

บทที่ 4

ผลการศึกษา และการอภิปรายผล

4.1 ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อสร้างการยอมรับนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชนของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม เก็บข้อมูลจากบุคลากรของกรม คุมประพฤติที่ได้รับการพัฒนาจาก 3 รูปแบบ รูปแบบที่ 1 จำนวน 161 คน รูปแบบที่ 2 จำนวน 67 คน รูปแบบที่ 3 จำนวน 71 คน ผู้ศึกษานำเสนอด้วยการบรรยายประกอบตาราง แบ่งเป็น 7 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของบุคลากร

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 3 ระบบสังคมขององค์กรหรือสำนักงาน

ส่วนที่ 4 คุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ส่วนที่ 5 การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ส่วนที่ 6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 7 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะของบุคลากร

คุณลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วยข้อมูล 2 ด้าน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และ 2. ลักษณะการทำงาน ประกอบด้วย ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลารับราชการ ประสบการณ์การทำงานชุมชน และลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ผลการศึกษปรากฏ ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 50.5 และ 49.5) มีอายุเฉลี่ย 41.50 ปี ร้อยละ 36.8 มีอายุมากกว่า 45 ปี รองลงมา ร้อยละ 25.1 มีอายุต่ำกว่า 36 ปี สำหรับ รายได้ กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ย 22,985.04 บาทต่อเดือน ร้อยละ 31.1 มีรายได้ระหว่าง

10,001-15,000 บาทต่อเดือน รองลงมา ร้อยละ 24.1 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มากกว่า 2 ใน 3 หรือร้อยละ 78.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ ร้อยละ 64.9 สมรสแล้ว

กลุ่ม 1 เป็นหญิงมากกว่าชาย (ร้อยละ 50.9 และ 49.1) อายุเฉลี่ย 41.41 ปี โดยมีอายุมากกว่า 45 ปีมากที่สุด คือร้อยละ 36.6 รองลงมา ร้อยละ 23.6 อายุต่ำกว่า 36 ปี กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 22,685.25 บาท มีรายได้อยู่ในช่วงเดือนละ 10,001-15,000 บาท มากที่สุด คือร้อยละ 29.2 รองลงมา ร้อยละ 23.0 มีรายได้มากกว่าเดือนละ 30,000 บาท มากกว่า 2 ใน 3 หรือ ร้อยละ 83.2 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ ร้อยละ 66.5 สมรสแล้ว

กลุ่ม 2 มากกว่าครึ่งเป็นชาย (ร้อยละ 58.2) อายุเฉลี่ย 43.97 ปี มีอายุมากกว่า 45 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 49.3 รองลงมา ร้อยละ 22.4 อายุระหว่าง 41-45 ปี กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,893.07 บาท มีรายได้มากกว่าเดือนละ 30,000 บาท มากที่สุด คือ ร้อยละ 34.3 รองลงมา ร้อยละ 20.9 มีรายได้ระหว่างเดือนละ 20,001-25,000 บาท มากกว่าครึ่งหรือร้อยละ 68.6 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้นที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. และร้อยละ 74.6 สมรสแล้ว

กลุ่ม 3 เป็นหญิงมากกว่าชาย (ร้อยละ 53.5 และ 46.5) มีอายุเฉลี่ย 39.13ปี มีอายุต่ำกว่า 36 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 39.4 รองลงมา ร้อยละ 25.4 มีอายุมากกว่า 45 ปี กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 20,376.79 บาท มีรายได้ระหว่าง เดือนละ 10,001-15,000 บาท มากที่สุดร้อยละ 47.9 รองลงมา ร้อยละ 16.9 มีรายได้มากกว่า เดือนละ 30,000 บาท มากกว่า 2 ใน 3 หรือร้อยละ 78.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และร้อยละ 52.1 สมรสแล้ว (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

คุณลักษณะของบุคลากร : ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)		กลุ่มตัวอย่าง (n=299)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
ชาย	79	49.1	39	58.2	33	46.5	151	50.5
หญิง	82	50.9	28	41.8	38	53.5	148	49.5
อายุ (ปี)								
ต่ำกว่า 36	38	23.6	9	13.4	28	39.4	75	25.1
36-40	35	21.7	10	14.9	14	19.7	59	19.7
41-45	29	18.1	15	22.4	11	15.5	55	18.4
มากกว่า 45	59	36.6	33	49.3	18	25.4	110	36.8
อายุเฉลี่ย	41.41		43.97		39.13		41.50	
รายได้ (บาท)								
ต่ำกว่า 10,001	4	2.5	1	1.5	2	2.8	7	2.3
10,001-15,000	47	29.2	12	17.9	34	47.9	93	31.1
15,001-20,000	25	15.5	6	9.0	8	11.3	39	13.0
20,001-25,000	20	12.4	14	20.9	6	8.5	40	13.4
25,001-30,000	28	17.4	11	16.4	9	12.6	48	16.1
มากกว่า 30,000	37	23.0	23	34.3	12	16.9	72	24.1
รายได้เฉลี่ย	22,685.25		25,893.07		20,376.79		22,985.04	
ระดับการศึกษา								
มัธยมศึกษา/ปวช.	-	-	1	1.5	-	-	1	0.3
อนุปริญญา/ปวส.	-	-	-	-	-	-	-	-
ปริญญาตรี	134	83.2	46	68.6	56	78.9	236	78.9
สูงกว่าปริญญาตรี	27	16.8	20	29.9	15	21.1	62	20.8

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)		กลุ่มตัวอย่าง (n=299)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส								
โสด	42	26.0	13	19.4	27	38.0	82	27.4
สมรส	107	66.5	50	74.6	37	52.1	194	64.9
หม้าย/หย่า/ แยกกันอยู่	12	7.5	4	6.0	7	9.9	23	7.7

ลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 2 ใน 3 มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติ (ร้อยละ 64.9) โดยร้อยละ 20.7 สังกัดอยู่ที่ ส่วนกลาง (กรมคุมประพฤติ, กรุงเทพมหานคร, ธนบุรี) รองลงมา ร้อยละ 16.7 สังกัด ภาค 3 มีระยะเวลารับราชการเฉลี่ย 14.08 ปี ร้อยละ 22.1 มีระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 6 ปี รองลงมา ร้อยละ 20.7 มีระยะเวลารับราชการ 11-15 ปี มีประสบการณ์การทำงานชุมชนเฉลี่ย 4.83 ปี ร้อยละ 43.5 มีประสบการณ์ 1-3 ปี และ ร้อยละ 22.4 ไม่มีประสบการณ์การทำงานชุมชน สำหรับลักษณะงานที่รับผิดชอบพบว่า ร้อยละ 38.5 รับผิดชอบด้านงานบริหาร/อำนวยการ และ ร้อยละ 17.4 รับผิดชอบงานกิจกรรมชุมชน/บริการสังคม

กลุ่ม 1 ประมาณ 2 ใน 3 หรือร้อยละ 66.5 มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติ สังกัดอยู่ที่ ส่วนกลาง (กรมคุมประพฤติ, กรุงเทพมหานคร, ธนบุรี) มากที่สุด คือ ร้อยละ 19.3 รองลงมา ร้อยละ 16.1 สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 3 มีระยะเวลาการรับราชการเฉลี่ย 14.03 ปี มีระยะเวลาการรับราชการ 16-20 ปี มากที่สุดร้อยละ 26.7 รองลงมา ร้อยละ 21.1 มีระยะเวลาการรับราชการต่ำกว่า 6 ปี กลุ่ม 1 มีประสบการณ์การทำงานชุมชนเฉลี่ย 4.79 ปี มีประสบการณ์อยู่ในช่วง 1-3 ปี มากที่สุดร้อยละ 41.1 และร้อยละ 23.0 ไม่มีประสบการณ์การทำงานชุมชน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 36.6 รับผิดชอบงานด้านบริหาร/อำนวยการ และร้อยละ 19.3 รับผิดชอบงานกิจกรรมชุมชน/บริการสังคม

กลุ่ม 2 ประมาณกึ่งหนึ่งหรือร้อยละ 52.2 มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติ สังกัดอยู่ที่ ส่วนกลาง (กรมคุมประพฤติ, กรุงเทพมหานคร, ธนบุรี) และสำนักงานคุมประพฤติภาค 3 มากที่สุดคือร้อยละ 20.9 รองลงมา ร้อยละ 13.4 สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 4 มีระยะเวลาการรับราชการเฉลี่ย 16.93 ปี มีระยะเวลาการรับราชการ 16-20 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.8 รองลงมา ร้อยละ 17.9 รับราชการมากกว่า 25 ปี กลุ่ม 2 มีประสบการณ์การทำงานชุมชนเฉลี่ย 5.87 ปี ร้อยละ 32.8 มีประสบการณ์ 1-3 ปี และร้อยละ 22.4 ไม่มีประสบการณ์การทำงานชุมชน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 46.3 รับผิดชอบงานด้านบริหาร/อำนวยการ และร้อยละ 11.9 รับผิดชอบงานกิจกรรมชุมชน/บริการสังคมและงานฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

กลุ่ม 3 มากกว่า 2 ใน 3 หรือร้อยละ 73.2 มีตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติ สังกัดอยู่ที่ ส่วนกลาง (กรมคุมประพฤติ, กรุงเทพมหานคร, ธนบุรี) มากที่สุด คือ ร้อยละ 23.9 รองลงมา ร้อยละ 14.1 สังกัดสำนักงานคุมประพฤติภาค 3 และภาค 4 มีระยะเวลาการรับราชการเฉลี่ย 11.28 ปี มีระยะเวลาการรับราชการต่ำกว่า 6 ปี มากที่สุด ร้อยละ 32.4 รองลงมา ร้อยละ 26.8 รับราชการ 6-10 ปี กลุ่ม 3 มีประสบการณ์การทำงานชุมชนเฉลี่ย 3.82 ปี ส่วนใหญ่ ร้อยละ 52.1 มีประสบการณ์ 1-3 ปี และร้อยละ 21.1 ไม่มีประสบการณ์การทำงานชุมชน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 35.2 รับผิดชอบงานด้านบริหาร/อำนวยการ มากที่สุดและร้อยละ 18.3 รับผิดชอบงานกิจกรรมชุมชน/บริการสังคม (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

คุณลักษณะของบุคลากร : ลักษณะการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะการทำงาน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)		กลุ่มตัวอย่าง (n=299)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง								
ผู้บริหาร	54	33.5	18	25.4	18	25.4	103	34.4
ผู้ปฏิบัติงาน	107	66.5	56	73.2	56	73.2	194	64.9
อื่น ๆ	-	-	1	1.5	1	1.5	2	0.7

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะการทำงาน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)		กลุ่มตัวอย่าง (n=299)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด								
ส่วนกลาง	31	19.3	17	23.9	17	23.9	62	20.7
ภาค 1	22	13.7	3	4.1	3	4.1	25	8.4
ภาค 2	9	5.6	7	9.9	7	9.9	22	7.4
ภาค 3	26	16.1	10	14.1	10	14.1	50	16.7
ภาค 4	15	9.3	4	5.6	4	5.6	28	9.4
ภาค 5	18	11.1	10	14.1	10	14.1	36	12.0
ภาค 6	9	5.6	6	8.5	6	8.5	20	6.7
ภาค 7	10	6.2	8	11.3	8	11.3	20	6.7
ภาค 8	12	7.5	4	5.6	4	5.6	18	6.0
ภาค 9	9	5.6	2	2.9	2	2.9	18	6.0
ระยะเวลารับราชการ (ปี)								
ต่ำกว่า 6	34	21.1	23	32.4	23	32.4	66	22.1
6-10	31	19.3	19	26.8	19	26.8	56	18.7
11-15	49	11.8	5	7.0	5	7.0	62	20.7
16-20	13	26.7	12	16.9	12	16.9	47	15.7
21-25	20	12.4	10	14.1	10	14.1	40	13.4
มากกว่า 25	14	8.7	2	2.8	2	2.8	28	9.4
ระยะเวลาเฉลี่ย	14.03		16.93		11.28		14.08	

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลการทำงาน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)		กลุ่มตัวอย่าง (n=299)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน ชุมชน (ปี)								
ไม่มี	37	23.0	15	22.4	15	21.1	67	22.4
ประสบการณ์								
1-3	71	41.1	22	32.8	37	52.1	130	43.5
4-6	19	11.8	12	17.9	7	9.9	38	12.7
7-9	5	3.1	2	3.0	2	2.8	9	3.0
มากกว่า 9	29	18	16	23.9	10	14.10	55	18.4
ประสบการณ์เฉลี่ย	4.79 ปี		5.87 ปี		3.82 ปี		4.83	
ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน								
สืบเสาะ	18	11.2	5	7.5	9	12.7	32	10.6
สอดส่อง	15	9.3	5	7.5	5	7.0	25	8.4
ตรวจพิสูจน์	11	6.8	1	1.5	3	4.2	15	5.0
ฟื้นฟู	12	7.5	8	11.9	6	8.5	26	8.7
สมรรถภาพ								
กิจกรรมชุมชน/	31	19.3	8	11.9	13	18.3	52	17.4
บริการสังคม								
บริหาร/	59	36.6	31	46.3	25	35.2	115	38.5
อำนวยการ								
อื่น ๆ	15	9.3	9	13.4	10	14.1	34	11.4

ส่วนที่ 2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรซึ่งมีการพัฒนาบุคลากร 3 รูปแบบ เพื่อให้มีการนำแนวคิดยุทธวิธีชุมชนไปใช้ในการดำเนินงานในพื้นที่ โดยผลการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเหมาะสมมากที่สุดคือ รูปแบบที่ 3 รองลงมาคือ รูปแบบที่ 2 และรูปแบบที่ 1 (ค่าเฉลี่ย = 4.37, 4.20 และ 3.96 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในแต่ละรูปแบบ มีผลการศึกษาดังนี้

ความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ภาพรวม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่แต่ละกลุ่มได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพ มีความเหมาะสมในเรื่องต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 รูปแบบ (รูปแบบที่ 1 ร้อยละ 86.3 รูปแบบที่ 2 ร้อยละ 88.1 และรูปแบบที่ 3 ร้อยละ 97.2) และไม่พบว่าในกลุ่ม 2 และ กลุ่ม 3 มีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ระดับความคิดเห็น ต่อรูปแบบการพัฒนา บุคลากร	รูปแบบที่ 1 (n=161)		รูปแบบที่ 2 (n= 67)		รูปแบบที่ 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 15-34)	2	1.3	-	-	-	-
ปานกลาง (คะแนน 35-55)	20	12.4	8	11.9	2	2.8
มาก (คะแนน 56-75)	139	86.3	59	88.1	69	97.2
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

รูปแบบที่ 1 คะแนนเฉลี่ย = 63.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.32 น้อยที่สุด = 33 มากที่สุด = 75
รูปแบบที่ 2 คะแนนเฉลี่ย = 67.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.86 น้อยที่สุด = 45 มากที่สุด = 75
รูปแบบที่ 3 คะแนนเฉลี่ย = 69.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 6.79 น้อยที่สุด = 46 มากที่สุด = 75

กลุ่ม 1 เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.22) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ข้อที่ว่า ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมฝึกปฏิบัติอย่างทั่วถึง รองลงมาคือ ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย = 3.75, 3.78 และ 3.80 ตามลำดับ) แต่ทั้ง 3 ข้อ ยังคงมีคะแนนอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 1

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.72	มากที่สุด
วิทยากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อวิชาที่สอน	4.16	0.85	มาก
วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้อธิบาย ตอบคำถามให้ผู้ฟังเข้าใจ	4.11	0.55	มาก
การต้อนรับ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ผู้จัดมี ความเหมาะสม	4.09	0.56	มาก
สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.06	0.60	มาก
เอกสารประกอบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	3.98	0.64	มาก
วิทยากรใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม	3.98	0.58	มาก
เนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.93	0.73	มาก
ความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม	3.89	0.65	มาก
วิทยากรใช้อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม	3.89	0.60	มาก
ความสอดคล้องของลำดับการบรรยาย การแบ่งกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ	3.89	0.57	มาก
เนื้อหาของหลักสูตรมีความทันสมัย	3.83	0.63	มาก
ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง	3.80	0.78	มาก
ความเหมาะสมของระยะ เวลาการฝึกอบรม	3.78	0.66	มาก
ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมฝึกปฏิบัติอย่างทั่วถึง	3.75	0.83	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.96	0.44	มาก

