

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวัง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง
4. บริบททั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

มีผู้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง (Expectancy) ไว้ดังนี้

ประเทือง สูงสุวรรณ (2534) กล่าวถึงความคาดหวังไว้ว่า เป็นความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดอย่างมีวิचारณญาณ ของแต่ละบุคคลในการคาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมีหรือควรจะเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ และความคาดหวังนี้จะถูกต้องมากน้อยเพียงใดขึ้นกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

เพชรรี हालาก (2538) กล่าวถึงความคาดหวังว่า ความคาดหวังของแต่ละบุคคลถูกตั้งขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการจะเห็นได้ว่า เมื่อบุคคลมีความต้องการในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมี ความคาดหวังให้สิ่งนั้น ๆ เกิดขึ้น และจะดำเนินการใด ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของความต้องการนั้น ๆ และถ้าความต้องการของบุคคลนั้น ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการที่สูงขึ้นและจะก่อให้เกิดความคาดหวังที่สูงขึ้นตามลำดับ

ประกาศ ศิลปะศรีศรี (2530 , อ้างถึงใน สุกัญญา เพิ่มบุญ, 2553, น. 9) ให้ความหมายของคำว่า ความคาดหวังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ระดับผลที่บุคคลกำหนด

หรือคาดหวังว่าจะทำได้ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะนำไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง

Vroom (1995 , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น 203) เชื่อว่า แรงจูงใจเกิดจากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะทำให้เกิดขึ้นจากการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตน โดยบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับรางวัลตอบแทนตามที่เขาคาดหวังไว้ในกรณีที่เขาได้ใช้ความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ นั่นคือ ความคาดหวังดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ กล่าวโดยสรุปคือ บุคคลจะเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์เมื่อเขาคาดได้ว่าพฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่รางวัลตอบแทน ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังเป็นตามสมการ ดังนี้

2.1.1 การจูงใจ (Motivation) $V \times E \times I$

2.1.1.1 V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความชอบ คือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัลที่จะได้รับ

2.1.1.2 I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือ คือการรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นไปได้ของผลงานที่เกิดจากความพยายามของเขา จะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการ

2.1.1.3 E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวัง คือ การรับรู้ของบุคคลถึงความเป็นไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จของผลงานที่ดีขึ้น

วรูมยังได้อธิบายว่า บุคคลมักจะทำงานโดยมีความคาดหวังว่า ในการทำงานนั้นเขาจะได้ผลตอบแทนตามที่เขาต้องการ เป็นการพยายามอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและความหวังในสิ่งที่เขาจะได้รับ ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 อย่างคือ Vroom (1995 , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น 203)

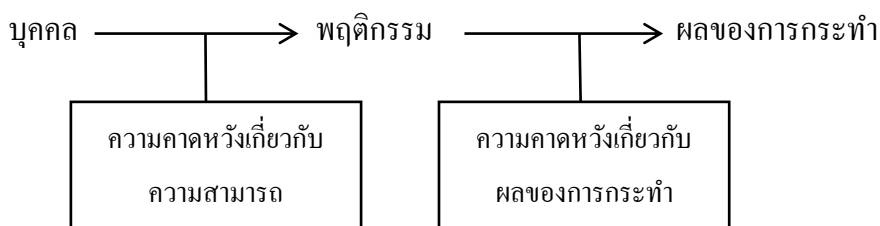
1) ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการทำงาน (Effort-Performance Relationship) คือความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานกับผลงานที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามในการทำงานในครั้งนั้น

2) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัล (Performance-Reward Relationship) คือการทำงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บรรลุผลสำเร็จและรางวัลที่จะได้รับ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-Personal Goals Relationship) คือมูลค่าหรือคุณค่าของรางวัลที่องค์การให้เพื่อตอบแทนแก่พนักงาน มีคุณค่ามากพอที่จะใช้เป็นการจูงใจพนักงาน

Bandura (1971 , อ้างถึงใน บุญฤทธิ์ ฉิมพิมล, 2548, น. 55 - 57) ให้ความเห็นว่า ความคาดหวังในความสามารถของบุคคลยังมีอิทธิพลต่อความพยายามที่จะทุ่มเทให้กับงาน ระยะเวลาที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคและการแสดงพฤติกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย แบนดูราได้อธิบายว่าความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการตัดสินใจเลือกพฤติกรรมใด ๆ นั้นมี 2 ชนิด คือ

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Outcome Expectancy) เป็นการคาดคะเนของบุคคลว่า พฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำใด
2. ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ (Efficacy Expectancy) เป็นการคาดคะเนความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลของการกระทำตามที่คาดหวังไว้ตามรูปแบบความคาดหวังทั้ง 2 ชนิด ดังแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของบุคคล. ปรับปรุงจากการเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการเข้ารับการศึกษาวิชาชีพในศูนย์ศิลปาชีพบางไทร, โดย บุญฤทธิ์ ฉิมพิมล, 2548, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จากภาพที่แสดงให้เห็นความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคล แบนดูราได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของคน ดังนี้ Bandura (1971 , อ้างถึงใน บุญฤทธิ์ ฉิมพิมล, 2548, น. 55 - 57)

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishment) เป็นประสบการณ์ที่มีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมากที่สุด เพราะจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจมากขึ้นและความมั่นใจนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถสูงขึ้น
2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) การสังเกตเห็นคนอื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ยากโดยไม่เกิดผลเสียตามมา จะเป็นตัวแบบที่ตัวบุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตน และทำให้เกิดความคาดหวังว่าตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้ามีความตั้งใจจริงและความพยายาม

3. การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) เป็นการรับเอาคำแนะนำของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาความสามารถของตน ทำให้บุคคลมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ

4. การตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional Arousal) บุคคลจะรับรู้ว่าคุณมีความตื่นตัววิตกกังวลหรือกลัว จากการกระตุ้นของร่างกาย ในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก จะทำให้การทำงานนั้นไม่ได้ผลดี หากบุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณมีความวิตกกังวลในระดับสูง ก็จะคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ในระดับต่ำ

นอกจากนั้น แบนคูรา ยังได้เสนอว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน มี 3 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับปริมาณหรือระดับของความคาดหวัง (Magnitude or Level) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่า จะทำงานได้สำเร็จในระดับไหนเมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากง่ายแตกต่างกัน

2. มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) ประสพการณ์บางอย่างจะช่วยให้บุคคลมีความคาดหวังว่า ตนสามารถนำสิ่งที่รอบรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้

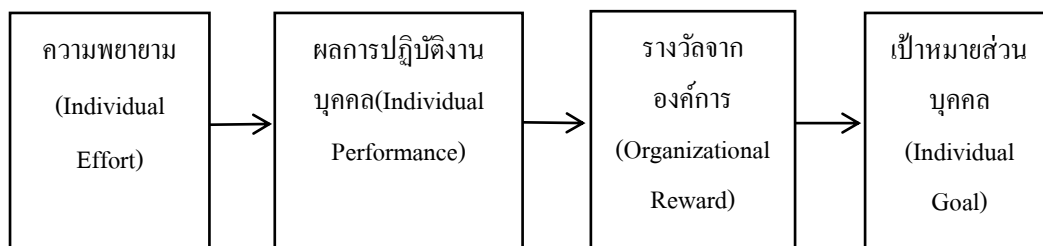
3. มิติเกี่ยวกับความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength or Confidence) หากว่าคุณไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ ก็จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากมีความเข้มแข็งหรือมีความมั่นใจมาก บุคคลก็จะมีคามมานะพยายาม แม้จะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังก็ตาม จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของ แบนคูรา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลที่จะเป็นแรงจูงใจภายใน (Cognitive Motivational Mediator) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่คาดหวังความสามารถของตนได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงประสพความสำเร็จในการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ความคาดหวังก็คือ ความเชื่อของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนที่ตั้งใจจะทำอะไรแล้ว จะมีความคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำนายไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของตนเองตามความสามารถที่มีอยู่

ของบุคคลนั้น ๆ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับผลกระทบและกลยุทธ์ในการใช้สติปัญญาที่มีเป้าหมาย

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังข้างต้น สรุปได้ว่า บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับพิจารณาองค์ประกอบทั้งสาม คือ ความพยายาม (Effort-Performance Relationship) รางวัล (Performance-Reward Relationship) และคุณค่า (Rewards-Personal Goals Relationship) ภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวัง

เสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลก็มีความหวังไม่เท่ากันในแต่ละช่วงเวลาหรือสถานการณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะที่สิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง สามารถสรุปได้ดังภาพ



- 1= ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการทำงาน (Effort-Performance Relationship)
- 2 = ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัล (Performance-Reward Relationship)
- 3 = ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-Personal Goals Relationship)

ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ตามทฤษฎีความคาดหวัง. ปรับปรุงจาก *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังต่อการดำเนินชีวิตหลัง พ้น โทษ*, โดย สุกัญญา กาญจนรัตน์, 2544, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

2.1.2 ความหมายของความคาดหวัง

ได้มีผู้ให้ความหมายของความคาดหวัง(Expectancy) ไว้หลากหลาย ดังนี้

สุรางค์ จันทร์เอม (อ้างถึงในสุกัญญา เพิ่มบุญ, 2553, น. 9) กล่าวว่า ความคาดหวังหมายถึงความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้นและสิ่งใดบ้างน่าจะไม่เกิดขึ้นความคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ถูกต้องหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

กรรณิกา นาควัชระ (2534 , อ้างถึงใน กรกเรขา สุวรรณกิจ, 2554, น. 30)

ความคาดหวัง คือ ความคิด ความต้องการของบุคคลต่อสิ่งที่ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นจริงในอนาคตโดยคาดคะเนจากความสามารถและสภาพของตน

นิตดา ภู่อุสาสน์ (2535 , อ้างถึงใน กรกเรขา สุวรรณกิจ, 2545, น. 30)

ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกของเด็กต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับตนเองในสิ่งที่เขาต้องการจะเป็นความต้องการที่ได้มาและต้องการที่ทำให้สำเร็จโดยคาดคะเนจากความสามารถและสภาพของตน

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2544 , อ้างถึงใน กรกเรชา สุวรรณกิจ, 2545, น. 30)
ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังหรือคำทำนายถึงเหตุการณ์ในอนาคตของแต่ละบุคคล
ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา และสถานการณ์ที่ได้รับในปัจจุบัน

กรกเรชา สุวรรณกิจ (2545, น. 30) ความคาดหวัง หมายถึง ความปรารถนา
ที่จะได้รับสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อนำมาซึ่งความสุขทัดเทียมผู้อื่น โดยคาดคะเนจากความสามารถ
และสภาพของคน

จากความหมายความคาดหวังข้างต้น สรุปได้ว่าความคาดหวัง หมายถึง
การคาดหมายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง หรือความปรารถนาที่จะได้รับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งคน
คาดว่าจะได้จากสถานการณ์หรือบุคคล โดยผ่านประสบการณ์หรือการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่ความสุข
ในสิ่งที่ตนเองปรารถนาและต้องการ เช่น หากมีบุคคลมีการเรียนรู้ว่า การค้ายาเสพติดจะทำให้
ได้รับความมั่งคั่ง บุคคลก็จะเกิดความคาดหวังว่าจะได้รับเงินจากการค้ายาเสพติดเป็นเหตุให้บุคคล
มีพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความคาดหวังของตัวเองด้วยการก้าวสู่การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด
เป็นต้น

2.1.3 การใช้ทฤษฎีความคาดหวังกับการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวังสามารถใช้ทำนายความพยายามในการทำงาน ระดับความ
พอใจงาน และระดับการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน การจูงใจหรือแรงจูงใจ
(Motivation) Vroom ว่ามีค่าเท่ากับความคาดหวังคูณความพึงพอใจหรือความชอบ (Expectancy and
Valence Combine Multiplicatively to Determine Motivation) โดยทั่วไป ถ้าความคาดหวังหรือ
ความพึงพอใจมีค่าสูง แรงจูงใจก็จะมีค่าสูงด้วย (จุมพล หนิมพานิช, 2549, น. 71)

การจูงใจ + ความคาดหวัง + ความพึงพอใจหรือความชอบ

ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง การคาดหวัง หรือการคาดคะเนถึง
โอกาสที่บุคคลนั้นจะได้รับผลตอบแทน ตามที่เขาหวังไว้ ความคาดหวังนี้มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าความ
คาดหวังมีค่าเท่ากับ 0 (ศูนย์) หมายความว่า คนไม่มีความเชื่อเลยว่าตนจะปฏิบัติตามที่เลือกไว้แล้ว
ตนจะได้รับผลตอบแทนตามที่คาดหวัง ส่วนถ้าค่าของการคาดหวังมีค่าเท่ากับ 1 (หนึ่ง) บุคคลเชื่อ
อย่างแน่นอนว่าถ้าตนได้ปฏิบัติตามทางที่ได้เลือกไว้แล้ว คนจะได้รับผลตอบแทนตามที่ตนต้องการ
หรือปรารถนาหรือปรารถนามากที่สุด

ความพึงพอใจหรือความชอบตามที่คาดหวัง (Valence : V) หมายถึง ความพึงพอใจหรือความชอบของบุคคลแต่ละคนในเรื่องผลตอบแทนประเภทใดประเภทหนึ่ง ความพึงพอใจหรือความชอบอาจมีได้ทั้งค่าลบ (-) เช่น กลัวถูกยิง การมีข้อขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และ ค่าบวก (+) เช่น คิดว่าจะได้รับการส่งเสริมให้มีการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ถ้าบุคคลใดบุคคลหนึ่งไม่มีความพึงพอใจ ความชอบเลยก็จะมีค่าเท่ากับ 0 (ศูนย์)

สื่อกลาง (Instrumentality : I) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนระดับที่ 1 กับผลตอบแทนระดับที่ 2 ค่าของ Instrumentality จะมีค่าระหว่าง +1 หรือ -1 ถ้าผลตอบแทนระดับที่ 1 (การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย) นำไปสู่การเพิ่มค่าจ้างหรือเงินค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ผลตอบแทนระดับที่สอง) Instrumentality จะมีค่า +1 แต่ถ้าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนระดับที่ 1 กับระดับที่ 2 Instrumentality จะมีค่าเท่ากับ 0 (ศูนย์) แต่ถ้าการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายจะก่อให้เกิดผลคือทำให้เงินค่าจ้างลดลง Instrumentality จะมีค่าเท่ากับ -1

แต่มีข้อแม้ว่าต้องกำหนดค่าต่าง ๆ ลงในสูตรให้ถูกต้อง ดังนั้น ทฤษฎีอาจใช้พยากรณ์ได้ถูกต้องในบางสถานการณ์แต่อาจใช้ไม่ได้ในสถานการณ์อื่นที่แตกต่างไป หากจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคล จะต้องสอดคล้องกับเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติที่จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น
2. ผลตอบแทนหรือรางวัลจะต้องสอดคล้องกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่านั้น คือ บรรลุเป้าหมายมากได้ผลตอบแทนมาก
3. ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ให้อาจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน หัวหน้างานต้องรู้จักพนักงาน แต่ละคนเป็นอย่างดี
4. พนักงานมีความเชื่อถือในข้อตกลงที่กำหนดกัน หัวหน้างานต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ดีกับผู้ที่ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal locus of control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ความพยายามและความสามารถที่มีอยู่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง โชควาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

2.1.4 ทฤษฎีกระบวนการแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการอธิบายถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจ พยายามทำความเข้าใจและอธิบายว่าจะไรจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ในขณะที่ทฤษฎีกระบวนการแรงจูงใจ พยายามทำความเข้าใจว่า พฤติกรรมของคนเราถูกจูงใจได้อย่างไร และทำไมจึงเป็นเช่นนั้น เช่น ทำไมเขาจึงเลือกเป้าหมายนี้ในการทำงาน ทำไมเขาจึงทำอย่างนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ คนเราประเมินความพอใจต่อเป้าหมายหรือความต้องการอย่างไร อาจกล่าวว่าทฤษฎีนี้พยายามเข้าใจกระบวนการคิดของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมนั่นเอง ทฤษฎีที่สำคัญในกลุ่มนี้ได้แก่ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีกระบวนการแรงจูงใจ ยังกล่าวอีกว่าระดับของ แรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญ คือ

1. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล
2. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล
3. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย
4. บุคคลจะเลือกใช้พฤติกรรมใดยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น
5. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน คือ ความคาดหวัง และ คุณค่าของผลลัพธ์

ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาส และความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นก็จะมีแรงจูงใจที่จะทำ หรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติกรกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ตะวันเชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้และเขาต้องการ ได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก

(External locus of control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ซาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับซาลีว่า ควรจะเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่ง ถ้าหากซาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าซาลีไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจซาลีได้

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันที่จัดอยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและโดยความเชื่อดังกล่าวทฤษฎีความคาดหวังจึงมีฐานคติ (Assumptions) หลายประการดังต่อไปนี้ (บุญฤทธิ นิยมพิมล, 2548, น. 55 - 57)

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์เอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมด้วย

2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน

3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหลายอย่าง โดยสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงผลพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง ที่ได้รับการยอมรับนำมาใช้ศึกษาปัจจัยชักนำ พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นกล่าวได้ว่าเป็นผลงานของ Victor Vroom ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา ชั้นแนวหน้าของกลุ่มนี้และเรียกทฤษฎีนี้ว่า “Vroom’s Expectancy Theory” ทฤษฎีความคาดหวังพัฒนามาจากสมมติฐานที่ว่าก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใด เขาจะต้องได้ทำการพิจารณาถึง ความสามารถผนวกกับความพยายามของเขาก่อนว่าจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่โดยการจูงใจให้ทำงานเป็นความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล

การจูงใจเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการกล่าวคือ

1. การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงผลพฤติกรรมอย่างเต็มที่สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใด

ที่จะกระทำสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ บุคคลจะตั้งใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้น มันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ก่อนที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

2. การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

3. ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความตั้งใจที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไปเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

สิ่งเหล่านี้ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมีโอกาสประสบความสำเร็จ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่าตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้

2.1.5 องค์ประกอบของความคาดหวัง

Nackler and Lawler (1967 , อ้างถึงใน สังเวียน อ่อนแก้ว, 2536 น. 65) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคาดหวังไว้ 3 ประการ คือ

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไร จะขึ้นอยู่กับในใจเขามีการคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ติดตามมา

2. ความพอใจหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่เขาคาดว่าจะเกิดขึ้นนั้นได้ก่อให้เกิดความพอใจหรือมีคุณค่าแก่เขาเพียงใด

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่าจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคาดหวัง ประกอบด้วย การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นความพอใจหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น และความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายามกับผลการ

2.1.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวัง

Hurlock (1964 , อ้างถึงใน วรรณลักษณ์ เมียนเกิด, 2549 น. 8 - 10) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคาดหวังต่างกันดังนี้

1. เพศ (Sex) บรรยากาศของบ้านและโรงเรียนจะส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กชายตั้งความหวังสูงกว่าเด็กหญิง บิดามารดาจะคาดหวังในตัวของบุตรชายมากกว่าบุตรหญิง เด็กชายมัก จะ

ถูกกระตุ้นให้มีความคาดหวังทางการศึกษา การงานและการประกอบอาชีพ แต่เด็กหญิงมักคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม การแต่งงาน ซึ่งเด็กเองก็ยังไม่รู้ว่าแต่งงานเมื่อไร แต่งานกับใคร ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมหลังแต่งงานเป็นอย่างไร จึงเป็นเรื่องยากที่เด็ก หญิงจะวางแผนในเรื่องเหล่านี้ ดังนั้น เด็กหญิงจึงมีแนวโน้มที่จะตั้งจุดมุ่งหมายในระยะสั้นกว่าเด็กชาย แม้ในเรื่องการเรียน เด็กหญิงมักจะวางแผนระยะสั้น เช่น เดือนต่อเดือน

2. ชนิดของครอบครัว (Kind of Family) เด็กที่มาจากครอบครัวที่มั่นคงมีแนวโน้มที่ตั้งจุดมุ่งหมายในอนาคตสูงกว่าเด็กที่ไม่มีความมั่นคงภายในครอบครัว เด็กที่ต้องย้ายถิ่นบ่อย ๆ จะไม่สามารถคาดหวังหรือวางแผนอนาคตของตนเองได้ชัดเจนเท่าเด็กที่ไม่ต้องย้ายถิ่น ขนาดของครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายของเด็ก เด็กที่มาจากครอบครัวขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะพบความสำเร็จมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวขนาดใหญ่ ทั้งนี้ เพราะครอบครัวขนาดเล็กพ่อแม่สามารถทุ่มเทและส่งเสริมให้เด็กมีความคาดหวัง และสามารถวางแผนทางให้เด็กไปสู่ความคาดหวังได้มากกว่าเด็กในครอบครัวขนาดใหญ่ ครอบครัวที่มารดาเป็นผู้นำ เด็กมีแนวโน้มที่จะมีระดับความคาดหวังสูง อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างกัน โดยเฉพาะมารดากับบุตรชาย

3. เชาว์ปัญญา (Intelligence) เมื่อเด็กอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมต่อความสำเร็จสูง เด็กจะตั้งความคาดหวังให้ตนประสบความสำเร็จเหนือเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ซึ่งอาจไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม เด็กที่ฉลาดจะตั้งความคาดหวังของตนโดยอาศัยความสนใจและความสามารถของตนมากกว่าทำตามจุดมุ่งหมายที่กลุ่มตั้งไว้ ในทางกลับกันเด็กที่ฉลาดน้อยจะตั้งความคาดหวังไว้ตามค่านิยมของกลุ่ม

4. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความหวังให้หลายกรณีด้วยกัน ในเรื่องการชดเชย บุคคลที่ไม่ยอมรับตนเองจะตั้งความคาดหวังโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง เพื่อปกปิดความไม่สามารถของตน บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงกับตน ส่วนบุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำมีแนวโน้มที่จะตั้งความคาดหวังไว้สูง เนื่องจากจะคำนึงถึงความสำเร็จของตนเองมากกว่าความล้มเหลว อาจมีความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ ส่วนบุคคลที่มีวิตกกังวลสูงมักวิตกอยู่กับความล้มเหลวในอดีตทำให้มองอนาคตในแง่ดีน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

5. วินัย (Discipline) เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตยจะตั้งความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ในทางตรงกันข้ามเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

6. ชั้นทางสังคม (Ordinal Position) ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ

ปานกลางและฐานะทางเศรษฐกิจดี บิดามารดาจะให้ความคาดหวังแก่บุตรคนแรกและให้โอกาสแก่บุตรคนแรกมากที่สุด โดยเฉพาะถ้าเป็นบุตรชาย ซึ่งตรงกันข้ามกับครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้นที่โตขึ้นและมีงานทำเพื่อให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวได้ขยับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น

7. ฐานะในกลุ่ม (Group Status) กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อเด็กมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับฐานะของเด็กในกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่มีต่อเด็กเอง ถ้าฐานะของเด็กมั่นคงและไม่มีภาระจำเป็นที่จะต้องสร้างความประทับใจให้กับสมาชิกในกลุ่ม ระดับความคาดหวังของเด็กก็จะใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่เด็กที่ไม่มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม เด็กจะต้องการเลื่อนขั้นตนเองเข้าสู่ผู้นำในกลุ่ม ทำให้การตั้งความคาดหวังหลาย ๆ อย่าง ไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง ส่วนบุคคลที่ชอบแยกแยะตัวเองความคาดหวังของกลุ่มจะมีผลต่อเขาเพียงเล็กน้อย

8. อุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม (Cultural Ideals) วัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะทำให้มาตรฐานของความคาดหวังของบุคคลต่างกัน ซึ่งมาตรฐานนี้ครอบคลุมถึงระดับความสำเร็จและทัศนคติต่อความสำเร็จ เมื่อเด็กเข้าสู่วัยรุ่นจะรับรู้ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อตนเอง และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม การตั้งความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสังคมจึงต่างกันไป

9. การใช้กลไกการหลบหนี (Use of Escape Mechanisms) กลไกการหลบหนีที่มีผลต่อความคาดหวังมากที่สุด คือ การฝันกลางวันในลักษณะต่าง ๆ กันก็มีความสำคัญ เช่น ฝันอยากเป็นพระเอกหรือนางเอก เด็กก็จะตั้งความคาดหวังไว้ว่าจะต้องประสบความสำเร็จและหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งอาจจะเป็นการตั้งความคาดหวังที่ไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริงนัก

10. การบอกกล่าวถึงความคาดหวัง (Labelization of Aspirations) ความคาดหวังของเด็กที่บอกกล่าวออกมามักจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมากกว่าการที่เด็กเก็บไว้หรือคิดอยู่คนเดียว อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังที่เด็กบอกกับเพื่อนสนิทจะเป็นลักษณะของความใฝ่ฝันไม่ล่องลอยใกล้เคียงกับความเป็นจริงเท่ากับที่เขาบอกกับบิดา มารดา ครูหรือบุคคลที่ไม่ค่อยคุ้นเคยกัน เมื่อเด็กวัยรุ่นบอกถึงความคาดหวังของตนให้บุคคลอื่นฟัง จะเป็นการท้าทายให้เขาพิสูจน์ตนเองโดยพยายามทำให้ได้ตามที่พูดไว้ เพราะเขารู้ว่าหลายคนใส่ใจในสิ่งที่เขาพูด เขาไม่ต้องการพบสายตาที่มองดูเขาด้วยความผิดหวัง

11. ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต (Past Failures and Successes) บุคคลที่ประสบความสำเร็จเสมอ ๆ มีแนวโน้มที่จะต้องมีความคาดหวังว่าจะได้รับความสำเร็จอีกในอนาคต ในทำนองเดียวกันบุคคลที่พบความผิดหวังซ้ำ ๆ ก็มักจะคิดว่าอนาคตจะผิดหวังอีก ประสบการณ์เช่นนี้จะมีผลต่อการตั้งความคาดหวังในอนาคตว่า บุคคลผู้นั้นจะตั้งความคาดหวังไว้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงหรือไม่เพียงใด

จากที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคาดหวังต่างกัน คือ เพศ ชนิดของครอบครัว ชั้นทางสังคม วินัย ฐานะในกลุ่ม การใช้กลไกการหลบหนี การบอกกล่าวถึงความคาดหวัง ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต เซวี่ปัญญา บุคลิกภาพ และอุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม

2.1.7 สรุปความคาดหวังที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังข้างต้น และได้สังเคราะห์ออกมาได้ดังนี้

ความคาดหวัง หมายถึง การคาดหมายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง หรือความปรารถนาที่จะได้รับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งตนคาดว่าจะได้จากสถานการณ์หรือบุคคล โดยผ่านประสบการณ์หรือการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ความสุข ในสิ่งที่ตนเองปรารถนาและต้องการ แบ่งความคาดหวังออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความคาดหวังในปัจจุบัน (Present Expectation) หมายถึง ความคาดหวังที่ผู้ต้องขังคาดว่าจะได้รับในขณะที่อยู่ในเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้คาดหวังที่จะให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกวิชาชีพคาดหวังให้มีการจัดฝึกวิชาชีพให้ตรงความต้องการของตลาดแรงงานคาดหวังที่จะได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเจ้าหน้าที่คาดหวังที่จะได้การคุ้มครองสวัสดิภาพในการทำงานเทียบเท่าแรงงานภายนอกคาดหวังให้มีการนำวิทยากรจากภายนอกเข้ามาให้การฝึกอบรม

2. ความคาดหวังในอนาคต (Feature Expectation) หมายถึง ความคาดหวังที่ผู้ต้องขังคาดว่าจะได้รับเมื่อพ้นโทษ ดังนี้ คาดหวังว่าจะนำวิชาชีพที่ได้จากการฝึกวิชาชีพไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษ คาดหวังจะได้รับหนังสือรับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานที่ออกโดยหน่วยงานของรัฐ คาดหวังให้กรมราชทัณฑ์จัดหางานให้ท่านเมื่อพ้นโทษ คาดหวังให้กรมราชทัณฑ์ช่วยเหลือด้านเงินทุนเมื่อพ้นโทษ คาดหวังให้กรมราชทัณฑ์หาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวัง

การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์จะต้องศึกษาลักษณะทางจิต ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ข้องกับมูลเหตุแห่งพฤติกรรมของคนให้ทราบโดยถ่องแท้เสียก่อน ทั้งนี้ เพื่อหยั่งรู้ถึงพื้นฐานมูลเหตุแห่งการกระทำของมนุษย์ อย่างไรก็ตามนักพฤติกรรมศาสตร์ที่ศึกษาเรื่องมนุษย์โดยทั่วไปแล้วยอมรับกันว่า เมื่อกล่าวถึงการศึกษาวិเคราะห์พฤติกรรมในระดับปัจเจกบุคคล (Individual Behavior) แล้ว

ย่อมประกอบด้วย ความต้องการ การเรียนรู้ ทักษะคิด ความคาดหวังและแรงจูงใจ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้ให้ละเอียดลึกซึ้ง เพื่อจะรู้จักธรรมชาติและมูลเหตุแห่งพฤติกรรมของคน (อรุณรักรัธรรม, 2554, น. 27)

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ (Needs) ไว้หลากหลาย ดังนี้ กังวล เทียนกันท์เทศน์(2531, น. 360) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึงลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปประสงค์ให้มี ให้เป็นไปตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการรักและถูกรัก ซึ่งเป็นลักษณะตามธรรมชาติร่วมกับความรู้สึกและอารมณ์แสดงออกทางพฤติกรรมหรือความคิดเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ไม่พอใจจนกว่าจะเป็นที่พอใจ

Krejcic and Morgan (1970 , อ้างถึงใน สงวน จันทารัมย์, 2548, น. 26) แบ่งความต้องการเป็น 2 ประเภทใหญ่ ดังนี้

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น นอกเหนือจากพ่อแม่พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจ และสบายใจ
2. ความต้องการฐานะ ในกลุ่มชนที่อยู่ด้วยกันจำนวนมาก การแบ่งระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่น ๆ

Beland and Passors (1975, p 13) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการ คือ พลังตามธรรมชาติที่อยู่ใต้อำนาจของ และมีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้

Thomas (2001 , อ้างถึงใน จีรภา บัวเฟื่อน, 2554, น. 28) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกมาในรูปของความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย
2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ
3. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน
4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ

Sanders (2003, p. 56 - 57) กล่าวว่า ความต้องการ คือ ความไม่เท่าเทียมกัน หรือช่องว่างระหว่างสถานการณ์ในปัจจุบัน (Present Situation) กับสถานการณ์ที่พึงประสงค์ (Desired Situation)

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าความต้องการ (Needs) หมายถึง ความปรารถนา ความประสงค์ มุ่งหวัง อยากรู้ หรือหมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้น และเป็นผลต่อพฤติกรรมและความเจริญที่พัฒนาทางบุคลิกภาพหรือกล่าวสั้น ๆ ว่าความต้องการคือ แรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

2.2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มีผู้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Needs Theory) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Maslow's (1970) การจะเข้าใจถึงพฤติกรรมจำเป็นจะต้องเข้าใจในเรื่องของสิ่งจูงใจหรือแรงขับที่มีอิทธิพลให้มนุษย์เกิดพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยที่ มาสโลว์ นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้กล่าวไว้ใน ทฤษฎีความต้องการหรือทฤษฎีแรงจูงใจ (Maslow's Theory of Motivation) ว่าความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุด กรอบแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มี 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

โดย มาสโลว์ เชื่อว่า ความต้องการของบุคคล จัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับ จากระดับต่ำไปยังระดับสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

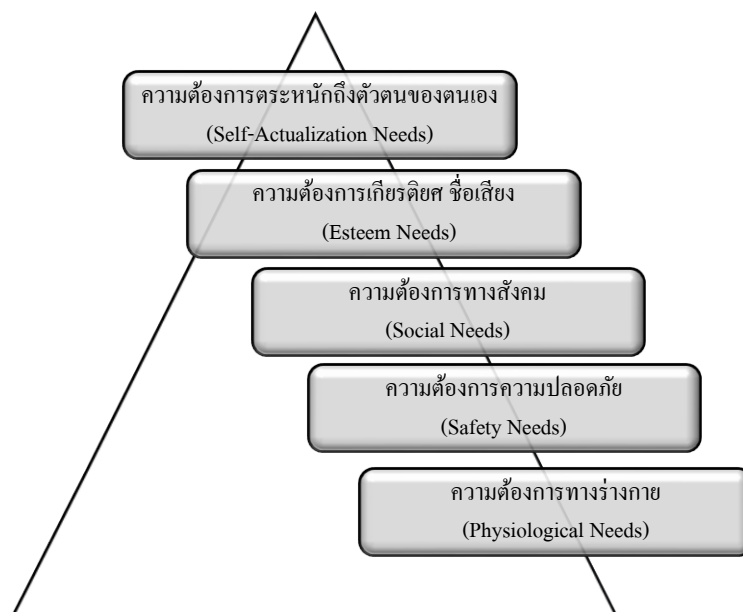
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้มีความสูงเด่น มีความภูมิใจและมีความต้องการนับถือตนเอง ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยกตำแหน่ง ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น งานที่ท้าทาย โอกาสแห่งความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

5. ความต้องการตระหนักถึงตัวตนของตนเองหรือความต้องการเติมเต็มสมบูรณ์ในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด

โดยผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ ดังภาพที่ 2.3



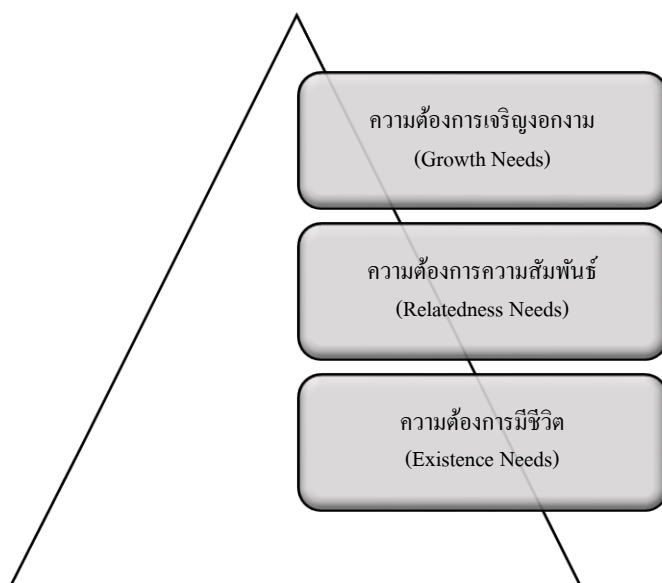
ภาพที่ 2.3 ความต้องการตามแนวคิดของ Maslow. ปรับปรุงจาก *Motivaton and Personnelity* (2nd ed.). by Maslow, Abraham H, 1970, New York : Harper and Row Publishers.

Alderfer (1972) ผลงานเป็นที่รู้จักกันในชื่อของ “ERG Theory” โดยแอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งกลุ่มความต้องการของคนทำงานตามแบบมาสโลว์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการทางสังคมและความต้องการที่จะได้รับการยอมรับและการยกย่อง
3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง

หลักแนวคิดสำคัญของแอลเดอร์เฟอร์ คือ

1. ความต้องการทั้ง 3 กลุ่มนี้ไม่ได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่องและคาบเกี่ยวกัน
2. ความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับเหมือนที่มาสโลว์ กล่าวไว้ แต่อาจจะเกิดขึ้นหลายอย่างพร้อม ๆ กันได้ โดยผู้วิจัยได้สรุปลักษณะของทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 ความต้องการตามแนวคิดของ Alderfer. ปรับปรุงจาก *Existence, Relatedness and Growth*. By Alderfer, Clayton P, 1972, New York : Free Press.

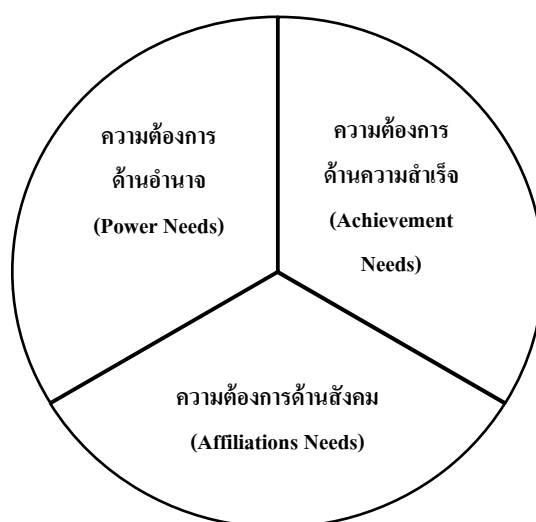
McClelland (1951) ทฤษฎีความต้องการ (Three Needs Theory) จะมุ่งอธิบายพฤติกรรมของบุคคลและความมีประสิทธิผลของพฤติกรรมนั้น ๆ ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการ

ของบุคคลที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาขึ้นมาจากประสบการณ์ในช่วงชีวิตที่ผ่านมาและจากวัฒนธรรมทางสังคมของบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement Needs) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้บางสิ่งบางอย่างดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน ซึ่งในบางครั้งบุคคลที่ไม่พึงพอใจกับชีวิตที่เป็นอยู่ของตัวเอง ก็จะพยายามหาวิถีทางที่จะทำให้ตัวเองรู้สึกพึงพอใจและประสบความสำเร็จ ซึ่งบางครั้งถึงแม้จะเป็นวิถีทางที่ไม่ถูกต้องก็ตาม

2. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Affiliations Needs) หมายถึง ความต้องการความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร การยอมรับของกลุ่มและเป็นที่ชื่นชอบจากบุคคลอื่น บุคคลประเภทนี้จึงให้ความสนใจในความรู้สึกของผู้อื่น มักเห็นด้วยและมีอารมณ์ร่วมไปกับผู้อื่น พยายามสร้างและรักษาความเป็นมิตร ชอบสนุกสนานกับงานเลี้ยง และกิจกรรมทางสังคม

3. ความต้องการอำนาจ (Power Needs) หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาควบคุมบุคคลอื่นโดยตรง บุคคลประเภทนี้ต้องการเป็นผู้นำ ชอบแข่งขันเพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่สูงขึ้น และชอบการเผชิญหน้า จากทฤษฎีของแมคคิลเลนดั้นนั้น ทุกคนมีความต้องการทั้ง 3 ด้านอยู่ในตัวแต่มีระดับมากน้อยแตกต่างกันไป บุคคลใดมีความต้องการด้านใดสูงจะแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัด เป็นบุคลิกภาพส่วนบุคคลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 ความต้องการตามแนวคิดของ McClelland. ปรับปรุงจาก *Personality*. By Mc Clelland, David C, 1951, New York: Holt Rhinchart and Winston.

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการสรุปได้ว่า Maslow เห็นว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น จึงเป็นไปได้ที่จะทำให้ความต้องการของมนุษย์แต่ละคนได้รับความพึงพอใจ เพราะมนุษย์แต่ละคนมีลำดับขั้นของความต้องการ ทฤษฎีของ Alderfer เป็นการนำเอาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาปรับปรุงใหม่ โดยแบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม หรือ 3 ขั้น ขั้นแรกซึ่งเป็นขั้นต่ำ คือขั้นการคงอยู่หรือขั้นการดำรงชีวิต ขั้นที่สอง คือ ขั้นการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขั้นสุดท้ายเป็นขั้นสูง คือ ขั้นการมีความเจริญก้าวหน้า ทฤษฎีของ McClelland พบว่า ทุกคนมีความต้องการแต่อาจจะมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น คนที่มีความต้องการทางด้านความสำเร็จสูง จะมีความต้องการทางด้านสังคมต่ำ คนที่มีความต้องการทางด้านสังคมสูงก็มักจะมีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่ำ

2.2.1.3 ความต้องการของผู้ต้องขัง

ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้น บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งเกิดจากความต้องการเนื่องจากสภาพทางสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ผู้ต้องขังก็มีความต้องการเหมือนบุคคลทั่วไป แต่ถูกจำกัดไว้ตามกฎหมาย แบ่งความต้องการของผู้ต้องขังได้ดังนี้

1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความหิว กระหาย ความต้องการความอบอุ่นทางร่างกาย การออกกำลังกาย การพักผ่อนหลับนอน และความต้องการสัมผัสของประสาทในเรื่องรูป รส กลิ่น เสียง เป็นต้น ได้แก่

1.1) อาหาร เป็นสิ่งสำคัญที่เรือนจำ/ทัณฑสถานจะต้องเอาใจใส่ เครื่องนุ่งห่มหลับนอน มีทั้งเสื้อผ้าที่เป็นเครื่องแบบผู้ต้องขัง และเสื้อผ้าที่ผู้ต้องขังนำของตนเองมาใช้

1.2) สุขภาพอนามัย การให้บริการทางการแพทย์มีความจำเป็น เพราะโรคภัยไข้เจ็บอาจเกิดขึ้นได้กับทุกคนรวมทั้งผู้ต้องขัง

2) ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs) ความต้องการทางด้านจิตใจของผู้ต้องขังก็เหมือนบุคคลปกติทั่วไป เป็นเรื่องสำคัญและมีส่วนทำให้ผู้ต้องขังกลับตัวเป็นคนดี บริการที่จำเป็นคือ การเยี่ยมเยียน ได้แก่ การเยี่ยมเยียนของญาติมิตร และการติดต่อทางจดหมาย ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารของทางโลกภายนอก และความบันเทิงต่าง ๆ

3) ความต้องการด้านสังคม (Social Need) มีอยู่ 3 ระดับ คือ ความต้องการสังคม (Social Ability) ต้องการติดต่อสังสรรค์สนทนากับเพื่อนผู้ต้องขังอื่น ๆ

ต้องการมีเพื่อน ต้องการพูดคุย เฮฮากับคนที่รู้จักชอบพอ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ (Belonging) ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มให้ทุกคนในกลุ่มยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และความต้องการมีฐานะทางสังคม

4) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทางสังคมเศรษฐกิจ (Economic Security) และความปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Security)

5) ความต้องการแสดงตัวเองออกมา (Self-Expression Needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Self-Assertion) ต้องการจะเป็นผู้ลิขิตชีวิตตนเอง ต้องการเป็นอิสระ ความต้องการพิสูจน์ตัวเอง (Self-Actualization) คือ ความต้องการพิสูจน์ความสามารถของตนเองแสดงให้คนอื่นเห็น ต้องการสร้างผลงานที่ดีไว้ ต้องการสร้างความสำเร็จในชีวิต และความต้องการก้าวหน้า (Growth) คือ ต้องการเพิ่มความสามารถมากขึ้น เปลี่ยนไปหาสิ่งที่ยากขึ้น

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความต้องการของผู้ต้องขัง คือ ความต้องการด้านร่างกายความต้องการทางด้านจิตใจความต้องการด้านสังคมความต้องการความปลอดภัย และความต้องการแสดงตัวเองออกมา

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

มีผู้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

โสภา ชูพิกุลชัย (2521 , อ้างถึงใน ปภาวดี ดุลยจินดา, 2551, น. 503) กล่าวถึงทัศนคติว่า ทัศนคติ เป็นการรวบรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็นและความจริง รวมทั้งความรู้สึกซึ่งเราเรียกเป็นการประเมินค่าทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน และจะบรรยายให้ทราบถึงจุดแกนกลางของวัตถุนั้น ๆ ความรู้ และความรู้สึกเหล่านั้นมีแนวโน้มที่จะเกิดพฤติกรรมชนิดใดชนิดหนึ่งขึ้น

นิพนธ์ แจ่มเอี่ยม (2546 , อ้างถึงใน ปภาวดี ดุลยจินดา, 2551, น. 503) กล่าวว่า ทัศนคติ คือ สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทิศทางหนึ่ง ซึ่งเราไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรงแต่เราก็สามารถรู้ได้โดยดูจากพฤติกรรมของบุคคลว่าจะตอบสนองต่อสิ่งเรายังไง

Allport (1976 , อ้างถึงใน ปภาวดี ดุลยจินดา, 2551, น. 503) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติว่า ทัศนคติ คือ สภาพทางจิตและสภาวะทางประสาทเกี่ยวกับความพร้อม ซึ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์เป็นตัวนำหรือมีอิทธิพลเหนือการตอบสนองของแต่ละบุคคล ที่มีต่อวัตถุและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

Ceriello and Freedman (1991 , อ้างถึงใน ปภาวดี ดุลยจินดา, 2551, น. 503) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติว่า ทัศนคติ หมายถึง ระบบที่มีลักษณะมั่นคงอันหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบทางด้าน
แนวโน้มเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ

Schermerhorn (2000 , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 44) ทักษะทัศนคติเป็นความ
โอนเอียงของบุคคลเกี่ยวกับการตอบรับในทางบวกหรือทางลบกับบางสิ่งบางอย่างในสภาพแวด-
ล้อมหนึ่ง เช่น ฉันชอบหรือไม่ชอบบางคนหรือบางสิ่งบางอย่างที่เขาพบหรือเกี่ยวข้องกับ

Stephen (2002 , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 44) ทักษะทัศนคติเป็นการ
ประเมินผลต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบุคคล เหตุการณ์ จุดมุ่งหมาย เป็น
การบอกถึงความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาสรุปได้ว่าทัศนคติ (Attitudes) หมายถึง
ความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อหรือการรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมี
พฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อไป

2.2.2.1 ความสำคัญของทัศนคติ

ความสำคัญของทัศนคติแบ่งได้ ดังนี้ (อ้างถึงใน ปภาวดี ดุยจินดา, 2551,
น. 504)

1) ทัศนคติเป็นฐานของปฏิสัมพันธ์ ทัศนคติเป็นฐานสำหรับ
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลกับสังคม เมื่อบุคคลมีสัมพันธ์ติดต่อกับคน
อื่น เขาจะเรียนรู้ไปด้วยว่าทัศนคติของผู้ที่ติดต่อกับผู้นั้น เหมือนหรือต่างไปจากทัศนคติของเขา
เอง การประเมินทัศนคติระหว่างกันนี้ช่วยกำหนดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในอนาคต
นอกจากนี้ทัศนคติยังเป็นฐานของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสังคมด้วย เช่น ทัศนคติที่บุคคลมีต่อ
ประเด็นต่าง ๆ ในสังคม อาทิ การทำแท้ง จะทำให้เขาโน้มที่จะเลือกหรือไม่เลือกผู้สมัครรับเลือกตั้ง
ที่มีนโยบายสนับสนุนการออกกฎหมายเกี่ยวกับการทำแท้งในรัฐสภา

2) ทัศนคติเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ ทัศนคติยังอาจใช้เป็น
เครื่องมือในการพยากรณ์สังคมได้ด้วย เช่น ในช่วงการเลือกตั้งต่าง ๆ มักจะมีการสำรวจทัศนคติของ
ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงผู้สมัครรับเลือกตั้ง และการสำรวจนี้ สามารถใช้พยากรณ์ผลการเลือกตั้งได้
ค่อนข้างแม่นยำ ในองค์การการสำรวจทัศนคติต้องถามว่าคนทำงานมีความพอใจในงานหรือไม่
เพียงใด สามารถใช้เป็นข้อมูลทำนายอัตราการเข้าออกและการขาดงานได้

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทัศนคติมีความสำคัญ คือ ทัศนคติ
เป็นฐานสำหรับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคลและระหว่างบุคคลกับสังคม และทัศนคติยังอาจ
ใช้เป็นเครื่องมือในการพยากรณ์สังคมได้

2.2.2.2 องค์ประกอบของทัศนคติ

องค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคตินั้นมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ (ปภาวดี ดุลยจินดา, 2551, น. 505)

1) การรู้ (Cognition) ประกอบด้วยความเชื่อของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายทัศนคติ เช่น ทัศนคติต่อลัทธิคอมมิวนิสต์ จะรวมไปถึงความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีของมาร์กซ์ ความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโซเวียตและจีนแผ่นดินใหญ่ ความเชื่อเกี่ยวกับวิธีการปกครองในโซเวียตและสาธารณรัฐประชาชนจีน และแนวนโยบายด้านต่างประเทศของรัฐบาลทั้งสองประเทศ เป็นต้น สิ่งสำคัญขององค์ประกอบนี้คือ จะประกอบด้วยความเชื่อที่ได้ประเมินค่าแล้วว่าน่าชื่นชมหรือไม่น่าชื่นชม ดีหรือไม่ดี และยังรวมไปถึงความเชื่อในใจว่า ควรจะมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างไรต่อเป้าหมายทัศนคตินั้นจึงจะเหมาะสมที่สุด เช่น ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ควรจะถูกจับกุมคุมขัง สาธารณประชาชนจีนควรมีโอกาสได้เข้าเป็นสมาชิกสหประชาชาติ เป็นต้น ฉะนั้นในแง่การรู้และแนวโน้มพฤติกรรมจึงมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

2) ความรู้สึก (Feeling) หมายถึง อารมณ์ที่มีต่อเป้าหมายทัศนคตินั้น เป้าหมายจะถูกมองด้วยอารมณ์ชอบหรือไม่ชอบ ถูกหรือไม่ถูก ส่วนประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึกนี้เองที่ทำให้บุคคลเกิดความคือดั่งยึดมั่น ซึ่งอาจกระตุ้นให้มีปฏิกิริยาตอบโต้ได้หากมีสิ่งที่ขัดกับความรู้สึกมากกระทบ

3) แนวโน้มพฤติกรรม (Action Tendency) หมายถึง ความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทัศนคติ ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมช่วยเหลือสนับสนุนเป้าหมายนั้น ถ้าบุคคลมีทัศนคติในทางลบต่อเป้าหมาย เขาจะมีความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมทำร้ายหรือทำลายเป้าหมายนั้นเช่นกัน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติ คือ การรู้ความรู้สึก และแนวโน้มพฤติกรรม

2.2.2.3 ที่มาของทัศนคติ

ทัศนคตินั้นเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้ ซึ่งอาจอธิบายได้โดยทฤษฎีและวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ (ปภาวดี ดุลยจินดา, 2551, น. 506)

1) ทฤษฎีการกำหนดข้อแม้แบบคลาสสิก (Classical Conditioning) คือ การเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเข้ากับประสบการณ์เดิม บุคคลจะเชื่อมโยงสิ่งของหรือเป้าหมายทัศนคติที่ได้พบใหม่เข้ากับสิ่งของหรือเป้าหมายทัศนคติเดิม ซึ่งตนมีทัศนคติในทางบวกหรือลบอยู่ก่อนแล้ว และจะพัฒนาทัศนคติต่อเป้าหมายใหม่ โดยมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติแบบเดิม ตามทฤษฎีนี้ สิ่งเร้าใหม่ที่ถูกรับรู้เข้ากับเหตุการณ์ที่บุคคลเคยมีทัศนคติอยู่ก่อน จะสามารถกระตุ้นทัศนคติแบบเดียวกัน

ต่อสิ่งเร้าใหม่นั้นได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ เมื่อพ่อแม่มีทัศนคติต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดไปในทางใดลูก ก็จะมีทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องนั้นไปในทำนองเดียวกันด้วย แม้จะมีได้รับการสั่งสอนอบรมไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากพ่อแม่เลยก็ตาม

อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงสิ่งเร้าใหม่เข้ากับเรื่องราวเดิมนั้น ไม่จำเป็นที่บุคคลจะต้องมีประสบการณ์ด้วยตนเองเสมอไป เพราะบุคคลอาจเรียนรู้การเชื่อมโยงจากการบอกเล่าของผู้อื่นได้ เช่น ไม่จำเป็นที่คนข้ามถนนจะต้องถูกรถชนเสียก่อนจึงจะเรียนรู้ได้ว่า ไม่ควรข้ามถนนโดยขาดความระมัดระวังในทำนองเดียวกัน บุคคลอาจรับเอาทัศนคติของพ่อแม่หรือคนใกล้ชิดมาเป็นของตน เมื่อเห็นว่าทัศนคตินั้นมีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตของผู้เป็นเจ้าของ

2) ทฤษฎีการกำหนดข้อแม่แบบ คือ การนำแรงเสริมเข้ามาช่วยการเรียนรู้ของบุคคล บุคคลจะได้มาซึ่งทัศนคติเมื่อถูกกระตุ้นด้วยแรงเสริมซึ่งอาจจะเป็นแรงเสริมโดยการกระทำหรือโดยวาจา เช่น เด็กรู้ว่าจะได้รางวัลเมื่อยึดมั่นตามทัศนคติของพ่อแม่และอาจถูกทำโทษหากมีทัศนคติแตกต่างออกไป นอกจากนี้แรงเสริมโดยวาจาซึ่งได้แก่การกล่าวย่ำหลายครั้งหลายหนกับผู้ฟังคนเดิม ก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีทัศนคติตามต้องการได้ในเวลาถัดมา

3) วิธีการเรียนรู้โดยการเลียนแบบ (Imitation) แม้ว่าแรงเสริมจะมีบทบาทสำคัญในการได้มาซึ่งทัศนคติ แต่ทัศนคติก็อาจถูกพัฒนาขึ้นได้จากการที่บุคคลสังเกตพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นและลอกเลียนตามแบบอย่างที่ได้เห็นนั้น เพราะมนุษย์เรายังมีความโน้มเอียงที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เหมือนกับคนอื่น ๆ อยู่แล้วเป็นพื้นฐาน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดกรณีนี้ก็คือการที่ศิษย์ลอกเลียนแบบจากครูผู้สอน ซึ่งเขาเฝ้าดูและสังเกตพฤติกรรมอยู่ทุกวัน

จากที่กล่าวมาอาจอธิบายได้โดยทฤษฎีและวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการกำหนดข้อแม่แบบคลาสสิกการเรียนรู้โดยเชื่อมโยงเข้ากับประสบการณ์เดิมทฤษฎีการกำหนดข้อแม่แบบปฏิบัติการการนำแรงเสริมเข้ามาช่วยการเรียนรู้ของบุคคลวิธีการเรียนรู้โดยการเลียนแบบจากการที่บุคคลสังเกตพฤติกรรมและทัศนคติของคนอื่นและลอกเลียนตามแบบอย่าง

2.2.2.4 การแสดงทัศนคติของบุคคล

บุคคลจะแสดงทัศนคติของตนออกมาได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ทัศนคติในทางบวก เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึก อารมณ์ สภาพของจิตใจ รวมทั้งความรู้สึกนึกคิดไปในทางที่ดี เป็นการส่งเสริมสนับสนุนต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เขามีทัศนคติที่เห็นด้วย หรือที่เรียกว่าทัศนคติในเชิงบวกนั่นเอง

2) ทัศนคติในทางลบ เป็นทัศนคติที่แสดงออกมาในลักษณะไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่ดี ไม่เชื่อถือ ไม่ยอมรับ เป็นความรู้สึกไปในทางต่อต้าน ขัดขวาง ที่จะสร้างให้เกิดความรู้สึกไปในทางเสื่อมเสียหรือทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์การได้ รวมทั้งการระแวง สงสัย

เกลียดชัง พนักงานขององค์กรบางคนอาจแสดงทัศนคติเกลียดชังผู้บังคับบัญชาต่อต้านกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ไม่ยอมปฏิบัติตาม ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารงานในองค์กร

3) ทัศนคติที่ไม่แสดงออก คือ มีปฏิกริยาในลักษณะเฉย ๆ

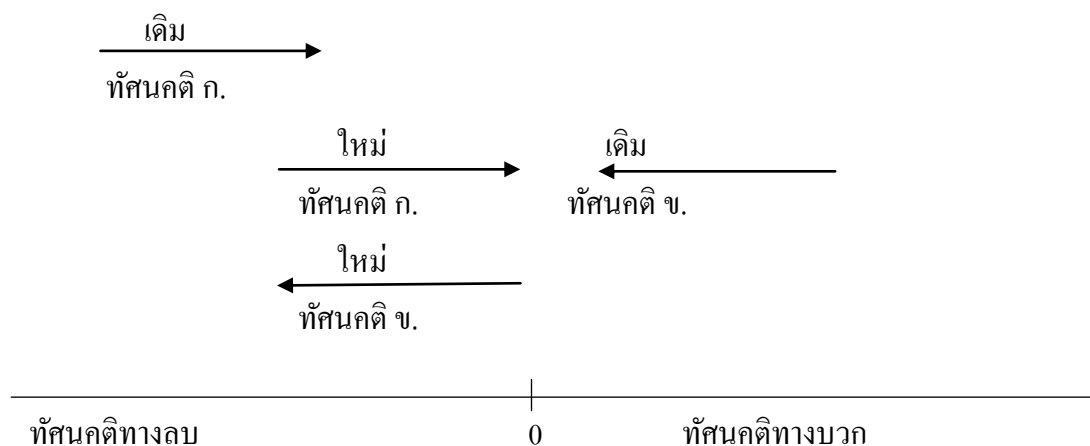
ไม่แสดงออกในเชิงบวกหรือเชิงลบ คือไม่แสดงการโต้ตอบต่อต้าน ชัดขวางหรือให้การสนับสนุน เขาจะนิ่งเฉย ไม่แสดงปฏิกริยาใด ๆ ออกมาว่าชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การแสดงทัศนคติบุคคลสามารถแสดงทัศนคติได้ คือ ทัศนคติในทางบวก เป็นทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกถึงความรู้สึก อารมณ์ สภาพของจิตใจทัศนคติในทางลบ เป็นทัศนคติที่แสดงออกมาในลักษณะไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่ดี ไม่เชื่อถือ ไม่ยอมรับ และทัศนคติที่ไม่แสดงออก คือ มีปฏิกริยาในลักษณะเฉย ๆ ไม่แสดงออกในเชิงบวกหรือเชิงลบ

2.2.2.4 ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

การเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นโดยทั่วไปมี 2 ทิศทางด้วยกัน คือ (อ้างถึงใน ปภาวดี คุลยจินดา, 2551, น. 523)

1) การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง หมายถึง การลดทัศนคติในทางลบ หรือทางบวกให้น้อยลงโดยคาดหวังให้บุคคลมีทัศนคติในทางตรงกันข้ามแทน ดังภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ทัศนคติในทางตรงกันข้าม. ปรับปรุงจาก พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร, โดย ปภาวดี คุลยจินดา, 2551, พิมพ์ครั้งที่ 27 หน่วยที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จะเห็นว่า ทัศนคติ ก. เดิมเป็นทัศนคติทางลบ แต่เปลี่ยนเป็นทัศนคติ ก. ใหม่ ซึ่งเป็นทัศนคติที่ก่อนมาทางบวก ส่วนทัศนคติ ข. เดิม เป็นทัศนคติในทางบวก แต่เปลี่ยนทิศทางเป็นทัศนคติ ข. ใหม่ซึ่งก่อนมาทางลบ

2) การเปลี่ยนแปลงไปทางเดียวกัน ทิศทางของการเปลี่ยนแปลงจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทิศทางที่มีอยู่เดิมเป็นการเพิ่มความเข้มของทัศนคติในทางลบหรือทางบวกทางใดทางหนึ่ง ดังแผนภาพ



ภาพที่ 2.7 การเพิ่มความเข้มของทัศนคติในทางลบหรือทางบวกทางใดทางหนึ่ง. ปรับปรุงจาก *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*, โดย ปภาวดี คุณจินดา, 2551, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จะเห็นว่า ทัศนคติ ก. เดิมเป็นทัศนคติในทางลบ แต่เปลี่ยนเป็นทัศนคติ ก. ใหม่ ซึ่งมีความเข้มในทางลบมากขึ้น ส่วนทัศนคติ ข. เดิม เป็นทัศนคติทางบวก แต่เปลี่ยนเป็นทัศนคติ ข. ใหม่ ซึ่งมีความเข้มในทางบวกมากขึ้น

2.2.2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ได้ดังนี้ (อ้างถึงใน ปภาวดี คุณจินดา, 2551, น. 525)

1) ลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะท่าทีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลายประการมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เป็นต้นว่า ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ความลำเอียงหรือมีอคติ และการเป็นที่ชอบพอกันเคย

ความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับ เป็นที่เชื่อถือในความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ ของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ถ้าผู้ถูกเปลี่ยนแปลงยอมรับความสามารถโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ระดับการเปลี่ยนแปลงจะมากขึ้น ได้ เคยมีการทดลองให้บุคคล 2 คนอ่านบทความเดียวกันให้บุคคลที่ 3 ฟัง ปรากฏว่า คนที่มีความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องที่ทำนั้น ทำให้ผู้ฟังมีความคล้อยตามมากกว่าและจึงมีโอกาสเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ง่ายกว่า

ความลำเอียงหรือมีอคติ ลักษณะที่สำคัญอีกประการคือ ความลำเอียงหรือการมีอคติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามปกติแล้ว ผู้ที่ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะประเมินอยู่ใน

ใจตลอดเวลากว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลได้ผลเสียอย่างไรหรือไม่ต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเขา ยิ่งคิดว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลได้เสียมากเท่าไร โอกาสการเปลี่ยนแปลงทัศนคติก็จะน้อยลงเท่านั้น โฆษณาต่าง ๆ ในโทรทัศน์ที่พยายามแสดงให้เห็นว่าผลิตภัณฑ์ชิ้นนั้น ๆ ได้รับการสนับสนุนรับประกันคุณภาพจากห้องทดลองของผู้เชี่ยวชาญล้วนเป็นความพยายามในการสร้างความเชื่อว่า รายงานการสนับสนุนผลิตภัณฑ์นั้นน่าเชื่อถือ เนื่องจากจัดทำขึ้นโดยผู้ที่ปราศจากอคติทั้งสิ้น

ความชอบพอคุ้นเคย บุคคลที่ผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติชอบพอจะสามารถโน้มน้าวใจได้มากกว่า เพราะเหตุนี้ จึงได้มีการนำดารากาพยนตร์ที่อยู่ในความนิยมมาเป็นผู้โฆษณาสินค้าเพราะมีโอกาสมากกว่าที่จะโน้มน้าวใจผู้ชมโฆษณานั้น ๆ นั่นเอง

2) ลักษณะวิธีการเสนอข้อมูล วิธีการนำเสนอข่าวสารมีความสำคัญ

ไม่น้อยต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การวิจัยพบว่า การเป็นประเด็นที่ไม่มีความสำคัญต่อผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติมากที่สุด การเสนอข้อมูลโดยวิธีให้รายละเอียดมากที่สุดชนิด “ซักแม่น้ำทั้ง 5” ในคราวเดียว จะทำให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ง่ายและในระดับที่สูง ตรงกันข้าม ถ้าเป็นประเด็นที่เขาให้ความสนใจมาก การจุ่มเสนอข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ โดยทันที ก็จะได้รับคำตอบต่อต้าน และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะเกิดขึ้นน้อยมาก แต่หากค่อย ๆ เสนอข้อมูลไปเรื่อย ๆ โดยที่ผู้ถูกเสนอรู้สึกว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้มากกว่า

นอกจากนี้ หากเป็นไปได้ ก็ควรจะได้มีการเสนอทั้งส่วนดีและส่วนเสียของผลการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพราะจะทำให้ผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติรู้สึกว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงปราศจากอคติ และจึงจะมีโอกาสเปลี่ยนแปลงทัศนคติมากกว่า

สำหรับการใช้วิธีชูให้กลัวนั้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการชูให้ผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติกลัวผลร้ายที่จะเกิดขึ้นหากไม่เปลี่ยนแปลงทัศนคติ เป็นวิธีที่ได้ผลเมื่อเขาไม่รู้วิธีแก้ไขหรือทำให้ความกลัวนั้นลดลง แต่หากเขาไม่รู้วิธีแก้ไข หรือวิธีกำจัดความกลัว การชูก็จะไร้ผล

3) ลักษณะของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ลักษณะของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติอาจแยกพิจารณาได้เป็นลักษณะโครงสร้างทัศนคติและบุคลิกภาพ ซึ่งสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

3.1) ลักษณะโครงสร้างทัศนคติของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติจะได้ผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างทัศนคติของผู้ถูกเปลี่ยนแปลง ดังนี้คือ

3.1.1) ความสุดขีด (Extremeness) ทักษะที่มีความสุดขีด คือ มีระดับความเข้มข้นมาก จะเปลี่ยนแปลงได้ยาก บุคคลจะพยายามทุกวิถีทางที่จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มทักษะที่มีความสุดขีดไปในทิศทางเดิมจะง่ายกว่าการพยายามลดความสุดขีดให้มีระดับน้อยลง เพื่อให้หัน ไปในทิศทางตรงข้าม

3.1.2) ความซับซ้อน (Complexity) ทักษะที่ค่อนข้างง่าย ๆ จะเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าทักษะที่ค่อนข้างซับซ้อน โดยเฉพาะเมื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงกันข้ามกับทักษะเดิม

3.1.3) ความคงที่ (Complexity) หมายถึง ทักษะที่ฝังใจบุคคล ส่วนประกอบโครงสร้างของทักษะชนิดนี้มีความสัมพันธ์กัน และสนับสนุนซึ่งกันอยู่ตลอดเวลาจึงยากจะเปลี่ยนแปลงได้

3.1.4) ความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน (Interconnectedness) ทักษะที่มีความเกี่ยวเนื่องอยู่กับทักษะอื่นจะยากต่อการเปลี่ยนแปลง หรือหากมีการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีผลสะท้อนไปถึงการเปลี่ยนแปลงทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องเนื่องกันอยู่นั้นด้วยทักษะชนิดนี้จะเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันได้ง่ายกว่าทักษะที่อยู่อย่างโดดเดี่ยวไม่มีความเกี่ยวเนื่องกับทักษะอื่นใด

3.1.5) ความเป็นแกนกลางของค่านิยม (Centrality of Value) ทักษะบางอย่างสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมของผู้เป็นเจ้าของ ทักษะที่สืบเนื่องจากค่านิยม โดยวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานค่านิยม จะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามได้ยาก

3.2) ส่วนประกอบของบุคลิกภาพ ส่วนประกอบบุคลิกภาพ บางประการ เช่น ความฉลาดเฉลียวที่แตกต่างกัน จะเป็นตัวกำหนดว่า การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นช้าหรือเร็วเพียง ใดผู้ที่ฉลาดน้อยกว่าจะมีพฤติกรรมตามความกดดันของกลุ่มง่ายกว่าและรวดเร็วกว่า นอกจากนี้ความพร้อมที่จะถูกโน้มน้าก็มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะเช่นกัน คนเราแต่ละคนมีความพร้อมที่จะถูกโน้มน้าหรือที่จะคล้อยตามคนอื่นในระดับที่ไม่เท่ากัน บางคนคล้อยตามทางโน้มน้าได้โดยง่าย ส่วนบางคนยืนกรานความเห็นเดิมไม่เปลี่ยนแปลง ลีลาท่าที และความต้องการที่จะรู้หรือความอยากรู้ของแต่ละบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะของตัวเองด้วย

4) ปัจจัยสถานการณ์ ปัจจัยสถานการณ์ที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะ ได้แก่ อิทธิพลกลุ่มและความระวังก่อนหากรู้ตัวล่วงหน้า เกี่ยวกับเรื่องของอิทธิพลกลุ่มนั้น ค่านิยมในการเป็นสมาชิกกลุ่มมีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะ

ถ้าบุคคลให้ความสำคัญกับค่านิยมนี้มาก เขาจะมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมตามกลุ่ม เพื่อจะได้สามารถรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกกลุ่มไว้ หากบุคคลเชื่อว่ากลุ่มพอใจหรือเห็นด้วยกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากกว่า

ความระวังก่อนหากรู้ล่วงหน้าก็มีความสำคัญเช่นกัน ถ้าบุคคลรู้ล่วงหน้าว่าจะมีผู้พยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเขา เขาจะเตรียมพร้อมที่จะต่อต้านโดยการเตรียมหาวิธีการต่าง ๆ ไว้ก่อนอาจจะคิดหาข้อโต้แย้งหรือพยายามสร้างกำลังใจเพื่อรับมือกับผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางใดทางหนึ่งก็ได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คือ ปัจจัยลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยลักษณะวิธีการเสนอข้อมูล ปัจจัยลักษณะของผู้ถูกเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และปัจจัยสถานการณ์

2.2.2.6 การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคตินั้น โดยทั่วไปใช้วิธีวัดโดยการรายงานผลด้วยตัวเอง ซึ่งด้วยวิธีนี้ ผู้ถูกวัดจะรายงานความเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ของตนเองที่มีต่อวัตถุ สิ่งของ แนวคิดการวัดทัศนคตินี้ (อ้างถึงใน ปภาวดี คุลยจินดา, 2551, น 508)

1) ไลเคิร์ตสเกล (Likert Scale)

วิธีนี้เป็นวิธีการวัดที่ใช้กันบ่อยครั้งที่สุด เป็นแบบสอบถามโดยกำหนดหัวข้อให้เลือก ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดให้ 6 หัวข้อ เห็นด้วย 3 หัวข้อ ไม่เห็นด้วย 3 หัวข้อ แต่บางครั้งก็มีหัวข้อที่ 7 ซึ่งให้ความเห็นเป็นกลาง ๆ รวมอยู่ด้วย ตัวอย่างของการวัดโดยวิธีนี้ก็เช่น แทนที่จะถามผู้ถูกวัดว่า “คุณเชื่อว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีจริงหรือไม่” ไลเคิร์ตสเกล จะถามโดยกำหนดทางเลือกต่อไปนี้

ฉัน	+3	มั่นใจว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีจริง
ฉัน	+2	เชื่อว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีจริง
ฉัน	+1	พอจะเชื่อว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีจริง
ฉัน	0	ไม่เชื่อ แต่ก็มีใช้ไม่เห็นด้วยว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์มีจริง
ฉัน	-1	เข้าใจว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์ไม่มีจริง
ฉัน	-2	เชื่อว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์ไม่มีจริง
ฉัน	-3	มั่นใจว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์ไม่มีจริง

ทางเลือกเหล่านี้มีการจัดเรียงลำดับไว้ และกำหนดคะแนนเรียงตามลำดับมาน้อย เช่น จาก +3 มาถึง -3 แต่ในการวัดจริง จะไม่ได้ตัวเลขให้เห็นเมื่อวัดทัศนคติในประเด็นต่าง ๆ ครอบคลุมประเด็น ก็จะนำคะแนนที่ได้ในแต่ละประเด็นมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งค่าเฉลี่ยนี้เอง คือ ค่าของทัศนคติ

2) สเกลความแตกต่างด้านความหมาย (Semantic Differential Scale)

ผู้ที่พัฒนาการวัดโดยวิธีนี้ขึ้นมาคือ ออสกู๊ด ซัคซี และ แทนเนนบาม (Osgood, Suci and Tannenbaum) โดยยึดแนวความคิดของบุคคลจะสามารถกำหนดระดับความรู้สึกของตนต่อประเด็นใดประเด็นหนึ่งได้ และการจะวัดระดับความรู้สึกนี้ได้จะทำได้โดยวิธีประเมินค่าความรู้สึกระหว่างความแตกต่างตรงข้ามของคุณสมบัตินั้น เช่น อบอุ่นตรงข้ามกับเย็นชาน่ารักตรงข้ามกับน่าเกลียด ดังตัวอย่าง

ดาราภาพยนตร์ ก.
อบอุ่น (7654321) เย็นชา
น่ารัก (7654321) น่าเกลียด

ในการวัดจริง จะไม่ได้ตัวเลข แต่จะเว้นช่องไว้ให้ผู้ถูกวัดทำเครื่องหมายเท่านั้น การกำหนดค่านิยมให้คะแนนสูงสำหรับมิติด้านบวกและคะแนนต่ำสำหรับมิติด้านลบ ค่าเฉลี่ยที่ได้จะเป็นค่าทัศนคติของบุคคลที่ถูกวัด ถ้าค่าเฉลี่ยสูง ก็แสดงว่าทัศนคติดีต่อเป้าหมาย ถ้าค่าเฉลี่ยต่ำ ก็แสดงว่ามีทัศนคติไม่ดีต่อเป้าหมาย เช่นนี้เป็นต้น

3) เทอร์สโตนสเกล (Thurstone Scale)

การวัดโดยวิธีนี้เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลต่อประเด็นต่าง ๆ โดยจัดคำถามเรียงลำดับแบบเดียวกับไลเคิร์ทสเกล แต่มีความต่างกันอยู่ตรงที่ว่าได้มีการให้คะแนนล่วงหน้าไว้ก่อนแล้วสำหรับทางเลือกต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญ คะแนนเหล่านี้จะเป็นค่าตัวเลขตั้งแต่ 1-11 และจะมีจุดศูนยามอยู่ด้วย ผู้ถูกวัดจะเลือกทางเลือกต่าง ๆ เหล่านี้ตามความรู้สึกเห็นด้วย ไม่เห็นด้วย หรือไม่แน่ใจของตน เมื่อได้คะแนนมาครบถ้วน ผู้วัดจะนำคะแนนมาเรียงกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ก็จะได้ค่าของทัศนคติของผู้ที่ถูกวัด ดังตัวอย่างที่เทอร์สโตน เคยใช้วัดทัศนคติของคนผิวขาวต่อคนผิวดำโดยกำหนดหัวข้อต่าง ๆ ต่อไปนี้ให้เลือก

