	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงานครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านสภาพการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.04 - 3.27$) ยกเว้นในเรื่องจำนวนชั่วโมงการสอน มีความเหมาะสมความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 2.69 - 3.25$) ยกเว้นในเรื่องความสะดวกในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.41 - 3.83$) ยกเว้นในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) ยกเว้นในเรื่องเพื่อนร่วมงานชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ด้านการยอมรับนับถือ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านลักษณะของงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.81 - 4.17$) ยกเว้นในเรื่องปริมาณงานมีความสมดุลกับจำนวนครู ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$)

ด้านความรับผิดชอบ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัศนสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ($\bar{X} = 3.43 - 3.76$) ยกเว้นในเรื่องมีคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในตอนนี้เป็นารเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ ในเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้านตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่สอน และที่ตั้งของสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และวิธีของนิวแมน คูลส์ (Newman Keuls' Method) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจานและ
ทัศนสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จานแนกตามเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ชาย (N ₁ =140)		หญิง (N ₂ =72)		t
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.39	0.65	3.28	0.61	1.14
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.73	0.58	3.72	0.53	0.20
ด้านสภาพการทำงาน	3.23	0.64	3.18	0.67	0.55
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.24	0.54	3.28	0.59	-0.48
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.60	0.60	3.55	0.57	0.59
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.61	0.50	3.55	0.53	0.88
ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.54	3.53	0.57	1.22
ด้านลักษณะของงาน	3.80	0.53	3.80	0.58	0.04
ด้านความรับผิดชอบ	3.59	0.52	3.55	0.57	0.44
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.70	3.48	0.77	0.13
รวม	3.53	0.43	3.49	0.45	0.62

จากตาราง 5 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจานและทัศนสถานที่แตกต่างกัน
มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 6 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามกลุ่มอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	20-30 ปี (N ₁ =23)		31-45 ปี (N ₂ =154)		46-60 ปี (N ₃ =35)		F
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	$\bar{X}_3$	S.D. 3	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.29	0.71	3.32	0.63	3.50	0.60	1.29
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.76	0.62	3.70	0.58	3.86	0.39	1.34
ด้านสภาพการทำงาน	3.06	0.57	3.20	0.67	3.38	0.58	1.80
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.11	0.62	3.25	0.56	3.36	0.52	1.34
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.50	0.61	3.54	0.59	3.84	0.49	3.96*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.53	0.48	3.59	0.54	3.64	0.41	0.31
ด้านการยอมรับนับถือ	3.53	0.46	3.58	0.56	3.73	0.53	1.27
ด้านลักษณะของงาน	3.65	0.68	3.81	0.54	3.85	0.46	1.02
ด้านความรับผิดชอบ	3.41	0.58	3.57	0.54	3.70	0.47	1.93
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.68	0.67	3.47	0.75	3.46	0.63	0.89
รวม	3.45	0.41	3.50	0.45	3.63	0.37	1.51

จากตาราง 6 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงและปลอดภัย

ดังนั้นเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls' Method) ต่อไป ดังตาราง 7 ต่อไปนี้

ตาราง 7 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัย จำแนกตามกลุ่มอายุ

		20 - 30 ปี	31 - 45 ปี	46 - 60 ปี
กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	3.50	3.54	3.84
อายุ 20 - 30 ปี	3.50	-	0.04	0.34*
อายุ 31 - 45 ปี	3.54		-	0.30*
อายุ 46 - 60 ปี	3.84			-

จากตาราง 7 แสดงว่าครูสอนการศึกษายุวชนเรือนจำและทัณฑสถานที่มีกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี กับกลุ่มอายุ 20 - 30 ปี และกลุ่มอายุ 46 - 60 ปี กับกลุ่มอายุ 31 - 45 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจาและ
ทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาดรี ($N_1 = 42$)		ปริญญาดรีและสูง กว่า($N_2 = 170$)		t
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.32	0.67	3.36	0.63	-0.33
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.75	0.57	3.72	0.56	0.31
ด้านสภาพการทำงาน	3.30	0.69	3.20	0.64	0.88
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.30	0.67	3.24	0.53	0.94
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.60	0.67	3.58	0.56	0.20
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.60	0.53	3.59	0.51	0.09
ด้านการยอมรับนับถือ	3.63	0.48	3.59	0.57	0.45
ด้านลักษณะของงาน	3.81	0.60	3.79	0.53	0.23
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.49	3.58	0.55	0.06
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.42	0.66	3.51	0.74	-0.71
รวม	3.53	0.44	3.51	0.44	0.25

จากตาราง 8 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจาและทัณฑสถาน ที่มีวุฒิการศึกษา
ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตาราง 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและ
ทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 3 ปี		3 - 5 ปี		มากกว่า 5 ปี		F
	(N ₁ =67)		(N ₂ =62)		ขึ้นาป (N ₃ =83)		
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	$\bar{X}_3$	S.D. 3	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.65	0.64	3.74	0.56	3.78	0.49	1.12
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	3.64	0.63	3.75	0.58	3.79	0.48	1.11
ด้านสภาพการทำงาน	3.10	0.67	3.25	0.66	3.28	0.63	1.50
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.14	0.61	3.27	0.52	3.33	0.54	2.13
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.44	0.58	3.56	0.59	3.71	0.57	4.06*
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.43	0.53	3.63	0.52	3.68	0.46	5.11*
ด้านการยอมรับนับถือ	3.43	0.60	3.60	0.51	3.73	0.51	5.51*
ด้านลักษณะของงาน	3.58	0.59	3.86	0.53	3.93	0.46	8.68*
ด้านความรับผิดชอบ	3.43	0.56	3.58	0.52	3.69	0.52	2.49
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.48	0.83	3.49	0.71	3.50	0.64	0.02
รวม	3.40	0.50	3.53	0.41	3.61	0.39	2.09

จากตาราง 9 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถาน ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน

ดังนั้นเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman Keuls' Method) ต่อไป ดังตาราง 10 - 13 ต่อไปนี้

ตาราง 10 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน		ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี
		ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	3.44	3.56	3.71
ต่ำกว่า 3 ปี	3.44	-	0.12	0.27*
3 - 5 ปี	3.56		-	0.15
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.71			-

