

365.66
ท228ค
ร.2

ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหา
ในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

บริญญา นพนธ์

ของ

ทวีศักดิ์ เขตร์ฤณี

365.66
ท228ค
ร.2

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2539

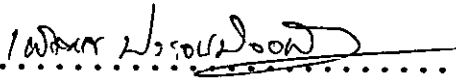
ลิขสิทธิ์ เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


58149

18 ก.พ. 2540

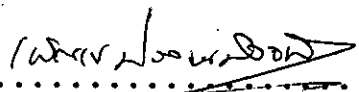
คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้


คณะกรรมการควบคุม

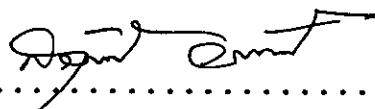
.....  ประธาน
(ดร. เพ็ญฯ ประจันปัจจนิก)

.....  กรรมการ
(ดร. พิศร ทองชั้น)

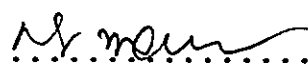
คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน
(ดร. เพ็ญฯ ประจันปัจจนิก)

.....  กรรมการ
(ดร. พิศร ทองชั้น)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ดร. ศิริยุภา ชูลสุวรรณ)

วันที่...!๐...เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2539

ประกาศอุบายการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยได้รับความกรุณาให้ความช่วยเหลือเอาใจใส่ ดูแล และให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ดร. เพ็ญแข ประจวบจันทึก ประธานควบคุมปริญญาโท ศศ.ดร. พิตร ทองชั้น กรรมการควบคุมปริญญาโท และ รศ. สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ กรรมการสอบปากเปล่า โดยทุกท่านได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนให้แนวทางการตรวจแก้ไขปริญญาโทฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ตลอดจนหัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณคุณแพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี เป็นอย่างยิ่งที่กรุณาช่วยแก้ไขปัญหาล่าง ๆ และอุปสรรคต่าง ๆ ให้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณ คุณทัศนีย์ แสงประสิทธิ์ ที่เป็นผู้นำให้การสนับสนุน และช่วยอำนวยความสะดวกให้เป็นอย่างดีทุกประการ

คุณค่าอันพึงมีจากปริญญาโทฉบับนี้ หากว่าจะ เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ แก่ผู้ที่สนใจศึกษา ค้นคว้า หากความรู้แล้ว ผู้วิจัยก็ขอมอบคุณความดีทั้งหมดนี้ เพื่อตอบแทนพระคุณบิดา มารดา คุณพ่อสมบุญ และคุณแม่วิจิตร เขตรักฎี ที่ท่านเป็นผู้ให้การส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ และกำลังใจทรัพย์ ในการทำปริญญาโทฉบับนี้ จนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความราบรื่น จึงขอกราบบูชาพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ทวีศักดิ์ เขตรักฎี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
	ความสำคัญของการวิจัย.....	5
	ขอบเขตของการวิจัย.....	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
	ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์.....	10
	แผนทิศทางการบริหารราชการกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า.....	15
	โครงสร้างการบริหารราชการส่วนกลาง.....	21
	โครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค.....	29
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	39
	แนวคิดและหลักการฝึกอบรม.....	39
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
	วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	55
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากร	57
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของกลุ่มประชากร	59
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่วางไว้ในแต่ละข้อ	75
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและ ทัณฑสถาน	88
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	93
ความมุ่งหมายของการวิจัย	93
ความสำคัญของการวิจัย	93
สมมติฐานของการวิจัย	93
ขอบเขตของการวิจัย	94
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สรุปผลการศึกษาวิจัย	96
อภิปรายผล	101
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	120
ประวัติย่อผู้วิจัย	130

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนประชากรจำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	48
2	ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประชากร.....	57
3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ความคิดเห็นของ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวม.....	59
4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ความคิดเห็นของ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านงบประมาณ.....	60
5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ความคิดเห็นของ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านสถานที่ฝึก.....	63
6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ความคิดเห็นของ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านวัสดุฝึก.....	66
7	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ความคิดเห็นของ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านบุคลากร.....	69
8	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน ความคิดเห็นของ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านการตลาด.....	72
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับ ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตาม ตำแหน่ง.....	75

ตาราง

หน้า

10	การทดสอบรายคู่เพื่อหาค่าความแตกต่างความคิดเห็นของผู้บริหาร งานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน	78
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับ ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตาม อายุ	79
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับ ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง	80
13	การทดสอบรายคู่เพื่อหาค่าความแตกต่างความคิดเห็นของผู้บริหาร งานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการ อบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง ต่างกัน	83
14	การทดสอบรายคู่เพื่อหาค่าความแตกต่างความคิดเห็นของผู้บริหาร งานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการ อบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง ต่างกัน ด้านวัสดุฝึก	84
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับ ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตาม วุฒิทางการศึกษา	85
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับ ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตาม สถานที่ทำงาน	86
17	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน	88

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพประชากร คือการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องตลอดเวลา นอกจากนี้ รัฐบาลก็ยังมียุทธศาสตร์ให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของรัฐบาลและเอกชน เร่งระดมสรรพกำลัง เพื่อการจัดการศึกษา ร่วมมือกับพัฒนาหลักสูตรและการฝึกอบรมทักษะวิชาชีพพระยะสั้น สำหรับแรงงานทั่วไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมการฝึกอาชีพ และทักษะแก่ผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัวอย่างกว้างขวาง และครอบคลุมพื้นที่ให้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ . 2534 : 26-27)

เรือนจำ และทัณฑสถานของกรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาอบรม และฝึกวิชาชีพ สำหรับผู้ต้องขัง โดยได้รับความร่วมมือและประสานงานจากกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้ต้องขังเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้เมื่อพ้นโทษไปแล้ว ทั้งยังเป็นการป้องกันมิให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไปแล้วย้อนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก (กรมราชทัณฑ์. 2532 : 25) ภารกิจหลักที่กรมราชทัณฑ์ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คือการแก้ไข พื้นฟู สภาพจิตใจให้สำนักคิด มีความพร้อมที่จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สามารถประกอบอาชีพสุจริตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยดีภายหลังพ้นโทษ โดยการจัดการศึกษาอบรม และการฝึกวิชาชีพ การอบรมทางศาสนา ตลอดจนถึงสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขังตามความเหมาะสม ภายใต้การบริหารงานของผู้บัญชาการเรือนจำ และทัณฑสถาน

ผู้บัญชาการเรือนจำ เป็นผู้บริหารสูงสุดในการบริหารงานเรือนจำ และ ทัณฑสถาน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชากิจการโดยทั่วไปของเรือนจำ และมีอำนาจ

บังคับบัญชาเหนือเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้ต้องขังทั้งปวงที่สังกัดกิจการเรือนจำนั้น โดยผู้บัญชาการเรือนจำต้องตรวจการเรือนจำตามระเบียบที่กำหนดไว้ เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ต้องขัง เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังร้องทุกข์ได้โดยสะดวกและเต็มที่ ควบคุมเจ้าหน้าที่และกิจการเรือนจำทั้งหมด (พัน สีดา . 2521 : 19)

งานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ (กรมราชทัณฑ์ . 2531 : ไม่มีเลขหน้า) ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดอีกผู้หนึ่งรองจากผู้บัญชาการเรือนจำก็คือ หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังทุกสาขาวิชาช่างที่มีการฝึกอบรมอยู่ในเรือนจำ และทัณฑสถานนั้น นอกจากนี้หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังยังต้องรับภาระในด้านการจัดหาวัตถุดิบจากแหล่งต่าง ๆ มาป้อนให้กับโรงฝึกงานต่าง ๆ ภายในเรือนจำให้เพียงพอและสม่ำเสมอ ต้องเป็นผู้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์และพัฒนางานช่างฝีมือให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของท้องตลาด การควบคุมดูแลการจัดจำหน่ายและการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการฝึกวิชาชีพ เพื่อส่วนหนึ่งจะเป็นค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังได้เก็บสะสมไว้เป็นทุนในการประกอบอาชีพหลังจากที่พ้นโทษออกไปแล้ว ตลอดจนการควบคุมดูแลการจัดทำทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับเงินทุนผลประโยชน์ของเรือนจำให้เป็นไปโดยเรียบร้อยถูกต้อง และเป็นธรรมกับทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการอบรมและฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง

การบริหารงานด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานของผู้บริหารงานเรือนจำนั้น เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพการช่างแรงงานผู้ต้องขัง การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการฝึกวิชาชีพ การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ตรวจสอบพัฒนา ส่งเสริม ควบคุม และประสานงาน การศึกษาภาวะความต้องการของตลาดทั้งด้านรูปแบบผลิตภัณฑ์ และงานอาชีพที่ตลาดแรงงานต้องการ การยกระดับฝีมืองานวิชาชีพให้ได้ระดับมาตรฐาน การศึกษาเทคนิคการผลิต ปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัย การส่งเสริมให้มีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพเพื่อให้มีเงินทุนหมุนเวียนมาดำเนินการฝึกอาชีพอย่างต่อเนื่อง และการบริหารเงินทุนผลประโยชน์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง

ในปัจจุบันนี้ เรือนจำและทัณฑสถานเกือบร้อยแห่งทั่วประเทศได้ดำเนินการจัดการศึกษาและฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ จักสาน ช่างยนต์ ช่างปูน เกษตรกรรม ทอพรหม ทอเสื่อ ทอผ้า เชื่อมโลหะ ช่างมุก ช่างเหล็ก อิฐ-โรมเสด ช่างฉอม ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ช่างไฟฟ้า ช่างตัดผม ช่างแกะสลัก และช่างเย็บหนัง เป็นต้น โดยทางเรือนจำ และทัณฑสถานที่จัดการฝึกอบรมได้ติดต่อประสานงานร่วมมือกับกรมการศึกษานอกโรงเรียน โดยบางแห่งให้ความร่วมมือช่วยเหลือให้คำแนะนำด้านวิชาการ บางแห่งให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านครูผู้สอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ ให้ความช่วยเหลือในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการศึกษาของผู้ต้องขัง และเมื่อผู้ต้องขังเรียนจนจบและสอบไล่ได้ตามหลักสูตรแล้ว กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นผู้ออกใบประกาศนียบัตรให้ โดยมีศักดิ์และสิทธิเช่นเดียวกับสถานศึกษาภายนอกเรือนจำทุกประการ (สุนทร รัตบรรเทา . 2526 : 79 - 80)

จากการที่เรือนจำและทัณฑสถานแต่ละแห่งได้ทำการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ก่อให้เกิดผลงานจากการฝึกอาชีพ และได้เปิดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล่านั้นที่หน้าเรือนจำทุก ๆ แห่ง นอกจากนี้ ทางกรมราชทัณฑ์ยังได้มีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากการฝึกอาชีพผู้ต้องขังครั้งสำคัญ 2 ครั้งคือ การจัดงานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ และการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ในงานวันพญาวัน ซึ่งในการจัดงานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ประจำปี 2537 นั้น สามารถจำหน่ายสินค้าได้จำนวนเงิน 89,197,395.50 บาท และรายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในงานวันพญาวัน ครั้งที่ 1 จำหน่ายได้ 49,759,442 บาท ครั้งที่ 2 จำหน่ายได้ 42,146,423 บาท รวมทั้ง 2 ครั้ง เป็นจำนวนเงิน 91,905,865 บาท (ส่วนส่งเสริมการฝึกวิชาชีพ กรมราชทัณฑ์. 2537 : 8) ซึ่งเงินเหล่านี้ส่วนหนึ่งจะถูกนำกลับมาใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการฝึกวิชาชีพ และอีกส่วนหนึ่งก็จะเป็นเงินค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังได้เก็บสะสมเอาไว้เป็นทุนในการประกอบอาชีพหลังจากที่พ้นโทษออกไปแล้ว

จากการอบรมและฝึกอาชีพผู้ต้องขังงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่ผ่านมานั้น พบว่า มีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการ ทำให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลเต็มที่ ตัวอย่าง เช่น ปัญหาเรื่อง เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณสนับสนุน ไม่มีการพัฒนาฝีมือ แรงงาน และรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ทันสมัย ผู้ต้องขังไม่มีความพร้อมที่จะ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ ปัญหาการขาดครูผู้สอน ไม่พัฒนาวิชาการที่สอน ไม่พัฒนาด้าน ความรู้ด้านวิชาชีพ ขาดขวัญและกำลังใจอันเนื่องมาจากสวัสดิการ ขาดโอกาสในการ พัฒนาดตนเอง และขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ (กรมการศึกษาออกโรงเรียน. : 73 - 80) นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัญหาอื่น ๆ อีก เช่น ปัญหาขาดเจ้าหน้าที่หรือ วิทยากรที่มีคุณวุฒิด้านวิชาอาชีพฝึกสอนแก่ผู้ต้องขัง การไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมของ ผู้ต้องขัง และระยะเวลาในการต้องโทษจำคุกไม่อำนวยความสะดวกการศึกษา ปัญหาสภาพแวดล้อม แตกต่างกัน การขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ การจัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรมและ ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีอยู่อย่างจำกัด ไม่เพียงพอแก่จำนวนผู้ต้องขังซึ่งเพิ่มขึ้น เป็นต้น (กรมราชทัณฑ์. 2531: ไม่มีเลขหน้า)

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังนี้เป็นการ บริหารงานโดย เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังงานการให้การศึกษอบรม และการฝึกวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เป็นการฝึกอบรมจิตใจให้ผู้ต้องขังได้สำนึกความผิด ทำให้สามารถรู้แนวทางประกอบอาชีพที่สุจริต เมื่อพ้นโทษออกไปแล้วพร้อมที่จะปรับตัว ำให้เข้ากับสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่ง เป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำส่วน ส่งเสริมการฝึกวิชาชีพ กรมราชทัณฑ์ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานการ อบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ผลของการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึง ความคิดเห็น ปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารงานอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาเพื่อให้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการ บริหารงาน เรือนจำและทัณฑสถานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเสนอกรมราชทัณฑ์เพื่อ ทราบและดำเนินการต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และ ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานที่ทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จากผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ต่าง ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งจะได้นำเสนอกรมราชทัณฑ์เพื่อพิจารณา และเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป
2. ได้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 220 คน แบ่งเป็นผู้บริหารงานเรือนจำกลางและทัณฑสถาน จำนวน 110 คน และหัวหน้าฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง 110 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ จำแนกออกเป็น

2.1.1 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

- 1) ผู้บัญชาการเรือนจำ
- 2) ผู้อำนวยการทัณฑสถาน
- 3) หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

2.1.2 อายุ

- 1) 41 - 50 ปี
- 2) 51 ปีขึ้นไป

2.1.3 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 6 - 10 ปี
- 2) 10 ปีขึ้นไป

2.1.4 วุฒิทางการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

2.1.5 สถานที่ทำงาน

- 1) เรือนจำจังหวัด
- 2) เรือนจำกลาง
- 3) เรือนจำอำเภอ
- 4) ทัณฑสถาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึก ด้านวัสดุฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหาร หมายถึง หัวหน้าของหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน โดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการวางแผน การอำนวยความสะดวก การวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การควบคุมประสานงาน และการผสมผสานระหว่างคนกับวัสดุเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในที่นี้ ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน และหัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังภายในเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งเป็นประชากรในการศึกษาครั้งนี้

2. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจและการรับรู้ที่มีต่อบุคคลหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูด ความคิด หรือลายลักษณ์อักษร ในที่นี้ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน อันได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน และหัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

3. ปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง หมายถึง ข้อจำกัดและอุปสรรคในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง โดยได้แบ่งปัญหาออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

3.1 ปัญหาด้านงบประมาณ หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับการขาดเงินงบประมาณเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การได้รับงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนางานฝึกวิชาชีพ และจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น ปัญหาการขาดเงินทุนหมุนเวียนมาดำเนินการฝึกวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และปัญหาการบริหารเงินทุนผลประโยชน์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.2 ปัญหาด้านสถานที่ฝึก หมายถึง ปัญหาโรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ มีอยู่จำกัดและไม่เพียงพอ เช่น โรงงานช่างไม้ โรงงานช่างโลหะ และโรงงานช่างปูน ปัญหาการอำนวยความสะดวกให้ผู้ต้องขังในโรงงาน ปัญหาขาดความปลอดภัยในโรงงานขณะปฏิบัติงาน และปัญหาการมีข้อจำกัดในการจัดหางานสาธารณะให้แก่ผู้ต้องขัง ตลอดจนปัญหาสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ที่แตกต่างกัน

3.3 ปัญหาด้านวัสดุฝึก หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับวัสดุ อุปกรณ์และ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีอยู่จำกัด และไม่เพียงพอ การขาดการบำรุงรักษา การขาดแคลนวัสดุฝึกประเภทไม้ที่ใช้ในการฝึก

3.4 ปัญหาด้านบุคลากร หมายถึง ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเฉพาะด้าน ปัญหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขัง ปัญหาการขาดการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าอย่างมีระบบและขาดแผนงานพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนปัญหาการขาดขวัญ และกำลังใจ ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่และวิทยากรที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากขาด การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง รोकาสานความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างช้า เพราะตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นมีน้อย

3.5 ปัญหาด้านการตลาด หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวกับเทคนิคการผลิตและการ กำหนดรูปแบบผลิตภัณฑ์ที่ไม่ได้มาตรฐาน ปัญหาขาดการศึกษาภาวะความต้องการของท้อง ตลาด ปัญหาขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึก วิชาชีพผู้ต้องขังอย่างแท้จริง ตลอดจนปัญหาการขาดแคลนสถานที่ที่จะจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

4. เรือนจำ หมายถึง สถานที่ที่ใช้สำหรับควบคุม และคุมขังตามหมายศาล ในที่นี้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

4.1 เรือนจำกลาง หมายถึง สถานที่ควบคุม และคุมขังผู้ต้องขัง หรือ เป็นนักโทษคดีเด็ดขาด และถึงที่สุดตามคำพิพากษาของศาล ซึ่งกำหนดโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปี ถึง 30 ปี ส่วนโทษจำคุกมากกว่า 30 ปีขึ้นไปจนถึงจำคุกตลอดชีวิต และโทษ ประหารชีวิต จะควบคุมและคุมขังนักโทษเด็ดขาดไว้ที่เรือนจำกลางบางขวาง

4.2 เรือนจำจังหวัด หมายถึง สถานที่ควบคุม และคุมขังผู้ต้องขังในจังหวัด ทั้งที่ติดอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล และนักโทษซึ่งคดีเด็ดขาดถึงที่สุดตามคำพิพากษา ของศาล ซึ่งกำหนดโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 15 ปี

4.3 เรือนจำอำเภอ หมายถึง สถานที่ควบคุม และคุมขังผู้ต้องขังในอำเภอ ทั้งที่ติดอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล และนักโทษซึ่งคดีเด็ดขาดถึงที่สุดตามคำพิพากษา ของศาล ซึ่งกำหนดโทษจำคุกไว้ไม่เกิน 15 ปี

5. ทัณฑสถาน หมายถึง สถานที่ควบคุม และกักขังนักโทษคดีเด็ดขาด ด้วย วัตถุประสงค์ที่จะแยก แยกฯ พันธุ์ผู้ต้องโทษตามประเภทที่ได้แยกไว้แล้ว ซึ่งปัจจุบันมี ทัณฑสถานที่ทำการจัดการเรียน การสอน ตามหลักสูตรวิชาชีพพระยศสั้นให้กับผู้ต้องขัง รวม 4 ประเภท คือ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษ ทัณฑสถานวัยหนุ่ม ทัณฑสถานหญิง และ ทัณฑสถานเปิด

6. ผู้ต้องขัง หมายถึง นักโทษคดีเด็ดขาดและถึงที่สุดตามคำพิพากษาของศาล ให้ถูกจำคุกอยู่ในภายในเรือนจำ และทัณฑสถาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ มีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรมราชทัณฑ์
 - 1.1 ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์
 - 1.2 แผนทิศทางการบริหารราชการกรมราชทัณฑ์กำหนดสัทธิศวรรษหน้า
 - 1.3 โครงสร้างการบริหารราชการส่วนกลาง
 - 1.4 โครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.1 แนวคิดและหลักการฝึกอบรม
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรมราชทัณฑ์

1.1 ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ได้จัดตั้งขึ้นมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระปิยมหาราช ในระยะแรกได้แยกสถานที่คุมขังผู้ต้องขังออกเป็น 2 ประเภท คือ "คุก" และ "ตะราง" สถานที่เรียกว่า "คุก" นั้นตั้งอยู่หน้าวัดพระเชตุพน หรือที่เรียกกันติดปากว่าคุกวัดโพธิ์ ซึ่งในขณะนั้นขึ้นอยู่กับกระทรวงนครบาล ส่วน "ตะราง" นั้นสังกัดตามกรมและกระทรวงต่าง ๆ เช่น ตะรางกลาโหม ตะรางมหาดไทย ตะรางกรมท่าช้าง ตะรางกระทรวงวัง และตะรางกระทรวงมหาดไทย โดยตะรางกระทรวงนครบาลแยกเป็น 12 ตะราง คือ ตะรางนครบาล 8 ตะราง และตะรางของกรมพลตระเวน 4 ตะราง

สำหรับตะรางในหัวเมืองขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมือง มีที่คุมขังเรียกว่า ตะรางประจำเมือง

ในปี พ.ศ. 2434 ได้เปลี่ยนชื่อมาจาก "คุก" เป็น "กองมหันตโทษ" และ "ตะราง" เป็น "กองลหุโทษ" ขึ้นอยู่กับกระทรวงนครบาล

ปี พ.ศ. 2440 ได้โอนกองมหันตโทษและกองลหุโทษในกรุงเทพฯ มาขึ้นอยู่ในกระทรวงยุติธรรม

ปี พ.ศ. 2453 การเรือนจำหัวเมืองชั้นนอก ได้รวมไปขึ้นอยู่ในกระทรวงมหาดไทย ยกเว้นจังหวัดปทุมธานี จังหวัดนนทบุรี จังหวัดพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ให้ขึ้นอยู่กับกระทรวงนครบาล

ปี พ.ศ. 2454 โอนกองมหันตโทษและกองลหุโทษขึ้นกับกระทรวงนครบาล วันที่ 13 ตุลาคม 2458 พระบาทสมเด็จพระรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราวุธ พระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมคุกกองมหันตโทษและคุกกองลหุโทษกับเรือนจำขึ้นเป็นกรมเรียกว่า "กรมราชทัณฑ์" ขึ้นอยู่กับกระทรวงนครบาล มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยราชการบริหารส่วนกลาง คือ คุก กองมหันตโทษและคุกลหุโทษ และราชการบริหารส่วนภูมิภาค คือ เรือนจำในหัวเมือง

ในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2465 ได้โอนกรมราชทัณฑ์ไปขึ้นกับกระทรวงยุติธรรม

จนกระทั่งถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2469 ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้ยุบเลิกกรมราชทัณฑ์ โดยให้กองมหันตโทษและกองลหุโทษกับเรือนจำทั่วราชอาณาจักร สังกัดกระทรวงยุติธรรมต่อไป และให้มีการตั้งแผนกราชทัณฑ์ สังกัดกรมพลาลังขึ้นในกระทรวงมหาดไทย

