

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากสถานการณ์ปัญหายาเสพติดที่แพร่ระบาดจนเกิดวิกฤต ซึ่งเป็นภัยคุกคามต่อสังคมในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินความพร้อมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปางในการรองรับนโยบายยาเสพติดประจำปีงบประมาณ 2554 – 2555” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาดังนี้

2.1 นโยบายยาเสพติด

2.1.1 นโยบายยาเสพติดของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

2.1.2 นโยบายยาเสพติดของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาและหลักการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด

2.2.1 ความเป็นมาและหลักการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545

2.2.2 ข้อดีของระบบบังคับบำบัดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545

2.2.3 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545

2.3 ความเป็นมาของกรมคุมประพฤติ

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง

2.3.2 งานตรวจพิสูจน์

2.3.3 งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความพร้อมด้วยเทคนิค SWOT

2.4.1 ความหมายของ SWOT

2.4.2 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT

2.4.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT

2.4.4 ปัญหาในการทำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม (Readiness)

2.5.1 ความหมายของความพร้อม

2.5.2 ประเภทของความพร้อม

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 นโยบายยาเสพติด

นโยบายยาเสพติดที่อยู่ในช่วงการศึกษา ได้แก่ นโยบายยาเสพติดของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ และนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร โดยผู้ศึกษามุ่งเน้นเฉพาะด้านยาเสพติด

2.1.1 นโยบายยาเสพติดของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

คำแถลงการณ์ของนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2552

รัฐบาลนี้มีนโยบายเร่งด่วนด้านสังคมโดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณภาพการบริการ ด้านสาธารณสุขการแก้ไขปัญหาเสพติดและดูแลความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งตนเองได้ตลอดจนเร่งรัดแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างเป็นระบบครบวงจรและเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ข้อ 3.5 นโยบายสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

(3.) สังคมเข้มแข็งมีความปลอดภัยและมีภูมิคุ้มกันภัยยาเสพติดมีระบบป้องกันมิให้กลุ่มเสี่ยงเป็นเหยื่อของยาเสพติดอัตราส่วนของผู้เสพ/ผู้ติด/ผู้ค้ายาเสพติดต่อจำนวนประชากรลดลงคดีอาชญากรรมและคดีความที่เกี่ยวกับยาเสพติดลดลงประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้นจากการลดอาชญากรรมลดอุบัติเหตุ

(7.) เร่งรัดการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างเป็นระบบครบวงจรทั้งด้านการป้องกันการปราบปรามการบำบัดรักษาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดควบคู่กับการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์และมีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัดรวมทั้งขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติในการแก้ไขปัญหาเสพติดป้องกันมิให้กลุ่มเสี่ยงเป็นเหยื่อยาเสพติดและส่งเสริมการบำบัดรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนบริหารจัดการการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างบูรณาการขยายความร่วมมือกับทุกภาคีทั้งในประเทศและต่างประเทศในการแก้ไขปัญหาควบคู่กับการรณรงค์ป้องกันและประชาสัมพันธ์ปราบปรามผู้ค้าผู้ผลิตและผู้นำเข้ายาเสพติดในทุกๆด้านโดยใช้มาตรการทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นระบบ

2.1.2 นโยบายยาเสพติดของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

คำแถลงการณ์ของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554

ข้อ 1. นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก

ข้อ 1.2 กำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดเป็น“วาระแห่งชาติ” โดยยึดหลักนิติธรรมในการปราบปรามลงโทษผู้ผลิตผู้ค้าผู้มีอิทธิพลและผู้ประพฤติดิบชอบ โดยบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยึดหลักผู้เสพคือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการบำบัดรักษาให้กลับมาเป็นคนดีของสังคมพร้อมทั้งมีกลไกติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบดำเนินการอย่างจริงจังในการป้องกันปัญหายาเสพติดด้วยการแสวงหาความร่วมมือเชิงรุกกับต่างประเทศในการควบคุมและสกัดกั้นยาเสพติดสารเคมีและสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติดที่ลักลอบเข้าสู่ประเทศไทยใต้การบริหารจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพรวมทั้งดำเนินการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดด้วยการรวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด

ข้อ 1.5 เร่งนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ควบคู่ไปกับการขจัดความยากจน ยาเสพติดและอิทธิพลอำนาจมืดโดยน้อมนำกระแสพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักปฏิบัติในแนวทางสันติวิธี โดยเน้นการส่งเสริมความร่วมมือในทุกภาคส่วนกับประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกยุทธธรรมอย่างทั่วถึงเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพชีวิตสร้างโอกาสและความเสมอภาคพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่เคารพอัตลักษณ์ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบที่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่โดยไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญทั้งนี้จะมีการบูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติรวมทั้งปรับปรุงพัฒนากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องทันสมัยกับสภาพความเป็นจริงของปัญหาที่เกิดขึ้นตลอดจนเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบอย่างเป็นธรรม

ข้อ 2. นโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ

ข้อ 2.3 พัฒนาและเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศส่งเสริมให้กองทัพพัฒนาความสัมพันธ์ทางทหารกับมิตรประเทศและมีความพร้อมในการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพในกรอบสหประชาชาติพัฒนาความสัมพันธ์ของหน่วยงานด้านความมั่นคงและกองทัพกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวกับประเทศเพื่อนบ้านบนพื้นฐานของการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน ดำเนินการสำรวจและจัดทำหลักเขตแดนตามหลักฐานพื้นฐานของกฎหมายและสนธิสัญญาที่มีอยู่เพื่อมิให้เป็นเงื่อนไขของความขัดแย้งรวมทั้งส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อระงับยับยั้งและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติและยาเสพติดให้หมดไป

ข้อ 2.5 เร่งดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดองค์กรอาชญากรรมการค้ามนุษย์ ผู้หลบหนีเข้าเมืองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและบุคคลที่ไม่มีสถานะชัดเจน โดยการปรับปรุงระบบป้องกันและบังคับใช้กฎหมายรวมทั้งกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอย่างเข้มงวดดูแลให้เป็นธรรมและเฝ้าระวังไม่ให้เกิดปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงและความสงบสุขภายในประเทศควบคู่ไปกับการจัดการแก้ไขปัญหายาเสพติดและสิทธิของบุคคลภายใต้ความสมดุลระหว่างการรักษาความมั่นคงของชาติกับการดูแลสิทธิขั้นพื้นฐาน

คำแถลงการณ์ของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตรเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2554 ณ ทำเนียบรัฐบาล

กำหนดให้มียุทธศาสตร์ “พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด” ด้วยการรวมพลังทุกภาคส่วนเป็นพลังแผ่นดินในการต่อสู้กับยาเสพติด โดยยึดหลักผู้เสพคือผู้ป่วยที่ต้องได้รับการบำบัดรักษาให้กลับมาเป็นคนดีของสังคม และสั่งการให้มีการกำกับกำชับติดตามช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ รวมทั้งดำเนินการป้องกันกลุ่มเสี่ยงและประชาชนทั่วไปไม่ให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ยึดหลักนิติธรรมในการปราบปรามลงโทษผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้มีอิทธิพล และผู้ประพฤตินิยมอบ มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และดำเนินการอย่างจริงจังในการป้องกันปัญหาด้วยการแสวงหาความร่วมมือเชิงรุกกับต่างประเทศในการควบคุมและสกัดกั้นยาเสพติด สารเคมี และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติดที่ลักลอบเข้าสู่ประเทศภายใต้การบริการจัดการอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักของยุทธศาสตร์ ยุติสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภายใน 1 ปี

กลยุทธ์ 7 แผน 4 ปรับ 3 หลัก 6 เร่ง ยึดเป็นหลักในการขับเคลื่อนงานยาเสพติด 7 แผน ดังนี้

1. แผนสร้างพลังสังคมและพลังชุมชนเอาชนะยาเสพติด ทำให้หมู่บ้าน/ชุมชนทั่วประเทศ ประมาณ 60,000 แห่ง มีการรวมตัวเป็นพลังแผ่นดิน ในการป้องกันเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน

2. แผนการแก้ไขปัญหายาเสพติด (Demand) ลดจำนวนผู้เสพยาเสพติดในประเทศไทย 1.2 ล้านคน ใน 4 ปี โดยตั้งเป้าหมายไว้ว่าในปีแรกจะดำเนินการให้ได้ถึง 400,000 คนทั่วประเทศ ติดตามช่วยเหลือฟื้นฟู ไม่ให้กลับมาเสพยา ประมาณร้อยละ 80 ใน 1 ปี

3. แผนสร้างภูมิคุ้มกันป้องกันยาเสพติด (Potential Demand) มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับประชาชนเยาวชนทั่วไป เยาวชนกลุ่มเสี่ยง ซึ่งจะเป็นการตัดการเพิ่มขึ้นของผู้เสพยารายใหม่

4. แผนปราบปรามยาเสพติดและบังคับใช้กฎหมาย ลดผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้ค้าเสพยาเสพติดในทุกระดับ โดยบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัด ใช้มาตรการทางด้านทรัพย์สิน การสืบสวนขยายผลเป็นแนวทางปฏิบัติหลัก

5. แผนความร่วมมือระหว่างประเทศ รัฐบาลจะแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อร่วมกันปราบปรามการผลิตและค้ายาเสพติด รวมทั้งใช้นโยบายเชิงรุกในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เพื่อให้ชายแดนมีความเป็นอยู่อย่างสันติ

6. แผนสกัดกั้นยาเสพติดตามแนวชายแดน สกัดกั้นยาเสพติดตามแนวชายแดนทุกด้าน มิให้มีการลักลอบนำยาเสพติดสู่ประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. แผนบริหารจัดการแบบบูรณาการ ระดมสรรพกำลังทั้งประเทศเข้าแก้ไขปัญหาเสพติด มีการจัดองค์กร กลไกการแก้ไขปัญหาเสพติดทุกระดับ และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4 ปรับ เพื่อให้การเอาชนะยาเสพติด มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ปรับปรุงข้อมูล การข่าวให้ถูกต้อง ทันสมัย
2. ปรับบทบาท พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. ปรับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ
4. ปรับทัศนคติของสังคมและชุมชนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาเสพติด

3 หลัก ยึด 3 หลักในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย

1. หลักเมตตาธรรมที่มีความรักในเพื่อนมนุษย์อยากเห็นคนผิดกลับตัวเป็นคนดี คำนึงความรักให้ครอบครัว คำนึงสุขให้ชุมชน
2. ยึดหลักนิติธรรม ทางกฎหมายมาบังคับใช้อย่างจริงจังตามหลักนิติธรรม
3. หลักแก้ปัญหาโดยยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง โดยยึดจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน เป็นตัวตั้งของการแก้ปัญหา ให้พื้นที่เป็นเจ้าของปัญหา

6 เร่ง ข้อปฏิบัติเร่งด่วน 6 เรื่องที่จะต้องเร่งดำเนินการ

1. เร่งดำเนินการในด้านข้อมูล ให้ทุกหน่วยหาข้อมูลปัญหาเสพติดที่เป็นจริงในระดับพื้นที่
2. เร่งลดจำนวนผู้เสพ จากหมู่บ้าน/ชุมชน จัดทำแผนบำบัดรักษาลดจำนวนผู้เสพยาเสพติดในพื้นที่
3. เร่งแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศและการสกัดกั้นยาเสพติด
4. เร่งปราบปรามผู้ค้า ลดความเดือดร้อนของประชาชน จากปัญหาเสพติดตามที่ข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านช่องทางต่างๆ ให้เป็นเรื่องเร่งด่วนลำดับแรก และจะมีการแจ้งผลการ

ดำเนินงานให้ประชาชนรับทราบ ขยายผลการยึดทรัพย์ผู้ค้ายาเสพติดตามหลักนิติธรรม ให้เพิ่มมากขึ้น

5. เร่งแก้ไขปัญหาเยาวชนกลุ่มเสี่ยง ทั้งในและนอกสถานศึกษา ให้ทุกจังหวัดเข้มงวด กวดขันพื้นที่เสี่ยง ปักจี้เสี่ยงที่สร้างความเดือดร้อนรำคาญให้กับชุมชนและสังคม เร่งสร้างระบบ ป้องกัน และเฝ้าระวังยาเสพติดในสถานศึกษาในทุกจังหวัด เพื่อสร้างความสบายใจให้กับผู้ปกครอง

6. เร่งสร้างหมู่บ้าน/ชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยน้อมนำพระราชดำริสมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2554 เรื่องโครงการกองทุนแม่ของแผ่นดิน จะทำให้ หมู่บ้านกองทุนแม่ของแผ่นดินทั้งหมดที่มีอยู่มีความเข้มแข็ง จะขยายจำนวนหมู่บ้านกองทุนแม่ของ แผ่นดินให้เพิ่มขึ้น ประมาณร้อยละ 50 ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งประเทศในระยะเวลา 4 ปี

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาและหลักการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 และการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด

2.2.1 ความเป็นมาและหลักการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545¹

ปัญหาเสพติดในประเทศไทย เป็นปัญหาวิกฤต ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และคุณภาพประชากร โดยเฉพาะปัญหาจำนวนผู้เสพยาเสพติดที่มีจำนวนสูงขึ้น และแพร่ระบาดไปยังกลุ่มเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นอนาคตของชาติ รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายสำคัญเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาการแพร่ ระบาดของยาเสพติดโดยใช้หลัก “การป้องกันนำหน้าการปราบปราม ผู้เสพติดได้รับการรักษา และผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษอย่างเด็ดขาด” จากนโยบายดังกล่าวถือว่าผู้เสพยาเสพติดเป็นผู้ป่วย มิใช่อาชญากรจึงต้องได้รับการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างทั่วถึง

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัดในประเทศไทยนั้น มีระบบการ บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด 2 ระบบ คือ

ระบบที่ 1 การบำบัดรักษาในระบบสมัครใจ (Voluntary System) เป็นการเปิดโอกาสผู้ติดยาเสพติดซึ่งต้องการเลิกยา สมัครใจเข้ารับการบำบัดรักษาในสถานพยาบาลต่างๆ ทั้งภาครัฐ และ เอกชน ซึ่งในการดำเนินการที่ผ่านมาผู้เข้ารับการบำบัดรักษาส่วนใหญ่ไม่มีแรงจูงใจเข้ารับการ บำบัดรักษาอย่างต่อเนื่องจนครบขั้นตอน

¹ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. ความเป็นมาและหลักการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดพ.ศ.2545

ระบบที่ 2 การบำบัดรักษาในระบบต้องโทษ (Correctional System) เป็นการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดที่กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดไว้ในทัณฑสถานบำบัดของกรมราชทัณฑ์ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ซึ่งในการดำเนินการที่ผ่านมาสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพ เนื่องจากการควบคุมตัวร่วมกับผู้กระทำความผิดอื่นๆ ทำให้ผู้ติดยาเรียนรู้พฤติกรรมอาชญากรรม นอกจากนี้เมื่อผู้ติดยาเสพติดพ้นโทษก็จะมีประวัติอาชญากร ซึ่งสังคมไม่ยอมรับทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีพต่อไป

