

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย
4. บริบทเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย

การพัฒนาพฤติกรรมนิสัยถือเป็นกระบวนการในการฟื้นฟูพัฒนาร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับการดูแลทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถกลับเข้าไปสู่สังคมภายหลังการพ้นโทษเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย

ในการศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมนิสัย นั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 768) ได้ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาพฤติกรรมนิสัย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงความประพฤติที่ทำจนเป็นนิสัยหรือเคยชิน ให้คลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น กรมราชทัณฑ์ (2546, น. 7) ได้ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาพฤติกรรมนิสัย หมายถึง การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ต้องขัง โดยการพัฒนาให้มีความรู้และฝึกทักษะวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

พินญา ทับคง (2553, น.7) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาพฤติกรรมนิสัย หมายถึง การแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมทั้งร่างกายและจิตใจไปในทางที่ดีขึ้น โดยให้การศึกษา การฝึกวิชาชีพ การให้การอบรมทางศาสนาและศีลธรรม และการปรับเปลี่ยนสภาพจิตใจโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สอนให้มนุษย์ละเว้นความชั่ว การกระทำแต่ความดี

มีจิตใจที่ผ่อนคลาย ทำให้ไม่ฟุ้งซ่าน สับสน มีสติ มีสมาธิ และเกิดปัญญา หรือความรู้สึกลึกซึ้งคิดในการประกอบกิจการต่าง ๆ ในทางที่ถูกที่ควร และมีความคิดในการแก้ไขปัญหาคำว่า

สืบวงศ์ พิทักษ์ธรรม (2554, น. 5) ได้ให้ความหมายคำว่า การพัฒนาพฤติกรรมนิสัย หมายถึง วิธีการแก้ไขโดยใช้วิธีอบรม ให้ความรู้ให้การศึกษา การสอนศาสนา ศิลธรรมจรรยา ให้การฝึกวิชาชีพด้านต่าง ๆ รวมถึงการสังคมนาและนันทนาการ

สรุปได้ว่า การพัฒนาพฤติกรรมนิสัย หมายถึง การแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขัง ทั้งร่างกายและจิตใจให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น เพื่อพัฒนาความคิดและฟื้นฟูสภาพจิตใจ โดยการให้การศึกษาและการนำหลักธรรมทางศาสนามาขัดเกลาให้ผู้ต้องขังสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจนเกิดปัญญาในการประกอบกิจการต่าง ๆ และมีความคิดในการแก้ไขปัญหาคำว่า ในทางที่ถูกที่ควร ซึ่งการให้การศึกษาประกอบด้วย ด้านการศึกษาสายสามัญ ด้านการฝึกวิชาชีพ และด้านการอบรมทางศาสนาและศีลธรรม

2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ได้พัฒนาระบบการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยให้แก่ผู้กระทำผิด โดยถือว่าเป็นภารกิจหลักควบคู่กับการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความคิดที่ว่าผู้กระทำผิดเป็นผู้ที่สามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ดีได้ หากได้รับโอกาส ดังนั้น จึงได้มีการพัฒนาวิธีการเพื่อเป็นเครื่องมือในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดแต่ละกลุ่ม แต่ละประเภทความผิดตามความจำเป็นและความเหมาะสม เนื่องจากการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยโปรแกรมการแก้ไขพื้นฐานซึ่งใช้ปฏิบัติกับผู้ต้องขังทั่วไป ได้แก่ ด้านการศึกษาสามัญ ด้านสายอาชีพ และด้านศาสนาและศีลธรรม (สืบวงศ์ พิทักษ์ธรรม, 2554, น. 10)

2.1.2.1 ด้านการศึกษาสายสามัญ

กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้มีการจัดการศึกษาสายสามัญในทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานเพื่อให้ผู้ต้องขังมีความรู้ตั้งแต่อ่านออกเขียนได้ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและระดับอุดมศึกษา รวมทั้งการศึกษาต่อเนื่องต่าง ๆ โดยให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน จัดให้มีการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ตามหลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ ด้วยวิธีการเรียนแบบชั้นเรียนเป็นหลัก ส่วนเรือนจำ / ทัณฑสถานใด สามารถจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีแบบตนเองหรือแบบทางไกลได้ ก็ให้พิจารณาดำเนินการได้ตามความเหมาะสม การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาและการศึกษาต่อเนื่อง กำหนดให้ใช้หลักสูตรของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (พิริญา ทับคง, 2553, น. 45) และโครงการความร่วมมือพิเศษระหว่างกรมราชทัณฑ์และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ดำเนินการ

จัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ซึ่งมอบหมายให้เรือนจำจังหวัดมหาสารคามเป็นสถานที่จัดการเรียนการสอน

2.1.2.2 ด้านการฝึกวิชาชีพ

กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน จัดให้มีการเรียนการสอน สายวิชาชีพพระยะสั้น ตามหลักสูตรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและหลักสูตรของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนโดยสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งนอกจากการศึกษาวิชาชีพดังกล่าวข้างต้นแล้ว ทางเรือนจำและทัณฑสถาน ยังได้ให้มีการฝึกวิชาชีพตามความสนใจของผู้ต้องขัง รวมทั้งการนำผู้ต้องขังออกไปฝึกวิชาชีพภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถานในลักษณะของการทำงานสาธารณะอีกด้วย (พิรญา ทับคง, 2553, น. 45)

2.1.2.3 ด้านการอบรมศาสนาและศีลธรรม

กรมราชทัณฑ์ได้กำหนดให้เรือนจำ / ทัณฑสถาน จัดให้มีการเรียนการสอน ในระดับประถมศึกษาตรี ธรรมศึกษาโท และธรรมศึกษาเอก ตามหลักสูตรของคณะสงฆ์ และส่งเข้าสอบธรรมสนามหลวงประจำปี โดยกำหนดเปิดเรียนตั้งแต่วันที่วิสาขบูชา (ประมาณเดือนพฤษภาคม) จนถึงกำหนดสอบไล่ (ประมาณเดือนพฤศจิกายน) และกำหนดให้ผู้ต้องขังที่นับถือศาสนาพุทธเข้าเรียนอย่างน้อยร้อยละ 80 ของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานทั้งหมดแต่ละแห่ง นอกจากนี้ยังให้มีการอบรมผู้ต้องขังในด้านการฝึกจิตภาวนา เพื่อขัดเกลาจิตใจ การอบรมผู้ต้องขังในวันสำคัญแห่งชาติ ศาสนาและการอบรมผู้ต้องขังก่อนปล่อยพันธโทษ เป็นต้น (พิรญา ทับคง, 2553, น. 45)

สรุปได้ว่า กระบวนการฝึกอบรมผู้ต้องขังที่สำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นด้านการศึกษาสามัญ การฝึกวิชาชีพ และการศึกษาอบรมตามหลักศาสนา ศีลธรรมจรรยาวัฒนธรรม สิทธิมนุษยชนและหน้าที่พลเมืองที่ดีตามระบอบประชาธิปไตย ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสว่างทางจิตใจแก่ผู้ต้องขัง ได้ระลึกถึงความผิดพลาดแต่หนหลัง มีความหวัง ในชีวิตต่อไปในอนาคต และตั้งใจกลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดีสืบไป

2.1.3 กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด

ในการพิจารณาถึงวิธีการที่จะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด โดยเฉพาะผู้กระทำผิดที่อยู่ในสถานควบคุมส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับกิจกรรมการแก้ไขพื้นฐานที่ดำเนินการได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การให้การศึกษา และการอบรมทางศีลธรรม อย่างไรก็ตามการแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เป็นเพียงการดำเนินการขั้นพื้นฐานซึ่งมักจะจัดให้กับผู้ต้องขังทั่วไป ทั้งเรือนจำหรือสถานควบคุม ทั้งนี้โดย

มุ่งที่จะให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัว มีการศึกษา และผ่านการอบรมศีลธรรม การแก้ไขฟื้นฟูด้วยวิธีดังกล่าวยังไม่ได้ลงลึกถึงสาเหตุและมูลเหตุของใจ ตลอดจนพฤติกรรมในการกระทำผิดของผู้ต้องขังในแต่ละประเภทแต่ละบุคคล ดังนั้น กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ลงลึกถึงผู้ต้องขังแต่ละประเภทซึ่งมีมูลเหตุของใจในการกระทำผิดที่แตกต่างกัน พฤติกรรมต่างกันและควรจะได้รับ การอบรม บำบัด โดยเฉพาะด้านอารมณ์ จิตใจ และทัศนคติที่แตกต่างกัน เพื่อมุ่งผลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแบบยั่งยืน กิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าว เรียกว่ากิจกรรมเฉพาะตามประเภทคดีและตามพฤติกรรม ซึ่งแต่ละกิจกรรมเฉพาะจะประกอบด้วยกิจกรรมย่อย หรือหลักสูตรย่อย ๆ หลายหลักสูตรเพื่อฝึกทักษะและมุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูดังกล่าวข้างต้น สามารถจัดประเภทได้ 3 ระดับ ดังนี้

2.1.3.1 กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การให้การศึกษา ทั้งสายสามัญ สายอาชีพ และการอบรมทางศีลธรรมตลอดจนกิจกรรมทางศาสนา สวัสดิการและนันทนาการต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักที่มุ่งจัดให้ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ทั้งเรือนจำ ได้รับการฝึกทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิตในสังคมคือ การศึกษาอาชีพและหลักศาสนา แต่สิ่งที่ยังขาดคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมอาชญากร ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูอีกระดับหนึ่ง

2.1.3.2 กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ เป็นกิจกรรมการแก้ไขที่มุ่งปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้กระทำผิด โดยมีหลักสูตรในการให้ความรู้และฝึกทักษะและใช้กระบวนการกลุ่มเป็นเครื่องมือในการสร้างวินัยและปรับเปลี่ยนทัศนคติพฤติกรรมผู้เข้ารับการอบรม ตามกิจกรรมจะต้องรับการอบรมติดต่อกันเป็นหลักสูตรระยะยาว (ประมาณ 6 เดือน - 1 ปี) ซึ่งไม่รวมระยะการเตรียมการปลดปล่อย จึงจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม กิจกรรมเฉพาะดังกล่าวนี้ อาจแยกตามประเภทคดี หรือแยกตามพฤติกรรมของผู้กระทำผิด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมว่าจะมุ่งแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกลุ่มใด ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายจึงไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับปัญหาอาชญากรรมของแต่ละประเทศแต่ละท้องถิ่นซึ่งไม่เหมือนกัน เช่น ปัญหาเสพติดเป็นปัญหาสำหรับสังคมไทย แต่อาจไม่ใช่ของประเทศอื่น ดังนั้น จึงอาจไม่มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้ต้องขังคดียาเสพติดขึ้น ในขณะที่บางประเทศจำเป็นต้องจัดกิจกรรมสำหรับผู้ต้องขังกลุ่มนี้ แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ต้องขังคดียาเสพติดทุกคนจะถูกคัดเข้ากิจกรรม ต้องมีการจำแนกลักษณะเพื่อคัดกลุ่มผู้ต้องขังที่สามารถแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะที่มีการดำเนินการอยู่ในระบบราชทัณฑ์ของประเทศต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่ใช้ความรุนแรง เป็นต้น

นอกเหนือจากกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูแล้ว การจัดกิจกรรมเฉพาะยังอาจทำได้ ในลักษณะของการจัดกิจกรรมเพื่อสวัสดิการ เช่น กิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชราภาพ กิจกรรม

การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังป่วย กิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังโรคจิต หรือกิจกรรมการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังชาวต่างประเทศ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ไม่ได้มุ่งแก้ไขฟื้นฟู แต่มุ่งจัดสวัสดิการและการดูแลสวัสดิภาพด้วย

กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูย่อยเป็นกิจกรรมระยะสั้น ซึ่งจัดเป็นหลักสูตรในการให้ความรู้หรือฝึกทักษะให้ผู้ต้องขังที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวได้รับความรู้หรือฝึกทักษะเฉพาะด้าน เฉพาะทางเช่น การป้องกันการทำผิดซ้ำ การจัดการกับความโกรธ การจัดการกับความขัดแย้ง หรือทักษะการทำงานทักษะการสัมภาษณ์เพื่อหางาน เป็นต้น หลักสูตรเหล่านี้อาจจัดเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมในการแก้ไขฟื้นฟูกิจกรรมเฉพาะตามแต่ความเหมาะสมของผู้ต้องขัง แต่ละประเภทที่มีความจำเป็นต้องได้รับการอบรมที่แตกต่างกัน หลักสูตรสำหรับการอบรมตามกิจกรรมย่อยนี้โดยปกติจะเป็นหลักสูตรระยะสั้นประมาณ 1 - 2 วัน เน้นการให้ความรู้และฝึกทักษะเป็นหลัก เมื่อจบแล้วก็อาจเข้าอบรมในกิจกรรมย่อยอื่น ๆ ต่อไปตามแต่ที่กำหนดไว้ในกิจกรรมเฉพาะ

สรุปได้ว่า กิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานเป็นกิจกรรมหลักที่จัดให้ผู้ต้องขังทั่วไป ให้ได้รับการศึกษา การฝึกวิชาชีพ และการอบรมศาสนาและศีลธรรม กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ เป็นหลักสูตรระยะยาว ดำเนินการอบรมให้ผู้ต้องขังเฉพาะกลุ่ม โดยคัดเลือกให้ผู้ต้องขังที่มีลักษณะการกระทำความคิดหรือพฤติกรรมใกล้เคียงกัน เข้ารับการอบรมในกลุ่มเดียวกัน และกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูย่อย เป็นหลักสูตรระยะสั้น ถือเป็นส่วนประกอบของกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.4 กระบวนการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังหรือการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่จัดเป็นกิจกรรมเฉพาะ มิใช่กิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูพื้นฐานนั้น ไม่ว่าในกรณีใดจะมีกระบวนการในการดำเนินงานที่สำคัญ 4 ขั้นตอน กล่าวคือ

2.1.4.1 เลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ การกำหนดกลุ่มผู้ต้องขังที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำมารับการแก้ไขฟื้นฟูก่อนว่าจะเลือกผู้ต้องขังประเภทใด มีเงื่อนไขอย่างไร เช่น ผู้ต้องขังคดีทำผิดทางเพศ ผู้ต้องขังคดีฆ่าคนตาย หรือไม่พิจารณาในแง่ของคดี แต่พิจารณาเลือกในแง่ของพฤติกรรม เช่น ผู้ต้องขังที่ขอใช้ความรุนแรงในการกระทำผิด เป็นต้น การจะกำหนดกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสำคัญของปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็กมีมากและมักกระทำผิดซ้ำ ดังนั้น จึงได้มีการคิดโครงการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศต่อเด็กขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการทำให้กลุ่มเป้าหมายแคลงและมีความเป็นไปได้ในการจัดการแก้ไขฟื้นฟู สามารถจัดเป็นรุ่น ๆ รุ่นละ 20 - 40 ราย ได้ทำให้การแก้ไขมีประสิทธิภาพมากกว่าการดำเนินการเป็นหมู่ทีละ 100 - 200 คน

2.1.4.2 การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข คือ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังหรืออีกนัยหนึ่งอาจเรียกว่าเป็นการประเมินรายบุคคล เพื่อที่จะทำให้รู้จักผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลจนสามารถแยกปฏิบัติ แยกกวิธี ในการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มได้ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังที่ว่าจะต้องเป็นการจำแนกลักษณะขั้นสูงที่เรียกว่า การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขที่สามารถเจาะลึกถึงพฤติกรรมและสาเหตุของการกระทำผิดของผู้ต้องขังจนสามารถนำมาเป็นแนวทางและกำหนดกฏวิธี หรือหลักสูตรในการฟื้นฟูให้สอดคล้องกับผู้ต้องขังแต่ละประเภท แต่ละคนได้ การจำแนกลักษณะดังกล่าวจะเน้นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ศึกษาประวัติจากเอกสารและจากการเปิดเผยของผู้ต้องขัง การสังเกตพฤติกรรม และการใช้แบบประเมินทางจิตวิทยาเพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์และการวางแผนการแก้ไขฟื้นฟูเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้ต้องขังที่จะนำมาวิเคราะห์ในเรือนจำจึงมีจำนวน ไม่มากรุ่นหนึ่งประมาณ 20 - 40 ราย ดังนั้นการจำแนกลักษณะและการประเมินอย่างละเอียด จึงสามารถทำได้

2.1.4.3 การดำเนินการตามกิจกรรม คือการดำเนินการตามหลักสูตรที่กล่าวไว้ใน การแก้ไขฟื้นฟู ขั้นตอนนี้ถือว่าเป็นขั้นตอนหลักเพราะเป็นเนื้อหาสำคัญของการแก้ไขฟื้นฟู เช่น ถ้าจะแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดทางเพศก็ต้องจัดกิจกรรมซึ่งมีหลักสูตรบทเรียนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่ออบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังคดีกระทำผิดทางเพศ ซึ่งอาจจะเริ่มจากการให้ความรู้ ให้ความเข้าใจ การฝึกทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและนำไปสู่การปรับพฤติกรรมในกรณีของผู้ติดยาเสพติด หากนำวิธีการชุมชนบำบัดมาใช้ในขั้นตอนนี้ ก็จะเป็นการนำกระบวนการกลุ่มมาใช้ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งสมาชิกจะต้องอยู่ด้วยกันเป็นเวลานาน ประพฤติปฏิบัติ ตามกฏระเบียบของชุมชนบำบัดถูกหล่อหลอม โดยอิทธิพลของกลุ่มจนเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

2.1.4.4 การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย คือ ขั้นตอนการทำให้ผู้ต้องขังที่เข้ากิจกรรมอบรมการแก้ไขฟื้นฟูจนยึดติดกับวัฒนธรรมและแบบแผนของกลุ่มและของเรือนจำเริ่มถอนตัวออกมาเพื่อเตรียมที่จะยืนหยัดด้วยตนเอง และปรับตัวเข้ากับสังคมที่จะต้องกลับไปเมื่อพ้นโทษ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญเช่นกัน เพราะหากไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ผู้ต้องขังที่แม้จะได้รับการอบรมมาจนเข้มแข็ง สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมได้แล้ว หากไม่มีความพร้อมก็จะปรับตัวไม่ทัน จะยึดติดกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตในเรือนจำ หรือในกลุ่ม เช่น กลุ่มชุมชนบำบัดจนปรับตัวเข้ากับสังคมภายนอกไม่ได้

2.1.4.5 การดูแลหลังปล่อย คือ การดำเนินการในขั้นตอนสุดท้าย คือ การดูแลหลังปล่อยเป็นขั้นตอนที่ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในการให้การดูแลผู้ต้องขังที่พ้นโทษ ซึ่งจะต้องเกิดจากการประสานงานของฝ่ายเรือนจำกับชุมชนในการดึงชุมชนเข้ามาช่วย หากไม่มี

ขั้นตอนนี้แล้วผู้ต้องขังที่ได้รับการอบรมมาดี หากจะต้องกลับไปในสภาพแวดล้อมเดิม สังคมเดิม แหล่งอบายมุขเดิม เครือข่ายเดิมก็จะไม่สามารถทนทานต่อสิ่งชั่วร้ายและกลับไปกระทำผิดขึ้นอีก

สรุปได้ว่า เพื่อให้การดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสามารถแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดบททวนการดำเนินการนี้เป็นระบบและเป็นระเบียบเดียวกัน จึงกำหนดให้มีกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. เลือกรุ่นเป้าหมาย
2. การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข
3. การดำเนินการตามกิจกรรม
4. การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และ 5. การดูแลหลังปล่อย

2.1.5 บุคลากรด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

บุคลากรที่จะดำเนินการตามกิจกรรมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด จะต้องเป็นทีมงานซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ของฝ่ายเรือนจำหรือสถานควบคุม ซึ่งจะเป็นผู้อำนวย ความสะดวกด้านสถานที่ นักอาชญาวิทยาและนักทัณฑวิทยาเป็นผู้วางระบบและกิจกรรมในการแก้ไข ตลอดจนการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข โดยเฉพาะ การวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิด และพฤติกรรมอาชญากร นอกจากนี้จะต้องมีนักจิตวิทยาคลินิกหรือนักจิตบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ หรือนักวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ในการดำเนินการตามกิจกรรมที่วางไว้ โดยเฉพาะการอบรมทักษะ ด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกิจกรรมย่อย เช่น การระงับความโกรธ การจัดการกับความขัดแย้ง การสร้างสัมพันธภาพในครอบครัว รวมถึงการดำเนินการตามกระบวนการกลุ่มและใช้เครื่องมือในการบำบัดอื่น ๆ เช่น ศิลปะบำบัด ครอบครับบำบัด การให้คำปรึกษาเฉพาะรายและกลุ่ม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติผู้ที่ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ตั้งแต่เริ่มโครงการจนจบก็คือเจ้าหน้าที่เรือนจำที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบโครงการ สามารถเข้าไปคลุกคลีกับผู้ต้องขังได้สะดวกในขณะที่นักวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสุภาพสตรีจะไม่สะดวกในการเข้าไปปฏิบัติงานในเรือนจำ ดังนั้นการดำเนินการตามกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูจึงต้องดำเนินการโดยอาศัยทีมงานที่ทำงานร่วมกันรวมตลอดจนถึงการประสานงานกับฝ่ายอื่นด้วย การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นภารกิจหลักของฝ่ายราชทัณฑ์ประการหนึ่งในการที่จะแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังกลับเข้าสู่สังคมโดยไม่กระทำผิดขึ้นอีกซึ่งก็ทำให้การควบคุมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังนั้นจะต้องกระทำตามกระบวนการตั้งแต่การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การจำแนก ลักษณะการดำเนินการตามกิจกรรม การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการดูแลหลังปล่อย

ในส่วนของ การดำเนินการตามกิจกรรมซึ่งเป็นจุดสำคัญของการแก้ไขฟื้นฟูนั้นจะมีกิจกรรมพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกอาชีพ การให้การศึกษาและการอบรมศีลธรรม กิจกรรมเฉพาะแยกตามประเภทคดี และพฤติกรรม กิจกรรมย่อยซึ่งเป็นบทเรียนย่อย ๆ ประกอบกิจกรรมเฉพาะซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ นี้ จะดำเนินการโดยทีมงาน ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งได้รับการอบรม

ให้มาปฏิบัติหน้าที่และมีทีมงานในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังดังกล่าว การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังพื้นฐาน เป็นการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังในเบื้องต้น ซึ่งจะต้องดำเนินการกับผู้ต้องขังทุกคน เริ่มตั้งแต่การรับตัวไว้ในเรือนจำและดำเนินการต่อเนื่องจนพ้นโทษโดยเมื่อมีผู้ต้องขังเข้าใหม่ก็จะดำเนินการแยกขังในแดนแรกรับ จากนั้น 1-3 สัปดาห์ จึงทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลแล้วนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังของเรือนจำ เพื่อพิจารณาจัดมาตรการควบคุมเป็นการแยกผู้ต้องขังเป็นกลุ่มตามความจำเป็นในการควบคุม เช่น แยกโดยอาศัยกำหนดโทษ หรือความล่อแหลมต่อการหลบหนี ก่อเหตุร้าย หรือก่อความวุ่นวายสำหรับการจำแนกเพื่อการแยกปฏิบัติจะมุ่งศึกษาข้อมูลผู้ต้องขังเพื่อนำไปใช้ในการแยกปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกลุ่มต่าง ๆ โดยแยกเป็นกลุ่มสำคัญ 3 กลุ่ม คือ

2.1.5.1 กลุ่มผู้ต้องขังที่แก้ไขยาก เป็นกลุ่มผู้ต้องขังที่กระทำผิดซ้ำซาก กลุ่มผู้ต้องขังที่ทำผิดในคดีที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสูง กลุ่มอาชญากรอาชีพ กลุ่มที่กระทำเป็นแก๊งค์ หรือพวกที่มีความผิดปกติทางจิต

2.1.5.2 กลุ่มผู้ต้องขังที่ไม่จำเป็นต้องแก้ไข เป็นกลุ่มผู้ต้องขังที่กระทำโดยพลั้งพลาด ยังไม่กล้าเข้ามาสู่วงจรของการกระทำผิด โดยทำผิดเป็นครั้งแรก ทำผิดโดยไม่แสดงความชั่วร้าย มีครอบครัวหรืออาชีพรองรับเมื่อพ้นโทษ

2.1.5.3 กลุ่มผู้ต้องขังที่พอแก้ไขได้ เป็นผู้ต้องขังที่อยู่กึ่งกลางของกลุ่มที่ 1 กับกลุ่มที่ 2 ยังไม่ได้กล้าเข้าสู่วงจรอาชญากรรมซ้ำซาก ไม่ได้เป็นอาชญากรอาชีพ ทำผิดเพราะความจำเป็น หรือถูกกดดันมีแนวโน้มที่จะกระทำผิดซ้ำ หากไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือแก้ไขเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดทั้ง 3 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ต้องการใช้การปฏิบัติที่เข้มงวด กลุ่มที่ 2 ต้องปฏิบัติมิให้กลุ่มนี้ตกต่ำไปกว่าเดิม ส่วนกลุ่มที่ 3 หรือกลุ่มที่พอแก้ไขได้เป็นกลุ่มที่จะต้องดำเนินการแก้ไขเป็นพิเศษ โดยการเข้ากิจกรรมแก้ไขต่าง ๆ แต่การที่จะจัดให้ผู้ต้องขังกลุ่มนี้เข้ารับการแก้ไขฟื้นฟูในกิจกรรมใด จะต้องผ่านการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข คือการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ต้องขังเชิงลึกถึงพฤติกรรมบุคลิก และสาเหตุ การกระทำผิดเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกิจกรรมในการแก้ไขฟื้นฟูของผู้ต้องขังแต่ละคนต่อไป

2.1.6 การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข

การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข เป็นการดำเนินการจำแนกลักษณะขั้นสูงขึ้นไปกว่าการจำแนกลักษณะขั้นพื้นฐาน ในขณะที่การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังขั้นพื้นฐานเป็นการจำแนกเพื่อแยกขัง เพื่อการควบคุมและจำแนกเพื่อคัดผู้ต้องขังรับการอบรมแก้ไขขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การฝึกวิชาชีพ การศึกษาการอบรมทางศีลธรรมและการรับสวัสดิการต่าง ๆ โดยทางปฏิบัติ

ที่ทำอยู่จะเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติผู้ต้องขัง และการประชุม เพื่อแยกกองงาน เป็นต้น แต่การจำแนกลักษณะเพื่อการแก้ไขจะเป็นการจำแนกเพื่อคัดผู้ต้องขังไปรับการบำบัดฟื้นฟู หรือปรับพฤติกรรมในชั้นสูง ได้แก่ กิจกรรมการแก้ไขผู้ต้องขังในลักษณะต่าง ๆ เช่น กิจกรรมการแก้ไขผู้ต้องขังคดีกระทำผิดทางเพศ ผู้ต้องขังคดียาเสพติด ผู้ต้องขังคดีที่ชอบใช้ความรุนแรงในครอบครัว หรือกิจกรรมการจัดการระงับความโกรธ กิจกรรมการระงับความรุนแรงในครอบครัวหรือกิจกรรมพัฒนาจิตใจ เช่น การอบรมวิปัสสนากรรมกรรมฐาน เป็นต้น ในส่วนของวิธีการจำแนกนั้นก็จะเป็นในเรื่องการวิเคราะห์สาเหตุการกระทำผิด วิเคราะห์พฤติกรรมที่ผิดปกติ และการจัดทำกรณีศึกษา เพื่อจัดทำประวัติอย่างละเอียดจากนั้นจึงจัดกลุ่มพฤติกรรมเพื่อแยกมาเข้ากิจกรรมการปรับและฟื้นฟูพฤติกรรม โดยเฉพาะการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไข จึงไม่จำเป็นต้องทำกับผู้ต้องขังทุกคนในเรือนจำ แต่เป็นการดำเนินการเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย เช่น ผู้ต้องขังคดีความผิดทางเพศ ซึ่งต้องทำการจำแนกถึงลงไปว่าจะนำผู้กระทำผิดทางเพศประเภทใดมาเข้ากิจกรรมการแก้ไขหรือผู้ต้องขังคดีจำหน่ายยาเสพติดรายย่อยก็ต้องมาจำแนกว่าเป็นกลุ่มมีอาชีพ หรือกลุ่มที่พัฒนามาจากผู้เสพหรือกลุ่มที่ทำผิดเพราะความจำเป็นฉุกเฉิน ซึ่งเหมาะที่จะจัดกิจกรรมการแก้ไข นอกจากนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการแก้ไขส่วนใหญ่จะจัดทำเป็นรุ่น ๆ มีระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี เป็นต้น ดังนั้น การจำแนกเพื่อการแก้ไขจึงต้องกระทำทุก ๆ 3 เดือน 6 เดือน หรือ 1 ปี ตามแต่ความต้องการในการคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าร่วมกิจกรรมแต่ละรุ่น การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขไม่ใช่การแก้ไขโดยตรง แต่เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการแก้ไขผู้ต้องขัง โดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ

2.1.6.1 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการในขั้นนี้จะเป็นการกำหนดว่าจะจัดกิจกรรมการแก้ไขผู้ต้องขังกลุ่มใด จำนวนเท่าไร คดีอะไร พฤติกรรมแบบไหน จากนั้นจึงคัดเลือกผู้ต้องขังที่เข้าเกณฑ์มารับการคัดเลือกแบบเข้มต่อไป

2.1.6.2 การจัดทำกรณีศึกษาเป็นรายบุคคล เป็นการศึกษาในรายละเอียดถึงพฤติกรรมของผู้ต้องขังที่เข้าเกณฑ์ เพื่อวิเคราะห์จัดกลุ่มเข้ารับการบำบัดฟื้นฟู และพิจารณาความบกพร่องในพฤติกรรมที่จะต้องได้รับการบำบัดฟื้นฟู

2.1.6.3 วิเคราะห์จัดประเภท แยกประเภท เป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์เพื่อแยกประเภทว่าควรเข้ารับการแก้ไขตามกิจกรรมใดส่งให้ทีมงานการแก้ไขไปดำเนินการตามกิจกรรมการแก้ไขต่อไป เรื่องนี้เป็นการประสานกับทีมงานที่จัดทำกิจกรรมการแก้ไขเพื่อที่จะเข้าไปจัดกิจกรรมให้กับผู้ต้องขังตามที่ได้จัดเตรียมไว้ หัวใจสำคัญของการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขนั้นอยู่ที่การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ต้องขังกลุ่มเป้าหมายว่า กระทำผิดเพราะเหตุใด มีพฤติกรรมแห่งคดีอย่างไร มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การจัดแบบพฤติกรรม

ว่าควรจัดอยู่ประเภทใด การจำแนกดังกล่าวจึงไม่ใช่เป็นการจำแนกตามประเภทคดีหรือตามอายุ กำหนดโทษ เพศ ซึ่งเป็นการจำแนกชั้นพื้นฐาน แต่เป็นการจำแนกกลิ้งไปถึงพฤติกรรมของผู้ต้องขังแต่ละคนแล้วจัดกลุ่มเพื่อเลือกกลุ่มที่เราสนใจนำไปเข้าสู่กิจกรรมการแก้ไขต่อไป

สรุปได้ว่า การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการแก้ไขเป็นการดำเนินการขั้นสูง โดยมีขั้นตอนดำเนินการ 3 ประการ คือ 1. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 2. การจัดทำกรณีศึกษาเป็นรายบุคคล และ 3. วิเคราะห์จัดประเภท เพื่อคัดแยกแบบลงลึกไปถึงพฤติกรรมผู้ต้องขัง ให้สามารถเข้ารับการแก้ไขฟื้นฟูตามกิจกรรมที่เหมาะสมต่อไป

2.1.7 แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัยในต่างประเทศ

2.1.7.1 งานราชทัณฑ์ของประเทศไทย (กรมราชทัณฑ์, 2548, น. 30)

1) การควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟูในประเทศไทย ประเทศไทย มีแนวความคิดว่าการจำคุกนั้นเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดในคดีที่ร้ายแรงและเป็นการปกป้อง สาธารณะจากอันตรายรุนแรงที่กระทำโดยผู้กระทำความผิด ในด้านการควบคุมมีการนำเทคโนโลยี ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันการหลบหนีต่าง ๆ มาใช้สำหรับผู้ต้องขังที่ต้องควบคุมอย่างเข้มงวดจะถูก ควบคุมกระจายกันไปตามเรือนจำต่าง ๆ ตามระบบที่เรียกว่า การกระจาย การคุมขัง ประเทศไทย มีความพร้อมในด้านเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและได้ให้เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร โดยมีการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงาน และให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับ ผู้ต้องขังส่งเสริมให้ผู้ต้องขังรักษาวินัยของตนเองทำให้การควบคุมผู้ต้องขังมีประสิทธิภาพ

2) การแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในงานราชทัณฑ์ ของประเทศไทย การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังของประเทศไทย มีการแยกผู้ต้องขังแต่ละ ประเภทอย่างเป็นระบบ ผู้ต้องขังเด็ดขาดที่ต้องรับโทษจำคุกเกินกว่า 3 เดือน จะถูกส่งไปยังศูนย์ จำแนกลักษณะประจำตามเรือนจำท้องถิ่น และเข้ารับการจำแนกเป็น 4 ประเภท ประเภท A หมายถึง ผู้ต้องขังที่เป็นอันตรายต่อสังคม หรือความมั่นคง ประเภท B หมายถึง ผู้ต้องขังที่ไม่จำเป็นต้อง ควบคุมอย่างเข้มงวดมากแต่มีแนวโน้มที่จะหลบหนี ประเภท C หมายถึง ผู้ต้องขังที่ไม่พยายาม หลบหนี แต่ยังคงควบคุมตลอดเวลา ผลของการจำแนกจะทำให้ผู้ต้องขังสามารถย้ายจากแดนที่มีการ ควบคุมเข้มงวดไปยังแดนที่มีการควบคุมเข้มงวดน้อยลง หรือย้ายเรือนจำ และสามารถออกไป อยู่ในชุมชนได้ สำหรับมาตรการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง มีการจัดการศึกษาตั้งแต่ผู้ไม่รู้หนังสือ จนถึงระดับมหาวิทยาลัย มีการเปิด โอกาสให้ผู้ต้องขังสอบเทียบวัดระดับประกาศนียบัตรจาก สถาบันภายนอกได้ รวมทั้งจัดให้มีการฝึกวิชาชีพและการทำงานของผู้ต้องขัง มีทั้งระบบ อุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม มีการนำรายได้จากการจำหน่ายสินค้าที่เกิดจากการฝึกวิชาชีพของ ผู้ต้องขังไปชดเชยค่าเสียหายให้กับผู้เสียหายด้วย นอกจากนี้มีการจัดการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังเฉพาะ

ด้านคติความผิด เช่น ผู้กระทำผิดทางเพศ ผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด โดยใช้ทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญ ตลอดจนมีการเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขัง และให้การสงเคราะห์หลังปล่อย

2.1.7.2 งานราชทัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น (กรมราชทัณฑ์, 2548, น. 31)

1) การควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟูในประเทศญี่ปุ่น เรือนจำในประเทศญี่ปุ่นนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ เรือนจำ (Prison) มีหน้าที่ควบคุมนักโทษที่ถูกพิพากษาจำคุก ทัณฑสถานวัยหนุ่ม (Juvenile Prison) มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังที่เป็นเยาวชนหรือวัยหนุ่มอายุต่ำกว่า 26 ปี และสถานคุมขัง (Detention House) มีหน้าที่ควบคุมผู้กระทำผิดระหว่างพิจารณาคดี ในแต่ละเรือนจำ ประกอบไปด้วย ฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายจำแนกลักษณะและเตรียมการพักการลงโทษ ฝ่ายดูแลทางการแพทย์ ฝ่ายบริหารจัดการโปรแกรมและฝ่ายบำบัดทางราชทัณฑ์ สำหรับมาตรการที่ใช้ในการป้องกันเหตุร้าย และรักษาระเบียบวินัยผู้ต้องขังในเรือนจำนั้น มีทั้งการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบโทรทัศน์วงจรปิด วิทยุสื่อสาร เครื่องตรวจจับในเวลากลางคืน ควบคู่ไปกับการอบรมและฝึกระเบียบวินัยให้กับผู้ต้องขัง ซึ่งมีลักษณะเข้มงวดคล้ายการฝึกของทหาร

2) การแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในงานราชทัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น ลักษณะผู้ต้องขังในเรือนจำของประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาแล้วว่า ควรที่จะถูกแยกออกจากสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ประเทศญี่ปุ่นจะมีระบบการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังที่เป็นระบบและชัดเจน นั่นคือ มีศูนย์จำแนกลักษณะผู้ต้องขังประจำภาคต่าง ๆ รวม 8 แห่ง มีการจัดแบ่งกลุ่มแยกประเภทผู้ต้องขังออกเป็นชั้นต่าง ๆ และการปฏิบัติงานแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังในแต่ละชั้นตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีการทดสอบทางจิตวิทยา เช่น การทดสอบความพร้อมการทดสอบบุคลิกภาพ การทดสอบทัศนคติรวมทั้งสติปัญญา และมีการจำแนกเข้าเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง สำหรับมาตรการในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ได้มีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ต้องขัง จนถึงระดับปริญญาตรี เป็นหลักสูตรการศึกษาทางไกลมีผู้สอนที่เป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำและอาสาสมัครจากภายนอก มีการใช้หลักทางศาสนาแก้ไขฟื้นฟูทางด้านจิตใจในประเทศญี่ปุ่น จะมีอนุศาสตราจารย์ ที่เป็นอาสาสมัครจากภายนอกเรือนจำเท่านั้น ผู้ต้องขังในเรือนจำจะต้องทำงานเพื่อฝึกให้ผู้ต้องขังมีระเบียบวินัย และจะได้รับใบประกาศนียบัตรหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเมื่อสำเร็จตามหลักสูตร ในประเทศญี่ปุ่นมีการจัดอุตสาหกรรมในเรือนจำ และการทำงานภายนอกเรือนจำ สำหรับการอุตสาหกรรมในเรือนจำ มีทั้งรัฐเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบในการผลิตทั้งหมดหรือบางส่วนรวมทั้งจัดหาตลาดสำหรับขายด้วย ส่วนอีกรูปแบบหนึ่ง คือ รัฐให้เอกชนผู้ทำสัญญาเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ในการผลิตทั้งหมด โดยจะต้องจ่ายเงินให้รัฐสำหรับค่าจ้างแรงงานผู้ต้องขัง สำหรับผลิตภัณฑ์ที่เกิดขึ้นจากอุตสาหกรรมในเรือนจำจะมีชื่อเรียกว่า

“Japanese Correctional Association” หรือ JCA เพื่อทำหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากฝีมือผู้ต้องขัง โดยมีตราสินค้าว่า “CAPIC” การทำงานของผู้ต้องขังในเรือนจำรัฐจะให้รางวัลตอบแทนเป็นสินน้ำใจแก่ผู้ต้องขัง โดยจะจ่ายให้เป็นเบี้ยเลี้ยงเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้น เงินในส่วนนี้รัฐจะเป็นผู้เก็บไว้ และจะจ่ายให้ผู้ต้องขังเมื่อพ้นโทษแล้ว แต่ผู้ต้องขังสามารถเบิกเงิน เพื่อใช้จ่ายหรือซื้อสิ่งของจำเป็นขณะที่อยู่ในเรือนจำได้ ส่วนการทำงานภายนอกเรือนจำ (Prison Camps Outside) โรงงานอุตสาหกรรมบางแห่งจะเปิดภายนอกเรือนจำทั้งที่รัฐเป็นเจ้าของ และเป็นผู้ดำเนินการ โดยผู้ต้องขังจะทำงาน และพักอาศัยอยู่ในนั้น ส่วนอีกรูปแบบหนึ่งคือให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับในรูปแบบนี้ผู้ต้องขังจะต้องเดินทางจากเรือนจำไปยัง โรงงานอุตสาหกรรมซึ่งอยู่ภายนอกเรือนจำ แบบเข้าไปเย็นกลับในทุก ๆ วันหรืออาจจะให้ผู้ต้องขังพักอาศัยในหอพักซึ่งติดอยู่กับโรงงานอุตสาหกรรมนั้นก็ได้ ประเทศญี่ปุ่นนั้นนับว่ามีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง ทั้งด้านอาหารและความเป็นอยู่ รวมทั้งด้านการแพทย์ และการรักษาพยาบาล ซึ่งมีอัตราส่วนระหว่างแพทย์กับผู้ต้องขังคือ 1 : 129 โดยมี การให้ทุนการศึกษาทางการแพทย์ เพื่อกิจการราชทัณฑ์ ในแต่ละเรือนจำของประเทศญี่ปุ่นจะมีแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ประจำอยู่นอกจากนี้ยังมีบริการจากอาสาสมัครเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือกิจการของเรือนจำ และยังมีสมาคมต่าง ๆ ทั้งหมด 68 แห่งทั่วประเทศหรืออย่างน้อย 1 แห่งใน ทุก ๆ เขตการปกครอง เข้ามาช่วยเหลือแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังด้วยในส่วนของการร้องทุกข์ ผู้ต้องขัง มีสิทธิยื่นเรื่องราวร้องทุกข์เพื่อร้องเรียน โดยการร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บัญชาการเรือนจำ หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ตรวจการเรือนจำสำหรับการเตรียมการและการปฏิบัติหลังปล่อย เรือนจำจะจัดสถานที่พักไว้ให้ผู้ต้องขังในสภาพที่ผ่อนคลาย และใกล้เคียงกับสภาพสังคมภายนอกมากที่สุด มีการจัด โปรแกรมเตรียมการก่อนปล่อยโดยการอบรมแนะนำจากเจ้าหน้าที่ของเรือนจำ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักจัดหางาน และพนักงานคุมประพฤติ

2.1.7.3 งานราชทัณฑ์ของประเทศสิงคโปร์ (กรมราชทัณฑ์, 2548, น. 32)

1) การควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟูในประเทศสิงคโปร์ งานราชทัณฑ์ของ ประเทศสิงคโปร์สังกัดกระทรวงมหาดไทย จะเน้นหนักไปที่การควบคุม และการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขัง รวมทั้งการพัฒนาเจ้าหน้าที่ เรือนจำประเทศสิงคโปร์จะควบคุมผู้ต้องขัง ที่กระทำความผิดคดีเด็ดขาดแล้วและอยู่ในระหว่างพิจารณาคดีโดยให้การปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ในด้านการอบรม แก้ไข ฟื้นฟู การจัดสวัสดิการ การสงเคราะห์ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ผิดโดยถือว่าผู้เสพยาเสพติดไม่ใช่อาชญากรแต่เป็นผู้ป่วยและมีสถานที่เพื่อเตรียมการปล่อยเรือนจำของประเทศสิงคโปร์ ทั้งหมดสามารถแบ่งประเภทความมั่นคงได้ 3 ระดับ คือ ระดับความมั่นคงสูง ระดับความมั่นคงปานกลาง และระดับความมั่นคงต่ำ งานราชทัณฑ์ประเทศสิงคโปร์ได้ร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ

ของรัฐ ชุมชนต่าง ๆ รวมทั้งครอบครัวของผู้กระทำผิด งานราชทัณฑ์ประเทศสิงคโปร์ยังได้สร้างความผูกพันทางสังคม และการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ต้องขังได้รับการดูแลภายหลังการปล่อยตัวด้วย

2) การแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในงานราชทัณฑ์ของประเทศสิงคโปร์ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขังของสิงคโปร์จะมีการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเข้าเพื่อการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างถูกต้อง จากการใช้วิธีการวิเคราะห์ศึกษา ประวัติผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลโดยศูนย์แรกรับผู้ต้องขังใช้ระยะเวลาระหว่าง 4 - 8 สัปดาห์ หลังจากนั้นกรรมการจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเข้าจะจำแนกลักษณะผู้ต้องขังออกเป็นประเภทที่จะไม่กระทำผิดซ้ำ (หากได้รับการพัฒนาแก้ไข) ประเภทที่มีแนวโน้มว่าจะกระทำผิดซ้ำและประเภทที่มีโทษน้อยไม่ต้องเข้ารับการฟื้นฟูแก้ไข สำหรับผู้ต้องขังที่เป็นเยาวชนได้มีความร่วมมือกันระหว่างชุมชน เรือนจำ โรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันไม่ให้เยาวชนกระทำความผิดอีก นอกจากนี้ยังให้ผู้ต้องขังที่เป็นเยาวชนได้กลับไปช่วยเหลือชุมชน หรือช่วยแก้ไขซ่อมแซมสิ่งที่ได้ทำเสียหายไปในการกระทำความผิด การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของประเทศสิงคโปร์ จะมีทั้งในระหว่างที่ผู้ต้องขังยังคงอยู่ในเรือนจำ และภายหลังจากการได้รับการปล่อยตัวแล้ว โดยอาศัยผู้ต้องขังที่ได้เข้ารับการอบรมซึ่งเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ มาเป็นที่เล็งแก่ผู้ต้องขังรายอื่น ๆ โครงสร้างในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังประกอบไปด้วยขั้นตอนทั้งหมด 3 ขั้นตอน ได้แก่ การดูแลผู้ต้องขังขณะที่อยู่ในเรือนจำ (in-care) ผู้ต้องขังจะมีการตกลงร่วมกันกับเรือนจำ ในการเข้าสู่โปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูตามความต้องการ งานราชทัณฑ์ประเทศสิงคโปร์ได้มีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดเป็นรายบุคคลว่าแต่ละบุคคลนั้นควรมีการพัฒนาอย่างไรเปรียบเสมือนเป็นแผนที่เส้นทางส่วนบุคคลจนกระทั่งได้รับการปล่อยตัว มีระบบการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นร่วมกันระหว่างผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังมีโปรแกรมต่าง ๆ เช่น โปรแกรมการศึกษา โปรแกรมการฝึกกายบริหารและระเบียบแถว โปรแกรมการศึกษาสายสามัญและการศึกษาสายอาชีพ โปรแกรมการอบรมทางศาสนา โปรแกรมการให้คำปรึกษา ในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในโรงงานต่าง ๆ ตามความสามารถและจะได้รับค่าแรงจากการทำงาน โดยเรือนจำจะเก็บรักษาไว้และจะคืนเมื่อได้รับการปลดปล่อย และอีกส่วนสามารถนำไปใช้จ่ายขณะที่ผู้คุมขัง ปัจจุบันงานราชทัณฑ์ของประเทศสิงคโปร์ได้ให้เอกชนเข้ามามีส่วนในการบริหารงานของเรือนจำเนื่องจากการดำเนินงานที่รวดเร็ว โดยจัดตั้งเป็นหน่วยงานอิสระเรียกว่า Singapore Corporation of Rehabilitative Enterprises (SCORE) โดยมีหน้าที่อยู่ 2 ลักษณะ คือ งานด้านการหาผลประโยชน์และงานด้านการอบรมแก้ไขฟื้นฟู โปรแกรมการฝึกวิชาชีพ ซึ่งจะมุ่งเน้นให้ผู้กระทำผิดได้รับการฝึกฝนงานที่จะช่วยเพิ่ม ความสามารถในการได้รับการจ้างงาน การฝึกอบรมวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดในสาขาต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้านอิเล็กทรอนิกส์ การประกอบอาหาร สำหรับผู้ต้องขังที่เสพยาเสพติดจะถูกควบคุมไว้ที่ศูนย์บำบัดยาเสพติด ระยะเวลา ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 36 เดือน การที่จะถูกควบคุมอยู่นานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับจำนวนครั้งของการต้องโทษ และความก้าวหน้าในการบำบัดแก้ไขของผู้ต้องขังเองด้วย

สรุปได้ว่าจากการศึกษาเกี่ยวกับการควบคุมและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังในงานราชทัณฑ์ของประเทศต่าง ๆ ทั้งในทวีปเอเชียและทวีปยุโรปรวมทั้งการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักวิชาการด้านการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย เพื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงในมาตรการควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังของนานาประเทศกับมาตรการควบคุมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังในประเทศไทยได้ ดังนี้

1. การควบคุมผู้ต้องขัง พบว่า ในแต่ละประเทศได้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ตลอดจนอุปกรณ์เสริมความมั่นคงเพื่อป้องกันการหลบหนีมาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขังในประเทศอังกฤษยังมุ่งเน้นในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้ต้องขัง และผู้ต้องขังที่ต้องถูกควบคุมอย่างเข้มงวดจะกระจัดกระจายการควบคุมไปตามเรือนจำต่าง ๆ ตามระบบที่เรียกว่า การกระจายการคุมขัง ในประเทศญี่ปุ่นจะมุ่งเน้นการอบรมและฝึกระเบียบวินัยให้กับผู้ต้องขังคล้ายการฝึกของทหารประเทศสิงคโปร์ การเข้า - ออก จากโรงงานฝึกวิชาชีพจะมีกล่องสำหรับใส่สิ่งของและจะต้องสวมชุดใหม่

2. ด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง

2.1 การศึกษาในประเทศญี่ปุ่น หลักสูตรการศึกษาทางไกลจะมีผู้สอนที่เป็นเจ้าหน้าที่เรือนจำและอาสาสมัครจากภายนอก ในประเทศอังกฤษเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังสอบเทียบรับประกาศนียบัตรจากสถาบันภายนอกได้ สำหรับประเทศสิงคโปร์ ผู้ต้องขังจะมีการตกลงร่วมกันกับทางเรือนจำ โดยมีการพิจารณาเป็นรายบุคคลว่า แต่ละบุคคลนั้นควรมีการพัฒนาอย่างไร เปรียบเทียบเป็นแผนที่เส้นทางส่วนบุคคลกระทั่งได้รับการปล่อยตัว นอกจากนี้ศูนย์ราชทัณฑ์ต่าง ๆ ยังออกแบบและผลิตชุดการอ่านนิยาย บทกวีต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้อ่านและเรียนรู้

2.2 ด้านการจัดสวัสดิการ พบว่า ในประเทศญี่ปุ่นจะมีการให้ทุนการศึกษาทางการแพทย์เพื่อกิจการราชทัณฑ์และในแต่ละเรือนจำจะมีแพทย์ประจำอยู่นอกจากนี้ยังมีบริการจากสมาคมและอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือกิจการของเรือนจำ

2.3 การทำงานและการฝึกวิชาชีพ พบว่าทุกประเทศมีการฝึกวิชาชีพและจัดให้ผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำ อย่างไรก็ตามในประเทศญี่ปุ่นผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากฝีมือผู้ต้องขังจะมีองค์กรที่ให้การดูแล คือ JCR รวมทั้งตราสินค้าราชทัณฑ์ เรียกว่า “CAPIC” ในประเทศสิงคโปร์ได้ให้เอกชนเข้ามาทำหน้าที่ดูแลเรื่องการผลิตฝึกวิชาชีพภายในเรือนจำ การจัดหาวัตถุดิบ

และการตลาดเนื่องจากการดำเนินงานที่รวดเร็ว

จากการศึกษาแนวคิดการพัฒนาพหุตินิสัยของกรมราชทัณฑ์และการพัฒนาพหุตินิสัยในต่างประเทศ เห็นได้ว่าการมุ่งเน้นการพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังใน 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

1. การศึกษาสายสามัญ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายและอุดมศึกษา โดยเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับระยะเวลาของแต่ละหลักสูตร มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกและเจ้าหน้าที่ที่เรือนจำแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ดูแลการสอนและวัดผล ประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการจนผู้ต้องขังสำเร็จการศึกษาและได้รับวุฒิปับัตร

2. การฝึกวิชาชีพ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในวิชาที่จะนำไปใช้ ในการประกอบอาชีพได้ภายหลังพ้นโทษ โดยเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังและความต้องการของตลาดแรงงาน ทั้งแบบหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมีการจัดสถานที่ฝึกอบรม วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นวิทยากร

3. การอบรมทางศาสนาและศีลธรรม หมายถึง การจัดการอบรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ รวมทั้งการฝึกสมาธิวิปัสสนากรรมฐาน ในส่วนด้านศาสนามีการจัดกิจกรรมและการประกอบพิธีกรรมแยกตามศาสนาที่ผู้ต้องขังนับถือ ได้แก่ ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์และศาสนาอิสลาม โดยเรือนจำจังหวัดมหาสารคามจัดสถานที่และมอบหมายให้อนุศาสนาจารย์เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจช่วยให้คลายความเครียดและความวิตกกังวลการจากต้องโทษ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาพหุตินิสัย

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาพหุตินิสัย มี 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการลงโทษและหลักทัณฑ์วิทยา (Punishment and Penology Theory) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism, ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคม (Social-learning Theory) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura's Social Learning Theory) ดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีการลงโทษและหลักทัณฑ์วิทยา (Punishment and Penology Theory)

ในการดำเนินงานด้านราชทัณฑ์นั้น เป็นการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ดังนั้น ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานราชทัณฑ์ให้มีประสิทธิภาพนั้น ควรให้ความสำคัญกับการเลือกใช้หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด หรือการลงโทษผู้กระทำผิดมาเป็นพื้นฐานเพื่อให้การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเป็นไปอย่างสอดคล้องเหมาะสมกับหลักการ และสภาพสังคม โดยทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลงโทษหรือการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด โดยทั่วไป จะเป็นทฤษฎีทางด้านทัณฑ์วิทยา ซึ่งคำว่า “ทัณฑ์วิทยา” มาจากคำว่า “ทัณฑ์” หมายถึงโทษหรือการลงโทษและคำว่า “วิทยา” ซึ่งหมายถึงความรู้ ดังนั้นคำว่า “ทัณฑ์วิทยา” ซึ่งแปลมาจากภาษาอังกฤษที่ว่า “Penology” จึงหมายถึงความรู้เกี่ยวกับการลงโทษ (นัทธี จิตสว่าง, 2542, น. 1) ซึ่งในความหมายที่ใช้โดยทั่วกันนั้นพบว่า ทัณฑ์วิทยา หมายถึง “การศึกษาถึงวิธีการต่าง ๆ ในอันที่จะปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและแก้ไขผู้กระทำผิดต่อกฎหมายให้กลับเป็นคนดีมีประโยชน์ต่อสังคม การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและการแก้ไขผู้กระทำผิดนั้นเป็นได้ทั้งวิธีการลงโทษและไม่ใช่เป็นการลงโทษ” (ชาย เสวีกุล, 2517, น. 176) โดยทัณฑ์วิทยานั้นเป็นวิชาที่มีพัฒนาการมาเป็นเวลานานควบคู่กับวิชาอาชญาวิทยา

อย่างไรก็ดี เมื่อความคิดการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเปลี่ยนแปลงเป็นมุ่งเน้นการแก้ไข จึงเริ่มมีการใช้คำว่า “การราชทัณฑ์” หรือ “Correction” สำหรับการศึกษาวិชาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด แทนคำว่า “ทัณฑ์วิทยา” หรือ “Penology” โดยให้คำจำกัดความคำว่า “การราชทัณฑ์” ในความหมายที่กว้างกว่าทัณฑ์วิทยาคือ “เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของงานในกระบวนการยุติธรรม” (นัทธี จิตสว่าง, 2542, น. 3) ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีการลงโทษโดยทั่วไปสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ยุค (Sutherland and Cressey, 1966, pp. 221 - 2299) ได้แก่ ยุคแรก เป็นยุคที่ยังมีภาษาเขียนเป็นของตนเอง โดยการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดนั้น จะหมายถึงการกระทำต่อผู้ที่ฝ่าฝืนข้อห้ามของขนบธรรมเนียมประเพณีทางศาสนา หรือ ทางกฎหมาย ซึ่งรูปแบบอาจมีลักษณะเช่นเดียวกับการลงโทษ ในปัจจุบัน แต่มีถือได้ว่าแนวทางดังกล่าวเป็นปฏิกิริยาที่มุ่งต่อการลงโทษ เพราะขาดคุณค่าหรือวัตถุประสงค์ในการลงโทษที่ชัดเจน ยุคต่อมา เป็นยุคที่สังคมเริ่มมีประมุขหรือกษัตริย์เป็นผู้ปกครอง การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดเป็นเรื่องของรัฐที่เข้ามาจัดการ โดยปฏิกิริยาต่อผู้กระทำผิดเป็นเรื่องของกลุ่มหรือสังคมมากกว่าเป็นเรื่องส่วนตัว ซึ่งการลงโทษมิได้มีวัตถุประสงค์หลักในการกระทำเพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงผู้กระทำผิดหรือยับยั้งไม่ให้บุคคลอื่นกระทำความผิด แต่เป็นการลงโทษเพื่อให้ผู้เสียหายพอใจเป็นสำคัญ โดยในยุคปัจจุบันจะเป็นยุคที่แสดงให้เห็นปฏิกิริยาที่มุ่งการลงโทษอย่างชัดเจน กล่าวคือ การลงโทษจะเป็นไป เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างชัดเจน ทั้งเป็นการลงโทษเพื่อแก้แค้น

ทดแทน หรือ เพื่อยับยั้งอาชญากรรม หรือเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด

ทั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า การที่สังคมจะจัดการกับคนที่กระทำผิดอย่างไร ขึ้นอยู่กับความเชื่อของสังคมในแต่ละยุคแต่ละสมัย ทั้งในด้านของสาเหตุของการกระทำผิด และเหตุที่ต้องปฏิบัติกับคนที่กระทำผิด ซึ่งที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบันมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษผู้กระทำความผิด 4 รูปแบบ (นันทิ จิตสว่าง, 2542, น. 24 - 29) ได้แก่

2.2.1.1 การลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน (Retribution) เมื่อเริ่มมีมนุษย์ขึ้นในโลกและอยู่ร่วมกันเป็นสังคมตั้งแต่ขนาดเล็ก คือ ครอบครัว จนเป็นหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และเป็นประเทศ หรือจากครอบครัวเป็นกลุ่ม เป็นเผ่าพันธุ์มนุษย์ย่อมจะมีวิธีการดำเนินชีวิตที่ค่อย ๆ พัฒนามาโดยลำดับ จากวิถีประชา (Folk Ways) มาเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี (Custom and Traditions) มาเป็นกฏศีลธรรม (More) และมาเป็นกฎหมายในที่สุดเพื่อควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ การฝ่าฝืนวิถีประชาหรือขนบธรรมเนียมประเพณี หรือกฏศีลธรรมหรือกฎหมาย ย่อมจะก่อให้เกิดปฏิกิริยาจากสมาชิกในสังคมหรือจากสังคม ต่อพฤติกรรมอันนั้น อย่างน้อยที่สุดก็เป็นการติฉินนินทาหรือวิพากษ์วิจารณ์ อย่างหนักที่สุด ก็เป็นการกำจัดออกไปจากหมู่คณะ แกรม นิวแมน (Graeme Newman) เห็นว่าปฏิกิริยา ของสังคมที่มีต่อพฤติกรรมที่ขัดต่อกฎหมาย ในลักษณะแก้แค้นทดแทนเกิดขึ้นในสภาวะธรรมชาติของคนในความสัมพันธ์กับโลกภายนอกและมีมาตั้งแต่โบราณกาล ปฏิกิริยาของสังคมต่ออาชญากรรมที่เป็นการแก้แค้นทดแทน ที่เป็นการกระทำต่อผู้ประทุษร้ายโดยสมาชิกหรือโดยกลุ่มหรือโดยรัฐ อาจพิจารณาแยกออกได้เป็น 2 ทฤษฎีด้วยกัน คือ ทฤษฎีการลงโทษโดยสัตยาธิปไตยและทฤษฎีการลงโทษเพราะผู้กระทำความผิดสมควรถูกลงโทษ (สุพจน์ สุโรจน์, 2549, น. 141 – 142)

2.2.1.2 การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence) แนวความคิดของนักทฤษฎี การลงโทษเพื่อยับยั้งก็คือ ประสิทธิภาพการข่มขู่หรือตัวอย่างของการลงโทษ จะทำให้ผู้กระทำความผิดนั้นหรือประชาชนคนอื่นไม่กล้ากระทำความผิด การลงโทษเพื่อยับยั้งไปในอนาคต ซึ่งแตกต่างจากการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนซึ่งมองย้อนไปในอดีตการลงโทษเพื่อยับยั้งตามแนวความคิดของเบนธัม มีผลหลายประการคือ

- 1) ผู้กระทำความผิดไม่สามารถกระทำความผิดต่อไปได้
- 2) ยับยั้งผู้กระทำความผิดและบุคคลอื่น ไม่ให้กระทำความผิดเพราะเกรงว่าจะถูกลงโทษ
- 3) เปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงผู้กระทำความผิด

ส่วนเบ็คคาเรีย ก็ให้ทัศนะไว้ว่าเจตนาของการลงโทษ ไม่ควรจะเป็นการลงโทษทรมานทางกายหรือชดเชยอาชญากรรม แต่ควรจะเป็นการป้องกันผู้อื่นไม่ให้ประกอบ

อาชญากรรมและเห็นด้วยว่าการลงโทษที่จะเป็นธรรมนั้นควรจะมีแรงที่จะยับยั้งบุคคลอื่น ๆ มิให้ประกอบอาชญากรรม

ทฤษฎีการลงโทษเพื่อยับยั้งแบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย 3 ทฤษฎี คือ

1) ทฤษฎียับยั้งเป็นรายบุคคล (Individual Deterrence Theory) ในกรณีของการยับยั้งรายบุคคล ผู้กระทำความผิดจะได้รับความทุกข์ทรมานจากการลงโทษจนไม่กล้าที่จะกระทำความผิดขึ้นอีก นักวิชาการบางท่านให้ความเห็นว่าการลงโทษจำคุกผู้กระทำความผิดเป็นครั้งแรกน่าจะเป็นการเพียงพอที่จะยับยั้งผู้กระทำความผิด ส่วนใหญ่มีให้ประกอบอาชญากรรม เพราะประสบการณ์ในการถูกลงโทษจำคุกเป็นประสบการณ์ที่ไม่น่าพึงปรารถนาและผู้พิพากษาในประเทศอังกฤษได้รับการสนับสนุนให้ลงโทษจำคุกกระชั้นแก่ผู้กระทำความผิดเป็นครั้งแรก ลอร์ด แอล เจ เลน ได้เคยกล่าวไว้ว่า “ผู้พิพากษาที่พิพากษาคดี ควรจะชื่นชมที่เรือนจำในประเทศอังกฤษ ส่วนมากแน่นและทำให้การลงโทษจำคุกเป็นประสบการณ์ที่ไม่พึงประสงค์จริง ๆ ”

2) ทฤษฎีการยับยั้งโดยทั่วไป (General Deterrence Theory) ตามทฤษฎีนี้ การลงโทษมีวัตถุประสงค์ที่จะยับยั้งบุคคลอื่นที่คิดจะประกอบอาชญากรรมมิให้ประกอบอาชญากรรม เพราะเกรงว่าจะถูกลงโทษเพราะเห็นคนอื่น ๆ ถูกลงโทษมาแล้วในทัศนะของเบนธัม การลงโทษเพื่อยับยั้งคนทั่วไปก็เป็นเรื่องที่สำคัญมาก การที่จะให้มีผลเป็นการยับยั้งการลงโทษก็จำเป็นต้องทำอย่างเปิดเผยและรุนแรงที่สุดเท่าที่จะทำได้ เช่น การลงโทษโดยการใส่ข้อคาและแขวนคอที่ซากศพไว้นานเท่านานเพื่อให้ประชาชนได้เห็น อย่างไรก็ตาม ผลของการลงโทษตามทฤษฎีนี้จะขึ้นอยู่กับที่คาดหมายไว้หรือไม่ นั่นคือข้อมูลเท่าที่มีอยู่ชี้ไปในทางที่ได้ผลน้อยกว่าที่คาดหมายไว้ ตัวอย่างเช่น ในประเทศอังกฤษในสมัยที่ยังมีการลงโทษประหารชีวิตโดยการแขวนคอในที่สาธารณะ ผู้ที่ไปชมการแขวนคอเหมือนกับการไปดูการละเล่น ไม่มีใครเกรงกลัวหรือตกใจเลย ครั้งหนึ่งผู้กระทำความผิดลักทรัพย์โดยล้วงกระเป๋า คนหนึ่งถูกตัดสินลงโทษประหารชีวิตโดยการแขวนคอในที่สาธารณะ ขณะที่แขวนคอผู้ต้องโทษถึงขั้นสุดยอด นักล้วงกระเป๋าคนอื่น ๆ ก็ถือโอกาสล้วงกระเป๋าของผู้ชมที่มัวตะลึงชมการแขวนคอนั้น ถึงกระนั้นก็ดีเหตุผลนี้ศาลมักจะอ้างเสมอ เช่น ผู้พิพากษาในคริสต์ศตวรรษที่ 18 เคยบอกจำเลยว่า “เธอต้องถูกแขวนคอไม่ใช่เพราะเธอได้ขโมยแกะ แต่เพื่อไม่ให้คนอื่นขโมยแกะ”

3) ทฤษฎีการยับยั้งระยะยาว (Long term Deterrence Theory) ทฤษฎียับยั้งเท่าที่กล่าวมา 2 ทฤษฎี เป็นการพูดถึงการยับยั้งระยะสั้น นั่นก็คือการข่มขู่หรือตัวอย่างของการลงโทษจะมีผลทันทีต่อบุคคลอื่นที่พยายามประกอบอาชญากรรมอย่างเดียวโดยทำให้ไม่กล้าประกอบอาชญากรรมอีก แต่ทฤษฎียับยั้งระยะยาวที่กำลังศึกษาอยู่นี้จะเป็นทฤษฎีที่ให้การศึกษแก่ผู้ต้องโทษ โดยมีข้อสันนิษฐานว่า การลงโทษจำคุกระยะยาว จะช่วยรักษาบรรทัดฐานความ

ประพจน์ของประชาชนในสังคมเกี่ยวกับทฤษฎีนี้ Sir James Stephen เห็นว่าเป็นการให้การศึกษาทางศีลธรรมทั้งแก่ผู้กระทำความผิดและแก่ผู้อื่น ส่วนในทางกลับกัน การไม่ลงโทษผู้กระทำความผิดจะมีผลเป็นการลดความร้ายแรงของความผิดลงดังเช่น คานท์ ได้เคยกล่าวไว้ว่าถึงแม้ประชาชนชาวเกาะจำต้องทิ้งเกาะไปอยู่ที่อื่นชาวเกาะก็ต้องประหารชีวิตนักโทษประหารคนสุดท้ายบนเกาะนั้นเสียก่อน มิฉะนั้นสังคมจะคิดว่าประชาชนชาวเกาะทุกคนเป็นผู้มีส่วนร่วมกับผู้กระทำความผิดที่ต้องโทษประหารชีวิตคนนั้น อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้ดูไปแล้วก็เหมือนกับทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนดังกล่าวมาแล้ว

4) การลงโทษเพื่อตัดโอกาสการกระทำผิด (Incapacitation) เป็นการลงโทษเพื่อป้องกันสังคม โดยมีพื้นฐานแนวคิดที่ว่า อาชญากรรมย่อมไม่เกิดขึ้น ถ้าไม่มีอาชญากรหรืออาชญากรไม่มีโอกาสที่จะกระทำความผิดโดยการลงโทษในลักษณะนี้เป็นการตัดโอกาสที่จะกระทำผิด ซึ่งถือได้ว่าเป็นการป้องกันการกระทำผิด โดยการทำให้เขาหมดโอกาสที่จะกระทำผิดขึ้นได้ซึ่งวิธีการที่ใช้โดยทั่วไปคือ การจำคุก ซึ่งเป็นการกักผู้กระทำผิดออกจากสังคม

5) การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitation)

นักอาชญาวิทยาสำนักโพซิทิฟ ซึ่งมี Lombroso (n.d. , อ้างถึงใน พิรญา ทับคง, 2553, น. 18) เป็นผู้นำ เห็นว่าอาชญากรรมเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งในสังคม เช่นเดียวกับปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ เช่น ฟ้าร้อง ฟ้าผ่า พายุพัด เป็นต้น โดยผู้ประกอบอาชญากรรมหาไม่ได้เจตนาที่จะกระทำการผิดกฎหมายไม่ เพราะฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบอาชญากรรมไม่ได้มีเจตนาประกอบอาชญากรรมการลงโทษผู้ประกอบอาชญากรรมตามโทษที่กฎหมายกำหนดไว้จึงน่าจะเป็นการไม่ถูกต้อง นักอาชญาวิทยาสำนักนี้เน้นการศึกษาที่ตัวผู้กระทำความผิด เพื่อจะค้นหาสาเหตุ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ว่า เพราะเหตุใดจึงกระทำความผิดกฎหมายและพบว่าสาระสำคัญอยู่ในร่างกายของผู้กระทำความผิดนั่นเอง คือ เป็นอิทธิพลของพันธุกรรม จนตั้งเป็นทฤษฎีอาชญากรโดยกำเนิดขึ้น นักอาชญาวิทยาร่วมสำนักที่มีส่วนทำให้ทฤษฎีของสำนักนี้แพร่หลาย คือ Ferri and Garofalo (n.d. , อ้างถึงใน พิรญา ทับคง, 2553 น. 18) นักอาชญาวิทยาสำนักนี้เน้นการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดเป็นรายบุคคลเพื่อแก้ไขฟื้นฟูให้เป็นคนดี หลักการใหญ่อีกข้อหนึ่งคือ การลงโทษให้เหมาะสมกับบุคคล วิธีการที่ใช้เน้นการวิเคราะห์หาสาเหตุของการกระทำความผิด เมื่อพบสาเหตุและให้แก้ไขได้ผู้กระทำความผิดก็จะไม่ทำความผิดอีกต่อไป การแก้ไขผู้กระทำความผิดทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขภายในสถานที่ควบคุมหรือในชุมชน ผู้ที่แก้ไขจะต้องมีความรู้และความชำนาญในการแก้ไขตามแขนงที่ตนศึกษาอบรม เช่น จิตวิทยา จิตเวชศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมสงเคราะห์ และอาชญาวิทยา เป็นต้น สำหรับผู้ที่แก้ไขไม่ได้ก็ต้องจำกัดให้พ้นไปจากสังคม ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดก็มีที่มาจากทฤษฎีของนักอาชญาวิทยา

สำนักโพซิทีฟดังกล่าว โดยมีแนวคิดขั้นพื้นฐานว่า ผู้กระทำความผิดเป็นผู้ป่วยหรือสังคมที่ผู้กระทำความผิดอยู่อาศัยเป็นสังคมที่ป่วย เพราะฉะนั้นการจะแก้ไขผู้กระทำความผิดให้เป็นคนดี ต้องมีขั้นตอนหลายขั้นตอน คือ 1. ตรวจสอบหาสาเหตุของปัญหา 2. วิเคราะห์สาเหตุ และ 3. แก้ไขสาเหตุ

วิธีการแก้ไขเน้นที่การแก้ไขเป็นรายบุคคลเป็นรายกลุ่มดังกล่าวมาแล้ว มีองค์ประกอบที่ใช้ในการแก้ไขฟื้นฟู 4 ประการด้วยกัน คือ

1. ผู้รับการแก้ไข (Client) เป็นใคร มีปัญหาอะไรเข้าใจปัญหาและร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรือไม่ ในที่นี้ผู้รับการแก้ไขอาจเป็นผู้ถูกคุมความประพฤติ นักโทษในเรือนจำหรือผู้ถูกพักการลงโทษ อย่างไรก็ดี

2. ผู้แก้ไข (Change Agent) เป็นใครที่มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างน้อยแค่ไหน ในที่นี้ผู้แก้ไขอาจเป็นพนักงานคุมประพฤติ พนักงานราชทัณฑ์ พนักงานพักการลงโทษ จิตแพทย์ หรือนักจิตวิทยาก็ได้แล้วแต่ว่าผู้รับการแก้ไขในข้อ 1 เป็นใคร

3. สถานที่แก้ไข (Correctional Setting) เป็นสถานที่อะไร เช่น บ้านของผู้กระทำความผิดหรือเรือนจำ แต่ละแห่งเอื้ออำนวยต่อการใช้วิธีการแก้ไขแบบใด

4. วิธีการแก้ไข (Correctional Methods) จะใช้วิธีการแก้ไขเป็นรายคนหรือรายกลุ่มและถ้าจะใช้ทฤษฎีใดในหลาย ๆ ทฤษฎี เช่น ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ทฤษฎีแก้ไขแบบครอบครัวหรือทฤษฎีแก้ไขแบบกลุ่มที่มีผู้นำ เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมกับผู้รับการแก้ไขและสถานที่แก้ไข ซึ่งในปัจจุบันก็ยังไม่มีรายงานที่พบว่าวิธีการแก้ไขแบบใดเหมาะสมกับผู้กระทำความผิดประเภทใด

ปัญหาอีกประการหนึ่งในการนำวิธีการแก้ไขเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มไปใช้ในสถานที่ ควบคุม เช่น เรือนจำการใช้วิธีการดังกล่าวเกือบเป็นไปไม่ได้ เพราะเหตุผลคือ

1. จำนวนผู้ต้องโทษมีมากจนไม่อาจแก้ไขเป็นรายบุคคลได้
2. เจ้าหน้าที่แก้ไข ไม่ได้มีความรู้ในวิธีการแก้ไขและที่ร้ายยิ่งกว่านั้นคือ มักจะมีทัศนคติไปในด้านการลงโทษเพื่อแก้แค้นเป็นหลัก

3. สถานที่ไม่ได้ออกแบบไว้สำหรับการแก้ไขแต่ออกแบบไว้สำหรับการลงโทษ การแก้ไขฟื้นฟูที่ปรากฏจากการวิจัยมากมายหลายเรื่อง ดูเหมือนจะชี้ไปในทางได้ผลไม่ดีเท่าที่คาดหวังไว้ อาจเป็นเพราะปัญหาดังกล่าวในตอนต้น อย่างไรก็ดี ในการนำวิธีการดังกล่าวนี้มาใช้กับผู้กระทำความผิดในประเทศไทย ถ้าผู้แก้ไขใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น สัปปริสธรรม 7 หรือธรรมสำหรับบัณฑิต 7 และหลักธรรมที่เกี่ยวกับการคุ้มครองตนเอง คุ้มครองงานและการครองใจคนอื่นมาประยุกต์ใช้อาจได้ผลเป็นที่พอใจก็ได้ (สุพจน์ สุโรจน์, 2545, น. 512 - 513)

6) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อคุ้มครองสังคม

นักอาชญาวิทยาสำนักป้องกันสังคม (Social Defence School) ซึ่ง Gramatica และ Ancel เป็นผู้นำ มีทัศนะเกี่ยวกับอาชญากรรมเช่นเดียวกับ นักอาชญาวิทยาสำนักโพซิทิฟ แต่มีทัศนะในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด และแตกต่างไปจากนักอาชญาวิทยาสำนักคลาสสิกในแง่ที่เน้นการคุ้มครองสังคม โดยการแก้ไขปรับปรุงและอบรมบ่มนิสัยผู้กระทำความผิดมากกว่าการลงโทษ ทฤษฎีคุ้มครองสังคมนี้มีมานานแล้ว ดังจะเห็นได้มาตรา 176 ของกฎหมายรัฐธรรมนูญที่พระเจ้าจักรพรรดิซาร์ที่ 5 ทรงประกาศใช้ในปี ค.ศ.2532 ที่บัญญัติว่า “เมื่อบุคคลไม่ทำตามสัญญาหรือหลังจากประกอบอาชญากรรมอย่างหนึ่งขึ้นแล้วยังจะทำความผิดอีกต่อไป ถ้าผู้พิพากษาที่พิจารณาคดีเห็นว่าบุคคลนั้นจะก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคลอื่นอาจมีคำสั่งให้ขังผู้นั้นไว้ในเรือนจำจนกว่า จะหาหลักประกันหรือผู้ค้ำประกันที่เหมาะสมได้เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และแนวความคิดนี้ได้พัฒนาเรื่อยมาจนเป็นสำนักป้องกันสังคม ในปัจจุบันนักอาชญาวิทยาสำนักนี้ให้ความสนใจในเรื่องดังนี้ คือ 1. บุคลิกภาพของผู้กระทำความผิด 2. กฎหมายอาญา และ 3. การควบคุมสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สังคมดีขึ้นและเพื่อป้องกันอาชญากรรม

สำหรับแนวความคิดใหม่ของสำนักป้องกันสังคม มีดังนี้

1. ควรจะมีการมองวิธีการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งคุ้มครองสังคมจากอาชญากรรมมากกว่าการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเป็นรายบุคคล
2. นำวิธีการคุ้มครองสังคมไปปฏิบัติโดยไม่ต้องอาศัยกฎหมายอาญา เพื่อให้ผู้กระทำความผิดไม่เป็นพิษเป็นภัยต่อไป ซึ่งอาจกระทำได้โดยการเคลื่อนย้ายและแยกผู้กระทำความผิดไปเสียจากสังคมหรือมิฉะนั้นก็โดยให้การศึกษาเสียใหม่
3. นโยบายทางอาญาของสำนักป้องกันสังคม ส่งเสริมให้ใช้ระบบการขัดเกลาทางสังคม เป็นรายบุคคลมากกว่าเป็นรายกลุ่มในการป้องกันอาชญากรรมและในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด
4. ถ้าหากแก้ไขให้กฎหมายอาญามีบทบัญญัติที่มีมนุษยธรรมยิ่งขึ้น ระบบการขัดเกลาทางสังคมก็อาจเกิดขึ้นได้ และกฎหมายอาญานั้นจะมุ่งคุ้มครองสิทธิของผู้กระทำความผิดในฐานะเป็นคนไม่ว่าเป็นผู้ถูกกล่าวหาหรือถูกลงโทษ
5. การทำให้กฎหมายอาญามีมนุษยธรรมและพิจารณาพิพากษาคดีอย่างมีมนุษยธรรมไม่ใช่เป็นการตื่นตัวทางมนุษยธรรมเท่านั้น แต่จะทำให้เข้าใจปรากฏการณ์ของอาชญากรรมและบุคลิกภาพของผู้กระทำความผิด โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์อีกด้วยนอกจากนี้ สำนักป้องกันสังคมยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด โดยเน้นไปที่การแก้ไขฟื้นฟู

ผู้กระทำความผิดได้ก็ต้องอาศัยการศึกษาผู้กระทำความผิดโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์แล้วช่วยผู้กระทำความผิดให้ปรับตัวเข้ากับสังคม

เพราะฉะนั้นการป้องกันสังคมตามทฤษฎีคุ้มครองสังคมแตกต่างจากการป้องกันตามทฤษฎีป้องกันของสำนักคลาสสิกเป็นการลงโทษ แต่การป้องกันตามทฤษฎีคุ้มครองสังคมของสำนักป้องกันสังคมเป็นการแก้ไขฟื้นฟู

ฟอกซ์ ได้กล่าวไว้ด้วยว่า นักอาชญาวิทยาสำนักป้องกันสังคมส่วนใหญ่เป็นชาวยุโรปและกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันสังคมก็เกิดขึ้นในยุโรปแล้วแพร่หลายในอเมริกามีใช้น้อย และกฎหมายอาญาของไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเพื่อความปลอดภัยดังที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 39 ถึงมาตรา 50 ก็เชื่อว่าได้รับอิทธิพลจากกฎหมายป้องกันสังคมจากประเทศในทวีปยุโรปด้วย

สรุปได้ว่าจากทฤษฎีการลงโทษทั้ง 5 ประเภท ข้างต้น จะสามารถแบ่งแนวทางการลงโทษออกเป็น 2 กลุ่มได้ตามหลักทฤษฎีทวิภาคคือ ทฤษฎีที่มุ่งต่อการลงโทษกับทฤษฎีที่มุ่งต่อการแก้ไขฟื้นฟู โดยงานราชทัณฑ์เป็นงานที่มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด จะเห็นได้ว่า แม้ว่าวัตถุประสงค์การลงโทษในปัจจุบันจะเน้นหนักในการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดเป็นสำคัญ แต่การลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนก็ยังคงปรากฏอยู่ในความหวังของสังคม โดยรัฐยังคงต้องลงโทษเพื่อตอบสนองต่อความรู้สึกของผู้เสียหายและประชาชนโดยทั่วไป ในขณะที่เดียวกันการลงโทษยังเป็นการทำให้คนทั่วไปเกิดความเกรงกลัวในการถูกลงโทษ ซึ่งเป็นการข่มขู่ยับยั้งการกระทำความผิดในสังคมเช่นกัน รวมทั้งการลงโทษด้วยการจำคุก ยังเป็นแนวทางที่สำคัญที่ช่วยป้องกันสังคม โดยการตัดโอกาสการกระทำความผิดของอาชญากร โดยจะเห็นได้ว่า จากพื้นฐานแนวคิดและทฤษฎีการลงโทษที่ต่างกัันดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการกำหนดแนวปฏิบัติต่อผู้ต้องขังที่ต่างกัันไปตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษในแต่ละรูปแบบ และอาจนำไปสู่ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อผู้ต้องขังที่ต่างกัันไปในท้ายที่สุด

2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behaviorism)

นักทฤษฎีกลุ่มนี้สนใจศึกษาพัฒนาการ และพฤติกรรมมนุษย์ที่เห็นชัดเจนวัดได้แน่นอนมีระบบระเบียบในการศึกษาชัดเจน โดยให้ความสำคัญแก่พื้นฐานทางชีวภาพของบุคคล รองจากสิ่งแวดล้อม แนวคิดนี้ไม่สนใจของพัฒนาการตามวัย และไม่สนใจกระบวนการจิตใต้สำนึกตามแนวคิดของกลุ่มพฤติกรรมนิยม การเรียนรู้มี 2 ประการ ดังนี้ (พีรญา ทับคง, 2553, น. 22)

2.2.2.1 การเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Learning) แนวคิดเรื่องการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก เน้นวิธีการตอบสนองแบบ

ควบคุมไม่ได้ (Inventory Response) เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ ความดันโลหิต ซึ่งควบคุมไม่ได้ กลไกการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกเป็นกระบวนการเรียนรู้ในพัฒนาการของมนุษย์ด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของเราโดยที่บ่อยครั้งเราไม่ได้ตั้งข้อสังเกต

2.2.2.2 การเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบลงมือกระทำ เน้นวิธีการตอบสนองแบบควบคุมได้ (Voluntary Response) เช่น การเดิน การเขียน เข้ามาควบคุมเชื่อมโยงกับผลของการกระทำที่จะได้รับรางวัลหรือรับการลงโทษ ฐานแนวคิดคือบุคคล (หรือสัตว์ประเภทอื่น) ทั้งทางบวกและลบ สิ่งที่เป็นการเสริมแรงทางบวกของคน ๆ หนึ่งอาจเป็นการลงโทษของอีกคนหนึ่ง การเรียนรู้หรือมีพฤติกรรมซ้ำเกิดขึ้นเมื่อมีการเสริมแรงทันที (Immediate Reinforcement) การเสริมแรงที่ให้ ๆ หยุด ๆ (Intermittent Reinforcement) จะทำให้พฤติกรรมยึดเยื้อออกไปทั้งด้านบวกและด้านลบ การให้รางวัลพนักงานในการปฏิบัติงานดีเกิดขึ้นเป็นเวลานาน พ่อแม่ ที่ตอบสนองการเอาแต่ใจของเด็กเป็นครั้งคราว จะทำให้พฤติกรรมเอาแต่ใจ ยึดเยื้อออกไป แต่ถ้าพ่อและแม่หยุดการตอบสนองทุกครั้งและทันที เด็กจะเกิดการเรียนรู้ว่าการเอาแต่ใจตัวเองจะทำให้ไม่มีใครสนใจตอบสนอง จึงหยุดพฤติกรรมนั้น การตัดพฤติกรรม (Shaping Behavior) เป็นหลักการที่สำคัญหนึ่งของแนวคิดกลุ่มนี้นั่นคือ การให้เสริมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้กลายเป็นพึงปรารถนา การตัดพฤติกรรมได้นำมาใช้ในการหัดนิสัย แก่นิสัยที่ไม่พึงปรารถนาของเด็กและผู้ใหญ่ในบ้าน ในสถาบันการศึกษาในโรงพยาบาล และองค์กรต่าง ๆ ทางสังคม ทฤษฎีการเรียนรู้แบบลงมือกระทำเป็นทฤษฎีที่เห็นได้ในพัฒนาการของมนุษย์ด้านต่าง ๆ เช่น สมรรถภาพด้านกีฬา การเรียนภาษา งานศิลปะ การคัดนิสัย ฯลฯ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม เป็นการศึกษาพัฒนาการ และพฤติกรรมมนุษย์ ที่เห็นชัดเจน วัดได้ มีระบบระเบียบในการศึกษาชัดเจน ซึ่งการเรียนรู้มี 2 ประการ คือ

1. การเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ในพัฒนาการของมนุษย์ด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน
2. การเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบลงมือกระทำ เน้นวิธีการตอบสนองแบบควบคุมได้ (Voluntary Response เป็นการให้เสริมเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้กลายเป็นพึงปรารถนา การตัดพฤติกรรม

2.2.3 ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคม

ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคม (Social - learning Theory) เป็นทฤษฎีผสมระหว่างทฤษฎีพฤติกรรมนิยมและพัฒนาการทางความคิด หลักการที่สำคัญของทฤษฎีนี้ (พีรญา ทับคง, 2553, น. 22) ได้แก่

2.2.3.1 พฤติกรรมส่วนมากของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้ โดยมีตัวแบบสำหรับเลียนแบบ

2.2.3.2 มนุษย์มีศักยภาพแห่งการคิดนึก รู้จักสร้างและใช้สัญลักษณ์ รู้จักเห็น และค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่หนุนให้เกิดพฤติกรรมและพัฒนาการ

2.2.3.3 การเสริมแรงมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ แต่บุคคลอาจรับหรือ ปฏิเสธการเสริมแรงนั้น ๆ ดังนั้น ผู้เรียนจึงมีความสำคัญเหนือการเสริมแรง กระบวนการทาง ความคิดของบุคคลมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมและเหนือกว่าการเสริมแรง

2.2.3.4 การเรียนรู้ใด ๆ เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไขของสังคมหลายประเภท ซึ่ง สัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน ฉะนั้น กฎการเรียนรู้แบบคลาสสิกและลงมือกระทำมีขีดจำกัดในการ อธิบายพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาการของมนุษย์ด้านต่าง ๆ

2.2.3.5 ทฤษฎีที่มีฐานแนวคิดจากการทดลองจากสัตว์ ไม่สามารถนำมาใช้ กับมนุษย์ได้เต็มร้อยเพราะมนุษย์มีชีวิตทางสังคมที่แตกต่างจากสัตว์

2.2.3.6 การเรียนรู้โดยการ “สังเกต” มีความสำคัญยิ่งกว่าการเสริมแรง ทางบวกหรือการทำโทษ นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ข้อสังเกตว่า เด็กเรียนรู้พฤติกรรมหลายอย่าง เช่น ภาษา พูด ความก้าวร้าว จริยธรรม วิธีคิด วิธีพูด และอื่น ๆ โดยการสังเกตผู้ใกล้ชิด อาทิ พ่อแม่ และ เลียนแบบวิธีคิด วิธีแสดงออกจากเขาเหล่านั้น โดยที่การสังเกตและกระบวนการความคิดทำงาน ร่วมกันกล่าวคือ เมื่อบุคคลสังเกตผู้ที่เขาเลือกเป็นแบบอย่างก็จะพยายาม “เลือก” พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เขาต้องการเลียนแบบ เพื่อทำตามกระบวนการสังเกต การเลือก และการทำตามเกิดขึ้นควบคู่กัน ไปกับระบบความคิด เช่น การตั้งความสนใจ การคัดเลือก และการรวบรวมข้อมูล เป็นต้น ในขณะที่ นักคิดกลุ่มพฤติกรรมนิยม เห็นว่า สิ่งแวดล้อมเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาการของบุคคล แต่นัก คิดกลุ่มนี้เห็นเพิ่มเติมว่า บุคคลมีศักยภาพในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม มิใช่เป็นฝ่ายรับอิทธิพลอย่าง เดียว และเมื่อเปรียบเทียบแนวคิดนี้กับกลุ่มทฤษฎีรู้คิดแล้ว ทฤษฎีนี้สนใจการเรียนรู้ของมนุษย์ยิ่ง กว่ากระบวนการความคิด

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคมเป็นทฤษฎีผสมระหว่างทฤษฎีพฤติกรรม นิยมและพัฒนาการทางความคิด บุคลิกภาพเป็นผลพวงจากการปรับตัวให้เข้ากับความเป็นของ สภาพแวดล้อม โดยใช้ประสบการณ์เป็นแนวทาง ผลจากความแตกต่างของเงื่อนไข แห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลมีประสบการณ์นั่นเอง

2.2.4 ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคมของบันดูรา (Bandura)

แนวคิดนี้มี 2 ประการ คือ การเรียนรู้จากการสังเกตเพื่อเลียนแบบ (Observational Learning for Imitation) และ Self-efficacy (พินญา ทับคง, 2553, น. 23)

2.2.4.1 การเรียนรู้จากการสังเกตเพื่อเลียนแบบ

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดในยุคแรก ๆ ของบันดูรา มีประเด็นสำคัญ ๆ

คือ การเรียนรู้เกิดจากการสังเกต หรือเลียนแบบบุคคลที่เป็นตัวแบบ ซึ่งอาจเป็นบุคคลในชีวิตจริง หรือบุคคลในวรรณกรรม วรรณคดี นิทาน รายการโทรทัศน์ การ์ตูน ฯลฯ การเรียนรู้ที่เป็น พฤติกรรมถาวรเป็นผลมาจากได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้จากการสังเกต เห็นชัดเจนมากในการ เรียนรู้แบบลงมือกระทำของ กลุ่มพฤติกรรม การเลียนแบบเกิดจากการสังเกตตัวแบบการสังเกต ส่งผลให้เกิดการทำงานในระบบความรู้ ความคิด การจดจำ (Cognitive Process) และมีการเสริมแรง อีกทั้งมีปฏิริยาโต้ตอบระหว่าง คน - สิ่งแวดล้อม แรงจูงใจภายนอก - แรงจูงใจภายในบนพื้นฐาน สมรรถภาพทางชีวภาพของบุคคล ดังนั้น กว่าจะเกิดการเรียนรู้และการเลียนแบบ คนต้องผ่าน กระบวนการเรียนรู้ - คิดอันซับซ้อน

