

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของ
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน

นางสาววิภาดา วัชรินทร์

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.อลงกรณ์ คุตระกูล

บทคัดย่อ

การศึกษา การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ วิธีการศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ (Structured of Formal interview) พร้อมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant Observation) รวมทั้งมีการเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Research) แล้วทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ผู้ให้ข้อมูลหลักคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติตำแหน่งผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่คุมประพฤติระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ จำเลยและญาติที่ศาลสั่งให้ถูกคุมความประพฤติ

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ นั้น ได้ยึดตามแนวทาง 3 ประการ ประการแรก ด้านการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป ประกอบไปด้วย 1) ความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสและตรวจสอบได้ 2) มีความความสุขุมรอบคอบรับผิดชอบและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ 3) ไม่หวั่นเกรงอิทธิพลหรืออำนาจอันมิชอบด้วยกฎหมายใดๆ ทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม 4) ประสานสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม มี

น้ำใจในการบริการ และ 5) ละเว้นการกระทำอันใดให้เป็นที่เสื่อมเสียภาพพจน์ ชื่อเสียง และเกียรติภูมิของกรมคุมประพฤติ ประการที่สอง การปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้ติดต่อราชการ และประการที่สาม การปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

ในส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสามารถแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนานุเคราะห์ออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยภายใน ได้แก่ แนวคิดของผู้บริหารที่ยึดหลักกฎหมาย ความถูกต้อง และการเพิ่มความรู้และทักษะการปฏิบัติงานผ่านการจัดโครงการฝึกอบรม ส่วนปัจจัยภายนอก คือ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายของผู้บริหารระดับกรม ค่านิยมขององค์กร ระเบียบและข้อบังคับ

ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนานุเคราะห์ตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลตอบรับจากจำเลยและญาติต่อการให้บริการของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติฯ ที่ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานนั้น ในภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับที่มากที่สุด และยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติฯ คือ การใช้หลักของความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และหลักความโปร่งใส ที่สำคัญคือการที่ได้รับรางวัลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานข้าราชการ

จากผลการศึกษานำมาสู่ข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็นระดับนโยบาย 1) การสร้างมาตรการลงโทษสำหรับกลุ่มมิจออาชีพ 2) ให้โอกาสกับพนักงานคุมประพฤติทุกคนในการเข้าร่วมโครงการอบรมที่เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมจริยธรรม 3) จัดวิธีทัศน์เกี่ยวกับรายละเอียดขั้นตอนทั้งหมดของการให้บริการได้รับชม 4. ควรสนับสนุนงบประมาณให้แก่หน่วยงานที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมจริยธรรม และระดับปฏิบัติ 1) ให้บริการเป็นพิเศษแก่กลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มชาติพันธุ์ 2) พนักงานคุมประพฤติควรจัดระบบและวางแผนการทำงานให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ 3) การทำ MOU ควรเป็นการเจรจากันในระดับผู้บริหารองค์กรซึ่งจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ

Thesis Title Personnel Development Based on Moral and Ethical Standards of Chiang Mai Probation Office

Author Miss Wipada Watcharin

Degree Master of Public Administration

Advisor Lecturer Dr. Alonghorn Khutrakun

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the way of personnel development along with ethics and morality standard of Chiang Mai Probation Office, and was to study the factors on the process of personnel development along with ethics and morality standard of personnel of Chiang Mai Probation Office, and was to study the outcome of personnel development along with ethics and morality standard of Chiang Mai Probation Office. Qualitative research design was used in this study. Subjects were the director of Probation Office, an officials, a probationers and their cousins. Collecting data by a Structured of formal interview, and non-participant observation, and documentary research.

It was found that; the way of personnel development along with ethics and morality Standard of Chiang Mai Probation Office hold on 3 ways of personnel development section. Firstly, section of ethics and morality about a general job description. It composed of 5 Parts. 1. Principle of clarity and inspectable. 2. Circumspect and prudent, responsibility, and job consciousness. 3. Fearlessness for an illegal powers, hold on the correctitude and fairness. 4. To coordinate of unity and good cooperation in society, and. 5. To make away for deteriorate an image, and honor of Department of Probation. Secondly, section of ethics and morality about job description on the outsiders, and. Thirdly, section of ethics and morality on a commander, under commanders, and staffs.

Factors about an effect on process of personnel development along with ethics and morality standard can separate into 2 factors. That are internal factor and external factor. Internal factors are composed of the Director thoughtfulness way that hold on a Correctitude by law and the process of development for knowledge and skill practice upward by training project. External factors are models of organization of Probation Department culture, Probation General policy, Valuable of Probation Department, practices and regulations of Probation Department.

Personnel development outcome along with ethics and morality standard of Chiang Mai Probation Office was found that the feedback of probationers and their cousins on service of probation office are very high satisfy level, and it effect to do their jobs to used more mercifulness, honor honesty, equality, and clarity principles, especially, the reward reception about their job description under the principle of ethics and morality from an organization of official.

The result of this study was to propose by 2 levels. Policy level. 1. Punishment criterion creation for criminals. 2. To opportune all of probation officials go to join about ethics and morality training project. 3. To have a service steps by video tape. 4. Budgetencouragement for an ethics and morality reward reception for all of sections. Practice level. 1. To special service for an older and tribes. 2. Probation officials should be set their job system and plan to do finish their jobs in time. 3. To set MOU, should be make credit negotiation by organization administrators.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved