

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกี่ยวกับผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูงของประเทศไทย ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด วรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดความต้องการ
 - 1.2 แนวคิดการพัฒนา
 - 1.3 แนวการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
 - 1.3.1 แนวการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในต่างประเทศ
 - 1.3.2 แนวการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในประเทศไทย
2. การพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง
 - 2.1 นโยบายกรมราชทัณฑ์ด้านการพัฒนา
 - 2.2 วิธีการ
 - 2.3 เรือนจำความมั่นคงสูง
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความต้องการ

ความต้องการ (Need) มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกและทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้างอยู่ตลอดเวลาและทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน

แรงขับ (Drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการคือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไป ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เอง เรียกว่า แรงขับ (drive)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

นักจิตวิทยามนุษยนิยมเชื่อว่า คนทุกคนมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมอยู่เสมอคือว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์เจริญเติบโตและพัฒนา หรือพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผลของ "growth principle" หรือ "หลักการความเจริญเติบโต" ภายในตัวของทุกคน นักจิตวิทยามนุษยนิยมทุกท่านได้ยึดหลักการพื้นฐานนี้แต่ผู้ที่ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ คือ มาสโลว์

มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ออกเป็น 5 ประเภท คือ ความต้องการทางสรีระ หรือความต้องการทางร่างกาย (Physiological หรือ Physical Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (Safety Needs) ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love & Belonging Needs) ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า (Esteem Needs) และความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน (Self Actualization) มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำ ไปสูง เริ่มจากความต้องการทางสรีระ ซึ่งมาสโลว์เชื่อว่าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีแรงผลักดันรุนแรงที่สุด ถ้าความต้องการนี้ขาด จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นมีพฤติกรรมตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จึงจะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป ตัวอย่างเช่น คนที่มีความหิวมาก ๆ มักจะไม่สนใจว่าตนจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนหรือไม่ หรือคนที่มีชีวิต อยู่ในช่วงอันตรายเพราะมีคนปองร้าย จะไม่มีความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการขั้นสูงสุด คือความต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริง และพัฒนาตนเองเต็มศักยภาพของตน จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการทั้ง 4 ประเภท ได้รับการตอบสนอง

การตอบสนองของความต้องการแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องถึง 100% ส่วนมากจะขึ้นกับแต่ละบุคคลนอกจากความต้องการพื้นฐาน 5 ประเภท ดังกล่าว ผู้ที่เคยอ่านทฤษฎีของมาสโลว์จะพบว่ามีความต้องการอีก 2 ประเภท รวมอยู่ด้วย คือ ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (Needs to Know and Understand) และความต้องการทางสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) เป็นลำดับขั้นที่ 6 และ ลำดับขั้นที่ 7 ตามลำดับ มีนักจิตวิทยาหลายท่านไม่เห็นด้วยกับการจัดลำดับแบบนี้และคิดว่า Self Actualization ควรจะเป็นความต้องการขั้นสูงสุด เพราะ Self Actualization เป็นกระบวนการที่คนเราทุกคนที่ได้รับความพอใจในความต้องการพื้นฐาน 4 ประเภทแล้วแสวงหามาอยู่เสมอโดยไม่มีจุดจบ จึงเป็นการยากที่จะเชื่อว่าคนเราจะต้องถึงขั้น Self Actualization อย่างสมบูรณ์ก่อนที่จะมีความต้องการทางสติปัญญา หรือความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ อีกประการหนึ่ง มาสโลว์ได้เขียนไว้ในหนังสือของท่านว่า ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (ความอิสระที่จะ

สำรวจสิ่งแวดล้อมมหาข้อมูล) เป็นความต้องการที่จำเป็นที่จะมีก่อน (Preconditions) เพื่อจะมีพฤติกรรมสนองตอบความต้องการพื้นฐานอย่างอื่น (Maslow, 1970; Frager & Fadiman, 1989) ดังนั้นในหนังสือที่เขียนเกี่ยวกับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ในทศวรรษที่แล้วเป็นต้นมา จึงใส่ Self Actualization เป็นลำดับขั้นสูงสุดของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์

อับราแฮม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ซึ่งให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยา หรือสัญชาตญาณ อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐานสามข้อ คือ

(1) บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

(2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรมส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจในอีกต่อไป

(3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับต้นเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ มีลำดับ 5 ชั้น

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะ

หมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามา มีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพ

จะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิณงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องหาโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องหาความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ทำท้าทายแก่พวกเขา

ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าอะไรคืออะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่าต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนและต้องการเป็นเอกลักษณ์ส่วนตัว

แนวคิดการพัฒนา

การพัฒนา หมายถึง ทำให้เจริญ มนุษย์ คือ สัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผล สัตว์ที่มีจิตใจสูง
ทรัพยากร หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

จากความหมายของศัพท์ดังกล่าวอาจประมวลความได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรคือการทำให้มนุษย์เจริญ มีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ

ในการพัฒนาองค์การ จะมีความหมายคือ การให้ความก้าวหน้าทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลงานภายในองค์การ สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลเท่าเทียมกับผูกมัดที่ยึดหลักปรัชญาในการพัฒนาคนภายในองค์การสู่ความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็น การพัฒนาองค์รวมของการพัฒนาบุคคล (ID) พัฒนาการวิชาชีพ (CD) และพัฒนาองค์การ (OD) เพื่อมุ่งสู่การผลิตสูงสุด คุณภาพ โอกาสและการเพิ่มพูนสูงสุด เพื่อสมาชิกองค์การที่พวกเขาทำงานทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล

การพัฒนาบุคคล (ID Individual Development) ช่วยให้พนักงานเห็นถึงจุดอ่อน จุดแข็งของตน เสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อนโดยใช้ศักยภาพทั้งหมดเพื่อสร้างประสิทธิภาพองค์การ ขณะเดียวกันก็บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลด้วย เป็นการพัฒนาบุคคลที่เกิดจากการผ่านทักษะงานหลายตำแหน่ง เช่น ผู้วิเคราะห์ วางแผน สร้างโปรแกรม บรรยาย เป็นต้น เพื่อมุ่งพัฒนาความรู้ทัศนคติ ทักษะใหม่ ๆ และพฤติกรรมให้ดีขึ้น เพื่อที่จำทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและดีขึ้น อาจกระทำผ่านแผนงานที่เป็นทางการหรือไม่เป็น หรือการอบรมขณะปฏิบัติงานก็ได้

การพัฒนายาชีพ (CD Career Development) เน้นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบความสนใจ ค่านิยม ความรู้ความสามารถ กิจกรรม และการมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต การพัฒนาอาชีพนั้น ทั้งบุคลากรและองค์การต่างต้องมีกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติทั้ง 2 ฝ่าย ทางฝ่ายบุคลากรจะต้องมีการวางแผนอาชีพ ตระหนักในอาชีพตน ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาอาชีพในหน่วยงานตนให้มากที่สุด ส่วนกิจกรรมองค์การครอบคลุม ระบบให้คำปรึกษา จัด Workshop สัมมนา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน แผนงานเส้นทางอาชีพ

การพัฒนาองค์การ (OD Organization Development) มุ่งพัฒนาวิธีแก้ปัญหาองค์การด้วยวิธีการใหม่ ๆ และสร้างสรรค์โดยพยายามปรับโครงสร้าง วัฒนธรรม กระบวนการบริหาร และกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน วิธีการแก้ปัญหาโดยปรับส่วนต่าง ๆ ให้กลมกลืนกันสามารถทำให้องค์การปรับตัวได้ด้วยตนเอง และมองเห็นปัญหาและความอ่อนแอของตนเองแล้วนำมาแก้ไข เคยมีผู้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งฟุ่มเฟือยแต่ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับแล้วว่า การพัฒนาแรงงาน (Work Force) ไม่ใช่สิ่งฟุ่มเฟือยอีกต่อไป การอบรมและพัฒนา เป็นความจำเป็นเพื่อความอยู่รอดและการปฏิบัติงานขององค์การ และช่วยส่งเสริมในการสร้างเป้าหมายชีวิตที่สมบูรณ์ให้กับทุกคน ไม่เพียงในองค์การธุรกิจ แต่ในความสัมพันธ์กับครอบครัว ศาสนาและชุมชนด้วย

ขอบเขตงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยปกติทุกองค์การจะต้องมีทรัพยากร 3 ประเภทคือ

1. Physical Resource ได้แก่ เครื่องจักร อุปกรณ์ ส่วนประกอบผลิตภัณฑ์ เป็น ทรัพย์สินขององค์การ แสดงให้เห็นถึงความมั่นคง แข็งแกร่งขององค์การ เป็นสิ่งที่เห็นจับต้องได้และสามารถวัดความสำเร็จขององค์การได้ เช่น สำนักงานใหญ่

2. Financial Resource ได้แก่ เงินสด สินค้าคงเหลือ การลงทุน เป็นสินทรัพย์หมุนเวียนขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การเพราะเป็นปัจจัยทำให้องค์การตอบสนองโอกาสที่จะเติบโตขยายตัวได้ สามารถคำนวณได้จาก ทรัพย์สินลบด้วยหนี้สินขององค์การ เป็นปัจจัยที่นักลงทุนประเมินสภาพการเงินขององค์การ

3. Human Resource คนที่องค์กรจ้าง การวัดมูลค่าทำได้ยาก ผู้บริหารมักมองข้ามความสำคัญเพราะสะท้อนความมั่งคั่งขององค์กรได้ยาก เป็นสิ่งที่ไม่เสื่อมค่าเหมือนทรัพยากรกายภาพ ทรัพยากรมนุษย์สะท้อนให้เห็นถึงมูลค่าสุทธิขององค์การเหมือนทรัพยากรทางการเงินสำคัญเท่าการเงิน

ประสบการณ์คือครูที่ดีที่สุด

ทรรศนะของ Jean-Jacques Rousseau ที่มีต่อการศึกษาได้รับอิทธิพลมาจากชีวิตของตัวเองที่ได้ทำงานในหลากหลายอาชีพ ในงานเขียน Whether the progress of the sciences and of letters has tended to corrupt or elevate morals เป็นวิทยานิพนธ์ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศประสบการณ์ต่อ ๆ มาได้สะท้อนให้เห็นถึงความหลักแหลมทางความคิด ซึ่งความคิดในเรื่องของคุณค่าและหลักศีลธรรมได้แสดงออกมาในรูปของ “สัญญาประชาคม” งานเขียนทางการเมืองเล่มหลักของเขาที่เป็นพื้นฐานทางอุดมคติสำหรับการปฏิวัติฝรั่งเศสและมีอิทธิพลอย่างมากต่อคำประกาศเอกราชของสหรัฐอเมริกา

Rousseau เชื่อว่าประสบการณ์นั้นเป็นครูที่ดีที่สุดและการศึกษาควรที่จะพัฒนาจากสิ่งที่มีอยู่ในหนังสือไปสู่สิ่งที่มีอยู่ในธรรมชาติให้มากขึ้น ประสบการณ์ที่มาจากธรรมชาติสามารถจะพบได้ในความสดใสไร้เงาของ Emile ซึ่งเป็นชื่อของเด็กชายในจินตนาการของ Rousseau ที่มีต่อการศึกษาและเป็นพัฒนาการของ Rousseau เองที่มีตั้งแต่เกิดจนแต่งงาน