2.2.4.2 Self efficacy

ในยุคหลัง ๆ บันดูราได้ให้ความสนใจกับแนวคิดที่เรียกว่า “Efficacy” มากยิ่งกว่าการเรียนรู้จากการสังเกตเพื่อเลียนแบบ ซึ่งมีคำอธิบาย ดังนี้

คำว่า “Efficacy” หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับ สถานการณ์แวดล้อม ที่คลุมเครือและยุ่งยากได้มีประสิทธิภาพ การจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าว เกิดขึ้นได้โดยอาศัยองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ 1. ทักษะในการจัดการ 2. ความเชื่อใน ความสามารถของตนว่าจะทำได้สำเร็จซึ่งประการหลังนี้บันดูราเชื่อว่ามีสำคัญยิ่งกว่าทักษะใน การจัดการ

ความเชื่อดังกล่าวทำให้คนมีความมานะพยายาม มีความอดทนต่อ ความยากลำบากมีความตั้งใจมั่นที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการประกอบกิจ

ดังนั้น คำว่า “Self Efficacy” จึงหมายถึง ความเชื่อในสมรรถนะแห่ง ตนที่จะประกอบกิจใด ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ แม้ว่าการไปถึงเป้าหมายอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือ จัดการได้ยาก มีความเครียดสูง การที่บุคคลใด ๆ จะเสริมสร้างสมรรถนะนี้ได้ มีองค์ประกอบ 4 ประการ

- 1) ตนเชื่อว่าตนสามารถจัดการกับเรื่องราวนั้น ๆ ได้จนลุล่วง
- 2) การสังเกตการณ์ประสบผลสำเร็จหรือไม่สำเร็จ จากบุคคลอื่น และเรียนรู้วิธีการจากบุคคลนั้น ๆ
- 3) ชักจูงตนเองด้วยคำที่ทำให้กำลังใจต่าง ๆ เช่น “ฉันต้องทำได้” “ฉันมั่นใจ” หรือจากคำให้กำลังใจจากผู้อื่น เช่น “คุณทำได้แน่ ๆ ” “เราเชื่อว่า你能ทำได้”
- 4) มีสิ่งกระตุ้นพอเหมาะทั้งระดับกระบวนการ และรูปแบบที่ นำมากระตุ้น

คำอธิบายในข้างต้นเป็นคำอธิบาย “Self Efficacy” ในแง่สมรรถภาพที่ตน จะทำได้แต่คำอธิบายนี้ยังรวมถึงการประเมินขีดความสามารถในส่วนที่ตนทำไม่ได้ ด้วยกระบวนการเรียนรู้ “Self Efficacy” ของบุคคลทั้ง 2 แ่ง เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างซึมซับจากการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมนรอบตัว ในบ้าน ในชุมชน ในโรงเรียน และในที่ทำงาน อาจรวมถึงในเรือนจำและทัณฑสถานด้วย ดำเนินไปตลอดเวลาที่เราดำรงชีวิตอยู่ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยชรา

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสังคมของบันดูรา มีแนวคิดที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ 1. การเรียนรู้เกิดจากการสังเกต หรือเลียนแบบบุคคลที่เป็นตัวแบบ ซึ่งอาจเป็นบุคคลในชีวิตจริง หรือบุคคลในวรรณกรรม วรรณคดี นิทาน รายการ โทรทัศน์ การ์ตูน การเลียนแบบเกิดจากการสังเกตตัวแบบ ส่งผลให้เกิดการทำงานในระบบความรู้ ความคิด การจดจำ ซึ่งกว่าจะเกิดการเรียนรู้และการเลียนแบบ คนต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ - การคิดอันซับซ้อน 2. Self Efficacy คือ ความเชื่อในสมรรถนะแห่งตนที่จะประกอบกิจใด ๆ ได้เป็นผลสำเร็จ แม้ว่าการไปถึงเป้าหมายอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือจัดการได้ยาก มีความเครียดสูง

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤตินิสัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤตินิสัยนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่คาดว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤตินิสัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ

2.3.1.1 ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

ความรู้ความเข้าใจ คือ ความเข้าใจอย่างแน่นอนของเรื่องบางเรื่อง หรือบางสิ่ง ซึ่งอาจจะรวมไปถึงความสามารถในการนำสิ่งนั้นไปใช้เพื่อเป้าหมายบางประการ ความสามารถในการรู้อย่างนี้เป็นสิ่งสนใจหลักของวิชาปรัชญา (ที่หลายครั้งก็เป็นเรื่องที่มีการโต้เถียงอย่างมาก) และมีสาขาที่ศึกษาด้านนี้โดยเฉพาะเรียกว่าญาณวิทยา (Epistemology) ความรู้ในทางปฏิบัติมักเป็นสิ่งที่ทราบกันในกลุ่มคนในความหมายนี้เองที่ความรู้นั้นถูกปรับเปลี่ยนและจัดการในหลาย ๆ แบบ

ชวาล แพร์รัตกุล (2520, น. 201) กล่าวว่าความรู้ความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจดจำได้ หรือระลึกได้ โดยการมองเห็น ได้ยิน ความรู้ในที่นี้ คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526, น. 10 - 11) ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจว่า เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นซึ่งเกษตรกรจำได้ อาจจะโดยการนึกได้ หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับการจำกัดความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง วิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้เป็นต้น

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2535, น. 130) ได้กล่าวถึงความรู้ความเข้าใจเป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียน สามารถจำได้ หรือระลึกได้ โดยการมองเห็น ได้ยิน ความรู้ในที่นี้คือ ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ คำจำกัดความ เป็นต้น

อักษร สวัสดิ์ (2542, น. 26) ได้อธิบายความรู้ความเข้าใจว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นต้นที่ผู้เรียนรู้เพียงแต่เกิดความจำได้ โดยอาจจะเป็นการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน จำได้ ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ โครงสร้างและวิธีแก้ปัญหา ส่วนความเข้าใจอาจแสดงออกมาในรูปของทักษะด้าน “การแปล” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเขียนบรรยายเกี่ยวกับข่าวสารนั้น ๆ โดยใช้คำพูดของตนเอง และ “การให้ความหมาย” ที่แสดงออกมาในรูปของความคิดเห็นและข้อสรุป รวมถึงความสามารถในการ “คาดคะเน” หรือ การคาดหมายว่าจะเกิดอะไรขึ้น

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2543, น. 138) ได้นิยามความหมายของความรู้ความเข้าใจว่า เป็นข่าวสารที่เก็บไว้ในความทรงจำ

Bloom (1956 , อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, น. 26 – 28) ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจว่า หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะ วิธีการและกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงแบบกระบวนการของโครงการวัตถุประสงค์ในด้านความรู้ โดยเน้นในเรื่องของกระบวนการทางจิตวิทยาของความจำ อันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับการจัดระเบียบ

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การที่มนุษย์ได้ยินจดจำได้ ระลึกได้ และเข้าใจข้อเท็จจริง เนื้อหา และจากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้องและมีคุณภาพ

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์ (2535, น 12 - 13) ให้ความรู้ในการปฏิบัติ ดังนี้

1. การรับรู้ (Perception) เป็นทักษะหรือการกระทำของกล้ามเนื้อที่ก่อให้เกิดความรู้สึกรับรู้ขึ้น แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 การเร้าอวัยวะสัมผัส (Sensory Stimulation) เป็นการกระทบกับสิ่งเร้าของอวัยวะสัมผัสอย่างเดียวหรือหลายอย่าง ได้แก่ การได้ยิน (Auditory) การเห็น (Visual) การสัมผัส (Tactile) การลิ้มรส (Taste) การได้กลิ่น (Smell) และการเคลื่อนไหวร่างกาย

1.2 การเลือกแนวทางปฏิบัติ (Cue Selection) เป็นการตัดสินใจเลือกตอบสนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง

1.3 การแปลเป็นการปฏิบัติ (Translation)

2. การเตรียมพร้อมปฏิบัติ (Set) เป็นการเตรียมปรับตัวให้พร้อมสำหรับการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความพร้อมทางสมอง (Mental Set) ความพร้อมทางกาย (Physical Set) และความพร้อมทางอารมณ์ (Emotional Set)

3. กระทำ (Guided Response) เป็นการแสดงพฤติกรรมอย่างเปิดเผยของแต่ละคนภายใต้คำแนะนำ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การเลียนแบบ (Imitation) และการลองผิดลองถูก (Trial and Error)

4. การปฏิบัติได้ (Mechanism) เป็นการกระทำด้วยการตอบสนองสิ่งเร้าต่าง ๆ จนเป็นนิสัย ทำให้ผู้เรียนรู้มั่นใจ และถือปฏิบัติเป็นประจำ

5. การตอบสนองที่ซับซ้อน (Complex Overt Response) เป็นพฤติกรรมกรปฏิบัติที่กระทำด้วยกล้ามเนื้อที่ซับซ้อน ต้องใช้ทักษะระดับสูง แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ความแน่วแน่ในการแก้ปัญหา (Resolution of Uncertainty) และการกระทำโดยอัตโนมัติ (Automatic Performance)

6. การดัดแปลงให้เหมาะสม (Adaptation) เป็นการกระทำต่อสภาวะการของปัญหาใหม่ ๆ ด้วยการตอบสนองทางกายภาพ

7. การริเริ่ม (Origination) เป็นการสร้างสรรค์การกระทำใหม่ ๆ หรือเป็นวิธีของการจัดกระทำอย่างเข้าใจ โดยใช้ความสามารถและทักษะที่เกิดจากการปฏิบัติ

ธวัช วิบูลย์ชาติ (2548, น. 1 - 3) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลไว้ว่าเนื่องจากความตระหนักของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้จึงมีผลต่อความตระหนัก พอสรุปได้แก่ปัจจัยต่อไปนี้ คือ

1. ประสบการณ์ที่มีต่อการรับรู้
2. ความเคยชินต่อสภาพแวดล้อมถ้าบุคคลใดที่มีความเคยชินต่อสภาพแวดล้อมจะมีผลทำให้บุคคลนั้นไม่ตระหนักต่อสิ่งที่เกิดขึ้น
3. ความใส่ใจและให้คุณค่า ถ้ามนุษย์มีความใส่ใจในเรื่องใดมากก็就会有ความตระหนักในเรื่องนั้นมาก
4. ลักษณะและรูปแบบของสิ่งเร้า นั้น สามารถทำให้ผู้พบเห็นเกิดความสนใจยอมทำให้ผู้พบเห็นเกิดการรับรู้และความตระหนักขึ้น

5. ระยะเวลาและความถี่ในการรับรู้ผ่านมนุษย์ได้รับการรับรู้บ่อยครั้งเท่าไร หรือนานเท่าไรก็ยิ่งทำให้มีโอกาสเกิดความตระหนักได้มากขึ้นเท่านั้น

Bloom and others (1971 , อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, น. 26 - 28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้หรือพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ของคนว่าประกอบด้วยความรู้ระดับต่าง ๆ รวม 6 ระดับ ซึ่งอาจพิจารณาจากระดับความรู้ในขั้นต่ำไปสู่ระดับของความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป ส่วนบลูมและคณะ ได้แจกแจงรายละเอียดของแต่ละระดับไว้ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กันไปจนถึงความจำเป็นในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

2. ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการขยายความรู้ ความจำ ให้กว้างออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล การแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญการสื่อความหมาย และความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

3. การนำไปปรับใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจหรือความคิดรวบยอด (Comprehension) ในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่เดิมไปแก้ไขปัญหาที่แปลกใหม่ของเรื่องนั้น โดยการใช้ความรู้ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการกับความคิดรวบยอดมาผสมผสานกับความสามารถในการแปลความหมาย การสรุปหรือการขยายความสิ่งนั้น

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถและทักษะที่สูงกว่าความเข้าใจ และการนำไปปรับใช้ โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่งที่จะพิจารณาออกเป็นส่วนย่อยที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เป็นเรื่องราวอันหนึ่งอันเดียวกัน การสังเคราะห์จะมีลักษณะของการเป็นกระบวนการรวบรวมเนื้อหาสาระของเรื่องต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ยังไม่ชัดเจนขึ้นมาก่อน อันเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ภายในขอบเขตของสิ่งที่กำหนดให้

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับความคิด ค่านิยม ผลงาน คำตอบ วิธีการและเนื้อหาสาระเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดกฎเกณฑ์ (Criteria) เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผล จัดได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สูงสุดของพุทธิลักษณะ (Characteristics of Cognitive Domain) ที่ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจการนำไปปรับ

ใช้การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามาพิจารณาประกอบกันเพื่อทำการประเมินผลสิ่งหนึ่งสิ่งใด

Anderson (1988, pp. 261 – 295 , อ้างถึงใน อักษร สวัสดิ์, 2542, น. 26 - 28) ได้จำแนกไว้ว่าความรู้มีองค์ประกอบอยู่ 2 ประเภท คือ

1. การรับรู้ (Perception) ซึ่งหมายถึงการแปลความหมายจากการสัมผัสด้วยอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 ส่วน คือ หู ตา จมูก ลิ้น หรือส่วนใดส่วนหนึ่ง
2. การหยั่งเห็น (Insight) หมายถึง การเกิดความคิดขึ้นมาทันทีทันใดในขณะที่ประสบปัญหาโดยมองเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ตั้งแต่ปัญหาเริ่มแรกเป็นขั้นตอนจนสามารถแก้ปัญหาได้

2.3.3 การวัดความรู้ความเข้าใจ

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540, น. 97) รูปแบบของการทดสอบวัดความรู้ที่นิยมใช้มี 2 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบปากเปล่า (Trial Test) เป็นการทดสอบที่อาศัยการซักถามเป็นรายบุคคลใช้ได้ผลดี ถ้ามีผู้เข้าสอบจำนวนน้อย เพราะต้องใช้เวลามาก ถามได้ละเอียดเพราะสามารถโต้ตอบกันได้

2. แบบเขียนตอบ (Paper-pencil Test) เป็นการทดสอบที่เปลี่ยนแปลงมาจากการทดสอบปากเปล่า เนื่องจากจำนวนผู้เข้าสอบมากและมีจำนวนจำกัด แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ

- 2.1 แบบความเรียง (Essay Test) เป็นการสอบที่ให้ผู้ตอบได้รวบรวมเรียงเรียงคำพูดของตนเอง แสดงทัศนคติ และความรู้สึก ความคิดได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อเรื่องที่กำหนดให้เป็นข้อสอบที่สามารถวัดพฤติกรรมด้านการสังเคราะห์ได้อย่างดี แต่มีข้อเสีย เพราะการให้คะแนนทำให้มีความเป็นปรนัยได้ยาก

- 2.2 แบบจำกัดคำตอบ (Fix - responsel Test) เป็นข้อสอบที่มีคำตอบถูกภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดให้อย่างจำกัด ข้อสอบแบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบคือ แบบถูกผิด (True False) แบบเติมคำ (Completion) แบบจับคู่ (Matching) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.3.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญส่ง หาญพานิช (2551, น. 236) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมาก ขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน

ความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม นอลลิควอร์เคอร์ สิ่งท้าทายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้

ยูวณูช ทินนะลักษณะ (2554, น. 1) ได้ศึกษาการสร้างความรู้ในสังคมไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน พบว่า การนำเอาวิทยาการสมัยใหม่ บูรณาการกับภูมิปัญญาของชุมชนถือเป็นการสร้างความรู้ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสังคมไทย ถือเป็นวิถีในการพึ่งพาตนเอง ปฏิบัตินวัตกรรมการเรียนรู้ในสิ่งที่ตนถนัดสามารถสร้างองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและมีแนวโน้มถึงการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยความรู้ความเข้าใจเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิต่อการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามวัดความรู้ความเข้าใจเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความตระหนักว่าการศึกษายาสยามัญ การฝึกวิชาชีพและการอบรมศาสนาและศีลธรรมเป็นภารกิจที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม นำมาพัฒนาพฤติกรรมนิสัยผู้ต้องขังเพื่อให้เกิดประโยชน์และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ต้องขังในทางที่ดีขึ้น

2.3.2 ปัจจัยการมีส่วนร่วม

2.3.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2536, น. 270) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง บุคคลเข้าไป เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมในด้านของการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งขององค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, น. 176 - 177) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) ว่าเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับองค์การนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญาที่คือการให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการ หรือปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด

อภิชัย พันธเสน (2539, น. 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การมีอำนาจตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจและการควบคุม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541, น. 17) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลายตามแต่ทฤษฎี แต่สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วม ก็คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

นิคม สุวรรณทา (2542, น. 29) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลประโยชน์ร่วมกันจากการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่งทางสังคมไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์โดยตรงหรือโดยอ้อมก็ตามได้รับโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ไข ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Arnstein (1969, p. 219 , อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2536, น. 270) ในการให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของอาร์นสไตน์นั้น อาร์นสไตน์เห็นว่า การมีส่วนร่วมที่มีคุณภาพนั้น ผู้เข้าไปมีส่วนร่วมจะต้องมีอำนาจและการควบคุมอย่างแท้จริงในอันที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งให้บังเกิดผลขึ้นมา มิใช่เพียงแต่เข้าไปมีส่วนร่วมเฉย ๆ

Berkley (1975, p. 200 , อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2536, น. 270) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้นำอนุญาตให้ผู้ตามเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุดเท่าที่จะมากได้

สรุป การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมให้ข้อเสนอแนะ ร่วมสนับสนุนส่งเสริม ร่วมดำเนินการในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนให้เข้มแข็งบนพื้นฐานของการรู้จักพึ่งพาตนเอง

2.3.2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการทำให้ทุกฝ่ายได้เข้ามาเกี่ยวข้องให้ทุกคนมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในลักษณะของกิจกรรมและการดำเนินชีวิตในชุมชนอย่างมีศักดิ์ศรีและเท่าเทียมกันในสิทธิอำนาจตามแนวทางประชาธิปไตยและรวมถึงเป็นการลดการพึ่งพารัฐอันเป็นความสัมพันธ์ตามแนวราบ ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง

มัช สุขเอี่ยม (2537 , อ้างถึงใน ศิริกาญจน์ โกสุมภ์, 2542, น. 210)

ได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมจากนักทฤษฎีการบริหาร ได้ให้ความสำคัญไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับกันในยุคปัจจุบันว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัยสอดคล้องกับการปกครองระบบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีที่มาจากแนวคิดทางการบริหารงานเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) กล่าวโดย

สรุปจากแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเป็นรูปแบบของการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อบุคคล เป็นการสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการได้มีส่วนร่วม การบริหารแบบมีส่วนร่วมสอดคล้องกับการปกครองในระบบประชาธิปไตย ดังนั้น จึงสมควรนำมาใช้ในหน่วยงาน โดยเฉพาะเรือนจำการดำเนินงานจึงควรให้บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับและการร่วมมือกันของทุกฝ่าย

ปริศนา โกลละสุด (2551) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมจะช่วยทำให้ประชาชนยอมรับ โครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ประชาชนจะมีความรู้สึกผูกพันและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น การดำเนินโครงการจะราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น และมีการระดมทรัพยากรเพื่อการดำเนินโครงการมากขึ้น

2.3.2.3 ประเภทของการมีส่วนร่วม

การจำแนกการมีส่วนร่วมตามประเภทของกิจกรรมที่เข้าร่วมนี้เป็นการจำแนกที่พิจารณา จากกิจกรรมของโครงการนั้น ๆ ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ดังนั้น โครงการแต่ละโครงการจึงอาจมีกิจกรรมที่แตกต่างกันไปในที่นี้จะยกตัวอย่างแนวคิดนักวิชาการบางท่านที่จะอยู่ในกลุ่มของการใช้กิจกรรมในการมีส่วนร่วมเป็นหลักในการแบ่งประเภทของการมีส่วนร่วม ดังนี้

ยูวัฒน์ วุฒิเมธิ (2526, น. 12) กล่าวถึงหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า หลักความร่วมมือของประชาชนที่สำคัญยิ่งก็คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมก็เพื่อเป็นการให้ประชาชนได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติและร่วมรับผิดชอบ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, น. 28 - 29) ได้แบ่งประเภทของการมีส่วนร่วมที่สรุปออกมาเป็น 11 กลุ่มใหญ่ มีสาระโดยสังเขป ดังนี้

1. การจำแนกตามกิจกรรมในการมีส่วนร่วมเป็นการจำแนกที่พิจารณาจากกิจกรรมของโครงการนั้น ๆ ว่ามีกิจกรรมอะไรบ้างที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ อาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะของงานหรือโครงการ แต่โดยทั่วไปแล้ว การพิจารณาการมีส่วนร่วมในมิติดังนี้เกี่ยวข้องกับ

- 1.1 การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ
- 1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ
- 1.3 การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนโครงการ

2. การจำแนกตามประเภทของกิจกรรมหรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

- 2.1 การมีส่วนร่วมในการริเริ่มงาน/โครงการ
- 2.2 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน
- 2.3 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินการ
- 2.4 การมีส่วนร่วมในขั้นตอนประเมินผลโครงการ
3. การจำแนกตามระดับความสมัครใจในการเข้าร่วม แบ่งระดับของความสมัครใจออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้
 - 3.1 การมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ
 - 3.2 การมีส่วนร่วมโดยการถูกชักนำ
 - 3.3 การมีส่วนร่วมโดยการบังคับหรือการเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือกว่า
4. การจำแนกตามวิธีของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ
 - 4.1 การมีส่วนร่วมโดยตรง
 - 4.2 การมีส่วนร่วมโดยอ้อม
5. การจำแนกตามระดับความเข้มของการมีส่วนร่วม แบ่งระดับของความเข้มในการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ระดับ คือ
 - 5.1 ระดับของการมีส่วนร่วมเทียม
 - 5.2 ระดับของการมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน
 - 5.3 ระดับของการมีส่วนร่วมที่แท้จริง
6. การจำแนกตามระดับความถี่ของการมีส่วนร่วมเป็นการพิจารณาจากจำนวนของผู้ที่เข้าเป็นส่วนร่วมและหรือจำนวนครั้งของผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม
7. การจำแนกตามประสิทธิผลของการมีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 7.1 การมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการอย่างชัดเจน
 - 7.2 การมีส่วนร่วมที่ไม่มีประสิทธิผล หมายถึง การมีส่วนร่วมที่ผู้เข้ามามีส่วนร่วมเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการเพียงบางส่วน
8. การจำแนกตามพิสัยของกิจกรรม แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ
 - 8.1 การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
 - 8.2 การมีส่วนร่วมเป็นช่วง ๆ
9. การจำแนกตามระดับขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 9.1 การมีส่วนร่วมในระดับล่างขององค์กร
- 9.2 การมีส่วนร่วมในระดับกลางขององค์กร
- 9.3 การมีส่วนร่วมในระดับสูงขององค์กร
- 10. การจำแนกตามประเภทของผู้มีส่วนร่วม แบ่งออกเป็น 4 ประเภท

คือ

- 10.1 ผู้ที่อาศัยในท้องถิ่น
- 10.2 ผู้นำท้องถิ่น
- 10.3 เจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 10.4 คนต่างถิ่น
- 11. การจำแนกตามลักษณะของการวางแผน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

คือ

- 11.1 การวางแผนจากบนลงล่าง
- 11.2 การวางแผนจากล่างขึ้นบน

2.3.2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537, น. 176) การมีส่วนร่วมเป็นความเกี่ยวข้องในด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อกิจกรรมของกลุ่มเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายซึ่งการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับ

1. การเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย (Involvement)
2. การช่วยเหลือและทำประโยชน์ (Contribution)
3. การรับผิดชอบ (Responsibility)

สาระที่กล่าวถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมข้างต้นพอจะสรุปได้ว่าเป็นลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

ศิริกาญจน์ โกสุมภ์ (2542, น. 209 - 212) ได้เสนอแนวคิดถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ามี 8 ขั้นตอน

คือ

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนร่วมดำเนินการ
2. การสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชน
3. การสร้างเครือข่ายของกลุ่มผู้มีส่วนร่วม
4. การสร้างกิจกรรม
5. การต่อรองเพื่อการดำเนินการ

6. การร่วมดำเนินการ
7. การร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ
8. การร่วมกันรับประโยชน์จากการดำเนินการ

2.3.2.5 การวัดการมีส่วนร่วม

Kasperson and Breitbart (1974, pp. 3 - 4, อ้างถึงใน กรมอนามัย, 2542, น. 70 - 71) ได้เสนอมาตรวัดระดับของการมีส่วนร่วมว่า การกระทำอะไรจึงจะถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม นั้น พอสรุปได้ 3 ประการ คือ

1. การกระทำโดยแต่ละบุคคลมิใช่เป็นการกระทำโดยกลุ่ม ซึ่งอาจทำให้การวิเคราะห์หรือการได้ข้อสรุปที่ไม่ถูกต้อง เพราะการแสดงออกของแต่ละคนในกระบวนการมีส่วนร่วมจะมองเห็นได้ถึงค่านิยม การรับรู้ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล กล่าวคือ กิริยาที่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม เช่น กิริยาแสดงต่อผลของการกระทำนั้น โดยตรงของแต่ละบุคคล

2. ความหนาแน่นของการกระทำซึ่งแสดงออกโดยการร่วมปฏิบัติที่บ่อยครั้ง

3. ระยะเวลาของกิจกรรมที่ยาวนานหรือความผูกพันที่มีแรงจูงใจต่อการกระทำคุณภาพของการเข้าร่วม ซึ่งดูจากผลกระทบของการกระทำในเบื้องต้นแรก เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ และการเปิดกว้างยอมรับความสามารถ และความคิดเห็น และมีการประเมินผล นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาการมีส่วนร่วม ดังนี้

พิสิทธิ์ศักดิ์ ห้วยหงษ์ทอง (2551, น. 103 - 108) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของนักศึกษาในจังหวัดนครปฐม โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

โศภิตฐ์ ศรีนวล (2553, น. 112 - 113) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแผนการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ปวีณา วีรยางกูร (2554, น. 128 - 130) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.3.2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลสวัสดิ์ นาทองคำ (2550 น. 109) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลร่องคำ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีส่วนร่วมในโครงการพัฒนา

เมืองนำอยู่โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการร่วมในผลประโยชน์ ด้านการตัดสินใจ และด้านการติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมด้านปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาเมืองนำอยู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชนิดา ไสยรส (2550) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมมาของประชาชน ในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลชัยวารี อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลชัยวารี อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการจัดการให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ ด้านการรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ด้านการบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ ด้านการจัดให้มีการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและด้านการจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

พานี เรืองทอง (2552, น. 104) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม จากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ด้านการเสนอปัญหาและร่วมตัดสินใจในการจัดทำแผนพัฒนา ด้านการควบคุมติดตามและประเมินผล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระยะเวลาการอยู่อาศัยไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ทั้งนี้ จำเป็นต้องส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนของการพัฒนา ขั้นตอนดำเนินงานตามแผนพัฒนา และขั้นตอนควบคุม ติดตาม และประเมินผล เพื่อให้ตำบลบางเตยมีการพัฒนาที่ดีขึ้น และเป็นการพัฒนาที่ตอบสนองตามความต้องการของประชาชนในทุกภาคส่วน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพหุคุณิยของ

ผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามวัดการมีส่วนร่วมเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรม การศึกษาสายสามัญ การฝึกวิชาชีพ และการอบรมทางศาสนาและศีลธรรมโดยให้ภาคเอกชนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรม ทั้งนี้ ผู้ต้องขังที่เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องเกิดจากความสมัครใจ

2.3.3 ปัจจัยความคาดหวัง

2.3.3.1 ความหมายของความคาดหวัง

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวัง มีผู้ศึกษาที่แสดงทัศนะที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

สุรงค์ จันทร์อ้อม (2524, น. 128 , อ้างถึงใน รักชนก โสภพิศ, 2524, น. 65) กล่าวว่า ความคาดหวังคือ อันดับของจุดหมายที่ตั้งไว้เป็นความคาดหวังที่น่าจะเป็นไปได้ ชีวิตของคนเราทุกคนย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังด้วยกันทั้งสิ้น พฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลแสดงออกในปัจจุบัน เราย่อมคาดหวังผลในอนาคต ฉะนั้นความคาดหวังจึงเป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีตของบุคคล

สุณีย์ ชีรดากร (2525, น. 92, อ้างถึงใน รักชนก โสภพิศ, 2542, น. 6) ให้ความหมาย ของความคาดหวังที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงของคนว่า ความคาดหวัง คือ “การทำนายเหตุการณ์ว่า จะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่เราเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน”

พรพิมล รียายและคณะ (2526, น. 5) ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการ ความรู้สึก การรับรู้ การคาดการณ์ ถึงสิ่งที่บุคคลปรารถนาจะเป็นหรือจะได้อีกในอนาคต

รสวลีย์ อักษรวงศ์ (2535, น. 8 - 10) ให้ความหมายของความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของคน (Self Efficacy) ว่าเป็นความเชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จในการกระทำนั้น ความคาดหวังของมนุษย์จึงเป็นการคิดล่วงหน้าไว้ก่อน และความคิดล่วงหน้านี้จะมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์โดยเฉพาะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำกิจกรรมการใช้ความพยายามและความเพียรที่จะทำงานให้สำเร็จตลอดจนมีผลต่อคุณภาพของงานด้วย

วิภาวดี อร่ามอรพรรณ (2548, น. 49) ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึก ความต้องการที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ไปจนถึงอนาคตข้างหน้า เป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบ่งบอก

ฤทัย นิธิชนวิจิต (2553, น. 12) ความคาดหวัง เป็นความคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความมุ่งหวังหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล การกระทำหรือเหตุการณ์ จึงเป็นการคิดล่วงหน้าโดยมุ่งหวังในสิ่งที่เป็นไปได้ว่าจะเกิดตามที่ตนคิดไว้

Cecco (1974 , อ้างถึงใน สังเวียน อ่อนแก้ว, 2536, น. 61) กล่าวว่า การกำหนดความคาดหวังของบุคคล ขึ้นอยู่กับประสบการณ์เพราะความคาดหวังเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้น ๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ และเป็นการประเมินค่าโดยใช้มาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัด การคาดการณ์หรือคาดหวังของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความเข้าใจ และการเห็นค่าของความสำเร็จ

