

ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา

ศิริวัฒน์ แก่นสม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

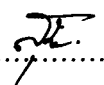
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ศิริวัฒน์ แก่นสม จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

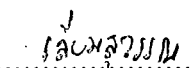
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....(นพด. อนุภ).....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

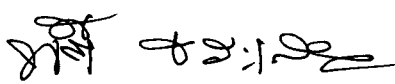
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....(นพด. อนุภ).....ประธาน
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สุปราณี ชรรณพิทักษ์)

..........กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.......... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่.....9.....เดือน.....พฤศจิกายน.....พ.ศ.....2559.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือและความกรุณาจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคคลต่าง ๆ โดยเฉพาะ ดร.กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษาจากวิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษา แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยตลอดจนได้มีการตรวจแก้ไขงานนิพนธ์ ฉบับนี้ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่งและใคร่ขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ต้องขัง เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา และสถานประกอบการ ผู้ให้ข้อมูล สำคัญทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลา ตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ใน การเก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึกตามความเป็นจริง จนทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ อย่างยิ่งในการศึกษา

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ญาติพี่น้องที่ให้การอบรมเลี้ยงดูและกำลังใจด้วยความอบอุ่น มีความห่วงใยและเป็นกำลังใจเสมอมา ขอขอบคุณ ครู-อาจารย์ทุกท่าน ที่กรุณาให้การอบรม สั่งสอน จนทำให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีสติปัญญาในการที่จะศึกษาเล่าเรียน ให้ประสบความสำเร็จมาได้จนถึงทุกวันนี้

ความดีงามและคุณประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นในความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่ทุกท่านที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จดังที่กล่าวแล้วข้างต้น โดยทั่วกัน

ศิริวัฒน์ แก่นสม

57930246: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; ปร.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความต้องการฝึกอบรม/ ฝึกอบรมวิชาชีพ/ ผู้ต้องขัง/ เรือนจำพิเศษพัทยา

ศิริวัฒน์ แก่นสม: ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา

(NEEDS FOR OCCUPATIONAL TRAININGS AMONG PRISONERS INCARCERATED AT PATTAYA REMAND PRISON) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กาญจนา บุญยัง, ปร.ค. 94 หน้า.
ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังและแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำพิเศษพัทยา และผู้ประกอบการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังชาย และผู้ต้องขังหญิงมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพค่อนข้างต่างกัน โดยผู้ต้องขังชายต้องการหลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพเกี่ยวกับช่าง เช่น ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ และช่างเครื่องยนต์ นอกจากนี้ยังต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรด้านเกษตรกรรมและคหกรรม ส่วนผู้ต้องขังหญิงต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรด้านคหกรรมมากกว่าหลักสูตรประเภทอื่น ผู้ต้องขังต้องการให้เรือนจำจัดการฝึกอบรมวิชาชีพโดยคำนึงถึง 1) ความรู้ความชำนาญของวิทยากร เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพและมีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และ 2) มีระยะเวลาการฝึกอบรมวิชาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ

อย่างไรก็ตาม รูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำพิเศษพัทยาในภาพรวมยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขัง เนื่องจากหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพตามนโยบายกรมราชทัณฑ์ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจ ไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ประกอบกับเรือนจำมีข้อจำกัด คือ มีผู้ต้องขังจำนวนมากจึงจัดฝึกอบรมไม่ทั่วถึง และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรมมีราคาสูง

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังมี 2 แนวทางสำคัญ คือ

- 1) การฝึกอบรมวิชาชีพภายในเรือนจำโดยสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิทยากร และอาจทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุตสาหกรรมจังหวัด และสถานประกอบการต่าง ๆ ให้เข้ามาฝึกอบรมในเรือนจำ
- และ 2) การฝึกอบรมวิชาชีพภายนอกเรือนจำร่วมกับร่วมกับสถานประกอบการ เพื่อสร้างโอกาสให้แก่ผู้ต้องขังที่มีทักษะฝีมือสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้หลังจากพ้นโทษ

57930246: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: NEEDS FOR TRAININGS/ OCCUPATIONAL TRAININGS/ PRISONERS/
PATTAYA REMAND PRISON

SIRIWAT KAENSOM: NEEDS FOR OCCUPATIONAL TRAININGS AMONG
PRISONERS INCARCERATED AT PATTAYA REMAND PRISON. ADVISOR: KANJANA
BOONYOUNG, Ph.D. 94 P. 2016.

The purposes of this study were to examine the needs for occupational trainings among prisoners incarcerated at Pattaya Remand Prison and to provide guidelines for occupational development for them. The qualitative data were collected by using an in-depth interview technique with three major groups of informants. These included prisoners, officials working for Pattaya Remand Prison, and business entrepreneurs. A content analysis technique was used to analyze the collected data.

The results of this study revealed that different occupational needs were found among male and female inmates. Specifically, for male inmates, they needed trainings relating to mechanics, such as furniture making, repairing of electronic appliances, computers and automobiles. Also, they needed trainings relating to agriculture and home economic. For female inmates, trainings relating to home economics were better choices for them than other trainings. Also, in order to enable them to apply knowledge obtained from trainings, the trainers should be knowledgeable in their fields who were able to provide trainings that met the needs of labor markets. In addition, the trainings should be adequately covered both theoretical and practice aspects.

In addition, it was found that the occupational trainings offered by Pattaya Remand Prison had not met the inmates' needs. In other words, the training curriculum based on the policy made by Department of Corrections was found inappropriate for current economic situations. The prisoners could not apply the knowledge obtained from the trainings to their potential careers. Also, due to a large number of prisoners and expensive training materials, the trainings organized were found insufficient for these prisoners.

Furthermore, it was found that there were two guidelines for occupational development for prisoners incarcerated at Pattaya Remand Prison. First, in order for the trainings to be effective, Pattaya Remand Prison should collaborate with external sectors in order to gain support in terms of trainers from different fields. There should also be an establishment of memorandum of understanding with other local administrative organizations, offices of provincial industry, and various business entrepreneurs for giving trainings to these inmates. Finally, the collaboration with other external business entrepreneurs would give the inmates the chances to enhance their occupational skills that, in turn, enable them to work in different workplaces after being released from the prison.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม.....	15
การฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง.....	21
ข้อมูลทั่วไปเรือนจำพิเศษพัทยา.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
วิธีการวิจัย.....	50
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล.....	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	53
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	53
ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพและความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง.....	56
ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง.....	62
ตอนที่ 4 แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขัง.....	65
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	94

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพแต่ละหลักสูตร จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2557-2559.....	4
2 จำนวนผู้ต้องขังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.....	36
3 จำนวนการรับตัวผู้ต้องขังในแต่ละเดือน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.....	36
4 ประเภทคดีของผู้ต้องขังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559.....	37
5 จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมและฝึกวิชาชีพ.....	39
6 จำนวนผู้ต้องขัง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	53
7 จำนวนเข้าพนักงานเรือนจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	55
8 จำนวนผู้ต้องขัง จำแนกตามประสบการณ์การเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ.....	56
9 จำนวนผู้ต้องขัง จำแนกตามหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำ.....	56
10 ความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง.....	59

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	จำนวนเฉลี่ยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา ณ เดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2557-2559.....	2
2	จำนวนผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ ภายใน 3 ปี.....	2
3	จำนวนผู้ต้องขังจำแนกตามประเภทความผิดตามคดี.....	3
4	ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาส โลว์.....	11
5	แผนผังการแยกควบคุมผู้ต้องขัง.....	34
6	เขตท้องที่สถานีตำรวจซึ่งต้องนำผู้ต้องหาฝากขังและส่งเข้าเรือนจำ.....	35
7	งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง.....	32

บทที่ 1

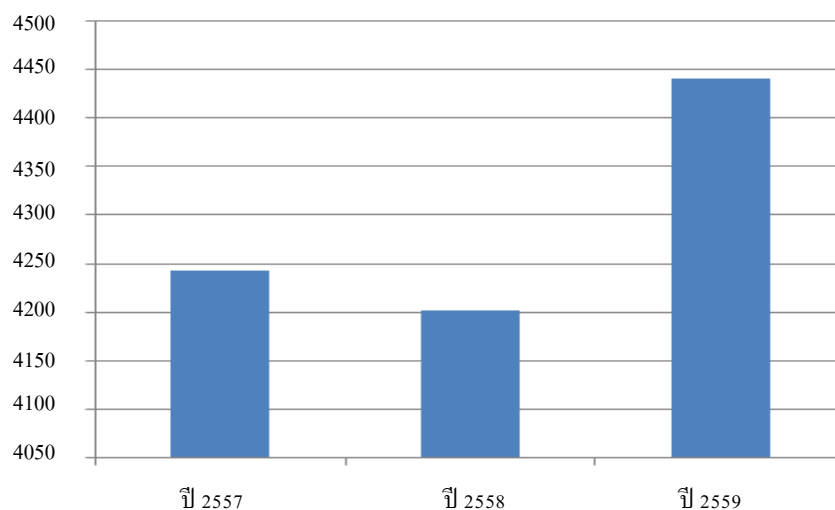
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

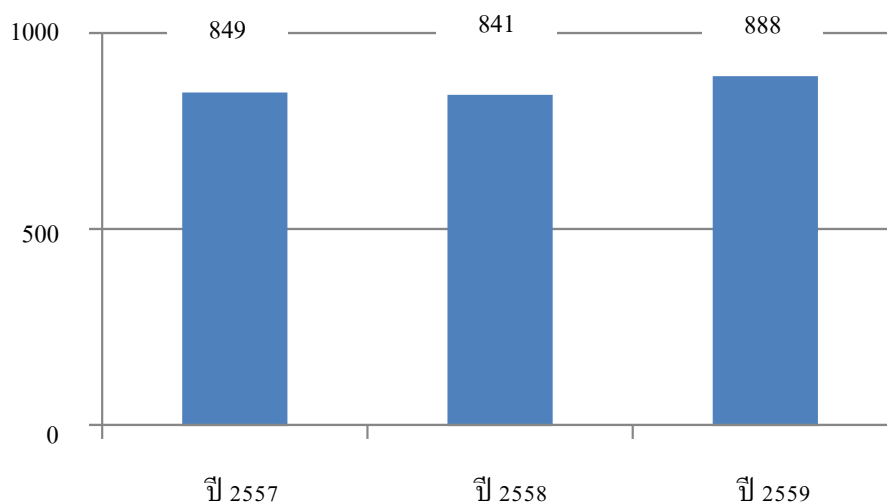
กรมราชทัณฑ์ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 คือ การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งตามกฎหมายตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีวศึกษา และหลักทัณฑ์วิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง ภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำ (กรมราชทัณฑ์, 2557) ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้ริเริ่มแนวปฏิบัติร่วมกับนิคมอุตสาหกรรม สถานประกอบการ หรือโรงงานที่ตั้งอยู่ใกล้เรือนจำ เพื่อนำนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เช่น นำผู้ต้องขังออกไปทำงานฝึกวิชาชีพเพื่อตอบสนองการวางแผนการผลิตคนให้ตรงตามที่ต้องการ ตลาดแรงงานต้องการ สร้างการยอมรับจากสังคม ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้ออกไปฝึกวิชาชีพเพิ่มทักษะในสถานประกอบการนอกเรือนจำ สามารถปรับตัวสร้างความคุ้นเคยและเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวพ้นโทษ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของกรมราชทัณฑ์ และกำหนดระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559 ปรากฏตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ ด่วนที่สุด ที่ ยธ 0711.1/17588 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559

เรือนจำพิเศษพัทยา ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีนิคมอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในจังหวัดหลายแห่ง ประกอบด้วย นิคมอุตสาหกรรมเหมราชชลบุรี นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร (โครงการ 2) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (แหลมฉบัง) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 3) นิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง (โครงการ 4) และปัจจุบันควบคุมผู้ต้องขังตามเขตอำนาจศาลจังหวัดพัทยาและศาลแขวงพัทยา ได้แก่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ อำเภอสัตหีบ (เฉพาะตำบลทุ่งสุขลา ตำบลบึง ตำบลบ่อวิน) ปัจจุบันมีผู้ทำผิดกฎหมาย

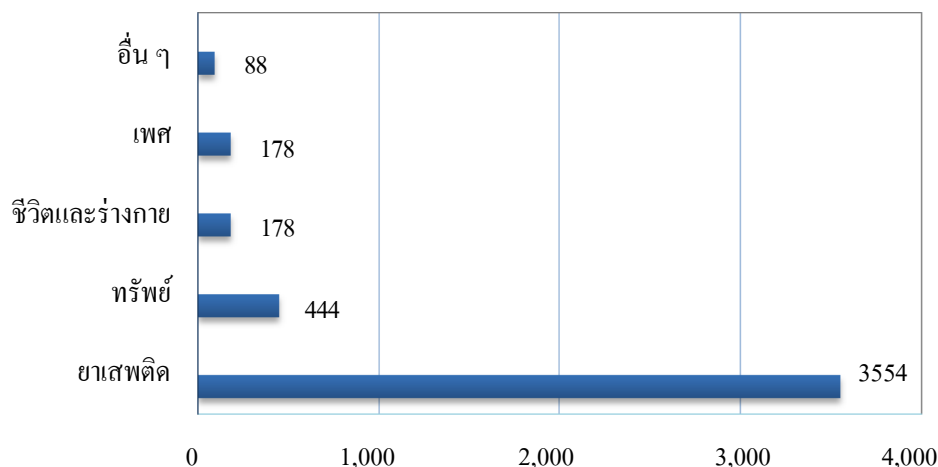
เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมที่ศาลจังหวัดพัทธยาและศาลแขวงพัทธยา โดยได้รับคำพิพากษาตัดสินจำคุก และเข้ามาคุมขังอยู่ในเรือนจำพิเศษพัทธยามีแนวโน้มเพิ่มจำนวนขึ้นและหลากหลายลักษณะความผิด



ภาพที่ 1 จำนวนเฉลี่ยผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทธยา ณ เดือนกรกฎาคม ปี พ.ศ. 2557-2559 (เรือนจำพิเศษพัทธยา, 2559)



ภาพที่ 2 จำนวนผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ ภายใน 3 ปี (เรือนจำพิเศษพัทธยา, 2559)



หมายเหตุ: จำนวนผู้ต้องขัง ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 4,442 คน

ภาพที่ 3 จำนวนผู้ต้องขังจำแนกตามประเภทความผิดตามคดี (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

จากแนวโน้มจำนวนผู้ต้องขัง (ภาพที่ 1) และแนวโน้มของจำนวนผู้กระทำผิดซ้ำ (ภาพที่ 2) ซึ่งมีทิศทางเพิ่มจำนวนมากขึ้นในปี พ.ศ. 2559 และจากสถิติประเภทความผิดของผู้ต้องขัง ในเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่าความผิดจากการจับกุมด้วยคดียาเสพติดเป็นสาเหตุการกระทำความผิดสูงถึงร้อยละ 80 (ภาพที่ 3) ข้อสันนิษฐานหนึ่งที่ว่าผู้วิจัยสงสัยถึงสาเหตุของการกลับมากระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง คือ ผู้ต้องขังไม่สามารถออกไปหางานทำเพื่อให้มีรายได้ดูแลตัวเองและครอบครัวด้วยอาชีพสุจริตได้ ซึ่งหากพิจารณาจากแนวคิดเกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำผิดในอดีต ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้เปลี่ยนมามุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสภาพจิตใจให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น โดยนักอาชญาวิทยามีความคิดว่าการลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายอาญาควรให้เหมาะสมกับอาชญากรรมแต่ละราย โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ การให้การศึกษา การจัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์และการฝึกวิชาชีพ รวมทั้งมีแนวทางการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้โดยได้จัดให้มีมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาวิชาสามัญแก่ผู้ต้องขัง โดยกรมราชทัณฑ์ได้ร่วมมือกับกรมการศึกษา นอกโรงเรียนเปิดสอนวิชาสามัญในระดับชั้นต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง เมื่อผู้ต้องขังสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรจะได้รับประกาศนียบัตรเพื่อรับรองคุณวุฒิทางการศึกษา

2. การพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง คือ การอบรมและปรับสภาพจิตใจของผู้ต้องขังให้รู้สำนึกผิดตระหนักถึงความดี ความไม่ดี โดยใช้กระบวนการอบรมทางศาสนาจริยธรรมและศีลธรรม และการใช้กระบวนการทางสังคม

3. การอบรมฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง เป็นมาตรการที่สำคัญสำหรับการฟื้นฟูแก้ไขจิตใจให้กับผู้ต้องขัง ทำให้มีความรู้ความสามารถเพื่อออกไปประกอบอาชีพที่สุจริตได้ภายหลังพ้นโทษ เป็นการแก้ไขปัญหาการกระทำความผิดซ้ำ เนื่องจากการว่างงานของผู้ต้องขัง

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพแต่ละหลักสูตร จำแนกตามเพศ พ.ศ. 2557-2559 (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

หลักสูตร	พ.ศ. 2557	พ.ศ. 2558	พ.ศ. 2559
ผู้ต้องขังชายผ่านการอบรม	4,499	3,164	1,445
ผู้ต้องขังหญิงผ่านการอบรม (คน)	806	856	820

หมายเหตุ: ปี 2559 เป็นข้อมูล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

สำหรับเรือนจำพิเศษพัทยา มีนโยบายเน้นหนักในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ด้านการฝึกอบรมและการฝึกวิชาชีพเป็นประจำทุกปี อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลการสอบประวัติเบื้องต้นของผู้ต้องขัง พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ก่อนต้องโทษเข้ามาสู่เรือนจำ จบการศึกษาในระดับภาคบังคับ หรือต่ำกว่า และไม่มีงานทำเป็นหลักแหล่ง อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลเหล่านี้เลือกประกอบอาชีพที่ผิดต่อกฎหมายบ้านเมือง เพื่อหารายได้เลี้ยงตนและครอบครัว แต่ผลจากการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในรอบปีที่ผ่านมาเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งผู้ต้องขัง สันเรือนจำ ความไม่พร้อมของสภาพเรือนจำ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง ทำให้ผู้ต้องขังไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมวิชาชีพไปใช้ในการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง (กรมราชทัณฑ์, 2557, หน้า 4-9) ดังนั้นการที่จะทำการอบรมฝึกวิชาชีพให้ได้ผล จึงจะต้องทำการศึกษาถึงความต้องการของผู้ต้องขังที่จะเข้ารับการอบรมฝึกวิชาชีพ เพื่อการดำเนินงานด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายขององค์การผู้ต้องขังได้รับการฝึกวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงานเป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน สามารถนำวิชาชีพที่ได้รับ ไปใช้ประโยชน์ในการทำมาหาเลี้ยงชีพได้อย่างแท้จริง จะช่วยลดการกระทำผิดกฎหมายบ้านเมืองของคนเหล่านี้ ส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภาครัฐเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการฝึกอบรมของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา เพื่อให้การดำเนินงานด้านการแก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เกิดประสิทธิภาพสอดคล้องกับพันธกิจของกรมราชทัณฑ์ คือ ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ บำบัดฟื้นฟู และแก้ไขพฤตินิสัยของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความต้องการฝึกอบรมของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา โดยมีขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการของผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ในประเด็นความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังในด้านหลักสูตร วิทยากรฝึกอบรมวิชาชีพ สถานที่ และระยะเวลา รวมถึงแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง
2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้ต้องขังเด็ดขาด เจ้าพนักงานเรือนจำในเรือนจำพิเศษพัทยา อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี และผู้ประกอบการในพื้นที่
3. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการในการวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เริ่มทำวิจัยจนเสร็จสิ้น คือ กรกฎาคม-พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ต้องขัง หมายถึง นักโทษที่ได้รับการตัดสินโทษเด็ดขาดให้จำคุกที่เรือนจำพิเศษพัทยา
 นักโทษเด็ดขาด หมายความว่า บุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุด และหมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย

นักโทษเด็ดขาดที่จะออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ คือ ผู้ต้องขังที่มีความสามารถสอดคล้องกับลักษณะงาน โดยจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำตามอำนาจผู้บัญชาการเรือนจำ ซึ่งผู้ต้องขังต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. อายุ 18 ปี ขึ้นไป หรือตามมาตรฐานที่สถานประกอบการกำหนด
2. เป็นนักโทษเด็ดขาดชั้นกลางขึ้นไป
3. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสอบสวนทางวินัย
4. ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญา ซึ่งได้กระทำความผิดระหว่างถูกคุมขังในเรือนจำ
5. ไม่มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อจ่ายออกไปแล้วอาจจะหลบหนีหรือก่อให้เกิด

ความเสียหายแก่ทางราชการ

6. ต้องโทษจำคุกเป็นครั้งแรก และ

6.1 กำหนดโทษไม่เกิน 1 ปี ได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 ของกำหนดโทษ

6.2 กำหนดโทษเกินกว่า 1 ปี ได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษ

ตามหมายแจ้งโทษครั้งสุดท้ายและเหลือโทษต่อไปไม่เกิน 5 ปี

7. เป็นนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะทำและผ่านการทดสอบความรู้จากผู้ให้การอบรมแล้ว พร้อมทั้งฝึกปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

สถานประกอบการ หมายถึง บริษัทเอกชน ห้าง ร้าน หรือหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานภายนอกเรือนจำ ทั้งนี้ สถานประกอบการที่นำนักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานต้องไม่เป็นของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับนักโทษเด็ดขาด ดังต่อไปนี้

1. บุพการี (พ่อ แม่ ปู่ ย่า ตา ยาย ลุง ป้า น้า อา)
2. สามี/ ภรรยา (ทั้งทางนิติบัญญัติและพฤตินัย)
3. พี่น้อง (ทั้งพี่น้องร่วมสายโลหิต หรือมีบิดาหรือมารดาคนเดียวกัน)
4. ผู้สืบสันดาน (ลูก หลาน เหลน ลื้อ)
5. ผู้รับบุตรบุญธรรม/ บุตรบุญธรรม
6. ผู้รับพินัยกรรม เช่น (ยกที่ดินให้)

ความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลที่มีความประสงค์ที่จะได้หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มจากระดับต่ำไประดับสูง

ความต้องการฝึกอบรม หมายถึง ความปรารถนาในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา

การฝึกวิชาชีพ หมายถึง การจัดให้ผู้ต้องขังในเรือนจำเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้หลังพ้นโทษ ทั้งนี้ ความต้องการฝึกอบรมจะพิจารณาจากหลักสูตร (เช่น ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ตัดเย็บ ประดิษฐ์-ศิลปะ อาหารและขนม งานซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น) วิทยาการ สถานที่ ช่วงเวลา ระยะเวลาในการฝึก ประโยชน์ในการประกอบอาชีพของผู้ต้องขัง

วิทยาการ หมายถึง บุคคลภายนอกหรือบุคลากรของเรือนจำที่มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดวิชาชีพและประสบการณ์ตามหลักสูตรที่เรือนจำกำหนด

โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง หมายถึง โปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด เช่น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน (การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ และการพัฒนาจิตใจ)

โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ ซึ่งแยกตามประเภทคดีความผิดหรือพฤติกรรมกระทำผิด เช่น

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน
โปรแกรมการแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย เป็นต้น และ โปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย
ซึ่ง โปรแกรมทั้งหมดมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขัง

การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามขั้นตอน
มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ตั้งแต่การรับตัว (ปฐมนิเทศ) การจำแนก
ลักษณะผู้ต้องขัง (ครั้งที่ 1) การเข้าโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน (การให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ
การพัฒนาจิตใจ) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู (ครั้งที่ 2) การเข้าโปรแกรมฟื้นฟูเฉพาะ
(ตามประเภทคดีความผิดหรือพฤติกรรมการกระทำผิด) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อเตรียมการ
ก่อนปล่อย (ครั้งที่ 3) การเข้าโปรแกรมเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย การปล่อยตัว (ตามคำพิพากษา
ปล่อยพักโทษ ปล่อยลดวันต้องโทษ อภัยโทษ) การสงเคราะห์ผู้ต้องขังภายหลังการปลดปล่อย
(After care)

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

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
ใน 5 ด้าน ได้แก่ แนวทางด้านการบริหารจัดการ เช่น การกำหนดนโยบายเรือนจำที่เน้นงานการพัฒนา
พฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยการแก้ไขฟื้นฟูที่ชัดเจน การสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ การกำหนด
เจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก การกำหนดให้เจ้าหน้าที่ภายนอกมาร่วมกับหน่วยงานในการแก้ไขฟื้นฟู
ผู้ต้องขัง แนวทางด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดอบรมทักษะความรู้ให้เจ้าหน้าที่
การจัดศึกษาดูงาน การจัดสัมมนา การจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะ เช่น นักสังคมสงเคราะห์
นักจิตวิทยา แนวทางด้านผู้ต้องขัง เช่น การกำหนดจำนวนผู้ต้องขังที่เข้าอบรม การคัดกรองผู้ต้องขัง
การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้ต้องขังที่เข้าอบรม การแยกประเภทผู้ต้องขังที่เข้าอบรม แนวทางด้านสถานที่
เช่น การจัดให้มีสถานที่เฉพาะสำหรับอบรม การจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับฝึกอบรมที่ทันสมัย
และเพียงพอ แนวทางด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เช่น หลักสูตร โปรแกรมสอดคล้อง
กับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขัง ระยะเวลาการอบรมเหมาะสม

การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ หมายถึง อำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงาน
และกระบวนการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่อง นับจากได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำ
จนผู้ต้องขังได้รับการปล่อยตัวพ้นโทษ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การประเมินความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังผู้วิจัยดำเนินการ ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา การพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังของสุวารี รวบทองศรี (2533, หน้า 51) ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการให้ การศึกษาแก่ผู้ต้องขัง กรมราชทัณฑ์ (2542, หน้า 85) ข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ ฉบับที่ 8 ลงวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2483 เรื่อง การศึกษาและอบรมการศึกษาสายอาชีพ กรมราชทัณฑ์ (2542, หน้า 91) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสุนทร สุนันทชัย (2529, หน้า 121) และแนวทางการดำเนินงาน ของโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ นอกเรือนจำ พ.ศ. 2559 (กรมราชทัณฑ์, 14 มิถุนายน 2559) สามารถนำมาสรุปเป็นแนวทาง ในการกำหนดประเด็นในการศึกษา คือ ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังต่อการพัฒนา การฝึกวิชาชีพเรือนจำพิเศษพัทยา ในด้านหลักสูตร วิทยากร ระยะเวลา สถานที่ และแนวทาง ในการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา โดยพิจารณาจากปัญหาอุปสรรค ที่เคยเกิดขึ้นในการจัดอบรมวิชาชีพและแนวทางในการจัดอบรมวิชาชีพของเรือนจำ ทั้งในด้านหลักสูตร วิทยากร ระยะเวลา สถานที่ รวมถึงแนวทางการบูรณาการการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ภายใต้อาณัติความร่วมมือจากผู้ประกอบการในพื้นที่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา
2. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ต้องขังในด้านการฝึกอาชีพและการทำงาน อันจะนำไปสู่การยอมรับและการจ้างงานภายหลังการพ้นโทษ รวมทั้งเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนา กระบวนการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังบนฐานความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชนในพื้นที่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพญา”
มีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม
 3. การฝึกอบรมวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง
 4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษพญา
 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความหมายของความต้องการ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ (Needs) ไว้หลายประเด็น ดังนี้
มรกต อิศรานูวัฒน์ (2545, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความต้องการจะมีขึ้นตลอดเวลา
และมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ คนเราจะพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้
โดยเลือกตอบสนองตามลำดับความสำคัญของสิ่งจูงใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรม

จิตรา ศาสนัส (2542, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการขาดความ
สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกให้มนุษย์ปรับตัว
ในการตอบสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น การปรับตัวเพื่อตอบสนองแรงผลักดันของความต้องการนั่นเอง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 144) กล่าวว่า ความต้องการเป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้น
ภายในตัวบุคคล เพราะชีวิตของคนเรานั้นจะต้องมีการดิ้นรนเพื่อหาทางตอบสนองความต้องการต่าง ๆ
ที่เกิดขึ้นและทิศทางของพฤติกรรมก็จะถูกกำหนดโดยมีแรงผลักดันของความต้องการที่เกิดขึ้น
ในขณะนั้น

เขาวนุช ทานาม (2545, หน้า 31-32) ได้กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ความประสงค์
หรือความอยากได้ของมนุษย์ตามธรรมชาติ มนุษย์มีความต้องการหลายอย่างหลายด้านด้วยกัน
โดยจะเป็นไปตามสภาพและสภาวะนั้น ๆ ความต้องการส่วนใหญ่มิ 2 ด้าน คือ ความต้องการ
ทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะความต้องการด้านจิตใจของมนุษย์นั้น
คือ ความต้องการในด้านความสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง แต่ความเป็นจริงมนุษย์ทุกคน

ไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการได้เท่าเทียมกัน คือ สภาพทางด้านสังคมและศักยภาพของแต่ละบุคคล

Kaufman and English (1981 อ้างถึงใน สุขกาญจน์ ดันติกัลป์ยาภรณ์, 2545, หน้า 17) ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง ช่องว่างระหว่างผลผลิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับผลผลิตที่เราต้องการ โดยนำช่องว่างที่เราได้รับมาจัดลำดับความสำคัญแล้วเลือกเอาแต่สิ่งที่สำคัญที่สุดเป็นความต้องการที่จะต้องกระทำก่อน

มามี โชติมา (2546, หน้า 13) กล่าวว่า ความต้องการเป็นสภาวะของคนที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง หากมีความแตกต่างกันก็จะเกิดความต้องการมากขึ้น มนุษย์จะเติมสิ่งที่ขาดไป เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างสิ่งที่ควรจะเป็นกับสิ่งที่เป็จริง

Knowles (1978 อ้างถึงใน สมพร เพ็ญเสถียร, 2546, หน้า 14) แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการทางความเจริญงอกงาม ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการสำเร็จ และความต้องการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่า

2. ความต้องการทางการศึกษา เป็นผลมาจากแรงกระตุ้นของความต้อการพื้นฐานของมนุษย์ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลต้องการเรียนรู้ในบางสิ่งบางอย่างที่ตนเองขาดหายไป เพื่อให้ตนเองดีขึ้น เพราะความต้องการด้านการศึกษา คือ ช่องว่างความสามารถของบุคคลในปัจจุบันกับความปรารถนาที่อยากจะมีขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง ลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการอยากจะได้ อยากจะมี อยากจะเป็น ทั้งที่เกิดจากสภาวะในปัจจุบันที่บุคคลนั้นเป็นอยู่และรู้สึกรว่ามีความขาดหายไปจากบุคคลนั้นและบุคคลนั้นมีความปรารถนาหรือพึงประสงค์สิ่งนั้นขึ้นมาเพื่อตอบสนองสิ่งที่ขาดหายไป นำไปสู่จุดหมาย 2 ประการ ประการแรก เพื่อเพิ่มพูนคุณลักษณะของบุคคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติที่พึงปรารถนา ประการที่สอง เพื่อให้เกิดผลกระทบจากบุคคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมแล้วปฏิบัติงานดีขึ้น นำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

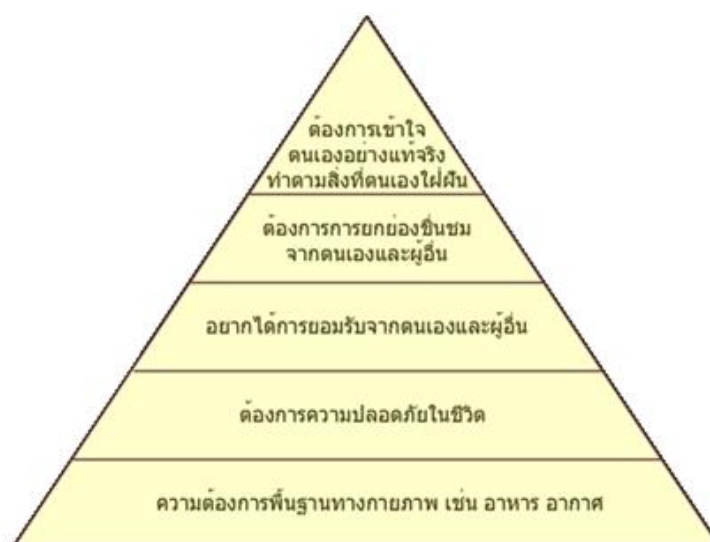
ทฤษฎีความต้องการ (Need theories)

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้น โดย Maslow (1959 อ้างถึงใน เสถียร เหลืองอร่าม, 2519, หน้า 325) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งซึ่งระบุว่า

บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีสามประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้ว จะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป
2. ความต้องการของบุคคล เป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน
3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป



ภาพที่ 4 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์

มาสโลว์เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่ม จัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)
เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิตเป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากบุคคลมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

2. ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต (Safety needs)

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิต และสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อบุคคลทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความอยากได้การยอมรับจากตนเองและผู้อื่น (Social needs)

เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับ เป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการยกย่องชื่นชมจากตนเองและผู้อื่น (Esteem needs)

เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้วคนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูงงานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงทำตามสิ่งที่ตนเองใฝ่ฝัน (Self-actualization needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

มาสโลว์ แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมาไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์

แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขาก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ มาสโลว์ (Maslow) ได้กำหนดหลักการไว้ว่า “บุคคลพยายามสนองความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต” ระดับความต้องการดังกล่าวนี้ แสดงถึงลำดับความสำคัญของการตอบสนองก่อนหลังเป็นรูปบันได แสดงให้เห็นลำดับของความต้องการว่าได้มีการพัฒนาเป็นไปตามลำดับขั้นแรก ความต้องการขั้นพื้นฐานสู่ความต้องการระดับสูงดังนี้ คือ ในขณะที่ความต้องการทางร่างกาย (สรีรวิทยา) ยังมีอยู่มาก บุคคลจะปฏิบัติตนเพียงเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเท่านั้น ความต้องการประเภทอื่นจะมีบทบาทน้อยมาก แต่เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการระดับนี้แล้ว ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยของชีวิตจึงจะมีความสำคัญต่อตนเองเพิ่มขึ้น และทราบใดที่บุคคลยังไม่รู้สึกปลอดภัยหรือมั่นคง ความต้องการด้านอื่น ๆ ที่สูงขึ้นไปก็ยังไม่มีความรุนแรง ต่อเมื่อบุคคลได้รับสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยแล้ว บุคคลจึงจะเกิดความต้องการทางด้านสังคมมากขึ้น เมื่อเวลาปฏิบัติงานใด ๆ จะพยายามหาทางให้กลุ่มยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการนี้แล้ว บุคคลก็มีความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากกลุ่มต่อไป และเมื่อได้รับการยกย่องว่าปฏิบัติตนได้ดีเด่นแล้วในขั้นนี้ จะเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นผู้มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ตนเองสามารถมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ๆ บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีความมั่นใจในตนเอง รู้สึกว่าตนมีศักดิ์ศรี ตระหนักถึงความเป็นจริงในตัวเอง (Self-Actualization) มากขึ้น และในที่สุดจะแสดงความสามารถในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นแรงจูงใจทางสังคม ทั้ง 3 ประเภท คือ เป็นแรงจูงใจทางสังคมประเภทใฝ่สัมพันธ์ เช่น ต้องการความรักเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลอยากรู้จักคนอื่น แรงจูงใจทางสังคมประเภทใฝ่อำนาจ เช่น ต้องการมีอำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ มีเกียรติ และแรงจูงใจทางสังคมประเภทใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ความต้องการขั้นพื้นฐานหรือขั้นแรกเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีแรงอย่างหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อให้ความต้องการบรรลุเป้าประสงค์ แรงนั้นเกิดขึ้นภายในตัวซึ่งบังคับได้ยาก เรียกว่า แรงขับ

ความต้องการทางจิต คือ ความต้องการตั้งแต่ขั้นที่ 2-5 ตามทฤษฎีนั้นเกิดขึ้นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตนี้เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีแรง ๆ หนึ่งเช่นเดียวกันที่นำคนให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมาย แรงนี้มีความรุนแรงน้อยกว่าแรงขับ เป็นแรงจูงใจ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้บุคคลที่เป็นเจ้าของการเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าประสงค์

กิติ ตย์คานนท์ (2543, หน้า 101-104) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กว่า มีปัจจัยจูงใจ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน คือ

1. ปัจจัยไฮยีน (Hygiene factor) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและจิตใจทั้งหมด ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เฮิร์ซเบิร์ก กล่าวว่า ปัจจัยไฮยีนนี้ เกี่ยวข้องกับเงินเดือน รางวัลต่าง ๆ สวัสดิการ ตำแหน่ง สภาพทางการงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นมนุษย์ให้อยู่ในสถานะที่อยากทำงาน ตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก งานจะทำให้คนเกิดความรู้สึกว่า

2.1 มีอิสรภาพที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง ได้อย่างเต็มที่

2.2 การทำงานทำให้ผู้ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ได้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีว่าด้วยปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กที่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้พอสังเขป ดังนี้

1. แรงจูงใจเป็นพลังจิตที่เป็นตัวเร้าให้เกิดการกระทำของบุคคล พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกร่างกาย

2. แรงจูงใจทำให้มนุษย์เกิดความสนใจ การเลือกกับการกำหนดพฤติกรรมของตนเอง เกิดพลังงาน เกิดพฤติกรรม จนกระทั่งสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. การสร้างแรงจูงใจมีหลายวิธี ซึ่งเลือกใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละ โอกาส เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ

4. มนุษย์มีความต้องการทั้งทางกายและจิต ความต้องการทางกายเป็นรูปธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของร่างกายและชีวิต

ความต้องการฝึกรอบม อยู่ในลำดับขั้นที่ 3 ของทฤษฎีของ Maslow และอยู่ในลำดับขั้นที่ 4 ของทฤษฎีว่าด้วยปัจจัยจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) กล่าวคือ เมื่อสังคมให้อภัยและให้โอกาสยอมรับการทำงานและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างปกติสุข จะทำให้ผู้ต้องขังมีแนวความคิดไปในทางที่จะประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่กระทำความผิดกฎหมาย กลับตัวเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมภายหลังการพ้นโทษต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม

วัตถุประสงค์สำคัญของการฝึกอบรม คือ ความต้องการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร แม้การฝึกอบรมจะเป็นสิ่งที่ดี แต่จะต้องนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ ทั้งในเรื่องเวลา บุคคล และสถานที่ กล่าวคือ จะต้องพิจารณาว่าเมื่อไรจึงจะทำการฝึกอบรมกับใครและในที่ไหน ซึ่งก็คือ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั่นเอง

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องทำ เนื่องจากจะทำให้จัดการฝึกอบรมที่จะแก้ปัญหาได้ตรงจุด และการฝึกอบรมจะต้องมีการลงทุนเสียค่าใช้จ่าย การละเลยไม่ให้ความสนใจต่อการหาความต้องการของการฝึกอบรมอาจจะมีสาเหตุอยู่หลายประการ เช่น เห็นว่าการหาความต้องการการฝึกอบรมเป็นเรื่องยุ่งยากสลับซับซ้อน ไม่รู้วิธีการหาความต้องการ เป็นต้น การฝึกอบรมนั้นควรจะต้องจัดขึ้นตามความต้องการและเป็นขั้นแรกของการจัดการฝึกอบรมที่จะต้องกระทำทุกครั้งไป การหาความต้องการจะช่วยให้การหาเป้าหมายเพื่อการฝึกอบรมต่อไป

ความหมายของความจำเป็นในการฝึกอบรม มีผู้อธิบายความหมายของความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training need) หลายคน เช่น

Lynton (2000) อธิบายว่าความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง อุปสรรค ปัญหา หรือข้อขัดข้องใด ๆ ที่อาจจะแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ปัญหาหรือข้อขัดข้องใด ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ถ้าหากว่าการฝึกอบรมไม่อาจแก้ไขปัญหานั้นได้แล้วไม่เรียกว่าความต้องการการฝึกอบรม แต่อาจเป็นความต้องการที่จะต้องแก้ไขด้วยวิธีอื่น

Cascio (1995) ได้อธิบายว่า “ความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคคล คือ ความแตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานที่ต้องการและการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่จริง ซึ่งช่องว่างระหว่างการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่จริงและการปฏิบัติงานที่ต้องการสามารถเพิ่มเติมได้โดยการฝึกอบรม”

วิจิตร อาวะกุล (2537) ได้ให้ความหมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมไว้ว่า “สภาพสถานการณ์ หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ความจำเป็นในการฝึกอบรมเกิดจากความแตกต่างของสภาพการทำงานที่เราต้องการหรือความคาดหวังกับสภาพการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะแก้ไขโดยการเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ ทัศนคติใหม่”

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง สภาพการณ์หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคลภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม ซึ่งสภาพการณ์หรือปัญหาเหล่านี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แม้แนวคิดการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมจะถูกนำมาใช้ในองค์กรเป็นหลัก แต่คุณูปการที่สำคัญต่องานวิจัยนี้ก็คือ การให้ทางเลือก ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาที่เหมาะสม สำหรับการประเมินความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งจะกล่าวถึงในลำดับถัดไป

ประเภทของความต้องการการฝึกอบรม

ความต้องการการฝึกอบรม มีผู้จำแนกไว้หลายประเภท แล้วแต่ผู้จำแนกจะยึดถือหลักเกณฑ์ใด ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. จำแนกประเภทโดยพิจารณาจากวิธีการค้นหา สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ปรากฏชัด (Obvious needs) เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ไม่จำเป็นต้องค้นหา หากแต่เป็นความจำเป็นทั่วไปที่เห็นได้ชัดว่าถึงเวลาที่ต้องมีการฝึกอบรม อาทิเช่น การเปลี่ยนแปลงเครื่องมือทำงาน การนำเครื่องจักรใหม่มาใช้ การโอนย้ายสายงาน การปรับปรุงโครงสร้าง การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ เป็นต้น

แม้ว่าความต้องการแบบนี้จะมีความชัดเจนที่เห็นได้ชัดก็ตาม แต่เป็นเพียงทำให้เกิดความรู้สึกว่า มีความต้องการฝึกอบรมเท่านั้น ไม่สามารถระบุได้ว่า มีความต้องการมากน้อยแค่ไหน มีลักษณะเป็นอย่างไร และรีบด่วนขนาดไหน เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการอื่น ๆ ฉะนั้น จึงต้องมีการสำรวจเพื่อทราบถึงปริมาณและลักษณะของความต้องการที่แท้จริงต่อไป

1.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ไม่ปรากฏชัด (Hidden needs) เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องมีการค้นหา เพราะไม่อาจทราบแน่ชัดได้ว่าปัญหานั้น ๆ จะสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมได้หรือไม่ ความจำเป็นในประเภทนี้ ได้แก่ การขาดงานบ่อย การร้องทุกข์มาก อัตราการเข้าออกของบุคลากรสูง เกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง งานคั่งค้างมาก เป็นต้น ถ้าต้องการทราบว่ามีความต้องการในการฝึกอบรมหรือไม่ และมีลักษณะอย่างไร จะต้องทำการศึกษา สำรวจ และวิเคราะห์อย่างละเอียดต่อไป

2. จำแนกประเภทโดยพิจารณาจากบุคคล แบ่งออกได้ 2 ประเภท เช่นกัน คือ

2.1 ความจำเป็นในการฝึกอบรมส่วนบุคคล (Individual needs) บุคคลที่ทำงานในองค์กรมักมองไม่เห็นถึงความจำเป็นในการฝึกอบรมของตนเอง ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลที่จะต้องค้นหาความต้องการให้กับบุคลากรในองค์กร ความต้องการการฝึกอบรมส่วนบุคคลจะแตกต่างกันไปตามลักษณะการปฏิบัติงาน อาทิเช่น เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการจะมีความจำเป็นในการฝึกอบรมในด้านการใช้เครื่องจักร หรือการพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต แต่ในระดับผู้บริหารย่อมมีความจำเป็นในการฝึกอบรมจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การวางแผน เป็นต้น

2.2 ความจำเป็นในการฝึกอบรมขององค์กร (Organizational needs) เป็นความจำเป็นที่เกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์ในองค์กร ซึ่งต้องการแก้ไขด้วยการฝึกอบรม ซึ่งมักจะเป็นความต้องการที่ไม่ชัดเจน ต้องทำการค้นหาโดยพิจารณาจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่องค์กรประสบอยู่หรือกำลังจะประสบ เช่น ปัญหาการบริหาร การร้องเรียนจากผู้บริการ เป็นต้น

3. จำแนกประเภทโดยพิจารณาจากช่วงเวลา ก็สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 ความจำเป็นในปัจจุบัน (Present needs) หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน เช่น ฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุ ให้เข้ากับเครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่หน่วยงานเพิ่งรับเข้ามาใหม่ เป็นต้น

3.2 ความจำเป็นในอนาคต (Anticipating future needs) หมายถึง ความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องจัดทำในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในอนาคต หรือเพื่อป้องกันปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น การให้ปัสดอำเภอ เข้าศึกษาในหลักสูตร โรงเรียนนายอำเภอ เพื่อการเข้ารับตำแหน่งนายอำเภอต่อไปในอนาคต หรือการฝึกอบรมบุคลากรเตรียมขยายกำลังการผลิต เป็นต้น ความต้องการการฝึกอบรมประเภทนี้อาจหาได้จากการศึกษาวิเคราะห์แผนงานหรือเป้าหมายกับความรู้ความสามารถและผลงานที่ทำได้ในปัจจุบัน

ความต้องการฝึกอบรม ดังที่กล่าวมาข้างต้น เป็นหน้าที่ของผู้รับผิดชอบในการศึกษา ฝึกอบรมที่จะต้องกำหนดให้แน่ชัดว่า อะไรคือปัญหาหรือสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดการฝึกอบรม ซึ่งการที่จะกำหนดว่าอะไรคือความต้องการการฝึกอบรมนั้น จะต้องมีการค้นหาสำรวจหรือวิเคราะห์ ความต้องการการฝึกอบรมต่อไป

การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม

การหาความต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวข้องกับการค้นหาและศึกษาปัญหาสภาพการณ์ขององค์กร บุคคล อันจะนำมาสู่การจัดการการฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยจะต้องมีการระบุให้แน่ชัดว่าอะไรคือความต้องการการฝึกอบรมนั้น ควรจะต้องรู้เกี่ยวกับแนวทางและกระบวนการ ฝึกอบรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แนวทางการหาความต้องการของการฝึกอบรม

แนวทางการหาความต้องการสามารถกระทำได้ 2 แนวทาง ดังต่อไปนี้

1. แนวทางจากล่างขึ้นบน จะเริ่มที่หน่วยย่อยที่สุดขององค์กร คือ บุคลากรแต่ละคน ด้วยการค้นหาว่าแต่ละคนมีความต้องการในการฝึกอบรมอย่างไร แล้วสรุปรวมขึ้นไปตามลำดับ จนกระทั่งได้ความต้องการที่เด่นชัด ซึ่งสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อดีของแนวทางนี้

เป็นวิธีการที่ไม่สลับซับซ้อนและสามารถเข้าถึงบุคคลแต่ละคนที่ปฏิบัติงานอยู่ได้ แต่ข้อเสีย คือ อาจเกิดความผิดพลาดในการผสมผสานความต้องการของบุคลากรเข้ากับภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถ้าองค์กรมีขนาดใหญ่ที่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมาก การสำรวจหาความต้องการการฝึกอบรมจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและเสียเวลามาก

2. แนวทางจากบนลงล่าง เป็นแนวทางที่เริ่มต้นจากตัวองค์กร โดยการศึกษาถึงการดำเนินงานขององค์กรว่าจะเกิดปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้างที่จะทำให้การดำเนินงานไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ แล้ววิเคราะห์ต่อไปว่าปัญหาหรืออุปสรรคใดที่สามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรม และจะต้องทำการฝึกอบรมบุคลากรในระดับและหน่วยงานใด ข้อดีของแนวทางนี้ก็คือ การฝึกอบรมจะเป็นเครื่องมือแก้ปัญหาคือการบริหารได้ตรงประเด็น ส่วนข้อเสียก็คือ แนวทางนี้จะใช้เพียงคร่าว ๆ ว่าบุคลากรกลุ่มใด ระดับใด มีความต้องการฝึกอบรม ไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการแค่ไหน เพียงใด

การหาความต้องการในการฝึกอบรมทั้งสองแนวทางดังกล่าว มีลักษณะตรงกันข้ามกัน คือ แนวทางแรก การค้นหาเริ่มจากตัวบุคลากรขึ้นไปถึงองค์กร ส่วนแนวทางที่สอง เริ่มจากองค์กรโดยส่วนรวมแล้วศึกษาขอยกลงไปที่หน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน แต่ทั้งสองแนวทางก็มีข้อดีและข้อเสียที่แตกต่างกัน จึงต้องเลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมกับองค์กร ซึ่งบางครั้งอาจจะใช้ทั้งสองแนวทางผสมกันไปก็ได้ โดยเลือกเฉพาะข้อดีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม (วิจิตร อวาทะกุล, 2537)

การหาความต้องการการฝึกอบรมสามารถระบุเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนได้ทั้งหมด 3 ขั้นตอน คือ การศึกษารวบรวมข้อเท็จจริง การวิเคราะห์ และการกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษารวบรวมข้อมูลเท็จจริง ขั้นแรกนี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าความต้องการการฝึกอบรมที่หามาได้ นั้นมีความน่าเชื่อถือเพียงใด ซึ่งมีข้อเท็จจริงที่ต้องการรู้ ดังนี้

1.1 ข้อเท็จจริงที่ต้องการ มี 2 ประเภท คือ

1.1.1 ข้อเท็จจริงที่เป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งก็คือ ผลงานที่ต้องการจากระบบในลักษณะของวัตถุประสงค์ นโยบาย แผน ระเบียบ วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

1.1.2 ข้อเท็จจริงที่เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจริง หรือสิ่งที่เป็นจริงในขณะนั้น เช่น ความสามารถในการทำงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ ปัญหาอุปสรรค ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 วิธีการศึกษารวบรวมข้อเท็จจริง ในการที่จะให้ได้ข้อเท็จจริงดังกล่าว มีวิธีการศึกษารวบรวมข้อเท็จจริง 5 วิธีด้วยกัน ได้แก่

1.2.1 การสำรวจ (Survey) ซึ่งกระทำได้ 3 วิธี ได้แก่

1.2.1.1 การสัมภาษณ์ (Interview) จะช่วยให้ทราบปัญหา โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติและความรู้สึกนึกคิด โดยถามถึงปัญหาข้อขัดแย้ง อุปสรรค และความเห็นเกี่ยวกับการทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข เพื่อประมวลสิ่งเหล่านี้ แล้วนำไปวิเคราะห์เพื่อเป็นแนวทางให้ทราบว่าบุคลากรมีความต้องการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง

1.2.1.2 การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการตั้งคำถามหลาย ๆ คำถามให้ผู้ตอบได้ตอบ ซึ่งเหมาะกับการรวบรวมข้อเท็จจริงจากบุคคลจำนวนมาก ทำได้อย่างรวดเร็ว และเสียค่าใช้จ่ายน้อย

1.2.1.3 การสังเกต (Observation) จะช่วยให้การรวบรวมข้อเท็จจริงบางอย่างที่ไม่สามารถเก็บรวบรวมโดยวิธีอื่น โดยปกติมักใช้ร่วมกับวิธีอื่น

1.3 การศึกษาค้นคว้า (Study) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในองค์การ เช่น รายงานประจำเดือน รายงานการตรวจสอบการปฏิบัติงาน การร้องทุกข์ รายงานการประชุม เป็นต้น ซึ่งเอกสารเหล่านี้นับว่าเป็นข้อเท็จจริงที่มีค่ามาก สิ่งที่ต้องศึกษา คือ

1.3.1 เอกสารเกี่ยวกับองค์การ เพื่อให้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภาระหน้าที่ โครงสร้าง นโยบาย แผนงาน ระเบียบปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางใดทั้งระยะสั้นระยะยาว อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการฝึกอบรมบุคคลระดับใด และเรื่องใด

1.3.2 เอกสารเกี่ยวกับบุคลากร จะทำให้ทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น การเข้าออกงาน การขาดงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน การร้องทุกข์ การพิจารณาความดีความชอบ ขวัญกำลังใจ ฯลฯ

1.3.3 สายงานหรือการไหลของงาน งานแต่ละอย่างมีการทำเป็นขั้นตอน การศึกษาสายงานจะทำให้ทราบลักษณะของสายงาน เพราะถ้าเกิดปัญหาหรืออุปสรรค เช่น การติดขัด ค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น คุณภาพของสินค้าและบริการลดลง ฯลฯ จะทำให้สามารถจัดการฝึกอบรมได้ถูกต้อง

1.4 การทดสอบ (Test) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงได้อย่างชัดเจนว่าต้องการฝึกอบรมในด้านความรู้ ทักษะ และ/ หรือทัศนคติ การทดสอบอาจทำได้โดย

1.4.1 การทดสอบงาน (Performance tests)

1.4.2 การทดสอบความถนัด (Aptitude tests)

1.5 การประชุม (Meeting) โดยทั่วไปเป็นการประชุมผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อพิจารณาปัญหาทางด้านการบริหารต่าง ๆ และหาวิธีแก้ไข การประชุมบุคลากรทั้งหมดหรือตัวแทนบุคลากรก็อาจทำได้ จะทำให้ได้ข้อเท็จจริงหรือปัญหา ซึ่งจะเป็นประโยชน์

ในการกำหนดความต้องการการฝึกอบรมต่อไป การประชุมนี้หากจะใช้เป็นการถาวรก็มักจะจัดตั้งกันขึ้นในรูปของคณะกรรมการ

1.6 การวิเคราะห์งานและประเมินผลงาน (Job analysis and performance appraisal) เป็นเครื่องมือสำคัญในการหาความต้องการการฝึกอบรม ซึ่งจะต้องใช้การวิเคราะห์งานควบคู่กับการประเมินการทำงาน โดยที่การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการกำหนดและรายงานข้อความสำคัญที่เกี่ยวกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง หรือการกำหนดว่าตำแหน่งนั้น ๆ ต้องการความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง ส่วนการประเมินผลงาน หมายถึง การพิจารณาถึงผลงานของบุคลากรว่าการปฏิบัติงานได้ผลตรงตามมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ การหาความต้องการในการฝึกอบรมตามวิธีนี้ก็ คือ การนำเอาผลต่างที่ได้จากการนำผลงานที่ได้มาหักจากมาตรฐานที่กำหนดก็อาจจะพบความต้องการในการฝึกอบรมได้

2. การวิเคราะห์เมื่อได้รวบรวมข้อเท็จจริง จัดแยกประเภทเป็นหมวดหมู่และประเมินความหมายของข้อเท็จจริงต่าง ๆ แล้ว ขึ้นต่อไปก็ต้องอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์เพื่อต้องการรู้ถึงความแตกต่างระหว่างมาตรฐานกับผลงานที่ทำได้จริง เป็นประโยชน์ต่อการหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การวิเคราะห์เพื่อหาความต้องการการศึกษานี้จะประกอบด้วยการวิเคราะห์ 3 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

2.1 การวิเคราะห์ลักษณะความแตกต่าง ระหว่างมาตรฐานหรือสิ่งที่ต้องการกับการปฏิบัติงานที่เป็นจริง ซึ่งก็คือ การหาสภาพและขอบเขตของปัญหา

2.2 การวิเคราะห์สาเหตุ เพื่อให้ทราบว่ามีสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในข้อ 2.1 มีสาเหตุมาจากอะไร สาเหตุของปัญหานี้อาจจำแนกได้ 3 ประเภท คือ ประเภทแรก ได้แก่ สาเหตุเกี่ยวกับองค์การ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์ นโยบายหรือแผน ประการที่สอง สาเหตุเกี่ยวกับวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน และประการสุดท้าย คือ สาเหตุเกี่ยวกับตัวบุคลากรเอง ซึ่งจะเป็นสาเหตุที่สำคัญนำไปสู่ความต้องการในการฝึกอบรมต่อไป

2.3 การวิเคราะห์วิธีแก้ปัญหาคือเป็นการพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหาคือหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายหลังจากรู้สาเหตุของปัญหาแล้ว ซึ่งปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีวิธีการแก้ไขหรือทางเลือกดำเนินการได้หลายทางด้วยกัน การวิเคราะห์วิธีการแก้ไขจึงต้องระบุว่าวิธีแก้ปัญหาคือหรือสภาพการณ์นั้น ๆ กี่วิธี แต่ละวิธีนั้นมีข้อดีข้อเสียอย่างไร เพื่อนำข้อมูลของแต่ละวิธีมาเปรียบเทียบกัน แล้วเลือกรูปแบบที่เหมาะสมที่สุดกับปัญหานั้น ๆ และยังคงต้องพิจารณาต่อไปว่าวิธีการที่เลือกนี้จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมหรือไม่

3. การกำหนดความต้องการในการฝึกอบรม หมายถึง การกำหนดให้แจ้งชัดว่าความต้องการที่ได้มาจากการวิเคราะห์ในขั้นที่สองนั้นมีลักษณะและขอบเขตเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์

ต่อการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป

ซึ่งการกำหนดความต้องการฝึกอบรมนี้ดำเนินการได้ 4 ประการ คือ

3.1 กำหนดว่าวิธีที่จะแก้ไขนั้นเป็นการแก้ไขในด้านใด เป็นความรู้ความสามารถทั่วไป ทักษะ ทักษะคิด หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรต่าง ๆ

3.2 กำหนดบุคลากรที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรม กำหนดว่าบุคลากรคนใด กลุ่มใด ระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม

3.3 กำหนดลำดับความสำคัญก่อนหลังของความต้องการในการฝึกอบรม ว่าความต้องการใดเป็นเรื่องด่วนหรือสำคัญต้องจัดทำก่อน

3.4 กำหนดว่าบุคคลที่ต้องการรับการฝึกอบรมนั้นมีหน้าที่ (Duty) งาน (Task) และรายละเอียดในการปฏิบัติงาน (Element) อย่างไร เนื่องจากในหน้าที่แต่ละหน้าที่จะประกอบด้วยงานต่างกัน เช่น อาจารย์ย่อมมีหน้าที่หลักอยู่ 4 ประการ คือ สอน วิจัย บริการสังคม และทำตาม ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งหน้าที่สอนแยกได้ 2 งาน คือ การเตรียมตัวสอน และลงมือสอน เป็นต้น งานนี้จะเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดผลงานออกมาและงานนี้เป็นหน่วยของการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิธีการ เทคนิค และระเบียบการทำงาน เมื่อเกิดความต้องการในการฝึกอบรมก็หมายความว่า การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีเองเป็นความต้องการในการฝึกอบรมที่แท้จริง ด้วยเหตุนี้ การฝึกอบรมจึงเกี่ยวข้องกับระดับงาน เพราะถ้าฝึกอบรมในระดับรายละเอียดการปฏิบัติงานก็จะแคบเกินไป

กล่าวโดยสรุปแล้ว การหาความต้องการการฝึกอบรมจะชี้ให้เห็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคคลไปทิศทางใด เป็นเสมือนแผนปฏิบัติงานมีความเหมาะสมจะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประโยชน์ เกิดความสนใจ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับวิธีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของผู้ต้องขังในงานวิจัยนี้ คือ วิธีการสัมภาษณ์ผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและเสนอแนวทางในการฝึกอบรมให้แก่ผู้ต้องขัง

การฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง

ประเภทการฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง

ประเภทการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน ประเสริฐ เมฆมณี (2525, หน้า 485-487)

1. การฝึกวิชาชีพทางเกษตรกรรม ได้แก่ การเพาะปลูกและการเลี้ยงสัตว์ นับเป็นการฝึกวิชาชีพที่สำคัญ การเพาะปลูกเป็นการปลูกทั้งพืชล้มลุกและไม้ยืนต้น ส่วนการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงสุกร โค กระบือ เป็ด ไก่ สัตว์น้ำ

2. การฝึกวิชาชีพประเภทช่างไม้และเครื่องเรือน การฝึกวิชาชีพประเภทนี้ได้กระทำอย่างกว้างขวางในเรือนจำและทัณฑสถาน ประกอบด้วย การทำตู้ โต๊ะ เก้าอี้ การทำตู้ โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องตกแต่งบ้านเรือน งานฝึกวิชาชีพประเภทนี้เป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญา

3. การฝึกวิชาชีพเครื่องจักสาน เป็นการฝึกวิชาชีพประเภทละเอียดและประณีต และใช้เวลามาก ได้แก่ การฝึกวิชาชีพจักสานเกี่ยวกับไม้ไผ่ หวาย และย่านลิเภา โดยนิยมการผลิตในรูปแบบลักษณะต่าง ๆ เช่น ตะกร้า ฝาชี กระเป๋า

4. การฝึกวิชาชีพทางการทอและการถัก ได้แก่ การทอผ้า การทอพรมเช็ดเท้า ด้วยใยคามมะพร้าว ปอแก้ว หรือวัสดุอื่น ๆ

5. การฝึกวิชาชีพช่างศิลป์ เช่น ช่างสิบหมู่ ช่างปั้น ช่างเขียน และช่างแกะสลัก

6. การฝึกวิชาชีพช่างยนต์ เป็นการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังได้มีความรู้เกี่ยวกับการซ่อมเครื่องยนต์ การเคาะฟันสิริยนต์

7. การฝึกวิชาชีพประเภทอุตสาหกรรม ได้แก่ การทอผ้า การกรอด้วยเครื่องจักร การพิมพ์ การตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป เครื่องหนัง

8. การฝึกวิชาชีพทางการก่อสร้างและโยธา ประกอบด้วย ได้แก่ ช่างปูน ช่างก่อสร้าง ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้มีการใช้แรงงานผู้ต้องขังในการก่อสร้างและซ่อมแซมอาคารต่าง ๆ ในเรือนจำและทัณฑสถาน ดังนั้น จึงเป็นการฝึกวิชาชีพทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติให้แก่ผู้ต้องขัง

9. การฝึกวิชาชีพเบ็ดเตล็ด เป็นการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังความสนใจที่มีอยู่ เช่น การฝึกวิชาชีพช่างตัดผม ช่างเสริมสวย รวมทั้งการจัดให้ผู้ต้องขังทำงานในหน่วยสุทกรรม การรักษาความสะอาด ตกแต่งสถานที่

การใช้แรงงานและการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

สุวารี รวบทองศรี (2533, หน้า 51) กล่าวถึงการใช้แรงงานและการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง หมายถึง การจัดกิจกรรมการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังโดยเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน ภายใต้หลักการและวิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีบัญญัติไว้ในกฎหมายราชทัณฑ์ที่มุ่งต่อการลงโทษ การฟื้นฟูจิตใจ และการพัฒนาการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้ต้องขัง และสังคมหลังจากพ้นโทษไปแล้ว จะเห็นได้ว่าการพิจารณาถึงวัตถุประสงค์แห่งการใช้แรงงาน และฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังตามความหมายดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยเป้าหมายหลาย ๆ ประการ คือ เพื่อเป็นการลงโทษ เพื่อปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายของรัฐ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อชำระไว้ซึ่งการปกครองและรักษาระเบียบวินัยของผู้ต้องขัง เพื่อป้องกันการว่างงาน และเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังภายหลังการปลดปล่อยหรือพ้นโทษแล้ว

ประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงใน สุวาริ รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) ได้เสนอถึง ลักษณะการใช้แรงงานและการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังที่ปรากฏอยู่ในวงการราชทัณฑ์ทั่วไป ว่ามีลักษณะเด่นชัดอยู่ 4 ประการ คือ

1. การฝึกวิชาชีพเบ็ดเตล็ดโดยทั่วไป เป็นการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่เกี่ยวกับการรักษา ความสะอาด อนามัย สุขภาพ การบำรุงซ่อมแซมเรือนจำและทัณฑสถาน การใช้แรงงาน ตามความถนัดเฉพาะตัว การใช้แรงงานเพื่อประโยชน์สาธารณะนอกเรือนจำและทัณฑสถาน หรือเป็นการทำตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ซึ่งการจัดกิจกรรมแก่ผู้ต้องขังลักษณะนี้มีกำหนดไว้ในมาตรา 22 และ 23 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479

2. การใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพในสาขาเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ การใช้แรงงาน และการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในลักษณะนี้ กระทำได้กว้างขวางและประหยัด ส่งผลดีต่อด้านสุขภาพ อนามัยและลดความแออัดยัดเยียดของผู้ต้องขังได้ส่วนหนึ่ง เช่น การนำผู้ต้องขังทำการเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ในเนื้อที่ภายในของเรือนจำหรือทัณฑสถานเปิด หรือเรือนจำชั่วคราว

3. การฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมในเรือนจำและทัณฑสถาน การฝึกวิชาชีพหลัก ที่เป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังภายหลังการปลดปล่อย และเป็นผลดี ในด้านการเพิ่มพูนเงินทุน ฝึกวิชาชีพต่อผู้ต้องขัง อันเกิดขึ้นจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานของผู้ต้องขังที่ถูกควบคุมอยู่ในเรือนจำเป็นอย่างดี เช่น การฝึกวิชาชีพช่างไม้ ช่างมุก ช่างหวาย แนวการฝึกวิชาชีพด้านนี้จะทวีความสำคัญยิ่งขึ้น เนื่องจาก วัตถุดิบและทรัพยากรธรรมชาติจะมีปริมาณลดลงและราคาสูงขึ้น จะมีผลกระทบต่อกิจการฝึกวิชาชีพ ของกรมราชทัณฑ์ ดังนั้น จึงสมควรที่จะได้จัดเตรียมแผนงานการฝึกวิชาชีพ เพื่อรองรับแนวการฝึก วิชาชีพในระบบอุตสาหกรรม

4. การส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพในระบบกึ่งอาชีวศึกษา การดำเนินงานในลักษณะนี้ได้กำหนด ทิศทางปฏิบัติอยู่ 2 ประการ คือ โดยในประการแรก ได้แก่ การจัดตั้งเรือนจำและทัณฑสถาน เพื่อการฝึกวิชาชีพ โดยเฉพาะ เช่น การจัดระบบเรือนจำอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา สวีเดน ซึ่งมีการฝึกวิชาชีพช่างเหล็ก ช่างยนต์ ช่างวิทยุ ซึ่งเป็นงานทำรายได้แก่เรือนจำอย่างมาก รวมทั้ง การจัดตั้งเรือนจำชั่วคราวเคลื่อนที่ โดยคัดเลือกผู้ต้องขังที่ประพฤติดีและสนใจในการทำงาน เพื่อปลูกป่าหรือสร้างทางแก่ส่วนราชการที่ขอมา ประการที่ 2 คือ การส่งเสริมให้ผู้ต้องขังที่มีความรู้ ความสามารถ และสนใจในการฝึกวิชาชีพ ได้มีโอกาสศึกษาและฝึกฝนพัฒนางานวิชาชีพ ในสถาบันการศึกษา วิธีการนี้ถือปฏิบัติอย่างกว้างขวางในประเทศญี่ปุ่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา

รูปแบบและลักษณะของการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

รูปแบบการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังที่เหมาะสมกับระบบราชทัณฑ์ไทย มีอยู่ 4 ระบบ ดังนี้ คือ

1. ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิต ผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ เป็นการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่อยู่ในความรับผิดชอบของเรือนจำและทัณฑสถาน ทั้งในด้านการผลิตและจำหน่ายและได้แบ่งเงินรางวัลปันผลแก่ผู้ต้องขังตามคุณค่าแห่งการทำงาน ซึ่งมีใช้ค่าจ้าง

2. ระบบรัฐเกื้อกูล โดยรัฐส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการต่าง ๆ เป็นผู้สั่งจ้างหรือจัดซื้อผลิตภัณฑ์จากฝีมือของผู้ต้องขัง โดยตรง เช่น การทำรองเท้าหรือเครื่องแบบราชการทหาร ตำรวจ เป็นการช่วยประหยัดเงินงบประมาณของรัฐและเป็นผลดีในการพัฒนาส่งเสริมการฝึกวิชาชีพและการว่างงานผู้ต้องขังได้

3. ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงาน โยธาและกิจการสาธารณะ โดยการใช้แรงงานผู้ต้องขังในกิจการสาธารณะหรืองาน โยธา เช่น การซ่อมแซมถนน การขุดลอกคลองระบายน้ำ สาธารณะและปลูกสวนป่า

4. ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ โดยการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ในเรือนจำเปิดหรือทัณฑสถานเปิด และเรือนจำชั่วคราว

ทั้ง 4 ระบบ มีสภาพคล่องเหมาะสมแก่การใช้แรงงานและการพัฒนาฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า มีปัญหาอุปสรรคหลายประการ คือ

1. การขาดงบประมาณสนับสนุนในการฝึกและพัฒนาวิชาชีพผู้ต้องขัง
2. พื้นที่ไม่ได้สัดส่วนสัมพันธ์กับจำนวนผู้ต้องขังที่ทวีเพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผู้ต้องขังต้องอยู่ในสภาพที่ว่างงานมากหรือต้องจัดให้หมุนเวียนสับเปลี่ยนรอบเข้าฝึกวิชาชีพในโรงงานตามความจำเป็นเหมาะสมแก่สภาพของเรือนจำและทัณฑสถานที่จะเอื้ออำนวย

3. การจัดแผนงานใช้แรงงานหรือฝึกวิชาชีพไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมประจำวันอื่น ๆ ในเรือนจำ โดยเฉพาะการไม่ประสานสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายควบคุมกับฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ นับเป็นอุปสรรคที่จำเป็นต้องแก้ไข

4. การขาดสภาพคล่องตัวในการจัดการหรือผลิตภัณฑ์ไม่ได้ระบบมาตรฐาน อันเนื่องมาจากปัญหาการขาดครูฝึกวิชาชีพและนักบริหารงานฝึกวิชาชีพ ตลอดจนภาวะแรงจูงใจในการทำงานของผู้ต้องขังต่ำ ตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ยังอยู่ในวงแคบและจำกัด โดยเฉพาะในระดับเรือนจำอำเภอหรือเรือนจำจังหวัด หากไม่มีการจัดนิทรรศการแสดงผลภัณฑ์

ราชทัณฑ์ ซึ่งได้ริเริ่มเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2514 ถึงปัจจุบัน หรือเทศกาลงานประจำปีต่าง ๆ จะประสบปัญหาในด้านตลาด

การใช้แรงงานและการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อพิจารณาในการใช้แรงงานและการพัฒนาวิชาชีพของผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพนี้ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง นับแต่วาระแรกที่ผู้ต้องขังถูกส่งตัวเข้าควบคุมในเรือนจำและทัณฑสถาน จึงให้ถือเป็นการกิจสำคัญเบื้องต้นที่เจ้าพนักงานต้องแจ้งให้ผู้ต้องขังรับรู้ในกฎระเบียบและประเภทของการใช้แรงงานหรือฝึกวิชาชีพให้เป็นที่เข้าใจแก่ผู้ต้องขังอย่างละเอียดแจ่มแจ้ง

2. การวางแผนการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังอย่างเหมาะสม โดยจะต้องกำหนดให้แผนการในส่วนนี้ สัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ของเรือนจำและทัณฑสถาน ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้เวลาแห่งการคุมขังและทรัพยากรการบริหารของเรือนจำและทัณฑสถานเป็นไปอย่างประหยัดและสูญเปล่าน้อยที่สุด เช่น การกำหนดขั้นตอนการผลิต การควบคุมงาน การสอนงาน การจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของผู้ต้องขัง ตลอดจนการจัดรูปงานให้ประสานกับฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบในการควบคุมและการรักษาความปลอดภัยในเรือนจำและทัณฑสถาน

3. การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงานหรือฝึกวิชาชีพ วิธีการที่จะช่วยให้การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงานและการฝึกวิชาชีพให้ได้ผลดีที่สุด และลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำลงก็คือ การใช้คณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เป็นปัจจัยในการกลั่นกรองการคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงานและฝึกอาชีพ ประกอบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบว่าด้วยการจัดงานให้ผู้ต้องขังทำเฉพาะระบบการราชทัณฑ์ไทย ซึ่งยังมีได้มีการนำระบบการจำแนกลักษณะมาใช้อย่างแพร่หลายก็อาจกระทำได้ โดยการจัดให้เรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่งได้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงานและฝึกวิชาชีพเป็นการเฉพาะ และให้ถือเกณฑ์การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าทำงานตามกฎกระทรวงมหาดไทย ข้อที่ 50 ซึ่งให้ถือเกณฑ์กำหนดโทษ ความแข็งแรงแห่งร่างกาย สติปัญญา อุปนิสัย และฝีมือหรือความรู้ความชำนาญ ผลในทางเศรษฐกิจ ผลในทางอบรม และสภาพการณ์แห่งเรือนจำและทัณฑสถานที่มีผลเอื้ออำนวยในการฝึกวิชาชีพประกอบกันไปด้วย

4. การสอนงานและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง เป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญยิ่งแก่ผู้ต้องขังโดยตรง เพราะส่วนมากไม่มีฝีมือในงานอาชีพหรือประกอบอาชีพไม่เป็นหลักแหล่งและขาดโอกาสแห่งการทำงาน

5. การป้องกันอุบัติเหตุและบริการสวัสดิภาพในการทำงานของผู้ต้องขัง กล่าวคือทางเรือนจำและทัณฑสถานควรจัดให้มีมาตรการป้องกันเพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

ของผู้ต้องขัง จัดให้มีระเบียบการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าทำขวัญแก่ผู้ต้องขังที่ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการปฏิบัติกิจกรรมอื่น อันจำเป็นแก่การปรับปรุงแก้ไข ปรับแต่งความประพฤติผู้ต้องขัง ในเรือนจำและทัณฑสถาน ประกอบกันไปด้วย

6. การจัดให้มีระบบอุตสาหกรรมเรือนจำและทัณฑสถานที่ดี รวมทั้งการจัดการตลาด ที่เหมาะสมจะมีส่วนในการรองรับการพัฒนาฝีมือและแรงงานของผู้ต้องขังได้ในอนาคต

7. การจัดให้มีระบบการจูงใจผู้ต้องขัง หมายถึง การจัด โรงงานฝึกวิชาชีพที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีระบบป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย ความปลอดภัย แสงสว่าง การระบายอากาศ และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น เสียงดัง ฝุ่นละออง ควันหรือการสั่นสะเทือนมากเกินไปจนขอบเขต โดยเฉพาะการใช้ศิลปะจูงใจหรือการเร้าใจผู้ต้องขังให้มีความสนใจในการทำงานตามหลักการที่ได้ กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ มาตรา 20, 22, 22 ทวิ, 24, 25, 26, และ 32 ว่าด้วยการทำงาน และให้รางวัลทดแทนแก่ผู้ต้องขัง ซึ่งได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบการจ่ายเงิน รางวัลให้ผู้ต้องขังที่กระทำการตามหน้าที่ ซึ่งต้องประสบอันตรายลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2500 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2522 การจ่ายเงินผลประโยชน์เป็นรางวัลปันผล แก่ผู้ต้องขัง ตามข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายเงินผลประโยชน์เป็นรางวัลปันผลแก่ผู้ต้องขัง ตามข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายเงินผลประโยชน์เป็นรางวัลปันผลแก่ผู้ต้องขัง ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2521 ลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2521 ตลอดจนการให้ประโยชน์ตอบแทนในความประพฤติดี มีความอุตสาหกรรม ความก้าวหน้าในการศึกษา และทำงานเป็นผลดี หรือทำความชอบแก่ราชการ เป็นพิเศษ ตามความในมาตรา 32(1) ถึง (8) ข้อบังคับระเบียบและหนังสือสั่งการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เป้าหมายและหลักการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

เป้าหมายและประโยชน์ของการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

จنگล จันทน์มาลา (2542, หน้า 2) กล่าวถึงเป้าหมายในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง (Vocational training) ว่าเป็นกระบวนการปฏิบัติที่จะช่วยเหลือผู้ต้องขังประพฤติตนเป็นพลเมืองดี โดยการทำให้ผู้ต้องขัง ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพเป็นหลักแหล่ง และขาดฝีมือในการทำงาน ได้มีความรู้ทักษะในการทำงานเพื่อนำไปใช้หลักพันโทษในการฝึกวิชาชีพจึงมีเป้าหมาย ดังนี้

1. การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเพื่อปลูกฝังนิสัยการทำงาน ผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังในเรือนจำ ส่วนใหญ่มักมีนิสัยเกียจคร้านในการทำงาน ไม่ชอบการประกอบอาชีพเป็นหลักแหล่ง การกำหนด ระเบียบมาให้แก่ผู้ต้องขังได้ตระหนักถึงคุณประโยชน์จากการทำงานนั้น ๆ
2. การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเพื่อเหตุทางการปกครองและรักษาระเบียบวินัย ผู้ต้องขังมักจะ มีความกระวนกระวายใจ หงุดหงิด เพราะการถูกจำกัดอิสรภาพ การปล่อยให้ผู้ต้องขังว่างงาน

หรือใช้เวลาว่างไม่เป็นประโยชน์ ย่อมเป็นผลให้ผู้ต้องขังว้าวุ่นแสดงออกด้วยการฝ่าฝืนระเบียบวินัย การจัดงานให้ทำเต็มเวลา จึงเป็นหนทางช่วยขจัดความฟุ้งซ่านนั้นได้

3. การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากการควบคุมผู้ต้องขัง ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูและการจัดอาหารกำลังเจ้าหน้าที่สำหรับการควบคุมและแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องฝึกวิชาชีพเพื่อหารายได้ให้แบ่งเบาภาระทางงบประมาณ

4. การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้ แนะนำให้ใช้แรงงานผู้ต้องขังที่เรือนจำเปิดเพื่อการเกษตรกรรม ปลูกสวนป่า หรือทำงานสาธารณะ ทดแทนการลงโทษจำคุก (The community service by offenders)

5. การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังภายหลัง การพ้นโทษต้องพัฒนาการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังให้มีความรู้และประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพ จนสามารถประกอบอาชีพได้ภายหลังพ้นโทษ

ประเสริฐ เมฆมณี (2525, หน้า 475-477) กล่าวถึงเป้าหมายและความจำเป็นในการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขัง ดังนี้

1. การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อลงโทษ เป็นการที่ใช้แรงงานผู้ต้องขังที่มีมาแต่เดิมและที่มีมา แต่เดิมและที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการลงโทษ เช่น ในสมัยโบราณมีการลงโทษ ด้วยการให้เป็นพลกรรเชียงเรือ แม้แต่ในปัจจุบันก็มีความเห็นว่าผู้ต้องขังเป็นผู้ประทุษร้ายต่อสังคม สมควรที่จะถูกลงโทษให้ได้รับความลำบากยากเข็ญ

2. การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อปลูกฝังนิสัยการทำงาน ผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังในเรือนจำ ส่วนใหญ่มักมีความเกียจคร้านในการทำงาน ไม่ชอบการประกอบอาชีพเป็นหลักแหล่ง ฉะนั้น การกำหนดระเบียบผู้ต้องขังทำงานหรือฝึกอบรมอาชีพในระหว่างที่ถูกคุมขังเพื่อให้คิดเป็นนิสัย

3. การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อเหตุผลทางการปกครองและรักษาระเบียบวินัย ผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานมักมีความรู้สึกกระวนกระวายใจ หงุดหงิด เพราะถูกจำกัดอิสรภาพ การปล่อยให้ผู้ต้องขังว่างงานหรือใช้เวลาว่างไปในทางที่ไม่เป็นประโยชน์ ย่อมทำให้ผู้ต้องขังว้าวุ่นและแสดงออกทางการฝ่าฝืนระเบียบวินัย ฉะนั้น การให้ผู้ต้องขังได้ทำงาน เต็มเวลานั้นเป็นผลดี

4. การใช้แรงงานเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากการควบคุมผู้ต้องขังนั้นต้องสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูและในการจัดอาหารกำลังเจ้าหน้าที่สำหรับการควบคุมและแก้ไข ปรุ้งแต่งผู้ต้องขัง เป็นจำนวนมาก ฉะนั้น จึงจำเป็นต้องให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพหรือใช้แรงงานเพื่อหารายได้ไว้เป็น เงินทุนหมุนเวียน

5. การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ องค์การประชาชาติได้เสนอแนะว่าการใช้แรงงานผู้ต้องขังเองพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำเปิดหรือเรือนจำชั่วคราวเพื่อบุกเบิกพื้นที่ทางการเกษตรกรรม ยังอาจรวมถึงการใช้มาตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำที่สอดคล้องกับระบบการใช้แรงงาน

6. การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังภายหลังการพ้นโทษ เรือนจำจะต้องพัฒนาการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังให้มีความรู้ ประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพจนสามารถประกอบหาเลี้ยงชีพได้ภายหลังพ้นโทษแล้ว ดังเช่น ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องของสหประชาชาติ ข้อ 71

การฝึกวิชาชีพโดยใช้แรงงาน

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล (2540, หน้า 391) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของเรือนจำ และทัศนสถานว่ามีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อความปลอดภัยของสังคม โดยการนำตัวผู้กระทำความผิดมาคุมขังไว้ในระยะเวลาที่ควรต้องโทษ
2. เพื่อให้การศึกษาอบรมวิชาสามัญ วิชาชีพ และพัฒนาจิตใจของผู้กระทำความผิด ทั้งนี้การให้การศึกษาแก่ผู้ต้องขังเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยเหลือทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อจัดหาสวัสดิการและให้การสงเคราะห์แก่ผู้กระทำความผิด ทั้งในระหว่างถูกคุมขัง และภายหลังการปลดปล่อยตามความเหมาะสมในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม

การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อหวังผลในการอบรมควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดโทษ ผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษจำคุกระยะสั้น ไม่สมควรนำมาฝึกวิชาชีพ ในทางช่างฝีมือที่ต้องใช้การฝึกเป็นระยะเวลานาน
2. ความแข็งแรงของร่างกาย เนื่องจากงานบางประเภทต้องใช้ผู้มีร่างกายแข็งแรง เช่น งานด้านเกษตรบางชนิด
3. สติปัญญา ผู้ต้องขังบางคนมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด ควรจะได้ใช้งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่ม เช่น งานพิมพ์ ออกแบบหนังสือ

4. ฝีมือและความรู้ความชำนาญ ถ้าผู้ต้องขังได้เคยทำงานภายนอกเรือนจำอย่างไร ก็ควรได้ทำงานในด้านนั้นต่อไป เพื่อประหยัดเวลาในการฝึกหัด

จากการรายงานกรมราชทัณฑ์ พบว่า ผู้กระทำความผิดอาญาส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาดำ มีรายได้น้อย ไม่มีอาชีพที่แน่นอน การฝึกวิชาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีผลต่อการปรับปรุงแก้ไข ความประพฤติและลักษณะนิสัยของผู้ต้องราชทัณฑ์ให้กลับตัวเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การฝึก

วิชาชีพมีความสำคัญหลายประการ กล่าวคือ การฝึกวิชาชีพเป็นวิธีที่จะป้องกันไม่ให้ผู้กระทำผิดคิดหลบหนี

อย่างไรก็ตาม มีนักอาญาวิทยาไม่เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจจะเป็นสาเหตุของอาชญากรรมโดยตรง เพราะยังมีคนอื่นอีกเป็นจำนวนมากที่ยากจน แต่กลับไม่ประกอบอาชญากรรม และก็ยังมีคนอีกเป็นจำนวนมากที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี แต่กลับประกอบอาชญากรรม เช่น บิดา มารดา ต้องออกไปทำงานนอกบ้าน เพื่อสร้างรายได้มาสร้างครอบครัว ทำให้ไม่มีเวลาสามารถเลี้ยงดูลูกได้ และเป็นสาเหตุที่ทำให้เด็กหันไปก่ออาชญากรรม

หลักเกี่ยวกับการทำงานของนักโทษ

วิธีใช้แรงงานผู้ต้องขังในประเทศไทยได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 มาตรา 22-26 และกฎกระทรวงมหาดไทย ข้อ 50-65 ออกตามความในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 สรุปได้ ดังนี้

1. นักโทษเด็ดขาดทุกคนต้องทำงานตามที่กำหนด
2. ผลงานของนักโทษเมื่อหักค่าใช้จ่ายออกแล้ว อาจแบ่งเป็นรางวัลหรือค่าตอบแทนตามแต่ละเจ้ากระทรวงจะวินิจฉัย
3. ถ้าผู้ต้องขังตายหรือบาดเจ็บเพราะการปฏิบัติงาน จะได้รับค่าตอบแทนตามที่กระทรวงจะวินิจฉัย
4. นักโทษจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ เว้นแต่ได้รับการอนุมัติ
5. งานที่ให้นักโทษทำจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกำหนดโทษ

ความแข็งแรงแห่งร่างกาย สติปัญญา และฝีมือ

นอกจากนี้ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสหประชาชาติได้กำหนดตามหลักเกณฑ์ในการจัดให้ผู้ต้องขัง ดังนี้

1. การใช้แรงงานผู้ต้องขังต้องไม่เป็นลักษณะการทรมาน
2. ผู้ต้องขังที่ศาลพิพากษาบทลงโทษแล้วต้องทำงานภายในกรอบความสมบูรณ์ของร่างกาย
3. จะต้องให้ผู้ต้องขังทำงานที่เกิดประโยชน์ในปริมาณพอที่จะไม่เกินกำลังของผู้ต้องขัง
4. จะต้องจัดการอบรมฝึกวิชาชีพที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ต้องขัง โดยเฉพาะผู้ต้องขังวัยหนุ่ม
5. ผู้ต้องขังพึงเลือกวิชาชีพที่เหมาะสมตามที่ทางเรือนจำได้จัดไว้และให้คำนึงถึงการรักษาระเบียบวินัย
6. การจัดการและวิธีทำงานในเรือนจำ จะต้องคล้ายคลึงกับงานอิสระภายนอกเรือนจำให้มากที่สุดเท่าที่สามารถทำได้
7. จะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนได้เสียและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังยังแสวงหาผลกำไร

8. งานอุตสาหกรรมและงานกิจกรรมของเรือนจำ ควรที่เรือนจำจะดำเนินการจัดการโดยตรง

9. ถ้าให้ผู้ต้องขังทำงานซึ่งไม่ใช่งานที่เรือนจำควบคุม ต้องให้เจ้าพนักงานเรือนจำเป็นผู้ควบคุมดูแลผู้ต้องขังเสมอ

ชาย เสวีกุล (2517, หน้า 280-281) ได้กล่าวถึงหลักในการใช้แรงงานนักโทษให้ได้ผลดีจะต้องมีการวางแผนที่ดี ดังนี้

1. ต้องมีการศึกษาจำนวนผู้ต้องขังโดยละเอียดว่ามีผู้ต้องขังที่สามารถทำงานประเภทใดได้
2. ต้องมีการสำรวจตลาดว่ามีความต้องการสินค้าหรือผลผลิตอย่างไรบ้าง
3. เมื่อศึกษาถึงกรณีทั้งสองข้างต้นแล้ว จึงวางแผนว่าจะมีกิจกรรมประเภทใด

ให้มีความเหมาะสม

4. คัดเลือกผู้ต้องขังให้ทำงานด้วยความเหมาะสม คือ ให้เหมาะสมกับนิสัยความถนัด พื้นความรู้ ความสามารถ และความประพฤติ

5. ใช้ระบบจัดการธุรกิจที่ถูกต้อง เพราะกิจกรรมต่าง ๆ ในเรือนจำกระทำแบบธุรกิจ ต้องลงทุนด้านเครื่องมือและวัตถุดิบ

6. การใช้แรงงานนักโทษ ควรคำนึงถึงความเป็นจริงเช่นเดียวกันกับการอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำเรื่องการจ้างคน

7. จะต้องพยายามพัฒนาในผลผลิตของเรือนจำที่มีคุณภาพสูงจะอยู่ในตลาดเสมอ

8. จะต้องสำนึกว่าการใช้แรงงานเพื่อจุดประสงค์ใด ควรสอนนักโทษได้เรียนรู้ถึงวิธี

ในการประกอบอาชีพ

ไชยเจริญ สันติศิริ (2502, หน้า 125) ได้กล่าวถึงหลักเกี่ยวกับการทำงานของนักโทษว่า โดยปกตินักโทษทุกคนต้องทำงาน เว้นแต่

1. นักโทษพิการหรือเจ็บป่วยจึงทำงานไม่ได้
2. นักโทษการเมือง เพราะถือว่าเป็นคดีที่ไม่ร้ายแรงและไม่ก่อให้เกิดความชั่วร้าย

แต่เป็นเพียงแก่พวกที่มีความเห็นต่างทางการเมือง

3. ผู้ต้องขังในระหว่างที่คดียังไม่สิ้นสุด

ประเภทงานที่ให้นักโทษทำ (ไชยเจริญ สันติศิริ, 2502, หน้า 127) งานที่จัดให้นักโทษทำไม่ควรจะเป็นงานหนักจนเกินไป นอกจากนี้จึงต้องคำนึงถึงเหล่านี้ด้วย

1. ประโยชน์ของนักโทษเอง เช่น ไม่เคยทำงานชนิดนั้นมาก่อนก็จะได้ให้เป็นอาชีพติดตัวไป
2. ประโยชน์ชุมชน คือ งานที่นักโทษทำควรจะต้องได้ผลในด้านสังคม
3. ประโยชน์ของรัฐ คือ งานที่ทำได้ต้องให้ได้รับประโยชน์ตอบแทนบ้างพอสมควร

4. ประโยชน์ของคนงานอิสระภายนอกเรือนจำ กล่าวคือ อย่ำให้เป็นการแข่งขันของคนงานภายนอกเรือนจำ

1. ระบบสัญญาเหมาแรงงาน (The contract system) เป็นวิธีการที่เอกชนทำสัญญาเหมาแรงงานผู้ต้องขังออกไปทำงานนอกเรือนจำและจ่ายค่าจ้างแรงงานเป็นรายวัน รวมทั้งเป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแนะนำวิธีการทำงานให้แก่ผู้ต้องขัง โดยเจ้าหน้าที่ของเรือนจำเพียงแต่ทำการควบคุมมิให้ผู้ต้องขังหลบหนีเท่านั้น การใช้แรงงานในระบบนี้ได้ถือปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง ในปี ค.ศ. 1790-1865 ในขณะนี้ได้เลิกใช้แล้ว เนื่องจากผู้รับเหมาเอกชนทำการเอารัดเอาเปรียบ

2. ระบบรับจ้างทำงานเป็นรายชิ้น (The piece-Price system) เป็นวิธีการให้ผู้ต้องขังทำงานเป็นรายชิ้น โดยฝ่ายผู้ว่าจ้างจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตให้แก่เรือนจำระบบนี้ต่างจากระบบแรกในลักษณะที่ว่าเป็นการใช้แรงงานผู้ต้องขังภายในเรือนจำและกำหนดให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ฝึกอบรมวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิตสิ่งของที่รับจ้างนั้นเมื่อผลิตแล้วก็ส่งมอบให้ผู้ว่าจ้างในอัตราจ้างเป็นรายชิ้นตามที่ได้ทำตามสัญญาตามข้อตกลงไว้แทนที่จะจ่ายค่าแรงผู้ต้องขังเป็นรายวันดังเช่นระบบเหมาแรงงาน ข้อพึงพิจารณาเกี่ยวกับการรับจ้างรายชิ้น ควรคำนึงถึงหลักการพัฒนาอาชีพและปรุงแต่งแก้ไข

3. ระบบเช่าแรงงาน (The lease system) ระบบนี้ได้นิยมใช้อย่างแพร่หลายในมลรัฐแมสซาชูเซตส์ เมื่อปี ค.ศ. 1936 และได้ถูกยกเลิกไปโดยสิ้นเชิงในทุกรัฐ เมื่อปี ค.ศ. 1936 การใช้แรงงานระบบนี้เป็นการเช่าผู้ต้องขังออกทำงานภายนอกเรือนจำโดยเช่าจ่ายค่าเช่า ผู้ต้องขังทำงานเป็นรายตัว รวมทั้งเป็นผู้จัดหาวัสดุในการผลิต จัดการควบคุมกำหนดระเบียบวินัย และการทำงานของผู้ต้องขัง ตลอดจนจัดหาอาหารเลี้ยงผู้ต้องขังที่อยู่ในระหว่างรับจ้าง

4. ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ (The public or State account system) เป็นระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังภายใต้การควบคุมดูแลรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำโดยเฉพาะวิวัฒนาการของการใช้แรงงานระบบนี้กำเนิดจากการราชทัณฑ์แห่งสหรัฐอเมริกา หลักการใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้เป็นการมอบหมายให้เรือนจำจัดหาวัสดุอุปกรณ์การผลิต กำหนดรูปแบบการผลิตและนำสินค้าที่ผลิตแล้วออกจำหน่ายในท้องตลาด เพื่อหารายได้มาบำรุงใช้เป็นประโยชน์ต่อการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑ์สถาน

5. ระบบแรงงานรัฐเกื้อกูล (The state use system) เป็นรูปแบบของการใช้แรงงานที่นิยมปฏิบัติกันอย่างเป็นวงกว้างขวางที่สุดในระบบการราชทัณฑ์ทั่วไปในปัจจุบัน นักอาญาวิทยาในปัจจุบันได้สนับสนุนให้ความเห็นเป็นข้อยุติการใช้แรงงานผู้ต้องขังแบบรัฐเกื้อกูลเป็นรูปแบบการใช้แรงงานที่เหมาะสมและสร้างความหวังในการใช้แรงงานของผู้ต้องขังเป็นที่สุด

การใช้แรงงานรูปแบบนี้ ได้แก่ หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการต่าง ๆ เป็นผู้ว่าจ้างหรือจัดซื้อ ผู้ผลิตภัณฑ์จากฝีมือของผู้ต้องขังโดยตรง

6. ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโยธาและกิจกรรมสาธารณะ (The public works and ways system) การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อใช้แรงงานผู้ต้องขังที่มีอยู่มากนั้น ไปทำประโยชน์ในกิจสาธารณะหรืองานโยธา

7. ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานเอกชนก่อนการปลดปล่อย (The prerelease system and work release system) การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้ให้รับจ้างทำงานทุกประเภททำงานภายนอกเรือนจำเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1913 ส่วนการใช้แรงงานผู้ต้องขังก่อนการปลดปล่อยได้เริ่มมีขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยการริเริ่มของประเทศในภาคพื้นยุโรป รวม 6 ประเทศ คือ เดนมาร์ก ฝรั่งเศส นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ สวีเดน และอังกฤษ หลักการใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้ ประกอบด้วย การคัดเลือกผู้ต้องขังที่เหลือโทษจำคุกเกือบครบ กำหนดการปล่อยอีกไม่เกิน 6 เดือน และเป็นผู้ต้องขังมีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถในการประกอบวิชาชีพสูง หรือผ่านการฝึกฝนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นอย่างดีมาแล้วให้ออกไปกับเอกชนภายนอกเรือนจำโดยได้รับค่าจ้างแรงงานและมีสภาพเงื่อนไขการทำงานเกือบใกล้เคียงกับผู้ประกอบวิชาชีพอิสระทั่วไป เพื่อเป็นการทดสอบนิสัยการทำงานและเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังที่ใกล้ครบกำหนดปลดปล่อยพัฒนาการใช้ชีวิตภายนอกก่อนครบโทษกำหนด

8. การใช้แรงงานผู้ต้องขังทางการเกษตรและสัตว์เลี้ยง (Prison farms) นับเป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศหรือการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังโดยปกติ ได้แก่ การฝึกวิชาชีพในเรือนจำเปิดทัศนศึกษาสถานเปิดและเรือนจำชั่วคราว เพื่อมุ่งมั่นส่งเสริมการฝึกวิชาชีพทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ตามความเหมาะสมของภูมิประเทศและความจำเป็นแห่งการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพดังกล่าวนี้ได้นิยมปฏิบัติกันอย่างกว้างขวางในประเทศกสิกรรมหรือในเรือนจำและทัศนศึกษาที่มีอาณาเขตพื้นที่กว้างขวาง องค์การสหประชาชาติได้เสนอแนะว่าในประเทศที่มีพื้นที่เพาะปลูกมากแต่ยังขาดแรงงานผู้ต้องขังในระบบเรือนจำเปิด

9. การใช้แรงงานผู้ต้องขังแทนการลงโทษจำคุก (The community service by offender) เป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่กำเนิดในประเทศอังกฤษ โดยมีความมุ่งหมายที่จะหลีกเลี่ยงผลเสียของการจำคุกระยะสั้น โดยจัดให้ผู้กระทำความผิดซึ่งมีกำหนดโทษน้อยทำงานสาธารณะทดแทนถูกลงโทษลดลง

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำพิเศษพัทยา

1. ที่ตั้ง

เรือนจำพิเศษพัทยา ก่อกำเนิดขึ้นเพื่อรองรับผู้ต้องขังจากศาลจังหวัดพัทยา ตั้งอยู่เลขที่ 57 หมู่ที่ 4 (บ้านแกรก) ตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่รวม 47 ไร่ แบ่งเป็นพื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 3 งาน 71 ตารางวา พื้นที่ภายนอกกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 29 ตารางวา (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.1 มีฐานะเป็นเรือนจำพิเศษ

2.2 มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังชายและหญิง คดีระหว่างการสอบสวน พิจารณาไต่สวน และอุทธรณ์ฎีกาทุกคดีความผิดที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจศาลจังหวัดพัทยา

2.3 มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังเด็ดขาดชายและหญิงที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 15 ปี

2.4 ดำเนินการพัฒนาผู้ต้องขังเพื่อแก้ไขพฤติกรรม โดยให้การศึกษาสายสามัญ

สายอาชีพ และการพัฒนาจิตใจ

2.5 ดำเนินการด้านทัณฑปฏิบัติ ตลอดจนให้การสงเคราะห์และพัฒนาสุขภาพอนามัย ตลอดจนการสุขภาพพลเรือนจำ นอกจากนี้ เรือนจำพิเศษพัทยามีอำนาจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น

2.5.1 ประมวลกฎหมายอาญา

2.5.2 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.5.3 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479

2.5.4 พระราชบัญญัติวินัยข้าราชการราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2482

2.5.5 อื่น ๆ เช่น พระราชบัญญัติ มติคณะรัฐมนตรี กฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งอื่น

ที่เกี่ยวข้อง

3. ความจุผู้ต้องขัง

3.1 ความจุปกติ จำนวน 1,069 คน (2.25 ตารางเมตร ต่อ คน)

3.2 ความจุเต็มที่ จำนวน 2,522 คน (1.2 ตารางเมตร ต่อ คน)

3.3 ความจุปัจจุบัน จำนวน 4,477 คน (0.69 ตารางเมตร ต่อ คน)

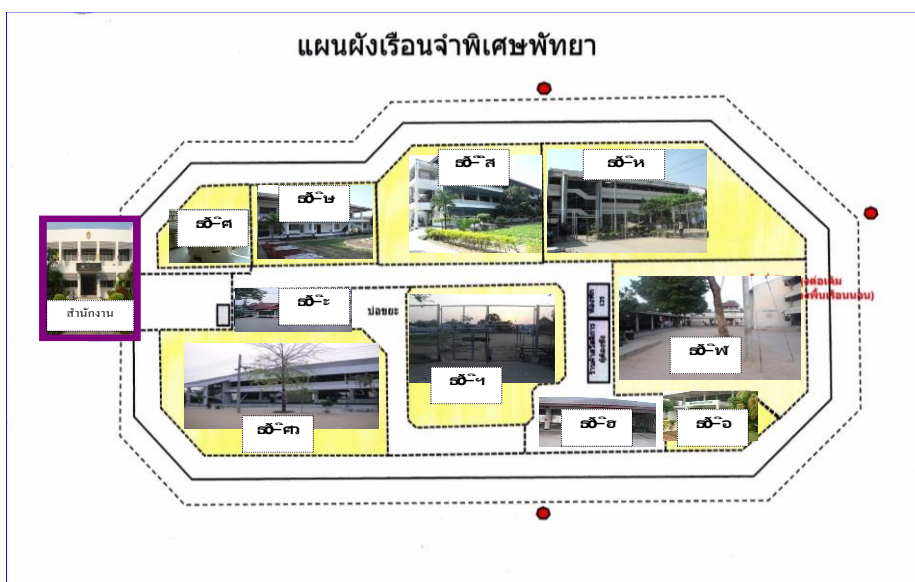
(ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2559)

4. พื้นที่เรือนนอน

- 3.1 พื้นที่เรือนนอนเดิม 1,340.50 ตารางเมตร
- 3.2 พื้นที่เรือนนอนต่อเติม (ห้องใหม่และชั้นลอย) 1,737.3 ตารางเมตร
- 3.3 พื้นที่เรือนนอนปัจจุบัน 3,077.80 ตารางเมตร

5. งานควบคุมผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย การตรวจค้นเพื่อป้องกันสิ่งของต้องห้ามเข้าเรือนจำ การวางแผนการป้องกันการก่อจลาจล การก่อเหตุร้าย การแหกหัก และการหลบหนีการควบคุมของผู้ต้องขัง และงานอื่น ๆ ตามนโยบาย กรมราชทัณฑ์ แบ่งงานภายในได้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 5 แผนผังการแยกควบคุมผู้ต้องขัง (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

6. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในสังกัด รวมจำนวน 69 คน ข้าราชการชาย 56 คน หญิง 13 คน พนักงานราชการชาย 8 คน หญิง 3 คน โดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายในเรือนจำ รวม 45 คน ภายนอกเรือนจำ 37 คน (เรือนจำพิเศษพัทยา กรมราชทัณฑ์)

7. อาณาเขต

- 7.1 พื้นที่ภายในกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 3 งาน 71 ตารางวา
- 7.2 พื้นที่ภายนอกกำแพงเรือนจำพิเศษพัทยา 23 ไร่ 29 ตารางวา

7.3 รวมพื้นที่ทั้งหมด 47 ไร่

8. ผลการดำเนินงานของฝ่ายควบคุมผู้ต้องขัง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

สถานการณ์การรับ-ปล่อยตัวผู้ต้องขัง

เรือนจำพิเศษพัทยา ตั้งอยู่ในพื้นที่แพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ รับตัวผู้กระทำผิดในเขตท้องที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรเมืองพัทยา สถานีตำรวจภูธรบางละมุง สถานีตำรวจภูธรสัตหีบ สถานีตำรวจภูธรนาจอมเทียน สถานีตำรวจภูธรพลูดาวหลวง สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ สถานีตำรวจภูธรหนองขาม และสถานีตำรวจภูธรบ่อวิน (ภาพที่ 5) ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยว เขตนิคมอุตสาหกรรม ประกอบกับนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐ ทำให้ในแต่ละวันมีผู้ต้องขังเข้าใหม่เป็นจำนวนมาก ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ต้องโทษในคดียาเสพติด ก่อนต้องโทษมีพฤติกรรมเสพยาเสพติดและเป็นผู้ค้ารายย่อย ในขณะเดียวกันพื้นที่ซึ่งมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายประชากรซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในเขตพื้นที่จำนวนมาก ทำให้บางห้วงเวลาที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจับกุมแรงงานต่างด้าว เรือนจำพิเศษพัทยาต้องรับตัวผู้ต้องขังเหล่านี้จำนวนมาก ส่งผลให้เกิดความแออัดในเรือนจำ และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้านอื่น ๆ



ภาพที่ 6 เขตท้องที่สถานีตำรวจซึ่งต้องนำผู้ต้องหาฝากขังและส่งเข้าเรือนจำ

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เรือนจำพิเศษพัทยา มีสถิติการรับตัวผู้ต้องขัง จำนวน 5,400 คน ในขณะที่มีการจำหน่าย (ปล่อยตัว ย้าย) จำนวน 1,825 คน (เรือนจำพิเศษพัทลุง กรมราชทัณฑ์, 2559) โดยมีรายละเอียดแสดงตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ต้องขังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายการ	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ต้องขังเข้าใหม่	4,320	1,080	5,400
ผู้ต้องขังปล่อยตัว-ย้าย	1,765	60	1,825
ผลต่าง			3,575

ตารางที่ 3 จำนวนการรับตัวผู้ต้องขังในแต่ละเดือน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

เดือน	ชาย	หญิง	รวม
ตุลาคม 2558	412	108	520
พฤศจิกายน 2558	410	98	508
ธันวาคม 2558	550	120	670
มกราคม 2559	480	140	620
กุมภาพันธ์ 2559	398	97	495
มีนาคม 2559	420	65	485
เมษายน 2559	550	110	660
พฤษภาคม 2559	418	78	496
มิถุนายน 2559	341	132	473
กรกฎาคม 2559	341	132	473
รวม	4,320	1,080	5,400

หมายเหตุ: จำนวนการรับตัวผู้ต้องขังเฉลี่ยเดือนละ 540 คน

ตารางที่ 4 ประเภทคดีของผู้ต้องขังในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

รายการ	ชาย	หญิง	รวม
ผู้ต้องขังคดีอาญาเสพติด	3030	524	3554
ผู้ต้องขังคดีเกี่ยวกับทรัพย์สิน	379	65	444
ผู้ต้องขังคดีความผิดต่อชีวิตและร่างกาย	152	26	178
ผู้ต้องขังความผิดเกี่ยวกับเพศ	152	26	178
ผู้ต้องขังคดีอื่น ๆ	75	13	88
รวม	3,788	654	4,442

จากสถิติการรับ-ปล่อยตัว พบว่า ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เรือนจำ ๑ รับตัวผู้ต้องขังมากกว่าการปล่อยตัวและการย้าย

สถานการณ์ด้านผู้ต้องขัง

1. ด้านการควบคุม (เรือนจำพิเศษพญา กรมราชทัณฑ์, 2559)

จากการที่ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เรือนจำพิเศษพญาได้รับตัวผู้ต้องขังเป็นจำนวนมาก แนวนโยบายของรัฐบาลและกรมราชทัณฑ์เน้นหนักให้มีการปราบปรามยาเสพติด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายกรมราชทัณฑ์มีเป้าหมายว่าเรือนจำต้องไม่ใช่แหล่งสั่ง ซื่อ-ขาย สิ่งเสพติด ทำให้การปราบปรามและการประชาสัมพันธ์เป็น ไปอย่างเข้มข้น ในขณะที่สิ่งแวดล้อมภายนอกของเรือนจำ เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาค่าครองชีพ ปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางสังคม ในเขตพื้นที่เมืองพญาและชุมชนใกล้เคียง รวมตลอดถึงกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านการสื่อสาร ส่งผลให้การกระทำผิดกฎหมายลุกลามเข้ามาภายในเรือนจำ มีการใช้หรือพยายามใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น โทรศัพท์มือถือเป็นเครื่องมือในการกระทำผิด เช่น การสั่งซื่อ-ขายยาเสพติดภายนอกและภายในเรือนจำ และนำไปสู่ปัญหาในด้านการควบคุมผู้ต้องขังต่าง ๆ ตามมา เช่น การทำร้ายร่างกายกันของผู้ต้องขัง ภาวะหนี้สินของผู้ต้องขังขณะถูกคุมขังในเรือนจำ อย่างไรก็ตาม ปัญหาในด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพญา ในช่วงปีที่ผ่านมา ฝ่ายควบคุม ๑ ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ทุกนายร่วมกันปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี และฝ่ายควบคุม ๑ ได้ประสานการทำงานกับทุกแดนในด้านการปกครองและควบคุมระเบียบวินัยผู้ต้องขัง ศึกษาและสังเกตพฤติกรรมผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ต้องขังที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการในด้านการควบคุม เช่น การแยกขัง รวมตลอดถึงการใช้มาตรการในด้านการย้ายเรือนจำ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้ดี อย่างไรก็ตาม

สถานการณ์ในด้านการควบคุมผู้ต้องขังของเรือนจำพิเศษพัทยาในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมายังอยู่ในระดับที่เจ้าหน้าที่สามารถควบคุมได้ ไม่น่าวิตกกังวลแต่อย่างใด

2. ด้านการสาธารณสุขปศุภคพื้นฐานสำหรับผู้ต้องขัง (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

ในรอบปีที่ผ่านมา การแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุขปศุภคพื้นฐานของผูต้องขัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านน้ำดื่ม-น้ำใช้สำหรับอุปโภคบริโภคของผูต้องขังได้รับการสนับสนุนจากผู้บัญชาการเรือนจำและได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ใส่ใจในการดูแล สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี น้ำสำหรับอุปโภคบริโภคเพียงพอสำหรับผู้ต้องขัง ส่งผลให้สุขภาพผูต้องขังดีขึ้น โดยเฉพาะในผูต้องขังได้

3. ด้านการจัดการ (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

3.1 ฝ่ายควบคุม ฯ เพิ่มความเข้มข้นในการตรวจค้นภายในแดน สถานที่ ยานพาหนะ และบุคคล โดยมีการกำชับมาตรการในด้านการตรวจค้นและเพิ่มความถี่ในการตรวจค้น

3.2 ฝ่ายควบคุม ฯ ได้จัดทำบัญชีรายชื่อผูต้องขังกลุ่มเป้าหมาย โดยให้เจ้าหน้าที่ประจำแดนติดตามและบันทึกพฤติกรรมผูต้องขังกลุ่มนี้ เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการที่เหมาะสม

3.3 ฝ่ายควบคุม ฯ ได้ตั้งชุดทำงาน โดยตั้งเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดภายในเรือนจำ โดยมีชุดปฏิบัติการพิเศษ ชุดปฏิบัติการด้านการข่าว และเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ซึ่งผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจ

4. ด้านอื่น ๆ

ฝ่ายควบคุมผูต้องขังได้ประสานงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกแดนเพื่อติดตามปัญหาของผูต้องขังในด้านอื่น ๆ พบว่า โดยส่วนใหญ่จะมีปัญหาในด้านสุขภาพผูต้องขัง การเข้าถึงบริการเกี่ยวกับสุขภาพของผูต้องขังยังไม่ดีนัก ซึ่งปัญหานี้ฝ่ายควบคุมผูต้องขังจะได้ประสานงานกับสถานพยาบาล เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

สถานการณ์ด้านเจ้าหน้าที่ (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

1. ในภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความสามัคคีกันในระดับที่ดี ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ และการสนองนโยบายในระดับที่ดี

2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างอยู่ในภาวะที่ตรากตรำ อันมีสาเหตุมาจากจำนวนผูต้องขังที่เพิ่มมากขึ้น

3. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมงาน ฝ่ายควบคุมผูต้องขังได้พยายามพัฒนาการทำงานในลักษณะ “ทีมงาน” โดยเน้นให้เจ้าหน้าที่มีการสื่อสารกันที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานงาน/

ทรัพยากร/ เวลา ช่วยกันกำกับดูแลควบคุมการทำงานซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมทั้งการปรับตัวในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน

4. ปรับปรุงพื้นที่ภายในแดน ให้สามารถมองเห็นได้ง่าย ไม่มีจุดอับและง่ายต่อการตรวจค้น ตรวจตรา และควบคุมผู้ต้องขังกลุ่มเป้าหมาย

5. ปรับปรุงห้องเยี่ยมญาติ โดยเพิ่มมาตรการป้องกันการลักลอบนำยาเสพติดเข้าภายในเรือนจำ

6. ติดตั้งระบบโทรทัศน์วงจรปิดและระบบดักฟังสัญญาณการสนทนาของผู้ต้องขังในห้องเยี่ยมญาติ เพื่อป้องกันและป้องปรามผู้ต้องขังส่งซื้อขายยาเสพติดผ่านช่องทางการเยี่ยมญาติ

ตารางที่ 5 จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมและฝึกวิชาชีพ

การฝึกอบรมวิชาชีพ	2557		2558		2559	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
1. การทำผลิตภัณฑ์ของใช้ในครัวเรือน		30	30	30		
2. การเรียนการสอนธรรมศึกษาชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอก	345	219	392	229		
3. อบรมปฏิบัติธรรมเรือนจำเรือนธรรม	3,626	217				
4. อบรมโดยผู้นำศาสนา	179	27	60	8		
5. การปั้นปูน	20					
6. ซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า	20					
7. การบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ	20					
8. การทำอาหารข้าวมันไก่, ข้าวขาหมู, การทำเบเกอรี่	12	30		60		
9. ผู้กำกับลูกเสือวิสามัญ	80					
10. แก้วไขและพื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขัง ติดยาเสพติดในรูปแบบชุมชนบำบัด	100		100		80	
11. ปฏิบัติธรรมกระทำความดี เพื่อเฉลิมพระเกียรติ			2,500	200		
12. ซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าและเดินสายไฟ ในอาคาร	30		20		20	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การฝึกอบรมวิชาชีพ	2557		2558		2559	
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง
13. อบรมนักโทษเด็ดขาด เตรียมบ่อคุมประพฤติ	67			13		
14. หลักสูตรเสนาธิการและสาธารณสุข เรือนจำ ฯ			37	13		
15. เลี่ยมกรอบพระ			20			
16. หลักสูตรศึกษาศาสตศาสมานี					1,320	450
17. ช่างกัศกระจก					40	
18. ภาษาต่างประเทศ					50	30
19. ผู้ช่วยบรรณารักษ์ห้องสมุด					12	8
20. ผู้ช่วยบรรณารักษ์ห้องสมุด					12	8
21. ก่ออิฐ			25		25	
22. การประดิษฐ์กระเป๋าเสื้อผ้า		30				
23. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น				40		30
24. การปลูกพืชเกษตรอินทรีย์		30				120
25. การประดิษฐ์สิ่งของจากโครเซต		109		130		80
26. การทำผลิตภัณฑ์เครื่องหอม				30		
27. ช่างเสริมสวย		70		49		102
28. ช่างรีดเสื้อผ้า		44		54		36
29. การจับจีบผ้างานพิธี		60				
30. การประกอบอาหาร		30				
31. นวดแผนไทย				30		
รวม	4,499	896	3,184	886	1,547	856

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

จากเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของผู้ต้องขัง ได้มีผู้ศึกษาวิจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

นริพรรณ สุวรรณกิตติ (2541, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษในเรือนจำกลางคลองเปรม พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ได้รับการศึกษาสูงสุดก่อนต้องรับโทษในระดับประถมศึกษา ยังไม่ได้แต่งงาน มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ต้องโทษคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ และอยู่ในเรือนจำมาแล้ว 1-3 ปี ก่อนต้องโทษหาเลี้ยงชีพด้วยการรับจ้าง และมีรายได้อ่อนต้องโทษไม่เกิน 85,000 บาท/ปี ในปัจจุบันครอบครัวของผู้ต้องขังส่วนใหญ่ทำธุรกิจส่วนตัวเล็ก ๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างก่ออิฐฉาบปูน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น พบว่า สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และอาชีพก่อนต้องโทษ มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีผลต่อความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง ด้านปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ต้องขังเห็นว่าสำคัญที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับช้าและมีจำนวนน้อยไป ด้านสถานที่ทำงานยังไม่ดีพอ ด้านครูฝึกมีไม่เพียงพอ

วันเพ็ญ ใจประทุม (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การประกอบอาชีพของผู้ติดยาเสพติด เป็นโครงการพัฒนาวางแผนประกอบอาชีพของผู้ติดยาเสพติด พบว่า ผู้ติดยาเสพติดในระยะฟื้นฟูสมรรถภาพมีระดับการวางแผนในการประกอบอาชีพสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.01 หลังเข้าร่วมโครงการพัฒนาการวางแผนในการประกอบอาชีพ

เกรียงเดช ชานบุตร (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพทั่วไปและมวย: ทักษะสถานวัยหนุ่มกลาง ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพทั่วไปและมวยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่ต้องการฝึกวิชาชีพช่างยนต์ ช่างโลหะ ช่างไม้ การเกษตร

สาโรช โตสุรัตน์ (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการศึกษาวิชาชีพผู้ต้องขังเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการศึกษาวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำเขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และความต้องการศึกษาการศึกษาวิชาชีพของผู้ต้องขัง จำแนกตามเพศและสถานที่ตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่ผู้ต้องขังที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความต้องการศึกษาวิชาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ณัฐชาภัทร คำคม (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของผู้ต้องขังหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี: เรือนจำกลางนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้ต้องขังหญิงเรือนจำกลางนครปฐม

ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงวัยกลางคน มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา ปัญหาและความต้องการด้านการฝึกวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีปัญหาและความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยภูมิหลังกับความต้องการของผู้ต้องขัง พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และระยะเวลาต้องโทษ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของผู้ต้องขังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำนึ่ง ชุมเกต (2544, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ต้องขังต่อการจัดการฝึกวิชาชีพในเรือนจำกลางระยอง ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน มีความเห็นด้วยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพงาน ด้านสถานที่ และวัสดุและวัสดุอุปกรณ์การฝึกวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมการฝึกวิชาชีพ ด้านวิชาชีพที่จัดให้ฝึกอบรม

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2525, หน้า 46) ศึกษาเรื่อง ทศนคติของผู้ต้องขังต่อระเบียบกฎเกณฑ์ การฝึกอบรม และการฝึกวิชาชีพในเรือนจำ พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ จำนวนร้อยละ 72.7 เห็นว่าการฝึกวิชาชีพในเรือนจำจะได้ผลต่อผู้ต้องขังเพียงส่วนน้อยเท่านั้น ถึงแม้ว่าจะมีการฝึกอบรมอย่างไรก็จะมีผู้กระทำผิดและกลับเข้ามาในเรือนจำเป็นจำนวนมาก

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์ (2529, หน้า 391) ศึกษาเรื่อง ผู้ต้องขังวัยหนุ่มจากทัณฑสถานวัยหนุ่ม 4 แห่ง คือ ทัณฑสถานวัยหนุ่มบางเขน ทัณฑสถานวัยหนุ่มมีนบุรี สถานแรกรับเรือนจำนครปฐม และทัณฑสถานเปิดห้วยโป่ง พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่จะได้รับการฝึกวิชาชีพ แต่ผู้ต้องขังจำนวนถึงร้อยละ 72.71 มีความคิดเห็นว่าการฝึกวิชาชีพมีประโยชน์ แต่ไม่คิดที่จะนำไปประกอบอาชีพ

จากการแบ่งระดับความต้องการดังกล่าว เห็นว่าความต้องการของผู้ต้องขังส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ 2 ขึ้นไป คือ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจนถึงระดับความต้องการความสมหวังในชีวิต ซึ่งการฝึกวิชาชีพจะเป็นทางนำมาความต้องการทั้งหลายนี้

ทวี เจริญวิไลรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่อง ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและการประกอบอาชีพของนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกลางกำแพงเพชร โดยใช้ผู้ต้องขังเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า นักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกำแพงเพชรมีความต้องการฝึกวิชาชีพหลังปล่อยตัวคุมประพฤติในระดับมาก ได้แก่

หมวดงานเฟอร์นิเจอร์ ได้แก่ อาชีพช่างไม้-เครื่องเรือน วิชาชีพช่างแกะสลัก วิชาชีพช่างเหล็ก วิชาชีพช่างหวาย วิชาชีพช่างสีเฟอร์นิเจอร์

หมวดงานช่างอุตสาหกรรม ได้แก่ วิชาชีพช่างเครื่องกล วิชาชีพช่างปุกระเบื้อง วิชาชีพช่างปูน วิชาชีพช่างเหล็กคัต

หมวดเกษตรกรรม ได้แก่ วิชาชีพเลี้ยงสุกร วิชาชีพเลี้ยงเป็ด วิชาชีพเลี้ยงปลา
วิชาชีพปลูกผักสวนครัว

หมวดงานตัดเย็บ ได้แก่ วิชาชีพตัดเย็บเสื้อผ้า วิชาชีพเครื่องหนัง

หมวดงานประดิษฐ์-ศิลปะ ได้แก่ วิชาชีพการทำดอกไม้ประดิษฐ์ วิชาชีพเซรามิก

หมวดอาหารและขนม ได้แก่ วิชาชีพการทำอาหารที่บ้านอาหารคาว-หวาน
ทำขนมไทย

หมวดงานเบ็ดเตล็ด ได้แก่ วิชาชีพซ่อมเครื่องคอมพิวเตอร์ วิชาชีพซ่อมวิทยุ-โทรทัศน์
วิชาชีพซ่อมเครื่องปรับอากาศ

นักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกำแพงเพชรที่เป็นเพศชาย
และเพศหญิง มีความต้องการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ในด้านต่าง ๆ และนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกำแพงเพชรที่เป็นเพศชาย-หญิง
มีความต้องการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มงานพัฒนาระบบด้านทัณฑวิทยา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานราชทัณฑ์ (2555)
ได้ศึกษาการติดตามผลการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงภายใต้ข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติ
ต่อผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำ ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน
และสิ่งที่เรือนจำ/ ทัณฑสถานต้องการให้กรมราชทัณฑ์สนับสนุน คือ

1. สภาพปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ด้านคน (Man) บุคลากร อัตรากำลัง
บุคลากรไม่เพียงพอ ไม่ได้สัดส่วนกับปริมาณของผู้ต้องขังหญิงที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิด
การทรากดราในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีภาระงานหลายด้าน ทั้งด้านควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟู
ขาดแคลนบุคลากรเฉพาะด้าน ได้แก่ นักจิตวิทยา พยาบาลวิชาชีพ นักสังคมสงเคราะห์ ทำให้การอบรม
ให้ความรู้และการจัดโปรแกรมแก่ผู้ต้องขังหญิงในด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
ด้านพัฒนาการเด็ก และการดูแลสุขภาพเด็ก ด้านจิตสังคม ยังไม่สามารถดำเนินการได้
อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ด้านผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังบางกลุ่มไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ
ในด้านการรักษาพยาบาลและการศึกษา เช่น กลุ่มผู้ต้องขังต่างค้ำและบุคคลไร้สัญชาติ เป็นต้น
ผู้ต้องขังหญิงมักชุกซ่อนสิ่งของต้องห้ามเข้ามาในเรือนจำ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องตรวจค้นอย่างละเอียด
ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากข้อกำหนดได้กำหนดมาตรการการตรวจค้นที่ต้องคำนึงถึง
ศักดิ์ศรีและเคารพต่อศักดิ์ศรี และหลีกเลี่ยงผลกระทบในด้านจิตใจ

1.2 ด้านงบประมาณ (Money) ขาดแคลนงบประมาณในการปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ เช่น อาคารเรียนนอน ห้องสำหรับอภิบาลทารก ห้องสำหรับผู้ต้องขังหญิงตั้งครรภ์ และเด็กติดผู้ต้องขัง เป็นต้น

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

1.4 ด้านการบริหารจัดการ (Management) ข้อกำหนดที่ 20 เรื่องการลงโทษทางวินัย เรือนจำ/ ทัณฑสถาน เห็นว่าก่อให้เกิดปัญหาในทางบริหารจัดการ ทำให้ผู้ต้องขังหญิงไม่เกรงกลัว และไม่เคารพกฎระเบียบของเรือนจำ ปัญหาการขาดการสนับสนุนและการไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามข้อกำหนดของเจ้าหน้าที่ในเรือนจำในฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรือนจำชาย ทำให้การเสนอโครงการต่าง ๆ สำหรับผู้ต้องขังหญิงมักไม่ได้รับความเห็นชอบและความร่วมมือ

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

สืบวงศ์ พิทักษ์ธรรม (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางการควบคุมและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคงครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาแนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารเรือนจำกลางสงขลา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารเรือนจำกลางสงขลา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังคดีความมั่นคง และผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในเรือนจำกลางสงขลา รวมทั้งสิ้น 36 คน ผลการศึกษาพบว่า คดีความมั่นคงและผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในเรือนจำกลางสงขลา รวมทั้งสิ้น 36 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ได้แก่ ปัญหาในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ได้แก่ การควบคุมไม่มีการแยกแดนระหว่างผู้กระทำผิดคดีความมั่นคงกับคดีทั่วไป ขาดสถานที่

ควบคุมที่เหมาะสม ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ผู้ต้องขังถูกปลูกฝังทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาครัฐและได้รับการถ่ายทอดหลักธรรมทางศาสนาอย่างไม่ถูกต้อง บิดเบือนคำสอน ขาดวิทยากรในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้กระทำผิด แนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคือความมั่นคงให้มีประสิทธิภาพ พบว่า การควบคุมควรแยกผู้ต้องขังคดีความมั่นคงออกจากคดีทั่วไป ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุม เพื่อแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ควรบังคับใช้กฎหมายราชทัณฑ์ที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง ควรให้ครอบครัวผู้ต้องขัง บุคคลใกล้ชิด และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้การศึกษาวิชาสามัญและฝึกวิชาชีพ แต่ต้องตรงตามความต้องการของผู้ต้องขัง

เพชรรัตน์ อิงคสารมณี (2551) ศึกษาเรื่อง ปัญหาในการปฏิบัติงานตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า การจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ ได้มีการพัฒนารูปแบบมากจากการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน ซึ่ง ได้แก่ การจัดการศึกษาสายสามัญ และสายอาชีพ การฝึกวิชาชีพและการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาขึ้นเป็นการใช้โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขังแต่ละกลุ่มแต่ละบุคคลตามความเหมาะสม โดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือ เช่น โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมการแก้ไขผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์ โปรแกรมการแก้ไขผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย และโปรแกรมการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น โดยกรมราชทัณฑ์เริ่มดำเนินการและกำหนดนโยบายให้เรือนจำทัณฑสถานทั่วประเทศนำโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังไปปฏิบัติ ต่อผู้ต้องขัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2551 มีเรือนจำทัณฑสถาน จำนวน 135 แห่ง มีการนำโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ไปปฏิบัติ ส่วนผลการศึกษา กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 46.3) มีสถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 70.1) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 68.9) เป็นข้าราชการระดับ 6-7 (ร้อยละ 43.7) และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยา (ร้อยละ 28.9) มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปี-15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 31.9) มีประสบการณ์ในการอบรมผู้ต้องขัง (ร้อยละ 74.1) ในขณะที่มีประสบการณ์ในการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 39.3) ปฏิบัติงานด้านการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เนื่องจากผู้บังคับบัญชามอบหมาย โดยปฏิบัติงานตามหน้าที่ (ร้อยละ 51.9) โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง (Knowledge) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 57.8) และมีทัศนคติเห็นด้วยว่าการเข้าอบรมตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่เหมาะสมได้ (Attitude) (ร้อยละ 96.3) ส่วนทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง (Skill) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ

60.0) ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตาม โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ ได้แบ่งปัญหาออกเป็น 5 ด้าน โดยเรียงตามระดับปัญหาได้ ดังนี้ 1) ด้านสถานที่โดยรวมปัญหา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ เรือนนอนสำหรับผู้ต้องขังไม่สามารถแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะผู้ต้องขังเข้าร่วม โปรแกรม ฯ ได้ จึงต้องอยู่ร่วมกับ ผู้ต้องขังอื่น 2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน โปรแกรม ฯ โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ การปฏิบัติงานด้านการจัด โปรแกรม ฯ ต้องอาศัยผู้ที่มีความอดทน เสียสละเป็นอย่างมาก ในขณะที่ขาดแรงจูงใจในการเข้า โปรแกรม ฯ เช่น การพักโทษ การลดวันต้องโทษ หรือประโยชน์อื่น ๆ 4) ด้านการบริหารจัดการโดยรวมมีปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12) ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ เรือนจำทัศนศึกษา มีนโยบายด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยการควบคุมมากกว่าการแก้ไขฟื้นฟู 5) ด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง โดยรวมมีปัญหาด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.05) ข้อที่เป็น ปัญหามากที่สุดในด้านนี้ คือ เรือนจำทัศนศึกษาขาดการติดตามประเมินผลผู้ต้องขังที่พ้นโทษ ไปแล้ว เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

ธีรพงศ์ พงศ์ศิริเดชา (2546) ศึกษาเรื่อง ทักษะของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อมาตรการ การควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำกลางคลองเปรม โดยศึกษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ตั้งแต่ระดับ 1-9 จำนวน 369 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.0 เห็นด้วยว่าการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในปัจจุบันควรมุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูเป็นหลัก รองลงมา ร้อยละ 21.4 เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเพียงร้อยละ 1.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความเห็นว่าการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในปัจจุบันควรมุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟู เป็นหลัก อยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.6 เห็นด้วยว่า การจัดกิจกรรมเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีส่วนช่วยในการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย รองลงมา ร้อยละ 23.7 เห็นด้วยอย่างยิ่ง และเพียงร้อยละ 0.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นด้วยว่าการจัดกิจกรรมเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีส่วนช่วย ในการควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัย

ยศพล ชัยฤทธิ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการ โครงการ โรงเรียน วัฒนพลเมือง (เกษตร โยธิน) ค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ได้แบ่งปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงาน โครงการ โรงเรียนวัฒนพลเมือง (เกษตร โยธิน) ออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านผู้เข้ารับการศึกษา ด้านอาคารสถานที่ และด้านการใช้หลักสูตรผลการศึกษา พบว่า ทักษะของครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินการ โครงการ โรงเรียนวัฒนพลเมือง (เกษตร โยธิน) จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

ด้านบุคลากร พบว่า ครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติเห็นด้วยเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ สูง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง ไม่เพียงบุคลากร ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ได้รับมอบหมายหน้าที่มากเกินไป ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน และเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร การสอน จึงไม่สามารถดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้

ด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม พบว่า ครูฝึกและผู้ที่เกี่ยวข้องมีทัศนคติเห็นด้วยเกี่ยวกับปัญหาด้านนี้ สูง 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ คือ เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจทำให้นักเรียนปฏิบัติตัว อยู่ในระเบียบวินัยและประพฤติดีดี นักเรียนส่วนมากมีความพร้อมทั้งด้านสภาพร่างกายและจิตใจ ที่จะรับการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ นักเรียนเห็นความสำคัญของการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพ มีความตั้งใจและให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม

ด้านอาคารสถานที่ พบว่า สถานที่คับแคบเป็นอุปสรรคในการจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อม ภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมซึ่งมีหลายกิจกรรม จึงควรจัดหาสถานที่ที่เหมาะสม ไว้สำหรับการฝึกด้วย และควรมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมให้เพียงพอ

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

พิทักษ์ หัทยานนท์ (2542) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานภายใต้ แผนทศทางกรมราชทัณฑ์: ศึกษากรณีทัศนคติของผู้บัญชาการเรือนจำ และทัณฑสถาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่เห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการที่จะดำเนินการ ด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการปฏิบัติตามแผนทศทางของกรมราชทัณฑ์ ในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเข้าใหม่ได้ทราบ การจัดการศึกษาสายสามัญให้ผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพ การจัดกิจกรรมสันทนาการ เป็นต้น และมีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ในสายงานที่ขาดแคลน ควรเชื่อมโยงแหล่งข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในกระบวนการยุติธรรม

ควรมีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชนมาใช้มากขึ้น และประสานงานกับองค์กรภายนอก เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานต่อไป และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเสนอว่า

1. ด้านเป้าหมาย เป้าหมายของการปฏิบัติมิให้ผู้พ้นโทษหวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก โดยต้องมีการอบรมและฝึกวิชาชีพให้เหมาะสม รวมทั้งการให้บริการสงเคราะห์อย่างจริงจัง ดังนั้น จึงควรมุ่งพัฒนาผู้ต้องขังให้เป็นคนดี ลดการกระทำผิด โดยเน้นการอบรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

2. ด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง กิจกรรมทุกประเภทยังคงมีต่อไปและจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นที่การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างยุติธรรมและมีมนุษยธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งจะเป็นการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเชิงสร้างสรรค์

นฤมนต์ เผ่าเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา พบว่า แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยา ประกอบไปด้วยแนวทางพัฒนาดังนี้

1. แนวทางพัฒนาด้านผู้ต้องขัง

1.1 การดำเนินการในกระบวนการคัดแยกผู้ต้องขัง ควรมีการพิจารณาว่าเหมาะสมในแต่ละหลักสูตรที่จะเข้ารับการอบรมเพียงใด เพื่อให้การอบรมบรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ส่วนใหญ่ผู้ต้องขังที่เป็นผู้ต้องขังครั้งแรกได้รับการลงโทษน้อยจะให้ความสนใจในการเข้าอบรม เนื่องจากอยากได้รับสิทธิประโยชน์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้ให้ เช่น การพักโทษ การลดวันลดโทษ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ใบประกาศนียบัตร เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปกิจกรรมไปประกอบการพิจารณาตามกระบวนการของกรมราชทัณฑ์ก็จะเป็นจุดสนใจและสร้างแรงจูงใจได้มาก

1.3 ในกรณีที่ผู้ต้องขังจะพ้นโทษ โดยทราบกำหนดระยะเวลาพ้นโทษ การคัดกรองและแยกผู้ต้องขังเพื่ออบรมการประกอบวิชาชีพจึงมีความสำคัญมาก เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปใช้ในการประกอบอาชีพได้จริง ทั้งนี้ต้องเป็นวิชาชีพที่สามารถทำได้ เช่น งานวิชาชีพขายข้าวมันไก่ ข้าวขาหมู หรืองานอบรมด้านการฝึกทักษะ ทางด้านงานไฟฟ้า ช่างเชื่อม การทำเบเกอรี่ เป็นต้น

2. แนวทางพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

2.1 เรือนจำควรมีการจัดประชุมวางแผนนโยบายว่าเรือนจำควรแยกประเภทผู้ต้องขังแบบไหน จัดโปรแกรมอย่างไร มุ่งเน้นการฝึกวิชาชีพอะไร เพื่อให้เรือนจำมีความเป็นเอกลักษณ์

2.2 เรือนจำควรเสนอนโยบาย เพื่อให้เอกชนเข้ามาประกอบธุรกิจหรือตั้งโรงงาน ในเรือนจำ ในระหว่างที่ผู้ต้องขังต้องโทษ มีการฝึกฝีมือทางด้านแรงงาน พัฒนาวิชาชีพและคัดเลือก ผู้ต้องขังฝีมือดีไปทำงาน เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษ เป็นการสร้างแรงงาน สร้างรายได้แบบครบวงจร ตั้งแต่รับโทษจนถึงพ้นโทษ

2.3 เรือนจำควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมราชทัณฑ์หรือหน่วยงาน ภาคเอกชนมาให้ทุนสนับสนุนด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

2.4 เรือนจำควรกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบหลัก ตลอดจนการกำหนดให้ หน่วยงานภายนอก เข้าร่วมกับหน่วยงาน ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

3. แนวทางพัฒนาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

3.1 เรือนจำควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานทางด้านการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของเรือนจำที่เป็นหลักสูตร วิชาการเฉพาะด้าน

3.2 จัดทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือตามเรือนจำอื่น ๆ

3.3 สรรหาทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านจากองค์กรภายนอก มาให้การอบรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

3.4 ขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถช่วยในงานพัฒนาพฤตินิสัยเพิ่มเติม

4. แนวทางพัฒนาด้านหลักสูตร โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

4.1 ผู้ต้องขังบางคนกระทำผิดครั้งแรก และเป็นการกระทำอันเนื่องจากสภาพปัญหา สังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น การจัดหลักสูตรในแต่ละปีของเรือนจำควรมีนักวิชาการของทางกรม ฯ มาประชุมร่วมกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรในแต่ละปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 การจัดตารางเวลาในแต่ละหลักสูตร ควรใช้เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขัง ได้รับประโยชน์สูงสุด ไม่สั้นหรือยาวจนเกินไป

4.3 การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะเข้ามาอบรม

4.4 การทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างอยู่ในเรือนจำ และพ้นโทษ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาแนวทางการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การวิจัยเอกสาร ในเรือนจำพิเศษพัทยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ได้แก่ ผู้ต้องขังภายในเรือนจำ เจ้าหน้าที่งานที่ปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง และผู้ประกอบการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ซึ่งประกอบด้วย

1. วิธีวิจัย
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การตรวจสอบข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เพื่อให้ได้ข้อมูลจากแต่ละกลุ่มที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของเรือนจำพิเศษพัทยาในการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง และเสนอแนะแนวทางสำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้ต้องขังเด็ดขาด จำนวน 30 คน โดยสัมภาษณ์จากผู้ต้องขัง (ชาย) จำนวน 24 คน ผู้ต้องขัง (หญิง) จำนวน 6 คน ดังนี้ คือ ผู้ต้องขังดียวเสพติด จำนวน 22 คน, ผู้ต้องขังคดีเกี่ยวกับทรัพย์สิน จำนวน 6 คน, ผู้ต้องขังคดีความผิดต่อร่างกาย จำนวน 4 คน, ผู้ต้องขังคดีความผิดต่อเพศ จำนวน 1 คน, ผู้ต้องขังคดีอื่น ๆ จำนวน 1 คน
2. กลุ่มเจ้าพนักงานเรือนจำ จำนวน 8 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง, หัวหน้าฝ่ายฝึกวิชาชีพ, หัวหน้างานฝึกวิชาชีพ, เจ้าหน้าที่ประจำกองงานฝึกวิชาชีพ ซึ่งจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพ ตลอดจนปัญหาและข้อแนะนำในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3. กลุ่มผู้ประกอบการ ได้แก่ เจ้าของสถานประกอบการที่เข้าร่วม โครงการจ่ายนักโทษ เต็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาวิจัยค้นคว้าและสร้างขึ้นมาจาก แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยยึดความมุ่งหมายและกรอบแนวความคิดในการศึกษา เป็นหลัก เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด จำนวน 3 ชุด ดังนี้ คือ

ชุดที่ 1 กลุ่มผู้ต้องขังเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ภูมิลำเนา ประเภทคดี กำหนดโทษ รายได้ก่อนต้องโทษ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และจำนวนครั้งในการต้องโทษจำคุก

ส่วนที่ 2 ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา

ชุดที่ 2 กลุ่มเจ้าพนักงานเรือนจำ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ในปัจจุบัน ประสบการณ์หรืออายุราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่ 2 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำ พิเศษพัทยา

ชุดที่ 3 สำหรับผู้ประกอบการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ในปัจจุบัน ประสบการณ์หรืออายุราชการ ลักษณะงานของสถานประกอบการ ระยะเวลา ในการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่ 2 แนวทางการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา ตามโครงการจ่ายนักโทษเต็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ และแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บัญชาการเรือนจำพิเศษพัทยา เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขอสัมภาษณ์

2. สัมภาษณ์ผู้ต้องขัง เจ้าพนักงานเรือนจำ และผู้ประกอบการ โดยการบันทึกเสียง และจดบันทึก ในกรณีที่ให้ข้อมูลสำคัญอนุญาต หากไม่อนุญาตจะสัมภาษณ์และบันทึกสรุป การสัมภาษณ์ในภายหลัง

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content analysis) จากการสังเกต การสัมภาษณ์โดยตรง และการจดบันทึก เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรม วิชาชีพผู้ต้องขัง ความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพ รวมถึงแนวทางการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้แก่ผู้ต้องขัง โดยนำข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ และการจดบันทึก มาวิเคราะห์เนื้อหา ตามหัวข้อที่กำหนด แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียง

การตรวจสอบข้อมูล

1. การตรวจสอบด้านวิธีการจำแนกข้อมูล (Methodological triangulation) โดยผู้วิจัย ใช้การสังเกตการณ์ทั้งแบบมีส่วนร่วมและแบบไม่มีส่วนร่วมควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigation triangulation) โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบ แหล่งข้อมูล ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม และเมื่อออกจากภาคสนาม ก็จะมีการตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ได้รับนั้นเพียงพอที่จะใช้ในการตอบคำถามวิจัย ได้หรือไม่ และการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในทุก ๆ ระยะของการศึกษาวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา และศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ต้องขัง จำนวน 30 คน เจ้าหน้าที่งานเรือนจำ จำนวน 8 คน และผู้ประกอบการในพื้นที่ จำนวน 2 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- ตอนที่ 2 ประสบการณ์และความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง
- ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมวิชาชีพ
- ตอนที่ 4 แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตารางที่ 6 จำนวนผู้ต้องขัง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน
เพศ	
ชาย	24
หญิง	6
ภูมิลำเนา	
ภาคเหนือ	3
ภาคกลาง	11
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4
ภาคตะวันออก	12
ภาคใต้	-

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน
ประเภทของคดี	
ยาเสพติด	22
เกี่ยวกับทรัพย์สิน	6
ความผิดต่อร่างกาย	-
ความผิดต่อเพศ	1
อื่น ๆ	1
กำหนดโทษ	
ต่ำกว่า 1 ปี	2
มากกว่า 1 ปี	28
รายได้ก่อนต้องโทษจำคุก	
0-10,000 บาท	11
มากกว่า 10,000 บาท	19
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน	
น้อยกว่า 4 คน	10
จำนวน 4 คน ขึ้นไป	20
จำนวนครั้งในการต้องโทษจำคุก	
จำนวน 1 ครั้ง	15
มากกว่า 1 ครั้ง	15

จากตารางที่ 6 จำนวนผู้ต้องขังที่ให้ข้อมูล พบว่า เป็นผู้ต้องขังชาย จำนวน 24 คน ผู้ต้องขังหญิง จำนวน 6 คน มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด จำนวน 12 คน รองลงมา คือ ภาคกลาง จำนวน 11 คน ภาคตะวันออกเหนือ จำนวน 4 คน และภาคเหนือ จำนวน 3 คน ตามลำดับ ผู้ต้องขังได้รับโทษจากคดีความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติยาเสพติดมากที่สุด จำนวน 22 คน รองลงมา คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน จำนวน 6 คน คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ จำนวน 1 คน และความผิดประเภทอื่น ๆ จำนวน 1 คน มีกำหนดโทษมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน กำหนดโทษต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน และมีรายได้ก่อนต้องโทษจำคุก มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 19 คน ต่ำกว่า 10,000 บาท

จำนวน 20 คน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน 4 คนขึ้นไป จำนวน 20 คน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ร่วมกันน้อยกว่า 4 คน จำนวน 10 คน และผู้ต้องขังที่ต้องโทษจำคุก จำนวน 1 ครั้ง จำนวน 15 คน มากกว่า 1 ครั้ง ขึ้นไป จำนวน 15 คน

ตารางที่ 7 จำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน
เพศ	
ชาย	6
หญิง	2
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง	
ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	1
หัวหน้าฝ่ายฝึกวิชาชีพ	1
หัวหน้างานฝึกวิชาชีพ	1
เจ้าหน้าที่ประจำกองงานฝึกวิชาชีพ	5
ประสบการณ์หรืออายุราชการ	
1-10 ปี	3
10-20 ปี	2
30-40 ปี	3
ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง	
1-10 ปี	5
10-20 ปี	3

จากตารางที่ 7 จำนวนเจ้าพนักงานเรือนจำ พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 6 คน เพศหญิง จำนวน 2 คน ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายฝึกวิชาชีพ จำนวน 1 คน หัวหน้างานฝึกวิชาชีพ จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ประจำกองงานฝึกวิชาชีพ จำนวน 5 คน โดยมีประสบการณ์หรืออายุราชการตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 3 คน, 10-20 ปี จำนวน 2 คน, 30-40 ปี จำนวน 3 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง ตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 5 คน, 10-20 ปี จำนวน 3 คน

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพและความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง
ประสิทธิภาพการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง

ตารางที่ 8 จำนวนผู้ต้องขัง จำแนกตามประสิทธิภาพการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ

ผู้ต้องขัง	เคย	ไม่เคย
ชาย	17	7
หญิง	5	1
รวม	22	8

ตารางที่ 9 จำนวนผู้ต้องขัง จำแนกตามหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำ

ข้อมูลทั่วไปหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพ	จำนวน (ชาย)	จำนวน (หญิง)
ช่างฝีมือ		
ช่างก่ออิฐ ฉาบปูน	6	
ช่างปูกระเบื้อง	7	
ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น	3	
ช่างเชื่อมโลหะ	2	
ช่างเสริมสวย		4
อาสาสมัคร		
หลักสูตรอาสาสมัครสาธารณสุข	4	
พัฒนาจิตใจ		
หลักสูตรสักตาสมาธิ	2	
ธรรมศึกษา	1	
งานฝีมือ		
การกัณฑ์ระจก	1	
ตั้งประดิษฐ์ (เคดูพาจ)		2

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพ	จำนวน (ชาย)	จำนวน (หญิง)
คหกรรม		
การทำขนม	1	
การทำอาหาร		1
การผลิตภัณฑ์ใช้ในครัวเรือน		
น้ำยาปรับผ้านุ่ม		2
สบู่เหลว		2
น้ำยาล้างจาน		2

หมายเหตุ: ผู้ต้องขังบางคนเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพมากกว่า 1 ด้าน

การสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ต้องขัง (ชาย) จำนวน 17 คน (หญิง) 5 คน เคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ ขณะที่ผู้ต้องขังที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพในเรือนจำ (ชาย) จำนวน 7 คน (หญิง) จำนวน 1 คน (ตารางที่ 7)

ประสบการณ์การฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง (ชาย) พบว่า เข้าอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพช่างฝีมือมากที่สุด เนื่องจากลักษณะงานมีความเหมาะสมประกอบกับตลาดแรงงานขาดแคลน จึงมีความต้องการอย่างมาก ผู้ต้องขังได้รับความรู้ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและประกอบเป็นอาชีพหลักได้หลังการพ้นโทษออกไป

ผู้ต้องขัง (หญิง) เข้าอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพด้านการผลิตภัณฑ์ใช้ในครัวเรือนมากที่สุด เนื่องจากสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการผลิตภัณฑ์ใช้ในครัวเรือนเพื่อจำหน่ายและเพิ่มรายได้ลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สามารถนำไปประกอบอาชีพสุจริตได้เมื่อพ้นโทษออกไป

ผู้ต้องขัง (ชาย) จำนวน 15 คน ผู้ต้องขัง (หญิง) จำนวน 7 คน ที่เคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำ ฯ ได้แก่ หลักสูตรก่ออิฐ ฉาบปูน ช่างปูกระเบื้องช่างไฟฟ้าเบื้องต้น ช่างเชื่อมโลหะ ช่างเสริมสวย การกัศกระจก การทำขนม ธรรมศึกษาหลักสูตรศักดิ์สามาธิ หลักสูตรอาสาสมัครสาธารณสุข

ผู้ต้องขังที่เคยผ่านการเข้าอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำมาแล้ว มีความคิดเห็นว่า ทุกคนได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมวิชาชีพ ทำให้ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาทักษะฝีมือของตนให้เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อนำไปประกอบอาชีพ และใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การซ่อมแซมที่อยู่อาศัย การประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้

เมื่อพ้นโทษออกไปจากเรือนจำ จะนำความรู้ที่ได้รับประกอบอาชีพสุจริต และไม่กระทำ
สิ่งที่ไม่ดีกฎหมาย

ผู้ต้องขังที่เคยผ่านการเข้าอบรมหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำมาแล้ว
มีความคิดเห็นว่า การที่เรือนจำจัดฝึกอบรมหลักสูตรการฝึกวิชาชีพสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของผู้ต้องขังในขณะที่จำคุกจนกระทั่งการปล่อยตัวพ้นโทษออกไปสู่สังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี
“เคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพช่างก่ออิฐ ฉาบปูน และวิชาชีพช่างปูกระเบื้อง
โครงการอบรมมีประโยชน์ในด้านความรู้ สามารถช่วยพัฒนาฝีมือแรงงานให้สามารถนำไป
ประกอบอาชีพได้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น สามารถซ่อมแซมบ้านพักที่อยู่อาศัย
ของตนเองได้ ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการที่เรือนจำจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพเป็นสิ่งที่ดีที่จะช่วยพัฒนา
คุณภาพชีวิตให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปใช้ได้เมื่อกลับสู่โลกภายนอก” (ผู้ต้องขังคนที่ 5, สัมภาษณ์,
20 กันยายน 2559)

“เคยอบรมช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น เป็นโครงการที่ดีมาก เพราะสามารถนำไปใช้
ในชีวิตประจำวันได้” (ผู้ต้องขังคนที่ 6, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“เคยได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ ช่างปูกระเบื้อง ช่างก่ออิฐ มีประโยชน์เป็นอย่างมาก
รู้สึกดีเป็นอย่างมากที่มีโครงการฝึกวิชาชีพต่าง ๆ มีความรู้้นำเอาไปใช้หลังพ้นโทษได้เป็นอย่างดี”
(ผู้ต้องขังคนที่ 7, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“เคยอบรมวิชาชีพการกั๊กกระจก ดีมากเลย เพราะทำให้ผมได้รู้ว่ามันสามารถสร้างรายได้
ได้โดยไม่ต้องไปทำอะไรที่ไม่ดีกฎหมาย” (ผู้ต้องขังคนที่ 9, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“เคยมีประโยชน์ และพ้นโทษไปจะได้มีรายได้เสริม” (ผู้ต้องขัง คนที่ 13, สัมภาษณ์,
21 กันยายน 2559)

“เคยได้รับการฝึกอบรมช่างเชื่อม การฝึกอบรมนั้นมีประโยชน์มากสำหรับผู้ต้องขัง”
ถ้าหลักสูตรนั้นจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้ต้องขังหลังจากพ้นโทษได้จริง รู้สึกดีที่ทางเรือนจำ
จัดการฝึกอบรม จะได้มีความรู้ติดตัวเพิ่มขึ้น” (ผู้ต้องขังคนที่ 19, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

ความต้องการการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง

จากการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรงานช่างฝีมือ
การทำเกษตรกรรม คหกรรม และงานฝีมือและการฝึกวิชาชีพอื่น ๆ โดยจะเสนอตามลำดับ คือ
หลักสูตรที่ต้องการอบรม ประโยชน์จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรวิชาชีพ และลักษณะของ
โครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่ผู้ต้องขังต้องการ

หลักสูตรที่ต้องการอบรม

ตารางที่ 10 ความต้องการหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง

หลักสูตร	ชาย	หญิง
งานช่าง		
ช่างเฟอร์นิเจอร์	24	2
ช่างอุตสาหกรรม	24	3
ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า	24	2
ช่างคอมพิวเตอร์	24	2
ช่างเครื่องยนต์	24	2
เกษตรกรรม		
การจัดสวน ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ	24	2
คหกรรมและงานฝีมือ		
ช่างตัดเย็บ	24	3
การประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตุ๊กตาพวงกุญแจ วาดภาพ	24	2
การทำอาหารและขนม	24	5
วิชาชีพอื่น ๆ		
การทำน้ำหอม	-	3

หมายเหตุ: ผู้ต้องขังบางคนต้องการฝึกอบรมวิชาชีพมากกว่า 1 ด้าน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ ดังนี้

ผู้ต้องขัง (ชาย) มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ ในด้านช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างอุตสาหกรรม ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์การจัดสวน ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ช่างตัดเย็บการประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตุ๊กตาพวงกุญแจ วาดภาพ และการทำอาหารและขนม

ผู้ต้องขัง (หญิง) มีความต้องการอบรมวิชาชีพในด้านการทำอาหารและขนม ช่างตัดเย็บ ช่างอุตสาหกรรม ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์ การจัดสวนปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การทำน้ำหอม การประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตุ๊กตาพวงกุญแจ วาดภาพ

ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง นอกเหนือจากหลักสูตรที่เรือนจำเคยจัดฝึกอบรมให้ผู้ต้องขังและมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อที่จะได้มีความรู้เพิ่มเติมและคาดหวังว่าการฝึกวิชาชีพจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสามารถประกอบอาชีพได้หลังการพ้นโทษ ได้แก่ งานช่าง เช่น ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างอุตสาหกรรม ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์ งานเกษตรกรรม เช่น การจัดสวน ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ งานคหกรรมและงานฝีมือ เช่น ตัดเย็บประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตักตวงพวงกุญแจ วาดภาพ และวิชาชีพอื่น ๆ เช่น การทำน้ำหอม

“ข้าพเจ้ามีความต้องการให้เรือนจำ ฯ จัดฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตร ช่างเฟอร์นิเจอร์ และเกษตรกรรมเพิ่มเติม เพราะสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และสามารถประกอบอาชีพได้” (ผู้ต้องขังคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า อยากให้วิทยากรที่มีความรู้จริง ๆ และเพิ่มระยะเวลาออกไปอีก เพื่อที่ผู้ต้องขังจะได้เข้าใจในวิชาชีพนั้น ๆ มากขึ้น จนนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน” (ผู้ต้องขังคนที่ 19, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

“อยากให้เพิ่มเติมวิชาชีพการซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า ประดิษฐ์-ศิลปะ เพื่อที่จะได้เรียนรู้ และเป็นวิชาชีพติดตัวหลังพ้นโทษ และกึ่งง่ายต่อการหางานทำ” (ผู้ต้องขังคนที่ 22, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

“อยากให้มีจำพวกช่างอุตสาหกรรม ตัดเย็บ เนื่องจากนอกเรือนจำจะมีธุรกิจโรงงานอุตสาหกรรมเยอะพอสมควร ถ้ามีการฝึกอบรมในเรือนจำในสาขาวิชาชีพตัดเย็บ-อุตสาหกรรม มั่นน่าจะทำให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษออกไปมีวิชาและอาชีพรองรับในระยะยาว” (ผู้ต้องขังคนที่ 26, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

ประโยชน์จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการฝึกวิชาชีพ

ผลจากการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังทั้งชายและหญิงต่างมีความสนใจในหลักสูตรการฝึกวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ คือ ทำให้ตัวผู้ต้องขังมีความรู้ความสามารถสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต ทั้งเป็นอาชีพหลักหรือประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ช่างไฟฟ้า ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างยนต์ รวมถึงทักษะในการทำอาหารและขนม นอกจากนี้การฝึกอบรมวิชาชีพ โดยเฉพาะวิชาชีพเกี่ยวกับช่าง ยังเป็นทักษะพื้นฐานที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีจำนวนมากในพื้นที่จังหวัดชลบุรีและจังหวัดใกล้เคียง

“หลักสูตรที่ข้าพเจ้าสนใจจะเป็นประโยชน์กับข้าพเจ้าเมื่อพ้นโทษออกไปแน่นอน อาจจะประกอบเป็นอาชีพหลักหรืออาชีพเสริมได้ เป็นการเสริมรายได้ให้กับครอบครัว” (ผู้ต้องขังคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“ก็เป็นประโยชน์มาก เพราะข้าพเจ้าต้องการวิชาชีพนี้ เช่น ช่างยนต์ ช่างซ่อมอุปกรณ์ไฟฟ้า ช่างเฟอร์นิเจอร์ เพื่อนำไปประกอบอาชีพ และสามารถไปสมัครงานที่บริษัทต่าง ๆ ที่มีงานที่ข้าพเจ้าอบรมแล้วนี้ได้” (ผู้ต้องขังคนที่ 23, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

“ออกไปแล้วสามารถนำไปใช้ในการสร้างรายได้ ได้จริง หรือถ้าออกไปมีหน่วยงาน หรือโรงงานที่รองรับผู้ต้องขัง ได้มากน้อยแค่ไหน เพื่อที่บางคนจะได้มีเป้าหมายในการใช้ชีวิตต่อไป” (ผู้ต้องขังคนที่ 26, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

ลักษณะของโครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่ผู้ต้องขังต้องการ

ลักษณะของโครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่ผู้ต้องขังต้องการ จะนำเสนอในด้านวิชาการ สถานที่ ระยะเวลา และจำนวนชั่วโมงในการฝึกของแต่ละหลักสูตร ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังต้องการวิทยากรที่ดี มีความรู้ ความชำนาญ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้ ในการจัดฝึกอบรมยังต้องควรคำนึงถึงความต้องการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหรือทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ความต้องการของตลาดแรงงานที่จะรองรับ

รายละเอียดดังข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ควรเลือกวิทยากรที่มีความชำนาญและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้เข้าใจได้ง่าย” (ผู้ต้องขังคนที่ 4, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“ควรจัดให้มีวิทยากรเพียงพอต่อผู้ต้องขัง วิทยากรควรเป็นผู้ประกอบอาชีพนั้นจริง และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี” (ผู้ต้องขังคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“วิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่อบรมอย่างดี” (ผู้ต้องขังคนที่ 18, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

“ควรเป็นวิทยากรจากวิชาชีพนั้น โดยตรง สามารถพูดคุยและสอบถามเพื่อทำความเข้าใจในสิ่งที่เราอยากรู้” (ผู้ต้องขังคนที่ 26, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“เลือกวิทยากรที่มีความชำนาญและเต็มใจมาเป็นวิทยากร” (ผู้ต้องขังคนที่ 30, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

2. ด้านสถานที่

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังต้องการอาคารฝึกวิชาชีพฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ และภายในแดนแต่ละแดนเป็นสถานที่ในการฝึกอบรมวิชาชีพ เนื่องจากสถานที่ดังกล่าวมีหลังคา

กันแดดฝน สามารถกำหนดการเข้าออกพื้นที่ชัดเจน บริเวณพื้นที่กว้างขวาง ไม่คับแคบเกินไป และไม่ต้องเข้าออกนอกแดน ไม่มีผู้ต้องขังอื่นรบกวน สามารถฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างเต็มที่

รายละเอียดตั้งข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“สถานที่ควรเป็นอาคารฝ่ายฝึกวิชาชีพ” (ผู้ต้องขังคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“สถานที่อยากให้เป็นภายในแดนแต่ละแดน และจัดกลุ่มการเรียนรู้เป็นกลุ่ม ๆ” (ผู้ต้องขังคนที่ 22, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

3. ระยะเวลาและจำนวนชั่วโมงในการฝึกวิชาชีพ

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการให้เรือนจำกำหนดระยะเวลาในการฝึกอบรมวิชาชีพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร โดยอย่างน้อยควรใช้ระยะเวลาในการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ 10 วัน ขึ้นไป และควรให้มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจจนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ สำหรับช่วงเวลาในการฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ต้องขังต้องการให้ช่วงเวลาการฝึกอบรมวิชาชีพมีจำนวนชั่วโมงเพิ่มขึ้นจากเดิม คือ 2 ชั่วโมงต่อวัน เป็นฝึกอบรมวิชาชีพวันละ 3-6 ชั่วโมงต่อวัน

รายละเอียดตั้งข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ช่วงเวลารวันละ 6 ชั่วโมง ใช้เวลาในการฝึกประมาณ 6 เดือน ของหลักสูตรนั้น ๆ

ในแต่ละหลักสูตรที่เลือกเรียน” (ผู้ต้องขังคนที่ 23, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

“ช่วงเวลาระยะ 3-4 ชั่วโมง จะทำให้ผู้ต้องขังมีสมาธิและตั้งใจมากขึ้น” (ผู้ต้องขังคนที่ 30, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ต้องขัง จำนวน 30 คน และเจ้าพนักงาน จำนวน 8 คน ผลจากการศึกษาพบว่า จุดอ่อน/ อุปสรรคในการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ได้แก่ ปัญหาด้านผู้ต้องขัง ปัญหาด้านการบริหารจัดการ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ปัญหาด้านสถานที่ ผลจากการศึกษาพบว่า ปัญหาด้านผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา ปัญหาด้านการบริหารจัดการการฝึกอบรม ประกอบไปด้วยปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาด้านผู้ต้องขัง

1.1 ปัญหาด้านผู้ต้องขังมีจำนวนมากเกินความจุของเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ในสภาพแออัด เนื่องจากพื้นที่ของเรือนจำมีความจำกัด ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ดังนั้น การฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง จึงไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ต้องขัง

ที่เข้าอบรมจำนวนมากได้ เรือนจำจึงต้องมีการย้ายระบายนผู้ต้องขังอยู่เสมอ ส่งผลให้ผู้ต้องขังไม่ได้รับบริการอบรมจนจบหลักสูตร

1.2 ผู้ต้องขังส่วนมากเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ จึงเป็นปัญหาต่องานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ต้องขัง เนื่องจากรู้แนวทางและคู่ทางในการหลีกเลี่ยงการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เพราะในทางปฏิบัติแล้วไม่สามารถแยกผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำ หรือผู้ต้องขังที่ไม่กระทำผิดซ้ำจากกันได้โดยเด็ดขาด อีกทั้งผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรมวิชาชีพ สอดคล้องกับการสังเกตของตัวผู้วิจัย พบว่า ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ จะไม่มีความสนใจและไม่ให้ความสำคัญในโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำเป็นครั้งแรก ซึ่งมีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมากกว่า

1.3 การแยกประเภทผู้ต้องขังเรือนจำ มีปัญหาการแยกประเภทผู้ต้องขังให้ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง การจัดแยกตามประเภทคดีและแยกตามพฤติกรรม เช่น กลุ่มแก้ไขได้ แก้ไขยาก แก้ไขไม่ได้ เป็นแนวทางที่เรือนจำพิเศษพัทยา ต้องให้ความสำคัญในงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อให้มีการจัดโปรแกรมได้เหมาะสม การที่ผู้ต้องขังถูกลงโทษทางวินัย ทำให้เกิดปัญหาต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เพราะเมื่อถูกลงโทษระหว่างอบรม ทำให้ต้องสิ้นสุดการอบรม และมีส่วนทำให้ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพจนจบตามระยะเวลาที่กำหนด และยังพบว่าผู้ต้องขังที่ไม่เคยผิดวินัยจะให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า แน่แน่นอนว่าการแยกการควบคุมผู้ต้องขังจะทำให้การพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังง่ายต่อการอบรมฝึกวิชาชีพ หากไม่แยกขังจะทำให้เกิดพฤติกรรมการลอกเลียนแบบและรับรู้สิ่งไม่ดีเพิ่มมากขึ้น เกิดการอยากศึกษาทดลองเรียนรู้ ทำให้ยากต่อการแก้ไขพฤตินิสัยผู้ต้องขังต่อไป

2. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์

2.1 ข้อจำกัด เรือนจำมีข้อจำกัดในเรื่องของขนาดของเรือนจำ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของเรือนจำความมั่นคงปานกลาง กำหนดโทษสูงสุดไม่เกิน 15 ปี แต่ในเขตอำนาจของศาลจังหวัดพัทลุง เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาด้านยาเสพติดรุนแรง และเรือนจำมีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ทำให้สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำมีความแออัด ผู้ต้องขังต้องอยู่ปะปนกัน ไม่สามารถแยกประเภทหรือจำแนกประเภทที่ชัดเจนได้

2.2 ขนาดพื้นที่เรือนจำ เรือนจำมีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการจัดอบรมและฝึกวิชาชีพที่มีความคับแคบ สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ในบางครั้งมีการใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมในวันเวลาตรงกัน ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ในการจัดกิจกรรมโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ จะใช้พื้นที่ของฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ฝ่ายการศึกษาเจ้าของพื้นที่ในบางวันก็จะมีการจัดกิจกรรมของตนเอง สอดคล้อง

กับการสังเกตจากสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ไม่มีเรือนนอนแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโปรแกรม

2.3 วัสดุ-อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญยากให้มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ

3. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน

3.1 ทิศทางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม และการปราบปรามยาเสพติดมากกว่างานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ข้อจำกัดในเรื่องอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังไม่สมดุล บุคลากรในหน่วยงานไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสายอาชีพ เนื่องจากภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนีจากการควบคุม และการพัฒนาพฤตินิสัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมวิชาชีพเป็นภารกิจรอง หากมีผู้ต้องขังหลบหนีในการควบคุมจะทำให้เรือนจำ ๆ เสื่อมเสียชื่อเสียงและการปฏิบัติตามภารกิจไม่ประสบผลสำเร็จตามนโยบายกรมราชทัณฑ์

3.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้มีงานล้นมือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในงานฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังโดยตรง

3.3 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะ ความรู้ ซึ่งเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการควบคุมผู้ต้องขังเป็นประเด็นหลัก และให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นประเด็นรอง

3.4 การที่จำนวนผู้ต้องขังล้นเรือนจำและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่น้อย การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต้องควบคู่ไปกับการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถทำได้เต็มที่ และขาดความต่อเนื่อง

รายละเอียดข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“เป็นรูปแบบการฝึกวิชาชีพพระยะสั้น รองรับการฝึกได้จำนวนไม่มาก ไม่สามารถติดตามการนำไปใช้เมื่อหลังพ้นโทษหรือไม่ต้องใช้วิทยากรจากภายนอกและได้รับงบประมาณสนับสนุนจำนวนน้อย” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 1, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“การฝึกวิชาชีพที่ผ่านถือว่าค่อนข้างดี มีอุปสรรคบ้างเล็กน้อย เนื่องจากผู้ต้องขังย้ายมาใหม่ต้องฝึกหัดวิชาชีพพระยะหนึ่ง ถึงจะมีความชำนาญในวิชานั้น” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“มีอุปสรรคบ้างเล็กน้อยในการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับกลุ่มผู้ต้องขังที่เข้ามาใหม่ ทำให้ในบางครั้งอาจไม่มีความต่อเนื่องของงานฝึกอบรมวิชาชีพ” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“ที่ผ่านมามีการฝึกอบรมวิชาชีพก็จะเป็นไปด้วยดีในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังขาดซึ่งสถานที่ในการฝึกอบรมให้แก่ผู้ต้องขังที่สะดวกและเหมาะสมกับการฝึกอบรมอยู่ และยังขาดซึ่งอุปกรณ์สำหรับใช้ในการฝึกอบรม” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ ต้องขอรับการสนับสนุนวิทยากรจากภายนอก ซึ่งบางครั้งงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ขาดการประสานงานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ เพื่อให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

ตอนที่ 4 แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขัง

จากการสัมภาษณ์ผู้ต้องขัง จำนวน 30 คน เจ้าพนักงานเรือนจำ จำนวน 8 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 2 คน ผลจากการศึกษา พบว่า แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขัง มี 2 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพภายในเรือนจำ
2. แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพร่วมกับสถานประกอบการ
1. แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพภายในเรือนจำ

ผลจากการศึกษา พบว่า การฝึกอบรมวิชาชีพในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขัง เนื่องจากหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคม จึงสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังได้เพียงบางส่วนหรือบางกลุ่มเท่านั้น ปัจจัยข้อจำกัดของเรือนจำ คือ มีผู้ต้องขังอยู่ในการควบคุมจำนวนมาก การจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึงและจำเป็นต้องพิจารณาผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษ เพื่อให้สามารถนำความรู้ออกไปปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพมีจำนวนจำกัด งบประมาณไม่เพียงพอและราคาวัสดุอุปกรณ์มีราคาสูงขึ้น วิทยากรจากหน่วยงานภายนอกซึ่งต้องมีค่าตอบแทนและสถานที่ฝึกอบรมวิชาชีพกลับแคบ ไม่เพียงพอ การจัดอบรมหลักสูตรในการฝึกอบรมยังไม่ทั่วถึงกับผู้ต้องขังที่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ

รายละเอียดข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

“ยังไม่สามารถตอบสนองได้เท่าที่ควร และไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน แต่สามารถทำให้ผู้ต้องขังบางส่วนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และบางส่วน

มีแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพสุจริตหลังการพ้นโทษ” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 7, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง แต่รูปแบบการฝึกวิชาชีพของกรมราชทัณฑ์ยังไม่ทันยุคสมัย แต่ถือว่าการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขัง เป็นการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้พัฒนาฝีมือทักษะวิชาชีพ ตลอดจนพัฒนาพฤตินิสัยให้ผู้ต้องขัง มีพื้นฐานในด้านการประกอบอาชีพสุจริต” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งที่ให้ข้อมูลแตกต่างกันไปกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มแรก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญในส่วนนี้เห็นว่าเรือนจำสามารถตอบสนองความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังได้ เช่น ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นรูปธรรมเมื่อพ้นโทษ มีความเหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้ต้องขังรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเกิดความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ควรจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลายสาขา ระยะเวลาในการฝึกอบรมอย่างน้อยควรมีระยะเวลาสามเดือนขึ้นไป และขอความร่วมมือจากวิทยากรภายนอกหรือหน่วยงานองค์กรเอกชนต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนมากขึ้น

ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“ตอบสนองความต้องการได้เฉพาะผู้ที่นำไปต่อยอดปฏิบัติเป็นรูปธรรมเมื่อหลังพ้นโทษ หรือเป็นความรู้ติดตัวนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น ช่างไฟฟ้าในอาคาร หรือสามารถทำกิจการของตัวเองได้ เช่น งานเชื่อมโลหะ เป็นต้น งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานทำอาหาร เป็นลักษณะเช่นกัน ซึ่งน่าจะเหมาะสมกับสภาพการณ์เศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ในส่วนหนึ่งตอบสนองได้ แต่จะต้องคัดเลือกจากผู้ที่สนใจ มีใจรัก จัดให้มีหลากหลายสาขา เพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมอย่างน้อยสามเดือนขึ้นไป มีการขาดสอบมาตรฐาน” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 1, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“การฝึกอบรมวิชาชีพในปัจจุบัน ถือว่าตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังได้ในระดับหนึ่ง เหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 3, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

2. การฝึกอบรมวิชาชีพพร้อมกับสถานประกอบการ

เรือนจำได้ริเริ่มโครงการนำนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ นอกเรือนจำร่วมกับสถานประกอบการหรือโรงงานที่ตั้งอยู่ใกล้เรือนจำ เพื่อที่จะให้ผู้ต้องขังได้รับการยอมรับจากสังคม และส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้ออกไปฝึกวิชาชีพเพิ่มทักษะ สามารถปรับตัวสร้างความคุ้นเคยเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวพ้นโทษ

2.1 ลักษณะของโครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่จะสามารถฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังมีอาชีพภายหลังการพ้นโทษ ผลการศึกษา พบว่า โครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดจะสามารถฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังมีอาชีพ ภายหลังการพ้นโทษต้องมีลักษณะ ดังนี้

2.1.1 สามารถใช้ในการสมัครงานในห้างร้าน/ บริษัท

2.1.2 สามารถประกอบอาชีพอิสระด้วยตนเอง ใช้งบลงทุนต่ำ สร้างรายได้ได้ทุกวัน

2.1.3 สามารถนำไปประกอบอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ตนเองได้หลังพ้นโทษออกไป

2.1.4 ไม่ต้องใช้งบประมาณในการฝึกอบรมวิชาชีพมาก

2.1.5 การฝึกวิชาชีพแบบได้รับค่าตอบแทน ทำให้ผู้ต้องขังเห็นคุณค่า

และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการอบรมฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง

ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“เป็นการอบรมวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพด้วยตนเองได้ และหรือนำไปสมัครงานในห้างร้าน บริษัทที่ตรงกับอาชีพที่อบรมมาได้” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 1, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“การฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังอย่างจริงจัง และสามารถนำผลิตผลเหล่านั้นมาขาย ทำรายได้หรือส่งออกได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับผู้ต้องขังต่อไป” (เจ้าพนักงานเรือนจำ คนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“ต้องเป็นอาชีพที่เป็นงานอิสระและเป็นเจ้านายตัวเอง เช่น การซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า, งานเพราะปลุกด้านเกษตร, เลี้ยงปลา เป็นต้น” (เจ้าพนักงานเรือนจำ คนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“วิชาชีพระยะสั้นที่เน้นการนำไปสร้างรายได้ได้จริงในชีวิตประจำวัน โดยไม่ต้องเป็นลูกจ้าง สามารถประกอบอาชีพได้เอง เช่น การทำอาหาร การทำขนม การซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า งานศิลปประดิษฐ์” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

2.2 การฝึกวิชาชีพภายใต้ความร่วมมือกับผู้ประกอบการ

ปัจจุบันเรือนจำได้ริเริ่มโครงการนำนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพ

ในสถานประกอบการนอกเรือนจำร่วมกับสถานประกอบการหรือโรงงานที่ตั้งอยู่ใกล้เรือนจำ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงงานปะผุ ซ่อมแซมและทำสิตรถยนต์บรรทุก และ โรงงานคัดแยกพลาสติก เพื่อที่จะให้ผู้ต้องขังได้รับการยอมรับจากสังคมและส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้ออกไปฝึกวิชาชีพ เพิ่มทักษะ สามารถปรับตัว สร้างความคุ้นเคย เตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวพ้นโทษ (ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ

นอกเรือนจำ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559 ปรากฏตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ ด่วนที่สุด ที่ ขธ 0711.1/17588 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559)

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ต้องขัง พบว่า ผู้ต้องขังทุกคนมีความต้องการการฝึกวิชาชีพ ร่วมกับผู้ประกอบการ โดยคาดหวังว่าผู้ประกอบการจะมาช่วยฝึกทักษะอาชีพและรับไปทำงานด้วย เมื่อพ้นโทษออกไป ซึ่งเมื่อมีงานทำที่มั่นคง สังคมให้การยอมรับก็จะไม่เป็นปัญหาของสังคม และไม่ต้องกระทำผิดกฎหมายซ้ำอีก

“การที่ผู้ประกอบการมาช่วยฝึกอาชีพและรับผู้ต้องขังที่มีทักษะไปทำงานเมื่อพ้นโทษออกไปแล้วเป็นสิ่งที่ดีมาก เพราะจะช่วยให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษไปแล้วได้มีงานทำอย่างแน่นอน ลดการเกิดปัญหาสังคมได้อีกทาง ผู้ต้องขังที่ออกไปแล้วจะได้ไม่ต้องกระทำผิดซ้ำอีก” (ผู้ต้องขังคนที่ 5, สัมภาษณ์, 20 กันยายน 2559)

“ในการที่จะมีผู้ประกอบการมาช่วยฝึกวิชาชีพนั้น ผมว่าเป็นการดีมากสำหรับผู้ต้องขังที่จะมีโอกาสได้ฝึกงานกับผู้ประกอบการโดยตรง ซึ่งมันจะมั่นใจได้ว่าพ้นโทษแล้วมีงานทำแน่ ๆ จะได้ไม่ต้องกลับไปเดินทางเก่าอีก” (ผู้ต้องขังคนที่ 19, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

“ข้าพเจ้าว่าดีเป็นอย่างยิ่งและเหมาะสมที่สุด เป็นการดีสำหรับผู้ต้องขังที่คิดว่าตนเองไร้คุณค่าทางสังคม ได้คิดกับคนใหม่และประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นความหวังผู้ต้องขังเป็นอย่างมากที่จะได้ใช้ชีวิตบนสังคมอย่างสงบสุข” (ผู้ต้องขังคนที่ 23, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2559)

ความคิดเห็นของผู้ต้องขังต่อการฝึกอบรมวิชาชีพร่วมกับผู้ประกอบการยังสอดคล้องกับความคิดเห็นของเจ้าพนักงานเรือนจำ โดยผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าการสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังนั้น มีความเป็นไปได้และผู้ประกอบการประเภทบริษัท ห้างร้านขนาดเล็ก โรงงานธุรกิจส่วนตัว เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนด้านอิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องคอมพิวเตอร์ การซ่อมแซมเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมทั้งด้านเกษตรกรรมจะสามารถร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับเรือนจำพิเศษพัทยาได้ โดยเฉพาะลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความรู้ชั้นสูงมาก เช่น ผู้ช่วยงานช่างหรือแรงงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญก่อนพัฒนาฝีมือเป็นช่างที่มีความรู้ ความสามารถ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเชี่ยวชาญ และสร้างความเข้าใจกับผู้ประกอบการว่าผู้ต้องขังต้องการ โอกาสและการยอมรับจากสังคม หากสังคมให้โอกาสผู้ต้องขังสามารถประกอบอาชีพสุจริตเหมือนกับบุคคลทั่วไป

ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“มีความเป็นไปได้เฉพาะงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะหรือความรู้ชั้นสูง ผู้ประกอบการที่เป็นบริษัท ห้างร้านขนาดเล็ก ซึ่งจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวก ต้องให้โอกาสกับผู้กระทำผิด” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 1, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“มีความเป็นไปได้ โดยต้องร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ผู้ประกอบการ รวมทั้งภาคีเครือข่ายของเรือนจำ” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 5, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“มีความเป็นไปได้กับการฝึกอบรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า ซึ่งสามารถเป็นไปได้กับความร่วมมือของผู้ประกอบการทางด้านนี้ และอาจจะฝึกอบรมด้านการเกษตรกับเกษตรจังหวัดด้วย” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 6, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

2.3 แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพพร้อมกับผู้ประกอบการ

ผลการศึกษา พบว่า เรือนจำพิเศษพัทยาสามารถอำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกับผู้ประกอบการ เพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการทราบว่าผู้ต้องขังต้องการประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่ทำผิดกฎหมาย ต้องการกลับตัวเป็นพลเมืองดี พร้อมจะกลับสู่สังคม ต้องการความไว้วางใจ และความให้การยอมรับจากผู้ร่วมงาน

2. สร้างความเข้าใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการว่าเรือนจำพิเศษพัทยาก็เหมือนสถานที่ราชการภายนอก ผู้ต้องขังต้องการเข้าร่วมในการฝึกอบรมวิชาชีพและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้สถานประกอบการ

3. สร้างความน่าเชื่อถือ โดยการคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีความสมัครใจและตั้งใจอย่างแท้จริง เพื่อเข้าฝึกอบรมวิชาชีพกับผู้ประกอบการ

อย่างไรก็ตาม เจ้าพนักงานยังมีข้อกังวลต่อการสร้างความร่วมมือในการฝึกอบรมวิชาชีพร่วมกับผู้ประกอบการ มีดังต่อไปนี้

1. ทักษะของผู้ประกอบการหรือเพื่อนร่วมงานอาจไม่ให้การยอมรับหรือหวาดระแวงในการร่วมงานกับผู้ต้องขังหรือข้อปฏิบัติของบริษัทที่อาจจะจำกัดลักษณะงานบางอย่างให้เฉพาะพนักงานและการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขังที่แตกต่างจากพนักงานทั่วไป

2. การกระทำผิดของผู้ต้องขังในสถานประกอบการ เช่น การลักลอบดื่มสุรา ยาเสพติด และการไม่ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และทำให้ผู้ประกอบการบอกละทิ้ง

3. การสร้างความเสียหายให้แก่ผู้ประกอบการ เช่น การไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน การลักลอบหลบหนีจากการควบคุมของเจ้าหน้าที่

ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงกลุ่มประชากรที่ต้องการประกอบอาชีพโดยสุจริต ไม่ทำผิดกฎหมาย ต้องการกลับตัวเป็นพลเมืองดี ทักษะหรือข้อปฏิบัติของบริษัทหรือคู่ค้า

เป็นปัจจัยหลักในการที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนารูปแบบให้ความร่วมมือเช่นนี้หรือไม่”
(เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 1, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“ต้องสร้างความเข้าใจกับผู้ประกอบการว่าเรือนจำพิเศษพัตยาภิเหมือนสถานที่ราชการ ภายนอก และสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ต้องขังต้องการเข้าร่วมในการฝึกอบรมวิชาชีพและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 2, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“สร้างความน่าเชื่อถือ โดยการคัดผู้ต้องขังที่สมัครใจและสนใจจริง ๆ เข้าฝึกอบรมกับผู้ประกอบการ หากแต่ระมัดระวังการกระทำผิดของผู้ต้องขังในสถานประกอบการ อาจทำให้ผู้ประกอบการบอกเลิกจ้างหรือรับฝึก ๆ อีก” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 4, สัมภาษณ์, 19 กันยายน 2559)

“ความไว้วางใจ ความให้การยอมรับจากผู้ร่วมงาน การควบคุมเป็นภาระสู่เสี่ยงต่อการเสียหายต่อทางราชการ กรณีสร้างเสียหายแก่ผู้ประกอบการ หรือการหลบหนี” (เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 8, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

การสัมภาษณ์เจ้าของกิจการจากสถานประกอบการที่มีความยินดีที่จะเข้าร่วมโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำพัตยา จำนวน 2 ราย ได้แก่ อยู่ซ่อมรถยนต์บรรทุก ปะมุ ทำสี ซึ่งประกอบธุรกิจมาเป็นเวลา 20 ปี และโรงงานพลาสติกกระดาษ เหล็ก ซึ่งประกอบธุรกิจมาเป็นเวลา 15 ปี ผลการสัมภาษณ์พบว่า เจ้าของกิจการทั้งสองแห่งต่างเห็นว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อทั้งผู้ต้องขังและผู้ประกอบการ ให้โอกาสผู้ที่เคยกระทำผิดได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงตัว หันไปประกอบอาชีพสุจริตและได้ฝึกการทำงานเพื่อไปประกอบอาชีพได้เมื่อพ้นโทษ

ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“การรับนักโทษออกมาทำงานเป็นการให้โอกาสผู้ที่เคยกระทำผิดได้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงตัวหันไปประกอบอาชีพสุจริต ได้ฝึกการทำงานเพื่อไปประกอบอาชีพได้เมื่อพ้นโทษ” (ผู้ประกอบการคนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“เป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อผู้ต้องขังและผู้ประกอบการเป็นอย่างยิ่ง” (ผู้ประกอบการคนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

สำหรับการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อให้พ้นโทษมีโอกาสฝึกทักษะเพื่อนำไปประกอบอาชีพในอนาคตนั้น ทั้งสถานประกอบการคัดแยกพลาสติกและปะมุ ทำสี รถยนต์บรรทุก ต้องการผู้ต้องขัง รวมจำนวน 20 คน เพื่อทำงานตามระยะเวลาทำงานปกติ คือ ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยได้รับค่าจ้างตอบแทนตามกฎหมาย และมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย โดยผู้ประกอบการเชื่อว่าหากผู้ต้องขังมีรายได้ มีงานทำ และการยอมรับจากสถานประกอบการและบุคคลกรภายนอก

ให้มีอาชีพ สามารถสร้างรายได้ให้ตนเองและครอบครัวโดยไม่กระทำผิดซ้ำอีก ดังรายละเอียด
ผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“ที่ร้านจะนำตัวนักโทษออกมาทำงานในลักษณะการคัดแยกพลาสติก เพื่อนำไปผลิต
เม็ดพลาสติก ทางร้านต้องการผู้ต้องขัง จำนวน 5 คน ในการคัดแยกพลาสติก โดยมีค่าจ้างรับเหมา
กิโลกรัมละ 1 บาท ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง สถานที่ทำงานเป็นพื้นที่โล่งและมีกำแพงล้อมรอบมิดชิด
สามารถควบคุมได้ ถ้านักโทษมีเงิน มีงานทำ ก็คงจะไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำอีก” (ผู้ประกอบการ
คนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“โดยการให้ผู้ต้องขังมาฝึกวิชาชีพ ปะผุ ทำสี รถยนต์บรรทุก โดยทำงานวันละ 8 ชั่วโมง
ช่วงเช้า 8.00 น.-12.00 น. และเวลา 13.00 น.-17.00 น. โดยจ่ายค่าแรงวันละ 300 บาท จำนวนแรงงาน
ที่จ้าง 15 คน เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ต้องขังเห็นได้ชัดว่าตัวผู้ต้องขังได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ
และบุคคลกรภายนอกให้มีอาชีพ สามารถสร้างรายได้ให้ตนเองและครอบครัวโดยไม่กระทำผิดซ้ำอีก”
(ผู้ประกอบการคนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

สำหรับการดำเนินโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ
นอกเรือนจำ ผู้ประกอบการต้องการให้ทางเรือนจำอำนวยความสะดวกในการจัดหานักโทษ
ที่มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย ขยัน และจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ควบคุม และรับ-ส่ง
ดังรายละเอียดผู้ให้ข้อมูล ดังต่อไปนี้

“ให้ทางเรือนจำจัดหานักโทษที่มีความประพฤติดี มีระเบียบวินัย ขยัน และมีเจ้าหน้าที่
ควบคุมคอยรับ-ส่ง” (ผู้ประกอบการคนที่ 1, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม 2559)

“ให้ทางเรือนจำจัดหานักโทษที่มีคุณสมบัติที่สามารถนำมาประกอบอาชีพ
ในสถานประกอบการ มีความประพฤติดี มีวินัย” (ผู้ประกอบการคนที่ 2, สัมภาษณ์, 7 ตุลาคม
2559)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษพัทยา และศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษพัทยา โดยการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม คือ ผู้ต้องขัง จำนวน 30 คน เจ้าพนักงานเรือนจำ จำนวน 8 คน และผู้ประกอบการในพื้นที่ จำนวน 2 คน ใช้การตรวจสอบคุณภาพข้อมูลแบบสามเส้า โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลายกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละรายเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหาข้อสรุปร่วมกันโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยสรุปความตามประเด็นการศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ต้องขังพบว่า

ผู้ต้องขังเป็นผู้ต้องขังชาย จำนวน 24 คน ผู้ต้องขังหญิง จำนวน 6 คน มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา คือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเหนือ และภาคเหนือ ตามลำดับ ผู้ต้องขังได้รับโทษจากคดีความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติยาเสพติดมากที่สุด รองลงมา คดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ และความผิดประเภทอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีกำหนดโทษมากกว่า 1 ปีขึ้นไป มีรายได้ก่อนต้องโทษจำคุก มากกว่า 10,000 บาท อาศัยอยู่ในครอบครัวที่มีจำนวนสมาชิก 4 คนขึ้นไป และมีสัดส่วนเท่ากันระหว่างผู้ต้องขังที่ต้องโทษจำคุกจำนวน 1 ครั้ง กับผู้ต้องขังที่จำคุกมากกว่า 1 ครั้ง

ความต้องการฝึกอบรมและวิชาชีพของผู้ต้องขัง

ผู้ต้องขัง (ชาย) มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างอุตสาหกรรม ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์การจักสวน ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ช่างตัดเย็บการประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตุ๊กตาพวงกุญแจ วาดภาพ และการทำอาหารและขนม

ผู้ต้องขัง (หญิง) มีความต้องการอบรมวิชาชีพในการทำอาหารและขนม ช่างตัดเย็บช่างอุตสาหกรรม ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์ การจักสวน ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ การทำน้ำหอม การประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตุ๊กตาพวงกุญแจ วาดภาพ ผู้ต้องขังมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพพร้อมกับผู้ประกอบการ เพื่อที่จะพัฒนา

ทักษะฝีมือของตนเองให้สามารถสร้างอาชีพได้ เมื่อพ้นโทษออกไปจะได้ไม่เป็นปัญหาของสังคม และไม่ต้องกระทำผิดกฎหมายซ้ำอีก

ปัญหาและอุปสรรคในการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง ได้แก่

1. ปัญหาด้านผู้ต้องขัง

1.1 ปัญหาด้านผู้ต้องขังมีจำนวนมากเกินความจุของเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ในสภาพแออัด เนื่องจากพื้นที่ของเรือนจำมีความจำกัด ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ ดังนั้น การฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง จึงไม่สามารถรองรับจำนวนผู้ต้องขังที่เข้าอบรมจำนวนมากได้ เรือนจำจึงต้องมีการย้ายระยะบายผู้ต้องขังอยู่เสมอ ส่งผลให้ผู้ต้องขังไม่ได้รับการอบรมจนจบหลักสูตร

1.2 ผู้ต้องขังส่วนมากเป็นผู้กระทำผิดซ้ำ จึงเป็นปัญหาต่องานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ต้องขัง เนื่องจากรู้แนวทางและคู่ทางในการหลีกเลี่ยงการเรียนการสอน ส่งผลกระทบต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เพราะในทางปฏิบัติแล้ว ไม่สามารถแยกผู้ต้องขังกระทำผิดซ้ำหรือผู้ต้องขังที่ไม่กระทำผิดซ้ำจากกันได้โดยเด็ดขาด อีกทั้งผู้ต้องขังที่เคยกระทำผิดซ้ำไม่ให้ความสนใจในการฝึกอบรมวิชาชีพ สอดคล้องกับการสังเกตของตัวผู้วิจัย พบว่า ผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำ จะไม่มีความสนใจและไม่ให้ความสำคัญในโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ต้องขังที่เข้าเรือนจำเป็นครั้งแรก ซึ่งมีความสนใจเข้าร่วมโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมากกว่า

1.3 การแยกประเภทผู้ต้องขังเรือนจำ มีปัญหาการแยกประเภทผู้ต้องขังให้ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง การจัดแยกตามประเภทคดีและแยกตามพฤติกรรม เช่น กลุ่มแก้ไขได้ แก้ไขยาก แก้ไขไม่ได้ เป็นแนวทางที่เรือนจำพิเศษพัทยาต้องให้ความสำคัญในงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เพื่อให้มีการจัดโปรแกรมได้เหมาะสม การที่ผู้ต้องขังถูกลงโทษทางวินัย ทำให้เกิดปัญหาต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เพราะเมื่อถูกลงโทษระหว่างอบรม ทำให้ต้องสิ้นสุดการอบรม และมีส่วนทำให้ไม่ได้รับการอบรมวิชาชีพจนจบตามระยะเวลาที่กำหนด และยังพบว่าผู้ต้องขังที่ไม่เคยผิดวินัยจะให้ความสนใจในการฝึกอบรมมากกว่า แน่แน่นอนว่าการแยกการควบคุมผู้ต้องขังจะทำให้การพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังง่ายต่อการอบรมฝึกวิชาชีพ หากไม่แยกขังจะทำให้เกิดพฤติกรรมการลอกเลียนแบบและรับรู้สิ่งไม่ดีเพิ่มมากขึ้น เกิดการอยากศึกษาทดลองเรียนรู้ ทำให้ยากต่อการแก้ไขพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังต่อไป

2. ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์

2.1 ข้อจำกัด เรือนจำมีข้อจำกัดในเรื่องของขนาดของเรือนจำ ซึ่งอยู่ในกลุ่มของเรือนจำความมั่นคงปานกลาง กำหนดโทษสูงสุดไม่เกิน 15 ปี แต่ในเขตอำนาจของศาลจังหวัดพัทลุง เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาด้านยาเสพติดรุนแรง และเรือนจำมีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ทำให้สภาพแวดล้อม

ภายในเรือนจำมีความแออัด ผู้ต้องขังต้องอยู่ปะปนกัน ไม่สามารถแยกประเภท หรือจำแนกประเภทที่ชัดเจนได้

2.2 ขนาดพื้นที่เรือนจำ เรือนจำมีพื้นที่ที่ใช้สำหรับการจัดอบรมและฝึกวิชาชีพที่มีความคับแคบ สถานที่ไม่เพียงพอ ทำให้การดำเนินการจัดการไม่เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น ในบางครั้งมีการใช้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมในวันเวลาตรงกัน ซึ่งปัจจุบันพื้นที่ในการจัดกิจกรรม โครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะจะใช้พื้นที่ของฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจ ฝ่ายการศึกษาเจ้าของพื้นที่ในบางวันก็จะมีการจัดกิจกรรมของตนเอง สอดคล้องกับการสังเกตจากสภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีสถานที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม ไม่มีเรือนนอนแยกเป็นสัดส่วนเฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโปรแกรม

2.3 วัสดุ-อุปกรณ์ไม่เพียงพอในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยากให้มีอุปกรณ์ที่เพียงพอ

3. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน

3.1 ทิศทางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงาน ทำให้เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นในเรื่องการควบคุม และการปราบปรามยาเสพติดมากกว่างานด้านการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง ข้อจำกัดในเรื่องอัตราส่วนระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้ต้องขังไม่สมดุล บุคลากรในหน่วยงาน ไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสายอาชีพ เนื่องจากภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังมิให้หลบหนีจากการควบคุม และการพัฒนาพฤตินิสัยในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมวิชาชีพเป็นภารกิจรอง หากมีผู้ต้องขังหลบหนีในการควบคุมจะทำให้เรือนจำ ๗ เสื่อมเสียชื่อเสียง และการปฏิบัติตามภารกิจไม่ประสบผลสำเร็จตามนโยบายกรมราชทัณฑ์

3.2 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้มีงานล้นมือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในงานฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังโดยตรง

3.3 เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะ ความรู้ ซึ่งเจ้าหน้าที่โดยส่วนใหญ่จะเน้นเรื่อง การควบคุมผู้ต้องขังเป็นประเด็นหลัก และให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นประเด็นรอง

3.4 การที่จำนวนผู้ต้องขังล้นเรือนจำและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่น้อย การอบรมและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต้องควบคู่ไปกับการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถทำได้เต็มที่และขาดความต่อเนื่อง

แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังมี 2 แนวทางสำคัญ คือ 1) การฝึกอบรมวิชาชีพภายในเรือนจำ โดยสร้างความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านวิทยากร และอาจทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อุตสาหกรรมจังหวัด และสถานประกอบการต่าง ๆ ให้เข้ามาฝึกอบรมในเรือนจำ และ 2) การฝึกอบรมวิชาชีพภายนอกเรือนจำร่วมกับร่วมกับสถานประกอบการ ได้แก่ โรงงานทำสี ช่อม ปุ๋ย ผลิตขนมปัง และ โรงงานคัดแยกพลาสติก เพื่อสร้างโอกาสให้แก่ผู้ต้องขังที่มีทักษะฝีมือสามารถเข้าทำงานในสถานประกอบการได้หลังจากพ้นโทษ ทั้งยังเป็นการให้โอกาสและสร้างการยอมรับจากสังคม ให้โอกาสผู้ต้องขังสามารถประกอบอาชีพสุจริตเหมือนกับบุคคลทั่วไปได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่สมควรอภิปรายตามความมุ่งหมายของการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างซ่อมอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า งานประดิษฐ์-ศิลปะ ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์ การทำเกษตรกรรม การทำอาหารและขนม ส่วนผู้ต้องขัง (หญิง) มีความต้องการอบรมวิชาชีพด้านการตัดเย็บอุตสาหกรรม การทำอาหารและขนมหวาน การทำน้ำหอม เพื่อจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และประกอบอาชีพได้หลังการพ้นโทษ และผู้ต้องขังมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในหลักสูตรที่เรือนจำไม่เคยจัด ได้แก่ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ช่างอุตสาหกรรม ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างเครื่องยนต์ การจัดสวน ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ตัดเย็บประดิษฐ์-ศิลปะ เช่น ตุ๊กตาพวงกุญแจ วาดภาพการทำน้ำหอม สอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ เมฆมณี (2525, หน้า 485-487) หลักทฤษฎีพยากรณ์ถึงประเภทของการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังนั้นมีความหลากหลาย ซึ่งจะสอดคล้องกับความต้องการในการนำไปใช้ของผู้ต้องขัง คือ การฝึกวิชาชีพทางเกษตรกรรม การฝึกวิชาชีพประเภทช่างไม้และเครื่องเรือน การฝึกวิชาชีพเครื่องจักสานเป็นการฝึกวิชาชีพประเภทละเอียดและประณีตและใช้เวลามาก การฝึกวิชาชีพทางด้านทอและการถัก การฝึกวิชาชีพช่างศิลป์ การฝึกวิชาชีพช่างยนต์ การฝึกวิชาชีพประเภทอุตสาหกรรม การฝึกวิชาชีพทางการก่อสร้าง และโยธา การฝึกวิชาชีพเบ็ดเตล็ดตามวิชาชีพที่ผู้ต้องขังมีความสนใจ เช่น ช่างตัดผม ช่างเสริมสวย เป็นต้น

ผลการวิจัยซึ่งพบความหลากหลายของหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพูนไท มีสัจย์ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้ต้องขังมีความต้องการ

ฝึกวิชาชีพ วิชาชีพที่ต้องการมากที่สุด คือ ช่างเฟอร์นิเจอร์ ทั้งนี้ สาเหตุที่ผู้ต้องขังมีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ เนื่องจากเล็งเห็นถึงประโยชน์จากการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการฝึกวิชาชีพ ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังทั้งชายและหญิงต่างมีความสนใจในหลักสูตรการฝึกวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยคาดหวังว่าจะเป็นประโยชน์ คือ ทำให้ตัวผู้ต้องขังมีความรู้ความสามารถสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต ทั้งเป็นอาชีพหลักหรือประกอบอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง และครอบครัว สอดคล้องกับแนวคิดของสุวารี รวบทองศิริ (2533, หน้า 51) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานราชทัณฑ์ไทยในทศวรรษหน้า กล่าวถึงการใช้จ่ายเงินและการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง หมายถึงการจัดกิจกรรมการใช้จ่ายเงินและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง โดยเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถานภายใต้หลักการและวิธีการปฏิบัติ ซึ่งมีบัญญัติไว้ในกฎหมายราชทัณฑ์ที่มุ่งต่อการลงโทษ การฟื้นฟูจิตใจ และการพัฒนาการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้ต้องขังและสังคม หลังจากพ้นโทษไปแล้ว จะเห็นได้ว่าการพิจารณาถึงวัตถุประสงค์แห่งการใช้จ่ายเงินและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังตามความหมายดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วยเป้าหมายหลาย ๆ ประการ คือ เพื่อเป็นการลงโทษเพื่อปลูกฝังนิสัยรักการทำงาน เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายของรัฐ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อชำระไว้ซึ่งการปกครองและรักษาระเบียบวินัยของผู้ต้องขัง เพื่อป้องกันการว่างงาน และเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร สุนันทชัย (2529, หน้า 121) กล่าวว่าไว้ว่าวัตถุประสงค์ของฝึกวิชาชีพ คือ ฝึกวิชาชีพให้มีงานทำ ฝึกวิชาชีพเพื่อประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง และฝึกวิชาชีพเพื่อนำไปปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองได้

2. ผู้ต้องขังต้องการให้โครงการฝึกอบรมวิชาชีพมีการจัดวิทยากร สถานที่ ระยะเวลา และช่วงเวลาที่เหมาะสม โดยผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังต้องการวิทยากรที่ดี มีความรู้ ความชำนาญ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพได้ สอดคล้องกับข้อตกลงความร่วมมือการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระหว่างกรมราชทัณฑ์กับกรมการศึกษานอกโรงเรียน และความตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการฝึกอาชีพผู้ต้องขังระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมราชทัณฑ์ (กรมราชทัณฑ์, 2542, หน้า 1-2) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมนต์ เผ่าเพ็ง (2558, หน้า 102) กล่าวว่าการศึกษาวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะเข้ามาอบรม วิธีนี้เป็นแนวทางที่แต่ละเรือนจำดำเนินการอยู่ ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอกเป็นอย่างดี เพียงแต่ต้องมีการเตรียมความพร้อมล่วงหน้าในเรื่องระยะเวลาอบรม เพื่อให้วิทยากรได้ทราบล่วงหน้า ซึ่งบางครั้งวิทยากรอาจไม่ว่างในวันและเวลาที่กำหนดก็ต้องการปรับเปลี่ยนไปตามสภาพกาล

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังต้องการอาคารฝึกวิชาชีพฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ และภายในแดนแต่ละแดนเป็นสถานที่ในการฝึกอบรมวิชาชีพ เนื่องจากสถานที่ดังกล่าวมีหลังคา