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาทั้ง 2 ระบบดังกล่าว จึงมีแนวคิดให้มีระบบการบังคับบำบัดขึ้นด้วยการตราเป็นพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2534 แต่ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมายด้วยเหตุหลายประการ ซึ่งต่อมากระทรวงยุติธรรมจึงได้มีการขอแก้ไขพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อให้มีความสมบูรณ์ในการบังคับใช้และให้สอดคล้องกับหลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และได้มีการตราพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 ขึ้นใหม่ โดยมีผลยกเลิกพระราชบัญญัติเดิมดังกล่าวข้างต้น ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 119 ตอนที่ 96 ลงวันที่ 30 กันยายน 2545 และมีผลบังคับในวันที่ 1 ตุลาคม 2545 โดยมีหลักการและเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัตินี้ คือโดยที่ปัญหาเกี่ยวกับการเสพยาเสพติดให้โทษในปัจจุบันมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งโดยหลักการแล้ว ผู้เสพยาเสพติดมีสภาพเป็นผู้ป่วยอย่างหนึ่ง มิใช่อาชญากรปกติ การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดจึงสมควรกระทำให้กว้างขวาง และโดยที่ผู้เสพยาเสพติดจำนวนหนึ่งถูกบังคับให้เป็นผู้จำหน่ายยาเสพติดเพื่อแลกกับการได้ยาเสพติดไปเสพด้วย สมควรขยายขอบเขตของการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้ครอบคลุมถึงผู้เสพและมีไว้ในครอบครองผู้เสพและมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย และผู้เสพและจำหน่ายยาเสพติดจำนวนเล็กน้อยด้วย นอกจากนี้เนื่องจากบุคคลซึ่งติดหรือเสพยาเสพติดมีจำนวนมากและเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ สมควรขยายสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์การเสพหรือติดยาเสพติดและสถานที่เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพราะนอกจากมีหน่วยงานของกระทรวงยุติธรรมแล้วยังมีหน่วยงานอื่นของรัฐและหน่วยงานเอกชนที่มีขีดความสามารถเข้าร่วมในการตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติดและการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดของบุคคลดังกล่าว อาทิเช่น สถานที่ของหน่วยงานในราชการทหาร เขต อำเภอ และกิ่งอำเภอ สถานพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข สถานพยาบาลของเอกชนหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งสมควรรวมทรัพยากรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

2.2.2 ข้อดีของระบบบังคับบำบัดตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 คือ

1. เป็นการตัดวงจรผู้เสพออกจากผู้ค้าด้วยการบำบัด
2. เป็นการบังคับให้ผู้ติดยาเสพติดต้องเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพจนครบทุกขั้นตอน ซึ่งเป็นที่ยอมรับตามหลักวิชาการว่าผู้ติดยาเสพติดจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูทั้งทางร่างกายและจิตใจให้เข้มแข็งจนสามารถเลิกเสพยาเสพติดได้โดยเด็ดขาดหรืออย่างน้อยก็อาจจะหยุดเสพยาเสพติดได้เป็นเวลานานก่อนจะหวนกลับไปเสพยาซ้ำ
3. ระบบบังคับบำบัดอาจจะเป็นแนวผลักดันให้ผู้ติดยาเสพติดที่มีอาชีพมั่นคงอยู่แล้วสมัครใจเข้ารับการบำบัดรักษาในระบบสมัครใจมากขึ้นเนื่องจากไม่ต้องการถูกจับกุมตัวส่งเข้าศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพซึ่งต้องรับการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นเวลานาน
4. ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้กลับตนเป็นพลเมืองดีได้รับการฝึกฝนทักษะชีวิตและฝึกฝนอาชีพจนสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้ตามปกติไม่ต้องมีประวัติทางคดี สามารถทำประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัวและประเทศชาติ

กรมคุมประพฤติเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องหน่วยงานรองรับโดยกรมคุมประพฤติมีหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวที่จะดำเนินการตามกฎหมาย กล่าวคือศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ที่อำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี ดังนั้นการดำเนินการตามกฎหมายจึงเป็นการดำเนินการในลักษณะพหุภาคี โดยมีหน่วยงานที่มีศักยภาพอยู่แล้วเข้ามาทำงานร่วมกัน อาทิเช่น กระทรวงกลาโหมกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน เป็นต้นโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อแก้ไขปัญหาเสพยาเสพติดด้วยการลดจำนวนผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดโดยใช้กลไกของกฎหมาย

2.2.3 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545

1. หลักการ

- 1.1 ยกเลิก พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดพ.ศ.2534 เนื่องจากมีบทบัญญัติบางประการเป็นการขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล
- 1.2 นำหลักการผู้เสพ (Drug User) คือผู้ป่วยมีโชอาชญากรปกติมาใช้เช่นเดียวกับกรณี quee ว่า ผู้ติดยาเสพติด (Drug Addict) เป็นผู้ป่วยที่ต้องรับการบำบัดรักษาหรือฟื้นฟูสมรรถภาพ
- 1.3 นำหลักการชะลอการฟ้องมาใช้เพื่อให้ระบบแทนการดำเนินคดีอาญา (Diversion) มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 นำหลักการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองมาใช้กับคำวินิจฉัยหรือคำสั่งเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์หรือการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

1.5 ขยายขอบเขตการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้ครอบคลุมถึงกลุ่มผู้เสพดังต่อไปนี้

- ผู้เสพและมีไว้ในครอบครองยาเสพติดจำนวนเล็กน้อย
- ผู้เสพและมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่ายยาเสพติดจำนวนเล็กน้อย
- ผู้เสพและจำหน่ายยาเสพติดจำนวนเล็กน้อย

1.6 ขยายสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์การเสพหรือติดยาเสพติดและสถานที่เพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นโดยไม่จำกัดแต่เฉพาะหน่วยงานของกระทรวงยุติธรรมเท่านั้น

2. บุคคลหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

2.2 คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดซึ่งมีปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นประธาน และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ โดยมีอธิบดีกรมคุมประพฤติเป็นคณะกรรมการ และเลขานุการซึ่งคณะกรรมการนี้เป็นคณะกรรมการระดับชาติ มีเพียงคนเดียว

2.3 คณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดซึ่งมีผู้แทนกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานคณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ประกอบด้วยจิตแพทย์หรือแพทย์ 1 คน นักจิตวิทยา 1 คน นักสังคมสงเคราะห์ 1 คน ผู้ทรงคุณวุฒิตามกฎหมายไม่เกิน 2 คน โดยมีผู้แทนกรมคุมประพฤติเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ โดยคณะอนุกรรมการดังกล่าวจะมีอยู่ในทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร

2.4 พนักงานสอบสวน

2.5 พนักงานอัยการ

2.6 ศาล

2.7 ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

2.8 พนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติตามกฎหมายนี้

2.9 พนักงานคุมประพฤติ

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด

แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบควบคุมตัวและแบบไม่ควบคุมตัว

1. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบควบคุมตัว มี 2 แบบ ได้แก่

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบควบคุมตัวเข้มงวด หมายถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดซึ่งผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องอยู่ในสถานที่ควบคุมมิให้หลบหนีได้ง่ายหรือกำหนดเงื่อนไขให้ต้องอยู่ภายในเขตที่กำหนดในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบควบคุมตัวไม่เข้มงวด หมายถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดซึ่งผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องอยู่ในสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามความเหมาะสมและมีการกำหนดเงื่อนไขให้ต้องอยู่ภายในเขตที่กำหนดในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

1.1 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบควบคุมตัวเข้มงวด

มีวิธีการดำเนินการ 2 วิธี คือ วิธีการชุมชนบำบัด (TC) โดยศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (ลาดหลุมแก้ว) และวิธีการจิราสาโดยค่ายกองทัพอากาศ เป็นระยะเวลา 4 เดือนจากนั้นจะเป็นขั้นตอนการปรับตัวกลับสู่สังคม ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานคุมประพฤติเป็นระยะเวลา 2 เดือน และเมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย คือ การติดตามผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดโดยผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข หรือ อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 1 ปีรายละเอียดปรากฏตามตาราง 2.1

ตาราง 2.1 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบควบคุมตัวเข้มงวด

วิธีการ	หน่วยปฏิบัติ / สถานที่	ระยะเวลา
- ชุมชนบำบัด (TC) - จิราสา	1. ศูนย์ฟื้นฟูฯ ลาดหลุมแก้ว 2. ค่ายกองทัพอากาศ	4 เดือน
การจัดกิจกรรมปรับตัวกลับสู่สังคม (2 เดือน)		
วิธีการ : การจัดกิจกรรมเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตการส่งเสริมอาชีพ การทำงานบริการสังคม และการสู้มเก็บปีสวาระ		
การติดตามผลปี		
ผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข และ อาสาสมัครคุมประพฤติ		

1.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบควบคุมตัวไม่เข้มงวด

ใช้วิธีการ FAST MODEL แต่รูปแบบการดำเนินการจะแตกต่างกันตามศักยภาพของหน่วยงานที่ดำเนินการ ได้แก่ค่ายกองทัพบก ค่ายกองทัพเรือ ค่ายกองร้อยอาสารักษาดินแดน และศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดของกรมการแพทย์ เป็นระยะเวลา 4 เดือนจากนั้นจะเป็นขั้นตอนการ

ปรับตัวกลับสู่สังคม ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานคุมประพฤติเป็นระยะเวลา 2 เดือน และเมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย คือ การติดตามผลการฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติด 1 ปี รายละเอียดปรากฏตามตาราง 2.2

ตาราง 2.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบควบคุมตัวไม่เข้มงวด

วิธีการ	หน่วยปฏิบัติ / สถานที่	ระยะเวลา
FAST MODEL	ค่ายกองทัพบก ค่ายกองทัพเรือ กองร้อยอาสารักษาดินแดน กรมการแพทย์	4 เดือน
การจัดกิจกรรมปรับตัวกลับสู่สังคม (2 เดือน)		
วิธีการ : การจัดกิจกรรมเพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิตการส่งเสริมอาชีพ การทำงานบริการสังคม และการสู้มเก็บปัสสาวะ		
การติดตามผล 1 ปี		
ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข และ อาสาสมัครคุมประพฤติ		

2. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว มี 2 แบบ ได้แก่

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว หมายถึงการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่ไม่จำเป็นต้องควบคุมตัวแต่อาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องปฏิบัติตามวิธีการอื่นใดภายใต้การดูแลของพนักงานคุมประพฤติ

2.1 วิธีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้ติด)

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้ติด) แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ ผู้ป่วยใน และผู้ป่วยนอก ซึ่งวิธีการฟื้นฟูฯ จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอาการของผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและหน่วยงานที่ดำเนินการ ได้แก่ สถานพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขสถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดของรัฐบาล ชุมชน วัด และศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะ ยาเสพติดจังหวัด เป็นระยะเวลา 4-6 เดือน จากนั้นจะเป็นขั้นตอนการปรับตัวกลับสู่สังคม ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 2 เดือนและเมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้าย คือการติดตามผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

โดยผู้ประสานพลังแผ่นดินสาธารณสุขหรือ อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 1 ปี รายละเอียดปรากฏตามตาราง 2.3

ตาราง 2.3 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้ติด)

วิธีการ	หน่วยปฏิบัติ / สถานที่	ระยะเวลา
ผู้ป่วยใน : ชุมชนบำบัด Fast Model ฯลฯ	1. สถานพยาบาลในสังกัดกระทรวง สาธารณสุข 2. สถานฟื้นฟูสมรรถภาพ (รัฐ)	4 - 6 เดือน
ผู้ป่วยนอก : จิตสังคมบำบัด เมทาโดน ฯลฯ	3. ชุมชน / วัด 4. ศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัด	
การจัดกิจกรรมปรับตัวกลับสู่สังคม (2 เดือน)		
วิธีการ : การจัดกิจกรรมความมั่นคงในการดำเนินชีวิตการส่งเสริมอาชีพ การทำงานบริการสังคม และการสู้มเก็บปัสสาวะ		
การติดตามผล 1 ปี		
ผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข และอาสาสมัครคุมประพฤติ		

2.2 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้เสพ)

การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้เสพ) มีวิธีการดำเนินการโดยใช้โปรแกรมของสำนักงานคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 6 เดือน และเมื่อผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติดแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนสุดท้ายคือ การติดตามผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข หรือ อาสาสมัครคุมประพฤติ เป็นระยะเวลา 1 ปี รายละเอียดปรากฏตามตาราง 2.4

ตาราง 2.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบไม่ควบคุมตัว (กรณีผู้เสพ)

วิธีการ	หน่วยปฏิบัติ / สถานที่	ระยะเวลา
1. โปรแกรมของสำนักงานคุมประพฤติ 2. ค่าปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3. การฟื้นฟูฯ ในชุมชน 4. การจัดกิจกรรมความมั่นคงในการดำเนินชีวิต	1. สำนักงานคุมประพฤติ 2. ชุมชน/วัด 3. ศูนย์ต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดจังหวัด	1 - 6 เดือน

ตาราง 2.4 (ต่อ)

วิธีการ	หน่วยปฏิบัติ / สถานที่	ระยะเวลา
5. การทำงานบริการสังคมหรืออื่นๆ		
การติดตามผลปี		
ผู้ประสานพลังแผ่นดิน สาธารณสุข และอาสาสมัครคุมประพฤติ		

2.3 ความเป็นมาของกรมคุมประพฤติ²

ประเทศไทยเริ่มมีการนำระบบคุมประพฤตินำมาใช้เป็นครั้งแรกตั้งแต่ปีพ.ศ. 2495 โดยมาใช้กับผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนก่อน ส่วนผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ นั้นแม้ประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2499 มาตรา 56, 57 และ 58 จะได้บัญญัติถึงวิธีการเกี่ยวกับการคุมประพฤติไว้แต่อย่างไรก็ตามศาลคงใช้มาตรการรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษเพียงอย่างเดียวโดยไม่ใช้วิธีการคุมความประพฤติเนื่องจากยังไม่มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบดำเนินการตามคำพิพากษาของศาลได้จนกระทั่งรัฐบาลได้ผ่านพระราชบัญญัติวิธีดำเนินการคุมความประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ. 2522 และได้มีการจัดตั้งสำนักงานคุมประพฤติกลางซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกอง สังกัดสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม และได้เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2522 โดยดำเนินการในกรุงเทพมหานครก่อนจนปรากฏผลเป็นที่น่าพอใจและเพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ประชาชนในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทยให้ได้รับประโยชน์จากวิธีการคุมความประพฤติจึงได้มีการเปิดดำเนินการสำนักงานคุมความประพฤติในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศเนื่องจากการขยายงานออกสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้นจึงให้สำนักงานคุมประพฤติกลางมีปริมาณงาน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเพื่อประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานสำนักงานคุมประพฤติกลางจึงได้รับการยกฐานะให้เป็น “กรมคุมประพฤติ” เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2535 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการกระทรวงยุติธรรมไปเป็นของกรมคุมประพฤติกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2535 ดังนั้นวันที่ 15 มีนาคม ของทุกปี จึงถือเป็น “วันก่อตั้งกรมคุมประพฤติ”

