

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว
ภายในกรมคุมประพฤติ



ธนาคาร เอนก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีววิทยาและงานยุติธรรม)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2560

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว
ภายในกรมคุมประพฤติ

.....
นายธนาคาร เอนก

ผู้วิจัย

.....
รองศาสตราจารย์อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์,

สค.ม.(อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัยกานต์ รุจิภักดิ์,

Ph.D.(Social Sciences)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
นางสาววิศรา ศิริสุทธิเดชา,

ปร.ค.(อาชญวิทยาการบริหารงานยุติธรรม
และสังคม)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....
ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

M.D., Ph.D. (Biochemistry)
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฐนันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล,

ปร.ค. (อาชญวิทยาการบริหารงานยุติธรรมและ
สังคม)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว
ภายในกรมคุมประพฤติ

ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม)

วันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2560



นายธนากร เอนก

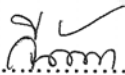
ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์อัญญาพรรณ จรัสวัฒน์,
สค.ม.(อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภาศิริ สุวรรณานนท์,
ปร.ค.(อาชีวศึกษาการบริหารงานยุติธรรม
และสังคม)

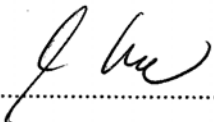
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัยกานต์ รุจิภักดิ์,
Ph.D.(Social Sciences)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

นางสาววิศรา ศิริสุทธิเดชา,
ปร.ค.(อาชีวศึกษาการบริหารงานยุติธรรม
และสังคม)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,
M.D., Ph.D. (Biochemistry)
คณบดี

รองศาสตราจารย์ลือชัย ศรีเงินยวง,
Ph.D. (Medical Anthropology)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์อรรถพรธรรม จรัสวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัยกานต์ รุจิภักดี และ ดร.วิศรา ศิริสุทธิเดชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่เสียสละ เวลาอันมีค่ามาให้คำปรึกษา คำชี้แนะ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในทุกสิ่งจน วิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาภาศิริ สุวรรณานนท์ ที่ได้กรุณาสละเวลา อันมีค่ามาเป็นประธานกรรมการในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และชี้แนะให้คำแนะนำอันมี ประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์เล่มนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร และพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเข้าร่วมการศึกษาวิจัย โดยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการ ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณนายชนันท์ เศรษฐ์ ศรีวิชัย และ นายอรรถวิทย์ ตระกูลชัยศรี ที่ให้ความ ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ อำนวยความสะดวกด้านพาหนะตั้งแต่เริ่มติดต่อขอข้อมูลจนเก็บข้อมูลเสร็จเป็น อย่างดียิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์ในสาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ ขอขอบคุณนางสาว ภาณุการณ์ สนใจ ตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา (ผู้ชำนาญการพิเศษ) และเจ้าหน้าที่ภาควิชาทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น และรุ่นพี่ในสาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรมทุกคนที่คอย ช่วยเหลือและให้กำลังใจ

ขอขอบพระคุณ คุณย่าจรัส เอนก คุณพ่อเสนห์ เอนก คุณแม่มาลี เอนก รวมไปถึง คุณอาน้ำอ้อย เอนก และอาจารย์ ดร. อัจฉริยะ เอนก ผู้เป็นพี่ชาย ซึ่งเป็นบุคคลในครอบครัวที่ให้ กำลังใจเข้าพามาโดยตลอด และขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนสำหรับกำลังใจอันยิ่งใหญ่คอยอยู่เคียง ข้างทั้งในวันที่ทุกข์และวันที่สุข อีกทั้งมีความเชื่อมั่นในตัวผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง คอยส่งเสริมและ สนับสนุนเป็นอย่างดีในทุกสิ่งจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

Copyright by Mahidol University

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ

HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO RULES IN DEPARTMENT OF PROBATION

รชนาถกร เอนก 5636108 SHCJ/M

ศศ.ม. (อาชีวศึกษาและงานยุติธรรม)

คณะกรรมการปริกษาวิทยานิพนธ์ : อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์, M.A., วินันท์กานต์ รุจิภักดิ์, Ph.D., วริศรา ศิริสุทธิเดชา, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ 3. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ ซึ่งใช้การศึกษาวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยมีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บแบบสอบถาม คือ พนักงานคุมประพฤติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางและสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน และกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บแบบสัมภาษณ์ คือ ข้าราชการระดับผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ ค่าอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) และ หาค่าความสัมพันธ์โดยทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการสรรหา ($\beta = 0.128$) ปัจจัยด้านการศึกษาฐาน ($\beta = 0.082$) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ ($\beta = -0.125$) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ($\beta = 0.186$) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.115$) และ ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ($\beta = -0.142$) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ร้อยละ 40.60 (3) พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประเวศยังไม่สอดคล้องต่อภารกิจงาน ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งปัญหาการรักษานักวิชาการไว้ และในส่วนของปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า กรมคุมประพฤติประสบปัญหาทางประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติงานเนื่องจากพนักงานคุมประเวศมีงานล้นมือ มีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบาย และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานสูงในหน่วยงานทำให้ผู้ถูกคุมประเวศไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประเวศคนใหม่ อีกทั้งพนักงานคุมประเวศมีพื้นฐานความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาของงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิดแตกต่างกันออกไป

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาได้แก่ กรมคุมประเวศต้องให้ความสำคัญกับนโยบาย แผนงานด้านงบประมาณที่ขับเคลื่อนในทิศทางที่มุ่งสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบาย โดยเฉพาะการออกแบบมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวให้มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้แล้วกรมคุมประเวศควรยกระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งและมีจุดมุ่งหมายหลักที่สัมพันธ์กับข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว อันเป็นการให้โอกาสตามหลักสิทธิมนุษยชนและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อันเป็นสากล ภายใต้มาตรการที่สอดคล้องกับข้อกำหนดโตเกียว

สำหรับมาตรการทางการปฏิบัติ กรมคุมประเวศควรส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างสหวิชาชีพ และเพิ่มกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประเวศ เพื่อเป็นแกนนำความคิดและสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตัวชี้วัดสำหรับการปฏิบัติงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว / พนักงานคุมประเวศ / กรมคุมประเวศ / การคิดและสร้างนวัตกรรมเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO RULES IN DEPARTMENT OF PROBATION

THANAKARN ANEK 5636108 SHCJ/M

M.A. (CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE)

THESIS ADVISORY COMMITTEE :: ATCHARAPAN JARASWATHANA, M.A., VEENUNKARN RUJIPAK, Ph.D., WARISSARA SIRISUTTHIDACHA, Ph.D.

ABSTRACT

The objectives of the study were 1.) To study the differences of personal characteristics of probation officer affecting Non-custodial Measures : Tokyo Rules 2.) To study correlation between human resources administration and Minimum Rules Non-custodial Measures : Tokyo Rules in probation affair 3.) To know the problems and obstacles to human resources administration and Minimum Rules Non-custodial Measures : Tokyo Rules within probation affair Rules. Research methodology of this study was mixed methods which consist of quantitative research and qualitative research. The data were collected from the sample group of 297 persons who worked for Probation sector in the Bangkok metropolitan probation office through survey, and 5 civil servants at executives position of Department of Probation through interview. Researcher analyzed statistic data by classifying frequency, percentage, mean and standard deviation, T-test, Analysis of Variance (ANOVA), Pearson Correlation and Enter Multiple Regression Analysis.

The results revealed that (1) the differences in personal factors of probation officer affected the practice of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) within probation affair indifferently (2) Human resources administration factors within Department of Probation consisting of recruitment ($\beta = 0.128$), observed activities ($\beta = 0.082$), further education ($\beta = -0.125$), public relation ($\beta = 0.186$), performance appraisal ($\beta = 0.115$), and benefits and other compensation ($\beta = -0.142$), were related to Non-custodial Measures : Tokyo Rules at the 0.5 level of significance, and were able to predict the practice of Non-custodial Measures (Tokyo Rules) with accountability of 40.60 percent (3) Regarding problems and obstacles concerned with human resources administration, namely the problem of Probation officer manpower frame was not in accordance with mission, problem of human resources development and personnel maintenance. In addition, regarding problems and obstacles concerned with action of Non-custodial Measures : Tokyo Rules, it was found that Department of Probation confronted a problem of insufficient budget, task delay due to the workload of probation officer, unfamiliarity of probationers due to changing/rotation high rate of probation officer and differences of knowledge and understanding of probation officer.

The results suggest that Department of Probation, Thailand has to pay attention to the policy, budget plan that intends to creating innovation for increasing policy-driven capacity, and especially, creating Non – Custodial Measures (Tokyo Rules) that is clear and easy to implement. In addition, the Department of Probation should enhance the importance of human resources administration to be strong and have a primary purpose in relation to Tokyo Rules. Which provide opportunities for human rights and universal human dignity under Non – Custodial Measures (Tokyo Rules).

For practical measures, The Department of Probation should promote multidisciplinary practice and increase the manpower of probation officer for leading the idea and creating effective of Non – Custodial Measures action.

The next research should focus on the development of indicators for the implementation of Non – Custodial Measures.

KEY WORDS: HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION FACTORS RELATED TO NON – CUSTODIAL MEASURES (TOKYO RULES) / PROBATION OFFICER / DEPARTMENT OF PROBATION / CREATING INNOVATION FOR PROMOTING TO HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT UNDER TOKYO RULES AND HUMAN RIGHT PRINCIPLE.

263 pages

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตการศึกษา	5
1.4 นิยามศัพท์	6
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	10
1.6 หลักเกณฑ์การวัดตัวแปร	11
1.7 สมมติฐานการวิจัย	12
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	13
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	14
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	14
2.1.1 ปรัชญาแนวคิดและภารกิจงานคุ้มครองผู้บริโภคในประเทศไทย	15
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	27
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำผิดโดยไม่ใช้ เรือนจำ และข้อกำหนดโตเกียว (Tokyo Rules) ภายในกรม คุ้มครองผู้บริโภค	53
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	
ระเบียบวิธีวิจัย	86
3.1 วิธีการวิจัย	86
3.2 ผู้ให้ข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	87
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	89
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	92
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	93
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	94
บทที่ 4	
ผลการศึกษา	95
4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ	96
4.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	96
4.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลใน กรมคุมประพฤติ	97
4.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	109
4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน กรมคุมประพฤติและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว	113
4.1.5 การทดสอบสมมติฐาน	118
4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ	126
4.2.1 กรมคุมประพฤติกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว	128
4.2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ	132

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 อภิปรายผล	151
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	170
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย	178
บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ	192
บรรณานุกรม	206
ภาคผนวก	212
ประวัติผู้วิจัย	263

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
2.1	การทบทวนตัวแปรจากงานวิจัยเชิงปริมาณที่เกี่ยวข้อง	81
2.2	สรุปตัวแปร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	84
2.3	สรุปตัวแปร ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องกับงานวิจัย	85
3.1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	89
4.1	แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน	96
4.2	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมคุมประพฤติ	98
4.3	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสรรหา	99
4.4	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ	100
4.5	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม	101
4.6	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการศึกษาดูงาน	102
4.7	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสัมมนา	103
4.8	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการศึกษาต่อ	104
4.9	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ	105
4.10	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนงาน	106
4.11	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	107
4.12	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน	108
4.13	แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น	109
4.14	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	110
4.15	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.16	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ	115
4.17	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	116
4.18	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	117
4.19	ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านเพศของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	118
4.20	ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านอายุของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	119
4.21	ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านสถานะตำแหน่งงานของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	119
4.22	ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	120
4.23	ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การทำงานคุมประพฤติของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	120
4.24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม	123
4.25	การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity)	124
4.26	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (beta) , ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) , ค่าสถิติทดสอบ (t) และค่า P ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	125

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ

1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

หน้า

10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

ปัจจุบันการพัฒนาระบบการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดเป็นเรื่องสำคัญที่ควรให้ความสำคัญตระหนักเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์ด้วยแล้วเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการบริหารงานยุติธรรมเสมอ เนื่องจากสิทธิของพลเมืองในกระบวนการยุติธรรมอาจถูกกระทบได้ ด้วยเหตุนี้จึงเกิดความพยายามที่จะสร้างชีวิตที่ดีให้แก่มนุษย์ด้วยแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ (Human Security) เป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2537 โดย UNDP (1994,P.22) เสนอแนวคิดกว้างๆ ว่ามนุษย์ควรเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาต้องคำนึงถึงมนุษย์ และความมั่นคงของมนุษย์เป็นสำคัญ โดยสาระสำคัญที่น่าสนใจในกรอบแนวคิดของการพัฒนา คือ มนุษย์ต้องปลอดจากความกลัว (Freedom from fear) และมนุษย์ต้องปลอดจากความขาดแคลน (Freedom from want) อันก่อให้เกิดโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในหลายระดับ คลอบคลุมประเด็นความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ อาหาร สุขภาพ สิ่งแวดล้อม การเมือง และความมั่นคงของบุคคลและชุมชน ซึ่งล้วนแต่เป็นประเด็นที่สำคัญ ทั้งนี้ก่อนที่จะมีแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ขึ้นนั้น ประชาคมโลกเริ่มตระหนักและให้ความสนใจ ก่อให้เกิดการตื่นตัวในเรื่องความมั่นคงของมนุษย์ขึ้น และเรื่องที่ต้องกำการสหประชาชาติให้ความสนใจคือการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่ไม่ต้องเข้าสู่ระบบควบคุมตัวไว้ในเรือนจำ ต่อมาถูกเรียกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว หรือข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งนับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่พลาดพลั้งกระทำความผิดได้รับการพัฒนาแก้ไข อย่างมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อีกทั้งคำนึงถึงสิทธิในเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม ด้วยเหตุนี้องค์การสหประชาชาติได้ประกาศมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติสำหรับมาตรการการไม่ควบคุมตัว (United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules) ในปี พ.ศ. 2533 และได้เรียกร้องให้กลุ่มประเทศสมาชิกทั้งหลายนำ กฎ มาตรฐานดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ทั้ง ศาล อัยการ พนักงานคุมประพฤติ นักกฎหมาย ผู้เสียหาย และอื่นๆ ได้ประยุกต์ใช้มาตรการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดแบบไม่ควบคุมตัว

สำหรับกระบวนการยุติธรรมในประเทศไทยนั้นที่ผ่านมา ปัญหาสภาพและความ เป็นอยู่ในเรือนจำส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้กระทำผิดเป็นอย่างยิ่ง แม้ว่า เรือนจำจะมีสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิตก็ตาม แต่เรือนจำภายในประเทศยังขาดงบประมาณใน การดูแลความเป็นอยู่ของนักโทษให้มีความเป็นอยู่ที่ดีได้เหมือน โลกภายนอกเรือน ซึ่งสะท้อนให้ เห็นได้จากจำนวนเงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้กับเรือนจำยังไม่เพียงพอต่อการนำมาดูแลผู้ต้องขัง ที่มีแนวโน้มว่าจะมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ความแออัดยัดเยียดภายในเรือนจำก็เป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่ การใช้มาตรการไม่ควบคุมตัว เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาการใช้พื้นที่ภายในเรือนจำที่ไม่ได้สัดส่วนทำ ให้เกิดปัญหานักโทษล้นเรือนจำ ยิ่งไปกว่านั้นเรือนจำถือว่าเป็นสถานที่ที่สร้างรอยมลทินให้แก่ ผู้ต้องขังจนเมื่อถูกปล่อยออกมาสู่สังคมแล้ว มักจะไม่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคมหรือไม่ สามารถปรับตัวเข้าสู่ชุมชนและสังคมเดิมที่เคยอยู่ได้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาเหล่านั้นมีโอกาสจะ หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก สุดท้ายการที่ผู้ต้องขังต้องเข้าออกเรือนจำ หรืออยู่ในเรือนจำเป็นระยะ เวลานานๆก็จะทำให้ผู้กระทำผิดสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในเรือนจำ อันจะส่งผลให้ ผู้กระทำผิดไม่เกรงกลัวต่อการลงโทษด้วยการจำคุก และอาจต้องคบหาสมาคมกับผู้ต้องขังด้วยกัน อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อันเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดเทคนิคในการประกอบอาชญากรรมจนทำให้เป็น อาชญากรโดยสันดานได้โดยสมบูรณ์

จากปัญหาการไม่สามารถแก้ไขผู้กระทำผิดได้ทุกคนดังกล่าวข้างต้น นำมาซึ่งแนวทาง ในการแก้ไขผู้กระทำผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ ซึ่งกรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ใช้ปฏิบัติการ แบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดที่องค์การสหประชาชาติให้ไว้ หรือกล่าวได้ว่ากรมคุมประพฤตินี้ ภารกิจงานที่เป็นการฟื้นฟู พัฒนาพฤตินิสัยให้แก่บุคคลที่กระทำผิด เพื่อที่จะกลับไปอยู่ร่วมกับสังคม ได้อย่างมั่นคงโดยไม่ต้องได้รับการลงโทษด้วยการจำคุก ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ยอมรับคุณค่าของ มนุษย์ และการปฏิบัติกับมนุษย์ที่ถึงแม้จะเป็นผู้กระทำผิดก็ตาม เป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดด้วย การไม่ควบคุมตัวไว้ในเรือนจำที่มีความเหมาะสม รองรับผู้กระทำผิด เข้าสู่กระบวนการพัฒนา ศักยภาพและเพิ่มทักษะทางสังคม การสร้างงาน สร้างอาชีพ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับ อาสาสมัครทุกภาคส่วน และให้โอกาสชุมชนในการดูแลแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนและ ป้องกันสังคม ซึ่งนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด ที่จะทำให้กระบวนการคืนคนดีสู่สังคมนั้นครอบคลุม และครบวงจร และยังมีกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) และยุติธรรม ชุมชน (Community Justice) ร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงานด้วย ซึ่งทั้ง 2 แนวความคิดนี้จะเป็นการ สร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงสู่ความรู้สึกยอมรับผู้ที่กระทำผิด โดยไม่ต้องจำคุก ซึ่งผลกระทบจาก การที่นำบทลงโทษผู้กระทำผิดด้วยการจำคุกอาจสร้างความขัดแย้งระหว่างผู้เสียหายและผู้กระทำผิด หรือ ผู้กระทำผิดถูกตราหน้าว่าเป็นคนคุก ซึ่งเป็นการยากที่ผู้กระทำผิดจะใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนได้ ซึ่ง

ความเข้าใจจากเรื่องกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และยุติธรรมชุมชนนั้น จะทำให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้เสียหาย ผู้กระทำผิด และชุมชน ซึ่งทำให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยการให้อภัยและกลับมาทำความดีทดแทนให้กับชุมชนของตนเอง

การส่งเสริมข้อกำหนดโตเกียของประเทศไทยเน้น 2 ประเด็น คือ การลดไม่ให้เกิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และการใช้มาตรการทางเลือกแทนการจำคุก เพื่อให้ผู้กระทำผิดไม่ต้องเข้าหรือออกจากเรือนจำ พร้อมมอบหมายให้กรมคุมประพฤติดำเนินการตามแผนงานด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน มีการพัฒนาคุณภาพและวิธีการคุมประพฤติในคดีต่างๆ ไปและการพัฒนาคุณภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและการพัฒนามาตรการทางเลือกใหม่ๆ แทนการจำคุก อาทิ เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring ;EM) บ้านกึ่งวิถี (Halfway house) การไกล่เกลี่ย ยุติธรรมชุมชนที่มีการจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนในระดับตำบลขึ้น อาสาสมัครคุมประพฤติ การสงเคราะห์ผู้อยู่ระหว่างการคุมประพฤติและอื่นๆ การดำเนินงานพัฒนามาตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยใช้มาตรการทางเลือกอื่นแทนการจำคุกผ่านกระบวนการอื่นๆ เพื่อให้สอดคล้องต่อมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เช่น การผลักดันพระราชบัญญัติส่งเสริมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชุมชน ร่างพระราชบัญญัติชะลอการฟ้อง เพื่อให้เกิดหลักนิติธรรมขึ้นในชุมชน เสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ ลดความขัดแย้ง และหลีกเลี่ยงการนำข้อพิพาทเข้าสู่ชั้นศาลอันจะบรรลุนโยบายแห่งการคืนคนดีสู่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับสภาวะขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้ร่างหลักเกณฑ์และข้อเสนอต่อรัฐบาล และกำหนด ให้ พ.ศ.2559 เป็นปีแห่งสังคมปลอดภัยด้วยงานคุมประพฤติ ตลอดจนบูรณาการร่วมมือกับอาสาสมัครจากทุกภาคส่วน เพื่อร่วมกันดำเนินการดูแลความเรียบร้อยในพื้นที่ต่างๆ พร้อมทั้งเริ่มดำเนินการจัดตั้งศูนย์คุมประพฤติ โดยมีภาคเอกชนเข้าร่วมดำเนินการด้วย

จากการประชุมคุมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาเซียนบวกสาม ในปี 2556 ครั้งที่ 1 ปี 2557 ครั้งที่ 2 และปี 2558 ครั้งที่ 3 มีผู้ร่วมประชุม เช่น สถาบันระหว่างประเทศด้านอาชีวศึกษา สถานทูต องค์การระหว่างประเทศ ผู้บริหารด้านงานคุมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวจาก 13 ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม พม่า จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และไทย เพื่อกำหนดทิศทางความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในภูมิภาคอาเซียนร่วมกัน และเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดความผิดภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ตามบริบทที่สามารถถือปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ประเด็นสาระสำคัญหลักของการประชุมครั้งที่ 1 คือ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบแนวคิด “HELP” ซึ่งภายใต้กรอบดังกล่าวมีประเด็นที่สำคัญต่อการศึกษาวิจัย ประเด็นแรก คือ การแลกเปลี่ยนความรู้

ประเด็นสอง คือ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร และประเด็นที่สาม คือ การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ทั้งนี้ภายใต้กรอบทั้ง 3 ประเด็น เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานด้านคุมประพฤติและมาตรการไม่ควบคุมตัวจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น จะจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนการดำเนินงานจากบุคลากรที่เป็นพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความชำนาญการในงานที่ตนปฏิบัติ รวมไปถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ในงานคุมประพฤติควบคู่กันไปด้วย อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในงานคุมประพฤติของประเทศไทยที่มีความเป็นมาตรฐานในระดับสากลของโลก สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานที่แสวงหาโทษที่เหมาะสมโดยไม่ใช้การควบคุมตัวผู้กระทำผิดไว้ในเรือนจำ เป็นสิ่งที่รัฐบาลหลายๆประเทศต้องการและเห็นว่าหน่วยงานคุมประพฤติเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมหน่วยงานหนึ่งที่สามารถรับเอาหลักการจาก มาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด หรือ ข้อกำหนดโตเกียว (United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules) มาปฏิบัติใช้เป็นแนวทางในการดูแลผู้กระทำความผิดด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว เพื่อหลีกเลี่ยงการคุมขังแบบไม่จำเป็น ทั้งนี้กรมคุมประพฤติในฐานะหน่วยงานหลักในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของประเทศไทย จึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการอนุมัติข้อกำหนดโตเกียวโดยการคุมความประพฤติผู้กระทำผิดที่ได้รับการรอกำหนดโทษ รวมถึงผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษ หรือลดการต้องโทษ จำคุก ตลอดจนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในชุมชน ซึ่งในปัจจุบันพนักงานคุมประพฤติต้องรับภาระงานในการสืบเสาะ พินิจ ควบคุมและสอดส่อง กิจการชุมชน และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในหลากหลายคดี ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวโดยตรง ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อค้นพบต่อการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนามนุษย์ที่พลาดพลังผู้กระทำผิดให้เกิดความมั่นคงด้วยอีกทางหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิทยานิพนธ์นี้เพื่อหาปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติใดที่จะมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดโตเกียวขึ้น เพื่อจะนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการแผนบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ และประเมินความจำเป็นในขั้นตอนและวิธีการในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรเพื่อลดต้นทุน เพิ่มความคุ้มค่าให้สามารถปฏิบัติงานกับคนดีสู่สังคมได้อย่างมีมาตรฐานและมีความสอดคล้องต่อมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด (United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules)

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ
3. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวภายในกรมคุมประพฤติ

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้จะเป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ถึงปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว การศึกษาเฉพาะในงานคุมประพฤติผู้ใหญ่ โดยแบ่งขอบเขตออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย

1.3.1.1 ตัวแปรอิสระ คือ การศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา วิทยานิพนธ์ ซึ่งทำการศึกษาผ่านตัวแปร 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันประกอบด้วย การสรรหา การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น

1.3.1.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในงานคุมประเวตินั้น ศึกษาผ่านมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่า ด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวหรือข้อกำหนดโตเกียว โดยเลือกศึกษาจากมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่มีการกำหนดไว้ในข้อ 8.2 ของข้อกำหนดโตเกียว

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณกับพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานหน่วยงานคุมประพฤติสังกัดส่วนกลาง และในสำนักงานคุมประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน

และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในกรมคุมประพฤติ จำนวน 5 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัย

ช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤษภาคม 2559 – มีนาคม 2560 (เริ่มรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน)

1.4 นิยามศัพท์

งานคุมประพฤติ (Probation) หมายถึง วิธีการที่ศาลจะใช้แก่ผู้กระทำความผิด ตามบทบัญญัติ แห่งประมวลกฎหมายอาญา แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 25) มาตรา 56 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดกระทำความผิดซึ่งมีโทษจำคุกหรือปรับ และในคดีนั้นศาลจะลงโทษจำคุกไม่เกินห้าปีไม่ว่าจะลงโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตามหรือลงโทษปรับ ถ้าปรากฏว่าผู้นั้นไม่เคยรับโทษจำคุกมาก่อน หรือเคยรับโทษจำคุกมาก่อนแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือเป็นโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือเคยรับโทษจำคุกมาก่อนแต่พ้นโทษจำคุกมาแล้วเกินกว่าห้าปี และได้กระทำความผิดอีกโดยความผิดในครั้งหลังนี้เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเมื่อศาลได้คำนึงถึง อายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ และสิ่งแวดล้อม หรือสภาพความผิดหรือการรู้สึกความผิด และพยายามผลร้ายที่เกิดขึ้น หรือเหตุอื่นอันควรปรานี ศาลจะพิพากษาว่าผู้นั้นมีความผิดแต่รอดการกำหนดโทษ หรือกำหนดโทษแต่รอดการลงโทษไว้ไม่ว่าจะเป็นโทษจำคุกหรือปรับอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างเพื่อให้โอกาสกลับตัวภายในระยะเวลาที่ศาลจะได้กำหนดแต่ต้องไม่เกิดห้าปีนับแต่วันที่ศาลพิพากษาโดยจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อควบคุมความประพฤติของผู้นั้นด้วยหรือไม่ก็ได้

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 57 วางหลักไว้ว่าเมื่อปรากฏต่อศาลหรือตามคำแถลงของพนักงานอัยการ หรือเจ้าพนักงานว่าผู้กระทำความผิดไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ศาลกำหนดตามมาตรา 56 ศาลอาจตัดเดือนผู้กระทำความผิด หรือจะกำหนดโทษที่ยังไม่ได้กำหนดหรือลงโทษซึ่งรอไว้วันก็ได้

และประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 58 วางหลักไว้ว่า เมื่อความปรากฏแก่ศาลหรือตามคำแถลงของโจทก์หรือเจ้าพนักงานว่าผู้ที่ถูกศาลพิพากษาได้กระทำความผิดที่ไม่ใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนดตามมาตรา 56 และศาล

พิพากษาให้ลงโทษจำคุกในความผิดของคดีหลัง ให้ศาลในคดีหลังพิพากษาลงโทษโดยนำโทษที่รอกำหนดไว้ในคดีก่อนบวกเข้ากับโทษในคดีหลัง หรือบวกโทษที่รอการลงโทษไว้ในคดีก่อนเข้ากับโทษในคดีหลังแล้วแต่กรณี แต่ถ้าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดตามที่กล่าวไปในตอนแรกภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนดตามมาตรา 56 ให้ผู้นั้นพ้นจากการที่จะถูกกำหนดโทษหรือถูกลงโทษในคดีนั้น

พนักงานคุมประพฤติ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานลูกจ้างชั่วคราว ที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานและได้รับการแต่งตั้งให้เป็นพนักงานคุมประพฤติเรียบร้อยแล้วและรับผิดชอบงานคดีสังกัดหน่วยงานคุมประพฤติสังกัดส่วนกลาง และสำนักงานคุมประพฤติ เขตกรุงเทพมหานคร กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติแก่พนักงานคุมประพฤติทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและ การรักษามูลค่ากรไว้

การสรรหา หมายถึง กิจกรรมมุ่งใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถเชิงสมรรถนะและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการ มาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติตามภารกิจและให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากผู้สมัครหรือวิธีการสรรหาแบบอื่น

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาอบรม เรียนรู้ ด้วยกระบวนการและกลไกต่างๆตามนโยบายและแนวทางของกรมคุมประพฤติ ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติอันเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสอดคล้องกับสภาพการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในที่นี้หมายถึง การพัฒนาพนักงานคุมประพฤติตามแนวทางของกรมคุมประพฤติ ซึ่งประกอบไปด้วยแนวทางต่อไปนี้

การปฐมนิเทศ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ได้รู้จักหน่วยงานในด้านนโยบาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือพฤติกรรมการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เช่น การบรรยาย การศึกษากรณีตัวอย่าง เป็นต้น

การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อการศึกษาหรือค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เป็นผู้แนะนำและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนา

การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ โดยการนำบุคลากรไปศึกษาดูงานในสถานที่อื่น เพื่อให้เห็นเหตุการณ์จริงแล้วนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง อาจจะเป็นการศึกษาดูงานภายในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้ หรืออาจให้พนักงานคุมประพฤติได้มีโอกาสเห็นการปฏิบัติงานก่อนการปฏิบัติงานจริง

การศึกษาต่อ หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์และวิทยาการใหม่ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการให้ศึกษาต่ออาจจะเป็นการให้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือ การให้ทุนศึกษาต่อ แก่บุคลากรยังสถาบันการศึกษาใดสถาบันการศึกษาหนึ่ง

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านที่เกี่ยวกับงาน อาจอยู่ในรูปแบบของตำรา คู่มือ วารสาร แผ่นพับ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อออนไลน์ และเอกสารวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเกิดการค้นคว้าถึงข้อมูลต่างๆ และเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

การสอนงาน หมายถึง การทำงานโดยมีพนักงานที่ชำนาญหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เลี้ยงสอนแนะนำงานให้อย่างมีขั้นตอน เป็นการทำงานและเรียนรู้กันไปด้วยในตัว แล้วให้พนักงานลงมือทำการติดตามและประเมินผลหลังจากสอนแนะนำงานด้วย

การรักษาบุคลากร หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์แก่ลูกและค่าตอบแทนอื่น ของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ซึ่งประกอบไปด้วยแนวทางดังต่อไปนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดความสามารถในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในงานที่รับผิดชอบ ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นที่ยอมรับ มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยต้องมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายขององค์กรทำหน้าที่ในการประเมินผลปฏิบัติงาน

การจ่ายค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน ค่ายานพาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ และค่าตอบแทนทางอ้อมอันเป็นค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบไปด้วยความพึงพอใจในตัวตนที่ทำ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ดีเด่นของกรมคุมประพฤติ ตำแหน่งงาน ฯลฯ

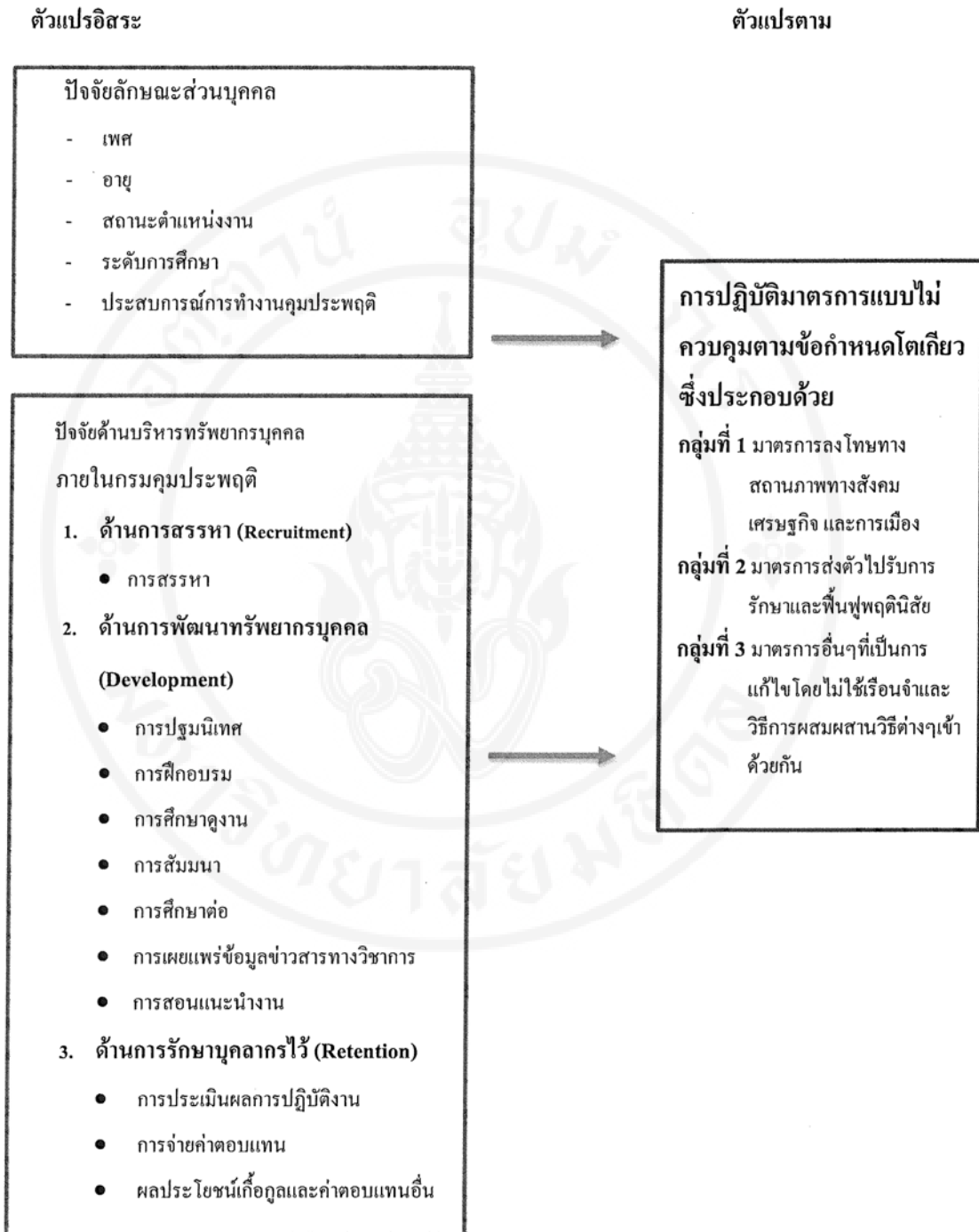
ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น หมายถึง สวัสดิการ รางวัล เงินช่วยเหลือ สิทธิประโยชน์และประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งสิทธิประโยชน์จะเป็นค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนโดยตรง อันได้แก่ ครอบครัวและการลาป่วย ผลประโยชน์ที่ได้รับจากทำงานล่วงเวลา สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ผลประโยชน์ด้านความปลอดภัย ประกันสังคม

ข้อกำหนดโตเกียว หมายถึง มาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติสำหรับมาตรการการไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด เป็นมาตรการหลักเพื่อการควบคุมผู้กระทำผิดทางอาญาตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ ยังรวมไปถึงการใช้มาตรการอื่นแทนโทษจำคุกและมาตรการอื่นแทนการลงโทษ ซึ่งมาตรการคุมประพฤติที่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติสำหรับมาตรการการไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด

การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในงานคุมประพฤติ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพไปตามระเบียบแบบแผนของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวแต่ละมาตรการ ภายในงานภารกิจของกรมคุมประพฤติทั้งที่บัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องและมีได้บัญญัติไว้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอของเจ้าพนักงานคุมประพฤติในการเลือกใช้มาตรการหลักเพื่อการควบคุมตัวผู้กระทำผิดด้วย โดยมาตรการดังกล่าวปรากฏไว้ในข้อที่ 8.2 ของมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว หรือ ข้อกำหนดโตเกียว อันได้แก่ (1) การว่ากล่าวตักเตือน (2) การปล่อยโดยมีเงื่อนไข (3) การลงโทษทางสถานภาพ (4) การลงโทษทางเศรษฐกิจและการปรับเป็นเงิน (5) การริบทรัพย์สินหรือคำสั่งยึดทรัพย์ (6) การจ่ายค่าสินไหมทดแทน หรือคำสั่งชดเชยความเสียหาย (7) การรอกการลงโทษ หรือการรอกการกำหนดโทษ (8) การคุมประพฤติและการสอดส่องภายใต้การควบคุมของศาล (9) คำสั่งให้ทำงานบริการสังคม (10) การส่งตัวไปรับการรักษา (11) การควบคุมผู้กระทำผิดในที่อยู่อาศัย (12) วิธีการอื่นๆ ที่เป็นการแก้ไขโดยไม่ใช้เรือนจำ และ (13) การผสมผสานวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หมายถึง ประมวลกฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการคุมประพฤติ

1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



แผนภูมิ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

1.6 หลักเกณฑ์การวัดตัวแปร

ตัวแปร	ระดับการวัด
--------	-------------

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

- ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

เพศ	Nominal
อายุ	Ordinal
ตำแหน่งงาน	Nominal
ระดับการศึกษา	Nominal
ประสบการณ์การทำงานคุมประพฤติ	Ordinal

- ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภายในกรมคุมประพฤติ

ด้านการสรรหา

การสรรหา	Interval
----------	----------

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การปฐมนิเทศ	Interval
การฝึกอบรม	Interval
การศึกษาดูงาน	Interval
การสัมมนา	Interval
การศึกษาต่อ	Interval
การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ	Interval
การสอนแนะนำงาน	Interval

ด้านการรักษาบุคลากรไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	Interval
การจ่ายค่าตอบแทน	Interval
ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น	Interval

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ตัวแปร	ระดับการวัด
--------	-------------

มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในงานคุมประพฤติ

Interval

ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มมาตรการเพื่อจำแนกลักษณะของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวให้มีความชัดเจนได้ทั้งหมด 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 มาตรการลงโทษทางสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

1.1) มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวทางสังคม

ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน , การปล่อยโดยมีเงื่อนไข , การลงโทษทางสถานภาพ , การรอกการลงโทษหรือการรอกการกำหนดโทษ , การคุมประพฤติและการสอดส่องภายใต้การควบคุมของศาล , คำสั่งให้ทำงานบริการสังคม , การควบคุมผู้กระทำความผิดในที่อยู่อาศัย

1.2) มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวทางเศรษฐกิจ

ได้แก่ การลงโทษทางเศรษฐกิจและการปรับเป็นเงิน , การริบทรัพย์สินหรือคำสั่งยึดทรัพย์ , การจ่ายค่าสินไหมทดแทนหรือคำสั่งชดใช้ความเสียหาย

กลุ่มที่ 2 มาตรการส่งตัวไปรับการรักษา

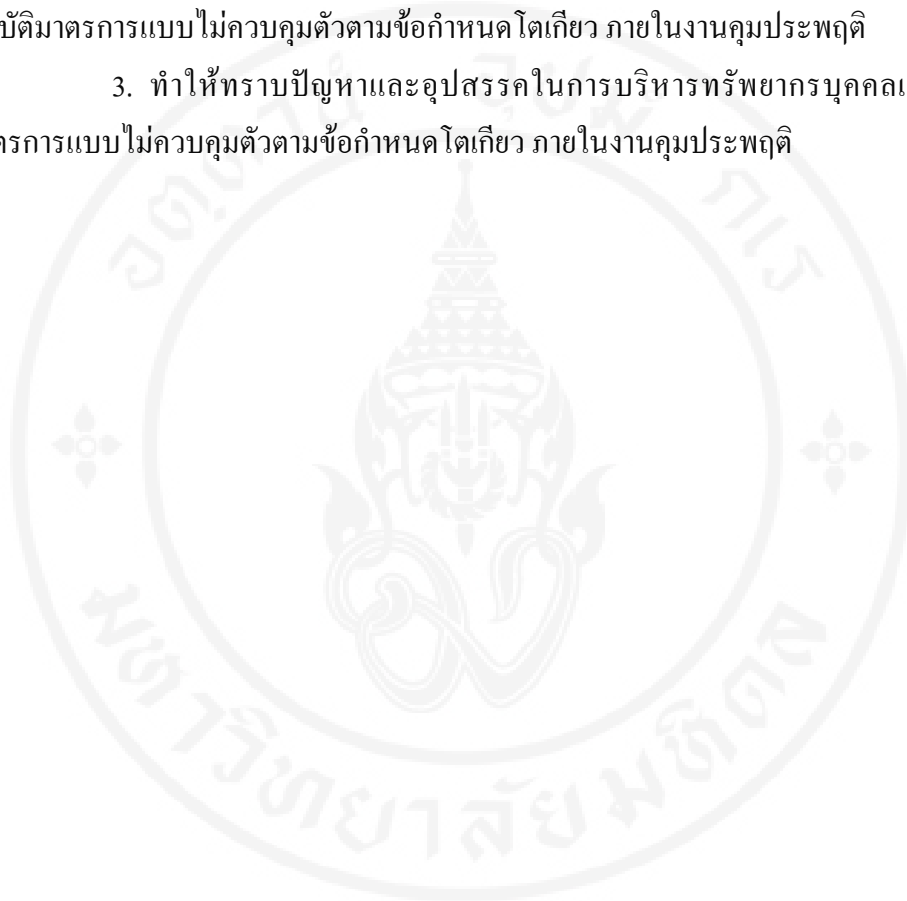
กลุ่มที่ 3 มาตรการอื่น ๆ ที่เป็นการแก้ไขโดยไม่ใช้เรือนจำและวิธีการผสมผสานวิธีต่างๆเข้าด้วยกัน

1.7 สมมติฐานการวิจัย

1. ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวที่แตกต่างกัน
2. การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ
3. ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียวภายในกรมคุมประพฤติ ผู้ศึกษาได้ศึกษา รวบรวม วรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ซึ่งได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

2.1.1 ปรัชญาแนวคิด และภารกิจงานคุมประพฤติในประเทศไทย

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1.3.1 ความหมายและวิธีการสรรหาบุคลากร

2.1.3.2 ความหมายและวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

2.1.3.3 ความหมายและวิธีการรักษาบุคลากร

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำผิดโดยไม่ใช่เรือนจำ และข้อกำหนดโตเกียว (Tokyo Rules) ภายในงานคุมประพฤติ

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดปรัชญา ความเป็นมาของการคุมประพฤติ รวมไปถึงความหมายของการคุมประพฤติซึ่งเป็นการกิจหลักของกรมคุมประพฤติที่ผู้วิจัยจะต้องศึกษาให้เข้าใจถึงหลักการอย่างแท้จริง นอกจากนี้กรมคุมประเวดียังมีภารกิจอื่นๆซึ่งเป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวด้วย ซึ่งผู้วิจัยจะได้อธิบายให้เห็นถึงแนวคิดและทฤษฎีของทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ดังต่อไปนี้

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนด
โตเกียวภายในกรมคุมประพฤติ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Research) ระหว่าง
การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และ
การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้
ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 3.1 วิธีการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว และ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ นอกจากนี้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ Anova เพื่อหาค่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว

และ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Multiple Regression analysis) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random) อันเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึกข้าราชการระดับผู้บริหารในกรมคุมประพฤติ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ และผู้บริหารกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการอภิปรายผลการศึกษา

3.2 ผู้ให้ข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานคุมประพฤติที่อยู่ในกรมคุมประพฤติหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน 92 คน สำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 348 รวมพนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 440 คน

3.2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร

(1) การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรกลุ่มนี้ ดำเนินการ โดยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 และยอมรับให้มีความคลาดเคลื่อนกลุ่มตัวอย่างได้ 0.05 (Taro Yamane , 1973) โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้(0.05)

แทนค่า n ของขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{440}{1+(440 \times 0.05^2)}$$

$$n = 210$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนไม่น้อยกว่า 210 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้จริงทั้งสิ้น 297 คน

(2) การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีจำนวนภาคีที่หลากหลายนและจำนวนภารกิจมาก ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกหน่วยงานในกรมคุมประพฤติแบ่งออกเป็น 2 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร และทำการหากลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210คน โดยผู้วิจัยได้คำนวณสัดส่วนจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถคำนวณและแบ่งกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง

$$\frac{210 \times 92}{440} = 44 \text{ คน}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานคุมประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร

$$\frac{210 \times 348}{440} = 166 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่เก็บจริง
หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง	92	44	51
สำนักงานคุมประพฤติเขต กรุงเทพมหานคร	348	166	246
รวม	440	210	297

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ
- 2) หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ
- 3) หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ
- 4) หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ
- 5) หัวหน้ากลุ่มวินัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

3.3.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ “ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล” ซึ่งมีข้อคำถามมีลักษณะเลือกตอบ (Check List) และเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานด้านคุมประพฤติ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ “ปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ” แบ่งออกเป็น ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการรักษาบุคลากรไว้

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรการส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินและพิจารณาค่า

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปรคะแนนเฉลี่ย การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ใช้วิธีอิงเกณฑ์ ในการแปลข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด เป็นแบบมาตรการส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 คือ	มีการดำเนินการในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 คือ	มีการดำเนินการในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 คือ	มีการดำเนินการในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 คือ	มีการดำเนินการในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 คือ	มีการดำเนินการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ “การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ”

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ มาตรการส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

เกณฑ์การตัดสินและพิจารณา

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการประเมินเฉลี่ย การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ ใช้วิธีอิงเกณฑ์ ในการแปลข้อมูลออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย ระดับน้อยที่สุด เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 คือ	มีการปฏิบัติการระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 คือ	มีการปฏิบัติการในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 คือ	มีการปฏิบัติการในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 คือ	มีการปฏิบัติการในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 คือ	มีการปฏิบัติการในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ

3.3.1 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และ การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ ซึ่งมีประเด็นคำถามดังนี้

1) การดำเนินงานเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวที่ผ่านมาเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ และมีการแก้ไขสถานการณ์ปัญหานั้นอย่างไร

2) ท่านมีข้อเสนอเชิงนโยบายหรือการแก้ไขปัญหา พัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (ข้อกำหนดโตเกียว) ต่อกรมคุมประพฤติอย่างไร

3) ประโยชน์ของการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในภารกิจงานคุมประพฤติ หรือภารกิจของหน่วยงานที่มีการประสานความร่วมมือกับงานคุมประพฤติเป็นอย่างไร และมาตรการใดเกิดประโยชน์สูงสุด

4) ท่านคิดว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการที่เหมาะสมต่อพนักงานคุมประพฤติมีประโยชน์ต่อกรมคุมประพฤติในการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวหรือไม่ เพราะอะไร

5) ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้างเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่พนักงานคุมประพฤติและการดำเนินงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (ข้อกำหนดโตเกียว) จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของท่านเกี่ยวกับเรื่องนี้

6) จากทัศนคติของท่านประโยชน์ของการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในภารกิจคุมประพฤติหรือภารกิจของหน่วยงานที่มีการประสานความร่วมมือกับกรมคุมประพฤติเป็นอย่างไร และมาตรการใดเกิดประโยชน์สูงสุด

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบหาค่าความตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การหาค่าความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องในแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อความให้มีความสมบูรณ์ ก่อนนำไปทดสอบและสัมภาษณ์

3.4.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบก่อน (Pre-Test) กับพนักงานคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยครอนบาค (Cronbach) ซึ่งจากการทดสอบการใช้เครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นในการวิจัยครั้งนี้ โดยแยกทดสอบแบบสอบถามตามลักษณะของตัวแปร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติเป็นแบบสอบถามส่วนแรก และการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวเป็นแบบสอบถามส่วนที่สอง ซึ่งแบบสอบถามทั้งสองส่วนได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ .830 และ .914 ตามลำดับ

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการ เรียงตามลำดับความสำคัญต่อไปนี้

3.5.1 ทำหนังสือยื่นต่อสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขา สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อพิจารณา

3.5.2 หลังจากโครงการวิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน เลขที่รับรอง MU-SSIRB : 2016 / 437 (B1) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทางผู้วิจัยได้ขอหนังสือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัยจาก คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อเรียนอธิบดีกรมคุมประพฤติโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5.4 การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถามโดยถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติ และการปฏิบัติ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายใน กรมคุมประพฤติ ให้พนักงานคุมประพฤติสังกัดหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และ สำนักงาน คุมประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน และจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัย จะได้ติดตามแบบสอบถามจนครบตามจำนวนที่ระบุไว้

3.5.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติ ซึ่งมีความผู้เชี่ยวชาญและชำนาญงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายใน กรมคุมประพฤติ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้อภิปรายผลการวิจัยต่อไป

3.5.5 เก็บรวบรวมข้อมูล

1) รวบรวมแบบสอบถามที่ส่งคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแต่ละฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสำรวจ (Survey Research) นอกจากนั้น ทำการถอดเทปการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการสังเคราะห์สำหรับการอภิปราย ผลการศึกษาต่อไป

2) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดเพื่อนำไปเป็นข้อมูลการจัดทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำมาสรุปผลการวิจัย โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่

1) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่อวิเคราะห์ร่วมกันกับสถิติที่สำคัญกว่า และ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.6.2 ศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน (Enter Multiple Regression Analysis) ใช้ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 และยังทดสอบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว โดยใช้การทดสอบ t-test และ Anova สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ” เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed Methods) เพื่อสนับสนุนคุณภาพให้กับงานวิจัยจากการวิเคราะห์ความสอดคล้องร่วมกันจากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง อันได้แก่ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล และหัวหน้ากลุ่มงานภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความชำนาญในสายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล และภารกิจงานของกรมคุมประพฤติ จำนวน 5 คน สำหรับผลการวิจัยนั้นสามารถแบ่งออกมาเป็นลำดับได้ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

4.1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมคุมประพฤติ

4.1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ และการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

4.1.5 ทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

4.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และ สำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 297 คน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยสรุปเป็นค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

ลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	110	37.0
หญิง	187	63.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 32 ปี	97	32.7
32 – 38 ปี	101	34.0
38 ปีขึ้นไป	99	33.3
3. สถานะตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	103	34.7
พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	194	65.3
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	255	85.9
ปริญญาโทและเอก	42	14.1
5. ประสบการณ์ทำงานคุมประพฤติ		
ต่ำกว่า 5 ปี	100	33.7
5 – 9 ปี	95	32.0
9 ปีขึ้นไป	102	34.3

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน ผลการวิจัยมีข้อค้นพบดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 และกลุ่มตัวอย่างเพศชาย มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 38 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 รองลงมาคืออายุ 38 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และคนที่มีอายุต่ำกว่า 32 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7

สถานะตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 และ กลุ่มตัวอย่างระดับปริญญาโทและเอก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ประสบการณ์ทำงานกลุ่มประพฤติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 9 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 รองลงมาคือประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 และประสบการณ์ทำงาน 5 – 9 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0

4.1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมคุมประพฤติ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมคุมประพฤติ นั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยสรุปเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมทั้งมีการประเมินระดับความคิดเห็น โดยแสดงเป็นผลรวมของทุกด้านและผลของรายด้าน ได้ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมคุมประพฤติ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.การสรรหา	3.08	0.65	ปานกลาง
2.การปฐมนิเทศ	2.99	0.58	ปานกลาง
3.การฝึกอบรม	3.30	0.70	ปานกลาง
4.การศึกษาดูงาน	3.38	0.83	ปานกลาง
5.การสัมมนา	3.14	0.56	ปานกลาง
6.การศึกษาต่อ	2.95	0.44	ปานกลาง
7.การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ	3.12	0.59	ปานกลาง
8.การสอนงาน	3.36	0.57	ปานกลาง
9.การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	0.56	ปานกลาง
10.การจ่ายค่าตอบแทน	3.23	0.79	ปานกลาง
11.ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น	2.69	0.55	ปานกลาง
รวม	3.15	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสรรหาและการศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ระดับความคิดเห็นปานกลาง รองลงมาเป็นด้านการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับความคิดเห็นปานกลาง การจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับความคิดเห็นปานกลาง การฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ระดับความคิดเห็นปานกลาง เช่นกัน และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุป ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ โดยแยกเป็นรายชื่อได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสรรหา

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสรรหา			
1. ท่านคิดว่าการสรรหาบุคลากรตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานหน้าที่หลัก-รองของงานคุมประพฤติในระดับสากล	3.42	0.909	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่าอัตรากำลังพลตำแหน่งพนักงานคุมประพฤตินั้นไม่ตรงต่อความต้องการของหน่วยงาน	1.71	0.918	น้อย
3. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติมีการวางแผนและกำหนดคุณสมบัติเพื่อสรรหาบุคลากรในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติอย่างเหมาะสม	3.36	0.956	ปานกลาง
4. ท่านคิดว่าท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	3.26	0.931	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่ามีการประกาศนโยบายและวิธีการคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติอย่างชัดเจน มีมาตรฐานและเชื่อถือได้	3.63	0.953	มาก
ภาพรวมด้านการสรรหา	3.08	0.649	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 5 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ในด้านการสรรหา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการสรรหานี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ากรมคุมประพฤติมีการประกาศนโยบายและวิธีการคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติอย่างชัดเจน มีมาตรฐานน่าเชื่อถือ และมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานหน้าที่หลัก-รองที่เป็นงานคุมประพฤตินานาชาติ

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการปฐมนิเทศ			
6. ควบคุมประพฤตินี้มีการจัดปฐมนิเทศให้แก่พนักงานคุมประพฤติบรรจุใหม่เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงานและหลักการของ Tokyo Rules ก่อนการปฏิบัติหน้าที่	3.00	1.123	ปานกลาง
7. การปฐมนิเทศมีประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจในหน้าที่และหลักการปฏิบัติงาน ก่อนที่ท่านจะต้องไปปฏิบัติงาน	3.99	1.020	มาก
8. เมื่อไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานคุมประพฤติก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ท่านรู้สึกว่ามี ความกังวลหากต้องปฏิบัติภารกิจที่มีความยากและต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	1.97	0.947	น้อย
ภาพรวมด้านการปฐมนิเทศ	2.99	0.585	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 7 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ในด้านการปฐมนิเทศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการปฐมนิเทศนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการปฐมนิเทศภายในกรมคุมประพฤติมีประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจในหน้าที่และหลักการปฏิบัติงานก่อนที่จะต้องเข้าไปปฏิบัติงาน ทั้งกรมคุมประพฤติก็มีการจัดปฐมนิเทศให้แก่พนักงานคุมประพฤติที่บรรจุใหม่เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการปฏิบัติงานและหลักการของข้อกำหนดโตเกียวก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการฝึกอบรม

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการฝึกอบรม			
9.กรมคุ้มครองสิทธิมีการพัฒนาท่านโดยการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.21	0.968	ปานกลาง
10.เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจอันเนื่องมาจากนโยบายเกี่ยวกับงานคุ้มครองสิทธิ กรมคุ้มครองสิทธิได้จัดให้มีการอบรมให้แก่ท่านก่อนการปฏิบัติงาน	2.94	0.972	ปานกลาง
11.การฝึกอบรมช่วยให้ท่านมีความรู้ สามารถปฏิบัติงานและ/หรือปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ	4.07	0.847	มาก
12. ท่านคิดว่ากรมคุ้มครองสิทธิได้จัดให้ความรู้และ/หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานไม่ควบคุมตัวอย่างสม่ำเสมอทุกปี	2.97	0.979	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการฝึกอบรม	3.30	0.702	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 11 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 9 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุ้มครองสิทธิ ในด้านการฝึกอบรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการฝึกอบรมนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการฝึกอบรมภายในกรมคุ้มครองสิทธิช่วยให้พนักงานคุ้มครองสิทธิมีความรู้สามารถปฏิบัติงานและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างมีประสิทธิภาพได้ ทั้งกรมคุ้มครองสิทธิได้มีการพัฒนาพนักงานคุ้มครองสิทธิโดยการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอด้วย

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการศึกษาดูงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการศึกษาดูงาน			
13.กรมคุ้มครองสิทธิสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานตรงตามภารกิจงานคุ้มครองประพฤติกหรือมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวแบบอื่นๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานคุ้มครองประพฤติก	2.78	0.999	ปานกลาง
14.การศึกษาดูงานทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆที่ทันสมัยและน่าสนใจเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในการคุ้มครองประพฤติก	3.67	1.017	มาก
15.ท่านนำความรู้และประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงานมาปรับใช้หรือพัฒนางานคุ้มครองประพฤติกที่รับผิดชอบอยู่ได้	3.69	1.000	มาก
ภาพรวมด้านการศึกษาดูงาน	3.38	0.827	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 15 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 14 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ระดับความคิดเห็นมาก และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุ้มครองประพฤติก ในด้านการศึกษาดูงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการศึกษาดูงานนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการศึกษาดูงานภายในกรมคุ้มครองประพฤติกทำให้พนักงานคุ้มครองประพฤติกสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงานมาปรับใช้หรือพัฒนางานคุ้มครองประพฤติกที่รับผิดชอบอยู่ได้ ทั้งยังได้รับความรู้ใหม่ๆที่ทันสมัยและน่าสนใจเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆด้วย

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสัมมนา

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสัมมนา			
16. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติสนับสนุนการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติด้วยวิธีการสัมมนาที่เกี่ยวกับมาตรการคุมแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในงานคุมประพฤติ	3.23	0.938	ปานกลาง
17. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับภายในกรมคุมประพฤติมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนาหรือแสดงให้เห็นความสำคัญของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่ใช้ในงานคุมประพฤติ	3.23	1.007	ปานกลาง
18. ท่านคิดว่าพนักงานคุมประพฤติระดับชั้นชำนาญการจะได้รับโอกาสในการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนามากกว่าพนักงานคุมประพฤติระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราว	2.27	1.087	น้อย
19. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนามาพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	3.82	0.864	มาก
ภาพรวมด้านการสัมมนา	3.14	0.559	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณารายชื่อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 19 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 16 และข้อคำถามที่ 17 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ในด้านการสัมมนา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการสัมมนานี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการสัมมนาภายในกรมคุมประพฤติสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนามาพัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งกรมคุมประพฤติได้สนับสนุนการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติด้วยวิธีการสัมมนาที่เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในงานคุมประพฤติ และผู้บังคับบัญชาทุกระดับภายในกรมคุมประพฤติมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนาหรือแสดงให้เห็นความสำคัญของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่ใช้ในงานคุมประพฤติด้วย

ตารางที่ 4.8 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการศึกษาต่อ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการศึกษาต่อ			
20. กรมคุ้มครองสิทธิสนับสนุนให้พนักงานคุ้มครองสิทธิมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	2.95	1.063	ปานกลาง
21. แม้ว่าพนักงานคุ้มครองสิทธิจะกดดันจากศึกษาต่อที่สูงขึ้นและทำงานพร้อมกัน แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติเช่นเคย	2.38	1.078	น้อย
22. การศึกษาต่อทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีความมั่นใจมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำวิชาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.92	0.899	มาก
23. พนักงานคุ้มครองสิทธิแสวงหาความก้าวหน้าในหน่วยงานอื่นๆ หลังจากจบการศึกษา ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังในหน่วยงาน และประสิทธิภาพในงานคุ้มครองสิทธิลดลง	2.54	0.993	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการศึกษาต่อ	2.95	0.443	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 22 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 20 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุ้มครองสิทธิ ในด้านการศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการศึกษาต่อนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการให้พนักงานคุ้มครองสิทธิศึกษาต่อทำให้พนักงานคุ้มครองสิทธิสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีความมั่นใจมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำวิชาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ทั้งกรมคุ้มครองสิทธิได้สนับสนุนให้พนักงานคุ้มครองสิทธิมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ			
24. กรมคุ้มครองสิทธิมี การจัดแหล่งศึกษาเกี่ยวกับเอกสารและหนังสือทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวสำหรับให้บุคลากรค้นคว้า	3.23	0.945	ปานกลาง
25. ท่านคิดว่ากรมคุ้มครองสิทธิส่งเสริมและจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในงานคุ้มครองสิทธิที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ และสื่อประเภท Social Media เช่น Facebook, Line หรือ เว็บไซต์	3.37	0.857	ปานกลาง
26. ท่านคิดว่าสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสารของหน่วยงานท่านและหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นเครือข่ายทางวิชาการ เป็นสื่อกลางในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาแก่ไขการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้	3.38	0.854	ปานกลาง
27. ท่านคิดว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (Tokyo Rules) ในงานคุ้มครองสิทธิ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอต่อการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานคุ้มครองสิทธิ	2.49	0.874	น้อย
ภาพรวมด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ	3.12	0.585	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 26 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 25 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุ้มครองสิทธิ ในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการภายในกรมคุ้มครองสิทธิภายในกรมคุ้มครองสิทธิโดยปกติแล้วมีหลายช่องทาง โดยเฉพาะสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสารของกรมคุ้มครองสิทธิและหน่วยงานอื่นที่เป็นเครือข่ายทางวิชาการ ซึ่งการเผยแพร่ดังกล่าวจะเป็นสื่อกลางในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนา แก่ไขการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้ด้วย นอกจากนี้แล้วกรมคุ้มครองสิทธิยังส่งเสริมและจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว

ต่างๆ ในหนังสือพิมพ์ สื่อประเภท Social media เช่น Facebook Line application หรือเว็บไซต์ เป็นต้น

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการสอนงาน			
28.ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการสอนงานให้แก่พนักงานกลุ่มประพุดิอย่างสม่ำเสมอ	3.46	1.003	ปานกลาง
29.การสอนงานสามารถทำให้ท่านเข้าใจลักษณะงานและทำงานผิดพลาดน้อยลง	4.00	0.895	มาก
30.ท่านเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่าการเรียนรู้จากการสอนงาน เนื่องจากการสอนงานโดยเพื่อนร่วมงานอาจทำให้ท่านได้ความรู้ที่ไม่ถูกต้อง	2.56	0.981	ปานกลาง
31.ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำมาตรการคุมประพุดิใหม่ ๆ มาปรับใช้จากการได้รับการสอนงาน	3.42	0.883	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการสอนงาน	3.36	0.566	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 29 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 28 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพุดิ ในด้านการสอนงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการสอนงานนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการสอนงานภายในกรมคุมประพุดิทำให้พนักงานกลุ่มประพุดิเข้าใจลักษณะงานและทำงานผิดพลาดน้อยลง ทั้งการสอนงานผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการสอนงานให้แก่พนักงานกลุ่มประพุดิอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน			
32. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนเป็นประจำทุกปี	4.20	0.838	มาก
33. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมคุมประพฤติ มีคุณค่าต่อการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติ	3.60	0.988	มาก
34. ท่านคิดว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะในด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยปกติ	3.01	1.023	ปานกลาง
35. ท่านคิดว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานคุมประพฤติ มีความไม่เป็นมาตรฐาน มีการผ่อนปรนและขาดความเข้มงวด	2.71	1.045	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	0.565	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 32 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 33 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ระดับความคิดเห็นมาก และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกรมคุมประพฤติเป็นประจำทุกปี ซึ่งมีคุณค่าต่อการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติอย่างยิ่งด้วย

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน			
36.ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่พนักงานกลุ่มประพตติได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษเงินรางวัลอื่น	2.81	1.087	ปานกลาง
37.การขึ้นเงินเดือนของพนักงานกลุ่มประพตติสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.07	1.021	ปานกลาง
38.กรมคุมประพตติมีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ดีเด่นของกรมคุมประพตติ ประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่ได้รับมีผลต่อกำลังใจในการพัฒนางานกลุ่มประพตติของท่าน	3.83	1.027	มาก
ภาพรวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.38	0.565	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 38 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 37 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ระดับความคิดเห็นปานกลาง และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพตติ ในด้านการจ่ายค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านการจ่ายค่าตอบแทนนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ากรมคุมประพตติมีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ดีเด่นของกรมคุมประพตติ ประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆที่ได้รับซึ่งมีผลต่อกำลังใจในการพัฒนางานกลุ่มประพตติ อีกทั้งการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานกลุ่มประพตติยังสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น			
39.สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่นๆในกระบวนการยุติธรรมเดียวกัน	1.93	1.132	น้อย
40.สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤติ (ค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน) ยังไม่ตรงต่อความต้องการของท่าน	1.92	1.136	น้อย
41.กรมคุ้มครองประพฤติมีเงินตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา (OT) เงินขวัญถุง จูงใจการปฏิบัติงานของท่าน	4.21	1.114	มาก
ภาพรวมด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น	2.69	0.554	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 41 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21ระดับความคิดเห็นมาก และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุ้มครองประพฤติ ในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งในด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่ากรมคุ้มครองประพฤติมีเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา เงินขวัญถุง เพื่อจูงใจการปฏิบัติงาน

4.1.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว นั้นผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยสรุปเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมทั้งมีการประเมินระดับความคิดเห็น โดยแสดงเป็นผลรวม ได้ดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด
โตเกียว

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ท่านรายงานยังศาลเพื่อใช้มาตรการว่ากล่าวตักเตือนผู้กระทำความผิดในคดีที่มีโทษไม่รุนแรง	3.72	0.951	มาก
2. การปล่อยตัวโดยมีเงื่อนไขหรือการให้ประกันตัวให้กับผู้ต้องหาคดีอาชญากรรมและคดีอื่นๆ	4.03	0.881	มาก
3.ท่านไม่มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับมาตรการการลงโทษทางสถานภาพจากคำสั่งศาลด้วยวิธีการจำกัดสิทธิส่วนบุคคลของผู้กระทำผิดที่ชัดเจน	2.57	1.057	ปานกลาง
4.หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านใช้มาตรการ เพื่อให้ผู้กระทำผิดมีโอกาสที่จะกระทำความผิดน้อยลง เช่น ควบคุมประพฤติประสานงานร่วมกับกรมขนส่งทางบก เพื่อคัดกรองผู้ขอใบอนุญาตขับขี่	3.88	0.959	มาก
5.ท่านส่งเสริมให้ผู้ถูกคุมประพฤติเลือกทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ	3.52	0.959	มาก
6.ท่านไม่มีการนำมาตรการริบทรัพย์หรือคำสั่งยึดทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญามาปรับใช้ในงานคุมประพฤติ	2.44	1.237	น้อย
7.ท่านมีการส่งเสริมให้ฝ่ายผู้กระทำผิดและผู้เสียหายได้มีโอกาสพบปะและเจรจาร่วมกัน สถานสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้กระทำผิดและเหยื่อให้กลับฟื้นคืนตามหลักการของ Restorative justice	3.56	0.946	มาก
8.ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม ติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์อันเป็นการเยียวยาผู้เสียหาย ชุมชนและสังคม	3.57	0.981	มาก

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด
โตเกียว (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
9. ท่านปฏิบัติงานรองรับคำสั่งศาลในการรอกการ ลงโทษหรือการรอกการกำหนดโทษ	4.27	0.834	มาก
10. ท่านติดตามควบคุมดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือ ผู้ถูกคุมประพฤติ ตลอดจนการแก้ไขฟื้นฟูตาม เงื่อนไขและ การอบรม สงเคราะห์ในด้านต่างๆอย่างมี มาตรฐาน	3.92	0.924	มาก
11. ท่านได้ตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐาน แห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ	4.09	0.846	มาก
12. ท่านปฏิบัติภารกิจคุมประพฤติด้วยการให้ผู้ถูก คุมประพฤติทำงานบริการสังคม ชุมชนหรือองค์กร สาธารณกุศล เช่น ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ บริจาคโลหิตเดินรณรงค์ เป็นต้น	3.94	0.809	มาก
13. ท่านปฏิบัติภารกิจการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยา เสพติด โดยการบำบัดและส่งตัวไปรับการรักษาย่าง มีมาตรฐาน	3.67	0.888	มาก
14. ท่านได้วางแผน ติดตาม และประเมินผลการบำบัด และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นประจำ	3.70	0.867	มาก
15. ท่านได้มีส่วนในการปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือหรือวิธีการงบประมาณ บุคลากรที่มีความ เชี่ยวชาญ ในการให้การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ ติดยาเสพติด	3.31	0.969	ปานกลาง
16. ท่านเลือกใช้วิธีการควบคุมผู้กระทำผิดในที่อยู่ อาศัยโดยมีเครื่องมือที่สามารถติดตามผู้ถูกคุม ประพฤติที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์และ วัตถุประสงค์โดยเคร่งครัด	3.25	0.988	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
17.มีการใช้วิธีการอื่นๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ เช่น การไกล่เกลี่ย บ้านกึ่งวิถี เป็นต้น	3.54	0.972	มาก
18.ท่านได้ใช้วิธีการผสมผสานมาตรการต่างๆเข้าด้วยกันในการคุมประพฤติอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับ	3.55	0.903	มาก
19.ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติ ว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอย่างมีมาตรฐาน	3.63	0.864	มาก
ภาพรวมด้านการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว	3.59	0.542	มาก

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ข้อคำถามที่ 9 มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27ระดับความคิดเห็นมาก รองลงมาเป็นข้อคำถามที่ 11 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ระดับความคิดเห็นมาก ข้อคำถามที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ระดับความคิดเห็นมาก ข้อคำถามที่ 12 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ระดับความคิดเห็นมาก ข้อคำถามที่ 10 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ระดับความคิดเห็นมาก และในภาพรวมการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ในด้านการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งในด้านนี้การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติปฏิบัติงานรองรับคำสั่งศาลในการรอลงโทษหรือการรอกำหนดโทษเป็นภารกิจหลัก นอกจากนี้มีการปฏิบัติภารกิจสืบเสาะเพื่อการปล่อยตัวผู้ต้องหาคดีอาญาโดยมีเงื่อนไขหรือการให้ประกันตัว อีกทั้งการให้ผู้ถูกคุมประพฤติทำงานบริการสังคม ชุมชนหรือองค์การสาธารณกุศล รวมไปถึงการติดตาม ควบคุม ดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ถูกคุมประพฤติ ตลอดจนการแก้ไขฟื้นฟูตามเงื่อนไข และการอบรมสงเคราะห์ในด้านต่างๆอย่างมีมาตรฐานและปฏิบัติตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติและการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดท้ายแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรกวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค และแนวทางพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ และ ประเด็นที่สองวิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางพัฒนาการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน กรมคุมประพฤติ จำแนกรายด้านรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.15 – 4.18

ตารางที่ 4.15 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	พนักงานคุมประพฤติขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่อง ข้อกำหนดโตเกียวและมาตรการที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง แต่ ยังขาดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องข้อกำหนดโตเกียวที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรอย่างทำงานไม่ตรงต่อภารกิจของข้อกำหนด โตเกียวอย่างเต็มที่	10	3.38
2.	อัตรากำลังพลพนักงานคุมประพฤติไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องต่อปริมาณคดี	14	4.71
3.	บริหารจัดการบุคลากรและภารกิจของงานไม่ตรงต่อความ ถนัดและความรู้ที่ได้จากการศึกษาตามวุฒิสึกษา	4	1.35
4.	ปัญหาการโยกย้ายงานของข้าราชการ และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนบ่อย ทำให้พนักงานคุมประพฤติต้องเริ่มเรียนรู้ งานใหม่ งานไม่ต่อเนื่อง และเกิดอัตรากำลังพลพนักงานคุม ประพฤติไม่เพียงพอ	4	1.35

ตารางที่ 4.15 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ (ต่อ)

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
5.	กรมคุมประพฤติไม่ใช่เจ้าภาพอย่างเต็มตัวในบางภารกิจทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความเป็นเอกภาพและขาดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ	1	0.34
6.	สวัสดิการค่าเสี่ยงภัย ไม่เป็นธรรมต่อพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากต้องปฏิบัติงานเท่าๆกัน	3	1.01
7.	มีการผ่อนปรนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ ทั้งยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	2	0.67
8.	ลูกจ้างและพนักงานราชการ รู้สึกไม่มีความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากเป็นการประเมินการต่อสัญญารายปี มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	2	0.67

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ มากที่สุดคือ อัตรากำลังพลพนักงานคุมประพฤติไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องต่อปริมาณคดี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.71 รองลงมาคือ พนักงานคุมประพฤติขาดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับเรื่องข้อกำหนดโทษทัณฑ์และมาตรการที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทั้งยังขาดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องข้อกำหนดโทษทัณฑ์ชัดเจน ทำให้บุคลากรอย่างทำงานไม่ตรงต่อภารกิจของข้อกำหนดโทษทัณฑ์อย่างเต็มที่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.38 และน้อยที่สุดคือ กรมคุมประพฤติไม่ใช่เจ้าภาพอย่างเต็มตัวในบางภารกิจทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความเป็นเอกภาพและขาดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34

ตารางที่ 4.16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงานข้อกำหนดโตเกียว	12	4.04
2.	ควรมีการสำรวจ และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติให้สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานของงานคุมประพฤติทั้งหมด	19	6.40
3.	ควรให้พนักงานคุมประพฤติได้ปฏิบัติภารกิจงานแต่ละประเภทตามวุฒิการศึกษาที่ได้เรียนจบมา	13	4.38
4.	ควรจัดหลักสูตรการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการศึกษางานที่ตรงต่อการปฏิบัติงานที่พนักงานคุมประพฤติทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติอยู่ ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น เพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานโดยตรง	30	10.10
5.	ควรจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวมากขึ้นและหลากหลายช่องทาง	3	1.01
6.	การสอนงาน ส่งเสริมให้ผู้สอนงานมีความรู้ที่ถูกต้อง และพัฒนาความรู้ด้วยวิธีการฝึกอบรมให้มากขึ้น	3	1.01
7.	ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีมาตรฐานและสอดคล้องต่อการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งยังต้องมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งค่าตอบแทนต้องมีความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงาน ความสามารถเฉพาะวุฒิหรือประสบการณ์ โดยไม่เลือกปฏิบัติระหว่างข้าราชการหรือลูกจ้างชั่วคราว	4	1.35
8.	ควรรักษาบุคลากรที่มีประสบการณ์ไว้ในหน่วยงาน ลดเงื่อนไขในการได้รับเพิ่มสวัสดิการหรือค่าตอบแทนพิเศษ และการต่อสัญญาเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	8	2.69

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ มากที่สุด คือ ควรจัดหลักสูตรการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการศึกษาคูงานที่ตรงต่อภารกิจงานที่พนักงานคุมประพฤติทุกระดับชั้นได้ปฏิบัติอยู่ ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะแต่ข้าราชการเท่านั้น เพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงานโดยตรง จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 รองลงมาคือ ควรมีการสำรวจ และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติให้สอดคล้องต่อภารกิจของงานคุมประพฤติทั้งหมด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 น้อยที่สุดคือ ควรจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวมากขึ้นและหลากหลายช่องทาง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.01 และ การสอนงาน ส่งเสริมให้ผู้สอนงานมีความรู้ที่ถูกต้อง และพัฒนาความรู้ด้วยวิธีการฝึกอบรมให้มากขึ้น จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.01

ตารางที่ 4.17 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	ผู้ถูกคุมประพฤติไม่ให้ความร่วมมือในบางมาตรการกับพนักงานคุมประพฤติ ทำให้พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานบางภารกิจได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ	1	0.34
2.	ขาดงบประมาณที่เพียงพอและเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่สามารถรองรับต่อภารกิจงานได้เท่าที่ควร ไม่ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานในหลายๆภารกิจ	6	2.02
3.	กฎหมายคุมประพฤดียังมีจุดที่ไม่สอดคล้องต่อสภาพปัญหาและบริบททางสังคม	1	0.34
4.	ขาดการดึงเอาชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมมือกับงานคุมประพฤติเท่าที่ควร	5	1.68
5.	พนักงานคุมประพฤติดำเนินการส่งรายงานต่อศาล การติดตาม และระบบงานที่ดี ทั้งยังต้องทำงานหลายส่วนที่เกี่ยวกับส่วนการบริหารงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานในแต่มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้เต็มประสิทธิภาพ	2	0.67

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว มากที่สุดคือ ขาดงบประมาณที่เพียงพอและเครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานไม่สามารถรองรับต่อภารกิจงานได้เท่าที่ควร ไม่ส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานในหลายๆภารกิจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.02 รองลงมาคือ ขาดการดึงเอาชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาบูรณาการความร่วมมือกับงานคุมประพฤติเท่าที่ควร จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68 และน้อยที่สุดคือ ผู้ถูกคุมประพฤติไม่ให้ความร่วมมือในบางมาตรการกับพนักงานคุมประพฤติ ทำให้พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานบางภารกิจได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34 และ กฎหมายคุมประพฤตินี้ยังมีจุดที่ไม่สอดคล้องต่อสภาพปัญหาและบริบททางสังคม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.34

ตารางที่ 4.18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
1.	เพิ่มศักยภาพให้กับระบบงานคุมประพฤติด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งยังต้องจัดทำแผนงาน โครงการ ฐานข้อมูลกิจกรรม และบริหารจัดการงานอย่างทั่วถึงเป็นระบบ ทั้งยังมีการติดตามตามประเภทมาตรการไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวในทุกรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงงานต่อไป	7	2.36
2.	มีหลักเกณฑ์ในการกรองเฉพาะบุคคลที่ควรต่อการได้รับการแก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยมากขึ้น เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ	5	1.68
3.	กำหนดมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวให้มีชัดเจน ศึกษาผลกระทบจากการใช้แต่ละมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ทั้งดึงเอาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีบูรณาการ	8	2.69

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว มากที่สุดคือ กำหนดมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวให้มีชัดเจน ศึกษาผลกระทบจากการใช้แต่ละมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ทั้งดึงเอาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน ประชาชน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีบูรณาการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 รองลงมาคือ เพิ่มศักยภาพให้กับระบบงานคุมประพฤติด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งยังต้องจัดทำแผนงาน โครงการ ฐานข้อมูล กิจกรรม และบริหารจัดการงานอย่างทั่วถึงเป็นระบบ ทั้งยังมีการติดตามตามประเภทมาตรการไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวในทุกรายไตรมาส เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปรับปรุงงานต่อไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36 น้อยที่สุดคือ มีหลักเกณฑ์ในการกรองเฉพาะบุคคลที่ควรต่อการได้รับการแก้ไขฟื้นฟูพฤตินิสัยมากขึ้น เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.68

4.1.5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานคุมประพฤติที่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านเพศของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

เพศ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D	t	Sig
ชาย	110	3.57	0.592		
หญิง	187	3.60	0.510	-.493	.622
รวม	297	3.59	0.551		

จากตารางที่ 4.19 พนักงานคุมประพฤติที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านอายุของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

อายุ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D	F	Sig
ต่ำกว่า 32 ปี	97	3.62	0.486		
32 – 38 ปี	101	3.51	0.565	1.583	.207
38 ปีขึ้นไป	99	3.64	0.566		
รวม	297	3.59	0.542		

จากตารางที่ 4.20 พนักงานคุมประพฤติที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านสถานะตำแหน่งงานของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

สถานะตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D	t	Sig
ข้าราชการ	103	3.67	0.555		
พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว	194	3.54	0.530	1.961	.051
รวม	297	3.61	0.543		

จากตารางที่ 4.21 พนักงานคุมประพฤติที่มีสถานะตำแหน่งงานต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านระดับการศึกษาของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D	t	Sig
ปริญญาตรี	255	3.58	0.546		
ปริญญาโทและเอก	42	3.62	0.521	-.433	.666
รวม	297	3.60	0.534		

จากตารางที่ 4.22 พนักงานคุมประพฤติที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างทางด้านประสบการณ์การทำงานคุมประพฤติของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ประสบการณ์การทำงานคุมประพฤติ	จำนวน (คน)	\bar{X}	S.D	F	Sig
ต่ำกว่า 5 ปี	100	3.61	0.475		
5 – 9 ปี	95	3.52	0.567	.976	.378
9 ปีขึ้นไป	102	3.62	0.578		
รวม	297	3.59	0.542		

จากตารางที่ 4.23 พนักงานคุมประพฤติที่มีประสบการณ์การทำงานคุมประพฤติต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม และทดสอบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความเป็นอิสระต่อกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r_{xy} ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และเพื่อให้การทดสอบข้อตกลงว่าด้วยการไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระมีความชัดเจน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเทอร์เลอร์เรนซ์ (tolerance) จากนั้นจึงหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างตัวแปรการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis) แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการพร้อมกัน (Enter) เพื่อค้นหาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- X_1 แทน ปัจจัยด้านการสรรหา
- X_2 แทน ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ
- X_3 แทน ปัจจัยด้านการฝึกอบรม
- X_4 แทน ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน
- X_5 แทน ปัจจัยด้านการสัมมนา
- X_6 แทน ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ
- X_7 แทน ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ
- X_8 แทน ปัจจัยด้านการสอนงาน
- X_9 แทน ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- X_{10} แทน ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน
- X_{11} แทน ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น
- X แทน การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ
- Y แทน การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว
- df แทน องศาอิสระ (degree of freedom)
- Std.Error แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
- R^2 แทน ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 Change แทน ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่เปลี่ยนไปจากเดิม
 $S.E._{est}$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
 Beta แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
 B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
 F แทน ค่าอัตราส่วนเอฟ ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 และสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

a แทน ค่าคงที่ของสหการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

\hat{Y} แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการทำนายในรูปคะแนนดิบ

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (level of significance) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์

จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ทั้ง 11 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านการสรรหา ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน ปัจจัยด้าน ปัจจัยด้านการสัมมนา ปัจจัยด้าน ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ปัจจัยด้านการสอนงาน ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน และปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตัวตามข้อกำหนดโตเกียวนั้น มีผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม

ตัวพยากรณ์	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	Y
X ₁	1											
X ₂	.350**	1										
X ₃	.557**	.485**	1									
X ₄	.469**	.424**	.558**	1								
X ₅	.456**	.362**	.579**	.602**	1							
X ₆	.314**	.221**	.269**	.303**	.344**	1						
X ₇	.424**	.297**	.536**	.328**	.459**	.282**	1					
X ₈	.443**	.319**	.460**	.409**	.478**	.251**	.429**	1				
X ₉	.465**	.406**	.413**	.469**	.424**	.245**	.358**	.398**	1			
X ₁₀	.371**	.174**	.362**	.316**	.343**	.112	.264**	.364**	.379**	1		
X ₁₁	.061	.015	.042	-.023	.037	.048	.071	.089	.092	-.015	1	
Y	.475**	.293**	.503**	.455**	.451**	.148*	.464**	.427**	.421**	.357**	-.103	1

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.24 พบว่า เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .174 ถึง .602 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านการสัมมนา (X_5) กับ ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน (X_4) ส่วนคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน (X_{10}) กับ ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ (X_2) ในขณะที่ตัวแปรพยากรณ์คู่ที่ไม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กัน คือ ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน (X_{10}) กับ ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ (X_6) และ ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกี่ยวคู่และค่าตอบแทนอื่น (X_{11}) กับ ปัจจัยด้านการสรรหา (X_1) ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ (X_2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X_3) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน (X_4) ปัจจัยด้านการสัมมนา (X_5) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ (X_6) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ (X_7) ปัจจัยด้านการสอนงาน (X_8) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_9) ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน (X_{10})

ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างต่ำ ถึง ปานกลาง กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว (Y) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .148 ถึง .503 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X_3) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ (X_6) ในขณะที่ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกี่ยวคู่และค่าตอบแทนอื่น (X_{11}) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว (Y)

ตารางที่ 4.25 การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (multicollinearity)

ตัวแปร	tolerance	VIF
1. การสรรหา	.568	1.761
2. การปฐมนิเทศ	.690	1.449
3. การฝึกอบรม	.438	2.283
4. การศึกษาดูงาน	.510	1.961
5. การสัมมนา	.492	2.032
6. การศึกษาต่อ	.826	1.210
7. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเชิงวิชาการ	.628	1.592
8. การสอนงาน	.637	1.571
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.617	1.620
10.การจ่ายค่าตอบแทน	.749	1.334
11.ผลประโยชน์เกี่ยวคู่และค่าตอบแทนอื่น	.972	1.029

จากตารางที่ 4.25 เมื่อพิจารณาค่า tolerance และค่า VIF ของชุดตัวแปรอิสระทั้งหมดพบว่า ค่า tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวอยู่ระหว่าง .492 ถึง .972 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.029 ถึง 2.283 ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า tolerance ไม่เกิน 1 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่ามากกว่า 1 แสดงว่า ข้อมูลชุดนี้สามารถนำไปวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้โดยไม่เกิดปัญหาในเรื่อง ชุดตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองค่อนข้างสูง จนทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการพยากรณ์ตัวแปรตาม หรือที่เรียกว่า multicollinearity (Hair อ้างถึงใน สิรินิตย์ ภิรมงคล , 2548 , หน้า 97)

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว (Y) โดยใช้วิธีการ Enter มีผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (beta) , ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b) , ค่าสถิติทดสอบ (t) และค่า P ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ตัวแปร	ค่า สัมประสิทธิ์ ถดถอย(b)	beta	t	p
(Constant)	1.756		7.262	.000
1. การสรรหา	.128	.154	2.586	.010*
2. การปฐมนิเทศ	-.027	-.029	-.534	.594
3. การฝึกอบรม	.097	.125	1.850	.065
4. การศึกษาดูงาน	.082	.125	1.993	.047*
5. การสัมมนา	.064	.066	1.034	.302
6. การศึกษาต่อ	-.125	-.102	-2.072	.039*
7. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเชิงวิชาการ	.186	.201	3.555	.000*
8. การสอนงาน	.103	.107	1.914	.057
9. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.115	.120	2.107	.036*
10.การจ่ายค่าตอบแทน	.048	.069	1.342	.181
11. ผลประโยชน์แก่กุลและค่าตอบแทนอื่น	-.142	-.145	-3.200	.002*

$R = .655^a$, $R^2 = .428$, $F = 19.422$, $R^2_{adj} = .406$, $SE_{est} = .41741$

ระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05^*$, $\alpha = .01^{**}$

จากตาราง 4.26 พบว่าเมื่อพิจารณาโดยรวม ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า Sig. of F หรือค่า p น้อยกว่า .05) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .655 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R^2_{adj}) เท่ากับ .406 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .41741 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ร้อยละ 40.60

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 6 ตัวแปรด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านการสรรหา (X_1) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน (X_4) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ (X_6) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ (X_7) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_9) และปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น (X_{11}) ส่วนตัวแปรพยากรณ์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ คือ ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ (X_2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X_3) ปัจจัยด้านการสัมมนา (X_5) ปัจจัยด้านการสอนงาน (X_8) และ ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน (X_{10})

โดยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ (X_7) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านการสรรหา (X_1) ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น (X_{11}) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม (X_3) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน (X_4) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_9) ปัจจัยด้านการสอนงาน (X_8) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ (X_6) ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน (X_{10}) ปัจจัยด้านการสัมมนา (X_5) และ ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .186 .128 -.142 .097 .082 .115 .103 -.125 .048 .064 และ -.027 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .201 .154 -.145 .125 .125 .120 .107 -.102 .069 .066 และ -.029 ตามลำดับ มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.6 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.756

4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นมาจากการสัมภาษณ์ต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ และการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรการทางอาญาที่ปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อ

ผู้กระทำผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ ตามที่องค์การสหประชาชาติ ได้จัดทำมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการไม่ควบคุมตัว (กฏโตเกียว) United Nations Stand Minimum Rules for Non-custodial Measures หรือที่เรียกว่า “The Tokyo Rules” ขึ้นและที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ได้มีมติรับมาตรฐานดังกล่าว เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2533 ถึงกระนั้นแล้วกรมคุมประพฤติยังพบปัญหาในการดำเนินการมาตรการดังกล่าว โดยมีอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณที่ยังไม่เพียงพอต่อการจัดทำโครงการเพื่อให้บรรลุผลตามกลยุทธ์ หรือการจัดซื้อจัดจ้างโครงการที่เป็นประโยชน์ อัตรากำลังพลในหน่วยงานไม่เพียงพอ นำไปสู่ปริมาณงานที่ล้นมือ ไม่สามารถจัดการงานที่ค้างค้างอยู่ได้ทัน นโยบายผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทั้งการบริหารงานและการกำหนดคุณวุฒิในการสรรหาพนักงานคุมประพฤติ และขาดการทำงานบูรณาการกับภาคประชาสังคมที่ต่อเนื่องและยังไม่เข้มข้นมากพอ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ควรได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้การที่องค์การจะขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไปได้ ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญปฏิบัติงานเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่จุดมุ่งหมายสูงสุดของกรมคุมประพฤติในการคืนคนดีสู่สังคม ดังนั้นแล้วการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้ แต่จากการศึกษากรอบอัตราพนักงานคุมประพฤติ สวัสดิการ ค่าตอบแทน รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษพบว่ายังไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ค้างค้างอยู่มาก จึงส่งผลการโอนย้ายงานไปในหน่วยงานอื่น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประเวณีมีหลายด้านที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับพนักงานคุมประพฤติ จนสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติได้ ทั้งการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การจัดสัมมนา ก็ยังพบปัญหาพนักงานคุมประพฤติไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้มีการให้พนักงานคุมประพฤติได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญให้แก่ปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้แล้วการสอนงานภายในหน่วยงานเป็นสำคัญที่นำมาใช้กับการพัฒนาบุคลากรเนื่องจากไม่ต้องใช้งบประมาณดำเนินการสูง ทำให้สามารถพัฒนาพนักงานคุมประพฤติขณะปฏิบัติงานได้เลย แต่ในบางครั้งการสอนงานอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานได้ หากเป็นการสอนงานโดยไม่ยึดกับหลักการ เหตุผลและระเบียบที่ถูกต้อง ทั้งนี้กรมคุมประพฤติได้มีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เกี่ยวกับภารกิจงานและความรู้เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในรูปแบบสื่อที่เข้าใจง่าย และสามารถนำมาใช้สื่อสารในการปฏิบัติงานได้ด้วย เช่น สื่อสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลง และง่าย

ต่อการสืบค้นด้วย เหล่านี้จะเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานคุมประพฤติได้ และเป็นประโยชน์เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกครั้งด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส

โดยการศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติ โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ และผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มอบหมายให้ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มภารกิจเป็นตัวแทนในการให้สัมภาษณ์ ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ รวมจำนวน 5 คน ซึ่งบทสัมภาษณ์แบ่งตามรายด้านได้ดังต่อไปนี้

4.2.1 กรมคุมประพฤติกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด

โตเกียว

กรมคุมประพฤติไทย เป็นหน่วยหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่ปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ ทั้งนี้เป็นไปตามข้อกำหนดโตเกียว (Tokyo Rules) อันเป็นข้อกำหนดที่องค์การสหประชาชาติได้ให้ชาติสมาชิกนำไปปฏิบัติใช้ ซึ่งที่ผ่านมากรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักที่ปฏิบัติใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน การปล่อยโดยมีเงื่อนไข การลงโทษทางสภาพ การลงโทษทางเศรษฐกิจและการปรับเป็นเงิน (ทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ) การส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ว่าด้วยเรื่องการจ่ายค่าสินไหมทดแทนหรือคำสั่งชดใช้ การปฏิบัติงานรองรับต่อการรอลงโทษหรือการรอกำหนดโทษ การคุมประพฤติและการสอดส่องภายใต้การควบคุมของศาล คำสั่งให้ทำงานบริการสังคม การส่งตัวไปปรับการรักษา การควบคุมผู้กระทำผิดในที่อยู่อาศัย วิธีอื่นๆที่เป็นการแก้ไขโดยไม่ใช้เรือนจำ การผสมผสานวิธีต่างๆเข้าด้วยกัน เป็นต้น ทั้งนี้มีเพียงมาตรการริบทรัพย์สินหรือคำสั่งยึดทรัพย์สินที่ยังไม่ได้อยู่ในอำนาจความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติ

ด้วยเหตุผลว่า ข้อกำหนดโตเกียวได้มีการรวบรวมและเผยแพร่ขึ้นในภายหลังจากมีการปฏิบัติงานด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวบางมาตรการในประเทศไทยอยู่แล้วระยะหนึ่ง ซึ่งได้ปฏิบัติงานตามแนวคิดและกฎหมายคุมประพฤติที่ได้ให้อำนาจไว้ จึงถือได้ว่า กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหลักในการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวอย่างยาวนาน จึงทำให้ให้การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับกรมคุมประพฤติแต่อย่างใด ทั้งนี้พัฒนาการเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามข้อกำหนดโตเกียวอย่างเป็นทางการเป็นระยะจนมีความโดดเด่นในกลุ่มประเทศ

อาเซียน แต่ทั้งนี้ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายใต้ภารกิจงานคุมประพฤติอยู่มาก ทั้งในด้านงบประมาณ อัตราค่าจ้างพล บุคลากรขาดการพัฒนาด้านความรู้ ประสิทธิภาพด้านการนำมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวมาใช้ในงานคุมประพฤติ รวมไปถึงนโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมสนับสนุน ขาดการดำเนินงานอย่างมีบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชน และประชาสังคมอื่น ส่งผลให้การนำมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวปฏิบัติใช้เป็นไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงมากนักจากอดีต ซึ่งทัศนคติของพนักงานคุมประพฤติต่อการเลือกใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวบางครั้งไม่สอดคล้องต่อการปรับพฤติกรรมนิสัยของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับข้อกำหนดโตเกียว และการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในกรมคุมประพฤติ ดังนี้

“...ข้อกำหนดโตเกียวเป็น Non custodial ซึ่งเป็น การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ โดยยอมรับความเป็นคนของมนุษย์ ยอมรับว่ามนุษย์แก้ไขได้ ยอมรับความมีศักดิ์ศรีโดยมีกระบวนการแก้ไขคนที่หลากหลายมากกว่าการจองจำ โดยมีมาตรการและวิธีดำเนินงานตามมาตรการในข้อ 8.2 ข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งแบ่งเป็นขั้นก่อนการพิจารณา เนื่องจากหลักที่ไปที่ไปของข้อกำหนดโตเกียว คือ ผู้ต้องขังสั้นเรือนจำ ต้องได้รับการจัดการแก้ไขฟื้นฟู โดยให้ความสำคัญเรื่องคืนคนดีสู่สังคม นำไปสู่มาตรการ และข้อยกเว้นทางกฎหมาย รวมทั้งขั้นพิจารณาคดี และหลังพิจารณาคดีก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...การใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ในปัจจุบันคุมประพฤติ เปรียบเสมือนหน่วยงานบังคับคดีทางอาญา สนับสนุนศาล ซึ่งข้อกำหนดโตเกียวจะเขียนกว้าง การว่ากล่าวตักเตือนจะเป็นเชิงให้คำแนะนำ ปรีกษา ถ้าจะว่ากล่าวตักเตือนต้องรายงานต่อศาลให้ศาลทราบ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 57 หากกรณีผู้ถูกคุมประพฤติมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ศาลให้ให้ใช้วิธีการว่ากล่าวตักเตือน การให้ประกันตัว มิใช่ในคดีอาชญากรรม วิชาชีพ ยึดทรัพย์ไม่มีใช้ในคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติใช้มาตรการทางสังคมเพื่อให้ผู้กระทำผิดกระทำความผิดใจได้น้อยลง เช่น ประสานงานกับชุมชนส่งเพื่อคัดกรองใบอนุญาต ส่วนเครื่องมือ Electronic Monitoring (EM) เป็นเครื่องมือส่วนหนึ่งที่ใช้ควบคุมคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่แพง เหมือน GPS แต่ไม่ให้อำนาจแก่ ศูนย์ควบคุมคุมประพฤติ ซึ่งมีแต่อำนาจควบคุม แต่ไม่ได้ให้อำนาจในการลงโทษ ทำได้แต่เพียงแต่รายงานศาล ไม่ได้ให้อำนาจแก่ศูนย์ควบคุมในการลงโทษเบื้องต้น โดยไม่ต้องรอคำสั่งศาล เกี่ยวกับเรื่อง Restorative Justice ซึ่งกรมคุมประพฤติได้ดำเนินงาน โครงการศูนย์ยุติธรรมชุมชน ซึ่งมีพนักงานคุมประพฤติเข้าไปอยู่ร่วมกับชาวบ้าน ทำให้ทราบปัญหา และจัดโครงการกลองยาวหมู่บ้านแก้ปัญหาอาชญากรรมในชุมชน และกรมคุมประพฤติเป็นหน่วยหลักในการใช้

มาตรการคุมความประพฤติ ได้แก้ไขฟื้นฟูอย่างมีมาตรฐาน ผู้ถูกคุมประพฤติมีการให้ทำงานบริการสังคม และให้ผู้ถูกคุมประพฤติส่งไปรักษาฟื้นฟูยาเสพติด มีการใช้ Electronic Monitoring (EM) และมีการผสมผสานมาตรการต่างๆด้วย...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...ด้วยความที่ข้อกำหนดโตเกียวได้ก่อกำเนิดที่หลังภารกิจงานงานคุมประพฤติในประเทศไทย ดังนั้นงานคุมประพฤติในประเทศไทยจึงเป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอยู่แล้ว ยังไงก็ต้องมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดโตเกียว มีการตั้งข้อสังเกตว่า งานคุมประพฤตินบนโลกนี้ ก่อกำเนิดมาก่อนแล้ว ต่อมาในปี 1990 มีการสร้างหลักการมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวขึ้นมา ทำให้หลายๆมาตรการก็อยู่ในงานที่กรมคุมประพฤติดูแลอยู่ ซึ่งกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก กรมบังคับคดี กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพก็นำแนวมาตรการของข้อกำหนดโตเกียวไปใช้เช่นเดียวกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ กบค .2559)

“...ในภารกิจงานคุมประพฤติเราก็มีงานที่ใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอยู่ด้วยทุกอย่างงานอยู่แล้ว เช่น การทำงานของศูนย์ฟื้นฟู สืบเสาะ ควบคุมสอดส่อง และงานด้านอื่นๆ ซึ่งข้อกำหนดโตเกียว เกิดที่หลังงานคุมประพฤติของแต่ละประเทศซะอีก ทำให้ไม่สามารถบอกได้ว่าแต่ละประเทศรับไปกี่ข้อ ข้อกำหนดโตเกียว เพียงแต่รวบรวมงานดีๆของแต่ละประเทศและกำหนดเป็น ข้อกำหนดโตเกียว...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...ซึ่งที่ผ่านมาเป็นการผสมผสานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว และ กพร. ได้วัดผลการดำเนินงานในทุกๆภารกิจของงานคุมประพฤติถือว่า การปฏิบัติงานสำเร็จ ตามตัวชี้วัดของ กพร. โดยวัดความสำเร็จในภาพรวม หากจะเทียบเป็นการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวก็ถือว่าสำเร็จ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...เรื่องข้อกำหนดโตเกียวสรุปเลยได้ว่าภารกิจงานคุมประพฤติมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดโตเกียว แต่เราอาจจะไม่ได้ทำในทุกๆข้อ เช่น มาตรการริบทรัพย์ ยึดทรัพย์ ไม่มีการทำงานในคุมประพฤติ นอกจากนั้นที่มีในงานคุมประพฤติจะมีการควบคุมตัวในที่อยู่อาศัย Electronic Monitoring (EM) การส่งตัวไปบำบัดรักษาเรามีศูนย์ฟื้นฟู การทำงานบริการสังคม คุมประพฤติ มีการทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ การลงโทษทางสภาพเรามีการทำบันทึกข้อตกลงกับทางกรมขนส่ง เพื่อคัดกรองผู้ขับ Restorative Justice เรามีทำไว้ และให้พนักงานคุมประพฤติเป็นตัวกลาง หรือให้ผู้นำชุมชนเป็นตัวกลาง พนักงานคุมประพฤติน่าจะมีความเข้าใจข้อกำหนดโตเกียวอยู่ระดับหนึ่ง เนื่องจากมีการอบรม สัมมนา มาสักพักหนึ่งแล้ว และมีการบรรยาย สอนงานกัน วิทยากรจะอบรมให้ความรู้ในเรื่องนี้เป็นการเฉพาะบ้าง...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวว่า ที่ผ่านมามีปัญหาเรื่องงบประมาณบริหารจัดการ จัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือและงบประมาณประจำปีเพื่อจัดจ้างพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษและค่าทำงานล่วงเวลา ระบบกฎหมาย บุคลากรไม่เพียงพอ พนักงานคุมประพฤติไม่ทราบเกี่ยวกับเรื่องข้อกำหนดโตเกียวอย่างแท้จริงอยู่บ้าง การปฏิบัติภารกิจจึงเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องต่อกฎหมายคุมประพฤติ ทำให้พนักงานคุมประพฤติได้การปฏิบัติมาตรการไม่ควบคุมตัวเดินตามข้อกำหนดโตเกียว และพบว่า พนักงานคุมประพฤติ 1 คนต้องทำงานรับสำนวนคดี 30-50 เรื่อง/เดือน ซึ่งสูงกว่าที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้พนักงานคุมประพฤติ 1 คน ดูแลคดีสืบเสาะ 5.67 เรื่อง/เดือน รวมถึงงานควบคุมและสอดส่องพนักงานคุมประพฤติ 1 คน รับเรื่อง 500 – 1,200 เรื่อง/ปี ซึ่งเกินกว่าที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้พนักงานคุมประพฤติ 1 คนดูแลงานควบคุมและสอดส่อง 60 เรื่อง/ปี ซึ่งประเทศไทยถือว่าเดินทางมาตามข้อกำหนดโตเกียวได้ในระดับที่ดี ในปัจจุบันมี CLMV อันเป็นการรวมประเทศที่ไม่มีระบบ non custodial อย่างเป็นทางการในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น กัมพูชา ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม ที่ผ่านมามีการประชุมอาเซียนบวกสามในเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวด้วย ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวว่า มีข้อจำกัดในทางปฏิบัติงาน อย่างในเรื่องยาเสพติด การที่ผู้ถูกคุมความประพฤติไปแก้ไข โดยให้เขารายงานตัว มองเขาเป็นผู้ป่วย เราไม่สามารถแก้ไขเขาได้ทั้งหมด ต้องแก้ที่กฎหมายต้องมองว่าวิธีการของข้อกำหนดโตเกียวเหมาะสมกับผู้ถูกคุมประพฤติหรือไม่ และเหมาะสมที่จะนำมาใช้หรือไม่ นอกจากนี้จะต้องแก้ที่กฎหมายว่าใครจึงสมควรถูกเรียกว่าผู้ป่วย บางมาตรการพนักงานคุมประพฤติแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดที่ถูกหลักการ ที่นี้ก็ย้อนมาที่การที่พนักงานอาจใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวไม่ถูกหลัก หรือไปเน้นกับบางมาตรการมากเกินไป เพราะขาดการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ดี มีผลในเวลารายงานต่อศาล...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว คือ นโยบายผู้บริหาร กฎหมาย และบทบาท ไม่เอื้อต่อการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวทุกข้อ และแต่ละมาตรการก็จะมีจัดระดับการให้ความสำคัญแตกต่างกันมาก จึงทำให้เราไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้ครบถ้วน หรือเน้นได้ทุกมาตรการ บางทีก็แก้ไขสำหรับบางคนไม่ได้ บางคนมากกว่าวัด 4 รอบแล้ว จริงๆควรมีเงื่อนไขว่าถ้าเกินกว่า 4

รอบควรจะได้มาตรการอื่นๆ บางคนเข้ามาบำบัดที่ลาดหลุมแก้ว เข้าแล้วเข้าอีก อยากให้พนักงานคุมประพฤติมีความเข้าใจในการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอย่างแท้จริง และพัฒนาให้เป็นผู้ที่ไม่เลือกใช้มาตรการแก้ไขผู้ถูกคุมประพฤติเพียงด้านเดียว เพื่อให้เขาสามารถมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้...”

(หัวหน้ากลุ่มวินัย กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวจะบรรลุผลได้ ส่วนหนึ่งพนักงานคุมประพฤติควรได้รับการพัฒนาให้มีความมั่นใจ หรือเกิดองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานในหลายๆด้าน มีการประยุกต์ใช้หลายๆมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวเข้าด้วยกัน เพื่อฟื้นฟูผู้ถูกคุมประพฤติให้สามารถเป็นคนดีคืนสู่สังคมได้ โดยเปลี่ยนจากการคุมประพฤติรูปแบบเดิมๆมาเป็นพัฒนาโปรแกรมการปรับพฤติกรรมนิสัยที่ใช้แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

4.2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ เป็นเสมือนส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีรากฐานที่เข้มแข็ง ทั้งนี้มุ่งเน้นในการพัฒนา และสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานแก่พนักงานคุมประพฤติ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ได้แก่ การสรรหา การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทนอื่น ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ดังนี้

“...ที่ผ่านมามีการพัฒนาพนักงานราชการ และลูกจ้าง แต่เป็นสัดส่วนที่น้อย ในกรมคุมประพฤติจะมีพนักงานราชการมากที่สุด รองลงมาคือลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการอาจจะได้มีการพัฒนาไปพร้อมกับข้าราชการในบางกลุ่ม แต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่ค่อยได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ในด้านการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวจะทำงานเหมือนกัน แต่แน่นอนว่าความเชี่ยวชาญจะมีความต่างกัน...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตราค่าจ้าง กบค .2559)

ด้านการสรรหา

กรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการจะถูกกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือเรียก โดยย่อว่า สำนักงาน ก.พ. ส่วนกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวจะถูกกำหนดโดยส่วนราชการ จากงบประมาณประจำปีและเงินนอกงบประมาณประจำปี จึง แต่ที่พบว่าแม้สำนักงาน ก.พ. จะกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมต่อภารกิจงานคุมประพฤติ แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการรองรับภารกิจงานคุมประพฤติทั้งหมดทุกด้าน ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ล่าช้า และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ทั้งพบปัญหาการโอนย้ายข้าราชการไปอยู่ส่วนราชการอื่น สาเหตุมาจากภาระงานที่หนักและมีความเครียด ปริมาณงานมากไม่สามารถดำเนินการได้ทันเวลา งานขาดความต่อเนื่อง ทั้งยังต้องมีการสรรหาพนักงานคุมประพฤติอยู่เสมอ ส่งผลต่องบประมาณที่สูญเสียไปต่อการสรรหาและพัฒนาพนักงานคุมประพฤติหนึ่งคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับต่อมาตรฐานงานตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

ทั้งในช่วงหนึ่งปีที่ผ่านมาตามประกาศกรมคุมประพฤติ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ทำให้การสรรหาข้าราชการพนักงานคุมประพฤตินี้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนจากสรรหาผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาจากหลากหลายสาขาวิชา เช่น รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ จิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม เป็นการสรรหาผู้จบวุฒินิติศาสตร์เพียงวุฒิเดียว เนื่องจากต้องการรองรับบทบาทร่าง พ.ร.บ. คุมประพฤติ พ.ศ. 2559 ในการเพิ่มบทบาทของพนักงานคุมประพฤติต่อการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ถูกคุมความประพฤติที่ผิดเงื่อนไขได้ แต่ทั้งนี้การสรรหาด้วยวุฒิการศึกษาเพียงวุฒิเดียวต้องได้รับการพิจารณาในปีถัดไปอีกครั้ง ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการสรรหา ดังนี้

“...การสรรหา ของคุมประพฤติถูกจัดการด้วย กพ. ซึ่งจะไม่มีการสอบในเรื่องของข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งส่วนใหญ่ในการสอบคุมประพฤติจะเป็นข้อสอบที่ถามถึงระเบียบและงานในคุมประพฤติ ซึ่งได้ลือตามมาตรการของ ข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งในปัจจุบันอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤดยังไม่เพียงพอ คุมประพฤติเริ่มมาตั้งแต่ปี 2535 จนมาถึงปี 2544 ศาลได้ให้น่าหน่วยงานที่เป็น non custodial ทั้งประเทศ มาอยู่กับคุมประพฤติ นักโทษพ้นเรือนจำ ทั้งคดีเด็กพ้นการพิณิจ ผู้ติดยาเสพติด after care ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติแทบจะไม่ได้เพิ่ม ซึ่ง กพ. ได้กำหนดให้พนักงานคุมประพฤติ (man power) ดูแลคดีสี่บเสาะ 5.67 เรื่องต่อ คน/เดือน ที่จะมีคุณภาพ แต่ในทางปฏิบัติพนักงานคุมประพฤติรับสำนวนคดี 30-50 เรื่องต่อ คน/ เดือน ซึ่งมากเกินไปทำให้งาน overlaod ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ในส่วนการควบคุมและสอดส่อง

กพ.ให้ 60 เรื่องต่อคน / ปี ในทางปฏิบัติ 500-1,200 เรื่องต่อคน / ปี คุมประพุดิจะถูกจำกัดด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงานเรื่องละไม่เกิน 15 วัน (รวมวันหยุด) ทำให้การเขียนรายงานไม่มีประสิทธิภาพและเป็นการทำงานที่หนักต่างจากหน่วยงานราชการอื่นๆ ทำให้ไม่สามารถรักษาพนักงานกุมประพุดิให้ทำงานต่อไว้ได้ อันเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำในการทำงาน ส่วนปัญหาการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานกุมประพุดิที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการขึ้นอยู่กับกพ.เท่านั้น และกรมกุมประพุดิไม่สามารถรับลูกจ้างเพิ่มเองได้มาก เพราะงบประมาณเดิม ขณะเดียวกันการจะขอเพิ่มพนักงานราชการก็ต้องขอกรอบอัตรากำลัง กพ เช่นกัน ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการกุมประพุดิ . 2559)

“... ปัญหาการโอน เนื่องจากมีการ โอนย้ายสูงไปตามหน่วยงานอื่นๆ ทำให้งานเกิดขาดความต่อเนื่องและต้องสรรหาอยู่ตลอด และการทำงานต้องเริ่มต้นเรียนรู้ใหม่ ทำให้งานไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร คุมประพุดิจะต้องเริ่มลงทุนกับบุคลากรใหม่อยู่บ่อยๆทำให้เกิดการสิ้นเปลืองงบประมาณ ซึ่งสาเหตุนี้เกิดจากพนักงานกุมประพุดิมีความเครียดอันเนื่องมาจากการรับงานจากหลายด้าน ซึ่งการสรรหาของพนักงานกุมประพุดิที่เป็นข้าราชการเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการสรรหาในหลายๆวุฒิทั้ง นิติศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ จิตวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม ปัญหาเกิดที่ปีนี้แรกที่จำกัดเพียงแต่วุฒิการศึกษาที่เป็นนิติศาสตร์แ่่ววุฒิเดียว ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“... การสรรหาที่ผ่านมาไม่มีหลายวุฒิการศึกษา (รปศ จิตวิทยา นิติศาสตร์) มีเพียงปีนี้ใช้วุฒินิติศาสตร์ ศึกษต้องเข้าใจก่อนว่าในปัจจุบันบริบททางสังคมมีความเปลี่ยนแปลงไป ไม่ได้คิดคนดีสู่สังคมแต่เพียงอย่างเดียวและก็การทำงานกุมประพุดิก็ยังไม่ได้ผล จึงมีคำถามว่าผู้ถูกคุมความประพุดิมีการทำผิดเงื่อนไขก่อนข้างเยอะ ซึ่งกรมกุมประพุดิมีหน้าที่ที่จะฟื้นฟู แต่ไม่มีอำนาจที่จะไปตามจับเขา ท่านอธิบดีจึงมีแนวคิดว่าการจะมีการจัดตั้งกลุ่มกฎหมาย ที่สามารถที่จะตามจับคนที่ทำผิดเงื่อนไขได้ ซึ่งคนเหล่านี้มักเป็นกลุ่มคนที่ทำผิดซ้ำบ่อย จึงจำเป็นต้องสรรหาคนที่มีความรู้ทางด้านนิติศาสตร์มาทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย เป็นการเพิ่มบทบาทพนักงานกุมประพุดิให้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งอาจจะเป็นการรับเฉพาะวุฒิเพียงปีนี้ปีเดียวก็ได้ ครั้งหน้าอาจจะกลับมาใช้การสรรหาวุฒิที่หลากหลายตามเดิม...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...ที่ผ่านมามีพนักงานกุมประพุดิไม่ใช่สายที่ขาดแคลน แต่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะเราจำเป็นต้องไปใช้ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ถึงแม้เขาจะมีความรู้ แต่ด้วยความว่า

ลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร ทำให้เขาไม่สามารถทำงานออกมาได้ดี ความเชี่ยวชาญ ความทุ่มเทจะไม่ได้ มีน้อยคนมากๆที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน...”

(หัวหน้ากลุ่มวินัย กบค .2559)

“... เสนอให้ กพ. คัดส่วนของงานและอัตรากำลังพล ว่าคนเยอะกว่างาน (overstaff) หรือ งานเยอะกว่าคน (Overload) จึงควรปรับโครงสร้าง โอนย้าย ข้าราชการจากหน่วยงานราชการ อื่นที่ภารกิจงานไม่มากเข้ามาแทน เช่น ลดอัตราหน่วยงานอื่น เพื่อมาเพิ่มอัตราพนักงานคุมประพฤติ แทน โดยใช้วิธีการลดจากอัตรการเกษียณ แล้วเอาอัตราที่จะบรรจุใหม่โอนมาให้ คุมประพฤติแทน นอกจากนี้เวลาคัดเลือกจะใช้ข้อสอบภารกิจการงานคุมประพฤติ ซึ่งเนื้องานทั้งหมดจะเป็นส่วนหนึ่ง สอดคล้องของ ข้อกำหนดโตเกียว อยู่แล้ว แต่พนักงานคุมประพฤติจะไม่เข้าใจคำว่าข้อกำหนด โตเกียวอย่างแท้จริง ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...การสรรหาสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ซึ่งอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติ ไม่เพียงพอ ซึ่งถ้าอัตราเพียงพอจะทำให้งานประสบความสำเร็จกว่านี้ การเลือกจากกลุ่มวุฒิการศึกษา ที่หลากหลายสามารถปฏิบัติงานได้ดี เพราะการสรรหาคนที่เรียนวุฒิมตรงกับการปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการพัฒนานักเรียนทุนการศึกษาต่างประเทศให้มีศักยภาพที่จะมาพัฒนางานคุม ประพฤติได้ จะทำให้คนเหล่านี้รักองค์กร และรักในงานคุมประพฤติอย่างแท้จริง ปัญหาการโอนย้าย ไม่ ขาดอัตรากำลังพลไป และสามารถพัฒนามาตรการแบบไม่ควบคุมตัวด้วย ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...การสรรหาต้องสรรหาคนให้สอดคล้องต่อนโยบายผู้บริหาร การคัดเลือกควร คำนึงถึงคุณสมบัติต่างๆ และจะต้องมีการฝึกอบรมเพิ่ม ฝึกความแข็งแกร่ง อาวุธ การจับกุม เหมือน หลักสูตรตำรวจ และเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาที่สรรหาเข้ามา จึงเป็นการเลือกคนที่มีคุณสมบัติถูก ด้านก็เหมือนเป็นการใช้คนได้ถูกด้านแล้ว ...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่า กรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติควรมีความสอดคล้อง กับปริมาณภารกิจงานภายในกรมคุมประพฤติ อาจใช้วิธีปรับปรุงกรอบอัตรากำลังจากหน่วยงานรัฐ ที่มีปริมาณงานน้อยกว่า ให้ลดลง และปรับเพิ่มให้กับกรมคุมประพฤติแทน นอกจากนี้ควรมีการสรร หาพนักงานคุมประพฤติให้เข้ามาทำงานในหลากหลายวุฒิการศึกษา แต่สามารถตอบสนองในงาน เฉพาะด้านได้

การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศพนักงานคุมประพฤติมีสำหรับพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการเท่านั้น ซึ่งการจัดปฐมนิเทศจะถูกจัดขึ้นปีละครั้ง ครั้งละ 15 วัน ซึ่งเนื้อหาในการปฐมนิเทศจะไม่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งส่วนใหญ่การปฐมนิเทศจะเป็นการแนะนำเกี่ยวกับองค์กร การทำงาน และสิทธิของบุคลากร ทั้งยังเป็นการสร้างมิตรสัมพันธ์ภายในองค์กรด้วยการทำกิจกรรม และทำความรู้จักกับเพื่อนที่เข้าร่วมปฐมนิเทศในรุ่นนั้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานในอนาคต ซึ่งพบปัญหาว่าพนักงานคุมประพฤติจำนวนมากไม่ได้รับการปฐมนิเทศทันทีหลังจากเข้าบรรจุ ซึ่งกรมคุมประพฤติจำเป็นต้องรวบรวมจำนวนผู้เข้าร่วมอบรมให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในโครงการเสียก่อน แล้วจึงจะทำการปฐมนิเทศได้ นอกจากนี้พนักงานราชการและลูกจ้างไม่ได้รับโอกาสสำหรับการปฐมนิเทศเกี่ยวกับงาน ดังนั้นการปฐมนิเทศจึงไม่ค่อยมีบทบาทเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานคุมประพฤติเริ่มเรียนรู้งานจากการสอนงานภายในองค์กรซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทันทีหลังจากเข้าบรรจุเป็นตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ ดังนี้

“...ปฐมนิเทศมีในงานคุมประพฤติและสามารถสร้างความเข้าใจก่อนการปฏิบัติงานได้มาก การปฐมนิเทศของคุมประพฤติจะมีทั้งที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องต่อข้อกำหนดโตเกียว แต่กรมคุมประพฤติเลือกใช้การสอนงานแทน เนื่องจากคิดปัญหาที่งบประมาณในการจัดปฐมนิเทศพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...คุมประพฤติมีการปฐมนิเทศเบื้องต้นโดยส่วนใหญ่จะเป็นการให้เริ่มปฏิบัติงานก่อนแล้วค่อยให้การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ 15 วัน ซึ่งภายใน 1 ปีจะจัดแค่ครั้งเดียวเพราะต้องรวมข้าราชการใหม่ๆให้ได้เยอะๆก่อนแล้วจัดวิทยากรปฐมนิเทศการปฏิบัติงาน แต่แน่นอนว่าไม่มีการปฐมนิเทศในหัวข้อข้อกำหนดโตเกียวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เนื่องจากมองว่า การปฏิบัติงานคุมประพฤติเป็นไปตามกฎหมายคุมประพฤติซึ่ง ตัวกฎหมายก็เกิดโดยเจตนารมณ์ที่สอดคล้องต่อข้อกำหนดโตเกียวอันเป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ส่วนพนักงานราชการ และลูกจ้างจะไม่ได้รับการปฐมนิเทศ แต่ในทัศนคติมองว่าไม่เกิดความเสียหาย อย่างน้อยที่สุดได้พบปะกับหน่วยงานจริงๆ ได้พบเห็นการปฏิบัติงานก่อน รวมไปถึงการสอนงานโดยพี่เลี้ยงและผู้บังคับบัญชา ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...ทุกๆคนจะต้องผ่านการปฐมนิเทศพนักงานคุมประพฤติ 1 เดือน ทุกคนจะได้ปฐมนิเทศในหลักสูตรนี้ บางคนทำงานมาแล้ว 1 ปีเพิ่งจะได้ปฐมนิเทศนี้ ก็ต้องสะสมคนได้จำนวนเพียงพอที่จะสามารถจัดฝึกอบรมให้ได้ ซึ่งจะมีปัญหาที่งบประมาณไม่สามารถจัดฝึกอบรม

ปฐมนิเทศได้ทันทีที่เข้าปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องเข้าไปปฏิบัติงานก่อน เข้าใจปัญหา และระบบงาน การปฏิบัติงาน การปฐมนิเทศไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจงานจาก หน่วยงานอยู่แล้ว ...”

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรและสวัสดิการ กบค .2559)

“...แต่ก็มองว่าควรจะมีการใส่หลักสูตรที่สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวลงไป เพราะ การปฏิบัติงานคุมประพฤติทุกอย่าง ก็จะเป็นมาตรการหนึ่งของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เห็นด้วยว่า หากพนักงานคุมประพฤติมีความรู้และเจตนาธรรม มาตรการ และวิธีการตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง จะ ทำให้พนักงานคุมประพฤติมีการเปิดกว้างนำมาใช้ในการปฏิบัติงานคุมประพฤติได้ดียิ่งขึ้น...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่าการพัฒนาบุคลากรภายในกรมคุมประพฤติควรจัดให้มีการ ปฐมนิเทศในหลักสูตรเกี่ยวกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวด้วย เพื่อเพิ่มความ เข้าใจแก่พนักงานคุมประพฤติในลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การ สหประชาชาติให้ไว้ ทั้งมีความเข้าใจในเจตนาธรรมและหลักการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ต่างๆที่ใช้ในงานคุมประพฤติ

ฝึกอบรม

การฝึกอบรมมีการจัดหลักสูตรให้พนักงานคุมประพฤติในการปฏิบัติงานหลากหลาย หลักสูตร ทั้งหลักสูตรภายในและภายนอกกรมคุมประพฤติสำหรับการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ใน ส่วนหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวโดยเฉพาะนั้น พบว่ายังไม่ตรง ต่อความต้องการของพนักงานคุมประพฤติ ทำให้พนักงานคุมประพฤติขาดการเพิ่มพูน ความรู้และ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด ทั้งนี้ด้วยปัญหางบประมาณสำหรับการ ฝึกอบรมที่จำกัดทำให้การฝึกอบรมไม่ทั่วถึงแก่พนักงานคุมประพฤติทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มพนักงาน ราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่ประจำสำนักงานคุมประพฤติอยู่จำนวนมาก มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ ขาดองค์ความรู้ในการการปฏิบัติงานคุมประพฤติเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึก ของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับฝึกอบรม ดังนี้

“...การอบรม ส่วนใหญ่หลักสูตรจะเป็นการอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมาย คุมประพฤติ แต่ไม่ใช่การให้ความรู้ในเนื้อหาข้อกำหนดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ ซึ่งพนักงาน คุมประพฤติสามารถปฏิบัติงาน ได้ เพราะกฎหมายคุมประพฤติสอดคล้องต่อ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง อยู่ แล้ว บางหลักสูตรก็นำเอาใส่เนื้อหาข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องเล็กๆน้อยๆ คนที่รู้และเข้าใจ ข้อกำหนด ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นอย่างดี อาจมีแค่ร้อยละ 30 ที่เข้าใจภาพรวมงาน หากคนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับ

มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้เข้ามาทำงานให้กับกรมคุมประพฤติในทุกๆด้าน รวมทั้งกองบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย แน่แน่นอนว่าการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดโตเกียว จะมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยมากการฝึกอบรมคุมประพฤติเหมือนยังมุ่งเน้นหลักสูตรเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานทั่วไป ส่วนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่มุ่งเน้นที่การปฏิบัติงานเฉพาะแต่ละมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวยังพบน้อยกว่ามาก ทั้งนี้อาจเพราะกองบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ให้ความสำคัญที่จุดดังกล่าว และยังคงขาดงบประมาณในการฝึกอบรมที่เพียงพอ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...หากมีการฝึกอบรมในหลักสูตร ข้อกำหนดโตเกียว หรือเนื้องานคุมประพฤติ มาตรการต่างๆ แนวโน้ม ข้อกำหนดโตเกียว ก็จะขยับสอดคล้องตามการฝึกอบรม และจะประสบผลสำเร็จ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...การพัฒนาคณะเป็นเรื่องสำคัญ ถ้ากรมมีหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติ โดยจัดงบประมาณส่วนนี้ไว้ ในทุกระดับ ก็จะทำให้พนักงานคุมประพฤติได้รับการพัฒนา ซึ่งบางที่ ที่เห็นจะเป็นคนเดิมที่เข้าอบรม ทำให้พนักงานคุมประพฤติไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร จากการติดขัดเรื่องงบประมาณ ทำให้พนักงานคุมประพฤติต้องแก้ปัญหาด้วยการเรียนรู้กันเอง ...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...การอบรมพนักงานควรมีการแยกหลักสูตรกันระหว่าง ระดับปฏิบัติการลงมา และระดับชำนาญการขึ้นไป และควรที่จะเพิ่มการอบรมให้แก่พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวด้วย ควรจะให้พนักงานคุมประพฤติเข้าใจ ข้อกำหนดโตเกียว เพราะจะมีผลการเสนอรายงานการใช้มาตรการที่หลากหลายต่อศาล เข้าใจความเหมาะสมของแต่ละมาตรการ นอกจากนี้ควรมีการอบรมการป้องกันตัวที่เป็นกรอบเฉพาะด้าน จะทำให้พนักงานคุมประพฤติมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...มีการอบรมกันเองภายใน และเป็นหลักสูตรของภายนอก เช่น การอบรมของกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้การที่เราจัดอบรมกันเอง ส่วนมากจะเป็นหลักสูตรเฉพาะงานไปเลย เช่น หลักสูตรการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจ หรือ หลักสูตรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ที่จะต้องใช้เรื่องจิตวิทยาช่วย ทั้งนี้ถ้ากรมเราไม่มีหลักสูตร เราก็จะส่งไปอบรมข้างนอก เป็นการแก้ปัญหางบประมาณภายในได้ แต่หลักสูตรนอกจะเป็นเพียงการส่งเสริมการทำงานเท่านั้น ไม่ใช่การอบรมมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในแต่ละด้าน ทั้งนี้ข้าราชการจะมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมมากกว่าพนักงานราชการมากกว่าลูกจ้างชั่วคราวทำให้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวขาดโอกาสใน

การได้รับการพัฒนาด้านการฝึกอบรม แต่ในความเป็นจริงกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวคือผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานกรมคุมประพฤติเพราะมีจำนวนรวมกันแล้วมากที่สุด ...”

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรและสวัสดิการ กบค .2559)

“...อยากให้มีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดโตเกียว เขาจะได้รู้มาตรการที่ชัดเจนและถ่ายทอดในองค์กรได้ และจะประยุกต์ในการทำงานได้ดีขึ้น และจะปฏิบัติเป็นไปตามมาตรฐานของUN สอนโดยผู้มีความรู้จริงๆ ควรเน้นไปที่การฝึกอบรมในเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวโดยเฉพาะทุกด้าน ลดการฝึกอบรมด้านอื่นที่ไม่เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลง ที่ผ่านมารวมคุมประพฤติมีการสับเปลี่ยนกันไปอบรม เนื่องจากมีการสับเปลี่ยนเวียนกันทำงานในกลุ่มภารกิจต่างๆ พนักงานคุมประพฤติจำเป็นต้องทำงานได้หลากหลาย ควรให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมให้กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวเพื่อประกอบการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นให้กับองค์กร ดังนั้นการรับรู้เรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวจึงเป็นเรื่องที่มีประโยชน์ต่องานคุมประพฤติมาก ๆ ...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่าการฝึกอบรมควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดโตเกียว หรือที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว การปฏิบัติงานอย่างเป็นมาตรฐานตามข้อกำหนดขององค์กรสหประชาชาติให้ไว้ ทั้งนี้ยังควรมีการจัดการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในงานด้านต่างๆ แยกกันระหว่าง ข้าราชการระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการขึ้นไป รวมไปถึงหลักสูตรของผู้บริหาร ให้ความรู้ชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย ทั้งนี้ควรส่งเสริมการฝึกอบรมให้กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นอัตรากำลังจำนวนมากขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพและการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานภายในกรมคุมประพฤติ พบว่าพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการมีโอกาสได้ศึกษาดูงานในช่วงเวลาเดียวกันกับการปฐมนิเทศ โดยจะเป็นการดูงานในสถานคุมประพฤติจริง ซึ่งจะมีการปฐมนิเทศให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระหว่างการศึกษาดูงานไปด้วย ในส่วนของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว พนักงานคุมประพฤติจะมีโอกาสได้เห็นการปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาสั้นๆ ก่อนให้เริ่มรับผิดชอบงานด้วยตนเองควบคู่ไปกับการสอนงาน สามารถช่วยให้พนักงานคุมประพฤติเข้าใจกระบวนการทำงาน มองเห็นภาพการทำงาน รวมถึงปัญหาและอุปสรรควิธีแก้ปัญหาด้านการทำงานได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น นอกจากนี้แล้วกรมคุม

ประพาศิตส่งเสริมการคูกักษาคูกานของผูบรหาร ซึ่งจะไดคูกักษาคูกานในตางประเทศ ซึ่งเป็นโยชนตอ การวางแนวการบรหารงานแกกรมคุมประพาศิต ทั้งนี้ไดรวบรวมผลการใหสัมภาศณชั่งลิกของ ผูบรหารภายในกรมคุมประพาศิตเกี่ยวกับการคูกักษาคูกาน ดังนี้

“...คูกักษาคูกาน ตองตั้งงบไปที่สำนักพัฒนาการคุมประพาศิต กระทรวงยุติธรรมก็จะให ประชุม กับคูกานไปตางประเทศ 1-2 งาน ทั่วโลก ปักกิ่ง บอสตัน นิวออริน ฝรั่งเศส ฟินแลนด์ แต ตองไปในกรณีมีการประชุมคุมประพาศิต...”

(ผูอำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพาศิต . 2559)

“... ในสวนของการคูกักษาคูกาน คุมประพาศิตไดจัดใหมีการคูกักษาคูกานและฝีก สมรรถนะทางร่างกาย การคูกักษาคูกานในตางประเทศ สวนมากจะจัดใหกับคูกุมผูบรหารหรือผูชวย ผูอำนวยการ ไดไปคูกานเพราะมีตันทุงงบประมาณในการคูกานสูง...”

(หัวหนาคูกุมขอมูลและบรหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...การพาไปคูกานจะอยูในช่วงเดียวกับการปฐมนิเทศ คือจะพาไปคูกานในสถาน ที่ คุมประพาศิตจริง แตกรมคุมประพาศิตประสบปัญหาขาดงบประมาณที่เพียงพอที่จะพานักงาน คุมประพาศิตของเราไปคูกาน มาตรการแบบไมควบคุมตัวในตางประเทศที่ประสบความสำเรจกว่าได ในสวนของพนักงานคุมประพาศิตที่ไม่มีโอกาสปฐมนิเทศ และคูกานพนักงานคุมประพาศิตเหลานั้น จะไดคูกักษาคูกานจากหน้างานกอนการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสั้นๆ กอนใหเริ่มปฏิบัติงานจริง ...”

(หัวหนาคูกุมพัฒนาทรัพยากรและสวัสดิการ กบค .2559)

การสัมมนา

มีการจัดสัมมนาโดยกรมคุมประพาศิตและหน้างานภายนอกบาง ซึ่งเป็นเวทีในการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อมุงไปสู่การพัฒนาาระบบคุมประพาศิต และการใชมาตรการแบบไม ควบคุมตัวอย่างมีมาตรฐาน ซึ่งที่ผ่านมากุมประพาศิตเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมนานาชาติอาเซียน บวกสามว่าด้วยเรื่องมาตรการแบบไมควบคุมตัว ทั้งนี้ไดรวบรวมผลการใหสัมภาศณชั่งลิกของ ผูบรหารภายในกรมคุมประพาศิต ดังนี้

“...สัมมนา เช่น อาเซียนบวกสาม สัมมนาคุมประพาศิต สวนใหญ่จะคูกานในเรื่องเนื่อ งานประจำ แตบางทีก็มีสอดแทรกเกี่ยวกับเรื่อง ข้อมำหนดโตเกี่ยว ปกติไม่ค่อยมีการสัมมนาแสดง ความคิดเห็นโดยมากจะเป็นการฝีกอบรมมากกว่า...”

(ผูอำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพาศิต . 2559)

“... การสัมมนาจัดให้มีเรื่อยๆ แต่ไม่มากนัก และมีการจัดแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มประเทศอาเซียนบวกสาม หรือประเทศที่ไม่มีคูมประพุดิจจะให้ราชทัณฑ์เขามา จะพูดคุยเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวทุกอย่าง ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

การศึกษาต่อ

การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและการส่งเสริมทางการศึกษาจากกรมคุมประพุดิจนั้น พบปัญหาอุปสรรคอยู่ที่งบประมาณ อีกทั้งพนักงานคุมประพุดิจที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวไม่สามารถใช้ประโยชน์จากวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นได้ จึงมีสัดส่วนการศึกษาต่อที่น้อยกว่าข้าราชการ ซึ่งพนักงานคุมประพุดิจที่มีศึกษาต่อในระดับปริญญาโทจะเลือกศึกษาในสาขารัฐประศาสนศาสตร์และอาชีวศึกษา และการบริหารงานยุติธรรม เป็นผลให้พนักงานคุมประพุดิจมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของพนักงานคุมประพุดิจนั้น พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่เวลาในการปฏิบัติงานไม่อาจทำได้เต็มกำลังความสามารถของตนได้ เนื่องจากมุ่งความสนใจต่อการเรียน การทำรายงาน และการทำวิทยานิพนธ์หรือค้นคว้าอิสระ และไม่สามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ตามปกติ เนื่องจากต้องใช้เวลาในช่วงก่อนเลิกงานและหลังเลิกงานเพื่อการศึกษา ทั้งนี้พบว่าพนักงานคุมประพุดิจส่วนมากเลือกศึกษาต่อในช่วงเวลาหลังเลิกงานมากกว่าในเวลางาน เนื่องจากไม่สะดวกต่อการลาศึกษาต่อได้ นอกจากนี้พนักงานคุมประพุดิจที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในต่างประเทศนั้น ได้จากกรอบการขอทุนกรมคุมประพุดิจยื่นความต้องการให้มีการจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับผู้ที่ยื่นในสาขาอาชีวศึกษา เพื่อกลับมาใช้ทุนการศึกษาต่อไป รวมทั้งข้าราชการที่ได้รับทุนจากสำนักงาน ก.พ. ในระดับ ปริญญาโทหรือเอก ด้วย ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีศักยภาพของกรมคุมประพุดิจ แต่พบปัญหาว่าเมื่อเข้ามาบรรจุเป็นพนักงานคุมประพุดิจแล้วขาดการพัฒนาและเส้นทางความก้าวหน้า ทั้งการปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ที่จบมา ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล ซึ่งเมื่ออยู่ทำงานจนครบสัญญาแล้วก็ลาออกหรือโอนย้ายไปทำในส่วนราชการมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น นอกจากนี้พนักงานคุมประพุดิจที่ใช้ทุนการศึกษาของรัฐบาลและพนักงานคุมประพุดิจที่จบการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีการทำงานกระจุกตัวอยู่แต่ในหน่วยงานส่วนกลาง ทำให้ไม่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานจริงในสำนักงานคุมประพุดิจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวการปฏิบัติงานจะพบปัญหาทั้งกำลังคนที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนจนขาดความต่อเนื่องและความชำนาญงาน และปัญหาพนักงานคุมประพุดิจไม่สามารถลาศึกษาต่อได้ ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่เต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพุดิจเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ดังนี้

“...การศึกษาต่อ จะได้ปี 3-4 ทุน ไม่ว่าจะป็นอังกฤษ หรือ อเมริกา ซึ่งจะเป็นทุน กพ. จะได้พนักงานคุมประพฤติที่สามารถเป็นมันสมองของกรม และสามารถทำงานเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เพื่อพัฒนากับบริบทสังคมไทยได้ แต่เกิดภาวะสมองไหล ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...ในส่วนของการศึกษาต่อจะมีทุน ก.พ. ในแต่ละปีที่เราได้เขียนความต้องการไว้ว่า ต้องการคนกลุ่มไหนเข้ามาทำงาน เช่น อาชญวิทยา กฎหมาย ทางสำนักงน.ก.พ.จะเป็นผู้พิจารณา ซึ่งคนที่ได้ทุนจะต้องกลับมาบรรจุ ซึ่งทางกรมคุมประพฤตินี้ยังไม่มีแผนที่จะพัฒนาเด็กทุนให้ใช้ศักยภาพเท่าที่ควร กรมคุมประพฤตินี้ยังไม่มีแผนชัดเจนในการพัฒนาผู้ใช้ทุนกลุ่มนี้ให้มีความเชี่ยวชาญในงานลักษณะพิเศษ ซึ่งคนกลุ่มนี้ก็จะมากระจุกตัวอยู่ในส่วนกลาง ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค ซึ่งพนักงานคุมประพฤติเหล่านี้ ทั้งยังไม่ได้จับคดี ทั้งนี้กรมคุมประพฤตินี้ยังไม่มีเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ โดยมากนักเรียนทุนจะมาใช้ทุนเสร็จแล้วก็โอนย้ายออกไป เหตุผลคือพวกเขาต้องการไปหาความก้าวหน้าจากหน่วยงานที่ให้ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนพิเศษที่สูงกว่า ...”

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรและสวัสดิการ กบค .2559)

“... ที่ผ่านมาจากกรมคุมประพฤติไม่ค่อยมีพนักงานคุมประพฤติ ได้เรียนในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไม่สามารถใช้วุฒิการศึกษาเพื่อเพิ่มความก้าวหน้า ในการงาน ได้ อัตราส่วนของผู้เรียนปริญญาโทขึ้นไปจึงมีสัดส่วนที่น้อยมาก โดยส่วนใหญ่ ข้าราชการจะเป็นกลุ่มที่เลือกศึกษาในระดับปริญญาโท อีกทั้ง พนักงานคุมประพฤติที่ประจำตามสำนักงานคุมประพฤติได้รับปริมาณคดีที่มากและต้องออกนอกสถานที่อยู่บ่อยครั้งจึงไม่มีเวลาได้ศึกษาเรียนต่อ ดังนั้นกลุ่มผู้ที่เรียนต่อในสาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรมและมีความเข้าใจข้อกำหนดโตเกียว แต่กลุ่มคนที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อจะไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องคดี ที่จะต้องสะสางได้ดีเท่าที่ควร หรือบางคนก็ใช้เวลาเรียนเบียดบังเข้ากับเวลางาน บางคนก็มุ่งความสนใจต่อรายงาน การเข้าเรียน และงานวิทยานิพนธ์จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“... กรมคุมประพฤติควรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานคุมประพฤติได้เพิ่มพูนความรู้หรือทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นให้เรียนต่อสาขาในทางอาชญวิทยาและงานยุติธรรม หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง พนักงานจะมีความรู้เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ในการกิจงานคุมประพฤติเป็นอย่างดีและสามารถสอนงานให้กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมปฏิบัติงานน้อยกว่า แต่ก็มีปัญหาเรื่องพนักงานคุมประพฤติที่จบปริญญาโทแล้ว โอนย้ายงานออกไปหาหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าด้วย ...”

(หัวหน้ากลุ่มวินัย กบค .2559 : สัมภาษณ์เชิงลึก)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่า กรมคุมประพฤติควรมีนโยบายหรือทุนสนับสนุนให้กับพนักงานคุมประพฤติได้เพิ่มพูนความรู้มากขึ้นด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในวุฒิสภาวิชาชีพที่ตรงต่อความต้องการของกรมคุมประพฤติเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในกรมคุมประพฤติ

การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ

กรมคุมประพฤติมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ วารสาร หนังสือทางวิชาการ รายงานประจำปี งานวิจัย และคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ e learning , E- book และ Web-site นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทาง สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Video Conference application Line , Facebook ซึ่งสื่อทั้ง 3 ช่องทางนี้มีส่วนสำคัญต่อการเผยแพร่ข้อมูลและกิจกรรม การปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ รวมถึงเนื้อหาในมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ เพื่อให้บุคคลภายนอก และพนักงานคุมประพฤติได้มีโอกาสศึกษา ติดตาม ทำความเข้าใจ รวมทั้งติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารได้ ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ ลดเวลาในการทำงานลงได้ ทั้งนี้ในส่วนของงานวิจัยทางกรมคุมประพฤดียังขาดงบประมาณอยู่มาก จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทุนการวิจัยจากสำนักงานกิจการยุติธรรม และ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในทุกปี ซึ่งทั้งนี้การใช้ประโยชน์จากงานวิจัยของกรมคุมประพฤติเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงงานคุมประพฤติที่ผ่านมาส่วนหนึ่งได้จากงานวิจัยของสถาบันการศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศด้วย ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ดังนี้

“...การเผยแพร่ข้อมูลวิชาการ มีในวารสาร หนังสือ ส่วนงานวิจัยที่ทำในกรมที่ผ่านมาปีนี้ มี 3 ผลงาน ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานที่ดูแลด้านวิจัยก็คือ สกธ. จะพิจารณาให้ทำงานวิจัย ส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษา ป.โท จากมหาวิทยาลัยต่างๆทำงานวิจัยคุมประพฤติ ซึ่งพนักงานคุมประพฤติสามารถหาค้นคว้าได้...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“... การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร มีห้องสมุด มีงานวิจัยที่จัดประกวดผลงานด้านคุมประพฤติประจำ สำนักงานตัวอย่างผลงานโดดเด่น เป็นต้น รวมทั้งหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น จัดบอร์ด และวารสาร คุมประพฤติมีการส่งเสริมด้านนี้มาก นอกจากนี้ยังมีคู่มือการปฏิบัติงาน และ social media ช่วยเผยแพร่ในการทำงานด้านต่างๆ ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...ทางกรมคุมประพฤติทำอยู่คือ การใช้คู่มือ และใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานที่เป็น e learning และมี newlearning ซึ่งเป็นหลักสูตรสอนในเว็บไซต์ของกรมจะมีหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจงาน ให้ได้ศึกษาก่อนเบื้องต้น ไม่ว่าจะเป็นการรักษาความลับ หรือเรื่องกิจการบ้านเมืองที่ดีการปฏิบัติงานในภารกิจคุมประพฤติ...”

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ กบค . 2559)

“...ในเรื่องของการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร คุมประพฤติมีงานวิจัย และให้ทุนงานวิจัย แต่ไม่มากให้แก่กรมคุมประพฤติ จะมีผู้เชี่ยวชาญช่วยสนับสนุนงานวิจัย โดยมีทุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานกิจการยุติธรรม ได้เวียนทุนมาบ้าง ส่วนทุนภายในกรมคุมประพฤติก็มีบ้าง แต่ไม่มาก ส่วนเรื่องสื่อสังคมออนไลน์ วารสาร เว็บไซต์อ็อปเดต ของกรมคุมประพฤติเพียบพร้อม การประสานงานใช้ Application line และ Video conference ตามยุคสมัย ท่านอธิบดีก็จะเห็นเนื้องาน ก็เป็นประโยชน์ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้การปฏิบัติงานคุมประพฤติ คือผู้บริหารก็จะใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่โครงการ หรือโซว์งาน ...”

(หัวหน้ากลุ่มวินัย กบค . 2559)

“... เห็นว่ากระทรวงยุติธรรมควรจะมีการส่งเสริมด้านวิชาการเป็นการเฉพาะ ซึ่งเห็นว่าควรจะมีการยกระดับการส่งเสริมวิชาการให้เหมือนกับกรมวิชาการเกษตร จะสามารถพัฒนางานคุมประพฤติและเผยแพร่ผลงาน ให้ความรู้ทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่ากระทรวงยุติธรรมควรมีการส่งเสริมด้านวิชาการ โดยการจัดตั้งส่วนราชการที่ทำหน้าที่วิชาการ ซึ่งจะมีส่วนในการส่งเสริมงานด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวและเป็นเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการได้

การสอนงาน

การสอนงานภายในกรมคุมประพฤติเป็นส่วนสำคัญสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากไม่ต้องใช้งบประมาณในการฝึกอบรม ซึ่งพบว่าพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการจะไม่ค่อยได้รับโอกาสในการฝึกอบรมงาน ดังนั้นการสอนงานจึงเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด ที่จะทำให้พนักงานคุมประพฤติที่ยังขาดประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ทั้งนี้ก็พบปัญหาว่าการสอนงานภายในกรมคุมประพฤติ ยังต้องการผู้สอนงานที่มีความรู้ความสามารถ สามารถสอนงานได้มีประสิทธิภาพและถูกต้อง ซึ่งที่ผ่านมามีบ้างครั้งเป็นการสอนงานเพื่อให้ปฏิบัติงานตามแบบแผนปฏิบัติต่อกันโดยไม่ยึดติดกับหลักการ เหตุผล และระเบียบ ซึ่งอาจ

ทำให้เกิดความเสียหายต่อการทำงานได้ ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการสอนงาน ดังนี้

“...ระบบสอนงานเป็นระบบที่สำคัญมาก เนื่องจากติดปัญหาที่งบประมาณ วิธีนี้จึงเป็นวิธีที่สำคัญสำหรับกรมประพฤติ ส่วนใหญ่แล้วจะใช้วิธีการสอนงานกัน ทำให้พนักงานคุมประพฤติเข้าใจลักษณะงานได้ดี...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“... การสอนงานเป็นวิธีที่ดีที่สุด ในขณะที่ เนื่องจากติดปัญหาที่งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในด้านอื่นๆ แต่ การเรียนรู้จากการสอนงาน ไม่ได้ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่แท้จริง ปฏิบัติงานตามๆกันมา ทำให้มีงานด้านเดียวมากเกินไป บางมาตรการสามารถนำมาใช้ได้หรือให้ความสำคัญ กลับถูกมองข้าม และมีการปฏิบัติงานน้อยลง ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...สอนงานกันเอง ในบางครั้งพบว่ามีการสอนแบบผิดๆ บางครั้งไม่ได้ออกพื้นที่จริง เขียนรายงานเอง และเลือกใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวกับผู้ถูกคุมประพฤติโดยจากการแนะนำของเพื่อนร่วมงานที่ขาดความรู้ที่แท้จริง และยังมีคำแนะนำการปฏิบัติงานตามกันมา ไม่มีความเข้าใจที่มาหลักการ เจตนารมณ์อย่างแท้จริง...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...เนื่องด้วยการฝึกอบรมในบางครั้งไม่สามารถจัดให้แก่พนักงานคุมประพฤติได้ ทุกคนเนื่องจัดมีโควตาแต่ละหลักสูตร ดังนั้นเราจะใช้การสอนงานเข้ามาช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เรามีระบบสอนงาน มีพี่เลี้ยงในการสอนงานให้แก่พนักงานคุมประพฤติในหน่วยงานอยู่แล้ว เช่น การสอนงานจากผู้รู้งาน หรือการทำให้เป็นบัดดี้สอนงานตัวต่อตัว พี่สอนน้อง เป็นต้น...”

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ กบค . 2559)

“... ซึ่งเห็นด้วยว่าเราควรที่จะมีการพัฒนาคนก่อนการปฏิบัติงาน เมื่อเข้าปฏิบัติงานแล้วก็ควรจะได้รับพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการสอนงานอย่างมีขั้นตอน และงบประมาณการอบรมที่ชัดเจน มีการพัฒนาคนให้ทั่วถึงทั้งสายงานหลักและสนับสนุน...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่า การสอนงานภายในกรมคุมประพฤติ ควรมีการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติด้วยวิธีปฐมนิเทศ และวิธีอื่นๆ ก่อนเข้าปฏิบัติงาน แล้วจึงใช้วิธีการสอนงานเสริมอย่างมีขั้นตอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกรมคุมประพฤติได้พบว่า มีผลต่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเงินรางวัลพิเศษ สำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินในระดับดีเด่น สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เต็มที่ แต่พบปัญหาว่า ยังไม่มีมาตรฐานและนำเชื่อถือที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกตำแหน่งงาน เนื่องจากยังมีความแตกต่างสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และ โดยเฉพาะพนักงานคุมประพฤติให้เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นการต่อสัญญาจ้างรายปี การปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชามีผลต่อการต่อสัญญาจ้าง ทำให้พนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวต้องระมัดระวังในผลกระทบบ้างกล่าว ซึ่งอาจมีผลต่อความมีอิสระในทางความคิดในการปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

“... การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นไปตามข้อกำหนดของระเบียบ ก.พ. แต่บางสำนักอาจจะการจูงใจด้วยการรวมเงินให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดี การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประเมินตามตัวชี้วัด มีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี หรือ สามารถไปพัฒนางานคุมประพฤติที่ดีขึ้น ที่ผ่านมาประเมินตาม Dpis ไม่พบอุปสรรคใดๆ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...ในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานแน่นอน ซึ่งทางกรมเราจะมีการกั้นเงินไว้ส่วนหนึ่ง จากผู้บริหารไว้เป็นเงินขวัญถุง ไว้สำหรับพนักงานคุมประพฤติที่ดีเด่น อาจจะดึงมาจากเงินงบประมาณที่เหลือ โดยเพิ่มจากการเพิ่มเปอร์เซ็นต์ของการเลื่อนเงินเดือนอีก อาจจะประเมินจากคนที่ได้ไล่ด้วยเช่นกัน การประเมิน ผอ.ประเมิน และหัวหน้ากลุ่มประเมิน บางที่ก็เข้มงวด บางที่ก็ไม่เข้มงวด บางที่ตัวชี้วัดยาก บางที่ตัวชี้วัดง่าย บางที่มันก็เป็นปัญหา แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด เนื่องจากการประเมินในการต่อสัญญาจ้างจะขึ้นอยู่กับประเมินงานของหัวหน้ากลุ่มงานเท่านั้น ซึ่งการปฏิบัติงานของลูกจ้างจะขาดความเป็นอิสระ ขาดความคิดกล้าตัดสินใจปฏิบัติด้วยตนเองเนื่องจากแรงกดดันในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตราค่าจ้าง กบค .2559)

“...ควรประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ให้มีการผ่อนปรนและเป็นระเบียบ มีความเข้มงวด ซึ่งเป็นสิ่งที่ กพร. และ สำนักงาน ก.พ. ต้องเข้ามาดูแล ซึ่งผู้ประเมินของคุมประพฤติมีการประเมินงานที่ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรจะเป็น...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานภายในกรมคุมประพฤติ ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีการผ่อนปรนและควรมีระบบมาตรฐานเดียวกันเป็นสิ่งที่ต้องอยู่ในการควบคุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พร.)

การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานคุมประพฤติเป็นเงินเดือนประจำของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวพบว่าเป็นไปตามระเบียบของทาง สำนักงาน ก.พ. และระเบียบของพนักงานราชการ รวมไปถึงสัญญาการจ้างลูกจ้างชั่วคราวด้วย และมีความสอดคล้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ประกาศเกียรติคุณ สามารถขอได้ตามระเบียบ การจ่ายค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาจไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวของพนักงานคุมประพฤติทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน ดังนี้

“...การจ่ายค่าตอบแทน เป็นไปตาม ก.พ. แต่ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่หนักของพนักงานคุมประพฤติ แต่ในอนาคตพบว่ามีกร่าง พ.ร.บ. ใหม่ ซึ่งให้ค่าตอบแทนพิเศษพนักงานคุมประพฤติที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้กรมคุมประพฤติดีมีโล่เกียรติคุณและสามารถขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่พบว่าไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นแต่อย่างใด เนื่องจากยังมีระบบประเมินที่ยังไม่มีความน่าเชื่อถือ ...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“... การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. มีความสอดคล้องต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติระดับหนึ่ง ส่วนเรื่องประกาศเกียรติคุณ เครื่องราชได้โดยอาชญากร ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงานคุมประพฤติไม่ได้สนใจในเรื่องนี้..”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...ค่าตอบแทนเป็นไปตามระเบียบ เรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่นเครื่องราชมองว่าได้ตามอาชญากร ตรงนี้พนักงานคุมประพฤติกงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานนัก ในส่วนของโล่ถ้าการพิจารณาคัดเลือกเข้าหลักเกณฑ์ก็จะได้อยู่แล้ว เช่น โครงการคนเก่งคนดีศรีคุมประพฤติ...”

(หัวหน้ากลุ่มวินัย กบค .2559)

ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น

ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นของ ข้าราชการ และพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จะมีความแตกต่างกันตามระเบียบและสัญญาการจ้าง แต่ในส่วนของค่าตอบแทนพิเศษของ กรมคุมประพฤติยังมีความแตกต่างจากหน่วยงานบังคับคดีอาญาเดียวกันอยู่มาก กล่าวคือหากมีค่าตอบแทนเพียงหนึ่งพันบาท ส่ง ผลต่อแรงจูงใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่มากให้ทันต่อเวลา มีความเป็นมาตรฐาน จึงพบปัญหาการ โอนย้ายของพนักงานคุมประพฤติที่มีประสบการณ์ไปยังหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนพิเศษสูงกว่า แม้ว่าอนาคต ร่าง พ.ร.บ. คุมประพฤติ พ.ศ. 2559 จะ ได้เพิ่มเติมค่าตอบแทนพิเศษก็ตาม แต่นั่นก็ยังไม่มียผลบังคับใช้ในปัจจุบันที่จะสามารถแก้ปัญหาการ โอนย้ายดังกล่าวได้ ทั้งนี้พนักงานคุมประพฤติที่โอนย้ายเข้ามาใหม่ก็ยังขาดประสบการณ์ ทำให้ต้องมีการเริ่มสอนงานกันใหม่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในกรมคุมประพฤติ ข้อเท็จจริงอีกประการคือเมื่อไม่สามารถเพิ่มอัตราค่าจ้างพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการ ได้ ทำให้ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการจ้างพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมาทำงานแทน ทำให้มีอัตราการลาออกมาก เพราะงานหนักแต่สวัสดิการและค่าจ้างต่ำ รวมไปถึงปัญหาในการส่งต่องาน เนื่องจากพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนจะมีสำนวนคดีที่ตนเองต้องรับผิดชอบและมีการติดตามผลการบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากมีการลาออกจะส่งผลกระทบต่องานทั้งระบบ เนื่องจาก ผู้กระทำผิดจะไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ รวมถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนวนคดีต่างๆก็ไม่สามารถถ่ายทอดได้หมด ทั้งนี้ได้รวบรวมผลการให้สัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติเกี่ยวกับผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ดังนี้

“...ในความเป็นจริงพนักงานคุมประพฤติจะได้ค่าความเสียหาย (ค่างานไม่น่าภิรมณ์) ต้องทำงานให้ได้ 150 ชม / เดือน จึงจะได้ 1,000 บาท ซึ่งเมื่อเทียบกับงานที่รับผิดชอบยังมองว่าไม่คุ้มค่า นอกจากนี้ในหน่วยงานยังไม่มียงบประมาณค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ จึงไม่สามารถจะจ้างพนักงานให้ทำงานนอกเวลาทำงานได้ เป็นอีกเหตุผลหนึ่งทำงานมากเกินไป รวมทั้งการออกค่าใช้จ่ายเองเวลาปฏิบัติงาน...”

(ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ . 2559)

“...ในเรื่องสวัสดิการได้ตามระเบียบ จะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวเช่นเดียวกัน ในส่วนค่าตอบแทนพิเศษ ที่ผ่านมามีค่าเสียหายพิเศษ 1,000 บาท คิดว่าค่าตอบแทนและค่าเสียหาย หากเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นที่เป็นหน่วยงานบังคับคดีอาญาเดียวกัน เช่น ปปช ปปท กรมสอบสวนคดีพิเศษ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ขาดแรงจูงใจ และความทุ่มเทในงานราชการ แต่ถ้าหากได้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องต่อภาระงานที่มาก และไม่น้อยไป

กว่าหน่วยงานยุติธรรมบังคับคดีในระดับเดียวกัน ค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าวจะผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและมีคุณภาพขึ้น และนี่เป็นสาเหตุพนักงานคุมประพฤติโอนย้ายมาก เนื่องจากไม่คุ้มค่าตอบแทนกายและแรงใจที่ปฏิบัติงานลงไป ทำให้ผลงานคุมประพฤติมีแค่ด้านเดียว ไม่มีการประยุกต์หลายมาตรการและไม่หลากหลาย ไม่มีการเพิ่มบทบาท ...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

“...เรื่องสวัสดิการพนักงานคุมประพฤติไม่ได้พอใจ เขาอยากได้เงินค่าตอบแทนเพิ่ม อยากได้ข้าวกลางวันกินฟรีเหมือนกับหน่วยงานอื่น รถรับส่ง มีบ้านพัก มีเครื่องแบบ พนักงานคุมประพฤติจะโอนย้ายน้อยลง แต่ก็อาจจะมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ถ้าได้ค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้น และมีผลต่อขวัญกำลังใจในการต่อสู้กับงาน ถ้าเราให้สิ่งดีๆกับเขา เขาก็จะรักองค์กร ตั้งใจทำงาน จะไม่เกิดการน้อยใจ โอนย้าย ไม่ตั้งใจทำงาน ดังนั้นเรื่องสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงานแบบไม่ควบคุมตัว...”

(หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง กบค .2559)

“...ที่ผ่านมากในกรมคุมประพฤติพยายามต่อสู้ในเรื่องเงินค่าตอบแทนพิเศษให้เทียบเท่ากับหน่วยงานยุติธรรมอื่นๆ เช่น ปปท ปปช ซึ่งเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานคุมประพฤติเพื่อให้คนออกไป น่าจะกลายเป็นว่าเริ่มมีคนที่ยื่นโอนเข้ามาจะมีปัญหาในการต้องเริ่มสอนงานใหม่ ความเชี่ยวชาญก็จะขาดไป ทั้งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวจะลาออกไป เนื่องจากไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในส่วนนี้ ทำให้เมื่อรับพนักงานคุมประพฤติเข้ามาทดแทนต้องเริ่มสอนงานกันใหม่ บางครั้งมีผลทำให้เกิดคดีค้าง ทำงานไม่ทันในระยะที่ยังไม่มีคนมาทดแทน...”

(หัวหน้ากลุ่มวินัย กบค .2559)

“...ในเรื่องสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงาน ในเรื่องของค่าเลี้ยงภย ได้เป็นข้อตกลงกับกรมบัญชีกลาง โดยค่าทำงานไม่น่าภิรมย์จะมีการกำหนดเงื่อนไขในเรื่องต้องผ่านหลักสูตรการอบรมของคุมประพฤติมาก่อน แล้วชั่วโมงการทำงานต้องถึงตามที่กำหนดไว้ในเงื่อนไข ทางกรมคุมประพฤติจะมีเงินค่าเลี้ยงภยไม่น่าภิรมย์เป็นเงินค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งต้องผ่านการฝึกอบรมทางหลักสูตร e learning มาก่อนสำหรับข้าราชการ แต่ในส่วนของคุณจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการเป็นกลุ่มที่จ้างเพื่อเพิ่มอัตรากำลังแทนข้าราชการซึ่งไม่สามารถเปิดกรอบอัตราได้ จะไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในส่วนนี้ ซึ่งจะพบว่าพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีส่วนเกิดครั้งของอัตรากำลังทั้งหมด จึงถือว่าเป็นคนกลุ่มมากสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าข้าราชการมาก ทำให้มีอัตราการลาออกสูง เกิดปัญหาในการส่งต่องาน เนื่องจากพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนจะมีสำนวนคดีที่ตนเองต้องรับผิดชอบและมีการติดตามผลการบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากมีการลาออกจะส่งผลกระทบต่องานทั้งระบบ เนื่องจาก

ผู้กระทำผิดจะไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ รวมถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ
สำนวนคดีต่างๆก็ไม่สามารถถ่ายทอดได้หมด

(หัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ กบค . 2559)

“...สวัสดิการจะทำให้พนักงานคุมประพฤติมีความรักองค์กร ลดการโอนย้ายไปส่วนราชการ
อื่น ทำให้พนักงานคุมประพฤติมีความซื่อสัตย์ ไม่คิดทุจริต นอกจากนี้ควรจะได้เครื่องแบบฟรี...”

(หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน กบค .2559)

ทั้งนี้พบข้อเสนอแนะว่า ผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทนแบบอื่น ควรมีการส่งเสริม
สวัสดิการเนื่องจากจะทำให้พนักงานคุมประพฤติมีความรักองค์กรและลดการโอนย้ายไปส่วนราชการอื่น
ทั้งยังควรดูแลในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษให้กับพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวด้วย

บทที่ 5

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนด
โตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ ที่มี
ผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติ
มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ
3. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติ
มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์โดยผู้วิจัยได้
ทบทวน ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องต่างๆเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาและการวิเคราะห์
ข้อมูลในการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ผลการศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่
ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ ซึ่ง
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติทุกปัจจัยประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะตำแหน่ง
งาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานคุมประพฤติ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความแตกต่าง
ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด
โตเกียว จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความแตกต่างด้านเพศของพนักงานคุมประพฤติ ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพศไม่มีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของพนักงานคุมประพฤติที่จะทำงานเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวให้เป็นผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ยิ้มเทศ (2556) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ความแตกต่างด้านอายุของพนักงานคุมประพฤติ ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอายุของพนักงานคุมประพฤติไม่ได้มีส่วนทำให้เกิดประสบการณ์ ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน เนื่องจากงานคุมประพฤตินี้ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอน กฎหมายที่กำหนดไว้เป็นแบบแผนการปฏิบัติเป็นกฎเกณฑ์ภายใต้ข้อกฎหมายเช่นเดียวกับการทำงานในระบบราชการซึ่งมีกระบวนการ แบบแผนในการทำงานที่เป็นตามระเบียบราชการเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร สุขสุดไพศาล และกาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล (2556) ศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานในระบบราชการมีกระบวนการในการทำงานที่แน่นอน มีแบบแผนในการทำงานตายตัวภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน ทำให้ข้าราชการพลเรือนทุกวัยทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน ไม่มีความแตกต่างกันดังนั้นทำให้ช่วงอายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน

3. ความแตกต่างด้านสถานะตำแหน่งงานของพนักงานคุมประพฤติ ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรภายในกรมคุมประพฤติทุกคนจะต้องปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบราชการที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ยิ้มเทศ (2556) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงาน

ควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของพนักงานคุมประพฤติ ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรภายในกรมคุมประพฤติ แม้ว่าจะจบการศึกษาจากระดับที่แตกต่างกัน ก็ต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ตนรับผิดชอบอยู่ตามกรอบของกฎหมาย ระดับการศึกษาจึงส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวไม่แตกต่างกัน แต่อาจจะมีผลต่อการสร้างนวัตกรรมหรือแนวคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งพนักงานคุมประพฤติก็มีการพัฒนาด้วยการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง หรือได้รับการฝึกอบรมอยู่เสมอด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณา พิทักษ์ภากร (2553) ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า บุคลากรซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการพยาบาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน เนื่องจากบุคลากรเองก็ต้องมีการพัฒนาตนเองด้วยการหมั่นศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง

5. ความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงานคุมประพฤติของพนักงานคุมประพฤติ ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานคุมประพฤติไม่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานคุมประพฤติจะสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องต่อข้อกำหนดโตเกียวมากขึ้นแค่นั้น นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับนโยบายของหน่วยงานที่จะลงไปสู่การปฏิบัติงานมากกว่า อีกทั้งพนักงานคุมประพฤติต้องทำงานภายใต้กรอบของกฎหมายเดียวกันซึ่งมีการกำหนดเนื้อหาและขอบเขตการปฏิบัติงานไว้เป็นกรอบที่ชัดเจนอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ยิ้มเทศ (2556) ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2552 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร สุขสุตไพศาล และกาญจน์ระวี อนันตอัศวกุล (2556) ศึกษา “วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน ในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์อันได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือน ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องจากลักษณะงานที่ทำงาน

พิจารณาที่ความสามารถในการทำงานหลัก ข้าราชการพลเรือนจะเต็มใจในการทำงานหรือไม่นั้น ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสวัสดิการและนโยบายของหน่วยงานที่ตนสังกัดมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการพลเรือน

5.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า 1) ปัจจัยด้านการสรรหา 2) ปัจจัยด้านการปฐมนิเทศ 3) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม 4) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน 5) ปัจจัยด้านการสัมมนา 6) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ 7) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ 8) ปัจจัยด้านการสอนงาน 9) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 10) ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว มีเพียงปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

เมื่อทดสอบตัวแปรพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวแล้ว ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ 40.60% ซึ่งปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการสรรหา 2) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน 3) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ 4) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ทั้งนี้การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวทั้ง 6 ปัจจัย สามารถอภิปรายโดยจำแนกออกได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการสรรหา ผลการศึกษการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า ปัจจัยด้านการสรรหามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กรมคุมประพฤติได้ให้ความสำคัญกับบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงานคุมประพฤติจาก

คุณสมบัติทางการศึกษา ความรู้ สมรรถนะและหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและใช้วิธีกลั่นกรองบุคคลที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติการกิจกรรมเพื่อรองรับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา เวียงอินทร์ (2553) ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์” พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและด้านการคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก ในด้านความพึงพอใจของบุคลากรนั้น บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการสรรหาบุคลากร โดยมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อประชาสัมพันธ์หลายประเภท ทำให้บุคคลภายนอกรวมทั้งบุคคลภายในที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่หน่วยงานต้องการรับทราบข้อมูลการรับสมัครงาน ส่วนการคัดเลือก โดยมีการสอบข้อเขียนก่อนจะมีการสัมภาษณ์ เนื่องจากการสอบข้อเขียนในรอบแรกจะเป็นการวัดความรู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งงาน ซึ่งจะเป็นการวัดระดับของความรู้ปัญญา และการสอบสัมภาษณ์จะเป็นการวัดสมรรถนะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย จตุพรวาที (2557) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกสรรหา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ เนื่องด้วยกรมคุมประพฤติได้วางแนวทางในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2547 ซึ่งทางสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้ดำเนินการคัดเลือกสรรหา ฝึกอบรมและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ และอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุมประพฤติ (2559) ที่ว่า กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานคุมประพฤติเข้าปฏิบัติหน้าที่ มีวิธีการกลั่นกรองผู้ที่มีความสามารถเชิงสมรรถนะและมีทัศนคติตามที่กรมคุมประพฤติต้องการ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติและความเหมาะสม จะทำให้ได้ผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้หลากหลาย และสอดคล้องกับปริมาณงานคดีที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการจะมีกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมคุมประพฤติ ที่ทำหน้าที่สรรหาพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการที่มีความเหมาะสมตามคุณสมบัติด้านการศึกษาที่หลากหลาย และมีการทดสอบสมรรถนะ เพื่อสามารถปฏิบัติการงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ทั้งนี้ในส่วนอัตราจ้างชั่วคราว ทางกรมคุมประพฤติจะจัดสรรงบประมาณประจำปีและเงินนอกงบประมาณประจำปีเพื่อจัดจ้างพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยสัญญารายปีไว้ รวมถึงกระบวนการในการสรรหาเพื่อ

เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างจะคำนึงถึงความเหมาะสมทางการศึกษา ประสิทธิภาพ เพื่อจัดหาผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้ด้วยเช่นกัน ดังที่แนวความคิดของ ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2553 , น. 3 : 27) ที่กล่าวว่า การเลือกสรรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง หากสามารถเลือกสรรได้บุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กรแล้ว บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ต่อไป

2. ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานคุมประพฤติทุกระดับ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจ ด้วยการศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ รวมไปถึงการดูการปฏิบัติงานจริงด้วย จึงทำให้พนักงานคุมประพฤติสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและเป็นแนวทางเพื่อประสิทธิผลแก่งานได้มากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล ศิริพงษ์ (2560) ศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9” พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 คือ ความเจริญเติบโต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ และดูงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญ่า เต็มวงษ์ และคณะ (2558) ศึกษา “ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น” พบว่า ความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อครูผู้ดูแลเด็กมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการงานตลอดจนได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานอยู่แล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มมากขึ้น และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุมประพฤติ (2559) ที่ว่า พนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการมีโอกาสได้ศึกษาดูการปฏิบัติงานจริงๆ ในช่วงเวลาเดียวกันกับการปฐมนิเทศ ในส่วนของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีโอกาสได้เห็นการปฏิบัติงานช่วงระยะเวลาสั้นๆ ก่อนการปฏิบัติงาน

จริง จึงช่วยให้พนักงานคุมประพฤติเข้าใจรายละเอียดของการทำงานได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ กรมคุมประพฤติส่งเสริมให้ผู้บริหารได้มีโอกาสศึกษาดูงานในต่างประเทศด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานแก่กรมคุมประพฤติ และถ่ายทอดวิธีการทำงานอย่างมีมาตรฐานสากลต่อไป

3. ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่าปัจจัยด้านการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ถ้าพนักงานคุมการศึกษาต่อของพนักงานคุมประพฤติที่มากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานคุมประพฤติมีการจะต้องปฏิบัติงานและศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงานไปด้วยนั้น พบว่าจะมีความเครียด เบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากกิจกรรมทางการศึกษาและการทำงานดังกล่าวมากขึ้น จึงเป็นผลให้การบริหารจัดการเวลาและคุณภาพการทำงานน้อยลงมา อีกทั้งเมื่อพนักงานคุมประพฤติมีการศึกษาที่สูงขึ้นแล้ว ก็จะแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเองด้วยการโอนย้ายงาน จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความต่อเนื่องในการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดต่ำลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวิตรา ลาภละมูล (2557) ศึกษา “ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเทค คอมมูนิเคชั่น จำกัด” พบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพงาน ในทิศทางตรงกันข้ามในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเครียดภายในองค์กรในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพและในด้านปริมาณงานลดลง เนื่องจากความเครียดจากการที่ได้พัฒนาความรู้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าความเครียดสูงจะทำให้การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานลดลงและทำให้คุณภาพและปริมาณงานต่ำลงด้วย และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุมประพฤติ (2559) ที่ว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีศึกษาต่อส่วนมากเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าและเพิ่มพูนความรู้ให้แก่การปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากพนักงานคุมประพฤติพบอุปสรรคในเรื่องการลาเพื่อศึกษาต่อ จึงทำให้เมื่อพนักงานคุมประพฤติได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะต้องปฏิบัติงานไปด้วยและมุ่งความสนใจให้กับการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์ เล่มรายงาน และอื่นๆเกี่ยวกับการศึกษาด้วยอีกทางหนึ่ง จึงทำให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ตามปกติ ด้วยเหตุดังกล่าวพนักงานคุมประพฤติจึงไม่สามารถปฏิบัติงาน และจัดการคดี

มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่รับผิดชอบอยู่ได้เต็มกำลังความสามารถของตนได้น้อยลง ทั้งนี้แม้ว่าจะมีพนักงานคุมประพฤติที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจากทุนรัฐบาลที่มีศักยภาพประจำหน่วยงานก็ตาม แต่ก็กระจุกตัวในแต่หน่วยงานส่วนกลาง ทำให้ส่วนภูมิภาคไม่มีพนักงานคุมประพฤติกลุ่มนี้ปฏิบัติงานรองรับภารกิจมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ นอกจากนี้แล้ว พนักงานคุมประพฤติได้สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแล้วทั้งในและต่างประเทศ มีความพอใจที่จะแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงานโดยการสับเปลี่ยนงานไปยังหน่วยงานที่มีความเครียดน้อยกว่า หรือมีเงินค่าตอบแทนพิเศษให้มากกว่าด้วย เหตุนี้นำไปสู่การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่มีคุณภาพลดลงจากมาตรฐานโดยปกติ ดังที่แนวความคิดของไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (2553 , น.4: 48-50) ที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นการสร้างการเรียนรู้ที่แปรผันตามระยะเวลาของการเรียนรู้ ซึ่งโค้งของการเรียนรู้จะมี 5 ชั้น ซึ่งมีชั้นที่เป็นอุปสรรคสำหรับผู้เรียนรู้ คือ ชั้นท้อแท้เบื่อหน่าย (Discouraging first stage) และชั้นคิดกังวล (False plateau) ซึ่งในชั้นการเรียนรู้เหล่านี้หากไม่สามารถสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้แล้วนั้น ผู้เรียนจะไม่สามารถก้าวผ่านไปถึงขั้นสุดท้ายของการเรียนรู้ นั่นคือ ชั้นพ้นการเรียนรู้ (Over-learning period) ซึ่งเป็นขั้นที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยการศึกษาต่อ โดยมีกระบวนการพยายามทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมด้านอื่นๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไปได้

4. ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่าปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการของกรมคุมประพฤติเป็นส่วนสำคัญในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ทำให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย จตุพรวาที (2557) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ เนื่องด้วยกรมคุมประพฤติได้วางแนวทางในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2547 เพื่อสร้างการรับรู้ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุมประพฤติ (2559) ที่ว่า กรมคุมประพฤติมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ วารสาร หนังสือทางวิชาการ รายงานประจำปี งานวิจัย และคู่มือการ

ปฏิบัติงาน เป็นต้น ส่วนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ e learning , E- book Video Conference และ Web-site นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทาง สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ application Line , Facebook ซึ่งสื่อทั้ง 3 ช่องทางนี้มีส่วนสำคัญต่อส่งเสริมความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ รวมทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารได้โดยตรง จึงช่วยให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวยิ่งขึ้น อีกทั้งกรมคุมประพฤติได้ใช้ประโยชน์จากการศึกษาวิจัยภายในหน่วยงาน และจากภายนอกหน่วยงานด้วยอีกทางหนึ่ง

5. ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเพราะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาทั้งระดับต้นและระดับสูงของกรมคุมประเวตินั้นสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานคุมประพฤติในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของกรม กระตุ้นความสามารถในแก้ไขปัญหา และทำให้พนักงานคุมประพฤติทราบศักยภาพและจุดอ่อนในการทำงานของตนเอง ทั้งยังป้องกันการทำผิดระเบียบราชการด้วยอีกทางหนึ่ง มีผลให้การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้รับการส่งเสริมและปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา เวียงอินทร์ (2553) ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์” พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง ในด้านความพึงพอใจของบุคลากรนั้น บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นการประเมินการทำงานของบุคลากรแต่ละคนว่าได้ปฏิบัติได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาให้รางวัลหรือการลงโทษ กล่าวคือถ้าหากบุคลากรคนใดมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะได้รับรางวัลซึ่งอาจจะเป็นการได้รับเงินพิเศษ การได้รับการชมเชย แต่หากว่าไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินก็อาจจะได้รับการลงโทษ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุมประพฤติ (2559) ที่ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการมีผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยจะประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้พนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและผ่านตัวชี้วัดการ

ปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ในส่วนพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น จะมีผลต่อการต่อสัญญาจ้างรายปี ทำให้พนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวรู้สึกว่าการตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอยู่ จะทำให้สามารถผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้กรมคุมประเวดียังได้สร้างแรงจูงใจเสริมการปฏิบัติงานด้วยการให้เงินรางวัลพิเศษสำหรับผู้ผ่านการประเมินในระดับดีเด่นด้วย ดังที่แนวคิดของ สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์ (2554 , น. 6 : 7- 9) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากข้อบกพร่องจากการการทำงานได้รับการแก้ไขทันเวลาตามความต้องการขององค์กรและสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ป้องกันมิให้เกิดปัญหาทางด้านกฎหมาย ทั้งทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับสอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรการ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทราบจุดแข็งและจุดอ่อน ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบศักยภาพในการทำงาน

6. ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ การที่พนักงานคุมประพฤติได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นที่มากขึ้น จะส่งผลให้การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การให้ความสำคัญในผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่นกับพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการ มากกว่าลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว อาจมาจากสาเหตุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย และความเครียด กังวลที่มีต่อผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ประกอบกับการโอนย้ายงานของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจที่เป็นค่าตอบแทนอื่นในการปฏิบัติงานต่ำด้วย ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้ความเต็มใจในการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดลงไปด้วย และการโอนย้ายและลาออกจะส่งผลกระทบต่องานทั้งระบบ เนื่องจากผู้กระทำผิดจะไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ รวมถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนวนคดีต่างๆก็ไม่สามารถถ่ายทอดได้ทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีตรา ลาภละมูล (2557) ศึกษา “ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเทค คอมมูนิเคชั่น จำกัด” พบว่า ด้านผลตอบแทนที่เป็นทั้งเงินเดือน เงินตอบแทนพิเศษ และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพงาน ในทิศทางตรงกัน

ข้ามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความเครียดภายในองค์กรด้านผลตอบแทนที่เป็นทั้งเงินเดือน เงินตอบแทนพิเศษ และผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่นเพิ่มขึ้น ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพงานลดลง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุมประพฤติ (2559) ที่ว่า ค่าตอบแทนพิเศษของกรมคุมประพฤตินั้นยังมีความแตกต่างจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเดียวกันอยู่มาก พบว่าพนักงานคุมประพฤติที่ผ่านการอบรมและทำงานครบตามชั่วโมงที่ทางกรมคุมประพฤติได้กำหนด จึงจะได้รับค่าตอบแทนเพียงหนึ่งพันบาท ประกอบกับความแตกต่างด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษระหว่างพนักงานคุมประพฤติซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นไปตามระเบียบและสัญญาจ้าง แต่การปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันนั้น ทำให้พนักงานคุมประพฤติขาดแรงจูงใจเสริมในการปฏิบัติงาน จึงพบปัญหาการโอนย้ายของพนักงานคุมประพฤติที่มีประสบการณ์ไปยังหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนพิเศษสูงกว่า และการลาออกของพนักงานคุมประพฤติตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ดังนั้นกรมคุมประพฤติจึงประสบปัญหาด้านกำลังพล มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานสูง และขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่องานทั้งระบบ เนื่องจากผู้กระทำผิดจะไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ รวมถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนวนคดีต่างๆก็ไม่สามารถถ่ายทอดได้ทั้งหมด ดังที่แนวคิดของ เกลิมพงส์ มีสมนัย (2554, น.1 :30) ที่กล่าวว่า บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ได้แก่ ความสามารถ (ability) และความเต็มใจที่จะทำงาน (willingness) ซึ่งได้มาจากการจ่ายค่าตอบแทน ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษอื่นที่ได้อย่างยุติธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะทำงานหรือมีจิตใจที่พร้อมจะทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความสามารถที่จะทำงานได้ และมีความพร้อมทางจิตใจที่จะทำงานแล้วย่อมจะทำงานใน ความรับผิดชอบด้วยความเต็มใจ มีความวิริยะ มานะ อุทิศหาจะงานได้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยป้องกันให้พนักงานไม่เกิดความพอใจในการทำงานได้

5.3 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ

จากผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ หัวหน้ากลุ่มบริหารอัตรากำลัง หัวหน้ากลุ่มข้อมูลและบริหารผลการปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มงานวินัย และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

และสวัสดิการ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารจากสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ และ กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล จำแนกตามกลุ่มภารกิจ ประกอบไปด้วย กลุ่มบริหารอัตรากำลัง กลุ่มข้อมูลและ บริหารผลการปฏิบัติงาน กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มวินัย สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.3.1 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสรร หา พัฒนาบุคลากร และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรของกรมคุมประพฤติ ซึ่งมีกองบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานคุมประพฤติ โดย แบ่งเป็นกลุ่มงานที่สำคัญ ได้แก่ กลุ่มบริหารอัตรากำลัง กลุ่มข้อมูลและ บริหารผลการปฏิบัติงาน กลุ่มงานวินัย กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ และกลุ่มงาน สนับสนุนอื่นๆ ทั้งนี้พบว่ากรมคุมประพฤติพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมาตรการแบบ ไม่ควบคุมตัวในประเด็นดังต่อไปนี้

1) **ด้านการสรรหา** จากผลการศึกษาพบว่า กรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติดัง ไม่สอดคล้องต่อภารกิจงานคุมประพฤติทั้งหมด ส่งผลต่อปริมาณงานที่ค้างค้าง ไม่สามารถทำให้ บรรลุผลได้ในเวลาอันควร และประสบปัญหาขาดความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน จากการ สับเปลี่ยนหมุนเวียน เนื่องจากการโอนย้ายงานของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการ ไปอยู่ส่วน ราชการอื่น จึงจำเป็นต้องมีการสรรหาพนักงานคุมประพฤติใหม่อยู่ตลอดเวลาเพื่อรองรับต่อการ ปฏิบัติงาน และแม้จะมีการสรรหาเข้ามาใหม่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนั้นพบว่าการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติเกี่ยวกับการสรรหาข้าราชการพนักงานคุมประพฤติที่ สามารถสมัครเพื่อสอบสมรรถภาพเพื่อเข้าทำงานกับกรมคุมประพฤติ จากวุฒิการศึกษาที่ หลากหลาย ได้แก่ รัฐประศาสนศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ นิติศาสตร์ จิตวิทยา อาชญวิทยาฯ มาเป็น วุฒินิติศาสตร์เพียงวุฒิการศึกษาเดียว ตามประกาศกรมคุมประพฤติ เรื่อง รับสมัคร สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายในการสรรหาผู้ปฏิบัติงานนี้ อาจส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบ ไม่ควบคุมตัวด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทจิตร เนตรพุกกณะ (2554) ศึกษา “การ วิเคราะห์การบริหารการพัฒนากรมคุมประพฤติ” พบว่า การจัดโครงสร้างของกรมคุมประพฤติไม่ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจงานคุมประพฤติในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่สามารถรองรับต่อ ปริมาณงานอัตรากำลัง และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และนโยบายผู้บริหารเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทั้งนี้ สืบเนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน อีกทั้งมีการจัด โครงสร้างที่มุ่งหวังให้เกิด ความก้าวหน้าทางตำแหน่งของบุคลากรโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สนธญา ภู่อ่าพล (2554) ศึกษา “การนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลมาใช้กรมคุมประพฤติ” พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของการนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลใช้ในกรมคุมประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากในปัจจุบันมีคดีที่อยู่ในอยู่ในความรับผิดชอบของกรมคุมประพฤติเป็นจำนวนมากและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เฉลี่ยการรับคดีของพนักงานคุมประพฤติต่อคนประมาณ 46 คดี/คน/เดือน แต่กรมคุมประพฤตินี้ไม่ได้รับการสนับสนุนอัตรากำลังเพิ่มแต่อย่างใด ทำให้อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติของกรมฯ มีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กรมคุมประพฤติจึงใช้วิธีเกลี้ยอัตรากำลังจากสำนักงานที่มีภารกิจน้อยไปให้สำนักงานที่มีภารกิจมาก ทำให้ในแต่ละปีกรมคุมประพฤติเกิดปัญหาบุคลากรไม่ต้องการที่จะถูกเกลี้ยออกไปอยู่ห่างไกลภูมิลำเนา ทำให้ข้าราชการขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น และหากเป็นพนักงานราชการก็จะขอลาออกเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญ ที่ทำให้บุคลากรมองว่าการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง ปริมาณงานและขนาดสำนักงานของกรมคุมประพฤตินี้ยังไม่สอดคล้องเหมาะสมเท่าที่ควร

2) **ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** จากการศึกษาพบว่าพนักงานคุมประพฤติที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวได้รับโอกาสน้อย เกี่ยวกับการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องเรียนรู้จากการสอนงานกันเอง ในส่วนพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการพบว่าการจัดปฐมนิเทศปีละครั้ง และเนื้อหาในการปฐมนิเทศไม่ครอบคลุมเนื้อหาข้อกำหนดโตเกียวโดยเฉพาะ นอกจากนั้นยังพบปัญหาความล่าช้าในการจัดปฐมนิเทศของหน่วยงานกระทรวงและกรม ทำให้พนักงานคุมประพฤติจำนวนมากได้รับการปฐมนิเทศ ล่วงเลยจากระยะเวลาที่เข้าบรรจุมาแล้วระยะหนึ่ง เพราะหน่วยงานต้องจัดจำนวนคนไว้สำหรับโครงการเพื่อการปฐมนิเทศดังกล่าวให้ถึงตามที่กำหนดเสียก่อน และที่ผ่านมามีการจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อทราบแนวทางและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกันไม่มากนัก ซึ่งตรงกันข้ามกับการฝึกอบรม จะมีการจัดหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสำหรับพนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติงาน แต่พบปัญหาว่าหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผ่านมายังไม่ตรงต่อความต้องการของพนักงานคุมประพฤติ เนื่องจากเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดให้พนักงานคุมประพฤติจำนวนมากไม่ส่งเสริมประสิทธิภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว และปัญหาที่กล่าวถึงอีกประการคือ พนักงานคุมประพฤติมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน แต่ยังขาดการสนับสนุน ทั้งด้านทุนการศึกษา และการลาเพื่อศึกษาต่อ ทำให้การศึกษาต่อของพนักงานคุมประพฤติมีผลกระทบต่อการทำงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติไม่อาจปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถเหมือนปกติ เนื่องจากต้องทุ่มเทเวลาส่วนหนึ่งให้แก่การศึกษา รายงาน วิทยานิพนธ์/ค้นคว้าอิสระ จึงกระทบต่อเวลาการทำงาน และ

เวลาสำหรับการปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการ แต่นั่นก็ถือว่าเป็นอุปสรรคส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีความต้องการศึกษาต่อ ถึงกระนั้นแม้ว่ากรมคุมประพฤติจะสนับสนุนกรอบการขอทุนการศึกษาจากสำนักงาน ก.พ. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีศักยภาพเข้ามาปฏิบัติงาน แต่พนักงานคุมประพฤติที่เข้าปฏิบัติงานเพื่อใช้ทุนจากรัฐบาล และพนักงานคุมประพฤติที่สอบบรรจุแต่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศยังคงกระจุกตัวในแต่หน่วยงานราชการส่วนกลาง ทำให้ส่วนภูมิภาคไม่มีพนักงานคุมประพฤติกลุ่มนี้ปฏิบัติงานรองรับภารกิจมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ขณะเดียวกันพนักงานเมื่อเข้าปฏิบัติเพื่อใช้ทุนการศึกษาแล้วแต่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานหรือเส้นทางความก้าวหน้าเท่าที่ควร ทำให้เมื่อทำงานจนครบสัญญาแล้วก็ลาออก หรือพบการ โอนย้ายของพนักงานคุมประพฤติที่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปทำในส่วนราชการมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า เนื่องด้วยปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ได้กล่าวข้างต้นมีผล กระทบต่อการสอนงานภายในกรมคุมประพฤติเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจำเป็นต้องมีการสอนงานให้แก่พนักงานคุมประพฤติที่ไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อยที่จะได้รับการพัฒนา ซึ่งจากการศึกษาพบว่ากรมคุมประพฤติประสบปัญหาการสอนกันเองแบบไม่ถูกต้อง ขาดความรู้และความเข้าใจอย่างแท้จริง โดยส่วนมากพนักงานคุมประพฤติจะมีวิธีการสอนให้ปฏิบัติงานที่สืบทอดกันมา ซึ่งหากมีการสอนจากความรู้ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ผิด อาจส่งผลต่อความเสียหายในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ปัญหาช่องทางในการร้องเรียน หรือขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานคุมประพฤตินั้นยังเป็นเรื่องสำคัญที่ควรให้ความใส่ใจ ซึ่งก็รวมไปถึงงบประมาณเพื่อการวิจัยที่ไม่เพียงพอด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธญา ภูจำพล (2554) ศึกษา “การนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลมาใช้กรมคุมประพฤติ” พบว่า ความสำเร็จด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่กรมคุมประเวดียังขาดฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง อีกทั้งการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนาทรัพยากรบุคคล เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การ โยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ยังเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ และขาดการวิเคราะห์ความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร นอกจากนี้ด้านการสื่อสารภายในองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จของการนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลใช้ในกรมคุมประพฤติ แต่จากผลการศึกษาในเรื่องของช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เสนอแนะ และข้อร้องเรียน พร้อมตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ยังไม่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ได้รับข้อมูลอย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชสรา แสงพิทักษ์ (2552) ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติใน

สังกัดเขตพื้นที่ 4-5” พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติ ด้านโอกาสก้าวหน้าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างพอใจน้อยที่สุดคือ โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานคุมประพฤติไม่ได้ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา

3) **ด้านการรักษาบุคลากรไว้** จากผลการศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่มีความเป็นมาตรฐานเดียวกันระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ การต่อสัญญาจ้างงานของพนักงานคุมประพฤติให้เป็นลูกจ้างชั่วคราวเป็นรายปีสร้างความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน การหางานและการสอบเข้าทำงานอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่แตกต่างกันตามระเบียบราชการนั้นก็ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งมักจะพบการลาออกของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ อย่างไรก็ตามกรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่จัดค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานคุมประพฤติ แต่ก็พบว่า จำนวนค่าตอบแทนยังแตกต่างจากหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมเดียวกันอยู่มากและมีเงื่อนไขสำหรับการได้ค่าตอบแทนพิเศษ หรือ เงินจากการทำงานไม่น่าภิรมย์นั้น จึงเป็นเหตุผลให้พบปัญหาพนักงานคุมประพฤติที่มีประสบการณ์โอนย้ายไปยังหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนพิเศษสูงกว่า ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ขาดความต่อเนื่องและมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนสูง สุดท้ายงบประมาณก็เป็นส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมาพบว่าพนักงานคุมประพฤติต้องการเงินจากการทำงานล่วงหน้า แต่ก็ยังพบเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจและความเสียสละต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธญา ภูจำพล (2554) ศึกษา “การนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลมาใช้กรมคุมประพฤติ” พบว่า ความสำเร็จด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย น่าจะสืบเนื่องจากการที่กรมคุมประเวทยังขาดแนวทางการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อองค์กร ทั้งการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ได้เป็นสิ่งที่ชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา ใจบุญ (2553) ศึกษา “ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ” พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการให้ค่าตอบแทนเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและบทบาทหน้าที่ เช่น บ้านพัก ค่าพาหนะ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเลี้ยงชีพตามงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้

คำตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลาหรือต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านอันเนื่องจากจากปริมาณที่มีมาก แต่ไม่มีคำตอบแทนในการทำงานอย่างเพียงพอ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชสรุา แสงพิทักษ์ (2552) ศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5” พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5 กรมคุมประพฤติด้านเงินเดือนและสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประเด็นที่เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติพอใจน้อยที่สุดคือ ระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับลูกและเงินตอบแทนต่างๆที่จะได้รับแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติได้รับสวัสดิการ และเงินตอบแทนต่างๆน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

อย่างไรก็ตามปัญหาเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติและปัญหาในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งปัญหาการรักษาบุคลากรไว้ที่ได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น จะมีความคล้ายคลึงกับปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ เนื่องด้วยพบอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและกฎหมายที่ใช้ในการบริหารจัดการคนในภาครัฐที่ถือว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ จึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

5.3.2 ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในกรมคุมประพฤติ

กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ทั้งมีการพัฒนาการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องต่อข้อกำหนดโตเกียวมาเป็นระยะ แต่ทั้งนี้พบว่ากรมคุมประพฤติพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในประเด็นดังต่อไปนี้

1) **ด้านงบประมาณ** จากการศึกษาพบว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอสำหรับการจัดโครงการกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยถูกคุมประพฤติ และเพิ่มศักยภาพแก่พนักงานคุมประพฤติเพื่อรองรับต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้แล้วกรมคุมประพฤดียังพบปัญหาด้านงบประมาณสำหรับนวัตกรรมที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ซึ่งอาจมีผลให้โครงการบางส่วนมีความล่าช้าไป เช่น งบประมาณสำหรับการจัดซื้อโปรแกรม Electronic Monitoring : EM เพื่อักผู้ถูกคุมประพฤติไว้ในที่อยู่อาศัย งบประมาณบูรณาการสำหรับการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ หรือเพื่อการดำเนินงานของชุมชนเครือข่ายยุติธรรม และงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นต้น ทั้งนี้การจะขับเคลื่อน

การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติให้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดโตเกียวจำเป็นต้องอาศัย การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ แต่ที่ผ่านมามีปัญหาว่ากรมคุมประพฤติต้องประสบปัญหา งบประมาณในการจัดจ้างพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวเพื่อทดแทน กรอบอัตรากำลัง พลที่ไม่เพียงพอ และยังรวมถึงงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนพิเศษและค่าทำงานล่วงเวลาที่ซึ่งใน ทัศนคติของพนักงานคุมประเดตินั้นมองว่าไม่ตรงต่อความต้องการ จึงไม่คุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานที่ มีความเครียดและปริมาณงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมกรมประพฤติและมาตรการแบบไม่ ควบคุมตัวอาชญากรรม (2556 :142) ที่ว่า เนื่องจากปริมาณคดีที่สูงขึ้น กรมคุมประพฤติจึง ประสบปัญหาด้านงบประมาณ ซึ่งต้องยอมรับว่างบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ค่อนข้างจำกัด ภายใต้งบประมาณเช่นนี้กรมคุมประพฤติจึงได้ประสานความร่วมมือกับชุมชนในพื้นที่เพื่อกระตุ้น การมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนด้านเงินช่วยเหลือ การฝึกอาชีพ การจ้างงาน และ โปรแกรมสำหรับการปรับตัวกลับเข้าสู่สังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพร ธงทอง (2546) ศึกษา “ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด : กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร คุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่า กรณีการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติ มีปัญหาอุปสรรค มาก ด้านการบริหารงานและการวางแผนในประเด็นอัตรากำลังน้อย งบประมาณน้อยทำให้การ ดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการประสานความร่วมมือจากองค์กรภายในและภายนอก รวมทั้ง ขาดการประชาสัมพันธ์

2) ด้านปริมาณงานที่ล้นมือ จากการศึกษาพบว่า อัตรากำลังพนักงานคุมประเดิตยังไม่ สอดคล้องต่อปริมาณคดี เนื่องจากพนักงานคุมประเดิต 1 คนต้องทำงานรับสำนวนคดีสี่สิบและและ ฟินิจ 30 -50 เรื่องต่อคนต่อเดือน ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานที่ สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนด และ เช่นเดียวกัน กับงานควบคุมและสอดส่องพนักงานคุมประเดิต 1 คน รับผิดชอบและสอดส่อง 500 – 1,200 เรื่อง ต่อคนต่อปี ซึ่งเกินกว่ามาตรฐานที่ สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนด ส่งผลต่อการคุณภาพในการ ปฏิบัติงานและรายงานคดีต่อศาล รวมทั้งปัญหาความล่าช้าในการทำงานด้วย กรมคุมประเดิตจึง ยังคงเป็นองค์กรที่ประสบปัญหาการทำงานที่ล้นมือ จึงจำเป็นต้องมีการปรับกรอบอัตรากำลังให้ สอดคล้องต่อปริมาณงาน อีกทั้งการเพิ่มกรอบอัตรากำลังของกรมคุมประเดิตไม่สามารถดำเนินการ ได้โดยลำพัง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจาก สำนักงาน ก.พ. อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติคุม ประเดิต พ.ศ. 2559 ได้ให้อาสาสมัครคุมประเดิตเป็นผู้ช่วยพนักงานคุมประเดิต อันเป็นการแบ่ง เบาภาระการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประเดิตได้บ้าง ซึ่งสอดคล้องกับการประชุมกรมประพฤติ และมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาชญากรรม (2556 :142) ที่ว่า กรมคุมประเดิตได้พบกับความ ทำทายเป็นหลายด้าน เนื่องจากผลการขยายขอบเขตงานคุมประเดิตไปยังผู้กระทำผิดกลุ่มอื่นๆ ทำให้ กรมมีหน้าที่รับผิดชอบในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด การคุมความประพฤติผู้กระทำผิดที่

เป็นผู้ใหญ่ ผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน และผู้พักการลงโทษและลดวันต้องโทษ ด้วยเหตุนี้ จำนวนคดีในความรับผิดชอบจึงเพิ่มมากขึ้นกว่าร้อยละ 80 แม้ว่ากรมได้มีการปฏิรูปโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการรองรับการขยายงาน แต่ปริมาณคดียังคงล้นมือ เห็นได้จาก อัตรากำลังต่อปริมาณคดี ซึ่งมาตรฐานกำหนดให้พนักงานคุมประพฤติในงานสืบเสาะและพินิจให้รับคดี 8.56 คดีต่อคนต่อเดือน หรือในงานควบคุมและสอดส่อง ให้รับคดี 15.54 ต่อคนต่อเดือน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช นาควิเชตรและคณะ (2555) ศึกษา “การศึกษารูปแบบการแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนโยการมีส่วนร่วมของชุมชน” พบว่า กรมคุมประพฤติรับภาระหนักอย่างต่อเนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นหลายด้าน โดยรับผิดชอบดูแลแก้ไขผู้กระทำผิดในชุมชนในทุกช่วงวัย และทุกประเภท รวมถึงผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 แล้วยังมีภารกิจในการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังปล่อยตามมติของคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2544 ซึ่งจำนวนผู้กระทำผิดที่เข้าสู่ระบบการคุมประพฤติในทุกภารกิจต่างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่ถูกจำกัดด้วยนโยบายปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐตามแผนแม่บท การปฏิรูประบบราชการ

3) **ด้านนโยบายของผู้บริหาร** จากการศึกษาพบว่า ตามประกาศกรมคุมประพฤติ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ ลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 นี้เอง มีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายทางด้านคุณสมบัติของผู้สมัครเพื่อการสรรหา ข้าราชการพนักงานคุมประพฤติ โดยปรับเปลี่ยนการสรรหาจากผู้จบการศึกษาในวุฒิมัธยมศึกษาที่ หลากหลาย อาทิ ทางรัฐประศาสนศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ นิติศาสตร์ จิตวิทยา อาชีววิทยา ฯ มาเป็นสรรหาจากผู้จบการศึกษาจากวุฒินิติศาสตร์เพียงวุฒิมัธยมศึกษาเดียว ซึ่งการเปลี่ยนแปลง ทางนโยบายในการสรรหาดังกล่าว อาจส่งผลต่อสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว นอกจากนั้นแล้ว นโยบายของผู้บริหารที่สนับสนุนงบประมาณแบบมี บูรณาการยังไม่มากเท่าที่ควร ทำให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/ประชาสังคม/เอกชน ในการบูร ณาการความเข้าใจในโครงการกิจกรรมยังไม่ชัดเจน เช่น โครงการความร่วมมือกับกรมขนส่งทาง บก เพื่อคัดกรองผู้ขอใบอนุญาตขับขี่ ซึ่งจัดอยู่ในมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ด้วยการลงโทษทาง สภาพ และอีกมาตรการที่ยังไม่มีนโยบายจากผู้บริหารให้นำมาใช้ในงานคุมประพฤติได้ก็คือ มาตรการริบทรัพย์หรือคำสั่งยึดทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทจิตร เนตรพุกคณะ (2554) ศึกษา “การวิเคราะห์การบริหารการพัฒนากรมคุมประพฤติ” พบว่า กรมคุมประพฤติมีปัญหา นโยบายผู้บริหารเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การจัดโครงสร้างไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ ทั้งด้านกระบวนการดำเนินงานกรมคุมประเวติยขาดทิศทางการ บริหารที่ชัดเจน และยังคงใช้นโยบายและการบริหารแบบเดิมๆซ้ำๆ อื่นนโยบายบางอย่างยังล้าสมัย

ไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้นโยบายการบริหารงานของกรมคุมประพฤติที่ผ่านมาประสบปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมากและยากต่อการแก้ไขปัญหา

4) **ด้านการปฏิบัติงาน** จากการศึกษาพบว่า เมื่อไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการได้ ทำให้ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมาทำงานแทน ซึ่งทำให้มีอัตราการลาออกของพนักงานคุมประพฤติกลุ่มนี้สูงมาก เพราะงานหนักแต่สวัสดิการและค่าจ้างต่ำ ส่งผลต่อปัญหาในการส่งต่องาน เนื่องจากพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนจะมีสำนวนคดีที่ตนเองต้องรับผิดชอบและมีการติดตามผลการบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากมีการลาออกหรือโอนย้ายงานจะส่งผลกระทบต่องานทั้งระบบ เนื่องจาก ผู้กระทำผิดจะไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ นอกจากนี้การทำงานของกรมคุมประพฤติมีการทำงานอย่างเป็นสหวิชาชีพ แต่เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งไม่ค่อยได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ย่อมทำให้พื้นฐานความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา และอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานมาตรฐานแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิดแตกต่างกันออกไป จึงพบปัญหาความไม่มีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดข้อมูลการปฏิบัติงาน และสุดท้ายความไม่มีประสิทธิภาพนั้นก็กลายเป็นความเคยชินที่จะละเลยขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทจิตร เนตรพุททณะ (2554) ศึกษา “การวิเคราะห์การบริหารการพัฒนากรมคุมประพฤติ” พบว่า การดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับยังไม่ชัดเจนต่อการกิจการคุมประพฤติ ซึ่งหากไปกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชนแล้ว ก็ย่อมก่อให้เกิดข้อสงสัยได้ว่าบุคลากรมีอำนาจในการดำเนินการหรือไม่ จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายรับรองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานคุมประพฤติในทุกด้านอย่างชัดเจนกว่านี้ อีกทั้งกระบวนการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงและการบูรณาการในการดำเนินงาน และการทำงานที่เน้นทำเอกสารมากเกินไป จากนโยบายบริหารงานแบบเดิมซ้ำๆ ทำให้เห็นนโยบายการบริหารงานของกรมคุมประพฤติที่ผ่านมาประสบปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช นาควิเชตรและคณะ (2555) ศึกษา “การศึกษารูปแบบการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนโยการมีส่วนร่วมของชุมชน” พบว่า ในด้านบุคลากรของกรมคุมประพฤติ พนักงานคุมประพฤติบางส่วนพึงพอใจกับการลดขั้นตอนทั้งหลายที่ลดภาระการทำงาน จนกระทั่งกลายเป็นความเคยชินที่จะละเลยมาตรฐานเพื่อคุณภาพและมีการสั่งสอนสืบต่อมาให้พนักงานคุมประจติรุ่นหลัง จนกลายเป็นรูปแบบของการปฏิบัติงานประจำ คือไม่ว่าจะอยู่ในภาวะวิกฤติหรือไม่ก็ใช้การปรับลดขั้นตอนเช่นเดียวกัน

บทที่ 6

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ
- 3) เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวภายในกรมคุมประพฤติ

สำหรับกรอบแนวคิดการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ตัวแปรต้นนั้นจะแบ่งเป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานด้านคุมประพฤติ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ ประกอบด้วย 1) การสรรหา 2) การปฐมนิเทศ 3) การฝึกอบรม 4) การศึกษาดูงาน 5) การสัมมนา 6) การศึกษาต่อ 7) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ 8) การสอนงาน 9) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 10) การจ่ายค่าตอบแทน และ 11) ผลประโยชน์ เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ส่วนตัวแปรตามคือการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ทั้ง 13 มาตรการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นหน่วยในการศึกษา คือ พนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครทั้งหน่วยงานสังกัดส่วนกลางและสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression analysis) และค่าการทดสอบความแตกต่างด้วยค่า t-test และ Anova ทั้งนี้การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการ

สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารภายในกรมคุมประพฤติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานคุมประพฤติ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 297 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานคุมประพฤติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางและสำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำการศึกษามากเป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ส่วนเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 สำหรับด้านอายุ จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 38 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 สถานะตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 และส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานคุมประพฤติ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

6.1.2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ

ความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

- 1) ด้านการสรรหา พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08
- 2) ด้านการปฐมนิเทศ พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99
- 3) ด้านการฝึกอบรม พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

- 4) ด้านการศึกษาดูงาน พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38
- 5) ด้านการสัมมนา พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14
- 6) ด้านการศึกษาต่อ พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95
- 7) ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเชิงวิชาการ พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12
- 8) ด้านการสอนงาน พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36
- 9) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38
- 10) ด้านการจ่ายค่าตอบแทน พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23
- 11) ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น พนักงานคุมประพฤติมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69

6.1.3 ผลการศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ ซึ่งปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานคุมประพฤติ พบว่า

- 1) เพศ ของพนักงานคุมประพฤติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวไม่แตกต่างกัน
- 2) อายุ ของพนักงานคุมประพฤติที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวไม่แตกต่างกัน

3) **สถานะตำแหน่งงาน** ของพนักงานคุมประพฤติที่แตกต่างกัน ส่งผลการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน

4) **ระดับการศึกษา** ของพนักงานคุมประพฤติที่แตกต่างกัน ส่งผลการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน

5) **ประสบการณ์การทำงานคุมประพฤติ** ของพนักงานคุมประพฤติที่แตกต่างกัน ส่งผลการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน

6.1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการสรรหา 2) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน 3) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ 4) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ซึ่งทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ได้ร้อยละ 40.60 ซึ่งสามารถอภิปรายโดยจำแนกออกได้ดังนี้

1) **การสรรหา** มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เพราะว่ากรมคุมประพฤติให้ความสำคัญกับการสรรหาพนักงานคุมประพฤติ และกั้นกรองผู้ที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวได้

2) **การศึกษาดูงาน** มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เพราะว่าพนักงานคุมประพฤติจะมีโอกาสได้ศึกษาดูงานในต่างประเทศ รวมทั้งการได้ดูการปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการถ่ายทอดการปฏิบัติงานและปรับปรุงแนวทางการทำงาน

3) **การศึกษาต่อ** มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงผลก่อกำเนิด เพราะว่าความเครียด ความเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากกิจกรรมทางการศึกษาและการทำงาน เป็นผลให้พนักงานคุมประพฤติมีการบริหารจัดการเวลาและคุณภาพการทำงานน้อยลง อีกทั้งการศึกษาที่สูงขึ้น พนักงานคุมประพฤติจะมองความก้าวหน้าในการทำงาน

ให้กับตนเองด้วยการโอนย้ายงาน จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความต่อเนื่องในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดต่ำลง

4) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เพราะว่า การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการของกรมคุมประพฤติเป็นส่วนสำคัญในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ทำให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการและนวัตกรรม

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เพราะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาทั้งระดับต้นและระดับสูงของกรมคุมประพฤตินั้น สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานคุมประพฤติในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของกรม ทำให้พนักงานคุมประพฤติทราบศักยภาพและจุดอ่อนในการทำงานของตนเอง ทั้งยังป้องกันการทำผิดระเบียบราชการ มีผลให้การปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้รับการส่งเสริมและปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

6) ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงผกผัน เพราะว่า พนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการซึ่งได้ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนพิเศษที่ดีกว่า ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้ความเต็มใจในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดต่ำลงไปด้วย หากเกิดการลาออกจะทำให้ผู้ถูกคุมประพฤติไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ รวมถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนวนคดีต่างๆก็ไม่สามารถถ่ายทอดได้ทั้งหมด

6.1.5 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

1) **ด้านการสรรหา** พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติไม่สอดคล้องต่อภารกิจงานคุมประพฤติทั้งหมด และยังพบปัญหาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการไปยังส่วนราชการอื่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ

2) **ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับมีความล่าช้าในการจัดปฐมนิเทศ ทำให้พนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการไม่ได้รับการปฐมนิเทศในทันทีหลังจากการเข้ารับบรรจุ อีกทั้งพนักงานคุมประพฤติที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไม่มี

โอกาสได้รับการปฐมนิเทศ ศึกษาดูงานและฝึกอบรม รวมทั้งยังพบว่าการศึกษาไม่ตรงต่อภารกิจงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวเท่าที่ควร ทำให้พนักงานคุมประพฤติขาดการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเกี่ยวกับมาตรการตามข้อกำหนดโตเกียว ทั้งการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการสัมมนาน้อย นอกจากนี้ การศึกษาต่อของพนักงานคุมประพฤติเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการลาเพื่อไปศึกษาต่อ ยังพบปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายงานของพนักงานคุมประพฤติที่ได้รับทุนการศึกษาเมื่อได้ทำงานครบกำหนดตามเงื่อนไขสัญญาการใช้ทุนแล้ว สุดท้ายพบปัญหาการสอนงานของบุคลากรที่ขาดองค์ความรู้ในเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว และพบปัญหาเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ

3) ด้านการรักษาบุคลากรไว้ พบปัญหาและอุปสรรคความไม่เป็นมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ผลประโยชน์เกลือและสวัสดิการที่เพียงพอและค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว

1) ด้านงบประมาณไม่เพียงพอ พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณและหน่วยงานตามกลุ่มภารกิจภายในกรมคุมประพฤติไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากมีโครงการกิจกรรมที่สำคัญต่อพนักงานคุมประพฤติและผู้ถูกคุมประพฤติอื่นเกี่ยวกับการดำเนินงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ ทั้งนี้รวมถึงงบประมาณเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังของพนักงานคุมประพฤติและค่าตอบแทนพิเศษและค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานด้วย

2) ด้านปริมาณงานล้นมือ พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติไม่สอดคล้องต่อปริมาณงานตามภาระงานของหน่วยงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤตินสูงกว่ามาตรฐานที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด

3) ด้านนโยบายของผู้บริหาร พบปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับการกำหนดคุณวุฒิในการสรรหาข้าราชการพนักงานคุมประพฤติ ตามประกาศกรมคุมประพฤติ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติก่อนวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และนโยบายที่ขาดความต่อเนื่องต่อการดำเนินงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว

4) ด้านการปฏิบัติงาน พบปัญหาและอุปสรรคว่ามีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน่วยงานสูงทำให้ผู้ถูกคุมประพฤติไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ นอกจากนี้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวไม่ค่อยได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ย่อมทำให้พื้นฐานความรู้และความ

เข้าใจในเนื้อหาของงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิดแตกต่างกันออกไป มีผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพในการถ่ายทอดข้อมูลการปฏิบัติงานทำให้เลยขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพไป

6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

6.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การดำเนินงานด้านการปฏิบัติมาตรแบบไม่ควบคุมตัวจะบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายได้นั้น กรมคุมประพฤติควรให้ความสำคัญกับแผนงานด้านงบประมาณที่ใช้ขับเคลื่อน เน้นการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระงานให้แก่บุคลากรลงได้ อีกทั้งควรผลักดันนโยบายที่มีต่อการใช้มาตรการไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิดอื่นที่ยังไม่เคยมีใช้ในประเทศ รวมไปถึงควรสร้างรูปแบบแนวทางการทำงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวทุกๆมาตรการให้มีความชัดเจน ง่ายต่อการศึกษาและนำไปปฏิบัติใช้

2) กรมคุมประพฤติควรยกระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นและมีมาตรฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องจัดให้อยู่ในแผนงานระยะยาวของกระทรวง เพื่อให้พนักงานคุมประพฤติซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดโตเกียว

6.2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติจากการวิจัยนี้ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านการสรรหา ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปัญหาและอุปสรรคด้านการรักษาบุคลากร ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงดังต่อไปนี้

1) ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นสหวิชาชีพ โดยการสรรหาตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติจากวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ทั้งกรมคุมประพฤติควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติให้มีความสอดคล้องกับปริมาณงานและปริมาณการใช้

มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการปราบปรามมีผลงานมากขึ้น

2) ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติในทุกๆตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเพิ่มโอกาสในการศึกษาดูงานจริง ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนเวลาให้พนักงานคุมประพฤติได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในทิศทางที่ดี

3) ควรเน้นการเสริมสร้างความผูกพัน การจัดการความเครียด และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นให้แก่พนักงานคุมประพฤติไปพร้อมๆกัน เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพทำงานอยู่กับหน่วยงานได้ยาวนานขึ้น

6.2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดสำหรับการปฏิบัติงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆที่ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ควบคุมตัว สามารถนำตัวชี้วัดจากงานวิจัยดังกล่าวไปใช้ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดโตเกียวต่อไป

2) ควรมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการรักษาไว้ กับกลุ่มตัวแปรของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวทั้ง 3 กลุ่มที่ได้มีการจำแนกไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ละเอียดขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาทำการเปรียบเทียบและหาข้ออภิปรายเพิ่มจากงานวิจัยฉบับนี้

3) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมของผู้ถูกคุมประพฤติ เป็นต้น เพื่อนำมาพิจารณาว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวหรือไม่ และอย่างไร โดยการศึกษาดังกล่าวจะสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิผลแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆได้

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรม
คุมประพฤติ

HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO RULES IN
DEPARTMENT OF PROBATION

ธนาคาร เอนก 5636108 SHCJ/M

ศศ.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)

คณะกรรมการปริกษาวิทยานิพนธ์ : อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์, M.A., วินันท์กานต์ รุจิภักดิ์, Ph.D.,
วิศรา ศิริสุทธิเดชา, Ph.D.

บทสรุปแบบสมบูรณ

หลักการและเหตุผล

กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีหน้าที่พัฒนาพฤตินิสัย
และฟื้นฟูจิตใจผู้ถูกคุมประพฤติตามคำสั่งศาลยุติธรรม ทำให้องค์การสหประชาชาติได้ประกาศ
มาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติสำหรับมาตรการการไม่ควบคุมตัว (United Nations Standard
Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 และได้เรียกร้อง
ให้กลุ่มประเทศสมาชิกทั้งหลายนำกฎ มาตรฐานดังกล่าวนี้ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย
และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ทั้ง ศาล อัยการ พนักงานคุมประพฤติ
นักกฎหมาย ผู้เสียหาย และอื่นๆ ได้ประยุกต์ใช้มาตรการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดแบบไม่ควบคุมตัว

จากการประชุมคุมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาเซียนบวกสาม ใน
ปี 2556 ครั้งที่ 1 และ 2557 ต่อเนื่องมาจนครั้งที่ 3 นั้น มีผู้ร่วมประชุมที่สำคัญ เช่น สถาบันระหว่าง
ประเทศด้านอาชญาวิทยา สถานทูต องค์การระหว่างประเทศ ผู้บริหารด้านงานคุมประพฤติและ
มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวจาก 13 ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว
มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม พม่า จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และไทย เพื่อกำหนดทิศทางความ
ร่วมมือระหว่างประเทศด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในภูมิภาคอาเซียนร่วมกัน และเพื่อแลกเปลี่ยน

ความรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ตามบริบทที่สามารถเกื้อกูลกันได้อย่างเหมาะสม ประเด็นหลักของการประชุมครั้งที่ 1 คือ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบแนวคิด “HELP” ซึ่งภายใต้กรอบดังกล่าวมีประเด็นที่นำไปให้ความสำคัญยิ่งยงนั่นก็คือ พัฒนาศักยภาพ (Human Resource Development) เนื่องจากบุคลากรที่เป็นพนักงานคุมประพฤติควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความชำนาญการในงานที่ตนปฏิบัติ รวมไปถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ในงานคุมประพฤติควบคู่กันไปด้วย อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในงานคุมประพฤติของประเทศไทยมีความเป็นมาตรฐานในระดับสากลของโลก ทั้งนี้กรมคุมประพฤติในฐานะหน่วยงานหลักในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชนของประเทศไทย จึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการออกวัตถุประสงค์ข้อกำหนดโตเกียวโดยการคุมความประพฤติผู้กระทำความผิดที่ได้รับการรอการกำหนดโทษ รวมถึงผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษ หรือลดการต้องโทษ จำคุก ตลอดจนผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในชุมชน ซึ่งในปัจจุบันพนักงานคุมประพฤติต้องรับภาระงานในการสืบเสาะ พิสูจน์ ควบคุมและสอดส่อง กิจการชุมชน และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในหลากหลายคดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิทยานิพนธ์นี้ เพื่อทราบว่าปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติใดที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานสอดคล้องต่อมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำความผิด (United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules)

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่มีผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ
- 3) เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวภายในกรมคุมประพฤติ

ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัย

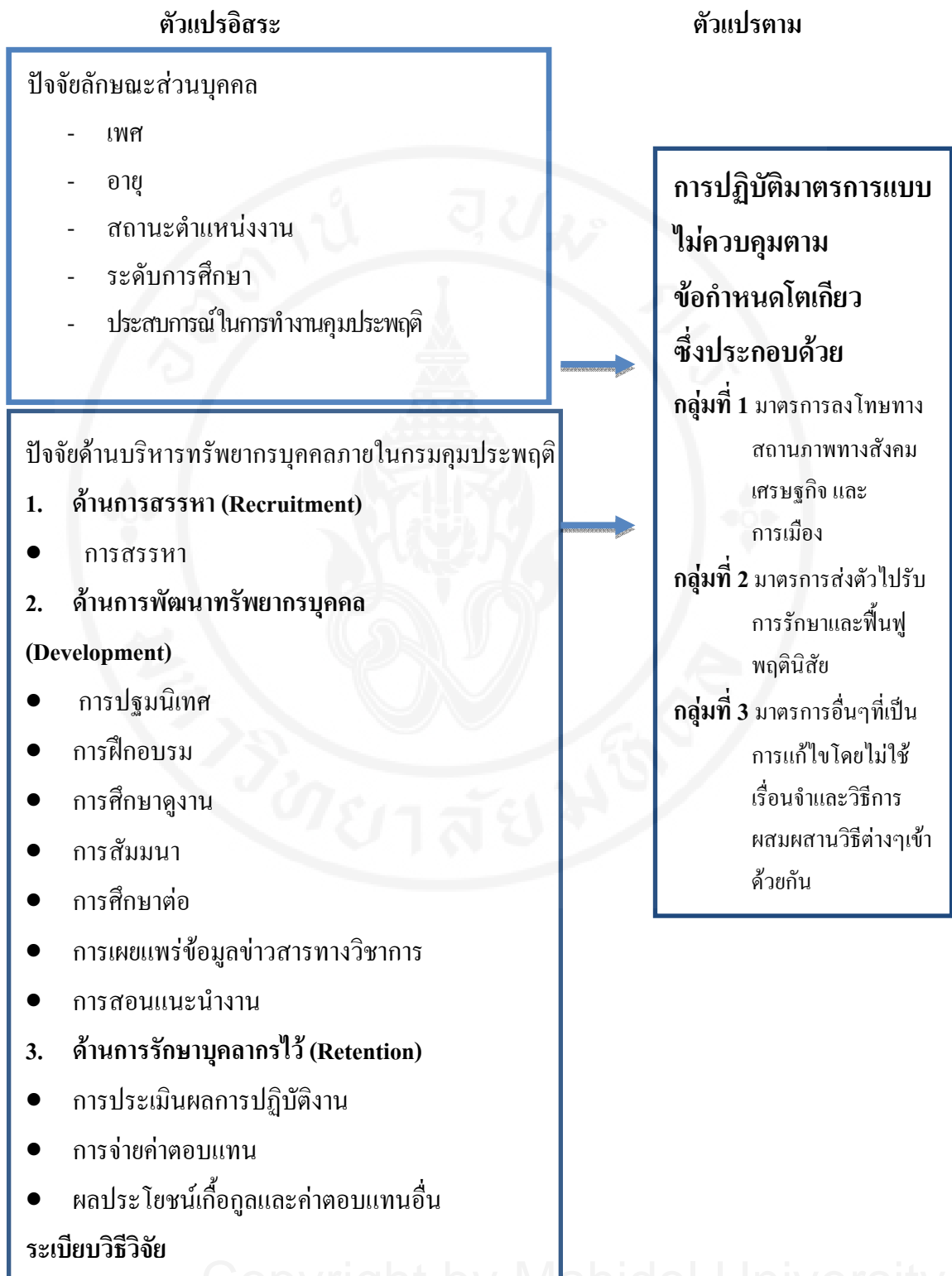
1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันประกอบด้วย การสรรหา การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาคุณงาน การสัมมนา การศึกษาต่อ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ การสอนงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกี่ยวกับและค่าตอบแทนอื่น

1.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ในงานคุมประพฤตินั้น ศึกษาผ่านมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่า ด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวหรือข้อกำหนดโตเกียว โดยเลือกศึกษาจากมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่มีการกำหนดไว้ในข้อ 8.2 ของข้อกำหนดโตเกียว

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณกับพนักงานคุมประพฤติ สังกัดกรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานหน่วยงานคุมประพฤติสังกัดส่วนกลาง และในสำนักงานคุมประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 297 คน และการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในกรมคุมประพฤติ จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัย ช่วงระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลเดือน พฤษภาคม 2559 – มีนาคม 2560 (เริ่มรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน)

กรอบแนวความคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดการวิจัย

การวิจัย ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุมประพฤติ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mix methods) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเครื่องมือวิจัยแล้ว และเมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเรียบร้อยแล้ว นำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยใช้สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ นอกจากนี้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และ Oneway Anova เพื่อหาค่าความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว และ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงซ้อน (Enter Multiple Regression analysis) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติในการศึกษานี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์เชิง เพื่อทราบข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการอภิปรายผลการศึกษา

ข้อค้นพบ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงานคุมประพฤติ

จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 297 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานคุมประพฤติในหน่วยงานสังกัดส่วนกลางและสำนักงานคุมประพฤติในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำการศึกษามากเป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 63.0 ส่วนเพศชาย จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 สำหรับด้านอายุ จากการศึกษพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 32 – 38 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 สถานะตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.9 และส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานคุมประพฤติ 9 ปีขึ้นไป จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3

ข้ออภิปราย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้คือ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ ที่มีผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ความแตกต่างด้านเพศของพนักงานคุมประพฤตีส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ยิ้มเทศ (2556) พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2) ความแตกต่างด้านอายุของพนักงานคุมประพฤตีส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิกร สุขสุดไพศาล และกาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล (2556) พบว่า ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ อันได้แก่ อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

3) ความแตกต่างด้านสถานะตำแหน่งงานของพนักงานคุมประพฤตีส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ยิ้มเทศ (2556) พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่ตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4) ความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของพนักงานคุมประพฤตีส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักษณ์คณา พิทักษ์ภักกร (2553) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการพยาบาลไม่แตกต่างกัน

5) ความแตกต่างด้านประสบการณ์ในการทำงานคุมประพฤติของพนักงานคุมประพฤตีส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ยิ้มเทศ (2556) พบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดคล้องผู้ถูกคุมความประพฤติต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2552 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการสรรหา 2) ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน 3) ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ 4) ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ 5) ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 6) ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น ซึ่งทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวได้ร้อยละ 40.60 ซึ่งสามารถอภิปรายโดยจำแนกออกได้ดังนี้

1) **ปัจจัยด้านการสรรหา** พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าวิธีการสรรหาบุคลากรของกรมคุมประพฤติสามารถค้นกรองผู้ที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะตรงต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย จตุพรวาทิ (2557) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการคัดเลือกสรรหา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ เนื่องด้วยทางสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์ได้ดำเนินการคัดเลือกสรรหา ฝึกอบรมและมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติ และอาสาสมัครคุมประพฤติที่มีความรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี

2) **ปัจจัยด้านการศึกษาดูงาน** พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่า พนักงานคุมประพฤติทุกระดับได้มีโอกาสศึกษาดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ รวมไปถึงการดูการปฏิบัติงานจริงด้วย จึงทำให้พนักงานคุมประพฤติสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและเป็นแนวทางเพื่อประสิทธิผลแก่งานได้มากขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล ศิริพงษ์ (2560) พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรภาค 9 คือ ด้านความเจริญเติบโต อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เนื่องจากการให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติ ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ และดูงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญา เต็มวงษ์ และคณะ (2558) พบว่าความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อครูผู้ดูแลเด็กมีโอกาสได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานอยู่แล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มมากขึ้น

3) **ปัจจัยด้านการศึกษาต่อ** พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าการเครียด ความเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากกิจกรรมทางการศึกษาและการทำงานมากขึ้น เป็นผลให้พนักงานคุมประพฤติมีการบริหารจัดการเวลาและคุณภาพการทำงานน้อยลง อีกทั้งการศึกษาที่สูงขึ้นพนักงานคุมประพฤติจะมองความก้าวหน้าในการทำงานให้กับตนเองด้วยการโอนย้ายงาน จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ความต่อเนื่องในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดต่ำลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของไตรรัตน์ โภคพลารักษ์ (2553 , น.4: 48-50) ที่กล่าวว่า การศึกษาเป็นการสร้างการเรียนรู้ ซึ่งมีขั้นที่เป็นอุปสรรคสำหรับผู้เรียนรู้ คือ ขั้นท้อแท้เบื่อหน่าย (Discouraging first stage) และขั้นคิดถ่วง (False plateau) ซึ่งในขั้นการเรียนรู้เหล่านี้หากไม่สามารถสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้แล้วนั้น ผู้เรียนจะไม่สามารถก้าวผ่านไปจนถึงขั้นสุดท้ายของการเรียนรู้ นั่นคือ ขั้นพ้นการเรียนรู้ (Over-learning period) ซึ่งเป็นขั้นที่จะทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมด้านอื่นๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ต่อไปได้

4) **ปัจจัยด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ** พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการของกรมคุมประพฤติเป็นส่วนสำคัญในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ทำให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวิชาการและนวัตกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชัย จตุพรวาที (2557) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ เนื่องด้วยกรมคุมประพฤติได้วางแนวทางในเรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครคุมประพฤติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2547 เพื่อสร้างการรับรู้

5) **ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาทั้งระดับต้นและระดับสูงของกรมคุมประพฤติ นั้นสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานคุมประพฤติในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของกรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา เวียงอินทร์ (2553) พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรด้านความพึงพอใจของบุคลากร กล่าวคือ บุคลากรมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6) **ปัจจัยด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น** พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวในเชิงผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพราะว่าเป็นพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการซึ่งได้ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนพิเศษที่ดีกว่า ด้วยเหตุนี้ส่งผลให้ความเต็มใจในการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวลดต่ำลงไปด้วย หากเกิดการลาออกจะทำให้ผู้ถูกคุมประพฤติไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ รวมถึงข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสำนวนคดีต่างๆก็ไม่สามารถถ่ายทอดได้ทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เณิมพงษ์ มีสมนัย (2554, น.1 :30) ที่กล่าวว่า บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือความเต็มใจที่จะทำงาน (willingness) ซึ่งได้มาจากการจ่ายค่าตอบแทนผลประโยชน์เกื้อกูล หรือเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษอื่นที่ได้อย่างยุติธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจที่จะทำงานหรือมีจิตใจที่พร้อมจะทำงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

1) **ด้านการสรรหา** พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติไม่สอดคล้องปริมาณงานทั้งหมดของกรมคุมประพฤติ และยังพบปัญหาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของพนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการไปยังส่วนราชการอื่น ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทจิตร เนตรพุกคณะ (2554) พบว่า การจัดโครงสร้างของกรมคุมประพฤติไม่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจงานคุมประพฤติในปัจจุบัน จึงทำให้ไม่สามารถรองรับต่อปริมาณงานอัตรากำลัง และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และนโยบายผู้บริหารเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทั้งนี้สืบเนื่องจากลักษณะงานเป็น

งานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน อีกทั้งมีการจัดโครงสร้างที่มุ่งหวังให้เกิดความก้าวหน้าทางตำแหน่งของบุคลากรโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบในระยะยาว

2) **ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับมีความล่าช้าในการจัดปฐมนิเทศ ทำให้พนักงานคุมประพฤติที่เป็นข้าราชการไม่ได้รับการปฐมนิเทศในพื้นที่ หลังจากการเข้าบรรจุ อีกทั้งพนักงานคุมประพฤติที่เป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีโอกาสได้รับการปฐมนิเทศ ศึกษาคุณงามและฝึกอบรม รวมทั้งยังพบว่าการฝึกอบรมไม่ตรงต่อภารกิจงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวเท่าที่ควร ทำให้พนักงานคุมประพฤติขาดการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับมาตรการตามข้อกำหนดโตเกียว ทั้งการมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากการสัมมนาน้อย นอกจากนี้ การศึกษาต่อของพนักงานคุมประพฤติเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการลาเพื่อไปศึกษาต่อ ยังพบปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายงานของพนักงานคุมประพฤติที่ได้รับทุนการศึกษาเมื่อได้ทำงานครบกำหนดตามเงื่อนไขสัญญาการใช้ทุนแล้ว สุดท้ายพบปัญหาการสอนงานของบุคลากรที่ขาดองค์ความรู้ในเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว และพบปัญหาเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธญา ภูจำพล (2554) พบว่า กรมคุมประเวศยังคงขาดฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัยที่จะนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง อีกทั้ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง พัฒนาทรัพยากรบุคคล เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ยังเกิดความล่าช้าในการดำเนินการ และขาดการวิเคราะห์ความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร นอกจากนี้ด้านการสื่อสารภายในองค์กรเรื่องของช่องทางการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น เสนอแนะ และข้อร้องเรียน พร้อมตอบคำถามต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลพบว่า ยังไม่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและไม่ได้รับข้อมูลอย่างทันท่วงที

3) **ด้านการรักษาบุคลากรไว้** พบปัญหาและอุปสรรคความไม่เป็นมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งพนักงานคุมประพฤติที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ผลประโยชน์เกี่ยวกับลูกและสวัสดิการที่เพียงพอและค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธญา ภูจำพล (2554) พบว่า ความสำเร็จด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย น่าจะสืบเนื่องจากการที่กรมคุมประเวศยังขาดแนวทางการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่จำเป็นต่อองค์กร ทั้งการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ได้เป็นสิ่งที่ชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้จริง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชสรา แสงพิทักษ์ (2552) พบว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติได้รับสวัสดิการ และเงินตอบ

แทนต่างๆ น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนด
โตเกียว

1) **ด้านงบประมาณไม่เพียงพอ** พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับงบประมาณและหน่วยงานตามกลุ่มภารกิจภายในกรมคุมประพฤติไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเนื่องจากมีโครงการกิจกรรมที่สำคัญต่อพนักงานคุมประพฤติและผู้ถูกคุมประพฤติอื่นเกี่ยวกับการดำเนินงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ ทั้งนี้รวมถึงงบประมาณเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังของพนักงานคุมประพฤติและค่าตอบแทนพิเศษและค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับการประชุมคุมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาเซียนบวกสาม (2556 : 142) กล่าวว่า เนื่องจากปริมาณคดีที่สูงขึ้น กรมคุมประพฤติจึงประสบปัญหาด้านงบประมาณ ซึ่งต้องยอมรับว่างบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรให้ค่อนข้างจำกัด ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ กรมคุมประพฤติจึงได้ประสานความร่วมมือกับชุมชนในพื้นที่เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการสนับสนุนด้านเงินช่วยเหลือ การฝึกอาชีพ การจ้างงาน และ โปรแกรมสำหรับการปรับตัวกลับเข้าสู่สังคม

2) **ด้านปริมาณงานล้นมือ** พบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับอัตรากำลังพนักงานคุมประพฤติไม่สอดคล้องต่อปริมาณงานตามภาระงานของหน่วยงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติสูงกว่ามาตรฐานที่สำนักงานก.พ. ได้กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรกช นาควิเศษและคณะ (2555) พบว่า กรมคุมประพฤติรับภาระหนักอย่างต่อเนื่องจากภารกิจที่เพิ่มขึ้นหลายด้าน โดยรับผิดชอบดูแลแก้ไขผู้กระทำผิดในชุมชนในทุกช่วงวัย และทุกประเภท รวมถึงผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 และยังมีการปฏิบัติงานสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังปล่อยตามมติของคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2544 ซึ่งจำนวนผู้กระทำผิดที่เข้าสู่ระบบการคุมประพฤติในทุกภารกิจต่างเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังที่ถูกจำกัดด้วยนโยบายปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐตามแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ

3) **ด้านนโยบายของผู้บริหาร** พบปัญหาและอุปสรรคการเปลี่ยนแปลงนโยบายของผู้บริหารเกี่ยวกับการกำหนดควมวุฒิในการสรรหาข้าราชการพนักงานคุมประพฤติ ตามประกาศกรมคุมประพฤติ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติก่อนวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2559 และนโยบายที่ขาดความต่อเนื่องต่อการดำเนินงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทจิตร เนตรพุกคณะ (2554) พบว่า กรมคุมประพฤติดำเนินนโยบายผู้บริหารเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การจัดโครงสร้างไม่สามารถ

ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้ ทั้งด้านกระบวนการดำเนินงานกรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษาทางการบริหารที่ชัดเจน และยังคงใช้นโยบายและการบริหารแบบเดิมๆ ซ้ำๆ อีกนโยบายบางอย่างยังล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้นโยบายการบริหารงานของกรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษาที่ผ่านมาประสบปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมากและยากต่อการแก้ไขปัญหามา

4) **ด้านการปฏิบัติงาน** พบปัญหาและอุปสรรคว่าการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานสูงในหน่วยงานทำให้ผู้ถูกคุมประพฤติไม่คุ้นเคยกับพนักงานคุมประพฤติคนใหม่ นอกจากนี้พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ไม่ค่อยได้รับโอกาสในการฝึกอบรม ย่อมทำให้พื้นฐานความรู้และความเข้าใจในเนื้อหาของงานมาตรฐานการควบคุมตัวผู้กระทำผิดแตกต่างกันออกไป มีผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพในการถ่ายทอดข้อมูลการปฏิบัติงานทำให้ละเลยขั้นตอนการทำงานที่มีคุณภาพไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทจิตร เนตรพุกคณะ (2554) พบว่าการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับยังไม่ชัดเจนต่อการจัดการคุมประพฤติ อีกทั้งกระบวนการดำเนินงานของกรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงและการบูรณาการในการดำเนินงานและการทำงานที่เน้นทำเอกสารมากเกินไปจากนโยบายบริหารงานแบบเดิมๆ ทำให้นโยบายการบริหารงานของกรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษาที่ผ่านมาประสบปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาและการสรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว ภายในกรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษา ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) การดำเนินงานด้านการปฏิบัติตามมาตรฐานการควบคุมตัวจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น กรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษาควรให้ความสำคัญกับแผนงานด้านงบประมาณที่ใช้ขับเคลื่อน เน้นการสร้างนวัตกรรมที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระงานให้แก่บุคลากรลงได้ อีกทั้งควรผลักดันนโยบายที่มีต่อการใช้มาตรฐานการควบคุมตัวผู้กระทำผิดอื่นที่ยังไม่เคยมีใช้ในประเทศ รวมไปถึงควรสร้างรูปแบบแนวทางการทำงานมาตรฐานการควบคุมตัวทุกๆมาตรฐานการให้มีความชัดเจน ง่ายต่อการศึกษาและนำไปปฏิบัติใช้

2) กรมคุ้มครองประพฤตินักศึกษาควรยกระดับความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นและมีมาตรฐานในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องจัดให้อยู่ในแผนงานระยะยาวของ

กระทรวง เพื่อให้พนักงานคุมประพฤติซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดโตเกียว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติจากการวิจัยนี้ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านการสรรหา ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปัญหาและอุปสรรคด้านการรักษาบุคลากร ซึ่งจากผลการวิจัยดังกล่าวจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงดังต่อไปนี้

1) ควรส่งเสริมการปฏิบัติงานอย่างเป็นสหวิชาชีพ โดยการสรรหาคำแหน่งพนักงานคุมประพฤติจากวุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องต่อการทำงาน ทั้งกรมคุมประพฤติ ควรเพิ่มกรอบอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติให้มีความสอดคล้องกับปริมาณงานการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการปราบปรามมีผลงานมากขึ้น

2) ควรส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติในทุกๆตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเพิ่มโอกาสในการศึกษาดูงานจริง ส่งเสริมการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรสนับสนุนเวลาให้พนักงานคุมประพฤติได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในทิศทางที่ดี

3) ควรเน้นการเสริมสร้างความผูกพัน การจัดการความเครียด และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นให้แก่พนักงานคุมประพฤติไปพร้อมๆกัน เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพทำงานอยู่กับหน่วยงานได้ยาวนานขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดสำหรับการปฏิบัติงานมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆที่ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดโดยไม่ควบคุมตัว สามารถนำตัวชี้วัดจากงานวิจัยดังกล่าวไปใช้ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดโตเกียวต่อไป

2) ควรมีการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสรรหา การพัฒนาบุคลากร และการรักษาไว้ กับกลุ่มตัวแปรของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวทั้ง 3 กลุ่มที่ได้มีการจำแนกไว้ในกรอบ

แนวคิดการวิจัยนี้ เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ละเอียดขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับมาทำการเปรียบเทียบและหาข้ออภิปรายเพิ่มจากงานวิจัยฉบับนี้

3) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์กร การมีส่วนร่วมของผู้ถูกคุมประพฤติ เป็นต้น เพื่อนำมาพิจารณาว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียวหรือไม่ และอย่างไร โดยการศึกษาดังกล่าวจะสามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพแก่หน่วยงานที่ปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆได้

**HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO
RULES IN DEPARTMENT OF PROBATION**

THANAKARN ANEK 5636108 SHCJ/M

M.A. (CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE)

THESIS ADVISORY COMMITTEE :: ATCHARAPAN JARASWATHANA, M.A.,
VEENUNKARN RUJIPAK, Ph.D., WARISSARA SIRISUTTHIDACHA, Ph.D.**EXTENDED SUMMARY****1.Rational**

Department of Probation is one of government sector which is related to process of judgement. Department of Probation has a mission to develop and rehabilitate the behavior and mental state of probationer whom is sentenced by the court. United Nation Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules in 1990 and it demanded member country to apply to policies and regulations concerned with criminal procedure. For example, court, attorney, probation officer, lawyer, sufferer, etc. They will apply Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules to probationer.

In The first ASEAN plus three conference on probation and non-custodial measures in 2013 and 2014 to the third ASEAN plus three conference on probation and non-custodial measures, representatives from the international organizations of Criminology including many executives working on probation and non – custodial measures from 13 countries, namely, Brunei, Cambodia, Indonesia, Laos, Malaysia, Philippines, Singapore, Vietnam, Myanmar, China, Japan, Korean and Thailand, were present at the event. The main purpose of conference on probation and non-custodial measures is for setting the cooperative guideline to properly practice to Asean

offenders and exchanging knowledge, experience and regulation to Asean offenders under the same standard

Main point of the first ASEAN plus three conference on probation and non-custodial measures is for creating partnership to rehabilitate offenders potentially under HELP's concept idea. Under the frame of HELP, there is a interesting issue which we should pay attention for it. That is Human resource development because probation officer is proper to get development of knowledge and own practicing expertise including other side of human resource administration. Moreover human resource development will affect internationally probation and non-custodial measures in Thailand. The Department of Probation is the main unit for the rehabilitation of offenders in the community of Thailand. It is an agency that plays an important role in addressing Tokyo Rules by imposing a wrongdoer that has been awaited imposition of sentence including those who have been got parole or reduced sentences as well as drug addicts in the community. At present, the probation staff is required to undertake the task of investigating, supervising and monitoring the community affairs and rehabilitation of drug addicts in various cases. Therefore, the researcher has prepared this thesis to know the human resource administration factors which related to Tokyo Rules to know that what factors human resource administration in the Department of Probation relates Tokyo Rules In order to bring the results of this study to guide the improvement and development of human resource administration in the Department of Probation. it is able to operate in a standardized manner in accordance with United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules.

2. Research Objective

1. To study the differences in personal characteristics of probation officer affecting Minimum Rules Non-custodial Measures in accordance with Tokyo Rules
2. To study correlation between human resources administration and Minimum Rules Non-custodial Measures in accordance with Tokyo Rules in probation affair.

3. To know the problems and obstacles to human resource administration and Minimum Rules Non-custodial Measures in accordance with Tokyo Rules within probation affair

3. Scope of the study

1. Scope of research content

Independent variables are personal characteristic factor. And human resource administration which includes recruiting, orientation, training, inspect activities, seminars, education, public relations, coaching, performance appraisal. Payment and other benefits and compensation.

Dependent variables is Non-custodial action in accordance with Tokyo Rules in the probation affair. To Study through United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures or Tokyo Rules by studying the Non-custodial measures set out in Article 8.2 of the Tokyo Rules.

2. Scope of area and population including sample group used in the study

Quantitative research with probation officers of department of Probation who work within the jurisdiction of the Bangkok area. the data were collected from the sample group who works for Probation sector in the Bangkok metropolitan probation office about 297 persons. And qualitative research with executives who are important to give particular information within the Department of Probation, total of 5 persons.

3. Scope of research Period of study

Research and data collection from November 2016 to March 2017 (data collection was commenced after being approved by the Research Ethics Committee

Framework of Research

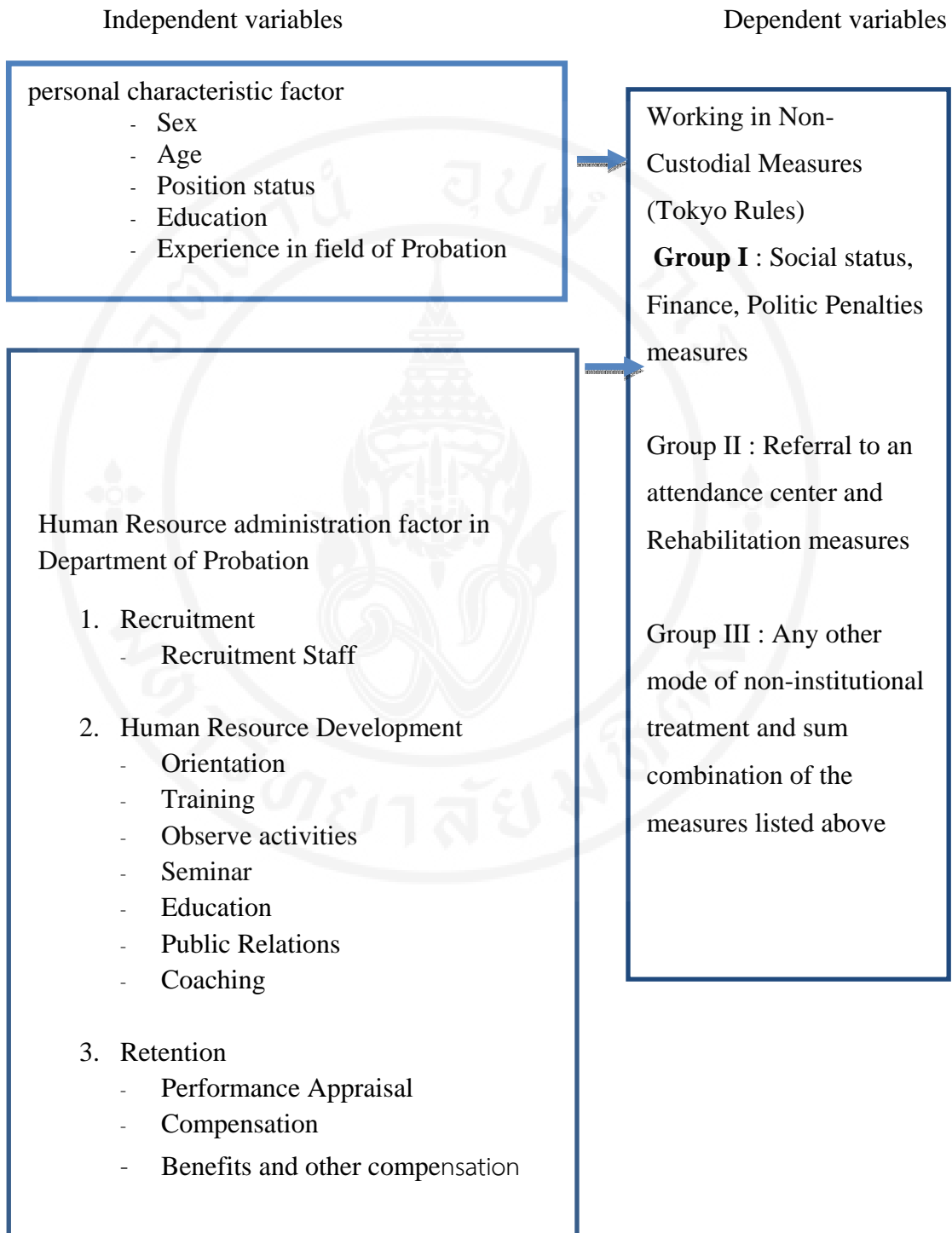


Diagram 1 Research Framework

Research methodology

Research on human resource administration factors related to Tokyo Rules is a mix method, which consists of quantitative research by using the questionnaire that have been tested. When the quantitative data was collected successfully, researcher will process and analyze the data by using Statistical Package for the Social Science for Windows (SPSS) and using Descriptive Statistic for the study which are percentage, average, standard deviation of describing personal characteristics of probation officer. This hypothesis was tested by using statistical t-test and Oneway Anova for identifying the differentiation of the personal nature of the probation officer that affect the performance of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) and Multiple Regression analysis to find correlations between human resource administration factors within the Department of Probation on Non-Custodial Measures (Tokyo Rules). For statistical significance in this study is set at 0.05 and Qualitative Research is based on interviews to know the insights related to human resource administration, problems and obstacles to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) by using the information obtained in the discussion of the study results.

4. Findings

General information of sample group of probation officer

From the sample group is number of 297 persons who are probation officers in the central authorities and in Bangkok. It was found that most of the samples were 187 females, 63.0%, 110 males, 37.0% in age side. According to studies, it has been found that The majority of respondents were 32-38 years old, accounting for 34.0%. Most of them were government officer and 194 temporary employees, accounting for 65.3% of the total 85.9% and most of them had more than 9 years of probationary experience, of which 102 accounting for 34.3%.

5. Discussion

Research study Factors to answer the objectives of the research are as follows.

Objective 1 To study the differences in personal factors of probation officer that affect the practice of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) within probation affair in the same way.

According from the study found that difference of personal characteristics factor doesn't affect the implementation of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) therefore, it rejects the hypothesis which the researcher set.

When considering the results of the research in each side can discuss the results as follows.

1) Gender differences of probation officer that effect to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) are not different and accord with Pongsathorn YimTess (2013) told that probation officers who have the differences of sex is successful in controlling and supervising probationer charged of guilty of Road Traffic Act B.E. 2522 in Bangkok. The overall of this differences is not different.

2) Age differences of probation officer effect to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) are not different and are in line of Sirikorn Sukpaisal and Karnravee Ananaukarakul (2013) It was found that demographic factors such as age has different effects on the performance of civil servants in Bangkok is not different.

3) Position status differences of probation officer that effect to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) are not different and accord with Pongsathorn Yimtess (2013) that probation officers who have different position status will succeed in controlling, supervising, and monitoring offenders charged of guilty of Road Traffic Act B.E. 2522 in Bangkok. The overall image of Position status difference is no different.

4) Educational differences of probation officer that effect to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) on probation officers are not different and are in line of Lakkana Phitakphakorn (2010) It was found that registered nurses in community hospitals Karnchanaburi who have different level of education can work the process of nursing in the same way.

5) Differences of Probation field Experience of probation officer that effect to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) are not different and accord with Pongsathi Yimtess (2013) that probation officers who have difference of Experience in field of Probation will succeed in controlling, supervising, and monitoring offenders charged of guilty of Road Traffic Act B.E. 2522 in Bangkok. The overall image of difference of Experience in field of Probation is no different.

Objective 2 is to study the relationship between human resource administration and Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) in probation affair.

- Study on the the relationship between human resource administration and Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) which is found that human resource administration in department of Probation is correlated to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules). There are 6 factors that can predict the practicing of Non-Custodial Measures. It includes 1) Recruitment 2) Observe activities 3) education 4) Public Relation. 5) Performance Appraisal and 6) Benefit and other benefits, where all 6 variables can jointly predict the action of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules), 40.60 percent and which can be discussed by classification as follows

1. Recruitment factor was found to be associated with Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) at the 0.5 level of significance because Department of Probation's recruitment methods can screen potential and qualification of people who match to action of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules). This is consistent with the research by Apichai Jatupon Veet (2014) found that factors related to recruitment selection in the same way as the performance of the probationary volunteers because the Probation Office of Nakhon Sawan Province has recruitment, training and assignment based on the role of volunteer probation. Moreover, volunteers have the knowledge and understanding of the role of probationary volunteer

2. Observe activities factor was found that the relationship with Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) at the 0.5 level of significance because the probation officers of all levels have the opportunity to participate both domestic and foreign observe activities including seeing the actual action. Therefore, the probation officer can adapt the knowledge and experience gained from the observe activities to improve and get more effective way to work. It is consistent with the research conducted by Saichon Siripong (2017) that practical staff development has been

improved through knowledge, ability and skills from taking action. As well as the opportunity to study further and see observe activities that affect the performance teamwork of compliance of the Department of Revenue in the area under the Department of Revenue Region 9 and consistent with the research of Pichaya TemWong and her group (2015). It's found that the progress in the job affecting the performance of teacher in child development centers under local administration organizations Khon Kaen. When teacher is given the opportunity to get further education or observe activities, That will increase the performance of teacher to care the child.

3. Education factor was found to be associated with Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) inversely at the 0.5 level of significance because of stress, boredom and fatigue from education and work. As a result, probation officer have less time to manage and control quality of work. Moreover, higher education, probation officer will focus on their own progress by transferring tasks. This is another reason for the continuity of Non-Custodial Measures action. This is in line with the concept of Trirat Phocpalakorn (2010, p. 4: 48-50), which states that education is creating to learning. In each of Learning, there is the obstacle for the learner and it is discouraging in the first stage and False plateau. In these learning stages, if they cannot response to the needs of learner . The learner will not be able to reach the final stage of learning and that is called in "Over-learning period" which is the stage for individuals to develop their abilities, attitudes, and other behaviors. This will be beneficial for the organization's operations to achieve its objectives.

4. Public relation factor was found to be associated with Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) at the 0.5 level of significance because Public relation by the Department of Probation is an important part of raising awareness about Non-Custodial Measures (Tokyo Rules). It makes the progress in both academic and innovation changes which corresponds to the research of Apichai Jatupornvatee (2014) found that Public relation factor is related to the performance of the probationary volunteers in the same way. Since the Department of Probation sets guidelines on the role and duty of volunteers, conduct Justice ministerial rule of Volunteer Proceedings Act B.E. 2547 to create awareness.

5. Performance appraisal factor was found to be related to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) at the 0.5 level of significance because the evaluation of the performance by the commander at both of the beginning and the high level of the Department of Probation can motivate probation officer to conduct their work in accordance with organization goals. This is consistent with the research by Rojjana Wiangin (2010) found that human resource administration process in the performance appraisal is related to the results of personal satisfy because personnel are satisfied with their work and willing to carry out the task for the organization's purposes.

6. Benefits and other compensation factor was found to be related to the practice of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) inversely at the 0.5 level of significance because the majority of employees are government officer and temporary employees. And they are less motivated to perform work than civil servants with better benefits and better compensation. As a result, the willingness to practice Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) was diminished. When a resignation of probation officer arises, the probationer to become unfamiliar with the new probation officer including factual information and facts that are not transferable. This is in line with the concept of Chalermpong Meesomnai (2011, p.1: 30) which says that personnel can work successfully by the key factor (Willingness). it is derived from Benefits, other compensation or pay a special salary / compensation fair. That will make the personnel willing to work or have enthusiastic mind to work.

Objective 3 is to know the problem and obstacle in human resource administration and Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) action in Probation affair

The problem and obstacle in human resource administration in department of Probation

1. The recruitment was found that the problems and obstacles of the manpower frame of probation officer consistent with the probation mission. And there is still a problem of the job rotation of the probation officer from the government to other government officials. This effects to the continuity in the operation of the Department of Probation. It is consistent with the research of Nontajit Netpukkana (2012) found that the structure of the Department of Probation is according with the current role of the current job role. Therefore, it cannot support the workload and vision which are set. And management policy is always changing due to the complex

nature of the work including doing things that determine to make the advancement of personnel by being regardless of the long-term impact.

2. Human Resource Development was found problems and obstacles with delay in orientation. That makes the probation officer who is a civil servant doesn't receive orientation immediately after putting in a position. Moreover, the probation officer who is government officer and temporary employees can't receive a chance to participate an orientation. And It was also found that the training wasn't in accordance with the task of Non-Custodial Measures (Tokyo Rules). Therefore, the probation officer who is government officer and temporary employees lack of the knowledge and skills of Tokyo Rules including less participation in the exchange of ideas from the seminar . Further education of probationers is an obstacle to their work because they are not encouraged to leave for further education. There is also the problem of the resignation or transfer of the work of the probation officer who got the scholarship upon completion of the work under repayment for my scholarship. Finally, there is the problem of teaching staff who lack of knowledge about Non-Custodial Measures (Tokyo Rules). And there is a problem with public relation, which is in accordance with the research of Sontaya Phujaphon (2011), found that Department of Probation lacks of human resource administration database which is accurate and Modern. That database is used to make decisions of human resource administration in recruitment, selection, appointment, human resources development, promotion, relocation and other human resource administration activities. There are also delays in operation and lack of proper analysis and showing of productivity of personnel. In addition to communication within the organization, channels of exchange comments, suggestions and complaints including answering questions about human resource administration are not easily accessible and not receive timely information.

3. Personnel maintenance was found the problems and obstacles of Non-standard of performance appraisal in civil servants, government officer and temporary employees. Moreover, probation officer who is temporary employees don't receive special compensation, adequate benefits, welfare and overtime pay. This is consistent with the research by Sontaya Phujaphon (2011), found that the success of the human resources administration effectiveness in the overall level is low. It is likely due to the fact that the Department of Probation still lack the way to maintain the important

personnel for the organization. Moreover, the implementation of performance management system to evaluate the performance of personnel is unable to measure of the real performance of personnel which is consistent with the research of Nuchara sangpituk (2009). It was found that the staff of Probation organization received welfare and less money if they were compared with their responsibilities, the workload and the assigned tasks

The problems and obstacles in Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) action

1. The insufficient budget : There were problems and obstacles in the budget and internal organization under the Department of Probation which are insufficient because the existence of important activity projects for probation officers and probationers regarding the implementation of Non-Custodial Measures including the budget for the manpower frame and the special and overtime payroll. That is consistent ASEAN plus three conference on probation and non-custodial measures (2013 : p 142) which shows that when the number of cases increases, Department of probation will face to budget problems. It must be admitted that the budget allocated from the government limitedly. Therefore, the Department of Probation collaborated with local communities to encourage community participation in support, vocational training, employment, and rehabilitate for the good person to the society.

2. Heavy load of work : There are problems and obstacles in manpower rates that were inconsistent with number of the workload. It affects the performance of the probation officer to get higher than Office of Civil Service Commission's standard determined which corresponds to the research of Korakoch nakvichet and group (2013) which "studied the study of the patterns of rehabilitation of offenders in the communities by community participation" found that the Department of Probation was heavily burdened to the increasing number of missions and is responsible for rehabilitating offenders, all ages and all types, in the community including drug addicts under the Drug Abuse Rehabilitation Act BE 2545. There is also a mission to help the offender after they were released. By resolution of the Cabinet in B.E. 2544. The number of offenders who entered the probation process on all missions is increasing consistently but it doesn't accord with the manpower frame which is reduced by government applying to master plan to reform the bureaucracy.

3. Policy of Administrator : There were problems and obstacles in the change of Administrator's policy regarding qualification in recruiting probation staff, and lack of continuity in the implementation of Non-Custodial Measures. It corresponds to the research of Nontajit Netpukkana (2012) found that the Department of Probation has a problem of Administrator's policy change and that makes the structure to not be adjusted to suit the changing circumstances. In terms of operational processes, the Department of Probation also lacked clear administrative guideline and continue to apply the same policy and management repeatedly. Moreover some policy is still outdated for the changing circumstances and effects The past policy of Department of Probation Administration to face many practical problems and is difficult to solve.

4. Operation : There were problems and obstacles in the high rate of probation officer rotation which made the probationers unfamiliar with the new probation officer. Moreover, government officer and temporary employees rarely get training opportunities. It will make probation officer has the basis of knowledge and understanding of Non-Custodial Measures in the different way .And, it affects performance and efficiency in conveying performance data that government officer and temporary employees neglects quality workflows. This is in line with research by Nontajit Netpukkana (2012) which is found that the performance on the duties is not clear to the probation mission. Also, most of the probation procedures are lack of linkage and integration in the operation. And, too much paperwork from the traditional management policy repeatedly. The policy of the Department of Probation has faced a lot of practical problem.

6. Recommendation from this study

From this study and research summary in HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO RULES IN DEPARTMENT OF PROBATION. Researcher propose to policy recommendation, practical recommendation and recommendation for further research in this issue follow as

6.2.1 policy recommendation

1). The implementation of Non-Custodial Measures will achieve the target if Department of Probation pay attention to the budget-driven plan by focusing on innovation that improves performance for reducing workload of personnel. And, Department of Probation should promote Non-Custodial Measures which is never used in Thailand including creating pattern and guideline of Non-Custodial Measures clearly and being easy to study and apply .

2) Department of Probation should uplift the importance and standard of human resource administration. It is a big issue that the government should contain in Long-term plan of ministry in order to probation officer who is the main for driving Non-Custodial Measures get the development, knowledge and skills about Tokyo Rules.

6.2.2 Practical recommendation

According to the human resource administration within the Department of Probation from this research. There are three main obstacles, namely Problems and obstacles in recruitment, Problems and obstacles in human resource development and Problems and obstacles in human resources maintenance. Based on the findings, suggestions for improvement are proposed follow as

1) It should promote multidisciplinary work by recruiting probation officer from academic profile related to job qualifications. In addition, the Department of Probation should increase the manpower rate of civil servants to accord with the quantity of Non-Custodial Measures work that are likely to increase due to accretion of the agency responsible for suppressing .

2) It should promote the development of human resources within the Department of Probation at every position. In particular, it should increase the opportunity to observe activities, to promote public relation and performance appraisal. And it should give chance for the probation officer to study at a higher level. This is due to the development of human resources within the Department of Probation which affects the practice of Non-Custodial Measures in a good way.

3) It Should focus on strengthening relationship,. Stress management and creating incentive of performing work by giving welfare or other benefits to the probation officer in order for talented and experienced personnel will work with the organization a for longer.

6.2.3 Recommendation for further research

1) Research should be conducted on the development of indicators for the implementation of Non-Custodial Measures to benefit other agencies that treat offenders uncontrollably. The indicators from the research can be used to monitor and evaluate performance in Tokyo Rules..

2) There should be a study on the relationship between the factors in three sides of human resource administration within the Department of Probation with the variables in three groups of Non-Custodial Measures in order to obtain more detailed research results and we can use the results of our research to compare and find more discussion from this research.

3) There should be a study on other factors that is related or affects to Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) such as the organizational structure design, participation of the probationers, etc., in order to consider whether the factors are related or affect Non-Custodial Measures (Tokyo Rules) and how can such studies be improved and developed for agencies that use Non-Custodial Measures (Tokyo Rules).

บรรณานุกรม

- กรกช นาควิเชตร และคณะ. (2556). การศึกษารูปแบบการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน. กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.
- กรมคุมประพฤติ. (2559, 25 ตุลาคม). เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ. ประกาศกรมคุมประพฤติ.
- กนิษฐา จิตวัฒนา. (2542). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความต้องการพัฒนาตนเองของนายช่างเทคนิค สังกัดกรมทางหลวง.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะสังคมศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- จิรภา สิ้นธนูวา. (2539). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2554). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และ สมศักดิ์ เจตสุรกันต์ . (2554). การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชกุล โตอ่อน. (2557). ปัญหาผิดเงื่อนไขการคุมประพฤติจำเลยในคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด:ศึกษาเฉพาะกรณี ศาลจังหวัดลำปาง. กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม
- เดชา สังขวรรณ และคณะ. (2550). ความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ในระบบคุมประพฤติ ชุดโครงการวิจัยเรื่อง กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์กับสังคมไทย ลำดับที่ 2 . กรุงเทพฯ : โครงการพัฒนาระบบกฎหมายไทย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

- เดือนเต็ม คงศักดิ์. (2533). ความต้องการการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานของพัฒนากร จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2553). การสรรหาและการเลือกสรร. ใน เอกสารประกอบการสอนชุด วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์. (2553). การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 3 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชนาธิป สันติวงษ์. (2542). องค์การกับการสื่อสาร (Corporate communication). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระยุทธ หล่อเลิศรัตน์และคณะ. (2534). การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535-2539.ม.ป.ท.
- นงเยาว์ เชี่ยวสะอาด. (2542). ความรู้ทัศนคติและการปฏิบัติของพนักงานคุมประพฤติในงานคุมประพฤติผู้ใหญ่. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- นนทจิตร เนตรพุกคณะ. (2554). การวิเคราะห์การบริหารการพัฒนากรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี:
- นุชสร่า แสงพิทักษ์. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดเขตพื้นที่ 4-5. ค้นคว้าอิสระ ศิลปะ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- ปกรณ์ มณีปกรณ์. (2555). ทฤษฎีอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เวิร์ลเทรค ประเทศไทย.

- ปนัดดา ใจบุญ. (2553). ความเครียดในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคุมประพฤติกรมคุมประพฤติในเขตพื้นที่ภาคเหนือ. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.
- ประเทือง ธนิยผล. (2557). อาชญวิทยาและทัณฑวิทยา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีตรา ลาภละมูล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไอเทค คอมมูนิเคชั่น จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.
- ปิยะลักษณ์ ทัพภิกรณ์. (2554). การปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์ในระหว่างการดำเนินคดีอาญา (The Treatment of Pregnant women in criminal process). วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ
- พงศธร ยิ้มเทศ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2552 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- พนัส หันนาภิน. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- พิชญา เต็มวงษ์, สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ และ ชยานนท์ มนเพียรจันทร์. (2558). ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. ขอนแก่น : วารสารการบริหารท้องถิ่น.
- พิสิษฐ์ อามระรัตนะ. (2552). ทักษะของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อการนำมามาตรการอื่นมาใช้ปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่ถูกกักขังแทนค่าปรับ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- มาตรญา น่วมคุณสิน. (2554). ความต้องการของพนักงานคุมประพฤติต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมคุมประพฤติ. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- รจนา เวียงอินทร์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- รพีพร ธงทอง. (2546). ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด:กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- รวีวัฒน์ ชวมณีนันท์. (2543). มาตรการหลักเกี่ยวกับการควบคุมผู้กระทำผิดตามข้อกำหนดโตเกียว : การนำมาใช้ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ.
- ลักษ์คณา พิทักษ์ภากร. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.
- ศูนย์วิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2556). การประชุมคุมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาชญากรรมสาม. เอกสารนำเสนอในการประชุมคุมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาชญากรรมสาม กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ 3. ศูนย์วิจัยและพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนา. เพชรบุรี.
- สนธญา ภูจำพล. (2554). การนำการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุลมาใช้ในกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ.
- สวัสดิการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. (2552). รวมความรู้และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานคุมประพฤติ. กรุงเทพมหานคร: ร้านพุ่มทอง
- สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9. ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, การประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 (น.749 -758). เพชรบูรณ์: ผู้แต่ง.
- สาวิตรี โพธิ์งาม. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานคุมประพฤติ ด้านงานสืบเสาะและพินิจ : กรณีศึกษา สำนักงานคุมประพฤติภาค 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.

- สิริกร สุขสุดไพศาล,กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล. (2556). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในกรุงเทพมหานคร.วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 4(2),41-54.
- สิรินิตย์ ธิรมงคล. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเรียนวิชาเอกคหกรรมศาสตร์ ของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์. (2554). การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารผลงาน. ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 6 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2535). หลักเกณฑ์และวิธีเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ตามมาตรา 76. (อัดสำเนา)
- อภิชัย จตุพรวาทิ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.พระนครศรีอยุธยา.
- อังคณา บุญสิทธิ์. (2541). มาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติสำหรับมาตรการการไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด. วารสารกรมคุมประพฤติ. 41(5):32-39.

ภาษาต่างประเทศ

- Bowin , R.B. and Harney D. (2001). Human Resource Management : An Experiential approach.. Enylewood Cliffs , New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Byars, Lloyd L. and Leslie W.Rue. (1997). Human Resource Management. 5th ed. Illinois : Richard D.Irwin, Inc.
- Dessler and Dary. (1994). Human Resource Management. 7th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Ivancevich John M. (1998). Human Resource Management. 7th ed. USA : McGraw-Hill, Inc.
- Mondy, R.Wayne, Robert M and Shane R. Premeaux. (1999). Human Resource Management. 7th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

The United Nations Development Program (UNPP). (1994). Human Development Report 1994.
New York : Oxford University.

Yamane,T.(1973). Statistics: An Introductory Analysis. NewYork: Harpaer and Row Publication.





ภาคผนวก ก



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นาย ธนาкар เอนก นักศึกษาปริญญาโท สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังดำเนินการศึกษาวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม

ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม เพื่อผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนามาตรการคุ้มครองพฤติกรรมต่อไป การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำคำชี้แจง ดังที่แนบมาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นาย ธนาкар เอนก)

สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นเครื่องมือการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว” กรณีศึกษา กลุ่มประพุดิในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นการให้เลือกรับตอบ เพียง 1 ข้อของแต่ละข้อคำถาม และให้เติมคำ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มประพุดิเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมกลุ่มประพุดิซึ่งเป็นคำถามปลายปิด มีทั้งหมด 41 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นการให้แสดงระดับความคิดเห็นจากค่าต่ำสุด 1 คะแนนถึงค่าสูงสุด 5 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานกลุ่มประพุดิเกี่ยวกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดทั้งหมด 19 ข้อ ลักษณะเป็นการให้แสดงระดับความคิดเห็นจากค่าต่ำสุด 1 คะแนนถึงค่าสูงสุด 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดสำหรับการเสนอแนะในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลและ การปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในกรมกลุ่มประพุดิตามข้อกำหนดโตเกียว

ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บไว้เป็นความลับ จะไม่นำไปเปิดเผยในที่ใดๆ ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามให้ตรงกับความคิดเห็นให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรของท่านต่อไป

ขอขอบคุณทุกท่านที่อนุเคราะห์ให้ข้อมูลตามแบบสอบถามนี้

.....

(นาย ธนาคาร เอนก)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

แบบสอบถาม

หมายเหตุ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (Tokyo Rules) หมายถึง วิธีปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดหรือผู้ถูกคุมประพุดิด้วยมาตรการดังต่อไปนี้

1. การว่ากล่าวตักเตือน
2. การปล่อยโดยมิเงื่อนใจ
3. การลงโทษทางสภาพ
4. การลงโทษทางเศรษฐกิจและการปรับเป็นเงิน
5. การริบทรัพย์หรือคำสั่งยึดทรัพย์

- 6.การจ่ายค่าสินไหมทดแทนหรือค่าเสียหาย
- 7.การรอกการลงโทษหรือการรอกการกำหนดโทษ
- 8.การคุมประพฤติและการสอดส่องภายใต้การควบคุมของศาล
9. คำสั่งให้ทำงานบริการสังคม
- 10.การส่งตัวไปรับการรักษา
- 11.การควบคุมผู้กระทำความผิดในที่อยู่อาศัย
- 12.วิธีอื่นๆที่เป็นการแก้ไขโดยไม่ใช้เรือนจำ
13. การผสมผสานวิธีต่างๆเข้าด้วยกัน

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามรวม 6 ข้อ

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ _____ ปี
3. ประเภทและระดับตำแหน่งงาน
 - 3.1 ข้าราชการพลเรือน
 - ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับปฏิบัติการ
 - ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับชำนาญการ
 - ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ระดับเชี่ยวชาญ
 - 3.2 พนักงานราชการ
 - ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ
 - 3.3 ลูกจ้างชั่วคราว
 - ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - อนุปริญญา / ปวส.
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
 - อื่นๆ โปรดระบุ
5. ประสบการณ์การทำงาน/การสังคมสงเคราะห์ในกรมคุมประพฤติ

_____ ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภายในกรมคุมประพฤติรวม 41 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลโดยความหมายระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating
scale) การกำหนดเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสรรหาและคัดเลือก					
การสรรหา					
1. ท่านคิดว่าการสรรหาบุคลากรตำแหน่งพนักงานคุม ประพฤติมีความสอดคล้องกับการดำเนินภารกิจหน้าที่ หลัก-รองของงานคุมประพฤติในระดับสากล					
2. ท่านคิดว่าอัตรากำลังพลตำแหน่งพนักงานคุม ประพฤตินั้นไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงาน					
3. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติมีการวางแผนและกำหนด คุณสมบัติเพื่อสรรหาบุคลากรในตำแหน่งพนักงานคุม ประพฤติอย่างเหมาะสม					
4. ท่านคิดว่าท่านมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานคุม ประพฤติที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
5. ท่านคิดว่ามีการประกาศนโยบายและวิธีการคัดเลือก บุคลากรในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติอย่างชัดเจน มี มาตรฐานและเชื่อถือได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การปฐมนิเทศ					
6. กรมคุมประพฤติมีการจัดปฐมนิเทศให้แก่พนักงานคุมประพฤติบรรจุใหม่เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงานและหลักการของ Tokyo Rules ก่อนการปฏิบัติหน้าที่					
7. การปฐมนิเทศมีประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจในหน้าที่และหลักการปฏิบัติงาน ก่อนที่ท่านจะต้องไปปฏิบัติงาน					
8. เมื่อไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานคุมประพฤติก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ท่านรู้สึกว่ามี ความกังวลหากต้องปฏิบัติภารกิจที่มีความยากและต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น					
การฝึกอบรม					
9. กรมคุมประพฤติมีการพัฒนาท่าน โดยการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
10. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจอันเนื่องมาจากนโยบายเกี่ยวกับงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติได้จัดให้มีการอบรมให้แก่ท่านก่อนการปฏิบัติงาน					
11. การฝึกอบรมช่วยให้ท่านมีความรู้ สามารถปฏิบัติงานและ/หรือปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ					
12. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติได้จัดให้ความรู้และ/หรือ การฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานไม่ควบคุมตัวอย่างสม่ำเสมอทุกปี					
การศึกษาดูงาน					
13. กรมคุมประพฤติสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานตรงตามภารกิจงานคุมประพฤติหรือมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวแบบอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานคุมประพฤติ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. การศึกษาคูงานทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยและน่าสนใจ เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในการคุมประพฤติ					
15. ท่านนำความรู้และประสบการณ์จากการไปศึกษาคูงานมาปรับใช้หรือพัฒนางานคุมประพฤติที่รับผิดชอบอยู่ได้					
การสัมมนา 16. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติสนับสนุนการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติด้วยวิธีการสัมมนาที่เกี่ยวกับมาตรการคุมแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในงานคุมประพฤติ					
17. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับภายในกรมคุมประพฤติมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนา หรือแสดงให้เห็นความสำคัญของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่ใช้ในงานคุมประพฤติ					
18. ท่านคิดว่าพนักงานคุมประพฤติระดับชั้นชำนาญการจะได้รับโอกาสในการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนามากกว่าพนักงานคุมประพฤติระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราว					
19. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา มาพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบอยู่					
การศึกษาต่อ 20. กรมคุมประพฤติสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
21. แม้ว่าพนักงานคุมประพฤติจะกีดกันจากศึกษาต่อที่สูงขึ้นและทำงานพร้อมกัน แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติเช่นเคย					
22. การศึกษาต่อทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีความมั่นใจมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำวิชาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
23. พนักงานคุมประพฤติแสวงหาความก้าวหน้าในหน่วยงานอื่นๆ หลังจากจบการศึกษา ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังในหน่วยงาน และประสิทธิภาพในงานคุมประพฤติลดลง					
การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ 24. กรมคุมประพฤติมีการจัดแหล่งศึกษาเกี่ยวกับเอกสารและหนังสือทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวสำหรับให้ท่านคิดว่า					
25. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติส่งเสริมและจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ ในงานคุมประพฤติ ที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ และสื่อประเภท Social Media เช่น Facebook, Line หรือ เว็บไซต์ เป็นต้น					
26. ท่านคิดว่าสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสารของหน่วยงานท่านและหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นเครือข่ายทางวิชาการ เป็นสื่อกลางในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนา แก้ไขการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้					
27. ท่านคิดว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (Tokyo Rules) ในงานคุมประพฤติ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอต่อการศึกษาเพิ่มเติมของท่าน					
การสอนงาน 28. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการสอนงานให้แก่ท่านอย่างสม่ำเสมอ					
29. การสอนงานสามารถทำให้ท่านเข้าใจลักษณะงานและทำงานผิดพลาดน้อยลง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
30. ท่านเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่าการเรียนรู้จากการสอนงาน เนื่องจากการสอนงานโดยเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้ท่านได้ความรู้ที่ไม่ถูกต้อง					
31. ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำมาตรการคุมประพฤติใหม่ๆ มาปรับใช้จากการได้รับการสอนงาน					
ด้านการรักษามูลค่าไว้					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
32. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนเป็นประจำทุกปี					
33. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมคุมประพฤติมีคุณค่าต่อการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติ					
34. ท่านคิดว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะในด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยปกติ					
35. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานคุมประพฤติมีความไม่เป็นมาตรฐาน มีการผ่อนปรนและขาดความเข้มงวด					
การจ่ายค่าตอบแทน					
36. ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่พนักงานคุมประพฤติได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลอื่น					
37. การขึ้นเงินเดือนของท่านสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
38. กรมคุมประพฤติมีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ดีเด่นของกรมคุมประพฤติ ประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มีผลต่อกำลังใจในการพัฒนางานคุมประพฤติของท่าน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น 39.สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายอื่นๆในกระบวนการยุติธรรมเดียวกัน					
40.สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานคุ้มครองประพฤติ (ค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน) ยังไม่ตรงต่อความต้องการของท่าน					
41. การมีเงินตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา (OT) เงินขวัญถุง จูงใจการปฏิบัติงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว รวม 19 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว โดยความหมายระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) การกำหนดเป็น 5, 4, 3, 2 และ 1 ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติกรในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติกรในระดับมาก
- 3 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติกรในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติกรในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เรื่องนั้นท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติกรในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรายงานยังศาลเพื่อใช้มาตรการว่ากล่าวตักเตือนผู้กระทำความผิดในคดีที่มีโทษไม่รุนแรง					
2. การปล่อยตัวโดยมีเงื่อนไขหรือการให้ประกันตัวถูกนำมาใช้กับผู้ต้องหาคดีอาชญากรรมและคดีอื่นๆ					
3. ท่านไม่มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับมาตรการการลงโทษทางสถานภาพจากคำสั่งศาล ด้วยวิธีการจำกัดสิทธิส่วนบุคคลของผู้กระทำผิดที่ชัดเจน					
4. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านใช้มาตรการเพื่อให้ผู้กระทำผิดกระทำผิดน้อยลง เช่น กรมคุมประพฤติประสานร่วมกับกรมขนส่งทางบกเพื่อคัดกรองผู้ขอใบอนุญาตขับขี่					
5. ท่านส่งเสริมให้ผู้ถูกคุมประพฤติเลือกทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ					
6. ท่านไม่มีการนำมาตรการริบทรัพย์หรือคำสั่งยึดทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางอาญามาปรับใช้ในงานคุมประพฤติ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านมีการส่งเสริมให้ฝ่ายผู้กระทำผิดและผู้เสียหาย ได้มีโอกาสพบปะและเจรจาร่วมกันเพื่อหาข้อตกลงในการเยียวยา/หรือชดเชยค่าเสียหาย สานสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้กระทำผิดและเหยื่อให้กลับฟื้นดังเดิม ตามหลักการของ Restorative Justice					
8. ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริม ติดตามและปรับปรุงการดำเนินงานกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์อันเป็นการเยียวยาผู้เสียหาย ชุมชนและสังคม					
9. ท่านปฏิบัติงานรองรับคำสั่งศาลในการใช้การรอการลงโทษหรือการรอการกำหนดโทษ					
10. ท่านติดตาม ควบคุม ดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ถูกคุมประพฤติ ตลอดจนการแก้ไขฟื้นฟูตามเงื่อนไข และการอบรมสงเคราะห์ในด้านต่างๆอย่างมีมาตรฐาน					
11. ท่านได้ตระหนักและปฏิบัติตามมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ					
12. ท่านปฏิบัติภารกิจคุมประพฤติด้วยการให้ผู้ถูกคุมประพฤติทำงานบริการสังคม ชุมชนหรือองค์การสาธารณกุศล เช่น ทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ บริจาคโลหิต เติมนรงค์					
13. ท่านปฏิบัติภารกิจการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยการบำบัดและส่งตัวไปรับการรักษาอย่างมีมาตรฐาน					
14. ท่านได้วางแผน ติดตาม และประเมินผลการบำบัด และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นประจำ					
15. ท่านได้มีส่วนในการปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือหรือวิธีการ งบประมาณ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ในการให้การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ติดยาเสพติด					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
16. ท่านเลือกใช้วิธีการควบคุมผู้กระทำผิดในที่อยู่อาศัย โดยมีเครื่องมือที่สามารถติดตามผู้ถูกคุมประพฤติที่ได้มาตรฐาน ตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์โดยเคร่งครัด					
17. มีการใช้วิธีการอื่นๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด โดยไม่ใช่เรือนจำ เช่น การไถ่เกลี้ย บ้านกึ่งวิถี เป็นต้น					
18. ท่านใช้วิธีการผสมผสานมาตรการต่างๆเข้าด้วยกัน ในการคุมประพฤติอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับ					
19. ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอย่างมีมาตรฐาน					

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดสำหรับการเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ

.....
.....
.....

4.2 ข้อเสนอแนะด้านการแก้ไขอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว
ตามข้อกำหนดโตเกียว

.....
.....
.....

4.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆที่ท่านคิดว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรการแบบไม่
ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว

.....
.....
.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถาม



สัมภาษณ์เชิงลึก (IN-DEPTH INTERVIEW)

ประกอบการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว

โดย

นาย ชนาคาร เอนก

สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

วิจัยเรื่อง : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว

ผู้วิจัย : นายชนาคาร เอนก

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการประชุมคัมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอาชเยนบวกสาม ในปี 2556 ครั้งที่ 1 และ 2557 ครั้งที่ 2 มีผู้ร่วมประชุม เช่น สถาบันระหว่างประเทศด้านอาชญาวิทยา สถานทูต องค์การระหว่างประเทศ ผู้บริหารด้านงานคัมประพฤติและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวจาก 13 ประเทศ หนึ่งในนั้นคือประเทศไทย ประเด็นหลักของการประชุม คือ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำ ความผิดอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบแนวคิด “HELP” ซึ่งภายใต้กรอบดังกล่าวมีประเด็นที่น่าให้ ความสำคัญยิ่งนั้นก็คือ พัฒนาคุคลากร (Human Resource Development) เนื่องจากบุคลากรที่เป็นพนักงาน คัมประพฤติควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และความชำนาญการในงานที่ตนปฏิบัติ รวมไปถึงการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆในงานคัมประพฤติควบคู่กันไปด้วย อันจะส่งผลให้พนักงานคัมประพฤติสามารถ ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยแสวงหาโทษที่เหมาะสมโดยไม่ใช้การควบคุมตัวผู้กระทำผิด ไว้ในเรือนจำ หน่วยงานคัมประพฤติเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมหน่วยงานหนึ่งที่สามารถรับเอาหลักการจาก มาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด หรือ ข้อกำหนด โตเกียว (United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules) มาปฏิบัติใช้ เป็นแนวทางในการดูแลผู้กระทำ ความผิดด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว เพื่อหลีกเลี่ยงการคุมขังแบบไม่ จำเป็น ทั้งนี้กรมคัมประพฤติในฐานะหน่วยงานหลักในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนของประเทศ ไทย จึงเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการอนุวัตข้อกำหนดโตเกียวโดยการคัมความประพฤติผู้กระทำ

ผิดที่ได้รับการรอกำหนดโทษ รวมถึงผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษ หรือลดการต้องโทษ จำคุก ตลอดจน ผู้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในชุมชน ซึ่งในปัจจุบันพนักงานคุมประพฤติต้องรับภาระงาน ในการสืบเสาะ พิสูจน์ ความคุมและสอดส่อง กิจการชุมชน และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในหลากหลาย คติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำวิทยานิพนธ์นี้เพื่อทราบปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อ ข้อกำหนดใดเกี่ยวข้อง เพื่อจะนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติให้สามารถปฏิบัติงาน พัฒนา และปรับปรุงงานคุมประพฤติให้มี มาตรฐานที่สอดคล้องต่อมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรฐานไม่ควบคุมตัวผู้กระทำ ผิด (United Nations Standard Minimum Rules Non-custodial Measures : The Tokyo Rules)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (IN-DEPTH INTERVIEW)

การสัมภาษณ์เชิงลึก (INDEPTH INTERVIEW) ผู้วิจัยได้เชิญข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดใดเกี่ยวข้อง ระดับผู้บริหารระดับสูงภายในกรมคุมประพฤติ ผู้เชี่ยวชาญภายในกรมคุมประพฤติและผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เกี่ยวข้องด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (IN-DEPTH INTERVIEW) ในหัวข้อดังต่อไปนี้

หมายเหตุ

การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การดำเนินงาน สรรหา คัดเลือก พนักงานคุมประพฤติ พัฒนาพนักงานคุมประพฤติ และ รักษาพนักงานคุมประพฤติ ด้วย 12 วิธีการ ดังต่อไปนี้

- 1) **การสรรหา** หมายถึง กิจกรรมมุ่งใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถเชิงสมรรถนะและมี ทักษะที่องค์กรต้องการ มาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติตามภารกิจและ ใ้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากผู้สมัครหรือวิธีการสรรหาแบบอื่น
- 2) **การคัดเลือก** หมายถึง กิจกรรมการได้มาซึ่ง การคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมตรงตาม เกณฑ์เข้ามาทำงานให้กับองค์กร ตามมาตรฐานขององค์กร โดยมีการประกาศนโยบาย และวิธีการคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจนและเชื่อถือได้
- 3) **การปฐมนิเทศ** หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแนะนำใ้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กรได้รู้จักหน่วยงานในด้านนโยบาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ หน้าที่ความ รับผิดชอบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

- 4) **การฝึกอบรม** หมายถึง กระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความรู้หรือพฤติกรรมการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เช่น การบรรยาย การศึกษาคณะตัวอย่าง เป็นต้น
- 5) **การศึกษาดูงาน** หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ โดยการนำบุคลากรไปศึกษางานในสถานที่อื่น เพื่อให้เห็นเหตุการณ์จริงแล้วนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาดูงานมาปรับปรุงและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของตนเอง อาจจะเป็นการศึกษาดูงานภายในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้
- 6) **การสัมมนา** หมายถึง การประชุมเพื่อการศึกษาหรือค้นคว้าและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างกัน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆเป็นผู้แนะนำและถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมสัมมนา
- 7) **การศึกษาต่อ** หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์และวิทยาการใหม่ๆ เป็นการเพิ่มวุฒิเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยการให้ศึกษาต่ออาจจะเป็นการให้ศึกษาต่อในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือ การให้ทุนศึกษาต่อ แก่บุคลากรยังสถาบันการศึกษาใดสถาบันการศึกษาหนึ่ง
- 8) **การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเชิงวิชาการ** หมายถึง กิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านที่เกี่ยวกับงาน อาจอยู่ในรูปแบบของตำรา คู่มือ วารสาร แผ่นพับ สิ่งพิมพ์และเอกสารวิชาการ เพื่อให้บุคลากรเกิดการค้นคว้าถึงข้อมูลต่างๆและเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 9) **การสอนแนะนำงาน** หมายถึง การทำงานโดยมีพนักงานที่ชำนาญหรือผู้บังคับบัญชาเป็นที่เลี้ยงสอนแนะนำงานให้อย่างมีขั้นตอน เป็นการทำงานและเรียนรู้กันไปด้วยในตัว แล้วให้พนักงานลงมือทำมีการติดตามและประเมินผลหลังจากสอนแนะนำงานด้วย
- 10) **การประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง การวัดความสามารถในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในงานที่รับผิดชอบ ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเป็นที่ยอมรับ มีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้ โดยต้องมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายขององค์กรทำหน้าที่ในการประเมินผลปฏิบัติงาน
- 11) **การจ่ายค่าตอบแทน** หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน ค่ายานพาหนะในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ และค่าตอบแทนทางอ้อมอันเป็น

ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ประกอบไปด้วยความพึงพอใจในตัวเองงานที่ทำ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ดีเด่นของกรมคุมประพฤติ ตำแหน่งงาน ฯลฯ

- 12) **ผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น** หมายถึง สวัสดิการ รางวัล เงินช่วยเหลือ สิทธิประโยชน์และประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสิทธิประโยชน์จะเป็นค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากค่าตอบแทนโดยตรง อันได้แก่ ครอบครัว และการลาป่วย ผลประโยชน์ที่ได้รับจากทำงานล่วงเวลา สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ ผลประโยชน์ด้านความปลอดภัย ประกันสังคม

มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนดโตเกียว หมายถึง มาตรการที่กำหนดไว้ในมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิด อันเป็นมาตรการหลักเกี่ยวกับการควบคุมผู้กระทำผิดทางอาญา รวมไปถึงการใช้มาตรการแทนการลงโทษจำคุก ดังต่อไปนี้

- (1) **การว่ากล่าวตักเตือน** หมายถึง การตำหนิ ห้าม หรือตักเตือนผู้กระทำผิดโดยผู้มีอำนาจการว่ากล่าวตักเตือนมีความเหมาะสม สามารถทำให้ผู้กระทำผิดกลับตัวเป็นคนดีและสำนึกในสิ่งที่กระทำผิดนั้นได้
- (2) **การปล่อยโดยมีเงื่อนไข** หมายถึง การให้ประกันตัวก่อนศาลมีคำพิพากษา จะพิจารณาถึงอายุชื่อเสียง สุขภาพ ภาวะจิตใจ ความประพฤติ สภาพแวดล้อมภายใต้การควบคุมและเงื่อนไขของการปล่อยตัวชั่วคราว
- (3) **การลงโทษทางสถานภาพ** หมายถึง การบังคับบุคคลให้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนและหน้าที่โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม การลงโทษทางสถานภาพเป็นการจำกัดสิทธิส่วนบุคคลของผู้กระทำผิด เช่น ไม่มีสิทธิในการลงคะแนนเสียง ไม่อนุญาตให้มีใบขับขี่ ซึ่งการลงโทษทางสถานภาพอาจจะจำกัดหรือไม่จำกัดเวลาก็ได้ ขึ้นอยู่กับกระบวนการพิจารณาวิธีนี้อาจจะช่วยให้ผู้กระทำผิดยังคงทำงาน อยู่กับครอบครัว และไม่ถูกกีดกันจากสังคม
- (4) **การลงโทษทางเศรษฐกิจและการปรับเป็นเงิน** หมายถึง การปรับเป็นเงิน อาจรวมถึงการใช้ค่าเสียหายหรือค่าทดแทนได้ด้วยเงินเงินสดหรือแรงงาน การทำงานบริการสังคม แทนค่าปรับ
- (5) **การริบทรัพย์สินหรือคำสั่งยึดทรัพย์** หมายถึง กระบวนการริบทรัพย์สินซึ่งกระทำต่อตัวบุคคลโดยเป็นส่วนหนึ่งของการฟ้องคดีอาญา เช่น ในคดียาเสพติดซึ่งเป็นคดีอาญาประเภทหนึ่ง รวมไปถึงการริบทรัพย์สินที่ผู้กระทำผิดแปรสภาพหรือทรัพย์สินอื่นใดเพิ่มเติมเมื่อได้ยื่นฟ้องไปแล้ว

- (6) การจ่ายค่าสินไหมทดแทน หรือค่าเสียหายจากความเสียหาย หมายถึง การชดเชยความเสียหายแก่ผู้เสียหาย หรือคำสั่งให้จ่ายค่าชดเชยนี้ ต้องเป็นการชดเชยค่าเสียหายให้แก่บุคคลผู้ประทุษร้ายนั้น โดยตรง เป็นกระบวนการคุ้มครองต่อสิทธิของเหยื่ออาชญากรรม
- (7) การรอกการลงโทษ หรือการรอกการกำหนดโทษ หมายถึง วิธีการหันเหผู้กระทำผิดออกจากกระบวนการยุติธรรม โดยศาลใช้ดุลพินิจในการรอกการลงโทษผู้กระทำผิดในคดีบางประเภทเมื่อเห็นว่าการลงโทษจำคุกจะมีผลเสียต่อตัวผู้กระทำผิดหรือต่อสังคม และจะปล่อยตัวผู้กระทำผิดไปโดยมีเงื่อนไขให้ปฏิบัติ โดยพิจารณาถึง ประวัติ อายุ ความประพฤติ พฤติการณ์แห่งคดี อาชีพ การศึกษาและปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ
- (8) การคุมประพฤติและการสอดส่องภายใต้การควบคุมของศาล หมายถึง การกำหนดเงื่อนไขในการคุมความประพฤติของผู้ถูกคุมความประพฤติ ภายใต้การสืบเสาะและพินิจควบคุมและสอดส่องโดยเจ้าพนักงานคุมประพฤติเพื่อไม่ให้กระทำผิดซ้ำอีกและการให้คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเพื่อให้สามารถแก้ไขตนเองได้โดยไม่ต้องเข้าไปอยู่ในเรือนจำ
- (9) คำสั่งให้ทำงานบริการสังคม หมายถึง การที่ผู้ถูกคุมความประพฤติทำงานบริการแก่สังคม ชุมชน หรือองค์การสาธารณกุศล โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างภายในระยะเวลาที่ศาลเห็นสมควร ซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไขการคุมประพฤติอย่างหนึ่ง
- (10) การส่งตัวไปปรับการรักษา หมายถึง วิธีการที่ใช้กับผู้กระทำผิดอาญาที่กระทำผิดอันเนื่องมาจากปัญหาสุขภาพและภาวะแห่งจิต ศาลอาจมีคำพิพากษาให้ส่งตัวผู้กระทำผิดไปปรับการบำบัดรักษาโดยกำหนดระยะเวลาหรือจนกว่าผู้นั้นจะมีภาวะปกติ
- (11) การควบคุมผู้กระทำผิดในที่อยู่อาศัย หมายถึง การควบคุมผู้กระทำผิดไว้ที่บ้าน หรือกักขังไว้ในบ้านจริงๆชั่วระยะเวลาหนึ่ง
- (12) วิธีการอื่นๆ ที่เป็นการแก้ไขโดยไม่ใช้เรือนจำ หมายถึง การใช้มาตรการที่เป็นการไม่ควบคุมตัวผู้กระทำผิดอื่นๆนอกจากมาตรการในข้อ 1-11
- (13) การผสมผสานวิธีการต่างๆ เข้าด้วยกัน หมายถึง การผสมผสานวิธีการต่างๆเข้าด้วยกัน เป็นการนำเอาวิธีการต่างๆมาใช้โดยนำข้อดีของแต่ละวิธีการมาผสมผสานกัน เพื่อให้ได้วิธีที่เหมาะสมกับผู้กระทำผิด

แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียว ภายในงานคุมประพฤติ ซึ่งมีประเด็นคำถามดังนี้

1. การดำเนินงานเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานเรื่องมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวที่ผ่านมาเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ และมีการแก้ไขสถานการณ์ปัญหานั้นอย่างไร
2. ท่านมีข้อเสนอเชิงนโยบายหรือการแก้ไขปัญหา พัฒนาและปรับปรุงเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (ข้อกำหนดโตเกียว) ต่อกรมคุมประพฤติอย่างไร
3. ประโยชน์ของการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในภารกิจงานคุมประพฤติหรือภารกิจของหน่วยงานที่มีการประสานความร่วมมือกับงานคุมประพฤติเป็นอย่างไร และมาตรการใดเกิดประโยชน์สูงสุด
4. ท่านคิดว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการที่เหมาะสมต่อพนักงานคุมประพฤติ มีประโยชน์ต่อกรมคุมประพฤติในการปฏิบัติมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนดโตเกียวหรือไม่ เพราะอะไร
5. ท่านมีข้อเสนอแนะใดบ้างเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่พนักงานคุมประพฤติและการดำเนินงานตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (ข้อกำหนดโตเกียว) จากประสบการณ์การปฏิบัติงานของท่านเกี่ยวกับเรื่องนี้
6. จากทัศนคติของท่านประโยชน์ของการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวภายในภารกิจงานคุมประพฤติหรือภารกิจของหน่วยงานที่มีการประสานความร่วมมือกับกรมคุมประพฤติเป็นอย่างไร และมาตรการใดเกิดประโยชน์สูงสุด

ภาคผนวก ข

ร้อยละของระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
ด้านการสรรหา					
1. ท่านคิดว่าการสรรหาบุคลากร ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติมี ความสอดคล้องกับการดำเนิน ภารกิจหน้าที่หลัก-รองของงาน คุมประพฤติในระดับสากล	9.8	39.1	38.0	10.1	3.0
2. ท่านคิดว่าอัตรากำลังพล ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ยังไม่ตรงต่อความต้องการของ หน่วยงาน	1.3	3.4	13.5	28.3	53.5
3. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤตินี้ การวางแผนและกำหนด คุณสมบัติเพื่อสรรหาบุคลากร ในตำแหน่งพนักงานคุม ประพฤติอย่างเหมาะสม	10.8	34.3	39.1	12.1	3.7
4. ท่านคิดว่าท่านมีความพึงพอใจ เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเข้าทำงานในตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบัน	7.7	31.3	44.4	11.8	4.7

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
5. ท่านคิดว่ามีการประกาศนโยบายและวิธีการคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติอย่างชัดเจน มีมาตรฐานและเชื่อถือได้	18.2	40.1	31.0	8.4	2.4
ด้านการปฐมนิเทศ					
6. กรมคุมประพฤติมีการจัดปฐมนิเทศให้แก่พนักงานคุมประพฤติบรรจุใหม่เกี่ยวกับแนวทาง/วิธีการปฏิบัติงานและหลักการของ Tokyo Rules ก่อนการปฏิบัติหน้าที่	9.4	22.9	38.0	17.8	11.8
7. การปฐมนิเทศมีประโยชน์ต่อการสร้างความเข้าใจในหน้าที่และหลักการปฏิบัติงาน ก่อนที่ท่านจะต้องไปปฏิบัติงาน	38.0	33.3	20.2	6.1	2.4
8. เมื่อไม่มีการปฐมนิเทศพนักงานคุมประพฤติก่อนการปฏิบัติหน้าที่ ท่านรู้สึกว่าจะมีความกังวลหากต้องปฏิบัติภารกิจที่มีความยากและต้องตัดสินใจแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	1.7	3.0	23.9	33.0	38.4
ด้านการฝึกอบรม					
9. กรมคุมประพฤติมีการพัฒนาท่าน โดยการจัดการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	8.1	29.3	44.4	12.1	6.1

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
10.เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภารกิจอันเนื่องมาจากนโยบายเกี่ยวกับงานคุ้มครองสิทธิ กรมคุ้มครองประพฤตินี้ได้จัดให้มีการอบรมให้แก่ท่านก่อนการปฏิบัติงาน	4.0	23.2	43.8	20.2	8.8
11.การฝึกอบรมช่วยให้ท่านมีความรู้ สามารถปฏิบัติงานและ/หรือปรับปรุงงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	35.4	40.4	21.2	2.4	0.7
12. ท่านคิดว่ากรมคุ้มครองประพฤตินี้ได้จัดให้ความรู้และ/หรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานไม่ควบคุมตัวอย่างสม่ำเสมอทุกปี	4.4	23.9	44.8	17.8	9.1
ด้านการศึกษาดูงาน					
13.กรมคุ้มครองประพฤตินสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานตรงตามภารกิจงานคุ้มครองประพฤตินี้หรือมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวแบบอื่นๆเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานคุ้มครองประพฤตินี้	4.0	16.2	46.1	20.9	12.8
14 การศึกษาดูงานทำให้ท่านได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยและน่าสนใจเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆ ในการคุ้มครองประพฤตินี้	21.9	37.7	29.3	7.4	3.7

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
15 ท่านนำความรู้และประสบการณ์จากการไปศึกษาดูงาน มาปรับใช้หรือพัฒนางานคุณประพฤตินี้ที่รับผิดชอบอยู่ได้	21.9	38.4	30.0	6.1	3.7
ด้านการสัมมนา					
16. ท่านคิดว่ากรมคุณประพฤตินับสนับสุนการพัฒนานักงานคุณประพฤตินี้ด้วยวิธีการสัมมนาที่เกี่ยวกับมาตรการคุมแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในงานคุณประพฤตินี้	7.7	29.6	45.5	12.1	5.1
17. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับภายในกรมคุณประพฤตินี้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนา หรือแสดงให้เห็นความสำคัญของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่ใช้ในงานคุณประพฤตินี้	9.4	29.0	43.4	11.1	7.1
18. ท่านคิดว่าพนักงานคุณประพฤตินี้ระดับชั้นชำนาญการจะได้รับโอกาสในการเข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการสัมมนา มากกว่าพนักงานคุณประพฤตินี้ระดับปฏิบัติการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราว	4.0	8.8	25.3	33.7	28.3

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
19. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้จากการสัมมนา มาพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบอยู่	21.5	46.5	26.3	4.4	1.3
ด้านการศึกษาต่อ					
20. ท่านคิดว่าแม้ว่าการที่ท่านจะได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้เวลาลดน้อยลง แต่ยังสามารถปฏิบัติงานตามปกติเช่นเคย	6.7	22.2	41.8	17.8	11.4
21. แม้ว่าพนักงานคุณประพฤติจะกดดันจากศึกษาต่อที่สูงขึ้น และทำงานพร้อมกัน แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติเช่นเคย	5.1	8.1	30.0	34.0	22.9
22. การศึกษาต่อทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีความมั่นใจมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำวิชาการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	27.6	44.1	23.2	3.0	2.0
23. พนักงานคุณประพฤติแสวงหาความก้าวหน้าในหน่วยงานอื่นๆ หลังจากจบการศึกษา ทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังในหน่วยงาน และประสิทธิภาพในงานคุณประพฤตินลดลง	4.7	8.1	37.7	35.0	14.5

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการ					
24. กรมคุมประพฤติมีการจัดแหล่งศึกษาเกี่ยวกับเอกสารและหนังสือทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวสำหรับให้บุคลากรค้นคว้า	7.4	31.3	43.1	13.1	5.1
25. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติส่งเสริมและจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางวิชาการมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวต่างๆในงานคุมประพฤติ ที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสาร หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ และสื่อประเภท Social Media เช่น Facebook, Line หรือ เว็บไซต์	7.1	37.7	43.4	8.8	3.0
26. ท่านคิดว่าสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น วารสารของหน่วยงานท่านและหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นเครือข่ายทางวิชาการ เป็นสื่อกลางในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนา แก้ไขการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวได้	7.7	37.0	43.1	9.8	2.4

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
27. ท่านคิดว่าผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว (Tokyo Rules) ในงานคุ้มครองสิทธิ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอต่อการศึกษาเพิ่มเติมของพนักงานคุ้มครองสิทธิ	1.0	8.8	42.1	34.3	13.8
ด้านการสอนงาน					
28. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีส่วนร่วมในการสอนงานให้แก่พนักงานคุ้มครองสิทธิอย่างสม่ำเสมอ	14.8	35.0	36.7	8.8	4.7
29. การสอนงานสามารถทำให้ท่านเข้าใจลักษณะงานและทำงานผิดพลาดน้อยลง	31.3	44.4	19.5	2.7	2.0
30. ท่านเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่าการเรียนรู้จากการสอนงาน เนื่องจากการสอนงานโดยเพื่อนร่วมงานอาจทำให้ท่านได้ความรู้ที่ไม่ถูกต้อง	3.4	11.8	36.4	34.7	13.8
31. ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการนำมาตรการคุ้มครองสิทธิใหม่ๆ มาปรับใช้จากการได้รับการสอนงาน	10.8	33.7	45.8	6.7	3.0

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
32. ท่านคิดว่ากรมคุมประพฤติจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติแต่ละคนเป็นประจำทุกปี	41.8	41.1	13.8	2.4	1.0
33. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในกรมคุมประพฤตินี้คุณค่าต่อการพัฒนาพนักงานคุมประพฤติ	19.2	36.4	33.0	8.4	3.0
34. ท่านคิดว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะในด้านมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยปกติ	5.7	25.3	44.1	14.5	10.4
35. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานคุมประพฤติ มีความไม่เป็นมาตรฐาน มีการผ่อนปรนและขาดความเข้มงวด	6.7	11.4	40.4	29.0	12.5
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน					
36. ท่านพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่พนักงานคุมประพฤติได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลอื่น	5.1	20.5	40.1	18.9	15.5
37. การขึ้นเงินเดือนของพนักงานคุมประพฤติดูสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	7.1	25.6	43.1	15.5	8.8

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
38.กรมคุมประพฤติ มีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โล่ดีเด่น ของกรมคุมประพฤติ ประกาศเกียรติคุณในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ที่ได้รับ มีผลต่อกำลังใจในการพัฒนางานคุมประพฤติของท่าน	28.3	39.7	22.2	6.1	3.7
ด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและค่าตอบแทนอื่น					
39.สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษที่ท่านได้รับอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษในหน่วยงาน บังคับใช้กฎหมายอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรมเดียวกัน	4.0	6.4	17.2	23.2	49.2
40.สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ (ค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน) ยังไม่ตรงต่อความต้องการของท่าน	5.1	4.4	17.2	24.2	49.2
41.กรมคุมประพฤติดีมีเงินตอบแทนพิเศษ เงินค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา (OT) เงินขวัญถุง ชูใจการปฏิบัติงานของท่าน	56.9	20.9	12.1	6.4	3.7

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
1. ท่านรายงานยังศาลเพื่อใช้ มาตรการว่ากล่าวตักเตือนผู้กระทำ ความผิดในคดีที่มีโทษไม่รุนแรง	21.9	38.7	31.6	5.1	2.7
2. การปล่อยตัวโดยมีเงื่อนไขหรือ การให้ประกันตัว ใช้กับผู้ต้องหาคดี ยาเสพติด และคดีอื่นๆ	33.3	42.1	20.9	2.0	1.7
3. ท่านไม่มีการปฏิบัติภารกิจ เกี่ยวกับมาตรการการลงโทษทาง สถานภาพจากคำสั่งศาล ด้วยวิธีการ จำกัดสิทธิส่วนบุคคลของผู้กระทำ ผิดที่ชัดเจน	6.1	9.1	37.0	31.6	16.2
4. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านใช้ มาตรการ เพื่อให้ผู้กระทำผิดมี โอกาสที่จะกระทำผิดน้อยลง เช่น กรมคุมประพฤติประสานงาน ร่วมกับกรมขนส่งทางบกเพื่อคัด กรองผู้ขอใบอนุญาตขับขี่	30.0	36.4	26.6	5.4	1.7
5. ท่านส่งเสริมให้ผู้ถูกคุมประพฤติ เลือกทำงานบริการสังคมแทน ค่าปรับ	16.2	33.3	40.1	7.1	3.4
6. ท่านไม่มีการนำมาตรการริบ ทรัพย์หรือคำสั่งยึดทรัพย์ที่เกี่ยวข้อง กับการกระทำผิดทางอาญามาปรับ ใช้ในงานคุมประพฤติ	9.8	7.1	28.3	27.3	27.6
7. ท่านมีการส่งเสริมให้ฝ่ายผู้กระทำ ผิดและผู้เสียหายได้มีโอกาสพบปะ และเจรจาร่วมกัน สานสัมพันธ์ภาพ	19.5	27.9	43.8	6.7	2.0

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
ระหว่างผู้กระทำผิดและเหยื่อให้ กลับฟื้นคืนเดิม ตามหลักการของ Restorative justice					
8. ท่านมีบทบาทสำคัญต่อการ ส่งเสริม ติดตามและปรับปรุงการ ดำเนินงานกระบวนการยุติธรรมเชิง สมานฉันท์อันเป็นการเยียวยา ผู้เสียหาย ชุมชนและสังคม	19.2	32.0	38.4	7.4	3.0
9. ท่านปฏิบัติงานรองรับคำสั่งศาล ในการรอการลงโทษหรือการรอก การกำหนดโทษ	48.5	32.3	16.8	2.0	0.3
10. ท่านติดตาม ควบคุม ดูแลให้ คำแนะนำช่วยเหลือผู้ถูกคุม ประพฤติ ตลอดจนการแก้ไขฟื้นฟู ตามเงื่อนไข และ การอบรม สงเคราะห์ในด้านต่างๆอย่างมี มาตรฐาน	29.6	39.4	25.9	3.0	2.0
11. ท่านได้ตระหนักและปฏิบัติตาม มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการ ปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ	35.4	42.1	19.5	2.0	1.0
12. ท่านปฏิบัติภารกิจคุมประพฤติ ด้วยการให้ผู้ถูกคุมประพฤติทำงาน บริการสังคม ชุมชนหรือองค์กรสา ธารณกุศล เช่น ทำความสะอาด พื้นที่สาธารณะ บริจาคโลหิต เติ นรณรงค์ เป็นต้น	25.9	45.1	25.9	2.7	0.3

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
13. ท่านปฏิบัติภารกิจงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยการบำบัดและส่งตัวไปรับการรักษาอย่างมีมาตรฐาน	17.2	42.4	32.0	7.1	1.3
14. ท่านได้วางแผน ติดตาม และประเมินผลการบำบัดและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เป็นประจำ	18.2	41.1	34.7	4.7	1.3
15. ท่านได้มีส่วนในการปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือ หรือวิธีการงบประมาณ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ในการให้การบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ติดยาเสพติด	11.8	29.0	41.1	15.2	3.0
16. ท่านเลือกใช้วิธีการควบคุมผู้กระทำผิดในที่อยู่อาศัยโดยมีเครื่องมือที่สามารถติดตามผู้ถูกคุมประพฤติที่ได้มาตรฐานตามหลักเกณฑ์และวัตถุประสงค์โดยเคร่งครัด	11.1	25.9	44.1	14.1	4.7
17. มีการใช้วิธีการอื่นๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ เช่น การไกล่เกลี่ย บ้านกึ่งวิถี เป็นต้น	17.2	34.0	37.4	8.4	3.0
18. ท่านได้ใช้วิธีการผสมผสานมาตรการต่างๆ เข้าด้วยกันในการคุมประพฤติอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับ	15.2	35.4	41.1	6.1	2.4

การบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ	น้อยที่สุด ร้อยละ
19. ท่านปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวอย่างมีมาตรฐาน	14.1	43.8	36.0	3.4	2.7



ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน



Certificate of MUSSIRB Approval

★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★ ★

Certificate of Approval No.: 2016/357.0410
MUSSIRB No.: 2016/437 (B1)
Student ID: 5636108 SHCJ/M
Title of Project: HUMAN ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO RULES
Principal Investigator: MR.THANAKARN ANEK
Major Advisor: ASSOC.PROF ATCHARAPAN JARASWATHANA
Name of Institution: FACULTY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES
Approval includes:
1) MUSSIRB Submission Form version received date 28 September 2016
2) Participant Information sheet version date 28 September 2016

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines of Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, and CIOMS Guidelines.

Date of Approval: October 4, 2016
Date of Expiration: October 3, 2017

Chairman


Head of the Institute


(Emeritus Professor Dr.Santhath Sermsri) (Assoc.Prof.Dr.Luechai Sri-Ngernyuang)
Dean of Faculty of Social Sciences and Humanities

Office of The Committee for Research Ethics (Social Sciences), Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University
Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel.(662) 441 9180 Fax.(662) 441 9181
Website: www.mussirb.com ; e-mail: mussirb310@gmail.com



Documentary Proof of The Committee for Research Ethics (Social Sciences)

This document is a record of review and approval/acceptance of a study protocol

Protocol Title: **HUMAN ADMINISTRATION FACTOR RELATED TO TOKYO RULES**

Principal Investigator: **MR.THANAKÁRN ANEK**

Protocol No.: **MU-SSIRB: 2016/437 (B1)**

Type of approval/acceptance: Protocol Amendment:

**A. Protocol Title change to 'HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION
FACTOR RELATED TO TOKYO RULES IN DEPARTMENT OF
PROBATION'**

Date of Approval: **August 8, 2017**

The Committee for Research Ethics (Social Sciences) is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report.

(Emeritus Professor Dr. Santhat Serm Sri)
Chairman

๘๐ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ๘๘

สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

คำชี้แจง : ในเอกสารฉบับนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าท่านจะเข้าใจดี

ชื่อโครงการ	ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนด โศกนาฏกรรม
ชื่อผู้วิจัย	นาย ชนาคร เอนก
สถานที่ทำงาน	-
หมายเลขโทรศัพท์	086 3580580
สถานที่วิจัย	กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผู้ให้ทุนวิจัย	ไม่มี

ข้อมูลโครงการวิจัยโดยย่อ : โครงการวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่เป็นไปตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ และ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ และ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ ทำให้ทราบระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่เป็นไปตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ และทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ และทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ และเพื่อเป็นแนวทางต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม แก่หน่วยงานคุมประพฤติและหน่วยงานอื่นต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในงานคุมประพฤติ จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น 4 คน (ซึ่งจะดำเนินการขอเข้าสัมภาษณ์ ตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2559 – ธันวาคม 2559) ระยะเวลาที่จะทำวิจัยทั้งสิ้น 1 ปี 4 เดือน (เดือนมกราคม 2559 ถึงเดือนเมษายน 2560)

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะขอสัมภาษณ์ท่านในประเด็นเกี่ยวกับ “การบริหารทรัพยากรบุคคลภายในกรมคุมประพฤติ และ มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกนาฏกรรม ภายในงานคุมประพฤติ” โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที ซึ่งคำถามมีทั้งหมด 7 ข้อ

➢ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียง และจะดำเนินการทำลายข้อมูลตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่านภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยแล้ว 1 ปี โดยการลบ ไฟล์บันทึกเสียงการสัมภาษณ์ และทำลายเอกสารสรุปการสัมภาษณ์จากการบันทึกเสียง ตลอดจนข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เข้าร่วมการวิจัยด้วยเครื่องทำลายเอกสาร

➢ ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่อย่างใด

➢ ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเท่านั้น

➢ การวิจัยครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น



➢ หากท่านมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อไปยังนาย ธนาคาร เอนก หมายเลขโทรศัพท์มือถือของผู้วิจัย 086-3580580 ได้ตลอดเวลา

➢ โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสายสี่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาในการสัมภาษณ์
ขอแสดงความนับถือ
ธนาคาร เอนก



๒๖ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ๐๘

สำหรับการตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ในเอกสารฉบับนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าท่านจะเข้าใจดี

ชื่อโครงการ	ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนด โศกเวช
ชื่อผู้วิจัย	นาย ธนาकर เอนก
สถานที่ทำงาน	-
หมายเลขโทรศัพท์	086 3580580
สถานที่วิจัย	หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และสำนักงานคุมประพฤติเขตกรุงเทพฯ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
ผู้ให้ทุนวิจัย	ไม่มี

ข้อมูลโครงการวิจัยโดยย่อ : โครงการวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่เป็นไปตามข้อกำหนด โศกเวช ภายในงานคุมประพฤติ และ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกเวช ภายในงานคุมประพฤติ และ เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนด โศกเวช ภายในงานคุมประพฤติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ ทำให้ทราบระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่เป็นไปตามข้อกำหนด โศกเวช ภายในงานคุมประพฤติ และทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกเวช ภายในงานคุมประพฤติ และทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการปฏิบัติตามมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ตามข้อกำหนด โศกเวช ภายในงานคุมประพฤติ และเพื่อเป็นแนวทางต่อการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลและมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวตามข้อกำหนด โศกเวชแก่หน่วยงานคุมประพฤติและหน่วยงานอื่นต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานคุมประพฤติ

จำนวนผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น 210 คน

ระยะเวลาที่จะทำวิจัยทั้งสิ้น 1 ปี 4 เดือน (เดือนมกราคม 2559 ถึงเดือนเมษายน 2560)

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะขอให้ท่านตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน จำนวน 108 ข้อ โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 นาที และจะขอรับแบบสอบถามคืนโดยให้เจ้าหน้าที่ทำการติดต่อไว้เป็นผู้รวบรวมเอกสารคืน

- ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนชื่อและข้อมูลส่วนตัวของท่าน ในการบันทึกข้อมูล และจะดำเนินการทำลายข้อมูลตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่านภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย
- ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้น ได้รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่อย่างใด
- ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนเท่านั้น
- การวิจัยครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น
- หากท่านมีข้อสงสัยที่จะสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อไปยัง นาย ธนาकर เอนก หมายเลขโทรศัพท์มือถือของผู้วิจัย 086-3580580 ได้ตลอดเวลา




➢ โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพุทธมณฑลสายสี่ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 0 2441 9180 โทรสาร 0 2441 9181 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ หรือผู้แทน ได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้น

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม
ขอแสดงความนับถือ
ธนาคาร เอนก



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/๒๕๐๙
วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ
วันที่ ๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา ๑๘.๐๓ น.

กรมคุมประพฤติ
รับที่ ๒๐๑๕๖
วันที่ ๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา ๑๕.๕๗ น.
๖๔๐๕

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
๙๙๙ ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ
รับที่ ๕๔๘๐
วันที่ ๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา ๑๖.๑๖

ตามที่ นายธนาکار เอนก นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว” โดยมี รองศาสตราจารย์อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก โดยโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน เลขที่รับรอง ๒๐๑๖/๓๕๗.๐๔๑๐ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยโดยการเก็บแบบสอบถามกับพนักงานคุมประพฤติในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนนทบุรี และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๓๐ ชุด โดยมีระยะเวลาระหว่างวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ดำเนินการตามเสนอ

ธนาکار เอนก

ธนาکار เอนก

(นายเพิ่มพูน พึ่งประสิทธิ์)
รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมคุมประพฤติ
๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙

ขอแสดงความนับถือ

[Signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.ลือชัย ศรีเงินยวง)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙
มหาวิทยาลัยมหิดล

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล
เพื่อโปรดพิจารณา


[Signature]

(นายชิต ปากีมา)
เลขานุการกรม

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/วิศ ๑ ๐
วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๒๑๐ ชุด

ตามที่ นายธนาкар เอนก นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดใดก็ตาม” โดยมี รองศาสตราจารย์อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก โดยโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน เลขที่รับรอง ๒๐๑๖/๓๕๗.๐๔๑๐ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถามกับพนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๒๑๐ คน ทั้งนี้ขออนุญาตเก็บข้อมูลกับหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง จำนวน ๔๔ คน และสำนักงานคุมประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๖๖ คน ระยะเวลาในการเก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อนักศึกษาจักได้นำข้อมูลดังกล่าวประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ดำเนินการตามเสนอ
ธนาкар เอนก

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ลือชัย ศรีเงินยวง)
คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กรมคุมประพฤติ
รับที่ ๒๐๑๔๕
วันที่ ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา ๑๑.๕๑ น.
6404

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
๔๔๙ ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐


สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ
รับที่ 5๖78
วันที่ ๑๔ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา ๑๖.13

เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ
เพื่อโปรดพิจารณา
ธนาкар เอนก
อ้างนิตย ๑๕๖๑

(นายชิต ปาก้ามา)
เลขานุการกรม
๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙

Copyright by Mahidol University

ผู้ประสานงาน : นายธนาкар เอนก โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๕๘-๐๕๘๐ E-mail: Thanakarn.anek@hotmail.com



กรมคุมประพฤติ
รับที่ ๒๐๙๔๔
วันที่ ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา ๙.๔๕ น.

๒๕๖๓
๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙
๑๕๓ น.

6463

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
๔๙๙ ถนนพุทธมณฑลสาย ๔
ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๓๗๐

สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ
รับที่ 5279
วันที่ ๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา 16.1๔

ที่ ศธ ๐๕๑๗.๑๒/๕๕๐๘
วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๙
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ตามที่ นายธนาкар เอนก นักศึกษาหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อข้อกำหนดโตเกียว" โดยมี รองศาสตราจารย์อัจฉราพรพรรณ จรัสวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก โดยโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในคน เลขที่รับรอง ๒๐๑๖/๓๕๗.๐๔๑๐ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาการคุมประพฤติ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการควบคุมและสอดส่อง และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการสืบเสาะและพินิจ ณ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานรายละเอียดวันและเวลาในการเก็บข้อมูล เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ
เพื่อโปรดพิจารณา
อ.ธนาการ เอนก
ตำแหน่ง ผอ.๑๒

ขอแสดงความนับถือ

ดำเนินการตามเสนาเอ

ดิเรก...

ธนาการ เอนก

(นายเพิ่มพูน ฝั่งประสิทธิ์)
รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมคุมประพฤติ
๑๕ พ.ย. ๒๕๕๙

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ลือชัย ศรีเงินยวง) (นายจิต ปากาม)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เลขานุการกรม

มหาวิทยาลัยมหิดล ๑๐ พ.ย. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน : นายธนาการ เอนก โทรศัพท์ ๐๘๖-๓๕๘-๐๕๘๐ E-mail: Thanakarn.anek@hotmail.com

ภาคผนวก จ



ประกาศกรมคุมประพฤติ

เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ

ด้วย กรมคุมประพฤติจะดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ จึงประกาศรับสมัครสอบแข่งขันฯ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ

- ๑.๑ ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ
 - จำนวนตำแหน่งที่จะใช้บรรจุครั้งแรก จำนวน ๑๕ อัตรา
 - อัตราเงินเดือนระหว่าง ๑๕,๐๐๐ - ๑๖,๕๐๐ บาท
- ๑.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 - จำนวนตำแหน่งที่จะใช้บรรจุครั้งแรก จำนวน ๗ อัตรา
 - อัตราเงินเดือนระหว่าง ๑๑,๕๐๐ - ๑๒,๖๕๐ บาท
- ๑.๓ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
 - จำนวนตำแหน่งที่จะใช้บรรจุครั้งแรก จำนวน ๔ อัตรา
 - อัตราเงินเดือนระหว่าง ๑๑,๕๐๐ - ๑๒,๖๕๐ บาท

ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนเป็นไปตามประกาศกระทรวงยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและ เงื่อนไขการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิตามช่วงเงินเดือน ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง

ลักษณะงานที่ปฏิบัติแต่ละตำแหน่ง ตามที่ระบุรายละเอียดไว้ในเอกสารแนบท้าย

๓. คุณสมบัติของมีสิทธิสมัครสอบ

๓.๑ ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี (นับถึงวันปิดรับสมัคร)

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

/ข.ลักษณะ...

- ๒ -

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กฎหมายกำหนดใน กฎ ก.พ.
- (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น
- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารราชการการเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น
- (๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎหมายอื่น
- (๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีลักษณะต้องห้ามตาม ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) ก.พ. อาจพิจารณาขออนุญาตให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช้เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ สำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข. (๑) ให้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันได้ แต่จะมีสิทธิได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ต่อเมื่อพ้นจากการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแล้ว

สำหรับพระภิกษุหรือสามเณรทางราชการไม่รับสมัคร และไม่อาจให้เข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ทั้งนี้ ตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ นว ๘๙/๒๕๐๑ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๐๑ และตามความในข้อ ๕ ของคำสั่งมหาเถรสมาคม ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๓๘

๓.๒ ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

ผู้สมัครสอบต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่ระบุรายละเอียดไว้ใน

เอกสารแนบท้าย

/๔.การรับสมัคร...

- ๓ -

๔. การรับสมัครสอบ

๔.๑ กรมคุมประพฤติ เปิดรับสมัครสอบแข่งขันฯ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ

๔.๒ ผู้ประสงค์จะสมัครสอบแข่งขันฯ สามารถเข้าสมัครได้ทางอินเทอร์เน็ต ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ที่เว็บไซต์ <http://www.probation.go.th> หัวข้อ "การสมัครสอบแข่งขันฯ ในสังกัดกรมคุมประพฤติ" หรือที่เว็บไซต์ <https://probation.job.thai.com>

๔.๓ ผู้สมัครสอบจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ กรอกใบสมัคร โดยกรอกข้อความให้ถูกต้องและครบถ้วน และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด ระบบจะกำหนดแบบฟอร์มการชำระเงินผ่านเคาน์เตอร์ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ให้โดยอัตโนมัติ

ขั้นตอนที่ ๒ พิมพ์แบบฟอร์มการชำระเงินลงในกระดาษขนาด A๔ เพื่อนำไปชำระเงิน หรือหากไม่มีเครื่องพิมพ์ในขณะนั้น ให้ทำการบันทึกข้อมูลเก็บไว้ในสื่อบันทึกข้อมูล เพื่อนำไปพิมพ์ภายหลัง ในกรณีไม่สามารถพิมพ์แบบฟอร์มการชำระเงินหรือไม่สามารถบันทึกข้อมูลได้ ผู้สมัครสามารถเข้าไปพิมพ์แบบฟอร์มการชำระเงินหรือบันทึกข้อมูลในสื่อบันทึกข้อมูลใหม่จนกว่าจะปิดระบบสมัคร

ในกรณีที่แบบฟอร์มการชำระเงินหาย ผู้สมัครสามารถเข้าไปค้นหาแบบฟอร์มการชำระเงินที่เว็บไซต์ดังกล่าว โดยกรอก ชื่อ-นามสกุล และเลขประจำตัวประชาชน และสั่งพิมพ์ใหม่ได้ แต่ไม่สามารถแก้ไขข้อมูลในการกรอกใบสมัครในครั้งแรกที่สมบูรณ์แล้วได้

ขั้นตอนที่ ๓ ชำระค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยผู้สมัครสอบจะต้องนำแบบฟอร์มการชำระเงินไปชำระเงินค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบเฉพาะที่เคาน์เตอร์ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ทุกสาขาทั่วประเทศ ภายในวันและเวลาทำการของธนาคาร และให้เก็บเอกสารหลักฐานการชำระเงินไว้เป็นหลักฐานในการแสดงตนด้วย

ทั้งนี้ การสมัครสอบจะถือว่าผลสมบูรณ์ เมื่อผู้สมัครสอบชำระค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบและได้ดำเนินการครบทุกขั้นตอน ภายในวันและเวลาที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๔.๔ ค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ ตามที่ระบุรายละเอียดไว้ในเอกสารแนบท้าย

๔.๕ ผู้สมัครสอบที่ชำระค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบแล้ว หลังปิดรับสมัครสอบระบบจะออกเลขประจำตัวสอบให้โดยเรียงตามลำดับการชำระค่าธรรมเนียมสอบ

๔.๖ ผู้สมัครสอบที่ชำระค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบแล้ว จะได้รับเลขประจำตัวสอบ โดยกำหนดเลขประจำตัวสอบตามลำดับของการชำระค่าธรรมเนียมสอบ ซึ่งผู้สมัครสอบสามารถตรวจสอบและพิมพ์ใบสมัครสอบที่มีเลขประจำตัวสอบได้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป โดยเข้าไปที่เว็บไซต์ <http://www.probation.go.th> หัวข้อ "การสมัครสอบแข่งขันฯ ในสังกัดกรมคุมประพฤติ" หรือที่เว็บไซต์ <https://probation.job.thai.com> "พิมพ์ใบสมัครและเลขประจำตัวสอบ" เมื่อได้รับเลขประจำตัวสอบแล้วให้พิมพ์ใบสมัครลงในกระดาษ A๔ เพื่อเก็บเป็นหลักฐานในการเข้าสอบ

๕. เงื่อนไขในการสมัครสอบแข่งขันฯ

๕.๑ ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ สามารถสมัครสอบได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น

๕.๒ ผู้สมัครสอบแข่งขันฯ สามารถเลือกสมัครสอบได้เพียง ๑ ตำแหน่งเท่านั้น เมื่อเลือกแล้วจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งที่สมัครสอบไม่ได้

/๕.๓ ผู้สมัคร...

- ๔ -

๕.๓ ผู้สมัครสอบ จะต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ในข้อ ๓.๒ และต้องสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรชั้นปริญญาบัตร/ประกาศนียบัตรของสถานศึกษาใด จะถือตาม กฎหมาย กฏ หรือระเบียบเกี่ยวกับการศึกษาชั้นปริญญาบัตร/ประกาศนียบัตรของสถานศึกษานั้นเป็นเกณฑ์ โดยเป็นผู้สำเร็จการศึกษาและได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติภายในวันปิดรับสมัครสอบ คือ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๕.๔ ในการสมัครสอบตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ถือว่าผู้สมัครเป็นผู้ลงลายมือชื่อ และรับรองความถูกต้องข้อมูลดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๕๔ ดังนั้น หากผู้สมัครจงใจกรอกข้อมูลอื่นเป็นเท็จ อาจมีความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงานตามประมวล กฎหมายอาญา มาตรา ๑๓๗

๕.๕ ผู้สมัครสอบต้องรับผิดชอบในการตรวจสอบและรับรองตนเองว่า เป็นผู้มีความสมบัติ ทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามประกาศรับสมัครสอบแข่งขันจริง และจะต้องกรอกรายละเอียด ต่าง ๆ ในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วนตามความเป็นจริง ในกรณีที่มีความผิดพลาดอันเกิดจากผู้สมัครสอบแข่งขัน หรือตรวจพบว่าเอกสารหลักฐานต่าง ๆ หรือคุณวุฒิ ซึ่งผู้สมัครสอบนำมายื่นไม่ตรงหรือไม่เป็นไปตามประกาศ รับสมัครสอบ กรมคุมประพฤติจะถือว่าผู้สมัครสอบเป็นผู้ขาดคุณสมบัติในการสมัครสอบแข่งขันครั้งนี้มาตั้งแต่ต้น และจะไม่คืนค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ

ในกรณีเลขประจำตัวประชาชนที่ใช้ในการสมัครสอบ ไม่ตรงกับหลักฐานการแสดงตน เพื่อเข้าห้องสอบ จะไม่อนุญาตให้เข้าสอบโดยเด็ดขาด ยกเว้นในกรณี ชื่อ - นามสกุล ของผู้สมัครสอบไม่ตรงกับ ข้อมูลหลักฐานการแสดงตนเพื่อเข้าห้องสอบ ผู้สมัครสอบต้องนำหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้เพื่อยืนยันตนเอง มิฉะนั้นจะไม่มีสิทธิเข้าห้องสอบ

๖. หลักฐานและเอกสารการสมัครสอบที่ต้องนำมาแสดงตนในวันสอบเพื่อวัดความเหมาะสม กับตำแหน่ง

๖.๑ ใบสมัครที่พิมพ์จากอินเทอร์เน็ต ให้ติดรูปถ่ายขนาด ๒ นิ้ว หน้าตรง ไม่สวมหมวก และไม่สวมแว่นตาดำ ถ่ายไม่เกิน ๑ ปี ที่ไม่มีรอยประทับใด ๆ (รูปถ่ายใช้กระดาษอัดรูปโดยเฉพาะเท่านั้น) พร้อมทั้ง ลงลายมือชื่อหลังรูปถ่ายและในใบสมัครสอบให้ครบถ้วน (หากไม่ติดรูปถ่ายจะไม่อนุญาตให้เข้าห้องสอบ)

๖.๒ สำเนาปริญญาบัตร/ประกาศนียบัตร จำนวน ๒ ฉบับ

๖.๓ สำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษา (Transcript of Records) จำนวน ๒ ฉบับ

สำเนาเอกสารในข้อ ๖.๒ และข้อ ๖.๓ ต้องเป็นเอกสารที่แสดงว่าเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาตรง ตามที่ระบุรายละเอียดไว้ในเอกสารแนบท้าย ทั้งนี้ ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรชั้นปริญญาบัตร/ ประกาศนียบัตรของสถานศึกษาใดนั้น จะถือตามกฎหมาย กฏ หรือระเบียบที่เกี่ยวกับการสำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตรสถานศึกษานั้น ๆ เป็นเกณฑ์ โดยจะต้องสำเร็จการศึกษาและได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติภายใน วันปิดรับสมัครสอบ คือ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ในกรณีที่ไม่สามารถนำหลักฐานการศึกษาดังกล่าวมายื่นพร้อมใบสมัครสอบแข่งขันได้ ก็ให้นำหนังสือรับรองคุณวุฒิที่สถานศึกษาออกให้ โดยระบุสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาและวันที่ได้รับอนุมัติ ประกาศนียบัตร/ปริญญาบัตร ซึ่งจะต้องอยู่ภายในกำหนดวันปิดรับสมัครมายื่นแทนก็ได้

๖.๔ สำเนาหนังสือรับรองผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ของสำนักงาน ก.พ. ตามที่กำหนดในเอกสารแนบท้าย จำนวน ๑ ฉบับ

๖.๕ บัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฉบับจริง พร้อมสำเนา จำนวน ๑ ฉบับ (หากไม่นำมาจะไม่อนุญาตให้เข้าห้องสอบ)

/๖.๖ สำเนา...

- ๕ -

๖.๖ สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

๖.๗ ใบรับรองแพทย์ ซึ่งออกไม่เกิน ๑ เดือน และแสดงว่าไม่เป็นโรคที่ต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยโรค พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งได้แก่

- วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ
- โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- โรคติดยาเสพติดให้โทษ
- โรคพิษสุราเรื้อรัง
- โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรัง ที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรง และเป็นอุปสรรค

ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ ก.พ. กำหนด

๖.๘ สำเนาหลักฐานอื่น ๆ เช่น ใบเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล (ในกรณีที่มีชื่อตัว - ชื่อสกุล ในหลักฐานการสมัครสอบแข่งขันฯ ไม่ตรงกัน) อย่างละ ๑ ฉบับ

ทั้งนี้ ในสำเนาหลักฐานทุกฉบับ ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงชื่อกำกับไว้ทุกฉบับ พร้อมทั้งระบุหมายเลขประจำตัวสอบไว้ที่มุมบนด้านขวาทุกหน้าของสำเนาเอกสาร

๗. การประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ วัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบ

กรมคุมประพฤติจะประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบแข่งขันฯ พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ กรมคุมประพฤติ และทางเว็บไซต์ <http://www.probation.go.th> หัวข้อ “การสมัครสอบแข่งขันฯ ในสังกัด กรมคุมประพฤติ” หรือที่เว็บไซต์ <https://probation.job.thai.com> หัวข้อ “การประกาศรายชื่อผู้สมัครสอบ วัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบ”

๘. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน

กรมคุมประพฤติ จะดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

๘.๑ การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)

ทดสอบความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ตามที่ระบุรายละเอียดไว้ในเอกสารแนบท้าย

๘.๒ การสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละตำแหน่ง ตามที่ระบุรายละเอียดไว้ในเอกสารแนบท้าย

๙. เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ จะต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนการวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และเป็นผู้สอบได้คะแนนการวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

/๑๐.การขึ้น...

- ๖ -

๑๐. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรมคุมประพฤติจะประกาศการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยเรียงลำดับที่จากผู้ได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะขึ้นบัญชีไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๒ ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนี้อีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งนี้เป็นอันยกเลิก

๑๑. การบรรจุและแต่งตั้ง

๑๑.๑ ผู้สอบแข่งขันได้ จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามข้อ ๑

๑๑.๒ กรมคุมประพฤติจะไม่รับโอนผู้สอบแข่งขันได้ทุกกรณี

กรมคุมประพฤติดำเนินการสอบแข่งขันด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและเสมอภาค ดังนั้นหากมีผู้ใดแอบอ้างว่าสามารถช่วยเหลือให้ท่านได้เข้ารับราชการ หรือมีพฤติการณ์ในทำนองเดียวกันนี้ โปรดอย่าหลงเชื่อและแจ้งให้กรมคุมประพฤติทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พันตำรวจเอก



(ณรัชต์ เศวตนันทน์)

อธิบดีกรมคุมประพฤติ

เอกสารแนบท้าย

รายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดกรมคุมประพฤติ
(แนบท้ายประกาศกรมคุมประพฤติ ฉบับลงวันที่ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙)

ตำแหน่งที่ ๑ ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ จำนวน ๑๕ อัตรา

๑. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑.๑ เป็นผู้ได้รับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชานิติศาสตร์ และ

๑.๒ เป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ของสำนักงาน ก.พ.

๒. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานด้านคุมประพฤติ ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

(๑) แสวงหา รวบรวมข้อเท็จจริง วิเคราะห์ ประเมิน จัดทำรายงานเกี่ยวกับผู้กระทำผิดเสนอผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษา เพื่อประกอบดุลยพินิจในการพิจารณาสั่งการตามความเหมาะสม

(๒) ควบคุม ดูแล ติดตาม ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษา เพื่อให้ผู้กระทำผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือคำสั่งของผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) วิเคราะห์ จำแนก วางแผน แก้ไขฟื้นฟู ช่วยเหลือ สงเคราะห์และจัดให้ผู้กระทำผิดทำงานบริการสังคม เพื่อให้สามารถกลับตนเป็นคนดี

(๔) จัดทำรายงานผลการดำเนินการ ตามข้อ (๒) และ (๓) เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามกฎหมาย

(๕) ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานให้ครอบครัว ชุมชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล ช่วยเหลือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้กระทำผิด เพื่อป้องกันการกระทำผิดซ้ำ

(๖) เสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกิจของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อคุ้มครองป้องกันสังคมจากอาชญากรรม

(๗) จัดให้มีการประชุมหรือวิธีการอื่นใด เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์ระหว่างผู้กระทำผิด เยื่อ และชุมชนตามความเหมาะสม

(๘) รวบรวมข้อมูล ร่วมศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนางานตามภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

(๙) ตอบข้อหารือตามแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ชัดเจนในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจเป็นมาตรฐานเดียวกัน

(๑๐) รวบรวม สรุป วิเคราะห์ และทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ เพื่อจัดทำรายงานเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการวางแผน

วางแผนการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงานหรือโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

/๓.ด้านการ...

- ๒ -

๓. ด้านการประสานงาน

(๑) ประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด

(๒) ชี้แจงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. ด้านการบริการ

ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหาหรือแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้รับบริการในงานคดีอาญา คดีครอบครัว และงานกำกับการปกครอง เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ผู้สนใจหรือผู้รับบริการ

๓. ลักษณะพิเศษของงานที่ปฏิบัติ

งานคุมประพฤติเป็นหน่วยงานบังคับคดีทางอาญาซึ่งต้องปฏิบัติงานตามกฎหมายโดยเคร่งครัด โดยกลุ่มที่จะต้องมาอยู่ในการควบคุมดูแลเป็นผู้กระทำผิดที่มีความหลากหลายในด้านฐานความผิดและพฤติกรรม ในปัจจุบันกรมคุมประพฤติควบคุมดูแลนักโทษที่ได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำในฐานความผิดที่มีความรุนแรงสูงสุดในฐานฆ่าคนตายซึ่งศาลได้พิพากษาลงโทษประหารชีวิต แต่ผู้กระทำผิดได้รับการอภัยโทษและลดโทษจนอยู่ในระหว่างการลงโทษและมาอยู่ในการควบคุมประพฤติ ซึ่งการดำเนินงานกับผู้กระทำผิดเหล่านี้จะเริ่มตั้งแต่การแสวงหาข้อเท็จจริงของผู้กระทำผิด การสืบสวนพยานไปจนถึงการควบคุมพฤติกรรม เมื่อผู้กระทำผิดได้รับการปล่อยตัวออกมาในชั้นของการคุมประพฤติ โดยพื้นฐานผู้กระทำผิดเป็นบุคคลที่เบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานของสังคม ทั้งในเรื่องวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและกฎหมาย จึงจำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สามารถกลับไปสู่ชุมชนได้อย่างปกติ และสังคมปลอดภัยจากอาชญากรรม

นอกจากนี้ในปัจจุบันกรมคุมประพฤติได้นำเทคโนโลยีเครื่องมือติดตามตัวอิเล็กทรอนิกส์มาใช้กับกลุ่มผู้กระทำผิดหลายกลุ่ม เพื่อควบคุมพฤติกรรมมิให้ไปกระทำผิดใหม่ จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสามารถทำงานได้ทั้งกลางวันและกลางคืน มีความพร้อมและสามารถไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในต่างจังหวัดได้ โดยจะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง เนื่องจากต้องปฏิบัติงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ทรากตรำและเสี่ยงอันตราย เนื่องจากการละเมิดเงื่อนไขที่กำหนดเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

๔. ค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบ จำนวน ๔๓๐ บาท ประกอบด้วย

(๑) ค่าธรรมเนียมการสอบ จำนวน ๕๐๐ บาท

(๒) ค่าธรรมเนียมธนาคารรวมค่าบริการทางอินเทอร์เน็ต จำนวน ๓๐ บาท

ค่าธรรมเนียมเป็นอัตราเดียวกันทั่วประเทศ และกรมคุมประพฤติจะไม่คืนค่าธรรมเนียมในการสมัครสอบให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

๕. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน**๕.๑ การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน)**

ทดสอบความรู้ความเข้าใจในที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ ปฏิบัติการ โดยวิธีการสอบข้อเขียน ดังนี้

(๑) ความรู้เกี่ยวกับกรมคุมประพฤติ ได้แก่ วิสัยทัศน์ บทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่

(๒) ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกฎหมาย และกฎ ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ ได้แก่

- พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ.๒๕๕๙

/พระราชบัญญัติ...

- ๓ -

- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ (เฉพาะมาตราที่เกี่ยวข้องกับการคุมความประพฤติ) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๘

- พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕

- พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๗๙ มาตรา ๓๒(๕) - (๘) , ๔๓ กฎกระทรวงออก ตามความในมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๗๙ ข้อ ๔๖ ข้อ ๙๑-๙๘ กฎกระทรวงฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๒๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๗๙ ข้อ ๑ ข้อ ๒ ข้อ ๓

- กฎกระทรวง ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ.๒๕๕๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๔๗๙

- ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๔๗

(๓) ความรู้เกี่ยวกับอาชญาวิทยาและพันธุวิทยา ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ความรู้เกี่ยวกับงานคุมประพฤติ

(๔) ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาและสังคมสงเคราะห์

(๕) ความรู้และแนวความคิดเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

(๖) ความรู้เกี่ยวกับการนำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring) มาใช้กับผู้กระทำความผิดในประเทศไทย

๕.๒ การสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยวิธีการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย และวิธีการสัมภาษณ์ ดังนี้

๑) การทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)

จะทดสอบสมรรถภาพของร่างกายด้านความแข็งแรงของร่างกาย ความคล่องตัว ความเร็ว ความอดทน โดยให้ผู้สมัครสอบวิ่งเป็นระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร ภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่เกิน ๖ นาที ๒๐ วินาที โดยผู้สมัครสอบที่วิ่งทำเวลาเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดหรือวิ่งไม่ถึง ๑,๐๐๐ เมตร ตามระยะทางที่กำหนดหรือวิ่งออกนอกลู่วิ่งก่อนครบกำหนดระยะทางจะไม่ได้คะแนนการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย

๒) การสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๘๕ คะแนน)

เป็นการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ที่อาจใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคม และสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น เป็นต้น และรวมถึงสมรรถนะหลัก สมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง

ทั้งนี้ กำหนดให้ทดสอบเพื่อวัดความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน ผู้ที่สอบได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะเป็นผู้มีสิทธิสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจะประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งให้ทราบต่อไป

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นายธนาкар เอนก
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2552-2555 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับ 1 (ศศ.บ.) สาขาการบริหารงานยุติธรรมและ ความปลอดภัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2553 - 2558 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม
สถานที่ทำงาน	สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
ที่อยู่ปัจจุบัน	51/1 หมู่ 4 ตำบลมงคลธรรมนิมิต อำเภอสสามโก้ จังหวัดอ่างทอง 14160 โทรศัพท์ 086-3580580 E-mail : Thanakarn.anek@hotmail.com