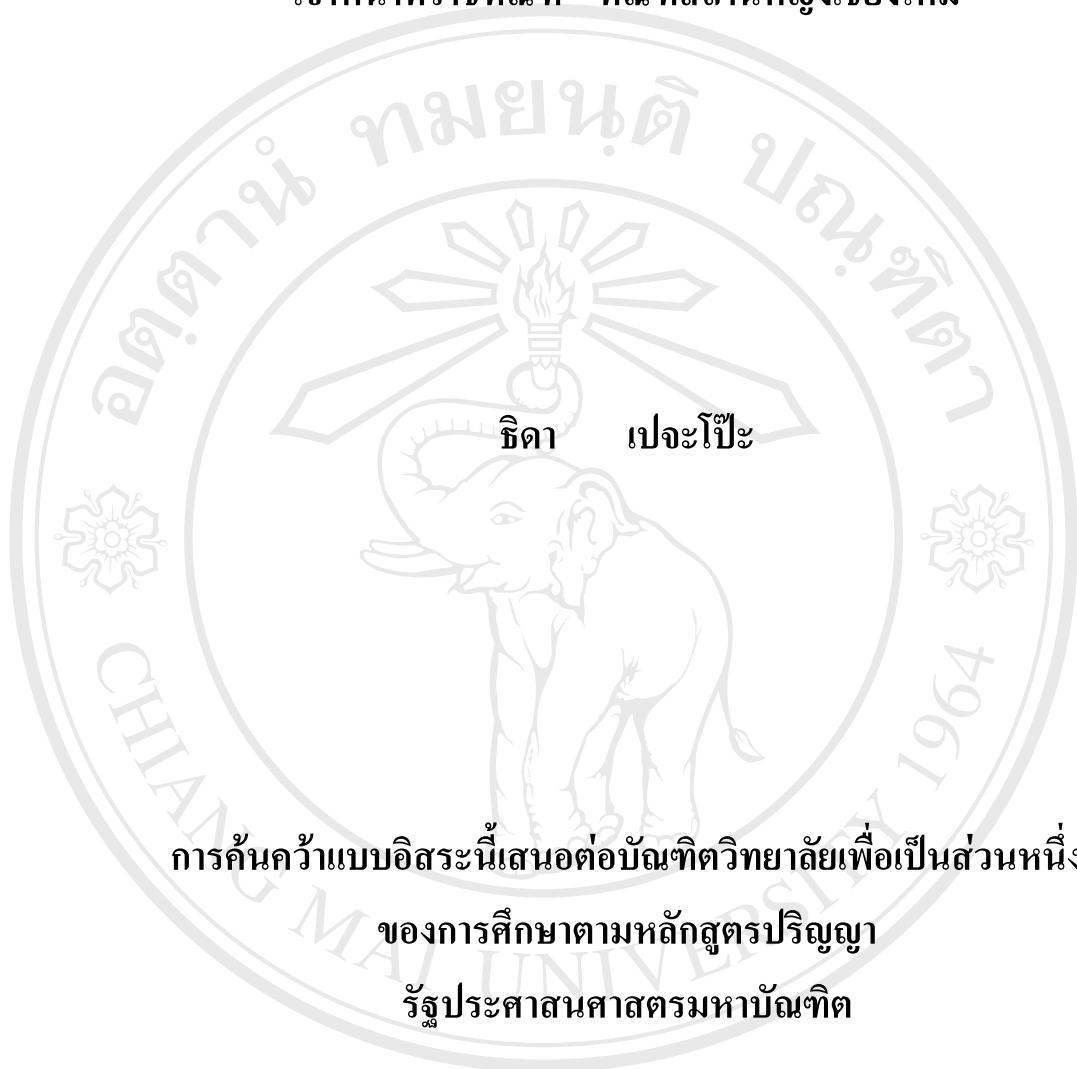


วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยของ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กันยายน 2548

วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทักษสถานหญิงเชียงใหม่

ธิดา เปะโป๊ะ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

กรรมการ

อาจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กรรมการ

Copyright © by Chiang Mai University

อาจารย์พนม กุณาวงศ์

All rights reserved

14 กันยายน 2548

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้จะไม่สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีได้ หากไม่ได้รับความกรุณาที่ดี จากรองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ซึ่งท่านได้ให้คำชี้แนะ ตรวจสอบ แก้ไขในสิ่ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงผลงานวิจัยการค้นคว้าแบบอิสระให้สมบูรณ์แบบได้ ข้าพเจ้า จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง อีกทั้งขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไพรัช ตระการศิริรินทร์ และอาจารย์พนม กุณาวงค์ ผู้เป็นคณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระและได้ให้คำแนะนำ แก่ข้าพเจ้าต่องานการค้นคว้าแบบอิสระนี้ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทั้งภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัยที่ประสิทธิประสาทวิชาการแขนงต่างๆ ให้ข้าพเจ้าได้เพิ่มพูนความรู้ พร้อมทั้ง ให้ข้อคิดแง่มุมในการมองชีวิตให้กว้างมากขึ้น

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในเรื่อง เกี่ยวกับการศึกษาเป็นอย่างดี และที่ขาดเสียไม่ได้ขอขอบคุณจากใจให้กับคุณตี๋ม เลขานุการคณบดี คณะสังคมศาสตร์ที่มีความกรุณาเมตตาในการช่วยติดต่อประสานงานด้วยดีเสมอ

ขอขอบคุณ คุณเนาวรัตน์ ธนะศรีสุธารัตน์ ท่านผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ อนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามของข้าพเจ้าซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการให้ข้าพเจ้าสำเร็จการศึกษาได้

กำลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้การค้นคว้าแบบอิสระชิ้นนี้ประสบความสำเร็จ ลงได้ด้วยดีนี้ ต้องขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับสิ่งสำคัญที่สุดในชีวิตของข้าพเจ้าคือคุณพ่อ ประทีป และคุณแม่พวงเพชร เปอะโป๊ะ ที่ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นลูกของบิดามารดาที่ ดีและมอบโอกาสให้ลูกพบเจอสิ่งต่าง ๆ ที่ดี ๆ ในชีวิต พร้อมทั้ง ขอบคุณพี่แก้ว พี่ก้อย และ พี่ก้อง พี่ชายและพี่สาวซึ่งเป็นที่รักของข้าพเจ้า โดยครอบครัวได้ทำให้ข้าพเจ้ามีแรงใจในการตั้งใจ ให้ผลงานการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์ลงได้ และที่ลืมไม่ลงคือ เพื่อนๆ และพี่ๆ รมป. รุ่น 5 ทุกคน ดีใจที่ได้รู้จักและขอขอบคุณในมิตรไมตรีที่ดีที่ได้หยิบยื่นให้กันเสมอมา โดยเฉพาะ พี่เอ พี่เงิน ตู๊ก และคนอื่นๆ ที่ให้คำชี้แนะแก่ข้าพเจ้าทั้งเรื่องการศึกษา การงาน และการค้นคว้า แบบอิสระนี้ และขออุทิศให้กับพี่ขวัญ ผู้ทำให้ข้าพเจ้ารู้ว่าเวลาไม่ได้สำคัญไปกว่ามิตรภาพที่ดี ที่มีให้กันและยังคงสถิตไว้ในดวงใจตลอดกาล ท้ายที่สุดนี้ การค้นคว้าแบบอิสระนี้คงเป็น ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจไม่มากนักน้อย หากการค้นคว้าแบบอิสระนี้มีข้อผิดพลาดบกพร่องประการใด ข้าพเจ้าขออภัยไว้ ณ ที่นี้

ธิดา เปอะโป๊ะ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุคตินิสัยของ
เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทักษสถานหญิงเชียงใหม่

ผู้เขียน นางสาวธิดา เปาะไ้ปะ

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ

อาจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

อาจารย์พนม กุณาวงศ์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถาน
หญิงเชียงใหม่ 2) ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อ
กระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุคตินิสัย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่
ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุคตินิสัยผู้ต้องขัง

กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ จำนวน 70 คน เครื่องมือที่
ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและการสังเกตกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้นำมา
วิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธี
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 30 – 37 ปี จบการศึกษาระดับ
ปริญญาตรีสาขาทางการบริหาร ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ได้แก่
เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ ระดับการทำงานส่วนใหญ่อยู่ใน
ระดับ 3 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-6 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในฝ่ายปกครองและรักษาการณ์
สำหรับเหตุฉุกเฉินในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์เห็นว่ามีความมั่นคงในงาน

ลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีลักษณะเชิงชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ ทั้ง 4 ลักษณะนี้อยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของทัศนคติ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความคิดเห็น และด้านพฤติกรรม ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับสูง

จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทั้ง 4 ลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

Independent Study Title Organizational Culture and Behavior Correction Process of Correction Officers at Chiang Mai Women Correctional Institution

Author Miss. Tida Pajapoa

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate Professor Seksin Srivattananukulkit	Chairperson
Assistant Professor Pairat Trakarnsirinont	Member
Lecturer Panom Kunawong	Member

ABSTRACT

This independent study is aimed 1) to study the culture of correction officers at Chiang Mai Women Correction Institution, 2) to study the attitude of correction officers at Chiang Mai Women Correctional Institution towards correction process, and 3) to study correlation between the culture of correction officers and their attitude towards the captive correction process.

The sampling subjects are derived from 70 correction officers at Chiang Mai Women Correctional Institution. Data for the study are collected by means of the questionnaire and samplings observation. The obtained data are analyzed through the computer program. Statistics used for analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation efficiency of Pearson.

Results of the study are summarized as follows:

Most of the correction officers are females, ranging in age between 30-37 years, finishing a bachelor's degree in public administration. The majority of them have assumed their position starting at PC Level 2, that is, correction officers and moral instructing and occupational training officers. Their current positions are mostly in Class 3, and their tenure is between 4-6 years. Most of them work as administrators and security guards. Stability of their work is considered as an incentive in correction career.

Based on this study, characteristics of correction officers' culture are found that the culture of correction officers at Chiang Mai Women Correctional Institution is masculinity, individualism, uncertainty avoidance, and power distance. These four characteristics are found at a medium level.

As for the study of correction officers' attitude towards the captive correction process, it is found that an average of the correction officers' attitude towards the captive correction process at Chiang Mai Women Correctional Institution is found at a high level. And when considered by three dimensions of constituent factors: knowledge, opinion, and behavior, they are rated at a high level.

The test of relation between the culture of correction officers at Chiang Mai Women Correctional Institution and the attitude towards the captive correction process of correction officers at Chiang Mai Women Correctional Institution revealed that the fourfold culture of correction officers has no relation at all with the correction officers' attitude towards the captive correction process.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	5
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์ทั่วไป	5
1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	6
บทที่ 2 แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 บริบททัศนสถานหญิงเชียงใหม่	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม	15
2.3 แนวคิดอาชญวิทยา	22
2.4 แนวคิดกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง	25
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ	30
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	39
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	40
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	48
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง	53
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	66
4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของกลุ่มตัวอย่าง	79
4.5 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของกลุ่มตัวอย่าง	81
บทที่ 5 สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุป	85
5.2 การอภิปรายผล	90
5.3 ข้อเสนอแนะ	95
5.4 ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัย	96
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	96
บรรณานุกรม	97
ภาคผนวก	100
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	101
ประวัติผู้เขียน	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	49
4.2 ลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	55
4.3 สรุประดับลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	63
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้เกี่ยวกับ กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	68
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	72
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับ กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	76
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปผลรวมองค์ประกอบทัศนคติ เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	78
4.8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติ ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	80

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ระบบราชการไทยในอดีตมีการพัฒนาแบบไม่มีความต่อเนื่อง ซึ่งสภาพปัญหาของระบบราชการ คือ ความล่าช้า เพราะมักไม่ลงทุนทางเทคโนโลยี รวมทั้งการพัฒนาด้านทักษะต่าง ๆ และการทุจริตประพฤติมิชอบ ภายใต้กระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันระหว่างประเทศอย่างรุนแรง ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบราชการเพื่อให้สามารถสร้างความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการปรับโครงสร้างให้มีความกระชับรัด คัดล่องตัว การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติงานมากขึ้น การทบทวน บทบาทภารกิจของภาครัฐ การปรับปรุงระบบงบประมาณของประเทศให้เป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการที่ปรากฏในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (แผนทิศทางการราชทัณฑ์ ฉบับที่ 2, 2545: 29) ซึ่งจากที่ได้มีการปฏิรูประบบราชการ กระทรวงยุติธรรมได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ข้าราชการต้องปรับวิถีคิด หากไม่เป็นเช่นนั้นจะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบการทำงานร่วมกันและปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น เพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต จะต้องศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและต้องเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับการบริหาร การจัดการองค์กร พร้อมทั้ง ส่งเสริมภาพบุคคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ให้มีมุมมองของตนเองมากขึ้น

ความพยายามในการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้นั้น สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “วัฒนธรรมองค์กร” ขององค์กรนั้น ๆ ว่าองค์กรนั้น ๆ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือไม่เพียงใด (นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง, 2546: 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์ของการดำเนินค่านิยมร่วมในองค์กร ซึ่งระดับของความเอาใจใส่ในการปลูกฝังค่านิยมร่วมกับคนในองค์กรนั้นมักจะแตกต่างกัน ทำให้องค์กรแต่ละองค์กรสามารถสะท้อนความเป็นตัวเองที่อาจจะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง และเมื่อองค์กรใดสามารถสร้างให้คนในองค์กรเกิดความรู้แจ้ง

ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างชัดเจนแล้ว พลังของวัฒนธรรมองค์กรนั้นก็จะเข้าไปมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งทำให้สามารถที่จะพัฒนาคนให้สามารถพัฒนาองค์กรได้

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในระดับสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรมที่ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลและคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การดำเนินการของกรมราชทัณฑ์มีตั้งแต่การควบคุม กักขัง จำคุก และประหารชีวิต ตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2506 และพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2510 ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังนั้นกรมราชทัณฑ์ได้อนุโลมปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่องค์การสหประชาชาติได้มีมติให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในประเทศตนเท่าที่กำลังเงิน งบประมาณ ประเพณี วัฒนธรรมและสถานการณ์แต่ละประเทศจะอำนวย งานราชทัณฑ์นอกจากจะยึดถือกฎระเบียบของข้าราชการพลเรือนแล้ว ยังคงมีกฎระเบียบตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ที่บังคับใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์โดยตรง สิ่งนี้ทำให้งานราชทัณฑ์แตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่น ๆ ซึ่งลักษณะเฉพาะของงานราชทัณฑ์ที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่นโดยทั่วไป ได้แก่ (แผนกสิทธิทางกรมราชทัณฑ์ ฉบับที่ 2, 2545: 36)

1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่อง
2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันที ไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมาได้
3. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้
4. เป็นงานที่มีความยากมาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคม
5. เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ
6. เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม
7. เป็นงานที่ต้องอาศัยเมตตาธรรมและหลักเล็งการมองผู้ต้องขังในแง่ลบ

ในอดีตภาพลักษณ์ของงานราชทัณฑ์เป็นสิ่งที่สังคมภายนอกมองเห็นว่าเป็นแดนสนธยาไม่สามารถเข้าถึงได้ จากภาพลักษณ์นี้ทำให้กรมราชทัณฑ์เล็งเห็นถึงความสำคัญและความพยายามในการเปลี่ยนแปลงภาพลักษณ์ของกรมราชทัณฑ์มาโดยตลอด ประกอบกับภายหลังที่ได้มีการปฏิรูประบบราชการ กรมราชทัณฑ์เดิมสังกัดกระทรวงมหาดไทยต่อมาได้ย้ายไปสังกัดกระทรวงยุติธรรมใน

วันที่ 1 ตุลาคม 2545 ได้เปิดโอกาสให้กลุ่มพันธมิตรราชทัณฑ์ได้เข้ามามีส่วนร่วมและส่งเสริมการปฏิบัติงานของกรมราชทัณฑ์ทั้งในด้านการควบคุมผู้ต้องขังและการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นภายใต้กรอบกระบวนทัศน์(Paradigm)ที่ว่า “เปิดเรือนจำสู่สังคม” เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ไม่สามารถที่จะดำเนินการอย่างโดดเดี่ยวและลำพังได้อีกต่อไปจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกมากยิ่งขึ้น และเปลี่ยนสภาพเป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีเครือข่าย มีพันธมิตรที่ร่วมแก้ไขและร่วมพัฒนาให้เกิดสิ่งที่ดียิ่งขึ้นแก่สังคมส่วนรวม อีกทั้ง จากที่ภารกิจของกรมราชทัณฑ์มีใช่เพียงแต่การควบคุมบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ต้องขังเท่านั้น หากแต่มีภารกิจในการ “ปรับและยกระดับคุณภาพ” ของทรัพยากรของบุคคลของสังคมไทยให้อยู่ในระดับที่จะไม่สร้างปัญหาและเป็นภาระของสังคม ดังนั้น จึงได้มีการส่งเสริมให้มีการนำโปรแกรมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังหรือโปรแกรมสวัสดิการไปประยุกต์ใช้กับผู้ต้องขังแต่ละประเภท ซึ่งเป็นนโยบายเน้นหนักประการหนึ่งของกรมราชทัณฑ์ในปี พ.ศ.2547 ให้เรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่งนำไปถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการส่งเสริมให้มีการนำโปรแกรมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละประเภทเป็นรายบุคคล สืบเนื่องจากที่ผ่านมาการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดโดยส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการแก้ไขพื้นฐานที่ดำเนินการกันอยู่ทั่วไป ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การให้การศึกษ และ การอบรมทางศีลธรรม โดยที่การแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าวก็เป็นเพียงการดำเนินการขั้นพื้นฐานซึ่งไม่ได้ลงลึกถึงสาเหตุและมูลเหตุของใจ ตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภท แต่ละบุคคล ดังนั้น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่สมบูรณ์จึงจะต้องเป็นโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ลงลึกถึงผู้ต้องขังแต่ละประเภทซึ่งมีมูลเหตุของใจในการกระทำผิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยมีหลักสูตรในการให้ความรู้และฝึกทักษะ ตลอดจนใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือบำบัดในด้านอารมณ์ จิตใจ ทักษะคิด รวมไปถึงการสร้างวินัยและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดเพื่อมุ่งผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบยั่งยืนให้ผู้กระทำความผิดได้ปรับตัว ปรับพฤติกรรม และกลับเข้าสู่สังคมได้โดยไม่กระทำผิดซ้ำอีก

จากการที่วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรทุกองค์กร ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเกิดวัฒนธรรมที่ส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรหรือวัฒนธรรมเรือนจำมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง แม้ว่าจะเป็นความท้าทายของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในการดำเนินงานที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่ได้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้เคยกระทำความผิดให้สามารถเป็นบุคคลที่สังคมภายนอกให้การยอมรับและสามารถที่จะเข้ากับสังคมได้อย่างปกติสุข ดังนั้น

สิ่งสำคัญคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ผู้เกี่ยวข้องต่อการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังจะต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติ ความเชื่อ มีเป้าหมายร่วมกันภายในหน่วยงานในการที่จะมองเห็นว่าผู้ต้องขังสามารถที่จะแก้ไขและปรับเปลี่ยนพฤตินิสัยได้ซึ่งถือว่าเป็นขั้นพื้นฐานของการดำเนินงาน หากไม่เช่นนั้นแล้วการปฏิบัติงานตามนโยบายเน้นหนักในด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ที่ได้รับนโยบายและแนวทางการดำเนินงานตามแผนทิศทางของกรมราชทัณฑ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง และต้องการทราบถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลจากการศึกษาสามารถนำไปปรับหาแนวทางและวางแผนการพัฒนาบริหารทัณฑสถานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งมีผลต่อการบริหารงานด้านบุคลากรให้สามารถมีศักยภาพ พร้อมปฏิบัติงานในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้ต้องขังสามารถได้รับการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยไปในแนวทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามความต้องการของผู้ต้องขัง ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ต้องขังในการกลับไปใช้ชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุข นอกจากนี้สามารถตอบสนองนโยบายของกรมราชทัณฑ์ในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยได้อย่างบรรลุเป้าหมายในการคืนคนดีสู่สังคมและสังคมภายนอกมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถเป็นองค์กรที่ช่วยให้สังคมได้ตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่
2. ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

1.3 สมมติฐานในการวิจัย

1. วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีลักษณะเชิงชายสูงกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ
2. ทศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยอยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความสัมพันธ์กับทศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กับทศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
2. สามารถเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางและวางแผนการบริหารงานของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

1.5 ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ศึกษาข้าราชการของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ตั้งแต่ระดับ 1-7 จำนวน 70 ราย ในระหว่างวันที่ 29 – 31 มีนาคม 2548 รวมระยะเวลา 3 วัน

1.6 นิยามศัพท์ทั่วไป

วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตด้านการทำงานและยังหมายรวมถึงความคิดเห็น ค่านิยม ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ความเข้าใจและพฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานของบุคคล

กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง หมายถึง การปรับเปลี่ยนนิสัย พฤติกรรมของผู้ต้องขังไปในทิศทางที่ดี โดยมีการแก้ไขฟื้นฟู ได้แก่ การจัดการศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ การพัฒนาจิตใจ การอบรมศีลธรรมเพื่อฟื้นฟูสภาพจิตใจ การพัฒนาทัศนคติ ค่านิยมที่ถูกต้อง ประกอบกับการดำเนินการจัดโปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษ เช่น ผู้ต้องขังสูงอายุ ผู้ต้องขังพิการ เป็นต้น อีกทั้ง ดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามลักษณะคดีและพฤติกรรม การกระทำผิดเป็นการเฉพาะ และดำเนินการเตรียมการก่อนปล่อยให้แก่ผู้ต้องขังก่อนได้รับการปล่อยตัวพ้นโทษ

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ หมายถึง ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

ทัศนสถานหญิง หมายถึง สถานที่ที่ควบคุมผู้ต้องขังหญิงโดยเฉพาะ โดยการแยกออกจากผู้ต้องขังชายโดยเด็ดขาด ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงในการอบรมแก้ไขจะมีแนวทางในการดำเนินการที่แตกต่างจากผู้ต้องขังชาย นอกจากนี้การดำเนินการในการควบคุมและการอบรมผู้ต้องขังจะใช้เจ้าหน้าที่หญิงเกือบทั้งหมด

ผู้ต้องขัง หมายถึง นักโทษเด็ดขาด คนต้องขังและคนฝาก ตามนัยมาตรา 4 (2) แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2479

1.7 นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ทัศนคติ หมายถึง สิ่งที่เป็นกลางในองค์การมีความเห็น ความเชื่อ ความรู้สึกหรือมองและแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งหนึ่ง ๆ ในที่นี้ หมายถึงเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความรู้ ความคิดเห็นและพฤติกรรมแสดงออกที่มีต่อกระบวนการที่จะแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ความรู้ หมายถึง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สามารถรับรู้ เข้าใจถึงข้อมูลของนโยบายเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของกรมราชทัณฑ์ ลักษณะประเภท รายละเอียด ขั้นตอนการดำเนินงาน และความสำคัญของการที่จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยให้แก่ผู้ต้องขัง

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิดของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัศนสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการดำเนินการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

พฤติกรรม หมายถึง ลักษณะของการแสดงออกในด้านการร่วมมือและปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัศนสถานหญิงเชียงใหม่ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ลักษณะเชิงชาย หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในสังคมมีความกระตือรือร้นสูงชอบการแข่งขันและกล้าแสดงออก พยายามแสวงหาหนทางที่นำไปสู่ความสำเร็จ มีลักษณะการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในสังคมนิยมการดำเนินชีวิตหรือการทำงานเฉพาะตนเองอย่างเป็นอิสระ มีการชิงดีชิงเด่นหรือแข่งขันสูง ไม่มีการสังสรรค์สมาคมระหว่างกัน

ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในสังคมพยายามลดความเสี่ยงของการเกิดข้อผิดพลาดในการดำรงชีวิตหรือการทำงาน โดยใช้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้และประสบความสำเร็จในอดีตมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับตน

ลักษณะการใช้อำนาจ หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในสังคมมีความแตกต่างกันของอำนาจ
หน้าที่ การตัดสินใจ การได้รับการยกย่อง ฐานะทางสังคม ความมั่นคงและวัตถุนิยม ทั้งนี้
เนื่องมาจากการแบ่งกลุ่มคนเป็นระดับชั้นต่าง ๆ กัน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอเอกสารที่เกี่ยวข้องแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 บริบททัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

2.1.1 ประวัติทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

2.1.2 โครงสร้างการบริหารงานทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

2.3 แนวคิดอาชญาวิทยา

2.3.1 แนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาริมหรือดั้งเดิม

(Classical School)

2.3.2 แนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School)

2.4 แนวคิดกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 บริบททัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

2.1.1 ประวัติทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

สถานที่ตั้งทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ในอดีต เรียกว่า “เวียงแก้ว” เคยเป็นพระราชวังของพระมหากษัตริย์ทรงพระนามว่า “พระมังราย” ซึ่งพระองค์เป็นพระมหากษัตริย์ของอาณาจักรล้านนา ตั้งแต่ได้สร้างเมืองเชียงใหม่ปี พ.ศ.1839 และต่อมาปี พ.ศ.2455 “พระราชวังเวียงแก้ว” ได้ถูกรื้อถอนให้เป็นศูนย์ราชการมีศาลากลางจังหวัด ศาลจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ และรวมที่ตั้งของเรือนจำอยู่ด้วย ปัจจุบันสถานที่แห่งนี้ คือ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 100 ถนนราชวิถี ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ห่างจากเรือนจำกลางเชียงใหม่แห่งใหม่และ ศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ 8 กิโลเมตร

2.1.2 โครงสร้างการบริหารงานทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ กรมราชทัณฑ์ เดิมสังกัดกระทรวงมหาดไทย ผลจากการปฏิรูประบบราชการพ.ศ.2545 ทำให้กรมราชทัณฑ์ถูกกำหนดให้ย้ายสังกัดจากกระทรวงมหาดไทยไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้การบริหารจัดการกระบวนการยุติธรรมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กรมราชทัณฑ์ในฐานะเป็นหน่วยงานในลำดับสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรมที่มีบทบาทและภารกิจในการเสริมสร้างสังคมที่ดี ส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในด้านต่าง ๆ อาทิ บทบาทภารกิจ การบริหาร งบประมาณ กฎหมาย ตลอดจนวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร เพื่อให้มีการสอดคล้องและสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ได้แยกการบริหารงานออกจากเรือนจำกลางเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2544 เป็นเรือนจำอยู่ในระดับความมั่นคงสูง กล่าวคือ เป็นการควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกินตลอดชีวิต ในด้านโครงสร้างของเรือนจำหรือความมั่นคงทางกายภาพนั้น มีการวางระบบหรือรูปแบบของอาคาร รั้ว กำแพงหรือสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ รวมทั้งความมั่นคงแข็งแรงของสิ่งก่อสร้าง ได้แก่ กำแพงเรือนจำ รั้วตาข่าย กำแพงกันดิน หรือลูกกรงเรือนนอน และความมั่นคงทางระบบสัญญาณแจ้งเหตุหรือสัญญาณเตือนภัย เช่น โทรทัศน์วงจรปิด ระบบสัญญาณสั่นสะเทือน เป็นต้น ซึ่งจะป็นแนวป้องกันการหลบหนีของผู้ต้องขัง (วารสารกรมราชทัณฑ์, 2547: 71) ปัจจุบันทัณฑสถานฯมีผู้ต้องขังอยู่ในความปกครองจำนวน 1,440 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2547) เป็นผู้ต้องขังคดีความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติยาเสพติด 85 % ทัณฑสถานฯมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ควบคุมผู้ต้องขังให้มีประสิทธิภาพ

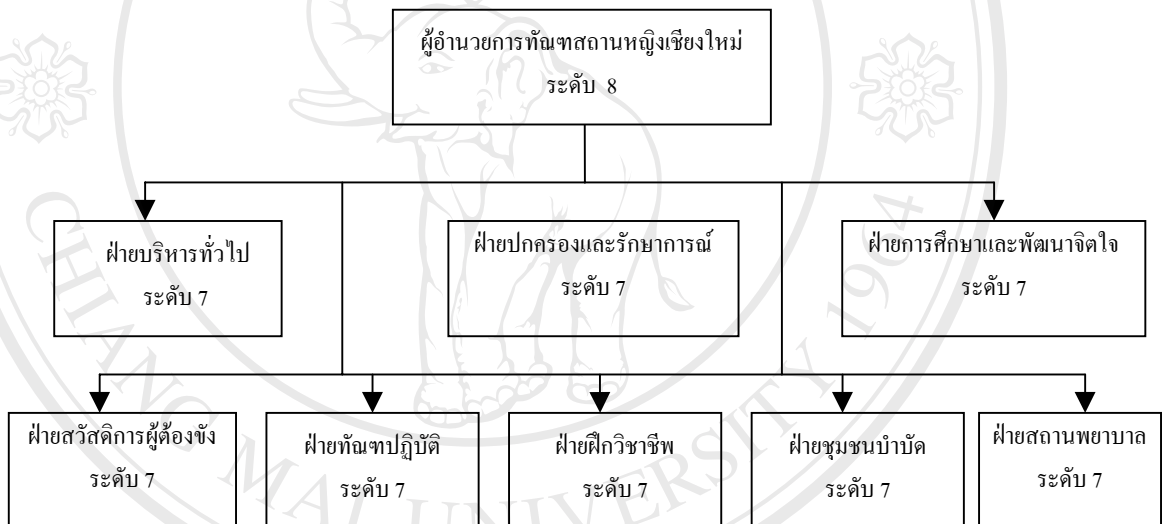
1.1 ผู้ต้องขังหญิงที่อยู่ระหว่างสอบสวนของพนักงานสอบสวนระหว่างการพิจารณา ระหว่างอุทธรณ์ และฎีกา ของศาลทุกประเภทคดี

1.2 ควบคุมผู้ต้องขังหญิงที่ศาลพิพากษาลงโทษเด็ดขาดแล้ว กำหนดโทษไม่เกินตลอดชีวิต

2. แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมได้เมื่อพ้นโทษแล้ว ทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยให้การอบรมศึกษาวิชาสามัญ วิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาจิตใจของผู้ต้องขัง ทั้งนี้ เพื่อให้มีอาชีพติดตัวและสามารถกลับตนเป็นคนดีของสังคม

3. เสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานราชทัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและประชาสัมพันธ์ให้สังคมเข้าใจในภารกิจและบทบาทของเรือนจำและกรมราชทัณฑ์

โครงสร้างการบริหารงานภายในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่



1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานทะเบียนเอกสารที่สำคัญ การเงิน การบัญชี การพัสดุ อาคาร สถานที่ ยานพาหนะ การบริหารงานบุคคล การประชาสัมพันธ์ งานรับเรื่องราວร้องทุกข์ งานเลขานุการ งานประชุม การรวบรวมสถิติข้อมูลต่าง ๆ งานแผนงาน และโครงการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งงานบริการและงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ แบ่งการบริหารงานภายในฝ่าย ได้แก่ งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ

2. ฝ่ายปกครองและรักษาการณ์

ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการด้านการควบคุมผู้ต้องขัง การรักษาการณ์ บริเวณทัณฑสถาน การป้องกันการลักลอบนำสิ่งของต้องห้ามเข้าทัณฑสถาน แบ่งการบริหารงาน ภายในฝ่าย ได้แก่ งานปกครอง และงานรักษาการณ์

3. ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ

จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเกี่ยวกับงานการศึกษาและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังบริหารและ ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพและวิชาสามัญได้เปิดสอนตั้งแต่ไม่รู้หนังสือจนถึงระดับปริญญาตรี (มศร.) การอบรมและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง แนะนำอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัย และการปฏิบัติตัวใน ทัณฑสถานฯแก่ผู้ต้องขัง จัดกิจกรรมเสริมการศึกษา เช่น ห้องสมุด การจัดหาโสตทัศนูปกรณ์ การศึกษาทางไกล เป็นต้น แบ่งการบริหารงานภายในฝ่าย ได้แก่ งานการศึกษาสายสามัญ งานการศึกษาสายอาชีพ และงานการศึกษาสายธรรมศึกษา

4. ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง

ดำเนินการเกี่ยวกับอาหาร การจัดเลี้ยงผู้ต้องขัง การรับฝากเงินผู้ต้องขัง รวมทั้ง การดำเนินการ ให้ผู้ต้องขังได้รับการเยี่ยมญาติ ภายใต้ข้อบังคับกฎระเบียบของกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการสงเคราะห์ ผู้ต้องขังและครอบครัว บริการให้คำแนะนำปรึกษา ให้การสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าพาหนะ เดินทางกลับภูมิลำเนา ทุนประกอบอาชีพ ทุนการศึกษาบุตรผู้ต้องขัง เป็นต้น แบ่งการบริหารงาน ภายในฝ่าย ได้แก่ งานสุททกรรม งานเงินฝากผู้ต้องขัง งานเยี่ยมญาติ และงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง

5. ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ

ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบหมายศาล การจัดทำทะเบียนประวัติ การเลื่อน ลดชั้น การย้ายผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังถึงแก่กรรม การปล่อยตัว การออกใบบริสุทธิ์ การลดวันต้องโทษจำคุก การขอพระราชทานอภัยโทษ การพักการลงโทษ และการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งผู้ต้องขังออก ทำงานนอกทัณฑสถาน แบ่งการบริหารงานภายในฝ่าย ได้แก่ งานทัณฑปฏิบัติ งานทะเบียน ประวัติผู้ต้องขัง งานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง งานลดวันต้องโทษ งานพักการลงโทษ และ งานคุมประพฤติ

6. ฝ่ายฝึกอบรมวิชาชีพ

วางแผนและดำเนินการฝึกอบรมผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่มีอยู่ในพื้นที่ตามความต้องการของตลาดและความถนัดผู้ต้องขัง พัฒนาคุณภาพของผู้ต้องขังด้านการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ การจัดหาวัตถุดิบ การหาตลาด และการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ การบริหารเงินทุน ผลประโยชน์จากการฝึกอบรม ควบคุมการใช้จ่ายยานพาหนะที่จัดซื้อด้วยเงินทุนฝึกอบรม แบ่งการบริหารงานภายในฝ่าย ได้แก่ งานฝึกอบรม งานเงินทุนฝึกอบรม งานพัสดุฝึกอบรม และงานพาณิชย์

7. ฝ่ายชุมชนบำบัด

มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมสมาชิกชุมชนบำบัดให้ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายและโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาชญากรรม รวมถึงการฝึกอบรมให้กับสมาชิก

8. ฝ่ายสถานพยาบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้การบำบัดรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย ผู้ต้องขังตั้งครรภ์ คนชรา และเด็กติดผู้ต้องขัง ตลอดจนการสงเคราะห์ในด้านการรักษาพยาบาลภายนอกทัณฑสถานฯ

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

ระดับ	จำนวน / คน		
	ชาย	หญิง	รวม
8	-	1	1
7	-	2	2
6	-	3	3
5	1	9	10
4	-	4	4
3	-	30	30
2	-	20	20
1	3	-	3
รวม	4	69	73
ลูกจ้างชั่วคราว	5	8	13
รวมทั้งสิ้น	9	77	86

ข้อมูล ณ วันที่ 24 สิงหาคม 2547

อาคารสถานที่

1. ที่ทำการทัศนสถานหญิงเชียงใหม่ จำนวน 1 หลัง

2. เรือนนอนผู้ต้องขัง 7 หลัง แบ่งเป็น

เรือนแวนแก้ว

- ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังคดีเด็ดขาด และผู้ต้องขังชุมชนบำบัด

เรือนบัวบาน

- ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังคดีเด็ดขาด

เรือนเครือฟ้า

- ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังคดีเด็ดขาด ผู้ต้องขังสูงอายุ หญิงตั้งครรภ์ และเด็กอ่อน

เรือนแก้ว

- ชั้นล่าง ใช้เป็นสถานที่สำหรับโรงงานผลิตเงินทุนผลประโยชน์ และคุมขังผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดี
- ชั้นบน ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังคดีเด็ดขาดและมีกำหนดโทษสูง

เรือนพิณ

- ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังคดีเด็ดขาด

เรือนคำ

- ชั้นล่าง ใช้เป็นสถานที่สำหรับฝึกวิชาชีพศิลปประดิษฐ์
- ชั้นบน ใช้เป็นสถานที่คุมขังผู้ต้องขังคดีเด็ดขาด

3. สถานพยาบาล

- ใช้เป็นที่บำบัดรักษา ผู้ต้องขังเจ็บป่วยมีเตียงผู้ป่วย จำนวน 36 เตียง โดยมีนายแพทย์อาสาสมัครเข้ามาทำการตรวจผู้ต้องขังป่วย
- 4. โรงครัว/เตาหุงต้ม สถานที่สำหรับเตรียมอาหารสำหรับผู้ต้องขัง จำนวน 1 หลัง
- 5. ห้องเยี่ยมญาติ จำนวน 1 หลัง
- 6. ห้องสุขาผู้ต้องขัง จำนวน 96 ห้อง
- 7. ห้องสุขาเจ้าหน้าที่ จำนวน 3 ห้อง
- 8. ที่อาบน้ำผู้ต้องขัง จำนวน 9 ที่
- 9. ที่ทำการฝ่ายปกครองและที่พักของเจ้าหน้าที่เข้าเวรรักษาการณ์ จำนวน 1 หลัง
- 10. โรงเลี้ยง ,สถานที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 1 หลัง
- 11. สถานที่จัดการเรียนการสอนสายสามัญ อาชีพ และธรรมศึกษา จำนวน 1 หลัง
- 12. โรงงานสำหรับฝึกวิชาชีพ จำนวน 8 หลัง
- 13. ร้านส่งเคราะห์ผู้ต้องขัง จำนวน 2 หลัง

อาคารภายนอกทัณฑสถาน

- อาคารร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์เรือนจำ จำนวน 1 หลัง
- อาคารสวัสดิการญาติเยี่ยมพร้อมห้องน้ำ จำนวน 1 หลัง
- โรงเก็บรถยนต์ จำนวน 2 หลัง
- โรงจอดรถจักรยานยนต์สำหรับเจ้าหน้าที่ จำนวน 1 หลัง

- บ้านพักเจ้าหน้าที่ จำนวน 14 หลัง
- ห้องแถวที่พักเจ้าหน้าที่ จำนวน 6 ห้อง

สภาพปัญหาการบริหารงานของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

ด้านโครงสร้าง

เนื่องจากอาคารสถานที่ของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่โดยรวมมีสภาพที่เก่าแก่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงระบบสาธารณูปโภคที่ชำรุดทรุดโทรม ประกอบกับบางจุดมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปรับปรุงได้ ได้แก่ อ่างกักเก็บน้ำใช้ ที่มีสภาพเก่าแก่ทำให้เมื่อกักเก็บน้ำจะมีการรั่วซึมแก้ไขได้ยาก ในด้านระบบไฟฟ้า สายไฟ เริ่มหมดอายุการใช้งาน จึงต้องมีการตรวจทานและแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอ อีกทั้ง ไม่มีสถานที่ในการดำเนินการก่อสร้างสถานที่บำบัดน้ำเสีย แต่ได้มีวิธีในการแก้ปัญหาน้ำเสียคือใช้น้ำหมักช่วยในการดับกลิ่นอันไม่พึงประสงค์

อีกประการหนึ่งในด้านโครงสร้าง ได้แก่ แผนผังของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่เป็นมุมอับทำให้ต้องจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่รักษาการณ์แนวกำแพงทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้ดำเนินการแก้ไขโดยการติดตั้งทีวีวงจรปิดเพื่อลดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ทำให้คงแต่ประจำจุดรักษาการณ์แนวกำแพงเฉพาะเวลาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์เท่านั้น

ด้านสวัสดิการเจ้าหน้าที่

บ้านพักอาศัยข้าราชการมีสภาพทรุดโทรมจำเป็นต้องมีการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งแนวทางการแก้ไขของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่คือการขอรับงบประมาณสนับสนุนการปรับปรุงบ้านพักจากกรมราชทัณฑ์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรม

ลูกและลาฟเฟอร์ที (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรในรุ่นต่อไป

ไพบูลย์ ช่างเรียน(2532) ให้ความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” ตามตัวอักษรสามารถพิจารณาได้ว่ามาจากคำสมาสหรือการรวมคำ 2 คำ เข้าไว้ด้วยกัน คือ “วัฒนธรรม” วัฒนธรรม หมายถึง เจริญงอกงาม รุ่งเรือง ธรรม หมายถึง กฎ ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติที่มนุษย์พึงปฏิบัติเพื่อความเจริญงอกงามและรุ่งเรือง ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับความหมายตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ.2485 ที่ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกถึงความเจริญงอกงามความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดี

กริช สืบสนธิ (2535) ให้ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” ไว้ว่าหมายถึง วิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของกลุ่มซึ่งอยู่ในสภาวะการณ์สื่อสารระบบปิด คือ มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีการเรียนรู้ข่าวสารจากภายนอกองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ คือ เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม บุคลากรในองค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคลากรในองค์การไม่ค่อยตระหนักถึงการสื่อสารวัฒนธรรมองค์การใช้สัญลักษณ์ และวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้

2.2.2 ลักษณะของวัฒนธรรม

จาก “Theory of Cultural Consequences” ของ Geert H. Hofstede (1987) (อ้างใน อรรถา ศิริวิชัย, 2546: 12) ได้ศึกษาวิจัยวัฒนธรรมข้ามชาติถึงการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลของลักษณะวัฒนธรรมสังคม พบว่า ปัจจัยหลักสำคัญที่เป็นสากลสามารถใช้เป็นแนวโน้มในการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมต่าง ๆ นั้น มี 4 ประการ คือ

1. ลักษณะเชิงชาย (Masculinity)
2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualism)
3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
4. ลักษณะการใช้อำนาจ (Power Distance)

Hofstede(1980) ได้ทำการศึกษาในสี่สิบประเทศหรือสี่สิบวัฒนธรรมทั่วโลกภายใต้โครงการ HERMES และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นระดับผู้บริหารในธุรกิจต่าง ๆ ในแต่ละประเทศ ซึ่งประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งในการศึกษาและผลการศึกษาพบว่าดัชนีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการใช้อำนาจมีค่าเท่ากัน คือ 64 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ 40 ประเทศ (61)

แสดงว่า ผู้บริหารในประเทศไทยมีลักษณะเน้นการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและการใช้อำนาจ ส่วนลักษณะเชิงชาย มีค่าเท่ากับ 34 และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเท่ากับ 20 ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของ 40 ประเทศ (51) แสดงว่าผู้บริหารในประเทศไทยไม่ค่อยเน้นวัฒนธรรมลักษณะเชิงชายและความเป็นปัจเจกบุคคล

ปัจจัยทั้ง 4 ประการที่ Hofstede ใช้ในการศึกษาลักษณะผู้นำในประเทศต่าง ๆ ทั้ง 40 ประเทศ มีความหมาย ดังนี้

1. ลักษณะเชิงชาย หมายถึง ความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง การคัดเลือกและการแสวงหาหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดและมีระบบระเบียบ ลักษณะที่แสดงออกถึงการเน้นลักษณะเชิงชายอย่างอื่น เช่น

- โดดเด่นในสังคม
- เน้นผลงานเป็นหลัก
- เงินและวัตถุเป็นสิ่งสำคัญ
- ทุกคนอยู่เพื่อทำงาน ความทะเยอทะยานเป็นแรงขับให้คนทำงาน
- ชอบทำเรื่องใหญ่ ๆ และทำรวดเร็ว
- ชื่นชมผู้ประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง การสะท้อนออกมาในรูปแบบของการส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีอิสระ มีการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการตั้งสรรคส์สมาคมหมู่พนักงาน ส่วนลักษณะความเป็นส่วนรวม (Collectivism) สะท้อนในรูปของการทำงานในกลุ่ม (TeamWork) ไม่มีการแข่งขันระหว่างพนักงาน ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ในหัวข้อนี้

- ค่านิยมพื้นฐานต่าง ๆ ควรใช้กับทุกคนในสังคม
- การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเชื่อส่วนบุคคล
- เน้นในความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลและความสำเร็จ การเป็นผู้นำ

คือสิ่งที่ทุกคนมุ่งหวัง

3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง ระดับของการลดความเสี่ยง ความไม่แน่นอน โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้วและประสบความสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนและลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เช่น

- ความมั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานแน่นอน
- ยึดมั่นในกฎระเบียบ และขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการประดึษฐักัดคั่นและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เวลาเป็นเงินเป็นทอง
- มีแรงผลักดันจากภายในให้ต้องทำงานหนัก
- พฤติกรรมก้าวร้าวของตัวเองและคนอื่นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้
- เชื่อในความเชี่ยวชาญและความรู้ของคน
- เน้นเรื่องความมั่นคงในชีวิตค่อนข้างสูง

4. ลักษณะการใช้อำนาจ หมายถึง ความแตกต่างกันในรูปแบบของสมาชิกถูกแบ่งออกเป็นชั้น ๆ ด้วยวิธีการของการใช้อำนาจ การบังคับบัญชา ความมีชื่อเสียง มีการกำหนดแบ่งสรรสิทธิพิเศษให้กับผู้มีอำนาจ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ เช่น

- ยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
- การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
- การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
- การควบคุมอำนาจหน้าที่น้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจที่มากกว่า

2.2.3 ประเภทของวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการบริหาร

หากจะพิจารณาประเภทของวัฒนธรรมที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานนั้นสามารถแยกพิจารณาได้ 2 ประเภท คือ (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532: 40)

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ การถ่ายทอดทางวัตถุที่ยอมรับเป็นมรดกตกทอดกันมา เช่น ในด้านเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีต่างๆในสังคม

2. วัฒนธรรมทางจิตใจ (Non-material) ได้แก่ การถ่ายทอดความเชื่อถืออันเกี่ยวข้องกับภาวะจิตใจเป็นสำคัญ เช่น ความเชื่อถือ ค่านิยมและพิธีกรรมต่างๆ วัฒนธรรมในลักษณะนี้ จะเป็นเครื่องสะท้อนให้เข้าใจในด้านความคิด การประพฤติปฏิบัติตลอดจนพฤติกรรมต่างๆที่แสดงออกมาอันจะทำให้เราเข้าใจถึงสภาพความแตกต่างของสังคม ตลอดจนลักษณะการบริหารองค์การในสังคมนั้นได้เป็นอย่างดี

จากลักษณะหรือประเภทของวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการบริหารดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารนั้น มีความหมายโดยนัยเดียวกันกับวัฒนธรรมของสังคม กล่าวคือ วัฒนธรรมจะรวมไปถึงเรื่องความเชื่อกับการกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ซึ่งถ่ายทอดกันมาในกลุ่มชน ความเชื่อถือเหล่านั้นอาจได้แก่ ศาสนา การปกครอง เศรษฐกิจ ปรัชญา ค่านิยม ส่วนการกระทำ ได้แก่ พิธีกรรม ประเพณี ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างบุคคล เป็นต้น การกระทำต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมและการบริหารด้วย

2.2.4 ลักษณะผลกระทบทางด้านวัฒนธรรมที่มีต่อการบริหาร

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532: 41) ได้แสดงทัศนะถึงลักษณะของผลกระทบทางด้านวัฒนธรรมที่มีต่อการบริหาร ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ใน 4 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ผลกระทบของวัฒนธรรมในด้านความคิดในการบริหาร

เป็นการพิจารณาว่าวัฒนธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิด และการตัดสินใจในทางการบริหาร ซึ่งจะมองว่าการตัดสินใจในการบริหารนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท โดยจะเป็นประเภทใดขึ้นอยู่กับอิทธิพลที่มีอยู่เหนือการตัดสินใจนั้น ๆ ได้แก่

- การตัดสินใจตามข้อเท็จจริง เป็นการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับตัวเลข ข้อมูลที่แน่นอน และถูกบังคับโดยกฎระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน หรือเทคนิคที่ได้รับการอบรมมาก่อน
- การตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับค่านิยมเป็นการตัดสินใจที่นอกเหนือไปจากการตัดสินใจประเภทแรก กล่าวคือ ในทางปฏิบัตินั้นแม้ว่าจะมีการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่แล้วก็ตาม แต่ในการตัดสินใจของบุคคลนั้นก็อาจถูกเปลี่ยนแปลงได้โดยอิทธิพลของสิ่งอื่น เช่น ความเกรงใจ ความสัมพันธ์ในฐานะญาติหรือเพื่อนกัน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของวัฒนธรรม

2. ผลกระทบของวัฒนธรรมในด้านการประพฤติปฏิบัติและพฤติกรรมในการบริหารประพฤติปฏิบัติของคนอีกด้วย ทั้งนี้ เพราะการบริหารเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งของคนในวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ซึ่งปกติเราจะไม่รู้สึกตัวในการแสดงออกซึ่งวัฒนธรรมของตนจนกว่าเราจะเห็นคนที่มีวัฒนธรรมไม่เหมือนของเราซึ่งเขาจะประพฤติปฏิบัติอีกแบบหนึ่ง เราจึงได้คิดว่าเราทำหรือประพฤติปฏิบัติอีกแบบหนึ่ง เราจึงได้คิดว่าเราทำหรือประพฤติปฏิบัติไม่เหมือนเขา นั่นก็แสดงให้เห็นว่าการที่เราจะคิดตัดสินใจ ประพฤติปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นมักจะอยู่ใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมของตน

3. ผลกระทบของวัฒนธรรมในด้านระบบและโครงสร้างการบริหาร

วัฒนธรรมสามารถทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นในระบบการบริหาร ตลอดจนโครงสร้างการบริหารด้วย กล่าวคือ หลักหรือเทคนิคในการบริหารปกครองซึ่งถูกสร้างขึ้นในวัฒนธรรมหนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกวัฒนธรรมหนึ่งก็ได้ เช่น ในบางองค์การอาจจะเน้นระบบคุณธรรมแต่บางองค์การอาจยึดระบบอุปถัมภ์ก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์การนั้น ๆ

4. ผลกระทบของวัฒนธรรมในด้านเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีทางการบริหาร

สังคมที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันออกไปจะมีลักษณะของการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการบริหารต่างกันไปด้วย เช่น ในสังคมที่มีวัฒนธรรมอนุรักษ์นิยมหรือไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงก็อาจจะนิยมใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีแบบดั้งเดิมที่ได้รับการเรียนรู้จากสังคม แต่ถ้าวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายก็อาจจะพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความก้าวหน้าขึ้นก็ได้

2.2.5 อิทธิพลของวัฒนธรรมต่อการบริหารของไทย

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532: 75) ได้แสดงทัศนะถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมต่อการบริหารของไทย พิจารณาได้จากพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกันได้ใน 2 ลักษณะ กล่าวคือ

1. อิทธิพลของวัฒนธรรมต่อพฤติกรรมในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการในการบริหาร เป็นการพิจารณาโดยยึดถือ “ตัวบุคคล” (Individual) เป็นหลักในการวิเคราะห์ ซึ่งบุคคลแต่ละคนจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมในสังคมโดยการเรียนรู้แล้วก่อให้เกิดอุดมการณ์ความคิด ค่านิยมทางวัฒนธรรม และปทัสถานทางสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจสังเกตเห็นโดยตรงได้แต่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติของบุคคลแต่ละคนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะสังเกตเห็นได้ โดยการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติของคนจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัฒนธรรมของตน เช่น ความอาวุโส ความสงสาร ความชอบ ความเกรงใจ ผลประโยชน์ และค่านิยมต่าง ๆ เป็นต้น

2. อิทธิพลของวัฒนธรรมต่อพฤติกรรมในระบบการบริหารของไทย อาจพิจารณาวิเคราะห์ได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ

(1). อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ พิจารณาได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1.1 พฤติกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ลักษณะของวัฒนธรรมทางการเมืองการปกครอง ตลอดจนวัฒนธรรมในการอบรมเลี้ยงดู ในครอบครัวได้ส่งผลให้เกิดค่านิยมเกี่ยวกับการยกย่องผู้มีอำนาจ การเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่หรือผู้ที่อาวุโสกว่า จึงมีลักษณะความสัมพันธ์ในทางคิงจากบนลงล่างทำให้เกิดลักษณะศูนย์รวมอำนาจมากกว่าจะเป็นอำนาจตามโครงสร้างหน้าที่

1.2 พฤติกรรมของความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในองค์กรด้วยตนเอง กล่าวคือ เป็นการมององค์กรในลักษณะที่เป็นสังคม หนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลในองค์การบริหารของไทย จึงมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ มากกว่าที่จะแสวงหาความสำเร็จจากงานโดยตรง ลักษณะเช่นนี้อาจเกิดจากค่านิยมทางวัฒนธรรมอื่น ๆ เช่น ความไม่ชอบขัดแย้งหรือขัดคอกับกลุ่ม และอาจพิจารณาจากอิทธิพลของวัฒนธรรมได้สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการยอมรับอำนาจจากบุคลิกภาพส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพเป็นที่ยอมรับ เป็นคนใจกว้าง มีความสามารถเป็นพิเศษ เป็นต้น

1.3 พฤติกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ในการที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันแทนที่จะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ

(2). อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อพฤติกรรมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรกับประชาชนหรือบุคคลอื่น มีลักษณะของการเลือกประพฤติดิปฏิบัติกับบุคคลเป็นหลักมากกว่าหลักการหรือกฎระเบียบที่มีอยู่ ในขณะที่เดียวกันก็คำนึงถึงผลตอบแทนที่จะได้รับด้วย เช่น เรื่องของบุญคุณ เงินหรืออำนาจ เป็นต้น

(3). อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อหลักการบริหารงานของไทย ในปัจจุบันยังคงมีความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์กับผู้ถูกอุปถัมภ์อยู่มาก แม้ว่าจะมีการนำเอาโครงสร้างองค์กรสมัยใหม่มาใช้ ซึ่งเป็นการกำหนดความสัมพันธ์เป็นทางการ แต่ระบบอุปถัมภ์มีลักษณะความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการซึ่งถือว่ามิใช่อิทธิพลและมีความสำคัญมากในองค์การบริหารที่เป็นทางการ

(4). อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อโครงสร้างการบริหารของไทย กล่าวคือ โครงสร้างการบริหารของไทยจึงมีลักษณะการยึดถือตัวบุคคลเป็นหลักในขณะที่เดียวกันก็มีลักษณะของการรวมอำนาจเข้าหาตัวบุคคลอีกด้วย

2.3 แนวคิดอาชญาวิทยา

แนวคิดทางอาชญาวิทยา เกิดจากแนวคิดของปราชญ์แต่ละท่านมารวมกันเป็น “School” หรือ “สำนัก” โดยในที่นี้จะนำเสนอสำนักคิดทางอาชญาวิทยาที่เด่นชัด 2 สำนัก ได้แก่ สำนักอาชญาวิทยาริเริ่มหรือดั้งเดิม(Classical School) และสำนักอาชญาวิทยาวิทยาศาสตร์ปฏิฐานนิยม(Positive School)

2.3.1 แนวคิดสำนักอาชญาวิทยาริเริ่มหรือดั้งเดิม (Classical School)

สำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม คือ สำนักที่รวมกลุ่มนักวิชาการ นักคิด นักปราชญ์ ในสาขาต่าง ๆ ซึ่งมีแนวความคิดต่อต้านและต้องการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 18 รวมทั้งพยายามล้มเลิกวิธีการทรมานที่โหดเหี้ยมทารุณในระบบ ได้เสนอ ตลอดจนเสนอแนวทางปรับปรุงระบบกฎหมายให้มีหลักเกณฑ์เพื่อหลีกเลี่ยงการตีความกฎหมายตามอำเภอใจของตุลาการ ซึ่งเชื่อว่าเป็นต้นเหตุสำคัญของการทุจริตคอร์รัปชันที่ปรากฏขึ้นทั่วทั้งยุโรปในช่วงกลางคริสต์ศตวรรษที่ 18 (ประเทือง ธนิยผลและสุวิทย์ นิ่มน้อย, 2538: 54) แนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาริเริ่มหรือดั้งเดิมเชื่อว่า คนประกอบอาชญากรรมเนื่องจากมีเจตจำนงเสรี(free Will)ในการตัดสินใจและการที่คนประกอบอาชญากรรมเนื่องจากไม่เกรงกลัวกฎหมาย การนำผู้กระทำความผิดที่เป็นภัยอันตรายให้ออกไปจากสังคม(Excluded Society) ทั้งนี้ เพื่อความปลอดภัยของสังคม (Public Safety) และสถานที่ที่รองรับผู้กระทำความผิดคือ เรือนจำ/ทัณฑสถานเพื่อเป็นการลงโทษ นักอาชญาวิทยาริเริ่มหรือดั้งเดิมที่ได้รับการยกย่องในฐานะเป็นผู้ก่อตั้งสำนักเป็นชาวอิตาลี คือ ซีซาร์ เบ็คคาเรีย(Cesare Beccaria) และได้เสนอแนวความคิดหลายประการ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้ คือ (ประเทือง ธนิยผล และสุวิทย์ นิ่มน้อย, 2538: 56-57)

1.“ทุกคนควรเท่ากันในโทษของกฎหมาย” ในการที่จะลงโทษผู้กระทำความผิดควรพิจารณาแต่กรรมที่เขาได้ประกอบเท่านั้นไม่ควรคำนึงถึงว่าผู้นั้นจะเป็นผู้ใด เพราะถือว่าทุกคนกระทำความผิดลงไปด้วยมี Free Will จึงควรพิจารณาโทษให้เหมาะสมกับความผิดที่เขาได้กระทำลง ตามที่เบ็คคาเรียใช้คำว่า “Equal punishment for the same crime”

2.การบัญญัติกฎหมายต้องถือหลักการพื้นฐาน เพื่อประโยชน์สุขสูงสุดสำหรับปวงชนจำนวนมากเป็นสำคัญ

3.การกำหนดนิยามคำว่า “อาชญากรรม” จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบเกี่ยวกับภัยอันตรายต่อสังคมเป็นประการสำคัญ กล่าวคือ อาชญากรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดภัยอันตรายหรือความสูญเสียต่อสังคมโดยรวม

4.การป้องกันอาชญากรรมย่อมมีความสำคัญยิ่งกว่าการลงโทษ ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงควรมีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบกันทุกคนว่า พฤติกรรมใดควรละเว้นและพฤติกรรมใดควรประพฤติ โดยกำหนดการลงโทษและการให้รางวัลอย่างเหมาะสม

5.ควรยกเลิกการกล่าวหาในทางลับ การใช้วิธีทรมานและทารุณกรรมต่าง ๆ รวมทั้งโทษประหารชีวิต

6.การพิจารณาคดี ควรมีลักษณะรวดเร็ว มีหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานยุติธรรมและมีมนุษยธรรม

7.เป้าประสงค์ของการลงโทษ ก็เพื่อการข่มขวัญยับยั้งบุคคลจากการประกอบอาชญากรรม และเพื่อป้องกันการล้างแค้นซึ่งกันและกัน

8.การกำหนดโทษจำคุกควรได้รับการสนับสนุนให้นำมาใช้อย่างแพร่หลาย และจำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงสภาพเรือนจำให้ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งมีความมั่นคงปลอดภัย

9.ความหนักเบาของการลงโทษต้องเป็นสัดส่วนกับความรุนแรงของอาชญากรรม กล่าวคือ โทษทัณฑ์ที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดจะต้องทำให้บุคคลนั้นได้รับความสูญเสียมากกว่าจะได้รับผลกำไรจากการประกอบอาชญากรรม แต่โทษทัณฑ์ดังกล่าวก็ต้องกำหนดให้เป็นอัตราส่วนที่พอเหมาะกับความผิดไม่มากเกินไปจนกลายเป็นโทษร้ายทารุณ และไม่น้อยจนทำให้ผู้กระทำผิดคิดว่าคุ้มที่จะได้รับผลประโยชน์จากการประกอบอาชญากรรม

10.การบัญญัติกฎหมายเป็นหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติไม่ใช่ฝ่ายตุลาการ ฝ่ายตุลาการมีหน้าที่เพียงพิจารณาความผิดทางอาชญากรรม ไม่ใช่มีหน้าที่ในการตีความกฎหมายเพราะการตีความกฎหมายจะต้องอาศัยผู้ที่เข้าใจลึกซึ้งถึงเจตนารมณ์ของร่างกฎหมาย ซึ่งจัดเป็นหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติ ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงต้องได้รับการบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุให้ชัดเจน ทั้งฐานความผิดและบทลงโทษเพื่อให้ประชาชนทั่วไปจะสามารถทราบได้ล่วงหน้า อันจะเป็นการป้องกันอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่งด้วย

2.3.2 แนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School)

แนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม เชื่อว่า คนประกอบอาชีพกรรมเนื่องจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวบีบบังคับ (Determinism) ให้ต้องประกอบอาชีพกรรมจากแนวคิดดังกล่าว กล่าวได้ว่า ผู้กระทำความคิดมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองไปในทางที่ดีได้ หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และเป็นสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วย ซึ่งทำให้เห็นว่า กลุ่มผู้กระทำผิดที่เข้ามาอยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถานมีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤติกรรม แต่ “โอกาส” ดังกล่าวจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในตัวผู้กระทำความคิด อาทิเช่น ทักษะคิดต่อต้านสังคม และปัจจัยภายนอก อาทิเช่น สภาพของกลุ่มเพื่อน สภาพของการตัดโอกาสในการกระทำความผิด ถ้านำแนวความคิดทั้งหมดมารวมกันสามารถปรับได้ว่ากลุ่มของผู้กระทำผิดที่เป็นอาชญากรโดยสันดาน จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤติกรรมได้น้อยที่สุด แต่กลุ่มผู้กระทำผิดที่สามารถแก้ไขได้จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้มากที่สุด สำนักปฏิฐานนิยมมีแนวคิดใช้หลักของวิทยาศาสตร์เข้ามาตัดสินโดยมุ่งศึกษาพิจารณาปัญหาของแต่ละบุคคลและนิยมพิจารณาความหมายของอาชญากรรมในแง่พฤติกรรมศาสตร์ไม่ใช่พิจารณาแต่แง่กฎหมายเพียงอย่างเดียว

สำนักปฏิฐานนิยมได้พยายามใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์เพื่อศึกษาอาชญากร โดยมีเป้าประสงค์มุ่งสู่อาชญากรไม่ใช่อาชญากรรมมีผู้กล่าวเปรียบเทียบว่า “ในขณะที่สำนักอาชญาวิทยาเริ่มหรือดั้งเดิม บังคับให้บุคคลศึกษากระบวนการยุติธรรมและกฎหมาย สำนักปฏิฐานนิยมก็บังคับกระบวนการยุติธรรมให้ศึกษาบุคคล” ลอมโบโรโซ (Lombroso) ซึ่งเป็นบิดาแห่งอาชญาวิทยาเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดนี้ โดยสรุปสาระสำคัญจากแนวคิดสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) มีดังนี้ (ประเทือง ธนียผล และสุวิทย์ นิมน้อย, 2538: 72)

1.เบนความสนใจการศึกษาอาชญากรรมไปสู่การศึกษาอาชญากร โดยเชื่อว่าถ้าไม่มีอาชญากรก็ย่อมไม่มีอาชญากรรม และการกำหนดโทษทางอาญาก็ย่อมหมดความจำเป็นโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และสถิติเข้ามาประยุกต์ใช้ประกอบการศึกษา

2.เสนอแนวความคิดว่าผู้กระทำผิดหรืออาชญากร เปรียบเสมือนผู้ป่วยที่ต้องการการบำบัดรักษาแก้ไขฟื้นฟูจิตใจไม่ใช้การลงโทษ

3.การกำหนดโทษ พิจารณาโทษต้องให้เหมาะสมกับตัวผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคลมิใช่เหมาะสมกับฐานความคิด

4. การควบคุมจำคุกผู้กระทำผิดควรจำแนกแยกขังตามลักษณะของผู้กระทำผิดเป็นรายๆ ไป เช่น พวกอาชญากรโดยกำเนิดควรแยกขังต่างหาก

5. มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างอยู่ภายใต้อิทธิพลของสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นมูลเหตุชักนำไปสู่การกระทำผิดหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนได้

2.4 แนวคิดกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

การพิจารณาถึงวิธีการที่จะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด โดยเฉพาะผู้กระทำผิดที่อยู่ในสถานควบคุม ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ดำเนินการกันอยู่ทั่วไป ได้แก่ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษา และการอบรมทางศีลธรรม อย่างไรก็ตามการแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เป็นเพียงการดำเนินการขั้นพื้นฐานซึ่งมักจะจัดให้กับผู้ต้องขังทั่ว ๆ ไป ทั้งเรือนจำหรือสถานควบคุม ทั้งนี้ โดยมุ่งที่จะให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัว มีการศึกษาและผ่านการอบรมทางศีลธรรม การแก้ไขฟื้นฟูด้วยวิธีการดังกล่าวยังไม่ได้ลงลึกถึงสาเหตุและมูลเหตุจูงใจ ตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละบุคคล ดังนั้น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงต้องเป็นโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ลงลึกถึงผู้ต้องขังแต่ละประเภทซึ่งมีมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดที่แตกต่างกัน พฤติกรรมต่างกันและควรที่จะได้รับการอบรมบำบัดโดยเฉพาะทางด้านอารมณ์จิตใจ และทัศนคติที่แตกต่างกัน เพื่อมุ่งผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบยั่งยืน โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เรียกว่า โปรแกรมเฉพาะตามประเภทคดีและตามพฤติกรรม ซึ่งแต่ละโปรแกรมเฉพาะก็จะประกอบไปด้วย โปรแกรมย่อยหรือหลักสูตรย่อย ๆ หลายหลักสูตรเพื่อฝึกทักษะและมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม โดยโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าวข้างต้น สามารถจัดประเภทโปรแกรมได้ 3 ประเภท ดังนี้ (นัทธี จิตสว่าง, 2544: 2)

1) โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การให้การศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ และการอบรมทางศีลธรรมตลอดจนกิจกรรมทางศาสนา สวัสดิการและนันทนาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่มุ่งจัดให้ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ทั้งเรือนจำ ได้รับการฝึกทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตในสังคม คือ การศึกษาอาชีพและหลักศาสนา แต่สิ่งที่ยังขาดคือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมอาชญากร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟู อีกระดับหนึ่ง

2) โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดีและพฤติกรรม

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะเป็นโปรแกรมการแก้ไขที่มุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้กระทำผิด โดยมีหลักสูตรในการให้ความรู้และฝึกทักษะและใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยและปรับเปลี่ยนทัศนคติ พฤติกรรม

ผู้เข้ารับการอบรมตามโปรแกรมจะต้องรับการอบรมติดต่อกันเป็นหลักสูตรระยะยาว (ประมาณ 6 เดือน – 1 ปี) ซึ่งไม่รวมระยะการเตรียมการปลดปล่อย จึงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรม

โปรแกรมเฉพาะดังกล่าวนี้ อาจแยกตามประเภทคดีหรือแยกตามพฤติกรรมของผู้กระทำผิด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดโปรแกรมอาชญากรรมของแต่ละประเทศแต่ละท้องถิ่นซึ่งไม่เหมือนกัน เช่น ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาสำหรับสังคมไทยแต่อาจไม่ใช่ของประเทศอื่น ดังนั้น จึงอาจไม่มีการจัดโปรแกรมสำหรับผู้ต้องขังคดีค้ายาเสพติดขึ้น ในขณะที่ประเทศไทยจำเป็นต้องจัดโปรแกรมสำหรับผู้ต้องขังกลุ่มนี้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้ต้องขังคดียาเสพติดทุกคนจะถูกคัดเข้าโปรแกรมต้องมีการจำแนกลักษณะเพื่อคัดกลุ่มผู้ต้องขังที่สามารถแก้ไขได้ กล่าวคือ เป็นผู้ต้องขังมีพฤติการณ์การกระทำผิดที่ไม่ใช่อาชญากรอาชีพ (กระบวนการดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติ, 2544: 4)

ตัวอย่างของโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะที่มีการดำเนินการอยู่ในระบบราชทัณฑ์ของประเทศต่าง ๆ เช่น โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่ติดยาเสพติด และโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในคดีที่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น

อีกทั้ง มีการกำหนดโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูย่อยเป็นโปรแกรมระยะสั้น ซึ่งจัดเป็นหลักสูตรในการให้ความรู้ หรือฝึกทักษะให้ผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวได้รับความรู้หรือฝึกทักษะเฉพาะด้าน เฉพาะทาง เช่น การป้องกันการกระทำผิดซ้ำ การจัดการกับความโกรธ การจัดการความขัดแย้ง หรือทักษะการทำงานทำ ทักษะการสัมภาษณ์เพื่อหางาน เป็นต้น หลักสูตรเหล่านี้ อาจจัดเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมในการแก้ไขฟื้นฟูโปรแกรมเฉพาะตามแต่ความเหมาะสมของผู้ต้องขัง แต่ละประเภทที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอบรมที่แตกต่างกันซึ่งหลักสูตรสำหรับการอบรมตามโปรแกรมย่อยนี้ โดยปกติจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นประมาณ 1-2 วัน เป็นการเน้นการให้ความรู้ และฝึกทักษะเป็นหลัก เมื่อจบแล้วก็อาจเข้าอบรมในโปรแกรมย่อยอื่น ๆ ต่อไปตามแต่ที่จะกำหนดไว้ในโปรแกรมเฉพาะ

กระบวนการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังหรือการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่จัดเป็นโปรแกรมเฉพาะตามคดีและพฤติกรรมมิใช่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน นั้นไม่ว่าในกรณีใดจะมีกระบวนการในการดำเนินการที่สำคัญ 5 ขั้นตอน กล่าวคือ

1.เลือกกลุ่มเป้าหมาย

เริ่มต้นด้วยการกำหนดกลุ่มผู้ต้องขังที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำมารับการแก้ไขฟื้นฟูก่อนว่า จะเลือกผู้ต้องขังประเภทใด มีเงื่อนไขอย่างไร เช่น ผู้ต้องขังคดีทำผิดทางเพศ ผู้ต้องขังคดีกระทำผิดต่อชีวิต หรือไม่พิจารณาในแง่ของคดี แต่พิจารณาเลือกในแง่ของพฤติกรรม เช่น ผู้ต้องขังที่ชอบใช้ความรุนแรงในการกระทำผิด เป็นต้น การจะกำหนดกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของปัญหาอาชญากรรมในสังคมนั้น ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้กลุ่มเป้าหมายแคบลงและมีความเป็นไปได้ในการจัดการแก้ไขฟื้นฟู สามารถจัดเป็นรุ่น ๆ ละ 20 – 40 ราย ทำให้การแก้ไขมีคุณภาพมากกว่าการดำเนินการกับผู้ต้องขังปริมาณมาก

2.การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข

ดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังหรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกว่าเป็นการประเมินรายบุคคล เพื่อให้สามารถรู้จักผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล จนสามารถแยกปฏิบัติ แยกกลวิธีในการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มได้ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังที่ว่านี้จะต้องเป็นการจำแนกลักษณะขั้นสูงที่เรียกว่า “การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข” ที่สามารถเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังจนสามารถนำมาเป็นแนวทางและกำหนดกลวิธีหรือหลักสูตรในการแก้ไขฟื้นฟูให้สอดคล้องกับผู้ต้องขังแต่ละประเภท แต่ละคนได้ การจำแนกลักษณะดังกล่าวจะเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ศึกษาประวัติจากเอกสารและจากการเปิดเผยของผู้ต้องขัง การสังเกตพฤติกรรม และการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยา เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และวางแผน การแก้ไขฟื้นฟูเป็นรายบุคคล เนื่องจากกลุ่มผู้ต้องขังที่นำมาวิเคราะห์ และจำแนกลักษณะได้ผ่านการคัดเลือกเป็นกลุ่มเป้าหมายมาแล้ว เช่น ผู้ต้องขังคดียาเสพติดรายย่อย ผู้ต้องขังคดีลักทรัพย์ เป็นต้น ดังนั้นผู้ต้องขังที่จะนำมาวิเคราะห์ในแต่ละเรือนจำจึงมีจำนวนไม่มากโดยประมาณ 20-40 ราย ดังนั้นการจำแนกลักษณะและการประเมินอย่างละเอียดจึงสามารถทำได้

3.การดำเนินการตามโปรแกรม

กล่าวคือ ดำเนินการตามหลักสูตรที่กล่าวไว้ในการแก้ไขฟื้นฟู ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนหลักเพราะเป็นเนื้อหาหลักสำคัญของการแก้ไขฟื้นฟู เช่น หากจะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศ ต้องจัดโปรแกรมซึ่งมีหลักสูตรบทเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่ออบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังคดีกระทำผิดทางเพศ ซึ่งอาจเริ่มจากการให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ การฝึกทักษะปรับเปลี่ยนทัศนคติ และนำไปสู่การปรับพฤติกรรมในกรณีของผู้ติดยาเสพติด หากนำวิธีของสมาชิกซึ่งสมาชิกจะต้องอยู่ด้วยกันเป็นเวลานาน ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของชุมชนบำบัดถูกหล่อหลอมโดยอิทธิพลของกลุ่มจนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4.การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

เป็นการดำเนินการให้ผู้ต้องขังที่เข้าโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูจนยึดติดกับวัฒนธรรมและแบบแผนของกลุ่มและของเรือนจำเริ่มถอนตัวออกมาเพื่อเตรียมที่จะยืนหยัดด้วยตนเอง และปรับตัวเข้ากับสังคมที่จะต้องกลับไปเมื่อพ้นโทษ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญเช่นกันเพราะหากไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยผู้ต้องขังที่แม้จะได้รับการอบรมมาจนเข้มแข็ง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมได้แล้ว หากไม่มีความพร้อมก็จะปรับตัวไม่ทันจะยึดติดกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในเรือนจำหรือในกลุ่ม เช่น กลุ่มชุมชนบำบัด ซึ่งอาจทำให้ปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกไม่ได้

5.การดูแลหลังปล่อย

เป็นขั้นตอนที่ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการให้การดูแลผู้ต้องขังที่พ้นโทษ ซึ่งจะต้องเกิดจากการประสานงานของฝ่ายเรือนจำกับชุมชนในการดึงชุมชนเข้ามาช่วย หากไม่มีขั้นตอนนี้แล้วผู้ต้องขังที่ได้รับการอบรมมาดีอาจจะต้องกลับไปในสภาพแวดล้อมเดิม สังคมเดิม แหล่งอบายมุขเดิม เครือข่ายเดิมก็จะไม่สามารถทนทานต่อสิ่งชั่วร้ายและกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

สำหรับบุคลากรที่จะดำเนินการตามโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดจะต้องเป็นทีมงานซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของฝ่ายเรือนจำหรือสถานควบคุม ซึ่งจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านสถานที่ นักอาชญาวิทยาทัศนวิทยาเป็นผู้วางระบบและโปรแกรมในการแก้ไข ตลอดจนการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข โดยเฉพาะการวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิดและพฤติกรรมอาชญากร นอกจากนี้จะต้องมีนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในการดำเนินการตามโปรแกรมที่วางไว้ โดยเฉพาะการอบรมและฝึกทักษะด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นโปรแกรมย่อย

เช่น การระงับความโกรธ การจัดการกับความขัดแย้ง การสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว และ รวมถึงการดำเนินการตามกระบวนการกลุ่มและใช้เครื่องมือในการบำบัดอื่น ๆ เช่น ศิลปะบำบัด ครอบครัวบำบัด การให้คำปรึกษาเฉพาะรายและกลุ่ม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติผู้ที่ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรงตั้งแต่เริ่มโครงการจนจบก็คือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ สามารถเข้าไปคลุกคลีกับผู้ต้องขังได้สะดวก ดังนั้น การดำเนินการตามโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูจึงต้องดำเนินการโดยอาศัยทีมงานที่ทำงานร่วมกัน รวมตลอดจนถึงการประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายฝึกอบรม ฝ่ายการศึกษา เป็นต้น

การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นภารกิจหลักของงานราชทัณฑ์ประการหนึ่ง ใน การที่จะแก้ไขฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังกลับเข้าสู่สังคมโดยไม่กระทำผิดขึ้นอีก ในขณะเดียวกันก็ทำให้การ ควบคุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังนั้นจะต้องกระทำตามกระบวนการตั้งแต่ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การจำแนกลักษณะ การดำเนินการตามโปรแกรม การเตรียมความพร้อม ก่อนปล่อย และการดูแลหลังปล่อย ในส่วนของการดำเนินการตามโปรแกรมซึ่งเป็นจุดสำคัญของการ แก้ไขฟื้นฟูนั้นจะมีโปรแกรมพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษา และการอบรม ทางศีลธรรม โปรแกรมเฉพาะแยกตามประเภทคดีและพฤติกรรมและโปรแกรมย่อยซึ่งเป็นบทเรียน ย่อย ๆ ประกอบโปรแกรมเฉพาะ ซึ่งโปรแกรมต่าง ๆ นี้จะดำเนินการโดยทีมงานประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ซึ่งได้รับการอบรมให้มาปฏิบัติหน้าที่นี้ และมีทีมงานวิชาชีพ เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และวิทยากรจากภายนอกมาร่วมเป็นทีมงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

3) โปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง

นอกเหนือจากโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูแล้ว การจัดโปรแกรมเฉพาะยังอาจทำได้ในลักษณะ ของการจัดโปรแกรมเพื่อสวัสดิการ เช่น โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชราภาพ โปรแกรม การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วย โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโรคจิต หรือโปรแกรมการปฏิบัติต่อ ผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ เป็นต้น โปรแกรมเหล่านี้ไม่ได้มุ่งแก้ไขฟื้นฟูแต่มุ่งจัดสวัสดิการและการดูแล สวัสดิภาพ

เมื่อมีการดำเนินงานตามโปรแกรม 3 ประเภทดังกล่าวข้างต้นนี้ และเมื่อผู้ต้องขังจะได้รับการ ปล่อยตัวออกจากเรือนจำจะต้องมีการดำเนินการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการแก้ไขหรือบำบัดผู้ต้องขังในการกลับสู่สังคมอย่างปกติสุข โดยทุก

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังจะต้องมีขั้นตอนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยด้วยเสมอจึงจะสมบูรณ์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมการให้ผู้ต้องขังได้นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากโปรแกรมการบำบัดฟื้นฟูไปใช้ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะเน้นไปที่การจัดหลักสูตรอบรมให้ความรู้การใช้ชีวิตในชุมชนการอบรมเรื่องของอาชีพ ครอบครัว ศาสนาและการทำงาน รวมทั้งการปรับตัวเข้ากับสังคมที่จะต้องกลับไปเมื่อพ้นโทษตลอดจนการสอนทักษะในการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงที่จะนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำ

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ตามโปรแกรมต่าง ๆ ดังกล่าว นับเป็นภารกิจสำคัญในการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้กระทำผิดควบคู่ไปกับการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้เป็นนโยบายเน้นหนักที่เรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่งต้องถือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคมในกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและหากกรมราชทัณฑ์สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้กระทำผิดแบบยั่งยืนได้ถือว่าเป็นการคืนคนดีสู่สังคมได้อย่างแท้จริง (วารสารกรมราชทัณฑ์, 2547: 77)

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

2.5.1 ความหมายของทัศนคติ

สุโท เจริญสุข (2519) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ ความรู้สึกของคนเราที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว ซึ่งมุ่งเฉพาะในด้านความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำสถานการณ์ และอื่นๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกที่บ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ลักษณะของทัศนคติโดยรวมแล้วเป็นนามธรรม และเป็นส่วนที่ทำให้เกิดการแสดงออกด้านการปฏิบัติ เป็นสภาพแห่งความพร้อมที่จะได้ตอบและแสดงให้ทราบถึงแนวทางการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งเร้า

จุมพล สวัสดิยากร(2532) ได้ให้คำจำกัดความว่า ทัศนคติ คือสภาพจิตใจหรือความรู้สึกนึกคิด หรือความเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลขณะหนึ่งขณะใด จะเป็นเอกเทศหรือไม่เป็นเอกเทศก็ได้ โดยบ่งชี้ถึงปริมาณความชอบ ความนิยม ความไม่ชอบ ความศรัทธา ความหวังดีและความไม่หวังดี เป็นต้น

สุชา จันทร์เอม (2533) กล่าวว่า ทักษะคิดเป็นนามธรรมที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลและทักษะคิดมีความสำคัญต่อการตอบสนองทางสังคมของบุคคลเป็นอย่างมาก นั่นคือ บุคคลมีพฤติกรรมอย่างไรหรือทำสิ่งใดลงไป ทักษะคิดจะเป็นเครื่องกำหนดทักษะคิดจึงเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ และบุคคลจะมีทักษะคิดต่อสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

เจดศักดิ์ โฆวาทิทธิ(2540) กล่าวไว้ว่า ทักษะคิด คือ ความรู้สึกรู้สีกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันมีผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกำหนดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า นั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านได้

2.5.2 องค์ประกอบของทักษะคิด

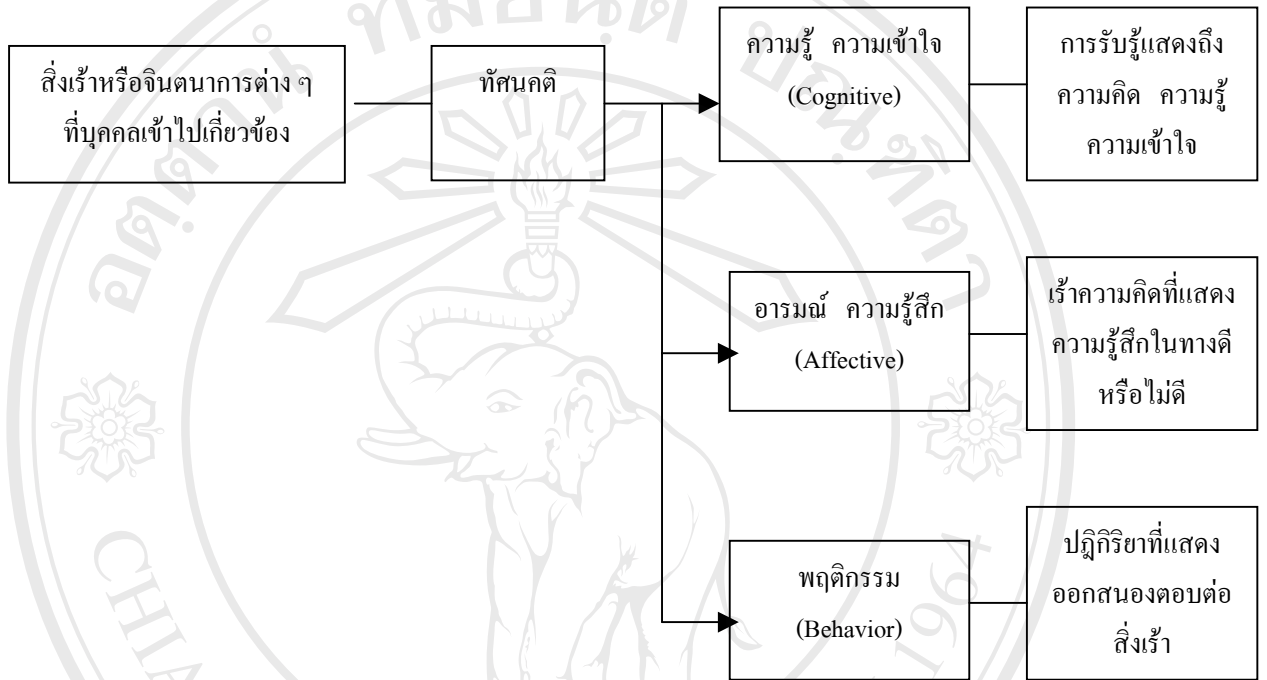
Kretch, Prutchfield, and Pallachey (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538: 144) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของทักษะคิด โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง องค์ประกอบด้านความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายของทักษะคิด
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกชอบไม่ชอบ หรือทำที่ที่ดี ไม่ดี ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทักษะคิด
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง ความพร้อมหรือแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อเป้าหมายของทักษะคิด

Rosenberg (1965) และ Katz (1960) (อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2538 : 145) กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะคิด ได้แก่

- 1.องค์ประกอบด้านสติปัญญา หมายถึง กลุ่มของความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทักษะคิดจะเป็นตัวส่งเสริมหรือขัดขวางการบรรลุถึงค่านิยมต่าง ๆ ของบุคคล
- 2.องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีเมื่อถูกกระตุ้นโดยเป้าหมายของทักษะคิด อารมณ์ความรู้สึกในทางชอบหรือไม่ชอบที่บุคคลมีต่อเป้าหมายของทักษะคิด

แผนภาพแสดงส่วนประกอบของทัศนคติ



บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ประเภทแรก ได้แก่ ทัศนคติทางเชิงบวก เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกมีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจได้ตอบในด้านดีต่อบุคคลอื่นหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่ง รวมทั้งหน่วยงาน องค์กร สถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ

2. ประเภทที่สอง ได้แก่ ทัศนคติทางลบหรือไม่ดี คือทัศนคติที่สร้างความรู้สึกเป็นไปในทางเสื่อมเสีย ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือหรือไว้วางใจอาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือหน่วยงาน องค์กรสถาบันและการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ

3. ประเภทที่สาม ซึ่งเป็นประเภทสุดท้าย คือ ทัศนคติที่บุคคลไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน สถาบัน องค์กรและอื่น ๆ โดยสิ้นเชิง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พเยาว์ศักดิ์ ธาณีรัตน์ (2533) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาการนำหลักจิตตภาวนาในพุทธศาสนาไปใช้ในการอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีของเรือนจำกลางคลองเปรมและทัณฑสถานหญิงกรุงเทพมหานคร โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างคือเจ้าพนักงานเพศชายจากเรือนจำกลางคลองเปรมจำนวน 100 คนและเพศหญิงจากทัณฑสถานหญิงจำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษา เจ้าพนักงานเพศชายมีการจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าเจ้าพนักงานเพศหญิง หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานเพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่ประจำงานฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 3 สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติกิจกรรมในทางพุทธศาสนา พบว่า เจ้าพนักงานเพศชายส่วนใหญ่เคยผ่านการบวชมาแล้ว ส่วนเจ้าพนักงานเพศหญิงส่วนใหญ่ไม่เคยมีประสบการณ์ สำหรับสภาพปัญหาในการนำหลักจิตตภาวนาในพุทธศาสนาไปใช้ในการอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง เจ้าพนักงานเพศชายมีความเข้าใจระบบการแก้ไขฟื้นฟูสภาพผู้ต้องขังดีมาก ในส่วนของเพศหญิงส่วนใหญ่แล้วไม่ค่อยเข้าใจ ในด้านทัศนคติของเจ้าพนักงานต่อโครงการฝึกอบรมจิตตภาวนาแก่ผู้ต้องขังพบว่า ส่วนใหญ่ทั้งเจ้าพนักงานเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติที่เห็นด้วยต่อโครงการฝึกอบรมจิตตภาวนาแก่ผู้ต้องขัง

โกวิน โพนทอง (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บัญชาการเรือนจำ ตามทัศนคติของเจ้าหน้าที่เรือนจำในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่างรวม 8 แห่ง ได้แก่ เรือนจำในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ นครสวรรค์ พิษณุโลก สุโขทัย กำแพงเพชร ตาก อุทัยธานี และพิจิตร จำนวน 250 ราย โดยการศึกษาพฤติกรรมการบริหาร 7 ด้าน คือการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณของผู้บัญชาการเรือนจำ จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่เรือนจำที่มีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บัญชาการเรือนจำในด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ เจ้าหน้าที่เรือนจำมีทัศนคติต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บัญชาการเรือนจำโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อแล้วพบว่า การแจ้งนโยบายของกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ การจัดให้มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาให้เห็นว่าใครทำอะไรและขึ้นกับใคร การวินิจฉัยสั่งการคำนึงถึงกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและสภาวะแวดล้อมเป็นหลัก การวินิจฉัยสั่งการจะคำนึงถึงประโยชน์ของเรือนจำ การเชิญเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องมาประชุมชี้แจงเกี่ยวกับ

กิจกรรมของเรือนจำ การปฏิบัติตามระเบียบการเงินและพัสดุ ซึ่งเจ้าหน้าที่เรือนจำจะอยู่ในเกณฑ์นี้มากที่สุด สำหรับในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการเสนอรายงาน เจ้าหน้าที่เรือนจำมีทักษะต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บัญชาการเรือนจำด้านการวางแผนโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และจากการวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่าทักษะของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในเกณฑ์สูงสุด คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาต่อ การปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำจะใช้สมุดคำสั่งและให้เจ้าหน้าที่เซ็นตรา

อมอร เสียงใหญ่ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อกลับเข้าสู่สังคมปกติ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างคือผู้บัญชาการเรือนจำ และผู้อำนวยการทัณฑสถานของกรมราชทัณฑ์ทั่วประเทศจำนวน 126 คน จากการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 54.2 ปี อายุราชการเฉลี่ย 31.5 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาทางการบริหารการปกครอง ในปีวิจัยด้านการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีนักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติงานใช้เจ้าหน้าที่อื่นปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์ และมีการฝึกอบรมการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขังที่ใกล้ชิดพื้นที่เป็นประจำ โดยในเรือนจำและทัณฑสถานส่วนใหญ่ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขัง ในด้านความรู้ ความเข้าใจของผู้บัญชาการในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขัง ประกอบกับมีทัศนคติในระดับกลางก่อนมาทางบวกต่อการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อกลับเข้าสู่สังคม สำหรับแนวทางในการปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมส่วนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมด้านร่างกายโดยมีการออกกำลังกาย การตรวจร่างกายเมื่อเจ็บป่วย การจัดให้เล่นกีฬา รองลงมาเป็นการเตรียมความพร้อมด้านจิตใจโดยการอบรมศีลธรรม ส่วนการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บัญชาการเรือนจำที่มีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานต่างกัน ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีความเข้าใจนโยบายในการเตรียมความพร้อมจะมีทัศนคติในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขังก่อนปล่อยเพื่อกลับเข้าสู่สังคมปกติต่างกัน

พิทักษ์ หัตยานนท์ (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ภายใต้แผนทศทางกรมราชทัณฑ์ ศึกษากรณีทักษะผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน 105 คน ผู้บริหารในกรมราชทัณฑ์จำนวน 6 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยรับราชการในกรมราชทัณฑ์มากกว่า 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด ในทักษะต่อการปฏิบัติตามแผน

ทิศทางการราชทัณฑ์ในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เรือนจำและทัณฑสถานดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังอย่างได้ผล การจัดการศึกษาในสายสามัญให้แก่ผู้ต้องขัง การจัดอุปกรณ์การเรียนการสอน การฝึกวิชาชีพ การจัดกิจกรรมสันทนาการให้แก่ผู้ต้องขังตลอดจนสภาพความเป็นอยู่ในเรื่องความสะอาดถูกต้องตามหลักสุขาภิบาลของเรือนจำและทัณฑสถาน สิ่งเหล่านี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปฏิบัติได้มาก สำหรับการชี้แจงกฎระเบียบของเรือนจำให้แก่ผู้ต้องขังใหม่ได้เข้าใจและกลุ่มชุมชนบำบัตมาใช้ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง อุปกรณ์ในการฝึกวิชาชีพมีความทันสมัยและเพียงพอต่อการดำเนินการฝึกวิชาชีพ ส่วนเครื่องมือที่ทันสมัยในการรักษาพยาบาลได้อย่างเพียงพอ การจัดอบรมแนะแนวจัดหางานให้แก่ผู้ต้องโทษ สิ่งเหล่านี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปฏิบัติได้ปานกลาง ส่วนการติดตามประเมินผลเมื่อพ้นโทษออกสู่สังคมภายนอกเห็นว่าปฏิบัติได้น้อย สำหรับทัศนคติในด้านบุคลากรพบว่า อัตรากำลังเจ้าหน้าที่เหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขังเห็นว่ายังคงน้อย ส่วนทัศนคติต่อประมาณเห็นว่ามีการปฏิบัติตามจำนวนของแผนที่ตั้งไว้อย่างครบถ้วนอยู่ในลักษณะปานกลาง และเมื่อมีการจัดทำโครงการต้องนำเงินนอกงบประมาณมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ถือว่าเห็นด้วยมาก อีกทั้ง พบว่า ปัญหาทางด้านทัศนคติของสังคมและกฎหมายยังเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีมาก และจากการสัมภาษณ์พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่าควรใช้ถ่ายทอดพยากรณ์ให้เกิดความคุ้มค่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด พัฒนากลยุทธ์ที่มีอยู่ให้มีความรู้ความสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง และควรนำระบบการติดตามประเมินผลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลกลับมาแก้ไขและพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

ศิริพรรณ ฉันทเนรมิตร (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินโครงการที่ตอบสนองแนวความคิดในการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำความผิดให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมได้เมื่อพ้นโทษแล้วของกรมราชทัณฑ์ กรณีศึกษา : ทัณฑสถานหญิงกลาง โดยผลการศึกษาแยกตามรายโครงการแบ่งออกเป็น 3 โครงการ ดังนี้

1. โครงการพัฒนาการศึกษาผู้ต้องขัง

ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างคือผู้ต้องขังจำนวน 20 ราย และเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ต้องโทษฐานคดีอาชญากรรมคดีให้โทษ และส่วนใหญ่ศาลพิจารณาโทษระหว่าง 6-25 ปี จากการประเมินโครงการในส่วนของผู้ต้องขังในด้านการนำความรู้สายสามัญไปใช้ในชีวิตประจำวัน การนำความรู้สายวิชาชีพไปใช้ปฏิบัติจริงเพื่อหารายได้ การนำความรู้ที่ได้รับทำให้เข้าใจชีวิตและมองโลกในแง่ดีขึ้นและการศึกษาช่วยยับยั้งชั่งใจสิ่งเหล่านี้ค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง สำหรับการศึกษ

เจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพบว่า อุปกรณ์การศึกษาทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพยังไม่เพียงพอ ต้องผลัดกันเรียนกันใช้และยังไม่ค่อยทันสมัย อาคารเรียนไม่เป็นสัดส่วน เป็นต้น

2. โครงการให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ต้องขังเป็นรายกลุ่มและรายบุคคล

ผลการศึกษาพบว่าโครงการนี้สามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้ต้องขังได้ในระดับหนึ่ง เนื่องจากหากมีปัญหาของผู้ต้องขังที่ต้องอาศัยความร่วมมือหลายฝ่ายจะต้องใช้ระยะเวลา แต่ถึงอย่างไรก็จะช่วยลดความวิตกกังวลได้ในระดับหนึ่งประกอบกับการดำเนินงานมีปัญหาในการขาดแคลนบุคลากรที่ทำหน้าที่ในโครงการนี้

3. โครงการส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือวิชาชีพและพัฒนาพฤตินิสัย

ผลจากการศึกษาพบว่า โครงการดังกล่าวยังไม่มีการดำเนินงานเป็นรูปธรรม เนื่องจากมีปัญหาในด้านงบประมาณและกฎหมาย

อัญชลี คลังสีดา (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนปลดปล่อยแบบไม่มีเงื่อนไขในทัศนะของสหวิชาชีพ โดยทำการศึกษาสหวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ อนุศาสนาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ และตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนการปลดปล่อยที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศจำนวน 242 คน ซึ่งผลจากการวิจัยสรุปได้ว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ลักษณะการปฏิบัติงานประกอบด้วยเจ้าหน้าที่หลายตำแหน่ง โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้านการให้คำปรึกษาและฝึกวิชาชีพ ในด้านทัศนะต่อแนวทางการเตรียมความพร้อมเห็นว่าการฝึกวิชาชีพและการจัดอบรมให้ผู้ต้องขังก่อนการปลดปล่อยเป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นด้วยมากที่สุด อีกทั้ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศชายมีทัศนะเห็นด้วยต่อรูปแบบการให้ผู้ต้องขังทำงานภายนอกเรือนจำก่อนปลดปล่อยมากกว่าเพศหญิง ทางด้านความสัมพันธ์ของตำแหน่งนั้น นักสังคมสงเคราะห์มีทัศนะเห็นด้วยต่อรูปแบบการให้ผู้ต้องขังกลับไปอยู่กับครอบครัวระยะหนึ่งก่อนการปลดปล่อยและเห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังมากกว่าตำแหน่งอื่น ๆ

วรสุดา พาณิชย์พิศาล (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและความต้องการด้านการสงเคราะห์หลังปล่อยของผู้ต้องขังหญิงทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ และผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยแบบมีเงื่อนไขและกำหนดพื้นที่โทษ ในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มี

อายุอยู่ในช่วง 21 – 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ระดับบริหารและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานมีความเข้าใจและทักษะเกี่ยวกับการจัดบริการการสงเคราะห์หลังปล่อยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้พบว่า อายุ ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องการจัดบริการการสงเคราะห์หลังปล่อย

ชนิดา ใจโปร่ง (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทณฑสถานหญิงกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีทณฑสถานหญิงกลาง โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการทณฑสถานหญิงกลาง จำนวน 126 ราย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปกครอง และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับ 5 โดยได้ทำการศึกษาแรงจูงใจใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและเป็นรายด้านแล้วอยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ สาขาที่เรียนจบข้าราชการทำงานตรงกับสาขาที่เรียนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สังกัดหน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงานหรืออายุราชการ ระดับข้าราชการที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ประกอบกับหากผู้ปฏิบัติงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงานด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้สูง จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามมา

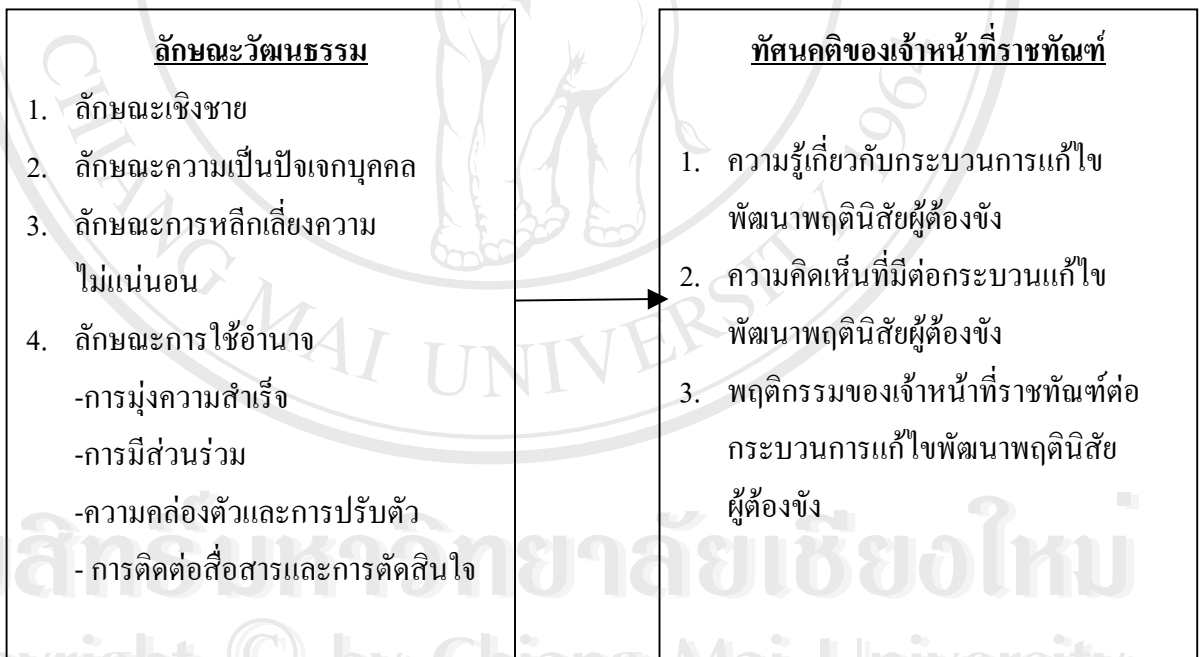
สินีพร กระจงทอง (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการระดับ 1 – 4 จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 36 ปี ขึ้นไป และมีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อมาตรฐานของกรมราชทัณฑ์ที่กำหนดต่อการปฏิบัติแก่ผู้ต้องขังทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติที่กรมราชทัณฑ์กำหนด ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าได้ทราบและปฏิบัติตามแต่ไม่ครบ ด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการอบรมในเรื่องดังกล่าวแต่หลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดและสภาพความเป็นอยู่ในเรือนจำมีความสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานความปลอดภัย ส่วนใหญ่เห็นว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ควรได้รับการอบรมเพื่อฝึกทักษะการป้องกันตัว และควรมีระบบการตรวจตราและการควบคุมการใช้อุปกรณ์มี

ความเหมาะสม สำหรับด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดสวัสดิการให้กับผู้ต้องขัง ได้แก่ การรักษาพยาบาล กิจกรรมสันทนาการ เช่น การแข่งขันกีฬา อาหาร และการศึกษาที่มีความเหมาะสม ในด้านของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานต่าง ๆ คือ บุคลากรขาดแคลนไม่เพียงพอกับจำนวนผู้ต้องขัง งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการไม่เพียงพอ นโยบายไม่ชัดเจนไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ การบริหารงานเป็นลักษณะการสั่งการจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติไม่รับฟังข้อคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ระดับล่าง วิธีการทำงานยุ่งยากซับซ้อน การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังยังไม่ได้มาตรฐาน การดำเนินงานชุมชนบำบัดและงานคุมประพฤติยังมีข้อบกพร่อง

อรยา ศรีวิชัย (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและการยอมรับแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กกระทำผิด โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 กลุ่ม คือ ตำรวจ พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงใหม่จำนวนทั้งสิ้น 197 คน จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมลักษณะเชิงชายของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีอยู่ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล วัฒนธรรมลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและวัฒนธรรมลักษณะการใช้อำนาจ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้ง บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีลักษณะการยอมรับแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กกระทำผิดและส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า วัฒนธรรมลักษณะเชิงชายของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำกับการยอมรับแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กกระทำผิด ส่วนวัฒนธรรมลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและวัฒนธรรมลักษณะการใช้อำนาจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำกับการยอมรับแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็ก แต่วัฒนธรรมลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กกระทำผิด และจากผลการสำรวจพฤติการณ์ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจากกระบวนการสอบสวนคดีและกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พบว่ามีวัฒนธรรมลักษณะเชิงชายและวัฒนธรรมลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน รวมทั้งการมีนำแนวคิดความยุติธรรมเชิงแก้แค้นทดแทนและแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

พรเอื้อง ตรีทอง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาชญากรรม โดยทำการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ระดับ 1 ถึงระดับ 5 จากทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี ทัณฑสถานหญิงจังหวัดปทุมธานี พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความคิดเห็นและความเข้าใจในนโยบายการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาชญากรรมมีลักษณะแตกต่างกัน อีกทั้งได้พบว่าความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาชญากรรมของกรมราชทัณฑ์ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Descriptive Correlational) โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งจะทำการค้นคว้าจากเอกสารเป็นสำคัญ โดยค้นคว้าจาก
 - เอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าแบบอิสระ
 - สิ่งตีพิมพ์เผยแพร่ทางวารสาร และอิเล็กทรอนิกส์
 - กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ระดับ 1 – 7 ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาถึงวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ โดยมีหลักเกณฑ์ในการวิจัยตัวแปรดังต่อไปนี้

1. ใช้แนวคิดของ Geert H. Hofstede เป็นตัวบอกลักษณะวัฒนธรรมต่าง ๆ และอาศัยตัวเกณฑ์ของ John P. Campbell เป็นตัวชี้วัดลักษณะวัฒนธรรม

2. ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังใช้แนวคิดการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของนนทิ จิตสว่าง เป็นเกณฑ์ในการกำหนดตัวชี้วัด

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะวัฒนธรรม ได้แก่

1. ลักษณะเชิงชาย ประกอบด้วย

- โดดเด่นในสังคม
- เน้นผลงานเป็นหลัก
- เงินและวัตถุเป็นสิ่งสำคัญ
- ทุกคนอยู่เพื่อทำงาน ความทะเยอทะยานเป็นแรงขับให้คนทำงาน
- ชอบทำเรื่องใหญ่ ๆ และทำรวดเร็ว
- ชื่นชมผู้ประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย

- ค่านิยมพื้นฐานต่าง ๆ ควรใช้กับทุกคนในสังคม
- การตัดสินใจขึ้นอยู่กับความเชื่อส่วนบุคคล
- เน้นในความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลและความสำเร็จ
- การเป็นผู้นำคือสิ่งที่ทุกคนมุ่งหวัง

3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ประกอบด้วย

- มั่นใจกับสิ่งที่มีการรับรองอย่างเป็นทางการและมีหลักฐานแน่นอน
- ยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด
- ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและการประดิษฐ์คิดค้นและความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์

- เวลาเป็นเงินเป็นทอง
- มีแรงผลักดันภายในให้ต้องทำงานหนัก
- พฤติกรรมก้าวร้าวของตัวเองและคนอื่นเป็นสิ่งที่ยอมรับได้
- เชื่อในความเชี่ยวชาญและความรู้ของคน
- เน้นในเรื่องความมั่นคงในชีวิตค่อนข้างสูง

4. ลักษณะการใช้อำนาจ ประกอบด้วย

- ยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ
- การควบคุมที่ไม่มีการกระจายอำนาจ
- การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด
- การควบคุมอำนาจที่น้อยกว่าด้วยการใช้อำนาจที่มากกว่า

ซึ่งได้ทำการวัดลักษณะวัฒนธรรมโดยอาศัยตัวชี้วัดลักษณะวัฒนธรรมของ John P. Campbel ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 การมุ่งความสำเร็จ ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านจุดมุ่งหมายของการทำงาน
3. ด้านแนวคิดของการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการขัดแย้ง
3. ด้านการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ 3 ความคล่องตัวและการปรับตัว ได้แก่

1. ด้านการต่อต้านและการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านกฎระเบียบ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มที่ 4 การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ

1. ด้านการสั่งการ
2. ด้านการประเมินผลงาน
3. ด้านอำนาจหน้าที่

ตัวแปรตาม คือ ทักษะคิดของเจ้าหน้าที่ราชพัสดุต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยแบ่งการวัดทัศนคติ ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ตัวชี้วัด คือ มีความรู้ ความเข้าใจและรับรู้ถึงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในแต่ละโปรแกรม

2. ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ตัวชี้วัด คือ ความคิดที่แสดงถึงความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี เห็นด้วยมากน้อยในระดับใดต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในแต่ละโปรแกรม

3.พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
ตัวชี้วัด คือ ปฏิบัติการที่แสดงออกหรือความต้องการที่เข้ามามีส่วนร่วมต่อ
 กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยในแต่ละโปรแกรมโดยตรงและทางอ้อม

3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิง
 เชียงใหม่ ระดับ 1 – 7 จำนวน 73 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้นจะใช้วิธีเลือกตัวอย่าง
 แบบเฉพาะเจาะจงจากจำนวนประชากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่เป็นเวลา
 ไม่น้อยกว่า 3 เดือน ซึ่งยกเว้นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ และผู้วิจัย
 (เนื่องจากผู้วิจัยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่) และผู้ลาออกบุตรจำนวน 1 ราย
 รวมจำนวนทั้งสิ้น 70 ราย โดยมีดังนี้

กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

- สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และ
 อนุศาสนาจารย์ จำนวน 21 ราย
- สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ได้แก่ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เจ้าพนักงาน
 อบรมและฝึกวิชาชีพ จำนวน 29 ราย

กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่

- สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ
 อบรมและฝึกวิชาชีพ นักทัณฑวิทยา พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน
 14 ราย

กลุ่มนักบริหาร ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานอบรมและ
 ฝึกวิชาชีพ จำนวน 6 ราย

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
 ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับ
 การศึกษา ตำแหน่ง ระดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน และเหตุจูงใจใน
 การทำงานราชทัณฑ์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ลักษณะเชิงชาย ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ ซึ่งในแต่ละข้อประกอบด้วยวัฒนธรรม 4 ลักษณะ โดยอาศัยมาตรวัดแบบให้ผู้ตอบใส่ลำดับที่ (Ranking Questions) ที่เห็นว่าสำคัญที่สุดหรือตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดไปยังสิ่งที่เห็นว่าสำคัญน้อยที่สุด ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 2
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 4

โดยเกณฑ์การให้คะแนนของอันดับที่ แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

อันดับที่ 1	ให้คะแนนเท่ากับ	4
อันดับที่ 2	ให้คะแนนเท่ากับ	3
อันดับที่ 3	ให้คะแนนเท่ากับ	2
อันดับที่ 4	ให้คะแนนเท่ากับ	1

เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินระดับวัฒนธรรม

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01 – 4.00 จัดอยู่ในกลุ่มของระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01 – 3.00 จัดอยู่ในกลุ่มของระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.00 จัดอยู่ในกลุ่มของระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ข้อคำถามทั้งหมดเป็นคำถามปลายปิด โดยข้อที่ 1-15 เป็นคำถามที่วัดระดับความรู้ของผู้ตอบในด้านกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยมีคำตอบให้เลือก 3 คำตอบ ได้แก่

ใช่	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงตามข้อเท็จจริงที่ผู้ตอบได้ รับรู้ว่าถูกต้อง
ไม่ใช่	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงตามข้อเท็จจริงที่ผู้ตอบได้ รับรู้ว่าไม่ถูกต้อง
ไม่ทราบ	หมายถึง	ข้อความนั้นผู้ตอบไม่สามารถทราบ ข้อเท็จจริง

เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถามข้อ 1-15 มีดังนี้ คือ

คำตอบ	การให้คะแนน
ใช่	4
ไม่ใช่	3
ไม่ทราบ	2
ไม่ระบุ	1

และในส่วนคำถามข้อ 16-35 เป็นคำถามที่มีลักษณะมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) เป็นแบบ
มาตรวัด 5 ระดับ มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วย
ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้เลือกตอบข้อละคำตอบเดียว โดยคำตอบมี
ความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรม
และเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็น
ประจำ (100%)

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและ
เหตุการณ์ที่ปรากฏบ่อยครั้ง (75%)

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและ
เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงเพียงครั้งเดียว
(50%)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและ
เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริงเพียงเล็กน้อย
(25%)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึก หรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเลย (0%)

เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม มีดังนี้ คือ

การให้คะแนน	ข้อความที่ความหมายเป็นบวก	ข้อความที่มีความหมายเป็นลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 5 คะแนน	ให้คะแนน 1 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน 4 คะแนน	ให้คะแนน 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน	ให้คะแนน 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน 2 คะแนน	ให้คะแนน 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน 1 คะแนน	ให้คะแนน 5 คะแนน

สำหรับการแปรผลคะแนนเฉลี่ยของข้อมูลส่วนที่ 3 จำนวน 35 ข้อ เป็นการแปรผลค่าคะแนนองค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของทัศนคติ ได้แก่ ระดับความรู้ ระดับความคิดเห็น ระดับ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยขององค์ประกอบ 3 ด้านของทัศนคติเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง มีดังนี้ (ประกอบ กรรณสูตร, 2542: 45)

คะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติต่อการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 - 5.00	มากที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
- 2.วิเคราะห์คะแนนวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
- 3.วิเคราะห์ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 4.การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบผลคูณของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เนื่องจากการกระจายของข้อมูลเป็นโค้งปกติ (Normal distribution) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) ไว้ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2539:

162)

- | | | |
|-------------------|---------|---|
| r มีค่า 0 | หมายถึง | ตัวแปรทั้งสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเลย |
| r มีค่า .01 – .30 | หมายถึง | ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย |
| r มีค่า .31 – .70 | หมายถึง | ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| r มีค่า .71 – .99 | หมายถึง | ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| r มีค่า 1 | หมายถึง | ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ |

สำหรับเครื่องหมายบวก(+) หรือลบ(-) เป็นตัวบอกทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง คือ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าบวก (+) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าลบ (-) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ ได้กำหนดระดับนัยสำคัญไว้ที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 70 ชุด นอกจากนี้จะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ผู้วิจัยได้มีการวิจัยเชิงสำรวจในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งใช้วิธีสังเกต สอบถามข้อเท็จจริงต่าง ๆ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจผู้วิจัยจะนำมาประกอบใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งในส่วนของการวิจัยนั้นจะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง
- 4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังของกลุ่มตัวอย่าง
- 4.5 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย คือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ โดยจะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระดับ(ซี) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน เหตุสนใจในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=70)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
ชาย	5	7.1
หญิง	65	92.9
2. อายุ		
22 – 29 ปี	25	35.7
30 – 37 ปี	30	42.9
38 – 45 ปี	10	14.3
46 – 53 ปี	5	7.1
อายุเฉลี่ย 32.71 ปี (S.D. 7.01)		
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	5	7.1
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	14	20.0
ปริญญาตรี		
- สาขาศึกษาศาสตร์	6	8.6
- สาขาสังคมศาสตร์	13	18.6
- สาขาทางการบริหาร	21	30.0
- สาขาเกษตรศาสตร์	3	4.3
- สาขาพยาบาลศาสตร์	2	2.9
ปริญญาโท		
- สาขาศึกษาศาสตร์	3	4.3
- สาขาทางการบริหาร	1	1.4
- สาขาเกษตรศาสตร์	2	2.9
4. ตำแหน่ง		
- เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และ อนุศาสนาจารย์	21	30.0
- เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เจ้าพนักงาน	29	41.4

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=70)	ร้อยละ (100)
เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ		
- นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรม และฝึกวิชาชีพ นักทันตวิทยา พยาบาลวิชาชีพ เจ้าหน้าที่บริหารงาน ทั่วไป	14	20.0
- เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานอบรมและ ฝึกวิชาชีพ	6	8.6
5. ระดับ (ซี)		
ระดับ 1	2	2.9
ระดับ 2	13	18.6
ระดับ 3	30	42.9
ระดับ 4	11	15.7
ระดับ 5	6	8.6
ระดับ 6	6	8.6
ระดับ 7	2	2.9
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่ถึง 1 ปี	12	17.1
1 - 3 ปี	10	14.3
4 - 6 ปี	25	35.7
7 - 10 ปี	14	20.0
11 - 15 ปี	3	4.3
16 ปีขึ้นไป	6	8.6
7. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ฝ่ายทัณฑปฏิบัติ	5	7.1
ฝ่ายฝึกวิชาชีพ	14	20.0
ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง	10	14.3
ฝ่ายบริหารทั่วไป	8	11.4

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=70)	ร้อยละ (100)
ฝ่ายปกครองและรักษาการณ์	23	32.9
ฝ่ายชุมชนบำบัด	2	2.9
ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ	5	7.1
ฝ่ายสถานพยาบาล	3	4.3
เหตุจูงใจในการทำงานราชทัณฑ์		
- ตรงกับอุปนิสัย	45	64.3
- ความมั่นคงในงาน	70	100.0
- ไม่รู้จะไปทำงานที่ไหน	46	65.7
- สบายกว่างานอื่น ๆ	40	57.1
- อื่น ๆ ได้แก่	23	32.9
-สามารถช่วยเหลือผู้อื่น,เป็นงานที่อุทิศ ตนและเวลา,เป็นงานที่มีศักดิ์ศรี	3	4.3
- เป็นงานที่ทำหายและมีความสุข	4	5.7
ลักษณะของงาน		
- มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานในหน่วยงานอื่น	2	2.9
- มีเงินพิเศษที่ดี	2	2.9
- หน่วยงานได้เรียกบรรจุก่อนหน่วยงาน อื่นที่สอบได้	5	7.1
- ครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	4	5.7
- เข้ามาทำงานโดยไม่ได้ตั้งใจ	3	4.3

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวน 70 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 92.9 เพศชาย จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 37 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 และอายุระหว่าง 22 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 อายุระหว่าง 38 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 และอายุ

ระหว่าง 46 – 53 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1 ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32.71 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เท่ากับ 7.01

การศึกษาของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.4 แยกเป็นสาขาทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 30.0 สาขาสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 18.6 สาขาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 8.6 สาขาเกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.3 และสาขาพยาบาลศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.9 รองลงมาในระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 7.1 และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 8.6 โดยแยกเป็นสาขาวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.3 สาขาเกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 2.9 และสาขาทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยส่วนใหญ่เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ และเจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ และ อนุศาสนาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30.0 ส่วนสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการ อบรมและฝึกวิชาชีพ นักทัณฑวิทยา พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20.0 และกลุ่มนักบริหาร ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานราชทัณฑ์ เจ้าหน้าที่บริหารงาน อบรมและฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 8.6

ระดับการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาในระดับ 2 คิดเป็นร้อยละ 18.6 ระดับ 4 คิดเป็นร้อยละ 15.7 ระดับ 5 และระดับ 6 คิดเป็นร้อยละ 8.6 ระดับ 1 และระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 ระยะเวลาไม่ถึง 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระยะเวลา 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.3 ระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 8.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

แผนกที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายปกครองและรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมาฝ่ายฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 20.0 ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง คิดเป็นร้อยละ 14.3 ฝ่ายบริหารทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 11.4 ฝ่ายทัณฑปฏิบัติและฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 7.1 ฝ่ายสถานพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 4.3 และฝ่ายชุมชนบำบัด คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

สำหรับเหตุจูงใจในการทำงานราชทัณฑ์ โดยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีเหตุจูงใจในการเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานของกรมราชทัณฑ์เรียงตามลำดับ ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ ความมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 100 อันดับที่ 2 เห็นว่าไม่รู้จะไปทำงานที่ไหน คิดเป็นร้อยละ 65.7 อันดับที่ 3 ตรงกับอุปนิสัย คิดเป็นร้อยละ 64.3 อันดับที่ 4 เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าสบายกว่างานอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 57.1 ส่วนอันดับที่ 5 เหตุจูงใจในด้านอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 32.9 ซึ่งได้แก่ งานราชทัณฑ์เรียกบรรจุก่อนหน่วยงานอื่น คิดเป็นร้อยละ 7.1 มีลักษณะงานที่ทำท่าย มี ความชอบในลักษณะของงาน และครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 5.7 ส่วนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เห็นว่าลักษณะของงานราชทัณฑ์เป็นงานที่สามารถช่วยเหลือผู้อื่น, มีเกียรติมีศักดิ์ศรี, เป็นงานที่อุทิศตนเองและเวลาให้กับทางราชการ และการเข้ามาทำงานราชทัณฑ์ โดยไม่ได้ตั้งใจ สิ่งเหล่านี้คิดเป็นร้อยละ 4.3 ส่วนเหตุจูงใจในการทำงานที่เห็นว่างานราชทัณฑ์มี เงินพิเศษที่ดี และเห็นว่างานราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานราชการซึ่งหากมีโอกาสโอนย้ายจะสามารถ เปลี่ยนไปยังหน่วยงานราชการอื่นได้ คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรม เป็นการนำเสนอผลการวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะ วัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่ โดยได้ อาศัยลักษณะวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Geert H. Hofstede ซึ่งประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะเชิงชาย
2. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน
4. ลักษณะการใช้อำนาจ

ซึ่งได้ทำการวัดลักษณะวัฒนธรรมโดยอาศัยตัวชี้วัดลักษณะวัฒนธรรมของ John P. Campbell ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การมุ่งความสำเร็จ ได้แก่

1. ด้านการบริหารจัดการ
2. ด้านจุดมุ่งหมายของการทำงาน
3. ด้านแนวคิดของการทำงาน

กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วม ได้แก่

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านความขัดแย้ง
3. ด้านการแก้ปัญหา

กลุ่มที่ 3 ความคล่องตัวและการปรับตัว ได้แก่

1. ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. ด้านกฎระเบียบ
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลุ่มที่ 4 การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ได้แก่

1. ด้านการสั่งการ
2. ด้านการประเมินผลงาน
3. ด้านอำนาจหน้าที่

ในการวัดจะใช้แบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดแบบให้ผู้ตอบใส่ลำดับที่ (Ranking Questions) โดยจะวิเคราะห์จากระดับของความคิดเห็นที่เห็นว่าสำคัญที่สุดไปยังสิ่งที่เห็นว่าสำคัญน้อยที่สุดตามลำดับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 อันดับ ดังต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 2
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นเป็นอันดับที่ 3
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุดเป็นอันดับที่ 4

โดยเกณฑ์การให้คะแนนของอันดับที่ แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

อันดับที่ 1	ให้คะแนนเท่ากับ	4
อันดับที่ 2	ให้คะแนนเท่ากับ	3
อันดับที่ 3	ให้คะแนนเท่ากับ	2
อันดับที่ 4	ให้คะแนนเท่ากับ	1

จากนั้นนำค่าคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนที่ได้จากการประเมินระดับวัฒนธรรม มีดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.01 – 4.00 จัดอยู่ในกลุ่มของระดับสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.01 – 3.00 จัดอยู่ในกลุ่มของระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.00 จัดอยู่ในกลุ่มของระดับต่ำ

ผลการวิจัยในส่วนนี้จะนำเสนอค่าคะแนนลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีดังนี้

- ตารางที่ 4.2 ลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์
- ตารางที่ 4.3 สรุประดับลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.2 ลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
กลุ่มที่ 1 การมุ่งความสำเร็จ ด้านการบริหารจัดการ 1. การดำเนินการบริหารงานราชทัณฑ์ภายในหน่วยงานของผู้บริหารและปฏิบัติงาน หากต้องการให้งานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ท่านคิดว่า	ควรมีการดำเนินงานแบบเน้นผลงานเป็นสำคัญ (ลักษณะเชิงชาย)	2.16	0.99	ปานกลาง
	ควรให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละบุคคลภายในหน่วยงาน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	2.43	1.02	ปานกลาง
	ควรให้ความสำคัญในความรู้และความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านของบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	3.49	0.79	สูง
	ควรมีการยึดมั่นและตอบสนองในคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด (ลักษณะการใช้อำนาจ)	1.93	1.00	ต่ำ
ด้านจุดมุ่งหมายของการทำงาน 2. ในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ ท่านมีจุดมุ่งหมายของการทำงาน คือ	การได้รับค่าตอบแทนที่ดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา (ลักษณะเชิงชาย)	1.89	0.93	ต่ำ
	สามารถเป็นถึงผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	1.73	0.92	ต่ำ
	การปฏิบัติงานจะไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต และหน้าที่การงานในอนาคต (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	3.17	0.85	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
	สามารถบังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างที่กำหนดไว้ (ลักษณะการใช้อำนาจ)	3.19	0.84	สูง
ด้านแนวคิดของการทำงาน 3. แนวทางการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หากท่านเป็นผู้กำหนดแนวทางการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ท่านจะให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานแบบ	เน้นการดำเนินงานเฉพาะแต่เรื่องใหญ่ ๆ และให้บรรลุผลของงานอย่างรวดเร็ว (ลักษณะเชิงชาย)	2.03	1.09	ปานกลาง
	ให้แต่ละบุคคลมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และให้เกิดการแข่งขันผลงานระหว่างกัน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	3.10	1.02	สูง
	ดำเนินงานตามรูปแบบแนวทางที่เคยดำเนินการและประสบความสำเร็จมาแล้ว (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	2.48	0.90	ปานกลาง
	มีการสั่งการควบคุมการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละขั้นตอนอย่างใกล้ชิด (ลักษณะการใช้อำนาจ)	2.42	1.19	ปานกลาง

สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของ กลุ่มที่ 1 การมุ่งความสำเร็จ	ลักษณะเชิงชาย	2.03	0.68	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	2.42	0.61	ปานกลาง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.04	0.50	สูง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.50	0.60	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วม ด้านการวางแผน 4. หากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานราชการของหน่วยงานท่านจะ	นำผลงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นหลักในการวางแผนเพื่อเสนอหนทางนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ลักษณะเชิงชาย)	2.75	0.93	ปานกลาง
	เสนอให้การบริหารงานควรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	2.57	1.05	ปานกลาง
	ศึกษารูปแบบของการวางแผนของหน่วยงานที่คล้ายคลึงกันมาเป็นต้นแบบการวางแผนของหน่วยงานตน (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	2.83	1.13	ปานกลาง
	ดำเนินการวางแผนตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน (ลักษณะการใช้อำนาจ)	1.89	1.12	ต่ำ
ด้านความขัดแย้ง 5. หากท่านเป็นผู้บังคับบัญชาและได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชากำลังมีการขัดแย้งระหว่างกันในการทำงาน ท่านจะ	เข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นผู้หาหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว (ลักษณะเชิงชาย)	3.59	0.73	สูง
	เข้าไปมีส่วนร่วมโดยกำหนดให้ผู้ขัดแย้งกันมีอิสระต่อการตัดสินใจของตน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	1.90	0.98	ต่ำ
	เข้าไปมีส่วนร่วมโดยเป็นผู้จัดการปัญหาที่ยึดหลักจากพยานและหลักฐานที่มีอยู่ (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	2.57	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
	เข้าไปมีส่วนร่วมโดยพิจารณาสั่งการให้ยุติปัญหาโดยทันที (ลักษณะการใช้อำนาจ)	1.97	0.97	ต่ำ
ด้านการแก้ปัญหา 6. กรณีหน่วยงานของท่านมีปัญหาในการบริหารงานภายใน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้เปิดโอกาสให้ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ท่านจะ	เป็นตัวหลักในการเป็นผู้ประสานงานแต่ละฝ่ายเพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว (ลักษณะเชิงชาย)	2.50	1.13	ปานกลาง
	เสนอแนวคิดโดยยึดถือความเชื่อของตนที่มีต่อหน่วยงาน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	1.56	0.72	ต่ำ
	นำกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นตัวกำหนดการพิจารณาในการแก้ปัญหา (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	3.56	0.67	สูง
	เสนอให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา (ลักษณะการใช้อำนาจ)	2.41	0.90	ปานกลาง
สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของ กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วม	ลักษณะเชิงชาย	2.94	0.62	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	2.01	0.56	ปานกลาง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	2.98	0.60	ปานกลาง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.06	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
กลุ่มที่ 3 ความคล่องตัวและการปรับตัว ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง 7. จากการทำงานราชทัณฑ์ ได้ปรับเปลี่ยนจากกระทรวงมหาดไทยมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม ในการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 ทำให้รูปแบบการบริหารงานราชทัณฑ์ต้องการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากท่านเป็นผู้บริหารท่านจะ	กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ (ลักษณะเชิงชาย)	3.14	0.94	สูง
	การปฏิบัติงานแบบส่วนร่วมจะมุ่งเน้นให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	3.16	0.95	สูง
	ให้ความสำคัญกับการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	1.88	0.74	ต่ำ
	เป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานในด้านการปรับปรุงองค์การของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด (ลักษณะการใช้อำนาจ)	1.81	1.00	ต่ำ
ด้านกฎระเบียบ 8. จากการทำงานราชทัณฑ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ท่านซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวตามระเบียบที่กำหนดไว้ ท่านจะ	เสริมสร้างระเบียบวินัยการทำงานให้แก่บุคลากร (ลักษณะเชิงชาย)	3.23	0.57	สูง
	สร้างค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความเสียสละ ความสามัคคีในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	3.56	0.69	สูง
	ไม่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบที่ตั้งไว้ได้อย่างง่าย (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	1.19	0.43	ต่ำ
	กำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างพร้อมเพรียง (ลักษณะการใช้อำนาจ)	2.07	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ วัฒนธรรม
9. ท่านเห็นว่าบรรยากาศในการทำงาน ของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความคล่อง ตัวในการปฏิบัติงานควรเป็นแบบ	บุคลากรมีลักษณะของการอยู่เพื่อทำงาน (ลักษณะเชิงชาย)	3.03	0.75	สูง
	บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการ ทำงาน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	3.39	0.77	สูง
	ลักษณะก้าวร้าวของบุคลากรถือเป็นเรื่อง ปกติ (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	1.09	0.29	ต่ำ
	ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสเป็นหลัก (ลักษณะการใช้อำนาจ)	2.54	0.87	ปานกลาง

สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของ กลุ่มที่ 3 ความคล่องตัวและ การปรับตัว	ลักษณะเชิงชาย	3.13	0.45	สูง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	3.36	0.53	สูง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	1.37	0.28	ต่ำ
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.12	0.56	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
กลุ่มที่ 4 การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ด้านการสั่งการ 10. การสั่งการเป็นลักษณะของการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและสื่อสารมายังผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ท่านคิดว่าคำสั่งการภายในหน่วยงานควรมีลักษณะ	สั่งการโดยดูจากความเหมาะสมของลักษณะงานที่สามารถออกมาเป็นรูปธรรมได้ (ลักษณะเชิงชาย)	3.03	0.87	สูง
	สั่งการตามความเชื่อที่ผู้บังคับบัญชามี (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	1.13	0.48	ต่ำ
	สั่งการโดยยึดมั่นตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	2.70	0.75	ปานกลาง
	สั่งการเป็นลำดับขั้นของการบังคับบัญชา (ลักษณะการใช้อำนาจ)	3.14	0.94	สูง
ด้านการประเมินผลงาน 11. หากท่านเป็นผู้บริหารท่านจะมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ท่านจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจาก	บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ลักษณะเชิงชาย)	3.33	0.96	สูง
	บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	2.76	0.94	ปานกลาง
	บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	2.13	0.87	ปานกลาง
	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งการจากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่มีการขอร้อง (ลักษณะการใช้อำนาจ)	1.79	1.05	ต่ำ

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กรณี	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับวัฒนธรรม
12. หากท่านเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ท่านคิดว่าควรชี้คหลักในการพิจารณาจาก	มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่โดดเด่นกว่าบุคลากรอื่น (ลักษณะเชิงชาย)	2.54	1.03	ปานกลาง
	ความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรแต่ละบุคคล (ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล)	2.00	0.85	ต่ำ
	ตัดสินใจจากความเชี่ยวชาญและความรู้ของบุคลากร (ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน)	3.39	0.92	สูง
	ความจำเป็นจากรูปแบบโครงสร้างหน้าที่สายการบังคับบัญชา (ลักษณะการใช้อำนาจ)	2.00	1.08	ต่ำ

สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของกลุ่มที่ 4 การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ	ลักษณะเชิงชาย	2.97	0.58	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	1.96	0.48	ต่ำ
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	2.73	0.46	ปานกลาง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.30	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 สรุประดับลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ตัวชี้วัด	ลักษณะวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ วัฒนธรรม
กลุ่มที่ 1 การมุ่งความสำเร็จ	ลักษณะเชิงชาย	2.03	0.68	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	2.42	0.61	ปานกลาง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.04	0.50	สูง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.50	0.60	ปานกลาง
กลุ่มที่ 2 การมีส่วนร่วม	ลักษณะเชิงชาย	2.94	0.62	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	2.01	0.56	ปานกลาง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	2.98	0.60	ปานกลาง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.06	0.66	ปานกลาง
กลุ่มที่ 3 ความคล่องตัวและการปรับตัว	ลักษณะเชิงชาย	3.13	0.45	สูง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	3.36	0.53	สูง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	1.37	0.28	ต่ำ
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.12	0.56	ปานกลาง
กลุ่มที่ 4 การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ	ลักษณะเชิงชาย	2.97	0.58	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	1.96	0.48	ต่ำ
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	2.73	0.46	ปานกลาง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.30	0.65	ปานกลาง
สรุป ระดับลักษณะวัฒนธรรม ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	ลักษณะเชิงชาย	2.77	0.30	ปานกลาง
	ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล	2.44	0.28	ปานกลาง
	ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	2.53	0.22	ปานกลาง
	ลักษณะการใช้อำนาจ	2.25	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 แสดงลักษณะวัฒนธรรมและระดับลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ผลการวิจัยสรุปตามกลุ่มตัวชี้วัดได้ดังต่อไปนี้

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 1 ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านจุดมุ่งหมายของการทำงาน และด้านแนวคิดของการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เกี่ยวกับการมุ่งความสำเร็จมีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 หมายความว่า ให้ความสำคัญในความรู้และความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินงานตามรูปแบบแนวทางที่เคยดำเนินการและประสบความสำเร็จมาแล้ว ประกอบกับการปฏิบัติงานของบุคลากรจะไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต และหน้าที่การงานในอนาคต สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รองลงมาคือลักษณะการใช้อำนาจ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะเชิงชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 2.42 และ 2.03 ตามลำดับ หมายความว่า มีการบริหารงานแบบเน้นผลงานเป็นสำคัญ โดยเน้นการดำเนินงานเฉพาะแต่เรื่องใหญ่และให้บรรลุผลของงานอย่างรวดเร็วและต้องการได้รับค่าตอบแทนที่ดี อีกทั้ง ด้านจุดมุ่งหมายของการทำงานจะให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรภายในหน่วยงาน หากเป็นผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน ต้องการให้บุคลากรมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานและให้เกิดการแข่งขันผลงานระหว่างกัน ประกอบกับแนวคิดการทำงานมีการยึดมั่นและตอบสนองในคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และมีการสั่งการควบคุมการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละขั้นตอนอย่างใกล้ชิด สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 2 ได้แก่ การมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านความขัดแย้ง และด้านการแก้ปัญหา พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเชิงชาย ลักษณะการใช้อำนาจ และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 2.94 2.06 และ 2.01 ตามลำดับ หมายความว่า มีการศึกษารูปแบบของการวางแผนของหน่วยงานที่คล้ายคลึงกันมาเป็นต้นแบบการวางแผนของหน่วยงานของตน โดยนำผลงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นหลักในการวางแผนเพื่อเสนอหนทางนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ประกอบกับมีการดำเนินการวางแผนตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานและเสนอให้การบริหารงานให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลในกรณีพบความขัดแย้งในระดับผู้ปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ปัญหานั้น ผู้บังคับบัญชาจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาซึ่งยึดหลักจากพยานและหลักฐาน กฏระเบียบและขั้นตอนต่างๆที่มีอยู่เป็นตัวกำหนดการพิจารณาในการแก้ปัญหา ประกอบกับจะกำหนดให้ผู้ขัดแย้งกันมีอิสระต่อการตัดสินใจของตนซึ่งได้ยึดถือตามความเชื่อของตนที่มีต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาจะ

เป็นตัวหลักในการประสานแต่ละฝ่ายเพื่อหาหนทางแก้ไขปัญหอย่างรวดเร็ว และจะมีการพิจารณาสั่งการให้ยุติปัญหาโดยทันทีซึ่งเป็นการให้ผูปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 3 ได้แก่ ความคล่องตัวและการปรับตัว ซึ่งประกอบด้วย ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านกฎระเบียบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะเชิงชาย ที่เกี่ยวกับความคล่องตัวและการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.13 ตามลำดับ หมายความว่า การปฏิบัติงานแบบส่วนรวมจะมุ่งเน้นให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ ประกอบกับสร้างค่านิยมพื้นฐานร่วมกันและเสริมสร้างระเบียบวินัยการทำงานให้แก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรภายในหน่วยงานมีอิสระในการทำงานและอยู่เพื่องาน สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับสูง วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์รองลงมา ได้แก่ ลักษณะการใช้อำนาจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 กล่าวคือ เป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานในด้านการปรับปรุงองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานอย่างเคร่งครัดซึ่งจะให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสและกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างพร้อมเพรียง สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง อันดับสุดท้ายของวัฒนธรรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ คือ ลักษณะวัฒนธรรมการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.37 กล่าวคือ การให้ความสำคัญกับการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบที่ตั้งไว้ได้อย่างง่ายและลักษณะก้าวร้าวของบุคลากรถือเป็นเรื่องปกติ สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับต่ำ

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 4 ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย ด้านการสั่งการ ด้านการประเมินผล และด้านอำนาจหน้าที่ พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในลักษณะเชิงชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ ที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 , 2.73 และ 2.30 ตามลำดับ กล่าวคือ มีการสั่งการเป็นลำดับขั้นตามสายการบังคับบัญชาและยึดมั่นในกฎระเบียบที่ตั้งไว้ อีกทั้งสั่งการโดยดูจากความเหมาะสมของลักษณะงานที่สามารถออกมาเป็นรูปธรรมได้ บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย โดยปฏิบัติงานตามคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดไม่มีข้อบกพร่อง การตัดสินใจในเรื่องของการมอบหมายหน้าที่แก่บุคลากรแต่ละบุคคลโดยดูจากความเชี่ยวชาญและความรู้ของบุคลากร ความโดดเด่นกว่าบุคลากรอื่น และความจำเป็นจากรูปแบบโครงสร้างหน้าที่สายการบังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมรองลงมา คือ ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

1.96 กล่าวคือ มีการสั่งการตามความเชื่อที่ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ซึ่งให้บุคลากรพัฒนาความคิด เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและมีการมอบหมายหน้าที่ตามความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรแต่ละบุคคล สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.3 สรุปผลในภาพรวมของระดับลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีลักษณะเชิงชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะการใช้อำนาจ ทั้งนี้หมายถึงว่า ความกระตือรือร้นในการแข่งขันการทำงาน การแสวงหาหนทางในการนำไปสู่ความสำเร็จ การเน้นผลงานเป็นหลัก บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดและมีระบบระเบียบ มีการยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ การทำงานอย่างมีอิสระ การตัดสินใจต่าง ๆ ตามความเชื่อของตน การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ถือได้ว่าลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 , 2.53 , 2.44 และ 2.25 ตามลำดับ

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ซึ่งได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยอาศัยเนื้อหาของหลักวิชาการ ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้จะเป็นแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดแบบ Likert Scale เพื่อวัดลักษณะของทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ โดยวิเคราะห์จากลักษณะกรณีต่าง ๆ ในด้านของความรู้ แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ใฝ่ไม่ใฝ่ ไม่ทราบ และไม่ระบุ การกำหนดค่าคะแนนเป็น 4-3-2-1 ตามลำดับในส่วน of ความคิดเห็น และพฤติกรรม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การกำหนดการให้คะแนนแบบ Arbitrary Weighting Method คือ กำหนดค่าคะแนนในคำถามเชิงบวกเป็น 5-4-3-2-1 และค่าคะแนนในคำถามเชิงคำถามลบเป็น 1-2-3-4-5 จากนั้นนำคะแนนที่ได้ทั้ง 3 ด้านมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับเกณฑ์ในการให้น้ำหนักและอธิบายความหมาย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด
1.50 – 2.49	น้อย
2.50 – 3.49	ปานกลาง
3.50 – 4.49	มาก
4.50 – 5.00	มากที่สุด

สำหรับผลการวิจัยระดับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ดังนี้

- ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง
- ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง
- ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง
- ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปผลรวมองค์ประกอบทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง

กรณี	ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง				ค่าเฉลี่ย (X), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ	ไม่ระบุ		
1.กระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง แบ่งเป็น การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม และ โปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง	46 (65.7)	13 (18.6)	10 (14.3)	1 (1.4)	3.49 (0.79)	ปานกลาง
2.การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังมีส่วนสำคัญในการดำเนินการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังในขั้นตอนก่อนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม	6 (8.6)	62 (88.6)	2 (2.9)	0 (0.0)	3.06 (0.34)	ปานกลาง
3. การที่จะนำผู้ต้องขังเข้าร่วมโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรมนั้น จะต้องเป็นกลุ่มผู้ต้องขังที่ผ่านการจำแนกว่าอยู่ในประเภทแก้ไขยาก	31 (44.3)	32 (45.7)	7 (10.0)	0 (0.0)	3.34 (0.66)	ปานกลาง
4.การประเมินผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล โดยการเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละรายและนำมาวิเคราะห์ เพื่อเข้าสู่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ การดำเนินงานนี้คือการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข	57 (81.4)	4 (5.7)	9 (12.9)	0 (0.0)	3.69 (0.69)	มาก

กรณี	ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนา พหุตินิสัยผู้ต้องขัง				ค่าเฉลี่ย (X) , ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ ทราบ	ไม่ระบุ		
5. บุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องได้รับการอบรมและฝึกฝนจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น	44 (62.9)	21 (30.0)	5 (7.1)	0 (0.0)	3.56 (0.63)	มาก
6. การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานเป็นกิจกรรมหลักในการจัดให้ผู้ต้องขังทั้งเรือนจำ	53 (75.7)	10 (14.3)	7 (10.0)	0 (0.0)	3.66 (0.66)	มาก
7. การจัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การอบรมศีลธรรม การจัดสวัสดิการ ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เป็นกิจกรรมที่มุ่งแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม	24 (34.3)	39 (55.7)	7 (10.0)	0 (0.0)	3.24 (0.62)	ปาน กลาง
8. กรมราชทัณฑ์ได้จัดทำหลักสูตรเฉพาะในการแก้ไขผู้ต้องขังขึ้น 4 ประเภทคดี คือ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ทรัพย์สิน ชีวิตและร่างกาย ผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย	33 (47.1)	11 (15.7)	25 (35.7)	1 (1.4)	3.09 (0.94)	ปาน กลาง
9. วัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังโปรแกรมเฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม คือ ช่วยให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปฏิบัติงานโดยไม่เกิดความตึงเครียดแต่อย่างใด	38 (54.3)	26 (37.1)	6 (8.6)	0 (0.0)	3.46 (0.65)	ปาน กลาง
10. ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินการตามโปรแกรมหรือการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม ถือเป็นขั้นตอนหลักและสำคัญของการฟื้นฟูผู้ต้องขัง	56 (80.0)	8 (11.4)	6 (8.6)	0 (0.0)	3.71 (0.62)	มาก

กรณี	ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนา พฤติกรรมผู้ต้องขัง				ค่าเฉลี่ย (X) , ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ ทราบ	ไม่ระบุ		
11. โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะนี้ เพื่อที่จะเห็นผลต่อการปรับเปลี่ยน ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขัง ได้ ต้องใช้เวลาดำเนินงานคิดต่อประมาณ 6 เดือน – 1 ปี	44 (62.9)	11 (15.7)	15 (21.4)	0 (0.0)	3.41 (0.83)	ปาน กลาง
12. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ให้กับผู้ต้องขังไม่มีความสัมพันธ์กับ การกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง	55 (78.6)	12 (17.1)	3 (4.3)	0 (0.0)	3.74 (0.53)	มาก
13. การดูแลหลังปล่อย เป็นขั้นตอน สุดท้ายของกระบวนการแก้ไขฟื้นฟู เฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะ พฤติกรรม โดยเน้นความสำคัญกับ สภาพแวดล้อมของผู้ที่ได้รับการปล่อย ตัว	58 (82.9)	8 (11.4)	4 (5.7)	0 (0.0)	3.77 (0.54)	มาก
14. ชุมชนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้า มามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนิน การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภท คดีและลักษณะพฤติกรรม	62 (88.6)	5 (7.1)	3 (4.3)	0 (0.0)	3.84 (0.47)	มาก
15. โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง สูงอายุเป็นโปรแกรมที่มุ่งเน้นในด้าน การจัดสวัสดิการดูแลสวัสดิภาพแก่ ผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษ	57 (81.4)	4 (5.7)	9 (12.9)	0 (0.0)	3.69 (0.69)	มาก
สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของระดับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรม ผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์					3.51 (0.30)	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนา พหุตินิสัยผู้ต้องขัง พบว่า ค่าเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ในเรื่องของ ความรู้เท่ากับ 3.51 ซึ่งหมายถึง ค่าเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มี ความรู้ในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง ในลักษณะการแบ่งประเภทของ กระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งแบ่งเป็นการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน โปรแกรม การแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดีและพฤติกรรมและโปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง ซึ่งมี รายละเอียดขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานแต่ละประเภทของการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัย ผู้ต้องขัง โดยมีดังนี้ ลักษณะประเภทของการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานจะเป็นกิจกรรมหลักในการจัดให้ ผู้ต้องขังทั้งเรือนจำ ไม่ว่าจะเป็นการจัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การอบรมศีลธรรม การจัด สวัสดิการ ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ

ส่วนการดำเนินงานตามลักษณะประเภทโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดี และพฤติกรรม ต้องมีการเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นขั้นตอนแรก ขั้นตอนที่สอง คือ การจำแนก ลักษณะผู้ต้องขัง โดยถือว่าการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังมีส่วนสำคัญในการดำเนินการแก้ไขพัฒนา พหุตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งการที่จะนำผู้ต้องขังเข้าร่วมตามโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูจะต้องเป็นกลุ่ม ผู้ต้องขังที่ผ่านการจำแนกแล้วว่าอยู่ในประเภทที่แก้ไขได้ ประกอบกับเป็นการประเมินผู้ต้องขังเป็น รายบุคคลโดยการเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละรายและนำมา วิเคราะห์เพื่อเข้าสู่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ ขั้นตอนที่สามคือ การดำเนินการตามโปรแกรม หรือการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังถือเป็นขั้นตอนหลักและสำคัญของการฟื้นฟูผู้ต้องขัง การดำเนินงาน ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมซึ่งใช้ระยะเวลาการดำเนินงานประมาณ 6 เดือน – 1 ปี ขั้นตอนที่สำคัญคือ การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ซึ่งขั้นตอนนี้จะมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิด ซ้ำของผู้ต้องขัง ส่วนขั้นตอนที่ห้าซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายคือ การดูแลหลังปล่อยซึ่งขั้นตอนนี้จะ เน้นความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของผู้ที่จะได้รับการปล่อยตัว

ลักษณะประเภทของโปรแกรมประการสุดท้าย คือ โปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง ถือว่า เป็นโปรแกรมที่จัดสวัสดิการดูแลสวัสดิภาพแก่ผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษ เช่น โปรแกรม การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังสูงอายุ ผู้ต้องขังพิการ เป็นต้น

สำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังในทางตรง คือ ผู้ผ่านการอบรมและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ส่วนในทางอ้อมไม่จำเป็นต้องเป็น ผู้ที่ผ่านการอบรมก็สามารถมีส่วนร่วมในการแก้ไขพัฒนาพหุตินิสัย ทางด้านการดำเนินงานของ กรมราชทัณฑ์นั้น ทางกรมราชทัณฑ์ได้จัดทำหลักสูตรเฉพาะในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังขึ้น 4 ประเภทคือ คือ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ทรัพย์สิน ชีวิตและร่างกาย และผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ
แก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

กรณี	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง						ค่าเฉลี่ย (X), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ		
16.กิจกรรมการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังจะเป็นการส่งเสริมภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังให้มีความง่ายขึ้น	21 (30.0)	4 (62.9)	4 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	4.25 (0.55)	มาก
17. การแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นต่องานราชทัณฑ์	52 (74.3)	16 (22.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	4.74 (0.47)	มากที่สุด
18. หากไม่ได้อบรมแก้ไขให้คนที่กระทำผิดได้ปรับตัวปรับพฤติกรรมเมื่อกลับเข้าสู่สังคมจะไม่กระทำผิดซ้ำ	2 (2.9)	13 (18.6)	9 (12.9)	34 (48.6)	11 (15.7)	1 (1.)	3.51 (1.14)	มาก

กรณี	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง						ค่าเฉลี่ย (X), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ		
19. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จโดยทางตรงและทางอ้อมของการดำเนินงานในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง	50 (71.4)	15 (21.4)	4 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	4.67 (0.59)	มากที่สุด
20. บุคคลที่กระทำความผิดเกิดจากนิสัยส่วนตัว ดังนั้นการปฏิบัติต่อคนกระทำผิดจึงต้องมีการลงโทษเพื่อไม่ให้สามารถกระทำผิดได้อีก	7 (10.0)	21 (30.0)	23 (32.9)	18 (25.7)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.21 (0.99)	ปานกลาง
21. ผู้กระทำผิดมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัยของตนเองไปในทางที่ดีได้หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและเป็นสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนพฤตินิสัย	36 (51.4)	27 (38.6)	6 (8.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.39 (0.77)	มาก
22. กลุ่มผู้กระทำผิดที่เป็นอาชญากรโดยสันดาน จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัยได้น้อยที่สุด แต่กลุ่มผู้กระทำผิดที่สามารถแก้ไขได้จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัยได้มากที่สุด	25 (35.7)	31 (44.9)	10 (14.3)	3 (4.3)	0 (0.0)	1 (1.4)	4.13 (0.82)	มาก

กรณี	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง						ค่าเฉลี่ย (X), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วยปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่ระบุ		
23. การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษาและการอบรมทางศีลธรรม ไม่สามารถแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังได้อย่างแท้จริง	3 (4.3)	19 (27.1)	12 (17.1)	30 (42.9)	6 (8.6)	0 (0.0)	2.76 (1.08)	ปานกลาง
24. โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังถึงสาเหตุ มูลเหตุจูงใจ ตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละบุคคลจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ต้องขังได้อย่างยั่งยืน	17 (24.3)	25 (35.7)	19 (27.1)	8 (11.4)	0 (0.0)	1 (1.4)	3.69 (1.06)	มาก
25. ไม่มีความจำเป็นในการให้ผู้กระทำได้แก้ไขและพัฒนาฟื้นฟู	1 (1.4)	2 (2.9)	1 (1.4)	25 (35.7)	40 (57.1)	1 (1.4)	4.40 (0.99)	มาก
สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์							3.96 (0.35)	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์พัฒนาสถานหญิงเชียงใหม่ พบว่า ค่าเฉลี่ยในเรื่องของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเท่ากับ 3.96 ถือได้ว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่ากิจกรรมการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นการส่งเสริมภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังให้มีความง่ายขึ้น และเป็นสิ่งสำคัญและ

จำเป็นต่องานราชทัณฑ์ โดยที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จโดยตรง และทางอ้อมของการดำเนินงานในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง อีกทั้งเห็นว่า กลุ่มผู้กระทำผิดที่เป็นอาชญากรโดยสันดานจะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัยได้น้อยที่สุด แต่กลุ่มผู้กระทำผิดที่สามารถแก้ไขได้จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัยได้มากที่สุด ซึ่งหากไม่ได้อบรมแก้ไขให้คนที่กระทำผิดได้ปรับตัวปรับพฤติกรรมเมื่อกลับเข้าสู่สังคมจะกระทำผิดซ้ำอีก และผู้กระทำผิดมีโอกาที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัยของตนไปในทางที่ดีได้ หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและเป็นสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพัฒนาพฤตินิสัย ประกอบกับเห็นว่าการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ การใช้การศึกษา และการอบรมทางศีลธรรมไม่สามารถแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังได้อย่างแท้จริง ซึ่งโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังถึงสาเหตุ มูลเหตุของใจตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละบุคคลจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ต้องขังได้อย่างยั่งยืน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการ
แก้ไขพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขัง

กรณี	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุติ นิสัย ผู้ต้องขัง						ค่าเฉลี่ย (X) , ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ ระบุ		
26.หากมีโอกาสท่านมีความ ประสงค์จะเข้าร่วมอบรมความ รู้เกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟู ผู้ต้องขัง	36 (51.4)	27 (38.6)	7 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41 (0.67)	มาก
27.ท่านมีความต้องการให้ ผู้บริหารผลักดันให้การดำเนิน งานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ใน ด้านการแก้ไขพัฒนาพหุติ นิสัยผู้ต้องขังประสบความสำเร็จ	44 (62.9)	22 (31.4)	4 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.57 (0.60)	มาก ที่สุด
28.หากมีโอกาสท่านมีความ สนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการวางแผนดำเนินการ เกี่ยวกับการแก้ไขพัฒนาพหุ ตินิสัยผู้ต้องขัง	29 (41.4)	34 (48.6)	6 (8.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	4.29 (0.74)	มาก
29.การดำเนินการแก้ไขพัฒนา พหุตินิสัยผู้ต้องขังเป็นงานที่ น่าเบื่อหน่าย	0 (0.0)	5 (7.1)	11 (15.7)	0 (0.0)	44 (62.9)	10 (14.3)	3.84 (0.75)	มาก
30.ท่านเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้กระทำความผิดได้รับโอกาสที่ดี เป็นสิ่งที่ควรกระทำ	40 (57.1)	25 (35.7)	4 (5.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.4)	4.52 (0.61)	มาก ที่สุด

กรณี	ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุ นิสัย ผู้ต้องขัง						ค่าเฉลี่ย (X), ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปาน กลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ ระบุ		
31. ท่านมีความยินดีในการ ประสานความร่วมมือแบบ บูรณาการภายในหน่วยงานต่อ การปฏิบัติหน้าที่แก้ไขและ พัฒนาพหุนิสัยผู้ต้องขัง	34 (48.6)	33 (47.1)	2 (2.9)	1 (1.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43 (0.63)	มาก
32. ท่านให้ความสำคัญต่อการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ ผู้ต้องขังไปในทางที่ดี	40 (57.1)	28 (40.0)	2 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54 (0.56)	มาก ที่สุด
33. ท่านไม่สนใจในกิจกรรม การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ทาง หน่วยงานจัดขึ้น	2 (2.9)	1 (1.4)	4 (5.7)	35 (50.0)	28 (40.0)	0 (0.0)	4.23 (0.85)	มาก
34. หากผู้บริหารมอบหมายให้ ท่านดำเนินกิจกรรมการแก้ไข ฟื้นฟูผู้ต้องขัง ท่านเป็นผู้มี ความสามารถในการปฏิบัติ หน้าที่เป็นอย่างดี	11 (15.7)	39 (55.7)	19 (27.1)	0 (0.0)	1 (1.4)	0 (0.0)	3.84 (0.73)	มาก
35. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ และความจำเป็นในด้านการ แก้ไขพัฒนาพหุนิสัยผู้ต้องขัง ให้ข้าราชการบรรจุใหม่	7 (10.0)	33 (47.1)	25 (35.7)	5 (7.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60 (0.77)	มาก
สรุปค่าเฉลี่ยทั้งหมดของระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพหุนิสัยผู้ต้องขังของ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์							4.22 (0.39)	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง พบว่า ในด้านค่าเฉลี่ยในเรื่องของพฤติกรรมเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังเท่ากับ 4.22 ถือได้ว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าวอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายถึง เจ้าหน้าที่ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีความประสงค์ที่จะเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยได้ให้ความสนใจต่อกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้เห็นถึงความสำคัญของการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังไปในทางที่ดีและเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กระทำผิดได้รับโอกาสที่ดีเป็นสิ่งที่ควรกระทำ อีกทั้ง มีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารของหน่วยงานผลักดันให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังประสบผลสำเร็จ ประกอบกับมีความสนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง และมีความยินดีในการประสานความร่วมมือแบบบูรณาการภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติหน้าที่แก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังเป็นอย่างดี และหากมีข้าราชการบรรจุใหม่มาปฏิบัติงานภายในหน่วยงานจะสามารถถ่ายทอดความรู้และความจำเป็นในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังได้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสรุปผลรวมองค์ประกอบทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง

สรุปองค์ประกอบ 3 ด้านของทัศนคติที่เกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	ค่าเฉลี่ย (X)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ
ระดับความรู้	3.51	0.30	มาก
ระดับความคิดเห็น	3.96	0.35	มาก
ระดับพฤติกรรม	4.22	0.39	มาก
สรุปผลรวม	3.89	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสรุปผลรวมของระดับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง พบว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เท่ากับ 3.89 ซึ่งหมายถึง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ มีความรู้ในเรื่องของลักษณะและขั้นตอนวิธีการดำเนินงานตามกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังในแต่ละประเภท ได้แก่ การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตาม

คติและลักษณะพฤติกรรม และโปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง ซึ่งปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้จัดทำหลักสูตรเฉพาะในการแก้ไขผู้ต้องขังขึ้น 4 ประเภทคติ คือ คติความผิดเกี่ยวกับเพศ ทรัพย์ ชีวิต และร่างกาย ผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย โดยบุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่ากิจกรรมการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยมีส่วนสำคัญและจำเป็นในการส่งเสริมภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังให้มีความง่ายขึ้น ผู้กระทำผิดควรมีโอกาสได้รับการแก้ไขปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมไปในทางที่ดีได้หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและมุ่งเน้นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤตินิสัย ซึ่งเมื่อกลับเข้าสู่สังคมจะไม่กระทำผิดซ้ำ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความสนใจและต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการอบรมความรู้ด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การวางแผน การประสานความร่วมมือแบบบูรณาการ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ สิ่งเหล่านี้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก

4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของกลุ่มตัวอย่าง

ในส่วนนี้จะนำเสนอผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ จากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้กำหนดให้วัฒนธรรมในลักษณะต่าง ๆ เป็นตัวแปรอิสระ ส่วนตัวแปรตามคือ ทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ดังนั้นจึงขอนำเสนอผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยจะใช้ค่าสถิติ Pearson's Coefficients (r) เพื่อศึกษาว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และขนาดของความสัมพันธ์ดังกล่าวมีมากน้อยเพียงใด โดยได้กำหนดเกณฑ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

ค่า r มีค่า 0.8 ขึ้นไป	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r มีค่า 0.60-0.79	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r มีค่า 0.40-0.59	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r มีค่า 0.20-0.39	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่า r มีค่า ต่ำกว่า 0.2	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่า r มีค่าเป็น + แสดงว่า	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

(เชิงบวก)

ค่า r มีค่าเป็น - แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

(เชิงลบ)

ในส่วนของการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

- ตารางที่ 4.8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ตารางที่ 4.8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม		วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์			
		ลักษณะ เชิงชาย	ลักษณะ ความเป็น ปัจเจกบุคคล	ลักษณะ การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน	ลักษณะ การใช้อำนาจ
ทัศนคติเกี่ยวกับ กระบวนการแก้ไข พัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขัง	Pearson Correlation	.020	-.043	.037	-.001
	Sig (2-tailed)	.874	.730	.768	.994

P value < .05

ตารางที่ 4.8 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัศนสถานหญิงเชียงใหม่กับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พบว่าวัฒนธรรมทั้ง 4 ลักษณะ คือ ลักษณะเชิงชาย ลักษณะความหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจและลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เท่ากับ .020 , .037 , -.001 และ -.043 ตามลำดับ โดยค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ .874 , .768 , .994 และ .768 ตามลำดับ แสดงว่าวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทั้ง 4 ลักษณะ ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05

จากการทดสอบในข้างต้นนี้ กล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัศนสถานหญิงเชียงใหม่ทั้ง 4 ลักษณะจะอยู่ในระดับใด ก็ไม่มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

4.5 สรุปผลความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของกลุ่มตัวอย่าง

จากการสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เกี่ยวกับทัศนคติที่มีผลต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ภายในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ โดยให้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงานเป็นอย่างไรและควรมีการดำเนินการแก้ไขและพัฒนาในด้านใด เพราะเหตุใด ซึ่งเป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด โดยมีผู้แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 53 ราย จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 70 ราย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จากคำถามที่ว่า “เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์คิดว่ากระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงานเป็นอย่างไร” ซึ่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์บางส่วนเห็นว่ากระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยเจ้าหน้าที่บางรายเห็นว่ามีการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากการดำเนินงานของกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงานเป็นไปตามแนวทางที่กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดไว้ ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสในด้านการจัดการศึกษาสายสามัญตั้งแต่ระดับผู้ไม่รู้หนังสือจนถึงระดับปริญญาตรีให้กับผู้ต้องขังโอกาส ซึ่งการมีความรู้ที่ไม่เพียงพออาจเป็นสาเหตุของการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ส่งผลให้เกิดการกระทำผิด ทางด้านสายอาชีพได้กำหนดแนวทางให้กับผู้ต้องขังให้นำวิชาชีพที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อได้รับการปล่อยตัว และมีวิทยากรจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้ เช่น การนวดแผนไทย เป็นต้น สำหรับในด้านสายธรรมะเป็นการอบรมให้ผู้ต้องขังเกิดการพัฒนาจิตใจ ประกอบกับภายในหน่วยงานมีฝ่ายที่รับผิดชอบในเรื่องของการแก้ไขฟื้นฟูโดยตรง คือ ฝ่ายชุมชนบำบัด และงานสงเคราะห์ผู้ต้องขัง ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขังให้การดูแลในเรื่องการจัดสวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการ และยังคงมีการจัดทำโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ซึ่งดำเนินงานโดยเจ้าหน้าที่ของทัณฑสถานฯ และวิทยากรจากหน่วยงานภายนอก ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องและปฏิบัติตนเมื่อกลับไปสู่สังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี โดยการดำเนินงานดังกล่าวนี้อยู่ในระดับปานกลางเห็นได้จากผู้ต้องขังมีอัตราการกระทำผิดซ้ำลดน้อยลง

สำหรับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เห็นว่ากระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงานยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากเห็นว่าการทำงานมีข้อจำกัดในด้านสถานที่ แรกสำหรับผู้ต้องขังเข้าใหม่ ซึ่งสถานที่แรกรับนั้นจะใช้เป็นสถานที่ในการคัดกรองหรือจำแนกลักษณะผู้ต้องขังให้การดำเนินการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตั้งแต่เริ่มเข้าเรือนจำจนถึงการได้รับการปล่อยตัวก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี อีกทั้ง มีความเห็นว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการแก้ไขมี

ไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ขาดความชำนาญในการจัดทำโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟู ประกอบกับเจ้าหน้าที่แต่ละคนมีหลายบทบาทหน้าที่ จึงเป็นข้อจำกัดในการดำเนินงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ขาดการประสานงานที่ดี ไม่มีหลักในการบูรณาการร่วมกันภายในหน่วยงานซึ่งแต่ละฝ่ายไม่สอดคล้องการทำงานร่วมกันเป็นระบบ จึงทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้ง เห็นว่าหน่วยงานมักจะมุ่งในเรื่องการฝึกอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ผู้ต้องขังแต่ยังขาดการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมอย่างจริงจัง

ในส่วนของผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าผู้ต้องขังไม่ให้ความร่วมมือและไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการศึกษา การอบรมแก้ไขฟื้นฟูต่าง ๆ และไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการดำเนินการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัย ซึ่งผู้ต้องขังบางรายมีความคิดเกี่ยวกับการศึกษาทั้งสายสามัญและสายวิชาชีพในทัณฑสถานฯเพื่อที่จะได้รับใบประกาศนียบัตรในการนำไปใช้ประโยชน์ในสิทธิที่ทางกรมราชทัณฑ์กำหนดไว้แต่ไม่คิดถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับเมื่อพ้นโทษอย่างแท้จริง อีกทั้ง ผู้ต้องขังบางรายเกิดการต่อต้านในทางความคิด ประกอบกับการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยมีการดำเนินงานไม่ครอบคลุมผู้ต้องขังทั้งหมดเนื่องจากทางทัณฑสถานฯมีภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานหลายด้าน อีกทั้งกลุ่มคนที่ต้องการแก้ไขฟื้นฟูถูกจัดให้อยู่ในกลุ่มเป้าหมายที่ซ้ำซ้อนกัน และกิจกรรมที่จัดขึ้นอาจขัดต่อกฎระเบียบภายในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติงานตามแนวทางที่กำหนดไว้ยังไม่สามารถบรรลุผลดังที่ตั้งไว้

สำหรับคำถามว่า “ควรมีการดำเนินการแก้ไขและพัฒนาในด้านใด เพราะเหตุใด” โดยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านการบริหาร โดยมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขและควรอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังและด้านอื่นๆอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในความสำคัญของกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาร่วมมือกันแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานฝึกวิชาชีพมักมีความคุ้นเคยกับผู้ต้องขังเป็นอย่างดี ทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของผู้ต้องขัง หากผู้ต้องขังที่มีปัญหาทางด้านครอบครัวมีความต้องการที่จะขอรับคำปรึกษาจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานฝึกวิชาชีพที่ผู้ต้องขังสังกัดหรือนักสังคมสงเคราะห์ของทัณฑสถานฯ เหตุเพราะมีความไว้วางใจ อีกทั้ง ควรมีการเพิ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ยังมีความเห็นว่าการดำเนินถึงสิทธิของความเป็นมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญเพราะทุกคนที่เข้ามาต้องโทษมีโอกาสผิดพลาดและควรมีค่านิยมร่วมในภารกิจของกรมราชทัณฑ์ด้าน “ควบคุมด้วยใจ แก้ไขด้วยเมตตา มุ่งพัฒนาสู่สากล”

ด้านการดำเนินงาน ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีความเห็นว่า ควรดำเนินการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยให้กับผู้ต้องขังในทุก ๆ ด้าน ไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากผู้ต้องขังมีหลากหลายวัย อาชีพ ศาสนา ประกอบกับควรจัดให้มีสถานที่แรกรับ สำหรับผู้ต้องขังเข้าใหม่ จากความคิดเห็นดังกล่าวสามารถแยกประเภทของความคิดเห็นในการแก้ไขและพัฒนากระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังภายในหน่วยงาน ได้ดังนี้

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน

- **ด้านการการฝึกวิชาชีพ การจัดการศึกษา การจัดสวัสดิการและนันทนาการ** ต่างๆ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความเห็นว่า ควรมีการนำวิทยากรจากภายนอกเข้ามาอบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการให้ได้รับความรู้และข้อมูลที่ทันสมัย และควรเน้นงานทางด้านสายอาชีพที่ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ มีรายได้เลี้ยงตนเองและครอบครัว ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ ในด้านสวัสดิการและนันทนาการต่าง ๆ ควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการเสริมเพื่อคลายเครียดให้กับผู้ต้องขังระหว่างฝึกวิชาชีพในหน่วยงานต่างๆ เนื่องจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีผู้ต้องขังปริมาณมาก ทำให้เกิดสภาพร้อนอบอ้าว ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้ง ควรเอาใจใส่ทางด้านสภาพร่างกายของผู้ต้องขังให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ทางด้านการจัดการศึกษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าควรเพิ่มความสำคัญในการจัดกลุ่มผู้ต้องขังในด้านการเรียน โดยภายในกลุ่มควรให้มีจำนวนผู้ต้องขังน้อยลงและมีระดับพื้นฐานทางด้านการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ทำให้ผู้สอนสามารถจัดหลักสูตร การเรียนการสอน เทคนิคการถ่ายทอดความรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ประกอบกับผู้เรียนจะสามารถได้รับความรู้ได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าสามารถสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายสูงยิ่งขึ้น และหากผู้ต้องขังมีการศึกษาที่ดีจะสามารถเป็นพื้นฐานต่อการที่จะได้รับการพัฒนาพฤตินิสัยในด้านอื่นๆ ให้ดียิ่งขึ้น ดังสุภาษิต “รากฐานคือดีก รากชีวิตคือการศึกษา”

- **ด้านการอบรมศีลธรรม** เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจ อบรมศีลธรรม พัฒนาทัศนคติ และค่านิยมที่ถูกต้องให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ตั้งแต่เริ่มเข้าเรือนจำจนถึงได้รับการปล่อยตัว เนื่องจากเห็นว่าผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกวิชาชีพ หากได้รับการปล่อยตัวแม้จะมีรายได้จากเงินปันผลการฝึกวิชาชีพไว้เป็นทุนสำรอง ซึ่งหากไม่มีการพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมก็จะไม่ได้เป็นการแก้ไขปัญหายาว

โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามลักษณะคดีและพฤติกรรม

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความคิดเห็นว่า ถึงแม้ว่าผู้ต้องขังจะให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามโปรแกรมแต่ยังไม่สามารถเข้าถึงจิตสำนึกของผู้ต้องขังได้แท้จริง เนื่องจากผู้ต้องขัง

บางรายที่ให้ความร่วมมือเพราะไม่ต้องการขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่ เหตุนี้ ควรเน้นที่ผู้ต้องขังแต่ละบุคคลโดยเจาะลึกถึงสภาพแวดล้อมการกระทำผิดจะทำให้ทราบว่าผู้ต้องขังแต่ละรายสามารถปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีได้มากน้อยเพียงใด โดยการปรับเปลี่ยนนั้นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าควรมีการปรับเปลี่ยนลักษณะสภาพแวดล้อมทางสังคม และเข้าถึงปัญหาเฉพาะของแต่ละบุคคลให้มากกว่า ซึ่งการวิเคราะห์สภาพปัญหาควรมีการแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆมากกว่ากลุ่มผู้ต้องขังที่มีจำนวนมาก การดำเนินงานตามโปรแกรมต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและควรมีระยะเวลาพอสมควรในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม อีกทั้ง ควรให้ผู้ต้องขังมีบทบาทในการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามโปรแกรมการแก้ไข และ ควรมีการประเมินผลที่ชัดเจนถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม

ในส่วนของการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าควรให้ผู้ต้องขังมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเองว่าสามารถที่จะกลับไปอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้เหมือนบุคคลทั่วไป ประกอบกับควรมีการจัดกิจกรรมที่ดีมีประโยชน์ในแง่ให้ข้อคิดและสิ่งเตือนใจ และให้หน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับแหล่งงานเปิด โอกาสให้ผู้ต้องขังได้สมัครงานเพื่อให้ผู้ต้องขังมีอาชีพที่รองรับต่อไป

โปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าควรมีการจัดสวัสดิการผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษ ได้แก่ ผู้ต้องขังติดเชื้อ H.I.V. และผู้ต้องขังป่วยที่ไม่สามารถรักษาได้ อีกทั้ง กรมราชทัณฑ์ควรมีการพิจารณาให้ผู้ต้องขังดังกล่าวได้รับการปล่อยตัวก่อนครบกำหนดโทษ

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังดังกล่าวนี้ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าเมื่อได้มีการดำเนินงานในแต่ละด้านแล้วควรจะมีการประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายนอกได้รับรู้ถึงการดำเนินงานแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับจะเป็นตัวเสริมให้การดำเนินงานแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยประสบความสำเร็จแบบถาวร โดยผู้ต้องขังมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมไปในทางที่ดี มีอาชีพสร้างรายได้ และไม่กลับมากระทำผิดซ้ำ

บทที่ 5

สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่” สามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุป

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่” โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่รวมจำนวนทั้งสิ้น 70 ราย ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยใช้โปรแกรมทางสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30-37 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 โดยอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32.7 ปี

ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.4 ซึ่งส่วนใหญ่จบสาขาทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 30.0

ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ได้แก่ เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ โดยคิดเป็นร้อยละ 41.4

ระดับการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 42.9

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลา 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.7

แผนกที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์โดยส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในฝ่ายปกครองและรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 32.9

สำหรับเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่ โดยส่วนใหญ่อันดับที่ 1 เห็นว่ามีความมั่นคงในงาน คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง

สรุปผลโดยรวมของระดับวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทักษสถานหญิงเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทักษสถานหญิงเชียงใหม่มีลักษณะเชิงชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล และลักษณะการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทักษสถานหญิงเชียงใหม่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน การแสวงหาหนทางในการนำไปสู่ความสำเร็จ การเน้นผลงานเป็นหลัก บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดและมีระบบระเบียบ มีการยึดมั่นในกฎระเบียบและขั้นตอนต่างๆ การทำงานอย่างมีอิสระ การตัดสินใจต่างๆตามความเชื่อของตน การยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ การปฏิบัติหน้าที่ตามการควบคุมอย่างเคร่งครัด โดยลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นนี้ถือว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทักษสถานหญิงเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 , 2.53 , 2.44 และ 2.25 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดตามกลุ่มตัวชี้วัดที่ใช้ในการศึกษาลักษณะของวัฒนธรรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีดังนี้

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 1 ได้แก่ การมุ่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านจุดมุ่งหมายการทำงาน และด้านแนวคิดของการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีระดับวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านจุดมุ่งหมายของการทำงาน คือ การปฏิบัติงานจะไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิตและหน้าที่การงานในอนาคต และสามารถบังคับบัญชาให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างที่กำหนดไว้ และด้านแนวคิดของการทำงานที่จะให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานแบบให้แต่ละบุคคลมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และให้เกิดการแข่งขันผลงานระหว่างกัน ส่วนในข้ออื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 2 ได้แก่ การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านความขัดแย้ง และด้านการแก้ปัญหา พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะเชิงชาย ลักษณะการใช้อำนาจ และลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 2.94 2.06 และ 2.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อที่มีระดับวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านความขัดแย้ง ซึ่งหากพบเจ้าหน้าที่ที่มีความขัดแย้งกันจะดำเนินการในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในการเป็นผู้หาหนทางแก้ไข ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และด้านการแก้ปัญหา หากเจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในหน่วยงาน จะดำเนินการโดยนำกฎระเบียบและขั้นตอน

ต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นตัวกำหนดการพิจารณาในการแก้ปัญหา ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 3 ได้แก่ ความคล่องตัวและการปรับตัว ประกอบด้วย ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ด้านกฎระเบียบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะเชิงชายที่เกี่ยวกับความคล่องตัวและการปรับตัวอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และ 3.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง คือ ด้านการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงระบบราชการโดยจะดำเนินการกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ และการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วมจะมุ่งเน้นให้มีการทำงานเป็นกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ด้านกฎระเบียบที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวตามระเบียบที่กำหนดไว้ จะดำเนินการโดยการเสริมสร้างระเบียบวินัยการทำงานให้แก่บุคลากร และการสร้างค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความเสียสละ ความสามัคคีในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานที่ทำให้เกิดความคล่องตัวควรเป็นแบบบุคลากรมีลักษณะของการอยู่เพื่อทำงาน และบุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการทำงาน ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคล่องตัวและการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

กลุ่มตัวชี้วัดที่ 4 ได้แก่ การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ ประกอบด้วย ด้านการสั่งการ ด้านการประเมินผลงาน และด้านอำนาจหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีลักษณะเชิงชาย ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 2.73 และ 2.30 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง พบว่า ด้านการสั่งการภายในหน่วยงานควรมีลักษณะการสั่งการโดยดูจากความเหมาะสมของลักษณะงานที่สามารถออกมาเป็นรูปธรรมได้และสั่งการเป็นลำดับขั้นของการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลงานโดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากที่บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านอำนาจหน้าที่โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายหน้าที่โดยยึดหลักในการพิจารณาจากการตัดสินใจจากความเชี่ยวชาญและความรู้ของบุคลากร ส่วนในข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของ กลุ่มตัวอย่าง

สรุประดับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พบว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เท่ากับ 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีความรู้ในเรื่องของลักษณะและขั้นตอนวิธีการดำเนินงานตามกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในแต่ละประเภท ได้แก่ การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามคดีและลักษณะพฤติกรรม และโปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง ซึ่งปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ได้จัดทำหลักสูตรเฉพาะในการแก้ไขผู้ต้องขังขึ้น 4 ประเภทคือ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ทรัพย์สิน ชีวิตและร่างกาย ผู้ค้ายาเสพติดรายย่อยและอื่น ๆ โดยบุคลากรในหน่วยงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าการจัดการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยมีส่วนสำคัญและจำเป็นในการส่งเสริมภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังให้มีความง่ายขึ้น ผู้กระทำผิดควรมีโอกาสได้รับการแก้ไขปรับเปลี่ยนนิสัยและพฤติกรรมไปในทางที่ดีได้หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและมุ่งเน้นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤตินิสัย ซึ่งเมื่อกลับเข้าสู่สังคมจะไม่กระทำผิดซ้ำ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความสนใจและต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการอบรมความรู้ด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง การวางแผน การประสานความร่วมมือแบบบูรณาการ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การถ่ายทอดความรู้ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังที่กล่าวมาข้างต้นนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 3 ด้านของทัศนคติ โดยมีดังนี้

ด้านความรู้

ระดับความรู้ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามของระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ตอบข้อคำถามถูกอยู่ในระดับมาก พบว่า ข้อ 4. การประเมินผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลโดยการเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละรายและนำมาวิเคราะห์เพื่อเข้าสู่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ การดำเนินงานนี้คือการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข ข้อ 6.การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานเป็นกิจกรรมหลักในการจัดให้ผู้ต้องขังทั้งเรือนจำ ข้อ 10. ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินการตามโปรแกรมหรือการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรมถือเป็นขั้นตอนหลักและสำคัญของการฟื้นฟูผู้ต้องขัง

ข้อ 13. การดูแลหลังปล่อยเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดี และลักษณะพฤติกรรม โดยเน้นความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของผู้ที่ได้รับการปล่อยตัว ข้อ 15. โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังสูงอายุเป็นโปรแกรมที่มุ่งเน้นในด้านการจัดสวัสดิการการดูแล สวัสดิภาพแก่ผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษ สำหรับข้อคำถามอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง

ด้านความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อคำถามแล้ว พบว่าข้อคำถามที่เจ้าหน้าที่ตอบระดับมากที่สุด คือข้อ 17. การแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นต่องานราชทัณฑ์ ข้อ 19. เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จโดยตรงและทางอ้อมของการดำเนินงานในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง สำหรับข้อคำถามอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและปานกลาง

ด้านพฤติกรรม

ระดับพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อคำถามแล้วพบว่าข้อที่เจ้าหน้าที่ตอบข้อคำถามระดับมากที่สุด คือ ข้อ 27. ท่านมีความต้องการให้ผู้บริหารผลักดันให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังประสบความสำเร็จ ข้อ 30. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กระทำผิดได้รับโอกาสที่ดีเป็นสิ่งที่ดีควรกระทำ ข้อ 32. ท่านให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังไปในทางที่ดี สำหรับข้อคำถามอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลของความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในคำถามปลายเปิดนั้น พบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีทั้งที่เห็นว่าการดำเนินงานในกระบวนการดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างดี เนื่องจากหน่วยงานได้มีการดำเนินการจัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การอบรมธรรมะ และจัดให้มีการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ประกอบกับมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์ และในส่วนของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่เห็นว่าการดำเนินงานยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร เนื่องจากเห็นว่าข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ เช่น สถานที่ในการคัดกรองผู้ต้องขัง ขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานยังไม่มีความชำนาญที่ดี อีกทั้ง การประสานงานภายในหน่วยงานยังไม่สอดคล้องในการทำงานร่วมกัน

ในด้านผู้ต้องขังเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าผู้ต้องขังบางรายยังไม่ให้ความสำคัญและให้ความสนใจในการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยอย่างจริงจัง ข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญต่อการดำเนินงานการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังมากขึ้น และในส่วนของผู้ต้องขังเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เห็นว่าควรประสานวิทยากรภายนอกเข้ามาฝึกอบรมผู้ต้องขังให้มากขึ้น และเน้นในการฝึกวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้อย่างแท้จริง ประกอบกับควรเน้นพัฒนาทัศนคติ จิตใจและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ต้องขังในด้านการใช้ชีวิตในสังคมภายนอกเมื่อได้รับการปล่อยตัวพ้นโทษ

5.2 การอภิปรายผล

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่” ซึ่งเป็นการศึกษาวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่กับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยสามารถอภิปรายผลและทดสอบสมมติฐานดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไป

จากผลสรุปข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่ว่าเหตุจูงใจในการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อันดับที่ 1 คือ ความมั่นคงในงาน และอันดับที่ 2 คือ ไม่รู้จะไปทำงานที่ไหน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของไพบูลย์ ช่างเรียน ที่ว่าคนมีการแข่งขันเข้ามารับราชการแสดงให้เห็นว่ามีค่านิยมเกี่ยวกับความมั่นคงของงานราชการ งานราชการมีเกียรติ และมีชื่อเสียง และถึงแม้ว่างานราชทัณฑ์จะเป็นงานราชการที่แตกต่างจากงานราชการอื่น แต่เมื่อมีโอกาสเข้ามาทำงานราชทัณฑ์แล้วจึงมีความพอใจและไม่มีความต้องการที่จะแสวงหางานอื่น ๆ

5.2.2 ลักษณะวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่

การศึกษาถึงวัฒนธรรมนั้นเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ และมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งที่สำคัญภายในองค์กร หากองค์กรมีความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรแล้วจะสามารถส่งผลถึงการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษาถึงอิทธิพลวัฒนธรรมต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พบว่า ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีหลายลักษณะ กล่าวคือ มีวัฒนธรรมของการเมืองการปกครอง การเคารพเชื่อฟังผู้ใหญ่ ประกอบกับมีพฤติกรรมของ

ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในองค์กรด้วยตนเอง คือ มีการมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ส่วนอันดีกับบุคคลอื่น ๆ มากกว่าที่จะแสวงหาความสำเร็จจากงานโดยตรง สิ่งเหล่านี้ เป็นเพราะการปฏิบัติงานในองค์กรเน้นถึงความสามัคคี ถ้อยที่ถ้อยอาศัย ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ เป็นต้น และเมื่อพิจารณารายชื่อในด้านการแก้ปัญหาที่เห็นว่า “หากเจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในหน่วยงานจะดำเนินการโดยนำกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีอยู่เป็นตัวกำหนดการพิจารณาในการแก้ปัญหา” และ “ในด้านการมอบหมายอำนาจหน้าที่โดยยึดหลักในการพิจารณาจากการตัดสินใจจากความเชี่ยวชาญและความรู้ของบุคลากร” ทำให้เห็นว่าสอดคล้องกับทัศนะของไพบูลย์ ช่างเรียน ที่ว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทางการบริหารในด้านการตัดสินใจตามข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่ขึ้นอยู่กับวิธีการปฏิบัติงานหรือเทคนิคที่ผู้นั้นได้รับการอบรมมาก่อน และผลของการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 “วัฒนธรรมองค์การของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ มีลักษณะเชิงชายสูงกว่าวัฒนธรรมลักษณะปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ”

จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว พบว่า วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ในทั้ง 4 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะเชิงชาย ลักษณะปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และลักษณะการใช้อำนาจ ซึ่งหมายถึง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีการแสวงหาหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ ความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง เน้นผลงานเป็นหลัก การส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเป็นอิสระ เน้นในความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคลและความสำเร็จ ยึดมั่นในการกฎระเบียบและ ขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด โดยนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้วหรือเป็นสิ่งที่ได้กระทำมาแล้วและประสบความสำเร็จมาดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนเองลดความเสี่ยงต่อการไม่ประสบความสำเร็จ เชื่อมั่นในความเชี่ยวชาญและความรู้ของคน ยึดมั่นในคำสั่งและการสั่งการ การบังคับบัญชา การควบคุมอำนาจที่น้อยกว่าด้วยอำนาจที่มากกว่า ในภาพรวมมีระดับปานกลาง

ทั้งนี้ ทำให้ทราบว่าผลที่ได้จากการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อนำผลวิจัยของ อรยา ศรีวิชัย: 2546 เรื่อง “วัฒนธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและการยอมรับแนวคิดความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กกระทำผิด” มาเปรียบเทียบกับว่า ลักษณะวัฒนธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีลักษณะเชิงชายสูงกว่าลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะการใช้อำนาจ กล่าวคือ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีความกระตือรือร้นสูง เน้นผลงานเป็นหลัก มีความทะเยอทะยานที่จะ

แสวงหาหนทางในการนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบกับการทำงานมีระบบระเบียบ เนื่องจากระบบราชการในปัจจุบันหน่วยงานจะต้องมีการปฏิรูปโดยให้เปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทันกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการศึกษาของ อรยา ศรีวิชัย ที่ทำการศึกษาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ตำรวจ พนักงานอัยการ ผู้พิพากษา และเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชายจึงมีลักษณะของวัฒนธรรมเชิงชายสูง โดยมีความทะเยอทะยานที่จะแสวงหาหนทางนำไปสู่ความสำเร็จ เน้นผลงานเป็นหลัก ทำให้ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับการวิจัยที่ศึกษาบุคลากรในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และถึงแม้ว่าทัณฑสถานฯจะเป็นระบบราชการเช่นเดียวกันที่ต้องมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่ลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันมาก ทำให้ลักษณะของวัฒนธรรมเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จึงมีหลากหลายลักษณะเพื่อต้องปรับตัวให้เข้าต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน อย่างไรก็ตาม ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่เป็นหน่วยงานที่อยู่ในขั้นตอนลำดับสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรม การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีลักษณะของความเสี่ยงทำให้องค์กรต้องยึดกฎระเบียบเป็นที่ตั้งจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิตและความมั่นคงของหน้าตาการทำงาน อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานหลากหลายและเป็นผู้กระทำผิดซึ่งเป็นผู้ใหญ่ ดังนั้นกระบวนการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังจึงมีการปฏิบัติหน้าที่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ จากการวิจัยเชิงสำรวจพบว่าทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่เป็นหน่วยงานที่ได้แยกการบริหารงานออกจากเรือนจำกลางเชียงใหม่เมื่อปี พ.ศ.2544 ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่เริ่มเข้ามาบรรจุงานเป็นครั้งแรก โดยเป็นบุคลากรที่สามารถเรียนรู้และเข้าใจต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ ง่าย ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ปฏิบัติงานโดยยึดถือกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด มีลักษณะการทำงานแบบรวมกลุ่ม และมีความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆเป็นอย่างดี ซึ่งหากมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริงจะเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลง โดยเห็นได้จากผลการวิจัยในกลุ่มตัวชี้วัดที่ 3 ด้านกฎระเบียบ “ไม่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบที่ตั้งไว้ได้อย่างง่าย” ซึ่งผลการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งจะให้ความสำคัญของการทำงานร่วมกัน เพื่อก่อให้เกิดแนวทางเดียวกันในการบรรลุผลสำเร็จของงานให้เป็นหนึ่งเดียว ประกอบกับการสั่งการจะมีลักษณะของสายการบังคับบัญชาที่เป็นไปตามขั้นตอน โดยจะคำนึงถึงสายการบังคับบัญชาของตน และยึดถือในคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากมีปัญหาใดๆเกิดขึ้นจะยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการ

ตัดสินใจ ซึ่งเห็นได้จากผลการวิจัยในด้านจุดมุ่งหมายของการทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่อยู่ในระดับสูง คือ การปฏิบัติงานจะไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต และหน้าที่การงานในอนาคต และสามารถบังคับบัญชาให้การปฏิบัติงานเป็นอย่างที่กำหนดไว้ แต่เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของคำตอบแทนที่ดี โดยจากการวิจัยนั้นอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องมาจากการปฏิบัติงานโดยรวมมีลักษณะของความเสี่ยงและหากมีความเสียหายและเกิดผลกระทบด้านลบต่อหน้าที่การงานของตนซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานในอนาคต ดังนั้น เป็นสาเหตุของการที่จะให้ความสำคัญต่อคำตอบจึงอยู่ในระดับต่ำกว่าเรื่องของหน้าที่การงานในระยะยาวซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าน่ามากกว่า จากผลการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมของทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ทำให้ถือได้ว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เป็นข้าราชการรุ่นใหม่ที่ไม่ได้ยอมรับต่อระบบอุปถัมภ์ แต่เน้นความถูกต้องและยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญ

5.2.3 ทศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

ในด้านของทศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พบว่า จากผลการศึกษาที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) ที่ว่าผู้กระทำความผิดมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนพฤตินิสัยของตนไปในทางที่ดีได้ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวคิดกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยมีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันที่ว่า การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ตาม โปรแกรมต่าง ๆ นับเป็นภารกิจสำคัญในการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยแก่ผู้กระทำความผิดควบคู่ไปกับการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่มีทศนคติทางเชิงบวก โดยเป็นทศนคติที่ชักนำไปสู่บุคคลแสดงออกมามีความรู้สึกละเอินและมีอารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดีต่อการดำเนินงานในกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยภายในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้ จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือต่อการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้เกิดเป็นรูปธรรมและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อหน่วยงานได้ และผลของการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2 “ทศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับปานกลาง”

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ทศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดองค์ประกอบของทศนคติ ได้แก่ ความรู้ ความคิดเห็น พฤติกรรม ที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นได้ว่าอาจเป็นผลมาจากการที่กรมราชทัณฑ์มุ่งให้ความสำคัญ

กับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์ รวมทั้ง ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมการสนับสนุนให้การบริหารงานราชทัณฑ์เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพ โดยได้มีนโยบายเน้นหนักในด้านของการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังที่มุ่งเน้นการอบรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังอย่างเต็มรูปแบบเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถปรับพฤติกรรมของตนเองให้พร้อมกลับสู่สังคมได้โดยไม่กลับมากระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งประกอบด้วย การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อคัดเข้าสู่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ การให้การศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ การพัฒนาจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ด้วยการจัดตั้งโรงเรียนวิวัฒน์พลเมืองเพิ่มมากขึ้น โดยการเน้นอบรมทักษะทางอาชีพและการอยู่ร่วมกับสังคมหลังพ้นโทษให้เป็นไปอย่างถูกต้องตรงกับลักษณะของผู้ต้องขัง นอกจากนี้ยังจัดให้มีระบบการดูแลสงเคราะห์ผู้ต้องขังหลังปล่อยตัวเพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสังคมภายนอกได้อย่างปกติสุขด้วยการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องในการสร้างระบบส่งต่อสำหรับติดตามดูแลช่วยเหลือและให้การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษให้สามารถประกอบอาชีพและปรับตัวอยู่ในสังคมต่อไป

เมื่อนำผลงานวิจัยของพรเอื้อง ตรีทอง :2547 เรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาเสพติด ศึกษากลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง ทัณฑสถานหญิงกลาง ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี และทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิงจังหวัดปทุมธานี ผลจากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีระดับความรู้ความเข้าใจในนโยบายกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาเสพติดในระดับสูง และมีความคิดเห็นต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดีอาเสพติดอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจ้าหน้าที่ ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ที่มีระดับความรู้และระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เป็นผลมาจากนโยบายการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้เกิดเป็นรูปธรรม นโยบายการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของกรมราชทัณฑ์ ดังนั้น ทัณฑสถานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามนโยบายและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในทางอ้อม ต้องมีความเข้าใจในการให้ความสำคัญต่อนโยบายดังกล่าว และต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเป็นรูปธรรมตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้ ประกอบกับกรมราชทัณฑ์ได้มีการประชาสัมพันธ์และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับนโยบายให้เข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัย ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ได้รับการ

ปลูกฝังและเห็นถึงความสำคัญของการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังจึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.2.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่างกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง

สมมติฐานที่ 3 “วัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง”

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผลการวิจัยในด้านการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับทัศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ถึงแม้ว่าวัฒนธรรมจะหมายถึงค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกในสังคมนั้น ๆ สำหรับทัศนคติเป็นลักษณะบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ที่ได้รับ ความเข้าใจและการแสดงออกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ตาม แต่สิ่งเหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน เนื่องจากลักษณะของบุคคลแต่ละคนไม่ส่งผลถึงระดับความรู้ ความคิดเห็น และการแสดงออกของพฤติกรรมในเรื่องหนึ่ง ๆ ได้อย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานทุกคนในด้านของการให้ความรู้ ความเข้าใจ ต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังเป็นประจำซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนพื้นฐานของการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน ประกอบกับเมื่อบุคลากรเห็นถึงความสำคัญและควรให้ตระหนักถึงการประสานงาน และมีความพร้อมในการบูรณาการการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานแล้ว สิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงศักยภาพของบุคลากรและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

2. ควรให้มีการสนับสนุนในเรื่องงบประมาณ บุคลากร และที่สำคัญผู้บริหารทุกระดับภายในองค์กรต้องให้การสนับสนุนและต้องมีการดำเนินงานแก้ไขฟื้นฟูอย่างจริงจัง และการดำเนินงานควรมีการเน้นการประเมินผลงานเพื่อให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ จะสามารถทำให้กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังมีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและพัฒนาจิตใจของผู้ต้องขังต่อการดำรงชีวิตในสังคมภายนอกเมื่อได้รับการปล่อยตัวเนื่องจากจะเป็นส่วนหนึ่งให้ผู้ต้องขังเกิดความเข้มแข็งและไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก

5.4 ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัย

1. ผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งซึ่งปฏิบัติงานภายในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ทำให้ได้ทราบถึงสภาพของการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งในบางครั้งเป็นการยากที่ผู้วิจัยจะไม่นำความคิดเห็นส่วนตัวแสดงความคิดเห็นในงานวิจัย

2. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่โดยเฉพาะ ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยอาจจะไม่ตรงกับความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจมีความเบื่อหน่ายในการตอบข้อคำถามที่มีจำนวนมาก อีกประการหนึ่งมีความกังวลในผลกระทบจากการตอบแบบสอบถาม

5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลในด้านเชิงลึกจะสามารถทำให้เห็นภาพของวัฒนธรรมบุคลากรในองค์กร ได้อย่างชัดเจนซึ่งจะช่วยให้นำไปเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในทัณฑสถานได้เป็นอย่างดี

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรระหว่างเรือนจำที่ควบคุมผู้ต้องขังหญิงและเรือนจำที่ควบคุมผู้ต้องขังชาย เพื่อที่ทางกรมราชทัณฑ์จะได้นำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ได้

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. แผนทิศทางการกรมราชทัณฑ์ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2546 – 2550). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์, 2545.
- กรมราชทัณฑ์. วารสารกรมราชทัณฑ์. ปีที่ 51 ฉบับที่ 1 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์, 2546.
- กรมราชทัณฑ์. วารสารกรมราชทัณฑ์. ปีที่ 52 ฉบับที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมราชทัณฑ์, 2547.
- กรมราชทัณฑ์. เอกสารกระบวนการดำเนินงานด้านทัณฑปฏิบัติ, 2544.
- กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- โกวิน โพนทอง. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บัญชาการเรือนจำตามทฤษฎีของเจ้าหน้าที่เรือนจำในเขตจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง”. การค้นคว้าแบบอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2538.
- จุมพล รอดคำดี. สื่อมวลชนเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2532.
- ชนิดา ใจโปร่ง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัณฑสถานหญิงกลาง ศึกษาเฉพาะกรณีทัณฑสถานหญิงกลาง”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 2545.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. การวัดทัศนคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2520.
- ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่. บรรยายสรุป ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม. เชียงใหม่: ม.ป.พ., 2547.
- นันทิ จิตสว่าง. โปรแกรมการแก้ไขผู้ต้องขัง เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร “การปรับและฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขัง”. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการกรมราชทัณฑ์, 2544.
- นิภาวรรณ ศรีโลฟุ้ง. “วัฒนธรรมองค์การของสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2543.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า, 2529.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์, 2526.

ประเทือง ธนียผลและสุวิทย์ นิมน้อย. **อาชญวิทยาและทัณฑวิทยา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.

พรเอื้อง ตรีทอง. “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังคดี ยาเสพติด”. การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

เพชรศักดิ์ ชานีรัตน์. “สภาพปัญหาการนำหลักจิตตภาวนาในพุทธศาสนาไปใช้การอบรมเพื่อ พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง: ศึกษาเปรียบเทียบกรณีของเรือนจำกลางคลองเปรมและ ทัณฑสถานหญิง กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ อักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขา ศาสนาเปรียบเทียบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2533.

พิทักษ์ หัตยานนท์. “การบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานภายใต้แผนทิศทางการราชทัณฑ์, ศึกษากรณีทัณฑสถานผู้บัญชาการเรือนจำและทัณฑสถาน”. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

ไพบุลย์ ช่างเรียน. **วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงาน**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2532.

วรสุดา พาณิชย์พิศาล. “ปัญหาและความต้องการด้านการสงเคราะห์หลังปล่อยของผู้ต้องขังหญิง ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

ศิริพรรณ ฉันทนรมิตร. “การประเมินโครงการที่ตอบสนองแนวความคิดในการแก้ไขพัฒนา พฤตินิสัยของผู้กระทำความผิดให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมได้เมื่อพ้นโทษแล้ว ของกรมราชทัณฑ์ กรณีศึกษา: ทัณฑสถานหญิงกลาง”. เอกสารวิจัยรัฐประศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา, 2538.

สินีพร กระโจมทอง. “ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง: กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

สุชา จันทร์เอม. *จิตวิทยาพัฒนาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

สุโท เจริญสุข. *จิตวิทยาศึกษา*. กรุงเทพฯ: แพรวพิทยา, 2519.

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. *วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*
กรุงเทพฯ: โฟร์เพช, 2540.

อรยา ศรีวิชัย. “วัฒนธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและการยอมรับแนวคิดเชิงสมานฉันท์มาใช้สำหรับเด็กกระทำผิด”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

อัญชลี คลังสีดา. “แนวทางการเตรียมความพร้อมผู้ต้องขังก่อนการปลดปล่อยแบบไม่มีเงื่อนไขในทัศนะของสหวิชาชีพ”. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

เอมอร เสี่ยงใหญ่. “การศึกษากการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อกลับเข้าสู่สังคมปกติ”. วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2541.

Cooke, R.A., and Lafferty, J.L. *Level: Organizational Culture Inventory*. Plymouth, MI: Human Synergistics, 1988.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง

วัฒนธรรมองค์การและกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรม
ของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ทณฑสถานหญิงเชียงใหม่

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดทำคั่นคว่ำแบบอิสระของนักศึกษา
ระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคม
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีดังนี้
- ตอนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ลักษณะวัฒนธรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 3 ทศนคติต่อกระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงหน้าข้อความที่เป็นจริงและเติมข้อมูลลงในช่องว่าง

- เพศ
 ชาย หญิง
- อายุ _____ ปี
- ระดับการศึกษาสูงสุด
 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี สาขา _____ ปริญญาโท สาขา _____
- ตำแหน่ง _____ ระดับ _____
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในงานราชทัณฑ์
 ไม่ถึง 1 ปี 1-3 ปี
 4-6 ปี 7 ปี-10 ปี
 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป

6. แผนกที่ปฏิบัติงาน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติ | <input type="checkbox"/> ฝ่ายฝึกวิชาชีพ |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายสวัสดิการผู้ต้องขัง | <input type="checkbox"/> ฝ่ายบริหารทั่วไป |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายปกครองและรักษาการณ์ | <input type="checkbox"/> ฝ่ายชุมชนบำบัด |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ | <input type="checkbox"/> สถานพยาบาล |

7. เหตุจูงใจในการมารับราชการในงานราชทัณฑ์ (โปรดเรียงลำดับความสำคัญ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ตรงกับอุปนิสัย | <input type="checkbox"/> ความมั่นคงในการทำงาน |
| <input type="checkbox"/> ไม่รู้จะไปทำงานที่ไหน | <input type="checkbox"/> สบายกว่างานอื่น |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) _____ | |

คำชี้แจง สถานการณ์ดังกล่าวนี้ท่านคิดว่าสถานการณ์ใดตรงกับความคิดเห็นของท่าน โปรดเรียงตามลำดับความคิดเห็นของท่านจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1
 - 2 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นอันดับที่ 2
 - 3 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นอันดับที่ 3
 - 4 หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นอันดับที่ 4
- 1) การดำเนินการบริหารงานราชการชั้นภายในหน่วยงานของผู้บริหารและปฏิบัติงานหากต้องการให้งานดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ท่านคิดว่า
- ___ ก. ควรมีการดำเนินงานแบบเน้นผลงานเป็นสำคัญ
 - ___ ข. ควรให้ความสำคัญกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละบุคคลภายในหน่วยงาน
 - ___ ค. ควรให้ความสำคัญในความรู้และความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านของบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง
 - ___ ง. ควรมีการยึดมั่นและตอบสนองในคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
- 2) ในการปฏิบัติงานราชการ ท่านมีจุดมุ่งหมายของการทำงาน คือ
- ___ ก. สามารถบังคับบัญชาให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างที่กำหนดไว้
 - ___ ข. การปฏิบัติงานจะไม่ก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นอันตรายต่อชีวิต และหน้าที่การงานในอนาคต
 - ___ ค. สามารถเป็นถึงผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน
 - ___ ง. การได้รับค่าตอบแทนที่ดีเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
- 3) แนวทางการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หากท่านเป็นผู้กำหนดแนวทางการทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ท่านจะให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานแบบ
- ___ ก. เน้นการดำเนินงานเฉพาะแต่เรื่องใหญ่ ๆ และให้บรรลุผลของงานอย่างรวดเร็ว
 - ___ ข. ให้แต่ละบุคคลมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และให้เกิดการแข่งขันผลงานระหว่างกัน
 - ___ ค. ดำเนินงานตามรูปแบบแนวทางที่เคยดำเนินการและประสบความสำเร็จมาแล้ว
 - ___ ง. มีการสั่งการควบคุมการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละขั้นตอนอย่างใกล้ชิด

4) หากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารงานราชการของหน่วยงาน ท่านจะ

- ___ ก. ดำเนินการวางแผนตามความต้องการของผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน
- ___ ข. ศึกษารูปแบบของการวางแผนของหน่วยงานที่คล้ายคลึงกันมาเป็นต้นแบบการวางแผนของหน่วยงานตน
- ___ ค. เสนอให้การบริหารงานควรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล
- ___ ง. นำผลงานที่เกี่ยวข้องมาเป็นหลักในการวางแผนเพื่อเสนอหนทางนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

5) หากท่านเป็นผู้บังคับบัญชาและได้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชากำลังมีการขัดแย้งระหว่างกันในการทำงาน ท่านจะ

- ___ ก. เข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นผู้หาหนทางแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
- ___ ข. เข้าไปมีส่วนร่วมโดยกำหนดให้ผู้ขัดแย้งกันมีอิสระต่อการตัดสินใจของตน
- ___ ค. เข้าไปมีส่วนร่วมโดยเป็นผู้จัดการปัญหาที่ยึดหลักจากพยานและหลักฐานที่มีอยู่
- ___ ง. เข้าไปมีส่วนร่วมโดยพิจารณาสั่งการให้ยุติปัญหาโดยทันที

6) กรณีหน่วยงานของท่านมีปัญหาในการบริหารงานภายใน ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรในหน่วยงานซึ่งได้เปิดโอกาสให้ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ท่านจะ

- ___ ก. เสนอให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา
- ___ ข. นำกฎระเบียบและขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีอยู่ เป็นตัวกำหนดการพิจารณาในการแก้ปัญหา
- ___ ค. เสนอแนวคิดโดยยึดถือความเชื่อของตนที่มีต่อหน่วยงาน
- ___ ง. เป็นตัวหลักในการเป็นผู้ประสานงานแต่ละฝ่ายเพื่อให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่างรวดเร็ว

- 7) จากการที่งานราชทัณฑ์ได้ปรับเปลี่ยนจากกระทรวงมหาดไทยมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม ในการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 ทำให้รูปแบบการบริหารงานราชทัณฑ์ต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากท่านเป็นผู้บริหารท่านจะ
- ก. กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีกว่าที่เป็นอยู่
- ข. การปฏิบัติงานแบบส่วนรวมจะมุ่งเน้นให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน
- ค. ให้ความสำคัญกับการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ง. เป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานในด้านการปรับปรุงองค์กรของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
- 8) จากการที่งานราชทัณฑ์เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ท่านซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างคล่องตัวตามระเบียบที่กำหนดไว้ ท่านจะ
- ก. กำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างพร้อมเพรียง
- ข. ไม่สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบที่ตั้งไว้ได้อย่างง่าย
- ค. สร้างค่านิยมพื้นฐานร่วมกัน เช่น ความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ความเสียสละ ความสามัคคีในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียว
- ง. เสริมสร้างระเบียบวินัยการทำงานให้แก่บุคลากร
- 9) ท่านเห็นว่าบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ควรเป็นแบบ
- ก. บุคลากรมีลักษณะของการอยู่เพื่อทำงาน
- ข. บุคลากรในหน่วยงานมีอิสระในการทำงาน
- ค. ลักษณะก้าวร้าวของบุคลากรถือเป็นเรื่องปกติ
- ง. ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสเป็นหลัก
- 10) การสั่งการเป็นลักษณะของการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาและสื่อสารมายังผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ท่านคิดว่าคำสั่งภายในหน่วยงานควรมีลักษณะ
- ก. สั่งการเป็นลำดับขั้นของการบังคับบัญชา
- ข. สั่งการโดยยึดมั่นตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน
- ค. สั่งการตามความเชื่อที่ผู้บังคับบัญชายึดมั่น
- ง. สั่งการ โดยดูจากความเหมาะสมของลักษณะงานที่สามารถออกมาเป็นรูปธรรมได้

11) หากท่านเป็นผู้บริหารท่านจะมีวิธีการประเมินผลงานของบุคลากร เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ท่านจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจาก

- ก. บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
- ข. บุคลากรมีการพัฒนาความคิดเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ค. บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
- ง. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งการจากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่มีข้อบกพร่อง

12) หากท่านเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ท่านคิดว่าควรยึดหลักในการพิจารณาจาก

- ก. ความจำเป็นจากรูปแบบโครงสร้างหน้าที่สายการบังคับบัญชา
- ข. ตัดสินใจจากความเชี่ยวชาญและความรู้ของบุคลากร
- ค. ความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรแต่ละบุคคล
- ง. มีความสามารถที่เหมาะสมกับงานที่โดดเด่นกว่าบุคลากรอื่น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างในแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	กรณี	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
1	กระบวนการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขัง แบ่งเป็น การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามคดีและลักษณะพฤติกรรม และ โปรแกรมสวัสดิการผู้ต้องขัง			
2	การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังมีส่วนสำคัญในการดำเนินการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังในขั้นตอนก่อนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะคดีและลักษณะพฤติกรรม			
3	การที่จะนำผู้ต้องขังเข้าร่วมตามโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรมนั้น จะต้องเป็นกลุ่มผู้ต้องขังที่ผ่านการจำแนกว่าอยู่ในประเภทที่แก้ไขยาก			
4	การประเมินผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลโดยการเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละรายและนำมาวิเคราะห์ เพื่อเข้าสู่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ การดำเนินงานนี้คือการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข			
5	บุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยทั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องได้รับการอบรมและฝึกฝนเป็นผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น			
6	การแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานเป็นกิจกรรมหลักในการจัดให้ผู้ต้องขังทั้งเรือนจำ			
7	การจัดการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การอบรมศีลธรรม การจัดสวัสดิการ ตลอดจนกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เป็นกิจกรรมที่มุ่งแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภทคดี และลักษณะพฤติกรรม			
8	กรมราชทัณฑ์ได้จัดทำหลักสูตรเฉพาะในการแก้ไขผู้ต้องขังขึ้น 4 ประเภทคดี คือ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ทรัพย์สิน และร่างกาย ผู้ค้ายาเสพติดรายย่อย			
9	วัตถุประสงค์หลักประการหนึ่งของการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังโปรแกรมเฉพาะตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม คือ ช่วยให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปฏิบัติงานโดยไม่เกิดความตึงเครียดแต่อย่างใด			
10	ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินการตามโปรแกรมหรือการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม ถือเป็นขั้นตอนหลักและสำคัญของการฟื้นฟูผู้ต้องขัง			

ข้อ	กรณี	ใช่	ไม่ใช่	ไม่ทราบ
11	โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะนี้เพื่อที่จะเห็นผลต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขังได้ ต้องใช้เวลาดำเนินงานติดต่อกันประมาณ 6 เดือน - 1 ปี			
12	การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขัง ไม่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง			
13	ตามคดีและลักษณะพฤติกรรม โดยเน้นความสำคัญกับสภาพแวดล้อมของผู้ที่ได้รับการปล่อยตัว			
14	ชุมชนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังตามประเภทคดีและลักษณะพฤติกรรม			
15	โปรแกรมการปฏิบัติต่อผู้สูงอายุ เป็นโปรแกรมที่มุ่งเน้นในด้านการจัดสวัสดิการดูแลสวัสดิภาพแก่ผู้ต้องขังที่มีลักษณะพิเศษ			

ข้อ	กรณี	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
16	กิจกรรมการแก้ไขพัฒนาฤตินิสัยผู้ต้องขังจะเป็นการส่งเสริมภารกิจในการควบคุมผู้ต้องขังให้มีความง่ายขึ้น					
17	การแก้ไขพัฒนาฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นภารกิจที่สำคัญและจำเป็นต่องานราชทัณฑ์					
18	หากไม่ได้อบรมแก้ไขให้คนที่กระทำผิดได้ปรับตัวปรับพฤติกรรมเมื่อกลับเข้าสู่สังคมจะไม่กระทำผิดซ้ำ					
19	เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จโดยตรงและทางอ้อมของการดำเนินงานใน					
20	กระบวนการแก้ไขพัฒนาฤตินิสัยผู้ต้องขังบุคคลที่กระทำผิดเกิดจากนิสัยส่วนตัว ดังนั้นการปฏิบัติต่อคนกระทำผิดจึงต้องมีการลงโทษเพื่อไม่ให้สามารถกระทำผิดได้อีก					
21	ผู้กระทำผิดมีความคิดมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนพัฒนาฤตินิสัยของตนเองไปในทางที่ดีได้ หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีและเป็นสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนฤตินิสัย					
22	กลุ่มผู้กระทำผิดที่เป็นอาชญากรโดยสันดาน จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนพัฒนาฤตินิสัยได้น้อยที่สุด แต่กลุ่มผู้กระทำผิดที่สามารถแก้ไขได้จะเป็นกลุ่มที่มีโอกาสปรับเปลี่ยนฤตินิสัยได้มากที่สุด					
23	การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ การใช้การศึกษาและการอบรมทางศีลธรรม ไม่สามารถแก้ไขและพัฒนาฤตินิสัยผู้ต้องขังได้อย่างแท้จริง					
24	โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังถึงสาเหตุ มูลเหตุของใจตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละบุคคลจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ต้องขังได้อย่างยั่งยืน					

ข้อ	กรณี	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25	ไม่มีความจำเป็นในการให้ผู้กระทำผิดได้แก้ไขและพัฒนาฟื้นฟู					
26	หากมีโอกาสท่านมีความประสงค์จะเข้าร่วมอบรมความรู้เกี่ยวกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง					
27	ท่านมีความต้องการให้ผู้บริหารผลักดันให้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังประสบความสำเร็จ					
28	หากมีโอกาสท่านมีความสนใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง					
29	การดำเนินการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย					
30	ท่านเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กระทำผิดได้รับโอกาสที่ดีเป็นสิ่งที่ควรกระทำ					
31	ท่านมีความยินดีในการประสานความร่วมมือแบบบูรณาการภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติหน้าที่แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง					
32	ท่านให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังไปในทางที่ดี					
33	ท่านไม่สนใจในกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ทางหน่วยงานจัดขึ้น					
34	หากผู้บริหารมอบหมายให้ท่านดำเนินกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ท่านเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี					
35	ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้และความจำเป็นในด้านการแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล นางสาวธิดา เปะโป๊ะ รหัสประจำตัว 4684042

วัน เดือน ปีเกิด 19 พฤศจิกายน 2519

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับอนุบาล – มัธยมศึกษาตอนต้น
ปีการศึกษา 2534

โรงเรียนเซนต์ปอลคอนเวนต์ จังหวัดชลบุรี

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ปีการศึกษา 2537

โรงเรียนสาธิตพิบูลบำเพ็ญ มหาวิทยาลัยบูรพา
จังหวัดชลบุรี

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์บัณฑิต ปีการศึกษา 2541
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

ประวัติการทำงาน นักสังคมสงเคราะห์ 5

ทัณฑสถานหญิงเชียงใหม่ กรมราชทัณฑ์

กระทรวงยุติธรรม (พ.ศ.2543 – ปัจจุบัน)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved