

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติ
ในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุม
ความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก
พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**Factors Affecting the Success of Probation Officers in
Supervising Probationers in Cases of the Land Traffic Act
B.E.2522 Violation in Bangkok**

พงศธร ยิ้มเทศ* และ ดร.ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต**

Pongsatorn Yimted and Dr.Lalita Niphprasart Soonthornvipart

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จและปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร 12 สำนักงาน จำนวน 186 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน คือการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มกลุ่ม

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า มีการบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้าง ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านวัสดุครุภัณฑ์ และด้านการเงิน/งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ส่วนในภาพรวมของการบริหารจัดการคดีของพนักงานคุมประพฤติ และในภาพรวมของความสำเร็จในการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติในด้านโครงสร้าง ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเงิน/งบประมาณ และการบริหารจัดการคดีของพนักงานคุมประพฤติ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสำเร็จ, พนักงานคุมประพฤติ, การดำเนินงานควบคุมและสอดส่อง

Abstract

This research aimed to study the levels of success and factors affecting such of the probation officers in supervising probationers in cases of the Land Traffic Act B.E.2522 violations in Bangkok. The samples consisted of 186 probation officers from 12 offices in Bangkok. The multi-stage sampling, the stratified random sampling and simple random sampling, were used and questionnaires were employed in data collecting. Statistics used in analysing the data was percentage, means, standard deviation, t-Test, One-way ANOVA and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, at the statistical significance level of .05.

In overall, the research found that the success of the probation officers in supervising probationers was at moderate level, or in details; the personnel supervision aspect was at a high level; the management, the structure, career development, materials, finance/budgets aspects were at moderate levels; and salary and fringe benefit aspects were at low levels. The overall success in case management of the probation officers in supervising probationers and the overall success of probations were at moderate level. In addition, the hypothesis results revealed that the probation officers who were on different levels of education generally had different levels of success in supervising probations at the statistical significance of .05. The terms of structure, materials, management, career development, salary and fringe benefits, and finance/budgets were all correlated to the success of probation officers in supervising probationers at the statistical significance of .05.

Key Word: Success, Probation Officers, Supervision

บทนำ

กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักในการรองรับการหันเหผู้กระทำความผิด ออกจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก โดยใช้วิธีการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชน ตามหลักอาชญาวิทยาสมัยใหม่ที่มีแนวความคิดในการปฏิบัติ กับผู้กระทำความผิดในลักษณะต้องการให้ “ปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม” (Rehabilitation) ตนเอง และหันเหไปสู่การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชนแทน การลงโทษจำคุก เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบในทางลบของโทษจำคุก ภายใต้ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 และพระราชบัญญัติวิธีการดำเนินการคุมความ ประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2522 ระบบงานคุมประพฤติจึง ประกอบด้วยกระบวนการทั้งก่อนและหลังศาลมีคำพิพากษา คือ การสืบเสาะและ พิสูจน์ (Probation Investigation) และการควบคุมและสอดส่อง (Supervision)

โดยการปฏิบัติงานด้านการควบคุมและสอดส่องมีปริมาณงานมากที่สุดเมื่อ เทียบกับการกิจการสืบเสาะและพิสูจน์ การตรวจพิสูจน์และการฟื้นฟูในด้านงาน ควบคุมและสอดส่องของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศในปีงบประมาณ 2551-2554 ที่ผ่านมามีปรากฏว่ามีจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติทั่วประเทศ เพิ่มขึ้นตามลำดับ โดยในปีงบประมาณ 2551 มีจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติ ทั้งสิ้น 145,920 ราย เพิ่มขึ้นเป็น 197,799 ราย ในปีงบประมาณ 2554 คิดเป็น ร้อยละ 26.23 (กรมคุมประพฤติ, 2554) และในจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติ ดังกล่าวข้างต้นส่วนใหญ่เป็นผู้ที่กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 โดยในปีงบประมาณ 2553 มีจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติที่กระทำ ความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบกทั่วประเทศ สูงถึง 63,008 คดี เป็น อันดับที่ 2 รองจากคดีตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (กรมคุมประพฤติ, 2553)

แม้กรมคุมประพฤติจะจัดให้มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์สร้างกระแสภายใต้ โครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ “เมมาแล้วขับ ไม่ใช่แค่ปรับ จะถูกจับคุมประพฤติ” เป็นต้น อย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด แต่จำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติที่กระทำ

ความผิดตามพระราชบัญญัติจราจรทางบก ยังคงมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน แต่อัตราจำนวนพนักงานคุมประพฤติในการปฏิบัติงานนั้นไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่ผู้ถูกคุมความประพฤติได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคม มีความภาคภูมิใจและนับถือตนเอง ตลอดจนไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำ และตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติ ในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความผิดฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานและบุคลากรในด้านควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความผิดฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความผิดฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องของพนักงานคุมประพฤติ เป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการคุมประพฤติ

Trester (1981: 203) อาจารย์ผู้สอนวิชาบริหารงานยุติธรรมแห่ง มหาวิทยาลัยแมสซาชูเซตส์ ได้อธิบายโดยเน้นความหมายของการคุมประพฤติไว้ว่า เป็นการให้โอกาสในการทดลองพิสูจน์ว่าตัวผู้กระทำความผิดสามารถแก้ไขกลับตัวได้ในระยะเวลาที่ศาลกำหนด

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล (2532: 31) ได้อธิบายไว้ว่า การคุมประพฤติเป็นวิธีการดำเนินคดีของศาล ซึ่งเป็นคดีที่ศาลพิพากษาให้รอการลงอาญาแก่ผู้กระทำความผิด โดยการที่ศาลเชื่อว่าจำเลยผู้นั้นจะกลับตัวเป็นคนดีได้ แล้วศาลก็จะปล่อยตัวไปให้เขาอยู่ในครอบครัว สังคมเดิม แต่ศาลจะกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อควบคุม โดยมีพนักงานคุมประพฤติซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของศาลจะดูแล ติดตาม แนะนำและช่วยเหลือเพื่อให้กลับตัวเป็นคนดีและช่วยตัวเองได้

การคุมประพฤติ เป็นวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชนรูปแบบหนึ่ง โดยให้ผู้กระทำความผิดพิสูจน์ศักยภาพของตนเองในการแก้ไขฟื้นฟูและกลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมภายใต้เงื่อนไขและระยะเวลาที่ศาลกำหนด โดยมีพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ควบคุม ดูแล แนะนำและช่วยเหลือให้ผู้กระทำความผิดสามารถดำรงชีวิตตามบรรทัดฐานของสังคม

การคุมประพฤติเป็นวิวัฒนาการอย่างหนึ่งของระบบ ซึ่งได้นำมาใช้ตั้งแต่ศตวรรษที่ 17 ซึ่งเกิดจากการปรับเปลี่ยนปรัชญา แนวความคิด ทศนคติในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดจากการแก้แค้น (Retribution) หรือการชดใช้ทดแทน (Expiation) เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น เป็นการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดด้วยวิธีการอบรมขัดเกลาจิตใจ (Rehabilitation) โดยมีผู้ควบคุมเป็นพี่เลี้ยงคอย

ช่วยเหลือ และนำความประพฤติในระยาะหนึ่ง จนผู้กระทำผิดสามารถปรับตัวได้ ซึ่งนับว่าเป็นทั้งการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการปรับปรุงแก้ไข ผู้กระทำผิดอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับงานควบคุมและสอดส่อง

การควบคุมและสอดส่องเป็นกระบวนการติดตาม ควบคุม ดูแล และช่วยเหลือผู้กระทำผิดที่อยู่ระหว่างการแก้ไขฟื้นฟูในชุมชนภายใต้เงื่อนไขการคุมความประพฤติ เพื่อช่วยให้ผู้กระทำผิดสามารถปรับตัวอยู่ในชุมชนได้อย่างปกติตลอดจนไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ (เกษม เขียวรัตน์, 2542: 2-3)

กระบวนการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การรับคดี
- 2) การชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติและรวบรวมข้อมูล
- 3) การวิเคราะห์และวางแผน
- 4) การดำเนินการควบคุมและสอดส่องตามแผน
- 5) การติดตามและประเมินผล
- 6) การจัดทำรายงานการคุมความประพฤติ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

ประมะ สตะเวทิน (2546: 116) กล่าวว่าการศึกษาเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกรู้จักคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไป

ชลวิทย์ เจียรจิตต์ (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดความสำเร็จของการปฏิบัติงานของบุคคล พอสรุปได้ดังนี้

1) ความรู้ทางวิชาชีพ (Task Ability) เช่น มีความรู้เฉพาะด้านในการปฏิบัติงานและการแสวงหาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน

2) ความสามารถส่วนตน/สังคม (Social Ability) เช่น การมีเป้าหมาย ความกระตือรือร้น ความเชื่อมั่นศรัทธา ความสามารถในการเข้ากับผู้อื่น ความเป็นมิตรกับผู้อื่น ความกล้าหาญ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถมีคุณธรรม

3) ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ความต้องการ 5 ชั้นของมนุษย์ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs)

4) การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น การทำงานโดยคำนึงถึงคุณค่าการพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น

ในด้านผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ประภัสสร หลัทธิ (2551: 165-174) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีคุณภาพว่า ผู้บริหารที่มีคุณภาพย่อมมีจิตวิญญาณผูกพันกับพื้นดินและคนระดับล่าง ตลอดจนคนรุ่นหลังอย่างแนบแน่น ซึ่งรู้สึกได้จากการปฏิบัติโดยไม่ต้องพูดว่าจะทำให้บ้านเมืองมีความเจริญ หากมุ่งมั่นทำงานด้วยความจริงจังต่อแผ่นดินด้วยการมุ่งลงสู่ระดับล่าง อีกทั้งมีผลสร้างรากฐานตัวเองและพื้นฐานสังคมให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นทำให้คนส่วนใหญ่มั่นใจได้ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด

ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองวิชาการและแผนงาน กรมคุมประพฤติ (2536) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ของงานคุมประพฤติในการแก้ไขผู้กระทำผิด” ซึ่งสรุปผลการศึกษาวิจัยพบว่า ตัวแปรในเรื่องประเภทคดี การสืบเสาะและพินิจ การยอมรับของบุคคลในครอบครัว และความรู้สำนึกในการกระทำความผิดมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดภายหลังพ้นการคุมความประพฤติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ผู้ถูกคุมความประพฤติในความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษมีความโน้มเอียงที่จะกระทำความผิดภายหลังพ้นการคุมความประพฤติมากกว่าผู้ถูกคุมความประพฤติในคดีความผิดประเภทอื่น ผู้ถูกคุมความประพฤติที่ไม่เคยผ่านขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจมาก่อน มีความโน้มเอียงที่จะกระทำความผิดหลังจากพ้นการคุมความผิดมากกว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่เคยผ่านขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจมาก่อน ผู้ถูกคุมความประพฤติที่บุคคลในครอบครัวไม่ให้การยอมรับผู้ถูกคุมความประพฤติที่ไม่เกิดความรู้สึกสำนึกในการกระทำความผิด มีความโน้มเอียงที่

จะกระทำความผิดภายหลังการฟื้นคืนความรู้สึกผิดมากกว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่เกิดความรู้สึกสำนึกในการกระทำความผิด

กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (2542) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การกระทำผิดซ้ำภายหลังการฟื้นคืนความรู้สึกผิด” ซึ่งผลการศึกษาระบุว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีอายุน้อยจะยิ่งหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำมากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ยต่ำกว่า 21 ปี และผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีสถานภาพโสดจะหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสหรืออยู่กินฉันสามีภรรยาและผู้ที่เป็นม่าย

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานคุมประพฤติที่สังกัดอยู่สำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 347 คน แบ่งเป็น 12 สำนักงาน ซึ่งคำนวณจำนวนตัวอย่างโดยใช้หลักสูตรการคำนวณของ Yamane (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2554: 81) ได้ตัวอย่างที่ใช้การวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 186 คน การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละคำถามว่าตรงกับเนื้อหาและจุดมุ่งหมายของการวิจัยหรือไม่ แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขและทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับพนักงานคุมประพฤติ สังกัดสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นรวมด้วยวิธีการของ Cronbach ซึ่งอาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .894 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบน

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

มาตรฐาน, ค่าที่, การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

พนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-17,600 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 1-5 ปี ในส่วนของการบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติ พนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลากร มีการบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้าง ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านวัสดุครุภัณฑ์ และด้านการเงิน/งบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีการบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ส่วนการบริหารจัดการคดีของพนักงานคุมประพฤติ พนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการคดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องพนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของพนักงานคุมประพฤติในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร” จากผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน รวม 3 ข้อ จาก 7 ข้อ ได้แก่ สมมติฐาน

ข้อที่ 2, สมมติฐานข้อที่ 6 ยกเว้นด้านบุคลากร และสมมติฐานข้อที่ 7 และไม่เป็นไปตามสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ สมมติฐานข้อที่ 1, 3, 4 และ 5 ซึ่งผลการวิจัยสามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานคุมประพฤติที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีเพศต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 พนักงานคุมประพฤติที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้การศึกษาจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถในการเลือกรับข่าวสาร และอัตราการรู้หนังสือ ระดับการศึกษาจะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่างๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป ทำให้การปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้การศึกษายังทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรมะ สตะเวทิน (2546: 116) กล่าวว่าการศึกษาเป็นลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยที่ต่างกัน ระบบการศึกษาแตกต่างกัน สาขาวิชาที่แตกต่างกัน จึงมีความรู้สึกรู้คิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไปอีกด้วย

สมมติฐานที่ 3 พนักงานคุมประพฤติที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

ฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 พนักงานคุมประพฤติที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานคุมประพฤติแตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานคุมประพฤติที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากสมมติฐานที่ 1, 3-5 ในส่วนของลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานคุมประพฤติ ไม่ว่าจะเป็นเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันนั้นไม่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานคุมประพฤติที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน เช่น ตำแหน่งงาน ประกอบกับที่ทุกๆ คนมีหน้าที่

ที่คล้ายคลึงกันและมีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือการบรรลุเป้าหมายการทำงานตามนโยบายที่กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 6 การบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤติมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการหน่วยงานคุมประพฤตินำด้านโครงสร้าง ด้านวัสดุครุภัณฑ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการเงิน/งบประมาณ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในด้านโครงสร้างหากมีการจัดโครงสร้างและสายชั้นการบังคับบัญชาที่เหมาะสมชัดเจน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ก็ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องของพนักงานคุมประพฤติประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2541: 288-290) ซึ่งได้กล่าวถึงโครงสร้างการบริหารไว้ว่า การจัดและออกแบบโครงสร้างการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น การจัดโครงสร้างแบบง่าย ๆ และพึงพาการใช้บุคลากรสนับสนุน มีการกระจายอำนาจก็ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

ด้านวัสดุครุภัณฑ์นั้นหากมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพให้พร้อมใช้งานเสมอและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการดำเนินการในการขออนุมัติซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นและมีลักษณะพิเศษโดยสะดวก เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดี อันนำมาซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับสุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ที่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานอันก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงาน ไม่ว่าจะบนโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงาน

ที่ต้องถูกสุ่มลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียน โทรศัพท์ โทรสาร เป็นต้น

ด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาก็ถือเป็นตัวแปรที่สำคัญอีกตัวแปรหนึ่งที่ทำให้การบริหารจัดการขององค์กรนั้นเกิดความสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้อำนวยการของสำนักงานคุมประพฤติ แต่ละสำนักงานย่อมมีเทคนิคการจัดการและกระบวนการบริหารงาน ซึ่งถูกกำหนดเป็นนโยบายของกรมมาปรับใช้กับเงื่อนไขตามสภาพของสำนักงานแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับประภัสสร หลักหาญ (2551: 165-174) ที่ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีคุณภาพไว้ว่า ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ซึ่งการบริหารจัดการในองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างภาวะผู้นำ และยังสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2541: 288-290) ที่เห็นว่าความเป็นผู้นำขององค์กรจะต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่มากกว่าการเป็นเพียงผู้นำภายในองค์กร นั่นคือผู้นำองค์กรจะต้องสามารถมององค์กรจากระดับสูงได้อย่างกว้างไกล และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดไกลไปในอนาคตได้ ซึ่งคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีความสอดคล้องและผู้วิจัยเห็นว่า น่าจะสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กร ได้แก่ คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขยันหมั่นเพียร ความซื่อสัตย์สุจริต ความกระตือรือร้น ความเมตตากรุณา เป็นผู้ใฝ่รู้ และความเป็นประชาธิปไตย เป็นต้น

ด้านโอกาสก้าวหน้าก็ถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานขอมทุ่มเทและกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า และมีทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 94-96) ซึ่งได้กล่าวถึงแรงจูงใจในเรื่องของความรู้สึกเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไว้ว่า คนที่มีโอกาสรอบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น การเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากหน้าที่การงาน ก็จะพยายามทำให้เป็นเช่นนั้นบ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Dersal (1968 อ้างใน สิริรักษ์ วรธนะพิณฑุ, 2548: 13) ยังให้ความเห็นว่า โอกาส

ก้าวหน้า (Advancement) ก็ถือได้ว่าเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้แล้วสุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ยังให้ความเห็นที่สอดคล้องอีกว่า ถ้าหากปฏิบัติงานแล้วมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ย่อมเป็นแรงจูงใจพนักงานอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จต่อไป

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หากเงินเดือน สวัสดิการ และอัตราการขึ้นเงินเดือน รวมทั้งค่าเบี่ยเลี้ยงต่างๆ ที่พนักงานคุมประพฤติจะได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีพ ก็ย่อมส่งผลให้พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนผลออกมาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Ghiselli and Brown และ Dersal ซึ่งสิริรักษ์ วรธนะพินทุ (2548: 13) ได้รวบรวมไว้ว่า รายได้ที่พนักงานจะได้รับนั้นไม่ว่าจะเป็นรายได้ประจำหรือรายได้ตอบแทนพิเศษนั้น เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้สุพัตรา สุภาพ (2536: 138-140) ก็ยังได้ให้ความเห็นที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันด้วยว่าค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมาก ก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้านการเงิน/งบประมาณ นั้นซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่ง ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ และถ้าหากขาดซึ่งงบประมาณ การบริหารหน่วยงานย่อมไม่สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งพนักงานคุมประพฤติกกลุ่มตัวอย่างเองก็ยังเห็นด้วยเป็นอย่างมากว่างบประมาณเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่อง ซึ่งสอดคล้องกับคุร์ศรี ชูเมือง (ม.ป.ป.: 1-2) ที่กล่าวถึงความสำคัญของงบประมาณไว้ว่า งบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารและการพัฒนาหน่วยงาน เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์และ

ผลงานของหน่วยงาน เนื่องจากงบประมาณเป็นที่รวมทั้งหมดของแผนงานและงานที่จะดำเนินการในแต่ละปี พร้อมทั้งผลที่จะเกิดขึ้น

สำหรับด้านบุคลากรเท่านั้นที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดต่อพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ. 2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยดังกล่าวเป็นเรื่องของพนักงานคุมประพฤติแต่ละบุคคล เช่น ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ความละเอียดรอบคอบ ไหวพริบ ปฏิภาณ หรือความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับชลวิทย์ เจียรจิตต์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่าความสำเร็จของงาน ขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนตัวของแต่ละคน

สมมติฐานที่ 7 การบริหารจัดการคดีของพนักงานคุมประพฤตินี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการคดีของพนักงานคุมประพฤตินี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติฐานความผิดพระราชบัญญัติจราจร พ.ศ.2522 ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานคุมประพฤตินี้มีส่วนสำคัญในการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะพนักงานคุมประพฤติคือผู้ที่รับคำสั่งจากผู้บริหารมาปฏิบัติ เมื่อผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการพนักงานคุมประพฤติก็นำแผนงานหรือโครงการมาปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ความสามารถและความเพียรพยายามในทางที่ถูกที่ควร บนพื้นฐานความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจ วีรวรรณ (2549: 42-44) ในเรื่องของการมีคุณธรรมกำกับวิถีทางการดำรงชีวิต และหลักในการปฏิบัติงานซึ่งเกษม เขียวรัตน์ (2542) ได้ให้หลักการสอดคล้องเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติไว้ว่าพนักงานคุมประพฤติจะต้องอาศัยหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หลักในเรื่องของการยอมรับ หลักการในเรื่องปัจเจกบุคคล หลักการไม่ตำหนิตายคนอื่น หลักการตัดสินใจด้วยตนเอง หลักการเก็บรักษาความลับ หลักการรู้จักบทบาทของตนเอง หลักการมีส่วนร่วม และหลักการมีส่วนร่วมของ

ชุมชน เพื่อให้การแก้ไขฟื้นฟูผู้ที่กระทำความผิดหรือผู้ถูกคุมความประพฤติให้สามารถปรับตัวอยู่ในชุมชนได้อย่างปกติ ตลอดจนไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

นอกจากนี้พนักงานคุมประพฤติกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้ถูกคุมความประพฤติ หากมีอายุยิ่งน้อยแนวโน้มการหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำย่อมมีมากตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง “การกระทำผิดซ้ำภายหลังการพ้นคุมความประพฤติ” ซึ่งทำการวิจัยโดย กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม (2542) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ถูกคุมความประพฤติที่มีอายุน้อยจะยิ่งหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำมากที่สุด รวมทั้งยังเห็นด้วยกับการให้การยอมรับของครอบครัวและการผ่านขั้นตอนของการสืบเสาะและพินิจของผู้ถูกคุมความประพฤติ กล่าวคือ หากครอบครัวไม่ให้การยอมรับ ผู้กระทำผิดจะไม่รู้สึกสำนึกในการกระทำความผิด และส่งผลให้ผู้ถูกคุมความประพฤติไปกระทำผิดซ้ำได้ และผู้ถูกคุมความประพฤติที่ผ่านขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจจะกระทำผิดซ้ำน้อยกว่าผู้ที่ไม่ผ่านขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจภายหลังจากพ้นคุมความประพฤติ ซึ่งสอดคล้องกับการผลการวิจัยของงานสถิติประเมินผลและวางแผน สำนักงานคุมประพฤติกลาง (2534) และผลการวิจัยของกองวิชาการและแผนงาน กรมคุมประพฤติ (2536) ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้ถูกคุมความประพฤติที่ไม่เคยผ่านขั้นตอนการสืบเสาะและพินิจมาก่อน และผู้ถูกคุมความประพฤติที่บุคคลในครอบครัวไม่ให้การยอมรับ รวมทั้งผู้ถูกคุมความประพฤติที่ไม่เกิดความรู้สึกสำนึกในการกระทำความผิด มีความโน้มเอียงที่จะกระทำความผิดซ้ำภายหลังจากพ้นการคุมประพฤติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานคุมประพฤติได้พัฒนาตนเองโดยการให้การศึกษาที่เป็นสหวิทยาการและมีความเป็นวิชาชีพในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นในเรื่องของทุนการศึกษา หรือการจัดอบรมหลักสูตรพนักงานคุมประพฤติให้เกิดความรู้และความเข้าใจเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

2. ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการหน่วยงาน กรมคุมประพฤติควรมีการปรับปรุงในเรื่องของโครงสร้างการบริหาร โดยยึดหลักการจัดโครงสร้างและสายชั้นการบังคับบัญชาที่เหมาะสมชัดเจน ลดการรวมศูนย์อำนาจ โดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องของพนักงานคุมประพฤติประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

3. ด้านวัสดุครุภัณฑ์ กรมคุมประพฤติหรือสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องให้พร้อมและเพียงพอสำหรับการใช้งาน เมื่อวัสดุอุปกรณ์สิ่งใดขาดหรือหมดไปก็ควรจะจัดหาซื้อมาเตรียมไว้ด้วยความรวดเร็ว นอกจากนี้ในการขออนุมัติซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่มีลักษณะพิเศษเมื่อมีความจำเป็นนั้น ก็ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนในการอนุมัติซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือผู้อำนวยการสำนักงาน ควรที่จะต้องมีเทคนิคการจัดการและการบริหารงานที่ชัดเจน เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และในบางครั้งเมื่อมีความจำเป็นก็ควรมีการใช้ภาวะผู้นำเข้าจัดการกับปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จไปได้

5. ด้านโอกาสก้าวหน้า ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานหรือผู้อำนวยการสำนักงาน ควรที่จะให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานนั้น ก็ควรปฏิบัติหรือคัดกรองผู้ที่ได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) และผลงาน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการปรับอัตราเงินเดือน สวัสดิการที่พนักงานคุมประพฤติควรจะได้รับ รวมทั้งเบี่ยงเบนในการเดินทางให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานคุมประพฤติ เพราะบางครั้งพนักงานคุมประพฤติต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในท้องที่ไกล ต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางและเสี่ยงต่อภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ ซึ่งหากค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

ที่พนักงานคุมประพฤติได้รับนั้นไม่เพียงพอ ก็อาจทำให้พนักงานคุมประพฤติไม่ต้องการเดินทางออกพื้นที่เพื่อไปสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ อันนำมาซึ่งการละเลยและการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานคุมประพฤติได้ไม่เต็มที่

7. ด้านการเงิน/งบประมาณ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร และถ้าหากขาดซึ่งงบประมาณ การบริหารหน่วยงานย่อมไม่สามารถก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ ดังนั้น ทางกรมคุมประพฤติควรมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน นอกจากนี้กรมคุมประพฤติและสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด ควรมีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ภาคประชาสังคมได้รับทราบถึงภารกิจของหน่วยงานและความเสียหายของพนักงานคุมประพฤติ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนหรือบริจาคเงินหรือสิ่งของในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติ หรือเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับพนักงานเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานคุมประพฤติจากสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานควบคุมและสอดส่องผู้ถูกคุมความประพฤติ

2. ควรใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. 2542. รายงานการวิจัยเรื่องการกระทำผิดซ้ำภายหลังการพ้นคุมความประพฤติ. ม.ป.ท.
- _____. 2553. รายงานสถิติคดีสอดส่อง จำแนกตามฐานความผิด ประจำปี พ.ศ.2553. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2555 จาก www.probatation.go.th

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

_____. 2554. รายงานปริมาณงานควบคุมและสอดส่องของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2555 จาก www.probation.go.th.

กองวิชาการและแผนงาน กรมคุมประพฤติ. 2536. รายงานการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ผลของงานคุมประพฤติในการแก้ไขผู้กระทำผิด. ม.ป.ท.

เกษม เขารัตน์. 2542. แนวทางการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง. กรุงเทพมหานคร: กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.

งานสถิติประเมินผลและวางแผน สำนักงานคุมประพฤติกลาง. 2534. รายงานการติดตามผลการคุมความประพฤติ ปี พ.ศ.2531.

ชลวิทย์ เจียรจิตต์. 2550. ประสิทธิภาพในการทำงานสู่การประสบความสำเร็จ. ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2554 จาก blog.snook.com/default.aspx?alias=mabanbc.

ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล. 2532. การคุมประพฤติและการพักการลงโทษ. กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.

ประภัสสร หลักหาญ. 2551. “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 1 (2): 165-174.

ประมะ สตะเวทิน. 2546. หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ภาพการพิมพ์.

วัลลภ รัฐนัตรานนท์. 2554. เทคนิควิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภร์ศรี ชูเมือง. ม.ป.ป. ฉบับประมาณ. ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2556 จาก www.pt.tsu.ac.th/planoffice/report/files.pdf

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

สุพัตรา สุภาพ. 2536. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่.

กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติการพิมพ์.

สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. 2548. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.

อำนาจ วีรวรรณ. 2549. “การสร้างตนให้กลายเป็นบุคคลผู้ประสบความสำเร็จใน

ชีวิต.” การบริหารและธุรการ 17: 42-44.

Trester, H. B. 1981. *Supervision of the Officer*. New Jersey: Prentice-Hall

Inc Englewood Cliffs.