



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน

คุมประพฤติและส่งเสริมคนดีสู่สังคม : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี

จัดทำโดย นางวรัญญา ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

รหัส 9860

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 98

วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2566

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง การพัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน
คุมประพฤติและส่งเสริมคนดีสู่สังคม : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี

จัดทำโดย นางวรัญญา ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

รหัส 9860

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 98
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ประจำปี 2566

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา



สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม ของสำนักงาน ก.พ.

ลงชื่อ.....

(นางสาวสุชาดา ไทยบรรเทา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(นางปัทมา เจริญวิศิษฐ์สกุล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ.....

(นางระรินทิพย์ ศีโรรัตน์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

กรมคุมประพฤติได้นำระบบการจำแนกผู้กระทำผิดมาใช้ในงานคุมประพฤติ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2545 จากเดิมเคยใช้การจำแนกเชิงอัตวิสัย (Subjective) โดยอาศัยทักษะของพนักงานคุมประพฤติ มาสู่การจำแนกเชิงภาวะวิสัย (Objective) ที่ใช้แบบประเมินความเสี่ยง และปัญหาความต้องการ (Risk and Needs Assessment) เป็นเครื่องมือในการจำแนก จำเลย และผู้ถูกคุมความประพฤติ ซึ่งแนวคิดในการจำแนกตามระดับความเสี่ยงต่อการกระทำผิดซ้ำ และสภาพปัญหา และความต้องการของผู้กระทำผิด เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดระดับ สูง - ต่ำ ของความเข้มงวดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด และวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม ในการควบคุมและสอดส่อง รวมทั้งการจัดให้เข้าโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดแต่ละราย

กรมคุมประพฤติได้พัฒนาเครื่องมือลักษณะจำแนกผู้กระทำผิดมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นเพื่อจัดโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูให้ตรงกับสภาพปัญหา ตลอดจนการพยากรณ์แนวโน้มในการกระทำผิด เพื่อวางแผนทางในการควบคุมและสอดส่องผู้กระทำผิดให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด แต่ก็ยังไม่บรรลุถึงสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของงานคุมประพฤติ และในทุกกลุ่มผู้กระทำผิดมีความจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติให้ถูกต้อง และถ่องแท้เกี่ยวกับระบบการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องสัมพันธ์กัน ทั้งในกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อคัดกรองผู้กระทำผิด กระบวนการควบคุมและสอดส่อง และกระบวนการแก้ไขฟื้นฟู ซึ่งจะส่งผลให้การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดไม่เกิดสัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร และเกิดปัญหาการวนกลับไปกระทำผิดซ้ำได้อีก

การพัฒนาระบบจำแนกผู้กระทำผิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคุมประพฤติ และส่งเสริมคนดีสู่สังคม มีประเด็นปัญหาสำคัญ 3 ประเด็น ดังนี้ 1.พนักงานคุมประพฤติขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องถ่องแท้เกี่ยวกับการจำแนก 2. แบบฟอร์มการจำแนกมีความซับซ้อน และมีข้อมูลจำนวนมาก แตกต่างจากแบบฟอร์มเดิมที่มีความกระชับกว่า และสามารถใช้ร่วมกันได้ทุกภารกิจ ส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติต้องใช้เวลาในการจำแนกมากขึ้น อีกทั้ง ไม่สอดคล้องกับปริมาณคดีที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้การประเมินจำแนกไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ และการดำเนินการตามแผนการแก้ไขฟื้นฟู จึงยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

แนวทางในการพัฒนาระบบจำแนกผู้กระทำผิดประกอบด้วย ด้านบุคลากรต้องจัดทำแผนการฝึกอบรม หรือฝึกสอนงานเกี่ยวกับการจำแนกเพื่อให้พนักงานคุมประพฤติมีความรู้

ความเข้าใจที่ถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านเครื่องมือจำแนก
ควรพัฒนาปรับปรุงรูปแบบให้กระชับ เข้าใจได้อย่างชัดเจน และสามารถใช้งานได้กับทุกภารกิจ อีกทั้ง
ทั้ง ควรพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI (Artificial Intelligence) สร้างความชำนาญเฉพาะทาง
โดยการเชื่อมโยงข้อมูลประวัติผู้กระทำผิดกับระบบสารสนเทศ และใช้ AI ประมวลผลวิเคราะห์
จำแนกความเสี่ยง สูง - ต่ำ จะเป็นประโยชน์ทั้งการวางแผนเพื่อการแก้ไขฟื้นฟูและพัฒนาโปรแกรม
แก้ไขฟื้นฟูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้กระทำผิด อีกทั้งใช้ AI พัฒนาระบบการติดตามและ
ประเมินผลการพัฒนาพฤตินิสัย การช่วยเหลือสงเคราะห์ และแก้ไขปัญหาย่างเหมาะสมเป็น
รายบุคคล จะทำให้พนักงานคุมประพฤติทำงานได้คล่องตัว ลดขั้นตอนระยะเวลาในกระบวนการ
จำแนกได้ ซึ่งหากเครื่องมือจำแนกมีความแม่นยำยิ่งขึ้นก็จะสามารถทำนายแนวโน้มในการลดการ
กระทำผิดซ้ำได้ อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคุมประพฤติ และส่งเสริมคนดีสู่สังคม
ชุมชนมีความปลอดภัยจากผู้กระทำผิดในระบบงานคุมประพฤติเป็นสังคมที่สงบสุข และบรรลุ
เป้าประสงค์ของกรมคุมประพฤติต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) เรื่อง การพัฒนาระบบการ
 จำแนกผู้กระทำผิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคุมประพฤติและส่งเสริมคนดีสู่สังคม :
 กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี ฉบับนี้สำเร็จลงได้โดยสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ สุชาดา
 ไทยบรรเทา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ช่วยกำหนดกรอบความคิดเพื่อนำไปสู่ประเด็นการศึกษา และ
 ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และปรับแก้ผลงานอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษา
 ด้วยดีตลอดมา จนผู้ศึกษาสามารถจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) ฉบับนี้
 ได้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณอาจารย์ปัทมา เขียววิศิษฐ์สกุล และอาจารย์ระรินทิพย์ ศิริรัตน์
 ที่กรุณามาเป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อให้คำแนะนำเพิ่มเติมในผลงานสมบูรณ์ในที่สุด นอกจากนี้
 ขอขอบพระคุณ ท่านวีระกิตติ์ หาญปริพรรณ์ อธิบดีกรมคุมประพฤติ ที่ได้กรุณาส่งเสริมและ
 สนับสนุนให้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ ท่านธาริณี แสงสว่าง รองอธิบดีกรมคุมประพฤติ
 คุณลดาวัลย์ โรจนพานิช ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสุพรรณบุรี ที่ได้ให้คำแนะนำ
 ปรึกษา ในการจัดทำรายงาน รวมทั้งบุคลากรของกรมคุมประพฤติ ทั้งส่วนกลางและในสำนักงาน
 คุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี ที่ร่วมสนับสนุนข้อมูลในการจัดทำรายงาน การศึกษาส่วนบุคคลในครั้งนี้
 ท้ายที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอด องค์ความรู้ เทคนิค
 ประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้ศึกษาได้มีมุมมองใหม่ ๆ นำไปปรับใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิด
 ประโยชน์สูงสุดต่อไป รวมทั้งผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบุคลากรวิทยาลัยนักรับราชการ สถาบันพัฒนา
 ข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่คอย
 เป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร และหวังเป็นอย่าง
 ยิ่งว่ารายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study) ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรหรือ
 บุคคลทั่วไป

นางวรัญญา ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

12 สิงหาคม 2566

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฌ
สารบัญแผนภูมิ	ญ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	11
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	11
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	15
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	15
2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ	16
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	17
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	30
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	41
3. แผนพัฒนาตนเอง	43
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	43
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	45
3.3 ผลการพัฒนาตนเอง	54
บรรณานุกรม	55
ภาคผนวก	57
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	62

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สถิติคดีที่เข้าสู่สำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศตั้งแต่ปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566	19
ตารางที่ 2 จำนวนบุคคลที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาพฤตินิสัย จำแนกตามฐานความผิด	22
ตารางที่ 3 สถิติการกระทำผิดซ้ำของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566	22

สารบัญภาพ

แผนภาพ วงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA

หน้า
35

สารบัญแผนภูมิ (ถ้ามี)

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 สถิติผลการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2546-2566	18
แผนภูมิที่ 2 แสดงกระบวนการงานคุมประพฤติ	20
แผนภูมิที่ 2 แสดงขั้นตอนและวิธีการจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติ ในขั้นตอนการควบคุมและสอดส่อง	21

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

2. ข้อเสนอเพื่อขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 ประเด็นการศึกษา

เรื่อง การพัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคุมประพฤติและส่งเสริมคนดีสู่สังคม : กรณีศึกษาจังหวัดอุดรธานี

2.1.1 ปัญหา ความท้าทายหรือการพัฒนา

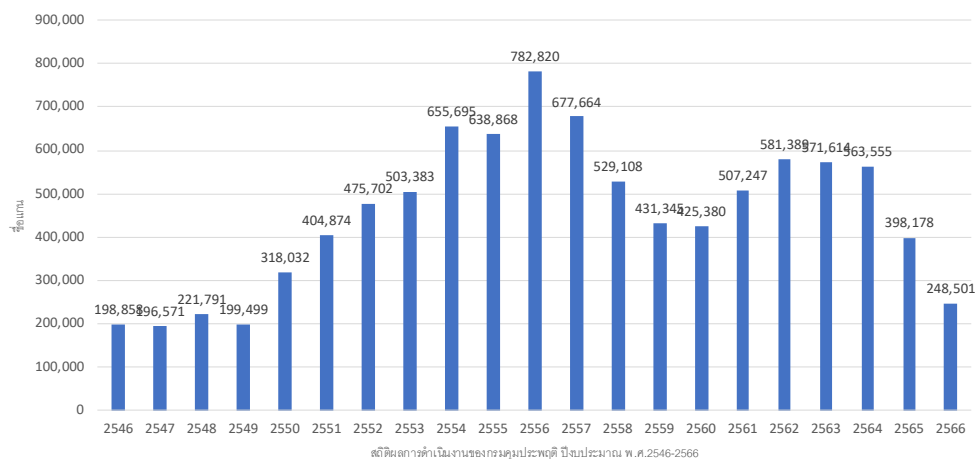
การคุมประพฤติเป็นมาตรการการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดด้วยวิธีการไม่ควบคุมตัว เป็นการแก้ไขฟื้นฟูให้ผู้กระทำผิดกลับไปใช้ชีวิตในสังคมตามปกติ เปลี่ยนแนวคิดจากการลงโทษมาเป็นการบำบัดฟื้นฟู ในแนวทฤษฎีการแก้ไข (Rehabilitation Theory) เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติผู้กระทำผิดผ่านการฟื้นฟู และการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้กระทำผิดปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ประเทศไทยเริ่มมีการนำระบบคุมประพฤติมาใช้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ.2495 โดยมาใช้กับผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนก่อน ส่วนผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ นั้นแม้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2499 มาตรา 56,57 และ 58 จะได้บัญญัติถึงวิธีการเกี่ยวกับการคุมประพฤติไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ศาลก็ใช้มาตรการรอกำหนดโทษ หรือรอกการลงโทษเพียงอย่างเดียว โดยไม่ใช้วิธีการคุมประพฤติ เนื่องจากไม่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบดำเนินการตามคำพิพากษาของศาลได้

ตามพระราชบัญญัติวิธีการดำเนินการคุมประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2522 ได้มีการจัดตั้งสำนักงานคุมประพฤติกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2522 โดยดำเนินการในกรุงเทพมหานครก่อน ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นกรมคุมประพฤติในวันที่ 15 มีนาคม 2535 ต่อมามติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 เห็นชอบแนวทางรูปแบบการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาล ทำให้กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักในการคุมประพฤติ มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ทั้งในขั้นก่อนการพิจารณาคดี ขั้นการพิจารณาคดี และขั้นหลังการพิจารณาคดีของศาล โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการคุมประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน ผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ งานคุมประพฤติผู้พักการลงโทษ และลดวันต้องโทษจำคุก รวมถึงการสงเคราะห์ผู้กระทำผิดภายหลังพ้นการคุมประพฤติ และภายหลังปล่อย ดำเนินการตาม พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 (ปัจจุบันถูกยกเลิก โดยผลของประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ.2564 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 9 ธันวาคม 2564) ดำเนินการในภารกิจการทำงานบริการสังคมแทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 30/1 มาตรา 30/2 และมาตรา 30/3 การจัดให้มีการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ การดำเนินการเพื่อสร้างcommunity เชิงสมานฉันท์ การให้การสงเคราะห์ การให้หน่วยงานของรัฐและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและดำเนินการตาม พระราชบัญญัติมาตรการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ.2565 มีผลใช้บังคับในวันที่ 23 มกราคม 2566 ซึ่งมีหลักการและสาระสำคัญ คือ การมีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดมาตรการพิเศษในการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำใช้บังคับกับผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับความผิด 3 กลุ่ม ได้แก่ ความผิดเกี่ยวกับเพศ ชีวิต ร่างกาย เรียกค่าไถ่ โดยใช้

มาตรการพิเศษทางกฎหมายและทางปฏิบัติ 3 มาตรการ ได้แก่ (1) มาตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด รวมถึงมาตรการทางการแพทย์ (2) มาตรการเฝ้าระวังนักโทษเด็ดขาดภายหลังพ้นโทษ (3) มาตรการคุมขัง ภายหลังพ้นโทษและวิธีการคุมขังฉุกเฉิน เพื่อป้องกันสังคมและผู้เสียหายจากการกระทำความผิดที่อาจจะเกิดซ้ำอีก และเพื่อส่งเสริมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด รวมถึงการเฝ้าระวังการก่ออาชญากรรมสะท้อนขวัญ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้ต้องคำสั่งตามกฎหมายเพื่อรักษาสมดุลระหว่างการป้องกันสังคมและการคุ้มครองสิทธิอย่างเหมาะสม ทำให้กรมคุมประพฤติรับภารกิจเพิ่มขึ้นหลายด้านและหลายเท่าตัว ปรากฏตาม ข้อมูล แผนภูมิที่ 1 ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 สถิติคดีผลการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2546-2566



ที่มา : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมคุมประพฤติ

จากการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีดิจิทัล แม้จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ แต่ในอีกมุมหนึ่งกลับทำให้เกิดช่องว่างหรือความเหลื่อมล้ำของคนในสังคมเอง และได้กลายเป็นสาเหตุหรือปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดปัญหาอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งจากข้อมูลสถิติของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พบว่า ในปี พ.ศ. 2561 มีผู้กระทำความผิดที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแลของกรมราชทัณฑ์ จำนวน 367,216 คน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 23,120 คน และกรมคุมประพฤติ จำนวน 247,154 คน และในปี พ.ศ. 2565 มีผู้กระทำความผิดที่อยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ จำนวน 261,919 คน กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน 12,192 คน และกรมคุมประพฤติ จำนวน 440,220 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่า จำนวนผู้กระทำความผิดที่เข้าสู่กระบวนการคุมประพฤติดังกล่าวมีจำนวนเพิ่ม

สูงขึ้นเกือบเท่าตัวเนื่องจากนโยบายการลดความแออัดภายในเรือนจำ ประกอบกับในปัจจุบันมีการนำกระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดโดยวิธีการไม่ควบคุมตัว “การคุมความประพฤติ” มาใช้มากขึ้นด้วย

กรมคุมประพฤติในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดด้วยวิธีการไม่ควบคุมตัวแต่เป็นการแก้ไขฟื้นฟูให้ผู้กระทำผิดกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ตามปกติ เปลี่ยนแนวคิดจากการลงโทษมาเป็นการบำบัดฟื้นฟูภายใต้แนวคิดทฤษฎีการแก้ไข (Rehabilitation Theory) เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติผู้กระทำผิดผ่านกระบวนการฟื้นฟู การฝึกอบรม การสงเคราะห์ตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้กระทำผิดปรับปรุงตนเองและกลับคืนสู่สังคมได้

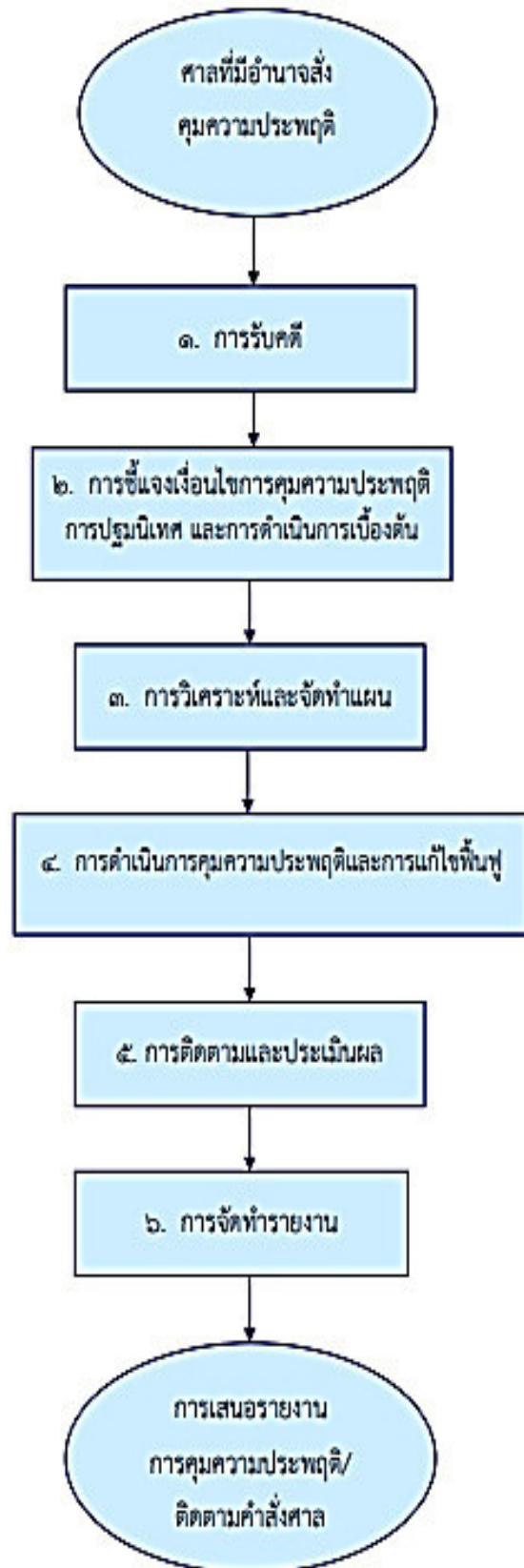
ตารางที่ 1 แสดงสถิติคดีที่เข้าสู่สำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศตั้งแต่ปี งบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ข้อมูล ณ 17 กรกฎาคม 2566) แยกตามภารกิจ

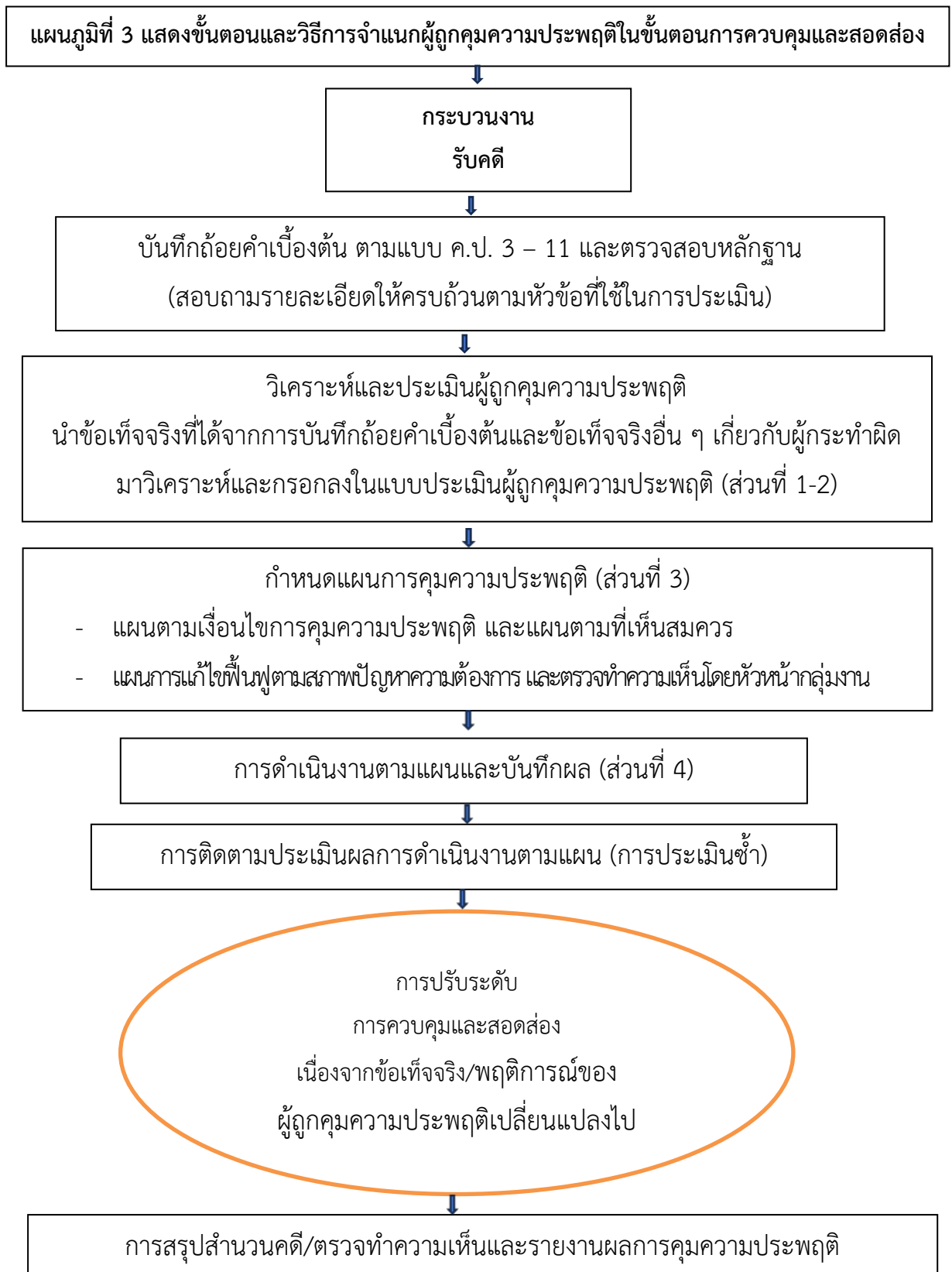
ปีงบประมาณ	บริการ สังคมแทน ค่าปรับ	สืบเสาะ	สอดส่อง	ตรวจพิสูจน์	ฟื้นฟู	ประมวล ยาเสพติด	พรบ. JSOC	รวม
2564	25,778	148,101	151,430	136,300	129,351	0	0	590,960
2565	40,866	88,187	242,367	30,102	37,810	888	0	440,220
2566	27,713	68,182	191,449	0	0	903	825	289,078

ที่มา : <http://203.113.100.109/dopkpi/statdopis.php>

ดังนั้นเพื่อให้ทราบข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นเพื่อจัดโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูให้ตรงกับสภาพปัญหา ตลอดจนการพยากรณ์แนวโน้มในการกระทำผิดซ้ำเพื่อวางแผนงานในการควบคุมและสอดส่องผู้กระทำผิด กรมคุมประพฤติจึงได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับจำแนกผู้กระทำผิดในระบบงานคุมประพฤติก่อนเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด เนื่องจากในระยะแรกการจำแนกผู้กระทำผิดในระบบงานคุมประพฤดียังคงเป็นการวิเคราะห์เชิงอัตวิสัยด้วยทักษะทางวิชาชีพของพนักงานคุมประพฤติ ก่อนที่จะมีการสังเคราะห์ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกที่มีใช้อยู่ยาวนานอารยประเทศด้วยวิจัยเชิงเอกสาร การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยภาคสนาม จนสามารถสร้างแบบวิเคราะห์เชิงภาววิสัยที่เหมาะสมสำหรับใช้ในระบบงานคุมประพฤติของไทยขึ้น โดยใช้เกณฑ์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำและเกณฑ์สภาพปัญหาความต้องการเป็นหลักเกณฑ์ในการจำแนก ตลอดจนมีการสร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนวิธีการในการจำแนกขึ้นใช้ปฏิบัติจริงในปี พ.ศ. 2548 ซึ่งพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานในทุกขั้นตอนของงานคุมประพฤติและในทุกกลุ่มผู้กระทำผิดมีความจำเป็นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องและถ่องแท้เกี่ยวกับระบบการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องสัมพันธ์กันทั้งในกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อคัดกรองผู้กระทำผิด กระบวนการควบคุมและสอดส่อง และกระบวนการแก้ไขฟื้นฟู มิเช่นนั้นอาจส่งผลต่อการคัดกรองและการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ส่งผลให้กระบวนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดไม่เกิดสัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร และเกิดปัญหาการหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำของผู้กระทำผิดอีกด้วย

แผนภูมิที่ 2 แสดงกระบวนการงานคุมประพฤติ





ตารางที่ 2 จำนวนบุคคลที่เข้าสู่กระบวนการพัฒนาพหุตินิสัย จำแนกตามฐานความผิด

ฐานความผิด	จำนวน (คน/ร้อยละ)					
	กรมราชทัณฑ์		กรมคุมประพฤติ		กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	
พ.ร.บ.ยาเสพติด	278,197	75.76	162,375	65.70	10,476	45.31
ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์	34,466	9.39	6,812	2.76	3,535	15.29
ความผิดต่อชีวิต	21,195	5.77	5,989	2.42	2,793	12.08
ความผิดเกี่ยวกับเพศ	10,979	2.99	1,439	0.58	1,229	5.32
พ.ร.บ.จราจร	-	-	51,321	20.76	-	-
อื่น ๆ	22,379	6.09	19,218	7.78	5,087	22.00
จำนวนทั้งหมด	367,216		247,154		23,120	

ที่มา : คณะทำงานพัฒนาข้อมูลการกระทำผิดซ้ำ (ข้อมูลกรมราชทัณฑ์ ณ วันที่ 24 กันยายน 2561 ข้อมูลจากกรมคุมประพฤติ ปี 2560 ข้อมูลจากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ปี 2560)

ตารางที่ 3 สถิติการกระทำผิดซ้ำของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ข้อมูล ณ 17 กรกฎาคม 2566)

ปีงบประมาณ	จำนวนคดีทั้งหมด	จำนวนคดีที่พ้นคุมประพฤติทั้งหมด	จำนวนคดีที่กระทำผิดซ้ำ	ร้อยละ
2564	151,430	183,883	2,712	1.48
2565	242,367	114,315	4,871	4.27
2566	191,449	163,174	2,568	1.58

ที่มา : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมคุมประพฤติ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจำแนกหรือประเมินความเสี่ยงของผู้กระทำผิดในระบบงานคุมประพฤติจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญมากและเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดแผนในการแก้ไขฟื้นฟูและควบคุมผู้กระทำผิด เพื่อพัฒนาพหุตินิสัยของผู้กระทำผิดให้กลับตนเป็นคนดี ไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ นอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 มาตรา 16 “ให้กรมคุมประพฤติจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติและบุคคลที่ศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจมีคำสั่ง ให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานคุมประพฤติเพื่อแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดแต่ละราย โดยให้คำนึงถึงความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ” ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการวิเคราะห์สภาพปัญหา ตลอดจนแนวทางการพัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติ

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานคุ้มครองประพฤติดและส่งเสริมคนดีสู่สังคมต่อไป โดยเลือกทำการศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงานจำแนกผู้กระทำผิดของพนักงานคุ้มครองประพฤติดที่ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ งานควบคุมและสอดส่อง และงานยุทธศาสตร์ในสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดอุดรธาณีเท่านั้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการจำแนกผู้กระทำผิดของสำนักงานคุ้มครองประพฤติดจังหวัดอุดรธาณีและเพื่อเสนอแนวทางการดำเนินการพัฒนาปรับปรุงการจำแนกผู้กระทำผิดต่อกรมคุ้มครองประพฤติดและกระทรวงยุติธรรมต่อไป

นิยามศัพท์

ความเสี่ยง หมายถึง ความเป็นไปได้ถึงโอกาสของการเกิดปัญหาซึ่งปัญหาในที่นี้หมายถึงปัญหาพฤติกรรมกรรมการกระทำความผิดของผู้กระทำผิด ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการกระทำผิด ได้แก่ ประวัติการกระทำผิด การใช้สารเสพติด การคบเพื่อนที่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งความรุนแรง ฯลฯ

สภาพปัญหาและความต้องการ หมายถึง ปัญหาที่ผู้กระทำผิดกำลังเผชิญอยู่และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขและตอบสนองซึ่งเกี่ยวข้องกับการแก้ไขพฤติกรรมหรือประเด็นที่เป็นปัญหาที่ทำให้ผู้กระทำผิดไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและการช่วยเหลือแก้ไขฟื้นฟูเพื่อลดการกระทำผิดซ้ำ

การจำแนกผู้กระทำผิด หมายถึง การแยกผู้กระทำผิดออกตามระดับของความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำผิด และเพื่อกำหนดระดับการสอดส่องดูแล รวมทั้งแผนการแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมกับระดับความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ และสภาพปัญหาและความต้องการผู้กระทำผิดแต่ละราย โดยอาศัยการประเมินความเสี่ยงและการประเมินสภาพปัญหาและความต้องการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การคุ้มครองประพฤติด หมายถึง กระบวนการสอดส่องดูแลแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนให้กลับตัวเป็นพลเมืองดี มีคุณภาพชีวิตและไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ โดยการกำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติดไว้ให้ประพฤติดปฏิบัติภายในระยะเวลาที่กำหนดและอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและช่วยเหลือของพนักงานคุ้มครองประพฤติด

การดำเนินงานตามหลักของความเสี่ยง ความต้องการและการตอบสนอง (R-N-R Principle) โดย Andrews (2006)

1. หลักเกณฑ์ความเสี่ยง (Risk principle) ระดับให้ความเข้มข้นในการควบคุมในแต่ละคดีควรเชื่อมโยงกับผลการประเมินความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำหรือความเสี่ยงในการก่อเหตุร้ายแรง
2. หลักเกณฑ์ความต้องการ (Needs principle) การให้ความช่วยเหลือ ควรมุ่งปัจจัยที่ประเมินตามสภาพปัญหาและความจำเป็น ซึ่งอาจพบว่าบุคคลเหล่านั้นมีสภาพปัญหาที่เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการกระทำผิดซ้ำขึ้นอีก
3. หลักการตอบสนอง (Responsivity principle) การให้ความช่วยเหลือควรอยู่บนพื้นฐานวิธีการที่เหมาะสมตามปัจเจกบุคคล เพื่อให้ประสิทธิผลในการลดการกระทำผิดซ้ำและสอดคล้องกับผู้กระทำผิด

เกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก ประกอบด้วย 2 เกณฑ์ ดังนี้

1. เกณฑ์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ
2. เกณฑ์สภาพปัญหาและความต้องการ

เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ (Risk)

1. เคยกระทำความผิดที่ผิดกฎหมายแต่ไม่ถูกดำเนินคดีหรือถูกดำเนินคดีแต่ไม่มีโทษจำคุก
แนวคิด ประวัติการกระทำความผิดในอดีตสามารถเป็นตัวทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้โดยผู้กระทำผิดมีแนวโน้มกระทำความผิดซ้ำหลังพ้นโทษหรือถูกลดโทษ
2. เคยกระทำความผิดที่ถูกจับกุมดำเนินคดีมากกว่าหนึ่งครั้ง (นับรวมคดีปัจจุบัน)
แนวคิด ความถี่ในการกระทำความผิดสามารถนำมาคิดเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
3. เคยกระทำความผิดที่ถูกจับกุมดำเนินคดีมากกว่าสองครั้ง (นับรวมคดีปัจจุบัน)
แนวคิด จำนวนครั้งที่มีการกระทำความผิด สามารถทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้
4. ตลอดชีวิตที่ผ่านมา มีการกระทำความผิดที่ถูกจับฐานเดิมมากกว่าหนึ่งครั้งหรือไม่
แนวคิด การกระทำความผิดซ้ำฐานความผิดเดิม หมายถึง การที่บุคคลที่กระทำความผิดตระหนักรู้แล้วว่า สิ่งที่ทำนั้นมีความผิด แต่ยังคงมีพฤติกรรมแบบเดิมซึ่งมีความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำได้
5. ประวัติการกระทำผิดที่ศาลพิพากษาจำคุกหรือการรอลงโทษจำคุก
แนวคิด ผู้กระทำผิดที่เคยรับคำพิพากษาจำคุกต้องมีความตระหนักหรือยับยั้งชั่งใจในการกระทำความผิด โดยเฉพาะบุคคลที่เคยต้องโทษ ควรที่ไม่กล้าที่จะกระทำผิดซ้ำ
6. เคยผิดเงื่อนไขการคุมความประพฤติหรือมีผลพ้นโทษที่ไม่พอใจ
แนวคิด ประวัติการคุมประพฤติในอดีตสามารถทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ มีการสอบถามว่าผิดเงื่อนไขการคุมประพฤติหรือการมีผลการพ้นโทษที่ไม่พอใจ ยังสามารถช่วยป้องกันการกระทำผิดเงื่อนไขในอนาคตได้หรือไม่ ซึ่งบุคคลที่เชื่อมั่นในกฎระเบียบในระดับต่ำจะมีแนวโน้มในการละเมิดกฎระเบียบ
7. เคยกระทำความผิดก่อนอายุ 18 ปี
แนวคิด การกระทำความผิดในวัยเด็กถึงวัยรุ่นมีแนวโน้มการกระทำความผิดหรือเกิดความก้าวร้าวจนเป็นนิสัย เมื่ออยู่ในวัยผู้ใหญ่
8. เคยได้รับคำพิพากษาให้รับการฝึกและอบรมขณะอายุน้อยกว่า 18 ปี เคยฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกฯ
แนวคิด เมื่อเคยฝึกและอบรมในศูนย์ฝึกฯ ควรที่จะเซ็ดหลาบจากพฤติกรรมกระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งหากยังคงกระทำความผิดอีกในวัยผู้ใหญ่ ถือว่ามีแนวโน้มในการกระทำผิดหรือเกิดความก้าวร้าวจนเป็นนิสัย

9. เคยหรือมีประวัติการกระทำความรุนแรงต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินหรือมีพฤติกรรมก้าวร้าว เช่น การข่มขู่ ชิงทรัพย์ ทำร้ายร่างกายบุคคลอื่น ทารุณกรรมสัตว์ หรือ วางเพลิง

แนวคิด บุคคลที่มีพฤติกรรมก้าวร้าวในอดีต เป็นการบ่งบอกถึงความก้าวร้าวของบุคคลนั้น ซึ่งสามารถทำนายถึงพฤติกรรมต่อต้านสังคมในอนาคต

10. ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมาบุคคลใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิทกระทำความผิดกฎหมายอาญา

แนวคิด บุคคลที่มีพฤติกรรมต่อต้านสังคมหรือคบหาสมาคมกับบุคคลที่มีพฤติกรรมต่อต้านสังคมสามารถทำนายพฤติกรรมต่อต้านสังคมได้ ซึ่งเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมต่อต้านสังคมและทำให้มีแนวโน้มในการกระทำความผิดซ้ำ

11. ในระยะเวลา 1 ปี ที่ผ่านมาบุคคลใกล้ชิดหรือเพื่อนสนิทกระทำความผิดหรือยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

แนวคิด บุคคลที่คบหาสมาคมกับบุคคลที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

12. ประกอบอาชีพเสี่ยงต่อการกระทำความผิด

แนวคิด อาชีพบางอย่างหรือลักษณะสังคมของอาชีพ อาจเป็นปัจจัยกระตุ้นหรือมีโอกาสการกระทำผิดมากกว่าอาชีพอื่น

เกณฑ์การประเมินสภาพปัญหาและความต้องการ

ประเด็นที่ 1 ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม

ข้อมูลด้านชุมชนและสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งเสริมพฤติกรรมในการกระทำความผิด เพื่อประเมินที่มาสภาพปัญหา ที่มีส่วนชักนำในการกระทำความผิด

ประเด็นที่ 2 ผู้อุปการะเลี้ยงดู/ผู้ดูแล

ครอบครัวถือเป็นพื้นฐานทางสังคมที่จะปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม และความรับผิดชอบต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องสอบถามประวัติครอบครัว เพื่อการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการอบรมเลี้ยงดู สถานภาพ ความสัมพันธ์ของบิดามารดา และการเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัว

ประเด็นที่ 3 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด

ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิด สามารถเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ โดยระดับความพึงพอใจความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือบุคคลใกล้ชิดที่ดีส่งผลทางบวกต่อการมีพฤติกรรมที่เอื้อเฟื้อต่อสังคม (Pro – social Behavior) ในขณะที่ความสัมพันธ์ทางลบส่งผลต่อการมีพฤติกรรมเสี่ยงหรือการกระทำความผิด

ประเด็นที่ 4 การศึกษาและอาชีพ

การประเมินข้อมูลภูมิหลังทางการศึกษาและอาชีพ สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์และใช้ในการวางแผนในการแก้ไขฟื้นฟู

ประเด็นที่ 5 การเงิน

การประเมินสถานะทางการเงินสามารถวิเคราะห์ควบคู่กับการวางแผนแก้ไขฟื้นฟู เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ และสามารถลดการกระทำผิดซ้ำได้

ประเด็นที่ 6 อาการผิดปกติทางจิตหรือบุคลิกภาพ

อาการผิดปกติทางจิตหรือบุคลิกภาพ เป็นข้อมูลในการประเมินเพื่อวางแผนแก้ไขฟื้นฟูหรือส่งต่อบำบัดให้ได้รับความช่วยเหลือ ตรงกับระดับอาการผิดปกติทางจิตหรือบุคลิกภาพ

ประเด็นที่ 7 การดื่มสุรา

ระดับหรือพฤติกรรมของการดื่มสุราหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทำให้ทราบถึงแนวโน้มในการทำผิดซ้ำได้

ประเด็นที่ 8 การใช้ยาเสพติด

ประวัติการเกี่ยวข้องกับสารเสพติดทั้งการเสพหรือจำหน่าย เป็นความเสี่ยงต่อการกระทำ ความผิด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินจะทำให้ทราบถึงระดับปัญหา สาเหตุในการเกี่ยวข้องกับสารเสพติด รวมทั้งแหล่งที่จำหน่าย ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาและแนวโน้มในการกระทำผิดซ้ำ

2.1.2 สภาพของปัญหาที่ผ่านมาและแนวโน้มของปัญหาในอนาคต

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานีเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมคุมประพฤติ รับผิดชอบดูแลพื้นที่ 20 อำเภอของจังหวัดอุดรธานี ปัจจุบันมีพนักงานคุมประพฤติปฏิบัติงานคดี จำนวน 30 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ข้อมูล ณ 17 กรกฎาคม 2566) มีปริมาณคดีทุกภารกิจในความรับผิดชอบ จำนวนทั้งสิ้น 7,629 คดี แบ่งเป็น 1) คดีทำงานบริการแทนค่าปรับ จำนวน 1,153 คดี 2) คดีสืบเสาะและพินิจ จำนวน 1,886 คดี 3) คดีควบคุมและสอดส่อง จำนวน 4,583 คดี และ 4) ผู้ถูกเฝ้าระวังตามพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง จำนวน 7 คดี จากปริมาณคดีมีจำนวนมากนี้ หากคดีดังกล่าวไม่ได้มีการจำแนกอย่างมีมาตรฐานและตรงกับสภาพปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้กระทำผิดจะส่งผลให้กระบวนการแก้ไขฟื้นฟูต่าง ๆ ไม่ตรงกับสภาพปัญหาที่แท้จริงไปด้วยและอาจผิดเงื่อนไขการคุมประพฤติหรือกระทำผิดซ้ำได้ ผู้ศึกษาได้ใช้กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation-Influence-Control (A-I-C)) เพื่อสำรวจปัญหาในอดีต สภาพปัจจุบัน และกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคต ในการดำเนินการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติของพนักงานคุมประพฤติในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี ได้ดังนี้

2.1.2.1 สภาพการดำเนินการการจำแนกผู้กระทำผิดที่ผ่านมา

1) แบบจำแนกผู้กระทำผิดในอดีตแบ่งเป็น 2 แบบ คือ แบบจำแนกจำเลยในขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจตามมาตรา 56 และแบบจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติซึ่งใช้แบบเดียวกันทุกภารกิจ (คดีควบคุมและสอดส่องผู้ใหญ่ตามมาตรา 56 คดีควบคุมและสอดส่องเด็กและเยาวชน และคดีควบคุมและสอดส่องผู้ได้รับการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก)

- 2) แบบจำแนกเดิมไม่ซับซ้อน จำนวนข้อน้อย สามารถใช้ได้ในทุกภารกิจ
- 3) แบบจำแนกเดิม พนักงานคุมประพฤติสามารถทำความเข้าใจหรือศึกษาด้วยตนเองจากคู่มือได้ง่ายและรวดเร็ว
- 4) แบบจำแนกเดิมไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

2.1.2.2 สภาพการดำเนินการการจำแนกผู้กระทำผิดที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

- 1) แบบจำแนกใหม่ (เริ่มใช้เมื่อปี พ.ศ. 2562) มีหลายหัวข้อ เนื้อหาค่อนข้างละเอียด ทำให้ต้องใช้เวลาในการจัดทำในขณะที่พนักงานคุมประพฤติดีปริมาณคดีในความรับผิดชอบจำนวนมากทำให้ ไม่สามารถจำแนกได้ทันทีหลังจากสอบบันทึกถ้อยคำประวัติผู้กระทำผิดเสร็จ
- 2) แบบจำแนกใหม่มีหลายหัวข้อและบางหัวข้อมีเนื้อหาซ้ำซ้อนกัน และบางหัวข้อไม่ครอบคลุมกับสภาพปัญหาของผู้กระทำผิด
- 3) แบบฟอร์มจำแนกที่ใช้ในปัจจุบันมีจำนวน 5 แบบ แยกตามภารกิจงาน ดังนี้ (1) งานสืบเสาะและพินิจ (2) งานควบคุมและสอดส่องผู้ใหญ่ตามมาตรา 56 (3) งานควบคุมและสอดส่องเด็กและเยาวชน (4) งานควบคุมและสอดส่องผู้ได้รับพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก และ (5) งานตามประมวลกฎหมายยาเสพติด ทำให้พนักงานคุมประพฤติต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับแบบฟอร์มใหม่ทั้งหมดให้ถูกต้อง
- 4) แบบฟอร์มจำแนกที่ใช้ในปัจจุบันค่อนข้างละเอียด ทำให้พนักงานคุมประพฤติต้องสอบประวัติบันทึกถ้อยคำจำเลยหรือผู้ถูกคุมความประพฤติอย่างละเอียดมิเช่นนั้นจะทำให้ข้อมูลที่นำมาใช้จำแนกไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

2.1.2.3 สภาพการดำเนินการการจำแนกผู้กระทำผิดที่ต้องการในอนาคต

- 1) ต้องการให้แบบฟอร์มจำแนกเดี่ยวสามารถใช้จำแนกผู้กระทำผิดได้ทุกภารกิจ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานของพนักงานคุมประพฤติ ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่สำนวนคดีตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) ต้องการให้ระบบสารสนเทศประมวลข้อมูลจากการลงข้อมูลจำแนกไปทำแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดได้ทันที และสามารถพิมพ์แบบจำแนกจากคอมพิวเตอร์ได้ทันที
- 3) งานควบคุมและสอดส่องผู้ได้รับการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก ต้องการให้เรือนจำทำการจำแนกผู้ต้องขังและส่งต่อให้สำนักงานคุมประพฤติเพื่อวางแผนการแก้ไขฟื้นฟูโดยไม่ต้องทำการจำแนกซ้ำอีก
- 4) ต้องการให้แบบฟอร์มจำแนกมีความกระชับ เข้าใจง่าย ไม่ซับซ้อน

2.1.3 แนวคิดระบบการจำแนกผู้กระทำผิด

1) เครื่องมือการจำแนกผู้กระทำผิด

ในประเทศไทยมีหน่วยงานพัฒนาพฤตินิสัย ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยหน่วยงานทั้ง 3 หน่วยงาน มีการใช้เครื่องมือการจำแนกผู้กระทำผิดต่างกัน นอกจากนี้ในแต่ละหน่วยงานยังใช้เครื่องมือหลากหลายในแต่ละขั้นตอนจำแนกและในแต่ละวัตถุประสงค์ด้วย ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ มีดังนี้

1.1 เครื่องมือการจำแนกของกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วยเครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลประเมินและจำแนกผู้กระทำผิดรวม 8 เครื่องมือหลัก ได้แก่ (1) ทะเบียนประวัติผู้ต้องขัง (ร.ท. 101) (2) แบบจำแนกลักษณะผู้ต้องขังพื้นฐานเพื่อการควบคุม (Screening) หรือ แบบ A (3) แบบจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง (จน. 1) (4) แบบจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อการพัฒนาพฤตินิสัย (Rehabilitation Assessment) หรือ แบบ B และ (5) แบบคัดกรองและส่งต่อผู้ป่วยที่ใช้ยาและสารเสพติดเพื่อรับการบำบัดรักษา กระทรวงสาธารณสุข (บคก.กสร.) V.2 (6) แบบติดตามผลผู้ต้องขังที่ผ่านการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง (จน. 1/4) (7) แบบประเมินความเป็นอาชญากร (criminal mind) (8) แบบประเมินความเสี่ยงของผู้ต้องขังในการกระทำผิดซ้ำก่อนได้รับการปล่อยตัว (Offender Risk Assessment: OA)

1.2 เครื่องมือการจำแนกของกรมคุมประพฤติ ประกอบด้วย (1) แบบประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ (คป.4 ก) (2) แบบบันทึกข้อมูลผู้ถูกคุมความประพฤติ (ค. ป.11) ใช้เมื่อการคุมประพฤติหรือการควบคุมและสอดส่องเมื่อรับคดีแล้ว (3) แบบประเมินผู้ถูกคุมความประพฤติ (คป.4 ข) ใช้ประเมินผลการจำแนกเป็นข้อมูลในการควบคุมดูแล (4) แบบประเมินเพื่อการจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นผู้ใหญ่ (มาตรา 56) ซึ่งกำลังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในอนาคต

1.3 เครื่องมือการจำแนกของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประกอบด้วย (1) แบบประเมินความเสี่ยงและความจำเป็น หรือ Risk and Need (R&N) (2) แบบประเมินเฉพาะรายบุคคลเพิ่มเติมในเด็กและเยาวชนกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ (3) แบบการจำแนก แยกบำบัด แก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนด้วยเครื่องมือประเมินทางจิตวิทยาเชิงลึก หรือ FCBT

2) กระบวนการและวัตถุประสงค์ในการจำแนกผู้กระทำความผิดในประเทศไทย

2.1 กรมราชทัณฑ์ การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง หมายความว่า กระบวนการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเป็นรายบุคคลเริ่มแต่วาระแรกที่รับตัวผู้ต้องขังเข้าสู่เรือนจำจนกระทั่งได้รับการปล่อยตัวพ้นโทษโดยการศึกษาวินัยประวัติภูมิหลัง บุคลิกลักษณะและสภาพทั่วไปของผู้ต้องขัง รวมทั้งประวัติการกระทำผิดและสาเหตุแห่งการกระทำผิด เพื่อให้สามารถกำหนดแผนการควบคุม แก้ไข บำบัด ฟื้นฟูและพัฒนานิสัยผู้ต้องขังและการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

2.2 กรมคุมประพฤติ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกผู้กระทำผิด ประกอบไปด้วย 2 เกณฑ์ ดังนี้ (1) เกณฑ์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ (2) เกณฑ์สภาพปัญหาและความต้องการ

2.3 กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน การจำแนกเด็กและเยาวชนเพื่อศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหา สาเหตุหรือปัจจัยแห่งการกระทำผิดในด้านสังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ และจิตใจ รวมทั้งพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน เพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน การวางแผน แก้ไขบำบัดฟื้นฟู และการรายงานข้อเท็จจริงพร้อมทั้งเสนอความเห็นเกี่ยวกับการลงโทษ หรือการใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการควบคุมดูแลเด็กและเยาวชนในสถานที่ควบคุม

3) การจัดเก็บข้อมูลผู้กระทำผิดในกรมราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

3.1 ระบบฐานข้อมูลผู้กระทำผิดของกรมราชทัณฑ์ มี 17 ระบบ ซึ่งเป็นระบบฐานข้อมูล ผู้ต้องขังอิเล็กทรอนิกส์ของกรมราชทัณฑ์ เป็นรูปแบบการเก็บข้อมูลของผู้ต้องขังในทุกมิติ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานในการเรียกใช้ข้อมูล ตรวจสอบ ค้นหา ส่งต่อ และแลกเปลี่ยนข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน

3.2 ระบบฐานข้อมูลผู้กระทำผิดของกรมคุมประพฤติ มีการบันทึกข้อมูลโดยอ้างอิงข้อมูลจาก เลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก กล่าวคือบุคคลใดๆ จะมีข้อมูลเพียงชุดเดียว และสามารถค้นหาทะเบียน ประวัติได้จาก เลขประจำตัวประชาชน

3.3 ระบบฐานข้อมูลผู้กระทำผิดของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีส่วนงานระบบ คดีเด็กและเยาวชนหลัก 2 ส่วนงาน แบ่งเป็นงานคดีเด็กและเยาวชน และงานควบคุมดูแลเด็กและเยาวชน ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการจำแนกผู้กระทำผิดของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่ รับผิดชอบด้านการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้กระทำผิดได้แก่ กรมราชทัณฑ์และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชนเพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับระบบการจำแนกผู้กระทำผิดของกรมคุมประพฤติ เพื่อหาข้อ แตกต่างและแนวทางการทำงานที่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการจำแนก ผู้กระทำผิดของกรมคุมประพฤติทั้งในระดับสำนักงาน ระดับกรมและระดับกระทรวง

2.1.4 ความจำเป็นในการดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา

จากข้อมูลการใช้กระบวนการวางแผนแบบมีส่วนร่วม (Appreciation-Influence-Control (A-I-C)) และ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าใน ปัจจุบันการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานียังพบปัญหาหลาย จุด เนื่องจากตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ซึ่งกรมคุมประพฤติได้มีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มการจำแนก ผู้กระทำผิด แยกตามประเภทของจำเลยและผู้ถูกคุมความประพฤติ และเพิ่มหัวข้อการจำแนกให้มีความละเอียดครอบคลุม สภาพปัญหามากขึ้น ทำให้พนักงานคุมประเวติยังไม่มีความรู้ความเข้าใจตลอดจนทักษะในการใช้แบบจำแนก ใหม่เท่าที่ควร ซึ่งอาจส่งผลต่อการวางแผนการแก้ไขฟื้นฟูและควบคุมและสอดส่อง ตลอดจนทำให้การคุม ประเวติไม่ได้ผลและส่งผลให้ผู้ถูกคุมความประพฤติหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำได้อีก นอกจากนี้ การ

ปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติมีกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามกฎหมาย หากพนักงานคุมประพฤติไม่ดำเนินการจำแนกผู้กระทำผิดในระยะเวลาที่กำหนดอาจส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดอีกด้วย

2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.1 แนวคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.2.2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการลงโทษ

ทฤษฎีอาชญาวิทยาเกี่ยวกับการลงโทษมี 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการลงโทษเพื่อทดแทนความผิด (Retributive Theory) ทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitative Theory) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อปกป้องคุ้มครองสังคม (Social Protection Theory)

1.1 ทฤษฎีการลงโทษเพื่อทดแทนความผิด (Retributive Theory) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้แค้นหรือเพื่อทดแทนนั้น มีวัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อผู้เสียหายและสังคม โดยโทษที่ลงแก่ผู้กระทำผิดนั้นควรจะต้องเป็นสัดส่วนกับความผิดที่เกิดขึ้น ซึ่งการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนเน้นการลงโทษที่มองไปที่อดีตเหตุผลการลงโทษเป็นไปเพื่อการแก้แค้น ซึ่งการลงโทษจะเกิดจากอารมณ์แค้นที่มีตามสัญชาตญาณของมนุษย์ อีกเหตุผลหนึ่งคือ ทุกคนควรต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำผิดที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาความยุติธรรมหรือสมดุลในสังคมไว้ เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น ผู้กระทำผิดจึงสมควรจะต้องได้รับโทษ เพื่อทดแทนความผิด หรือลบล้างความชั่วที่เกิดขึ้น โดยโทษที่จะได้รับควรจะต้องเท่ากับความเจ็บปวด และมีความยากลำบากหรือมีความทรมานทุกข์ทรมาน เช่นเดียวกับที่ผู้เสียหายหรือสังคมได้รับ วิธีการลงโทษแต่เดิมใช้ความทารุณโหดร้าย ซึ่งถูกคัดค้านจากประชาชน สำนักคลาสสิกได้เปลี่ยนแนวคิดในการลงโทษไม่ให้ใช้การลงโทษแบบทรมาน แต่จำนวนโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิด ส่วนเหตุผลการลงโทษยังยึดหลักว่า ผู้กระทำผิดสมควรได้รับโทษเพราะทุกคนมีเจตจำนงอิสระ วิธีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนมีวิธีการลงโทษหลายทางคือ (1) สำหรับในความผิดที่ร้ายแรงนั้น ควรต้องลงโทษให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำขึ้น (2) โดยการใช้ค่าเสียหาย หรือค่าทดแทนความเสียหายแทนการถูกลงโทษหรือ (3) โดยการลงโทษให้สาสมกับความผิด และให้ใช้ค่าเสียหาย หรือค่าทดแทนเพื่อชดเชยความผิดที่เกิดขึ้น (Expiation) ด้วย เช่น การลงโทษจำคุกหรือ ปรับ หรือทั้งจำคุกและปรับ และให้คืนทรัพย์สิน หรือใช้ราคาทรัพย์สินแทน

1.2 ทฤษฎีการลงโทษเพื่อป้องกันหรือข่มขู่ยับยั้งหรือแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้ คือ คนเรากระทำผิดโดยเจตนา และก่อนจะลงมือกระทำนั้นก็ได้พิจารณาใคร่ครวญถึงผลดีผลเสียแล้วจึงลงมือทำเพราะฉะนั้นรัฐจึงควรออกกฎหมายกำหนดความผิดและโทษสำหรับความผิดนั้นไว้ให้ชัดเจน และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อป้องกันความผิดที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงหลักการของความสุจริตซื่อสัตย์ และความเจ็บปวดทุกข์ทรมานมาประกอบการพิจารณาเพื่อควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ด้วยเมื่อมีผู้กระทำผิดหรือฝ่าฝืน

กฎหมายก็จะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทั้งนี้การลงโทษจะต้องกระทำอย่างรวดเร็ว แน่นอน เสมอภาค กันและรุนแรงตามความเหมาะสมของโทษที่กำหนดไว้ การลงโทษดังกล่าวย่อมจะมีประโยชน์ต่อสังคม ในด้านการลดอาชญากรรม และส่งเสริมให้คนทั่วไปเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย

หากเปรียบเทียบทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์กับทฤษฎีการลงโทษเพื่อทดแทนจะพบว่า มีหลักเกณฑ์แตกต่างกัน คือ ทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์มองว่า การลงโทษควรจะมองไปในอนาคต มากกว่ามองย้อนหลังไปในอดีต ส่วนทฤษฎีการลงโทษเพื่อทดแทนจะมองแต่เฉพาะในอดีตเท่านั้น ในส่วนจุดมุ่งหมายการลงโทษ ทฤษฎีการลงโทษเพื่อทดแทน เห็นว่าโทษที่จะลงต้องเหมาะสม และได้สัดส่วนกับความผิด ในขณะที่ทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์ มีหลักเกณฑ์ว่า จะต้องลงโทษเพื่อป้องกันสังคม และจำนวนโทษต้องมากพอที่จะป้องกันสังคมได้ แต่ปริมาณโทษต้องไม่มากเกินไปกว่าที่จำเป็นในการบรรลุผลในการป้องกันด้วย โดยกำหนดโทษให้สูงตามความพอใจไม่ได้ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมไม่มาก หรือน้อยเกินไป

1.3 ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด (Rehabilitative Theory) ทฤษฎีการลงโทษ เพื่อปรับปรุงแก้ไขฟื้นฟู มีวัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อปรับปรุงแก้ไข ผู้กระทำผิดให้เป็นคนดีไม่หวนไปกระทำผิดซ้ำขึ้นอีก การลงโทษเพื่อปรับปรุงแก้ไขโดยใช้โทษจำคุก เป็นแนวคิดของสำนักคลาสสิก ด้วยเหตุผลที่ว่า การลงโทษจะทำให้เกิดความกลัวและทำให้เกิดสำนึกว่าการกระทำผิดให้ประโยชน์ไม่คุ้มกับโทษที่ได้รับ ถ้าเป็นโทษจำคุกระยะยาวจะมีผลต่อการปรับปรุงมากยิ่งขึ้น คือ ผู้กระทำผิดเคยชินที่จะไม่ฝ่าฝืนกฎหมายจนกลายเป็นนิสัย ส่วนการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู เป็นแนวคิดของสำนักโพสิทิฟที่เห็นว่า ผู้กระทำผิดไม่มีเจตนาในการประกอบอาชญากรรม แต่กระทำผิดไปเพราะถูกกำหนดโดยปัจจัยที่เกี่ยวกับความบกพร่องทางสภาพร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดต้องหาสาเหตุของการกระทำผิดก่อน เมื่อพบสาเหตุจึงแก้ไขที่สาเหตุนั้น โดยดำเนินการแก้ไขผู้กระทำผิดทั้งเป็นรายบุคคลและเป็นรายกลุ่มเพื่อให้เหมาะสมกับบุคคลมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไขภายในสถานที่ควบคุม หรือในชุมชน ผู้ที่ทำหน้าที่ในการแก้ไขปรับปรุงฟื้นฟูนั้น ควรจะต้องมีความรู้และความชำนาญในการแก้ไขสาเหตุที่เกิดขึ้นตามแขนงสาขาวิชาที่ได้ศึกษามาด้วย เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น เมื่อแก้ไขผู้กระทำผิดได้สำเร็จแล้วผู้กระทำผิดก็จะไม่ไปกระทำความผิดขึ้นอีกต่อไป แต่สำหรับผู้กระทำผิดที่แก้ไขไม่ได้ต้องกำจัดให้พ้นไปจากสังคม เช่น การประหารชีวิต หรือจำคุกตลอดชีวิต เป็นต้น กล่าวโดยสรุปคือ ต้องลงโทษผู้กระทำผิดให้เหมาะสมเป็นรายบุคคลไป ส่วนวิธีการแก้ไขฟื้นฟู อาจทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม และก่อนทำการแก้ไขฟื้นฟูควรศึกษาสาเหตุของปัญหาโดยใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาให้ถูกต้อง

1.4 ทฤษฎีการลงโทษเพื่อปกป้องคุ้มครองสังคม (Social Protection Theory) ทฤษฎีการลงโทษ เพื่อป้องกันสังคมมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัย โดยวิธีแยกผู้กระทำผิดออกจากสังคม เพื่อตัดโอกาสไม่ให้ผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดขึ้นอีก สำหรับการลงโทษเพื่อคุ้มครองสังคมนั้น มีหลักการสำคัญคือ การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและอบรมบ่มนิสัย มากกว่าการลงโทษ โดยเน้นการคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมส่วนการลงโทษจะเน้นให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดให้เป็นคนดี โดยบัญญัติหลักเกณฑ์ในการป้องกันควบคุม และการปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำผิดไว้ใน

กฎหมายอาญาด้วย เช่น หลักเกณฑ์การนำวิธีการเพื่อความปลอดภัยมาใช้กับผู้กระทำผิด เป็นต้น วัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อคุ้มครองสังคมจึงเป็นมาตรการเสริมที่สำคัญ อันจะนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุงผู้กระทำผิดที่กลับตัวเป็นคนดียาก

2.2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Leonard (อ้างถึงในฉพล งามธรรมชาติ 2559 : 9-10) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท XYZ จำกัด วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร (YMBA) บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา

การพัฒนาบุคลากรหมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อจะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยมีวิธีการ 3 ประการ คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) เป้าหมายคือ การยกระดับความรู้ความสามารถทักษะของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

2. การศึกษา (Education) การศึกษานับเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะการศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวใน ทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคตหรืออีกกรณีหนึ่ง การให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งใหม่ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลายาวนาน

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวผลงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามองค์การ การพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

การฝึกอบรมมีหลายวิธี ได้แก่

1. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารทางเดียวจากวิทยากรสู่ผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากและมีเวลาจำกัด

2. การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์หรือเครื่องจักร การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องการความปลอดภัยสูง และต้องผิดพลาดให้น้อยที่สุดเพราะอาจส่งผลเสียหายต่อชิ้นงาน

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) คือ การฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจ

ทำเพียงคนเดียวหรือ ทำร่วมกันเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

4. การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระแล้วนำมาคัดเลือกโดยใช้วิธีเสียงข้างมาก หรืออาจคัดเลือกโดยการตัดสินใจของผู้บริหาร การฝึกอบรมวิธีนี้จะดเว้นการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน จึงเหมาะสำหรับการฝึกใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

5. การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อดี ข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่าง ๆ แล้วหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะหรือทางออกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นการฝึกทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical thinking)

6. การใช้กรณีศึกษา (Case study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง ผู้เข้ารับการอบรม โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงโอกาสพัฒนา และอุปสรรคของกรณีศึกษานั้น นำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสำหรับการฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Applied thinking) และบูรณาการเพื่อการพัฒนาจากประเด็นที่เกิดขึ้นจริง

7. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิธีนี้ เน้นการเพิ่มพูน ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดจากการทดลองที่อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดการเสียเวลาในการฝึกอบรมอีกด้วย

8. การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้บรรยายประกอบ การฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ จึงต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยแบ่งเป็น 4 วิธี ได้แก่

1. การฝึกสอน (Coaching) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริงโดยมีการกำหนดเวลาและสอนวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน การฝึกสอนมีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลาจนบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่ภาระงานปัจจุบันที่เฉพาะเจาะจง

2. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ การที่ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าหรือผู้บังคับบัญชาคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ในแผนกหรือฝ่ายเดียวกัน

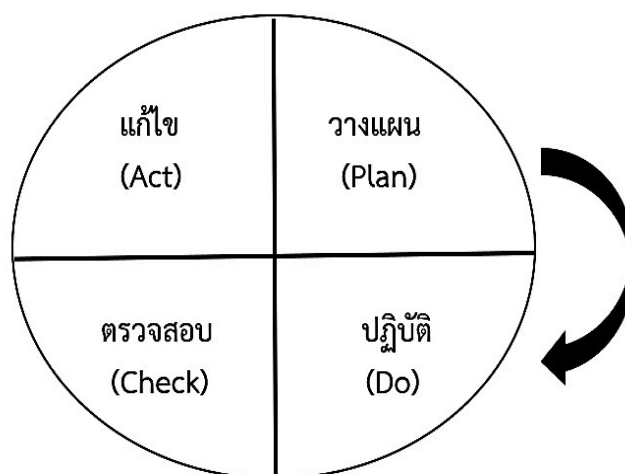
3. การให้คำปรึกษา (Counselling) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อผู้ขอคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต นอกจากนี้การให้ปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

4. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือ การสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ในการประสานงานที่ดีขึ้น เนื่องจากมีความรู้ ความเข้าใจในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอื่น นอกจากนี้การหมุนเวียนงานยังช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่ซ้ำกันทุกวัน และที่สำคัญการหมุนเวียนงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้เมื่ออยู่ในภาวะจำเป็น

เมื่อได้เตรียมการทุกอย่างดังกล่าวข้างต้นเสร็จเรียบร้อยแล้ว ควรมีการประเมินผลก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนา (Pre-test) เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบศักยภาพทั้งก่อนและหลังการพัฒนาซึ่งวิธีการในการประเมินผลจะเป็นไปตามจุดเน้นของศักยภาพที่ต้องการพัฒนา เช่น หากต้องการพัฒนาด้านความรู้ อาจใช้การทำแบบทดสอบ หากต้องการพัฒนาทักษะ อาจใช้การฝึกปฏิบัติ จากนั้นก็เริ่มการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงต้องตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ซึ่งอาจต้องการใช้การสังเกต (Observation) สัมภาษณ์ (Interview) แบบสอบถาม (Questionnaire) และการจดบันทึก เมื่อได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้วจะต้องมีการประเมินผลหลังจากการพัฒนา (Post test) ซึ่งจะต้องประเมินทั้งเชิงประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ในเชิงประสิทธิภาพ คือ การประเมินเกี่ยวกับการดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร รวมถึงคุณภาพของเครื่องมืออุปกรณ์และสถานที่ ส่วนในเชิงประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และการประเมินหลังกลับไปปฏิบัติงาน (Evaluation) อาจประมาณ 1 เดือน 3 เดือน หรือ 6 เดือน ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเนื้อหา และจุดเน้นการพัฒนา ซึ่งผู้ประเมินคือ ตัวพนักงานเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยจะต้องเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างที่จะนำไปปรับปรุงผู้รับการพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาในครั้งต่อไป นอกจากนี้ยังต้องประเมินถึงผลกระทบจากการพัฒนาที่มีต่อเป้าหมายขององค์กรด้วย

2.2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรการควบคุมคุณภาพ

วงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA หรือ Deming Cycle หรือ Shewhart Cycle)



แผนภาพ วงจรการควบคุมคุณภาพ PDCA (บรรจง จันทมาศ, 2546 : 8)

สำหรับแนวคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติในครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกใช้เทคนิคและวิธีการพัฒนาคุณภาพงานวงจรการควบคุมคุณภาพ (PDCA หรือ Deming Cycle หรือ Shewhart Cycle) ซึ่งเป็นเทคนิคการพัฒนาคุณภาพงานที่ผสมผสานกิจกรรมการควบคุมคุณภาพของสินค้าเข้ากับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนร่วมกัน (Plan) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน อาจประกอบด้วยการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน การวางแผน การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลาการดำเนินงาน กำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ดำเนินการและกำหนดงบประมาณที่จะใช้ การเขียนแผนดังกล่าวอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของลักษณะการดำเนินงาน การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2. การนำแผนไปปฏิบัติร่วมกัน (Do) หมายถึง การดำเนินการตามแผน อาจประกอบด้วย การมีโครงสร้างรองรับ การดำเนินการ มีวิธีการดำเนินการ และมีผลของการดำเนินการ

3. การติดตามและตรวจสอบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน (Check) หมายถึง การประเมินแผน อาจประกอบด้วย การประเมินโครงสร้างที่รองรับ การดำเนินการ การประเมินขั้นตอนการดำเนินงาน และการประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนที่ได้ตั้งไว้ โดยในการประเมินดังกล่าวสามารถทำได้เองโดยคณะกรรมการที่รับผิดชอบแผนการดำเนินงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นลักษณะของการประเมินตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องตั้งคณะกรรมการอีกชุดมาประเมินแผนหรือไม่จำเป็นต้องคิดเครื่องมือหรือแบบประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน

4. การปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน (Action) หมายถึง การนำผลการประเมินมาพัฒนาแผนอาจประกอบด้วย การนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ว่า มีโครงสร้างหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานใดที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนาสิ่งที่ดีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นไปอีกและสังเคราะห์รูปแบบการดำเนินการใหม่ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการต่อไป

ผู้ศึกษานำแนวคิดนี้มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิดเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยเมื่อพัฒนาไปแล้วจะต้องการตรวจเช็คเพื่อให้มาตรฐานการทำงานยังคงอยู่ และมีการตรวจสอบเป็นระยะเมื่อพบปัญหาใหม่จะได้ดำเนินการแก้ไขได้ทันที และมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาอีกด้วย

2.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการจัดทำข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ (SWOT Analysis) ในการจำแนกผู้กระทำผิดของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานีในปัจจุบัน และกระบวนการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงานพัฒนาการจำแนกผู้กระทำผิดต่อไป ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบฟอร์มจำแนกทำให้สามารถค้นหาสภาพปัญหาและความต้องการของผู้กระทำผิดได้ 2. แบบฟอร์มจำแนกมีรูปแบบที่ชัดเจน สามารถใช้งานได้ทันที 3. แบบฟอร์มจำแนกมีแยกตามภารกิจชัดเจน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบฟอร์มจำแนกมีเนื้อหาที่มากเกินไปจนความจำเป็น 2. แบบฟอร์มจำแนกเนื้อหาค่อนข้างเข้าใจยาก 3. พนักงานคุมประพฤตินักขาดความรู้ความเข้าใจวิธีการใช้แบบฟอร์มจำแนกตามภารกิจต่าง ๆ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้โดยตรงตามสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้กระทำผิด 2. กรมคุมประพฤติให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบฟอร์มจำแนกผู้กระทำผิดมีการปรับปรุงแก้ไขให้เข้ากับยุคสมัยและสภาพความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3. ศาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความเชื่อถือแบบฟอร์มจำแนกและการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักงานฯ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนเนื้อหาหรือรูปแบบของแบบฟอร์มจำแนกได้เอง

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลข้างต้น จะพบว่า ปัญหาการปฏิบัติสามารถแบ่งเป็น 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ

ประเด็นที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับแบบฟอร์มการจำแนกที่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบใหม่ในปี พ.ศ. 2562 ซึ่งถึงแม้ว่าจะเป็น การปรับเปลี่ยนและใช้แบบฟอร์มแยกตามภารกิจต่าง ๆ นั้น พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติต่างมีความเห็นตรงกันคือแบบฟอร์มมีความซับซ้อนและมีข้อมูลจำนวนมากขึ้นแตกต่างจากแบบฟอร์มจำแนกเดิมที่มีความกระชับกว่าและสามารถใช้ร่วมกันได้ทุกภารกิจ ส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติต้องใช้เวลาในการจำแนกมากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณคดีที่รับผิดชอบจำนวนมากทำให้ส่วนหนึ่งไม่สามารถดำเนินการจำแนกได้ทันทีตามที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นที่ 2 พนักงานคุมประพฤตินี้ยังไม่มีความรู้ความชำนาญในการใช้แบบฟอร์มจำแนกแบบใหม่ และต้องรับผิดชอบสำนวนคดีในปริมาณมากทำให้ไม่มีเวลาศึกษาแบบฟอร์มใหม่ ส่งผลให้การจำแนกอาจไม่ตรงกับวัตถุประสงค์และไม่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้ได้

2.2.3 แนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนานโยบายที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์

2.2.3.1 แนวทางการดำเนินงานระดับกระทรวง

กระทรวงยุติธรรมกำหนดเป็นนโยบายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้กระทำผิด ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกรมคุมประพฤติมีการพัฒนาระบบการจำแนกผู้กระทำผิด ควบคู่ไปกับการพัฒนากระบวนการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูผู้กระทำผิด รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการติดตามหลังปล่อย โดยการจำแนกควรมีการนำไปทดลองใช้กับผู้กระทำผิดเพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้จำแนกหรือโปรแกรม เพื่อประเมินว่าสามารถส่งผลให้ผู้กระทำผิดมีแนวโน้มในการปรับปรุงแก้ไขตนเองตามโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟูที่ได้จากข้อมูลการจำแนกได้มากน้อยเพียงใด ตลอดจนมีแนวโน้มที่จะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำลดลงหรือไม่

2.2.3.2 แนวทางการดำเนินงานในระดับกรม

1) กองพัฒนาการคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนารับปรุงแบบฟอร์มจำแนกผู้กระทำผิดที่มีความกระชับ ง่ายต่อการใช้งาน และสามารถใช้ร่วมกันในทุกภารกิจได้ เพื่อลดระยะเวลาและขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และควรมีการเก็บข้อมูลปัญหาในการใช้แบบฟอร์มจำแนกเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาแบบฟอร์มให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้กรมคุมประพฤติควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษา ระดับประเทศที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด การป้องกันการกระทำผิดซ้ำเป็นการเฉพาะ จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือร่วมกันในการพัฒนารูปแบบจำแนกผู้กระทำผิดให้ตรงกับสภาพปัญหาความเสี่ยงในอนาคต วิเคราะห์ คัดการณ์จากเครื่องมือได้อย่างแม่นยำก็จะเป็นการลดอัตราการกระทำผิดซ้ำ ส่งเสริมคนดีสู่สังคม ผู้ถูกคุมความประพฤติสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ

2) กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมคุมประพฤติดำเนินการพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถดำเนินการจำแนกในระบบสารสนเทศ กรมคุมประพฤติ และสามารถพิมพ์แบบฟอร์มเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดได้ทันที

3) กลุ่มงานเทคโนโลยีและสารสนเทศ กรมคุมประพฤติ พัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI (Artificial Intelligence) สร้างความชำนาญเฉพาะทางโดยการเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบสารสนเทศและใช้ (AI) ประมวลผลวิเคราะห์จำแนกความเสี่ยงสูง-ต่ำ หลังจากพนักงานคุมประพฤติป้อนข้อมูลผู้กระทำผิดในเบื้องต้น แล้วก็จะส่งผลให้เกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนระยะเวลาการทำงานในกระบวนการจำแนกผู้กระทำผิดในภารกิจการทำงานคดีประเภทต่าง ๆ ซึ่งมีปริมาณมากของพนักงานคุมประพฤติได้

4) กองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจำแนกทั้งทางการอบรมในห้องประชุมและการอบรมผ่านระบบ E – learning อย่างต่อเนื่อง

5) กรมคุมประพฤติมีความจำเป็นต้องสนับสนุนและส่งเสริมบทบาทความร่วมมือการทำงานร่วมกันระหว่าง อาสาสมัครคุมประพฤติกับสำนักงาน ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการตามหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ.2559 ให้อาสาสมัครและภาคประชาชนมีบทบาทในการให้การส่งเสริมการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานคุมประพฤติ และตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยบทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ และบทบาทของภาคประชาชน พ.ศ.2560 โดยอาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติ ดังนี้

1. แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด
2. ติดตามดูแลช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้กระทำผิดหรือผู้ได้รับการสงเคราะห์
3. แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำผิด
4. ส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของกรมคุมประพฤติ
5. มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม

เห็นว่าการส่งเสริมและพัฒนาการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการตามข้อเสนอดังกล่าว แนวทางการบริหารจัดการต้องเร่งพัฒนาศักยภาพให้อาสาสมัครคุมประพฤติสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วย ความเข้มแข็งก็จะช่วยให้พนักงานคุมประพฤติอีกทางหนึ่งได้ โดยการจัดฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครคุมประพฤติเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในกฎหมายใหม่ ระเบียบ แนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2.2.3.3 แนวทางการดำเนินงานในระดับสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด

1) สำนักงานคุมประพฤติ โดยกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการจัดทำแผนการจัดกิจกรรม อบรมหรือฝึกสอนงานเกี่ยวกับการจำแนกผู้กระทำผิดในภารกิจต่าง ๆ โดยพนักงานคุมประพฤติอาวุโสหรือ พนักงานคุมประพฤติที่ผ่านการอบรมให้แก่พนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานทุกคน

2) สำนักงานคุมประพฤติ ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานคุมประพฤติเข้าหาแหล่งการศึกษาด้วยตนเอง ได้แก่ การจัดเอกสารคู่มือการจำแนกสำหรับศึกษาค้นคว้า การสอนงานโดยหัวหน้ากลุ่มงานหรือพนักงานคุมประพฤติอาวุโส และการสืบค้นทางระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

3) สำนักงานคุมประพฤติ มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ดำเนินการสอนงานกำกับและตรวจแบบฟอร์มการจำแนกของพนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานคุมประพฤติไม่ถึง 3 ปีหรือยังไม่เคยปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจหรืองานควบคุมและสอดส่องมาก่อน

4) สำนักงานคุมประพฤติ มอบหมายกลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้หัวข้อเรื่องการจำแนกผู้กระทำผิดในการกิจต่างๆ ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณของสำนักงานคุมประพฤติเพื่อทบทวนซักซ้อมความรู้ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องร่วมกัน ตลอดทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

5) ในกรณีที่มีปัญหาข้อขัดข้องในการจำแนกผู้กระทำผิดซึ่งไม่สามารถหาคำตอบได้จากคู่มือหรือพนักงานคุมประพฤติอาวุโส ดำเนินการสอบถามผู้รับผิดชอบในกรมคุมประพฤติ

6) เนื่องจากพนักงานคุมประพฤติมีความคุ้นเคยกับการจำแนกแบบเก่า ดังนั้นก่อนที่จะทำการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารสำนักงานคุมประพฤติ ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ต้องมีการประชุมเพื่อวางแผนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจำแนกผู้กระทำผิดให้มีมาตรฐานครบถ้วนถูกต้องตรงกับปัญหาและความต้องการจำเป็นของผู้กระทำผิดแต่ละราย เพื่อให้การพัฒนาตามแผนที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจโดยไม่รู้สึกว่าเป็นภาระของผู้ปฏิบัติงานจนเกินไป

7) ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์คุมประพฤติภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็ง ซึ่งมีภารกิจ 3 ด้าน ได้แก่ 1.ภารกิจด้านประสานคดี 2. ภารกิจด้านการจัดกิจกรรม 3.ภารกิจด้านการติดตาม

8) สำนักงานคุมประพฤติ ต้องประสานและบูรณาการทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ชุมชนโดยเฉพาะศูนย์ยุติธรรมชุมชนทั่วประเทศ ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรมจังหวัดเป็นกรรมการพัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานศูนย์ยุติธรรมชุมชนระดับจังหวัด โดยการประสานความร่วมมือและให้คำแนะนำแก่ศูนย์ยุติธรรมชุมชน ในการดำเนินการกิจอย่างใกล้ชิด เช่น การรับผู้พ้นโทษหรือผู้ถูกคุมความประพฤติกลับสู่ชุมชน การลดข้อพิพาทข้อขัดแย้งในชุมชน การติดตามดูแลช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชนและส่งต่อ Case ไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด โรงพยาบาล จัดหางานจังหวัด สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นต้น เพื่อดำเนินการที่เกี่ยวข้องตามอำนาจหน้าที่ และเฝ้าระวังติดตามผู้พ้นโทษตามพระราชบัญญัติมาตรการป้องกันการกระทำผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่มีความรุนแรง พ.ศ.2565 ตลอดจนการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 12 มกราคม 2559 ตามที่กระทรวงยุติธรรมเสนอ เรื่อง มาตรการบูรณาการแก้ไขฟื้นฟู ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ และ

สงเคราะห์ผู้กระทำผิด โดยความร่วมมือของหน่วยงานต่าง ๆ ตามบทบาทภารกิจประกอบด้วย กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสร้างความปลอดภัยให้สังคม หน่วยงานภาครัฐและภาคประชาชนสามารถบูรณาการร่วมกันแก้ไขฟื้นฟู ดูแล ช่วยเหลือ และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชนเพื่อคืนคนดีสู่สังคมลดการกระทำผิดซ้ำได้อย่างแท้จริง

2.2.4 ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ

2.2.4.1 ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ มีระยะเวลากำหนดในการทำสำนวนคดีให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ตาม ม.23 และ ม.24 กล่าวคือ กรณีศาลมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการสืบเสาะและพินิจจำเลย พนักงานคุมประพฤติต้องทำรายงานและความเห็นให้ศาลให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน นับแต่วันที่พนักงานคุมประพฤติได้รับคำสั่ง ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นอาจร้องขอต่อศาล เพื่อสั่งให้ขยายเวลาออกไปอีกไม่เกิน 30 วัน ทำให้พนักงานคุมประพฤตินั่งเน้นการทำสำนวนคดีให้แล้วเสร็จตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งต้องขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ.2565 ซึ่งมีผลบังคับใช้ วันที่ 23 มกราคม 2566 เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า ได้รับบริการโดยสะดวกและรวดเร็ว หากดำเนินการที่เกี่ยวข้องล่าช้าเกินสมควรแก่เหตุ หรือไม่มีเหตุอันสมควร หรือไม่แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบก็อาจจะถูกดำเนินการทางวินัยได้ อาจทำให้พนักงานคุมประพฤติละเลยหรือไม่ได้ให้ความสำคัญต่อกับกระบวนการประเมินจำแนกผู้กระทำผิด กรมคุมประพฤติควรจัดประชุมพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติ เพื่อเน้นย้ำ สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ คู่มือแนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานของงานคุมประพฤติอย่างเคร่งครัด

2.2.4.2 ด้านทักษะ ทักษะความรู้ความเข้าใจความชำนาญในการสอบบันทึกถ้อยคำจำเลย ผู้ถูกคุมความประพฤติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้องของพนักงานคุมประพฤติผู้ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานคุมประพฤติจะต้องรวบรวมข้อเท็จจริงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และจำแนกประเมินเพื่อกำหนดระดับความเสี่ยงสูง-ต่ำ ของความเข้มงวดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดและประกอบดุลพินิจในการพิจารณาพิพากษาของศาล หากพนักงานคุมประพฤติขาดทักษะดังกล่าวแล้ว ก็อาจส่งผลต่อการพัฒนาระบบจำแนกผู้กระทำผิดในการปฏิบัติงานคุมประพฤติได้ เพราะขาดความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือและควมมีมาตรฐาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อการอำนวยความสะดวกภายใต้ขอบเขตภารกิจของมาตรฐานการคุมประพฤติ และกรมคุมประพฤติควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามโครงการพัฒนาศักยภาพพนักงานคุมประพฤติ ในการแสวงหาข้อเท็จจริงการสืบเสาะและพินิจ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

2.2.4.3 ด้านฐานข้อมูลผู้กระทำผิด ที่ไม่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ของหน่วยงานพัฒนาพฤตินิสัยทั้ง 3 หน่วย ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ กรมคุมประพฤติ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนาการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและระบบจำแนกให้มีประสิทธิภาพได้ ศูนย์เทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงยุติธรรม ควรเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาฐานข้อมูลของแต่ละหน่วย และใช้ประโยชน์ร่วมกัน โดยเชื่อมโยงข้อมูลผ่านศูนย์แลกเปลี่ยนข้อมูลกระบวนการยุติธรรม DXC (Data Exchange Center) ซึ่งต้องจัดเก็บฐานข้อมูลไว้เป็นข้อมูลกลาง ให้มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ก็จะสามารถพัฒนาไปสู่ระบบจำแนกประเมินความเสี่ยง ทำนายแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น ย่อมจะเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ผู้รับบริการ จากกระบวนการยุติธรรมทางอาญา และปกป้องคุ้มครองสังคม จากอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

2.3.1 ส่งเสริมการคิดและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ปัจจุบันวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานราชการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ภายในระยะเวลาอันรวดเร็วทั้งระบบและกระบวนการในการทำงาน มีความคิดเชิงโครงสร้าง และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ที่ช่วยส่งเสริมความคิด และทักษะใหม่ ๆ การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรในสำนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยกันระดมสมองในการทำงาน และทดลองกับแนวคิดที่แตกต่างกัน นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก และได้ร่วมแลกเปลี่ยนกับฝ่ายบริหารแล้ว ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้เรียนรู้แนวคิดหรือองค์ความรู้ใหม่จากบุคลากรเพื่อนำไปใช้พัฒนางานและพัฒนาแนวคิดของตนเอง

2.3.2 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสามารถระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนให้กับบุคลากรได้ หากบุคลากรไม่ได้รับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายที่มีอย่างชัดเจนตรงกัน พวกเขาก็อาจจะไม่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

2.3.3. มีความรับผิดชอบ

มีความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และสนับสนุนให้บุคลากรทำเช่นเดียวกัน เข้าใจว่าคนเราสามารถทำผิดพลาดได้ แต่ก็ต้องเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างรวดเร็วเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข พัฒนาความก้าวหน้าและที่จะเติบโตต่อไป

2.3.4. มีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต

มีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคต มีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าและทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเต็มไปด้วยพลังงานเชิงบวกและเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้คนรอบข้างอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เราจะต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างความมั่นคงและการพัฒนาได้

2.3.5 มุ่งเน้นการสร้างทีมและความสัมพันธ์ที่ดี

เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คน และเข้าใจถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การสร้างทีมและพัฒนาทีมที่เหมาะสมเพื่อผลักดันความสำเร็จขององค์กร นอกจากเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมแล้ว ยังต้องทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันยาวนานกับประชาชนผู้รับบริการทำให้บุคลากรและผู้รับบริการรู้สึกมี

คุณค่าและสิ่งนี้จะช่วยเพิ่มผลผลิตในระยะยาวให้กับองค์กรต้องสร้างเครือข่ายกับผู้คนที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต นอกจากนี้การติดต่อกับกลุ่มคนที่หลากหลายยังช่วยให้เราทราบข้อมูล และแนวโน้มของดำเนินงานในอนาคตที่ดียิ่งขึ้นได้

3. แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคลไม่เผยแพร่)

บรรณานุกรม

นางสาวกนกพรรณ กัลยาณสูตร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการแก้ไขฟื้นฟูและกิจกรรมชุมชน

กรมคุมประพฤติ รายงานผลการศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการจำแนกและ
แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน กันยายน 2555 สืบค้นข้อมูลจาก

<https://www.probation.go.th/>

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม รายงานสรุปผลการวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนาแบบประเมิน
ความเสี่ยง ปัญหา และความต้องการของผู้กระทำผิดเพื่อจำแนกผู้กระทำผิด
ในงานคุมประพฤติ (ปีที่ 3) สืบค้นข้อมูลจาก

<https://probation.go.th/contentdl.php?id=732>

กรมคุมประพฤติ คู่มือการจำแนกผู้กระทำผิดในงานคุมประพฤติ เอกสารหมายเลข 9/2549

สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม รายงานการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหการกระทำผิดซ้ำ

(Research Praiect For Solving Recidivism) กุมภาพันธ์ 2564

สืบค้นข้อมูลจาก <http://www.oja.go.th>

กรมคุมประพฤติ พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ.2559

กรมคุมประพฤติ ประกาศคณะกรรมการคุมประพฤติ เรื่อง มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการ
ปฏิบัติงานคุมประพฤติ ประกาศราชกิจจานุเบกษาเล่ม 136 ตอนพิเศษ 41ง
วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2562

กรมคุมประพฤติ สถิติผลการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ ปีงบประมาณ พ.ศ.25... - 2566

สืบค้นข้อมูลจาก http://164.115.41.115/doc_dop/

กรมคุมประพฤติ เอกสารประกอบการประชุม วันที่ 8 พฤษภาคม 2562 การจำแนกผู้ถูกคุม
ความประพฤติว่าเป็นผู้ใหญ่ (มาตรา 56) ปี พ.ศ.2562

กรมคุมประพฤติ ผลการดำเนินงานด้านคดี กรมคุมประพฤติ ปีงบประมาณ พ.ศ.2546 - 2566

กรมคุมประพฤติ รายงานประจำปี 2564 และ 2565

กรมคุมประพฤติ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) สืบค้นข้อมูลจาก

<https://www.probation.go.th/contentdl.php?id=66527>

กรมคุมประพฤติ ยุทธศาสตร์กรมคุมประพฤติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) สืบค้นข้อมูลจาก

[http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER030/
GENERAL/DATA0000/00000447.PDF](http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER2/DRAWER030/GENERAL/DATA0000/00000447.PDF)

- กระทรวงยุติธรรม แผนปฏิรูปตำรวจ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) สืบค้นข้อมูลจาก https://www.moj.go.th/attachments/20230425144430_71259.pdf
- กระทรวงยุติธรรม ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) สืบค้นข้อมูลจาก <http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2018/20180130-MinistryofJustice.pdf>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) <http://nscr.nesdc.go.th/>
- วารสารกระบวนการยุติธรรม ปีที่ 12 เล่มที่ 1 มกราคม - เมษายน 2562 (Journal Of Thai Justice System) <http://oja.cjsoffthailand.com>
- วารสารวิชาการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชน Community Based Reha Bilitation Law <http://so.oi.tci-thaijo.org>
- คณะกรรมการกฤษฎีกา พระราชบัญญัติกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2565 <http://www.ralchakiteha.soc.go.th>

ภาคผนวก

ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองประพจน์ พ.ศ. 2559

มาตรา 16 ให้กรมคุ้มครองประพจน์จำแนกผู้ถูกละเมิดและพินิจ ผู้ถูกละเมิดความประพจน์และบุคคลที่ศาลหรือพนักงานผู้มีอำนาจมีคำสั่ง ให้อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานคุ้มครองประพจน์เพื่อแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดแต่ละราย โดยให้คำนึงถึงความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจำแนกบุคคล

2) ระเบียบกรมคุมประพฤติว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติและบุคคลที่ศาลหรือพนักงานผู้มีอำนาจสั่ง พ.ศ. 2560 ข้อ 3

“การจำแนก” หมายความว่า การประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือบุคคลที่ศาล หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจมีคำสั่ง โดยพิจารณาถึงความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ และสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของผู้กระทำความผิดแต่ละรายเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

“ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ” หมายความว่า ความเป็นไปได้ถึงโอกาสการเกิดปัญหาพฤติกรรมกระทำความผิดของผู้กระทำความผิด

“สภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการ” หมายความว่า ปัญหาที่มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์หรือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิด ซึ่งผู้กระทำความผิดกำลังเผชิญอยู่ หรือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข หรือเป็นประเด็นปัญหาที่ทำให้ผู้กระทำความผิดไม่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

“ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ” หมายความว่า ผู้ต้องหา จำเลย นักโทษเด็ดขาด หรือบุคคลอื่นซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้เข้าสู่กระบวนการสืบเสาะและพินิจของพนักงานคุมประพฤติ

“ผู้ถูกคุมความประพฤติ” หมายความว่า ผู้ต้องหา จำเลย นักโทษเด็ดขาด หรือบุคคลอื่นที่ศาล หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจกำหนดให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติภายใต้การคุมความประพฤติของพนักงานคุมประพฤติ

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนก ประกอบด้วย ๒ เกณฑ์

(1) ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินว่าจะเป็น หรือแนวโน้มความเป็นไปได้ในกรวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำใหม่ของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือบุคคลที่ศาล หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจมีคำสั่ง

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำ ได้แก่ การกระทำความผิดกฎหมายทั้งที่ถูกดำเนินคดีและไม่ถูกดำเนินคดี การผิดเงื่อนไขการคุมความประพฤติ ประวัติการก่อเหตุรุนแรง มีพฤติกรรมก้าวร้าว หรือพฤติกรรมที่แสดงถึงการขาดความสำนึกหรือความรับผิดชอบ การคบหาสมาคมกับนักเลงอันธพาล กลุ่มอาชญากร หรือผู้ค้าหรือผู้เสพยาเสพติด รวมทั้งปัจจัยอื่นที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการกระทำความผิด ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

(๒) สภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินสถานะที่เป็นปัญหา ความจำเป็น และความต้องการของผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติหรือบุคคลที่ศาล หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจมีคำสั่ง

ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการ ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยหรือสภาพแวดล้อม ปัญหาเกี่ยวกับผู้อุปการะหรือผู้ดูแล ปัญหาความสัมพันธ์

กับบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลที่พักอาศัยอยู่ด้วย ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาหรืออาชีพ ปัญหาทางการเงินมีโรคประจำตัวร้ายแรง มีอาการผิดปกติทางจิตหรือบุคลิกภาพ ปัญหาจากการดื่มสุรา การใช้ยาเสพติดหรือสารเสพติด และปัญหาอื่นที่สมควรให้ความช่วยเหลือ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

ข้อ ๖ บุคคลที่ถูกจำแนกตามระเบียบนี้ หมายถึง บุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ถูกสืบเสาะและพินิจที่ศาลมีคำสั่งให้ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ

(๒) ผู้ถูกคุมความประพฤติที่ศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจมีคำสั่งให้ดำเนินการคุมความประพฤติ

หมวด ๒

การจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ

ข้อ ๗ เมื่อได้รับคำสั่งให้ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกสืบเสาะและพินิจเกี่ยวกับข้อมูลประวัติครอบครัวและภูมิหลังทางสังคม ประวัติการกระทำความผิดและพฤติการณ์เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิด รวมทั้งแสวงหาข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ได้ข้อมูลเพียงพอเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์การจำแนกที่กำหนดไว้ในข้อ ๕

ข้อ ๘ ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจแต่ละรายลงในแบบประเมินผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำออกเป็นระดับ ได้แก่ ระดับความเสี่ยงสูง ปานกลาง ต่ำ หรือไม่มีความเสี่ยง ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

ข้อ ๙ ให้พนักงานคุมประพฤติสรุปผลการจำแนกเพื่อเสนอศาลถึงวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจโดยรอกการลงโทษ รอกการกำหนดโทษ แก่ไขพื้นที่ชุมชน หรือแก้ไขพื้นที่ในสถานที่ควบคุม

ในกรณีที่พนักงานคุมประพฤติเห็นว่าจะดำเนินการแก้ไขพื้นที่ชุมชน ควรเสนอให้มีการกำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติในระดับเข้มงวด ปานกลาง หรือไม่เข้มงวด เช่น การกำหนดความถี่ในการรายงานตัว การกำหนดชั่วโมงและประเภทของการทำงานบริการหรือสาธารณประโยชน์ การกำหนด ข้อห้ามให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขพื้นที่ รวมทั้งการกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการแก้ไขพื้นที่

หมวด ๓

การจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติ

ข้อ 10 เมื่อได้รับคำสั่งจากศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจให้ดำเนินการคุมความประพฤติ ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการสอบปากคำผู้ถูกคุมความประพฤติ เกี่ยวกับข้อมูลประวัติครอบครัวและภูมิหลังทางสังคม ประวัติการกระทำความผิดและพฤติการณ์เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดรวมทั้งแสวงหาข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ได้ข้อมูลเพียงพอเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์การจำแนกที่กำหนดไว้ในข้อ ๕

ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติแต่ละรายลงในแบบประเมินผู้ถูกคุมความประพฤติ เพื่อวิเคราะห์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำออกเป็นระดับ ได้แก่ระดับความเสี่ยงสูง ปานกลาง ต่ำ หรือไม่มีความเสี่ยง และเพื่อประเมินสภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการ ตามแบบที่กรมคุมประพฤติกำหนด

ข้อ ๑1 ให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติแต่ละรายภายหลังเสร็จสิ้นการสอบปากคำตามข้อ ๑0 โดยทันที

ข้อ ๑2 ให้พนักงานคุมประพฤตินำผลการจำแนกมากำหนดแผนการคุมความประพฤติ

ตามระดับของความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ และกำหนดแผนการแก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับแผนตามระเบียบที่อธิบดีกรมคุมประพฤติกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้พนักงานคุมประพฤติดูตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการคุมความประพฤติเป็นระยะในระหว่างการคุมความประพฤติ เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขให้พนักงานคุมประพฤติดูตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการแก้ไขฟื้นฟูเป็นระยะในระหว่าง

การคุมความประพฤติ โดยประเมินตามสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการหากพบว่ามีข้อเท็จจริงเปลี่ยนแปลงไป ให้ปรับแผนการแก้ไขฟื้นฟู ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับแผน ตามระเบียบ ที่อธิบดีกรมคุมประพฤติกำหนด

หมวด ๔

การบริหารจัดการและการกำกับติดตาม

ข้อ ๑๔ การดำเนินการจำแนกตามระเบียบนี้ ให้พนักงานคุมประพฤติบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย ติดตามและกำกับดูแลให้พนักงานคุมประพฤติจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจ และผู้ถูกคุมความประพฤติ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูให้เหมาะสมกับผู้กระทำผิดแต่ละราย

3) มาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติ

การสืบเสาะและพินิจ

ข้อ 2.5 พนักงานคุมประพฤติต้องวิเคราะห์ข้อเท็จจริง โดยนำข้อมูลที่ได้จากการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงตามข้อ 2.4 มาเชื่อมโยง วิเคราะห์ และจำแนกผู้ถูกสืบเสาะและพินิจตามหลักเกณฑ์ เพื่อพิจารณาแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ สภาพปัญหาและความต้องการ และการกำหนดวิธีการคุมความประพฤติหรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสมสำหรับผู้ถูกสืบเสาะและพินิจแต่ละราย โดยหลีกเลี่ยงการใช้โทษจำคุกโดยไม่จำเป็น

การคุมความประพฤติ

ข้อ 3.4 พนักงานคุมประพฤติต้องประเมินจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติตามหลักเกณฑ์ที่กรมคุมประพฤติกำหนด โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ และสภาพปัญหา ความจำเป็น โดยทันทีหลังจากที่สอบปากคำเบื้องต้นเสร็จสิ้นแล้ว

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษากฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจำแนกผู้กระทำผิดของพนักงานคุมประพฤติเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามแนวทางที่กฎหมายและมาตรฐานแห่งชาติว่าด้วยการปฏิบัติงานคุมประพฤติกำหนดไว้ และเพื่อให้การดำเนินการจำแนกผู้กระทำผิดมีมาตรฐานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอีกด้วย

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล
ชื่อ - สกุล นางวรรณญา ภาณุตานนท์ ณ มหาสารคาม

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี พ.ศ.2532

นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี พ.ศ.2557

ประสบการณ์การรับราชการ

พ.ศ.2546 - 2551	หัวหน้าสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดบึงกาฬ
พ.ศ.2551 - 2556	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ.2556 - 2561	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเลย
พ.ศ.2561 - 2562	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดหนองคาย
พ.ศ.2562 - 2563	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดมหาสารคาม
พ.ศ.2563 - 2564	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
พ.ศ.2564 - 2565	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดขอนแก่น
พ.ศ.2565 - ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี

รางวัลหรือทุนการศึกษา (เฉพาะที่สำคัญ)

ยกย่องบุคคลเป็น “ผู้นำในการสร้างความผูกพันในองค์กร ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.2562 - 2565 กรมคุมประพฤติ”

หน่วยงานตัวอย่างด้าน

- รางวัล DOP KM AWARDS ประจำปี พ.ศ.2565 ระดับดีเด่น
- หน่วยงานที่มีผลการเบิกจ่ายและใช้จ่ายงบประมาณประจำปี รายจ่ายลงทุนและรายจ่ายรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- รางวัลพระราชทาน ถ้วยรางวัล ประเภทชมรม TO BE NUMBER ONE ในสำนักงานคุมประพฤติ ดีเด่น ระดับประเทศ ประจำปี 2565

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอุดรธานี กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

เลขที่ 75 อาคารบูรณาการกระทรวงยุติธรรม ถนนหมากแข้ง

ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000

โทรศัพท์ : 0 4224 9404

Email : Email : mini_varanya@hotmail.com