จากตาราง 10 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป กับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงและปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน		ต่ำกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.43	3.63	3.68
ต่ำกว่า 3 ปี	3.43	–	0.20	0.25*
3 – 5 ปี	3.63		–	0.05
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.68			–

จากตาราง 11 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและเทศบาลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป กับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน		ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.43	3.60	3.73
ต่ำกว่า 3 ปี	3.43	-	0.17	0.30*
3 - 5 ปี	3.60		-	0.10
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.73			-

จากตาราง 12 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป กับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้านการสอนต่ำกว่า 3 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงาน จำแนกตามระยะเวลา
เวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 3 ปี	3 - 5 ปี	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป
		3.58	3.68	3.93
ต่ำกว่า 3 ปี	3.58	-	0.10	0.35*
3 - 5 ปี	3.68		-	0.25*
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	3.93			-

จากตาราง 13 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่มีระยะเวลา
ปฏิบัติงานด้านการสอนมากกว่า 5 ปีขึ้นไป กับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานด้าน
การสอนต่ำกว่า 3 ปี และมากกว่า 5 ปีขึ้นไป กับ 3 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามการเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อบรม (N ₁ =135)		ไม่อบรม (N ₂ = 77)		t
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.41	0.63	3.24	0.64	1.79
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.79	0.49	3.61	0.66	2.08*
ด้านสภาพการทำงาน	3.31	0.59	3.05	0.72	2.64**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.32	0.51	3.51	0.62	2.06*
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.68	0.52	3.42	0.65	3.01**
ด้านความรู้ในการทำงาน	3.66	0.48	3.47	0.54	2.54*
ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.52	3.42	0.56	3.60**
ด้านลักษณะของงาน	3.86	0.51	3.69	0.60	1.99*
ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.54	3.45	0.52	2.52*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.51	0.72	3.45	0.74	0.57
รวม	3.59	0.40	3.40	0.48	2.94**

จากตาราง 14 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่ไม่เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่และไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
ผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน
และด้านความรับผิดชอบ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสภาพ
การทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ

ตาราง 15 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ และทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สายสามัญ (N ₁ =156)		สายอาชีพ) (N ₂ =56)		t
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.33	0.65	3.39	0.58	-0.58
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.72	0.57	3.76	0.55	-0.55
ด้านสภาพการทำงาน	3.20	0.66	3.25	0.63	-0.44
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.24	0.55	3.30	0.59	-0.65
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.61	0.58	3.51	0.61	1.02
ด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน	3.56	0.53	3.66	0.46	-1.21
ด้านการยอมรับนับถือ	3.57	0.58	3.67	0.44	-1.22
ด้านลักษณะของงาน	3.79	0.56	3.82	0.51	-0.38
ด้านความรับผิดชอบ	3.58	0.56	3.57	0.49	0.10
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.48	0.75	3.53	0.64	-0.48
รวม	3.51	0.45	3.55	0.40	-0.56

จากตาราง 15 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่เช่นเดียวกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำ
และทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ภาคเหนือ (N ₁ =32)		ภาคกลาง (N ₂ =97)		ภาคตะวันออก เจียงเหนือ (N ₃ =45)		ภาคใต้ (N ₄ =38)		F
	$\bar{X}_1$	S.D. 1	$\bar{X}_2$	S.D. 2	$\bar{X}_3$	S.D. 3	$\bar{X}_4$	S.D. 4	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.49	0.48	3.25	0.70	3.38	0.58	3.40	3.24	1.81
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	3.92	0.52	3.63	0.56	3.73	0.47	3.40	0.21	1.55
ด้านสภาพการทำงาน	3.21	0.86	3.16	0.66	3.33	0.53	3.20	0.81	0.99
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.40	0.66	3.25	0.58	3.20	0.45	3.41	0.64	1.19
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	3.70	0.66	3.53	0.61	3.74	0.51	3.51	0.52	2.30
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.71	0.57	3.51	0.53	3.67	0.42	3.65	0.40	2.54
ด้านการยอมรับนับถือ	3.71	0.53	3.52	0.59	3.72	0.46	3.50	0.71	2.83
ด้านลักษณะของงาน	3.83	0.52	3.75	0.59	3.93	0.44	3.73	0.69	1.61
ด้านความรับผิดชอบ	3.69	0.56	3.47	0.52	3.81	0.55	3.68	0.55	1.66
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.53	0.67	3.39	0.74	3.66	0.68	3.38	0.73	2.33
รวม	3.62	0.45	3.45	0.46	3.62	0.34	3.51	0.50	3.34

จากตาราง 16 แสดงว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถาน ปรากฏว่า มีผู้เขียนตอบเป็นจำนวนน้อยมาก เป็นเหตุให้ไม่สามารถวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลเป็นตารางได้

อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์เนื้อหาที่กลุ่มตัวอย่างตอบกลับมา ทำให้ทราบได้ว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งประมวลได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน นโยบายมีความชัดเจนดีมาก แต่มีปัญหาในการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะสำหรับสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเห็นว่าการปฏิบัติงานมีขั้นตอนมาก ทำให้งานดำเนินไปอย่างล่าช้า

ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเสนอแนะว่าควรจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังให้มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น และให้พิจารณาลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นลง ทั้งนี้เพื่อให้งานการศึกษามีความสะดวกและคล่องตัว

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมักไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น โดยฝ่ายควบคุมหรือฝ่ายปกครอง และฝ่ายฝึกวิชาชีพไม่อนุญาตให้ผู้ต้องขังเข้ารับการศึกษาร่วมกันนี้ก็มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรจัดประชุมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง

3. ด้านสภาพการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีปัญหาในเรื่องการขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน โดยมีข้อเสนอแนะว่าให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารพิจารณาใช้เงินทุนฝึกวิชาชีพของหน่วยงานซึ่งเป็นเงินนอกงบประมาณ เพื่อจัดซื้อหรือจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีปัญหาในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนการสอนล่าช้าและได้ไม่เต็มจำนวน เนื่องจากส่วนหนึ่งถูก

หักไว้เป็นค่าอุปกรณ์การเรียนการสอน ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานควรเอาใจใส่ ติดตามงานเรื่องนี้ให้มีการเบิก-จ่ายโดยเร็ว และควรจ่ายให้ครูผู้สอนเต็มจำนวน

