

ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

นฤมนต์ เฝ้าเพ็ง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

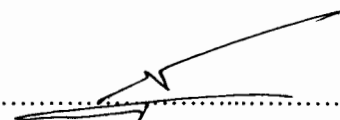
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2558


ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

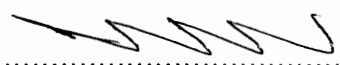
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ นฤมนต์ เผ่าเพ็ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

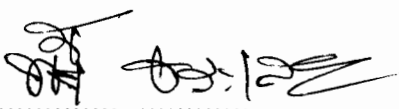
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรวาส)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ยุทธกิจ เจียรสุวรรณภาส)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)  
วันที่...11...เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ....2558.....

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือ และความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัย ขอขอบพระคุณบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะ ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ที่ปรึกษาจาก วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้รับกรุณาให้คำแนะนำคำปรึกษา แสดงความคิดเห็น ต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยตลอดจน ได้มีการตรวจแก้ไขงานนิพนธ์ ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่งและใคร่ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิและเจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษพัทยาผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลา ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกตามความเป็นจริง จนทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ให้การอบรมเลี้ยงดูด้วยความอบอุ่น มีความห่วงใยและเป็นกำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณ ครู-อาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาให้การอบรม สั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีสติปัญญาในการที่จะศึกษาเล่าเรียนให้ประสบความสำเร็จมาได้จนถึงทุกวันนี้

ความดีงาม และคุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นในปัญหาพิเศษฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จดังที่กล่าวแล้วข้างต้น โดยทั่วกัน

นฤมนต์ เผ่าเพ็ญ

56930056: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา/ แนวทางพัฒนาการ  
ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

นฤมนต์ เผ่าเพ็ญ: ปัญหาการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา/ แนวทาง  
พัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา (PROBLEMS IN  
WORKING AMONG OFFICERS WORKING FOR PATTAYA REMAND PRISON AND  
GUIDELINES FOR INMATES' BEHAVIOUR CORRECTION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:  
กิจฐเขต ไกรवास, ปร.ด. 123 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำ  
พิเศษพัทยา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน  
เรือนจำพิเศษพัทยา และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน  
เรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview)  
จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญนี้เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำพิเศษพัทยา วิเคราะห์ข้อมูลใช้การจำแนกข้อมูล  
การจัดกลุ่มของข้อมูลและการวิเคราะห์เชื่อมโยงปัจจัยสาเหตุและผลโดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษา ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษ  
พัทยา พบว่าเรือนจำพิเศษพัทยามีปัญหาด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ปัญหานโยบายเรือนจำ ปัญหางบประมาณ  
ข้อจำกัดในเรื่องขนาดของเรือนจำ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ  
เจ้าหน้าที่ขาดทักษะ ความรู้ ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ได้แก่ ผู้ต้องขังสั้นเรือนจำ ผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ การแยกประเภท  
ผู้ต้องขัง ปัญหาด้านสถานที่ ได้แก่ ขนาดพื้นที่เรือนจำไม่มีความเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ปัญหา  
ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ได้แก่ เนื้อหาหลักสูตร โปรแกรมไม่มีความสอดคล้องกับ  
ตลาดแรงงานภายนอก วิทยากรฝึกอบรม ระยะเวลาในการอบรม ส่วนผลการศึกษา แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงาน  
ด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่า ด้านการบริหารจัดการเรือนจำ  
ควรกำหนดนโยบายที่เน้นการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วย โปรแกรมที่ชัดเจน ควรเสนอนโยบายร่วมกับ  
ภาคเอกชนในตามหน่วยงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมใกล้เคียงเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ขอรับการสนับสนุน  
งบประมาณที่เพียงพอ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเรือนจำควรจัดอบรมส่งเสริมความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่  
การขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เพิ่มเติม ด้านผู้ต้องขังจัดฝึกอบรมผู้ต้องขังโดยมีการคัดกรองแยกประเภท  
ให้เหมาะสมกับหลักสูตร การให้สิทธิประโยชน์เพื่อให้เป็นแรงจูงใจ ด้านสถานที่ ควรจัดสถานที่เฉพาะในการจัด  
ฝึกอบรม มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การจัดหลักสูตร  
ควรสอดคล้องกับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง ระยะเวลาในการอบรมควรเหมาะสม การเชิญวิทยากร  
หน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ การทำบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัด  
หลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง

56930053: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: PROBLEMS IN WORKING AMONG OFFICERS WORKING FOR  
PATTAYA REMAND PRISON/ GUIDELINES FOR INMATES'  
BEHAVIOUR CORRECTION

NARUMON PAOPENG: PROBLEMS IN WORKING AMONG OFFICERS  
WORKING FOR PATTAYA REMAND PRISON AND GUIDELINES FOR INMATES'  
BEHAVIOUR CORRECTION. ADVISOR: KITTACHET KRIVART, Ph.D. 123 P. 2015.

The purposes of this qualitative study were to examine problems in relation to inmates' behavior correction as encountered by officers working for Pattaya Remand Prison and to investigate guidelines for inmate rehabilitation. The data were collected by using an in-depth interview technique. The key informants included officers working for Pattaya Remand Prison. The techniques of data grouping and cause-effect analysis were used to analyze the collected data based on the pre-set objectives.

The results of the study revealed that there was a problem in relation to administration and management of the prison. These included the problems of administrative policy, budget, and size of the prison. Also, at Pattaya Remand Prison, not only there was short staffed, but also the officers lacked skills and knowledge. In addition, there were problems in relation to inmates incarcerated in this prison. These included the problems of overcrowded inmates, inmates with recidivism, and inmates incarcerated separately. The results were also shown that there were problems with the size of the prison, which was improper, and the inadequacy of equipment and materials. Regarding the curriculum for inmate behavior correction, it was found inconsistent with the need of work market. There were also problems with training speakers and length of training. Based on these results, a clear policy for inmate behavior correction should be made. This should be done collaboratively with private sectors in nearby industrial estates in terms of programs for career development and financial support. Also, training programs should be organized for officers working for Pattaya Remand Prison. More skilled and knowledgeable staff should be recruited. In addition, there should be a proper separation of inmates who would be trained with proper curriculum, and a program of fringe benefits to motivate them to learn and change. The venue for training should be equipped with technological equipment. Regarding a program for rehabilitation, it should be aligned with inmates' causes of offense. Not only should the length of training be appropriate, but also the trainers should be skilled and knowledgeable. Finally, a Memorandum of Understanding should be made with other sectors in order to be able to provide continuously a curriculum for a career development.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประเด็นสำคัญในการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานราชทัณฑ์.....	9
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับงานราชทัณฑ์.....	19
ข้อมูลทั่วไปของเรือนจำพิเศษพัทยา.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
วิธีการวิจัย.....	55
ระยะเวลาการเก็บข้อมูล.....	55
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	55
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การตรวจสอบข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	62
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	62
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพุดินิสัยผู้ต้องขัง ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา.....	64
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพุดินิสัย ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา.....	84
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	123

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 10 คน.....	56
2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์.....	62
3	ข้อมูลการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขังจากการสังเกต.....	80



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ประเด็นสำคัญในการวิจัย.....	3
2 กิจกรรมหลักในการจัดการ.....	12
3 กรอบแนวคิด แมกเคนซี.....	16
4 ขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด.....	28
5 ผังโครงสร้างเรือนจำพิเศษพัทยา.....	37
6 แผนที่ตั้งเรือนจำพิเศษพัทยา.....	38
7 กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง.....	41
8 กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังระหว่าง.....	42
9 กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเด็ดขาด.....	43
10 การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็นกลุ่ม.....	44
11 การจัดกลุ่มผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา.....	45
12 คณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังในเรือนจำ/ ทัณฑสถาน.....	46
13 ขั้นตอนของการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา.....	47
14 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง.....	83

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 คือ การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งตามกฎหมายตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษาและหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง ภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ (กรมราชทัณฑ์, 2555)

การปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ที่ผ่านมา กรมราชทัณฑ์ดำเนินงานอยู่ภายใต้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ความไม่พร้อมของสภาพเรือนจำ อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขังยาเสพติดในเรือนจำ ภาวะพลัดถิ่นและการกระทำความผิดซ้ำ รวมทั้งข้อจำกัดด้านความขาดแคลนของปัจจัยการบริหารจัดการ นับเป็นความท้าทายที่กรมราชทัณฑ์ที่ยังคงต้องมุ่งมั่นจริงจังในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพระบบงานราชทัณฑ์ (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 4)

เรือนจำพิเศษพัทยา ซึ่งตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ 4 ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีอาณาเขตพื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 3 งาน 71 ตารางวา พื้นที่นอกกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 29 ตารางวา รวมพื้นที่ทั้งหมด 47 ไร่ มีอำนาจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมายรับตัวผู้ต้องขังจากสถานitäรรวจูธรในท้องที่ จำนวน 9 สถานี ในเขตอำนาจศาลจังหวัดพัทยา ซึ่งประกอบด้วย สถานีตำรวจภูธรบางละมุง สถานีตำรวจภูธรพัทยา สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ สถานีตำรวจภูธรพลูดาวหลวง สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ สถานีตำรวจภูธรหนองปรือ สถานีตำรวจภูธรแหลมฉบัง สถานีตำรวจภูธรหนองขาม และสถานีตำรวจภูธรบ่อวิน ซึ่งมีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำและมีแนวโน้มผู้ถูกจับกุมและส่งเข้าคุมขังในเรือนจำเพิ่มมากขึ้นทุกปี เกินความจุปกติ ซึ่งรับได้เพียง จำนวน 1,088 คน (2.25 ตรม ต่อ คน) ปัจจุบันจำนวน 3,982 คน (0.61 ตรม ต่อ คน)

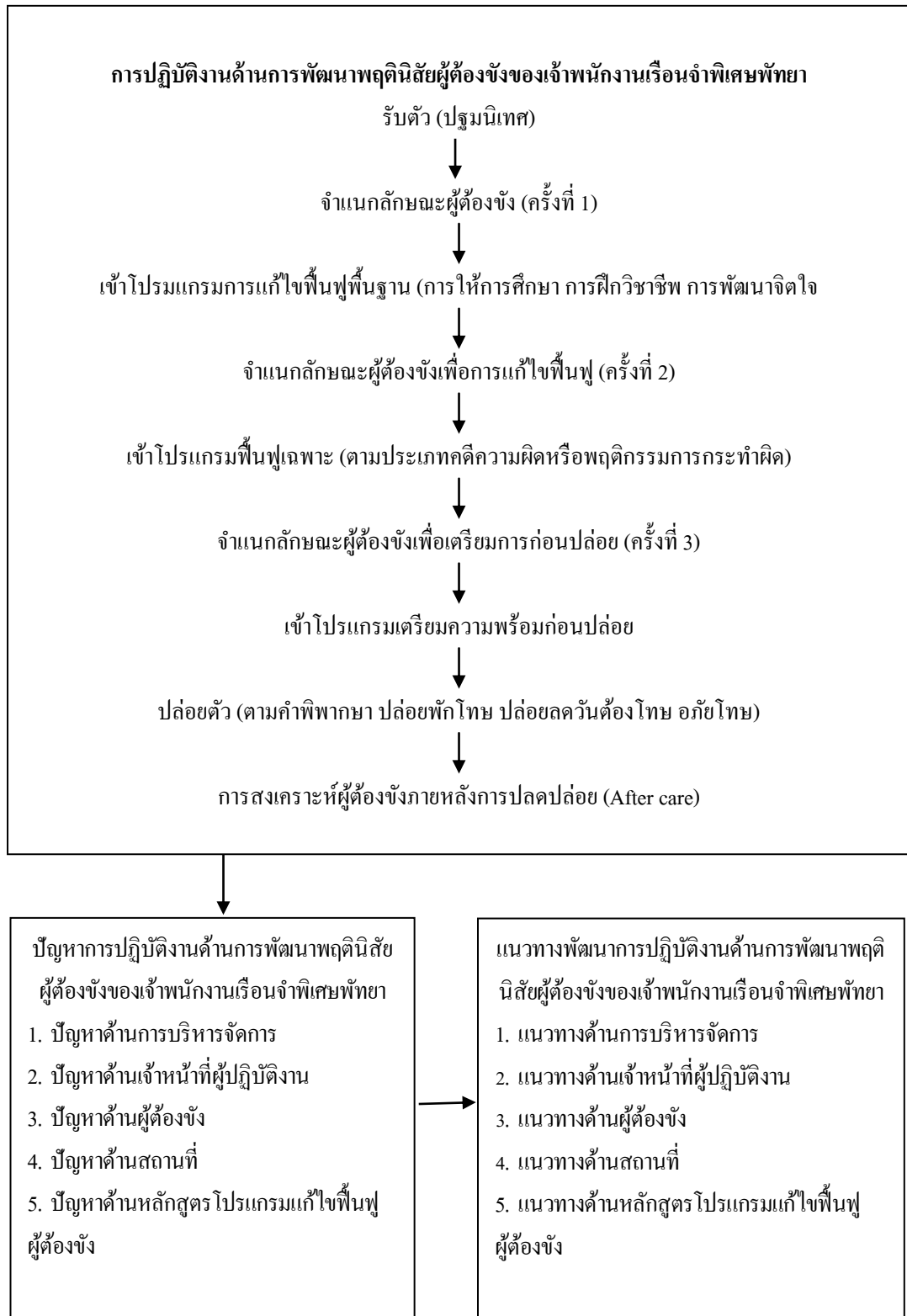
(ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2557: ฝ่ายทัศนปฏิบัติ) ซึ่งต้องส่งผลกระทบต่อการทำงาน  
 ของเจ้าพนักงานเรือนจำ (67 คน ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2557: ฝ่ายบริหารทั่วไป) ผู้วิจัย  
 เป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำพิเศษพัทยา เคยปฏิบัติหน้าที่งานเยี่ยมญาติ ครั้งหนึ่ง ได้รับ  
 คำถามจากญาติผู้ต้องขังที่เป็นหญิงชรา ถามว่าลูกชายของคุณเคยติดคุกที่นี่ พันโทออกไปแล้ว  
 ทำไมยังทำตัวเหมือนเดิม คุณไม่ได้ช่วยอะไรหรือ ทำไมยังต้องหวนกลับไปทำผิดซ้ำจนต้องกลับมา  
 ติดคุกอีก จากคำถามนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัญหาในกระบวนการด้านการพัฒนา  
 พละตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยาหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน  
 ด้านการพัฒนาพละตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยาต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพละตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน  
 เรือนจำพิเศษพัทยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพละตินิสัยผู้ต้องขัง  
 ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

### ประเด็นสำคัญในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้อาแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน  
 ตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ (เพชรรัตน์ อิงคสารมณี, 2551, หน้า 67) และ  
 แนวคิดด้านการบริหารของ Fayol นักทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (Administration management)  
 (Fayol, 1949 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 47) และ Drucker (2006 อ้างถึงใน สาคร  
 สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) เกี่ยวกับการบริหารมาใช้ในการดำเนินกรอบแนวคิดในการวิจัย และ  
 เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาของเจ้าพนักงานในเรือนจำ  
 พิเศษพัทยาในการพัฒนาพละตินิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา ดังนี้



ภาพที่ 1 ประเด็นสำคัญในการวิจัย

ประเด็นสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยประเด็นสำคัญใน 2 ส่วน ดังนี้

1. ประเด็นปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบด้วย
  - 1.1 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบายเรือนจำและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง งบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำเพื่อใช้ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการปฏิบัติงานการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
  - 1.2 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ของบุคลากร การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน
  - 1.3 ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ได้แก่ ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ผู้ต้องขังเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ การแยกประเภทผู้ต้องขังที่เข้าอบรมและการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ต้องขัง
  - 1.4 ปัญหาด้านสถานที่ ได้แก่ ขนาดของพื้นที่ที่เรือนจำ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ วัสดุ-อุปกรณ์
  - 1.5 ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ได้แก่ หลักสูตร โปรแกรมที่เรือนจำนำไปปฏิบัติ ระยะเวลาในการอบรม วิทยากรฝึกอบรม
2. ประเด็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบด้วย
  - 2.1 แนวทางด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การกำหนดนโยบายเรือนจำที่เน้นงานการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยการแก้ไขฟื้นฟูที่ชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ การกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก การกำหนดให้หน่วยงานภายนอกเข้ามาร่วมกับหน่วยงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง
  - 2.2 แนวทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดอบรมทักษะความรู้ให้เจ้าหน้าที่ การจัดศึกษาดูงาน การจัดสัมมนา การจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา
  - 2.3 แนวทางด้านผู้ต้องขัง ได้แก่ การกำหนดจำนวนผู้ต้องขังที่เข้าอบรม การคัดกรองผู้ต้องขัง การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ต้องขังที่เข้าอบรม การแยกประเภทผู้ต้องขังที่เข้าอบรม
  - 2.4 แนวทางด้านสถานที่ ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่เหมาะสมเฉพาะสำหรับจัดอบรม การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึกอบรมที่ทันสมัยและเพียงพอ
  - 2.5 แนวทางด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ได้แก่ หลักสูตร โปรแกรม สอดคล้องกับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง ระยะเวลาการอบรมเหมาะสม การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกอบรมภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเข้าอบรมผู้ต้องขัง

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาพหุคตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุคตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ทั้งเจ้าพนักงานเรือนจำหญิงและเจ้าพนักงานเรือนจำชายที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพิเศษพัทยาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุคตินิสัยผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

### 3. ขอบเขตด้านวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทำการศึกษทั้งสิ้น 7 เดือน

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ต้องขัง หมายความว่า รวมตลอดถึง นักโทษเด็ดขาดคนต้องขังและคนฝาก

นักโทษเด็ดขาด หมายความว่า บุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุด และหมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย

คนต้องขัง หมายความว่า บุคคลที่ถูกขังไว้ตามหมายขัง

คนฝาก หมายความว่า บุคคลที่ถูกฝากให้ควบคุมไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่น โดยไม่มีหมายอาญา

เรือนจำ หมายถึง ที่ซึ่งใช้ควบคุมกักขังผู้ต้องขังกับทั้งสิ่งที่ใช้ต่อเนื่องกัน และให้หมายความรวมถึง ที่อื่นใดที่รัฐมนตรีได้กำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษาว่าอาณาเขตไว้โดยชัดเจน

เรือนจำพิเศษพัทยา หมายถึง เรือนจำที่ควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษ ซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมที่กำหนดและผู้ต้องขังอื่น ๆ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย เรือนจำพิเศษพัทยา ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ 4 ต.หนองปลาไหล อ. บางละมุง จ.ชลบุรี รับผิดชอบผู้ต้องขังชายและหญิงที่มีกำหนดโทษจำคุกสูงสุด ไม่เกิน 15 ปี โดยการดำเนินงานถือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ หมายถึง อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานและ  
กระบวนการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่องนับจากได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำจนผู้ต้องขัง  
ได้รับการปล่อยตัวพ้นโทษ

การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอน  
มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ตั้งแต่ การรับตัว (ปฐมนิเทศ) การจำแนก  
ลักษณะผู้ต้องขัง (ครั้งที่ 1) การเข้าโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน (การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ  
การพัฒนาจิตใจ) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู (ครั้งที่ 2) การเข้าโปรแกรมฟื้นฟูเฉพาะ  
(ตามประเภทคดีความผิดหรือพฤติกรรมกระทำผิด) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เพื่อเตรียม  
การก่อนปล่อย (ครั้งที่ 3) การเข้าโปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย การปล่อยตัว (ตามคำพิพากษา  
ปล่อยพักโทษ ปล่อยลดวันต้องโทษ อกยโทษ) การสงเคราะห์ผู้ต้องขังภายหลังการปลดปล่อย  
(After care)

ปัญหาในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง หมายถึง สิ่งที่เป็นอุปสรรคข้อขัดข้อง  
ในการปฏิบัติงานมิให้ดำเนินไปได้ด้วยดี หรือทำไปไม่ได้ด้วยดี หรือทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์  
ในการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพิชชา ประกอบด้วย ปัญหาด้านการบริหารจัดการ  
ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านสถานที่ และปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู  
ผู้ต้องขัง

ปัญหาด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน  
ด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เช่น นโยบายเรือนจำและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง  
งบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำ เพื่อใช้ในการดำเนินการพัฒนาพฤตินิสัย  
ผู้ต้องขัง ข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการพัฒนา  
พฤตินิสัยผู้ต้องขัง ได้แก่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้ของบุคลากร การที่บุคลากร  
ให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน

ปัญหาด้านผู้ต้องขัง หมายถึง ปัญหาที่เป็นอุปสรรคที่เกิดจากผู้ต้องขังต่องานด้านการพัฒนา  
พฤตินิสัยผู้ต้องขัง ได้แก่ ผู้ต้องขังสั้นเรือนจำ ผู้ต้องขังเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ การแยกประเภทผู้ต้องขังที่  
เข้าอบรม และการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ต้องขัง

ปัญหาด้านสถานที่ หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากสถานที่ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา  
พฤตินิสัยผู้ต้องขัง ได้แก่ ขนาดของพื้นที่เรือนจำ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ วัสดุ-อุปกรณ์

ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง หมายถึง ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ได้แก่ หลักสูตร โปรแกรมที่เรื่อนำไปปฏิบัติ ระยะเวลาในการอบรม วิทยากรฝึกอบรม

โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง หมายถึง โปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เช่น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน (การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ และการพัฒนาจิตใจ) โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ ซึ่งแยกตามประเภทความผิดหรือพฤติกรรมกระทำผิด เช่น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน โปรแกรมการแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย เป็นต้น และ โปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ซึ่งโปรแกรมทั้งหมดมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขัง

การจัดการศึกษา หมายถึง การจัดให้ผู้ต้องขังในเรือนจำได้รับการศึกษาเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป โดยใช้หลักสูตรของการศึกษาของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี กระทรวงศึกษาธิการ จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับผู้ไม่รู้หนังสือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การฝึกวิชาชีพ หมายถึง การจัดให้ผู้ต้องขังในเรือนจำได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้หลังพ้นโทษ

การพัฒนาจิตใจ หมายถึง การจัดให้ผู้ต้องขังในเรือนจำได้รับการศึกษาสายธรรมศึกษา ตั้งแต่ธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ธรรมศึกษาชั้นเอก ตลอดจนการที่ผู้ต้องขังได้รับการอบรมตามหลักศาสนาต่าง ๆ เช่น ศาสนาอิสลาม ศาสนาคริสต์ ศาสนาพุทธ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานใน 5 ด้าน ได้แก่ แนวทางด้านการบริหารจัดการ เช่น การกำหนดนโยบายเรือนจำที่เน้นงานการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยการแก้ไขฟื้นฟูที่ชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ การกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ภายนอกมาร่วมกับหน่วยงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง แนวทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดอบรมทักษะความรู้ให้เจ้าหน้าที่ การจัดศึกษาดูงาน การจัดสัมมนา การจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา แนวทางด้านผู้ต้องขัง เช่น การกำหนดจำนวนผู้ต้องขังที่เข้าอบรม การคัดกรองผู้ต้องขัง การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ต้องขังที่เข้าอบรม การแยกประเภทผู้ต้องขังที่เข้าอบรม แนวทางด้านสถานที่ เช่น การจัดให้มีสถานที่เฉพาะสำหรับอบรม การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึกอบรมที่ทันสมัยและเพียงพอ แนวทางด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เช่น หลักสูตร โปรแกรมสอดคล้องกับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง ระยะเวลาการอบรมเหมาะสม



### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาในการพัฒนาพหุตินิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา
2. ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานเรือนจำพิเศษพัทยา

ในการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังและเป็นประโยชน์ในการศึกษาของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ในการพัฒนางานราชทัณฑ์ดียิ่งขึ้น และให้เป็นองค์กรแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพุดินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานราชทัณฑ์
  - 1.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ
  - 1.2 แนวคิด 7s Framework ของ McKinsey
  - 1.3 นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกิจด้านพัฒนาพุดินิสัยผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์
  - 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษ
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
  - 2.3 แนวความคิดเกี่ยวกับการกระทำผิดซ้ำ
  - 2.4 การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์
  - 2.5 หลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์
3. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษพัทยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานราชทัณฑ์

##### ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

##### ความหมายเกี่ยวกับการจัดการ

Bartol and Martin (1998 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่าการจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร

สมยศ นาวิการ (2536, หน้า 23) กล่าวว่า กระบวนการจัดการว่าเป็นกิจกรรมของการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การสั่งการ และการควบคุม รูปแบบของการบริหารดังกล่าวนี้ ได้รับการพัฒนาขึ้นเมื่อประมาณปลายศตวรรษที่สิบเก้า

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, หน้า 421) ได้กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามลำดับ เป็นการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร

ที่ไหน เมื่อใด โดยใคร นอกจากจะเป็นการลดความไม่แน่นอนแล้ว ยังทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ การจัดลำดับการทำงานที่ดี ไม่ควรมีลักษณะตายตัว ต้องยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ อาจมีการปรับปรุงไขหรือปรับเปลี่ยนลำดับการทำงานได้เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภักดี (2545, หน้า 18-19) กล่าวว่าไว้ว่า ความหมายของคำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้ การบริหาร (Administation) จะใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำนิยามใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า “ผู้บริหาร” (Administration) จะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไรส่วนการจัดการ (Manager) จะหมายถึง บุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภักดี (2545, หน้า 211) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร คือ

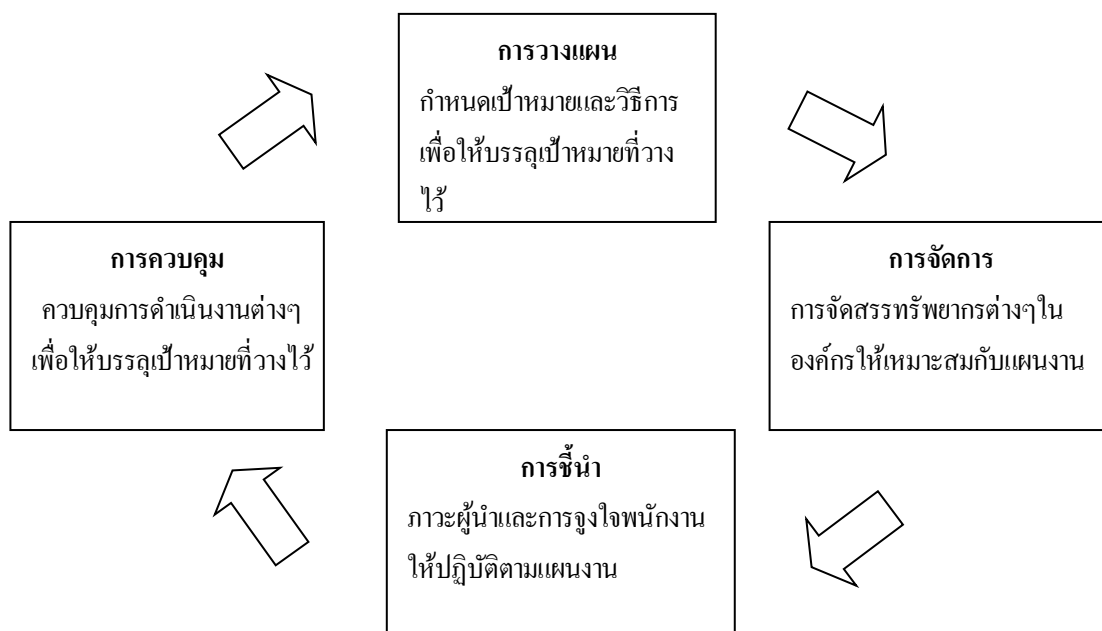
1. กระบวนการนำเข้า (INPUT) คือ ทรัพยากรทางการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Man), เงิน (Money), วัสดุคิบ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริหารที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตขึ้นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ทรัพยากรเพียง 4 ประการ เริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะที่เดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่มากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลก ทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็ว ใครไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจ จึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่งเป็นทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุด ครอบคลุมที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

2. กระบวนการประมวลผล (PROCESS) คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำในปัจจุบัน มีหน้าที่ 4 ประการ ได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การสั่งการ (Commanding), การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม

(Controlling) ต่อมาในปี 1937 Gulick and Urwick (1937) เห็นว่า กระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การประสานงาน (Coordinating), การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยมเรียกว่า POCD CORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 Koontz (1972) มีความคิดเห็นว่าหน้าที่ทางการจัดการ คือ POSDC ได้แก่ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing), การอำนวยการ (Directing), การควบคุม (Controlling) ซึ่งเป็นแนวคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 Koontz and Wehrich (1988) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกัน และเปลี่ยนหน้าที่ทางการจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง บางทีในยุคหน้าเราอาจเห็นหน้าที่การจัดการที่เหลืออักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็ได้ ดังนั้น อาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้กระบวนการ (Process) แปลรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

3. กระบวนการนำออก (Output) คือ เป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งแยกได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การมีเป้าหมายไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้ากับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้

Drucker (2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร นอกจากนี้ กิจกรรมการจัดการให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กิจกรรมหลักในการจัดการ (Drucker, 2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25)

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

แนวทางการจัดการเชิงบริหาร เกิดจากความพยายามของนักคิดและนักวิชาการที่คิดค้น กำหนดหลักการบริหารให้ชัดเจน ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาแนวคิดการจัดการเชิงบริหาร คือ Fayol (1949 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 47) ได้แก่ กิจกรรมหลักในองค์กรธุรกิจ ได้แก่

1. เทคนิคและการผลิต (Technical and production)
2. การพาณิชย์ (Commercial)
3. การเงิน (Financial)
4. ความมั่นคง (Security)
5. การบัญชี (Accounting)
6. การจัดการ (Management)

หน้าที่ทางการจัดการ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organization)
3. การบังคับบัญชา (Commanding)

## 4. การประสานงาน (Coordinating)

## 5. การควบคุม (Control)

แนวคิดการจัดการเชิงปริมาณ Fayol (1949 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 50) กล่าวว่า เป็นการนำหลักคณิตศาสตร์ สถิติ ตลอดจนคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ ประมวลผลเพื่อช่วยในการบริหารจัดการ ต่อมาได้มีการพัฒนาวิธีการและระบบต่าง ๆ และเป็นระบบที่ใช้งานกันอยู่ทั่วไป เช่น ระบบสนับสนุนเพื่อการตัดสินใจและระบบสนับสนุนเพื่อผู้บริหาร และการจัดการเชิงปริมาณสามารถแตกสาขาออกเป็นวิทยาศาสตร์การจัดการ (Management science) การจัดการการดำเนินงาน (Operation management) และระบบสารสนเทศทางการจัดการ (Management information system)

ทฤษฎีการจัดการ (เริ่มยุคใหม่) Drucker (2005 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 50) เสนอเป็นหลักการว่า กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี

3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้น และชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำลักษณะสำคัญของการบริหารตามแนวคิดด้านการบริหารของ Henri Fayol นักทฤษฎีการจัดการเชิงบริหาร (Fayol, 1949 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 47) และ Drucker (2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) เกี่ยวกับการบริหารในด้าน การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Control) มาใช้ในการดำเนินกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากลักษณะสำคัญของการบริหารดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติตาม เพื่อให้การบริหาร

ภายในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สูงสุด จึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษา

### แนวคิด 7s Framework ของ McKinsey

กรอบการทำงาน 7S ของ McKinsey (McKinsey 7S Framework) (กรมราชทัณฑ์, 2555, หน้า 28-29) แนวความคิดกรอบนี้ เป็นพื้นฐานที่ถูกองค์กรต่าง ๆ ได้นำไปใช้จนทำให้เป็นองค์กรชั้นนำ โดย Peters and Waterman (1987) ได้ศึกษาวิจัยบริษัทชั้นนำกว่า 60 บริษัท ด้วยเกณฑ์ประเมินเดียวกัน พบว่า บริษัทจำนวนหนึ่งที่ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทศึกษาวิจัยบริษัทชั้นนำได้มีการนำเอากรอบการทำงาน 7S มาใช้เป็นเครื่องมือขององค์กร และเขาได้แสดงผลงานที่ค้นพบนี้ด้วยงานวิจัยในหัวข้อชื่อ In search of excellence ในปี ค.ศ. 1982 กรอบการทำงานของ McKinsey 7S Framework นี้ ประกอบด้วย ปัจจัย 7 ประการ ในการประเมินองค์กรที่ได้รับการยอมรับและนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวิเคราะห์องค์กร

1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหน ในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร พันธกิจขององค์กรควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเรา การบริหารเชิงกลยุทธ์จะมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้หรือหมายถึง การจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัด โครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงานก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามประเมินผล

4. บุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดทรัพยากรมนุษย์

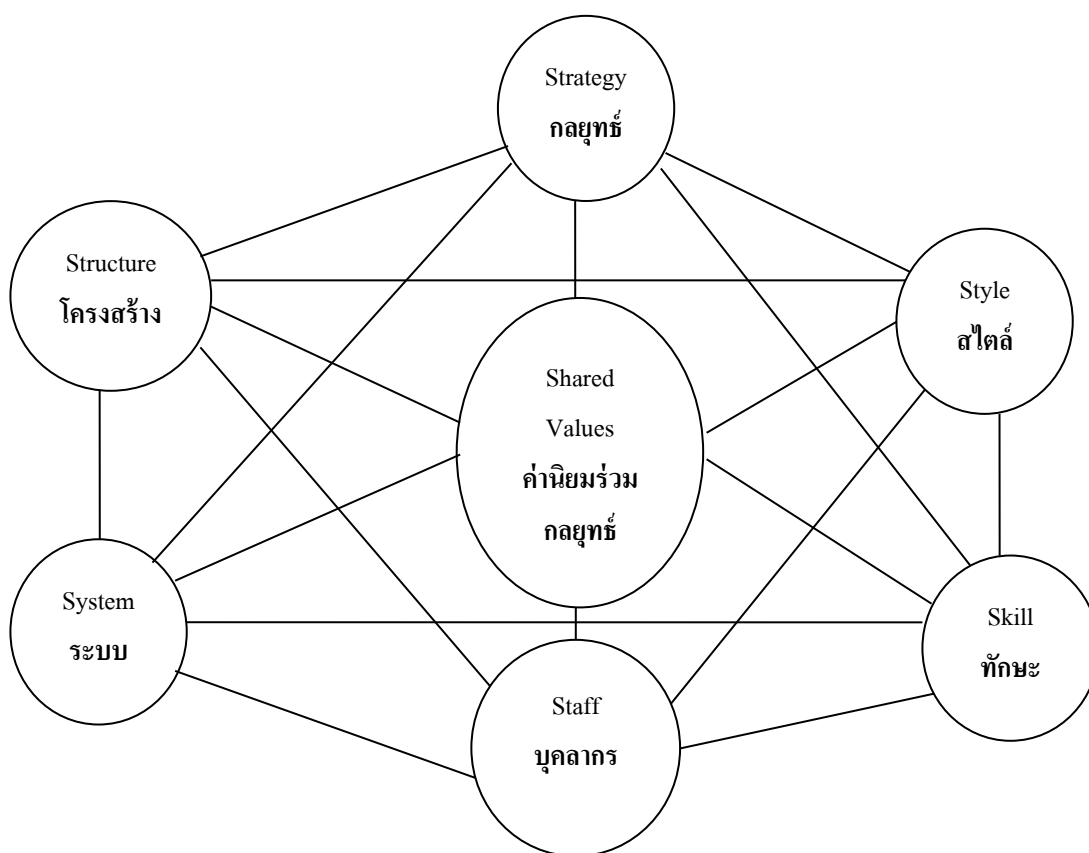
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคคลนั้น ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็น สิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนิน ไปให้ถึง ซึ่งจะเป็ผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

5. ทักษะ (Skill) ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคล ในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษา หรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะ ความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษนั้น อาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่า คนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้อง มุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values) ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกของ องค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหาร ภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อเหล่านั้น จะกำหนดบรรทัดฐานเป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อเหล่านั้น จะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กร และบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้ว องค์กรจะมีวัฒนธรรม การทำงานที่เข้มแข็ง





ภาพที่ 3 กรอบแนวคิด แมคเคนซี (McKinsey's) 7S

กล่าวโดยสรุป ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในกรอบแนวคิด แมคเคนซี (McKinsey's) 7S ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ นำมาเป็นเครื่องมือเพื่อประเมินองค์กรแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาในเรื่องหลักและกระบวนการบริหาร ซึ่งมีความเชื่อมโยงในการที่จะวิเคราะห์ปัญหาของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังมากยิ่งขึ้น

#### **นโยบายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์**

นโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ข, หน้า 4-9) ในรอบปีงบประมาณ ที่ผ่านมา การปฏิบัติงานราชทัณฑ์อยู่ในระดับที่น่าพอใจ แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้อุปสรรคและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งผู้ต้องขัง ส้นเรือนจำ ความไม่พร้อมของสภาพเรือนจำ อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขังยาเสพติดในเรือนจำ ภาพลักษณ์และการกระทำผิดซ้ำ รวมทั้งข้อจำกัดด้านความขาดแคลนของปัจจัยการบริหารจัดการ นับเป็นความท้าทายที่กรมราชทัณฑ์ยังคงต้องมุ่งมั่นจริงจังในการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว ควบคู่ไปกับการพัฒนาประสิทธิภาพ ระบบงานราชทัณฑ์ให้สอดคล้องรองรับกับนโยบาย

รัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 กรมราชทัณฑ์จึงกำหนดนโยบายสำคัญและต้องเร่งดำเนิน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ประกอบด้วย

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขัง ตามหลักทัณฑวิทยาและหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นของสังคมต่องานราชทัณฑ์ ดังนี้

1.1 จัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาเรือนจำ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพและที่ตั้งของเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ภายใต้อำนาจและเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการรองรับภารกิจด้านการฟื้นฟูและฝึกอาชีพผู้ต้องขัง รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรือนจำในรูปแบบใหม่ เพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ โดยการแปลงสินทรัพย์เป็นหลักทรัพย์ (Securitization)

1.2 ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชนและคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตามนโยบายของนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 ณ เรือนจำบางขวาง ที่ประกาศถอดครวนให้กับผู้ต้องขังกลุ่มเป้าหมายและจะขยายผลการดำเนินการ ไปยังเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ รวมทั้งการพัฒนาตั้งเป็นขั้นพื้นฐานการดำรงชีวิตของผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง นับตั้งแต่ เรื่องการกินอยู่ หลับนอน การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้ผู้ต้องขังเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของเรือนจำและทำคุณประโยชน์ให้แก่ทางราชการ นอกจากนี้ยังส่งผลให้ญาติผู้ต้องขังและสังคมมีทัศนคติในเชิงบวกต่อกรมราชทัณฑ์

1.3 สนับสนุนอุปกรณ์การควบคุมเพื่อความปลอดภัยและลดความสูญเสียมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งเครื่องพันธนาการรูปแบบใหม่ที่มีลักษณะไม่โหดร้ายทารุณ แต่มีความมั่นคงแข็งแรง เช่น เข็มขัดรัดเอวพร้อมกุญแจมือและชุดกุญแจเท้า และการพัฒนาอุปกรณ์ระงับเหตุร้ายที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายถึงชีวิต เช่น สารเคมีที่ทำให้ระคายเคือง อาวุธ/ อุปกรณ์ที่ใช้กระแสไฟฟ้าในการยับยั้ง และ Pepper ball เป็นต้น