Getzels และคณะ (n.d. , อ้างถึงใน สังเวียน อ่อนแก้ว, 2536, น. 64) กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกันไปเพราะคนเราต่างมีความคิดและความต้องการแตกต่างกัน พฤติกรรมทางสังคมของบุคคลจึงแตกต่างกันออกไปด้วย

กล่าวโดยสรุป ความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึก ความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีการคาดคะเนหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า ซึ่งระดับความคาดหวังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของบุคคลต่อสิ่งนั้น

2.3.3.2 ลักษณะของความคาดหวัง

Subin (n.d. , อ้างถึงใน สังเวียน อ่อนแก้ว, 2536 น. 64) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหวังว่าลักษณะของความคาดหวังนั้น เปรียบเทียบเหมือนกับ “การเล่นละครบนเวที” กล่าวคือจะต้องมีผู้แสดง ผู้ชมและมีบทบาทสำหรับผู้แสดงดังต่อไปนี้

1. ความคาดหวังจาก “บท” หมายถึง ภาวะความเป็นจริงต่าง ๆ ทางสังคม จะสามารถเปรียบเทียบได้เช่นเดียวกับละคร ซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ทางสังคมมากมาย โดยมีบรรทัดฐานเป็นตัวกำหนดว่า บุคคลควรจะมีพฤติกรรมเช่นใดในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ทางสังคมจะถูกจัดระบบ และควบคุมโดยบรรทัดฐานที่แตกต่างกันไป

2. ความคาดหวังจากผู้ร่วมแสดงคนอื่น ๆ หมายถึง การที่สังคมมีบรรทัดฐานซึ่งเปรียบเทียบกับสคริปต์ละครที่จะกำหนดบทบาทของบุคคลในความสัมพันธ์กันทางสังคม บุคคลในสังคมจึงต้องมีการสวมบทบาทซึ่งกันและกัน เพื่อที่บุคคลจะได้คาดหวังพฤติกรรม

ของบุคคลอื่นในสังคมที่แสดงออกและสามารถมีปฏิสัมพันธ์ที่ถูกต้องได้ตามความคาดหวังของสังคมและบุคคลอื่น ๆ

3. ความคาดหวังจากผู้ชม หมายถึง เป็นความคาดหวังของบุคคลในสังคมที่อยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ กันซึ่งจะต้องคาดหวังและสวมบทบาทของบุคคลอื่นที่เป็นเครื่องนำทางไปสู่การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เป็นความคาดหวังร่วมกัน

2.3.3.3 องค์ประกอบของความคาดหวัง

Nackler and Lawler (n.d. , อ้างถึงใน สังเวียน อ่อนแก้ว, 2536, น. 65)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความคาดหวังไว้ 3 ประการ คือ

1. การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น บุคคลจะมีพฤติกรรมอย่างไรจะขึ้นอยู่กับใจเขามีการคาดหวังอย่างไรเกี่ยวกับผลที่ติดตามมา

2. ความพอใจหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น ผลที่เขาคาดว่าจะเกิดขึ้นนั้นได้ก่อให้เกิดความพอใจหรือมีคุณค่าแก่เขาเพียงใด

3. ความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคคลนั้นว่าจะปฏิบัติงานดังกล่าวหรือไม่

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความคาดหวัง ที่แนคเลอร์และลอร์เลอร์ได้อธิบายไว้ประกอบด้วย การคาดหวังเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น รวมทั้งความพอใจหรือคุณค่าของผลที่เกิดขึ้น และความคาดหวังเกี่ยวกับกำลังความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน

2.3.3.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Hurlock (1964 , อ้างถึงใน วรรณลักษณ์ เมียนเกิด, 2549, น. 63) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคาดหวังต่างกันดังนี้

1. เพศ (Sex) บรรยากาศของบ้านและโรงเรียนจะส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กชายตั้งความหวังสูงกว่าเด็กหญิง บิดามารดาจะคาดหวังในตัวของบุตรชายมากกว่าบุตรหญิง เด็กชายมักจะถูกกระตุ้นให้มีความคาดหวังทางการกีฬา การงานและการประกอบอาชีพแต่เด็กหญิงมักคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม การแต่งงาน ซึ่งเด็กเองก็ยังไม่รู้ว่าจะแต่งงานเมื่อไร แต่งานกับใคร ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมหลังแต่งงานเป็นอย่างไรจึงเป็นเรื่องยากที่เด็ก หญิงจะวางแผนในเรื่องเหล่านี้ ดังนั้น เด็กหญิงจึงมีแนวโน้มที่จะตั้งจุดมุ่งหมายในระยะสั้นกว่าเด็กชายแม้ในเรื่องการเรียน เด็กหญิงมักจะวางแผนระยะสั้น เช่น เดือนต่อเดือน

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

3. เซาว์ปัญญา (Intelligence) เมื่อเด็กอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมต่อความสำเร็จสูง เด็กจะตั้งความคาดหวังให้ตนประสบความสำเร็จเหนือเพื่อน ๆ ในกลุ่ม ซึ่งอาจไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง อย่างไรก็ตาม เด็กที่ฉลาดจะตั้งความคาดหวังของตนโดยอาศัยความสนใจและความสามารถของตนมากกว่าทำตามจุดมุ่งหมายที่กลุ่มตั้งไว้ในทางกลับกันเด็กที่ฉลาดน้อยจะตั้งความคาดหวังไว้ตามค่านิยมของกลุ่ม

4. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความหวังให้หลายกรณีด้วยกัน ในเรื่องการชดเชยบุคคลที่ไม่ยอมรับตนเองจะตั้งความคาดหวังโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง เพื่อปกปิดความไม่สามารถของตน บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงกับตน ส่วนบุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำมีแนวโน้มที่จะตั้งความคาดหวังไว้สูง เนื่องจากจะคำนึงถึงความสำเร็จของตนเองมากกว่า ความล้มเหลว อาจมีความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ ส่วนบุคคลที่มีวิตกกังวลสูงมักวิตกอยู่กับความล้มเหลวในอดีตทำให้มองอนาคตในแง่ดีน้อยกว่าที่ควรจะเป็น

5. วินัย (Discipline) เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตยจะตั้งความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ในทางตรงกันข้ามเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

6. ชั้นทางสังคม (Ordinal Position) ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและฐานะทางเศรษฐกิจดี บิดามารดาจะให้ความคาดหวังแก่บุตรคนแรกและให้โอกาสแก่บุตรคนแรกมากที่สุด โดยเฉพาะถ้าเป็นบุตรชาย ซึ่งตรงกันข้ามกับครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขั้นพีโตขึ้นและมีงานทำเพื่อให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวได้ขยับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น

7. ฐานะในกลุ่ม (Group Status) กลุ่มจะมีอิทธิพลต่อเด็กมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับฐานะของเด็กในกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่มีต่อเด็กเอง ถ้าฐานะของเด็กมั่นคงและไม่มีคามจำเป็นที่จะต้องสร้างความประทับใจให้กับสมาชิกในกลุ่ม ระดับความคาดหวังของเด็กก็จะใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่เด็กที่ไม่มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม เด็กจะต้องการเลื่อนขั้นตนเองเข้าสู่ผู้นำในกลุ่ม ทำให้การตั้งความคาดหวังหลาย ๆ อย่าง ไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง ส่วนบุคคลที่ชอบแยกตัวเองความคาดหวังของกลุ่มจะมีผลต่อเขาเพียงเล็กน้อย

8. อุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม (Cultural Ideals) วัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะทำให้มาตรฐานของความคาดหวังของบุคคลต่างกัน ซึ่งมาตรฐานนี้ครอบคลุมถึงระดับความสำเร็จ และทัศนคติต่อความสำเร็จ 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 ความคาดหวังที่เด็กบอกกับเพื่อนสนิทจะเป็นลักษณะของความใฝ่ฝันไม่ค่อยใกล้เคียงกับความเป็นจริงเท่ากับที่เขาบอกกับบิดา มารดา ครูหรือบุคคลที่ไม่ค่อยคุ้นเคยกัน เมื่อเด็กวัยรุ่นบอกถึงความคาดหวังของตนให้บุคคลอื่นฟัง จะเป็นการท้าทายให้เขาพิสูจน์ตนเองโดยพยายามทำให้ได้ตามที่พูดไว้ เพราะเขารู้ว่าหลายคนใส่ใจในสิ่งที่เขาพูด เขาไม่ต้องการพบสายตาที่มองดูเขาด้วยความผิดหวัง

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

Bandura (1982 , อ้างถึงใน บุญฤทธิ นิยมพิมล, 2548, น. 55) ให้ความเห็นว่าความคาดหวังในความสามารถของบุคคลยังมีอิทธิพลต่อความพยายามที่จะทุ่มเทให้กับงาน

ระยะเวลาที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคและการแสดงพฤติกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย แบบดูราได้อธิบายว่าความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการตัดสินใจเลือกพฤติกรรมใด ๆ นั้นมี 2 ชนิด คือ

1. ความคาดหวังเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Outcome Expectancy) เป็นการคาดคะเนของบุคคลว่า พฤติกรรมนั้นจะนำไปสู่ผลการกระทำใด

2. ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ (Efficacy Expectancy) เป็นการคาดคะเนความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลของการกระทำตามที่คาดหวังไว้ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของคน ดังนี้ (บุญฤทธิ ฉิมพิมล, 2548, น. 55 - 57)

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishment) เป็นประสบการณ์ที่มีผลต่อความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลมากที่สุด เพราะจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจมากขึ้นและความมั่นใจนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถสูงขึ้น

2.2 การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) การสังเกตเห็นคนอื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานที่ยากโดยไม่เกิดผลเสียตามมา จะเป็นตัวแบบที่ตัวบุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตน และทำให้เกิดความคาดหวังว่าตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้ามีความตั้งใจจริงและความพยายาม

2.3 การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) เป็นการรับเอาคำแนะนำของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลในการพิจารณาความสามารถของตน ทำให้บุคคลมีความมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ

2.4 การตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional Arousal) บุคคลจะรับรู้ว่าคุณมีความตื่นเต้น วิดกกังวลหรือกลัว จากการกระตุ้นของร่างกาย ในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมาก จะทำให้การทำงานนั้นไม่ได้ผลดี หากบุคคลนั้นรับรู้ว่าคุณมีความวิตกกังวลในระดับสูง ก็จะคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถที่จะทำงานนั้นได้ในระดับต่ำ

นอกจากนั้น แบบดูรา ยังได้เสนอว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตน มี 3 มิติ คือ

1. มิติเกี่ยวกับปริมาณหรือระดับของความคาดหวัง (Magnitude or Level) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่า จะทำงานได้สำเร็จในระดับไหนเมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากง่ายแตกต่างกัน

2. มิติเกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) ประสบการณ์บางอย่างจะช่วยให้บุคคล มีความคาดหวังว่า ตนสามารถนำสิ่งที่รอบรู้ไปใช้ในสถานการณ์อื่นได้

3. มิติเกี่ยวกับความเข้มแข็งหรือความมั่นใจ (Strength or Confidence) หากว่าบุคคลไม่มั่นใจในความสามารถของตน เมื่อประสบเหตุการณ์ที่ไม่เป็นไปตามที่คิดไว้ ก็จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองลดลง แต่ในทางตรงกันข้าม หากมีความเข้มแข็งหรือมีความมั่นใจมาก บุคคลก็就会有ความมานะพยายาม แม้จะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่คาดหวังก็จะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของ แบนคูรา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้และความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลที่จะเป็นแรงจูงใจภายใน (Cognitive Motivational Mediator) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ที่คาดหวังความสามารถของตนได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ประสบความสำเร็จในการทำงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ความคาดหวังก็คือ ความเชื่อของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทุกคนที่ตั้งใจจะทำอะไรแล้ว จะมีความคาดหวังว่าคงจะได้รับผลตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำนายไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่จะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของตนเองตามความสามารถที่มีอยู่ของบุคคลนั้น ๆ จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการกระทำและกลยุทธ์ในการใช้สติปัญญาที่มีเป้าหมาย

Vroom (1995) เชื่อว่า แรงจูงใจเกิดจากผลได้ที่บุคคลคาดหวังจะให้เกิดขึ้นจากการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตน โดยบุคคลจะประเมินความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับรางวัลตอบแทนตามที่เขาคาดหวังไว้ในกรณีที่เขาได้ใช้ความพยายามในการทำงานจนประสบความสำเร็จ นั่นคือ ความคาดหวังดังกล่าวจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังที่ทำให้บุคคลมีความคาดหวังต่างกัน คือ เพศ ชนิดของครอบครัว ชั้นทางสังคม วินัยฐานะในกลุ่ม การใช้กลไกการหลบหนี การบอกกล่าวถึงความคาดหวัง ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต

เชาว์ปัญญา บุคลิกภาพ และอุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม

Nadler and Lawler (n.d. , อ้างถึงใน ประเทือง สุขสุวรรณ, 2532, น. 29) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ภูมิหลัง ประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม ทักษะ และอายุ เป็นต้น มีผลทำให้บุคคลมีทัศนคติ ความต้องการหรือความคาดหวังแตกต่างกัน ขณะเดียวกัน สิ่งแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะของผู้นำ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนก็มีผลต่อความคาดหวังของบุคคลด้วย

เลอพงษ์ แดงเนียม (2540, น. 10 - 11) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังตามความคิดของ De Cecco ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคลนอกจากขึ้นอยู่กับระดับความ

ยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมา กล่าวคือ ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นมาก่อนก็จะทำให้การกำหนดความคาดหวังในการทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้นและใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับความคาดหวังต่ำลงมา เพื่อป้องกันมิให้ตนเกิดความรู้สึกล้มเหลวจากการที่วางระดับความหวังให้สูงกว่าความสามารถจริง

รัชนก โสภพิศ (2542, น. 69) กล่าวถึงการกำหนดความคาดหวังของบุคคลนั้น จะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ความรู้สึกหรือการคาดการณ์นั้น ๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเอง เป็นเครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้สิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรม ชนิดเดียวกัน การคาดการณ์ก็อาจจะแตกต่างกันออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ ของบุคคลแต่ละคน

2.3.3.5 การวัดปัจจัยความคาดหวัง

บุญฤทธิ ฉิมพิมล (2548, น. 121 - 123) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการเข้ารับการศึกษาต่อปริญญาตรีในศูนย์ศิลปาชีพบางไทร ในสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

สมหมาย ปราบสุธา (2548, น. 89 - 93) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนดำนมะขามเตี้ยวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

บุญมา สามทองคำ (2550, น. 173 - 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อการจัดการศึกษาปฐมวัย กับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง โรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ฤทัย นิธิชนวิจิต (2553, น. 97 - 98) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและสิ่งที่ได้รับของผู้เข้าชมพิพิธภัณฑ์การเรียนรู้แห่งชาติ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

สัจจา โสภ (2556, น. 121 - 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังและความพึงพอใจนักเรียนต่อบริการ ที่ศูนย์เตรียมความพร้อมภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.3.3.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกเรขา สุวรรณกิจ (2545, น. 78) ได้ทำการศึกษาความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของผู้ต้องขังหญิง ศึกษากรณี ทณฑสถานหญิงกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของผู้ต้องขังหญิงและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษของผู้ต้องขังหญิง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ต้องขังหญิงส่วนใหญ่มีความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษอยู่ในระดับมาก อายุ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยของครอบครัวต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษ และปัจจัยความสัมพันธ์ในครอบครัว ได้แก่ การได้รับการยอมรับ การได้รับการเยี่ยม และการได้โอกาสกลับตนเป็นคนดี และปัจจัยแวดล้อมขณะต้องโทษ ได้แก่ การได้รับการปฏิบัติในเรื่อง กฎระเบียบ การได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ และการได้รับการส่งเสริมในการฝึกวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคาดหวังในการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษ

สุกัญญา กาญจนรัตน์ (2549) 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 เป็นต้น ความคาดหวังต่อการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ พบว่า ผู้ต้องขังมีความคาดหวังต่อตนเองในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้ต้องขังมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพที่สุจริต จะกลับตนเป็นคนดี ไม่คิดที่จะทำความผิด ด้วยจิตสำนึกที่จะเป็นคนดีของครอบครัวและสังคม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยความคาดหวังเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามวัดความคาดหวังเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความคาดหวัง หมายถึง ความมุ่งหมายว่าการพัฒนาพฤตินิสัยจะช่วยลดปัญหาการกระทำผิดวินัย การกระทำผิดซ้ำของผู้ต้องขัง โดยการศึกษาสายสัมพันธ์ การฝึกวิชาชีพ และการอบรมศาสนาและศีลธรรมเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ลดความเครียดระหว่างต้องขังในเรือนจำ

2.3.4 ปัจจัยความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย

2.3.4.1 ความหมายของความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย

ความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในองค์กรซึ่งมีบุคคลเข้าไปปฏิบัติงาน พฤติกรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้นนับได้ว่า เป็นผลมาจากความต้องการของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ถ้าองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลอย่างเหมาะสมแล้วย่อมทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ประเภทความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ความต้องการของบุคคลเกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงขับขึ้นมา บุคคลทุกคนมีความต้องการในหลายสิ่งและมีความต้องการหลายระดับ ความต้องการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, น. 48 - 51) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะ ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

1.1 ความต้องการอาหาร เพื่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของคนเราเสียน้ำ เนื่องจากอากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนักทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้เริ่มขึ้นเมื่อคนเราอย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจโรสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิที่ไม่สูงเกินไป และต่ำเกินไปพอที่ร่างกายจะทนได้

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัยความป่วยเจ็บเป็นโทษของร่างกาย ทำให้อวัยวะพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายคนเราจะหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกาย ได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่ และซ่อมแซมส่วนสึกหรอของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจอดข้าว อดน้ำได้หลายชั่วโมงแต่กลับหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการการจับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกายซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเหลือเหล่านี้จะเป็นพิษกับร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำลายชีวิตได้

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ ยังแตกต่างกันออกไปด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม มีดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคนสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางทีเราก็ต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรทำอย่างไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้แม้ในบุคคลเดียวกัน

2.4 ความต้องการนี้มีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว

2.5 ความต้องการนี้เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผย

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้ บางครั้งก็ปราศจากเหตุผลและคุณธรรม

2.3.4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

มณฑิรา เขียวยิ่ง และคณะ (ม.ป.ป. , อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2555, น. 263) ได้แบ่ง ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 3 ด้านดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อดำรงชีวิตเป็นความต้องการพื้นฐานที่ต้องบรรลุเพื่อให้มนุษย์อยู่อย่างปกติ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน การออกกำลังกาย ความสุขสบายเกี่ยวกับเครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย ความสะอาดของร่างกายทั่วไป และความสะอาดของสภาพแวดล้อม ความต้องการควบคุมอุณหภูมิของร่างกาย ตลอดจนความต้องการการจับถ่าย

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ ต้องการความมั่นคง ความเป็นอิสระ การพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความสำเร็จ

3. ความต้องการทางวิญญาณ (Spiritual Needs) ได้แก่ ความต้องการความเชื่อความหวัง ความมีศักดิ์ศรี ความมีเหตุผล การปลอบใจและเสรีภาพ และได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1 ความต้องการขั้นต่ำ

3.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำอากาศและการขับถ่าย

3.1.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการในการมีกิจกรรมทางเพศ ความต้องการในการมีอิสระที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีการเคลื่อนไหวที่อิสระ

3.2 ความต้องการขั้นสูง

3.2.1 ความต้องการด้านจิตสังคม ได้แก่ ความต้องการได้รับความรักความเอาใจใส่

3.2.2 ความต้องการทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตและได้รับการยอมรับ

3.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) เจ้าของทฤษฎี Maslow สาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิด และสมมติฐาน ดังนี้ (ราณี อธิชัยกุล, 2543, น. 261)

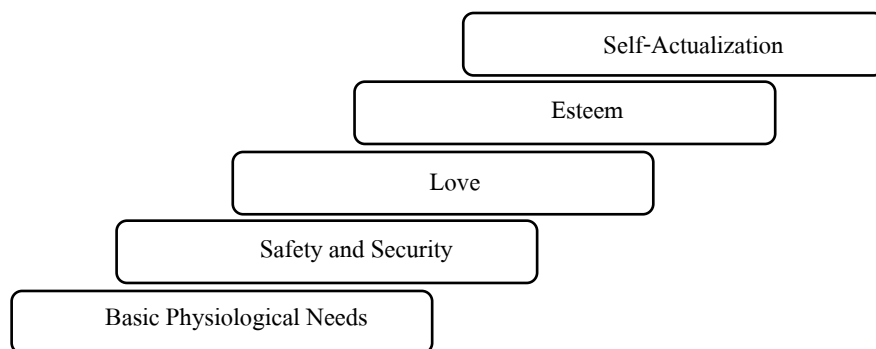
แนวคิด ที่เน้นในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด และตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

3.3.1 บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา ความต้องการที่ยังไม่ถูกสนองเท่านั้นที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

3.3.2 ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3.3.3 ความต้องการของบุคคลจะมากและขึ้นชั้นต่อไปก็ต่อเมื่อความต้องการในชั้นต่ำกว่าได้ถูกตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว

3.3.4 ลักษณะความต้องการ (Need) ซึ่งจัดกลุ่มลำดับชั้นของความต้องการจากต่ำสุดไปถึงสูงสุดจำนวน 5 ชั้น ดังต่อไปนี้ ภาพประกอบ (Schermerhorn, 2002, p. 99, ราณี อธิชัยกุล, 2555, น. 262)



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของ A.H. Maslow. ปรับปรุงจาก การจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง. ใน เอกสารการสอนชุดการบริหารการเปลี่ยนแปลง หน่วยที่ 12. พิมพ์ครั้งที่ 5. โดย ราณี อธิชัยกุล, 2555, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีการต่อสู้แสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเสมอและความต้องการของมนุษย์นี้เองไม่มีที่สิ้นสุด (Unlimited Needs) คือ เมื่อความต้องการเกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนั้นจะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป แต่จะเกิดความต้องการสิ่งใหม่ต่อไป โดยความต้องการประกอบด้วยความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านจิตใจ และความต้องการทางวิญญาณ

2.3.4.3 การวัดความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย

วเรศ ทยามันทรานันท์ (2547, น. 85) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

จำเอง สงหนู (2549, น. 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัท เอลต้า อีเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, น. 68) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วนิดา เหลืองสังข์กุล (2552, น. 65) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงส์ (2553, น. 89) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2.3.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรกรณ์ ขอเจริญ (2549, น. 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง และ เมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, น. 68) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วนิดา เหลืองสังข์กุล (2552, น. 78) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ประชากร จำนวน 95 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงส์ (2553, น. 101) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงาน

คลังจังหวัด ทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ใช้บุคลากรของสำนักงาน คลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรส ทยามันทรนันท์ (2554, น. 93) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิต่อการพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามความต้องการพื้นฐานทางร่างกายเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจาก มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย หมายถึง ความประสงค์ที่จะได้รับปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรม ได้แก่ การใส่เครื่องแบบเดียวกันระหว่างการเข้ารับการอบรม มีห้องเรียนหรือสถานที่อบรมเป็นสัดส่วนและได้มาตรฐาน มีวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสมและเพียงพอ รวมทั้งมีสื่อสารสนเทศที่ทันสมัยสามารถสืบค้นและเรียนรู้ได้

2.3.5 ปัจจัยความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

2.3.5.1 ความหมายของความมั่นคงและปลอดภัย

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 670) ได้ให้ความหมายว่า ความแน่นอนหนาและทนทาน ไม่กลับกลายเป็นอย่างอื่น และทำให้พ้นภัย

ชนิษฐ์นาฎ จุริมาศ (2553, น. 11) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในร่างกาย ครอบครัวและการทำงาน

ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงในองค์กร

พยุงศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 7) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง การปฏิบัติงานมีความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่

Maslow (1960, อ้างถึงใน บุญมั่ง ธนาสุภวัฒน์, 2549, น. 200) ให้ความหมายว่า ความมั่นคงและความปลอดภัย หมายถึง เป็นความต้องการที่รู้สึกว่าคุณได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายหรือต้องการจะได้อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ไม่มีอันตราย และไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งทางร่างกาย และจิตใจในองค์การธุรกิจนั้น

สรุปได้ว่า ความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่รู้สึกว่าคุณได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย อยู่ในสภาวะที่มั่นคง ทั้งร่างกาย ครอบครัวและการทำงานและได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

2.3.5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Need) มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (บุญมั่ง ธนาสุภวัฒน์, 2549, น.200)

กลุ่มที่ 1 ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยและความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์ได้

กลุ่มที่ 2 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขาอยู่ ความต้องการดังกล่าวอาจจัดให้อยู่ในรูปของลำดับขั้นความต้องการตั้งแต่ระดับต่ำสุดไปถึงสูงสุด 5 ระดับ ดังนี้ (บุญมั่ง ธนาสุภวัฒน์, 2549, น. 200 - 202)

2) ความต้องการทางสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นความต้องการที่ทุกคนมีมาตั้งแต่เกิด เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม การพักผ่อน ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการทางสรีระเป็นสิ่งที่ทำให้การทำงานของร่างกายอยู่ในสภาวะที่มีสุขภาพดี ดังนั้น ในองค์การธุรกิจควรจะตอบสนองความต้องการขั้นนี้ได้หลายลักษณะ เช่น การจ่ายค่าแรงงานหรือเงินเดือนเพื่อพนักงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็น

ขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต การจัดให้มีบ้านพักอาศัยหรือเบิกค่าเช่าบ้านได้ ถ้ามีรถรับส่งในการมาปฏิบัติงาน การมีสถานพยาบาลหรือให้เบิกค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง การมีสถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ

3) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการมั่นคงและความปลอดภัยนี้ เป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณได้รับการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายหรือต้องการจะได้อยู่ในสถานะที่มั่นคง ไม่มีอันตราย และไม่มีสิ่งใดที่จะทำให้เกิดการกระทบกระเทือนกับสภาพความเป็นอยู่ของตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในองค์การธุรกิจนั้น ความต้องการนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงอาชีพที่บุคคลจะเลือกกระทำสำหรับความต้องการในระดับนี้จะเห็นได้จากการที่พนักงานจะมีการออมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ที่การประกันสุขภาพ ตลอดจนพยายามหางานที่มีความมั่นคงในลักษณะการจ้าง หรือมีความมั่นคงในสวัสดิการของลูกจ้าง ดังนั้น องค์การธุรกิจจึงควรสนองความต้องการดังกล่าวให้แก่พนักงานแต่ละคนด้วย

4) ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ (Social or Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น กล่าวคือ ต้องการมีเพื่อน ได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่น ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนนั้น ต้องการให้คนอื่นรักชอบตน ต้องการมีคนที่คุณรักชอบ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีสิทธิเป็นเจ้าของสิ่งที่คุณคิดว่าเป็นของคุณ สิ่งสำคัญก็คือบุคคลต้องการที่จะเป็นผู้ให้และผู้รับความรักเหล่านั้น ดังนั้น องค์การธุรกิจสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยให้เขามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการทำงานเป็นกลุ่ม มีลักษณะของการร่วมมือในการทำงานมากกว่าที่จะมีการแข่งขัน ต้องยอมรับความคิดเห็นของเขาด้วย

5) ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการในขั้นนี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่

5.1) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Respect from Others) ได้แก่ ต้องการเป็นที่รู้จักของสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนสำคัญ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นต้น

5.2) ความต้องการการยอมรับนับถือในตนเอง (Self Respect) ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นคนมีความสามารถ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเร็จ มีอิสรภาพและสามารถพึ่งพาตนเองได้

ผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือจะเกิดความรู้ที่ตีหลายอย่าง เช่น เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนมีค่า มีความเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีประโยชน์ต่อสังคม ตรงกันข้ามกับคนที่ไม่ได้รับความตอบสนองในขั้นนี้จะเกิดความรู้สึกว่าตนมีปมด้อยเป็นคนที่ไม่เหมาะสม อ่อนแอ เจื้อยชาและต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ตนเองในทางลบนี้ ทำให้คนเราที่ถ้อยคิดว่าตนไร้ค่าและหมดหวังที่จะต่อสู้กับความต้อการด้านอื่น ๆ ของชีวิต องค์การธุรกิจสามารถสนองความต้อการของพนักงานในระดับนี้ ได้แก่ การกำหนดวิธีการจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือกำหนดวิธีการแข่งขันการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต่าง ๆ เพื่อรับรางวัล

6) ความต้อการตระหนักรู้ในตนเอง (Self Actualization Needs)

เป็นความต้อการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองและเป็นการได้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงด้วย เป็นการพัฒนาไปสู่จุดสูงสุดของตนตามศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง องค์การธุรกิจควรสนองความต้อการในระดับนี้โดยให้การจูงใจแก่พนักงานหลาย ๆ ลักษณะ กำหนดเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารระดับต่าง ๆ การมอบหมายงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

2.3.5.3 ทฤษฎีความต้อการของเมอร์เรย์ (Maslow's Manifest Needs Theory)

ทฤษฎีความต้อการของเมอร์เรย์ เป็นทฤษฎีที่ได้เรียงลำดับความต้อการเหมือนทฤษฎีความต้อการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่า ในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้อการด้านใดด้านหนึ่ง หรือหลายด้านสูง และมีความต้อการด้านอื่น ๆ ต่ำก็ได้ แต่ทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้ เมอร์เรย์ได้กล่าวถึงความต้อการของบุคคลว่ามีทั้งหมด 20 ประการ แต่งานวิจัยภายในองค์การมักจะศึกษาเฉพาะความต้อการ 4 ประการ ซึ่งเป็นความต้อการที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์การ ความต้อการนั้น ได้แก่ (บุญมั่ง ธานาศุภวัฒน์, 2549, น. 208 - 290)

1) ความต้อการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้อการที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ต้อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้อการความสำเร็จได้หลายวิธี ดังนี้

