DOI: 10.14456/phdssj.2019.8

Received:	December	28, 2017
Revised:	January	23, 2019
Accepted:	January	23, 2019

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว

ปริญญา วิชาโคตร[1] โฆษิต อินทวงศ์[2]
บุญมี พันธุ์ไทย[3] นวลละออ แสงสุข[4]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพและปัญหา (2) สมรรถนะที่จำเป็น (3) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ และ (4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว โดยการสัมภาษณ์ สอบถาม และสนทนากลุ่ม จากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีของเด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการสถานพินิจ ผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนของศาลเยาวชนและครอบครัว และนักวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ/หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัวส่วนใหญ่ได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่มีจิตอาสา ผู้พิพากษาสมทบ และผู้ประนีประนอมประจำศาล มีประสบการณ์และเข้าใจวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนมีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน แต่ยังขาดประสบการณ์และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคดีเด็กและเยาวชน เทคนิคเกี่ยวกับคดีความ การรับฟัง การกระตุ้นกลุ่ม การจัดการความขัดแย้ง ประสบการณ์ด้านการเขียนรายงาน มีทัศนคติด้านลบ กระบวนการในการแก้อย่างไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ไม่อุทิศตน มีเสียสละและความซื่อสัตย์น้อย โดยสมรรถนะที่จำเป็นมี 4 ด้าน ด้วยการสนทนากลุ่มพบว่ามีความเหมาะสม ด้านคุณลักษณะ ด้านทัศนคติ ด้านความสามารถ และด้านความรู้ตามลำดับโดยการฝึกอบรม

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; สมรรถนะ; รูปแบบการพัฒนา; ศาลเยาวชนและครอบครัว

[1] หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2086 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240, ประเทศไทย อีเมล์: parinya2317@gmail.com
[2,4] คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[3] โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

A Competency Development Model for Meeting Coordinators in Juvenile and Family Courts

Parinya Wichakote[1] Khosit Intawongse[2]
Boonmee Punthai[3] Nounlaor Saengsook[4]

Abstract

The objectives of this research are to (1)study the circumstances and problems, (2) study the necessary competencies, (3)Set up a competency development model, and (4) evaluate a competency development model coordinator in juvenile and family courts. The research instruments are the structured interviews questionnaire and group discussion and then evaluate the logical validity of the models by the experts who are or used to be the juvenile and family courts' judges, the directors of the detention center, the meeting coordinator in the courts. the staff who have involved in correcting and rehabbing child and juvenile offenders of juvenile and family courts, and the academics who specialize in administrating and managing the human resources and/or human resources development. The statistics for the data analyses are :-the standard deviations, Percentage, statistical mean,. and ranges between quartiles.

The findings: Most meeting coordinator are recruited from volunteers, associate judges, and the compromise – bidders of the courts. These staff have experiences and understanding of the court's procedures. They have knowledge, abilities, characteristics, and ability suitable for their duties. But some still lack of experiences and knowledge on the child and juvenile cases. Some lack of the court litigation, hearing, the group motivation, the ridding of conflicts, the report writing. Some have a negative attitude about child and juvenile problems. Some still lack for problem solving skills for justice, lack of commitment for their jobs, no sacrifice to their offices, and some didn't have enough honesty for their duty. By using the Delphi technique. When assessing the appropriateness of the four essential competency development models, it was found that characteristics, attitudes, abilities and knowledge are appropriate, respectively through competent training.

Keywords: Competency Development; Competency; Development Model; Juvenile and Family Court

[1] Doctor of Philosophy Program in Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
2086 Ramkhamhaeng Road, Hua Mak, Bangkapi, Bangkok 10240, Thailand
E-mail: parinya2317@gmail.com
[2,4] Faculty of Human Resource Development, Ramkhamhaeng University
[3] Doctor of Philosophy Program in Social Sciences, Ramkhamhaeng University

ผ่านการรับรองคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) อยู่ในกลุ่มที่ 1 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมปัจจุบันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนนับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นโดยไม่เกรงกลัวกฎหมายบ้านเมือง นอกจากนี้อายุของผู้กระทำความผิดยังมีแนวโน้มอายุน้อยลงทำให้เกิดปัญหาต่อสังคมและเป็นภัยต่อสุจริตชน การแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดอาญาที่ผ่านมาได้มีการจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนโดยเฉพาะ ตามแนวคิดที่ว่าเด็กและเยาวชนยังมีร่างกายและจิตใจที่ไม่เจริญเต็มที่ยังขาดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติต่างๆ การที่เด็กหรือเยาวชนกระทำผิด อาจเป็นเพราะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมไม่ดี จากการศึกษาที่ไม่ถูกต้องและจากครอบครัวของเด็กและเยาวชนเอง (Rabi Bhadanasak Research and Development Institute, Office of the Judiciary, 2009, p. 21).

ในประเทศไทยกระบวนการยุติธรรมทางอาญามีปัญหาโดยรวมอยู่หลายประการ เช่น มีการนำคดีเข้าสู่ระบบยุติธรรมมากเกินควร ขาดการจัดการอย่างเหมาะสมกับการกระทำความผิดแต่ละระดับ ขาดระบบตรวจสอบ การตรวจค้นและจับกุมที่มีประสิทธิภาพ การควบคุมผู้ต้องสงสัยได้นานเกินควร การสอบสวนและการฟ้องร้องมีการแยกจากกันโดยเด็ดขาด ทำให้การดำเนินคดีขาดประสิทธิภาพ ปัญหาระบบการสั่งคดีของอัยการ การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายในคดีอาญายังขาดประสิทธิภาพและไม่เพียงพอ ยังไม่ได้ให้ความสำคัญแก่ศาลชั้นต้นเท่าที่ควร มีทัศนคติในการเอาผู้ต้องหาและจำเลยไว้ในการควบคุมมากกว่าปล่อยชั่วคราว การดำเนินคดีมีความล่าช้า ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาต่อประชาชน การแก้ไขปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยของสังคม และยังไม่เป็นการสอดคล้องกับหลักสากลในการดำเนินคดีอาญา (Tansiri, 2007, pp. 1-2) จึงเป็นที่มาของการนำแนวคิดการดำเนินคดีอาญาแบบกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (restorative justice) มาใช้ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนโดยบัญญัติแนวคิดดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 หมวด 7 ซึ่งแนวคิดของกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มีเป้าหมายให้มีการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้เสียหายและสังคม และนำผู้กระทำผิดกลับคืนสู่สังคม โดยเปิดโอกาสให้ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา ครอบครัว และชุมชนมาพบปะพูดคุยกัน ประนีประนอมหรือเจรจาต่อรองกันเพื่อหาทางแก้ไขความเสียหายที่เกิดจากอาชญากรรมร่วมกัน ภายใต้ความช่วยเหลือของผู้ประสานงานที่เรียกว่าผู้ประสานการประชุม การปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูของผู้ประสานการประชุมจึงต้องดำเนินการให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามคำสั่งศาลโดยคำนึงถึงประโยชน์ของเด็กหรือเยาวชนและผู้เสียหายโดยรอบด้าน ภารกิจที่ได้รับมอบหมายดังกล่าวถือได้ว่าผู้ประสานการประชุมเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดอาญา แต่ไม่มีบทบัญญัติใดกำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้ประสานการประชุมไว้อย่างชัดเจน (Tanrangsan, 2010, p. 55)

ดังนั้น ผู้วิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนมีความสนใจการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมเพื่อเป็นรูปแบบการพัฒนาผู้ประสานการประชุมให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตามคำสั่งศาล รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานหรือองค์กรอื่นในสังคม อันจะส่งผลให้ผู้ประสานการประชุมมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการจัดทำแผนแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนอันจะเป็นประโยชน์และส่งผลดีต่อเด็กหรือเยาวชน รวมทั้งสังคมส่วนรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของผู้ประสานงานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานงานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว

3. เพื่อสร้างรูปแบบการสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานงานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว

4. เพื่อประเมินรูปแบบการสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานงานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว

นิยามศัพท์

1. รูปแบบ หมายถึง แนวทางที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีการพัฒนา สื่อการเรียนรู้ และคู่มือการใช้

2. การประเมินรูปแบบ หมายถึง การพิจารณาให้ข้อคิดเห็นโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยวิธีการจัดสนทนาแบบกลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาที่ผู้ศึกษาได้พัฒนาขึ้นว่าจะสามารถใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. สภาพและปัญหา หมายถึง อุปสรรค ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ประสานการประชุม

4. การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ทำให้คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นจากเดิม

5. สมรรถนะ หมายถึง ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านคุณลักษณะ และด้านทัศนคติของผู้ประสานการประชุมที่จำเป็นต่อการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามคำสั่งศาล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