1.4 กำหนดให้เรือนจำมีการฝึกซ้อมเพื่อรองรับการก่อจลาจลหรือการก่อเหตุร้ายของผู้ต้องขังในสถานการณ์จำลองที่เลวร้ายที่สุด โดยต้องสามารถตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทันเหตุการณ์

2. การแก้ไขและพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง ให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของกระทำผิดให้เป็นคนดีกลับสู่สังคม ดังนี้

2.1 ให้เรือนจำและทัณฑสถานเป็นแหล่งพัฒนาจิตใจและฟื้นฟูพฤติกรรมที่บกพร่องของผู้ต้องขัง ด้วยการฝึกวิชาชีพที่ตอบสนองทั้งความต้องการของผู้ต้องขังและตลาดแรงงาน

การส่งเสริมและพัฒนาผู้ต้องขังที่มีทักษะและความสามารถพิเศษให้มีฝีมือและความชำนาญยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับของสังคม “ผลิตผล คนดี” และการมีงานทำของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ

2.2 จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าราชทัณฑ์ประจำภาค สำหรับเป็นสถานที่จำหน่ายสินค้า และผลิตภัณฑ์ของเรือนจำและทัณฑสถานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเริ่มดำเนินการที่ กลุ่มเรือนจำกลางคลองไผ่

2.3 ส่งเสริมและใช้ประโยชน์แรงงานจากผู้ต้องขังให้ออกไปทำงานกับภาคเอกชน พร้อมทั้งให้ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานเชิญชวน บริษัท ห้างร้าน หรือ โรงงานอุตสาหกรรม เข้ามาจ้างงานในเรือนจำ เพื่อที่จะพัฒนาให้โรงงานหรืออุตสาหกรรมการผลิตด้านต่าง ๆ เข้ามา ดำเนินการผลิตในเรือนจำใน โอกาสต่อไป ทั้งนี้ เป็นการลดรายจ่ายให้กับรัฐและเพิ่มรายได้แก่ ผู้ต้องขัง

2.4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมและนำกระบวนการเรียนการสอนมาใช้อย่างเต็มรูปแบบ ภายในเรือนจำการศึกษา

2.5 กีดกันและพัฒนาโปรแกรมการแก้ไขผู้ต้องขังด้านต่าง ๆ ที่สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้กระทำผิด สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม ได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน อันจะส่งผลให้อัตราการกระทำผิดซ้ำลดลงและภาพลักษณ์กรมราชทัณฑ์ดีขึ้น

3. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในเรือนจำ มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง คดียาเสพติดรายใหญ่และเครือข่าย เพื่อทำลายตัดวงจรการค้า ไม่ให้ใช้เรือนจำเป็นฐานบัญชาการ เพื่อค้ายาเสพติด ประกอบด้วย

3.1 ปรับปรุงการดำเนินงานของเรือนจำความมั่นคงสูง ซึ่งนอกจากจะให้ความสำคัญกับ ผู้ต้องขังในแดนควบคุมพิเศษแล้ว ยังต้องให้ความสนใจผู้ต้องขังกลุ่มอื่น ๆ ด้วย โดยเรือนจำจะต้อง ดำเนินการตรวจสอบผู้ต้องขังที่มีพฤติกรรมร้ายและจัดแดนสำรองไว้สำหรับควบคุมดูแลผู้ต้องขังกลุ่มนี้

3.2 นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุม เช่น เครื่องมือป้องกันการติดต่อสื่อสาร ที่ใช้ในการกระทำความผิดในเรือนจำ เพื่อป้องกันการลักลอบใช้โทรศัพท์มือถือส่งข้อความยาเสพติด ในเรือนจำ ระบบโทรทัศน์วงจรปิด เพื่อตรวจจับความเคลื่อนไหวและสังเกตพฤติกรรมผู้ต้องขังราย สำคัญ รวมทั้งการตรวจตรา รักษาความปลอดภัย ทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ เครื่อง Body scan ใช้ในการตรวจค้นผู้ต้องขังเข้าออกเรือนจำที่มีการนำสิ่งของต้องห้ามหรือยาเสพติดเข้าในเรือนจำ เป็นต้น

3.3 ศึกษาแนวคิดและรูปแบบในการก่อสร้างเรือนจำความมั่นคงสูงสุดที่เหมาะสม สำหรับประเทศไทย เพื่อใช้เป็นสถานที่สำหรับควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นนักค้ายาเสพติดรายใหญ่

โดยเรือนจำความมั่นคงสูงสุดจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการด้านต่าง ๆ ให้มีศักยภาพในระดับสูงควบคู่กันไปด้วย ทั้งมิติการจัดการผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ การพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ควบคุมดูแลผู้ต้องขังกลุ่มดังกล่าวให้มีสมรรถนะสูง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรือนจำโดยรวมให้มีประสิทธิภาพ

3.4 ตรวจสอบจู่โจม เพื่อค้นหายาเสพติดและสิ่งของต้องห้ามในเรือนจำอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตรวจหาสารเสพติด ทั้งเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขัง ตลอดจนยานพาหนะและสิ่งของในการเข้าออกเรือนจำ เพื่อทำลายโอกาสและตัดวงจรการค้า ทั้งที่จะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ

3.5 ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานต้องกำชับและเข้มงวดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่เรือนจำ ไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดในทุกกรณี และหากตรวจสอบพบว่าผู้ใดเกี่ยวข้องหรือมีส่วนช่วยเหลือการกระทำผิดกับยาเสพติด หรือโทรศัพท์มือถือและอุปกรณ์จะถูกดำเนินการทั้งทางวินัยและทางอาญา

3.6 ประสานการปฏิบัติและประสานงานด้านข้อมูลและการข่าวกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการป้องกันปราบปรามยาเสพติดในเรือนจำ เช่น สำนักงาน ป.ป.ส. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และฝ่ายปกครองในพื้นที่ ในการสร้างระบบการสืบสวนและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพื่อขยายผลการปราบปรามไปสู่องค์กรหรือผู้ร่วมขบวนการ

3.7 ขยายผลการดำเนินการโครงการ “เรือนจำสีขาว” ในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีความพร้อม และพยายามดำเนินการให้ครอบคลุมเรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่ง โดยให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างจริงจังจากนโยบายของท่านอธิบดีกรมราชทัณฑ์ พันตำรวจเอกสุชาติ วงศ์อนันต์ชัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นกรอบแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาปัญหาของเรือนจำพิเศษพัทยาด้วย ทั้งนี้เพื่อความครอบคลุมทุกด้าน จากบริบทด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสำคัญที่จะนำมาเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์

### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษ

แนวความคิดและทฤษฎีการลงโทษของนักอาชญาวิทยาในปัจจุบัน การลงโทษตามกฎหมายอาญานั้น Stanley (1972 อ้างถึงใน เพชรรัตน์ อิงศารมณี, 2551, หน้า 6-10) ได้สรุปเป็นทฤษฎีการลงโทษไว้ในหนังสือ “Theories of punishment” มหาวิทยาลัยอินเดียน่า ว่าแนวความคิดในการลงโทษตามกฎหมายอาญา แบ่งเป็น 4 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นให้แก้สังคม (Retribution)
2. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อป้องกันอาชญากรรม (Deterrence)
3. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation)

#### 4. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อจุดมุ่งหมายรวม (Retribution)

##### ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นให้แก้สังคม (Retribution)

ทฤษฎีนี้ถือเป็นหลักการที่ว่า เมื่อบุคคลใดกระทำความผิดทำร้ายหรือกระทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ก็ต้องได้ผลตอบแทนนั้น โดยให้สาสมแก่การกระทำนั้น หลักการตอบแทนแก้แค้นนี้ยึดมาตั้งแต่ สมัยโบราณจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเรื่องนี้ได้ปรากฏในลัทธิยูคา โดยมีคำกล่าวไว้ว่า ตาต่อตา ฟันต่อฟัน เป็นกฎแห่งการแก้แค้นทดแทนให้สาสม ซึ่งมีเป็นกฎหมายเรียกว่า “Lex Talionis” คือ กฎของการแก้แค้น กล่าวคือ ถ้าฝ่ายหนึ่งถูกทำร้ายจนเสียชีวิต ฝ่ายซึ่งถูกทำร้ายก็มีสิทธิ์ที่ทำร้ายคนได้เช่นกัน ซึ่งถือว่าเป็นการยุติธรรม เป็นที่มาของคำกล่าวที่ว่า ตาต่อตา ฟันต่อฟัน เรื่องของการลงโทษเพื่อการแก้แค้นนั้น แนวความคิดทางอาชญาวิทยาดั้งเดิม ถือว่าการแก้แค้นเป็นวัตถุประสงค์ขั้นสุดท้ายของการลงโทษ ไม่มีความคิดใด ๆ ที่สูงไปกว่านั้น

##### ทฤษฎีการลงโทษเพื่อป้องกันอาชญากรรม (Deterrence)

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นการตัด (กำจัด) ผู้กระทำความผิดออกจากสังคม (Removal from society expiation) แนวความคิดนี้มุ่งที่จะยับยั้งป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิด ซึ่งเคยได้รับโทษมาแล้วหวนมากระทำอีก ทั้งนี้จากการศึกษาของ Glaser (1974) พบว่า ประมาณ 60-70 เปอร์เซ็นต์ของผู้กระทำความผิด ซึ่งได้รับโทษมาแล้วกลับมาก่อทำความผิดใหม่หลังพ้นโทษ ในบางตำราได้มีการแบ่งแยกการยับยั้งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การยับยั้งเฉพาะตัว (Special deterrence) เป็นการป้องกันตัวผู้กระทำความผิดไม่ให้หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ โดยการตัดผู้กระทำความผิดออกจากสังคม เช่น ผู้กระทำความผิดฐานลักทรัพย์ เมื่อถูกดำเนินคดีและศาลพิพากษาจำคุกแล้ว ขณะผู้กระทำความผิดรับโทษอยู่ในเรือนจำ ผู้กระทำความผิดคนนั้น จะไม่มีโอกาสกลับมากระทำผิดได้อีก เป็นต้น การลงโทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ต่อผู้กระทำความผิดนับเป็นการกันตัวผู้กระทำความผิดออกไปจากสังคมตลอดไปหรือชั่วขณะระยะหนึ่ง นอกจากนี้เป็นการลงโทษทดแทนแล้ว ยังทำให้สังคมส่วนรวมปลอดภัย ทั้งยังทำให้สมาชิกในสังคมรู้สึกพอใจที่เห็นผู้กระทำความผิดถูกลงโทษ และถูกตัดออกจากสังคมชั่วคราว

2. การยับยั้งทั่วไป (General deterrence) การลงโทษผู้กระทำความผิดนอกจากจะมีผลโดยตรงต่อการยับยั้งการกระทำผิดซ้ำของผู้คนแล้ว ยังมีผลให้ผู้อื่นเกิดการเกรงกลัว ไม่กล้าเอาเยี่ยงอย่าง เป็นการยับยั้งไม่ให้บุคคลทั่วไปกระทำความผิด เกิดความเกรงกลัวในโทษทัณฑ์ ไม่กล้ากระทำความผิดขึ้น

##### ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (Rehabilitation)

แนวความคิดนี้เกิดขึ้นเนื่องจากนักอาชญาวิทยาและนักทัณฑวิทยา พบว่า การลงโทษแก่อาชญากรในลักษณะที่รุนแรงไม่บังเกิดผลดีต่อผู้กระทำความผิดหรือสังคมในด้านการป้องกันอาชญากรรม แต่ประการใด เพราะผู้ต้องขังที่ได้รับการปฏิบัติในลักษณะที่โหดร้ายทารุณรุนแรงแทนที่จะกลับตัว

เป็นคนคิดกลับตรงข้าม ทำให้ผู้ร้ายมีจิตใจเหี้ยมเกรียม แข็งกระด้าง อดทนต่อการทรมานกรรมยิ่งขึ้น และได้ปลุกฝังให้ผู้ที่ถูกลงโทษมีความแค้นอาฆาตยิ่งขึ้น เมื่อพ้นโทษออกมาแทนที่จะได้สำนึกผิด กลับทำผิดหนักขึ้นกว่าเดิม การลงโทษรุนแรงจึงไม่บังเกิดผล เพราะถ้าได้ผลแล้วก็คงมีผู้เกรงกลัว ไม่กล้ากระทำความผิด แต่ปรากฏว่าไม่ว่าสังคมใดอาชญากรรมยังเกิดขึ้นไม่มีวันสิ้นสุด

จากแนวความคิดดังกล่าว จึงได้วิวัฒนาการมาเป็นแนวความคิดที่จะพิจารณาลงโทษ ผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาลักษณะแห่งคดีประกอบและมีวิธีการลงโทษและปฏิบัติ ต่อผู้กระทำผิดก็พัฒนาให้มีการแยกประเภทผู้ต้องขัง จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ตลอดจนมุ่งเน้น ในการอบรมแก้ไขผู้กระทำผิดกลับตัวเป็นคนดีและใช้ชีวิตในสังคมอย่างปกติสุขเมื่อพ้นโทษแล้ว การลงโทษนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขผู้กระทำผิด (Correction) หรือเป็นการตัดนิสัย (Reformation) ทำให้ผู้กระทำผิดถูกลงโทษสำนึกได้บ้างว่าไม่ควรกระทำความผิด และตลอดเวลาที่ถูกคุมขังก็จะได้รับการอบรม แก้ไข ฝึกวิชาชีพ ก็จะทำให้สำนึกและกลับตัวเป็นคนดีต่อไปเมื่อพ้นโทษ การลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเป็นวิวัฒนาการทางความคลี่คลายมาจากการลงโทษ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการยับยั้งความผิด เมื่อผู้กระทำผิดถูกปล่อยตัวออกมาแล้ว ไม่อาจกลับตัวเป็นคนดีคืนสู่สังคม แต่กลับประพฤติผิดมากยิ่งขึ้น จากเหตุการณ์เช่นนี้ จึงได้เกิดแรงกระตุ้นหาวิธีการที่จะช่วยเหลือ ผู้กระทำผิด โดยลดความเชื่อในเรื่องการลงโทษ จึงเกิดแนวความคิดศึกษาผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขผู้กระทำผิดให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ด้วยการผ่อนปรนปราณีตามสภาพและความร้ายแรงของความผิด อันเป็นการผ่อนคลายความเข้มงวด ในการใช้กฎหมาย

### **ทฤษฎีการลงโทษเพื่อจุดมุ่งหมายรวม (Retribution)**

ทฤษฎีที่มีจุดหมายรวม ถือว่าเป็นทฤษฎีการลงโทษทฤษฎีหนึ่ง ทฤษฎีใดควรมี ความมุ่งหมายหลายอย่าง การตอบแทนแก้แค้นให้กับสังคม การป้องกันอาชญากรรม การแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิด ล้วนเป็นจุดหมายของโครงการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด การกล่าวเช่นนี้ น่าจะตรงกับ ความจริงและเป็นสิ่งที่มีเหตุผลมากที่สุดในการลงโทษผู้กระทำผิดในสังคมปัจจุบัน

การลงโทษจะต้องกระทำในลักษณะที่จะส่งผลให้ผู้กระทำผิดสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ ขณะเดียวกันสังคมหรือประชาชนก็จะพากันสอบถามว่าเราได้ลงโทษหรือปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด อย่างเหมาะสมหรือไม่ ถ้าหากจะไม่ลงโทษหนักอย่างเดียว การถามเช่นนี้เข้าลักษณะที่เราได้แก้แค้น ให้แก่สังคมหรือยัง อนึ่ง เรายังหวังต่อไปว่าผู้กระทำผิดจะได้รับการปฏิบัติจนกระทั่งว่าเขาจะไม่เป็น คนที่ร้ายกาจต่อไป นี้ก็เข้าลักษณะการป้องกันอาชญากรรม อย่างไรก็ตาม ในการลงโทษผู้กระทำผิด สามารถทำได้หลายรูปแบบ ซึ่งผู้กระทำผิดแต่ละคนยังไม่ได้รับการปฏิบัติ เพื่อการลงโทษไม่เหมือนกัน นักคิดบางคนจึงกล่าวว่า การลงโทษเป็นเรื่องของศิลปะ หมายถึงความละเอียดอ่อนในการลงโทษ

เกี่ยวกับความคิดในทางทฤษฎีที่หลายจุดนี้ คอดดิงตันได้กล่าวไว้ว่า ตามปกติการลงโทษ ควรจะมีการระลึกถึงการผสมผสานในเรื่องการป้องกัน การแก้ไขฟื้นฟู และการแก้แค้นให้แก่สังคม การระลึกถึงหรือความคิดเช่นนี้ มิควรจะหยุดอยู่แค่เรื่องศาลและเรื่องผู้กระทำผิด แต่ควรครอบคลุมไปถึงสาธารณชนและสังคมด้วย ในการลงโทษไม่ควรมิกฎตายตัว ควรกระทำอย่างมีศิลปะในเรื่อง ทฤษฎีการลงโทษที่มีจุดหมายรวมนี้ จะขอยกตัวอย่างการลงโทษโดยการจำคุก เพราะการนำคนเข้าไปไว้ในคุกนั้น จะป้องกันไม่ให้เขาทำผิดอีก และป้องกันมิให้ผู้อื่นกระทำผิดด้วย เพราะถ้าทำผิด ในลักษณะเดียวกันก็จะถูกลงโทษในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้เพราะกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อการลงโทษคนมีอยู่อย่างนั้น ในประการต่อไป การลงโทษยังเป็นการแก้แค้นให้แก่สังคม เพราะผู้กระทำผิดมีความทุกข์ทรมาน ขาดอิสรภาพในการไปไหนมาไหน มีความทุกข์ทรมานใจ จากการกระทำความผิดของอาชญากร ในประการสุดท้าย การลงโทษจำคุกในปัจจุบันได้ยึดหลัก มนุษยธรรมและหลักพฤติกรรมศาสตร์ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น การลงโทษจำคุกเข้ากับทฤษฎีการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดด้วย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า แนวคิดดังกล่าวจะเป็น ประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

แนวความคิดเกี่ยวกับการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) (เพชรรัตน์ อิงคสารมณี, 2551, หน้า 10-13) เป็นแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (Positive school) ซึ่งเชื่อในเรื่อง เจตจำนงกำหนด กล่าวคือ การกระทำของมนุษย์ถูกกำหนดจากปัจจัยต่าง ๆ มนุษย์ไม่สามารถกระทำ ได้อย่างอิสระ ใช้เหตุผลในการเลือก มนุษย์ถูกดันหรือหลอมจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ จนมี บุคลิกภาพที่บกพร่องและนำไปสู่การกระทำผิด

สมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมต้องแพ้อภัยตนเองหรือว่าภัยสังคม ไม่สามารถดำเนินชีวิตหรือ ต่อสู้กับปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมรุนแรงได้ จึงต้องกระทำความผิดหรือละเมิดกฎเกณฑ์ทางสังคม และถูกกีดไกลทางสังคมส่ง ไปควบคุมแก้ไขหรือพัฒนาทางพฤตินิสัยภายในเรือนจำและทัณฑสถาน สักกระยะหนึ่งก่อนปล่อยตัวกลับคืนสู่สังคม ดังนั้น ระยะเวลาที่อยู่ในเรือนจำจึงเป็นระยะเวลาที่มีค่า ต่อสังคมและประเทศชาติอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากกรมราชทัณฑ์ได้ใช้ความพยายามคิดค้นวิธีการใน การแก้ไขฟื้นฟูสมาชิกของสังคมกลุ่มนี้ ได้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ พัฒนาความคิด ความรู้สึก และ การแสดงออกอันไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานที่ดีงามของสังคมให้เป็นไปตามบรรทัดฐานที่สังคม บัญญัติไว้ ย่อมเป็นประโยชน์มหาศาลต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติในที่สุด

การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเมื่อสังคมได้ตัดสินโทษแก่เขาไปแล้ว ไม่ว่าจุดประสงค์ของการลงโทษจะเพื่อเหตุผลใดก็ตาม การพยายามที่จะให้ผู้ต้องโทษได้กลับตัว กลับใจ มีชีวิตเป็นปกติสุขในสังคมต่อไป นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น เพราะผู้ต้องโทษนั้นก็ประชากร

คนหนึ่งและประชากรก็เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสังคม ถ้าเขาสามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างพลเมืองดีในสังคมได้ ประโยชน์ก็จะเกิดแก่ตนเองและสังคม แนวความคิดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดได้รับการพัฒนาเรื่อยมา จนกระทั่งได้มีการนำมาใช้ปฏิบัติแก่ผู้กระทำผิด ทั้งในแง่การใช้เรือนจำและชุมชน การแก้ไขฟื้นฟูในเรือนจำก็อาศัยเทคนิคต่าง ๆ เช่น การให้การศึกษ การฝึกวิชาชีพ การอบรมทางศีลธรรมจรรรยา การบำบัดทางจิตวิทยา การบำบัดทางแพทย์ การให้การสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม ส่วนการใช้ชุมชนก็พัฒนามาเป็นคุมประพฤติ การพักการลงโทษ ฯลฯ

การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เน้นตัวผู้กระทำมากกว่าการกระทำผิด โดยการเน้นการศึกษาผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล หรือการจำแนกลักษณะ เพื่อหาสาเหตุการกระทำผิดและแนวทางแก้ไข ทั้งเพราะสังคมจัดให้มีการลงโทษ เพื่อเปิดโอกาสให้สังคมแก้ไขได้ผู้กระทำผิด ดังนั้น ระยะเวลาของการลงโทษจำคุกขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้กระทำผิดที่แก้ไขตนเอง เช่น ผู้ต้องขังคดีฆ่าอาจได้รับการปล่อยตัวก่อนผู้ต้องขังกระทำความผิดลักทรัพย์ที่กระทำความผิดซ้ำหากถ้าผู้ต้องขังคดีฆ่าสามารถสำนึกผิดและมีพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการและมีแนวโน้มว่าจะไม่กระทำความผิดอีก แนวความคิดในการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู จึงเป็นแนวคิดที่ให้โอกาสคนปรับตัว โดยการทำให้คนที่ผิดไม่ถลำลึกไปสู่การกระทำผิดมากขึ้น ในการลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation) ได้มีผู้ต้องขังเกิดอยู่ 5 ประการ ดังนี้

ประการแรก ทฤษฎีปรับปรุงแก้ไข (Rehabilitation) มุ่งที่จะให้ผลต่อเฉพาะผู้ที่ได้กระทำผิดไปแล้ว แต่ไม่ได้คำนึงถึงบุคคลทั่วไปที่อาจจะกระทำผิดขึ้นบ้าง ดังนั้น หากจะใช้วิธีการปรับปรุงแก้ไขอย่างเดียวก็จะมีปัญหาว่าจะมีอะไรเป็นเครื่องจูงใจให้บุคคลทั่วไปไม่กระทำความผิด และนี่เป็นเหตุที่แน่นอนว่าวิธีการปรับปรุงแก้ไขนี้ย่อมมีผลในการป้องกันไม่ให้กระทำผิดซ้ำอีก แตกต่างกันไปแล้วแต่กรณี เช่น สำหรับผู้กระทำผิดครั้งแรก ซึ่งได้กระทำผิดไปเพราะอารมณ์ชั่ววูบขณะการปรับปรุงแก้ไขเพื่อไม่ให้กระทำผิดซ้ำขึ้นย่อมมีทางสำเร็จได้มาก แต่สำหรับผู้ที่เคยถูกจับกุมและลงโทษมาแล้วหลายครั้ง หรือพวกผู้ร้ายอาชีพ โอกาสที่จะทำให้กลับตัวเป็นคนดีได้ก็ย่อมมีน้อยเป็นธรรมดา ฉะนั้น แม้แต่ผู้ที่เคยกระทำผิดมาแล้ว วิธีการปรับปรุงแก้ไขก็ไม่มีความที่จะทำให้กลับตัวไม่กระทำผิดซ้ำอีกได้ในทุกกรณี อุปสรรคในการที่จะนำวิธีการปรับปรุงแก้ไขแก่ผู้กระทำผิดมีอยู่หลายประการด้วยกัน ที่สำคัญก็คือ โดยทั่วไปแล้วอย่างน้อยเมื่อมีการกระทำผิดขึ้นและค้นหาผู้ผิด (Rehabilitation) กระทำผิดได้ ประชาชนก็มักเกิดความรู้สึกอยากจะแก้แค้นผู้กระทำผิดให้สาสม โดยลงโทษอย่างรุนแรง ในขณะที่มีอารมณ์รุนแรงนี้ ย่อมเป็นการยากที่ชักชวนให้ประชาชนเห็นความสำคัญของวิธีการปรับปรุงแก้ไข และความคิดเห็นของประชาชนมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ในการที่จะตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรกับผู้กระทำผิด เพราะความคิดเห็นของประชาชน



โดยทั่วไปยังไม่เห็นคุณค่าของวิธีการปรับปรุงแก้ไขอย่างแท้จริงที่ย่อมเป็นอุปสรรคในการที่จะนำวิธีการดังกล่าวมาใช้อย่างกว้างขวางจนกว่าจะได้มีการอบรมและชี้ชวนจนประชาชนเห็นด้วย

ประการที่สอง การที่จะนำวิธีการปรับปรุงแก้ไขมาใช้ให้ได้ผลอย่างจริงจังด้วยการให้เจ้าพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและต้องใช้ความนึกคิดมากกว่าที่จะใช้วิธีการลงโทษ เพื่อทดแทนหรือเพียงข่มขู่ ทั้งนี้เพราะการลงโทษเพื่อข่มขู่ นั้น ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงปัญหาว่า ผู้กระทำผิดน่าจะกระทำผิดขึ้นอีกหรือไม่ กรณีที่ทำให้การกระทำผิดได้เกิดขึ้นอีกหรือไม่ ปัญหาเหล่านี้ย่อมไม่เป็นประเด็นที่ต้องวินิจฉัย หากเราลงโทษเพื่อข่มขู่ เพราะมีการลงโทษเพื่อไม่ให้บุคคลอื่นเอาเยี่ยงอย่าง แม้ว่าผู้กระทำผิดไม่น่าจะกระทำผิดขึ้นอีกก็ยังคงลงโทษอยู่นั่นเอง เพื่อเป็นการข่มขู่บุคคลอื่นไว้ เราไม่ต้องสนใจว่าอะไรเป็นเหตุให้เขากระทำผิด แต่ถ้าเราใช้วิธีการปรับปรุงแก้ไข เราต้องคำนึงถึงปัญหาเหล่านี้เกี่ยวกับผู้กระทำผิดแต่ละคน เพื่อจะวินิจฉัยว่าจะควรใช้วิธีการอย่างไรต่อผู้กระทำผิดคนนั้น และวิธีการปฏิบัติก็ไม่ตายตัว แต่ต้องเปลี่ยนแปลงไปได้ เพื่อให้เหมาะสมต่อผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล ฉะนั้น นอกจากต้องการพนักงานซึ่งมีหน้าที่จะต้องดำเนินงานไม่ใคร่อยากให้มีวิธีการแก้ไขปรับปรุงมากนัก และมีปัญหาว่าเราจะสามารถหาคนที่มีความสามารถเพียงพอ และเป็นจำนวนเพียงพอที่จะมาดำเนินการให้ได้ผลอย่างแท้จริงหรือไม่

ประการที่สาม เมื่อพิจารณาเรือนจำที่เราที่อยู่และวิธีการคุมขังที่เราอยู่ในปัจจุบัน จะเห็นว่าเหมาะสมกับการลงโทษ เพื่อเป็นการทดแทนและเพื่อเป็นการข่มขู่ แต่ไม่เหมาะสมกับวิธีการปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิด ทั้งนี้เพราะเรือนจำที่มีอยู่ในขณะนี้ส่วนมากเป็นเรือนจำขนาดใหญ่ จุ้นักโทษได้เป็นจำนวนมาก ทำให้วิธีใช้การปฏิบัติแตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมกับนักโทษเป็นรายบุคคล (Individualization) ได้ยาก ในเรือนจำมักมีโรงงานขนาดใหญ่ให้นักโทษทำงานเกือบเรียกว่าอย่างเดียวกัน และเมื่อมีนักโทษเป็นจำนวนมาก เพื่อเป็นการสะดวกให้การป้องกันเหตุร้าย จะต้องมีการระมัดระวังการประพฤติปฏิบัติของนักโทษอย่างเข้มงวด ไม่ให้นักโทษต่างไปจากแนวที่วางไว้ เรามีวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับนักโทษเป็นรายบุคคลได้ก็ต่อเมื่อจำนวนของนักโทษน้อยพอที่เราจะปล่อยให้ให้นักโทษประพฤติแตกต่างกันได้ตามสมควรโดยปลอดภัย

ประการที่สี่ ถ้าดำเนินปรับปรุงแก้ไขให้ดี ผลดีจริงจะต้องคำนึงถึงงานที่ให้นักโทษทำในเรือนจำด้วย โดยจะต้องจัดหางานที่เหมาะสมแก่นักโทษแต่ละคน ไม่ใช่จัดให้นักโทษทำงานตามความเหมาะสมของเรือนจำที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เรือนจำแต่ละแห่งก็มีการประกอบอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ในของตน โดยใช้แรงงานนักโทษ แต่ในทางปฏิบัติขณะนี้ การเลือกมากกว่าจะดูว่าเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขนักโทษผู้ทำงานได้เพียงใด

ประการที่ห้า เกี่ยวกับหลักของเป็นแรมที่เรียกว่า Principle of lesseligity ซึ่งหมายความว่าถึงความรู้สึกซึ่งมีคนทั่วไป ผู้กระทำผิดซึ่งได้ถูกลงโทษไปนั้น เป็นปรปักษ์ของสังคม จึงเป็นที่ไม่

สมควรที่จะได้รับประโยชน์เป็นพิเศษกว่าผู้อื่นที่ไม่ได้กระทำความผิด ทั้งนี้เพราะจะไม่ใช่เป็นธรรมดาหากว่าโดยเหตุได้กระทำความผิด กลับทำให้ผู้ที่กระทำความผิดได้รับประโยชน์ดีกว่าผู้อื่น ที่ถูกต้องแล้ว ผู้กระทำความผิดควรมีสติที่ได้รับประโยชน์จากสังคมน้อยกว่าผู้อื่น เหตุผลของความรูสึกนี้ เข้าใจได้ง่าย แต่จะเห็นได้ว่าเป็นการขัดกับภาระที่เรือนจำนำวิธีการปรับปรุงการแก้ไขมาใช้ ได้กล่าวมาแล้วว่า หากจะปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำความผิดที่ต้องโทษกับตัวอย่างที่แท้จริง เราจะต้องหาอาชีพให้เขาเมื่อพ้นโทษ และให้มีเงินทุนเพื่อใช้จ่ายในระยะแรก เพราะถ้าปล่อยออกไปจากเรือนจำโดยให้เสื้อผ้า 1 ชุด กับเงิน โอกาสที่เขาจะกระทำความผิดขึ้นอีกก็มีได้มาก ถ้าไม่มีญาติพี่น้องเพื่อนฝูงคอยอุปการะ เพราะไม่มีงานทำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต แต่การที่จะหางานทำและหาเงินทุนให้แก่ผู้พ้นโทษเป็นพิเศษกว่าคนอื่นก็เป็นภาระที่ขัดกับความรู้สึกของประชาชนทั่วไปตามหลักของเบเนอแมคังที่กล่าวมานั้น เราจึงต้องเลือกเอาประการแรกอีก คือ จะต้องชี้ชวนอบรมประชาชนให้เห็นประโยชน์ของการปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำความผิด แม้ว่าในการปรับปรุงแก้ไขนั้น เราจะต้องให้ประโยชน์แก่ผู้กระทำความผิดมากกว่าคนอื่นก็ตาม

### แนวคิดเกี่ยวกับการกระทำผิดซ้ำ

#### ความหมายของการกระทำผิดซ้ำ

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2531, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของคำว่า “กระทำผิดซ้ำ” (Recidivism) เป็นศัพท์ที่ใช้ในสาขาวิชาอาชญวิทยา หรืออาจเรียกว่าการกระทำผิดซ้ำซ้อน หมายถึง การกระทำความผิดเพิ่มเติมขึ้นอีกหลังจากผู้กระทำความผิดถูกจับและถูกลงโทษแล้ว และยังมีหมายถึง การละเมิดเงื่อนไขที่ผู้ได้รับการคุมประพฤติหรือผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษกระทำขึ้น การกระทำผิดซ้ำอาจนับรวมถึงการกระทำความผิดครั้งที่ 2 ขึ้นไป อาจเรียกได้ว่าเป็นการกระทำผิดที่ติดเป็นนิสัย และยากต่อการแก้ไขพฤติกรรมที่ติดนิสัยให้กลับคืนสู่สังคมปกติได้ นับว่าเป็นการก่อปัญหาอาชญากรรมให้กับสังคมเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่ผู้กระทำซ้ำได้ผ่านขั้นตอนการขังและการแก้ไขจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมในเรือนจำมาแล้ว

สาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้อาชญากรรมไม่สามารถลดลงได้ มาจากผู้ต้องขังที่ได้กระทำความผิดซ้ำ อาชญากรบางคนได้กระทำความผิดมาแล้วนับครั้งไม่ถ้วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องคดียาเสพติด แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะพยายามเร่งดำเนินการ โดยใช้กลวิธีทุกรูปแบบ เพื่อให้ปัญหาอาชญากรรมลดลงแล้วก็ตาม แต่ในข้อเท็จจริงยังปรากฏว่าปริมาณการก่ออาชญากรรมกลับเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในด้านรูปแบบและวิธีการที่สลับซับซ้อนยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเกินกว่าความจุของเรือนจำต่าง ๆ ในสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่รองรับได้ ผลที่ตามมา คือ ปัญหาด้านการควบคุม เพื่อรักษาความเรียบร้อยภายในเรือนจำหรือทัณฑสถาน ตลอดจนการปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้ต้องขัง และปัญหาด้านการแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาผู้ต้องขังที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จัดสวัสดิการให้กับผู้ต้องขังเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด มีข้อสังเกตที่ควรพิจารณาเกี่ยวกับการที่บุคคล กระทำผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยได้รับการจำคุกมาระยะหนึ่ง ซึ่งผ่านการอบรมบำบัดแก้ไข พื้นฟูทางด้านจิตใจ ตลอดจนได้รับการศึกษาวิชาชีพตามหลักทฤษฎีวิทยาสมาคมมาแล้ว ก็น่าที่จะ ดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขในสังคมได้ แต่ข้อเท็จจริงแล้วยังมีผู้ต้องขังอีกจำนวนมากที่ต้องกลับไป กระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จที่มีข้อจำกัดและความเหมาะสมของกลยุทธ์ ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำ หรือทัณฑ์สถานว่ามีประสิทธิภาพ มากน้อยเพียงใด สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการและสภาพความเป็นจริงหรือไม่ ผลสำเร็จของงานราชทัณฑ์ คือ การทำให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก ดังกระแสพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “หากอบรมผู้ต้องขังที่ประพฤติดีขึ้นมาไม่ได้ ออกไปกลับเป็นคนอันธพาลเป็นภัยสังคมอีก” ดังนั้น การป้องกันและการแก้ไขปัญหาการกระทำ ผิดซ้ำ ที่จะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องทราบถึงสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังอย่างชัดเจนเสียก่อน เพื่อนำไปสู่การวางแผนทางป้องกันแก้ไขฟื้นฟู รวมทั้งการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง กระทำอย่างถูกต้อง เหมาะสม

### ประเภทของการกระทำผิดซ้ำ

ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ สามารถแยกเป็นประเภทใหญ่ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำที่เป็นอาชญากรอาชีพ
2. ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำที่มีจิตบกพร่อง
3. ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำในคดีเล็กน้อย

วิธีการจำแนกผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ มีอยู่ 2 แนวทางกว้าง ๆ คือ การจำแนกประเภท เรือนจำและทัณฑ์สถาน เพื่อแยกผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำออกจากผู้ต้องขังอื่น ๆ กับการจำแนก ลักษณะผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำเป็นรายบุคคล วัตถุประสงค์ของการแยกปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่กระทำ ผิดซ้ำก็เพื่อประโยชน์ในด้านการควบคุม การอบรมแก้ไข การป้องกันการถ่ายทอดนิสัย การป้องกันการ รังแก และเพื่อประโยชน์ต่อการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

### ลักษณะพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ

ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำที่เป็นอาชญากรอาชีพจะไม่พฤติกรรมที่ไม่ก้าวร้าว โดยพยายาม ปฏิบัติตนให้ถูกระเบียบวินัยเรือนจำ เพื่อคอยวันเวลาที่ได้รับการปลดปล่อย แต่จะใช้เวลาในการหา เครื่องขายและถ่ายทอดเทคนิคในการประกอบอาชญากรรมให้ผู้ต้องขังอื่น ๆ

แนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำที่เป็นอาชญากรอาชีพต้องใช้มาตรการ ในการควบคุมตัวไว้ระยะนาน ให้ความชราภาพทำลายศักยภาพในการประกอบอาชญากรรมของเขา

การจำแนกลักษณะการให้บำบัดรักษาทางจิต การให้การศึกษา และฝึกอาชีพ การจัดสวัสดิการและการเตรียมการปลดปล่อย

ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำที่มีจิตบกพร่องจะมีพฤติกรรมที่ปกปิดพฤติกรรมผิดปกติกของตนเอง โดยจะปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย แต่พร้อมที่จะกระทำผิดซ้ำขึ้นอีกเมื่อมีโอกาส อย่างไรก็ตาม มีผู้ต้องขังที่มีความบกพร่องทางจิตบางพวกที่กระทำไปโดยไม่ยอมรับรู้กฎเกณฑ์ของสังคม โดยจะกระทำผิดซ้ำหาก ไม่รับรู้ข้อห้ามปรามของเจ้าหน้าที่

แนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำที่มีจิตบกพร่องต้องเน้นการบำบัดทางจิต และใช้มาตรการควบคุมตัวไว้ระยะยาว การจำแนกลักษณะการฝึกอาชีพ การจัดสวัสดิการ และการเตรียมการปลดปล่อย ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำในคดีเล็กน้อยจะมีพฤติกรรมสร้างปัญหาในเรือนจำ เพราะเป็นที่ถูกส่งเข้าในเรือนจำบ่อยและมีความเชี่ยวชาญในการใช้ชีวิตในเรือนจำ คนเรียกว่า เก้าคุก

