

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา แนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ : ศึกษากรณีอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจังหวัดอ่างทอง จากการศึกษาสามารถแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัคร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะของอาสาสมัครต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับอาสาสมัคร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษารั้งนี้ เป็นอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ จังหวัดอ่างทอง การศึกษาข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพทางสังคม ผลการศึกษาปรากฏผลดังนี้

เพศ อายุ สถานภาพสมรส

จากการศึกษา พบว่า อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.3 เป็นเพศชาย และเพียงร้อยละ 47.7 เป็นเพศหญิง สำหรับอายุของประชากรที่ศึกษา ปรากฏว่า ร้อยละ 41.4 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี รองลงมา ร้อยละ 17.1 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี และเพียงร้อยละ 5.0 มีอายุ 20 ปี และต่ำกว่า ด้านสถานภาพสมรสปรากฏว่า ส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.0 มีสถานภาพสมรส รองลงมา ร้อยละ 26.1 มีสถานภาพโสด และเพียงร้อยละ 5.4 มีสถานภาพ หย่าร้าง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของอาสาสมัครฯ จำแนกตามเพศ
อายุ สถานภาพสมรส

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 222)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	116	52.3
หญิง	106	47.7
<u>อายุ</u>		
20 ปี และต่ำกว่า	11	5.0
21-30 ปี	38	17.1
31-40 ปี	35	15.5
41-50 ปี	92	41.4
51-60 ปี	28	12.6
60 ปีขึ้นไป	18	8.1
<u>สถานภาพ</u>		
สมรส	131	59.0
หย่าร้าง	122	26.1
โสด	58	9.5
หม้าย	21	5.4

ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพทางสังคม

ระดับการศึกษา พบว่า อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ร้อยละ 55.0 มีการศึกษาชั้นประถมศึกษา รองลงมาร้อยละ 34.7 มีการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา/ปวส/ปวช และเพียงร้อยละ 4.5 มีการศึกษาปริญญาตรี

อาชีพ พบว่า อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.1 มีอาชีพทำการเกษตร รองลงมา ร้อยละ 21.6 มีอาชีพลูกจ้าง/ พนักงานบริษัท/โรงงาน และเพียงร้อยละ 3.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพ

รายได้ต่อเดือน พบว่า อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.1 รายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท รองลงมาร้อยละ 22.5 รายได้ระหว่าง 5,000 บาท และเพียงร้อยละ 14.4 ไม่มีรายได้

สถานภาพทางสังคม พบว่า อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.4 ไม่มีตำแหน่งทางสังคม รองลงมาร้อยละ 23.4 เป็นกรรมการหมู่บ้าน และเพียงร้อยละ 1.8 เป็นผู้ใหญ่บ้าน (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของอาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

อาชีพ รายได้ สถานภาพทางสังคม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 222)	ร้อยละ
<u>การศึกษา</u>		
ไม่ได้ศึกษา	13	5.9
ประถมศึกษา	122	55.0
มัธยมศึกษา /ปวช. /ปวส.	77	34.7
ปริญญาตรี	10	4.5
<u>อาชีพ</u>		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	8	3.6
ทำการเกษตร	98	44.1
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	24	10.8
ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ/	12	5.4
ข้าราชการการเมืองแม่บ้าน	32	14.4
ลูกจ้าง/ พนักงานบริษัท/โรงงาน	48	21.6
<u>รายได้</u>		
ไม่มีรายได้	32	14.4
5,000 บาท และต่ำกว่า	50	22.5
5,001-10,000 บาท	78	35.1
10,001-15,000 บาท	29	13.1
15,001-20,000 บาท	33	14.9

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (N = 222)	ร้อยละ
<u>สถานภาพทางสังคม</u>		
ไม่มีตำแหน่ง	143	64.4
กรรมการหมู่บ้าน	52	23.4
ปราชญ์ชาวบ้าน	15	6.8
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	8	3.6
ผู้ใหญ่บ้าน	4	1.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการประสานงาน
และปัญหาที่เกิดจากการประสานงานของ
อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน หมายถึง รูปแบบ หรือวิธีการ การปฏิบัติงานด้านการประสานงานและข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการประสานงาน ได้แก่ ระบบการติดต่อสื่อสาร, บรรยากาศในการทำงาน, การทำงานสอดคล้องกัน, เป็นไปตามเป้าหมาย และทันเวลา จากการศึกษาปรากฏผล ดังนี้

ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร

ระบบการติดต่อสื่อสาร หมายถึง เครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการประสานงาน เพื่อให้อาสาสมัครฯ ทุกคนทราบแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติให้สอดคล้องไปในแนวเดียวกันอย่างมีมาตรฐาน การติดต่อสื่อสารทำได้ทั้งระหว่างกันภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน โดยมีการกำหนดตัวบุคคล สถานที่ติดต่อ วัน เวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสื่อสาร ซึ่งในการศึกษาระบบการติดต่อสื่อสารของอาสาสมัครฯ นี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 4 ประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

การติดต่อกับหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.7 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 35.1 มีการ

ปฏิบัติในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.7 มีการปฏิบัติในระดับ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 แสดงว่า อาสาสมัครฯ มีการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในระดับมาก

การติดต่อบันทึกแบบไม่เป็นทางการ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.1 มีการปฏิบัติในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 32.0 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด และเพียงร้อยละ 3.6 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 แสดงว่า อาสาสมัครฯ มีการติดต่อบันทึกแบบไม่เป็นทางการในระดับมาก

การติดต่อกันภายในกลุ่มหรือหน่วยงานเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงาน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.6 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.7 มีการปฏิบัติในระดับมาก และเพียงร้อยละ 5.0 มีการปฏิบัติในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 แสดงว่า อาสาสมัครฯ มีการติดต่อกันภายในกลุ่มหรือหน่วยงานเพื่อให้ทราบแนวทางการปฏิบัติงานในระดับมาก

การติดต่อบันทึกแบบเป็นทางการ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 41.9 มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 36.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 4.5 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 แสดงว่า อาสาสมัครฯ มีการติดต่อบันทึกแบบเป็นทางการในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นด้านระบบการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีลักษณะการประสานงานด้านระบบการติดต่อสื่อสารในระดับมาก (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับการปฏิบัติ
ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร

ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การติดต่อกับหน่วยงานภายนอก หรือหน่วยงานอื่นเพื่อให้ทราบ แนวทางการปฏิบัติงาน	38.8 (86)	35.1 (78)	17.6 (39)	5.9 (13)	2.7 (6)	4.01	1.02	มาก
การติดต่อบันทึกแบบไม่เป็น ทางการ	32.0 (71)	44.1 (98)	11.7 (26)	8.6 (19)	3.6 (8)	3.92	1.05	มาก
การติดต่อกันภายในกลุ่มหรือ หน่วยงานเพื่อให้ทราบแนว ทางการปฏิบัติงาน	35.6 (79)	29.7 (66)	22.5 (50)	5.0 (11)	7.2 (16)	3.82	1.18	มาก
การติดต่อบันทึกแบบเป็น ทางการ	11.3 (25)	36.0 (80)	41.9 (93)	6.3 (14)	4.5 (10)	3.43	0.93	มาก

$\bar{X} = 3.66$ S.D. = 1.06

ด้านบรรยากาศในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงาน
ประสานกันได้และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้ร่วมงานต้องมีความไว้วางใจกัน จึงต้องให้มี
การพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำความคุ้นเคยกัน เพื่อให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
ซึ่งในการศึกษา บรรยากาศในการทำงาน ของอาสาสมัครฯ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประเด็น
ผลการศึกษามีดังนี้

มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำความคุ้นเคยกัน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่
ร้อยละ 46.8 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 27.0 มีการปฏิบัติในระดับมาก และ

เพียงร้อยละ 6.8 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 แสดงว่า อาสาสมัครมีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำความคุ้นเคยกันในระดับมาก

มีความสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อเฟื้อต่อกัน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 36.0 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 31.5 มีการปฏิบัติในระดับมาก และเพียงร้อยละ 5.4 มีการปฏิบัติในระดับน้อยและน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 แสดงว่า อาสาสมัครฯ มีความสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อเฟื้อต่อกัน ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ลักษณะการประสานงานด้านบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีลักษณะการประสานงานด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ

อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับการปฏิบัติ

ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ด้านบรรยากาศในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำความคุ้นเคยกัน	46.8 (104)	27.0 (60)	10.8 (24)	8.6 (19)	6.8 (15)	3.99	1.24	มาก
มีความสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อเฟื้อต่อกัน	36.0 (80)	31.5 (70)	21.6 (48)	5.4 (12)	5.4 (12)	3.87	1.13	มาก

$\bar{X} = 3.93$ S.D. = 1.18

ด้านการทำงานสอดคล้องต้องกัน

การทำงานสอดคล้องต้องกันของอาสาสมัคร หมายถึง การไปด้วยกันได้ทั้งๆ ที่ต่างกัน ซึ่งหมายถึงตัวอาสาสมัครมีความสามารถต่างกัน หน้าที่ความรับผิดชอบหรืองานที่ทำต่างกัน งานที่ทำอย่างเดียวกันแต่มีความสามารถไม่เหมือนกัน เพราะฉะนั้นหากนำเอาความต่างกันของแต่ละ

บุคคลมารวมกันโดยการให้เกียรติ และเคารพในความสามารถซึ่งกันและกันได้ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และหากไม่เป็นเช่นนั้น อาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ 3 ประเด็น ผลการศึกษามีดังนี้

การใช้ความสามารถของคนที่มืออย่างเต็มที่ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.8 ระบุว่ามีการได้ปฏิบัติในเรื่องนี้มากที่สุด รองลงมาร้อยละ 30.6 ได้ปฏิบัติในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 แสดงว่า การใช้ความสามารถของคนที่มืออย่างเต็มที่ ในระดับมากที่สุด

การยอมรับในความสามารถของแต่ละคนที่มี อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.8 มีปัญหาในระดับปานกลาง รองลงมาร้อยละ 27.0 มีปัญหาในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 8.6 มีปัญหาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 แสดงว่า การยอมรับในความสามารถของแต่ละคนที่มีในระดับน้อย

การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการทำงาน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.3 มีปัญหาในระดับน้อย รองลงมาร้อยละ 29.7 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด และเพียงร้อยละ 3.6 มีปัญหาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.18 แสดงว่า การให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการทำงาน ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานด้านการทำงานสอดคล้องต้องกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นด้านการทำงานสอดคล้องต้องกันในระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน
ด้านการทำงานสอดคล้องต้องกัน

ด้านการทำงานสอดคล้อง ต้องกัน	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
อาสาสมัครฯ ได้ใช้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่	51.8 (115)	30.6 (68)	10.8 (24)	4.5 (10)	2.3 (5)	4.25	0.97	มาก ที่สุด
การยอมรับในความสามารถ ของแต่ละคนที่มี	11.3 (25)	8.6 (19)	33.8 (75)	27.0 (60)	19.4 (43)	2.65	1.21	ปาน กลาง
การให้ความช่วยเหลือหรือ สนับสนุนการทำงาน	6.3 (14)	3.6 (8)	22.1 (49)	38.3 (85)	29.7 (66)	2.18	1.09	น้อย

$\bar{X} = 3.10$ S.D. = 1.08

ด้านเป็นไปตามเป้าหมาย

การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามเป้าหมาย หมายถึง การที่อาสาสมัครฯ ตั้งเป้าหมายการทำงานทั้งระยะยาวและระยะสั้นไว้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อเมื่อบรรลุแผนระยะสั้นครั้งหนึ่งๆ จะต้องมีการชมเชยหรือให้กำลังใจกันเพื่อให้มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานและให้บรรลุเป้าหมายตามแผนในระยะยาวต่อไป ผู้ศึกษากำหนดตัวชี้วัดไว้ 2 ประการ ผลการศึกษามีดังนี้

มีการปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.3 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.1 มีการปฏิบัติในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่า อาสาสมัครฯ สามารถปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนดในระดับมาก

การวางแผนการทำงานที่ชัดเจน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.3 มีปัญหาในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 24.3 มีปัญหาในระดับน้อย และเพียงร้อยละ 3.6 มีปัญหาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59 แสดงว่า การปฏิบัติงานไม่มีการวางแผนที่ชัดเจนในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ลักษณะการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานด้านเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 แสดงว่าปัญหาที่เกิดจากการประสานงานด้านเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลาอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน
ด้านเป็นไปตามเป้าหมาย

ด้านเป็นไปตามเป้าหมาย	ระดับการปฏิบัติ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
มีการปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด	52.3 (116)	22.1 (49)	12.6 (28)	10.8 (24)	2.3 (5)	4.11	1.13	มาก
มีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจน	5.0 (11)	3.6 (8)	52.3 (116)	24.3 (54)	14.9 (33)	2.59	0.95	น้อย

$\bar{X} = 3.50$ S.D. = 1.06

จากการดำเนินการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 222 ชุด กลุ่มประชากรคือ อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานด้านต่างๆ จำนวน จำนวน 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 31.1 ซึ่งข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ได้จากลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานของอาสาสมัครฯ ได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
จำนวน ร้อยละ ของอาสาสมัคร จำแนกตามข้อเสนอแนะ
ต่อการประสานงานของอาสาสมัคร
คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ภารกิจของอาสาสมัครฯ ในแต่ละครั้งได้รับมอบหมายจากกรมคุ้มครองสิทธิฯ ควรกำหนดแผนงานและเป้าหมายไว้ล่วงหน้าก่อนปฏิบัติงานประมาณ	17	24.7
- การติดต่อกันระหว่างอาสาสมัครกับหน่วยงานราชการยุ่งยากหลายขั้นตอน	13	18.9
- มีการพบปะพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงานด้านอาสาสมัครฯ อยู่เสมอ	11	15.9
- แผนการปฏิบัติงานแต่ละครั้งอาสาสมัครฯ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด	8	11.6
- เจ้าหน้าที่ของกรมคุ้มครองสิทธิฯ มีน้อยไม่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ทั่วถึง	8	11.6
- การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งมีค่าใช้จ่าย เช่น ค่าน้ำมันรถ วัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น	7	10.1
- อาสาสมัครมีภาระหน้าที่หรืองานประจำไม่สามารถจะปลีกตัวมาทำงานด้านอาสาสมัครได้อย่างเต็มที่เช่นไม่สามารถมาเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องในแต่ละครั้งได้	5	7.2
รวม	69	100.0

สรุปภาพรวมของลักษณะการประสานงาน

ภาพรวมของลักษณะการประสานงาน

เมื่อพิจารณาภาพรวมของลักษณะการประสานงานในด้านต่างๆ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการทำงานสอดคล้องต้องกัน ด้านเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา พบว่า

ด้านระบบการติดต่อสื่อสารภาพรวมของการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 1.06) แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีลักษณะการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านบรรยากาศในการทำงาน ภาพรวมของการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 1.18) แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีลักษณะการปฏิบัติงานในระดับมาก

ด้านการทำงานสอดคล้องต้องกัน ภาพรวมของปัญหามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 (S.D. = 1.08) แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีปัญหาที่เกิดจากการประสานงานในระดับปานกลาง

ด้านเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา ภาพรวมของปัญหามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 1.06) แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพมีปัญหาที่เกิดจากการประสานงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ภาพรวมค่าเฉลี่ยของระดับการประสานงานและปัญหา
ที่เกิดจากการประสานงานด้านต่างๆ ของอาสาสมัคร

ลักษณะการประสานงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร	3.66	1.06	มาก
ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.93	1.18	มาก
ด้านการทำงานสอดคล้องต้องกัน	3.10	1.08	ปานกลาง
ด้านเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา	3.50	1.06	มาก

นอกจากผลการศึกษาจากทัศนคติของอาสาสมัครฯ ถึงลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพข้างต้นแล้ว ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพด้านลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อหน่วยงานได้สร้างอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพขึ้น พร้อมทั้งมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้แก่อาสาสมัครฯ แล้ว ช่องทางการประสานงานถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะ ระบบการติดต่อสื่อสาร ของอาสาสมัคร ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อระหว่างกัน หรือ การติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนถือเป็นเรื่องที่สำคัญในขั้นต้น เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็น การติดต่อขอข้อมูลจากหน่วยงาน การขอรับคำปรึกษา การส่งต่อข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การตัดสินใจ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งหากยังมีช่องทางการเข้าถึงดังกล่าวมากเท่าไร ก็จะสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่อาสาสมัครฯ และประชาชนได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจะต้องประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ที่อาสาสมัครฯจะสามารถประสานงานได้สะดวกรวดเร็ว ให้ทราบถึงบทบาทและภารกิจที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้รับมอบหมายให้อาสาสมัครปฏิบัติงาน โดยในเบื้องต้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้รับได้มีการส่งบัญชีรายชื่อพร้อมบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครในพื้นที่ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ เป็นการเปิดทางให้อาสาสมัครเป็นผู้รู้จักของหน่วยงานต่างๆ ซึ่งทางกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้แสดงออกถึงการยอมรับว่าอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เป็นเสมือนตัวแทนหรือเป็นบุคลากรของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในบทบาทที่กำหนดให้อาสาสมัครฯ ดำเนินการ โดยเห็นว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้แก่อาสาสมัครในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างการยอมรับให้หน่วยงานและประชาชนในพื้นที่และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือและไว้วางใจในการให้ข้อมูลที่จำเป็นในการดำเนินงานของอาสาสมัครฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจ

ปัญหาที่เกิดจากการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

จากการศึกษาถึงปัญหาที่เกิดจากการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

บางครั้งอาสาสมัครฯ เลี่ยงที่จะติดต่อกับอาสาสมัครฯ บางคน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 32.9 มีปัญหาในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 25.2 มีปัญหาในระดับ ปานกลาง และเพียงร้อยละ 3.2 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 แสดงว่า บางครั้งอาสาสมัครฯ เลี่ยงที่จะติดต่อกับอาสาสมัครฯ บางคนในระดับมาก

อาสาสมัครฯ บางคนชอบให้ทำหนังสือทางราชการเวลาติดต่อกับตนเอง อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.8 มีปัญหาในระดับปานกลาง รองลงมา ร้อยละ 20.3 มีปัญหาในระดับมาก และเพียงร้อยละ 7.2 มีปัญหาในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 แสดงว่า อาสาสมัครฯ บางคนชอบให้ทำหนังสือทางราชการเวลาติดต่อกับตนเองในระดับปานกลาง

ความสามารถปฏิบัติงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดอาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.3 มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 22.1 มีการปฏิบัติในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่า ความไม่สามารถปฏิบัติงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดในระดับมาก

การทำงานที่ไม่สอดคล้องกันอาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 34.7 มีปัญหาในระดับมาก รองลงมา ร้อยละ 33.8 มีปัญหาในระดับปานกลางและเพียงร้อยละ 5.9 มีปัญหาในระดับ

น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 แสดงว่า อาสาสมัครฯ การทำงานที่ไม่สอดคล้องกันในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัญหาที่เกิดจากการประสานงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีระดับปัญหาที่เกิดจากการประสานงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาสาสมัครฯ
จำแนกตามระดับปัญหาที่เกิดจากการประสาน

ข้อมูล	ระดับปัญหา					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บางครั้งท่านเลี้ยงที่จะติดต่อกับอาสาสมัครบางคน	20.3 (45)	32.9 (73)	25.2 (56)	18.5 (41)	3.2 (7)	3.49	1.11	มาก
อาสาสมัครฯ บางคนขอใบทำหนังสือทางราชการเวลาติดต่อกับงานกับตนเอง	16.2 (36)	20.3 (45)	46.8 (104)	9.5 (21)	7.2 (16)	3.29	1.07	ปาน กลาง
ความสามารถปฏิบัติงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด	52.3 (116)	22.1 (49)	12.6 (28)	10.8 (24)	2.3 (5)	4.11	1.13	มาก
การทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน	11.7 (26)	34.7 (77)	33.8 (75)	14.0 (31)	5.9 (13)	3.32	1.04	ปาน กลาง
การปฏิบัติหน้าที่ไม่ทันตามกำหนด	29.7 (66)	40.1 (89)	15.3 (34)	10.8 (24)	4.1 (9)	3.81	1.10	มาก

$\bar{X} = 3.60$ S.D. = 1.09

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. เนื่องจากโครงสร้างของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพซึ่งถูกกำหนดให้มีหน่วยงานขนาดเล็กตั้งอยู่เฉพาะในส่วนกลาง มีอัตรากำลังน้อย ขณะเดียวกันมีภารกิจงานมากครอบคลุม

ทั้งประเทศ ดังนั้นการติดต่อประสานงานจึงจำเป็นต้องอาศัยสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นหน่วยประสานงานหลักในพื้นที่ โดยมีพนักงานคุมครองสิทธิเป็นผู้ประสานงานหลักในพื้นที่ ดังนั้นความคล่องตัวแม้จะมีแต่ก็ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการ ซึ่งส่งผลให้การประสานงานส่งต่อมายังส่วนกลางมีความล่าช้า แม้จะได้นำระบบ IT เข้ามาใช้แล้วก็ตามแต่ก็ยังไม่มีความสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลกระทบถึงอาสาสมัครที่อาจไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับกรมคุมครองสิทธิ

2. อาสาสมัคร บางคนมีภาระกิจประจำในการประกอบสัมมาอาชีพมาก ประกอบกับกิจกรรมและภาระกิจต้องมีค่าใช้จ่าย ซึ่งกรมมิได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายดังกล่าว และเป็นภาระของอาสาสมัคร ที่ต้องเป็นผู้รับผิดชอบเองจึงมีความไม่คล่องตัวเกิดขึ้น

3. อาสาสมัคร หลายคนมักจะมีการเรียกร้องผลประโยชน์จากการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัคร มากกว่าการเป็นอาสาสมัคร ที่มีจิตสาธารณะ

4. แผนการดำเนินงานของอาสาสมัครหรือนโยบายที่ถูกกำหนดมาในแต่ละครั้งหรืองบประมาณที่จัดสรรให้อาสาสมัคร ดำเนินกิจกรรมในจังหวัด มักถูกครอบงำให้ดำเนินกิจกรรมตามที่เจ้าหน้าที่ต้องการ มากกว่ากิจกรรมที่คิดจากอาสาสมัครเอง

5. การไม่ยอมรับอาสาสมัคร ที่เป็นชาวบ้านหรือผู้นำชุมชน เนื่องจากความเชื่อว่าเป็นชาวบ้านเหมือนกันจะเชื่อถือได้หรือและสามารถเชื่อได้มากน้อยแค่ไหน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน ของอาสาสมัครคุมครองสิทธิและเสรีภาพ

แนวทางการพัฒนาการประสานงาน หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการพัฒนาการประสานงานของหน่วยงาน ได้แก่ 1. การจัดทำแผนและหน้าที่การทำงาน 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การพัฒนานุเคราะห์ 4. การใช้คณะกรรมการกลาง 5. การติดตามผล 6. การใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ 7. การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 8. การใช้วิธีงบประมาณ 9. การจัดให้มีการบำรุงขวัญ

ด้านการจัดทำแผนและหน้าที่การทำงาน

การจัดทำแผนและหน้าที่การทำงาน หมายถึง การจัดทำแผนผังการทำงาน การแบ่งหน้าที่การทำงาน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่การทำงานของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานก้าวถ่างซ้ำซ้อนกัน ผลการศึกษาพบว่า

อาสาสมัครควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.6 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 29.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่าอาสาสมัครควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานร่วมกันในระดับมากที่สุด

ควรมีการแบ่งหน้าที่การทำงานเพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.1 มีความเห็นด้วยในระดับมาก รองลงมาร้อยละ 36.0 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด และเพียงร้อยละ 2.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่า ควรมีการแบ่งหน้าที่การทำงานเพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงาน ด้านการจัดทำแผนและหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงาน ด้านการจัดทำแผนและหน้าที่การงานในระดับมาก (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาสาสมัครฯ
จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านการจัดทำแผน
และหน้าที่การงาน

ด้านการจัดทำแผนและ หน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
อาสาสมัครควรมีการกำหนด แผนการปฏิบัติงานร่วมกัน	53.6 (119)	29.3 (65)	10.8 (24)	3.6 (8)	2.7 (6)	4.27	0.98	มาก ที่สุด
ควรมีการแบ่งหน้าที่การทำงาน เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ ซ้ำซ้อน	36.0 (80)	40.1 (89)	14.9 (33)	6.3 (14)	2.7 (6)	4.00	1.00	มาก

$\bar{X} = 4.13$ S.D. = 0.99

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารเป็นวิถีทางของการประสานงานและมีความสำคัญอย่างแยกไม่ออก เพราะฉะนั้น จึงควรจัดให้ระบบการติดต่อดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันอย่าให้ไหลไป ณ ที่หนึ่งใดโดยเฉพาะ เพราะจะทำให้งานค้างค้ำงชักช้า ผลการศึกษาพบว่า

การมีระบบการติดต่อที่ดีระหว่างอาสาสมัครด้วยกันจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.9 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 35.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 แสดงว่า การมีระบบการติดต่อที่ดีระหว่างอาสาสมัครด้วยกันจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับมาก

ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และผู้นำในชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 57.7 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 17.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 1.8 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 แสดงว่า ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และผู้นำในชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ควรจัดให้มีระบบการติดต่อที่ดีเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 40.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 34.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 3.2 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 แสดงว่า ควรจัดให้มีระบบการติดต่อที่ดีเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการติดต่อสื่อสาร ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
การมีระบบการติดต่อที่ดีระหว่างอาสาสมัครด้วยกันจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	45.9 (102)	35.6 (79)	13.1 (29)	3.2 (7)	2.3 (5)	4.20	0.94	มาก
ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และผู้นำในชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน	57.7 (128)	17.6 (39)	16.7 (37)	6.3 (14)	1.8 (4)	4.23	1.05	มากที่สุด
ควรจัดให้มีระบบการติดต่อที่ดีเพื่อช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	40.5 (90)	34.2 (76)	17.1 (38)	3.2 (7)	5.0 (11)	4.02	1.07	มาก

$\bar{X} = 4.21$ S.D. = 1.02

ด้านการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้มีความเข้าใจซาบซึ้ง และรอบรู้เกี่ยวกับการงานให้มีทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์และกำลังใจ รักงาน ผลการศึกษาพบว่า

อาสาสมัครควรได้รับการสนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.3 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 31.1 มีความเห็นด้วย

ในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 แสดงว่า อาสาสมัครควรได้รับการสนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอในระดับมาก

การเข้ารับการอบรมมากเกินไปทำให้เกิดความเบื่อหน่าย อาสาสมัครส่วนใหญ่ ร้อยละ 35.1 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 32.9 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 3.2 มีความเห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 แสดงว่า การเข้ารับการอบรมมากเกินไปทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่าอาสาสมัครมีความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านการจัดทำแผนและ หน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
อาสาสมัครควรได้รับการ สนับสนุนให้มีการเพิ่มเติม ความรู้อยู่เสมอ	47.3 (105)	31.1 (69)	12.6 (28)	6.3 (14)	2.7 (6)	4.14	1.04	มาก
ควรมีการอบรมเฉพาะเรื่องเป็น ระยะๆ	35.1 (78)	32.9 (73)	24.3 (54)	4.5 (10)	3.2 (7)	3.92	1.03	มาก

$\bar{X} = 4.03$ S.D. = 1.03

ด้านการใช้คณะกรรมการกลาง

การใช้คณะกรรมการกลาง หมายถึง คณะกรรมการเหล่านี้จะช่วยกลั่นกรองและขจัด
มูลเหตุที่อาจทำให้มีการขัดแย้งลงได้และจะทำให้มีการประสานงานดีขึ้น โดยเฉพาะในกิจการ

บริการที่มีความมุ่งหมายกว้างขวางและต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลายฝ่ายหลายสังกัด ผลการศึกษาพบว่า

การจัดตั้งคณะกรรมการกลางจะช่วยกลั่นกรองและขจัดมูลเหตุที่อาจทำให้มีการขัดแย้งลงได้ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 28.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 แสดงว่า การจัดตั้งคณะกรรมการกลางจะช่วยกลั่นกรองและขจัดมูลเหตุที่อาจทำให้มีการขัดแย้งลงได้ในระดับมาก