ปี พ.ศ. 2476 ยกฐานะแผนกราชทัณฑ์ขึ้นเป็น "กรมราชทัณฑ์" ในกระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนท้องถิ่น (หัวเมือง) โดยราชการส่วนกลางแบ่งเป็น กองกลางและกองอบรม และราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งเป็นราชทัณฑ์มณฑล ราชทัณฑ์จังหวัด และราชทัณฑ์อำเภอ

ปี พ.ศ. 2477 ตั้งกองในราชการบริหารส่วนกลางเพิ่มขึ้นเป็น 6 กอง คือ กองกลาง กองอบรม กองผลประโยชน์ กองทัพบก กองมหันตโทษ กองลหุโทษ ส่วนราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้ยกเลิก "ราชทัณฑ์มณฑล" คงเหลือแต่เรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ

ปี พ.ศ. 2485 ในราชการบริหารส่วนกลางได้ยกเลิก "กองมหันตโทษ" กองลหุโทษและเรือนจำภาค เปลี่ยนเป็น เรือนจำกลางประจำเขต และเพิ่มเรือนจำกลางบางขวาง

ปี พ.ศ. 2496 เปลี่ยนชื่อ "กองผลประโยชน์" เป็น "กองผลิตกรรม" "กองทัพบก" เป็น "กองอาชญาวิทยา" "กองนิคมอาชีพ" เป็น "สถานกักกัน" และเพิ่มกองใหม่คือ เรือนจำกลางคลองเปรม ทัณฑสถานวัยหนุ่ม และโรงเรียนฝึกอาชีพ

ในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้มีการจัดแบ่งส่วนราชการใหม่ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2531 เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ โดยแบ่งการบริหารงานราชทัณฑ์ออกเป็น ราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ราชการบริหารส่วนกลาง แบ่งออกเป็นกองและหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
2. กองคลัง
3. กองการเจ้าหน้าที่
4. กองทัพบก
5. กองทัพบกปฏิบัติ
6. กองพัฒนาพฤตินิสัย
7. กองแพทย์
8. เรือนจำกลาง
9. เรือนจำพิเศษ
10. ทัณฑสถาน
11. สถานอบรมและฝึกอาชีพ
12. ศูนย์ฝึกอบรมพิเศษ

13. สถานักกกัน

14. สถานักกขัง

ราชการบริหารส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น

1. เรือนจำจังหวัด

2. เรือนจำอำเภอ

เพื่อให้การบริหารงานของกรมราชทัณฑ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงมหาดไทย
กรมราชทัณฑ์จึงได้แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ (เฉพาะราชการบริหารส่วนกลาง)
เป็นการภายใน ตามคำสั่งกรมราชทัณฑ์ที่ 3/2537 ลงวันที่ 3 มกราคม 2537 ดังนี้

1. สำนักผู้ตรวจราชการกรมราชทัณฑ์
2. สำนักงานตรวจสอบภายใน
3. สำนักงานเลขานุการกรม
4. กองคลัง
5. กองการเจ้าหน้าที่
6. กองออกแบบและก่อสร้าง
7. สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
8. สำนักทัณฑ์ปฏิบัติและกิจกรรมในชุมชน
9. สำนักทัณฑ์วิทยา
10. สำนักพัฒนาพฤตินิสัย
11. สำนักเวชศาสตร์ราชทัณฑ์
12. สำนักอำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษ
13. สำนักอำนวยการทัณฑสถานวัยหนุ่ม
14. สำนักอำนวยการทัณฑสถานหญิง
15. ทัณฑสถาน
16. เรือนจำกลาง
17. เรือนจำพิเศษ

18. สถานกักกัน

19. สถานกักขัง

กรมราชทัณฑ์เป็นกรมสำคัญกรมหนึ่งของกระทรวงมหาดไทย มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน อำนาจหน้าที่สำคัญของกรมราชทัณฑ์คือการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล และคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ มีตั้งแต่การประหารชีวิต จากคุก และกักขังตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พุทธศักราช 2478 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510

ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ผู้ต้องกักขัง และผู้ต้องกักกันนั้น กรมราชทัณฑ์ได้พยายามปฏิบัติตามข้อกำหนดตามมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ที่องค์การสหประชาชาติได้มีมติให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศของตนเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2498 เท่าที่กำลังเงินงบประมาณ ประเพณี วัฒนธรรม และสถานการณ์ของแต่ละประเทศจะอำนวย

ภารกิจที่กรมราชทัณฑ์ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คือการแก้ไขฟื้นฟูสภาพจิตใจให้สามารถ มีความพร้อมที่จะประพฤตินั้นเป็นพลเมืองดี สามารถประกอบอาชีพสุจริต และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีภายหลังพ้นโทษ โดยการจัดการศึกษาอบรม และการฝึกวิชาชีพ การอบรมทางศาสนา ตลอดจนถึงสวัสดิการต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขังตามความเหมาะสมนั้น จึงสามารถสรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ได้ดังนี้ (กรมราชทัณฑ์. 2535: ไม่มีเลขหน้า)

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจ
2. ควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนี
3. ให้การศึกษาอบรมแก่ผู้ต้องขัง
4. ให้การฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
5. จัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง

6. การคุมประพฤติผู้ต้องขังที่ได้รับการพักการลงโทษ และการลดวันต้องโทษ จากคุก
7. ปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามแนวของ สหประชาชาติ

1.2 แผนทิศทางการบริหารราชการกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า

(พ.ศ. 2536-2545)

แม้ว่ากรมราชทัณฑ์จะได้จัดตั้งมานานนับศตวรรษและตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จะได้มีการปรับปรุงวิวัฒนาการมาเป็นลำดับแล้วก็ตาม แต่ปรากฏว่ายังมีปัญหาหรืออุปสรรค ที่นับว่าเป็นจุดอ่อนต่อการบริหารงานอยู่หลายประการ ที่สมควรจะได้มีการแก้ไขปรับปรุง หรือขจัดให้หมดไป เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานทุกด้านของกรม ราชทัณฑ์ในช่วงเวลาที่ผ่านมา การแก้ไขปัญหของกรมราชทัณฑ์มักจะเป็นการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้า และบริหารไปด้วยอำนาจหน้าที่เท่าที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น การแก้ไข ปัญหาโดยกำหนดเป้าหมายเป็นแผนระยะยาวยังไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยเฉพาะ การกำหนดทิศทางการบริหารงานของกรมไว้เป็นการล่วงหน้ากรมควรจะมีภารกิจหลักอะไร บ้าง มีข้อทราบแต่เพียงว่าทำหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้ทำเท่านั้น

ข้าราชการในกรมราชทัณฑ์ระดับบริหาร และปฏิบัติทุกคนจะต้องทราบเป็นการ ล่วงหน้าว่าในอนาคตตนจะมีภารกิจที่สำคัญอะไรที่ต้องปฏิบัติบ้าง และในเรื่องนั้นมีวัตถุประสงค์ ประสงค์หรือจุดประสงค์อะไรบ้าง นอกจากนี้การที่จะทำให้งานหลักของกรมสัมฤทธิ์ผล ได้ นั้น จะต้องมีการยุทธหรือวิธปฏิบัติที่สำคัญอะไรบ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีขึ้นได้ก็ด้วยความ เข้าใจและความร่วมมืออย่างใกล้ชิด ของผู้บริหารงานทุกระดับในกรมราชทัณฑ์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ การเปลี่ยนของสถานการณ์ต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ จึงจำเป็นที่หน่วยงาน ต่าง ๆ จะต้องปรับระบบวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วย กล่าวง่าย ๆ ก็คือส่วนราชการต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับหน้าที่ บทบาทของตัวเองให้ เข้ากับทิศทางที่เปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมด้วยเพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ในอนาคต

ปรากฏว่าในระยะเวลาที่ผ่านมา กรมราชทัณฑ์ยังขาดแนวทางที่กำหนดเป็นแผนหลักทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งส่งผลให้วิธีการและเป้าหมายของการดำเนินงานเบี่ยงเบนไปจากที่ตั้งใจไว้ และอาจเป็นผลกระทบหน้าต่อที่หลักและภาพพจน์รวมของกรมเองด้วย เช่น การฝึกอาชีพผู้ต้องขังเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ต้องขังนั้นกำลังจะมีแนวโน้มมุ่งเน้นไปในการใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อเพิ่มผลผลิต มากกว่าจะมุ่งเน้นไปในการฝึกเพื่อให้ผู้ต้องขังมีอาชีพติดตัวอย่างแท้จริง เมื่อพ้นโทษออกไปแล้ว ระบบการบริหารงานบุคคลยังไม่ใคร่จะเป็นไปตามระบบคุณธรรม การพัฒนางานราชทัณฑ์ยังขาดการวางแผนที่เป็นระบบ ทำให้ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณประจำปี เป็นต้น ฉะนั้นเพื่อขจัดปัญหาและจุดอ่อนดังกล่าว และเพื่อให้การบริหารงานของกรมราชทัณฑ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนหลักของกรมราชทัณฑ์ จึงมีความจำเป็นก่อนที่จะไปสู่การมีแผนปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ของการจัดการให้มีแผนทิศทาง

1. เพื่อให้กรมราชทัณฑ์มีแนวทางในการทำงานที่เหมาะสม และปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกันกับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยกำหนดภารกิจหลัก วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ในการทำงานให้แน่ชัด

2. เพื่อช่วยให้ผู้บริหารของกรมราชทัณฑ์ทุกระดับ บริหารงานด้วยความเชื่อมั่นและอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

จากข้อมูลทางเอกสาร ข้อมูลภาคสนาม และจากการประชุมเชิงปฏิบัติการของคณะอนุกรรมการประเมินโครงสร้าง และสถานภาพองค์กร สามารถจะสรุปสภาพข้อเท็จจริงและผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับด้านโครงสร้างสถานภาพองค์กร และสภาวะแวดล้อมของกรมราชทัณฑ์ได้ ดังนี้

1. ศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างและสถานภาพองค์การของกรมราชทัณฑ์ใน 5 ด้านด้วยกัน คือ

- 1.1 ด้านงบประมาณ
- 1.2 ด้านบุคลากร
- 1.3 ด้านระเบียบกฎหมาย
- 1.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์
- 1.5 ด้านโครงสร้างและระบบงาน

2. ศึกษาและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมองค์การของกรมราชทัณฑ์ใน 5 ด้านด้วยกัน คือ

- 2.1 ด้านการเมือง
- 2.2 ด้านระบบราชการและกฎหมาย
- 2.3 ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสาธารณสุข
- 2.4 ด้านเทคโนโลยี
- 2.5 ด้านต่างประเทศ

3. สภาพข้อเท็จจริงด้านโครงสร้างและสภาพองค์การ และสภาพแวดล้อมองค์การของกรมราชทัณฑ์

จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนทิศทางตามรายการดังกล่าว โดยการประเมินโครงสร้างและสถานภาพองค์การของกรมราชทัณฑ์ เพื่อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength) และการประเมินสภาวะแวดล้อมองค์การของกรมราชทัณฑ์ เพื่อหาจุดที่เรียกว่า เป็นโอกาส (Opportunity) ซึ่งเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ และจุดที่เรียกว่า เป็นอันตราย (Threat) หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของกรมราชทัณฑ์ สรุปข้อเท็จจริงได้ดังต่อไปนี้

ก. ด้านโครงสร้างและสถานการณ์องค์การฯ

1. ด้านงบประมาณ

- ได้รับความงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนางาน
- งบประมาณที่ได้เพิ่มมีเฉพาะในส่วนเงินเดือน และค่าอาหารผู้ต้องขัง ไม่ได้เกิดจากการเสนอโครงการใหม่ ๆ
- การกำหนดงบประมาณ เป็นแบบแสดงรายการ (Line Item) มิใช่เป็นงบประมาณแบบแผนงาน (Program Budgeting)
- มีการปรับเปลี่ยนงบประมาณหรือเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณตามความต้องการของผู้บริหารอยู่เสมอ
- เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำและบริหารงบประมาณ

- รัฐบาลให้ความสำคัญต่อกรมราชทัณฑ์น้อย เป็นผลทำให้ไม่สนับสนุนงบประมาณเท่าที่ควรจะเป็น

- ในการจัดทำงบประมาณ กองคลังจะรวบรวมความต้องการจากทางหน่วยงานที่ของงบประมาณรวบรวมเสนอกกรมฯ ไม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองงานเรื่องนี้

2. ด้านบุคลากร

- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ

- อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล

- ขาดการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าอย่างมีระบบ และขาดแผนงานพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง

- ข้าราชการมีการทำผิดวินัยสูง เนื่องจากการตราครุฑทำงาน

- มีปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ขาดความสามัคคี ซึ่งเป็นผลมาจากขาดความชอบธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

- สวัสดิการเจ้าหน้าที่ได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง

- โอกาสความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างช้า เพราะตำแหน่งสูง

มีน้อย

- การบริหารงานบุคคลไม่ได้ยึดหลักคุณธรรมอย่างแท้จริง

- ยังขาดการบรรจุเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่งการปฏิบัติงานที่แท้จริง

3. ด้านกฎหมาย

- ขาดการรวบรวมเป็นหมวดหมู่

- ไม่มีการจัดทำคู่มือการทำงาน

- ไม่มีการส่งคยานาบทวนแก้ไขหรือยกเลิกระเบียบกฎหมายเก่า ๆ

- การกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน

- ผู้ปฏิบัติไม่รู้ระเบียบกฎหมาย หรือรู้แต่ไม่ปฏิบัติ

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์

- ขาดแคลนยานพาหนะ
- ครุภัณฑ์และวัสดุสำนักงานไม่เพียงพอ
- ขาดการวางแผนในเรื่องการจัดซื้อ การจัดสรร การพัฒนาวัสดุ

ครุภัณฑ์

- วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ มีสภาพทรุดโทรม และด้อยประสิทธิภาพ
- ไม่มี करनाเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้
- ขาดคนมีความรู้ในการวางแผนและจัดทำค่าของงบประมาณในด้าน

วัสดุครุภัณฑ์

- ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการควบคุมผู้ต้องขังที่ทันสมัย

5. ด้านโครงสร้างและระบบงาน

- โครงสร้างระบบงาน มีความสับสนในการปฏิบัติระหว่างเรือนจำกลาง เรือนจำจังหวัด เรือนจำอำเภอ จะต้องมีความแตกต่างกันในด้านบ้าง

- การแบ่งหน้าที่หน่วยงานในส่วนกลางไม่ชัดเจน มีความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของกอง งานบางอย่างไม่เบ็ดเสร็จอยู่ในกองเดียวกัน

- การประสานงานระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาคยังไม่ดีพอ

- การประสานงานระหว่างกองในส่วนกลางยังไม่ีระบบ ยังใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว

- การแบ่งอำนาจหน้าที่ในส่วนกลางไม่ชัดเจน ทำให้การสั่งงานไปยังส่วนภูมิภาคเกิดความซ้ำซ้อน และผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน

- ผู้บัญชาการเรือนจำมีอำนาจมาก และใช้ดุลยพินิจส่วนตัวค่อนข้างสูง

ข. ด้านสภาวะแวดล้อมองค์การของกรมราชทัณฑ์

1. ด้านการเมือง ระบบการเมืองและบทบาทนักการเมือง จะมีผลกระทบต่อกรมราชทัณฑ์ใน 2 ด้าน

- ด้านนโยบาย ระบบการเมือง และนักการเมือง ที่เข้ามาสู่ระบบราชการ อาจทำให้นโยบายของกรมราชทัณฑ์ ที่วางไว้ถูกเปลี่ยนแปลงไป หรือใช้อำนาจไปในทางแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง หรือกลุ่มของตน

- ด้านการปฏิบัติงาน นักการเมืองเข้ามาก้าวต่ายการปฏิบัติงานของ
กรมราชทัณฑ์

2. ด้านระบบราชการและกฎหมาย

- รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และ
การทหารมากกว่าการแก้ไขอาชญากรรมโดยกระบวนการราชทัณฑ์

- ทั้งในระบบรัฐบาลและระดับกระทรวงให้ความสำคัญในการพิจารณา
จัดสรรงบประมาณแก่กรมราชทัณฑ์ในระดับต่ำไปเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น

- ขั้นตอนต่าง ๆ ในระบบราชการมีมาก ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
ของกรมราชทัณฑ์

- ศาลใช้ระบบการลงอาญาไม่มากเท่าที่ควร ทำให้มีผู้ต้องโทษไม่เกิน
2 ปี เป็นจำนวนมาก

3. ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสาธารณสุข

- ภาพพจน์จากภายนอกมองว่า เรือนจำเป็นโรงเรือนโจร เพราะเป็น
แหล่งรวมผู้กระทำผิดที่มาจากหลายทาง มีการสั่งสอนถ่ายทอดอาชญากรรมแก่กัน และ
เชื่อว่าบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถกลับตนเป็นคนดีได้

- สังคมและประชาชนไม่ยอมรับว่า กรมราชทัณฑ์สามารถแก้ไขผู้ต้องขัง
ให้เป็นคนดีได้

- เรื่องยาเสพติดยังเป็นปัญหาสำคัญของเรือนจำ

- เรือนจำไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย ก่อนปล่อยลงสู่แม่น้ำสาธารณะ และ
มีการกำจัดขยะมูลฝอยไม่ถูกวิธี

- การพัฒนาเมืองและความต้องการในขยายเมือง ทำให้ต้องย้าย
เรือนจำออกไปอยู่นอกเมือง เสียค่าใช้จ่ายในการขนย้ายสูง การประสานงานไม่สะดวก

- การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง มีการใช้วัตถุตีประเภทไม้เป็นจำนวนมาก
เมื่อรัฐบาลนำนโยบายปิดป่ามาใช้ มีผลกระทบต่อการใช้วิชาชีพด้วย

- ผลจากการที่ระบบเศรษฐกิจดี ธุรกิจด้านการเงินก้าวหน้า ทำให้คดี
เกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นมาก โดยผู้กระทำผิดที่มีฐานะดี เมื่อเข้ามาอยู่
ในเรือนจำ มีการใช้อิทธิพลทางการเงินมากขึ้น

- ผู้ต้องขังชาวต่างประเทศมีมาก ทำให้เกิดการแทรกแซงจากรัฐบาลต่างประเทศ ต่อการบริหารงานเรือนจำ

4. ด้านเทคโนโลยี

- กรมราชทัณฑ์ยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย สำหรับใช้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

- กรมราชทัณฑ์ยังขาดการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทั้งในความพร้อมของอุปกรณ์ที่ทันสมัย และความพร้อมของเจ้าหน้าที่ซึ่งจะใช้อุปกรณ์เหล่านั้น

- การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในการฝึกวิชาชีพ อาจทำให้ผู้ต้องขังว่างงานได้

5. ด้านต่างประเทศ

- ผู้กระทำผิดตามแนวชายแดนมากขึ้น และหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้น ทำให้เรือนจำตามชายแดนต้องรับภาระควบคุมดูแลมากขึ้น

- ผู้กระทำผิดชาวต่างชาติ เกี่ยวกับยาเสพติดและคดีอื่น ๆ มีมากขึ้น ส่งผลถึงปัญหาการปกครองเรือนจำ เนื่องจากผู้ต้องขังมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านเชื้อชาติ ศาสนา และภาษาที่ต่างกัน

4. การประเมินสถานภาพกรมราชทัณฑ์

โครงสร้างและสถานภาพองค์การของกรมราชทัณฑ์ เนื้อหาจุดอ่อน (Weakness) และจุดแข็ง (Strength) ในการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์

สภาวะแวดล้อมองค์การของกรมราชทัณฑ์ เพื่อหาจุดที่เรียกว่า โอกาส (Opportunity) ที่เอื้อประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์ กับจุดที่เรียกว่า อันตราย (Threat) หรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานกรมราชทัณฑ์

1.3 โครงสร้างการบริหารราชการส่วนกลาง

หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ (เฉพาะราชการบริหารส่วนกลาง)

1. สำนักงานผู้ตรวจราชการกรมราชทัณฑ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ว่าเป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และโครงการของกระทรวงมหาดไทย และกรมราชทัณฑ์ ตลอดจนกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ให้คำปรึกษา แนะนำ สั่งการ ยับยั้ง เร่งรัด หรือแก้ไขข้อบกพร่อง ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
- ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดแนวทางดำเนินงาน และการบริหารงานของหน่วยงานภายในสังกัดกรมราชทัณฑ์
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับการบริหารการเงิน การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สินของกรมราชทัณฑ์ ว่าเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายที่เกี่ยวข้อง
- เสนอแนะวิธีการหรือมาตรการ ในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ และทรัพย์สิน เป็นไปโดยถูกต้อง ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. สำนักงานเลขานุการกรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวก และงานเลขานุการกรม
- ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน และเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กองคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคาร สถานที่ และยานพาหนะ ทุกประเภทของกรมราชทัณฑ์ ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ เงินทุนฝึกวิชาชีพ

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- จัดระบบงานและบริหารงานบุคคลของกรมฯ เว้นแต่การฝึกอบรม

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กองออกแบบและก่อสร้าง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ปฏิบัติงานสำรวจ งานออกแบบ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานวิศวกรรม สุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนงานภูมิสถาปัตยกรรมของเรือนจำ ทัณฑสถาน และอาคารสถานที่ของกรมฯ

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และอาสาสมัครคุมประพฤติของกรมราชทัณฑ์

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. สำนักทัณฑ์ปฏิบัติและกิจกรรมในชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- กำหนดหลักเกณฑ์ วางแนวทาง ควบคุม ตรวจสอบ และส่งเสริมการดำเนินงานด้านทัณฑ์ปฏิบัติของ เรือนจำและทัณฑสถาน ได้แก่ การเลื่อนลดชั้นผู้ต้องขัง การลดวันต้องโทษจำคุก การส่งนักโทษเด็ดขาดออกทำงานนอกเรือนจำ และการส่งนักโทษเด็ดขาดออกทำงานสาธารณะ

- กำหนดหลักเกณฑ์ วางแนวทาง ควบคุม ตรวจสอบและส่งเสริมการค้าเนมีการเกี่ยวกับการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง การย้าย และการลาของผู้ต้องขัง
- กำหนดหลักเกณฑ์ วางแนวทาง ควบคุม ตรวจสอบ ส่งเสริม และดำเนินการเกี่ยวกับขอพระราชทานอภัยโทษ และพักการลงโทษ
- กำหนดหลักเกณฑ์ วางแนวทาง ควบคุม ตรวจสอบ ส่งเสริม และดำเนินการเกี่ยวกับการคุมประพฤติผู้ต้องขัง และการใช้ชุมชนบำบัด
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

9. สำนักทัณฑวิทยา มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายและแผนงานของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย เพื่อจัดทำนโยบาย แผนงานและโครงการของกรมราชทัณฑ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนแม่บทของกระทรวงมหาดไทย รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานศูนย์ข้อมูลราชทัณฑ์ ให้เื้อออำนวยความสะดวกดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งการให้คำแนะนำและให้บริการด้านคอมพิวเตอร์แก่หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
- ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบ วิธีการด้านอาชญาวิทยา และทัณฑวิทยา เกี่ยวกับระบบการควบคุมเพื่อความปลอดภัย การใช้เครื่องพันธนาการ และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั่วไป
- ศึกษาวิเคราะห์ หลักเกณฑ์ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ การออกกฏ ระเบียบ การปรับปรุง แก้ไข พรบ.ราชทัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับนิติกรรม สัญญางานคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ ตลอดจนการขอใช้ที่ดิน และการจัดหาที่ดินเพื่อใช้ในกิจการราชทัณฑ์
- ดำเนินการเกี่ยวกับการวิเทศสัมพันธ์ การร่อน และแลกเปลี่ยนผู้ต้องขังต่างประเทศ ตลอดจนการประชุม เพื่อร่วมร่างสนธิสัญญาการร่อนตัวผู้ต้องขังระหว่างประเทศ

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

10. สำนักพัฒนาพฤตินิสัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ตรวจสอบ พัฒนา และส่งเสริม การดำเนินงานด้านจัดการศึกษา วิชาสามัญและวิชาชีพ แก่ เรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ

- ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม การแก้ไขปรับปรุงจิตใจ ผู้ต้องขัง ให้กลับตนเป็นคนดี และกลับเข้าสู่สังคมได้อย่างปกติสุขเมื่อพ้นโทษ

- ควบคุม ตรวจสอบ พัฒนา และส่งเสริมการฝึกวิชาชีพ และการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

- กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ ดูแลและส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การกีฬา นันทนาการ และการให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ผู้พ้นโทษและครอบครัว

- บริหารและควบคุมการใช้จ่ายเงินทุนฝึกวิชาชีพ

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

11. สำนักเวชศาสตร์ราชทัณฑ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- กำหนดหลักเกณฑ์ วางแนวทาง ควบคุม ตรวจสอบ และส่งเสริม การดำเนินการด้านเวชปฏิบัติของ เรือนจำและทัณฑสถาน

- กำหนดแนวทางปฏิบัติ และควบคุมการดำเนินงานของสถานพยาบาล ในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

- กำหนดหลักเกณฑ์ พิจารณา อนุมัติ อนุญาต วางแนวทาง ควบคุม ตรวจสอบ และการดำเนินงานด้านการส่งผู้ต้องขังป่วยออกรักษาตัวภายนอกเรือนจำ

- บริหารและควบคุมการดำเนินงานของทัณฑสถานพยาบาล ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานทางด้านวิชาการแพทย์ การสาธารณสุข และการให้บริการทางการแพทย์แก่ เรือนจำและทัณฑสถาน

- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

12. สำนักอำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษาวิเคราะห์ และพัฒนามาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขังคดียาเสพติดให้โทษ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และถูกต้องตามหลักทัณฑวิทยา
- กำหนดแนวทาง ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังคดียาเสพติดให้โทษของทัณฑสถานบำบัดพิเศษทั่วประเทศ
- ควบคุม กำกับ ตรวจสอบ การดำเนินงานของทัณฑสถานบำบัดพิเศษ ตามที่กรมราชทัณฑ์มอบอำนาจ
- ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือทิศทางงาน การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังคดียาเสพติดให้โทษ
- บริหารและควบคุมการดำเนินงานของทัณฑสถานบำบัดพิเศษบาง เช่น ให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

13. สำนักอำนวยการทัณฑสถานวัยหนุ่ม มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนามาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขังวัยหนุ่มให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และถูกต้องตามหลักทัณฑวิทยา
- กำหนดแนวทาง ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังวัยหนุ่ม ของทัณฑสถานวัยหนุ่มทั่วประเทศ
- ควบคุม กำกับ ตรวจสอบ การดำเนินงานของทัณฑสถานวัยหนุ่ม ตามที่กรมราชทัณฑ์มอบหมายอำนาจ
- ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือทิศทางงาน การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังวัยหนุ่ม
- บริหารงานและควบคุมการดำเนินงานของทัณฑสถานวัยหนุ่มบาง เช่น ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

14. สำนักอำนวยการพัฒนาตถสถานหญิง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนามาตรการหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และถูกต้องหลักทัตวิทยา
- กำหนดแนวทาง ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงของตถสถานหญิงทั่วประเทศ
- ควบคุม กำกับ ตรวจสอบ การดำเนินงานของตถสถานหญิง ตามที่กรมราชทัณฑ์มอบอำนาจ
- ำให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายหรือทิศทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิง
- บริหารและควบคุมการดำเนินงานของตถสถานหญิง (บางเขน) ำให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

15. ตถสถาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ควบคุมผู้ต้องขังที่แยกประเภทแล้วตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์
- จัดการศึกษา อบรม พัฒนาจิตใจและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
- ดำเนินการทางทัตปฏิบัติ จัดสวัสดิการ ำให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพาล
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

16. เรือนจำกลาง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ควบคุมนักโทษเด็ดขาด ที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจควบคุม ตามที่รัฐมนตรีได้กำหนดไว้ ผู้ต้องขังคดีอุกฉกรรจ์ และผู้ต้องขังอื่น ๆ ตามพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย

- จัดการศึกษา อบรม พัฒนาจิตใจและศึกรวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
 - ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
 - ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติ จัดสวัสดิการให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

17. เรือนจำพิเศษ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างคดีในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาด ที่จัดอยู่ในประเภทของโทษตามที่รัฐมนตรีกำหนด
 - จัดการศึกษา อบรม พัฒนาจิตใจและศึกรวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
 - ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง
 - ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติ จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

18. สถานกักกัน มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ควบคุมผู้ถูกกักกันตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา
 - จัดการศึกษา อบรม พัฒนาจิตใจและศึกรวิชาชีพแก่ผู้ถูกกักกัน
 - ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติ จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ถูกกักกัน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

19. สถานักกัซัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ควบคุมผู้ต้องขังตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา
- จัดการศึกษา อบรม พัฒนาจิตใจและฝึกริชาชีพแก่ผู้ต้องขัง
- ดำเนินการทางทัณฑปฏิบัติ จัดสวัสดิการ ำให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องกักขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

1.4 โครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

ราชการบริหารส่วนภูมิภาคแบ่ง เป็นเรือนจำจังหวัดและเรือนจำอำเภอ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการควบคุมผู้ต้องขัง ระหว่างการพิจารณาคดีในเขตอำนาจหน้าที่ศาลตั้งอยู่ และมีกำหนดโทษจำคุกระยะสั้น

การบริหารราชการเรือนจำ จำแนกเป็น 3 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1.1 งานธุรการ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 หมวด คือ

1.1.1 หมวดสารบรรณ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- รับ-ส่ง ลงทะเบียนและเก็บรักษาหนังสือราชการโดยทั่วไป
- รับผิดชอบหนังสือที่มีอยู่ ในอำนาจหน้าที่ของงานหนึ่งงานใด

โดยเฉพาะ

- รวบรวม เก็บรักษา และจัดระเบียบวารสารการประชุม และเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมต่าง ๆ ของเรือนจำ

- ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่อยู่อำนาจหน้าที่ของฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรืองานหนึ่งงานใดโดยเฉพาะ

1.1.2 หมวดการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ เช่น การบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การพิจารณาบำเหน็จความชอบ การเก็บรักษา ทะเบียน ประวัติข้าราชการเรือนจำ และการขอมีบัตรประจำตัวของข้าราชการ เป็นต้น
- ดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการและลูกจ้างประจำเรือนจำ ที่กระทำผิดวินัย หรือถูกกล่าวหาในกรณีต่าง ๆ
- ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่เรือนจำ
- พิจารณาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่สำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในเรือนจำ

1.1.3 หมวดดูแลอาคารและสถานที่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและบำรุงอาคารสิ่งก่อสร้างและบริเวณสถานที่ของ เรือนจำ ให้สะอาดและสวยงามมั่นคงแข็งแรงและมีสภาพดีอยู่เสมอ

1.2 งานการเงินและบัญชี แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 หมวด คือ

1.2.1 หมวดบัญชี มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- พิจารณาขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด
- จัดทำบัญชีเงินสดและบัญชีแยกประเภทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- จัดทำบัญชีย่อยรายรับ - รายจ่าย ตามงบประมาณ

1.2.2 หมวดการเงิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- ควบคุมและดำเนินการเบิกจ่าย เก็บรักษาเงินสดและเอกสารแทนตัวเงินสดต่าง ๆ
- จัดทำและวางฎีกาการเบิกจ่ายเงิน
- ตรวจสอบหลักฐานเอกสารและใบสำคัญในการเบิกจ่ายเงิน
- จัดทำรายงานการเงินต่าง ๆ เช่น รายงานงบเดือน งบ 6 เดือน และรายงานประจำปี เป็นต้น

1.2.3 หมวดพัสดุดูครุภัณฑ์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- ควบคุมและดำเนินการจัดซื้อ จัดหา พัสดุดูครุภัณฑ์ ต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบว่าด้วยงานพัสดุ
- ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่าย การเก็บรักษา การบำรุงรักษา และการซ่อมแซมพัสดุดูครุภัณฑ์

1.3 งานทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 หมวดคือ

1.3.1 หมวดสถิติและทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง มีหน้าที่ และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- ดำเนินการรับตัวนักโทษเด็ดขาดเข้าใหม่ตามหมายศาล และนักโทษเด็ดขาดที่ย้ายมาจากเรือนจำอื่น ๆ
 - ดำเนินการจัดทำประวัติของผู้ต้องขังทุกคน และตรวจสอบประวัติเดิม รวมทั้งเก็บรักษาทะเบียนประวัติให้ถูกต้องตามระเบียบและวิธีการที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้
 - ดำเนินการเกี่ยวกับการออกใบบริสุทธิ เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษ
 - ดำเนินการเกี่ยวกับการย้ายผู้ต้องขัง
 - ดำเนินการเกี่ยวกับการปล่อยตัวผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษหรือตามที่ศาลสั่ง
 - ดำเนินการเกี่ยวกับกรณีผู้ต้องขังถึงแก่กรรม
 - ดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง
- ให้ถูกต้องตามระเบียบการปฏิบัติที่กำหนดไว้

1.3.2 หมวดพักโทษ ลดโทษ และอภัยโทษ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบดังนี้คือ

- ดำเนินการเกี่ยวกับการพระราชทานอภัยโทษ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการพักการลงโทษ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการลดวันต้องโทษ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการทูลเกล้าถวายฎีกาของผู้ต้องขัง

1.3.3 หมวดเลื่อนชั้นและลดชั้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเลื่อนและลดชั้นผู้ต้องขัง

1.3.4 หมวดลดวันต้องโทษจำคุก มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการดำเนินการเกี่ยวกับการลดวันต้องโทษจำคุกสำหรับนักโทษเด็ดขาดตามที่กฎหมาย กำหนดไว้

1.4 งานคุมประพฤติและจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง แบ่งการบริหารงาน ออกเป็น 4 หมวดคือ

1.4.1 หมวดจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้คือ

- ดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เข้าใหม่โดยการศึกษา ชีวิตประวัติผู้ต้องขัง ศึกษาสาเหตุและพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขัง โดยการ สัมภาษณ์ คุ้ยเขี่ยแบบทดสอบและสิ่ง เกิดพฤติกรรมแล้วนำเข้าที่ประชุมเพื่อวางแผนทาง การควบคุมและการจัดแบ่งงานให้กับผู้ต้องขังได้อย่างถูกต้อง

- ดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เพื่อย้ายไปควบคุมและ ฝึกวิชาชีพตามความเหมาะสม เช่น ย้ายไปควบคุมและฝึกวิชาชีพที่ทัณฑสถานเปิด เรือนจำ พิเศษ เรือนจำจังหวัด เรือนจำอำเภอ หรือเรือนจำชั่วคราวต่าง ๆ เป็นต้น

1.4.2 หมวดสงเคราะห์ผู้ต้องขังและครอบครัว มีหน้าที่ และความ รับผิดชอบเกี่ยวกับการสงเคราะห์ผู้ต้องขังและครอบครัวในกรณีผู้ต้องขังร้องขอต่อ เรือนจำในด้านต่าง ๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล เป็นต้น รวมทั้ง มีหน้าที่ในการรับคำร้อง รับคำอุทธรณ์ของผู้ต้องขังเพื่อจัดส่งไปศาล

1.4.3 หมวดติดตามความประพฤติผู้ต้องขัง มีหน้าที่ และความ รับผิดชอบในการสอดส่องดูแลและควบคุมพฤติกรรมของผู้ต้องขังที่ได้รับการพักโทษ และ ลดวันต้องโทษจำคุก มีให้ผู้ต้องขังประพฤติผิดเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้กับกรมราชทัณฑ์

1.4.4 หมวดการตรวจตราทางโรคจิตและใจ มีหน้าที่ และความ รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการตรวจสุขภาพจิตของผู้ต้องขัง และจัดการให้ผู้ต้องขัง ได้รับการบำบัดรักษาตามอาการที่ปรากฏและตรวจพบ

2. ฝ่ายควบคุมและรักษาการณั้ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

2.1 งานรักษาการณั้ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 หมวด คือ

2.1.1 หมวดรักษาการณั้ประตู่ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- ตรวจสอบป้องกันบุคคลภายนอกมิให้กระทำการติดต่อกับผู้ต้องขังโดยมิได้รับอนุญาต
- ตรวจสอบเข้าพนักงาน ตรวจสอบตัวผู้ต้องขังตรวจสอบบุคคลภายนอกและยานพาหนะที่ผ่านเข้าออกประตูเรือนจำ เพื่อป้องกันนำสิ่งของต้องห้ามเข้างานเรือนจำและออกนอกเรือนจำ

2.1.2 หมวดรักษาการณั้ทั่วไป มีหน้าที่และรับผิดชอบดังนี้

- ตรวจสอบและป้องกันผู้ต้องขังภายในเรือนจำมิให้หลบหนีออกภายนอกเรือนจำหรือก่อเหตุร้าย
- ควบคุมการติดต่อสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่เรือนจำหรือญาติมิตรของผู้ต้องขังกับผู้ต้องขัง ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
- ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยของผู้ต้องขังและปราบปรามเมื่อผู้ต้องขังกระทำผิดวินัย
- ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมการใช้อาวุธแก่เจ้าหน้าที่เรือนจำ

2.2 งานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง แบ่งการบริหารงานออกเป็น 5 หมวดคือ

2.2.1 หมวดญาติเยี่ยม มีหน้าที่ดำเนินการและจัดการให้ผู้ต้องขังได้เยี่ยมญาติ ภายใต้อำนาจบังคับและระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้

2.2.2 หมวดร้านค้าสงเคราะห์ มีหน้าที่จัดจำหน่ายเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการครองชีพและไม่ขัดต่อระเบียบของทางราชการให้แก่ผู้ต้องขังในราคาย่อมเยา

2.2.3 หมวดเงินฝากผู้ต้องขัง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรับฝากเงินผู้ต้องขังทั้งโดยตรงและโดยธนาณัติ รวมทั้งการจัดทำบัญชีการรับฝากและการหักจ่ายให้แก่ผู้ต้องขังตามระเบียบที่กำหนดไว้

2.2.4 หมวดร้องทุกข์และสวัสดิการและนันทนาการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของผู้ต้องขังและการให้สวัสดิการแก่ผู้ต้องขังในด้านต่าง ๆ ให้ผู้ต้องขังได้รับความสะดวกสบายสมควรตามอัตภาพ เช่น การกีฬา การบันเทิง และการจัดหาเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มให้แก่ผู้ต้องขัง เป็นต้น

2.2.5 หมวดอุตสาหกรรม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหาวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการประกอบอาหาร และควบคุมดูแลการประกอบอาหารให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยพอเหมาะพอดีกับจำนวนผู้ต้องขังและงบประมาณที่ได้รับ

2.2.6 หมวดพยาบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับด้านสุขาภิบาลในเรือนจำ
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการอนามัยในเรือนจำ
- ให้การบำบัดรักษาและพยาบาลแก่ผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย

ด้วยโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติเหตุต่าง ๆ

2.3 งานควบคุม แบ่งการบริหารงานออกเป็นหมวดและแดนต่าง ๆ ดังนี้

2.3.1 หมวดควบคุมกลาง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขัง การจัดแบ่งหน้าที่การงานสำหรับผู้ต้องขัง การพิจารณาและเสนอการลงโทษทางวินัย การพิจารณาเสนอการดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญา การพิจารณาความดีความชอบให้แก่ผู้ต้องขัง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้น การลดชั้น และการดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการต่าง ๆ ของฝ่ายควบคุมและรักษาการณ

2.3.2 แดน 1 แบ่งบริเวณออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแดนควบคุมผู้ต้องขังหญิง ให้เป็นสถานที่คุมขัง การเลี้ยงอาหาร การให้การศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังหญิง

ส่วนที่ 2 เป็นแดนควบคุมผู้ต้องขังจำยอมออกทำงานภายนอกเรือนจำ ให้เป็นที่จัดเลี้ยงและที่คุมขังสำหรับผู้ต้องขังจำยอมออกทำงานภายนอกเรือนจำ

ส่วนที่ 3 เป็นสถานที่ทำการของฝ่ายควบคุมและรักษาการณ และฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ

2.3.3 แคน 2 เป็นแดนฝึกวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังชาย ภายในแดน มีโรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เช่น โรงงานช่างไม้ โรงงานจักสาน โรงงานช่างโลหะ โรงงานช่างปูน เป็นต้น

2.3.4 แคน 3 เป็นแดนควบคุมกลาง ใช้สำหรับเลี้ยงผู้ต้องขัง ประชุมอบรม จัดพิธีการต่าง ๆ ฝึกระเบียบแถว ฝึกการบริหาร เล่นกีฬา พักผ่อน และอาบน้ำ

2.3.5 แคน 4 แบ่งบริเวณออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแดนเรือนจำสำหรับผู้ต้องขังชาย ใช้คุมขังผู้ต้องขังในเวลากลางคืน และผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษต่าง ๆ และให้เป็นโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ด้านวิชาสามัญ ด้านวิชาชีพ และเป็นสำนักสอนธรรมศึกษาแก่ผู้ต้องขังด้วย

ส่วนที่ 2 เป็นแดนสถานพยาบาลของเรือนจำสำหรับผู้ต้องขังป่วย เข้ารับการบำบัดรักษาและเข้าพักรักษาตัว

ส่วนที่ 3 เป็นบริเวณที่ใช้ฝึกวิชาชีพทางการเกษตรกรรม ด้านการปลูกผักสวนครัวและเลี้ยงสัตว์

3. ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1 งานเงินทุนฝึกวิชาชีพ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 หมวด ดังนี้

3.1.1 หมวดการเงินและฝึกวิชาชีพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดหาบัญชีและการรับการจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินสด และเอกสาร แทนตัวเงินสดเกี่ยวกับเงินทุนฝึกวิชาชีพ

3.1.2 หมวดพัสดุวิชาชีพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดหา การเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ และยานพาหนะที่ใช้เนื่องในการฝึกวิชาชีพ

3.1.3 หมวดพาณิชย์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการตลาด และการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ผู้ต้องขังผลิตขึ้นภายในเรือนจำ

3.2 งานการศึกษาอบรม แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 หมวด คือ

3.2.1 หมวดอบรมศีลธรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้การศึกษาด้านธรรมศึกษา และการให้การอบรมด้านจิตใจแก่ผู้ต้องขัง

3.2.2 หมวดการศึกษาวิชาสามัญ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้การศึกษาด้านวิชาสามัญแก่ผู้ต้องขัง

3.2.3 หมวดการศึกษาวิชาชีพ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้การศึกษาด้านวิชาชีพต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขัง

3.3 งานฝึกวิชาชีพ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกฝนให้ผู้ต้องขังมีความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพในสาขาต่าง ๆ แบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 หมวด ดังนี้

3.3.1 หมวดเกษตรกรรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการฝึกวิชาชีพทางการเกษตรกรรมให้แก่ผู้ต้องขัง

3.3.2 หมวดโรงงาน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการฝึกฝนให้ผู้ต้องขังมีความรู้ความชำนาญในการประกอบอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น ช่างไม้ ก่อสร้าง ช่างไม้ เพอร์นิเจอร์ ช่างปูน ช่างจักสาน ช่างแกะสลัก ฯลฯ รวมทั้งการควบคุมการใช้วัสดุฝึกวิชาชีพโดยประหยัด

3.3.3 หมวดสาธารณะ มีหน้าที่และความรับผิดชอบจัดส่งผู้ต้องขังที่กรมราชทัณฑ์ได้อนุญาตให้ไปทำงานภายนอกเรือนจำ ที่มีผลประโยชน์ตอบแทนและไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน

ประเสริฐ เมฆมณี (2525 : 3) ได้กล่าวถึงเป้าหมายของการบริหารงานเรือนจำไว้ว่า การบริหารงานเรือนจำคือการควบคุมดูแลผู้กระทำผิดมิให้ออกไปก่อความเดือดร้อนต่อบุคคลอื่นในสังคม และได้เสนอวิธีการปฏิบัติงานเรือนจำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารงานดังนี้

1. เพื่อความปลอดภัยในสังคม ให้นำตัวผู้กระทำผิดมาคุมไว้ในเรือนจำภายในระยะเวลาที่ต้องโทษ
2. เพื่อให้การอบรมวิชาสามัญ วิชาชีพ และพัฒนาจิตใจของผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี

3. เพื่อจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้กระทำความผิด ทั้งในระหว่างถูกคุมขังและภายหลังการปลดปล่อยตามความเหมาะสมในฐานะสมาชิกในสังคม

อธิบดีกรมราชทัณฑ์ ได้ประกาศนโยบายแจ้งให้ เรือนจำถือปฏิบัติตามหนังสือที่มท 1005/ว 27 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2531 เรื่องการปรับแผนตามนโยบายกรมราชทัณฑ์ในปัจจุบันมี 11 ประการดังนี้ (กรมราชทัณฑ์. 2531 : 2)

1. การเร่งรัดการป้องกันยาเสพติดให้โทษเรือนจำ
2. การปรับมาตรการรักษาความปลอดภัยของ เรือนจำ
3. การพัฒนาจิตใจและการฝึกสมาธิผู้ต้องขัง
4. การพัฒนาการศึกษาและการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง
5. การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักกฎหมายและมนุษยธรรม
6. การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ต้องขัง
7. การปรับขยายหลักเกณฑ์การจัดงานวันพบญาติ
8. การพัฒนากลุ่มเรือนจำให้เข้มแข็ง
9. การปรับปรุงเร่งรัดขยายการดำเนินงานการพักการลงโทษและคุมประพฤติ

ผู้ต้องขัง

10. การปรับปรุงการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรม
11. การปรับมาตรฐานการย้ายระบายนผู้ต้องขัง

ประเสริฐ เมฆมณี (2525 : 4) ได้กล่าวถึงวิธีการผสมผสานทฤษฎีทางอาชญาและทัณฑวิทยา เพื่อช่วยในการบริหารงานเรือนจำบรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่เรือนจำจะต้องตั้งความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ จะอบรมแก้ไขผู้ต้องขังให้ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัยในระหว่างคุมขัง
2. เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องควบคุมปกครองดูแลผู้ต้องขังเป็นจำนวนมาก จึงต้องยึดหลักกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ความเป็นธรรม มนุษยธรรม เป็นหลักเสมอ
3. เจ้าหน้าที่เรือนจำพึงระลึกเสมอว่าผู้ต้องขังมีฐานะ เป็นบุคคลที่มีจิตใจเยี่ยงคนธรรมดา ย่อมตกอยู่ในภาวะแวดล้อมที่ดีและไม่ดีได้ จึงทำความผิดต้องโทษในเรือนจำและการลงโทษแบบทรมานหรือร้ายด้วยอาชญากรรมไม่มีความสัมพันธ์ต่อการแก้ไขความประพฤติ