ค่าที่กำหนด	หัวข้อ
10.3	คนผิวดำมีสิทธิ์ได้รับการปฏิบัติต่อโดยเท่าเทียมกับคนผิวขาว
10.3	คนผิวดำควรจะมีค่าเท่าเทียมกับคนผิวขาว และได้รับสิทธิ์ต่าง

เช่นเดียวกับที่คนผิวขาวได้รับ

- 7.7 คนผิวดำมีชีวิตอยู่ด้วยตัวเองได้ โดยคนผิวขาวไม่ต้องไปก้าว
สอดแทรกด้วย
- 5.4 ไม่สนใจการแบ่งแยกชนชั้นระหว่างคนผิวขาวและผิวดำ
- 2.7 เด็กผิวดำไม่ควรเรียนโรงเรียนเดียวกับเด็กผิวขาวโดยเด็ดขาด
- 0.9 คนผิวดำควรจะอยู่อย่างคนผิวดำ – ดีกว่าสัตว์เล็กน้อยก็พอแล้ว
- 0.9 คนผิวดำเทียบได้กับชนชั้นที่ต่ำที่สุดในมนุษย์ทั้งหมด

4) มาตรวัดความเห็นห่างทางสังคม (Social – Distance Scale หรือ Method of Successive Hurdles)

Bogardus (1925) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นเพื่อใช้วัดทัศนคติของบุคคลต่อคนในเชื้อชาติต่าง ๆ ซึ่งจะมีความเห็นให้เลือกเรียงลำดับจากความเต็มใจในการมีสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคนในเชื้อชาตินั้น ไปจนถึงการยอมรับเพียงสัมพันธ์ผิวเผินหรือไม่ข้องแวะด้วยเลย โบการ์ดัสสร้างประเด็นขึ้นมาโดยตั้งคำถามว่า “จากการพบปะสนทนาและความรู้สึกเมื่อแรกพบ ข้าพเจ้าจะยอมรับการมีสัมพันธ์กับคนในเชื้อชาติแต่ละเชื้อชาติ ดังนี้”

1. สมรสด้วย
2. เป็นเพื่อนสนิท
3. เป็นเพียงคนรู้จัก
4. รับเข้าทำงาน
5. เป็นพลเมืองร่วมชาติ
6. เป็นผู้เยี่ยมชมเยื่อนาน ๆ ครั้งจากเมืองไกล
7. ไม่สมควรให้เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศ

ความเห็นทั้ง 7 ประการจะจัดไว้ภายใต้หัวข้อเชื้อชาติต่าง ๆ กันออกไป

การวัดนี้ใช้ได้กับการวัดทัศนคติของคนหลายคนต่อเชื้อชาติเดียว หรือวัดทัศนคติของคน ๆ เดียวต่อคนเชื้อชาติต่าง ๆ และอาจปรับใช้ได้ในการวัดทัศนคติต่อคนประเภทต่าง ๆ ในสังคมหรือองค์กรด้วย

กล่าวโดยสรุปคือการวัดการรายงานผลด้วยตนเองนี้ที่ใช้กันแพร่หลายมีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ ไลเคิร์ตสเกล, สเกลความแตกต่างด้านความหมาย, เทอร์สโตนสเกล และมาตรวัดความเห็นห่างทางสังคม นอกจากการวัดทัศนคติโดยการรายงานผลด้วยตนเองดังกล่าวแล้วยังมีการวัดทัศนคติโดยวิธีชีวภาพ เช่น การวัดความดันโลหิต หรือการเต้นของหัวใจซึ่งผู้ถูกวัดรู้ตัว และการวัดทัศนคติแบบผู้วัดไม่รู้ตัว (Unobtrusive) ซึ่งผู้วัดนำตัวแปรที่คิดว่าเกี่ยวข้องในช่วงเวลา

นั้นเข้ามาประเมินและสรุปผล อย่างไรก็ตามวิธีการวัดต่าง ๆ เหล่านี้ ก็มีข้อยุ่งยากหลายประการจึงไม่เป็นที่นิยมมากเท่ากับการวัดโดยให้ผู้วัดรายงานความรู้สึกด้วยตนเองโดยตรง

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้

มีผู้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ (Learning) ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, น. 324) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเดิมไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือประสบการณ์ ไม่ใช่ผลจากการตอบสนองตามธรรมชาติ

วุฒิชัย จานง (2551, น. 449 - 450) กล่าวว่าไว้ว่า การเรียนรู้มีความหมาย 4 ลักษณะ คือ

1. การเรียนรู้ให้ผลในแง่ของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทั้งนี้จะสังเกตโดยวิธีใดวิธีหนึ่งว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมาหรือว่าพฤติกรรมที่เคยเป็นอยู่ก่อนกระบวนการเรียนรู้ จะเปลี่ยนไปหลังจากได้ผ่านกระบวนการนั้นแล้ว ดังนั้น ผู้ใดก็ตามเมื่อได้ผ่านการฝึกฝน การฝึกอบรม หรือกระบวนการเรียนรู้บางอย่างบางประการแล้ว แต่หาพฤติกรรมต่าง ๆ มิได้เปลี่ยนแปลงไป ก็ไม่อาจเรียกได้ว่าได้เรียนรู้อะไรไป การให้นิยามความหมายในประเด็นแรกนี้มีความสำคัญมากต่อการศึกษการเรียนรู้ต่อไป เพราะเหตุว่าจะสามารถสังเกต และ / หรือวัดผลการเรียนรู้ได้

2. การเรียนรู้เป็นผลของการฝึกปฏิบัติ กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความหมายของการเรียนรู้ในประเด็นที่สองนี้ก็คือว่า มิใช่เหตุบังเอิญที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ แต่เป็นการตั้งฝึกปฏิบัติ และเป็นลักษณะการเรียนรู้ประเด็นนี้ก็ไม่หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเกิดจากความเจ็บไข้ได้ป่วยทั้งทางร่างกายหรือจิตใจ (Physiological or Mental Illness) ตลอดจนการบรรลุมิติภาวะ นอกจากนั้นแล้ว การฝึกปฏิบัตินี้ ยังมีผลก่อให้เกิดลักษณะของการเรียนรู้ประการที่สามต่อไป

3. การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อนข้างถาวร ตามนัยดังกล่าวนี้ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเพียงชั่วคราวหรือไม่อาจเรียกว่าเป็นการเรียนรู้ การเรียนรู้จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อนข้างถาวร จนเรียกได้ว่าเกิดเป็นนิสัยใหม่ อย่างเช่น กรณีที่หากว่าเราถีบจักยานสองล้อหรือว่ายน้ำเป็นแล้วแม้ไม่มีโอกาสได้ถีบจักยานสองล้อหรือว่ายน้ำเป็นเวลานาน ๆ เราก็ยังคงกลับมาถีบจักยานสองล้อหรือว่ายน้ำได้อีก โดยเพียงแต่ทดลองดูในเวลาอันสั้นเท่านั้น

4. การเรียนรู้ไม่อาจมองเห็นหรือสังเกตได้โดยตรง ในลักษณะประเด็นสุดท้ายนี้ เราจะทราบว่าได้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้วก็ต่อเมื่อได้เห็นหรือได้สังเกตการปฏิบัติที่แสดง

พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาหากว่าเป็นพฤติกรรมภายในที่เปลี่ยนแปลงไปก็อาจวัดหรือประเมินทางจิตวิทยาได้เช่นกัน

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552 , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 82) กล่าวว่า การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

การเรียนรู้ตามความหมายทางจิตวิทยา (นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 82) หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ถาวร ซึ่งมีผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับการเสริมแรงหรือฝึกฝน

Hamener (1982 , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 82) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรด้านความรู้ พฤติกรรม ซึ่งมีผลมาจากการฝึกฝนและประสบการณ์

Mcshane and Von Glinow (2000 , อ้างถึงใน วุฒิชัย จ้านง, 2530, น. 449) กล่าวถึง การเรียนรู้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างแน่นอนในพฤติกรรมหรือแนวโน้มพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อผู้เรียนรู้แสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่าง

Stephen (n.d. , อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, น. 82) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมอย่างแน่นอน ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์โดยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และสร้างกฎของผลกระทบบนพฤติกรรมเป็นผลกระทบบนจากการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

2.2.3.1 รูปแบบการเรียนรู้ของบุคคล

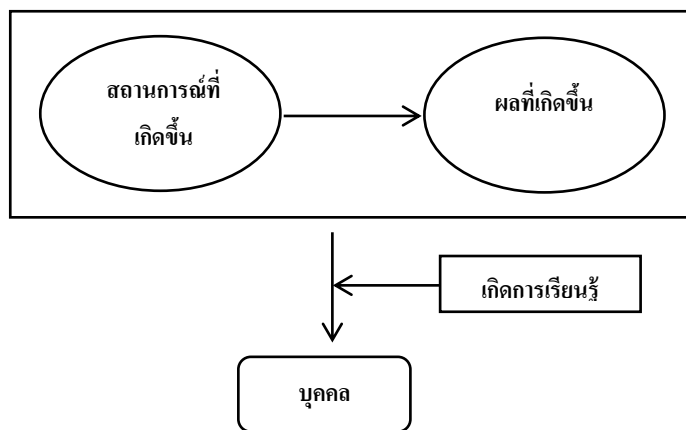
รูปแบบการเรียนรู้ แบ่งได้ ดังนี้ (วุฒิชัย จ้านง, 2551, น. 458 - 475)

1) การเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขแบบดั้งเดิม (Classical Condition) เป็นการเรียนรู้ตามความเคยชินหรือตามสามัญสำนึก โดยมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา ไม่ใช่เป็นพฤติกรรมที่มาจากภายในตัวบุคคลหรือจงใจกระทำ โดย Ivan Pavlov เจ้าของรางวัลโนเบลไพรส์ ได้เสนอแนวคิดการเทียบเคียงระหว่างสิ่งกระตุ้นที่ไม่ได้กำหนดเงื่อนไข และสิ่งกระตุ้นที่กำหนดให้เป็นเงื่อนไขให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองแบบเดียวกัน โดยมีหลักสำคัญคือ การเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขแบบดั้งเดิม บุคคลจะเรียนรู้โดยการเชื่อมโยงสิ่งกระตุ้นที่กำหนดเงื่อนไขกับสิ่งกระตุ้นที่ไม่ได้กำหนดทำให้เกิดพฤติกรรมออกมา

ตัวอย่างการเรียนรู้แบบดั้งเดิม เช่น บุคคลพบว่า เมื่อฟ้าแลบ สิ่งที่จะตามมาคือ ฟ้าผ่า ดังนั้น บุคคลจึงเรียนรู้ว่า เมื่อฟ้าแลบจะต้องเกิดฟ้าผ่า จึงมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น เช่น เอามือปิดหู

นอกจากนี้ อิวาน พาฟลอฟ ยังได้ทำการทดสอบแนวคิดดังกล่าวโดยทดลองให้อาหารสุนัข โดยก่อนจะให้อาหารจะทำการสั่นกระดิ่ง ผลปรากฏว่า หลังจากให้อาหารสุนัขโดยการสั่นกระดิ่งก่อนให้อาหาร สุนัขเกิดการเรียนรู้ว่า หากมีการสั่นกระดิ่ง ตนจะได้รับอาหารโดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาคือ มีน้ำลายไหลออกมาก่อนจะได้รับอาหาร ซึ่งในภายหลังได้ปรากฏว่า หากมีการสั่นกระดิ่ง ถึงแม้ว่าจะพบว่าไม่มีอาหาร สุนัขก็จะยังคงมีพฤติกรรมเดิมคือ มีน้ำลายไหลออกมา โดยพฤติกรรมนี้จะคงอยู่ต่อไป จนกว่ารูปแบบการเรียนรู้ของสุนัขจะเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่างเช่น หากบุคคลพบเห็นว่าบุคคลอื่นในสังคมกระทำผิดกฎหมายและประสบความสำเร็จในชีวิต มีชื่อเสียง เกียรติยศ มีความร่ำรวย บุคคลย่อมจะเกิดการเรียนรู้ และอาจนำไปสู่การเลียนแบบหากผลที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการ ขณะเดียวกันหากไม่ใช่สิ่งที่ตนเองต้องการ บุคคลก็จะหลีกเลี่ยงการมีพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อหลีกเลี่ยงผลที่จะเกิดขึ้น โดยผู้วิจัยสามารถสรุปรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นแผนภาพได้ดังนี้

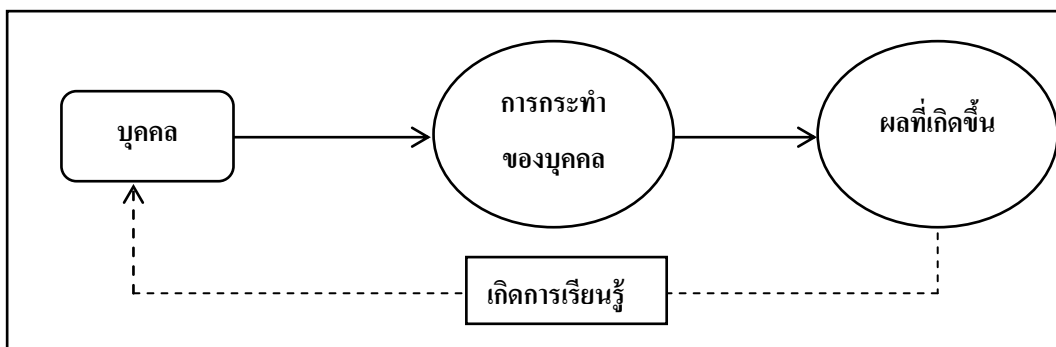


ภาพที่ 2.8 กระบวนการเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขแบบดั้งเดิม. ปรับปรุงจาก พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. โดย วุฒิชัย จานง, 2551, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

2.2.3.2 การเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขการกระทำ (Operant Condition) เป็นการเรียนรู้ตามผลที่เกิดขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากกระทำของตนเอง โดยบุคคลจะเรียนรู้ว่า หากกระทำเช่นนี้จะเกิดผลอย่างไรตามมาและจะเรียนรู้จากผลของการกระทำของตนเอง ซึ่ง Watson ได้เสนอว่า บุคคลส่วนใหญ่จะแสดงพฤติกรรมตามสิ่งที่ตนได้รับจาก

การแสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thordike และ B.F. Skinner โดย ธรอนไคค์ เสนอว่า พฤติกรรมใดที่นำไปสู่ผลเชิงบวกหรือผลที่บุคคลนั้นต้องการ จะทำให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก ในทางตรงกันข้าม พฤติกรรมใดที่นำไปสู่ผลเชิงลบหรือเกิดผลที่บุคคลนั้นไม่ต้องการ จะทำให้บุคคลนั้นไม่แสดงพฤติกรรมเช่นนั้นอีก ในขณะที่ บี เอฟ สกินเนอร์ ได้เสนอแนวคิดการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างเงื่อนไขโดยใช้สิ่งเสริมแรง เพื่อให้พฤติกรรมคงอยู่หรือหายไป ดังนั้น การเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขการกระทำจึงเป็นพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังกล่าวคือ หากบุคคลมีแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังจะแสดงพฤติกรรมมากยิ่งขึ้นตามความคาดหวังของตน

ตัวอย่างเช่น หากบุคคลใช้การกระทำผิดกฎหมายเพื่อตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ และพบว่าผลที่เกิดขึ้นคือ ไม่ประสบความสำเร็จ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองต่อไป ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลใช้ความสุจริตเพื่อตอบสนองในสิ่งที่ตนต้องการ และพบว่าผลที่เกิดขึ้นคือ ประสบความสำเร็จ บุคคลจะเกิดการเรียนรู้และคงไว้ซึ่งพฤติกรรม โดยผู้วิจัยสามารถสรุปรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.9 กระบวนการเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขการกระทำ. ปรับปรุงจาก พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. โดย วุฒิชัย จ้านง, 2551, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

2.2.3.3 การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observation Learning) แบนดูรา (Bandura, 1971) มีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของคนเรานั้นเกิดจากการสังเกตจากตัวแบบ ซึ่งจะแตกต่างจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงซึ่งต้องอาศัยการลองถูกลองผิด เพราะนอกจากจะสูญเสียเวลาแล้วยังอาจมีอันตรายได้ในบางพฤติกรรมในการเรียนรู้ผ่านตัวแบบนั้น ตัวแบบเพียงคนเดียวสามารถที่จะถ่ายทอดทั้งความคิดและการแสดงออกได้พร้อม ๆ กัน และเนื่องจากคนเรานั้นใช้ชีวิตในแต่ละวันในสภาพแวดล้อมที่แคบ ๆ ดังนั้นการเรียนรู้กับสภาพการณ์ต่าง ๆ ของสังคมจึงผ่านมาจากประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการได้ยินและได้เห็นโดยไม่มีประสบการณ์ตรงมาเกี่ยวข้อง

คนส่วนมากรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของสังคมโดยผ่านทางสื่อแทบทั้งสิ้น

หน้าที่ของตัวแบบแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

1) หน้าที่สร้างพฤติกรรมใหม่ ในกรณีนี้เป็นกรณีที่

ผู้สังเกตตัวแบบนั้นยังไม่เคยได้เรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวมาก่อนเลยในอดีต

2) ทำหน้าที่เสริมพฤติกรรมที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น เป็นกรณี

ที่ผู้สังเกตเคยเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วบ้างในอดีต ตัวแบบก็จะทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่เคยเรียนรู้พฤติกรรมดังกล่าวพยายามพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3) ทำหน้าที่ยับยั้งพฤติกรรม ในกรณีที่ผู้สังเกตมีพฤติกรรม

ไม่เป็นที่พึงประสงค์มาก่อนตัวแบบนั้นก็จะทำให้พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์นั้นลดลงหรือไม่เกิดขึ้นเลย

ตัวแบบนั้นแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง ๆ (Live model) คือตัวแบบที่

บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

2) ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (Symbolic model) เป็นตัวแบบที่

เสนอผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

ในการเรียนรู้โดยสังเกตผ่านตัวแบบนี้ Bandura

ได้กล่าวว่า ประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังต่อไปนี้

1) กระบวนการตั้งใจ (Intentional Process) บุคคล

ไม่สามารถเรียนรู้ได้มาจากการสังเกต ถ้าเขาไม่มีความตั้งใจและรับรู้ได้อย่างแม่นยำถึงพฤติกรรมที่ตัวแบบแสดงออกกระบวนการตั้งใจจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลจะสังเกตอะไรจากตัวแบบนั้น องค์ประกอบที่มีผลต่อกระบวนการตั้งใจแบ่งออกได้เป็น 2 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ องค์ประกอบของตัวแบบเอง พบว่าตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจจะสังเกตนั้นต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัด เป็นตัวแบบที่ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่สลับซับซ้อนมากนัก จิตใจรวมทั้งพฤติกรรมของตัวแบบที่แสดงออกนั้นควรมีคุณค่าในการใช้ประโยชน์อีกด้วย นอกจากองค์ประกอบของตัวแบบแล้ว ยังมีองค์ประกอบของผู้สังเกตอีกด้วย ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ ซึ่งรวมทั้งการเห็น การได้ยิน การรู้รส กลิ่น และการสัมผัส จุดของการเรียนรู้ ความสามารถทางปัญญา ระดับของการตื่นตัว และความชอบที่ได้เรียนรู้มาก่อนแล้ว

2) กระบวนการเก็บจำ (Production Process) บุคคลจะ

ไม่ได้รับอิทธิพลมากนักจากตัวแบบ ถ้าเขาไม่สามารถจะจดจำได้ถึงลักษณะของตัวแบบ บุคคล

จะต้องแปลงตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัดโครงสร้างให้ง่ายต่อการจดจำ การจัดระบบโครงสร้างทางปัญญา การชักซ้อมลักษณะของตัวแบบที่สังเกตได้ในความคิดของตัวเอง และชักซ้อมด้วยการกระทำ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางปัญญาของผู้สังเกตอีกด้วย

3) กระบวนการการกระทำ (Production Process) เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตแปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้ขึ้นมาเป็นการกระทำ ซึ่งจะกระทำได้ดีหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้จำในการสังเกตการณ์กระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง และการเทียบเคียงการกระทำจากภาพที่จำได้ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกตอีกด้วย ซึ่งได้แก่ความสามารถทางกายและทักษะในพฤติกรรมย่อย ๆ ต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถทำให้แสดงพฤติกรรมด้วยตามตัวแบบ

4) กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ กระบวนการจูงใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งของล่อใจจากภายนอก สิ่งนั้นจะต้องกระตุ้นการรับรู้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคมและพฤติกรรมที่กระทำตามตัวแบบนั้นสามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ นอกจากนั้นยังขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจที่เห็นผู้อื่นได้รับ ตลอดจนสิ่งล่อใจของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุ สิ่งของ และการประเมินตนเอง นอกจากนี้ในแง่ของผู้สังเกตนั้น ยังขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของสิ่งล่อใจ ความลำเอียงจากการเปรียบเทียบทางสังคมและมาตรฐานภายในตนเอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การเรียนรู้แบ่งได้เป็นการเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขแบบดั้งเดิมเป็นการเรียนรู้ตามความเคยชินหรือตามสามัญสำนึก โดยมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา การเรียนรู้โดยการกำหนดเงื่อนไขการกระทำเป็นการเรียนรู้ตามผลที่เกิดขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการกระทำของตนเอง การเรียนรู้โดยการสังเกต โดยเกิดจากการสังเกตจากตัวแบบ

2.2.3.4 สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังที่ใช้ในการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎี สรุปได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1) ความต้องการ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ผู้วิจัยพบว่า ทฤษฎี “ERG Theory” ของ แอลเดอร์เฟอร์ เหมาะสมที่จะใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคาดหวังในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม มากที่สุด สาเหตุคือ ถ้าความต้องการ

ในลำดับขั้นนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิดความคับข้องใจและจะถอยลงมาให้ความสนใจความต้องการระดับที่ต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง อีกประเด็นหนึ่งคือ บุคคลสามารถมีความต้องการได้มากกว่าหนึ่งลำดับขั้นในเวลาเดียวกัน

ผู้วิจัยได้เลือกความต้องการตามทฤษฎี “ ERG Theory” ของ แอลเดอร์เฟอร์ เพียง 2 ลำดับขั้น มาเป็นปัจจัยในการวิจัย คือ 1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) และ 2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)

สาเหตุที่ผู้วิจัยไม่เลือกลำดับขั้นที่ 3 จากทฤษฎี “ ERG Theory” ของ แอลเดอร์เฟอร์ เข้าเป็นปัจจัยในการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจาก ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ มีอำนาจรับผิดชอบสูงขึ้น เงินเดือนเพิ่มขึ้น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้หากบุคคลยังอยู่ในเรือนจำ / ทัณฑสถาน ความต้องการดังกล่าวที่ตนปรารถนาก็ไม่สามารถที่จะกระทำได้ เพราะข้อจำกัดของการบริหารงานราชทัณฑ์ต้องเป็นไปตามระเบียบ เพื่อสร้างความเท่าเทียมกัน และเพื่อความมั่นคงขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการสามารถสรุปความหมายได้ ดังนี้

ความต้องการ (Needs) หมายถึง ความปรารถนา ความประสงค์ มุ่งหวัง อยากรู้ หรือหมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้น และเป็นผลต่อพฤติกรรมและความเจริญที่พัฒนาทางบุคลิกภาพ หรือกล่าวสั้น ๆ ว่า ความต้องการคือ แรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม

ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน แบ่งเป็นความต้องการทางด้านปัจจัย 4 อาหาร ยา เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ต้องการเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียด ต้องการเครื่องมือในการฝึกวิชาชีพที่ดี และปลอดภัย ต้องการโรงฝึกวิชาชีพที่เป็นสัดส่วน สะอาด คงทน เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านสังคม ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเพื่อน ต้องการสังคม ต้องการความรัก และการยอมรับจากคนอื่น แบ่งเป็น ต้องการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ต้องการให้เจ้าหน้าที่ดูแล เอาใจใส่ในการฝึกวิชาชีพมากขึ้น ต้องการฝึกวิชาชีพในสาขาที่แปลกใหม่ และทันสมัย สอดคล้องกับ AEC ต้องการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและเจ้าหน้าที่ ต้องการฝึกวิชาชีพให้เกิดความเชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อจะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

2) ทักษะคิด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะคิด สามารถสรุปความหมายได้ ดังนี้

ทักษะคิด (Attitudes) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อหรือการรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมใดตอบในทางใดทางหนึ่ง ต่อเป้าหมายทักษะคิด แบ่งได้เป็น ทักษะคิดในการฝึกวิชาชีพ ทักษะคิดต่อการบริหารงานการฝึกวิชาชีพ ของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ทักษะคิดต่อเจ้าหน้าที่ ทักษะคิดต่อสถานที่และอุปกรณ์การฝึกวิชาชีพ ทักษะคิดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการฝึกวิชาชีพ

3) การเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ สามารถสรุปความหมายได้ ดังนี้

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ประสบ- การณ์ ซึ่งสามารถสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมแบ่งได้เป็นการเรียนรู้ด้าน วิชาชีพจากอาจารย์ที่มีความสามารถและประสบการณ์อย่างแท้จริง การเรียนรู้ถึงสถานภาพทาง เศรษฐกิจของท้องถิ่นหรือประเทศ การเรียนรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่ท่านจะได้รับจากการฝึกวิชาชีพ การเรียนรู้ถึงสภาพสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และการเรียนรู้ถึงผลดีและผลเสียจากการฝึกวิชาชีพ ภายในเรือนจำอย่างถูกต้อง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง

2.3.1 แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 256

มีสาระสำคัญประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์กลยุทธ์หลักและแนวทางการดำเนินงานดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการควบคุมผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล

- กลยุทธ์หลัก
1. พัฒนาระบบการควบคุมผู้ต้องขัง
 2. พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง
 3. ลดความแออัดของผู้ต้องขัง

แนวทางการดำเนินงาน : พัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทฤษฎีวิทยามีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัยและระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำรวมทั้งพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขังและการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเพื่อคืนคนดีสู่สังคม

เป้าประสงค์ คืนคนดีมีคุณค่ากลับสู่สังคม

- กลยุทธ์หลัก 1. พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
2. ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังตามความเหมาะสม
 3. การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ที่เหมาะสม

แนวทางการดำเนินงาน : จัดการศึกษาพัฒนาจิตใจฟื้นฟูสมรรถภาพส่งเสริมการการใช้ศักยภาพผู้ต้องขังพร้อมทั้งการจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 แก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ เรือนจำและทัณฑสถานปราศจากยาเสพติดและอุปกรณ์

สื่อสาร

- กลยุทธ์หลัก 1. สกัดกั้นยาเสพติดไม่ให้เข้าสู่เรือนจำ
2. ปราบปรามยาเสพติดให้หมดสิ้นไปจากเรือนจำ
 3. การบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังติดยาเสพติด

แนวทางการดำเนินงาน : สกัดกั้นและป้องกันไม่ให้ยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารเข้าสู่เรือนจำปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำพร้อมทั้งการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ 4 พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความเป็นมืออาชีพ

- กลยุทธ์หลัก 1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามระบบสมรรถนะ
 3. พัฒนาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร
 4. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาสวัสดิการเจ้าหน้าที่

ราชทัณฑ์

แนวทางการดำเนินงาน : พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกคนตามความเหมาะสมประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนา

บุคลากรรวมทั้งการจัดวัสดุอุปกรณ์การทำงานและสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ 5 เสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลัก

ธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ การปฏิบัติงานราชทัณฑ์เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์หลัก 1. พัฒนาระบบยุทธศาสตร์และระบบการบริหารจัดการ

ให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

การสื่อสารให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

3. ปรับปรุงแก้ไขเสนอร่างกฎหมายระเบียบและข้อบังคับ

เพื่อพัฒนางานราชทัณฑ์

4. พัฒนาการตรวจสอบการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม

มาตรฐาน

5. เสริมสร้างกรมราชทัณฑ์ใสสะอาด

6. ส่งเสริมให้ภาคสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในงาน

ราชทัณฑ์

7. ศึกษาวิจัยและรวบรวมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างและ

พัฒนางานราชทัณฑ์

8. พัฒนาการประชาสัมพันธ์ในงานราชทัณฑ์

แนวทางการดำเนินงาน พัฒนาระบบการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแก้ไขกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความโปร่งใสตรวจสอบได้ในงานราชทัณฑ์ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้ามาร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขังการสนับสนุนให้มีการวิจัย และสร้างองค์ความรู้ของงานราชทัณฑ์และมีการประชาสัมพันธ์บทบาทภารกิจรวมทั้งผลการดำเนินงานสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้สังคมประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ฉบับนี้จะเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและหน่วยงานในสังกัดให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและพัฒนางานราชทัณฑ์ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้การควบคุมแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังซึ่งเป็นพันธกิจหลักของกรมราชทัณฑ์เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสามารถคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

2.3.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกรมราชทัณฑ์

1) อำนาจหน้าที่และบทบาทภารกิจกรมราชทัณฑ์

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ.2545กำหนดบทบาทภารกิจกรมราชทัณฑ์ให้กรมราชทัณฑ์มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังโดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดีมีสุขภาพกายและจิตที่ดีไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ โดยสังคมให้การยอมรับโดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1) ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2) กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบข้อบังคับนโยบายของกระทรวงมหาดไทยและหลักทัณฑ์โทษตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ

1.3) ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง

1.4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

2.3.1.2 แบ่งส่วนราชการกรมราชทัณฑ์ดังต่อไปนี้

1) ราชการบริหารส่วนกลาง

- 1.1) สำนักงานเลขานุการกรม
- 1.2) กองการเจ้าหน้าที่
- 1.3) กองคลัง
- 1.4) กองนิติการ
- 1.5) กองบริการทางการแพทย์
- 1.6) กองแผนงาน
- 1.7) ทัณฑสถานตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 1.8) เรือนจำกลางตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 1.9) เรือนจำพิเศษตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- 1.10) สถานกักกันตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1.11) สถานักกัซังตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

1.12) สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

1.13) สำนักทัณฑปฏิบัติ

1.14) สำนักทัณฑวิทยา

1.15) สำนักพัฒนาพฤตินิสัย

2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

2.1) เรือนจำจังหวัดตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

2.2) เรือนจำอำเภอตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

2.3.1.3 กระบวนการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์

กระบวนการดำเนินงานที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์คือ การปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาลหรือการบังคับคดีซึ่งดำเนินการโดยเจ้าพนักงานเรือนจำกล่าวคือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับคดีโดยตรงดังเช่นตำรวจอัยการและศาลแต่กรมราชทัณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในฐานะที่ต้องบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล ในคดีอาญาสำหรับการบังคับคดีตามคำพิพากษาในกรณีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกจำเลย เจ้าพนักงานเรือนจำจะดำเนินการกับจำเลยตามคำพิพากษาของศาลโดยมีวัตถุประสงค์คือการควบคุมตัวไว้ไม่ให้หนีและลงโทษหรือแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องโทษให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี

โดยรายละเอียดของการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในสถานที่ควบคุมภายใต้ภารกิจของกรมราชทัณฑ์ประกอบด้วย

1) ขั้นตอนและมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหมายถึงกระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่อเนื่องนับจากที่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำไปจนถึงปล่อยตัวผู้ต้องขังครอบคลุมถึงภารกิจในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังทั้งในด้านการจัดบริการอบรมแก้ไขและการควบคุมดูแลผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยและไม่หลบหนีภายใต้หลักการที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์พ.ศ. 2479 และที่แก้ไขเพิ่มเติมตลอดจนกฎกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามในมาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ซึ่งสามารถแยกพิจารณาขั้นตอนและมาตรการในการควบคุมและการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้เป็น 3 ช่วงได้แก่

1.1) การรับตัวผู้ต้องขัง

1.2) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่อยู่ในเรือนจำ

1.3) การปล่อยตัวผู้ต้องขัง

2) การรับตัวผู้ต้องขัง

การรับตัวผู้ต้องขังเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยเริ่มตั้งแต่การรับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำตามหมายศาลหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมายและรวมไปถึงการจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินของผู้ต้องขังที่นำติดตัวเข้ามาการจำแนกลักษณะการแยกขังและการย้ายผู้ต้องขังตลอดจนการอบรมระเบียบวินัยเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพภายในเรือนจำได้

3) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังระหว่างถูกจองจำในเรือนจำ

กระบวนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำมีความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้ต้องขังเป็นอย่างมากเนื่องจากระยะเวลาที่ต้องโทษมีกำหนดเท่าไรก็ต้องดำเนิน การในเวลาที่มีอยู่ให้ผู้ต้องขังแต่ละคนสามารถกลับตนเป็นคนดีได้ไม่ไปกระทำผิดซ้ำอีก ภายหลังปล่อยในขณะเดียวกันจะต้องควบคุมดูแลความมั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อยโดยมีหลักการปฏิบัติออกเป็น 2 ส่วน คือ

3.1) ส่วนที่ 1 ด้านการควบคุมดูแลผู้ต้องขังการควบคุมและดูแลผู้ต้องขังมีหลักการดำเนินงานดังนี้

การควบคุมผู้ต้องขังต้องใช้หลักวิชาชีพในการดำเนินการ อันได้แก่หลักอาชญาวิทยาทัณฑวิทยาข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตลอดจนข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติมาตรฐานความโปร่งใสและมาตรฐานเรือนจำด้านต่าง ๆ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานโดยยึดหลักกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับหลักวิชาการการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ควบคุมผู้ต้องขังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลการจัดอบรมสัมมนาให้แก่เจ้าพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่องการจัดทำมาตรฐานคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังให้ครบทุกเรือนจำ

3.2) ส่วนที่ 2 ด้านการแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี

กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการตามภารกิจหลักอย่างต่อเนื่อง ในด้านการแก้ไขฟื้นฟูได้แก่การจัดการศึกษาทั้งระดับสายสามัญและสายอาชีพรวมทั้งการฝึกวิชาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงานการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจในรูปแบบต่าง ๆ อาทิอบรมจิตภาวนาอบรมผู้ต้องขังต่างศาสนา (คริสต์และอิสลาม) อบรมตามประเภทของกลุ่มผู้ต้องขังและอบรมผู้ต้อง ขังก่อนพ้นโทษเพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจปรับเปลี่ยนทัศนคติรวมทั้งจัดกิจกรรมด้านนันทนาการให้กับผู้ต้องขังในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยด้วยกิจกรรม

ต่าง ๆ เช่นการจัดหางานการให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวเข้าสู่สังคมเป็นต้น การให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังที่ต้องการขอรับความช่วยเหลือและการติดตามผลหลังปล่อย

2.3.1.4 การปล่อยตัวผู้ต้องขัง

การควบคุมผู้ต้องขังจะสิ้นสุดลงเมื่อมีการปล่อยตัวผู้ต้องขังซึ่งขั้นตอนนี้เจ้าพนักงานจะต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบระมัดระวังจะเกิดการผิดพลาดมิได้โดยเด็ดขาด แบ่งเป็นการปล่อยตัวแบบมีเงื่อนไขและแบบไม่มีเงื่อนไขรวมถึงกรณีผู้ต้องขังเสียชีวิตด้วยการปล่อยตัวแบบมีเงื่อนไขได้แก่กรณีที่ผู้ต้องขังได้รับวันลดวันต้องโทษจำคุกเรียกโดยย่อว่า ล.ว.ท. หรือได้รับการพักการลงโทษจำคุกส่วนการปล่อยตัวแบบไม่มีเงื่อนไขนั้นได้แก่ กรณีที่ผู้ต้องขังจำคุกครบกำหนดโทษตามคำพิพากษาของศาลหรือได้รับการพระราชทานอภัยโทษหมู่หรือกรณีเฉพาะราย

2.3.1.5 ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์

1) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากภารกิจหลักที่สำคัญของกรมราชทัณฑ์คืองานควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือนักโทษตลอดระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำดังนั้น ข้าราชการจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยควบคุมผู้ต้องขังทั้งวันทั้งคืนตลอด 24 ชั่วโมงมิให้หลบหนีอย่างไรก็ดี กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำสุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการกรมราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาราชการทำให้ข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตราครุฑกว่าข้าราชการหน่วยงานอื่นจึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ

2) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมาได้

กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำและทัณฑสถานจะมีอัตรากำลังหรือความจุของสถานที่ควบคุมที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ต้องขังก็ตามนอกจากนั้นการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องกระทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมายจะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ดังนั้นข้าราชการเรือนจำจึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลันแม้ว่าจะล่วงเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตามทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

3) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้

การรับหมายศาลการรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขังการคำนวณวันพ้นโทษ/การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่นการประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบจะผิดพลาดไม่ได้เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของประชาชนทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีสติความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทางอย่างสูง

4) เป็นงานที่มีความยากลำบากโดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

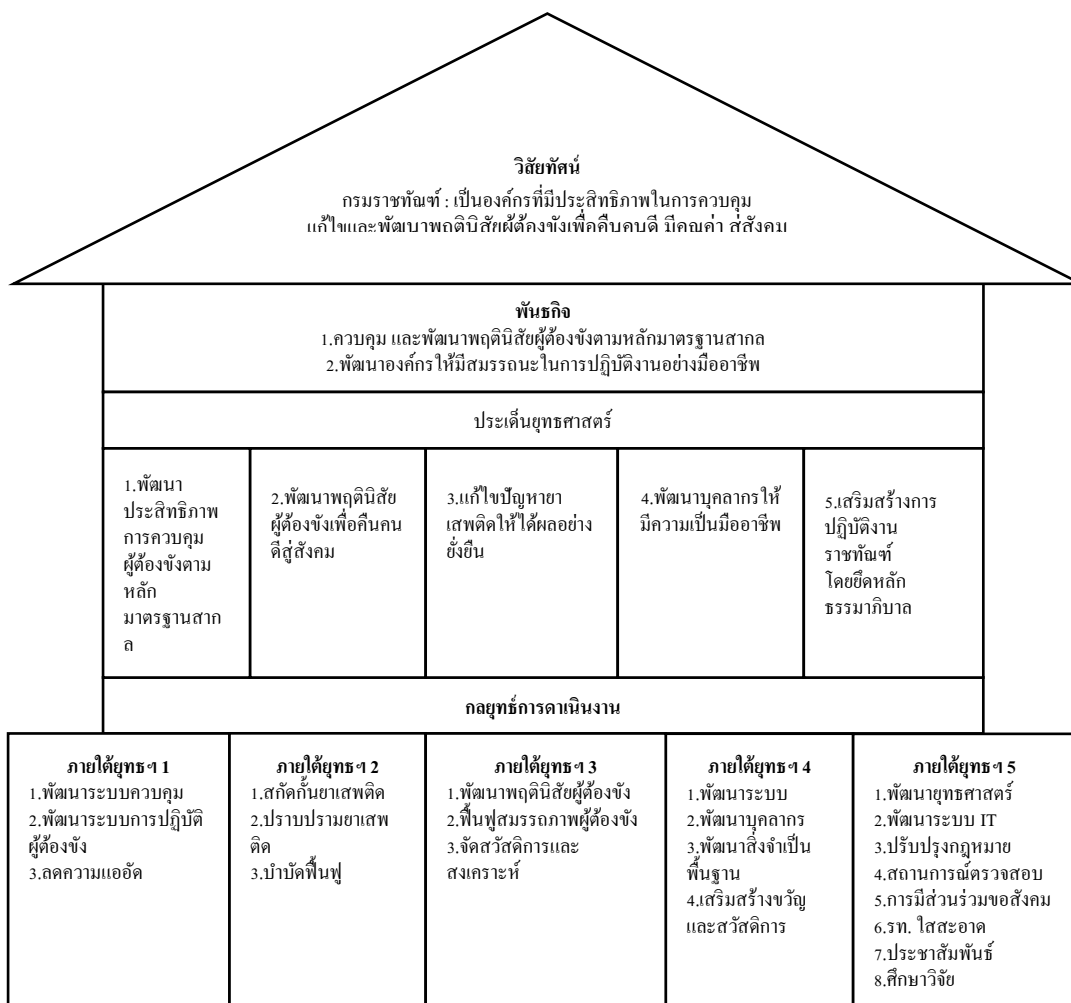
ผู้ต้องขังมักถูกมองว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเนื่องจากผู้กระทำผิดบางกลุ่มมีการสะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องหรือเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติคือด้านๆดังนั้นงานด้านการแก้ไขพัฒนาอบรมพัฒนาพฤติกรรมนิสัยเพื่อเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังเหล่านี้ให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไปจึงเป็นงานที่ถือได้ว่ามีความยากลำบากเป็นพิเศษ

5) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับเช่นพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักกันตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2510 พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการกักขังตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2506 ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พ.ศ. 2478 รวมทั้งการปฏิบัติตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติตามความเหมาะสมและงบประมาณที่ได้รับนอกจากนี้ยังต้องประสานการดำเนินงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขังร่วมกับองค์กรระหว่างประเทศหน่วยงานต่างประเทศสถานทูตสถานกงสุลตลอดจนองค์กรเอกชนและส่วนราชการอื่น ๆ

6) เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคม

ลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้นเช่นผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีหรือมีการปล่อยผู้ต้องขังผิดตัวหรือระบบการแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพอันส่งผลให้ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจึงถือได้ว่าภารกิจของกรมราชทัณฑ์มีส่วนสำคัญต่อการป้องกันไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรมความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม



ภาพที่ 2.10 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์. ปรับปรุงจาก *แผนปฏิบัติการราชการ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2560*, โดย กรมราชทัณฑ์, 2559, กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.

2.3.2 ความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับนโยบายและยุทธศาสตร์การจัดทำแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2562

กรมราชทัณฑ์ต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องและเชื่อมโยงรวมถึงผลกระทบต่อองค์กรเป็นหลักในการดำเนินงานดังนี้

2.3.2.1 คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์จันทร์โอชานายกรัฐมนตรีแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ข้อ 2 การรักษาความมั่นคงแห่งรัฐและการต่างประเทศ...สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ...จัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส

ข้อ 10 การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ข้อ 11 การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม... เร่งปรับปรุงประมวลกฎหมายหลักของประเทศและกฎหมายอื่น ๆ ที่ล้าสมัยไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับความตกลงระหว่างประเทศเป็นอุปสรรคต่อการบริหารราชการแผ่นดิน

2.3.2.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2554 - 2559 ตามยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคมในประเด็นการสร้างภูมิคุ้มกันในกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมซึ่งสังคมต้องให้การดูแลและสร้างโอกาสให้คนเหล่านี้สามารถเข้าถึงทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ได้

2.3.2.3 แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2558 - 2561 ยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาประสิทธิภาพระบบการให้บริการประชาชน

แนวทางการดำเนินงานที่ 3: พัฒนางานด้านการควบคุมบำบัดฟื้นฟูและช่วยเหลือผู้กระทำความผิด

1) ขยายและปรับปรุงสถานที่ควบคุมให้เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องหาหรือผู้ต้องขังวิธีการจำคุกและการควบคุมและบำบัดฟื้นฟูที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานที่มีศักยภาพเช่นค่ายทหารค่ายตำรวจตระเวนชายแดนหรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่มีบริเวณพื้นที่อาคารสถานที่และมีบุคลากรช่วยเหลือและสนับสนุนการดำเนินการได้

2) กำหนดมาตรฐานการทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ ให้ชัดเจนโดยอิงมาตรฐานสากลเช่นการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและมาตรการที่มีใช้การคุมขังสำหรับผู้กระทำความผิดหญิง (Bangkok Rules) และการเข้าเยี่ยมผู้ต้องขังเป็นต้นและประกาศให้ผู้รับบริการทราบรวมทั้งแจ้งผู้ประสานงานและช่องทางการติดต่อสื่อสารติดตามความคืบหน้าหรือร้องเรียน

3) นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้ในแต่ละขั้นตอนของการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานลดภาระของบุคลากรลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเช่นการจัดทำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document)

ใช้ระบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (VDO Conference) กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทดลองนำระบบการใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (EM) มาใช้ควบคุมตัวเพื่อลดจำนวนผู้ต้องหาหรือผู้ต้องขังในสถานควบคุมเป็นต้น

4) ริเริ่มและทดลองรูปแบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดภายนอกสถานควบคุมเพื่อเปลี่ยนวิถีแก้ไขฝึกอบรมบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดทั้งเด็กเยาวชนและผู้ใหญ่โดยคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าไปทำงานจริงในสถานประกอบการของภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงานและสมัครใจเข้าร่วม โดยมีค่าตอบแทนเท่าแรงงานทั่วไปมีมาตรการควบคุมและบำบัดฟื้นฟูตามที่กำหนดไว้

5) ให้ความสำคัญกับการนำผู้เสพยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษาโดยทันทีและติดตามดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ผ่านการบำบัดให้สามารถกลับมาดำรงชีวิตได้ตามปกติทั้งในด้านการศึกษาและอาชีพโดยประสานงานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องรวมทั้งภาคประชาชนและองค์กรชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังกล่าวอย่างจริงจัง

6) สร้างระบบหรือกลไกในการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ถูกคุมประพฤติและผู้พ้นโทษที่ยากจนซึ่งยังไม่มีความพร้อมและขาดผู้อุปการะพึงพาให้สามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ในช่วงระยะแรกภายหลังการปล่อยตัวเช่นการจ้างทำงานระยะสั้นในหน่วยงานภาครัฐหรือประสานเครือข่ายภาคเอกชนที่ขาดแคลนแรงงานให้ช่วยรับเข้าทำงานภายใต้การสนับสนุนหรือร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

7) ยกเลิกกฎระเบียบข้อบังคับหรือเงื่อนไขที่เป็นการไม่ให้โอกาสหรือตัดสิทธิ์ต่อผู้เคยกระทำความผิดหรือผู้พ้นโทษมาแล้วในการทำงานหรือประกอบสัมมาชีพได้แก่การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ารับราชการพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องไม่เป็นผู้ที่เคยกระทำความผิดและมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกมาก่อนทั้งนี้อาจมีข้อยกเว้นในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสำคัญเช่นผู้พิพากษาและอัยการเป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาและบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

แนวทางการดำเนินงานที่ 3 : พัฒนาและปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์

1) ติดตามประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ โดยเฉพาะกฎหมายที่ออกมาหรือมีการแก้ไขปรับปรุงใหม่เช่นพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัวปี พ.ศ. 2553 ว่ามีอุปสรรคในการดำเนินงานมากน้อยแค่ไหนมีผลกระทบต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายหรือไม่และควรมีแนวทางการปรับปรุงแก้ไขอย่างไรเป็นต้น

2) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายบางเรื่องให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและลดเงื่อนไขทางเทคนิคในการดำเนินคดีเพื่อมิให้ปริมาณคดีเข้าสู่ศาลมากโดยไม่มีความจำเป็นลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีเช่นคดีความผิดอันยอมความมิได้ที่มีโทษสูงและไม่มีผลกระทบต่อส่วนรวมหากผู้กระทำความผิดได้โดยสมัครใจก็ควรให้ถอนฟ้องคดีหรือกำหนดให้เป็นความผิดที่ยอมความได้เป็นต้น

3) แก้ไขและออกกฎหมายให้ทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นกฎหมายเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์กฎหมายเพื่อเสริมสร้างการแข่งขันของประเทศกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์และกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยคดีอาญาในชั้นพนักงานสอบสวนเป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรและเผยแพร่องค์ความรู้ในงาน

ยุทธศาสตร์

แนวทางการดำเนินงานที่ 2 : พัฒนาความรู้ความสามารถคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ

1) จัดระบบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงานและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและดำเนินการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับชาวต่างประเทศเป็นต้น

2) จัดทำจรรยาบรรณและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางหล่อหลอมบุคลากรให้มีคุณธรรมค่านิยมและจิตสำนึกที่ดีในการทำงานและพัฒนาจิตใจติดตามประเมินผลจริยธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้งภายในและจากภายนอกองค์กรรวมทั้งคัดเลือกและยกย่องผู้บริหารระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กรและผู้ได้บังคับบัญชา

แนวทางการดำเนินงานที่ 3 : สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่โดย

1) ปรับปรุงระบบเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์มาตรฐานสากลปฏิบัติและความสอดคล้องกับระดับค่าครองชีพของประเทศเพื่อให้สามารถ

ดำรงชีวิตได้อย่างพอเพียงมีเกียรติและศักดิ์ศรีทั้งต่อตนเองและครอบครัวและไม่มีความกดดันที่จะต้องประพฤติมิชอบ

2) ส่งเสริมให้มีการนำระบบพิทักษ์คุณธรรมใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้งในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบการแต่งตั้งโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่งให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนมีความโปร่งใสถูกต้องและเป็นธรรมโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการทำงานทั้งระยะเวลาและความรู้ความสามารถอันเป็นที่ประจักษ์จากผลงานที่ผ่านมารวมทั้งการยอมรับและความพึงพอใจของประชาชน

2.3.2.4 แผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2558 - 2563 ภายใต้พันธกิจแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในที่ควบคุมและในชุมชนตามหลักมาตรฐานสากลโดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

1) พัฒนาระบบการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในที่ควบคุมและในชุมชน

2) การศึกษาวิจัยพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมส่งเสริมการบูรณาการกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

3) การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง

2.3.2.5 สรุปรูปแนวทางการบริหารและพัฒนางานราชทัณฑ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

(พลเอก ไพบูลย์ คุ้มฉายา) และอธิบดีกรมราชทัณฑ์ (นายวิทยา สุริยะวงศ์) ให้ไว้ในการประชุมผู้บริหารายราชทัณฑ์ทั่วประเทศในวันที่ 26 กันยายน 2557 ณ ห้องสัมมนากรมราชทัณฑ์ชั้น 3

1) นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมประกอบด้วย

1.1) งานด้านการบริหาร : ข้าราชการราชทัณฑ์ต้องไม่ย่อท้อในการปฏิบัติภารกิจ “คืนคนดีสู่สังคม” ทำหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถแม้ค่าตอบแทนจะน้อยแต่ผลการปฏิบัติงานต้องไม่บกพร่องอีกทั้งให้ยึดมั่นในคุณงามความดีส่งเสริมให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

1.2) งานควบคุมผู้ต้องขัง

1.2.1) กรมราชทัณฑ์ต้องปรับมาตรฐานการคัดกรองหรือจำแนกผู้ต้องขังที่ได้สิทธิพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษเพื่อไม่ให้ผู้ที่ได้รับการปล่อยตัวออกไปก่อคดีหรือค้ายาเสพติดจนทำให้สังคมมองผู้พ้นโทษเป็นคนไม่ดี

1.2.2) เรือนจำต้องปลอดภัยเสถียรและโทรศัพท์มือถือต้องไม่มีโดยเด็ดขาดต้องเข้มงวดกวดขันไม่ให้สิ่งของต้องห้ามเข้าไปได้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ช่วยกันเป็นหูเป็นตาและตรวจค้นจับกุมอย่างจริงจังหากผู้คุมตรวจค้นเรือนจำใดพบสิ่งของต้องห้าม ผู้บัญชาการเรือนจำต้องรับผิดชอบ โดยความรับผิดชอบจะไล่ตั้งแต่รัฐมนตรีลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่เรือนจำคนสุดท้าย

1.3) การลดความแออัดในเรือนจำ: คัดกรองและสำรวจผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดีที่เป็นลหุโทษเพื่อพิจารณาคุณสมบัติว่าเป็นผู้เข้าเกณฑ์สมควรได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการประกันตัวจากเงินกองทุนยุติธรรมเป็นการลดจำนวนผู้ต้องขังและความแออัดในเรือนจำ

1.4) การพัฒนาผู้ต้องขัง

1.4.1) การจัดหลักสูตรการศึกษาอบรมและฝึกวิชาชีพต่าง ๆ ต้องมีคุณภาพมีรูปแบบหลักสูตรที่ชัดเจนเกิดประโยชน์แก่ผู้ต้องขังและสามารถประเมินผลการแก้ไขและพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังได้อย่างแท้จริง

1.4.2) การดูแลใส่ใจคุณภาพชีวิตและจัดสวัสดิการผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชนเช่นยารักษาโรคเครื่องนุ่งห่ม

1.5) การพัฒนาบุคลากร

1.5.1) ผู้บัญชาการเรือนจำต้องรอบรู้และเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีรวมทั้งจุดเด่นจุดด้อยของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบสร้างระบบการบริหารและประสานงานทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติตามนโยบายของกรมฯได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.2) แม้จะมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรต่าง ๆ แต่ก็ต้องบริหารงานภายใต้ข้อจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานต้องดึงศักยภาพของเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และต้องบริหารงานโดยใช้กลยุทธ์และแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

2.3.6.6 นโยบายการปฏิบัติงานของอธิบดีกรมราชทัณฑ์

1) ด้านการบริหาร

1.1) ผู้บังคับบัญชาเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเอาใจใส่อยู่เสมอกวดขันเจ้าหน้าที่ผู้คุมตรวจค้นยาเสพติดโทรศัพท์มือถือและสิ่งของต้องห้ามอย่างเข้มงวดที่สุดต้องละเอียดในการปฏิบัติงานและรู้ความเป็นไปในทุกตารางนิ้วของเรือนจำทั้งยัง

ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชาไม่ให้เกิดปัญหาโดยใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่มีจำกัดแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าไปได้

1.2) นำระบบประธานเขตมาใช้เพื่อช่วยในการบริหารจัดการ กำกับดูแลเรือนจำ/ทัณฑสถานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยมากขึ้น

1.3) พ.ร.บ.ราชทัณฑ์ ปี พ.ศ. 2479 จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง ให้ทันสมัยโดยจะทบทวนจากกฎหมายราชทัณฑ์ต่างประเทศรวมทั้งนำมาตรฐานขั้นต่ำกว่าด้วยการ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังขององค์การสหประชาชาติมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับงานราชทัณฑ์ของประเทศไทย

1.4) เรือนจำ/ทัณฑสถานที่ยังไม่ได้ติดตั้งระบบสินค้าและเงิน ผักผู้ต้องขังให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 6 เดือน

2) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

2.1) การดูแลความเป็นอยู่ของผู้ต้องขังต้องใช้ดุลยพินิจทางการ บริหารให้ดีและเหมาะสม

2.2) เร่งสานต่อมาตรการเกลี้ยย้ายจำนวนผู้ต้องขังเพื่อบริหาร ความจุ โดยคัดแยกผู้ต้องขังหญิงที่อยู่ในเรือนจำชายไปอยู่เรือนจำหญิงเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระ ความแออัดระหว่างเรือนจำรวมทั้งการเกลี้ยย้ายจำนวนผู้ต้องขังในระดับเขต

2.3) สร้างและพัฒนาหลักสูตรในการแก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยของ ผู้ต้องขังให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมมุ่งเน้น “การเป็นเรือนจำเฉพาะทาง” เช่น เรือนจำเน้นการ ส่งเสริมความเป็นเลิศด้านหัตถกรรมจักสานเรือนจำเน้นความเป็นเลิศด้านดนตรีไทยเพื่อสร้าง จุดเด่นให้แต่ละเรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นการคัดกรองผู้ต้องขังเพื่อการบำบัดที่แตกต่างกันตามสภาพ จิตใจความถนัดและความสนใจอีกด้วย

2.4) เพิ่มผลิตภาพ (Productivity) งานราชทัณฑ์โดยอาจพัฒนา ในรูปแบบองค์กรมหาชนเข้ามาจัดการพัฒนาผลิตภัณฑ์ผู้ต้องขังให้ได้รับความนิยมนสามารถขายได้ ในท้องตลาดสร้างรายได้แก่ผู้ต้องขังที่ผ่านมาแล้วว่าสินค้าผลิตภัณฑ์จากผู้ต้องขังจะมีคุณภาพแต่ ปัญหาที่เผชิญคือการขาดดีไซน์เนอร์เพื่อออกแบบรูปแบบสินค้าและฝ่ายการตลาดที่จะมาช่วย ปรับปรุงสินค้าสร้างตราสินค้า (Branding) และประชาสัมพันธ์เพื่อเพิ่มยอดขายให้แก่สินค้า

2.5) การดูแลผู้ต้องขังเสมือนญาติปกครองด้วยความเป็นธรรม และให้บริการเยี่ยมญาติด้วยความสะดวกรวดเร็วดูแลเรื่องความสะดวกสุขาภิบาลสุขอนามัย ผู้ต้องขังอยู่เสมอ

2.6) ระบบผู้ช่วยเหลือที่ประชุมยังเห็นว่ายังมีความจำเป็นมีประโยชน์ต่อเรือนจำ/ทัณฑสถานเพื่อจะได้ช่วยแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ที่มีจำนวนไม่เพียงพอแต่การคัดเลือกจะต้องเข้มงวดและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ช่วยเหลือจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด

3) งานบุคลากร:เน้นจัดสรรสวัสดิการบุคลากรให้มีค่าตอบแทนละเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเพื่อคืนคนดีสู่สังคม

เป้าประสงค์ คืนคนดีมีคุณค่ากลับสู่สังคม

ด้วยจำนวนผู้ต้องขังที่กรมราชทัณฑ์ควบคุมดูแลประมาณ 300,000 คน การแก้ไขผู้กระทำผิดปรับเปลี่ยนวิธีคิดและพฤติกรรมของผู้กระทำผิดด้วยการฝึกทักษะวิชาชีพให้การศึกษาการอบรมทางศิลปกรรมรวมทั้งการฟื้นฟูสมรรถภาพด้วยการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยผู้ต้องขังเพื่อพัฒนาศักยภาพตลอดจนสร้างสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมให้สามารถอยู่ในสังคมเมื่อพ้นโทษให้มีงานและอาชีพรองรับและมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์นับเป็นภารกิจหลักที่ทำหายสำคัญในการป้องกันสังคมของกรมราชทัณฑ์ในขณะเดียวกันจำนวนผู้ต้องขังดังกล่าว นับเป็นกำลังแรงงานมหาศาลที่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นพลังและใช้ให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสร้างรายได้ซึ่งสามารถแบ่งเบาภาระข้อจำกัดทางงบประมาณของกรมราชทัณฑ์โดยการฝึกวิชาชีพที่ตอบสนองทั้งความต้องการของผู้ต้องขังและตลาดแรงงาน การสร้างผลิตภัณฑ์และสินค้าราชทัณฑ์ในรูปแบบที่ทันสมัยเป็นที่ยอมรับของสังคมและกระแสนิยมเพื่อเพิ่มโอกาสการมีงานทำของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษอันจะส่งผลให้อัตราการกระทำผิดซ้ำลดลงภาพลักษณ์และการยอมรับ “คนดีกลับสู่สังคม” ของกรมราชทัณฑ์ดีขึ้น

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คืนคนดีมีคุณค่ากลับคืนสู่สังคม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

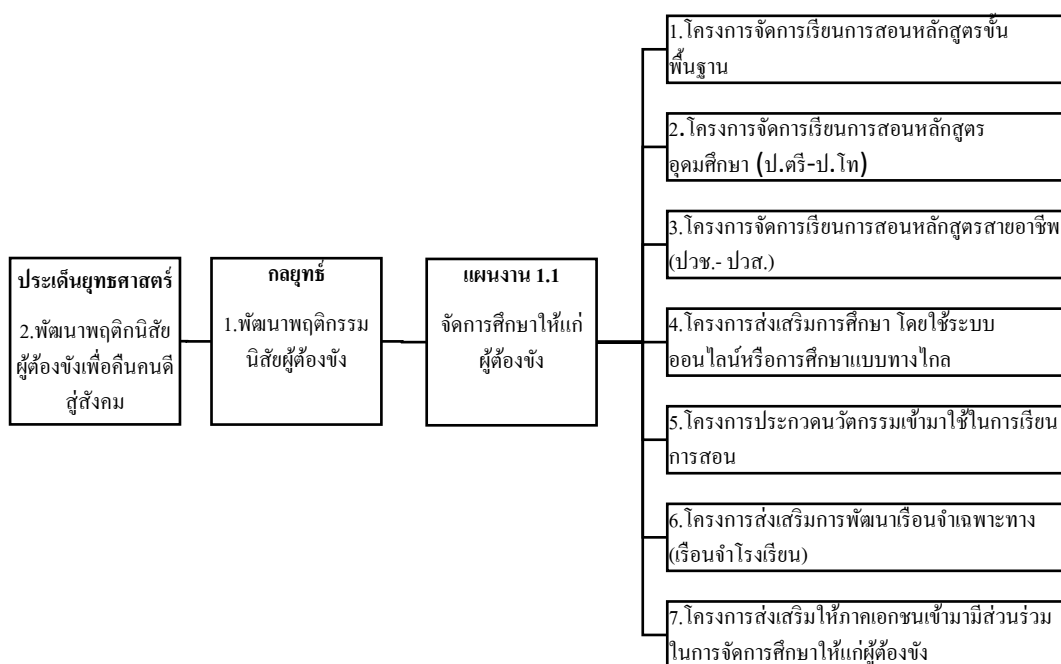
1. ร้อยละอัตราการกระทำผิดซ้ำของนักโทษเด็ดขาดภายหลังปล่อยตัวภายใน 1 ปี
2. ร้อยละผู้ต้องขังได้รับการพัฒนาพฤตินิสัยอย่างทั่วถึงเพียงพอและตรงตามหลักพันทวีทยาหลักอาชีวศึกษาและศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง
3. ร้อยละผู้ต้องขังใกล้พ้นโทษได้รับการเตรียมความพร้อมในการกลับไปใช้ชีวิตอย่างปกติหลังพ้นโทษ

4. ร้อยละภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพหุติ
นีสัยผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานทุกแห่ง
5. ร้อยละผู้ต้องขังที่ได้รับสวัสดิการและการบริการด้านการแพทย์และ
สาธารณสุขอย่างทั่วถึง
6. ร้อยละผู้ต้องขังที่ประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้รับการสงเคราะห์ตาม
สภาพปัญหาและความต้องการอย่างเหมาะสม

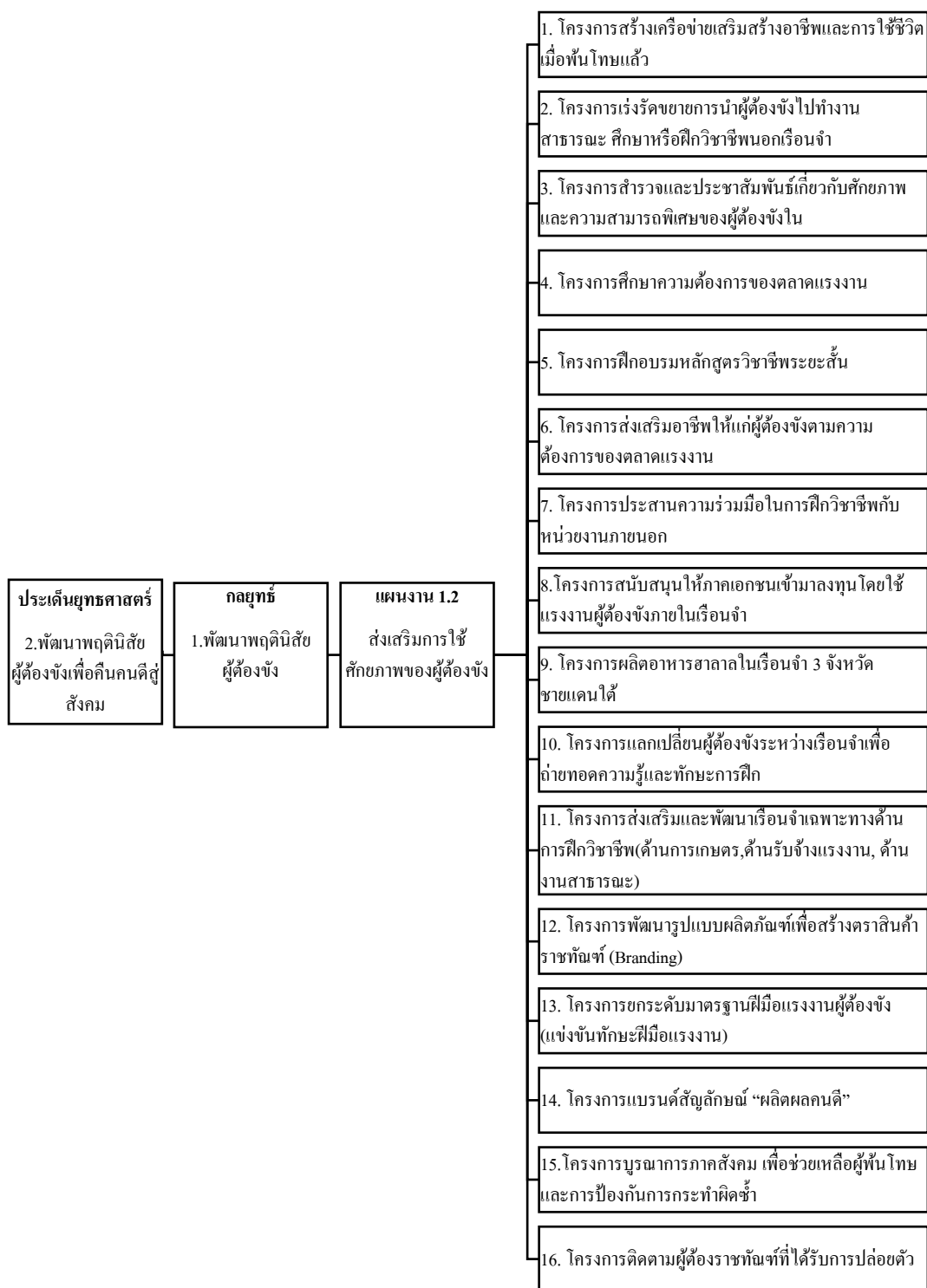
กลยุทธ์

1. พัฒนาพหุติ นีสัยผู้ต้องขัง
2. พื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังตามความเหมาะสม
3. การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ที่เหมาะสม

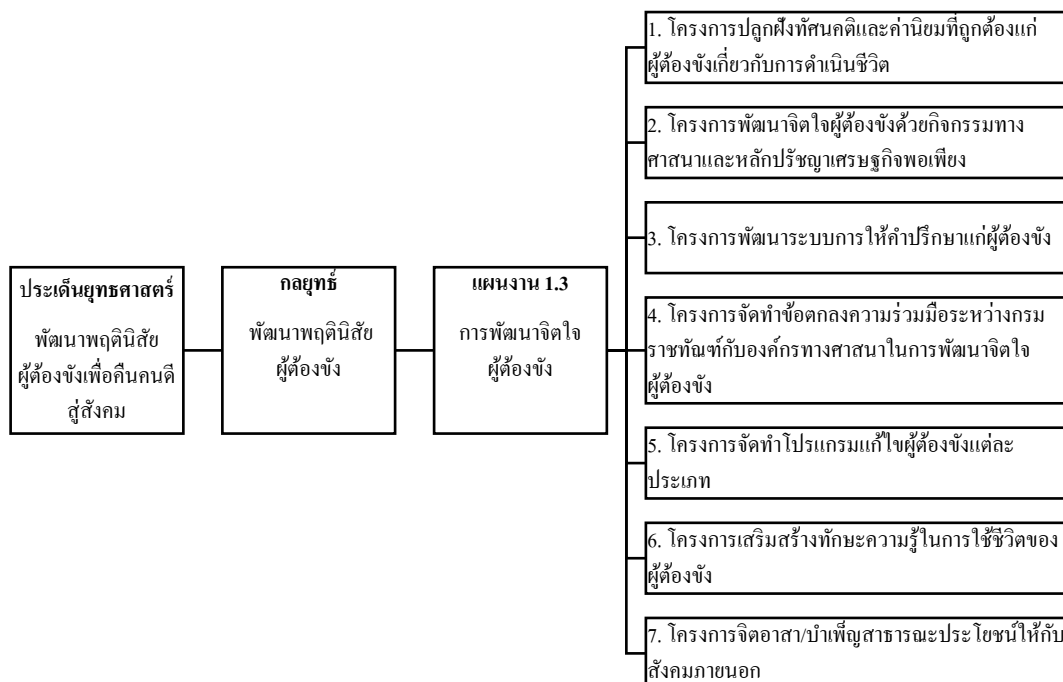
ภาพแสดงแผนงาน / โครงการหลักตามกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์



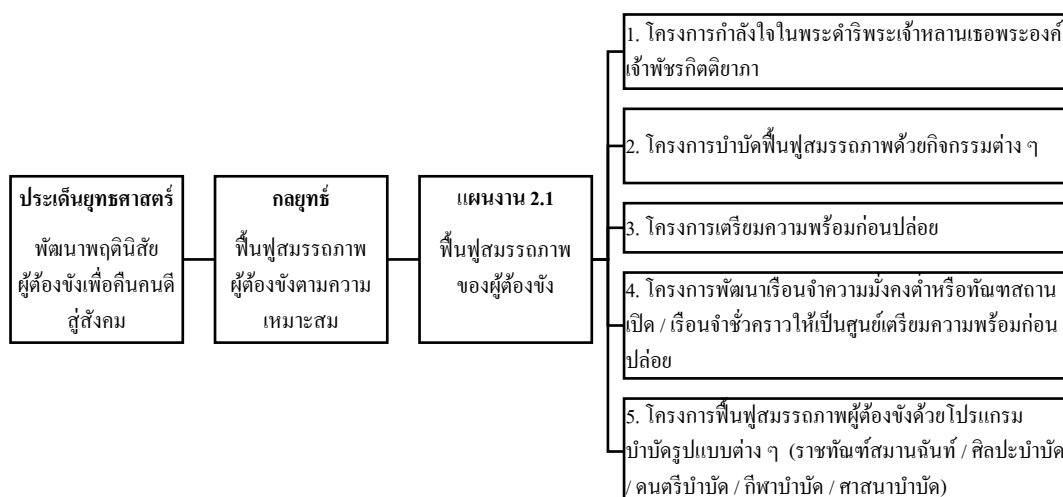
ภาพที่ 2.11 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 แผนงานที่ 1.1. ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการ
กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2560, โดย กรมราชทัณฑ์, 2559, กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.



ภาพที่ 2.12 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 แผนงานที่ 1.2. ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2560, โดย กรมราชทัณฑ์, 2559, กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.



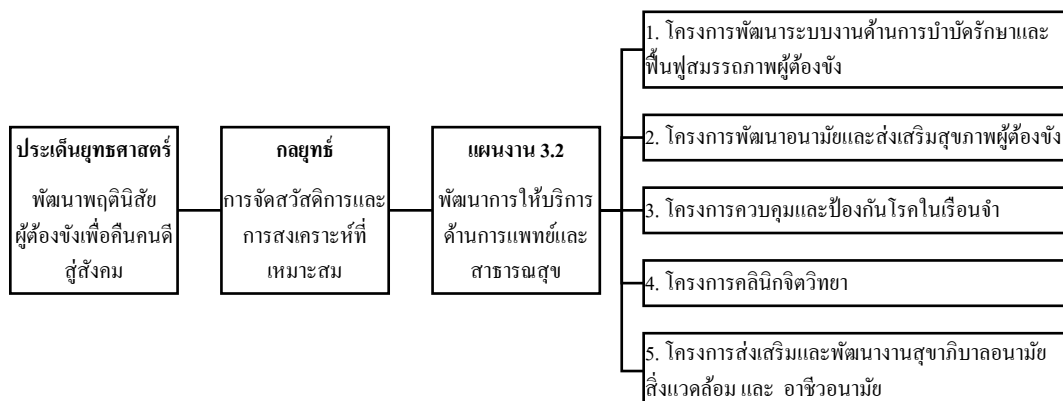
ภาพที่ 2.13 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 1 แผนงานที่ 1.3. ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2560, โดย กรมราชทัณฑ์, 2559, กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.



ภาพที่ 2.14 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 2 แผนงานที่ 2.1. ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2560, โดย กรมราชทัณฑ์, 2559, กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.



ภาพที่ 2.15 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 3 แผนงานที่ 3.1. ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2560, โดย กรมราชทัณฑ์, 2559, กรุงเทพฯ : กรมราชทัณฑ์.



ภาพที่ 2.16 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 3 แผนงานที่ 3.2 ปรับปรุงจาก แผนปฏิบัติการ
กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 - 2560. โดย กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559 – 2562, 2559. กรุงเทพฯ :
กรมราชทัณฑ์.