การจัดตั้งคณะกรรมการกลางจะทำให้มีการประสานงานดีขึ้นจาก อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 33.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 1.4 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 แสดงว่า การจัดตั้งคณะกรรมการกลางจะทำให้มีการประสานงานดีขึ้นในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการใช้ คณะกรรมการกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการใช้คณะกรรมการกลาง ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ

อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับความคิดเห็น

ด้านการใช้คณะกรรมการกลาง

ด้านการจัดทำแผนและ หน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ กลางจะช่วยกลั่นกรองและขจัด มูลเหตุที่อาจทำให้มีการขัดแย้ง ลงได้	43.2 (96)	28.8 (64)	22.1 (49)	3.6 (8)	2.3 (5)	4.07	1.0	มาก
การจัดตั้งคณะกรรมการกลาง จะทำให้มีการประสานงานดีขึ้น	53.2 (118)	33.8 (54)	9.5 (24)	2.3 (20)	1.4 (6)	4.35	0.84	มากที่สุด

$\bar{X} = 4.21$ S.D. = 0.92

ด้านการติดตามผล

การติดตามผล หมายถึง การติดตามงานในหน่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบว่ามีข้อขัดข้องผิดพลาดอย่างไรบ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเวลา ผลการศึกษาพบว่า

ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อผิดพลาดในการประสานงานของอาสาสมัครอยู่เสมอ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 24.3 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 แสดงว่า ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อผิดพลาดในการประสานงานของอาสาสมัครอยู่เสมอในระดับมาก

ควรมีการประชุมเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาระหว่างการติดตามผล อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.5 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 33.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยและน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 แสดงว่า ควรมีการประชุมเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาระหว่างการติดตามผลในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการติดตามผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการติดตามผล ในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ด้านการติดตามผล

ด้านการติดตามผล	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อผิดพลาดในการประสานงานของอาสาสมัครอยู่เสมอ	53.2 (118)	24.3 (54)	10.8 (24)	9.0 (20)	2.7 (6)	4.16	1.10	มาก
ควรมีการประชุมเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาระหว่างการติดตามผล	54.5 (121)	33.8 (75)	6.3 (14)	2.7 (6)	2.7 (6)	4.35	0.91	มากที่สุด

$\bar{X} = 4.25$ S.D. = 1.01

ด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ

การใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ หมายถึง เจ้าหน้าที่และหน่วยงานนี้จะทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลืองานบางประเภทมีลักษณะพิเศษ หรือเป็นงานที่ซับซ้อนหากใช้บุคคลธรรมดาที่ไม่มีความชำนาญการดำเนินงานอาจไม่ได้ผล และเพื่อศึกษาค้นคว้าหาข้อขัดข้องหรือข้อขัดแย้งและปัญหาที่ยากที่เกิดขึ้นเพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการประสานงานในหน่วยงานนั้นๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ผลการศึกษาพบว่า

เจ้าหน้าที่ควรเป็นผู้ประสานงานให้แก่อาสาสมัครในงานบางประเภทที่มีลักษณะพิเศษหรืองานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 39.6 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 32.4 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 3.20 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ควรเป็นผู้ประสานงานให้แก่อาสาสมัครในงานบางประเภทที่มีลักษณะพิเศษหรืองานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะในระดับมาก

ควรมีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานเพียงพอดต่อความต้องการของอาสาสมัคร อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.2 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 37.8 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 แสดงว่า ควรมีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานเพียงพอดต่อความต้องการของอาสาสมัครในระดับมากที่สุด

เจ้าหน้าที่ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.4 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 23.0 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 4.5 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 แสดงว่า เจ้าหน้าที่ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่ในระดับมากที่สุด

หน่วยแนะนำงานหรือสำนักงานยุติธรรมจังหวัดควรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่อาสาสมัครสามารถใช้งานได้ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.9 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 26.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 5.4 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 แสดงว่า หน่วยแนะนำงานหรือสำนักงานยุติธรรมจังหวัดควรมีการจัดทำฐานข้อมูลที่อาสาสมัครสามารถใช้งานได้ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มี

ความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงาน
แนะนำ ในระดับมาก (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและ
หน่วยงานแนะนำ

ด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะ และหน่วยงานแนะนำ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
เจ้าหน้าที่ควรเป็นผู้ ประสานงานให้แก่อาสาสมัคร ในงานบางประเภทที่มีลักษณะ พิเศษหรืองานที่ต้องใช้ความ ชำนาญเฉพาะ	39.6 (88)	32.4 (72)	17.6 (39)	7.2 (16)	3.2 (7)	3.98	1.07	มาก
ควรมีเจ้าหน้าที่ผู้ประสาน เพียงพอต่อความต้องการของ อาสาสมัคร	48.2 (107)	37.8 (84)	9.0 (20)	2.3 (5)	2.7 (6)	4.27	0.92	มาก ที่สุด
เจ้าหน้าที่ควรมีการ ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในพื้นที่	60.4 (134)	23.0 (51)	6.3 (14)	5.9 (13)	4.5 (10)	4.29	1.11	มาก ที่สุด
หน่วยแนะนำงานหรือ สำนักงานยุติธรรมจังหวัดควรมี การจัดทำฐานข้อมูลที่ อาสาสมัครสามารถใช้งานได้	55.9 (124)	26.6 (59)	6.3 (14)	5.9 (13)	5.4 (12)	4.22	1.14	มาก ที่สุด

$\bar{X} = 4.19$ S.D. = 1.06

ด้านการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยชัดแจ้งถึง การกระทำ เพื่อประโยชน์แก่การประสานงานโดยตรง ในข้อนี้มีความจำเป็นมาก เมื่อหน่วยงาน นั้นๆ จะต้องปฏิบัติงานตามโครงการใหญ่ๆ นอกจากนั้น ยังอาจใช้การประชุมนี้ให้เป็นประโยชน์แก่ การประสานงานได้ เพราะเกิดความสนิทสนมเป็นกันเองเนื่องจากการประชุมชุมนุมสังสรรค์นั่นเอง ผลการศึกษาพบว่า

การจัดการประชุมเพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้ เกิดการประสานงานที่ดีได้ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.9 มีความเห็นด้วยในระดับ มากที่สุด รองลงมาร้อยละ 27.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 3.6 มีความ เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 แสดงว่า การจัดการประชุมเพื่อช่วยให้อาสาสมัคร ได้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีได้ในระดับมาก

ความสนิทสนมเป็นกันเองเกิดขึ้นได้จากการประชุม หรือการชุมนุมสังสรรค์ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.8 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมาร้อยละ 19.8 มี ความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 4.1 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 แสดงว่า ความสนิทสนมเป็นกันเองเกิดขึ้นได้จากการประชุม หรือการชุมนุมสังสรรค์ในระดับ มาก

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการจัดประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อ แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในระดับมาก (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาสาสมัครฯ
จำแนกตามระดับความคิดเห็น ด้านการจัด
ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ด้านการจัดประชุมเพื่อ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การจัดการประชุมเพื่อช่วยให้ อาสาสมัครได้มีเวทีแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นจะช่วยให้เกิดการ ประสานงานที่ดีได้	45.9 (102)	27.5 (61)	14.4 (32)	8.6 (19)	3.6 (8)	4.04	1.13	มาก
ความสนิทสนมเป็นกันเอง เกิดขึ้นได้จากการประชุม หรือ การชุมนุมสังสรรค์	56.8 (126)	19.8 (44)	10.8 (24)	8.6 (19)	4.1 (9)	4.17	1.17	มาก

$\bar{X} = 4.11$ S.D. = 1.15

ด้านการใช้วิธีงบประมาณ

การใช้วิธีงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายเงิน หรือวิธีการควบคุมอื่นๆ
ทางการเงิน เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของแต่ละโครงการให้
ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ ผลการศึกษาพบว่า

การใช้การควบคุมการใช้จ่ายเงินเป็นเครื่องมือควบคุมให้การปฏิบัติงานในแต่ละ
โครงการประสบความสำเร็จ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.3 มีความเห็นด้วยในระดับ
มากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 25.2 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 5.9 มี
ความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 แสดงว่า การใช้การควบคุมการใช้จ่ายเงิน
เป็นเครื่องมือควบคุมให้การปฏิบัติงานในแต่ละโครงการประสบความสำเร็จในระดับมาก

การใช้วิธีการงบประมาณในการควบคุมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครฯ ไม่ให้ซ้ำซ้อนกับ
หน่วยงานอื่น อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.0 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา

ร้อยละ 27.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.7 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 แสดงว่า การใช้วิธีการงบประมาณในการควบคุมการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครไม่ให้เข้าซ้อนกับหน่วยงานอื่นในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการใช้วิธี งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อแนวทางการ พัฒนาการประสานงานด้านการใช้วิธีงบประมาณ ในระดับมาก (ตาราง 4.17)

ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
อาสาสมัครฯ จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ด้านการใช้วิธีงบประมาณ

ด้านการใช้วิธีงบประมาณ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
การใช้การควบคุมการใช้จ่ายเงินเป็นเครื่องมือควบคุมให้การปฏิบัติงานในแต่ละโครงการประสบความสำเร็จ	38.3 (85)	25.2 (56)	19.8 (44)	10.8 (24)	5.9 (13)	3.79	1.22	มาก
การใช้วิธีการงบประมาณในการควบคุมการปฏิบัติงานของอาสาสมัครไม่ให้เข้าซ้อนกับหน่วยงานอื่น	55.0 (122)	27.5 (61)	10.8 (24)	4.1 (9)	2.7 (6)	4.28	0.99	มากที่สุด

$\bar{X} = 4.03$ S.D. = 1.10

ด้านการจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ

การจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ หมายถึง การจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีเป็นหลักสำคัญอันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีพลังกายพลังใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

ควรมีการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และเกิดการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 64.4 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 21.6 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 แสดงว่า ควรมีการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และเกิดการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมากที่สุด

การให้รางวัลเมื่อมีผลงานหรืองานมีประสิทธิภาพจะทำให้อาสาสมัครมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.6 มีความเห็นด้วยในระดับมากที่สุด รองลงมา ร้อยละ 18.5 มีความเห็นด้วยในระดับมาก และเพียงร้อยละ 2.3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 แสดงว่า การให้รางวัลเมื่อมีผลงานหรืองานมีประสิทธิภาพจะทำให้อาสาสมัครมีกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า แนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 แสดงว่าอาสาสมัครฯ มีความเห็นด้วยต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านการจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในระดับมากที่สุด (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของอาสาสมัครฯ

จำแนกตามระดับความคิดเห็นด้านการจัด

ให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ

ด้านการจัดให้มีการบำรุงขวัญ และกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ควรมีการเสริมสร้างให้ ผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจใน การทำงานที่ดีที่จะก่อให้เกิด ความร่วมมือ และเกิดการ ประสานงานขึ้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	64.4 (143)	21.6 (48)	6.3 (14)	5.4 (12)	2.3 (5)	4.41	0.98	มาก ที่สุด
การให้รางวัลเมื่อมีผลงานหรือ งานมีประสิทธิภาพจะทำให้ อาสาสมัครมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน	62.6 (139)	18.5 (41)	11.7 (26)	5.0 (11)	2.3 (5)	4.34	1.02	มาก ที่สุด

 $\bar{X} = 4.37$ S.D. = 1.00

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้ให้ความเห็นและทัศนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การประสานงานที่มีอยู่ในขณะนี้ถือว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสม หากได้มีการพัฒนาในส่วน of ค่าใช้จ่ายบางส่วน เช่น การสร้างขวัญกำลังใจการยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ประสานงานทุกระดับ ก็จะสามารถช่วยให้การดำเนินงานของกรมฯ มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการผลักดันอย่างต่อเนื่องให้อาสาสมัครฯ มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานในชุมชน หรือในระดับจังหวัด เพื่อเป็นสถานที่ในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน
3. ในแต่ละจังหวัดควรมีการจัดการประชุม อบรม สัมมนา อาสาสมัครฯ ร่วมกับหน่วยงานข้างเคียงอย่างต่อเนื่องทุกระดับ โดยเฉพาะระดับผู้บริหาร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รวมทั้งการปลูกฝังให้อาสาสมัครฯ มีจิตสาธารณะ
4. ควรมีการสำรวจการได้รับจดหมายข่าวคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจาก อาสาสมัครฯ หน่วยงานข้างเคียง หรือจัดส่งให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด เพื่อได้รับทราบข้อมูลข่าวสารร่วมกัน
5. ควรมีการจัดงานวันแห่งอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพขึ้น เพื่อเป็นการจัดประชุมทางวิชาการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน มีการจัดนิทรรศการที่เป็นผลงานของอาสาสมัครฯ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนการดำเนินงานของอาสาสมัครฯ ในแต่ละภาค
6. กรมคุ้มครองสิทธิฯ ควรจัดทำหนังสือแจ้งจังหวัดให้มีการกระตุ้นหรือเปิดโอกาสให้อาสาสมัครฯ ได้คิดกิจกรรมที่จะดำเนินการเองตามงบประมาณที่ได้จัดสรร
7. ควรนำคำสั่งแต่งตั้งอาสาสมัครฯ ส่งให้ อบต. ผู้นำชุมชน อำเภอ จังหวัดในพื้นที่ถึงบุคคลตามรายชื่อคำสั่งเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพจนสามารถเป็นผู้ประสาน เผยแพร่ความรู้ หรือช่วยเหลือประชาชนได้ เพื่อประกาศให้ชุมชนได้รับทราบ

สรุปภาพรวมของ แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

สรุปภาพรวมของแนวทางการพัฒนาการประสานงานในด้านต่างๆ 9 ด้าน ได้แก่ การจัดทำแผนและหน้าที่การทำงาน การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาบุคลากร การใช้คณะกรรมการกลาง การติดตามผล การใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การใช้วิธีงบประมาณ การจัดให้มีการบำรุงขวัญ

ตารางที่ 4.19

ภาพรวมค่าเฉลี่ยของแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านต่างๆ

แนวทางการพัฒนาการประสาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ	4.37	1.00	มากที่สุด
การติดตามผล	4.25	1.01	มากที่สุด
ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.21	1.02	มากที่สุด
การใช้คณะกรรมการกลาง	4.21	0.92	มากที่สุด
การใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ	4.19	1.06	มาก
ด้านการจัดทำแผนและหน้าที่การงาน	4.13	0.99	มาก
การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.11	1.15	มาก
การพัฒนานุคลากร	4.03	1.03	มาก
การใช้วิธีงบประมาณ	4.03	1.10	มาก

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงาน

ของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

จากการดำเนินการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 222 ชุด กลุ่มประชากรคือ อาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานด้านต่างๆ จำนวน จำนวน 64 ชุด คิดเป็นร้อยละ 28.8 ซึ่งข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่ได้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครได้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

จำนวนร้อยละ ของอาสาสมัคร จำแนกตามข้อเสนอแนะ
ของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

ความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ด้านแนวทางการพัฒนาการประสานงาน</u>		
- ควรมีการประชาสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารให้กับประชาชนและหน่วยงานทุกหน่วยงานในพื้นที่ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของเครือข่ายอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	22	34.4
- ต้องมีการวางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้กำหนดแนวทางคือกระทรวงยุติธรรมและผู้ดำเนินงานคืออาสาสมัครฯ	13	20.3
- ควรจัดให้มีโครงการที่ประสานกับอาสาสมัครอย่างต่อเนื่องโดยอาจจัดเข้าอยู่ในงานประจำซึ่งจะทำให้อาสาสมัครรู้สึกว่าจะไม่ถูกทอดทิ้ง	10	15.6
- ควรจัดสวัสดิการสำหรับอาสาสมัครที่เสียสละและดำเนินงานให้กรมอย่างตั้งใจจริงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	10	15.6
- ควรมีการประชุมร่วมกันของแกนประสานตำบล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานในพื้นที่มากขึ้น ประกอบกับเพื่อให้แกนประสานแต่ละตำบลรู้สึกมีเพื่อนในการดำเนินงาน	9	14.1
รวม	64	100.0

ส่วนที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ผู้ศึกษาได้กำหนด ปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพทาง

สังคม มาเปรียบเทียบความแตกต่างกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น และแนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ดังนี้

ความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในการประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นต่างกัน (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
ลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	116	2.99	.093	29.527	0.000
หญิง	106	1.69	.465		

ความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอายุกับลักษณะการประสานงานและ
ปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	90.193	18.039	141.589	.000
ภายในกลุ่ม	216	27.519	.127		
รวม	221	117.712			

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า อายุ 20 ปี และต่ำกว่า 20 ปี, 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยในแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี และอายุมากกว่า 60 ปี มีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง
อายุกับลักษณะการประสานงานและปัญหา
ที่เกิดจากการประสานงาน

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
20 ปี และต่ำกว่า 20 ปี	11	3.00	.000
21-30 ปี	38	3.00	.000
31-40 ปี	35	3.00	.000
41-50 ปี	92	2.34	.475
51-60 ปี	28	1.46	.508
มากกว่า 60 ปี	18	1.00	.000
รวม	222	2.37	.730

ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับการศึกษากับลักษณะการประสาณงาน
และปัญหาที่เกิดจากการประสาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	84.861	28.287	187711	.000
ภายในกลุ่ม	218	32.851	.151		
รวม	221	117.712			

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า ไม่ได้ศึกษามีค่าเฉลี่ยในลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษาประถมศึกษาและระดับการศึกษามัธยมศึกษาที่มีลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษา
กับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจาก
การประสานงาน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ไม่ได้ศึกษา	13	3.00	.000
ประถมศึกษา	122	2.84	.372
มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	77	1.70	.461
ปริญญาตรี	10	1.00	.000
รวม	222	2.37	.730

ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26
การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างสถานภาพกับลักษณะการประสานงาน
และปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	85.513	28.504	192.98	.000
ภายในกลุ่ม	218	32.198	.148	9	
รวม	221	117.712			

เมื่อพิจารณาแยกตามสถานภาพของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า สถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยในลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้ายและหย่าร้างมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างสถานภาพ
กับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจาก
การประสานงาน

สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	58	3.00	.000
สมรส	131	2.44	.498
หม้าย	21	1.00	.000
หย่าร้าง	12	1.00	.000
รวม	222	2.37	.730

ความแตกต่างระหว่างอาชีพกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน
ผลการศึกษาพบว่า

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าอาชีพที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28
การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอาชีพกับลักษณะการประสาณงานและ
ปัญหาที่เกิดจากการประสาณงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	100.774	20.155	257.03	.000
ภายในกลุ่ม	216	16.938	.078	0	
รวม	221	117.712			

เมื่อพิจารณาแยกตามอาชีพของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า อาชีพทำการเกษตร มีค่าเฉลี่ยในความลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงานมากที่สุด รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว และไม่ประกอบอาชีพมีลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดจากการประสาณงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอาชีพกับ
ลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.
ทำการเกษตร	98	3.00	.000
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	24	2.71	.464
รับราชการ/ข้าราชการการเมือง	12	2.00	.000
แม่บ้าน	32	2.00	.000
บริษัท/โรงงาน	48	1.48	.505
ว่างงาน	8	1.00	.000
รวม	222	2.37	.730

ความแตกต่างระหว่างรายได้กับลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดขึ้นที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างรายได้กับลักษณะการประสาณงาน
และปัญหาที่เกิดขึ้น

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	98.673	24.668	218.169	.000
ภายในกลุ่ม	217	19.038	.088		
รวม	221	117.712			

เมื่อพิจารณาแยกตามรายได้ของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า ไม่มีรายได้และ .000 บาท หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยในลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือ 5,001-10,000 บาท และรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีลักษณะการประสาณงานและปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างรายได้กับ
ลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.
ไม่มีรายได้	32	3.00	.000
5,000 บาท หรือต่ำกว่า	50	3.00	.000
5,001-10,000 บาท	78	2.42	.497
10,001-15,000 บาท	29	2.00	.000
15,001ขึ้นไป	33	1.00	.000
รวม	222	2.37	.730

ความแตกต่างระหว่างสถานภาพทางสังคมกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพทางสังคมกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่า สถานภาพทางสังคมที่แตกต่างกันมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32

การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างรายได้กับลักษณะการประสานงาน
และปัญหาที่เกิดขึ้น

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	48.775	12.194	38.383	.000
ภายในกลุ่ม	217	68.937	.318		
รวม	221	117.712			

เมื่อพิจารณาแยกตามสถานภาพทางสังคมของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า กรรมการหมู่บ้าน, ผู้ใหญ่บ้าน, ปราชญ์ชาวบ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีค่าเฉลี่ยในลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีตำแหน่งทางสังคม มีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างสถานภาพ
ทางสังคมกับลักษณะการประสานงาน
และปัญหาที่เกิดขึ้น

สถานภาพทางสังคม	N	$\bar{X}$	S.D.
กรรมการหมู่บ้าน	52	3.00	.000
ผู้ใหญ่บ้าน	4	3.00	.000
ปราชญ์ชาวบ้าน	15	3.00	.000
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	8	3.00	.000
ไม่มีตำแหน่ง	143	2.02	.697

ความแตกต่างระหว่างเพศกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่า แสดงว่าเพศที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานต่างกัน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34
การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ชาย	116	3.00	.000	9.603	.000
หญิง	106	2.36	.720		

ความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่าอายุที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานที่ต่างกัน (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างอายุกับแนวทาง
การพัฒนาการประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	68.204	13.641	328.569	.000
ภายในกลุ่ม	216	8.967	.042		
รวม	221	77.171			

เมื่อพิจารณาแยกตามอายุของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า อายุ 20 ปีและต่ำกว่า, 21-30 ปี และ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ยในแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี และอายุ 61 ปีขึ้นไป มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอายุกับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

อายุ	N	$\bar{X}$	S.D.
20 ปี และต่ำกว่า 20 ปี	11	3.00	.000
21-30 ปี	38	3.00	.000
31-40 ปี	35	3.00	.000
41-50 ปี	92	2.92	.267
51-60 ปี	28	2.00	.000
มากกว่า 60 ปี	18	1.17	.383
รวม	222	2.37	.591

ความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษา กับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานที่ แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างระดับการศึกษากับแนวทาง
การพัฒนาการประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	49.093	16.364	127.05	.000
ภายในกลุ่ม	218	28.078	.129	5	
รวม	221	77.171			

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า ไม่ได้ศึกษาและระดับการศึกษาประถมศึกษา มีค่าเฉลี่ยแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. และ ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38

จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างระดับการศึกษากับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

ระดับการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.
ไม่ได้ศึกษา	13	3.00	.000
ประถมศึกษา	122	3.00	.000
มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	77	2.38	.608
ปริญญาตรี	10	1.00	.000
รวม	222	2.69	.591

ความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน มีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39
การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างสถานภาพกับแนวทางการพัฒนา
การประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	3	57.653	19.218	214.64	.000
ภายในกลุ่ม	218	19.518	.090	6	
รวม	221	77.171			

เมื่อพิจารณาแยกตามสถานภาพของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยในแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้างมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างสถานภาพกับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

สถานภาพ	N	$\bar{X}$	S.D.
โสด	58	3.00	.000
สมรส	131	2.85	.361
หม้าย	21	1.86	.359
หย่าร้าง	12	1.00	.000
รวม	222	2.69	.591

ความแตกต่างระหว่างอาชีพกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานผลการศึกษาพบว่า

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอาชีพกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41
การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างอาชีพกับแนวทางการพัฒนา
การประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	5	67.505	13.501	301.67	.000
ภายในกลุ่ม	216	9.667	.045	5	
รวม	221	77.171			

เมื่อพิจารณาแยกตามอาชีพของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า อาชีพทำการเกษตร, ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว, รับราชการ/ข้าราชการการเมืองและแม่บ้าน มีค่าเฉลี่ยในแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานบริษัท/โรงงาน และว่างงาน มีแนวทางการพัฒนาการประสานงานน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างอาชีพกับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

อาชีพ	N	$\bar{X}$	S.D.
ทำการเกษตร	98	3.00	.000
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	24	3.00	.000
รับราชการ/ข้าราชการการเมือง	12	3.00	.000
แม่บ้าน	32	3.00	.000
บริษัท/โรงงาน	48	1.92	.454
ว่างงาน	8	1.00	.000
รวม	222	2.69	.591

ความแตกต่างระหว่างรายได้กับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้กับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่า รายได้ที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.43)

ตารางที่ 4.43
การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างรายได้กับแนวทางการพัฒนา
การประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	62.782	15.696	236.710	.000
ภายในกลุ่ม	217	14.389	.066		
รวม	221	77.171			

เมื่อพิจารณาแยกตามรายได้ของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า ไม่มีรายได้, รายได้ 5,000 และ 5,001-10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ 10,000-15,000 บาท และรายได้ 15,001 ขึ้นไป มีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่างรายได้กับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

รายได้	N	$\bar{X}$	S.D.
ไม่มีรายได้	32	3.00	.000
5,000 บาท หรือต่ำกว่า	50	3.00	.000
5,001-10,000 บาท	78	3.00	.000
10,001-15,000 บาท	29	2.31	.471
15,001ขึ้นไป	33	1.55	.506
รวม	222	2.69	.591

ความแตกต่างระหว่างสถานภาพทางสังคมกับแนวทางการพัฒนาการประสานงาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพทางสังคมกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($P = 0.000$) แสดงว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีแนวทางการพัฒนาการประสานงานที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45
การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างรายได้กับแนวทางการพัฒนา
การประสานงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	4	11.507	2.877	9.507	.000
ภายในกลุ่ม	217	65.664	.303		
รวม	221	77.171			

เมื่อพิจารณาแยกตามสถานภาพทางสังคมของอาสาสมัครฯ ปรากฏว่า กรรมการหมู่บ้าน, ผู้ใหญ่บ้าน, ปราชญ์ชาวบ้านและ ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีค่าเฉลี่ยกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีตำแหน่ง มีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด (ตารางที่ 4.46)

ตารางที่ 4.46
จำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง
สถานภาพทางสังคมกับแนวทาง
การพัฒนาการประสานงาน

สถานภาพทางสังคม	N	$\bar{X}$	S.D.
กรรมการหมู่บ้าน	52	3.00	.000
ผู้ใหญ่บ้าน	4	3.00	.000
ปราชญ์ชาวบ้าน	15	3.00	.000
ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	8	3.00	.000
ไม่มีตำแหน่ง	143	2.52	.680
รวม	222	2.69	.591

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สามารถสรุปผลการศึกษาภาพรวมของการทดสอบได้ดังนี้

1. การศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำการทดสอบ ด้วยค่า t-test พบว่าอาสาสมัครที่มีเพศแตกต่างกันมีลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศมีผลต่อลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน ระหว่างอายุกับลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อทำการทดสอบ ด้วยค่า F-test พบว่าอาสาสมัครที่มีอายุแตกต่างกันมี

14. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวน ระหว่างสถานภาพทางสังคมกับ
แนวทางการประสานงาน เมื่อทำการทดสอบ ด้วยค่า F-test พบว่าอาสาสมัครที่มีสถานภาพทาง
สังคมแตกต่างกันมีแนวทางการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แสดงว่า
สถานภาพทางสังคมมีผลต่อแนวทางการประสานงาน

ตารางที่ 4.47
สรุปภาพรวมความแตกต่างระหว่างตัวแปรกับ
แนวทางการพัฒนาการประสานงาน

ข้อความ	ลักษณะการประสานงานและ ปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน			แนวทางการพัฒนาการ ประสานงาน		
	ค่าคะแนน	แตกต่าง (P < 0.05)	ไม่แตกต่าง (P > 0.05)	ค่าคะแนน	แตกต่าง (P < 0.05)	ไม่แตกต่าง (P > 0.05)
- เพศ	0.000	✓		0.000	✓	
- อายุ	0.000	✓		0.000	✓	
- ระดับการศึกษา	0.000	✓		0.000	✓	
- สถานภาพ	0.000	✓		0.000	✓	
- อาชีพ	0.000	✓		0.000	✓	
- รายได้	0.000	✓		0.000	✓	
- สถานภาพทาง สังคม	0.000	✓		0.000	✓	

ส่วนที่ 6 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลที่ได้มาอภิปรายประกอบกับ ความรู้ภาคทฤษฎีต่างๆ ซึ่งได้ค้นคว้าและรวบรวมจากหนังสือ เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีเหตุผล สนับสนุนข้อมูลที่ได้จากข้อมูลที่ได้จากอาสาสมัครฯ ผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ได้ปรากฏ ข้อมูลที่เป็นประเด็นสำคัญในการนำผลการศึกษามาอภิปรายผล เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิด จากการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 2) เพื่อศึกษาทัศนคติของอาสาสมัคร ต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงาน ทั้งนี้สามารถนำไปวิเคราะห์กับแนวคิดทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

อาสาสมัครฯที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายส่วนมาก มีอายุระหว่าง 41-50 ปี พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มีสถานภาพสมรส

มีรายได้ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีอาชีพทำการเกษตร ไม่มีตำแหน่งทางสังคม การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน 4 ด้าน ดังนี้คือ ระบบการติดต่อสื่อสาร, บรรยากาศในการทำงาน, การทำงานสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา

ภาพรวมของลักษณะการประสานงาน เมื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน โดยมีระดับความคิดเห็นของการปฏิบัติงานในแต่ละด้านคือ ด้านระบบการติดต่อสื่อสาร ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการทำงานสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา ในแต่ละด้านระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการประสานงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาในเรื่องของลักษณะการประสานงานปัญหาที่เกิดจากการประสานงานทำให้ทราบถึง ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อรูปแบบ หรือวิธีการในการปฏิบัติงานด้านการประสานงาน ได้แก่ ระบบการติดต่อสื่อสาร, บรรยากาศในการทำงาน, การทำงานสอดคล้องกัน และเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลา

ผลการศึกษา ในภาพรวมของการศึกษาลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน เมื่อพิจารณาถึงด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า อาสาสมัครมีความเห็นว่าการติดต่อสื่อสาร ระหว่างอาสาสมัครฯ ส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ สอดคล้องกับสมิต สัชฌุกร (2550) ที่กล่าวว่า การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการ (Informal contacts) ในการปฏิบัติงานนั้นในบางโอกาสก็มีความจำเป็น หากใช้วิธีปฏิบัติตามแบบแผนอย่างเป็นทางการก็อาจทำให้งานล่าช้าเกิดผลเสียแก่งานได้ เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าอันจะเกิดจากการยึดรูปแบบพิธีการและเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี การใช้การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการก็ช่วยได้มาก แต่จะมีอาสาสมัครบางคนที่ต้องการหนังสือแบบเป็นทางการในการติดต่อกัน ซึ่งถึงแม้ว่าการติดต่อแบบไม่เป็นทางการจะมีความรวดเร็วในการสื่อสารและเป็นกันเอง แต่ในบางกรณีการประสานงานต้องมีการจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอ้างอิง เพื่อให้สะดวกต่อการติดตามและควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ สมิต สัชฌุกร (2550) ที่กล่าวว่า การประสานงานแบบเป็นทางการจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับต่างๆ รวมทั้งระเบียบปฏิบัติซึ่งมีการจัดทำไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอ้างอิง มีระบบเสนอรายงานตามสายการบังคับบัญชา และอาจจัดให้มีบุคคลผู้ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะ การติดต่อสื่อสารในการประสานงานทุกๆ กรณี จะต้องเป็นไปตามระเบียบปฏิบัติมีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าวัน เวลาใด จะปฏิบัติงานเรื่องอะไร ซึ่งผู้ที่จะติดต่อประสานงานจะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้น

สำหรับความเห็นของผู้บริหารของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ก็มีแนวคิดคล้ายๆ กันว่า การติดต่อสื่อสารกันระหว่างอาสาสมัครด้วยกันเองเห็นว่าควรจะใช้การติดต่อแบบไม่เป็นทางการก่อนเพื่อจะทำให้อาสาสมัครไม่รู้สึกรู้สิดี้อัดสามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลา และสามารถแสดงความคิดเห็น หรือซักถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ โดยไม่ต้องรอรหัสแบบเป็นทางการ ซึ่งสอดคล้องกับ นุจรินทร์ รัชกุล (2538) ที่กล่าวไว้ว่า การสื่อสารแบบระบบเปิด เป็นการเปิดให้มีการซักถามโต้ตอบกันได้อย่างอิสระเป็นการสื่อสารแบบ Two-way Communication เพราะจะทำให้คนที่อยู่ในกลุ่มไม่รู้สึกรู้สิดี้อัดใจ หรือลำบากใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือซักถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ความเข้าใจ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงเพิ่มพูนงาน

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจ ด้านอื่นๆ ต่อลักษณะการประสานงานและปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก ด้านการทำงานสอดคล้องและเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลาในระดับมาก อาสาสมัครได้แสดงความคิดเห็นว่า ลักษณะการประสานงานของอาสาสมัครที่ผ่านมา มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำความคุ้นเคยกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อาสาสมัครได้ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงานและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ วีรพงษ์ ชื่นภักดี (<http://www.wutthi.com/forum/index.php?topic=1305.0>, 2550) ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะที่ปฏิบัติงานในกรอบภารกิจที่ได้รับมอบหมายถือว่าเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ แต่บุคลากรที่มีจิตสำนึกและสามารถแสดงออกซึ่งความเป็นนักประสานงานที่ดีให้ประจักษ์ได้ ถือเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบุคลากรผู้นั้น ดังนั้น คุณลักษณะการเป็นนักประสานงานที่ดี จึงถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าและจำเป็นที่ควรอยู่ในตัวบุคคลทุกคนในองค์กร ไม่จำกัดเฉพาะผู้บริหารเท่านั้น การมีเครือข่ายการประสานงานที่ดีมีประโยชน์ ดังนี้ 1) ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว 2) ประหยัดทรัพยากรในการบริหารทุกประเภท โดยเฉพาะเวลาในการทำงาน 3) ช่วยลดข้อขัดแย้งในการทำงาน การทำงานซ้ำซ้อน ทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ 4) สร้างความสามัคคีและความเข้าใจในหมู่คณะ เสริมสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนปัญหาที่เกิดจากการประสานงาน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาที่เกิดจากการประสานงานด้าน การทำงานสอดคล้องต้องกันในระดับ ปานกลาง และด้านเป็นไปตามเป้าหมายและทันเวลาอยู่ในระดับปานกลาง คือ อาสาสมัครมีความสามารถที่ต่างกัน ทั้งยังไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถที่มี และอาสาสมัครด้วยกันเองไม่ให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนการทำงาน ปัญหาที่ศึกษาพบดังกล่าว สอดคล้องกับ หลุย จำปาเทศ (2526) อธิบายไว้ว่าการประสานงานอาจเกิดปัญหาและอุปสรรคในหลายประการดังนี้ 1) ปัญหาและอุปสรรคจาก

ผู้ประสานงาน ได้แก่ การขาดการวางแผนที่ดี ขาดการติดตามประเมินผล ขาดความรู้ความเข้าใจในงาน ไม่กล้าตัดสินใจ ขาดเทคนิคในการประสานงาน เป็นต้น 2) ปัญหาและอุปสรรคอันเกิดจากผู้ร่วมงานหรือทีมงานซึ่งขาดความรับผิดชอบต่อส่วนร่วม ไม่เห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกัน มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือผู้ประสานงาน ขาดความรู้ความสามารถในงานนั้น ขาดการติดต่อสื่อสาร และข้อมูลที่ดีในกลุ่ม ขาดการกำหนดตัวผู้รับผิดชอบหรือการกำหนดตัวบุคคลที่รับผิดชอบ ไม่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวย หรือเกิดความขัดแย้งในหมู่คณะผู้ปฏิบัติงาน

ในส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ว่าการดำเนินงานด้านสิทธิ เสรีภาพและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท สิ่งสำคัญที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ทุกพื้นที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของเครือข่ายอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ โดย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรมต้องถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่ต้องดำเนินการ ทั้งนี้ต้องรวมไปถึง ในการวางแผนให้ฝ่ายปฏิบัติทำ ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และคำนึงถึงหลักการบริหารงานที่ต้องประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการบริหารจัดการที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ คูนท์ และ โอ ดอนเนลล์ (Koontz and O. Donnell, 1976) ได้กล่าวถึงหลักการของการประสานงานที่ดีไว้ว่า 1) การประสานงานนั้น จะต้องก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งแนวดิ่ง และแนวราบ โดยใช้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น อุดมการณ์ ความมุ่งหมายและช่องทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) การประสานงานจะต้องเริ่มต้นจากการวางแผน และการกำหนดนโยบายที่จะต้องกำหนดให้ชัดเจนก่อนที่จะมีการปฏิบัติงานตามแผน 3) การประสานงานจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบและสถานการณ์รอบด้าน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หน่วยงานต่อหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อกัน

สำหรับในภาพรวมของการศึกษาแนวทางการพัฒนาการประสานงานของอาสาสมัครคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผู้ศึกษาได้มีการกำหนดดัชนีชี้วัดแนวทางการพัฒนาการประสานงานไว้ 9 ด้าน ได้แก่ 1. การจัดทำแผนและหน้าที่การทำงาน 2. การติดต่อสื่อสาร 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การใช้คณะกรรมการกลาง 5. การติดตามผล 6. การใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ 7. การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 8. การใช้วิธีงบประมาณ 9. การจัดให้มีการบำรุงขวัญ โดยผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นควรให้มีการปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาการประสานงานในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีอยู่ 5 ด้าน คือ 1. ด้านการจัดทำแผนและหน้าที่การทำงาน 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร 3. ด้านการใช้เจ้าหน้าที่เฉพาะและหน่วยงานแนะนำ 4. ด้านการจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น 5. ด้านการใช้วิธี

งบประมาณ มีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานในระดับมาก กล่าวคือ อาสาสมัคร เห็นว่าควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานเพื่อป้องกันการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการเพิ่มเติมความรู้อยู่เสมอ แต่ไม่ควรมีการอบรมมากเกินไปเพราะอาจจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ ในขณะเดียวกัน อาสาสมัคร เห็นว่าควรมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงานบางประเภทที่อาสาสมัคร ไม่สามารถดำเนินการได้ เช่นงานที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะพิเศษเนื่องจากงานของอาสาสมัคร จะเกี่ยวข้องกับการกระบวนกรยุติธรรม บางครั้งต้องใช้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการประสานงาน และควรมีเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานเพียงพอต่อความต้องการของอาสาสมัคร รวมไปถึงการประชุมเพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีได้ เพราะความสนิทสนมคุ้นเคยจะเกิดขึ้นได้จากการประชุมหรือการประชุม นอกจากนี้ยังเห็นว่าการใช้การควบคุมการใช้จ่ายเงินเป็นเครื่องมือควบคุมให้การปฏิบัติงานในแต่ละโครงการประสบความสำเร็จและลดความซ้ำซ้อนได้ แนวทางการพัฒนาการประสานงานดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับ สมิต สัจฉกร (2550) เสนอทัศนะไว้ว่า ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนนั้น เพื่อให้สามารถเป็น ไปด้วยความราบรื่น ย่อมจำเป็นจะต้องมีการติดต่อประสานงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยสิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ การที่ผู้ประสานงานจะต้องมีเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งมีหลักพิจารณาหลายประการ ดังต่อไปนี้ 1. การจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่การทำงาน การจัดแบ่งแยกงานให้เป็นไปตามลักษณะเฉพาะของงาน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อป้องกันการปฏิบัติงานก้าวก่ายซ้ำซ้อนกัน ซึ่งเมื่อการดำเนินงานเป็นไปตามลักษณะและหน้าที่ที่กำหนดไว้แล้ว งานก็ย่อมจะประสานสอดคล้องกัน 2. การจัดการฝึกอบรม การพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความเข้าใจ และรอบรู้เกี่ยวกับการทำงานให้มีทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์และกำลังใจ รักงาน 3. การใช้เจ้าหน้าที่ประสานงาน งานบางประเภทมีลักษณะพิเศษ หรือเป็นงานซับซ้อนหากใช้บุคคลธรรมดาติดต่อดำเนินงานอาจไม่ได้ผลและโดยที่คนเราแต่ละคนไม่เหมือนกันบางคนเหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานติดต่อโดยเฉพาะ เพราะมีความนุ่มนวลไม่เก้งก้างหรืออย่างที่เราเรียกว่ามีพรสวรรค์บุคคลประเภทนี้เหมาะสำหรับเป็นเจ้าหน้าที่ติดต่อ ยิ่งกว่านั้นงานติดต่อบางอย่างยังต้องการความชำนาญพิเศษ และการจัดให้มีหน่วยแนะนำงานที่ปรึกษา หน่วยงานนี้จะทำหน้าที่ดูแล ศึกษาค้นคว้าหาข้อขัดข้องหรือข้อขัดแย้งและปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้มีการประสานงานในหน่วยงานนั้นๆ ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น 4. การจัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยชัดแจ้งถึงการกระทำ เพื่อ

ประโยชน์แก่การประสานงานโดยตรง ในข้อนี้มีความจำเป็นมาก เมื่อหน่วยงานนั้นๆ จะต้องปฏิบัติงานตามโครงการใหญ่ๆ นอกจากนั้น ยังอาจใช้การประชุมนี้ให้เป็นประโยชน์แก่การประสานงานโดยปริยายได้ เพราะเกิดความสนิทสนมเป็นกันเองเนื่องจากการประชุมชุมนุมสังสรรค์ 5. การใช้วิธีการงบประมาณ การควบคุมการใช้จ่ายเงิน หรือวิธีการควบคุมอื่นๆ ทางการเงิน เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของแต่ละโครงการให้ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีเอกภาพ

อีก 4 ด้าน คือ 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร 2. ด้านการใช้คณะกรรมการกลาง 3. ด้านการติดตามผล และ 4. ด้านการจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการประสานงานในระดับมากที่สุด จากการศึกษาพบว่า อาสาสมัคร เห็นว่าการมีระบบการติดต่อที่ระหว่างกันจะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนั้นยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ รวมไปถึงผู้นำชุมชนเพื่อสร้างความเข้าใจต่อการปฏิบัติงาน และยังเห็นว่าการจัดตั้งคณะกรรมการกลางจะทำให้มีการประสานงานดีขึ้น ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อผิดพลาดในการประสานงานของอาสาสมัครอยู่เสมอและมีการประชุมเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาระหว่างการติดตามผล และท้ายที่สุดควรมีการเสริมสร้างให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและเกิดการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมิต สัจฉุกร (2550) กล่าวว่า การประสานงานจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้นต้องยึดถือหลักการสำคัญ คือ การจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดี การติดต่อสื่อสารระหว่างกันภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงาน ต้องมีการกำหนดตัวบุคคล สถานที่ติดต่อ วัน เวลา และเครื่องมือที่จะใช้ในการสื่อสารทั้งจะต้องจัดให้มีระบบสื่อสารจากบนสู่ล่าง จากล่างสู่บน และในระดับเดียวกันอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน นอกจากนี้ยังกล่าวว่า การใช้คณะกรรมการ การจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกำหนดระเบียบวิธีให้การบริหารของฝ่ายต่างๆ ให้เป็นไปในลักษณะการประสานงานที่ดีโดยคณะกรรมการนี้อาจเป็นคณะกรรมการที่อำนวยการประโยชน์โดยตรง หรือโดยปริยายแก่การประสานงานก็ได้ เช่น คณะกรรมการที่ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายซึ่งหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานสาขาต่างๆ ในโครงการเดียวกัน หรือโครงการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน การติดตามสอดส่องการปฏิบัติงาน การติดตามงานในหน่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบว่ามีข้อขัดข้องผิดพลาดอย่างใดบ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเวลา เช่นปฏิบัติงานในเรื่องใดสำเร็จเรียบร้อยตามกำหนดเวลาหรือไม่ หรือเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นใด มีความเที่ยงตรงฉบับลงเพียงใดเกี่ยวกับการได้ตอบข่าวสารที่ต่างฝ่ายต่างติดต่อกัน ทั้งนี้เพื่อหาทางแก้ไขข้อขัดข้องและจัดให้มีการประสานงานกัน

สุดท้าย การจัดให้มีการบำรุงขวัญ การจัดให้ผู้ร่วมงานได้มีขวัญในการทำงานที่ดีเป็นหลักสำคัญ อันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ และการประสานงานขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทัศนะต่อแนวทางการพัฒนาการประสานงาน จากผลการศึกษาอาสาสมัครให้ความเห็นไว้ว่า ในการดำเนินงานของโครงการควรคำนึงถึงความเป็นจริงในความสามารถของเครือข่ายที่จะดำเนินการ เพราะแต่ละเครือข่ายมีศักยภาพที่แตกต่างกัน ผู้ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่ได้มองถึงข้อจำกัดของชุมชน และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนงานร่วมกันระหว่างผู้กำหนดแนวทางและผู้ดำเนินงาน ควรจัดให้มีโครงการที่ประสานกับอาสาสมัครฯ อย่างต่อเนื่องโดยอาจจัดเข้าอยู่ในงานประจำซึ่งจะทำให้อาสาสมัครรู้สึกว่าจะไม่ถูกทอดทิ้ง ควรจัดสวัสดิการสำหรับอาสาสมัครฯ ที่เสียสละและดำเนินงานให้กรมอย่างตั้งใจจริงเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่เข้มแข็ง การดำเนินโครงการในแต่ละครั้ง ควรมีงบประมาณสนับสนุนการประชุมร่วมกันของแกนประสานตำบล เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดพลังในการขับเคลื่อนงานในพื้นที่มากขึ้น ประกอบกับเพื่อให้แกนประสานแต่ละตำบลรู้สึกมีเพื่อนในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของสมิต สัจฉกร (2550) ให้ทัศนะไว้ว่า ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนนั้น เพื่อให้สามารถเป็นไปด้วยความราบรื่น ย่อมจำเป็นจะต้องมีการติดต่อประสานงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยสิ่งที่ควรคำนึงถึงคือ การที่ผู้ประสานงานจะต้องมีเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสม คือการจัดแผนผังและกำหนดหน้าที่การทำงาน การจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกำหนดระเบียบวิธีให้การบริหารของฝ่ายต่างๆ ให้เป็นไปในลักษณะการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการควบคุมการใช้จ่ายเงิน เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมให้การปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ของแต่ละโครงการให้ประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการงานให้มีทัศนคติที่ดีมีความคิดสร้างสรรค์และกำลังใจ รักงาน และการจัดให้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจ การมีขวัญและกำลังใจ คือการที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองว่าเป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรี มีความสามารถ และมีคุณค่า เมื่อบุคคลมีขวัญและกำลังใจ จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหรืออยู่กับผู้คนรอบข้างได้อย่างอบอุ่น ปลอดภัย มั่นใจ และมีความสุข