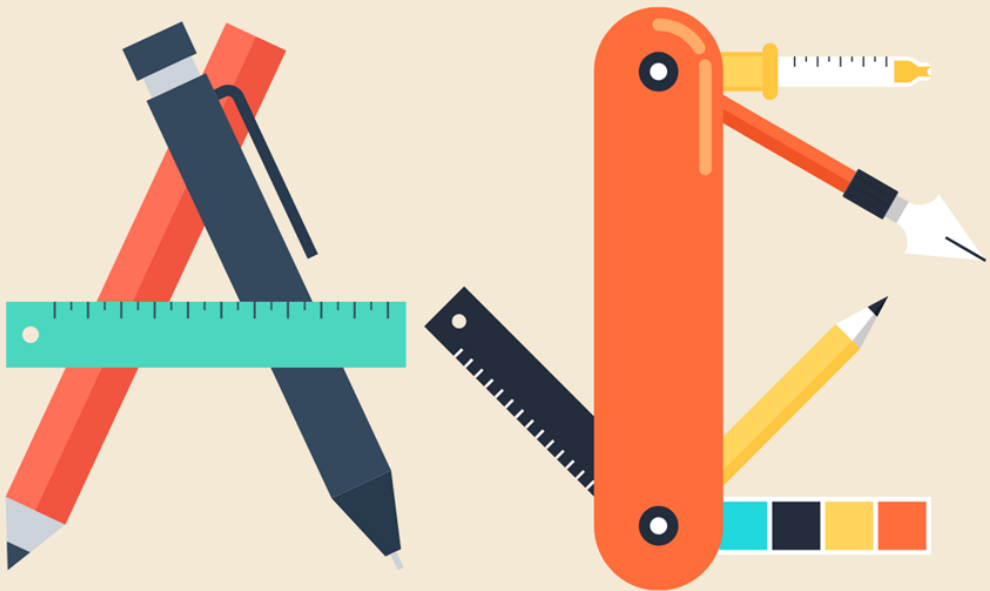


เทคนิคและเครื่องมือ

การบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทิพย์ ทองเจริญ

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐ
ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประทุมทิพย์ ทองเจริญ
รป.ด. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

เทคนิคและเครื่องการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประทุมทิพย์ ทองเจริญ

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

ประทุมทิพย์ ทองเจริญ

เทคนิคและเครื่องการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี — สุราษฎร์ธานี.

: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี, 2563.

117 หน้า.

1. การบริหารรัฐกิจ. I.ชื่อเรื่อง

351

ISBN 978-616-271-583-9

อ้างอิง ประทุมทิพย์ ทองเจริญ. (2563). **เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.**

สุราษฎร์ธานี : HI SPEED INTERNET.

ออกแบบปก/กราฟิก

สิริวิมล พญาธรรม

พิมพ์ครั้งแรก : พฤษภาคม 2563 จำนวน 300 เล่ม

พิมพ์ที่ HI SPEED INTERNET

123/2 ม.9 ต.ขุนทะเล อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี 84100

โทร 081-2732465

ราคา 150 บาท

คำนิยาม

เป็นหนังสือที่รวบรวมแนวทาง/รูปแบบการทำงานของหน่วยงานในจังหวัดสุราษฎร์ธานี รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานของหน่วยงาน และความคิดเห็นของนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ซึ่งได้ไปพบหัวหน้าหน่วยงาน หรือบุคลากรของหน่วยงาน ในเชิงสัมพันธ์ทั่วไป

ความโดดเด่น คือการที่ให้นักศึกษาได้ไปพบกับผู้ปฏิบัติงาน และได้ทราบ/รับฟังแนวทางการทำงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จะเป็นลักษณะเชิงพรรณนาจากข้อมูลที่เป็นความเห็น

ชื่นชมอาจารย์ที่มอบหมายให้นักศึกษาได้ลงพื้นที่พบปะหน่วยงาน แม้จะไม่ลึกซึ้งแต่ทำให้รู้จักหน่วยงานและแนวทางการทำงานของส่วนราชการ



นายสนิท ศรีวิหค

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สารบัญ

	หน้า
คำนิยม	
บทนำ	
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี) กรมทางหลวงชนบท	1
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 11	11
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็กจังหวัดสุราษฎร์ธานี	19
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานบังคับคดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี	29
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี	39
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี	63
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย	73
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสถานีวิทยุ องค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อสมท.) สุราษฎร์ธานี	81
เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี	91
อ้างอิง	101
บทส่งท้าย	103
ดัชนี	105

บทนำ

ที่ผ่านมามาดูจะเห็นว่า หนังสือเกี่ยวกับเทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐ ฉบับภาษาไทยค่อนข้างมีน้อย ดังนั้น หนังสือเล่มนี้จึงตอบโจทย์นักบริหารทุกระดับโดยเฉพาะระดับท้องถิ่นและระดับภูมิภาคในจังหวัดสุราษฎร์ธานีซึ่งผู้เขียนได้รวบรวมและเรียบเรียงขึ้นจากการลงพื้นที่สำรวจข้อมูลช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2563

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารทำให้ผู้เขียนค้นพบว่า “ไม่มีเทคนิคและเครื่องมือการบริหารแบบใดดีที่สุด... นักบริหารควรเลือกรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงบริบทขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน”

ผู้เขียนขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่มีส่วนทำให้งานหนังสือเล่มนี้ได้รับการเผยแพร่สู่สาธารณะและเกิดประโยชน์แก่แวดวงวิชาการทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์อย่างกว้างขวางต่อไป

เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11
(สุราษฎร์ธานี) กรมทางหลวงชนบท

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 5 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม สุราษฎร์ธานี

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นางสาวณัฐรัตน์	แสงคำ	6140410913
2. นางสาวพิชญมาส	ธวัชชัยยะ	6140410930
3. นางสาวพิมพ์ลภัส	ประเสริฐสังข์	6140410931
4. นางสาวเลิศลักษณ์	สนเลม็ด	6140410937
5. นางสาวสโรสินี	เพ็งพงศ์	6140410944
6. นางสาวสาวิตรี	ชุมะณี	6140410946
7. นางสาวสุดารัตน์	วรินทรเวช	6140410948
8. นางสาวปิรญาณ์	แสงวิศิษฐ์ภิรมย์	6140410978

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายภักดี ผัวจันทร์

ตำแหน่ง ผอ.กลุ่มวิชาการฝ่ายเทคโนโลยี

ประวัติความเป็นมา

ตามมาตรา 20 अनु 7 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีกรมทางหลวงชนบทในสังกัดกระทรวงคมนาคม โดยให้โอนกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังบางส่วน ที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างทางและสะพาน จากกรมโยธาธิการและจากกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท สังกัดกระทรวงมหาดไทย มารวมกันก่อตั้งเป็น “กรมทางหลวงชนบท” เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พุทธศักราช 2545 ตั้งแต่นั้นมา โดยกระทรวงคมนาคมได้ออกกฎกระทรวง กำหนดให้กรมทางหลวงชนบทมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวง ให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง

วิสัยทัศน์

เชื่อมโยงโครงข่ายถนน ระหว่างทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงท้องถิ่น ท่าอากาศยาน ท่าเรือ สถานีรถไฟ สถานีรถโดยสาร เขตเศรษฐกิจพิเศษและโครงการพระราชดำริเข้าด้วยกันได้ครบถ้วน ภายในปี พ.ศ. 2579

พันธกิจ

1. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง การสัญจร การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนาเมือง การแก้ไขปัญหาจราจร ด้วยการสร้างทางต่อเชื่อม (Missing Link) ทางเลี้ยว (By Pass) และทางลัด (Shortcut)
2. พัฒนาเส้นทางให้สนองตอบระบบโลจิสติกส์
3. บำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกภัยให้โครงข่ายทางหลวงชนบทอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและได้มาตรฐาน
4. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบจัดการทางหลวงท้องถิ่นที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน และบุคลากรมีความรู้ด้านงานสร้างทาง สามารถจัดการวางแผนสำรวจออกแบบและซ่อมบำรุงได้

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

มีนโยบายเกี่ยวกับการนำยางพารามาเป็นส่วนประกอบทั้งหมดในการทำถนน ในการออกแบบจะใช้ Google Maps ในการเขียนแบบที่จะออกมาเป็นพิกัดเหมือนออกโฉนดที่ดิน ทำให้ง่ายต่อการทำงานและมีความรวดเร็ว ใช้บุคลากรในการทำงานเพียง 3 คน เป็นการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานในออกแบบตามพื้นที่การใช้สอย ใช้วัสดุที่ได้คุณภาพตามมาตรฐานและให้ตรงรูปแบบงาน ในขณะที่ทำการก่อสร้างจะต้องมีป้ายเตือน ต้องเน้นความปลอดภัยของประชาชนเป็นหลัก ให้คุ้มค่ากับการลงทุนของภาษีราษฎรที่สุด ในการส่งมอบงานจะมีคณะกรรมการตรวจรับงาน ตัวอย่างเช่น หน้าโรงเรียนจะเน้นเรื่องความปลอดภัย จะมีสัญญาณไฟ ป้ายเตือน ทำให้เด็กมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงในการบริการจะแบ่งเป็นการทำงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ เช่น ฝ่ายแผนงาน ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี

สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 ยังมีบริการให้ประชาชนสามารถแจ้งถนนสะพานชำรุด แจ้งทดสอบวัสดุ รายงานผล สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) และได้รับข้อมูลทางด้านราคาวัสดุก่อสร้าง

โดยสามารถติดต่อได้ที่ สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี) เลขที่ 104 หมู่ 3 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000 โทรศัพท์ : 0-7740-5294 โทรสาร : 077405294 ต่อ 110,115 อีเมล : Drr11@drr.go.th สายด่วน : 1146

จุดเด่นของหน่วยงาน

1. โครงการทุกโครงการจะต้องลงในระบบกรมบัญชีกลางทั้งหมด ผู้รับจ้างต้องเข้าบัญชีกลางเพื่อการประเมินผลหรือสัญญาจ้าง โดยใช้ระบบเทคโนโลยีทั้งหมดเข้ามาช่วยในเรื่องต่างๆ เพื่อจะทำให้งานสะดวกรวดเร็ว และใช้ทรัพยากรบุคคลน้อยลง เช่น การนำเข้าบุคลากร 1 คน ที่มีความสามารถมาเขียนแบบได้ทันที ถ้าเทียบกับสมัยก่อนที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้นั้นต้องมีบุคลากรถึง 10 คน ในการเขียนแบบ เป็นต้น

2. สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 ได้มีการใช้ภาคีเครือข่ายในการจัดการในเรื่องต่างๆ และจะมีอาสาสมัครในกรมทางหลวงชนบทที่ 11 จะแจ้งมาว่าพื้นที่ตรงไหนเสียหายบ้าง เช่น ถนนสะพานชำรุด เป็นต้น รวมไปถึงเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนกับภาคีเครือข่าย ทุกคนต้องทำงานเป็นและทำงานได้อย่างหลากหลายอีกด้วย

โครงการเดินของหน่วยงาน

1. กิจกรรมเพื่อสังคม / กิจกรรมหลักโดดเด่น คือ เส้นทางที่มีโรงเรียนทางหน่วยงานจะมีการจัดการให้ถนนมีความปลอดภัยโดยการทาสีตีเส้น ติดตั้งระบบไฟฟ้า และป้ายต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้นักเรียน และในช่วงเปิดเทอมใหม่จะมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเข้าไปดูแลเด็กนักเรียนในการข้ามถนนหรือการใช้รถหน้าโรงเรียน เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

1. ปัญหาของสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 11 คือ บุคลากรในหน่วยงานมีค่อนข้างน้อย ทำให้การจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง ทำให้มีปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอต่องานที่จะต้องทำ เช่น เทศกาลต่าง ๆ ที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ต้องเข้าไปดูแลความปลอดภัย เช่น โรงเรียนประถมที่เปิดเทอมช่วงแรก ๆ

2. มีงบประมาณในการใช้บริหารบุคลากรไม่เพียงพอที่จะจ้างบุคลากรใหม่เพิ่ม

3. การออกแบบแผนงานเพื่อดำเนินการ ไม่ได้ดำเนินการตามแบบที่วางแผนไว้ หรือไม่ได้มาตรฐานทางวิศวกรรมและความปลอดภัยที่กำหนดไว้

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

1. การลงพื้นที่หาเวลาที่เหมาะสมได้ยาก เนื่องจากภารกิจของแต่ละฝ่ายไม่ตรงกัน
2. การประสานงานกับกลุ่มต่าง ๆ เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันในเรื่องของการลงหน่วยงานที่ซ้ำกันจึงต้องหาหน่วยงานใหม่ ทำให้การทำงานและการประสานงานกับหน่วยงานใหม่เกิดความล่าช้า

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

1. ทำให้ได้ข้อคิดจากประสบการณ์ของพนักงานท่านหนึ่งว่า การทำงานทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องในชีวิตประจำวันหรือในองค์กรก็ล้วนมีปัญหาทั้งสิ้น แต่เราจะต้องมีความอดทนค่อย ๆ แก้ไขปัญหา รวมไปถึงมีกัลยาณมิตร และความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน จะนำไปสู่การได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน และแก้ไขปัญหาได้ในที่สุด
2. ทำให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน ประสานงาน และติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมทั้งมีการวางแผนการทำงาน

QR CODE คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรม



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 11
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 27 เดือนมกราคม พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : พัทลุง-ตรัง

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นายกรณ์दनัย	พันธ์เศรษฐ	6140410903
2. นางสาวณัฐพร	ใจแข็ง	6140410912
3. นางสาวนิจจารีย์	ศรีปรางค์	6140410921
4. นางสาวไสรดา	พิจิต	6140410952
5. นางสาวกรรณิการ์	ดีเปา	6140410954
6. นายปรัตถกร	คำทอง	6140410962
7. นางสาวธัญลักษณ์	ฮึงฮก	6140410975
8. นายวีระพงษ์	พลพ้ง	6140410993

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวซาร่าห์ บินเย๊ะ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 11

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการที่ 11 จังหวัด สุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ตั้งอยู่ใน ภูมิภาคเดิมที่สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นส่วนราชการที่ ตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์ พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 119 สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการมีทั้งหมด 12 แห่ง กระจายพื้นที่รับผิดชอบทั่วประเทศโดยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ได้จัดตั้งกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรมและความ เสมอภาคในสังคม การส่งเสริมและพัฒนาสังคมการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของสถาบันครอบครัว และชุมชนวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2547 แต่งตั้งให้ผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ 1-12 ปฏิบัติหน้าที่เป็น ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการแก่ภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่”

พันธกิจ

1. พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนงานด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ให้สอดคล้องกับพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย แก่ภาคีเครือข่าย
2. วิเคราะห์ คาดการณ์แนวโน้มสถานการณ์ทางสังคม เพื่อสนับสนุนการจัดวางยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่
3. พัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัย เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใ้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญ
4. สนับสนุนการนิเทศ ติดตามผลการดำเนินงานเชิงวิชาการด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการในระดับพื้นที่

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

ใช้หลักการมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ได้รับความรู้และทักษะร่วมกันทุกคน มีการจัดประชุมพูดคุยเพื่อหาแนวทางและเครื่องมือที่เหมาะสมให้แก่หน่วยงานไปจัดทำ มีการถอดบทเรียนจากศิลปะเพื่อนำไปใช้ในการบำบัด นำเทคโนโลยีมาใช้แทนกระดาษ สร้างงานวิจัยเพื่อเรียนรู้ พัฒนาและสร้างโครงการห้องปฏิบัติการทางสังคมขึ้นมา

จุดเด่นของหน่วยงาน

เป็นหน่วยงานที่วิเคราะห์ วิจัย ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ องค์ความรู้ ข้อมูลและข่าวสาร พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำ วิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อมจริง เพื่อนำมาทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับพื้นที่ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

โครงการเด่นของหน่วยงาน

1. โครงการหนุนย้วยใส่ใส่ใจสุขภาพ
2. โครงการดูแลสุขภาพผู้สูงวัยด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. โครงการเผชิญการระบาดของไวรัส Covid-19

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

1. ชาวบ้านไม่รู้ว่าตนมีสิทธิอะไรบ้าง จะต้องใช้ตอนไหน
2. ชาวบ้านไม่เชื่อสิ่งที่แนะนำ
3. เกิดความสำเร็จยากเนื่องจากมีตัวแปรเยอะมาก
4. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก
5. การประสานงานล้มเหลวบ่อยครั้ง

หน่วยงานก็ควรจะหาวิธีและรูปแบบในการสื่อสารกับชาวบ้านให้ชาวบ้านสามารถเข้าใจได้ง่ายโดยไม่น่าเบื่อ อาจจะให้ผู้ใหญ่บ้านช่วยให้ความรู้ในแต่ละครั้งของการประชุมหมู่บ้าน หรือลงพื้นที่ไปคุยกับชาวบ้านบ่อยๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ แนะนำและให้คำปรึกษากับชาวบ้านให้เป็นกันเองมากที่สุด เพื่อสร้างความสนิทสนมและให้ชาวบ้านกล้าพูดคุยปัญหาและหาทางแก้ได้ดียิ่งขึ้น

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

ทางกลุ่มและทางหน่วยงานมีเวลาว่างไม่ตรงกัน เช่น หน่วยงานเสนอวันที่สะดวกมาให้ แต่ทางกลุ่มติดภารกิจเรียน และในวันที่สมาชิกในกลุ่มสะดวกตรงกัน ทางหน่วยงานก็เกิดความไม่สะดวกขึ้นมา สมาชิกในกลุ่มจึงคุยกันถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและได้หาทางออกร่วมกัน คือเลือกวันที่สมาชิกในกลุ่มสะดวกมากที่สุดและทางหน่วยงานก็สะดวกเช่นกัน ก่อนที่จะเกิดความล่าช้าและไม่ทันกับการสอบ ในวันสัมภาษณ์ หน่วยงานสมาชิกทุกคนจึงไม่ได้ไปครบทุกคน เนื่องจากบางคนติดภารกิจส่วนตัวที่จำเป็น แต่สุดท้ายแล้วก็สามารถเดินทางไปสัมภาษณ์หน่วยงานได้ตามเวลาที่กำหนด

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่ทำให้เราทราบถึงความเข้มแข็งของหน่วยงานและหน้าที่ต่าง ๆ ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่หลากหลาย คนไม่รู้จักและไม่รู้ถึงความสำคัญ ทำให้ทราบเทคนิคการทำงานจริง ๆ จากผู้เป็นหัวหน้างาน จึงได้นำมาประกอบกับการเรียนและสามารถนำไปปรับในการทำงานในอนาคตได้ พร้อมทั้งทำให้ทราบถึงอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กรอีกด้วย

QR code คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



**เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานสถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็ก
จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อ วันที่ 24 เดือนมกราคม พ.ศ. 2563



ชื่อกลุ่ม : สงขลา

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นางสาวกรรณิการ์	มากศรี	6140410904
2. นางสาวจิตราณูช	เกลี้ยงกลม	6140410908
3. นางสาวนันทกร	เทพรัตน์	6140410917
4. นางสาวสุวภัทร	คงเขียว	6140410951
5. นางสาวธนาภรณ์	ชำนาญกุล	6140410957
6. นางสาวอนคอร	ชูยิ้ม	6140410968

ผู้ให้สัมภาษณ์

1. นางสาวธิดารัตน์ โชติรัตน์

ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคม

2. นางสาวเกรินทร์ ยิ่งเกศตรา

ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ

ประวัติความเป็นมา

ด้วยพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีสถานที่รองรับเด็กในการดูแล ปกป้อง คุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2547 โดยมีความมุ่งหมายให้เด็กได้รับการอุปการะเลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และมีพัฒนาการที่เหมาะสม เป็นการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว รวมทั้งป้องกันมิให้เด็กถูกทารุณกรรมตกเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์

วิสัยทัศน์

“เด็กกลุ่มเป้าหมายได้รับการบำบัด พัฒนาให้สามารถพึ่งพาตนเองได้”

พันธกิจ

1. ให้บริการสวัสดิการสังคม ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546

- ให้บริการทางด้านปัจจัยสี่ แก่เด็กที่พึ่งได้รับการสงเคราะห์และคุ้มครอง
- ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
- จัดบริการทางด้านการบำบัดฟื้นฟูการศึกษา และฝึกอาชีพให้กับเด็กตามความเหมาะสม

2. สนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย และชุมชนในการป้องกันคุ้มครองเด็ก

3. ปฏิบัติงาน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

1. การบริหารจัดการบุคลากรที่ดูแลเด็ก

- การคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด
- วางแผนจัดอัตรากำลังบุคลากรที่ดูแลเด็กตามมาตรฐานกำหนด
- จัดทำแผนประจำปีในการพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้ช่วยพยาบาลและพี่เลี้ยง
- จัดการประเมินความเครียดเจ้าหน้าที่ปีละ 2 ครั้งและจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อป้องกันและแก้ไขภายหลังการประเมิน

2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาการตามวัย

2.1 การส่งเสริมการเจริญเติบโตตามวัย

- กำหนดมาตรฐานด้านโภชนาการร่วมกับฝ่ายโภชนาการเพื่อให้เด็กทุกตัวได้อาหารครบ 5 หมู่ในปริมาณที่เพียงพอกับการเจริญเติบโต การเฝ้าระวังการเจริญเติบโต โดยการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง รอบศีรษะให้เด็กเป็นประจำทุกเดือน

2.2 การส่งเสริมการพัฒนาการตามวัย

- กำหนดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการตามวัยมีการประเมินพัฒนาการของเด็กในทุกด้านเป็นประจำ

3. การป้องกันโรคและเฝ้าระวังโรคระบาด

- จัดทำแผนการให้วัคซีนป้องกันโรคตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข
- มีการตรวจสุขภาพเด็กทุกวันโดยผู้ช่วยพยาบาลเพื่อแยกเด็กป่วยมาดูแลรักษาพยาบาลในห้องพยาบาล รวมถึงการส่งต่อรักษาที่โรงพยาบาล
- มีการเฝ้าระวังและป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ตามฤดูกาล หากมีการระบาดเกิดขึ้น ก็จะมีการค้นหาสาเหตุเพื่อควบคุมการระบาด

4. การป้องกันอุบัติเหตุ

- ดูแลสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย ทั้งภายในบ้าน สนามเด็กเล่น เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ
- กำหนดมาตรการ การดูแลเด็กขณะขึ้นบันได เล่นในสนามเด็กเล่น หรือพาออกนอกสถานที่

5. การประเมินผลการดำเนินงานประจำปี

- ฝ่ายการพยาบาล กำหนดการประเมินผลในด้านต่าง ๆ อาทิ การเจริญเติบโต พัฒนาการ การเจ็บป่วย รวมถึงอุบัติเหตุต่าง ๆ เป็นประจำทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ อันจะนำไปสู่การร่วมกันแก้ไข เพื่อลดปัญหาเหล่านั้นต่อไป พร้อมทั้งนำเสนอผลการประเมินในการประชุมประจำปี

จุดเด่นของหน่วยงาน

1. มีการแบ่งงานกันทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างเป็นขั้นตอน และมีกระบวนการทำงานที่ไม่ซับซ้อน
2. มีกิจกรรมให้น้อง ๆ ได้เข้าร่วมหลากหลายตามความชอบ

โครงการเด่นของหน่วยงาน

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

1. โครงการองค์กรแห่งความสุข (happy workplace)
2. โครงการบำรุงรักษาสีสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน

ฝ่ายนโยบายและแผนงาน

1. โครงการโยคะเพื่อสุขภาพ
2. โครงการฝึกการป้องกันและระงับอัคคีภัยในหน่วยงาน
3. โครงการเสริมสร้างทักษะความรู้ระบบสารสนเทศ IT
4. โครงการนวดฝ่าเท้าเพื่อสุขภาพ

ฝ่ายสวัสดิการสังคม

1. โครงการดีใจตัวน้อย
2. โครงการทัศนศึกษาเพื่อการเรียนรู้
3. โครงการเยาวชนรักการอ่าน
4. โครงการภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
5. โครงการ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัธยาศัย (กศน.) ในหน่วยงาน

6. โครงการเข้าวัดฟังธรรม

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคภายในสถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็ก จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีปัญหาน้อย ในส่วนของงบประมาณ นั้นเพียงพอต่อบุคลากรและเด็ก ส่วนในเรื่องของเด็กนั้นต้องดูแลคุ้มครองเป็นพิเศษ ต้องปรับวิธีการดูแลทุก ๆ 3 เดือน สิ่งที่ต้องเผชิญก็คือพฤติกรรมของเด็ก หากเด็กเกิดพฤติกรรม หรือมีนิสัยที่มีความรุนแรงต่อเจ้าหน้าที่ ต้องลงพื้นที่ตรวจสอบทันที แต่ถ้าเด็กมีอาการดีขึ้น เจ้าหน้าที่จะให้เด็กกลับบ้านได้

ส่วนการพัฒนาการของเด็ก มีการดูแลเรื่องอาหาร รับประทานให้ครบ 5 หมู่ หากเด็กเกิดเจ็บป่วยไม่สบาย เจ้าหน้าที่หรือพี่เลี้ยงจะพาไปพบหมอ และมีการแจ้งให้แม่ครัว ทราบว่าเด็กคนไหนป่วยหรือไม่สบาย เพื่อจะได้จัดทำอาหารที่มี รสอ่อนให้รับประทาน พร้อมรับประทานยาจิตเวช ซึ่งยา เหล่านั้นจะได้มาจากเครือข่ายภายในและภายนอก เด็กภายใน สถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็กจังหวัดสุราษฎร์ธานี จะได้รับประทาน ยาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

สถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็กจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการ ป้องกันระบบการสื่อสารจากเด็กและบุคคลภายนอก หากเด็ก ต้องการคุยโทรศัพท์กับผู้ปกครองเจ้าหน้าที่จะคอยดูแล และ คอยระวังในการใช้โทรศัพท์อย่างใกล้ชิด

ปัญหา อุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

ไม่พบอุปสรรคในการทำงาน

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

ได้ศึกษาหาความรู้ภายในหน่วยงาน ได้ทราบถึง กระบวนการเทคนิคการบริหารงานอย่างเป็นระบบภายใน หน่วยงาน และยังได้ประสบการณ์ที่ดีในการลงพื้นที่ในครั้งนี้

QR code คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

หน่วยงานสำนักงานบังคับคดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : สุราษฎร์ธานี 2

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นางสาวกรสุตา	พรมจันทร์	6140410905
2. นายธวัฒน์ชัย	มากทองน้อย	6140410916
3. นางสาวภักธินิชา	รุ่งเจริญกุล	6140410932
4. นายมกรพงศ์	สุวรรณโชติ	6140410933
5. นางสาวรัชฎาพร	ศรีขวัญ	6140410934
6. นายภาณุพงศ์	เล็กขาว	6140410979
7. นายอาทิตย์	สอนจันทร์	6140410987

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสุวิวัฒน์ พูลทองคำ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดี

จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานบังคับคดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี สังกัดกรมบังคับคดี ที่มาจากหน่วยงานราชการระดับกองในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม 2 กอง คือ กองบังคับคดีแพ่ง และกองบังคับคดีล้มละลาย จนกระทั่งปี พ.ศ. 2517 สมัยรัฐบาลศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี นายกิตติ สีหนนท์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้เห็นความสำคัญของทั้ง 2 กองดังกล่าว ประกอบกับงานบังคับคดีแพ่งและงานบังคับคดีล้มละลายเพิ่มขึ้นมาก หน่วยงานที่จัดไว้แต่เดิม ไม่เหมาะสมกับงานที่นับวันแต่จะเพิ่มปริมาณมากขึ้นทุก ๆ ปี ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งคดีล้มละลาย งานเกี่ยวกับการวางทรัพย์ได้ขยายอำนาจหน้าที่ทั่วราชอาณาจักร รวมทั้งงานชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือนิติบุคคลตามคำสั่งศาล ได้ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถชำนาญงานในหน้าที่ได้รับ เป็นไปอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2517 ให้ยกฐานะกองบังคับคดีแพ่งและกองบังคับคดีล้มละลาย

วิสัยทัศน์

“บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งส่งเสริมการขึ้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ”

พันธกิจ

1. ให้บริการด้านการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชีการวางทรัพย์และการไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรมและตรวจสอบได้
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนางานบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชีการวางทรัพย์และการไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งพัฒนาระบบงานสนับสนุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
3. พัฒนากฎหมาย ระเบียบ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีให้ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล
4. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดี ในด้านการบังคับคดีมาพัฒนาการดำเนินงานบังคับคดีให้มีประสิทธิภาพ

5. พัฒนานองค์กรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินการ

6. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญมีจิตสำนึกในการบริการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

7. พัฒนาเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือด้านการบังคับคดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายการบังคับคดี การวางทรัพย์ การไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้แก่ประชาชนได้เข้าใจอย่างทั่วถึง

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

การติดตามและประเมินผล เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการ และเป็นกระบวนการที่สำคัญในการรับทราบข้อมูลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับ ด้วยการนำข้อมูลรายงานผลมาใช้ในการวิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความคุ้มค่าต่อการกิจของหน่วยงาน

อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การดำเนินการติดตามและประเมินผลตามแผนปฏิบัติราชการ กรมบังคับคดีได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานและการใช้จ่ายเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี โดยได้กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการรายงานผลความคืบหน้าของการดำเนินงานส่งให้กลุ่มงานนโยบายและแผนทุกวันที่ 25 ของเดือน ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ใจแทนคำพูดในการทำงาน การจริงจังต่อกันกันในการทำงาน ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่แบ่งชนชั้นกัน ผู้อำนวยการมาร่วมทำงานกับบุคลากรในองค์กร การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อความรวดเร็วในการทำงานและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดเด่นของหน่วยงาน

หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หัวหน้างานรวมถึงบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพของงานเป็นหลัก บุคลากรมีความจริงจังต่องานที่ทำร่วมกัน

โครงการเด่นของหน่วยงาน

1. สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี เข้าร่วมยุติธรรมเคลื่อนที่
2. กิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายให้กับประชาชนที่ไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายในพื้นที่ชุมชนหรือท้องถิ่น

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

พื้นที่ตั้งของหน่วยงานมีพื้นที่แคบและแออัด ทำให้รองรับผู้ใช้บริการได้จำนวนน้อย มีเอกสารจำนวนมาก การคัดแยกเอกสารค่อนข้างยากและไม่เป็นระเบียบ

ปัญหาและอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

สถานที่ ค่อนข้างคับแคบรองรับสมาชิกในกลุ่ม ไม่เพียงพอ การเข้าสัมภาษณ์จึงเขาไปได้แค่สมาชิกบางคน การเยี่ยมชมสถานที่ต้องส่งตัวแทนไปเนื่องด้วยความสะดวกของพื้นที่และเอกสารสำคัญที่มีจำนวนมาก อาจเกิดความเสียหายได้หากนำสมาชิกทุกคนเข้าไปเยี่ยมชมหน่วยงาน และเนื่องจากสมาชิกบางคนติดภารกิจและมีเวลาว่างไม่ตรงกัน ในวันลงพื้นที่จึงมีเพียงสมาชิกบางคนเท่านั้นที่ได้ร่วมลงพื้นที่