กันแดดฝน สามารถกำหนดการเข้าออกพื้นที่ชัดเจน บริเวณพื้นที่กว้างขวาง ไม่คับแคบเกินไป และไม่ต้องเข้าออกนอกแดน ไม่มีผู้ต้องขังอื่นรบกวน สามารถฝึกอบรมวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดของประเสริฐ เมฆมณี (2519, หน้า 15) กล่าวว่า บริเวณพื้นที่ของเรือนจำ ไม่อยู่ห่างไกลจากชุมชน ทำเลที่ตั้งมีบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับประกอบกิจกรรมแก้ไขพัฒนา มีพื้นที่เพียงพอแก่การกำหนดโครงการจัดกิจกรรมปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้สะดวก และสอดคล้องกับแนวคิดของทวีรัตน์ นาคเนียม (2540, หน้า 33-34) กล่าวว่า iva การออกแปลน แผนผัง อาคาร ความจุ โรงฝึกงานสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการฝึกวิชาชีพ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพในการศึกษาอบรม วิชาชีพเป็นประการสำคัญ

ผลจากการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังต้องการให้มีช่วงเวลาและระยะเวลาในการฝึกอบรม วิชาชีพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมหรือตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร อย่างน้อยควรใช้ระยะเวลา ในการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพ 10 วัน ขึ้นไป และควรให้มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของนฤมนต์ เผ่าเพ็ง (2558, หน้า 102) กล่าวว่า การจัดตารางเวลาในแต่ละหลักสูตร ควรให้เวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับประโยชน์สูงสุด ไม่สั้นหรือยาวจนเกินไป และสอดคล้องกับงานวิจัย สุคนธ์ ศรีทอง (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า ลักษณะทั่วไปของการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เป็นการจัดการกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อมีวิชาชีพติดตัว นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นภายหลังการพ้นโทษ

3. ปัญหาอุปสรรคในการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังผล จากการศึกษพบว่า

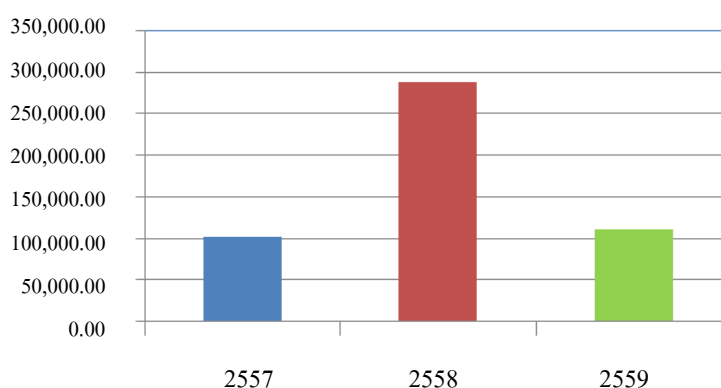
3.1 เรือนจำสามารถจัดการฝึกอบรมวิชาชีพได้เพียงหลักสูตรระยะสั้น ทำให้ไม่สามารถ รองรับผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากได้ สอดคล้องกับประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึง ในสุวารี รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) ได้เสนอถึงลักษณะการใช้แรงงานและการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ที่ปรากฏอยู่ในวงการราชทัณฑ์ทั่วไปว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะสถานที่ คือ เนื่องจากพื้นที่ของเรือนจำมีสัดส่วนไม่สัมพันธ์กับจำนวนผู้ต้องขังที่ทวีเพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผู้ต้องขัง ต้องอยู่ในสภาพที่ว่างงานมาก หรือต้องจัดให้หมุนเวียนสับเปลี่ยนรอบเข้าฝึกวิชาชีพในโรงงาน ตาม ความจำเป็นเหมาะสมแก่สภาพของเรือนจำและทัณฑสถานที่จะเอื้ออำนวย

3.2 นอกจากนี้สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งที่มีรูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขัง การฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังบางหลักสูตร ไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงหลังพ้นโทษ เพราะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์เศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน การจัดฝึกอบรมจึงสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังได้เพียงบางส่วน

หรือบางกลุ่มเท่านั้น สอดคล้องกับความเห็นของประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงใน สุวาริ รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) ที่กล่าวถึงอุปสรรคในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของเรือนจำ/ ทัณฑสถาน ประกอบด้วย ปัญหาจัดแผนงานใช้แรงงานในการฝึกวิชาชีพประจำวัน ปัญหาการขาดครูฝึกวิชาชีพ และนักบริหารงานฝึก

3.3 ข้อจำกัดในด้านการได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่ไม่เพียงพอ

ทำให้ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังได้ตามความต้องการ เช่น ค่าตอบแทนวิทยากร ค่าจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งตรงกับข้อเท็จจริงด้านงบประมาณของเรือนจำพิเศษพัทยา ที่มีจำนวนงบประมาณ พ.ศ. 2559 ลดลงอย่างมาก เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 โดยสัดส่วนของงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง พ.ศ. 2557 คือ 102,330.73 บาท, พ.ศ.2558 จำนวน 288,307.31 บาท, พ.ศ. 2559 จำนวน 110,876.73 บาท (ภาพที่ 7) สอดคล้องกับความเห็นของประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงในสุวาริ รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) ที่กล่าวถึงอุปสรรคในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของเรือนจำ/ ทัณฑสถาน ประกอบด้วย ปัญหาการขาดงบประมาณ



ภาพที่ 7 งบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง (เรือนจำพิเศษพัทยา, 2559)

3.4 อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้มีงานล้นมือ ไม่มีเจ้าหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในงานฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของธนสิทธิ์ พานิชวงษ์ (2543, หน้า 78) ได้กล่าวไว้ว่า อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับอัตราเพิ่มน้อยมาก อันเนื่องมาจากมติดคณะรัฐมนตรีที่จำกัดการเพิ่มอัตราข้าราชการทุกหน่วยงาน ทำให้อัตราร้อยละระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขังขาดความสมดุล

3.5 เจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้ในการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง และให้ความสำคัญกับการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนีมากกว่าการฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง สอดคล้องกับงานวิจัย

ของราชิน โนรี (2544, หน้า 87) พบว่า ภารกิจหลักสำคัญกว่าภารกิจรอง คือ ให้ความสำคัญกับการควบคุมผู้ต้องขังไว้ตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งผู้มีอำนาจตามกฎหมายไว้ เพื่อมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับแรก และการอบรมแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดี สามารถประกอบอาชีพสุจริต อยู่ร่วมกับครอบครัว และผู้อื่น ได้อย่างปกติสุขเป็นอันดับที่สอง

3.6 สถานที่ในการฝึกอบรมวิชาชีพไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดฝึกอบรมและไม่มีพื้นที่แยกเป็นสัดส่วนให้เฉพาะสำหรับผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพ สอดคล้องกับความเห็นของประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงใน สุวารี รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) ที่กล่าวถึงอุปสรรคในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของเรือนจำ/ ทัณฑสถาน ประกอบด้วย ปัญหาการขาดงบประมาณ ปัญหาพื้นที่ไม่ได้สัดส่วนสัมพันธ์กับจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้น ปัญหาจัดแผนงานใช้แรงงานในการฝึกวิชาชีพประจำวัน ปัญหาการขาดครูฝึกวิชาชีพ และนักบริหารงานฝึก และแรงจูงใจในการทำงานของผู้ต้องขังต่ำ ปัญหาตลาดผลิตภัณฑ์อยู่ในวงจำกัด

3.7 รูปแบบการฝึกอบรมวิชาชีพยังไม่ตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังได้ทั้งหมด สามารถตอบสนองได้เพียงบางส่วนเท่านั้น สอดคล้องกับประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงใน สุวารี รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) ได้เสนอถึงลักษณะการใช้แรงงานและการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังที่ปรากฏอยู่ในวงการราชทัณฑ์ทั่วไปว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ คือ การจัดแผนงานใช้แรงงานหรือฝึกวิชาชีพไม่สอดคล้องสัมพันธ์กับการจัดกิจกรรมประจำวันอื่น ๆ ในเรือนจำ โดยเฉพาะการไม่ประสานสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายควบคุมกับฝ่ายอบรมและฝึกวิชาชีพ นับเป็นอุปสรรคที่จำเป็นต้องแก้ไข นอกจากนี้การขาดสภาพคล่องตัวในการจัดการหรือผลิตภัณฑ์ไม่ได้ระบบมาตรฐาน อันเนื่องมาจากปัญหาการขาดครูฝึกวิชาชีพและนักบริหารงานฝึกวิชาชีพ ตลอดจนภาวะแรงจูงใจในการทำงานของผู้ต้องขังต่ำ ตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ยังอยู่ในวงแคบและจำกัด โดยเฉพาะในระดับเรือนจำอำเภอหรือเรือนจำจังหวัด หากไม่มีการจัดนิทรรศการแสดงผลผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ ซึ่งได้ริเริ่มเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2514 ถึงปัจจุบัน หรือเทศกาลงานประจำปีต่าง ๆ จะประสบปัญหาในด้านตลาด และสอดคล้องกับข้อตกลงความร่วมมือการจัดการศึกษานอกโรงเรียนระหว่างกรมราชทัณฑ์กับกรมการศึกษานอกโรงเรียน และความตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการฝึกอาชีพผู้ต้องขังระหว่างกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับกรมราชทัณฑ์ (กรมราชทัณฑ์, 2542, หน้า 1-2)

ส่วนหนึ่งที่เกิดปัญหาดังกล่าวข้างต้นขึ้น จึงเป็นผลมาจากปัญหาด้านการจัดการภายในเรือนจำ คือ เรือนจำมีผู้ต้องขังอยู่ในการควบคุมจำนวนมาก การจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง และจำเป็นต้องพิจารณาผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษ เพื่อให้สามารถนำความรู้

ออกไปปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง ประกอบกับราคาวัสดุอุปกรณ์มีราคาแพงขึ้น เรือนจำได้รับนโยบายจากกรมราชทัณฑ์ที่สั่งการให้ทางเรือนจำปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง บางโครงการไม่มีความเหมาะสม ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่าไม่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง หลังโทษ ตลอดจนนโยบายย่อย ๆ จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ทุกปี ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร เพราะวาทะหน้าที่หลักของเรือนจำและทัณฑสถาน มีอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก ควบคุมผู้ต้องขังไว้ตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งผู้มีอำนาจตามกฎหมายไว้ เพื่อมิให้ผู้ต้องขังหลบหนี ซึ่งมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ประการที่ 2 เป็นการอบรมแก้ไข ฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยในส่วนที่บกพร่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติดี สามารถประกอบอาชีพสุจริต อยู่ร่วมกับครอบครัวและผู้อื่นได้อย่างปกติสุข (กรมราชทัณฑ์, 2542, หน้า 47) ภารกิจที่ 2 เป็นภารกิจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาอบรม ซึ่งมีความสำคัญรองลงมา

แนวทางการฝึกอบรมวิชาชีพที่น่าจะทำให้เรือนจำสามารถตอบสนองความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังได้ เช่น ผู้ต้องขังสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ อย่างเป็นรูปธรรมเมื่อพ้นโทษ มีความเหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ทำให้ผู้ต้องขังรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเกิดความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ จึงควรเป็นการจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพที่หลากหลายสาขา มีระยะเวลาในการฝึกอบรมที่เหมาะสม และขอความร่วมมือจากวิทยากรภายนอก หรือหน่วยงานองค์กรเอกชนต่าง ๆ เข้ามาสนับสนุนมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมนต์ เผ่าเพ็ง (2558, หน้า 102) การทำ MOU กับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างอยู่ในเรือนจำ และหลังจากพ้นโทษ โดยทำบันทึกข้อตกลงกับองค์กรภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอุตสาหกรรมให้เข้ามาประกอบการในเรือนจำ และรับผู้ต้องขังที่มีฝีมือทางด้านวิชาชีพต่าง ๆ เข้าทำงานหลังจากพ้นโทษก็จะเป็นการแก้ปัญหาแบบครบวงจร และสอดคล้องกับประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงใน สุวารี รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) รูปแบบการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังที่เหมาะสมกับระบบราชทัณฑ์ไทย มีอยู่ 4 ระบบ ดังนี้ คือ ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิต ระบบรัฐเกื้อกูล โดยรัฐ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการต่าง ๆ เป็นผู้จ้างหรือจัดซื้อผลิตภัณฑ์จากฝีมือของผู้ต้องขัง โดยตรง ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโยธาและกิจการสาธารณะ และระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์

นอกจากนี้เรือนจำยังกำหนดแนวทางการจัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดจะสามารถฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังมีอาชีพภายหลังการพ้นโทษ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความสามารถสำหรับใช้ในการสมัครงานประกอบอาชีพอิสระ ใช้งบลงทุนต่ำ สามารถหารายได้ได้ทุกวัน สอดคล้องกับชาย เสวีกุล (2517, หน้า 280-281) ได้กล่าวถึงหลักในการใช้แรงงานนักโทษให้ได้ผลดี จะต้องมีการวางแผนที่ดี

แนวทางสำหรับการฝึกวิชาชีพภายใต้ความร่วมมือกับผู้ประกอบการ จึงตรงกับความต้องการ การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ทั้งยังมีความคาดหวังว่าผู้ประกอบการจะมาช่วยฝึกทักษะอาชีพ และรับไปทำงานด้วยเมื่อพ้นโทษออกไป ทำให้สังคมยอมรับและไม่ต้องกระทำผิดกฎหมายซ้ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมนต์ เผ่าเพ็ง (2558, หน้า 102) การทำ MOU กับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหลักสูตรด้านวิชาชีพให้ต่อเนื่อง ทั้งในระหว่างอยู่ในเรือนจำและพ้นโทษ ทำบันทึกข้อตกลง กับองค์กรภายนอก สอดคล้องกับประเสริฐ เมฆมณี (2525 อ้างถึงใน สุวารี รวบทองศรี, 2533, หน้า 51) การจัดให้มีระบบอุตสาหกรรมเรือนจำและทัณฑสถานที่ดี รวมทั้งการจัดการตลาดที่เหมาะสม จะมีส่วนในการรองรับการพัฒนาฝีมือและแรงงานผู้ต้องขังในอนาคต และสอดคล้องกับภารกิจ ด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของกรมราชทัณฑ์ และกำหนดระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายนักโทษ เด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559 ปรากฏตามหนังสือกรมราชทัณฑ์ ค่วนที่สุด ที่ ขธ 0711.1/17588 ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2559

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการติดต่อหรือขอความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในพื้นที่ที่เรือนจำตั้งอยู่ เช่น ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางละมุง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดชลบุรี และสถานประกอบการต่าง ๆ ที่สนใจฝึกวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง สำหรับเป็นวิทยากร ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ แก่ผู้ต้องขังในเรือนจำ โดยจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงที่จะร่วมมือทั้งสองฝ่าย เพื่อให้การฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
2. ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เมืองพัทยา ศูนย์การศึกษาจากระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบางละมุง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชลบุรี ห้างร้าน/ บริษัทที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม โดยการเสนอแผนงาน/ โครงการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่ทำให้เล็งเห็นว่าสังคมไม่ได้ทอดทิ้งและการฝึกอบรมวิชาชีพ จะทำให้ผู้ต้องขังสามารถกลับตัวเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมได้หลังการพ้นโทษ
3. ปัจจุบัน โครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ นอกเรือนจำ ซึ่งมีจำนวนเพียง 2 แห่ง เรือนจำควรขยายความร่วมมือกับผู้ประกอบการ โดยประสาน กับสถานประกอบการรายอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนิน โครงการประสบความสำเร็จ เป็นการสร้าง โอกาสให้ผู้ต้องขังมีงานทำหลังการพ้นโทษ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการวิจัยพบว่า เรือนจำประสบปัญหาในการอบรมฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง และผู้ต้องขังบางคนที่ได้รับการปล่อยตัวออกไปได้มีการกระทำผิดกฎหมาย เนื่องจากไม่มีวิชาชีพติดตัวและถูกจับกุมเข้ามาภายในเรือนจำ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาดังกล่าว ควรจัดให้มีการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง และขอความร่วมมือหน่วยงานในพื้นที่ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้นำชุมชน เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมวิชาชีพกับผู้ต้องขังดังกล่าว และควรกำหนดมาตรการในการควบคุมการฝึกอบรมอย่างเข้มงวด มีระเบียบวินัยตามข้อบังคับ ข้อกฎหมายให้มากขึ้น แตกต่างจากผู้ต้องขังที่ต้องโทษครั้งแรก

2. จากการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังควรดำเนินการปฏิบัติอย่างจริงจัง ให้เห็นผลเป็นรูปธรรม ดังนั้น จึงเสนอให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เพื่อให้มีความรู้สามารถฝึกอบรมให้แก่ผู้ต้องขังได้อย่างต่อเนื่องและทำให้ประหยัดงบประมาณค่าตอบแทนวิทยากรภายนอก

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของผู้ต้องขังเจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยาและผู้ประกอบการ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับเป็นเพียงส่วนเดียวในมุมมองของผู้ต้องขัง เจ้าพนักงานเรือนจำพิเศษพัทยาและผู้ประกอบการ การวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญไปยังผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน เรือนจำใกล้เคียง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านต่าง ๆ ของเรือนจำพิเศษพัทยา ตลอดจนการหาแนวทางเพื่อพัฒนาปรับปรุงการอบรมฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น จึงเสนอให้มีการศึกษาติดตามปัญหาอุปสรรคของการประกอบอาชีพภายหลังจากพ้นโทษของผู้ต้องขัง เพื่อนำมาพัฒนาแนวทางการสร้างอาชีพให้กับผู้ต้องขังหลังการพ้นโทษออกไปอย่างเป็นรูปธรรมและได้ผลอย่างแท้จริง

3. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพและโครงการย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำเรือนจำพิเศษพัทยายู่ระหว่างการดำเนินโครงการ ซึ่งยังไม่ได้นำผู้ต้องขังออกไปทำงานอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงเสนอให้มีการติดตามผลโครงการย้ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำของเรือนจำพิเศษพัทยา เมื่อได้มีการนำผู้ต้องขังออกไปทำงานในสถานประกอบการต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2542). *คู่มือการปฏิบัติงานการจัดโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง*. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กรมราชทัณฑ์. (2557). *คู่มือคำร้องขอการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.
- กิติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เปลวอักษร.
- เกรียงเดช ชาบุตร. (2544). *ความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพทั่วไปและมวย: ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ*.
- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2529). *คำถามและแนวคำตอบวิชากฎหมายอาญา ภาค 1*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คำนึ่ง ชุมเกตุ. (2544). *ความคิดเห็นผู้ต้องขังต่อการจัดการฝึกวิชาชีพในเรือนจำกลางยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จกกล จันทน์มาลา. (2542). *คู่มือการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง*. ม.ป.ท.
- จิตรา ศาสน์ส. (2542). *การศึกษาค้นคว้าความต้องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครูสอน ศิลปศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาศิลปศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 1. (2559, 19 กันยายน). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 2. (2559, 19 กันยายน). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 3. (2559, 19 กันยายน). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 4. (2559, 19 กันยายน). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 5. (2559, 19 กันยายน). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 6. (2559, 19 กันยายน). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 7. (2559, 7 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- เจ้าพนักงานเรือนจำคนที่ 8. (2559, 7 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- ชาย เสวกุล. (2517). *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยเจริญ สันติศิริ. (2502). *คำอธิบายอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา ชั้นปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ภาค 2 ทัณฑวิทยา*. กรุงเทพฯ: พิทยา.

- ณัฐชาภัทร คำคม. (2547). *ความต้องการของผู้ต้องขังหญิง: ศึกษาเฉพาะกรณี เรือนจำกลาง นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวี เจริญวิไลรัตน์. (2543). *ความต้องการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและการประกอบอาชีพของ นักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกลางกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย นเรศวร.
- ทวีรัตน์ นาคเนียม. (2540). รูปแบบเรือนจำมาตรฐานในอนาคต. *วารสารราชทัณฑ์*, 45(3), 33-34.
- ชนสิทธิ์ พานิชวงษ์. (2543). อ.ส.กับการรักษาความปลอดภัยเรือนจำ. *วารสารราชทัณฑ์*, 48(1), 78.
- ธีรพงศ์ พงศ์ศิริเดชา. (2546). *ทัศนะของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อมาตรการการควบคุมและการแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขัง: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำกลางคลองเปรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริพรธ สวรรณกิตติ. (2541). *ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขังก่อนพ้นโทษในเรือนจำ กลางคลองเปรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมนต์ เผ่าเพ็ง. (2558). *ปัญหาการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าพนักงาน เรือนจำพิเศษพญา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. (2540). *เทคนิคและวิธีอบรมแก้ไขผู้ต้องขัง*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประเสริฐ เมฆมณี. (2525). *หลักทัณฑ์วิทยา*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2525). *ทัศนคติของผู้ต้องขังในคดีอาญาต่อกระบวนการยุติธรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 4. (2559, 20 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 5. (2559, 20 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 6. (2559, 20 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 7. (2559, 20 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 9. (2559, 20 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขัง คนที่ 13. (2559, 21 กันยายน). สัมภาษณ์.

- ผู้ต้องขังคนที่ 18. (2559, 21 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 19. (2559, 21 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 22. (2559, 21 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 23. (2559, 21 กันยายน). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 26. (2559, 7 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- ผู้ต้องขังคนที่ 30. (2559, 7 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- ผู้ประกอบการคนที่ 1. (2559, 7 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- ผู้ประกอบการคนที่ 2. (2559, 7 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาการศึกษา.
- พิทักษ์ หัตยานนท์. (2542). *การบริหารเรือนจำและทัณฑสถานภายใต้แผนทิศทางการราชทัณฑ์*.
 วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
 คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพชรรัตน์ อิงศารมณ. (2551). *ปัญหาในการปฏิบัติงานตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง
 ของกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงาน
 ยุติธรรม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มรกต อิศรานุวัฒน์. (2545). *การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครู
 โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาศึกษาผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มานี โชติมา. (2546). *การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอนุบาล
 โชติมา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
 การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ยศพล ชัยฤทธิ์. (2546). *ปัญหาอุปสรรคการดำเนินการโครงการโรงเรียนวิวัฒน์พลเมือง (เกษตร
 โยธิน) ค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร
 มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เขาวนุช ทานาม. (2545). *การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการ
 จัดการศึกษาสำหรับเด็กประถมวัยในโรงเรียนภาษาจีน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
 บัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชิน โนรี. (2544). *การศึกษาวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ม.ป.ท.
- เรือนจำพิเศษพัทยา. (2559). *รายงานประจำปี 2559*.ชลบุรี: เรือนจำพิเศษพัทยา.

- วันเพ็ญ ใจปทุม. (2543). *การประกอบอาชีพของผู้ศึกษาเสพติด*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อาวะกุล. (2537). *การฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภกาญจน์ ตันติกลยาภรณ์. (2545). *ความต้องการพัฒนางานยุคกาชาดในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สมพร เพ็ญเสียม. (2546). *ความต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโทของครูโรงเรียนสามเสนนอก*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เพื่อการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาโรช โดสุรัตน์. (2544). *ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการการศึกษาวิชาชีพของผู้ต้องขังเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สืบวงศ์ พิทักษ์ธรรม. (2554). *แนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังคดีความมั่นคง*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุนทร สุนันทชัย. (2529). *การศึกษานอกโรงเรียนเส้นทางไม่มีที่สิ้นสุด*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์การพิมพ์.
- สุวารี รวบทองศรี. (2533). *การปฏิบัติงานราชทัณฑ์ไทยในทศวรรษหน้า: ศึกษาโดยเทคนิคเดลฟาย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2519). *หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ*. กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา.
- Cascio, W. F. (1995). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Lynton, R. P. (2000). *Training for organizational transformation* (3rd ed). New York: Sage Publications.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้ต้องขัง

“การประเมินความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา”
เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลดังกล่าวมาฝึกอบรมวิชาชีพผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยาให้ตรงกับความต้องการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

ภูมิลำเนา.....

ประเภทของคดี

กำหนดโทษ..... ปีเดือน.....วัน

รายได้ก่อนต้องโทษจำคุกบาท/เดือน

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ร่วมกัน.....คน

จำนวนครั้งในการต้องโทษจำคุก.....ครั้ง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา

1. ท่านเคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพของเรือนจำ ฯ หรือไม่ อบรมหลักสูตรอะไรบ้าง
โครงการอบรมมีประโยชน์หรือไม่ ท่านรู้สึกอย่างไรต่อการจัดอบรมวิชาชีพของเรือนจำ

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

2. ท่านมีความต้องการให้เรือนจำ ฯ จัดฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตร (เช่น ช่างเฟอร์นิเจอร์
ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ตัดเย็บ ประดิษฐ์-ศิลปะ อาหารและขนม งานซ่อมอุปกรณ์
เครื่องใช้ไฟฟ้า เป็นต้น) เพิ่มเติมอย่างไรบ้าง

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

3. ท่านเห็นว่า หลักสูตรที่ท่านสนใจจะเป็นประโยชน์กับท่านเมื่อพ้น โทษออกไปอย่างไรบ้าง

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

4. ท่านคิดว่าการพิจารณาเลือกวิทยากร สถานที่ ช่วงเวลา ระยะเวลาในการฝึกของแต่ละหลักสูตร ควรเป็นอย่างไร

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

5. ท่านคิดอย่างไร หากมีผู้ประกอบการมาช่วยฝึกอาชีพและรับผู้ต้องขังที่มีทักษะไปทำงาน เมื่อพ้น โทษออกไปแล้ว

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

แบบสัมภาษณ์ สำหรับเจ้าพนักงานเรือนจำ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้

สัมภาษณ์

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

ประสบการณ์หรืออายุราชการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

ตอนที่ 2 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยา

1. ท่านคิดว่ารูปแบบในการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้าง

มีจุดอ่อน/ อุปสรรคอย่างไรบ้าง

.....

2. ท่านมีคิดว่าการฝึกอบรมวิชาชีพในปัจจุบันตอบสนองความต้องการของผู้ต้องขังได้

หรือไม่ เหมาะสมกับสภาพการณ์เศรษฐกิจและสังคมหรือไม่ อย่างไร

.....

3. ท่านคิดว่าความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำสามารถตอบสนองได้หรือไม่

อย่างไร

.....

4. ท่านคิดว่าโครงการฝึกอบรมวิชาชีพที่จัดจะสามารถฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังมีอาชีพภายหลังการพ้นโทษ ต้องมีลักษณะแบบใด

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการฝึกอบรมวิชาชีพในรูปแบบใดที่มีความเหมาะสมสำหรับผู้ต้องขัง

.....

.....

.....

6. ท่านคิดว่าการสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังนั้นมีความเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร และผู้ประกอบการประเภทใดน่าจะสามารถร่วมเป็นภาคีเครือข่ายกับเรือนจำพิเศษพิทahayaได้

.....

.....

.....

7. ท่านคิดว่า เรือนจำพิเศษพิทahayaสามารถอำนวยความสะดวกและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกับผู้ประกอบการเพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขังได้อย่างไรบ้าง และท่านมีข้อกังวลต่อการสร้างความร่วมมือในการฝึกอบรมวิชาชีพร่วมกับผู้ประกอบการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้ประกอบการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล ผู้ให้

สัมภาษณ์

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....

ประสบการณ์ทำงาน.....

ลักษณะงานของสถานประกอบการ

ระยะเวลาในการประกอบกิจการ

ตอนที่ 2 แนวทางการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพของผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษพัทยาตามโครงการจ่าย
นักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถาน
ประกอบการนอกเรือนจำอย่างไรบ้าง

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

2. สถานประกอบการของท่านสามารถจัดฝึกอบรมวิชาชีพรูปแบบใดได้บ้างที่จะทำให้ให้นักโทษ
มีโอกาสฝึกทักษะเพื่อนำไปประกอบอาชีพในอนาคต

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

3. ท่านคิดว่าโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ
จะสามารถฟื้นฟูให้ผู้ต้องขัง ไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำได้หรือไม่ อย่างไร

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

4. ท่านคิดว่าการดำเนินโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ นอกเรือนจำ โดยเฉพาะในสถานประกอบการของท่านนั้น ท่านต้องการให้ทางเรือนจำ อำนวยความสะดวกให้แก่ท่าน เพื่อสร้างความร่วมมือในระยะยาวในลักษณะใดบ้าง (เช่น กฎระเบียบต่าง ๆ ความรู้ความสามารถของนักโทษ บุคลากรของเรือนจำ สถานที่ การรับส่ง และอื่น ๆ)

.....

.....

.....