5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนี้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่มิมีปัญหาคือเรื่องการสับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากหน้าที่การสอน ทำให้ขาดความมั่นคงในหน้าที่ครู และมีข้อเสนอแนะคือ ไม่ควรสับเปลี่ยนหน้าที่ครูให้ไปทำหน้าที่อื่นนอกจากเป็นไปด้วยความสมัครใจ

6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญแก่งานการเรียนน้อย การพิจารณาความดีความชอบหรือการยกย่องชมเชยครูยังมีน้อย มีข้อเสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญงานการศึกษาให้มากขึ้น ตลอดจนยกย่องชมเชยครูบ้าง

7. ด้านการยอมรับนับถือ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานไม่ได้รับการยอมรับนับถือเท่าที่ควร เป็นงานมืดทองหลังพระ ไม่เห็นรูปธรรมในเวลาอันรวดเร็ว ข้อเสนอแนะคือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ยอมรับในผลงาน สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูให้มากกว่าที่เป็นอยู่

8. ด้านลักษณะของงาน ด้านนี้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานมีปัญหาในเรื่องงานการศึกษาที่มีความซ้ำซ้อนกับงานควบคุมผู้ต้องขัง ทำงานหลายอย่าง และมีผู้บังคับบัญชาหลายคนทำให้สับสนบทบาทของความเป็นครู มีข้อเสนอแนะว่าควรให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานทำหน้าที่สอนเป็นงานหลัก ส่วนงานการควบคุมผู้ต้องขังควรเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายควบคุมหรือฝ่ายปกครอง

9. ด้านความรับผิดชอบ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถาน มีปัญหาคือเรื่องต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างเนื่องจากขาดแคลนจำนวนครู ทำให้ต้องทำหน้าที่สอนงานพัสดุ งานทะเบียนโรงเรือน และต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปฏิบัติหน้าที่สอนไม่เต็มที่ โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรเพิ่มจำนวนครูให้มากขึ้น

10. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนี้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรศวร และทัฬหสถาน มีปัญหาเกี่ยวกับการไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ขาดโอกาสในการ เลื่อนระดับที่สูงขึ้น ความดีความชอบมักเป็นเจ้าหน้าที่ระดับฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจหรือ ครูใหญ่-อาจารย์ใหญ่ มากกว่าจะเป็นระดับครูผู้สอน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและ ทัฬหสถาน มีข้อเสนอแนะคือ ควรให้ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติ หน้าที่สอนโดยให้มีสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นสำหรับครูผู้สอนด้วย

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน การศึกษาผู้ใหญ่น เรือนจำและทัณฑสถานรวม 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่น เรือนจำและทัณฑสถานรวม 7 ด้าน ตามตัวแปร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้าอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน และที่ตั้งของสถานศึกษา และเพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่น เรือนจำและทัณฑสถาน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยสำรวจถึงระดับความพึงพอใจ เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่น เรือนจำและทัณฑสถาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 750 คน ซึ่งได้รับคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานรวม 10 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน

2. การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนการสอน การจัดการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดการศึกษา เมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้นำเสนอประธานกรรมการควบคุมบริหารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เพื่อขอคำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตรงตามเนื้อหา เพื่อให้มีความชัดเจน ตลอดจนภาษาที่ใช้ให้กระชับรัดและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่นำของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 250 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากเรือนจำและทัณฑสถาน ที่ผู้วิจัยปฏิบัติราชการอยู่และที่ใกล้เคียง จำนวน 14 ฉบับ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 264 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 212 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.33 ของแบบสอบถามทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls' Method)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานทั้ง 10 ด้านคือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน โดยวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจโดยรวม เป็นรายด้าน และเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังนี้

ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านสภาพการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นในเรื่องจำนวนชั่วโมงการสอนมีความเหมาะสม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นในเรื่องความสะดวกในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงและปลอดภัย พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่องเพื่อนร่วมงานชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการยอมรับนับถือ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านลักษณะของงาน พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นในเรื่องปริมาณงานมีความสมดุลกับจำนวนครู ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนด้านความรับผิดชอบ พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นในเรื่องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จากผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานโดยรวมและ เป็นรายด้าน จำแนกตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่สอน และที่ตั้งของสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 เพศ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่เพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ เป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 อายุ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่กลุ่มอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงและปลอดภัย

2.3 วุฒิการศึกษา ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน

2.5 การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานที่เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่และไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือ

2.6 สาขาวิชาที่สอน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2.7 ที่ตั้งของสถานศึกษา ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานปฏิบัติงานตามที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้รับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีปัญหาและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ควรจัดให้มีการประชุมชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง ด้านสภาพการทำงาน ควรพิจารณาใช้เงินทุนฝึกอบรมวิทยากรในหน่วยงาน จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้มีความเพียงพอ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเสนอแนะเพิ่มเติมว่าควรให้มีการ เบิก-จ่ายค่าตอบแทนการสอนโดยเร็ว และควรจ่ายให้ครูผู้สอนเต็มจำนวน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย เสนอแนะว่าไม่ควรสับเปลี่ยนให้ครูผู้สอนไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานเสนอแนะเพิ่มเติมว่าผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในงานการศึกษาเพิ่มมากขึ้น และควรยกย่องชมเชยครูตามโอกาส ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ ยอมรับในผลงานให้กำลังใจแก่ครูให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ด้านลักษณะของงาน ควรให้ครูปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นงานหลักโดยมอบหมายงานการควบคุมหรือปกครองผู้ต้องขังให้น้อยลง ด้านความรับผิดชอบ ควรเพิ่มจำนวนครูผู้สอนให้สอดคล้องกับปริมาณงานและด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรให้ความสำคัญของการพิจารณาความดีความชอบ และให้เพิ่มสัดส่วนแก่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานให้มีสัดส่วนที่มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำ และทัณฑสถาน ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้าน และเปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามตัวแปร คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน และที่ตั้งของสถานศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

จากผลการวิจัยระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำ และทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีแผนงานที่เกี่ยวกับการแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เป็นบุคคลที่สามารถ เข้ากับสังคมทั่วไปได้เมื่อพ้นโทษแล้วอย่างชัดเจน ภายใต้อำนาจ "แผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2535-2545)" ซึ่งแผนดังกล่าวนี้ได้กำหนดภารกิจหลัก วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และเป้าหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังไว้อย่างเด่นชัด ทำให้บุคลากรของกรมราชทัณฑ์ทุกระดับ รวมถึงครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง

นอกจากนี้ การดำเนินกิจกรรมการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังในปัจจุบันได้มีหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความร่วมมือในการจัดและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานดังกล่าว อาทิ กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นต้น ความร่วมมือนี้ก่อให้เกิดการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประสานงานของบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานภายใต้แผนงานและเป้าหมายที่ชัดเจน มีการประสานงานและร่วมมือกัน ตลอดจนได้มีการนิเทศ ติดตามงาน และประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผลจากการวิจัยพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่าในด้านการบริหารงานนั้น ถึงแม้ว่าจะมีนโยบายที่ดีและชัดเจน แต่ถ้าหากผู้บริหารขาดความเอาใจใส่หรือไม่เน้นนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ การบริหารงานย่อมไม่ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้สอดคล้องกับ กรมราชทัณฑ์ (2537 : 4 - 7) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมักจะมีมุมมองงานด้านการศึกษาอบรมและการพัฒนาจิตใจแก่ผู้ต้องขังเป็นงานไม่สำคัญ จึงขาดการสร้างความแรงใจที่ดี งานการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังเป็นนามธรรมจึงมักจะมุ่งเน้นไปในเรื่องของรายได้ที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารเรือนจำและทัณฑสถาน การที่ผู้บริหารขาดการสร้างความแรงใจที่ดีต่อครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ขาดการเอาใจใส่ต่อสภาพการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง ไม่ได้จัดบุคคลให้เหมาะสมกับงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ก็มีได้พิจารณาถึงงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ด้วย ประกอบกับสายการบังคับบัญชาของเรือนจำและทัณฑสถานมักมีขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานให้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในด้านนี้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในระดับฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ซึ่งหัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและใกล้ชิดกับครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่มากที่สุด การได้ปฏิบัติงานร่วมกันและรับผิดชอบในงานร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีกัน มีความเป็นกันเอง รวมถึงความรู้สึกถึงความไว้วางใจกัน จึงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสภาพการทำงาน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศของโรงเรียนผู้ใหญ่ในเรือนจำไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน รวมถึงการที่ครูต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างนอกจากการสอนด้วย

2.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากผลการวิจัยที่พบว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง เพราะเหตุว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการส่วนหนึ่งเป็นลูกจ้างประจำซึ่งได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ตามสิทธิอยู่แล้ว ประกอบกับการที่ได้รับมอบหมายงานด้านการสอนจากผู้บังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ต้องสนองนโยบายและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องรับผิดชอบเป็นงานหลักอยู่แล้ว

2.5 ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนี้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในหน้าที่ครูจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่น ๆ ในเรือนจำและทัณฑสถานระดับกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาภายนอกเรือนจำ รวมถึงการได้รับการยอมรับในบทบาทและหน้าที่ครูจากผู้ต้องขังด้วย เป็นผลให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่รู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่ ภูมิใจในศักดิ์ศรีของความเป็นครู

2.6 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ทำให้สามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาที่กำหนด สามารถแก้ปัญหาที่สำคัญ ๆ ในการปฏิบัติงานได้ ประกอบกับได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะฝ่ายการศึกษาและพัฒนามาจิตใจด้วย

2.7 ด้านการยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำและทัณฑสถานได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์กรประกอบเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮอรัซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 90) ที่กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรักงานได้หากได้รับการยอมรับนับถือ การมีความรับผิดชอบในงานและการมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2.8 ด้านลักษณะของงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า งานการสอนเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงงานการศึกษาที่มีรูปแบบระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 12) ที่กล่าวไว้ว่า วิธีมุ่งงานเชิงจิตวิทยาเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นควรจัดงานที่ท้าทายให้ เพราะงานที่ซ้ำซากจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้

2.9 ด้านความรับผิดชอบ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน มีการจัดแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้โดยชัดเจน ทุกงานมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน ผู้ปฏิบัติงานต้องประสานงานช่วยเหลือกันบนหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แวน เดอร์ซอล (Van Desal. 1968 : 67 - 72) ที่เห็นว่าตัวกระตุ้นที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2.10 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานต้องเป็นผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ การเป็นครูต้องเข้าร่วมประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนางานอยู่เป็นประจำ รวมตลอดถึงการมีโอกาสดำเนินการในระดับที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. 1970 : 171) ที่ได้เสนอองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ คือ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน และสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร

3.1 จำแนกตามเพศ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติโดยรวมและ เป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานอยู่ภายใต้กรอบของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งนโยบายมีความชัดเจน มีการกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร รวมถึงได้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางและทั่วถึง ประกอบกับในการบริหารเรือนจำและทัณฑสถานได้กำหนดให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เพศชายปฏิบัติหน้าที่การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่เพศชาย ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เพศหญิงปฏิบัติหน้าที่การสอนนักศึกษาผู้ใหญ่เพศหญิงไม่ปะปนกัน ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานเพศชายและเพศหญิงจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง

3.2 จำแนกตามอายุ ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติต่อครูทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกันในหลาย ๆ ด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกันทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงและปลอดภัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีอายุต่างกัน มีความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เฮิร์ลอค (สุพล บุญทรง. 2522 : 196 ; อ้างอิงมาจาก Hurlock. 1970 : 382 - 383) ที่กล่าวว่า วัยผู้ใหญ่ตอนต้นจะเผชิญปัญหาการ

ปรับตัว อารมณ์จะมั่นคงแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับระดับความมุ่งหวังทางด้านอาชีพและสังคมที่เขาตั้งเอาไว้ ถ้าตั้งความหวังไว้สูงมักมีอารมณ์ตึงเครียด ซึ่งความตึงเครียดจะแสดงออกในรูปความวิตกกังวลในเรื่องการเงินที่ต้องใช้จ่ายในครอบครัว การดำเนินงานธุรกิจ รูปร่าง คุณธรรม และทางเพศ รวมถึงการสร้างภาพประทับใจให้กับผู้พบเห็น ส่วนผู้ใหญ่ที่อายุหลัง 30 ปีไปแล้ว ความวิตกกังวลจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และผู้ใหญ่ที่มีอายุใกล้เคียงกลางคนจะวิตกกังวลในเรื่องความยุ่งยากในชีวิตการแต่งงาน และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