วิสัยทัศน์

“เป็นมืออาชีพในการป้องกันสังคมโดยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชน เพื่อคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืนภายในปี พ.ศ.2557”

² กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม <http://www.probation.go.th> : ค้นเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2555

พันธกิจ

1. แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด และติดตามช่วยเหลือภายหลังปล่อยให้ออกเป็นพลเมืองดีของสังคม
2. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของครอบครัว ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการดูแล แก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ผู้กระทำผิด

ค่านิยมร่วม

ในการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำผิด ป้องกันสังคมออกจากอาชญากรรมบุคลากรของกรมคุมประพฤติจะต้องมีค่านิยม ร่วมกัน

วัฒนธรรมองค์การ

เชื้อสายสุจริต มีคุณธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของความ เป็นมนุษย์มีความศรัทธาภาคภูมิใจในวิชาชีพและรักการให้บริการรับผิดชอบต่อหน้าที่ทำงานเป็นทีม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

นโยบายอธิบดีกรมคุมประพฤติ

แนวทางการดำเนินงานของกรมคุมประพฤติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554

เพื่อให้การดำเนินงานของกรมคุมประพฤติบรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นมืออาชีพในการป้องกัน สังคม โดยการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดในชุมชนเพื่อคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืนภายในปี พ.ศ.2557” ในปีงบประมาณ พ.ศ.2554 กรมคุมประพฤติจึงได้กำหนดกรอบทิศทางการทำงาน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง

การแบ่งเขตพื้นที่ของกรมคุมประพฤติให้กำหนดเขตพื้นที่ความรับผิดชอบตามหน่วยงาน กระบวนการยุติธรรมเป็น 9 ภาคโดยให้สำนักงานคุมประพฤติที่เป็นที่ตั้งสำนักงานภาคเดิม 9 แห่ง เป็นผู้ประสานงานภายในภาคและให้ผู้ตรวจราชการเป็นผู้สอดส่องดูแลร่วมทำงานอย่างใกล้ชิด ส่วนสำนักงานคุมประพฤติกรุงเทพ และธนบุรี ให้พัฒนาการประสานงานการดำเนินงานเพื่อให้การ ทำงานขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกันและร่วมมือกันมากขึ้น

2. ด้านระบบงาน

2.1 งาน/โครงการต่างๆของทุกหน่วยงานต้องสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของ กรมโดยเน้นการบริหารจัดการเชิงพื้นฐานให้มากขึ้นและต้องมีการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม ในทุกงาน/โครงการเพื่อให้แสดงผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนทุกโครงการ

2.2 การดำเนินงานในส่วนภูมิภาคควรเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของกรมคุมประพฤติ และจังหวัดเข้าด้วยกัน โดยมีการบูรณาการทรัพยากรชุมชนเพื่อเสริมงบประมาณและบุคลากรจาก ส่วนกลาง

2.3 ทุกหน่วยงานต้องมีการกำหนดแผนการทำงานเป็นระยะความสำเร็จ (Miles Stone) ของแต่ละปี โดยกำหนดตัวชี้วัดการทำงานที่เป็นจริง ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งจะนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนางานในระยะต่อไปตามแผนงาน

3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

3.1 พัฒนาระบบการมีส่วนร่วมในกระบวนการงานและการบริหารจัดการหน่วยงานให้ มากขึ้นในทุกระดับ

3.2 พัฒนากลไกและวิธีดำเนินงานตลอดจน โครงการและกิจกรรมร่วมกับอาสาสมัคร คุมประพฤติและเครือข่ายยุติธรรมชุมชนด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม

4. การพัฒนาบุคลากร

4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการพัฒนาค่านิยมหลักของกรมคุมประพฤติที่ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีความสามารถในการนำ (Leadership) รักองค์กร (Loyalty) มีความ ซื่อสัตย์ (Honesty) ให้โอกาสเท่าเทียมกัน (Equal Opportunity) และได้รับผลตอบแทนตามผลงาน (Merit) ซึ่งถือเป็นหลักการทำงานของทุกคน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกรมคุมประพฤติ

4.2 ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาวะโดยให้กรมคุมประพฤติเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น (flexible) บริหารงานโดยผ่านกระบวนการ (process) ที่ทำงานเป็นทีมไม่เน้นการดำเนินงานตาม สายงาน (function) เป็นหลัก

เรื่องมุ่งเน้น

การบริหารจัดการกรมคุมประพฤติจะใช้กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของงาน การพัฒนาบุคลากรและนำกรมคุมประพฤติสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งบุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันเป็นชุมชนที่เอื้ออาทรต่อกันโดยมุ่งเน้นการเป็น ชุมชนนักปฏิบัติ การศึกษาดูงาน การถอดบทเรียนการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้โดยการ ปฏิบัติ การสอนงานและบทเรียนจากความผิดพลาดเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

2.3.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง

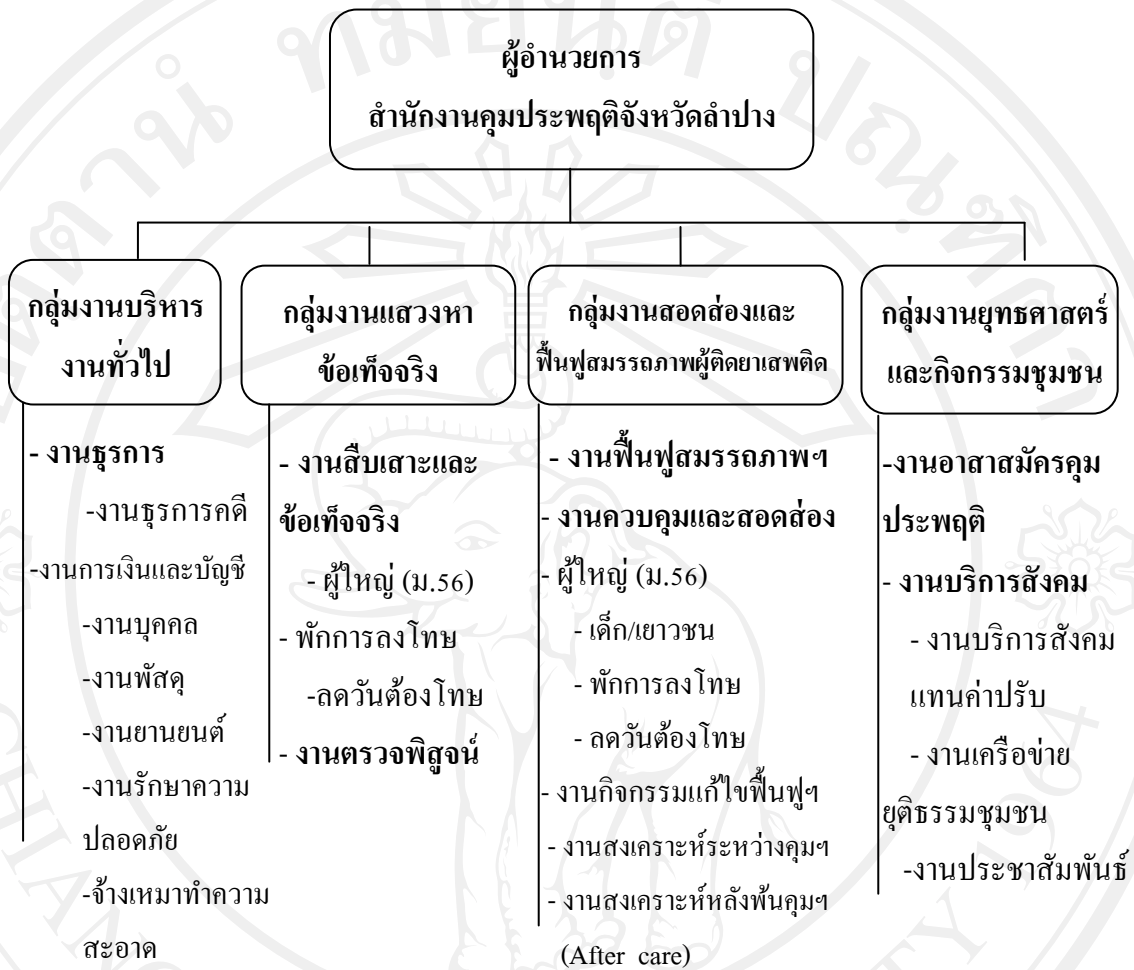
อำนาจหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติได้รับมอบหมายมาจากกรมคุมประพฤติให้ ดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อาทิ งานคุมประพฤติ ผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 56-58 และพระราชบัญญัติวิธีดำเนินการ คุมความประพฤติตามประมวลกฎหมายอาญา พ.ศ.2522 รวมทั้งระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วย

การดำเนินการคุ้มครองประพจน์ผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ พ.ศ. 2526,งานคุ้มครองประพจน์ผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534 คำสั่งกระทรวงยุติธรรมที่ 58/2546, งานคุ้มครองประพจน์ขึ้นพักการลงโทษและลดวันต้องโทษคำสั่งกรมคุ้มครองประพจน์ที่ 61/2546 ลงวันที่ 30 มกราคม 2546 ภายใต้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2479 มาตรา 32 ,งานตรวจพิสูจน์และงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ผู้เสพและ ผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 และงานบริการสังคมแทนค่าปรับตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2545 ระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมว่าด้วยการกำหนดชั่วโมงที่ถือเป็นการทำงานหนึ่งวันและแนวทางการปฏิบัติในการให้ทำงานบริการสังคมหรือสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับและเปลี่ยนสถานที่กักขัง พ.ศ.2546 รวมทั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำมาใช้การปฏิบัติงานตามที่กรมคุ้มครองประพจน์ได้กำหนด ทั้งในรูปของคำสั่ง คู่มือ และหนังสือเวียน

สำนักงานคุ้มครองประพจน์จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ที่อาคารเช่า เลขที่ 136/12 ถนนพหลโยธิน ตำบลสบตุ๋ย อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีอัตรากำลังทั้งหมดในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 54 คน แบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน 14 คน พนักงานราชการ จำนวน 20 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 3 คน พนักงานจ้างเหมาจำนวน 4 คนและลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 4 คน

สำนักงานคุ้มครองประพจน์มีการจัดโครงสร้างองค์การตามหน้าที่งาน(Functional Structure)

ดังภาพ 2.1



ภาพ 2.1 โครงสร้างสายบังคับบัญชาของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง

ที่มา : สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปาง, 2555

1. กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย ข้าราชการ ตำแหน่งหัวหน้างานบริหารงานทั่วไป 1 อัตรา และพนักงานธุรการปฏิบัติงาน 1 อัตรา ลูกจ้างประจำ คือ พนักงานพิมพ์ดีดชั้น 2 จำนวน 1 อัตราและพนักงานขับรถ จำนวน 2 อัตรา และพนักงานราชการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 อัตรา พนักงานพิมพ์ 5 อัตรา พนักงานขับรถ จำนวน 1 อัตรา และลูกจ้างชั่วคราว ประกอบด้วย พนักงานธุรการ จำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างเหมา ทำหน้าที่ทำความสะอาด จำนวน 2 อัตรา พนักงานขับรถ จำนวน 1 อัตรา และธุรการ จำนวน 1 อัตรา พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 2 อัตรา รวมทั้งหมดจำนวน 20 อัตรา

2. กลุ่มงานกลุ่มงานแสวงหาข้อเท็จจริงประกอบด้วย งานสืบเสาะและงานตรวจพิสูจน์งานสืบเสาะ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานสืบเสาะฯ จำนวน 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) จำนวน 2 อัตรา และพนักงานคุมประพฤติ (ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 1 อัตรา

งานตรวจพิสูจน์ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ ตำแหน่งหัวหน้างานตรวจพิสูจน์ จำนวน 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ จำนวน 2 อัตรา และพนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) จำนวน 2 อัตรา รวมทั้งหมดจำนวน 10 อัตรา

3. กลุ่มงานงานสอดส่องและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ประกอบด้วยงานควบคุมและสอดส่อง และงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

งานควบคุมและสอดส่อง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ ตำแหน่งหัวหน้างานควบคุมและสอดส่อง จำนวน 1 อัตรา และพนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) จำนวน 4 อัตรา และ พนักงานคุมประพฤติ (ลูกจ้างชั่วคราว) จำนวน 1 อัตรา

งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานสอดส่องและแก้ไขฟื้นฟูฯ 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติปฏิบัติการ 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) จำนวน 2 อัตรา

งานกิจกรรมแก้ไขฟื้นฟูฯ ประกอบด้วย พนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) จำนวน 2 อัตรา รวมทั้งหมดจำนวน 12 อัตรา

4. กลุ่มงานยุทธศาสตร์และกิจกรรมชุมชน

ประกอบด้วย พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งหัวหน้างานยุทธศาสตร์และกิจกรรมชุมชน จำนวน 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติชำนาญการ 1 อัตรา พนักงานคุมประพฤติ (พนักงานราชการ) จำนวน 1 อัตรา รวมทั้งหมด 4 อัตรา

2.3.2 กรณีศึกษางานตรวจพิสูจน์และงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปางได้รับมอบหมายในการทำงานภายใต้นโยบายบำบัดผู้เสพยาและผู้ติดยาเสพติดในระบบบังคับบำบัด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 มาตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2546 เป็นต้นมา แต่ช่วงงบประมาณที่ใช้ในการศึกษา คือระหว่างปีงบประมาณ 2554 และ 2555 โดยมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มงานที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 โดยตรง คือ งานตรวจพิสูจน์ และงานฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้ติดยาเสพติด ซึ่งทั้งสองลักษณะงานมีความสอดคล้องในเชิงภารกิจงานเพื่อรองรับนโยบายการบำบัดในระบบบังคับบำบัด แต่ในด้านของลักษณะงานแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงเนื่องจากงานตรวจพิสูจน์เป็นงานมุ่งแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับประวัติการใช้ยาเสพติดให้โทษของ

ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ มีหน้าที่เสมือนคัดกรองผู้ป่วย ว่ามีสถานะการเสพ หรือการติดยาเสพติด เพื่อรายงานและวางแผนในการบำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต่อไป ส่วนงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดมีหน้าที่บำบัดฟื้นฟูผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดเพื่อให้ลด ละ เลิกการใช้ยาเสพติดให้โทษและสามารถดำรงชีวิตได้ตามปกติ แต่การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ส่งผลต่อความพร้อมของการทำงานของทั้งสองงานโดยตรง ซึ่งจะแสดงให้เห็นตามผลศึกษาที่จะกล่าวต่อไป

1. งานตรวจพิสูจน์ ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545

1.1 ความเป็นมาของงานตรวจพิสูจน์

พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 กำหนดว่าเมื่อพนักงานสอบสวนนำตัวผู้ต้องหาที่กระทำผิดตามฐานความผิดที่ระบุไว้ใน พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ได้แก่ (1) ฐานเสพยาเสพติด (2) ฐานเสพและมีไว้ในครอบครอง (3) ฐานเสพยาและมีไว้ในครอบครองเพื่อจำหน่าย หรือ (4) ฐานเสพและจำหน่ายยาเสพติด ส่งศาลและศาลมีคำสั่งให้ตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติด คณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด จะดำเนินการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติดของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์นั้นให้แล้วเสร็จภายใน 15 วัน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นคณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอาจมีคำสั่งขยายเวลาออกไปได้อีก 30 วัน รวมแล้วไม่เกิน 45 วัน

การปฏิบัติงานในการตรวจพิสูจน์การเสพและการติดยาเสพติดดังกล่าว จำเป็นต้องมีการดำเนินงานตามกระบวนการการปฏิบัติงานตรวจพิสูจน์ ตามกฎหมายเพื่อให้สามารถทำการตรวจพิสูจน์ว่า ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์เป็นผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดหรือไม่ อันจะมีผลให้สามารถดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดรายนั้นตามขั้นตอนของบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ได้ต่อไป

งานตรวจพิสูจน์ หมายถึง การแสวงหาข้อมูลจากการบันทึกประวัติพฤติกรรมในการกระทำความผิดตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งปวงของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ รวมทั้งการตรวจร่างกายและจิตใจ การตรวจหายาเสพติดทางห้องปฏิบัติการ หรือการกระทำใดๆ เพื่อนำข้อเท็จจริงมาประมวลและวิเคราะห์ว่าผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์เป็นผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดหรือไม่

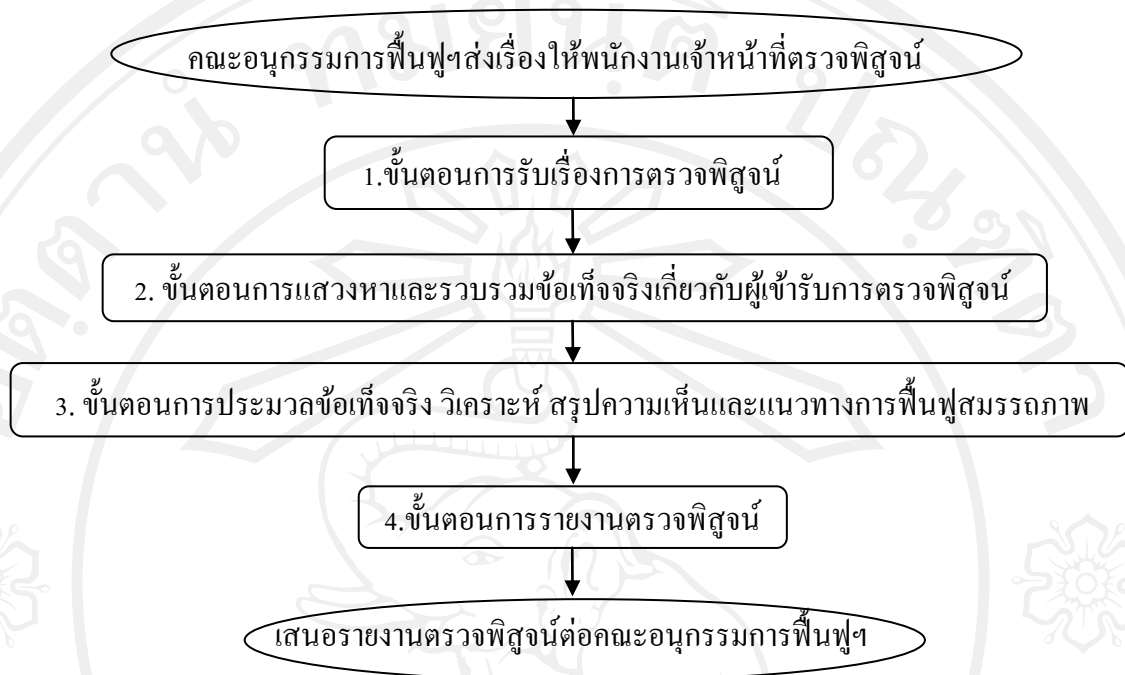
ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ หมายถึง ผู้ต้องหาที่ถูกส่งตัวเข้ารับการตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติด

พนักงานคุมประพฤติ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 และมีหน้าที่ทำการตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติด ตามกระบวนการตรวจพิสูจน์ในขั้นตอนการรับเรื่องการตรวจพิสูจน์ การแสวงหาและ

รวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ การประมวลข้อเท็จจริง วิเคราะห์ สรุปความเห็นและแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตลอดจนการรายงานผลการตรวจพิสูจน์ การดำเนินการดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติด

กระบวนการตรวจพิสูจน์เป็นไปตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ตามมาตรา 21 ที่กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกประวัติ พฤติกรรมในการกระทำความผิด ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งปวงของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ และตรวจพิสูจน์การเสพ หรือการติดยาเสพติด ซึ่งกระบวนการตรวจพิสูจน์ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นตอนการรับเรื่องการตรวจพิสูจน์
 2. ขั้นตอนการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง
 3. ขั้นตอนการประมวลข้อเท็จจริง วิเคราะห์ สรุปความเห็นและแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพ
 4. ขั้นตอนการรายงานผลการตรวจพิสูจน์
- ปรากฏตามแผนภาพ 2.2



ภาพ 2.2 กระบวนการตรวจพิสูจน์

ที่มา : คู่มือการปฏิบัติงานตรวจพิสูจน์ ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 สำหรับพนักงานคุมประพฤติ กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เอกสารหมายเลข 2/2546: 2

1.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงานตรวจพิสูจน์

กระบวนการตรวจพิสูจน์การเสพหรือการติดยาเสพติด ประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอน

ดังนี้

1) ขั้นตอนการรับเรื่องการตรวจพิสูจน์ มีวิธีการปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีรับเรื่องการส่งตรวจพิสูจน์จากคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและทำการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร (อาทิเช่น หนังสือแจ้งให้ทำการตรวจพิสูจน์ บันทึกการจับกุมเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดี และหนังสือส่งตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์)

1.2 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีบันทึกการทะเบียนผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ และจัดทำแฟ้มบันทึกประวัติประจำตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

1.3 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีทำการถ่ายภาพผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในกรณีที่ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ไม่มีภาพถ่ายมามอบให้

1.4 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีทำการเก็บตัวอย่างปัสสาวะของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์และนำส่งตัวอย่างปัสสาวะไปยังหน่วยงานที่ทำการตรวจทางห้องปฏิบัติการ เพื่อตรวจหาสารเสพติดให้โทษในปัสสาวะเฉพาะในกรณีที่ต้องตรวจปัสสาวะ

1.5 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีทำการตรวจสอบประวัติการกระทำผิดในระบบงานคุมประพฤติ (ประวัติการสืบเสาะและพินิจ และ/หรือประวัติการควบคุมและสอดส่อง) และประวัติการตรวจพิสูจน์ หากพบประวัติดังกล่าว จึงนำสำนวนคดีและ/หรือแฟ้มบันทึกประวัติการตรวจพิสูจน์เดิมแนบแฟ้มบันทึกประจำตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ปัจจุบัน

1.6 หัวหน้ากลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณามอบหมายสำนวนคดีให้พนักงานคุมประพฤติรับผิดชอบดำเนินการตรวจพิสูจน์

1.7 พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนรับสำนวนคดี (ประกอบด้วยหนังสือแจ้งให้ทำการตรวจพิสูจน์ บันทึกการจับกุม หนังสือส่งตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ พร้อมทั้งแฟ้มบันทึกประวัติที่มีภาพถ่ายหรือเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการถ่ายภาพและเอกสารการตรวจปัสสาวะเบื้องต้นหรือเอกสารการเก็บตัวอย่างปัสสาวะ)

1.8 พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการตรวจพิสูจน์ให้ผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ทราบ และกำหนดนัดหมายการดำเนินการตรวจพิสูจน์

2) ขั้นตอนการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ พนักงานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนจะต้องดำเนินการดังนี้

2.1 ทำการสัมภาษณ์และบันทึกถ้อยคำเบื้องต้นเกี่ยวกับประวัติ ภูมิหลังทางสังคม พฤติกรรมการกระทำผิด และสภาพแวดล้อมของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

2.2 ทำการประเมินคุณลักษณะทางจิตใจของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

2.3 ทำการประเมินสุขภาพทางกายและจิตใจของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ หากมีข้อสงสัยหรือความผิดปกติจึงส่งตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ไปพบแพทย์เพื่อตรวจวินิจฉัยและทำความเข้าใจ

2.4 ทำการตรวจสอบรายการประวัติบุคคลของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

2.5 ทำการตรวจสอบประวัติการกระทำผิดและประวัติการตรวจพิสูจน์หรือประวัติการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

2.6 ดำเนินการแสวงหาข้อเท็จจริงทางสังคมจากผู้เกี่ยวข้องกับผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

2.7 ทำการตรวจสอบสภาพแวดล้อมของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

2.8 ทำการประเมินภูมิหลังทางสังคมของผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์จากข้อเท็จจริงที่ได้จากการแสวงหาและรวบรวมไว้แล้ว

3) งานคุมประพฤติเจ้าของสำนวนจะต้องดำเนินการดังนี้

3.1 รวบรวมเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์ทั้งหมด จัดเข้าไว้ในแฟ้มบันทึกประวัติเข้ารับการเข้ารับการตรวจพิสูจน์ พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสารหลักฐาน และจัดแยกหมวดหมู่ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย

3.2 ประมวลข้อเท็จจริงทางกาย จิตใจ และสังคม จากแบบประเมินทางกายและการตรวจทางห้องปฏิบัติการ แบบประเมินด้านจิตใจ และแบบประเมินทางสังคม จัดทำเป็นสรุปการประเมินผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

3.3 วิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์และทำความเข้าใจโดยสรุปพร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพสำหรับผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์

3.4 จัดทำรายงานการตรวจพิสูจน์เสนอต่อหัวหน้ากลุ่มงานฟื้นฟูฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

3.5 หัวหน้ากลุ่มงานฟื้นฟูฯ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาตรวจรายงานการตรวจพิสูจน์

4) ขั้นตอนการรายงานผลการตรวจพิสูจน์ มีวิธีการปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

4.1 พนักงานพิมพ์จัดพิมพ์รายงานการตรวจพิสูจน์แล้วจัดส่งให้พนักงานคุมประพฤติ เจ้าของสำนวนการตรวจพิสูจน์ตรวจสอบความถูกต้องและลงนามกำกับ แล้วเสนอให้หัวหน้ากลุ่มงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายลงนาม ก่อนจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ธุรการคดี

4.2 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีลงบันทึกรายการในสมุดทะเบียนส่งรายงานตรวจพิสูจน์

4.3 เจ้าหน้าที่ธุรการคดีส่งรายงานการตรวจพิสูจน์ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด เพื่อเสนอบรรจุเข้าวาระการประชุมของคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

1.3 ตัวชี้วัด

กระบวนการตรวจพิสูจน์สามารถตรวจพิสูจน์ว่าผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ เป็นผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดหรือไม่ อย่างไร พร้อมเสนอแนวทางการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ รายงานได้อย่างเหมาะสม (กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เอกสารหมายเลข 2/2546: 1-6)

2. งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545

2.1 ความเป็นมาของงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 เมื่อคณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์เป็นผู้เสพหรือติดยาเสพติด และต้องเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพจนครบถ้วนตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นที่น่าพอใจแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นพ้นจากความผิดที่ถูกกล่าวหาตามมาตรา 19 และคณะอนุกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอาจจะมีคำสั่งให้ขยายระยะเวลาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดออกไปครั้งละไม่เกิน 6 เดือน แต่รวมกันไม่เกิน 3 ปี หรือส่งตัวคืนให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการเพื่อดำเนินคดีต่อไป และตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 ให้กำหนดวิธีการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด โดยคำนึงถึงวิธีการดังต่อไปนี้

1. กรณีที่จำเป็นต้องควบคุมตัวผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด อย่างเข้มงวด ให้ส่งตัวผู้นั้นเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดหรือสถานที่ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดที่มีระบบการควบคุมตัวมิให้หลบหนี (มาตรา 23 (1))

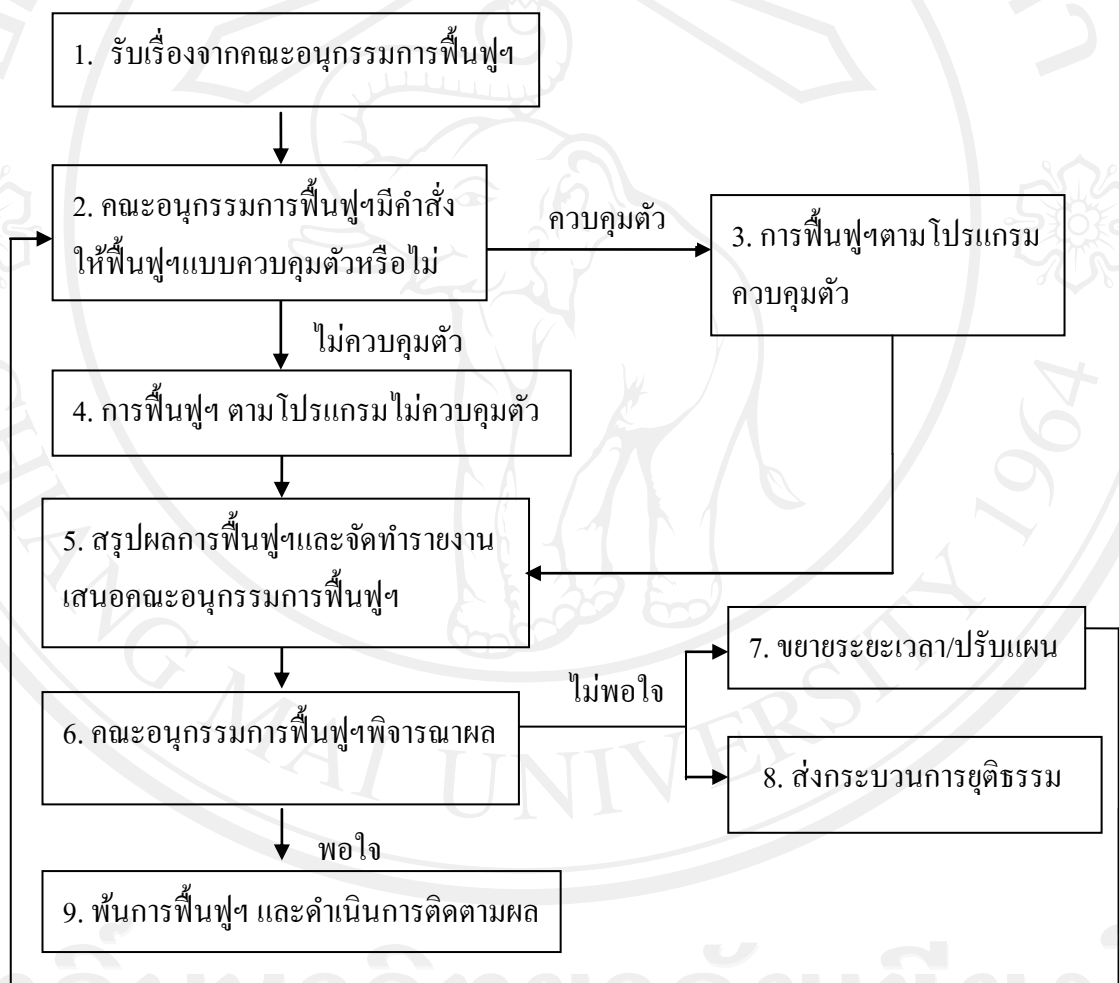
2. กรณีที่ไม่จำเป็นต้องควบคุมตัวผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอย่างเข้มงวดให้ส่งตัวผู้นั้นเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดในสถานที่ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามความเหมาะสม และกำหนดเงื่อนไขให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องอยู่ภายในเขตที่กำหนดในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด (มาตรา 23 (2))

3. การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบไม่ควบคุมตัว โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดต้องปฏิบัติตามวิธีใด ภายใต้อาการดูแลของพนักงานคุมประพฤติ (มาตรา 23 (3))

4. ในระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอาจกำหนดให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดฝึกอาชีพ ทำงานบริการสังคม หรือให้ดำเนินการอื่นใดตามเหมาะสม เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยห่างไกลจากยาเสพติด (มาตรา 23 (4)) (คู่มือการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 สำหรับพนักงานคุมประพฤติ กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เอกสารหมายเลข 3/2546: 1)

งานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หมายถึง การกระทำใดๆ อันเป็นการบำบัดการติดยาเสพติดและฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ติดยาเสพติด รวมตลอดถึงการรักษาสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ซึ่งเสพยาเสพติดให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยไม่เสี่ยงต่อการเป็นผู้ติดยาเสพติด

ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หมายถึง ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 (กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เอกสารหมายเลข 3/2546: 4)



ภาพ 2.3 กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545

ที่มา: คู่มือการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 สำหรับพนักงานคุมประพฤติ กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เอกสารหมายเลข 3/2546: 9

2.2 ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด
สรุปขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ สามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. ขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับสำนักงานคุมประพฤติในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

1.1 รุรการคดี รับเรื่องจากคณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดดำเนินการเกี่ยวกับทะเบียนและเอกสารแล้วส่งตัวต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานคุมประพฤติ

1.2 พนักงานคุมประพฤติ พิจารณาคำสั่งของคณะกรรมการฟื้นฟูฯ แล้ว ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งในกรณีต่างๆ ดังนี้

1.2.1 กรณีคณะกรรมการฟื้นฟูฯ มีคำสั่งให้ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบควบคุมตัว ดำเนินการดังนี้

1) ส่งตัวผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพไปเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพตามสถานที่ที่คณะกรรมการกำหนด

2) ติดตามประสานงานเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นระยะๆ

3) เมื่อเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพในสถานที่ควบคุมตัวครบตามกำหนดแล้ว ดำเนินการให้ปรับตัวกลับสู่สังคม เพื่อเตรียมการให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพอยู่ในครอบครัวชุมชนได้โดยปกติ

4) ดำเนินการอื่นๆ ตามคำสั่งคณะกรรมการ เช่น ให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ ได้ฝึกอาชีพ ทำงานบริการสังคม หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยห่างไกลยาเสพติด

1.2.2 คณะกรรมการมีคำสั่งให้ฟื้นฟูสมรรถภาพแบบไม่ควบคุมตัว โดยให้อยู่ภายใต้การดูแลของพนักงานคุมประพฤติ ให้ดำเนินการดังนี้

1) จัดอบรมความรู้เบื้องต้นแก่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ และครอบครัวเพื่อให้มีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับ

- ธรรมชาติของผู้ติดยาเสพติด และการอยู่ร่วมกันกับผู้ติดยาเสพติด
- การปฏิบัติของแต่ละฝ่ายเพื่อให้เป็นไปตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและเงื่อนไขที่คณะกรรมการฟื้นฟูฯ กำหนด

2) หากคณะกรรมการฟื้นฟูฯ กำหนดให้ส่งตัวเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ณ สถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐ เอกชน หรือในชุมชน

ซึ่งให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแบบผู้ป่วยใน (จำเป็นต้องพักค้างในสถานฟื้นฟูฯ) หรือแบบผู้ป่วยนอก (ไม่จำเป็นต้องพักค้างในสถานฟื้นฟูฯ) พนักงานคุมประพฤติจะดำเนินการ

ก) ส่งต่อให้สถานพยาบาล สถานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด หรือชุมชน ตามที่คณะกรรมการฟื้นฟูฯ กำหนด

ข) ประสานงานเพื่อรับทราบความก้าวหน้าของการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นระยะๆ

ค) ดำเนินการอื่นๆ ตามคำสั่งคณะกรรมการ เช่น ให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดได้ฝึกอาชีพ ทำงานบริการสังคมหรือดำเนินการอื่นใดเพื่อให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยห่างไกลยาเสพติด

3) หากคณะกรรมการมีคำสั่งให้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามโปรแกรมของสำนักงานคุมประพฤติ ให้จัดผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพได้เข้าร่วมกิจกรรมของสำนักงานคุมประพฤติตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขฟื้นฟูฯ และให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตโดยห่างไกลยาเสพติด

อนึ่งระหว่างดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดทั้งแบบควบคุมตัวและไม่ควบคุมตัวนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะจัดให้มีการติดตามผลระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยประสานงานกับครอบครัวและชุมชน ในการดูแลระหว่างที่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอยู่ในครอบครัวและชุมชน การดูแลในชุมชนนี้อาจจะเป็นการดูแลโดยคนของชุมชน หรืออาสาสมัครคุมประพฤติก็ได้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละพื้นที่

4) เมื่อจัดให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดได้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพตามแผนแล้ว ในระหว่างดำเนินการพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องทำการประเมินผลการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นระยะๆ โดยเสนอรายงานต่อคณะกรรมการพิจารณาหลังจากเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ไม่น้อยกว่า 90 วัน

5) ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องสรุปประเมินผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดและจัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการพิจารณา

6) หากคณะกรรมการพิจารณาว่าผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดเป็นที่น่าพอใจ และให้พ้นจากการฟื้นฟูสมรรถภาพ พนักงานเจ้าหน้าที่จะทำเอกสารรับรองผลการฟื้นฟูสมรรถภาพให้ผู้เข้ารับการฟื้นฟูฯ เก็บไว้ และดำเนินการติดตามผลหลังผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพเป็นเวลา 1 ปี โดยติดตามเองหรือส่งต่อให้ชุมชนหรืออาสาสมัครคุมประพฤติดูแลต่อไป

7) หากคณะอนุกรรมการพิจารณาผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดยังไม่เป็นที่พอใจและให้ขยายเวลา พนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะดำเนินการใหม่ตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพที่คณะอนุกรรมการฟื้นฟูกำหนด เมื่อได้มีคำสั่งให้ขยายระยะเวลาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

8) หากคณะอนุกรรมการพิจารณาว่าผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดยังไม่เป็นที่พอใจ และให้ส่งคืนพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการเพื่อดำเนินคดี พนักงานเจ้าหน้าที่จะแจ้งพนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแล้วแต่กรณี เพื่อให้มารับตัวผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพไปดำเนินการต่อไป

นอกจากนี้ พนักงานคุมประพฤติควรมีบทบาทในการสนับสนุน หรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้มีศักยภาพที่มากขึ้นในการดูแลปัญหาเสพติดของชุมชนตนเอง ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาเสพติดที่จะเข้าสู่กระบวนการตามพระราชบัญญัตินี้

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงานในการประสานงานชุมชนของสำนักงานคุมประพฤติ

2.1 พนักงานคุมประพฤติแสวงหาและเก็บรวบรวมข้อมูลชุมชนที่มีศักยภาพในการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ทั้งจากเอกสารข้อมูลของหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนเข้มแข็งอยู่แล้ว หรือประสานขอข้อมูลเพิ่มเติม หรือติดต่อขอข้อมูลจากหน่วยงานหรือชุมชนโดยตรง แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ

2.2 พนักงานคุมประเวตินำข้อมูลที่ได้มาจัดระดับศักยภาพชุมชนตามความสามารถในการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545 โดยออกแบบฐานข้อมูลให้มีข้อมูลครบถ้วนเพียงพอแก่การติดต่อประสานงานได้ต่อไป

2.3 พนักงานคุมประพฤติใช้ฐานข้อมูลที่ทำขึ้นเป็นแนวทางในการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนและสมาชิกในชุมชน ในการปฏิบัติงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และหากเห็นสมควรให้พัฒนาศักยภาพของชุมชนให้ศักยภาพสูงขึ้น ให้ดำเนินการประสานงานกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพที่ขาดอยู่นั้น

2.4 เมื่อชุมชนได้มีการเปลี่ยนแปลง ให้นำข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมาปรับระดับศักยภาพของชุมชนให้เป็นปัจจุบัน และจัดให้ชุมชนที่มีศักยภาพในการบำบัดฟื้นฟูและมีกระบวนการติดตามผลเป็นองค์กรแม่ข่าย

2.5 พนักงานคุมประพฤติเข้าไปกระตุ้นส่งเสริมให้ชุมชนจัดกิจกรรมเพื่อขยายเครือข่าย

2.6 ประสานงานขอความร่วมมือให้ชุมชนที่เป็นองค์กรแม่ข่ายประสานงานกับลูกข่ายในการดำเนินงานตามศักยภาพของชุมชนลูกข่าย

3. ขั้นตอนการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยงานพหุภาคี

3.1 ชุกรการรับเรื่องจากสำนักงานคุมประพฤติ ตรวจสอบเอกสารหลักฐานแล้ว ลงทะเบียนประวัติ

3.2 กรณีที่เป็นหน่วยงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแบบควบคุมตัวหรือผู้ป่วยใน อาจมีการตรวจค้นตัว และให้ฝากสิ่งของ หรือให้ญาตินำสิ่งของกลับไป ขึ้นอยู่กับระเบียบภายใน ของแต่ละหน่วยงาน

3.3 แจ้งการรับตัวเข้าฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดแก่สำนักงานคุมประพฤติที่ส่งตัว

3.4 ดำเนินการทางธุรการตามแบบแผนของหน่วยงาน

3.5 ส่งตัวผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พร้อมเอกสารหลักฐานให้ พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดตามโปรแกรมของหน่วยงาน

3.6 ประเมินผลการปฏิบัติตามแผนการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด และประเมิน พฤติกรรมระหว่างการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ตลอดจนเก็บปัสสาวะเพื่อตรวจหาสารเสพติด (ตามโปรแกรมที่หน่วยงานกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด แบบผู้ป่วยนอก)

3.7 จัดทำรายงานและสรุปผลการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดส่งสำนักงานเพื่อดำเนินการต่อไป

3.8 ในกรณีที่หน่วยงานมีโปรแกรมการติดตามผล สามารถดำเนินการติดตามผลโดย ประสานงานกับสำนักงานคุมประพฤติที่ส่งตัวเพื่อจัดกิจกรรมให้เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน (กองพัฒนาการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เอกสาร หมายเลข 3/2546: 10-13)

2.4 แนวคิดที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ความพร้อมด้วยเทคนิค SWOT

SWOT เป็นเทคนิคหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรทราบถึงสภาพแวดล้อมภายในและ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจและยอมรับสภาพต่างๆ ขององค์กร มากขึ้นและสามารถนำไปสู่การเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรตามสถานการณ์ใน อนาคต โดยผู้ศึกษานำเทคนิค SWOT นี้ มาใช้ในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ในปัจจัยภายในและ โอกาสและอุปสรรค ในการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์กร รวมทั้งนำมาเป็นกรอบในการศึกษา ในครั้งนี้

2.4.1 ความหมายของ SWOT

SWOT เป็นคำย่อมาจากคำว่า Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 1-27)

Strengths คือ จุดแข็ง หมายถึง ความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 1) หรือหมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี (สมยศ นาวิการ, 2538)

Weaknesses คือ จุดอ่อน หมายถึง สถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 2) หรือ หมายถึง การดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี (สมยศ นาวิการ, 2538)

Opportunities คือ โอกาส หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 2) หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินขององค์กร (สมยศ นาวิการ, 2538)

Threats คือ อุปสรรค หมายถึง ปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Hutanuwatr, 1998 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 2) หรือหมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2538)

บางครั้งการจำแนกโอกาสและอุปสรรคเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เพราะทั้งสองสิ่งนี้สามารถเปลี่ยนกลับซึ่งกันและกันเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจทำให้สถานการณ์ที่เคยเป็นโอกาสกลับกลายเป็นอุปสรรคได้ และในทางกลับกัน อุปสรรคอาจกลับกลายเป็นโอกาสได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้องค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์แวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ SWOT เป็นระยะๆ เพื่อให้เกิดการทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

2.4.2 กระบวนการวิเคราะห์ SWOT (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 1-27)

เทคนิค SWOT เป็นกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถสร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความเหมาะสมสำหรับขององค์กรของตนเอง ซึ่งวิธีการและเทคนิคในการวิเคราะห์สถานะขององค์กรและกระบวนการกำหนดกลยุทธ์มีหลายวิธีด้วยกัน หนึ่งในวิธีการเหล่านี้ คือกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

2.4.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน และภายในหน่วยงาน (ปรีดี โชติช่วง, 2539)

1.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ที่มีผลกระทบต่อองค์กร มีปัจจัยที่สำคัญในการวิเคราะห์ดังนี้ (General Environment)

1.1.1 สภาพแวดล้อมภายนอก คือปัจจัยที่อยู่ภายนอกและไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมระยะสั้นของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกจะมีอยู่สองส่วน คือ สภาพแวดล้อมการดำเนินงานและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป สภาพแวดล้อมการดำเนินงาน (Task Environment) จะประกอบด้วยปัจจัยที่กระทบและถูกกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รัฐบาล ผู้จำหน่ายวัตถุดิบ ชุมชน คู่แข่งขัน และกลุ่มผลประโยชน์ สภาพแวดล้อมโดยทั่วไป (General Environment) จะประกอบด้วยปัจจัยที่ไม่กระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานระยะสั้นปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระยะยาวได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การเมือง และกฎหมาย (สมยศ นาวิกาน, 2544 : 24 – 25 และ สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2553: 136)

1.1.2 ผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบวก คือสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งต้องคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเหล่านี้เช่น การพัฒนาของคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของประชากร และการเปลี่ยนแปลงค่านิยมและทัศนคติ และการแข่งขันจากต่างประเทศ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจทำให้ความต้องการของลูกค้าเปลี่ยนแปลงไป ด้านลบ คือ สภาพแวดล้อมภายนอกที่คุกคามต่อการดำเนินงานขององค์กร เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและการแข่งขัน

1.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ที่มีผลกระทบต่อองค์กร มีตัวแปรที่สำคัญในการวิเคราะห์ คือ (Corporate Resource)

1.2.1 สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ โครงสร้างวัฒนธรรม และทรัพยากรขององค์กรโครงสร้างจะแสดงให้เห็นถึงการรวมกลุ่มงาน ความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ การไหลเวียนของงาน(Work Flow)การติดต่อสื่อสารภายใน(Informal Communication)ซึ่งวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)จะหมายถึงความเชื่อ ความคาดหวัง และค่านิยมร่วมกัน โดยทั่วไปจะปรากฏขึ้นมาเป็นบรรทัดฐานที่ระบุถึงพฤติกรรมที่ยอมรับกันของบุคคลตั้งแต่ผู้บริหารลงมาถึงพนักงานระดับล่างสุดส่วนทรัพยากรขององค์กรองค์การ (Corporate Resource) จะหมายถึงทรัพย์สินทุกอย่างภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัตถุดิบ เทคโนโลยี และทักษะ เป็นต้น (วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์, 2546: 127 – 128 และสมยศ นาวิกาน, 2544: 24 – 25)

1.2.2 ผลกระทบต่อหน่วยงาน ได้แก่ ด้านบวก คือการดำเนินงานภายในองค์กรที่ต้องวิเคราะห์การดำเนินงานภายใน เช่น การบริหารการเงิน การตลาด การวิจัยและพัฒนาเพื่อการพัฒนาถึงจุดแข็งของการดำเนินงานภายในเหล่านี้เป็นระยะ และใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของการดำเนินงานเหล่านี้ที่อยู่เสมอด้านลบ คือ การดำเนินงานภายในองค์กรที่ไม่สามารถกระทำได้ดี เช่น การบริหาร การเงิน การตลาดการวิจัยและพัฒนา จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทางเลือก

การกำหนดวิสัยทัศน์ หรือกำหนดทางเลือก เป็นสิ่งสำคัญที่สามารถกำหนดด้วยขั้นตอนของการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทางเลือกขององค์กรร่วมกัน ได้แก่ ความสนับสนุนของผู้นำ และการเพิ่มข้อมูลจากบุคคลภายนอกองค์กร

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์

กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ภายหลังการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อมาวิเคราะห์ถึงผลด้านลบของแต่ละด้านของปัจจัย เพื่อนำส่วนที่ควรปรับปรุงและพัฒนา นำไปสู่การกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 วางแผนยุทธศาสตร์การพัฒน

การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์กร โดยการกำหนดการแก้ไขปัญหาวิกฤตก่อนและเรียงลำดับความสำคัญของปัญหา รวมไปถึงความสัมพันธ์ของแต่ละปัญหาต่างๆ ด้วย โดยกำหนดออกเป็นแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว ซึ่งแผนระยะสั้นมุ่งแก้ไขปัญหาที่เป็นรูปธรรม ส่วนแผนระยะยาวเป็นการแก้ไขปัญหาเป็นขั้นตอนๆ ที่ต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไขและพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 สร้างความเข้าใจร่วมกันทุกระดับ

การสร้างความเข้าใจร่วมกันในประโยชน์ของการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก รวมไปถึงการสร้างการยอมรับในส่วนที่ดี และส่วนที่ไม่ดี ของการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลสภาพปัญหาที่แท้จริงและเป็นแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดมากที่สุด โดยสมาชิกในองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ปัญหาร่วมกัน

คุณลักษณะ 7 ประการของกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

1. การมีส่วนร่วมทุกระดับ

ผู้นำหลักเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมสูงสุดในการกำหนดกลยุทธ์ของกลุ่ม ผู้นำหลักจะเป็น ผู้คิดริเริ่มค้นหาปัจจัย ตัดสินใจตลอดจนสามารถเสนอกกลยุทธ์ทางเลือกได้ ข้อสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Milikaen and Vollrath (1991) Wheelen and Hunger (1992) และ Bell and Evert (1977) (อ้างในนันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 10) ที่ระบุว่า ผู้นำหลักขององค์กรจะเป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนากลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

1. กระบวนการเรียนรู้

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นเวทีการเรียนรู้ระหว่างผู้นำระดับต่างๆ 3 ลักษณะ ได้แก่ ประการแรกผู้นำหลักสามารถถ่ายทอดข้อมูลสู่ผู้นำระดับกลาง ประการที่สอง ผู้นำระดับกลางได้เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำหลักและประการสุดท้ายผู้นำทุกกลุ่มได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน กระบวนการเรียนรู้เกิดจากการที่ผู้เข้าร่วม ต้องคิดอย่างจริงจัง ต้องเสนอความคิดของตนต่อกลุ่ม ต้องอภิปรายโต้แย้ง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และที่สำคัญต้องตัดสินใจเลือกทิศทางและกลยุทธ์ของกลุ่ม

2. การใช้เหตุผล

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เป็นกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งเอื้อให้เกิดการใช้เหตุผลในการคิดและตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์ ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมต้องใช้ความคิดและอภิปรายถึงเหตุผลต่างๆ ในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้เกิดความรอบคอบในการกำหนดกลยุทธ์ หลายครั้งที่กลุ่มมีการโต้แย้งอภิปราย และแบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายค้าน กระทั่งต้องใช้คะแนนเสียงเป็นตัวชี้ขาดการเลือกข้อสรุปหนึ่งๆ

3. การใช้ข้อมูล

การใช้ข้อมูลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้เข้าร่วมจะต้องใช้ข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ หรือผู้เข้าร่วมมีข้อมูลร้อยหรือไม่มี กลยุทธ์ที่ได้จะไม่มีความจริงของความจริงของกลุ่ม โอกาสที่จะกำหนดกลยุทธ์ผิดพลาดเป็นไปได้ยาก

ข้อมูลที่ใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาจาก 3 แหล่ง ดังนี้ 1) จากประสบการณ์การทำงานของผู้เข้าร่วม 2) จากผลการศึกษาวิเคราะห์องค์กร และ 3) จากแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น วิทยากรที่เชิญมาให้ความรู้และเพิ่มเติมข้อมูล เป็นต้น

ข้อมูลที่นำมาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ SWOT นั้นต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องโดยข้อมูลจากทั้งสามแหล่งจะตรวจสอบความถูกต้องซึ่งกันและกัน ยิ่งไปกว่านั้น ข้อมูลนั้นๆ ต้องเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อกลุ่มทั้งบวกและลบ ข้อมูลที่สำคัญและถูกต้องนี้ทำให้เกิดผลดีต่อกระบวนการ SWOT 3 ประการคือ 1) เอื้อให้เกิดการมองเห็นโอกาสได้ดี 2) กำหนดภารกิจและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับสถานการณ์และ 3) ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคได้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง

4. การกระตุ้นให้คิดและเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้น

กระบวนการวิเคราะห์ SWOT อำนวยให้เกิดการคิดวิเคราะห์สูง เพราะผู้เข้าร่วมจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ ผู้เข้าร่วมจะเป็นผู้กระทำการต่างๆ ในแต่ละขั้นตอน หากผู้เข้าร่วมทำ

ไม่ได้ในขั้นตอนใดก็ไม่สามารถข้ามไปได้ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิด การวิเคราะห์ และการอภิปรายโต้เถียงเพื่อบรรลุถึงการตัดสินใจร่วมกัน

ด้วยเหตุแห่งการใช้ความคิดและการโต้แย้ง กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงสร้างสรรค์ให้เกิดการคิด การมองและความเข้าใจแง่มุมใหม่ โดยผู้เข้าร่วมอาจจะยังไม่เคยคิดหรือเห็นแง่มุมใหม่นี้มาก่อน ซึ่งก่อให้เกิดการเปิดเผยประเด็นที่ซ่อนเร้นของกลุ่มหรือคลัสเตอร์สถานการณ์ที่ซับซ้อนให้เห็นได้ชัดเจนขึ้น (ไม่ใช่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยความตั้งใจของใคร แต่เป็นประเด็นซ่อนเร้นโดยสถานการณ์) ความขัดแย้งดังกล่าวมีผลต่อการกำหนดกลยุทธ์ที่ถูกต้องยิ่งขึ้น

5. การเป็นเจ้าของพันธะสัญญา

จากการที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้คิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผล อภิปราย แลกเปลี่ยน จนกระทั่งนำไปสู่การตัดสินใจของเขาเองในการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ของกลุ่ม กระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงช่วยสร้างให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของแผนงานและเกิดความผูกพันต่อการนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ การเป็นเจ้าของที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนประการหนึ่ง คือ การเอ่ยถึงแผนโดยใช้คำว่า แผนของเรา ของผู้เข้าร่วม

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติตามแผนยังต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไข หรือมีตัวแปรบางอย่างที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนนั้นๆ ได้ ดังนั้นกระบวนการวิเคราะห์ SWOT จึงควรใช้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำเพื่อให้เกิดการปรับแผนให้ทันต่อสถานการณ์และเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง

6. การปฏิบัติทันที

จากการที่กระบวนการวิเคราะห์ SWOT เปิดเผยให้เห็นจุดอ่อนที่เป็นปัญหา ซึ่งผู้เข้าร่วมพิจารณาว่าเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เมื่อเสร็จสิ้นการวางแผน ผู้เข้าร่วมจะลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้นๆ ทันที หรือบางครั้งอาจจะไม่รอจนสิ้นสุดกระบวนการ เขาตัดสินใจแก้ไขปัญหานั้นๆ เลย จึงอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการวิเคราะห์ SWOT ทำให้เกิดผลทางการปฏิบัติทันที (นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544 หน้า 9 – 16)

2.4.4 ปัญหาในการทำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กรมีข้อที่ควรคำนึง 4 ประการ

1. องค์กรต้องกำหนดก่อนว่า องค์กรต้องการที่จะทำอะไร
2. การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคต้องกระทำในช่วงเวลาขณะนั้น
3. องค์กรต้องกำหนดปัจจัย (Key Success factors) ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานให้ถูกต้อง
4. องค์กรต้องประเมินความสามารถของตนให้ถูกต้อง

นอกจากข้อที่ควรคำนึง ยังมีปัญหาที่ควรระวัง (Goodstein *et al.*, 1993 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 7) ดังนี้

1. การระบุจุดอ่อนต้องกระทำอย่างซื่อสัตย์ และบางครั้งจุดอ่อนเฉพาะอย่างเป็นของเฉพาะบุคคล
2. การจัดการกับกลไกการป้องกันตนเองต้องกระทำอย่างรอบคอบ
3. แนวโน้มการขยายจุดแข็งที่เกินความเป็นจริง
4. ความใกล้ชิดกับสถานการณ์ทำให้มองสถานการณ์ขององค์กรไม่ชัดเจน
5. การกำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลต้องระบุให้ชัดเจน
6. ข้อมูลไม่เพียงพอ และข้อมูลสิ่งแวดล้อมภายนอกเบี่ยงเบน นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกอาจเป็นโอกาสหรืออุปสรรคก็ได้ (Rosemen *et al.*, 1986 อ้างใน นันทิยา หุตานุวัตร และณรงค์ หุตานุวัตร, 2544: 6)

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อม (Readiness)

2.5.1 ความหมายของความพร้อม

ความพร้อมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความพร้อมของการเรียนรู้และความพร้อมขององค์กร

2.5.1.1 ความพร้อมของการเรียนรู้ เป็นความพร้อมเชิงจิตวิทยาการศึกษา ซึ่งนักวิชาการได้นิยาม คำว่า ความพร้อม ไว้ดังนี้

เดโช สนวนานนท์ (2532: 214) ได้ให้ความหมายคำว่าความพร้อมหมายถึง สภาพการเตรียมตัวเพื่อการกระทำใดอย่างหนึ่ง สภาพความพร้อมของบุคคลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญๆ หลายประการด้วยกัน อาทิ เช่น ภาวะสุขสมบูรณ์ การรู้ การสนใจ และการฝึกอบรม เป็นต้น

กันยา สุวรรณแสง (2532: 159) ความสามารถของบุคคลที่จะดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างได้ผลดีในระยะเวลาใดระยะหนึ่ง ซึ่งความพร้อม จะประกอบไปด้วยวุฒิภาวะทางกายของผู้นั้น ผสมผสานกับสภาพการณ์อื่นๆ เช่น ความสนใจ แรงจูงใจ ประสบการณ์เดิม ความต้องการ สุขภาพจิต ฯลฯ

พรณี ชูทัย เจนจิต (2538: 47) ได้นิยามความพร้อม ว่าเป็นสภาวะของบุคคลที่จะเรียนรู้ สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างบังเกิดผล ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ วุฒิภาวะ การที่ได้รับการฝึกฝน การเตรียมตัว และความสนใจหรือแรงจูงใจ ซึ่งความพร้อมเป็นสิ่งที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการ

Edward L. Thorndike (อ้างใน สุชา จันทน์เฒ 2540: 155) ได้ตั้งกฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) เพื่อเสริมกฎแห่งผล และได้อธิบายไว้ในรูปของการเตรียมตัว และการเตรียมพร้อม ในการที่จะตอบสนองกิจกรรมที่ตามมาหลังจากการที่มีการเตรียมตัวพร้อมแล้ว โดยผู้เรียนจะแสดงหรือไม่แสดงพฤติกรรมอะไรออกมา นั้น ธอร์นไดค์ ให้หลักไว้ 3 ข้อ คือ

1. เมื่อหน่วยของการกระทำพร้อมที่จะแสดงออก ถ้าผู้กระทำทำด้วยความสบายหรือพอใจไม่มีอะไรจะเปลี่ยนแปลงการกระทำนี้ได้

2. ถ้าหน่วยของการกระทำพร้อมที่จะแสดงออกแต่ไม่ได้แสดง จะทำให้เกิดความไม่สบายใจหรือไม่พอใจ

3. ถ้าหน่วยของการกระทำยังไม่พร้อมที่จะแสดงออก แต่จำเป็นต้องแสดงออก การแสดงออกนั้นๆ กระทำไปด้วยความไม่สบายใจหรือไม่พอใจเช่นกัน

องค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพร้อมในการเรียน ได้แก่

1. วุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง การเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ เซาว์นปัญญา และอารมณ์

2. ประสบการณ์เดิมหรือความรู้เดิม (Experience) ผู้ที่มีประสบการณ์เดิมมากเท่าใดย่อมมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้ดีกว่าผู้มีประสบการณ์น้อยเท่านั้น ดังนั้นก่อนสอนครูควรทราบว่าเด็กมีประสบการณ์เดิมมากน้อยเพียงใด

3. การจัดบทเรียนของครู ถ้าครูจัดบทเรียนโดยถือความสามารถของเด็กเป็นหลักจะทำให้เด็กเรียนรู้ได้ดีกว่า การถือเอาเนื้อหาวิชาเป็นหลัก

4. การสอนของครู ครูควรคำนึงถึงความพร้อมของเด็ก โดยค่อยๆ สอนตามความสามารถของผู้เรียนมากกว่าการเร่งสอนเพื่อให้จบเนื้อหาของหลักสูตรโดยเร็ว จนเด็กเรียนตามไม่ทัน การเรียนรู้ก็เกิดขึ้นได้ยาก

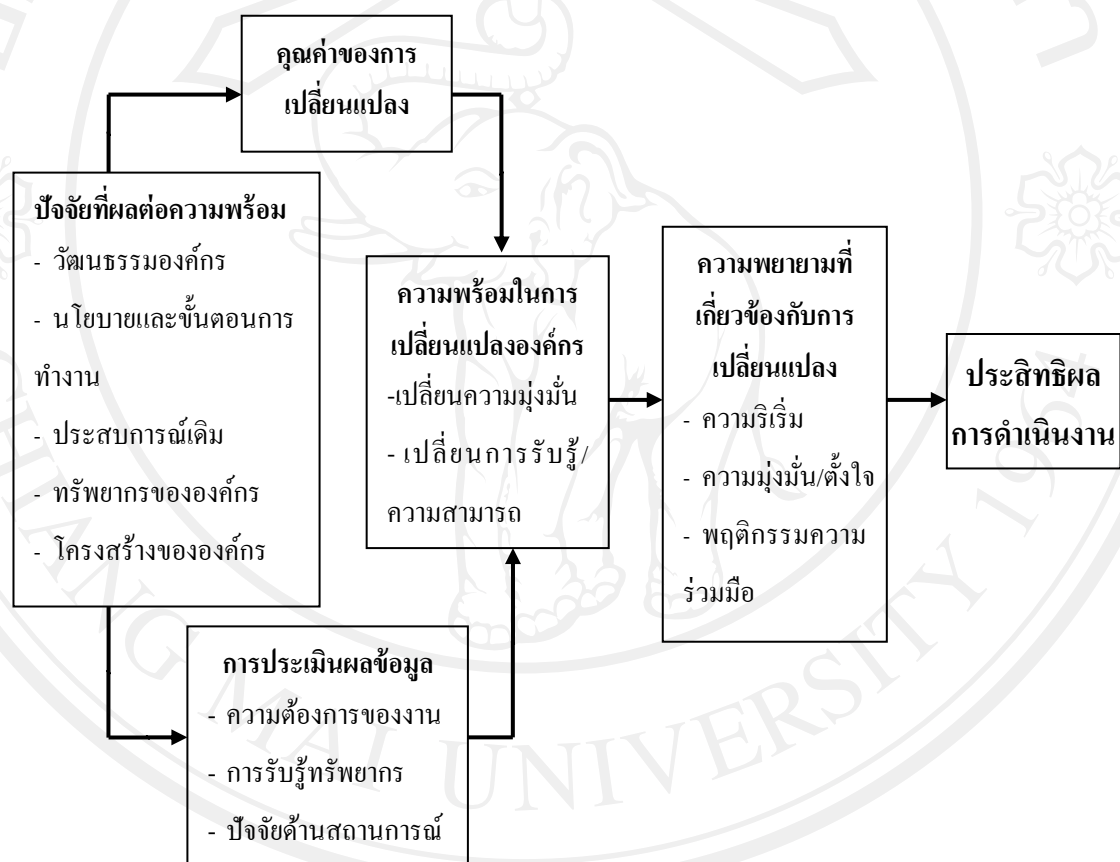
2.5.1.2 ความพร้อมขององค์กร เป็นความพร้อมเชิงบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Bryan J Weiner ได้ศึกษาทฤษฎีความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง (A Theory Organizational Readiness for Change)

Bryan J Weiner (2009) ได้นิยาม คำว่า ความพร้อม หมายถึง การเตรียมที่จะดำเนินการทั้งทางด้านจิตใจและทางด้านพฤติกรรมทางกาย เช่น ความเต็มใจ และความสามารถ

ซึ่งคล้ายกับ Bandura A. (1986 อ้างใน Bryan J Weiner) ความพร้อม หมายถึง ความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง โดยสมาชิกในองค์กรสามารถแก้ไขปัญหาการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นที่จะร่วมกันแก้ปัญหาที่ซับซ้อนร่วมกันเป็นทีม

ส่วนความพร้อมขององค์กร (Bryan J Weiner, 2009) หมายถึง ความมุ่งมั่นเปลี่ยนแปลงสมาชิกในองค์กรโดยการเปลี่ยนการรับรู้ ความสามารถในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร

ส่วน Hercovitch L. and Meyer JP. (2002 อ้างใน Bryan J Weiner) ตั้งเกว่สมาชิกในองค์กรที่ยอมรับและให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร เนื่องจากสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร และมีแรงจูงใจ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงองค์กร



ภาพ 2.4 ปัจจัยและผลของความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงของ Bryan J Weiner, 2009

จากภาพ 2.4 อธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการประเมินผลความเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยปัจจัยที่เกี่ยวกับการความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเน้นปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน ประสบการณ์เดิม ทรัพยากรขององค์กรและโครงสร้างขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง และการประเมินข้อมูล ในด้านความต้องการของงาน การรับรู้ทรัพยากร และสถานการณ์ ส่งผลไปสู่ความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

เปลี่ยนความมุ่งมั่นตั้งใจและเปลี่ยนการรับรู้หรือความสามารถ รวมทั้งพยายามที่เปลี่ยนแปลงโดยมีความริเริ่ม ความมุ่งมั่นตั้งใจและความร่วมมือ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ซึ่ง Bryan J Weiner (2009) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการการเปลี่ยนแปลงได้ให้ความสำคัญของความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแนะนำกลยุทธ์ต่างๆ สำหรับการสร้างความพร้อม แม้ว่าการแนะนำจะเหมาะสมตามหลักการ แต่ความพร้อมนั้นมีจำกัด มีความแตกต่างเฉพาะบุคคล สำหรับการเปลี่ยนแปลงความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น ไม่ได้ได้รับการพัฒนาภายใต้ทฤษฎีอย่างกว้างขวางหรือการศึกษาเชิงประจักษ์มากนัก โดยทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทฤษฎีในด้านของปัจจัยและผลลัพธ์ของความพร้อม ซึ่งมุ่งเน้นไปที่ระดับองค์กร จากการวิเคราะห์แนวโน้มที่สามารถพัฒนา เพราะหลายองค์กรจะปรับปรุงองค์กรด้วยการออกแบบขึ้นมาใหม่ นั่นคือการเปลี่ยนแปลงพร้อมกันหลายฝ่าย การเปลี่ยนแปลงในการรับพนักงาน กระบวนการทำงาน, การตัดสินใจ, การสื่อสาร และระบบการให้รางวัล

ประเด็นของการศึกษาของ Bryan J. Weiner อยู่ในบริบทของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมขององค์กร ซึ่ง Bryan J Weiner (2009) ได้อธิบายโดยสรุปไว้ว่า ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการและนักวิชาการอื่นๆ ได้กล่าวว่า บริบทเงื่อนไขที่มีผลต่อความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง เช่น วัฒนธรรมองค์กร ที่ได้รวมนวัตกรรม ภาวะความเสี่ยง และการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง เน้นความสำคัญของนโยบายขององค์กรที่มีความยืดหยุ่นและวิธีการทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเชิงบวก เช่น ความสัมพันธ์อันดีในที่ทำงาน จะสามารถส่งเสริมความพร้อมขององค์กร และเห็นว่าประสบการณ์เดิมรวมกับการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมความพร้อมขององค์กร แต่ Bryan แย้งว่า ยังมีบริบทบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อความพร้อมขององค์กรเพิ่มเติม เช่น การเปลี่ยนแปลงที่เกินพอดีอาจจะขัดต่อวัฒนธรรมองค์กร นโยบายขององค์กรและวิธีการทำงานเชิงบวกหรือลบก็ส่งผลกระทบต่อประเมินความต้องการงานของสมาชิกในองค์กร เช่น สมาชิกไม่คิดว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงจริงๆ และตัดสินใจประสิทธิภาพการเปลี่ยนแปลงเอง เช่น ไม่คิดว่าองค์กรจะมีประสิทธิภาพที่จะเปลี่ยนแปลงได้

ปัจจัยของความพร้อมภายในองค์กรตามทฤษฎีความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)
2. นโยบายและขั้นตอนการทำงาน (Policies and Procedures)
3. ประสบการณ์เดิม (Past Experience)
4. ทรัพยากรขององค์กร (Organizational Resources)
5. โครงสร้างขององค์กร (Organizational Structure)

เนื่องด้วยองค์การเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะแบบพลวัต มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการปรับเปลี่ยนทั้งภายในและภายนอกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นบุคคล อุปกรณ์การทำงาน ยุทธศาสตร์ในการบริหาร สภาพสังคม และอื่นๆ ซึ่ง เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542: 73-86) ได้อธิบายสาเหตุที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ โดยสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การมีปัจจัยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

1. ปัจจัยภายนอกองค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของประเทศ สภาพการเมือง สภาพบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับทั้งในและต่างประเทศ สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจโลก สภาพการขนส่ง สภาพการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สภาพวัตถุดิบทางธรรมชาติ สภาพการรักษาสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม และทรัพยากรมนุษย์

2. ปัจจัยภายในองค์การที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์การ ได้แก่ นโยบายองค์การ ระบบการบริหารขององค์การ ผู้บริหาร ระบบการบริหารงานบุคคล ระเบียบ กฎ เกณฑ์ กติกา ขององค์การ สถานที่ทำงาน บุคลากรหรือพนักงาน การตอบแทนและสวัสดิการ บรรยากาศการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ความมั่นคง และผลประกอบการขององค์การ

การศึกษาเรื่องการประเมินความพร้อมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำปางในการรองรับนโยบายยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ 2554-2555 นั้น ผู้ศึกษามุ่งเน้นการศึกษาความพร้อมขององค์การ โดยนำปัจจัยความพร้อมภายในตามทฤษฎีความพร้อมขององค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงของ Bryan J Weiner (2009) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในส่วนของปัจจัยภายในขององค์การต่อความพร้อมขององค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน ประสิทธิภาพเดิม ทรัพยากรขององค์กรและโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยภายนอกองค์การผู้ศึกษาเลือกศึกษาจากประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์การที่ศึกษาได้แก่ นโยบายยาเสพติดด้านการบำบัด สถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ การบังคับใช้ พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 และความร่วมมือในการให้ข้อมูลหรือการบำบัดของผู้รับบริการ (ผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด)

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยมีการศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การไม่มากนัก ผู้ศึกษาจึงได้ค้นคว้างานวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมขององค์การมาจากบทความวารสารอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Journal) โดยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Gregory A. Aarons (2007) ได้ศึกษา เรื่องการวัดความพร้อมขององค์กร (Measuring Organizational Readiness) โดยได้ศึกษาสภาพความพร้อมในด้านการเตรียมความพร้อม สมรรถนะ และความตั้งใจ และพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร ขั้นตอนกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม (EBP: Evidence-based practice) ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ผู้บริโภค หรือผู้ให้บริการ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น การปฏิบัติการสนับสนุนเงินทุน หรืองบประมาณ เพื่อส่งผลไปถึงการวัดความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งควรจะพิจารณาในระดับเฉพาะ ได้แก่ 1.ด้านระบบ ดูจากความพร้อมของระบบ มินโยบายความร่วมมือ หรือนโยบายการเตรียมความพร้อม มีข้อมูลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ (EBP: Evidence-based practice) สนับสนุนหรือไม่ และกลไกเงินทุน หรืองบประมาณ และการจัดสรรองค์กรเพียงใด รวมไปถึงลักษณะการยอมรับขององค์กร เช่น การตัดสินใจยอมรับภายใต้ความเสี่ยง และขั้นตอนการยอมรับนวัตกรรม หรือสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน 2. ด้านบุคคล ดูจากผลกระทบของลักษณะของผู้ให้บริการเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน บุคลิกลักษณะของบุคลากร ,ความพร้อมในการให้บริการ การเปิดกว้างให้ใช้การปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ (EBP: Evidence-based practice) (Aarons, 2004, 2005) การปฏิสัมพันธ์ และอิทธิพลจากระบบ องค์กรและบุคคล การพัฒนาการวัดความพร้อมองค์กร Aaron นำร่องการศึกษาโดยมีจุดประสงค์เพื่อเปิดกว้างด้านความคิดขององค์กรในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับสุขภาพจิตของประชาชน และการให้บริการสาธารณะ โดยผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมคือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากองค์กรที่สำคัญ เช่น จากฝ่ายดูแลระบบ หรือฝ่ายปกครอง หรือฝ่ายการบริหาร จำนวน 17 คนโดยใช้ขั้นตอนสัมภาษณ์เชิงลึก ถึงโครงสร้างสัมภาษณ์ ส่วนการวิเคราะห์ ดำเนินการวิเคราะห์เชิงคุณภาพโดยจะนำคำตอบมาจับคู่ข้อมูลผ่านการใช้รหัสที่ตอบสนองกันและรหัสที่ไม่ตอบสนองกันมาเปรียบเทียบความน่าเชื่อถือระหว่างรหัสด้วยโปรแกรม Nvivo ผลการศึกษา การวัดการพัฒนาการเตรียมความพร้อม ด้วยแบบจำลองและเครื่องมือมีความจำเป็น เพื่อจะนำไปปฏิบัติต่อไป แต่ก็ไม่มีแบบจำลองใดหรือเครื่องมือวัดใดที่สามารถตอบสนองได้ทุกสถานการณ์ ดังนั้นควรที่จะเพิ่มการศึกษาจากแบบทฤษฎี ระดับความหลากหลายของแบบ และบริบททางสังคมที่เจาะจงโดยเฉพาะ การวัดที่มีความซับซ้อน และการออกแบบการวิจัยที่เหมาะสม

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่า ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร ขั้นตอนกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีหรือนวัตกรรม หรือสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ผู้บริโภค หรือผู้ให้บริการ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น การปฏิบัติการสนับสนุนเงินทุน หรืองบประมาณ ล้วนแต่ส่งผลต่อความพร้อมขององค์กร แต่เมื่อพิจารณาแล้ว สภาพแวดล้อมภายในสามารถแก้ไขได้ง่ายกว่าสภาพแวดล้อมภายนอก จึงมีความจำเป็นที่จะพัฒนา

ในด้านความพร้อมภายในเป็นประการแรก เพื่อให้มีความพร้อมและความสามารถเพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมภายนอกต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาของผู้ศึกษาที่ได้แบ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 แบบ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีผลต่อความพร้อมขององค์กร และการเพิ่มความพร้อมขององค์กรควรจะเพิ่มที่สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรเป็นสำคัญเนื่องจากสามารถแก้ไขปรับปรุงได้ง่ายกว่าสภาพแวดล้อมภายนอก

Daniel T. Holt, *et al.* (2007). ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการวัดความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Readiness for Organization Change The Systematic Development of a Scale) สรุปได้ว่า การใช้ระบบตามกรอบการพัฒนาระบบตามคู่มือ เช่น การพัฒนารายการ การบริหารแบบสอบถาม การประเมินขนาด และการจำลองแบบ บทความนี้กล่าวถึงการพัฒนาและการประเมินผลของเครื่องมือที่สามารถใช้เพื่อวัดความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ระดับบุคคล สมาชิกองค์กรจากภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในขั้นตอนที่แตกต่างกันของการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามที่มีการทดสอบแตกต่างกันในองค์กร ทั้งหมดมากกว่า 900 คน ผลการวิจัยแนะนำว่า การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงมีหลายมิติในการสร้างอิทธิพลจากความเชื่อของพนักงาน ประการแรก พนักงานมีความสามารถที่จะเสนอการดำเนินการเปลี่ยนแปลง เช่น การรับรู้ความสามารถเฉพาะ ประการที่สอง การเปลี่ยนแปลงที่นำเสนอมีความเหมาะสมสำหรับองค์กร ประการที่สาม ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลง เช่น ช่วยสนับสนุน ช่วยการจัดการ ประการที่สี่ วัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ให้กับสมาชิกขององค์กร เช่น คุณค่าของการเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงผลการเตรียมความพร้อมขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลความเชื่อของพนักงาน หากการเปลี่ยนแปลงมีความเหมาะสม มีคุณค่าและให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งผู้นำคอยสนับสนุนแล้ว จะทำให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาของผู้ศึกษา ในกรอบของสภาพแวดล้อมภายในในด้านทรัพยากรขององค์กร หากบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรขององค์กรมีความเชื่อที่เหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ จะทำให้เกิดความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้น

Wayne E.K Lehman, *et al.* (2002) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Assessing organizational readiness for change) พบว่า ความครอบคลุมในการประเมินของการทำงานขององค์กรและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง (ORC) ได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานของรูปแบบความคิดและผลการวิจัยก่อนหน้านี้ นำมาปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจ คุณลักษณะ

และบุคลิกภาพของผู้นำและบุคลากร ทรัพยากรองค์กร และสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการทำความเข้าใจปัจจัยขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามเทคโนโลยีใหม่ๆ งานวิจัยนี้อธิบายเหตุผลและโครงสร้างของ ORC และแสดงให้เห็นว่ามีตัวชี้วัดด้านจิตใจ (psychometric) ที่สามารถยอมรับผลการสำรวจบุคลากรกว่า 500 คน จากกว่า 100 หน่วย มีการสนับสนุนเชิงโครงสร้างบนพื้นฐานของข้อตกลงระหว่างผู้บริหารและพนักงานในมิติ ORC หลายมิติความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรและพนักงานมีส่วนร่วมในการความผูกพันอย่างตั้งใจ การรวมกลุ่มของทรัพยากรของหน่วยงานและ สภาพความมั่นคงขององค์กรโดยรวมแล้วผลลัพธ์เหล่านี้บ่งบอกถึง ORC มีส่วนร่วมในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยการระบุปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงผลการเตรียมความพร้อมขององค์กรขึ้นอยู่กับความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ การเพิ่มความพร้อมจำเป็นจะต้องทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานก่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรซึ่งเป็นหัวใจของความพร้อม และสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาของผู้ศึกษา กรอบแนวคิดของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในในด้านทรัพยากรขององค์กร ซึ่งบุคลากรเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่ง หากบุคลากรนั้นมีแรงจูงใจที่ดี ส่งผลให้เกิดความพร้อมและความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

Aoife M. McDermott and Mary A. Keating (2012) ได้ศึกษาเรื่องการปรับปรุงการให้บริการโดยให้ความสำคัญกับบริบททางสังคม (Making Service Improvement Happen The Importance of Social Context) งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของบริบททางสังคมในการสร้างผลการปรับปรุงการให้บริการในเชิงบวก เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมีวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างทฤษฎีจากบริบท กรณีศึกษา บริบททางสังคมและบริบทความจำกัดของงาน ศึกษาโดยเปรียบเทียบข้ามภาคส่วนในโรงพยาบาลไอริช สามแห่งได้แก่ โรงพยาบาลในภาครัฐ โรงพยาบาลที่ไม่แสวงหาผลกำไรและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งพิจารณาจากอิทธิพลของบริบทความจำกัดงาน การเตรียมการในองค์กรเพื่อใช้ในการพิจารณาบริบททางสังคม ผู้ศึกษาระบุว่าอิทธิพลของบริบทความจำกัดของงานเกี่ยวกับการปรับปรุงความสามารถในการให้บริการ และอิทธิพลของบริบททางสังคมเกี่ยวกับบรรยากาศในการปรับปรุงการบริการ ที่สำคัญผู้ศึกษาระบุความสำคัญของบริบททางสังคมและผลกระทบของการกำหนดค่าของบริบทผ่านบริบททางสังคม ซึ่งสามารถส่งผลในการเพิ่มประสิทธิภาพของบริบทงาน ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรจะมีมุมมองในการพัฒนาบริบททางสังคมโดยการขยายหรือปรับปรุงการบริการ

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบแนวคิดที่ว่า บริบททางสังคมมีความสัมพันธ์กับบริบทงาน หากต้องการปรับปรุงหรือพัฒนางาน จำเป็นต้องพัฒนาบริบททางสังคม หรือปรับปรุงบริบทงานให้

สอดคล้องกับบริบททางสังคมซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาของผู้ศึกษา บริบทหรือสภาพแวดล้อมภายนอกและภายนอกต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และส่งผลต่อความพร้อมขององค์กร

Dave Bouckennooghe (2010: 500-531) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้รับการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Positioning Change Recipients' Attitudes Toward Change in the Organizational Change Literature) งานวิจัยนี้เป็นวรรณกรรมเกี่ยวกับเจตคติต่อการเปลี่ยนแปลง จาก 58 บทความในวารสารที่ตีพิมพ์ระหว่าง 1993 – 2007 บ่งชี้ว่า มีความจำเป็นสำหรับการจำแนกประเภทของทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงให้มากขึ้น เพื่อให้มีความสมบูรณ์ของแนวคิด หมายถึงการวิเคราะห์ความพึงพอใจ โดยการตรวจสอบความคิดเห็นที่ทับซ้อนกัน 8 อย่างระหว่างทัศนคติที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการทบทวนและกำหนดทัศนคติที่ชัดเจนต่อการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีได้ 4 ด้าน ได้แก่ ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง ระดับของการเปลี่ยนแปลง ผลเชิงบวก-เชิงลบต่อการเปลี่ยนแปลง และมุมมองการวิจัย การทบทวนแนวคิดไม่ใช่การสรุปการวิจัยในสถานะปัจจุบันเพียงอย่างเดียว แต่เติมเต็มความสมบูรณ์ในการจำแนกทัศนคติที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และเกิดทิศทางความเป็นไปได้ในอนาคต

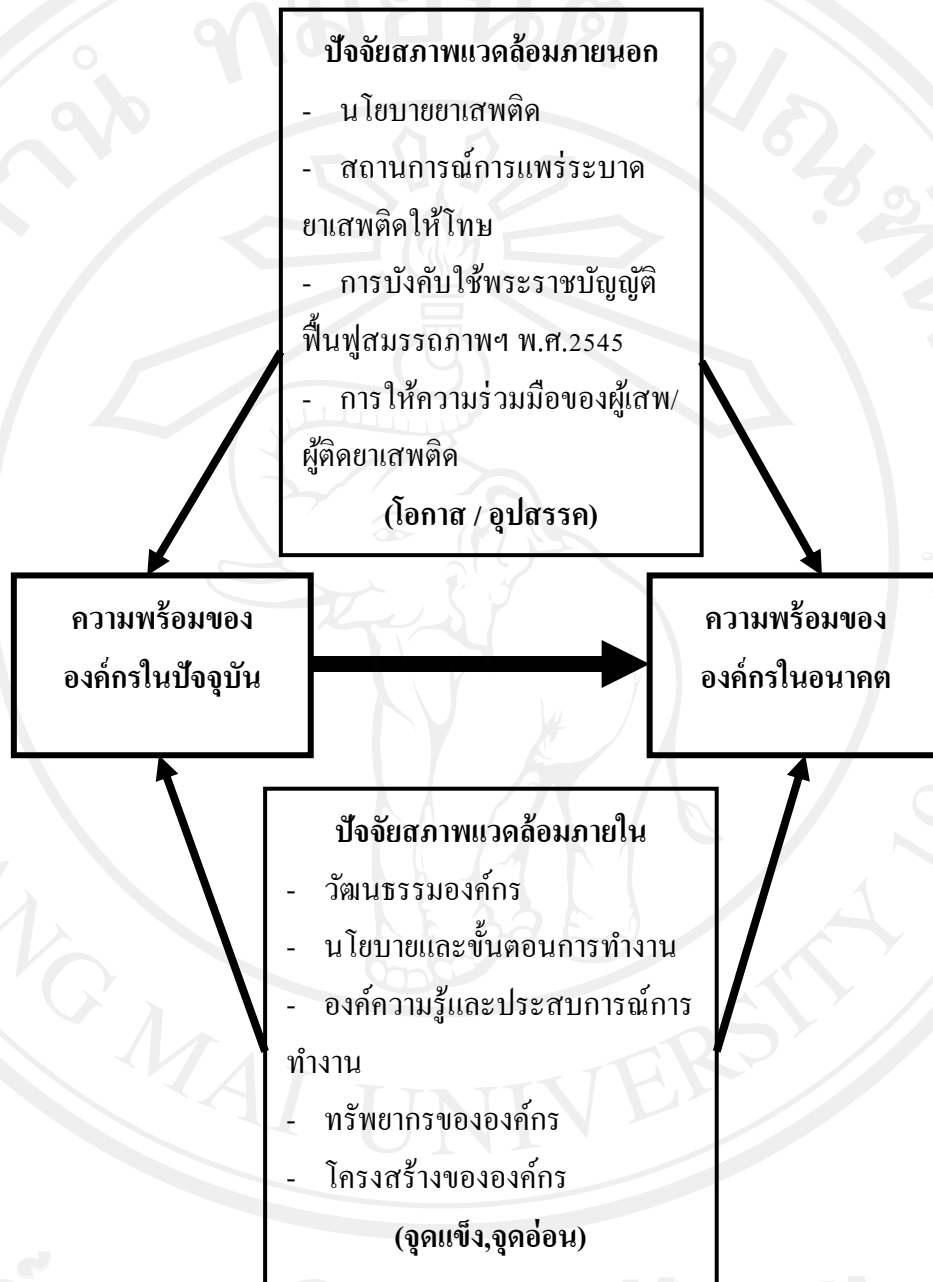
งานวิจัยนี้ทำให้ทราบแนวคิดว่าทัศนคติของสมาชิกในองค์กรมีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร หากต้องการทราบทัศนคติที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงควรที่จะกำหนดให้ชัดเจนและควรจะมีการจำแนกทัศนคติเชิงบวก-เชิงลบที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงก่อน เพื่อให้ทราบทิศทางในการพัฒนาองค์กรในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาของผู้ศึกษานุเคราะห์เป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรขององค์กร ซึ่งอยู่ในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน หากบุคลากรมีความพร้อมมีทัศนคติที่เอื้อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้เกิดส่วนหนึ่งของความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

Martina Musteen, *et al.* (2010) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลการครองอำนาจของผู้นำและทัศนคติการเปลี่ยนแปลงองค์กรภายใต้วัฒนธรรม (The Influence of CEO Tenure and Attitude Toward Change on Organizational Approaches to Innovation) การวิจัยนี้ศึกษาการใช้เส้นทางและจำแนกประเภทของหิมะซึ่งเป็นวิธีการขององค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมการศึกษาครั้งนี้ การศึกษาผลของทัศนคติของผู้นำที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับขอบเขตของการให้ความสำคัญกับนวัตกรรมในกลยุทธ์การแข่งขัน ข้อมูลมาจากการตอบแบบสอบถามหลายองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรและได้รวมตัวกันเพื่อช่วยจัดความเป็นไปได้ของความแปรปรวนของวิธีการในภัยพิบัติ การศึกษาที่ผ่านมาเชื่อมโยงทัศนคติของผู้บริหารและนวัตกรรมระดับองค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่นำโดยผู้นำที่มีทัศนคติทางเสรีนิยม จะให้โอกาสเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์และสนับสนุนพัฒนานวัตกรรมในระดับสูง

ในระหว่างที่องค์กรที่บริหารงานโดยผู้นำที่มีทัศนคติที่อนุรักษ์นิยมนั้นพบว่ามุ่งเน้นรักษากลยุทธ์เดิม โดยจะหาข้อดีของกลยุทธ์มากกว่าการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งการเพิ่มจำนวนของผู้นำเชิงเสรีนิยมมีในระดับปานกลาง

งานวิจัยนี้ทำให้ทราบว่าผู้นำเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความพร้อมที่จะการเปลี่ยนแปลงองค์กร หากผู้นำเปิดกว้างก็จะเป็นการส่งเสริม และพัฒนาองค์กรทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนผู้นำที่ยึดติดแต่สิ่งเดิมๆก็จะไม่มีการพัฒนาองค์กรและไม่เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษาของผู้ศึกษาผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรขององค์กร ซึ่งอยู่ในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน หากผู้นำมีทัศนคติที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง ก็จะทำให้ส่งเสริมของความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ ความพร้อมขององค์กรประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วยนโยบายยาเสพติด สถานการณ์การแพร่ระบาดยาเสพติดให้โทษ การบังคับใช้พ.ร.บ.ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ.2545 และการให้ความร่วมมือของผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดด้วยการวิเคราะห์ตามโอกาส และอุปสรรคของ

ปัจจัยภายนอกขององค์กร โดยหาข้อมูลด้วยการใช้คำถามในข้อที่ 2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถแก้ไขหรือควบคุมได้ ตามผลการศึกษาของ Gregory A. Aarons (2007) ที่ศึกษา เรื่องการวัดความพร้อมขององค์กร (Measuring Organizational Readiness) ปัจจัยภายนอกไม่สามารถควบคุมได้ แต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในเป็นปัจจัยที่ง่ายต่อการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน องค์ความรู้และประสบการณ์การทำงาน ทรัพยากรขององค์กร และโครงสร้างขององค์กร จึงมีความสำคัญที่จะต้องทราบระดับของความพร้อมภายในขององค์กรในการรองรับนโยบายยุทธศาสตร์ด้วยการใช้คำถามข้อที่ 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 และ 1.5 และวิเคราะห์ตามจุดแข็ง และจุดอ่อนของปัจจัยภายในขององค์กร โดยหาข้อมูลด้วยการใช้คำถามในข้อที่ 2.5, 2.6, 2.7, 2.8 และ 2.9 และเมื่อทราบถึงจุดอ่อนขององค์กร ผู้ศึกษาต้องการจะวิเคราะห์หาแนวทางเพิ่มความพร้อมภายในเพื่อให้เกิดความพร้อมในการรองรับนโยบายยุทธศาสตร์ในอนาคต ด้วยการ ใช้คำถามข้อที่ 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 และ 3.5