

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจพื้นที่ เขตภาคกลาง ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนโยบายของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดอาสาสมัคร
4. แนวคิดเกี่ยวกับงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
5. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### 1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่นำมาใช้อธิบายนั้น ในที่นี้ผู้ศึกษาขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจโดยแยกเป็น 2 ทฤษฎีหลัก คือ

- 1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ
- 1.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนค์

##### 1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้พัฒนาทฤษฎีเพื่ออธิบายถึงแรงจูงใจของมนุษย์ เพื่อตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ปรากฏ แต่ละทฤษฎีมีจุดที่เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่แตกต่างกันไป ที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีสัญชาตญาณ ทฤษฎีแรงขับ ทฤษฎีการตื่นตัว และทฤษฎีสิ่งจูงใจ

### 1) ทฤษฎีสัญชาตญาณ (Instinct Theory)

สัญชาตญาณเป็นพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกโดยอัตโนมัติตามธรรมชาติของชีวิต เป็นความพร้อมที่จะทำพฤติกรรมได้ในทันที เมื่อปรากฏสิ่งเร้าเฉพาะต่อพฤติกรรมนั้น สัญชาตญาณจึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดของชีวิตในสัตว์บางชนิด เช่น ปลากัดตัวผู้จะแสดงการก้าวร้าวพร้อมต่อสู้ทันทีที่เห็นตัวผู้ตัวอื่น สำหรับในมนุษย์สัญชาตญาณ อาจจะไม่แสดงออกมาอย่างชัดเจนในสัตว์ชั้นต่ำ แต่บุคคลสามารถรู้สึกได้ เช่น ความใกล้ชิด ระหว่างชายหญิง ทำให้เกิดความต้องการทางเพศได้ พฤติกรรมนี้ไม่ต้องเรียนรู้เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ตายตัวแน่นอน ซึ่งกำหนดมาตามธรรมชาติจากปัจจัยทางชีวภาพ ในปัจจุบันการศึกษาสัญชาตญาณเป็นเพียงต้องการศึกษาลักษณะการตอบสนองขั้นพื้นฐาน เพื่อความเข้าใจพฤติกรรมเบื้องต้นเท่านั้น

### 2) ทฤษฎีแรงขับ (Drive Reduction Theory)

แรงขับ (Drive) เป็นกลไกภายในที่รักษาระบบทางสรีระให้คงสภาพสมดุลในเรื่องต่างๆ ไว้ เพื่อให้ร่างกายเป็นปกติหรืออยู่ในสภาพโฮมิโอสแตซิส (Homeostasis) โดยการปรับระบบให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทฤษฎีแรงขับอธิบายว่า เมื่อเสียสมดุลในระบบโฮมิโอสแตซิส จะทำให้เกิดความต้องการ (Need) ขึ้น เป็นความต้องการทางชีวภาพเพื่อรักษาความคงอยู่ของชีวิตและความต้องการนี้จะทำให้เกิดแรงขับอีกต่อหนึ่ง

แรงขับเป็นสภาวะตื่นตัวที่พร้อมจะทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้กลับคืนสู่สภาพสมดุลเพื่อลดแรงขับนั้น (Drive Reduction) ตัวอย่างเช่น การขาดน้ำในร่างกาย จะทำให้เสียสมดุลทางเคมี ในเลือด เกิดความต้องการเพิ่มน้ำในร่างกาย แรงขับที่เกิดจากต้องการน้ำคือ ความกระหาย จูงใจให้เราดื่มน้ำหรือหาน้ำมาดื่ม หลังจากดื่มสมความต้องการแล้ว แรงขับก็ลดลง กล่าวได้ว่าแรงขับผลักดันให้คนเรามีพฤติกรรมตอบสนองของความ ต้องการ เพื่อทำให้แรงขับลดลงสำหรับที่ร่างกายจะได้กลับสู่สภาพสมดุลอีกครั้งหนึ่ง

แรงขับแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) และแรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) แรงขับที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการและแรงขับประเภทนี้ เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้ เป็นแรงขับประเภทปฐมภูมิ ส่วนแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้เมื่อเกิดแล้วจะจูงใจคนให้กระทำการต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการอย่างไม่มีวันสิ้นสุด เช่น คนเรียนรู้ว่าเงินมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการสนองความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัยและอื่นๆ อีกมาก การไม่มีเงินจึงเป็นแรงขับ ทุติยภูมิสามารถจูงใจให้คนกระทำการพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้เงินมาตั้งแต่การทำงานหนัก จนถึงการทำสิ่งที่ผิดกฎหมาย เช่น การปล้นธนาคาร

### 3) ทฤษฎีการตื่นตัว (Arousal Theory)

มนุษย์ถูกจูงใจให้กระทำพฤติกรรมบางอย่าง เพื่อรักษาระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะ (Optimal level of arousal) เมื่อมีระดับการตื่นตัวต่ำลง ก็จะถูกกระตุ้นให้เพิ่มขึ้นและเมื่อการตื่นตัวมีระดับสูงเกินไปก็จะถูกดึงให้ลดลง เช่น เมื่อรู้สึกเบื่อคน จะแสวงหาการกระทำที่ตื่นเต้น เมื่อตื่นเต้น เวิร์จมานานระยะหนึ่ง จะต้องการพักผ่อน เป็นต้น คนแต่ละคนจะมีระดับการตื่นตัวที่พอเหมาะแตกต่างกัน

การตื่นตัวคือ ระดับการทำงานที่เกิดขึ้นในหลายๆ ระบบของร่างกาย สามารถวัดระดับการทำงานนี้ได้จากคลื่นสมอง การเต้นของหัวใจ การเกร็งของกล้ามเนื้อ หรือจากสภาวะของอวัยวะต่างๆ ขณะที่หัลล์สนิทธะระดับการตื่นตัวจะต่ำที่สุด และสูงสุดเมื่อตกใจหรือตื่นเต้นสุดขีด การตื่นตัวเพิ่มขึ้นได้จากความหิว ทรายน้ำหรือแรงขับทางชีวภาพอื่นๆ หรือจากสิ่งเร้าที่เข้มข้นรุนแรง เหตุการณ์ไม่คาดหวังไว้ก่อน หรือจากสารกระตุ้นในกาแฟ และยาบางชนิด การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูง เมื่อมีระดับการตื่นตัวปานกลาง ระดับการตื่นตัวที่สูงเกินไปจะรบกวนความใส่ใจ การรับรู้ การคิด สมาธิ กล้ามเนื้อทำงานประสานกันได้ยาก เมื่อระดับการตื่นตัวต่ำคนเราทำงานที่ยากและมีรายละเอียดได้ดี แต่ถ้าเป็นงานที่ง่ายจะทำได้ดีเมื่อระดับการตื่นตัวสูง คนที่มีระดับการตื่นตัวสูงเป็นนิสัย มักสูบบุหรี่ ดื่มสุรา กินอาหารรสจัด ฟังดนตรีเสียงดัง มีความถี่เรื่องเพศสัมพันธ์ ชอบการเสี่ยงและลองเรื่องใหม่ๆ ส่วนคนที่มีระดับการตื่นตัวต่ำเป็นปกติ มักมีพฤติกรรมที่ไม่เวิร์จมากนัก ไม่ชอบการเสี่ยง ความแตกต่างในระดับพอเหมาะของการตื่นตัว เกิดจากพื้นฐานทางชีวภาพเป็นเรื่องหลัก และทำให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปด้วย

### 4) ทฤษฎีสิ่งจูงใจ (Incentive Theory)

ปัจจัยภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมที่จูงใจจะดึงดูดให้คนมุ่งไปหาสิ่งนั้น มนุษย์กระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อแสวงหาสิ่งที่พอใจ (Positive Incentives) เช่น รางวัล ค่ายกย่อง สิทธิพิเศษ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจ (Negative Incentives) เช่น ถูกลงโทษ ถูกตำหนิ ทำให้เจ็บกาย การที่คนมีพฤติกรรมแตกต่างกัน หรือพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป ขึ้นอยู่กับความแตกต่างในคุณค่า (Values) ของสิ่งจูงใจ ถ้าคิดว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะได้รับผลคุ้มค่าก็จะมีแรงจูงใจให้บุคคลกระทำอย่างนั้น (www.novabizz.com, 2550)

## 1.2 ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ (McClelland's Socially Acquired Needs Theory)

สมใจ ลักษณะ (2546, น. 70-71) ได้กล่าวถึงทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่เสนอโดยแมคเคลลแลนด์ (David McClelland) ในปี 1962 เน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการนี้ คือ

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถ ปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา

2) ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการความรักใคร่ชอบพ เป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จะสังเกตพบว่าทฤษฎีของแมคเคลลแลนด์ วางกรอบแรงจูงใจมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการ ที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ จัดว่าเป็นความต้องการระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์การที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา

### ลักษณะที่สำคัญของทฤษฎี

1. แมคเคลลแลนด์ ให้แนวคิดว่าความต้องการเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีประสบการณ์การเรียนรู้ ศึกษา อบรม หรือจัดสิ่งแวดล้อมในองค์การให้ส่งเสริมความรู้ ความคิด นับเป็นจุดเด่นของการจัดการในองค์การที่สามารถมีบทบาทตรวจสอบความต้องการของบุคคล และช่วยพัฒนาบุคคลให้เขาแก้ไขปรับปรุงความต้องการได้

2. ความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่พบว่ามีคุณค่าต่อบุคคลและต่อองค์การมากเพราะเป็นที่มาของการปรับเปลี่ยนเจตคติ และเป้าหมายของบุคคลให้มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และมีความสำเร็จ

3. มีข้อค้นพบเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจมุ่งความสำเร็จ หรือเรียกว่าแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ดังนี้

- เป็นบุคคลที่พอใจที่จะรับผิดชอบ แก้ปัญหา รับผิดชอบตนเองอย่างอิสระ

- เป็นบุคคลที่เมื่อทำกิจการใดก็ต้องการทราบผล (Feedback) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

- เป็นบุคคลที่พอใจกำหนดเป้าหมายของการทำงานด้วยตนเอง

- เป็นบุคคลที่นิยมตั้งเป้าหมายระดับปานกลาง ไม่ตั้งแบบเล็งผลเลิศ เพราะไม่ชอบเสี่ยง แต่ก็ไม่ชอบตั้งเป้าหมายที่ง่ายเกินไป

4. ผู้มีความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีจะทำงานโดยมุ่งคน (ให้คนรอบข้างรักใคร่พอใจ) มากกว่ามุ่งงาน (ทำให้งานสำเร็จ ดูคนที่ผลของงาน)

5. ผู้มีความต้องการอำนาจ อาจมีลักษณะที่ไม่พึงปรารถนา ถ้าเป็นอำนาจจากการบังคับ เผด็จการ ขาดสาเหตุแต่จะดีขึ้นถ้าส่งเสริมอำนาจที่เกิดจากอิทธิพลทางความรู้ ความคิดความสามารถที่เหนือกว่าผู้อื่น และเป็นการใช้อำนาจแบบประชาธิปไตย

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีสัญชาตญาณ ทฤษฎีแรงขับ ทฤษฎีการตื่นตัว ทฤษฎีสิ่งจูงใจ และทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด์ ต่างก็เป็นทฤษฎีที่นำมาใช้อธิบายพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่มีผลมาจากแรงจูงใจ ผู้ศึกษาเห็นว่าทฤษฎีเหล่านี้มีความสอดคล้องกัน และสามารถอธิบายการเข้ามาร่วมปฏิบัติงานเป็นคณะกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การให้ความหมายของแรงจูงใจมีผู้รู้หลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้  
 เสนาะ ตีเยาว์ (2543, น. 208) ได้อธิบายถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย โดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการทำงานให้องค์การ หรืออีกความหมายหนึ่งการจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือการจูงใจนั้น

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2544, น. 225) ได้อธิบายถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แรงจูงใจนั้นต้องการ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2545, น. 187) ได้ให้ความหมายอย่างกว้างของแรงจูงใจว่า หมายถึงสิ่งใดๆ ที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น

แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่แสดง พฤติกรรม การทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การจูงใจ จึงเป็น การกระทำทุกวิถีทางที่จะกระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตาม เป้าประสงค์ขององค์การ ซึ่งพื้นฐานสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานดังกล่าวแสดงพฤติกรรมที่ องค์การคาดหวังไว้ก็ด้วยการสร้างอินทรีย์ของพนักงานเหล่านั้นให้เกิดความต้องการ (Desire) ขึ้นก่อนเป็นอันดับแรก จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความพยายามสืบเสาะแสวงหาสิ่งที่ต้องการนั้นก็คือ การเกิดแรงขับขึ้นภายใน (Drives) หากมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมบุคคลก็จะสนองตอบด้วยการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมทุกอย่าง (Behavior) ให้ได้มาซึ่งความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (<http://isc.ru.ac.th/data/ED0000864.doc>, 2550)

แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาความต้องการและความสนใจ ที่มาเร้าหรือกระตุ้น อินทรีย์ ให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมาย ความปรารถนา ความ ต้องการและ ความสนใจ ที่มาเร้าหรือกระตุ้นอินทรีย์ ให้แสดงพฤติกรรม เพื่อไปยังจุดหมาย ปลายทางหรือเป้าหมาย (<http://km.cmarea3.go.th/>, 2550)

จากการให้ความหมายของผู้รู้หลายท่าน พอจะสรุปได้ว่า แรงจูงใจว่า หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลนั้นต้องการ โดยแรงจูงใจ นั้นมีผลมาจากปัจจัยที่มากกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการ และต้องการที่จะได้รับ

## 2.2 องค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ

1) ความต้องการ (Needs) คือ สภาพที่อินทรีย์ขาดสมดุล ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงผลักดัน ให้บุคคลแสดง พฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อกลับเข้าสู่สมดุลตามเดิม

2) แรงขับ (Drives) หมายถึง แรงผลักดันซึ่งเกิดภายในตัวบุคคล เป็นสภาพที่ สืบเนื่องมาจากความต้องการทางกาย ความต้องการนั้นจะเป็นตัวผลักดันให้แสดงพฤติกรรม เรียกว่า แรงขับ

3) การตื่นตัว (Arousal) เป็นสภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม นักจิตวิทยา ค้นพบว่า การตื่นตัวในระดับกลาง จะเป็นผลดีที่สุดต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

4) การคาดหวัง (Expectancy) คือ การที่บุคคลทายหรือพยากรณ์ล่วงหน้าว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นในเวลาต่อไปการคาดหวังนี้จะเกิดในกรณีที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาบ้างแล้ว ได้แก่ การตั้งเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมาย (Goals) เป้าหมายเป็นทิศทาง หรือจุดหมายปลายทางของ การกระทำกิจกรรมอันเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับ

5) สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งเร้าที่ชักนำบุคคลให้ทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ (<http://km.cmarea3.go.th/>, 2550)

### 2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในมนุษย์ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยทางชีวภาพ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นของชีวิต คือ อาหาร น้ำ ความปลอดภัย
- 2) ปัจจัยทางอารมณ์ เช่น ความตื่นเต้น วิดกกังวล กลัว โกรธ รัก เกียติย และความรู้สึกอื่นใด ที่ให้คนมีพฤติกรรม ตั้งแต่เอื้อเพื่อเผื่อแผ่จนถึง การฆ่าผู้อื่น
- 3) ปัจจัยทางความคิด เป็นปัจจัยที่กำหนดให้บุคคลกระทำในเรื่องที่คิดว่า เหมาะสม และเป็นไปได้ และตามความคาดหวังว่า ผู้อื่นจะสนองตอบการกระทำของตนอย่างไร
- 4) ปัจจัยทางสังคม เป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้สอดคล้องกับสังคม และเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลในสังคมนั้นด้วย การกระทำของผู้อื่นและผลกรรมที่ได้รับ จึงทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเป็นไปกฎระเบียบ และตัวแบบทางสังคม ([www.novabizz.com](http://www.novabizz.com), 2250)

ธนิกันต์ มาชะศิริานนท์ (2545, น. 19) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในที่จะส่งเสริมให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน และช่วยสร้างภาวะการณ์ใฝ่ใฝ่ใจ จูงใจทางบวกได้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1) การประสบความสำเร็จ
- 2) การได้รับการยอมรับ
- 3) ลักษณะ/เนื้อหา ของงานที่ทำทลายความสามารถ
- 4) ความรับผิดชอบ
- 5) ความก้าวหน้า
- 6) การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ขนิษฐา วิเศษสาร และ มุกดา ศรียงค์ (2539, น. 226-227) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ดึงดูดให้บุคคลทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งจูงใจในทางสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่

1) เงิน ค่าจ้าง เงินเดือน และเงินพิเศษอื่นๆ ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญของคณงานให้ดีขึ้น

2) ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ เพราะบุคคลต้องการหลักประกันสำหรับชีวิตและครอบครัว เมื่อได้รับอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ควรได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงานและขาดรายได้โดยไม่มีเหตุผล ตลอดจนหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญเมื่อต้องพ้นจากการทำงาน

3) คำสรรเสริญและการยกย่องที่จริงใจเหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ ประกอบกับ การพิจารณาเลื่อนขั้น เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการยกย่องจะได้หายข้องใจว่า คำยกย่องนั้นเป็นไปอย่างแท้จริง

4) การมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยเฉพาะกับคณงานใหม่ นับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจะจูงใจไปสู่ความพอใจและประสิทธิภาพในงานเพิ่มขึ้น

5) การแข่งขัน เป็นสิ่งจูงใจในการกระตุ้นให้คณงานแสดงพฤติกรรมตามที่องค์การปรารถนาได้เป็นอย่างดี อาจเป็นการแข่งขันกับตนเอง กับเพื่อนร่วมงานหรือระหว่างกลุ่มก็ได้ บุคคลอาจแข่งขันกับตนเอง โดยปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง ความพึงพอใจความสำเร็จจะไม่กระทบกระเทือนความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานคนอื่น

6) การเข้าไปมีส่วนร่วม ให้มีโอกาสร่วมประชุมและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นผ่านกลุ่มกรรมการชุดต่างๆ หรือจัดกลองรับความคิดเห็นไว้ การเข้าไปมีส่วนร่วมจะช่วยลดความรู้สึกต่อต้านความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้น่าง

สมพงษ์ เกษมสิน (2536, น. 425) ได้กล่าวถึงปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจูงใจไว้ดังนี้

1) ผู้ร่วมงานจะต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบายและแผนงานขององค์การ

2) ผู้บริหารและคณงานจักต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การไปในทำนองเดียวกัน

3) ต้องสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การว่าเขาจะได้รับสิ่งตอบแทนคุ้มค่า

4) ทุกคนในองค์การควรได้รับการยกย่องในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

5) มาตรการที่ใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานจะต้องยุติธรรมและได้กำหนดไว้เป็นการแน่นอนล่วงหน้า

6) หน้าที่การงานควรกำหนดขึ้นไว้ให้เป็นการแน่นอนถูกต้อง

7) ลักษณะของงานและสภาพการปฏิบัติงาน ควรให้มีลักษณะเหมาะสมและน่าสนใจให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ

8) แผนการดำเนินงานขององค์กรจะต้องพร้อมที่จะเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

9) สร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ปรองดอง ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติให้กลมกลืนและราบรื่นอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาพอจะสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคล หมายถึงสิ่งที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรม มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานหรือการเข้าร่วมกิจกรรม โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจประกอบด้วย ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

## 2.4 ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2545, น. 190) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจว่ามี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) ขั้นตอนความต้องการ (need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินไปตามปกติ สิ่งขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรัก หรืออาจเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาคู่กับความสุขภาพของบุคคล เช่น ความเจ็บปวด จะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้นๆ ขึ้น

2) ขั้นแรงขับ (drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุขภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่าเกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกาย ขาดน้ำ จะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความรู้สึกกระวนกระวายอยู่ไม่สุข

3) ขั้นพฤติกรรม (behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมาก กับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรม

ในการหาน้ำดื่มต่างกัน คนกระหายมากอาจหาทั้งน้ำเย็น น้ำมะพร้าว น้ำอ้อยมาดื่มพร้อมๆ กัน ในขณะที่คนกระหายน้อยหาเพียงน้ำเย็นแก้วเดียวเท่านั้น

4) ขั้นลดแรงขับ (drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว

## 2.5 ความสำคัญของแรงจูงใจ

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2544, น. 226) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีความสำคัญโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะแรงจูงใจจะเป็นทั้งสภาวะที่ผลักดันและดึงให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันไป ซึ่งการที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลจึงต้องทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของคนๆ นั้น ว่าบุคคลนั้นมีแรงจูงใจอยู่ในประเภทใด ระดับใด เพราะในบางสถานการณ์เราอาจพบว่า บุคคลที่ตกอยู่ในสถานการณ์เดียวกัน น่าจะมีการแสดงการตอบสนองเป็นพฤติกรรม ที่เหมือนกัน แต่กลับมีการแสดงออกที่ต่างกัน อาทิเช่น พนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่บทบาทเดียวกัน แต่กลับมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน บางคนขยันรับผิดชอบ บางคนขี้เกียจไม่สนใจ หรือบางคนอาจจะต้องจูงใจด้วยการให้เงินเดือนเพิ่ม แต่บางคนไม่สนใจเงินเดือน แต่ต้องการตำแหน่งมากกว่าดังนี้เป็นต้น ดังนั้นการทำความเข้าใจกับกระบวนการจูงใจ แนวคิด และทฤษฎีของ แรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ

- 1) เข้าใจในพฤติกรรมของตนเองจะเป็นประโยชน์ในการควบคุมตนให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และบังคับมิให้ตนแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมได้
- 2) เข้าใจในพฤติกรรมของผู้อื่น อันจะช่วยให้เราควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่นได้ด้วยการเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสมกับบุคคลที่แตกต่างกันนั้นๆ ได้
- 3) เข้าใจในพฤติกรรมของกลุ่มสังคม เพื่อสร้างสถานการณ์ จูงใจให้กลุ่มบุคคลมีพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้

## 2.6 การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สมใจ ลักษณะ (2546, น. 73-75) ได้อธิบายถึงการใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานว่าผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจมี 3 รูปแบบ คือ

ก. จูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

ข. จูงใจด้วยงาน

ค. จูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

ก. จูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

รางวัลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่

1. ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส ฯลฯ

2. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนประจำ

ตำแหน่ง

3. สวัสดิการและบริการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น  
รางวัลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่

1) การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำ

ตำแหน่ง เป็นต้น

2) ให้โอกาสไปศึกษาอบรม สัมมนา ให้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้าง

ผลงาน

3) การยกย่องเชิดชูเกียรติ เกียรติบัตร ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน คือ ควรคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการแตกต่างกัน รางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัล ควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข. การจูงใจด้วยงาน

หลักการสำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีการจูงใจด้วยงานควรประยุกต์ทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก เน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเอง ความสำเร็จและความสุขพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น

แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

1. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทำให้พ้นสภาพความจำเจ เกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2. ขยายขอบเขตและเนื้อหางาน มอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของเขา จะช่วยสร้างความท้าทาย ตัวอย่างการขยายขอบเขตงาน ได้แก่ ให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรง เพื่อทราบความต้องการของลูกค้า ให้โอกาสพนักงานวางแผน จัดตารางการทำงานและควบคุมงานของตนเอง

### ค. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

กรณีตัวอย่างของญี่ปุ่นเป็นตัวอย่งที่ดีของการจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคลากรให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่ ลักษณะต่อไปนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2546, น. 76)

1. ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

2. ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ให้การตัดสินใจจากระดับล่าง (Bottom Up) โดยให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบาย ทิศทาง แนวดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกคนฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผน ติดตามประเมินแผนและภูมิใจในความสำเร็จของแผน

3. ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สอนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรมขณะทำงานจัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

4. ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จ และช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

### การจูงใจในองค์กร (www.thaimarketcenter.com, 2551)

มนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในเรื่องความต้องการ ความสนใจ ทัศนคติ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ จึงเกิดปัญหาว่าควรจูงใจพนักงานในการทำงานด้วยรูปแบบใด เพื่อให้เขาเหล่านั้นทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถและเกิดความพอใจในงาน รวมทั้งขวัญ และ กำลังใจที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องรู้และเข้าใจถึงวิธีการและรูปแบบในการจูงใจของพนักงานในองค์กร โดยปกติแล้วผู้นำควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ ดังนี้ คือ

#### 1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน (Rewards)

การให้รางวัลจะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และยังเพิ่มขวัญและกำลังใจให้มากขึ้น โดยรางวัลตอบแทนที่ดีนั้นต้องสามารถตอบสนอง ความต้องการขั้นพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยของพนักงานได้ เพื่อที่จะพนักงานจะทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ และยังรางวัลที่ให้นั้นสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงของพนักงานได้มากเท่าไร ความจริงจังในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นคุณลักษณะของรางวัลที่จะให้จึงมีดังนี้ คือ

- 1.1 มีความสำคัญต่อผู้ที่ได้รับ (Importance)
- 1.2 มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม (Equitable Distribution)
- 1.3 พนักงานทุกคนควรรับรู้เห็นอย่างกระจ่างชัด (Visibility)
- 1.4 มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

อย่างไรก็ตามรางวัลตอบแทนที่ผู้นำหรือผู้บริหารพึงให้แก่พนักงานนั้น อาจให้ในรูปแบบของตัวเงิน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น หรืออาจให้ในรูปแบบของ รางวัล ที่มิได้อยู่ในรูปแบบของตัวเงิน เช่น การมอบรางวัลดีเด่น ประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชย หรือส่งไปฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำมักจะให้รางวัลทั้งในรูปแบบตัวเงินและที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบตัวเงินควบคู่กันไป

#### 2. การจูงใจด้วยงาน

ในการที่จะจูงใจพนักงานด้วยงานนั้น ควรทราบก่อนว่าลักษณะงานที่จะจูงใจให้พนักงาน ในองค์กรปฏิบัติตามเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ควรจะมีลักษณะที่ทำให้เขาเกิดความคิดริเริ่ม ความสามารถและจูงใจให้พนักงานรักที่จะปฏิบัติ และควรเป็นงานที่ทำให้เขาเกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่ดีต้องสามารถที่จะดึงเอาความสำคัญของลักษณะงานมาเป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและสนุกกับงานที่ทำอยู่โดยอาจใช้วิธีดังต่อไปนี้

2.1 การเพิ่มความสำคัญของงาน (Job Enrichment) ซึ่งการเพิ่มความสำคัญของงานนี้ โดยปกติแล้วจะมีสองวิธี คือ การเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวนอน (Horizontal Job Enrichment) และการเพิ่มความสำคัญของงานตามแนวตั้ง (Vertical Job Enrichment) ซึ่งการเพิ่มตามแนวนอน นั้นเป็นการขยายขอบเขตของงานให้กว้างขึ้นให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น อันจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในหน้าที่ของตนเองและรู้สึกว่ามีความเจริญเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนการเพิ่มในแนวตั้งนั้นเป็นการลดอำนาจในการบังคับบัญชาจากผู้นำให้น้อยลง เพื่อที่เขาจะสามารถทำงานได้อย่างเสรีหรือมอบหมายงานเฉพาะอย่างที่เขามีความชำนาญเป็นพิเศษ เป็นต้น

2.2 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการให้โอกาสพนักงานได้มีโอกาสโยกย้ายไปทำงานอื่น และเรียนรู้งานใหม่ โดยจัดตารางเวลาการทำงานในแต่ละหน้าที่ล่วงหน้าให้เหมาะสม เพื่อลดความจำเจในการทำงาน อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความรู้และประสบการณ์มากขึ้น

2.3 การขยายขอบเขตของงาน (Job Enlargement) เป็นการเพิ่มหน้าที่ของพนักงานให้มากขึ้น เพื่อลดความเบื่อหน่ายและเพิ่มความสนใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการขยายขอบเขตของงานนี้จะเพิ่มจำนวนหน้าที่และความรับผิดชอบในระดับเดียวกันของพนักงาน เช่น จากพนักงานถ่ายเอกสารก็เพิ่มหน้าที่ให้เป็นพนักงานเดินเอกสารด้วย เป็นต้น เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเบื่องานที่ทำ และบางครั้งอาจจะให้เขาแสดงความคิดเห็นในงานที่เขาทำด้วย

2.4 การปรับปรุงออกแบบงาน (Job Redesign) เป็นการปรับปรุงจัดโครงสร้างของงาน เพื่อดึงดูดใจของพนักงานมากขึ้น เช่น ลดความซับซ้อนของงานเพื่อลดเวลาในการทำงานลงหรือให้พนักงานสามารถออกแบบงานที่ตนเองต้องทำได้ เพื่อให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

### 3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมขององค์การ

องค์การทุกแห่งจะจูงใจพนักงานของตนไปในทางที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้ วัฒนธรรมขององค์การนั้นย่อมาหมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อของบุคคลในองค์การ ซึ่งในเรื่องนี้นั้น เราต้องหยิบยกประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกามาเป็นแบบในการศึกษา โดยญี่ปุ่นนั้นเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการบริหาร เนื่องจากค่านิยมและความเชื่อของคนญี่ปุ่นที่มีต่อประเทศชาติ สังคม องค์การ และหมู่คณะ คนญี่ปุ่นมีความเชื่อที่ว่าประเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พนักงานก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยพนักงานทุกคนจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือส่วนหนึ่งขององค์การอย่างแนบแน่น หากองค์การล้มพนักงานก็จะหมดที่พึ่งทุกคนจะอยู่กับองค์การตลอดชีวิต ดังนั้นพนักงานญี่ปุ่นหรือ

บุคลากรในองค์การญี่ปุ่นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งจะต่างกับอเมริกาคือ คนอเมริกันจะเป็นคนที่รักเสรีภาพ ไม่ผูกพันตนเองกับองค์การ ชอบพึ่งตนเอง ย้ำงานบ่อย อย่างไม่ก็ดี คนอเมริกัน มีจริยธรรมในการทำงานและไม่ดูถูกงาน สำหรับคนไทยแล้วมีความเป็นปัจเจกนิยมคล้ายกับอเมริกา แต่ข้อแตกต่างที่สำคัญคือคนอเมริกันจะทำงานเป็นที่มาได้ดีกว่า คนไทยคนไทยมักมีความฉลาดและมีความสามารถเฉพาะตัว เวลาทำงานจึงมักขาดความร่วมมือ ประสานงาน อย่างไม่ก็ดี ผู้นำจำเป็นต้องรู้ว่าควรใช้วัฒนธรรมองค์การที่ตนเองมีอยู่ให้เป็นประโยชน์เช่นไร คงจะเป็นเรื่องที่ยากที่จะตอบว่าแบบใดเหมาะสมที่สุด ซึ่งก็คงต้องขึ้นอยู่กับองค์การนั้นๆ เองว่าเป็นเช่นไร แต่ทว่าการจูงใจโดยการบริหารที่เน้นวัฒนธรรมองค์การ นั้นควรจะคำนึงถึงปัจจัยสองระดับ คือ ระดับบุคคล และระดับองค์การ อันได้แก่ เรื่องของการสร้างเป้าหมาย การวางแผน การติดต่อประสานงาน การประเมินผล และการสร้างความเชื่อถือซึ่งกันและกัน

การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนั้น จะเป็นสิ่งกระตุ้นต่อการแสดงออกของพฤติกรรม พฤติกรรมสูงสุดจะเห็นได้เมื่อคนใช้ความสามารถสูงสุด บุคคลจะสนใจทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมก็เกิดจากสิ่งกระตุ้น แสดงให้เห็นว่ามีแรงจูงใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคคล ซึ่งแรงจูงใจนั้นอาจเกิดจากความต้องการทางกายหรือทางสังคม หรืออาจเป็นแรงกระตุ้นจากหลายองค์ประกอบ ซึ่งพอสรุปได้ว่า รูปแบบการจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นั้น มีรูปแบบการจูงใจอยู่ 3 รูปแบบ คือ การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน การจูงใจด้วยงาน และการจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

### 3. แนวคิดอาสาสมัคร

#### 3.1 ความหมายของอาสาสมัคร

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2534, น. 6) สรุปว่าอาสาสมัครหมายถึง ผู้ที่มีศรัทธาจะทำงานเพื่อสาธารณประโยชน์โดยคำนึงถึงเวลาว่าง ความสามารถ และความถนัดที่ตนเองมีอยู่ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานก็เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมแก่องค์กร และผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน โดยไม่มีค่าจ้างตอบแทนในการทำงานและมิได้ยึดงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นอาชีพ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานดังกล่าวอาจจะเป็นการให้บริการทั้งทางตรง (Direct Service) และทางอ้อม (Indirect Service) ก็ได้

ความนำในปฏิญญาอาสาสมัครไทย และนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547, น. 1) ให้นิยามคำ “อาสาสมัคร” (Volunteer) ว่าหมายถึง บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจ เสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

อาสาสมัคร (<http://service.nso.go.th/nso/knowledge/knowledge09/individual.html>, 2550) หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มาฝึกงานในองค์การฯ ทุกคน ซึ่งทำงานโดยไม่ได้รับ ค่าตอบแทนใด ๆ ทุกรูปแบบ เจ้าของหรือผู้จัดตั้งองค์การฯ อาจให้อาหาร เครื่อง นุ่งห่ม หรือ ช่วยเหลือ เกื้อกูลในประการอื่น ๆ เมื่อเห็นสมควร แต่ไม่ต้องรับ ผิดชอบในเรื่องต้องจ่ายค่าจ้างให้ตามกฎหมาย

อาสาสมัคร (<http://www.tu.ac.th/news/community/2007/07/17.social.seminar.htm>, 2550) หมายถึง ผู้ที่อุทิศตนแก่สังคม เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม และผู้ทุกข์ยาก เดือดร้อน โดยไม่หวังผลตอบแทนในการทำงาน

อาสาสมัคร (<http://www.probation.go.th/social/valunteer.htm>, 2550) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน

โดยสรุปอาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้แก่สังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน แต่ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุขทางจิตใจ ซึ่งการเป็นอาสาสมัครต้องมีความอิสระ ไม่มี การบังคับและภาระหน้าที่ของอาสาสมัครจะต้องไม่ใช่งานในหน้าที่ที่ต้องทำเป็นประจำ

### 3.2 ประเภทของอาสาสมัคร

องค์กร United Way ของสหรัฐอเมริกา (สมพร เทพสิทธิ์า, 2541, น. 25) ซึ่งเป็นองค์กร เอกชนซึ่งทำหน้าที่ในการรณรงค์หาเงินนำมาจัดสรรให้แก่องค์กรสังคมสงเคราะห์ต่าง ๆ ได้แบ่งอาสาสมัครออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) อาสาสมัครบริหาร (Administrative Volunteer) ได้แก่ อาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการบริหาร คือ เป็นกรรมการอำนวยการ หรือกรรมการในองค์กรเอกชน

2) อาสาสมัครบริการ (Service Volunteer) ได้แก่ อาสาสมัครที่ทำหน้าที่ในการให้บริการ เช่น ในการสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน

ยุพา วงศ์ไชย (2536, น. 70) จำแนกระดับของอาสาสมัครออกเป็น 4 ระดับ คือ

1) ระดับผู้วางนโยบาย

- 2) ระดับผู้บริหาร
- 3) ระดับผู้ให้บริการ
- 4) ระดับผู้ช่วยในการให้บริการ

ประเภทที่ 1 คือ ระดับกรรมการ เพราะโครงสร้างขององค์การสังคมสงเคราะห์เอกชน ต้องมีลักษณะคณะกรรมการอำนวยการ ซึ่งอาสาสมัครประเภทนี้จะทำหน้าที่กำหนดและควบคุม นโยบายขององค์กร นอกจากนี้จะเป็นอาสาสมัครในฐานะกรรมการขององค์การในการวางแผนและ กำหนดนโยบายแล้ว อาสาสมัครดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญ เช่น เป็นกรรมการหาทุน และนิเทศ งานอาสาสมัครระดับรองๆ ลงไป เป็นต้น

ประเภทที่ 2 อาสาสมัครซึ่งดำเนินการในฐานะนักบริหาร เช่น เลขาธิการของสภาสังคม สงเคราะห์แห่งประเทศไทย เป็นตัวอย่างของอาสาสมัครประเภทนี้ โดยจะมีหน้าที่ในการ ประสานงานระหว่างฝ่ายวางแผนนโยบายกับฝ่ายปฏิบัติงานขององค์การ ให้ดำเนินการมีความ สอดคล้องกัน

ประเภทที่ 3 อาสาสมัครผู้ให้บริการ อาสาสมัครประเภทนี้มีบทบาทสำคัญในลักษณะ ของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว ในโอกาสที่มี วิกฤติการณ์ต่างๆ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม เป็นต้น

ประเภทที่ 4 อาสาสมัครในระดับผู้ช่วยในการให้บริการ จะเป็นอาสาสมัครที่มีความรู้ และประสบการณ์น้อย ต้องทำงานภายใต้การควบคุมของผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือพี่เลี้ยง ตัวอย่างของ อาสาสมัครประเภทนี้ คือ ลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด เป็นต้น

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2534, น. 6) จำแนกประเภทของอาสาสมัครไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1) อาสาสมัครฝ่ายบริการ ได้แก่ การที่ผู้สมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหาร กรรมการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ หรืออาจเป็นผู้นำในการเข้ารับผิดชอบการปฏิบัติงานใดๆ อีก อย่างหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้โดยอาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งก็ได้

2) อาสาสมัครให้บริการโดยตรง ได้แก่ การที่ผู้สมัครอาสาสมัครเข้าปฏิบัติงานภายใต้ โครงการต่างๆ หรืออาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เสมียนธุรการประจำสำนักงาน ครูฝึกสอนวิชาการต่างๆ ล่ามภาษาต่างประเทศ พนักงานโทรศัพท์ เป็นต้น

3) อาสาสมัครเข้าเป็นสมาชิก ได้แก่ การที่ผู้สมัครอาสาสมัครเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กร และออกเสียงแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในโปรแกรมต่างๆ ซึ่งผู้สมัครอาจได้รับการเลือกตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ หรือผู้แทน หรืออาจมีสิทธิในการที่จะออกเสียง ลงคะแนนเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ หรือแต่งตั้งเพื่อกิจการใดๆ ด้วยก็ได้

สำหรับการจัดแยกประเภทของอาสาสมัครนั้น จะเห็นได้ว่าไม่มีการกำหนดที่แน่นอนตายตัว คือ อาสาสมัครสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ได้ตามความเหมาะสมความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล และอาสาสมัครแต่ละบุคคลก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในหลายประเภท ในขณะเดียวกัน เช่น เป็นอาสาสมัครด้านบริหารในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติงานลงพื้นที่เป็นอาสาสมัครด้านบริการด้วย

### 3.3 คุณสมบัติของอาสาสมัคร

สมพร เทพสิทธิ์ (2541, น. 1) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครไว้ 3 ประการ คือ

- 1) ทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับ หรือเพราะเป็นหน้าที่
- 2) เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน และสังคม หรือสาธารณประโยชน์
- 3) ทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร (2534, น. 19) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของอาสาสมัครที่ดีไว้ดังต่อไปนี้คือ

- 1) มีความรู้พอสมควร 3 ประการ คือ

1.1 ความรู้ในวิชาการสังคมสงเคราะห์โดยทั่วไป รู้เทคนิคในการดำเนินงานตามหลักการสังคมสงเคราะห์ โดยเฉพาะเทคนิคในงานสังคมสงเคราะห์เฉพาะราย ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงานรวม 5 ขั้นตอน คือ สอบข้อเท็จจริง วินิจฉัยปัญหา พิจารณาวางแผนการหาทางป้องกันปัญหาดำเนินการป้องกันแก้ไข และติดตาม ผลการป้องกัน รวมทั้งวิธีการดำเนินงานสังคมสงเคราะห์กลุ่มชน เช่น งานในสถานสงเคราะห์ งานในโรงพยาบาล

1.2 ความรู้ในหน้าที่ขององค์การที่อาสาสมัครเข้าไปช่วย อันหมายถึง บทบาทหน้าที่ระเบียบ และข้อบังคับ แผนงาน ตลอดจนการบริการสำหรับประชาชน

- 1.3 ความรู้รอบตัว เช่น ข้อกฎหมาย ความรู้เกี่ยวกับองค์การสังคมสงเคราะห์

2) มีศรัทธาในการทำงานที่อาสาสมัคร กล่าวคือ รักในงานการฝึกฝนปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับงาน

- 3) มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม รู้จักการวางตน
- 4) มีความอดทนและตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานนั้นๆ
- 5) มีสุขภาพทั้งทางกายและสุขภาพจิตดี

- 6) ต้องรู้จักหลักมนุษยสัมพันธ์
- 7) ต้องเคารพและปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ
- 8) ต้องมีความเสียสละเพื่องานและเพื่อประโยชน์ส่วนรวมได้

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า อาสาสมัครนอกจากจะมีคุณสมบัติในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ โดยไม่หวังผลตอบแทนแล้ว และเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งด้านความรู้ และบุคลิกภาพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบริการแก่ประชาชนผู้ประสบปัญหา และสาธารณประโยชน์โดยรวมได้เป็นอย่างดี

### 3.4 หลักการที่สำคัญของอาสาสมัคร (<http://www.probation.go.th/social/volunteer.htm>, 2550)

มีดังนี้

- 1) เป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ มิใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำประจำอยู่แล้ว
- 2) เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม ประชาชน สังคม หรือสาธารณประโยชน์ มิใช่ทำเพื่อส่วนตัว
- 3) เป็นการทำงานหรือการกระทำโดยเจตนากรณีอิสระที่ไม่หวังผลตอบแทน ถือว่าไม่เป็นการจ้างงานไม่มีเงินค่าจ้างหรือเบียดเบียนใดๆ เป็นค่าตอบแทนแต่อาจจะได้รับค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร รับประทาน ค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมต่างๆ หรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นบ้าง
- 4) เป็นการทำงานที่กล้าลงมือ ก่อสร้างใจและเวลาให้ส่วนรวม มิใช่เน้นการอุทิศกำลังทรัพย์เพียงอย่างเดียว
- 5) อาสาสมัครจะต้องเตรียมตัวเพื่อทำงานตามที่ได้รับมอบหมายแต่เพื่อให้ได้ผลดียิ่งก็ ต้องได้รับการอบรม เพื่อให้ได้ผลดียิ่งก็ต้องได้รับการอบรม เพื่อมีความรู้ มีความสามารถ และมีคุณสมบัติพิเศษ ตามประเภทของอาสาสมัครนั้น ๆ
- 6) อาสาสมัครต้องระลึกถึงบทบาทหน้าที่ ตามที่ตนเองได้รับมอบหมายก่อนเสมอและทำกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ตลอดการเป็นอาสาสมัคร
- 7) การทำงานเป็นอาสาสมัครก็ต้องทำด้วยความเสียสละมีเวลาใช้สติปัญญาและมีความพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัครฯ

### 3.5 บทบาทของอาสาสมัคร

สมพร เทพสิทธิ์า (2541, น. 9-11) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครว่าอาจแบ่งได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

#### 1) บทบาทของอาสาสมัครในการสังคมสงเคราะห์

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการสังคมสงเคราะห์ โดยความช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ทหาร ตำรวจ ที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่และผู้เจ็บป่วยที่รักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย คนพิการ เด็กเร่ร่อน ผู้สูงอายุ ผู้ประสบปัญหาชีวิต และปัญหาครอบครัว อาสาสมัครจะช่วยในการรักษาพยาบาล ช่วยเป็นเพื่อน ช่วยให้คำปรึกษา และกำลังใจ ช่วยให้มีความสุขและความหวัง

#### 2) บทบาทของอาสาสมัครในการแก้ไขปัญหาดังคม

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังคม เช่น ร่วมในการรณรงค์และโครงการเกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด โรคเอดส์ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### 3) บทบาทของอาสาสมัครในการพัฒนาสังคม

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาคนกลุ่มต่าง ๆ เช่น เด็ก เยาวชน สตรี รวมทั้งผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการให้เป็นผู้มีคุณภาพและคุณธรรม พัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่น มั่นคง พัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และพัฒนาสังคมให้มีความสงบเรียบร้อย มีความเจริญมั่นคงและก้าวหน้าอย่างสมดุลและยั่งยืน มีความเจริญทั้งในด้านจิตใจ วัฒนธรรม ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ตามอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง

#### 4) บทบาทของอาสาสมัครในการพัฒนาองค์การ

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาองค์การสาธารณประโยชน์หรือองค์การเอกชน (Non Governmental Organization หรือ NGO) ร่วมบริหารงานขององค์การเอกชน เช่น สมาคม และมูลนิธิด้วยความรู้ ความสามารถ และความเสียสละ ทำให้องค์การเอกชนมีบทบาทที่สำคัญในการทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ

#### 5) บทบาทของอาสาสมัครในการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในการที่จะรักษาและส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

### 3.6 หน้าที่ของอาสาสมัคร

สมพร เทพสิทธิ์า (2541, น. 11-12) อาสาสมัครควรทำหน้าที่เป็นหู เป็นตา เป็นปาก เป็นมือ และเป็นสมอง โดยปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

1) ทำหน้าที่เป็นหู เป็นผู้รับฟังมากที่สุด เพื่อให้เกิดความรู้ และปัญญา เรียกว่า สุตมยปัญญา ตามหลักพระพุทธศาสนา

2) ทำหน้าที่เป็นตา เป็นผู้มีสายตาที่กว้างไกล ไม่เป็นผู้ที่มองแคบ แต่มองกว้างไกล และมี วิสัยทัศน์ที่ดี

3) ทำหน้าที่เป็นปาก เป็นปากเสียงของประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อนและด้อยโอกาส เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็น ผู้มีสัมมาวาจา ปิยวาจา และวจีสุจริต

4) ทำหน้าที่เป็นมือ เป็นผู้มีการกระทำที่สุจริต ถูกต้อง และเป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

5) ทำหน้าที่เป็นสมอง เป็นผู้มีความคิดที่ดี เป็นสัมมาทสิฐิ เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความจงรัก รักดีในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอาสาสมัครควรเป็นผู้คิดเป็น-คิดชอบ พูดเป็น-พูดชอบ ทำเป็น-ทำชอบ

### 3.7 นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร ([http://www.msociety.go.th/content\\_detail.php?Pageid=190,2550](http://www.msociety.go.th/content_detail.php?Pageid=190,2550))

งานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครได้เสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนนั้นควรแก่การยกย่องสรรเสริญ โดยเฉพาะในสังคมไทยยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้เป็นปัญหาทางสังคมการที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยรัฐบาลบรรเทาปัญหาของบ้านเมืองนั้น นับว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งและสอดคล้องกับทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม

ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานอาสาสมัคร รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัครดังนี้

- 1) ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ ผู้มีปัญหา การป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม พัฒนาองค์กร และการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีอาสาสมัคร ได้บริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3) จัดตั้งองค์การอาสาสมัครระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานอาสาสมัครแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และอาสาสมัคร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของอาสาสมัคร
- 4) ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัคร ทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครประเภทต่างๆ ให้อาสาสมัครเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์ คุณธรรมและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
- 5) จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัดและระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานของอาสาสมัคร รวมทั้งจัดทำทะเบียนอาสาสมัครและให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตรงกับความสนใจ
- 6) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครประเภทต่างๆ เพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนสังคมและประเทศชาติ
- 7) ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครให้เป็นที่แพร่หลาย เป็นที่รู้จัก ยอมรับของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนโดยทั่วไป
- 8) จัดให้มีสวัสดิการ ส่งเสริมขวัญกำลังใจและให้การยกย่องอาสาสมัคร รวมทั้งหน่วยงาน องค์กรที่มีอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ มีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครโดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้จะต้องไม่มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่องานราชการ
- 9) ให้การสนับสนุนการจัดงานวันอาสาสมัครไทย ทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุน บทบาทและความสำคัญของอาสาสมัครและงานอาสาสมัคร

10) ปลุกจิตสำนึกและจิตวิญญาณของอาสาสมัครในบุคคลกลุ่มต่างๆ ทั้งเด็กเยาวชน ประชาชน ตลอดจนนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชนในการทำงาน เพื่อสังคม

11) ให้มีกฎหมายหรือระเบียบรองรับสถานภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครองและ เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

12) จัดตั้งสภาอาสาสมัครแห่งชาติเป็นองค์การอิสระ โดยหน่วยงานและองค์การที่มี อาสาสมัครเป็นสมาชิก เป็นผู้บริหารงานโดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

จากแนวคิดอาสาสมัคร สรุปได้ว่าอาสาสมัคร หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานให้แก่สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนแต่ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุขทางจิตใจ ซึ่งการเป็น อาสาสมัครต้องมีความอิสระ ไม่มีการบังคับและภาระหน้าที่ของอาสาสมัครจะต้องไม่ใช่งานใน หน้าที่ที่ต้องทำเป็นประจำ ซึ่งการทำหน้าที่อาสาสมัครมีอยู่มากมายหลายประเภท ซึ่งกรรมการ สงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจัดได้ว่าเป็นอาสาสมัครประเภทหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนและปัญหาสังคม

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน

##### 4.1 กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนไทย

ประเทศไทยในสมัยที่จอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีแนวคิดที่จะ จัดตั้งศาลยุติธรรมสำหรับพิจารณาคดีที่เด็กกระทำผิด แยกออกจากการพิจารณาคดีที่ผู้ใหญ่ กระทำผิด ซึ่งในช่วงเวลานั้น การพิจารณาคดีในศาลยุติธรรมของไทย ได้รวมเอาทั้งคดีที่เด็กและ ผู้ใหญ่กระทำผิดอยู่ภายใต้กระบวนการยุติธรรมเดียวกัน ทั้งในส่วนของข้อกำหนดทางกฎหมาย การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ และวิธีพิจารณาคดี แม้ว่าในส่วนของชั้นศาลจะได้มีการพิพากษาลงโทษ เด็กในอัตราที่ไม่รุนแรงเท่าผู้ใหญ่ก็ตาม แต่ก็ยังไม่ถือว่าเป็นประโยชน์ต่อเด็กเท่าที่ควร

เมื่อปี พ.ศ.2482 รัฐบาลของจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้มีการส่งหลวงจักรปาณี ศรีศิลวิสุทธิ ไปดูงานศาลยุติธรรมรวมถึงศาลเด็กด้วยในประเทศแถบเอเชียและยุโรป ถือว่าเป็น การเรียนรู้แนวคิดเกี่ยวกับศาลเด็กเป็นครั้งแรกในประเทศไทย แต่ต้องระงับแนวคิดนี้ไป ชั่วระยะเวลาหนึ่งเนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่สอง ต่อมาในปี พ.ศ.2493 ภายใต้รัฐบาลของ จอมพล ป. พิบูลสงครามอีกเช่นเคย ได้มีการส่งคณะผู้พิพากษาไปดูงานด้านศาลเด็ก ที่ประเทศ

ทางยุโรปและสหรัฐอเมริกา จึงเป็นการตอกย้ำสำหรับประเทศไทยในการเรียนรู้ และรับแนวคิดรากฐานปรัชญาของตะวันตกในประเด็นที่ต่องมีการอำนวยความสะดวกแก่เด็กเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้เองรัฐบาลจึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อศึกษาแนวทางร่างกฎหมายและการตั้งศาลเด็กในประเทศไทย โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นประธาน ร่วมด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีก 12 คน

ผลจากการประชุมของคณะกรรมการดังกล่าว ได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ.2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ.2494 โดยภารกิจสำคัญภายหลังจากการออกพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับนี้ คือ การจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนในฐานะที่เป็นสถาบันสำหรับอำนวยความสะดวกแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด พร้อมทั้งการจัดตั้งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นองค์กรด้านปฏิบัติการในงานยุติธรรมที่ใช้เป็นเครื่องมือดำเนินการของศาลคดีเด็กและเยาวชน ด้วยเหตุนี้เอง กระทรวงยุติธรรมจึงได้เปิดทำการศาลเด็กและเยาวชนกลาง รวมทั้งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง ในจังหวัดพระนครขึ้นเป็นแห่งแรกเมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ.2495

กรอบแนวคิดในการจัดตั้งศาลเด็กและเยาวชน และสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก ซึ่งปรากฏในรายงานประจำปีพ.ศ.2495 ที่จัดทำขึ้นโดย 2 องค์กรดังกล่าว นั้น ในส่วนค่านำระบุว่า

...งานศาลเด็กมีทั้งงานด้านกฎหมายถ่ายเดียวอย่างศาลธรรมดา ภาระอันสำคัญคือ แก้ไขให้เด็กคืนมาจากความพลั้งพลาดในทางชั่วร้าย บรรดาเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายประกอบด้วย ผู้ใช้วิชาชีพหลายสาขา มีความมุ่งหมายช่วยเด็กที่ล้าหลัง (Backward Children) อย่างดีที่สุด และพยายามจัดการให้เหมาะสมกับลักษณะเด็กไทยให้มากที่สุด

ในส่วนของเป้าหมายการดำเนินงาน ได้มีการยึดถือตามปรัชญาที่ว่า “Putting children first in the justice system and system management” คือ การให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชนเป็นอันดับแรก ในกระบวนการยุติธรรมและการจัดการเกี่ยวกับระบบ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้กระบวนการยุติธรรมทำลาย ทำความเสียหาย และประทับมลทินให้กับเด็ก

เจตนารมณ์ของศาลเด็กและเยาวชน คือ การแสวงหาความยุติธรรมเฉพาะตัวบุคคล และการหาแนวทางแก้ปัญหาเฉพาะราย

ศาลเด็ก เป็นวิวัฒนาการก้าวใหม่ที่แสดงให้เห็นอย่างเด่นชัด ถึงเจตนารมณ์ของความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นศาลระบบแรกหรือระบบเดียวที่กระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี ประกอบด้วย กฎหมาย วิทยาศาสตร์ทางการแพทย์ และวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ เช่น ชีววิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา ทั้งนี้

เนื่องจากหลักการที่เป็นที่ยอมรับกันว่า ลำพังกฎหมายอย่างเดียวไม่อาจมีเหตุผลเพียงพอ ในอันที่จะนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาทางด้านความประพฤติของเด็กและเยาวชนได้

#### 4.2 วิวัฒนาการของกฎหมายเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนไทย

ประเทศไทยแต่เดิมมา ได้มีวิธีการพิเศษที่นำมาใช้แก่เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด โดยให้ได้รับการสงเคราะห์เยียวยาและแก้ไขแทนที่จะถูกลงโทษจำคุก ทั้งมีการให้การศึกษอบรมและฝึกฝนอาชีพเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตที่ดีงามต่อไป แทนที่จะส่งตัวเด็กและเยาวชนไปคุมขังไว้ในเรือนจำ ซึ่งเป็นการลงโทษที่ทำให้เด็กและเยาวชนได้รับความอับอาย และชินชากับสภาพการบีบคั้นทารุณทางจิตใจ นอกจากนี้ยังได้เห็นและมักจะได้รับการถ่ายทอดอุปนิสัยตลอดจนพฤติกรรม และบทเรียนที่เลวร้ายจากผู้ต้องขังหรือนักโทษที่เป็นผู้ใหญ่ ทั้งยังก่อให้เกิดปมด้อยแก่เด็กและเยาวชนไปจนตลอดชีวิตอีกด้วย ทางราชการจึงจัดส่งเด็กและเยาวชนเหล่านี้ไปยังโรงเรียนฝึกอาชีพตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2478 หรือสถานฝึกอบรมตามพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ.2479 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้อยู่ก่อนมีการจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.2478 ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้ส่งเด็กที่มีอายุในเกณฑ์บังคับ (อายุยังไม่ครบ 15 ปี) ที่ไม่ได้เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรไปไว้ยังโรงเรียนฝึกอาชีพได้ ซึ่งต่อมากกรมราชทัณฑ์ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพขึ้น ตามพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ.2479 เพื่อทำการฝึกอบรมเด็กจำพวกนี้และเด็กอื่นตามพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวกฯ นั้นด้วย

สำหรับพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 และพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ.2479 ได้บัญญัติวิธีการปฏิบัติต่อนักโทษซึ่งรวมทั้งเด็กและเยาวชนนี้ต้องคำพิพากษา ให้เน้นหนักไปทางฝึกอบรม ไม่ใช่ในทางลงโทษเช่นแต่ก่อน และกรมราชทัณฑ์ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพสำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดที่อายุยังไม่ครบ 18 ปี และแยกควบคุมผู้ต้องโทษครั้งแรกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีไว้เป็นพิเศษแล้วได้จัดตั้งสถานที่ควบคุมผู้ต้องโทษครั้งแรกดังกล่าวขึ้นเรียกว่า ทัณฑสถานวัยหนุ่ม ต่อมากกรมราชทัณฑ์ได้โอนกิจการโรงเรียนฝึกอาชีพ ไปให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการ ณ เยาวชนสถานบ้านห้วยโป่ง จังหวัดระยอง ตามพระราชบัญญัติจัดการฝึกอบรมเด็กบางจำพวก (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2501 ส่วนทัณฑสถานวัยหนุ่มยังคงสังกัดอยู่ในกรมราชทัณฑ์

หลังจากนั้น ได้มีพระราชบัญญัติควบคุมเด็กและนักเรียน พ.ศ.2481 ซึ่งบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าหน้าที่จัดการกับเด็กนักเรียน หรือเด็กอนาถาที่ประพฤติตนไม่สมควรแก่วัยและให้ศาลมีอำนาจสั่งถอนอำนาจปกครองของบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็ก ที่ใช้อำนาจปกครองโดยมิชอบเสียบางส่วนหรือทั้งหมดได้ แล้วตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ปกครองแทน (ยังไม่ปรากฏว่าได้เคยมีการร้องขอเช่นนี้) พระราชบัญญัตินี้ได้ใช้เฉพาะในกรุงเทพมหานครเท่านั้น โดยกระทรวงศึกษาธิการได้จัดให้มีสารวัตรนักเรียนออกทำการตรวจควบคุมดูแลความประพฤติของนักเรียนในกรุงเทพมหานครที่เร่ร่อน หรือประพฤติไม่สมควรนอกโรงเรียน เพื่อว่ากล่าวตักเตือนและ แจ้งเหตุไปยังโรงเรียนต่างๆ ส่วนกรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โรงเรียน ชาดิสงเคราะห์ โรงเรียนประชาสงเคราะห์ที่อำเภอปากเกร็ด วิทยาลัยพินุลประชาสรรค์ เขาวชนสถาน พุ่มหามาเมฆ และเขาวชนสถานบ้านบางละมุงที่จังหวัดชลบุรี

เมื่อได้พิจารณาบัญญัติกฎหมายดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่ายังมีข้อบกพร่องและอุปสรรคอยู่หลายอย่าง เพราะเป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้สำหรับการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน หลังจากศาลมี คำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว ส่วนวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนในระหว่างที่ถูกจับกุมและในระหว่างพิจารณาคดีของศาล ไม่มีกฎหมายบัญญัติวิธีการไว้ เด็กและเยาวชนจึงได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสม และมีผลเสียหายแก่เด็กและเยาวชนได้

อนึ่ง ในสมัยที่ยังใช้กฎหมายอาญา ร.ศ. 127 ซึ่งถูกยกเลิกเมื่อมีการใช้ประมวลกฎหมายอาญาแทนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 นั้น การปฏิบัติต่อเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดนั้น ศาลก็ได้แต่พิจารณาถึงความรู้สึกผิดชอบของเด็กหรือเยาวชน ประกอบกับลักษณะของความผิดที่เด็กหรือเยาวชนได้กระทำลงแล้ว กำหนดโทษไปตามความเหมาะสมกับความผิดและความรู้สึกผิดชอบของเด็กหรือเยาวชนเท่านั้น หลักการที่จะค้นหาสาเหตุที่เด็กหรือเยาวชนกระทำความผิดแล้ว พยายามแก้ไขสาเหตุดังกล่าวยิ่งกว่าที่จะมุ่งลงโทษนั้น ยังไม่อาจปฏิบัติได้ในศาลธรรมดา (ศาลผู้ใหญ่) เพราะขาดหน่วยงานพิเศษที่มีอำนาจหน้าที่ในการสืบเสาะข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชน รวมทั้งเสนอความเห็นต่อศาลเพื่อทราบสาเหตุที่กระทำความผิด ตลอดจนการสงเคราะห์และบำบัดแก้ไขให้เด็กหรือเยาวชนกลับตนเป็นพลเมืองดี

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ.2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ.2494 เพื่อสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน โดยในทางอาญามีบทบัญญัติให้ศาลคำนึงถึงสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน

ซึ่งควรจะได้รับการศึกษา อบรม สั่งสอน และสงเคราะห์ให้กลับตัวเป็นพลเมืองดียิ่งกว่าการที่จะลงโทษทั้งในการพิพากษาคดีอาญานั้น ให้ศาลคำนึงถึงบุคลิกลักษณะ สุขภาพ และภาวะแห่งจิตของเด็กและเยาวชน ซึ่งแตกต่างกันเป็นคณาๆ ไป และลงโทษหรือใช้วิธีการให้เหมาะสมกับตัวเด็กหรือเยาวชนและพฤติการณ์เฉพาะ

การออกกฎหมายสำหรับการบังคับใช้ในกรณีของเด็กและเยาวชนกระทำผิด ได้มีการพัฒนาปรับปรุงเรื่อยมาตามความเหมาะสมกับสภาพสังคม แนวคิดทางกระบวนการยุติธรรม และการคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดสำหรับเด็กและเยาวชนภายหลังจากการออก พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ.2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 ซึ่งถือว่าเป็น การเริ่มต้นแนวคิด เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้เด็กและเยาวชนตามปรัชญาพื้นฐานของทางตะวันตก ที่ให้มีการแยกการพิจารณาคดีระหว่างเด็กที่กระทำผิดกับผู้ใหญ่ที่กระทำผิดออกจากกัน โดยให้ศาลคดีเด็กและเยาวชนเป็นทั้งองค์กรสวัสดิการสังคม และองค์การศาลยุติธรรมรวมอยู่ด้วยกัน สำหรับในส่วนการดำเนินงานนั้นได้มีการผสมผสานงานสวัสดิการสังคม งานศาลยุติธรรม กระบวนการแก้ไข และการบังคับใช้กฎหมายเข้าด้วยกัน

ต่อมาได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 เพื่อแก้ไขบางมาตราให้มี การคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ สำหรับการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดมากขึ้น โดยได้มีการปรับปรุงอำนาจในการพิพากษาพิพากษาคดีแพ่งของศาลเด็ก ในกรณีที่เกี่ยวข้องผลประโยชน์หรือส่วนได้ส่วนเสียของเด็กและเยาวชน ให้เหมาะสมเป็นประโยชน์แก่เด็ก ปรับปรุงการสอบสวนคดีสืบเสาะข้อเท็จจริง แต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมาย ระบุถึงการสงเคราะห์แก่เด็กและเยาวชนหลังปล่อย สอดส่องเรื่องที่อยู่อาศัยการจัดหางาน เพื่อให้เด็กได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง และป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

ถัดจากนั้นมาเกือบ 30 ปีได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติเดิมมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมหลายประการ เช่น มิได้ให้อำนาจพนักงานสอบสวนในการเปรียบเทียบปรับคดีอาญาที่เด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำผิด ศาลไม่อาจควบคุม การส่งคำร้องขอให้ปล่อยชั่วคราวของผู้อำนวยการสถานพินิจได้อย่างเต็มที่ ไม่มีบทบัญญัติที่เร่งรัดให้พนักงานสอบสวน รีบส่งสำนวนการสอบสวนเด็กหรือเยาวชนที่ต้องหาว่ากระทำผิดไปยังพนักงานอัยการเพื่อฟ้องคดีต่อศาล และศาลไม่อาจแต่งตั้งบุคคลภายนอกมาเป็นผู้ช่วยพนักงานคุมประพฤติได้ นอกจากนี้ การพิพากษาพิพากษาคดีเกี่ยวกับครอบครัวเป็น

อำนาจของศาลธรรมดา โดยไม่มีวิธีการเป็นพิเศษที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสถานภาพของการสมรส สามี ภริยาและบุตรได้อย่างเต็มที่ จึงสมควรปรับปรุงวิธีพิจารณาพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนให้เหมาะสม เพื่อคุ้มครองเด็กและเยาวชนให้ การช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของประเทศในการที่จะเป็นผู้ใหญ่ที่ดีในวันหน้า ทั้งให้คดีเกี่ยวกับครอบครัวซึ่งเป็นคดีที่มีปัญหาละเอียดอ่อนเกี่ยวเนื่องกับคดีเด็กและเยาวชน ได้รับการพิจารณาในศาลที่มีวิธีพิจารณาเป็นพิเศษแตกต่างจากคดีธรรมดาโดยการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวขึ้นแทนศาลคดีเด็กและเยาวชน เพื่อปรับปรุงคุณภาพและเสริมสร้างค่านิยมทางจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมของเด็กและเยาวชน ตลอดจนลดปัญหาความแตกแยกของครอบครัวและปัญหาเด็กและเยาวชนที่เกิดจากครอบครัวไม่ปกติสุข จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้แทน

เมื่อประเทศไทยได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ส่งผลให้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543 ซึ่งเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา 275 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม กำหนดให้ สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานธุรการอิสระของศาลยุติธรรม แต่ไม่ได้กำหนดให้สถานพินิจเป็นหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรม สถานพินิจจึงยังอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงยุติธรรม ดังนั้น สมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้รับผิดชอบงานของสถานพินิจ รวมทั้งผู้มีอำนาจออกใบอนุญาตให้เอกชนจัดตั้งสถานศึกษา สถานฝึกและอบรมหรือสถานแนะนำทางจิตเกี่ยวกับเด็กหรือเยาวชน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ดังกล่าว จึงต้องออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ขึ้นมา

จากพัฒนาการของกระบวนการยุติธรรม และวิวัฒนาการของกฎหมายที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนของไทยนั้น ได้แสดงให้เห็นถึงการก่อเกิดแนวความคิดทางการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิด ซึ่งประเทศไทยได้รับมาจากต่างประเทศในส่วนของ การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและสิทธิของเด็ก ที่รัฐจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับอนาคตของชาติ โดยการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดได้มีการปรับแนวคิดที่เป็นนามธรรม ให้กลายเป็นการทำงานเชิงรูปธรรมเพื่อการนำไปปฏิบัติ คือ การออกกฎหมายให้มีการจัดตั้งศาลเด็กและกฎหมายวิธีพิจารณาคดีเด็กเป็นการเฉพาะ และมีการจัดตั้งองค์กรยุติธรรมสำหรับเด็กขึ้นมา ได้แก่ ศาลคดีเด็กและเยาวชน สถานพินิจและคุ้มครองเด็ก เพื่อมุ่งหวังให้ การปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดมีความเหมาะสม

ตรงตามหลักสิทธิเด็ก แต่พัฒนาการในด้านความเข้าใจทางสังคมและการให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ยังไม่ได้มีการให้ความสำคัญเท่าที่ควร (<http://www.thaichildrenright.net>, 2550)

## 5. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

### 5.1 ความเป็นมาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (2549, น. 29-31) ในสมัยที่ยังใช้กฎหมายลักษณะอาญา ร.ศ. 127 การปฏิบัติต่อเด็กที่กระทำความผิดตามกฎหมาย ศาลได้แต่พิเคราะห์ถึงความรู้สึกผิดชอบของเด็กประกอบกับลักษณะของความผิดที่เด็กได้กระทำลงแล้วกำหนดโทษไปตามความเหมาะสมกับความผิดและความรู้สึกผิดชอบของเด็ก ส่วนการควบคุมเด็กที่กระทำความผิดในปี พ.ศ. 2450 ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนดัดสันดานขึ้นที่เกาะสีชัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยให้อยู่ในความดูแลของ กรมตำรวจ โรงเรียนดังกล่าวเป็นสถานที่ควบคุมเด็กที่กระทำความผิดซึ่งมีอายุระหว่าง 10-16 ปี ไว้ให้การแก้ไขเปลี่ยนแปลงอุปนิสัย ส่วนที่เสียหายและปลุกฝังนิสัยที่ดีต่อมาได้โอนกิจการโรงเรียน ดัดสันดานให้อยู่ในการดูแลของกรมราชทัณฑ์

ในปี พ.ศ. 2478 ได้ตราพระราชบัญญัติประถมศึกษา โดยมีบทบัญญัติให้ศาลมีอำนาจสั่งให้เด็กที่มีอายุในเขตบังคับ (อายุไม่ครบ 15 ปี) ที่ไม่ได้ไปเรียนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยปราศจากเหตุผลอันสมควรไปไว้ในโรงเรียนฝึกอาชีพ และต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติ ราชทัณฑ์ พ.ศ. 2479 และพระราชบัญญัติจัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก พ.ศ. 2479 ขึ้นใช้บังคับ โดยให้มีบทบัญญัติวางวิธีปฏิบัติต่อนักโทษและต่อเด็กที่ต้องคำพิพากษาให้หนักไปในทางฝึกอบรมไม่ใช่การทำโทษเช่นแต่ก่อนกรมราชทัณฑ์จึงได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพ สำหรับเด็กที่กระทำความผิดที่มีอายุยังไม่ครบ 18 ปีและแยกควบคุมผู้ต้องโทษครั้งแรกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ไว้เป็นพิเศษ โดยเปลี่ยนชื่อโรงเรียนดัดสันดานเป็นโรงเรียนฝึกอาชีพ พร้อมกับย้ายจากเกาะสีชังมา ตั้งอยู่ที่ตำบลเกาะใหญ่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนผู้ต้องโทษครั้งแรกที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ได้จัดตั้งเป็นทัณฑสถานวัยหนุ่ม ต่อมากรมราชทัณฑ์ ได้โอนกิจการโรงเรียนฝึกอาชีพไปให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติ จัดการฝึกและอบรมเด็กบางจำพวก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2501 ซึ่งกรมประชาสงเคราะห์ ได้รับเด็กไว้ฝึกอบรม ณ เยาวชนสถานบ้านห้วยโป่ง จังหวัดระยอง ส่วนทัณฑสถานวัยหนุ่มยังคงอยู่กับ กรมราชทัณฑ์

พระราชบัญญัติควบคุมเด็กและนักเรียน พ.ศ. 2481 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย เป็นเจ้าหน้าที่จัดการกับเด็กนักเรียนและเด็กอนาถาที่ประพฤติตนไม่สมควร แก้วและให้ศาลมีอำนาจสั่งถอนอำนาจปกครองบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็กที่ใช้อำนาจปกครอง โดยมีขอบเสียบางส่วนหรือทั้งหมดได้ และตั้งเจ้าหน้าที่ให้เป็นผู้ปกครองแทนกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดให้มีสรวัดรณักเรียนออกทำการตรวจตราดูแลความประพฤติของเด็กนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ส่วนกรมประชาสงเคราะห์ได้จัดตั้งสถานสงเคราะห์เป็นที่ให้การเลี้ยงดูและอบรมขึ้น เช่น สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โรงเรียนชาติสงเคราะห์ โรงเรียนประชาสงเคราะห์วิทยาลัยพิบูลประชาสรรค์ เยาวชนสถานทุ่งมหาเมฆ และเยาวชนสถานบางละมุง จังหวัดชลบุรี

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของเด็กที่กระทำผิดมาโดยตลอด และเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังมีข้อบกพร่องและมีอุปสรรคอยู่หลายประการ ทั้งกฎหมายที่บัญญัติไว้ก็เฉพาะสำหรับการปฏิบัติต่อเด็กหลังจากศาลมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งแล้ว ส่วนวิธีปฏิบัติต่อเด็กในระหว่างที่ถูกจับกุมและระหว่างการพิจารณาคดีไม่มีกฎหมายบัญญัติวิธีการไว้เด็กจึงได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับผู้ใหญ่กระทำผิดซึ่งเป็นการไม่เหมาะสมและมีผลเสียหายแก่เด็ก จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 กระทรวงยุติธรรม จึงได้จัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลางขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 โดยมีที่ทำการชั่วคราวอยู่ที่อาคารศาลแขวงพระนครใต้ (เดิม) ตำบลตลาดน้อย อำเภอสัมพันธวงศ์ จังหวัดพระนคร ส่วนอาคารที่ทำการถาวรได้ก่อสร้างขึ้นในที่ดิน ราชพัสดุใกล้ ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ด้านถนนราชินี จัดทำสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารดังกล่าว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2495 เป็นเงินทั้งสิ้น 1,370,000 บาท กำหนดเวลาก่อสร้าง 300 วัน

การเปิดทำการศาลคดีเด็กและเยาวชนกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 นับเป็นการเริ่มต้นแห่งระบบการแก้ไขเยียวยาเด็กและเยาวชนที่ถูกต้องเหมาะสม โดยแยกปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดออกจากกระบวนการยุติธรรมสำหรับผู้ใหญ่ทั้งกฎหมายได้บัญญัติให้มีการสืบเสาะและพินิจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบุคลิกภาพภาวะแห่งจิตและสิ่งแวดล้อมทั้งปวงไปพร้อมกับการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำผิด ซึ่งจะทำให้ศาลได้ทราบถึงสาเหตุแห่งการกระทำผิดก่อนแล้วจึงใช้มาตรการแก้ไขเด็กและเยาวชนด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล ต่อมากระทรวงยุติธรรมได้เสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน

พ.ศ. 2494 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2506 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2507

รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวและเห็นว่าครอบครัวมีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน เพื่อพิทักษ์และคุ้มครองสวัสดิภาพของครอบครัว เช่นเดียวกับสวัสดิภาพของเด็กและเยาวชน จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2535 โดยกฎหมายดังกล่าวได้เพิ่มบทบัญญัติให้มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีครอบครัว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสากลที่ถือว่าครอบครัวเป็นพื้นฐานอันสำคัญของชุมชนการดำรงอยู่ของครอบครัวหมายถึงการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของสมาชิก ทุกคนในครอบครัวและปัญหาครอบครัวย่อมส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสภาพจิตใจของทุกคนในครอบครัว รวมทั้งกฎหมายฉบับดังกล่าวได้รับเปลี่ยนแปลงชื่อของศาลคดีเด็กและเยาวชนกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กเป็นศาลเยาวชนและครอบครัวกับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งตามมาตรา 275 บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ขึ้น ซึ่งมีผลให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนซึ่งเดิมอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของศาลเยาวชนและครอบครัว มาอยู่ภายใต้สังกัดของกระทรวงยุติธรรม ตามมาตรา 36 ภายหลังจากสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาสังกัดอยู่ภายใต้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในช่วงปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการใหม่โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ขึ้นมีผลทำให้สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับการยกฐานะเป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยให้มีอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2545 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในกรมพินิจและคุ้มครอง ประกอบด้วย

1. อธิบดี
2. รองอธิบดี (ฝ่ายบริหาร)
3. รองอธิบดี (ฝ่ายวิชาการ)
4. ผู้ตรวจราชการกรม

5. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน
6. หน่วยตรวจสอบภายใน
7. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
8. สำนักพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน
9. สำนักงานเลขาธิการกรม
10. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร
11. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด (มีสถานแรกรับ)
12. สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัด (ไม่มีสถานแรกรับ)
13. ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน

## 5.2 การดำเนินการด้านเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เมื่อเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดถูกจับกุม ก็จะถูกส่งมายังสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินการกับเด็กและเยาวชนในช่วงก่อนการพิจารณาพิพากษา ซึ่งมีการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ชั้นรับตัวและจัดทำรายงานข้อเท็จจริงเสนอศาลก่อนการพิจารณาพิพากษสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะรับตัวเด็กและเยาวชนไว้ในความรับผิดชอบ ซึ่งในขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่จะตรวจสอบว่าสถานพินิจมีอำนาจรับตัวไว้หรือไม่ หรือรับตัวไว้แล้ว บิดา มารดา ผู้ปกครองสามารถยื่น คำร้องขอลปล่อยชั่วคราว (ประกันตัว) ได้ที่สถานพินิจ โดยผู้อำนวยการจะพิจารณาให้เด็กและเยาวชนได้รับการประกันตัวโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของเด็กและเยาวชน ตลอดจนครอบครัว สังคม โดยพิจารณาจากแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน แบบสังเกตพฤติกรรมเด็กและเยาวชน และแบบสอบถามนายประกัน หากผู้อำนวยการสถานพินิจ มีความเห็นไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว จะต้องรายงานให้ศาลพิจารณาต่อไป

กรณีที่เด็กหรือเยาวชนได้รับการปล่อยชั่วคราวแล้ว เด็กหรือเยาวชนจะอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของนายประกัน ซึ่งสถานพินิจจะนัดมาเป็นครั้งคราว เพื่อการให้ข้อมูลการติดตาม ความเคลื่อนไหวด้านคดี ฯลฯ เป็นต้น ส่วนเด็กหรือเยาวชนที่ไม่มีการขอลปล่อยชั่วคราว ก็จะส่งไปรับการควบคุมในสถานแรกรับ หรือในห้องควบคุมชั่วคราวสำหรับสถานพินิจที่ไม่มีสถานแรกรับและเจ้าหน้าที่ของสถานแรกรับหรือเจ้าหน้าที่ของสถานแรกรับหรือห้องควบคุม

จะพิจารณาจากข้อมูลโดยรวมจากแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเด็ก/เยาวชน แบบสังเกตพฤติกรรม เด็ก/เยาวชน และแบบสอบถามนายประกัน (ถ้ามีการขอยื่นประกันแล้วไม่อนุญาต) เพื่อพิจารณา จัดที่พักอาศัย อาหาร การดูแลที่เหมาะสม รวมถึงการให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติ ตนขณะอยู่ในความดูแล

เด็กและเยาวชนทุกคนจะต้องได้รับการจัดทำรายงานข้อเท็จจริงฯ โดยพนักงานคุม ประพฤติจะสัมภาษณ์เด็ก/เยาวชน และบิดา มารดา ผู้ปกครอง เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ประวัติ ครอบครัว การศึกษา การประกอบอาชีพ ลักษณะนิสัย ความประพฤติ ฐานะ และอื่นๆ เกี่ยวกับ เด็ก/เยาวชน รวมถึงครอบครัว หรือผู้ที่อาศัยด้วย นอกจากนั้น ยังออกไปสืบเสาะยังสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัย พร้อมทั้งส่งต่อให้เด็ก/เยาวชนไปรับการจำแนกประเภทโดยที่มีสหวิชาชีพ ได้แก่ นักจิตวิทยา พยาบาล พ่อบ้าน เพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เกี่ยวกับ สถิติปัญญา บุคลิกภาพ ปัญหา พฤติกรรม/อารมณ์ สภาพะสุขภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดแล้วพนักงานคุม ประพฤติรวบรวม และสรุปรายงานที่แสดงถึงปัจจัยเสี่ยงต่อการกระทำผิด ปัจจัยความ จำเป็นที่ต้องรับการบำบัด แก้ไขรวมทั้งสาเหตุแห่งการกระทำผิดของเด็ก/เยาวชน เพื่อเสนอ ผู้อำนวยการและให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอนี้และการใช้วิธีการที่เหมาะสมสำหรับเด็ก/เยาวชน แล้วรายงานต่อศาลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาพิพากษาต่อไป

## 2) ชั้นการบำบัด แก้ไข ระหว่างรอการพิจารณาพิพากษา

เด็กและเยาวชนที่อยู่ระหว่างรอการพิจารณา พิพากษา ทั้งที่ได้รับการปล่อยตัว ชั่วคราวหรือถูกควบคุมตัวในสถานควบคุม จะได้รับการบำบัด ฟื้นฟูเบื้องต้นที่เหมาะสมกับสภาพ ปัญหาที่ได้จำแนกไว้ โดยหากเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยชั่วคราว มีปัญหาที่จำเป็นต้องรับ การแก้ไข นักจิตวิทยาหรือ นักสังคมสงเคราะห์ก็จะนัดมารับการบำบัดเป็นครั้งคราว หรือมาทำ กิจกรรมตามโปรแกรมบำบัดแบบเข้ามาเย็นกลับ แล้วมีการรายงานผลการบำบัดเพื่อเสนอศาลใช้ ประกอบการพิจารณาพิพากษาต่อไป

ในกรณีที่เด็กและเยาวชนถูกควบคุมในสถานแรกรับหรือสถานควบคุม ก็จะได้รับ กิจกรรมตามตารางที่กำหนด และได้รับการบำบัด ฟื้นฟู ตามปัญหาทั้งเป็นแบบกลุ่มหรือ รายบุคคล เช่น ปฐมนิเทศ กิจกรรมกลุ่มบำบัด เช่น จิตบำบัด ส่งเสริมทักษะชีวิต กลุ่มบำบัดด้าน ยาเสพติดให้การปรึกษารายบุคคล กลุ่ม หรือครอบครัว การจัดการศึกษาโดยทบทวนบทเรียน อบรมวิชาชีพระยะสั้น ส่วนการดูแลเด็กและเยาวชนก็จัดให้สอดคล้องตามมาตรฐานขั้นต่ำของ สหประชาชาติ เช่น ด้านกินอยู่หลับนอน การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การจัดสันตนา การ กีฬา การจัดกิจกรรมตามวันสำคัญ หรือโอกาสพิเศษต่างๆ และให้พบญาติที่มาเยี่ยมได้ตาม

เวลาที่กำหนด พร้อมทั้งมีการสรุปรายงานความเปลี่ยนแปลงของเด็กและเยาวชนเพิ่มเติมต่อศาล เพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาต่อไป

### 3) ขั้นตอนการบำบัดฟื้นฟูในศูนย์ฝึกและอบรมฯ ตามคำสั่งศาล

เมื่อเด็กและเยาวชนได้รับการฟ้องศาลแล้ว ศาลจะใช้ดุลพินิจและมีคำสั่งให้ใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน ดังต่อไปนี้ ว่ากล่าวตักเตือนและปล่อยตัว ปล่อยตัวโดยคุมประพฤติ รอกำหนดโทษหรือรอการลงโทษโดยคุมประพฤติ ให้รับการฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกฯ หรือให้ปรับส่งไปเรือนจำ ฯลฯ เป็นต้น หากเด็กและเยาวชนได้รับการคุมประพฤติก็น่าจะไปอยู่ในความดูแลของกรมคุมประพฤติ เพื่อกำกับ ดูแลให้เด็กและเยาวชนได้รับการคุมประพฤติก็น่าจะไปอยู่ในความดูแลของกรมคุมประพฤติ เพื่อกำกับ ดูแลให้เด็กและเยาวชนประพฤติตนตามเงื่อนไขและเวลาที่ศาลกำหนดแล้วรายงานให้ศาลทราบตามคำสั่ง

กรณีที่ศาลมีคำสั่งให้รับการฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกและอบรมฯ เด็กและเยาวชนจะได้รับการจัดแผนการฝึกและอบรม แบ่งตามระยะเวลา ดังนี้

1. ระยะเวลาจำแนก มีระยะเวลา 1 เดือน เป็นช่วงเวลาแรกเริ่มที่เด็กและเยาวชนเข้ามารับการฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกฯ จึงมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- ปฐมนิเทศ เพื่อให้ข้อมูลต่างๆ แก่เด็กและเยาวชน เช่น วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน กฎ ระเบียบ ข้อพึงปฏิบัติระหว่างรับการฝึกอบรม ตารางเวลาและกิจกรรมต่างๆ ที่จัดให้ การให้บริการด้านต่างๆ ของบุคลากร รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเด็กและเยาวชนเพื่อผ่อนคลายความกังวลใจ

- ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนด้านต่างๆ เช่น ครอบครัว การศึกษา การประกอบอาชีพ สภาพะสุขภาพ พฤติกรรม สภาพะอารมณ์ ปัญหาและความขัดแย้งในจิตใจ วิธีการเผชิญปัญหาแล้วประชุมร่วมกันกำหนดแผนบำบัดเฉพาะราย

- กระตุ้นให้เด็กและเยาวชนเข้าใจและตระหนักถึงปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข พร้อมสร้างแรงจูงใจแก่เด็กและเยาวชน ให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่กำหนดไว้ในแผนบำบัด

- กำหนดครูที่ปรึกษาประจำสำหรับเด็กหรือเยาวชนเพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสังเกตการณ์เพื่อเฝ้าระวังปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2. ระบุบำบัด แก้ไข และพัฒนาจะมีระยะเวลาสอดคล้องกับคำพิพากษาของศาลโดยประกอบด้วยกิจกรรมบำบัด พื้นฟูสำหรับเด็กและเยาวชนในรายที่มีปัญหา และกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาสำหรับเด็กและเยาวชนทุกคนให้เหมาะสมกับพัฒนาการตามวัย ดังนี้

2.1 กิจกรรมบำบัด พื้นฟู สำหรับเด็กและเยาวชนในรายที่มีปัญหา เป็นกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนบำบัดของเด็กหรือเยาวชนเฉพาะรายที่มีปัญหาที่จำเป็นต้องได้รับการบำบัดรักษา พื้นฟู โดยต้องกำหนดตามลำดับความสำคัญ จำเป็นเร่งด่วนของปัญหาด้วย เช่น การรักษาพยาบาลความเจ็บป่วย การบำบัด พื้นฟูทางจิตวิทยา สำหรับเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาพฤติกรรมและอารมณ์ เช่น ขาดความภาคภูมิใจในตนเอง มีปัญหาในการแสดงออกทางอารมณ์/ความรู้สึก การบำบัดด้านครอบครัว สำหรับเด็กและเยาวชนที่มีปัญหา หรือได้รับผลกระทบจากครอบครัว เช่น สัมพันธภาพในครอบครัวไม่ดี ขาดภาวะความเป็นพ่อแม่ ตลอดจนรับการบำบัดด้านยาเสพติด สำหรับเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาหรือได้รับผลกระทบจากการใช้ยาและสารเสพติดมาเป็นระยะเวลานาน เป็นกลุ่มผู้เสพ หรือกลุ่มผู้ติด เป็นต้นมีกิจกรรมดังต่อไปนี้

2.2 กิจกรรมส่งเสริม พัฒนาสำหรับเด็กและเยาวชนทุกราย เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นให้เหมาะสมกับพัฒนาการตามวัยของเด็กและเยาวชน เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้แก่ ร่างกาย สติปัญญา จิตใจและอารมณ์ ศีลธรรมและสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ การส่งเสริมสุขอนามัย การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา พบครูที่ปรึกษา กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต ชุมชน กิจกรรมดนตรี ศิลปะ การแสดงต่างๆ การจัดการศึกษาสายสามัญระดับต่างๆ ตามพื้นฐานความรู้ การฝึกวิชาชีพต่างๆ ตามความสนใจ ความถนัด หรือความต้องการ ห้องสมุด การอบรมของผู้แทนศาสนาต่างๆ การประกอบกิจกรรมทางศาสนา การนั่งสมาธิ สวดมนต์เสริมสร้างทักษะชีวิต กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์ การออกเยี่ยมบ้าน การบำเพ็ญประโยชน์ ทักษะศึกษา กิจกรรมค่าย กิจกรรมชมรม กิจกรรมสำคัญ ในโอกาสต่างๆ

3. ระยะเวลาเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เป็นช่วงระยะเวลา 1- 3 เดือน ก่อนเด็กและเยาวชนครบกำหนดปล่อยตัวภายหลังจากการฝึกอบรมในศูนย์ฝึกกบฏมาระยะหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องเตรียมให้เด็กและเยาวชน มีความพร้อมที่จะกลับไปสู่ครอบครัว และชุมชนเดิมซึ่งดำเนินการ ดังนี้

- การเตรียมเด็กและเยาวชน โดยการศึกษาความต้องการและแผนการใช้ชีวิตของเด็กและเยาวชนแต่ละราย

- การเตรียมครอบครัว เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับเด็กและเยาวชนกลับไปอุปการะเช่นเดิม โดยจะต้องสร้างให้เกิดความเข้าใจในตัวเด็กและเยาวชน มีทักษะและความพร้อมที่จะ

ปรับตัวให้เข้ากับเด็กและเยาวชนได้มากขึ้น โดยรวมถึงตัวเด็กและเยาวชนที่ไม่มีครอบครัวด้วย ซึ่งจะต้องมีการประสานงานติดต่อกับหน่วยงาน องค์การภายนอกไว้ก่อนแล้ว

- การเตรียมสภาพแวดล้อมและชุมชน เพื่อให้มีความเข้าใจและยอมรับเด็กและเยาวชนซึ่งจะกลับเข้ามาเป็นสมาชิกของชุมชนอีก รวมถึง เพื่อน นายจ้าง หรือโรงเรียนที่เด็กและเยาวชนจะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ตลอดจนผู้เสียหายที่เคยได้รับผลกระทบจากการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน

เมื่อเด็กและเยาวชนครบกำหนดปล่อย ก็จะได้รับ การปล่อยตัวไปโดยมีการติดตามผลภายหลังปล่อยอย่างต่อเนื่อง หากเด็กและเยาวชนประสบปัญหาระหว่างนี้ก็ประสานงานและให้คำแนะนำไปรับการช่วยเหลือจากหน่วยงานองค์กรในชุมชน

### 5.3 ความเป็นมาของคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ

“คณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ” ปรากฏในมาตรา 35 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ และช่วยเหลือกิจการสถานพินิจเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กและเยาวชน กรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ ในทางปฏิบัติไม่ปรากฏว่ามีระเบียบที่ว่าด้วยคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจโดยตรง และในทางปฏิบัติผู้พิพากษาสมทบของศาลเยาวชนและครอบครัว ทำหน้าที่เป็นกรรมการสงเคราะห์ โดยให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในสถานควบคุมในรูปแบบต่างๆ รวมถึงให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานของสถานพินิจ จวบจนรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 บัญญัติให้ศาลเป็นหน่วยงานอิสระ พร้อมแก้ไข ข้อความในบางมาตราของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 ให้งานของสถานพินิจและงานการบังคับบัญชาข้าราชการของสถานพินิจทั่วราชอาณาจักรซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของอธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลางให้มาอยู่ในความรับผิดชอบของปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งส่งผลให้มีการออกระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2544 กำหนดให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินงานกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชน

สำหรับสถานพินิจ พร้อมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรมจำนวนหนึ่งและผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานในวิชาชีพสังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพหรือสวัสดิการของเด็กและเยาวชน จำนวน 5 ท่าน ร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน คณะกรรมการดำเนินงานประชุม รวม 2 ครั้ง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรรมการสงเคราะห์ กำหนดหลักสูตร การอบรมคณะกรรมการสงเคราะห์

9 ตุลาคม พ.ศ. 2545 มีการจัดตั้งกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนขึ้น และมีการปรับปรุงระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยคณะกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ ในปี พ.ศ. 2546 ให้อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นประธานคณะกรรมการดำเนินงานและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีหนังสือมอบอำนาจให้อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทำหน้าที่แต่งตั้งและถอดถอนกรรมการสงเคราะห์เด็กและเยาวชนสำหรับสถานพินิจ (กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2549, น. 30) โดยกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสถานพินิจ เข้าไปเยี่ยมเยียนเด็กและเยาวชนสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่อยู่ใน ความควบคุมของสถานพินิจ ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ ทำหน้าที่เป็นวิทยากรให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน ให้ความร่วมมือในการจัดหารายได้เพื่อกองทุนสงเคราะห์เด็กและเยาวชน เชิญชวนผู้มีจิตอันกุศลให้ร่วมกันบริจาคและช่วยเหลือกิจการสถานพินิจด้านอื่นๆตามที่ผู้อำนวยการสถานพินิจร้องขอ ปัจจุบัน มีการจัดตั้งกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจ ทั้ง 76 จังหวัดทั่วประเทศ ซึ่งมีการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชนที่แตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ของกรรมการสงเคราะห์แต่ละสถานพินิจ

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรวรัตน์ จันทร์จิเรศศรีศรี (2544, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ และแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทัศนะของพนักงานคุมประพฤติ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสืบเสาะข้อเท็จจริง รองลงมาคือ งานด้านติดตามและสอดส่อง งานกิจกรรมชุมชน และงานฟื้นฟูและสงเคราะห์ระดับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ พิจารณาจาก 6 องค์ประกอบ พบว่า พนักงานคุมประพฤติดีระดับแรงจูงใจในเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นอยู่ในระดับ

มาก รองลงมาคือ ความสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบงาน โอกาสที่จะเจริญงอกงาม และ ความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ทศนะของพนักงานคุมประพฤติต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน 6 แนวทาง พบว่า พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นในเรื่องการให้ออกาสอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การมีอิสระ การสร้างความกระตือรือร้นเงิน/ค่าตอบแทน และการยอมรับอยู่ในระดับมาก พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเรื่องความสัมฤทธิ์ และเรื่องการยอมรับจากผู้อื่นแตกต่างกันโดยกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจสูงสุด และกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีระดับแรงจูงใจต่ำสุด

กฤษฎี ปิ่นนิล (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ความต้องการของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและความต้องการในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่บุคคลเข้ามาเป็นอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ คือ เพื่อช่วยเหลือสังคม และกิจกรรมที่อาสาสมัครประชาสงเคราะห์ปฏิบัติมาก ได้แก่ การสอดส่องผู้ด้อยโอกาสในชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำผู้ประสบปัญหาทางสังคม และผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อเอดส์ ส่วนกิจกรรมที่ปฏิบัติน้อยได้แก่ การร่วมกับเจ้าหน้าที่สำนักงานพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดในการนำสิ่งของไปมอบแก่ผู้ประสบสาธารณภัย การจัดหน่วยเคลื่อนที่และกิจกรรมเพื่อหารายได้ ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ การประสานงาน การติดตามผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับความต้องการการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อาสาสมัครประชาสงเคราะห์และต้องการให้มีความรู้โดยการอบรม ประชุม และทัศนศึกษา รวมทั้งต้องการให้มีการพัฒนาความรู้โดยการอบรม ประชุม และการทัศนศึกษา รวมทั้งต้องการให้มีการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่หน่วยงานกับอาสาสมัครประชาสงเคราะห์ และการประสานงานระหว่างอาสาสมัครด้วยกัน และต้องการให้หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประชาชนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประชาสงเคราะห์

พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลาง" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ อายุงาน ยาเสพติด ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสังกัดและปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ได้แก่ ด้าน

ลักษณะเฉพาะของงานยาเสพติด ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ว่าส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านยาเสพติดที่ผนวกกับงานประจำของข้าราชการส่วนภูมิภาคพื้นที่ภาคกลางหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ส่วนภูมิภาคที่ทำงานยาเสพติดผนวกกับงานประจำซึ่งเป็นกำลังส่วนใหญ่ของภาครัฐในการแก้ไขปัญหา ยาเสพติด มีความต้องการปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมากกว่าปัจจัยจูงใจด้านอื่นๆ การสร้างแรงจูงใจจึงควรเน้นการปรับปรุงปัจจัยด้านนี้ ให้เป็นรูปธรรมชัดเจนและทั่วถึง ส่วนอุปสรรคสำคัญในการทำงานยาเสพติด คือ การให้ความสำคัญกับงานประจำของต้นสังกัดมากกว่างานยาเสพติด เพราะเกี่ยวพันถึงความก้าวหน้าในชีวิตราชการในแต่ละสายงาน ทำให้ระยะเวลารับผิดชอบยาเสพติดไม่สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานยาเสพติดได้เท่าที่ควร ทางออกของปัญหานี้คือ การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหา ยาเสพติดให้สอดคล้องกับงานประจำ โดยยึดหลักการแก้ปัญหา ยาเสพติดในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาสังคมมากกว่าการมองยาเสพติดเพียงลำพัง นอกจากนี้ การวิจัยยังพบว่า การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้กับข้าราชการได้ เพราะงานยาเสพติดเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม คนยิ่งมีคุณธรรมสูงก็ยิ่งเต็มใจจะทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น

อรนุชา มงคลรัตนชาติ (2548, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การขยายบทบาทของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ไปสู่โครงการครอบครัวอุปการะ” กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความรู้ ทักษะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ต่อการดำเนินงานโครงการครอบครัวอุปการะ และการขยายบทบาทไปสู่โครงการครอบครัวอุปการะ ผลการศึกษาพบว่า บุคคลส่งวนใหญ่ที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ด้วยความสมัครใจของตนเอง และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว โดยงานที่เคยปฏิบัติมากในงานอาสาสมัคร คือ การประสานกับหน่วยงานต่างๆ และการให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ประสบปัญหาความเดือดร้อน และได้รับการอบรมจากเจ้าหน้าที่รัฐเกี่ยวกับโครงการครอบครัวอุปการะ ดังนั้น จึงมีความรู้เกี่ยวกับโครงการครอบครัวอุปการะทั้งในด้านวัตถุประสงค์ของโครงการ และขั้นตอนการดำเนินงานโครงการครอบครัวอุปการะ ในส่วนของทักษะต่อการดำเนินงานโครงการครอบครัวอุปการะ อันประกอบไปด้วย แนวคิดโครงการครอบครัวอุปการะ แนวคิดงานอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และแนวคิดและหลักการของการกระจายบริการ ประชากรที่ศึกษามีทักษะเห็นด้วยอยู่ในระดับมากต่อการดำเนินงานโครงการฯ

สำหรับทัศนะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต่อความสามารถขยายบทบาทไปสู่การดำเนินงานโครงการครอบครัวอุปการะ พบว่า มีทัศนะที่เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก โดยสามารถปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนดไว้ตามลำดับคือ การช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ครอบครัวอุปการะ การสำรวจข้อมูลชุมชน การสอบประวัติผู้เข้าร่วมโครงการ การคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ ครอบครัวอุปการะ การประชาสัมพันธ์งาน การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ การให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครอบครัวอุปการะและการติดตามประเมินผลโครงการ

จุไรรัตน์ พลเลิศ (2550, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาเรื่อง “แนวทางการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม” ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทัศนะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีต่อประโยชน์ของการสร้างเครือข่าย และแนวทางการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 45 – 55 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา มีอาชีพค้าขาย/กิจการส่วนตัว รายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท และระยะเวลาในการเข้ามาเป็นอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 19 เดือนขึ้นไป ลักษณะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการสำรวจรวบรวมข้อมูล การประสานงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ปัญหาด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ทัศนะของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่มีต่อประโยชน์ของการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมในระดับมากนอกจากนั้นทัศนะต่อ แนวทางการสร้างเครือข่ายของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการกำหนดกิจกรรม และการสร้างแกนนำ

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า การทำงานเพื่อช่วยเหลือสังคมมิได้จำกัดว่าเป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐอย่างเดียวอีกต่อไป ภาครัฐไม่สามารถแก้ไขปัญหาสังคมได้เพียงลำพัง จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน และภาคประชาสังคม อาสาสมัครเป็นบุคคลหนึ่งที่จะอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม แต่การที่อาสาสมัครจะช่วยปฏิบัติงานเพื่อสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น อาสาสมัครเองต้องมี ความตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน มี

ความรับผิดชอบต่อสังคม มีความจริงใจที่จะช่วยเหลือสังคม ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนการทำงานของอาสาสมัครและส่งเสริมให้งานของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน อาสาสมัครที่เข้ามาช่วยเหลือ ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนจะปรากฏในรูปกรรมการสงเคราะห์ของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งกรรมการสงเคราะห์ที่เข้ามาช่วยปฏิบัติงานกับสถานพินิจฯ นั้น มิได้รับค่าตอบแทนแต่อย่างใด สถานพินิจฯ จึงควรที่จะให้ความสำคัญกับกรรมการสงเคราะห์ ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้นำผลการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

## 7. กรอบแนวคิดในการศึกษา