กลุ่ม 2 เห็นด้วยกับข้อคำถามที่ว่า การฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.49) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ วิทยาการใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม รองลงมาคือ เอกสารประกอบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และ วิทยาการใช้อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 3.97, 4.03 และ 4.06 ตามลำดับ) แต่ทั้ง 3 ข้อ ยังคงมีคะแนนอยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 2

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 2	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.66	มากที่สุด
การต้อนรับ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ ผู้จัดมีความเหมาะสม	4.37	0.52	มากที่สุด
วิทยากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อวิชาที่สอน	4.36	0.64	มากที่สุด
เนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.24	0.74	มากที่สุด
วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้อธิบายตอบคำถามให้ผู้ฟังเข้าใจ	4.24	0.74	มากที่สุด
ความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม	4.22	0.81	มากที่สุด
สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.22	0.55	มากที่สุด
เนื้อหาของหลักสูตรมีความทันสมัย	4.21	0.79	มากที่สุด
ความเหมาะสมของระยะ เวลาการฝึกอบรม	4.21	0.57	มากที่สุด
ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมฝึกปฏิบัติอย่างทั่วถึง	4.18	0.67	มาก
ความสอดคล้องของลำดับการบรรยาย การแบ่งกลุ่มการฝึกปฏิบัติ	4.10	0.76	มาก
ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง	4.09	0.73	มาก
วิทยาการใช้อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม	4.06	0.69	มาก
เอกสารประกอบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.03	0.74	มาก
วิทยาการใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม	3.97	0.88	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.20	0.51	มาก

กลุ่ม 3 เห็นด้วยกับข้อความที่ว่า การฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม รองลงมาคือ เอกสารประกอบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม และการต้อนรับ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ผู้จัดมีความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย = 4.18, 4.21 และ 4.25 ตามลำดับ) แต่มีระดับมาก 2 ข้อ และระดับค่อนข้างมาก 1 ข้อ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 3

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 3	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การฝึกอบรมฯ มีประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.59	0.60	มากที่สุด
วิทยากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ อธิบาย ตอบคำถามให้ผู้ฟังเข้าใจ	4.56	0.58	มากที่สุด
วิทยากรมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับหัวข้อวิชาที่สอน	4.53	0.51	มากที่สุด
เนื้อหาของหลักสูตรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.45	0.65	มากที่สุด
เนื้อหาของหลักสูตรมีความทันสมัย	4.44	0.60	มากที่สุด
ความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกอบรม	4.38	0.52	มากที่สุด
สถานที่จัดฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.38	0.52	มากที่สุด
วิทยากรใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสม	4.32	0.60	มากที่สุด
ความสอดคล้องของลำดับการบรรยาย การแบ่งกลุ่ม การฝึกปฏิบัติ	4.31	0.67	มากที่สุด
วิทยากรใช้อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม	4.30	0.57	มากที่สุด
ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมฝึกปฏิบัติอย่างทั่วถึง	4.28	0.76	มากที่สุด
ผู้เข้ารับการอบรมฯ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง	4.28	0.68	มากที่สุด
การต้อนรับ การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่ผู้จัดมี ความเหมาะสม	4.25	0.47	มากที่สุด
เอกสารประกอบที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม	4.21	0.53	มากที่สุด
ความเหมาะสมของระยะเวลาการฝึกอบรม	4.18	0.68	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.37	0.42	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

การศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 3.1 ด้านแนวคิดการทำงาน
 - 3.2 ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด
 - 3.3 ด้านผู้บริหารสำนักงาน
 - 3.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน
- มีผลการศึกษา ดังนี้

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ภาพรวม ความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยอย่างมาก ว่า มีระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ที่ดี (กลุ่ม 1 ร้อยละ 64.6 กลุ่ม 2 ร้อยละ 62.7 และกลุ่ม 3 ร้อยละ 78.9) และไม่พบว่า กลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 มีความเห็นด้วยในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ระดับความคิดเห็น	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 39-90)	1	0.6	-	-	-	-
ปานกลาง (คะแนน 91-143)	56	34.8	25	37.3	15	21.1
มาก (คะแนน 144-195)	104	64.6	42	62.7	56	78.9
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

กลุ่ม 1 คะแนนเฉลี่ย = 148.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 15.38 น้อยที่สุด = 62 มากที่สุด = 187

กลุ่ม 2 คะแนนเฉลี่ย = 148.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 13.63 น้อยที่สุด = 105 มากที่สุด = 186

กลุ่ม 3 คะแนนเฉลี่ย = 151.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 12.42 น้อยที่สุด = 120 มากที่สุด = 181

ภาพรวม ความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ทั้ง 4 ด้าน พบว่า กลุ่ม 3 มีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบสังคมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่ม 2 และกลุ่ม 1 ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย = 3.88, 3.80 และ 3.79 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในแต่ละกลุ่มพบว่า

กลุ่ม 1 มีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ด้านแนวคิดการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด ด้านผู้บริหารสำนักงาน และมีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17, 3.95, 3.58 และ 3.35 ตามลำดับ)

กลุ่ม 2 มีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ด้านแนวคิดการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด ด้านผู้บริหารสำนักงาน และมีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23, 3.95, 3.58 และ 3.29 ตามลำดับ)

กลุ่ม 3 มีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ด้านแนวคิดการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด ด้านผู้บริหารสำนักงาน และมีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.21, 4.07, 3.69 และ 3.39 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อระบบสังคม
ขององค์กร (สำนักงาน) ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ความคิดเห็นต่อ ระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน)	กลุ่ม 1			กลุ่ม 2			กลุ่ม 3		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านแนวคิด การทำงาน	4.17	0.51	มาก	4.23	0.40	มากที่สุด	4.21	0.54	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานของ สำนักงานที่ สังกัด	3.95	0.52	มาก	3.95	0.54	มาก	4.07	0.41	มาก
3. ด้านผู้บริหาร สำนักงาน	3.58	0.56	มาก	3.58	0.49	มาก	3.69	0.51	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อ ระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน)	กลุ่ม 1			กลุ่ม 2			กลุ่ม 3		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. ด้านเพื่อน ร่วมงาน	3.35	0.49	ปาน กลาง	3.29	0.43	ปาน กลาง	3.39	0.43	ปาน กลาง
ระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน	3.79	0.39	มาก	3.80	0.35	มาก	3.88	0.32	มาก

กลุ่ม 1 ค่าเฉลี่ย = 30.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.41 น้อยที่สุด = 9 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 2 ค่าเฉลี่ย = 29.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.91 น้อยที่สุด = 24 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 3 ค่าเฉลี่ย = 30.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.87 น้อยที่สุด = 21 มากที่สุด = 41

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านแนวคิดการทำงาน

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร(สำนักงาน) ด้านแนวคิดการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ด้านแนวคิดการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับแนวคิดการทำงานขององค์กรมากที่สุดคือ กลุ่มที่ 2 รองลงมาคือ กลุ่มที่ 3 และ กลุ่มที่ 1 (ค่าเฉลี่ย = 4.23, 4.21 และ 4.17 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมและพิจารณาแต่ละกลุ่มมีผลการศึกษาดังนี้

ภาพรวม ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อแนวคิดการทำงานในระดับมาก (กลุ่ม 1 ร้อยละ 85.1 กลุ่ม 2 ร้อยละ 89.6 และกลุ่ม 3 ร้อยละ 87.3) ไม่พบว่าในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 เห็นด้วยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)
ด้านแนวความคิดการทำงาน

ระดับความคิดเห็น ด้านแนวความคิดการทำงาน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 9-20)	1	0.6	-	-	-	-
ปานกลาง(คะแนน 21-33)	23	14.3	7	10.4	9	12.7
มาก (คะแนน 34-45)	137	85.1	60	89.6	62	87.3
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

กลุ่ม 1 คะแนนเฉลี่ย = 37.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.83 น้อยที่สุด = 23 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 2 คะแนนเฉลี่ย = 38.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.61 น้อยที่สุด = 31 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 3 คะแนนเฉลี่ย = 37.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.56 น้อยที่สุด = 19 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 1 เห็นด้วยว่า ถ้าเครือข่ายยุติธรรมชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่จะสามารถช่วยงานคุ้มครองประพฤติดีได้มาก ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ การจำแนกผู้ถูกคุ้มครองความประพฤติ ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ผู้พักโทษและผู้ได้รับการลดวันต้องโทษออกเป็นกลุ่มเสี่ยงสูง-กลาง-ต่ำ ได้อย่างเที่ยงตรง จะช่วยให้งานคุ้มครองความประพฤติง่ายขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.56 และ 4.40 ตามลำดับ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ การบังคับเงื่อนไขคุ้มครองประพฤติดีให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เที่ยงตรงไม่สามารถทำได้ หากปราศจากเครือข่าย รองลงมา คือ ภายใต้วาระความขาดแคลนด้านต่าง ๆ สำนักงานคุ้มครองประพฤติดีสามารถบริหารงานได้ โดยใช้เครือข่ายหรือทรัพยากรในชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 3.30 และ 4.09 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านแนวคิดการทำงานของกลุ่ม 1

ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ถ้าเครือข่ายยุติธรรมชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่จะสามารถช่วยงานคุ้มครองประเพณีได้มาก	4.56	0.56	มากที่สุด
การจำแนกผู้ถูกคุ้มครองประเพณี ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ผู้พักโทษและผู้ได้รับการลดวันต้องโทษออกเป็นกลุ่มเสี่ยงสูง-กลาง-ต่ำ ได้อย่างเที่ยงตรง จะช่วยให้งานคุ้มครองประเพณีง่ายขึ้น	4.40	0.58	มากที่สุด
การบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนและข้อจำกัดของงานคุ้มครองประเพณีที่ว่า งานมาก คนน้อย งบประมาณจำกัด การทำงานที่เน้นประสิทธิภาพและควรใช้เครือข่ายในชุมชนให้มากขึ้นถือว่าเป็นการทำงานเชิงรุก	4.38	0.74	มากที่สุด
พนักงานคุ้มครองประเพณีจะมีเวลาทำหน้าที่ดูแล แก้ไขฟื้นฟูกลุ่มเสี่ยงสูงได้อย่างมีอาชีพ หากมีเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่เข้มแข็งช่วยดูแล กลุ่มเสี่ยงปานกลางและต่ำ แทนแล้ว	4.27	0.76	มากที่สุด
งานคุ้มครองประเพณีสมควรใช้เครือข่ายยุติธรรมชุมชน เป็นต้นแบบทางพฤติกรรมเชิงบวก ให้แก่ผู้ถูกคุ้มครองประเพณีในชุมชนเนื่องจากอยู่ใกล้ชิดมากกว่าเจ้าหน้าที่	4.24	0.68	มากที่สุด
กรณีมีการทำผิดเงื่อนไขศาล เครือข่ายยุติธรรมชุมชนจะรู้ข้อมูลได้รวดเร็วกว่าเจ้าหน้าที่ ดังนั้นการคุ้มครองประเพณีควรใช้กระบวนการของชุมชนเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการบังคับเงื่อนไข	4.19	0.74	มากที่สุด
เมื่อพัฒนาเครือข่ายยุติธรรมชุมชนให้เข้มแข็งแล้วควรส่งถ่ายงานคุ้มครองประเพณีหรือการดูแลช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงระดับกลางและต่ำ ให้แก่เครือข่ายยุติธรรมชุมชนดูแลได้	4.14	0.75	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ภายใต้ภาวะความขาดแคลนด้านต่าง ๆ สำนักงาน คุมประพฤติสามารถบริหารงานได้ โดยใช้เครือข่ายหรือ ทรัพยากรในชุมชน	4.09	0.73	มาก
การบังคับเงื่อนไขคุมประพฤติให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เที่ยงตรง ไม่สามารถทำได้หากปราศจากเครือข่าย	3.30	1.04	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.17	0.51	มาก

กลุ่ม 2 เห็นด้วยว่า ถ้าเครือข่ายยุติธรรมชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่จะสามารถช่วยงานคุมประพฤติได้มาก เป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนและข้อจำกัดของงานคุมประพฤติที่ว่า งานมาก คนน้อย งบประมาณจำกัด การทำงานที่เน้นประสิทธิภาพและควรใช้เครือข่ายในชุมชนให้มากขึ้น ถือว่าเป็นการทำงานเชิงรุก (ค่าเฉลี่ย = 4.60 และ 4.52 ตามลำดับ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ การบังคับเงื่อนไขคุมประพฤติให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เที่ยงตรง ไม่สามารถทำได้หากปราศจากเครือข่าย รองลงมา คือ เมื่อพัฒนาเครือข่ายยุติธรรมชุมชนให้เข้มแข็งแล้วควรปล่อยงานคุมประพฤติหรือการดูแลช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงระดับกลางและต่ำให้แก่เครือข่ายยุติธรรมชุมชนดูแล (ค่าเฉลี่ย = 3.52 และ 4.09 ตามลำดับ) แต่มีระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)
ด้านแนวคิดการทำงานของกลุ่ม 2

ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ถ้าเครือข่ายยุติธรรมชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่จะสามารถช่วยงานคุมประพฤติได้มาก	4.60	0.49	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนและข้อจำกัดของงาน คุมประพฤติที่ว่า งานมาก คนน้อย งบประมาณจำกัด การ ทำงานที่เน้นประสิทธิภาพและควรใช้เครือข่ายในชุมชนให้ มากขึ้นถือว่าเป็นการทำงานเชิงรุก	4.52	0.50	มากที่สุด
งานคุมประพฤตินสมควรใช้เครือข่ายยุติธรรมชุมชน เป็นต้นแบบ ทางพฤติกรรมเชิงบวก ให้แก่ผู้ถูกคุมความประพฤติในชุมชน เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดมากกว่าเจ้าหน้าที่	4.33	0.64	มากที่สุด
การจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติ ผู้เข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพฯ ผู้พักโทษและผู้ได้รับการลดวันต้องโทษออกเป็น กลุ่มเสี่ยงสูง-กลาง-ต่ำ ได้อย่างเที่ยงตรง จะช่วยให้งาน คุมความประพฤติง่ายขึ้น	4.33	0.61	มากที่สุด
กรณีมีการทำผิดเงื่อนไขศาล เครือข่ายยุติธรรมชุมชนจะรู้ข้อมูล ได้รวดเร็วกว่าเจ้าหน้าที่ ดังนั้นการคุมความประพฤติควรใช้ กระบวนการของชุมชนเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการบังคับ เงื่อนไข	4.31	0.56	มากที่สุด
พนักงานคุมประพฤติจะมีเวลาทำหน้าที่ดูแล แก้ไขฟื้นฟู กลุ่มเสี่ยงสูงได้อย่างมืออาชีพ หากมีเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ที่เข้มแข็งช่วยดูแล กลุ่มเสี่ยงปานกลางและต่ำแทนแล้ว	4.24	0.68	มากที่สุด
ภายใต้ภาวะความขาดแคลนด้านต่าง ๆ สำนักงานคุมประพฤติ สามารถบริหารงานได้ โดยใช้เครือข่ายหรือทรัพยากรในชุมชน	4.15	0.70	มาก
เมื่อพัฒนาเครือข่ายยุติธรรมชุมชนให้เข้มแข็งแล้วควรปล่อย ถ่ายงานคุมประพฤติหรือการดูแลช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยง ระดับกลางและต่ำ ให้แก่เครือข่ายยุติธรรมชุมชนดูแลได้	4.09	0.62	มาก
การบังคับเงื่อนไขคุมประพฤติให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เที่ยงตรง ไม่สามารถทำได้หากปราศจากเครือข่าย	3.52	0.96	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.23	0.40	มากที่สุด

กลุ่ม 3 เห็นด้วยว่า ถ้าเครือข่ายยุติธรรมชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่จะสามารถช่วยงานคุมประพฤติได้มาก เป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนและข้อจำกัดของงานคุมประพฤติที่ว่า งานมาก คนน้อย งบประมาณจำกัด การทำงานที่เน้นประสิทธิภาพและควรใช้เครือข่ายในชุมชนให้มากขึ้นถือว่าเป็นการทำงานเชิงรุก (ค่าเฉลี่ย = 4.59 และ 4.42 ตามลำดับ) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ การบังคับเงื่อนไขคุมประพฤติให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว เทียบตรงไม่สามารถทำได้หากปราศจากเครือข่าย รองลงมา คือ ภายใต้ภาวะความขาดแคลนด้านต่าง ๆ สำนักงานคุมประพฤติสามารถบริหารงานได้ โดยใช้เครือข่ายหรือทรัพยากรในชุมชน (ค่าเฉลี่ย = 3.34 และ 4.11 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านแนวความคิดการทำงานของกลุ่ม 3

ความคิดเห็นต่อแนวความคิดการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ถ้าเครือข่ายยุติธรรมชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่จะสามารถช่วยงานคุมประพฤติได้มาก	4.59	0.58	มากที่สุด
การบริหารจัดการภายใต้ความขาดแคลนและข้อจำกัดของงานคุมประพฤติที่ว่า งานมาก คนน้อย งบประมาณจำกัด การทำงานที่เน้นประสิทธิภาพและควรใช้เครือข่ายในชุมชนให้มากขึ้นถือว่าเป็นการทำงานเชิงรุก	4.42	0.75	มากที่สุด
งานคุมประพฤติสมควรใช้เครือข่ายยุติธรรมชุมชน เป็นต้นแบบทางพฤติกรรมเชิงบวก ให้แก่ผู้ถูกคุมความประพฤติในชุมชนเนื่องจากอยู่ใกล้ชิดมากกว่าเจ้าหน้าที่	4.38	0.72	มากที่สุด
การจำแนกผู้ถูกคุมความประพฤติ ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพฯ ผู้พักโทษและผู้ได้รับการลดวันต้องโทษออกเป็นกลุ่มเสี่ยงสูง-กลาง-ต่ำ ได้อย่างเที่ยงตรง จะช่วยให้งานคุมความประพฤติง่ายขึ้น	4.37	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อแนวคิดการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
กรณีมีการทำผิดเงื่อนไขศาล เครือข่ายยุติธรรมชุมชนจะรู้ข้อมูลได้รวดเร็วกว่าเจ้าหน้าที่ ดังนั้นการคุมความประพฤติควรใช้กระบวนการของชุมชนเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการบังคับเงื่อนไข	4.28	0.70	มากที่สุด
พนักงานคุมประพฤติจะมีเวลาทำหน้าที่ดูแล แก้ไขฟื้นฟูกลุ่มเสี่ยงสูงได้อย่างมืออาชีพ หากมีเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่เข้มแข็งช่วยดูแล กลุ่มเสี่ยงปานกลางและต่ำแทนแล้ว	4.23	0.87	มากที่สุด
เมื่อพัฒนาเครือข่ายยุติธรรมชุมชนให้เข้มแข็งแล้วควรส่งถ่ายงานคุมประพฤติหรือการดูแลช่วยเหลือ กลุ่มเสี่ยงระดับกลางและต่ำ ให้แก่เครือข่ายยุติธรรมชุมชนดูแลได้	4.20	0.73	มาก
ภายใต้ภาวะความขาดแคลนด้านต่าง ๆ สำนักงานคุมประพฤติสามารถบริหารงานได้ โดยใช้เครือข่ายหรือทรัพยากรในชุมชน	4.11	0.71	มาก
การบังคับเงื่อนไขคุมประพฤติให้เป็นไปอย่างรวดเร็วเที่ยงตรง ไม่สามารถทำได้หากปราศจากเครือข่าย	3.34	0.93	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.21	0.54	มากที่สุด

3.2 ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด

การศึกษาคำความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่าด้านการทำงานของสำนักงานที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดกลุ่ม 3 เป็นกลุ่มที่เห็นด้วยมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่ม 2 และกลุ่ม 1 (ค่าเฉลี่ย = 4.07, 3.95 และ 3.95 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมและพิจารณาแต่ละกลุ่ม มีผลการศึกษาดังนี้

ภาพรวม ความคิดเห็นด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ด้านการทำงานของสำนักงานที่

สังกัดในเชิงบวกอยู่ในระดับมาก (กลุ่ม 1 ร้อยละ 72.1 กลุ่ม 2 ร้อยละ 76.1 และกลุ่ม 3 ร้อยละ 81.7) และไม่พบว่าในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด

ระดับความคิดเห็น ด้านการทำงานของสำนักงานฯ	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 14-32)	1	0.6	-	-	-	-
ปานกลาง(คะแนน 33-51)	44	27.3	16	23.9	13	18.3
มาก (คะแนน 52-70)	116	72.1	51	76.1	58	81.7
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

กลุ่ม 1 คะแนนเฉลี่ย = 55.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.22 น้อยที่สุด = 23 มากที่สุด = 70

กลุ่ม 2 คะแนนเฉลี่ย = 55.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.51 น้อยที่สุด = 33 มากที่สุด = 70

กลุ่ม 3 คะแนนเฉลี่ย = 56.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 5.74 น้อยที่สุด = 44 มากที่สุด = 70

กลุ่ม 1 มีความเห็นว่า เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ จะมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้ง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักงานเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน เห็นได้จากการสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ และรู้สึกภาคภูมิใจในพฤติกรรมของเพื่อนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทั้งในและนอกเวลางาน ในฐานะข้าราชการและพลเมืองที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 4.23, 4.09 และ 4.09 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ สำนักงานที่สังกัดมักเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ รองลงมา คือ สำนักงานที่สังกัดทำงานตามกรอบแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนดให้โดยเคร่งครัด และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย = 3.68, 3.82 และ 3.82 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัดของกลุ่ม 1

ความคิดเห็นต่อการทำงานของสำนักงานที่สังกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ จะมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้ง	4.23	0.76	มากที่สุด
สำนักงานเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน เห็นได้จากการ สนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้ แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	4.09	0.75	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจในพฤติกรรมของเพื่อนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทั้ง ในและนอกเวลางาน ในฐานะข้าราชการและพลเมืองที่ดี	4.09	0.63	มาก
สำนักงานที่ทำงานอยู่มีการทำงานเป็นทีม	4.01	0.76	มาก
มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.65	มาก
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานไม่ว่าตำแหน่งใด ต่างให้เกียรติและ เคารพซึ่งกันและกัน	3.99	0.70	มาก
การปรับปรุงประยุกต์งานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานให้เข้ากับ ชุมชนและวัฒนธรรม ท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ทำเป็นประจำ	3.96	0.78	มาก
เจ้าหน้าที่สำนักงานรู้สึกว่า สำนักงานรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพวกเรา เสี่ยงสะท้อนของเรามีค่าต่อ สำนักงานเสมอ	3.94	0.70	มาก
เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิม อย่างหลากหลาย	3.93	0.80	มาก
สำนักงานดำเนินงานจนเป็นที่รู้จักและได้รับการชื่นชม ยอมรับ ทั้งในหมู่เครือข่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.91	0.76	มาก
บุคลากรในสำนักงานต่างร่วมภูมิใจ ร่วมรับผิดชอบต่อ ความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเสมอ	3.86	0.79	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการทำงานของสำนักงานที่สังกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สำนักงานที่สังกัดทำงานตามกรอบแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนดให้โดยเคร่งครัด	3.82	0.76	มาก
มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง	3.82	0.73	มาก
สำนักงานที่สังกัดมักเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ	3.68	0.87	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.95	0.52	มาก

กลุ่ม 2 มีความเห็นว่า เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ จะมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้ง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักงานเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน เห็นได้จากการสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.19 และ 4.06 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง และเจ้าหน้าที่มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิมอย่างหลากหลาย รองลงมา คือ สำนักงานที่สังกัดมักเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, 3.78 และ 3.81 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัดของกลุ่ม 2

ความคิดเห็นต่อการทำงานของสำนักงานที่สังกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ จะมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้ง	4.19	0.78	มาก
สำนักงานเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน เห็นได้จากการสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	4.06	0.67	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการทำงานของสำนักงานที่สังกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เจ้าหน้าที่สำนักงานรู้สึกว่าคุณสำนักงานรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพวกเรา เสียงสะท้อนของเรามีค่าต่อสำนักงานเสมอ	4.01	0.62	มาก
สำนักงานดำเนินงานจนเป็นที่รู้จักและได้รับการชื่นชม ยอมรับทั้งในหมู่เครือข่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.00	0.67	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจในพฤติกรรมของเพื่อนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทั้งในและนอกเวลางาน ในฐานะข้าราชการและพลเมืองที่ดี	4.00	0.63	มาก
มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.97	0.67	มาก
สำนักงานที่ทำงานอยู่มีการทำงานเป็นทีม	3.96	0.81	มาก
สำนักงานที่สังกัดทำงานตามกรอบแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนดให้โดยเคร่งครัด	3.96	0.68	มาก
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานไม่ว่าตำแหน่งใด ต่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	3.96	0.64	มาก
การปรับปรุงประยุกต์งานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานให้เข้ากับชุมชนและวัฒนธรรม ท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ทำเป็นประจำ	3.94	0.76	มาก
บุคลากรในสำนักงานต่างร่วมภูมิใจ ร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเสมอ	3.87	0.72	มาก
สำนักงานที่สังกัดมักเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ	3.81	0.88	มาก
เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิมอย่างหลากหลาย	3.78	0.74	มาก
มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง	3.78	0.69	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.95	0.54	มาก

กลุ่ม 3 มีความเห็นว่า เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ จะมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้ง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ สำนักงานเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน เห็นได้จากการสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย = 4.31 และ 4.23 ตามลำดับ) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้ง 2 ข้อ ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ สำนักงานที่สังกัดทำงานตามกรอบแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนดให้โดยเคร่งครัด และมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง รองลงมา คือ สำนักงานที่สังกัดมักเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย = 3.85, 3.85 และ 3.86 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัดของกลุ่ม 3

ความคิดเห็นต่อการทำงานของสำนักงานที่สังกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
เมื่อต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ จะมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ก่อนทุกครั้ง	4.31	0.67	มากที่สุด
สำนักงานเห็นคุณค่าของเจ้าหน้าที่ทุกคน เห็นได้จากการสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาการทำงาน และส่งเสริมให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่	4.23	0.70	มากที่สุด
สำนักงานที่ทำงานอยู่มีการทำงานเป็นทีม	4.20	0.62	มาก
มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.52	มาก
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานไม่ว่าตำแหน่งใด ต่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน	4.15	0.58	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจในพฤติกรรมของเพื่อนเจ้าหน้าที่ในสำนักงานทั้งในและนอกเวลางาน ในฐานะข้าราชการและพลเมืองที่ดี	4.14	0.66	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการทำงานของสำนักงานที่สังกัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สำนักงานดำเนินงานจนเป็นที่รู้จักและได้รับการชื่นชมยอมรับทั้งในหมู่เครือข่ายและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.08	0.74	มาก
บุคลากรในสำนักงานต่างร่วมภูมิใจ ร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเสมอ	4.08	0.63	มาก
เจ้าหน้าที่สำนักงานรู้สึกที่สำนักงานรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพวกเขา เสียงสะท้อนของเขามีค่าต่อสำนักงานเสมอ	4.07	0.62	มาก
เจ้าหน้าที่มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต่างไปจากเดิมอย่างหลากหลาย	4.01	0.75	มาก
การปรับปรุงประยุกต์งานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานให้เข้ากับชุมชนและวัฒนธรรม ท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ทำเป็นประจำ	3.99	0.73	มาก
สำนักงานที่สังกัดมักเป็นผู้นำในการทำสิ่งใหม่ ๆ	3.86	0.66	มาก
สำนักงานที่ท่านสังกัดทำงานตามกรอบแนวทางที่ต้นสังกัดกำหนดให้โดยเคร่งครัด	3.85	0.77	มาก
ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการทำงานบ่อยครั้ง	3.85	0.73	มาก
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.07	0.41	มาก

3.3 ด้านผู้บริหารสำนักงาน

การศึกษาความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) ด้านผู้บริหารสำนักงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ด้านผู้บริหารสำนักงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามีผู้บริหารที่มีลักษณะเชิงบวกมากที่สุด คือ กลุ่ม 3 รองลงมา คือ กลุ่ม 2 และ กลุ่ม 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.69, 3.58 และ 3.58 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมและพิจารณาแต่ละกลุ่ม มีผลการศึกษาดังนี้

ภาพรวม ความคิดเห็นด้านผู้บริหารสำนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสำนักงานในมุมมองที่ดี อยู่ในระดับมาก (กลุ่ม 1 ร้อยละ 49.7 กลุ่ม 2 ร้อยละ 50.7 และกลุ่ม 3 ร้อยละ 60.6) (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านผู้บริหารสำนักงาน

ระดับความคิดเห็น ด้านผู้บริหารสำนักงาน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 14-32)	6	3.7	1	1.5	1	1.4
ปานกลาง(คะแนน 33-51)	75	46.6	32	47.8	27	38.0
มาก (คะแนน 52-70)	80	49.7	34	50.7	43	60.6
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

กลุ่ม 1 คะแนนเฉลี่ย = 25.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.94 น้อยที่สุด = 11 มากที่สุด = 35

กลุ่ม 2 คะแนนเฉลี่ย = 25.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.42 น้อยที่สุด = 12 มากที่สุด = 33

กลุ่ม 3 คะแนนเฉลี่ย = 25.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.59 น้อยที่สุด = 15 มากที่สุด = 35

กลุ่ม 1 มีความคิดเห็นว่า รู้สึกภูมิใจที่มีผู้บริหารสำนักงานที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสำนักงานที่สังกัดมักจัดประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.85 และ 43.83 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือนานครั้งที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่าผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์และข้อที่ว่า มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะเห็นว่า “ถึงพูดไปผู้บริหารสำนักงานก็ไม่รับฟัง” เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเป็นนักฟังที่ดี ฟังมาก พูดน้อยแต่ได้ประเด็นและสาระสำคัญ (ค่าเฉลี่ย = 3.07, 3.07 และ 3.68 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านผู้บริหารสำนักงานของกลุ่ม 1

ความคิดเห็นต่อผู้บริหารสำนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รู้สึกภูมิใจที่มีผู้บริหารสำนักงานที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.85	0.90	มาก
ผู้บริหารสำนักงานที่สังกัดมักจัดประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหา	3.83	0.85	มาก
ผู้บริหารสำนักงานมักถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเสมอ	3.80	0.77	มาก
ผู้บริหารมีเครือข่ายมาก ทำให้การทำงานต่าง ๆ ง่ายขึ้น	3.77	0.82	มาก
ผู้อำนวยการสำนักงานเป็นนักฟังที่ดี ฟังมาก พูดน้อยแต่ได้ประเด็นและสาระสำคัญ	3.68	0.82	มาก
มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะเห็นว่า “ถึงพูดไปผู้บริหารสำนักงานก็ไม่รับฟัง”	3.07	1.12	ปานกลาง
นานครั้งที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน	3.07	1.02	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.58	0.56	มาก

กลุ่ม 2 มีความเห็นว่า รู้สึกภูมิใจที่มีผู้บริหารสำนักงานที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสำนักงานที่สังกัดมักจัดประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ย = 3.90 และ 3.88 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ นานครั้งที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่าผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ รองลงมา คือ มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะเห็นว่า “ถึงพูดไปผู้บริหารสำนักงานก็ไม่รับ

ฟัง” เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 2.72 และ 3.04 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19
ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)
ด้านผู้บริหารสำนักงานของกลุ่ม 2