Rousseau ได้ให้คุณค่ากับงานที่ต้องใช้ฝีมือและความสามารถเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในวัยเด็ก สำนักของ Rousseau ที่มีต่อการศึกษาให้คุณค่าการฝึกฝนอบรมทางเทคนิคในการศึกษาของเด็ก ได้เป็นเครื่องหมายของการเริ่มต้นยุคสมัยใหม่แห่งการศึกษา และเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญของพัฒนาการของการฝึกอบรบทางเทคนิค

การฝึกอบรบ

Johan Heinrich Pestalozzi (1746-1827) เป็นผู้ส่งเสริมความก้าวหน้าทางการศึกษาอย่างแข็งขัน จากการศึกษาแบบดั้งเดิมแสวงหาความรู้ที่ง่ายมาสู่ความรู้ที่ก่อให้เกิดเป็นการพัฒนาขึ้น เขาได้ทุ่มเททั้งแรงใจและแรงกายสร้างผลงานและเน้นความสำคัญของการศึกษาศึกษา Pestalozzi จึงได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการฝึกอบรม” เขามาจากครอบครัวมั่งคั่งและมีความเชื่อมั่น เขาไม่เพียงแต่สร้างหลักสูตรการศึกษาใหม่และการฝึกอบรมทางเทคนิคในยุโรปเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อพัฒนาการทางการศึกษาและการฝึกอบรมในอาณานิคมของอเมริกาด้วย

Pestalozzi ได้สนใจการศึกษา ความคิดของเขาได้ก้าวข้ามความรู้ความเข้าใจจากทฤษฎีทางการศึกษาและปรัชญาไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการอบรมเทคนิคในการเรียนการสอน ความคิดการศึกษาและการฝึกอบรมมีดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะปรับปรุงสภาพความยากจน และสภาพของเด็กในถิ่นกำเนิดของเขาในสวิตเซอร์แลนด์

2. ความเชื่อมั่นว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหาแบบถาวรต้องมาจากการศึกษา

3. ความเห็นที่ว่าโรงเรียนจะต้องใกล้ชิดกับที่บ้านในการให้การศึกษา

4. ความสนใจในการศึกษาจากธรรมชาติและประสบการณ์ตามแบบฉบับของ Rousseau

5. ความสำเร็จที่มาจากแรงงานที่ใช้ฝีมือ เครื่องมือ และวัตถุเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับโรงเรียน

6. ความเชื่อของเขาที่ว่า การนำเด็กมาเป็นแรงงานฝีมือเพื่อวัตถุประสงค์ขั้นพื้นฐานในการพัฒนาการนั้นต้องมีค่าใช้จ่ายให้กับเด็กด้วย

Pestalozzi ยืนยันว่าเนื้อหาสาระที่สำคัญของการศึกษาควรที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมปัจจุบันของผู้เรียน และใช้ในการพัฒนาความเข้าใจและเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาตัดสินใจ วิธีการเรียนการสอนของเขาต้องการการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่สำคัญของวิชาลงไปในส่วนย่อย และใช้วิธีการสรุปโดยมุ่งการเรียนรู้จากสิ่งที่ย้ายไปสู่สิ่งที่ซับซ้อนว่าเป็นหนทางที่จะมองภาพรวมทั้งหมด

แนวการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

แนวการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในต่างประเทศ

ประเทศญี่ปุ่น

การสรรหาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่บรรจุใหม่ นอกจากจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากหน่วยงานของราชทัณฑ์แล้ว ยังต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากหน่วยงาน

บริหารงานบุคคลของรัฐบาล (National Personnel Authority หรือ NPA) โดยกระทรวงยุติธรรมด้วย โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานวัยหนุ่ม จะต้องผ่านการสอบคัดเลือกวิชาการเรียนการสอนในการเป็นวิทยากรของกระทรวงยุติธรรม และสำหรับเจ้าหน้าที่ด้านการจำแนก ลักษณะหรือนักจิตวิทยา ยังต้องผ่านการสอบคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นเพราะเป็นงานที่ต้องให้บริการเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยาแก่ผู้ต้องขัง ทั้งนี้ จะอยู่ภายใต้การบริหารงานของ NPA เช่นกัน นอกจากนี้ ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่เรือนจำในประเทศญี่ปุ่นโดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ร้อยละ 59 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวนถึงร้อยละ 32

บทบาทของเจ้าหน้าที่เรือนจำ เจ้าหน้าที่เรือนจำแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาการเรือนจำอาวุโส (Senior Superintendent) ผู้บัญชาการเรือนจำ (Superintendent) ผู้ช่วยผู้บัญชาการ (Assistant Superintendent) พัสดี (Captain) ผู้ช่วยพัสดี (Assistant Captain) หัวหน้าผู้คุมอาวุโส (Chief Senior Guard) ผู้คุมอาวุโส (Senior Guard) หัวหน้าผู้คุม (Chief Guard) และผู้คุม (Guard) ซึ่งไม่เพียงแต่การปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทด้านการควบคุมดูแลกฎระเบียบในเรือนจำเท่านั้น แต่ยังต้องปฏิบัติหน้าที่ให้การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ทั้งด้านสวัสดิการอุตสาหกรรมในเรือนจำ และให้การศึกษแก่ผู้ต้องขังด้วย

บทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำตามกฎหมายราชทัณฑ์และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดให้ผู้คุมเรือนจำพกอาวุธได้ เช่น ปืนและกระบองในเวลาปฏิบัติหน้าที่ แต่เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการพกอาวุธในระหว่างปฏิบัติงานที่เข้มงวด ดังนั้น ในทางปฏิบัติผู้คุมเรือนจำจะไม่ค่อยพกอาวุธ ทำให้สามารถสังเกตพฤติกรรมของผู้ต้องขังได้ดียิ่งขึ้น ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจำนวนผู้ต้องขังที่มีสันดานเป็นผู้ร้ายจะเพิ่มขึ้น แต่เรือนจำก็ยังสามารถรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากมีระบบการควบคุมอย่างใกล้ชิด (Guard in Charge System) โดยให้เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าผู้คุม ผู้คุมอาวุโส หรือ หัวหน้าผู้คุมอาวุโส เป็นหัวหน้าควบคุมแดนแต่ละแดน เพื่อให้คำแนะนำผู้ต้องขังเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในเรือนจำกฎระเบียบต่าง ๆ ในเรือนจำ การปฏิบัติตามระเบียบ การเลื่อนตำแหน่งในการทำงานอุตสาหกรรมเรือนจำ การรักษาความปลอดภัย การแนะนำคำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการสังเกตพฤติกรรมและประเมินพัฒนาการของผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิด ทำให้เจ้าหน้าที่เรือนจำและผู้ต้องขังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำให้ผู้ต้องขังเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ทุกคน จะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรแรกรับ (Primary Course) มีระยะเวลาฝึกอบรม 220 วัน จะมีการเรียนการสอนทางวิชาการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความรู้ในภาคปฏิบัติ การเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ กำหนด

ให้เกี่ยวข้องสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ด้วย โดยที่ผู้อาวุโสขึ้นจะต้องผ่านการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่สอง (Secondary Course) มีระยะเวลาฝึกอบรม 3 เดือน สำหรับผู้ที่จะเป็นผู้บัญชาการหรือผู้บริหารในระดับสูงต้องผ่านการสอบแข่งขันเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สูงขึ้น (Advanced Course) มีระยะเวลาฝึกอบรม 6 เดือน ยิ่งไปกว่านั้น สถาบันฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องเตรียมการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะด้านอื่น ๆ มากกว่า 100 หลักสูตร ที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมน้อยกว่า 2 เดือน และหลักสูตรการศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นร่วมกัน (Research Fellowship Course) มีระยะเวลาฝึกอบรมนาน 3 เดือนเป็นประจำทุกปีด้วย

ความร่วมมือระหว่างประเทศในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือระหว่างประเทศและความร่วมมือในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะต้องมีการฝึกอบรม การฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในประเทศญี่ปุ่นจัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรม 2 ประเภทคือ ประเภทแรก เป็นการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม และประเภทที่ 2 เป็นการฝึกอบรมโดยสถาบันยูนาเฟ (United Nations Asia and Far East Institute for the Prevention of Crime and the treatment of Offenders หรือ UNAFEI)

การฝึกอบรมโดยกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 โปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารงานราชทัณฑ์จากเอเชียและแปซิฟิกได้จัดให้มีขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจาก JICA (Japan International Cooperation Agency) มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ ประการแรก ให้ความรู้ในภาพรวมของการราชทัณฑ์ต่างประเทศ การอภิปรายเกี่ยวกับการบริหารงานราชทัณฑ์ สำหรับผู้เข้าอบรมที่จะเป็นผู้บริหารงานราชทัณฑ์ในแต่ละประเทศ ประการที่ 2 เพื่อแลกเปลี่ยนเทคนิคและความชำนาญที่จะเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรม รวมทั้งการศึกษาดูงานที่สถาบันราชทัณฑ์กับคณะเจ้าหน้าที่ญี่ปุ่นเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระยะเวลาสำหรับโปรแกรมการฝึกอบรมจะใช้เวลาประมาณ 60 วัน โดยแต่ละหลักสูตรจะมีผู้เข้าอบรมจากประเทศต่าง ๆ ประมาณ 5-10 คน

การฝึกอบรมโดย UNAFEI จากข้อตกลงระหว่างองค์การสหประชาชาติและรัฐบาลญี่ปุ่น สถาบันยูนาเฟได้ก่อตั้งขึ้น ณ กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ในปี พ.ศ. 2504 โดยมีผู้ผ่านการอบรมที่มาจากภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกมากกว่า 2,000 คนแล้ว ซึ่งทุก ๆ ปีการฝึกอบรมระหว่างประเทศดังกล่าวจะเปิดการอบรมในช่วงฤดูใบไม้ผลิและฤดูฝน เป็นระยะเวลา 12 สัปดาห์

หลักสูตรดังกล่าวได้ให้ความรู้อย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาคriminal ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด เพื่อนำมาเป็นข้อพิจารณาและถกเถียงจาก

มุมมองต่าง ๆ ของผู้บริหาร เช่น อัยการ ผู้พิพากษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ พนักงานคุมประพฤติ และเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การสัมมนาระหว่างประเทศนี้ จะจัดในช่วงฤดูหนาวเป็นระยะเวลา 4 สัปดาห์ จะมีข้าราชการระดับสูงที่มีความสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าร่วมสัมมนา เพื่อร่วมกันอภิปรายและพิจารณาข้อคำถามต่าง ๆ ด้วยมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการอภิปรายจะเป็นโอกาสสำคัญที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแน่นอนต่อไป

ระบบการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรในงานราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่บรรจุใหม่ จะต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากหน่วยงานบริหารงานบุคคลของรัฐบาล (NPA) และจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากหน่วยงานของราชทัณฑ์ด้วย และในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ จะมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ โดยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรแรกรับ (Primary Course) จำนวน 220 วัน และมีการจัดฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะด้านอีกมากกว่า 100 หลักสูตร เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ การเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ ได้กำหนดให้เกี่ยวข้องกับสอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรมด้วย โดยจะจัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สูงขึ้น การฝึกอบรมดังกล่าวมีอยู่ 2 ประเภท คือ การฝึกอบรมที่จัดโดยกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม และการฝึกอบรมโดยสถาบันยูนาเฟ (UNAFEI)

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่า รัฐบาลญี่ปุ่นได้ให้ความสำคัญแก่ข้าราชการราชทัณฑ์เป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากอัตราเงินเดือนของข้าราชการราชทัณฑ์นั้นจะสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีคุณสมบัติเช่นเดียวกันอีกประมาณร้อยละ 10 นอกจากนี้ ความเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ยังได้รับการยกย่อง เนื่องจากสังคมญี่ปุ่นมีค่านิยมว่าข้าราชการเป็นบุคคลที่มีความสามารถและฉลาด เพราะสามารถสอบผ่านการคัดเลือกของรัฐบาลที่ยากมากได้ (สารานุกรมงานราชทัณฑ์นานาชาติ กรมราชทัณฑ์, 2541, น. 22-27)

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

การศึกษาและการฝึกอบรม หน้าที่หลักของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ คือ แยก แก้ไข ให้การศึกษาอบรมผู้กระทำผิด ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวต้องการผู้มีความรู้เฉพาะและมีความรู้ลึกซึ้งว่าเป็นภาระหน้าที่

การสร้างบุคลิกและการขัดเกลา ต้องมีหลักทฤษฎีและความรู้ที่จำเป็นต่อกระบวนการแก้ไขรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมไม่เพียงแต่พยายามให้มีการฝึกอบรมทั่ว ๆ ไป เท่านั้น แต่เน้นให้ฝึกอบรมระหว่างทำงานไปด้วย โดยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ จะเริ่มให้การศึกษาระหว่าง 6-20 สัปดาห์ เพื่อพัฒนาความรู้พื้นฐาน ซึ่งจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่เริ่มแรก เพื่อปรับปรุงคุณภาพ

มาตรฐานและเน้นทักษะในการปฏิบัติงานกับผู้ต้องขัง และนำความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

หลังจากได้เข้ามาทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ พวกเขาได้รับการเรียนรู้หลักสูตรเฉพาะการเตรียมการในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนใน 1 สัปดาห์ เพื่อให้เขามีความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นศาสตร์ มี 17 วิชา เช่น วิชาการจัดการ วิชาการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง วิชาว่าด้วยความมั่นคงปลอดภัย

เพื่อให้มีการปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานของเจ้าหน้าที่ และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เขาจะได้รับการกระตุ้นให้ลงทะเบียนเรียนระดับปริญญาโท ในมหาวิทยาลัยเกาหลี ซึ่งมีการสอนวิชาบริหารงานราชทัณฑ์ นอกจากนี้แล้ว เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ก็จะได้มีการส่งไปรับการศึกษาที่มหาวิทยาลัยในต่างประเทศและทำวิจัย ฝึกฝน ระบบราชทัณฑ์ของต่างประเทศ และได้รับการฝึกทักษะในการให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง อย่างไรก็ตาม การฝึกฝนที่จัดขึ้นก็เพื่อให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ประเทศสิงคโปร์

การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในระยะแรกเริ่มดำเนินการในปี ค.ศ. 1984 โดยจัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกอบรมกรมราชทัณฑ์ อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับเทคนิคการควบคุมผู้ต้องขังที่มีลักษณะร้าย ยากแก่การควบคุม ทั้งนี้ เพื่อป้องกันเหตุร้ายหรืออันตราย ความเสี่ยงของเจ้าหน้าที่ในการควบคุม บุคลากรที่จะได้รับคัดเลือกให้เข้าอบรมหลักสูตรนี้ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และเจ้าหน้าที่สำนักงานกลางยาเสพติด (CNB) การฝึกอบรมหลักสูตรนี้จะเน้นการใช้อุปกรณ์จริง เช่น หมวกเหล็ก เสื้อเกราะ และโล่บัง

ต่อมาในปี ค.ศ. 1989 เจ้าหน้าที่รัฐบาลอังกฤษได้ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อย่างจริงจัง จึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอบรมกรมราชทัณฑ์ขึ้นในปี ค.ศ. 1991 ได้ปรับปรุงโรงเรียนฝึกอบรมดังกล่าวให้มีบริเวณกว้างขวางใช้ชื่อว่า Prisons Training School : PTS มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบมากขึ้น กำหนดหลักสูตรต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า อาทิเช่น หลักสูตรการจัดการเรือนจำระดับความมั่นคงสูง หลักสูตรให้คำแนะนำ หลักสูตรฝึกทักษะและการให้ความร่วมมือ และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับบริหารกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้แก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

โครงการปรับปรุงการประชาสัมพันธ์สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

ความผูกพัน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในปัจจุบันมีความผูกพันกับผู้ต้องขังในความดูแลมากขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมาซึ่งเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขังมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก เดิมนั้นหากเจ้าหน้าที่แสดง

ความเป็นมิตรแม้แต่เด็กน้อยกับผู้ต้องขัง ก็จะเป็นที่เพ่งเล็งของเรือนจำ แต่ต่อไปนี่ไม่ใช่อย่างนั้นแล้ว
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต้องมีบทบาทหลายอย่างต่อผู้ต้องขัง และจะมีความคิดเช่นนั้นไม่ได้อีกแล้ว

การแก้ไขกลายเป็นปรัชญาที่สำคัญในงานราชทัณฑ์ทุกวันนี้ นักโทษหลายคนพ้นโทษ
ออกไปต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ มากมายในสังคมในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ ทำให้หลาย
คนต้องจบลงด้วยการกลับไปเข้ามามีชีวิตติดคุกอีก วงจรเลวร้ายเช่นนี้ต้องถูกทำลายลง

การปกครองที่เข้มงวดและทารุณในอดีต ช่วยให้นักโทษกลับตัวได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
และยังทำให้พวกเขากลับมีพฤติกรรมทางอาชญากรรมที่หนักขึ้น

สร้างการสมานจิตใจกัน

ยิ่งกว่านั้นสภาพแวดล้อมของเรือนจำมักจะก่อให้เกิดความเครียดสูง รวมทั้งความเบื่อ
หน่ายจำเจ ซึ่งมักจะลงเอยด้วยการก่อความวุ่นวาย ประวัติศาสตร์ของเรือนจำต่าง ๆ ทั่วทั้งโลก
มักจะเต็มไปด้วยเรื่องราวเช่นนี้

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ได้มีบันทึกเอกสารการศึกษามากมายเกี่ยวกับการราชทัณฑ์
การแสดงความคิดเห็นในหลักการของจำและผลที่ได้ การศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการจลาจลและ
การจลาจล การเปิดเผยพฤติกรรมทางอาชญากรรม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นผลงานทางวิชาการและ
ปฏิบัติการ การปฏิบัติงานให้ได้ผลดีเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ของเราจะต้องมีความรู้และคุ้นเคยกับผล
สรุปทางวิชาการเหล่านี้

ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงานราชทัณฑ์แผนใหม่ที่มีทำที่ที่ดีขึ้นช่วยลดความรุนแรง ที่นัก
โทษจะก่อขึ้นได้ล่วงหน้า ดังนั้น เจ้าหน้าที่ต้องฝึกฝนให้ตัวเองมีความรอบคอบและ เป็นผู้สุขุมมอง
การณ์ไกลต่อสิ่งบอกเหตุที่อาจเกิดขึ้นเจ้าหน้าที่จะทำเช่นนั้นได้จะต้องมีความคุ้นเคยกับพฤติกรรม
ของผู้ต้องขังและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องศึกษาและเรียนรู้เป็นแบบอย่างที่ดี

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ในวันนี้จึงไม่ใช่ผู้คุมขังนักโทษแต่เพียงอย่างเดียวแล้ว แต่จะต้องเป็น
แบบอย่างที่ดีให้กับผู้ต้องโทษด้วย เขามีหน้าที่ในการทำให้การอบรมแก้ไขพฤติกรรมของนักโทษ
เป็นผลสำเร็จ เขาจะต้องสร้างบรรยากาศที่จะเปลี่ยนแปลงแหล่งรวมแห่งชีวิตที่ล้มเหลวทั้งหลายให้
กลับกลายเป็นสถาบันแห่งความหวังและสร้างสรรค์

สหพันธรัฐมาเลเซีย

ระบบการจัดการและระบบบุคคล ในกรมราชทัณฑ์ ประเทศมาเลเซีย มีเจ้าหน้าที่
ทั้งหมด 7,885 คน เจ้าหน้าที่ 845 คน เป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสในระดับตั้งแต่ผู้ช่วยคุมคนถึงตำแหน่ง
เจ้ากรม เจ้าหน้าที่ที่เหลือ 7,040 คน เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ช่วยในระดับตั้งแต่ เจ้าหน้าที่ระดับ 2 จนถึง
เจ้าหน้าที่ระดับสูง (ผู้ใหญ่) เจ้าหน้าที่ที่ไม่รวมอยู่ในจำนวนที่กล่าวในเบื้องต้น ก็จะเป็นเจ้าหน้าที่
ฝ่ายบริหารทำหน้าที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การเงิน การพัฒนา การจัดการ

ทรัพยากรบุคคล และการดูแลคนงานในสำนักงาน ครูฝึกสอนอาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงฝึก และเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์จากกระทรวงสาธารณสุข ก็จัดอยู่ในฝ่ายการบริหารนี้

นโยบายล่าสุดในการพัฒนากรมราชทัณฑ์ของประเทศมาเลเซีย เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบการจัดการและระบบบุคคล นโยบายพัฒนานี้ได้เน้นถึงการยกระดับฝีมือและทักษะของทรัพยากรบุคคล โดยการฝึกอบรม

อันเนื่องด้วยระบบการจัดการและระบบบุคคล ทำให้รายงานฉบับนี้มีเนื้อหา มุ่งเน้นในด้านการสรรหาบุคลากร การพัฒนาฝีมือและการฝึกอบรม รวมทั้งการประเมินผลงานและระเบียบวินัยในการดำเนินงาน

การรับสมัคร ฝ่ายที่ถูกกล่าวถึงมีดังต่อไปนี้

- การรับสมัครเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
- การแต่งตั้งอธิบดีกรมราชทัณฑ์
- ข้าราชการพลเรือน

การรับสมัครเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

(1) การรับสมัครเจ้าหน้าที่ใหม่โดยทั่วไป การบรรจุเจ้าหน้าที่ใหม่ในกรมราชทัณฑ์ จะเริ่มต้นเข้ามาในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2 ผู้ช่วยผู้คุม และผู้คุม อย่างไรก็ตามในตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้คุมและผู้คุมก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับ

(2) เกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งในระยะยาว จะพิจารณาจากความสามารถ โดยผ่านเกณฑ์การสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์เชิงวิชาการ แต่ละสาขาจะเสริมทักษะความรู้ที่เป็นประโยชน์เพื่อใช้เป็นคุณวุฒิ ซึ่งแบ่งตามลำดับตั้งแต่ระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี ซึ่งกรมราชทัณฑ์ได้เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาด้านความรู้โดยการศึกษาต่ออย่างแพร่หลาย

(3) เกณฑ์พื้นฐานในการสรรหาและบรรจุเจ้าหน้าที่

- ผู้สมัครจะต้องมีอายุอย่างต่ำไม่น้อยกว่า 18 ปี ในวันประกาศเปิดรับสมัคร และการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ควรมีอายุไม่เกิน 54 ปี

- สุขภาพร่างกายแข็งแรงโดยมีใบรับรองแพทย์ซึ่งได้รับใบประกาศนียบัตรทางการแพทย์ น้ำหนัก ส่วนสูง รอบอก ต้องอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

- คุณวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ เช่น ประกาศนียบัตรการศึกษาระดับต่ำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 2 ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้คุม ปริญญาบัตร (สาขาเฉพาะ) ตำแหน่ง ผู้คุม

- ผู้สมัครจะต้องผ่านการสัมภาษณ์โดยข้าราชการจากกรมราชทัณฑ์ในด้านต่าง ๆ คือ ประสิทธิภาพและความสามารถ เช่น ประกาศนียบัตรด้านวิชาชีพ (ความชำนาญเฉพาะ)

การป้องกันตัวหรือความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ประสบการณ์การทำงานซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือบริหารงานเรือนจำ กิจกรรมเช่นความสนใจด้านกีฬา, สังคมและงานบริการชุมชน

การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือ การฝึกอบรม โดยทั่วไปสามารถให้คำนิยามได้ว่าเป็นกระบวนการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยผ่านขั้นตอนการพัฒนานิสัยการทำงาน วิธีการปฏิบัติงานทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสม ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาฝีมือและทรัพยากรบุคคล

บนพื้นฐานความสำคัญการฝึกอบรม ทางกรมราชทัณฑ์มาเลเซียได้จัดให้มีโปรแกรมการฝึกอบรมแบบก้าวหน้าในศูนย์ฝึกอบรม 2 แห่ง คือ วิทยาลัยราชทัณฑ์มาเลเซียใน KAJANG ซึ่งมุ่งเน้นในด้านการฝึกอบรมข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูงเท่านั้น และศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการราชทัณฑ์ใน TAIPING สำหรับข้าราชการผู้น้อย อบรมกระทั่งวันที่ 1 มิถุนายน 1994 วิทยาลัยราชทัณฑ์มาเลเซียได้รองรับผู้เข้าร่วมอบรมไปแล้วถึง 2,409 คน และทางศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการพลเรือน รองรับผู้เข้าร่วมโครงการไปกว่า 11,971 คน จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ได้รับการรองรับโดยทางศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นผลมาจากการก่อตั้งของศูนย์ในปี 1952 ซึ่งเก่าแก่กว่าวิทยาลัยราชทัณฑ์ซึ่งก่อตั้งในต้นทศวรรษที่ 1980 หลักสูตรที่ถูกนำมาใช้ได้แก่ การปฐมนิเทศในเรือนจำ การรักษาความปลอดภัย การจัดการ กฎหมายและการสอบสวน เทคนิคในการควบคุมและยับยั้ง

หลักสูตรปฐมนิเทศ (ปรับตัว) เป็นหลักสูตรเข้มสำหรับผู้เข้าโครงการใหม่ระยะเวลาของหลักสูตรนั้น สำหรับข้าราชการอาวุโสเป็นเวลา 7 เดือน ส่วนสำหรับข้าราชการผู้น้อยเป็นเวลา 3 เดือน ซึ่งหลักสูตรนี้ จะรวมไปถึงการฝึกฝนทางด้านร่างกายระเบียบในตนเอง กฎหมายและกฎระเบียบในเรือนจำแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ ขั้นตอนเพื่อรักษาความปลอดภัย การฟื้นฟูจิตใจการฝึกการหนีไฟ การหาเหตุผลหรือข้อสรุป เทคนิคการควบคุมและยับยั้ง และศิลปะในการป้องกันตนเอง ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนต้องเข้ารับการทดสอบและต้องสอบผ่านการสอบกำหนดขึ้นในตอนสรุป (ท้าย) ของทุก ๆ วิชา หลักสูตรของแต่ละวิชาในครั้งแรกจะถูกนำเสนอต่อศูนย์ฝึกอบรมในสำนักงานใหญ่เพื่อรับการพิจารณาอนุมัติ โดยที่ประชุมคณะกรรมการหลักสูตรนี้ จะได้รับการทบทวนและพิจารณาเป็นระยะ ๆ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคต และการเปลี่ยนแปลงซึ่งขึ้นอยู่กับเวลาและสถานที่

หลักสูตรระยะสั้น 1-2 สัปดาห์ซึ่งในข้อนี้ ศูนย์อบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความแตกต่างจากวิทยาลัยราชทัณฑ์มาเลเซีย ศูนย์อบรมเจ้าหน้าที่เปิดหลักสูตรต่าง ๆ เมื่อเจ้าหน้าที่ข้าราชการระดับผู้น้อยซึ่งรวมทั้งหลักสูตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยการฟื้นฟูความรู้ใหม่ มีการร่วมมือกันระหว่างวิทยาลัย กับมหาวิทยาลัยท้องถิ่นสถาบันบริหารชุมชนแห่งชาติและหน่วยงานรัฐบางแห่ง

อื่น ๆ เช่นกรรมการปกครองและกรมตำรวจ ซึ่งวิทยากรผู้บรรยายในหน่วยงานเหล่านี้ มักจะได้รับเชิญให้บรรยายในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่เปิดสอนอยู่

การพัฒนาหลักสูตรในขอบข่ายการฝึกอบรม ก็จะเป็นขั้นตอนที่ดำเนินการ โดยวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความสำคัญและยกระดับการอบรมบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของกรม ขั้นตอนดำเนินการมีดังนี้

(1) การคัดเลือกผู้ฝึกและครูผู้สอน ที่มีความสามารถ และจัดให้บุคคลเหล่านั้นเข้ารับ การฝึกอบรมเทคนิคและทักษะการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย โดยเพิ่มหลักสูตรใหม่และยกเลิกหรือปรับปรุงหลักสูตร ที่พิจารณาแล้วว่าล้าสมัย หลักสูตรใหม่ครอบคลุมถึงหน้าที่ของข้าราชการอาวุโส เช่น ผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับกลางในองค์กร ดังนั้นจึงเปิดหลักสูตร เช่น การจัดการเรือนจำและการควบคุมคุณภาพ ซึ่งอาจช่วยปรับปรุงคุณภาพงานและเพิ่มผลงานของบุคลากร

(3) มุ่งเน้น และยกระดับบทบาทของฝ่ายวิจัยและพัฒนาในการเตรียมและการ ประเมินระดับความสัมฤทธิ์ผลของผู้เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของหลักสูตร นอกจากนี้ฝ่ายวิจัยและพัฒนายังได้เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอทาง เลือกลงใหม่ ๆ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงจุดบกพร่องในด้านต่าง ๆ

(4) ยกระดับสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เช่น ที่พักของผู้เข้าร่วม หลักสูตรเครื่องช่วยในการสอน ซึ่งมีความสำคัญกับบทบาทที่ดำเนินการโดยศูนย์ฝึกอบรม

ปัจจุบันนี้ ข้าราชการราชทัณฑ์อาวุโส ได้มีโอกาสเป็นช่วง ๆ ระยะเวลาให้ได้รับการฝึกอบรมในหลายสาขาวิชา ดังต่อไปนี้

(1) หลักสูตรประกาศนียบัตร หรือ หลักสูตรระยะสั้น ในด้านการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ศาสตร์ในการจัดการ การจัดการบุคคล และการจัดการด้านการเงิน ที่สถาบันบริหาร ชุมชนแห่งชาติ

(2) หลักสูตรประกาศนียบัตร ในด้านการให้คำปรึกษา ที่มหาวิทยาลัยแห่งชาติมาเลเซีย

(3) หลักสูตรการบริหารเรือนจำในประเทศญี่ปุ่น ออสเตรเลียและสหราชอาณาจักร

(4) การทำศนศึกษาและหลักสูตรวิธีการกำหนดการลงโทษตามกฎหมาย ในประเทศไทย ส่องกง และเกาหลีใต้

โดยสรุปแล้ว กรมราชทัณฑ์มาเลเซีย ได้นำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการยกระดับการฝึกอบรม และการพัฒนาอาชีพ สำหรับบุคลากรในกรม ซึ่งวิธีการนี้ได้รับความร่วมมือจาก กรมราชทัณฑ์ สำนักงานใหญ่ และศูนย์ฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงในเร็ว ๆ นี้ ได้ดำเนินการปฏิรูปและเน้นในส่วน

โปรแกรมการอบรมซึ่งอยู่ในขั้นเบื้องต้น แต่โดยทั่วไปแล้ว ได้มีการแสดงให้เห็นถึงผลดีในด้านประสิทธิภาพ

ประเทศอิสราเอล

การรับเจ้าหน้าที่ใหม่และการฝึกอบรม บุคคลที่จะเข้าทำงานในกรมราชทัณฑ์ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ อายุไม่เกิน 35 ปี ผ่านการฝึกอบรมทางทหารตามข้อกำหนด ผ่านการศึกษาตามระบบ 12 ปี และมีสัญชาติอิสราเอล ผู้ประสงค์จะสมัครเข้าทำงานต้องลงทะเบียนที่ศูนย์รับเจ้าหน้าที่ใหม่ของกรมราชทัณฑ์ในกรุงเทลอาวีฟ ซึ่งจะมีการทดสอบทางการแพทย์ ทางจิต และการทดสอบด้านการรักษาความปลอดภัย

กรมราชทัณฑ์มีโรงเรียนฝึกหัดเจ้าหน้าที่ 1 แห่ง อยู่ใกล้เมืองคลาซาว่าซึ่งตั้งอยู่ตอนกลางของประเทศอิสราเอล หลักสูตรที่เกี่ยวกับวิชาชีพราชทัณฑ์ทั้งหมดจะได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนแห่งนี้ เช่น หลักสูตรการฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน มีการเรียนที่สำเร็จจากหลักสูตรนี้จะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยของเรือนจำ หลักสูตรระดับนายสิบ (นายตำรวจรักษาการณ์) ระยะเวลา 3 เดือน เป็นหลักสูตรสำหรับบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนายสิบ หลักสูตรเจ้าพนักงาน ระยะเวลา 5 เดือน สำหรับบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งร้อยโท และปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานของกรมราชทัณฑ์ และ หลักสูตรเจ้าพนักงานอาวุโส ระยะเวลา 5 เดือน สำหรับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้าพนักงานระดับอาวุโส ดำรงตำแหน่งนายพันตรีหรือสูงกว่า นอกจากนั้นโรงเรียนแห่งนี้ยังจัดหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อฝึกอบรมบุคลากรที่ไม่เกี่ยวกับงานด้านการรักษาความปลอดภัย และหลักสูตรสำหรับผู้เชี่ยวชาญพิเศษเฉพาะด้าน

แนวการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในประเทศไทย

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในประเทศไทยสถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ดำเนินงานโดยมีการฝึกอบรมหลักสูตรหลัก ๆ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่ ระดับ 1-2 จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์แรกเข้าทำงานมีระยะเวลาการฝึกอบรม 33 วัน ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับวิชาภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

(2) เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ได้รับการบรรจุใหม่ สายงานเริ่มระดับ 3 จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการมีระยะเวลาการฝึกอบรม 19 วัน

(3) หลังจากได้เข้าทำงานไปแล้ว 1-2 ปี จะได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะ เช่น หลักสูตรการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง หลักสูตรงานทะเบียนเรือนจำ หลักสูตรนักทัณฑวิทยา หลักสูตรการเงินบัญชี หลักสูตรคอมพิวเตอร์ ฯลฯ

(4) หลักสูตรพัศดี เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานมาแล้วอย่างน้อย 4-5 ปี และเป็นข้าราชการระดับ 6 อายุไม่เกิน 50 ปี ซึ่งเป็นการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติใช้ระยะเวลา 45 วัน

(5) หลักสูตรนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการที่อยู่ในระดับ 7 อายุไม่เกิน 55 ปี ระยะเวลาการฝึกอบรม 45 วัน มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ

(6) หลักสูตรนักศึกษาระดับปริญญาโท เป็นข้าราชการระดับ 8 มีระยะเวลาการฝึกอบรม 45 วัน ศึกษาดูงานต่างประเทศ

สำหรับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมโดยใช้ชื่อหลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ ใช้ระยะเวลาอบรม 5 วัน

วัตถุประสงค์

(1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถและเกิดทักษะในด้านการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ

(2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพร้อมและเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ

(3) เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ในแดนความมั่นคงสูงอย่างมืออาชีพ

แบ่งวิชาเรียนเป็นภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

ภาคทฤษฎี

(1) การจัดทำข้อมูล ประวัติผู้ต้องขังรายสำคัญ เป็นระบบ One Stop Service

(2) การข่าวและเครือข่ายผู้ต้องขังรายสำคัญ

(3) จิตวิทยาด้านการควบคุม (การสร้างสัมพันธภาพ)

(4) การป้องกันสาธารณภัยในเรือนจำ

(5) การตรวจค้นวัตถุระเบิด

(6) การเจรจาต่อรอง

(7) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโทษสูง

(8) ประสพการณ์และวิธีการแก้ปัญหากับผู้ต้องขังรายสำคัญ

(9) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

ภาคปฏิบัติ

(1) ฝึกบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ

(2) กายบริหาร

การศึกษาดูงาน

- (1) เรือนจำกลางเขabin
- (2) ทักษสถานบำบัดพิเศษกลาง

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง

นโยบายกรมราชทัณฑ์ด้านการพัฒนา

กรมราชทัณฑ์ต้องรับภาระหนักในการควบคุมผู้ต้องขังเกินอัตราความจุของเรือนจำ และทัณฑสถานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ต้องขังที่เป็นอาชญากรโดยสันดาน ผู้ร้ายรายสำคัญ ผู้มีอิทธิพล ผู้ค้ายาเสพติดเป็นเครือข่าย รวมถึงกลุ่มผู้ต้องขังที่มีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรที่มีเครือข่าย และผลมาจากที่รัฐบาลได้เร่งปราบปรามผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดและผู้มีอิทธิพล ซึ่งผู้ต้องขังเหล่านี้เป็นผู้ร้ายรายสำคัญ มักถูกศาลพิพากษาลงโทษ ประหารชีวิต จำคุกตลอดชีวิต หรือจำคุกหลายสิบปีผู้ต้องขังเหล่านี้มีความเสี่ยงในการก่อเหตุร้ายหรือแหกหักหลบหนีเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าวจึงจัดตั้งแดนความมั่นคงสูงเพื่อควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ ซึ่งการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง จำเป็นต้องมีแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูงขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้ต้องขังกลุ่มดังกล่าวให้ยอมรับสภาพการถูกคุมขังในเรือนจำเป็นเวลานานและไม่ก่อปัญหาระหว่างถูกคุมขัง และยังเป็นกรเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่แผนปฏิบัติการแก้ไขในด้านอื่น ๆ เช่น การพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง การจัดการอบรมสัมมนาปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ

กรมราชทัณฑ์ได้มีการตั้งแดนความมั่นคงสูงในเรือนจำ/ทัณฑสถานขึ้นรวมทั้งสิ้น 14 แห่ง เพื่อควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ ผู้ต้องขังที่มีอิทธิพล และผู้ต้องขังคดียาเสพติดรายใหญ่ โดยต้องปฏิบัติต่อผู้ต้องขังภายในแดนด้วยความเข้มงวดเป็นพิเศษ และใช้เทคโนโลยีช่วยในการควบคุม ปัจจุบันเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ยังขาดทักษะ วิธีการกำหนดมาตรการในการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ การควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญมักประสบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เช่น ผู้ต้องขังวางแผนร้องเรียนเจ้าหน้าที่เป็นขบวนการ ผู้ต้องขังพยายามหยิบยื่นผลประโยชน์ให้เจ้าหน้าที่ตลอดเวลา การจัดเก็บข้อมูลผู้ต้องขังตรวจสอบยาก เทคโนโลยีในการควบคุมผู้ต้องขังมีไม่เพียงพอ กำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย

จากเหตุผลดังกล่าวกรมราชทัณฑ์จึงมอบให้สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ซึ่งได้จัดหลักสูตรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ รุ่นที่ 1-2/2548 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญและพัฒนาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในแดนความมั่นคงสูงให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการ

การพัฒนาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง ในระยะแรกมีการจัดสัมมนาผู้บัญชาการเรือนจำทั่วประเทศเพื่อปรับแนวคิดในการจัดการกับผู้ต้องขังรายสำคัญให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งนี้เพราะในเรือนจำ/ทัณฑสถานต่าง ๆ นั้นผู้บัญชาการหรือผู้อำนวยการทัณฑสถานมีอำนาจเหนือเจ้าพนักงานทั้ปวง หากไม่มีการพัฒนาผู้บริหารสูงสุดก่อนจะทำให้นโยบายไม่ประสบความสำเร็จ หลังจากนั้นมีการติดตามประเมินผล การดำเนินงานแดนความมั่นคงสูง และมีการจัดสัมมนาปฏิบัติการเพื่อรับทราบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ โดยกำหนดให้ ผู้อำนวยการส่วนควบคุมและผู้บังคับแดนความมั่นคงสูงของ 14 เรือนจำเข้าร่วมสัมมนา เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังรายสำคัญ

สำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง กรมราชทัณฑ์ได้สั่งการให้สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ จัดฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถและเกิดทักษะในด้านการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ ให้มีความพร้อมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านการควบคุม และให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ในแดนความมั่นคงสูงได้อย่างมืออาชีพ โดยมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม คือ เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในแดนความมั่นคงสูง มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร

หลักสูตรการฝึกอบรม

ภาคทฤษฎี

1. จรรยาบรรณและมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ 3 ชั่วโมง
2. การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท 3 ชั่วโมง
3. จิตวิทยาด้านการควบคุม 3 ชั่วโมง

4. การป้องกันสาธารณภัยภายในเรือนจำ 3 ชั่วโมง
 5. การข่าวและเครือข่ายผู้ต้องขังรายสำคัญ 3 ชั่วโมง
 6. การเจรจาต่อรอง 3 ชั่วโมง
 7. ความรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และการตรวจค้น 6 ชั่วโมง
 8. ประสิทธิภาพและวิธีการแก้ปัญหากับผู้ต้องขังรายสำคัญ 3 ชั่วโมง
 9. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 3 ชั่วโมง
 10. การสืบสวนสอบสวน 3 ชั่วโมง
 11. คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 4 ชั่วโมง
 12. แนวคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับผู้ต้องขังในแดนความมั่นคงสูงของต่างประเทศ 3 ชั่วโมง
 13. การบริหารงานราชทัณฑ์ภายในแดนความมั่นคงสูง 3 ชั่วโมง
- ภาคปฏิบัติ
1. ฝึกบุคลิกภาพการเป็นผู้นำ 6 ชั่วโมง
 2. ศิลปะการต่อสู้ป้องกันตัว 18 ชั่วโมง
 3. กายบริหาร 8 ชั่วโมง

การศึกษาดูงาน

ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง 3 ชั่วโมง

นอกจากนี้แล้ววิชาหลักของการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญคือ หลักการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญและเทคนิคการหาข่าวและการติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังรายสำคัญยังเป็นวิชาบังคับให้ผู้เข้ารับการอบรมในทุกหลักสูตรของสถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์จะต้องเรียนรู้ เพื่อให้ข้าราชการราชทัณฑ์โดยรวมเข้าใจหลักการควบคุมผู้ต้องขังรายสำคัญ

เรือนจำความมั่นคงสูงสุด

เรือนจำความมั่นคงสูงสุด ทำการก่อสร้าง อย่างมั่นคงแข็งแรงเพียบพร้อมบริบูรณ์ไปด้วยเจ้าหน้าที่ อุปกรณ์การควบคุมและรั้วกำแพงสูงเพื่อใช้เป็นสถานที่คุมขังผู้ต้องขังกำหนดโทษสูงรวมทั้งได้จัดหน่วยควบคุมแข็งแรงเป็นพิเศษ สำหรับลงโทษผู้ต้องขังที่กระทำผิดวินัย และผู้ต้องขังประเภทคือด้านเหลือขอ หรืออันตรายต่อการควบคุม โดยปกติเรือนจำประเภทนี้มักจะกำหนดความจุผู้ต้องขังระหว่าง 1,200-1,500 คน แต่ในทางปฏิบัติที่เป็นจริงแล้ว เรือนจำระดับความมั่นคงสูงสุดในหลายประเทศ มักจะมีผู้ต้องขังระหว่าง 1,000-2,000 คน หมุนเวียนกันไปตามสถิติ

อาชญากรรมที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง สำหรับจำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำกลางบางขวางหรือเรือนจำกลางคลองเปรม ซึ่งเป็นเรือนจำระดับความมั่นคงสูงสุด ปัจจุบันนี้มีผู้ต้องขังถูกคุมขังอยู่ประมาณ 4,500-6,000 คน

เรือนจำความมั่นคงสูงสุดมีภารกิจหลักสำคัญในด้านการควบคุมผู้ต้องขัง เพื่อมิให้หลบหนีตลอดจนการควบคุมดูแลให้ผู้ต้องขังอยู่ในระเบียบวินัย ไม่ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายขึ้นในเรือนจำ ซึ่งจะเป็นปัญหาในด้านการปกครองควบคุมของเรือน การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังจะช่วยให้เรือนจำรู้จักผู้ต้องขังดียิ่งขึ้นได้ทราบประวัติข้อมูล ความเป็นมาของผู้ต้องขังแต่ละคนในทุกด้าน รวมทั้งบุคลิกลักษณะและข้อบกพร่องต่าง ๆ ข้อควรสังเกตหรือข้อควรระวังในการควบคุม ซึ่งจะช่วยให้สามารถควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ลดโอกาสการกระทำผิดระเบียบวินัย การก่อความเดือดร้อนวุ่นวายของผู้ต้องขังในเรือนจำตลอดจนการแหกหักเรือนจำหลบหนี

นอกจากการควบคุมผู้ต้องขังแล้ว ในการบริหารงานเรือนจำให้เกิดประสิทธิภาพ จะต้องมีการดำเนินการเรื่องการวางแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ทั้งในด้านการอบรมแก้ไข การให้การศึกษ การฝึกวิชาชีพ การพัฒนาจิตใจ รวมตลอดจนการใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำให้เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละคน การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังจะช่วยดำเนินการด้านงานดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยดำเนินการได้สอดคล้องกับพื้นฐานความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความถนัด รวมทั้งความเหมาะสมของผู้ต้องขังแต่ละคน

กลุ่มเพื่อการแก้ไข

- มีแนวโน้มไม่กระทำผิดซ้ำ กระทำผิดครั้งแรก, กระทำผิดโดยประมาทหรือพลั้งพลาด, กระทำผิดเนื่องจากบันดาลโทสะ, กระทำผิดเนื่องจากสภาพแวดล้อม, มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว, ไม่ใช่อาชญากรโดยสันดาน
- แก้ไขได้ กระทำผิดครั้งแรกไม่เกิน 3 ครั้ง, กระทำผิดและมีความสำนึกผิด, พฤติการณ์กระทำผิดไม่ใช่อาชญากรโดยอาชีพ, กระทำผิดในหน้าที่การงาน
- ยากต่อการแก้ไข กระทำผิดติดนิสัย (มากกว่า 3 ครั้ง), เป็นอาชญากรโดยสันดาน, กระทำผิดและไม่สำนึกผิด, มีลักษณะร้าย
- กลุ่มพิเศษ ผู้ต้องขังต่างชาติ, ผู้ต้องขังป่วย, ผู้ต้องขังที่มีความบกพร่องทางจิต, ผู้ต้องขังสูงอายุ

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้านการอบรมแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย

ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของเรือนจำและทัณฑสถาน นอกจากจะต้องควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีภารกิจหลักสำคัญในการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ให้เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมทั่วไปได้เมื่อพ้นโทษแล้ว โดยการมุ่งเน้นให้การบำบัดรักษาทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ การแก้ไขเพื่อพัฒนาจิตใจและปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤตินิสัย รวมถึงลดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังให้มีความรู้วิชาสามัญ วิชาชีพ มีทักษะและความชำนาญ ในการประกอบอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมภายนอก รวมทั้งให้ผู้ต้องขังได้รับการสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ซึ่งการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังจะทำให้เรือนจำและทัณฑสถานสามารถให้การอบรม แก้ไข และพัฒนาผู้ต้องขังในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้ต้องขังแต่ละคน โดยผู้ต้องขังได้รับประโยชน์ในการอบรม แก้ไข อย่างแท้จริง

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง จะต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องเป็นกระบวนการ เริ่มแต่วาระแรกที่ได้รับตัวเข้าสู่เรือนจำ จนกระทั่งพ้นโทษหรือได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ โดยการประสานความร่วมมือของเจ้าหน้าที่เรือนจำทุกฝ่าย ตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

ขั้นตอนการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง

มีกระบวนการในการดำเนินงาน 6 ขั้นตอน คือ

1. การศึกษา รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของผู้ต้องขัง
2. การวางแผนปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามความเหมาะสมของแต่ละคน
3. การนำแผนดังกล่าวไปปฏิบัติ
4. การติดตามผลการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
5. การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังซ้ำ
6. การวางแผนหรือโครงการเตรียมปล่อยผู้ต้องขังดังกล่าว

1. ดำเนินการศึกษาหรือรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของผู้ต้องขังแต่ละคน (Fact Finding) เพื่อให้ทราบพื้นฐานความรู้ ความถนัด ประวัติการประกอบอาชีพ ประวัติครอบครัว การคบเพื่อน บุคลิกภาพโดยทั่วไป ระดับสติปัญญา ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำความผิดและสาเหตุแห่งการกระทำความผิด ตลอดจนข้อมูลในเรื่องอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าว ตามความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ซึ่งดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง ที่มีความรู้พื้นฐานทางด้านสังคมสงเคราะห์หรือด้านจิตวิทยา หรือได้รับการฝึกฝนอบรม

ในเรื่องดังกล่าวมาเป็นอย่างดี โดยจะต้องพยายามศึกษาหาข้อมูล รายละเอียดที่ต้องการให้ได้มากที่สุด โดยเฉพาะในเรื่องสาเหตุแห่งการกระทำผิด ซึ่งการรวมข้อมูลอาจดำเนินการได้โดยการสัมภาษณ์หรือสอบประวัติผู้ต้องขังทั้งทางตรงและทางอ้อม และเมื่อได้ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว เพื่อให้แน่ใจว่าถูกต้องแน่นอนและเชื่อถือได้ จะต้องมีการออกไปสืบเสาะข้อเท็จจริงจากครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องของผู้ต้องขังอีกทางหนึ่งด้วย ข้อมูลรายละเอียดที่ถูกต้องแน่นอนและเชื่อถือได้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการวิเคราะห์ (piagnosis) เพื่อวางแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามความเหมาะสมเป็นรายบุคคล

2. วางแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามความเหมาะสมของแต่ละคน (Individual Treatment Planning) รวมทั้งกำหนดกิจกรรมปฏิบัติ (Treatment Activities) เพื่อให้การบำบัดรักษาอบรมแก้ไขและฟื้นฟูจิตใจผู้ต้องขัง สอดคล้องกับสภาพร่างกาย จิตใจ ระดับสติปัญญา พื้นฐานความรู้ ความถนัด รวมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำผิด ภูมิหลังของครอบครัวและสภาพแวดล้อมของสังคมภายนอก โดยนำข้อมูลทุกด้านที่ได้จากการดำเนินการในข้อ 1 มาสรุปวิเคราะห์และกำหนดแผนงานแนวทางหรือมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามความเหมาะสมของแต่ละคน โดยจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง (Priority) ของมาตรการดังกล่าวไว้ด้วย ตลอดจนกำหนดหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบ และระยะเวลาของกิจกรรมปฏิบัติให้ชัดเจนด้วย

3. การนำแผนที่ได้มีการดำเนินการตามข้อ 2 ไปปฏิบัติ เมื่อเรือนจำและทัณฑสถานได้กำหนดแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามความเหมาะสมของแต่ละคนแล้ว ต้องดำเนินการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดกิจกรรมปฏิบัติตามลำดับความสำคัญที่ได้กำหนดไว้ในแผนและระยะเวลาที่กำหนด ทั้งในเรื่องของการบำบัดรักษา พัฒนาจิตใจ การให้การศึกษาวินิจฉัยวิชาชีพ ฯลฯ

4. การติดตามผลการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เมื่อได้มีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามแผนการที่ได้มีการนำไปปฏิบัติตามข้อ 3 ไประยะหนึ่งแล้ว จะต้องมีการติดตามผลว่าการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าวได้ผลหรือไม่เพียงใด มีปัญหาข้อขัดข้องในเรื่องใด ทั้งในด้านส่วนตัวผู้ต้องขัง ด้านการกำหนดแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง รวมทั้งความพร้อมในด้านการนำไปปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ หากเห็นว่าการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังยังไม่ได้ผลหรือยังได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจ จะต้องดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังซ้ำอีกครั้งหนึ่ง เพื่อหาข้อบกพร่องของการจำแนกลักษณะในครั้งแรก เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าวให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

5. การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังซ้ำ (Re-Classification of Prisoners) โดยปกติจะต้องดำเนินการทุก ๆ 6 เดือน หรือ 1 ปี หลังจากที่ได้มีการดำเนินการในเรื่องนี้ไปแล้ว หรือดำเนินการ

โดยทันทีเมื่อมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าว เพื่อปรับปรุงแก้ไขแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังดังกล่าว ให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป

6. การวางแผนหรือโครงการเตรียมปล่อยผู้ต้องขัง เมื่อผู้ต้องขังใกล้จะได้รับการปล่อยตัว โดยเหลือกำหนดเวลาที่จะต้องรับโทษต่อไปไม่เกิน 6 เดือน จะต้องมีการนำข้อมูลต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่ต้องโทษอยู่ในเรือนจำไปใช้ในการจัดทำแผนหรือโครงการเตรียมปล่อยผู้ต้องขังดังกล่าวตามความเหมาะสมของแต่ละคน โดยการให้การสงเคราะห์ในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการที่ผู้ต้องขังจะออกไปอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้ตามปกติภายหลังพ้นโทษ เป็นการเชื่อมโยงแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำเข้ากับแผนการเตรียมความพร้อมของผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัว ซึ่งจะมีผลให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ไม่มีผู้ที่กลับมาต้องโทษอีกหรือกลับมาต้องโทษอีกเพียงส่วนน้อย (กรมราชทัณฑ์, 2547, น. 9-14)

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมผู้ร้ายรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูง

การควบคุมผู้ร้ายรายสำคัญ มีองค์ประกอบหลายประการที่ควรนำมาพิจารณาซึ่งจะช่วยให้การปกครองควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำมีความสงบ ไม่เกิดความวุ่นวายขึ้นภายในเรือนจำ ผู้ต้องขังมีระเบียบวินัยง่ายแก่การปกครอง มีองค์ประกอบ ดังนี้

ด้านอาคารและสถานที่

1. อาคารที่ทำการศูนย์ควบคุมกลางแดนความมั่นคงสูงแยกเป็นสัดส่วนออกจากผู้ต้องขัง เพื่อติดตั้งอุปกรณ์ควบคุมโทรทัศน์วงจรปิดในห้องต่าง ๆ ทำให้สามารถสังเกตการณ์ได้อย่างทั่วถึง เช่น ห้องขังเดี่ยว ระเบียบทางเดิน แต่ละชั้นประตูทางเข้า-ออก เชื่อมต่อไปยังศูนย์ควบคุมกลาง อุปกรณ์ควบคุมกล้อง วงจรปิดบนเรือนนอน แเนรวู้-แนวกำแพงด้านต่าง ๆ ห้องขังเดี่ยวทุกห้อง ติดตั้งระบบเครื่องขยายเสียงภายในแดน ติดตั้งลำโพงกระจายเสียงในห้องนอนผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่สามารถสั่งการให้ผู้ต้องขังปฏิบัติตามได้จากศูนย์ควบคุมกลาง

2. อาคารเรือนนอนสามารถตรวจการภายในห้องขังได้โดยรอบภายในห้องขังไม่มีมุมอับสายตา

3. อาคารอเนกประสงค์เพื่อใช้สำหรับกิจกรรมที่ต้องกระทำกับผู้ต้องขังส่วนน้อยแยกจากผู้ต้องขังส่วนใหญ่ เช่น เป็นสถานที่สำหรับเจ้าหน้าที่พยาบาลตรวจอาการผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย และจำแนกลักษณะผู้ต้องขังภายในแดน ห้องพักรักษา และห้องเก็บเครื่องมือโยธา

4. อาคารโรงงานฝึกวิชาชีพ มีการเสริมความมั่นคงภายในห้องทำงานฝึกวิชาชีพแบ่งส่วนผู้ต้องขังกับเจ้าหน้าที่ซึ่งควบคุมการฝึกวิชาชีพ หากมีเหตุการณ์ร้ายแรงเกิดขึ้นจากการประมาทสถานการณ์แล้วไม่สามารถควบคุมได้ เจ้าหน้าที่สามารถถอนตัวออกจากโรงงานได้โดยไม่ต้องผ่านผู้ต้องขัง

5. ติดตั้งกล้องวงจรปิดในช่องทางเดินตรวจและภายในห้องขัง โรงงานฝึกวิชาชีพแนว กำแพง ห้องอาบน้ำ ตู้เก็บสัมภาระผู้ต้องขัง ส่งภาพความเคลื่อนไหวต่าง ๆ มาแสดงที่ศูนย์ควบคุม กลาง

6. ติดตั้งระบบดักฟังในห้องนอนผู้ต้องขัง เพื่อให้เจ้าหน้าที่เวรฯ ในศูนย์ควบคุมกลาง สามารถดักฟังหรือสั่งการผู้ต้องขังในห้องนอนได้ตลอดเวลา

7. การติดตั้งระบบเซ็นเซอร์แนวกำแพงด้านใน พร้อมส่งสัญญาณเตือนป้อมรักษา การณ์แนวกำแพง และเจ้าหน้าที่ภายในแดนที่ศูนย์ควบคุมกลางสามารถตรวจสอบจากแผนผังการ ติดตั้งระบบเลเซอร์

8. ติดตั้งไฟฟ้าแรงสูงกระแสตรงที่แนวรั้วเหล็กด้านใน บริเวณผนังกลางแนวกำแพง เพื่อป้องกันผู้ต้องขังหลบหนีออกไปภายนอกหรือไปยังพื้นที่ซึ่งมีความมั่นคงต่ำกว่า

9. ติดตั้งลวดหนามหีบเพลงที่กลางแนวกำแพงเพื่อป้องกันผู้ต้องขังหลบหนีออกไป ภายนอก

10. ก่อสร้างแนวรั้วกันเขตอาคารที่ทำการเป็นศูนย์ควบคุมกลาง ป้องกันมิให้ผู้ต้องขัง เข้าถึงศูนย์ควบคุมกลางได้โดยตรง ติดตั้งประตูทางเข้า-ออก แดนเพิ่มขึ้นอีก 1 ประตู พร้อมติดตั้ง ระบบล๊อคประตูรั้วด้วยไฟฟ้า

11. ติดตั้งระบบส่งสัญญาณฉุกเฉินจากศูนย์ควบคุมกลาง แดนความมั่นคงสูงไปที่ สถานีตำรวจที่อยู่ใกล้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่รับแจ้งเหตุจะเดินทางมาถึงพื้นที่ภายใน 5 นาที

12. จัดหาตู้เก็บสัมภาระผู้ต้องขังให้ครบทุกคนพร้อมทำทะเบียนควบคุมการใช้ตู้เก็บ สัมภาระด้วยการกำหนดหมายเลข เป็นหมายเลขชุดเดียวกับที่ใช้ทำหมายเลขเสื้อกางเกงผู้ต้องขัง ทำให้การติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

13. ทำหอสังเกตการณ์ภายในแดน โดยยกระดับให้สูงขึ้นประมาณ 1 เมตร สามารถ ตรวจการณ์ดูแลพฤติกรรมผู้ต้องขังได้ทั่วถึง

ด้านเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ประจำแดนความมั่นคงสูง มีการสับเปลี่ยนหน้าที่ทุก 3 เดือนเพื่อป้องกันมิให้ เจ้าหน้าที่ที่มีความเคยชินกับการปฏิบัติหน้าที่

1. เจ้าหน้าที่ควบคุมต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพด้านการ ควบคุมผู้ต้องขังมีสภาพร่างกายแข็งแรง ให้คลุกคลีกับผู้ต้องขังน้อยที่สุด ใช้ทีวีวงจรปิดติดตาม พฤติกรรมผู้ต้องขังแทน

2. เครื่องแต่งกายของเจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมต้องใส่ชุดปฏิบัติการโดยทัณฑสถานจัด เครื่องแบบให้เป็นสวัสดิการ

3. ห้ามเจ้าหน้าที่อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเข้ามาภายในแดนโดยไม่มีเหตุจำเป็นหากมีเจ้าหน้าที่ภายนอกเข้ามาในแดน จะมีการติดตามพฤติกรรมและรายงานผู้บังคับบัญชาทราบเดือนละครั้ง

4. มีการฝึกศิลปะการต่อสู้ด้วยมือเปล่าและการใช้ตะบอง

5. มีการฝึกเทคนิคการตรวจค้นอาวุธวัตถุระเบิด

6. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

7. เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานภายในแดนความมั่นคงสูงจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานประจำวัน เพื่อป้องกันความเสียหายในการปฏิบัติงาน รวบรวมเป็นผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

8. เจ้าหน้าที่ประจำแดนความมั่นคงสูงแสดงบทบาทเป็นผู้ปกครอง โดยได้รับการแบ่งมอบผู้ต้องขังในห้องขังให้รับผิดชอบเป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับผู้ต้องขังและรับเรื่องราวร้องทุกข์ต่าง ๆ

ด้านผู้ต้องขัง

ผู้ต้องขังที่ควบคุมอยู่ในแดนความมั่นคงสูงมีลักษณะที่แตกต่างจากผู้ต้องขังแดนอื่น ดังนี้

1. เป็นผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษสูงหรือมีจำนวนของกลางมาผ่านระบบการจำแนก ลักษณะผู้ต้องขังเรียบร้อย

2. การแต่งกาย ผู้ต้องขังแต่งกายตามประเภทและชั้น ผู้ต้องขังที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ แต่งกาย ดังนี้

- ผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษตั้งแต่ 10-19 ปี หรือของกลาง (ยาบ้า) จำนวน 1,000 เม็ด ใส่เสื้อสีลูกวัวแขนแถบแดง

- ผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษตั้งแต่ 20-30 ปี หรือของกลาง (ยาบ้า) จำนวน 10,000 เม็ด ใส่เสื้อสีลูกวัวแขนแถบแดง

3. เสื้อของผู้ต้องขังทุกคนจะมีหมายเลขตัวเก็บสัมภาระ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าเป็นหมายเลขของผู้ต้องขังคนใด

4. ห้ามผู้ต้องขังแดนอื่นเข้า-ออก ภายในแดน เพื่อป้องกันการติดต่อบริเวณผู้ต้องขัง

ระบบทะเบียนประวัติผู้ต้องขังเพื่อการควบคุม

1. บันทึกข้อมูลทั่วไปผู้ต้องขัง เช่น ชื่อ-สกุล อายุ (วันเดือนปีเกิด) รูปถ่ายคดี ชนิดของกลาง จำนวนของกลาง กำหนดโทษ การจำเครื่องพันธนาการ การถอดเครื่องพันธนาการ ห้องนอน หมายเลขตัวสัมภาระ และกองงานที่สังกัด การบันทึกพฤติกรรมการกระทำผิดตามบัญชีผู้ร้ายรายสำคัญ พร้อมจัดทำบัตรประจำตัวผู้ต้องขังประกอบบาร์โค้ด

2. บันทึกข้อมูลการออกนอกแดนของผู้ต้องขัง เช่น ไปศาล เยี่ยมญาติ พบทนาย
3. สามารถค้นข้อมูลของผู้ต้องขังพร้อมออกรายงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง
4. จัดทำเครือข่ายค้ายาเสพติดของผู้ต้องขังรายสำคัญ รวมทั้งทำเครือข่ายของผู้ต้องขังที่มีประวัติค้ายาเสพติดภายในเรือนจำ

5. บันทึกประวัติการใช้ชีวิตร่วมกันของผู้ต้องขังกลุ่มต่าง ๆ รวมทั้งการเบิกบริการการรับของญาติฝากจากการเยี่ยม

6. จัดทำแฟ้มทะเบียนประวัติผู้ต้องขังประจำห้อง
7. จัดทำประวัติผู้ร้ายคนสำคัญเป็นรายบุคคล

การพบบุคคลภายนอกของผู้ร้ายรายสำคัญ

การพบบุคคลภายนอกของผู้ร้ายรายสำคัญ ต้องมีการบันทึกหลักฐานการแจ้งเยี่ยมในทะเบียนประวัติด้วยระบบคอมพิวเตอร์ มีการดำเนินการ ดังนี้

1. การเยี่ยมญาติมีการบันทึกเสียงการสนทนาของผู้ต้องขังกับญาติและมีการบันทึกภาพของบุคคลภายนอกที่เข้าเยี่ยมผู้ต้องขังในระบบดิจิทัล
2. จัดเจ้าหน้าที่ถอดคำสนทนาของผู้ต้องขังกับญาติเพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของผู้ต้องขัง
3. การเยี่ยมญาติของผู้ต้องขัง ให้เยี่ยมสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เจ้าหน้าที่ที่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด มีการบันทึกเทปการสนทนาระหว่างญาติกับผู้ต้องขังไว้ พร้อมสรุปรายงานกรณีมีสาระที่เกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในแดนความมั่นคงสูง

ผู้ต้องขังที่ควบคุมในแดนความมั่นคงสูงจะต้องได้รับการพัฒนาพฤตินิสัย ตามหลักทัณฑวิทยา ดังนี้

1. การจำแนกลักษณะเพื่อการแก้ไข โดยมีการปฐมนิเทศผู้ต้องขังที่เข้าใหม่และจำแนกผู้ต้องขังเข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัยตามโปรแกรมที่เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละคน
2. จัดกิจกรรม เลี้ยงปลาสวยงาม ศิลปะ ดอกไม้ประดิษฐ์ พบถูกกระดาศ
3. โครงการจัดกิจกรรมนันทนาการให้ผู้ต้องขังแดนความมั่นคงสูง ให้ผู้ต้องขังได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาชนิดต่าง ๆ กำหนดให้มีวัน Sport Day และเป็นวันที่หัวหน้าฝ่ายควบคุมแดนพบผู้ต้องขังประจำสัปดาห์ เพื่ออบรมชี้แจงผู้ต้องขังให้เข้าใจกฎระเบียบต่าง ๆ พร้อมทั้งตอบข้อซักถามกับผู้ต้องขังโดยตรง
4. โครงการอบรมจิตภาวนา
5. โครงการสอนภาษาไทยให้กับผู้ต้องขังต่างชาติหรือชาวเขา

6. การจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ต้องขัง เกี่ยวกับอาหารสิ่งของเครื่องใช้ของผู้ต้องขัง ใช้วิธีการเบิกจากร้านค้าสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ไม่มีร้านค้าภายในแดนความมั่นคงสูง

7. การจัดตั้งห้องสมุดกฎหมายและหนังสือทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการต่อสู้คดีและผ่อนคลายความเครียด โดยการอ่านหนังสือ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

ด้านการวางระบบควบคุมผู้ต้องขัง

1. การกำหนดมาตรการในการตรวจค้น จะต้องใช้เจ้าหน้าที่ตรวจค้นเท่านั้นโดยเฉพาะผู้ต้องขังเข้า-ออกจากแดน ผู้ต้องขังก่อนขึ้นเรือนนอน และการตรวจค้นกรณีพิเศษ

2. การสร้างโมเดลแสดงโครงสร้างแดนความมั่นคงสูง เพื่อใช้ในการแก้ไขสถานการณ์เมื่อมีเหตุร้ายขึ้นภายในแดนความมั่นคงสูง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการระงับเหตุ ได้แก่ เสือกั้นนิรภัย ตะบองกัตบาตอง ตะบองปราบจลาจล หมวกปราบจลาจล เสือกั้นฝน

4. การจัดทำแฟ้มผู้ร้ายรายสำคัญเพื่อจัดลำดับผู้ร้ายรายสำคัญ

5. การติดตามพฤติกรรมผู้ร้ายรายสำคัญ

(1) ติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังที่กินอยู่ร่วมกัน

(2) ติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังในการจัดหาหนาย

(3) ติดตามการเงินเข้า-ออกภายในบัญชีผู้ต้องขัง

(4) ติดตามการพูดคุยหรือจับกลุ่มขณะผู้ต้องขังอยู่บนห้องนอน

(5) ติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังที่มีอดีตการเป็นข้าราชการ, ทหาร, ตำรวจ, ชาวเขา,

ชาวใต้หวัน

(6) ติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังที่ย้ายมาจากแดนอื่นและเรือนจำต่าง ๆ ที่มีพฤติกรรม

การกระทำความผิด

(7) ติดตามพฤติกรรมผู้ต้องขังที่เป็นผู้ร้ายรายสำคัญ

(8) ติดตามผู้ต้องขังที่มีพฤติกรรมแหกหักหลบหนี

(9) ติดตามพฤติกรรมกรรมการเยี่ยมญาติผู้ต้องขังที่เยี่ยมญาติทางโทรศัพท์

(10) ควบคุมการจัดเก็บข้อ มูล แปรงสีฟัน โดยตอกรหัสตามหมายเลขประจำตัว

ผู้ต้องขัง

(11) ควบคุมการใช้ตู้เก็บสัมภาระ โดยกำหนดหมายเลขตู้เก็บสัมภาระและกำหนด

หมายเลขเสื้อโดยหมายเลขเดียวกันกับตู้สัมภาระ

(12) การจัดทำบัญชีควบคุมการเบิก-จ่ายนุหรือภายในแดน

(13) การควบคุมการใช้เวชภัณฑ์ของผู้ต้องขังอย่างใกล้ชิดไม่อนุญาตให้ผู้ต้องขังครอบครองยารักษาโรค ต้องรับประทานยาต่อเจ้าหน้าที่เท่านั้นเพื่อป้องกันวัตถุมีพิษที่อาจแปลกปลอมเข้ามากับเวชภัณฑ์รักษาโรค

ปัญหาอุปสรรคแดนความมั่นคงสูง

1. การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขังหรือช่วยในการบริหารงานเจ้าหน้าที่ขาดทักษะในการใช้และการบำรุงรักษา
2. ผู้ต้องขังที่เป็นผู้ร้ายคนสำคัญจะรวมตัวเป็นกลุ่มเพื่อต่อต้านการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เช่น การร้องเรียนให้ร้ายเจ้าหน้าที่
3. ผู้ต้องขังที่เป็นผู้ร้ายรายสำคัญพยายามหยิบนโยบายให้กับเจ้าหน้าที่ตลอดเวลา เพื่อหวังว่าจะได้รับความสะดวกในอนาคต
4. สภาพโครงสร้างของแดนไม่ได้ออกแบบมาสำหรับใช้เทคโนโลยีควบคุมผู้ต้องขัง จึงต้องปรับปรุงเสริมความมั่นคงให้เป็นแดนความมั่นคงสูงต้องใช้งบประมาณสูง
5. ผู้ร้ายรายสำคัญเป็นผู้ต้องขังที่มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาดี รู้จักกับผู้มีอิทธิพลในสังคมจำนวนมาก มักมีแรงกดดันจากภายนอกให้ปฏิบัติกับผู้ต้องขังอย่างไม่เท่าเทียมกันเป็นช่องทางให้ผู้ต้องขังร้องเรียนได้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ” กรณีศึกษาเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ของ อัจฉรา ชุมช่วย (2545) ได้ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี

- ด้านข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เรือนจำต่องานสังคมสงเคราะห์พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจของงานสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำอยู่ในระดับสูง
- ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ จากผลการศึกษสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ ได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร

- นักสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำมีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ผู้บริหารเรือนจำมีความรู้ด้านสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำไม่เพียงพอ
- ปัญหาผู้บริหารเรือนจำใช้บุคลากรด้านสังคมสงเคราะห์ไม่ตรงกับงาน

- ปัญหาความท้อแท้ของนักสังคมสงเคราะห์เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ

2. ด้านงบประมาณ

- งบประมาณด้านสังคมสงเคราะห์ไม่เพียงพอ

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์

- ยานพาหนะไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - สถานที่ไม่เหมาะสมในการสัมภาษณ์และให้คำปรึกษาผู้ต้องขัง
 - ปัญหาสถานที่และบรรยากาศในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านการบริหารจัดการ

- การจัดบริการด้านสังคมสงเคราะห์ ในเรือนจำไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ต้องขังอย่างแท้จริง

- ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์ในเรือนจำ ทุกด้านทั้งด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารจัดการประสบปัญหาอยู่ในระดับมาก

วิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพในสถานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน สังกัดสำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก” ของ รวีณาภ โพธิ์ทอง (2547, น. บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผลการศึกษาทัศนะของบุคลากรในการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ ในสถานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านการฝึกอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยในด้านความรู้ ความสามารถประสบการณ์นั้น พบประเด็นสำคัญในเรื่องของการจัดหาทุนการศึกษาให้เด็ก เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่เด็ก ตลอดจนการเพิ่มกิจกรรมการทัศนศึกษานอกสถานที่ เพื่อให้เด็กสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ สถานสงเคราะห์ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการฝึกอาชีพด้านไฟฟ้า เพื่อพัฒนางานฝึกอาชีพภายในสถานสงเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพนั้น บุคลากรได้เสนอในเรื่องของการบริหารจัดการ สถานที่วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกอาชีพ พร้อมทั้งการประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และการปรับปรุงนโยบายระดับองค์กร คือ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอาชีพภายในสถานสงเคราะห์ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานหลักสูตรการฝึกอาชีพ สามารถนำมาใช้ประกอบอาชีพไม่จริง หน่วยงานในระดับกรมควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนา อบรมบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญหลากหลาย โดยเฉพาะเป็นผู้ที่มีความชำนาญในสายอาชีพแขนงต่าง ๆ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางในการพัฒนาบทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณีสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกกลาง” ของ ดวงพร อุกฤษณ์ (2534, น. บทคัดย่อ) พบว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการแก้ไข บำบัดฟื้นฟูเด็ก ๆ ในสถานพินิจฯ สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้ของแต่ละฝ่าย แต่ในการปฏิบัติงานก็ยังพบข้อบกพร่อง ดังนี้ คือ พนักงานคุมประพฤติฝ่ายควบคุม และสอดส่องปฏิบัติงานในบทบาทของผู้รักษากฎหมายมากกว่าบทบาทด้านการแก้ไขบำบัด ฟื้นฟู เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาจบทางด้านนิติศาสตร์และลักษณะของกิจกรรมที่กำหนดไว้จะให้ความสำคัญกับการเขียนรายงานเสนอต่อศาลและการรับรายงานตัว มากกว่าการออกไปสอดส่องดูแลเด็ก ๆ ภายนอก ส่วนนักสังคมสงเคราะห์และนักจิตวิทยา ปฏิบัติงานด้านการ แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครอบคลุมกับเด็กและเยาวชนทุกคน ทั้งนี้เพราะความไม่ได้สัดส่วนกันระหว่างจำนวนบุคลากรกับจำพวกเด็ก ๆ ส่วนทางด้านพ่อบ้าน แม่บ้านที่ปฏิบัติงานการ แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานด้านนี้ไม่ได้มีการกำหนดไว้ในลักษณะงานของพ่อบ้านและ แม่บ้าน นอกจากนี้พบว่า บุคลากรทั้ง 4 ฝ่ายมีการประสานงานติดต่อน้อยมาก

การศึกษาความต้องการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังในแดนความมั่นคงสูง ทณฑสถาน บำบัดพิเศษกลาง ของ มนตรี บุณนาค (2546, น. 71-72) ได้ทำการศึกษาผู้ต้องขัง จำนวน 262 คนผลการศึกษาพบ ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังภายในแดนความมั่นคงสูง ทณฑสถาน บำบัดพิเศษกลาง โดยเฉลี่ยผู้ต้องขังมีความต้องการพัฒนาพฤตินิสัยด้านการสังคมสงเคราะห์ การฝึกวิชาชีพ การให้การศึกษ และการใช้วิธีการทางจิตวิทยาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ในการเปรียบเทียบปัจจัยภูมิหลังทางสังคมและปัจจัยที่เอื้อต่อการกระทำผิดกับความต้องการพัฒนาพฤตินิสัยด้านต่าง ๆ ปรากฏผล ดังนี้

ผู้ต้องขังที่มีปัจจัยภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและสถานภาพการสมรส ต่างกันมีความต้องการได้รับการสงเคราะห์ต่างกัน โดยผู้ต้องขังที่มีอายุมาก มีความต้องการมากกว่าผู้ต้องขังที่มีอายุน้อย ผู้ต้องขังที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือสูงกว่ามีความต้องการมากกว่า ผู้ต้องขังที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า และผู้ต้องขังที่มีสถานภาพทางครอบครัวสมรสแล้วมีความต้องการมากกว่ากลุ่มผู้ต้องขังที่เป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่

จากการรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำมาเรียบเรียงและสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับผู้ต้องขังรายสำคัญในแดนความมั่นคงสูงของประเทศไทย เพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