3.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกันที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานการสอนของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่มีสภาพของการทำงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบไม่แตกต่างกันมากนัก เช่น บรรยากาศของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอน และความสมดุลของปริมาณกับจำนวนครู เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกันในทุกสถานศึกษาของกรมราชทัณฑ์ จึงส่งผลให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโรสภัณ หาสิตะพันธุ์. (2528 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ มีความพึงพอใจองค์ประกอบทางแรงจูงใจและองค์ประกอบทางอนามัยไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

3.4 จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของปัจจัยหลายประการที่เป็นเหตุให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ บ้างก็ต่าง ๆ ดังกล่าว เช่น สายการบังคับบัญชา ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศพรต หุ่นเจริญ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูสอนการศึกษานักเรียน เรือนจำและทัณฑสถานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความรู้สึกถึงความมั่นคงงานหน้าที่ การมีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่มากอาจส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานต่างกัน ได้รับการยอมรับนับถือต่างกัน รวมถึงความพึงพอใจในลักษณะของงานต่างกัน จึงเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ หาสิทธิพันธุ์ (2528 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ข้าราชการสายบริการทางวิชาการและสายธุรการ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการกลุ่มอายุ 5-10 ปี

3.5 จำแนกตามการเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ ครูสอนการศึกษานักเรียน เรือนจำและทัณฑสถานที่ไม่เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ และไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างกันในความรู้ความเข้าใจในจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ กระบวนการในการสอนผู้ใหญ่ เช่น วิธีการสอน เทคนิคในการสอน และสื่อการสอน เป็นต้น รวมถึงการมีความรู้ความเข้าใจในปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ อุปสรรคที่ขัดขวางการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ขั้นตอนในการสอนผู้ใหญ่ และข้อจำกัดต่าง ๆ ของผู้ใหญ่นักศึกษาค้นคว้า เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าครูสอนผู้ใหญ่นักเรียน เรือนจำและทัณฑสถานที่ไม่เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่นักเรียน จะมีความเชื่อมั่นในตนเองในกระบวนการเรียนการสอนผู้ใหญ่มากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่นักเรียน อันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

3.6 งานนอกตามสาขาวิชาที่สอน ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรียนจำและ
 ทัศนสถานที่มีสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่าง
 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนผู้ใหญ่นเรียนจำและ
 ทัศนสถานส่วนใหญ่ต่างก็ประสบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะปัญหาทางด้านอาคารสถานที่
 และปัญหาทางด้านอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน รวมถึงปัญหาทางด้านงบประมาณด้วยปัญหา
 ต่าง ๆ ดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นเกี่ยวกับการเรียนการสอนสายสามัญหรือสายอาชีพจะมีปัญหาไม่
 แตกต่างกัน ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุดคือ ปัญหาเรื่องการจัดอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ซึ่ง
 สอดคล้องกับ เสน่ห์ เพ็ชรสม (2535 : 1) ได้กล่าวถึงปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้องใน
 การจัดการศึกษาผู้ใหญ่เรียนจำและทัศนสถานว่า ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนและสื่อช่วย
 สอน ปัญหาไม่มีอาคารเรียน ไม่มีห้องเรียนที่ถูกหลักวิชาการโดยเฉพาะ เป็นต้น

3.7 งานนอกตามที่ตั้งของสถานศึกษา ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรียนจำและ
 ทัศนสถานที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการจัดการศึกษาผู้ใหญ่เรียนจำและทัศนสถาน
 ทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาในส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ล้วนต้องปฏิบัติงานหรือกิจกรรมการ
 เรียนการสอนภายใต้แผนงานหรือนโยบาย รวมถึงงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งเดียวกัน คือ
 จากกรมราชทัณฑ์ โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณด้านการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง นับได้ว่ามี
 ความขาดแคลนมาโดยตลอด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของ กรมราชทัณฑ์ (2537 : 4 - 7)
 ซึ่งได้รายงานไว้ว่า ปีงบประมาณ 2537 งานด้านการศึกษาอบรมได้รับงบประมาณ 1,010,100 บาท
 (หนึ่งล้านหนึ่งหมื่นบาทถ้วน) โดยจัดแบ่งซื้อตำราเรียน จากเงิน 200,000 บาท (สองแสน
 บาทถ้วน) และเป็นค่าวัสดุอุปกรณ์ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ โดยให้โรงเรียนผู้ใหญ่แห่งละ
 3,000 - 5,000 บาท ตามความเหมาะสมและจำเป็น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ผู้บังคับบัญชาระดับกรมราชทัณฑ์และระดับเรือนจำและทัณฑสถานควรให้ความสำคัญและส่งเสริมระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถานให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้งานด้านการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

1.2 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของเรือนจำและทัณฑสถานควรสร้างแรงจูงใจและสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของเรือนจำและทัณฑสถานควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน รวมถึงการให้ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุม สัมมนา หรือศึกษานอกสถานที่ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อขยายโลกทัศน์ และพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษาสำหรับผู้ต้องขัง

1.4 ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของเรือนจำและทัณฑสถานควรได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้เป็นมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการศึกษาสำหรับผู้ต้องขังทั้งในระดับหรือหน้าที่หัวหน้าฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ หัวหน้างาน และรวมถึงหัวหน้าสถานศึกษาด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถาน
- 2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถาน
- 2.3 ควรศึกษาบทบาทตามความคาดหวังและความเป็นจริงของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถาน
- 2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจําและทัณฑสถาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การศึกษานอกโรงเรียน, กรม. แนวทางการดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียน. 2529. อัดสำเนา.
- _____. นโยบายการจัดการศึกษานอกโรงเรียนสำหรับผู้ต้องขัง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2538.
- ไกววัล สากิยลักษณ์. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "แนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาผู้ต้องขัง". 2535. อัดสำเนา.
- จำเนียร จันทรงาม. การศึกษابัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพระยะสั้นในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2525.
- โชติ ไทยยิ่ง, ร้อยตำรวจเอก. "การวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังวัยหนุ่ม," ข่าวสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. มิถุนายน 2529.
- ณัฐ จุลสุวรรณ. ความคิดเห็นของนักศึกษาผู้ใหญ่สายอาชีพในเรือนจำกลางคลองเปรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพระยะสั้น. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2537. อัดสำเนา.
- ณรงค์ ส่งขาว, ร้อยตำรวจโท. การศึกษาลักษณะด้านประชากรของผู้ต้องขังเรือนจำกลางบางขวาง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2525. อัดสำเนา.
- ดรุณี ไยเฟือก. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษา
นอกระบบ. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- ประเสริฐ เมฆมณี. หลักการบริหารและพัฒนาเรือนจำ. กรุงเทพฯ : บริษัทการพิมพ์ จำกัด, 2527.