2.3.2 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ
ดังนี้

มาตรา 22 นักโทษเด็ดขาดต้องทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ

มาตรา 23 คนต้องขังหรือคนฝาก ต้องทำงานแต่เฉพาะที่เกี่ยวกับความสะอาดหรือ
อนามัยของตน หรือการสุขภาพในบางส่วนหนึ่งส่วนใดของเรือนจำ

คนต้องขังระหว่างอุทธรณ์ฎีกา อาจต้องทำงานเพื่อยังการบำรุงรักษาเรือนจำให้ดี
ยิ่งขึ้น ผู้ต้องขังคนใดสมัครเข้าทำงานอย่างอื่น ก็อาจอนุญาตให้ทำได้

มาตรา 24 การงานที่ผู้ต้องขังได้ทำไปแล้วนั้น อาจคำนวณเป็นราคาเงินตามที่
กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา 25 ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้าง แต่กฎกระทรวงที่กำหนดไว้ในมาตราก่อน
อาจกำหนดให้แบ่งรายได้อันเกิดจากการงานของผู้ต้องขัง ดังกำหนดไว้ในกฎกระทรวงก็ให้ได้รับ
รางวัลเป็นจำนวนแต่เจ้ากระทรวงจะวินิจฉัย โดยพิเคราะห์ถึงพฤติการณ์แห่งกรณี รางวัลเช่นนี้ถ้า
ผู้ต้องขังตาย ให้จ่ายแก่ผู้รับมรดก

มาตรา 27 อธิบดีมีอำนาจออกข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาและการอบรมผู้ต้องขัง

มาตรา 28 บรรดาเครื่องอุปกรณ์ในการศึกษา และอบรม เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้
สมุด หนังสืออื่นนั้น รัฐบาลจะเป็นผู้จัดหาให้ แต่ผู้ต้องขังจะนำของตนมาใช้ก็ได้เมื่อได้รับอนุญาต

2.3.2.1 กฎกระทรวงมหาดไทยออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์

พ.ศ. 2479

ข้อ 50 งานที่จัดให้นักโทษเด็ดขาดทำ ให้คำนึงถึงข้อต่อไปนี้ คือ

1. กำหนดโทษ
2. ความแข็งแรงแห่งร่างกาย
3. สติปัญญา
4. อุปนิสัยและฝีมือหรือความรู้ความชำนาญ
5. ผลในทางเศรษฐกิจ
6. ผลในทางอบรม
7. สภาพการณ์แห่งเรือนจำ

ข้อ 51 นักโทษเด็ดขาดที่อายุต่ำกว่า 25 ปี ให้คำนึงถึงการศึกษา และการอบรมเป็นพิเศษ

ข้อ 52 ห้ามมิให้จ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานนอกเรือนจำ เว้นแต่ผู้บัญชาการเรือนจำอนุญาต และถ้านักโทษเด็ดขาดนั้นเป็นหญิง หรือจะต้องจำคุกไปอีกกว่าสิบปี ต้องได้รับการอนุมัติจากอธิบดี

ข้อ 53 ห้ามมิให้จ่ายคนต้องขังหรือคนฝากออกทำงานนอกเรือนจำ เว้นแต่คนขังระหว่างอุทธรณ์ฎีกา ซึ่งถ้าจะจ่ายต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งข้อก่อน โดยอนุโลม

ข้อ 54 นอกจากงานที่เกี่ยวกับอนามัยของผู้ต้องขัง และสุขภาพิบาลของเรือนจำ ให้ผู้ต้องขังได้หยุดทำงานดังต่อไปนี้

1. วันที่ 31 มีนาคม และวันที่ 1 เมษายน รวม 2 วัน
2. วันฉลองรัฐธรรมนูญ 1 วัน
3. วันเฉลิมพระชนมพรรษา 1 วัน
4. สัปดาห์ละ 1 วัน
5. วันอื่นใดที่รัฐมนตรีสั่งเป็นครั้งคราว

ข้อ 55 ห้ามมิให้เจ้าพนักงานใช้ผู้ต้องขังทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ส่วนตัว เว้นแต่ อนุญาตไว้ในระเบียบข้อบังคับซึ่งกรมราชทัณฑ์อนุมัติ

ข้อ 57 งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำ แบ่งเป็นประเภทหาผลประโยชน์ และไม่หาผล ประโยชน์ เฉพาะงานที่หาผลประโยชน์ให้คำนวณราคาของงานที่ทุน หมายถึง จำนวนเงินที่จ่ายเงินทุน แรงงาน หมายถึง กำลังงานของผู้ต้องขังซึ่งมีส่วนในการทำงานนั้น กำไร หมายถึง รายได้ซึ่งเกิดจากผลของงานเมื่อได้หักทุนออกแล้ว

2.3.2.2 มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังขององค์การสหประชาชาติ (United Nation Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในด้านการฝึกวิชาชีพ ดังนี้

ข้อ 71 กำหนดไว้คือ

- 1) งานที่ให้ผู้ต้องขังทำนั้น จะต้องไม่มีลักษณะเป็นการทรมานให้หลาบจำ
- 2) ผู้ต้องขังควรมีเวลาพักผ่อนให้เพียงพอแล้ว ต้องทำงานภายในบังคับแห่งความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจ ตามที่แพทย์ได้วินิจฉัย
- 3) ให้ผู้ต้องขังทำงานที่เกิดประโยชน์ในปริมาณพอที่จะไม่ให้เกินกำลังผู้ต้องขังตามจำนวนชั่วโมงทำงานปกติประจำวัน
- 4) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำ ควรเป็นงานที่คงไว้หรือเพิ่มพูนสมรรถภาพของเขาที่จะทำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต เมื่อพ้นโทษไปแล้วเท่าที่สามารถทำได้
- 5) ควรจัดให้ผู้ต้องขัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ต้องขังที่เข่าว้าย ได้รับความฝึกวิชาชีพในงานที่เป็นประโยชน์และบังเกิดผลกำไร
- 6) ผู้ต้องขังควรเลือกงานที่ตนประสงค์จะทำภายในกรอบวิชาชีพที่เหมาะสม และตามความต้องการของเรือนจำ และการรักษาระเบียบวินัย

ข้อ 72 กำหนดไว้คือ

- 1) การจัดงาน และวิธีการทำงานจะต้องคล้ายคลึงงานอิสระนอกเรือนจำมากที่สุดที่จะทำได้ เพื่อเตรียมผู้ต้องขังให้ชินต่อชีวิตทำงานปกติทั่ว ๆ ไป
- 2) ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนได้ส่วนเสียของผู้ต้องขัง และการฝึกงานวิชาชีพของเขา ยิ่งกว่าผลกำไรที่เรือนจำจะได้จากงานที่ผู้ต้องขังทำ

ข้อ 73 กำหนดไว้คือ

- 1) งานอุตสาหกรรมและงานกิจกรรมที่จัดให้ผู้ต้องขังทำนั้น ควรที่เรือนจำจะดำเนินการเองโดยตรง ไม่ใช่ทำสัญญาจ้างกับเอกชน
- 2) ถ้าให้ผู้ต้องขังทำงาน ซึ่งไม่ใช่งานของเรือนจำจะต้องให้อยู่ในความกำกับดูแลของเจ้าพนักงานเรือนจำ และผู้จ้างแรงงานของผู้ต้องขังนั้น ๆ จะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติ ให้แก่เรือนจำตามผลผลิตที่ผู้ต้องขังทำได้

ข้อ 74 กำหนดไว้คือ

- 1) ภายในเรือนจำควรมีการระมัดระวัง เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและอนามัยของผู้ต้องขังตามกฎหมาย เช่นเดียวกับคนงานที่เป็นอิสระภายนอก

2) ให้มีข้อกำหนดชัดเจนสำหรับผู้ต้องขังที่ได้รับบาดเจ็บ จากการทำงาน รวมทั้งการเจ็บป่วยเนื่องจากงานนั้น ทั้งนี้ จะต้องไม่น้อยกว่าคนงานที่เป็นอิสระภายนอกได้รับตามกฎหมาย

ข้อ 75 กำหนดไว้คือ

1) จำนวนชั่วโมงทำงานของผู้ต้องขังสูงสุด ในวันหนึ่งและสัปดาห์หนึ่งพึงกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎกระทรวง โดยพิจารณาตามข้อบังคับหรือประเพณีที่ใช้กับคนงานที่เป็นอิสระภายนอก

2) ชั่วโมงทำงานที่กำหนด จะต้องมิวันหยุดพักผ่อนสัปดาห์ละ 1 วัน และมีเวลาเพียงพอสำหรับการศึกษาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและการฟื้นฟูให้กลับสู่สังคม

ข้อ 76 กำหนดไว้คือ

1) ควรมีระบบจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังอย่างยุติธรรม

2) ตามระบบดังกล่าวควรยินยอมให้ผู้ต้องขังใช้เงินที่เขาได้รับนี้ อย่างน้อยก็บางส่วน เพื่อซื้อของใช้สอยตามที่ได้รับอนุมัติ และส่งไปให้ครอบครัวของเขาได้ด้วย

3) ระบบนี้ทางราชการควรกันเงินส่วนหนึ่งให้ผู้ต้องขังได้รับสะสมไว้ มอบให้ผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษ

ข้อ 77 กำหนดไว้คือ

1) ควรมีข้อกำหนดให้ผู้ต้องขังทุกคน ได้ศึกษาต่อเท่าที่สามารถรับการศึกษาได้รวมทั้งการสอนศาสนาในประเทศที่พอจะดำเนินการได้ ผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออกและผู้เยาว์วัยต้องบังคับให้เรียน และทางกรมราชทัณฑ์ต้องเอาใจใส่เป็นพิเศษ

2) การศึกษาของผู้ต้องขัง พึงปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาของชาติ เพื่อที่ว่าเมื่อพ้นโทษแล้วจะศึกษาต่อได้สะดวก

ข้อ 78 กำหนดให้ทุกเรือนจำจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในทางบันเทิงและทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสุขภาพทางกายและจิตใจแก่ผู้ต้องขัง

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำผิดโดยใช้เรือนจำ

2.3.3.1 ระบบการลงโทษในอดีต

การกระทำความผิดซึ่งมีโทษในคดีอาญาในอดีต สมัยก่อนการปฏิรูประเบียบบริหารราชการแผ่นดินในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีขั้นตอนกระบวนการพิจารณา ดังนี้ (สงวน จันทารัมย์, 2548, 5-7)

1. ให้เจ้าทุกข์ฟ้องร้อง และร้องเรียนไปยังกรมรับฟ้อง เมื่อมีการรับเรื่องไว้แล้วกรมรับฟ้องจะให้ลูกขุนพิจารณาว่า คดีอยู่ในเขตศาลใดก็จะนำคดีไปยังศาลนั้น ๆ

2. ศาลจะทำหน้าที่พิจารณาคดีจนเสร็จประเด็นข้อโต้แย้ง และส่งคดีไปให้ลูกขุนปรับคดีว่า จำเลยมีความผิดสถานใด จากนั้นจึงนำความขึ้นกราบบังคมทูลพระบรมราชวินิจฉัยกำหนดโทษเป็นรายบุคคล ขณะเดียวกันกฎหมายมิได้บัญญัติไว้ว่าโทษทางอาญาว่าด้วยการจำคุกจะมีกำหนดระยะเวลาเท่าใด ประกอบกับพระเจ้าอยู่หัวทรงมีภารกิจมาก ทำให้จำเลยถูกคุมขังรอพระบรมราชวินิจฉัยโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา จึงเป็นเหตุให้มีการประกันตัวผู้ต้องขังระหว่างที่รอการวินิจฉัยโทษ

3. สมัยก่อนการปฏิรูประเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีการใช้กฎหมายจารีตนครบาลโดยการใช้อรรถมนด้วยวิธีต่าง ๆ หากตกเป็นผู้ต้องหาแล้วจะต้องถูกจับขังก่อน ส่วนเมื่อพิจารณาคดีใครเป็นผู้ต้องหาแล้วจะต้องเป็นผู้รับโทษ จะถูกเขียนตีเพื่อเป็นการแสวงหาหลักฐานในการกระทำผิด หากสามารถพยานมาหักล้างหรือนำสืบได้ก็จะพ้นผิด หลักคือ ให้ผู้ต้องหาเป็นผู้นำสืบ เป็นลักษณะของการพิจารณาคดีแบบไต่สวน ปัจจุบันการพิจารณาคดีใช้ระบบกล่าวหา ซึ่งรัฐเป็นผู้นำสืบโดยจะมีข้อสันนิษฐานเบื้องต้นว่า ผู้ต้องหาเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าศาลจะพิสูจน์โดยปราศจากข้อสงสัยว่าเป็นผู้กระทำผิด

ต่อมามีการออกพระราชบัญญัติยกเลิกกฎหมายจารีตนครบาล ปี รศ. 115 โดยห้ามให้ข้าราชการลงโทษอาญาต่อผู้ต้องหาด้วยการทรมานร่างกาย หากจะชักฟอกคำให้การ ให้ศาลวินิจฉัยคดีตามพยานหลักฐาน หากพบว่ามีพยานหลักฐานจึงลงโทษ จารีตนครบาลที่ได้รับการยกเลิกเนื่องจากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เช่น

- 1) การจำคุก และการเขียนถามโจร เพื่อให้รับสารภาพตามกฎหมายลักษณะโจร
- 2) การตบปากลูกความ ให้จำชื่อผู้ต้องขังที่รับสารภาพ
- 3) เขียนสามชุกแก่ผู้ถูกชกทอด สิ่งที่น่าสังเกตประการหนึ่ง คือ ระบบการทรมานด้วยจารีตนครบาลมิได้นำมาใช้กับผู้ต้องขังทุกคน มักจะใช้กับพวกอาชญากรที่มีการชกทอดตนเอง
- 4) ปี รศ. 115 ได้มีการกระจายอำนาจบริหารตุลาการมากขึ้น โดยที่พระเจ้าอยู่หัวได้มอบอำนาจให้ข้าหลวงพิเศษในศาลหัวเมืองสามารถกำหนดโทษได้ และต่อมาก็ได้ให้อำนาจศาลยุติธรรมกำหนดโทษได้ เว้นแต่โทษประหารชีวิต โทษจำคุกตลอดชีวิต จะต้องนำความขึ้นกราบบังคมทูลเช่นเดิม

คดีที่จำเลยต้องโทษประหารชีวิต จะห้ามมิให้ประหารชีวิตจนกว่าจะได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการอภัยโทษแล้ว และการประหารชีวิตให้กระทำเมื่อพ้นกำหนด 60 วันนับแต่วันที่

ศาลพิพากษา หากมีการถวายฎีกาขอพระราชอภัยโทษ ก็ให้ยี่ระยะเวลาออกไปอีกและการถวายฎีกาขอพระราชอภัยโทษนี้ถวายได้ครั้งเดียวเท่านั้น

นอกจากการอภัยโทษแล้ว ยังมีวิธีการขอพระราชทานเปลี่ยนโทษหนักเป็นโทษเบา ส่วนในเรื่องของการลงโทษจำคุก จะต้องนำผู้ต้องขังไปเขียนก่อน 60 ที่ ก่อนจำคุก หรือ 90 ที่ สำหรับโทษประหารชีวิต

กระบวนการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนี้ มีมุมมองที่มองผู้ต้องโทษว่าเป็นบุคคลที่ไม่มีสิทธิใด ๆ ซึ่งปัจจุบันแนวความคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปมาก เนื่องจากมีกลุ่มคัดค้าน โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องการปฏิรูปกฎหมายอาชญา และองค์การเสรีภาพพลเมือง โดยมองว่าผู้ต้องขังเพียงถูกจำกัดเสรีภาพในเรือนจำเท่านั้น เขาควรมีชีวิตส่วนตัว จึงเกิดมีปัญหาว่า ผู้ต้องขังมีสถานะอะไร และผู้บริหารงานราชทัณฑ์จะจำกัดการทำกิจกรรมของผู้ต้องขังได้เพียงใด ซึ่งเป็นปัญหาในทางการบริหารและทางกฎหมาย

2.3.3.2 การลงโทษผู้กระทำความผิดโดยใช้เรือนจำ

แนวความคิดของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิมเน้นการควบคุม ป้องกันอาชญากรรมส่วนแนวความคิดของสำนักปฏิฐานนิยมเน้นเรื่องการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดทั้งสองสำนักมีแนวคิดที่ค่อนข้างขัดแย้งกันแต่จะสามารถสรุปทฤษฎีการลงโทษได้ 4 ทฤษฎี คือ (สงวน จันทรัมย์, 2548, 7-9)

1) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อการแก้แค้น (Retributive Theory) มนุษย์มีวิวัฒนาการในการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน สังคม และเช่นเดียวกับการดำเนินชีวิต ก็มีการพัฒนาการเช่นเดียวกันเริ่มจากการดำเนินชีวิตแบบวิถีชาวบ้าน (Folk Ways) พัฒนาเป็นแบบมีขนบธรรมเนียมประเพณี (Customs and Traditions) และพัฒนามาเป็นกฎศีลธรรม (Morais) และเป็นระบบกฎหมาย (Laws) ในที่สุดพฤติกรรมมนุษย์ในการฝ่าฝืนวิถีชาวบ้าน ขนบประเพณี กฎศีลธรรม หรือกฎหมาย ย่อมจะทำให้เกิดการต่อต้านจากสมาชิกในสังคม หรืออย่างน้อยก็จะเป็นที่รังเกียจของชาวบ้าน ส่วนอย่างร้ายแรงก็จะต้องถูกเนรเทศออกจากชุมชน และพฤติกรรมที่ละเมิดกฎหมายจะถูกแก้แค้นทดแทนโดยรัฐ ซึ่งอาจพิจารณาได้ 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการลงโทษโดยสัญชาตญาณ และทฤษฎีการลงโทษเพราะผู้กระทำความผิดสมควรถูกลงโทษ

1.1) ทฤษฎีการลงโทษโดยสัญชาตญาณ (Instinct Theory)

ทฤษฎีนี้มองว่าการลงโทษเป็นการแสดงออกของสัญชาตญาณของการแก้แค้น เช่น การฆ่าคนตาย ผู้กระทำความผิดจะต้องได้รับผลของการกระทำเช่นเดียวกับที่ตนได้กระทำเอาไว้ ในรูปแบบของการแก้แค้นทดแทนและการแก้แค้นทดแทนจะกระทำเมื่อมีโอกาส

1.2) ทฤษฎีการลงโทษเพราะผู้กระทำผิดสมควรได้รับโทษ เป็นทฤษฎีที่มีใช้การนำแนวคิดด้านการแก้แค้นทดแทนและการบำบัดฟื้นฟูมาใช้ จะมองว่าการลงโทษจะเกิดขึ้นเมื่อมีการประกอบอาชญากรรม โดยผู้กระทำความผิดสมควรได้รับการลงโทษ เพราะเหตุผลดังต่อไปนี้

1.2.1) พฤติกรรมอาชญากรรม และความทุกข์ทรมานของโทษต้องมีความสัมพันธ์กัน

1.2.2) โทษที่ลงโทษจะต้องรุนแรงเพียงพอกับความเสียหายของเหยื่อ

1.2.3 โทษที่ได้รับจะเป็นการกระทำเช่นเดียวกับพฤติกรรมอาชญากรรม

1.2.4) เขาได้กระทำความผิด

1.2.5) เป็นการสมควรและถูกต้องแล้วที่จะต้อง

รับโทษ

2) ทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian Prevention Theory) มนุษย์ที่ประกอบอาชญากรรม ได้มีแนวคิดไตร่ตรองไว้ก่อนแล้วจึงลงมือกระทำ ดังนั้น รัฐจึงควรกำหนดความผิดและลงโทษสำหรับการกระทำนั้น ทั้งนี้การลงโทษต้องรวดเร็ว รุนแรงตามที่กฎหมายกำหนดและต้องแน่นอนเสมอภาคกัน

ทฤษฎีแบบอรรถประโยชน์สามารถแบ่งได้ 3 ทฤษฎี คือ

2.1) ทฤษฎีป้องกัน (Prevention Theory) มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดกลับไปกระทำผิดอีก เช่น การใช้โทษประหารชีวิต เป็นการป้องกันอย่างถาวร หรือการใช้โทษจำคุกจะเป็นการป้องกันชั่วคราว

2.2) ทฤษฎีการยับยั้ง (Deterrence Theory) เมื่อมีตัวอย่างการถูกลงโทษ จะทำให้ผู้กระทำความผิดคนอื่นไม่กล้าที่กระทำความผิดในทำนองเดียวกันอีก

2.3) ทฤษฎีปรับปรุงผู้กระทำผิด (Reformation Theory) ซึ่งมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง การปรับปรุงเนื่องจากการถูกลงโทษโดยตรง

ส่วนที่สอง การปรับปรุงอันสืบเนื่องมาจากการลงโทษ

3) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation Theory)

ทฤษฎีนี้มองว่าสาเหตุของการกระทำผิดเกิดจากอิทธิพลของร่างกายและพันธุกรรม และนักอาชญาวิทยามีแนวคิดทฤษฎีนี้เน้นการปฏิบัติ หรือฟื้นฟูผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์สาเหตุของการกระทำผิดแล้วจึงแก้ไขที่สาเหตุ ในที่สุดผู้กระทำผิดก็ไม่หวนกลับไปกระทำผิดอีก และวิธีการแก้ไขฟื้นฟูจะมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ 4C ดังนี้

3.1) ผู้กระทำผิด (Clients) เป็นการรับรู้ภาพลักษณ์ของผู้กระทำว่า จะมีลักษณะเป็นอย่างไร โดยแบ่งภาพลักษณ์ของผู้กระทำผิด 3 ประการ คือ

ประการแรก ภาพลักษณ์ของการแก้แค้นทดแทนโดยฟื้นฟูเจ้าพนักงาน (Rehabilitation Model)

ประการที่สอง ภาพลักษณ์ของการถูกแก้แค้นทดแทน (Retributive Model)

ประการที่สาม ภาพลักษณ์ของการป้องกันการกระทำผิด และการตัดโอกาสในการกระทำผิด (Deterrence and Incapacitation)

3.2) เจ้าหน้าที่ (Change Agents) ผู้กระทำผิดเป็นอย่างไร ก็จัดเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมเข้าไปช่วยแก้ไขโดยผู้แก้ไขต้องมีคุณสมบัติ 4 ประการ

ประการแรก Human Relation ผู้แก้ไขต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อการโน้มน้าวให้ผู้กระทำผิดยอมรับฟัง

ประการที่สอง Skill ผู้แก้ไขต้องมีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

ประการที่สาม Attitude ผู้แก้ไขจะต้องมีทัศนคติที่ดี มองว่าผู้กระทำผิดสามารถแก้ไขกลับตัวเป็นคนดีได้

ประการที่สี่ Knowledge ผู้แก้ไขต้องมีความรู้ในทางปฏิบัติงานและจำต้องหมั่นศึกษาเพิ่มเติม

3.3) สถานที่แก้ไข (Correctional Setting) เช่น เรือนจำ สถานีตำรวจ สำนักงานคุมประพฤติ ทักษสถาน เป็นต้น

3.4) วิธีการบำบัดแก้ไข (Correctional Methods) จะเน้นวิธีการแก้ไขเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่ม การยับยั้งจะต้องมีการปรับปรุงองค์กร (Organization Changes) เพื่อให้การแก้ไขฟื้นฟูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และจะต้องมีการจัดระเบียบชุมชนเพื่อให้เกิดการยอมรับอันส่งผลให้การแก้ไขฟื้นฟูประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

4) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อป้องกันสังคม (Social Protection Theory) ทฤษฎีนี้ได้มีการนำเอากฎหมายเป็นเครื่องมือในการจัดการกับผู้กระทำผิด และยังเน้นการแก้ไขบำบัดพฤติกรรมมากกว่าการลงโทษอีกด้วย โดยทฤษฎีนี้ได้ให้แนวคิดใหม่ ๆ ดังนี้

- 4.1) แก้ไขโทษทางอาญาให้มีความเป็นมนุษยธรรม
- 4.2) เน้นการขจัดเกลตาทางสังคมแก่ผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล
- 4.3) คิดหาวิธีคุ้มครองสังคมโดยไม่ใช้กฎหมาย และแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคมโดยให้การศึกษาใหม่
- 4.4) มุ่งเน้นการคุ้มครองสังคมมากกว่าการลงโทษผู้กระทำผิด

2.3.3.3 วัตถุประสงค์ของการลงโทษ

จากที่ได้ศึกษาถึงระยะการลงโทษในอดีตและทฤษฎีการลงโทษที่ผ่านมา นักอาชญาวิทยาหลายท่านก็ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการลงโทษไว้แตกต่างกัน ซึ่งจะมองเห็นว่าปฏิกริยาของสังคมที่มีต่อผู้กระทำความผิดมีเป้าหมายและเหตุผลที่แตกต่างกันบ้างเหมือนกันบ้างอย่างไรก็ตามก็พอที่จะสรุปวัตถุประสงค์ในการลงโทษแยกเป็น 4 กลุ่ม คือ (สงวน จันทรัมย์, 2548, น. 9 - 12)

1.) การลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนหรือชดเชยความผิดแยกเป็น

1.1) การลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้น (Punishment as Retaliation or Revenge) นับเป็นวัตถุประสงค์ที่ใช้ลงโทษผู้กระทำผิดที่มีมาแต่สมัยโบราณและแพร่หลายที่สุดแม้กระทั่งปัจจุบัน ระบบการลงโทษแบบตาต่อตา ฟันต่อฟัน ก็เป็นตัวอย่างหนึ่งของการลงโทษเพื่อการแก้แค้น ซึ่งกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า ผู้กระทำความผิดสมควรได้รับการโต้ตอบด้วยการลงโทษอย่างสาสมกับความผิดที่ได้กระทำขึ้น เช่น ผู้ที่ฆ่าผู้อื่นตายโดยเจตนาที่สมควรจะได้รับการลงโทษให้ตายตกไปตามกัน ทั้งนี้เพื่อนำให้เห็นผลกรรมที่ได้กระทำไว้ต่อผู้อื่น

1.2) การลงโทษเพื่อเป็นการทดแทนหรือชดเชยความผิด (Punishment as a Expiation or Atonement) การลงโทษเพื่อเป็นการทดแทนหรือชดเชยความผิดก็เป็นเหตุผลที่เก่าพอ ๆ กับการลงโทษเพื่อการแก้แค้น ตามวัตถุประสงค์นี้ ผู้กระทำผิดจะต้องชดเชยใช้ความผิดด้วยความทุกข์ทรมาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าการลงโทษได้กระทำต่อหน้าสาธารณะชน วัตถุประสงค์ของการลงโทษนี้ก็ยิ่งจะมากยิ่งขึ้น การทดแทนหรือชดเชยความผิดอาจทำได้หลายทาง คือ (1) โดยการลงโทษให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำขึ้น สำหรับความผิดที่ร้ายแรง (2) โดย

การใช้ค่าเสียหายหรือค่าทดแทนแก่ผู้เสียหายแทนการถูกลงโทษ หรือ (3) โดยการลงโทษให้สาสมกับความผิดด้วย และให้ใช้ค่าเสียหายหรือค่าทดแทนด้วย

ในสมัยปัจจุบัน ไม่มีการลงโทษทางกาย และการลงโทษก็กระทำในที่รโหฐาน ไม่ได้กระทำต่อหน้าสาธารณชนเช่นแต่ก่อน การลงโทษเพื่อเป็นการทดแทนจึงมีน้อยลง อย่างไรก็ตาม ประชาชนก็ได้รับความพอใจเมื่อทราบว่าผู้กระทำความผิดได้ถูกลงโทษ การลงโทษเพื่อเป็นการทดแทนตามกฎหมายไทยในปัจจุบัน มักจะใช้เป็นมาตรการเลี้ยงโทษจำคุกหรือกักขัง เช่นในกรณีกฎหมายบัญญัติให้มีโทษจำ และปรับหรือทั้งจำทั้งปรับ ศาลจะลงโทษปรับอย่างเดียวก็ได้ ส่วนการเรียกร้องค่าเสียหายหรือค่าทดแทน ถ้าโจทก์หรือผู้เสียหายได้ยื่นคำขอในการฟ้องคดีอาญาด้วย

2) การลงโทษเพื่อเป็นการข่มขู่หรือป้องกัน (Punishment as Deterrence or Restraint or Revention) การลงโทษตามวัตถุประสงค์นี้ก็เพื่อจะทำให้ผู้กระทำความผิดเจ็บปวด และเกรงกลัวจนไม่กล้ากระทำความผิดอีกต่อไป อีกประการหนึ่ง ก็เพื่อเป็นการเตือนมิให้คนอื่น ๆ ทำตามอย่างผู้กระทำความผิด เพราะจะถูกลงโทษเช่นเดียวกัน สมมติฐานภายใต้แนวคิดนี้มีอยู่ว่า ถ้าสังคมไม่สามารถจะนำตัวผู้กระทำความผิดมาสู่ระบบงานยุติธรรม และลงโทษผู้กระทำความผิดตามความผิดของเขาแล้ว ก็เท่ากับสังคมส่งเสริมอาชญากรรม อาชญากรรมก็จะเกิดขึ้น เพราะฉะนั้นการลงโทษจึงมุ่งที่จะหยุดหรือป้องกันอาชญากรรมมิให้เกิดขึ้น และให้มีผลยับยั้งพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายด้วย

3) การลงโทษเพื่อเป็นการคุ้มครองสังคม (Punishments as Protection of Society or Incapacitation) การลงโทษเพื่อการป้องกันสังคมเริ่มขึ้นเมื่อมีการนำเอาวิธีการลงโทษจำคุกมาใช้ แต่ก่อนหน้านี้นี้การลงโทษเพื่อการแก้แค้น เพื่อเป็นการทดแทน และเพื่อเป็นการข่มขู่ มีใช้อยู่เป็นอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่น ในการกำจัดศัตรูทางการเมือง ผู้มีอำนาจปกครองนครเทศนักโทษทางการเมืองหรืออาจกำจัดด้วยวิธีการประหารชีวิต หรือขังในห้องใต้ดิน แต่สำหรับอาชญากรหรือผู้กระทำความผิดส่วนมาก การจำกัดออกไปจากสังคมโดยการจำคุกเพื่อเป็นการคุ้มครองสังคมยังมีได้นำมาใช้ต่อเมื่อมีการนำโทษจำคุกมาใช้ การจำคุกก็ถือได้อย่างหนึ่งว่าเป็นมาตรการเพื่อความปลอดภัยด้วย คือ นักโทษที่ถูกจำคุกอยู่ย่อมไม่สามารถออกไปก่ออาชญากรรมหรือความเดือดร้อนแก่สังคมได้อีก อย่างน้อยก็เป็นการชั่วคราวระหว่างการที่ถูกจำคุก

4) การลงโทษเพื่อปรับปรุง และแก้ไขผู้กระทำความผิด (Punishment as a Means of Reformation or Rehabilitation) การลงโทษเพื่อเป็นการปรับปรุงผู้กระทำความผิด โดยการใช้โทษจำคุกที่มีมาจากทฤษฎีการลงโทษดังกล่าวมาแล้ว เหตุผลก็มีอยู่ว่า การลงโทษมีแนวโน้มที่จะปรับปรุงผู้กระทำความผิดและอาจปรับปรุงแก้ไขได้สำเร็จ โดยการก่อให้เกิดความ

กล่าวว่าจะมีการลงโทษซ้ำอีก โดยการก่อให้เกิดสำนึกว่า อาชญากรรมให้ประโยชน์ไม่คุ้มกับโทษ หรือ การทำลายนิสัยต่าง ๆ ที่อาชญากรรมได้สร้างขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าโทษเป็นการจำคุกระยะยาว ผู้กระทำความผิดก็จะไม่มีโอกาสแสดงนิสัยเหล่านั้น

2.3.3.4 การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

ประเสริฐ เมฆมณี (2532, น. 340) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด (Treatment of Offenders) หมายถึงการแก้ไขปรับแต่งจิตใจ (Rehabilitation) ผู้กระทำความผิดรวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้กระทำความผิดที่เสียไปคืนมาด้วย ตามหลักทฤษฎีการแก้ไข (The correction Theory) คือเน้นในเรื่องการบำบัดแก้ไขเป็นผลให้มีการพัฒนาปรับปรุงกิจกรรม และระบบเรือนจำ

นัทธี จิตสว่าง (2542, น. 43 - 44) ได้แบ่งการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดไว้ 2 ประเภท คือ

1. การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยเรือนจำ หมายถึง การคุมตัวผู้กระทำความผิดไว้ในเรือนจำ เป็นมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด ได้มีวิวัฒนาการมาเป็นเวลาเกือบสองศตวรรษ โดยได้มีการนำมาใช้แทนการลงโทษต่อเนื่องต่อตัว เช่น การทรมานหรือการเข็ญตี ในยุคแรก ๆ ที่เน้นการแก้แค้น ทดแทน และข่มขู่ขยับยั้ง แต่ต่อมาในระยะหลังได้หันมาเน้นในเรื่องการแก้ไขอบรมให้กลับเข้าสู่สังคม รูปแบบและกิจกรรม ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำได้เปลี่ยนแปลงไปจากการเน้นการควบคุม อย่างเคร่งครัดมาสู่การจัดกิจกรรมในเชิงแก้ไข เช่นการให้การศึกษ การฝึกวิชาชีพและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เทคนิคสำคัญในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด คือการรับตัวผู้กระทำความผิด การแยกการจัดชั้นของผู้กระทำความผิดระเบียบวินัย การเยี่ยมเยียน และการติดต่อ การให้การศึกษ การอบรมทางศาสนา การบริการทางการแพทย์ การนันทนาการ และการบริการด้านอาหาร

2. การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ หมายถึงการใช้มาตรการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดวิธีอื่น ๆ แทนมาตรการการควบคุมผู้กระทำความผิดไว้ในเรือนจำ ซึ่งอาจจะมีขึ้นได้ก่อนที่ผู้กระทำความผิดจะถูกจำคุกในเรือนจำ เช่น การปล่อยอย่างมีเงื่อนไขในขั้นตอนของตำรวจ อัยการ และศาล และอาจจะมีขึ้นหลังจากที่ผู้กระทำความผิดได้ถูกจองจำแล้ว เช่น ได้รับการปล่อยอย่างมีเงื่อนไข ออกไปก่อนครบกำหนดโทษ

การจำคุกผู้กระทำความผิดในเรือนจำเป็นมาตรการในการลงโทษหรือปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดแบบหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นมาตรการที่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำความผิดบางประเภท เช่น ผู้กระทำความผิดคดีอุกฉกรรจ์ หรือผู้กระทำความผิดประเภทต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นมีการควบคุมไว้อย่างเข้มแข็งในเรือนจำเพื่อความปลอดภัยของสังคม ในขณะที่เดียวกันการใช้มาตรการจำคุก

อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำผิดบางประเภท เช่น ผู้กระทำผิดในคดีเล็กน้อย ซึ่งอาจใช้ปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านี้โดยใช้มาตรการอื่นแทนการจำคุกไว้ในเรือนจำอันเป็นผลดีต่อการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยในระยะยาวมากกว่า

สุดสงวน สุธีสร (อ้างถึงใน รังสิพร จันทรสมวงษ์, 2552, น. 26)

ในการแก้ไขฟื้นฟู และบำบัดผู้กระทำผิด มีแนวคิดเรื่องการให้โอกาสคนที่ทำผิด โดยการส่งเสริมการจัดেলাทางสังคมในทางที่เหมาะสมโดยการให้การศึกษารอบรรมทางศาสนา การนันทนาการ และการรักษาทางการแพทย์รวมถึงการรักษาจิตวิทยาการบริการทางสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น เพื่อมุ่งสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม กลับมาเป็นคนปกติของสังคมมากกว่าการควบคุมพฤติกรรมชั่วครวเท่านั้น

สุพจน์ สุโรจน์ (2530, น. 521) กล่าวถึง ทฤษฎีที่มุ่งต่อการแก้ไขฟื้นฟูในชุมชน (Peintegration Ideology) คือ การที่คนกระทำความผิดส่วนหนึ่งมีผลสืบเนื่องมาจากอิทธิพลของสังคม และสิ่งแวดล้อมในสังคม และเมื่อผู้กระทำความผิดพ้นไปจากระบบยุติธรรมแล้วก็ต้องกลับไปสู่สังคม และสิ่งแวดล้อมเดิมอีก เพราะฉะนั้นชุมชนและสังคมจึงควรมีสวนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นคนดีด้วย

การรับตัวผู้ต้องขังเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารและปกครองเรือนจำ / ทัณฑสถาน อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้ต้องขัง โดยหลักกฎหมายที่ว่า “บุคคลย่อมมีอิสระจากการจับกุม คุมขัง และ เนรเทศโดยพลการ” ฉะนั้นก่อนที่จะรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุม จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายโดยเคร่งครัด ในการรับตัวผู้ต้องขังจะครอบคลุมถึง กระบวนการเรื่องการตรวจอนามัยผู้ต้องขังเข้าใหม่ การตรวจค้นตัวและสิ่งของผู้ต้องขัง การจัดทำทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง การปฏิบัติต่อเด็กติดมารดา การชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับของเรือนจำ การบันทึกพฤติการณ์ลักษณะร้ายจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมถึงการรับหมายศาลหรือเอกสารอันเป็นสำคัญของผู้มีอำนาจ

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในขณะที่อยู่ในเรือนจำ พอที่จะแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ การจัดบริการและการอบรมแก้ไขและการควบคุมและการดูแลรักษาวินัย (สงวน จันทรามย์, 2548, น. 12 - 13)

1. การจัดบริการและอบรมแก้ไข ประกอบด้วย
 - 1.1 การให้ความสะดวกและสิทธิประโยชน์
 - 1.2 การจัดการศึกษาอบรมฝีมือวิชาชีพ
 - 1.3. การจัดบริการอาหารแก่ผู้ต้องขัง

- 1.4. การรักษาพยาบาลผู้ต้องขัง
2. การควบคุมและการดูแลรักษาวินัย ประกอบด้วย
 - 2.1 การควบคุมภายในเรือนจำ
 - 2.2 การควบคุมภายนอกเรือนจำ
 - 2.3 การควบคุมรักษาการณ์
 - 2.4 วินัยผู้ต้องขัง

ในขั้นตอนนี้ เป็นการดำเนินการทั้งด้านการควบคุม และการดำเนินการด้านการบริการต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง อันได้แก่ การจัดบริการด้านอาหาร อันเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการเกื้อกูลส่งเสริมการปกครอง และการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในทุกกรณี อีกทั้งยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับหนึ่งในปัจจัย 4 ของมนุษย์ คือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค

การรักษาพยาบาล เป็นสิ่งจำเป็นทั้งในด้านการปกครอง เหตุผลทางการแพทย์ และหลักมนุษยธรรม ทั้งยังมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการอนามัย สุขาภิบาล ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อนักโทษขององค์การสหประชาชาติ โดยมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานเรือนจำและสามารถอธิบายให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังนี้ จะรวมไปถึงการรักษาพยาบาลผู้ต้องขังทั้งในขณะที่ถูกควบคุมอยู่ภายในเรือนจำ และการอนุญาตให้ผู้ต้องขังออกรักษาตัวภายนอกเรือนจำด้วย และในส่วนนี้ก็รวมถึงการอนามัยและสุขาภิบาลเรือนจำ การป้องกันโรคระบาดในเรือนจำอีกเช่นกัน

การจัดการศึกษาอบรมและการฝึกวิชาชีพ เป็นการให้การศึกษอบรมทั้งในด้านวิชาสามัญ วิชาชีพ และธรรมศึกษา โดยกรมราชทัณฑ์ถือเป็นภารกิจในการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังให้เป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับสังคมได้เมื่อพ้นโทษไปแล้ว และการให้ความสะดวกและสิทธิประโยชน์บางประการสำหรับผู้ต้องขัง ซึ่งบริการเหล่านี้ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ภารกิจด้านการควบคุมโดยตรง แต่เป็นภารกิจที่ช่วยส่งเสริมการควบคุมให้มีประสิทธิภาพ เป็นการทำให้ผู้ต้องขังได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสม สำหรับภารกิจในส่วนของ การควบคุมโดยตรงนั้น จะเกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยของผู้ต้องขัง การควบคุมรักษาการณ์ มาตรการควบคุมผู้ต้องขังภายในเรือนจำและมาตรการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำ ซึ่งมาตรการการควบคุมผู้ต้องขังนี้ เป็นภารกิจที่สำคัญประการแรกที่อยู่ในหน้าที่รับผิดชอบของกรมราชทัณฑ์ และเป็นงานหลักของเรือนจำและทัณฑสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกครองและดูแลผู้ต้องขังให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางเรือนจำ และมีให้ก่อเหตุร้ายหรือแหกหักเรือนจำหลบหนี การพิจารณาความดี

ความชอบของผู้ต้องขัง การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นหรือการลดชั้น การลงโทษทางวินัย ก็เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการการควบคุม หากเจ้าพนักงานเรือนจำสามารถควบคุมผู้ต้องขังให้อยู่ในระเบียบวินัยได้ การปกครองเรือนจำหรือทัณฑสถาน ย่อมดำเนินไปด้วยความสงบเรียบร้อย มีบรรยากาศที่ดี และมีประสิทธิภาพ

2.3.3.5 ผลกระทบของการควบคุมผู้ต้องขัง

การถูกจองจำในเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังถูกจำกัดอิสรภาพ โดยผู้ต้องขังทุก ๆ คนต้องปฏิบัติตามระเบียบและแผนงานที่มีการวางเอาไว้อย่างตายตัว ปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งเป็นวิถีชีวิตภายในเรือนจำและภายนอกเรือนจำจะแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง แบบหน้ามือเป็นหลังมือนับแต่การเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ ผู้ต้องขังจะรู้สึกถึงการถูกตัดขาดจากสังคมภายนอก และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างนี้เอง จะเป็นตัวกระตุ้นความรู้สึกให้เรงกล้ามากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องโทษเป็นเวลานาน ทั้งนี้ย่อมเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวเมื่อออกไปสู่สังคมภายนอก ซึ่งผลกระทบจากการถูกจองจำแบ่งได้ดังนี้ (สงวน จันทรธัมย์, 2548, น. 15)

1) การถูกจองจำจะทำให้เกิดรอยมลทิน (Stigma) ในตัวผู้ถูกจองจำ คือ ผู้ที่เคยเป็นนักโทษมาก่อนจะถูกสังคมตั้งแง่ว่า เป็นคนขี้คุก ไม่มีผู้ใดอยากคบหาด้วย ในเรื่องการจะกลับเข้าศึกษาต่อหรือการจะกลับเข้าทำงานจะทำได้ยากขึ้น เมื่อสังคมไม่ให้การต้อนรับอดีตผู้ต้องโทษ ก็จะทำให้ผู้ต้องโทษกลับไปคบหาสมาคมกับผู้พ้นโทษด้วยกันเอง และอาจชักนำไปสู่การกระทำผิดได้อีก

2) สภาพความเป็นอยู่ในเรือนจำส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจผู้ต้องขังอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ต้องขังซึ่งถูกจองจำเป็นครั้งแรก มักจะได้รับความสะเทือนใจเป็นอย่างยิ่ง อาจส่งผลให้พฤติกรรมและนิสัยเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ แม้ว่าในเรือนจำจะมีสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิตแล้วก็ตาม แต่สภาพความเป็นอยู่โดยทั่วไปเมื่อเทียบกับความเป็นอยู่ของสังคมภายนอกก็ไม่สู้ดีเท่าใดนัก และเมื่อประกอบกับความกดดันต่าง ๆ จะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตของผู้ต้องขังที่เสื่อมทรามลง และการต้องถูกจองจำเป็นระยะเวลาาน ก็จะทำให้เกิดการถ่ายทอดพฤติกรรมอาชญากรรมได้ (Prisonalization)

3) การได้รับผลกระทบทางสุขภาพจิตและสุขภาพกาย เกิดขึ้นเนื่องจากต้องเผชิญกับการสูญเสียอิสรภาพและสิทธิต่าง ๆ ที่พึงมีพึงได้ เริ่มตั้งแต่การตรวจค้นร่างกาย การสวมใส่เครื่องแบบเรือนจำ การถูกตัดผม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนทำให้สถานะเก่าของผู้ต้องขังเปลี่ยนให้สูญสิ้นไปพร้อม ๆ กับการมีสถานะภาพใหม่ คือ สถานภาพผู้ต้องขัง เป็นการทำลายความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้ต้องขังและยึดเย็ดสถานะใหม่ที่ดีกว่าเดิมให้

4) ผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย เนื่องจากการอยู่ร่วมกันอย่างแออัด และยังคงเผชิญกับปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งล้วนแต่มีผลต่อปัญหาในการปรับตัวของผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ

5) การแก้ไขผู้กระทำผิดในเรือนจำ เป็นมาตรการเชิงบังคับให้ผู้ต้องขังเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการแก้ไข โดยผู้ต้องขังไม่สามารถเลือกกิจกรรมที่จะเข้าร่วมได้จากความสมัครใจทำให้ผู้ต้องขังไม่ได้รับประโยชน์จากการร่วมกิจกรรมอย่างเต็มที่ การบังคับให้ผู้ต้องขังเข้าร่วมกิจกรรมนี้ ทำให้เรือนจำขาดประสิทธิภาพในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

6) ผู้ต้องขังที่พ้นโทษอาจรู้สึกแปลกแยก เนื่องจากค่านิยมและวัฒนธรรมที่เรียนรู้จากภายในเรือนจำ ทำให้สังคมภายนอกไม่ยอมรับ และยอมเป็นอุปสรรคต่อผู้พ้นโทษที่ไม่สามารถเริ่มต้นเป็นพลเมืองดีภายใต้กรอบกฎหมายโดยสุจริตได้ ความรู้สึกแตกแยกนี้อาจส่งผลให้ผู้ต้องขังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมปกติได้ และหันไปกระทำความผิดซ้ำ โดยใช้พฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ขณะอยู่ในเรือนจำ

ผลกระทบจากการถูกจองจำ ก่อให้เกิดความกดดันและถูกจำกัดในด้านต่าง ๆ ซึ่งการถูกควบคุมการถูกจำกัดดังกล่าวมี 5 ประการ คือ (สงวน จันทรัมย์, 2548, น. 16 - 17)

1) การถูกจำกัดทางด้านเสรีภาพ

การสูญเสียอิสระ เป็นความกดดันประการแรกที่ผู้ต้องขังต้องประสบพบเจอเมื่อถูกจองจำ หมายความว่า ผู้กระทำผิดจะถูกกักขังไว้ให้อยู่ในเรือนจำเท่านั้น และไม่สามารถทำอะไรได้ตามอำเภอใจ นอกจากนี้การถูกจองจำยังหมายความรวมถึงการตัดขาดจากครอบครัวญาติมิตรด้วย ซึ่งเป็นการถูกตัดขาดหรือแยกจากกันในฐานะผู้ถูกลงโทษ และสิ่งทีโหดร้ายต่อความรู้สึกมากที่สุดก็คือ การปฏิเสธจากสังคมและถูกตีตราว่าเป็นนักโทษ ทำให้ผู้ต้องขังรู้สึกสูญเสียสถานภาพของสมาชิกในสังคม และสถานภาพของบุคคลทั่วไป ในสภาพดังกล่าวเป็นผลอันสืบเนื่องมาจากการถูกจำกัดเสรีภาพ และเป็นผลให้ผู้ต้องขังได้รับความกดดันอย่างยิ่ง

2) การถูกจำกัดด้านเครื่องอุปโภค บริโภค และบริการ

แม้ในเรือนจำ ผู้ต้องขังจะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน และคนทั่วไปอาจคิดว่า เป็นการเอาเปรียบคนจน หากผู้ต้องขังนั้นปราศจากสิทธิที่จะเลือก แม้กระทั่งเวลาที่ยังไม่สามารถมีเป็นของตนเองได้ ไม่สามารถที่จะเลือกทำในสิ่งที่ชอบเหมือนดังที่เคยกระทำเมื่ออยู่ในสังคมภายนอก การถูกจำกัดในเรื่องการอุปโภคบริโภค และบริการนี้ ทำให้ผู้ต้องขังมองตนเองว่าเป็นผู้สูญเสีย โดยเฉพาะการสูญเสีย สิทธิในขณะที่สิ่งที่มีอยู่ในตัว

เขาคือแรงงาน กลับถูกเรียกชื่อใหม่เป็นการฟื้นฟูแก้ไขฝึกออาชีพ ซึ่งเป็นความกดดันอีกประการหนึ่ง ที่ผู้ต้องขังได้รับ

3) การถูกจำกัดด้านความสัมพันธ์ทางเพศ

การถูกจองจำเป็นการที่ผู้ต้องขังถูกตัดขาดจากเพศตรงข้าม โดยเฉพาะการถูกตัดขาดจากการมีเพศสัมพันธ์ และขาดการติดต่อสมาคมจากเพศตรงข้าม ทำให้ผู้ต้องขังได้รับความกดดัน เนื่องจากความต้องการทางเพศเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ หากขาดการตอบสนองความต้องการทางเพศโดยจะต้องอยู่รวมกันกับเพศเดียวกัน ทำให้ผู้ต้องขังคิดว่า เขากำลังหันเหไปสู่ความสัมพันธ์แบบรักร่วมเพศ ความกดดันนี้จะไม่เกิดขึ้นในโลกที่มีสตรีอยู่ด้วย แต่ทว่าภายในเรือนจำนั้น ได้แยกกันอยู่ทำให้ผู้ต้องขังสับสนว่า เขากำลังถูกคุกคามทางเพศอยู่หรือไม่

4) การถูกจำกัดด้านอิสรภาพ

ผู้ต้องขังต้องอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ จึงเกิดความกดดันจากการถูกจำกัดอิสรภาพพวกเขาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน รวมทั้งการถูกตรวจสอบจากเจ้าพนักงานตลอดเวลา เช่น การตรวจจดหมาย การกำหนดเวลานอน การทำงาน กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้ต้องขังหมดอิสรภาพ แต่ความกดดันเกิดจากความไม่มีเหตุผลของกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถหาคำตอบคำอธิบายได้และเจ้าพนักงานก็ปฏิเสธที่จะอธิบายคำตอบที่ค่อนข้างเป็นสากล และนิยมใช้กัน คือ มันเป็นกฎของเรือนจำ ผู้ต้องขังไม่ทราบว่าจะทำไมไม่ได้รับสิ่งของที่ส่งมาถึง และทำไมต้องมีกฎเกณฑ์มากมาย ผลก็คือ ผู้ต้องขังจะรู้สึกว่าเขาถูกจำกัดทุกสิ่งทุกอย่าง และจะเกิดความสิ้นหวัง อ่อนแอ นับเป็นความกดดันทางด้านจิตใจอย่างรุนแรง

5) การถูกจำกัดด้านความปลอดภัย

เรือนจำเป็นสังคม ดังนั้นผู้ต้องขังจำต้องอยู่รวมกัน ซึ่งแต่ละคนมีประวัติภูมิหลังที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความวิตกกังวลว่าตัวเองอาจถูกทำร้าย ถูกกลั่นแกล้งได้ เพราะเขาจะรู้ว่าสักวันหนึ่งจะต้องถูกทดสอบจากผู้ต้องขังที่ได้รับโทษมานาน เป็นบรรยากาศของการแข่งขันกัน ผู้ที่แข็งแรงกว่าย่อมจะทำร้ายผู้ที่อ่อนแอกว่า ขณะเดียวกันที่เจ้าพนักงานดูแลไม่ทั่วถึงจึงเกิดความวิตกกังวลว่า สักวันเขาจะต้องประสบกับการทำร้าย และพวกเขาจะรู้สึกกดดัน เนื่องจากรู้สึกสูญเสียหลักประกันด้านความปลอดภัย

2.3.3.6 แนวคิดการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดของกรมราชทัณฑ์

กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูสามารถจัดประเภทได้ 3 ระดับ ดังนี้

1) กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ

การให้การศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีพ และการอบรมทางศิลปกรรมตลอดจนกิจกรรมทางศาสนา สวัสดิการและนันทนาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่มุ่งจัดให้ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ทั้งเรือนจำ ได้รับการฝึกทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตในสังคมคือ การศึกษาอาชีพและหลักศาสนา แต่สิ่งที่ยังขาดคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมอาชญากร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูอีกระดับหนึ่ง

2) กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ เป็นกิจกรรมการแก้ไข

ที่มุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้กระทำผิด โดยมีหลักสูตรในการให้ความรู้และฝึกทักษะและใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยและปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรม ตามกิจกรรมจะต้องรับการอบรมติดต่อกันเป็นหลักสูตรระยะยาว (ประมาณ 6 เดือน ถึง 1 ปี) ซึ่งไม่รวมระยะการเตรียมการปลดปล่อย จึงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติพฤติกรรมกิจกรรมเฉพาะดังกล่าวนี้ อาจแยกตามประเภทคดี หรือแยกตามพฤติกรรมของผู้กระทำผิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมว่าจะมุ่งแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกลุ่มใด ดังนั้นกลุ่มเป้าหมายจึงไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัญหาอาชญากรรมของแต่ละประเทศ แต่ละท้องถิ่นซึ่งไม่เหมือนกัน เช่น ปัญหาเสพยาเสพติดเป็นปัญหาสำหรับสังคมไทย แต่อาจไม่ใช่ของประเทศอื่น ดังนั้นจึงอาจไม่มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ต้องขังคดียาเสพติดขึ้น ในขณะที่ประเทศจำเป็นต้องจัดกิจกรรมสำหรับผู้ต้องขังกลุ่มนี้ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ต้องขังคดียาเสพติดทุกคนจะถูกคัดเข้ากิจกรรม ต้องมีการจำแนกลักษณะเพื่อคัดกลุ่มผู้ต้องขังที่สามารถแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะที่มีการดำเนินการอยู่ในระบบราชทัณฑ์ของประเทศต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น

นอกเหนือจากกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูแล้ว การจัดกิจกรรมเฉพาะยังอาจทำได้ในลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อสวัสดิการ เช่น กิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชราภาพ กิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วยกิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโรคจิต หรือกิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ไม่ได้มุ่งแก้ไขฟื้นฟู แต่มุ่งจัดสวัสดิการและการดูแลสุขภาพด้วย

3) กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูย่อยเป็นกิจกรรมระยะสั้น ซึ่ง

จัดเป็นหลักสูตรในการให้ความรู้หรือฝึกทักษะให้ผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าว ได้รับความรู้หรือฝึกทักษะเฉพาะด้าน เฉพาะทางเช่น การป้องกันการทำผิดซ้ำ การจัดการกับความโกรธ การจัดการกับความขัดแย้ง หรือทักษะการหางานทักษะการสัมภาษณ์เพื่อหางาน เป็นต้น หลักสูตรเหล่านี้อาจจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในการแก้ไขฟื้นฟูกิจกรรมเฉพาะตามแต่ความเหมาะสมของผู้ต้องขัง แต่ละประเภทที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอบรมที่แตกต่างกัน หลักสูตร

สำหรับการอบรมตามกิจกรรมย่อยนี้โดยปกติจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นประมาณ 1 – 2 วัน เป็นการเน้นการให้ความรู้และฝึกทักษะเป็นหลัก เมื่อจบแล้วก็อาจเข้าอบรมในกิจกรรมย่อยอื่น ๆ ต่อไปตามแต่ที่กำหนดไว้ในกิจกรรมเฉพาะ

จากตัวแบบของกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ซึ่งเห็นได้ว่ากิจกรรมพื้นฐานเป็นกิจกรรมหลักจัดให้ผู้ต้องขังเป็นการทั่วไป กิจกรรมเฉพาะที่จัดให้ผู้ต้องขังบางกลุ่ม ส่วนกิจกรรมย่อยจะเป็นหลักสูตรหรือบทเรียนที่เป็นส่วนประกอบของกิจกรรมโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง

2.3.3.7 กระบวนการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังหรือการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่จัดเป็นกิจกรรมเฉพาะมิใช่กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานนั้น ไม่ว่าในกรณีใดจะมีกระบวนการในการดำเนินที่สำคัญ 5 ขั้นตอน กล่าวคือ

1) เลือกกลุ่มเป้าหมาย

เป็นการดำเนินการในขั้นตอนแรก จะต้องเริ่มต้นด้วยการกำหนดกลุ่มผู้ต้องขังที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำมารับการแก้ไขฟื้นฟูก่อนว่าจะเลือกผู้ต้องขังประเภทใดมีเงื่อนไขอย่างไร เช่น ผู้ต้องขังคดีทำผิดทางเพศ ผู้ต้องขังคดีฆ่าคนตาย หรือไม่พิจารณาในแง่ของคดี แต่พิจารณาเลือกในแง่ของพฤติกรรม เช่น ผู้ต้องขังที่ชอบใช้ความรุนแรงในการกระทำผิด เป็นต้น การจะกำหนดกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กมีมากและมักเกิดกระทำผิดซ้ำ ดังนั้นจึงได้มีการคิดโครงการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศต่อเด็กขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้กลุ่มเป้าหมายแคบลงและมีความเป็นไปได้ในการจัดการแก้ไขฟื้นฟูสามารถจัดเป็นรุ่น ๆ รุ่นละ 20 – 40 ราย ได้ทำให้การแก้ไขมีคุณภาพมากกว่าการดำเนินการเป็นหมู่ทีละ 100 – 200 คน

2) การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข

เป็นการดำเนินการในขั้นตอนที่สอง จะต้องดำเนินการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังหรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกว่าเป็นการประเมินรายบุคคล เพื่อที่จะทำให้สามารถรู้จักผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลจนสามารถแยกปฏิบัติแยกกลวิธีในการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มได้ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังที่ว่าจะต้องเป็นการจำแนกลักษณะขั้นสูงที่เรียกว่า การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขที่สามารถเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุของการกระทำผิดของผู้ต้องขังจนสามารถนำมาเป็นแนวทางและกำหนดกลวิธี หรือหลักสูตรในการฟื้นฟูให้สอดคล้องกับผู้ต้องขังแต่ละประเภทแต่ละคนได้ การจำแนกลักษณะดังกล่าวจะเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ศึกษาประวัติจากเอกสารและจากการเปิดเผยของผู้ต้องขัง การสังเกต

พฤติกรรม และการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาเพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และการวางแผนการแก้ไข
ฟื้นฟูเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้ต้องขังที่จะนำมาวิเคราะห์ในเรือนจำจึงมีจำนวนไม่มาก รุ่นหนึ่ง
ประมาณ 20 – 40 ราย ดังนั้นการจำแนกลักษณะและการประเมินอย่างละเอียดจึงสามารถทำได้

3) การดำเนินการตามกิจกรรม

เป็นการดำเนินการในขั้นตอนที่สาม คือการดำเนินการตาม
หลักสูตรที่กล่าวไว้ ในการแก้ไขฟื้นฟู ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนหลักเพราะเป็นเนื้อหาสำคัญของ
การแก้ไขฟื้นฟู เช่น ถ้าจะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศก็ต้องจัดกิจกรรมซึ่งมีหลักสูตรบทเรียน
และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่ออบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังคดีกระทำผิดทางเพศ
ซึ่งอาจจะเริ่มจากการให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ การฝึกทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและนำไปสู่การ
ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และนำไปสู่การปรับพฤติกรรมในกรณีของผู้ติดยาเสพติด หากนำวิธีการชุมชน
บำบัดมาใช้ในขั้นตอนนี้ ก็จะเป็นการนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ
สมาชิก ซึ่งสมาชิกจะต้องอยู่ด้วยกันเป็นเวลานาน ประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบของชุมชนบำบัด
ถูกหล่อหลอมโดยอิทธิพลของกลุ่มจนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4) การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

เป็นการดำเนินการในขั้นตอนที่สี่ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อม
ก่อนปลดปล่อยเป็นการทำให้ผู้ต้องขังที่เข้ากิจกรรมอบรมการแก้ไขฟื้นฟูจนยึดติดกับวัฒนธรรม
และแบบแผนของกลุ่มและของเรือนจำเริ่มถอนตัวออกมาเพื่อเตรียมที่จะยืนหยัดด้วยตนเอง และ
ปรับตัวเข้ากับสังคมที่จะต้องกลับไปเมื่อพ้นโทษ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญเช่นกัน เพราะหากไม่
มีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ผู้ต้องขังที่แม้จะได้รับการอบรมมาจนเข้มแข็งสามารถ
ปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมได้แล้ว หากไม่มีความพร้อมก็จะปรับตัวไม่ทัน จะยึดติดกับ
วัฒนธรรมและวิถีชีวิตในเรือนจำ หรือในกลุ่ม เช่น กลุ่มชุมชนบำบัดจนปรับตัวเข้ากับสังคม
ภายนอกไม่ได้

5) การดูแลหลังปล่อย

เป็นการดำเนินการในขั้นตอนสุดท้าย คือการดูแลหลังปล่อยเป็น
ขั้นตอนที่ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนรับผิดชอบในการให้การดูแลผู้ต้องขังที่พ้นโทษ ซึ่งจะต้องเกิด
จากการประสานงานของฝ่ายเรือนจำกับชุมชนในการดึงชุมชนเข้ามาช่วย หากไม่มีขั้นตอนนี้แล้ว
ผู้ต้องขังที่ได้รับการอบรมมาดี หากจะต้องกลับไปในสภาพแวดล้อมเดิม สังคมเดิม แหล่งอบายมุข
เดิม เครือข่ายเดิมก็จะไม่สามารถทนทานต่อสิ่งชั่วร้ายและกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

2.3.3.8 บุคลากรด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

บุคลากรที่จะดำเนินการตามกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด จะต้องเป็นทีมงานซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของฝ่ายเรือนจำหรือสถานควบคุม ซึ่งจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านสถานที่ นักอาชญาวิทยาและนักพัฒนาวิทยเป็นผู้อำนวยระบบและกิจกรรมในการแก้ไขตลอดจนการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข โดยเฉพาะ การวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิดและพฤติกรรมอาชญากร นอกจากนี้จะต้องมีนักจิตวิทยาคลินิกหรือนักจิตบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในการดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้ โดยเฉพาะการอบรมทักษะด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมย่อย เช่น การระงับความโกรธ การจัดการกับความขัดแย้ง การสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว รวมถึงการดำเนินการตามกระบวนการกลุ่มและใช้กลุ่มและใช้เครื่องมือในการบำบัดอื่น ๆ เช่น ศิลปะบำบัด ครอบครัวบำบัด การให้คำปรึกษาเฉพาะรายและกลุ่ม เป็นต้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติผู้ที่ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ตั้งแต่เริ่มโครงการจนจบก็คือ เจ้าหน้าที่เรือนจำที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ สามารถเข้าไปคลุกคลีกับผู้ต้องขังได้สะดวกในขณะที่นักวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสุภาพสตรีจะไม่สะดวกในการเข้าไปปฏิบัติงานในเรือนจำ ดังนั้นการดำเนินการตามกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูจึงต้องดำเนินการโดยอาศัยทีมงานที่ทำงานร่วมกันรวมตลอดจนถึงการประสานงานกับฝ่ายอื่นด้วย การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นภารกิจหลักของฝ่ายราชทัณฑ์ประการหนึ่งในการที่จะแก้ไขฟื้นฟูให้ผู้ต้องขังกลับเข้าสู่สังคมโดยไม่กระทำผิดขึ้นอีกซึ่งก็ทำให้การควบคุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังนั้นจะต้องกระทำตามกระบวนการตั้งแต่การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การจำแนกลักษณะการดำเนินการตามกิจกรรม การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการดูแลหลังปล่อย ในส่วนของการดำเนินการตามกิจกรรมซึ่งเป็นจุดสำคัญของการแก้ไขนั้นจะมีกิจกรรมพื้นฐานได้แก่ การฝึกอาชีพการให้การศึกษาและการอบรมศีลธรรม กิจกรรมเฉพาะแยกตามประเภทคดีและพฤติกรรมและกิจกรรมย่อยซึ่งเป็นบทเรียนย่อย ๆ ประกอบกิจกรรมเฉพาะซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ นี้จะดำเนินการโดยทีมงาน ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งได้รับการอบรมให้มาปฏิบัติหน้าที่และมีทีมงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังดังกล่าว การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังพื้นฐานเป็นการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังในเบื้องต้น ซึ่งจะต้องดำเนินการกับผู้ต้องขังทุกคน เริ่มตั้งแต่การรับตัวไว้ในเรือนจำและดำเนินการต่อเนื่องจนพ้นโทษ โดยเมื่อมีผู้ต้องขังเข้าใหม่ก็จะดำเนินการแยกขังในแดนแรกรับ จากนั้น 1-3 สัปดาห์ต่อจากนั้นจึงทำการสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลแล้วนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังของเรือนจำ เพื่อพิจารณาจัดมาตรการควบคุมจะเป็นการแยกผู้ต้องขังเป็นกลุ่มตามความจำเป็นในการควบคุม เช่น แยกโดยอาศัยกำหนดโทษ หรือต่อแหลมต่อการหลบหนี ก่อเหตุร้าย หรือก่อความวุ่นวายสำหรับ

การจำแนกเพื่อการแยกปฏิบัติจะมุ่งศึกษาข้อมูลผู้ต้องขังเพื่อนำไปใช้ในการแยกปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกลุ่มต่าง ๆ โดยแยกเป็นกลุ่มสำคัญ 3 กลุ่มคือ

1) กลุ่มผู้ต้องขังที่แก้ไขยาก เป็นกลุ่มผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำซาก กลุ่มผู้ต้องขังที่ทำผิดในคดีที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง กลุ่มอาชญากรอาชีพ กลุ่มที่กระทำ เป็นแก๊งค์ หรือพวกที่มีความผิดปกติทางจิต

2) กลุ่มผู้ต้องขังที่ไม่จำเป็นต้องแก้ไข เป็นกลุ่มผู้ต้องขังที่กระทำ โดยพลั้งพลาด ยังไม่กล้าเข้ามาสู่วงจรของการกระทำผิด โดยทำผิดเป็นครั้งแรก ทำผิดโดยไม่แสดง ความชั่วร้าย มีครอบครัวหรืออาชีพรองรับเมื่อพ้นโทษ

3) กลุ่มผู้ต้องขังที่พอแก้ไขได้ เป็นผู้ต้องขังที่อยู่กึ่งกลางของกลุ่ม ที่ 1 กับกลุ่มที่ยังไม่ได้กล้าเข้าสู่วงจรอาชญากรรมซ้ำซาก ไม่ได้เป็นอาชญากรอาชีพ ทำผิดเพราะ ความจำเป็นหรือถูกกดดันมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดซ้ำ หากไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือแก้ไข เพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม

ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ต้องการ ใช้ การปฏิบัติที่เข้มงวด กลุ่มที่ 2 ต้องปฏิบัติมิให้กลุ่มนี้ตกต่ำไปกว่าเดิม ส่วนกลุ่มที่ 3 หรือกลุ่มที่พอ แก้ไขได้ เป็นกลุ่มที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเป็นพิเศษ โดยการจัดเข้ากิจกรรมแก้ไขต่าง ๆ แต่การที่ จะจัดให้ผู้ต้องขังกลุ่มนี้ได้รับการแก้ไขฟื้นฟูในกิจกรรมใด จะต้องผ่านการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เพื่อการแก้ไข คือการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ต้องขังเชิงลึกถึงพฤติกรรมบุคคลิก และสาเหตุการกระทำผิด เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขฟื้นฟูของผู้ต้องขังแต่ละคนต่อไป

2.3.3.9 การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข

การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข เป็นการดำเนินการจำแนก ลักษณะขั้นสูงขึ้นไปกว่าการจำแนกลักษณะขั้นพื้นฐาน ในขณะที่การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังขั้น พื้นฐานเป็นการจำแนกเพื่อแยกขัง เพื่อการควบคุมและจำแนกเพื่อคัดผู้ต้องขังรับการอบรมแก้ไขขั้น พื้นฐาน ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การศึกษาการอบรมทางศีลธรรมและการรับสวัสดิการต่าง ๆ โดยทาง ปฏิบัติที่ทำอยู่จะเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติผู้ต้องขัง และการประชุมเพื่อแยกกองงานเป็น ต้น แต่การจำแนกลักษณะเพื่อการแก้ไขจะเป็นการจำแนกเพื่อคัดผู้ต้องขังไปรับการบำบัดฟื้นฟู หรือปรับพฤติกรรมในชั้นสูง ได้แก่กิจกรรมการแก้ไขผู้ต้องขังในลักษณะต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการ แก้ไขผู้ต้องขังคดีกระทำผิดทางเพศ ผู้ต้องขังคดียาเสพติด ผู้ต้องขังคดีที่ชอบใช้ความรุนแรง

ในครอบครัว หรือกิจกรรมการจัดการระงับความโกรธ กิจกรรมการระงับความรุนแรงในครอบครัว หรือกิจกรรมพัฒนาจิตใจ เช่น การอบรมวิปัสสนากรรมกรรมฐาน เป็นต้นในส่วนของวิธีการ จำแนกนั้นก็จะเน้นในเรื่องการวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิด วิเคราะห์พฤติกรรมที่ผิดปกติ และการ

จัดทำกรณีศึกษาเพื่อประวัติอย่างละเอียดจากนั้นจึงจัดกลุ่มพฤติกรรมเพื่อแยกมาเข้ากิจกรรมการปรับและฟื้นฟูพฤติกรรม โดยเฉพาะการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข จึงไม่จำเป็นต้องทำกับผู้ต้องขังทุกคนในเรือนจำ แต่เป็นการดำเนินการเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้ต้องขังคดีความผิดทางเพศ ซึ่งต้องทำการจำแนกถี่กลงไปว่าจะนำผู้กระทำผิดทางเพศประเภทใดมาเข้ากิจกรรมการแก้ไข หรือผู้ต้องขังคดีจำหน่ายยาเสพติดรายย่อยก็ต้องมาจำแนกว่าเป็นกลุ่มมีอาชีพ หรือกลุ่มที่พัฒนามาจากผู้เสพยาหรือกลุ่มที่ทำผิดเพราะความจำเป็นถูกชักจูง ซึ่งเหมาะที่จะจัดกิจกรรมการแก้ไข นอกจากนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการแก้ไขส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นรุ่น ๆ มีระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น ดังนั้น การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละรุ่น จะจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขไม่ใช่การแก้ไขโดยตรง แต่เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขผู้ต้องขัง โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ คือ

1) กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการในขั้นนี้จะเป็นการกำหนดว่าจะจัดกิจกรรมการแก้ไข ผู้ต้องขังกลุ่มใด จำนวนเท่าไร คดีอะไร พฤติกรรมแบบไหน จากนั้นจึงคัดเลือกผู้ต้องขังที่เข้าเกณฑ์มารับการคัดเลือกแบบเข้มต่อไป

2) การจัดทำกรณีศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นการศึกษาในรายละเอียดถึงพฤติกรรมของผู้ต้องขังที่เข้าเกณฑ์ เพื่อวิเคราะห์จัดกลุ่มเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู และพิจารณาความบกพร่องในพฤติกรรมที่จะต้องได้รับการบำบัดฟื้นฟู

3) วิเคราะห์จัดประเภท แยกประเภทเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อแยกประเภทว่าควรเข้ารับการแก้ไขตามกิจกรรมใดและส่งให้ทีมงานการแก้ไขไปดำเนินการตามกิจกรรมการแก้ไขต่อไป

หัวใจสำคัญของการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง เพื่อการแก้ไขนั้นอยู่ที่การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ต้องขังกลุ่มเป้าหมายว่า กระทำผิดเพราะเหตุใด มีพฤติกรรมแห่งคดีอย่างไร มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การจัดแบบพฤติกรรมว่าควรจัดอยู่ประเภทใด การจำแนกดังกล่าวจึงไม่ใช่เป็นการจำแนกตามประเภทคดีหรือตามอายุ กำหนดโทษ เพศ ซึ่งเป็นการจำแนกขั้นพื้นฐาน แต่เป็นการจำแนกถี่กลงไปถึงพฤติกรรมของผู้ต้องขังแต่ละคนแล้วจัดกลุ่มเพื่อเลือกกลุ่มที่เราสนใจนำไปเข้าสู่กิจกรรมการแก้ไขต่อไป

2.3.3.10 การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง

ในปัจจุบันเป็นที่ทราบกัน โดยทั่วไปแล้วว่าการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในความผิดในเรือนจำและทัณฑสถาน มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ การลงโทษผู้กระทำผิดพร้อม ๆ กับการแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นพลเมืองดี สำหรับประเทศไทยนั้นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดจะเน้นหนักในเรื่องการฝึกวิชาชีพ ผู้กระทำผิด ส่วนด้านอื่น ๆ จะให้ความสำคัญรองลงไป

2.3.3.11 ความหมายของการฝึกวิชาชีพ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 กรมสามัญศึกษา (อ้างถึงใน ถวิล คันธอุลิส, 2550, น. 29) การฝึกวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการในการเรียนการสอน ที่มุ่งให้ผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการฝึกมีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้ในวิชาชีพและสามารถนำเอาประสบการณ์ ความชำนาญ และความรู้ที่ได้รับไปใช้ประกอบอาชีพได้

สุวิทย์ หิรัณการท์ (อ้างถึงใน ถวิล คันธอุลิส, 2550, น. 29) วิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ

สุรพล จันที่ปัตย์ (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ เผือกเอี่ยม, 2552, น. 14)

การฝึกอบรมวิชาชีพ หมายถึง กระบวนการอันจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และ ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องหนึ่ง จนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกิดความรู้หรือเกิด ความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมนั้น

สุนันทา บุญสิทธิ (อ้างถึงใน เสาวลักษณ์ เผือกเอี่ยม, 2552, น. 14)

การฝึกอบรมวิชาชีพ หมายถึง เป็นการบริการที่จัดขึ้นนอกระบบการศึกษาในโรงเรียนภาคปกติเพื่อ ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาชีพ เพิ่มพูนความรู้และทักษะอาชีพที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานและดำรงชีวิต เป็นลักษณะการจัดการศึกษาตามความต้องการและความ พร้อมของประชาชน มุ่งให้ผู้เรียนเห็นชอบและมีความพร้อมในการประกอบอาชีพ

ราชบัณฑิตยสถานพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 1050) วิชาชีพ หมายถึงวิชาการที่นำไปประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ วิชาช่างยนต์ เป็นต้น

ดังนั้นการฝึกวิชาชีพ จึงหมายถึง การให้ความรู้ด้านต่าง ๆ

ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติโดยเน้นการฝึกฝนให้มีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะด้าน เสริมสร้างประสบการณ์อาชีพต่าง ๆ ที่สามารถออกไปประกอบอาชีพอิสระได้โดยง่าย

2.3.3.12 ทฤษฎีเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิชาชีพ

ถวิล คันธอุลิส (2550, น. 23) กล่าวถึง ทฤษฎีการเลือกอาชีพ โดยแบ่งเป็นหลักใหญ่ ๆ ได้ 4 ข้อดังนี้ คือ

1) บุคคลที่เลือกอาชีพตรงกับลักษณะทางบุคลิกภาพของเขา มักจะมีความพึงพอใจในงานอาชีพนั้น

2) บุคคลที่เลือกประกอบอาชีพคล้ายคลึงกัน ย่อมมีลักษณะทาง บุคลิกภาพคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงมีวิธีการ โต้ตอบหรือแก้ไขปัญหาสถานการณ์ใกล้เคียงกัน ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพทางอาชีพขึ้น

3) เราทุกคนมีความคิดบางอย่างเกี่ยวกับอาชีพแทบจะทุกอาชีพ ความคิดเหล่านั้นล้วนมีผลต่อการเลือกอาชีพของบุคคลอย่างมาก

4) มนุษย์ใช้อาชีพเป็นเครื่องแสดงออกทางบุคลิกภาพของเขาถ้าเขาเลือกอาชีพใด ย่อมแสดงว่าบุคลิกภาพของเขาออกมาในทิศทางนั้น

ฮอลแลนด์ ยังได้จัดกลุ่มบุคคลตามความแตกต่างของบุคลิกภาพไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Conventional จัดเป็นบุคคลประเภทที่สนใจในกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ชอบความเป็นระเบียบยึดแบบแผนเดิมที่เคยปฏิบัติมากกว่าการริเริ่มด้วยตนเอง เช่น ด้านเลขานุการ งานสารบัญ

2) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Enterprising บุคคลกลุ่มนี้มีธรรมชาติที่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการงานหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ เช่น งานประกอบค้าขาย มีลักษณะเป็นคนกล้าโต้แย้ง นำเชือถือ เปิดเผย ช่างพูด

3) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Social มีทักษะทางสังคมที่ดี สนใจที่จะให้ความรู้ ฝึกหัดอบรม และพัฒนาสั่งสอนผู้อื่น ชอบกิจกรรมลักษณะบริการชุมชน ทำงานให้สังคม มนุษย์สัมพันธ์ดี และมีทักษะทางการใช้คำพูด

4) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Artistic บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เป็นธรรม ชอบอิสระ สร้างสรรค์ผลงานทางด้าน ศิลปะ มีจินตนาการกว้างไกล ชอบแสวงหาความละเอียดอ่อนทางจิตใจ มีความรู้สึกรุนแรง ไม่ชอบงานที่ซ้ำซากจำเจ

5) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Investigative บุคคลกลุ่มนี้มีความสนใจกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตวิเคราะห์ ใช้ความคิดอ่านที่มีเหตุผลหรือวิทยาศาสตร์ เชื่อมั่นในความคิดของตนเอง ขาดทักษะ ทางการเป็นผู้นำ

6) บุคคลที่มีบุคลิกภาพประเภท Realistic บุคคลกลุ่มนี้มีความสนใจกับงานหรือสิ่งแวดล้อมที่เป็นวัตถุมีรูปร่างจับต้องได้ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ เช่น เครื่องจักรกล ไม่ชอบกิจกรรมที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคล ขาดทักษะในการเข้าสังคม มักจะมีลักษณะค่อนข้างขี้อายค่อนข้างเก็บตัว

ถวิล คันธอุลิส (2550, น. 24) ได้แบ่งการเลือกอาชีพของบุคคลออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1) ระยะเวลาเพื่อฝัน (Fantasy Period) ระหว่างอายุ 0 - 11 ปี เป็นระยะที่เด็กคิดฝันเอาเองว่า โตขึ้นจะประกอบอาชีพอะไร โดยที่ไม่คำนึงข้อเท็จจริง แต่เป็นการฝันที่เด็กได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวเขา

2) ระยะเวลาเปลี่ยนแปลง (Tentative Period) ระหว่างอายุ 11 - 15 ปี เริ่มจากการที่เด็กสังเกตเห็นว่ามีกิจกรรมบางชนิดที่เขาสนใจ และชอบมากกว่ากิจกรรมอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ด้วยกันเกิดการผสมผสานร่วมกันระหว่างความสนใจ ความถนัดและคุณค่าของกิจกรรมชนิดนั้นขึ้นมา กลายเป็นการมองทางเลือกคร่าว ๆ ในอาชีพให้กับตนเอง

3) ระยะเวลาพิจารณาตามสภาพความเป็นจริง (Realistic Period) ระหว่างอายุ 17 - 21 ปี เป็นระยะที่เด็กมีการพิจารณาตนเอง และอาชีพประกอบกัน เพื่อใช้ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ จะเป็นขั้นที่พิจารณาตามสภาพความเป็นจริงไม่เป็นการเพื่อฝันอีกต่อไป เป็นขั้นที่บุคคลจะสำรวจว่าอาชีพใด จะเหมาะสมกับเขาบ้าง จะมีการประเมินตนเองในพฤติกรรมทางอาชีพของเขาใกล้เคียงกับความเป็นจริงจะขึ้นอยู่กับความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวที่เขาประสบในขั้นสำรวจอาชีพด้วย เด็กจะตัดสินใจเลือกอาชีพที่เฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ไม่ใช่การคิดกว้าง ๆ ลอย ๆ เท่านั้นว่าจะประกอบอาชีพใด

คิมสเบอร์ก เชื่อว่ากระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น จะเกิดควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานของบุคคล และถ้าการเลือกอาชีพในช่วงต้นของชีวิตไม่นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลอาจเลือกอาชีพใหม่ได้ ส่วนจะไปสู่อาชีพใหม่ได้มากน้อยแค่ไหนนั้น ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายด้าน เช่น ทางด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว โอกาสก้าวหน้าหรือความกดดันอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อม

ถวิล คันธอุลิส (2550, น. 25) ได้เสนอพื้นฐานทางทฤษฎีไว้ 10 ข้อ ดังนี้

- 1) มนุษย์จะมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพ
 - 2) ความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ทำให้เขาเหมาะสมกับอาชีพต่างกันออกไป
 - 3) ในงานแต่ละอาชีพ แม้จะต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะบางอย่างเข้าไปทำตาม เขาก็ย่อมจะมีความพึงพอใจในการทำงาน
 - 4) ความพึงพอใจของบุคคล ความสามารถ สถานการณ์ที่เขาดำรงชีวิต จะมีการเปลี่ยนแปลงตามเวลา
 - 5) ชีวิตเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง
- ซึ่งอาจเรียกเป็นระยะต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ก. ระยะเวลาเจริญเติบโต (Growth Stage) อยู่ในราวอายุ 14-15 ปี เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกาย และจิตใจ

ข. ระยะการสำรวจ (Exploratory Stage) อยู่ในราวอายุ 15-24 ปี จัดเป็นขั้นสำรวจเกี่ยวกับงานโดยทั่ว ๆ ไป

ค. ระยะการวางรากฐาน (Establishment Stage) อยู่ในราวอายุ 25-44 ปี เป็นระยะเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์อยู่ในโลกของการทำงาน

ง. ระยะการสร้างความมั่นคง (Maintenance Stage) อยู่ในราวอายุ 45-60 ปี เป็นช่วงของการวางความมั่นคงในชีวิต

จ. ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) อายุตั้งแต่ 60 ปี เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณเล็กน้อย จัดอยู่ช่วงสุดท้ายของชีวิตการทำงาน

6) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อแบบแผนทางอาชีพของบุคคล คือ ระดับสถานภาพทางเศรษฐกิจและทางสังคมของพ่อแม่ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ลักษณะของบุคลิกภาพ และโอกาสที่เขาจะได้มีประสบการณ์ทางอาชีพต่าง ๆ

7) ครูแนะแนวอาจมีอิทธิพลอย่างมาก ในกระบวนการที่ช่วยให้เด็กได้ก้าวผ่านขั้นต่าง ๆ ของพัฒนาการด้านอาชีพ

8) พัฒนาการทางด้านอาชีพนั้น แท้ที่จริงก็คือ พัฒนาการทางจิตใจและร่างกายผสมกับกระบวนการแสดงออกของความคิดรวบยอดของบุคคล

9) การเข้าสู่อาชีพของบุคคล มักจะถูกกำหนดโดยกระบวนการประนีประนอมระหว่างตัวบุคคลกับตัวแปรทางสังคม ระหว่างภาพพจน์ที่ตนมีอยู่กับสภาพความเป็นจริง

10) ความพึงพอใจในการทำงานในชีวิตขึ้นอยู่กับความสามารถ ความสนใจบุคลิกภาพ ค่านิยมของเขา มีโอกาสได้แสดงออกมากน้อยเพียงใดในงานที่ทำ ประสบการณ์ที่เขาได้รับจากการทำงานสอดคล้องกับภาพพจน์ของตนเอง ที่ตั้งขึ้นมากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีของ ซูเปอร์ เชื่อว่า “มนุษย์” ใช้การทำงานเป็นทางแสดงออกของบุคลิกภาพนั้น ทำให้เราพอจะมองออกว่าบุคคลทุกคนไม่ว่าหญิงหรือชาย ใช้งานเป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมาย ก็คือการแสดงออกของภาพพจน์ หรือความคิดรวบยอดของตนเองทั้งสิ้น

สรุป การที่จะเรียกบุคคลใดมีวุฒิภาวะทางอาชีพสูงหรือต่ำนั้นเราจะต้องเทียบกับกลุ่มอายุของเขาด้วยเสมอ ดังนั้นวุฒิภาวะทางอาชีพจึงมีส่วนสัมพันธ์กับอายุของเด็กอย่างแนบแน่น

2.3.3.13 เหตุผลความจำเป็นในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

อาภา ภมรบุตร (2545 ม อ้างถึงใน พิรญา ทับคง, 2553, น. 37 - 38) ได้ให้ทรรศนะถึงจุดหมายของการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังประกอบด้วยวัตถุประสงค์ สำคัญ 3 ประการ คือ

1) เหตุผลความจำเป็นทางป้องปรามอาชญากรรม ผู้ต้องขังที่ถูกควบคุมตัวอยู่ในเรือนจำ และทัณฑสถานถือว่าเป็นผู้ประทุษร้ายต่อสังคม ถ้าจะนำบุคคลเหล่านี้มาคุมขังไว้โดยให้อยู่เฉย ๆ มิได้มีการฝึกฝนการทำงานบ้างแล้ว ก็ดูเหมือนว่าความหมายแห่งการเข้ามาคุมขังในเรือนจำและทัณฑสถาน จะไม่มีความลำบากแต่ประการใดเลย ความหวาดกลัวของบุคคลที่จะคิดกระทำความผิดต่อไปก็ไม่มี จึงเป็นเหตุให้มีการประทุษร้ายและอาชญากรรมเกิดขึ้นไม่รู้จักหยุดหย่อน ฉะนั้น การใช้แรงงานผู้ต้องขัง หรือการให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของเรือนจำและทัณฑสถาน ซึ่งมีผลต่อการป้องปราม (Deterrence) มิให้ผู้อื่นเอาเยี่ยงอย่าง ทั้งการที่ผู้ต้องขังไม่ยอมทำงาน หรือไม่เอาใจใส่ในการทำงานโดยเจตนา ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างหนึ่ง โดยนัยนี้ ความเหน็ดเหนื่อยของงานและการเข้มงวดกวดขันในการทำงานจึงเป็นเหตุหนึ่ง ที่ยังความเกรงกลัวให้แก่ผู้ต้องขังที่ยังมุ่งประทุษร้ายต่อสังคม ตามหลัก การป้องปราม ช่มขวัญมิให้เป็นเยี่ยงแก่ผู้อื่นนั่นเอง

2) เหตุผลความจำเป็นทางเศรษฐกิจ วิธีการที่จะให้ผู้ต้องขังถูกควบคุม โดยรัฐเป็นผู้เลี้ยงดูออกค่ากินอยู่หลับนอนให้เป็นการไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง ทั้งนี้ก็เพราะบุคคลผู้มีเสรีภาพ และสุจริตยังต้องทำกิจการงานเพื่อเลี้ยงชีพและครอบครัวอย่างเต็มกำลัง ทั้งรัฐต้องรับภาระในการดำเนินการควบคุมผู้ต้องขังเป็นอันมาก เช่น ค่าอาหาร ค่าเครื่องแต่งกาย เงินเดือนเจ้าหน้าที่ และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดจำเป็นอื่น ๆ เมื่อรัฐจำต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการดำเนินการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องหาค่าใช้จ่ายที่สามารถจะทำได้ โดยใช้แรงงานผู้ต้องขังประกอบ การงาน และผลิตสิ่งของต่าง ๆ จำหน่าย เพื่อหารายได้เป็นทุนหมุนเวียนในการฝึกวิชาชีพ ทั้งยังมีการจ่ายเงินรางวัลปันผลหรือค่าจ้างแรงงานตอบแทนผู้ต้องขังที่สนใจในการฝึกวิชาชีพนั้น ๆ โดยมุ่งเป็นการสงเคราะห์สร้างเสริมคุณค่าแห่งการทำงานของผู้ต้องขังประกอบกันไปด้วย

3) เหตุผลความจำเป็นทางส่วนตัวของผู้ต้องขัง การให้ผู้ต้องขังทำงานเป็นการขัดเกลานิสัย และเป็นการฝึกอบรมให้ผู้ต้องขังมีความรู้สามารถนำไปประกอบอาชีพ ผู้ต้องขังส่วนมากที่อยู่ในเรือนจำและทัณฑสถานมักเป็นผู้ที่มีความเกียจคร้าน ไม่พยายามประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว จึงเป็นเหตุให้ต้องก่อกรรมทำเข็ญประทุษร้ายต่อผู้อื่น ผู้ต้องขังที่มีลักษณะเกียจคร้านในการงานนี้ งานที่ใช้ให้ทำจะต้องเป็นงานลักษณะบังคับควบคุมอย่างใกล้ชิด และควร

เป็นงานที่ใช้กำลังกายด้วย เช่น งานโยธาหรือฝึกวิชาชีพทางการเกษตร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อพัฒนาให้ ผู้ต้องขังมีนิสัยขยันหมั่นเพียร จะได้ประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษไปแล้ว ส่วนผู้ต้องขังอื่น ๆ ที่มีความ ตั้งใจในการอบรมแต่ยังไม่มีความรู้ทางวิชาชีพก็จำเป็นต้องฝึกวิชาชีพ

ประเสริฐ เมฆมณี (2525, น. 475 - 477) กล่าวถึง เป้าหมายและความจำเป็น ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ดังนี้

1) การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อปลูกฝังนิสัยการทำงาน ผู้ต้องขังที่ถูกคุม ขังในเรือนจำส่วนใหญ่มักมีความเกียจคร้านในการทำงาน ไม่ชอบการประกอบอาชีพเป็นหลัก แหล่งฉะนั้นการกำหนดระเบียบให้ ผู้ต้องขังทำงานหรือการฝึกวิชาชีพในระหว่างที่ถูกคุมขังอยู่ จึง เป็นไปเพื่อเพาะนิสัยการทำงานให้แก่ผู้ต้องขัง ให้ตระหนักถึงคุณประโยชน์จากการทำงานนั้นด้วย

2) การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อการลงโทษ เป็นการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่ มีมาแต่เดิม และที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ถือเป็นส่วนหนึ่งของการลงโทษ เช่น ในสมัยโบราณมีการ ลงโทษด้วยการให้เป็นพลกรรเชียงเรือ แม้แต่ในปัจจุบัน ก็มีความเห็นว่าผู้ต้องขังเป็นผู้ประทุษร้าย ต่อสังคมสมควรที่จะถูกลงโทษให้ได้รับความลำบากยากเย็น โดยการให้ทำงานหนักในขณะที่ถูกคุม ขัง เพื่อป้องกันมิให้มีผู้ถือเป็นเยี่ยงอย่าง

3) การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากการ ควบคุมผู้ต้องขังนั้นต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการเลี้ยงดูและในการจัดกำลังอัตราเจ้าหน้าที่ สำหรับการควบคุมและแก้ไขปรุงแต่งผู้ต้องขังเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพ หรือใช้แรงงานเพื่อหารายได้ไว้เป็นเงินทุนหมุนเวียน เพื่อแบ่งเบาภาระทางงบประมาณของประเทศ ซึ่งมืออยู่จำนวนจำกัด โดยเรือนจำและทัณฑสถานจะจ่ายเงินเป็นรางวัลปันผลให้แก่ผู้ต้องขัง เพื่อเป็น เครื่องหมายตอบแทนความวิริยะอุตสาหะของผู้ต้องขังในอัตราร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิ เพื่อเป็น การสงเคราะห์แก่กุลผู้ต้องขัง

4) การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อเหตุผลทางการปกครอง และรักษา ระเบียบวินัยผู้ต้องขังที่ถูกคุมขังอยู่ในเรือนจำและทัณฑสถาน มักมีความรู้สึกกระวนกระวายใจ หงุดหงิด เพราะถูกจำกัดอิสรภาพ การปล่อยให้ผู้ต้องขังว่างงานหรือใช้เวลาว่างในทางที่ไม่เป็น ประโยชน์ย่อมทำให้ผู้ต้องขังวุ่นและแสดงออกด้วยการฝ่าฝืนระเบียบวินัย หรือร่วมมือกันก่อเหตุ ความวุ่นวายขึ้นในเรือนจำหรือทัณฑสถาน ฉะนั้นการให้ผู้ต้องขังทำงานเต็มเวลา ย่อมเป็นหนทางที่ จะขจัดความรู้สึกฟุ้งซ่านของผู้ต้องขัง และยังเป็นประโยชน์ในการแก้ไขผู้ต้องขังด้วย

5) การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของ ผู้ต้องขัง ภายหลังจากพ้นโทษ เรือนจำและทัณฑสถานจะต้องพัฒนาการฝึกฝนวิชาชีพผู้ต้องขังให้มี ความรู้ประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพ จนสามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้ ภายหลังจากพ้น

โทษแล้ว ดังเช่น ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง กับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสหประชาชาติ ข้อ 71(4) ที่ว่า “เท่าที่สามารถจะทำได้ งานที่จัดให้ผู้ต้องขังต้องเป็นงานที่คงไว้ หรือเพิ่มพูนความสามารถ ของผู้ต้องขังในอันที่จะช่วยผู้ต้องขังทำมาหาเลี้ยงชีพสุจริต ภายหลังจากได้ปลดปล่อยแล้ว”

6) การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ องค์การสหประชาชาติได้เสนอแนะว่า การใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทำได้หลายรูปแบบ เช่น การใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำเปิด หรือเรือนจำชั่วคราว เพื่อบุกเบิกพื้นที่ทางเกษตรกรรม ยังอาจรวมถึง การใช้มาตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในเรือนจำที่สอดคล้องกับการใช้แรงงานผู้ต้องขัง อาทิในประเทศอังกฤษ ได้มีรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานสาธารณะทดแทนการถูกลงโทษจำคุก

2.3.3.13 วิธีจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน

กิจกรรมการฝึกวิชาชีพ เป็นภารกิจเรือนจำที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ต้องขังในโรงงานหรือห้องเรียน โรงฝึกงาน ซึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อความปลอดภัย ความมั่นคงปลอดภัยประสิทธิภาพในการบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถาน ดังนี้ (ประเสริฐ เมฆมณี, 2527, น. 117 - 119)

1) ผู้ปฏิบัติงานกิจกรรม จะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อผู้เข้าศึกษาวิชาชีพ แต่ละกลุ่มแต่ละกิจกรรม ในการนำผู้ที่ศึกษาเข้าออกจากโรงฝึกงาน มีการตรวจนับให้ถูกต้องทุกครั้งทั้งในระหว่างทำงาน และควบคุมกิจกรรมปฏิบัติให้อยู่ในระเบียบวินัย กฎเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ

2) กิจกรรมการฝึกวิชาชีพดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานขั้นต่ำและข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวข้องของสหประชาชาติ ตามความต้องการ ความสนใจและความพร้อมของผู้ต้องขังและสภาพของเรือนจำ

3) ศึกษาวิเคราะห์ประวัติผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล วางแผนปฏิบัติ จัดกิจกรรมกลุ่มทำงานตามภารกิจประจำวัน เพื่อมิให้ว่างงานหรือหลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรม

4) การคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าศึกษากิจกรรมการฝึกวิชาชีพในโรงฝึกงาน มีความละเอียดรอบคอบถึงความประพฤติ ความไว้วางใจ ในการควบคุม ถ้ามีพฤติกรรมผิดปกติ ทางด้านร่างกาย อารมณ์ ต้องแยกและดูแลเป็นพิเศษ

5) ในระหว่างที่ฝึกปฏิบัติ ห้ามผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าไปในสถานที่โรงฝึกงาน และห้ามมิให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกจากโรงฝึกปฏิบัติก่อนกำหนด

6) เรือนจำและทัณฑสถาน ต้องจัดคู่มือปฏิบัติงาน ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ลำดับขั้นตอนให้ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมถึงคำแนะนำเกี่ยวกับการฝึกทักษะให้มีความชำนาญ

7) วัสดุอุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติทุกประเภท เช่น กบ ลีว เลื่อย ขวาน ค้อน ไขควง สิ่ ทินเนอร์ ฯลฯ จัดไว้ในที่ปลอดภัย และมีระบบการ เบิกจ่าย การใช้ การเก็บรักษา และการซ่อมแซม

8) กำหนดตารางเวลาหยุดพัก หรือเลิกกิจกรรม การเข้าร่วมกิจกรรม มีเจ้าหน้าที่คอยควบคุมดูแลให้คำปรึกษาทุกขั้นตอนในการจัดกิจกรรมฝึกวิชาชีพ

9) สถานที่จัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพต้องจัดให้เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในเรื่องน้ำดื่ม ความสะอาด แสงสว่าง ห้องน้ำ ระบบการถ่ายเท อากาศที่เหมาะสม การป้องกันอัคคีภัย

10) เรือนจำและทัณฑสถานต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ควบคุมดูแล ประเภทของกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ รวมถึงความรับผิดชอบในเรื่องการเก็บรักษาดูแลวัสดุอุปกรณ์ ในการฝึกภาคปฏิบัติอย่างระมัดระวังให้ปลอดภัย และเพียงพอ

2.3.3.13 ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

ขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ มีการส่งเสริมพัฒนาการใช้ แรงงานจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ ให้มีความสำคัญกับระดับขั้นตอนในการปฏิบัติ ดังนี้

1) การปฐมนิเทศ การจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง เริ่ม แต่วาระแรกที่ส่งตัวเข้ามาคุมขังในเรือนจำ ผู้รับผิดชอบต้องแจ้งให้รับรู้ในกฎ ระเบียบ ประเภทของ กิจกรรม ให้ได้รับความสนใจ และเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติ

2) วางแผนกิจกรรมการฝึกวิชาชีพให้เหมาะสม โดยกำหนด แผนปฏิบัติสัมพันธ์กับกิจกรรมภารกิจอื่น ๆ ของเรือนจำ เพื่อให้การใช้ระยะเวลาในระหว่างถูกคุม ขัง การบริหารทรัพยากรสถานที่เป็นไปอย่างประหยัด กำหนดขั้นตอนของการผลิต การควบคุมงาน การจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความสามารถ ความถนัด และสภาพข้อจำกัดการบริหารงานบุคคล

3) ใช้รูปแบบของคณะกรรมการศึกษาวิเคราะห์ประวัติ นิสัย ความสนใจ และความต้องการเพื่อเป็นข้อกำหนดในการกลั่นกรองการคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าร่วม กิจกรรมการฝึกวิชาชีพ

4) การจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพในกลุ่มผู้ต้องขังไร้ฝีมือแรงงาน อาชีพ การประกอบอาชีพไม่เป็นหลักแหล่ง ขาดโอกาสทำงานหารายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว โดยเน้นให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่แท้จริง ดังนี้

4.1) ศึกษาวิเคราะห์ประวัติ ใช้ข้อมูลแยกประเภทผู้ต้องขัง เป็นรายบุคคล เข้ารับการฝึกปฏิบัติกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ

4.2) ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ ต้องแสวงหาวัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณในการจัดกิจกรรมการบริหารจัดการปัจจัยการฝึกด้านอื่นที่จำเป็น

4.3) กิจกรรมการฝึกวิชาชีพ ฝึกเน้นในด้านทักษะฝีมือแรงงาน และการปลูกฝังนิสัยการทำงานเพื่อหารายได้

4.4) ทดสอบฝีมือแรงงาน เพื่อยกระดับมาตรฐาน ผู้ที่ผ่านการฝึกแล้ว ควรจะอยู่ในระดับใดและรับรองมาตรฐานในทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อการจ้างงานที่เหมาะสม

4.5) กิจกรรมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังทุกสาขาวิชาชีพ ต้องวางแผนให้สอดคล้องกับแผนเตรียมการปลดปล่อย เพื่อประโยชน์ในการทำงานของผู้พ้นโทษ เพื่อให้ไม่กลับไปก่อคดีกระทำผิดอาญาซ้ำขึ้นอีก

4.6) การจัดประเภทของกิจกรรม ต้องคำนึงถึงตลาดแรงงาน การทำงานพื้นฐานด้านวิชาชีพเดิมของผู้ต้องขังที่จะให้เป็นแหล่งหารายได้เมื่อพ้นโทษแล้ว

4.5) การจัดบริการด้านสวัสดิการสุขภาพอนามัย เพื่อป้องกันและคุ้มครองความปลอดภัยเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ในเรื่อง ค่าชดเชย ค่าทำขวัญ รางวัล ช่วยเหลือในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุในขณะที่ฝึกภาคปฏิบัติ รวมถึงกำหนดชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม

4.6) การจัดระบบจูงใจผู้ต้องขังให้เข้ารับการฝึกวิชาชีพ ซึ่งหมายถึง การจัดโรงงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีระบบป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัย แสงสว่าง การระบายอากาศ ป้องกันเสียงรบกวน ฝุ่นละออง ความร้อน การสิ้นเปลืองของเครื่องจักรมากเกินไป ขอบเขต รางวัลเงินปันผล และผลตอบแทนด้านอื่น ๆ

2.3.3.14 รูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขัง (The System of Prison Labour) ที่ได้ถือปฏิบัติอยู่ในวงงานการราชทัณฑ์ นานาอารยประเทศมีลักษณะเป็นการวิวัฒนาการในรูปแบบการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังที่น่าสนใจ ดังนี้ (พีรญา ทับคง, 2553, น. 28 – 41)

1) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ (Prison Farms) นับเป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำเปิดหรือทัณฑสถานเปิด (Open Prison or Institution) และเรือนจำชั่วคราว (Prison Camp) โดยมุ่งเน้นใช้แรงงานผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ เช่น การเพาะปลูก การเลี้ยงสุกร โคกระบือ เป็ดไก่ ตามความเหมาะสมของภูมิประเทศและความจำเป็นแห่งการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เป็นต้น การฝึกวิชาชีพประเภทนี้ มักจะนิยมถือปฏิบัติอย่างกว้างขวางในเรือนจำที่มีอาณาเขตพื้นที่เหมาะแก่การเพาะปลูกหรือในประเทศกสิกรรมมักจะใช้ระบบเรือนจำเปิดหรือเรือนจำชั่วคราวเพื่อใช้แรงงานผู้ต้องขัง

พัฒนาการเกษตรที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากว่า การใช้แรงงานระบบนี้นอกจากจะเป็นการส่งเสริมอาชีพทางเกษตรกรรม ที่สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจของสังคมส่วนรวมแล้ว ผลผลิตทางการเกษตรยังเป็นการนำรายได้มาสู่ทางเรือนจำส่วนหนึ่งด้วย

2) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานเอกชนภายนอกก่อนการปลดปล่อย (The Private Pre-Release System) เป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังขั้นพัฒนา ซึ่งได้ถือกำเนิดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยการริเริ่มของประเทศในภาคพื้นยุโรปรวม 6 ประเทศ คือ เดนมาร์ก ฝรั่งเศส นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ สวีเดน และอังกฤษ หลักการใช้แรงงานผู้ต้องขังลักษณะนี้ประกอบด้วย การคัดเลือกผู้ต้องขังเหลือโทษจำเกือบครบกำหนดการปลดปล่อยต่อไปอีกไม่เกิน 6 เดือน และเป็นผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ผู้ผ่านการฝึกฝนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นอย่างดีมาแล้ว ออกไปทำงานกับเอกชนภายนอกเรือนจำโดยได้รับค่าจ้างแรงงานและมีสภาพเงื่อนไขการทำงานเกือบจะใกล้เคียงกับผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการทดสอบนิสัยการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังที่ใกล้จะครบกำหนดปลดปล่อยนั้น ได้ปรับสภาพชีวิตภายนอกก่อนการปลดปล่อย โดยทางเรือนจำได้จัดที่อยู่อาศัยแก่นักโทษเหล่านี้ ณ บริเวณภายนอกที่พัฒนาสถานในลักษณะบ้านกึ่งวิถี (Half-Way Houses) ดังได้กล่าวมาแล้ว

3) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อกิจการสาธารณะ (The Public Works and Ways System) เป็นระบบใช้แรงงานผู้ต้องขัง โดยการสนับสนุนร่วมมือระหว่างรัฐบาลกับเรือนจำและหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อนำผู้ต้องขังออกไปทำงานบริการสาธารณะภายนอกสถานที่ควบคุมเพื่อสร้างเสริมความสุข ความปลอดภัยของสังคมส่วนรวม เป็นต้นว่า การใช้แรงงานผู้ต้องขังก่อสร้างซ่อมแซมอาคารสถานที่ราชการ ก่อสร้างซ่อมแซมถนนหนทาง สะพาน เขื่อนกั้นน้ำ ทางระบายน้ำ ปรับปรุงบำรุงสวนสาธารณะ รวมตลอดถึงการปลูกดูแลรักษาป่าไม้ และระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังดังกล่าวนี้ เป็นที่นิยมอย่างกว้างขวางในหลายประเทศขณะนี้ เช่น ในประเทศออสเตรเลียได้นิยมใช้แรงงานผู้ต้องขังปลูกบำรุงรักษาพันธุ์ป่าไม้ หรือในประเทศภาคพื้นยุโรป และสหรัฐอเมริกาได้นิยมใช้แรงงานผู้ต้องขังพัฒนากิจการสาธารณะตามความจำเป็นเช่นกัน

4) ระบบแรงงานรัฐเคอกูลหรือรัฐใช้ผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์ (The State Use System) เป็นรูปแบบการใช้แรงงาน ที่รัฐสั่งจ้างเรือนจำให้ผลิตสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ แก่หน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจแทนที่จะไปซื้อจากบริษัทห้างร้านของเอกชนภายนอก เช่น การสั่งทำโต๊ะเก้าอี้ใช้ในราชการ โต๊ะเก้าอี้นักเรียน เครื่องแบบราชการ ทหาร หรือตำรวจ ฯลฯ นับเป็นการประหยัดเงินของรัฐในการใช้สินค้าราคาถูก ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังโดยตรง และมีการแบ่งเงินรางวัลปันผลให้แก่ผู้ต้องขังตามที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่

ทางการเรือนจำโดยอนุมัติของเจ้าหน้าที่ส่วนกลางได้กำหนดไว้ โดยเหตุนี้เองระบบแรงงานรัฐ เกื้อกูลจึงเป็นรูประบบการใช้แรงงานที่นิยมอย่างกว้างขวางยิ่ง ทั้งในประเทศภาคพื้นยุโรป สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และประเทศมาเลเซียก็ได้สนับสนุนระบบแรงงานรัฐเกื้อกูลอย่างมากนัก อาชญวิทยาให้ความเห็นยุดีว่า “การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบรัฐเกื้อกูล เป็นที่สุด” (The Most Rational and Hopeful Prison Labour System is the State-Use) ทั้งยังเป็นการสอดคล้องกับ ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องของ สหประชาชาติ ข้อ 76 ซึ่งระบุว่า “การใช้แรงงานผู้ต้องขังจะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เที่ยงธรรม ควรจะกันเงินรางวัลปันผลให้แก่ผู้ต้องขังเพื่อซื้อสิ่งของใช้สอยจัดส่งไปให้ครอบครัวและสะสมไว้ มอบให้แก่ผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษ”

5) ระบบรัฐจัดใช้แรงงานนักโทษ (The Public or State Account System) เป็นระบบใช้แรงงานผู้ต้องขัง ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ เรือนจำโดยเฉพาะวิวัฒนาการของการใช้แรงงานระบบนี้ ได้ถือกำเนิดจากราชทัณฑ์แห่ง สหรัฐอเมริกา เมื่อปี ค.ศ. 1800 และได้ขยายไปสู่การราชทัณฑ์นานาชาติรวมทั้งประเทศไทยด้วยหลักการ ใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้ เป็นการมอบหมายให้เรือนจำจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การผลิต กำหนดรูปแบบการผลิต เพื่อนำสินค้าที่ผลิตแล้วออกจำหน่ายในท้องตลาดเสรี (Open Market) ในราคาข่อมเยา เพื่อหารายได้บำรุงใช้เป็นประโยชน์ต่อการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ในเรือนจำและ ทัณฑสถาน โดยทางเรือนจำจะต้องแบ่งเงินรางวัลปันผลให้แก่ผู้ต้องขัง ผู้ใช้แรงงานผลิตสินค้า นั้น ๆ ตามคุณค่าแห่งการทำงาน ซึ่งถึงแม้จะเป็นเงินจำนวนน้อย แต่ก็มีประโยชน์แก่ทางการเรือนจำ และผู้ต้องขังที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องของสหประชาชาติ ข้อ 72 (2) ซึ่งบัญญัติว่า “การใช้แรงงานผู้ต้องขัง จักต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์จากการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ยิ่งกว่าการแสวงหาผลกำไรที่เรือนจำจะได้จาก การฝึกวิชาชีพนั้น ๆ ” และข้อ 73 (1) ก็ได้บัญญัติว่า “การใช้แรงงานอุตสาหกรรมและกสิกรรมของ ผู้ต้องขังนั้น ควรที่เรือนจำจะดำเนินการเองโดยตรงไม่ใช่ทำสัญญาจ้างกับเอกชน”

6) ระบบเช่าแรงงาน (The Lease System) เป็นลักษณะการใช้ แรงงานผู้ต้องขัง ที่เป็นผลเสียต่อการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เช่นเดียวกับ ระบบสัญญาเหมาแรงงาน ดังกล่าวมาแล้ว ระบบนี้ ได้ใช้กันอย่างแพร่หลายในมลรัฐแมซซาชูเซต เมื่อ ปี ค.ศ. 1798 และได้ถูก ยกเลิกการปฏิบัติอย่างสิ้นเชิงในทุกรัฐ เมื่อ ปี ค.ศ. 1936 การใช้แรงงานระบบนี้ ถือเป็นการเช่า นักโทษออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ โดยผู้เช่าจ่ายค่าจ้างผู้ต้องขังทำงาน เป็นรายตัวรวมทั้งเป็นผู้ จัดหาวัสดุการผลิต จัดการควบคุม กำหนดระเบียบวินัยและการทำงานของผู้ต้องขังตลอดจนจัดหา อาหารเลี้ยงดูผู้ต้องขังที่อยู่ในระหว่างทำงานรับจ้างจากประสบการณ์ที่ผ่านมามักจะปรากฏว่าผู้เช่า

แรงงานได้เอารัดเอาเปรียบโดยใช้นักโทษทำงานอย่างหนักเสมือนทาสในเรือนเบี้ย และมีการบังคับเร่งรัด การทำงานจนเกินอัตราการทำงานปกติ เพื่อมุ่งแสวงหาประโยชน์จากผู้ต้องขังให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การใช้แรงงานระบบนี้ จึงเรียกขานอีกชื่อหนึ่งว่า “ระบบแรงงานทาสซึ่งใช้แรงงานเดียวกันในลักษณะลูกโซ่ จนผู้ต้องขัง ไม่มีโอกาสหยุดนิ่ง” (The Slavery or the Chain Gangs)

7) ระบบรับจ้างทำงานเป็นชิ้น (The Piece Price System) เป็นระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่ถือกำเนิดมีขึ้นในระยะแรกเริ่ม เช่นเดียวกับระบบการทำสัญญาเหมาแรงงาน สารสำคัญของการใช้แรงงานระบบรับจ้างทำงานเป็นรายชิ้น นับเป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขัง โดยผู้จ้างจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องจักรใช้ผลิต แบบว่าจ้างเป็นรายชิ้น โดยนายจ้างไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลิตแต่อย่างใด เนื่องจากการใช้แรงงานนักโทษในระบบนี้เป็นการใช้แรงงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังภายในบริเวณ โรงงานฝึกวิชาชีพของเรือนจำ โดยเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นผู้ให้การฝึกอบรมวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง ควบคุมตรวจสอบการผลิต จนถึงขั้นผลิตเป็นสินค้าสำเร็จรูปแล้วส่งมอบผลิตผลนั้น ๆ ให้แก่ผู้สั่งจ้างทำงานโดยนักโทษได้รับค่าจ้างเป็นรายชิ้น ตามอัตราค่าจ้างแรงงานที่ยุติธรรมเหมาะสม การใช้แรงงานระบบนี้ได้รับเริ่มปฏิบัติอย่างกว้างขวางในเรือนจำวอลนัท สทริท แห่งมลรัฐเพิลลาเดเฟีย (Walnut Street in Philadelphia) เมื่อปี ค.ศ. 1790 จนเป็นที่แพร่หลายโดยทั่วไป หลักการปฏิบัตินับเป็นการสอดคล้องกับหลักการฝึกวิชาชีพที่กำหนดไว้ในข้อ 73 (2) แห่งข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในเรื่องเกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติที่ได้บัญญัติว่า “การใช้ผู้ต้องขังรับจ้างทำงาน เอกชนภายนอกซึ่งไม่ใช่งานของเรือนจำ หรือเกี่ยวเนื่องกับทางราชการ จะต้องให้อยู่ในความควบคุมดูแลของเจ้าพนักงานเรือนจำ ตลอดเวลา ทั้งผู้ว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังจะต้องจ่ายค่าแรงงานในอัตราปกติ ให้แก่ทางเรือนจำเป็นสัดส่วนกับผลิตผลแห่งการใช้แรงงานผู้ต้องขังนั้น”

8) ระบบสัญญาเหมาแรงงาน (The Contract System) เป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังในสมัยแรกเริ่ม นิยมปฏิบัติในระหว่าง ปี ค.ศ. 1865-1970 อันเป็นระบบวิธีการให้เอกชน ทำสัญญาเหมาแรงงานนักโทษออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ และเป็นผู้รับผิดชอบจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และให้คำแนะนำนักโทษเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ผลิตสินค้าที่เหมาว่าจ้างนั้น ๆ ในฐานะที่เอกชนเป็นนายทุนผู้ประกอบการผลิต เจ้าหน้าที่เรือนจำมีหน้าที่เพียงแต่รับผิดชอบควบคุมมิให้ผู้ต้องขังหลบหนีเท่านั้น การใช้แรงงานผู้ต้องขังในระบบนี้ถือเป็นการเอารัดเอาเปรียบแรงงานนักโทษ เนื่องจาก เอกชนผู้ทำสัญญาจ้างส่วนมากมุ่งหวังประโยชน์หรือผลผลิต โดยการเร่งรัดนักโทษให้ทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ภายในระยะเวลาที่ว่าจ้าง อันจำกัดนั้น เพื่อหวังผลกำไร ยิ่งกว่าการฝึกวิชาชีพที่แท้จริง การใช้แรงงานประเภทนี้จึงไม่เป็นที่นิยมปฏิบัติอีกต่อไปแล้ว

2.3.3.15 การฝึกวิชาชีพที่สอดคล้องกับการปลดปล่อยผู้ต้องขัง

การฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังเป็นมาตรการปฏิบัติที่สืบเนื่องจากการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพผนวกไปพร้อม ๆ กับการศึกษาวิชาสามัญและการอบรมหรือพัฒนาจิตใจผู้ต้องขังเพื่อให้มีความพร้อมในการที่จะปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีภายหลังจากครบกำหนดพ้นโทษ หรือการปลดปล่อยตามหลักทัณฑปฏิบัติ ดังมีรายละเอียดที่ต้องพิจารณาเป็นข้อ ๆ ไป คือ (ประเสริฐเมฆมณี, 2527, น.127 - 129)

- 1) การฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังต้องคำนึงถึงสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ จึงจำเป็นต้องมีรูปแบบหลากหลายในการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการปฏิบัติ กับผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล
- 2) การทำงานของผู้ต้องขังต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานและกำหนดวันหยุดงานในระบบมาตรฐานตามที่ทางราชการกำหนดไว้
- 3) การใช้แรงงานและการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนต่อการทำงานของผู้ต้องขังนั้น ๆ ทั้งในลักษณะของรางวัลปันผลและในด้านสวัสดิการอันเกี่ยวเนื่องกับการใช้แรงงานในการฝึกวิชาชีพตามควรแก่กรณี
- 4) การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังจำเป็นต้องสอดคล้องกับประเภทของผู้ต้องขังเสมอไป เป็นต้นว่าการใช้แรงงานนักโทษเด็ดขาดจะต้องแตกต่างไปจากคนต้องขังและคนระหว่าง
- 5) การฝึกวิชาชีพหรือการใช้แรงงานผู้ต้องขังจะต้องจัดให้เหมาะสมกับกำหนดโทษ ความรู้ ความชำนาญ ความสนใจ คุณสมบัติพิเศษเฉพาะตัวของผู้ต้องขังและสภาพการแห่งเรือนจำและทัณฑสถาน รวมถึงแหล่งวัตถุดิบและการตลาดพร้อม ๆ กันไปด้วย
- 6) การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังที่เป็นสิ่งจำเป็น และได้กำหนดเป้าหมายไว้อย่างแน่ชัดว่าเป็นมาตรการเสริมการควบคุมการรักษาระเบียบวินัยและที่สำคัญที่สุดก็คือ การช่วยให้ผู้ต้องขังมีความรู้และความสามารถในการประกอบอาชีพ

การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เป็นกระบวนการปฏิบัติที่มีความสำคัญยิ่งต่อเนื่องสัมพันธ์กับการศึกษาอบรมจิตใจผู้ต้องขังเพื่อเปลี่ยนทัศนคติในการดำรงชีวิตที่มีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมภายหลังพ้นโทษไปแล้ว เนื่องจากว่าผู้ต้องขังส่วนมากเป็นผู้ที่ไม่ได้ประกอบอาชีพเป็นหลักแหล่ง หรือขาดฝีมือในการทำงานและมีสถิติผู้กระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์ค่อนข้างสูง การฝึกวิชาชีพเพื่อมุ่งให้ผู้ต้องขังสามารถประกอบอาชีพได้อย่างจริงจังนับเป็นเป้าหมายสุดยอดของการส่งเสริมผู้ต้องขังให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี การดำเนินงานฝึกวิชาชีพในเรือนจำและทัณฑสถาน นานาอารยประเทศนิยมใช้วิธีการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง (Classification of Prisoner) ซึ่งได้แก่ การใช้กระบวนการศึกษาประวัติความเป็นมาทำการวิเคราะห์ประวัติ และ

วางแผนปฏิบัติการบรรเทาผลกระทบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงการขัดเกลานิรโทษผู้ต้องขังและประโยชน์ในทางควบคุม เพื่อให้ผู้ต้องขังได้มีความรู้ทางวิชาชีพและเพื่อป้องกันมิให้ผู้ต้องขังอยู่ว่างงานหรือมีจิตใจฟุ้งซ่านก่อความไม่สงบในทางปกครองหรือหลบหนีจากการควบคุมอีกด้วย

2.4 บริบททั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ในฐานะหน่วยงานในลำดับสุดท้ายของกระบวนการยุติธรรมที่มีบทบาทและภารกิจในการเสริมสร้างสังคมที่ดีมีคุณภาพไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าหน่วยงานอื่น ได้รับมอบหมายภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังภายใต้แผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช 2559-2562 ปัจจุบันเรือนจำจังหวัดมหาสารคามตั้งอยู่ที่ทิศตะวันออกของจังหวัดมหาสารคาม เลขที่ 79 หมู่ที่ 14 ถนนแจ้งสนิท (สายมหาสารคาม – ร้อยเอ็ด) ตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เป็นเรือนจำจังหวัด ความมั่นคงปานกลางมีเนื้อที่ภายในเรือนจำ จำนวน 11 ไร่ 2 งาน 29 ตารางวา พื้นที่ภายนอกเรือนจำ 41 ไร่ 2 งาน 72 ตารางวา รวมเนื้อที่ทั้งสิ้นประมาณ 53 ไร่ 1 งาน มีอำนาจในการควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 20 ปี ตามคำพิพากษาของศาลในเขตอำนาจศาลจังหวัดมหาสารคามด้านความมั่นคงในการควบคุมผู้ต้องขัง มีกำแพงคอนกรีตเสริมเหล็กสูง 6 เมตร โดยรอบแนวกำแพงติดตั้งระบบไฟฟ้าแรงสูง และขดลวดหนามติดตั้งล้อมวงจรปิดไว้ในจุดต่าง ๆ เช่น ตามแนวกำแพงภายใน และจุดต่าง ๆ ภายในบริเวณเรือนจำ ความจุมาตรฐานของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ความจุปกติ 1,050 คน แบ่งเป็น ผู้ต้องขังชาย 900 คน ผู้ต้องขังหญิง 150 คน (ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558)

สถานที่ในเรือนจำจังหวัดมหาสารคามในจำนวนเนื้อที่ 53 ไร่ 1 งาน แบ่งเป็น

1. ภายนอก ประกอบด้วย ถนนรอบกำแพงและบ้านพักเจ้าหน้าที่ คอกปศุสัตว์ของทางเรือนจำล้อมรอบไว้ เพื่อความมั่นคงในการระงับเหตุร้าย
2. ภายใน ประกอบด้วย พื้นที่ภายในกำแพง เนื้อที่ 11 ไร่ 2 งาน 29 ตารางวา แบ่งออกเป็นแดนแห่งการควบคุม ดังภาพ

1) แคนฝักวิชาชีพ	3) แคนอุตสาหกรรม	4) เขตสุขภาพ	5) แคนเรือนนอน
	2) แคนกลาง		6) แคนการศึกษาและ พัฒนาจิตใจ
9) แคนหญิง	8) ที่ทำการฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์		7) แคนพยาบาล
	10) ตึกอำนวยการ		

ภาพที่ 2.17 แผนผังของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. ปรับปรุงจาก ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. โดย ฝ่ายทัณฑปฏิบัติเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558, มหาสารคาม : เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม.

2.4.1 โครงสร้างการบริหารงานของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

เรือนจำจังหวัดมหาสารคามปัจจุบันมีอัตราเจ้าหน้าที่ จำนวน 80 คน แบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ชาย 47คน เจ้าหน้าที่หญิง 12 คน ลูกจ้างชาย 12คน ลูกจ้างหญิง 9คน (สถิติ 22 ตุลาคม 2558) แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น 5 ฝ่าย ดังนี้

2.4.1.1 ฝ่ายทัณฑปฏิบัติประกอบด้วย งานทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง งานทัณฑปฏิบัติ งานจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง และงานคุมประพฤติ

2.4.1.2 ฝ่ายฝักวิชาชีพ ประกอบด้วย งานเงินทุนฝักวิชาชีพ งานพัสดุเงินทุนฝักวิชาชีพงานฝักวิชาชีพ และงานแรงงานรับจ้าง

2.4.1.3 ฝ่ายบริหารทั่วไปประกอบด้วย งานธุรการ งานเจ้าหน้าที่ งานพัสดุและอาคารสถานที่ งานการเงินและบัญชี งานประชาสัมพันธ์และอื่น

2.4.1.4 ฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ ประกอบด้วย งานควบคุมผู้ต้องขัง งานสวัสดิการ งานรักษาการณ์ งานสันตนาการ งานสถานพยาบาล และงานรับเรื่องราวร้องทุกข์

2.4.1.5 ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ประกอบด้วย งานการศึกษา งานพัฒนาจิตใจและงานสังคมสงเคราะห์



ภาพที่ 2.18 โครงสร้างการบริหารงานเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. ปรับปรุงจาก ฝ่ายการศึกษา และพัฒนาจิตใจเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. โดย ฝ่ายพัฒนาปฏิบัติเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558, มหาสารคาม : เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม.

2.4.2 วิสัยทัศน์เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ (Vision) เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นองค์กรชั้นนำในการควบคุม
แก้ไขพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อคืนคนดีสู่สังคม

ภารกิจหลัก คือ

- 1) ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ
- 2) บำบัด ฟื้นฟู และแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังอย่างมี

ประสิทธิภาพ

ภารกิจรอง คือ

- 1) การควบคุมผู้ต้องขังเพื่อนำไปสู่การแก้ไข
- 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังแบบบูรณาการ
- 3) การบริหารจัดการด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

2.4.3 การจัดสวัสดิการผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

จากวิสัยทัศน์และภารกิจดังกล่าว เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ต้องขังดังนี้

2.4.3.1 จัดอาหารให้ผู้ต้องขังบริโภควันละ 3 มื้อ โดยได้พยายามจัดหาอาหารให้มีปริมาณเพียงพอแก่การบริโภค ให้มีทั้งคุณภาพและประโยชน์ต่อร่างกายพอสมควร นอกจากนี้ยังจัดให้มีอาหารตามสั่ง เพื่อเป็นการฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง และจำหน่ายอาหารราคาถูกให้กับผู้ต้องขังที่ไม่รับประทานอาหารที่ทางเรือนจำจัดไว้ให้ ซึ่งช่วยให้ประหยัดงบประมาณค่าอาหารผู้ต้องขังภาครัฐลงได้ส่วนหนึ่ง

2.4.3.2 จัดเครื่องนุ่งห่ม เสื้อ กางเกง อย่างน้อยปีละ 2 ชุด ผ้าห่มอย่างดี ปีละ 1 ผืน

2.4.3.3 จัดอาคารสถานที่ เช่น เรือนนอน เรือนขัง โรงงาน โรงพยาบาล โรงครัว โรงเลี้ยง และบริการน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาดเพียงพอและถูกหลักอนามัย

2.4.3.4 สถานพยาบาล เรือนจำได้จัดทำสถานพยาบาลจากเงินบริจาค สำหรับผู้ป่วยเรื้อรังที่โรงพยาบาลภายนอกไม่มารับรักษาตัว เพื่อแยกออกจากผู้ต้องขังอื่น ป้องกันการติดเชื้อ และให้ผู้ป่วยได้อยู่ในที่ที่มีอากาศถ่ายเท

2.4.3.5 ให้การบำบัดรักษาแก่ผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย จัดให้มีแพทย์พยาบาล เพื่อบำบัดรักษาผู้เจ็บป่วย หากผู้ป่วยรายใดไม่สามารถรักษาให้หายภายในสถานควบคุม ก็นุญาติให้ไปรักษาภายนอกได้

2.4.3.6 กรณีผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บจากการฝึกวิชาชีพ หรือเกิดอุบัติเหตุระหว่างการปฏิบัติงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน ก็ดำเนินการจ่ายรางวัลชดเชยให้ตามระเบียบของกรมราชทัณฑ์

2.4.3.7 จัดทำห้องสมุดและจัดหาหนังสือให้ผู้ต้องขังได้อ่านเพิ่มเติมความรู้ โดยผู้ต้องขังทุกคนมีสิทธิที่จะยืมหนังสือของห้องสมุดไปอ่านได้

2.4.3.8 การจัดสวัสดิการด้านการศึกษา เรือนจำจังหวัดมหาสารคามได้มีการจัดการเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ ทั้งในสายสามัญ และสายวิชาชีพ ได้แก่ ระดับผู้ไม่รู้หนังสือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพลดหลั่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพเสริมสวย ประกาศนียบัตรวิชาชีพจิตรศิลป์ ประกาศนียบัตรวิชาชีพไฟฟ้ากำลัง ประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างก่อสร้าง โดยได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหน่วยงานสถานศึกษาภายนอก เช่น วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนมหาสารคาม นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดย

ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชในระดับปริญญาตรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นเรือนจำแห่งแรกในประเทศไทยที่ได้มีการเปิดการเรียนการสอนถึงในระดับปริญญาโท

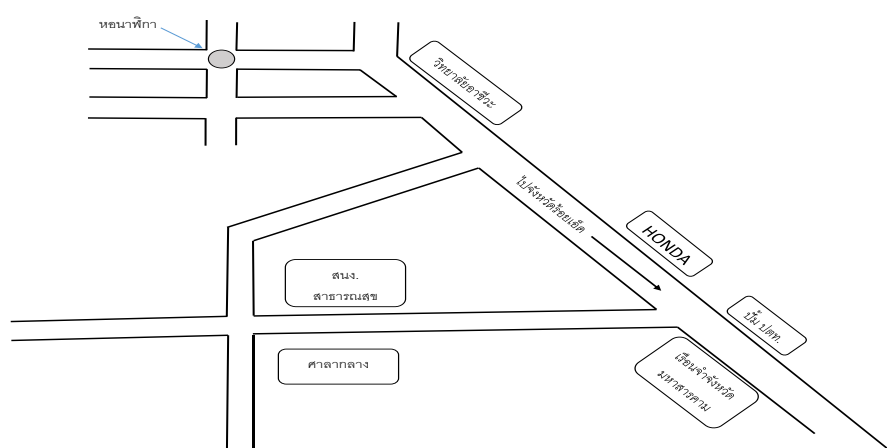
2.4.3.9 การจัดสวัสดิการด้านกีฬา และนันทนาการ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จัดให้มีการเล่นกีฬาในวันหยุด ส่วนในช่วงเวลาว่างจะเปิด รายการโทรทัศน์ให้ผู้ต้องได้รับชมเพื่อผ่อนคลายความเครียด นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้ฝึกซ้อมกีฬา เช่น กีฬามวยสากลสมัครเล่น กีฬาเบตอง กีฬาตะกร้อ เพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาสามัคคีเกมส์ ซึ่งภาคอีสานจัดทุกปีที่เรือนจำจังหวัดนครพนม ตามนโยบายของกรมราชทัณฑ์

2.4.3.10 การให้บริการสวัสดิการจะมีแบบอย่างเดียวกัน และเสมอภาคกันทุกคน ไม่เลือกว่าผู้ต้องขังที่รับบริการจะมีฐานะอย่างไร

2.4.3. การจัดบริการสวัสดิการได้มีการคำนวณต้นทุนของบริการสวัสดิการแต่ละอย่างเช่น ครั้ว ร้านอาหารตามสั่ง ร้านเบเกอรี่(ในแดนหญิง)ร้านค้าส่งเคราะห์เพื่อจะได้มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ อย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในภายหลังได้

จะเห็นได้ว่า ภายใต้ข้อจำกัดทั้งทางด้านทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร เรือนจำจังหวัดมหาสารคามก็ได้พยายามที่จะปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโดยนำหลักเมตตาธรรม หลักมนุษยธรรม หลักคุณธรรม หลักทัณฑ์ปฏิบัติ มาใช้กับผู้ต้องขังเพื่อให้บรรลุถึงภารกิจหลักของงานราชทัณฑ์ (ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558)

2.4.4 ที่ตั้งเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม



ภาพที่ 2.19 ที่ตั้งเรือนจำจังหวัดมหาสารคามโดยสังเขป. ปรับปรุงจาก ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. โดย ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558, มหาสารคาม : เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม.

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พูนไท มีสัจย์ (2542) ได้ศึกษาความต้องการของผู้ต้องขังในการฝึกอบรมวิชาชีพศึกษา เฉพาะกรณีเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส มีผลกับความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 21-30 ปี ศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนต้น ยังไม่แต่งงาน มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ต้องคดีในความผิดต่อทรัพย์สิน มีอาชีพรับจ้าง รายได้ของครอบครัวไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ วิชาชีพที่ต้องการที่สุด คือ ช่างเฟอร์นิเจอร์

ทวี เจริญวิไลรัตน์ และคณะ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความต้องการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและการประกอบอาชีพของนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกลางกำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาค้นคว้าความต้องการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและประกอบอาชีพของนักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกลางกำแพงเพชร จากการศึกษาพบว่านักโทษเด็ดขาดก่อนปล่อยตัวคุมประพฤติในเรือนจำกลางกำแพงเพชรมีความต้องการเกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านปัจจัย 4 ด้านความปลอดภัย ด้านอนามัยและสุขภาพ และด้านการอำนวยความสะดวก

นิमित บุตรทิพย์ (2544) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาของผู้ต้องขัง เรือนจำอำเภอดงขลับ จังหวัดพังงา พบว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการมากในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนในระดับ ประถมศึกษาแบบชั้นเรียน และมีปัญหาในเรื่องขาดแคลนครูผู้สอน และต้องการให้มีการเรียนการสอนครั้งวัน อีกครั้งวันทำงาน และต้องการฝึกทักษะอาชีพขณะต้องโทษในเรือนจำโดยให้เพิ่มสาขาให้มากขึ้น เนื่องจากเรือนจำยังจัดการฝึกวิชาชีพไม่ตรงกับความต้องการของผู้ต้องขัง และควรเป็นอาชีพที่เมื่อพ้นโทษไปแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้ควรจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอกับผู้เรียนและความทันสมัย ส่วนห้องสมุดควรจัดหาหนังสือให้มีหลาย ๆ ประเภท มีหนังสือพิมพ์ หนังสือเกี่ยวกับกฎหมาย แนะนำอาชีพ ควรเพิ่มเวลาทำการห้องสมุดให้มากขึ้น โดยเฉพาะเพิ่มเวลาทำการในวันหยุดราชการ ในด้านกิจกรรมการกีฬา พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ ต้องการเวลาและโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาให้มากขึ้น อีกทั้งต้องการให้มีกิจกรรมเสียงตามสายอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อเป็นการให้ความรู้และผ่อนคลายความเครียด

สุกัญญา กาญจนรัตน์ (2544) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังต่อการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัยพื้นฐานผู้ต้องขังในขณะต้องโทษในทัณฑสถานเปิด กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ ผู้ต้องขังในทัณฑสถานเปิด 3 แห่ง จำนวน

350 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยครอบครัวด้านการเยี่ยมเยียนทำให้ผู้ต้องขังมีความผูกพันกับครอบครัวมากขึ้น ร้อยละ 97.1 ด้านการยอมรับ พบว่าสมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ยอมรับด้วยการให้กำลังใจให้ประพฤติดีเพื่อพ้นโทษเร็วขึ้น ร้อยละ 98.3 ด้านการให้โอกาสในการกลับตนเป็นคนดี พบว่า สมาชิกในครอบครัวส่วนใหญ่ยินดีให้กลับไปอาศัยร่วมด้วยหลังพ้นโทษ ร้อยละ 97.1 ด้านหน่วยงานการเข้มงวดในกฎ ระเบียบ พบว่า เจ้าหน้าที่ปลูกฝังหัดให้รู้จักระเบียบวินัย ร้อยละ 99.4 ด้านการให้การศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้วาทะถกเถียงเตือนเมื่อทำผิดวินัย ร้อยละ 98.9 ความคาดหวังต่อการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ พบว่า ผู้ต้องขังมีความคาดหวังต่อตนเองในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้ต้องขังมีความคาดหวังในการประกอบวิชาชีพที่สุจริต จะกลับตนเป็นคนดี ไม่คิดที่จะทำความผิด ด้วยจิตสำนึกที่จะเป็นคนดีของครอบครัวและสังคม ตามที่ครอบครัวและหน่วยงานให้โอกาส จึงทำให้ผู้ต้องขังใช้ความคาดหวังมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมในการเป็นคนดีของสังคม โดยมีครอบครัวและหน่วยงานสนับสนุนความคาดหวังนั้นให้เป็นจริง ส่วนความคาดหวังต่อครอบครัวพบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อครอบครัวในระดับมากที่สุด จากการที่ครอบครัวยังคงมาติดต่อเยี่ยมเยียนทำให้ผู้ต้องขังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว การที่ครอบครัวให้การยอมรับ ให้โอกาสกลับตนเป็นคนดีส่งผลให้ผู้ต้องขังเกิดความคาดหวังต่อครอบครัว คือ ครอบครัวพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ เห็นได้จากที่ผู้ต้องขังคาดหวังว่าครอบครัวให้การยอมรับ ด้วยการแสดงออกถึงความยินดีที่ผู้ต้องขังจะพ้นโทษให้อภัยในความผิดที่ผ่านมา ให้โอกาสกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวอีกครั้ง ครอบครัวจะให้ความช่วยเหลือด้วยการสนับสนุนให้ทำในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ได้กำลังใจด้วยการไม่รังเกียจที่เคยได้รับการลงโทษมาก่อน ผู้ต้องขังคาดหวังว่าจะออกไปประกอบอาชีพสุจริต ต้องการกลับตนเป็นคนดี

กนกเรขา สุวรรณกิจ (2545) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของผู้ต้องขังหญิง ศึกษาเฉพาะกรณี ทัณฑสถานหญิงกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของผู้ต้องขังหญิง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของผู้ต้องขังหญิง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังหญิงส่วนใหญ่มีความหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษอยู่ในระดับมาก อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษ และปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการเยี่ยม และการได้โอกาสกลับตนเป็นคนดี และปัจจัยแวดล้อมขณะต้องโทษ ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติในเรื่องกฎระเบียบ การได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ และการได้รับการส่งเสริมในการฝึกวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษ

ไพฑูรย์ วิเศษศิริ (2545, น. 115) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการของผู้ต้องขังเรือนจำความมั่นคงสูง ศึกษาจากผู้ต้องขังในเรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 400 คน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและความต้องการของผู้ต้องขังที่มีระยะเวลาต้องโทษสูงในเรือนจำที่มีความมั่นคงสูง เพื่อที่จะแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่มีโทษสูงได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีปัญหาและความต้องการด้านความคาดหวังในอนาคตมากที่สุด คือต้องการที่จะปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ รองลงมา คือ ปัญหาและความต้องการด้านการฝึกวิชาชีพ เพื่อนำวิชาชีพที่ได้ไปใช้ภายหลังพ้นโทษ ซึ่งมีความสอดคล้องกับความคาดหวังในอนาคต กล่าวคือ ต้องการให้สังคมยอมรับ และให้โอกาสในการประกอบอาชีพสุจริต รวมทั้ง ความต้องการด้านพื้นฐาน อันได้แก่ ความสำคัญของสุขภาพ คือ เรื่องความสะอาดของอาหาร การได้รับการรักษาพยาบาล เรื่องน้ำในการอุปโภคบริโภค ส่วนในด้านสวัสดิการ และนันทนาการนั้น คือต้องการได้ติดต่อกับญาติทางโทรศัพท์ ต้องการให้มีการจัดงานพบญาติใกล้ชิด การเพิ่มเวลาในการเยี่ยมญาติ และแจกสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นแก่ผู้ต้องขังที่ไม่มีญาติ ส่วนปัญหาด้านการศึกษาซึ่งอยู่ในอันดับน้อยที่สุดก็เนื่องจาก ผู้ต้องขังส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน จึงขาดความกระตือรือร้นในการศึกษา คำนึงถึงสุขภาพ และการฝึกวิชาชีพมากกว่า เนื่องจากมีความคาดหวังที่จะได้กลับสู่สังคมภายนอก และประกอบอาชีพสุจริตสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างปกติสุข

กฤษณ์ จินประชา (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อเปรียบเทียบความต้องการฝึกวิชาชีพในหลักสูตรต่าง ๆ และข้อเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายวิชาชีพพบว่า ความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพมากที่สุด คือ ช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ ช่างซ่อมเครื่องไฟฟ้าในบ้านอย่างง่าย ช่างเครื่องยนต์ โดยมีข้อเสนอแนะความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี คือ ควรมีการปรับปรุงด้านหลักสูตรวิชาชีพและกระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงด้านครูฝึกสอนวิชาชีพ ปรับปรุงด้านเครื่องมืออุปกรณ์การฝึกและงบประมาณ ปรับปรุงด้านสถานที่และโรงฝึกงานและปรับปรุงด้านระยะเวลาการฝึกอบรมวิชาชีพ

สงวน จันทรัมย์ (2548, น. 52) ได้ศึกษาความคาดหวังและความต้องการของผู้ต้องขังต่อการดำเนินงานของเรือนจำกลางคลองไผ่ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวังของผู้ต้องขัง ในขณะที่ถูกคุมขังอยู่ภายในเรือนจำ และศึกษาเปรียบเทียบระดับความคาดหวังและความต้องการของผู้ต้องขังที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและ

ระยะเวลาการกำหนดโทษ โดยศึกษาจากจำนวนผู้ต้องขัง 353 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังมีความคาดหวังในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายชื่อที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การเป็นพลเมืองดีไม่กระทำความผิดอีกเด็ดขาด และการตั้งใจทำมาหาเลี้ยงชีพโดยสุจริต ผู้ต้องขังมีความต้องการต่อการดำเนินงานของเรือนจำกลางคลองไผ่โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน อยู่ระดับมาก คือ ด้านการศึกษา ด้านปัจจัยพื้นฐาน และด้านสวัสดิการและนันทนาการ แต่มีความต้องการด้านการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ต้องขังที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาตรีมีความคาดหวังในอนาคตมากกว่าผู้ต้องขังที่ไม่มีการศึกษา หรือมีการศึกษาระดับอื่น ๆ แต่ผู้ต้องขังที่มีระยะเวลากำหนดโทษต่างกันมีความคาดหวังในอนาคตไม่แตกต่างกัน ผู้ต้องขังที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีความต้องการปัจจัยพื้นฐานน้อยกว่าผู้ต้องขังที่ไม่มีการศึกษาและผู้ต้องขังที่มีระยะเวลากำหนดโทษต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการปัจจัยพื้นฐานและด้านการฝึกวิชาชีพมากกว่าผู้ต้องขังที่มีระยะเวลากำหนดโทษ 21-30 ปี

รังศิพร จันทร์สมวงษ์ (2552) จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีต่อการฝึกวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ คือ ผู้ต้องขังที่ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ และมีความสนใจด้านสาขาช่างยนต์ แรงจูงใจและความต้องการในการฝึกวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขัง ส่วนใหญ่ต้องการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองระหว่างถูกจำคุกในระดับมากที่สุด โดยผู้ต้องขังสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับนำไปประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ

เสาวลักษณ์ เผือกเอี่ยม (2552) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิงเรือนจำพิเศษมีนบุรี ศึกษาจากผู้ต้องขังในเรือนจำพิเศษมีนบุรี จำนวน 220 คน ผลการศึกษาข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 37.3 มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคกลาง ร้อยละ 80 ซึ่งมีการศึกษาก่อนต้องโทษอยู่ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 43.2 แต่มีอาชีพก่อนต้องโทษเป็นอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 53.2 มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกวิชาชีพ ระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 42.3 และเมื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิงเรือนจำพิเศษมีนบุรี ในภาพรวมพบว่า ผู้ต้องขังในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง จากการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมพบว่า ภูมิลำเนาเดิม อาชีพก่อนต้องโทษ และระยะเวลาที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิง

เรือนจำพิเศษมีนบุรี ส่วนตัวแปรระดับการศึกษาก่อนต้องโทษมีความแตกต่างกันระหว่างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิงเรือนจำพิเศษมีนบุรี

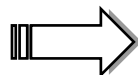
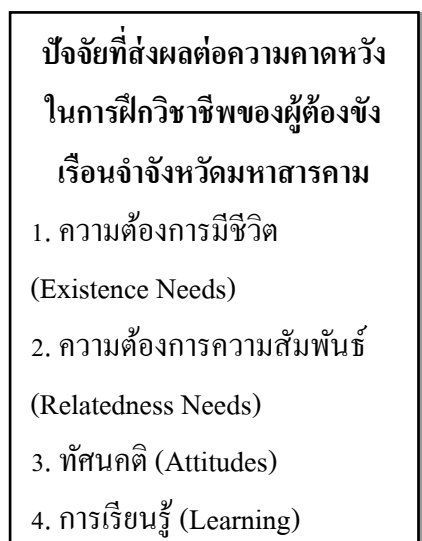
สุคนธ์ สิ้นธพานนท์และคณะ (2554) ได้ศึกษาการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า 1. ลักษณะทั่วไปของการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังได้เรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเพื่อมีวิชาติดตัว นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นภายหลังพ้นโทษ 2. รูปแบบการฝึกวิชาชีพในเรือนจำและทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสนใจใช้ระยะเวลาฝึกอบรมไม่เกิน 30 ชั่วโมง รูปแบบการฝึกวิชาชีพประเภทใช้แรงงานผู้ต้องขังเป็นการฝึกร่างกายให้แข็งแรง ฝึกจิตใจให้มีความอดทนอดกลั้นและถือเป็นการลงโทษควบคู่ไปด้วย 3. ปัญหาการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน แบ่งเป็น 2 ข้อ คือ ปัญหาด้านการบริการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง และปัญหาด้านการดำเนินงานการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

สรุป จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่ามีการกล่าวถึงความต้องการการฝึกวิชาชีพอยู่ 2 แบบ คือ ความต้องการการฝึกวิชาชีพในขณะที่ต้องโทษ และ ความต้องการที่จะนำวิชาชีพไปใช้ภายหลังพ้นโทษ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าควรที่จะศึกษาถึงความคาดหวังในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง โดยแบ่งเป็น ความคาดหวังในอนาคต และความคาดหวังในปัจจุบัน และตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะส่งผลต่อความคาดหวังในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และกำหนดโทษ

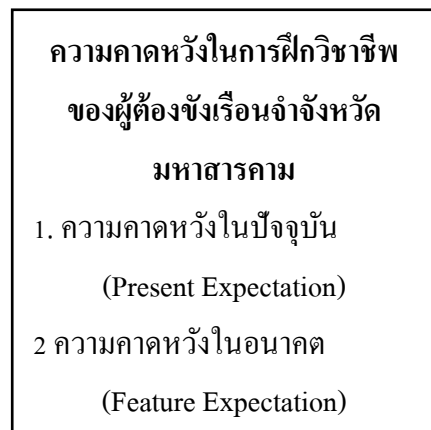
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยของ สุกัญญา กาญจนรัตน์ (2544), กนกเรขา สุวรรณกิจ (2545), ไพฑูรย์ วิเศษศิริ (2545), สงวน จันทารัมย์ (2548) และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (1995, p. 91 - 103) ได้ตัวแปรความคาดหวัง และสังเคราะห์จากทฤษฎี ERG Theory ของ Alderfer (1972), แนวคิดทัศนคติและการเรียนรู้ของ Robbins Stephen P. (อ้างถึงใน นิตินพ ภูตะโชติ, 2556, น. 44), แนวคิดการเรียนรู้ของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, น. 324) ได้ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการพยากรณ์ความคาดหวังในการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคามสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 2.20 กรอบแนวคิดในการวิจัย