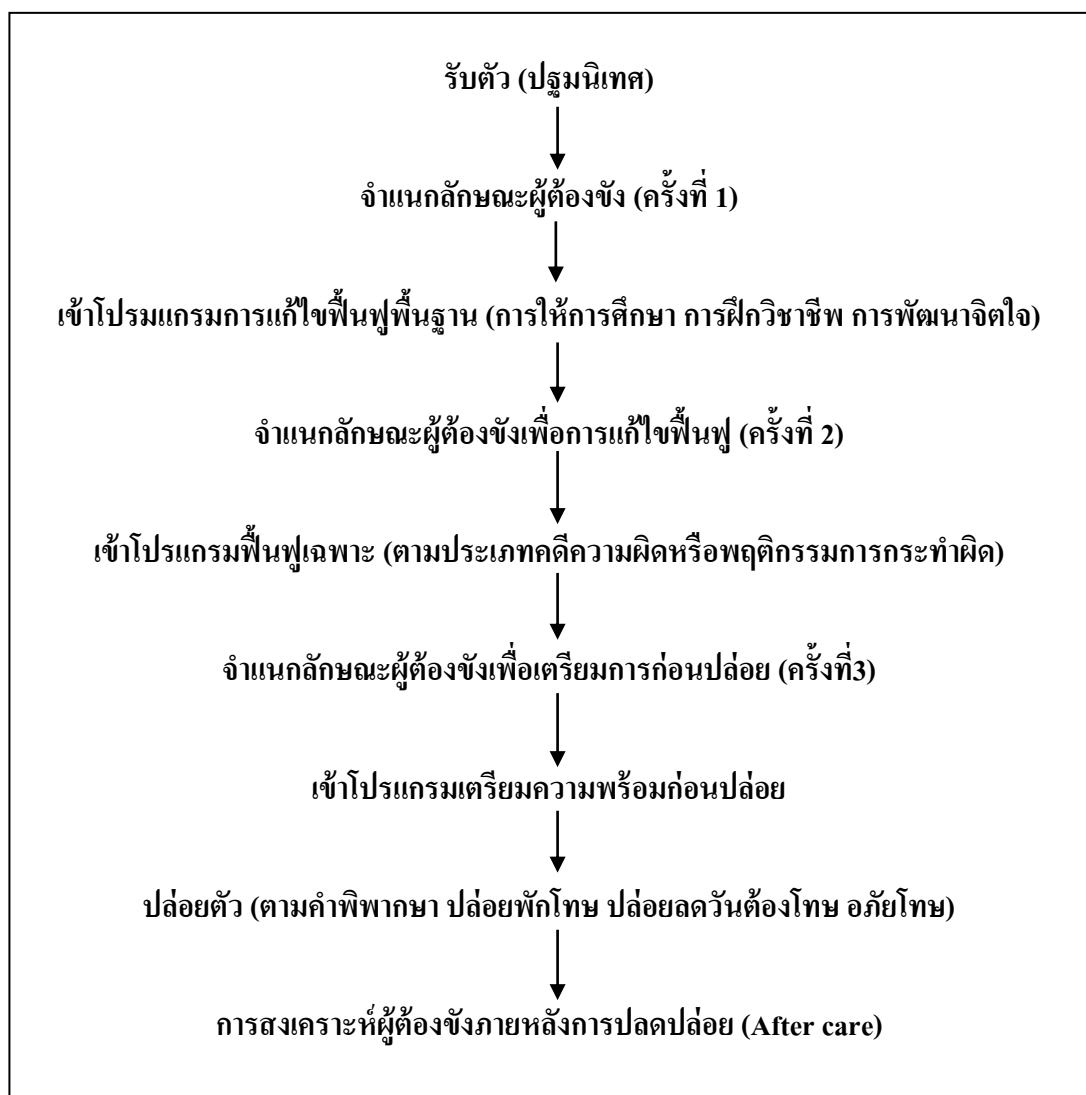
แนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำในคดีเล็กน้อยจะเน้นการดำเนินการฝึกอาชีพ และปรับพฤติกรรม ค่านิยม และการบำบัดทางจิตเป็นหลัก โดยมีการจำแนกลักษณะการฝึกอาชีพและการเตรียมการปลดปล่อย

#### **การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์**

การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ (กรมราชทัณฑ์, 2548, หน้า 1-5) ในฐานะหน่วยงานสุดท้ายแห่งกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีพันธกิจหลัก คือ การควบคุมควบคู่กับการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องนำความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้กระทำผิดเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการที่จะทำให้โครงการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น ทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีการวางแผนเป็นพิเศษ นับแต่ก้าวแรกที่ผู้ต้องขังเข้ามาในเรือนจำที่เดียว

#### **มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation standard model)**

การจะบรรลุความสำเร็จในเรื่องใดก็ตาม จะต้องมีกรรมวิธีหรือรูปแบบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถยึดถือเป็นแนวทางมาตรฐานได้ในการปฏิบัติงานของกรมราชทัณฑ์ ด้านการแก้ไขฟื้นฟูก็เช่นเดียวกัน เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ด้านการแก้ไขฟื้นฟูจำเป็นต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนและเป็นไปตามขั้นตอน ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนหลัก ดังนี้



ภาพที่ 4 ขั้นตอนมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (กรมราชทัณฑ์, 2548)

#### คำอธิบาย

การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ครั้งที่ 1 เป็นการจำแนกลักษณะพื้นฐานควรกระทำภายในระยะเวลา 2-4 สัปดาห์แต่วันรับตัว เพื่อรวบรวมข้อมูลของผู้ต้องขังเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว อาชีพ ความถนัด สภาพแวดล้อมทางสังคม สาเหตุ และพฤติการณ์การกระทำผิดตามแบบสอบถามประวัติ จำแนกผู้ต้องขัง (จน.1) เป็นการรู้เขารู้เรา เพื่อให้ผู้กระทำผิดเข้ารับการปฐมนิเทศ อบรมระเบียบวินัย ในการใช้ชีวิตอยู่ในเรือนจำและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ทั้งด้านการควบคุมและการแก้ไขพัฒนา พฤตินิสัยผู้ต้องขังและช่วยในการบริหารงานด้านต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน** ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การให้การศึกษาทั้งทางสายสามัญและสายวิชาชีพ และการอบรมทางศีลธรรม ตลอดจนกิจกรรมทางศาสนา สวัสดิการและนันทนาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มุ่งจัดให้ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ทั้งเรือนจำได้รับการฝึกทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตในสังคม คือ การฝึกอาชีพและหลักศาสนา ผู้ต้องขังทุกคนสามารถเข้าโปรแกรมนี้ตามความสนใจ ความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีคณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังของเรือนจำเป็นผู้พิจารณา

**การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข** (จำแนกครั้งที่ 2) หรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกว่า การประเมินรายบุคคล เพื่อที่จะทำให้สามารถรู้จักผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล สามารถแยกปฏิบัติแยกกลวิธีในการแก้ไขฟื้นฟูที่เหมาะสมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มได้ เป็นการจำแนกเจาะลึกในทกมิติของผู้กระทำผิด เป็นมูลเหตุ สาเหตุ พฤติกรรม การกระทำผิด ตลอดจนการอบรมเลี้ยงดูครอบครัวของผู้กระทำผิดจนสามารถนำมาเป็นแนวทาง และกำหนดกลวิธีหรือหลักสูตรในการแก้ไขฟื้นฟูให้สอดคล้องกับผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละคนได้ การจำแนกลักษณะนี้จะเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกถึงประวัติจากเอกสารและจากการเปิดเผยจากผู้ต้องขัง การสังเกตพฤติกรรมและการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา เพื่อนำมาวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขฟื้นฟูเป็นรายบุคคล เนื่องจากกลุ่มผู้ต้องขังที่นำมาวิเคราะห์และจำแนกลักษณะได้ผ่านการคัดเลือกเป็นกลุ่มเป้าหมายในโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะแล้ว

**โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ** โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะเป็นโปรแกรมแก้ไขที่มุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้กระทำผิด โดยมีหลักสูตรในการให้ความรู้และทักษะ และใช้กระบวนการเป็นกลุ่มเครื่องมือในการสร้างวินัยและปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม โปรแกรมนี้จะต้องใช้เวลาประมาณ 6 เดือน ถึง 1 ปี โดยไม่รวมระยะเตรียมการปล่อย จึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ เป็น โปรแกรมที่ใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งอาจแยกตามประเภทคดีหรือแยกตามพฤติกรรมของผู้กระทำผิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกลุ่มใด ดังนี้ กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการไปบ้างแล้ว

**การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังครั้งที่ 3** เป็นการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังระยะสุดท้าย เพื่อเข้าโปรแกรมเตรียมพร้อมก่อนปล่อย การสัมภาษณ์เฉพาะราย ทำประวัติสอบถามปัญหาและความต้องการ โดยจัดกลุ่มผู้ต้องขังเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือ 2) กลุ่มผู้ต้องขังเจ็บป่วย 3) กลุ่มผู้ต้องขังที่มีแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ 4) กลุ่มเพื่อให้คำปรึกษา

**โปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย** เป็นขั้นตอนที่สำคัญในลำดับสุดท้ายของระบบการพัฒนาพฤตินิสัยของกรมราชทัณฑ์ก่อนปล่อยผู้ต้องขังคืนสู่ชุมชน โดยมีเป้าหมาย คือ ให้ผู้ต้องขัง

ปรับตัวเข้าสู่สังคมได้และป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ต้องสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในใจของผู้ต้องขัง ก่อนพ้นโทษ

การสงเคราะห์ผู้ต้องขังภายหลังการปลดปล่อย (After-care) เป็นขั้นตอนที่ผู้ต้องขังกลับเข้าสู่ชุมชนได้รับการดูแลจากชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการให้ดูแลแบบมีเงื่อนไขคุมประพฤติหรือพ้นโทษตามคำพิพากษาก็ตาม

สรุป การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เน้นตัวผู้กระทำมากกว่าการกระทำผิด โดยการเน้นการศึกษาผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคลหรือการจำแนกลักษณะเพื่อหาสาเหตุการกระทำผิด และแนวทางแก้ไข ทั้งนี้เพราะสังคมจัดให้มีการลงโทษก็เพื่อเปิดโอกาสให้สังคมได้แก้ไขผู้กระทำผิด ดังนั้น ระยะเวลาของการลงโทษจำคุกขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้กระทำผิดที่จะแก้ไขตนเอง เช่น ผู้ต้องขังคดีฆ่าอาจได้รับการปล่อยตัวก่อนผู้ต้องขังกระทำผิดคดีลักทรัพย์ที่จะกระทำผิดซ้ำหาก ถ้าผู้ต้องขังคดีฆ่าสามารถสำนึกผิดและมีพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการและมีแนวโน้มว่าจะไม่กระทำผิดซ้ำหากอีก แนวความคิดในการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู จึงเป็นแนวคิดที่ให้โอกาสคนปรับตัวให้โอกาสแก้ไขปรับปรุงตัว โดยการทำให้คนที่ทำผิดไม่ให้ถลำลึกไปสู่การกระทำผิดมากขึ้น

#### หลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์

ความเป็นมาของการจัดหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง (เพชรรัตน์ อิงศารมณี, 2551, หน้า 32-38) ภารกิจด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นสำหรับงานราชทัณฑ์ โดยเฉพาะงานเรือนจำในการที่จะทำให้ผู้ต้องขังกลับเข้าสู่สังคมโดยไม่กระทำผิดขึ้นอีก

เนื่องจากความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่เปลี่ยนไป นำไปสู่การพัฒนารูปแบบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่เปลี่ยนไปเช่นกัน ภายใต้แนวคิดดังกล่าว โดยนันทิ จิตสว่าง ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมราชทัณฑ์ (2546-2550) ได้กำหนดนโยบายต่าง ๆ ขึ้นมากมาย เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับการแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัย เป็นไปตามปรัชญาการลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู และเพื่อให้การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดมีความเหมาะสมครอบคลุม ทั้งในด้านการควบคุม การแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยตามหลักอาชญาวิทยา และทัณฑวิทยาตามมาตรฐานองค์การสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง รวมนโยบายที่เกี่ยวกับการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ โดยในปี พ.ศ. 2546 กรมราชทัณฑ์ได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาโปรแกรมการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยขึ้น โดยมีภารกิจหลักในการพัฒนางานด้านการจัด โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ในปี พ.ศ. 2548 กรมราชทัณฑ์ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัย ซึ่งในคู่มือในบรรจุหลักสูตรการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังประเภทต่าง ๆ ให้เรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และได้มีการกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้เรือนจำและทัณฑสถานมีการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพและ

ต่อเนื่องเป็นรูปธรรม จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2557) อีกทั้งยังได้มีการประเมินติดตามผลการดำเนินงาน และพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามแนวทาง ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องเช่นกัน

### รูปแบบและวิธีการในการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

รูปแบบและวิธีการในการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ในปัจจุบัน ได้พัฒนารูปแบบและวิธีการมาจากแนวคิดของนักจิตวิทยา (2546) ที่มองว่า การแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิด โดยเฉพาะผู้กระทำผิดที่อยู่ในสถานควบคุม ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับโปรแกรม แก้ไขพื้นฐานที่ดำเนินการอยู่ทั่วไป ได้แก่ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษา การอบรมทางศีลธรรม อย่างไรก็ตาม การแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เป็นเพียงการดำเนินการขั้นพื้นฐาน ซึ่งมักจะจัดให้ผู้ต้องขัง ทั่ว ๆ ไป ทั้งเรือนจำหรือสถานควบคุม ทั้งนี้โดยมุ่งที่จะให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัว มีการศึกษาและ ผ่านการอบรมทางศีลธรรม การแก้ไขด้วยวิธีการดังกล่าวยังไม่ได้ลงลึกถึงสาเหตุและมูลเหตุของใจ ตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละบุคคล ดังนั้น โปรแกรมการแก้ไข ฟื้นฟูที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงต้องเป็น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ลงลึกถึงผู้ต้องขังแต่ละประเภท ซึ่งเป็น มูลเหตุของใจในการกระทำผิดที่แตกต่าง พฤติกรรมต่างกัน เพื่อมุ่งผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แบบยั่งยืน โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เรียกว่า โปรแกรมเฉพาะตามประเภทคดีและตามพฤติกรรม ซึ่งแต่ละ โปรแกรมเฉพาะก็จะประกอบไปด้วย โปรแกรมย่อยหรือหลักสูตรย่อย ๆ หลายหลักสูตร เพื่อฝึกทักษะและมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมอาชญากร ซึ่งจะมี หลักสูตรเฉพาะในการให้ความรู้และฝึกทักษะ รวมทั้งการใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือ ในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ต้องขังแต่ละกลุ่มแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม เช่น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมแก้ไขการผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน โปรแกรมการแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย และ โปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ ความรุนแรง เป็นต้น

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะนี้ อาจแยกตามประเภทคดีหรือแยกตามพฤติกรรมของผู้ต้องขังก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัด โปรแกรมว่าจะมุ่งแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกลุ่มใด ซึ่งมีกระบวนการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน คือ

#### 1. การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย

การคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย ขั้นตอนแรกที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้ใน โปรแกรมที่จัดขึ้น โดยพิจารณาคัดเลือกในแง่ของคดีหรือพฤติกรรมในการกระทำผิด ซึ่งจัดอบรมเป็นรุ่น ๆ ละประมาณ 20-50 คน



## 2. การเตรียมการ

2.1 การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข เพื่อทำความรู้จักกับสมาชิกเป็นรายบุคคล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นกรณีศึกษา (Case study) โดยคณะกรรมการจำแนกหรือนักสังคมสงเคราะห์ เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุ พฤติกรรมการกระทำผิด ภูมิหลังของสมาชิกในทุกมิติ และนำข้อมูลที่ใช้ในการพิจารณากำหนดหลักสูตรระยะเวลาให้สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

2.2 จัดทำประวัติและประเมินบุคลิกภาพรายบุคคล สมาชิกที่ได้รับการอบรมทุกคนจะต้องได้รับการประเมินบุคลิกภาพและสุขภาพจิต โดยนักจิตวิทยาเพื่อประเมินความพร้อมในการเข้ารับการอบรมและเป็นข้อมูลพื้นฐานในการประเมินเมื่อจบหลักสูตร โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบสอบถาม แบบทดสอบ และการสังเกตพฤติกรรม ประกอบกัน

2.3 การฝึกระเบียบวินัยแบบเข้มข้น (Shock therapy) คือ การฝึกวินัยอย่างหนัก เป็นกิจกรรมหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อให้สมาชิกได้ตระหนักและสำนึกในการกระทำผิดของตนเอง โดยการฝึกอยู่ภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่ผู้ฝึกอย่างใกล้ชิด ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วย

2.3.1 กิจกรรมเพื่อสังคม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้ถึงการเสียสละ การช่วยเหลือผู้อื่น และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยให้ทำงานบริการในเรือนจำ เช่น งานสุขาภิบาลเรือนจำ การทำความสะอาดสุขภัณฑ์ กำจัดสิ่งปฏิกูล เป็นต้น

2.3.2 การฝึกระเบียบแถว เพื่อให้สมาชิกได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีระเบียบวินัย ฝึกความอดทน เข้มแข็ง และสร้างภูมิคุ้มกันให้สมาชิกมีสุขภาพแข็งแรง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

2.3.3 การฝึกกายบริหาร เพื่อให้สมาชิกมีสุขภาพแข็งแรง โดยกายบริหารด้วย 10 ท่าพญายม ซึ่งประกอบด้วย 1) เสียรสะบัด 2) หมัดคู่ 3) ชูเข้า 4) เกาตาคุ่ม 5) จุ่มให้ลึก 6) คี๊กข้ามเสียร 7) เวียนรอบตัว 8) ทัวร์ข้างหลัง 9) ตั้งยุบข้อ 10) ต่อปรบมือ

2.3.4 กิจกรรมสำนึกบาป เก้าอี้ร้อน (Hot chair) เป็นกิจกรรมให้สมาชิกนั่งกอดอกบนเก้าอี้ที่ไม่มีที่พิง โดยให้นั่งนิ่ง ๆ ตั้งแต่เช้าถึงเย็น โดยระหว่างที่นั่งนั้นให้สมาชิกได้คิดทบทวนถึงเหตุการณ์ที่ผ่านมา เพื่อให้เกิดความสำนึกในการกระทำผิดของตน

2.4 การจงใจสร้างสัมพันธภาพและการสร้างบรรทัดฐานกลุ่ม การอยู่ร่วมกันของสมาชิกเป็นกลุ่มจะต้องมีโครงสร้างที่ชัดเจนจึงจะทำให้กลุ่มเกิดพลังในการเปลี่ยนแปลง โดยสมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องได้รับมอบหมายหน้าที่และสามารถแสดงบทบาทของตนตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สมาชิกรู้จักหน้าที่และบทบาทของตนเองในขณะที่อยู่ร่วมกัน

### 3. การดำเนินการตาม โปรแกรมหรือการบำบัดฟื้นฟู

ขั้นตอนนี้ถือเป็นขั้นตอนหลัก เพราะเป็นเนื้อหาสำคัญของการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง โดยเป็นการดำเนินงานตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง โดยเป็นการดำเนินงานตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ สำหรับการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งจะเน้นเกี่ยวกับการให้ความรู้และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ การฝึกทักษะ รวมถึงการดำเนินการตามกระบวนการกลุ่มและใช้เครื่องมือในการบำบัดอื่น ๆ เช่น ดนตรีบำบัด ศิลปะบำบัด อาชีวบำบัด ครอบครัวบำบัด การให้คำปรึกษาเฉพาะรายและกลุ่มแก่ผู้ต้องขัง โดยแต่ละโปรแกรมจะมีความหลากหลาย ซึ่งจะจัดอย่างไรขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิด และการจัดประเภทผู้กระทำผิดแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะจัดประเภทผู้กระทำผิดแต่ละกลุ่ม ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทีมงานของผู้จัดโปรแกรมจะเป็นฝ่ายกำหนด

### 4. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

ขั้นตอนนี้ นับว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เพราะจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขัง ในการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ โดยไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำขึ้นอีก

### 5. การดูแลหลังปล่อย

เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่จะต้องประสานชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการให้การดูแลผู้ต้องขังที่พ้นโทษ หากไม่มีขั้นตอนนี้แล้ว ผู้ต้องขังที่ได้รับการอบรมมาดี หากกลับไปอยู่ในสภาพแวดล้อมเดิมสังคมเดิมก็จะไม่สามารถทนต่อสิ่งชั่วร้ายและกลับไปกระทำผิดซ้ำขึ้นอีกได้

สำหรับการจัดหลักสูตรเฉพาะเพื่อให้ความรู้และปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมผู้ต้องขัง แต่ละโปรแกรมจะมีหลากหลายวิชา แต่อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในภาพรวมแล้ว โดยทั่วไปอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. โปรแกรมการแก้ไขผู้ต้องขังกระทำผิดทางเพศ วัตถุประสงค์หลักของการจัดโปรแกรมดังกล่าว คือ การป้องกันการกระทำผิดซ้ำ วัตถุประสงค์รอง คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น หลักสูตรนี้จะแยกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนแรกจะเน้นการทำให้ผู้กระทำผิดเข้าใจถึงสาเหตุการกระทำผิดของเขา และส่วนที่สองจะเน้นการพัฒนาทักษะในการป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ตัวอย่างของหลักสูตรหรือบทเรียน เช่น การสร้างบรรทัดฐานของกลุ่ม การทำความเข้าใจในการกระทำผิดของตน การรับรู้ความรู้สึกของผู้เสียหาย เพศศึกษา การจัดการกับความใคร่ การควบคุมอารมณ์ การฝึกทักษะทางสังคม การป้องกันการกระทำผิดซ้ำ เป็นต้น

2. โปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง การจัดโปรแกรมในการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง จะต้องทำการศึกษาประวัติ และสาเหตุการกระทำผิดแล้วแยกประเภทของการใช้ความรุนแรงของผู้กระทำผิดแบบต่างๆ เพื่อมากำหนดว่าจะจัด

โปรแกรมให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดแต่ละกลุ่ม ส่วนใหญ่ก็จะมุ่งเน้นการควบคุมตนเอง โดยเฉพาะอารมณ์และความโกรธ รวมทั้งเน้นการปรับความคิด ค่านิยม และความเชื่อที่จะนำไปสู่ ความรุนแรงตัวอย่างของหลักสูตร เช่น การค้นหาสาเหตุของความรุนแรงแต่ละบุคคล การเรียนรู้ ผลกระทบต่อผู้เสียหาย การจัดการกับความโกรธ และความเครียด การแก้ปัญหาชีวิตและ การตัดสินใจในการดำเนินชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การป้องกันการกระทำผิดซ้ำ เป็นต้น

3. โปรแกรมการแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย ผู้ต้องขังในคดีค้ายาเสพติดรายย่อยที่กระทำ ผิดโดยความจำเป็น ส่วนใหญ่จะกระทำผิดเพราะปัญหาทางเศรษฐกิจ และการมีทัศนคติและค่านิยม ที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น การแก้ไขฟื้นฟูใน 3 ส่วน คือ

3.1 ส่วนแรกจะเน้นการฝึกอาชีพตามความถนัดเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคลให้มี ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อจะได้มีอาชีพรองรับหลังพ้นโทษและไม่กลับไป กระทำผิดซ้ำอีก

3.2 ส่วนที่สองจะเน้นการฝึกจิตใจและการปรับทัศนคติ ค่านิยม ให้มีสัมมาอาชีวะ และรักการทำงานสุจริต โดยอาศัยหลักสูตรการอบรมผ่านกระบวนการกลุ่ม เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ การสร้างวินัย เพื่อสมาชิกได้ยึดติดและเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

3.3 ส่วนที่สาม คือ การปรับสภาพแวดล้อม เนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ แม้ตั้งใจจะกระทำดี หากสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยก็อาจเป็นอุปสรรคได้ ตัวอย่างของหลักสูตร เช่น พิษภัยและผลกระทบของยาเสพติด เทคนิคการหลีกเลี่ยงจากเครือข่ายยาเสพติด สัมมาอาชีวะ อุดมการณ์ของชาติ จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม พิธีสาบานตนไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด เป็นต้น

4. การใช้โปรแกรมย่อยรูปแบบต่าง ๆ เช่น

4.1 ศาสนาบำบัด คือ การนำหลักธรรมคำสอนต่าง ๆ ทางศาสนา มาขัดเกลาจิตใจและ ให้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่สมาชิกที่เข้าอบรม

4.2 อาชีวะบำบัด เป็นการฝึกวิชาชีพให้แก่สมาชิก เพื่อเพิ่มทักษะอาชีพ สามารถนำไป ประกอบอาชีพได้จริงหลังพ้นโทษ โดยเน้นการฝึกวิชาชีพระยะสั้น เพราะใช้เวลาน้อยในการฝึกสอน ในขณะที่ผู้ต้องขังสามารถนำไปเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ นอกจากนี้ ยังเป็นการฝึกให้ผู้ต้องขังรักการทำงาน ไม่เกียจคร้าน และเห็นคุณค่าของการประกอบอาชีพสุจริต แต่ในการอบรมตาม โปรแกรม ๆ ยังมีการฝึกวิชาชีพตาม โปรแกรมพื้นฐานควบคู่กันไปด้วย

4.3 ดนตรีบำบัด ดนตรีมีผลต่อการรู้สึก ทำให้เกิดความสนุกสนาน เพลิดเพลิน คลายความเครียด ลดความวิตกกังวล เน้นความสร้างสรรค์ เชื่อมมั่นในตนเอง เรียนรู้และยอมรับ

ความสามารถของตนเองและผู้อื่น เสี่ยงคนตรีเป็นตัวกระตุ้นชนิดหนึ่งที่ทำให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

4.4 ครอบครัวบำบัด ครอบครัวมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมแก้ไขพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้ประสบความสำเร็จ เพราะครอบครัวเป็นสถานบันทางสังคมขั้นพื้นฐานและสถาบันแรกของมนุษย์ การมีความเข้าใจและเอื้ออาทรต่อกันเป็นสิ่งที่ควรส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มครอบครัวสัมพันธ์ (Family relation) โดยเชิญครอบครัวของผู้ต้องขังมาฟังบรรยายและจัดกลุ่มสัมพันธ์ให้ผู้ต้องขังและครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อรับทราบปัญหาและสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

4.5 กีฬาบำบัด เป็นการนำกีฬามาใช้ในการปรับปรุงพฤติกรรมผู้ต้องขังให้รู้จักการให้อภัยและรู้จักการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังเป็นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ลดความตึงเครียด และมีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีวินัยในตนเอง และมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และสร้างสัมพันธภาพที่ดี เกิดความสามัคคีระหว่างกลุ่มสมาชิก

4.6 ศิลปะบำบัด เป็นการนำศิลปะมาบำบัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยเฉพาะการบำบัดผู้ที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรงและควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ เพราะงานศิลปะเป็นงานที่ฝึกให้มีสมาธิ ความอดทน และมีความคิดสร้างสรรค์

จากข้อมูลหลักสูตรของกรมราชทัณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเรือนจำพิเศษพัทยาทราบว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำมีการดำเนินงานภายใต้กรอบของกรมราชทัณฑ์ ตั้งแต่การจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานให้แก่ผู้ต้องขัง ตลอดจนการจัด โปรแกรมฟื้นฟูแก้ไขเฉพาะ

### ข้อมูลทั่วไปของเรือนจำพิเศษพัทยา

เรือนจำพิเศษพัทยา ได้ก่อกำเนิดขึ้น เพื่อรองรับผู้ต้องขังจากศาลจังหวัดพัทยา เริ่มก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2539 แล้วเสร็จเมื่อปี พ.ศ. 2542 ใช้งบประมาณ 172,000,000 บาท บนที่ดินสาธารณะประโยชน์ สำนักดินหว้า ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ 4 (บ้านแกรก) ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี แต่เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ ประกอบกับไม่ได้รับอัตรากำลัง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการแห่งใหม่ กรมราชทัณฑ์จึงได้เกลี้ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จากเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 42 นาย มาเพื่อเตรียมการดำเนินการ โดยสามารถเปิดดำเนินการได้เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544 จวบจนทุกวันนี้ (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2557 ก)

#### ความจุผู้ต้องขัง

1. ความจุปกติ จำนวน 1088 คน (2.25 ตารางเมตรต่อคน)
2. ความจุเต็มที่ จำนวน 2043 คน (1.2 ตารางเมตรต่อคน)

3. ความจุปัจจุบัน จำนวน 3982 คน (0.61 ตารางเมตรต่อคน)

(ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2557)

#### วิสัยทัศน์เรือนจำพิเศษพัทยา

เรือนจำพิเศษพัทยา เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม

#### พันธกิจเรือนจำพิเศษพัทยา

1. ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ
2. บำบัด ฟื้นฟู และแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

#### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. มีฐานะเป็นเรือนจำพิเศษ มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังชายและหญิง คดีระหว่างการสอบสวน พิจารณาได้ส่วน และอุทธรณ์ฎีกา ทุกคดีความผิดที่เกิดขึ้นเขตอำนาจศาลจังหวัดพัทยา

2. มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังเด็ดขาดชายและหญิงที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี

3. ดำเนินการพัฒนาผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขพฤติกรรม โดยให้การศึกษาสายสามัญ สายอาชีพ และการพัฒนาจิตใจ

4. ดำเนินการด้านทัณฑปฏิบัติ ตลอดจนให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัย ตลอดจนการสุขภาพบาลเรือนจำ

นอกจากนี้ เรือนจำพิเศษพัทยามีอำนาจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น

1. ประมวลกฎหมายอาญา
2. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479
4. อื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี กฎหมาย ระเบียบและคำสั่งอื่นที่เกี่ยวข้อง

#### สถานที่ตั้ง

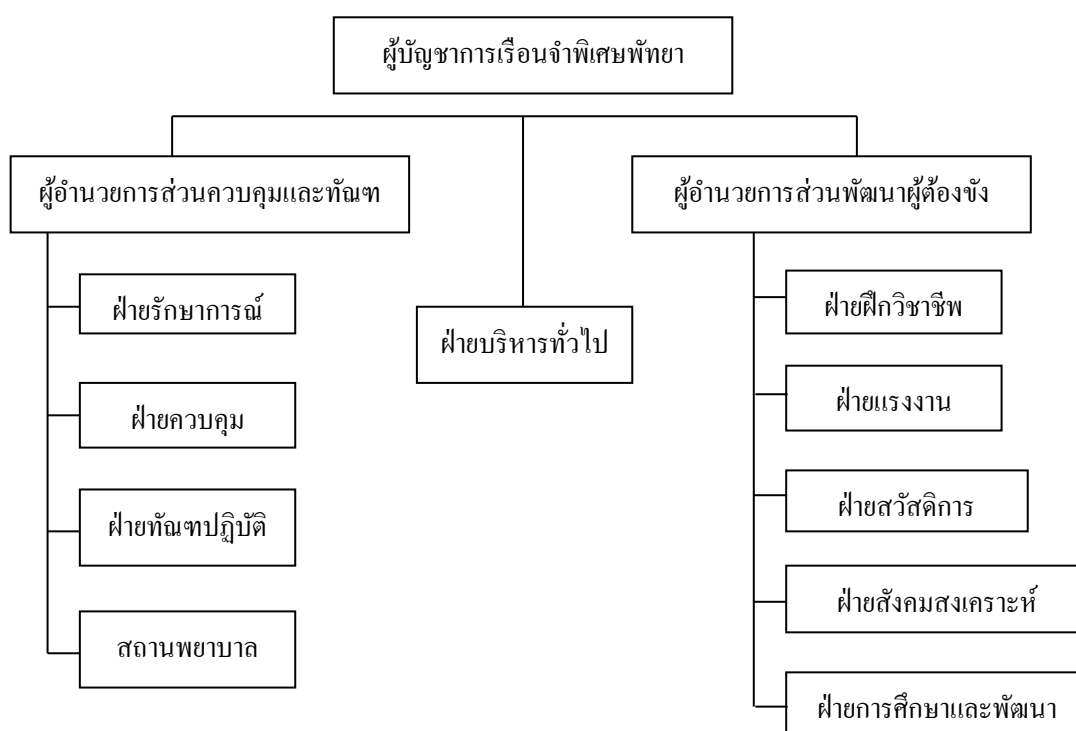
ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ 4 บ้านแกรก ตำบลหนองปลาไหล อำเภอนองปลาไหล จังหวัดชลบุรี ห่างจากศาลากลางจังหวัดชลบุรี ประมาณ 50 กิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอบางละมุงและสถานีตำรวจภูธรอำเภอบางละมุง ประมาณ 5 กิโลเมตร และห่างจากศาลจังหวัดพัทยาประมาณ 23 กิโลเมตร

#### อาณาเขต

พื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 3 งาน 71 ตารางวา พื้นที่ภายนอกกำแพงเรือนจำ 23 ไร่ 29 ตารางวา รวมพื้นที่ทั้งหมด 47 ไร่ โดยแบ่งพื้นที่ภายในแดนเป็นแดนต่าง ๆ ดังนี้

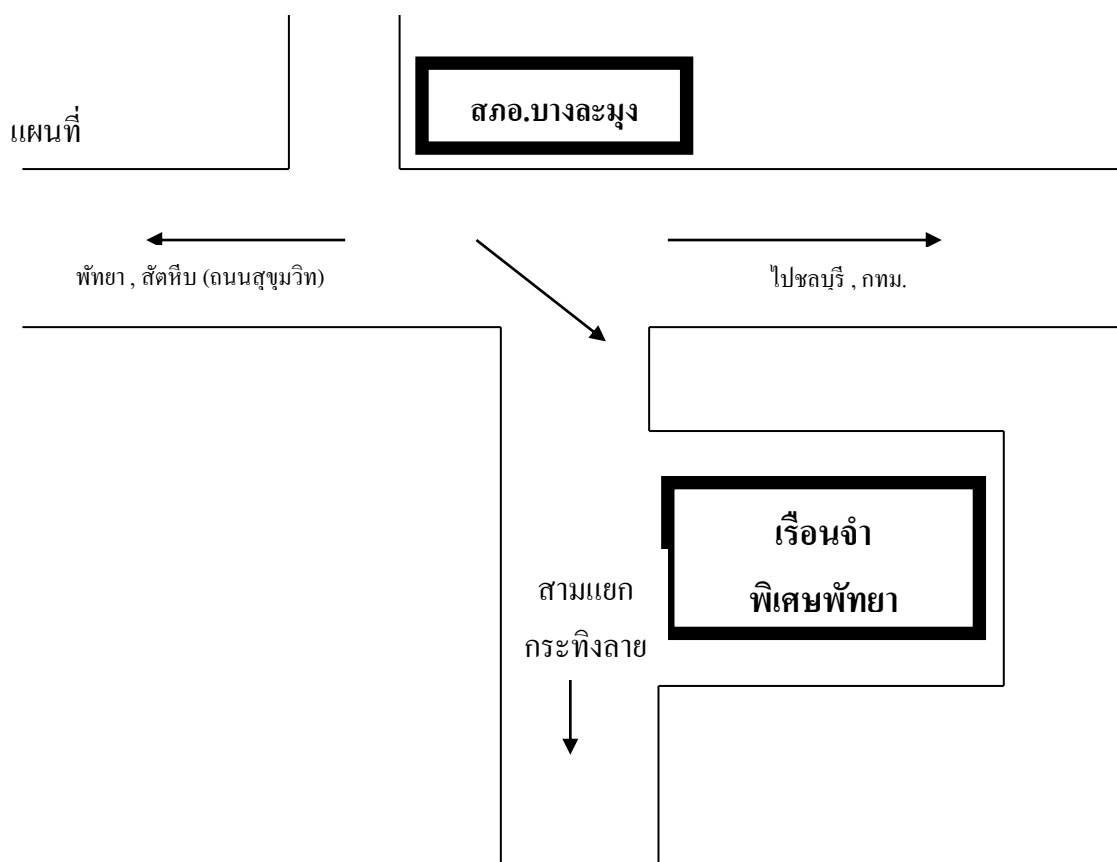
แดน 1 สุทกรรม แดน 2 การศึกษา แดน 3 ฝึกวิชาชีพ แดน 4 ผู้ต้องขังเด็ดขาดและผู้ต้องขังระหว่าง  
อุทธรณ์ แดน 5 ผู้ต้องขังระหว่างสอบสวนและผู้ต้องขังระหว่างพิจารณา แดน 6 โรงเลี้ยงและอบรม  
แดน 7 สถานพยาบาล แดน 8 สนามกีฬา แดน 9 เข็มญาติพิเศษ แดน 10 แคนหญิง แดน 11 เขตหวงห้าม  
**อัตรากำลังเจ้าหน้าที่**

เรือนจำพิเศษพัทยา มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตามแผนอัตรากำลัง จำนวน 90 นาย ปัจจุบันมี  
กำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ เรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 69 นาย พนักงานราชการและลูกจ้าง  
19 นาย รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 88 นาย อัตรากส่วนการควบคุม เจ้าหน้าที่ 1 นาย ต่อผู้ต้องขัง  
56 คน



ภาพที่ 5 ผังโครงสร้างเรือนจำพิเศษพัทยา (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2557 ข)

เรือนจำพิเศษพัทยาแบ่งโครงสร้างการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ส่วน 9 ฝ่าย และ 1 งาน คือ ส่วนควบคุมผู้ต้องขังและทัณฑปฏิบัติ และส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง โดยในส่วนควบคุมผู้ต้องขังและทัณฑปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ฝ่ายรักษาการณ์ ฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ งานพยาบาล ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ประกอบไปด้วย ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ฝ่ายแรงงานรับจ้าง ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ทั้งหมดขึ้นตรงกับผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษพัทยา รวมทั้งฝ่ายบริหารทั่วไปด้วย



ภาพที่ 6 แผนที่ตั้งเรือนจำพิเศษพัทยา

### แผนปฏิบัติการเรือนจำพิเศษพัทยา กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เรือนจำพิเศษพัทยาจัดทำขึ้นภายใต้นโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 และแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2555-2558 ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคม
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 รวมพลังแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาความเป็นมืออาชีพในงานราชทัณฑ์
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 เสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในงานราชทัณฑ์ ทั้งนี้ใช้

งบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 2,618,800 บาท (สองล้านหกแสนหนึ่งหมื่นแปดพันแปดร้อยบาทถ้วน)

เรือนจำพิเศษพัทยาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 จะเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการของผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อผลักดันการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการภายใต้ยุทธศาสตร์/แนวทางการดำเนินงานดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นคู่มือการดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ให้ยึดถือและใช้แผนงาน/โครงการเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาจะขอนายยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย คือ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคมของเรือนจำพิเศษพัทยา**

1. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์และเด็กติดผู้ต้องขัง
2. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างทักษะชีวิตทางสังคมแก่ผู้ต้องขังหญิงก่อนพ้นโทษ
3. โครงการส่งเสริมการดำเนินงานชมรมผู้สูงอายุ
4. โครงการสวัสดิการผู้ต้องขังสูงอายุ
5. โครงการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้หนังสือ
6. โครงการการจัดการศึกษาพื้นฐานแก่ผู้ต้องขัง
7. โครงการการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่ผู้ต้องขัง
8. โครงการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นแก่ผู้ต้องขัง
9. โครงการอบรมผู้กำกับลูกเสือวิสามัญชั้นความรู้เบื้องต้น
10. โครงการฝึกอบรมจิตภานาแก่ผู้ต้องขังชาวพุทธ
11. โครงการพระสงฆ์แสดงธรรม อบรมธรรม
12. โครงการสอบธรรมศึกษาชั้นตรี โท เอก 2557
13. โครงการอบรมผู้ต้องขังชาวคริสต์ อิสลาม
14. โครงการฝึกปฏิบัติประกอบเครื่องคอมพิวเตอร์และติดตั้งโปรแกรม
15. โครงการอบรมผู้ช่วยบรรณารักษ์
16. โครงการอบรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
17. โครงการอ่านยอดเยี่ยม
18. โครงการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังยาเสพติด รูปแบบชุมชนบำบัด ประจำปี