- พิรพรด หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
 2525. อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนัก
 ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538.
- ปิญญู สาธร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2516.
- ราชทัณฑ์, กรม. กฐินพระราชทาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2528.
- _____. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2534.
- _____. สรุปประเมินผลการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ "แนวทางการดำเนินงานการ
 ศึกษาสายสามัญและสายอาชีวศึกษาในเรือนจำและทัณฑสถาน". 2535. อัดสำเนา.
- _____. การประชุมสัมมนาทางวิชาการครูใหญ่ ครูธุรการ โรงเรียนผู้ใหญ่ในเรือนจำและ
 ทัณฑสถานทั่วประเทศ. 2537. อัดสำเนา.
- _____. แผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2536-2545). กรุงเทพฯ :
 โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2537.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพรจำกัด, 2531.
- วิเชียร เพ็ชรรัตน์. "ปัจจัยที่ทักให้ต้องขังประกอบอาชญากรรม : ศึกษาเฉพาะผู้ต้องขัง
 ทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน," วารสารราชทัณฑ์. มกราคม-มีนาคม 2534.
- วีระชัย กรานคำยี่, ร้อยตำรวจตรี. การกระทำความผิดซ้ำ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526. อัดสำเนา.
- สังคม ทรบุรินทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของ
 โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริณยานิพนธ์ กศ.ม.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
- สุริพร เจริญนิช. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครเดินสอน
 การศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์, 2529. อัดสำเนา.

- สุนทร รัตตบรรเทา. การศึกษาอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์, 2526.
- สุพล บุญทรง. จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2523.
- สุวิทย์ อึ้งทอง. การศึกษาแนวโน้มเกี่ยวกับการจัดการศึกษาผู้ใหญ่สำหรับผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน. ปริญญาณพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.
- เสนห์ เพ็ชรสม. การบริหารงานการศึกษาผู้ต้องขังในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ป.
- สมบูรณ์ ประสพเนตร. คู่มือการบริหารงานเรือนจำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2539.
- อาทิตย์ โพนทอง. การศึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้ต้องขังตามแผนงานอบรมฟื้นฟูผู้ต้องขังกรมราชทัณฑ์. ปริญญาณพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2535. อัดสำเนา.
- อารียา ไซยานวงศ์ และคนอื่น ๆ. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานการศึกษาผู้ใหญ่สายสามัญและสายอาชีวะในเรือนจำและทัณฑสถาน. 2535. อัดสำเนา.
- Asker, Ali G. "A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait," Dissertation Abstract. 42(2) : 466-A ; August, 1981.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. New York : Columbia University Press, 1955.
- Cooper, Alfred M. How to Supervise People. New York : McGraw-Hill, 1958.
- Chiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1955.
- Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman Jr., Personnel Management. Cincinnati : South - Western Publishing Co., 1968.
- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychological Testing. 3rd ed. New York : Harper and Row, 1970.

Gilmer, Von Haller B. and others. Industrial Psychology. New York : McGraw-Hill Book Co., 1971.

Guilford, Joan, and David E. Gray. Motivation and Modern Management. Massachusetts : Addison-Wesley Publishers, 1970.

Henry, Smith C. Psychological of Industrial. Behavior. New York : McGraw-Hill Book, 1955.

Hill, James Kenneth. "An Analysis of Job Satisfaction Factors for Selected Public School Superintendents," Dissertation Abstract. 43(7) : 2182-A ; January, 1983.

Herzberg, Frederick and others. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.

Jacobson, Pual B., William C. Reavis., and James A. Logsdon. The Effective School Principle. 2rd ed. New York : Prentice-Hill Inc., Englewood Cliffs, 1965.

Krejcie, Robert J. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement. p. 607-610 ; 1970.

Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York : Harper and Brothers, 1954.

McCormick, Ernest J. and Joseph Tiffin. Industrial Phycology. Printice-Hill Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1974.

McGregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise," in William B. Eddys, Behaviorial Science and Manager's Role. p.44-58 ; Washington, D.C., 1960.

- Mores, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan : University of Michigan Press, 1955.
- Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York : Columbia University, 1955.
- Ohanesian, Deborah L. "The Nature of Job Satisfaction Among College Student Personnel Workers," Dissertation Abstract International. 35(9) : 5739-A ; March, 1974.
- Quitugua, Franklin Joseph. "An Investigation of Factor White Effect Teacher Satisfaction and Tenure," Dissertation Abstract. 36(7) : 1224-A ; September, 1975.
- Strauss, George, and Leonard R. Sayl s. The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc., 1960.
- Van Desal, William R. The Successful Supervisor in Government and Business. New York : Harper and Row Publisher, 1987.
- Walters Tein, Harvey. A Dictionary of Psychology. Maryland : Penguin Book Inc., 1971.
- Yoder, Dale. Personnel Principle and Policies. Maryland : Penguin Book Inc., 1971.
- _____. Personnel Principle and Policies. New Jersey : Prentic-Hall Inc., 1959.
- Zaleznik, Abraham and others. The Motivation : Productivity and Satisfaction of Workers. Boston : Harvard University Press, 1958.