ความคิดเห็นต่อผู้บริหารสำนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รู้สึกภูมิใจที่มีผู้บริหารสำนักงานที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.90	0.82	มาก
ผู้บริหารสำนักงานที่สังกัดมักจัดประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหา	3.88	0.73	มาก
ผู้บริหารสำนักงานมักถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเสมอ	3.87	0.67	มาก
ผู้บริหารมีเครือข่ายมาก ทำให้การทำงานต่าง ๆ ง่ายขึ้น	3.84	0.75	มาก
ผู้อำนวยการสำนักงานเป็นนักฟังที่ดี ฟังมาก พูดน้อยแต่ได้ประเด็นและสาระสำคัญ	3.81	0.74	มาก
มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะเห็นว่า “ถึงพูดไปผู้บริหารสำนักงานก็ไม่รับฟัง”	3.04	0.98	ปานกลาง
นานครั้งที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน	2.72	0.97	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.58	0.49	มาก

กลุ่ม 3 มีความเห็นว่า ผู้บริหารสำนักงานที่สังกัดมักจัดประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสำนักงานมักถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเสมอ และรู้สึกภูมิใจที่มีผู้บริหารสำนักงานที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย = 4.00, 3.97 และ 3.97 ตามลำดับ) ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้ง 3 ข้อ ส่วนข้อที่ได้

คะแนนน้อยที่สุด คือ ข้อที่ว่า มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะเห็นว่า “ถึงพูดไปผู้บริหารสำนักงานก็ไม่รับฟัง” เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า ผู้บริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รองลงมา คือ นานครั้งที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันเนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่าผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ย = 2.93 และ 3.28 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านผู้บริหารสำนักงานของกลุ่ม 3

ความคิดเห็นต่อผู้บริหารสำนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ผู้บริหารสำนักงานที่สังกัดมักจัดประชุมระดมสมองเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อร่วมกันหาแนวทางการปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหา	4.00	0.76	มาก
รู้สึกภูมิใจที่มีผู้บริหารสำนักงานที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.97	0.85	มาก
ผู้บริหารสำนักงานมักถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรในสำนักงานเสมอ	3.97	0.70	มาก
ผู้อำนวยการสำนักงานเป็นนักฟังที่ดี ฟังมาก พูดน้อยแต่ได้ประเด็นและสาระสำคัญ	3.87	0.81	มาก
ผู้บริหารมีเครือข่ายมาก ทำให้การทำงานต่าง ๆ ง่ายขึ้น	3.77	0.70	มาก
นานครั้งที่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคลากรถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน	3.28	0.94	ปานกลาง
มักไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นใด ๆ เพราะเห็นว่า “ถึงพูดไปผู้บริหารสำนักงานก็ไม่รับฟัง”	2.93	1.13	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.69	0.51	มาก

3.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน

การศึกษาคำความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร(สำนักงาน) ด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความคิดเห็นว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีมากที่สุด คือ กลุ่ม 3 รองลงมา คือ กลุ่ม 1 และ กลุ่ม 2 (ค่าเฉลี่ย = 3.39, 3.35 และ 3.29 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมและพิจารณาแต่ละกลุ่ม มีผลการศึกษา ดังนี้

ภาพรวม ระดับความคิดเห็นด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานในมุมมองที่ดี ในระดับปานกลาง (กลุ่ม 1 ร้อยละ 80.2 กลุ่ม 2 ร้อยละ 85.1 และกลุ่ม 3 ร้อยละ 81.7) และไม่พบว่าในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 มีความเห็นว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ความคิดเห็นภาพรวมต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)
ด้านเพื่อนร่วมงาน

ระดับความคิดเห็น ด้านเพื่อนร่วมงาน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 9-20)	2	1.2	-	-	-	-
ปานกลาง(คะแนน 21-33)	129	80.2	57	85.1	58	81.7
มาก (คะแนน 34-45)	30	18.6	10	14.9	13	18.3
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

กลุ่ม 1 คะแนนเฉลี่ย = 30.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 4.41 น้อยที่สุด = 9 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 2 คะแนนเฉลี่ย = 29.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.91 น้อยที่สุด = 24 มากที่สุด = 45

กลุ่ม 3 คะแนนเฉลี่ย = 30.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 3.87 น้อยที่สุด = 21 มากที่สุด = 41

กลุ่ม 1 มีความเห็นว่า หัวหน้ากลุ่มงานมีการกำหนดการประชุมทีมงานเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้งานราบรื่น ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ รู้สึกสบายใจและอยากมาทำงานทุกวัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานกันดี (ค่าเฉลี่ย = 3.89 และ 3.88 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ไม่มีการนิทนาบว่าร้ายหรือข่าวลือในสำนักงาน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าในกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการนิทนาบว่าร้ายกัน รองลงมา คือ ะมัดระวังไม่เสนอหรือแสดงความคิด

ดี ๆ ให้ผู้อื่นรู้ ยกเว้นในที่ประชุม เพราะเคยถูกผู้อื่นฉกฉวยไปเสนอเป็นความคิดของตน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการนำเสนอความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย = 2.99 และ 3.02 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่ม 1

ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หัวหน้ากลุ่มงานมีการกำหนดการประชุมทีมงานเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้การดำเนินงานราบรื่น	3.89	0.76	มาก
รู้สึกสบายใจและอยากมาทำงานทุกวัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานกันดี	3.88	0.69	มาก
เมื่อต้องทำงานยากและท้าทาย เพื่อนร่วมงานมักให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.68	0.71	มาก
บุคลากรในสำนักงานมักกระตือรือร้นที่จะได้ร่วมกันคิดและทำงานแปลกใหม่เสมอ	3.55	0.82	มาก
บุคลากรในสำนักงานหรือทีมงานของท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง แต่จะคุ้นเคยและชอบการทำงานที่มีแนวทางชัดเจนเท่านั้น	3.04	0.99	ปานกลาง
รู้สึกกังวลถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากผู้บริหาร เนื่องจากไม่อยากเด่นเกินเพื่อนร่วมงาน	3.04	0.96	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานต่างทำงานไปวัน ๆ อย่างขอไปที ไม่ได้ทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	3.04	1.07	ปานกลาง
ท่านระมัดระวังไม่เสนอหรือแสดงความคิดดี ๆ ให้ผู้อื่นรู้ ยกเว้นในที่ประชุม เพราะเคยถูกผู้อื่นฉกฉวยไปเสนอเป็นความคิดของตน	3.02	1.09	ปานกลาง
ไม่มีการนิทนาบว่าร้ายหรือข่าวลือในสำนักงาน	2.99	0.98	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.35	0.49	ปานกลาง

กลุ่ม 2 มีความเห็นว่า รู้สึกสบายใจและอยากมาทำงานทุกวัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานกันดี ซึ่งเป็นข้อความที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ หัวหน้ากลุ่มงานมีการกำหนดการประชุมทีมงานเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้การดำเนินงานราบรื่น (ค่าเฉลี่ย = 3.81 และ 3.75 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ไม่มีการนิทว่าร้ายหรือข่าวลือในสำนักงาน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าในกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการนิทว่าร้ายกัน รองลงมา คือ รู้สึกกังวลถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากผู้บริหารเนื่องจากไม่อยากเด่นเกินเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความกังวลต่อเพื่อนร่วมงานในการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.87 และ 2.99 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่ม 2

ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รู้สึกสบายใจและอยากมาทำงานทุกวัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานกันดี	3.81	0.61	มาก
หัวหน้ากลุ่มงานมีการกำหนดการประชุมทีมงานเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้การดำเนินงานราบรื่น	3.75	0.70	มาก
เมื่อต้องทำงานยากและท้าทาย เพื่อนร่วมงานมักให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.57	0.82	มาก
บุคลากรในสำนักงานมักกระตือรือร้นที่จะได้ร่วมกันคิดและทำงานแปลกใหม่เสมอ	3.46	0.79	มาก
บุคลากรในสำนักงานหรือทีมงานของท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง แต่จะคุ้นเคยและชอบการทำงานที่มีแนวทางชัดเจนเท่านั้น	3.19	0.97	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานต่างทำงานไปวัน ๆ อย่างขอไปที ไม่ได้ทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	3.00	1.17	ปานกลาง

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ระมัดระวังไม่เสนอหรือแสดงความคิดเห็นดี ๆ ให้ผู้อื่นรู้ ยกเว้นในที่ประชุม เพราะเคยถูกผู้อื่นฉกฉวยไปเสนอเป็นความคิดของตน	3.00	1.04	ปานกลาง
รู้สึกกังวลถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากผู้บริหาร เนื่องจากไม่อยากเด่นเกินเพื่อนร่วมงาน	2.99	0.88	ปานกลาง
ไม่มีการนิทาว่าร้ายหรือข่าวลือในสำนักงาน	2.87	0.94	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.29	0.43	ปานกลาง

กลุ่ม 3 มีความเห็นว่า รู้สึกสบายใจและอยากมาทำงานทุกวัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานกันดี ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ หัวหน้ากลุ่มงานมีการกำหนดการประชุมทีมงานเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้การดำเนินงานราบรื่น (ค่าเฉลี่ย = 4.03 และ 3.97 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ ระมัดระวังไม่เสนอหรือแสดงความคิดเห็นดี ๆ ให้ผู้อื่นรู้ ยกเว้นในที่ประชุม เพราะเคยถูกผู้อื่นฉกฉวยไปเสนอเป็นความคิดของตน เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ไว้วางใจเพื่อนร่วมงานในการนำเสนอความคิดเห็น รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานต่างทำงานไปวัน ๆ อย่างขอไปที ไม่ได้ทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง เนื่องจากเป็นคำถามเชิงลบ แสดงว่า เพื่อนร่วมงานไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 2.80 และ 2.99 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)

ด้านเพื่อนร่วมงานของกลุ่ม 3

ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
รู้สึกสบายใจและอยากมาทำงานทุกวัน เนื่องจากเพื่อนร่วมงานช่วยเหลืองานกันดี	4.03	0.70	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หัวหน้ากลุ่มงานมีการกำหนดการประชุมทีมงานเพื่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้การทำงานราบรื่น	3.97	0.68	มาก
เมื่อต้องทำงานยากและท้าทาย เพื่อนร่วมงานมักให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	3.80	0.62	มาก
บุคลากรในสำนักงานมักกระตือรือร้นที่จะได้ร่วมกันคิดและทำงานแปลกใหม่เสมอ	3.70	0.68	มาก
รู้สึกกังวลถ้าได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ จากผู้บริหาร เนื่องจากไม่อยากเด่นเกินเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.92	ปานกลาง
ไม่มีการนิทว่าร้ายหรือข่าวลือในสำนักงาน	3.06	0.89	ปานกลาง
บุคลากรในสำนักงานหรือทีมงานของท่านไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง แต่จะคุ้นเคยและชอบการทำงานที่มีแนวทางชัดเจนเท่านั้น	3.03	0.91	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานต่างทำงานไปวัน ๆ อย่างขอไปที ไม่ได้ทุ่มเทมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	2.99	1.08	ปานกลาง
ระมัดระวังไม่เสนอหรือแสดงความคิดเห็น ๆ ให้ผู้อื่นรู้ ยกเว้นในที่ประชุม เพราะ เคยถูกผู้อื่นฉกฉวยไปเสนอเป็นความคิดของตน	2.80	1.01	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.39	0.43	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 คุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมากที่สุดคือ กลุ่ม 2 รองลงมา คือ กลุ่ม 3 และ กลุ่ม 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.81, 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาในภาพรวมและพิจารณาแต่ละกลุ่ม มีผลการศึกษาดังนี้

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ภาพรวม ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยกับคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนในระดับมาก (กลุ่ม 1 ร้อยละ 61.5 กลุ่ม 2 ร้อยละ 65.7 และกลุ่ม 3 ร้อยละ 64.8) และไม่พบว่าในกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 มีความเห็นด้วยในระดับน้อย (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ระดับความคิดเห็น	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (คะแนน 19-44)	2	1.2	-	-	-	-
ปานกลาง(คะแนน 45-69)	60	37.3	23	34.3	25	35.2
มาก (คะแนน 70-95)	99	61.5	44	65.7	46	64.8
รวม	161	100.0	67	100.0	71	100.0

กลุ่ม 1 คะแนนเฉลี่ย = 70.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 8.11 น้อยที่สุด = 41 มากที่สุด = 90

กลุ่ม 2 คะแนนเฉลี่ย = 72.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.87 น้อยที่สุด = 51 มากที่สุด = 87

กลุ่ม 3 คะแนนเฉลี่ย = 71.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 7.78 น้อยที่สุด = 51 มากที่สุด = 88

กลุ่ม 1 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อที่ว่า การทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แต่จะคุ้มค่าในระยะยาว ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่อชุมชน และนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนนอกจากสอดคล้องกับงานคุ้มครองประเพณีแล้ว ยังช่วยสนับสนุนงานคุ้มครองประเพณีให้มีประสิทธิผลมากขึ้นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.47, 4.39 และ 4.35 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ยาก รองลงมา คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจเนื่องจากเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม และนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง (ค่าเฉลี่ย = 2.98, 3.03 และ 3.04 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่ม 1

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แต่จะคุ้มค่าในระยะยาว	4.47	0.69	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่อชุมชน	4.39	0.66	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนนอกจากสอดคล้องกับงานคุมประพฤติแล้ว ยังช่วยสนับสนุนงานคุมประพฤติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย	4.35	0.68	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุมประพฤติ	4.33	0.68	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนก็จริง แต่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ แต่ต้องอาศัยเวลา ความอดทน และความต่อเนื่อง	4.31	0.65	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความสอดคล้องกับแนวคิดของงานคุมประพฤติที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.26	0.74	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถนำไปทดลองใช้ได้และเกิดประโยชน์จริง	4.25	0.71	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถติดตาม ประเมินผลการทำงานได้	4.17	0.62	มาก
การนำนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมาปฏิบัติสามารถกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จหรือความก้าวหน้าได้	4.04	0.70	มาก
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย	3.79	0.70	มาก
สามารถอธิบายเกี่ยวกับ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนให้แก่ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างดี เพราะเป็นแนวคิดที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยสามารถยกตัวอย่างประกอบให้เห็นภาพชัดเจน	3.61	0.75	มาก

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ยุติธรรมชุมชนเมื่อมีการขับเคลื่อนแล้วอาจไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนงบประมาณจากทางราชการหรือกรมคุมประพฤติ	3.51	1.06	มาก
แม้ท่านจะเข้าใจแนวคิดยุติธรรมชุมชน แต่ท่านรู้สึกลำบากใจทุกครั้ง หากได้รับมอบหมายให้อธิบายเรื่องดังกล่าวให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นดีด้วย เพราะเป็นเรื่องยากที่จะอธิบาย	3.15	1.02	ปานกลาง
การนำนวัตกรรมยุติธรรมไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง	3.10	1.32	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนขัดแย้งไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานคุมประพฤติ	3.09	1.09	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ทั้งต่อชุมชนและงานคุมประพฤติ แต่มีความยากและซับซ้อนในการนำไปปฏิบัติ	3.05	1.25	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง	3.04	0.97	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจ เนื่องจากเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม	3.03	1.11	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ยาก	2.98	1.05	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.73	0.43	มาก

กลุ่ม 2 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อที่ว่า นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุมประพฤติ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่อชุมชน การทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แต่จะคุ้มค่าในระยะยาว และนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนนอกจากสอดคล้องกับงานคุมประพฤติแล้ว ยังช่วยสนับสนุนงานคุมประพฤติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.55, 4.51, 4.45 และ 4.45 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนขัดแย้งไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานคุมประพฤติได้ รองลงมา คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง และนวัตกรรมยุติธรรม

ชุมชนมีประโยชน์ทั้งต่อชุมชนและงานคุมประพฤติ แต่มีความยากและซับซ้อนในการนำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย = 3.03, 3.06 และ 3.07 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนักทักรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่ม 2

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนักทักรมยุติธรรมชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นักทักรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุมประพฤติ	4.55	0.56	มากที่สุด
นักทักรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่อชุมชน	4.51	0.56	มากที่สุด
การทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แต่จะคุ้มค่าในระยะยาว	4.45	0.74	มากที่สุด
นักทักรมยุติธรรมชุมชนนอกจากสอดคล้องกับงานคุมประพฤติแล้ว ยังช่วยสนับสนุนงานคุมประพฤติให้มีประสิทธิผลมากขึ้นด้วย	4.45	0.68	มากที่สุด
นักทักรมยุติธรรมชุมชนมีความสอดคล้องกับแนวคิดของงานคุมประพฤติที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.34	0.75	มากที่สุด
นักทักรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนก็จริง แต่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ แต่ต้องอาศัยเวลา ความอดทน และความต่อเนื่อง	4.31	0.74	มากที่สุด
นักทักรมยุติธรรมชุมชนสามารถนำไปทดลองใช้ได้และเกิดประโยชน์จริง	4.31	0.72	มากที่สุด
นักทักรมยุติธรรมชุมชนสามารถติดตาม ประเมินผลการทำงานได้	4.17	0.62	มาก
การนำนักทักรมยุติธรรมชุมชนมาปฏิบัติสามารถกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จหรือความก้าวหน้าได้	4.15	0.61	มาก
สามารถอธิบายเกี่ยวกับ นักทักรมยุติธรรมชุมชนให้แก่ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างดี เพราะเป็นแนวคิดที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยสามารถยกตัวอย่างประกอบให้เห็นภาพชัดเจน	3.87	0.65	มาก

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย	3.85	0.68	มาก
ยุติธรรมชุมชนเมื่อมีการขับเคลื่อนแล้วอาจไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนงบประมาณจากทางราชการหรือกรมคุมประพฤติ	3.61	1.00	มาก
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจเนื่องจากเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม	3.15	1.16	มาก
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ยาก	3.15	1.05	ปานกลาง
แม้จะเข้าใจแนวคิดยุติธรรมชุมชน แต่รู้สึกลำบากใจทุกครั้งหากได้รับมอบหมายให้อธิบายเรื่องดังกล่าวให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นดีด้วย เพราะเป็นเรื่องยากที่จะอธิบาย	3.10	0.87	ปานกลาง
การนำนวัตกรรมยุติธรรมไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง	3.09	1.30	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ทั้งต่อชุมชนและงานคุมประพฤติ แต่มีความยากและซับซ้อนในการนำไปปฏิบัติ	3.07	1.15	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง	3.06	0.87	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนขัดแย้งไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานคุมประพฤติ	3.03	1.13	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.81	0.35	มาก

กลุ่ม 3 เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อที่ว่า การทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพอย่างมาก แต่จะคุ้มค่าในระยะยาว ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนมากที่สุด รองลงมา คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่อชุมชน นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุมประพฤติ และ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนนอกจากสอดคล้องกับงานคุมประพฤติแล้ว ยังช่วยสนับสนุนงานคุมประพฤติให้มีประสิทธิผลมากขึ้นด้วย (ค่าเฉลี่ย = 4.55, 4.49, 4.44 และ 4.44 ตามลำดับ) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนขัดแย้งไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานคุมประพฤติได้ รองลงมา คือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ยาก และ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง (ค่าเฉลี่ย = 2.87, 2.97 และ 3.00 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่ม 3

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แต่จะคุ้มค่าในระยะยาว	4.55	0.60	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่อชุมชน	4.49	0.56	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุ้มครองผู้บริโภค	4.44	0.58	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนนอกจากสอดคล้องกับงานคุ้มครองผู้บริโภคแล้ว ยังช่วยสนับสนุนงานคุ้มครองผู้บริโภคให้มีประสิทธิผลมากขึ้นด้วย	4.44	0.58	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถนำไปทดลองใช้ได้และเกิดประโยชน์จริง	4.35	0.66	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนก็จริง แต่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ แต่ต้องอาศัยเวลา ความอดทน และความต่อเนื่อง	4.34	0.70	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความสอดคล้องกับแนวคิดของงานคุ้มครองผู้บริโภคที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.34	0.61	มากที่สุด
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถติดตาม ประเมินผลการทำงานได้	4.18	0.72	มาก
การนำนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมาปฏิบัติสามารถกำหนดตัวชี้วัดเพื่อวัดผลสำเร็จหรือความก้าวหน้าได้	4.07	0.72	มาก
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้ง่าย	3.77	0.68	มาก
สามารถอธิบายเกี่ยวกับ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนให้แก่ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างดี เพราะเป็นแนวคิดที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ โดยสามารถยกตัวอย่างประกอบให้เห็นภาพชัดเจน	3.63	0.76	มาก

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ยุติธรรมชุมชนเมื่อมีการขับเคลื่อนแล้วอาจไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนงบประมาณจากทางราชการหรือกรมคุมประพฤติ	3.62	1.02	มาก
การนำนวัตกรรมยุติธรรมไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง	3.32	1.38	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ทั้งต่อชุมชนและงานคุมประพฤติ แต่มีความยากและซับซ้อนในการนำไปปฏิบัติ	3.21	1.23	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเป็นเรื่องยากที่จะทำความเข้าใจเนื่องจากเป็นแนวคิดเชิงนามธรรม	3.14	1.23	ปานกลาง
แม้ท่านจะเข้าใจแนวคิดยุติธรรมชุมชน แต่ท่านรู้สึกลำบากใจทุกครั้ง หากได้รับมอบหมายให้อธิบายเรื่องดังกล่าวให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นดีด้วย เพราะเป็นเรื่องยากที่จะอธิบาย	3.13	1.06	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินไป ยากต่อการนำไปปฏิบัติจริง	3.00	1.06	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ยาก	2.97	1.08	ปานกลาง
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนขัดแย้งไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานคุมประพฤติ	2.87	1.16	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.78	0.41	มาก

ส่วนที่ 5 การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การศึกษาการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน โดยการนำไปทดลองใช้แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ (กลุ่ม 1 ร้อยละ 49.7 กลุ่ม 2 ร้อยละ 47.8 กลุ่ม 3 ร้อยละ 45.1 ตามลำดับ) สำหรับการยอมรับโดยการนำไปใช้อย่างเต็มที่หรือการปรับประยุกต์ใช้ กลุ่ม 2 เป็นกลุ่มที่ยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนในขั้นนี้มากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่ม 3 และกลุ่ม 1 (กลุ่ม 2 ร้อยละ 34.3 กลุ่ม 3 ร้อยละ 29.6 และ กลุ่ม 1 ร้อยละ 23.6 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง

การยอมรับ นวัตกรรมยุติธรรม ชุมชน	กลุ่ม 1 (n=161)		กลุ่ม 2 (n= 67)		กลุ่ม 3 (n=71)		รวม (n=299)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ยอมรับโดย ตระหนักถึงคุณค่า และประโยชน์ แต่ ยังไม่ได้ดำเนินการ ปฏิบัติ	39	24.2	12	17.9	16	22.5	67	22.4
ยอมรับ โดยการ ทดลองใช้แต่ไม่ได้ ดำเนินการอย่าง เต็มที่	80	49.7	32	47.8	32	45.1	144	48.2
ยอมรับโดยการ นำไปใช้อย่าง เต็มที่หรือการปรับ ประยุกต์ใช้	38	23.6	23	34.3	21	29.6	82	27.4
รวม	157	97.5	67	100.0	69	97.2	293	97.9

เหตุผลของการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาเหตุผลของการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนใน 3 กรณี ด้วยกัน คือ 1) ยอมรับโดยตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการปฏิบัติ 2) ยอมรับ โดยการทดลองใช้ แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ และ 3) ยอมรับ โดยการนำไปใช้อย่างเต็มที่หรือการประยุกต์ใช้ผลการศึกษามี ดังนี้

กรณียอมรับโดยตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์แต่ยังไม่ได้ดำเนินการปฏิบัติ

กรณียอมรับโดยตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์แต่ยังไม่ได้ดำเนินการปฏิบัติ มีผู้ให้เหตุผล 18 ราย เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน ไม่มีภารกิจที่ปฏิบัติกับชุมชน 2) บุคลากรมีภารกิจงานหลายด้าน 3) งบประมาณไม่เพียงพอ 4) ขาดความร่วมมือของชุมชน (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30

การยอมรับโดยตระหนักถึงคุณค่าและประโยชน์แต่ยังไม่ได้
ดำเนินการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง

อันดับ	เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1	ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน ไม่มีภารกิจที่ปฏิบัติกับชุมชน	9	50.0
2	บุคลากรมีภารกิจงานหลายด้าน	4	22.2
3	งบประมาณไม่เพียงพอ	2	11.1
4	ขาดความร่วมมือของชุมชน	2	11.1
5	ไม่มีบุคลากรปฏิบัติงานในด้านนี้โดยเฉพาะ	1	5.6
	รวม	18	100.0

กรณียอมรับโดยการทดลองใช้ แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่

กรณียอมรับโดยการทดลองใช้แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ มีผู้ให้เหตุผล 120 ราย เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) บุคลากรมีภารกิจงานหลายด้าน 2) บุคลากรขาดความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ 3) ได้ถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่จึงไม่สามารถดำเนินงาน ยุติธรรมชุมชนได้ (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31
การยอมรับโดยการทดลองใช้แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่
ของกลุ่มตัวอย่าง

อันดับ	เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1	บุคลากรมีภาระกิจงานหลายด้าน	36	30.0
2	บุคลากรขาดความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้	16	13.3
3	ได้ถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่จึงไม่สามารถดำเนินงานยุติธรรมชุมชนได้	14	11.7
4	งบประมาณไม่เพียงพอ	13	10.8
5	บุคลากรไม่เพียงพอ	9	7.5
6	ขาดความร่วมมือจากชุมชน	8	6.7
7	ศักยภาพของเครือข่ายชุมชนยังไม่มีประสิทธิภาพ	8	6.7
8	อยู่ระหว่างการดำเนินงาน	5	4.2
9	ไม่มีข้อกำหนด กฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน	4	3.3
10	ขาดการสนับสนุนจากส่วนกลางอย่างต่อเนื่อง	3	2.5
11	ต้องปรับแผนการทำงานให้มีความสอดคล้องกับชุมชน	2	1.7
12	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เอื้ออำนวย	1	0.8
13	ไม่ได้ปฏิบัติงานกับชุมชนโดยตรง	1	0.8
	รวม	120	100.0

กรณียอมรับโดยการนำไปใช้อย่างเต็มที่หรือการปรับประยุกต์ใช้ ได้ระบุการนำไปใช้ปฏิบัติจำนวน 28 ราย โดยมีการดำเนินงานเรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานสืบเสาะและพินิจ งานควบคุมและสอดส่องโดยให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ดำเนินงาน 2) ให้ความรู้ฝึกอบรมกับคนในชุมชนให้เกิดความตระหนักมากขึ้น 3) จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนในตำบล (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32
การยอมรับโดยการนำไปใช้อย่างเต็มที่หรือการปรับประยุกต์ใช้
ของกลุ่มตัวอย่าง

อันดับ	วิธีดำเนินการ	จำนวน	ร้อยละ
1	นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานสืบเสาะและพินิจ งานควบคุมและสอดส่องโดยให้ผู้นำชุมชนเป็นผู้ดำเนินงาน	10	35.7
2	ให้ความรู้ ฝึกอบรมกับคนในชุมชนให้เกิดความตระหนักมากขึ้น	6	21.4
3	จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนในตำบล	5	17.9
4	ชุมชนมีการประชุมเชิงสมานฉันท์เพื่อไกล่เกลี่ยคู่คดี	3	10.7
5	ให้เครือข่ายเป็นผู้ติดตามดูแล ประเมินผู้ถูกคุมความประพฤติ	2	7.1
6	นำไปศึกษาบริบทของชุมชนโดยเริ่มจากชุมชนที่เข้มแข็ง แล้วสร้างเครือข่ายกับชุมชนอื่น ๆ	1	3.6
7	นำมาปรับใช้ในการทำงานให้เป็นระบบและทำคู่มือเพื่อเป็นความรู้ให้แก่ผู้ดำเนินงาน	1	3.6
	รวม	28	100.0

ส่วนที่ 6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

ผู้ศึกษาได้ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการจัดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร มีผลการศึกษาดังนี้

ปัญหาอุปสรรค

ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนาบุคลากร โดยใช้รูปแบบ 3 รูปแบบสามารถสรุปได้เป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. **ด้านระยะเวลา** น้อยเกินไปหรือไม่เหมาะสม ทั้งในแง่มีเนื้อหาสาระและเนื้อหาเชิงวิชาการมาก แต่มีเวลาจำกัดต่อวิทยากรผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะอธิบายและทำความเข้าใจ ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติน้อยทำให้ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้รับการฝึกปฏิบัติอย่างทั่วถึง ระยะเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีน้อย ระยะเวลาการอบรมไม่ต่อเนื่อง หรือระยะเวลาการจัดฝึกอบรมน้อยเกินไปทำให้กระทบต่องานประจำหรือไม่ได้เข้ารับการอบรมครบทุกหลักสูตรจึงขาดความต่อเนื่อง ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งในแง่ความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเอง ไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านชุมชนจึงไม่ได้นำความรู้หลังการฝึกอบรมไปใช้ มีความรู้พื้นฐานด้านงานชุมชนแตกต่างกัน ขาดความตั้งใจในการฝึกอบรม ขาดความรู้สึกร่วมและขาดความกระตือรือร้นในการรับฟังวิทยากรระหว่างการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ไปใช้งาน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมาจากหลายภูมิภาคสภาพปัญหาที่พบจึงแตกต่างกัน

3. ด้านหลักสูตร ทั้งในแง่เนื้อหาวิชาการและทฤษฎีที่นำมาอบรมไม่สอดคล้องหรือไม่เข้ากับงานที่ทำ มีจำนวนหลายหลักสูตร เนื้อหาแต่ละหลักสูตรยากต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้ หลักสูตรเน้นวิชาการมากเกินไป ไม่ได้นำปัญหาหรือบริบทของแต่ละภูมิภาคหรือท้องถิ่นมาเชื่อมโยงกับหลักสูตร ซึ่งปัญหาของแต่ละภูมิภาคไม่เหมือนกัน

4. ด้านแนวทางการนำไปใช้ การฝึกอบรมไม่สามารถให้แนวทางการนำความรู้ไปใช้งานได้อย่างชัดเจน หรือกรณีที่มีแนวทางก็เป็นแนวทางที่เข้าใจยากและยากต่อการนำไปใช้

5. ด้านวิทยากร ทั้งในแง่วิทยากรไม่เข้าใจงานชุมชนประเพณีจึงไม่สามารถเชื่อมโยงเนื้อหากับการนำความรู้ดังกล่าวไปใช้งานจริง วิทยากรบางท่านไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้อย่างชัดเจน วิทยากรบางท่านมีความรู้ดีแต่เน้นวิชาการมากเกินไปทำให้บรรยากาศในการฝึกอบรมเคร่งเครียด ขณะเดียวกันก็ไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจได้ เป็นเพราะการสื่อสารใช้ถ้อยคำที่เป็นวิชาการและใช้ศัพท์เทคนิคหรือคำภาษาอังกฤษมากเกินไป

6. ด้านการติดตามประเมินผล หลังผ่านการฝึกอบรมแล้วไม่มีการติดตามประเมินผลหรือทดสอบความรู้ ความเข้าใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเพียงใด และนำไปใช้งานหรือไม่

สามารถพิจารณารายละเอียดได้ในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีผู้ให้ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการฝึกอบรมของรูปแบบที่ 1 จำนวน 42 คน เรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 ระยะเวลาในการฝึกอบรมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติน้อย ทำให้เรียนรู้ไม่เต็มที่ (จำนวน 15 คน)

1.2 ขาดความชัดเจนในแนวทางการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (จำนวน 14 คน)

1.3 เจ้าหน้าที่ที่ส่งมาฝึกอบรมไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับกิจกรรมชุมชนจึงไม่ได้นำความรู้ไปใช้งาน (จำนวน 5 คน)

1.4 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดความตั้งใจในการฝึกอบรม (จำนวน 2 คน)

1.5 มีเนื้อหาวิชาการและทฤษฎีมาก แต่ไม่เข้ากับลักษณะของงานที่ทำ (จำนวน 2 คน)

1.6 ขาดการทดสอบความรู้ความเข้าใจจากการเข้าร่วมอบรม (จำนวน 2 คน)

1.7 วิทยากรจากหน่วยงานอื่นยังไม่เข้าใจงานคุณสมบัติ (จำนวน 1 คน)

1.8 ไม่ได้แยกกลุ่มเข้ารับการฝึกอบรมตามลักษณะภูมิภาคแต่ละท้องถิ่น เนื่องจากแต่ละท้องถิ่นมีปัญหาความขัดแย้งหรือปัญหาเกี่ยวกับประเพณี วัฒนธรรม และภาษา ไม่เหมือนกัน (จำนวน 1 คน)

รูปแบบที่ 2 มีผู้ให้ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการฝึกอบรมของรูปแบบที่ 2 จำนวน 24 คน เรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 บรรยายภาคการอบรมเต็มไปด้วยความเครียดและเน้นวิชาการมากเกินไป (จำนวน 6 คน)

2.2 ความรู้และประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรมแตกต่างกัน (จำนวน 5 คน)

2.3 วิทยากรมีความรู้ดี แต่ไม่สามารถถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรมฟังให้เข้าใจได้ และไม่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ปฏิบัติได้จริง (จำนวน 4 คน)

2.4 ไม่ได้รับการอบรมทุกหลักสูตรเป็นผลให้ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เชื่อมโยงกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการได้ (จำนวน 4 คน)

2.5 การสื่อสารโดยการใช้ถ้อยคำที่เป็นวิชาการและใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษมากเกินไป ทำให้ไม่เข้าใจ (จำนวน 3 คน)

2.6 ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีค่อนข้างจำกัด ทำให้ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (จำนวน 1 คน)

2.7 แนวทางการดำเนินงานเข้าใจยาก หลักสูตรเข้าใจยากต่อการนำไปปฏิบัติ (จำนวน 1 คน)

รูปแบบที่ 3 มีผู้ให้ความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคจากการดำเนินการฝึกอบรมของรูปแบบที่ 3 จำนวน 22 คน เรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1 มีการจัดอบรมหลายหลักสูตรและหลายครั้งผู้เข้ารับการอบรมมีการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับความรู้ไม่ต่อเนื่อง (จำนวน 6 คน)

3.2 ระยะเวลาที่จัดอบรมมีน้อยทำให้วิทยากรต้องเร่งบรรยาย ส่งผลให้ผู้เข้ารับการอบรมเรียนรู้ได้ไม่เต็มที่ (จำนวน 6 คน)

3.3 มีการจัดอบรมบ่อยครั้ง และมักจะแจ้งกำหนดการกะชั้นชิด ทำให้เกิดความยากลำบากในการบริหารงานประจำ (จำนวน 3 คน)

3.4 การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรไม่ชัดเจน (จำนวน 3 คน)

3.5 ความต่อเนื่องและความสอดคล้องของแต่ละหลักสูตรมีผลต่อความเข้าใจและเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อผู้ที่มีพื้นฐานและองค์ความรู้เกี่ยวกับงานชุมชนน้อย (จำนวน 3 คน)

3.6 การนำเสนอเทคนิคการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึกร่วมและกระตือรือร้นต่อการรับฟังข้อมูลและกระตือรือร้นที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดผลทั้งรูปธรรมและนามธรรมมีน้อย (จำนวน 1 คน)

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาข้อเสนอแนะจากการพัฒนาบุคลากร โดยใช้รูปแบบ 3 รูปแบบ สามารถสรุปเป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. **ด้านระยะเวลา** ผู้เข้ารับการอบรมเสนอให้มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรเพิ่มระยะเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณเนื้อหาวิชาการ ควรหลีกเลี่ยงการจัดฝึกอบรมในวันหยุดราชการ

2. **ด้านคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม** ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ารับการฝึกอบรม เช่น มีความสนใจ สมัครใจเข้ารับการฝึกอบรมเอง มีความตั้งใจ มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการทำงานชุมชน งานที่รับผิดชอบตรงหรือสอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อนำความรู้ไปใช้หลังผ่านการฝึกอบรม และควรจัดให้มีทีมงานที่หลากหลายจากหลายหน่วยงานเพื่อเกิดประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. **ด้านหลักสูตร** ควรจัดหลักสูตรและแยกจัดการฝึกอบรมตามภูมิภาคเพื่อให้ตรงตามสภาพปัญหาของแต่ละภูมิภาคเพราะมีความแตกต่างทั้งทางด้านประเพณี วัฒนธรรม และภาษาท้องถิ่น โดยจัดเนื้อหาหลักสูตรให้ตรงกับบริบทหรือสอดคล้องกับปัญหาของชุมชน เนื้อหาหลักสูตรควรทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ ควรพัฒนาหลักสูตรเพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานกับชุมชนได้ง่ายและอย่างเป็นรูปธรรม ควรจัดหลักสูตรให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละกลุ่มและให้มีพื้นฐานความรู้ก่อนฝึกปฏิบัติจริง และเน้นการใกล้ชิดข้อพิพาท

4. **ด้านการฝึกปฏิบัติ** ควรเน้นหรือให้ความสำคัญด้านการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และควรจัดให้ฝึกปฏิบัติตามภูมิภาค ควรมีการศึกษาดูงานในชุมชนที่ประสบความสำเร็จ

5. **ด้านวิทยากร** ควรคัดเลือกวิทยากรที่มีประสบการณ์ด้านการทำงานกับชุมชนจริง ๆ ควรเชิญเครือข่ายชุมชนที่ประสบความสำเร็จมาแล้วประสบการณ์ วิทยากรควรสร้างบรรยากาศและเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้มาก

วิทยากรควรให้กำลังใจและให้คำแนะนำอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งดีกว่าใช้วิธีการตำหนิหรือแนะนำอย่างอ้อม ๆ และควรติดตามให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

6. ด้านการติดตามประเมินผล ควรมีการติดตามว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้กับการทำงานชุมชนหรือไม่ และควรให้ชุมชนดังกล่าวมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย

7. ด้านการรวบรวมความรู้ ควรมีการถอดบทเรียนหรือรวบรวมองค์ความรู้รวบรวมปัญหาให้เป็นหมวดหมู่เพื่อการวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงเป้า แล้วจัดทำในรูปสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ เพื่อผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมหรือบุคลากรได้ใช้ประโยชน์หรือเป็นแนวทางในการทำงานกับชุมชนได้ชัดเจนขึ้น

8. ด้านสถานที่ฝึกอบรม ควรจัดการฝึกอบรมในชุมชนมากกว่าในโรงแรม สามารถพิจารณารายละเอียดได้ในแต่ละรูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 มีผู้ให้ความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะจากการดำเนินการฝึกอบรมตามรูปแบบที่ 1 จำนวน 63 คน เรียงตามลำดับ ดังนี้

1.1 ควรมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง เนื้อหาการอบรมควรตรงกับบริบทหรือสอดคล้องกับปัญหาชุมชน และควรมีการติดตามผล (จำนวน 15 คน)

1.2 ควรมีการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น โดยเน้นให้ผู้ฝึกอบรมมีส่วนร่วมให้มากที่สุด (จำนวน 14 คน)

1.3 ควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานชุมชนและการติดต่อประสานการทำงานกับชุมชน (จำนวน 9 คน)

1.4 ควรเพิ่มระยะเวลาการอบรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา (จำนวน 6 คน)

1.5 ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความตั้งใจ สนใจและมีบุคลิกภาพในการทำงานกับชุมชนได้ (จำนวน 5 คน)

1.6 ควรจัดการฝึกอบรมตามภูมิภาคของแต่ละท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประเพณี วัฒนธรรม ภาษา ตลอดจนข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่น (จำนวน 4 คน)

1.7 ควรมีการจัดการฝึกอบรมให้แก่พนักงานคุมประพฤติที่เป็นพนักงานราชการทุกคน (จำนวน 3 คน)

1.8 การประเมินผลผู้รับการฝึกอบรมควรจัดให้ชุมชนมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (จำนวน 2 คน)

1.9 ควรเน้นเนื้อหาวิชาที่จะต้องนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทันเหตุการณ์ (จำนวน 2 คน)

1.10 การคัดเลือกบุคลากรและทีม ควรมาจากทุกหน่วยงานเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยน (จำนวน 1 คน)

1.11 ควรเชิญสมาชิกเครือข่ายยุติธรรมชุมชนที่ผ่านการปฏิบัติงานชุมชนมา ถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการอบรมทราบ (จำนวน 1 คน)

1.12 ในการฝึกอบรมควรเน้นเรื่องการไกลเกลี่ยข้อพิพาท (จำนวน 1 คน)

รูปแบบที่ 2 มีผู้ให้ความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะจากการดำเนินการฝึกอบรมตาม รูปแบบที่ 2 จำนวน 29 คน เรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 ควรจัดหาหลักสูตรเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมฯ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติ ที่ได้ผล (จำนวน 6 คน)

2.2 ควรมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง (จำนวน 6 คน)

2.3 ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (จำนวน 5 คน)

2.4 ควรมีสื่อหรือหนังสือที่เป็นรูปแบบชัดเจน และควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (จำนวน 3 คน)

2.5 วิทยากรที่ฝึกอบรม ควรให้กำลังใจหรือให้คำแนะนำโดยตรง จะได้รับผลดีกว่า การตำหนิหรือการแนะนำทางอ้อม (จำนวน 3 คน)

2.6 การฝึกอบรมควรให้มีการฝึกปฏิบัติให้มากขึ้น และวิทยากรต้องให้คำแนะนำ ติดตามอย่างใกล้ชิด (จำนวน 3 คน)

2.7 ไม่ควรฝึกอบรมในช่วงวันหยุดราชการ (จำนวน 1 คน)

2.8 ควรมีการปูพื้นฐานความรู้ในการปฏิบัติงานชุมชน ก่อนปฏิบัติงานในชุมชน (จำนวน 1 คน)

2.9 ควรจัดการอบรมในชุมชนมากกว่าในโรงแรม (จำนวน 1 คน)

รูปแบบที่ 3 มีผู้ให้ความคิดเห็นต่อข้อเสนอแนะจากการดำเนินการฝึกอบรมตาม รูปแบบที่ 3 จำนวน 27 คน เรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1 ควรจัดหลักสูตรให้มีการฝึกปฏิบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง (จำนวน 10 คน)

3.2 ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (จำนวน 5 คน)

3.3 ควรมีการประเมินผลบุคลากรในการนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากผ่านการอบรมมาแล้ว (จำนวน 4 คน)

3.4 ควรให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้มากขึ้น (จำนวน 3 คน)

3.5 ควรมีการศึกษาดูงานในชุมชนที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน (จำนวน 2 คน)

3.6 ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม (จำนวน 1 คน)

3.7 หลักสูตรในการฝึกอบรมหรือวิธีการทำงานกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพและเข้าใจง่าย (จำนวน 1 คน)

3.8 ควรนำปัญหาต่าง ๆ มาจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาได้ตรงเป้าหมาย (จำนวน 1 คน)

ส่วนที่ 7 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผู้ศึกษาได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับ คุณลักษณะของบุคลากร รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) และความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน โดยการหาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของบุคลากรและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน จะวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น

ส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อระบบสังคมองค์กร (สำนักงาน) และความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน จะวิเคราะห์นำเสนอในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างและนำเสนอในแต่ละกลุ่ม ซึ่งผลการศึกษา มีดังนี้

7.1 ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการรับราชการ ประสบการณ์การทำงานฯ ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การหาความสัมพันธ์ ในการศึกษาค้นคว้าพบว่า (ตารางที่ 4.33)

เพศ กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 34.078
p-value = .001 แสดงว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

อายุ กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 17.267
p-value = .002 แสดงว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ระดับการศึกษา กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 0.634
p-value = .728 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ตำแหน่งกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 46.627
p-value = .001 แสดงว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ระยะเวลาการรับราชการกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 16.483 p-value = .002 แสดงว่า ระยะเวลาการรับราชการมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ประสบการณ์การทำงานชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 27.794 p-value = .001 แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีค่าไคสแควร์ = 2.141 p-value = .343 แสดงว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ตารางที่ 4.33

คุณลักษณะของบุคลากรกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

คุณลักษณะของบุคลากร	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
เพศ				
ชาย	18 (12.2)	69 (46.6)	61 (41.2)	148 (100.0)
หญิง	49 (33.8)	75 (51.7)	21 (14.5)	145 (100.0)
รวม	67 (22.9)	144 (49.1)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 34.078$ p-value = .001				

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณลักษณะของบุคลากร	การยอมรับนวัตกรรมยุคดิจิทัล			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
อายุ (ปี)				
ต่ำกว่า 36	25 (33.3)	35 (46.7)	15 (20.0)	75 (100.0)
36-45	29 (26.4)	56 (50.9)	25 (22.7)	110 (100.0)
มากกว่า 45	13 (12.0)	53 (49.1)	42 (38.9)	108 (100.0)
รวม	67 (22.9)	144 (49.1)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 17.267$ p-value = .002				
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรีและต่ำกว่า	55 (24.0)	113 (49.0)	63 (27.0)	231 (100.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	12 (19.4)	31 (50.0)	19 (30.6)	62 (100.0)
รวม	67 (23.0)	144 (49.0)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 0.634$ p-value = .728				

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณลักษณะของบุคลากร	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
ตำแหน่ง				
ผู้บริหาร	11 (10.8)	38 (37.2)	53 (52.0)	102 (100.0)
ผู้ปฏิบัติงาน	56 (29.3)	106 (55.5)	29 (15.2)	191 (100.0)
รวม	67 (22.9)	144 (49.1)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 46.627$ p-value = .001				
ระยะเวลารับราชการ (ปี)				
ต่ำกว่า 11	38 (31.4)	62 (51.2)	21 (17.4)	121 (100.0)
11-20	21 (19.8)	48 (45.2)	37 (35.0)	106 (100.0)
มากกว่า 20	8 (12.0)	34 (52.0)	24 (36.0)	66 (100.0)
รวม	67 (22.9)	144 (49.1)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 16.483$ p-value = .002				

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

คุณลักษณะของบุคลากร	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานชุมชน (ปี)				
ต่ำกว่า 4	54 (30.0)	88 (48.8)	38 (21.1)	180 (100.0)
4-6	5 (12.0)	28 (65.0)	10 (23.0)	43 (100.0)
มากกว่า 6	8 (11.4)	28 (40.0)	34 (48.6)	70 (100.0)
รวม	67 (23.0)	144 (49.0)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 27.794$ p-value = .001				
ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน				
งานบริหาร/อำนวยการ	28 (25.5)	48 (43.6)	34 (30.9)	110 (100.0)
งานอื่น ๆ	39 (21.3)	96 (52.5)	48 (26.2)	183 (100.0)
รวม	67 (23.0)	144 (49.0)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 2.141$ p-value = .343				

7.2 ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 2 ยอมรับ

นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนและนำไปใช้ในการปฏิบัติอย่างเต็มที่ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 3 และรูปแบบที่ 1 (ร้อยละ 34.3, 30.4 และ 24.2 ตามลำดับ)

ในการหาความสัมพันธ์ ซึ่งในการศึกษาค้างนี้พบว่า ค่าไคสแควร์ = 3.142
p-value = .534 แสดงว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
รูปแบบที่ 1	39 (24.8)	80 (51.0)	38 (24.2)	157 (100.0)
รูปแบบที่ 2	12 (17.9)	32 (47.8)	23 (34.3)	67 (100.0)
รูปแบบที่ 3	16 (23.2)	32 (46.4)	21 (30.4)	69 (100.0)
รวม	67 (23.0)	144 (49.1)	82 (27.9)	293 (100.0)

$$X^2 = 3.142 \quad p\text{-value} = .534$$

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การหาความสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (p-value = .001) ค่าไคสแควร์ = 17.629 เมื่อพิจารณาการหาความสัมพันธ์ดังกล่าวในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม พบว่า ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) มี

ความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในกลุ่ม 1 (p-value = .002 ค่าไคสแควร์ = 12.983) และกลุ่ม 2 (p-value = .007 ค่าไคสแควร์ = 9.586) แต่พบว่า ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ของกลุ่ม 3 ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (p-value = .954 ค่าไคสแควร์ = 0.093) (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) กับการยอมรับ
นวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง น้อย-ปานกลาง (คะแนน 143 ลงไป)	21 (22.5)	60 (64.5)	12 (13.0)	93 (100.0)
มาก (คะแนน 144-195)	46 (23.0)	84 (42.0)	70 (35.0)	200 (100.0)
รวม	67 (23.0)	144 (49.0)	82 (28.0)	293 (100.0)
$\chi^2 = 17.629$ p-value = .001				

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
กลุ่ม 1				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 143 ลงไป)	15 (27.7)	35 (64.8)	4 (7.4)	54 (100.0)
มาก (คะแนน 144-195)	24 (23.3)	45 (43.7)	34 (33.0)	103 (100.0)
รวม	39 (24.8)	80 (51.0)	38 (24.2)	157 (100.0)
$X^2 = 12.983$ p-value = .002				
กลุ่ม 2				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 143 ลงไป)	3 (12.0)	18 (72.0)	4 (16.0)	25 (100.0)
มาก (คะแนน 144-195)	9 (21.4)	14 (33.3)	19 (45.3)	42 (100.0)
รวม	12 (18.0)	32 (47.7)	23 (34.3)	67 (100.0)
$X^2 = 9.586$ p-value = .007				

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน)	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
กลุ่ม 3				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 143 ลงไป)	3 (21.4)	7 (50.0)	4 (28.6)	14 (100.0)
มาก (คะแนน 144-195)	13 (23.6)	25 (45.5)	17 (30.9)	55 (100.0)
รวม	16 (23.2)	32 (46.4)	21 (30.4)	69 (100.0)
$X^2 = 0.093$ $p\text{-value} = .954$				

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การหาความสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p\text{-value} = .012$) ค่าไคสแควร์ = 8.794 และเมื่อพิจารณาการหาความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม พบว่า คุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในกลุ่ม 2 ($p\text{-value} = .048$ ค่าไคสแควร์ = 6.137) แต่กลับพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในกลุ่ม 1 ($p\text{-value} = .053$ ค่าไคสแควร์ = 5.863) และ กลุ่ม 3 ($p\text{-value} = .964$ ค่าไคสแควร์ = 0.074) (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน
กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 69 ลงไป)	34 (32.1)	49 (46.2)	23 (21.7)	106 (100.0)
มาก (คะแนน 70-95)	33 (17.6)	95 (50.8)	59 (31.6)	187 (100.0)
รวม	67 (22.9)	144 (49.1)	82 (28.0)	293 (100.0)
$X^2 = 8.794$ p-value = .012				
กลุ่ม 1				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 69 ลงไป)	21 (35.6)	26 (44.1)	12 (20.3)	59 (100.0)
มาก (คะแนน 70-95)	18 (18.4)	54 (55.1)	26 (26.5)	98 (100.0)
รวม	39 (24.8)	80 (51.0)	38 (24.2)	157 (100.0)
$X^2 = 5.863$ p-value = .053				

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน	การยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน			รวม
	ตระหนัก	ทดลอง	ใช้เต็มที่	
	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ	จำนวน/ ร้อยละ
กลุ่ม 2				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 69 ลงไป)	7 (30.4)	12 (52.2)	4 (17.4)	23 (100.0)
มาก (คะแนน 70-95)	5 (11.4)	20 (45.5)	19 (43.1)	44 (100.0)
รวม	12 (17.9)	32 (47.8)	23 (34.3)	67 (100.0)
$X^2 = 6.137$ p-value = .048				
กลุ่ม 3				
น้อย-ปานกลาง (คะแนน 69 ลงไป)	6 (25.0)	11 (45.8)	7 (29.2)	24 (100.0)
มาก (คะแนน 70-95)	10 (22.2)	21 (46.7)	14 (31.1)	45 (100.0)
รวม	16 (23.2)	32 (46.4)	21 (30.4)	69 (100.0)
$X^2 = 0.074$ p-value = .964				

4.2 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อสร้างการยอมรับนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชนของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม อภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

4.2.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่มีผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชน

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 รูปแบบ ของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ได้รับการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการพัฒนา ว่า ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 รูปแบบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก (รูปแบบที่ 1 ร้อยละ 86.3 รูปแบบที่ 2 ร้อยละ 88.1 รูปแบบที่ 3 ร้อยละ 97.2 ตารางที่ 4.3) รวมถึงการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนในระดับการยอมรับโดยการทดลองใช้แต่ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกัน (รูปแบบที่ 1 ร้อยละ 49.7 รูปแบบที่ 2 ร้อยละ 47.8 รูปแบบที่ 3 ร้อยละ 45.1 ตารางที่ 4.29) จะเห็นว่าระดับคะแนนของความเหมาะสมและระดับการยอมรับของแต่ละรูปแบบ ไม่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์หรือไม่มีอิทธิพลกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน (ตารางที่ 4.34)

ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรมไม่มีผลหรือไม่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน อาจเป็นเพราะว่าในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 รูปแบบนั้น ต่างจัดเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดยุติธรรมชุมชนให้กับผู้เข้ารับการพัฒนา จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการพัฒนาบุคลากรจาก 3 รูปแบบ ไม่ว่ารูปแบบใดรูปแบบหนึ่งต่างเกิดการรับรู้และยอมรับว่าแนวคิดยุติธรรมชุมชนมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานคุมประพฤติ ต่อชุมชนและต่อกระบวนการยุติธรรม แต่การที่ผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรจะนำแนวคิดนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด หรือการจะสร้างและทำให้นุคลากรเกิดการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนนั้น คงต้องพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย ตามที่ Roger and Shoemaker (อ้างถึงใน สมนึก จอกลอย, 2547, น. 83-84) สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ยอมรับนวัตกรรม (Receiver Variables) ปัจจัยทางด้านระบบสังคม (Social System Variable) ปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรรมในสายตาของผู้ที่จะใช้นวัตกรรม (Perceived Characteristics of Innovation) และปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารของบุคคลและช่องทางการสื่อสาร

4.2.2 คุณลักษณะของบุคลากรมีผลหรือมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

คุณลักษณะของบุคลากรที่ศึกษาในครั้งนี้พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการรับราชการ ประสบการณ์การทำงานชุมชนและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน ส่วนระดับการศึกษาและลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน (ตารางที่ 4.33) อาจเป็นเพราะว่า งานชุมชนมีความยาก ลำบาก ซับซ้อน ต้องใช้เวลาและความอดทนสูง บางครั้งต้องเดินทางไกล ทำงานในช่วงเย็นหรือค่ำหลังเลิกงาน เพศชายจึงมีความได้เปรียบ ทำงานได้สะดวกคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้ดีกว่าเพศหญิง ดังนั้นจึงพบว่าเพศชายยอมรับและนำนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปใช้งานอย่างเต็มที่มากกว่าเพศหญิง

นอกจากนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ระยะเวลาการรับราชการและประสบการณ์การทำงานชุมชนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ระยะเวลาการรับราชการและประสบการณ์การทำงานชุมชนน้อยกว่า จะยอมรับการนำนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปใช้อย่างเต็มที่มากกว่า อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ ระยะเวลาการรับราชการและประสบการณ์การทำงานชุมชนมากกว่าย่อมผ่านการปฏิบัติงานที่หลากหลายและมีทักษะประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะประสบการณ์ด้านการทำงานชุมชน ย่อมทำให้เกิดความมั่นใจต่อการทำงาน สามารถนำความรู้และประสบการณ์เดิมมาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนและยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปใช้อย่างเต็มที่มากกว่า ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้บริหารหน่วยงานจะยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนและนำไปใช้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสำนักงานเป็นผู้รับนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด จึงต้องผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีโอกาสได้รู้และศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนก่อนผู้ปฏิบัติ

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรมของ Roger and Shoemaker (อ้างถึงใน สมนึก จอกลอย, 2547, น. 83-84) ที่สรุปว่าปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับนวัตกรรม มี 4 ปัจจัย ปัจจัยหนึ่งคือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ยอมรับนวัตกรรมเอง (Receiver Variables) ได้แก่ พื้นฐานของบุคคลเป้าหมายหรือผู้รับการเปลี่ยนแปลง อันได้แก่ พื้นฐานทางสังคม เช่น เพศ ระดับการศึกษา อายุและการรับฟังข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ การเข้าประชุมกลุ่มเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น ๆ เป็นต้น

ส่วนระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะบริหารและอำนวยการ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง จึงมีความสามารถในการศึกษาทำความเข้าใจและแสวงหาความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชนไม่แตกต่างกันนัก ดังนั้นระดับการศึกษาและลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

4.2.3 ระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) มีผลหรือมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การศึกษาระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ซึ่งประกอบไปด้วยแนวคิดการทำงาน การทำงานของสำนักงานที่สังกัด ผู้บริหารสำนักงานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับแนวคิดการทำงาน และรูปแบบการทำงานของสำนักงานที่สังกัดค่อนข้างสูงซึ่งเป็นความคิดเห็นในเชิงบวก แต่เมื่อพิจารณาถึงเรื่องเกี่ยวกับบุคคลทั้งทางด้านผู้บริหารสำนักงานและเพื่อนร่วมงาน กลับพบว่ามีความน้อยกว่าด้านแนวคิดการทำงานและรูปแบบการทำงานของสำนักงานที่สังกัด แสดงว่า แนวคิดการทำงานของงานคุณประพจน์และรูปแบบการทำงานของสำนักงานคุณประพจน์ต่าง ๆ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสังกัด แต่เรื่องผู้นำหรือผู้บริหารในระดับสำนักงานและเพื่อนร่วมงานยังคงต้องพัฒนาปรับปรุงต่อไป เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเป็นไปด้วยดีมากขึ้น

ในภาพรวม กลุ่ม 3 มีความคิดเห็นที่ดีต่อระบบสังคมขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่ม 2 และกลุ่ม 1 ตามลำดับ (ค่าเฉลี่ย = 3.88, 3.80 และ 3.79 ตามลำดับตารางที่ 4.8) ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปลายปี 2545 โดยปรับระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเอื้อประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือประชาชนมากที่สุด จึงทำให้กรมคุมประพฤติและสำนักงานคุมประพฤติในสังกัดต้องปรับระบบการทำงานตามนโยบายของรัฐบาลดังกล่าว อีกทั้งการพัฒนากำหนดแนวคิดนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมาปฏิบัติที่ได้รับการเรียนรู้และพัฒนาโดยตลอดตั้งแต่ พ.ศ. 2546 ซึ่งผู้ที่เข้ารับการพัฒนาศูนย์ในรูปแบบที่ 3 เป็นกลุ่มที่ได้รับการพัฒนาใน พ.ศ. 2549 ภายหลังจากการจัดการพัฒนาศูนย์ในรูปแบบที่ 1 และ รูปแบบที่ 2 แล้ว จึงทำให้ระบบสังคมขององค์กรที่กลุ่ม 3 สังกัดอยู่ได้รับการเรียนรู้ และพัฒนามากกว่าระบบสังคมขององค์กรของผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์ทั้ง 2 รูปแบบแรก

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นที่เหมือนกัน คือ มีความคิดเห็นที่ดีต่อด้านแนวคิดการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด ด้านผู้บริหารสำนักงาน และมีความคิดเห็นที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานน้อยที่สุด ซึ่งเมื่อศึกษาในรายละเอียดพบประเด็นที่น่าสนใจ คือ

1. แนวคิดการทำงานที่มีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมยุคดิจิทัล

คำถามเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานมีประเด็นหลัก คือ งานคุณความประพฤติ โดยเฉพาะ งานควบคุมและสอดส่อง งานกิจกรรมชุมชนและงานแก้ไขฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ล้วนต้องอาศัยการประสานงาน ความร่วมมือระหว่างบุคคล หน่วยงาน และทรัพยากรต่าง ๆ ในชุมชน ในสถานภาพของการเป็นเครือข่ายที่มีเป้าหมาย คือ ความสงบสุข ความเป็นธรรมในชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นเป้าหมายและประโยชน์ร่วมกัน โดยเฉพาะมุ่งเน้นที่ชุมชนโดยใช้คำว่าเครือข่ายยุติธรรมชุมชน จึงจะทำให้การทำงานของพนักงานคุมประพฤติสำนักงานคุมประพฤติในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ สะดวกและเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งในด้านแนวคิดการทำงานนี้ กลุ่ม 2 เป็นกลุ่มที่มองเห็นคุณค่าและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนมากที่สุด รวมทั้งมองเห็นหนทางการทำงานร่วมกันและข้อดีของชุมชนในแง่ทรัพยากรที่จะช่วยตอบสนองต่องานคุมประพฤติได้ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดด้าน คนและงบประมาณ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของจุฬารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ (2550, น. 6-8) ที่ได้อธิบายถึงคุณค่าของงานยุติธรรมชุมชนว่า ในระยะยาวยุติธรรมชุมชนจะช่วยให้กระบวนการยุติธรรมหลักคล่องตัวขึ้น เนื่องจากเครือข่ายยุติธรรมชุมชนสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ไกล่เกลี่ยสมานฉันท์คดีที่ยอมความกันได้ และคดีความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ บางลักษณะ ทำให้ข้อพิพาทระงับไปและคดีความบางอย่างได้รับการแก้ไขในระดับชุมชน ช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐได้ทางหนึ่ง

ขณะเดียวกันผลการศึกษาสະທ້ອນວ່າກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ເປັນບຸກຄາກຂອງກມ ກຸ່ມຢູ່ຍັງເຫັນວ່າງານກຸ່ມຢູ່ຍັງຕ້ອງສະໜອງການຮ່ວມມືກັບກຸ່ມ ແຕ່ງານບາງຢ່າງກໍ ສາມາດເຮັດໄດ້ເອງແມ່ນຈະບໍ່ມີເຮືອນຢູ່ຍັງຍຸຕິກຸ່ມກໍຕາມ ເຊັ່ນ ການບັງຄັບເງື່ອນໄຂກຸ່ມຢູ່ຍັງ ໃຫ້ເປັນໄປຢ່າງລຽວເຮັດ ເຖິງຕ່າງ ນອກຈາກນີ້ຍັງໃຫ້ຄະແນນນ້ອຍໃນການຝ່ອນຕົ້ນການ ກຸ່ມຢູ່ຍັງຫຼືການຄຸແລ່ນຊ່ວຍເຫຼືອ ກຸ່ມເສຍລະດັບກຸ່ມຢູ່ຍັງ ໃຫ້ແກ່ເຮືອນຢູ່ຍັງຍຸຕິກຸ່ມ ແຕ່ເຮືອນຢູ່ຍັງຍຸຕິກຸ່ມຈະໄດ້ຮັບການຝ່ອນຕົ້ນໃຫ້ແຂ້ງແລ້ວກໍຕາມ ອາດເນື່ອງມາຈາກການບັງຄັບ ເງື່ອນໄຂກຸ່ມຢູ່ຍັງ ສາລະເປັນຜູ້ພິຈາລະນາຕັດສິນບັງຄັບຜູ້ກຸ່ມຢູ່ຍັງຜ່ານທາງພະນັກງານ ກຸ່ມຢູ່ຍັງໃຫ້ປະຕິບັດຕາມເງື່ອນໄຂ ເຊິ່ງຄືເປັນການປະຕິບັດຕາມທີ່ໄດ້ຮັບຕາມກຸ່ມຢູ່ຍັງແລະ

ด้วยความเคยชินเป็นระยะเวลานาน ส่วนการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชน ซึ่งมีประเด็นหลักคือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุมประพฤติและ ชุมชน เป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของงานคุมประพฤติที่เป็นงานหลักของกลุ่มตัวอย่าง และยังช่วยให้งานคุมประพฤติเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย สามารถนำไปทดลองใช้ให้เกิด ประโยชน์เพียงแต่ต้องอาศัยเวลาและความอดทน รวมทั้งสามารถติดตามประเมินผลการทำงาน ได้ จึงมีความจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเพื่อพัฒนา บุคลากรอย่างมาก ซึ่งจะคุ้มค่าในระยะยาว ผลการศึกษาพบว่ากลุ่ม 2 เห็นด้วยกับคุณลักษณะ ของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่ม 3 และ กลุ่ม 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.81, 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ ตารางที่ 4.26-4.28) ซึ่งทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยกับคุณลักษณะของนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันมาก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มได้รับการพัฒนาให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดยุติธรรมชุมชนเช่นกัน โดยเฉพาะกลุ่ม 2 มี โอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ตลอดระยะเวลา 3 ปีเศษ (พ.ศ. 2546-2549) จึงทำให้มีความเข้าใจคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนและมีโอกาสศึกษาและทดลองใช้ มากกว่ากลุ่มอื่น นอกจากนี้พบว่า กลุ่ม 2 เป็นกลุ่มที่นำนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปใช้หรือปรับ ประยุกต์ใช้อย่างเต็มที่มากที่สุด (ตารางที่ 4.29)

ผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามทฤษฎีของ Roger and Shoemaker (อ้างถึงใน เพ็ญพิมล กิริติขจร, 2545, น. 16-17) ซึ่งอธิบายว่า การยอมรับนวัตกรรม มี องค์ประกอบ 3 ประการ ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ คุณลักษณะของนวัตกรรม ที่เมื่อนำไป เปรียบเทียบกับงานคุมประพฤติเดิมแล้ว การเพิ่มนวัตกรรมเข้าไปจะทำให้งานคุมประพฤติดี มี ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น (Relative Advantage) หากนวัตกรรมเข้ากันได้ดีกับค่านิยมหรือบรรทัดฐาน ทางสังคม ในที่นี้ก็คือแนวคิดของงานคุมประพฤติสอดคล้องกับแนวคิดนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน นวัตกรรมก็จะได้รับการยอมรับเร็วขึ้น (Compatibility) นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไม่ยากเกินกว่าจะ ทำความเข้าใจ (Complexity) และนำไปทดลองใช้ (Trainability) รวมทั้งสามารถสังเกตหรือ ประเมินผลการทำงานได้ (Observability) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพัฒน์วี ัจงสวัสดิ์ (2544, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง “การศึกษาการยอมรับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ของ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า ครูผู้สอนมีการยอมรับ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในขั้นการรับรู้มากที่สุด

2. การทำงานของสำนักงานที่สังกัด ผู้บริหารสำนักงานและเพื่อนร่วมงาน มีผลหรือมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมยุคธรรมชุมชน

การศึกษาระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ด้านการทำงานของสำนักงานที่สังกัด ผู้บริหารสำนักงานและเพื่อนร่วมงาน ประเด็นหลัก ของคำถามเกี่ยวกับการทำงานของสำนักงานที่สังกัด ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน คือ รูปแบบการทำงานของสำนักงานและบุคลิกลักษณะและลักษณะการทำงานของผู้บริหารเป็นลักษณะประชาธิปไตยหรือเผด็จการ สมาชิกในสำนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและมีลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์และกล้าทดลองทำสิ่งใหม่ มีความยืดหยุ่นสูงไม่ติดกรอบทางความคิดหรือวิธีปฏิบัติแบบเดิม ๆ หรือไม่ ส่วนเพื่อนร่วมงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจและให้เกียรติกันหรือไม่ ซึ่งอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

ในแต่ละด้านกลุ่ม 3 มีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อทั้ง 3 ด้านดังกล่าวมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนการศึกษาหาค่าความสัมพันธ์พบว่า ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุคธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p\text{-value} = .001$) และเมื่อพิจารณาการหาความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่ม 1 ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุคธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p\text{-value} = .002$) และกลุ่ม 2 ($p\text{-value} = .007$) แต่กลับพบว่า ความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุคธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในกลุ่ม 3 ($p\text{-value} = .954$) (ตารางที่ 4.35) อาจเป็นเพราะว่าการยอมรับแล้วนำเอาแนวคิดยุคธรรมชุมชนไปปฏิบัติที่แตกต่างกันนั้น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น ผู้บริหารให้การสนับสนุนและบริหารจัดการการดำเนินงานที่เหมาะสม มอบหมายงาน การจัดหาทีมงาน การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ มีวิทยากรหรือผู้มีความรู้คอยให้คำปรึกษา มีการทำงานเป็นทีม รวมทั้งมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออำนวยแก่การสร้างนวัตกรรมหรือการทำสิ่งใหม่ ๆ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจทำให้การนำแนวคิดยุคธรรมชุมชนไปปฏิบัติได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) จึงมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุคธรรมชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาและรวบรวมของ Ralph Katz (อ้างถึงใน ญัฐยา สันตะการผล, 2550, น. 133-142, 163-176, 179-185) อธิบายถึง กฎเกณฑ์สำคัญ 2 ประการที่นำไปสู่นวัตกรรม ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์และทีมงานเพื่อการสร้างสรรค์ การทำให้องค์กรและทีมงานพร้อมสำหรับการสร้างนวัตกรรมและสิ่งทีผู้นำต้องทำเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมให้เจริญในองค์กร

สำหรับกลุ่ม 3 ซึ่งความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน อาจเป็นเพราะว่ากลุ่ม 3 นี้ มีข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมาก จากการศึกษาพบว่า มีอายุเฉลี่ย 39.13 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานในชุมชนน้อยกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.2 จึงทำให้แนวความคิดการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไม่แตกต่างกัน

4.2.4 คุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

การศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน ซึ่งมีประเด็นหลักคือ นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุณประพฤติกุศลและชุมชน ประการสำคัญมีความสอดคล้องกับแนวคิดของงานคุณประพฤติกุศลที่เป็นงานหลักของกลุ่มตัวอย่างและยังช่วยให้งานคุณประพฤติกุศลเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย สามารถนำไปทดลองใช้ให้เกิดประโยชน์ เพียงแต่ต้องอาศัยเวลาและความอดทน รวมทั้งสามารถติดตามประเมินผลการทำงานได้ จึงมีความจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมากซึ่งจะคุ้มค่าในระยะยาว

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วยกับคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมากที่สุดคือ กลุ่ม 2 รองลงมาคือ กลุ่ม 3 และ กลุ่ม 1 (ค่าเฉลี่ย = 3.81, 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ ตารางที่ 4.26-4.28) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยที่ไม่แตกต่างกันมาก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างต่างได้รับการพัฒนาให้ได้รับความรู้เกี่ยวกับแนวคิดยุติธรรมชุมชนเช่นเดียวกัน ทำให้มีความเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไม่แตกต่างกันมากนัก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ได้คะแนนสูงสุดในกลุ่ม 1 และกลุ่ม 3 คือ ข้อที่ว่าการทำงานยุติธรรมชุมชนในเบื้องต้นจำเป็นต้องลงทุนด้านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมากแต่จะคุ้มค่าในระยะยาว ส่วนกลุ่ม 2 คือ ข้อที่ว่า นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีประโยชน์ต่องานคุณประพฤติกุศล ซึ่งข้อคำถามทั้ง 2 ข้อ เป็นคำถามของแนวคิดพื้นฐานของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนที่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มได้รับการพัฒนา ทำให้ทราบความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำแนวคิดยุติธรรมชุมชนไปใช้ในการดำเนินงาน จึงอาจทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน

สำหรับข้อคำถามที่ได้คะแนนน้อยที่สุด กลุ่ม 1 คือ ข้อที่ว่านวัตกรรมยุติธรรมชุมชนเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ยาก สำหรับกลุ่ม 2 และกลุ่ม 3 คือข้อที่ว่านวัตกรรมยุติธรรมชุมชนขัดแย้งไม่สามารถนำมาปรับใช้กับงานคุมประพฤติ เนื่องจากว่าแนวคิดยุติธรรมชุมชนเป็นนวัตกรรมที่อยู่ในช่วงของการนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชน และนำประสบการณ์นั้นมาจัดทำเป็นบทเรียน ซึ่งในแต่ละชุมชนอาจจะปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับสภาพทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรมและปัญหาของแต่ละท้องถิ่นด้วย ดังนั้นอาจทำให้ผู้เข้ารับการพัฒนายังอาจไม่เข้าใจว่าจะนำแนวคิดยุติธรรมชุมชนไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างไร การยอมรับนวัตกรรมคงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้จากประสบการณ์การดำเนินงานในชุมชนที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จ ซึ่งจะเป็นตัวอย่างที่จะทำให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานกับชุมชนอื่น ๆ ต่อไป

ส่วนการศึกษายอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน โดยทดลองใช้แต่ไม่ได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลดังนี้ 1) บุคลากรมีภาระกิจงานหลายด้าน 2) บุคลากรขาดความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้ 3) ได้ถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่จึงไม่สามารถดำเนินงานยุติธรรมชุมชนได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในการดำเนินงานยังมีจำนวนไม่เพียงพอ เนื่องจากมีปริมาณของคดีความเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลาและมีภารกิจใหม่ที่ได้รับโอนมาจากหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้นด้วย อีกทั้งเมื่อเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ถูกปรับเปลี่ยนการทำงานไปทำหน้าที่อื่น จึงทำให้การทำงานกับชุมชนขาดความต่อเนื่อง และทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการนำแนวคิดยุติธรรมชุมชนไปปฏิบัติ แต่เนื่องจากนโยบายของกรมคุมประพฤติและกระทรวงยุติธรรมกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด ต้องดำเนินงานทำให้หน่วยงานต้องยอมรับแม้ไม่มีความพร้อมหรือยังขาดศักยภาพที่จะดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ก็ตาม ทั้งนี้ กลุ่ม 2 ยอมรับโดยการนำไปใช้อย่างเต็มที่หรือการปรับประยุกต์ใช้มากที่สุด รองลงมาคือ กลุ่ม 3 และกลุ่ม 1 (ร้อยละของ กลุ่ม 2 = 34.3 กลุ่ม 3 = 29.6 และกลุ่ม 1 = 23.6 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.29)

การพัฒนาบุคลากรรูปแบบที่ 2 เน้นการฝึกอบรมสลับกับการลงมือปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน มีระยะเวลาการฝึกอบรมและวิทยากรลงพื้นที่ให้คำปรึกษาแนะนำอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้กลุ่ม 2 ค่อย ๆ เรียนรู้ ลองผิดลองถูก เกิดความเข้าใจ จนกระทั่งตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นและมองเห็นแนวทางความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจริง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ Foster (อ้างถึงใน สมนึก จอกลอย, 2547, น. 80) ที่กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่ประชาชนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษา สามารถบรรยาย

ได้โดยผ่านขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติ เมื่อเขาแน่ใจแล้วว่าสิ่งประดิษฐ์นั้น สามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน เขาจึงกล้าลงทุนซึ่งสิ่งประดิษฐ์นั้น นอกจากนี้ยังเป็นไปตามกระบวนการยอมรับของ Roger and Shoemaker (อ้างถึงใน สมนึก จอกลอย, 2547, น. 80-81) ที่อธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจหรือยอมรับนวัตกรรม ว่าเป็น กระบวนการทางด้านจิตใจของบุคคล โดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจยอมรับ หรือปฏิเสธนวัตกรรมนั้น ๆ คือ ขั้นการตระหนักรู้ คือ ระยะเริ่มแรกที่กลุ่ม 2 เข้ารับการพัฒนาและได้รับทราบว่ามีสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นแต่ยังไม่ทราบรายละเอียดของสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมดังกล่าว ขั้นความสนใจ คือ ระยะที่กลุ่ม 2 ให้ความสนใจในสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่เกิดขึ้นและพยายามแสวงหารายละเอียดของนวัตกรรมดังกล่าว ขั้นการประเมินค่า คือระยะที่กลุ่ม 2 ได้ผ่านการพัฒนามาพอสมควรและนำความรู้ที่ได้รับไปพิจารณาตรึกตรอง จนสามารถประเมินคุณค่าของนวัตกรรม ยุติธรรมชุมชนโดยคำนึงถึงผลดีและผลเสียของการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมดังกล่าว ขั้นการทดลองใช้ คือ ระยะที่กลุ่ม 2 นำความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปทดลองใช้ โดยได้รับรู้และมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของนวัตกรรมดังกล่าว ขั้นตอนการยอมรับ คือ ระยะที่กลุ่ม 2 ตัดสินใจนำนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไปใช้อย่างเต็มที่

หากพิจารณาผลการศึกษาด้านต่าง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกันจะพบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจทำให้ กลุ่ม 2 มีการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนในขั้นนำไปใช้อย่างเต็มที่ หรือการปรับประยุกต์ใช้มากกว่ากลุ่มอื่นนั้น อาจเนื่องมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของกลุ่ม 2 เอง ปัจจัยทางด้านระบบสังคมซึ่งเป็นตัวแปรเกื้อหนุนหรือผลักดันให้เกิดการยอมรับหรือปฏิเสธนวัตกรรมได้ ซึ่ง Ralph Katz (อ้างถึงใน ณัฐยา สันตะการผล, 2550, น. 133-142, 163-176, 179-185) ได้อธิบายไว้ ยังมีปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของนวัตกรรมในสายตาของกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีโอกาสทดลองใช้หรือใช้นวัตกรรมยุติธรรมชุมชนแล้ว (Perceived Characteristics of Innovations) คือคุณลักษณะต่าง ๆ ของนวัตกรรม ที่กลุ่ม 2 ผู้ใช้นวัตกรรมรับรู้ในเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ประโยชน์เชิงสัมพัทธ์ (Comparative Advantage) ความเข้ากันได้หรือความไม่ขัดแย้งกับแนวคิดของงานคัมภีร์ที่เป็นงานหลัก (Compatibility) ความซับซ้อนคือไม่ยุ่งยากซับซ้อนเกินกว่าจะทำความเข้าใจและทำได้ (Complexity) ความสามารถทดลองได้ (Testability) ความสามารถสังเกตและสื่อสารได้ (Observability) ซึ่งกลุ่ม 2 มีปัจจัยดังกล่าวโดดเด่นกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งเป็นไปตามที่ Roger and Shoemaker (อ้างถึงใน สมนึก จอกลอย, 2547, น. 83-84) ได้อธิบายไว้

ส่วนการหาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนพบว่า ในกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนกับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($p\text{-value} = .012$) และเมื่อพิจารณาการหาความสัมพันธ์ในกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม พบว่าคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในกลุ่ม 2 ($p\text{-value} = .048$) แต่กลับพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในกลุ่ม 1 ($p\text{-value} = .053$) และกลุ่ม 3 ($p\text{-value} = .964$) (ตารางที่ 4.36) อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมนั้นคล้ายกับทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นว่านวัตกรรมยุติธรรมชุมชนมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน ยิ่งกลุ่มตัวอย่างเห็นว่านวัตกรรมชุมชนมีประโยชน์มากเท่าไรก็จะยอมรับและนำไปปฏิบัติมากขึ้น เช่นในกรณีของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ โดยการนำไปใช้อย่างเต็มที่หรือการปรับประยุกต์ใช้นั้น พบว่า ผู้ที่ให้ความคิดเห็นที่ดีต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมในระดับมากจะนำไปปฏิบัติมากกว่าในกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของนวัตกรรมยุติธรรมในระดับปานกลาง (ร้อยละ 31.6 และ 21.7 ตามลำดับ) (ตารางที่ 4.36)

สำหรับกลุ่ม 3 ซึ่งความคิดเห็นต่อระบบสังคมขององค์กร (สำนักงาน) ไม่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชน อาจเป็นเพราะว่ากลุ่มนี้ มีข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะการทำงานที่ไม่แตกต่างกันมากดังที่กล่าวมาแล้ว จึงทำให้แนวคิดการยอมรับนวัตกรรมยุติธรรมชุมชนไม่แตกต่างกัน