

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อสร้างการยอมรับนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชนของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการยอมรับ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของบุคลากร กรมคุมประพฤติ ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนา บุคลากรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลากร ระบบสังคมขององค์กรและ คุณลักษณะของนวัตกรรมกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลจากบุคลากรของกรมคุมประพฤติที่เข้ารับการฝึกอบรม 3 โครงการ คือ 1. โครงการ เครือข่ายยุติธรรมชุมชน (161 คน) 2. โครงการพลังเครือข่ายยุติธรรมชุมชนแก้ปัญหาอาชญากรรม (67 คน) และ 3. โครงการพัฒนาระบบงานยุติธรรมชุมชนในจังหวัดน่าน 17 จังหวัด (71 คน) ในระหว่างเดือน มกราคม-กันยายน 2551 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรโดยใช้ไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชาย อายุเฉลี่ย 41.50 ปี รายได้เฉลี่ย 22,985.04 บาทต่อเดือน จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี สมรสแล้วและทำงานใน ตำแหน่งผู้ปฏิบัติ สังกัด ส่วนกลาง (กรมคุมประพฤติ กรุงเทพมหานครและธนบุรี) ระยะเวลาการ รับราชการเฉลี่ย 14.08 ปี มีประสบการณ์การทำงานชุมชนเฉลี่ย 4.83 ปี
2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรของ โครงการที่ 3 เหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ รูปแบบของโครงการที่ 2 และ 1 ตามลำดับ ทั้ง 3 รูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
3. ระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างของโครงการที่ 3 มีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบสังคมขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างของโครงการที่ 2 และ 1 ตามลำดับ
4. คุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน กลุ่มตัวอย่างของโครงการที่ 2 เห็น ด้วยกับคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างของ โครงการที่ 3 และ 1 ตามลำดับ
5. การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชน โดยนำไปทดลองใช้แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ ส่วนการยอมรับโดยนำไปใช้

อย่างเต็มที่หรือการปรับประยุกต์ใช้นั้น กลุ่มตัวอย่างของโครงการที่ 2 ยอมรับในระดับนี้มากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างของโครงการที่ 3 และ 1 ตามลำดับ

ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะของบุคลากรกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาการรับราชการและประสบการณ์การทำงานชุมชน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน นอกจากนี้ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร(สำนักงาน) และความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนด้วย ส่วนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะของบุคลากรบางประการ ได้แก่ ระดับการศึกษาและลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับ การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร คือ ควรจัดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อประสิทธิผลด้านยุติธรรมชุมชน เป็นหลักสูตรเฉพาะทางสำหรับบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานชุมชนหรือยุติธรรมชุมชนโดยตรง ด้วยการกำหนดคุณสมบัติ การเข้ารับการพัฒนาดด้วยความสมัครใจ จำนวนครั้งละไม่เกิน 40 คน ใช้วิธีการหลากหลายแต่ควรเน้นการฝึกปฏิบัติภาคสนามในชุมชนด้วยการมีส่วนร่วมกับชุมชน การเยี่ยมเสริมพลัง (Empower Visit) และการสอนแนะนำอย่างใกล้ชิดในชุมชน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างทีมงานและชุมชน นอกจากนี้หน่วยงานควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนการทำงานยุติธรรมชุมชน นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