ภาคผนวก

ที่ มท 0904/1507

กรมราชทัณฑ์

222 ถนนนนทบุรี 1 ตำบลสวนใหญ่

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

19 พฤศจิกายน 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายพินิจ บุญรัตน์ ข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม กรมราชทัณฑ์ ปัจจุบัน
เป็นนิสิตระดับปริญญาโทภาคพิเศษ วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษา
ผู้ใหญ่ในเรือนจำและทัณฑสถาน" ได้อยู่ในความควบคุมของ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ประธาน

อาจารย์วรรณธรรม คำพอ

กรรมการ

กรมราชทัณฑ์ขอความร่วมมือจากท่านเพื่อให้เจ้าหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่สถานศึกษา
แห่งนี้ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ครูชาย จำนวน คน เจ้าหน้าที่ครูหญิง จำนวน คน โดยให้มีทั้งครู
ผู้สอนสายสามัญและสายอาชีพตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ และกรุณาส่งคืน
นายพินิจ บุญรัตน์ ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2540 ทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ได้ระบุไว้ในแบบสอบถาม
ซึ่งได้ติดแสตมป์มาด้วยแล้ว

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายดุสิต บัณฑิตย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาพฤตินิสัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

สำนักพัฒนาพฤตินิสัย ส่วนส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาจิตใจ

โทร.9673558-9 โทรสาร 9673558

ที่ มท 1007/5218

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

22 ตุลาคม 2540

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิบดีกรมราชทัณฑ์

บัณฑิตวิทยาลัยขอรับรองว่า นายพินิจ บุญรัตน์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำ
ปริญญานิพนธ์เรื่อง "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ในเรือนจำ
และทัณฑสถาน"

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทร โคตรบรรเทา ประธาน

อาจารย์วรรณกรรม คําพ่อ กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์คือ ขอความร่วมมือให้ผู้บัญชาการเรือนจำ, ผู้อำนวยการทัณฑสถาน
ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2540 เพื่อเป็นข้อมูลใน
การทำปริญญานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศิริฎา พูลสุวรรณ)

รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย โทร.2584119

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจำและทัณฑสถาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นที่เกี่ยวข้อง

ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ครบถ้วน และตรงตามความเป็นจริง คำตอบที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด และโปรดส่งคืนผู้วิจัยโดยด่วน จักเป็นพระคุณยิ่ง

นายพินิจ บุญนันต์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่

ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้สูงอายุเรือนจำและทัณฑสถาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้สูงอายุเรือนจำและทัณฑสถาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้สูงอายุเรือนจำและทัณฑสถาน

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

1. () ชาย

2. () หญิง

2. อายุ

1. () 20 - 30 ปี

2. () 31 - 45 ปี

3. () 46 - 60 ปี

3. วุฒิการศึกษา

1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. () ปริญญาตรีและสูงกว่า

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน
 1. () ต่ำกว่า 3 ปี
 2. () 3 - 5 ปี
 3. () มากกว่า 5 ปีขึ้นไป
5. การเข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่อ
 1. () เข้ารับการอบรม
 2. () ไม่ได้เข้ารับการอบรม
6. สาขาวิชาที่สอน
 1. () สายสามัญ
 2. () สายอาชีพ
7. ที่ตั้งของสถานศึกษา
 1. () ภาคเหนือ
 2. () ภาคกลาง
 3. () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 4. () ภาคใต้

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษานักเรียน

เรือนจำและทัณฑสถาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมากที่สุด
	<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>					
1.	นโยบายของหน่วยงานทำให้สะดวกต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน.....					
2.	สายการบังคับบัญชาของเรือนจำ/ทัณฑสถานมีความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน.....					
3.	การจัดวางตัวบุคคลมีความเหมาะสมกับงาน.....					
4.	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ.....					
5.	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน.....					

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมากที่สุด
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ</u>					
	<u>ผู้บังคับบัญชา</u>					
6.	ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา.....					
7.	มีความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน.....					
8.	ความร่วมมือของผู้ร่วมงานในกรมราชทัณฑ์.....					
9.	ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมการจัดการศึกษา.....					
10.	เพื่อนร่วมงานในฝ่ายการศึกษามีความเป็นกันเอง.....					
	<u>ด้านสภาพการทำงาน</u>					
11.	บรรยากาศของโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน.....					
12.	มีสื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ.....					
13.	จำนวนชั่วโมงการสอนมีความเหมาะสม.....					
14.	ต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างนอกจากการสอน.....					
15.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสะดวกสบาย.....					

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมากที่สุด
	<u>ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ</u>					
16.	ความเหมาะสมของเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบ.....					
17.	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนการสอนที่ได้รับ.....					
18.	ความสะดวกรวดเร็วในการได้รับค่าตอบแทนการสอน.....					
19.	ความสะดวกในการเดินทางไป-กลับระหว่างบ้านพักกับที่ทำงาน.....					
	มียานพาหนะสำหรับติดต่อราชการอย่างเพียงพอ.....					
	<u>ด้านความมั่นคงและปลอดภัย</u>					
21.	ความมั่นคงในหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่.....					
22.	ได้รับการยอมรับในหน้าที่ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่.....					
23.	ความมีศักดิ์ศรีในความเป็นครู.....					
24.	ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังขณะปฏิบัติหน้าที่การสอน.....					

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมากที่สุด
25.	ความปลอดภัยจากผู้ต้องขังขณะปฏิบัติหน้าที่เวรยาม.....					
	<u>ด้านความสำเร็จในการทำงาน</u>					
26.	เพื่อนร่วมงานชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ.....					
27.	ผู้บังคับบัญชาชมเชยในผลสำเร็จของงาน.....					
28.	ความสามารถทำงานเสร็จตามกำหนดเวลา.....					
29.	ความสำเร็จในการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง.....					
30.	ความสามารถในการแก้ปัญหาที่สำคัญในการปฏิบัติงาน.....					
	<u>ด้านการยอมรับนับถือ</u>					
31.	ได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน.....					
32.	ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา.....					
33.	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจในการปฏิบัติงาน.....					
34.	ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายการศึกษา.....					

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมากที่สุด
35.	ได้รับความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานในฝ่ายอื่น ๆ.....					
	<u>ด้านลักษณะของงาน</u>					
36.	งานการสอนเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ.....					
37.	งานการศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....					
38.	งานการศึกษาเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่.....					
39.	งานการศึกษามีรูปแบบ ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน.....					
40.	ปริมาณงานมีความสมดุลกับจำนวนครู.....					
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
41.	ความรับผิดชอบในงานการศึกษาสายสามัญ.....					
42.	ความรับผิดชอบในงานการศึกษาสายอาชีพ.....					
43.	ความรับผิดชอบในงานพัฒนาจิตใจ...					
44.	ความรับผิดชอบในงานเสริมการศึกษา.....					

ข้อ	ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ				
		พึงพอใจมากที่สุด	พึงพอใจมาก	พึงพอใจปานกลาง	ไม่พึงพอใจ	ไม่พึงพอใจมากที่สุด
45.	ความรับผิดชอบในงานควบคุมผู้ต้องขัง					
	<u>ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</u>					
46.	มีโอกาสดำเนินงานตามความต้องการ					
47.	มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ.....					
48.	มีโอกาสดำเนินระดับ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น.....					
49.	มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น..					
50.	มีโอกาสดำเนินตำแหน่งเป็นนักวิชาการ.....					

ตอนที่ 3 ท่านมีปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่เรือนจำ และทัณฑสถานอย่างไร หรือไม่ ถ้ามีโปรดให้รายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

3. ด้านสภาพการทำงาน

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

5. ด้านความมั่นคงและปลอดภัย

ปัญหา.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

6. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

7. ด้านการยอมรับนับถือ

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

8. ด้านลักษณะของงาน

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

9. ด้านความรับผิดชอบ

ปัญหา.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

10. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ปัญหา.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

พินิจ บุญรัตน์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายพินิจ บุญอนันต์
เกิดวันที่	27 สิงหาคม 2504
สถานที่เกิด	31 ม.10 ต.ระเวียง อ.รัตนบุรี จ.สุรินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	33/389 ถ.งามวงศ์วาน ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร.953-4009
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ 5 เรือนจำกลางคลองเปรม กรมราชทัณฑ์
สถานที่ทำงาน	เรือนจำกลางคลองเปรม 33/2 ถ.งามวงศ์วาน ลาดยาว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทร.589-5245
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2522	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนรัตนบุรี อ.รัตนบุรี จ.สุรินทร์
พ.ศ.2525	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเกษตรกรรม วิทยาลัยเกษตรกรรมอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ.2527	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเกษตรกรรม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเกษตรสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ.2533	ส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์บัณฑิต (สส.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี
พ.ศ.2541	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่นเรือนจันและทัณฑสถาน

บทคัดย่อ

ของ

พิกุล บุญอนันต์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

พฤษภาคม 2541

การวิจัยเรื่องนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอนการศึกษาคู่หูในเรือนจำและทัณฑสถานรวมสิบด้าน คือ ด้าน นโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิบด้าน จำแนกตามตัวแปรคือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอน การเข้ารับการอบรมการสอนคู่หู สาขาวิชาที่ปฏิบัติการสอน และที่ตั้งของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสอนการศึกษาคู่หูในเรือนจำและทัณฑสถานจำนวน 212 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และวิธีของนิวแมน-คูลส์

ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ครูสอนการศึกษาคู่หูในเรือนจำและทัณฑสถาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูสอนการศึกษาคู่หูที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน
3. ครูสอนการศึกษาคู่หูที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านความมั่นคงและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. ครูสอนการศึกษาคู่หูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและ เป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเกือบทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานแตกต่างกันที่ระดับ .05

6. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่และไม่ได้เข้ารับการอบรมการสอนผู้ใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและปลอดภัย และด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันที่ระดับ .05

7. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีสาขาวิชาที่สอนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ที่มีที่ตั้งของสถานศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

9. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่มีปัญหในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมที่สำคัญ ได้แก่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อน เจ้าหน้าที่ไม่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยชั้น ได้รับค่าตอบแทนการสอนต่ำ และไม่ได้ไม่เต็มจำนวน

10. ครูสอนการศึกษาผู้ใหญ่ได้เสนอแนะว่าควรจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มากขึ้น ควรชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและเห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยชั้น ผู้บังคับบัญชาควรเร่งรัดให้ผู้เกี่ยวข้องเบิก-จ่ายค่าตอบแทนการสอนโดยเร็ว และควรจ่ายให้เต็มจำนวน และควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบแก่ครูผู้สอน

JOB SATISFACTION OF ADULT EDUCATION TEACHERS IN PRISONS
AND CORRECTION INSTITUTIONS

ABSTRACT

BY

PHINIT BOONANANT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the
Master of Education degree in Adult Education
at Srinakharinwirot University

May 1998

The purposes of this research were to study the job satisfaction of the adult education teachers in prisons and correction institutions in ten aspects: policy and administration, interpersonal relation with colleagues and superiors, work condition, salary and welfare, security and safety, work achievement, recognition, work itself, responsibility, and advancement opportunity; and to compare the job satisfaction in those ten aspects as classified by gender, age, educational qualification, teaching duration, adult teaching training, teaching subject, and institutional location.

The sample used in this research were 212 adult education teachers in prisons and correction institutions, derived through the Krejcie and Morgan's method and the simple random sampling technique. The instrument used for collecting the data was the questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for analyzing the data were mean, standard deviation, t-test, F-test, and the Newman-Keuls' Method.

The main research findings were summarized as follows:-

1. The adult education teachers in prisons and correction institutions had job satisfaction as a whole and in most aspects at a high level, except in the aspects of policy and administration, work condition and salary and welfare at a moderate level.

2. The adult education teachers with different genders had job satisfaction as a whole and in all aspects with no statistically significant difference.

3. The adult education teachers with different ages had job satisfaction as a whole and in almost all aspects with no statistically significant difference, except in the aspect of security and safety at the .05 level.

4. The adult education teachers with different educational qualifications had job satisfaction as a whole and in all aspects with no statistically significant difference.

5. The adult education teachers with different teaching durations had job satisfaction as a whole and in almost all aspects with no statistically significant difference, except in the aspects of security and safety, work achievement, recognition and work itself at the .05 level.

6. The adult education teachers with and without adult teaching training had job satisfaction as a whole and in the aspects of work condition, security and safety and recognition with statistically significant difference at the .01 level, and in the aspects of interpersonal relationship with colleagues and superiors, salary and welfare, work achievement, work itself, and responsibility at the .05 level.

7. The adult education teachers with different teaching subjects had job satisfaction as a whole and in all aspects with no statistically significant difference.

8. The adult education teachers with different institutional locations had job satisfaction as a whole and in all aspects with no statistically significant difference.