4. การอบรมแก้ไขจิตใจและความประพฤติของผู้ต้องขัง สร้างทัศนคติให้แก่ผู้ต้องขังมีสำนึกในความผิดที่ตนเองก่อขึ้น เคารพต่อตนเอง รู้จักค่าของการทำงาน มีความหวังที่จะใช้ชีวิตที่ดีงามต่อไป

5. การปฏิบัติงานราชทัณฑ์ที่จะ เปลี่ยนความประพฤติของผู้ต้องขังให้ได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะผู้ต้องขังที่ไม่อาจแก้ไขได้ต้องพิจารณาเลือกใช้มาตรการลงโทษให้เหมาะสม

6. เรือนจำต้องจัดให้มีโครงการและมีกิจกรรมให้พอที่จะตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ต้องขัง โดยให้มีการศึกษาวิชาสามัญ วิชาชีพ การอนามัย สุขาภิบาล นันทนาการ โดยทั่วถึง

7. เรือนจำควรแยกการควบคุม การอบรม การฝึกวิชาชีพ ตามความเหมาะสม โดยมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

การบริหารงานเรือนจำในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง การร่วมกันปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติราชการให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน โดยอาศัยปัจจัยการบริหารงาน ประกอบด้วย กำลังคน กำลังเงิน กำลังวัสดุ การจัดการ และการบำรุงขวัญเป็นแกนสำคัญที่จะให้การบริหารงานนั้น ๆ สนองตอบต่อเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน และโดยที่การบริหารงานเรือนจำนับเป็นสถาบันลงโทษและแก้ไขผู้กระทำผิด จึงย่อมนำถึงความร่วมมือของเจ้าหน้าที่เรือนจำทุกคนในอันที่จะใช้กระบวนการบริหารกำลังคน การงบประมาณเรือนจำ การใช้หลักทัณฑ์วิทยาและศาสตร์หลายแขนง ตลอดจนจนการมีขวัญและกำลังใจหรือความมุ่งมั่นปรารถนา ในอันที่จะลงโทษและแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ที่สอดคล้องกับหลักการลงโทษผู้กระทำผิดและวิธีการซึ่งประกอบด้วย การควบคุมมิให้หลบหนี การให้การศึกษา การอบรมจิตใจและฝึกวิชาชีพ การบำบัดรักษาและการสงเคราะห์แก่ผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามแผนนโยบายอาญา และแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (ประเสริฐ เมฆมณี. 2527 : 4)

อาภา ภมรบุตร (2517 : 1) ได้กล่าวถึงการบริหารงานเรือนจำไว้ว่า การบริหารงานเรือนจำเป็นงานที่สำคัญมากและจะต้องปฏิบัติด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพในการบริหารงานนั้น ผู้บัญชาการเรือนจำจะต้องมีศิลปะและเทคนิคที่สำคัญในการรักษาสถานการณ์ทั่วไปของเรือนจำไว้ได้อย่างดี สำหรับความยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเรือนจำมีมากมาย จะเห็นได้ชัดคือผู้ต้องขังหลบหนีหรือแหกหักเรือนจำ เจ้าหน้าที่เรือนจำติดใจผู้ต้องขัง การแตกความสามัคคีในหมู่เจ้าหน้าที่เรือนจำ ผู้บัญชาการเรือนจำถูกบดขยี้ เป็นต้น ความยุ่งยากในการปฏิบัติงานต่าง ๆ นี้เกิดจากความบกพร่องในการบริหารงานของผู้บัญชาการเรือนจำ สำหรับงานการบริหารเรือนจำไม่จำเป็นต้องเอาชื่อเสียงดีเด่นอะไรมากนัก แต่หากผู้บัญชาการเรือนจำได้จัดเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถควบคุมและรักษาสถานการณ์ได้ดี เรือนจำเกิดความสงบเรียบร้อย ไม่มีผู้ต้องขังหลบหนี ไม่มีเรื่องยุ่ง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของผู้ต้องขัง หากผลประโยชน์ให้แก่เรือนจำพอสมควร ก็ถือได้ว่าผู้บัญชาการเรือนจำเป็นผู้มีความสามารถและประสบความสำเร็จในการบริหารงานเรือนจำแล้ว เป็นการแสดงความสามารถอย่างแท้จริงโดยไม่ได้โฆษณา ผู้บัญชาการเรือนจำนั้นก่อนจะทำอะไรลงไปจะต้องคิดและพิจารณาแก้ไขปัญหาประกอบรอบด้านก่อนที่จะพูดหรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป จะต้องคิดไว้เสมอว่าทุกสิ่งเมื่อมีทางได้ก็ย่อมต้องมีทางเสีย เมื่อมีคุณก็ต้องมีโทษไม่ควรคิดแต่ทางได้ทางเดียว การบริหารงานเรือนจำจึงจะประสบความสำเร็จ



2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและหลักการฝึกอบรม (Training)

ในบรรดาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบริหารนั้น คนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรการบริหารงานที่มีความสำคัญอย่างที่สุด จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคอยหมั่นดูแลและเอาใจใส่ทำนุบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลนี้ ให้มีความพร้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ซึ่งวิธีการหนึ่งก็คือการให้การฝึกอบรม

ความหมายของการฝึกอบรมนั้น นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันเช่น

เสตราส์ และเซลส์ (Strauss and Sayles. 1961 : 50) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรมจัดทำให้มีการเปลี่ยนแปลงท่าทีความประพฤติของผู้เข้าอบรม รวมทั้งท่าทีในการทำงาน วิธีการทำงาน ความนึกคิดที่เขามีอยู่ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายหลักการการปฏิบัติการขององค์การนั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้ใดมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายและหลักปฏิบัติของหน่วยงานแล้ว ก็ต้องหาทางให้พนักงานผู้นั้นหรือเหล่านั้นเปลี่ยนแปลงท่าที ซึ่งอาจกระทำได้โดยการฝึกอบรม

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 175) ให้ความหมายว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

กรีซ อัมโภชน์ (ม.บ.บ. : 7) ได้ให้ความหมาย การฝึกอบรมมีความหมายใน 2 ลักษณะ คือ เป็นความหมายโดยทั่วไปและเป็นความหมายในเชิงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งความหมายโดยทั่วไปนั้น หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือกำลังจะได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนความหมายในเชิงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนั้น การฝึกอบรมหมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ เกิดทัศนคติอันเหมาะสม และเกิดความชำนาญหรือทักษะในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการอบรม เกิดการเรียนรู้หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการอบรมนั้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติบางอย่างของผู้เข้ารับการอบรมให้มีความเหมาะสม เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเภทของการฝึกอบรม

อมร รักษาสิทธิ์ (2514 : 298-299) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมระยะก่อนเข้าทำงาน (Pre-Service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นให้ก่อนเข้าปฏิบัติงาน เมื่ออบรมได้ผลแล้วจึงบรรจุเข้าทำงาน ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่า การศึกษานในโรงเรียนธรรมดา มหาวิทยาลัย โรงเรียนเฉพาะ หรือสถานอบรมเฉพาะเรื่อง อาจนับรวมอยู่ในประเภทการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานได้

2. การฝึกอบรมนิเทศ (Orientation) ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เพราะเหตุว่าอาจจะยังไม่คุ้นเคยกับสถานที่ปฏิบัติงาน หรือการศึกษาเดิมที่ศึกษามาอาจจะไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นต้น

3. การฝึกอบรมผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว (In-Service Training) เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นแก่ข้าราชการหรือพนักงานทุกคน ทุกชั้น ทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และเป็นการส่งเสริมสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์การ

เดอร์ พิลลิปป์, เบอสิเนอร์ และคริบบิน (De Phillips, Berliner and Cribbin. 1960 : 150) ได้ให้ความเห็นว่ากระบวนการในการฝึกอบรมควรประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ

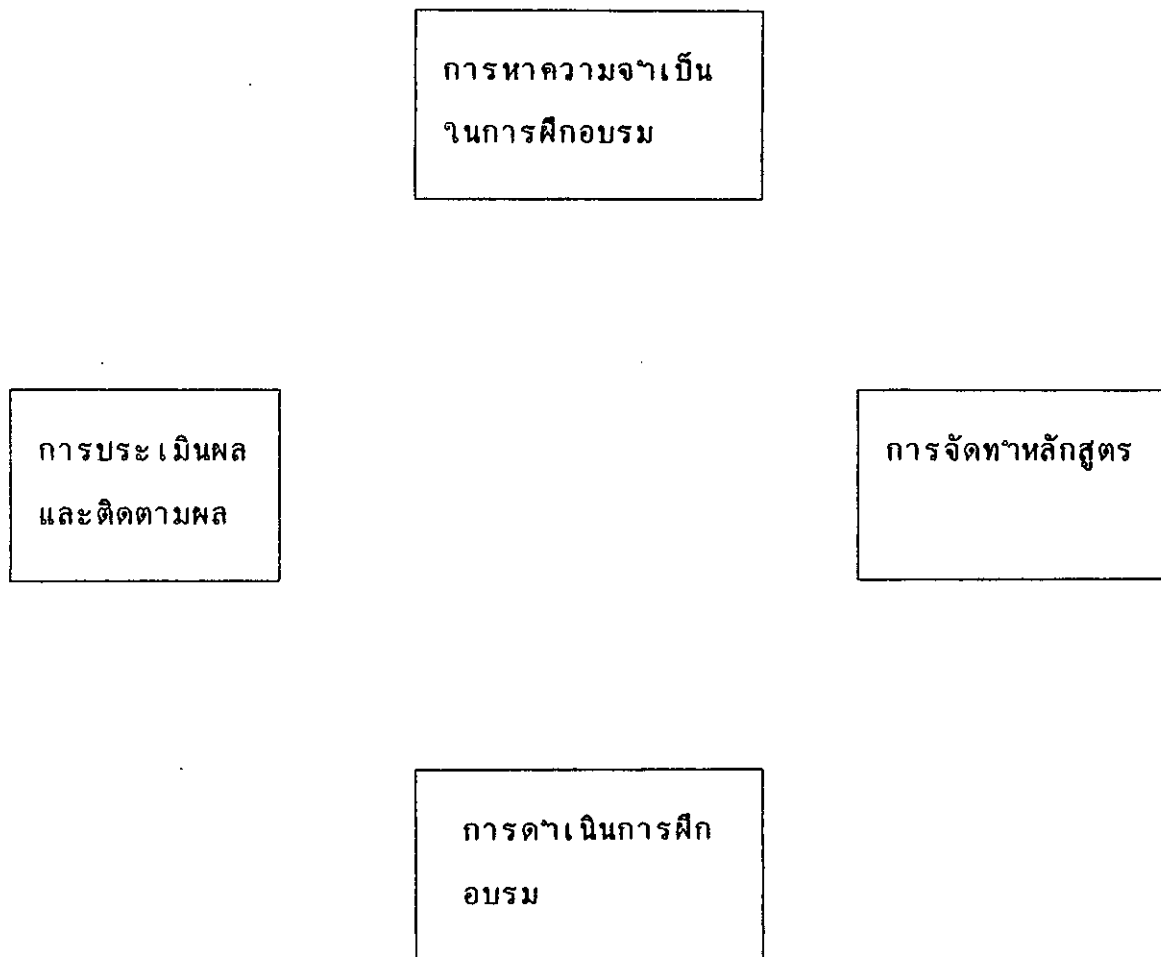
1. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งจะศึกษาได้จากการวิเคราะห์กำลังงานที่จะช่วยในการผลิต (Work Force) โดยการให้แบบคำถาม-คำตอบจากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์งาน เป็นต้น

2. การสร้างหลักสูตรและการจัดทำโครงการ ขั้นตอนนี้เป็นสิ่งสำคัญขั้นหนึ่งในการฝึกอบรม เพราะผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับความรู้และการฝึกอบรมจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับการจัดหาหลักสูตร

3. การจัดฝึกอบรม โดยทั่วไปการจัดการฝึกอบรมอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฝ่ายบังคับบัญชา (Line Supervisor) ซึ่งจะเป็นกำหนดว่า จะฝึกอบรมผู้ใดบังคับบัญชาในเรื่องอะไรและหัวหน้าแผนกในเรื่องนั้นจะเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรม

4. การประเมินผลและติดตามผล เมื่อการฝึกอบรมเสร็จสิ้นลงแล้วจะต้องมีการประเมินผลเพื่อทราบว่า การฝึกอบรมนั้นได้รับผลสำเร็จเพียงใด เพื่อจะได้นำเอาผลที่ได้จากการประเมินผลนี้ไปปรับปรุงหลักสูตร และวิธีการสอนฝึกอบรมให้มีความสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้ อาจแสดงได้ดังภาพต่อไปนี้



ที่มา (De Phillips, Berliner and Cribbin. 1960 : 152)

การบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เป็นการบริหารงานที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยให้การศึกษาอบรมต่าง ๆ และการฝึกวิชาชีพให้แก่ ผู้ต้องขังในสาขาต่าง ๆ เป็นการฝึกอบรมจิตสำนึกให้ผู้ต้องขังให้สำนึกในความผิด และมี อาชีพเมื่อพ้นโทษไปแล้วพร้อมที่จะเข้ากับสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี รูปแบบในการปฏิบัติ ต่อผู้กระทำผิดในชุมชนอีกรูปแบบหนึ่งที่กรมราชทัณฑ์ได้ริเริ่มใน พ.ศ. 2522 และในปัจจุบัน ได้ขยายขอบเขตผลงานกว้างขวางออกไปมากก็คือ การรณรงค์รณรงค์เด็ดขาดออกไปทำงาน สาธารณะนอกเรือนจำ เช่น ทำความสะอาด การขุดลอกคลอง การสร้างท่อให้กับ หน่วยงานราชการ ผลจากการนี้ได้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและทำให้ผู้ต้องขังสามารถ ปรับสภาพตนเองให้เข้ากับสังคมได้ก่อนพ้นโทษ

เป็นที่เข้าใจกันอย่างชัดเจนตรงกันว่า การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังมีความหมาย เกี่ยวกับการแก้ไขพฤติกรรมและอบรมจิตสำนึกผู้ต้องขัง รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพของ ผู้ต้องขัง ซึ่งกรมราชทัณฑ์เองได้กำหนดไว้ในแผนงานการอบรมฟื้นฟูผู้ต้องขังไว้ 7 ประการ คือ (กรมราชทัณฑ์. 2531 : 19)

1. การให้การศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ และระดับอุดมศึกษา
2. การอบรมทางศาสนาและการฝึกอบรมจิตตภาวนาแก่ผู้ต้องขัง
3. การจัดสวัสดิการและการรักษาพยาบาลผู้ต้องขัง
4. การจัดจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์
5. การทำงานสาธารณะ
6. การพระราชทานอภัยโทษ
7. การลดวันต้องโทษจำคุก พักการลงโทษ และการคุมประพฤติ

การจัดจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์โดยฝีมือผู้ต้องขัง จากการที่เรือนจำ แต่ละแห่งได้ทำการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังนั้น ก่อให้เกิดผลงานจากการฝึกวิชาชีพ และ ได้เปิดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เหล่านั้นที่หน้าเรือนจำทุก ๆ แห่ง นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ยังได้จัด ให้มีการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ครั้งสำคัญ 2 ครั้งคือ

1. การจัดงานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์
2. การจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ในงานวันพบญาติ

การส่งนักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ เป็นการเพิ่มกิจกรรมการฝึกอบรมและใช้แรงงานนักโทษเด็ดขาดขึ้นมาอีกลักษณะหนึ่งให้เกิดประโยชน์ อันมีคุณค่าแก่สังคมและประเทศชาติ และเกิดประโยชน์แก่กิจกรรมสาธารณะในชุมชน อีกทั้งเป็นการจูงใจให้นักโทษเด็ดขาดประพฤติดี อยู่ในระเบียบวินัย มีความอดสาหัส ตั้งใจรับการฝึกอบรมและทำงานขยันขันแข็งยิ่งขึ้น เพื่อเตรียมตัวกลับสู่สังคมเมื่อพ้นโทษแล้ว (กรมราชทัณฑ์. 2531 : 28)

การใช้แรงงานและการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังนั้น เป็นการจัดกิจกรรมการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง โดยเจ้าหน้าที่เรือนจำภายใต้หลักการวิธีการปฏิบัติ ซึ่งบัญญัติไว้ในกฎหมายราชทัณฑ์ที่มุ่งต่อการลงโทษ การฟื้นฟูจิตใจและการพัฒนาฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้ต้องขังและสังคมหลังจากพ้นโทษไปแล้ว ประเสริฐ เมฆมณี (2527 : 156) ได้เสนอลักษณะการใช้แรงงานและการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังที่ปรากฏอยู่ในวงการราชทัณฑ์ทั่วไปว่ามีลักษณะเด่นชัดอยู่ 4 ประการ ดังนี้คือ

1. การฝึกวิชาชีพเบ็ดเตล็ดโดยทั่วไป เป็นการให้แรงงานผู้ต้องขังเกี่ยวกับการรักษาความสะอาด อนามัย สุขาภิบาล การบำรุงซ่อมแซมเรือนจำ การให้แรงงานตามความถนัดเฉพาะตัว การให้แรงงานเพื่อประโยชน์สาธารณะนอกเรือนจำ
2. การให้แรงงานและฝึกวิชาชีพในสาขาเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ การให้แรงงานและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังลักษณะนี้เป็นการส่งผลดีต่อสุขภาพอนามัย และลดความแออัดยัดเยียดของผู้ต้องขังได้ส่วนหนึ่ง เช่น การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ภายในเรือนจำชั่วคราว
3. การฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมในเรือนจำ เป็นการฝึกวิชาชีพหลักที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการประกอบอาชีพต่อผู้ต้องขัง ภายหลังจากปลดปล่อยและเป็นผลดีในด้าน การเพิ่มพูนเงินทุนฝึกวิชาชีพต่อผู้ต้องขัง
4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในระบบก้าวหน้า ดำเนินการงานในลักษณะกำหนดทิศทาง คือ การจัดตั้งเรือนจำเพื่อฝึกวิชาชีพโดยเฉพาะ และเรือนจำอุตสาหกรรม

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันชัย สุทิน (2523 : 159-169) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มพูนผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม" ผลของการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของศูนย์ยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น งบประมาณในการดำเนินงานมีจำกัด กระบวนการสรรหาตัวบุคคลยังไม่คล่องตัว และไม่ได้คุณสมบัติตามความต้องการ หรือตรงกับงาน มีปัญหาขาดแคลนวิทยากรผู้มีความสามารถ โดยที่ศูนย์เองก็กำลังดำเนินการหาทางแก้ไขปัญหาเหล่านี้อยู่ โดยจะวางแผนขยายบริการด้านฝึกอบรมไปยังส่วนภูมิภาคเพื่อสนองความต้องการธุรกิจอุตสาหกรรมในส่วนภูมิภาคด้วย

ชัยวิช ทักษาศาสตร์ (2524 : 14-15) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การบริหารงานการฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย" พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนนายอำเภอยังประสบกับปัญหา การดำเนินการฝึกอบรมไม่สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน คือ มีปัญหาในเรื่องการสำรวจความต้องการฝึกอบรม ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ปัญหาด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม อุปสรรคในการฝึกอบรม สถานที่ฝึกอบรม งบประมาณในการฝึกอบรม การประเมินผล และการติดตามผลการฝึกอบรม

มบุญ วัฒนไพบูลย์ (2534 : 104-105) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ภารกิจการบริหารงานของผู้บัญชาการเรือนจำ ตามพระศนะของเจ้าหน้าที่เรือนจำ กลุ่มเรือนจำที่ 7" ผลของการวิจัยพบว่างานฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพในด้านการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานในโรงงานเป็นไปตามหลักมนุษยธรรม สอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ (2531 : 19) ที่มีการวางแผนงานการอบรมฟื้นฟูผู้ต้องขังไว้ ซึ่งการจัดสวัสดิการและการรักษาพยาบาลแก่ผู้ต้องขัง เป็นหลักเกณฑ์ข้อหนึ่งที่กำหนดให้จัดไว้ในแผนงาน นอกจากนี้ยังพบว่าการเงินฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพได้จัดไว้อย่างมีระบบการควบคุม การจัดทำบัญชี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเงินทุนผลประโยชน์เรือนจำ ตลอดจนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง เป็นไปอย่างถูกต้อง การจัดหางานสาธารณะเพื่อประโยชน์แก่ผู้ต้องขัง และการส่งเสริมอาชีพผู้ต้องขังทำการศึกษาเกษตรกรรมโดยการเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ เป็นไปอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

จำเนียร จันทร์งาม (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การศึกษา ปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสั้นในเรือนจำ และทัณฑสถาน" กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูผู้สอนวิชาอาชีพพระยะสั้น สาขาวิชาช่างไม้ วิชา เกษตรกรรม วิชาช่างเชื่อมโลหะ วิชาจักสาน และวิชาช่างปูน จำนวน 174 คน ผล การวิจัยพบว่า ครูผู้สอนวิชาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการ อบรมและฝึกวิชาชีพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ แต่ครูผู้สอนวิชาช่างไม้ วิชาช่างเชื่อม วิชาเกษตรกรรม วิชาช่างตัดผม และ วิชาจักสาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านตัว ครูผู้สอนในข้อ "ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกจากการสอน" และครูผู้สอนวิชาเกษตรกรรม กับวิชาช่างปูน ในด้านสื่อการสอนในข้อ "ขาดวัสดุที่ใช้ในการผลิต" นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ต้องขังมีพื้นฐานความรู้ไม่ดีและแตกต่างกันมาก มีระดับอายุต่างกันมาก ไม่มีควมตั้งใจ ในการฝึกอบรม ไม่มีความกระตือรือร้น มีปัญหาส่วนตัว และวิตกกังวล อุปกรณ์ที่ใช้ใน การฝึกปฏิบัติเก่าล้าสมัย ควรให้ครูผู้ฝึกสอนได้รับการฝึกอบรมด้านการศึกษาผู้ใหญ่ และเทคนิคการสอนวิชาชีพและควรมีการจัดหาสื่อการสอน ควรเพิ่มสาขาวิชาชีพที่ เปิดสอน และปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น)

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า การ บริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำ และทัณฑสถานนั้น นับได้ว่าเป็น ประโยชน์อันสำคัญยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการช่วยเหลือผู้ต้องขังให้สามารถประกอบ อาชีพที่สุจริต สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ภายหลังจากพ้นโทษไปแล้ว ทั้งยัง ส่งผลไม่ให้ผู้ต้องขังย้อนกลับไปกระทำความคิดซ้ำขึ้นอีก อันจะกลายเป็นปัญหาสังคมอย่าง ไม่รู้จบ อย่างไรก็ตาม ในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำ และทัณฑสถานทั่วประเทศนั้น ส่วนต้องประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งผลที่ได้จาก การวิจัยในครั้งนี้ นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ของผู้บัญชาการ เรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีภูมิลำเนาในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน
5. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย และได้นำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 110 คน และหัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำนวน 110 คน รวมทั้งสิ้น 220 คน จำแนกตามตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากร จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ลำดับที่	สถานที่ทำงาน	ผู้บัญชาการเรือนจำ และทัณฑสถาน	หัวหน้าฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพ	รวม
1	เรือนจำจังหวัด	46	46	92
2	เรือนจำกลาง	26	26	52
3	เรือนจำอำเภอ	19	19	38
4	ทัณฑสถาน	19	19	38
	รวม	110	110	220

2. เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน โดยเครื่องมือวัดแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และสถานที่ทำงาน โดยมีข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบตามข้อความที่กำหนดให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังต่อไปนี้

เป็นปัญหามากที่สุด	กำหนดคะแนน	5	คะแนน
เป็นปัญหามาก	กำหนดคะแนน	4	คะแนน
เป็นปัญหามากกลาง	กำหนดคะแนน	3	คะแนน
เป็นปัญหาน้อย	กำหนดคะแนน	2	คะแนน
เป็นปัญหาน้อยที่สุด	กำหนดคะแนน	1	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม

2.2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดขอบเขต และเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายตามที่ต้องการ

2.3 การหาคคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ตรวจสอบความถูกต้องและภาษาที่ใช้

2.3.2 นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยทดลองใช้กับรองผู้บัญชาการ เรือรบและทัณฑสถาน จำนวน 21 คน และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ (Cronbach, 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.95

3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ไปยังกรมราชทัณฑ์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.2 ส่งหนังสือจากกรมราชทัณฑ์ ไปยังผู้บริหารงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันส่งแบบสอบถามกลับคืนมา

3.4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด จำนวน 216 ฉบับ คิดเป็น 98.18 % ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน โดยการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- คะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในระดับน้อยที่สุด
- คะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในระดับน้อย
- คะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในระดับปานกลาง
- คะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในระดับมาก
- คะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหาร
งานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในระดับมากที่สุด

4.3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย

ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จำแนกตามตัวแปร คือตำแหน่ง
ที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานที่ทำงาน
ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

4.4 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ย

ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จำแนกตามตัวแปร คือตำแหน่ง
ที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานที่ทำงาน
ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความ
แตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Studentized-q-Statistic ของ Newman Keul's
Method)

4.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพ
แก่ผู้ต้องขัง ทำโดยการวิเคราะห์ภาษาเนื้อหา (Content Analysis) ของคำตอบ
แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของความถี่เรียงตามลำดับของคะแนนความถี่

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้
โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 หาค่าสถิติพื้นฐาน คือค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์ . 2534 : 32)

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

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

5.1.2 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ . 2528 : 64)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

5.2 ใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2528 : 86)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติแสดงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
 \bar{X}_1 , \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยคะแนนกลุ่มที่ 1, 2
 s_1^2 , s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1, 2
 n_1 , n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1, 2

5.3 ใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวประกอบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มโดยใช้สูตร

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

เมื่อ F แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม
 MS_b แทน ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

5.4 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Student-q-Statistic แบบ Newman Keul's Method (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2531 : 231)

$$q = \frac{\bar{X}_{\max} - \bar{X}_{\min}}{\sqrt{\frac{M_{sw}}{n}}}$$

- เมื่อ q แทน ค่าความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่
 \bar{X}_{\max} , \bar{X}_{\min} แทน คะแนนเฉลี่ยกลุ่มมีค่าสูงและกลุ่มมีค่าต่ำ
 M_{sw} แทน Mean Square ภายในกลุ่ม
 n แทน Harmonic Mean ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นขั้นตอนต่าง ๆ 4 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดตามหน้าต่อไปนี และเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Sum of Squares
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน หรือ Mean Square
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ หรือ Degree of Freedom
*	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของ ตารางประกอบความเรียง โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของกลุ่มประชากร

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่วางไว้ในแต่ละข้อ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของกลุ่มประชากร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากร

วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มประชากร ปรากฏตามตาราง 2

ดังต่อไปนี้

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับกลุ่มประชากร

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่ (N)	ร้อยละ %
1. <u>ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง</u>		
- ผู้บัญชาการเรือนจำ	87	40.28
- ผู้อำนวยการทัณฑสถาน	23	10.65
- หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ	106	49.07
2. <u>อายุ</u>		
- 41 - 50 ปี	92	42.59
- 51 ปีขึ้นไป	124	57.41
3. <u>ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง</u>		
- ต่ำกว่า 5 ปี	41	18.98
- 6 - 10 ปี	64	29.63
- 11 ปีขึ้นไป	111	51.39
4. <u>วุฒิทางการศึกษา</u>		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	127	58.80
- ปริญญาตรีขึ้นไป	89	41.20

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	ความถี่ (N)	ร้อยละ %
5. สถานที่ทำงาน		
- เรือนจาจังหวัด	92	42.59
- เรือนจากกลาง	50	23.15
- เรือนจาอำเภอ	37	17.13
- ทัณฑสถาน	37	17.13
รวม	216	100.00

จากตาราง 2 ข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 216 คน เป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 ผู้อำนวยการทัณฑสถาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.65 คน และหัวหน้าฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพ จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 ในด้านอายุ มีผู้ตอบ ที่มีช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 57.41 สำหรับประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ช่วง ต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 18.98 ช่วง 6 - 10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 และช่วง 11 ปีขึ้นไป จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 51.39 สำหรับวุฒิทางการศึกษา พบว่า มีผู้จบระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 ส่วนในด้านสถานที่ทำงานนั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากเรือนจาจังหวัด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 42.59 เรือนจากกลาง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.15 เรือนจาอำเภอ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13 และทัณฑสถาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.13 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และ
ฝึกอาชีพผู้ต้องขัง ของกลุ่มประชากร**

ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึกอบรม ด้านวัสดุฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด ตาราง 3 - 8 ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนนความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวม

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านงบประมาณ	3.35	0.61	ปานกลาง
ด้านสถานที่ฝึก	3.31	0.68	ปานกลาง
ด้านวัสดุฝึก	3.70	0.71	มาก
ด้านบุคลากร	3.27	0.73	ปานกลาง
ด้านการตลาด	3.25	0.72	ปานกลาง
รวม	3.38	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นปัญหาด้านวัสดุฝึกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) นอกนั้นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือด้านงบประมาณ ($\bar{X}=3.35$) ด้านสถานที่ฝึก ($\bar{X}=3.31$) ด้านบุคลากร ($\bar{X}=3.27$) และด้านการตลาด ($\bar{X}=3.25$)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านงบประมาณ

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรมและฝึก วิชาชีพผู้ต้องขังมีจำกัดไม่เพียงพอแก่จำนวน ผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น	3.90	1.19	มาก
2. การขาดเงินทุนหมุนเวียนมาใช้จ่ายดำเนินการ ฝึกวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.07	1.06	ปานกลาง
3. การขาดการบริหารเงินทุนผลประโยชน์ที่ได้ จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	2.86	1.05	ปานกลาง
4. การขาดการจัดทำทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับ เงินทุนผลประโยชน์ของเรือนจำ	2.54	1.01	น้อย
5. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้าน การจัดสรรงบประมาณ	3.27	1.03	ปานกลาง
6. ขาดการสนับสนุนในการจัดสรรงบประมาณ เพิ่มขึ้นในแต่ละปีเพื่อใช้ในการอบรมและ ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	3.86	0.96	มาก
7. เจ้าหน้าที่ขาดความคล่องตัวในการบริหาร งานด้านงบประมาณการอบรมและฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง	3.38	0.98	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ขาดแคลนแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ที่จะนำมาสนับสนุนงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	3.55	1.01	มาก
9. ขาดการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านเงินงบประมาณไปสู่ส่วนภูมิภาค	3.40	1.02	ปานกลาง
10. ขาดการเตรียมการด้านงบประมาณเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปี	3.69	0.93	มาก
รวม	3.35	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านงบประมาณ มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่า การจัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีจำกัดไม่เพียงพอแก่จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.90$) ข้อที่ว่า ขาดการสนับสนุนในการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เพื่อใช้ในการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.86$) ข้อที่ว่า ขาดการเตรียมการด้านงบประมาณเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X}=3.69$) และข้อที่ว่า ขาดแคลนแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ที่จะนำมาสนับสนุนงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่า ขาดการกระจายการบริหารงานด้านเงินงบประมาณไปสู่ส่วนภูมิภาค ($\bar{X}=3.40$) ข้อที่ว่า เจ้าหน้าที่ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านงบประมาณการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.38$) ข้อที่ว่า

ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X}=3.27$) ข้อที่ว่าการขาดเงินทุนหมุนเวียนมาใช้ดำเนินการฝึกวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.07$) และข้อที่ว่าการขาดการบริหารเงินทุนผลประโยชน์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=2.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นปัญหาน้อย คือข้อที่ว่าการขาดการจัดทำทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับเงินทุนผลประโยชน์ของเรือนจำ ($\bar{X}=2.54$)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านสถานที่ฝึก

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ มีจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการ	3.80	0.99	มาก
2. ขาดความปลอดภัยในโรงงานขณะฝึกปฏิบัติงาน	3.06	0.97	ปานกลาง
3. การจัดรูปแบบของการฝึกอบรมที่เป็นแบบเดียวกันหมด ไม่ว่าจะ เป็นสถานที่คุมขังของภูมิภาคใด ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างลำบาก	3.12	0.91	ปานกลาง
4. การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ต้องขังงานการฝึกวิชาชีพภายในโรงงานมีไม่เพียงพอ	3.14	0.94	ปานกลาง
5. มีข้อจำกัดในการหางานสาธารณะให้กับผู้ต้องขัง เช่น เจ้าของงานไม่ยอมให้ความร่วมมือด้วย เป็นต้น	2.96	1.08	ปานกลาง
6. โรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่มีชนิดและประเภทจำกัด ไม่สนองต่อความต้องการของผู้ต้องขัง	3.41	0.92	มาก
7. โรงฝึกงานวิชาชีพผู้ต้องขังมีสภาพคับแคบไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรจะเป็น	3.63	0.93	มาก
8. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานจากโรงงานฝึกวิชาชีพอื่น ที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงให้ดีขึ้น	3.48	0.89	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. ขาดการวางแผนประสานงานกับโรงฝึกงาน วิชาชีพอื่น เพื่อการนำผู้ต้องขังไปฝึกงาน	3.41	0.94	มาก
10. ขาดการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ เกี่ยวกับโรงฝึกงานของผู้ต้องขัง	3.07	0.94	ปานกลาง
รวม	3.31	0.68	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านสถานที่ฝึก มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่าแรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ มีจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X}=3.80$) ข้อที่ว่าโรงฝึกงานวิชาชีพผู้ต้องขัง มีสภาพคับแคบไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรจะเป็น ($\bar{X}=3.63$) ข้อที่ว่าขาดการส่งเสริม สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานจากโรงงานฝึกวิชาชีพอื่น ที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำ ความรู้มาปรับปรุงให้ดีขึ้น ($\bar{X}=3.48$) ข้อที่ว่าแรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่ มีชนิดและประเภทจำกัด ไม่สนองต่อความต้องการของผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.41$) ข้อที่ว่าขาดการวางแผนประสานงานกับโรงฝึกงานวิชาชีพอื่น เพื่อการนำผู้ต้องขังไป ฝึกงาน ($\bar{X}=3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามานกลาง ข้อที่ว่า การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ต้องขังในการฝึกวิชาชีพภายในโรงงานมีไม่เพียงพอ ($\bar{X}=3.14$) ข้อที่ ว่าการจัดรูปแบบของการฝึกอบรมที่เป็นแบบเดียวกันหมด ไม่ว่าจะ เป็นสถานที่คุมขังของ

ภูมิภาคใด ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างลำบาก ($\bar{x}=3.12$) ข้อที่ว่า
ขาดการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโรงงานของผู้ต้องขัง ($\bar{x}=3.07$)
ข้อที่ว่าขาดความปลอดภัยในโรงงานขณะฝึกปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.06$) และข้อที่ว่า
มีข้อจำกัดในการหางานสาธารณะให้กับผู้ต้องขัง เช่น เจ้าของงานไม่ยอมให้ความ
ร่วมมือด้วย เป็นต้น ($\bar{x}=2.96$)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านวัสดุฝึก

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึก มีไม่เพียงพอกับความต้องการ	3.67	0.99	มาก
2. ขาดการบำรุงรักษา เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ การฝึกให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมอยู่เสมอ	3.40	0.80	ปานกลาง
3. การขาดแคลนวัสดุดิบที่ใช้ในการฝึก ประเภทไม้	3.93	0.96	มาก
4. ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต	4.04	1.01	มาก
5. หน่วยงานขาดการอบรมการผลิตสื่อที่ทันสมัย ให้แก่ผู้สอน	3.78	0.99	มาก
6. งบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดซื้อวัสดุฝึกงานแต่ละ ปีมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน	3.95	0.95	มาก
7. อุปกรณ์การฝึกมีไม่ครบสมบูรณ์ ทำให้การ ฝึกอบรมไม่ได้ผลเท่าที่ควร	3.76	0.98	มาก
8. ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในราคาที่ถูกเป็น พิเศษเพื่อให้ผู้ต้องขังใช้ในการฝึกวิชาชีพ	3.45	0.93	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. ขาดแคลนแหล่งที่จะสามารถขอรับบริจาค วัตถุดิบที่เหลือนำมาใช้มาให้ผู้ต้องขัง เพื่อใช้ ในการอบรมและฝึกวิชาชีพ	3.71	1.05	มาก
10. ขาดการวางแผนแก้ปัญหาเกี่ยวกับการ ขาดแคลนวัสดุฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง	3.30	0.96	ปานกลาง
รวม	3.70	0.71	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านวัสดุฝึก มีปัญหารวดรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่าขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ฯ หน้ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต ($\bar{X}=4.04$) ข้อที่วางแผนงบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดซื้อวัสดุฝึกในแต่ละปีมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ($\bar{X}=3.95$) ข้อที่ว่าขาดแคลนวัตถุดิบที่ใช้ในการฝึกประเภทไม้ ($\bar{X}=3.93$) ข้อที่ว่าหน่วยงานขาดการอบรมการผลิตสื่อที่ทันสมัยให้แก่ผู้สอน ($\bar{X}=3.78$) ข้อที่ว่าอุปกรณ์การฝึกมีไม่ครบสมบูรณ์ ทำให้การฝึกอบรมไม่ได้อผลเท่าที่ควร ($\bar{X}=3.76$) ข้อที่ว่าขาดแคลนแหล่งที่จะสามารถขอรับบริจาควัตถุดิบที่เหลือนำมาใช้มาให้ผู้ต้องขัง เพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพ ($\bar{X}=3.71$) ข้อที่ว่าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใช้ในการฝึกมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=3.67$) ข้อที่ว่าขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในราคาที่ถูกเป็นพิเศษ เพื่อให้ผู้ต้องขังใช้ในการฝึกวิชาชีพ ($\bar{X}=3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหปานกลาง

คือข้อที่ว่าขาดการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกหัดอยู่ในสภาพที่ดีพร้อม
อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.40$) และข้อที่ว่าขาดการวางแผนแก้ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนวัสดุฝึก
วิชาชีพของผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.30$)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านบุคลากร

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการฝึกวิชาชีพเฉพาะด้าน	3.63	1.04	มาก
2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน	2.82	0.96	ปานกลาง
3. อัตรากำลังใจเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพ ไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขัง	3.89	1.12	มาก
4. ขาดการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความ เข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันเกี่ยวข้องกับ กับการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง	3.63	1.01	มาก
5. เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ต้องสอนในวิชาชีพที่ไม่ถนัด หรือมี ประสบการณ์น้อย	3.26	0.90	ปานกลาง
6. เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลัก และ วิธีการสอนผู้ใหญ่ ทำให้สอนได้ไม่ดีเท่าที่ควร	3.26	0.87	ปานกลาง
7. เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดความ เชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ทำงานได้ไม่ดี	2.89	0.89	ปานกลาง
8. ผู้สอนไม่มีเวลาเตรียมการสอน เพราะต้อง ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม วิชาชีพผู้ต้องขัง	3.27	1.08	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
9. ผู้สอนมีงานหนักเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อย ล้านในการสอน	3.11	1.04	ปานกลาง
10. ผู้สอนขาดการติดต่อสัมพันธ์กับแหล่งวิชาการ เช่น กรรมการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้ไม่ รับข่าวสาร ข้อมูลใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการสอน	2.86	0.90	ปานกลาง
รวม	3.27	0.73	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านบุคลากร มีปัญหาโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพไม่เพียงพอกับผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.89$) ข้อที่ว่าขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการฝึกวิชาชีพเฉพาะด้าน ($\bar{X}=3.63$) ข้อที่ว่าขาดการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจงานเทคนิคอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยมีปัญหามาก คือข้อที่ว่าผู้สอนไม่มีเวลาเตรียมการสอน เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.27$) ข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต้องสอนในวิชาชีพที่ไม่ถนัด หรือมีประสบการณ์น้อย ($\bar{X}=3.26$) ข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังขาดความรู้ความเข้าใจงานเรื่องหลัก และวิธีการสอนผู้ต้องหา ทำให้สอนได้ไม่ดีเท่าที่ควร ($\bar{X}=3.26$) ข้อที่ว่าผู้สอนมีงานหนักเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อยล้านในการสอน ($\bar{X}=3.11$) ข้อที่ว่า

เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ทำงานได้ไม่ดี ($\bar{X}=2.89$) ข้อที่ว่า ผู้สอนขาดการติดต่อสัมพันธ์กับแหล่งวิชาการ เช่น กรมการศึกษา
นอกระงเรียน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร ข้อมูลใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการสอน
($\bar{X}=2.86$) และข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.82$)

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ
ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านการตลาด

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ขาดการศึกษา เทคนิคการผลิตเพื่อยกระดับฝีมืองานวิชาชีพให้ได้ระดับมาตรฐาน	3.40	1.06	ปานกลาง
2. ขาดการศึกษาภาวะความต้องการของตลาด เพื่อปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.37	0.98	ปานกลาง
3. ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง	3.01	0.92	ปานกลาง
4. ขาดสถานที่จัดจำหน่าย หรือจัดแสดงผลิตภัณฑ์ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการผลิตอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งปี	2.99	1.08	ปานกลาง
5. ขาดแคลนยานพาหนะที่ทันสมัย และจำนวนมาก เพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการขนส่งผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปออกสู่ตลาด หรือผู้บริโภค	3.99	1.07	มาก
6. ปัญหาด้านราคา ที่ไม่สามารถควบคุมให้คงที่ ได้ เนื่องจากภาวะการขาดแคลนวัตถุดิบ หรือวัตถุดิบมีราคาสูง	3.50	1.00	มาก
7. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านผลิตภัณฑ์ได้เพียงพอกับความต้องการของท้องตลาด	3.01	0.98	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความคิดเห็น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
8. ขาดการติดต่อวิทยากรผู้มีความรู้ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของตลาดแรงงาน	3.29	0.98	ปานกลาง
9. ขาดการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อทำการประชาสัมพันธ์สินค้าของกรมราชทัณฑ์	3.22	0.98	ปานกลาง
รวม	3.25	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ด้านการตลาด มีปัญหา ร้อยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่าขาดแคลนยานพาหนะที่ทันสมัย และจำนวนมากเพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการขนส่งผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปออกสู่ตลาด หรือผู้บริโภคน ($\bar{X}=3.99$) ข้อที่ว่าปัญหาด้านราคา ที่ไม่สามารถควบคุมให้คงที่ได้ เนื่องจากภาวะการขาดแคลนวัตถุดิบ หรือวัตถุดิบมีราคาสูง ($\bar{X}=3.50$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ข้อที่ว่าขาดการศึกษาเทคนิคการผลิตเพื่อยกระดับฝีมืองานวิชาชีพ ให้ได้ระดับมาตรฐาน ($\bar{X}=3.40$) ข้อที่ว่าขาดการศึกษาภาวะความต้องการของตลาด เพื่อปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.37$) ข้อที่ว่าขาดการติดต่อวิทยากรผู้มีความรู้ ความชำนาญในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของตลาดแรงงาน ($\bar{X}=3.29$) ข้อที่ว่าขาดการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อทำการประชาสัมพันธ์สินค้า

ของกรมราชทัณฑ์ ($\bar{X}=3.22$) ข้อที่ว่าขาดการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดจำหน่าย
ผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.01$) ข้อที่ว่าไม่สามารถ
ตอบสนองความต้องการด้านผลิตภัณฑ์ได้เพียงพอกับความต้องการ ของท้องตลาด
($\bar{X}=3.01$) และข้อที่ว่าขาดสถานที่จัดจำหน่าย หรือจัดแสดงผลิตภัณฑ์ภายหลังจาก
เสร็จสิ้นการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ($\bar{X}=2.99$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานที่วางไว้ในแต่ละข้อ

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า "ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน
ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน"

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตาราง 9 ต่อไปนี้

ตาราง 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับ
ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตามตำแหน่ง

ด้าน/ตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.17	0.84	0.22
	ภายในกลุ่ม	212	81.26	0.38	
	รวม	214	81.43		
2. ด้านสถานที่ฝึก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.42	0.21	0.45
	ภายในกลุ่ม	212	99.60	0.47	
	รวม	214	100.02		

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้าน/ตำแหน่ง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ด้านวัสดุฝึก	ระหว่างกลุ่ม	2	1.28	0.64	1.26
	ภายในกลุ่ม	212	107.53	0.51	
	รวม	214	108.81		
4. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.26	1.13	2.12
	ภายในกลุ่ม	212	107.53	0.51	
	รวม	214	108.81		
5. ด้านการตลาด	ระหว่างกลุ่ม	2	3.34	1.67	3.33*
	ภายในกลุ่ม	212	106.06	0.50	
	รวม	214	109.40		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.93	0.47	1.41
	ภายในกลุ่ม	212	70.39	0.33	
	รวม	214	71.32		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน
ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการตลาด แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
และเพื่อให้ทราบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบหาค่าความแตกต่าง
ระหว่างกลุ่มโดยทำการทดสอบรายคู่ ตามวิธีการของนิวแมน คูลส์ (Newman Keul's
Method) ผลปรากฏตามตาราง 10 ต่อไปนี้

ตาราง 10 การทดสอบรายคู่เพื่อหาความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน

ตำแหน่ง		ผู้อำนวยการ ทัณฑสถาน	หัวหน้าฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง	ผู้บัญชาการ เรือนจำ
	\bar{X}	2.89	3.27	3.31
ผู้อำนวยการทัณฑสถาน	2.89	-	0.38	0.42*
หัวหน้าฝ่ายอบรมและ ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	3.27	-	-	0.04
ผู้บัญชาการเรือนจำ	3.31	-	-	-

จากตาราง 10 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการทัณฑสถานกับผู้บัญชาการเรือนจำ โดยที่ผู้อำนวยการทัณฑสถานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต่ำกว่าผู้บัญชาการเรือนจำ

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า "ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน"

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตาราง 11 ต่อไปนี้

ตาราง 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น	อายุ 41-50 ปี		อายุ 51ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านงบประมาณ	3.35	0.53	3.35	0.68	0.06
ด้านสถานที่ฝึก	3.27	0.62	3.35	0.73	-0.86
ด้านวัสดุฝึก	3.67	0.73	3.73	0.70	-0.57
ด้านบุคลากร	3.20	0.76	3.31	0.70	-1.00
ด้านการตลาด	3.24	0.73	3.25	0.70	-0.06
รวม	3.04	0.56	3.39	0.58	-0.61