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

ได้เรียนรู้การทำงานของหน่วยงานว่ามีระบบการทำงานอย่างไร การควบคุมบุคลากรจำนวนมากให้ปฏิบัติตามกฎและค่านิยมร่วมของหน่วยงาน โดยบุคลากรทุกคนพร้อมใจที่จะทำตามและมีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน การใช้เทคนิคในการบริหารหน่วยงานให้สามารถทำงานได้อย่างยาวนานและมีประสิทธิภาพทั้งบุคลากรและผลงานที่สัมฤทธิ์ผลออกมา โดยตอบสนองกับความต้องการของผู้ใช้บริการและกรมที่สังกัด

QR Code คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลงพื้นที่เก็บข้อมูล เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : สุราษฎร์ - นครฯ

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นางสาวประภัสสร	บุญเหลือ	6140410925
2. นางสาวปิยะนาถ	ทองขาว	6140410926
3. นางสาวศินีนาฏ	รักษา	6140410942
4. นางสาวนิภาพร	ตามชัยสง	6140410959
5. นายณฐพล	เพชรดำ	6140410972
6. นางสาวณัฐกาญจน์	เดชนุ่น	6140410973
7. นางสาวนัสสินี	ปานเฉวง	6140410977
8. นางสาวเอื้อการย์	พงษ์นยศาสตร์	6140410994

ผู้ให้สัมภาษณ์ นางสาวอารีย์ การธิโร

ตำแหน่ง ผู้บริหารแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติความเป็นมา

เดิมชื่อสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคอยู่ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 7 ธันวาคม 2536 โดยจัดตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2537 เป็นต้นมา แต่หลังจากมีพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา จึงเป็นผลให้มีการเปลี่ยนชื่อกระทรวงเป็น “กระทรวงแรงงาน” และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคม จังหวัด ก็ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานแรงงานจังหวัด ตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา

วิสัยทัศน์

“แรงงานมีผลิตภาพสูง มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

พันธกิจ

1. พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรู้
2. จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน
3. เสริมสร้างให้แรงงานมีความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดี
4. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

เทคนิคการจัดการเกิดขึ้นในองค์การและในมุมมองด้านการจัดการ องค์การมีคนมาทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งองค์การมีลักษณะร่วมกันอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. ทุกองค์การต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของตนเอง
2. ทุกองค์การต้องมีคนร่วมกันทำงาน
3. องค์การต้องมีการจัดโครงสร้างงานแบ่งงานหน้าที่รับผิดชอบของคนในองค์การ

จะเห็นว่าองค์การปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การในแบบเดิม

กับองค์การสมัยใหม่ก็มีความแตกต่างกัน เช่น การจัดการแบบคงเดิมกับแบบพลวัตร รูปแบบไม่ยืดหยุ่นกับแบบยืดหยุ่น การเน้นที่ตัวงานกับเน้นทักษะ การมีสถานที่ทำงานและเวลาทำงานที่เฉพาะคงที่กับการทำงานได้ทุกที่ทุกเวลา

องค์การแบบเดิม พนักงานจะทำงานในสถานที่ทำงาน และเป็นเวลาที่แน่นอน แต่ในองค์การสมัยใหม่มีแนวโน้มที่จะให้อิสระกับพนักงานในการทำงานที่ใดก็ได้เมื่อไรก็ได้ แต่ต้องได้ผลงานตามที่กำหนด เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยีเอื้อให้สามารถสื่อสารถึงกันได้แม้ทำงานคนละแห่ง รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว และโลกาภิวัตน์ทำให้คนต้องทำงานแข่งกับเวลามากขึ้นจนเบียดบังเวลาส่วนตัวและครอบครัว ดังนั้นองค์การสมัยใหม่จะให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานทั้งเรื่องเวลาและสถานที่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มวิถีการดำเนินชีวิตของพนักงานยุคใหม่

จุดเด่นของหน่วยงาน

เน้นการบริการต่อประชาชนและให้ประชาชนเข้ามามีพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ จัดเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมและพอเพียงต่อความต้องการทางเศรษฐกิจทุกภาคส่วน พัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความรู้

โครงการเด่นของหน่วยงาน



แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ขับเคลื่อนเครือข่าย
ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ฯ สู่การปฏิบัติในระดับ
พื้นที่



โครงการเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานสู่สถาน
ประกอบการ SMEs ไทย



แรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี นำข้าราชการ เจ้าหน้าที่
ร่วมกิจกรรม “จิตอาสาพัฒนาป่าชายเลน” และออกตรวจเยี่ยม
และติดตามผลการปฏิบัติงานการป้องกันอุบัติเหตุ ในช่วง
เทศกาลปีใหม่

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

ปัญหา

1. ภายในองค์กรมีบุคลากรจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชน
2. การทำงานมีความล่าช้า ทำให้ประชาชนที่ไปใช้บริการต้องรอเป็นเวลานาน อาจเนื่องมาจากขั้นตอนในการดำเนินการที่ต้องการความถูกต้องและข้อเท็จจริง

ข้อควรปรับปรุงแก้ไข

1. ใ้บุคลากรที่มีจำนวนจำกัด ทำงานให้มีคุณภาพมากที่สุด ใ้งานเสร็จเรียบร้อยตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนด
2. ปรับปรุงการให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มความรวดเร็วใ้แก่ประชาชน

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

ก่อนหน้านี้ทางสมาชิกในกลุ่มได้ติดต่อไปยังหน่วยงานสถานคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ทำการติดต่อไปหลายครั้งโดยที่ผู้บริหารรับเรื่องไว้แล้ว แต่การติดต่อกลับมาเกิดความล่าช้า จึงทำให้สมาชิกในกลุ่มเปลี่ยนมาทำการศึกษาหน่วยงานสำนักงานแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี แทน

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

สิ่งที่ได้เรียนรู้การลงพื้นที่ ทำให้ทราบและเข้าใจการทำงานของหน่วยงานจริง เห็นถึงกระบวนการทำงานในหน่วยงาน ขั้นตอน และยังได้ทราบถึงเทคนิคที่หน่วยงานนำมาบริหารจัดการองค์กร ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของหน่วยงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทราบถึงโครงสร้างของหน่วยงาน อัตราการว่างงาน อัตราการจ้างงานขั้นต่ำของจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นจำนวนเงิน 325 บาทต่อวัน เห็นถึงโครงการที่หน่วยงานได้จัดขึ้นเพื่อได้รวมกิจกรรมกับประชาชน

QR code



คลิปการลงพื้นที่



คลิปตลาดภูมิปัญญา

ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 1

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : นครศรีธรรมราช

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นายนฤชาติ	สุวรรณชาติรี	6140410919
2. นายนิรวิทย์	นาคกุล	6140410923
3. นางสาวพรนภา	ดวงฤทธิ์	6140410928
4. นางสาวสิริลักษณ์	นราพงศ์	6140410947
5. นางสาวสุธิตา	หนูคง	6140410949
6. นางสาวปิยธิดา	เนาวาสน์	6140410963
7. นายรุจสวัสดิ์	ตลิ่งผล	6140410966
8. นางสาวอัมพิกา	พูลสวัสดิ์	6140410969

ผู้ให้สัมภาษณ์ : ดร.ชูศักดิ์ ชูช่วย

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาโดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษาจำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้นตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อ วันที่ 7 ก.ค. 2546

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง มุ่งมั่นพัฒนา คุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
2. เสริมสร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ
4. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

จุดเด่นของหน่วยงาน

1. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้รับบริการพึงพอใจ
2. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
3. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม

จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซื่อสัตย์ สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ มีจิตสาธารณะ ความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกัน มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ

โครงการเด่นของหน่วยงาน

1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

แผนงาน : บูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
โครงการ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา

กิจกรรม : เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและความตระหนักรู้
ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กิจกรรม : บูรณาการระบบการประเมินด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

1. เหตุผลจำเป็น

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” มีพันธกิจ ในการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบ ให้มีมาตรฐานสากล โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ คือ ประเทศไทยได้รับการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 นอกจากนี้ ทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 ยังมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ) และทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์การปลูกฝัง “คนไทยไม่โกง” และยุทธศาสตร์การป้องกันด้วยการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาล) อีกด้วย ทั้งนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีแผนงานและโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6

ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ แผนงาน การสร้างกลไก “ยับยั้ง” และ “สร้างความตระหนักรู้” เพื่อ ป้องกันการทุจริต ที่กล่าวถึงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ภายใต้กรอบแนวคิด “โรงเรียน สุจริต” เพื่อสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ปลุกจิตสำนึกทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์ พอเพียง มีจิตสาธารณะ ซึ่งตรงกับคุณลักษณะ 5 ประการของโรงเรียนสุจริต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตระหนักในความสำคัญของการ เตรียมการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริต และประพัตติมิชอบ เพื่อร่วมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุก ภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริตประพัตติมิชอบทุกรูปแบบ โดยดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเพื่อวางรากฐานการปลุกจิตสำนึก ซึ่งเป็นกลไกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของประเทศชาติ

2. วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริตในวงกว้างทั้งในระดับสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและชุมชน

2. เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารการจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และเพื่อพัฒนานวัตกรรมป้องกันและยับยั้งการทุจริตเชิงรุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในสังกัดให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

3. เป้าหมายโครงการ

สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนด้านการป้องกันการทุจริต สร้างความตระหนักรู้ในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตให้นักเรียน ครูและผู้บริหารมีทัศนคติและค่านิยมร่วมต้านทุจริตในวงกว้างทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับหน่วยงานและระดับชุมชน สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) มีการปรับปรุงหรือพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน อีกทั้งมีการยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4. กลุ่มเป้าหมายโครงการ

1. นักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 26,680 คน

2. ครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 1
จำนวน 1,909 คน

3. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 119 โรงเรียน
ประกอบด้วย

1) โรงเรียนสุจริตต้นแบบ	จำนวน 1 โรง
2) เครือข่ายโรงเรียนสุจริต ร้อยละ 10	จำนวน 13 โรง
3) เครือข่ายโรงเรียนสุจริต ร้อยละ 20	จำนวน 26 โรง
4) เครือข่ายโรงเรียนสุจริต ร้อยละ 30	จำนวน 36 โรง
5) เครือข่ายโรงเรียนสุจริต ร้อยละ 40	จำนวน 43 โรง

4. ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2562 ถึง
30 กันยายน 2563

5. สถานที่/พื้นที่ดำเนินการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 และสถานศึกษาใน
สังกัด

6. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Impact)

1. นักเรียน ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา มีฐานความคิดในการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

2. สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีกลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็ง และเท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต

3. ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

7. การติดตามประเมินผล

1. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมโรงเรียนสุจริต

2. การนิเทศ กำกับ ติดตาม และการรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต

3. การรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้วยวิธีการออนไลน์ผ่านทางเว็บไซต์โครงการโรงเรียนสุจริต (www.uprightschool.net)

4. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาออนไลน์ (Integrity and Transparency Assessment Online: ITA Online)

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

1. สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีเงินงบประมาณไม่เพียงพอที่จะแจกจ่ายให้กับโรงเรียนในสังกัดได้ตามความต้องการ

2. บุคลากรมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถหรือผ่านการทำงานที่ไม่ตรงสายงานที่สอนหรืองานที่ทำปัจจุบัน ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหากับการบริหารงานให้ถูกต้องตามที่ควรจะเป็น

3. การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สืบเนื่องจากการนำเข้า (Input) ครูที่มีความรู้ไม่ตรงกับการสอน อีกทั้งงานเอกสารอื่น ๆ ที่ทางกระทรวงศึกษาธิการหรือทางโรงเรียนให้ครูผู้สอนทำเพิ่มนอกเหนือจากงานสอน เช่น งานธุรการ พัสดุ การเงินและงานบุคลากร เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาที่กระทบกับครูส่วนใหญ่ สืบเนื่องมาจากไม่มีเวลาเตรียมการสอนมากพอ และสุดท้ายอาจจะส่งผลเสียต่อผู้เรียนได้ในอนาคต

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

ปัญหาที่สมาชิกกลุ่มพบเจอเป็นอย่างแรกคือ การติดต่อสื่อสารกับทางหน่วยงานค่อนข้างลำบาก มีการโทรศัพท์ไปบ่อยครั้งแต่ไม่มีผู้รับสาย ทางสมาชิกกลุ่มจึงได้ร่วมกันแก้ปัญหาโดยการเดินทางไปติดต่อสำนักงานด้วยตนเอง

ปัญหาต่อไปคือ ผู้บริหารมีภารกิจที่จะต้องลงพื้นที่บ่อยครั้งและไม่ค่อยประจำอยู่ที่หน่วยงาน การหาเวลาให้สะดวกพร้อมกันกับสมาชิกในกลุ่มจึงเป็นไปได้ยาก

ปัญหาสุดท้ายคือ การหาเวลาที่ตรงกันของสมาชิกในกลุ่มและผู้บริหารเป็นไปได้ยากมาก เนื่องจากต้องขอข้อมูลหน่วยงานโดยการสัมภาษณ์ การจัดเวลาให้ตรงกันจึงเป็นไปได้ยาก เพราะต่างคนต่างมีภารกิจที่ต่างกัน จึงทำให้ต้องเลื่อนการนัดหมายไปถึง 2 ครั้ง

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

1. ได้เรียนรู้กลยุทธ์และระบบการทำงานภายในหน่วยงาน
2. ได้รู้ถึงปัญหาและมีวิธีการรับมือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน
3. ได้เรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานเป็นทีม มีการทำงานอย่างเป็นระบบ
4. เทคนิคทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้จากการไปลงพื้นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานเดี่ยว งานกลุ่มที่ต้องควบคุม ดูแลการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นกระบวนการ ขั้นตอน การวางแผน การตรวจสอบคุณภาพงาน จนทำให้งานที่ทางกลุ่มทำให้เกิดผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ได้เห็นถึงศักยภาพของหน่วยงาน ว่าสามารถปรับตัวให้เข้ากับอนาคตได้มากน้อยแค่ไหนและได้รู้ถึงทฤษฎีต่าง ๆ หรือเทคนิคในการบริหารงาน จากที่ทางกลุ่มไปลงพื้นที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน และได้มีการนำทฤษฎีหรือเทคนิคมาบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

QR Code คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานสำนักงานเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : กลุ่มตรัง

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นางสาวณัฐชยา	จันทร์พุ่ม	6140410991
2. นางสาวรัตติกาล	ชูชาติ	6140410935
3. นางสาวเบญจรัตน์	เต็มทับ	6140410960
4. นางสาวถวัลรัตน์	นิลมะณี	6140410914
5. นางสาวชนิษฐา	จิตรอักษร	6140410970
6. นางสาวกมลพร	ชูทอง	6140410901
7. นางสาวปฐมวรรณ	แก้วทอง	6140410961

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายสุฟ้าง แซ่หว่อง

ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี

ประวัติความเป็นมา

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี เดิมเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ในตำบลตลาด อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดรูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาล ต่อมาในปี พ.ศ. 2475 ได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับเทศบาลฉบับแรกขึ้น คือ พระราชบัญญัติระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ซึ่งมีผลทำให้สุขาภิบาลเมืองสุราษฎร์ธานีได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม พ.ศ. 2478 มีพื้นที่ 2.67 ตารางกิโลเมตร เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ได้ขยายเทศบาลให้มีพื้นที่ 6.95 ตารางกิโลเมตร ต่อมาท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดชุมชนและย่านการค้าทั้งภายในเขตและนอกเขตเทศบาล ซึ่งติดกับเขตเทศบาล มีสภาพคล้ายคลึงกัน อีกทั้งเป็นที่ตั้งของการปกครองระดับจังหวัด ในขณะเดียวกันพื้นที่ตำบลใกล้เคียงก็มีความเจริญต่อเนื่องเป็นชุมชนเดียวกันกับเทศบาล จึงได้ขยายเขตตามพระราชกฤษฎีกาการเปลี่ยนแปลงเขตเทศบาล โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 111 ตอนที่ 59 ลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2537 ครอบคลุมพื้นที่ 68.97 ตารางกิโลเมตร วันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2550

นายอารีย์ วงศ์อารยะ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้ลงนามในประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 19 เมษายน พ.ศ. 2550 เรื่อง เปลี่ยนแปลงฐานะเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี เป็นเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 4 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ สู่สังคมแห่งความสุข” Good Life Good City

พันธกิจ

1. พัฒนาเมืองให้สอดคล้องกับผังเมืองรวม พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการการจราจร การคมนาคมขนส่งให้มีคุณภาพและมาตรฐาน
2. ส่งเสริมการประกอบอาชีพการลงทุนการท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนมุ่งสู่เมืองคาร์บอนต่ำ
4. พัฒนาให้ประชาชนมีสุขภาพดีอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขรวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสงบสุขของชุมชน
5. พัฒนาให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาทางด้านความรู้ควบคู่คุณธรรม มีการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการที่ดีและการป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

เจ้าหน้าที่คิด เจ้าหน้าที่ทำ

จุดเด่นของหน่วยงาน

นายประเสริฐ บุญประสพ นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี ท่านเป็นผู้จัดทำนโยบาย โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นหลักในการวางแผนและการดำเนินงาน ส่วนในเขตชุมชนมีประชาชนเป็นหลักในการดำเนินงาน ให้อิสระในการทำงานกับเจ้าหน้าที่ได้ทำงานตามความสามารถของตน

โครงการเด่นของหน่วยงาน

มีการบริหารโครงการเดิมอย่างต่อเนื่อง และมีโครงการเพิ่มเติมขึ้นมาตามแผนพัฒนา เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

1. โครงการ 1,000 เตียง เพื่อผู้ป่วยติดเตียง
2. พัฒนาถนน ท่อระบายน้ำ
3. พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว เช่น สวนสาธารณะบึงขุนทะเล ให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวใหม่ของจังหวัด
4. โครงการเมืองปลอดถังขยะ ให้ประชาชนนำขยะมาทิ้งไว้บริเวณที่จัดให้ ตามช่วงเวลาที่กำหนด
5. โครงการที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น ประเพณีชักพระ แข่งเรือยาว เป็นต้น
6. สร้างอาคารสำนักงานใหม่ โดยคาดการณ์ไว้ว่าจะแล้วเสร็จในอีกประมาณ 3-4 ปีข้างหน้า เป็นอาคาร 9 ชั้น เพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ ได้อยู่รวมกัน เพราะก่อนหน้านี้ส่วนงานมีการจัดตั้งแบบกระจายอยู่ภายนอกเขตสำนักงาน เพราะพื้นที่ภายในสำนักงานไม่เพียงพอต่อบุคลากร

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

พบปัญหาน้อยลงกว่าในอดีตเยอะมาก โดยในปัจจุบันแทบจะไม่ค่อยพบปัญหาใด ๆ เพราะการพัฒนาเป็นไปในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังพบปัญหาอยู่บ้าง เช่น

1. การที่ประชาชน และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ไม่ค่อยยอมรับนโยบายการบริหารงานของฝ่ายบริหารชุดปัจจุบัน
2. เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่าง ๆ ต้องการเพียงแค่งบประมาณ แต่งานไม่ดำเนินการตามงบประมาณเท่าที่ควร

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

สภาพอากาศที่ไม่เอื้ออำนวยในช่วงการลงพื้นที่ศึกษาหน่วยงาน

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

ได้เรียนรู้เทคนิคและเครื่องมือที่หน่วยงานนำมาใช้ในการบริหารองค์กร ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่แต่ละองค์กรอาจนำเทคนิคที่นำมาใช้ในการบริหารแตกต่างกันออกไปตามลักษณะโครงสร้างหรือรูปแบบการบริหารงาน เห็นได้จากลักษณะการทำงานจริง การบริหารเวลาในการทำงานทั้งก่อนไปลงพื้นที่และขณะที่ลงพื้นที่ เพราะในสถานการณ์จริงอาจเกิดเหตุการณ์ให้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ก่อนลงพื้นที่ต้องมีการ

วางแผนเตรียมตัวทั้งเรื่องการถาม-ตอบคำถาม การยื่นเอกสาร
ขออนุญาต การตรวจสอบความคืบหน้าเอกสารที่ยื่นไปยัง
หน่วยงานก่อนลงพื้นที่ ทำให้เรียนรู้การทำงานเป็นขั้นตอน เมื่อ
ได้ลงพื้นที่จริงทำให้รู้จักการพูดคุยพบปะกับผู้คน ได้เรียนรู้
ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการลงมือทำมากกว่าการเรียนรู้ทฤษฎี
เพียงอย่างเดียวในห้องเรียนที่ทุกคนอาจไม่เห็นภาพชัดเจน
และยังเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นในการนำข้อมูลความรู้มา
เผยแพร่ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรที่ไปลงพื้นที่เพราะ
เปรียบเสมือนการประชาสัมพันธ์องค์กรนั้น ๆ และยังเป็น
ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยในการนำชื่อเสียงและความรู้ทาง
วิชาการไปเผยแพร่แก่บุคคลทั่วไปรวมถึงองค์กรที่ไปลงพื้นที่
ด้วย

OR Code คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี หน่วยงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : กลุ่มพัทลุง

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

1. นางสาวรัตติกาล	รัตนพงศ์	6140410936
2. นางสาวมนลิษา	สร้อยสน	6140410964
3. นายจตุรพัคตร์	ทองคำ	6140410971
4. นางสาวธนพร	ชีวะโสภณ	6140410974
5. นายธีรพล	ศรียะพงษ์	6140410976
6. นายศราวุธ	จันทร์แสง	6140410983
7. นางสาวอรอนงค์	แก้วมลทิน	6140410985

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายทองทวี ทีปะपाल

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลมะขามเตี้ย

ประวัติความเป็นมา

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย ตั้งอยู่ที่ 218/4 หมู่ 5 ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นสถานบริการพยาบาลประจำตำบลมะขามเตี้ย ทำหน้าที่ให้บริการทางสาธารณสุขได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง โดยเฉพาะในด้านของการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในชุมชน ให้สามารถดูแลและมีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพของประชาชนในของคนในชุมชนมะขามเตี้ย รวมไปถึงนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อีกด้วย

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในด้านระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อคนในชุมชนสุขภาพดี ภายในปี 2563

พันธกิจ

เป็นผู้อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

1. พัฒนาตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ
2. พัฒนางองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน

3. พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

4. สนับสนุนการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และให้บริการประชาชน

5. พัฒนาและสนับสนุนการบริการสุขภาพด้านวิชาการ ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยให้กับประชาชน

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย จะใช้เทคนิคทางการบริหาร คือ “Area Function Participation” หรือ AFP ดังนี้

-Area: ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาในเชิงพื้นที่ที่มีสภาพปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการที่แตกต่างกันในพื้นที่

-Function: กำหนดภารกิจของรูปแบบการจัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณ

-Participation: การดำเนินงานจะมุ่งเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในการเข้าร่วมแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ยพยายามรับสภาพปัญหาความต้องการ และผลประโยชน์สาธารณะของประชาชนในพื้นที่ เป็นจุดมุ่งหมายทางการบริหาร

เพื่อเป็น “เขตสุขภาพเพื่อประชาชน” เป็นกลไกแนวนอน ที่สานพลังสร้างสุขภาวะ ที่ทำงานด้านสุขภาพในพื้นที่เดียวกันเข้าด้วยกัน เหมือนเส้นด้ายแนวนอน ร้อยเชื่อมเส้นด้ายแนวตั้งเข้าด้วยกัน คิดด้วยกัน กำหนดทิศทางและทำงานไปทางเดียวกัน หนุนเสริมกัน ไม่ก้าวถอยกัน โดยอาจมีหน่วยงานจากภายนอกร่วมทำหน้าที่บริหารจัดการ อาจมีการใช้กระบวนการพัฒนานโยบายแบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือเชื่อมการทำงานร่วมกัน

จุดเด่นของหน่วยงาน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งท่านเป็นคนอัธยาศัยดีไม่เคร่งครัด กว้างขวาง มองพนักงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปรียบเสมือนญาติพี่น้องทำให้สามารถบริหารได้ง่ายต่อการควบคุมและการสั่งการในการดำเนินงานต่าง ๆ

โครงการเด่นของหน่วยงาน

โครงการจัดทำคลิปรณรงค์การล้างมือ 7 ขั้นตอน เนื่องในวันที่ 15 ตุลาคม 2563 เป็นวันล้างมือโลก ที่จัดทำโดย กลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย เพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมให้ประชาชนให้ความสำคัญต่อการ ป้องกันโรคต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยที่ดีของ ประชาชน

ปัญหาอุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

การประชาสัมพันธ์ ช่องทางที่ติดต่อของหน่วยงานยัง ไม่มีความหลากหลาย ทำให้ประชาชนในพื้นที่บางส่วนยังไม่ เข้าถึงการรับบริการทางด้านการรักษาสุขภาพและด้านการ พยาบาล

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

การติดต่อสื่อสารไปยังหน่วยงานค่อนข้างลำบาก เนื่องจากช่องทางการติดต่อมีน้อยและค่อนข้างติดต่อยาก เพราะไม่มีผู้รับสาย สมาชิกในกลุ่มจึงต้องเดินทางไปติดต่อที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ยด้วยตนเอง

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

จากการลงพื้นที่ทำให้ทางกลุ่มได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน เสริมสร้างประสบการณ์จริง ถือเป็นความรู้นอกห้องเรียนที่ได้ให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานภายในองค์กร ได้เรียนรู้เทคนิคในการบริหารองค์กร อีกทั้งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรายวิชา 925-225 เทคนิคการบริหารภาครัฐได้ รวมไปถึงการนำเทคนิคการบริหารไปใช้ประจำวันได้ เช่น การทำงานกลุ่ม เป็นต้น

QR code คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานสถานีวิทยุ อสมท.สุราษฎร์ธานี

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลเมื่อวันที่ 6 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : สงขลา ปัตตานี

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

- | | | |
|--------------------|-----------|------------|
| 1. นางสาวนุรฮายาตี | หะยีกาแรง | 6140410924 |
| 2. นางสาวปณรัตน์ | อารมณฤทธิ | 6140410927 |
| 3. นางสาวธนัชกัญ | สุระคำแหง | 6140410956 |
| 4. นางสาวเมธิณี | เย็นใจ | 6140410965 |
| 5. นายภูวรินทร์ | พรมจันทร์ | 6140410980 |
| 6. นางสาวอรอนงค์ | หนูไทย | 6140410986 |
| 7. นางสาวเอเซีย | สมคิด | 6140410988 |

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายอนันต์ สกุลธนา

ตำแหน่ง ผู้จัดการศูนย์วิทยุกระจายเสียงภาคใต้ตอนบน

ประวัติความเป็นมา

เมื่อปี 2495 รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญที่ต้องจัดให้มีบริการออกอากาศวิทยุ และโทรทัศน์ในประเทศไทย จึงมีการจัดตั้งบริษัท ไทยโทรทัศน์ จำกัด ขึ้น ภายหลังบริษัท ดังกล่าวประสบปัญหาขาดทุนคณะรัฐมนตรีจึงมีมติให้ยุบเลิกกิจการเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2520 และได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย (อสมท.) พ.ศ. 2520 ขึ้นเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2520 มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

วิสัยทัศน์

ต้องผลิตรายการให้มีประโยชน์แก่ประชาชน สามารถผลิตรายการให้มีรายได้และได้กำไร ที่สำคัญต้องผลิตรายการที่มีคุณค่าให้กับประชาชน ต้องส่งเสริมการสร้างสรรค์ต่อสังคมเด็กและเยาวชน รวมถึงประเทศชาติ

พันธกิจ

1. ผู้ชม: นำเสนอเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ ผ่านทุกช่องทาง ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และรับผิดชอบ ต่อสังคม
2. ลูกค้า/คู่ค้า: ส่งมอบคุณค่าและสร้างความผูกพันผ่านการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
3. พนักงาน: พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
4. ผู้ถือหุ้น: สร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืน ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล
5. สังคมชุมชน: ส่งเสริมเนื้อหาและสาระความรู้ เพื่อสร้างสังคมตื่นรู้
6. ประเทศ: สื่อสารเนื้อหาสาระที่เสริมความฉลาด สร้างความเชื่อมั่น และสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศชาติ

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

1. มีการผลิตรายการเองโดยรับสัญญาณจากหน่วยงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร
2. มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีในการส่งสัญญาณไปให้ได้ไกลมากที่สุดและให้ทั่วถึงประชาชนทั่วทุกภูมิภาค อีกทั้งยังมีการไลฟ์สดผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถดูนักจัดรายการได้ มีเพจของหน่วยงานเอง
3. มีการพัฒนาบุคลากร ฝ่ายเทคนิคและเครื่องมือ

จุดเด่นของหน่วยงาน

1. มีการสร้างระบบเครือข่ายเพื่อกระจายสัญญาณให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และเข้าถึงประชาชน
2. ผู้จัดรายการมีคุณภาพ มีทักษะการสื่อสารที่ดี
3. สถานีท้องถิ่นข่าวและสาระยอดเยี่ยม
4. มีรายการที่สร้างสรรค์หลากหลายประเภท ได้แก่ ข่าวท้องถิ่น เพลง การลงพื้นที่สอบถามความต้องการของประชาชน เป็นต้น

โครงการเด่นของหน่วยงาน

โครงการผลิตรายการเพื่อชุมชน

โครงการ To Be Number One

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

บมจ.อสมท. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ โดยถือว่าการบริหารความเสี่ยงเป็นกลไกสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นส่วนช่วยในการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน อีกทั้งยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี บมจ.อสมท. จึงได้จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบขึ้น และมีการพัฒนาระบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ประจำปี 2553 เพื่อตอบสนองต่อรายการความเสี่ยง ที่มีระดับความรุนแรงสูง จำนวน 5 รูปแบบ โดยรายละเอียดของแต่ละความเสี่ยง และการบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าว สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
2. ความเสี่ยงจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย
3. ความเสี่ยงจากผลประกอบการอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
4. ความเสี่ยงจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ยังไม่สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ความเสี่ยงจากระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยังต้องปรับปรุงเพื่อให้สามารถสนับสนุนแผนดำเนินธุรกิจขององค์กร

ปัญหา อุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

การเดินทางไปยังองค์กรมีอุปสรรคในเรื่องมลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่นละออง มลภาวะจากท่อไอเสียรถยนต์ เป็นต้น เนื่องจากช่วงการลงพื้นที่ มีการทำถนน อีกทั้งการประสานงานในช่วงแรกยังมีการตอบรับจากหน่วยงานไม่ชัดเจน ทำให้ทางกลุ่มต้องติดต่อกับองค์กรอยู่บ่อยครั้ง

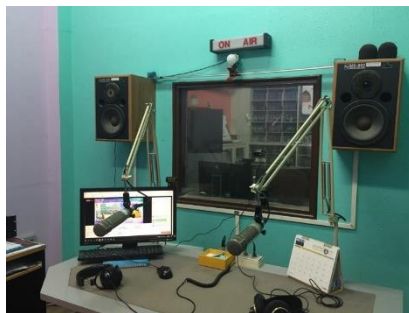
สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

องค์กรมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเท่าทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งได้เรียนรู้โครงสร้างเครือข่าย ระบบการทำงาน ขององค์กร โดยทางกลุ่มได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริงในห้องจัดรายการ

QR CODE คลิปการลงพื้นที่



ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



เทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
หน่วยงานศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
เขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลงพื้นที่เก็บข้อมูลวันที่ 4 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563

ชื่อกลุ่ม : สตุล ระนอง ยะลา

รายชื่อสมาชิกในกลุ่ม

- | | | |
|---------------------|----------|------------|
| 1. นางสาวชนิกานต์ | ทุมลิตี | 6140410909 |
| 2. นางสาวจันทิรา | นาคเวช | 6140410907 |
| 3. นางสาวณัฐปคัลภ์ | ตันเจริญ | 6140410911 |
| 4. นางสาววิณัฐดา | หมื่นอาด | 6140410941 |
| 5. นางสาวศุภสุตา | กิจรักษา | 6140410943 |
| 6. นางสาวต่วนชูไฮลา | นิพร่อน | 6140410955 |

ผู้ให้สัมภาษณ์ นายชัยวัชร มณีแนม

ตำแหน่ง อธิการบดีกรมพินิจเขต 8 สุราษฎร์ธานี

ประวัติความเป็นมา

รัฐบาลเห็นว่าการปฏิบัติต่อเด็กในระหว่างจับกุมหรือพิจารณาคดีโดยใช้วิธีการเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ นั้นเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมและเป็นผลเสียต่อเด็ก จึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 และกระทรวงยุติธรรม ได้เปิดดำเนินการศาลคดีเด็กและเยาวชนกลาง กับสถานพินิจและคุ้มครองเด็กกลาง เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2495 มีที่ทำการชั่วคราวที่ศาลแขวงพระนครใต้ (เดิม) ตำบลตลาดน้อย อำเภอสัมพันธวงศ์ จังหวัดพระนคร ซึ่งภายหลังได้ย้ายมาอยู่อาคารที่ถนนราชินี ใกล้ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ต่อมาเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัวว่ามีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหของเด็กและเยาวชนจึงนำคดีครอบครัวมาพิจารณาในศาลนี้ด้วย โดยยกเลิกกฎหมายเดิมทั้งสองฉบับและให้ใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 แทน พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อศาลคดีเด็กและเยาวชนและสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก มาเป็นศาลเยาวชนและครอบครัว และสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่จะทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่เด็กและเยาวชนภายใต้กระบวนการยุติธรรม

พันธกิจ

1. ผู้ทัชผู้เยาว์เพื่อสวัสดิภาพและอนาคต
2. ยกระดับคุณภาพการดูแล แก้ไข บำบัดฟื้นฟู เด็กและเยาวชน
3. พัฒนาศักยภาพและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ

เทคนิคการบริหารของหน่วยงาน

การติดต่อประสานงานกับผู้คุมเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนคิดแบบนั้น มีการประสานงานโดยใช้วิทยุสื่อสารในการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ในสำนักงานและผู้คุม ซึ่งผู้คุมไม่สามารถที่จะนำโทรศัพท์เข้าไปได้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินผู้คุมสามารถใช้วิทยุสื่อสารขอความช่วยเหลือได้เพียงอย่างเดียว การใช้วิทยุสื่อสารนี้นอกจากจะเป็นผู้คุมที่ใช้แล้ว ก็ยังมีครูที่เข้าไปสอนเด็กและเยาวชนตามหลักสูตรของกศน. เพื่อป้องกันไม่ให้เด็กและเยาวชนสามารถแอบเอาโทรศัพท์ไปสื่อสารกับบุคคลภายนอกได้ นอกจากนี้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็ก

และเยาวชนจะต้องอยู่ในสายตาตลอดเวลาแม้กระทั่งเข้าห้องน้ำก็ตาม การดูแลเด็กและเยาวชนนี้นอกจากจะมีผู้คุมประจำบ้านแต่ละหลังที่เด็กและเยาวชนพักอาศัยอยู่แล้วนั้น ยังมีการติดกล้องวงจรปิดเพื่อสอดส่องพฤติกรรมเด็กตลอด 24 ชั่วโมงอีกด้วย ทั้งนี้การใช้กล้องวงจรปิดในการดูแลความปลอดภัยและดูพฤติกรรมของเด็กได้ 24 ชั่วโมงแล้วยังสามารถลดอัตราจ้างของผู้คุมที่เข้ามาดูแลด้วย รวมถึงกล้องวงจรปิดสามารถบันทึกเหตุการณ์ได้ซึ่งหน่วยงานสามารถที่จะเปิดดูหรือเก็บหลักฐานข้อมูลพฤติกรรมการเป็นอยู่ของเด็กและเยาวชนได้อีกด้วย

จุดเด่นของหน่วยงาน

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนมีภารกิจหน้าที่ในการควบคุม ดูแล บำบัด แก้ไข พันฟู ป้องกัน พัฒนาพฤตินิสัย และสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้การฝึกและอบรม เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถกลับตนเป็นคนดีและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุขโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

โครงการเด่นของหน่วยงาน

1. โครงการคืนคนดีสู่สังคม กิจกรรมการจ้างงานเด็กและเยาวชน
2. โครงการ Generation Unlimited Youth Challenge เยาวชนกล้าคิด สะกิดสังคม
3. โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ปัญหา อุปสรรค ข้อควรปรับปรุงของหน่วยงาน

เนื่องจากการควบคุมการดูแลของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น การควบคุมดูแลจะแบ่งเด็กและเยาวชนมี 4 ลำดับชั้นในการให้โทษที่แตกต่างกัน ซึ่งลำดับที่ 4 เป็นลำดับโทษที่ให้โทษน้อยที่สุด ซึ่งเด็กในกลุ่มนี้สามารถที่จะกลับบ้านได้ ในกรณีนี้เด็กที่อยู่ในศูนย์ฝึกอบรมจะมีการลักลอบแอบนำของเข้ามา ซึ่งพบมากที่สุดคือ โทรศัพท์ ซึ่งส่งผลทำให้เด็กสามารถติดต่อกับบุคคลภายนอกได้ และทำให้มีการส่งของที่ผิดกฎหมายอย่างเช่น ยาเสพติดเข้ามาให้พำนักอยู่ในศูนย์ฝึกอบรมผ่านทางท่อระบายน้ำหรือไม่ก็โยนเข้ามา โดยเด็กที่อยู่ในศูนย์ฝึกอบรมได้มีการนัดแนะสถานที่รับของเอาไว้แล้ว

ปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มพบเจอ

ปัญหาที่ทางกลุ่มพบเจอ คือการเดินทางไปยังหน่วยงาน เนื่องจากสมาชิกในกลุ่มเห็นตรงกันว่าควรใช้รถยนต์โดยสารในการเดินทางเพื่อความปลอดภัยของสมาชิก แต่ก็พบว่าราคาเช่ารถมีราคาสูง ทำให้ต้องใช้เวลาในการติดต่อประสานงานกับรถโดยสารนานพอสมควร ทั้งการเดินทางเป็นไปอย่างยากลำบากเนื่องจากเส้นทางที่ไปลงพื้นที่ที่มีการปรับปรุงเส้นทางทำให้ต้องใช้ถนนเพียงเลนส์เดียว ซึ่งทำให้ต้องใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมาก

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่

การลงพื้นที่ในศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนในครั้งนี้สามารถเปลี่ยนมุมมองของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อเยาวชนในการดูแลของศูนย์ฝึกฯ เยอะมาก เนื่องด้วยมุมมองก่อนหน้านี้จะลงพื้นที่นั้น ทางสมาชิกในกลุ่มมีความคิดเห็นว่าเด็กและเยาวชนที่อยู่ในกรมพินิจและความคุ้มครองเยาวชนเป็นคนที่มีความผิดที่ก้าวร้าว ชอบใช้ความรุนแรง เป็นคนที่ไม่สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ แต่เมื่อได้รับฟังเรื่องราวมากขึ้น กลับพบว่าทุกการกระทำมีเหตุผลเสมอ ยกตัวอย่างเช่น เด็กที่มีคดีฆ่าผู้อื่นนั้น

ในความเป็นจริงแล้ว เด็กอาจจะมีเหตุผลในการป้องกันตัวจากอันตรายที่กำลังคุกคามเขา อีกทั้งคดีเด็กค้ายา ในสถานการณ์ตอนนั้นอาจจะโดนบีบบังคับให้รับโทษแทนผู้ใหญ่ก็เป็นได้ การลงพื้นที่ครั้งนี้ทำให้สมาชิกในกลุ่มเปลี่ยนมุมมองในการมองเด็กและเยาวชนในกรณีพิพาท อย่างเข้าใจมากขึ้น บางครั้งเด็กหรือเยาวชนบางคนไม่อยากจะทำความผิด แต่เพราะเหตุการณ์บางอย่างทำให้เด็กต้องตกอยู่ในสถานการณ์นั้นโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

สุดท้ายนี้กระบวนการบริหารในกรมศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8 นั้นจำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการบริหารแบบครบวงจร ทุกฝ่ายในงานจะมีจุดเชื่อมโยงต่อกัน ดังนั้นเวลาเกิดอะไรขึ้นในการบริหารงาน ทุกฝ่ายของหน่วยงานจะต้องรับรู้และดำเนินการแก้ปัญหาพร้อมกันได้ทันที

QR code คลิปการลงพื้นที่



ตลาดภูมิปัญญาไททรงดำ



ลงพื้นที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 8

ภาพกิจกรรมการลงพื้นที่



อ้างอิง

- ชัยวัชร มณีแนม. [4 กุมภาพันธ์ 2563]. **ศูนย์ฝึกและอบรม
เด็กและเยาวชนเขต 8 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.**
สืบค้นจาก [http://www.djop.go.th/location/training/3-
training/96-surat](http://www.djop.go.th/location/training/3-training/96-surat) เข้าถึงเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2563
- ชูศักดิ์ ชูช่วย. [5 กุมภาพันธ์ 2563]. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.**
สืบค้นจาก <https://www.surat1.go.th/>
เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2563
- ซาร่าห์ บินเยาะ. [27 เดือนมกราคม 2563]. **สำนักงานส่งเสริม
และสนับสนุนวิชาการ 11.** สืบค้นจาก
<http://tpso11.m-society.go.th/index.php/th>
เข้าถึงเมื่อ 27 เดือนมกราคม 2563
- ทองทวี ทีปะपाल. [4 กุมภาพันธ์ 2563]. **โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลมะขามเตี้ย.** สืบค้นจาก
<https://www.makhamtia.go.th/general2.php> เข้าถึง
เมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2563
- ธิดารัตน์ โชติรัตน์, เกรรินทร์ ยิ่งเกตุรา. [24 มกราคม 2563].
สถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็กจังหวัดสุราษฎร์ธานี.
สืบค้นจาก <https://suratchildcenter.go.th>
เข้าถึงเมื่อ 24 มกราคม 2563

ภักดี ผัวจันทร์. [5 กุมภาพันธ์ 2563]. **หน่วยงานสำนักงาน
ทางหลวงชนบทที่ 11 (สุราษฎร์ธานี) กรมทางหลวงชนบท.**
สืบค้นจาก <https://drr11.drr.go.th/>
เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2563

วิวัฒน์ พูลทองคำ. [31 มกราคม 2563]. **สำนักงานบังคับคดี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** สืบค้นจาก <https://drr11.drr.go.th/>
เข้าถึงเมื่อ 31 มกราคม 2563

สุพิ้ง แซ่ห่องง. [11 กุมภาพันธ์ 2563]. **สำนักงานเทศบาลนคร
สุราษฎร์ธานี.** สืบค้นจาก <http://www.suratcity.go.th/>
เข้าถึงเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2563

อนันต์ สกุลธนา. [6 กุมภาพันธ์ 2563]. **สถานีวิทยุ อสมท.
สุราษฎร์ธานี.** สืบค้นจาก [https://radioth.net/mcot-
surat-thani/](https://radioth.net/mcot-surat-thani/) เข้าถึงเมื่อ 6 กุมภาพันธ์ 2563

อารีย์ การธิโร. [12 กุมภาพันธ์ 2563]. **สำนักงานแรงงานจังหวัด
สุราษฎร์ธานี.** สืบค้นจาก
<https://suratthani.mol.go.th/> เข้าถึงเมื่อ 12
กุมภาพันธ์ 2563

บทส่งท้าย

ทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าเทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย สอดคล้องกับกฎไตรลักษณ์ที่สรรพสิ่งบนโลกใบนี้ล้วนไม่มีอะไรแน่นอน

ที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าหน่วยงานภาครัฐมีความพยายามที่จะนำเทคนิคและเครื่องมือการบริหารที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานทำให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับ Thailand 4.0 และยุคดิจิทัล

ทั้งนี้ หน่วยงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังได้มุ่งเน้นที่การบริการสาธารณะเชิงรุก โดยนำเทคนิคและเครื่องมือการบริหารมาใช้กับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ดังนี้

- การแบ่งงานกันทำตามความถนัด (put the right man on the right job)
- การคิดแล้วลงมือทำ รวมถึงการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ (Learning by Doing)
- การสนับสนุนหน่วยบริการเคลื่อนที่ต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

- การจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาด้านต่าง ๆ ทั้งด้าน
การให้ความรู้ความเข้าใจกับประชาชน

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ (ร่วมคิด ร่วมทำ)
การทำงานแบบบูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ

- การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

- การส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนใน
ชุมชน

- การจัดการสิ่งแวดล้อมของชุมชน เป็นต้น

สุดท้ายนี้ จะเห็นได้ว่าเทคนิคและเครื่องมือการบริหารงานภาครัฐในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่ปรากฏในหนังสือเล่มนี้ล้วนตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐด้วยหัวใจสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ว่า "เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา"

ดัชนี

ก

กฎกระทรวง	3, 13	การบริหารความเสี่ยง	86
กฎหมาย	32, 33, 35, 51, 65, 87, 93, 96	การบริหารเวลา	69
กรมทางหลวง	3, 6	การบำบัด	15, 21, 22
กรมบังคับคดี	31, 34	การป้องกันและปราบปราม	
กรมพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ	13	การทุจริต	53, 54, 55
กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของ มนุษย์	13	การป้องกันและระงับอัคคีภัย	26
กระทรวงยุติธรรม	31, 93	การเปลี่ยนแปลง IV, 55, 65, 84, 86, 87	
กระทรวงศึกษาธิการ	51	การพัฒนา 3, 4, 13, 14, 23, 24, 25, 27, 54, 66, 68, 69, 76, 77, 85, 86, 88	
กระบวนการเรียนรู้	55	การฟื้นฟู	32
กล้องวงจรปิด	95	การฟื้นฟูกิจการ	32
การไกล่เกลี่ย	32, 33	การสงเคราะห์และคุ้มครอง	
การตรวจสอบ	61, 70		22
การติดตามและประเมินผล		การอุปการะเลี้ยงดู	21
	33		
การทาสีตีเส้น	7		
การทุจริตและประพฤติมิชอบ			
	53, 55		

ข

เขตพื้นที่การศึกษาประจำ
ประถมศึกษา

51, 52, 53, 55, 57

เขตเศรษฐกิจพิเศษ 3, 4

ค

คติลัทธิลัทธิ 31, 32

ความชำนาญเฉพาะทาง 34

ความเชี่ยวชาญ 3, 33

ความเป็นธรรม 13, 32

ความเป็นเลิศทางวิชาการ 52

ความมั่นคง 13, 41, 42

ความมั่นคงในชีวิต 13

ความยืดหยุ่น 43

ความเสมอภาค 13

ค่านิยม 36, 52, 53, 55, 56

คำพิพากษา 32, 33, 95

คุณภาพ 5, 13, 32, 41, 42,

43, 46, 51, 52, 61, 66,

68, 85, 94

คุณภาพชีวิต 42

เครือข่ายป้องกันและแก้ไข

ปัญหาการค้ำมนุษย์ 44

โครงการคืนคนดีสู่สังคม 96

จ

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ 34

จรรยาบรรณวิชาชีพ 33

จิตเวช 27

จิตสาธารณะ 53, 55

จิตสำนึก 33, 55

จิตอาสา 45

ด

ถอดบทเรียน 15

ท

ทรัพยากรมนุษย์ 87

ทางหลวงชนบท 3, 4, 5, 6,

7

ทารุณกรรม 21

ธ

ธรรมาภิบาล 53, 54, 55,

56, 84

น

นวัตกรรม 56, 75, 84

บ

บึงขุนทะเล 68

ป

ประสิทธิภาพ 31, 32, 34,
36, 42, 43, 52, 54, 56,
59, 61, 77, 84, 86, 87,
94

ป่าชายเลน 45

ผ

ผลสัมฤทธิ์ 33, 52

ผลิตภาพ 41

แผนกลยุทธ์ 34

แผนปฏิบัติราชการประจำปี
33

แผนประจำปี 23

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่

12 54

แผนแม่บท 55

พ

พระราชกฤษฎีกา 65, 83

พระราชบัญญัติ 3, 13, 21,
22, 31, 41, 51, 65, 93

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก
พ.ศ. 2546 21, 22

พหุนิสิย 95

พัฒนาการ 21, 23, 24, 25,
27, 32, 42, 43

ภ

โภชนาการ 23

ภาคีเครือข่าย 6, 14

ภูมิคุ้มกัน 53

ภูมิปัญญาท้องถิ่น 15, 66

ม

มติคณะรัฐมนตรี 41

มาตรฐานการศึกษา 52

มาตรฐานทางวิศวกรรม 7

ย

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 54

ยุทธศาสตร์เชิงพื้นที่ 14

โยคะเพื่อสุขภาพ 26

ร

ระบบส่งเสริมสุขภาพ 75

ระบบสารสนเทศ 26

ระบอบประชาธิปไตย 65

รัฐธรรมนูญ 51

รัฐวิสาหกิจ 83

ราชกิจจานุเบกษา 13, 65

ราชอาณาจักรไทย 51

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตำบลมะขามเตี้ย 75, 76,

77, 78, 79

โรงเรียนสุจริต 55, 57, 58

ล

โลกาภิวัตน์ 43

โลจิสติกส์ 4

ว

วัฒนธรรม 51, 52, 54, 66,

68

ศ

ศาลคดีเด็กและเยาวชน 93

ศาลเจ้าพ่อหลักเมือง 93

ศาลเยาวชนและครอบครัว 93

ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและ

เยาวชนเขต 8 จังหวัด

สุราษฎร์ธานี 96

ศูนย์วิทยุกระจายเสียง

ภาคใต้ตอนบน 82

ส

สถานประกอบการ 44

สถานพัฒนาและฟื้นฟูเด็ก

จังหวัดสุราษฎร์ธานี 26,

27

สถานพินิจและคุ้มครองเด็ก

และเยาวชน 93, 96

สถาบันครอบครัว 13, 21, 93

สวัสดิภาพ 21, 46, 94

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี

เขต 1 57

สำนักงานแรงงานจังหวัด

สุราษฎร์ธานี 46

สำนักงานคณะกรรมการ

ศึกษาขั้นพื้นฐาน 51

สำนักงานทางหลวงชนบทที่

11 5, 6

สำนักงานบังคับคดี จังหวัด

สุราษฎร์ธานี 31

สำนักงานส่งเสริมและ

สนับสนุนวิชาการที่ 11

จังหวัดสุราษฎร์ธานี 13

สุขภาพ 53, 77

สุขภาพ 65

ท

ห้องปฏิบัติการทางสังคม 15

อ

องค์กรแห่งการเรียนรู้ 14

องค์กรแห่งความสุข 25

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4

องค์การระหว่างประเทศ 32

องค์การสื่อสารมวลชนแห่ง

ประเทศไทย 83

อนามัยสิ่งแวดล้อม 75

อัตราการจ้างงาน 47

อัตราการว่างงาน 47

อัตรากำลัง 3, 23

อำนาจหน้าที่ 13, 31, 51



“ไม่มีเทคนิคและเครื่องมือการบริหารแบบใดที่ดีที่สุด....
นักบริหารควรเลือกรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม
โดยคำนึงถึงบริบทขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ”

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทุมทิพย์ ทองเจริญ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี