

การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์
เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร¹

เจริญ ปัญจะภักดี²
ปรัชญา ชุ่มนาเสียว³
มุฮัมหมัดอิลยาส หญาปริง³
สุชาติ ศรียารัตน์³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก (In-Dept Interview) จากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ด้านอุปสรรค และการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของเรือนจำพิเศษมีนบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรีมีปัจจัยที่ก่อให้เกิดการ พัฒนาในการปฏิบัติงานคือ ปัญหาการมีจำนวนนักโทษที่มีจำนวนมากเกินความสามารถในการรับได้ของเรือนจำ และปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านต่างๆ ส่วนรูปแบบของการแก้ปัญหาเบื้องต้นของหน่วยงานต้นสังกัด คือ ใช้การหมุนเวียนอัตรากำลังพลเพื่อเข้าเวรนอกเวลาทำการ ปัญหาที่ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าแก่ผู้ปฏิบัติงาน และอัตราค่าจ้างในการปฏิบัติงานล่วงเวลาต่อชั่วโมงมีอัตราที่ต่ำ

¹ บทความเรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร” ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร. ปรัชญา ชุ่มนาเสียว

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

ปัญหาที่พบคือส่งผลให้การมีกิจกรรมต่างๆทั้งทางด้าน ครอบครัว และสังคม เกิดความไม่สมดุล และคุณภาพชีวิตของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานขาดการมีส่วนร่วม ของผู้นำครอบครัว ซึ่งส่งผลให้เกิด ปัญหาต่อเนื่องถึงสังคมรอบข้าง ส่วนอุปสรรคที่พบคือ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงานขาดการส่งเสริมจากต้นสังกัดอันมีผลสืบเนื่องมาจากการแบ่งแยกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน หรือการแบ่งพรรคแบ่งพวกจึงทำให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่เกิดขึ้นเฉพาะกลุ่มเท่านั้น อุปสรรคที่พบคือ หน่วยงานต้นสังกัดขาดการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาในการ ปฏิบัติงานและความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดควรมี กิจกรรมต่างที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาและเป็นการสร้างจุดแข็งในการ พัฒนาเรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานครต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี

บทนำ

ปัจจุบันเรือนจำพิเศษมีนบุรีเป็นหน่วยงานหนึ่งของกรมราชทัณฑ์สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง โดยมุ่งพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ (กรมราชทัณฑ์ 2555)

1. ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดย ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกรมราชทัณฑ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย ของกระทรวง ภายใต้หลักอาชญาวิทยาและ ทัณฑวิทยา ตลอดจน ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับปฏิบัติและข้อเสนอแนะให้มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรสหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ หรือตามที่ กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์ จึงมีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความจำเพาะและแตกต่างจาก ข้าราชการหน่วยงานอื่น ซึ่งบุคคลทั่วไปไม่มีโอกาสเข้าไปสัมผัสโดยตรงหากมิใช่ผู้ต้องขัง หรือผู้ที่

ต้องไปติดต่อราชการภายในหรือญาติที่เข้าไปเยี่ยมผู้ต้องขัง ภาระในการดูแลผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ ดังนี้

1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบ อัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ ที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมง และในวันหยุดราชการ กรมราชทัณฑ์ ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพล ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในเวลาราชการปกติ ทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามทำให้ข้าราชการเรือนจำ ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่ ทรากตรา จึงก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า และเสียขวัญกำลังใจรวมถึงไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอสืบเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่อย่างหนัก

2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา ภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์ คือ การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้ แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมาย จะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่น ไม่ได้ ข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลัน แม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังพลก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องแบกรับภาระหนักและภายใต้สภาวะความกดดันสูง

3. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความระมัดระวังรอบคอบ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและต้องถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ การรับหมายศาล การรับ - ปล่อย - ตรวจค้น ตัวผู้ต้องขัง การคำนวณวันพ้นโทษ การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่นๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาด เป็นงานที่ต้องปฏิบัติภายใต้ความละเอียดรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

4. เป็นงานที่มีความยากลำบาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม การแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดาน เป็นงานที่ยากยิ่งเนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมนิสัย ความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้อง เป็นระยะเวลายาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ คือด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นงานด้านการอบรมแก้ไข พัฒนาพฤติกรรมนิสัยเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับเป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไป จึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความพิเศษเป็นอย่างมาก

5. เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ เป็นงานที่ยุ่ยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 และประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 รวมทั้ง การปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์การสหประชาชาติ ตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ยังต้องติดต่อประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานต่างประเทศ สถานทูต สถานกงสุล ตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่นๆ

6. เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่น ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี ปล่อยผู้ต้องขังผิดตัว หรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม (กรมราชทัณฑ์) จากลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว จึงก่อให้เกิดความเครียดและสภาวะกดดันต่อข้าราชการราชทัณฑ์เป็นอย่างมาก โดยเริ่มจากการไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ นำไปสู่ปัญหาครอบครัวและการดำรงชีพเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและนำไปสู่ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรมราชทัณฑ์จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเรือนจำและ ทัณฑสถาน ให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ถือเป็นตัวแปรหลักที่มีความสำคัญ ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของกำลังพลภายในองค์กร ให้เพิ่มพูนขึ้น หรือถดถอยลงได้ จึงได้กำหนดมาตรฐานเรือนจำด้านการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน 2) ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีวิต 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ 5) ด้านการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่และ 6) ด้านวินัยและจรรยาบรรณ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพรูปแบบและภารกิจการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษ มีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย สามารถแยกประเด็นการศึกษาได้หกหัวข้อดังนี้ (1) วิธีวิจัย (2) ประชากร และกลุ่มตัวอย่างการออกแบบวิธีวิจัย (3) ตัวแปรที่ศึกษาการเก็บข้อมูล (4) เครื่องมือการวิจัย (5) การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย (6) การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการ

วิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของ ข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพฯ การวิจัยเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้าราชการปฏิบัติการระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 4 คน ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน รวมจำนวน 8 คน ใช้การสัมภาษณ์เชิงเจาะลึก (In-Depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เกี่ยวข้อง แบบเฉพาะเจาะจง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือผู้ที่อาศัยอยู่ในเขตเรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง(Purposive sampling) โดยเลือก จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 8 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาได้แก่

3.1 ตัวแปรต้น คือ

1. ด้านองค์กร (โครงสร้างและนโยบายการบริหารองค์กร)
2. ด้านบุคลากร (บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถและทัศนคติ)
3. ด้านผู้บริหาร (การประสานงานคุณธรรมและจริยธรรม)

3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
6. ด้านสิทธิตามธรรมนุญ
7. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

4. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์(In-Depth Interview) ในรูปแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ กรณีศึกษาเรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์แบบเฉพาะเจาะจง จดบันทึกและการสังเกตเชิงประจักษ์ตั้งแต่ เดือน กรกฎาคม 2561- ตุลาคม 2561

6. การวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปประเด็นนำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Theory)

มาสโลว์ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของบุคคลจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจจึงได้ตั้งสมมุติฐานความต้องการของบุคคล ไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

3. ความต้องการของคนนั้นจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้น และความต้องการในระดับที่สูงขึ้นและความต้องการระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปคนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (hierarchy of need) ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นที่สำคัญ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกายหรือต้องการวัตถุที่จะมาทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ (physiological needs or survival needs) ได้แก่ความต้องการทางด้าน ปัจจัยสี่

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่โดยปราศจากอันตราย มีสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ หน้าที่การงานและฐานะทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการยอมรับจากผู้อื่น (love and belonging needs) ทุกคนต้องการความรักจากผู้อื่น เช่น จากพ่อแม่ จากเพื่อนต้องการที่จะให้และรับความรัก มีไมตรีซึ่งกันและกัน ประารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการยกย่อง มีเกียรติยศ ชื่อเสียง (self-esteem needs) หรือความต้องการที่จะเห็นคุณค่าและความสามารถของตัวเอง เป็นการประเมินตนเอง ได้รู้ว่าตนเองมีค่า ทุกคนในสังคมยอมรับนับถือให้เกียรติยกย่องเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับนับถือตัวเอง (self-respect)

ขั้นที่ 5 ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง สามารถกระทำตนได้ตามความสามารถที่เป็นจริง (self-actualization or self-fulfillment needs) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตของคนพัฒนาขั้นสูงสุดเพื่อแสดงถึงความสามารถและศักยภาพที่จะกระทำได้ของตัวเอง มนุษย์ทุกคนปรารถนาที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง มุ่งสู่เป้าหมายอันสูงสุดหรืออุดมคติที่ตนกำหนดไว้บุคคลที่ได้รับการตอบสนองผ่านมาถึงขั้นที่ 5 นี้ จะรับรู้หรือเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมีความเป็นอิสระสามารถทำทุกสิ่งได้ตามที่ตนต้องการ และทำทุกอย่างถูกต้องและมีเหตุผลอย่างคนคิดเป็น

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน

Walton (1973) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้ประจำได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับอย่างเพียงพอ ที่จะ

ดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ (safe & healthy condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานสำหรับงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบาย และความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้มีบุคคลอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหา หรือ ได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทาง ปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุกๆ ขั้นตอน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth & security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6. ธรรมนูญหรือประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม

และให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบประเมินคุณภาพชีวิตของข้าราชการราชทัณฑ์ และลูกจ้างในเรือนจำพิเศษมีนบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ Walton (1973) มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลาได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ดังนี้

- 1.1 ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์
- 1.2 ได้รับค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ
- 1.3 ได้รับค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
- 1.4 การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนความเป็นธรรม

สรุปได้ว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือการที่ได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ตามความรู้ความสามารถมีความสมดุลกับปริมาณงาน ที่รับผิดชอบ และได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนความเป็นธรรม

2. สภาพการทำงานปลอดภัยถูกสุขลักษณะ (Safe & Healthy Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานสำหรับงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด ดังนี้

- 2.1 สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- 2.2 มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย
- 2.3 การกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย
- 2.4 มีแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

สรุปว่าสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย คือ การที่สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย กำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย มีแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการ

ปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหา ดังนี้

3.1 มีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3.2 การเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

3.3 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่างๆ

3.4 มีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

สรุปว่าโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล คือ การมีอิสระในการใช้ความสามารถตามความถนัด ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้นำเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงานมีโอกาสไปอบรม ประชุมหรือสัมมนาต่างๆ และได้รับการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth & Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวัง ดังนี้

4.1 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

4.2 หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบยุติธรรม

4.3 การสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

4.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

สรุปว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ภายในหน่วยงาน มีการวางแผนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบยุติธรรม มีการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

5.1 ความสัมพันธ์อันดีต่อกันและการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5.2 การจัดให้มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน

5.3 การยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน

5.4 การเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

สรุปว่าการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานให้ยอมรับผลการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

6. ธรรมนูญหรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 6.1 การมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน
- 6.2 การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว
- 6.3 ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันในการทำงานในเรื่องกฎระเบียบ และความมั่นคงในการทำงาน
- 6.4 สิทธิในการปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

- 7.1 งานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน
- 7.2 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
- 7.3 ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม
- 7.4 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว สังคมอย่างเหมาะสม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม และให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่นๆ

- 8.1 การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 8.2 การรณรงค์ให้พนักงานไปทำการเลือกตั้ง
- 8.3 การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปประเด็นนำไปสู่การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนา

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาจัดหมวดหมู่ แล้วทำการวิเคราะห์ พบว่าปัญหาของการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี คือ

1. การที่ต้องปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับผู้ต้องขังเป็นอย่างมาก และจำนวนผู้ต้องขังที่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับจำนวนเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ
2. อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานมีจำนวนไม่พอเพียงต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ ที่มีความเสี่ยงต่อการทำร้ายร่างกาย การก่อการทะเลาะวิวาท ระหว่างผู้ต้องขัง
3. ความเสี่ยงทางด้านสุขภาพ อันเนื่องมาจากความแออัดของผู้ต้องขัง การแพร่กระจาย ของโรคติดต่อระหว่างผู้ต้องขัง เช่น วัณโรค ไข้หวัดใหญ่ และโรคติดต่ออื่น
4. ด้านสังคมและครอบครัวขาดโอกาสการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆกับสมาชิกในครอบครัว ข่มขู่ลงให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวอ่อนแอลง
5. ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยการพิจารณาไม่นำหลักอาวุโสและความรู้ความสามารถมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แต่ใช้การพิจารณาจากความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา มาเป็นเกณฑ์สำคัญ
6. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเวรนอกเวลา มีอัตราเฉลี่ยต่อชั่วโมงที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างต่อชั่วโมงของการปฏิบัติงาน
7. สถานที่ทำงานขาดแคลนกำลังพล ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานภายในเรือนจำต้องปฏิบัติงานภายใต้ สภาวะความเครียดสะสมความ และขาดการพักผ่อนเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่องทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

8. ขาดการสนับสนุนในการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถของส่งผลให้ให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง

สรุปอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปและอภิปรายผลงานวิจัยพบว่า สมมุติฐานของการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี นั้นมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Theory) ที่ขอบเขตของการศึกษานั้นครอบคลุมทั้งทางด้านคุณภาพชีวิต รายได้ และคุณภาพสังคมของการปฏิบัติงานภายในเรือนจำ ได้เป็นอย่างดี ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ยังสนับสนุนผลการวิจัย ในด้านคุณภาพสังคมในสถานที่ปฏิบัติงาน และการส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรี ในสามประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรี แนวทางการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรีและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรีพบว่า ทั้งสาม ปัจจัยนั้นมีส่วนสำคัญที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์เรือนจำพิเศษมีนบุรีได้ รวมทั้งช่วยเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี เพื่อการมีส่วนร่วมของข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี ดังนั้นในส่วนของข้อเสนอแนะของผู้วิจัยมีดังนี้

1. ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเนื่องจากการกระทำความผิดและการนำส่งผู้กระทำความผิดยังมีอย่างต่อเนื่อง ทำให้เรือนจำยังคงต้องรับเข้าผู้ต้องขังอย่างต่อเนื่องอย่างปฏิเสธไม่ได้ทางหน่วยงานต้นสังกัดระดับกรม ควรพิจารณาให้มีการพัฒนาทักษะหรือรวมถึงชุดปฏิบัติการเฉพาะกิจขึ้นภายในเรือนจำ และการฝึกทบทวนเป็นประจำ หรือการพัฒนาอาวุธประจำการพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพในการยับยั้งการก่อเหตุภายในเรือนจำอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการเรือนจำพิเศษมีนบุรี ข้อเสนอแนะในด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการจากการที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานในช่วงวันเวลาราชการแล้วยังต้อง

ปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ต่อเนื่องหลังเวลาราชการและวันหยุดราชการ เสาร์ – อาทิตย์ ซึ่งทำให้ตราครุฑควรปรับเพิ่มอัตราค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์มีความห่างออกไปและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ควรมีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวหรือคู่สมรสได้มีส่วนร่วมในทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับครอบครัว และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานต้นสังกัด

3. ปัจจัยที่เอื้อด้านคุณภาพชีวิต ของผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ เสนอให้มีการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสอบรม หรือสัมมนาในหัวข้อต่างๆที่ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมถึงการสนับสนุนและผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสได้แสดงความสามารถนับเป็นการนำจุดแข็งของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร มาสร้างจุดแข็งภายในองค์กร และการเสนอแนะให้ผู้บริหารสนับสนุนให้หน่วยงานปฏิบัติการจัดการส่งเสริมความรู้เพิ่มเติมด้วยการสัมมนา หรืออบรม ขึ้นภายในองค์กรเป็นการทบทวนความรู้ความสามารถภายในองค์กรและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กรได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่อง การศึกษาด้านจริยธรรมและทัศนคติของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี ภายหลังจากพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่สามารถส่งผลต่อการพัฒนาสมาชิกภายในครอบครัวของข้าราชการราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษมีนบุรี และ บุคคลภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรือนจำ
3. ควรขยายระยะเวลาในการศึกษาวิจัยให้มากกว่านี้ทั้งนี้เพื่อความครอบคลุมครบด้านในการวิเคราะห์เนื้อหา และแนวทางการพัฒนาได้มากกว่านี้

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมราชทัณฑ์ สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการราชทัณฑ์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิชาการการราชทัณฑ์
งานราชทัณฑ์. (2559). *ความเป็นมาเรือนจำพิเศษมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*. บริษัทบพิตร
การพิมพ์ จำกัด, 2559

มัทธี จิตสว่าง. *หลักทัณฑวิทยา*. กรุงเทพมหานคร:มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์, 2559

พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี. (2561). *เรือนจำพิเศษมีนบุรี*. ค้นเมื่อ 5
กันยายน, 2561 จาก <http://www.prbangkok.com/index.php>.

วัชรินทร์. (2558). **Theory** ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ ค้นเมื่อ
6 กันยายน, 2561 จาก <http://sodev52.exteen.com/20110130/theory>.