1.1) สอนให้บุคคลรู้จักคิด พุดและทำเหมือนกันเป็นผู้ที่มีความต้อการผลสัมฤทธิ์

1.2) กระตุ้นให้พนักงานกำหนดจุดมุ่งหมายในระดับที่สูงไว้ก่อนโดยเป็นจุดมุ่งหมายที่ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบและเป็นจริงได้

1.3) ให้พนักงานได้รู้จักและเข้าใจตนเอง

1.4) สร้างความรู้สึกผูกพันร่วมกันในทีมงาน โดยให้พนักงานทุกคน เรียนรู้ความหวัง ความกลัว ความสำเร็จและความล้มเหลวของคนอื่น ๆ ในทีมงาน จัดให้มีการ แบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการ มีเพื่อน มีความเชื่อมั่น ลักษณะของบุคคลที่มีความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ดังนี้

2.1) มีความปรารถนาสูงในเรื่องการได้รับการยอมรับ

2.2) มีแนวโน้มที่จะทำตามความต้องการและมาตรฐานร่วมของคนอื่น ๆ โดยเฉพาะเมื่อถูกแรงกดดันจากบุคคลที่เขาต้องการคงคุณค่าแห่งมิตรภาพเอาไว้

2.3) มีความปรารถนาดีและเอาใจใส่กับความรู้สึกของผู้อื่น

3) ความต้องการมีอิสรภาพ (Need for Autonomy) เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระและเสรีภาพสูง มีความเป็นตัวของตัวเอง บุคคลที่มีความต้องการอิสระ ต้องการบรรยากาศในการทำงาน ดังนี้

3.1) ทำงานตามลำพัง ไม่ต้องขึ้นต่อใครมากนัก

3.2) สามารถควบคุมจังหวะการทำงานของตนเองได้

3.3) ไม่ชอบการบังคับด้วยกฎหมายที่หยาบคายมากเกินไป

4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน ลักษณะของบุคคลที่ต้องการมีอำนาจได้แก่

4.1) เป็นคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2) มีความสนใจในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูง

4.3) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอำนาจการประชาชน

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ 1) ความต้องการที่จำเป็น (Deficiency Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยและความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ และ 2) ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการการยกย่องนับถือและความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนี้จะช่วยให้บุคคลนั้นมีการเจริญเติบโตและพัฒนาไปจนถึงศักยภาพที่เขามีอยู่

2.3.5.3 การวัดความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย

พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์ (2547, น. 63) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

จำแลง สงหนู (2549, น. 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปกรณ์ ขจรเจริญ (2549, น. 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, น. 75) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปริยาพรรณ ละอองนวล (2550, น. 68) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.3.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์ชนก เฟื่องนาเรนทร์ (2547, น. 63) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท รถยนต์ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกองค์กรอยู่ในระดับสูง

จำแลง สงหนู (2549, น. 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตดีซีดีซี คอนเวตเตอร์ ของบริษัทเคลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ปกรณ์ ขจรเจริญ (2549, น. 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ - เพชรบุรี ทวีร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, น. 75) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อมีการศึกษารายละเอียดจูงใจในการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, น. 68) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความมั่นคงและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย หมายถึง ความประสงค์ที่จะได้เรียนหรือฝึกอบรมจากวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตลอดระยะเวลาจนสำเร็จหลักสูตรและได้รับวุฒิบัตรหรือเกียรติบัตร

2.3.6 ปัจจัยความต้องการความรัก

2.3.6.1 ความหมายของความต้องการความรัก

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 938) ได้ให้ความหมายว่า ความรัก หมายถึง การมีใจผูกพันด้วยความห่วงใย เช่น พ่อแม่รักลูก รักชาติ รักชื่อเสียง หรือมีใจผูกพันด้วยเสน่หาฉันชู้สาว เช่น ชายรักหญิง ชอบ เช่น รักสนุก รักสงบ เป็นต้น

วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์ (2553, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า ความรักเป็นนามธรรม อาจอธิบายขยายความได้หลายความหมาย เช่น ความรักคือการให้ ความรักคือเสียสละ ความรักคือความห่วงใย ความรักคือความผูกพัน เป็นต้น เมื่อบุคคลใดเกิดความรักกับบุคคลหนึ่ง เช่น หัวหน้ามีความรักให้กับลูกน้องเสมือนหนึ่งเป็นลูก หรือรักลูกน้องเหมือนดังน้อง ทั้งสองฝ่ายจะปฏิบัติตนเองตามบทบาทที่ตนคิด เพื่อนร่วมงานเมื่อมีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน จะทำให้แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้ ความรักที่แต่ละคนมีให้กันจะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน เป็นมิตรกัน

พยุงศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า ความรักหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหลายฝ่ายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม และผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา

วิระ ทับภูมี (2556, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความเข้าใจกันและกันเป็นอย่างดี มีความสามัคคี และบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

สรุปได้ว่า ความต้องการความรัก หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีความผูกพัน ความห่วงใยที่เป็นไปด้วยดี ทั้งบุคคลในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะปฏิบัติตนเองตามบทบาทที่ตนเองคิดทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน

2.3.6.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer's ERG Theory มีความเห็นพ้องกันกับมาสโลว์ เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลที่มีความต้องการซึ่งจัดเป็นกลุ่ม ๆ ลำดับชั้น และเขาได้ทำการศึกษาและจัดแบ่งกลุ่มความต้องการใหม่ออกเป็น 3 ลำดับ คือ (สมใจ ลักษณะ, 2543, น. 71)

1. ความต้องการดำรงอยู่ของชีวิต (Existence : E) เป็นความต้องการด้านอาหาร อากาศ น้ำ ค่าจ้าง และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและกับสังคม

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่จะสร้างสรรค์และได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงานอย่างเต็มที่

แนวความคิดของอัลเดอร์เฟอร์เมื่อเปรียบเทียบกับ มาสโลว์แล้ว จะมีความสัมพันธ์กันดังภาพประกอบ

อัลเดอร์เฟอร์	มาสโลว์
ลำดับ 3 ความต้องการเจริญก้าวหน้าแห่งตน	5. ความต้องการประจักษ์ในศักยภาพ 4. ความต้องการได้รับความนิยมน้อย
ลำดับ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์	3. ความต้องการสังคม
ลำดับ 1 ความต้องการเจริญเติบโต	2. ความต้องการความปลอดภัย 1. ความต้องการทางร่างกาย

ภาพที่ 2.2 เปรียบเทียบแนวคิดของ Alderfer กับ Maslow. ปรับปรุงจาก การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน, โดย สมใจ ลักษณะ, 2543, กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

ซึ่งความต้องการของคนจะเป็นลำดับขึ้น จาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ แนวความคิด ERG เชื่อว่าความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นในทิศทางเดียวกัน (คือลำดับต่ำไปสู่ลำดับที่สูงกว่าเท่านั้น) แต่จะมีความต้องการที่ถดถอย คือ จากความต้องการลำดับที่สูงกว่าไปสู่ที่ต่ำกว่าด้วย กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการลำดับที่สูงกว่า แต่ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง ไม่ได้ ได้รับความพึงพอใจหรือถูกสกัดกั้น คนก็จะเกิดความคับข้องใจและจะหันไปสู่อุปสงค์ความต้องการในลำดับที่ต่ำกว่า โดยการกลับไปมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่านี้จะมีความต้องการที่รุนแรงกว่าในครั้งแรกที่มีความต้องการในด้านนี้ และมีความเชื่อว่าความต้องการของคนเราสามารถเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันได้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นทีละขั้น ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นความต้องการที่สำคัญเพียง 3 กลุ่ม

รวีวรรณ เสวตอมร (2532, น. 39) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความรัก และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติความรักต่อผู้อื่นดังต่อไปนี้

1. แสดงความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อเขา
2. เปิดเผยความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา แสดงพฤติกรรมที่แท้จริง
3. ไม่จ้องจับผิด ระวัง สงสัย ให้ความไว้วางใจ
4. ไม่ข่มขู่ให้เขาปฏิบัติตามความต้องการของเราฝ่ายเดียว
5. ให้ความร่วมมือทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน
6. ให้อภัยในความผิดพลาด
7. ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง
8. มีความซื่อสัตย์และจริงใจ

สมคิด อิศระวัฒน์ (2542, น. 16) แนวคิดเกี่ยวกับความรัก สามารถอธิบายได้ว่าการที่บุคคลรอบข้างตัวเรา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป บุคคลเหล่านี้มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของเรา เช่น การให้โอกาส การให้การสนับสนุน การให้ความช่วยเหลือ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบข้าง การรู้จักกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้งานที่ได้รับประสบความสำเร็จ และมีความสุขมากยิ่งขึ้น

1. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาวิธีการสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาอาจทำได้ คือ รู้ว่าผู้บังคับบัญชาชอบลูกน้องแบบใด ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะชอบลูกน้อง ที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีน้ำใจกับคนรอบข้าง เป็นคนขยัน อดทน สู้งาน และใฝ่หาความรู้ใส่ตัวอยู่เสมอ

2. การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานหนึ่ง ๆ เพื่อนร่วมงานของเรามีหลายลักษณะ บางคนอายุเท่ากันแต่ตำแหน่งสูงกว่า บางคนอายุเท่ากันแต่ตำแหน่งต่ำกว่า บางคนอายุน้อยกว่าแต่ตำแหน่งสูงกว่า บางคนอายุมากกว่าแต่ตำแหน่งเท่ากัน บางคนอายุมากกว่าแต่ตำแหน่งต่ำกว่า เพื่อนร่วมงานของเรามีความแตกต่างในเรื่องของวิถีคิด ความเชื่อ เจตคติ และการแสดงออก การอบรมเลี้ยงดูของแต่ละครอบครัว เพศ อายุ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ฐานะ เศรษฐกิจ ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งการแสดงออกและการปฏิบัติต่อบุคคลอื่น เมื่ออยู่ร่วมกันเราจำเป็นต้องยอมรับความเหมือนและความแตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เราจึงจะอยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข และให้ความร่วมมือกันในการทำงาน

3. การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีดังต่อไปนี้
 - 3.1. มีความจริงใจให้แก่กันและกัน
 - 3.2. พร้อมให้ความร่วมมือทุกครั้งเมื่อมีโอกาส
 - 3.3. ให้ความช่วยเหลือเท่าที่จะทำได้

- 3.4. มีอารมณ์มั่นคง ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่โมโหง่าย จุณเจี๊วง่าย
- 3.5. รับฟังความคิดเห็น คำวิจารณ์ และข้อเสนอแนะจากเพื่อน

ร่วมงาน

4. การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อทำงาน ผลงานของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจะสำเร็จหรือไม่ งานนั้นจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลงานการปฏิบัติงานของลูกน้อง หากลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความประทับใจในหัวหน้า ผลงานที่ทำนั้นจะมีคุณภาพและปริมาณ แต่ถ้าหัวหน้าเป็นลูกน้องที่ลูกน้องไม่ชอบ งานที่ทำเสร็จอาจจะมีปริมาณเท่าที่สั่งหรือไม่มีคุณภาพดีเท่าที่ควร ดังนั้น หากผู้เป็นหัวหน้าสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับลูกน้องได้ ทำให้ลูกน้องมีความรักประทับใจ ซินชมและศรัทธาก็จะทำให้ได้งานที่มีคุณภาพและมากด้วยปริมาณ รวมทั้งทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ลักษณะของหัวหน้าที่ลูกน้องต้องการ ลูกน้องอยากได้หัวหน้าที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ (สมคิด อิศระวัฒน์, 2542, น. 14 - 15)

- 4.1. มีความห่วงใย เอาใจใส่ สนใจในชีวิตของลูกน้อง
- 4.2. เป็นกันเอง
- 4.3. ยุติธรรม
- 4.4. รู้จักเสียสละ
- 4.5. จริงใจ
- 4.6. ให้เกียรติลูกน้อง เป็นที่ปรึกษา ไม่วางอำนาจ ไม่ใช่อารมณ์ใน

การทำงาน รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง

- 4.7. ไม่เป็นเผด็จการ
- 4.8. แนะนำและช่วยเหลือลูกน้องข้อมูลดังกล่าวข้างต้นมีกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากกว่าร้อยละ 80 นอกจากนั้น กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นลูกน้องอยากได้หัวหน้าที่เข้าใจลูกน้อง มีเหตุผล รักลูกน้อง ให้โอกาสลูกน้อง ไม่หุเบา ให้อภัย เป็นผู้ให้แบบอย่างที่ดี ว่ากล่าวตักเตือนในสิ่งที่ดี ดังนั้น ถ้าผู้เป็นหัวหน้ามีคุณลักษณะแบบที่ลูกน้องต้องการก็จะทำให้หัวหน้าเป็นที่รักใคร่ของลูกน้อง ได้รับความร่วมมือจากลูกน้อง ทำให้งานของหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

5. การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลทั่วไป

ในโลกของการทำงาน บุคคลที่เราติดต่อสัมพันธ์ด้วยนอกจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังประกอบด้วยบุคคลทั่วไป เช่น ลูกค้า หรือประชาชนซึ่งมาใช้บริการ ช่วงระยะเวลาของการติดต่อสัมพันธ์อาจเป็นช่วงสั้น ๆ แต่ความนิยมยก

ย่องหรือความเป็นศัตรูอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ และสร้างความรู้สึที่ดีต่อกัน

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2538, น. 32) เสนอว่า ลักษณะของลูกน้องซึ่งหัวหน้าต้องการได้แก่ มีนิสัยของการให้บริการรู้ใจ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ให้การยอมรับ หัวหน้า มีสัมมาคารวะ มีความคิดริเริ่ม คิดเป็น แก้ปัญหาเป็น รู้จักพัฒนาตนเอง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ รู้จักเก็บความลับ ปฏิบัติตามคำสั่ง จริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำงานเป็นระบบ และตรงเวลา ในการทำงานผู้เป็นลูกน้องควรรู้จักผู้เป็นหัวหน้าและปรับตัวให้มีลักษณะอย่างที่ว่าหัวหน้าต้องการ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความรัก ซึ่งรวมทั้งความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคล เช่น การสร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา, การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน, การสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา, การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลทั่วไป

2.3.6.3 การวัดความต้องการความรัก

ชนิษฐ์นาถ จุริมาศ (2553, น.127) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปณิธาน วรรณวัลย์ (2554, น. 265) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

พยุงศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 125) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วันดี จันทรหนองสรวง (2556, น. 97) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิระ ทับภูมิ (2556, น. 80) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.3.6.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิษฐ์นาถ จุริมาศ (2553, น. 127) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่าในระดับมาก 8 ด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานภาพในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน ความรับผิดชอบ ความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายและการบริหาร

ปณิธาน วรณวัฒน์ (2554, น. 265) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้าน 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการตั้งเป้าหมาย ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการนิเทศงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

พยุงศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 125) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาวิจัย 14 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วันดี จันทร์หนองสรวง (2556, น. 97) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสุขสูงสุดอันดับแรก คือ ความสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น รองลงมาได้แก่ ความสุขด้านการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน ความสุขด้านการมีความภาคภูมิใจ ความสุขด้านการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความสุขด้านการมี

สิ่งแวดล้อมที่ดี ความสุขด้านการมีอิสรภาพ ความสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็ง และความสุขด้านความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

วิระ ทับทิม (2556, น. 80) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำ จังหวัดมหาสารคาม มีจำนวน 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.552 ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 55.20

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยความต้องการความรักเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทัศนคติของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามความต้องการความรักเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความต้องการความรัก หมายถึง ความประสงค์ที่จะได้รับความรัก และกำลังใจจากวิทยากร เพื่อนในห้องเรียน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์และครอบครัว

2.3.7 ปัจจัยความต้องการการยอมรับนับถือ

2.3.7.1 ความหมายของความต้องการการยอมรับนับถือ

ชนิษฐ์นาถ จุริมาส (2553, น. 10) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ให้บริการ ให้ความสำคัญ ให้ความไว้วางใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน มีความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล ทำให้มีกำลังใจจะทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ศุทธิดา โสภภาพันธ์ (2555, น. 7) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้สึกยินดีที่ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นที่จากผู้บริหาร ทำให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายและวิธีการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการกระทำที่แสดงออกถึงความประทับใจและรู้สึกที่มีต่อองค์กร

ธัญยาพร ลากทิพมนต์ (2556, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงาน

อย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

พยุงศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผลสำเร็จ

วิระ ทับภูมิ (2556, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า การได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความเชื่อถือ และการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ความต้องการการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และได้รับความเชื่อถือ ชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ

2.3.7.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

ทฤษฎีของเฮิร์ซเบอร์ก ได้เสนอปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจงานและจูงใจ ส่วนปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับความไม่พอใจงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงานของบุคคล และอะไรคือความต้องการในการทำงานของพวกเขา เขาได้ตั้งคำถามว่าสิ่งใดที่พวกเขาารู้ดีเป็นพิเศษและรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของพวกเขาซึ่งปรากฏดังภาพที่ 3 (Robbins and Coulter, 2002, pp. 427 - 428)

ปัจจัยจูงใจ (Motivators)	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)
1. ความสำเร็จในงาน (Achievement)	1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. การได้รับการยอมรับ (Recognition)	2. นโยบายองค์กร (Company Policy)
3. ลักษณะงาน (Work Itself)	3. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร (Relationship With Supervisor)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)	4. สภาพการทำงาน (Working Condition)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)	5. เงินเดือน (Salary)
6. ความเจริญเติบโต (Geowth)	6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship With Peers)
	7. ความเป็นชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
	8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates)
	9. สถานภาพ (Status)
	10. ความปลอดภัย (Security)

ด้านความพอใจ

ความเป็นกลาง

ด้านความไม่พอใจ

ภาพที่ 2.3 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg. ปรับปรุงจาก *Management*. 4th ed. By Robbins, Stephen P. ,2002, Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.

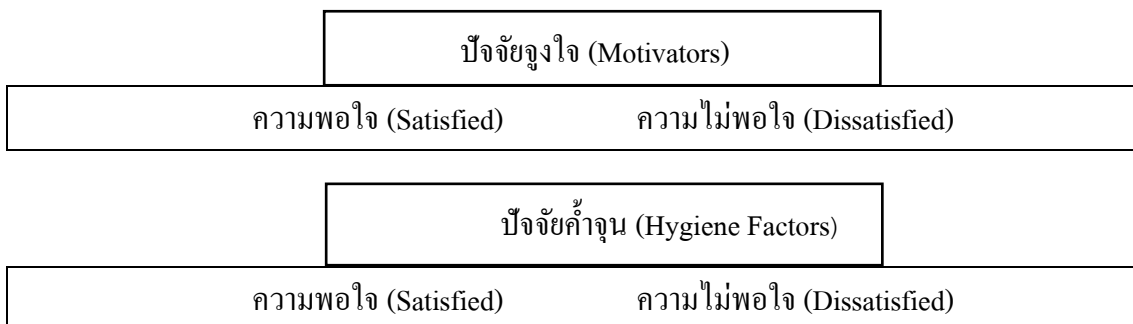
เฮอริชเบอร์กได้ข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อค้นพบว่า สิ่งที่ทำให้บุคคลรู้สึกดีและพอใจ (ปัจจัยทางด้านซ้ายของแผนภาพ) และปัจจัยที่ทำให้บุคคลรู้สึกแย่และไม่พอใจ (ปัจจัยทางขวามือของแผนภาพ) ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจงานคือปัจจัยภายใน ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ความรับผิดชอบ, เมื่อใดที่บุคคลรู้สึกดีในการทำงานพวกเขาก็จะอ้างว่าเป็นเพราะตัวเอง แต่เมื่อใดที่พวกเขาไม่พอใจพวกเขาก็จะอ้างว่าเป็นเพราะปัจจัยภายนอก คือ นโยบายองค์กร, การบริหาร, การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงาน

เฮอริชเบอร์ก ได้บอกว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลพอใจและไม่พอใจในธรรมชาติของเขาเมื่อเปรียบเทียบกับธรรมชาติเดิมแสดงให้เห็น ดังภาพที่ 2.4 (Robbins and Coulter, 2002, p. 428)

ธรรมชาติเดิม (Traditional View)

ความพอใจ (Satisfied)	ความไม่พอใจ (Dissatisfied)
----------------------	----------------------------

ธรรมชาติของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's View)



ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบธรรมชาติเดิมกับธรรมชาติของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) . ปรับปรุงจาก *Management*. (4th ed). By Robbins, Stephen P. 2002, Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc.

ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ตรงข้ามกัน จากแนวคิดดังกล่าว คือ ปัจจัยค้ำจุน มุ่งลดความรู้สึกความไม่พอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ถ้าหากขาดไปบุคคลจะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่หากมีปัจจัยเหล่านี้ก็ไม่ได้หมายความว่า คนจะพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน เพราะหากมีปัจจัยเหล่านี้คนจะมีความรู้สึกไม่มีความพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ จะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความพยายามในการทำงาน หากขาดปัจจัยจูงใจนี้ไปก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานถ้ามีปัจจัยจูงใจเหล่านี้ก็จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจและมีความพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก เป็นที่ชื่นชอบและนิยมอย่างแพร่หลายตั้งแต่ช่วงกลางปี ค.ศ. 1960 จนถึงต้นปี ค.ศ. 1980 แต่ก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างมากระหว่าง โดยเฉพาะเกี่ยวกับการดำเนินงาน และวิธีการของเขา แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของเขาก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อแบบแผนการทำงาน

2) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจของลอคก์และลาแทม (Locke's Goal-Setting Theory of Motivation) (ราณี อิศัยกุล, 2555, น. 189 - 190)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจของเอ็ด เอ ลอคก์ (Edwin A. Locke) และแกรี่ พี ลาแทม (Gary P. Latham) ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายของงาน (Task Goals) ซึ่งหมายถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางและติดตามควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จของกระบวนการจูงใจ การวิจัยของลอคก์และลาแทม พบว่า การกำหนดเป้าหมายให้ประโยชน์ 3 ทาง คือ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อลดความเครียดในบทบาท และเพื่อปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้องและเที่ยงตรงได้ ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. เป้าหมายของงานสามารถเป็นปัจจัยจูงใจได้ หากผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมและสามารถบริหารตามเป้าหมายได้

2. เป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางในการทำงานให้แก่บุคลากร

3. เป้าหมายช่วยทำให้ความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง หรือแม้แต่บุคลากรระหว่างหน่วยงาน

4. เป้าหมายช่วยสร้างกรอบของงานเพื่อทำให้ผู้บริหารแสดงผลสะท้อนกลับของงานได้สะดวกยิ่งขึ้น

5. การกำหนดเป้าหมายช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและเสริมสร้างความพึงพอใจในงานที่เป็นตัวกำหนดผลสำเร็จของงานหรือการจูงใจในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

5.1 ความยากของเป้าหมาย (Goal Difficulty) หมายถึง

ขอบเขตของเป้าหมายที่ท้าทายและต้องใช้ความพยายามมาก ถ้าบุคลากรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทฤษฎีนี้จึงสันนิษฐานอย่างมีเหตุผลว่าบุคลากรจะทำงานหนักขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากขึ้น อย่างไรก็ตาม เป้าหมายต้องไม่ใช่สิ่งที่ยากเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่น หัวหน้าสถานีอนามัย ขอให้บุคลากรเพิ่มจำนวนการให้บริการประชากรให้ได้วันละ 100% แต่เป้าหมายควรสามารถปฏิบัติได้จริงแม้จะยาก เช่น ขอให้บุคลากรพยายามเพิ่มจำนวนการให้บริการร้อยละ 20 ต่อวันการเสริมแรงจะช่วยจูงใจให้พยายามทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ยากได้ กล่าวคือ เมื่อบุคลากรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ยากและได้รับรางวัลตอบแทน บุคลากรจะมีความมั่นใจที่จะพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ยากเป้าหมายอื่นต่อไป ซึ่งย่อมจูงใจมากกว่าการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับอะไรตอบแทน หลังจากประสบผลสำเร็จในครั้งแรก

5.2 ความเจาะจงของเป้าหมาย (Goal Specificity) หมายถึง ความ

ชัดเจนและความเที่ยงตรงของเป้าหมาย เช่น เป้าหมายที่กำหนดว่า “ให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” ยังขาดความชัดเจน จึงควรกำหนดว่า เป้าหมายคือ “การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 5 ในระยะเวลา 1 ปี” เป้าหมายที่เกี่ยวกับการกำหนดงบประมาณ ค่าใช้จ่าย ผลลัพธ์หรือการเติบโตขององค์กรจะเป็นเป้าหมายที่กำหนดได้ชัดเจน แต่เป้าหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชน บุคลากร ขวัญและกำลังใจของบุคลากร ภาพพจน์หรือชื่อเสียงขององค์กร จริยธรรม จรรยาบรรณ และความรับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นเป้าหมายที่กำหนดได้ยากกว่า จึงควรพิจารณาใช้ร้อยละในการกำหนด จะเห็นได้ว่าการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจจะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ การกำหนดเป้าหมายที่มีความเหมาะสม กล่าวคือ เป้าหมายควรมีความเจาะจง ทำทาย วัดได้ บรรลุได้ เกี่ยวเนื่องกับงานหลักขององค์กร และมีกรอบของเวลา ตัวอย่างเช่น การกำหนดเป้าหมายการเก็บภาษีของกรมสรรพากรภายในแต่ละปีที่ค่อนข้างยากแต่ก็สามารถทำได้ เนื่องจากเป้าหมายที่กำหนดแม้มีความยากแต่มีความเฉพาะเจาะจง

5.3 การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) หมายถึง ขอบเขต

การที่บุคคลจะยอมรับเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตนเอง

5.4 การผูกพันในเป้าหมาย (Goal Commitment) หมายถึง

ขอบเขตที่บุคลากรสนใจในการไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย การผูกพันในเป้าหมายได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีความคาดหวังในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวัง ความเป็นเครื่องกระตุ้น และ

ความพึงพอใจ ผู้บริหารต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรผูกพันในเป้าหมายโดยใช้หลักการสำคัญของการมีส่วนร่วม (Participation) ในกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายแต่ปฏิบัติได้ และทำให้บุคลากรมีความเชื่อว่าผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ของงานที่มีคุณค่า ที่อาจเป็นรางวัลตอบแทนภายนอก เช่น เงินรางวัล หรือรางวัลตอบแทนภายใน อาทิ การได้รับชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจเสนอว่า กระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ต้องขึ้นอยู่กับประเด็นต่อไปนี้

1. ความเอาใจใส่ ความพากเพียร และความพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด
2. การสนับสนุนขององค์กร เช่น การมีบุคลากรเพียงพอ มีวัตถุดิบ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม
3. ทักษะและความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
4. รางวัลตอบแทนภายในและภายนอก
5. ความช่วยเหลือของผู้บริหารในการพัฒนากลยุทธ์
6. การให้ความคิดเห็นสะท้อนกลับในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ราณี อิศัยกุล (2555, น. 63) การจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับสูง เพื่อสร้างการยอมรับนับถือให้เกิดขึ้นคือวิธีการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลายวิธี องค์กรไม่จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งที่คิดว่าดีที่สุด แต่ควรพิจารณาบูรณาการหรือเลือกใช้หลายวิธีไปพร้อมกันตามแต่สถานการณ์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด การจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับสูงนับเป็นอีกทางหนึ่งที่ผู้บริหารพึงพิจารณาเลือกใช้ในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงไปตามแนวทางที่กำหนดให้ ความต้องการระดับสูงในที่นี้หมายถึงความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

1. การให้สิทธิอำนาจแก่บุคลากร (Empowering Workers)

เป็นการให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในงานสำคัญแก่บุคลากร และมอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานสำคัญที่ปรับปรุงใหม่ได้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการฝึกอบรมทักษะที่บุคลากรต้องการเพื่อให้งานสำเร็จ องค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น

มักจะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน หากแต่บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเดิม โอกาสที่จะปฏิบัติงานใหม่ให้บรรลุผลสำเร็จคงเป็นไปได้ยาก

2. การจัดโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน (Quality Improvement Programs) การปรับปรุงคุณภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการควบคุมคุณภาพที่ประกอบด้วยกลุ่มควบคุมคุณภาพจำนวน 5-10 คน คนที่รวมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาปัญหาในการทำงานและดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง กลุ่มควบคุมคุณภาพประกอบด้วยบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและใช้เครื่องมือทางสถิติในการช่วยวิเคราะห์มาเป็นอย่างดีและจะพบปะหารือกันทุกสัปดาห์

3. การจัดโปรแกรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Programs) การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การให้บริการที่ดีขึ้น ย่อมต้องผ่านการฝึกอบรมทักษะที่จะเป็นในการทำงานให้ครบถ้วน

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการยอมรับนับถือ สามารถสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน คือ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน, การได้รับการยอมรับ, ความรับผิดชอบ และการจงใจกำหนดเป้าหมายที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง ความเอาใจใส่ ความภาคภูมิใจ และความพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3.7.2 การวัดความต้องการการยอมรับนับถือ

ชนิษฐ์นาฎ จุริมาศ (2553, น. 127) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สุชาดา พรหมรักษ์ (2553, น. 73) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14 โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปณิธาน วรรณวัลย์ (2554, น. 265) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สุทธิดา โสภพันธ์ (2555, น. 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ธัญยาพร ลาททิพมนตรี (2556, น. 85) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้สนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.3.7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาดา พรหมรักษ์ (2553, น. 73) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 14 ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

สุทธิดา โสภพันธ์ (2555, น. 63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ASA CORRUGATED CONTAINER จำกัด โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับ ความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ธัญยาพร ลาททิพมนตรี (2556, น. 85) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้สนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงาน โรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จริยธรรมในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยความต้องการการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามความต้องการการยอมรับนับถือเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง และน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความต้องการการยอมรับนับถือ หมายถึง ความประสงค์ที่จะได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากวิทยากร เพื่อนในห้องเรียน เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำและหน่วยงานภายนอก

2.3.8 ปัจจัยความต้องการความสำเร็จ

2.3.8.1 ความหมายของความต้องการความสำเร็จ

ชนิษฐ์นาถ จูริมาศ (2553, น. 9) ได้ให้ความหมายว่า การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ปราบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน

พยุศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 6) ได้ให้ความหมายว่า การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จวัตถุประสงค์ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ

ราณี อธิชัยกุล (2543, น. 176) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการที่จะทำงานให้ได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต

Maslow (1960 , อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2555, น. 177) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการใช้ความพยายามทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง

และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

สรุปได้ว่า ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ปลอบปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต

2.3.8.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1) ทฤษฎีความต้องการเรียนรู้ของ McClelland's ภายหลังปี 1940 เป็นต้นมา McClelland ได้ทำการทดสอบความต้องการของบุคคล

โดยการสอบถามเกี่ยวกับภาพและเรื่องราว ซึ่งเขาได้วิเคราะห์และสรุปได้ 3 ความต้องการที่ทำให้คนเกิดแรงจูงใจ คือ (อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2555, น. 182)

1.1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n Ach)

เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1.1.1) มีเป้าหมายในการทำงานสูง เน้นการบรรลุเป้าหมาย และท้าทายความสามารถและมีการคำนวณคาดคะเนจนพอใจที่จะเสี่ยงทำให้สำเร็จ

1.1.2) มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง

1.1.3) ต้องการข้อมูลย้อนหลังในการทำงาน

1.1.4) รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

1.1.5) มีความเต็มใจที่จะทำงานหนักและมีพลังในการทำงานสูง

1.1.6) มีความรับผิดชอบอย่างสูงเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา

1.2) ความต้องการอำนาจ (Need for Power : n Power)

เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1.2.1) แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

1.2.2) ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้

1.2.3) สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น
ความต้องการที่จะมีอำนาจนั้นมีทั้งอำนาจในทางที่ดี (Positive Power) อำนาจที่จะทำงานสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและความต้องการในทางไม่ดี (Negative Power) ซึ่งเป็นความต้องการอำนาจเพื่อสนองผลประโยชน์ตัวเอง และความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น

1.3) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation : n Aff)

เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด

ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้

1.3.1) พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพและมิตรภาพกับบุคคลอื่น

1.3.2) อยากให้บุคคลอื่นรักและชื่นชอบตัวเอง

1.3.3) ชอบเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มและสังคม

ความต้องการทั้ง 3 ประการนี้จะประกอบกันในทุกคน เพียงแต่ว่าแต่ละคนจะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าหรือแตกต่างกัน เช่น ชาวญี่ปุ่นให้ความสำคัญทางด้านสังคมมากกว่าชาวอเมริกา เป็นต้น

2) ราณี อธิชัยกุล, 2555, น. 206 - 210) แนวคิดการเสริมสร้างความสำเร็จโดยการใช้แรงจูงใจภายในการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามแนวคิดของมาสโลว์และเป็นปัจจัยจูงใจที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานและเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ตามแนวคิดของเฮอริสเบอร์ก ซึ่งเสนอวิธีการเพิ่มเนื้อหาของงาน รวมทั้งเป็นวิธีการช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่มักเกิดขึ้น การจูงใจด้วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงอาจทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.1) การเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) วิธีการเพิ่มเนื้อหาของงาน หมายถึง การออกแบบงานในลักษณะเพิ่มหรือขยายเนื้อหาของงานในแนวดิ่ง (Vertically Loading) เพื่อให้งานมีความน่าสนใจและมีความท้าทายมากขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และจะสร้างแรงจูงใจได้ ผู้บริหารจะออกแบบงานได้โดยพิจารณา 5 มิติหลักของงาน (Core job Dimensions) ได้แก่ ทักษะหลายประเภทที่ใช้ในการทำงาน (Skill Variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงานที่มีผลกระทบต่อส่วนร่วม (Task Significance) อิสระในการทำงาน (Autonomy) และการสะท้อนกลับของประสิทธิผลของผลงาน (Feedback) และโดยพิจารณาดำเนินการเพิ่มเนื้อหาของงานให้สอดคล้องกับแรงจูงใจภายในบุคลากรแต่ละคนที่แตกต่างกัน เช่น การเพิ่มความรับผิดชอบของงานให้บุคลากร การให้อิสระและอำนาจหน้าที่ในการทำงานมากขึ้น และการให้ออกาสบุคลากรวางแผนและควบคุมงานของตนเอง แทนที่จะควบคุมโดยหัวหน้างานตามปกติ วิธีการเพิ่มเนื้อหาของงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ (Cummings and Worley, 2001, pp. 188 – 189, Kirkpatrick, 2001, pp. 117 - 11)

2.1.1) การวินิจฉัยเนื้อหาของงานอย่างละเอียด (Make a Thorough Diagnosis) การวินิจฉัยเนื้อหาของงานอย่างละเอียดเป็นการวินิจฉัยเนื้อหาของงานด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า “แบบสำรวจวินิจฉัยงาน” (job diagnostic survey) เพื่อหาคำตอบที่ว่างานแต่ละงานนั้นบุคลากรมีความพึงพอใจและมีศักยภาพในการจูงใจมากน้อยเพียงใด หรืองานนั้นมีระดับการจูงใจต่ำหรือไม่ รวมทั้งการวิเคราะห์หาคำตอบว่าบุคลากรมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ซึ่งโดยทั่วไปบุคลากรที่มีความต้องการอยู่ในระดับสูงมักจะมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงมากกว่าบุคลากรที่มีความต้องการในระดับต่ำ

2.1.2) การจัดหน่วยงานย่อย (Form Natural Work Units) ขั้นตอนนี้เป็นการจัดกลุ่มงานที่มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในหน่วยงานย่อยเดียวกัน เพื่อเพิ่มเอกลักษณ์และความสำคัญให้แก่งาน และบุคลากรแต่ละคนจะสามารถระบุนความรับผิดชอบในงานของตนเองได้ชัดเจน เช่น พนักงานพิมพ์ดีดทุกคนแทนที่จะพิมพ์งานของทุกฝ่ายที่ส่งเข้ามา ควรเปลี่ยนแปลงให้พนักงานพิมพ์ดีดแต่ละคนรับผิดชอบพิมพ์ดีดงานของแผนกที่กำหนดให้รับผิดชอบเท่านั้น เป็นต้น

2.1.3) การรวมงานเฉพาะอย่าง (Combine Tasks) เป็นการเปลี่ยนให้บุคลากรหนึ่งคนรับผิดชอบงานหรือบริการตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ แทนที่จะให้บริการโดยผ่านขั้นตอนการปฏิบัติการที่รับผิดชอบโดยพนักงานหลายคน เช่น การให้บริการ one-stop service เป็นต้น การรวมงานเฉพาะอย่างคล้ายคลึงกับวิธีการขยายงาน (Job enlargement) ซึ่งเป็นการเพิ่มประเภทของงานให้มีปริมาณมากขึ้น และบุคลากรต้องใช้ทักษะในการทำงานหลากหลายขึ้น ทำให้งานดูน่าตื่นเต้นและท้าทายมากขึ้น เช่น บุคลากรคนเดียวรับลงทะเบียนเรียนของนักศึกษาตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการ เป็นต้น การรวมงานจะช่วยจูงใจบุคลากรที่ต้องทำงานเฉพาะด้าน คือ งานที่มีความจำเจซ้ำซาก ให้ทุ่มเทความพยายามและความสามารถให้กับการทำงานมากขึ้น แต่งานที่เพิ่มขึ้นต้องเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันกับระดับของบุคลากร

2.1.4) การให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการ (Establish Client Relationships) เมื่องานถูกแบ่งเป็นส่วนเล็ก ๆ บุคลากรแต่ละคนจะมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการน้อยมาก ทำให้ไม่ทราบถึงความพึงพอใจในผลงานมากน้อยเพียงใด การให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการเป็นการให้โอกาสบุคลากรติดต่อกับผู้ใช้บริการโดยตรง เพื่อจะได้ทราบความต้องการหรือปัญหาของผู้ใช้บริการ ทำให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและได้รับสิ่งสะท้อนกลับเพื่อปรับปรุงงานด้วย เช่น พนักงานพิมพ์ดีดที่กำหนดให้พิมพ์งานเฉพาะ

แผนกหนึ่งจะทราบถึงความพอใจและไม่พอใจของผู้ใช้บริการของแผนกที่รับผิดชอบจากคำติชมโดยตรง และนำมาแก้ไขประสิทธิผลของการทำงานได้ เป็นต้น

2.1.5) การให้พนักงานรับผิดชอบงานในแนวดิ่ง (Vertical Loading) การให้รับผิดชอบงานในแนวดิ่งเป็นการให้โอกาสบุคลากรวางแผนและควบคุมงานของตนเอง แทนที่จะควบคุมโดยหัวหน้างาน เช่น การให้กำหนดตารางการทำงานเอง การแก้ปัญหาทางานด้วยตนเอง เป็นต้น การให้บุคลากรรับผิดชอบงานในแนวดิ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่สุดของการเพิ่มเนื้อหาของงาน ช่วยให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานมากขึ้น แต่ต้องดำเนินการให้บุคลากรมีความรู้ที่ผูกพันและมีความรับผิดชอบต่องานสูงด้วย

2.1.6) การเปิดช่องทางสะท้อนกลับ (Open Feedback Channels) เป็นการแจ้งผลการทำงานสะท้อนกลับให้บุคลากรทราบอย่างรวดเร็ว เป็นระยะและหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของตนเองที่ปรับเปลี่ยนไปตามแนวทางการบริหารองค์การ

2.2) การจัดทีมงาน (Team Work) การจัดทีมงาน หมายถึง การจัดให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม วิธีนี้เกิดจากการค้นพบของเอลตัน มาโย (Elton Mayo) ในการศึกษาทดลองที่ Hawthorne ที่สรุปว่าคนงานจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเมื่อคนได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การทำงานร่วมกันช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคคลได้ และยังช่วยทำให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ปรองดองกัน

แนวคิดนี้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการสร้างกลุ่มหรือทีมงานขึ้นเพื่อทำงานตามแนวทางของการเปลี่ยนแปลงในองค์การ ซึ่งนอกจากจะตอบสนองความต้องการทางสังคมของบุคลากรแล้ว ยังสามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จได้ เพราะงานที่เกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มมีลักษณะของงานที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถกระทำให้สำเร็จได้ จึงต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายและบุคคลที่อยู่ในกลุ่มงานจะต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันจึงจะประสบความสำเร็จ กลุ่มหรือทีมงานไม่ควรมีขนาดใหญ่เกินไป ควรมีสมาชิกประมาณ 3-12 คน นอกจากนี้พลังของกลุ่มจะมีประโยชน์ในแง่ของการเสี่ยงในงานที่ทำหาย จึงเหมาะแก่การจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความท้าทายและอัตราความเสี่ยงค่อนข้างสูง โดยองค์การสามารถจัดให้มีการทำงานเป็นกลุ่มงานชั่วคราว แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

2.2.1) คณะทำงาน (Task Group) หมายถึง การจัดกลุ่มงานที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มาจากกลุ่มบังคับบัญชาหลายกลุ่มหรือมาจากหลายแผนก ที่เรียกว่า Gross Functional Team หรือการจัดกลุ่มงานโครงการ (Project Group) ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือโครงการใดโครงการหนึ่งเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีจุดเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการ การที่บุคลากรมาจากกลุ่มบังคับบัญชาที่แตกต่างกันและแต่ละคนมีหน้าที่และความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน สมาชิกในกลุ่มจึงต้องประสานงานและร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่อให้การทำงานร่วมกันคล่องไปได้ด้วยดี และคณะทำงานชั่วคราวนี้เมื่อปฏิบัติงานหรือโครงการที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ สมาชิกของกลุ่มจะสลายตัวและถอนตัวกลับไปทำงานในกลุ่มบังคับบัญชาเดิมต่อไป

2.2.2) คณะกรรมการ (Committee) หมายถึง การจัดกลุ่มงานขึ้นเพื่อให้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเช่นเดียวกับคณะทำงาน แต่แตกต่างกันที่คณะกรรมการได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ในสายการบังคับบัญชา กล่าวคือ สมาชิกของคณะกรรมการแต่ละคนยังรับผิดชอบทำงานตามปกติของตนอยู่และในขณะเดียวกันต้องร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษนี้ด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการเป็นการจัดตั้งชั่วคราวเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนี้เสร็จสิ้น สมาชิกของกลุ่มจะสลายตัวไปและมีผลทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นด้วย

3) การจูงใจด้วยการบริหาร คือการบริหารจัดเป็นเครื่องมือหนึ่งในการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการบริหารองค์การมีอิทธิพลต่อนโยบาย ปรัชญา และพฤติกรรมกรรมการดำเนินงานขององค์การ และยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การ ให้บรรลุผลสำเร็จ หากองค์การสามารถจูงใจและสร้างความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงองค์การได้ รูปแบบการออกแบบขององค์การหรือการบริหารองค์การ 4 รูปแบบสำคัญที่เหมาะสมกับแต่ละกรณี (Likert, 1967 Cited in Paton and McCalman, 2000, p. 162 , อ้างถึงใน ราณี อธิชัยกุล, 2555, น. 206 - 207)

3.1) การบริหารแบบการใช้อำนาจเต็มที่ (Exploitive Authoritative) เป็นการบริหารโดยใช้ความกลัวหรือการข่มขู่เป็นกลไกเพื่อควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติตาม และใช้การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรแบบบนลงล่าง (Top-down) หรือเน้นใช้การสั่งการเป็นหลัก ผู้บริหารและบุคลากรแยกออกจากกันโดยเด็ดขาด ทั้งทางด้านกายภาพ และความรู้สึกนึกคิด การตัดสินใจในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การทำอยู่ในระดับ

ผู้บริหารระดับสูงและสั่งการดำเนินการมาตามสายการบังคับบัญชา

3.2) การบริหารแบบการใช้อำนาจต่อรอง (Benevolent Authoritative) การบริหารโดยใช้รางวัลตอบแทนเป็นเครื่องมือในการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามต้องการ และใช้การติดต่อสื่อสารแบบบนลงล่างในการสั่งงานแต่มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนที่อยู่ในวงจำกัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การยอมรับของผู้บริหาร การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรยังอยู่ได้ การรับฟังหรือบังคับบัญชาของผู้บริหารทั้งหมด การตัดสินใจในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การทำอยู่ในระดับผู้บริหารระดับสูงและมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา

3.3) การบริหารแบบการให้คำปรึกษา (Consultative)

เป็นการบริหารโดยใช้รางวัลตอบแทนและการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานบางส่วน และใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางคือแบบบนลงล่างและล่างขึ้นบน แต่การสื่อสารจากล่างขึ้นบนยังขึ้นอยู่กับ การยอมรับของผู้บริหาร นโยบายการดำเนินงานขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในระดับแผนก

3.4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative) เป็นการบริหารที่ให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมาย มาตรฐานการทำงาน รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การติดต่อสื่อสารเน้นแบบล่างขึ้นบน (Bottom Up) และในแนวนอน การตัดสินใจดำเนินการโดยกระบวนการกลุ่มและมีการบูรณาการแนวคิดจากทั้งองค์กร

4) การจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับสูง คือวิธีการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีหลายวิธี องค์กรไม่จำเป็นต้องเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งที่คิดว่าดีที่สุดแต่ควรพิจารณาบูรณาการหรือเลือกใช้หลายวิธีไปพร้อมกันตามแต่สถานการณ์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด การจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการระดับสูงนับเป็นอีกทางหนึ่งที่ผู้บริหารพึงพิจารณาเลือกใช้ในการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและผลักดันให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงไปตามแนวทางที่กำหนดให้ ความต้องการระดับสูงในที่นี้หมายถึงความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จในชีวิต

4.1) การให้สิทธิอำนาจแก่บุคลากร (Empowering Workers)

เป็นการให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในงานสำคัญแก่บุคลากร และมอบอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานสำคัญที่ปรับปรุงใหม่ได้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้ง

การฝึกอบรมทักษะที่บุคลากรต้องการเพื่อให้งานสำเร็จ องค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น มักจะมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน หากแต่บุคลากรมีหน้าที่และความรับผิดชอบเท่าเดิม โอกาสที่จะปฏิบัติงานใหม่ให้บรรลุผลสำเร็จคงเป็นไปได้ยาก

4.2) การจัดโปรแกรมการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน (Quality Improvement Programs) การปรับปรุงคุณภาพการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการควบคุมคุณภาพที่ประกอบด้วยกลุ่มควบคุมคุณภาพจำนวน 5-10 คน คนที่รวมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาปัญหาในการทำงานและดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง กลุ่มควบคุมคุณภาพประกอบด้วยบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเทคนิคการวิเคราะห์ปัญหาและใช้เครื่องมือทางสถิติในการช่วยวิเคราะห์มาเป็นอย่างดีและจะพบปะหารือกันทุกสัปดาห์

4.3) การจัดโปรแกรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Programs) การที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การให้บริการที่ดีขึ้น ย่อมต้องผ่านการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้ครบถ้วน

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการความสำเร็จ นั้นสามารถสรุปสรุปได้ 3 ความต้องการที่ทำให้คนเกิดแรงจูงใจ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : n Ach) ความต้องการอำนาจ (Need for Power : n Power) และ ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation : n Aff) ในส่วนการเสริมสร้างความสำเร็จ โดยการใช้แรงจูงใจภายในการตอบสนองความต้องการระดับสูงตามแนวคิดของมาสโลว์ ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่มักเกิดขึ้น การจูงใจด้วยงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงอาจทำได้หลายวิธี การเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) การจัดทีมงาน (Team Work) การจูงใจด้วยการบริหาร

2.3.8.3 การวัดความต้องการความสำเร็จ

วเรศ ทยามันทรานันท์ (2547, น. 85) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

จำแลง สงหนู (2549, น. 87) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานรายวันในสายการผลิตของโรงงานผลิตซีดีซีดี คอนเวตเตอร์ ของบริษัท เอลต้าอิเล็กทรอนิกส์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปกรณ์ ขอเจริญ (2549, น. 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ-เพชรบุรี ทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, น. 75) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, น. 68) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง โดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

2.3.8.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปกรณ์ ขอเจริญ (2549, น. 93) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพฯ-เพชรบุรีทัวร์ จำกัด ในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาถึงรายละเอียดของปัจจัยจูงใจ พบว่า ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง

อุกฤษฏ์ เกตุกันหา (2549, น. 75) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการของ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยรวมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อมีการศึกษารายละเอียดจูงใจในการได้รับความสำเร็จ พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550, น. 68) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอีสานตอนล่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านความมั่นคงและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พยุ่งศักดิ์ ลครทิพย์ (2556, น. 125) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพยุห์ฉะเชิงเทรา อำเภอพยุห์ฉะเชิงเทรา จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลพยุห์ฉะเชิงเทรา อำเภอพยุห์ฉะเชิงเทรา จังหวัดมหาสารคาม ศึกษาวิจัย 14 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน

นโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ด้านโอกาสที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความเป็นส่วนตัว และความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วันดี จันทร์หนองสรวง (2556, น. 97) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ความสุขสูงสุดอันดับแรก คือ ความสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น รองลงมาได้แก่ ความสุขด้านการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน ความสุขด้านการมีความภาคภูมิใจ ความสุขด้านการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจ ความสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ความสุขด้านการมีอิสรภาพ ความสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็ง และความสุขด้านความรักและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า ปัจจัยความต้องการความสำเร็จเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิต่อการพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยเลือกใช้แบบสอบถามความต้องการความสำเร็จเป็นแบบจำกัดคำตอบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและน่าจะเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุด

สรุป ปัจจัยความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความประสงค์ที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถไปประกอบอาชีพที่สุจริต และเผยแพร่องค์ความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้ภายหลังจากการพ้นโทษ ซึ่งเป็นการพัฒนาจิตใจ เพิ่มคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดคุณค่าในตนเอง

2.4 บริบททั่วไปเกี่ยวกับเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม สังกัดกรมราชทัณฑ์มีหน้าที่ในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีมีคุณค่าต่อสังคม ซึ่งมีบริบททั่วไป ดังนี้ (เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558, น. 1 - 3)

2.4.1. เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เปิดทำการเมื่อ พ.ศ. 2530 โดยตั้งอยู่ที่บริเวณสวนสุขภาพ บนถนนนครสวรรค์ หน้าโรงเรียนสารคามพิทยาศาสตร์ ซึ่งเดิมคับแคบไม่เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง จึงให้ก่อสร้างใหม่ในสถานที่ปัจจุบัน เป็นหน่วยงานสังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม

(เดิมกระทรวงมหาดไทย) ให้เป็นสถานที่ควบคุมกักขัง ผู้ต้องขัง ตามคำพิพากษาของศาลจังหวัดมหาสารคาม และคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมายอื่น กำหนดโทษไม่เกิน 20 ปี

2.4.2 ที่ตั้งและภูมิประเทศ ปัจจุบันเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่เลขที่ 79 หมู่ 14 ถนนแจ้งสนิท (สายมหาสารคาม-ร้อยเอ็ด) ตำบลเวียงนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ห่างจากตัวเมือง 7 กิโลเมตร หน้าที่ทำการมีบิมน้ำมัน ปตท.ขนาดใหญ่ มีร้านอาหาร ร้านเซเว่นอีเลฟเว่น ตั้งอยู่บนที่สูงน้ำท่วมไม่ถึง เดิมเป็นป่าช้าสาธารณะ มีพื้นที่ 53 ไร่ 1 งาน แบ่งเป็นเนื้อที่ภายในกำแพงเรือนจำมีกำแพงสูงรอบ 14 ไร่ 3 งาน ภายนอก เรือนจำเป็นสวนป่าและบ้านพักข้าราชการ และลูกจ้าง ด้านหลังเป็นคอกปศุสัตว์เพื่อให้ผู้ต้องขังจำนอนทำงานข้างนอกเรือนจำ ฝึกวิชาชีพเกษตรกรรม ภายในเขตกำแพงการแบ่งพื้นที่เป็นแดนรวม 7 แดน มีลวดหนามเป็นกั้นแดน แบ่งเป็น

2.4.2.1 แดนเรือนนอน คือ สถานที่นอนของผู้ต้องขังเป็นลักษณะห้องขัง

2.4.2.2 แดนพยาบาล คือ ที่พักของผู้ต้องขังป่วย

2.4.2.3 แดนกลาง คือ ที่ประชุม เขตสุขา โรงเลี้ยง

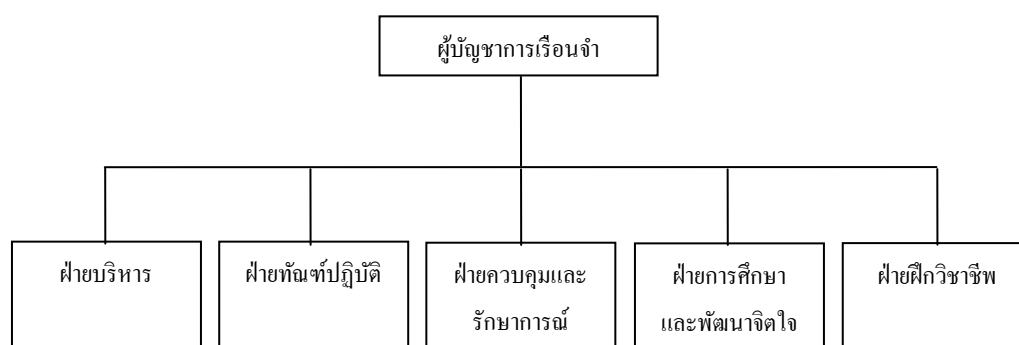
2.4.2.4 แดนอุตสาหกรรม คือ ที่ประกอบอาหาร จัดเลี้ยง

2.4.2.5 แดนฝึกวิชาชีพ คือ ที่ทำการฝึกวิชาชีพ โรงฝึกงาน

2.4.2.6 แดนหญิง คือ ที่ควบคุมและเรือนนอนผู้ต้องขังหญิง ซึ่งแยกกันได้

2.4.2.7 แดนการศึกษาและพัฒนาจิตใจ คือ โรงเรียนสอนหนังสืออบรมผู้ต้องขัง

2.4.3 โครงสร้างเรือนจำ แบ่งออกเป็น 5 ฝ่าย โดยมีผู้บังคับบัญชาเรือนจำเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ดังนี้



ภาพที่ 2.5 การแบ่งส่วนโครงสร้างการบังคับบัญชา. ปรับปรุงจาก รายงานผลการดำเนินงานห้องสมุดพร้อมปัญญาเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ประจำปี 2558. โดย เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2558, มหาสารคาม : ม.ป.พ.

- 2.4.3.1 ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย งานการเงิน งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่
งานพัสดุ อาคารสถานที่
- 2.4.3.2 ฝ่ายควบคุม ประกอบด้วย งานรักษาการณ์ งานควบคุม งานสวัสดิการ
- 2.4.3.3 ฝ่ายฝึกอบรม ประกอบด้วย งานฝึกอบรม งานพานิช งานเงินผล
พลอยได้ งานพัสดุ
- 2.4.3.4 ฝ่ายทัณฑ์ปฏิบัติ ประกอบด้วย งานทะเบียน งานทัณฑ์ปฏิบัติ งาน
จำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
- 2.4.3.5 ฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ ประกอบด้วย งานการศึกษา งานพัฒนา
จิตใจ งานชุมชนบำบัด งานสังคมสงเคราะห์
- 2.4.4 ภารกิจ
- 2.4.4.1 ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีอาชีพ
- 2.4.4.2 แก้ไขฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังปฏิบัติเป็นพลเมืองดี อย่างมี
ประสิทธิภาพ
- 2.4.4.3 ระบบความปลอดภัย
- 1) มีเวรยามเฝ้าตลอด 24 ชั่วโมง ติดอาวุธปืน หากมีเหตุร้ายลูกถาม
จะขอคำสั่งจากหน่วยตำรวจทหารใกล้เคียง
- 2) มีกำแพงสูง 6 เมตร คอนกรีตเสริมเหล็กมีลวดหนามเป็นแผงบน
สันกำแพง มีไฟฟ้าแรงสูงบนสันกำแพง
- 2.4.4.4 อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 78 คน มีดังนี้
- 1) ข้าราชการชาย 45 คน
 - 2) ข้าราชการหญิง 13 คน
 - 3) ลูกจ้างประจำ 2 คน
 - 4) พนักงานราชการชาย 4 คน
 - 5) พนักงานราชการหญิง 7 คน
 - 6) ลูกจ้างเหมาชาย 4 คน
 - 7) ลูกจ้างเหมาหญิง 1 คน
 - 8) ลูกจ้างชั่วคราวชาย 1 คน
 - 9) ลูกจ้างชั่วคราวหญิง 1 คน

2.4.4.5 ความจุมาตรฐาน 1,000 คน ชาย 850 คน หญิง 150 คน รวม 1,000 คน ปัจจุบันมีผู้ต้องขังชาย 1,521 คน ผู้ต้องขังหญิง 236 คน รวม 1,757 คน (สำรวจ ณ วันที่ 1 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2559)

2.4.4.6 เศรษฐกิจ

เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเดือนและค่าอาหาร ทำการล่วงเวลา จากเงินงบประมาณแผ่นดิน ผู้ต้องขังมีรายได้จากญาติที่มาฝากเงินให้ และเงินปันผลจากการฝึกวิชาชีพ

มีปัญหาที่พบคือ การฝ่าฝืนกฎระเบียบของผู้ต้องขัง การเจ็บป่วย ลักลอบเสพยาเสพติด ริดไถ ทำร้ายร่างกาย ริดทรัพย์ ลักทรัพย์ ลักลอบสักลาย ทะเลาะวิวาท หลบหนี เลี้ยงงาน หลอกเอา ซิงทรัพย์จากญาติพี่น้อง นักโทษด้วยกัน เป็นบ่อเกิดแห่งปัญหาอื่น ๆ ที่กล่าวมา

2.4.4.7 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลตามเขตอำนาจศาลจังหวัดมหาสารคาม ให้มีอำนาจในการควบคุมผู้ต้องขังที่มีกำหนดคดีสันโทษจำคุกไม่เกิน 20 ปี โดยมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

1) ควบคุมผู้ต้องขังซึ่งเป็นคนฝากขังตามหมายศาล ผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดีที่อยู่ในเขตอำนาจศาลที่เรือนจำตั้งอยู่ และนักโทษเด็ดขาดที่มีกำหนดโทษซึ่งอยู่ในอำนาจการควบคุมของเรือนจำ

2) ดำเนินการทางทัณฑ์ปฏิบัติแก่ผู้ต้องขัง

3) จัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม และฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

5) จัดสวัสดิการ ให้การสงเคราะห์ และการพัฒนาสุขภาพอนามัยแก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการสุขภาพ

6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

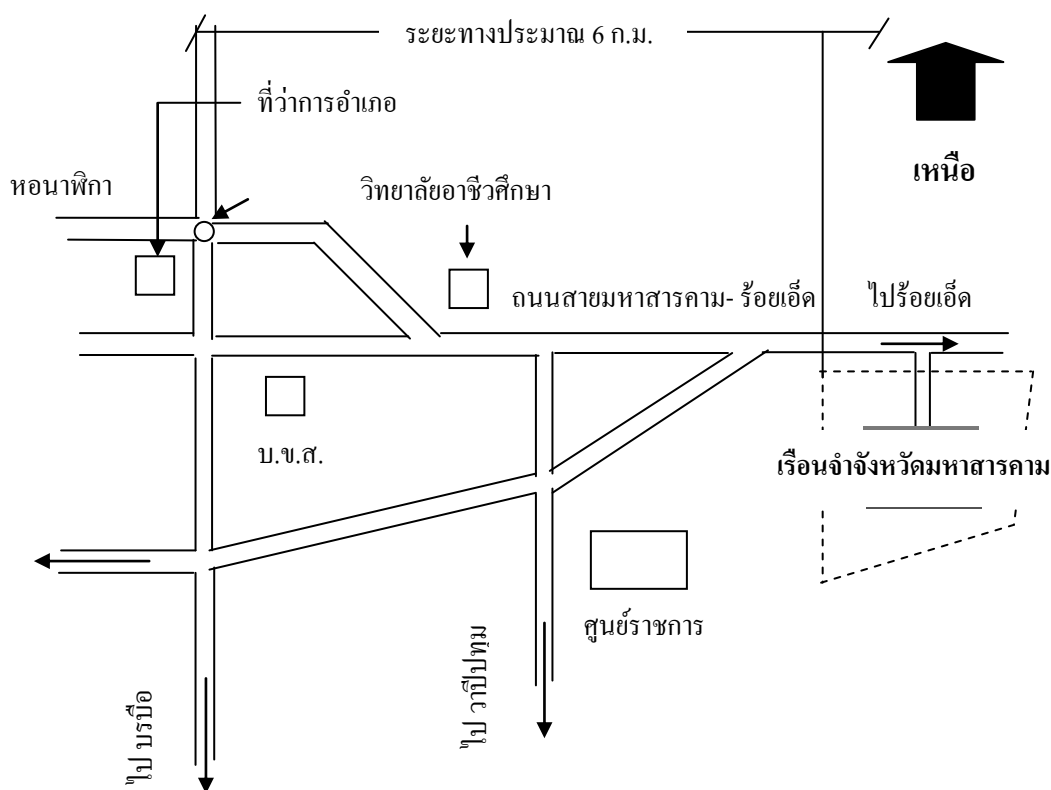
2.4.4.8 สถานที่ในเรือนจำจังหวัดมหาสารคามในจำนวนเนื้อที่ 53 ไร่ แบ่งเป็น ภายในและภายนอก ดังนี้

พื้นที่ภายนอก ประกอบด้วย ถนนรอบกำแพงและบ้านพักเจ้าหน้าที่ออกปศุสัตว์ของทางเรือนจำล้อมรอบไว้เพื่อความมั่นคงในการระงับเหตุร้ายพื้นที่ภายในกำแพง จำนวนเนื้อที่ 14 ไร่ 3 งาน แบ่งออกเป็นแดนแห่งการควบคุม ประกอบด้วย

- 1) ตึกอำนวยการ
- 2) แคนหญิง
- 3) ที่ทำการฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์
- 4) แคนพยาบาล
- 5) แคนฝึกวิชาชีพ
- 6) แคนกลาง
- 7) แคนการศึกษาและพัฒนาจิตใจ
- 8) แคนสุทกรรม
- 9) เขตสุขา
- 10) แคนเรือนนอน

5	8	9	10
	6		7
2	3		4
1			

ภาพที่ 2.6 แผนผังของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. ปรับปรุงจากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือนมีนาคม 2559 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, โดย เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, มหาสารคาม : ม.ป.พ.



ภาพที่ 2.7 สถานที่ตั้งเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม. ปรับปรุงจาก รายงานผลการปฏิบัติงาน ประจำเดือนมีนาคม 2559 เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, โดย เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, มหาสารคาม : ม.ป.พ.

สรุป เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ดำเนินการพัฒนาบุคคลผู้ต้องขังตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ กรมราชทัณฑ์ : เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยเพื่อคืนคนดี มีคุณค่า สู่สังคม

พันธกิจ

1. ควบคุม และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล
2. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

แผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2559 - 2562

มีสาระสำคัญ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์หลัก และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมผู้ต้องขังตามหลัก
มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ : ควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานสากล

- กลยุทธ์หลัก :
1. พัฒนาระบบการควบคุมผู้ต้องขัง
 2. พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง
 3. ลดความแออัดของผู้ต้องขัง

แนวทางการดำเนินงาน : พัฒนาการก่อสร้างเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักทัณฑวิทยา มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการควบคุมและป้องกันรักษาความปลอดภัย และระงับเหตุร้ายภายในเรือนจำ รวมทั้งพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติและควบคุมผู้ต้องขังและการพัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมของเจ้าหน้าที่เรือนจำ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง เพื่อคืนคนดีสู่สังคม

เป้าประสงค์ : คืนคนดีมีคุณค่ากลับสู่สังคม

- กลยุทธ์หลัก :
1. พัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขัง
 2. ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ต้องขังตามความเหมาะสม
 3. การจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ที่เหมาะสม

แนวทางการดำเนินงาน: จัดการศึกษา พัฒนาจิตใจ ฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่งเสริมการการใช้ศักยภาพผู้ต้องขัง พร้อมทั้งการจัดสวัสดิการและให้การสงเคราะห์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : แก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้ได้ผลอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ : เรือนจำและทัณฑสถานปราศจากอาชญากรรมและอุปกรณ์

สื่อสาร

- กลยุทธ์หลัก :
1. สกัดกั้นอาชญากรรมไม่ให้เข้าสู่เรือนจำ
 2. ปราบปรามอาชญากรรมให้หมดสิ้นไปจากเรือนจำ
 3. การบำบัด ฟื้นฟูผู้ต้องขังติดยาเสพติด

แนวทางการดำเนินงาน : สกัดกั้นและป้องกันไม่ให้ยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารเข้าสู่เรือนจำ ปราบปรามยาเสพติดและอุปกรณ์สื่อสารในเรือนจำ พร้อมทั้งการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังที่ติดยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ 4 : พัฒนาคณากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์ : บุคลากรกรมราชทัณฑ์มีความเป็นมืออาชีพ

- กลยุทธ์หลัก :
1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

สมรรถนะ

2. พัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมตามระบบ
3. พัฒนาสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากร
4. เสริมสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาสวัสดิการ

เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

แนวทางการดำเนินงาน : พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับ ทุกคนตามความเหมาะสม ประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการจัดวัสดุ อุปกรณ์การทำงาน และสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ 5 : เสริมสร้างการปฏิบัติงานราชทัณฑ์โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ : การปฏิบัติงานราชทัณฑ์เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์หลัก: 1. พัฒนาระบบยุทธศาสตร์และระบบการบริหารจัดการ

ให้มีประสิทธิภาพ

2. พัฒนาและบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความเหมาะสมและทันสมัย

ข้อบังคับ เพื่อพัฒนางานราชทัณฑ์

3. ปรับปรุงแก้ไข เสนอร่างกฎหมาย ระเบียบ และ

มาตรฐาน

4. พัฒนาการตรวจสอบการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตาม

5. เสริมสร้างกรมราชทัณฑ์ใสสะอาด

6. ส่งเสริมให้ภาคสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในงาน

ราชทัณฑ์

7. ศึกษาวิจัยและรวบรวมองค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างและ

พัฒนางานราชทัณฑ์

8. พัฒนาการประชาสัมพันธ์ในงานราชทัณฑ์

แนวทางการดำเนินงาน : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่อการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในงานราชทัณฑ์ ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนให้เข้าร่วมปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง การสนับสนุนให้มีการวิจัยและสร้างองค์ความรู้ของงานราชทัณฑ์ และมีการประชาสัมพันธ์บทบาท ภารกิจ รวมทั้งผลการดำเนินงานสำคัญของกรม

ราชทัณฑ์ให้สังคม ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า แผนปฏิบัติการราชการกรมราชทัณฑ์ฉบับนี้ เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการและหน่วยงานในสังกัด ให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารและพัฒนางานราชทัณฑ์ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง ซึ่งเป็นพันธกิจหลักของกรมราชทัณฑ์เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล สามารถคืนคนดีมีคุณค่าสู่สังคมอย่างยั่งยืนต่อไป

กิจกรรมการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม กรมราชทัณฑ์ ได้จัดตั้งเรือนจำจังหวัดมหาสารคามให้เป็นศูนย์นําร่องการศึกษาและการเรียนรู้ของผู้ต้องขัง เป็นเรือนจำต้นแบบด้านการศึกษา ในปีงบประมาณ 2554 เนื่องจากพิจารณาเห็นว่า เป็นเรือนจำที่มีความพร้อมด้านบุคลากรของสถาบันการศึกษาที่สามารถจัดการศึกษาทุกระดับ จนถึงระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นเรือนจำแห่งแรกของกรมราชทัณฑ์ เรือนจำจังหวัดมหาสารคามได้ดำเนินการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการศึกษาสายสามัญ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ร่วมกับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดมหาสารคามจัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง (เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม, 2559, น. 22) ดังนี้

1.1 ร่วมกับศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองมหาสารคาม จัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขังระดับผู้ไม่รู้หนังสือ ประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักศึกษา จำนวน 205 คน

1.2 ร่วมกับวิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม จัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขังระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาคหกรรม สาขาเสริมสวย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง สาขาคหกรรม มีนักศึกษา จำนวน 183 คน

1.3 ร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม จัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการก่อสร้าง มีนักศึกษา จำนวน 38 คน

1.4 ร่วมกับวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม จัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการเกษตร มีนักศึกษา จำนวน 53 คน

1.5 ร่วมกับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขัง ระดับปริญญาตรี และ โครงการสัมฤทธิบัตร มีนักศึกษา จำนวน 20 คน

1.6 ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จัดการศึกษาให้กับผู้ต้องขังระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.)

มีนักศึกษา จำนวน 10 คน

ตารางที่ 2.1

จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัยด้านการศึกษาสายสามัญ (ข้อมูลฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559)

ที่	สถาบัน/หน่วยงาน	ระดับ	ชาย	หญิง	รวม
1	กศน.อำเภอเมืองมหาสารคาม	1. ผู้ไม่รู้หนังสือ	5	-	205
		2. ประถมศึกษา	15	45	
		3. มัธยมศึกษาตอนต้น	37	37	
		4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	31	35	
2	วิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม	1. ปวช.สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง			183
		2. ปวช.สาขาคหกรรม	48	-	
		3. ปวช.สาขาเสริมสวย	-	34	
		4. ปวส.สาขาช่าง	-	-	
		5. ปวส.สาขาคหกรรมไฟฟ้ากำลัง	47	-	
3	วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม	1. ปวช.สาขาการก่อสร้าง	38	-	38
		2. ปวส.สาขาการเกษตร	47	6	53
4	วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีมหาสารคาม				
5	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช	1. ปริญญาตรี	10	3	20
		2. โครงการสัมฤทธิบัตร	6	1	
6	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	ปริญญาโท	10	-	10
รวม			315	194	509

2. ด้านการฝึกวิชาชีพ เรือนจำจัดหัตถมหาสารคามสนองนโยบายกรมราชทัณฑ์ในการพัฒนาพฤตินิสัย โดยดำเนินการจัดอบรมวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ให้แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ต้องขังเกิดทักษะความรู้ประสบการณ์มีแนวทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง สามารถอยู่ร่วมกับสังคมภายหลังพ้นโทษ ซึ่งได้จัดการฝึกอบรมวิชาชีพตามหลักสูตรมาตรฐาน ทำให้ผู้ต้องขังเกิดความชำนาญในวิชาชีพนั้น ๆ สามารถยกระดับฝีมือให้สูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานภายนอก สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ประกอบการที่จะเข้ามาสนับสนุนและจ้างแรงงานผู้ต้องขัง ซึ่งแบ่งการฝึกวิชาชีพเป็นหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

2.1 หลักสูตรระยะสั้น หมายถึง หลักสูตรตามที่ได้รับนโยบายและงบประมาณจากกรมราชทัณฑ์ ระยะเวลาการอบรมหลักสูตรละ 30 -100 ชั่วโมง ผู้เข้าอบรมจะเป็นผู้ต้องขังทั่วไปที่มีความประพฤติดีและได้รับคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการ นอกจากนี้ เรือนจำจังหวัดมหาสารคามร่วมกับวิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคามและศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม จัดอบรมการฝึกวิชาชีพระยะสั้นให้กับผู้ต้องขัง คือ ช่างตัดผม ช่างทำขนมไทย ช่างทำของชำร่วย ช่างปลูกกระเบื้อง เป็นต้น มีผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรละ 30 คน

ตารางที่ 2.2

จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัยด้านการฝึกวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้น (ข้อมูลฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559)

ที่	สถาบัน/หน่วยงาน	หลักสูตร	ชาย	หญิง	รวม
1	วิทยาลัยสารพัดช่างมหาสารคาม	1. ช่างตัดผมชาย	30	-	
		2. ช่างทำขนมไทย	30	-	90
		3. ช่างทำของชำร่วย	30	-	
2	ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม	1. ช่างก่ออิฐฉาบปูน	30	-	
		2. ช่างเชื่อมโครงหลังคา	30	-	90
		3. ช่างปลูกกระเบื้อง	30	-	
3	เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม	1. ช่างทาสีอาคาร	30	-	
		2. ช่างเสริมสวย	-	30	
		3. การจำหน่ายกาแฟสด	-	30	120
		4. การผลิตขนมเบเกอรี่	-	30	
รวม			210	90	300

2.2 หลักสูตรระยะยาว หมายถึง หลักสูตรที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหมาะสม สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเป็นประโยชน์กับ ผู้ต้องขัง ผู้ที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพหลักสูตรระยะยาวจะถูกเจ้าหน้าที่จำแนกลักษณะเพื่อเข้าสังกัดกอง งานตามถนัด และความสนใจ ระยะเวลาการอบรมส่วนใหญ่จะน้อยกว่าผู้ต้องขังรายนั้นจะพ้นโทษหรือ ย้ายกองงานแล้วแต่กรณี ซึ่งจะดำเนินการจัดตั้งกองงานฝึกวิชาชีพภายในแดนชายและแดนหญิง ดังนี้

ตารางที่ 2.3

จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัยด้านการฝึกวิชาชีพ หลักสูตรระยะยาว (ข้อมูลฝ่ายฝึก วิชาชีพ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559)

ที่	กองงาน	ชาย	หญิง	รวม
1	ช่างสี	66	-	
2	ช่างไม้	96	-	1,096
3	ช่างเชื่อม – ปูน	65	-	
4	ช่างปั้น	4	-	
5	จักสาน	189	-	
6	สานแห	337	-	
7	ขดลวด	121	-	
8	รถราง	10	-	
9	ซักรีด	15	8	
10	ตัดเย็บเสื้อผ้า	-	4	
11	เบเกอร์รี่	-	10	
12	ศิลปะประดิษฐ์	-	10	
13	ปักผ้า	-	138	
14	อาหารปรุง	-	13	
15	นวดแผนไทย	-	5	
16	กาแฟสด	-	5	
	รวม	903	193	1,096

3. ด้านการอบรมทางศาสนาและศีลธรรม หมายถึง การพัฒนาพฤตินิสัยของ ผู้ต้องขัง โดยใช้หลักธรรมของศาสนา กำหนดแนวทางการดำเนินชีวิต เป็นการปรับสภาพจิตใจทำ

ให้ผู้ต้องขังตระหนักถึงความผิดพลาดในอดีตที่ผ่านมา และปรับปรุงตนเองให้อยู่ในกรอบของศาสนา สังคม เป็นบุคคลที่สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้ ทั้งในขณะต้องโทษและภายหลังพ้นโทษ ซึ่งกิจกรรมสำคัญที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคามดำเนินการให้แก่ผู้ต้องขังประกอบด้วย การอบรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การจัดการเรียนการสอนธรรมศึกษา และการอบรมโครงการพัฒนาจิตใจผู้ต้องขัง “หลักสูตรศัคคศาสมาธิ” ดังนี้

ตารางที่ 2.4

จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัยด้านการอบรมทางศาสนาและศีลธรรม (ข้อมูลฝ่ายการศึกษาและพัฒนาจิตใจ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ณ วันที่ 1 มีนาคม 2559)

ที่	กิจกรรม	ชาย	หญิง	รวม
1	อบรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์		ผู้ต้องขังทั้งหมด	
2	ธรรมศึกษา			
	- ชั้นตรี	78	23	251
	- ชั้นโท	61	56	
	- ชั้นเอก	11	22	
3	หลักสูตรศัคคศาสมาธิ	1,157	217	1,374
	รวม	1,307	318	1,625

เรือนจำจังหวัดมหาสารคามสนองนโยบายของกรมราชทัณฑ์ โดยดำเนินการพัฒนาพฤตินิสัยให้ผู้ต้องขังทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ด้านการศึกษาสายสามัญ 2) ด้านการฝึกวิชาชีพ และ 3) ด้านการอบรมทางศาสนาและศีลธรรม โดยใช้เจ้าหน้าที่หรือวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมให้กับผู้ต้องขัง มีเป้าหมายในการดำเนินการเพื่อให้ผู้ต้องขังได้ตระหนักถึงความผิดพลาดในอดีต ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตัวเองในทางที่ดีขึ้น โดยการให้ความรู้ ปกป้องคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

นิมิต บุตรทิพย์ (2549, น. 75 - 80) ได้ศึกษาความต้องการศึกษาของผู้ต้องขังเรือนจำอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา พบว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการอยู่ในระดับมากในเรื่อง การจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาแบบชั้นเรียน และมีปัญหาในเรื่องขาดแคลนครูผู้สอนและต้องการให้มีการเรียนการสอนครึ่งวัน อีกครึ่งวันทำงาน และต้องการฝึกทักษะอาชีพ ขณะต้องโทษในเรือนจำ โดยให้เพิ่มสาขาให้มากขึ้น เนื่องจากเรือนจำยังจัดการฝึกวิชาชีพไม่ตรงกับความต้องการของผู้ต้องขัง และควรเป็นอาชีพที่เมื่อพ้นโทษไปแล้วสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ ทั้งนี้ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือให้เพียงพอแก่ผู้เรียนและมีความทันสมัย ส่วนห้องสมุดควรจัดหาหนังสือให้มีความหลากหลาย ๓ ประเภท มีหนังสือพิมพ์ หนังสือเกี่ยวกับกฎหมาย แนะนำอาชีพ ควรเพิ่มเวลาทำการห้องสมุดให้มากขึ้น โดยเฉพาะเพิ่มเวลาการทำงานในวันหยุดราชการ

ในด้านกิจกรรมการกีฬา พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ต้องการเวลาและโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมการกีฬาให้มากขึ้น อีกทั้งต้องการให้มีกิจกรรมเสี่ยงตามสายอย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อเป็นการให้ความรู้และผ่อนคลายความเครียด

สุกัญญา กาญจนรัตน์ (2549, น. 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังต่อการดำเนินชีวิตภายหลังพ้นโทษ โดยศึกษาจากผู้ต้องขังทัณฑสถานเปิด 3 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ต้องขังมีความคาดหวังต่อตนเองในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้ต้องขังมีความคาดหวังในการประกอบอาชีพที่สุจริต จะกลับตนเป็นคนดี ไม่คิดที่จะกระทำความผิดส่วนความคาดหวังต่อครอบครัว พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่มีความคาดหวังต่อครอบครัวในระดับมากที่สุด จากการศึกษาที่ครอบครัวยังคงมาติดต่อเยี่ยมเยียน ทำให้ผู้ต้องขังเกิดความคาดหวังต่อครอบครัว คือครอบครัวพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจ ให้โอกาสกลับไปอยู่ร่วมกับครอบครัวอีก ผู้ต้องขังคาดหวังว่าจะออกไปประกอบอาชีพสุจริตต้องการกลับตนเป็นคนดี

สุคนธ์ ศรีทอง (2549) ได้ศึกษาฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน พบว่า 1) ลักษณะทั่วไปของการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังได้เรียนภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติเพื่อมีวิชาติดตัว นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นภายหลังพ้นโทษ 2) รูปแบบการฝึกวิชาชีพในเรือนจำและทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบกิจกรรมกลุ่มสนใจใช้ระยะเวลาฝึกอบรมไม่เกิน 30 ชั่วโมง รูปแบบการฝึกวิชาชีพประเภท ใช้แรงงานผู้ต้องขังเป็นการฝึกร่างกายให้แข็งแรง ฝึกจิตใจ

ให้มีความอดทนอดกลั้นและถือเป็นการลงโทษควบคู่ไปด้วย และ 3) ปัญหาการบริหารฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง และปัญหาด้านการดำเนินงานการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง

จันทรา อินคำ (2550, น. 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและการศึกษาความคิดเห็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเรือนจำ และเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานเรือนจำต่อการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร กับผู้ปฏิบัติงานต่อการจัดกิจกรรมการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ในเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 5 โดยภาพรวมและแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยภาพรวมและแต่ละด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ และการจัดการ แตกต่างกัน

อัจฉรา เขตถารา (2550, น. 112 - 116) ได้ศึกษารูปแบบการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังควรนำรูปแบบจากต่างประเทศมาประยุกต์ใช้กับผู้ต้องขังในประเทศไทยเท่ากับเป็นการพัฒนารูปแบบ หรือวิธีการฝึกวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นสามารถสนองตอบต่อความต้องการของผู้ต้องขัง และการมุ่งเน้นให้เรือนจำรับงานจากผู้ว่าจ้างมาทำแทนการฝึกวิชาชีพ เจ้าหน้าที่ฝ่ายฝึกวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบดังกล่าว ซึ่งรูปแบบบางรูปแบบไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผู้ต้องขังในประเทศไทยได้ ส่วนปัญหาอุปสรรค คือ

1. ข้อจำกัดทางด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องทำให้ขาดความคล่องตัว ในการทำงาน และ
2. การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ในด้านการฝึกวิชาชีพ

ธีรพงศ์ พงษ์ศิริเดชา (2551, น. 128) ได้ศึกษาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ต่อมาตรการการควบคุมและการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำกลางคลองเปรม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถควบคุมดูแลผู้ต้องขังได้ทั่วถึง เนื่องจากสัดส่วนของเจ้าพนักงานกับภาระงานไม่สมดุลกัน ทำให้ต้องทำงานหนัก และเป็นงานที่เสี่ยงภัย ต้องเข้าเวรยามบ่อยครั้งและต่อเนื่อง จนเจ้าหน้าที่พยายามหาทางโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ปัญหาปริมาณงานมาก ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังลดลง เนื่องจากต้องอยู่อย่างเบียดเสียด งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การขาดเทคโนโลยีช่วยในการควบคุม ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องตรากตรำทำงานเสี่ยงภัย ต้องเข้าไปคลุกคลีกับผู้ต้องขัง ปัญหาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้ต้องขัง คิดว่าผู้ต้องขังไม่สามารถกลับตัวเป็นคนดีได้ จึงมีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังอย่างไม่เหมาะสม

รังศิพร จันทร์สมวงษ์ (2551) จากการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีต่อการฝึกวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังส่วนใหญ่ที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพ คือผู้ต้องขังที่ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ และมีความสนใจด้านสาขาช่างยนต์ แรงจูงใจและความต้องการในการ ฝึกวิชาชีพสำหรับผู้ต้องขังส่วนใหญ่ ต้องการสร้างประสบการณ์ที่ดีในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองระหว่างถูกจำคุกในระดับมากที่สุด โดยผู้ต้องขังสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับนำไปประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ

จาตุรนต์ มุงคุณคำชาว (2552, น. 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้ต้องขังเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาในเรือนจำกลางอุดรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ต้องขังโดยรวม และจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการบริหารจัดการการศึกษาในเรือนจำกลางอุดรธานี โดยรวมและเป็น รายด้าน คือ ด้านผู้เรียนด้านสถานที่ ด้านบุคลากร/ครูผู้สอน และด้านสื่อ/อุปกรณ์ อยู่ในระดับ ปานกลาง ด้านผู้เรียน ด้านสื่อ/อุปกรณ์ ด้านสถานที่ และด้านบุคลากร/ครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

พิรญา ทับคง (2553, น. 96) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังของเรือนจำกลางเพชรบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำกลางเพชรบุรี การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ต้องขังชาย คดีเด็ดขาด ทำงานประจำ กองงานฝึกวิชาชีพ จำนวน 293 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำกลางเพชรบุรีเกี่ยวข้องกับปัจจัยภูมิหลัง ปัจจัยการกระทำผิด และปัจจัยแวดล้อม การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำกลางเพชรบุรีต้องพัฒนาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัยโดยการให้การศึกษาวิชาสามัญในระดับมาก มีความต้องการเรียนหนังสือในระดับมาก และคาดหวังว่าครอบครัวจะให้อภัยในความผิดที่ผ่านมา ในระดับมาก ส่วนด้านการฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังต้องการให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นครูผู้สอนในการฝึกวิชาชีพ ควรคำนึงถึงความสมัครใจของผู้ต้องขัง และ การอบรมทางศาสนาและศีลธรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังเรือนจำกลางเพชรบุรี คือปัจจัยภูมิหลังของผู้ต้องขังด้านการศึกษา ด้านฐานความผิด และด้านปัจจัยแวดล้อมของผู้ต้องขัง การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัย ความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤตินิสัยและความคาดหวังต่อการพัฒนาพฤตินิสัย

เสาวลักษณ์ เผือกเอี่ยม (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ ฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิงเรือนจำพิเศษธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพและเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิงในเรือนจำพิเศษธนบุรี

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 37.3 มีภูมิลำเนาเกิดภาคกลาง ร้อยละ 80 ซึ่งมีการศึกษาก่อนต้องโทษอยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 43.2 แต่มีอาชีพก่อนต้องโทษเป็นอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 53.2 มีระยะเวลาเข้ารับการฝึกวิชาชีพระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 42.3 และเมื่อทำการศึกษาแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหญิงเรือนจำพิเศษมีนบุรี ในภาพรวม พบว่า ด้านลักษณะงานการฝึกวิชาชีพ (ความก้าวหน้า, ความเที่ยงของงาน) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ด้านเงินค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เจ้าหน้าที่และเพื่อนผู้ต้องขังในโรงงานฝึกวิชาชีพ) ซึ่งผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจปานกลาง แต่ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่า ผู้ต้องขังมีแรงจูงใจในการฝึกวิชาชีพอยู่ในระดับแรงจูงใจสูง

ตีบวงศ์ พิทักษ์ธรรม (2554, น. 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการควบคุมและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อพัฒนาแนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารเรือนจำกลางสงขลา เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังคดีความมั่นคง และผู้ต้องขังคดีความมั่นคงในเรือนจำกลางสงขลา รวมทั้งสิ้น 36 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบปัญหาในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคง ได้แก่ 1.การควบคุมไม่มีการแยกแดนระหว่างผู้กระทำผิดคดีความมั่นคงกับคดีทั่วไป 2.ขาดสถานที่ควบคุมที่เหมาะสม 3.ขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 4.ผู้ต้องขังถูกปลุกฝังทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาครัฐและได้รับการถ่ายทอดหลักกรรมทางศาสนาอย่างไม่ถูกต้อง บิดเบือนคำสอน 5.ขาดวิทยากรในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง และ 6.การฝึกวิชาชีพในปัจจุบันไม่สอดคล้องความต้องการของผู้กระทำผิด

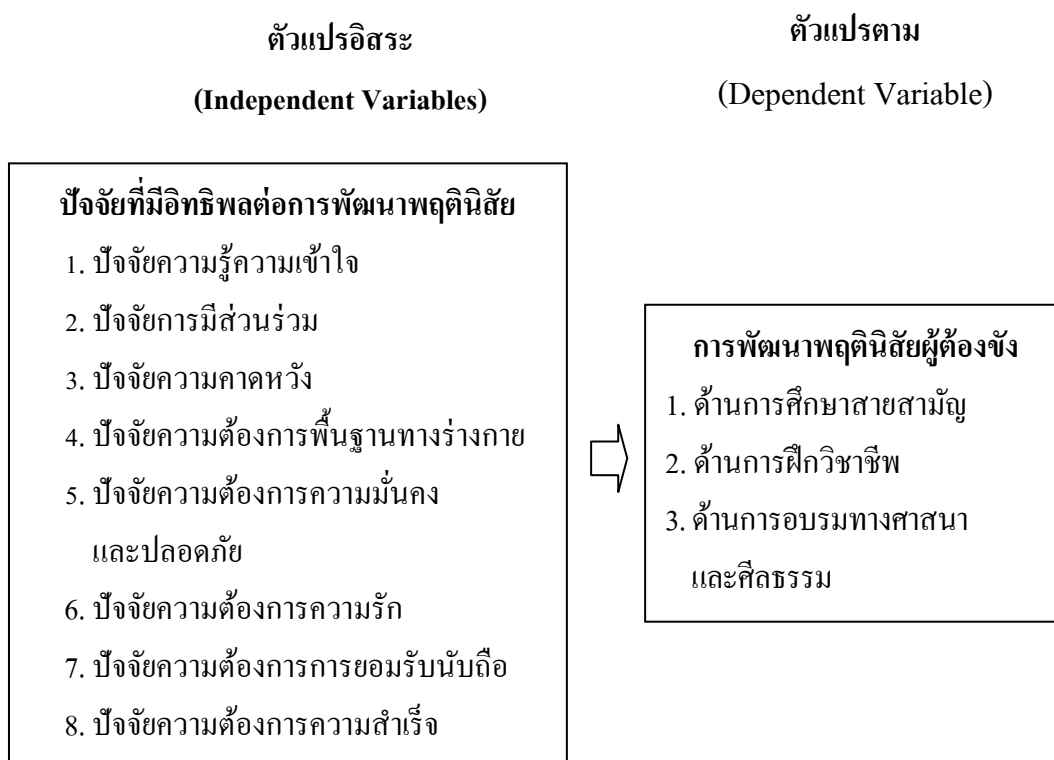
แนวทางการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังคดีความมั่นคงให้มีประสิทธิภาพ พบว่า 1) การควบคุมควรแยกผู้ต้องขังคดีความมั่นคงออกจากคดีทั่วไป 2) ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการควบคุม เพื่อแก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 3) ควรใช้เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจวัฒนธรรม ภาษา ศาสนา ของคนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังคดีความมั่นคง 4) ควรบังคับใช้กฎหมายราชทัณฑ์ที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง 5) ควรให้ครอบครัวผู้ต้องขัง บุคคลใกล้ชิดและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และ 6) มุ่งเน้นให้การศึกษาวิชาสามัญและฝึกวิชาชีพแต่ต้องตรงตามความต้องการของผู้ต้องขัง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้ต้องขังมีความต้องการและความคาดหวังต่อการพัฒนาพฤตินิสัยอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ผู้ต้องขังมีความมุ่งหมายให้เรือนจำ/ทัณฑ

สถานดำเนินการพัฒนาพฤตินิสัยด้านการศึกษายสามัญ ด้านการฝึกวิชาชีพ และด้านการอบรมทางศาสนาและศีลธรรม

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม โดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัยของกรมราชทัณฑ์ จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการศึกษายสามัญ ด้านการฝึกวิชาชีพ และด้านการอบรมทางศาสนาและศีลธรรม แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) และศึกษางานวิจัยของพีรญา ทับคง (2553, น. 9) และทฤษฎีความต้องการของ เอ เอช มาสโลว์ (A.H. Maslow, 1960, p. 122) นำมาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ดังนี้



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย