

การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท



นางสาวธนภรณ์ สิทธิเวช

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2565

The Competency Enhancement of Volunteer Probation Officers
in Chainat Province

Miss Tanaporn Sittiwet



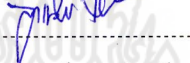
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

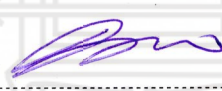
2022


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
ชื่อและนามสกุล นางสาวธนภรณ์ สิทธิเวช
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2566

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นพดล อุดมวิศวกุล)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
ผู้ศึกษา นางสาวธนภรณ์ สิทธิเวช **รหัสนักศึกษา** 2633000175 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2565

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาาระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท (2) ศึกษาาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท และ (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ศึกษาแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเจาะจงตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน ใช้วิธีการสนทนากลุ่มด้วยคำถามแบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนกลุ่มที่ 2 และกลุ่มที่ 3 ใช้การศึกษาเชิงปริมาณ ประชากรคือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 71 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 60 คน และกลุ่มที่ 3 คือ ผู้ถูกคุมประพฤติ 642 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้จำนวน 246 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาได้แก่ ทักษะเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีและทักษะการปฏิบัติหน้าที่กับผู้กระทำผิดที่มีอาการผิดปกติทางจิต และ (3) ข้อเสนอแนะคือ ควรเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่สำคัญ เช่น ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านจิตวิทยาในการดูแลผู้กระทำผิดในชุมชนและการให้คำปรึกษา ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการยกระดับผลการปฏิบัติงานของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ สมรรถนะ อาสาสมัครคุมประพฤติ

Independent Study title: The Competency Enhancement of Volunteer Probation Officers
in Chainat Province

Author: Miss Tanaporn Sittiwet; **ID:** 2633000175; **Degree:** Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Assistant Professor;

Academic year: 2022

Abstract

The objectives of this study were (1) to study level of compulsory competency for working of volunteer probation officers in Chainat province (2) to study level of competency for working of volunteer probation officers in Chainat province, and (3) to recommend competency enhancement guidelines of volunteer probation officers in Chainat province.

This study used mixed method research methodology. The population was divided into 3 groups. The first group was qualitative research. The 13 major informants focused on the responsible officials who involved directly with volunteer probation officers in Chainat province such as the executive, head of section and probation officials. The method used focus group with structured discussion form. Data was analysis by content analysis. For Group 2 and 3 used quantitative research methodology. The population of Group 2 was 71 probation officers in Chainat province. Sample size determined by Taro Yamane formula and obtained 60 officials. The population of Group 3 was 642 probationers. Sample size determined by Taro Yamane formula and obtained 246 probationers. Research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis employed frequency, mean, percentage and standard deviation.

The findings revealed that (1) an overview of level of compulsory competency for working of volunteer probation officers in Chainat province was at the highest level (2) an overview of level of competency for working of volunteer probation officers in Chainat province was at high level. An important competency that needed to develop was technology application skill and skill on working with psychopaths, and (3) recommendation were that there should enhance knowledge regarding important task such as digital technology, psychology on community offenders and counselling. Apart of this, there should allocate budget to support the performance improvement of Probation Office in Chainat province.

Keywords: Competency, Volunteer Probation Officers

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาดีเสมอมา ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

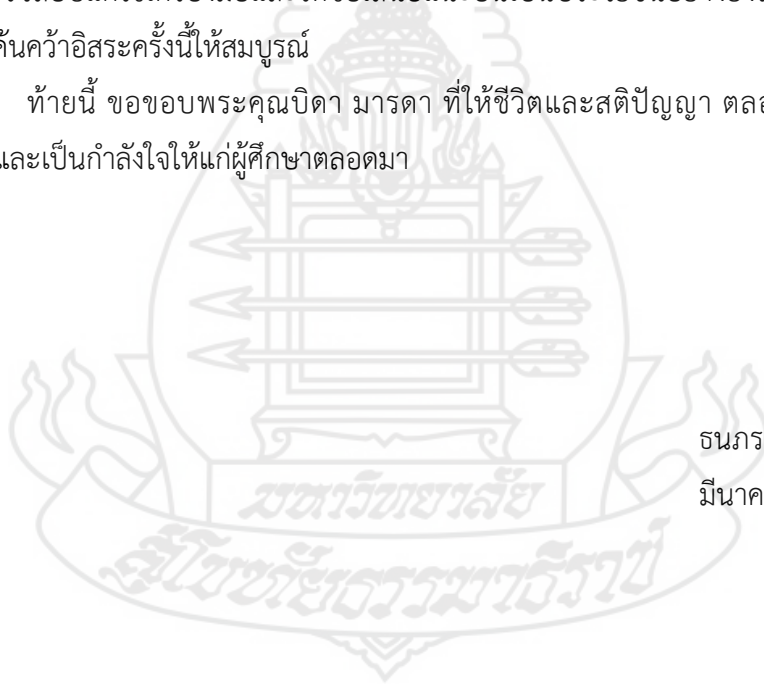
ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้จนประสบผลสำเร็จ ทางด้านการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้อำนวยความสะดวกตลอดการศึกษา

ขอขอบพระคุณ นายนพรุจ ตันมงคล ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท นายปกรณ์ กิตติวิโรดม หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท และนายอำนาจ ช้องพูน พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ที่กรุณาตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการแก้ไขปรับปรุง การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้สมบูรณ์

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ชีวิตและสติปัญญา ตลอดจนการสนับสนุน ในทุกด้านและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษาตลอดมา

ธนภรณ์ สิทธิเวช

มีนาคม 2566



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามที่ใช้ในการศึกษา.....	5
วัตถุประสงค์.....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
ขอบเขตของการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
สมมติฐาน.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดสมรรถนะ (Competency).....	12
แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครคุมประพฤติ.....	28
บริบทกรมคุมประพฤติและสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	62
ระเบียบวิธีวิจัย	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล	70
การวิเคราะห์ข้อมูล	71
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท.....	81

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท.....	100
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท.....	125
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	127
สรุปการศึกษา.....	127
อภิปรายผล.....	131
ข้อเสนอแนะ.....	139
บรรณานุกรม	140
ภาคผนวก	146
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	147
ข หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล.....	149
ค แบบสอบถาม	151
ประวัติผู้ศึกษา.....	167



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลบุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ.....	62
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม ทั้งหมด 8 อำเภอ.....	63
ตารางที่ 3.3 สถิติการรับคดีใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (วันที่ 1 ต.ค. - วันที่ 31 ธ.ค. 2565).....	63
ตารางที่ 3.4 แสดงวิธีการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	77
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ.....	74
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท.....	75
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง.....	75
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	76
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	76
ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	77
ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ.....	78
ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งทางสังคม.....	79
ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	79
ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	80
ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการ จากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท.....	81
ตารางที่ 4.13 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท.....	82
ตารางที่ 4.14 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลัก.....	82

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็น ต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	83
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็น ต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี.....	84
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็น ต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการคิวิเคราะห้.....	85
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม.....	85
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะหลักด้านการการทำงานเป็นทีม.....	86
ตารางที่ 4.20 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน.....	87
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะประจำสายงานด้านการแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ.....	88
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะประจำสายงานด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ.....	89
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ.....	90
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะประจำสายงานด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน.....	91
ตารางที่ 4.25 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด ชัยนาทกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล.....	91
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะส่วนบุคคลในความรู้.....	92
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม สมรรถนะส่วนบุคคลในทักษะ.....	93

สารบัญตาราง

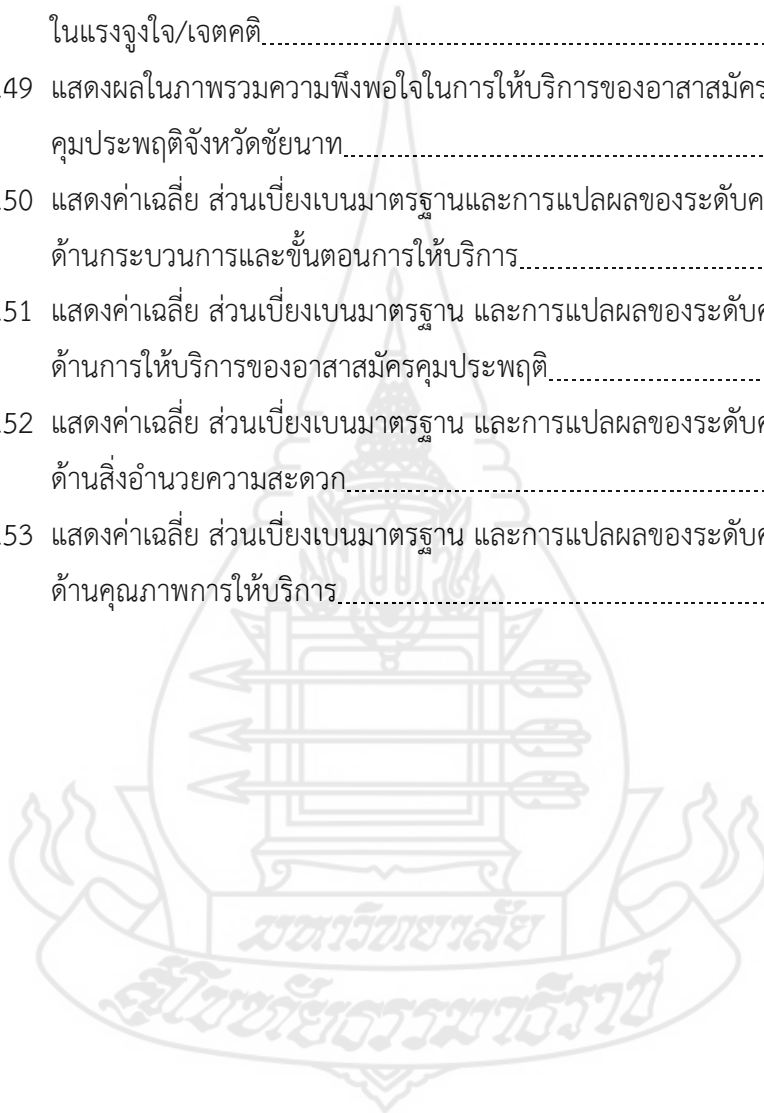
	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็น ต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง.....	93
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็น ต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล.....	94
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็น ต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในแรงจูงใจ/เจตคติ.....	95
ตารางที่ 4.31 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท.....	100
ตารางที่ 4.32 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ต่อกลุ่มสมรรถนะหลัก.....	101
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	102
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการบริการที่ดี.....	103
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการคิดวิเคราะห์.....	104
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม.....	105
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการการทำงานเป็นทีม.....	106
ตารางที่ 4.38 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน.....	106

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ.....	108
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านศิลปะการนัมน้าวใจ.....	109
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ.....	110
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน.....	111
ตารางที่ 4.43 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล.....	111
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ในความรู้.....	112
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในทักษะ.....	113
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ในความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง.....	113
ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ในบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล.....	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับ สมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ในแรงจูงใจ/เจตคติ.....	115
ตารางที่ 4.49 แสดงผลในภาพรวมความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัคร คุมประพฤติจังหวัดชัยนาท.....	120
ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ.....	121
ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ.....	122
ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	123
ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้านคุณภาพการให้บริการ.....	123



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	6
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model).....	13
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกรมคุมประพฤติในปี 2565.....	53
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติในการบริหารงานคุมประพฤติเชิงพื้นที่.....	54



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จาก “กระแสการพัฒนาคน” ที่เป็นความท้าทายให้องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมีเจตคติไปในทิศทางเดียวกับองค์กร การพัฒนาจึงมุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล (People) งาน (Work) และชีวิตส่วนตัว (Life) ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) จึงถือเป็นแนวทางที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับตัวบุคคลด้วยวิธีการต่างๆ อีกทั้งยังสามารถนำมาเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อีกด้วย ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลักในการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองและสร้างความสำเร็จให้องค์กรได้ในอนาคต จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความสำคัญในรูปแบบของ “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” ที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญ อันนำไปสู่ความยั่งยืนแก่องค์กรในท่ามกลางสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กลายเป็นหน้าที่หลักของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติ ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการทำงานและการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตกานต์ สุธรรมดี (2560) กล่าวว่า การที่จะได้บุคลากรที่เก่งและดีจะต้องเกิดจากผู้บริหารและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ร่วมดำเนินการเฟ้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ตามที่ต้องการ “Put the right man on the right job” ดังนั้น การที่จะได้คนเก่งและดีอยู่คู่กับองค์กรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้มีความพร้อมในการพัฒนา การฝึกอบรม การเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถสร้างความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และจำเนียร ราชแพทยาคม 2561)

ภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ที่ส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม รวมถึงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล องค์กรเอกชน ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิตกิจกรรมและพฤติกรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้ภาครัฐจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างทันที่ (Rapid change) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ บทสรุปผู้บริหาร, น. 1) ซึ่งแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

จึงเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยนำเอารูปแบบวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานของภาครัฐ เช่น การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างให้มีเหมาะสมกับบริบทขององค์การมีลักษณะแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนได้เข้ามาแข่งขัน มีการให้บริการสาธารณะ มีการให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ 2561, น. 31) จึงทำให้การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ให้เป็นรูปธรรม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการได้เล็งเห็นระบบราชการไทยในอนาคตจะต้องก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมุ่งหมายให้เป็น “ภาครัฐที่น่าเชื่อถือ” สามารถรับมือในบริบทที่เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความกำกวม (Ambiguity) จึงได้พัฒนาการบริการภาครัฐ เพื่อประชาชนที่มุ่งเน้นให้การบริการเป็นมาตรฐานสากล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มีระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และนำนวัตกรรมการประยุกต์มาใช้ มีการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ความทันสมัย มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ จัดรูปแบบองค์การใหม่และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบเครือข่ายและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบูรณาการทำงานและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 คือ การนำ “หลักสมรรถนะ” มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สมรรถนะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้อธิบาย สมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. บริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2552, น. 3-4 อ้างถึงใน จันทร์ทา มั่งคั่ง 2562) ดังนั้น การมีคนเก่งและมีความสามารถ องค์การจะต้องให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) ที่ถือเป็นทรัพยากรที่สามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์การ ด้วยการได้รับการพัฒนาของบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการ

ขับเคลื่อนองค์การให้สามารถดำเนินงานภายใต้การเปลี่ยนแปลงและถือเป็นการสร้างโอกาสได้เปรียบทางการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์

จังหวัดชัยนาท เป็นหนึ่งในจังหวัดภาคกลาง แบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคเป็น 8 อำเภอ 59 ตำบล 505 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 60 แห่ง (สำนักงานจังหวัดชัยนาท 2565) มีจำนวนประชากร 17,678 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2565) ซึ่งมีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดอื่นๆ 4 จังหวัด ดังนี้ ทิศเหนือติดกับจังหวัดนครสวรรค์ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดสิงห์บุรี ทิศใต้ติดกับจังหวัดสุพรรณบุรี ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดอุทัยธานี ด้วยสภาพพื้นที่มีเขตติดต่อกับหลายจังหวัด จึงจัดได้ว่าจังหวัดชัยนาทเป็นแหล่งพื้นที่ที่มีการล่าเหยื่อและเก็บพิกยาเสพติดไปยังภูมิภาคอื่น จึงก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดและมีแนวโน้มมากขึ้น โดยการแพร่ระบาดของยาเสพติดในปัจจุบันมีการซื้อขายผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook Twitter รวมถึงแหล่งชุมชนแออัด (รายงานสถานการณ์ยาเสพติดในการประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดชัยนาท ครั้งที่ 11/2565) จากสำหรับสถิติคดียาเสพติดจังหวัดชัยนาทในปี พ.ศ. 2562 พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 โดยส่วนใหญ่การดำเนินคดียาเสพติดจะเป็นประเภทสารเสพติด 2 ประเภท ซึ่งแบ่งตามประเภทของชนิดยาเสพติดที่มีจำนวนผู้ต้องหาและจำนวนคดี ได้ดังนี้ 1. เมทแอมเฟตามีน จำนวน 151 คน 147 คดี จำนวน 132 คน 119 คดี และจำนวน 157 คน 147 คดี ตามลำดับ และ 2. แอมเฟตามีน จำนวน 33 คน 28 คดี จำนวน 62 คน 54 คดี และจำนวน 48 คน 43 คดี ตามลำดับ ปัญหาการค้ายาเสพติดเพิ่มระดับความรุนแรงขึ้น กลุ่มการค้าทุกระดับสามารถจัดหายาเสพติดได้หลายช่องทางและได้ปริมาณที่มาก เครือข่ายทางสังคมจึงกลายเป็นช่องทางสำคัญในการติดต่อซื้อขายยาเสพติดได้ง่ายส่งผลให้เกิดการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม 2565)

ด้วยภารกิจหลักของกระทรวงยุติธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การอำนวยความสะดวกในการสร้างความเป็นธรรมและความสงบสุขให้เกิดขึ้นภายในสังคมที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในทุกพื้นที่ กรมคุมประพฤติ (Department Of Probation) กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่หลักในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน จึงมีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่นแก้ไข และพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติอย่างมีมาตรฐาน โดยบูรณาการกับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความปลอดภัยในชุมชน จากแนวคิดการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชน สร้างความเป็นธรรม ความสงบสุขร่วมกัน ซึ่งมีพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ปฏิบัติงานหลักรับผิดชอบดำเนินการในภารกิจดังกล่าว แต่พนักงานคุมประเวติรับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายได้ จึงจำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชน จึงได้เห็นความสำคัญของการนำประชาชนเข้ามามีบทบาทใน

การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมภายในชุมชนของตนเองภายใต้หลักการที่ว่า “ปัญหาของชุมชนต้องแก้ไขโดยชุมชนและเพื่อชุมชน” โดยการจัดโครงการอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2528 ที่มุ่งส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอาชญากรรม การแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชนของตน โดยการสรรหาและ คัดเลือกประชาชนในชุมชนที่มีความพร้อม ความเสียสละและเป็นที่เคารพนับถือไว้วางใจของคนใน ชุมชน มีความประพฤติดี มีกุศลจิต มีความตั้งใจและยินดีที่จะเป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อเข้ารับ การอบรมและแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมให้เป็นอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวง ยุติธรรม มีวาระอยู่คราวละ 2 ปี โดยมุ่งที่จะให้อาสาสมัครคุมประพฤติเป็นผู้ช่วยเหลือพนักงานคุม ประพฤติ มีบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวง ยุติธรรม ตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ อาสาสมัครคุมประพฤติ จึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานคุมประพฤติให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้วยสภาพปัญหาและสภาพพื้นที่ของจังหวัดชัยนาท ที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด แนวนอ้มเพิ่มมากขึ้นและจัดได้ว่าเป็นแหล่งพื้นที่ในการพักยาเสพติดหรือเป็นเส้นทางลำเลียงขนยา เสพติด ทั้งนี้ กรมคุมประพฤติมีโครงสร้างการบริหารส่วนราชการระดับภูมิภาค ซึ่งจังหวัดชัยนาทมี สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ซึ่งเป็นสำนักงานขนาดเล็กและมีบุคลากรที่ไม่เพียงพอ อีกทั้ง อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุและมีการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานาน ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติทำหน้าที่ในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน ดำเนินการติดตาม สอดส่องและแก้ไขผู้กระทำผิดที่เป็นเด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ ผู้ได้รับการพักการลงโทษ และการลดวัน ต้องโทษจำคุก ภายใต้คำสั่งของศาลจังหวัดชัยนาทและศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดชัยนาท คณะกรรมการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก แต่เนื่องจากภารกิจงานของคุมประพฤติไม่ได้ ถูกจำกัดให้มีการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่เกี่ยวข้อกับยาเสพติดเพียงอย่างเดียว ยังมีการ ดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูตามภารกิจในทุกฐานความผิดตามที่ศาลได้มีคำสั่งหรือคำพิพากษา ได้แก่ งานบริการสังคมแทนค่าปรับ งานสืบเสาะและพินิจ งานสอดส่อง จากสถิติคดีรับใหม่ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2563, 2564 และ 2565 พบว่า มีจำนวนคดี 3,284, 3,344 และ 2,282 คดี ตามลำดับ จากผลสถิติรับคดีใหม่ที่มีแนวโน้มลดลง แต่จำนวนของพนักงานคุมประพฤติที่รับผิดชอบ งานคดี พบว่า มีอัตรากำลังที่ลดลงเช่นกัน จากสถิติในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563, 2564 และ 2565 พบว่า จำนวนพนักงานคุมประพฤติ 10, 9 และ 7 คน ตามลำดับ (ข้อมูลระบบสารสนเทศกรม คุมประพฤติ 2565) จึงอาจทำให้เกิดปัญหาไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกรอบระยะเวลาและไม่สามารถดูแลช่วยเหลือผู้กระทำผิดได้อย่างทั่วถึง และกรมคุมประพฤติได้มีนโยบายพัฒนา บุคลากรให้เป็น Smart Officer ด้วยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานและการให้บริการ

เพื่อสร้างขีดสมรรถนะสูงให้มีความทันสมัยและปรับตัวจนธรรมชาติการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีมาตรฐาน จึงทำให้อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในฐานะผู้ช่วยเหลือพนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่ที่มีการปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานยังขาดทักษะทางด้านเทคโนโลยีมาบูรณาการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐในศตวรรษที่ 21 ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะต่างๆที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยการศึกษาข้างต้นสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทสามารถนำแนวทางดังกล่าวมาใช้สำหรับการวางแผนแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ จากการเปลี่ยนแปลงของขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติตามภารกิจของกรมคุมประพฤติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2. คำถามที่ใช้ในการศึกษา

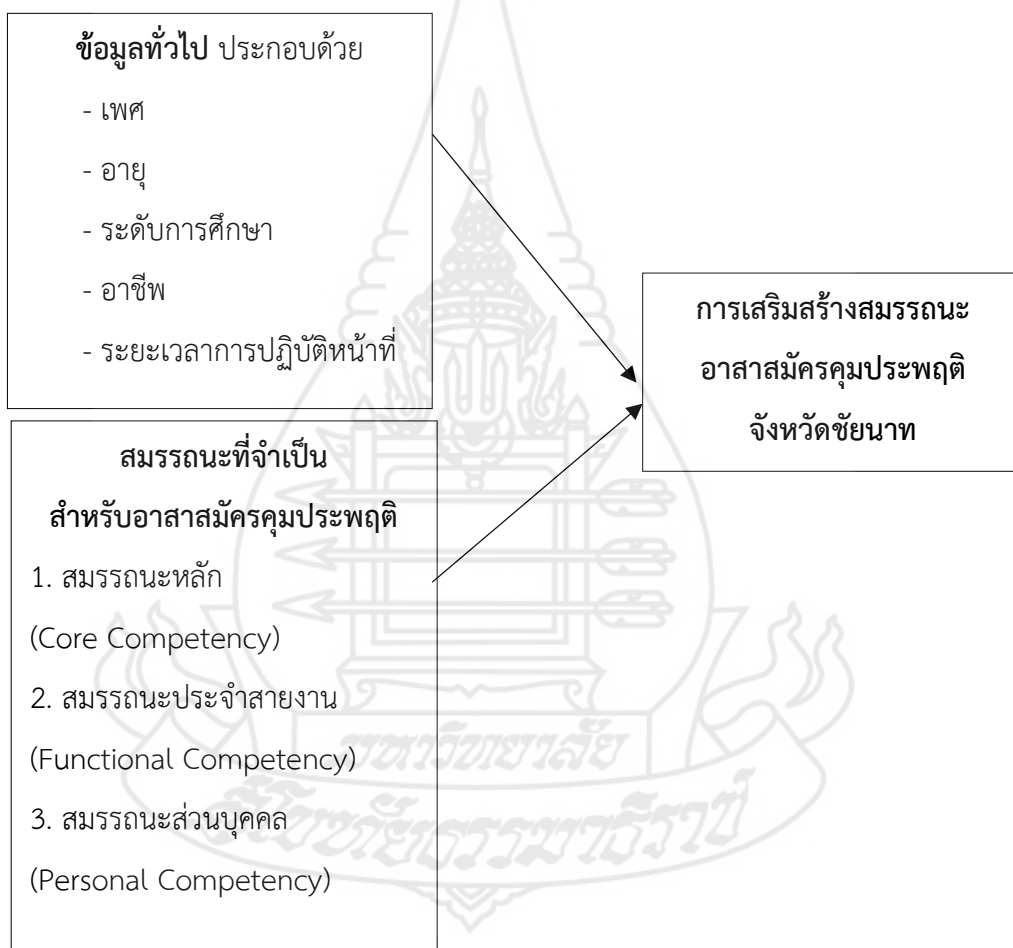
- 2.1 สมรรถนะการดำเนินงานของอาสาสมัครคุมประพฤติที่จำเป็น ควรมีลักษณะอย่างไร
- 2.2 ระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติอยู่ในระดับใด เหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติงานหรือไม่
- 2.3 แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ ควรเสริมสร้างเรื่องใดบ้าง

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
- 3.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
- 3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

4. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา เรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท” ผู้ศึกษา ได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นกรอบในการศึกษา จากแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของนักวิชาการ Mc Clelland (1960) ซึ่งเป็นหนึ่งใน กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาใช้รูปแบบวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Key informants) ด้วยเครื่องมือจากแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่

1) ชุดที่ 1 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ แบ่งเป็นสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะ

2) ชุดที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยนำผลที่ได้จากการศึกษามาตั้งเป็นข้อคำถามในการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 60 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ แบ่งเป็นสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการ/ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

3) ชุดที่ 3 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติในจังหวัดชัยนาท จำนวน 246 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

5.1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง (Key informants) ด้วยวิธีการเลือกเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

- 1) บุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวน 1 คน
 - 2) หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ จำนวน 1 คน
 - 3) หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 1 คน
 - 4) ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ (ที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี) จำนวน 1 คน
 - 5) ประธานกรรมการอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 คน
 - 6) รองประธานกรรมการอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 คน
 - 7) ผู้แทนสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวน 1 คน
- ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม ซึ่งในการเก็บข้อมูลผู้ศึกษาใช้เครื่องบันทึกเสียง จากนั้นจึงนำมาสังเคราะห์ แล้วสรุปผล

5.2 ด้านพื้นที่

ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชัยนาท จำนวน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอวัดสิงห์ อำเภอมโนรมย์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหันคา อำเภอเนินขาม และอำเภอหนองมะโมง

5.3 ด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 – วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การคุ้มครองประพฤติก หมายถึง การสืบเสาะและพินิจ และการควบคุมความประพฤติ ผู้ถูกคุ้มครองประพฤติกในปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามคำสั่งหรือหนังสือแจ้งขอศาล หรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจรวมทั้งการใช้มาตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (พ.ร.บ. คุ้มครองประพฤติก พ.ศ. 2559)

6.2 สำนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดชัยนาท หมายถึง สำนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดชัยนาท สังกัดกรมคุ้มครองประพฤติก

6.3 พนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดชัยนาท หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้อำนาจหน้าที่ในการคุ้มครองประพฤติกในสำนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดชัยนาท

6.4 ผู้ถูกคุ้มครองประพฤติก หมายความว่า ผู้ต้องหา จำเลย นักโทษเด็ดขาด หรือบุคคลอื่นที่ศาลหรือเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจกำหนดให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายบัญญัติภายใต้การคุ้มครองประพฤติกของพนักงานคุ้มครองประพฤติก (พ.ร.บ. คุ้มครองประพฤติก พ.ศ. 2559)

6.5 อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติกจังหวัดชัยนาท หมายถึง ผู้ซึ่งอธิบดีกรมคุ้มครองประพฤติกแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ ช่วยเหลือพนักงานคุ้มครองประพฤติกในจังหวัดชัยนาท

6.6 บทบาทอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติก หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยบทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติกและบทบาทของภาคประชาชน พ.ศ. 2560 ลักษณะ 1 บทบาทและวิธีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติก หมวด 1 บทบาทของอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติก ข้อ 6 อาสาสมัครคุ้มครองประพฤติกมีบทบาทในการช่วยเหลือพนักงานคุ้มครองประพฤติก ดังนี้

- 1) แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด
- 2) ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้กระทำความผิดหรือผู้ได้รับการสงเคราะห์
- 3) แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำความผิด
- 4) ส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของกรมคุ้มครองประพฤติก
- 5) มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม
- 6) บทบาทหน้าที่อื่นตามอธิบดีกรมคุ้มครองประพฤติกมอบหมาย

ทั้งนี้ ในการปฏิบัติตาม 1) – 6) ให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานคุ้มครองประพฤติก (งานอาสาสมัครคุ้มครองประพฤติก สำนักงานคุ้มครองประพฤติกจังหวัดชุมพร, ออนไลน์)

6.7 สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะ และทัศนคติที่อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

6.8 สมรรถนะที่จำเป็น หมายถึง คุณลักษณะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทที่จำเป็นต้องมีและทำให้มีผลงานโดดเด่นอันเกิดจากการมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ

6.9 ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนระดับสมรรถนะมีเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยแสดงระดับความแตกต่างที่เห็นได้ชัดจากการสังเกต การปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

6.10 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทที่มีการกำหนด เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

6.11 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะตำแหน่งอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

6.12 สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง สมรรถนะที่อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทแต่ละคน ที่ถือเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

6.13 การเสริมสร้างสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่จะสามารถสร้างความสำเร็จได้เปรียบในการแข่งขันกับสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดอื่นๆ ตลอดจนทำให้สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทประสบความสำเร็จ

7. สมมติฐาน

7.1 สมรรถนะส่วนบุคคลมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

7.2 สมรรถนะหลักไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ทำให้ทราบถึงสมรรถนะที่จำเป็นและระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทว่ามีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

8.2 ทำให้ทราบถึงสมรรถนะที่ควรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

8.3 ทำให้สามารถวางแผนการพัฒนาสมรรถนะให้กับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทให้มีความเหมาะสม



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ซึ่งศึกษาจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

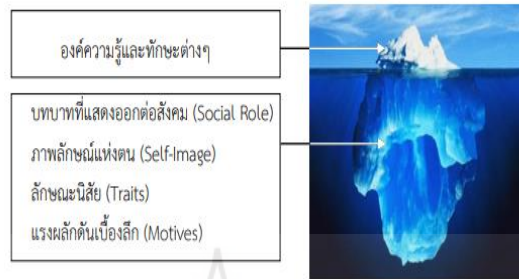
1. แนวคิดสมรรถนะ (Competency)
2. แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครคุมประพฤติ
3. บริบทกรมคุมประพฤติและสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดสมรรถนะ (Competency)

1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้ริเริ่มจากบทความทางวิชาการของแมคเคลแลนด์ (McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ กล่าวว่าการวัดด้านสติปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) และการทดสอบ บุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลเนื่องจากยังไม่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถที่แท้จริง (วรรณญา สิงห์ทอง 2560 และตรีคม พรหมมาบุญ 2563, น. 55-56)

ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัทแม็คเบอร์ (Mcber) โดยแมคเคลแลนด์ เป็นผู้บริหาร เพื่อที่จะทำการศึกษาหาเครื่องมือใหม่ๆมาทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ ซึ่งการทดสอบรูปแบบเก่ายังไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานมากนัก เนื่องจากคนที่มีผลคะแนนดีแต่การปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ โดยแมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist มีการเผยแพร่แนวคิดและแบบประเมินแบบใหม่ เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ในที่นี้แมคเคลแลนด์ จึงเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ที่อธิบายบุคลิกลักษณะของบุคคลว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

ที่มา: ปรับปรุงจาก ชูชัย สมितिไกร (2550 อ้างถึงในอิพิงส์ ฤทธิชัย 2008 และ
ตรีคม พรหมมาบุญ 2563, น. 56)

จากภาพที่ 2.1 คุณลักษณะของบุคคลที่เปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ
อธิบายได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่
ความรู้ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษ
ด้านต่างๆ (Skill)
2. ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่าที่ไม่อาจสังเกต
ได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า จึงเป็นที่มึทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นอย่างมาก ได้แก่ บทบาทที่
แสดงออกต่อสังคม (Social role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Selfimage) คุณลักษณะส่วน
บุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive)
3. ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวนปัญญา
ของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาด มีความสามารถในองค์ความรู้ต่างๆ และทักษะ ยังไม่เพียงพอที่จะ
ทำให้มีผลการปฏิบัติงานมีความโดดเด่น จึงจำเป็นต้องผลักดันคุณลักษณะส่วนบุคคลภาพลักษณ์ของ
บุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มี
ผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

สมรรถนะ ถือเป็นคำศัพท์ร่วมสมัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความสนใจตั้งแต่
ศตวรรษ 1970 โดย David C. McClelland (1973) ได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่อยู่ใน
ตำแหน่งเดียวกันแต่มีผลงานที่แตกต่างกัน จากผลการศึกษาจึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีจะมี
สิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ กล่าวคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลและสามารถผลักดันให้

บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน (อัญชลี ชัยศรี 2563)

1.2 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของสมรรถนะ (Competency) ที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี (2549, น. 39 อ้างถึงใน ขวัญใจ จิรัฐจินดา 2557, น. 13 – 14) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรม และคุณลักษณะต่างๆ ที่บุคคลต้องมี เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานและตามท้องที่การต้องการให้ถือผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายของงานและองค์การได้เป็นอย่างดี

Ganaesh Shermon (อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมชาติโชติ 2549, น. 16 และ ขวัญใจ จิรัฐจินดา 2557, น. 15) ให้ความหมายของสมรรถนะในหนังสือของเขาชื่อ Competency Based HRM ว่าสมรรถนะมี 2 ความหมาย คือ

ความหมายที่ 1 สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

ความหมายที่ 2 สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายทั้ง 2 ประการ Shermon ได้ยึดถือสมรรถนะในความหมายที่ 2 เนื่องจากสามารถแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลสำเร็จของงานและของเขาด้วย

McCelland (อ้างถึงใน สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553 และ ธนภฤต อึ้งน้อย 2563) อธิบายว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) ที่ถือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลลากรมีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทหน้าที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันทำให้มีการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

เซอร์แมน (อ้างถึงใน กิตติคุณ ตั้งคำ 2556, น. 18 และธีรพล เจริญสุข 2564, น. 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ 2 ความหมาย คือ 1. สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ 2. สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พันธุพรหม รังสิธารานนท์ (2558, น. 42) ได้สรุปความหมาย สมรรถนะว่า หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น. 33 อ้างถึงใน ธนกฤต อึ้งน้อย 2563) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร

เซอร์แมน (2004, p. 11 อ้างถึงใน รชต กฤตธรรมวรรณ, รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และองค์อร สงวนญาติ 2020) กล่าวว่า ขีดสมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถมีผลงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งอาจเรียกคุณลักษณะเช่นนี้ว่า “กลุ่มคุณสมบัติ” (Attribute Bundle) อันประกอบไปด้วย ความรู้ ทักษะ ลักษณะติดตัว (Traits) บทบาททางสังคม (Social Role) ภาพพจน์แห่งตน (Self - Image) และแรงจูงใจพื้นฐาน (Motive)

จากความหมายของสมรรถนะข้างต้นจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะจากแนวคิดความของ McCellent คือ คุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่ผสมผสานกันและจำเป็นต้องมี โดยเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น มีองค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้หรือเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้รอบตัว ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในทางสื่อสาร ทักษะในการนำเสนอ เป็นต้น
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นภาพลักษณ์ของตัวบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) คือ ลักษณะของการแสดงออกที่เป็นแบบฉบับเฉพาะบุคคลนั้น เช่น ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น
5. แรงจูงใจหรือเจตคติ (Motives/Attitude) คือ แรงจูงใจในการขับเคลื่อนภายในของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

1.3 ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม (อัญชลี ชัยศรี 2563, น. 239-240 และขวัญใจ จิรัฐจินดา 2557, น. 22) ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
- 1.2 การบริการที่ดี (Service mind)
- 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Expertise)
- 1.4 จริยธรรม (Integrity)
- 1.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารมีเพียง 5 สมรรถนะ ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพ การนำเปลี่ยนแปลง การวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจผู้อื่น มีทั้งหมด 20 สมรรถนะ ได้แก่

- 2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical thinking)
- 2.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual thinking)
- 2.3 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & developing others)
- 2.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding people accountable)
- 2.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information seeking)
- 2.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity)
- 2.7 ความเข้าใจคนอื่น (Interperson understanding)
- 2.8 ความเข้าใจองค์การและระบบราชการ (Organizational awareness)
- 2.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- 2.10 ความถูกต้องของงาน (Concern for order)
- 2.11 ความมั่นใจในตนเอง (Self confidence)
- 2.12 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- 2.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- 2.14 สภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.15 สุทธิภาพทางศิลปะ (Aesthetic quality)
- 2.16 วิสัยทัศน์ (Visioning)

2.17 การวางกลยุทธ์ภาคีรัฐ (Strategic orientation)

2.18 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership)

2.19 การควบคุมตนเอง (Self control)

2.20 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering others)

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น. 25) กล่าวว่า สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 ภาวะผู้นำครู

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547 อ้างถึงใน ตรีคม พรหมมาบุญ และคณะ 2563, น. 61-61) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของบุคคลในองค์การ โดยร่วมกันสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ

ธนภุต อึ้งน้อย (2563) ได้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของครูในศตวรรษที่ 21 พบว่ามีจำนวน 15 สมรรถนะ แบ่งเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1. กลุ่มสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ

2. กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ สมรรถนะการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำครู และสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้

3. กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความฉลาดทางอารมณ์ สมรรถนะด้านความฉลาดทางสังคม สมรรถนะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะด้านสื่อและเทคโนโลยี สมรรถนะด้านการคิดแบบมีวิจารณญาณและคิดแก้ปัญหา สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์ และสมรรถนะด้านความรู้

จากการศึกษาประเภทของสมรรถนะข้างต้น จึงสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยการที่องค์กรมีการกำหนดให้มีสมรรถนะต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่ต้องการและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่ตั้งไว้ จึงสามารถแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ สมรรถนะการทำงานของบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในตัวบุคคล 2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงาน 3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในองค์กรแสดงให้เห็นผลงานที่มีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ด้วยการมีองค์ประกอบ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability)

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2563, น.79, อัญชลี ชัยศรี 2563, น. 242 และชูชัย สมितिไกร 2556, น. 35) ได้อธิบายความสำคัญและประโยชน์ ได้ดังนี้

1. องค์กรสามารถคัดสรรบุคคลที่ดี มีความรู้ ทักษะและความสามารถตลอดจนช่วยขัดเกลาพึงประสงค์ของพนักงานให้ช่วยสนับสนุน ในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเน้นการใช้พฤติกรรมบ่งชี้ต่างๆ ของการเป็นสมาชิกทีมหรือเป็นผู้สร้างทีมที่ดีในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

2. ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงระดับความสามารถของตนว่าอยู่ในระดับความสามารถใด และจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาในด้านใด จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร

4. สามารถสนับสนุนในการกำหนดตัวชี้วัดหลักของผลงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (Key Performance Indications: KPIs) เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่าหากมีความต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs จะต้องมีสมรรถนะด้านใดบ้าง

5. เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดผลงานจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น การมียอดขายสูงกว่าเป้าหมาย โดยที่พนักงานขายไม่ได้มีความตั้งใจในการทำงานแต่เกิดจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้มียอดขายเพิ่มขึ้น โดยที่ไม่ได้มีหุ้มนเทหรือความพยายามในการที่จะขาย ถ้าหากมีการวัดสมรรถนะ การทำงาน จะทำให้เห็นผลว่าพนักงานประสบความสำเร็จ เพราะโชคชะตาหรือความสามารถของตนเอง

6. เพื่อใช้เป็นตัวขับเคลื่อนในการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กร ถ้าหากมีการปรับปรุงสมรรถนะการปฏิบัติงานให้เข้ากับมาตรฐานขององค์กร ในระยะยาวก็จะทำให้เกิดสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ ได้

อัญชลี ชัยศรี (2563) ได้อธิบายว่า แนวคิดสมรรถนะสามารถนำมาใช้กับการพัฒนา มนุษย์ในมิติต่างๆ ดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) คือ การระดมสมรรถนะที่จำเป็นในบทบาทหน้าที่ต่างๆ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ที่ต้องการจะสมัครงานได้รับรู้ความต้องการขององค์กรและนำไปพัฒนาทักษะตนเองให้ตรงกับความต้องการขององค์กรนั้นๆ ส่วนการผู้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานด้วยการถ่วงความสามารถของบุคคลที่สมัครงาน มีสมรรถนะตามที่องค์กรต้องการหรือไม่ จึงถือเป็นลดระยะเวลาและค่าใช้จ่าย ในการทดลองงานของบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ได้

2. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) คือ การนำหลักการจัดการทางคุณภาพ เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้กับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผน โดยคำนึงถึงสมรรถนะของแต่ละบุคคล การวางแผนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมถึงติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะเป็นสำคัญและนำไปปรับปรุงต่อไป

3. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) คือ การนำสมรรถนะมาใช้ในการกำหนดค่างาน เช่น วิธีการ Point Method โดยกำหนดปัจจัยต่างๆ จากการประเมินคะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งนั้นๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

4. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) คือ การวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) แต่ละเส้นทางที่แต่ละบุคคลจะก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีสมรรถนะอย่างไรบ้าง องค์กรให้ความช่วยเหลือในการก้าวหน้าได้อย่างไร และบุคคลจะต้องพัฒนาในด้านใด หากองค์กรต้องการจะสร้างบุคคลขึ้นมาแทนตำแหน่งเดิมจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร เพื่อนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

5. การฝึกอบรม (Training) คือ เป็นการช่วยให้มีการจัดทำเส้นทางพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) ให้มีการออกแบบการฝึกอบรม อย่างเป็นทางการหรือการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ และทัศนคติ อันเป็นพื้นฐานของโปรแกรมที่จะช่วยเลือกขอบเขตของการกำหนดวิธีการเรียนรู้และการประเมินผลผู้เข้าอบรม

1.5 หลักในการประเมินสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 17 - 23 อ้างถึงใน ธีรพล เจริญสุข 2564, น. 19-24) ได้ให้รายละเอียดของสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่าน มาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนด และยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่มีความท้าทายหรืออาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ ได้มาก่อน

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี

1. พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง
2. พยายามปฏิบัติงานให้ใกล้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา
3. มานะอดทน ขยัน หมั่นเพียรในการทำงาน
4. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น
5. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงหรือพัฒนา เมื่อเห็นถึงความหย่อน

ประสิทธิภาพในงาน

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่

วางไว้

1. กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี
2. ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน
3. ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

4. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้การทำงานงานได้ดีขึ้น รวดเร็ว มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น

2. เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

1. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็น ได้ชัดเจน

2. พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่าง ไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้น จะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ

1. ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด

2. บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ

1. ให้การบริการที่เป็นมิตรและสุภาพ

2. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ

3. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการ

4. ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ

1. รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดภาระ
2. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก

1. ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ
2. ให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่อย่างเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน
3. นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้

1. เข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ
2. ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ

1. คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ
 2. เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ให้ผู้บริการไว้วางใจ
 3. สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหาโอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง

1. ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน

2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพของตน

1. รอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน

2. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ทางวิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1. สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

2. สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง

1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง

2. สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ

1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

2. บริการจัดสรรให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : มีความสุจริต

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ

2. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสัจจะเชื่อถือได้

1. รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้

2. แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ

1. ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดและรับผิดชอบ

2. เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

1. ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก

2. กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

1. ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงต่อชีวิต

5. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะเป็นหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : ทำหน้าที่ของตนในทีมให้เสร็จ

1. สนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย
2. รายงานให้สมาชิกรับทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินงานของตน

ในทีม

3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

1. สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี
2. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยกัน
3. กล่าวถึงเพื่อร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ

ของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม

1. รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น
2. ตัดสินใจหรือวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม
3. ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงาน

ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะที่ 3 และสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้

งานประสบความสำเร็จ

1. ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง
2. ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ
3. รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ

ให้งานสำเร็จ

ระดับที่ 5 : แสดงสมรรถนะที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ

1. เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบไม่ชอบส่วนตัว
2. คลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม
3. ประสานสัมพันธ์สร้างขวัญกำลังใจของทีม เพื่อปฏิบัติการกิจของส่วน

ราชการให้บรรลุผล

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) ถือเป็นเป็นความสามารถของตัวบุคคลในการนำความรู้ ความเข้าใจและคุณลักษณะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ มาตรฐานที่กำหนดไว้ จึงเป็นจุดเน้นของการเรียนรู้ท่ามกลางโลกยุคเทคโนโลยีขั้นสูงที่ทำงานแทน มนุษย์ การพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ จึงมีความจำเป็นและโอกาสในการพัฒนาอาชีพในอนาคต

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) ได้อธิบาย ในหนังสือการโค้ชเพื่อเสริมสร้าง สมรรถนะมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวทางการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ดังนี้

1.1 ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิด Concept ในการเรียนรู้อย่างถูกต้องและชัดเจน

1.2 กระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยง Concept หนึ่งกับ Concept อื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้เรียนต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแม่นยำ

1.3 ออกแบบหรือกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนนำ Concept ที่ตนเองมีอยู่ไป ปฏิบัติงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างสอดคล้องกับ ความต้องการ ความสนใจ และความถนัด ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ จะต้องใช้ความรู้หรือ Concept ต่างๆ ตลอดจนทักษะ และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ เช่น ความ เชื่อสัตย์สุจริต ความมีวินัย เป็นต้น และระหว่างที่ผู้เรียนลงมือปฏิบัติงานหรือกิจกรรม ผู้สอนควร สังเกตและตรวจสอบสมรรถนะของผู้เรียนว่าสามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่

1.4 สรุปผลการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับอย่าง สร้างสรรค์แก่ผู้เรียนเป็น รายบุคคล โดยมุ่งสรุปให้ทราบว่าผู้เรียนแต่ละคนเกิดสมรรถนะแล้วหรือไม่อย่างไร สิ่งใดที่ผู้เรียนทำได้ ดี สิ่งใดที่ผู้เรียนยังทำไม่ได้ และมีเหตุปัจจัยใดที่ทำให้ผู้เรียนยังทำไม่ได้ จากนั้นนำผลการประเมินไปใช้ ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ต่อไป

2. เทคนิคการกระตุ้นสมรรถนะผู้เรียน ดังนี้

2.1 อย่าทำตัวเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพราะจะทำให้ผู้เรียนคิดพึ่งพิงผู้สอนแทนการ พึ่งพาความสามารถของตนเองและไม่คิดในสิ่งที่แตกต่างจากความคิดของผู้สอน การทำตัวเป็น ผู้เชี่ยวชาญของผู้สอนจะส่งผลทำให้ผู้เรียนไม่ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง และอาจจะทำให้ขาด ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในระยะยาว

2.2 อย่าขัดจังหวะโดยไม่จำเป็น เพราะการเรียนรู้เป็น กระบวนการที่อาศัย ความต่อเนื่องของการคิดและการลงมือปฏิบัติกิจกรรม หากผู้เรียนมีจิตใจจดจ่ออยู่กับการปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ผู้สอนไม่ควรขัดจังหวะ หรือรบกวนสมาธิของผู้เรียน

2.3 ใช้พลังคำถาม (power questions) เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและพฤติกรรมการเรียนรู้ หากพบว่า ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน (misconception) หรือขาดคุณลักษณะในการเรียนรู้ การใช้พลังคำถามจะกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด และเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยความสมัครใจ

2.4 ชี้แนะในสิ่งที่ถูกต้องและให้กำลังใจ หากพบว่า ผู้เรียนปฏิบัติงานหรือกิจกรรมไม่ถูกต้องให้ผู้สอนให้กำลังใจในความมุ่งมั่นพยายามของผู้เรียนก่อน แล้วชี้แนะแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป และผู้สอนต้องยึดหลักการว่า “ทำให้ดูเป็นตัวอย่างได้ แต่จะไม่ทำแทน” เพราะการทำแทนเป็นการทำลายโอกาสการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

2.5 ชี้แนะให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ว่าตนเองสามารถพัฒนาสมรรถนะได้ด้วยความสามารถของตนเอง ทำให้ผู้เรียนรับรู้ความสามารถของตนเองมี Growth mindset ต่อการพัฒนาตนเอง

2.6 ชื่นชมในความมุ่งมั่นพยายาม แทนการยกย่องผลงานมากเกินไปเพราะความมุ่งมั่นพยายามเป็นแก่นสาระของการเสริมสร้างสมรรถนะให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

3. ลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนมีลักษณะ ดังนี้

3.1 ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายความสำเร็จทางการเรียนรู้ของตนเองและวางแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ learning style ของตนเองแทนการรับ order เป้าหมายการเรียนรู้จากผู้สอน

3.2 ชั้นเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน

3.3 กิจกรรมการเรียนรู้มีลักษณะบูรณาการ Concept ต่างๆมากกว่ากิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่บูรณาการและแยกส่วน

3.4 กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมตามความสามารถของตนเองที่สามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

3.5 ผู้เรียนประเมินตนเอง (self-assessment) ด้วยเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน และแปรผันได้ตามระดับความสามารถของผู้เรียน

3.6 ผู้สอนเป็นโค้ช ชี้แนะ ให้คำแนะนำหรือทำตัวอย่างก่อนแล้วให้ผู้เรียนปฏิบัติเอง เพื่อเป็นการช่วยกระตุ้นสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินเพื่อกระตุ้นสมรรถนะ

จุดเน้นของการประเมินเพื่อกระตุ้นสมรรถนะ คือ การให้ผู้เรียนประเมินตนเองและพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แนวทางการประเมินมีดังนี้

4.1 อธิบาย ชี้แจง เกณฑ์การประเมินหรือเกณฑ์การให้คะแนน (Scoring rubrics) ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนศึกษาและทำความเข้าใจระดับมาตรฐานการประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะให้ผู้เรียนประเมินตนเอง ซึ่งผู้เรียนจะเข้าใจว่าเขาจะประเมินตนเองอย่างไร

4.2 ให้ผู้เรียนประเมินตนเอง โดยใช้เกณฑ์การประเมินหรือเกณฑ์การให้คะแนน ที่อธิบายและชี้แจง โดยมีข้อตกลงว่าเป็นการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาไม่ใช่การประเมินเพื่อตัดสิน

4.3 ผู้เรียนแลกเปลี่ยนผลการประเมินของตนเองกับเพื่อนและให้เพื่อนประเมินตนเอง (การประเมินโดยเพื่อน) โดยใช้เกณฑ์การประเมินหรือเกณฑ์การให้คะแนนเดียวกัน

4.4 ผู้เรียนทบทวนผลการประเมินตนเองและผลจากการที่เพื่อนประเมิน แล้วสรุปว่าตนเองต้องพัฒนาสมรรถนะในด้านใด เพิ่มเติม และมีแนวทางการพัฒนาอย่างไร

4.5 ผู้สอนให้กำลังใจผู้เรียนและกระตุ้น Growth mindset ให้เกิดกับผู้เรียน
จึงสรุปได้ว่า การโค้ชเสริมสร้างสมรรถนะ ถือเป็นจุดเน้นสำคัญของการศึกษาในปัจจุบัน บุคคลที่สมรรถนะจะมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมในอาชีพได้ ด้วยการเสริมสร้างสมรรถนะของตัวบุคคล การโค้ชจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะและเกิด Growth mindset ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและใช้การประเมินตนเองเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้มองเห็นพัฒนาการของสมรรถนะของตนเองและวางแผนพัฒนาต่อไปได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับอสาสมัครคุมประพฤติ

2.1 ความสำคัญของอสาสมัครคุมประพฤติ

ผู้กระทำความผิดมีความต้องการกำลังใจ การยอมรับและโอกาสของคนในชุมชน รวมถึงมีอาชีพเพื่อให้มีการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งอสาสมัครคุมประพฤติถือเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดผู้กระทำความผิดมากที่สุด ด้วยการออกไปเยี่ยมเยียน ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจและให้คำแนะนำการดำเนินชีวิตให้มีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ดังนั้น อสาสมัครคุมประพฤติจึงมีความสำคัญในการช่วยเหลือผู้กระทำความผิดให้มีชีวิตที่ดีและอยู่ในชุมชนได้อย่างปกติสุขไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก (กรมคุมประพฤติ ม.ป.ป.)

ปราโมทย์ สีสินนา และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) กล่าวถึงงานอสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มาจากแนวคิดการนำประชาชนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชนตามแนวทฤษฎีวิทยาสมัยใหม่ จากความสำคัญดังกล่าว คณะรัฐมนตรี จึงประกาศให้วันที่ 16 มีนาคมของทุกปี เป็น “วันอสาสมัครคุมประพฤติ” โดยที่พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559 กำหนดให้อสาสมัครคุมประพฤติช่วยเหลือพนักงานคุม

ประพจน์ โดยได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีกรมคุมประพจน์ และจะต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบคณะกรรมการคุมความประพจน์ว่าด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนอภิศาสตร คุมประพจน์ พ.ศ. 2561

2.2 บทบาทของอภิศาสตรคุมประพจน์

อภิศาสตรคุมประพจน์ มีบทบาทในการช่วยเหลือพนักงานคุมประพจน์ภายใต้การกำกับดูแลของพนักงานคุมประพจน์ 6 ประการคือ

1. แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด
2. ติดตาม ดูแลช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้กระทำความผิดหรือผู้ที่ได้รับการสงเคราะห์
3. แสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้กระทำความผิด
4. ส่งเสริมสนับสนุนภารกิจของกรมคุมประพจน์
5. มีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม
6. บทบาทหน้าที่อื่นตามที่อธิบดีกรมคุมประพจน์มอบหมาย

ทั้งนี้ อภิศาสตรคุมประพจน์มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและมีสิทธิได้รับประโยชน์อื่นตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การได้รับความช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลจากรัฐและการเสนอชื่อเพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

2.3 คุณสมบัติอภิศาสตรคุมประพจน์ที่จะได้รับการแต่งตั้ง คือ

1. มีอายุตั้งแต่ 21 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป
2. สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือเป็นผู้มีความรู้หรือประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี ในด้านการแก้ไขฟื้นฟู ด้านการสงเคราะห์ ด้านการพัฒนาสังคมหรือชุมชน ด้านการพัฒนาพฤตินิสัย หรือด้านกระบวนการยุติธรรม หรือเป็นที่ยอมรับจากประชาชน ชุมชนและสังคม
3. ประกอบอาชีพโดยสุจริตหรือดำรงชีพโดยสุจริต
4. มีที่พักอาศัยเป็นหลักแหล่งแน่นอน
5. มีความประพฤติดี ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและเสียสละ พร้อมทั้งจะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานคุมความประพจน์ด้วยความเต็มใจ
6. สุขภาพร่างกายหรือจิตใจไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และ
7. ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 6 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ มีการประเมินทุก 2 ปี ทั้งนี้ อภิศาสตรคุมประพจน์อาจถูกถอดถอนได้หากมีเหตุตามที่กำหนด เช่น ไม่ผ่านการประเมินหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม (ศรัณยา สีมา 2564)

2.4 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ มีหน้าที่และขั้นตอน ดังนี้

1. งานควบคุมและสอดส่อง มีการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติออกไปเยี่ยมเยียน ติดตาม สอบถาม แนะนำและช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ถูกคุมความประพฤติตามสภาพ ปัญหาและความต้องการ อาจมีการประสานงานภาคีเครือข่ายหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ และมอบหมายให้ติดตามดูแล ผู้ถูกคุมความประพฤติให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขและให้สามารถปรับปรุงตนเองได้
2. งานแสวงหาข้อเท็จจริง มีการมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติตรวจสอบสภาพแวดล้อมของผู้ถูกสืบเสาะแลพินิจที่เป็นจำเลย หรือสอบถามข้อมูลนักโทษเด็ดขาดที่จะได้รับการพิจารณาพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก ให้ดำเนินการบันทึกถ้อยคำหรือรวบรวมพยานหลักฐานผู้อุทธรณ์ผู้เสียหาย เพื่อนบ้าน และผู้นำชุมชน
3. งานติดตาม เยี่ยมเยียน และสงเคราะห์ผู้กระทำความผิดภายหลังปล่อย พนักงานคุมประพฤติจะมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติออกไปเยี่ยมเยียนและติดตามผู้กระทำผิดภายหลังปล่อย เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และสงเคราะห์ผู้กระทำความผิดภายหลังปล่อย
4. งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พนักงานคุมประพฤติอาจมอบหมายให้อาสาสมัครคุมประพฤติดำเนินการติดตาม ดูแล แนะนำ แก้ไขฟื้นฟูหรือดำเนินการใดๆ เช่น การส่งเสริมความรู้ด้านทักษะชีวิต การฝึกอบรม การประกอบอาชีพ รวมถึงการให้มารับทราบแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาสาสมัครคุมประพฤติจึงทำให้เห็นถึงประโยชน์และความสำคัญในบทบาทอาสาสมัครคุมประพฤติที่เป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับผู้กระทำความผิดเป็นอย่างมาก ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะสามารถช่วยให้ผู้กระทำความผิดสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขในชุมชนและไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

2.5 ความสำคัญของการคุมความประพฤติ

2.5.1 ความหมายการคุมความประพฤติ

จากการศึกษาเอกสาร พบว่า มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการคุมความประพฤติที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

สมชาติ เอี่ยมอนุพงษ์ กล่าวถึง การคุมประพฤติ ว่าได้ถูกนำมาใช้ในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1841 โดยที่ Augustus ช่างทำรองเท้าได้มีการร้องขอต่อศาลแห่งเมือง Boston ให้ปล่อยชายขี้เมาผู้หนึ่งในข้อหาเมาสุราในที่สาธารณะ จากการที่ต้องถูกคุมขัง Augustus จึงนำชายขี้เมาไปไว้ที่บ้านโดยได้รับอนุญาตจากศาล อีก 3 สัปดาห์ต่อมาได้พาชายขี้เมากลับมาพบศาลอีกครั้งด้วยอาการที่เป็นปกติ ฉะนั้น การคุมความประพฤติจึงมีประวัติริเริ่มมาอย่างง่ายด้วยวิธีการแก้ไขฟื้นฟูที่บ้าน Augustus จึงได้รับการขนานนามว่าเป็นบิดาของการคุมความประพฤติในศตวรรษที่ 19 งานคุมความ

ประพฤติกฎคาดหวังว่า “เป็นมาตรการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้สามารถกลับตนเป็นพลเมืองดีของสังคมต่อไป”

Harold B. Trester (อ้างถึงใน พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล 2563) กล่าวถึงการคุมประพฤติ หมายถึง การให้โอกาสพิสูจน์ของผู้กระทำความผิดให้สามารถแก้ไขกลับตัวได้ในระยะเวลาที่ศาลกำหนด

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชุมพร (อ้างถึงใน ปราโมทย์ สีสินนา และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ 2565) กล่าวถึงการคุมความประพฤติ หมายถึง การควบคุมและสอดส่องโดยใช้รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขตนเองในชุมชน โดยไม่ต้องถูกควบคุมตัวแต่เป็นการกำหนดเงื่อนไขการคุมประพฤติไว้ให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติ โดยมีพนักงานคุมประพฤติทำหน้าที่ควบคุม ดูแลและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือผู้กระทำความผิดตามระดับความเสี่ยงต่อการไปกระทำผิดซ้ำ รวมถึงสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อไม่ให้ผู้กระทำความผิดหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ อีกทั้งยังได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยและคุณภาพชีวิตให้สามารถกลับไปสู่ชุมชนได้อย่างปกติสุขได้

Suwanwanich (1989 อ้างถึงใน พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล 2563) กล่าวถึงแนวคิดการคุมความประพฤติ คือ การนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน ขดเซยหรือบรรเทาความเสียหายให้เหมาะสมกับการกระทำความผิด รวมถึงผู้เสียหายเกิดความพึงพอใจ แต่ปรากฏว่าจำนวนผู้กระทำความผิดมีการหวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีกและไม่สามารถกลับตัวเป็นคนดีได้ จึงเกิดแนวคิดการคุมความประพฤติ ดังนี้

1. ควรศึกษาผู้กระทำความผิดเป็นรายบุคคล เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแต่ละราย
2. ส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักถึงความรับผิดชอบชุมชนและสาเหตุของการเกิดอาชญากรรม
3. ลดความเชื่อในเรื่องการลงโทษจำคุกและความรุนแรงของกฎหมายในเรื่องการลงโทษผู้กระทำความผิด
4. เสริมสร้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อป้องกันการกระทำผิด
5. สร้างความตระหนักถึงการลงโทษจำคุก ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นนักโทษที่เลวและเกิดผลเสียมากกว่าการปล่อยตัว

2.5.2 การคุ้มครองประพฤตินในประเทศไทย แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

(สำนักงานคุ้มครองประพฤตินจังหวัดชุมพร)

1) การคุ้มครองประพฤตินผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ หมายถึง การคุ้มครองประพฤตินผู้กระทำความผิดที่มีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไปในวันที่การกระทำความผิดได้เกิดขึ้น

(1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประพฤตินผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ ดังนี้

ก. ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56-58 มาตรา 74-75

ข. พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่

15) พ.ศ. 2545 มาตรา 56

ค. พระราชบัญญัติคุ้มครองประพฤติน พ.ศ. 2559

(2) ผู้มีอำนาจสั่งคุ้มครองประพฤตินผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่

ผู้มีอำนาจสั่งให้ดำเนินการคุ้มครองประพฤตินผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่

คือ ศาล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองประพฤติน พ.ศ. 2559

ศาล หมายถึง ศาลยุติธรรมที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา แต่ไม่รวมถึงศาลเยาวชนและครอบครัว เว้นแต่ในคดีอาญาที่ศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งผู้กระทำความผิดมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในวันที่การกระทำความผิดได้เกิดขึ้น

(3) เงื่อนไขการคุ้มครองประพฤตินผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่

ในกรณีที่ศาลสั่งคุ้มครองประพฤติน ศาลจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุ้มครองประพฤตินตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 วรรคสอง ดังนี้

ก. ให้ไปรายงานตัวต่อเจ้าพนักงานที่ศาลระบุไว้เป็นครั้งคราว เพื่อให้เจ้าพนักงานจะได้สอบถามแนะนำช่วยเหลือ หรือตักเตือนตามที่เห็นสมควรในเรื่องความประพฤติและการประกอบอาชีพ หรือจัดให้ทำกิจกรรมบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์ตามที่เจ้าพนักงานและผู้กระทำความผิดเห็นสมควร

ข. ให้ฝึกหัดหรือทำงานอาชีพอันเป็นกิจจะลักษณะ

ค. ให้ละเว้นการคบหาสมาคมหรือการประพฤตินอ้านอางนำไปสู่การกระทำความผิดในทำนองเดียวกันอีก

ง. ให้ไปรับการบำบัดรักษาการติดยาเสพติดให้โทษ ความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจหรือความเจ็บป่วยอย่างอื่น ณ สถานที่และตามระยะเวลาที่ศาลกำหนด

จ. เงื่อนไขอื่น ๆ ตามที่ศาลเห็นสมควรกำหนดเพื่อแก้ไข ฟื้นฟู หรือป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกระทำความผิดซ้ำหรือมีโอกาสกระทำความผิดซ้ำอีก

ในการกำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤตินี้ เป็นดุลพินิจของศาล ศาลอาจวางเงื่อนไขทุกข้อหรือบางข้อก็ได้ ในกรณีที่พฤติการณ์เกี่ยวกับการคุ้มครองความประพฤตินี้ได้เปลี่ยนแปลงไปเมื่อศาลเห็นสมควรอาจแก้ไขเพิ่มเติมหรือเพิกถอนข้อใดข้อหนึ่งเสียก็ได้ หรือจะกำหนดเงื่อนไขข้อใดที่ศาลยังมีได้กำหนดไว้เพิ่มเติมก็ได้

(4) ระยะเวลาในการคุ้มครองความประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่

ศาลจะพิพากษาในคุ้มครองความประพฤติแก่จำเลยรายใดไว้ภายในระยะเวลาเพียงใดขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล แต่ต้องไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษา ทั้งนี้เป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 56 วรรคแรก

กระบวนการคุ้มครองความประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ ในการปฏิบัติงานควบคุมและสอดส่อง มีกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับคดี เป็นขั้นตอนเมื่อสำนักงานคุมประพฤติได้รับหนังสือแจ้งคำพิพากษา/คำสั่งจากศาลหรือหนังสือแจ้งการปล่อยคุ้มครองความประพฤติจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าหน้าที่ธุรการคดีจะลงทะเบียนรับคดีเข้าสู่ระบบกลาง รวบรวมเอกสารจัดตั้งสำนวนคดีแล้วมอบให้หัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะพิจารณาจ่ายคดีให้พนักงานคุมประพฤติ

ขั้นตอนที่ 2 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติและรวบรวมข้อมูล เป็นขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานคุมประพฤติ เมื่อผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติมาพบพนักงานคุมประพฤติหลังจากที่ศาลมีคำพิพากษา/คำสั่งให้คุ้มครองความประพฤติ พนักงานคุมประพฤติจะดำเนินการปฐมนิเทศชี้แจงให้ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติเข้าใจในคำพิพากษา/คำสั่งและเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติ ตลอดจนรวบรวมหลักฐานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติและจัดทำกำหนดนัดรายงานตัว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์และวางแผน เป็นขั้นตอนที่พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนจะนำข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับประวัติภูมิหลังของผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติ ตลอดจนสภาพความผิดและพฤติการณ์แห่งคดีมาวิเคราะห์และประเมินและวางแผนแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติ โดยการใช้เกณฑ์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำและเกณฑ์สภาพปัญหาและความต้องการในการจำแนกผู้กระทำผิด

ขั้นตอนที่ 4 ควบคุมและสอดส่องตามเงื่อนไข/แก้ไขฟื้นฟูตามสภาพปัญหา เป็นขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานคุมประพฤติ เพื่อควบคุมดูแลและสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้กระทำผิดตามระดับความเสี่ยงหรือแนวโน้มต่อการกระทำผิดซ้ำและระดับความรุนแรงของสภาพปัญหาและความต้องการของผู้กระทำผิด เพื่อให้ผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติและได้รับการแก้ไขฟื้นฟูให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยกลับตนเป็นพลเมืองดี และไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำขึ้นอีก

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินสรุปผลเป็นขั้นตอนที่พนักงานคุมประพฤติ จะต้องตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละสำนวน โดยพนักงานคุมประพฤติจะต้องทบทวนแผนการดำเนินงาน และการประเมินความเสี่ยง และสภาพปัญหาและความต้องการซ้ำตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูหรือแผนการคุมความประพฤติที่กำหนดไว้มีการดำเนินการตามแผน เพื่อปรับแผนการคุมประพฤติให้มีประสิทธิภาพในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความประพฤติ

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำรายงานการคุมความประพฤติ เป็นขั้นตอนของพนักงานคุมประพฤติในการตรวจสอบสำนวนและประมวลข้อมูลในการคุมความประพฤติผู้ถูกคุมความประพฤติที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ทั้งในกรณีที่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติและไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ มาจัดทำเป็นรายงานการคุมความประพฤติเพื่อเสนอต่อศาลหรือกรมราชทัณฑ์

2) การคุมความประพฤติผู้ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก

การพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก เป็นมาตรการที่กรมราชทัณฑ์นำมาใช้ในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดที่มีความประพฤติดีและอยู่ในระเบียบวินัย มีความอดสาหัส ตั้งใจศึกษาอบรม ขยันฝึกวิชาชีพ และทำความชอบแก่ราชการ ได้ออกไปสู่ครอบครัวและชุมชน ก่อนครบกำหนดโทษ ภายใต้เงื่อนไขการคุมประพฤติ

(1) ประเภทของการคุมความประพฤติผู้ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ก. การพักการลงโทษ (Parole) หมายถึง การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดออกมาอยู่นอกเรือนจำก่อนครบกำหนดโทษภายใต้เงื่อนไขการคุมความประพฤติ และจะพึงกระทำได้เมื่อนักโทษเด็ดขาดนั้นได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษตามหมายศาล ในขณะที่นั้น ให้กำหนดไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกินกำหนดโทษที่ยังเหลืออยู่

ข. การลดวันต้องโทษ (Good-Time Allowance) หมายถึง การประโยชน์ลดวันต้องโทษจำคุกแก่นักโทษเด็ดขาดที่มีความประพฤติดีในระหว่างต้องโทษในเรือนจำ ซึ่งจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน หรือน้อยกว่า 10 ปี ในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดระยะเวลา ซึ่งนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการลดวันต้องโทษจำคุก ต้องเป็นนักโทษชั้นดีขึ้นไปเท่านั้น

(2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก ได้แก่ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

(3) ผู้มีอำนาจสั่งพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก

ก. กรณีพักการลงโทษ คณะกรรมการพิจารณาพักการลงโทษ จะพิจารณาการพักการลงโทษได้ต่อเมื่อคณะกรรมการต่อไปเห็นชอบและได้รับการอนุมัติจากอธิบดีกรมราชทัณฑ์

ก) คณะกรรมการในส่วนกลาง ประกอบด้วย

ปลัดกระทรวงยุติธรรม	ประธานกรรมการ
เดิมเป็นปลัดกระทรวงมหาดไทย)	
ผู้แทนกรมราชทัณฑ์	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	กรรมการ
ผู้แทนกรมการปกครอง	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด	กรรมการ
ผู้แทนกรมคุมประพฤติ	กรรมการ (เพิ่ม)

ข) คณะกรรมการสำหรับเรือนจำกลาง ประกอบด้วย

ข้าราชการชั้นหัวหน้าแผนกที่อธิบดีตั้งขึ้นไม่น้อยกว่า 3 นาย

ค) คณะกรรมการสำหรับเรือนจำภูมิภาค ประกอบด้วย

ผู้บัญชาการเรือนจำ ประธาน

ข้าราชการประจำแผนกขึ้นไปผู้ว่าราชการจังหวัดตั้งขึ้น 2 นาย

ข. กรณีมีเหตุพิเศษ จะพักการลงโทษมากกว่าที่กำหนดก็ได้ ซึ่งต้องผ่านการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย (ขณะนี้อยู่ในระหว่างปรับเปลี่ยนคณะกรรมการใหม่ให้สอดคล้องกับสังกัด)

ปลัดกระทรวงมหาดไทย	ประธานกรรมการ
ผู้แทนกรมราชทัณฑ์	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	กรรมการ
ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด	กรรมการ

ค. กรณีกรมราชทัณฑ์มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติ

ราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์ในการอนุมัติการพักการลงโทษให้แก่นักโทษเด็ดขาด เฉพาะรายที่มีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์พักการลงโทษตามกฎหมายและเหลือโทษจำคุกต่อไปไม่เกิน 1 เดือน และจะปล่อยตัวคุมประพฤติอยู่ภายในพื้นที่ของจังหวัดนั้น

ง. เกณฑ์การพิจารณาพักการลงโทษ

คณะกรรมการ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้นักโทษได้รับการพักการลงโทษ ดังนี้

ก) พฤติการณ์ในระหว่างคุมขังอยู่ในเรือนจำ คือ ความอดทน ความก้าวหน้าทางการศึกษา การทำงานหรือทำความชอบแก่ราชการเป็นพิเศษ ความประพฤติขณะต้องโทษ

ข) พฤติกรรมก่อนต้องโทษจำคุก คือ ประวัติครอบครัว อาชีพ ข้อเท็จจริงในการกระทำความผิด (สาเหตุและผลกระทบที่เกิดขึ้น)

ค) ผู้อุปการะและที่อยู่อาศัย โดยจะพิจารณาถึงความน่าเชื่อถือ ความเหมาะสม ฐานะ อาชีพ ตลอดจนจนสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย

(4) ระยะเวลาที่นักโทษเด็ดขาดอาจได้รับการพักการลงโทษ

ก. ชั้นเยี่ยม ไม่เกิน 1 ใน 3 ของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเด็ดขาด ในกรณีที่มีการพระราชทานอภัยโทษ ให้ถือกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษเด็ดขาดฉบับหลังสุด

ข. ชั้นดีมาก ไม่เกิน 1 ใน 4 ของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเด็ดขาด ในกรณีที่มีการพระราชทานอภัยโทษ ให้ถือกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษเด็ดขาดฉบับหลังสุด

ค. ชั้นดี ไม่เกิน 1 ใน 5 ของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเด็ดขาด ในกรณีที่มีการพระราชทานอภัยโทษ ให้ถือกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษเด็ดขาดฉบับหลังสุด

(5) กรณีการลดวันต้องโทษจำคุก

คณะกรรมการพิจารณาการลดวันต้องโทษจำคุก เมื่อกรมราชทัณฑ์เห็นสมควรลดวันต้องโทษจำคุกให้แก่นักโทษเด็ดขาดรายใด จะต้องเสนอคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา โดยมีมติเสียงส่วนมาก ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจากกรมราชทัณฑ์ ผู้แทนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนจากสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้แทนจากกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ และจิตแพทย์จากกรมการแพทย์

(6) เกณฑ์การพิจารณาการลดวันต้องโทษจำคุก

ก. นักโทษเด็ดขาดอาจได้รับการลดวันต้องโทษจำคุกให้เดือนละไม่เกิน 5 วัน แต่การลดวันต้องโทษจำคุกจะพึงกระทำได้เมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน หรือน้อยกว่า 10 ปี ในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดเวลา

ข. นักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 เดือน นับตั้งแต่วันต้องจำคุกจนถึงวันที่เข้าหลักเกณฑ์ คือ จำคุกมาแล้ว 180 วัน และเป็นขั้นดีขึ้นไป ทั้งนี้ให้รวมวันหักขังเข้าด้วย และเริ่มเดือนที่ 7 จึงจะได้รับประโยชน์จากการลดวันต้องโทษจำคุก ตามขั้นที่ได้รับอยู่คือ ตั้งแต่ขั้นดีขึ้นไป แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดยังอยู่ในชั้นกลาง - เลว - เลวมาก ก็ยังไม่ได้รับประโยชน์ ให้รอจนกว่าจะสะสมความดีเข้าหลักเกณฑ์

ค. นักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกมาในกรณีต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดระยะเวลา ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 10 ปี จึงจะเริ่มได้รับผลประโยชน์จากการลดวันต้องโทษจำคุกตามขั้นที่มีอยู่ตามหลักเกณฑ์ที่วางไว้ โดยได้รับผลประโยชน์ตั้งแต่เดือนที่ 1 ของปีที่ 11 ที่ต้องโทษมา

นักโทษเด็ดขาดอาจได้รับการลดวันต้องโทษจำคุกตามขั้นและตามจำนวนวัน ดังต่อไปนี้ 1. ชั้นเยี่ยม เดือนละ 5 วัน 2. ชั้นดีมาก เดือนละ 4 วัน และ 3. ชั้นดี เดือนละ 3 วัน

(7) เงื่อนไขการคุมความประพฤติของผู้ได้รับพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุก ซึ่งเงื่อนไขที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมได้บัญญัติไว้ในกฎกระทรวงออก ตามความในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 โดยต้องปฏิบัติตามจนครบกำหนดระยะเวลาพ้นโทษ ดังนี้

ก. ต้องไปรายงานตัวต่อพนักงานคุมประพฤติที่สำนักงานคุมประพฤติภายใน 3 วัน นับแต่ได้รับการปล่อยตัวและต่อไปให้ไปรายงานตัวพนักงานคุมประพฤติ ตามที่พนักงานคุมประเวศกำหนดจนกว่าจะพ้นโทษ

ข. ต้องพักอาศัยอยู่กับผู้อุปการะตามบ้านเลขที่ที่แจ้งไว้และห้ามออกนอกเขตท้องที่จังหวัด เว้นแต่เพื่อกิจธุระสำคัญและต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานคุมประพฤติก่อน

ค. ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับ หากฝ่าฝืนและถูกลงโทษโดยเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับนั้น ต้องแจ้งให้พนักงานคุมประพฤติทราบทุกครั้ง

ง. ให้ประกอบอาชีพสุจริต หากเปลี่ยนเป็นสถานที่ทำงานหรือย้ายงานใหม่ ต้องแจ้งพนักงานคุมประพฤติทราบทุกครั้ง

จ. ให้ปฏิบัติตามคำแนะนำตักเตือนของพนักงานคุมประพฤติและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู ตามหลักเกณฑ์ที่อธิบดีกรมคุมประพฤติกำหนด

ฉ. ห้ามประพฤติในตนในทางเสื่อมเสีย เช่น เล่นการพนัน เสพยาเสพติดและกระทำความผิดขึ้นอีก

ช. ห้ามเกี่ยวข้องกับสารระเหย วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตหรือประสาท หรือยาเสพติดให้โทษทุกประเภท รวมทั้งอาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนหรือวัตถุระเบิดทุกชนิด

ช. ห้ามเยี่ยมเยียนและติดต่อกับนักโทษที่ไม่ใช่ญาติ ซึ่งกำลัง
ต้องโทษอยู่

ฉ. ต้องแสดงหนังสือสำคัญการปล่อยตัวต่อพนักงานฝ่ายปกครอง
หรือตำรวจ หรือเจ้าพนักงานเรือนจำ เมื่อมีการเรียกให้แสดง และหากหนังสือสำคัญการปล่อยตัว
สูญหายให้รับแจ้งต่อพนักงานคุมประพฤติ

(8) ระยะเวลาของการคุมความประพฤติผู้ได้รับพักการลงโทษและลดวัน
ต้องโทษจำคุกนั้น นับตั้งแต่วันที่ได้รับการปล่อยคุมประพฤติจนถึงวันพ้นโทษของผู้ได้รับการพักการ
ลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุกแต่ละราย ซึ่งได้ระบุไว้ในหนังสือสำคัญปล่อยตัวคุมประพฤติ

(9) กระบวนการคุมความประพฤติผู้ได้รับการพักการลงโทษและลดวัน
ต้องโทษ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับคดี เป็นขั้นตอนเมื่อสำนักงานคุมประพฤติได้รับ
หนังสือแจ้งการปล่อยคุมความประพฤติจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน เจ้าหน้าที่ธุรการคดีจะลงทะเบียนรับ
คดีเข้าสู่ระบบกลาง รวบรวมเอกสารจัดตั้งสำนวนคดีโดยใช้สำนวนสืบเสาะฯ ของคดีนั้นเป็นสำนวนคดี
สอดส่องต่อเนื่องกัน แล้วมอบให้หัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะพิจารณาจ่ายคดีให้
พนักงานคุมประพฤติ

ขั้นตอนที่ 2 การชี้แจงเงื่อนไขการคุมความประพฤติและรวบรวม
ข้อมูล เป็นขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานคุมประพฤติ เมื่อผู้ถูกคุมความประพฤติมาพบพนักงาน
คุมประพฤติตามหนังสือแจ้งการปล่อยคุมความประพฤติจากเรือนจำ/ทัณฑสถาน พนักงานคุม
ประพฤติจะดำเนินการปฐมนิเทศชี้แจงให้ผู้ถูกคุมความประพฤติเข้าใจในคำสั่งและเงื่อนไขการคุม
ความประพฤติ ตลอดจนรวบรวมหลักฐานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ถูกคุมความประพฤติและจัดทำกำหนด
นัดรายงานตัว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์และวางแผน เป็นขั้นตอนที่พนักงานคุม
ประพฤติเจ้าของสำนวนจะนำข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับประวัติภูมิหลังของผู้ถูกคุมความประพฤติ ตลอดจน
สภาพความผิดและพฤติการณ์แห่งคดีมาวิเคราะห์และประเมินและวางแผนแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุมความ
ประพฤติ โดยการใช้เกณฑ์ความเสี่ยงหรือแนวโน้มการกระทำผิดซ้ำและเกณฑ์สภาพปัญหาและความ
ต้องการในการจำแนกผู้กระทำผิด

ขั้นตอนที่ 4 ควบคุมและสอดส่องตามเงื่อนไข / แก้ไขฟื้นฟูตาม
สภาพปัญหา เป็นขั้นตอนการดำเนินงานของพนักงานคุมประพฤติ เพื่อควบคุมดูแลและสงเคราะห์
ช่วยเหลือผู้กระทำผิดตามระดับความเสี่ยงหรือแนวโน้มต่อการกระทำผิดซ้ำและระดับความรุนแรง
ของสภาพปัญหาและความต้องการของผู้กระทำผิด เพื่อให้ผู้ถูกคุมความประพฤติปฏิบัติตามเงื่อนไข

การคุ้มครองประพจน์และได้รับการแก้ไขฟื้นฟูให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยกลับตนเป็นพลเมืองดี และไม่
หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินสรุปผลเป็นขั้นตอนที่พนักงานคุมประพจน์
จะต้องตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละสำนวน โดยพนักงานคุมประพจน์จะต้องทบทวนแผนการ
ดำเนินงาน และการประเมินความเสี่ยงและสภาพปัญหาและความต้องการซ้ำตามระยะเวลาที่กำหนด
เพื่อให้มั่นใจว่าการจัดกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูหรือแผนการคุ้มครองประพจน์ที่กำหนดไว้มีการดำเนินการ
ตามแผน เพื่อปรับแผนการคุ้มครองประพจน์ให้มีประสิทธิภาพในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ถูกคุ้มครองประพจน์

ขั้นตอนที่ 6 จัดทำรายงานการคุ้มครองประพจน์ เป็นขั้นตอนของ
พนักงานคุมประพจน์ในการตรวจสอบสำนวนและประมวลข้อมูลในการคุ้มครองประพจน์ผู้ถูกคุ้มครอง
ความประพจน์ที่ดำเนินการเสร็จสิ้น ทั้งในกรณีที่ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุ้มครองประพจน์และไม่
ปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุ้มครองประพจน์ มาจัดทำเป็นรายงานการคุ้มครองประพจน์เพื่อเสนอต่อ
กรมราชทัณฑ์

3) การคุ้มครองประพจน์เด็กและเยาวชน

การคุ้มครองประพจน์เด็กและเยาวชนในประเทศไทย เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการมาตั้งแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน และพระราชบัญญัติวิธี
พิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2534 โดยได้มีการจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง (ปัจจุบัน
เปลี่ยนเป็นศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง) และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง (ปัจจุบันยกฐานะ
เป็นกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับเด็กและ
เยาวชนที่กระทำผิด รวมทั้งการคุ้มครองประพจน์เด็กและเยาวชนขึ้นในปี พ.ศ. 2495 หลังจากนั้นจึงมีการ
ขยายการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันไปสู่ภูมิภาคครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ

ต่อมา เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2544 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเกี่ยวกับ
แนวทางรูปแบบการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองประพจน์ โดยกำหนดให้กรม
คุ้มครองประพจน์เป็นหน่วยงานหลักในการคุ้มครองประพจน์ผู้กระทำผิดทั้งในชั้นก่อน ระหว่างและหลัง
การพิจารณาของศาล ทั้งกับผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและผู้ใหญ่และภายหลังจึงได้มีการประกาศใช้
พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหาร
และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.
2545 ที่กำหนดให้โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนส่วนประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ
การคุ้มครองประพจน์เด็กและเยาวชน ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลในสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก
และเยาวชน ให้เป็นภารกิจและอำนาจหน้าที่ของกรมคุ้มครองประพจน์ กระทรวงยุติธรรม โดยมีผลใช้
บังคับตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา จากกรณีดังกล่าวจึงมีผลให้กรมคุ้มครองประพจน์ต้องรับโอน
ภารกิจคุ้มครองประพจน์เด็กและเยาวชน จากกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมาดำเนินการ

เฉพาะการดำเนินงานในขั้นตอนของการควบคุมและสอดส่อง ส่วนการดำเนินงานในขั้นตอนของการสืบเสาะและพินิจยังคงเป็นภารกิจในความรับผิดชอบของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เช่นเดิม ทั้งนี้โดยได้มีการส่ง-รับมอบงานคุ้มครองประพฤติดังกล่าวแก่เด็กและเยาวชนมาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2546

ปัจจุบันการคุ้มครองประพฤติดังกล่าว เฉพาะในส่วนของการคุ้มครองประพฤติดังกล่าวหรือการควบคุมและสอดส่อง จึงเป็นภารกิจในความรับผิดชอบดำเนินการของกรมคุ้มครองประพฤติดังกล่าว โดยมีพนักงานคุ้มครองประพฤติดังกล่าวในสังกัดสำนักงานคุ้มครองประพฤติดังกล่าว/ประจำศาล ทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 107 สำนักงาน เป็นผู้ทำหน้าที่คุ้มครองและสอดส่องผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนดังกล่าว

(1) ความหมายการคุ้มครองประพฤติดังกล่าวและเยาวชน คือ กระบวนการติดตาม ควบคุมดูแล ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนในชุมชน ซึ่งถูกกำหนดเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติดังกล่าวโดยมีพนักงานคุ้มครองประพฤติดังกล่าวเป็นผู้ควบคุมดูแล แนะนำ ช่วยเหลือหรือตักเตือนในเรื่องความประพฤติ การศึกษาการประกอบอาชีพหรือเรื่องอื่นๆ ด้วยวิธีการแก้ไขฟื้นฟูตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้กระทำผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุ้มครองประพฤติดังกล่าวไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ สามารถปรับตัวอยู่กับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข

(2) วัตถุประสงค์ของการคุ้มครองประพฤติดังกล่าวและเยาวชน มีดังนี้

- ก. เพื่อแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนตามสภาพปัญหาและความต้องการ
- ข. เพื่อช่วยเหลือเด็กและเยาวชนให้สามารถดำเนินชีวิตและปรับตัวเข้ากับสังคมได้โดยไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ
- ค. เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยของชุมชน

(3) ประเภทของการคุ้มครองประพฤติดังกล่าวและเยาวชน

การคุ้มครองประพฤติดังกล่าวและเยาวชนจะเริ่มขึ้นหลังจากศาลเยาวชนและครอบครัวมีคำสั่งให้พนักงานคุ้มครองประพฤติดังกล่าวคุ้มครองประพฤติดังกล่าวและเยาวชน โดยแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ การคุ้มครองประพฤติดังกล่าวก่อนและหลังศาลมีคำพิพากษา

ก. การคุ้มครองประพฤติดังกล่าวก่อนศาลมีคำพิพากษา หมายถึง การที่ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเด็กและเยาวชนสั่งใช้การคุ้มครองประพฤติดังกล่าวและเยาวชนตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 132 ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่ศาลเห็นว่าตามพฤติการณ์แห่งคดียังไม่สมควรจะมีคำพิพากษาหรือบิดา มารดา ผู้ปกครอง หรือบุคคลที่เด็กและเยาวชนอาศัยอยู่ด้วยร้องขอ เมื่อศาลสอบถามผู้เสียหายแล้ว ศาลอาจมีคำสั่งให้ปล่อยตัวเด็กและเยาวชนชั่วคราวแล้วมอบตัวเด็กและเยาวชนนั้น ให้บุคคล

ดังกล่าวโดยไม่มีประกัน หรือมีประกัน หรือมีประกันและหลักประกันด้วยก็ได้ โดยกำหนดเงื่อนไขหรือให้ใช้วิธีการเพื่อความปลอดภัย อันได้แก่ การเปลี่ยนโทษปรับเป็นการคุมความประพฤติ ซึ่งศาลจะกำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติข้อเดียวหรือหลายข้อไว้ด้วยก็ได้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 142 (2) ประกอบกับรายละเอียดของเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติที่ศาลจะกำหนดได้ 1-8 ข้อ ระยะเวลาการคุมความประพฤติที่ศาลจะกำหนดเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติที่จะต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นจะมีอายุครบ 24 ปีบริบูรณ์ และการแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพิกถอน หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ เมื่อความปรากฏแก่ศาลเองหรือปรากฏจากรายงานของพนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานสังคมสงเคราะห์ว่า ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนนั้นเปลี่ยนแปลงไป ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 138 ประกอบกับการกำหนดให้พนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานสังคมสงเคราะห์เป็นผู้ทำหน้าที่ดำเนินการคุมประพฤติเด็กหรือเยาวชนและถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อการคุมความประพฤติที่ศาลกำหนด ศาลจะสั่งให้เด็กหรือเยาวชนไปรับการอบรมในสถานพินิจเป็นเวลาไม่เกินกว่า 1 ปี แต่ต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้น มีอายุ 24 ปีบริบูรณ์ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 139

ทั้งนี้ โดยที่การสั่งใช้วิธีการคุมความประพฤติตามมาตรา 132 นี้ จะมีลักษณะเป็นเพียงคำสั่งชั่วคราว เพื่อเป็นประโยชน์ให้ศาลได้รับทราบข้อมูลภูมิหลังของเด็กหรือเยาวชน หรือพฤติการณ์ของเด็กหรือเยาวชนในระหว่างที่ให้คุมความประพฤติไว้ว่าเป็นผลดีหรือไม่เพียงใด เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการใช้ดุลพินิจในการพิพากษาคดีให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนรายนั้นๆ ได้เหมาะสมยิ่งขึ้นในภายหลัง

การคุมความประพฤติในขั้นตอนนี้จึงเป็นการสั่งใช้มาตรการคุมประพฤติก่อนที่ศาลจะมีคำพิพากษา ซึ่งมีนัยที่นำไปเพื่อแก้ไขฟื้นฟูนิสัยความประพฤติของเด็กและเยาวชนโดยยังไม่ต้องมีคำพิพากษาเด็กและเยาวชนก่อนแต่อย่างใด การคุมความประพฤติเด็กและเยาวชนในกรณีนี้จึงเป็นไปเพื่อให้โอกาสเด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเองและป้องกันมิให้เด็กและเยาวชนหวนกลับไปมีพฤติกรรมนิสัยในทางที่เสียหายหรือกระทำผิดกฎหมายซ้ำขึ้นใหม่อีกต่อไป

การดำเนินการคุมความประพฤติเด็กและเยาวชนในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้คุมความประพฤติก่อนมีคำพิพากษา โดยทั่วไปให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการคุมความประพฤติเด็กและเยาวชนหลังมีคำพิพากษา

ข. การคุมความประพฤติหลังศาลมีคำพิพากษา หมายถึง การที่ศาลที่มีอำนาจพิจารณาคดีเด็กและเยาวชนสั่งใช้การคุมความประพฤติเด็กและเยาวชนภายหลังจากที่ศาลมีคำพิพากษาแล้ว ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในกรณีที่เด็กหรือเยาวชนไม่มีความผิดและกรณีที่เด็กหรือเยาวชนมีความผิด ดังนี้

ก) กรณีที่เด็กหรือเยาวชนไม่มีความผิดเป็นกรณีศาลปล่อยเด็กหรือเยาวชนไปเพราะไม่มีความผิด แต่เด็กหรือเยาวชนนั้นมีความประพฤติเสียหาย ไม่เหมาะสม ดังนั้นเพื่อสวัสดิภาพและอนาคตของเด็กหรือเยาวชนนั้น ศาลก็อาจปล่อยตัวไปโดยวางเงื่อนไขคุมประพฤติไว้ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 มาตรา 138 ที่บัญญัติว่าในกรณีที่ศาลพิพากษาว่าเด็กหรือเยาวชนซึ่งเป็นจำเลยไม่มีความผิดและปล่อยเด็กหรือเยาวชนไป ถ้าศาลเห็นว่ามีเหตุอันสมควรจะกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับความประพฤติของเด็กหรือเยาวชนนั้นด้วย ให้ศาลมีอำนาจกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติข้อเดียวหรือหลายข้อไว้ในคำพิพากษาพร้อมทั้งได้บัญญัติรายละเอียดของเงื่อนไข เพื่อคุมความประพฤติระยะเวลาการคุมความประพฤติที่ศาลจะกำหนดเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติจะต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นจะมีอายุครบ 24 ปีบริบูรณ์ และการแก้ไขเพิ่มเติมหรือเพิกถอน หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ เมื่อความปรากฏแก่ศาลเองหรือปรากฏจากรายงานของพนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานสังคมสงเคราะห์ว่า ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนนั้นเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับการกำหนดให้พนักงานคุมประพฤติหรือพนักงานสังคมสงเคราะห์เป็นผู้ทำหน้าที่ดำเนินการคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชน และถ้าเด็กหรือเยาวชนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อการคุมความประพฤติที่ศาลกำหนด ศาลมีอำนาจออกหมายเรียกหรือหมายจับเด็กหรือเยาวชนนั้นมาตักเตือน หรือสั่งให้เด็กหรือเยาวชนไปปรับการอบรมในสถานพินิจเป็นเวลาไม่เกินกว่า 1 ปี แต่ต้องไม่เกินกว่าเด็กหรือเยาวชนนั้น มีอายุ 24 ปีบริบูรณ์ ตามมาตรา 139

ข) กรณีเด็กหรือเยาวชนมีความผิด สามารถแยกได้เป็น 3 กรณี
ดังนี้

กรณีที่ 1 เด็กหรือเยาวชนมีความผิด แต่ไม่ต้องได้รับโทษ เป็นกรณีที่เด็กหรือเยาวชนที่มีอายุกว่า 10 ปี แต่ยังไม่เกิน 15 ปี กระทำผิด ซึ่งประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 74 (3) บัญญัติไว้ว่า เด็กหรือเยาวชนนั้นไม่ต้องได้รับโทษ แต่ศาลมีอำนาจมอบตัวเด็กหรือเยาวชนนั้นให้บิดา มารดา ผู้ปกครองหรือบุคคลที่เด็กหรือเยาวชนนั้นอาศัยอยู่ โดยศาลจะกำหนดเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนนั้นเช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56 ด้วยก็ได้ โดยให้พนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ทำหน้าที่คุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนนั้น การคุมความประพฤติในกรณีนี้จึงเป็นการสั่งใช้มาตรการคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนไว้เมื่อศาลเล็งเห็นว่า การกำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนจะเป็นผลดีแก่เด็กหรือเยาวชนยิ่งกว่าการลงโทษหรือใช้วิธีการฝึกอบรม ศาลอาจปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนไป

กรณีที่ 2 เด็กหรือเยาวชนมีความผิด และศาลส่งตัวไปกักและอบรมโดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและสูงไว้และในระยเวลานานศาลสั่งให้คุมประพฤติ เป็นกรณีที่เด็กและเยาวชนมีความผิดและศาลมีคำพิพากษาให้ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปควบคุมเพื่อฝึกอบรมในศูนย์ฝึกและอบรม สถานศึกษา สถานฝึกและอบรม หรือสถานแนะนำทางจิต ถ้าศาลได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำและขั้นสูงไว้ศาลอาจปล่อยตัวเด็กหรือเยาวชนไปในระหว่างเวลาขั้นต่ำและขั้นสูงนั้นก็ได้ โดยศาลจะกำหนดเงื่อนไขการคุมประพฤติไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้ ซึ่งระยะเวลาที่ศาลจะกำหนดเงื่อนไขให้เด็กหรือเยาวชนปฏิบัติจะต้องไม่เกินระยะเวลาขั้นสูงตามคำพิพากษาในคดีนั้น ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 62 ทั้งนี้โดยมีรายละเอียดของเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ ระยะเวลาการคุมความประพฤติ และการแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพิกถอน หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ เมื่อข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เกี่ยวกับการคุมประพฤติเปลี่ยนแปลงไป และการกำหนดผู้ทำหน้าที่ดำเนินการคุมประพฤติ และการดำเนินการกรณีที่เด็กหรือเยาวชนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อการคุมประพฤติที่ศาลกำหนด เช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 139 และมาตรา 143 ดังกล่าว

กรณีที่ 3 เด็กหรือเยาวชนมีความผิด และศาลส่งตัวไปกักและอบรมจนครบกำหนดแล้วจึงให้คุมความประพฤติ เป็นกรณีที่เด็กหรือเยาวชนมีความผิด และศาลพิพากษาให้ส่งตัวเด็กหรือเยาวชนไปกักและอบรมหรือฝึกและอบรมในสถานพินิจ สถานศึกษาหรือสถานฝึกและอบรม ต่อมาเมื่อเด็กหรือเยาวชนนั้นได้รับการปล่อยตัวจากโรงเรียนหรือสถานฝึกและอบรม และศาลเองหรือผู้ปกครองสถานพินิจหรือผู้ปกครองสถานศึกษาหรือสถานฝึกและอบรม ร้องขอให้ศาลกำหนดเงื่อนไขคุมความประพฤติเด็กหรือเยาวชนนั้นไว้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 62 วรรค 2 ทั้งนี้ โดยมียรายละเอียดของเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ ระยะเวลาการคุมความประพฤติ และการแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพิกถอน หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขเพื่อคุมความประพฤติ เมื่อข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์เกี่ยวกับการคุมความประพฤติเปลี่ยนแปลงไป และการกำหนดผู้ทำหน้าที่ดำเนินการคุมความประพฤติและการดำเนินการกรณีที่เด็กหรือเยาวชนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อการคุมความประพฤติที่ศาลกำหนด เช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในมาตรา 139 และมาตรา 143 ดังกล่าวแล้ว

(3) การแจ้งคำพิพากษาให้คุมความประพฤติ

การแจ้งคำพิพากษาให้คุมความประพฤติ เป็นการดำเนินงานของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว โดยการประสานงานระหว่าง สำนักอำนวยการประจำศาลกับธุรการคดีของสำนักงานคุมประพฤติ แยกออกเป็น 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางมีคำพิพากษาให้คุ้มครองความประพฤติเด็กหรือเยาวชนไม่ว่าเด็กหรือเยาวชนนั้นจะมีที่พักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือในต่างจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางจะมีหนังสือแจ้งคำพิพากษา (แจ้งผลคำพิพากษากรณีคุ้มครองความประพฤติ) ไปยังสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานครเพื่อให้ดำเนินการ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กรณีย่อย ได้แก่

ก. กรณีเด็กและเยาวชนที่มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานครจะเป็นผู้พิจารณาจ่ายคดีให้กับสำนักงานคุมประพฤติในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 11 แห่ง ตามพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคุมประพฤติที่เด็กหรือเยาวชนมีที่พักอาศัยอยู่ระหว่างการคุ้มครองความประพฤติ (รายละเอียดในทำเนียบสำนักงานคุมประพฤติและเขตพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคุมประพฤติผู้ใหญ่ การคุมประพฤติเด็กและเยาวชน และการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษ ประกอบกับแผนที่สำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ)

ข. กรณีที่เด็กและเยาวชนที่มีที่พักอาศัยอยู่ในต่างจังหวัด ศาลเยาวชนและครอบครัวกลางจะนัดเด็กและเยาวชนให้ไปพบพนักงานคุมประพฤติที่สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานครเพื่อรับฟังการชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติ และแนะนำสถานที่ตั้งสำนักงานคุมประพฤติที่เด็กและเยาวชนต้องไปรายงานตัว พร้อมทั้งนัดหมายเด็กและเยาวชนให้ไปพบกับพนักงานคุมประพฤติ ที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด/ประจำศาล ตรงตามสำนักงานที่รับผิดชอบเขตพื้นที่เด็กและเยาวชนนั้นมีที่พักอาศัยอยู่ในระหว่างการคุ้มครองความประพฤติ

กรณีที่ 2 ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว มีคำพิพากษาให้คุ้มครองความประพฤติเด็กและเยาวชน ไม่ว่าเด็กและเยาวชนนั้นจะมีที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดที่ตั้งศาลนั้นหรือจังหวัดอื่น รวมทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวจะมีหนังสือแจ้งคำพิพากษา (แจ้งผลคำพิพากษากรณีคุ้มครองความประพฤติ) ไปยังสำนักงานคุมประพฤติจังหวัด/ประจำศาลจังหวัดที่รับผิดชอบเขตพื้นที่ที่เด็กและเยาวชนนั้นมีที่พักอาศัยอยู่ระหว่างการคุ้มครองความประพฤติ โดยตรง ทั้งนี้โดยสมควรจะได้แจ้งให้เด็กหรือเยาวชนนั้นไปพบพนักงานคุมประพฤติที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด/ประจำศาล ในเขตอำนาจศาลที่มีคำพิพากษานั้นก่อน เพื่อรับฟังการชี้แจงเงื่อนไขเพื่อการคุ้มครองความประพฤติและแนะนำสถานที่ตั้งสำนักงานคุมประพฤติที่เด็กและเยาวชนต้องไปรายงานตัว พร้อมทั้งนัดหมายเด็กและเยาวชน ให้ไปพบกับพนักงานคุมประพฤติที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด/ประจำศาล ตรงตามสำนักงานที่รับผิดชอบเขตพื้นที่เด็กและเยาวชนนั้นมีที่พักอาศัยอยู่ระหว่างการคุ้มครองความประพฤติหรือตามที่ศาลมีคำพิพากษาให้ไปรายงานตัวนั้น

- (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความประพฤติเด็กและเยาวชน ดังนี้

ก. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553

ข. พระราชกฤษฎีกา โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 107 ประกอบมาตรา 161 และมาตรา 162

ค. ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56-58 มาตรา 73-75

- (5) ผู้มีอำนาจสั่งคุ้มครองความประพฤติเด็กและเยาวชน มีดังต่อไปนี้

ก. ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

ข. ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด

ค. ศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว

- (6) กระบวนการคุ้มครองความประพฤติเด็กและเยาวชน

เมื่อศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือศาลจังหวัดแผนกคดีเยาวชนและครอบครัว มีคำพิพากษาให้คุ้มครองความประพฤติเด็กและเยาวชนไว้ ทั้งที่เป็นการคุ้มครองความประพฤติก่อนมีคำพิพากษาหรือหลังมีคำพิพากษา ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งกรณีที่ได้คุ้มครองความประพฤติแล้วหรือยังไม่ได้คุ้มครองความประพฤติก็ตาม การดำเนินการคุ้มครองความประพฤติจะเริ่มต้นขึ้น โดยขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่ศาลมีคำพิพากษาให้คุ้มครองความประพฤติ จนกระทั่งพนักงานคุ้มครองความประพฤติเสนอรายงานการคุ้มครองความประพฤติต่อศาล เมื่อการคุ้มครองความประพฤติเสร็จสิ้นลงแล้ว ประกอบด้วย 6 ขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การรับคดี

ขั้นตอนที่ 2 การชี้แจงเงื่อนไขการคุ้มครองความประพฤติและรวบรวม

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์และวางแผน

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการควบคุมและสอดส่องตามแผน

ขั้นตอนที่ 5 การติดตามและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานการคุ้มครองความประพฤติ

ข้อมูล

2.5.3 การคุมความประพฤติในสหรัฐอเมริกา

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา ได้นำมาตรการคุมประพฤติมาใช้ในกรณีที่ศาลปล่อยตัวผู้กระทำความผิดโดยที่ยังไม่ได้รับโทษ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขการคุมความประพฤติ (Probation) และกรณีที่ผู้กระทำความผิด ได้รับโทษอยู่ในเรือนจำแต่ได้ออกมาก่อนกำหนดตามคำพิพากษาหรือการพักโทษ (Parole) เช่นเดียวกับประเทศไทย แต่มีข้อแตกต่างตรงที่มีการใช้มาตรการคุมความประพฤติคดีเกี่ยวกับเพศ โดยมีการกำหนดเงื่อนไขเฉพาะไว้

สรุปความหมายและความสำคัญของการคุมประพฤติ ได้ว่า เป็นการนำระบบการคุมความประพฤติมาปฏิบัติกับผู้กระทำความผิดโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการแก้ไขฟื้นฟู การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยกลับตนให้กลับเป็นคนดีสามารถอยู่ร่วมกับคนในชุมชนได้อย่างปกติสุข โดยไม่ใช้มาตรการควบคุมตัวแต่เป็นการกำหนดเงื่อนไขให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตาม โดยมีพนักงานคุมประพฤติทำหน้าที่ควบคุม ดูแลและสนับสนุนให้ความช่วยเหลือผู้กระทำความผิด ทำให้มีโอกาสได้อยู่ใกล้ชิดกับคนครอบครัวและมีอาชีพที่สามารถหาเลี้ยงครอบครัวได้สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้กระทำความผิดและไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำอีก

2.6 ความสำคัญของการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดแบบไม่ควบคุมตัว

ยศวินต์ บริบูรณ์ธนา (น. 27-30) กล่าวถึง มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวในภูมิภาคอาเซียน มุ่งเน้นที่การปฏิบัติกับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ เด็กและเยาวชนในแต่ละประเทศ ดังนี้

1) เนการาบรูไนดารุสซาลาม ได้ริเริ่มดำเนินการในปี 2010 โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กองงานคุมประพฤติและบริการสังคม (Probation and Community Service Unit) กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงวัฒนธรรม ในตอนแรกได้นำมาใช้กับผู้กระทำความผิดที่เป็นเยาวชนก่อน ในคดีความผิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณและลักทรัพย์ ต่อมาในปี 2011 ได้นำมาปฏิบัติกับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ คดีส่วนใหญ่เป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและลักทรัพย์ โดยมีมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว คือ การคุมความประพฤติระหว่างรอการลงโทษและการทำงานบริการสังคม

2) สาธารณรัฐอินโดนีเซีย เป็นประเทศที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในอาเซียน การแก้ไขผู้กระทำความผิดอยู่ภายใต้กรมราชทัณฑ์ กระทรวงกฎหมายและสิทธิมนุษยชน งานคุมประพฤติได้เกิดขึ้นใน ค.ศ. 1972 กำหนดมาตรการคุมประพฤติ คือ การรอการลงโทษ โดยมีเงื่อนไขการคุมความประพฤติและการพักการลงโทษ

สำนักงานคุมประพฤติประเทศอินโดนีเซีย สังกัดภายใต้กรมราชทัณฑ์ รับผิดชอบการควบคุมและสอดส่องการแก้ไขฟื้นฟูและให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น การประกันตัว การขึ้นศาล การทำงานบริการสังคมแก่ผู้กระทำความผิดที่ได้รับการพักการลงโทษ อาจกล่าวได้ว่าพนักงานคุมประพฤติเป็นผู้ช่วยเหลือในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา หน้าที่ของพนักงานคุมประพฤติ คือ ประเมินผู้ต้องขังเพื่อพิจารณาให้ได้รับการพักโทษและคุมประพฤติ ควบคุมและสอดส่อง

ให้มีการปฏิบัติตามเงื่อนไข สอดส่องเยี่ยมเยียน ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการขึ้นศาลในเรื่อจำ
อบรมให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ รวมถึงการส่งเสริมอาชีพ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงาน
ภายนอกในการทำงานร่วมกับอาสาสมัครในชุมชนในการดูแลผู้กระทำความผิด

ทั้งนี้ สำนักงานคุมประพฤติประเทศอินโดนีเซีย ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา
ศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและกิจกรรมต่างๆ เช่น การฝึกอบรมระเบียบวินัย การจัดการ
องค์ความรู้ และยังมี การเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างพนักงานคุมประพฤติกับผู้กระทำความผิดอีกด้วย

3) สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ซึ่งมีโครงสร้างที่คล้ายกับประเทศไทย อยู่ในระดับกรม
สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวที่หลากหลาย เช่น การคุมประพฤติ การพักการ
ลงโทษ การรอกการลงโทษ การทำงานบริการสังคม การปล่อยตัวก่อนการพิจารณาคดี และยังมี
โปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยการใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เพื่อเยียวยา
ผู้เสียหาย ชุมชนและผู้กระทำความผิด มีการนำรูปแบบการบำบัดมาใช้กับผู้กระทำความผิด ส่วน
กระบวนการหลังศาลมีคำพิพากษา ศาลมีคำตัดสินให้ลงโทษจำคุกก่อน และผู้กระทำความผิดสามารถ
ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลในการขอรอกการลงโทษได้ จากนั้นศาลจึงมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติทำการ
สืบเสาะและทำรายงานต่อศาล อีกทั้งยังมีการดำเนินงานอาสาสมัครคุมประพฤติโดยในประเทศ
อาเซียนนั้นมีเพียง 3 ประเทศ ที่มีอาสาสมัครคุมประพฤติ คือ ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย

สาธารณรัฐสิงคโปร์ งานแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดอยู่ภายใต้การดูแลของ
2 กระทรวง คือ กระทรวงพัฒนาสังคมและครอบครัว โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการ
ดำเนินการ เช่น นำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ มีการสุ่มตรวจสอบการรายงานตัวอัตโนมัติ เพื่อ
ตรวจสอบว่าผู้กระทำความผิดอยู่ที่บ้านในช่วงเวลาที่กำหนดหรือไม่ และหน่วยงานราชทัณฑ์
กระทรวงมหาดไทย มีมาตรการแทนการจำคุก โดยให้มารายงานตัวรายวันหรือการจำคุกบางส่วนและ
รับโทษที่เหลือในชุมชน มีการคุมขังที่บ้านและอนุญาตให้ออกไปทำงานนอกเรือนจำ มีการจัดตั้ง
หน่วยงานดูแลเกี่ยวกับโทษในชุมชน เพื่อดูแลให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นในช่วงการกลับสู่ชุมชน

4) ประเทศไทย หน่วยงานที่รับผิดชอบการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในชุมชน คือ
กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งการคุมความประพฤติเป็นเงื่อนไขระหว่างการรอกการลงโทษ
และมีบทบาทในการควบคุมและสอดส่องผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษและการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยา
เสพติด

5) ประเทศมาเลเซีย การปฏิบัติกับผู้กระทำความผิด มี 2 หน่วยงานที่ดูแล ได้แก่
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทยดูแลการพักการลงโทษ ส่วนผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน
อยู่ในความดูแลของกระทรวงด้านสังคม คือ กระทรวงพัฒนาสตรี ครอบครัว และชุมชน สำหรับผู้
ได้รับการพักโทษบางรายอาจจะถูกส่งไปรับโทษที่ศูนย์แก้ไขฟื้นฟู ภายใต้การควบคุมของกองทัพใน
กรมราชทัณฑ์

6) ราชอาณาจักรกัมพูชา มีกฎหมายรองรับในการรอกการลงโทษ และเปิดช่องให้มีการมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวและการปล่อยตัวแบบมีเงื่อนไข แต่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้เนื่องจากขาดกลไกในการขับเคลื่อนในปี 2011 จึงพยายามสร้างระบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด ด้วยการจัดตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย กระทรวงยุติธรรม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสวัสดิการสังคม ทหารผ่านศึกและแก้ไขฟื้นฟูเยาวชน

7) สาธารณรัฐสหภาพเมียนมา ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 1989 ซึ่งเป็นเงื่อนไขการรอกการลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ แต่ยังไม่ได้มีการใช้การคุมประพฤติในทางปฏิบัติ

8) สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม สำหรับการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่มีประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่กำหนดให้คณะกรรมการชุมชนและหน่วยงานยุติธรรมระดับท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมและสอดส่องให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของศาล

วิทยา สุริยะวงศ์ (น. 5-8) อธิบายความสำคัญของข้อกำหนดโตเกียวในการส่งเสริมการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว ในสาระสำคัญของ Tokyo Rules ซึ่งข้อกำหนดโตเกียวเป็นการวางหลักการให้รัฐเห็นความสำคัญของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวและเสนอวิธีการนำไปใช้ แบ่งออกเป็น 8 ส่วน ดังนี้

1) หลักการทั่วไป ได้แก่ การสร้างมาตรฐานขั้นต่ำสุด , ความยืดหยุ่น , การนำไปใช้ได้ทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม และคำนึงถึงหลัก Rule of Law

2) ขั้นตอนการพิจารณาคดี เป็นขั้นตอนก่อนการพิจารณาคดีโดยเน้นย้ำให้ออกกฎหมายที่ให้อำนาจในการใช้ดุลยพินิจแก่เจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรมในการปล่อยตัวผู้กระทำความผิด หากการพิจารณาคดีไม่เป็นประโยชน์ให้เลือกให้มาตรการควบคุมตัวเป็นมาตรการขั้นสุดท้าย

3) ขั้นตอนการพิจารณาคดีและการพิพากษา ควรจัดให้เจ้าพนักงานมีหน้าที่ในการสืบเสาะเกี่ยวกับผู้กระทำความผิด เพื่อนำข้อมูลส่วนหนึ่งไปประกอบพิจารณาการลงโทษ ส่วนการพิพากษาให้กำหนดขอบเขตมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวโดยพิจารณาถึงการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด

4) ขั้นตอนหลังมีคำพิพากษา ผู้มีอำนาจสามารถเลือกใช้มาตรการแทนการลงโทษแบบควบคุมตัว เช่น การปล่อยตัวชั่วคราว การใช้บ้านกึ่งวิถี และการกักขังที่บ้าน เป็นต้น

5) วิธีการของมาตรการแบบไม่ควบคุมตัว คือ การควบคุมและสอดส่อง มีความสำคัญในการช่วยเหลือผู้กระทำความผิดให้กลับตัวอยู่ในสังคมได้

6) เจ้าหน้าที่ ให้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัว โดยการสรรหาและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม

7) อาสาสมัครและทรัพยากรอื่นๆ การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างผู้กระทำความผิดกับชุมชน จึงต้องสรรหาอาสาสมัครและอบรมให้ความรู้ รวมถึงหลักประกันเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สิน

8) การวิจัย การวางแผน การกำหนดนโยบายและการประเมินผล เพื่อให้การบังคับใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวมีความก้าวหน้าและพัฒนาไปตามบริบทของสังคม

จากการใช้มาตรการแบบไม่ควบคุมตัวของนานาประเทศในอาเซียน จึงสรุปได้ว่าเน้นย้ำการออกกฎหมายให้อำนาจศาลได้พิจารณาถึงการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดโดยคำนึงถึงมาตรการแบบไม่ควบคุมตัวเป็นสำคัญ มากกว่ามาตรการแทนการจำคุก ซึ่งมีหน่วยงานของภาครัฐคอยกำกับดูแล แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ด้วยการคุมความประพฤติและกำหนดเงื่อนไขให้ปฏิบัติตาม ส่วนใหญ่ได้นำมาตรการดังกล่าวมาใช้กับการรอกการลงโทษ การพักการลงโทษและการลดวันต้องโทษจำคุก การทำงานบริการสังคมและการปล่อยตัวก่อนการพิจารณาคดี

3. บริบทกรมคุมประพฤติและสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

3.1 บริบทกรมคุมประพฤติ (Probation of Department)

ประเทศไทยได้เริ่มนาระบบคุมประพฤติมาใช้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2495 โดยนำมาปฏิบัติกับผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนก่อน ส่วนผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ขึ้นตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 มาตรา 56, 57 และ 58 ซึ่งได้บัญญัติถึงวิธีการเกี่ยวกับการคุมประพฤติไว้ แต่ศาลยังคงใช้มาตรการรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษเพียงอย่างเดียวโดยไม่ใช้วิธีการคุมความประพฤติ เนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการตามคำพิพากษาของศาลได้ จนกระทั่งพระราชบัญญัติวิธีการดำเนินการคุมความประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากรัฐสภา จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคุมประพฤติกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการกระทรวงยุติธรรม โดยได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2522 ด้วยประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติกลาง จึงได้รับการยกฐานะให้เป็น "กรมคุมประพฤติ" เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535 และมีพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการกระทรวงยุติธรรม เป็นของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2535 จึงถือเป็น "วันก่อตั้งกรมคุมประพฤติ" คือ วันที่ 15 มีนาคม ของทุกปี

3.1.1 วิสัยทัศน์ (Vision) “มุ่งมั่นแก้ไขและพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติอย่างมีมาตรฐานโดยบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความปลอดภัยในชุมชน”

3.1.2 พันธกิจ (Mission)

- 1) แก้ไขและพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติตามมาตรฐานงานคุมประพฤติ
- 2) ส่งเสริมและเฝ้าระวังความปลอดภัยในชุมชนด้วยระบบงานคุมประพฤติ
- 3) ขับเคลื่อนการบูรณาการกับทุกภาคส่วนในการแก้ไขและพัฒนาผู้ถูกคุมความประพฤติ

3.1.3 วัตถุประสงค์การคุมความประพฤติ

- 1) เพื่อให้โอกาสผู้กระทำผิดได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่ต้องถูกควบคุมตัว
- 2) เพื่อควบคุมพฤติกรรมและตัดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำ ด้วยการควบคุมดูแลตามระดับความเสี่ยงในการกระทำผิดซ้ำและสงเคราะห์ช่วยเหลือตามความรุนแรงของสภาพปัญหาและความต้องการของผู้กระทำผิดแต่ละรายให้สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- 3) เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพของสังคมและปกป้องชุมชนสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม

3.1.4 ประโยชน์ของการคุมความประพฤติ

- 1) การคุมความประพฤติผู้กระทำผิด สามารถแก้ไขฟื้นฟูและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนิสัยของผู้กระทำผิด เพื่อให้ผู้กระทำผิดกลับตนเป็นพลเมืองดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติ
- 2) ผู้กระทำผิดได้รับโอกาสให้ปรับปรุงแก้ไขตนเองด้วยมาตรการแก้ไขฟื้นฟูในชุมชน โดยไม่ต้องถูกควบคุมตัว
- 3) การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดเป็นรายบุคคล มีผลดีต่อผู้กระทำผิดมากกว่าการจำคุก เนื่องจากผู้กระทำผิดจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตีตรา และหลีกเลี่ยงการเรียนรู้ประสบการณ์อาชญากรรมจากรือนจำ
- 4) เป็นวิธีการส่งเสริมให้ผู้กระทำผิดยังคงมีความสัมพันธ์กับครอบครัว สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้
- 5) ลดการกระทำผิดซ้ำของผู้กระทำผิด
- 6) ป้องกันสังคมจากอาชญากรรม
- 7) ประหยัดค่าใช้จ่ายของภาครัฐในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดด้วยระบบควบคุมตัว เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการควบคุมในสถานควบคุมสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการคุมความประพฤติ
- 8) บรรเทาความแออัดในเรือนจำ

3.1.5 ค่านิยมกรมคุมประพฤติ 6 ประการ I AM D.O.P

I	: Integrity	: ความซื่อสัตย์
A	: Accountability	: ตรวจสอบได้/การรับผิดชอบ
M	: Morality	: คุณธรรม
D	: Development	: มุ่งมั่นพัฒนา
O	: Opportunity	: สร้างโอกาส
P	: Participation	: การมีส่วนร่วม

3.1.6 เป้าประสงค์ (Goals)

- 1) ผู้ถูกคุมความประพฤติได้รับการแก้ไขและพัฒนาตามมาตรฐานงานคุมประพฤติ
- 2) ผู้ถูกคุมความประพฤติไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ
- 3) ผู้ถูกคุมความประพฤติสามารถพึ่งพาและดูแลตนเองได้ตลอดจนอยู่ร่วมกับครอบครัวและชุมชน ได้อย่างปกติสุข

3.1.7 วัฒนธรรมองค์กร "มีความซื่อสัตย์ ตรวจสอบได้ ภายใต้อำนาจคุณธรรม เพื่อมุ่งมั่นในการพัฒนา สร้างโอกาสเพื่อปวงประชาแบบมีส่วนร่วม"

3.2 ภารกิจกรมคุมประพฤติ

การดำเนินการเกี่ยวกับการคุมประพฤติผู้กระทำความผิด ทั้งเด็ก เยาวชนและผู้ใหญ่ โดยการสืบเสาะประวัติเพื่อประกอบการพิจารณาคดี การสอดส่อง ติดตาม และแก้ไข พฤติกรรมและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และสนับสนุนให้ชุมชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดและผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมประพฤติ เพื่อเสริมสร้างความสงบสุขในสังคม

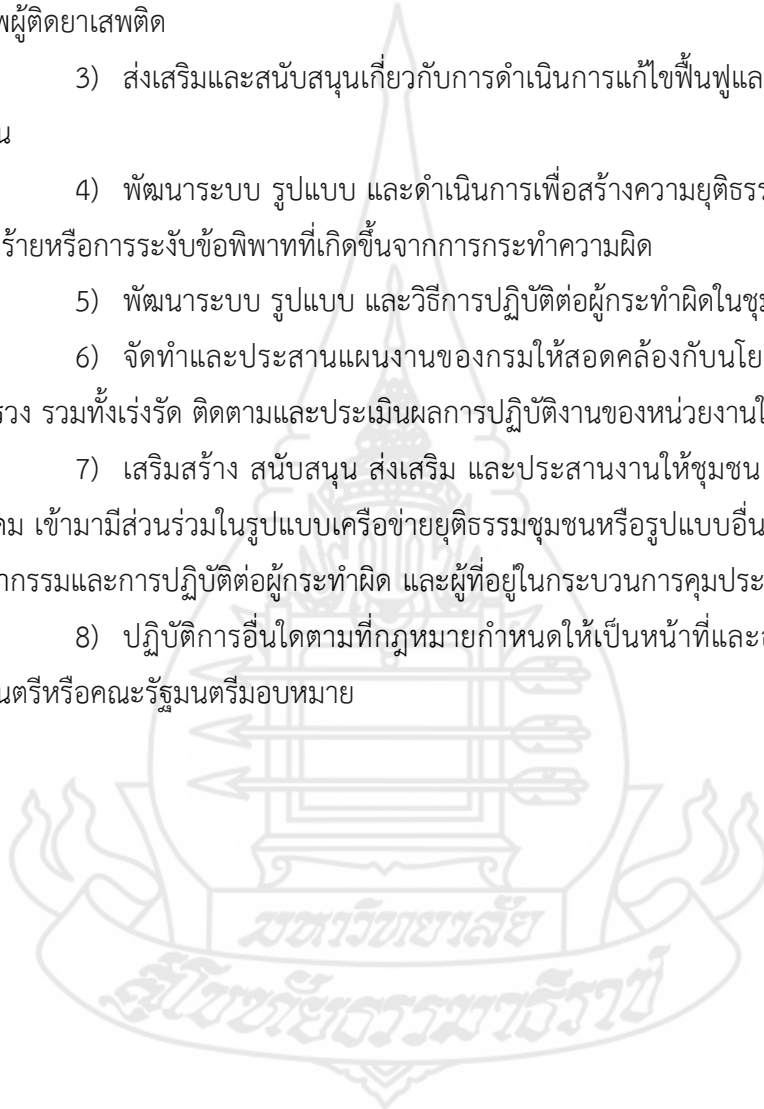
ปัจจุบันการดำเนินงานคุมความประพฤติในความรับผิดชอบโดยตรงของกรมคุมประพฤติ แบ่งออกตามกลุ่มผู้กระทำความผิดได้เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การคุมความประพฤติผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่
2. การคุมความประพฤติผู้ได้รับการพักโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก
3. การคุมความประพฤติผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กหรือเยาวชน

รายละเอียดการดำเนินงานคุมความประพฤติในความรับผิดชอบโดยตรงของกรมคุมประพฤติ ซึ่งผู้ศึกษาจะนำไปอธิบายในหัวข้อ 3.2 การคุมความประพฤติในประเทศไทย

3.3 อำนาจและหน้าที่

- 1) ดำเนินการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง แก้ไขฟื้นฟู และสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชั้นก่อนฟ้อง ชั้นพิจารณาคดีของศาล และภายหลังที่ศาลมีคำพิพากษาตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูและสงเคราะห์ผู้กระทำผิดในชุมชน
- 4) พัฒนาระบบ รูปแบบ และดำเนินการเพื่อสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์เพื่อบรรเทาผลร้ายหรือการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการกระทำความผิด
- 5) พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดในชุมชน
- 6) จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
- 7) เสริมสร้าง สนับสนุน ส่งเสริม และประสานงานให้ชุมชน เครือข่าย และภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายยุติธรรมชุมชนหรือรูปแบบอื่นในการป้องกันสังคมจากอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด และผู้ที่อยู่ในกระบวนการคุมประพฤติของกรม
- 8) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



3.4 โครงสร้างกรมคุมประพฤติ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกรมคุมประพฤติในปี 2565

ที่มา: <https://www.probation.go.th/documents.php?id=123>

3.5 การแบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ

(กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561) อาศัยตามอำนาจตามความในมาตรา 8 ฉ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ออกกฎกระทรวงไว้ โดยแบ่งส่วนราชการดังนี้

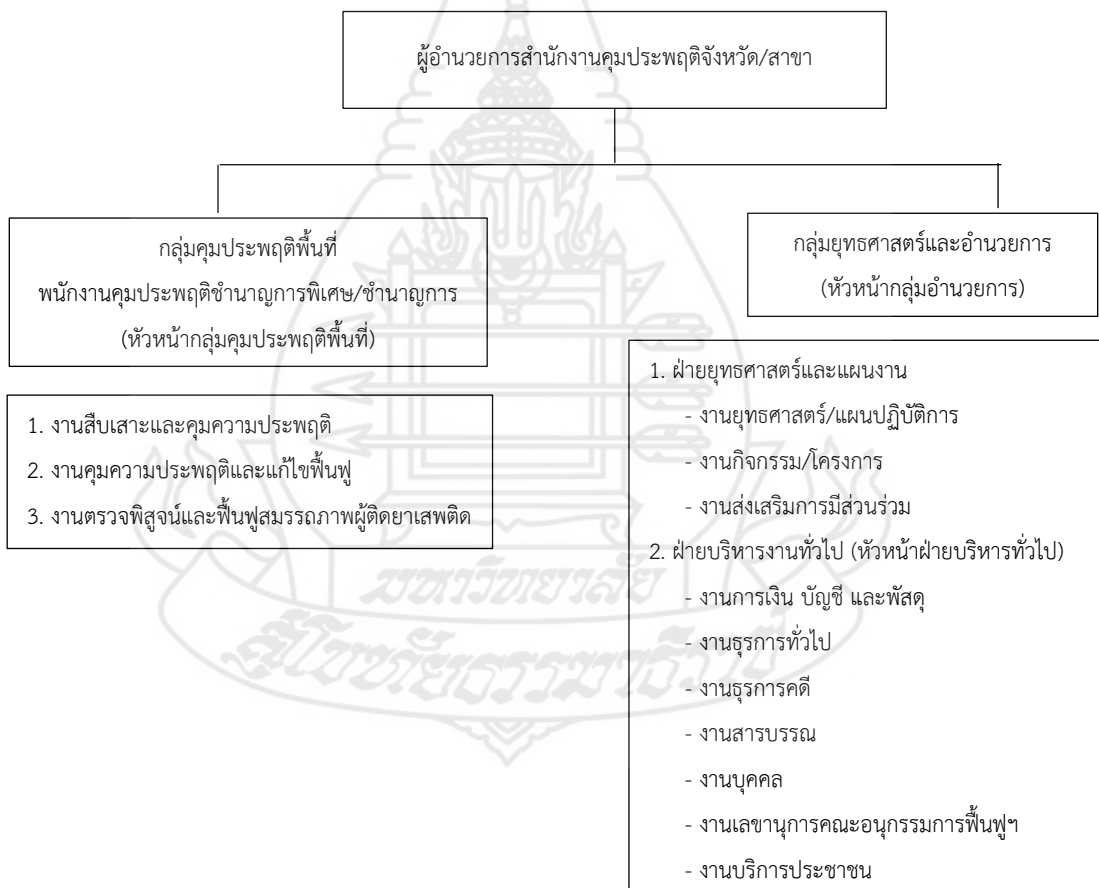
3.5.1 ราชการบริหารส่วนกลาง

- 1) สำนักงานเลขานุการกรม
- 2) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- 3) กองพัฒนาการคุมประพฤติ
- 4) กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
- 5) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
- 6) กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายคุมประพฤติ
- 7) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการคุมประพฤติ

- 8) ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
- 9) สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 1
- 10) สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 2
- 11) สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 3
- 12) สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 4
- 13) สำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพมหานคร 5

3.5.2 ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัด จำนวน 79 แห่ง และสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสาขา จำนวน 22 แห่ง โดยมีโครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติในการบริหารงานคุมประพฤติเชิงพื้นที่ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 โครงสร้างสำนักงานคุมประพฤติในการบริหารงานคุมประพฤติเชิงพื้นที่

3.6 บริบทสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

จังหวัดชัยนาท แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ คือ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอมนोरมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหันคา อำเภอหนองมะโมง และอำเภอเนินขาม มี 59 ตำบล 505 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 60 แห่ง มีพื้นที่ประมาณ 2,469.746 ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีพื้นที่ประมาณร้อยละ 99.06 ของพื้นที่ทั้งหมด ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดอื่นๆ 4 จังหวัด ดังนี้ ทิศเหนือติดกับจังหวัดนครสวรรค์ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดสิงห์บุรี ทิศใต้ติดกับจังหวัดสุพรรณบุรี ทิศตะวันตกติดกับจังหวัดอุทัยธานี (สำนักงานจังหวัดชัยนาท 2564, น. 2-4)

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ภายใต้สำนักงานคุมประพฤติภาค 1 ตั้งอยู่เลขที่ 237 หมู่ 1 ถนนพหลโยธิน ตำบลเขาท่าพระ อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท 17000 มีผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ จำนวน 1 คน เป็นผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานกิจการต่างๆ ตามที่กรมคุมประพฤติดอบหมาย มีรองผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จำนวน 1 คน มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 25 คน และมีอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 71 คน (สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท 2565)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท” ผู้ศึกษาต้องการศึกษาจากแนวคิดสมรรถนะ ของนักวิชาการ McClelland และแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จากหนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทให้มีเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีรายละเอียดและเนื้อหาแต่ละหัวข้อ ดังนี้

จามรี บัวทุม (2558) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลทับมา เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามหน้าที่งานของพนักงานเทศบาลตำบลทับมา เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของพนักงานเทศบาลตำบลทับมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะตามหน้าที่งานของพนักงานเทศบาลตำบลทับมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะหลักพนักงานเทศบาลตำบลทับมา ในภาพรวมมีระดับสมรรถนะมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสมรรถนะมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (2) สมรรถนะตามหน้าที่งานพนักงานเทศบาลตำบลทับมา สายงานบริการ ในภาพรวมมีระดับ สมรรถนะมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับสมรรถนะมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่น ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (3) สมรรถนะหลัก ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านอายุงาน มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (4) สมรรถนะตามหน้าที่งาน แตกต่างกันทุกด้าน ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงานและด้านอัตราเงินเดือน มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

พิสมัย ชัยมหา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

สุพจน์ นาโพทอง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกระบวนการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่า หน่วยงานควรสนับสนุนให้

บุคลากรทุกระดับตำแหน่งได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และควมมีระเบียบวินัยควบคู่กันไป พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ภาษาท้องถิ่นของประเทศในกลุ่มประชาคมอาเซียน การใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยและเพียงพอในการใช้ปฏิบัติงาน จัดสรรเงินทุนให้บุคลากรทุกระดับตำแหน่งได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ปรับปรุงระบบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ดีขึ้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพตามลำดับ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความพอใจของทุกฝ่าย รองลงมา คือ การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และน้อยที่สุด คือ การบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .859$)

ศรัณนพัชร ไผ่พูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่งและส่วนงานที่สังกัด และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านพบว่า อยู่ในระดับสูง คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการ

เป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ มีผลการศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล เมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเพศ วุฒิการศึกษา และประเภทตำแหน่ง ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในส่วนงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ควรปฏิบัติงานบนพื้นฐานที่เกินมาตรฐานที่มีอยู่ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากได้ดีและปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถได้ ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องและจริยธรรม คือ ควรอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติภารกิจหลักของหน่วยงานให้บรรลุผล ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่ม เช่น ศึกษาต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจากการอบรม สัมมนา สามารถเข้าใจระบบภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญด้านการบริการเป็นเลิศ คือ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการที่ ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง มีการให้บริการนอกสถานที่ในแต่ละชุมชน และด้านการทำงานเป็นทีม คือ ควรมีการช่วยประสานรอยร้าวแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

สุนิษา เพ็ชรจันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้บุคลากรมีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง และมีคุณลักษณะส่วนบุคคลทั้งด้านพฤติกรรมและเจตคติที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนามาสมรรถนะบุคลากรยังขาดความชัดเจนของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ความก้าวหน้าในสายงาน งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและทัศนคติการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีความแตกต่างกัน มีปริมาณงานเกินภาระงานที่เป็นอยู่ ช่วงเวลาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร องค์ความรู้ คู่มือการปฏิบัติงานยังไม่มี ความสมบูรณ์และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงานค่อนข้างล้าสมัย ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานและการศึกษาดูงาน

วรรษนิดา รักกาญจน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อศึกษาความแตกต่างของสมรรถนะหลักในข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อศึกษาช่องว่างสมรรถนะหลักของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อเสนอแนะแนวทาง

ในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีผลการศึกษาดังนี้

ผลวิจัยเชิงปริมาณพบว่า 1. สมรรถนะหลักที่คาดหวังของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมากที่สุด 2. สมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก 3. สมรรถนะหลักที่คาดหวังและสมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ในแต่ละระดับตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. ค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักที่เป็นจริงของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษาแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของสมรรถนะหลักที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5. ช่องว่างสมรรถนะหลักของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา (Core Competency Gap) ที่มีค่าเฉลี่ยต่างกันมากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 6. วิธีการพัฒนาบุคลากรที่ข้าราชการสายงานวิชาการศึกษามีความเห็นเหมาะสมมากที่สุด คือ การอบรม รองลงมา คือ การเรียนหลักสูตรระยะสั้น

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมีระดับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะมีประโยชน์อย่างมากต่อพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและตัวบุคลากรเอง

จิตติกา ชัยภักดี และทัศนศิริรินทร์ สว่างบุญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีผลการศึกษาดังนี้

สมรรถนะตามกรอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูที่แสดงออกสูงสุดในปัจจุบัน ได้แก่ สมรรถนะด้านจิตวิทยาและการให้คำปรึกษา รองลงมา 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านภาวะผู้นำ และด้านการบริการจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สมรรถนะตามกรอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูที่พึงประสงค์สูงสุด ได้แก่ สมรรถนะ ด้านความสามารถในการปรับตัว รองลงมา 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ด้านทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยี และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมควรมีการนิเทศเพื่อให้ครูได้ความรู้ ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมครูในโรงเรียนให้มีการแสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นที่ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและความแตกต่างของนักเรียน

ธีระพล เจริญสุข (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า สมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดีด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาชุมชน ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ระดับมาก คือ จริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาองค์กร 2) ศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ เพศและสถานภาพที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ควรมีการพัฒนาผลงานให้สูงกว่ามาตรฐานกรมสรรพสามิตกำหนด ด้านการบริการควรมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการตามขั้นตอนสอดคล้องกับมาตรฐานของกรมสรรพสามิตกำหนด ด้านความเชี่ยวชาญ ควรมีการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี และการเรียนรู้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านหลักยึดมั่นในความถูกต้อง ควรมีการส่งเสริมความโปร่งใสในการทำงานอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ด้านการทำงานเป็นทีม ควรมีการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาองค์กร ควรมีการกำหนดแนวทางการยกระดับมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกรอบการบริหารจัดการมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนแนวทางการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกรมสรรพสามิตให้มีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากล และด้านการคิดวิเคราะห์ ควรมีการวางแผนการจัดการอย่างเป็นระบบ และการแก้ไขปัญหาให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงให้เกิดความพร้อมตามสมรรถนะบุคลากรกรมสรรพสามิต

รัชจิกร จิตวัฒนานนท์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์สมรรถนะหลักและปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง และเพื่อศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะหลักและปัจจัยสนับสนุนสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านเจตคติมีผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดที่ .386 ส่วนด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดที่ .040 2. แนวทางในการพัฒนาของบุคลากร พบว่า บุคลากรควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานให้ควรสนับสนุนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง และทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้อย่างทั่วถึง โดยให้มีระบบบริหารการพัฒนาบนฐานสมรรถนะหลักที่ชัดเจน เพราะการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบนพื้นฐานสมรรถนะหลักที่ตรงกับความต้องการของผู้ได้รับการพัฒนาจะส่งผลประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรยิ่งขึ้น

สิริวดี ชูเชิด (2565) ได้เขียนบทความในวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2565 เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ บทความนี้มีจุดประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากร ผู้บริหาร หรือองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความผันแปรที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ในยุคที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรง จึงทำให้องค์กรต่างๆ มีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งองค์กรจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเปลี่ยนงานหรือแม้กระทั่งการให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น สามารถนำสมรรถนะไปใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และสามารถนำสมรรถนะไปใช้ในการจัดการฝึกอบรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาด้วยการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบกัน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปอุปนัยจากการศึกษา

1. ระเบียบวิธีวิจัย

1.1 ประชากรที่ศึกษา (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วย

1.1.1 *กลุ่มที่ 1* คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มและผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนผู้ให้ข้อมูลบุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1.	ผู้บริหาร	1
2.	หัวหน้ากลุ่ม	2
3.	พนักงานคุมประพฤติ	10
	รวม	13

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566

1.1.2 กลุ่มที่ 2 คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม
ทั้งหมด 8 อำเภอ จำนวน 71 คน

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม ทั้งหมด 8 อำเภอ

ลำดับ	อำเภอ	จำนวน (คน)
1.	เมืองชัยนาท	18
2.	สรรคบุรี	13
3.	หันคา	12
4.	มโนรมย์	7
5.	สรรพยา	4
6.	วัดสิงห์	10
7.	หนองมะโมง	6
8.	เนินขาม	1
รวม		71

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566

1.1.3 กลุ่มที่ 3 คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติในจังหวัดชัยนาท จำนวน 642 คน จาก
สถิติการรับคดีใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (วันที่ 1 ต.ค. - วันที่ 31 ธ.ค. 2565)

ตารางที่ 3.3 สถิติการรับคดีใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (วันที่ 1 ต.ค. - วันที่ 31 ธ.ค. 2565)

เดือน	งานสืบเสาะและพินิจ				งานควบคุมและสอดส่อง				รวม	รวมทั้งสิ้น
	ผู้ใหญ่	พัก การ ลงโทษ	ลดวัน ต้องโทษ	รวม	ผู้ใหญ่	พัก การ ลงโทษ	ลดวัน ต้องโทษ	เด็ก และ เยาวชน		
ตุลาคม 2565	2	23	18	43	111	0	2	0	113	156
พฤศจิกายน 2565	10	0	1	11	250	8	1	0	259	270
ธันวาคม 2565	7	22	16	45	166	1	4	0	171	216
รวม	19	45	35	99	527	9	7	0	543	642

ข้อมูล ณ วันที่ 10 มกราคม 2566

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample group) และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1 กลุ่มที่ 1 คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.2 กลุ่มที่ 2 คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 71 คน ผู้ศึกษาได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเนื่องจากปัจจุบันอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีปัญหาทางด้านสุขภาพไม่สามารถปฏิบัติงานได้และยังไม่ได้มีการถอดถอนรายชื่ออาสาสมัครคุมประพฤติ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณจากสูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จำนวนร้อยละความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนด e เป็น 0.05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{71}{1 + ((71)(0.0025))}$$

$$n = 60.29$$

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 71 คน จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 60 คน

1.2.3 กลุ่มที่ 3 คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติในจังหวัดชัยนาท จำนวน 642 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้คำนวณจากสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จำนวนร้อยละความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนด
 e เป็น 0.05 สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{642}{1 + (642(0.0025))}$$

$$n = 246.44$$

การศึกษาครั้งนี้ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 3 คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติในจังหวัดชัยนาท จำนวน 642 คน จึงกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 246 คน และทำการกำหนดสัดส่วนจำแนกตามสถิติการรับคดีใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (วันที่ 1 ตุลาคม - 31 ธันวาคม 2565)

1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้ศึกษาเลือกวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งเป็นสัดส่วนในตัวอย่งกลุ่มที่ 2 และ 3

1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Research Instruments)

ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี ดังนี้

1.4.1 เครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้ศึกษาได้ศึกษาในเชิงสำรวจ (Survey research) คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่

1) ชุดที่ 1 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ แบ่งเป็นสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ,สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะ

2) ชุดที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท โดยนำผลที่ได้จากการศึกษามาตั้งเป็นข้อคำถามในการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 71 คน ผู้ศึกษาจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ แบ่งเป็นสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ,สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการ/ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ

3) ชุดที่ 3 แบบสอบถามที่ใช้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติ ในจังหวัดชัยนาท จำนวน 642 คน ผู้ศึกษาจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1.4.2 เครื่องมือสำหรับกรวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้ศึกษา ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ จากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วย

- 1) บุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวน 1 คน
- 2) หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ จำนวน 1 คน
- 3) หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 1 คน
- 4) ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ (ที่มีประสบการณ์มากกว่า 3 ปี) จำนวน 1 คน
- 5) ประธานกรรมการอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 คน
- 6) รองประธานกรรมการอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 คน
- 7) ผู้แทนสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติ จำนวน 1 คน

ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Groups) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1) กำหนดประเด็นหัวข้อคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการการสนทนากลุ่ม โดยผู้ศึกษาได้ตั้งกรอบคำถามการวิจัยแบบกว้างๆ เกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะในอนาคตเพื่อสอดคล้องรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นลักษณะคำถามทั่วไป จากนั้นจึงตั้งคำถามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ สมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างการสนทนากลุ่ม ด้วยเครื่องบันทึกเสียง ผู้ศึกษาจะทำการขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการเก็บข้อมูลคลาดเคลื่อน ผู้ศึกษาจะทำการบันทึกเสียงไว้เพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลให้ได้มากที่สุด

ตารางที่ 3.3 แสดงวิธีการศึกษา

วัตถุประสงค์	วิธีการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท	วิจัยเชิงปริมาณ	- บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน - กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive selection)	แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของอาสาสมัครคุมประพฤติ แบ่งเป็นสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะ
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท	วิจัยเชิงปริมาณ	- สมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ทั้งหมด 60 คน - การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรทาร์ยามานะ (Taro Yamane) - สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิ แบ่งเป็นสัดส่วนและแบบบังเอิญ	แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ แบ่งเป็นสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก 2) สมรรถนะประจำสายงาน 3) สมรรถนะส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 คือ ข้อเสนอแนะ

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์	วิธีการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
3. เพื่อเสนอแนะ แนวทางในการ เสริมสร้างสมรรถนะ ของอาสาสมัครคุม ประพฤติจังหวัด ชัยนาท	วิจัย เชิงคุณภาพ	การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกเฉพาะเจาะจง จำนวน 7 คน ประกอบด้วย 1. บุคลากรระดับผู้บริหาร จำนวน 1 คน 2. หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ จำนวน 1 คน 3. หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และ แผนงาน จำนวน 1 คน 4. ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับ อาสาสมัครคุมประพฤติ (ที่มี ประสบการณ์มากกว่า 3 ปี) 5. ประธานกรรมการอาสาสมัคร คุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 คน 6. รองประธานกรรมการ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด ชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 1 คน 7. ผู้แทนสมาชิกอาสาสมัคร คุมประพฤติ จำนวน 1 คน	ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Groups)

1.5 เกณฑ์การแปลความหมาย

สำหรับการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน จึงกำหนดค่าคะแนนเฉลี่ยด้วยการใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้วยเกณฑ์ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ Likert Scale ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การแปลค่าของค่าเฉลี่ยของคะแนนความเห็น ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.00	หมายถึง	ระดับมาก
2.51 – 3.00	หมายถึง	ระดับปานกลาง
1.51 – 2.00	หมายถึง	ระดับน้อย
0.51 – 1.00	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

1.6 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1.6.1 การหาความเที่ยงตรง (Reliability) ของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้นำประเด็นหัวข้อคำถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ได้แก่ 1. นายนพรุจ ตันมงคล ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท 2. นายปกรณ์ กิตติวิโรดม ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และอำนาจการ และ 3. นายอำนาจ ช้องพูน ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติชำนาญการ เพื่อตรวจสอบถึงความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษาตลอดจนโครงสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมกับนิยามและวัตถุประสงค์ของการศึกษา แล้วนำมาคำนวณดัชนีความสอดคล้องของแบบการประเมิน (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยนำคะแนนที่ประเมินผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อคำถามมารวมกัน หากผลคะแนนของข้อคำถามใดมากกว่า 0.05 ถือว่าข้อคำถามมีความตรง โดยใช้สูตรหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบทดสอบกับจุดประสงค์
	Σ	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง ดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
-1	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดไม่ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

กำหนดเกณฑ์การยอมรับว่าแบบทดสอบข้อนั้น วัดได้ตรงจุดประสงค์จากค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่าความเที่ยงตรงที่ 0.95

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ผู้ศึกษาทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเอกสารที่มีการเผยแพร่และตีพิมพ์เป็นวารสารทางวิชาการ โดยครอบคลุมทั้งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ อาสาสมัครคุมประพฤติ ได้แก่ แนวคิดสมรรถนะ (Competency) แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยบทบาท และวิธีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ และบทบาทของภาคประชาชน พ.ศ. 2560 เป็นต้น

2.2 ผู้ศึกษาทำการสังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำแบบสอบถาม เพื่อสอบถามสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติและปัญหาในการดำเนินงาน รวมถึงความต้องการที่จะเสริมสร้างสมรรถนะในการดำเนินงานในปัจจุบัน

2.3 ผู้ศึกษาดำเนินการขอหนังสือจากสำนักบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังกรมคุมประพฤติในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม

2.4 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังกรมคุมประพฤติ เพื่อขอความอนุเคราะห์กรมคุมประพฤติแจ้งไปยังสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท เพื่อตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3 กลุ่ม

2.5 ผู้ศึกษาทำการวางแผนการดำเนินงานถึงการกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล

2.6 กำหนดเวลาและนัดหมายเวลาในการจัดเก็บข้อมูลลงพื้นที่เพื่อสำรวจข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.7 ผู้ศึกษารับแบบสอบถามและทำการตรวจนับจำนวนแบบสอบถาม คัดแยก เพื่อทำการประเมินผลและวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังจากการข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้ศึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเองในทันทีที่ได้รับแบบสอบถามคืน โดยผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแบ่งสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม เพื่อตอบวัตถุประสงค์ กำหนดให้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical package for the social science) และเลือกใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามสมรรถนะ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ข้อเสนอแนะ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) นำข้อมูลที่ได้จากเครื่องบันทึกเสียงมาทำการถอดเทป เพื่อรวบรวมข้อมูลในภาพรวมและพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมมาอ่านอีกครั้งเพื่อตีความและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

4. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท 2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท และ 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามด้วยการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และแบบชั้นภูมิแบ่งเป็นสัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 3 กลุ่ม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

แบบสอบถามกำหนดเกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ได้แก่

ระดับ 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ระดับ 3.51 – 4.00 หมายถึง ระดับมาก

ระดับ 2.51 – 3.00 หมายถึง ระดับปานกลาง

ระดับ 1.51 – 2.00 หมายถึง ระดับน้อย

ระดับ 0.51 – 1.00 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 คือ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 คือ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท และ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ 3 คือ ผู้ถูกคุมความประพฤติจังหวัดชัยนาท

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ได้แก่ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน แบ่งออกได้เป็น เรื่องเกี่ยวกับอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ ระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท และการดำรงตำแหน่ง โดยแสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.1.1 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 13 คน อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 อายุ 25 - 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และไม่มีจำนวนผู้ที่อายุน้อยกว่า 25 ปี ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 25 ปี	0	0
25 - 30 ปี	3	23
31 - 35 ปี	2	15.4
36 - 40 ปี	1	7.7
41 - 45 ปี	2	15.4
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	5	38.5
รวม	13	100.0

1.1.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 13 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ กลุ่มอายุมากกว่า 8 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 กลุ่มอายุ 7 - 8 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23 กลุ่มอายุ 3 - 4 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 กลุ่มอายุ 5 - 6 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 กลุ่มอายุ 6 เดือน - 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 กลุ่มอายุ 1 - 2 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 กลุ่มที่ไม่เคยและน้อยกว่า 6 เดือน ไม่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่เคย	0	0
น้อยกว่า 6 เดือน	0	0
6 เดือน - 1 ปี	1	7.7
1 - 2 ปี	1	7.7
3 - 4 ปี	2	15.4
5 - 6 ปี	2	15.4
7 - 8 ปี	3	23
มากกว่า 8 ปีขึ้นไป	4	30.8
รวม	13	100

1.1.3 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 13 คน มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กลุ่มอายุมากกว่า 9 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 กลุ่มอายุ 6 เดือน - 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23 กลุ่มอายุ 2 - 3 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 กลุ่มอายุ 6 - 7 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 กลุ่มอายุ 8 - 9 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 และกลุ่มอายุน้อยกว่า 6 เดือน และอายุ 6 เดือน - 1 ปี ไม่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน ที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
น้อยกว่า 6 เดือน	0	0
6 เดือน - 1 ปี	3	23
2 - 3 ปี	2	15.4
4 - 5 ปี	0	0
6 - 7 ปี	1	7.7
8 - 9 ปี	1	7.7
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	6	46.2
รวม	13	100

1.1.4 การดำรงตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 13 คน มีการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติเชิงพื้นที่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง

การดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ	1	7.7
หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่	1	7.7
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน	1	7.7
ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มคุมประพฤติพื้นที่	6	46.1
ผู้ปฏิบัติงานกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน	4	30.8
รวม	13	100

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จำนวน 60 คน แบ่งออกได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับเพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ และตำแหน่งทางสังคม โดยแสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.2.1 เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 85 เพศหญิง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	51	85
หญิง	9	15
รวม	60	100.0

1.2.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 91.7 อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
21 - 25 ปี	0	0
26 - 30 ปี	0	0
31 - 35 ปี	0	0
36 - 40 ปี	0	0
41 - 45 ปี	5	8.3
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	55	91.7
รวม	60	100

1.2.3 ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 และอื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไป	0	0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	21	35
อนุปริญญา/ ปวส.	19	31.7
ปริญญาตรี	18	30
ปริญญาโท	1	1.7
อื่นๆ	1	1.7
รวม	60	100

1.2.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่กลุ่มระยะเวลา 25 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ระยะเวลา 15 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระยะเวลา 18 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ระยะเวลา 10 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ระยะเวลา 24 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ระยะเวลา 9, 17 และ 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ระยะเวลา 8, 12, 21 และ 24 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และระยะเวลา 7, 13, 14, 26, 29, 30 และ 31 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัคร
คุมประพฤติ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
7	1	1.7
8	2	3.3
9	3	5.0
10	6	10.0
12	2	3.3
13	1	1.7
14	1	1.7
15	8	13.3
17	3	5.0
18	7	11.7
20	3	5.0
21	2	3.3
23	4	6.7
24	2	3.3
25	11	18.3
26	1	1.7
29	1	1.7
30	1	1.7
31	1	1.7
รวม	60	100

1.2.5 ตำแหน่งทางสังคม พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 60 คน มีตำแหน่งทางสังคมจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 ตำแหน่งอื่นๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 ตำแหน่งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ตำแหน่งนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตำแหน่งผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน/สารวัตรกำนัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 และตำแหน่งอาสาพัฒนาชุมชน จำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 5 ตามลำดับ ตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งทางสังคม

ตำแหน่งทางสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน	26	43.3
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน/สารวัตรกำนัน/นักการเมืองท้องถิ่น	4	6.7
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน	7	11.7
อาสาสมัครสาธารณสุขเรือนจำ	9	15.0
อาสาพัฒนาชุมชน	3	5.0
อื่นๆ	11	18.3
รวม	60	100

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ 3

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ 3 ได้แก่ ผู้ถูกคุมความประพฤติจังหวัดชัยนาท แบ่งออกได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับเพศ อายุ และการได้รับบริการจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยแสดงจำนวนความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1.3.1 เพศ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 246 คน เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 เพศหญิง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ชาย	223	90.7
หญิง	23	9.3
รวม	246	100

1.3.2 อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 246 คน อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 36 – 40 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 อายุ 31 – 35 ปี จำนวน 65 คิดเป็นร้อยละ 26.4 อายุ 26 – 30 ปี จำนวน 46 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.7 อายุ 41 – 45 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และอายุ 21 – 25 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
21 - 25 ปี	14	5.7
26 - 30 ปี	46	18.7
31 - 35 ปี	65	26.4
36 - 40 ปี	71	28.9
41 - 45 ปี	34	13.8
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	16	6.5
รวม	246	100

1.3.3 การได้รับบริการจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 246 คน ได้รับการบริการส่วนใหญ่ได้รับการรับรายงานตัว จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 ให้คำแนะนำ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ติดตามและสอดส่อง จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ช่วยเหลือสงเคราะห์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 และให้คำปรึกษา จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการได้รับการบริการจากอาสาสมัคร
คุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

การรับบริการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
รับรายงานตัว	149	60.6
ให้คำแนะนำ	56	22.8
ให้คำปรึกษา	7	2.8
ติดตามและสอดส่อง	23	9.3
ช่วยเหลือสงเคราะห์	11	4.5
อื่นๆ	0	0
รวม	246	100

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด ชัยนาท

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้
1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
และ 2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

2.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อตอบคำถามในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับ
สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท พบว่า กลุ่มตัวอย่าง
ที่ 1 ทั้งหมด 13 คน มีความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) โดยกลุ่ม
สมรรถนะที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.58$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
($SD = 0.37$) รองลงมา คือ สมรรถนะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.56$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD =$
 0.41) และน้อยที่สุด คือสมรรถนะประจำสายงาน ($\bar{X} = 4.36$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD =$
 0.63) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาศักดิ์กรมประพตติจังหวัดชัยนาท

รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
สมรรถนะหลัก	4.58	0.37	มากที่สุด
สมรรถนะประจำสายงาน	4.36	0.63	มาก
สมรรถนะส่วนบุคคล	4.56	0.41	มากที่สุด
รวม	4.50	0.43	มากที่สุด

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาศักดิ์กรมประพตติจังหวัดชัยนาท ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาศักดิ์กรมประพตติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.37$) เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นรายด้าน มากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.88$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.17$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.84$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.23$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.63$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.52$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.64$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.09$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.65$) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาศักดิ์กรมประพตติจังหวัดชัยนาท ต่อกลุ่มสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.46	0.64	มาก
ด้านการบริการที่ดี	4.63	0.52	มากที่สุด
ด้านการคิดวิเคราะห์	4.09	0.65	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.88	0.17	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.84	0.23	มากที่สุด
รวม	4.58	0.37	มากที่สุด

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในทุกข้อความกลุ่มสมรรถนะหลัก มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.66$) โดยทุกข้อความมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุด คือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา และสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.69$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.75$) รองลงมา คือ มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.67$) และน้อยที่สุด คือ สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน และสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.83$) ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา	4.69	0.75	มากที่สุด
2. สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ	4.69	0.75	มากที่สุด
3. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน	4.23	0.83	มาก
4. มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.46	0.67	มาก
5. สามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ	4.23	0.83	มาก
รวม	4.46	0.64	มาก

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.53$) โดยทุกข้อความมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุด คือ สามารถให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.92$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.27$) รองลงมา คือ สามารถช่วยเหลือหรือ

เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิดได้ ($\bar{X} = 4.69$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.63$) สามารถประสานงานเพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.76$) และน้อยที่สุด คือ มีความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้องและมีความรู้ และสามารถให้บริการผู้กระทำผิดอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.66$) ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติ	4.92	0.27	มากที่สุด
2. สามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิดได้	4.69	0.63	มากที่สุด
3. สามารถประสานงานเพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์	4.46	0.77	มาก
4. มีความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง	4.54	0.66	มากที่สุด
5. มีความรู้และสามารถให้บริการผู้กระทำผิดอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด	4.54	0.66	มากที่สุด
รวม	4.63	0.53	มากที่สุด

3) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.65$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ เสมอ และสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงาน เพื่อพัฒนางานได้ ($\bar{X} = 4.31$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.75, 0.63$) รองลงมา คือ มีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และสามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.91, 0.70$) และน้อยที่สุด คือ สามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้ ($\bar{X} = 3.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.80$) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการคิดวิเคราะห์

ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆเสมอ	4.31	0.75	มาก
2. มีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.00	0.91	มาก
3. สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงาน เพื่อพัฒนางานได้	4.31	0.63	มาก
4. สามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.00	0.70	มาก
5. สามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้	3.85	0.80	มาก
รวม	4.09	0.65	มาก

4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.17$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ,ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเป็นธรรม และปราศจากความอคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.92$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.27$) รองลงมา คือ คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.38$) และน้อยที่สุด คือ รักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ ($\bar{X} = 4.77$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.92	0.27	มากที่สุด
2. รักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ	4.77	0.43	มากที่สุด
3. ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ	4.92	0.27	มากที่สุด
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและปราศจากความอคติในการปฏิบัติงาน	4.92	0.27	มากที่สุด
5. คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	4.85	0.38	มากที่สุด
รวม	4.87	0.17	มากที่สุด

5) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.23$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีการยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 5.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.00$) รองลงมา คือ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี และเต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างแข็งขัน ($\bar{X} = 4.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.38$) และน้อยที่สุด คือ แสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่น และมีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล ($\bar{X} = 4.77$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะหลักด้านการการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีการยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ	5.00	0.00	มากที่สุด
2. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี	4.85	0.38	มากที่สุด
3. เต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างแข็งขัน	4.85	0.38	มากที่สุด
4. แสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่น	4.77	0.43	มากที่สุด
5. มีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล	4.77	0.43	มากที่สุด
รวม	4.84	0.23	มากที่สุด

2.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.63$) เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นรายด้าน มากที่สุด คือ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ($\bar{X} = 4.56$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.82$) รองลงมา คือ ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ ($\bar{X} = 4.53$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.58$) ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ ($\bar{X} = 4.18$) และส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.63) และน้อยที่สุด คือ ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.77) ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	4.53	0.58	มากที่สุด
ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ	4.16	0.77	มาก
ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ	4.18	0.63	มาก
ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	4.56	0.82	มากที่สุด
รวม	4.36	0.63	มาก

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในทุกข้อคำถามกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

1) *ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)*

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.58) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด ($\bar{X} = 4.69$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.63) รองลงมา คือ สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การทำงานในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดซ้ำ และมีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.67) และน้อยที่สุด คือ สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิด เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.67) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ

ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด	4.69	0.63	มากที่สุด
2. สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำความผิด เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา	4.54	0.67	มากที่สุด
3. สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงไม่ให้กระทำผิดซ้ำ	4.46	0.67	มากที่สุด
4. มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด	4.46	0.67	มากที่สุด
รวม	4.53	0.58	มากที่สุด

2) ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.77$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ สามารถอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.38$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.77$) รองลงมา คือ มีทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำและมีการสร้างกลุ่มหรือหาแนวร่วมเพื่อป้องกันการกระทำผิดในชุมชน ($\bar{x} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.92$) และน้อยที่สุด คือ สามารถใช้สื่อหลากหลายชนิดเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ และสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมความประพฤติไม่ให้อวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ ($\bar{x} = 4.00$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.91$) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม
สมรรถนะประจำสายงานด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ

ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง	4.38	0.77	มาก
2. สามารถใช้สื่อหลากหลายชนิด เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้	4.00	0.91	มาก
3. สามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมความประพฤติ ไม่ให้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ	4.00	0.91	มาก
4. มีทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ	4.23	0.92	มาก
5. มีการสร้างกลุ่มหรือหาแนวร่วมเพื่อป้องกันการกระทำผิดในชุมชน	4.23	0.92	มาก
รวม	4.16	0.77	มาก

3) ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ ในภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.63$) โดยทุกข้อคำถามมี
ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้
ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันให้มี
ความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.31$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.03$) รองลงมา คือ เข้าใจนโยบาย
กลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้อย่างถ่องแท้ และสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นใน
ปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.23$) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.73$) และน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนด
หาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนด
แนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.76, 0.86$) ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่ม
สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ

ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เข้าใจนโยบาย กลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้อย่างถ่องแท้	4.23	0.73	มาก
2. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.23	0.73	มาก
3. สามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.08	0.76	มาก
4. มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	4.08	0.86	มาก
5. มีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อาสาศักดิ์คุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสม	4.31	1.03	มาก
รวม	4.18	0.63	มาก

4) *ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)*

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาศักดิ์คุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.82$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีการตรวจสอบความถูกต้องของงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.62$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.12, 0.77$) และน้อยที่สุด คือ มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.78$) ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.62	1.12	มากที่สุด
2. มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กรมคุมประพฤติ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	4.62	0.77	มากที่สุด
3. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ	4.46	0.78	มากที่สุด
รวม	4.56	0.82	มากที่สุด

2.1.3 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.41$) เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นรายด้าน มากที่สุด คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X} = 4.74$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) รองลงมา คือ ทักษะ ($\bar{X} = 4.63$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.34$) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ($\bar{X} = 4.61$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.47$) แรงจูงใจ/เจตคติ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.48$) และน้อยที่สุด คือ ความรู้ ($\bar{X} = 4.17$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.14$) ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงผลในภาพรวมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล

สมรรถนะส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้	4.17	1.14	มาก
ทักษะ	4.63	0.34	มากที่สุด
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.74	0.43	มากที่สุด
บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.61	0.47	มากที่สุด
แรงจูงใจ/เจตคติ	4.64	.048	มาก
รวม	4.54	0.41	มากที่สุด

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในทุกข้อคำถามกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1) ความรู้ (knowledge)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความรู้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.14$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ สามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.14$) รองลงมา คือ มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.38$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.19$) และน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.31$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 1.18$) ดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความรู้

ความรู้ (knowledge)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี	4.38	1.19	มาก
2. สามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.31	1.18	มาก
3. สามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	3.85	1.14	ปานกลาง
รวม	4.17	1.14	มาก

2) ทักษะ (Skill)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความรู้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.35$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีทักษะการรับฟังและสื่อสารที่ดี ($\bar{X} = 4.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.37$) รองลงมา คือ สามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำความผิดได้ และสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำความผิดได้ ($\bar{X} = 4.77$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) และน้อยที่สุด คือ สามารถใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศได้ดี ($\bar{X} = 4.16$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.56$) ดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในทักษะ

ทักษะ (Skill)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีทักษะการรับฟังและสื่อสารที่ดี	4.85	0.37	มากที่สุด
2. สามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิดได้	4.77	0.44	มากที่สุด
3. สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้	4.77	0.44	มากที่สุด
4. สามารถใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศได้ดี	4.16	0.56	มาก
รวม	4.63	0.35	มากที่สุด

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ ได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่ และมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน ($\bar{X} = 4.77$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.69$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.48$) ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่	4.77	0.44	มากที่สุด
2. มีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน	4.77	0.44	มากที่สุด
3. มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.69	0.48	มากที่สุด
รวม	4.74	0.43	มากที่สุด

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.47$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น มากที่สุด คือ มีจิตบริการ อภัยภัยดี มีความโอบอ้อมอารี ($\bar{X} = 4.92$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.27$) รองลงมา คือ มีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.62$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.51$) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.66$) ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.46	0.78	มาก
2. มีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	4.62	0.51	มาก
3. ความเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ	4.46	0.66	มาก
4. มีจิตบริการ อภัยภัยดี มีความโอบอ้อมอารี	4.92	0.27	มากที่สุด
รวม	4.61	0.47	มากที่สุด

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในแรงจูงใจ/เจตคติ ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.48$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุด คือ มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน ($\bar{X} = 4.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.37$) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ ($\bar{X} = 4.54$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.66, 0.78$) ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในแรงจูงใจ/เจตคติ

แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ	4.54	0.66	มากที่สุด
2. มีความเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้	4.54	0.78	มากที่สุด
3. มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน	4.85	0.37	มากที่สุด
รวม	4.46	0.48	มากที่สุด

สรุปสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาศักดิ์กรมประพฤติจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะใหญ่ ประกอบด้วย 14 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ประกอบด้วย 5

ตัวบ่งชี้ คือ

1.1.1 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและตรงตาม

กำหนดเวลา

1.1.2 สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ

1.1.3 สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน

1.1.4 มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.1.5 สามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุด

ต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ

1.2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

และไม่เลือกปฏิบัติ

1.2.1 สามารถให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยที่ดี

1.2.2 สามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้กระทำความผิดได้

1.2.3 สามารถประสานงานเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รับการบริการหรือได้รับการ

การสงเคราะห์

1.2.4 มีความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง

1.2.5 มีความรู้และสามารถให้บริการผู้กระทำความผิดอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

- 1.3 ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
- 1.3.1 มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ เสมอ
 - 1.3.2 มีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 1.3.3 สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงาน เพื่อพัฒนางานได้
 - 1.3.4 สามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.3.5 สามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้
- 1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
- 1.4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
 - 1.4.2 รักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ
 - 1.4.3 ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ
 - 1.4.4 ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและปราศจากความอคติในการปฏิบัติงาน
 - 1.4.5 คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน
- 1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
- 1.5.1 มีการยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ
 - 1.5.2 สามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี
 - 1.5.3 เต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างแข็งขัน
 - 1.5.4 แสดงความคิดเห็นอย่างจริงใจในการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่น
 - 1.5.5 มีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้
- 2.1 ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.1.1 มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด

2.1.2 สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำความผิด เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

2.1.3 สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดซ้ำ

2.1.4 มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหของผู้กระทำความผิด

2.2 ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

2.2.1 สามารถอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง

2.2.2 สามารถใช้สื่อหลากหลายชนิด เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่า

2.2.3 สามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมประพฤติไม่ให้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

2.2.4 มีทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ

2.2.5 มีการสร้างกลุ่มหรือหาแนวร่วมเพื่อป้องกันการกระทำผิดในชุมชน

2.3 ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

2.3.1 เข้าใจนโยบาย กลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้อย่างถ่องแท้

2.3.2 สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

2.3.3 สามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2.3.4 มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

2.3.5 มีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันให้มีความเหมาะสม

2.4 ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

2.4.1 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.4.2 มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

2.4.3 มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้
- 3.1 ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 3.1.1 มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี
- 3.1.2 สามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
- 3.1.3 สามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี
- 3.2 ทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
- 3.2.1 มีทักษะการรับฟังและสื่อสารที่ดี
- 3.2.2 สามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำความผิดได้
- 3.2.3 สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำความผิดได้
- 3.2.4 สามารถใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศได้ดี
- 3.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 3.3.1 ได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำความผิดและเจ้าหน้าที่
- 3.3.2 มีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน
- 3.3.3 มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด
- 3.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
- 3.4.1 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 3.4.2 มีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน
- 3.4.3 มีความเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ
- 3.4.4 มีจิตบริการ อภัยภัยดี มีความโอบอ้อมอารี
- 3.5 แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 3.5.1 สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ
- 3.5.2 มีความเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้
- 3.5.3 มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน

2.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวน 13 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 8 คน ผู้ศึกษาจึงทำการวิเคราะห์และสรุปผลจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

2.2.1 ประเด็นที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท

- 1) อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา นาน มีความเคยชินกับการทำงานรูปแบบใช้แบบเอกสาร
 - 2) สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
 - 3) อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทบางคน ไม่สามารถปฏิบัติงานด้วยระบบสารสนเทศได้เนื่องจากความถนัดของตัวบุคคลที่ต่างกัน
- จากการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสรุปได้ว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนใหญ่

2.2.2 ประเด็นที่ 2 สมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

- 1) *สมรรถนะหลัก (Core Competency)*
จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ว่าเป็นสมรรถนะที่เป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานที่อาสาสมัครคุมประพฤติพึงมี ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา นานและได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทจัดขึ้น จึงถือได้ว่าเป็นสมรรถนะมาตรฐานที่เพียงพอสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
- 2) *สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)*
จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ควรได้รับการพัฒนากลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อให้เป็นการยกระดับสมรรถนะมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท และเพื่อให้เกิดความเท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันควรพัฒนาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จึงควรจัดให้มีการอบรมในเชิงปฏิบัติการทางด้านเทคโนโลยี

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมรรถนะส่วนบุคคลถือเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่ควรจัดให้มีการอบรมพัฒนาทักษะด้านจิตวิทยาด้านการให้คำปรึกษา เนื่องจากภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่ คือ การให้คำแนะนำ คำปรึกษา หากได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท 2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด 3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท 4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

3.1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อตอบคำถามในวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 2 ทั้งหมด 60 คน มีระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.39$) โดยระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก ($\bar{X} = 4.35$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.33$) รองลงมา คือ สมรรถนะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.26$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.49$) และน้อยที่สุด คือสมรรถนะประจำสายงาน ($\bar{X} = 4.15$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.41$) ดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะหลัก	4.35	0.33	มาก
2. สมรรถนะประจำสายงาน	4.15	0.41	มาก
3. สมรรถนะส่วนบุคคล	4.26	0.49	มาก
รวม	4.25	0.39	มาก

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท ในแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.32$) เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.66$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.40$) รองลงมา คือ ด้านการการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.38$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.35$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.33$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.51$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.31$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.33$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.33	0.51	มาก
ด้านการบริการที่ดี	4.31	0.33	มาก
ด้านการคิดวิเคราะห์	4.05	0.43	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.66	0.40	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.38	0.35	มาก
รวม	4.35	0.32	มาก

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในทุกข้อคำถามกลุ่มสมรรถนะหลัก มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.51$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

($\bar{X} = 4.60$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.64$) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.68$) ท่านสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.50$) ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.49$) และน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.13$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.60$) ดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา	4.48	0.68	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ	4.13	0.60	มาก
3. ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน	4.22	0.49	มาก
4. ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.60	0.64	มาก
5. ท่านสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ	4.23	0.64	มาก
รวม	4.33	0.51	มาก

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.34$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะมากที่สุด คือ ท่านให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.82$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.50$) รองลงมา คือ ท่านมีความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.38$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.59$) ท่านมีความรู้ และสามารถให้บริการผู้กระทำความผิดอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.62$) ท่านสามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้กระทำความผิดได้ ($\bar{X} = 4.15$)

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.36) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถประสานงานเพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์ (\bar{X} = 4.05) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.28) ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ	4.82	0.50	มากที่สุด
2. ท่านสามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิดได้	4.15	0.36	มาก
3. ท่านสามารถประสานงาน เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์	4.05	0.28	มาก
4. ท่านเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง	4.38	0.59	มาก
5. ท่านมีความรู้และสามารถให้บริการผู้กระทำความผิดจนเกิดประโยชน์สูงสุด	4.18	0.62	มาก
รวม	4.31	0.34	มาก

3) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.05) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.43)) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านมีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ เสมอ (\bar{X} = 4.47) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.72) รองลงมา คือ ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้ (\bar{X} = 4.10) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.71) ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงานเพื่อพัฒนางานได้ (\bar{X} = 3.98) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.43) ท่านสามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (\bar{X} = 3.90) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.30) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย (\bar{X} = 3.82) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.57) ดังตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการคิดวิเคราะห์

ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ เสมอ	4.47	0.72	มาก
2. ท่านมีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.82	0.57	มาก
3. ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงาน เพื่อพัฒนางานได้	3.98	0.43	มาก
4. ท่านสามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.90	0.30	มาก
5. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้	4.10	0.71	มาก
รวม	4.05	0.43	มาก

4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.40$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.41$) รองลงมา คือ ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรม และภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.70$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.46$) ท่านรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ ($\bar{X} = 4.65$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.58$) และน้อยที่สุด คือ ท่านยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติและท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และปราศจากความอคติในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.60$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.49$) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.78	0.41	มากที่สุด
2. ท่านรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ	4.65	0.58	มากที่สุด
3. ท่านยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ	4.60	0.49	มากที่สุด
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและปราศจากความอคติในการปฏิบัติงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
5. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน	4.70	0.46	มากที่สุด
รวม	4.67	0.40	มากที่สุด

5) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.38) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.34) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะมากที่สุด คือ ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (\bar{x} = 4.50) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.50) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี (\bar{x} = 4.48) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.53) ท่านยกย่องและให้กำลังใจอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างจริงใจ (\bar{x} = 4.48) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.50) ท่านมีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล (\bar{x} = 4.23) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.47) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถร่วมวางแผนหรือตัดสินใจกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ (\bar{x} = 4.22) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD = 0.52) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.50	0.50	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี	4.48	0.53	มาก
3. ท่านสามารถร่วมวางแผนหรือตัดสินใจกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้	4.22	0.52	มาก
4. ท่านยกย่องและให้กำลังใจอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างจริงจัง	4.48	0.50	มาก
5. ท่านมีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล	4.23	0.47	มาก
รวม	4.38	0.34	มาก

3.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.41$) เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ($\bar{X} = 4.30$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ($SD = 0.57$) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ ($\bar{X} = 4.13$) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.37$) ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.13$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ($SD = 0.37$) ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ ($\bar{X} = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.39$) และน้อยที่สุด คือ ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ ($\bar{X} = 4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.52$) ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่ม สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	4.11	0.39	มาก
ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ	4.05	0.52	มาก
ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ	4.13	0.37	มาก
ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	4.30	0.57	มาก
รวม	4.15	0.41	มาก

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในทุกข้อคำถามกลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

1) ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดอุตรดิตถ์กลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.39$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด ($\bar{X} = 4.38$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.69$) รองลงมา คือ ท่านมีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด ($\bar{X} = 4.25$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.75$) ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำความผิดเพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาและท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำ ($\bar{X} = 3.98$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.39$) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้กระทำผิดซ้ำ ($\bar{X} = 3.97$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.41$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.39



ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ

ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด	4.38	0.69	มาก
2. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำความผิด เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา	3.98	0.39	มาก
3. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดซ้ำ	3.97	0.41	มาก
4. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำ	3.98	0.39	มาก
5. ท่านมีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำความผิด	4.25	0.75	มาก
รวม	4.11	0.39	มาก

2) ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.52$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านมีการอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.62$) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำสื่อหลากหลายชนิดมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา และท่านสามารถใช้ทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ ($\bar{X} = 4.05$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.72$) ท่านสามารถหาแนวร่วมในการป้องกันการกระทำผิดในชุมชนได้ ($\bar{X} = 3.98$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.62$) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมความประพฤติไม่ให้นวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ ($\bar{X} = 3.97$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.58$) ดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ

ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีการอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง	4.23	0.62	มาก
2. ท่านสามารถนำสื่อหลากหลายชนิดมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา	4.05	0.72	มาก
3. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมความประพฤติไม่ให้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ	3.97	0.58	มาก
4. ท่านสามารถใช้ทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ	4.05	0.72	มาก
5. ท่านสามารถหาแนวร่วมในการป้องกันการกระทำผิดในชุมชนได้	3.98	0.62	มาก
รวม	4.05	0.52	มาก

3) ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.37$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านเข้าใจนโยบายกลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.48$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.50$) รองลงมา คือ ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันให้มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.75$) ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.13$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.53$) ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.98$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.39$) และน้อยที่สุด คือ ท่านมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.70$) ดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ

ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านเข้าใจนโยบาย กลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี	4.48	0.50	มาก
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	3.98	0.39	มาก
3. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.13	0.53	มาก
4. ท่านมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน	3.85	0.70	มาก
5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสม	4.23	0.75	มาก
รวม	4.13	0.37	มาก

4) ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะประจำสายงานด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.57$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.43$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.65$) รองลงมา คือ ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.25$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.60$) และน้อยที่สุด คือ ท่านตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.63$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านความละเอียดรอบคอบ และความถูกต้องของงาน

ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.43	0.65	มาก
2. ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	4.25	0.60	มาก
3. ท่านตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กรมคุมประพฤติ	4.23	0.62	มาก
รวม	4.30	0.57	มาก

3.1.3 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.49$) เมื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ($\bar{X} = 4.43$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.60$) รองลงมา คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ($\bar{X} = 4.41$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.43$) ความรู้ ($\bar{X} = 4.26$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.65$) และน้อยที่สุด คือ ทักษะและแรงจูงใจ/เจตคติ ($\bar{X} = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.68, 0.51$) ดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 แสดงผลในภาพรวมระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่ม สมรรถนะส่วนบุคคล

สมรรถนะส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้	4.26	0.65	มาก
ทักษะ	4.11	0.69	มาก
ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.43	0.60	มาก
บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.41	0.43	มาก
แรงจูงใจ/เจตคติ	4.11	0.51	มาก
รวม	4.26	0.49	มาก

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในทุกข้อคำถามกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลมีรายละเอียดดังนี้

1) ความรู้ (knowledge)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความรู้ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.64$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้และเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.53$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.78$) รองลงมา คือ ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.33$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 3.93$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.63$) ดังตารางที่ 4.44

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในความรู้

ความรู้ (knowledge)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความรู้และเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี	4.53	0.78	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.33	0.75	มาก
3. ท่านสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.93	0.63	มาก
รวม	4.26	0.64	มาก

2) ทักษะ (Skill)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในทักษะ ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.69$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะมากที่สุด คือ ท่านสามารถรับฟังและสื่อสารกับผู้กระทำผิดได้ดี ($\bar{X} = 4.30$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.77$) รองลงมา คือ ท่านสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้ ($\bar{X} = 4.23$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.92$) ท่านสามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิด ($\bar{X} = 4.22$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.76$) และน้อยที่สุด คือ ท่าน

สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.72$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.45$)
 ดังตารางที่ 4.45

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ
 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในทักษะ

ทักษะ (Skill)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถรับฟังและสื่อสารกับผู้กระทำผิดได้ดี	4.30	0.77	มาก
2. ท่านสามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิดได้	4.22	0.76	มาก
3. ท่านสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้	4.23	0.92	มาก
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี	3.72	0.45	มาก
รวม	4.11	0.69	มาก

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุม
 ประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ภาพรวมและราย
 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.60$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับ
 ความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน
 ($\bar{X} = 4.58$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.65$) รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงาน
 เป็นไปด้วยความถูกต้อง ชอบธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.53$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ($SD = 0.65$) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.20$)
 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.70$) ดังตารางที่ 4.46

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ
 การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่	4.20	0.70	มาก
2. ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน	4.58	0.65	มากที่สุด
3. ท่านมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุด	4.53	0.65	มากที่สุด
รวม	4.43	0.60	มาก

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านมีจิตบริการและอัธยาศัยที่ดี มีความโอ้อ้อมอารี ($\bar{X} = 4.57$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.53$) รองลงมา คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองและท่านมีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.50$) และน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ ($\bar{X} = 4.18$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.57$) ดังตารางที่ 4.47

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของความคิดเห็นระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล

บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.45	0.50	มาก
2. ท่านมีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มาก
3. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ	4.18	0.57	มาก
4. ท่านมีจิตบริการและอัธยาศัยที่ดี มีความโอ้อ้อมอารี	4.57	0.53	มากที่สุด
รวม	4.41	0.44	มาก

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)

ระดับความคิดเห็นสมรรถนะการปฏิบัติงานของสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทต่อกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคลในแรงจูงใจ/เจตคติ ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.11$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.52$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติได้ ($\bar{X} = 4.25$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) รองลงมา คือ ท่านความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน ($\bar{X} = 4.13$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.57$) และน้อยที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ($\bar{X} = 3.95$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.75$) ดังตารางที่ 4.48

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของความคิดเห็นระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในแรงจูงใจ/เจตคติ

แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติได้	4.25	0.44	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้	3.95	0.75	มาก
3. ท่านความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน	4.13	0.57	มาก
รวม	4.11	0.52	มาก

สรุประดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 3 กลุ่มสมรรถนะใหญ่ ประกอบด้วย 14 สมรรถนะย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)

ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1.1 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

1.1.2 ท่านรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ

1.1.3 ท่านยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ

1.1.4 ท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและปราศจากความอคติ

ในการปฏิบัติงาน

1.1.5 ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

ดังนี้

1.2.1 ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานของ

หน่วยงาน

1.2.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี

1.2.3 ท่านสามารถร่วมวางแผนหรือตัดสินใจกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้

1.2.4 ท่านยกย่องและให้กำลังใจอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างจริงใจ

1.2.5 ท่านมีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้

สามารถปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุผล

- 1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
- 1.3.1 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา
 - 1.3.2 ท่านปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ
 - 1.3.3 ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน
 - 1.3.4 ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
 - 1.3.5 ท่านสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ
- 1.4 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
- 1.4.1 ท่านให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ
 - 1.4.2 ท่านสามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิดได้
 - 1.4.3 ท่านสามารถประสานงาน เพื่อให้ผู้กระทำผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์
 - 1.4.4 ท่านเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง
 - 1.4.5 ท่านมีความรู้และสามารถให้บริการผู้กระทำความผิดจนเกิดประโยชน์สูงสุด
- 1.5 ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
- 1.5.1 ท่านมีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ เสมอ
 - 1.5.2 ท่านมีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - 1.5.3 ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงาน เพื่อพัฒนางานได้
 - 1.5.4 ท่านสามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
 - 1.5.5 ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้
2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้
- 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1.1 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่
 - 2.1.2 ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน
 - 2.1.3 ท่านมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุด

- 2.2 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.2.1 ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 2.2.2 ท่านมีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน
 - 2.2.3 ท่านสามารถเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ
 - 2.2.4 ท่านมีจิตบริการและอัธยาศัยที่ดี มีความโอ้อ้อมอารี
- 2.3 ความรู้ (knowledge) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.3.1 ท่านมีความรู้และเข้าใจในงานอาสาศัมครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี
 - 2.3.2 ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
 - 2.3.3 ท่านสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้
- 2.4 ทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.4.1 ท่านสามารถรับฟังและสื่อสารกับผู้กระทำผิดได้ดี
 - 2.4.2 ท่านสามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิดได้
 - 2.4.3 ท่านสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้
 - 2.4.4 ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี
- 2.5 แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 2.5.1 ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กระทำผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติได้
 - 2.5.2 ท่านเชื่อมั่นว่าผู้กระทำผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้
 - 2.5.3 ท่านความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
3. สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้
- 3.1 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO) ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ
- 3.1.1 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
 - 3.1.2 ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด
 - 3.1.3 ท่านตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ

3.2 ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

3.2.1 ท่านเข้าใจนโยบาย กลยุทธ์การทำงานของกรมคุ้มครองประพฤตินี้ได้เป็นอย่างดี

3.2.2 ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3.2.3 ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

3.2.4 ท่านมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน

3.2.5 ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุ้มครองประพฤตินี้ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันให้มีความเหมาะสม

3.3 ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

3.3.1 ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด

3.3.2 ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิดเพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา

3.3.3 ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครคุ้มครองประพฤตินี้ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดซ้ำ

3.3.4 ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครคุ้มครองประพฤตินี้ เพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำ

3.3.5 ท่านมีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด

3.4 ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI) ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ

3.4.1 ท่านมีการอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง

3.4.2 ท่านสามารถนำสื่อหลากหลายชนิดมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา

3.4.3 ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุ้มครองประพฤตินี้ให้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ

3.4.4 ท่านสามารถใช้ทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อมเพื่อป้องกันไม่ให้มีการกระทำผิดซ้ำ

3.4.5 ท่านสามารถหาแนวร่วมในการป้องกันการกระทำผิดในชุมชนได้

3.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ 2 จำนวน 60 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 35 คน ผู้ศึกษาจึงทำการวิเคราะห์และสรุปผลจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติมออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

3.2.1 ประเด็นที่ 1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

- 1) อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่ มีการดำรงตำแหน่งทางสังคมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐจำนวนมาก
- 2) อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่เป็นผู้อาวุโส ทำให้การใช้งานด้วยระบบเทคโนโลยีมีความไม่คล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ความไม่ปลอดภัยขณะปฏิบัติงานร่วมกับผู้กระทำผิดที่มีอาการผิดปกติทางจิต อันเนื่องจากการใช้สารเสพติดในปริมาณที่มาก

จากการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสรุปได้ว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนใหญ่

3.2.2 ประเด็นที่ 2 ความต้องการที่เสริมสร้างสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

- 1) มีความต้องการที่เสริมความรู้ทางด้านเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าขึ้นด้วยวิธีการอบรมและฝึกปฏิบัติในขณะเดียวกัน
- 2) มีความต้องการที่จะเสริมความรู้ทางด้านจิตวิทยา ด้วยวิธีการอบรมจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล จึงสรุปได้ว่า อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทมีความต้องการที่จะพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและความรู้ทางด้านจิตวิทยา เช่น มีการจัดอบรม การสัมมนาหรือการเรียนรู้ภายนอกองค์การ เป็นต้น

3.3 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการหาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ 3 ทั้งหมด 246 คน มีระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ทั้งหมด 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.41$) โดยระดับความพึงพอใจ มากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) รองลงมา คือ ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.40$) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ($\bar{X} = 4.74$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.38$) และน้อยที่สุด คือ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.44$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.61$) ดังตารางที่ 4.49

ตารางที่ 4.49 แสดงผลในภาพรวมความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ที่	รายการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1	ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ	4.74	0.38	มากที่สุด
2	ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ	4.76	0.40	มากที่สุด
3	ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	4.44	0.61	มาก
4	ด้านคุณภาพการให้บริการ	4.76	0.43	มากที่สุด
	รวม	4.67	0.41	มากที่สุด

เมื่อแยกวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.3.1 ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

ระดับความพึงพอใจการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.38$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ มีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจน ($\bar{X} = 4.83$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.38$) รองลงมา คือ มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการชัดเจน ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.49$) การอธิบาย ชี้แจงและแนะนำขั้นตอนการให้บริการของเจ้าหน้าที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.74$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.72$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.48$) และน้อยที่สุด คือ มีการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน ($\bar{X} = 4.70$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.46$) ตามตารางที่ 4.50

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการชัดเจน	4.76	0.49	มากที่สุด
2. การอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ชัดเจน	4.74	0.44	มากที่สุด
3. มีการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน	4.70	0.46	มากที่สุด
4. มีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจน	4.83	0.38	มากที่สุด
5. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง	4.72	0.48	มากที่สุด
รวม	4.74	0.38	มากที่สุด

3.3.2 ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ระดับความพึงพอใจการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.40$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ อาสาสมัครคุมประพฤติมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.81$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.45$) รองลงมา คือ อาสาสมัครคุมประพฤติให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ($\bar{X} = 4.80$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.40$) อาสาสมัครคุมประพฤติ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.79$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) อาสาสมัครคุมประพฤติมีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น สามารถตอบคำถามชี้แจง ข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.52$) และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมคุมประพฤติอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.72$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.55$) และน้อยที่สุด คือ อาสาสมัครคุมประพฤติมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น ($\bar{X} = 4.70$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.71$) ดังตารางที่ 4.51

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ

ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. อาสาสมัครคุมประพฤติให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.80	0.40	มากที่สุด
2. อาสาสมัครคุมประพฤติมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจในการให้บริการ	4.81	0.46	มากที่สุด
3. อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการ เช่น สามารถตอบคำถามชี้แจงข้อสงสัยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหา ได้อย่างถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ เป็นต้น	4.76	0.52	มากที่สุด
4. อาสาสมัครคุมประพฤติ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือด้วยความจริงใจ	4.79	0.44	มากที่สุด
5. อาสาสมัครคุมประพฤติมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ และไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น	4.70	0.71	มากที่สุด
6. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมคุมประพฤติอย่างสม่ำเสมอ	4.72	0.55	มากที่สุด
รวม	4.76	0.40	มากที่สุด

3.3.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ระดับความพึงพอใจการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.61$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ ที่ตั้งของศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.57$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.58$) รองลงมา คือ มีการจัดสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.53$) มีจุดพักคอยรับบริการและน้ำดื่ม ($\bar{X} = 4.37$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.73$) และน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการให้บริการอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.83$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.52

ตารางที่ 4.52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้าน
สิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ที่ตั้งของศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความเหมาะสม	4.57	0.58	มากที่สุด
2. มีการจัดสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม	4.56	0.53	มากที่สุด
3. มีจุดพักคอยรับบริการและน้ำดื่ม	4.37	0.73	มาก
4. มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการให้บริการอย่างเหมาะสม	4.28	0.83	มาก
รวม	4.44	0.61	มาก

3.3.4 ด้านคุณภาพการให้บริการ

ระดับความพึงพอใจการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ด้านคุณภาพการให้บริการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นสมรรถนะ มากที่สุด คือ มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.78$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.44$) รองลงมา คือ ได้รับความการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.77$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.45$) ติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างสะดวก ($\bar{X} = 4.76$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.51$) และน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.74$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($SD = 0.54$) ดังตารางที่ 4.53

ตารางที่ 4.53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับความพึงพอใจ ด้าน
คุณภาพการให้บริการ

ด้านคุณภาพการให้บริการ	\bar{X}	SD	แปลผล
1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	4.78	0.44	มากที่สุด
2. ได้รับความการบริการที่สะดวกและรวดเร็ว	4.77	0.45	มากที่สุด
3. ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม	4.74	0.54	มากที่สุด
4. ติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างสะดวก	4.76	0.51	มากที่สุด
รวม	4.76	0.44	มากที่สุด

สรุประดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 1.1 มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการชัดเจน
 - 1.2 การอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ชัดเจน
 - 1.3 มีการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน
 - 1.4 มีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจน
 - 1.5 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง
2. ด้านคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 2.1 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน
 - 2.2 ได้รับความบริการที่สะดวกและรวดเร็ว
 - 2.3 ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม
 - 2.4 ติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติอย่างสะดวก
3. ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 3.1 มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการชัดเจน
 - 3.2 การอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอน การให้บริการของเจ้าหน้าที่ชัดเจน
 - 3.3 มีการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน
 - 3.4 มีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจน
 - 3.5 การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ
 - 4.1 ที่ตั้งของศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความเหมาะสม
 - 4.2 มีการจัดสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม
 - 4.3 มีจุดพักคอยรับบริการและน้ำดื่ม
 - 4.4 มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการให้บริการอย่างเหมาะสม

3.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่ 3 จำนวน 246 คน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 72 คน ผู้ศึกษาจึงทำการวิเคราะห์และสรุปผลจากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) ต้องการให้อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทมีความเชี่ยวชาญในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น มีความรู้เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ EM (Electronic Monitoring) การใช้แอปพลิเคชัน Line หรือ GPS เป็นต้น

- 2) ต้องการให้ศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ มีการติดป้ายประกาศ ช่องทางการติดต่อสมาชิกอาสาสมัครคุมประพฤติของศูนย์ที่เป็นที่ตั้ง
- 3) อยากให้ศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติมีการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อ อิเล็กทรอนิกส์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ทั้งหมด 7 คน เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ห้องประชุมสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ชั้น 2 ตำบลเขาท่าพระ อำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท โดยผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อเสนอแนะ สำหรับสมรรถนะหลักถือเป็นสมรรถนะ มาตรฐานในการกำหนดให้มีสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐและในตำแหน่งอาสาสมัครคุมประพฤติ จึงถือเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่เพียงพอสำหรับตำแหน่งแล้ว อีกทั้งอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกินกว่า 8 ปี จึงทำให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในงานของกรมคุมประพฤติเป็นอย่างดี

4.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อเสนอแนะ ควรได้รับการเสริมความรู้ในเรื่องการใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานจากการใช้เอกสารเป็นมาเป็นเวลานาน ควรจะได้รับการเสริมสร้างความรู้ทางด้าน เทคโนโลยีเพื่อนำมาสนับสนุนการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ ซึ่งการปฏิบัติงานภารกิจของ อาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่ในปัจจุบัน มีการใช้แอปพลิเคชัน Line และแอปพลิเคชันแผนที่ นำทาง (GPS) เนื่องจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในภารกิจติดตามและสอดส่องมี ความจำเป็นที่ต้องที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การรับรายงานตัวผู้กระทำผิดผ่านแอปพลิเคชัน Line หรือการออกติดตามและสอดส่องที่จะต้องไปยังที่พักอาศัยของผู้กระทำผิดที่อยู่ในความดูแลของ กรมคุมประพฤติ ซึ่งจะมีกลุ่มผู้กระทำผิดที่ได้รับการพักการลงโทษ ผู้ที่ได้รับการลดวันต้องโทษ จำคุก และกลุ่มผู้พ้นโทษที่เคยก่อคดีอุกฉกรรจ์ ใน 7 ฐานความผิด โดยศูนย์เฉพาะกิจเฝ้าระวังความปลอดภัยของประชาชน (Safety Observation Ad hoc Center, Ministry of Justice) ที่มีการเฝ้า ระวังบุคคลที่พ้นโทษภายใต้พระราชบัญญัติมาตรการป้องกันการกระทำผิดซ้ำในความผิด เกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. 2565 ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์หรือสังเกตพฤติกรรมอาจมี

ความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ควรได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยี และความรู้ด้านจิตวิทยาในการดูแลผู้กระทำผิดในชุมชนและควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท

หากกรณีอาสาสมัครคุมประพฤติพบผู้กระทำผิดที่มีอาการผิดปกติทางจิต เนื่องจาก การใช้สารเสพติดสามารถให้คำแนะนำบุคคลในครอบครัวหรือผู้ดูแลให้ได้รับการบำบัดรักษาอย่าง ถูกวิธี ดังนั้น อาสาสมัครคุมประพฤติควรได้รับการเสริมความรู้ที่เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และการบำบัดผู้กระทำผิด ที่มีอาการผิดปกติทางจิตที่ถูกต้องด้วยวิธีการอบรมเชิง ปฏิบัติการ ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนา จังหวัดชัยนาท

4.3 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อเสนอแนะ ควรได้รับการเสริมสร้างในด้านทักษะ (Skill) ด้านการรับฟังและการสื่อสาร เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่ ผู้กระทำผิด ฉะนั้น เทคนิคในการให้คำปรึกษาจึงควรมีการสื่อสารที่ดีและสามารถสร้างความ ไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิดได้ ดังนั้น อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทควรได้รับการเสริมสร้าง องค์ความรู้ในรูปแบบโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการปรึกษา เพื่อให้เกิดมุมมอง ในเชิงบวก มีการยอมรับ เข้าถึงความแตกต่าง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างอาสาสมัครคุม ประพฤติกับผู้กระทำผิด และไม่ตัดสินผู้กระทำผิดเป็นอาชญากร ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณใน การสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ

จังหวัดชัยนาท

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 จำนวนทั้งหมด 13 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive selection) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ 2-3 ใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำนวน 60 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ 3 จำนวน 246 คน ด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีชั้นภูมิแบ่งเป็นสัดส่วนและแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงเนื้อหา ผู้ศึกษานำข้อมูลมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาได้นำมาสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นต่ออาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 14 สมรรถนะ โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) โดยสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่ม มีผลการความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในระดับมากที่สุด ประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)
- 2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)
- 3) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)
- 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)

1.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)
- 2) ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI)
- 4) ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)
- 5) ด้านความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)

1.1.3 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

- 1) ความรู้ (knowledge)
- 2) ทักษะ (Skill)
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept)
- 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)
- 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)

1.2 ผลการศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 14 สมรรถนะ โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) โดยสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่ม มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในระดับมาก โดยเรียงลำดับสมรรถนะจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.2.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 1) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING)
- 2) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)
- 3) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)
- 4) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV)

5) ด้านการคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)

1.2.2 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

ดังนี้

- 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self – concept)
- 2) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)
- 3) ความรู้ (knowledge)
- 4) ทักษะ (Skill)
- 5) แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)

1.2.3 สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วย 4

สมรรถนะ ดังนี้

- 1) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)
- 2) ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)
- 3) ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)
- 4) ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI)

1.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัด

ชัยนาท พบว่า ระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ด้านการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านคุณภาพการให้บริการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการหาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยทั้ง 4 ด้าน มีระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ
- 2) ด้านคุณภาพการให้บริการ
- 3) ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ
- 4) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

1.4 ผลการศึกษาการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุม

ประพฤติจังหวัดชัยนาท มีผลการศึกษา ดังนี้ การเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท สันเคราะห์จากแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ของนักวิชาการ Mc Clelland (1960) และการสนทนากลุ่ม มีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน

สรุปผลการเสนอแนะแนวทางทางการเสริมสร้างสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท
3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1.4.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก ถือเป็นสมรรถนะมาตรฐานในการกำหนดให้มีสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐและในตำแหน่งอาสาสมัครคุมประพฤติ จึงถือเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่เพียงพอและอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มาก ทำให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานของกรมคุมประพฤติเป็นอย่างดี

1.4.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

1) ควรได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานและควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท

2) ควรได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้ด้านจิตวิทยาในการดูแลผู้กระทำความผิดในชุมชนและควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุน จากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท

3) ควรจะได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และการบำบัดที่ถูกต้องในการดูแลผู้กระทำความผิดในชุมชน และควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท

4) ควรได้รับการเสริมองค์ความรู้ในรูปแบบโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการปรึกษาและควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท

1.4.3 สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

ควรได้รับการเสริมสร้างองค์ความรู้ในรูปแบบโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับจิตวิทยาการปรึกษา เพื่อให้เกิดมุมมองในเชิงบวก มีการยอมรับ เข้าถึงความแตกต่าง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และไม่ตัดสินผู้กระทำผิดเป็นอาชญากร และควรมีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนจากกรมคุมประพฤติหรือแผนพัฒนาจังหวัดชัยนาท

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จากการศึกษาเอกสารและเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อเป็นการขยายผลการศึกษา จำนวน 14 สมรรถนะ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะส่วนบุคคล โดยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มสมรรถนะหลัก กลุ่มสมรรถนะประจำสายงานและกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล โดยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1.1 สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่มีผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดในกลุ่มสมรรถนะ จึงถือได้ว่าเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่พึงจะต้องมีสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและในตำแหน่งอาสาสมัครคุมประพฤติ ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation- ACH) ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามกำหนดและมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จามรี บัวทุม (2558) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักพนักงานเทศบาลตำบลทับมา ในภาพรวมมีระดับสมรรถนะมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสมรรถนะมาก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา รักกาญจน์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายงานวิชาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ มีระดับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะมีประโยชน์อย่างมากต่อพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและตัวบุคลากร 2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind – SERV) ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากภารกิจของอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่มีการพบปะพูดคุยกับผู้กระทำความผิดอย่างใกล้ชิด มีการให้คำปรึกษาข้อแนะนำและช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้กระทำความผิด จึงต้องมีจิตบริการที่ดีและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้กระทำความผิดเป็นสำคัญ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น.17 - 23) อ้างถึงใน ธีรพล เจริญสุข 2564, น. 19-24) ที่ให้ความสำคัญกับการบริการที่ดีจะต้องมีความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 3. การคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP) ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่มีการรับรู้และเข้าใจถึงบทบาทอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีระพล เจริญสุข (2564) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยรวมอยู่ระดับมากเช่นกัน แต่ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันเทคโนโลยี ได้เข้ามามีบทบาท ในการขับเคลื่อนการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทมี การทำงานรูปแบบเอกสารมาเป็นเวลานาน ทำให้ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยียังไม่สามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว จึงเกิดข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม โดยให้ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทได้รับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ จึงเป็นสิ่งที่จะสามารถนำวิธีการหรือกระบวนการต่างๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ ตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวไว้ว่า การ ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพจะต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 4. การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity – ING) ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจะต้องตระหนักถึงจริยธรรมและ จรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงครองตนด้วยความถูกต้องและชอบธรรม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุดภาค1 ผลการวิจัยในรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการ ที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้เห็นได้ว่าบุคลากรของ หน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญกับสมรรถนะดังกล่าวไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2019) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ผลการ แสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นโดย การยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นภาระระดมความคิดสร้างสรรค์เพื่อภารกิจ บรรลุผลได้อย่างสำเร็จ ฉะนั้นอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทจะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป้าหมายในทิศทางเดียวกันและประสบความสำเร็จร่วมกัน สอดคล้องกับหลักการประเมิน สมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (2552, น.17 - 23 อ้างถึงใน ชีระพล เจริญสุข 2564, น. 19-24) ที่อธิบายว่าการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับ

ผู้อื่นที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยมีฐานะเป็นสมาชิกที่ไม่จำเป็นต้องหัวหน้า แต่เป็นการรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม จึงสรุปได้ว่าสมรรถนะหลักถือเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานที่อาสาสมัครคุมประพฤติพึงจะต้องมีและควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

2.1.2 กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลทางสถิติทำให้เห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่ยังขาดแนวทางในแก้ไขปัญหาจากประสบการณ์ที่ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติและความรอบครอบ ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แต่ยังมีความสามารถทางด้านทักษะการโน้มน้าวใจในการปฏิบัติตัวกับผู้กระทำความผิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี บัวทุม (2558) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะตามหน้าที่งานพนักงานเทศบาลตำบลทับมา ผลการวิจัยพบว่า สายงานบริการในภาพรวมมีระดับสมรรถนะมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีระดับสมรรถนะมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านความเข้าใจผู้อื่น ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ หากพิจารณาเป็นรายด้านของสมรรถนะประจำสายงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 1. ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS) ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากจะต้องมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาทันทั่วที่ได้ 2. ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ (Communication & Influencing - CI) ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่มักจะคุ้นชินในการพูดคุยกับผู้กระทำความผิดในชุมชนของตนเองได้อย่างดี ทำให้รับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดเป็นอย่างดี 3. ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานที่มาก แต่การมีองค์ความรู้ที่รอบด้านจะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันได้ดี รวมถึงหาแนวทางการทำงานรูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม 4. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากงานอาสาสมัครคุมประพฤติซึ่งเป็นงานที่ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ฉะนั้น การที่จะปฏิบัติงานจะต้องให้เกิดความผิดพลาดที่น้อยที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมสมรรถนะด้านนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพต่อไป จึงทำให้เห็นได้ว่ากลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน สอดคล้องกับคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการท้องถิ่น “คู่มือสมรรถนะประจำสายงาน” ที่ได้อธิบายและกำหนดสมรรถนะดังกล่าว เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการท้องถิ่นในสายงาน มีพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.1.3 สมรรถนะส่วนบุคคล ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีความรู้ ทักษะ ทักษะคฤติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้มีผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) อ้างถึงใน ตริคม พรหมมาบุญ และคณะ (2563, น. 61-61) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคฤติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้น มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ หากพิจารณาเป็นรายด้านของสมรรถนะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. ความรู้ ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการมีความรู้และความเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติ จะทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับที่มีการกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ McCellent ซึ่งอธิบายความหมายของสมรรถนะความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้หรือเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้รอบตัว ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น 2. ทักษะ ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากอาสาสมัครคุมประพฤติดีทักษะในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับงาน อาจส่งผลให้เกิดการยอมรับและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ความผิดได้ สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ McCellent ซึ่งอธิบายความหมายของสมรรถนะทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการนำเสนอ เป็นต้น 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะว่าการที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องและเหมาะสม อาจทำให้เกิดความไว้วางใจและเกิดการยอมรับในระหว่างปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ McCellent ซึ่งอธิบายความหมายของสมรรถนะความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นภาพลักษณะของตัวบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลมักจะมี ความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาเพื่อหล่อหลอมให้เกิดค่านิยมในตนเองและมุ่งเป้าหมายไปในทิศทางที่องค์การกำหนด สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ McCellent ซึ่งอธิบายความหมายของสมรรถนะบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) คือ ลักษณะของการแสดงออกที่เป็นแบบฉบับเฉพาะบุคคลนั้น เช่น ความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจ ความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น 5. แรงจูงใจ/เจตคติ ผลการแสดงความคิดเห็นสมรรถนะที่จำเป็น โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการมุ่งให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะ McCellent ซึ่งอธิบายความหมายของสมรรถนะแรงจูงใจหรือเจตคติ (Motives/Attitude) คือ แรงจูงใจในการขับเคลื่อนภายในของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.2 ผลการศึกษาในระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มสมรรถนะหลัก กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน และกลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล โดยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.2.1 กลุ่มสมรรถนะหลัก ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งช่วงอายุของอาสาสมัครคุมประพฤติส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 55 คน ถือได้ว่าเป็นช่วงอายุที่มีประสบการณ์การทำงานมาเป็นเวลา จึงทำให้มีการแสดงความคิดเห็นว่าเป็นสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท สอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี บัวทุม (2558) ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะหลักพนักงานเทศบาลตำบลทับมา ในภาพรวมมีระดับสมรรถนะมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก จึงทำให้เห็นถึงการสอดคล้องกับสถิติการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กลุ่มสมรรถนะหลัก รายด้านของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีผลสถิติในภาพรวมว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุด แต่หากมีการกระตุ้นการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพได้ 2) ด้านการบริการที่ดี ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทอาจเกิดความกังวลในการให้บริการทางด้านเทคโนโลยี แต่หากได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีอาจส่งผลให้เกิดความมั่นใจในการให้บริการและมีความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาว รัชนิดา รักกาญจน์นัท (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีระดับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ดี เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะมีประโยชน์อย่างมากต่อพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและตัวบุคลากรเอง 3. ด้านการคิดวิเคราะห์ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทมีความพยายามที่จะศึกษาองค์ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย หากได้รับการเสริมความรู้ด้านต่างๆ แล้ว อาจจะทำให้เกิดกระบวนการวิเคราะห์และเกิดกระบวนการความคิดที่สร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิดา รักกาญจน์นัท (2560) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีระดับสมรรถนะหลักที่เป็นจริงอยู่ในเกณฑ์ดี เหมาะสมกับการ

ปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะมีประโยชน์อย่างมากต่อพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและตัวบุคลากรเอง 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องสอดคล้องกับการรักษาจรรยาบรรณอาสาสมัครคุมประพฤติ ตามระเบียบคณะกรรมการคุมประพฤติว่าด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนอาสาสมัครคุมประพฤติ พ.ศ. 2561 หมวด 2 ข้อ 9 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทสามารถยอมรับที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้แต่ยังขาดเรื่องของการวางแผน การสร้างความสัมพันธ์ เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่ มีการดำรงตำแหน่งผู้นำชุมชนส่วนใหญ่ ทำให้ความรับผิดชอบในงานภารกิจที่หลากหลาย ดังนั้น สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นสร้างปฏิสัมพันธ์ และให้เกิดการวางแผนร่วมกัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 17 - 23 อ้างถึงใน ชีรพล เจริญสุข 2564, น. 19-24) ได้อธิบายหลักในการประเมินสมรรถนะรายละเอียดของสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้าทีม เพียงแต่เป็นการรักษาความสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

2.2.2 สมรรถนะประจำสายงาน ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถิติการศึกษาทำให้เห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่ยังขาดสมรรถนะที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การโน้มน้าวใจ การวิเคราะห์และบูรณาการและขาดความละเอียดรอบคอบ หากได้รับการพัฒนาศักยภาพร่วมกับการปฏิบัติอาจทำให้อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทสามารถสร้างผลงานที่โดดเด่นให้ตนเองได้ หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ด้านการแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทสามารถวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัญหา ได้ประสบการณ์เพราะว่าส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน 25 ปี แต่สมรรถนะนี้จะสำเร็จได้จะต้องเกิดการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสำเร็จ จึงต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมประสบการณ์มาใช้ในการทำงานอาสาสมัครคุมประพฤติให้ดียิ่งขึ้น 2. ด้านศิลปะการโน้มน้าวใจ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีความสามารถในการโน้มน้าว แต่หากได้รับการพัฒนาที่สม่ำเสมอจะทำให้เกิดการงานที่รอบด้านและบรรลุผล 3. ด้านการวิเคราะห์และการบูรณาการ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของ

อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท สามารถเข้าใจและนำความรู้ในงานคุมประพฤติมากำหนดแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับปัจจุบันได้ดี และหากได้มีการเสริมองค์ความรู้ที่ใหม่ๆ อาจนำไปสู่การคิดค้นนวัตกรรม ที่เหมาะกับการทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 4. ด้านความละเอียดรอบคอบ และความถูกต้องของงาน ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒผล (2562) ได้อธิบายในหนังสือการโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ มีเนื้อหาในลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน มีการเรียนรู้มีลักษณะบูรณาการ มีการเรียนรู้เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถของตนเอง มีการประเมินตนเอง (self-assessment) ด้วยหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการประเมินที่ชัดเจน และการได้รับคำแนะนำจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญต่างๆ และมีการกระตุ้นสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

2.2.3 สมรรถนะส่วนบุคคล ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งทำให้เห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทมีความพร้อมที่จะพัฒนาและปรับปรุงงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมถึงความรู้ ความเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติ หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 1. ความรู้ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีความรู้ ความเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติเป็นอย่างดี แต่ความรู้ไม่ได้จำกัดเพียงในเชิงเนื้อหาทางวิชาการ แต่ยังมีความรู้ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีร่วมด้วย จึงทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาความรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดความของ McCellent ที่อธิบายความหมายของสมรรถนะความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้หรือเป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้รอบตัว ความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เป็นต้น 2. ทักษะ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีทักษะทางด้านการรับฟังและการสื่อสาร จึงทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน แต่ด้วยช่วงอายุอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 45 ปี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติ 25 ปี ทำให้ความเชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยียังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานมากนัก ด้วยความเคยชินกับการปฏิบัติงานรูปแบบเอกสาร มาเป็นเวลานาน จึงทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ทางด้านการใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับแนวคิดความของ McCellent ที่อธิบายความหมายของสมรรถนะทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำให้มีประสิทธิภาพ

เช่น ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ ทักษะในทางสื่อสาร ทักษะในการนำเสนอ เป็นต้น 3.ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความไว้วางใจ แต่ด้วยมีการดำรงตำแหน่งทางสังคมอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ จึงต้องมีการกระตุ้นและส่งเสริมสมรรถนะด้านนี้อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดความของ McCellent ที่อธิบายความหายของสมรรถนะความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นภาพลักษณะของตัวบุคคล เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้เห็นได้ว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท มีจิตบริการที่ดี เนื่องจากดำรงตำแหน่งทางสังคมและต้องทำหน้าที่ดูแลประชาชนในชุมชนของตนเอง ทำให้สามารถรับรู้ได้จากการรับบริการและสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ หากมีการอำนวยความสะดวก สถานที่บ่งบอกที่ชัดเจนก็จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในตัวของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดความของ McCellent ที่อธิบายความหายของสมรรถนะบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) คือ ลักษณะของการแสดงออกที่เป็นแบบฉบับเฉพาะบุคคลนั้น เช่น ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ ความเป็นผู้นำ และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นต้น 5.แรงจูงใจ/เจตคติ ผลการแสดงความคิดเห็นระดับสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความมุ่งมั่นที่จะลดปัญหาการกระทำผิดในชุมชนให้ลดลง แต่ยังคงต้องอาศัยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและทีมในการส่งเสริมให้การกระทำผิดลดลง จึงต้องมีการสร้างเครือข่ายให้มีความมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดความของ McCellent ที่อธิบายความหายของสมรรถนะแรงจูงใจหรือเจตคติ (Motives/Attitude) คือ แรงจูงใจในการขับเคลื่อนภายในของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

2.3 ผลการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จากการสนทนากลุ่ม มีผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 คน โดยการเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทควรเป็นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ปัจจุบันและเกิดองค์ความรู้ที่ทันสมัยสามารถนำมาพัฒนากระบวนการทำงานการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่และทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลตามที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับบทความของสิริวดี ชูเชิด (2565) ในวารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภายในองค์กรและแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรต่างๆ มีการพัฒนา

สมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการนำเอากิจกรรมต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การเปลี่ยนงานหรือแม้กระทั่งการให้บุคลากรไปศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารสำนักงานคุมประพฤติและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อกระตุ้นและผลักดันให้อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาทได้ตระหนักความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.2 สามารถนำไปจัดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมหรือคู่มือในการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติและนำไปปฏิบัติได้จริง

3.1.3 สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครคุมประพฤติ โดยสามารถกำหนดสมรรถนะที่เหมาะสมได้ตามลำดับความต้องการ รวมถึงสามารถวางแผนการพัฒนาในระยะสั้นหรือระยะยาวของสำนักงานคุมประพฤติได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

3.2.2 ควรมีการศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติให้ครบทุกมิติ

3.2.3 ควรมีการศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะให้มีความเหมาะสมในงานอาสาสมัครคุมประพฤติ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2561. (25 พฤษภาคม 2561).
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ ก หน้า 10.
- กรมคุมประพฤติ. (2565). เรื่องเล่าเครือข่าย อ.ส.ค. การมีส่วนร่วมขององค์กรอาสาสมัครคุม
ประพฤติ. *วารสารกรมคุมประพฤติ*, 28(ฉบับที่ 3/2565), 14.
- กรมคุมประพฤติ. (2565). *โครงสร้างกรมคุมประพฤติในปี 2565*. สืบค้นจาก
<https://www.probation.go.th/documents.php?id=123>
- กรมคุมประพฤติ. (2565). บทความพิเศษ เรื่องเล่าก้าวอย่าง: การพัฒนาศักยภาพคนด้วยเทคโนโลยี.
วารสารกรมคุมประพฤติ, 28(3), น. 3 – 4.
- กรมคุมประพฤติ. (2565). *สถิติคดีรับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565*. สืบค้นจาก
<http://203.113.100.109/dopkpi/statdopis.php>
- กลุ่มอาสาสมัครคุมประพฤติ กองส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายคุมประพฤติ. (2563).
หลักสูตรอบรมอาสาสมัครคุมประพฤติที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่, น. 3.
- กิติคุณ ตั้งคำ. (2556). *สมรรถนะของข้าราชการสายการทูต: ศักยภาพที่มีกรมอาเซียน*.
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญใจ จิรัฐจินดา. (2557). *รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุข
ของโรงพยาบาลส่งเสริมตำบล (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*.
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- จังหวัดชัยนาท. (2565). *รายงานสถานการณ์ยาเสพติดในการประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยการ
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดชัยนาทครั้งที่ 11/2565*. ศาลากลางจังหวัด
ชัยนาท.
- จันทร์ทา มิ่งคำมี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
(การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- จามรี บัวทุม. (2558). *สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา (การค้นคว้าอิสระปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

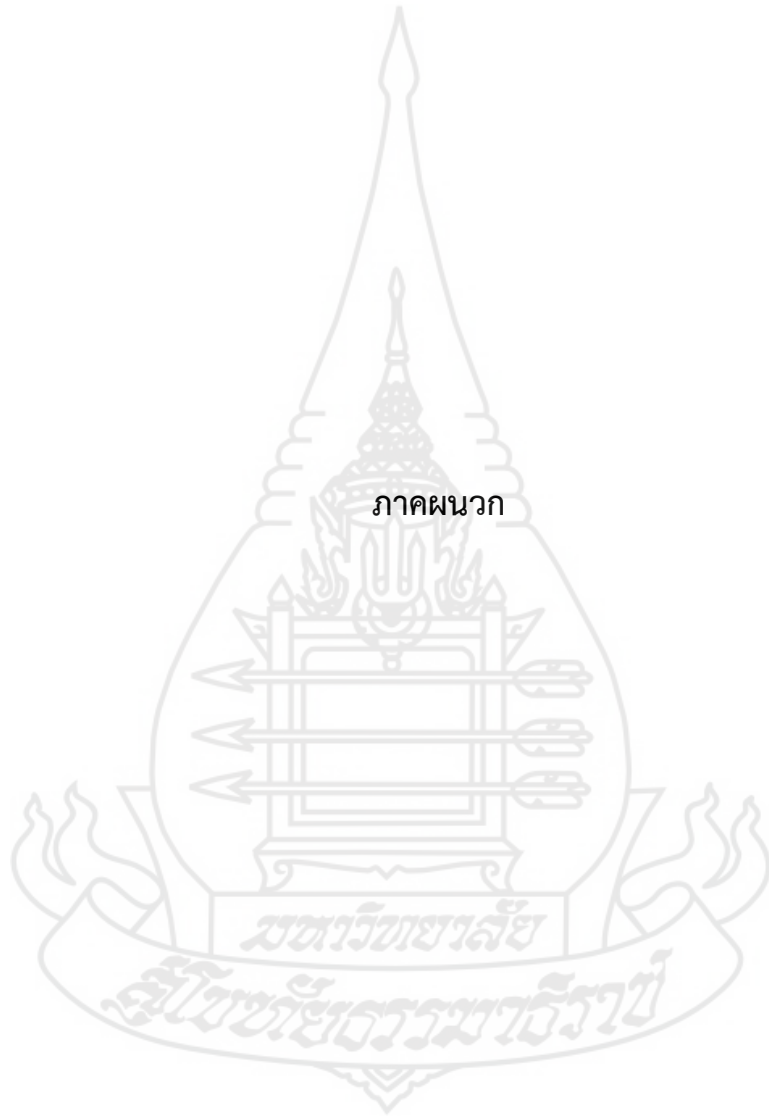
- จิตติกา ชัยภักดี และทัศนศิริรินทร์ สว่างบุญ. (2560). แนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(ฉบับที่ 1), น. 155 – 156.
- ชัชวาวรรณ มีทรัพย์ทอง, จีราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, 8(ฉบับที่ 1), น. 183 - 184.
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: หน้า 35.
- ฐานิสร์ มณีนารณ. (2020). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 6(1), 263.
- ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง, มุฮัมมัดอัยมัน หะยิมะมิง. การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. *วารสารรัชติภาคย์*, 15(43), น. 327.
- ตรีคม พรหมมาบุญ และคณะ. (2563). *การพัฒนากระบวนการทดสอบสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น เพื่อส่งเสริมการยกระดับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21*. สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน).
- ตะติมา นัยฉิม, วัลภา สบายยิ่ง. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมอาสาสมัครของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ในเขตกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธนภุต อึ้งน้อย. (2563). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธีรพล เจริญสุข. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- ปราโมทย์ สลีลินา และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). การปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติในบทบาทการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(4), น. 162.

- พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล. (2563). แนวทางการนำมาตรการคุมประพฤติมาใช้แก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*, 6(2), น. 199.
- พระราชบัญญัติคุมประพฤติ พ.ศ. 2559. (3 ตุลาคม 2559). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนที่ 88 ก. หน้า 1 – 2.
- พันธุ์พรหม รังสีธารานนท์. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 2(3), น. 55.
- รชต กฤตธรรมวรรณ, รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล และองค์อร สงวนญาติ. (2020). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่ DEVELOPMENT OF NEW NORMAL EDUCATIONAL PERSONNEL COMPETENCY. *มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประเทศไทย*, น. 885.
- รัชจิกร จิตพัฒนานนท์. (2564). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(1), น. 63 – 64.
- รัชนิดา รักกาญจนันท์. (2560). *การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการสายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรรณญา สิงห์ทอง. (2560). *การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสุโขทัย เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การโค้ชเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2563). *การประเมินทรัพยากรมนุษย์: หลักการและแนวปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: รัตนาไตร.
- ศรัณพ์พัชร ไผฟูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- สถาบันวิจัยและพัฒนา กรมคุมประพฤติ. (2557). ระบบการบริหารงานคุมประพฤติและกระบวนการยุติธรรมในประเทศอาเซียน. รายงานสรุปผลการศึกษา ระบบการบริหารงานคุมประพฤติและกระบวนการยุติธรรมในสาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม อินโดนีเซีย และมาเลเซีย, น. 37 - 40.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงยุติธรรม. (2562 – 2565). สถิติคดียาเสพติดจังหวัดชัยนาทในปี พ.ศ. 2562 – 2565.
http://ittdashboard.nso.go.th/preview.php?id_project=66
- สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท. (2565). บุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชุมพร. การคุมความประพฤติผู้ได้รับการพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษจำคุก. สืบค้นจาก <http://www.chumphonprobation.com/index.php/>.
- สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชุมพร. การคุมความประพฤติผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่. สืบค้นจาก <http://www.chumphonprobation.com/index.php/>.
- สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชุมพร. การคุมประพฤติเด็กและเยาวชน. สืบค้นจาก <http://www.chumphonprobation.com/index.php/>.
- สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชุมพร. ความสำคัญของการคุมความประพฤติ. สืบค้นจาก <http://www.chumphonprobation.com/index.php/>
- สำนักงานจังหวัดชัยนาท, (2564). ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของจังหวัดชัยนาท. สืบค้นจาก ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปจังหวัดชัยนาทปี 2564, น. 1-2.
- สำนักงานจังหวัดชัยนาท. (2565). ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของจังหวัดชัยนาท. สืบค้นจาก ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปจังหวัดชัยนาทปี 2565, น. 1.
- สำนักพัฒนาการคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ. (2560). โครงการฝึกอบรมหลักสูตร *The Third Country Training Programme for Development of Effective Community-based Treatment of Offenders in the CLMV Countries* ปีที่ 1. กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม.
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 12 (1), 223.
- สุกัญญา แก้วขาว, เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, จำเนียร ราชแพทยาคม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(27), 112.

- สุนิษา เพ็ชรจันทร์. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักวิทยบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- สุพจน์ นาโพทอง. (2558). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- อติพงศ์ ฤทธิชัย. (2008). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency). สืบค้นจาก <https://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=2213>.
- อัญชลี ชัยศรี. (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานสมรรถนะ. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 5(2), 239 – 242.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสอบถาม ทั้งหมด 3 ชุด

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. นายนพรุจ ตันมงคล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท |
| 2. นายปกรณ์ กิตติวิโรดม | ตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ |
| 3. นายอำนาจ ช้องพูน | ตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ |

รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. นายนพรุจ ตันมงคล | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท |
| 2. นายปกรณ์ กิตติวิโรดม | ตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และอำนวยการ |
| 3. นางสาวสุมาลี กัลป์ยาณธรรม | ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ |
| 4. นายอำนาจ ช้องพูน | ตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ |
| 5. นายวิริยะภณ พ่วงสำเภา | ตำแหน่ง ประธานกรรมการอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดชัยนาท |
| 6. นายไพฑูรย์ สุ่มงาม | ตำแหน่ง รองประธานกรรมการอาสาสมัครคุมประพฤติ
จังหวัดชัยนาท |
| 7. นางสาวนพรัตน์ สดวัน | ตำแหน่ง อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท |

ผู้ดำเนินเวทีสนทนากลุ่ม

นายจอมพล สงวนศักดิ์ ตำแหน่ง พนักงานคุมประพฤติ

ผู้บันทึกและจัดรายงานการประชุม

นางสาวธนภรณ์ สิทธิเวช นักศึกษาระดับปริญญาโท
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๓/บ นค

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมคุมประพฤติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวธนภรณ์ สิทธิเวช นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๖๗๘-๘๖๔๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรระดับผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่ม และผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน 13 คน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาหวังว่าคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างยิ่ง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลใดๆที่ท่านให้จะไม่มีการเผยแพร่ออกไปเป็นรายบุคคล ผู้ศึกษาจึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวธนภรณ์ สิทิวณิช นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. อายุ

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 25 - 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี | <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41 - 45 ปี | <input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปี |

2. ระยะเวลาการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ไม่เคย | <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 เดือน |
| <input type="checkbox"/> 6 เดือน - 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1 - 2 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3 - 4 ปี | <input type="checkbox"/> 5 - 6 ปี |
| <input type="checkbox"/> 7 - 8 ปี | <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... |

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 6 เดือน | <input type="checkbox"/> 6 เดือน - 1 ปี |
| <input type="checkbox"/> 2 - 3 ปี | <input type="checkbox"/> 4 - 5 ปี |
| <input type="checkbox"/> 6 - 7 ปี | <input type="checkbox"/> 8 - 9 ปี |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ..... | |

4. การดำรงตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติ
- หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่
- หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน
- ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ
- กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่
- กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน

ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่จำเป็นของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง ท่านคิดว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมคุมประพฤติ ในแต่ละกลุ่มของสมรรถนะในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับสมรรถนะที่จำเป็นระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับสมรรถนะที่จำเป็นระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับสมรรถนะที่จำเป็นระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับสมรรถนะที่จำเป็นระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับสมรรถนะที่จำเป็นระดับน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency)					
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)					
1.สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา					
2.สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ					
3.สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน					
4.มีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
5.สามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ					
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind – SERV)					
1.สามารถให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีธรรมาภิบาลและไม่เลือกปฏิบัติ					
2.สามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหให้แก่ผู้กระทำความผิดได้					
3.สามารถประสานงานเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์					
4.มีความเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง					
5.มีความรู้และสามารถให้บริการผู้กระทำความผิดอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด					
สมรรถนะที่ 3 การคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)					
1.มีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆเสมอ					
2.มีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
3.สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงานเพื่อพัฒนางานได้					
4.สามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.สามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้					

รายการ	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity – ING)					
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2. รักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ					
3. ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ					
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและปราศจากความอคติในการปฏิบัติงาน					
5. คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน					
สมรรถนะที่ 5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)					
1. มีการยอมรับที่จะปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ					
2. สามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี					
3. เต็มใจปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างแข็งขัน					
4. แสดงความคิดเห็นอย่างจริงจังในการปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่น					
5. มีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล					
กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)					
สมรรถนะที่ 1 การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)					
1. มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด					
2. สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิด เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา					
3. สามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดซ้ำ					
4. มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ของผู้กระทำผิด					
สมรรถนะที่ 2 ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ (Communication & Influencing – CI)					
1. สามารถอธิบาย ชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง					
2. สามารถใช้สื่อหลากหลายชนิด เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้					
3. สามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมความประพฤติไม่ให้วนกลับไปกระทำผิดซ้ำ					
4. มีทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ					
5. มีการสร้างกลุ่มหรือหาแนวร่วมเพื่อป้องกันการกระทำผิดในชุมชน					

รายการ	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 3 การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)					
1.เข้าใจนโยบาย กลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้อย่างถ่องแท้					
2.สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
3.สามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
4.มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
5.มีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครคุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันให้มีความเหมาะสม					
สมรรถนะที่ 4 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)					
1.มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
2.มีการตรวจสอบความถูกต้องของงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด					
3.มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ					
กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)					
สมรรถนะที่ 1 ความรู้ (knowledge)					
1.มีความรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี					
2.สามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3.สามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี					
สมรรถนะที่ 2 ทักษะ (Skill)					
1.มีทักษะการรับฟังและสื่อสารที่ดี					
2.สามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิดได้					
3.สามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้					
4.สามารถใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศได้ดี					
สมรรถนะที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept)					
1.ได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่					
2.มีความพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน					
3.มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด					

รายการ	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)					
1.มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2.มีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน					
3.มีความเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ					
4.มีจิตบริการ อภัยภัยดี มีความโอบอ้อมอารี					
สมรรถนะที่ 5 แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)					
1.สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติ					
2.มีความเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้					
3.มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

.....

.....

.....

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

.....

.....

.....

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท จัดทำขึ้นเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม จำนวน 60 คน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาหวังว่าคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นอย่างยิ่ง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยข้อมูลใดๆ ที่ท่านให้จะไม่มีการเผยแพร่ออกไปเป็นรายบุคคล ผู้ศึกษาจึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

นางสาวธนภรณ์ สิทธิเวช นักศึกษาระดับปริญญาโท

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21 - 25 ปี 26 - 30 ปี
 31 - 35 ปี 36 - 40 ปี
 41 - 45 ปี มากกว่า 45 ปี

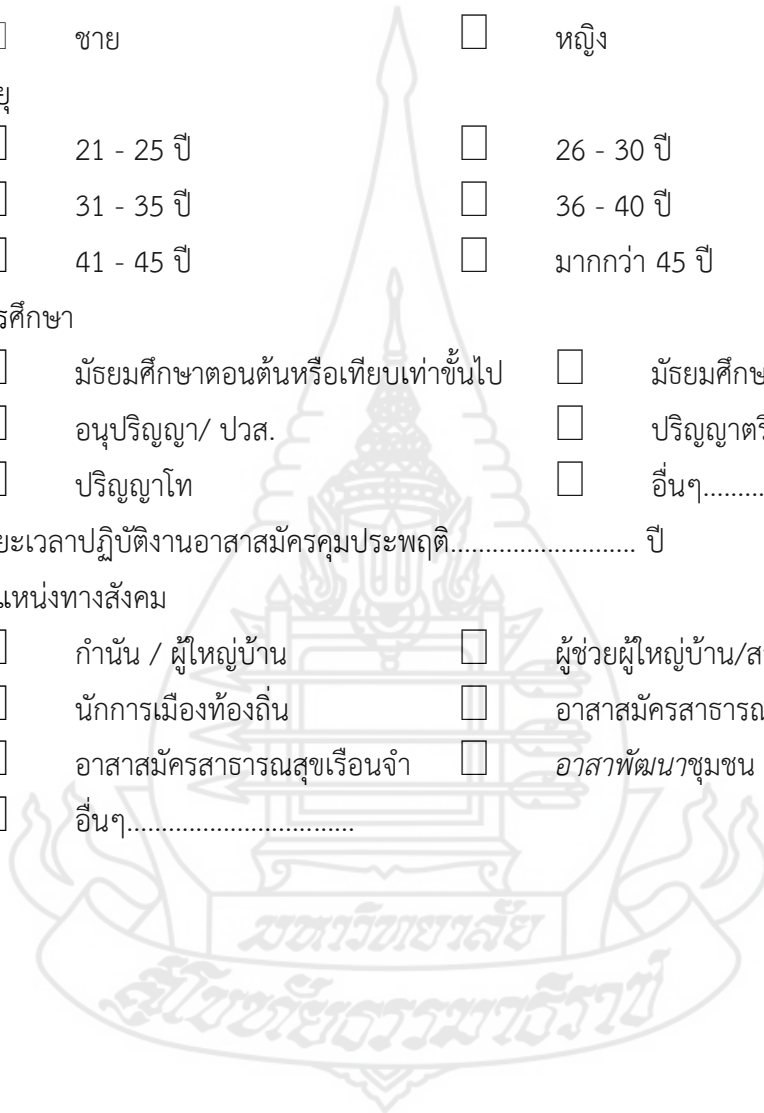
3. การศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไป มัธยมศึกษาตอนปลาย
 อนุปริญญา/ ปวส. ปริญญาตรี
 ปริญญาโท อื่นๆ.....

4. ระยะเวลาปฏิบัติงานอาสาสมัครคุณประพติ..... ปี

5. ตำแหน่งทางสังคม

กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน/สารวัตรกำนัน
 นักการเมืองท้องถิ่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
 อาสาสมัครสาธารณสุขเรือนจำ อาสาพัฒนาชุมชน
 อื่นๆ.....



ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่จำเป็นของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง ท่านคิดว่าอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม มีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจกรมคุมประพฤติ ในแต่ละกลุ่มของสมรรถนะในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับดังนี้

5	หมายถึง	ระดับสมรรถนะมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับสมรรถนะมาก
3	หมายถึง	ระดับสมรรถนะปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับสมรรถนะน้อย
1	หมายถึง	ระดับสมรรถนะน้อยที่สุด

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	5	4	3	2	1
กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency)					
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH)					
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา					
2. ท่านปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกรมคุมประพฤติ					
3. ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองและปรับปรุงวิธีการทำงาน					
4. ท่านมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
5. ท่านสามารถบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร เพื่อให้ได้ผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของกรมคุมประพฤติ					
สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind – SERV)					
1. ท่านให้บริการผู้กระทำความผิดด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีและไม่เลือกปฏิบัติ					
2. ท่านสามารถช่วยเหลือหรือเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาก็แก่ผู้กระทำความผิดได้					
3. ท่านสามารถประสานงาน เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้รับการบริการหรือได้รับการสงเคราะห์					
4. ท่านเข้าใจและสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำความผิดได้อย่างถูกต้อง					
5. ท่านมีความรู้และสามารถให้บริการผู้กระทำความผิดจนเกิดประโยชน์สูงสุด					
สมรรถนะที่ 3 การคิดวิเคราะห์ (Expertise – EXP)					
1. ท่านมีความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ เสมอ					
2. ท่านมีความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
3. ท่านสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของงานเพื่อพัฒนางานได้					
4. ท่านสามารถวิเคราะห์ความรู้ทางวิชาการและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
5. ท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีแก่บุคคลอื่นได้					

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity – ING)					
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
2. ท่านรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ					
3. ท่านยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณของอาสาสมัครคุมประพฤติ					
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและปราศจากอคติในการปฏิบัติงาน					
5. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เป็นธรรมและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน					
สมรรถนะที่ 5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW)					
1. ท่านยอมรับที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้ดี					
3. ท่านสามารถร่วมวางแผนหรือตัดสินใจกับอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นได้					
4. ท่านยกย่องและให้กำลังใจอาสาสมัครคุมประพฤติอื่นอย่างจริงใจ					
5. ท่านมีการเสริมสร้างความสามัคคีหรือแก้ไขข้อขัดข้องที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล					
กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)					
สมรรถนะที่ 1 การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ (Professional Problem Solving – PPS)					
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด					
2. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาให้แก่ผู้กระทำผิด เพื่อตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา					
3. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดซ้ำ					
4. ท่านสามารถวิเคราะห์สาเหตุและปัญหาจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในฐานะอาสาสมัครคุมประพฤติ เพื่อแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำ					
5. ท่านมีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น เพื่อช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของผู้กระทำผิด					
สมรรถนะที่ 2 ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ (Communication & Influencing - CI)					
1. ท่านมีการอธิบายหรือชี้แจงรายละเอียดให้แก่ผู้กระทำผิดได้อย่างถูกต้อง					
2. ท่านสามารถนำสื่อหลากหลายชนิดมาใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหา					
3. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความเข้าใจหรือเสนอแนวทางการคุมความประพฤติ ไม่ให้หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ					
4. ท่านสามารถใช้ทักษะการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำ					
5. ท่านสามารถหาแนวร่วมในการป้องกันการกระทำผิดในชุมชนได้					

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 3 การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking - ST)					
1. ท่านเข้าใจนโยบาย กลยุทธ์การทำงานของกรมคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
3. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมากำหนดหาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
4. ท่านมีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน					
5. ท่านมีความคิดสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครคุมประพฤติ โดยพิจารณาจากสถานการณ์ที่เป็นปัจจุบันให้มีความเหมาะสม					
สมรรถนะที่ 4 ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order - AO)					
1. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
2. ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องของงานอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด					
3. ท่านตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกรมคุมประพฤติ					
กลุ่มสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency)					
สมรรถนะที่ 1 ความรู้ (knowledge)					
1. ท่านมีความรู้และเข้าใจในงานอาสาสมัครคุมประพฤติได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านสามารถนำความรู้และความเข้าใจมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้					
สมรรถนะที่ 2 ทักษะ (Skill)					
1. ท่านสามารถรับฟังและสื่อสารกับผู้กระทำผิดได้ดี					
2. ท่านสามารถสื่อสารและสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้กระทำผิดได้					
3. ท่านสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้กระทำผิดได้					
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี					
สมรรถนะที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self - concept)					
1. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้กระทำผิดและเจ้าหน้าที่					
2. ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตน					
3. ท่านมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม และเกิดประโยชน์สูงสุด					

รายการ	ระดับสมรรถนะ				
	5	4	3	2	1
สมรรถนะที่ 4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits)					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2. ท่านมีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านสามารถเป็นผู้นำในการส่งเสริมและป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ					
4. ท่านมีจิตบริการและอัธยาศัยที่ดี มีความโอบอ้อมอารี					
สมรรถนะที่ 5 แรงจูงใจ/เจตคติ (motives/attitude)					
1. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้กระทำความผิดปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมความประพฤติได้					
2. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้กระทำความผิดสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้					
3. ท่านความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าอาสาสมัครคุมประพฤติควรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะด้านใดเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง

การศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดทำแบบประเมินเพื่อสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือท่านได้ตอบแบบประเมินให้ครบถ้วน คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------|--------------------------|------------------|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> | ชาย | <input type="checkbox"/> | หญิง |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> | ต่ำกว่า 15 ปี | <input type="checkbox"/> | 16 - 20 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 21 - 30 ปี | <input type="checkbox"/> | 30 - 35 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 36 - 40 ปี | <input type="checkbox"/> | 41 - 45 ปี |
| | <input type="checkbox"/> | 50 ปี ขึ้นไป | | |
| 3. การได้รับการบริการจากอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท | <input type="checkbox"/> | รับรายงานตัว | <input type="checkbox"/> | ให้คำแนะนำ |
| | <input type="checkbox"/> | ให้คำปรึกษา | <input type="checkbox"/> | ติดตามและสอดส่อง |
| | <input type="checkbox"/> | ช่วยเหลือสงเคราะห์ | <input type="checkbox"/> | อื่นๆ..... |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง ท่านพึงพอใจในการให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดชัยนาท กระทรวงยุติธรรม ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจมาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด |

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านที่ 1 ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ					
1. มีขั้นตอนกระบวนการดำเนินการชัดเจน					
2. การอธิบาย ชี้แจง และแนะนำขั้นตอนการให้บริการของเจ้าหน้าที่ชัดเจน					
3. มีการดำเนินงานตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
4. มีเอกสารแบบฟอร์มให้ดำเนินการชัดเจน					
5. การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร เป็นไปด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง					
ด้านที่ 2 การให้บริการของอาสาสมัครคุมประพฤติ					
1. อาสาสมัครคุมประพฤติให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส					
2. อาสาสมัครคุมประพฤติมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และเต็มใจในการให้บริการ					
3. อาสาสมัครคุมประพฤติที่มีความรู้ ความสามารถ ในการให้บริการ เช่น สามารถตอบคำถามชี้แจงข้อสงสัย ให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นต้น					

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. อาสาสมัครคุมประพฤติ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือด้วยความจริงใจ					
5. อาสาสมัครคุมประพฤติมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ไม่ขอสิ่งตอบแทน ไม่รับสินบน ไม่แสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบและไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น					
6. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของกรมคุมประพฤติอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านที่ 3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. ที่ตั้งของศูนย์ประสานงานอาสาสมัครคุมประพฤติ มีความเหมาะสม					
2. มีการจัดสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม					
3. มีจุดพักคอยรับบริการและน้ำดื่ม					
4. มีอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการให้บริการอย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 4 ด้านคุณภาพการให้บริการ					
1. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน					
2. ได้รับความบริการที่สะดวกและรวดเร็ว					
3. ระยะเวลาในการให้บริการมีความเหมาะสม					
4. ติดต่อประสานงานกับอาสาสมัครคุมประพฤติ อย่างสะดวก					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

