

นโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม Development Policy Prisoner of Department of Corrections Ministry of Justice

ศุภพรพงษ์ ชวนบุญ^{1*} และ ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ²
(Suppornphong Chounbun^{1*} and Nattawat Siriphornwut²)

^{1*}หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร
The Degree of Doctor of Public Administration, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร

²Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: Dr.chounbun@hotmail.com

Article history:

Received 3 April 2025

Revised 6 September 2025

Accepted 9 September 2025

SIMILARITY INDEX = 4.74 %

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง ของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม 2) ศึกษาปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม 3) หาแนวทางการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพ ของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ 20 ท่าน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำประจำจังหวัดในเขตภาคกลาง จำนวน 14 ท่าน ตัวแทนองค์กรของรัฐและเอกชนที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ต้องขัง จำนวน 1 ท่าน ผู้บริหารระดับสูง ของกระทรวงยุติธรรม จำนวน 4 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน คัดเลือกแบบ เจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย 1) การพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง มีการการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยการศึกษา การ พัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยการพัฒนาในงาน และการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยการฝึกอบรม 2) ปัจจัย สนับสนุนและปัญหาอุปสรรค ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรและวิทยากรไม่เพียงพอ 3) แนว ทางการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพ ไปปฏิบัติ 3.1) ดำเนินการคัดแยกผู้ต้องขังให้ชัดเจน จัดโปรแกรมให้ การศึกษา ฝึกอบรมอาชีพเฉพาะรายหรือกลุ่มตามการคัดแยก 3.2) การจัดองค์กรให้มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจน และเป็นระบบ 3.3) การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หรือบุคลากรในการการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขัง ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น 4.3) สร้างความร่วมมือระหว่างกรมราชทัณฑ์กับหน่วยงานอื่นทั้ง ภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา และสถานประกอบการ ในการสนับสนุนบุคลากร องค์ความรู้ เทคโนโลยี ในการ พัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขัง รวมทั้งการรองรับผู้ต้องขังพ้นโทษเข้าทำงาน

คำสำคัญ: นโยบาย การพัฒนา ศักยภาพ ผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์

Abstract

The research aimed to 1) Study the potential development policy prisoner of Department of Corrections Ministry of Justice 2) Study the supporting factors and obstacles in the potential development of prisoners according to the prisoner potential development policy of the Department of Corrections, Ministry of Justice; 3) Identify ways to implement the potential development policy of the Department of Corrections, Ministry of Justice. The research design was qualitative. Twenty key informants were purposively selected, including 14 provincial prison commanders from the central region, 1 representative from government and private organizations working with prisoners, 4 senior executives from the Ministry of Justice, and 1 expert in public administration. A semi-structured interview form was used as the research tool, and in-depth interviews were conducted. The data were analyzed using content analysis.

Research Results 1) Development of the Potential of Prisoners. The potential of prisoners was developed through three main approaches: education, work development and training. 2) Supporting Factors and Obstacles: Key supporting factors and obstacles included budget limitations, lack of materials and equipment, personnel shortages, and an insufficient number of lecturers. 3) Guidelines for Implementing the Potential Development Policy: 3.1) Prisoners were clearly separated, and educational programs as well as individual or group vocational training were organized according to this classification. 3.2) The organizational structure was arranged to ensure a clear and systematic division of duties. 3.3) Budgets, materials, equipment, and personnel were supported to sufficiently meet the needs of the increasing prison population. 3.4) Cooperation was fostered between the Department of Corrections and other agencies both governmental and private including educational institutions and business establishments, to support personnel, knowledge and technology for prisoner development, as well as to assist released prisoners in finding employment.

Keywords: Policy, Development, Prisoner, Department of Corrections

1. บทนำ

จากสถานการณ์ที่กรมราชทัณฑ์ต้องเผชิญกับปัญหาอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันมีผู้ต้องขังในความควบคุมดูแล ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานเรือนจำในหลายด้าน อาทิ ผู้ต้องขังล้นเรือนจำ การเกิดทุกขภาวะในเรือนจำ การกลับมากระทำผิดซ้ำของผู้ต้องโทษ รวมทั้งอัตราการเพิ่มของผู้ต้องขังมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากปัญหาที่ผู้พ้นโทษไม่สามารถหางานทำหรือไม่สามารถประกอบอาชีพสุจริตได้ภายหลังพ้นโทษ ประกอบกับทัศนคติของสังคมภายนอกที่ไม่ยอมรับอดีตของบุคคลเหล่านี้ ข้อมูลจากกรมราชทัณฑ์ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567 กรมราชทัณฑ์มีจำนวนผู้ต้องขังทุกประเภทที่อยู่ในการควบคุม จำนวน 294,867 คนทั่วประเทศ และคุมขังอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน 143 แห่ง ซึ่งมีความจุอยู่ราว 150,000 คนเท่านั้น (กรมราชทัณฑ์, 2567)

ปริมาณผู้ต้องขังที่เกินความจุนี้ก่อให้เกิดสภาวะ ความแออัดในเรือนจำ นำไปสู่ปัญหาด้านสุขอนามัย สภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันที่ได้รับแรง และทรัพยากรที่ไม่เพียงพอ ทั้งทรัพยากรในการพัฒนาพฤตินิสัยและการจัดสวัสดิการ ซึ่งนำไปสู่ผลทางลบในการบริหารจัดการด้านการควบคุม การพัฒนาพฤตินิสัย และการบริหารโทษของกรมราชทัณฑ์ เมื่อเกิดปัญหาความแออัดหรือปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำแล้ว สิ่งที่กรมราชทัณฑ์ต้องดำเนินการต่อมาคือการลดจำนวนประชากรผู้ต้องขังเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างจำนวนประชากร ผู้ต้องขังและความจุของสถานที่คุมขังทำให้เกิดการบริหารโทษเพื่อนำผู้ต้องขังพ้นโทษหรือออกไปคุมประพฤตินอกเรือนจำเร็วกว่ากำหนดโทษ เมื่อมีการบริหารโทษโดยการปล่อยตัวผู้ต้องขังออกจากเรือนจำอย่างรวดเร็ว ทั้งช่องทางของการพักการลงโทษ การลดวันต้องโทษ หรือการได้รับการพระราชทานอภัยโทษ อาจทำให้เกิดปัญหาการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากได้รับการพัฒนาพฤตินิสัยที่ไม่เพียงพอ เป็นปัญหาต่อกรมราชทัณฑ์ที่ต้องแก้ไขเป็นวัฏจักรอย่างต่อเนื่อง การปล่อยตัวผู้ต้องขังออกจากเรือนจำด้วยช่องทางการบริหารโทษต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญคือ การพัฒนาพฤตินิสัย เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ต้องขังกลับมากระทำผิดซ้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างทักษะอาชีพและการทำงาน การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และการจัดหางาน เป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการกลับมากระทำผิดซ้ำเพื่อความปลอดภัยของสังคมอย่างยั่งยืน การส่งต่อผู้พ้นโทษเข้าสู่ตลาดแรงงานผ่านกลไกการส่งต่อผู้พ้นโทษ กระทรวงยุติธรรมโดยกรมราชทัณฑ์จึงมีแนวคิดการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมของผู้ต้องราชทัณฑ์ร่วมมือกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในการจัดตั้ง “นิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์” ขึ้น