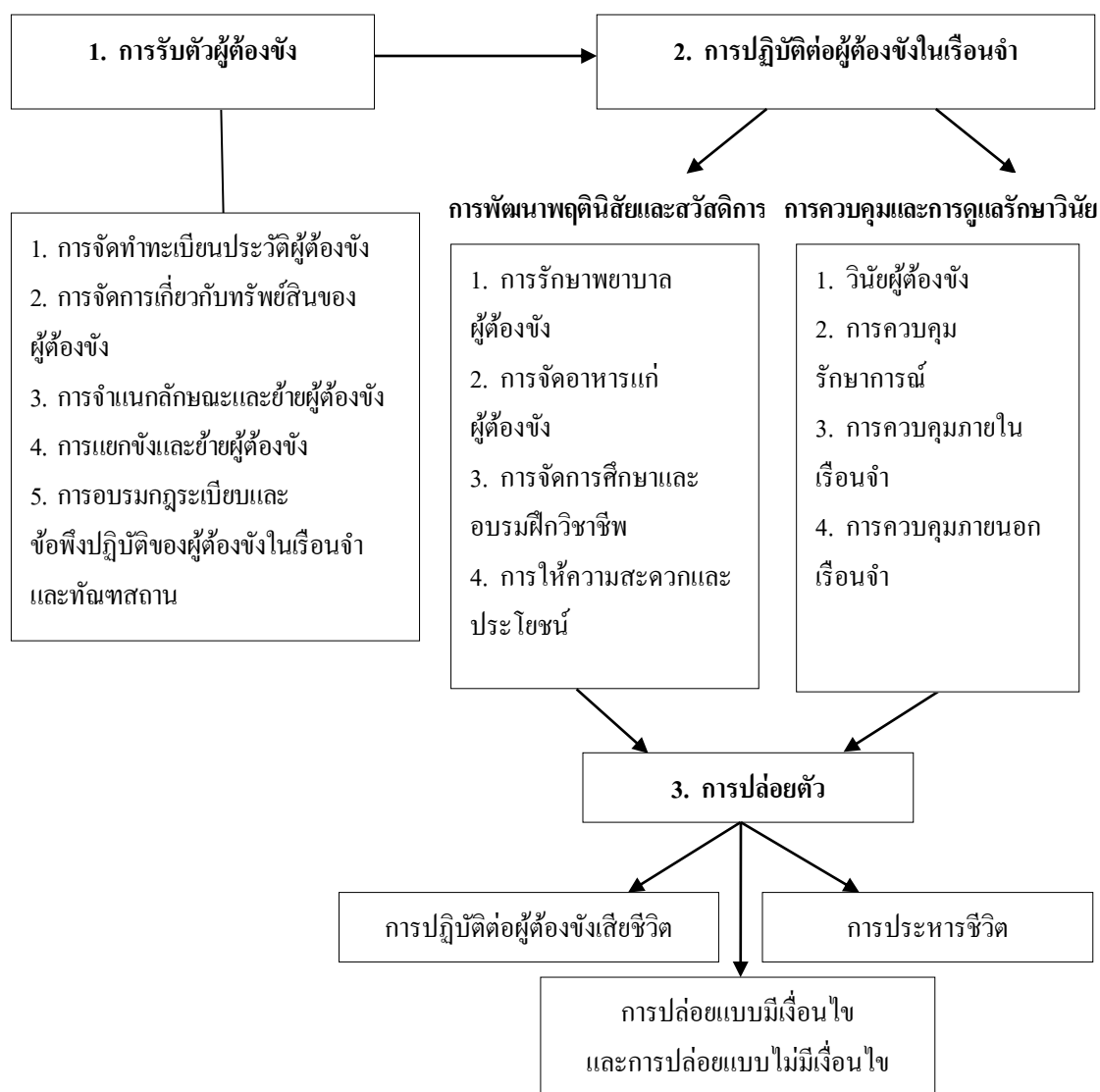
งบประมาณ พ.ศ. 2557 (หลักสูตร 6 เดือน)

19. โครงการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
20. โครงการโปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2557

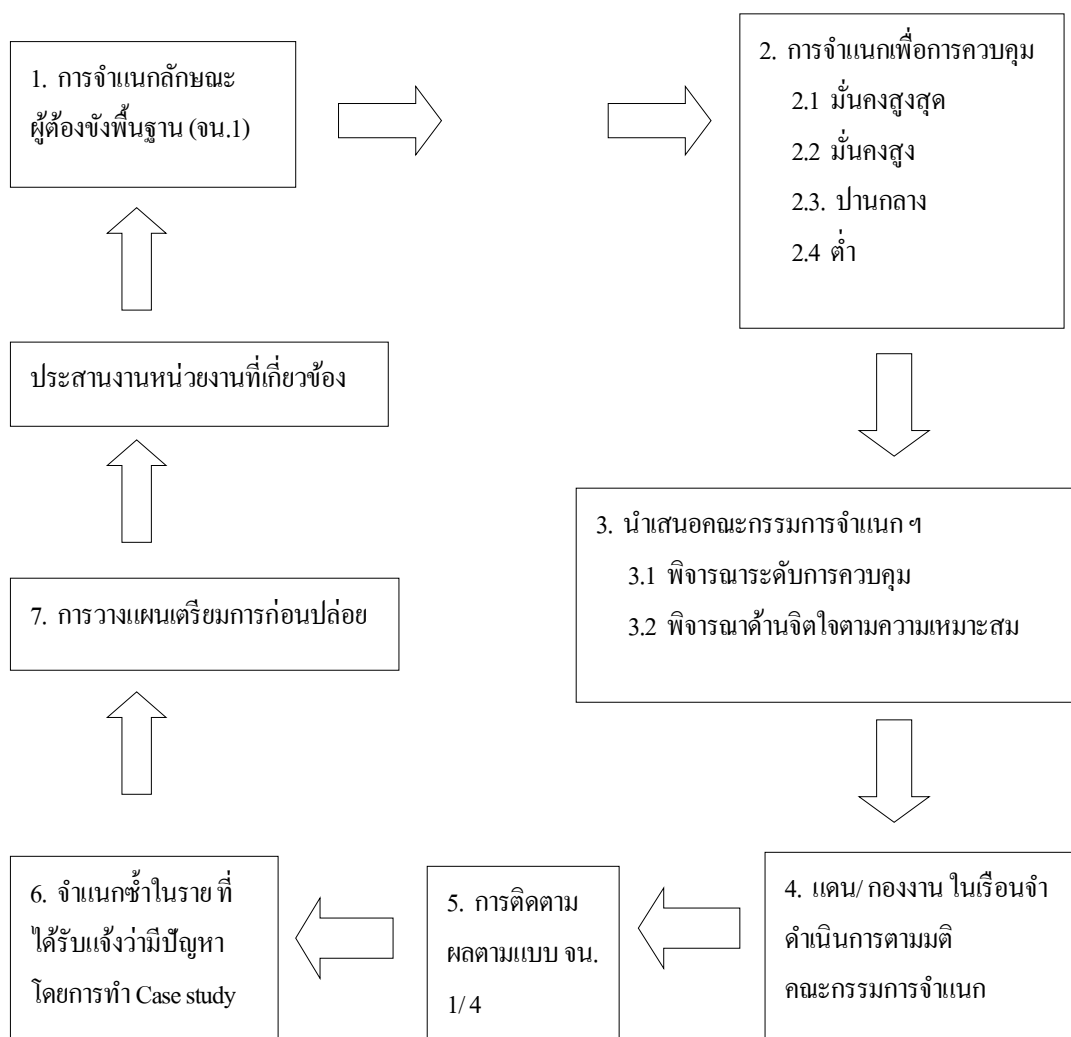


21. โครงการราชทัณฑ์เชิงสมานฉันท์ รูปแบบการสมานฉันท์ระหว่างผู้ต้องขังกับครอบครัว
22. โครงการราชทัณฑ์รูปแบบการสมานฉันท์ระหว่างผู้ต้องขังกับผู้ต้องขัง
23. โครงการโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังค้ายาเสพติด (ผู้ค้ารายย่อย) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
24. โครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557
25. โครงการโปรแกรมดูแลใจผู้ต้องขังเข้าใหม่
26. โครงการศึกษาประวัติผู้ต้องขังเฉพาะกรณี
27. โครงการอบรมผู้ต้องขังเข้าใหม่
28. โครงการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง 100%
29. โครงการเชิญบุคคลจากหน่วยงานภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง



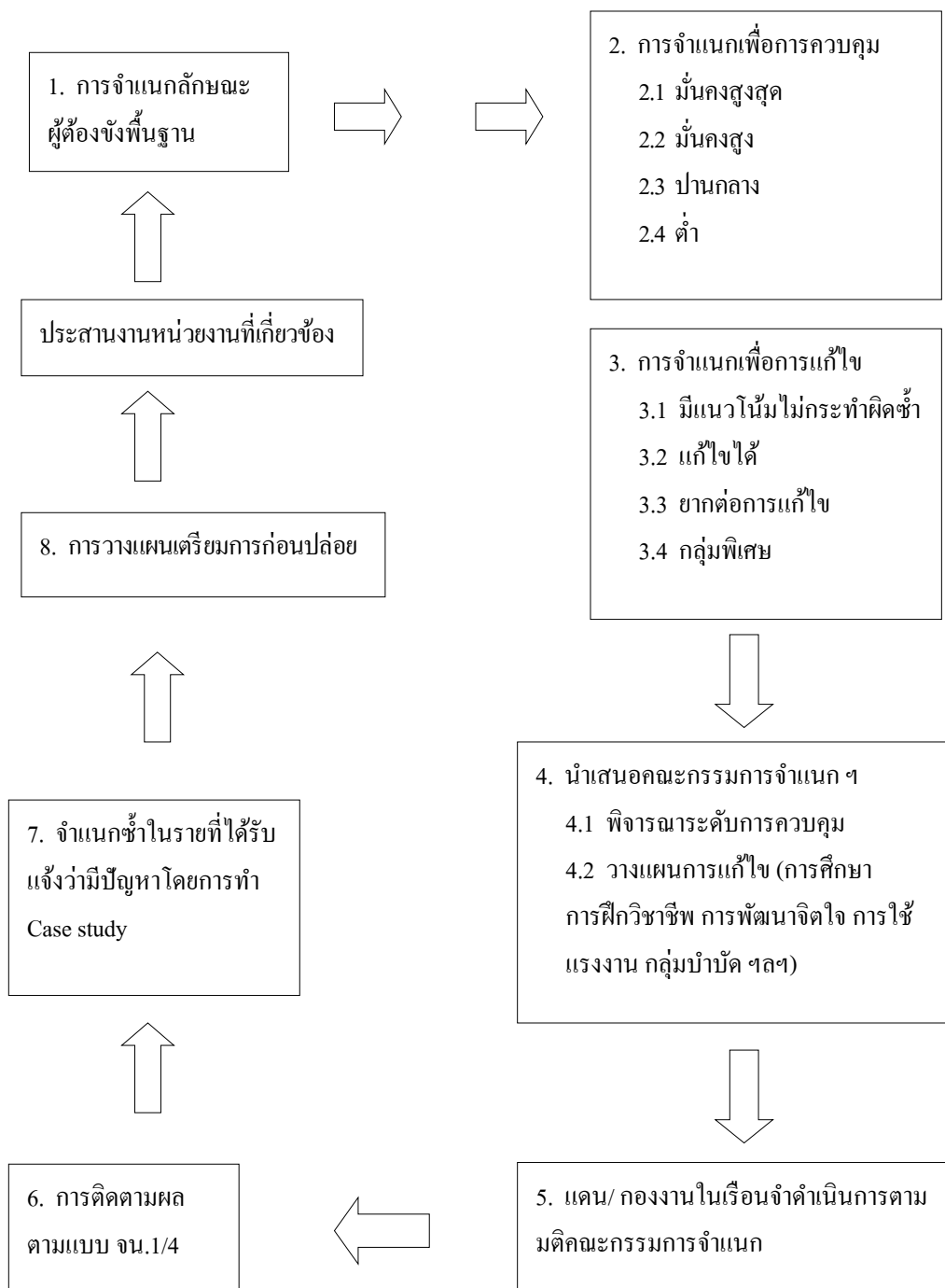
ภาพที่ 7 กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ป่วย (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2557 ก)

กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ป่วยเรือนจำพิเศษพัทยา แบ่งเป็น 3 ช่วง 1) คือ การรับตัวผู้ป่วย ซึ่งจะต้องทำการจัดทำทะเบียนประวัติผู้ป่วยเกี่ยวกับทรัพย์สิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลการจำแนกลักษณะข้อพึงปฏิบัติของผู้ป่วยในเรือนจำ ตลอดจนการย้ายผู้ป่วย 2) การปฏิบัติต่อผู้ป่วยในเรือนจำจะเน้นในเรื่องของการพัฒนาพฤตินิสัยและการจัดสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล การจัดหาอาหาร การจัดการศึกษา การอบรมอาชีพ การให้ความสะดวก ส่วนการควบคุมและการดูแลรักษาวินัย จะเน้นในเรื่องควบคุมผู้ป่วยไม่ให้หลบหนี ส่วนในช่วงที่ 3 เป็นช่วงสุดท้าย เป็นเรื่องของการปล่อยตัว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปล่อยโดยคำสั่งศาลหรือปล่อยแบบมีเงื่อนไขของกรมราชทัณฑ์ และรวมถึงการที่ผู้ป่วยได้เสียชีวิตหรือได้รับโทษประหารชีวิตด้วย

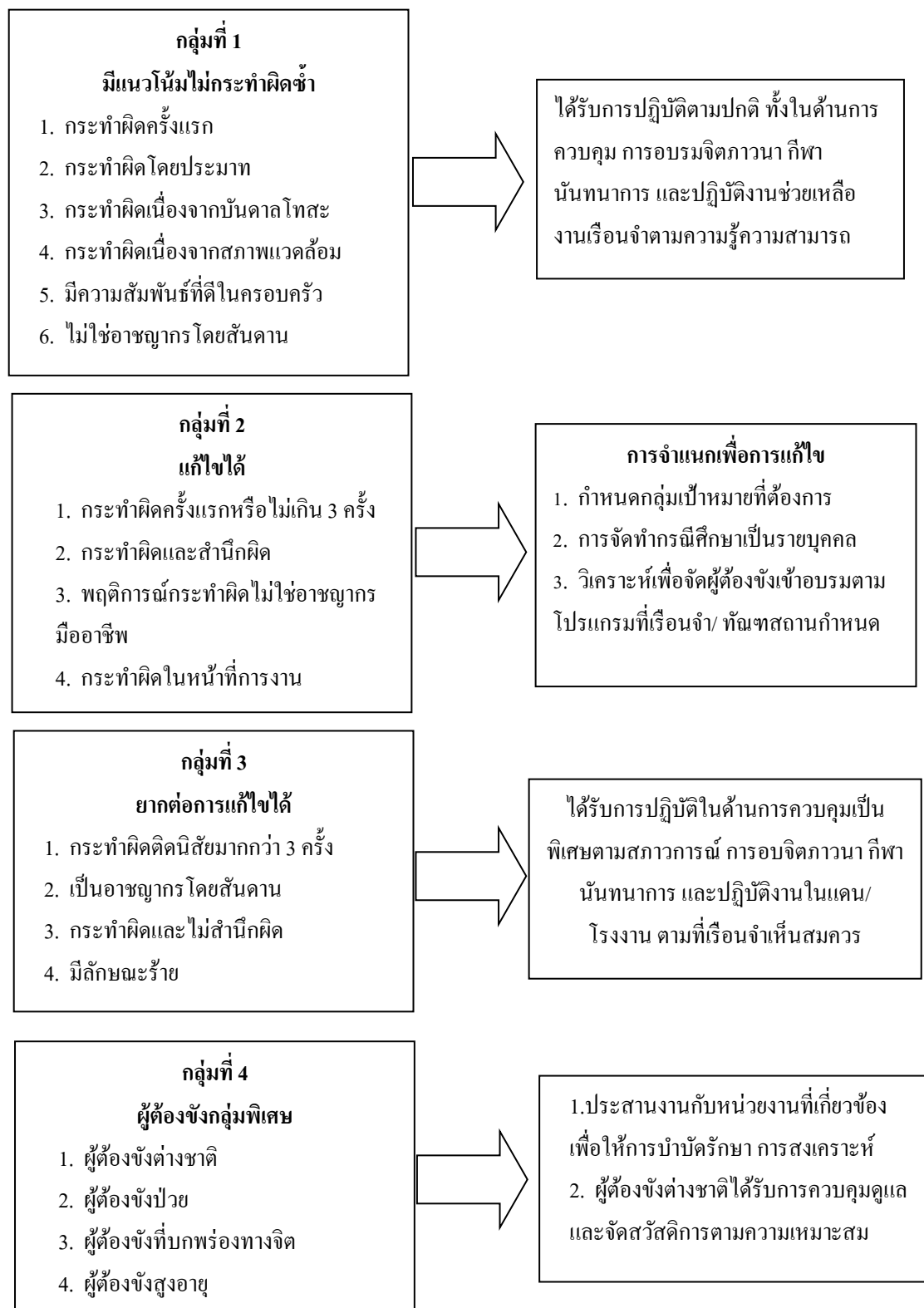


ภาพที่ 8 กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังระหว่าง (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2557 ก)

ในการรับตัวผู้ต้องขังเข้ามาในเรือนจำ ขั้นตอนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ไม่ว่าจะเป็นระหว่างฝากขังหรือระหว่างพิจารณาคดีเรือนจำจะดำเนินการดังนี้ ตั้งแต่จำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการควบคุมตามระดับความมั่นคง ทั้งนี้โดยมีคณะกรรมการจำแนกเป็นผู้พิจารณา ในขั้นตอนต่อไปจะดำเนินการคัดแยกผู้ต้องขังเข้ากองงานในแดนต่าง ๆ ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการติดตามประเมินผล เพื่อจำแนกซ้ำในรายที่มีปัญหา เมื่อขั้นตอนสุดท้าย คือ การวางแผนการเตรียมการก่อนปล่อย ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



ภาพที่ 9 กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเด็ดขาด



ภาพที่ 10 การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็นกลุ่ม

การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็นกลุ่ม มีวัตถุประสงค์เพื่อการจัดกลุ่มในการแก้ไขผู้ต้องขัง  
เด็ดขาดที่ผ่านการจำแนกลักษณะพื้นฐาน

#### กลุ่มเพื่อการควบคุม

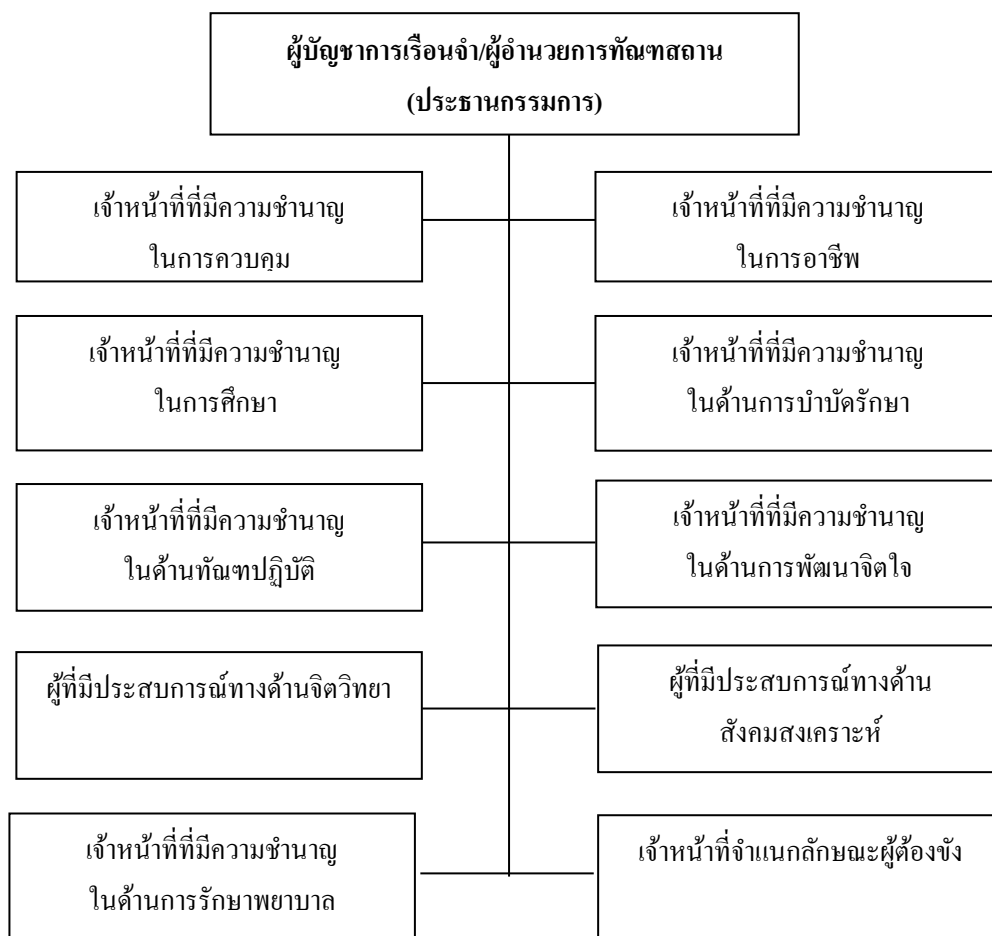
1. **มั่นคงสูงสุด** ผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษสูงมีพฤติการณ์กระทำผิดร้ายแรง คดีสะเทือนขวัญ  
ประชาชนคดีอุจฉกรรจ์
2. **มั่นคงสูง** ผู้ต้องขังที่มีโทษสูง พฤติการณ์กระทำผิดไม่ร้ายแรง ระหว่างการควบคุม  
ในเรือนจำ ไม่เคยกระทำผิดวินัยร้ายแรง
3. **ปานกลาง** กำหนดโทษสูงเหลือจำต่อไปไม่มาก มีความประพฤติดี ไม่เคยกระทำผิดวินัย  
ร้ายแรง
4. **ต่ำ** กำหนดโทษเหลือน้อย มีความประพฤติดี ใกล้เคียงพ้นโทษ

#### กลุ่มเพื่อการแก้ไข

1. **มีแนวโน้มไม่กระทำผิดซ้ำ** กระทำผิดครั้งแรก, กระทำผิดโดยประมาทหรือพลั้งพลาด,  
กระทำผิดเนื่องจากบันดาลโทสะ, กระทำผิดเนื่องจากสภาพแวดล้อม, มีความสัมพันธ์ที่ดีใน  
ครอบครัว, ไม่ใช่อาชญากรโดยสันดาน
2. **แก้ไขได้** กระทำผิดครั้งแรกไม่เกิน 3 ครั้ง, กระทำผิดและมีความสำนึกผิด,  
พฤติการณ์กระทำผิดไม่ใช่อาชญากร โดยอาชีพ, กระทำผิดในหน้าที่การงาน
3. **ยากต่อการแก้ไข** กระทำผิดติดนิสัย(มากกว่า 3 ครั้ง), เป็นอาชญากรโดยสันดาน,  
กระทำผิดและไม่สำนึกผิด, มีลักษณะร้าย
4. **กลุ่มพิเศษ** ผู้ต้องขังต่างชาติ, ผู้ต้องขังป่วย, ผู้ต้องขังที่มีความบกพร่อง  
ทางจิตผู้ต้องขังสูงอายุ

ภาพที่ 11 การจัดกลุ่มผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา

การจัดกลุ่มผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยาจะเกิดขึ้นหลังจากที่ผู้ต้องขังได้ผ่านกระบวนการ  
จำแนกลักษณะผู้ต้องขังแล้ว ซึ่งคณะกรรมการจำแนกฯ จะทำการสรุปความคิดเห็นจากประวัติ  
การทำความผิดพฤติการณ์ด้านต่าง ๆ ของผู้ต้องขัง



ภาพที่ 12 คณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังในเรือนจำ/ ทัตถสถาน (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2557 ก)

1. การศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของผู้ต้องขัง	
2. ขั้นตอนของการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	
3. ขั้นตอนของการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	
4. การติดตามผลการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง	
5. การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังซ้ำ	
6. การวางแผนหรือโครงการเตรียมปล่อยผู้ต้องขัง	

ภาพที่ 13 ขั้นตอนของการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2557 ก)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนัส เกิดบัว (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง เบี่ยงเบนทางเพศในเรือนจำพิเศษพัทยา ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการกระทำผิดของผู้ต้องขังเบี่ยงเบนทางเพศในเรือนจำพิเศษพัทยา จังหวัดชลบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยสาเหตุของการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องเบี่ยงเบนทางเพศในเรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและศึกษาข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ต้องขังเบี่ยงเบน



ทางเพศทั้งชายและหญิง โดยการจำแนกข้อมูล การจัดกลุ่มของข้อมูล และการวิเคราะห์เชื่อมโยง ปัจจัยสาเหตุและผล โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเบี่ยงเบนทางเพศ ในเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่า พฤติกรรมมีส่วนในการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเบี่ยงเบนทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่กล้าแสดงออก ความเชื่อมั่นในตนเอง การมีจิตใจที่โอบอ้อมอารี ชอบช่วยเหลือเพื่อน ส่งผลของการกระทำผิดซ้ำ ปัจจัยในสภาพแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นด้านครอบครัว การคบเพื่อน สังคม ชุมชน เศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเบี่ยงเบนทางเพศ ครอบครัวขาดความอบอุ่น การเลี้ยงดูที่ไม่เอาใจใส่ ก่อให้เกิดการชักจูงจากกลุ่มเพื่อนที่ประพฤติตนไม่ดี รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ การคบเพื่อน ตลอดจนสภาพของชุมชนและสังคม เมื่อต้องพ้นโทษ ออกไป ออกมาแล้วต้องประสบปัญหาทางด้านจิตใจ ความวิตกกังวล กลัวสังคมจะไม่ให้การยอมรับ และจะต้องมาเจอปัญหาการตกงาน ถูกปฏิเสธจากสถานที่ทำงาน ทำให้ขาดรายได้ที่จะเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัว ส่งผลให้กลับไปกระทำผิดซ้ำ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ 4 แบบ คือ บุคลิกภาพแบบ แสดงออก อารมณ์อ่อนไหว บุคลิกภาพแบบเก็บตัว อารมณ์อ่อนไหว ส่งผลต่อการกระทำผิดซ้ำ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลเฉพาะในด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ การกำหนดโทษ ส่งผลให้เกิดการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเบี่ยงเบนทางเพศในเรือนจำพิเศษพัทยา จังหวัดชลบุรี

สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการราชทัณฑ์ (2555) ได้ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติต่อ ผู้ต้องขังหญิงภายใต้ข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และสิ่งที่เรือนจำ/ ทัณฑสถาน ต้องการให้กรมราชทัณฑ์สนับสนุน

1. สภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ด้านคน (Man) บุคลากร อัตรากำลัง บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณของผู้ต้องขังหญิงที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการทรากตราในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีภาระงานหลายด้าน ทั้งด้านควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟู ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ได้แก่ นักจิตวิทยา พยาบาลวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ ทำให้ การอบรมให้ความรู้และการจัดโปรแกรมแก่ผู้ต้องขังหญิงในด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น ด้านพัฒนาการเด็กและการดูแลสุขภาพเด็ก ด้านจิต-สังคม ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในด้านการรักษาพยาบาลและด้านการศึกษา เช่น กลุ่มผู้ต้องขังต่างดาวและบุคคลไร้สัญชาติ เป็นต้น ผู้ต้องขังหญิง มักชุกซ่อนสิ่งของต้องห้ามเข้ามาในเรือนจำ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจค้นอย่างละเอียด ก่อให้เกิด

ปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากข้อกำหนดได้กำหนดมาตรการการตรวจค้นที่ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีและเคารพต่อศักดิ์ศรี และหลีกเลี่ยงผลกระทบในด้านจิตใจ

ด้านงบประมาณ (Money) ขาดแคลนงบประมาณในการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ เช่น อาคารเรียนนอน ห้องสำหรับอภิบาลทารก ห้องสำหรับผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์ และเด็กติดผู้ต้องขัง เป็นต้น

ด้านวัสดุและสถานที่ (Material) ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ เช่น วัสดุอุปกรณ์สำหรับการดูแลเด็กติดผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์ เป็นต้น ขาดแคลนอุปกรณ์สำหรับตรวจประเมินสภาพเด็กในครรภ์เบื้องต้น เรือนจำชายขาดแคลนเครื่องสแกนและเครื่องตรวจจับโลหะแบบมือถือ สำหรับใช้ในการตรวจค้นผู้ต้องขังหญิงตามที่ข้อกำหนดกรุงเทพฯ ได้ระบุไว้ในข้อที่ 20

ด้านการบริหารจัดการ (Management) ข้อกำหนดที่ 20 เรื่องการลงโทษทางวินัย เรือนจำ/ทัณฑสถาน เห็นว่า ก่อให้เกิดปัญหาในทางบริหารจัดการ ทำให้ผู้ต้องขังหญิงไม่เกรงกลัวและไม่เคารพกฎระเบียบของเรือนจำ ปัญหาการขาดการสนับสนุนและการไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามข้อกำหนดของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำในฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรือนจำชาย ทำให้การเสนอโครงการต่าง ๆ สำหรับผู้ต้องขังหญิงมักไม่ได้รับความเห็นชอบและความร่วมมือ

2. สิ่งที่เรือนจำ/ทัณฑสถานต้องการให้กรมราชทัณฑ์สนับสนุนในการดำเนินงานสนับสนุนงบประมาณสำหรับการจัดซื้อสิ่งของเครื่องใช้จำเป็นสำหรับผู้ต้องขังหญิงและงบประมาณสำหรับการซื้ออาหารเสริมสำหรับผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์ ผู้ต้องขังหญิงสูงอายุ เป็นต้น สนับสนุนงบประมาณสำหรับการดูแลเด็กติดผู้ต้องขัง เช่น เสื้อผ้าสำหรับเด็ก อาหารเสริม เป็นต้น สนับสนุนงบประมาณสำหรับการปรับปรุงและก่อสร้างอาคารเรียนนอน อาคารสำหรับผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์ เด็กติดผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังที่มีอาการทางจิต ผู้ต้องขังสูงอายุและพิการ สนับสนุนเครื่องมือตรวจโลหะเครื่องสแกน สำหรับใช้ในการตรวจค้นในเรือนจำชาย

นพรัตน์ หมอกมิต (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังคดียาเสพติด กรณีศึกษาเรือนจำพิเศษพัทยา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยแวดล้อมภายในเรือนจำก่อนพ้นโทษครั้งล่าสุด ปัจจัยแวดล้อมภายนอกเรือนจำก่อนต้องโทษครั้งล่าสุด และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังในเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 168 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ต้องขังคดียาเสพติดที่กระทำผิดซ้ำ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 32 ปี มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออก ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมัธยมศึกษา

หรือเทียบเท่า มีสถานภาพ โสศ ส่วนใหญ่มีอายุในช่วงเวลากระทำผิดครั้งแรก 18-25 ปี ก่อนถูกจับกุม ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีรายได้ประมาณเดือนละ 3,000-8,000 บาท ปัจจัยทางจิตวิทยา พบว่า ส่วนใหญ่ตัวผู้ต้องขังเองรู้ตัวว่าสิ่งที่ทำลงไปนั้นผิดกฎหมาย การประพฤติปฏิบัติตามวิถีชีวิตทางศาสนา พบว่า ผู้ต้องขังเองมักระลึกถึงพระพุทธ พระธรรม หรือพระสงฆ์ เมื่อผ่านสถานที่ทางศาสนา ปัจจัยแวดล้อมภายในเรือนจำ พบว่า ผู้ต้องขังส่วนมากไม่เคยรับโทษทางวินัย และด้านรับการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การอบรม และการฟื้นฟูสภาพจิตใจ ผู้ต้องขังส่วนมากไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม ปัจจัยแวดล้อมภายนอกเรือนจำ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คนในครอบครัวจะคอยให้กำลังใจและหาทางแก้ไขปัญหาในทางที่ถูก ผู้ต้องขังส่วนมากไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรม ปัจจัยแวดล้อมภายนอกเรือนจำ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว คนในครอบครัวจะคอยให้กำลังใจและหาทางแก้ไขปัญหาในทางที่ถูก ผู้ต้องขังกับเพื่อนมักจะทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอกับชุมชนที่อยู่อาศัยของผู้ต้องขัง มีที่ทำเป็นมิตร คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา แนะนำสิ่งที้องต้อง ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังคดียาเสพติด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยแวดล้อมภายในเรือนจำก่อนพ้นโทษครั้งหลังสุด ปัจจัยแวดล้อมภายนอกเรือนจำก่อนต้องโทษครั้งหลังสุด ไม่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ของบุคคลภายในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังคดียาเสพติด

สืบวงศ์ พิทักษ์ธรรม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการควบคุมและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคงครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาแนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารเรือนจำกลางสงขลา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขัง การสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารเรือนจำกลางสงขลา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังคดีความมั่นคง และผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในเรือนจำกลางสงขลา รวมทั้งสิ้น 36 คน ผลการศึกษาพบว่า คดีความมั่นคงและผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในเรือนจำกลางสงขลา รวมทั้งสิ้น 36 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ได้แก่ ปัญหาในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ได้แก่ การควบคุมไม่มีการแยกแดนระหว่างผู้กระทำผิดคดีความมั่นคงกับคดีทั่วไป ขาดสถานที่ควบคุมที่เหมาะสม ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ผู้ต้องขังถูกปลูกฝังทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาครัฐ และได้รับการถ่ายทอดหลักธรรมทางศาสนาอย่างไม่ถูกต้อง บิดเบือนคำสอน ขาดวิทยากร

ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้กระทำผิด แนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคือความมั่นคงให้มีประสิทธิภาพ พบว่า การควบคุม ควรแยกผู้ต้องขังที่มีความมั่นคงออกจากคดีทั่วไป ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุม เพื่อแก้ปัญหา การขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ควรบังคับใช้กฎหมายราชทัณฑ์ที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง ควรให้ครอบครัวผู้ต้องขัง บุคคลใกล้ชิดและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้การศึกษาวิชาสามัญและฝึกวิชาชีพแต่ต้องตรงตามความต้องการของ ผู้ต้องขัง

เพชรรัตน์ อิงคสารมณี (2551) ได้ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู ผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ ได้มีการพัฒนารูปแบบมากจากการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน ซึ่ง ได้แก่ การจัดการศึกษาสายสามัญและ สายอาชีพ การฝึกวิชาชีพ และการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาขึ้นเป็นการใช้โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขังแต่ละกลุ่มแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือ เช่น โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรม การแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน โปรแกรมการแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย และ โปรแกรมการปรับ พฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น โดยกรมราชทัณฑ์เริ่มดำเนินการและกำหนดนโยบาย ให้เรือนจำทัณฑสถานทั่วประเทศนำโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังไปปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2551 มีเรือนจำทัณฑสถาน จำนวน 135 แห่ง มีการนำโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ไปปฏิบัติ ส่วนผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู ผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 46.3) มีสถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 70.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.9) เป็นข้าราชการระดับ 6-7 (ร้อยละ 43.7) และส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาวิทยา (ร้อยละ 28.9) มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปี-15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 31.9) มีประสบการณ์ในการอบรมผู้ต้องขัง (ร้อยละ 74.1) ในขณะที่มีประสบการณ์ในการจัดโปรแกรม แก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 39.3) ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยปฏิบัติงานตามหน้าที่ (ร้อยละ 51.9) โดยมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง (Knowledge) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 57.8) และมีทัศนคติเห็นด้วยว่าการเข้าอบรมตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ทำให้สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสมได้ (Attitude) (ร้อยละ 96.3) ส่วนทักษะในการปฏิบัติงานด้าน การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง (Skill) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.0) ในการศึกษาปัญหา การปฏิบัติงานตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ ได้แบ่งปัญหาออกเป็น 5 ด้าน โดยเรียงตามระดับปัญหาได้ดังนี้ 1) ด้านสถานที่ โดยรวมปัญหาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.92) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ เรือนนอนสำหรับผู้ต้องขังไม่สามารถแยกเป็นสัดส่วน เฉพาะผู้ต้องขังเข้าร่วมโปรแกรม ฯ ได้ จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้ต้องขังอื่น 2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านโปรแกรม ฯ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ การปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ ต้องอาศัยผู้ที่มีความอดทน เสียสละ เป็นอย่างมาก ในขณะที่ขาดแรงจูงใจในการเข้าโปรแกรม ฯ เช่น การพักโทษ การลดวันต้องโทษ หรือประโยชน์อื่น ฯ 4) ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ เรือนจำทัณฑสถานมีนโยบายด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยการควบคุม มากกว่าการแก้ไขฟื้นฟู 5) ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ เรือนจำทัณฑสถานขาดการติดตาม ประเมินผลผู้ต้องขังที่พ้นโทษไปแล้ว เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าการดำเนินงานในลักษณะที่คล้ายกัน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานนั้น อาจมีส่วนที่คล้ายคลึงเช่นเดียวกัน ดังนั้น ในการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำ ในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพญาศรีครั้งนี้ จึงแบ่งลักษณะปัญหาในการปฏิบัติงาน ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านผู้ต้องขัง ด้านสถานที่ และ ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

สาวิตรี นุชฉาย (2549) ได้ศึกษาทัศนคติผู้กระทำผิดทางเพศต่อการเข้าโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำผิดทางเพศ: กรณีศึกษาเรือนจำกลางนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า จากการประเมินผล โดยนักจิตวิทยา ทำให้ทราบว่า โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศมีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้ต้องขังให้มีวินัยในตนเองมากขึ้น และมีความสำนึกในการกระทำผิดของตน นอกจากนี้ผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรมยอมรับว่า โปรแกรมฯ ช่วยแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ ซึ่งทำให้เกิดความอดทนและมีระเบียบวินัย และใจเย็นมากขึ้น ช่วยให้สำนึกถึงความผิดที่ได้กระทำ ลงไป ส่งผลให้สภาพจิตใจเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี

จากการศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ของกรมราชทัณฑ์ ซึ่งได้มีการพัฒนารูปแบบการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังจากการใช้โปรแกรมแก้ไข ฟื้นฟูฐาน ได้แก่ การจัดการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ การฝึกวิชาชีพและการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาขึ้นเป็นการใช้โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม ของผู้ต้องขังแต่ละกลุ่มแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือ เช่น โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน โปรแกรม การแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย และ โปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น และจากการศึกษาข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู

และโปรแกรมแก้ไขที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น โปรแกรมชุมชนบำบัด โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง (เกษตร โยธิน) ทำให้ทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ธีรพงศ์ พงศ์ศิริเดชา (2546) ได้ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อมาตรการการควบคุม และการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำกลางคลองเปรม โดยศึกษาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ตั้งแต่ระดับ 1-9 จำนวน 369 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.0 เห็นด้วยว่าการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในปัจจุบันควรมุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูเป็นหลัก รองลงมา ร้อยละ 21.4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเพียงร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความเห็นว่า การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในปัจจุบันควรมุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูเป็นหลัก อยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.6 เห็นด้วยว่าการจัดกิจกรรม เพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีส่วนช่วยในการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย รองลงมา ร้อยละ 23.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเพียงร้อยละ 0.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีส่วนช่วยในการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย อยู่ในระดับเห็นด้วย

ยศพล ชัยฤทธิ (2546) ได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ โครงการ โรงเรียนวิวัฒน์ พลเมือง (เกษตร โยธิน) ค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ได้แบ่งปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงาน โครงการ โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง (เกษตร โยธิน) ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม ด้านอาคารสถานที่ และด้านการใช้หลักสูตรผลการศึกษา พบว่า ทัศนคติของครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินการ โครงการ โรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง (เกษตร โยธิน) จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการบริหาร พบว่า ครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติเห็นด้วยเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ สูง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เห็นว่าโรงเรียนได้มีการนำนโยบายการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติดมาสู่การปฏิบัติ เห็นว่ามีการเตรียมการและจัดเอกสารหลักสูตรการสอนไว้อย่างเหมาะสม งบประมาณในการปฏิบัติงานก็ยังไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ควรมีการจัดฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ด้านบุคลากร พบว่า ครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติเห็นด้วยเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ สูง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนวิวัฒน์พลเมืองไม่เพียงพอ บุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้รับมอบหมายหน้าที่มากเกินไป ไม่มี เวลาในการเตรียมการสอน และเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการสอน จึงไม่สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้

ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติเห็นด้วยเกี่ยวกับปัญหา ด้านนี้ สูง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจทำให้นักเรียนปฏิบัติตัวอยู่ใน ระเบียบวินัยและประพฤติดี นักเรียนส่วนมากมีความพร้อม ทั้งด้านสภาพร่างกายและจิตใจที่จะ รับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ นักเรียนเห็นความสำคัญของการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ มีความตั้งใจ และให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม

ด้านอาคารสถานที่ พบว่า สถานที่คับแคบเป็นอุปสรรคในการจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ซึ่งมีหลายกิจกรรม จึงควรจัดหาสถานที่ที่เหมาะสม ไว้สำหรับการฝึกด้วย และควรมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมให้เพียงพอ

ด้านการใช้หลักสูตร พบว่า ควรมีการติดตามประเมินผลนักเรียนที่พ้นโทษแล้วว่ากลับไป ใช้ยาเสพติดอีกหรือไม่ และอยู่ในสังคมอย่างไร ในการดำเนินการควรมีการจัดให้มีการฝึกอาชีพ หลักสูตรระยะสั้นควบคู่ไปด้วย เพื่อนักเรียนจะได้มีอาชีพติดตัวหลังพ้นโทษ เนื้อหาวิชาของหลักสูตร มีความเหมาะสมกับนักเรียน และระยะเวลาในการดำเนินงานบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพและการฝึกอบรม ควรมีความเหมาะสม

พิทักษ์ หัทยานนท์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ภายใต้แผนทศทางกรมราชทัณฑ์: ศึกษากรณีทัศนคติผู้บัญชาการเรือนจำ และทัณฑสถาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่เห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการที่จะ ดำเนินการด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการปฏิบัติตามแผนทศทางของ กรมราชทัณฑ์ในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเข้าใหม่ทราบ การจัดการศึกษาสายสามัญให้ผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพ การจัดกิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากรในสายงานที่ขาดแคลน ควรเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการ ยุติธรรม ควรนำการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชนมาใช้มากขึ้น และประสานงานกับองค์กรภายนอก เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานต่อไป และเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเสนอว่า

1. ด้านเป้าหมาย เป้าหมายของการปฏิบัติมิให้ผู้พ้นโทษ ทวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก โดยต้องมีการอบรมและฝึกวิชาชีพให้เหมาะสม รวมทั้งการให้บริการสงเคราะห์อย่างจริงจัง ดังนั้น จึงควรมุ่งพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นคนดี ลดการกระทำผิด โดยเน้นการอบรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
2. ด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง กิจกรรมทุกประเภทยังคงมีต่อไปและจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นที่การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างยุติธรรมและมีมนุษยธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งจะเป็นการปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขังในเชิงสร้างสรรค์

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในประเด็นปัญหาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเรือนจำในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง กรณีศึกษา เรือนจำพิเศษพัทยา โดยจะมีขั้นตอนในการดำเนินวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. วิธีการวิจัย
2. ระยะเวลาการเก็บข้อมูล
3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การตรวจสอบข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### วิธีการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องสื่ออิเล็กทรอนิกส์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Document research) และเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา และวิธีการสังเกต (โดยใช้แบบสังเกต) โดยผู้วิจัยเข้าไปในสถานที่ทำงานและสังเกตการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

#### ระยะเวลาการเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทำการศึกษาทั้งสิ้น 6 เดือน

#### กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง จากจำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำ 88 คน ประกอบด้วย



ตารางที่ 1 เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา จำนวน 10 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	ตำแหน่ง	ประเภทการทำงาน
		ด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1	อนุศาสนาจารย์ ปฏิบัติงาน	ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2	นักทัณฑวิทยา ชำนาญการ	ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4	นักทัณฑวิทยา ชำนาญการ	คณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5	นักทัณฑวิทยา ปฏิบัติการ	ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6	นักทัณฑวิทยา ชำนาญการ	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7	นักทัณฑวิทยา ชำนาญการ	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8	นักทัณฑวิทยา ชำนาญการพิเศษ	คณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 9	นักทัณฑวิทยา ชำนาญการ	ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 10	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

### หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกเจาะจง (Purposive sampling) โดยการพิจารณาเลือกเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. เจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพิเศษพัทยา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 ปี ขึ้นไป ทั้งเจ้าพนักงานชายและเจ้าพนักงานหญิง
2. เจ้าพนักงานเรือนจำที่ไปปฏิบัติงานในส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ได้แก่ ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ จำนวน 2 คน ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ จำนวน 4 คน ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง จำนวน 2 คน และคณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง จำนวน 2 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 10 คน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คิดแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) การสร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์, การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านตรวจสอบ คือ

1. อาจารย์เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  2. ดร.รชฎ จันทรน้อย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  3. นายมนูญ สำเร็จ หัวหน้าฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา
- เพื่อปรับปรุงให้ได้เครื่องมือที่เหมาะสมถูกต้องยิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือวัดตัวแปรเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ระดับตำแหน่ง
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
5. อายุราชการที่ปฏิบัติงาน
6. ประสบการณ์ในการอบรมผู้ต้องขัง
7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้าน “การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง”

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

1. ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
  - 1.1 นโยบายเรือนจำพิเศษพัทยาและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นอย่างไร
  - 1.2 ปัจจุบันงบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำพิเศษพัทยาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นอย่างไร
  - 1.3 เรือนจำพิเศษพัทยามีข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยาหรือไม่ อย่างไร
  - 1.4 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการของเรือนจำพิเศษพัทยาในด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง
2. ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
  - 2.1 ปัจจุบันอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเพียงพอหรือไม่
  - 2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำพิเศษพัทยามีทักษะ ความรู้ และให้ความสำคัญด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

2.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

3. ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขัง

3.1 ปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยหรือไม่ อย่างไร

3.2 การที่ผู้ต้องขังในเรือนจำจำนวนมากเป็นผู้ต้องขังประเภทผู้กระทำผิดซ้ำ ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

3.3 การแยกประเภทผู้ต้องขังที่เข้าอบรมและจำนวนผู้ต้องขังผ่านการอบรม ตลอดจนการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ต้องขัง ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

3.4 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านผู้ต้องขังสำหรับปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

4. ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านสถานที่

4.1 ปัจจุบันขนาดของพื้นที่เรือนจำ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำพิเศษพิศยาเป็นอย่างไร ขนาดพื้นที่และสิ่งแวดลอมได้สร้างปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

4.2 ปัจจุบันวัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังมีปัญหาหรือไม่ อย่างไร

4.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านสถานที่สำหรับปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

5. ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

5.1 ปัจจุบันหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ท่านดูแลรับผิดชอบมีจำนวนกี่หลักสูตร รายละเอียดคร่าว ๆ ของหลักสูตรดังกล่าวมีอะไรบ้าง หลักสูตร โปรแกรมดังกล่าวมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังและแหล่งงานหรือไม่ อย่างไร

5.2 ระยะเวลาในการอบรมและวิทยากรฝึกอบรมปัญหาในการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

5.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

### ส่วนที่ 3 เป็นแบบสังเกต

#### ด้านการบริหารจัดการ

1. ปฏิทินการปฏิบัติงาน/ แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรือนจำ (มี, ไม่มี)
2. บอร์ดกิจกรรม/ โครงการตามนโยบายเรือนจำ (มี, ไม่มี)
3. ผู้บริหารเรือนจำเข้าเยี่ยมชมและให้การสนับสนุน (มี, ไม่มี)
4. องค์กรภายนอกมาให้การสนับสนุนการจัดโปรแกรมฯ ในเรือนจำ (มี, ไม่มี)
5. เจ้าหน้าที่และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ความร่วมมือ (มี, ไม่มี)

#### ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

1. ความมีทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรม ฯ (มี, ไม่มี)
2. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้ (มี, ไม่มี)
3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ มีความเชี่ยวชาญ (มี, ไม่มี)
4. ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ มีความอดทนขณะจัดกิจกรรม (มี, ไม่มี)
5. ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ ผู้ต้องขังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ หลายหน้าที่ (มี, ไม่มี)
6. ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ ต้องคอยดูแลความปลอดภัยของวิทยากรที่เข้าอบรม (มี, ไม่มี)
7. เรือนจำมีบุคลากรนักวิชาชีพเฉพาะ นักสังคมสงเคราะห์ (มี, ไม่มี)
8. เรือนจำมีบุคลากรนักวิชาชีพเฉพาะ นักจิตวิทยา (มี, ไม่มี)

#### ด้านผู้ต้องขัง

1. ผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำครั้งแรกมีความสนใจและให้ความสำคัญขณะเข้าร่วม โปรแกรม ฯ (มี, ไม่มี)
2. ผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำมีความสนใจและให้ความสำคัญขณะร่วม โปรแกรม ฯ (มี, ไม่มี)
3. ผู้ต้องขังที่เข้า โปรแกรม ฯ มีจำนวนมากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมได้ยากและดูแลได้ไม่ทั่วถึง (มี, ไม่มี)
4. ผู้ต้องขังที่เข้า โปรแกรม ฯ บางคนได้รับการปล่อยตัวหรือออกทำงานสาธารณะก่อนจบหลักสูตร (มี, ไม่มี)

#### ด้านสถานที่

1. ความคับแคบของพื้นที่สำหรับการจัด โปรแกรม (มี, ไม่มี)
2. สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม (มี, ไม่มี)
3. เรือนนอนสำหรับผู้ต้องขังแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะผู้ต้องขังที่เข้า โปรแกรม ฯ (มี, ไม่มี)

4. สถานที่สำหรับจัดโปรแกรมฯ มีความเหมาะสมและสามารถจัดได้ต่อเนื่อง (มี, ไม่มี)
5. วัสดุอุปกรณ์และสื่อประเภทต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม เช่น หนังสือ ทัศนศึกษา (มี, ไม่มี)

ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

1. ความต่อเนื่องของการจัดโปรแกรม ฯ ดำเนินงานได้จนครบตามระยะเวลาที่กำหนด (มี, ไม่มี)
2. ความสอดคล้องของโปรแกรม ฯ กับสาเหตุพฤติกรรมการกระทำผิดของผู้ต้องขัง (มี, ไม่มี)
3. การจัดหลักสูตรโปรแกรม ฯ มีความหลากหลาย (มี, ไม่มี)
4. การจัดหลักสูตรโปรแกรม ฯ มีความสอดคล้องตามตลาดแรงงาน (มี, ไม่มี)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถาม ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (Interview guide) ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ โดยตั้งครอบคลุม ในประเด็นทั้ง 5 ประเด็น อันประกอบด้วย ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ปัญหาด้านสถานที่ ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู ผู้ต้องขัง ตามตัวอย่างแบบสัมภาษณ์และแบบสังเกต โดยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ และข้อคำถามสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ณ ปัจจุบัน โดยใช้อุปกรณ์ เครื่องบันทึกเสียงสนทนาในการสัมภาษณ์เชิงลึก

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยการขออนุญาตผู้บัญชาการเรือนจำ เข้ามาทำการสัมภาษณ์ 12.00-13.00 น. ภายในเรือนจำพิเศษพญา (บริเวณห้องทำงาน) สัมภาษณ์ รายละประมาณ 15-20 นาที ทำการจดบันทึกตามแบบสัมภาษณ์ พร้อมบันทึกเทปการให้สัมภาษณ์ เจ้าพนักงานกลุ่มตัวอย่าง เสร็จภายในเดือนมกราคม พ.ศ. 2557

## การตรวจสอบข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์เจ้าพนักงานเรือนจำที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ให้ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการส่วนและหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบข้อมูลให้เสร็จภายในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คน จนครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data analysis) ด้วยการจำแนกประเภทของข้อมูล การจัดกลุ่มของข้อมูลและการวิเคราะห์เชื่อมโยงปัญหาต่าง ๆ โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บรรยายข้อมูลปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ปัญหาด้านสถานที่ ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของงานด้านพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา สอดคล้องตามปัจจัยการบริหาร 4 Ms
2. วิเคราะห์ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ปัญหาด้านสถานที่ ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ในเรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้กรอบของ 7S Framework ของ McKinsey
3. สังเกตโดยใช้แบบสังเกตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พร้อมกับบรรยายลักษณะของพฤติกรรมการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยาด้านพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา
4. วิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ด้านพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร บทความ วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-depth interview) และใช้แบบสังเกตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน โดยเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการศึกษาพัฒนาจิตใจ จำนวน 2 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ จำนวน 4 คน เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกวิชาชีพ จำนวน 2 คน คณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง จำนวน 2 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

#### ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
35-40 ปี	2	20.00
41-45 ปี	5	50.00
46-50 ปี	1	10.00
51-60 ปี	2	20.00
รวม	10	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	5	50.00
ปริญญาโท	5	50.00
รวม	10	100.00
ระดับตำแหน่ง		
ชำนาญงาน	1	10.00
ปฏิบัติการ	2	20.00
ชำนาญการ	6	60.00
ชำนาญการพิเศษ	1	10.00
รวม	10	100.00
ตำแหน่งปัจจุบัน		
อนุศาสตราจารย์	1	10.00
นักทัศนวิทยา	7	70.00
นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	1	10.00
นักสังคมสงเคราะห์	1	10.00
รวม	10	100.00
อายุราชการที่ปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	1	10.00
11-20 ปี	7	70.00
21-30 ปี	1	10.00
31-40 ปี	1	10.00
รวม	10	100.00



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการอบรมผู้ต้องขัง		
1-10 ปี	3	30.00
11-20 ปี	6	60.00
21-30 ปี	-	-
31-40 ปี	1	10.00
รวม	10	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้าน “การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง”		
1-10 ปี	3	30.00
11-20 ปี	6	60.00
21-30 ปี	-	-
31-40 ปี	1	10.00
รวม	10	100.00

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งมีช่วงอายุระหว่าง 35-60 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-45 ปี รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 35-40 ปี และช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทอย่างละเท่า ๆ กัน ระดับตำแหน่งชำนาญงานถึงระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ในตำแหน่งระดับนักทัศนวิทยามากที่สุด อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการอบรมผู้ต้องขัง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง อยู่ในช่วง 11-20 ปี

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

### 1. ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการในส่วนนโยบายของเรือนจำพิเศษพัทยา และปัญหาในด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ประกอบด้วยปัญหา ดังนี้

1.1 นโยบายเรือนจำ เรือนจำได้รับนโยบายจากกรมราชทัณฑ์ที่สั่งการให้ทางเรือนจำ ปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังบางโครงการ ไม่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้ให้ข้อมูล สำคัญเห็นว่าไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงหลังโทษ ตลอดจนนโยบายย่อย ๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็จะทำให้นโยบายเปลี่ยนตาม ทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังและการฟื้นฟูแก้ไขผู้ต้องขังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด

1.2 งบประมาณ งบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำพิเศษพัทยา น้อยมากไม่เพียงพอสำหรับการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งจะจัดให้มีความสอดคล้อง ตามลักษณะท้องถิ่นที่เรือนจำตั้งอยู่ การจัดอบรมในแต่ละครั้งปกติจะใช้มากกว่าที่กรมราชทัณฑ์ จัดสรรให้ เช่น ค่าวิทยากร เป็นต้น อีกทั้งงบประมาณเป็นปัญหาในงานด้านพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง ซึ่งงบประมาณที่ได้รับมีสัดส่วนที่น้อยมาก คือ ให้มาปีละ 1,000 บาท ถ้าเปรียบเทียบกับจำนวน ผู้ต้องขังของเรือนจำ ซึ่งมีประมาณ 3,000 กว่าคน (9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558) กรมสั่งการให้จัด ฝึกอบรมให้ได้ 15% ก็ประมาณ 400 กว่าคน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม และในเรื่องงบประมาณ นี้ยังเป็นปัญหาส่งผลต่อการจัดโปรแกรมเฉพาะแต่ละโปรแกรม ถ้าเทียบกับระยะเวลาการอบรมแต่ละ โปรแกรมและปริมาณของผู้ต้องขัง เช่น ในปีงบประมาณ 2557 เรือนจำจัดอบรมโครงการเตรียม ความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขังประมาณ 1,000 คน แต่ได้รับเงินสนับสนุนเพียงแค่ 12,500 บาท เป็นต้น

1.3 ข้อจำกัด เรือนจำมีข้อจำกัดในเรื่องของขนาดของเรือนจำ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของ เรือนจำความมั่นคงปานกลาง กำหนดโทษสูงสุดไม่เกิน 15 ปี แต่ในเขตอำนาจของศาลจังหวัดพัทลุง เป็นพื้นที่ ที่มีปัญหาด้านยาเสพติดรุนแรง และเรือนจำมีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ทำให้ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำมีความแออัด ผู้ต้องขังต้องอยู่ปะปนกัน ไม่สามารถแยกประเภทหรือ จำแนกประเภทที่ชัดเจนได้ ทำให้เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุมและการปราบปรามยาเสพติด มากกว่างานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ข้อจำกัดในเรื่องอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่และ ผู้ต้องขังไม่สมดุล บุคลากร ในหน่วยงานไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจำแนกผู้ต้องขัง ตลอดจนข้อจำกัดของผู้ต้องขังต้องมีการย้ายระยะย้ายไปเรือนจำอื่น ไม่สามารถอบรมจนครบหลักสูตร รายละเอียดข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ทางด้านนโยบายของกรมราชทัณฑ์ส่วนใหญ่แล้วจะมีปัญหาด้านนโยบายย่อยซึ่งจะ เปลี่ยนไปทุกปี แต่ทางด้านนโยบายหลัก แนวทางการปฏิบัติก็ยังคงดำเนินการได้ เช่น ควบคุม ผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี การพัฒนาผู้ต้องขังและการฟื้นฟูจะมีหลักสูตรย่อย ซึ่งเปลี่ยนบ่อยตาม นโยบายของผู้บริหาร” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ผมว่านโยบายที่กรมส่งเสริมให้ทำ ผมว่าไม่เหมาะสม เพราะไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง เช่น การร้องเพลงประสานเสียง การเล่นดนตรีแก้ว ประมานนี้” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ปัญหาหลักเลยคงเป็นเรื่องงบประมาณที่ทางกรมฯ จัดสรรให้ ซึ่งน้อยมากสำหรับงานทางด้านพัฒนาจิตใจ ซึ่งเรื่องงบประมาณนี้เป็นปัญหามาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ให้ผู้ต้องขัง 15 เปอร์เซ็นต์ของผู้ต้องขังทั้งหมด เข้าเรียนธรรมะ แต่ให้งบประมาณในสัดส่วนที่น้อยมาก คือ ให้มาปีละ 1,000 บาท มีสำหรับงานพัฒนาจิตใจ ซึ่งไม่เพียงพอ ตอนนี้อยู่ต้องขังเรือนจำของเราประมาณ 3,000 กว่าคน ณ ปัจจุบัน อบรมให้ได้ 15 เปอร์เซ็นต์ ก็ประมาณ 400 กว่าคน การจัดสรรอุปกรณ์การเรียนจึงไม่เพียงพอ และนี่คือปัญหาใหญ่เลยสำหรับงานพัฒนาจิตใจ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“จากกรมฯ ครับ เพราะเราได้รับนโยบายสนับสนุนมาโดยตลอดทุกปี ซึ่งงบประมาณในการจัดการเรียนการสอน แต่สำหรับการสอนวิชาชีพให้ซึ่งบค่อนข้างสูงกว่า ทางกรมฯ ไม่จัดสรรมาให้ก็ไม่สามารถทำได้ครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“กรมให้งบประมาณมาไม่เพียงพอกับท้องถิ่นเรา บางทีมันต้องใช้เยอะกว่านั้น เช่น ค่าวิทยากร แต่ละตลาดไม่เท่ากัน” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ไม่เลยอะ ไม่เพียงพอเลยถ้าเทียบกับระยะเวลาของแต่ละโปรแกรมและปริมาณผู้ต้องขัง เช่น ในระยะเวลา 1 ปี เรามีการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยสำหรับผู้ต้องขังประมาณ 10,000 คน ได้รับเงินสนับสนุนงบประมาณเพียงแค่ 12,500 บาท ตามปีงบประมาณ 2557 อันนี้คือจากกรม ซึ่งทางเรือนจำเองก็ต้องมาบริหารจัดการ คือ มีการพูดคุยกับทางผู้บริหารเรือนจำ เพื่อสรุปแนวทางและวางแนวคิดว่าจะทำอย่างไรให้ทำงานพัฒนาแก้ไขผู้ต้องขังประสบความสำเร็จอะ” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ก็ถ้าเป็นด้านบุคลากร ทางด้านคุณสมบัติก็จบวุฒิศจริง ๆ ไม่ค่อยมีครับ หรือถ้ามีบางท่านก็ไปปฏิบัติหน้าที่ทางด้านอื่น ซึ่งบางครั้งการจะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่คนใดมาช่วยงาน บางครั้งก็ค่อนข้างยาก เนื่องจากแต่ละท่านมีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบกันมากอยู่แล้ว การแก้ปัญหาของเรา คือ เราจะคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีความรู้ความสามารถทางการศึกษามาก่อน ก็ขอให้ผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมาช่วยดูแลเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ต้องขังที่ลงทะเบียนครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เนื่องจากเรือนจำพิเศษพัทยา เป็นเรือนจำที่จัดอยู่ในกลุ่มความมั่นคงระดับปานกลาง คือ กำหนดโทษไม่เกิน 15 ปี แต่ก็ยังเป็นเรือนจำที่อยู่ในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านยาเสพติดรุนแรง ประกอบกับที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการปราบปรามยาเสพติด จึงทำให้ผู้บริหารตลอดจน

เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการทำงานไปทางด้านการควบคุมและปราบปรามยาเสพติดมากกว่างานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยมากขึ้นค่ะ” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“ข้อจำกัดในการดำเนินงานมีหลายมิติ ผมสรุปได้ 3 แบบ คือ 1) อัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังไม่สมดุล 2) สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิดประโยชน์สูงสุด 3) บุคลากร ความพร้อมไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ อาทิเช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการจำแนกผู้ต้องขัง เป็นต้น” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“ข้อจำกัดในการดำเนินงาน เราจะจัดโครงการเป็นรุ่น ๆ เป็นไตรมาส จัดอบรมผู้ต้องขังที่เรือนจำพิเศษพัตยานี้ไม่ได้ยาวนาน คือ หมายความว่าถ้าอบรมกับเราระยะหนึ่งก็ต้องระบายไปที่อื่นค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ถ้าในกระบวนการ ตอนนี้ปัญหาใหญ่ๆ จะเป็นปัญหาด้านสภาวะแวดล้อม เนื่องจากตอนนี้ผู้ต้องขังสันเรือนจำ ทำให้มีปัญหาด้านการจำแนก เพราะผู้ต้องขังเยอะและปะปนกัน ปัญหาจึงเกิดขึ้นด้านการจำแนกมาก 1) พื้นที่เราไม่พอในการแยกประเภท 2) จำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นทำให้เราไม่สามารถแยกประเภทไปอบรม หมายถึง แยกประเภทตามนโยบายได้” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ข้อจำกัดก็ในด้าน 1) บุคลากร 2) สถานที่ 3) งบประมาณ สถานที่ เราใช้สถานที่ของฝ่ายการศึกษา มีกิจกรรมของฝ่ายอยู่แล้ว ดังนั้น การดำเนินงานด้านการพัฒนาฟื้นฟูแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขัง จึงค่อนข้างยากที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีสถานที่เฉพาะ เพราะ โปรแกรมการศึกษาก็ค่อนข้างแน่นอยู่แล้ว” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลแตกต่างกัน ไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกลุ่มแรก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนนี้เห็นว่า นโยบายเรือนจำและงบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้ไม่มีปัญหาหรือไม่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังต่อไปนี้

“นโยบายจากกรมฯ ไม่มีปัญหาค่ะ แต่ถ้าเป็นปัญหาหลักเลยคงเป็นเรื่องงบประมาณที่ทางกรมฯ จัดสรรให้ ซึ่งน้อยมาก” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เราได้รับนโยบายสนับสนุนมาโดยตลอดทุกปี ไม่มีปัญหาครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยาเป็นไปตามยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โดยสอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ คือ มุ่งเน้นทั้งด้านการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยควบคู่กันไปค่ะ” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“พยายามศึกษารวบรวมข้อมูล รวมทั้งเหตุจูงใจของผู้ต้องขังในด้านสิ่งแวดล้อมก่อนก่อเหตุ ว่าเป็นอย่างไรก่อนต้องโทษ เมื่อได้ข้อมูลก็จะนำไปสู่การปฏิบัติและวางแผนว่า ผู้ต้องขังคนนี้ควรจะมีวิธีการปฏิบัติแก้ไขพฤตินิสัยอย่างไร เช่น จำแนกเพื่อควบคุมหรือจำแนกเพื่อแก้ไข” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“นโยบายเรือนจำไม่มีปัญหาเลยคะ เนื่องจาก ผบ. เรือนจำได้รับทราบและเห็นสถานที่รวมถึงปัญหาจริง และท่านเป็นผู้ที่มีนโยบายชัดเจนในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเรือนจำ แต่ทางด้านนโยบายกรมราชทัณฑ์ที่บางครั้งบาง โครงการที่ให้มาหรือที่เรารับมาปฏิบัติไม่เหมาะสมทางเรือนจำ โดยเฉพาะทางด้านสถานที่” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“นโยบายของเรือนจำและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังไม่มีปัญหาแต่อย่างใด เพราะนโยบายของเรือนจำจะมีการประชุมและให้ข้อมูลกันว่าควรจะมีนโยบายและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างไรคะ ในเรื่องของนโยบายมีคณะกรรมการในการจำแนกอยู่แล้ว ไม่มีปัญหาเพราะกรรมการทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีไม่มีปัญหาคะ” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ไม่มีปัญหานะครับ ในด้านนโยบาย เราก็ดำเนินตามนโยบายด้วยดี การเชิญวิทยากรก็เชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทางมาให้ความรู้ ที่มีปัญหาก็คือ ด้านความสนใจของผู้ต้องขัง” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ไม่ครับ ผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษพัทยาก็วางนโยบายที่ชัดเจนและให้การสนับสนุนด้านวิชาชีพเต็มที่อยู่แล้วครับ” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ในเรื่องของนโยบายในด้านการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย ตามความเห็นของดิฉันคิดว่า ลงตัวคะ คือ แนวนโยบายดีและลงตัว (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ไม่มีปัญหา ทางฝ่ายการศึกษาได้รับการจัดสรรค่านงบประมาณจากฝ่ายการศึกษา มากพอสมควร คือ ถือว่ามากทีเดียว เพราะว่าการจัดการศึกษาเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของกรมราชทัณฑ์ ดังนั้น จึงต้องมีการสนับสนุนอย่างพอเพียงครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขังเพียงพอและตรงกับความต้องการของผู้ดำเนินการและความต้องการของผู้ต้องขังมากยิ่งขึ้น โดยจะมีการส่งแบบสำรวจความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้งบประมาณมาให้เรือนจำ ฯ

ก่อนที่จะจัดสรรงบประมาณมาให้ นอกจากนี้ปัจจุบันการจัดสรรงบประมาณยังมีความรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา จัดสรรตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ทำให้ผู้ดำเนินงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยสามารถวางแผนการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“ปกติแล้ว ทางด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง โดยหลักการของการจำแนกแล้ว จะเน้นเรื่องการควบคุม ซึ่งงบประมาณที่จัดทำส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการประชุมการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมประชุม การเชิญบุคลากรจากองค์กรท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการประชุมและวางแผนทางการแก้ไขปัญหา รวมทั้งหน่วยงานของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด รวมถึงกรมคุมประพฤติ ซึ่งทางด้านการจัดสรรงบประมาณไม่มีปัญหาครับ” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“ในเรื่องของงบประมาณ กรมจะสนับสนุนมาให้เพียงพอค่ะ บางครั้งก็มีการจัดอบรมเจ้าหน้าที่ด้านการจำแนกผู้ต้องขังให้ความรู้เพิ่มเติม จะมีโครงการต่าง ๆ อีกหลายโครงการก็จะมี การแบ่งกันของเจ้าหน้าที่แต่ละคน” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ไม่มีครับ ถึงแม้ว่ากรมราชทัณฑ์จะจ่ายมาน้อย แต่เราก็สามารถบริหารจัดการได้ โดยเฉพาะวิทยากรที่เข้ามาอบรมก็เข้าใจและมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือสังคมครับ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ด้านงบประมาณ ไม่มีนะครับ ก็ได้รับการสนับสนุนในแต่ละโครงการดีครับ ได้ตามที่ต้องการทุกครั้งครับ” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“คิดว่าตอนนี้ก็คืออยู่แล้วนะค่ะ คือ ในงานของการจำแนกตอนนี้มีการทำซีดีแนะนำเรื่องเรือนจำและกฎระเบียบให้ผู้ต้องขังใหม่ ซึ่งได้มีการเปิดไปบ้างแล้ว คุณได้ทั้งคนเก่าและคนใหม่เป็นของงานจำแนกของเรือนจำพิเศษพัทยา” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

## 2. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบด้วยปัญหาดังนี้

2.1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้มีงานล้นมือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ ในงานฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังโดยตรง และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ยังส่งผลกระทบต่อตรงต่องานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ซึ่งมีอยู่เพียงคนเดียว ไม่เพียงพอกับลักษณะงานในปัจจุบัน

2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะความรู้ ซึ่งเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการควบคุมผู้ต้องขังเป็นประเด็นหลัก และให้ความสำคัญกับงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็น

ประเด็นรอง ในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ไม่มีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ มาก่อน  
 เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีคุณสมบัติทางด้านการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในงานพัฒนา  
 พุทธนิสสัยผู้ต้องขังบางคนไม่ให้ความสำคัญหรือไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร สอดคล้องกับแบบ  
 สังเกตการปฏิบัติงานด้านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพุทธนิสสัยผู้ต้องขัง ซึ่งเรือนจำไม่มี  
 นักวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา รายละเอียดดังข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ หลักร ๆ จะทำหน้าที่ในการควบคุมมีเพียง 20% เท่านั้นที่ดูแลเรื่อง  
 พุทธนิสสัย และเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็ต้องควบคุมด้วย ดูแลพุทธนิสสัยด้วย ทำให้เจ้าหน้าที่มีงานล้นและ  
 เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานค่ะ (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“เนื่องจากเจ้าหน้าที่จำแนกมี 4 คน ที่รับผิดชอบ ซึ่งตรงนี้หากเป็นไปได้ก็อยากให้  
 เจ้าหน้าที่เรือนจำพิเศษพัทยาทุกคนมีส่วนช่วยในการจำแนก คือ สามารถจำแนกผู้ต้องขังได้หมด  
 ทุกคน ไม่ควรโยนงานให้รับผิดชอบเฉพาะครับ” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“เป็นปัญหาใหญ่มาก เพราะเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีงานที่ต้อง  
 รับผิดชอบหลายงานจนทำให้ไม่มีเจ้าหน้าที่โดยตรงที่จะเข้ามารับผิดชอบและดูแลทางด้านการอบรม  
 วิชาชีพโดยตรง จึงเกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพการประสานงานและการต่อเนื่องของโครงการ  
 (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ไม่เพียงพอค่ะ เพราะเจ้าหน้าที่น้อยมาก บางที่จะเชิญมาเป็นวิทยากรในการอบรมก็  
 ไม่สามารถทำได้ ในงานจำแนกตอนนี้ทำอยู่คนเดียว (ขาดวิทยากรในการอบรมผู้ต้องขัง) (คุณหก  
 (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ไม่พออย่างแน่นอน แต่เราต้องบริหารจัดการให้ได้ เรียกว่าเป็นการบริหารจัดการ  
 ในช่วงขาดแคลน เพราะถ้าจะพูดกันตามจริงแล้ว ทุกหน่วยงานก็ขาดแคลนมากเหมือนกัน”  
 (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ไม่เพียงพอครับ น้อยมาก” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“กำลังเจ้าหน้าที่น้อยในส่วนของการฝึกอบรม ต้องอาศัยการมีมนุษย์สัมพันธ์ร่วมกับ  
 บุคคลต่างฝ่ายหรือทุก ๆ ฝ่าย ถึงจะสามารถดำเนินการได้อย่างสัมฤทธิ์ผล (คุณสิบ (นามสมมติ),  
 สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาจริง ๆ ทางเราไม่มีครับ แต่สำหรับด้าน  
 ความร่วมมือจากทุกฝ่ายในส่วนของการศึกษาแล้วก็ได้รับความร่วมมืออย่างดี หากมีการร้องขอไป  
 ครับ (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ตอนนี้เจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการจำแนกเป็นเรื่องรอง โดยเน้น  
 เรื่องหลักด้านการควบคุมเป็นส่วนใหญ่” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา เพราะถึงแม้เราจะเชิญวิทยากรภายนอกมาอบรม แต่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบควร ได้รับการอบรมหรือมีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ มาก่อน เพื่อเข้าถึง หลักสูตรในการอบรมค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“เจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ความสำคัญแตกต่างกันไป เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่น้อย จึงทำให้ การจำแนกลักษณะของผู้ต้องขังมีการดูแลไม่ทั่วถึง” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“บางคนก็ให้ความสำคัญ บางคนผมก็คิดว่า ไม่ค่อยให้ความสำคัญหรือให้ ความร่วมมือเท่าที่ควร” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือมากนัก เนื่องจากเจ้าหน้าที่แต่ละท่านมีงานที่ต้อง รับผิดชอบสิ้นมืออยู่แล้ว” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ดิฉันมองว่าทุกเรือนจำมีปัญหาเหมือนกันหมด เพราะทุกฝ่ายต้องจัดกิจกรรมในส่วน ที่ตนเองรับผิดชอบ ดังนั้น ลำดับขั้นของการจัดความสำคัญจึงลดน้อยลง ไป” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลแตกต่างกันไปกับผู้ให้ข้อมูล สำคัญ ในกลุ่มแรก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนนี้เห็นว่า ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีปัญหา ดัง รายละเอียด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ถ้าเป็นเนื้องาน ด้านบุคลากรผมมองว่าไม่มีปัญหาใด ๆ เลย เพราะศักยภาพในการ ทำงาน ค่อนข้างเต็มที่ แม้ว่าฝ่ายการศึกษาจะมีเจ้าหน้าที่น้อย แต่ถ้าเปรียบเทียบกับเนื้องานแล้ว เราก็มี ศักยภาพเต็มที่” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ตอนนี้เจ้าหน้าที่มีเหลือคนเดียว แต่สามารถบริหารจัดการได้ครับ วิธีการก็คือ เจ้าหน้าที่ขึ้นมาประจำกลุ่มต่าง ๆ ตามระดับชั้น โดยจะเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเป็น ครูประจำกลุ่ม และมีต้องผู้ต้องขังช่วยด้วยครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เพียงพอแล้วในลักษณะการจัดการอบรม เพราะส่วนใหญ่เราใช้วิทยากรจาก ภายนอก” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ตอนนี้สำหรับทางด้านความรับผิดชอบ มีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียง 2 คน ซึ่งตอนนี้ก็เต็มที่และได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายพอสมควรครับ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ส่วนใหญ่แล้วหากมีการขอความร่วมมือจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี เพราะว่า ได้มีการประสานงานให้เจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบที่มาที่ไปของโครงการในแต่ละโปรแกรม เพื่อทำความเข้าใจและปฏิบัติก่อนเสมอค่ะ” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)



“เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ก็มีความรู้ความสามารถทางด้านการพัฒนาพฤตินิสัยดีอยู่แล้วครับ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

### 3. ปัญหาด้านผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหาดังนี้

3.1 ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ผู้ต้องขังมีจำนวนมากเกินความจุของเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ในสภาพแออัด เนื่องจากพื้นที่ของเรือนจำมีความจำกัด ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ในการจัดอบรมด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง จึงไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ต้องขังเข้าอบรมจำนวนมากได้ เรือนจำจึงต้องมีการย้ายระบายผู้ต้องขังอยู่ตลอด จึงทำให้ผู้ต้องขังไม่ได้รับการอบรมจนจบหลักสูตร

3.2 ผู้ต้องขังส่วนมากเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ จึงเป็นปัญหาต่องานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากรู้แนวทางและลู่ทางในการหลีกเลี่ยงการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่องานการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง เพราะในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถแยกผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำหรือผู้ต้องขังที่ไม่กระทำผิดซ้ำจากกันได้โดยเด็ดขาด อีกทั้งผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรมวิชาชีพ สอดคล้องกับแบบสังเกตด้านผู้ต้องขัง ซึ่งไม่มีความสนใจและให้ความสำคัญในโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำเป็นครั้งแรก ซึ่งมีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมากกว่า

3.3 การแยกประเภทผู้ต้องขัง เรือนจำมีปัญหาในการแยกประเภทผู้ต้องขังให้ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในการอบรมผู้ต้องขัง ซึ่งจัดแยกตามประเภทคดี แยกตามพฤติกรรม เช่น กลุ่มแก้ไขได้ แก้ไขยาก แก้ไขไม่ได้ เป็นแนวทางที่เรือนจำพิเศษพัทยาต้องเน้นในงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังดำเนินการเพื่อให้มีการจัดโปรแกรมได้เหมาะสม การที่ผู้ต้องขังถูกลงโทษทางวินัย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพราะเมื่อถูกลงโทษระหว่างอบรม ทำให้ต้องสิ้นสุดการอบรม และมีส่วนทำให้ไม่จบตามระยะเวลาที่กำหนด และยังพบว่าผู้ต้องขังที่ไม่เคยผิดวินัยจะให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า รายละเอียดข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ผมว่าปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ เป็นปัญหาที่ใหม่และใหญ่มาก ณ ปัจจุบัน ทำให้การอบรมต่าง ๆ จัดสรรได้ไม่ลงตัวครับ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ถ้าเป็นนโยบายแต่ก่อน การจัดการเรียนการสอน ผู้ต้องขังจะต้องมีจำนวน 15 เปอร์เซนต์ ของผู้ต้องขังทั้งหมด ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาทำให้สถานที่ไม่เพียงพอ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“มีส่วนบ้างเหมือนกัน หากกำลังอบรมอยู่ ยังไม่จบหลักสูตร เนื่องจากผู้ต้องขัง  
สิ้นเรือนจำ จึงต้องมีการระบายหรือประกาศย้ายผู้ต้องขังก็จะทำให้การอบรมหยุดชะงักและ  
เสียประโยชน์ได้ค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ก็มีปัญหา แต่ว่าก็ควรมีการแยกประเภทหรือจำแนกผู้ต้องขังที่สามารถพัฒนาหรือ  
แก้ไขได้ก็นำมาอบรมพัฒนาเป็นกลุ่ม ๆ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“แน่นอนครับ เป็นปัญหามากอยู่แล้ว เพราะโดยสภาพของเรือนจำแล้วภาพของมัน  
บั่นทอนความเป็นมนุษย์เกือบทั้งหมด และนี่คือปัญหาสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในเรือนจำ  
อันเกิดจากผู้ต้องขังสิ้นเรือนจำ (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“มีปัญหามากครับ เพราะพื้นที่เรามีจำนวนจำกัด ไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ต้องขัง  
ที่สามารถเข้าอบรมได้เป็นจำนวนมาก ๆ หรือเพียงพอต่อความต้องการในแต่ละครั้ง (คุณเก้า  
(นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“เป็นปัญหามากค่ะ เพราะเรามีปัญหาเรื่องสถานที่อยู่แล้ว ยิ่งคนเยอะมากเราก็ยังมี  
ปัญหามากตามมาอยู่แล้ว” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ก็มีบ้างค่ะ แต่ถ้าจะมีจริง ๆ น่าจะเป็นด้านความต่างของที่มาที่ไป ต่างการศึกษา  
ต่างประสบการณ์ และต้องเข้ามาอยู่ร่วมกันมากกว่าค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์,  
19 มกราคม 2558)

“ประเด็นนี้จะเชื่อมโยงกับประเด็นแรก คือ สถานที่ไม่เพียงพอในการจัดอบรมพัฒนา  
แก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขัง (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“เป็นปัญหาครับ เพราะในทางปฏิบัติจริง ๆ แล้ว ผมไม่สามารถแยกผู้ต้องขังกระทำผิด  
ซ้ำ หรือไม่ซ้ำออกจากกันได้โดยเด็ดขาดครับ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เป็นปัญหา เพราะพอจะรู้แนวทางและคู่ทางในการหลบเลี่ยงการเรียนการสอน”  
(คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ผู้กระทำผิดซ้ำส่วนใหญ่มาจากคดียาเสพติดและเสพยา  
ไม่สามารถเลิกได้ ก็จะทำให้การประเมินผลที่ออกมาไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร (คุณแปด (นามสมมติ),  
สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“เป็นปัญหามาก เพราะส่วนมากผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำแทบไม่ให้ความสนใจเลย”  
(คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“มีส่วนเป็นอย่างยิ่งครับ จากประสบการณ์ผู้ต้องขังที่ไม่เคยทำผิดวินัยจะ  
ให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ก็มีส่วน เพราะส่วนหนึ่งอาจจะไม่จบตามระยะเวลาที่กำหนด” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เรื่องนี้โดยส่วนใหญ่จะแยกตามประเภทคดี จำแนกตามพฤติกรรม กลุ่มแก้ไขได้ แก้ไขยาก แก้ไขไม่ได้ และก็แยกเป็นโปรแกรมกำลังใจให้ผู้ต้องขังอีก คือ แยกโปรแกรมเป็นสัดส่วน” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“ก็อยากให้เห็นการจำแนกก่อนการถูกลงโทษทางวินัย” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“เป็นปัญหาค่ะ เพราะเมื่อถูกลงโทษระหว่างการอบรมก็จะทำให้การอบรมในหลักสูตรนั้น ต้องสิ้นสุดลง” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ก็ส่งผลกระทบบ้าง เช่น ในระหว่างอบรมกระทำผิดวินัย ส่งผลให้ไม่สามารถเรียนจบได้ในหลักสูตร” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลแตกต่างกันไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในกลุ่มแรก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนนี้เห็นว่าด้านผู้ต้องขังไม่มีปัญหา ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำของเรือนจำพิเศษพัทยาไม่เป็นปัญหา อย่างที่บอกว่าเรามีปัญหาที่สถานที่มีมากกว่าค่ะ” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ถ้าในส่วนของเรือนจำพิเศษพัทยาไม่มีปัญหาครับ เพราะเราได้มีการจำแนกแยกส่วนของผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมอยู่แล้วครับ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ส่วนใหญ่เท่าที่ผ่านมา ผู้ต้องขังให้ความร่วมมือด้วยดีทุกกลุ่มทุกประเภทค่ะ” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“สำหรับผมไม่มีปัญหาครับ เพราะส่วนใหญ่เลือกผู้ต้องขังจากผู้รู้ระยะเวลาในการพ้นโทษ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“คิดว่าไม่มีปัญหาครับ เพราะการลงโทษของเราไม่ได้ลงโทษโดยทันทีทันใด มีการไต่สวน ข้อมูลความเป็นจริง เราไม่ได้ตัดสินแล้วต้องได้รับโทษเลยครับ” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ก็มีค่ะ แต่สามารถเคลียร์ได้ คือ สามารถให้ลงโทษหลังจากอบรม” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

#### 4. ปัญหาด้านสถานที่

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านสถานที่ของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหาดังนี้

4.1 ขนาดพื้นที่เรือนจำ เรือนจำมีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู ผู้ต้องขังมีความจำกัด มีความคับแคบ สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิด ประโยชน์สูงสุด เช่น ในบางครั้งมีการใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมในวันเวลาตรงกัน ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ ในการจัดกิจกรรม โครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะจะใช้พื้นที่ ของฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายการศึกษาเจ้าของพื้นที่ในบางที่จะมีการจัดกิจกรรมของ ตนเอง สอดคล้องกับแบบสังเกตจากสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มี สถานที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ไม่มีเรือนนอนแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้า ร่วมโปรแกรม

4.2 วัสดุ-อุปกรณ์ ไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ธรรมศึกษาชั้นเอก เพราะได้รับการจัดสรรน้อย และการจัดการเรียนการสอน สายอาชีพไม่ได้รับการสนับสนุนจากกรมราชทัณฑ์ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น เครื่องฉายภาพ ฉายสไลด์ วีดีโอเรื่องสั้น รายละเอียดคดีข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“มีส่วนหนึ่ง เพราะสถานที่การศึกษาในเรือนจำใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนกลาง ด้วยก็อาจจะทำให้บางครั้งเวลาไปตรงกับการเรียนการสอนก็อาจจะทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือ หลีกเลียงไป” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิดประโยชน์สูงสุด” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“เป็นปัญหาใหญ่สุด เพราะบางครั้งมีการจัดกิจกรรมพร้อมกัน” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“มีปัญหาด้านสถานที่ไม่เพียงพอ อยากให้มีแดนแรกรับ” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ขนาดพื้นที่มีปัญหาครับ ถ้าเป็นไปได้ ผมอยากให้แยกเรือนจำระหว่างเด็ดขาดกับ ระหว่างพิจารณาโทษคนละที่กัน เพราะบางคนกำลังพ้นโทษ แต่ได้ทราบแหล่งการค้ายาใหม่ ๆ มาจากผู้ต้องขังเข้าใหม่ก็ทำให้ไม่สามารถตรวจจับได้” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“พื้นที่เรือนจำพิเศษพัทยา ถ้าพูดตามความจริง โครงสร้างดีมาก เพียงแต่ปริมาณ ผู้ต้องขัง ณ.ปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้การรองรับไม่เพียงพอ แต่ถ้าพูดแล้ว พื้นที่เราเหมาะสม มากครับ” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“สถานที่ก็ส่งผล เพราะไม่สามารถอบรมได้หลายโปรแกรมในแต่ละครั้ง เพียงพอกับ จำนวนคน” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“วัสดุ-อุปกรณ์ ถ้าเป็นด้านสายสามัญเราไม่มีปัญหา แต่ถ้าเป็นด้านวิชาชีพมีปัญหา ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ เนื่องจากยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากกรมฯ ด้านวัสดุ-อุปกรณ์ ซึ่งเคยขอไป แต่ทางกรมฯ ก็จะแจ้งให้ทางฝ่ายการศึกษาขอรับการสนับสนุนวัสดุ-อุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพจากหน่วยงานภายนอก บางครั้งบางแห่งก็ไม่ได้มีความร่วมมือในส่วนนี้” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เกี่ยวกับวัสดุ-อุปกรณ์ มีบ้างค่ะ แต่ไม่มาก มีเกี่ยวกับพื้นที่ไม่เพียงพอ เป็นห้องไม่สามารถรองรับผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมได้ไม่เพียงพอค่ะ” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“วัสดุอุปกรณ์เฉพาะฝ่ายไม่มีครบ สามารถบริหารจัดการได้ในเรือนจำ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ผมคิดว่าไม่พอเพียงพอ อยากได้อุปกรณ์ที่ทันสมัยกว่านี้ เช่น เครื่องฉายภาพ ฉายสไลด์ วีดีโอ หรือเรื่องสั้น ในปัจจุบันที่จะทำให้การอบรมน่าสนใจขึ้น เหมือนเป็นสื่อเราทำให้ผู้ต้องขังสนใจตื่นตัวที่จะฟังก็จะช่วยให้การอบรมน่าสนใจขึ้น” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“วัสดุอุปกรณ์เป็นปัญหาทุกที เพราะเรามีความจำเป็นที่จะต้องใช้ร่วมกัน” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลแตกต่างกันไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในกลุ่มแรก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนนี้เห็นว่าด้านสถานที่ไม่มีปัญหา ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ส่วนใหญ่จัดที่ฝ่ายการศึกษา สามารถรองรับได้ 200 คน ครบยังรับได้อยู่” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ที่ทางฝ่ายศึกษามีจัดเตรียมไว้ให้ค่อนข้างสมบูรณ์นะครับ ไม่ว่าจะเป็นโปรเจกเตอร์ เครื่องฉาย คอมพิวเตอร์ มีเพียงพอแล้วครับ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“วัสดุอุปกรณ์ไม่มีเลยค่ะ เพราะทาง ผบ. เรือนจำ ให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ด้านวัสดุอุปกรณ์นี้ยังสามารถบริหารจัดการได้ครับ” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

##### 5. ปัญหาด้านหลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

5.1 เนื้อหาหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง หลักสูตรที่เรือนจำเลือกมาอบรมให้แก่ผู้ต้องขัง ควรมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงานภายนอก ควรเป็นการอบรมวิชาชีพพระยะสั้น และเป็นวิชาชีพที่ผู้ต้องขังส่วนมากให้ความสนใจ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ หลังพ้นโทษ เช่น การฝึกอบรมการทำอาหาร

5.2 วิทยากรฝึกอบรม การจัดอบรมตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูของเรือนจำจะมีการประสาน เพื่อเชิญวิทยากรภายนอกจากหลาย ๆ ที่เข้ามาอบรมผู้ต้องขัง จึงมีปัญหาในเรื่องของกรณีวิทยากร เนื่องจากไม่สามารถเข้ามาอบรมได้ตามที่กำหนด และเป็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการอบรมในการจัดตารางวิทยากร เพื่อให้งานสำเร็จลงได้

5.3 ระยะเวลาในการอบรม การจัดอบรมตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูของเรือนจำบางหลักสูตร ไม่มีความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศผู้ต้องขังรับใหม่ น่าจะมีการอบรมทุกวัน ตลอดจนการอบรมบางหลักสูตรมีระยะเวลาที่กำหนดไว้ 30 วัน และบางหลักสูตรมีกำหนดไว้ 45 วัน ซึ่งในแต่ละหลักสูตร ระยะเวลาแตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถจัดได้ครบตามที่กำหนด สอดคล้องกับแบบสังเกต รายละเอียดข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“มี 45 วัน 30 วัน แล้วแต่ละหลักสูตร แต่ในความเป็นจริงไม่สามารถจัดได้ตามนั้น เนื่องจากติดปัญหาด้านสถานที่และบุคลากรอย่างที่ได้อธิบายไปตอนต้น ดังนั้น จึงมีการปรับเปลี่ยนบ้างเพื่อให้เหมาะสมค่ะ” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“ขอเรียนข้อเท็จจริงเลยว่า บางโปรแกรมเหมาะสม บางโปรแกรมก็ไม่เหมาะสม โดยเฉพาะทางด้านการฝึกวิชาชีพก็อยากให้สอดคล้องกับสังคมภายนอก เพราะจุดประสงค์คืออยากให้ผู้ต้องขังสามารถออกไปใช้ชีวิตและประกอบอาชีพได้จริง เช่น โปรแกรมฝึกสอนการทำอาหาร อันนี้อยู่ในความสนใจของผู้ต้องขังส่วนใหญ่” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“สำหรับเรือนจำพิเศษพญาไทขไม่สูง คิดว่าโครงการในระยะสั้นจะเหมาะสมกว่า และจัดสำหรับผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพได้” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ผมว่าขึ้นอยู่กับโปรแกรมการอบรม อย่างเช่น ปฐมนิเทศแรกควรทำทันที หมายถึงควรอบรมทุกวัน เพราะเรามีแรกรับทุกวันเหมือนทำการอบรม ปฐมนิเทศแนะนำการปฏิบัติตัวของผู้ต้องขังเข้าใหม่ ส่วนใหญ่จะว่าวุ่น คิดมาก การที่เราเรียกเขาอบรมปฐมนิเทศน่าจะช่วยให้เขาเข้าใจและปรับตัวกับสถานการณ์ได้ง่ายขึ้น แต่ ณ ปัจจุบันนี้ เจ้าหน้าที่ของเรามีงานล้นมือ ทำให้ไม่สามารถจัดการอบรมได้ทุกวันก็มีการรอเวลา รอช่วง และอบรมทีละวัน 3 วัน 4 วัน ผลสัมฤทธิ์ได้

ก็อาจจะน้อยลงสำหรับบทปฐมเทศน์ ผมว่าหลักสูตรของเราที่เหมาะสม ใช้การพูดคุยแบบพี่กับน้อง” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ผมว่าอบรมน่าจะเป็นแบบระยะสั้น ๆ 2-3 วันน่าจะพอ แต่มีหลากหลาย โดยเฉพาะความพร้อมก่อนปล่อย น่าจะมีการอบรมว่าหลังจากพ้นโทษแล้วควรปฏิบัติตนอย่างไรมากกว่า การอบรมทำอาหารตามความคิดเห็นของผมน่าจะดีกว่า ควรเน้นการอบรมด้านการดำรงชีวิตจะปฏิบัติอย่างไรหลังพ้นโทษ” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ขึ้นอยู่กับภาระงานกับเจ้าหน้าที่ ที่เป็นปัญหามาก คือ วิทยากรที่นัดหมายไว้ไม่สามารถมาได้ตามเวลาที่เราร้องการก็ต้องมีเทคนิคในการพูดคุยประสานงาน พยายามให้ลงตัวที่สุด” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลแตกต่างกันไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในกลุ่มแรก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนนี้เห็นว่าด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังไม่มีปัญหา ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ก็พร้อมที่จะช่วยเหลือทุกครั้งที่มีการร้องขอไปครับ สายสามัญควรเน้นให้ผู้ต้องขังศึกษาด้วยตนเองมากกว่า เพราะผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีอายุมากแล้ว อาจไม่ค่อยให้ความสำคัญกับทางการศึกษา ดังนั้น ต้องมีแรงจูงใจบางส่วนเข้าไปช่วยในการเรียนการสอน ส่วนสายอาชีพเราได้รับความร่วมมือกับเราด้วยดีตลอดมาครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“1) หลักสูตรการพัฒนาจิตใจ 2) ธรรมศึกษาชั้นตรี โท เอก 3) อบรมจิตภาวนา พระสงฆ์ แสดงธรรมเทศนา 4) ปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ 5) ปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาคริสต์ 6) อบรมศาสนาอิสลาม 7) อบรมผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษไปสู่สังคมภายนอก และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เรือนจำกำหนดครับ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ผมคิดว่า ณ ปัจจุบัน ก็เหมาะสมครับ น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของผู้ต้องขัง” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ก็มีบ้างครับ หลักสูตรต้องใช้วิทยากรภายนอก แต่ก็ได้รับความร่วมมือด้วยดีครับ ก็เรียกได้ว่าไม่มีปัญหาใด ๆ เลย” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ส่วนใหญ่เป็นโปรแกรมด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่น การจัดลูกเสือ ซึ่งเป็นกระบวนการ ที่ดีมาก ทางกรมสนับสนุนบุคลากรภายนอกเข้ามาเป็นวิทยากรและกองการลูกเสือจังหวัดก็ให้ยืมอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ ครับ การจัดการเรียนการสอนสายสามัญร่วมกับศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนบางละมุงและการฝึกวิชาชีพเสริมสวยจากองค์กรภายนอก สถาบันเกษตรกรรม ช่างซ่อมไฟฟ้าจากโรงเรียนอาชีวะพระมหาไถ่ และการพัฒนาอาชีพจากศูนย์ฝึกอาชีพเฉลิมพระเกียรติ ทางด้านช่างเชื่อมโลหะครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ที่ดูแลอยู่ตอนนี้จะมีเป็นส่วนนะคะ ในส่วนของโปรแกรมแม่และเด็กก็จะเป็น

1) โครงการพัฒนาผู้ต้องขังหญิงก่อนพ้นโทษ 2) โครงการพัฒนาแม่และเด็กในส่วนของผู้ต้องขัง  
3) โครงการพัฒนาเด็กและคุณภาพชีวิตของเด็กติดผู้ต้องขัง 4) โครงการพัฒนาผู้สูงอายุทางด้านการ  
การจัดสวัสดิการ นอกนั้นเป็นวิทยากรร่วมกับโปรแกรมต่าง ๆ เช่น โปรแกรมผู้ค้ารายย่อย ผู้ต้องขัง  
ที่ทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินเท่าที่ดูก็เหมาะสมนะ โปรแกรมเฉพาะบางอย่างที่เน้นกลุ่มเป้าหมายก็  
ได้รับผลการตอบรับที่ดี” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“เท่าที่ดูก็เหมาะสมนะ โปรแกรมเฉพาะบางอย่างที่เน้นกลุ่มเป้าหมายก็ได้รับ  
ผลการตอบรับที่ดี” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“ของแดนชายมีช่างเชื่อมก็จะทำโครงการต่อเนื่อง โดยจะให้ผู้ต้องขังที่ยังอยู่ได้เข้าร่วม  
อบรมและฝึกความชำนาญ สำหรับแดนหญิงก็จะเปิดเป็นกองงานประดิษฐ์/เสริมสวย เบเกอร์  
และซักรีดค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“มีโปรแกรมฟื้นฟู คือ จะเกี่ยวกับผู้ต้องขังใหม่ที่เข้ามาอยู่ในเรือนจำว่า ควรปฏิบัติ  
ตัวอย่างไร และโปรแกรมอบรมก่อนปล่อย มีการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังได้เตรียมตัวก่อนการพ้นโทษ  
เน้นในเรื่อง ผู้ต้องขังใหม่ในชั้นตอนที่ 1 และจำแนกเป็นความรับผิดชอบของออร์ค่ะ” (คุณหก  
(นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“โปรแกรมเรื่องการแก้ไขปัญหายาเสพติด ปัญหาผู้ค้ารายย่อย คดีทรัพย์สิน และ  
โปรแกรมก็ดูแลคนชรา แต่นับว่าเป็นโครงการช่วยเหลือมากกว่า” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์,  
9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ก็มีหลักสูตรช่างเชื่อม ผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน เบเกอร์รี่ ก่ออิฐ ฉาบปูน เสริมสวย  
นวดแผนโบราณ” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ถ้าโดยตรงเลย คือ เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ซึ่งก็ได้ประสานงานไปที่สำนักงาน  
จัดหางานมาแนะแนวอาชีพให้ผู้ต้องขัง และก็มีให้สมัครงานกับหน่วยงานที่มาอบรมค่ะ” (คุณสิบ  
(นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“หมายถึง ระยะเวลาของนักเรียนสายสามัญหรือการศึกษานอกโรงเรียนที่จัดการเรียน  
การสอนในปัจจุบัน ใช้ระยะเวลาในช่วงเช้า 5 วัน/ สัปดาห์ ถ้าเป็นวิชาชีพก็แล้วแต่หลักสูตร”  
(คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ผมว่าหลักสูตรที่มีอยู่แล้วของเรือนจำพิเศษพ่ายก็ได้อยู่แล้ว แต่ควรจะมีการเชิญ  
วิทยากร ภายนอกที่เข้ามาอบรมผู้ต้องขังมาร่วมพูดคุยแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้มีการรองรับอาชีพ  
ผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)



“ระยะเวลาไม่เป็นปัญหาครับ วิทยากรคนหนึ่งบรรยายประมาณ 3 ชั่วโมง” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ระยะเวลาในการอบรมค่อนข้างเหมาะสมครับ เพราะมีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้ามา ร่วมดูแลจัดกิจกรรมอยู่ด้วยครับ ก็คือ มีการวางแผนหลักสูตรแต่ละ โปรแกรมมาให้อยู่ที่ ทำอยู่ ตอนนี มีก่ออิฐจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชลบุรี มีวางแผนและเป็นวิทยากรและกั ทดสอบฝีมือ” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

### ผลการสังเกตการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขัง

ตารางที่ 3 ข้อมูลการทำงานของเจ้าพนักงานเรือนจำที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง จากการสังเกต

ลำดับที่	ข้อมูลการทำงานของเจ้าหน้าที่พนักงานเรือนจำ	มี (คน)
	ด้านการบริหารจัดการ	
1.	ผู้บริหารเรือนจำเข้าเยี่ยมชมและให้การสนับสนุน	10
2.	ปฏิทินการปฏิบัติงาน/ แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรือนจำ	9
3.	บอร์ดกิจกรรม/ โครงการตามนโยบายเรือนจำ	9
4.	เจ้าหน้าที่และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ความร่วมมือ	8
5.	องค์กรภายนอกมาให้การสนับสนุนการจัด โปรแกรม ฯ ในเรือนจำ	7
	ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	
1.	ความมีทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ	10
2.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ มีความอดทนขณะจัดกิจกรรม	10
3.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ ผู้ต้องขังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ หลายหน้าที่	10
4.	เรือนจำมีบุคลากรนักวิชาชีพเฉพาะนักสังคมสงเคราะห์	10
5.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ มีความเชี่ยวชาญ	9
6.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ ต้องคอยดูแลความปลอดภัยของ	8
	วิทยากรที่เข้าอบรม	
7.	การโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้	6
8.	เรือนจำมีบุคลากรนักวิชาชีพเฉพาะนักจิตวิทยา	-

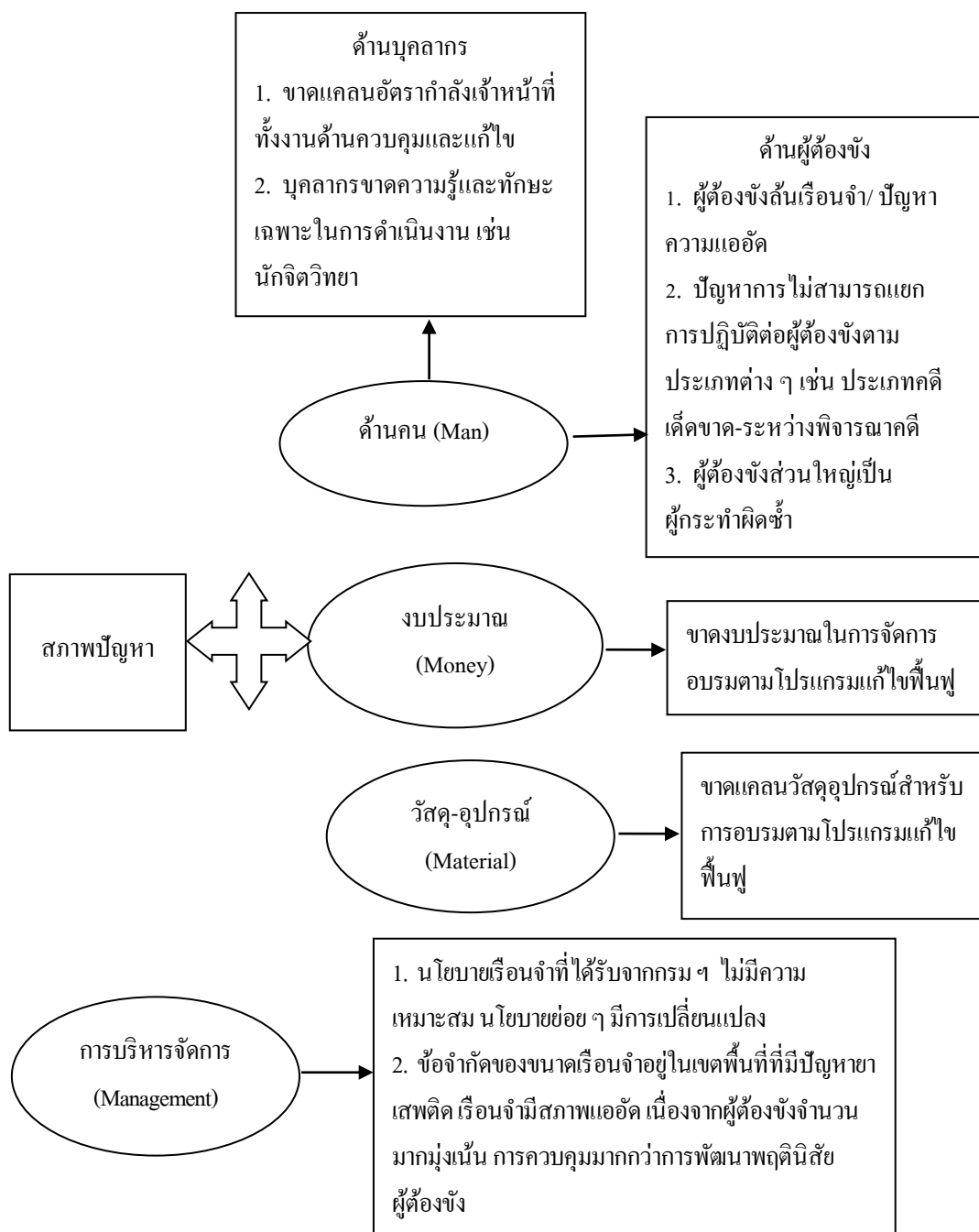
ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อมูลการทำงานของเจ้าหน้าที่งานเรือนจำ	มี (คน)
ด้านผู้ต้องขัง		
1.	ผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำครั้งแรกมีความสนใจและให้ความสำคัญขณะเข้าร่วมโปรแกรม ฯ	10
2.	ผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรมฯบางคนได้รับการปล่อยตัวหรือออกทำงาน	6
สาธารณณะก่อนจบหลักสูตร		
3.	ผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำ มีความสนใจและให้ความสำคัญขณะร่วมโปรแกรม ฯ	5
4.	ผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรมฯ มีจำนวนมากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมได้ยากและดูแลได้ไม่ทั่วถึง	4
ด้านสถานที่		
1.	ความคับแคบของพื้นที่สำหรับการจัด โปรแกรม ฯ	8
2.	วัสดุอุปกรณ์และสื่อประเภทต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม เช่น หนังสือ วีดิทัศน์	7
3.	สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม	4
4.	สถานที่สำหรับจัด โปรแกรม ฯ มีความเหมาะสมและสามารถจัดได้ต่อเนื่อง	3
5.	เรือนนอนสำหรับผู้ต้องขังแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรม ฯ	1
ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง		
1.	การจัดหลักสูตร โปรแกรม ฯ มีความหลากหลาย	10
2.	ความต่อเนื่องของการจัด โปรแกรม ฯ ดำเนินงานได้จนครบตามระยะเวลาที่กำหนด	9
3.	ความสอดคล้องของ โปรแกรม ฯ กับสาเหตุพฤติกรรมกระทำผิดของผู้ต้องขัง	9
4.	การจัดหลักสูตร โปรแกรม ฯ มีความสอดคล้องตามตลาดแรงงาน	8

ผลจากการศึกษาจากแบบสังเกตพบว่า ด้านการบริหารจัดการของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในระหว่างการปฏิบัติงานผู้บริหารเรือนจำเข้าเยี่ยมชม และให้การสนับสนุน สภาพแวดล้อมทั่วไป ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญปฏิบัติงานมีปฏิทินการปฏิบัติงานตามนโยบายเรือนจำ มีบอร์ดกิจกรรมโครงการ

ตามนโยบายเรียนจา ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังมีทักษะ มีความ  
อดทน ขณะจัดกิจกรรม และต้องปฏิบัติงานอื่นๆหลายหน้าที่ มีเฉพาะ นักสังคมสงเคราะห์ แต่ขาด  
นักจิตวิทยา ด้านผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังที่เข้าเรียนจาครั้งแรกมีความสนใจ และให้ความสำคัญขณะเข้า  
ร่วมโปรแกรม ฯ ด้านสถานที่มีความคับแคบของพื้นที่ สำหรับการจาดโปรแกรม ด้านหลักสูตร  
โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังการจาดหลักสูตร โปรแกรมฯมีความหลากหลาย

แผนผังแสดงสภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง  
ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพญา



ภาพที่ 14 สภาพปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

ผลการศึกษาในส่วนนี้ ประกอบไปด้วยแนวทางพัฒนา 5 ด้าน ดังนี้

#### 1. แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

1.1 เรือนจำควรกำหนดนโยบายที่เน้นการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยโปรแกรมที่ชัดเจน โดยการจัดประชุมวางนโยบายว่าเรือนจำควรแยกประเภทผู้ต้องขังแบบไหน จัดโปรแกรมอย่างไร มุ่งเน้นการฝึกวิชาชีพอะไร เพื่อให้เรือนจำมีความเป็นเอกลักษณ์

1.2 เรือนจำควรเสนอนโยบายร่วมกับภาคเอกชนตามหน่วยงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมใกล้เคียง เพื่อให้เข้ามาประกอบธุรกิจหรือตั้งโรงงานในเรือนจำในระหว่างที่ผู้ต้องขังต้องโทษ มีการฝึกฝีมือทางด้านแรงงาน พัฒนาวิชาชีพ และคัดเลือกผู้ต้องขังฝีมือดีไปทำงาน เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษ เป็นการสร้างแรงงาน สร้างรายได้แบบครบวงจร ตั้งแต่รับโทษจนถึงพ้นโทษ

1.3 การขอรับสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอจากกรมราชทัณฑ์หรือหน่วยงานภาคเอกชน มาให้ทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

1.4 การกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก ตลอดจนการกำหนดให้หน่วยงานภายนอก เข้าร่วมกับหน่วยงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง รายละเอียดดังข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ควรที่จะแยกหรือจำแนกควบคุมให้ชัดเจน คือ น่าจะมีการวางนโยบายที่ชัดเจนว่า เรือนจำนี้ ควรแยกประเภทผู้ต้องขังแบบไหน จัดโปรแกรมอย่างไร เพื่อให้การพัฒนาฟื้นฟูพฤตินิสัยของผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรือนจำควรมุ่งเน้นเรื่องการศึกษาเฉพาะเรือนจำ มุ่งเน้นเรื่องผู้ป่วยคนชรา เรือนจำมุ่งเน้นเรื่องผู้ต้องขังตั้งครรภ์ เด็กติดผู้ต้องขัง เรือนจำควรมุ่งเน้นเรื่องการฝึกวิชาชีพ ควรแยกประเภทไปเลย ให้แต่ละเรือนจำมีเอกลักษณ์ของเรือนจำไปเลย เพราะว่าจะได้เห็นภาพของการพัฒนาพฤตินิสัยง่ายขึ้น” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“แนวทางการเสนอแนะผมคิดว่าควรต้องเสนอแนะหรือปรับเปลี่ยนไปที่กรมราชทัณฑ์

1) การปรับเปลี่ยนทัศนคติของเจ้าหน้าที่ คือ ให้ความสำคัญกับงานจำแนกลักษณะของผู้ต้องขัง ให้ถือเป็นงานหลัก เพราะในปัจจุบันเนื่องจากมีผู้ต้องขังเกินอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่จำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ถือเรื่องงานควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีเป็นงานหลัก 2) วิธีการและรูปแบบการจำแนก เน้นรูปแบบในการจำแนกมากกว่าวิธีการในการปฏิบัติ คือ มีการเข้าประชุม คณะกรรมการจำแนก 15 วัน/ ครั้ง ด้วยจำนวนผู้ต้องขังที่มาก ทำให้ผลสัมฤทธิ์ในการจำแนกไม่เกิด

ประ โยชน์เท่าที่ควร 3) สถานที่ในเรือนจำเป็นข้อจำกัดอย่างหนึ่งในการพัฒนาและปรับปรุง  
โครงการจำแนก” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเรือนจำ แต่ทางด้านนโยบายกรมราชทัณฑ์ที่บางครั้ง  
บางโครงการที่ให้มาหรือที่เราปรับมาปฏิบัติไม่เหมาะกับทางเรือนจำ โดยเฉพาะทางด้านสถานที่”  
(คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“อยากให้มีการประชุมและหารือกันในการรับตัวผู้ต้องขังใหม่ เพราะการจำแนกผู้ต้องขัง  
นั้น มีส่วนเกี่ยวกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขังและส่งผลกระทบต่อผู้ต้องขังใหม่ บางคนเกิด  
ความเครียดและทำให้ผู้ต้องขังสร้างปัญหาได้ ถ้าดูแลได้ทั่วถึงก็จะทำให้ลดปัญหาในการ  
ควบคุมดูแลได้” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ก็อยากให้ทางเรือนจำเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกได้เข้ามาร่วมกิจกรรมพัฒนา  
พฤตินิสัยผู้ต้องขัง จะได้เป็นการขยายเครือข่ายและมีการช่วยเหลือผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง ทั้งตอนที่  
อยู่ในเรือนจำและพ้นโทษออกไปแล้ว ทางด้านสถานที่จริง ๆ แล้วก็มีการสับหลักเรื่องเวลา  
ในการใช้สถานที่ ก็อยากขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายให้มีการแจ้งวันและเวลาเข้ามาล่วงหน้าครับ”  
(คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ข้อเสนอแนะตามความเห็นของผม ผมคิดว่าถ้าจะให้โปรแกรมการพัฒนานิสัยของ  
ผู้ต้องขัง ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เราน่าจะมีการวางแผนงานเป็นระบบ ดังนี้ 1) มีขบวนการคัด  
กรองตั้งแต่เริ่มแรก 2) เมื่อคัดออกมาแล้วก็มาจำแนกว่ากลุ่มนี้คือกลุ่มไหน เป็นกลุ่มที่ต้องมีการ  
แก้ไขหรืออบรมเป็นพิเศษหรือไม่ หรือว่าอีกกลุ่มหนึ่งลักษณะนิสัยดี สามารถอบรมเป็นครั้งคราว  
ได้ เช่น อาจจะกำหนดให้ผู้ต้องขังที่ประพฤติผิดซ้ำได้มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมบ่อย ๆ”  
(คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ถ้าเป็นข้อเสนอแนะ ผมอยากให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำ  
ผู้ต้องขังพ้นโทษแล้วต้องนำไปทำงาน อยากให้มีหน่วยงานมารองรับการทำงานของผู้ต้องขัง เช่น  
ผู้ต้องขังเหลือโทษ 6 เดือน ก็อาจจะมีการ โยนความรับผิดชอบไปเลย เพื่อเมื่อเขาพ้นโทษจะได้มี  
อาชีพรองรับ ให้มีงานที่ผู้ต้องขังสามารถอยู่ได้” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ควรจะมีตารางการมีการวางแผนหรือวาง Schedule เป็นสัปดาห์เป็นเดือน หรือเป็นไตร  
มาส เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตาม หมายถึง การที่มีการวางแผนวางนโยบายล่วงหน้า  
เพื่อให้เจ้าหน้าที่เดินตามได้ เพราะเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็มีงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ มากอยู่  
แล้ว” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ตอนนี้มีเป็นแนวคิดที่ผมอยากเห็นในอนาคต คือ อยากเห็นผู้ต้องขังมีโรงงาน หมายถึง โรงงานสำหรับผู้ต้องขัง อาจเป็นวิทยากรตามหน่วยงานอุตสาหกรรมที่เข้ามาฝึกอาชีพให้ผู้ต้องขัง มาคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีฝีมือดีไปทำงานร่วมกับโรงงานอุตสาหกรรมหลังจากที่พ้นโทษแล้ว หรือเป็นโรงงานใกล้เคียงที่สามารถมาจ้างแรงงานผู้ต้องขังให้มีรายได้และฝึกฝีมือ เพื่อที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ครับ คือ ผมอยากให้เป็นอย่างนั้น” (คุณแก้ว (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“อยากให้มีการจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรม โดยเฉพาะ หากว่าในอนาคตจะมีการสร้างหรือขยายเรือนจำ เพราะการอบรมพัฒนาฟื้นฟูพฤตินิสัยผู้ต้องขังก็เป็นนโยบายโดยตรงจากกรมราชทัณฑ์ จึงควรจัดสถานที่เพื่อรองรับแนวนโยบายต่าง ๆ ด้านการฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยค่ะ นอกจากนี้ก็ควรมีการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรและงบประมาณให้เพียงพอในแต่ละปี เพราะเป็นงานหลักของกรมฯ อยู่แล้วค่ะ” (คุณสิบลี (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

## 2. แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.1 เรือนจำควรจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของเรือนจำที่เป็นหลักสูตรวิชาการเฉพาะด้าน

2.2 จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือตามเรือนจำอื่น ๆ หมายถึง การศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการแก้ไขปัญหาของแต่ละพื้นที่ เพื่อนำมาพัฒนาแก้ไขในเรือนจำของตน

2.3 สรรหาวิทยากรบุคคลหรือบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านจากองค์กรภายนอกมาให้การอบรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการอบรมและฟื้นฟู เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการอบรมให้ดียิ่งขึ้น

2.4 ขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถช่วยในงานพัฒนาพฤตินิสัยเพิ่มเติม หมายถึง ในงานพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังควรมีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรชำนาญการมากกว่าปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ ผู้ต้องขังสิ้นเรือนจำรายละเอียดข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“หากสามารถรับเจ้าหน้าที่เพิ่มเพื่อมาช่วยในงานด้านพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังก็จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นครับ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เห็นด้วยกับการขออัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่ม” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ควรเพิ่มเครือข่ายในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น คือ พยายามให้เจ้าหน้าที่ในส่วนของงานควบคุมเข้ามามีบทบาทในการจัดโปแกรมมากยิ่งขึ้น เช่น ให้เข้ามาช่วยดูแลวิทยากร ดูแลผู้เข้ารับการอบรม คือ ให้เจ้าหน้าที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโปรแกรม เพื่อให้เขาได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ซึมซับและสร้างเอกเทศให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยการเพิ่มบทบาทในการทำงานค่ะ” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“คิดว่าเราควรพัฒนาบุคลากร หมายถึง ทางเจ้าหน้าที่ก่อนให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจำแนกก่อน” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“ควรได้รับการอบรมหรือมีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ มาก่อน เพื่อให้การพัฒนาของกรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“อยากให้มีการประชุมและหารือกันในการรับตัวผู้ต้องขังใหม่” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“อยากให้มีการฝึกคนรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงาน เพราะคนเก่าก็อายุมากขึ้น มีความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ผู้เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ไม่ได้” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ผมว่าการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ ถ้าผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีก็จะมีผู้ตามที่ดีไปด้วยครับ” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“อยากให้ช่วยกันปลูกจิตสำนึกในด้านการรักในหน้าที่การงานและองค์กรของตน ตระหนักถึงความร่วมมือในการทำงาน การพัฒนาเป็นทีม จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (คุณเก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“บุคลากรคนเดียวไม่สามารถทำงานได้หลายด้าน ดังนั้น งานพัฒนาพฤตินิสัยควรจัดให้มีบุคลากรมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพราะแต่ละที่แต่ละแห่งก็มีเครือข่ายในการดำเนินงาน เพื่อจะได้มีการแทนงานกันได้ หรือมีความต่อเนื่องในการทำงานมากกว่าการทำงานคนเดียว คิดว่าควรรับเจ้าหน้าที่เพิ่มค่ะ” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

### 3. แนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาแนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

3.1 จัดฝึกอบรมผู้ต้องขัง โดยมีการคัดกรองและแยกประเภทให้เหมาะสมกับหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการในกระบวนการคัดแยกผู้ต้องขังควรมีการพิจารณาว่าเหมาะสมในแต่ละ



หลักสูตรที่จะเข้ารับการอบรมเพียงใด เพื่อให้การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

3.2 การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่ผู้ต้องขังที่เป็นผู้ต้องขังครั้งแรกได้รับการลงโทษน้อย จะให้ความสนใจในการเข้าอบรม เนื่องจากอยากได้รับสิทธิประโยชน์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้ให้ เช่น การพักโทษ การลดวันลดโทษ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ใบประกาศนียบัตร เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปกิจกรรมไปประกอบการพิจารณาตามกระบวนการของกรมราชทัณฑ์ก็จะเป็นจุดสนใจ และสร้างแรงจูงใจได้มาก

3.3 การคัดกรองแยกประเภทผู้ต้องขังที่สนใจจะออกไปประกอบอาชีพนั้น ๆ จริง ๆ ในกรณีที่ผู้ต้องขังจะพ้นโทษ โดยทราบกำหนดระยะเวลาพ้นโทษ การคัดกรองและแยกผู้ต้องขังเพื่ออบรมการประกอบวิชาชีพจึงมีความสำคัญมาก เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง ทั้งนี้ต้องเป็นวิชาชีพที่สามารถทำได้ เช่น งานวิชาชีพขายข้าวมันไก่ ข้าวขาหมู หรืองานอบรมด้านการฝึกทักษะ ทางด้านงาน ไฟฟ้า ช่างเชื่อม หรืองานเบเกอรี่ เป็นต้น รายละเอียดดังข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“เราน่าจะมีการวางแผนงานเป็นระบบ โดยเริ่มจากกระบวนการคัดกรอง เมื่อคัดออกแล้ว ก็แยกออกเป็นกลุ่มว่า กลุ่มไหนจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมในด้านใด หรือกลุ่มไหนต้องดูแลเป็นพิเศษ ” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เราจะเน้นด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้ผู้ต้องขังอยู่ในกฎระเบียบวินัยมากขึ้น เพิ่มไปในการเรียนแต่ละชั้นเรียน ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“ในระยะหลัง ๆ ผู้ต้องขังให้ความสนใจเข้ารับการอบรมในโปรแกรมต่าง ๆ มาก เนื่องจากมีใช้ประกาศ ทำให้ผู้ต้องขังได้รับประโยชน์ตรงส่วนนี้ เราควรจะเน้นด้านการประเมินผล” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“อยากให้เน้นการจำแนกและแยกประเภทให้ได้ก่อน” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“อยากให้มีการคัดกรองผู้ต้องขังที่สนใจและต้องการออกไปประกอบอาชีพจริง ๆ (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ถ้าเป็นด้านพัฒนา ผมอยากให้แยกหรือควบคุมผู้ต้องขังให้ชัดเจน อาจแยกเป็นคดี โดยแยกประเภทของผู้ต้องขังให้ถูกทาง ซึ่งตอนนี้ปัญหาของเรา คือ แยกไม่ได้เลย หรือแยกไม่ชัดเจน” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“การจะแก้ปริมาณผู้ต้องขังล้นเรือนจำ แยกยากครับ แต่ถ้าจะให้เป็นแนวคิดผมมองว่าแก้ปัญหาแรกเริ่มที่การพัฒนาชุมชน โดยให้มืองค์กรนอกเข้ามามีส่วนร่วมหรือมีบทบาทในการแก้ไข อาจใช้วิธี MOU” (คุณแก้ว (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

“ดิฉันเชื่อมั่นว่าการอบรมแต่ละครั้ง ผู้ต้องขังมีความเข้าใจและรู้ซึ่งถึงปัญหา คือหมายความว่า ส่วนใหญ่คิดได้ แต่แก้ไม่ตก เพราะเมื่อพ้นโทษไปแล้วต้องกลับไปอยู่สถานที่เดิม” (คุณสิบล (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

#### 4. แนวทางพัฒนาด้านสถานที่

ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านสถานที่เรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

4.1 จัดสถานที่เฉพาะในการจัดฝึกอบรม ปัจจุบันเรือนจำต่าง ๆ ประสบปัญหาแบบเดียวกัน คือ ทางด้านพื้นที่ไม่เพียงพอ ทำให้สถานที่ส่วนใหญ่เป็นสถานที่ที่ใช้ดำเนินการควบคุมมากกว่า ดังนั้น หากเรือนจำสามารถมีสถานที่เฉพาะเพื่อใช้ในการอบรม โดยแยกประเภทวิชาชีพต่าง ๆ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และรองรับผู้ต้องขังในแต่ละหลักสูตรได้มากขึ้น

4.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ ปัจจุบันเรือนจำก็มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยพอสมควร แต่เนื่องจากบางครั้งในการอบรมแต่ละหลักสูตรอาจเป็นเวลาเดียวกัน ทำให้การใช้วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอก็จะทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.3 สถานที่ควรมีการแยกนักโทษเด็ดขาดและนักโทษระหว่างไว้ชัดเจน ซึ่งความคิดนี้ คงทำได้ยาก เนื่องจากปัจจุบันเรือนจำเผชิญกับปัญหานักโทษล้นเรือนจำ รวมถึงผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ แต่หากสามารถแยกเรือนจำสำหรับรับนักโทษเด็ดขาดกระทำผิดซ้ำกับนักโทษระหว่างครั้งแรก ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤตินิสัยได้ รายละเอียดดังข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ถ้าสถานที่อบรมสามารถขยายได้ก็ดีครับ จะ ได้เพิ่มปริมาณในการอบรมให้แก่ผู้ต้องขัง ให้ทั่วถึง แต่ถ้าไม่สามารถแก้ไขได้ แนวทางที่จะนำมาปฏิบัติก็คือ การแยกเป็นกลุ่มแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะดีกว่า” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“คิดว่าทางเรือนจำควรมีห้องอบรม โดยเฉพาะ เพื่อให้จัดเป็นสัดส่วนมีสะดวกในการจัดกิจกรรมในระหว่างอบรมค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“ไม่มีปัญหา เพราะกรมราชทัณฑ์ให้การอบรมแก่เจ้าหน้าที่ทุกปีเกี่ยวกับการจำแนกผู้ต้องขังให้มีความรู้ใหม่ ๆ” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ควรแยกนักโทษเด็ดขาดกับนักโทษระหว่างจะเป็นการแก้ปัญหาด้านสถานที่ได้ครับ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ก็อาจจะมีการปรับเปลี่ยนเรือนนอน โดยตามชายคาของอาคารอาจมีการต่อเติม ตกแต่งเพิ่มเติมให้สามารถเป็นสถานที่ในการจัดฝึกอบรมได้ หรือฝึกวิชาชีพได้ ก็คือ ควรมีการ ปรับปรุงต่อเติมอาคารที่มีอยู่แล้วหรือพื้นที่ว่างให้เป็นประโยชน์ขึ้นครับ” (คุณแก้ว (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

### 5. แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพิทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

5.1 การจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ต้องขังบางคนกระทำผิดครั้งแรก และเป็นการกระทำอันเนื่องจากสภาพปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น การจัดหลักสูตรในแต่ละปีของเรือนจำควรมีนักวิชาการของทางกรมฯ มาประชุมร่วมกัน เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในแต่ละปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

5.2 การใช้ระยะเวลาในการอบรมที่เหมาะสม การจัดตารางเวลาในแต่ละหลักสูตร ควรให้เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับประโยชน์สูงสุด ไม่สั้นหรือยาวนานเกินไป

5.3 การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะเข้ามาอบรม วิธีนี้ เป็นแนวทางที่แต่ละเรือนจำดำเนินการอยู่ ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอกเป็นอย่างดี เพียงแต่ต้องมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในเรื่องระยะเวลาอบรม เพื่อให้วิทยากรได้ทราบล่วงหน้า ซึ่งบางครั้งวิทยากรอาจไม่ว่างในวันและเวลาที่กำหนดก็ต้องการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพกาล

5.4 การทำ MOU กับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างอยู่ในเรือนจำและพ้นโทษ หมายถึง การทำบันทึกข้อตกลงกับองค์กรภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอุตสาหกรรม ให้เข้ามาประกอบการในเรือนจำ และรับ ผู้ต้องขังที่มีฝีมือทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ เข้าทำงานหลังจากพ้นโทษก็จะเป็นการแก้ปัญหาแบบครบวงจร รายละเอียดดังข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังต่อไปนี้

“ผมคิดว่า ณ ปัจจุบันก็เหมาะสมครับ น่าจะเพียงพอต่อความต้องการของผู้ต้องขัง” (คุณหนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“เราควรเน้นผู้ต้องขังที่สมัครใจและสมัครเรียนมากกว่าที่จะเน้นการบังคับ ซึ่งจะเป็นผลดีและได้ผลที่น่าพอใจมากกว่า รวมทั้งด้านการฝึกวิชาชีพ ถ้าสนใจ ตั้งใจก็จะได้รับผู้ที่มีฝีมือ แรงงานเพิ่มขึ้นมาครับ” (คุณสอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 5 มกราคม 2558)

“กรมราชทัณฑ์ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และมีทักษะทางด้าน การอบรมและ ฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัย” (คุณสาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 8 มกราคม 2558)

“ผมว่าหลักสูตรที่มีอยู่แล้วของเรือนจำพิเศษพ่ายาก็ดีอยู่แล้ว” (คุณสี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 มกราคม 2558)

“สำหรับเรือนจำพ่ายโทษไม่สูง คิดว่าโครงการระยะสั้นจะเหมาะสมกว่า เนื่องจากผู้ต้องขังที่ใกล้จะพ้นโทษจะสามารถนำไปประกอบวิชาชีพจริงได้ค่ะ” (คุณห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 19 มกราคม 2558)

“คิดว่าตอนนี้ก็ดีอยู่แล้วนะค่ะ” (คุณหก (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 20 มกราคม 2558)

“ผมเห็นโปรแกรมที่มีอยู่มันก็ดีอยู่แล้วครับ” (คุณเจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“ผมว่าเน้นหลักสูตรที่เขาสามารถทำได้จริง ๆ ดีกว่าครับ” (คุณแปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 9 กุมภาพันธ์ 2558)

“หลักสูตรปัจจุบันของเรา ดิฉันคิดว่าก็ดีอยู่แล้วค่ะ” (คุณสิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2558)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา และเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา โดยจำแนกวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ปัญหาด้านสถานที่ ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟู แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ได้แก่ แนวทางด้านการบริหารจัดการ แนวทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน แนวทางด้านผู้ต้องขัง แนวทางด้านสถานที่ แนวทางด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง วิธีการศึกษาโดยย่อ ผลการศึกษาโดยสรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คน ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ทั้งเจ้าพนักงานเรือนจำหญิงและเจ้าพนักงานเรือนจำชายที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำพิเศษพัทยา และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่เห็นว่า เรือนจำพิเศษพัทยามีปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรียงตามลำดับปัญหา ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ต้องขังเป็นปัญหามากที่สุด รองลงมาอันดับที่สอง ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารจัดการ และปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รองลงมาอันดับที่สาม ได้แก่ ปัญหาด้านสถานที่ และที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง รายละเอียดดังผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คน

1. ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

##### 1.1 ปัญหาด้านผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ปัญหา ดังนี้

1.1.1 ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ผู้ต้องขังมีจำนวนมากเกินความจุของเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ในสภาพแออัด เนื่องจากพื้นที่ของเรือนจำมีความจำกัด ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ในการจัดอบรมด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง จึงไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ต้องขังเข้าอบรมจำนวนมากได้ เรือนจำจึงต้องมีการย้ายระบายนผู้ต้องขังอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ผู้ต้องขังไม่ได้รับการอบรมจนจบหลักสูตร

1.1.2 ผู้ต้องขังส่วนมากเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ จึงเป็นปัญหาต่องานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากรู้แนวทางและช่องทางในการหลีกเลี่ยงการเรียนการสอนส่งผลกระทบต่องานการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง เพราะในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถแยกผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำหรือผู้ต้องขังที่ไม่กระทำผิดซ้ำจากกันได้โดยเด็ดขาด อีกทั้งผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรมวิชาชีพ สอดคล้องกับแบบสังเกตด้านผู้ต้องขัง ซึ่งไม่มีความสนใจและให้ความสำคัญในโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำเป็นครั้งแรกซึ่งมีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมากกว่า

1.1.3 การแยกประเภทผู้ต้องขัง เรือนจำมีปัญหาการแยกประเภทผู้ต้องขังให้ชัดเจนซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในการอบรมผู้ต้องขัง ซึ่งจัดแยกตามประเภทคดี แยกตามพฤติกรรม เช่น กลุ่มแก้ไขได้ แก้ไขยาก แก้ไขไม่ได้ เป็นแนวทางที่เรือนจำพิเศษพัทยาต้องเน้นในงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังดำเนินการเพื่อให้มีการจัดโปรแกรมได้เหมาะสมการที่ผู้ต้องขังถูกลงโทษทางวินัย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพราะเมื่อถูกลงโทษระหว่างอบรม ทำให้ต้องสิ้นสุดการอบรม และมีส่วนทำให้ไม่จบตามระยะเวลาที่กำหนด และยังพบว่าผู้ต้องขังที่ไม่เคยผิดวินัยจะให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า

## 1.2 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการของเรือนจำพิเศษพัทยา ในส่วนนโยบายของเรือนจำพิเศษพัทยาและปัญหาในด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ประกอบด้วยปัญหา ดังนี้

1.2.1 นโยบายเรือนจำ เรือนจำได้รับนโยบายจากกรมราชทัณฑ์ที่สั่งการให้ทางเรือนจำปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังบางโครงการไม่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า ไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงหลังโทษ ตลอดจนนโยบายย่อย ๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็จะทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงตาม ทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังและการฟื้นฟูแก้ไขผู้ต้องขังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.2.2 งบประมาณ งบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำพิเศษพัทยาน้อยมาก ไม่เพียงพอสำหรับการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งจะจัดให้มีความสอดคล้อง

ตามลักษณะท้องถิ่นที่เรือนจำตั้งอยู่ การจัดอบรมในแต่ละครั้ง ปกติจะใช้นักโทษมากกว่าที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้ เช่น ค่าวิทยากร เป็นต้น อีกทั้งงบประมาณเป็นปัญหาในงานด้านพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังซึ่งงบประมาณที่ได้รับมีสัดส่วนที่น้อยมาก คือ ให้มาปีละ 1,000 บาท ถ้าเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังของเรือนจำ ซึ่งมีประมาณ 3,000 กว่าคน (9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558) กรมสั่งการให้จัดฝึกอบรมให้ได้ 15% ก็ประมาณ 400 กว่าคน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม และในเรื่องงบประมาณนี้ ยังเป็นปัญหาส่งผลกระทบต่อการจัดโปรแกรมเฉพาะแต่ละโปรแกรม ถ้าเทียบกับระยะเวลาการอบรมแต่ละโปรแกรม และปริมาณของผู้ต้องขัง เช่น ในปีงบประมาณ 2557 เรือนจำจัดอบรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขังประมาณ 1,000 คนแต่ได้รับเงินสนับสนุนเพียงแค่ 12,500 บาท เป็นต้น

1.2.3 ข้อจำกัด เรือนจำมีข้อจำกัดในเรื่องของขนาดของเรือนจำ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของเรือนจำความมั่นคงปานกลาง กำหนดโทษสูงสุดไม่เกิน 15 ปี แต่ในเขตอำนาจของศาลจังหวัดพัทธยาเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาด้านยาเสพติดรุนแรง และเรือนจำมีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ทำให้สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำมีความแออัด ผู้ต้องขังต้องอยู่ปะปนกัน ไม่สามารถแยกประเภท หรือจำแนกประเภทที่ชัดเจนได้ ทำให้เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุมและการปราบปรามยาเสพติดมากกว่างานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ข้อจำกัดในเรื่องอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังไม่สมดุลบุคลากรในหน่วยงานไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจำแนกผู้ต้องขัง ตลอดจนข้อจำกัดของผู้ต้องขังต้องมีการย้ายระยะย้ายไปเรือนจำอื่น ไม่สามารถอบรมจนครบหลักสูตร

### 1.3 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำพิเศษพัทธยาประกอบด้วยปัญหาดังนี้

1.3.1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้มีงานล้นมือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในงานฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังโดยตรง และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่องานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ซึ่งมีอยู่เพียงคนเดียว ไม่เพียงพอกับลักษณะงานในปัจจุบัน

1.3.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะความรู้ ซึ่งเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการควบคุมผู้ต้องขังเป็นประเด็นหลัก และให้ความสำคัญกับงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็นประเด็นรอง ในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ไม่มีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ มาก่อน เจ้าหน้าที่ไม่มีคุณสมบัติทางการจัดการศึกษาโดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในงานพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังบางคนไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร สอดคล้องกับแบบ

สังเกตการปฏิบัติงานด้านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งเรือนจำไม่มีนักวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา

#### 1.4 ปัญหาด้านสถานที่

ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านสถานที่ของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

1.4.1 ขนาดพื้นที่เรือนจำ เรือนจำมีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีความจำกัด มีความคับแคบ สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ในบางครั้งมีการใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมในวันเวลาตรงกัน ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ในการจัดกิจกรรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะจะใช้พื้นที่ของฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายการศึกษาเจ้าของพื้นที่ในบางครั้งก็จะมีการจัดกิจกรรมของตนเอง สอดคล้องกับแบบสังเกตจากสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ไม่มีเรือนนอนแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโปรแกรม

1.4.2 วัสดุ-อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรธรรมศึกษา ชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ธรรมศึกษาชั้นเอก เพราะได้รับการจัดสรรน้อย และการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพไม่ได้รับการสนับสนุนจากกรมราชทัณฑ์ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้มียุทธภัณฑ์ทันสมัย เช่น เครื่องฉายภาพ ฉายสไลด์ วิดีโอเรื่องสั้น

#### 1.5 ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

1.5.1 เนื้อหาหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง หลักสูตรที่เรือนจำเลือกมาอบรมให้แก่ผู้ต้องขังควรมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงานภายนอก ควรเป็นการอบรมวิชาชีพระยะสั้นและเป็นวิชาชีพที่ผู้ต้องขังส่วนมากให้ความสนใจ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพได้หลังพ้นโทษ เช่น การฝึกอบรมการทำอาหาร

1.5.2 วิทยากรฝึกอบรม การจัดอบรมตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูของเรือนจำจะมีการประสานเพื่อเชิญวิทยากรภายนอกจากหลาย ๆ ที่เข้ามาอบรมผู้ต้องขัง จึงมีปัญหาในเรื่องของการนัดหมายวิทยากร เนื่องจากไม่สามารถเข้ามาอบรมได้ตามที่กำหนด และเป็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการอบรมในการจัดตารางวิทยากร เพื่อให้งานสำเร็จลงได้

1.5.3 ระยะเวลาในการอบรม การจัดอบรมตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูของเรือนจำบางหลักสูตรไม่มีความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศผู้ต้องขังรับใหม่ น่าจะมีการอบรมทุกวัน ตลอดจนการอบรมบางหลักสูตรมีระยะเวลากำหนดไว้ 30 วัน และบางหลักสูตรมีกำหนดไว้ 45 วัน



ซึ่งในแต่ละหลักสูตรระยะเวลาแตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถจัดได้ครบตามที่กำหนด สอดคล้องกับแบบสังเกต

2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำพิเศษพัทยา

### 2.1 แนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขัง

จากการศึกษาแนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.1.1 จัดฝึกอบรมผู้ต้องขัง โดยมีการคัดกรองและแยกประเภทให้เหมาะกับหลักสูตร หมายถึง การดำเนินการในกระบวนการคัดแยกผู้ต้องขัง ควรมีการพิจารณาว่าเหมาะสมในแต่ละหลักสูตรที่จะเข้ารับการอบรมเพียงใด เพื่อให้การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2.1.2 การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่ผู้ต้องขังที่เป็นผู้ต้องขังครั้งแรกได้รับการลงโทษน้อย จะให้ความสนใจในการเข้าอบรม เนื่องจากอยากได้รับสิทธิประโยชน์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้ให้ เช่น การพักโทษ การลดวันลดโทษ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ใบประกาศนียบัตร เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปกิจกรรมไป ประกอบการพิจารณาตามกระบวนการของกรมราชทัณฑ์ก็จะเป็นจุดสนใจและสร้างแรงจูงใจได้มาก

2.1.3 การคัดกรองแยกประเภทผู้ต้องขังที่สนใจจะออกไปประกอบอาชีพนั้น ๆ จริง ๆ ในกรณีที่ผู้ต้องขังจะพ้นโทษ โดยทราบกำหนดระยะเวลาพ้นโทษ การคัดกรองและแยกผู้ต้องขังเพื่ออบรมการประกอบวิชาชีพจึงมีความสำคัญมาก เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง ทั้งนี้ต้องเป็นวิชาชีพที่สามารถทำได้ เช่น งานวิชาชีพขายข้าวมันไก่ ข้าวขาหมู หรืองานอบรมด้านการฝึกทักษะ ทางด้านงานไฟฟ้า ช่างเชื่อม หรืองานเบเกอรี่ เป็นต้น

### 2.2 แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

จากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.2.1 เรือนจำควรกำหนดนโยบายที่เน้นการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยโปรแกรมที่ชัดเจน โดยการจัดประชุมวางแผนนโยบายว่า เรือนจำควรแยกประเภทผู้ต้องขังแบบไหน จัดโปรแกรมอย่างไร มุ่งเน้นการฝึกวิชาชีพอะไร เพื่อให้เรือนจำมีความเป็นเอกลักษณ์

2.2.2 เรือนจำควรเสนอนโยบายร่วมกับภาคเอกชนตามหน่วยงานอุตสาหกรรม ในเขตอุตสาหกรรมใกล้เคียง เพื่อให้เข้ามาประกอบธุรกิจหรือตั้งโรงงานในเรือนจำ ในระหว่างที่

ผู้ต้องขังต้องโทษ มีการฝึกฝีมือทางด้านแรงงาน พัฒนาวิชาชีพ และคัดเลือกผู้ต้องขังฝีมือดีไปทำงาน เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษ เป็นการสร้างแรงงานสร้างรายได้แบบครบวงจร ตั้งแต่รับโทษจนถึงพ้นโทษ

2.2.3 การขอรับสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอจากกรมราชทัณฑ์หรือหน่วยงานภาคเอกชนมาให้ทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

2.2.4 การกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก ตลอดจนการกำหนดให้หน่วยงานภายนอกเข้าร่วมกับหน่วยงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

### 2.3 แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.3.1 เรือนจำควรจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของเรือนจำที่เป็นหลักสูตรวิชาการเฉพาะด้าน

2.3.2 จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือตามเรือนจำอื่น ๆ หมายถึง การศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวทางการแก้ไขปัญหาของแต่ละพื้นที่ เพื่อนำมาพัฒนาแก้ไขในเรือนจำของตน

2.3.3 สรรหาทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านจากองค์กรภายนอกมาให้การอบรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการอบรม และฟื้นฟู เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการอบรมให้ดียิ่งขึ้น

2.3.4 ขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถช่วยในงานพัฒนาพฤตินิสัยเพิ่มเติม หมายถึง ในงานพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังควรมีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรชำนาญการมากกว่าปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ

### 2.4 แนวทางพัฒนาด้านสถานที่

ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านสถานที่เรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.4.1 จัดสถานที่เฉพาะในการจัดฝึกอบรม ปัจจุบันนี้เรือนจำต่าง ๆ ประสบปัญหาแบบเดียวกัน คือ ทางด้านพื้นที่ไม่เพียงพอ ทำให้สถานที่ส่วนใหญ่เป็นสถานที่ที่ใช้ดำเนินการควบคุมมากกว่า ดังนั้น หากเรือนจำสามารถมีสถานที่เฉพาะเพื่อใช้ในการอบรม โดยแยกประเภทวิชาชีพต่าง ๆ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และรองรับผู้ต้องขังในแต่ละหลักสูตรได้มากขึ้น

2.4.2 มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ ปัจจุบันเรือนจำก็มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยพอสมควร แต่เนื่องจากบางครั้งในการอบรมแต่ละหลักสูตรอาจเป็นเวลาเดียวกัน ทำให้การใช้วัสดุ

อุปกรณ์ไม่เพียงพอ การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอก็จะทำให้การพัฒนาพุดินีสัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4.3 สถานที่ควรมีการแยกนักโทษเด็ดขาดและนักโทษระหว่างไว้ชัดเจน ซึ่งความคิดนี้คงทำได้ยาก เนื่องจากปัจจุบันเรือนจำเผชิญกับปัญหานักโทษล้นเรือนจำ รวมถึงผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ แต่หากสามารถแยกเรือนจำสำหรับรับนักโทษเด็ดขาด กระทำผิดซ้ำกับนักโทษระหว่างครั้งแรกก็จะสามารถแก้ไขปัญหาด้านพุดินีสัยได้

#### 2.5 แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ผลจากการศึกษาพบว่า แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.5.1 การจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ต้องขังบางคนกระทำผิดครั้งแรกและเป็นการกระทำอันเนื่องจากสภาพปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น การจัดหลักสูตรในแต่ละปีของเรือนจำ ควรจะมีนักวิชาการของทางกรมฯ มาประชุมร่วมกัน เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในแต่ละปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.5.2 การใช้ระยะเวลาในการอบรมที่เหมาะสม การจัดตารางเวลาในแต่ละหลักสูตร ควรให้เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับประโยชน์สูงสุด ไม่สั้นหรือยาวนานเกินไป

2.5.3 การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะเข้ามาอบรม วิธีนี้เป็นแนวทางที่แต่ละเรือนจำดำเนินการอยู่ ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอกเป็นอย่างดี เพียงแต่ต้องมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในเรื่องระยะเวลาอบรม เพื่อให้วิทยากรได้ทราบล่วงหน้า ซึ่งบางครั้งวิทยากรอาจไม่ว่างในวันและเวลาที่กำหนดก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพกาล

2.5.4 การทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างอยู่ในเรือนจำและพ้นโทษ หมายถึง การทำบันทึกข้อตกลงกับองค์กรภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอุตสาหกรรมให้เข้ามาประกอบการในเรือนจำ และรับผู้ต้องขังที่มีฝีมือทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ เข้าทำงานหลังจากพ้นโทษก็จะเป็นการแก้ปัญหาแบบครบวงจร

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาในเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพุดินีสัยผู้ต้องขังของ เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่า มีหลายปัญหาในเรือนจำพิเศษพัทยาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพุดินีสัยผู้ต้องขัง ซึ่งสามารถอภิปรายแยกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

## 1. ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษ พัทยา

### 1.1 ปัญหาด้านผู้ต้องขัง

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัญหาด้านผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัตยา ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

1.1.1 ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้ต้องขังมีจำนวนมากเกินความจุของเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ในสภาพแออัด เนื่องจากพื้นที่ของเรือนจำมีความจำกัด ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ในการจัดอบรมด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง จึงไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ต้องขังเข้าอบรมจำนวนมากได้ เรือนจำจึงต้องมีการย้ายระบายนผู้ต้องขังอยู่ตลอด จึงทำให้ผู้ต้องขังไม่ได้รับการอบรมจนจบหลักสูตร ดังคำกล่าว อธิบติกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 4-9) ซึ่งเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมา การปฏิบัติงานราชทัณฑ์อยู่ภายใต้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เผชิญมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ความไม่พร้อมของสภาพเรือนจำ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง

1.1.2 ผู้ต้องขังส่วนมากเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่าเป็นปัญหาต่องานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากรู้แนวทางและช่องทางในการหลีกเลี่ยงการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่องานการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง เพราะในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถแยกผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำหรือผู้ต้องขังที่ไม่กระทำผิดซ้ำจากกันได้โดยเด็ดขาด อีกทั้งผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรมวิชาชีพ สอดคล้องกับแบบสังเกตด้านผู้ต้องขัง ซึ่งไม่มีความสนใจและให้ความสำคัญในโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำเป็นครั้งแรก ซึ่งมีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดการเรื่องการกระทำผิดซ้ำของปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2531, หน้า 157) ได้ให้ความหมายของการ “กระทำผิดซ้ำ” (Recidivism) เป็นศัพท์ที่ใช้ในสาขาวิชาอาชญาวิทยา หรืออาจเรียกว่า การกระทำผิดซ้ำซ้อน หมายถึง การกระทำผิดเพิ่มเติมขึ้นอีกหลังจากผู้กระทำความผิดถูกจับและถูกลงโทษแล้ว และยังมีหมายถึง การละเมิดเงื่อนไขที่ผู้ได้รับการคุมประพฤติหรือผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษกระทำซ้ำ การกระทำผิดซ้ำอาจนับรวมถึงการกระทำผิดครั้งที่ 2 ขึ้นไป อาจเรียกได้ว่า เป็นการกระทำผิดที่ติดเป็นนิสัยและยากต่อการแก้ไขพฤติกรรมที่ติดนิสัยให้กลับคืนสู่สังคมปกติได้ นับว่าเป็นการก่อปัญหาอาชญากรรมให้กับสังคมเพิ่มมากขึ้น ทั้งที่ผู้กระทำซ้ำได้ผ่านขั้นตอนการขจัดเกลตาและแก้ไขจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมในเรือนจำมาแล้ว

1.1.3 การแยกประเภทผู้ต้องขัง ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำมี ปัญหาในการแยกประเภทผู้ต้องขังให้ชัดเจนในการอบรมผู้ต้องขัง ซึ่งจัดแยกตามประเภทคดี แยกตามพฤติกรรม เช่น กลุ่มแก้ไขได้ แก้ไขยาก แก้ไขไม่ได้ เป็นแนวทางที่เรือนจำพิเศษพัทยาต้อง เน้นในงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังดำเนินการเพื่อให้มีการจัดโปรแกรมได้เหมาะสม การที่ผู้ต้องขัง ถูกลงโทษทางวินัย ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพราะเมื่อ ถูกลงโทษระหว่างอบรม ทำให้ต้องสิ้นสุดการอบรม และมีส่วนทำให้ไม่จบตามระยะเวลาที่กำหนด และยังพบว่า ผู้ต้องขังที่ไม่เคยผิดวินัยจะให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า ดังคำกล่าวเกี่ยวกับการ จัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ (กรมราชทัณฑ์, 2548, หน้า 1-5) การแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำผิดเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องนำความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้กระทำผิดเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการที่จะทำให้โครงการแก้ไขฟื้นฟู ผู้ต้องขังมีประโยชน์อย่างแท้จริงนั้น ทุกสิ่งทุกอย่าง ต้องมีการวางแผนเป็นพิเศษ นับแต่ก้าวแรกที่ผู้ต้องขังเข้ามาในเรือนจำ และคำกล่าวของเพชรรัตน์ อิงศารมณี (2551, หน้า 104) ซึ่งเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามาก ด้านผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมตาม โปรแกรม คือ บางส่วนไม่เห็นความสำคัญของการเข้าโปรแกรม ไม่สมัครใจเข้าโปรแกรม และ ผู้ต้องขังเข้าร่วมโปรแกรมมีจำนวนมากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมยาก ดูแลไม่ทั่วถึง

## 1.2 ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัญหาด้านการบริหารจัดการของเรือนจำ พิเศษพัทยา ในส่วนนโยบายของเรือนจำพิเศษพัทยา และปัญหาในด้านงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร จากกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ ประกอบด้วยปัญหา ดังนี้

1.2.1 นโยบายเรือนจำ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำได้รับ นโยบายจากกรมราชทัณฑ์ที่สั่งการให้ทางเรือนจำปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง บางโครงการไม่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า ไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพ ได้จริงหลังโทษ ตลอดจนนโยบายย่อย ๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารก็จะทำให้นโยบายเปลี่ยนตาม ทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังและการฟื้นฟูแก้ไข ผู้ต้องขังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด ซึ่งเป็นความไม่สอดคล้องตามแนวคิดของ Drucker (2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรี วงศ์, 2550, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง การทำงาน ให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้แนะ และการควบคุมองค์กร นอกจากกิจกรรมการจัดการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ

1.2.2 งบประมาณ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า งบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำพิเศษพัตยาน้อยมาก ไม่เพียงพอสำหรับการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งจะจัดให้มีความสอดคล้องตามลักษณะท้องถิ่นที่เรือนจำตั้งอยู่ การจัดอบรมในแต่ละครั้งปกติจะใช้มากกว่าที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้ เช่น ค่าวิทยากร เป็นต้น อีกทั้งงบประมาณเป็นปัญหาในงานด้านพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง ซึ่งงบประมาณที่ได้รับมีสัดส่วนที่น้อยมาก คือ ให้มาปีละ 1,000 บาท ถ้าเปรียบเทียบกับจำนวนผู้ต้องขังของเรือนจำ ซึ่งมีประมาณ 3,000 กว่าคน (9 กุมภาพันธ์ 2558) กรมสั่งการให้จัดฝึกอบรมให้ได้ 15% ก็ประมาณ 400 กว่าคน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม และในเรื่องงบประมาณนี้ยังเป็นปัญหาส่งผลต่อการจัดโปรแกรมเฉพาะแต่ละโปรแกรม ถ้าเทียบกับระยะเวลาการอบรมแต่ละโปรแกรมและปริมาณของผู้ต้องขัง เช่น ในปีงบประมาณ 2557 เรือนจำจัดอบรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขังประมาณ 1,000 คน แต่ได้รับเงินสนับสนุนเพียงแค่ 12,500 บาท ซึ่งเป็นความไม่สอดคล้องดังกล่าวของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545, หน้า 211) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร ในเรื่องของทรัพยากรการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) อันเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกนำเข้ามาในระบบเพื่อการประมวลผล หรือการบริหารที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้า

1.2.3 ข้อจำกัด ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำมีข้อจำกัดในเรื่องของขนาดของเรือนจำ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของเรือนจำความมั่นคงปานกลาง กำหนดโทษสูงสุดไม่เกิน 15 ปี แต่ในเขตอำนาจของศาลจังหวัดพัตยาเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาด้านยาเสพติดรุนแรง และเรือนจำมีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ทำให้สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำมีความแออัด ผู้ต้องขังต้องอยู่ปะปนกัน ไม่สามารถแยกประเภทหรือจำแนกประเภทที่ชัดเจนได้ ทำให้เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุมและการปราบปรามยาเสพติดมากกว่างานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง บุคลากรในหน่วยงานไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา นักการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการจำแนกผู้ต้องขัง ตลอดจนข้อจำกัดของผู้ต้องขังต้องมีการย้ายระยะย้ายไปเรือนจำอื่น ไม่สามารถอบรมจนครบหลักสูตร ข้อจำกัดในเรื่องอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังไม่สมดุล ดังคำกล่าวของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 4-9) ซึ่งเห็นว่า ในรอบปีที่ผ่านมา การปฏิบัติงานราชทัณฑ์เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เช่น อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ไม่ได้สัดส่วนกับผู้ต้องขังยาเสพติดในเรือนจำ ภาพลักษณ์และการกระทำผิดซ้ำ ปัญหาดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัตยา ดังคำกล่าวของเพชรรัตน์ อิงคสารมณี (2551, หน้า 104) ซึ่งเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากแก่การบริหารจัดการ คือ เรือนจำและทัณฑสถานมีนโยบายด้านการปฏิบัติต่อ

ผู้ต้องขังด้วยการควบคุมมากกว่าการแก้ไขฟื้นฟู ทั้งนี้ เนื่องจากกรมราชทัณฑ์มีภารกิจหลักที่สำคัญ  
2 ประการ คือ ภารกิจด้านการควบคุมและภารกิจด้านการแก้ไข

### 1.3 ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำ  
พิเศษพิทยา ประกอบด้วยปัญหาดังนี้

1.3.1 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า  
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่  
มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้มีงานล้นมือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในงานฝึกวิชาชีพ  
ให้แก่ผู้ต้องขังโดยตรง และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ยังส่งผลกระทบต่องานจำแนกลักษณะ  
ผู้ต้องขัง ซึ่งมีอยู่เพียงคนเดียว ไม่เพียงพอกับลักษณะงานในปัจจุบัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นผลมาจาก  
การขาดปัจจัยทางการบริหาร ดังคำกล่าวของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญภักดี (2545,  
หน้า 211) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุ  
วัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร ในเรื่องของทรัพยากรการบริหาร (Management resources)  
อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) และวิธีการ/  
จัดการ (Method/ Management) อันเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกนำเข้ามาในระบบเพื่อการประมวลผลหรือ  
การบริหารที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้า

1.3.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ขาดทักษะ ความรู้ รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า  
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำ ซึ่งเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการควบคุมผู้ต้องขังเป็น  
ประเด็นหลัก และให้ความสำคัญกับงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็นประเด็นรอง ในการจัดฝึกอบรม  
วิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ไม่มีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ มาก่อน เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีคุณสมบัติทางการจัด  
การศึกษาโดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในงานพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังบางคนไม่ให้ความสำคัญ  
หรือไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร สอดคล้องกับแบบสังเกตการปฏิบัติงานด้านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน  
ด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งเรือนจำไม่มีนักวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา ซึ่งปัญหาดังกล่าว  
เป็นผลมาความไม่สอดคล้องตามแนวคิดของแนวคิด 7s Framework ของ McKinsey (กรมราชทัณฑ์,  
2555, หน้า 28-29) ในเรื่องของบุคลากร (Staff) ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อ  
การดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัด  
ทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากร  
มนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจ เกี่ยวกับบุคคลนั้น ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์  
องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนด  
คุณลักษณะ การคัดเลือก และจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น และในเรื่องของทักษะ (Skill)

ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามหน้าที่และลักษณะงานที่รับผิดชอบ และปัญหาดังกล่าว มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง ในเรือนจำพิเศษพัทยา ดังคำกล่าวของเพชรรัตน์ อิงคสารมณี (2551, หน้า 103) ซึ่งเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรม ฯ ต้องอาศัยความอดทนและเสียสละ ต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ หลายหน้าที่ ทำให้งานจัดโปรแกรมไม่มีประสิทธิภาพ เท่าที่ควร รองลงมา คือ เรือนจำขาดแคลนบุคลากรที่เป็นนักวิชาชีพเฉพาะที่เกี่ยวข้อง เช่น นักจิตวิทยา เป็นต้น และคำกล่าวของกลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัณฑวิทยา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งเห็นว่า การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ/ ทัณฑสถานอยู่ในลักษณะคงที่ ในขณะที่อัตราการเพิ่มของผู้ต้องขังมีปริมาณสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้จำนวนของเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังมีสัดส่วนที่ไม่สมบรูณ์ มีผลทำให้ไม่สามารถจัดบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขังได้ครบถ้วน

#### 1.4 ปัญหาด้านสถานที่

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัญหาด้านสถานที่ของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

1.4.1 ขนาดพื้นที่เรือนจำ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำมีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีความจำกัด มีความคับแคบ สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ในบางครั้งมีการใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมในวันเวลาตรงกัน ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ในการจัดกิจกรรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะจะใช้พื้นที่ของฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายการศึกษาเจ้าของพื้นที่ในบางที่จะมีการจัดกิจกรรมของตนเอง สอดคล้องกับแบบสังเกตจากสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำสถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ไม่มีเรือนนอนแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้าร่วม โปรแกรม ปัญหาดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ดังคำกล่าวของเพชรรัตน์ อิงคสารมณี (2551, หน้า 102) ซึ่งเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดด้านสถานที่ คือ เรือนนอนผู้ต้องขังไม่สามารถแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรม ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขัง การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ทันสมัย เรือนจำมีพื้นที่คับแคบ ไม่สามารถจัดสรรพื้นที่ไว้จัดโปรแกรมได้โดยเฉพาะ และคำกล่าวของกลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัณฑวิทยา สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งเห็นว่า จำนวนผู้ต้องขังส่วนใหญ่อุบัติความจ



มาตรฐานของเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังต้องอยู่กันอย่างแออัด เป็นปัจจัยหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการอนุวัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดกรุงเทพของเรือนจำในประเทศไทย

1.4.2 วัสดุ-อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ในการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรธรรมศึกษาชั้นตรี ธรรมศึกษาชั้นโท ธรรมศึกษาชั้นเอก เพราะได้รับการจัดสรรน้อย และการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพไม่ได้รับการสนับสนุนจากกรมราชทัณฑ์ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้มีโอกาสที่ทันสมัย เช่น เครื่องฉายภาพ ฉายสไลด์ วิดีโอเรื่องสั้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีผลต่อการปฏิบัติด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา ในเรื่องการขาดปัจจัยในการบริหาร ดังคำกล่าวของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545, หน้า 211) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร ในเรื่องของทรัพยากรการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุคิบั (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) อันเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกนำเข้ามาในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริหารที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้า

### 1.5 ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

1.5.1 เนื้อหาหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า หลักสูตรที่เรือนจำเลือกมาอบรมให้แก่ผู้ต้องขังควรมีความสอดคล้องกับตลาดแรงงานภายนอก ควรเป็นการอบรมวิชาชีพระยะสั้นและเป็นวิชาชีพที่ผู้ต้องขังส่วนมากให้ความสนใจ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพได้หลังพ้นโทษ เช่น การฝึกอบรมการทำอาหาร สอดคล้องตามแนวคิดของนันทิ จิตสว่าง (2546, อ้างถึงใน เพชรรัตน์ อิงคสารมณี, 2551, หน้า 32-38) ที่มองว่า การจัดการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด โดยเฉพาะผู้กระทำผิดที่อยู่ในสถานควบคุมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับโปรแกรมแก้ไขพื้นฐานที่ดำเนินการอยู่ทั่วไป ได้แก่ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษา การอบรมทางศีลธรรม ซึ่งการแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เป็นเพียงการเนนการขั้นพื้นฐาน ยังไม่ได้ลงลึกถึง สาเหตุและมูลเหตุจูงใจ ตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละบุคคล ดังนั้น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงต้องเป็น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ลงลึกถึงผู้ต้องขังแต่ละประเภท ซึ่งเป็นมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดที่แตกต่าง พฤติกรรมต่างกัน เพื่อมุ่งผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบยั่งยืน

1.5.2 วิทยากรฝึกอบรม ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การจัดอบรมตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูของเรือนจำ จะมีการประสานเพื่อเชิญวิทยากรภายนอกจากหลาย ๆ ที่เข้ามา

อบรมผู้ต้องขัง จึงมีปัญหาในเรื่องของการนัดหมายวิทยากร เนื่องจากไม่สามารถเข้ามาอบรมได้ตามที่กำหนด และเป็นปัญหาของเจ้าหน้าที่ผู้จัดการอบรมในการจัดตารางวิทยากร เพื่อให้งานสำเร็จลงได้ ซึ่งปัญหาดังกล่าว มีผลต่อการปฏิบัติด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพญา เนื่องจากความไม่สอดคล้องตามหลักแนวคิด 7s ของ McKinsey (กรมราชทัณฑ์, 2555, หน้า 28-29) ในเรื่องของระบบการปฏิบัติงาน (System) ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดการ โครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงานก็มีความสำคัญยิ่ง อาทิ ระบบบัญชี การเงิน ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตามประเมินผล

1.5.3 ระยะเวลาในการอบรม ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การจัดอบรมตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูของเรือนจำบางหลักสูตรไม่มีความเหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศผู้ต้องขังรับใหม่ น่าจะมีการอบรมทุกวัน ตลอดจนการอบรมบางหลักสูตรมีระยะเวลาดำหนดไว้ 30 วัน และบางหลักสูตรมีกำหนดไว้ 45 วัน ซึ่งในแต่ละหลักสูตรระยะเวลาแตกต่างกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถจัดได้ครบตามที่กำหนด สอดคล้องกับแบบสังเกต ปัญหาดังกล่าว มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพญา ดังคำกล่าวของเพชรรัตน์ อิงคสารมณี (2551, หน้า 105) ซึ่งเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง คือ ระยะเวลาในการจัดโปรแกรมฯ ตามหลักสูตรมากเกินไป สำหรับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขัง นอกจากนี้ความหลากหลายของเนื้อหาตามหลักสูตร ทำให้ผู้ต้องขังไม่สามารถแยกแยะได้ว่า อะไรคือวัตถุประสงค์หลักของการอบรม และหลักสูตรค่อนข้างตายตัว ไม่สามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของเรือนจำ/ ทัณฑสถาน

## 2. แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพญา

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพญา ประกอบไปด้วยแนวทางพัฒนา ดังนี้

### 2.1 แนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขัง

2.1.1 จัดฝึกอบรมผู้ต้องขัง โดยมีการคัดกรองและแยกประเภทให้เหมาะกับหลักสูตร ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การดำเนินการในกระบวนการคัดแยกผู้ต้องขัง ควรมีการพิจารณาว่าเหมาะสมในแต่ละหลักสูตรที่จะเข้ารับการอบรมเพียงใด เพื่อให้การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องตามแนวคิดของนันทิ จิตสว่าง (2546, หน้า 6 7) การแก้ไขผู้กระทำผิดที่จัดเป็นโปรแกรมเฉพาะ มิใช่โปรแกรมพื้นฐาน ไม่ว่ากรณีใดจะมีกระบวนการในการดำเนินการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) การเลือกกลุ่มเป้าหมาย 2) การจำแนก

ลักษณะเพื่อการแก้ไข 3) การดำเนินการตาม โปรแกรม 4) การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

5) การดูแลหลังปล่อย

2.1.2 การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม ตามรายละเอียด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ต้องขังที่เป็นผู้ต้องขังครั้งแรก ได้รับการลงโทษน้อย จะให้ความสนใจในการเข้าอบรม เนื่องจากอยากได้รับสิทธิประโยชน์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้ให้ เช่น การพักโทษ การลดวันลดโทษ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ใบประกาศนียบัตร เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปกิจกรรมไปประกอบการพิจารณาตามกระบวนการของกรมราชทัณฑ์ก็จะ เป็นจุดสนใจและสร้างแรงจูงใจได้มาก ดังคำกล่าวของเพชรรัตน์ อิงศารมณี (2551, หน้า 104) สิ่งที่เป็นปัญหามากในด้านผู้ต้องขังที่เข้าอบรมตามโปรแกรม คือ ผู้ต้องขังขาดแรงจูงใจในการเข้า โปรแกรมฯ เช่น การพักโทษ การลดวันต้องโทษ หรือประโยชน์อื่น ๆ ดังนั้น การให้สิทธิประโยชน์ แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการเข้ารับการอบรม จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ต้องขัง ของที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1.3 การคัดกรองแยกประเภทผู้ต้องขังที่สนใจจะออกไปประกอบอาชีพนั้น ๆ จริง ๆ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ในกรณีที่ผู้ต้องขังจะพ้นโทษ โดยทราบกำหนด ระยะเวลาพ้นโทษ การคัดกรองและแยกผู้ต้องขังเพื่ออบรมการประกอบวิชาชีพ จึงมีความสำคัญมาก เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำวิชาชีพที่ได้เรียนมา ไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง ทั้งนี้ต้องเป็น วิชาชีพที่สามารถทำได้ เช่น งานวิชาชีพขายข้าวมันไก่ ข้าวขาหมู หรืองานอบรมด้านการฝึกทักษะ ทางด้านงานไฟฟ้า ช่างเชื่อม การทำเบเกอรี่ เป็นต้น สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์ 2557 ก, หน้า 4-9) การแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของผู้กระทำผิด ให้เป็นคนดีกลับสู่สังคม โดยให้เรือนจำฟื้นฟูพฤติกรรมที่บกพร่องของผู้ต้องขังด้วยการฝึกวิชาชีพ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังและตลาดแรงงาน

## 2.2 แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการเรือนจำ พิเศษพิทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.2.1 เรือนจำควรถูกกำหนดนโยบายที่เน้นการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยโปรแกรม ที่ชัดเจน ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำควรมีการจัดประชุมวางแผนนโยบายว่า เรือนจำควรแยกประเภทผู้ต้องขังแบบไหน จัดโปรแกรมอย่างไร มุ่งเน้นการฝึกวิชาชีพอะไร เพื่อให้ เรือนจำมีความเป็นเอกลักษณ์สอดคล้องกับนโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์ 2557 ก, หน้า 4-9) การส่งเสริมการจัดกิจกรรมและ

นำกระบวนการเรียนการสอนมาใช้อย่างเต็มรูปแบบภายในเรือนจำ และแนวคิดของ Drucker (2005 อ้างในสาคร สุขศรีวงศ์, 2550 หน้า 25-27) เสนอเป็นหลักการว่า กระบวนการจัดการ ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การทำงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้ การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.2.2 เรือนจำควรเสนอนโยบายร่วมกับภาคเอกชนตามหน่วยงานอุตสาหกรรม ในเขตอุตสาหกรรมใกล้เคียง ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำควรเสนอ นโยบาย เพื่อให้เอกชนเข้ามาประกอบธุรกิจหรือตั้งโรงงานในเรือนจำ ในระหว่างที่ผู้ต้องขังต้องโทษ มีการฝึกฝีมือทางด้านแรงงาน พัฒนาวิชาชีพและคัดเลือกผู้ต้องขังฝีมือดีไปทำงาน เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษ เป็นการสร้างแรงงาน สร้างรายได้แบบครบวงจร ตั้งแต่รับโทษจนถึงพ้นโทษ สอดคล้องตามนโยบาย การปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 4-9) เรื่องการส่งเสริมและใช้ประโยชน์แรงงานจากผู้ต้องขังให้ออกไปทำงานกับ ภาคเอกชน พร้อมทั้งให้ผู้บริหารเรือนจำและทัณฑสถานเชิญชวนบริษัท ห้างร้าน หรือ โรงงาน อุตสาหกรรมเข้ามาจ้างงานในเรือนจำ เพื่อที่จะพัฒนาให้โรงงานหรืออุตสาหกรรมการผลิต ด้านต่าง ๆ เข้ามาดำเนินการผลิตในเรือนจำในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ เป็นการลดรายจ่ายให้กับรัฐและ เพิ่มรายได้แก่ผู้ต้องขัง

2.2.3 การขอรับสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมราชทัณฑ์หรือหน่วยงานภาคเอกชนมา ให้ทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังสอดคล้องตามแนวคิดนโยบายการปฏิบัติงาน ราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 4) ทำการส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้การจัดการสมัยใหม่ที่ใช้กันในภาคธุรกิจและการจัดการภาครัฐ แนวใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์เพื่อทดแทน สภาวะจำกัด และขาดแคลนของ ทรัพยากรการบริหาร ทั้งด้านงบประมาณ อัตรากำลัง และอุปกรณ์/ เครื่องมือการทำงานต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545, หน้า 211) ได้ให้ ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามขั้นตอนการบริหาร ในเรื่องของทรัพยากรการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุดิบ (Material) และวิธีการ/ จัดการ (Method/ Management) อันเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกลำเอียงเข้ามาในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริหารที่เติบโต และพัฒนาก้าวหน้า

2.2.4 การกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำควรกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก ตลอดจนการกำหนดให้หน่วยงานภายนอก เข้าร่วมกับหน่วยงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง สอดคล้องตามหลักแนวคิด 7s ของ McKinsey (กรมราชทัณฑ์, 2556, หน้า 28-29) เรื่องกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็น กระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร พันธกิจขององค์กรควรจะเป็นอะไร และใครเป็นผู้รับบริการของเราการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารเชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ และเป็นแนวทางที่บุคคล ภายใต้องค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

### 2.3 แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาพหุคุณผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.3.1 เรือนจำควรจัดฝึกอบรมส่งเสริมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ ตามรายละเอียดผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ พบว่า เรือนจำควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของเรือนจำที่เป็นหลักสูตร วิชาการเฉพาะด้าน สอดคล้องตามนโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 7) ในเรื่องการพัฒนาขีด ความสามารถหรือสมรรถนะของข้าราชการสู่ความเป็นมืออาชีพในทุกระดับด้วยการฝึกอบรมและ ให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งภารกิจสนับสนุนในส่วนกลางกรมและการปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน รวมทั้งการส่งเสริมการเรียนรู้ ในรูปแบบและแหล่งความรู้ ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และสอดคล้องตามคู่มือการปฏิบัติการราชทัณฑ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ระดับเรือนจำ/ ทัณฑสถาน/ สถานกักขัง/ สถานกักกัน (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 44) ด้านการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ โดยพิจารณาจากผลสำเร็จของการมีการ จัดระบบให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย มีช่องทางที่เจ้าหน้าที่ได้รับคำปรึกษา จัดให้ผู้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการสงเคราะห์ ด้านจิตวิทยา ด้านการเงิน เป็น ผู้ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่

2.3.2 จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือตามเรือนจำอื่น ๆ ตามรายละเอียดผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ พบว่า การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ หมายถึง การศึกษาดูงานนอกสถานที่ที่เกี่ยวข้อง กับหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการแก้ไขปัญหา ของแต่ละพื้นที่ เพื่อนำมาพัฒนาแก้ไขในเรือนจำของตน สอดคล้องตามคู่มือการปฏิบัติ

ราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ระดับเรือนจำ/ ทัณฑสถาน/ สถานกักขัง/ สถานกักกัน (กรมราชทัณฑ์, 2557, หน้า 44) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ต้องดำเนินการจัดให้มีกิจกรรมในเรื่องจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานสำหรับเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน

2.3.3 สรรหาทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านจากองค์กรภายนอกมาให้การอบรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า โดยร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการอบรมและฟื้นฟู เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการอบรมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องตามคู่มือคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ระดับเรือนจำ/ ทัณฑสถาน/ สถานกักขัง/ สถานกักกัน (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 83) ในเรื่องระดับความสำเร็จของการบูรณาการเครือข่ายภาคสังคม เรือนจำควรมีกิจกรรมการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยประสานความร่วมมือในรูปแบบที่เป็นกิจกรรมดำเนินงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมร่วมจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง กิจกรรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย กิจกรรมสมานฉันท์ระหว่าง

2.3.4 ขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถช่วยในงานพัฒนาพฤตินิสัยเพิ่มเติม ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ในงานพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ควรมีเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรชำนาญการมากกว่าปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ ผู้ต้องขังล้นเรือนจำสอดคล้องตามนโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 4) ทำการส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้การจัดการสมัยใหม่ที่ใช้กันในภาครัฐกิจและการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์เพื่อทดแทนสภาวะจำกัดและขาดแคลนของทรัพยากรการบริหาร ทั้งด้านงบประมาณ อัตรากำลัง และอุปกรณ์/ เครื่องมือการทำงานต่าง ๆ สอดคล้องตามแนวคิดเรื่องทรัพยากรทางการบริหารของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545, หน้า 211) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหาร ในเรื่องของทรัพยากรการบริหาร (Management resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ/ จัดการ (Method/ Management) อันเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกนำเข้ามาในระบบเพื่อการประมวลผล หรือการบริหารที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้า

## 2.4 แนวทางพัฒนาด้านสถานที่

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางพัฒนาด้านสถานที่เรือนจำพิเศษพญา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.4.1 จัดสถานที่เฉพาะในการจัดฝึกอบรม ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัจจุบันนี้เรือนจำต่าง ๆ ประสบปัญหาแบบเดียวกัน คือ ทางด้านพื้นที่ไม่เพียงพอ ทำให้สถานที่

ส่วนใหญ่เป็นสถานที่ที่ใช้ดำเนินการควบคุมมากกว่า ดังนั้น หากเรือนจำสามารถมีสถานที่เฉพาะเพื่อใช้ในการอบรม โดยแยกประเภทวิชาชีพต่าง ๆ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและรองรับผู้ต้องขังในแต่ละหลักสูตรได้มากขึ้น สอดคล้องตามแนวคิดของ Drucker (2006 อ้างถึงใน สาคร สุขศรีวงศ์, 2550, หน้า 25) กล่าวไว้ว่า การจัดการ หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ซึ่งรวมถึงกิจกรรม 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร นอกจากนี้กิจกรรมการจัดการให้เป็นอย่างดีมี ประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจในการบริหารจัดการ การจัดการเชิงกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารกลุ่ม และการจัดการในสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ

2.4.2 มีวัตถุประสงค์ที่ทันสมัยเพียงพอ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ปัจจุบันเรือนจำก็มีวัตถุประสงค์ที่ทันสมัยพอสมควร แต่เนื่องจากบางครั้งในการอบรมแต่ละหลักสูตร อาจเป็นเวลาเดียวกัน ทำให้การใช้วัตถุประสงค์ไม่เพียงพอ การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องตามแนวคิดเรื่องทรัพยากรทางการบริหารของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545, หน้า 211) ได้ให้ความหมาย การจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอน การบริหาร ในเรื่องของทรัพยากรการบริหาร (Management resources) อัน ได้แก่ 4 M's ประกอบด้วยดังนี้ คือ คน (Men) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/Management) อันเป็นเรื่องสำคัญที่ถูกนำเข้ามาในระบบเพื่อการประมวลผล หรือการบริหารที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้า

2.4.3 สถานที่ควรมีการแยกนักโทษเด็ดขาดและนักโทษระหว่างไว้ชัดเจน ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ซึ่งความคิดนี้คงทำได้ยาก เนื่องจากปัจจุบันเรือนจำเผชิญกับปัญหานักโทษสั้นเรือนจำ รวมถึงผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ แต่หากสามารถแยกเรือนจำสำหรับรับนักโทษเด็ดขาดกระทำผิดซ้ำกับนักโทษระหว่างครั้งแรกก็จะสามารถแก้ไขปัญหาด้านพฤตินิสัยได้ สอดคล้องตามคู่มือการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 การพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักทฤษฎีอาชญาวิทยาและหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อสร้างการยอมรับและความเชื่อมั่นของสังคมต่องานราชทัณฑ์ การจัดทำแผนปรับปรุงและพัฒนาเรือนจำ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพและที่ตั้งของเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ภายใต้แผนอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการรองรับภารกิจด้านการฟื้นฟูและฝึกอาชีพผู้ต้องขัง รวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรือนจำในรูปแบบใหม่ เพื่อให้การควบคุมมีประสิทธิภาพ และมีความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ โดยการแปลงสินทรัพย์เป็นหลักทรัพย์ (Securitization)

2.5 แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไข ฟันฟูผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพิทยา ประกอบไปด้วย ดังนี้

2.5.1 การจัดหลักสูตรที่สอดคล้องกับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้ต้องขังบางคนกระทำผิดครั้งแรก และเป็นการกระทำ อันเนื่องจากสภาพปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น การจัดหลักสูตรในแต่ละปีของเรือนจำ ควรจะมี นักวิชาการของทางกรมฯ มาประชุมร่วมกัน เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในแต่ละปี ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องตามแนวคิดของนันทิ จิตสว่าง (2546, หน้า 2) โปรแกรมการแก้ไขฟันฟูที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงต้องเป็น โปรแกรมการแก้ไขฟันฟูที่ลงลึกถึงผู้ต้องขัง แต่ละประเภท ซึ่งมีมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดที่แตกต่างกัน พฤติกรรมต่างกัน และควรที่จะ ได้รับการอบรมบำบัด โดยเฉพาะทางด้านอารมณ์ จิตใจ และทัศนคติที่แตกต่างกัน เพื่อมุ่งผล ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบยั่งยืน โปรแกรมแก้ไขฟันฟูดังกล่าว เรียกว่า โปรแกรมเฉพาะตาม ประเภทคดีและตามพฤติกรรม ซึ่งแต่ละ โปรแกรมเฉพาะก็จะประกอบไปด้วย โปรแกรมย่อยหรือ หลักสูตรย่อย ๆ หลายหลักสูตร เพื่อฝึกทักษะและมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรม

2.5.2 การใช้ระยะเวลาในการอบรมที่เหมาะสม ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า การจัดตารางเวลาในแต่ละหลักสูตรควรให้เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขัง ได้รับประโยชน์ สูงสุด ไม่สั้นหรือยาวจนเกินไป สอดคล้องตามแนวคิดของนันทิ จิตสว่าง (2546, หน้า 4) การกำหนด หลักสูตร โปรแกรมการแก้ไขฟันฟูย่อยเป็น โปรแกรมระยะสั้น ซึ่งจัดเป็นหลักสูตรในการให้ความรู้ หรือฝึกทักษะให้ผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ได้รับความรู้หรือฝึกทักษะเฉพาะ ด้านเฉพาะทาง เช่น การป้องกันการกระทำผิดซ้ำ การจัดการกับความโกรธ การจัดการกับความขัดแย้ง หรือทักษะการหางานทำ ทักษะการสัมภาษณ์เพื่อหางาน เป็นต้น หลักสูตรเหล่านี้อาจจัดเป็น ส่วนหนึ่งของโปรแกรมในการแก้ไขฟันฟูโปรแกรมเฉพาะตามแต่ความเหมาะสมของผู้ต้องขัง แต่ละประเภทที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอบรมที่แตกต่างกัน หลักสูตรสำหรับการอบรมตาม โปรแกรมย่อยนี้ โดยปกติจะเป็นหลักสูตรระยะสั้น ประมาณ 1-2 วัน

2.5.3 การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะเข้ามา อบรม ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า วิธีนี้เป็นแนวทางที่แต่ละเรือนจำดำเนินการอยู่ ซึ่งก็ ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอกเป็นอย่างดี เพียงแต่ต้องมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าใน เรื่องระยะเวลาอบรม เพื่อให้วิทยากรได้ทราบล่วงหน้า ซึ่งบางครั้งวิทยากรอาจไม่ว่างในวันและเวลา ที่กำหนดก็ต้องการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพกาล สอดคล้องตามนโยบายการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 9) จากปัญหา และอุปสรรคที่กรมราชทัณฑ์เผชิญอยู่ ย่อมไม่สามารถที่จะดำเนินการอย่าง โดดเดี่ยวเพียงลำพังได้



จำเป็นต้องสะท้อนปัญหาและสาเหตุให้สังคมภาคประชาชน ภาคการเมือง ตลอดจนส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรมได้รับรู้ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และบูรณาการการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งสร้างความยอมรับและความเชื่อมั่นของทุกภาคส่วนต่อภาพลักษณ์ กระบวนการและผลการปฏิบัติงาน “คืนคนดี สู่อสังคมนิยม” ของกรมราชทัณฑ์

2.5.4 การทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างอยู่ในเรือนจำและพ้นโทษ ตามรายละเอียดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า หมายถึง การทำบันทึกข้อตกลงกับองค์กรภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอุตสาหกรรม ให้เข้ามาประกอบการในเรือนจำ และรับผู้ต้องขังที่มีฝีมือทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ เข้าทำงานหลังจากพ้นโทษ ก็จะเป็นการแก้ปัญหาแบบครบวงจร สอดคล้องตามคู่มือการบริหารจัดการราชทัณฑ์ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (กรมราชทัณฑ์, 2557 ก, หน้า 83) ตัวชี้วัดที่ 17 ระดับความสำเร็จ ของการบูรณาการเครือข่ายภาคสังคม มีการลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างเครือข่ายภาคสังคมกับหน่วยงาน, หน่วยงานภาคสังคมเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาพฤตินิสัยอย่างน้อย 3 แห่ง มีการรายงานผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่องและผู้ต้องขังที่เซ็นยินยอมได้รับการส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานเครือข่ายร้อยละ 54

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากการศึกษาพบว่า เรือนจำพิเศษพัทยา มีนโยบายที่ไม่เหมาะสมบางโครงการ ในการอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ดังนั้น ควรมีนโยบายด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และควรมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในเรือนจำดำเนินการ
2. จากการศึกษาพบว่า เรือนจำพิเศษพัทยา มีเจ้าหน้าที่สำหรับฝึกอบรมผู้ต้องขังไม่เพียงพอ ดังนั้น เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยาควรมีการติดต่อหรือขอความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในพื้นที่ที่เรือนจำตั้งอยู่ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่องมากขึ้นกว่าเดิม
3. จากการศึกษาพบว่า เรือนจำมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ดังนั้น ควรมีการบูรณาการเพื่อจัดหางบประมาณในการฝึกอบรม โดยการขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มขึ้น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการศึกษาพบว่า เรือนจำมีปัญหาในการอบรมผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาดังกล่าว ควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมฝึกวิชาชีพต่าง ๆ ให้กับผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ และเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้นำท้องถิ่นเข้ามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ และเสนอให้เพิ่มความมีระเบียบวินัย ข้อบังคับ ข้อกฎหมายให้มากขึ้น แตกต่างจากผู้ต้องขังที่ต้องโทษ ครั้งแรก
2. จากการศึกษาพบว่า การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังควรทำอย่างจริงจัง ให้เห็นผลเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงเสนอให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เพื่อจะสามารถจำแนกผู้ต้องขังเพื่อเข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัยตามเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์
3. จากการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพญาขาดความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ดังนั้น ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารเรือนจำ ทั้งในระดับผู้บัญชาการและระดับหัวหน้าฝ่ายให้มีความรู้และความเข้าใจในงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เพื่อจะได้มีความเข้าใจตรงกันและสามารถประสานการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
4. จากการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพญาควรมีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพญา ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นเพียงส่วนเดียวในมุมมองของเจ้าหน้าที่ การศึกษาครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มประชากรไปยังผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถานเรือนจำใกล้เคียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัญหาในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของเรือนจำพิเศษพญา ตลอดจนการหาแนวทางเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเสนอให้มีการศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาการสร้างอาชีพให้กับผู้ต้องขังที่เห็นผลเป็นรูปธรรมได้จริง

## บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2546). รายงานการวิจัยการจัดทำหลักสูตรเฉพาะในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดี  
ความผิดต่อชีวิตและร่างกาย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2548). คู่มือการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2555). รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการติดตามผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิง ภายใต้  
ข้อกำหนดคสพ.ระชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำ. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2557 ก). คู่มือการรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2557 ระดับ  
เรือนจำ/ ทัณฑสถาน/ สถานกักขัง/ สถานกักกัน.กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์  
กระทรวงยุติธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2557 ข). แผนปฏิบัติการการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำ ฉบับที่ 2 .  
(พ.ศ.2557-2560). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์.
- คุณแก้ว (นามสมมติ). (2558, 10 กุมภาพันธ์) สัมภาษณ์.
- คุณเจ็ด (นามสมมติ). (2558, 9 กุมภาพันธ์) สัมภาษณ์.
- คุณแปด (นามสมมติ). (2558, 9 กุมภาพันธ์) สัมภาษณ์.
- คุณสอง (นามสมมติ). (2558, 5 มกราคม) สัมภาษณ์.
- คุณสาม (นามสมมติ). (2558, 8 มกราคม) สัมภาษณ์.
- คุณสิบ (นามสมมติ). (2558, 10 กุมภาพันธ์) สัมภาษณ์.
- คุณสี่ (นามสมมติ). (2558, 9 มกราคม) สัมภาษณ์.
- คุณหก (นามสมมติ). (2558, 20 มกราคม) สัมภาษณ์.
- คุณหนึ่ง (นามสมมติ). (2558, 5 มกราคม) สัมภาษณ์.
- คุณห้า (นามสมมติ). (2558, 19 มกราคม) สัมภาษณ์.
- ธีรพงศ์ พงษ์ศิริเดชา. (2546). ทศนะของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อมาตรการการควบคุมและการแก้ไข  
ฟื้นฟูผู้ต้องขัง: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำกลางคลองเปรม. วิทยานิพนธ์สังคม  
สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม,  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นพรัตน์ หมอกมืด. (2555). *กระทำผิดชำของผู้ต้องขังคดียาเสพติด กรณีศึกษาเรือนจำพิเศษพยำ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นัทธิ จิตสว่าง และสมุนทิพย์ ใจเหล็ก. (2542). *การกระทำผิดชำของผู้ต้องขังคดียาเสพติด*. กรุงเทพฯ: บพิชการพิมพ์.
- นัทธิ จิตสว่าง. (2546). *โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด*. กรุงเทพฯ: วัฒนพงศ์การพิมพ์.
- นิติพร กิจผลิต. (2550). *ปัญหาและอุปสรรคในการทำโครงการมาตรฐานเรือนจำ มาใช้ในกิจการ เรือนจำ/ ทัณฑสถาน ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2531). *อาชญวิทยา: สหวิทยาการว่าด้วยปัญหาอาชญากรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พิทักษ์ หัทยานนท์. (2542). *การบริหารงานเรือนจำภายใต้แผนทิศทางการราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพชรรัตน์ อิงคสารมณ. (2551). *ปัญหาในการปฏิบัติงานตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของ กรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารและ นโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). *การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- มนัส เกิดบัว. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดชำของผู้ต้องขังเบี่ยงเบนทางเพศในเรือนจำพิเศษ พยำ ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ , มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณูญ สำเร็จ. (2557). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพยำ*. ชลบุรี: เรือนจำพิเศษพยำ.
- ยศพล ชัยฤทธิ์. (2546). *ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการโครงการโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง (เกษตร โยธิน) ค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เย็นฤดี สัษฐกร. (2541). กลยุทธ์การบริหารงานการบริหาร. *For Quality*, 5(25), 1-9.

- เรือนจำพิเศษพัทยา. (2557 ก). *เอกสารบรรยายเรือนจำพิเศษพัทยาต้อนรับคณะผู้เข้ารับการอบรม  
หลักสูตรนักบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง*. ชลบุรี: เรือนจำพิเศษพัทยา.
- เรือนจำพิเศษพัทยา. (2557 ข). *แผนปฏิบัติการ เรือนจำพิเศษพัทยา กรมราชทัณฑ์ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2557*. ชลบุรี: เรือนจำพิเศษพัทยา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชธรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ:  
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: จี พี  
ไซเบอร์พริ้นท์.
- สาวิตรี นุชฉาย. (2549). *ทักษะผู้กระทำผิดทางเพศต่อการเข้าโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง  
กรณีศึกษาเรือนจำกลางนครปฐม*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์. (2555). *คู่มือการปฏิบัติงานการจัดโปรแกรมการแก้ไข  
ฟื้นฟูผู้ต้องขังก่อร่างระบบการพัฒนาพฤตินิสัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ราชทัณฑ์
- สืบวงศ์ พิทักษ์ธรรม. (2554). *แนวทางการควบคุมและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง*.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,  
คณะรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุขุม นวลสกุล. (2538). *กลยุทธ์ผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ชธรรมนิติ.
- สุชา จันทร์เอม. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.
- สุดสงวน สุธีสร. (2546). *อาชญาวิทยาและงานสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2523). *ปัญหาสังคม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- Glaser, D. (1974). *Handbook of criminology*. Chicago: McNallt College.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Paper on the science of administration*. New York: Institute of  
Public Administration.
- Katz, E., & Berndt, D. (1973). *Bureaucracy and the public: A reader in official-client relation*.  
New York: Basic Book.
- Koontz, H. D. (1972). *Principle of management*. New York: Mc Graw-Hill.

Koontz, H., & Weihrich, H. (1988). *Management*. New York: McGraw-Hill.

Millet, P. (1954). *Management in the public service*. New York: Harpers and Row.

Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1987). *In search of excellence* (2<sup>nd</sup> ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงและพัฒนางานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง  
ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยาให้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. ระดับตำแหน่ง
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
5. อายุราชการที่ปฏิบัติงาน
6. ประสบการณ์ในการอบรมผู้ต้องขัง
7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้าน “การจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง”

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง  
ของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา

### 2.1 ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

- 2.1.1 นโยบายเรือนจำพิเศษพัทยาและแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นอย่างไร
- 2.1.2 ปัจจุบันงบประมาณที่กรมราชทัณฑ์จัดสรรให้แก่เรือนจำพิเศษพัทยาเพื่อใช้  
ในด้านการปฏิบัติงานการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นอย่างไร
- 2.1.3 เรือนจำพิเศษพัทยามีข้อจำกัดในการดำเนินงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัย  
ผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยาหรือไม่ อย่างไร
- 2.1.4 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการบริหารจัดการของ  
เรือนจำพิเศษพัทยาในด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

### 2.2 ปัญหาและแนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

- 2.2.1 ปัจจุบันอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง  
เพียงพอหรือไม่



2.2.2 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำพิเศษพัตยามิทักษะ ความรู้ และให้ความสำคัญด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

2.2.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

### 2.3 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาด้านผู้ต้องขัง

2.3.1 ปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยหรือไม่ อย่างไร

2.3.2 การที่ผู้ต้องขังในเรือนจำจำนวนมากเป็นผู้ต้องขังประเภทผู้กระทำผิดซ้ำทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

2.3.3 การแยกประเภทผู้ต้องขังที่เข้าอบรมและจำนวนผู้ต้องขังผ่านการอบรมตลอดจนการลงโทษทางวินัยแก่ผู้ต้องขัง ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

2.3.4 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านผู้ต้องขังสำหรับปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

### 2.4 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาด้านสถานที่

2.4.1 ปัจจุบันขนาดของพื้นที่เรือนจำ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำพิเศษพัตยามิเป็นอย่างไร ขนาดพื้นที่และสิ่งแวดลอมได้สร้างปัญหาต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

2.4.2 ปัจจุบันวัสดุ-อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังมีปัญหาหรือไม่ อย่างไร

2.4.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านสถานที่สำหรับปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

### 2.5 ปัญหาและแนวทางการพัฒนาด้านหลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

2.5.1 ปัจจุบันหลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ท่านดูแลรับผิดชอบมีจำนวนกี่หลักสูตร รายละเอียดคร่าว ๆ ของหลักสูตรดังกล่าว มีอะไรบ้าง หลักสูตรโปรแกรมดังกล่าว มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังและแหล่งงานหรือไม่ อย่างไร

2.5.2 ระยะเวลาในการอบรมและวิทยากรฝึกอบรมเป็นปัญหาในการจัดอบรมหลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังหรือไม่ อย่างไร

2.5.3 ท่านมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาด้านหลักสูตรโปรแกรม  
แก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังอย่างไรบ้าง

ตอนที่ 3 แบบสังเกต

ชื่อ-สกุล.....วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2558

รายละเอียดข้อมูลแบบสังเกต		มี	ไม่มี
	<b>ด้านการบริหารจัดการ</b>		
1.	ปฏิทินการปฏิบัติงาน/ แนวทางการดำเนินงานตามนโยบายเรือนจำ		
2.	บอร์ดกิจกรรม/ โครงการตามนโยบายเรือนจำ		
3.	ผู้บริหารเรือนจำเข้าเยี่ยมชมและให้การสนับสนุน		
4.	องค์กรภายนอกมาให้การสนับสนุนการจัด โปรแกรมฯ ในเรือนจำ		
	<b>ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง</b>		
1.	ความมีทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ		
2.	การโยกย้ายและสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนี้		
3.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ มีความเชี่ยวชาญ		
4.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ มีความอดทนขณะจัดกิจกรรม		
5.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ ผู้ต้องขังต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ หลายหน้าที่		
6.	ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมฯ ต้องคอยดูแลความปลอดภัยของวิทยากรที่เข้าอบรม		
7.	เรือนจำมีบุคลากรนักวิชาชีพเฉพาะ นักสังคมสงเคราะห์		
8.	เรือนจำมีบุคลากรนักวิชาชีพเฉพาะ นักจิตวิทยา		
	<b>ด้านผู้ต้องขัง</b>		
1.	ผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำครั้งแรกสนใจและให้ความสำคัญขณะเข้าร่วมโปรแกรมฯ		
2.	ผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำสนใจและให้ความสำคัญขณะร่วมโปรแกรมฯ		
3.	ผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรมฯ จำนวนมากเกินไป ทำให้เจ้าหน้าที่ควบคุมได้ยากและดูแลไม่ทั่วถึง		

รายละเอียดข้อมูลแบบสังเกต		มี	ไม่มี
4.	ผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรมฯ บางคนได้รับการปล่อยตัวหรือออกทำงาน สาธารณะก่อนจบหลักสูตร		
<b>ด้านสถานที่</b>			
1	ความคับแคบของพื้นที่สำหรับการจัดโปรแกรม ฯ		
2.	สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม		
3.	เรือนนอนสำหรับผู้ต้องขังแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะผู้ต้องขังที่เข้า โปรแกรม ฯ		
4.	สถานที่สำหรับจัด โปรแกรมฯ เหมาะสมและสามารถจัดได้ต่อเนื่อง		
5.	วัสดุอุปกรณ์ และสื่อประเภทต่างๆทันสมัยและเอื้อต่อการจัดกิจกรรม เช่น หนังสือ วีดิทัศน์		
<b>ด้านหลักสูตรโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง</b>			
1.	ความต่อเนื่องของการจัด โปรแกรมฯ ดำเนินงานได้จนครบตาม ระยะเวลาที่กำหนด		
2.	ความสอดคล้องของโปรแกรมฯ กับสาเหตุพฤติกรรมกระทำผิด ของผู้ต้องขัง		
3.	การจัดหลักสูตรโปรแกรมฯ มีความหลากหลาย		
4.	การจัดหลักสูตร โปรแกรมฯ มีความสอดคล้องตามตลาดแรงงาน		