จากตาราง 11 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า "ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน"

ผลของการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตาราง 12 ต่อไปนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง

ด้าน/ประสบการณ์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.70	0.85	2.27
	ภายในกลุ่ม	213	79.79	0.37	
	รวม	215	81.49		
2. ด้านสถานที่ฝึก	ระหว่างกลุ่ม	2	2.13	1.06	2.31
	ภายในกลุ่ม	213	98.36	0.46	
	รวม	215	100.49		

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้าน/ประสมการณ์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
3. ด้านวัสดุฝึก	ระหว่างกลุ่ม	2	4.23	2.11	4.29**
	ภายในกลุ่ม	213	104.82	0.49	
	รวม	215	109.05		
4. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	3.27
	ภายในกลุ่ม	213	110.81	0.52	
	รวม	215	114.21		
5. ด้านการตลาด	ระหว่างกลุ่ม	2	2.77	1.38	2.75
	ภายในกลุ่ม	213	107.04	0.50	
	รวม	215	109.81		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.56	1.28	3.95*
	ภายในกลุ่ม	213	69.08	0.32	
	รวม	215	71.64		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และ
ทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวม แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านก็พบว่า ด้านวัสดุฝึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน
ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเพื่อหาทราบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม จึงทำการทดสอบ
หาค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยการทดสอบรายคู่ ตามวิธีการของนิวแมน คูลส์
(Newman Keul's Method) ผลปรากฏตามตาราง 13-14 ต่อไปนี้

ตาราง 13 การทดสอบรายคู่เพื่อหาค่าความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารงาน
เรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพ
ผู้ต้องขัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน โดยรวม

ประสบการณ์ในการ ทำงานในตำแหน่ง		6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
	\bar{X}	3.22	3.43	3.51
6 - 10 ปี	3.22	-	0.21	0.29*
11 ปีขึ้นไป	3.43	-	-	0.08
ต่ำกว่า 5 ปี	3.51	-	-	-

จากตาราง 10 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหารงานเรือนจำ
และทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี กับต่ำกว่า 5 ปี
โดยที่ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง
6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพ
ผู้ต้องขัง ต่ำกว่า ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง
ต่ำกว่า 5 ปี

ตาราง 14 การทดสอบรายคู่เพื่อหาค่าความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหาร
งานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และ
ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน ด้านวัสดุฝึก

ประสบการณ์ในการ ทำงานในตำแหน่ง		6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 5 ปี
	\bar{x}	3.51	3.73	3.91
6 - 10 ปี	3.51	-	0.22	0.40*
11 ปีขึ้นไป	3.73	-	-	0.18
ต่ำกว่า 5 ปี	3.91	-	-	-

จากตาราง 10 พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างผู้บริหารงานเรือนจำ
และทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 6 - 10 ปี กับต่ำกว่า 5 ปี
โดยที่ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง
6 - 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพ
ผู้ต้องขัง ต่ำกว่า ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน
ในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า "ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน"

ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตาราง 15 ต่อไปนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

ความคิดเห็น	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านงบประมาณ	3.38	0.63	3.30	0.58	0.96
ด้านสถานที่ฝึก	3.31	0.71	3.31	0.64	0.06
ด้านวัสดุฝึก	3.69	0.76	3.72	0.63	-0.31
ด้านบุคลากร	3.30	0.77	3.21	0.66	0.85
ด้านการตลาด	3.30	0.74	3.16	0.67	1.45
รวม	3.40	0.62	3.34	0.50	0.67

จากตาราง 15 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ร้อยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า "ผู้บริหารงานเรื้อนจำ และทัณฑสถานที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน"

ผลของการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามตาราง 16 ต่อไปนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรื้อนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำแนกตามสถานที่ทำงาน

ด้าน/สถานที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
1. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	0.36	0.95
	ภายในกลุ่ม	213	80.41	0.37	
	รวม	215	81.49		
2. ด้านสถานที่ฝึก	ระหว่างกลุ่ม	2	2.08	0.69	1.49
	ภายในกลุ่ม	213	98.41	0.46	
	รวม	215	100.49		
3. ด้านวัสดุฝึก	ระหว่างกลุ่ม	2	0.96	0.32	0.63
	ภายในกลุ่ม	213	108.09	0.50	
	รวม	215	109.05		

ตาราง 16 (ต่อ)

ด้าน/สถานที่ทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
4. ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.44	0.14	0.27
	ภายในกลุ่ม	213	113.77	0.53	
	รวม	215	114.21		
5. ด้านการตลาด	ระหว่างกลุ่ม	2	1.47	0.49	0.96
	ภายในกลุ่ม	213	108.34	0.51	
	รวม	215	109.81		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.88	0.29	0.88
	ภายในกลุ่ม	213	70.76	0.33	
	รวม	215	71.64		

จากตาราง 16 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และ
 ทัณฑสถาน ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน
 การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและ
ศีกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน**

ในส่วนของแบบสอบถามตอนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการ
อบรมและศีกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน มีผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 146 ราย ซึ่งผู้ตอบได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ตามตาราง 17 ต่อไปนี้

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและศีกวิชาชีพผู้ต้องขัง
ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านงบประมาณ	
1. การจัดทำแผนงบประมาณประจำปี กองคลังจะเป็นผู้รวบรวม แผนทั้งหมด ซึ่งควรจะมีการแต่งตั้งกรรมการพิจารณากลับกรอง เพื่อให้การบริหารงบประมาณได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง	29
2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผน งบประมาณ ทำให้งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการ พัฒนางาน จึงควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการจัดทำงบประมาณทุกปี	25
	54

ตาราง 17

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<u>ด้านสถานที่ฝึก</u>	
1. สถานที่ฝึกอบรมคับแคบไม่สามารถขยับขยายออกไปได้ และไม่มีกรวางผังเพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต ควรมีการแยกประเภทของโรงฝึกงานต่าง ๆ ออกจากกัน ให้เป็นสัดส่วน มีระบบสุขอนามัย และการรักษาความ ปลอดภัยที่ดี	33
	33
<u>ด้านวัสดุฝึก</u>	
1. กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายการปลูกสวนป่าขึ้น เพื่อ จะได้มีไม้ใช้เอง	37
2. กรมราชทัณฑ์ควรเป็นคนกลางในการติดต่อซื้อไม้ ราคาถูกจากต่างประเทศมาเพื่อใช้ในการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	24
	61

ตาราง 17

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<u>ด้านบุคลากร</u>	
1. ควรจัดหาคณาจารย์ที่จบการศึกษาโดยตรงทางด้านมัธยมศึกษา และการออกแบบผลิตภัณฑ์	35
2. ควรจัดหาคณาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถในด้าน ช่างอุตสาหกรรม เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์	32
	67
<u>ด้านการตลาด</u>	
1. ควรจะมีเอกสาร แผ่นพับหรือแผ่นป้ายเพื่อการ ประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์สินค้าของกรมราชทัณฑ์	28
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์โดยการนำสื่อต่าง ๆ ทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์	25
	53

ตาราง 17

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<u>ด้านอื่น ๆ</u>	
1. รัฐควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนใน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง	45
2. ภาคเอกชนควรจะทำให้การสนับสนุนแรงงานจาก ผู้ต้องขังเข้าทำงานในสถานประกอบการให้มากขึ้น	39
	84

จากตาราง 17 พบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม
และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ใน 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านงบประมาณ พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ การจัดทำแผนงบประมาณ
ประจำปี กองคลังเป็นผู้รวบรวมแผนทั้งหมด ซึ่งควรจะมีการแต่งตั้งกรรมการพิจารณา
กลั่นกรอง เพื่อให้การบริหารงบประมาณได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง ความถี่ 29 รองลงมา
คือ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความสามารถในการจัดทำแผนงบประมาณ ทำให้งบประมาณมี
ไม่เพียงพอต่อการพัฒนางาน จึงควรมีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการ
จัดทำงบประมาณทุกปี ความถี่ 25

ด้านสถานที่ฝึก พบข้อเสนอแนะคือ สถานที่ฝึกอบรมคับแคบไม่สามารถขยาย
ออกไปได้ และไม่มีการวางแผนเพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต ควรมีการแยกประเภท
ของโรงฝึกงานต่าง ๆ ออกจากกันให้เป็นสัดส่วน มีระบบสุขอนามัย และการรักษา
ความปลอดภัยที่ดี ความถี่ 33

ด้านวัสดุฝึก พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ กรมราชทัณฑ์ควรมีการปลูกสวนป่าขึ้น เพื่อจะได้มีไม้ใช้เอง ความถี่ 37 รองลงมาคือ กรมราชทัณฑ์ควรเป็นศูนย์กลางในการติดต่อซื้อไม้ราคาถูกจากต่างประเทศมาเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ความถี่ 24

ด้านบุคลากร พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ ควรจัดหาบุคลากรที่จบการศึกษาโดยตรงทางด้านมัณฑลศิลป์ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ ความถี่ 35 รองลงมาคือ ควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านช่างอุตสาหกรรม เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ความถี่ 32

ด้านการตลาด พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ ควรจะมีเอกสาร แผ่นพับหรือแผ่นป้ายเพื่อการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์สินค้าของกรมราชทัณฑ์ ความถี่ 28 รองลงมาคือควรมีการประชาสัมพันธ์โดยการนำสื่อต่าง ๆ ทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ ความถี่ 25

ด้านอื่น ๆ พบข้อเสนอแนะอันดับแรกคือ รัฐควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุนในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ความถี่ 45 รองลงมาก็คือภาคเอกชนควรจะให้การสนับสนุนแรงงานจากผู้ต้องขังเข้าทำงานในสถานประกอบการให้มากขึ้น ความถี่ 39

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน
2. เพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานที่ทำงาน
3. เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะในการบริหารงานการอบรมและฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังจากผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ทั่วประเทศ ซึ่งจะได้ นำเสนอกรมราชทัณฑ์เพื่อพิจารณา และเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป
2. ได้ข้อเสนอแนะในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังที่สามารถใช้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้ได้ผลดียิ่งขึ้นต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

4. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีวุฒิทางการศึกษากัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

5. ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่มีสถานที่ทำงานแห่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ได้แก่ผู้บริหารงานเรือนจำกลางและทัณฑสถาน จำนวน 110 คน และหัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำนวน 110 คน รวมทั้งสิ้น 220 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อศึกษาความคิดเห็นปัญหาเกี่ยวกับในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน และหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน และหัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงส่งข้อมูลไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ และกำหนดวันส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2539 ในการนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.18 ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถานภาพพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน โดยการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จำแนกตามตัวแปร คือตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานที่ทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

2.4 วิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน จำแนกตามตัวแปร คือตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา และสถานที่ทำงาน ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี Studentized-q-Statistic ของ Newman Keul's Method

2.5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง ทำโดยการวิเคราะห์ภาษาเนื้อหา (Content Analysis) ของคำตอบ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของความถี่เรียงตามลำดับของคะแนนความถี่

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง สรุปได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน การอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึก ด้านวัสดุฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านงบประมาณ พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามากได้แก่ข้อที่ว่าการจัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีจำกัด ไม่เพียงพอแก่จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=3.90$) ข้อที่ว่าขาดการสนับสนุนในการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.86$) ข้อที่ว่าขาดการเตรียมการด้านงบประมาณเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X}=3.69$) และข้อที่ว่าขาดแคลนแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ที่จะนำมาสนับสนุนงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.55$) ส่วนข้อที่เป็นปัญหามานกลาง ได้แก่ข้อที่ว่าขาดการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านเงินงบประมาณไปสู่ส่วนภูมิภาค ($\bar{X}=3.40$) ข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านงบประมาณการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.38$) ข้อที่ว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดสรรงบประมาณ ($\bar{X}=3.27$) ข้อที่ว่าขาดเงินทุนหมุนเวียนมาใช้ดำเนินการฝึกวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.07$) และข้อที่ว่าขาดการบริหารเงินทุนผลประโยชน์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X}=2.86$) และข้อที่เป็นปัญหาน้อย ได้แก่ข้อที่ว่าขาดการจัดทำทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับเงินทุนผลประโยชน์ของเรือนจำ ($\bar{X}=2.54$)

1.2 ด้านสถานที่ฝึกอบรม พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ข้อที่ว่าแรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ มีจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X}=3.80$) ข้อที่ว่าแรงงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีสภาพคับแคบ ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร

จะเป็น ($\bar{X}=3.63$) ข้อที่ว่าขาดการส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานจาก
 โรงงานฝึกวิชาชีพอื่นที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงให้ดีขึ้น ($\bar{X}=3.48$)
 ข้อที่ว่าโรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่ มีชนิดและประเภทจำกัด ไม่สนอง
 ต่อความต้องการของผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.41$) ข้อที่ว่าขาดการวางแผนประสานงาน
 กับโรงฝึกงานวิชาชีพอื่น เพื่อการนำผู้ต้องขังไปฝึกงาน ($\bar{X}=3.41$) ส่วนข้อที่เป็นปัญหา
 บานกลาง ได้แก่ข้อที่ว่าการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ต้องขังในการฝึกวิชาชีพภายใน
 โรงงานมีไม่เพียงพอ ($\bar{X}=3.14$) ข้อที่ว่าการจัดรูปแบบของการฝึกอบรมที่เป็นแบบ
 เดียวกันหมด ไม่ว่าจะ เป็นสถานที่คุมขังของภูมิภาคใด ทำให้การดำเนินการฝึกอบรม
 เป็นไปอย่างลำบาก ($\bar{X}=3.12$) ข้อที่ว่าขาดการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่
 เกี่ยวกับโรงฝึกงานของผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.07$) ข้อที่ว่าขาดความปลอดภัยในโรงงานขณะ
 ฝึกปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.06$) และข้อที่ว่ามีข้อจำกัดในการหางานสาธารณะให้กับผู้ต้องขัง
 เช่นเจ้าของงานไม่ยอมมาให้ความร่วมมือ เป็นต้น ($\bar{X}=2.96$)

1.3 ด้านวัสดุฝึก พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X}=3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ข้อที่ว่าขาดแคลน
 อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต ($\bar{X}=4.04$) ข้อที่ว่า
 งบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดซื้อวัสดุฝึกในแต่ละปีมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน
 ($\bar{X}=3.95$) ข้อที่ว่าขาดแคลนวัตถุดิบที่ใช้ในการฝึกประเภทไม้ ($\bar{X}=3.93$) ข้อที่ว่า
 หน่วยงานขาดการอบรมการผลิตสื่อที่ทันสมัยให้แก่ผู้สอน ($\bar{X}=3.78$) ข้อที่ว่าอุปกรณ์การ
 ฝึกมีไม่ครบสมบูรณ์ ทำให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลเท่าที่ควร ($\bar{X}=3.76$) ข้อที่ว่าขาดแคลน
 แหล่งที่จะสามารถขอรับบริจาควัตถุดิบที่เหลือเข้ามาให้ผู้ต้องขัง เพื่อใช้ในการอบรมและ
 ฝึกวิชาชีพ ($\bar{X}=3.71$) ข้อที่ว่าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกมีไม่เพียงพอ
 กับความต้องการ ($\bar{X}=3.67$) ส่วนข้อที่เป็นปัญหามานกลาง ได้แก่ข้อที่ว่าขาดการติดต่อ
 ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในราคาที่ถูกเป็นพิเศษ เพื่อให้
 ผู้ต้องขังใช้ในการฝึกวิชาชีพ ($\bar{X}=3.45$) ข้อที่ว่าขาดการบำรุงรักษาเครื่องมือ
 เครื่องใช้ในการฝึกให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.40$) และข้อที่ว่าขาดการ
 วางแผน แก้ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนวัสดุฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.30$)

1.4 ด้านบุคลากร พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามาก คือข้อที่ว่า อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.89$) ข้อที่ว่า การขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในการฝึกวิชาชีพเฉพาะด้าน ($\bar{X}=3.63$) และข้อที่ว่าขาดการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันเกี่ยวข้องกับภารกิจอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.63$) ส่วนข้อที่เป็นปัญหามานกลาง ได้แก่ข้อที่ว่าผู้สอนไม่มีเวลาเตรียมการสอน เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ($\bar{X}=3.27$) ข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต้องสอนในวิชาชีพที่ไม่ถนัด หรือมีประสบการณ์น้อย ($\bar{X}=3.26$) ข้อที่ว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักและวิธีการสอนผู้ใหญ่ ทำให้สอนได้ไม่ดีเท่าที่ควร ($\bar{X}=3.26$) ข้อที่ว่าผู้สอนมีงานหนักเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการสอน ($\bar{X}=3.11$) ข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ทำงานได้ไม่ดี ($\bar{X}=2.89$) ข้อที่ว่าผู้สอนขาดการติดต่อสัมพันธ์กับแหล่งวิชาการ เช่น กรมการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสารข้อมูลใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการสอน ($\bar{X}=2.86$) และข้อที่ว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.82$)

1.5 ด้านการตลาด พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่เป็นปัญหามาก ได้แก่ข้อที่ว่าขาดแคลนยานพาหนะที่ทันสมัยและจำนวนมากเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการขนส่งผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปออกสู่ตลาด ($\bar{X}=3.99$) ข้อที่ว่าปัญหาด้านราคาที่ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากภาวะการขาดแคลนวัตถุดิบ หรือวัตถุดิบมีราคาสูง ($\bar{X}=3.50$) ข้อที่เป็นปัญหามานกลาง ได้แก่ข้อที่ว่าขาดการศึกษาเทคนิคการผลิตเพื่อยกระดับฝีมืองานวิชาชีพให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=3.40$) ข้อที่ว่าขาดการศึกษาภาวะความต้องการของท้องตลาด เพื่อปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.37$) ข้อที่ว่าขาดการติดต่อวิทยากรผู้มีความรู้ ความชำนาญ ในด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของตลาดแรงงาน ($\bar{X}=3.29$) ข้อที่ว่าขาดการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อการ

ประชาสัมพันธสินค้าของกรมราชทัณฑ์ ($\bar{X}=3.22$) ข้อที่ว่าขาดการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.01$) ข้อที่ว่าไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านผลิตภัณฑ์ได้เพียงพอกับความต้องการของห้องตลาด ($\bar{X}=3.01$) และข้อที่ว่าขาดสถานที่จัดจำหน่าย หรือจัดแสดงผลิตภัณฑ์ภายหลังจากเสร็จสิ้นการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ($\bar{X}=2.99$)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย จำแนกตามตัวแปรได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิต่างการศึกษา และสถานที่ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการตลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

2.3 ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านวัสดุฝึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการตลาด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีวุฒิต่างการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

2.5 ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่วางไว้

3. จากข้อความปลายเปิด มีผู้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 146 ราย เรียงตามลำดับความถี่ได้ดังนี้ ด้านงบประมาณ คือ ข้อที่ว่าเรือนจำและทัณฑสถาน ต้องช่วยเหลือตนเองในการหาเงินทุนหมุนเวียนมาใช้เพื่อการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เนื่องจากได้รับเงินงบประมาณไม่เพียงพอ ด้านสถานที่ฝึกอบรม คือข้อที่ว่าต้องการงบประมาณก่อสร้างโรงฝึกงานเพิ่มเติม และให้แยกประเภทของโรงฝึกงานต่าง ๆ ออกจากกัน ด้านวัสดุฝึก คือข้อที่ว่า กรมราชทัณฑ์ควรมีมาตรการควบคุมการจัดซื้อวัสดุฝึกเพื่อป้องกันการรั่วไหล และข้อที่ว่า รัฐบาลควรมีโครงการปลูกสวนป่าขึ้น และปลูกทดแทนอยู่ตลอดเวลา เพื่อในอนาคตจะได้มีไม้ใช้เอง ไม่ขาดแคลนดังเช่นปัจจุบันนี้ ด้านบุคลากร คือข้อที่ว่าขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้โดยตรงด้านมัณฑศิลป์ มัณฑนากรออกแบบ และประเภทครูช่างอุตสาหกรรม ช่างอิเล็กทรอนิกส์ และข้อที่ว่าบุคลากรต้องการอบรมและปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อในอนาคตจะใช้คอมพิวเตอร์มามีส่วนช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัย ด้านการตลาดคือ ข้อที่ว่าต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านการตลาด มาทำหน้าที่โดยตรง และข้อที่ว่าควรส่งเสริมให้มีตลาดกลาง หรือสนับสนุนเรื่องรัฐผลิต รัฐใช้เอง ตลอดจนการเปิดตลาดต่างประเทศ ด้านอื่น ๆ คือข้อที่ว่าให้มีที่เก็บสินค้า และข้อที่ว่ากรมราชทัณฑ์ควรมอบอำนาจในการสั่งซื้อส่งจ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้กับผู้บัญชาการเรือนจำในวงเงินที่มากขึ้นกว่านี้เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึก ด้านวัสดุฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$) แสดงว่าโดยรวมแล้วผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานยังสามารถปฏิบัติงานด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังได้ แม้ว่าจะมีปัญหาย่อยบ้าง และเมื่อพิจารณาจัดลำดับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของปัญหาทั้ง 5 ด้านแล้ว ก็พบว่าผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานมีปัญหา ด้านวัสดุฝึกเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.70$) ปัญหาด้านงบประมาณเป็นอันดับที่สอง ($\bar{X}=3.35$) ปัญหาด้านสถานที่ฝึกเป็นอันดับสาม ($\bar{X}=3.31$) ปัญหาด้านบุคลากรเป็นอันดับสี่ ($\bar{X}=3.27$) และอันดับที่ห้า คือปัญหาด้านการตลาด ($\bar{X}=3.25$)

สำหรับปัญหาในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ในด้านงบประมาณ พบปัญหาการจัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีจำกัดไม่เพียงพอแก่จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น และเจ้าหน้าที่ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านงบประมาณ อีกทั้งยังขาดการเตรียมการด้านงบประมาณเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปีอีกด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการกำหนดงบประมาณ หรือมีการปรับเปลี่ยนแผนรายการงบประมาณตามความต้องการของผู้บริหาร โดยไม่มีการกลั่นกรอง อีกทั้งรัฐบาลยังให้ความสำคัญต่อกรมราชทัณฑ์น้อย เป็นผลให้ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณเท่าที่ควร หรืองบประมาณที่ได้รับก็ไม่เพียงพอในการพัฒนางานด้านการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผู้กระทำผิดตามแนวชายแดนมีมากขึ้น และหลบหนีเข้าเมืองมากขึ้น ทำให้เรือนจำตามชายแดนต้องรับภาระควบคุมดูแลและการหาเงินทุนในการนำมาใช้เพื่อการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (2536-2545) ด้านโครงสร้าง และสถานการณ์ขององค์การ ด้านงบประมาณ สรุปข้อเท็จจริงได้ว่า เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำและบริหารงบประมาณ การกำหนดงบประมาณทำเป็นแบบแสดงรายการ (Line Item)

มิได้เป็นงบประมาณแบบแผนงาน (Program Budgeting) งบประมาณที่ได้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนางาน และในการจัดทางงบประมาณนั้น กองคลังจะรวบรวมความต้องการจากทางหน่วยงานที่ของงบประมาณมารวบรวมเสนอกรมราชทัณฑ์ โดยไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองในเรื่องนี้แต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานปัญหาการบริหารงานการศึกษาผู้ต้องขังในประเทศไทย ของเสน่ห์ เพชรสม (ม.ป.ช. : 7) ที่พบว่า ปีหนึ่ง ๆ กรมราชทัณฑ์ได้รับงบประมาณเพียงเล็กน้อยไม่เพียงพอที่จะแจกจ่ายให้แก่เรือนจำและทัณฑสถานได้อย่างเพียงพอที่จะจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม

ด้านสถานที่ฝึกอบรม พบปัญหาโรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ มีจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการ และมีสภาพคับแคบ ไม่ได้มาตรฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แต่เดิมกรมราชทัณฑ์มิได้วางแผนล่วงหน้าเอาไว้เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในโรงงานอย่างจริงจัง อีกทั้งเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ก็ไม่ได้รับงบประมาณด้านสิ่งปลูกสร้างอาคารโรงงานเพิ่มเติมเลย ดังนั้นเมื่อจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มมากขึ้น โรงฝึกงานจึงมีสภาพคับแคบ และมีเนื้อที่จำกัดไม่สามารถจะขยายขยายออกไปได้ จึงทำให้บรรยากาศในโรงงานร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทไม่สะดวก ขาดความปลอดภัยในโรงงานเนื่องจากสภาพอาคารเก่า ทรวดทรง คับแคบ บางแห่งก็มีการต่อเติมตัวอาคารกันเอง โดยไม่ได้มาตรฐานของกระทรวงอุตสาหกรรม จึงทำให้การจัดระบบการควบคุม และรักษาความปลอดภัยภายในโรงงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งจะเป็นช่องทางและโอกาสที่จะหาให้ผู้ต้องขังหลบหนี และแหกหักเรือนจำได้ ซึ่งทางเรือนจำควรจจะรายงานสภาพที่แท้จริงแห่งการชำรุดทรุดโทรมให้ทางกรมราชทัณฑ์ทราบ เพื่อทำการช่วยเหลือในการซ่อมแซมต่อไป (อาภา ภมรบุตร . 2517 : 51) นอกจากนี้ ประเสริฐ เมฆมณี (2527 : 156) ได้เสนอลักษณะการใช้แรงงานการฝึกวิชาชีพเปิดเตล็ด โดยทั่วไปเป็นการใช้แรงงานตามความถนัดเฉพาะตัว ซึ่งเป็นประโยชน์สาธารณะนอกเรือนจำ ดังเช่นการให้ผู้ต้องขังรักษาความสะอาด อนามัย สุขภาพ และ การบำรุงซ่อมแซมเรือนจำ หรือ โรงฝึกงานวิชาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ เป็นต้น

ด้านวัสดุฝึก พบปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต งบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดซื้อวัสดุฝึกในแต่ละปีมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จาเนียร จันทรงาม (2536:126) ที่ได้ศึกษาปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยະສິນນເຣືອນຈາ และทัศนสถานในด้านสื่อการสอน พบว่า ขาดวัสดุที่ใช้ในการผลิต เนื่องจากได้รับงบประมาณแต่ละปีจำนวนน้อย ทำให้การจัดสรรงบประมาณให้แก่เรือนจาและทัศนสถานต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาให้ผู้ต้องขังต้องเฉลี่ยกันไปตามสัดส่วน จึงเป็นผลทำให้เรือนจาและทัศนสถาน ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอที่จะจัดซื้อวัสดุ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2539 : 88) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ในกรุงเทพมหานคร ในด้านสื่อการสอน พบว่า งบประมาณที่ได้แต่ละปีในการจัดซื้อวัสดุฝึกมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ($\bar{X}=3.36$) เครื่องมือเครื่องใช้ในการสอนเก่าล้าสมัย ($\bar{X}=3.26$) และวัสดุ อุปกรณ์มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอต่อการฝึกปฏิบัติของผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนทิศทางของกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (2536-2545) ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่าขาดการวางแผนในเรื่องของการจัดซื้อ การจัดสรร การพัฒนาวัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่มีสภาพทรุดโทรมและด้อยประสิทธิภาพ ไม่มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ และขาดบุคลากรที่มีความรู้ในการวางแผน และจัดทำแผนของงบประมาณในด้านวัสดุ ครุภัณฑ์

ด้านบุคลากร พบปัญหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพไม่สอดคล้องกับผู้ต้องขัง และการขาดแคลนวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในการฝึกวิชาชีพ เฉพาะด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมราชทัณฑ์ขาดการวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้าให้สอดคล้องกับอัตราผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นทุกปี ขาดการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ ที่ตรงกับสายงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ซึ่งมีความต้องการบุคลากรที่จบทางด้านมัณฑศิลป์ มัณฑนากรออกแบบ และครูช่างอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก โดยในภาวะการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเฉพาะด้านนี้

การอบรมและฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง จึงเป็นไปในลักษณะผู้ต้องขังที่ต้องโทษอยู่นาน ๆ จะมีประสบการณ์ความชำนาญสูงแล้วก็จะเป็นผู้ถ่ายทอดประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ต่อให้กับผู้ต้องขังรายใหม่ และหากผู้ถ่ายทอดพ้นโทษออกไปแล้ว ก็จะทำให้ขาดผู้สอนในวิชาชีพนั้น ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุมาจากการขาดแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (2536-2545) ด้านบุคลากร พบว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขังมาตรฐานสากล ขาดการวางแผนกำลังคนสว่างหน้าอย่างมีระบบ และขาดแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ระบบบริหารงานบุคคลไม่ได้ยึดหลักคุณธรรมอย่างแท้จริง และยังขาดการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ตรงกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

ด้านการตลาด พบปัญหาขาดแคลนยานพาหนะที่ทันสมัย และจำนวนมาก เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการขนส่งผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปออกสู่ตลาดหรือผู้บริโภค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ไม่มีตลาดกลางภายในตัวจังหวัดที่จะสามารถรับจำหน่ายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ได้ ดังนั้นเมื่อผลิตสินค้าสำเร็จแล้ว ก็มีโอกาสได้จำหน่ายเพียง 2 งานคือ งานวันพบญาติ ที่จัดขึ้นส่วนกลาง บริเวณหน้าเรือนจำกลางคลองเปรม ลาดยาว กรุงเทพฯ และงานนิทรรศการผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ ที่จัดขึ้นทุกปีที่บริเวณสวนอัมพร กรุงเทพฯ ดังนั้น เรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องขนส่งผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ที่ผลิตได้ทั้งหมดจากฝีมือของผู้ต้องขังบรรทุกบนยานพาหนะเดินทางเข้าสู่กรุงเทพฯ และโดยที่เป็นสินค้าที่มีขนาดใหญ่ เช่น เฟอร์นิเจอร์ จักรเย็บผ้า ตู้รีดผ้า เตียง ฯลฯ จึงทำให้ต้องใช้เวลาในการขนส่งหลายรอบ เนื่องจากยานพาหนะมีจำนวนจำกัด และถูกใช้งานมานานแล้ว จึงมีสภาพไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงานหนัก บางครั้งหากเรือนจำต้องการลดจำนวนเที่ยวของการขนส่งลงโดยการบรรทุกสินค้ามาแน่นเต็มคันรถ ก็จะทำให้เกิดปัญหาสินค้าเกิดชำรุดเสียหายแตกหัก มีตำหนิ ทำให้เสียราคาได้ และหากเรือนจำต้องเสี่ยงงบประมาณในการซ่อมแซมยานพาหนะขณะทำการขนส่งสินค้าด้วยแล้ว ก็จะทำให้เกิดปัญหาด้านต้นทุนการผลิต ซึ่งไม่สามารถที่จะควบคุมราคาให้คงที่ได้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนทิศทางการราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (2536-2545) ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่พบว่า กรมราชทัณฑ์ขาดแคลน

ยานพาหนะ ที่มีค่าใช้จ่ายก็มีสภาพทรุดโทรม และด้อยประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของณรงค์ศักดิ์ ใหม่อ่อง (2537: 135-163) ที่ได้ศึกษาศักยภาพและปัญหาของระบบการทำงานสาธารณะของผู้ต้องขัง พบว่ามีปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และยานพาหนะ เครื่องอำนวยความสะดวก เช่นวิทยุสื่อสาร และพบข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา การขาดแคลนยานพาหนะจากผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน โดยเห็นว่า ควรที่กรมราชทัณฑ์ จะได้ให้การสนับสนุนในด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะยานพาหนะ ด้วยการจัดหาให้ หรือซื้อให้ก่อน และค่อยผ่อนชำระใช้คืนให้กับกรมราชทัณฑ์ภายหลัง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่วางไว้ในแต่ละข้อ

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านการตลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมากกว่าผู้อำนวยการทัณฑสถาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งของผู้บัญชาการเรือนจำนั้นเป็นผู้บริหารสูงสุดในการบริหารงานเรือนจำ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชากิจการโดยทั่วไปของเรือนจำ และมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือเจ้าหน้าที่ทุกฝ่าย ตลอดจนผู้ต้องขังทั้งบวงที่สังกัดกิจการเรือนจำนั้น เป็นผู้ที่มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการวางแผน การอำนวยความสะดวก การวินิจฉัยสั่งการ การจูงใจ การควบคุมประสานงาน และการผสมผสานระหว่างคนกับวัสดุ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และจากผลของการวิจัยครั้งนี้ พบว่ามีผู้บริหารงานเรือนจำ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำ 40.28 % และพบผู้บริหารงานเรือนจำ ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการทัณฑสถานเพียง 10.65 % ดังนั้น ผู้บริหารงานเรือนจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บัญชาการเรือนจำจึงมีจำนวนมากกว่า และเป็นกลุ่มใหญ่กว่า

ผู้อำนวยการทัณฑสถาน จึงอาจจะมีโอกาสได้ปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอยู่เสมอ ซึ่งมีผลให้ผู้บัญชาการเรือนจำเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นปัญหาอันเกิดจากการบริหารงานได้มากกว่าผู้บริหารกลุ่มอื่น ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับวีรวรรณ จงจิต (Veerawan, 1983 : 79-80) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์ ที่มีต่อความต้องการในการฝึกอบรมระหว่างประจำการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครู และศึกษานิเทศก์ มีความต้องการในการฝึกอบรมด้านการพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีอายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ทั้งสองกลุ่มจัดอยู่ในวัยของผู้ใหญ่ด้วยกันทั้งสิ้น จึงทำให้มีลักษณะความคิดเห็นใกล้เคียงกัน มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของเพ็ญแข ประจันปัจฉนิก (2537 : 70-73) ที่อธิบายว่า บุคคลในวัยผู้ใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยกลางคนและผู้สูงอายุ จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรทัยทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจาเนียร จันทร์งาม (2536:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในเรือนจำ และทัณฑสถาน พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพพระยะสั้นในเรือนจำและทัณฑสถาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่วางไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ด้านวัสดุฝึก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมากกว่าผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปีนั้น เป็นผู้ที่เพิ่งจะก้าวเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของเรือนจำได้เพียงไม่นานนัก จึงอาจจะเป็นผู้ที่กำลังศึกษางานในด้านต่าง ๆ ด้วยตนเอง และจากสภาพแวดล้อมเพื่อค้นหาวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และพยายามค้นพบวิธีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ด้าน จึงทำให้สามารถมองเห็นปัญหาได้อย่างมากมาย อีกทั้งผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปีนี้อาจจะกำลังอยู่ในระหว่างการปรับตัว เนื่องจากเพิ่งจะปฏิบัติงานในตำแหน่งสูงสุดของเรือนจำ จึงอาจจะทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงพยายามศึกษาหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานงาน เพื่อความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ดังที่ โจนส์ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533 : 104 ; อ้างอิงมาจาก Knowles, 1970) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการได้รับการยอมรับ (The Need for Recognition) ต้องการได้รับความรู้สึกที่ตัวเองมีคุณค่าและได้รับการยกย่องนับถือจากคนอื่น ๆ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ จูร์รัตน์ ชาติมนตรี (2528 : 67-68) ที่ได้ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมรรถภาพของบุคลากรศูนย์การศึกษาออกโรงเรียนจังหวัด พบว่า หัวหน้าฝ่ายที่มีประสบการณ์ต่างกันมีผลกระทบต่อปัญหาด้านบริหารงานทั่วไป และด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการประสานงานและปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับจาเนียร์ จันทรังาม (2536 : บทคัดย่อ)

ที่ได้ศึกษาปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสั้นในเรือนจำ และ
 ทัศนสถาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสอนต่างกัน มีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสั้นในเรือนจำและ
 ทัศนสถาน ในด้านผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัศนสถาน
 ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการ
 อบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานเรือนจำและ
 ทัศนสถานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ต่างก็ต้องปฏิบัติงาน
 ในตำแหน่งคล้ายคลึงกันภายใต้ระบบการบริหารของกรมราชทัณฑ์ ที่มีหลักการ นโยบาย
 และการวางแผนงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อันเดียวกัน โดยที่มีภาระหน้าที่และความ
 รับผิดชอบในการบริหารงานคล้ายคลึงกัน อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น
 จึงเป็นไปได้ที่ผู้บริหารงานเรือนจำและทัศนสถานที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี
 และปริญญาตรีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานการอบรมและฝึก
 วิชาชีพผู้ต้องขังไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ชานนท์ บุรี

(2535 : 110) ที่ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานสอนของอาจารย์
 วิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างก็มีปัญหา
 ในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมและรายด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้าน
 บริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับจาเนียร จันทร์งาม
 (2536 : 128) ที่ได้ศึกษาปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพพระยะสั้นใน
 เรือนจำและทัศนสถาน ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกันมี
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาอาชีพในเรือนจำและ
 ทัศนสถาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัย
 ของแพรวพรรณ บุญฤทธิมนตรี (2539 : 97) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาใน
 การปฏิบัติงานสอนวิชาชีพพระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ในกรุงเทพมหานคร
 ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่างในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิทางการศึกษา

ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพระยะสั้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานที่มีสถานที่ทำงานอยู่ที่เรือนจำจังหวัด เรือนจำกลาง เรือนจำอำเภอหรือทัณฑสถาน ต่างก็ตอบปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ใกล้เคียงกันภายใต้ระเบียบการบริหารราชการของกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2531 โดยมีภาระหน้าที่ในการบริหารงานด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเช่นเดียวกัน อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น สถานที่ทำงานที่ต่างกัน จึงไม่อาจส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังแต่อย่างใด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับชานนท์ บุรี (2535 : 126) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีเขตพื้นที่ที่ตั้งของวิทยาลัยต่างกัน มีความต้องการในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมการศึกษา และด้านการบริหาร ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถัย ทองฤกษ์ฤทธิ์ (2538 : 104) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีสถานที่ฝึกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จากข้อคำถามปลายเปิด มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมรวมทั้งสิ้น 146 ราย โดยผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านงบประมาณ มีข้อเสนอแนะว่า ในการจัดทำแผนกำหนดงบประมาณประจำปีของเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ นั้น กองคลังจะรวบรวมแผนทั้งหมดเสนอกรมฯ โดยไม่มีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองในเรื่องนี้ งบประมาณที่ได้จึงไม่เพียงพอต่อการพัฒนางาน หากแต่ได้เพิ่มเฉพาะในส่วนของเงินเดือน และค่าอาหารผู้ต้องขังเท่านั้น ไม่ได้เกิดจากการเสนอโครงการใหม่ ๆ จึงควรมีการแต่งตั้งกรรมการพิจารณากลับกรอง เพื่อให้การบริหารงบประมาณมีอย่างเพียงพอ ซึ่งข้อมูลนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนทิศทางของกรมราชทัณฑ์ในทศวรรษหน้า (2536-2545) ในด้านงบประมาณ พบว่ามีการปรับเปลี่ยนงบประมาณตามความต้องการของผู้บริหารอยู่เสมอ เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเข้าใจในการจัดทําและบริหารงบประมาณ ตลอดจนรัฐบาลให้ความสำคัญต่อกรมราชทัณฑ์น้อย เป็นผลทำให้ไม่ได้สนับสนุนงบประมาณเท่าที่ควรจะเป็น

3.2 ด้านสถานที่ฝึก มีข้อเสนอแนะว่า สถานที่ฝึกอบรมนั้นคับแคบ ไม่สามารถขยายออกไปได้ เนื่องจากได้ปลูกสร้างมานานแล้ว และไม่มีการวางแผนเพื่อรองรับการขยายตัวในอนาคต และควรจะมีการแยกประเภทของโรงฝึกงานต่าง ๆ ให้เป็นสัดส่วน มีระบบสุขอนามัย และการรักษาความสะอาด ตลอดจนความปลอดภัยที่ดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่จะนำมาจัดสร้างอาคาร สถานที่ จึงทำให้โรงฝึกงานวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ไม่สามารถแยกออกเป็นสัดส่วนได้ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มังกร สระศรี (2531:87) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครู อาจารย์ ในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคเหนือ พบว่า ครูผู้สอนนักศึกษาผู้ใหญ่ ประสบกับปัญหาอาคารสถานที่คับแคบ ไม่มีความสะดวกสบาย และความเป็นสัดส่วน

3.3 ด้านวัสดุฝึก มีข้อเสนอแนะว่า กรมราชทัณฑ์ควรมีนโยบายการปลูกป่าขึ้นเพื่อจะได้มีไม้ใช้เอง และกรมราชทัณฑ์ควรเป็นคนกลางในการติดต่อซื้อไม้ราคาถูกจากต่างประเทศมาเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนทิศทางของกรมราชทัณฑ์ ในทศวรรษหน้า (2536-2545) ในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสาธารณสุข โดยพบว่าการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง มีการใช้วัสดุฝึกประเภทไม้เป็นจำนวนมาก เมื่อรัฐบาลนํานโยบายการปิดป่ามาใช้ จึงทำให้มีผลกระทบต่อการศึกษาฝึกวิชาชีพด้วย

3.4 ด้านบุคลากร มีข้อเสนอแนะว่า ต้องการบุคลากรที่จบโดยตรง ทางด้านมัณฑศิลป์ และการออกแบบผลิตภัณฑ์ ตลอดจนทางด้านช่างอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของ กรมราชทัณฑ์อยู่เสมอ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากรที่จบสาขาที่ตรงกับความต้องการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ (วันชัย สุทิน. 2523 : 159-169) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มพูนผลผลิตแห่งประเทศไทย กรมส่งเสริม อุตสาหกรรม พบว่า การดำเนินงานของศูนย์ประสบกับปัญหาและอุปสรรคในด้าน กระบวนการสรรหาตัวบุคคลยังไม่คล่องตัว และไม่ได้คุณสมบัติตามที่ต้องการ หรือ ตรงกับงาน มีปัญหาขาดแคลนวิทยากรผู้มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงาน

3.5 ด้านการตลาด มีข้อเสนอแนะว่า ควรจะมีเอกสาร แผ่นพับหรือ แผ่นป้าย เพื่อการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และต้องการให้ กรมราชทัณฑ์จัดหาตลาดกลางให้สำหรับการส่งสินค้ามาจากจำหน่ายตลอดปี ผลการวิจัย ครั้งนี้สอดคล้องกับณรงค์ศักดิ์ ใหม่อ่อง (2537 : 163) ที่ได้ศึกษาศักยภาพ และปัญหาของระบบการทำงานสาธารณะของผู้ต้องขัง พบข้อเสนอแนะว่า ควรที่จะ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง เพื่อเสริมสร้างให้ชุมชนหรือสังคมมีทัศนคติ ที่ดีต่อผู้ต้องขัง อันจะนำไปสู่การยอมรับผู้ต้องขังกลับเข้าสู่สังคมปกติ และการดึงชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดหางานให้กับผู้ต้องขัง ด้วยการหาสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่ต่อสาธารณชนอย่างจริงจัง

ด้านอื่น ๆ มีข้อเสนอแนะว่า รัฐควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาลงทุน ในการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง และภาคเอกชนควรจะทำให้การสนับสนุนแรงงาน จากผู้ต้องขังเข้าทำงานในสถานประกอบการให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของอารยา นครเขตต์ (2533 : 54-56) ที่ได้ศึกษาแนวโน้มการจัดการศึกษาวิชาชีพ ระยะสั้น ของกรมการศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ด้านการบริหารการศึกษาวิชาชีพ ระยะสั้น ควรจัดให้มีการประสานงานกันระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชน เพื่อการ ยกย่อง และ เพื่อการนำทรัพยากรร่วมกัน และเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังพบข้อเสนอแนะว่าควรจัดส่งบุคลากรฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการของภาคเอกชน เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี (2539 : 102) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอนวิชาชีพ ระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้สอน พบข้อเสนอแนะว่า ครูผู้สอนควรได้รับประสบการณ์ตรงจากสถานประกอบการจริงก่อน ทั้งนี้ภาครัฐบาลและภาคเอกชน จะต้องร่วมมือกันในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่มากที่สุด แล้วจึงนำประสบการณ์นั้นมาถ่ายทอดให้กับผู้เรียน จะทำให้ผลการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหาในการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากผลจากการที่วิจัยพบว่า งบประมาณที่ได้รับเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังมีจำกัด ไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น นั้น มีข้อเสนอแนะว่า เรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ควรจะมีการวางแผน การประมาณการงบประมาณประจำปี ด้านการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยการประชุมจัดทำเป็นโครงการเสนอต่อกรมราชทัณฑ์ และกรมราชทัณฑ์ก็ควรจะมีคณะกรรมการพิจารณากลับกรองแผนงบประมาณนี้ อีกครั้งหนึ่ง ส่วนที่พบว่า ขาดแคลนวัสดุที่ใช้ในการฝึก ประเภทไม้ นั้น มีข้อเสนอแนะว่า กรมราชทัณฑ์ควรที่จะมีนโยบายในการปลูกสวนป่าขึ้น และจัดหาพันธุ์ไม้ กล้าไม้ แจกจ่ายให้แก่ เรือนจำและทัณฑสถานนำไปดำเนินการปลูกสวนป่า เพื่อบรรเทาภาวะการขาดแคลน ไม้ในอนาคต ซึ่งรัฐบาลควรให้การช่วยเหลือและสนับสนุนโครงการนี้ และสำหรับการแก้ปัญหาการขาดแคลนไม้ในปัจจุบันก็มีข้อเสนอแนะว่า กรมราชทัณฑ์ควรจะเป็นคนกลางในการติดต่อสั่งซื้อไม้ราคาถูกจากประเทศใกล้เคียง เพื่อนำมาใช้ในการฝึกวิชาชีพ อีกทั้งจะต้องมีการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นนำมาใช้ในการฝึกวิชาชีพทดแทนไม้ เช่น

หวาย ไม้ ผักตบชวา และกระดาศา ควรพัฒนาการฝึกอาชีพ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า
 ช่างปูน ช่างจักรสาน ช่างตัดเสื้อ ฯลฯ ให้มากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้มีการฝึกวิชาชีพ
 ใหม่ ๆ เช่น เครื่องปั้นดินเผา เซรามิค และช่างเขียนรูป ส่วนที่พบว่าโรงฝึกวิชาชีพ
 ประเภทต่าง ๆ มีจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการนั้น มีข้อเสนอแนะว่าทาง
 เรือนจำและทัณฑสถาน ควรทำเรื่องขออนุญาตต่อเดิมอาคารโรงฝึกงานอย่างถูกต้อง
 เพื่อจะได้บรรเทาปัญหาความคับแคบลงไปได้บ้าง และมีการจัดระบบสุขอนามัย การ
 กำจัดขยะมูลฝอย และการจับน้ำเสีย อย่างถูกวิธี ส่วนในด้านความปลอดภัยในโรงงาน
 ควรจะมีการจัดเวรยามรักษาการณ์อย่างรัดกุมและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ เรือนจำและ
 ทัณฑสถานควรทำโครงการเพื่อของงบประมาณค่าสิ่งก่อสร้างอาคาร โรงฝึกงาน เสนอ
 ต่อกรมราชทัณฑ์ เพื่อรอการอนุมัติต่อไป ส่วนที่พบว่าอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึก
 วิชาชีพไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขัง ตลอดจนการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 ในวิชาชีพเฉพาะด้านนั้น มีข้อเสนอแนะว่า กรมราชทัณฑ์ควรจะมีการพิจารณาเพิ่มอัตร
 กำลังเจ้าหน้าที่ มีการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าอย่างมีระบบ มีการบรรจุแต่งตั้ง
 เจ้าหน้าที่ให้ตรงกับสายงานปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยเฉพาะผู้จบการศึกษาโดยตรงทาง
 ด้านมัณฑศิลป์ การออกแบบผลิตภัณฑ์ และช่างอุตสาหกรรม เป็นต้น และที่พบว่า
 ขาดแคลนยานพาหนะที่ทันสมัย และจำนวนมากเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการขนส่งผลิตภัณฑ์
 สำเร็จรูปออกสู่ท้องตลาดหรือผู้บริโภคนั้น มีข้อเสนอแนะว่า กรมราชทัณฑ์ควรจัดซื้อ
 ยานพาหนะให้กับทาง เรือนจำ และทัณฑสถานไปก่อนโดยให้ทาง เรือนจำ และทัณฑสถาน
 ผ่อนชำระคืนให้กับกรมราชทัณฑ์ได้ในภายหลัง

2. จากที่พบว่าผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
 ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีปัญหาเกี่ยวกับการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง
 มากกว่าผู้อำนวยการทัณฑสถานและหัวหน้าหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังนั้น
 มีข้อเสนอแนะว่า ในปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
 และเทคโนโลยี เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว มีความทันสมัยและเป็นระบบ ดังนั้น ผู้บัญชาการ
 เรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจมากจึงควรที่จะต้องปรับระบบวิธีการทำงาน
 ปรับหน้าที่ และบทบาท ตลอดจนการลดดุลยพินิจส่วนตัวลง เพื่อให้สอดคล้องกับเหตุ

แห่งการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ด้วย และในการบริหารงาน การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังนั้น ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานควรที่จะมุ่ง เน้นในด้านการศึกษา เพื่อให้ผู้ต้องขังมีอาชีพติดตัวอย่างแท้จริง เมื่อพ้นโทษออกไปแล้ว มิใช่จะมุ่งเน้นไปในด้านการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เพื่อการเพิ่มผลผลิตเพียงอย่างเดียว

3. จากที่พบข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม ควรมีการอบรมพัฒนา บุคลากรฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ในสาขาวิชาชีพประเภทต่าง ๆ นั้น ควรจะจัดทำเป็นโครงการร่วมมือระหว่างภาครัฐบาลกับภาคเอกชน เพื่อยกระดับของการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้ได้มาตรฐาน และเป็นการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนที่ได้รับ ประสบการณ์ตรงมากที่สุด อันจะทำให้ผลของการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากข้อเสนอแนะเหล่านี้ เห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกรมราชทัณฑ์ ผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมและฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง ควรจะให้ความสนใจในปัญหาที่เกิดขึ้น และพิจารณาหาแนวทางเพื่อดำเนิน การแก้ไข พัฒนา และปรับปรุง ตามข้อเสนอแนะเหล่านี้อย่างจริงจังต่อเนื่อง และ เป็นรูปธรรมโดยเร็วที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน เกี่ยวกับการ ปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง แบ่งตามเขตภูมิภาค เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้

2. ควรทำการศึกษาเพื่อติดตามผลในด้านการศึกษาประกอบอาชีพของผู้ต้องขัง ภายหลังจากที่พ้นโทษไปแล้ว เพื่อดูระดับการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการ ประกอบอาชีพจริง ซึ่งเป็นงานวิจัยที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และยังไม่มีการศึกษามาก่อน

3. ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มอื่น ที่เป็นผู้บริหารและ นักวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการฝึกอาชีพ เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้นี้ มาเป็นฐานในการจัดงานบริหารการฝึกอบรม และฝึกอาชีพผู้ต้องขังต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กริช อัมภรณ์. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.,ม.ป.ป.
อட்சาเนา
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. "กรอบทิศทางแผนกระจาย
รายได้ในแผนฯ 7," ในวารสารเศรษฐกิจและสังคม. หน้า 23-30 ปีที่ 28
(ฉบับที่ 3) เดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2534. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
อักษรไทย, 2534.
- จาเนียร จันทร์งาม. การศึกษาปัญหาการเรียนการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้น
ในเรือนจำและทัณฑสถาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อட்சาเนา
- ชัยวิช ทักษาสตร์. การบริหารงานฝึกอบรมของโรงเรียนนายอำเภอกรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2524. อட்சาเนา
- ชานนท์ บุรี. ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง
เขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2535. อட்சาเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และท่าบก
เจริญผล, 2525.
- ณรงค์ศักดิ์ งามอ่อง. ศึกษาภาพและปัญหาของระบบการทำงานสาธารณะของผู้ต้องขัง.
วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537. อட்சาเนา.
- ดวงพร พงษ์ประดิษฐ์. การติดตามผลหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารโรงเรียนประถม
ศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา : การนำเนื้อหาหลักสูตรไปใช้.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2537. อட்சาเนา.

- นวพร ธนวัฒน์. ปัญหาการเรียนของนักศึกษาวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นในคณะวิชา
คหกรรม วิทยาลัยสารพัดช่าง เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536. อัดสำเนา.
ประเสริฐ เมฆมณี. คู่มือปฏิบัติราชทัณฑ์และเตรียมสอบภาค 1. กรุงเทพฯ : บพิธ
การพิมพ์, 2525.
- . คู่มือปฏิบัติราชทัณฑ์และเตรียมสอบภาคสมบุรณ์. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์,
2525.
- . หลักการบริหารและพัฒนาเรือนจำ. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2527.
- ผัน สีดา. รวมกฎหมาย. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2521.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เจริญผล, 2531.
- เพ็ญแข ประจันปัจฉนิก. "สมาคมจิตวิทยาแห่งประเทศไทย," วารสารจิตวิทยา.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประมวลศิลป์, 2537.
- แพรวพรรณ บุญฤทธิ์มนตรี. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานสอน
วิชาชีพระยะสั้นของอาจารย์วิทยาลัยสารพัดช่าง ในกรุงเทพมหานคร.
ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
2539. อัดสำเนา
- มัญญ วัฒนไพบูลย์. ภารกิจการบริหารงานของผู้บัญชาการเรือนจำ ตามทฤษฎีของ
เจ้าหน้าที่เรือนจำ กลุ่มเรือนจำที่ 7. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก :
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2534. อัดสำเนา
- มังกร สระศรี. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการเตรียมการสอนของครูอาจารย์ในวิทยาลัย
สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคเหนือ. ศูนย์นิเทศและฝึกอบรมอาชีวศึกษาภาคเหนือ
จังหวัดเชียงใหม่, 2523.
- ราชทัณฑ์, กรม. รายงานประจำปี 2530 : การปฏิบัติงานต่อผู้ต้องขังในเรือนจำ
และทัณฑสถาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2531.

ราชทัณฑ์, กรม. รายงานประจำปี 2531 : การปฏิบัติงานต่อผู้ต้องโทษในเรือนจำและทัณฑสถาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2532

~~—~~. พระราชกฤษฎีกาการแบ่งส่วนราชการ. กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2531.

~~—~~. แผนทิศทางการบริหารราชการ กรมราชทัณฑ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2536-2545). กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ราชทัณฑ์, 2535.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : วิกตอรีเพาเวอร์พอยท์, 2528.

วันชัย สุทิน. การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย. กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2523.

~~—~~. การบริหารงานฝึกอบรมของศูนย์เพิ่มผลผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

~~—~~ รัตตบรรเทา. แนวคิดและวิธีการเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นอกระบบโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์, 2526.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. หลักการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์, 2524.

~~—~~ รมร รักษาสัตย์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2527.

อรทัย ทองฤกษ์ฤทธิ. ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมในโครงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคอมพิวเตอร์ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2538. อัดสำเนา.

อาภา ภมรบุตร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2517.

———. การบริหารงานเรือนจำ. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์, 2517.

Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing.

3 rd ed., New York : Harper and Row Publishers, Inc., 1970. .

De Phillips Frank A., Berliner and Cribbin. Management of Training Programs. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1960.

Strauss and Sayles. Personnel the Human Problem of Management.

Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall, Inc., 1971.

Veerawan Jongjit. The Inservice Needs of Public Secondary School Principals as Perceived by Principals, Supervisors, and Selected Teachers of Bangkok Thailand. Doctor's Thesis, Mississipe State University, 1983.

ภาคผนวก

เรือเข้าพิมพ์กรมการเทศมณฑลนคร
 1710
 เลขที่รับ
 วันที่ 10 เม.ย. 2539
 เวลา 11.10น



ที่ มท 0905/ 6277

กรมราชทัณฑ์ ถนนนันทบุรี 1
 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง
 นนทบุรี 11000

10 เมษายน 2539

เรื่อง อนุญาตให้ข้าราชการเก็บข้อมูลในการทำปริญญาโท

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

อ้างถึง หนังสือเรือนจำ ที่ มท 0917/1858 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2539

ตามหนังสือที่อ้างถึง เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครแจ้งว่า นายทวีศักดิ์
 เขตรัฐย์ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานอบรมและฝึกวิชาชีพ 4 ซึ่งขณะนี้กำลังศึกษาระดับ
 ปริญญาโท วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จะขอ
 เก็บข้อมูลจากผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน และหัวหน้าฝ่ายอบรมและ
 ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำนวน 220 คน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษา
 ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงาน
 การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง นั้น

กรมราชทัณฑ์ได้พิจารณาอนุญาตให้ นายทวีศักดิ์ฯ เข้าทำการศึกษา
 เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรดังกล่าวข้างต้นได้ และเมื่อผลการศึกษาวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว
 ขอให้ นายทวีศักดิ์ฯ ส่งผลการศึกษาให้สำนักทัณฑวิทยา จำนวน 1 เล่มด้วย เพื่อประโยชน์
 ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้นายทวีศักดิ์ฯ ทราบต่อไปด้วย
 จกชกบคชยั้ง

ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

(นายอภิวัฒน์ แสงทิพย์)
 หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
 ส่วนวิจัยและพัฒนา
 สำนักทัณฑวิทยา
 11 เม.ย. 2539
 โทร 5915513, 5915515
 โทรสาร 5915512

ขอแสดงความนับถือ

(นางจันทนา เจริญโต)

ผู้อำนวยการสำนักทัณฑวิทยา ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมราชทัณฑ์

(นายณรงค์ชัย สุทธิ)

ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

11 เม.ย. 39

เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร

33/3 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

๒๔ เมษายน 2539

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำ/หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย จำนวน 2 ฉบับ

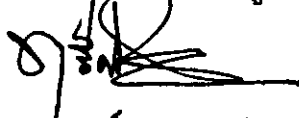
กระผม นายทวีศักดิ์ เขตร์ภูมิ ข้าราชการสังกัดเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร กรมราชทัณฑ์ ปัจจุบันเป็นนิสิตระดับปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอก การศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน เกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ทั้งนี้ อยู่ในความควบคุมของ

ดร. เพ็ญแข	ประจันปัจจนิก	ประธาน
ผศ. ดร. พิศร	ทองชั้น	กรรมการ

กระผมจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำไปใช้ในการวิจัยเพียงเท่านั้น มิได้มีผลกระทบต่อน้ำที่การงานของท่านแต่อย่างใด

กระผมหวังว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง



(นายทวีศักดิ์ เขตร์ภูมิ)

หมายเหตุ กรุณาส่งแบบสอบถามนี้กลับคืนตามคำบิลที่อยู่ข้างต้น ภายในวันที่ 20 พฤษภาคม 2539

เรื่อง

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาในการ
บริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัศนคติ
ในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในแต่ละข้อข้างล่างนี้ โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่ง

- () ผู้บัญชาการเรือนจำ
- () ผู้อำนวยการทัศนคติ
- () หัวหน้าฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 40 ปี
- () 41 - 50 ปี
- () 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง

- () ต่ำกว่า 5 ปี
- () 6 - 10 ปี
- () 11 ปีขึ้นไป

4. วุฒิทางการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี
- () ปริญญาตรีขึ้นไป

5. สถานที่ทำงาน

- () เรือนจำจังหวัด
- () เรือนจำกลาง
- () เรือนจำอำเภอ
- () ทัศนคติ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังรวม 5 ด้าน คือ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึก ด้านวัสดุฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด

ข้อชี้แจง ในแต่ละข้อต่อไปนี้ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในตารางช่องใดช่องหนึ่งเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

ข้อ	ปัญหา	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านงบประมาณ						
1.	การจัดสรรงบประมาณเพื่อการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีจำกัดไม่เพียงพอแก่จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น					
2.	การขาดเงินทุนหมุนเวียนมาใช้ดำเนินการฝึกวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง					
3.	การขาดการบริหารเงินทุนผลประโยชน์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
4.	การขาดการจัดทำทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับเงินทุนผลประโยชน์ของเรือนจำ					
5.	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านการจัดสรรเงินงบประมาณ					
6.	ขาดการสนับสนุนในการจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มขึ้นในแต่ละปีเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง					
7.	เจ้าหน้าที่ขาดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านงบประมาณการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง					
8.	ขาดแคลนแหล่งเงินทุนอื่น ๆ ที่จะนำมาสนับสนุนงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง					
9.	ขาดการกระจายอำนาจการบริหารงานด้านเงินงบประมาณ ไปสู่ส่วนภูมิภาค					
10.	ขาดการเตรียมการด้านงบประมาณเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละปี					
ด้านสถานที่ฝึก						
1.	โรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ มีจำกัดและไม่เพียงพอกับความต้องการ					
2.	ขาดความปลอดภัยในโรงงานขณะฝึกปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัญหา	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.	การจัดรูปแบบของการฝึกอบรมที่เป็นแบบเดียวกันหมด ไม่ว่าจะเป็นสถานที่คุมขังของภูมิภาคใด ทำให้การดำเนินการฝึกอบรมเป็นไปอย่างลำบาก					
4.	การอำนวยความสะดวกให้กับผู้ต้องขังในการฝึกวิชาชีพภายในโรงงานมีไม่เพียงพอ					
5.	มีข้อจำกัดในการหางานสาธารณะให้กับผู้ต้องขัง เช่นเจ้าของงาน ไม่ยอมให้ความร่วมมือด้วยเป็นต้น					
6.	โรงงานฝึกวิชาชีพประเภทต่าง ๆ ที่มีอยู่ มีชนิดและประเภทจำกัด ไม่สนองตอบต่อความต้องการของผู้ต้องขัง					
7.	โรงงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังมีสภาพคับแคบ ไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควรจะเป็น					
8.	ขาดการส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานจากโรงงานฝึกวิชาชีพอื่น ที่ได้มาตรฐานเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงให้ดีขึ้น					
9.	ขาดการวางแผนประสานงานกับโรงฝึกงานวิชาชีพอื่น เพื่อการนำผู้ต้องขังไปฝึกงาน					
10.	ขาดการวางแผนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงฝึกงานของผู้ต้องขัง					
	ด้านวัสดุฝึก					
1.	วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ					
2.	ขาดการบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการฝึกให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมอยู่เสมอ					
3.	การขาดแคลนวัสดุฝึกที่ใช้ในการฝึกประเภทไม้					
4.	ขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิต					
5.	หน่วยงานขาดการอบรมการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัยให้แก่ผู้สอน					
6.	งบประมาณที่ได้รับเพื่อจัดซื้อวัสดุฝึกในแต่ละปีมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน					
7.	อุปกรณ์การฝึกมีไม่ครบสมบูรณ์ ทำให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลเท่าที่ควร					

ข้อ	ปัญหา	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	ขาดการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ในราคาที่ถูกเป็นพิเศษเพื่อให้ผู้ต้องขังใช้ในการฝึกวิชาชีพ					
9.	ขาดแคลนแหล่งที่จะสามารถขอรับบริจาควัสดุคิพเหลือใช้มาให้ผู้ต้องขังเพื่อใช้ในการอบรมและฝึกวิชาชีพ					
10.	ขาดการวางแผนแก้ปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนวัสดุฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง					
ด้านบุคลากร						
1.	การขาดแคลนวิทยากรที่มีความสามารถในการฝึกวิชาชีพเฉพาะด้าน					
2.	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
3.	อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ควบคุมการฝึกวิชาชีพ ไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขัง					
4.	ขาดการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง					
5.	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต้องสอนในวิชาชีพที่ไม่ถนัด หรือ มีประสบการณ์น้อย					
6.	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลัก และวิธีการสอนผู้ใหญ่ ทำให้สอนได้ไม่ดีเท่าที่ควร					
7.	เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ทำงานได้ไม่ดี					
8.	ผู้สอนไม่มีเวลาเตรียมการสอน เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง					
9.	ผู้สอนมีงานหนักมากเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการสอน					

ข้อ	ปัญหา	ระดับปัญหา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ผู้สอนขาดการติดต่อสัมพันธ์กับแหล่งวิชาการ เช่น กรรมการศึกษานอกโรงเรียน ทำให้ไม่ได้รับข่าวสาร ข้อมูลใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการสอน					
	ด้านการตลาด					
1.	ขาดการศึกษาเทคนิคการผลิตเพื่อยกระดับฝีมืองาน วิชาชีพให้ได้ระดับมาตรฐาน					
2.	ขาดการศึกษาภาวะความต้องการของตลาดเพื่อปรับปรุงรูปแบบผลิตภัณฑ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
3.	ขาดการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่ได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง					
4.	ขาดสถานที่จัดจำหน่าย หรือจัดแสดงผลิตภัณฑ์ ภายหลังจากเสร็จสิ้นการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี					
5.	ขาดแคลนยานพาหนะที่ทันสมัย และจำนวนมาก เพียงพอ ที่จะนำมาใช้ในการขนส่งผลิตภัณฑ์ สำเร็จรูปออกสู่ตลาด หรือผู้บริโภค					
6.	ปัญหาด้านราคา ที่ไม่สามารถควบคุมให้คงที่ได้ เนื่องจากภาวะการขาดแคลนวัตถุดิบ หรือวัตถุดิบ มีราคาสูง					
7.	ไม่สามารถตอบสนองความต้องการด้านผลิตภัณฑ์ ได้เพียงพอกับความต้องการของท้องตลาด					
8.	ขาดการติดต่อวิทยากรผู้มีความรู้ ความชำนาญใน ด้านต่าง ๆ มาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องของการตลาด แรงงาน					
9.	ขาดการติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น เพื่อทำการ ประชาสัมพันธ์สินค้าของกรมราชทัณฑ์					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน

คำชี้แจง โปรดให้รายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ โดยการเขียนตอบลงในช่องว่าง

**1. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โปรดให้
รายละเอียด**

1.1 ด้านงบประมาณ

.....
.....
.....
.....

1.2 ด้านสถานที่ฝึก

.....
.....
.....
.....

1.3 ด้านวัสดุฝึก

.....
.....
.....
.....

1.4 ด้านบุคลากร

.....
.....
.....
.....

1.5 ด้านการตลาด

.....
.....
.....
.....

1.6 ด้านอื่น ๆ

.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมื้ศอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายทวีศักดิ์ เขตร์ภูณี
เกิดวันที่	31 มกราคม 2495
สถานที่เกิด	ตำบลบ้านกระทุ่ม อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่อยู่ในปัจจุบัน	43/545 ปากเกร็ดวิลาสีจ 2 ถนนติวานนท์ ตำบลบางพูด อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานอบรมและฝึกวิชาชีพ 4 เรือนจำ พิเศษกรุงเทพมหานคร กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2510	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียน "พิภพ" สุทธาประมุข อำเภอฟักห์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2514	มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ ประเภทวิชาช่างยนต์ โรงเรียนช่างกลสยาม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2534	ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิทยาลัยครูจันทระเกษม กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2539	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการศึกษาระดับสูง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2520	เรือนจำกลางคลองเปรม กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย
พ.ศ. 2523	กองพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย
พ.ศ. 2538-ปัจจุบัน	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย

ความคิดเห็นของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถานเกี่ยวกับปัญหา
ในการบริหารงานการอบรม และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

บทคัดย่อ

ของ

ทวีศักดิ์ เขตร์ภูมิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่

ตุลาคม 2539

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน รวม 5 ด้านคือ ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ฝึก ด้านวัสดุฝึก ด้านบุคลากร และด้านการตลาด และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้บริหารงานเรือนจำ และทัณฑสถาน จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิต่าง การศึกษา และสถานที่ทำงาน ตลอดจนเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประชากรทั้งหมดที่เป็นผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งสิ้น 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และแบบสอบถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในรายด้านการตลาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านวัสดุฝึกนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานการอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ผู้บริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องงานการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี เพื่อให้สามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ

THE OPINIONS OF PRISON AND CORRECTIONAL INSTITUTION
ADMINISTRATORS'S TOWARDS PROBLEMS CONCERNING
THE MANAGEMENT OF VOCATIONAL TRAINING PROGRAMS
FOR THE PRISONERS

AN ABSTRACT

BY

THAWEESAKDI KHEDKUDEE

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

October 1996

The purposes of this study were to investigate the opinions of prison and correctional institution administrators, differentiated by working status, age, working experience, educational background and work place towards problems concerning the management of vocational training programs for the prisoners in five aspects which were budget, training material, personnel and marketing, as well as to collect the suggestions for ways to manage vocational training programs for the prisoners.

The samples consisted of 220 prisons and correctional institution administrators. Data were collected by the questionnaire constructed in the forms of rating scales checking and open ended types. Various statistical methods were used for data analyzing, such as percentage, average mean, t-test and F-test.

Research results came out as following:

1. The administrators, with different working statuses, had no different opinions by all, towards problems concerning the management fo vocational training programs for the prisoners. Except for marketing area, which were different at .05 level of statistical difference.

2. The administrators, with different ages, had no different opinions by all and by areas, towards problems concerning the management of vocational training programs for the prisoners.

3. The administrators, with different working experiences, had different opinions by all, towards problems concerning the management of vocational training programs for the prisoners. Except for training material area, which were differentiated at .05 level of statistical difference.

4. The administrators, with different educational backgrounds, had no different opinions by all and by areas, towards problems concerning the management of vocational training programs for the prisoners.

5. The administrators, with different working places, had no different opinions by all and by areas, towards problems for the prisoners.

6. The administrators suggested that personnels working at prisons and correctional institutions should be provided with training courses in budget preparation for more work efficiency.