โดยข้อเสนอแนวคิดการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ อาจดำเนินการได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) นิคมอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำ บนพื้นที่ราชพัสดุอื่น โดยกระทรวงยุติธรรมร่วมกับการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หรือ การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หาพื้นที่ที่เหมาะสม ซึ่งอาจเช่าที่ราชพัสดุ มาพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน เปิดพื้นที่ให้สถานประกอบการเข้าใช้ประกอบการหรือเปิดเชิญชวนเอกชนที่สนใจ อาจมีสิทธิประโยชน์เพื่อจูงใจนักลงทุนเข้ามาลงทุน และจัดพื้นที่บริเวณที่พักอาศัยรองรับผู้พ้นโทษหรือผู้ถูกคุมประพฤติ การดำเนินงานในรูปแบบนี้ กรมราชทัณฑ์ใช้การบริหารโทษด้วยการจัดทำโครงการพักการลงโทษกรณีมีเหตุพิเศษ เพื่อให้ผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด สามารถเข้าสู่กระบวนการพักการลงโทษ กลายเป็นผู้ถูกคุมประพฤติและเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมได้ กระบวนการนี้ นอกจากจะเป็นการสนับสนุนการจ้างงานในกลุ่มผู้ต้องราชทัณฑ์แล้ว กระบวนการยังมีส่วนช่วยให้การบริหารความจุผู้ต้องขังของเรือนจำที่สามารถลดความหนาแน่นของประชากรผู้ต้องขังในเรือนจำได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งช่วยลดภาระทางงบประมาณในการดูแลผู้ต้องขังภายในเรือนจำ และยังส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีงานทำเลี้ยงดูตนเองได้ ลดการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขังที่ขาดรายได้หรือขาดการสนับสนุนให้สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้ด้วยตนเอง (2) นิคมภายในพื้นที่เรือนจำ บนพื้นที่ราชพัสดุของกรมราชทัณฑ์ โดยกระทรวงยุติธรรมจะ

เป็นผู้เช่าที่ราชพัสดุจากกรมราชทัณฑ์ในราคาถูกแล้วเชิญเอกชนเอกชนมาร่วมทุน รัฐเป็นผู้ลงทุนก่อสร้างอาคาร และพื้นที่อาศัยผู้กระทำความผิด เอกชนลงทุนเครื่องจักร วิธีการผลิตและแหล่งรับซื้อผลิตภัณฑ์ อาจมีการร่วมลงทุนรูปแบบอื่น ๆ เช่น การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมเกษตรหรือนิคมอุตสาหกรรมเชิงท่องเที่ยวและสุขภาพ 3) นิคมอุตสาหกรรมในพื้นที่ เอกชน โดยเชิญชวนผู้ประกอบการที่เป็นนักพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่มีความเชี่ยวชาญในการพัฒนานิคมอุตสาหกรรมเป็นผู้จัดหาที่ดินของเอกชนและพัฒนาเป็นนิคม โดยมีสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษในกรณีที่นิคมอุตสาหกรรมเพื่อรองรับกลุ่มผู้ต้องขังโอกาสดังกล่าว การจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง สร้างความปลอดภัยให้แก่สังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาแก้ไขฟื้นฟูสร้างคนดีมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมให้ผู้พ้นโทษไม่แตกต่างจากประชาชนทั่วไป โดยในระดับกระทรวง สอดคล้อง ยุทธศาสตร์ที่ 2 ในการสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคมเป็นการแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ยังมีแผนปฏิบัติการต่อเนื่อง ในเรื่องการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นมาตรฐาน สร้างการยอมรับส่งเสริมให้อาชีพภายหลังพ้นโทษ รวมทั้ง เรื่องการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาทักษะสร้างอาชีพภายหลังพ้นโทษให้กลับไปใช้ชีวิตในสังคม คืนคนดีมีคุณภาพสู่สังคม (กลยุทธ์ พานาสนันต์, 2567)

ความสำเร็จในการกลับสู่สังคมของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษได้กลายเป็นความสำเร็จในการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ตามนโยบายการคืนคนดีสู่สังคมของกรมราชทัณฑ์ซึ่งนับเป็นประโยชน์ที่จะเกิดแก่ตัวผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์ และสังคมร่วมกัน แต่ในความสำเร็จก็ยังคงมีสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความไม่สำเร็จของการดำเนินงานรวมอยู่ด้วย สิ่งที่เกิดขึ้น คือ การที่สถิติผู้ต้องขัง ในส่วนของการกระทำผิดซ้ำยังคงดำรงอยู่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ที่ถึงแม้จะพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานมาในการแก้ไขฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังมาโดยตลอด แต่การที่สถิติผู้กระทำความผิดซ้ำยังคงมีได้ลดลงอย่างชัดเจนได้กลายเป็นที่มาที่ก่อให้เกิดปัญหาที่กรมราชทัณฑ์จะต้องรีบเร่ง เพื่อให้เกิดการแก้ไขโดยเร็วทั้งการกลับไปยังการทบทวนการทำงาน และรูปแบบวิธีการในทุกระดับ ทั้งในระดับกรม เรือนจำ และทัณฑสถาน ตลอดจนความร่วมมือจากชุมชนในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษร่วมกัน เพราะหากปล่อยทิ้งไว้ นอกจากจะเป็นการแสดงความล้มเหลวของนโยบายที่ไม่สามารถก่อให้เกิดการบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว ยังเสมือนเป็นการทำลายค่านิยมสากล และละเมิดสิทธิผู้ต้องขังอันเกิดจากการทำงานที่มีได้เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริงของผู้ต้องขังร่วมด้วย และยังเป็นการแสดงถึงการไม่สามารถหาหนทางที่อย่างที่สังคมคาดหวังในการปกป้องสังคมด้วยเช่นกัน (ชนิศา งานสกริ อ่างถึงใน ปิยะวัฒน์ ปิ่นเจริญ, 2564)

