

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “กระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจในชั้นศาลอากรกิจ เดิมกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจ ผู้ถูกคุมความประพฤติที่เป็นจำเลยในคดีที่ศาลมีคำสั่งให้พนักงาน คุมประพฤติสืบเสาะและพินิจ ของสำนักงานคุมประพฤติภาค 1,สำนักงานคุมประพฤติภาค 3 และสำนักงานคุมประพฤติภาค 5 “ มีความมุ่งหมายที่จะวิเคราะห์ให้เห็นว่า กระบวนการ ปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจของพนักงานคุมประพฤติ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งชาติ ว่าด้วยการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติว่าด้วยการแสวงหาข้อเท็จจริง และศึกษาความ สัมฤทธิ์ผลและความคุ้มค่าของการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติในระหว่างการคุมความ ประพฤติและภายหลังการพ้นการคุมความประพฤติได้กลับตนเป็นพลเมืองดี หรือกลับไป กระทำความผิดซ้ำ โดยการศึกษารั้งนี้เน้นการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ คือ (1) ศึกษาในประเด็น การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติมีความสัมพันธ์กับการปรับพฤติกรรมของผู้ถูกคุมความ ประพฤติ (2) ศึกษาในประเด็นเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติในแต่ละ ภาคที่ส่งผลต่อการปรับพฤติกรรมของพนักงานคุมประพฤติ, (3) ศึกษาในประเด็นการทำงาน ของอาสาสมัครคุมประพฤติมีความสัมพันธ์กับการปรับพฤติกรรมของผู้ถูกคุมความประพฤติ, (4) ศึกษาในประเด็นเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติในแต่ละภาคที่ส่งผล ต่อการปรับพฤติกรรมของพนักงานคุมประพฤติ, (5) ศึกษาในประเด็นสถานภาพของครอบครัว ที่มีความสัมพันธ์กับสาเหตุการกระทำผิดของผู้ถูกคุมความประพฤติ, (6) ศึกษาในประเด็น เปรียบเทียบสถานภาพของครอบครัวของผู้ถูกคุมความประพฤติกับสาเหตุการกระทำผิด ของผู้ถูกคุมความประพฤติ, (7) ศึกษาในประเด็นสาเหตุการกระทำผิดของผู้ถูกคุมความประพฤติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของ ผู้ถูกคุมความประพฤติในระหว่างการคุมประพฤติ, และ (8) ศึกษาในประเด็นเปรียบเทียบความต้องการการได้รับความช่วยเหลือการสงเคราะห์ของผู้ถูกคุม ความประพฤติในแต่ละด้านหลังจากพ้นจากการคุมความประพฤติ

จากประเด็นการศึกษาดังกล่าว ผู้ศึกษาได้ใช้ฐานการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยกำหนด นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า

1) การปฏิบัติงานของพนักงานคุมประพฤติมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวของผู้ถูกคุม- ความประพฤติ

2) การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างน้อยหนึ่งภาค ผู้คุมคุมความประพฤติมีความพอใจอยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อการปรับตัวของผู้คุมคุมความประพฤติค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ผู้คุมคุมความประพฤติมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 1 สูงกว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 3 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4) ผู้คุมคุมความประพฤติมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 3 และส่งผลต่อการปรับตัวของผู้คุมคุมความประพฤติได้มากกว่า การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5) สถานะของครอบครัวของผู้คุมคุมความประพฤติอย่างน้อยหนึ่งสถานะมีผลต่อการกระทำผิดของผู้คุมคุมความประพฤติ อยู่ในระดับสูง และส่งผลต่อการปรับตัวของผู้คุมคุมความประพฤติค่อนข้างมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) ผู้คุมคุมความประพฤติที่ไม่อยากเปิดเผยข้อมูลของครอบครัวมีพฤติกรรมที่จะเป็นสาเหตุของการกระทำผิดสูงกว่า สถานะทางครอบครัวของผู้คุมคุมความประพฤติที่มีพ่อแม่อยู่ร่วมกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7) ผู้คุมคุมความประพฤติที่ไม่อยากเปิดเผยข้อมูลของครอบครัวมีพฤติกรรมที่จะเป็นสาเหตุของการกระทำผิดสูงกว่า สถานะทางครอบครัวของผู้คุมคุมความประพฤติที่มีพ่อหรือแม่เป็นหม้าย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8) สาเหตุการกระทำผิดของผู้คุมคุมความประพฤติส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้คุมคุมความประพฤติ ในระหว่างการคุมประพฤติอยู่ในระดับที่สูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

9) ผู้คุมคุมความประพฤติมีความต้องการในการสงเคราะห์หรือการให้ความช่วยเหลือจากสำนักงานคุมประพฤติในทุกภาคทางด้านครอบครัว ด้านการประกอบอาชีพ ด้านการศึกษา และด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากการศึกษาในประเด็นต่างๆแล้วนั้น ยังทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ปัญหาของกระบวนการปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจที่มีผลต่อผู้คุมคุมความประพฤติที่เป็นใหญ่ในปัจจุบันที่พบโดยส่วนมากคือ (1) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บางคนไม่มีความจริงจัง และจริงจังต่อผู้คุมคุมความประพฤติ ทำให้บางครั้งไม่อยากจะให้ความร่วมมือต่อทางสำนักงาน, (2) การเดินทางมารายงานตัวในบางครั้งค่อนข้างที่จะลำบากและไกล อยากให้เจ้าหน้าที่ออกมา

ติดตามหรือให้อาสาสมัครคุมประพฤติรับรายงานตัวแทน, (3) การสงเคราะห์ ส่วนใหญ่ของสำนักงานไม่ตรงกับความต้องการของผู้ถูกคุมความประพฤติสิ่งที่ต้องการคือ แนะนำแนวทางการทำงานให้ และน่าจะมีการฝึกอาชีพให้ผู้ถูกคุมความประพฤติ, (4) การไปรายงานตัวยังสำนักงานบางครั้งต้องรอก่อนข้านาน น่าจะมีการเพิ่มเจ้าหน้าที่, (5) เจ้าหน้าที่ควรจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ถูกคุมความประพฤติบ้าง เพราะเจ้าหน้าที่บางคนไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ถูกคุมความประพฤติ และบางครั้งทำพฤติกรรมไม่ดีต่อผู้ถูกคุมความประพฤติและญาติ

การศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาดังกล่าว จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ยังได้ร่วมกันวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนากระบวนการพัฒนาการปฏิบัติงานสืบเสาะและพินิจของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ต้องการพัฒนากระบวนการในด้านต่างๆ ดังนี้

- ควรจะมีการฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพ และอบรมจริยธรรม แก่เจ้าหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน และควรจะมีการพัฒนาความรู้ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จะทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ควรจะมีการร่วมประชุม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ถูกคุมความประพฤติ เพื่อนำข้อมูลมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และป้องกันมิให้เกิดปัญหา อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

- ผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ส่วนมากถูกคุมความประพฤตินักจะต้องการความเข้าใจจากครอบครัวและชุมชนค่อนข้างมากซึ่งจะเห็นได้จากผลการศึกษา พบว่า ผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ต้องการผู้ที่จะให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาเมื่อพวกเขาเกิดปัญหา ดังนั้นพนักงานคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่องจะต้องมีความเข้าใจและเสียสละตนเป็นอย่างมากที่จะต้องปฏิบัติงานกับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ที่มีปัญหา ต้องมองภาพของผู้ถูกคุมความประพฤติในลักษณะเหมือนผู้ที่ต้องการกำลังใจในการดำเนินชีวิต และต้องคอยเตือนสติตลอดเวลาไม่ให้เขากระทำผิดซ้ำ

- ปัญหาจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติ นับวันจะมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างปริมาณเจ้าหน้าที่กับปริมาณงาน รวมทั้งปัญหาสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ ควรจะใช้แนวทางการจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการวางแผนการทำงาน ส่วนสวัสดิภาพของพนักงานคุมประพฤติ ควรจะมีการจัดระบบการคุ้มครองสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะช่วยในการแก้ปัญหาปริมาณเจ้าหน้าที่ไม่พอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วย เพราะถ้ามีการคุ้มครองทางสวัสดิภาพของพนักงานคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การทำงานก็น่าจะดีขึ้นไปด้วย

- การออกนโยบายหรือแผนการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรมคุมประพฤติ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควรจะเกิดจากการระดมความคิดของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแนวทางการทำงาน และคุณภาพทางนโยบาย

นอกจากการแก้ไขในประเด็นปัญหาต่างๆ แล้วนั้น ควรจะต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษาและวิจัยในงานสืบเสาะและพินิจผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่อีกครั้งต่อไป แบ่งเป็นประเด็นต่างๆดังต่อไปนี้

- ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาโดยใช้กลุ่มประชากรให้ครอบคลุมสำนักงานในส่วนภูมิภาคมากขึ้นด้วย เพื่อที่จะให้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

- ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรจะมีการประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ในการทำงานในภารกิจใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบเสาะและพินิจ และศึกษาถึงผลกระทบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน

- ควรจะมีการศึกษาในเชิงปริมาณและคุณภาพควบคู่กัน จะทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนและมองเห็นภาพได้ครอบคลุมในทุกประเด็นมากขึ้น

- ควรจะมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนมุมมองทั้งในเชิงวิชาการ ระดับนโยบาย และสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานคุมประพฤติ โดยผ่านหน่วยงานที่เป็นกลาง หรือนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านงานคุมประพฤติและกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากการศึกษาวิจัยในเชิงพัฒนาประสิทธิภาพ เป็นเรื่องที่จะต้องมีการพัฒนากระบวนการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกภาคส่วนตั้งแต่ระดับข้อมูลการวิจัย ระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ด้วยข้อมูลที่ถูกต้อง อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างแท้จริง