5.1 ด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่ผ่านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ เปรียบเทียบและเชื่อมโยงกับความรู้อื่น จนเกิดเป็นความเข้าใจและนำไปใช้ในการสรุปและตัดสินใจในการจัดทำแผนและการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน เช่น ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ความรู้เบื้องต้นในการบริหารจัดการบุคคล บริหารคดี ควบคุม ตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ความรู้ในการให้คำปรึกษา และความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน

5.2 ด้านความสามารถ หมายถึง การบูรณาการความรู้และคุณลักษณะมาใช้ในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จนกระทั่งเกิดผลงานที่มีคุณค่าหรือมีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ สรุปเหตุผล และมีศักยภาพในการเรียนรู้ ศึกษาและพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทย ความสามารถในการสื่อสาร รับฟัง และชี้แจงผู้อื่น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

5.3 ด้านคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะที่เหมาะสมของผู้ประสานการประชุมแต่ละคนต่อการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ทั้งที่ปรากฏให้เห็นได้ และที่ไม่ปรากฏให้เห็นได้

5.4 ด้านทัศนคติ หมายถึงความคิดเห็น มุมมอง ความรู้สึกในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน เช่น การปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความคิดที่ทันสมัย รู้จักปรับตัว และมีความตระหนักในการประกอบอาชีพด้วยความสุจริต มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

6. สมรรถนะที่จำเป็น หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถย่อยๆในแต่ละด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านคุณลักษณะ และด้านทัศนคติ ซึ่งได้จากการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย

7. ศาล หมายถึง ศาลเยาวชนและครอบครัวตามพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553

8. ผู้รับผิดชอบราชการศาล หมายถึง อธิบดีผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด หรือผู้ที่บุคคลดังกล่าวมอบหมายให้ดำเนินการตามข้อบังคับประธานศาลฎีกา

9. ผู้ประสานการประชุม หมายถึง บุคคลที่ศาลแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการดำเนินการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะ มาตรการ วิธีการในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งความเห็นในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชนที่กระทำความผิดทางอาญาเสนอต่อศาล

10. ผู้อำนวยการสถานพินิจ หมายถึง ผู้อำนวยการสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

11. แผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู หมายถึง มาตรการ แนวทาง ขั้นตอน และวิธีการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูที่กำหนดโดยที่ประชุมการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู เพื่อให้เด็กหรือเยาวชน บิดา มารดา ผู้ปกครอง บุคคล หรือองค์การซึ่งเด็กหรือเยาวชนอาศัยอยู่ด้วย รวมทั้งการชดเชยเยียวยาความเสียหายแก่ผู้เสียหาย ที่ผู้ประสานการประชุมรวบรวมนำเสนอต่อศาล

12. เด็ก หมายความว่า บุคคลอายุกว่าสิบปีแต่ยังไม่เกินสิบห้าปี

13. เยาวชน หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบห้าปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์

ขอบเขต

1. ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว และ/หรือในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเพื่อแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนของศาลเยาวชนและครอบครัว ซึ่งถือเป็นสมรรถนะเฉพาะด้านหรือทางเทคนิค (technical competencies) ด้วยเทคนิคเดลฟาย

2. ขอบเขตประชากร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรขนาดตัวอย่างที่ใช้การศึกษาสภาพและปัญหาด้านสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว ได้แก่ ผู้พิพากษาที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนหรือเคยเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 18 คน

2. ประชากรที่ใช้ในสร้างรูปแบบศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว ด้วยเทคนิคเดลฟาย (delphi technique) ได้แก่ ผู้พิพากษาที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีของเด็กและเยาวชนหรือเคยเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของผู้ประสานการประชุม/ผู้ประสานการประชุมหรือเคยเป็นผู้ประสานการประชุมหรือผู้อำนวยการสถานพินิจ ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม จำนวน 18 คนด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) ดังนี้

2.1 ผู้พิพากษาที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนหรือเคยเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัวจำนวน 9 คน

2.2 ผู้ประสานการประชุมหรือผู้ที่เคยเป็นผู้ประสานการประชุมหรือผู้อำนวยการสถานพินิจ จำนวน 9 คน

3. ประชากรที่ใช้ในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว โดยการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) แบ่งประชากรออกเป็น 2 ประเภท จำนวน 11 คน

3.1 ผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนของศาลเยาวชน

และครอบครัว และ/หรือ ผู้มีประสบการณ์ด้านการประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว จำนวน 8 คน

3.2 นักวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ/หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านคุณลักษณะ และด้านทัศนคติ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้ประสานการประชุมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ได้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว สำหรับการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูตรงตามความต้องการและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้ประสานการประชุมได้

3. ได้ต้นแบบในการวางนโยบาย และกลยุทธ์ที่จะใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว ต่อไปในอนาคต

แนวคิดทฤษฎี

1. แนวคิด คุณลักษณะ และสมรรถนะ
2. องค์ประกอบ และประเภทของสมรรถนะ
3. แนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในองค์การ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดกระบวนการยุติธรรมทางเลือก (alternatives to justice) เป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับแสวงหาความยุติธรรมที่มีรูปแบบการปฏิบัตินอกเหนือจากกระบวนการยุติธรรมกระแสหลัก เพื่อสร้างความยุติธรรมตามทัศนคติของผู้เสียหาย ผู้กระทำผิด และชุมชน โดยมาตรการนี้สามารถนำมาให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ตลอดจนคู่ความ ผู้ที่เกี่ยวข้องเลือกใช้ปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (restorative justice) เป็นกระบวนการยุติธรรมทางเลือกหนึ่งโดยใช้วิธีการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งข้อพิพาททางอาญาและข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับคดีอาญาเพื่อเยียวยาความเสียหายแก่ผู้เสียหายและสังคม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดคืนสู่สังคมด้วยการให้ทุกฝ่ายร่วมกันหาทางแก้ไขความเสียหายที่เกิดจากอาชญากรรมด้วยการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูภายใต้ความช่วยเหลือของผู้ประสานการประชุมที่ศาลแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ ซึ่งประเทศไทยได้นำแนวคิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์มาใช้ในการพิจารณาคดีอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมา ผู้ประสานการประชุมจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการในการจัดทำแผนให้เป็นไปโดยเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ผู้ประสานการประชุมที่ได้รับการแต่งตั้งจึงควรมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ ด้านความสามารถด้านคุณลักษณะ และด้านทัศนคติซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้เป็นการเฉพาะ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Chitwattanakorn (2012, pp. 96-97) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนบริหารธุรกิจของวิทยาลัยอาชีวศึกษา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูผู้สอนบริหารธุรกิจของวิทยาลัยอาชีวศึกษา พบว่า ประกอบด้วย ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านความรู้และทักษะ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะด้านทักษะพื้นฐานเกี่ยวกับ e-Learning สมรรถนะที่มีอยู่ในระดับมาก และเครื่องมือสื่อสารการเรียนการ

สอน/ปฏิสัมพันธ์การเรียนการสอน สื่อดิจิตอล การออกแบบการเรียนการสอน e-Learning ระบบ LMS การวัดและประเมินผล e-Learning ซึ่งด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพด้วยสื่ออิเล็กทรอนิกส์สำหรับครูผู้สอนบริหารธุรกิจของวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่ผู้วิจัยเสนอนั้นมีความเหมาะสมและถ้านำไปปฏิบัติก็มีความเป็นไปได้ และการที่จะนำไปสร้างรูปแบบนั้นควรจัดในรูปแบบของการฝึกอบรม เพราะจะทำให้ครูผู้สอนมีสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ได้จริงและเป็นรูปธรรมมากกว่าการดำเนินการด้วยรูปแบบหรือวิธีการอื่น

Weerapatharakul, Yupas, Jeerasombat, and Charoensiri (2017, pp. 62-78) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคลากร 2) สมรรถนะด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร 3) สมรรถนะด้านการจัดบริการสาธารณะ 4) สมรรถนะด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี 5) สมรรถนะด้านการสื่อสารสาธารณะ และ 6) สมรรถนะด้านสภาพแวดล้อมของเทศบาล

Jeong (2004) ศึกษาเรื่อง Analysis of The Factors And The Roles of HRD In Organizational Learning Styles As Identified By Key Informants At Selected Corporations In The Republic of Korea พบว่า 1) คุณลักษณะ และรูปแบบการเรียนรู้ขององค์การถูกกำหนดโดยการปรับตัวของแต่ละองค์การ เช่น แหล่งการเรียนรู้ เนื้อหาในการเรียนรู้ การถ่ายโอนความรู้ และขอบเขตการเรียนรู้ 2) วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน 3) บทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีความจำเป็นต่อการอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ขององค์การ และ 4) ไม่มีความแตกต่างในบทบาทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 4 ขั้น ได้แก่ ขั้นที่ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว จากผู้พิพากษาที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จำนวน 18 คน ขั้นที่ 2) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) จากผู้พิพากษาที่เป็นหรือเคยเป็นผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเด็กและเยาวชนหรือเคยเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของผู้ประสานการประชุม และกลุ่มผู้ประสานการประชุมหรือเคยเป็นผู้ประสานการประชุมหรือผู้อำนวยการสถานพินิจ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 9 คนรวม 18 คนด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) สถิติที่ใช้คือค่ามัธยฐาน (Mdn) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ขั้นที่ 3 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุม โดยผู้วิจัยนำผลการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุมจากขั้นที่ 2 แล้วนำผลจากการแยกแยะแจกแจงเนื้อหาเพื่อใช้ในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุม สร้างคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน และขั้นที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุม โดยการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) จากผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนของศาลเยาวชนและครอบครัว และ/หรือ ผู้มีประสบการณ์

ด้านการประสานการประชุม จำนวน 8 คนกับนักวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และ/หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 11 คน

บทสรุป

ผู้วิจัยพบว่าสภาพของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ส่วนใหญ่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลที่เป็นผู้พิพากษาสมทบและผู้ประนีประนอมประจำศาล มีประสบการณ์ มีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือ แก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็ก เยาวชนและครอบครัว รวมทั้งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ ทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานพอสมควร แต่มีปัญหาในเรื่องการรับฟัง การกระตุ้นกลุ่ม การจัดการความขัดแย้ง ขาดประสบการณ์ด้านการเขียนรายงาน ขาดการวางแผนที่ดี ขาดกระบวนการในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม มีทัศคติแตกต่างจากเด็กและเยาวชน ยึดความคิดตนเองและจำกัดความคิดบุคคลอื่น ไม่อุทิศตน และขาดการเสียสละ ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว มี 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน 12 สมรรถนะ ด้านความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 14 สมรรถนะ ด้านคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน7 สมรรถนะ และด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน 12 สมรรถนะ รวม 45 สมรรถนะ ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว ด้วยวิธีการฝึกอบรมโดยแบ่งเนื้อหาเป็น 4 ชุด คือชุดรู้ของผู้ปฏิบัติงาน (2) ชุดด้านความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (3) ชุดด้านคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน และ (4) ชุดด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน จากการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว ด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม (focus group) มีความเหมาะสมทั้ง 4 คือ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

1. การปฏิบัติงานผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นผู้ที่คัดเลือกมาจากผู้ที่มีจิตอาสา และผู้พิพากษาสมทบและผู้ประนีประนอมประจำศาล รวมถึงต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ประสานการประชุมของศาลเยาวชนและครอบครัวกลางก่อนปฏิบัติงาน ทำให้เป็นผู้มีประสบการณ์จากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเด็ก เยาวชนและครอบครัว เข้าใจวิธีการทำงานพอสมควรแต่ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความเข้าใจเรื่องคดีเด็กและเยาวชน เทคนิคเกี่ยวกับคดีความ การรับฟัง การกระตุ้นกลุ่ม การจัดการความขัดแย้ง ประสบการณ์ด้านการเขียนรายงาน และการวางแผนที่ดี ซึ่งรูปแบบในการพัฒนาด้วยการฝึกอบรมตามสมรรถนะ จะส่งผลให้ผู้ประสานการประชุมฯ เกิดการเรียนรู้รูปแบบความคิดต่างๆ ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาจากแนวคิดเดิมทำให้เกิดความคิดสังเคราะห์ แยกแยะต้นเหตุของปัญหาที่แท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gagne (1970, p. 63) ซึ่งระบุว่า ในการคิดแก้ไขปัญหาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ชนิดหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป โดยต้องใช้หลักการผสมผสานรวมถึงการคิดแก้ไขปัญหา

2. สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ประสานการประชุมประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ความรู้ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็นและมีหลักเกณฑ์ถูกต้องตามหลักวิชาการ ความรู้ด้านการเปรียบเทียบและเชื่อมโยงความรู้กับผู้อื่นอย่างดี ความรู้ในการสรุปและสามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการประชุมจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน ความรู้ด้าน

การให้คำปรึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ความรู้และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่เด็กและเยาวชนรวมทั้งผู้เข้าร่วมการประชุมจัดทำแผน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gagne (1970, p. 63) ซึ่งระบุว่า ในการคิดแก้ไขปัญหาเป็นรูปแบบการเรียนรู้ชนิดหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกันตั้งแต่ 2 ชนิดขึ้นไป โดยต้องใช้หลักการผสมผสานรวมถึงการคิดแก้ไขปัญหา รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1942, p. 3) ซึ่งให้ความหมายของการให้คำปรึกษาหมายถึง กระบวนการช่วยเหลือให้ผู้เข้ารับคำปรึกษาสามารถพึ่งพาตัวเองได้ โดยจะเน้นการกระบวนการพัฒนาบุคคลด้วยการสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นสำคัญ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่ใช้วิธีการฝึกอบรมด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงระบบ อบรมด้านความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ และอบรมด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษาจึงมีความเหมาะสมที่ทำให้ผู้ประสานการประชุมมีกระบวนการในการให้คำปรึกษาแนะนำและข้อคิดเห็นต่อเด็กและเยาวชนและผู้เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนในการจัดทำแผนให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับตนเป็นคนดีและคืนสู่สังคมได้ 2) ด้านความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความสามารถในการบูรณาการความรู้และคุณลักษณะมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนหลังฟ้องคดี ความสามารถในการวิเคราะห์ สรุปเหตุผล และมีศักยภาพในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการจับประเด็น สรุปและถ่ายทอดข้อมูล ความสามารถในการสื่อสาร รับฟัง และชี้แจงผู้อื่น ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศและภาษาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับ Ongarttrakul (2012, pp. 28-30) ที่เห็นว่าความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คือความสามารถในการแยกแยะเรื่องต่างๆ ให้เป็นส่วนย่อยๆ มองเห็นความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ถึงต้นเหตุของเรื่องที่เกิดขึ้น กับ Werner and De Simone(2006, pp.20-21) กล่าวถึงสมรรถนะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบารมีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างเครือข่ายและหุ้นส่วน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด Zwell (2000) ได้กล่าวว่าความรู้สึกไวต่อวัฒนธรรม (cross - cultural sensitivity) องค์การที่สามารถจูงใจและพัฒนาความฉลาดจากกลุ่มพนักงานจะมีข้อดีในการแข่งขันได้ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่การพัฒนาความรู้และความเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภูมิหลัง ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟู อบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ อบรมความรู้และทักษะในการสื่อสารและอบรมความรู้และทักษะการใช้ภาษาในการปฏิบัติงานจึงนับว่าเหมาะสมที่จะทำให้ผู้ประสานการประชุมสามารถนำไปใช้ในการดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามคำสั่งศาล 3) ด้านคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน มีบุคลิกภาพมารยาทในการแสดงออกที่เหมาะสมต่อผู้เข้าร่วมประชุมในการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชน มีค่านิยม จินตนาการและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความเชื่อมั่นในตนเองความใส่ใจและความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ มีความเป็นมืออาชีพในการดำเนินการประชุมจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กหรือเยาวชน ยอมรับความแตกต่างทางด้านความคิดและวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลที่เข้าร่วมประชุม มีแนวคิดสอดคล้องกับ Costa and McCrae (1992) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบบุคลิกภาพประกอบด้วยบุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์ (neuroticism) บุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง (extraversion) บุคลิกภาพด้านเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น (agreeableness) บุคลิกภาพด้านการ

ควบคุมสติ (conscientiousness) และสอดคล้องกับแนวคิด Zwell(2000) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์และความจริง (integrity and truth) เป็นสมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกที่มีต่อตัวเองการยอมรับตัวเองและระดับที่บุคคลจะรู้ความเป็นจริงของตนเอง มีแนวโน้มที่จะยอมรับและรับผิดชอบต่อความผิดพลาดในการทำงาน เป็นอิสระที่จะเผชิญกับความเสี่ยงในการลองสิ่งใหม่ๆ และพูดในสิ่งที่คิดจะปฏิบัติตามสิ่งที่เห็นด้วยและผูกพันอยู่ พฤติกรรมที่สำคัญได้แก่การทำงานให้เสร็จสิ้นบนพื้นฐานของความผูกพันและข้อตกลงร่วมกัน ยอมรับความผิดพลาดแม้ว่าจะเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางลบ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการฝึกอบรมอบรมความรู้ด้านบุคลิกภาพและมารยาทในสังคม การฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยเสริมสร้างการทำหน้าที่ของผู้ประสานการประชุมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 4) ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น มุมมอง และมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น มุมมอง และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนหลังฟ้องคดี มีการปฏิบัติตนและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีความคิดที่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย และรู้จักปรับตัวตามแต่ละสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา มีความตระหนักในการประกอบอาชีพด้วยความสุจริต รักเกียรติ มีศักดิ์ศรีของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการช่วยเหลือ แก้ไข บำบัด ฟื้นฟูเด็ก เยาวชนและครอบครัว มีความประพฤติดี มีคุณธรรมและศีลธรรมดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zwell (2000) ได้กล่าวว่า สมรรถนะด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน (task achievement competencies) สมรรถนะด้านนี้เป็นประเภทของสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผลและเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2553 และแนวคิดในการดำเนินคดีอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิของเด็กในกระบวนการยุติธรรมตามกฎอันเป็นมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีการฝึกอบรมความรู้ด้านการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญาสำหรับเด็กและเยาวชนจะทำให้ผู้ประสานการประชุมพัฒนาตนเองและมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาอีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนจึงนับว่าเหมาะสมและเป็นการแก้ไขปัญหาตรงเป้าหมาย

3. การประเมินรูปแบบ สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนากลุ่ม ให้ความเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นมีความเหมาะสมมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านความสามารถ และสมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น 45 สมรรถนะ โดยวิธีการฝึกอบรม 23 วิธี เนื่องจากวิธีการฝึกอบรมเป็นเครื่องมือที่ดีที่ใช้ในการพัฒนาและสามารถตอบสนองกับวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ อีกทั้งยังมีประโยชน์ต่อทั้งตัวของบุคลากรในการเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะประสบการณ์ใหม่ๆให้แก่บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำเพิ่มศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว

เป็นแนวทางการในการพัฒนาผู้ประสานการประชุมต่อไป

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดฝึกอบรมให้กับผู้ประสานการประชุมเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

3. ควรจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนและอบรมการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประสานการประชุมในศาลเยาวชนและครอบครัว เพื่อนำรูปแบบไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

Reference

Chitwattanakorn, T. (2012). *A competency development framework for educational innovation and technology in accordance with the professional standards of vocational instructors in business administration.* Dissertation of Doctor of Business Administration, King Mongkut's University of Technology North Bangkok. [in Thai]

Gagne, R. M. (1970). *The Condition of Learning.* New York: Holt, Rinchart and Winston, p. 63

Jeong, j. (2004). Analysis of the factors and the roles of HRD in organizational learning styles as identified by key informants at selected corporations in the Republic of Korea. *Dissertation Abstracts international, 66*(4), 1243-A (UMI No.3172143)

Ongarttrakul, P. (2012). How to adapt to a professional HR. *People Magazine, 33*(3), 28-30. [in Thai]

Rabi Bhadanasak Research and Development Institute, Office of the Judiciary. (2009). *Classification, remediation, rehabilitation and follow-up of children and youth entering the justice system in relation to the judiciary.* Retrieved from http://www.djop.go.th/vijai/vijai-25-2.pdf [in Thai]

Rogers, C. R. (1942). *Counseling and psychotherapy: Newer concepts in practice.* New York: Houghton Miffin.

Schultz, S. E. (2006). *Psychology & work today* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Tansiri, K. (2007). *Problems with criminal justice systems when children and children under the age of seven do not commit criminal offenses: A study of the compliance with the Universal Declaration on Child Rights and the Constitution 1997.* Retrieved from http://elib.coj.go.th/managecourt/data/e10_3.pdf [in Thai]

Tanrangsan, P. (2010). Reconciliation of justice and criminal offenses of children or youth. *Junniti Journal, 7*(3), 45-62. [in Thai]

Weerapatharakul, S., Yupas, Y., Jeerasombat, S., & Charoensiri. (2017). A model of competency development affecting the administration of the Sub-District Administrative Organizations in Buriram Province. *Journal of Social Academic, 10*(2), 62-78. [in Thai]

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human Resource Development.* Thomson South-Western, pp. 20-21.

Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence.* NewYork: Jone Wiley & Son.