ในช่วงระยะเวลาก่อนปล่อยตัว 1 ปี หรือในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว และผู้ที่ได้รับการปล่อยตัวตามกำหนดโทษ กรมราชทัณฑ์ได้มีการวางแผนและประสานหน่วยงานทั้งบริษัท ห้างร้าน หรือสถานประกอบการเข้ามาเสริมทักษะอาชีพที่จำเป็น รวมทั้งเพื่อติดต่อประสานงานและจัดทำข้อมูลทำเนียบเครือข่ายด้านการทำงาน การให้การสงเคราะห์ ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดของ เรือนจำ เพื่อรวบรวมทำเนียบหน่วยงานเครือข่ายไว้เป็นข้อมูลในการประสานงานให้ความช่วยเหลือ การมีงานทำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การกระทำผิดซ้ำลดลง เพราะเมื่อผู้พ้นโทษมีอาชีพ มีรายได้ ก็สามารถหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องก่ออาชญากรรมอีก ภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์คือการคืนคนดีสู่สังคม โดยการดำเนินการดูแลหรือการให้ความช่วยเหลือผู้ต้องขังควรเริ่มตั้งแต่วันที่ผู้ต้องขังเข้าไปในเรือนจำวันแรก และกระทำต่อเนื่องจนถึงวันที่ได้รับการปล่อยตัว การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัว และการกลับเข้าสู่สังคม โดยวิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจำแนก การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การให้การสงเคราะห์ในด้านการจัดหางาน ด้านที่อยู่อาศัย และ ด้านอื่น ๆ รวมถึงการติดตามผู้ต้องขังจากศูนย์แคร์

และหน่วยงานเครือข่าย เพื่อให้ผู้ต้องขัง/ผู้พ้นโทษ สามารถกลับตัวได้ ไม่หวนไปกระทำผิดซ้ำ (ปิยะวัฒน์ ปิ่นเจริญ, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีสนใจการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ที่ดำเนินการอยู่ปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับความต้องการแรงงานของภาคอุตสาหกรรมเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับใช้ในการนํานโยบายการพัฒนาศักยภาพของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง ของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อหาแนวทางการนํานโยบายการพัฒนาศักยภาพ ของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์

Boam and Sparrow (1992) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคล จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Dubois and Rothwell (2004) กล่าวว่า ศักยภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

สุทิศา พรธณไว (2563) ศักยภาพใช้เป็นสิ่งบ่งชี้ขีดความสามารถสูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถของบุคคล ทั้งทางด้านกายภาพ จิตภาพ และ ความรู้ความสามารถ ซึ่งจากการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพ สรุปว่า ศักยภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ อื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานโดดเด่นในองค์กรรวมถึง ความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่ทำให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งศักยภาพของบุคคลแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะตามความหมายที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ไว้ดังนี้

1. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านความรู้ คือ สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียนการค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและความเข้าใจ การรับรู้ข่าวสารซึ่งเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ที่ต้องชัดเจนนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์และประเมินผล ซึ่งได้จากการศึกษาค้นคว้า สังเกต และจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น คือ ความรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปใช้ การวิเคราะห์การสังเคราะห์ และการประเมินผล

2. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านทักษะ คือ ทักษะการปฏิบัติงานที่เกิดจาก การเคลื่อนไหวร่างกาย ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของกล้ามเนื้อในการทำงานที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยความสามารถในการใช้กล้ามเนื้อหลาย ๆ ส่วน การทำงานดังกล่าวเกิดขึ้นจากการสั่งงานของสมองจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับความรู้สึที่

เกิดขึ้น ทักษะ ปฏิบัตินี้สามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการฝึกฝนทักษะปฏิบัติจึงเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่เป็นผลผลิตจากเรียนรู้

3. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านจรรยาบรรณ คือ จรรยาบรรณ คือรูปแบบหนึ่งของจริยธรรมในวงการวิชาชีพเป็นข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพถือปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก ทำให้ได้รับความเชื่อถือจากสังคมอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

4. ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านเจตคติที่ดีคือ ความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่มีต่อสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็น ความรู้สึกเชื่อ ศรัทธา ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมาความรู้สึกนี้มีตั้งแต่ความรู้สึกที่ดีเห็นด้วย ชื่นชอบต่อสิ่งเหล่านั้น หรืออาจจะมีความรู้สึกที่ไม่ดี ไม่เห็นด้วย ไม่นิยมชมชอบต่อสิ่งนั้น

อัชฌา ทับทิม (2564) รูปแบบการพัฒนานุคลากร เนื่องจากการพัฒนานุคลากรที่มีมากมายหลากหลายรูปแบบ องค์การ ต้องเลือกในรูปแบบที่สามารถเพิ่มพูนหรือดั่งสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ รวมถึง ทักษะที่ดีที่ต้ององค์การออกมาจากบุคลากร เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมุ่งพัฒนาการปฏิบัติงานในสายงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดประสิทธิผลกับองค์การตามที่ต้องการได้ ตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์แห่งความสำเร็จไว้ซึ่งวิธีหรือรูปแบบการพัฒนามีหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นการพัฒนานุคลากรที่มุ่งเรื่องการถ่ายทอดความรู้ ที่มีความหลากหลายในการเพิ่มสมรรถนะความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติที่ จำเป็นสำหรับบุคลากรในทุกระดับตั้งแต่ผู้ปฏิบัติจนถึงผู้บริหารเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีศักยภาพ มากยิ่งขึ้นให้สามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น ได้แก่ 1) การบรรยาย 2) กรณีศึกษาการฝึกให้ผู้เข้าอบรมได้รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นใน เหตุการณ์ต่าง ๆ 3) เกมสื่การจัดการบริหารองค์กร 4) การแสดงบทบาทสมมติ 5) การจำลองเหตุการณ์ 6) พฤติกรรมตัวอย่างการให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ถึงพฤติกรรมที่น่าเอาเป็นแบบอย่าง 7) การลำดับความสำคัญ 8) ฝึก อบรมระหว่างปฏิบัติงาน 9) การสับเปลี่ยนงาน 10) เทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรม

2. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นการศึกษาค้นหาความรู้ในสถาบันการศึกษา ที่จัดการศึกษาโดยสถาบัน การศึกษามีระยะเวลาการเรียนการสอนในระยะยาวกว่าการอบรม มุ่งให้ผู้เข้ารับการศึกษามีความรู้ความสามารถที่นำไปประยุกต์หรือปรับใช้ในการทำงาน

3. การพัฒนานุคลากร เป็นการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม และพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยการนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติ อยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นด้วย ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 2) การพัฒนานุคลากรด้านอาชีพ 3) การพัฒนานุคลากรในระดับบริหาร

สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องชังของกรมราชทัณฑ์เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา การระดมความคิดเห็น และการให้ความรู้ในวิธีอื่น ๆ ที่สามารถทำให้อุคลากร มีความองงามเติบโตทางจิตใจ การพัฒนานุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมาย ระยะยาว และมุ่งหวังผล ในด้านการช่วยให้อุคลากรมีความองงามเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้น เป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไข ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรม ให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนานุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย รูปแบบและวิธีหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษ ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพและกีฬา เป็นต้น จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า แนวคิดและวิธีการพัฒนานุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีองค์การเป็นผู้ดำเนินการ แต่บางวิธีผู้ปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ทักษะและทัศนคติที่ดีได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกันคือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์

พินิจ งานสิทธิ (อ้างถึงใน ธิติ มหาเจริญ, 2562) การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยเป็นโครงการหนึ่งภายใต้นโยบายคืนคนดีสู่สังคมที่มีความสำคัญกับการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้ต้องขัง ด้วยเหตุผลที่ว่า การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยเป็นกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูขั้นตอนสุดท้าย ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังก่อนการกลับสู่สังคม หรือเรียกว่า เป็นการดำเนินงานที่เป็นเหมือนจุดเชื่อมต่อสำคัญของการใช้ชีวิตในเรือนจำ ทักษสถาน กับการใช้ชีวิตในสังคมภายนอก กระบวนการแก้ไขฟื้นฟูก่อนหน้ามีอาจสมบูรณ์ได้หากขาดการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับตัวของผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษ โครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อเป็นการปรับสภาพ และสร้างความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจให้กับผู้ต้องขัง โดยการจัดอบรมความรู้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการดำเนินชีวิตให้กับผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษ งานการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย จึงชี้ให้เห็นการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพความสามารถ ทั้งทางด้านอาชีพ และทางด้านสังคมเพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ภายหลังพ้นโทษ กล่าวได้ว่า การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยนับเป็นฟันเฟืองตัวหนึ่งที่จะนำพาให้นโยบายบรรลุตามเป้าประสงค์และการกลับสู่สังคมอย่างปกติสุขให้กับผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษ ซึ่งแนวคิดและการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า โครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เป็นการดำเนินงานที่นอกจากจะเป็นการลดรอยมลทินจากการต้องโทษให้เลือนหายไปแล้ว นั้นยังเป็นการดำเนินงานที่ได้แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถให้กับผู้ต้องขังให้เกิดขึ้นก่อนการพ้นโทษร่วมด้วย การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยของกรมราชทัณฑ์ก่อนนโยบายคืนคนดีสู่สังคม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

ลักษณะที่ 1 การเตรียมความพร้อมในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วไป คือ เรือนจำอำเภอ เรือนจำจังหวัด เรือนจำกลาง และทัณฑสถานทั่วไป ซึ่งจัดทำเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาความสามารถทางด้านอาชีพ และด้านสังคมให้กับผู้ต้องขังในช่วงระยะเวลาที่ผู้ต้องขังใกล้พ้นกำหนดโทษ

ลักษณะที่ 2 การเตรียมความพร้อมในศูนย์เตรียมการปลดปล่อย การเตรียมความพร้อมในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นตลอดระยะเวลาของการใช้ชีวิตของผู้ต้องขัง โดยกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดกรอบหลักของการเป็นศูนย์เตรียมการปลดปล่อยไว้ คือ การดำเนินงานตามภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาอาชีพ ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และด้านการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

การเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานในอีกขั้นหนึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะแรกของการดำเนินงานตามนโยบาย การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยยังคงลักษณะ เดิมไม่แตกต่างจากก่อนการมีนโยบายมากนัก สำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยในเรือนจำ และทัณฑสถานทั่วไปได้มีการพัฒนาในส่วนของกิจกรรมโดยแบ่งรายละเอียด ของกิจกรรมตามช่วงเวลาภายในเวลา 6 เดือน โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงเท่า ๆ กัน และในแต่ละช่วงจะมีวัตถุประสงค์และกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไป คือ

ช่วงที่ 1 ช่วงแยกตัว เป็นกิจกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลเพื่อ เข้าสู่กิจกรรม

ช่วงที่ 2 ช่วงเตรียมความพร้อม ประกอบด้วย การจัดกลุ่มแนะแนว การจัดกลุ่มให้คำปรึกษา การจัดกลุ่มบำบัด และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธภาพในครอบครัว

ช่วงที่ 3 ช่วงเตรียมปล่อยกลับสู่สังคม เป็นการจัดกิจกรรมคืนคนดีสู่สังคม และการประสานความร่วมมือ

ระยะหลังของการดำเนินงานตามนโยบายในระยะนี้กรมราชทัณฑ์ได้พัฒนา แนวคิด และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่มีความหลากหลาย และแตกต่างไปจากการดำเนินงานก่อนหน้านี้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทำให้ลักษณะ และกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในภาพรวม และการดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยเกิดการเปลี่ยนแปลง คือ เรือนจำและทัณฑสถานมีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยอยู่บนฐานของการมุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การแสวงหาเครือข่าย และการเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์มากขึ้น จนเกิดเป็นรูปแบบกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. การจัดทำโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเฉพาะ เพื่อให้การแก้ไขฟื้นฟูเกิด เหมาะสมกับประเภทคดี และพฤติกรรมของผู้ต้องขังแต่ละคน แต่ละประเภทมากขึ้นจากโปรแกรม แก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน

2. การจัดตั้งสำนักสังคมสงเคราะห์ขึ้นเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมราชทัณฑ์ ใน พ.ศ. 2548 เป็นการพัฒนาการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์ที่เกิดจากนโยบายที่สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับงานการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง บทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ที่มีต่อผู้ต้องขังและงานราชทัณฑ์ และถือเป็นงานหลักของกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตั้งแต่ผู้ต้องขังเข้าสู่เรือนจำและทัณฑสถาน จนกระทั่งปล่อยตัว ประกอบด้วยงาน 4 ส่วน คือ 1) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง 2) การจัดสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง 3) การแก้ไขฟื้นฟู และการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย 4) การสงเคราะห์ดูแลหลังปล่อย

3. การน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และพัฒนารูปแบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

4. การมุ่งเน้นการจัดอบรมความรู้ และพัฒนาทักษะให้กับเจ้าหน้าที่จัดขึ้นตลอดเวลาทั้งจากเจ้าหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ และบุคคล หรือหน่วยงานภายนอก

5. การพัฒนารูปแบบการเยี่ยม เพื่อไม่ให้เกิดข้อพิพาทเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อสัมพันธ์ภาพ และการดำรงอยู่ของความเป็นครอบครัว

6. การจัดทำเครือข่ายสังคมสงเคราะห์ในงานราชทัณฑ์ (ราชทัณฑ์ตำบล) เป็นการประสานความร่วมมือไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการกระตุ้นให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล และรับผิดชอบผู้ต้องขัง และผู้พ้นโทษร่วมกับกรมราชทัณฑ์

7. การจัดทำโครงการสร้างอาชีพ สร้างคนดีสู่สังคม เป็นการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานภาคธุรกิจ โดยได้จัดทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการประสานความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการกับหน่วยงานภาคธุรกิจ เพื่อให้ภาคธุรกิจ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะอาชีพให้กับผู้ต้องขังก่อนพ้นกำหนดโทษ

8. การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้เป็นที่รู้จัก เช่น การจัดการแสดง และจำหน่ายสินค้าราชทัณฑ์ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ทั้งทางโทรทัศน์ สิ่งพิมพ์ และเว็บไซต์ ซึ่งได้ ช่วยให้กรมราชทัณฑ์ และการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์เป็นที่รับรู้ซึ่งเป็นการช่วยสร้างความใกล้ชิดระหว่างกรมราชทัณฑ์ และภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม

สรุปการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปล่อยเป็นโครงการหนึ่งภายใต้นโยบายคืนคนดีสู่สังคมไปสู่การปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์ต้องการให้ผู้ต้องขังใช้เวลาในขณะที่ถูกคุมขังอย่างเกิดประโยชน์ ผู้ต้องขังได้ฝึกทักษะเพื่อนำมาใช้หลังจากพ้นโทษ ผู้ต้องขังมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผู้ต้องขังมีเงินเก็บเพื่อนำมาใช้หลังจากพ้นโทษ ลดการกระทำผิดซ้ำ อีกเมื่อพ้นโทษไปแล้วเนื่องจากมีอาชีพสุจริต เลี้ยงชีวิตได้ การเตรียมความพร้อมของผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้หลังพ้นโทษและสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติมีความสำคัญอย่างมากต่อการลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ เนื่องจากผู้ต้องขังมักจะประสบปัญหาด้าน

ความสัมพันธ์กับครอบครัวและคนในสังคมจึงมักจะหวนกลับมาทำความผิด กระบวนการนำผู้ต้องขังกลับคืนสู่สังคมจึงถูกออกแบบมาโดยเน้นไปที่การจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่นำไปสู่การกระทำความผิดอีกครั้ง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วยบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน ประกอบด้วย

1. ผู้บัญชาการเรือนจำประจำจังหวัดหรือตัวแทน ในเขตภาคกลาง จำนวน 14 ท่าน ได้แก่ ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง สระบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สุพรรณบุรี นครนายก สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม
2. ตัวแทนองค์กรของรัฐและเอกชน ที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ต้องขัง จำนวน 1 ท่าน (ตัวแทนกองทุนพระราชทานสานฝันอาชีพ เพื่อสนองพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี)
3. ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม/ตัวแทน, ปลัดกระทรวงยุติธรรม/ตัวแทน, ผู้ตรวจราชการ/ตัวแทน และอธิบดีกรมราชทัณฑ์/ตัวแทน
4. ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน

3.2 ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และเอกสารข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ การศึกษา การพัฒนาในงาน การฝึกอบรม และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ความต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง การสนับสนุนจากภายในและภายนอก

3.3 เครื่องมือวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้แบบสัมภาษณ์จำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

1. ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง ของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม และปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บัญชาการเรือนจำประจำจังหวัด ในเขตภาคกลาง จำนวน 14 ท่าน ได้แก่ ลพบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง สระบุรี พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สุพรรณบุรี นครนายก สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การนํานโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

2. ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวการนํานโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ ใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม/ตัวแทน, ปลัดกระทรวงยุติธรรม/ตัวแทน, ผู้ตรวจราชการ/

ตัวแทน และอธิบดีกรมราชทัณฑ์/ตัวแทน, ตัวแทนองค์กรของรัฐและเอกชน ที่ทำงานเกี่ยวกับผู้ต้องขัง จำนวน 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 ท่าน โดยนำผลที่ได้จากการพิจารณาและการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ในฉบับที่ 1 มาประกอบการสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ

การสร้างและตรวจสอบแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา และการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย อันนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้อง และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษามากที่สุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาข้อมูล เอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

2. ผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นคำถามให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัย อันเป็นสิ่งที่ ต้องการการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะของคำถามจะเป็นประเภทคำถาม ปลายเปิด โดยปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาฯ วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล จากผลการสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 มาประกอบ ในการสร้างแบบ สัมภาษณ์ฉบับที่ 2 เพื่อหาแนวการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวง ยุติธรรม ไปปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาฯ วิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาวิจัยเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก หนังสือ เอกสาร บทความ รายงานวิจัย เอกสารรายงาน ฯ ตลอดจนข้อมูลที่เผยแพร่บนอินเทอร์เน็ต

2. การสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องการศึกษา

2.1 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และกำหนดวันสัมภาษณ์ พร้อมแจ้งประเด็นของการ สัมภาษณ์ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทราบล่วงหน้า

2.2 ทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา พร้อมทั้งเก็บข้อมูลต่าง ๆ

2.3 ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงโดยเครื่องบันทึกเสียง และบันทึกภาพ

2.4 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างมา

วิเคราะห์

และสรุปตามประเด็นคำถามและคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ และขออนุญาตทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งในกรณีที่ข้อมูลยังขาดความชัดเจน

2.5 นำผลการวิจัยที่ได้วิเคราะห์ในเบื้องต้นสอบทานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย

3. การสังเกตการณ์ผู้วิจัยใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม เพื่อเป็นการไม่รบกวน และเก็บรายละเอียดของข้อมูลแล้วจดบันทึกโดยไม่ต้องตีความหมาย เพื่อป้องกันความมีอคติ โดยการสังเกตสภาพทั่วไปในพื้นที่

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการจำแนกถ้อยคำ หรือใจความที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็น แล้วนำมาตีความ สร้างข้อสรุปอุปนัย (Inductive analysis) อภิปรายถึงปรากฏการณ์ความสัมพันธ์และประเด็นสำคัญเพื่อตอบคำถามวิจัย ประกอบด้วย

1. การกำหนดกลุ่มคำหลัก (Keyword) ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ในการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขัง ของกรมราชทัณฑ์ ไปปฏิบัติ ได้แก่ การให้การศึกษา การพัฒนาในงาน การฝึกอบรม ฝึกงาน สนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ความต้องการพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขัง การสนับสนุนจากภายในและภายนอก

2. การจัดหมวดหมู่ของข้อมูลตามกลุ่มคำหลัก แล้ววิเคราะห์ข้อสรุปแต่ละประเด็น ตามวัตถุประสงค์ การศึกษา

3. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) จากข้อมูลจากหลายแหล่ง ประกอบด้วย ผลการวิจัยในอดีต ข้อมูลของกรมราชทัณฑ์ และตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขังโดยการศึกษา เรือนจำมีการนำนโยบายมาปฏิบัติโดยมีการจัดการศึกษาให้ผู้ต้องขังทุกคน สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาความรู้ พัฒนาอาชีพ พัฒนาทักษะชีวิต พัฒนาพฤติกรรม เพื่อให้สามารถกลับตัวเป็นคนดีกลับเข้าไปใช้ชีวิตอย่างสุจริตชนในสังคมภายหลังพ้นโทษและไม่หวนมากระทำความผิดซ้ำ ก่อนจัดการศึกษาทางเรือนจำมีการจำแนกประเภทผู้ต้องขังเพื่อรับการศึกษา โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างและความเฉพาะของผู้ต้องขัง โดยการจัดการเรียนการสอน สำหรับการศึกษาของผู้ต้องขังเป็น 4 ระดับคือ หลักสูตรผู้ไม่รู้หนังสือ หลักสูตรสายสามัญ หลักสูตรสายอาชีพ และหลักสูตรอุดมศึกษา

2. การพัฒนา ศักยภาพของผู้ต้องขังโดยการพัฒนาในงาน เรือนจำมีการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพให้กับผู้ต้องขังซึ่งปัจจุบันความต้องการในการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังมีความหลากหลาย โดยเน้นไปด้านอาชีพอิสระ มีการพัฒนาทักษะอาชีพ ฝีมือแรงงาน โดยการใช้หลักสูตรการพัฒนาที่เน้นการปฏิบัติจริง ให้ผู้ต้องขังได้รับการอบรมความรู้ในอาชีพที่ตนเองต้องการจนเกิดทักษะ สามารถนำไปประกอบอาชีพได้โดยเรือนจำประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาอบรม มีวิทยากรให้ความรู้ด้านต่าง ๆ มีทั้งการฝึกอาชีพตามความต้องการของผู้ต้องขังภายในเรือนจำ การอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือ

รับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ในการศึกษาอบรม และแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมเสียของผู้ต้องขัง และความปลอดภัยของสังคม และผู้ประกอบการ

3. การพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมทางเรือนจำมีจุดประสงค์ให้ผู้ต้องขังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ความมั่นใจในตัวเอง ความภูมิใจในตัวเอง มีกระบวนการทำงาน และกระบวนการคิดวิเคราะห์ สามารถคิด แก้ปัญหาต่าง ๆ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึกละเลยสังคมภายนอกยังให้ความสนใจและยอมรับ มีการฝึกอบรมวิชาชีพตามความถนัดของผู้ต้องขัง และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ให้เป็นแรงงานที่มีทักษะสูง มีศักยภาพในการทำงาน และมีความสามารถหลากหลาย เสริมสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพสุจริต และ ได้รับการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยมีความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมและเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม มีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการองค์กร การนำนโยบายสู่การปฏิบัติในเรือนจำมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง ด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณให้เรือนจำไม่เพียงพอ อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พื้นที่หรืออาคารสถานที่ไม่เพียงพอที่จะพัฒนาได้ทุกด้าน และผู้ต้องขังล้นเรือนจำ

2. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาพฤติกรรม ได้แก่ การพัฒนาจริยธรรมความมีวินัยในตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้ต้องขัง สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ สังคม ครอบครัวของผู้ต้องขัง เพื่อให้สามารถปรับตัวเมื่อผู้ต้องขังกลับไปอาศัยอยู่ด้วยเมื่อพ้นโทษออกไป และความต้องการพัฒนาอาชีพ ได้แก่ รูปแบบในการทำงานให้ผู้ต้องขังได้ฝึกวิชาชีพที่หลากหลาย เช่น งานผลิต งานฝึกทักษะการทำงาน งานบริการหรือเป็นเจ้าของกิจการ การยกระดับศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงาน การนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง การประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในจังหวัดในจัดหางานให้ทำภายหลังได้รับการปล่อยตัว

3. การสนับสนุนจากภายในและภายนอก เรือนจำต้องการการสนับสนุนทั้งภายในและภายนอก ความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง การสนับสนุนภายใน ได้แก่ งบประมาณเพิ่มเติม และจำนวนบุคลากร เจ้าหน้าที่ ที่ขาดแคลนเพื่อลดภาระงานที่ตรากตรำ และอุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การสนับสนุนภายนอก ได้แก่ วิทยากรมาให้ความรู้และฝึกอบรม เครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง จากสถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ สถานประกอบการสนับสนุนการรองรับผู้ต้องขังหลังพ้นโทษให้มีอาชีพ รายได้ และลดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำ

แนวทางการนำนโยบายการพัฒนา ศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ มีรายละเอียด ดังนี้

การดำเนินการคัดแยกผู้ต้องขังให้ชัดเจน จัดโปรแกรมให้การศึกษา ฝึกอบรมอาชีพเฉพาะราย หรือกลุ่มตามการคัดแยก การจัดองค์กรให้มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบ เช่น แยกฝ่ายฝึกอาชีพออกจากฝ่ายให้การศึกษาและและพัฒนาจิตใจ การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หรือบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น สร้างความร่วมมือระหว่างกรมราชทัณฑ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา และสถานประกอบการ ในการสนับสนุนบุคลากร องค์ความรู้

เทคโนโลยี ในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง รวมทั้งการรองรับผู้ต้องขังพ้นโทษเข้าทำงาน สามารถสรุปได้ 4 ทาง คือ

- 1) การดำเนินการคัดแยกผู้ต้องขังให้ชัดเจน จัดโปรแกรมให้การศึกษา ฝึกอบรมอาชีพเฉพาะราย หรือกลุ่มตามการคัดแยก
- 2) การจัดองค์กรให้มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบ เช่น แยกฝ่ายฝึกอบรมออกจาก ฝ่ายให้การศึกษาและพัฒนาจิตใจ
- 3) การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ หรือบุคลากรในการการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น
- 4) สร้างความร่วมมือระหว่างกรมราชทัณฑ์กับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐ เอกชน สถานศึกษา และสถานประกอบการ ในการสนับสนุนบุคลากร องค์ความรู้ เทคโนโลยี ในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง รวมทั้งการรองรับผู้ต้องขังพ้นโทษเข้าทำงาน

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป และอภิปรายผล

การนำนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ไปปฏิบัติ เรือนจำมีการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยการศึกษาโดยมีการจัดการศึกษาให้ผู้ต้องขังทุกคน การพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยการพัฒนาในงาน เรือนจำมีการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพ การพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังโดยฝึกอบรม มีการฝึกอบรมวิชาชีพตามความถนัดของผู้ต้องขังและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการนำนโยบายของกรมราชทัณฑ์ ไปปฏิบัติ สอดคล้องกับ สิทธิวิษณุ รัตนชัยศิริ (2567) ที่ศึกษาการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถด้านอาชีพภายหลังพ้นโทษ โดยการจัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะอาชีพภาคอุตสาหกรรม สำหรับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า การสร้างอาชีพให้มีความยั่งยืนเพื่อผลักดันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำให้กับผู้ต้องขังภายหลังการพ้นโทษ ยังเป็นโจทย์สำคัญสำหรับกรมราชทัณฑ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง ที่ผ่านมารกรมราชทัณฑ์ ได้ใช้หลักสูตรการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ทั้งในส่วนของการเตรียมความพร้อมของร่างกาย และการพัฒนาทางด้านจิตใจ รวมถึงทักษะความคิดและทักษะการใช้ชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมในทุกมิติให้ผู้ต้องขังกลับเข้าสู่ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังมีอีกแนวทางหนึ่งในการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขัง นั่นก็คือการสร้างงานและสร้างอาชีพให้กับบุคคลกลุ่มนี้ซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอีกกลุ่มหนึ่งที่ยังขาดโอกาสในการมีอาชีพที่ยั่งยืนเพื่อผลักดันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ทำให้ผู้เสนอมีแนวคิดเกี่ยวกับ “การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถด้านอาชีพภายหลังพ้นโทษ โดยการจัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะอาชีพภาคอุตสาหกรรมสำหรับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ” โดยมีวัตถุประสงค์ของแนวคิด ในการสร้างทางเลือกในการประกอบอาชีพให้กับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษ ได้รับการฝึกทักษะความชำนาญงานภาคอุตสาหกรรมที่มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือลดอัตราการกระทำผิดซ้ำของผู้พ้นโทษ และสอดคล้องกับ เพียรชัยรัตน์ เงินงาม และคณะ(2565) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่านเชิงพุทธบูรณาการ พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่านตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ และมีการจัดการศึกษาอบรมให้กับผู้ต้องขังคือ หลักสูตรบังคับทั่วไป หลักสูตรบังคับตามลักษณะแห่ง หลักสูตรบังคับเลือก

ปัจจัยสนับสนุน และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ที่พบว่า การบริหารจัดการองค์กร การนำนโยบายสู่การ

ปฏิบัติในเรื่องจำเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง คือ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณให้เรือนจำไม่เพียงพอ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน พื้นที่หรืออาคารสถานที่ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ ชิตฐิตา ธิติธรรมพฤษ (2563) ที่วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาอุปสรรคและการพัฒนาประสิทธิภาพการตรวจค้นผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลของเรือนจำในประเทศไทย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการตรวจค้นผู้ต้องขังในเรือนจำเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเรือนจำ ได้แก่ การขาดแคลนการสนับสนุน เงินงบประมาณของกรมราชทัณฑ์ การขาดแคลนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ และเรือนจำยังประสบปัญหาด้านการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปัญหาด้านอาคาร สถานที่ของเรือนจำ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขัง สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความต้องการพัฒนาพฤติกรรม ได้แก่ การพัฒนาจริยธรรมความมีวินัยในตนเอง ส่งเสริมและพัฒนาการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้ต้องขัง สร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ สังคม ครอบครัวของผู้ต้องขัง เพื่อให้สามารถปรับตัวเมื่อผู้ต้องขังกลับไปอาศัยอยู่ด้วยเมื่อพ้นโทษออกไป และความต้องการพัฒนาอาชีพ สอดคล้องกับ พงษ์ภณินันท์ จันกลิ่น และ เสาวคนธ์ เจริญรักษ์ (2565) ที่ศึกษาเรื่องการเพิ่มคุณค่าของผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษภายใต้โครงการแบรนดผลิผลคนดี พบว่า แบรนดผลิผลคนดีที่กรมราชทัณฑ์จัดทะเบียนไว้กับกรมทรัพย์สินทางปัญญาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 และ มอบให้กับผู้ต้องขังที่ผ่านการคัดเลือก จำนวน 728 คน เพื่อเป็นเครื่องหมายรับรอง มีผลต่อผลิผลคนดี ในเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า แม้เคยผิดพลาดแต่ปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองจนได้เป็นผลิผลคนดี เป็นเครื่องหมายเตือนใจไม่ให้กลับไปกระทำผิดซ้ำ ถ้าที่ติดตราแบรนดรวมทั้งญาติ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่เรือนจำ หน่วยงานภาคสังคมและประชาชน ส่วนใหญ่เห็นว่า แบรนดผลิผลคนดีเป็นเครื่องหมายสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคม การยกระดับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตั้งแต่เข้าเรือนจำ ได้แก่ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติต่อผู้ต้องขังรายบุคคลอย่างเหมาะสม การใช้แบบประเมินความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำกับผู้ต้องขังที่เป็นผลิผลคนดี การส่งเสริมให้ผลิผลคนดีมีงานทำโดยยึดผลิผลคนดีเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า เมื่อนำรูปแบบดังกล่าวไปทดลองใช้ในเรือนจำ พบว่า การอบรมให้ความรู้และคำแนะนำการประกอบอาชีพ แก่ผลิผลคนดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น และภาคสังคม ควรเปิดพื้นที่ส่งเสริมการประกอบอาชีพเพื่อสร้างโอกาสให้ผู้พ้นโทษกลุ่มผลิผลคนดีได้กลับคืนสู่สังคมอย่างยั่งยืน

5.2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. กระทรวงยุติธรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และกรมราชทัณฑ์ ร่วมกันออกแบบพัฒนาหลักสูตรจัดอบรมและฝึกปฏิบัติให้ผู้ต้องขังในแต่ละสาขาเฉพาะด้าน และประเมินผลการฝึกอบรมและผลการทดลองปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเป็นมาตรฐานการฝึกอบรมอาชีพให้กับผู้ต้องขัง โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานฝีมือ
2. กระทรวงยุติธรรม ควรออกพระราชกำหนดแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ และเรือนจำให้มีการแบ่งหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบ เช่น แยกฝ่ายฝึกอบรมออกจาก ฝ่ายให้การศึกษาและและพัฒนาจิตใจ
3. กระทรวงยุติธรรม ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนกรมราชทัณฑ์เพิ่มเติม เป็นค่าวัสดุ อุปกรณ์ หรือค่าตอบแทนบุคลากรในการการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง ให้เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น
4. เรือนจำออกและนิคมอุตสาหกรรม ควรออกแบบการฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการที่เป็นโรงงานนอกเรือนจำร่วมกัน เพื่อให้มีกระบวนการทำงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรม ที่จะรับตัวไปทำงานในนิคมอุตสาหกรรม หรือมีการจัดทำสัญญาจ้างงานล่วงหน้า เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจ้างงาน

5. เรือนจำดำเนินการคัดแยกผู้ต้องขังให้ชัดเจน จัดโปรแกรมให้การศึกษา ฝึกอบรมอาชีพ ให้เหมาะสมกับผู้ต้องขัง

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาติดตาม และประเมินผลกระบวนการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขัง ก่อนปล่อยตัว เพื่อตรวจสอบความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์

2. ควรศึกษาแนวทางส่งเสริมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้ต้องขัง ที่กรมราชทัณฑ์รวบรวมผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ที่มีคุณภาพจากเรือนจำและทัณฑสถานต่าง ๆ ทั่วประเทศ โดยประสานความร่วมมือในระดับจังหวัด กับพาณิชย์จังหวัด เพื่อเป็นเครือข่ายส่งเสริมการขายในระดับจังหวัดรวมทั้ง เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ระบบตลาด

เอกสารอ้างอิง

- กรมราชทัณฑ์. (2567). รายงานสถิติผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_result.php?date=2024-07-01&report=
- กลยุทธ์ พานาสันต์. (2567). การพัฒนาแรงงานผู้ต้องขังเพื่อภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม ราชทัณฑ์เปรียบเทียบรูปแบบการดำเนินงานในต่างประเทศ. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <https://pdfs.com/editor/68662ff1769a763093f3a476>
- ทิตติธิดา อธิธรรมพฤษ. (2563). การศึกษาปัญหาอุปสรรคและการพัฒนาประสิทธิภาพการตรวจค้นผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากลของเรือนจำในประเทศไทย. วารสารมหาจุฬานาครทรรศ. 7(9), 375-393.
- อติ มหาเจริญ. (2562). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดของภาครัฐ ชุมชน และภาคเอกชนในการให้โอกาสผู้กระทำความผิดกลับคืนสู่สังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
- ปิยะวัฒน์ ปิ่นเจริญ. (2564). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการของ “ศูนย์แคร์” กรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงษ์อนันท์ จันกลิน และ เสาวคนธ์ เจษฎารักษ์. (2565). การเพิ่มคุณค่าของผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษภายใต้โครงการแบรนด์ผลิตผลคนดี. วารสารวิชาการอาชญาวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์, 8(2), 33-46.
- เพียรชัยรัตน์ เงินงาม วันชัย พลเมืองดี พระชยานันท์ และ ชูชาติ สุทธะ. (2565). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดน่านเชิงพุทธบูรณาการ. วารสารวิจัยวิชาการ, 5(5), 171-185.
- สิทธิวิชัย รัตนชัยศิริ. (2567). การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีขีดความสามารถด้านอาชีพภายหลังพ้นโทษ โดยการจัดตั้งศูนย์ฝึกทักษะอาชีพภาคอุตสาหกรรม สำหรับผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษในสถานการณ์ปัจจุบัน รายงานการศึกษาส่วนบุคคล. วิทยาลัยนักษัตร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
- สุทิสรา พรหมไวย. (2563). ศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา วิทยาลัยเทคนิคสมุทรปราการ. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961095.pdf>
- อชฌา ทับทิม. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์ กรณีศึกษา องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ส่วนกลาง. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Boam, R. and P. Sparrow. (1992). *Designing and Achieving Competency*. New York: McGraw-Hill.
- Dubois, D. D., and Rothwell, W. J. (2004). *Competency-based human resource management*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.