



วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

Ramkhamhaeng Journal of Public Administration (RJPA)

ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2563 Vol. 3 No. 1 January – April 2020



โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ISSN 2630-0133

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์
โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
2. เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน

วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นวารสารทางวิชาการที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงจัดทำขึ้น เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ทั้งในรูปของบทความวิจัย บทความทางวิชาการ บทความปริทรรศน์ของคณาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัยและบุคคลทั่วไปทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสาขาที่สัมพันธ์ โดยมีกำหนดการตีพิมพ์/เผยแพร่ปีละ 3 ฉบับ (ฉบับแรก เดือนมกราคม-เมษายน ฉบับที่สอง เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม และฉบับที่สาม เดือนกันยายน-ธันวาคม) พร้อมทั้งทั้งฉบับตีพิมพ์เป็นรูปเล่ม (ISSN 2586-9647) และฉบับออนไลน์ (ISSN 2630-0133)

เจ้าของ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

สำนักงานกองบรรณาธิการ

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น 5
ถนนรามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

ที่ปรึกษา

ผศ.วุฒิศักดิ์ ลาภเจริญทรัพย์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.บุญชาติ ทองประยูร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย

คณะกรรมการดำเนินการจัดทำวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. คณบดีคณะรัฐศาสตร์ | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย | รองประธานกรรมการ |
| 3. รองศาสตราจารย์วิภา ธรรมโชติ | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ทิพรัตน์ บุปผะศิริ | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จักษี ไชยพินิจ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ | กรรมการ |
| 7. หัวหน้างานบริการการศึกษา | กรรมการและเลขานุการ |
| 8. นางสาวจิตตราพร พิรุณ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะผู้จัดทำวารสาร

บรรณาธิการผู้พิมพ์โฆษณา

รศ.ชลิตา ศรมณี

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บรรณาธิการบริหาร

รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหนู

17 ซอยร่มเกล้า 17 ร่มเกล้า
เขตลาดกระบัง กทม. 10520

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิ้มมณี

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศ.ดร. ไชยันต์ ไชยพร

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รศ.ดร.สุพิณ เกษาคูปต์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.ประภาส ปิ่นตบแต่ง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์

23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม
เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อ.เดช อุณหะจิรังรักษ์

30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์
เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

ผู้จัดการ

นายสิทธิรักษ์ ตรีศรี

ฝ่ายศิลป์

นายประดิษฐ์ ทองมณโฑ

ประจำกองจัดการ

นางสาวรัตติยา ทองเนื้อแปด

นางสาวทิพวัลย์ เดชชยาทรัพย์

เหรียญก

นางสาวดารุณี ทิพย์สวัสดิ์

กรรมการกลั่นกรอง (Peer Review)

ศ.ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์

ศ.ดร.อนุสรณ์ ลิมมณี

ศ.ดร. ไชยันต์ ไชยพร

รศ.ดร.ดำรงค์ วัฒนา

รศ.วันชัย มีชาติ

ผศ.สุรัตน์ โหระชัยกุล

รศ.ดร.ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล

รศ.ดร.สุพิน เกชาคุปต์

รศ.ดร.กิตติ ประเสริฐสุข

ผศ.ดร.เมธาวุฒิ พิรพรวิฑูร

รศ.ดร.วรรษยา ศิริวัฒน์

นักวิชาการอิสระ

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

รศ.ดร.รวิภา ธรรมโชติ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วิทยา จิตนุพงศ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ปรัชญา ชุ่มนาเสียว	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.นิธิตา สิริพงศ์ทักษิณ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ทิพย์รัตน์ บุปผะศิริ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศุภชัย ศุภผล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.ศิริลักษณ์ ตันตยกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ชลิดา ศรมณี	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.เสาวลักษณ์ สุขวิรัช	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ณัฐพงศ์ บุญเหลือ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.มูฮัมหมัด อิลยาส หล้าปริง	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.นิพนธ์ โชะเฮง	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.พัทธ์ ลวางกูร	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.ชญาน์หัต ศุภชลาศัย	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผศ.ดร.จักรี ไชยพินิจ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.วิโรจน์ ก่อสกุล	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อ.ดร.บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.เกรียงชัย ปึงประวัติ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.กฤติธิ ศรีเกตุ	คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.ปรมต วรรณบวร	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.รุ่งรตนา เจริญจิตต์	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อ.ดร.นันทวรรณ บุญช่วย	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
รศ.ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.โกสุม สายจันทร์	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
รศ.ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ	สำนักวิชารัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
รศ.พรชัย เทพปัญญา	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.บุษอริ ยี่หมะ	คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
ผศ.ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ดร.ญาณกร ไท้ประยูร	สถาบันรัชต์ภาคย์
ดร.พระปลัดสมชาย ปโยโค	มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รศ.ดร.ทิพาพร พิมพิสุทธ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.นิยม รัฐอมฤต	นักวิชาการอิสระ
รศ.พิพัฒน์ ไทยอารี	นักวิชาการอิสระ
รศ.เฉลิมพล ศรีหงษ์	นักวิชาการอิสระ
รศ.สิทธิพันธ์ พุทธหุน	นักวิชาการอิสระ

พล.ต.อ. ดร.ไกรสุข สิ้นสุข

นักวิชาการอิสระ

ดร.นพดล เหลืองภิรมย์

นักวิชาการอิสระ

ดร.ชาคริต ศึกษากิจ

นักวิชาการอิสระ

บทบรรณาธิการ

วารสารฉบับนี้นับเป็นฉบับที่เจ็ด หรือฉบับแรกของปีที่ 3 ซึ่งเป็นผลจากความร่วมมือของบรรดาคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ รวมนักวิชาการจากสำนักต่างๆ ที่ได้นำเสนอผลงานทางวิชาการและบทความวิจัยมาตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ทั้งในรูปแบบของสิ่งพิมพ์และออนไลน์ในระบบ OJS และเป็นที่น่ายินดียิ่งที่วารสารฯ ได้รับการพิจารณาคุณภาพโดยศูนย์ตรวจประเมินการอ้างอิงวารสารไทยให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 (TCI 2) จนถึงปี พ.ศ. 2567

บทความที่นำเสนอในฉบับนี้เน้นที่ความขัดแย้ง การทุจริต การคอร์รัปชัน ความรุนแรงทางการเมือง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะมีบทความที่นักวิชาการ และนักศึกษาได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานผ่านวารสารฉบับนี้

หวังว่า ในฉบับต่อไป เราคงได้รับเกียรติจากคณาจารย์และเพื่อนนักวิชาการ นำเสนอผลงานของท่านผ่านทางวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์นี้ เพื่อให้งานวิชาการได้เผยแพร่สู่สาธารณชนทั้งในและต่างประเทศต่อไป

ในนามกองบรรณาธิการ จึงใคร่ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละพิจารณาบทความ รวมทั้งได้ชี้แนะในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการกับผู้อ่านทุกท่าน

รองศาสตราจารย์สิทธิพันธ์ พุทธิสุนทร
บรรณาธิการบริหาร

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	viii
การทุจริตการเลือกตั้งในเทศบาลตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี วรรณพงษ์ ขจรศักดิ์สิริกุล	1
การบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การกีฬาภาค 2 อมรรัตน์ ชูแหละ	25
คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานราชการสำนักงานก.พ. กรวรรณ จันทรแสง	45
การคอร์รัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง ณัฐภาพ เชียงสอน	71
การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการฯ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล, วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล	104
คุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เทวพร พุดมเกิดพันธุ์, วงพัศตร์ ภูพันธ์ศรี	126
บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ยศสรัล สมนวน, ชลิดา ศรมณี	151
ความรุนแรงทางการเมือง สิทธิพันธ์ พุทธหุน	180
ผลประโยชน์กลุ่มทุนกับความปลอดภัยสาธารณะ เฉลิมพล ศรีหงษ์, เดช อุณหะจิริงรักษ์	198

การทุจริตการเลือกตั้งของเทศบาลตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
Election Frauds in Sub-district Municipalities in Surat Thani
Province

วรรณพงษ์ ขจรศักดิ์สิริกุล*

Wannapong Kajornsaksirikul

Wannapong@gmail.com

Received: 26/09/62 Revised: 31/10/62 Accepted: 31/10/62

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลัก เช่น ปลัดเทศบาลตำบล ในฐานะผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเทศบาล ตำบล นายกเทศมนตรีตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบล และผู้อำนวยการการเลือกตั้ง ประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้คือการค้นหาปัญหา รูปแบบ สาเหตุและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล ตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล ผลการวิจัยพบว่า การทุจริตในการเลือกตั้ง ได้แก่ การ หลอกลวงให้เข้าใจผิด การซื้อเสียง การสัญญาว่าจะให้ประโยชน์ การย้ายคนเข้ามาในเขต เลือกตั้ง การใช้ระบบอุปถัมภ์ เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขในระยะยาว การศึกษาครั้งนี้ เสนอแนะให้มีมาตรการที่จะสร้างจิตสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับสิทธิในการเลือกตั้งและ กิจกรรมต่างๆ ที่จะเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกตั้งท้องถิ่นและผลเสียของการ ทุจริตในการเลือกตั้งแบบต่างๆ

คำสำคัญ: การทุจริต, การเลือกตั้ง, เทศบาลตำบล

*ปลัดเทศบาลตำบลขุนทะเล (นักบริหารงานเทศบาล) ระดับ 8 สำนักงานเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัด สุราษฎร์ธานี

Abstract

This research employed a qualitative methodology which collected data from documents and interviews key informants: sub-district municipality clerks, as the directors of the election of sub-district municipalities, mayors of sub-district municipalities, members of the sub-district municipality councils and Surat Thani Provincial Election Commissioner. The objectives of the study were to find problems, forms, causes and ways to prevent and solve the corruption problems in the election of members of the sub-district municipalities. The result of finding shows that the election frauds are misleading, vote buying, bribery, moving in the people to the constituency and using the patronage system. For the long term prevention and remedy, it is recommended that there must be a measure to establish public awareness of their rights of voting, and different kinds of activities to enhance understanding about local elections as well as the defects of various election frauds.

Keywords: Frauds, Election, Sub-district municipal

บทนำ

การเลือกตั้งท้องถิ่น เป็นกระบวนการในการเลือกสรรผู้ปกครองท้องถิ่น ให้เข้าไปใช้อำนาจปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันสิทธิเสรีภาพให้กับประชาชน รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระบบสาธารณสุข โภค ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน หากประชาชนเลือกผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึก มีคุณธรรม และมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ในการแก้ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ก็จะทำให้ประชาชนได้รับผลการพัฒนาโดยตรง มีความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในทางตรงข้าม หากประชาชนเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถน้อย ขาดคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดี เมื่อเข้าไปปกครองและบริหารท้องถิ่น บุคคลเหล่านี้ก็จะทำทุกวิถีทางเพื่อตนเองและพวกพ้องแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ ไม่พัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงคือประชาชนในท้องถิ่น นั่นเอง ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้รับเลือกตั้งก็เนื่องมาจากการทุจริตเลือกตั้ง โดยเฉพาะการซื้อเสียง

ปัญหาการทุจริตการเลือกตั้ง โดยเฉพาะการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งเป็นปัญหาที่นับจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในระบบการเลือกตั้งของไทย จนอาจกล่าวได้ว่ากำลังจะกลายเป็นวัฒนธรรมหรือค่านิยมทางการเมืองที่ถูกต้อง ทั้งการเลือกตั้งระดับชาติและการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น นับแต่มีการเลือกตั้งท้องถิ่นระบบใหม่ตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 ภายใต้การควบคุมการเลือกตั้งโดยองค์กรอิสระ ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัญหาและพฤติกรรมเกี่ยวกับการทุจริตการเลือกตั้งก็ยังคงปรากฏให้เห็น และประชาชนในท้องถิ่นที่มีการจัดการเลือกตั้งท้องถิ่น ก็รับรู้รับทราบได้ว่ามีการทุจริตการเลือกตั้งด้วยวิธีการต่างๆ และมีเรื่องร้องเรียนและคัดค้านการเลือกตั้ง

ท้องถิ่นเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นจำนวนมาก แม้พระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2554 บัญญัติเป็นความผิดและมีโทษทางอาญา รวมทั้งการลงโทษทางการเมืองด้วยการเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง และโทษทางแพ่งให้ชดใช้ค่าเสียหายในการเลือกตั้งก็ตาม แต่มาตรการกฎหมายดังกล่าวก็ยังไม่อาจแก้ปัญหาการทุจริตการเลือกตั้งได้มากนัก

จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีเทศบาลตำบล จำนวน 30 แห่ง โดยในปี พ.ศ. 2555 ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล ทั้งในกรณีครบวาระเลือกตั้งแทนตำแหน่งว่าง หรืออื่นๆ จำนวน 16 แห่ง ซึ่งถึงแม้ว่าการเลือกตั้งท้องถิ่น เป็นกระบวนการในการเลือกสรรผู้ปกครองท้องถิ่น ให้เข้าไปใช้อำนาจปกครองท้องถิ่น เพื่อป้องกันสิทธิเสรีภาพให้กับประชาชน รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระบบสาธารณสุขภาค ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล
2. เพื่อศึกษารูปแบบการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรีตำบล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสาเหตุของการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล
4. เพื่อศึกษาแนวทางการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการทุจริตการเลือกตั้งในเทศบาลตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาสภาพปัญหาการทุจริตการเลือกตั้ง รูปแบบการทุจริตการเลือกตั้ง และช่องทางในการตรวจสอบการทุจริตการเลือกตั้งในเทศบาลตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบล และนายกเทศมนตรีตำบล

2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบล ในฐานะผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบล นายกเทศมนตรีตำบล ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่การวิจัยครั้งนี้ คือ เทศบาลตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ขอบเขตระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบล และนายกเทศมนตรีตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีการเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2555 โดยกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานทั้งสิ้นประมาณ 3 เดือน นับตั้งแต่เดือนธันวาคม 2555 – กุมภาพันธ์ 2556

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) จากเอกสารต่างๆ และข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์แบบ

เจาะลึก เพื่อให้ได้มุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษา 2 แบบ คือ

1. การวิจัยข้อมูลเอกสาร (documentary research) เป็นการวิจัยโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นของเทศบาลตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และรายงานผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบล ในฐานะผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบล นายกเทศมนตรีตำบล ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือเจ้าหน้าที่รับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปลัดเทศบาลตำบล ในฐานะผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาลตำบล นายกเทศมนตรีตำบล ซึ่งได้ผ่านการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล ในปี พ.ศ. 2555 ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) จากประชากรกลุ่มนี้เพื่อนำมารวบรวมข้อมูล จำนวน 8 คน และใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ตัวต่อตัว การกำหนดตัวอย่างใช้วิธีการกำหนดแบบเจาะจง

1. ปลัดเทศบาลตำบล ในฐานะผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเทศบาลตำบล จำนวน 2 คน

- สมาชิกสภาเทศบาลตำบล จำนวน 2 คน
- นายกเทศมนตรีตำบล จำนวน 2 คน
- ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาประเด็นคำถามจากวัตถุประสงค์ของการศึกษา และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของคำถามสามารถปรับได้ตามลักษณะของผู้ถูกสัมภาษณ์โดยอาศัยหลักการตั้งแนวคำถามที่มีข้อความเข้าใจง่าย คำถามปลายเปิด ไม่มีคำถามนำ โดยแนวคำถามนี้ได้รับข้อเสนอแนะแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพปัญหาการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล

จากการวิจัยพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้รับการร้องเรียนหรือคัดค้านผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล ในปี พ.ศ. 2555 ที่ผ่านมา จำนวน 20 เรื่อง ได้แก่ 1) หลอกหลวงหรือจูงใจให้เข้าใจผิด (มาตรา 57 (5)) จำนวน 8 เรื่อง 2) ให้ทรัพย์สินหรือสัญญาว่าจะให้ (มาตรา 57 (1) (2)) จำนวน 5 เรื่อง 3) ดำเนินการย้ายคน (มาตรา 43) จำนวน 4 เรื่อง

4) เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่กระทำการใดๆ อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ผู้สมัคร (มาตรา 60) จำนวน 1 เรื่อง 5) การนับคะแนนไม่ถูกต้อง จำนวน 1 เรื่อง และ 6) อื่นๆ เช่น ทำแผ่นประกาศหรือป้ายหาเสียงเกินกำหนด จำนวน 1 เรื่อง

2. รูปแบบการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบล และนายกเทศมนตรีตำบล

จากการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะรูปแบบของการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล โดยภาพรวมยังมีจุดเด่นอยู่ที่การซื้อสิทธิขายเสียงเลือกตั้ง การแจกจ่ายเงินให้ผลประโยชน์ในรูปแบบสิ่งของ ทรัพย์สิน หรือการอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว และการดำเนินการที่อาศัยช่องทางที่ตนอยู่ในอำนาจ ดำเนินการล่วงหน้าก่อนแล้ว ผลประโยชน์ที่ได้รับอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การท่องเที่ยว การทัศนศึกษา หรือดูงาน เป็นต้น ลักษณะรูปแบบการทุจริตการเลือกตั้งจะมีลักษณะรูปแบบที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และอาศัยช่องทางของระเบียบ กฎหมาย และการดำเนินการที่สามารถเปิดโอกาสที่ทำได้ ซึ่งเป็นการยากที่จะเอาผิดทางกฎหมายหรือการดำเนินคดี

2. ลักษณะและรูปแบบของการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอันเป็นการทุจริตการเลือกตั้งนั้น จะมีการดำเนินการล่วงหน้าก่อนแล้วระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้รู้และได้รับประโยชน์จริง แล้วสัญญาว่าหากมีการเลือกตั้งและได้รับการเลือกตั้งอีกจะได้รับประโยชน์ให้มากกว่าเดิม ดีกว่าเดิม ซึ่งเป็นแรงจูงใจล่วงหน้า และให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้รับประโยชน์เป็นผู้สร้างเครือข่ายขยายไปช่วยหาเสียงเพิ่มเติมด้วย และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3. การติดต่อร้านในหมู่บ้านให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งไปซื้อโดยวิธีการซื้อสินค้าไว้ก่อนแล้วจะมีการนำเงินไปจ่ายภายหลัง ซึ่งผู้ที่ไม่ชำระเงินแทนก็ไม่ใช่บุคคลที่สั่งซื้อสินค้า เป็นต้น

4. การจัดทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงาน เป็นรูปแบบของการทุจริตการเลือกตั้งที่น่ากังวลและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน โดยอ้างว่า ไปดูงานหรือไปฝึกอบรม เช่น พากกลุ่มแม่บ้านไปศึกษาการทำสินค้า OTOP หรือดูงานการพัฒนาในจังหวัดอื่นๆ พากชาวบ้านไปดูงานด้านสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาศัยการจัดทำโครงการที่มีการดำเนินการถูกต้องตามระเบียบ และในระหว่างการพัฒนาทัศนศึกษาหรือดูงานอาจจะมีการสัญญาหรือให้คำมั่นสัญญาว่าจะดำเนินการอีกและให้ดีกว่าเดิม หากมีการเลือกเข้ามาเป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหรือนายกเทศมนตรีตำบลอีก

5. การหลอกลวง บังคับ ชูเชิญ ใช้อิทธิพลคุกคาม ใสร้าย หรือจูงใจให้เข้าใจผิดในเรื่องใดอันเกี่ยวกับผู้สมัคร

6. จัดทำ ให้ เสนอให้ สัญญาว่าจะให้ หรือจัดเตรียมเพื่อจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้

7. ให้ เสนอให้ หรือสัญญาว่าจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมแก่ชุมชน สมาคม มูลนิธิ วัด สถาบันการศึกษา สถานสงเคราะห์ หรือสถาบันอื่นใดที่คณะกรรมการการเลือกตั้งประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

8. เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่กระทำการใดๆ อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่ผู้สมัคร โดยไม่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำได้

9. การย้ายบุคคลเข้ามาในทะเบียนบ้านเพื่อประโยชน์ในการเลือกตั้งโดยมิชอบ เช่น มิได้อยู่อาศัยจริง เป็นต้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พุทธชาติ สุวีลสินนนท์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องช่องทางและโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีอยู่ในระดับปานกลาง โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล มีช่องทางการทุจริตคอร์รัปชันมากกว่าเทศบาลนคร และเทศบาลตำบลโดยวิธีการส่วนมากเกิดจากการใช้อำนาจ ตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้บริษัท/สถานประกอบการของตนเองและพรรคพวก มีการจูงใจ เรียกร้อง ช่มชู้ หน่วงเหนี่ยวหรือกลั่นแกล้งเพื่อหาประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง การรับสินบน เพื่อให้การคุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมาย การรับหรือการเรียกเก็บค่าคอมมิชชัน

และสอดคล้องกับ ภาณุ ลวกุล (2545) ที่ศึกษาเรื่อง “รูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาถึงวิธีการป้องกันและแก้ไขการคอร์รัปชัน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของการคอร์รัปชันนั้นจะแปรเปลี่ยนไปตามโอกาสที่เกิดขึ้น เข้าทำนองที่ว่าไม่เกิดก็ไม่ทำเป็นส่วนใหญ่ (กรณีตามน้ำ) และก็จะมีการบุคลิกกลุ่ม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายบริหารมักจะร่วมมือกับผู้รับเหมาหรือกลุ่มสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลของตัวเองทำกันหลายคน (กรณีทวนน้ำ) นั่นหมายความว่าตั้งใจที่จะโกงและพร้อมที่จะกระทำการทุจริตต่อหน้าที่ของตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์โดยไม่สนใจว่าจะมีการร้องเรียนหรือจับตามองหรือไม่ เนื่องจากถือว่าตัวเองมีอำนาจ การ

คอร์ปชั่นนั้นมีการปรากฏตัวอยู่ทุกรูปแบบและเป็นรูปแบบที่จะทำกันมานาน วิธีการคอร์ปชั่นส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นนั้น ก็จะปรากฏตามรูปแบบที่จะทำการคอร์ปชั่น เช่น การรับสินน้ำใจ รับสินบน และกินค่าคอมมิชชั่น ซึ่งบางครั้งก็จะเกิดการเชื่อมโยงไปสู่การคอร์ปชั่น ด้านวัสดุครุภัณฑ์หรืองานซ่อมแซม รวมถึงงานตกแต่งสถานที่ของทางราชการหรือในกรณีการตรวจรับงานในการก่อสร้าง

และสอดคล้องกับ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (อ้างถึงใน สยาม คำปรีดา, หน้า 268 – 270) ที่ได้สรุปการทุจริตในการเลือกตั้งเป็น 3 ประเด็นสำคัญ คือ

1. การทุจริตหาเสียง หมายถึง การที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งและทีมงานดำเนินกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างในห้วงเวลาเลือกตั้งเพื่อให้เป็นที่จูงใจประชาชนในเขตเลือกตั้งได้รู้จักชื่อเสียงอันจะนำไปสู่การโน้มน้าวใจและความประทับใจ เช่น การหว่านพืช การจัดงานเลี้ยงเลือกตั้ง การแจกเงินและสิ่งของแก่ครอบครัวและรายบุคคล เป็นต้น

2. การทุจริตซื้อขายเสียง เป็นวิธีการหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งชัยชนะในการเลือกตั้งของสังคมไทย การซื้อเสียงจำแนกออกเป็นกว้างๆ 2 ประเภท คือ 1) ซื้อเพื่อหวังคะแนนกลุ่มเป้าหมายในการซื้อได้แก่ มวลชนเป้าหมายที่ตนและกลไกสามารถควบคุมกำกับได้ และ 2) ซื้อเพื่อสกัดกั้นหรือมุ่งทำลายฐานคะแนนเสียงคู่แข่ง เป้าหมายการซื้อไม่ได้หวังผลโดยตรงต่อผู้ซื้อ แต่จะกลายเป็นผลทางอ้อม

3. การทุจริตลงคะแนนเสียง การฉ้อฉลโดยกลไกรัฐ การทุจริตแบบนี้กล่าวได้ว่า เป็นวิธีการขั้นสุดยอดของการทุจริตทั้งหมด เพราะผู้สมัครที่ใช้วิธีการนี้ได้นั้น นอกจากจะต้องมีเงินหรือมีฐานเศรษฐกิจมั่นคงแล้ว ยังจะต้องมีอำนาจและอิทธิพลเหนือกลไก

ข้าราชการอีกด้วย หากผู้สมัครคนใดสามารถใช้ชีวิตการนี้ได้ โอกาสที่จะได้รับการเลือกตั้ง
ค่อนข้างสูง

3. ปัจจัยด้านสาเหตุที่ก่อให้เกิดการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและ
นายกเทศมนตรีตำบล

จากการวิจัยพบว่า

1. ทักษะคิดและประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งจากการเลือกตั้ง
ระดับชาติ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการทุจริตการเลือกตั้ง โดยการเลือกตั้งทุกครั้งผู้มีสิทธิ
เลือกตั้งจะต้องได้รับประโยชน์ จึงช่วยเหลือในการหาเสียง หรือช่วยลงคะแนนให้ ผู้มี
สิทธิเลือกตั้งบางคนเป็นผู้ยื่นข้อเสนอแก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งเอง หรือบางคนเมื่อได้รับ
ผลประโยชน์ต่างๆ เช่น การพาไปทัศนศึกษาหรือดูงาน การให้เงินใส่ซองหรือเอาของขวัญ
มอบให้โอกาสต่างๆ การยอมให้เดินทางโดยรถโดยสารฟรี การลดราคาสินค้าหรือไม่
คิดเงินค่าสินค้าหรือบริการให้แก่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งเป็นการเฉพาะ หรือได้รับประโยชน์อื่นๆ
ที่จะเกิดความรู้สึกเป็นบุญคุณ รวมทั้งการได้รับประโยชน์ส่วนตนจริงที่ได้รับ

2. มูลเหตุจูงใจของการทุจริตการเลือกตั้ง มักเกิดจากความต้องการเข้าไปเป็น
ผู้บริหารของเทศบาลตำบล ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลมีรายได้ทั้งจากการเก็บภาษีท้องถิ่น
ค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุนจากรัฐบาล นอกจากนี้ มีการมองกันว่า การที่รัฐมีนโยบาย
กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดำเนินการ รวมทั้งการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีการถ่ายโอน
งบประมาณบางส่วนเข้ามาด้วย การเข้ามาเป็นผู้บริหารของเทศบาลตำบล ย่อมหมายถึง
การที่สามารถได้รับผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการดำเนินงาน

3. สมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล สามารถเอื้อประโยชน์
ในการรับบุคคลเข้าทำงานในเทศบาลตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ในเขต

จังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือจังหวัดใกล้เคียงได้ด้วย ดังนั้น การเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้ที่ช่วยเหลือในการหาเสียง เช่น การที่จะสามารถช่วยในการหาเสียงได้รับการเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหรือนายกเทศมนตรีตำบลก็อาจจะฝากลูกหรือหลานเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ในเทศบาลตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนผู้สมัครก็มีเครือข่ายและฐานเสียงที่ช่วยเหลือในการเลือกตั้งได้ เป็นต้น นอกจากนี้ การเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกลายเป็นเสมือนผู้ที่ทำหน้าที่ในการดูแลจัดการการบริการสาธารณะในพื้นที่แทนรัฐ รวมทั้งยังทำหน้าที่ในการบังคับกฎหมายบางประการ

4. นโยบายของรัฐบาลนับว่าเป็นปัจจัยประการหนึ่งที่มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทุจริตการเลือกตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาในปัจจุบันและในอนาคต ทิศทางการพัฒนาการบริหารราชการแผ่นดินล้วนมุ่งการกระจายอำนาจและการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนั่นหมายความว่า รัฐจะต้องมีการกระจายงบประมาณให้ท้องถิ่นได้ใช้เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง พัฒนา ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นต้น ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการมอบอำนาจในการดูแลการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ทำให้ท้องถิ่นมีการขยายตัวในด้านบทบาทหน้าที่มากยิ่งขึ้น และมีการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย ที่มีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย กล่าวคือ ความสัมพันธ์ตามระบบอุปถัมภ์ที่ท้องถิ่นส่วนใหญ่ถูกคุกคามอย่างรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากกระบวนการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเกิดทรัพยากรใหม่ๆ ทำให้ผู้นำท้องถิ่นสร้างระบบอุปถัมภ์ของตนขึ้นมา ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์สมัยใหม่จะมี

ลักษณะเฉพาะด้านมากขึ้น เช่น ผู้อุปถัมภ์แต่ละคนจะมีอิทธิพลเฉพาะด้าน ซึ่งอาจมีอิทธิพลทางด้านการเมือง หรือการฝากเข้าทำงาน อิทธิพลในระบบราชการ เป็นต้น

6. การจ้างคู่แข่งไม่ให้ลงสมัครรับเลือกตั้ง เป็นรูปแบบที่น่าสนใจ คือ เมื่อสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหรือผู้บริหารเทศบาลตำบลคนเดิมต้องการที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาบริหารงานเทศบาลตำบลอีกวาระหนึ่ง ดังนั้น เมื่อจะมีการหมดวาระการดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบลนั้นๆ จึงติดต่อบุคคลที่มีประสงค์จะลงสมัครรับเลือกตั้ง และการติดต่อจะติดต่อเฉพาะผู้สมัครที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีโอกาสจะได้รับเลือกตั้งด้วยคะแนนใกล้เคียงกันเท่านั้น

สำหรับนายกเทศมนตรีตำบลจะรู้ว่าในปีงบประมาณต่อไป เทศบาลตำบลของตนจะได้รับการจัดสรรงบประมาณเท่าใด สามารถคำนวณได้ ดังนั้น การจ้างมิให้ผู้สมัครรายอื่นลงสมัครรับเลือกตั้งก็จะเป็นแนวทางในการที่ตนจะสามารถบริหารจัดการงบประมาณได้ เมื่อได้รับการเลือกตั้งเข้ามาอีก การจ้างมิให้คู่แข่งลงสมัครรับเลือกตั้งเท่ากับเป็นการลงทุนทางการเมืองเช่นกัน นอกจากนี้ ยังได้รับประโยชน์ด้านอื่นๆ จากการเป็นผู้บริหารเทศบาลตำบลต่อไปอีกที่จะได้รับสถานภาพทางสังคม การมีโอกาสในการสร้างฐานะคะแนนเสียงต่อไป รวมไปถึงการติดต่อการสร้างเครือข่ายกับพรรคการเมือง หรือฐานการเมืองระดับชาติต่อไปอีกด้วย นอกเหนือจากผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ

7. มีการยืมมือหน่วยงานรัฐ โดยการจ้างให้หน่วยงานรัฐที่ควบคุมดูแล สอดส่องการเลือกตั้งให้ควบคุมดูแลฝ่ายตรงข้ามมากยิ่งขึ้น นักการเมืองท้องถิ่นหลายคนใช้การพยายามทำความสนิทสนมกับเจ้าหน้าที่รัฐเพื่ออาศัยความได้เปรียบให้คอยตรวจสอบการทุจริตของฝ่ายตรงข้ามเป็นหลัก และตนเองได้เปรียบจากการดำเนินการล่วงหน้า โดยอาศัยช่องทางหรือระเบียบที่เอื้อให้

8. ทิศทางการทุจริตการเลือกตั้งจะมีการร่วมมือกันมากขึ้น โดยในลักษณะเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และจะมีการเรียนรู้และการลอกเลียนแบบจากพื้นที่อื่นๆ มาปรับใช้กับพื้นที่ของตนเองมากยิ่งขึ้นและอาศัยช่องทางของระเบียบกฎหมายที่เปิดช่องให้ ทำให้การจับกุม การดำเนินคดี และการลงโทษยากกว่าเดิมมาก

9. การเพิ่มขึ้นของภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการถ่ายโอนภารกิจตามหลักการและกฎหมายและขั้นตอนการกระจายอำนาจ หากเป็นไปอย่างไม่มีระมัดระวังอาจจะเป็นสิ่งที่เอื้อต่อการทุจริตการเลือกตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เช่นเดียวกัน

แนวโน้มการดำเนินการถ่ายโอนและการกระจายอำนาจดังกล่าว ส่งผลทำให้เกิดเป็นมูลเหตุจูงใจในการที่จะต้องมีการแข่งขันการให้ได้รับการคัดเลือกเข้าไปเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้ว่าคณะกรรมการการเลือกตั้งจะห้ามการจัด ทักษิณศึกษาหรือดูงานก่อนการครบวาระเลือกตั้งเป็นเวลา 60 วัน แต่ก็จะมีการดำเนินการก่อนระยะเวลาจำกัดใน 60 วันนั้น ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการประสานงานช่วยเหลือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาศัยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เช่น การแลกเปลี่ยนการ ทักษิณศึกษาดูงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการทุจริต ซึ่งการป้องกันและปราบปรามหรือเอาผิดทางกฎหมายกระทำได้ยากมากขึ้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พุทธชาติ สุธีวสินนนท์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องช่องทางและโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความต้องการของผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนต้องการเงินทอง เพื่อนำมาใช้จ่ายหาสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกต่างๆ ในชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออกในทางวัฒนธรรม

และยังสอดคล้องกับ จำทูล กองสาร และคณะ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ธิตา, 2546, หน้า 14) ที่วิจัยเรื่อง ปัญหาการคอร์รัปชันในวงราชการไทย กล่าวถึงข้อบกพร่องที่ส่งเสริมให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการไทย สรุปได้ว่าเกิดจาก 1) ด้านกฎหมาย และวิธีพิจารณาคดี 2) ด้านการบริหาร และ 3) ด้านสังคม วัฒนธรรม และศีลธรรม ความเป็นอยู่ที่ฟุ่มเฟือยตามอิทธิพลบริโภคนิยม กระตุ้นให้เกิดการทุจริตมากขึ้น กมล สกลเดชา (อ้างถึงใน วิโรจน์ ธิตา, 2546, หน้า 14-15) กล่าวถึงปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการ ว่ามี 8 ประการ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและการครองชีพ ปัจจัยทางด้านการเมือง ปัจจัยทางด้านสังคม ปัจจัยทางการบริหารของรัฐที่ขาดประสิทธิภาพ ปัจจัยจากกฎหมายหรือระเบียบที่มีช่องว่างหรือมีข้อบกพร่อง ปัจจัยจากการมีตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด ปัจจัยจากการตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสภาวะแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริต และประการสุดท้ายเกิดจากปัจจัยอื่นๆ หลายสาเหตุรวมกัน เกียรติศักดิ์ จีระธีรนาถ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ธิตา, 2546, หน้า 15-18) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทุจริตตามแนวคิดเรื่องการทุจริตที่พัฒนามาจากทฤษฎีความน่าจะเป็น ซึ่งดัดแปลงมาจากแนวความคิด เรื่อง Computer Fraud Theory ที่เป็นส่วนหนึ่งของหนังสือ *Computer Fraud and Countermeasures* เขียนโดย Leonard I. Krauss and Aileen Mac Gahan (New Jersey, Prentice Hall Inc.) 1979 สรุปได้ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความไม่ซื่อสัตย์ (Dishonesty) 2) โอกาส (Opportunity) และ 3) การจูงใจ (Motivation) พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ธิตา, 2546, หน้า 18) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ว่าเกิดจากสาเหตุในตัวบุคคลผู้กระทำผิด ซึ่งมีองค์ประกอบ 4

ประการ ได้แก่ การมีโอกาส การมีสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ การเสี่ยงภัยโดยผลที่จะได้รับ คุ่มค่ามากกว่าการถูกจับกุม และประการสุดท้ายได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต

4. แนวทางการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล

ผลการวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนวทางการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล ดังนี้

1. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ทำให้ประชาชนเป็นพลเมือง จัดกระบวนการให้ชาวบ้านคิดวิเคราะห์ปัญหาและลงมือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอนักการเมือง เพราะเมื่อชุมชนพึ่งตนเองได้การซื้อขายเสียงก็จะหมดไป จึงน่าจะต้องจัดกระบวนการตกลงกันของผู้สมัครรับเลือกตั้งว่าจะไม่ใช้เงินในการซื้อเสียงถึงแม้ว่าจะทำได้ยากก็ตาม

2. ควรให้สื่อมวลชนเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมประชาธิปไตย โดยการนำเสนอข้อมูลข่าวสารการเลือกตั้งที่ถูกต้องและเป็นกลาง การนำเสนอข่าวสารระหว่างที่มีการเลือกตั้ง โดยให้เน้นการรณรงค์การไปใช้สิทธิ กำหนดให้ประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ สร้างความเข้าใจให้กับผู้ใช้สิทธิถึงผลดีที่ทุกๆ คน ได้มีส่วนเลือกคนดีเข้าไปทำงานบริหารงานพัฒนาเทศบาลตำบล นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นความจริงเพื่อให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง นำข้อมูลต่างๆ มาพิจารณาตัดสินใจในการเลือกตั้ง สื่อมวลชนควรดำเนินการทุกวิถีทางเพื่อเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในระบอบประชาธิปไตย โดยให้สื่อมวลชนเป็นแกนกลางในการผลักดัน

3. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง การเลือกตั้งควรมีตามวาระอย่างสม่ำเสมอไม่ใช่เกิดจากความ

ต้องการของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ประสงค์จะลาออกตอนไหนก็ได้ โดยให้เทศบาลตำบล ต้องจัดให้มีการเลือกตั้งซ่อมขึ้นใหม่

4. ให้ประชาชนและตัวแทนของประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมและมีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานเทศบาลตำบลอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ ประชาชนสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ชมรม สมาคม ฯลฯ เพื่อต่อรองเรียกร้อง ผลประโยชน์ของตนได้อย่างกว้างขวาง

5. การดำเนินนโยบายอย่างเป็นธรรมในการกระจายรายได้และการพัฒนาให้ทั่วถึง และครอบคลุมประโยชน์สุขของประชาชนส่วนใหญ่ให้มากที่สุด และที่สำคัญก็คือ จะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งอำนาจอิทธิพลและประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน

6. ประชาชนทุกคนต้องตระหนักร่วมกันว่าหากปล่อยให้มีการซื้อสิทธิขายเสียง เกิดขึ้นย่อมจะนำไปสู่การมีตัวแทนประชาชนที่ทุจริต มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง และพวกพ้องมากกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม การบริหารงานของเทศบาลตำบลก็จะ สร้างหรือทำให้เกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมของตำบลในเวลาต่อมา

7. การที่จะทำให้ประชาชนทุกคนตระหนักในเรื่องดังกล่าวแล้วนั้นจำเป็นอย่าง ยิ่งที่จะต้องเริ่มจากคนที่ใกล้ชิดที่สุดในครอบครัว โดยการบอกกล่าว พูดคุยในครอบครัว และขยายความคิดไปในวงกว้างมากที่สุด

8. ประชาชนไทยทุกคนจะต้องช่วยกันสอดส่องเมื่อได้พบเห็นหรือทราบเบาะแส ว่ามีการซื้อสิทธิขายเสียงเกิดขึ้น ณ ที่ใด ก็ขอให้แจ้งคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อจะได้ดำเนินการตามกฎหมายอย่างจริงจังต่อไป

ผลการวิจัยสอดคล้องกับนิพนธ์ พัวพงศกร และคณะ (อ้างถึงใน วิโรจน์ ธิตา, 2546, หน้า 20) ได้เสนอผลงานเรื่องแผนปฏิบัติการสร้างสังคมปลอดภัยระดับชั้นตาม ยุทธศาสตร์ต่อต้านคอร์รัปชันในประเทศไทย พ.ศ. 2543 โดยรวบรวมข้อเสนอแนะและ ข้อเสนอสรุปเชิงนโยบายจากผลงานวิจัยต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งผลการ สัมมนาเรื่องยุทธศาสตร์การต่อต้านคอร์รัปชัน ซึ่งจัดโดยสำนักงานข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2543 และวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2543 สรุปได้ 4 แนวทาง ดังนี้

1. การตัดโอกาสมิให้มีการแสวงหาผลประโยชน์จากทรัพยากรของรัฐที่มีอยู่ อย่างจำกัด โดยเฉพาะโครงการที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ต้องมีการวางระบบ ป้องกันมิให้การโอนงบประมาณในกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดการรั่วไหลของงบประมาณ เปลี่ยนแปลงวิธีการจัดสรรผลประโยชน์ด้วยการมิให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสใช้ดุลยพินิจ เช่น การส่งเสริมการแข่งขันหรือระบบประมูลงานอย่างเสรี โดยจะต้องมีมาตรการป้องกันการ สมยอมในการเสนอราคาอย่างจริงจัง หลีกเลี่ยงการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของสินค้า ที่จัดซื้อจัดจ้าง ใช้ระบบคอมพิวเตอร์อิเล็กทรอนิกส์ในการจัดซื้อจัดจ้าง มีการจัดทำ ทะเบียนรายชื่อและผลงานของผู้ประกอบการรายเก่า และส่งเสริมผู้ประกอบการราย ใหม่ๆ ให้มีโอกาสเข้าร่วมการแข่งขันราคา ตลอดจนกำหนดมาตรการตรวจสอบและ ลงโทษผู้ที่ทุจริตอย่างจริงจัง เป็นต้น

2. การลดอำนาจในการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะการทำธุรกิจที่ผิดกฎหมาย ให้เป็นธุรกิจที่ถูกกฎหมาย โดยรัฐเข้ามากำกับดูแลธุรกิจเหล่านั้น สำหรับองค์กรอิสระ หรือเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการอนุมัติอนุญาตทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น คลื่น ความถี่ จะต้องกลั่นกรองมิให้ผู้ที่เคยอยู่ในแวดวงธุรกิจหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับ อำนาจหน้าที่ หรือมีประโยชน์ขัดกันกับงานในอำนาจหน้าที่เข้ามาทำหน้าที่เหล่านั้นมีการ

กำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบวิธีปฏิบัติและขั้นตอนการใช้ดุลยพินิจอย่างโปร่งใส และกำหนดกรอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจของผู้มีอำนาจไว้อย่างชัดเจน

3. การสร้างเงื่อนไขเพื่อลดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่คิดจะทำการทุจริต ด้วยการเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทนให้สูง ในขณะที่ต้องเพิ่มโทษแก่ผู้กระทำการทุจริต ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มต้นทุนในการทุจริต ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้สึกว่าจะไม่คุ้มค่าที่จะทำการทุจริต นอกจากนี้ ต้องตั้งรางวัลหรือแบ่งผลประโยชน์ที่ได้รับจากการตรวจยึดทรัพย์สินของผู้ทุจริตให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ตรวจสอบการทุจริต มีมาตรการคุ้มครองข้าราชการหรือพยานหรือประชาชนที่ช่วยเหลือในการชี้เบาะแส เพื่อให้ประชาชนกล้าที่จะร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

4. การสร้างเครือข่ายป้องกันและต่อต้านการทุจริต โดยให้ความสำคัญกับสื่อมวลชน องค์กรภาคประชาชนในการปราบปรามการทุจริต องค์กรอิสระที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบการทุจริต จะต้องพิสูจน์ความสุจริตของตนเองโดยยึดหลักการบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักฐานมากกว่ากระแสสังคม และจะต้องมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบอย่างใกล้ชิด สนับสนุนการวิจัยการทุจริตโดยเฉพาะการเจาะลึกในบางหน่วยงาน สร้างจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริต สร้างระบบรับแจ้งข้อมูลข่าวสารการทุจริต มีเครือข่ายติดตามการร้องเรียน มีการเผยแพร่ข้อมูลการทุจริตทางสื่อต่างๆ ปฏิรูปความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง เพื่อป้องกันการล้วงลुक มีการปฏิรูประบบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างจริงจัง และเป็นระบบ สร้างระบบราชการให้โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานระดับท้องถิ่นหลังการกระจายอำนาจ และสร้างความเข้มแข็งของสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกระบวนการให้มากที่สุด

และยังสอดคล้องกับ พุทธชาต สุวีลสินนท์ (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ช่องทาง และโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแวดวงราชการ จำเป็นต้องอาศัยการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นองค์รวม โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะและวิธีการ ป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง จะต้องเร่งการสร้างค่านิยมความมีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งอยู่ในระดับปัจเจกบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วนของสังคม ระบบการควบคุมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้แบบผสมผสาน และส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรภาคประชาชนและให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วม ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การป้องกันและปราบปรามการทุจริตการเลือกตั้งส่วนใหญ่ประชาชนไม่ค่อยมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมใดๆ ในการเฝ้าระวังหรือสอดส่องดูแลตั้งแต่ก่อน ขณะ หรือ หลังเลือกตั้ง ควรนำหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเข้ามาปรับใช้เพื่อป้องกันการทุจริตการเลือกตั้ง

1.2 ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการเฝ้าระวังการทุจริตการเลือกตั้งทุกพื้นที่ เพื่อช่วยเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตการเลือกตั้ง

1.3 หน่วยราชการต่างๆ ควรมีส่วนร่วมในการบูรณาการเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากหลายหน่วยงานพิจารณาว่า ในการดำเนินการดังกล่าวบทบาทหน้าที่เป็นของคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงไม่สนใจที่จะช่วยในการดูแลสอดส่องการทุจริตการเลือกตั้ง

1.4 สื่อมวลชนมีบทบาทต่อการเฝ้าระวังการทุจริตการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การที่สื่อมวลชนเสนอข่าว ทำรายงานพิเศษ หรือระวังสอบถามข้อมูลประกอบการรายงานข่าว หรือเฝ้าดูคินหมาหอน ทำให้เป็นเสมือนการเฝ้าระวังการทุจริตการเลือกตั้งด้วยอีกทางหนึ่ง

1.5 ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งยังไม่เข้าใจวิธีการใช้สิทธิเลือกตั้ง รวมถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเลือกตั้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะสนับสนุนข้อมูลเหล่านี้ให้กับประชาชน เพื่อให้การจัดการเลือกตั้งเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม

1.6 ทศนคติของประชาชนในพื้นที่ที่มีบทบาทสำคัญต่อการทุจริตการเลือกตั้ง เนื่องจากการรับรู้ว่าจะได้รับประโยชน์จากการเลือกตั้งในแต่ละครั้ง ซึ่งรวมทั้งการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนั้น การมีทัศนคติและค่านิยมดังกล่าวเป็นตัวส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการแจกเงินหรือผลประโยชน์ต่างๆ อันนำไปสู่การทุจริตการเลือกตั้งในที่สุดในหลายๆ รูปแบบ ดังนั้น จึงควรมีการปลูกฝังทัศนคติและปรับเปลี่ยนค่านิยมใหม่ โดยเริ่มต้นที่เด็กและเยาวชนก่อน ควรมีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จนเกิดการซึมซับและต่อต้านการทุจริตการเลือกตั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

2.1 จัดให้มีโครงการต่างๆ ที่สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้มีการเฝ้าระวังและปราบปรามการทุจริตการเลือกตั้งในท้องถิ่น เช่น โครงการประกวดหมู่บ้านปราศจากการทุจริตการเลือกตั้ง หรือโครงการมือสะอาดจากการทุจริตการเลือกตั้ง เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการใช้งบประมาณของเทศบาลตำบลโดยเคร่งครัดและจริงจัง พร้อมทั้งตรวจสอบสายสัมพันธ์ที่เข้ามารับจ้างดำเนินการต่างๆ ของเทศบาลตำบล

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ทิศทางการทุจริตการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล รวมถึงการเลือกตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ที่จะมีขึ้นในอนาคต จะมีการร่วมมือกันมากขึ้น โดยในลักษณะเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างพื้นที่ และจะมีการเรียนรู้และลอกเลียนแบบจากพื้นที่อื่นๆ มาปรับใช้กับพื้นที่ของตนมากยิ่งขึ้น และอาศัยช่องทางของระเบียบ กฎหมายที่เปิดช่องให้ ทำให้การจับ การดำเนินคดีและการลงโทษยากกว่าเดิมมาก ดังนั้น ควรมีการศึกษาถึงช่องทางกฎหมายเหล่านี้ประกอบด้วยเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสมในโอกาสต่อไป และเพื่อให้การจัดการเลือกตั้งเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม

3.2 การศึกษาการทุจริตการเลือกตั้งในเทศบาลตำบล ควรมีการเจาะลึกการทุจริตการเลือกตั้งกรณีการซื้อขายสิทธิเลือกตั้ง ควบคุมภัยบทบาทของหัวคะแนนที่ใช้ในการหาเสียงเลือกตั้ง ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก นักการเมืองจะมีการวางแผนกับหัวคะแนนเพื่อให้การเลือกตั้งครั้งนั้นประสบความสำเร็จ ดังนั้น ควรมีการศึกษาการทำงานของหัวคะแนนกับการซื้อขายสิทธิเลือกตั้งเทศบาลตำบลในโอกาสต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- พุทธรชาต สุธีวสินนนท์. (2551). *ช่องทางและโอกาสในการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2555, จาก http://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2551/mpa0551ps_tpg.pdf
- ภาณุ ลวกุล. (2545). *รูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2555, จาก <http://library1.nida.ac.th/termpaper5/sd/2545/4444ab.pdf>
- วิโรจน์ จิตา. (2546). *ทัศนะของนายอำเภอต่อปัญหาและอุปสรรคในการตรวจสอบการทุจริตที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล*. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2555, จาก http://archive.lib.cmu.ac.th/full/T/2546/mpa0546ps_tpg.pdf
- สยาม คำปริดา. (2549). *สังคมกับการปกครอง (Society and Government)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ไทยรายวัน.

การบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การกีฬา
แห่งประเทศไทย ภาค 2

Organization Conflict Management: A Case study of
the Sports Authority of Thailand, Region 2

อมรรัตน์ ชูแหละ

Amornrat Chulae

Camornrat@gmail.com

Received: 22/10/62 Revised: 19/11/62 Accepted: 19/11/62

บทคัดย่อ

ผลงานวิจัยเรื่อง การบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษากรณีศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 นี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ความขัดแย้งทางความคิด ความขัดแย้งในหน้าที่ ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้น และความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชากับสายอำนวยการ ผลการวิจัยพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทจะเกิดจากโครงสร้างขององค์กรที่ใช้คนไม่ตรงกับสายงาน ความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชามีน้อย เนื่องจากลักษณะโครงสร้างขององค์กร และสายการบังคับบัญชามีลักษณะชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาสั้น ความขัดแย้งทางความคิดเป็นเรื่องปกติ เป็นเหตุการณ์ความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงมาก สามารถหาข้อยุติได้ไม่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหายหรือเกิดผลกระทบ ความขัดแย้งในหน้าที่ เกิดจากโครงสร้างที่มีความคลุมเครือและการมอบหมายภารกิจที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้นมีอยู่น้อย เกิดจากการพิจารณาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่อาจทำให้

*ศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ มวกเหล็ก ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2

เกิดความขัดแย้งในระดับชั้นของพนักงานได้ และความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชากับสายอำนาจการเกิดได้ยาก เนื่องจากมีระบบโครงสร้างสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกัน และมีโครงสร้างที่ชัดเจน

คำสำคัญ: ความขัดแย้ง, การบริหารความขัดแย้ง, องค์กร

Abstract

The research titled “Organizational conflict management: a case study of the Sports Authority of Thailand, Region2” is a qualitative research. Data were collected by interviewing 15 key informants, specifically selected for those involved in the operation under the Sports Authority of Thailand, Region 2. Objectives of the study were to explore the conflicts of roles, conflict in the authority of the supervisor, conflict of thought, conflict of duty, conflicts between levels, and conflicts between supervise division and managing division. The research found that role conflicts arise from organizational structures that do not put the right man on the right job. There is a small conflict of commanding authority which due to the organizational structure and the chain of command is clearly characterized with a short chain of command. Conflict of ideas is very common and not harmful. Resolutions can be found without causing damage or badly effect to the organization. Conflict of duty caused by ambiguous structures and unclear assignments was found. There is little conflict between the levels which caused by work promotion. And conflicts between supervise division and managing division are difficult to occur. It is because there is an unrelated work structure system and has a solid structure.

Keywords: conflict, conflict management, organization

ความนำ

ความขัดแย้ง (Conflict) จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลให้พฤติกรรมองค์การแสดงออกมาดีหรือไม่ ถ้าหากองค์การใดเกิดความขัดแย้งขึ้นภายในแล้วขาดการบริหารจัดการที่ดีย่อมมีการต่อต้านทันที อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าความขัดแย้งจะเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและไม่มีใครต้องการไม่ยากให้เกิดขึ้น แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งความขัดแย้งอาจเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์การ ควรจะมีการบริหารความขัดแย้งให้เกิดผลดีที่สุด ความขัดแย้งอาจจะมีประโยชน์หรืออาจมีโทษขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารความขัดแย้งในองค์การ แต่เป็นที่ยอมรับกันว่าหากความขัดแย้งเกิดขึ้นในระดับที่เหมาะสม ความขัดแย้งนั้นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจให้คนปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ อุทัย หิรัญโต (2523) สรุปว่า ความขัดแย้งเป็นของดีเพราะจะช่วยกระตุ้นให้คนพยายามหาทางแก้ปัญหา วิธีการที่จะคลี่คลายหาทางออกเราไม่อาจห้ามไม่ให้เกิดความขัดแย้งได้ แต่เราอาจจะทำให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่รุนแรงนำไปสู่ทางตัน และเราสามารถที่จะสร้างกระบวนการแก้ปัญหาความขัดแย้งหรือข้อพิพาททั้งหลายนั้นได้ ขณะที่ วันชัย วัฒนศัพท์ (2547, หน้า 68) กล่าวถึงความขัดแย้งว่า หมายถึง ความไม่ลงรอยกันหรือสภาวะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์กันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโต้แย้งกันในประเด็นของค่านิยมหรือเกิดการแข่งขัน ในเรื่องของอำนาจสถานภาพเป้าหมายและการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

โดยสรุปแล้วความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่าแสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่างแตกต่างกัน สภาพการณ์เหล่านี้ คือ ความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่แตกต่างกันมีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ มีความต้องการที่แตกต่างกัน

หรือแย้งซึ่งกันในเรื่องเดียวกัน หรือต้องการความเท่าเทียมกันทั้งด้านวัตถุประสงค์ และคุณค่า เกิดความรู้สึกต้องการชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่พึงพอใจ สูญเสีย ถูกกดดัน หรือเกิดจากความต้องการที่จะมีสถานภาพที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง สถานการณ์เหล่านี้จะทำให้เกิดความตึงเครียด เพราะความไม่เห็นด้วยหรือไม่ตกลงด้วย และมีแนวโน้มทำให้แต่ละฝ่ายมีทิศทางการตรงกันข้าม

ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 ในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งหนึ่งก็มีสภาพปัญหาไม่แตกต่างจากองค์กรอื่น ซึ่งมีปัญหาความขัดแย้งในองค์กรระหว่างพนักงานด้วยกันอยู่เสมอ เช่น ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากความไม่ชัดเจนของการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ในการทำงานในองค์กร ทำให้เกิดความสับสนก้ำก๋ายในการทำงานหรือทำงานซ้ำซ้อนกัน ด้วยสภาพเช่นนี้จะทำให้บุคลากร กลุ่ม หรือหน่วยงานภายในไม่สามารถตกลงกันได้ว่าใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการทำงานนั้นๆ ซึ่งบางครั้งอาจจะทำให้เกิดการแบ่งงานกันทำหรือปิดความรับผิดชอบให้กับฝ่ายอื่น เกิดความขัดแย้งตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความขัดแย้งในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์สำนักงาน ความขัดแย้งเกี่ยวกับวินัยการมาปฏิบัติงาน ความขัดแย้งในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ซึ่งเกิดจากการตีความหมายของตัวระเบียบแตกต่างกันในแต่ละส่วนงาน การเลือกปฏิบัติระหว่างพนักงานด้วยกันอันเนื่องมาจากผลประโยชน์หรือความไม่ชอบส่วนบุคคล ความขัดแย้งที่เกิดจากการบริหารงานบุคคลในระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งการให้บำเหน็จความดีความชอบในการปฏิบัติงาน อาทิ กรณีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มีข้อจำกัดด้านวงเงิน ตลอดจนการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานหรือโบนัสประจำปี ซึ่งความขัดแย้งเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 อาจทำให้พนักงานขาดการประสานความร่วมมือที่ดีในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลงเรื่อยๆ อันจะส่งผลกระทบต่อนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารไม่ประสบผลสำเร็จ

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยในบริบทการบริหารความขัดแย้งในองค์กร โดยเน้นไปที่พนักงานของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 ผู้วิจัยจึงเลือกวิจัยภายใต้หัวข้อการบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 เพื่อศึกษาความขัดแย้งในองค์กรในด้านต่างๆ อาทิ ด้านความขัดแย้งในบทบาทของพนักงาน ซึ่งเกิดจากความคาดหวังต่างๆ ที่มีต่อบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง 2 ตำแหน่ง ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า จะเลือกตำแหน่งไหน เมื่อถึงเวลาที่ต้องเลือก ด้านความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ด้านความขัดแย้งทางความคิดของพนักงาน เช่น การเข้าใจกันคนละด้าน สิ่งที่ต้องการต่างกัน การรับรู้ข่าวสาร ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมส่วนบุคคล ด้านความขัดแย้งในหน้าที่ของพนักงาน การทำงานที่มีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ด้านความขัดแย้งระหว่างระดับชั้นของพนักงาน และ ด้านความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชากับสายอำนวยการ จากสาเหตุในด้านต่างๆ นั้น ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลง ดังนั้น หากบุคลากรในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานในระดับปฏิบัติทุกคนทำความเข้าใจการจัดการความขัดแย้งเกิดจากสาเหตุอะไรจะช่วยกันควบคุมหรือรักษาระดับและจัดการความขัดแย้งไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ได้อย่างไร เพื่อลดความขัดแย้งและขจัดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความขัดแย้งในบทบาทของพนักงานศูนย์การกีฬา
2. เพื่อศึกษาความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ศูนย์การกีฬา
3. เพื่อศึกษาความขัดแย้งทางความคิดของพนักงานศูนย์การกีฬา

4. เพื่อศึกษาความขัดแย้งในหน้าที่ของพนักงานศูนย์การกีฬา
5. เพื่อศึกษาความขัดแย้งระหว่างระดับชั้นของพนักงานศูนย์การกีฬา
6. เพื่อศึกษาความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชากับสายอำนาจการของศูนย์การกีฬา
7. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารความขัดแย้งในองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แหล่งข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้คัดเลือกแบบเจาะจง เฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในสังกัดศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 2 รวมทั้งสิ้น 15 คน ได้แก่

1. ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทยประจำจังหวัด จำนวน 2 คน (จ.สระบุรี และ จ.กาญจนบุรี)
2. หัวหน้างาน จำนวน 3 คน
3. พนักงาน จำนวน 5 คน
4. ผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการ จำนวน 5 คน

แหล่งข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งและวิธีการบริหารความขัดแย้งในองค์การศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับชื่อหน่วยงาน ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ วันที่สัมภาษณ์ ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง และระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารเกี่ยวกับความขัดแย้ง และแบบแผนของการบริหารความขัดแย้งในหน่วยงานศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 2 พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ สามารถนำผลจากการศึกษาไป

ประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทางเดียวกัน

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการบริหารความขัดแย้งของศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2

การรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะดำเนินการออกไปขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เกี่ยวข้องตอบแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยออกไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth or intensive interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth or intensive interview)
2. สรุปผลการสัมภาษณ์ เป็นพรรณนาวิเคราะห์
3. วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ตามจุดประสงค์และขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนดไว้
4. ข้อเสนอการวิเคราะห์และสรุปผล นำข้อมูลมาเรียบเรียงตามขอบเขตเนื้อหา โดยนำเสนอผลการวิจัย ค้นคว้า แบบพรรณนาวิเคราะห์ พร้อมทั้งสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการวิจัย การบริหารความขัดแย้งในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.50 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีอายุระหว่าง 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 31-35 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 12.50 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาไม่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.50 มีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทยประจำจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา มีตำแหน่งพนักงานระดับ 3 ขึ้นไป และมีตำแหน่งผู้ช่วยปฏิบัติงานโครงการฯ เท่ากันคิดเป็นร้อยละ 25.00

2. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 ผลการศึกษา พบว่า

2.1 ความขัดแย้งในบทบาทของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่างค์กรทุกองค์การจะต้องมีความขัดแย้งเกิดขึ้น แต่ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจมีระดับความรุนแรงมากขึ้นอยู่กับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ และอีกประเด็นของการเกิดความขัดแย้ง เกิดจากโครงสร้างขององค์การที่ใช้คนไม่ตรงกับสายงาน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร และการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจนหรือซ้ำซ้อนกัน

แบ่งงานไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความขัดแย้งและเป็นสาเหตุสำคัญ เพราะพนักงานอาจไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

2.2 ความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาอาจเกิดความขัดแย้งได้น้อย เนื่องจากลักษณะโครงสร้างขององค์กร และสายการบังคับบัญชามีลักษณะชัดเจน มีสายการบังคับบัญชาสั้น เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ในการสั่งการมีการยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

2.3 ความขัดแย้งทางความคิดของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นความขัดแย้งทางความคิดเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ทุกองค์กร เนื่องจากแต่ละคนต่างมีมุมมองความคิดเป็นของตนเอง เมื่อมีการรวมกลุ่มแสดงความคิดเห็นก็ย่อมมีความคิดเห็นที่ต่างกันหลากหลายความคิด แต่ก็ก็เป็นเหตุการณ์ความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงมาก สามารถหาข้อยุติได้ไม่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหายหรือเกิดผลกระทบ

2.4 ความขัดแย้งในหน้าที่ของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นความขัดแย้งในหน้าที่เกิดขึ้นได้ อาจด้วยสาเหตุหลายด้าน การมีเป้าหมายในการดำเนินงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร ด้านโครงสร้างที่มีความคลุมเครือหรือไม่มอบหมายงานให้เป็นการกิจหลัก ทำให้พนักงานไม่ทราบบทบาทหน้าที่หลักที่ต้องดำเนินการ

2.5 ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้นของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องการเสนอความคิดเห็น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การพิจารณาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในระดับชั้นของ

พนักงานได้ เนื่องจากองค์การมีการสร้างระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่าง ยุติธรรมและเสมอภาค จึงเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์การ

2.6 ความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนาจการ พบว่า โดย ภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเป็นความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนาจการ เป็นไปได้ยากที่จะเกิดความขัดแย้ง เนื่องจากมีระบบ โครงสร้าง สายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกัน และมีโครงสร้างที่ชัดเจน

สำหรับวิธีการบริหารความขัดแย้งภายในองค์การของพนักงานศูนย์การกีฬาแห่งประเทศไทย ภาค 2 นั้น มีแนวทางหลากหลายแนวทาง กล่าวโดยสรุป การบริหารความขัดแย้งที่กลุ่มตัวอย่างได้ระบุ มีดังนี้ คือ 1) การบริหารความขัดแย้งจากสาเหตุค่านิยม ทักษะคติ การรับรู้และความรู้สึก ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ปรับเปลี่ยนค่านิยม ทักษะคติ ส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ และการรับฟังความคิดเห็น 2) การบริหารความขัดแย้งจาก พฤติกรรมส่วนตัว ได้แก่ กำหนดรางวัลและบทลงโทษ การส่งเข้ารับการฝึกอบรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนตัว 3) บริหารความขัดแย้งจากประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ได้แก่ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ การถ่ายทอดความรู้ และแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ 4) การบริหารความขัดแย้งจากผลประโยชน์ส่วนตัว ได้แก่ ยืดระบบ คุณธรรมจริยธรรมสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน และให้บุคคลภายนอกร่วมประเมิน 6) การ บริหารความขัดแย้งจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคี ได้แก่ เสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม การทำกิจกรรมร่วมกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน และการ ประนีประนอม 7) การบริหารความขัดแย้งจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาหรือสาย การบังคับบัญชา ได้แก่ ประชุมชี้แจงกำหนดแนวทาง ยืดสายการบังคับ และการติดตาม ประเมินผล 8) การบริหารความขัดแย้งจากการความไม่ชัดเจนคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ได้แก่ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้ชัดเจนถูกต้อง การปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงานและ

วางแผนอัตรากำลังคนให้เพียงพอ 9) การบริหารความขัดแย้งจากโครงสร้างหน้าที่ขององค์กร ได้แก่ กำหนดโครงสร้างหน้าที่ส่วนราชการให้ชัดเจนเป็นปัจจุบัน และการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทยภาค 2 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความขัดแย้งในบทบาทของพนักงาน โดยภาพรวมมีสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง จากสภาพองค์กรที่มีความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ โครงสร้างขององค์กรที่ไม่ชัดเจน ความไม่เข้มงวดในกฎระเบียบ และการมีทรัพยากรที่จำกัด ซึ่งสาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุด คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ เพราะการมอบหมายงานไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถ ทำให้บุคคลเข้าใจในบทบาทตัวเองผิดไม่รับผิดชอบงาน ทำให้เกิดความสับสนไม่ทราบว่าเป็นหน้าที่ของใครกันแน่ จึงเกิดการเกี่ยงงานกันหรือการแย่งงานอันนำมาซึ่งความขัดแย้ง ความคลุมเครือขององค์กรที่เป็นเหตุแห่งความขัดแย้งที่สำคัญ ได้แก่ ความคลุมเครือในโครงสร้าง และความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ โครงสร้างขององค์กรที่คลุมเครือทำให้ยากที่จะเข้าใจได้ว่า สายบังคับบัญชาเป็นอย่างไร ใครทำหน้าที่อะไรความคลุมเครือในบทบาททำให้ไม่เข้าใจว่าใครรับผิดชอบอะไร ผลที่เกิดขึ้นทำให้งานบางอย่างมีคนรับผิดชอบหลายคน แต่งานบางอย่างไม่มีใครรับผิดชอบ ซึ่งสาเหตุความขัดแย้งในบทบาทของพนักงานสอดคล้องกับพรนพ พุกกะพันธุ์ (2542) ซึ่งได้จำแนกความขัดแย้งภายในองค์กร จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Within-group Conflict) ประกอบด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งในอำนาจ ความขัดแย้งในประเด็น 2) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Between-group Conflict)

ประกอบด้วย ความขัดแย้งในหน้าที่ ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้นและความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนาจการ สาเหตุของความขัดแย้งในองค์กร เกิดจากความขัดแย้งระหว่างบทบาท (Inter-role) ซึ่งมาจากโครงสร้างขององค์การรวมถึงการบริหาร ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ และอำนาจหน้าที่ของบุคคลตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรซึ่งเป็นสาเหตุของความขัดแย้งทั้งสิ้น

2. ความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมมีสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง เป็นความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อยและเกิดขึ้นด้วยสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของพนักงานที่ต้องแสดงต่อผู้มีอำนาจ การไม่เข้าใจในคำสั่ง คำสั่งไม่ชัดเจน สั่งงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่การสั่งการของผู้บังคับบัญชาเกิดขึ้นได้น้อย เพราะโครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน มีสายบังคับบัญชาสั้น และมีบทบาทที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ซึ่งสาเหตุของความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชามีความสอดคล้องกับ พรนพ พุกกะพันธ์ (2542) ซึ่งได้จำแนกความขัดแย้งภายในองค์กร จำแนกออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) ความขัดแย้งภายในกลุ่ม (Within-group Conflict) ประกอบด้วย ความขัดแย้งในบทบาท ความขัดแย้งในอำนาจ ความขัดแย้งในประเด็น 2) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Between-group Conflict) ประกอบด้วย ความขัดแย้งในหน้าที่ ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้นและความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนาจการ ซึ่งความขัดแย้งประเภทนี้มักเกิดในองค์กรที่มีขนาดใหญ่และเกี่ยวข้องกับบทบาทของพนักงานที่ต้องแสดงต่อผู้มีอำนาจ และสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ซึ่งได้กล่าวว่า สาเหตุความขัดแย้งมี 5 ประการ ได้แก่ ความต้องการ การรับรู้ อำนาจ ค่านิยม ความรู้สึก และอารมณ์ ซึ่งความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชาอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหารงาน แต่ตามสายบังคับบัญชาแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาโดยหน้าที่ และยังสอดคล้องกับมานอช สุขเหลือ (2545) ที่ได้

สรุปว่าความขัดแย้ง มีสาเหตุมาจากการติดต่อสื่อสาร การทำงานอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป้าหมายส่วนตัว วิธีการทำงานที่ต่างกัน ค่านิยม ทศนคติ ประสบการณ์ อำนาจ แบ่งรูปแบบการปกครองผู้บังคับบัญชา ขาดจิตวิญญาณในการมีส่วนร่วม พื้นฐานการศึกษา ระบบผลตอบแทนไม่ยุติธรรม ผลประโยชน์ส่วนตัวที่ขัดกันเป็นต้น

3. ความขัดแย้งทางความคิดโดยภาพรวมสาเหตุของความขัดแย้งทางความคิด เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ทุกระดับ เนื่องจากแต่ละคนต่างมีมุมมองความคิดเป็นของตนเอง เมื่อมีการรวมกลุ่มแสดงความคิดเห็นก็ย่อมมีความคิดเห็นที่ต่างกันหลากหลายความคิด แต่ก็ก็เป็นเหตุการณ์ความขัดแย้งที่ไม่รุนแรงมาก สามารถหาข้อยุติได้ไม่ทำให้องค์กรเกิดความเสียหายหรือเกิดผลกระทบ มีความสอดคล้องกับพรนพ พุกกะพันธ์ (2542) กล่าวว่า ความขัดแย้งมักเกิดจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ความสนใจ พฤติกรรม ความสนใจที่ว่าอาจเป็นความสนใจที่ต่างกัน หรือเป็นความสนใจที่เหมือนกัน และพฤติกรรมนั้นอาจเป็นพฤติกรรมที่ไปด้วยกันได้ หรือพฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ก็ทำให้เกิดความขัดแย้ง

4. ความขัดแย้งในหน้าที่ โดยภาพรวมสาเหตุของความขัดแย้งในหน้าที่ เกิดโดยภาพรวมมีความคิดเห็นที่ว่า ความขัดแย้งในหน้าที่เกิดขึ้นได้ อาจด้วยสาเหตุหลายด้านการมีเป้าหมายในการดำเนินงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นภายในองค์กร ด้านโครงสร้างที่มีความคลุมเครือหรือไม่มอบหมายงานให้เป็นภารกิจหลัก ทำให้พนักงานไม่ทราบบทบาทหน้าที่หลักที่ต้องดำเนินการ มีความสอดคล้องกับพรนพ พุกกะพันธ์ (2542) สำหรับความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม (Between-group Conflict) กล่าวว่า ความขัดแย้งในหน้าที่ (Functional Conflict) ความขัดแย้งประเภทนี้เกิดจากเป้าหมายของหน่วยงานหนึ่งอาจไปกีดกันไม่ให้อีกหน่วยงานหนึ่งบรรลุเป้าหมาย

5. ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้น โดยภาพรวมสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างระดับชั้น เช่น เรื่องผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งเป็นประโยชน์ส่วนตัว การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลโบนัส หากจัดสรรไม่ลงตัวหรือเกิดการยอมรับไม่ได้ก็จะเป็นปัญหาความขัดแย้ง ชุมน้องหมองใจกัน จนไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันหรือเกิดการต่อต้านได้ตลอดจน การพิจารณาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในระดับชั้นของพนักงานได้ ถ้าหากองค์กรไม่มีการสร้างระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและเสมอภาค มีความสอดคล้องกับ วันชัย วัฒนศัพท์ (2547) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้ง คือ ความไม่ลงรอยกันหรือสภาวะที่ไม่เห็นพ้องต้องกัน หรือความเป็นปฏิปักษ์กันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปโต้แย้งกันในประเด็นของค่านิยมหรือเกิดการแข่งขัน ในเรื่องของอำนาจสถานภาพ เป้าหมายและการแย่งชิงทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด

6. ความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนวยการ โดยภาพรวมสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนวยการ เป็นไปได้ยากที่จะเกิดความขัดแย้ง เนื่องจากมีระบบโครงสร้าง สายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกันและมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีความสอดคล้องกับพรนพ พุกกะพันธ์ (2542) กล่าวว่า ความขัดแย้งประเภทนี้เป็นความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม โดยทั่วไปแล้ว ฝ่ายอำนวยการจะให้คำแนะนำแก่ฝ่ายปฏิบัติการ แต่ฝ่ายปฏิบัติการจะเชื่อหรือไม่หรือจะทำตามหรือไม่ก็ได้ ความขัดแย้งอาจเกิดจากการที่ฝ่ายปฏิบัติการเห็นว่าฝ่ายอำนวยการเข้ามาทำางานของตนหรือข้อเสนอแนะของฝ่ายอำนวยการอาจดูเหมือนตำหนิว่าฝ่ายปฏิบัติการทำงานไม่ดี แต่โอกาสเกิดขึ้นได้น้อยมากหรือไม่เกิดขึ้นเลย

วิธีการบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การศึกษาแห่ง
ประเทศไทย ภาค 2

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่า 1) การบริหารความ
ขัดแย้งจากสาเหตุค่านิยม ทศนคติ การรับรู้และความรู้สึก ที่แตกต่างกัน ได้แก่
ปรับเปลี่ยนค่านิยม ทศนคติ ส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ และการรับฟังความคิดเห็น 2) การ
บริหารความขัดแย้งจากพฤติกรรมส่วนตัว ได้แก่ กำหนดรางวัลและบทลงโทษ การส่งเข้า
รับการฝึกอบรมและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนตัว 3) บริหารความขัดแย้งจาก
ประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ได้แก่ ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ การถ่ายทอด
ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ 4) การบริหารความขัดแย้งจากผลประโยชน์ส่วนตัว
ได้แก่ ยึดระบบคุณธรรมจริยธรรมสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน และให้บุคคลภายนอกร่วม
ประเมิน 6) การบริหารความขัดแย้งจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกขาดความสามัคคี ได้แก่
เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม การทำกิจกรรมร่วมกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน
และการประนีประนอม 7) การบริหารความขัดแย้งจากการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา
หรือสายการบังคับบัญชา ได้แก่ ประชุมชี้แจงกำหนดแนวทาง ยึดสายการบังคับ และการ
ติดตามประเมินผล 8) การบริหารความขัดแย้งจากการความไม่ชัดเจนคลุมเครือใน
บทบาทหน้าที่ ได้แก่ จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้ชัดเจนถูกต้อง การปฐมนิเทศก่อนการ
ปฏิบัติงานและวางแผนอัตรากำลังคนให้เพียงพอ 9) การบริหารความขัดแย้งจาก
โครงสร้างหน้าที่ขององค์กร ได้แก่ กำหนดโครงสร้างหน้าที่ส่วนราชการให้ชัดเจนเป็น
ปัจจุบัน และการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่

โดยสรุป สำหรับสาเหตุการเกิดความขัดแย้งและวิธีการบริหารความขัดแย้งใน
องค์กร จากทั้ง 6 องค์ประกอบประเด็น เรื่องความขัดแย้งในบทบาทของพนักงาน
ความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา ความขัดแย้งทางความคิด

ความขัดแย้งในหน้าที่ ความขัดแย้งระหว่างระดับชั้น และความขัดแย้งระหว่างสายบังคับบัญชาและสายอำนวยการ นั้น นอกจากจะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่านแล้ว ยังมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรนพ พุกกะพันธ์ (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 2 ซึ่งพบว่าสาเหตุของความขัดแย้งในการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 2 เกิดความขัดแย้งขึ้นหลายสาเหตุด้วยกัน ความขัดแย้งของบุคคลส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ โดยไม่รู้บทบาทหน้าที่แท้จริงว่าควรทำอย่างไร ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ซึ่งมีความคิดเห็นต่างกันทั้งด้านบุคลิกภาพ เป้าหมาย และวิธีการ ดังนั้น การผู้บริหารจะสามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพนั้น ต้องทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความขัดแย้ง สาเหตุ ระดับความขัดแย้ง วิธีการหรือเทคนิคการจัดการกับความขัดแย้ง การเจรจาไกล่เกลี่ยแบบสันติวิธีและสนทนา การจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี โดยการประชุม ชี้แจง ปฐมนิเทศ การปรับความเข้าใจ การทำขั้นตอนการดำเนินงาน การทำคำสั่งมอบหมายงาน การกำหนดโครงสร้างให้ชัดเจน ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณา การกำหนดค่านิยมร่วมกัน ร่วมค้นหาเป้าหมายร่วมกัน การส่งเสริมเข้ารับการอบรม จัดหาปัจจัยบริหาร และเสริมสร้างจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรมีความรุนแรงมากขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ซึ่งความขัดแย้งนั้นไม่ได้เป็นสิ่งที่เลวร้ายเสมอไป หากไม่มีความขัดแย้งเลยจะไม่เกิดแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แข่งขัน หรือเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แต่ในทางกลับกันหากว่ามีความขัดแย้งในระดับมากหรือน้อยจนเกินไป

อาจส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาหรือท้อแท้ จนทำให้ งานไม่ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความขัดแย้ง ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติที่จะต้องให้ความสนใจในสาเหตุความขัดแย้งตลอดจนพิจารณาว่าจะใช้เทคนิค วิธีการใดในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสมกับปัญหาและสถานการณ์ หากทางเปลี่ยน สภาวะของความขัดแย้งที่มีอยู่ให้เป็นความขัดแย้งเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ องค์กร

2. เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนกระบวนการบริหารจัดการความขัดแย้ง เพื่อทุกคนจะได้มีความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งความสำเร็จขององค์กร ตลอดจน จัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้ เกิดขึ้น และยังเป็นการสานความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดช่องว่างในการ ทำงานและป้องกันการเกิดความขัดแย้ง

3. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนศึกษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการทำงาน พร้อมทั้งให้คำแนะนำแก่ทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ

4. ส่งเสริมการใช้มนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงาน การปรับตัวเข้าหากัน รัก ใคร่สามัคคีปรองดองกัน รู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ทำร้ายจิตใจกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย และถนอมน้ำใจกัน เพื่อจะทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5. กำหนดค่านิยมร่วมกัน เพื่อให้มีความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม และการประพฤติ ปฏิบัติในวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อไม่ให้เกิดการแตกแยก ขาด

ความสามัคคี ควรมุ่งเน้นที่การมีเป้าหมายร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นและช่วยกันแก้ไข ปัญหา พัฒนาความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ยอมรับมติเสียงข้างมากในการ วางแนวทางแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง มีคณะกรรมการตรวจสอบติดตามและประเมินผล อย่างต่อเนื่อง

6. พัฒนาบุคลากรทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามสมรรถนะของพนักงานการ กิจาแห่งประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน 1) คุณธรรมจริยธรรม 2) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) ความเป็นผู้นำ และ 4) การบริการที่ดี

7. จัดให้มีกิจกรรมการละลายพฤติกรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการแสดงออก เปิดใจร่วมกัน สร้างสรรค์บรรยากาศให้ทุกคนรู้จักกันมากขึ้น และก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันด้วย

8. ให้มาตรการลงโทษหรือให้รางวัล กรณีทำดีให้มีการยกย่องเชิดชูทำเป็น ประกาศเกียรติคุณ โล่พนักงานดีเด่น หรือการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เงินเดือน การพิจารณาผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในรูปแบบโบนัสประจำปีที่มีอัตราสูงกว่า ปัจจุบัน ส่วนกรณีทำผิดให้ดำเนินการทางวินัยตามฐานความผิดเพื่อเป็นแบบอย่าง

9 ควรให้มีการพัฒนาองค์การ หรือใช้เทคนิค OD ซึ่งเป็นกระบวนการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน พัฒนาทั้งองค์การเป็นยุทธศาสตร์ในการใส่สิ่งสอดแทรกที่ใช้ กระบวนการกลุ่มหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการอบรมเกี่ยวกับความขัดแย้ง การให้ คำปรึกษาหารือในเชิงกระบวนการ การยุติข้อพิพาทโดยใช้ที่ปรึกษา การสำรวจหาข้อ วิพากษ์ การพัฒนาและการสร้างทีมงาน การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน เป็น ต้น

10. จัดให้มีแนวทางเพื่อให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นประจำ ผู้รับฟังความคิดเห็น และข้อข้อเสนอแนะผ่านทาง เว็บไซต์ของ กกท. ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อลด สาเหตุของการเกิดความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องความขัดแย้งด้านอื่นๆ ที่มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนา พนักงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มงาน บุคคล ระหว่างฝ่าย และบทบาทหน้าที่

2. ควรมีการศึกษาความขัดแย้งภายในองค์กรของพนักงานให้มีขอบเขตกว้างมากขึ้น เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้จำกัดขอบเขตไว้เฉพาะพื้นที่ศูนย์การศึกษาแห่งประเทศไทย ภาค 2 เท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การจัดการความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

พรนพ พุกกะพันธ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ว.เพ็ชรสกุล จำกัด.

มานิช สุขเหลือ. (2545). *การบริหารความขัดแย้ง: กรณีศึกษา สำนักงานเขตสะพานสูง กรุงเทพมหานคร*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2547). *ความขัดแย้ง หลักการและเครื่องมือแก้ปัญหา*. ค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2557, จาก

<http://library.nhrc.or.th/ulib/dublin.php?ID=200>

อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ.

Working life of Civil Servants in the Office of the Civil Service
Commission

กรวรรณ จันทร์แสง*

Kornwan Chansaeng

korrawan@ocsc.go.th

Received: 01/10/62 Revised: 13/11/62 Accepted: 13/11/62

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. และเพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานราชการส่วนใหญ่ในสำนักงาน ก.พ. เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ค่อนข้างพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย บรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือและทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมข้าราชการ ค่าตอบแทนก็เพียงพอกับการดำรงชีวิต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานราชการสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ปัจจัยด้านคมนาคมและการเดินทาง โดยมีแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการ เช่น เพิ่มค่าตอบแทน ปรับรูปแบบการจ้าง เพิ่มสวัสดิการ เป็นต้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานราชการ

*สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

Abstract

The purpose of this research was to study the quality of working life of civil servants in the Office of the Civil Service Commission, factors affecting the quality of working life of civil service personnel in the Office of the Civil Service Commission, and guidelines to improve the quality of working life of civil servants in the OCSC. It employed document research and field research as tools. In the field of research, data were collected through structured interviews 12 key informants. The research found that most civil service personnel in the OCSC office deem that they have good working life quality. They satisfied with the quality of working life received, including a safe working environment, good working atmosphere, colleagues that help and work together quite well. They have equal opportunity to express their opinions and their compensation is sufficient for living. Factors that affect their quality of working life are incomes, good and safe working place and transportation. Guidelines for developing and improving the quality of working life are increasing compensation and welfare, adjusting term of employment, etc.

Keywords: quality of working life, civil servants

บทนำ

การทำงานยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยี ความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงานต่างๆ ภาคราชการก็ไม่อาจจะหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น ส่วนราชการและบุคลากรภาครัฐต้องมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลง เพิ่มขีดความสามารถ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะและทัศนคติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและภาคราชการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์การจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ดังนั้น รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะปฏิรูประบบราชการโดยมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถของประเทศไทย ให้สามารถต่อสู้และแข่งขันกับนานาประเทศในเวทีระดับโลกได้โดยการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐ ให้มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration) ด้วยการปรับบทบาทภารกิจและขนาดให้มีความเหมาะสม ทันสมัย เหมาะสมสอดคล้องกับสังคมโลกยุคใหม่ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี

จากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างส่วนราชการตามการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2545 สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความหลากหลายและยืดหยุ่นมากขึ้น รวมทั้งขยายผลให้มีความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงาน ในส่วนของการจ้างผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและต่างประเทศ โดยได้เปลี่ยนชื่อจาก “ลูกจ้างสัญญาจ้าง” เป็น

“พนักงานราชการ” เพื่อดึงดูดใจและแสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เรื่องกำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผล การปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ (Competency) หลักผลงาน (Performance) และหลักคุณธรรม (Merit) ตลอดจนมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง เพื่อให้สอดคล้อง กับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ดังนั้น ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ จึงกำหนดไว้อย่างกว้างๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีความอิสระและยืดหยุ่น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) สำหรับสำนักงาน ก.พ. มีบทบาทสำคัญในฐานะเจ้าหน้าที่ดำเนินการของ ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดีและพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ “การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมตลอดทุกจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมายระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่ง คนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม จากยุทธศาสตร์ดังกล่าวส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. มีภารกิจที่มีความหลากหลายที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการขับเคลื่อนและผลักดันภารกิจต่างๆ พนักงานราชการก็ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการผลักดันภารกิจให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) และเป็นองค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนถือเป็นทรัพยากร ที่สำคัญ เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ หากพนักงานไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อม ส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน และจากการที่ภาครัฐปรับโครงสร้างส่วนราชการ โดยได้นำระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเดิมมาปรับปรุงรูปแบบการจ้างงานในหน่วยงานภาครัฐ เป็นพนักงานราชการ ส่วนราชการต่างๆ รวมทั้ง สำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีการจ้างพนักงานราชการเพื่อช่วยปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงาน ก.พ. ที่มีความหลากหลายให้แล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

2. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานราชการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ พนักงานราชการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 12 คน ดังต่อไปนี้

2.1 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการภายในสำนักงาน ก.พ. และ การบริหารราชการทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามแต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ เช่น การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูล สถิติ การรายงาน ช่วยวางแผนและติดตามงาน การติดต่อนัดหมาย จัดงานรับรองและงานพิธีต่างๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการประชุม จัดบันทึก และเรียบเรียงรายงาน การประชุมทางวิชาการ และรายงานอื่นๆ รวมทั้งบริหารงานหลายด้านด้วยกัน เช่น งานสารบรรณ งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานจัดระบบงาน งานบริหารงบประมาณ การเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบริหารอาคารสถานที่ งานเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูล สถิติ งานสัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน ได้แก่

2.1.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัด ส่วนกลาง จำนวน 4 คน

2.1.2 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเลขาธิการ จำนวน 2 คน

2.1.3 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดศูนย์สรรหาและเลือกสรร จำนวน 1 คน

2.1.4 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักพัฒนาระบบจำแนก ตำแหน่งและค่าตอบแทน จำนวน 1 คน

2.2 เป็นเจ้าหน้าที่นักคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบระบบงานคอมพิวเตอร์และพัฒนาระบบโปรแกรมใช้งาน (Application Software) เพื่อการบริหารงานบุคคลและวางแผนกำลังคนในระดับส่วนราชการและในราชการพลเรือน รวมทั้งการวางแผนเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสำนักงาน ก.พ. ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การกำหนดตัวผู้ใช้ และขอบเขตการใช้ประโยชน์จากระบบข้อมูล รวมทั้งกำกับ ดูแล การบำรุงรักษาระบบคอมพิวเตอร์ ระบบเครือข่ายสื่อสารข้อมูล ระบบไฟฟ้า รวมทั้งการให้บริการการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และ Software ต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 1 คน

2.3 เป็นพนักงานธุรการ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านธุรการ ทั้งงานสารบรรณ และงานการพิมพ์หรือบันทึกข้อมูล ตรวจสอบ ความถูกต้องของเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิมพ์และการบันทึกข้อมูล การติดต่อประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 3 คน ได้แก่

2.3.1 พนักงานธุรการ สังกัดส่วนกลาง จำนวน 2 คน

2.3.2 พนักงานธุรการ สังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีข้อความ ประโยค คำถาม และการเรียงลำดับคำถาม ที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบคำบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการ

สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured Interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไป ตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในแบบสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูลและ บันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง มาแยกตามประเด็นตาม ข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลัก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกประเด็นๆ เรียงลำดับตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ราชการ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในการเป็นพนักงานราชการ และแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ.

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่ เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความ คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูล เอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปราย

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยเอกสาร พบว่า วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561, หน้า 3 – 4) ได้ อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ สำคัญ 3 ประการ คือ

1. สังคม การที่องค์การสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การ ทำให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม และในขณะเดียวกันเมื่อบุคลากรนั้นต้องออกจากองค์การเมื่อครบเกษียณอายุ หรือด้วยเหตุอื่นใด องค์การก็ได้สร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรนั้น เพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือเป็นความรับผิดชอบส่วนหนึ่งทางสังคมขององค์การ

2. องค์การ ทำให้องค์การเจริญเติบโต ก้าวหน้า มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยการวิเคราะห์งาน การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้องค์การได้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน โดยบุคลากรเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับและการประสบความสำเร็จ โดยใช้กลไกการขึ้นค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การให้ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และมาตรฐานการครองชีพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2557, หน้า 11) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเกี่ยวข้องตั้งแต่การรับสมัครงาน การสรรหาคัดเลือก การสัมภาษณ์ การบรรจุแต่งตั้ง การอบรมและการพัฒนา โดยตั้งคอยดูแลและพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเสริมสร้างหลักประกันให้แก่

สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตด้วย

Dubrin, Delamotte, and Takesawa (อ้างถึงใน สมบุญ ยมนา และคณะ, 2550, หน้า 6) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้า ความมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจให้แก่แรงงานและเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่แคบ คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน คนงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพอใจในงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ สภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of Work) หรือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559, หน้า 10 – 11) ได้กล่าวอธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทศนคติและความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและพนักงานในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่

เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากร และขององค์กรได้

Hackman and Suttle (อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, หน้า 14) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจและสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และ ช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

ทัศนีย์ ชาตไทย (2559, หน้า 23) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาองค์กร พนักงานย่อมปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จ โดยการพัฒนานตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

รณชฎติ ป้องกันภัย (2557, หน้า 12) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การตอบสนองต่อความต้องการทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความ พึงพอใจของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Hackman and Suttle (อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551, หน้า 38) ได้อธิบายว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริม ให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

นงเยาว์ อรุณศิริวงศ์ (อ้างถึงใน วรัชยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 160 – 161) ได้อธิบายว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างองค์การและบุคลากร และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ทำให้ต้องมีการเจรจาพูดคุยปะทะกันอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้องค์การทราบและป้องกันความขัดแย้งเหล่านั้นได้
2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของบุคลากร เนื่องจากการดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความมั่นคงชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคลากรอยากทำงานอยู่ในองค์การไปนานๆ
3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขการสบายใจ จะทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังสมองในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามไปด้วย

Walton (อ้างถึงใน สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์, 2546, หน้า 12 - 14) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Compensation) ค่าตอบแทน เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนี้ เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐาน และสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จาก การเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน (Safe and Healthy Conditions) สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเกณฑ์การพิจารณา คือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีปราศจากการมีคดีและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลาพฤติกรรม ทักษะคติ โดยเฉพาะบทบาท และการแบ่งเวลากับชีวิต

ครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้น ควรมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้น เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

วิโรจน์ ก่อสกุล (2561, หน้า 59 – 60) ได้อธิบายว่า Maslow ได้สรุปทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุด
2. เมื่อได้รับการสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอื่นจะตามมา
3. ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด แบ่งเป็น 5 ชั้น คือ

ขั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ (physiological needs) เป็นจุดเริ่มต้นความต้องการของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่อความอยู่รอด โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร การนอน การหายใจ น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไปคือ ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับฐานะทางเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (love needs) เมื่อมีความพอใจในขั้นที่ 1 และ 2 มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ โดยต้องการให้เป็นรัก

ใครของคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจตนเองในเรื่องความรู้และความสามารถ มีความต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ต้องการเป็นอิสระเป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการตัดสินใจ

ขั้นที่ 5 ด้านความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ/ความสมหวังในชีวิต/ความต้องการที่จะประจักษ์ตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์ต้องการได้รับความสำเร็จและสมหวังในชีวิต เป็นความต้องการอยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง

ทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow มีประโยชน์ในการแนะนำฝ่ายบริหารว่า ควรใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อพนักงาน โดยคำนึงถึงความต้องการระดับต่างๆ ของคนเหล่านั้น

คูกซ์ ยาวะประภาส (2548, หน้า 219) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยสุขวิทยา (two factor theory) ของ Herzberg เสนอว่าการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานต้องสร้างปัจจัยจูงใจ (motivator factors) อันได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับ การยกย่อง ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะงาน สำหรับปัจจัยสุขวิทยา (hygiene factors) อันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงื่อนไขการทำงาน นโยบายขององค์กร และรูปแบบ การบังคับบัญชาขั้นนี้ สามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน แต่สร้างความพอใจในงานไม่ได้

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, หน้า 25 – 27) อธิบายว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ หากสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลจะไม่มี ความพอใจในงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับ เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จหรือมีความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งที่น่าพอใจก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ผู้มาขอรับบริการ ซึ่งการยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยการแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่บ่งบอกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุ ผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จของงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือปฏิบัติ เป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับการมาทำงาน หรือการขาดงานของพนักงาน เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration policies) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารให้สอดคล้องกับนโยบาย

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็สถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระก็ตาม

2.3 เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การสังสรรค์ การแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีขึ้น เป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจ กับงานในที่แห่งใหม่

2.9 โอกาสเจริญเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) และเป็นองค์กรกลาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐภายใต้ระบบคุณธรรม ทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ หากพนักงานไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลให้การทำงานออกมา มีประสิทธิภาพเช่นกัน

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกเป็นประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตั้งไว้สามประเด็น ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. มีดังนี้

1.1 พนักงานราชการส่วนใหญ่ในสำนักงาน ก.พ. เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ค่อนข้างพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีปลอดภัย บรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือและทำงานร่วมกันได้ดี มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมข้าราชการ ค่าตอบแทนก็เพียงพอกับการดำรงชีวิต ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มี

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นโยชน์ทำให้เกิดความภูมิใจในงานและองค์กร

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการสำนักงาน ก.พ. ในสวัสดิการและเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. เห็นว่าน้อยเกินไปและไม่มีความมั่นคงเท่าที่ควร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัย และปัจจัยด้านการคมนาคมและการเดินทาง

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย สุขภาพ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

3. แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. มีดังนี้

3.1 ปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการ เช่น ค่าตอบแทนพนักงานราชการให้เพิ่มขึ้น ปรับรูปแบบ การจ้าง จากการทำสัญญาจ้าง 4 ปี เป็นการจ้างงานจนถึงอายุ 60 ปี

3.2 เพิ่มสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพ การจัดรถรับส่งในการเดินทาง ที่พักอาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร รวมทั้งการจัดการกองทุนสำหรับพนักงานราชการ และการเปิดโอกาสให้พนักงานราชการสามารถเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ได้

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. พนักงานราชการส่วนใหญ่ในสำนักงาน ก.พ. เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ค่อนข้างพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีปลอดภัย บรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือและทำงานร่วมกันได้ดี มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมข้าราชการ ค่าตอบแทนก็เพียงพอกับการดำรงชีวิต ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นโยชน์ทำให้เกิด ความภูมิใจในงานและองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (อ้างถึงใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานอย่างมากมายทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการสำนักงาน ก.พ. ในด้านสวัสดิการและเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ พนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. เห็นว่าน้อยเกินไปและไม่มีความมั่นคงในการทำงานเท่าที่ควร

ส่วนแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. มีดังนี้

1. ปรับหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการ เช่น ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เพิ่มขึ้น ปรับรูปแบบการจ้าง จากการทำสัญญาจ้าง 4 ปี เป็นการจ้างงานจนถึงอายุ 60 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (อ้างถึงในทัศนีย์ ชาติไทย, 2559) ได้กล่าวสรุปว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ นอกจากนี้ องค์ประกอบเรื่องความมั่นคงในการทำงานก็มีความสำคัญเช่นกัน สอดคล้องกับผลจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบพนักงานราชการ เมื่อปี 2558 ได้กล่าวสรุปว่า ในการปรับปรุงระบบพนักงานราชการ ควรศึกษาเพื่อทบทวนรูปแบบหรือลักษณะงานของพนักงานราชการที่เหมาะสมกับลักษณะงานหรือบริบท ของส่วนราชการ โดยประเด็นที่ต้องพิจารณา ได้แก่ การจ้างพนักงานราชการควรกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ แต่อย่างไรก็ดีในการประชุมเมื่อปี 2559 เห็นควรพิจารณาหรือทำการศึกษาอย่างรอบคอบ หากจะเปิดโอกาสให้พนักงานราชการได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ หรือให้การเป็นพนักงานราชการเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองปฏิบัติราชการ หรือเพื่อประโยชน์ในการใช้เวลาเพื่อนับประสบการณ์สำหรับการรับราชการ เนื่องจากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานราชการรวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการอาจไม่เข้มข้นเท่ากับของข้าราชการ

2. เพิ่มสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพ การจัดรถรับส่งในการเดินทาง ที่พัก อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร รวมทั้งการจัดกองทุนสำหรับพนักงานราชการ และการเปิดโอกาสให้พนักงานราชการสามารถเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561) ได้กล่าวสรุปว่า นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้ว องค์การจะต้องมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การ จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดี และมีส่วนช่วยให้บุคลากรมีสวัสดิภาพและมีการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข เช่น การจ่ายเงินเพื่อช่วยบุตร ค่าเล่า

เรียน ค่ายรักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน หรือสิทธิต่างๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ สิทธิการลา การฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า พนักงานราชการในสำนักงาน ก.พ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย บรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือและทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมข้าราชการ ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับการดำรงชีวิต ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และมีส่วนร่วมทำกิจกรรมที่เป็นโยชน์ทำให้เกิดความภูมิใจในงานและองค์กร แต่ก็ยังมีบางปัจจัยที่เห็นว่าน้อยเกินไปและไม่มีความมั่นคงในการทำงานเท่าที่ควร ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการและเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาในเชิงนโยบาย คือ คณะกรรมการคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) ควรมีการทบทวนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานราชการเป็นระยะ เช่น รูปแบบการจ้างในระบบสัญญาจ้างที่อาจพิจารณาปรับอายุสัญญาจ้างให้นานมากกว่า 4 ปี โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่เป็นงานสำคัญและต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ แต่ละราย นอกจากนี้ ควรพิจารณาทบทวนเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานราชการได้รับ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวเพื่อให้ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานราชการมีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ สังคม และพฤติกรรมการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ดีในการพัฒนาปรับปรุงระบบก็ต้องคำนึงถึงหลักการของระบบพนักงานราชการไว้ด้วย ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติของ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะผู้จ้างพนักงานราชการ คือควรพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการภายในสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เช่น สวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ รวมทั้งการจัดกองทุนสำหรับพนักงานราชการ และการเปิดโอกาสให้พนักงานราชการสามารถเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ได้ ซึ่งถือเป็นสิทธิประโยชน์ที่ไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน แต่ส่งผลสำคัญในการรักษาไว้ซึ่งพนักงานในหน่วยงาน เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากสิ่งแวดล้อม สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก็จะสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนสร้างความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: เอเชียเพรส (1989).
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *รายงานผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วรรษยา ศิริวัฒน์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.*
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาทอง.*
- สมบุญ ยมนา และคณะ. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัดในเขตกรุงเทพมหานคร. สถาบันทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- สำนักงาน ก.พ.. (2559). *คู่มือการบริหารระบบพนักงานราชการ. นนทบุรี: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ..*

การคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:
กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง
Corruption in Local Administration Organizations:
A case study of Trang Province

ณัฐภาพ เชียงสอน

Nathapob Chiengsorn

Nathapob@gmail.com

Received: 23/09/62 Revised: 21/11/62 Accepted: 21/11/62

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง การคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ / พนักงาน/เจ้าหน้าที่ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดตรัง โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก จำนวน 100 คน ผลการวิจัยพบว่า ช่องทางโอกาสและพฤติกรรมการคอร์รัปชันในรูปแบบต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาก ได้แก่ การเลือกจ้างหรือแต่งตั้งญาติและพรรคพวกตน การแทรกแซงการประมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้อำนาจตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้บริษัท/สถานที่ประกอบการของตนและพรรคพวก การมีหุ้นหรือผลประโยชน์ในบริษัท/สถานประกอบการที่ได้รับการประมูล มีผลประโยชน์ร่วมในกิจกรรมบางประเภทที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนบันดาลประโยชน์ และการใช้งบประมาณแผ่นดิน ภาษีท้องถิ่นในโครงการที่เอื้อประโยชน์ให้กับธุรกิจที่ตนและพรรคพวกได้รับสัมปทาน และปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วน

* เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เรือนจำกลางพัทลุง

ท้องถิ่นมาก คือ การมีตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำความผิด การเล่นพรรคเล่นพวก อุปถัมภ์ค้ำชูกันระหว่างนักการเมือง นายทุน ข้าราชการ การเล่นพรรคเล่นพวก หรือการยึดถือประโยชน์ของพวกเขาพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมนายกับลูกน้อง และระบบการควบคุมภายในไม่รัดกุม รวมไปถึงการขาดความจริงใจในการจัดการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันของรัฐ

คำสำคัญ: การคอร์รัปชัน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The research entitled “Corruption in local government organizations: A case study of local government organizations in Trang province” is a quantitative research. It designed to use the method of data collection by using questionnaire distributed to 100 government officials / employees / staffs who work under the local government organizations. They were selected as a sample group based on the objectives of the research. The result of the research revealed that the channels of opportunity and behavior in various forms of corruption most occurred were choosing to hire or appoint relatives and associates to the offices, procurement auction intervention, using of position power to take advantage for their companies / places of business and their associates, having shares or benefits in the auctioned companies / establishments, having interest in certain activities that can be acquired by the authority, and using the national budget and local taxes on projects that benefit their businesses. Otherwise, the factors that cause and support corruption in the

local government organization are as follow: having a position that is favorable to the commission of an offense, nepotism, fostering mutual support among politicians, capitalists and civil servants. Also, subjective culture is strongly utilized, while the internal control system is not effective, including the lack of seriousness in managing the corruption of the state.

Keywords: Corruption, Local Government Organization.

บทนำ

ปัญหาเรื่องการคอร์รัปชัน หรือการทุจริตและประพฤตินิยมชอบในวงราชการนั้น ไม่ใช่เรื่องใหม่หากแต่เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นและมีมาทุกยุค ทุกสมัย ทุกถิ่น ทุกแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นที่ยอมรับกันว่า เป็นเสมือนโรคระบาดในบรรดาประเทศที่กำลังพัฒนาและเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของสังคมไทย ซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้ได้้นำความเสียหายมาสู่ประเทศไทยอย่างรุนแรงและขยายวงกว้างขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งในแง่เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งมีความสลับซับซ้อนจนยากแก่การปราบปรามให้หมดสิ้นไปโดยง่าย

สำหรับประเทศไทยแล้วถือได้ว่าปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศไทยเป็นปัญหาที่สะสมมายาวนาน ซึ่งยากแก่การแก้ไข อีกทั้งยังเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศทำให้รัฐต้องจ่ายเงินงบประมาณสูงกว่าที่เป็นจริง ทำให้ประชาชนต้องได้รับบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ อีกทั้งยังทำให้นักลงทุนขาดความเชื่อมั่นในระบบราชการไทยที่มักจะมีการใช้อำนาจโดยมิชอบและมักมีการเรียกผลประโยชน์จากนักลงทุน เพื่อแลกกับการอนุญาตให้เอกชนดำเนินการในกิจการที่รัฐต้องทำ ซึ่งรัฐเองก็ไม่สามารถตรวจสอบการกระทำดังกล่าวที่มีประสิทธิภาพได้

สำหรับการทุจริตในหน่วยงานราชการ ข้อมูลจากสำนักงานป้องกันการทุจริตแห่งชาติ หน่วยงานที่มีการกล่าวหาหรือยื่นเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตมากที่สุด คือ กระทรวงมหาดไทย 9,317 เรื่อง รองลงมาคือกระทรวงศึกษาธิการ 1,387 เรื่อง และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 1,247 เรื่อง ทั้งนี้ที่กระทรวงมหาดไทยถูกร้องเรียนมากที่สุด เพราะเป็นองค์กรใหญ่ที่รวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดไว้ด้วย โดยข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างปี 2543 -2550 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเรื่องร้องเรียน 3,235 เรื่อง และเทศบาลมีเรื่องร้องเรียน 1,705 เรื่อง (สำนักงานป้องกันการทุจริตแห่งชาติ, 2550)

นอกจากนี้สถาบันพระปกเกล้า (2559) ได้สำรวจเกี่ยวกับการคอร์รัปชันในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประชาชน 57.3 % ระบุว่ามีการคอร์รัปชันและการรับสินบนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภารกิจต่างๆ จำนวนมากที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ นั้น ในปัจจุบันมีปัญหาในหลายๆ ด้าน เช่น ปัญหาการบริหารงานบุคคล ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร สำหรับปัญหาใหญ่ที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่งคือ ปัญหาด้านความโปร่งใสในการบริหารจัดการ หรือการเกิดการทุจริตคอร์รัปชันในการใช้งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนั้น ประชาชนหรือภาครัฐเองยังไม่สามารถเข้าตรวจสอบได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัญหาที่พบได้ใน

ปัจจุบัน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้ความร่วมมือกับผู้รับเหมาในการปิดงาน หรือมีการฮั้วประมูล แม้รัฐเองจะออกมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันและแก้ไข เช่น การกำหนดให้มีการประมูลงานทางอินเทอร์เน็ต หรือ การกำหนดให้มีการประกาศจัดซื้อจัดจ้างให้แพร่หลาย ทั้งทางสถานที่ราชการต่างๆ หรือทางอินเทอร์เน็ต แต่ปัจจุบันเป็นที่ พิสูจน์ได้ว่าไม่สามารถป้องกันการทุจริตหรือการฮั้วประมูลได้เลยซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็น ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอันมาก

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ มีคดีความเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งทางด้าน การปกครอง อาญา หรือในส่วนของคดีแพ่ง ซึ่งปัญหาเกิดจากข้อพิพาททาง ปกครองกับเอกชน หรือหน่วยงานรัฐ การฟ้องหรือถูกฟ้อง ในการทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง กับเอกชน การออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ข้อขัดข้อง ในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม ฯลฯ ซึ่งการ ดำเนินการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่วนหนึ่งเป็นหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องกับการกำหนด นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นปัญหา ของการขาดบุคลากรผู้มีความรู้ความชำนาญด้านกฎหมายเข้ามาทำหน้าที่ให้คำปรึกษา หรือปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

ดังนั้น จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การคอร์รัปชัน ทุจริต ประพฤติมิชอบ เกิดขึ้นในทุกวงการ ทั้งในท้องถิ่น ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือแม้แต่องค์กรระดับโลก ก็มีการทุจริตประพฤติมิชอบ เกิดขึ้นและปรากฏเป็นข่าวอย่างสม่ำเสมอตลอดมา ขณะเดียวกันจากข่าวที่ปรากฏตามสื่อ ต่างๆ มักจะปรากฏข่าวเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ บ่อยครั้ง ซึ่งการทุจริตดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อกระแสการกระจายอำนาจและความศรัทธาต่อ ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยิ่ง แม้ว่าประเทศไทยจะมีกระบวนการตรวจสอบทาง

กฎหมาย และมืองค์กรที่คอยกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากขององค์กรก็ตาม แต่การทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานภาครัฐ กลับดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาเทคนิควิธีการทุจริตเงินงบประมาณแผ่นดินหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการหลบหลีก หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายให้สามารถทำการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างปลอดภัยจากการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ หรือหากถูกตรวจสอบก็ไม่สามารถจับผู้กระทำผิดมาลงโทษได้ เนื่องจากมีกลยุทธ์ในการนำระเบียบ กฎหมายที่ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำทุจริตเสียเอง หรือทำการทุจริตให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือทุจริตเชิงนโยบายนั่นเอง

การแก้ไขหรือกวาดล้างการทุจริตประพฤติมิชอบให้หมดไปจากสังคมไทยเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากและต้องอาศัยเวลายาวนาน เพราะมีมูลเหตุมาจากหลายปัจจัย ส่วนแนวทางป้องกันการคอร์รัปชัน ทุจริตประพฤติมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นควรเป็นหน้าที่ของคนในพื้นที่ทุกคนที่จะต้องช่วยกันดูแลแก้ไข ตรวจสอบ การเสริมสร้างระบบการควบคุมภายในให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีไม่ให้มีช่องทางที่ก่อให้เกิดการทุจริต ก็เป็นแนวทางอีกทางหนึ่งที่ควรเร่งรัดดำเนินการให้มีขึ้น และส่วนราชการจะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบให้หมดสิ้นไป ด้วยการสร้างระบบการป้องกันและควบคุมการปฏิบัติงานภายในให้มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน

จากสถานการณ์ปัญหาการคอร์รัปชัน หรือการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนับวันจะมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้ผู้ศึกษาเกิดความสนใจที่จะวิจัยสภาพการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่องทาง โอกาสและพฤติกรรม การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลวางแผนทางและมาตรการในการแก้ไขปัญหาคอร์ปชั่นที่เกิดขึ้น ตลอดจนการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปของการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ /พนักงาน/เจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่จังหวัดตรัง โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก จำนวน 100 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1.1 ช่องทางและพฤติกรรมการคอร์ปชั่น
- 1.2 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคอร์ปชั่น
 - ระบบอุปถัมภ์
 - ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

- สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออก
ในทางฟุ่มเฟือย

- การบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีช่องว่าง
- การมีตำแหน่งที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำความผิด
- ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม
- การตกอยู่ในสภาวะแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริต

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ การคอร์รัปชันในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดตรัง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของ
ข้าราชการ/พนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ
อายุ สถานะภาพครอบครัว ตำแหน่ง ระดับการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่
สังกัด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับช่องทาง โอกาสและ
พฤติกรรมการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับพฤติกรรมการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มาก	ให้	3 คะแนน
ปานกลาง	ให้	2 คะแนน
น้อย	ให้	1 คะแนน

และกำหนดเกณฑ์การแปรผลระดับพฤติกรรมการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 1}{3} = 0.66$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.66	หมายถึง	มีช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการคอร์ปชั่นน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.67 – 2.32	หมายถึง	มีช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการคอร์ปชั่นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.33 – 3.00	หมายถึง	มีช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการคอร์ปชั่นมาก

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้กำหนดระดับปัจจัยที่ก่อให้เกิด และสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

ใช่	=	1	คะแนน
ไม่ใช่	=	0	คะแนน

และกำหนดเกณฑ์การแปรผลระดับปัจจัยที่ก่อให้เกิด และสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม ดังสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{15 - 0}{3} = 5.00$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	0.00 – 5.00	หมายถึง	ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันน้อย/ต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5.01 – 10.00	หมายถึง	ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 10.01 – 15.00 หมายถึง ก่อให้เกิดและ
สนับสนุนการ
คอร์รัปชันมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้กำหนดระดับผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

มาก	ให้	3 คะแนน
ปานกลาง	ให้	2 คะแนน
น้อย	ให้	1 คะแนน

และกำหนดเกณฑ์การแปรผลระดับผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3 - 1}{3} = 0.66$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.66 หมายถึง มีผลกระทบ
น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.67 – 2.32	หมายถึง	มีผลกระทบปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.33 – 3.00	หมายถึง	มีผลกระทบมาก

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ซึ่งเป็นข้าราชการ/พนักงาน/เจ้าหน้าที่ที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดตรัง จำนวน 100 คน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุป ดังนี้

1. ข้อมูลจากการสอบถามบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน ในการศึกษาครั้งนี้ เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47 มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 17 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 26 มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13 สถานภาพครอบครัวโสด คิดเป็น ร้อยละ 23 สถานะภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 71 สถานะภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 6 ตำแหน่งตำแหน่งข้าราชการระดับ 1-3 คิดเป็นร้อยละ 12 ข้าราชการระดับ 4-5 คิดเป็นร้อยละ 29 ข้าราชการระดับ 6 - 7 คิดเป็นร้อยละ 46 และ

ดำรงตำแหน่งอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 11 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 72 สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 คน สังกัดเทศบาลนคร จำนวน 1 คน สังกัดเทศบาลตำบลจำนวน 14 คน และสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 84 คน

2. ช่องทางโอกาส และพฤติกรรมการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับความคิดเห็นต่อช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

2.1 การทำสัญญาจ้างหรือให้สัมปทานเฉพาะพรรคพวกผู้สนับสนุน ผู้มีอำนาจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก 41 คน คิดเป็นร้อยละ 41 อยู่ในระดับปานกลาง 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.41 อยู่ในระดับมาก

2.2 การใช้อำนาจตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้บริษัท/สถานประกอบการของตนเองและพรรคพวก อยู่ในระดับมาก 43 คน คิดเป็นร้อยละ 43 อยู่ในระดับปานกลาง 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.43 อยู่ในระดับมาก

2.3 อนุญาตให้ละเว้นปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่างๆ และเรียกเก็บค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21 อยู่ในระดับปานกลาง 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63 อยู่ในระดับน้อย 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.05 อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 การรับสินบนเพื่อให้การคุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมาย เช่น บ่อน สถานบริการอยู่ในระดับมาก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14 อยู่ในระดับปานกลาง 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57 อยู่ในระดับน้อย 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 1.85 อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 การรับหรือเรียกเก็บค่าคอมมิชชั่น และส่วยต่างๆ เช่น แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17 อยู่ในระดับปานกลาง 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51 อยู่ในระดับน้อย 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 1.85 อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 การแทรกแซงการประมงงานจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับมาก 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46 อยู่ในระดับปานกลาง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48 อยู่ในระดับน้อย 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.40 อยู่ในระดับมาก

2.7 การมีหุ้นหรือผลประโยชน์ในบริษัท/สถานประกอบการที่ได้รับการประมุข/สัมปทาน อยู่ในระดับมาก 46 คน คิดเป็นร้อยละ 46 อยู่ในระดับปานกลาง 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49 อยู่ในระดับน้อย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.41 อยู่ในระดับมาก

2.8 การยกยอก เบียดบัง ซึ่งทรัพย์สินของทางราชการมาเป็นของตนเอง อยู่ในระดับมาก 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20 อยู่ในระดับปานกลาง 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 อยู่ในระดับน้อย 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 1.93 อยู่ในระดับปานกลาง

2.9 การเลือกจ้างหรือแต่งตั้งญาติและพรรคพวกตน อยู่ในระดับมาก 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59 อยู่ในระดับปานกลาง 38 คน คิดเป็นร้อยละ 38 อยู่ในระดับน้อย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.56 อยู่ในระดับมาก

2.10 การโยกย้ายถ่ายเทเงินที่ได้จากการทุจริต ฉ้อฉลหรือได้มาผิดกฎหมายไปเข้าธนาคาร สถาบันการเงิน หรือธุรกิจที่ถูกกฎหมายเพื่อลบร่องรอยแหล่งที่มาที่ไม่ถูกต้องของเงิน อยู่ในระดับมาก 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24 อยู่ในระดับปานกลาง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55 อยู่ในระดับน้อย 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.03 อยู่ในระดับปานกลาง

2.11 ใช้งบประมาณแผ่นดิน ภาษีท้องถิ่นในโครงการที่เอื้อประโยชน์ให้กับธุรกิจที่ตนและพรรคพวกได้รับสัมปทาน อยู่ในระดับมาก 39 คน คิดเป็นร้อยละ 39 อยู่ในระดับปานกลาง 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57 อยู่ในระดับน้อย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.35 อยู่ในระดับมาก

2.12 มีผลประโยชน์ร่วมในกิจกรรมบางประเภทที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนบันดาลประโยชน์ได้อยู่ในระดับมาก 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42 อยู่ในระดับปานกลาง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55 อยู่ในระดับน้อย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.39 อยู่ในระดับมาก ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22

เมื่อพิจารณาถึงช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการคอร์รัปชันในรูปแบบต่างๆที่เกิดขึ้นมาก ได้แก่ การเลือกจ้างหรือแต่งตั้งญาติและพรรคพวกตน การแทรกแซงการประมูลการจัดซื้อจัดจ้าง การใช้อำนาจตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้บริษัท/สถานที่ประกอบการของตนและพรรคพวก การมีหุ้นหรือผลประโยชน์ในบริษัท/สถานที่ประกอบการที่ได้รับการประมูล มีผลประโยชน์ร่วมในกิจกรรมบางประเภทที่สามารถใช้อำนาจหน้าที่ของตนบันดาลประโยชน์ และการใช้งบประมาณแผ่นดิน ภาษีท้องถิ่นในโครงการที่เอื้อประโยชน์ให้กับธุรกิจที่ตนและพรรคพวกได้รับสัมปทาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า

3.1 วัฒนธรรมนายกับลูกน้อง ในลักษณะ น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน ร้อยละ 88 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 12 ตอบว่าไม่ใช่

3.2 ความอยากได้อะยากมี เพื่อให้เหมือนและยกฐานะให้ทัดเทียมกับคนอื่น ๆ ที่มั่งคั่งในสังคม ร้อยละ 60 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 40 ตอบว่าไม่ใช่

3.3 ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ร้อยละ 57 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 43 ตอบว่าไม่ใช่

3.4 สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออกในทางฟุ่มเฟือย ร้อยละ 44 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 56 ตอบว่าไม่ใช่

3.5 การบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ ขาดการตรวจสอบ ร้อยละ 80 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 20 ตอบว่าไม่ใช่

3.6 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆมีช่องว่าง ร้อยละ 80 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 20 ตอบว่าไม่ใช่

3.7 การมีตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำความผิด ร้อยละ 91 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 9 ตอบว่าไม่ใช่

3.8 การตกอยู่ในภาวะแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริตหรือมูลเหตุจูงใจอื่นๆ ทำให้ต้องทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ 70 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 30 ตอบว่าไม่ใช่

3.9 อิทธิพลการครอบงำของนักการเมือง ร้อยละ 65 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 35 ตอบว่าไม่ใช่

3.10 การขาดความจริงใจในการจัดการแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชันของรัฐ ร้อยละ 85 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 15 ตอบว่าไม่ใช่

3.11 ระบบการควบคุมภายในไม่รัดกุม ร้อยละ 87 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 13 ตอบว่าไม่ใช่

3.12 การได้เปรียบของชนชั้นในท้องถิ่น จากการเป็นผู้บริหาร คนกลาง ประสานงาน หรือระหว่างคนในท้องถิ่นกับหน่วยงานของรัฐหรือพ่อค้าธุรกิจ ร้อยละ 83 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 17 ตอบว่าไม่ใช่

3.13 การเล่นเกมเล่นพวก อุปถัมภ์ค้ำชูกันระหว่างนักการเมือง นายทุน ข้าราชการ ร้อยละ 92 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 8 ตอบว่าไม่ใช่

3.14 การเล่นเกมเล่นพวกหรือการยึดถือประโยชน์ของพวกพ้อง มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ 96 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 4 ตอบว่าไม่ใช่

3.15 การลุ่มหลงในอำนาจ เกียรติยศ ชื่อเสียง ทำให้หลงระเหิงในการใช้อำนาจและแสวงหา ผลประโยชน์ของคนในสังคม ร้อยละ 83 ตอบว่าใช่ ร้อยละ 17 ตอบว่าไม่ใช่

สรุป เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากคือ การมีตำแหน่งหน้าที่ที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำความผิด การเล่นเกมเล่นพวก อุปถัมภ์ค้ำชูกันระหว่างนักการเมือง นายทุน ข้าราชการ การเล่นเกมเล่นพวกหรือการยึดถือประโยชน์ของพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม วัฒนธรรมนายกับลูกน้อง ในลักษณะน้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า เพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกัน และระบบการควบคุมภายในไม่รัดกุม รวมไปถึงการขาดความจริงจังในการจัดการแก้ไขการคอร์รัปชันของรัฐ และการลุ่มหลงในอำนาจ เกียรติยศ ชื่อเสียงทำให้หลงระเหิงในการใช้อำนาจและแสวงหาผลประโยชน์ของคนในสังคม

4. ผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า

4.1 สูญเสียงบประมาณแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก 77 คน คิดเป็นร้อยละ 77 อยู่ในระดับปานกลาง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.77 อยู่ในระดับมาก

4.2 สูญเสียงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก 75 คน คิดเป็นร้อยละ 75 อยู่ในระดับปานกลาง 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.75 อยู่ในระดับมาก

4.3 ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก 66 คน คิดเป็นร้อยละ 66 อยู่ในระดับปานกลาง 33 คน คิดเป็นร้อยละ 33 อยู่ในระดับน้อย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.65 อยู่ในระดับมาก

4.4 ก่อให้เกิดค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 อยู่ในระดับปานกลาง 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50 อยู่ในระดับน้อย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.40 อยู่ในระดับมาก

4.5 การใช้จ่ายเงินแผ่นดินในการพัฒนาท้องถิ่นไม่ได้ผลตามที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก 67 คน คิดเป็นร้อยละ 67 อยู่ในระดับปานกลาง 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31 อยู่ในระดับน้อย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.65 อยู่ในระดับมาก

4.6 โครงการท้องถิ่นไม่เหมาะสมและคุ้มค่า ไม่ได้ผลตามที่ต้องการอยู่ในระดับมาก 63 คน คิดเป็นร้อยละ 63 อยู่ในระดับปานกลาง 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.63 อยู่ในระดับมาก

4.7 ทำให้คนกลุ่มน้อยคดโกงทรัพยากรของส่วนรวมไปเป็นของตนเอง อย่างผิดกฎหมาย อยู่ในระดับมาก 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48 อยู่ในระดับปานกลาง 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47 อยู่ในระดับน้อย 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.43 อยู่ในระดับมาก

4.8 การเมืองท้องถิ่นไม่ได้พัฒนาเป็นประชาธิปไตยแบบที่ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคอย่างแท้จริง อยู่ในระดับมาก 57 คน คิดเป็นร้อยละ 57 อยู่ในระดับปานกลาง 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40 อยู่ในระดับน้อย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.54 อยู่ในระดับมาก

4.9 ทำให้เกิดการผูกขาดโดยนักธุรกิจการเมืองขนาดใหญ่ อยู่ในระดับมาก 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49 อยู่ในระดับปานกลาง 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.49 อยู่ในระดับมาก

4.10 การให้มีการแก่งแย่ง แข่งขัน เอาเปรียบกันโดยไม่เคารพกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ อยู่ในระดับมาก 45 คน คิดเป็นร้อยละ 45 อยู่ในระดับปานกลาง 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 อยู่ในระดับน้อย 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.43 อยู่ในระดับมาก

4.11 ประชาชนไม่ได้รับความเป็นธรรม ความถูกต้อง จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61 อยู่ในระดับปานกลาง 36 คน คิดเป็นร้อยละ 36 อยู่ในระดับน้อย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.58 อยู่ในระดับมาก

4.12 เป็นการส่งเสริมให้มีการละเมิดระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย อยู่ในระดับมาก 49 คน คิดเป็นร้อยละ 49 อยู่ในระดับปานกลาง 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48 อยู่ในระดับน้อย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คิดเป็น 2.46 อยู่ในระดับมาก

ผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.56 โดยผลกระทบที่เกิดจากการคอร์รัปชันมากคือ การสูญเสียงบประมาณแผ่นดิน การสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ไม่มีคุณภาพ การใช้จ่ายเงินแผ่นดินในการพัฒนาท้องถิ่นไม่ได้ผลตามที่ตั้งไว้ โครงการท้องถิ่นไม่เหมาะสมและคุ้มค่า ไม่ได้ผลตามที่ต้องการ การเมืองท้องถิ่นไม่พัฒนาเป็นประชาธิปไตยที่แท้จริง และประชาชนไม่ได้รับความเป็นธรรม ความถูกต้องจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

5. แนวทางและวิธีการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากข้อความปลายเปิดกลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะแนวทางและวิธีป้องกันและการแก้ไขปัญหาการคอร์ปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ส่วนกลางควรมีมาตรการในการตรวจสอบที่เคร่งครัด เอาผิดกับผู้กระทำความผิดอย่างจริงจัง โดยการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับที่แน่ชัดในการให้บทลงโทษที่กระทำผิดโดยกำหนดโทษที่ร้ายแรงเพื่อไม่ให้มีการคอร์ปชั่นอีกต่อไป ควรมีระบบการติดตามประเมินผลโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยให้หน่วยงานเอกชน หรือองค์กรประชาชนเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้ปราศจากการครอบงำจากผู้บริหารหรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และควรให้ความรู้กับประชาชนในเรื่องวิธีการช่วยกันตรวจสอบการคอร์ปชั่นในองค์กรหรือจัดตั้งองค์กรภาคประชาชนที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปและอภิปรายผล

ประเทศไทยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 รูปแบบ ได้แก่ องค์กรการบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล มีเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือเทศบาล การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าส่งผลกระทบต่อสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมาก หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจของตนอย่างซื่อสัตย์สุจริตประชาชนก็จะได้รับประโยชน์อย่างมาก แต่หากมีการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะทำให้เกิดผลกระทบในทางลบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก เช่นเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปทั้งจากผลงานการวิจัย บทความและปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นผ่านสื่อมวลชนแขนงต่างๆ ทั้งทางโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง

ยอมรับว่าการทุจริตประพฤติมิชอบเกิดขึ้นในทุกวงการ ทั้งในท้องถิ่น ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนหรือแม้แต่องค์กรระดับโลก ก็มีการทุจริตประพฤติมิชอบเกิดขึ้นและปรากฏเป็นข่าวอย่างสม่ำเสมอตลอดมา

ในประเทศไทยจากข่าวที่ปรากฏตามสื่อต่างๆ และสถิติรายงานของทางราชการ มักจะปรากฏข่าวเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งการทุจริตดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อกระแสการกระจายอำนาจและความศรัทธาต่อระบบการปกครองท้องถิ่นอย่างยิ่ง แม้ว่าการกระทำทุจริตจะเป็นการกระทำของบุคคลที่มีอำนาจและหน้าที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มิใช่เป็นการกระทำขององค์กรก็ตาม แม้ว่าประเทศไทยจะมีกระบวนการตรวจสอบทางกฎหมายหลายฉบับ และมีองค์กรที่คอยกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก องค์กรก็ตาม แต่การทุจริตดังกล่าว กลับดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาเทคนิควิธีการทุจริตเงินงบประมาณแผ่นดินหรือกลยุทธ์ที่ใช้ในการหลบหลีก หลีกเลี่ยงในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายให้สามารถทำการทุจริตคอร์รัปชันได้อย่างปลอดภัยจากการถูกตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบต่างๆ หรือหากถูกตรวจสอบก็ไม่สามารถเอาผิดได้ แม้กระทั่งตลอดจนถึงกลยุทธ์ในการนำระเบียบ กฎหมายที่ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันมาใช้เป็นเครื่องมือในการทำทุจริตเสียเอง หรือทำการทุจริตให้ถูกต้องตามกฎหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อแรก เพื่อศึกษาช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการคอร์รัปชัน

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ช่องทาง โอกาสและพฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดตรัง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นว่า ส่วนมากเกิดจากการใช้อำนาจ ตำแหน่งเอื้อประโยชน์ให้บริษัท/สถานประกอบการของตนเองและพรรคพวก การจูงใจ เรียกร้อง ช่มชู้ หน่วงเหนี่ยวหรือกลั่นแกล้งเพื่อหา

ประโยชน์ใส่ตนหรือพวกพ้อง การรับสินบน เพื่อให้การคุ้มครองธุรกิจผิดกฎหมาย การรับหรือการเรียกเก็บค่าคอมมิชชั่น และส่วยต่างๆ การทำสัญญาจ้างหรือให้สัมปทานเฉพาะพรรคพวกผู้สนับสนุน ผู้มีอำนาจในองค์กรปกครองส่วนถิ่น พฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชัน ในหน่วยงานต่างมีรูปแบบต่างๆ อาทิ การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตัวโดยมิชอบ การกระทำของผู้มีอำนาจที่ถูกชักนำด้วยเงินหรือสิ่งตอบแทนอื่น และการทุจริตของข้าราชการนั้นมีการใช้อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ทางการเงิน ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งเพื่อหาผลประโยชน์ทางการเงิน โดยการละเว้นจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐ เพื่อลดต้นทุนการทำธุรกิจ จัดสรรผลประโยชน์ในรูปของสิ่งของ และบริการหรือสิทธิให้แก่กลุ่มผลประโยชน์ และธุรกิจของตนเอง

ผลงานวิจัยข้างต้นพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิรัตน์ อ่อนเที่ยง (2544) ศึกษาเรื่อง "คอร์รัปชันในระบบราชการไทย: ศึกษากรณีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง" ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมและวิธีการคอร์รัปชันจากการจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการไทยสามารถจำแนกเป็นประเภทต่างๆ 6 ประเภทได้แก่ 1) หลีกเลียงหรือบิดเบือนระเบียบข้อบังคับ 2) อาศัยอำนาจตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ 3) สมคบกับผู้ขายเสนอราคาให้แก่ทางราชการสูงกว่าราคาที่แท้จริง 4) ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ 5) ปลอมแปลงหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเท็จ และ 6) เรียกรับเอาผลประโยชน์ และจากงานวิจัยของ ภาณุ ลุกุล (2545) ศึกษาเรื่อง "รูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบ และพฤติกรรมการคอร์รัปชันที่พบในองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่ การรับสินบน ใจ รับสินบน และกินค่าคอมมิชชั่น ในงานด้านวัสดุครุภัณฑ์หรืองานซ่อมแซม รวมถึงงานตบแต่งสถานที่ของทางราชการ หรือในกรณีการตรวจรับงานในการก่อสร้างในหน่วยงานราชการ เป็นต้น

ทั้งนี้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานท้องถิ่น สำนักงานตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นร่วมกันว่า พฤติกรรมการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีความรุนแรงมาก เพราะมีงบประมาณพัฒนาท้องถิ่น และรายได้จากการจัดเก็บเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมาก จึงมีผลให้ผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางส่วนมีพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน จากการดำเนินงานตรวจสอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบเจอพฤติกรรมการคอร์รัปชันรูปแบบต่างๆ อาทิ การให้สัมปทานการจัดซื้อจัดจ้าง และการประมูลงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในงานการจ้างเหมาซ่อมแซมปรับปรุงถนน การขูดลอกคลอง การก่อสร้างอาคาร สถานประกอบการ โรงแรม ที่พักต่างๆ ซึ่งเป็นโครงการที่มีเงินจำนวนมากเกี่ยวข้อง ช่องทางการทุจริต ซึ่งการจัดซื้อจัดจ้างนั้นจะรวมถึงขั้นตอนการประมูลงาน การดำเนินการเกี่ยวกับระบบพัสดุทั้งหมด ในเรื่องของการจัดหาพัสดุและบริการส่วนพฤติกรรมช่องทางทุจริตอื่นที่อันดับต่อมาที่พบ การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่วนมากมักจะเป็นการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น กรณีจัดเก็บค่าธรรมเนียม ภาษีต่างๆ แล้วไม่นำส่งคลัง ทำให้มีเงินขาดบัญชี

ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารองค์กรมีอาชีพดั้งเดิมมาจากผู้รับเหมาก่อสร้าง จึงเอื้อผลประโยชน์ให้แก่ เครือญาติ และพวกพ้อง และการบริหารงานการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ดี และมีประสิทธิภาพ มีการล่องละเมียดต่อกฎหมายระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับ จนลุกลามไปถึงการทำผิดไปทางวินัยงบประมาณและการคลัง เกิดการทุจริตคอร์รัปชันการอนุมัติโครงการต่างๆ ที่พบการทุจริตคอร์รัปชันมาก มักจะเป็นกรณีที่ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลประโยชน์จากโครงการนั้นๆ ในกระบวนการตั้งแต่การขอตั้งงบประมาณก็จะดำเนินการกระบวนจัดซื้อจัดจ้างจะแทรกแซงในกระบวนการคัดเลือกผู้เสนอราคา ให้เป็นผู้รับจ้าง

หรือผู้ขาย รวมถึงการตรวจรับพัสดุหรือรับจ้างวิธีการ เช่น แต่งตั้งคนของตัวเองเป็น กรรมการต่างๆ เช่น กรรมการรับและเปิดซอง กรรมการตรวจการจ้างงาน หรือกรรมการรับพัสดุ หรือแม้กระทั่งกรรมการกำหนดราคากลางเมื่อมีการเสนอหรือออกคำสั่งให้คนของตนเข้าไปเป็นกรรมการแล้ว มักจะมีการเอื้อประโยชน์ให้กับผู้รับจ้างหรือผู้ขายหรือในบางกรณีก็อนุมัติจัดจ้างหรือจัดซื้อจากญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง ซึ่งกฎหมายระเบียบทางราชการไม่ได้ห้าม ทำให้การทุจริตคอร์รัปชันเกิดขึ้นง่ายการรับสินบน การส่งส่วย หรือรับค่าคอมมิชชั่นจากโครงการ หรือการดำเนินงานต่างๆ พบว่า เขตพื้นที่อำเภอเมืองมีโครงการ สถานประกอบการขนาดใหญ่เข้ามาดำเนินการอย่างถูกและผิดกฎหมายจำนวนมาก ซึ่งสถานประกอบการเหล่านี้ได้ขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการออกใบอนุญาต หรืออนุมัติการประกอบกิจการ เช่น การอนุญาตให้ประกอบการค้าปลีกขนาดใหญ่ งานอนุญาตแบบแปลนก่อสร้างอาคาร ตึกสูง โรงแรม ฯลฯ โดยสถานประกอบการเหล่านี้จะมีค่าตอบแทนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนเงินที่สูง

นอกจากนี้การใช้อำนาจในการอนุญาตให้ละเว้นจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบของรัฐเพื่อลดต้นทุนการทำธุรกิจ การใช้อำนาจในการจัดสรรผลประโยชน์ในรูปของสิ่งของ และบริการหรือสิทธิให้แก่เอกชน เช่น การออกใบอนุญาตการประกอบธุรกิจ การให้สัมปทาน และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น โดยที่รูปแบบการคอร์รัปชันประเภทนี้ สามารถพบเห็นได้ง่าย โดยรูปแบบการคอร์รัปชันรูปแบบนี้เป็นเครือข่ายที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อสร้างอำนาจในการผูกขาดให้กับกลุ่มธุรกิจ โดยอำนาจในการผูกขาดจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ส่วนเกินหรือกำไรที่มากผิดปกติ และกระบวนการในการแสวงหาค่าเช่า หรือกระจายผลประโยชน์มักเกิดขึ้นพร้อมๆ กันไปด้วย โดยกระบวนการเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันและความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์การกำหนดนโยบาย โครงการต่างๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือที่เรียกว่า การทับซ้อนผลประโยชน์ พบว่า มีการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่บางลักษณะงาน เช่น กรณีการให้เช่าแผงลอยบนทางเท้า

สาธารณะที่ต่างๆ ลักษณะการประกอบการธุรกิจของญาติพี่น้องคณะผู้บริหาร เช่น การตั้งบริษัทรับซื้อของรีไซเคิล เป็นต้น ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่จะประกอบธุรกิจมาก่อน อาทิ เป็นผู้รับเหมาก่อสร้าง เจ้าของธุรกิจค้าวัสดุก่อสร้างดังนั้นการกำหนดนโยบายโครงการต่างๆ ถ้ามีเจตนาจะแสวงหาผลประโยชน์เป็นหลักก็จะมี การกำหนดให้อำนาจประโยชน์ต่อผู้บริหาร เครือญาติ และพรรคพวก

สรุป ประเด็นช่องทางและโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาวิเคราะห์ คือ ความแตกต่างของประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลตำบล และองค์กรบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรบริหารส่วนตำบล มีช่องทางและโอกาสการทุจริตคอร์รัปชันสูงกว่าเทศบาลนครและเทศบาลตำบล ซึ่งอาจเป็นเพราะ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนั้น มีงบประมาณ และโครงการขนาดใหญ่จำนวนมาก จึงมีผลให้ผู้บริหารและบุคลากรกรในหน่วยงาน ใช้อำนาจ และหน้าที่ในการทุจริตเงินงบประมาณ ในการพัฒนาท้องถิ่น ส่วนองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ถึงแม้จะมีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นจำนวนน้อย แต่ลักษณะโครงการของหน่วยงานที่ไม่สลัดซับซ้อน และบุคลากรเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีไม่มาก ส่วนใหญ่ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานจะรู้จักกันเป็นอย่างดี จึงมีผลให้การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรบริหารส่วนตำบลทำได้ง่าย เพราะบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปัจจัยที่ก่อให้เกิด และสนับสนุนการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ข้อที่สอง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดและสนับสนุนการคอร์รัปชัน

ผลการวิจัยพบว่า ความปรารถนาของผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดตรังบางส่วนที่อยากได้เงินทอง เพื่อนำมาซื้อเครื่องอำนวยความสะดวก

สะดวกต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นและรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองนั้นมีจำนวนมาก มีทำให้ผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความอยากได้ และนำมาเป็นของตนเอง อีกทั้งสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออกในทางฟุ่มเฟือย ผู้บริหาร บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดติดกับการใช้เงินฟุ่มเฟือย จึงทำให้มีเงินเท่าไรใช้ไม่รู้จักพอ ขณะเดียวกันการมีอำนาจผูกขาดของผู้บริหารในการอนุมัติโครงการ การตัดสินใจ กำหนดโครงการ การแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้น การอนุมัติสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นจึงมีผลให้ผู้บริหารบางคนมักจะใช้ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ของตนเองในการประพฤติดมิชอบ

นอกจากนี้ลักษณะการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการแบ่งกลุ่มพรรคพวก ยิ่งผู้บริหารคนไหนที่มีอำนาจเงิน มีกลุ่มเครือข่ายมาก และมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับนักการเมืองระดับชาติ ยิ่งจะทำให้เอื้อประโยชน์ต่อการทุจริตคอร์รัปชันได้ง่าย ซึ่งที่ผ่านมา จะมีการก่อสร้างโครงการแหล่งสาธารณูปการสาธารณูปโภคจำนวนมาก ซึ่งโครงการขนาดใหญ่ต่างๆ ผู้ที่ได้รับสัมปทานส่วนใหญ่จะเป็นกิจการของนักการเมืองระดับชาติ โดยมีผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เป็นผู้เอื้อหรืออำนวยความสะดวกให้ รวมทั้งวัฒนธรรมเกี่ยวกับการแสดงออกในทางฟุ่มเฟือย การบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ เป็นผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดระเบียบวินัย กฎหมายหรือระเบียบมีช่องว่าง และการมีตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำความผิด ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นหนทางนำไปสู่การทุจริตและประพฤติดมิชอบในหน่วยงานราชได้

ผลการวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุชาติตา นนทวงศ์ (2543) ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนะและรูปแบบการคอร์รัปชันในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่าเหตุชักนำที่สำคัญในการคอร์รัปชัน คือ การใช้อำนาจของ

ผู้บริหารในทางที่มีขอบในด้านโครงสร้างการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการศึกษาพบว่า ไม่เป็นเอกภาพ กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจุดอ่อนมากมาย ซึ่งมาจากการสรรหาบุคลากรเข้าเป็นข้าราชการ มีการเล่นพรรคเล่นพวก ขาดระบบคุณธรรม ขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้ไม่ได้บุคคลที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นขาดความรู้ในเรื่องการจัดการปฏิบัติงาน เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานแล้วยังขาดการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบ ขาดการพัฒนาด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความลำเอียง ไม่ยุติธรรม อีกทั้งไม่ปฏิบัติหน้าที่ ภาระงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ปัจจัยดังกล่าว ยังมีปัจจัยที่ก่อให้เกิด และสนับสนุนการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นอีก อาทิ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่เคร่งครัด เปิดช่องว่างให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุจริตคอร์รัปชันได้ง่าย อาทิ การให้อำนาจแก่ผู้บริหารมากเกินไป ในด้านการอนุมัติโครงการ การกำหนดนโยบายการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนขั้น เป็นต้น

ขณะเดียวกันหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองกลับไม่ให้ข้อมูลที่แท้จริง ปิดบังข้อเท็จจริง และปลอมแปลงเอกสารให้ถูกต้อง ซึ่งทำให้ไม่สามารถดำเนินการตรวจสอบได้ อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่เพราะขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องได้พบพฤติกรรมกรรมการทุจริตคอร์รัปชันของผู้บริหารและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายกรณี บางกรณียังถูกดำเนินการทางคดีที่เป็นที่เรียบร้อย ถูกให้ออกจากราชการ บางกรณียังอยู่ในกระบวนการของการฟ้องร้องและเรียกเก็บเงินคืน แต่ขณะบางกรณีทางหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคส่งเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการต่อกลับพบว่า ส่วนกลางกลับให้การช่วยเหลือและเอื้ออำนวยให้ผู้กระทำผิดไม่ถูกดำเนินคดี

วัตถุประสงค์ข้อที่สาม เพื่อศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

ผลการวิจัย พบว่าผลกระทบที่เกิดทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น สูญเสียงบประมาณแผ่นดิน ทำให้ประชาชนได้รับการสาธารณสุขที่ไม่มีคุณภาพ และทำให้โครงการพัฒนาท้องถิ่นไม่เหมาะสมหรือไม่คุ้มค่าหรือไม่ได้ผลตามที่ต้องการ ทั้งนี้เพราะงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและจัดเก็บเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกจัดสรรไปจ่ายค่าเปอร์เซ็นต์ ค่านายหน้า ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการที่ได้รับสัมปทานโครงการต่างๆ ต้องลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้คุ้มค่าและได้กำไรมากที่สุด โดยการใช้วัสดุ อุปกรณ์ที่ไม่มีคุณภาพ มีผลให้โครงการหรือบริการสาธารณสุขต่างๆ ไม่มีคุณภาพ ไม่มีมาตรฐาน ไม่ตรงความต้องการไม่ตอบสนองต่อปัญหาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

จากการศึกษาครั้งนี้กลุ่มบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เสนอแนวทางและวิธีการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ส่วนกลางควรมีมาตรการในการตรวจสอบที่เคร่งครัด เอาผิดกับผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ดำเนินการให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นให้มากขึ้น ให้เข้าใจในกฎระเบียบกฎหมายเพื่อที่จะได้สอดส่องดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และร่วมดำเนินงานพัฒนาชุมชนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีระบบการติดตามประเมินผลโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เน้นการจัดกิจกรรม โครงการปลูกฝังจิตสำนึกการให้บริการ และการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาระบบตรวจสอบภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรอิสระ ปราศจากการควบคุมดูแลของฝ่ายบริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปิดให้กลุ่ม องค์กรภาคประชาชนเข้ามาทำงานร่วมในฝ่ายงานการตรวจสอบภายใน สอดคล้องกับแนวคิดของ สิ้นธ์ กิรตยาคม (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดระยอง" ได้เสนอแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ควรเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และประชาคมในแต่ละท้องถิ่นในการเข้ามาร่วมตรวจสอบและดำเนินงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่าปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศไทยเกิดมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมืองที่มีลักษณะผูกขาดอำนาจอยู่ในมือคนกลุ่มน้อยที่มีเงินทุน ความรู้ อำนาจทางการเมืองอำนาจในการครอบงำ ขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการปกครองส่วนท้องถิ่น การร่วมตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขณะเดียวกันประเทศไทยมีวัฒนธรรมแบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นผู้ชอบอยู่ใต้ความอุปถัมภ์ หวังพึ่งพาคณรวยกว่า ค่านิยมในการยกย่องคนมีเงิน และมีอำนาจมากกว่าให้มาช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นเรื่องๆ ให้กับตนได้

และสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย ยาวะประภาส (2544) ที่กล่าวไว้ว่า ค่านิยมของสังคมไทย อาทิ ระบบอุปถัมภ์ การยกย่องคนมีเงิน มีอำนาจ ชื่อเสียง ตำแหน่ง ฯลฯ ค่านิยมต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้การคอร์รัปชันกลายเป็นเนื้อร้ายในสังคมการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นปัญหาสังคมยากแก่การป้องกันและปราบปราม ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทยไปแล้ว ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้เกิดความเสียหายทั้งต่อเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมอย่างรุนแรง ในปัจจุบันการคอร์รัปชันได้มีการพัฒนาให้มีกรรมวิธีที่สลับซับซ้อนยิ่งขึ้น การทุจริตคอร์รัปชันในหลายกรณีผู้ทุจริตคอร์รัปชันอาจจะใช้วิธีการโกงหลายรูปแบบไปพร้อมๆ กัน และการคอร์รัปชันในรูปแบบหนึ่งมักส่งผลให้เกิดการคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้อง เป็นกระบวนการ เปรียบเสมือนมะเร็งร้ายที่มีการแพร่ขยายตัวอย่างรวดเร็วในร่างกายคนใช้

อย่างไรก็ตาม การทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องของการจัดการทางสังคมที่คนในสังคมต่างๆ สามารถแก้ไขป้องกันและปราบปรามได้

วัตถุประสงค์ข้อที่สี่ เพื่อศึกษาแนวทางและวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคอร์รัปชัน

ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันหลายประเทศแก้ไขปัญหานี้ได้ ประเทศไทยก็มีหนทางแก้ไขได้ ถ้าประชาชนตระหนักถึงปัญหาที่ว่าการที่นักการเมือง เจ้าหน้าที่รัฐคอร์รัปชันทำให้ประเทศชาติเสียหายได้มากเพียงใด และประชาชนกล้าลุกขึ้นมาร่วมมือกันป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันและปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างจริงจังสรุปจากผลศึกษาในครั้งนี้ จะเห็นได้ว่าปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันไม่สามารถอาศัยเพียงกระบวนการวิธีของระบอบราชการในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยการแก้ไขปัญหายังเป็นองค์รวมมากกว่าการดำเนินการอย่างแยกส่วน และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องมากกว่าการดำเนินการเป็นครั้งคราวและที่สำคัญต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของสังคม กล่าวคือการต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันจะดำเนินการสำเร็จไม่ได้ ถ้าประชาชนไม่สนับสนุน เนื่องจากการทุจริตคอร์รัปชันได้ ฝังรากลึกลงในสังคมไทยมานานดังกล่าวแล้ว

ดังนั้นจึงต้องใช้พลังจากมวลชน/พลังสังคม เข้ามาผลักดันกันอย่างจริงจัง และที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง ก็คือผู้บังคับบัญชาจะต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งเร่งดำเนินการสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล ให้เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม คือการสร้างระบบควบคุมภายในที่ดีที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนผู้รับบริการ แม้จะต้องใช้เวลานานหลายปีในการพัฒนาระบบให้มีความแข็งแกร่ง จนสามารถกลายเป็นจารีตประเพณี ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด จึงจะส่งผลต่อการสร้างภาพลักษณ์อันดีงามขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดขึ้น จนทำให้

ประชาชนมีความยอมรับ นับถือ และเชื่อมั่นได้ว่า ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาทำหน้าที่บริหารท้องถิ่น มีความตั้งใจเข้ามาบริหารงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดตรัง ซึ่งพบว่ารูปแบบและพฤติกรรมต่างๆ อาทิ การรับสินบน การเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มองค์กร และพรรคพวก การลือคสเปค การอนุญาตและให้สัมปทานโครงการต่างๆ ทั้งถูกและผิดกฎหมาย เป็นต้น ผู้ศึกษาเสนอแนะวิธีการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดตรัง ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องต้องเร่งการสร้างค่านิยมความมีจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับปัจเจกบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาลให้เป็นที่ยอมรับในทุกภาคส่วนของสังคม เป็นกฎเกณฑ์กติกาของสังคมในการส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาดำเนินการเสริมสร้างระบบที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเข้มข้น และมีทักษะอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน
4. ระบบการควบคุมภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้แบบผสมผสาน คือ เน้นทั้งการบริหาร การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และการรายงานที่ถูกต้อง แล้วจัดให้มีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอว่ามีการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร

5. ควรดำเนินมาตรการลงโทษทั้งทางวินัย ทางปกครอง ทางแพ่ง ทางอาญาและทางภาษีอย่างเด็ดขาด รวดเร็ว กับผู้ทุจริตหรือมีส่วนปกป้องผู้ทุจริต รวมทั้งจะผลักดันให้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและพัฒนากระบวนการติดตามตรวจสอบ เพื่อให้สามารถลงโทษผู้ทุจริตอย่างเด็ดขาดและสามารถชดเชยความเสียหายแก่ภาครัฐหรือประชาชนที่ต้องได้รับความเสียหายจากการกระทำทุจริตที่เกิดขึ้น

6. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรเร่งดำเนินการรณรงค์อย่างจริงจังและปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคมให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริต และการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต

7. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการรวมตัวเป็นองค์กรภาคประชาชนและให้ประชาชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ

8. ปฏิรูปกระบวนการจัดและการใช้งบประมาณแผ่นดิน และระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยรัฐเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพในการอนุมัติงบประมาณ โดยสนับสนุนให้ผู้ทรงคุณวุฒิและประชาชนสามารถมีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้นในการตรวจสอบและวิเคราะห์การเสนอของงบประมาณและการใช้งบประมาณ

เอกสารอ้างอิง

ภาณุ ลวกุล. (2545). *รูปแบบและวิธีการคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภชัย ยาวะประภาช. (2544). *นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2559). *สถาบันพระปกเกล้าเผยแพร่ผลทั่วประเทศ คะแนนนิยม ความเชื่อมั่น “ทหาร-บิกตู” นำโด่ง. มติชน ออนไลน์ 4 ก.ย 2559*. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2562. จาก https://www.matichon.co.th/politics/news_273691

สินธ์ กীরตยาคม. (2544). *ปัญหาการคอร์รัปชันในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาติ นนทวงศ์. (2543). *ทัศนคติและรูปแบบการคอร์รัปชันในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทธิรัตน์ อ่อนเที่ยง. (2544). *คอร์รัปชันในระบบราชการไทย: ศึกษากรณี กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2550). *หลักสูตรการสัมมนาเจ้าหน้าที่ของรัฐเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: ศรีเมืองการพิมพ์.

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด *
The Competency Development of Administrative Officers in
Division of Human Resource Management,
Office of the Attorney General

เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล**

Kewarin Tipayamongkukul

Kewarin@gmail.com

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล***

Weena Phungviwatnikul

narweena1954@gmail.com

Received: 12/2/2563 Revised: 09/03/63 Accepted: 09/03/63

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน อัยการสูงสุด ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากร

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

** นักศึกษาโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนด เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้โดยการนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่กำหนดสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม ปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เกิดจากปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ขาดการทำงานเป็นทีม และขาดการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคคือ การจัดสรรอัตรากำลังบุคลากร การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร ข้อเสนอแนะในการวิจัย มีดังนี้ (1) ควรมีการกำหนดและการวางแผนระบบงานสรรหาบุคลากรให้รองรับกับปริมาณงาน (2) ควรจัดให้มีฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และมีการติดตาม ประเมินผล

คำสำคัญ: การพัฒนา, ศักยภาพ, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

Abstract

The purposes of this research were studying the problems and solutions of the competency development of administrative officers in Division of Human Resource Management, Office of the Attorney General. The research data were collected by documentary research and field research with the structured interviews from 10 key informants. The study

found that human resource development is an important factor, being able to encourage personnel to work more efficiently will lead the organization to achieve its goals. By adopting the competency development guidelines of the Office of the Civil Service Commission which consist of: (1) Achievement Motivation (2) Service Mind (3) Expertise (4) Integrity (5) Teamwork, research found that most problems were caused by the workload of each person, the lack of teamwork and development of operational knowledge. The solutions to the problems were: allocation of manpower, organizing activities to create unity within the department and development of knowledge for personnel. Research suggestions are as follows: (1) There should be planning for the recruitment system to support the workload (2) There should be a training program to develop the work potential for personnel also giving priority of monitoring and evaluation.

Keywords: development, competency, Division of Human Resource Management

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรต่างๆ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในภารกิจของตนมากขึ้น แต่ละองค์กรต่างสรรหากลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ กลยุทธ์ประการหนึ่งที่ทุกองค์กรนำมาใช้ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่

จะผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หากมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรและตรงกับลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบแล้ว ก็จะช่วยผลักดันให้บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานหนึ่งในส่วนราชการตุลาการ ทำหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดวางระบบและวางแผนการบริหารงานบุคคล งานสรรหาและเลือกสรร งานบรรจุและแต่งตั้ง งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น งานขอตั้งงบประมาณด้านอัตรากำลังประจำปี งานเก็บรักษาทะเบียนประวัติ การเกษียณอายุ และบำเหน็จความชอบต่างๆ รวมถึงงานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีหน้าที่บริหารและพัฒนาคนในองค์การแล้ว ในส่วนของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย เพราะการทำงานในสภาวะปัจจุบันจะมีความรู้ความสามารถคงที่ไม่ได้ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ดังนั้นแล้วการศึกษาหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญ และต้องพัฒนาให้ถูกต้อง เพื่อให้จะสามารถนำมาใช้ได้จริงและก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลให้บุคลากรในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถดึงศักยภาพที่ตนเองมีอยู่มาใช้ในการทำงานให้ได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการศึกษาปัญหาและอุปสรรค แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางใน

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดโดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน ดังนี้ ข้าราชการธุรการระดับอำนาจการ 1 คน ระดับชำนาญการพิเศษ 3 คน ระดับอาวุโส 1 คน ระดับชำนาญการ 4 คน ระดับปฏิบัติการ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants interview) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาหรือมีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด โดยกำหนดผู้ตอบบางคนแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือจะศึกษาข้อมูลจากบทความ ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากบทความ ตำรา เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถาม นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question) และนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน

สมบูรณ์ ของเนื้อหาคำถาม พร้อมกับปรับปรุงและแก้ไขแบบสัมภาษณ์ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

1. กำหนดประเด็นคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกันเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) มีการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า

2. ใช้การจดบันทึกในการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) และขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการเก็บภาพถ่ายเพื่อนำมาเป็นข้อสรุปในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้ออกต้อง น่าเชื่อถือ และครบถ้วนหรือไม่ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือ มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการประมวล วิเคราะห์ และสรุปผล โดยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า แบ่งออกเป็น

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) เป็นการตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล ประกอบด้วยเวลา สถานที่ และบุคคล โดยจะพิจารณาว่า ถ้าเก็บข้อมูลในเวลาที่แตกต่างกัน และเปลี่ยนบุคคลผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลจากผู้วิจัยที่ข้อมูลผู้วิจัยได้มาแต่ละครั้งจะได้ข้อมูลมาที่แตกต่างกัน ไม่เหมือนกัน และผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รับมาแต่ละครั้งที่แตกต่างกัน

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างไปจากเดิม จะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันหรือไม่

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ในการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

โดยผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ จุฬการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ จุฬการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้นำหลักของสมรรถนะหลักของ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาเป็นต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทยในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการ คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ที่เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมร่วมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีที่สุดให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังรวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไม่มีข้อผิดพลาด

1.2 บริการที่ดี เป็นความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้รับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนรวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้บริการที่ดีที่สุดเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งในและภายนอกหน่วยงาน

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตนเอง การศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบที่ทางราชการกำหนด การดำรงตนสมกับเป็นข้าราชการและดำรงตน ให้อยู่ตามกรอบ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

1.5 การทำงานเป็นทีม เป็นการตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น การให้ทุกคนมีส่วนร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม การให้ความช่วยเหลือ และการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างภายในกลุ่มงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยพบว่า

2.1 ปัญหาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันนั้นจะมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเร่งรีบเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดจึงต้องอาศัยการทำงานตามรูปแบบเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติสืบกันมา เนื่องจากมีแนวทางอยู่แล้วย่อยต่อการทำความเข้าใจ จึงขาดการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือด้วยงานเร่งด่วน จึงขาดเวลาที่มาศึกษางานใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนางาน

2.2 ปัญหาการพัฒนาความรู้ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานคาดหวังจากบุคลากร การขาดการพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการสื่อสาร การลงมือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานได้ ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ

2.3 ปัญหาการทำงานเป็นทีม การขาดการวิเคราะห์ภายในกลุ่มงาน ว่ากลุ่มงานภายในแต่ละกลุ่มมีปัญหาอะไรบ้าง ทำให้ปัญหาต่างๆ ค่อยๆ ก่อตัวและสะสมมาจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงาน การขาดการเจรจาหาข้อตกลงทั้งภายในและระหว่างกลุ่มงาน ทำให้เกิดปัญหาในการทำความเข้าใจร่วมกันบ่อยครั้ง รวมถึงการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกลุ่มงานมากขึ้น

2.4 ปัญหาข้อจำกัด การปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอน การปฏิบัติงานที่มีมาก รวมถึงการไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านของอุปกรณ์

เทคโนโลยี รวมไปถึงการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยพบว่า

3.1 ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีนโยบายไว้สำหรับเป็นการยืดหยุ่นต่อการบริหารกำลังคน การกำหนดแผนงานและการวางระบบสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงศึกษาหาความรู้ด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.2 ด้านการพัฒนาความรู้ ควรจัดให้มีการอบรมภายในสำนักงานกันเอง เป็นการให้ความรู้ด้านงานที่กำลังปฏิบัติ เพื่อให้มีการปรับปรุงและมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างภายในหน่วยงานและกลุ่มงาน จะทำให้เป็นการส่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน

3.4 การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงานสะดวกต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่อ สามารถศึกษาด้วยตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยเอกสารพบว่า

1. ด้านการปฏิบัติงาน ควรมีการสำรวจอัตรากำลังและปริมาณงาน เพื่อเป็นการวางระบบการสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เป็นการรองรับกับปริมาณที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การจัดสรรจำนวนบุคลากรกับปริมาณงานที่เหมาะสม จะช่วยลดปัญหาในด้านการปฏิบัติงานที่ล่าช้า ให้มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือในการทำงาน หากมีการถ่ายทอดงานให้กับบุคลากรอื่นได้ปฏิบัติงานต่อ จะทำให้บุคลากรที่รับงานมอบหมายงาน สามารถศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงานได้ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มการกระตุ้นการเรียนรู้ศึกษาเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ รวมไปถึงการกระจายในการบริหารงานเพื่อลดขั้นตอนในการบริหารงาน ทำให้งานมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2. การทำงานเป็นทีม ภายในองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการทำความเข้าใจและเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างกัน การจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชามีการสอบถามและคอยให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งช่วยหาแนวทางการแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดปัญหาขึ้นอีกในอนาคต มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมถึงทัศนคติด้านบวกที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การพัฒนาด้านการอบรม ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในด้านของการพัฒนาบุคลากรรวมถึงอุปกรณ์ต่างๆ การเพิ่มเทคโนโลยีเข้ามาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบราชการในปัจจุบันให้มีความทันสมัย การอบรมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร การอบรมนอกจากเป็นการเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแล้ว จะช่วยให้เป็นการลดความสูญเสีย และปัญหาต่างๆ ขององค์กร เพื่อทำให้เกิดผลจากการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรมากที่สุด

อภิปรายผล

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้นำต้นแบบสมรรถนะหลักสำหรับระบบราชการไทยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาใช้ อันประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ (2) บริการที่ดี ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนรวมถึงงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้บริการที่ดีที่สุดจึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย (3) ความสังสรรค์ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสังสรรค์ความรู้ความสามารถของตนเอง การศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุด (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (5) การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว กระบวนการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นลักษณะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการบริหารคน พัฒนา การประเมิน การสรรหาข้าราชการฝ่ายธุรการเข้ามาปฏิบัติในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (อ้างถึงใน วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร และ/หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

ในการสรรหาและการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2557) ได้อธิบายรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจากการสนทนากลุ่มตรวจสอบว่ามีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การค้นหาความเชี่ยวชาญของกลุ่มเป้าหมาย การคัดเลือก การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและกรอบระยะเวลาดำเนินการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) พบว่าแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการพัฒนานั้น ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ จากผลการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือเทคนิคในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งได้รับจากการศึกษา การเรียนรู้ หรือการฝึกอบรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จิตนุพงศ์ (2560) ได้กล่าวสรุปว่า การให้การศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นการสร้างทุนมนุษย์ที่สำคัญและยั่งยืน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงเดือน จันทร์เจริญ (2556) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจองค์กร วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการโดยฝึกอบรมพนักงาน การออกแบบหลักสูตรและโครงการกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแบ่งเป็น (1) ทบทวนวิสัยทัศน์ (2) วิเคราะห์ความจำเป็นและปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

(3) ออกแบบและพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร (4) ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (5) ประเมินและควบคุมกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม สร้างความคล่องตัว มีวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พร้อมทั้งการมีผู้นำองค์การที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาญา เมธีวรจักร (2558) ที่ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของมหาวิทาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้าน ศิล การพัฒนาเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลปก่อให้เกิดทักษะ และมีบุคลิกภาพที่ดี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธิ หรือ การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาทรัพยากรด้านสมาธิยังก่อให้เกิดเจตคติที่ดีในการทำงาน การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุด มีความสำคัญสูงสุด ปัญญานำมาใช้กับความรูทางวิชาการ และความคิดสร้างสรรค์ เพราะต้องให้เกิดความรับรู้ และจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์ จะได้รูปแบบจากการสังเคราะห์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ และงานวิจัยของ วิลาศ เรียงแหลม (2561) อธิบายว่าการประเมินความเหมาะสม และเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธศาสตร์ของกองทัพเรือ ด้วยการสนทนากลุ่ม ให้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สามารถนำไปใช้ได้จริง

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แสดงความคิดเห็นดังนี้

1. ปัญหาการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันนั้นจะมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเร่งรีบ เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด จึงขาดการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือด้วยงานเร่งด่วน

จึงขาดเวลาที่มาศึกษางานใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงพัฒนางาน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิทย์ ชินะโชติ (2561) ว่าด้วยเรื่องปัญหาการพัฒนานักทรัพยากรบุคคล กลุ่มธุรกิจธนาคาร ในด้านของสมรรถนะการปฏิบัติงานที่จำเป็น ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีจำนวนมาก เนื่องจากบางคนทำงานด้านบุคคลมากกว่าหนึ่งงาน

2. ปัญหาการพัฒนาความรู้ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานคาดหวังจากบุคลากร การขาดการพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการสื่อสาร การลงมือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาการระหว่างปฏิบัติงานได้ ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิทย์ ชินะโชติ (2561) ว่าด้วยเรื่องปัญหาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ไม่มีการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะในกระบวนการทำงาน และไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาพนักงาน

3. ปัญหาการทำงานเป็นทีม การขาดการวิเคราะห์ภายในกลุ่มงาน ว่ากลุ่มงานภายในแต่ละกลุ่มมีปัญหาอย่างไร ทำให้ปัญหาต่างๆ ค่อยๆ ก่อตัวและสะสมมาจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมของหน่วยงาน การขาดการเจรจาหาข้อตกลงทั้งภายในและระหว่างกลุ่มงาน รวมถึงการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกลุ่มงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธพล เลิศลปศิริ (2561) ว่าด้วยเรื่อง ปัญหาด้านการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ พบว่า ระดับความจำเป็นสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ปัญหาข้อจำกัดการปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และขั้นตอน การปฏิบัติงานที่มีมาก รวมถึงการไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านของอุปกรณ์ เทคโนโลยี และด้านการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ไม่

สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2557) ว่าด้วยเรื่องปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น ยังขาดการสนับสนุนทรัพยากรบุคคล งบประมาณ ทรัพยากรอื่นๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาทุนมนุษย์

การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แสดงความคิดเห็นดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารของหน่วยงานควรมีนโยบายไว้สำหรับ เป็นการยืดหยุ่นต่อการบริหารกำลังคน การกำหนดแผนงานและการวางระบบสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2557) ได้อธิบายในความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ การวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหา การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การค้นหาความเชี่ยวชาญของกลุ่มเป้าหมาย การคัดเลือก การวางแผนสืบทอดตำแหน่งและกรอบระยะเวลาการดำเนินการ

2. ด้านการพัฒนาความรู้ ควรจัดให้มีการอบรมภายใน เพื่อให้มีการปรับปรุงและมีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ที่ได้อธิบายแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรม ให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

3. ด้านการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างภายในหน่วยงานและกลุ่มงาน เป็นแนวทางการส่งเสริมให้สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทพล เลิศลบทศิริ (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางธุรกิจแฟรนไชส์อาหารในประเทศไทย พบว่าสมรรถนะด้านการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์จะทำให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานได้ สามารถปรับพฤติกรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันกับบุคลากรได้อย่างมีความสุข สามารถโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สามารถประสานงานกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี สามารถให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4. การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงาน สอดคล้องกับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่อ สามารถศึกษาด้วยตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุเนตร เกื้อภักดิ์ (2559) ได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ จากผลการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน สรุจอัตรากำลังและปริมาณงาน เพื่อเป็นการวางระบบการสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อรองรับกับปริมาณที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น มีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน เป็นการลดขั้นตอนในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการทำงานเป็นทีม ภายในองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จัดให้มีการประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติด้านบวกให้กับผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านการพัฒนา การจัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากร การอบรมนอกจากเป็นการเพิ่มและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการปรับทัศนคติของบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วย มีการพัฒนาอุปกรณ์โดยการเพิ่มเทคโนโลยีเข้ามาในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบราชการในปัจจุบันให้มีความทันสมัย

4. ด้านการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือในการทำงาน บุคลากรอื่นสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากคู่มือการปฏิบัติงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านข้อมูลของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้สามารถพัฒนาเป็นระบบข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ในทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดวงเดือน จันทร์เจริญ. (2556). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กรเอกชน. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิทย์ ชินะโชติ. (2561). รูปแบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทีมข้ามสายงานกลุ่มธุรกิจธนาคาร. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลัทพล เลิศลศศิริ. (2561). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางธุรกิจแฟรนไชส์อาหารในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิษญาภา เมธีวรจักร. (2558). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธของ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนล่าง 2. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทยา จิตนุพงศ์. (2560). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิลาศ เรียงแหลม. (2561). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของ กองทัพเรือ. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

อังคณา สุเมธสิทธิกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร
ทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญา
ดุष्ฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง*

Leadership characteristics that influence the motivation in
the operation of personnel in the Central Comptroller
General Department

เทวพร พุดเกิดพันธุ์**

Thewaphorn Phutkerdpan

thewaphorn@hotmail.co.th

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี***

Vongphak Poopunsri

vongphak_92@hotmail.com

Received: 18/02/63 Revised: 12/03/63 Accepted: 12/03/63

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่บุคลากรของกรมบัญชีกลางต้องการ ความต้องการให้ผู้นำสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรกรมบัญชีกลางทางด้านต่างๆ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง โดยมีกรอบแนวคิดใน

*บทความนี้เรียบเรียงจากกรณีศึกษาอิสระเรื่องคุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

***อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำตามแนวคิดของ Stogdill และศึกษาแรงจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรของกรมบัญชีกลางที่สังกัดอยู่ส่วนกลาง จำนวน 291 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 97.59 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่บุคลากรของกรมบัญชีกลางต้องการควรมีลักษณะดังนี้ มีคุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางกาย และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพตามลำดับ บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านลักษณะของงานที่ทำให้หายความสามารถ ตามลำดับ และ คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กรมบัญชีกลางส่วนกลาง

Abstracts

“The Leadership characteristics that influence the motivation in the operation of personnel in the Central Comptroller General’s Department” is a quantitative research. The objectives are to study the leadership characteristics required by the Comptroller General Department, the essential for motivational leaders to motivate personnel in the Central Comptroller General Department in various fields, and the relationship between leadership characteristics and motivation of personnel in the Department.

The conceptual frameworks of the study of leadership characteristics is based on Stogill's, while the study of motivation is based on Herzberg's. The sample group was 291 personnel of the Central Comptroller General Department. The questionnaires completed by 284 people were returned, accounted for 97.59 %. The research reveals the necessary leadership characteristics required by the Central Comptroller General Department namely; intelligence, work-related skills, physicality, and personality traits, respectively. Personnel demand the motivational leaders who encourage the operation by work-success, growth in career path, praise and rewards, and challenging work, respectively. The leadership characteristics relate and influence the work motivation of the personnel in Central Comptroller General Department with the statistical significance at level of 0.01.

Keywords: Leadership Characteristics, Work Motivation, Central Comptroller General Department

บทนำ

ในระบบราชการหรือหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เป็นการบริหารงานที่มีลำดับชั้นบังคับบัญชา ซึ่งก็คือ มีผู้นำและผู้ตามนั่นเอง และมีการเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนผู้นำรูปแบบการปฏิบัติงานของผู้ตามย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งเป็นอิทธิพลมาจากผู้นำแต่ละบุคคลที่มีลักษณะที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอุปนิสัย บุคลิกภาพ รูปแบบการบริหารงาน และอื่นๆ ดังนั้น ผู้วิจัยจึง

สนใจที่จะศึกษาว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบใดที่สามารถทำให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ตลอดเวลาที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า การศึกษาภาวะผู้นำมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำจำนวนมาก แต่ก็มีแนวทางการศึกษาที่ไม่ต่างกันมากนัก ดังที่ Yukl (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูร ชูสอน, 2557, หน้า 62-63) ได้มีการสรุปแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำของงานวิจัยได้เป็น 4 แนวทาง ได้แก่ 1) อำนาจ – อิทธิพล (power-influence approach) จะเน้นพิจารณาที่ขนาด ชนิด และการใช้อำนาจของผู้นำ 2) พฤติกรรม (behavior approach) มุ่งไปที่พฤติกรรมอะไรบ้างของผู้นำที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ หรือผู้นำทำอะไรบ้างในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ 3) คุณลักษณะ (trait approach) มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ และ 4) สถานการณ์ (situational approach) มุ่งเน้นสถานการณ์ที่สำคัญๆ เช่น อำนาจหน้าที่ ความมั่นคงของภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวัง และข้อเรียกร้องต่างๆ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณลักษณะของผู้นำ ซึ่งในอดีตผ่านมาไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำแต่ละคุณลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร จึงทำให้นักวิจัยได้ให้ความสนใจในคุณลักษณะของผู้นำน้อยลง อย่างไรก็ตามได้มีความพยายามที่จะศึกษาว่าคุณลักษณะของผู้นำชนิดที่จำเป็นสำหรับงานของผู้นำแต่ละประเภทอย่างไร และในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คุณลักษณะใดที่จะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ ตั้งแต่เริ่มต้นศตวรรษที่ 20 จนถึงปัจจุบัน ได้มีนักวิจัยได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในการศึกษาคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ สติปัญญา (intelligence) ความมั่นใจ (confidence) ความสามารถพิเศษ (charisma) ความ

มุ่งมั่น (determination) ความเป็นกันเอง (sociability) และความซื่อสัตย์ (integrity) (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 62-63)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเลือกใช้วิธีการดำเนินการวิจัยสำรวจ (survey research) เป็นการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมบัญชีกลาง สังกัดส่วนกลาง
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) ซึ่งโครงการวิจัยการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สถาบันการพลศึกษา (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการเลือกตัวอย่างเท่าที่ทำได้ ตามที่มีอยู่จริง หรือตามที่ได้รับความร่วมมือตามจำนวนที่ต้องการ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงษ์, 2562, หน้า 67) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกรมบัญชีกลางมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 1,206 คน ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ มีจำนวน 291 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามแบบปลายปิด (closed-ended questionnaire) ในจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้หน้าที่บุคลากรกรมบัญชีกลางต้องการตามแนวคิดของ สโตกคิลล์ (Stogdill)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม โดยทำการหาค่า IOC เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ จากผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (ครูเชียงราย, 2559) ในที่นี้ผู้วิจัยกำหนดให้สูงขึ้นเป็น 0.60 จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรกรมบัญชีกลางที่สังกัดอยู่ส่วนภูมิภาคที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (ศิริกัลยา สามไชย, 2559, หน้า 62) จึงถือว่าคำถามมีค่าความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งผลจากการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ 0.944

สถิติที่ใช้สำหรับการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : *SD*) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายของแต่ละช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best อ้างถึงใน สุขญา ศรีอริยะกุล, 2558, หน้า 60) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางอยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง คุณลักษณะผู้นำ/ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation - coefficient) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมบัญชีกลาง” ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บุคลากร กรมบัญชีกลางที่สังกัดอยู่ส่วนกลาง ณ ถนนพระรามที่ 6 แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร จำนวน 291 คน ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา จำนวน 284 คน คิด เป็นร้อยละ 97.59 เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการ วิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำที่บุคลากรของกรมบัญชีกลาง ต้องการหรือพึงมี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ว่าบุคลากรมีความต้องการที่จะให้ผู้นำสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านใด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ บุคลากรกรมบัญชีกลางที่สังกัดอยู่ส่วนกลาง จำนวน 284 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (frequency) (f) และร้อยละ (percentage) (%)

ตาราง 1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน

	เพศ		
	ค่าความถี่ (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
ชาย	74	26.1	2
หญิง	210	73.9	1
ToTal	284	100	

	อายุ		
	ค่าความถี่ (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
20 – 30 ปี	110	38.7	1
31-40 ปี	106	37.3	2
41-50 ปี	39	13.7	3
51-60 ปี	29	10.2	4
total	284	100	

ระดับการศึกษา			
	ค่าความถี่ (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31	10.9	3
ปริญญาตรี	197	69.4	1
ปริญญาโท	56	19.7	2
Total	284	100.0	
สถานภาพ			
	ค่าความถี่ (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
ลูกจ้างประจำ	9	3.2	4
ลูกจ้างชั่วคราว	97	34.2	2
พนักงานราชการ	52	18.3	3
ข้าราชการ	126	44.4	1
Total	284	100.0	
ประสบการณ์ในการทำงาน			
	ค่าความถี่ (f)	ร้อยละ (%)	อันดับ
1-5 ปี	163	57.4	1
6-10 ปี	47	16.5	2
11-15 ปี	21	7.4	5
16-20 ปี	23	8.1	4
21 ปีขึ้นไป	30	10.6	3
Total	284	100.0	

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง(ร้อยละ 73.9) มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 38.7) รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี(ร้อยละ 37.3) น้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี (ร้อยละ 10.2) มีการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 69.4) รองลงมา คือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 19.7) และมีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 10.9) สำหรับสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าเป็นข้าราชการมากที่สุด(ร้อยละ 44.4) รองลงมา เป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 34.2) รองลงมาเป็น พนักงานราชการ (ร้อยละ 18.3) และน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างประจำ (ร้อยละ 3.2) ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 57.4) รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี (ร้อยละ 16.5) และมีประสบการณ์ทำงานน้อยที่สุดระหว่าง 11 – 15 ปี (ร้อยละ 7.4)

2. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำ

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ไว้ว่าคุณลักษณะผู้นำที่บุคลากรของกรมบัญชีกลางต้องการ ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำอยู่ในระดับใด หรือพึงมีอยู่ในระดับใดมากที่สุด ใช้การวิเคราะห์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard-deviation: SD) จากกลุ่มตัวอย่าง 284 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์(John W. Best) (อ้างถึงใน สุขญา ศรีอริยะกุล, หน้า 2558, หน้า 60) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	คุณลักษณะที่ผู้นำ พึงมี	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ	อันดับ
1	คุณลักษณะทางกาย	4.66	0.438	มากที่สุด	3
2	คุณลักษณะด้าน สติปัญญา	4.81	0.335	มากที่สุด	1
3	คุณลักษณะทาง บุคลิกภาพ	4.65	0.405	มากที่สุด	4
4	คุณลักษณะที่ เกี่ยวกับงาน	4.76	0.361	มากที่สุด	2
โดยภาพรวม		4.72	0.327	มากที่สุด	

จากตาราง 2 คุณลักษณะผู้นำที่บุคลากรของกรมบัญชีกลางต้องการหรือพึงมี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณลักษณะด้านสติปัญญา คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางกาย และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ไว้ว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านใด ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางนั้นเป็นการวิเคราะห์

โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard-deviation: SD) จากกลุ่มตัวอย่าง 284 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (John W. Best) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ	อันดับ
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.59	0.499	มากที่สุด	1
2	ด้านการได้รับการยกย่อง	4.53	0.527	มากที่สุด	3
3	ด้านลักษณะของงานที่ทำ ทนาย ความสามารถ	4.36	0.578	มาก	4
4	ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า	4.55	0.547	มากที่สุด	2
โดยภาพรวม		4.51	0.473	มากที่สุด	

จากตาราง 3 บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ผู้บังคับบัญชาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทางด้านใด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยกย่อง และด้านลักษณะของงานที่ทำทนายความสามารถ ซึ่งเป็นด้านเดียวที่อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ไว้ว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation - coefficient) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลการทดสอบดังนี้

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

โดยมีสมมติฐานทางสถิติ

H0 : คุณลักษณะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

H1 : คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง

จากสมมติฐานการวิจัยสามารถนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานดังแสดงในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ด้านความสำเร็จ	ด้านการได้รับการยกย่อง	ด้านลักษณะของงานที่ทำ ทนาย ความสามารถ	ด้านความเจริญเติบโต และ ความก้าวหน้า	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
คุณลักษณะทางกาย	.470** (.000)	.421** (.000)	.337 (.000)	.353 (.000)	.446** (.000)
คุณลักษณะด้านสติปัญญา	.504** (.000)	.464** (.000)	.369** (.000)	.418** (.000)	.495** (.000)
คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ	.506** (.000)	.475** (.000)	.377** (.000)	.429** (.000)	.504** (.000)
คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน	.543** (.000)	.542** (.000)	.436** (.000)	.506** (.000)	.573** (.000)
คุณลักษณะผู้นำ	.593** (.000)	.556** (.000)	.444** (.000)	.498** (.000)	.590** (.000)

จากตาราง 4 เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สันเท่ากับ .590 และมีค่านัยสำคัญเท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1 สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง หมายความว่า เมื่อผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะผู้นำที่แตกต่างกันมากน้อยเพียงใดก็จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลางตามไปด้วย โดยค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำรายด้านกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่

ลำดับที่ 1 คุณลักษณะผู้นำด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .543 โดยค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 2 คุณลักษณะผู้นำด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยกย่องเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .542 โดยค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 3 มี 2 ความสัมพันธ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากัน ดังนี้

- คุณลักษณะผู้นำด้านคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .506 โดยค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง และ

- คุณลักษณะผู้นำด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .542 โดยค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. *คุณลักษณะผู้นำที่ผู้นำกรมบัญชีกลางพึงมี* จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าคุณลักษณะที่ผู้นำของกรมบัญชีกลางพึงมีอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากกรมบัญชีกลางมีภาระงานที่หลากหลายและมีความสำคัญในการกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นในการบริหารจัดการงานผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งคุณลักษณะผู้นำด้านต่างๆ ที่ดี นับว่ามีความสำคัญสำหรับผู้นำหรือผู้บริหารของกรมบัญชีกลาง ที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมถวิล ชูทรัพย์ (2550) ที่ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 17 คุณลักษณะ คือ 1) คุณลักษณะทางกาย 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล 5) คุณลักษณะด้านความรู้ 6) คุณลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงาน 7) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 8) คุณลักษณะทางแรงจูงใจ 9) คุณลักษณะทางทักษะ 10) คุณลักษณะด้านการบริหาร 11) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 12) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 13) คุณลักษณะด้านความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น 14) คุณลักษณะด้านความสามารถในการวางแผนการทำงาน 15) คุณลักษณะด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับชุมชน 16) คุณลักษณะด้านความสามารถในฐานะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม 17) คุณลักษณะด้านทัศนคติ เนื่องจากคุณลักษณะทั้ง 17 ประการนี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค

ปัจจุบัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Manning and Curtis (อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยูร ชูสอน, 2557, หน้า 19-20) ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะ 6 ข้อของ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ 1) ต้องการความสำเร็จ (need for achievement) ได้แก่ มีความรับผิดชอบ และทำงานหนักเพื่อผลสำเร็จ 2) เซาว์ปัญญา (intelligence) ได้แก่ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการคิด และใช้หลักเหตุผล 3) กล้าตัดสินใจ (decisiveness) ได้แก่ การกล้าตัดสินใจในเรื่องที่ยากโดยไม่ลังเล 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ได้แก่ การมองตัวเองในเชิงบวกว่าตนมีความสามารถและมี ศักยภาพ 5) มีความคิดริเริ่ม (initiative) ได้แก่ เริ่มต้นทำงานด้วยตนเอง และทำงาน สำเร็จได้ด้วยการช่วยเหลือจากผู้อื่นน้อยที่สุด และ 6) มีความสามารถในการนิเทศ (supervisory ability) ได้แก่ การนิเทศและช่วยเหลือให้ผู้อื่นทำงานได้สำเร็จ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุดอยู่ในระดับแรก เนื่องจากกรมบัญชีกลางนอกจากจะมีภารกิจด้านการ กำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินให้เกิดประโยชน์สูงสุด ยังมีหน้าที่ในการ ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลนำมาปฏิบัติ ดังจะเห็นได้ว่าในช่วงรัฐบาลที่มีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรีนั้น กรมบัญชีกลางได้รับมอบนโยบายจาก รัฐบาลมาปฏิบัติ เช่น โครงการสวัสดิการผู้สูงอายุ โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โครงการชิม ช้อป ใช้ เป็นต้น ซึ่งเป็นนโยบายที่ส่งผลทั่วทั้งประเทศ ในการดำเนิน นโยบายนั้นก็จะเกิดปัญหาต่างๆ มากมาย ดังนั้น จึงต้องการผู้นำที่มีความรู้ มีสติปัญญา ที่ดีเพื่อที่จะสามารถคิดวางแผนบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถที่จะรับมือ กับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชักษณา วงศาโรจน์ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรมกำลังพล ทหารบก ผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพล ทหารบกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีสติปัญญา ความรู้

ความสามารถที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์และสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ ประยูทธ ชูสอน (2557) คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้าน เชาว์ปัญญา (intelligence) เป็นกระบวนการคิดและความสามารถในการคิดในการ แก้ไขปัญหาและมีกระบวนการตัดสินใจ รวมทั้งเป็นความสามารถของการใช้สติปัญญา ซึ่งเชาว์ปัญญาเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของผลการปฏิบัติงาน และนักวิจัยในปัจจุบัน แนะนำให้วัดเชาว์ปัญญา โดยการวัดแบบพหุปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับการสร้าง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยเชาว์ปัญญามีองค์ประกอบดังนี้ การตระหนักรู้ตนเอง การตระหนักรู้สังคมการบริหารจัดการตนเอง และการบริหารจัดการสัมพันธภาพ ซึ่ง องค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวและการโอนอ่อนผ่อนตามของผู้นำ

2. บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ผู้นำสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทางด้านใด จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลางอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรกรมบัญชีกลางได้รับมอบหมาย งานที่ทำทลายความสามารถและไม่เคยทำมาก่อนอยู่เสมอจากรัฐบาลและ กระทรวงการคลัง อีกทั้งปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านบริหารการเงินการคลังของประเทศ และออกกฎ ระเบียบมากมายเพื่อบังคับใช้โดยทั่วกัน รวมถึงการปฏิบัติงานภายใต้ สถานการณ์กดดันต่างๆ จากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เข้ารับการ บริการ ดังนั้นต้องคอยพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะ เป็นการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับคำชมเชยยกย่อง การยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา และอื่นๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน ศศิกายาจนัน รัตนศรี, ปรีชา เพชรรงค์, พิไลพร ไชยพูล และ นันทิตา ศรีจันทร์งาม, 2543, หน้า 23-24)

นักจิตวิทยาชาวอังกฤษที่ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจไว้ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการ และเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่โดยไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้น คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะตามมาเป็นลำดับขั้นที่ ซึ่ง Maslow ได้มีการแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ และ 5) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง และการยกย่องนับถือ และสอดคล้องกับแนวคิดของเคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 154-155) อัลเดอร์เฟอร์ไม่เชื่อว่าบุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ก่อนถึงจะก้าวต่อไปยังระดับความต้องการระดับต่อไป แต่เขาพบว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการเพื่อดำรงอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกัน ความต้องการการชื่นชม (ความต้องการความสัมพันธ์) และความต้องการที่จะสร้างสรรค์ (ความต้องการเจริญเติบโต) ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงหมายถึงแรงขับเคลื่อนหรือแรงกระตุ้นที่ส่งผลต่อจิตใจหรือความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามความต้องการ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่ในระดับแรก เนื่องจากกรมบัญชีกลางมีภารกิจงานที่หลากหลาย การที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของสกล พันธมาศ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยแรงจูงใจที่คะแนนเฉลี่ยอันดับแรกได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

3. *คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง* สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณลักษณะผู้นำด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ เป็นลำดับแรก เนื่องจากงานที่กรมบัญชีกลางมีความสลับซับซ้อนเกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎระเบียบเป็นจำนวนมาก การที่มีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน มีความเข้าใจในเนื้อหา งาน เข้าใจกฎ ระเบียบต่างๆ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ เพราะมีผู้นำที่คอยสนับสนุน รับรู้และเข้าใจปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานเผชิญอยู่ หากผู้นำมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณลักษณะที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและตรงกับพันธกิจของหน่วยงานที่ปฏิบัติก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความอคติต่อผู้นำ มีแรงจูงใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ผู้นำกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิด Zigarmi, Blanchard, O'Connor & Edeburn (อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, หน้า 13-14) มองว่าผู้นำไม่ใช่เพียงแค่มุขที่สร้างความแตกต่างของผลลัพธ์ให้กับองค์กรเพียงเท่านั้น แต่ยังเป็นบุคคลที่สร้างความแตกต่างของระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์กรอีกด้วย งานวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรกับการขาดงานและการลาออกจากงานที่ต่ำ รวมไปถึงผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น การทำงานร่วมกับผู้นำหรือผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมนา ธนินิธิย์ (อ้างถึงใน อรพรรณ เที่ยนคັນฉัตร, 2560) ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานในทุกองค์กร เนื่องจากบุคคลที่เป็นผู้นำองค์กรจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจนประสบความสำเร็จที่เป็นวัตถุประสงค์

ร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก สอดคล้องกับแนวคิดของ Bryson และ Crosby (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิริงรักษ์, 2562, หน้า58) มองว่ารูปแบบการบริหารจัดการในปัจจุบันไม่สามารถแก้ปัญหาโดยใช้ภาวะผู้นำแบบเดิมๆ ซึ่งได้แก่การแก้ปัญหาแบบมีเหตุมีผลโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและกระบวนการในการแก้ปัญหาได้อีกต่อไป ปัญหาในปัจจุบันนั้นมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น และต้องการมีส่วนร่วมของเครือข่ายที่แตกต่างกัน ซึ่งเครือข่ายเหล่านี้ก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน ดังนั้น อาจใช้ผู้นำที่ไม่มีอำนาจอย่างเป็นทางการแต่สามารถเข้ามาเป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหา คือ การเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างโดยการจูงใจ ให้กำลังใจและเสริมพลัง อาจเป็นรูปแบบที่เหมาะสมมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล พันธมาศ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริกัลยา สามไชย (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม เนื่องจากผู้นำที่แสดงพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามปฏิบัติตาม รวมถึงมีวิสัยทัศน์และมีวัตถุประสงค์

ที่ชัดเจน ทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจและให้ความเชื่อถือ อีกทั้งยังพร้อมที่จะเผชิญปัญหาหรือความเสี่ยงต่างๆ ร่วมกับผู้ตาม โดยปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจของตน ส่งผลให้พนักงานเกิดความคล่องตัวในการทำงานและจงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลางส่วนกลาง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ พัฒนาคุณลักษณะผู้นำในทั้ง 4 ด้านให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรกรมบัญชีกลางมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ทำทลายความสามารถของบุคลากรกรมบัญชีกลางนั้นได้คะแนนน้อยที่สุด นั่นหมายความว่าบุคลากรของกรมบัญชีกลางส่วนใหญ่ไม่ชอบงานที่มีลักษณะทำทลายความสามารถ ดังนั้น กรมบัญชีกลางควรคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจเพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรของกรมบัญชีกลางมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานที่ทำทลายความสามารถ ให้กล้าคิด กล้าทำ เพื่อที่ส่งเสริมให้บุคลากรของกรมบัญชีกลางมีทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำทลายความสามารถและสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อความละเอียดของข้อมูล เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่าค่าเฉลี่ยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานที่ทำทลายความสามารถเป็นด้านที่ได้ค่าเฉลี่ยอยู่เป็นอันดับสุดท้าย เพราะเหตุใดทำไมผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ชอบงานที่ทำทลายความสามารถ

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะได้ทราบแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพใน ภายภาคหน้า

เอกสารอ้างอิง

- ครูเชียงราย. (2559). *การหา IOC คืออะไร*. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2563, จาก <http://www.kruchiangrai.net>>2015/11/30>การหาค่า-ioc-คืออะไร- ดาวน์โหลด/
- โครงการวิจัยการพัฒนาบทเรียนผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขต ชุมพร. (ม.ป.ป.). *การวิจัยเบื้องต้น Foundation of Research Methodology*. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2563 จาก <http://www.ipecp.ac.th/ipecp/cgi-bin/research/program/unit6/content3.htm>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทาง รัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยและ แนวคิดทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย รามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- พิจักษณ์า วงศาโรจน์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรม กำลังพลทหารบก*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.

ศศิกัญจน์ รัตนศรี, ปรีชา เพชรรงค์ ไชยพล และ นันทิตา ศรีจันทร์งาม. (2543).

กลยุทธ์การจูงใจให้บุคลากรทางการศึกษาใช้การวิจัยในการพัฒนาการเรียนการสอน. รายงานการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะกรรมการการวิจัยการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ.

ศิริกัลยา สามไชย. (2559). *แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตเครื่องมือแพทย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สกล พันธมาศ. (2557). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมถวิล ชูทรัพย์. (2550). *การพัฒนาเครื่องมือและตัวชี้วัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ*. ดุษฎีนิพนธ์บริหารการศึกษาศรีอยุธยาคุณวุฒิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุชญา ศรีอริยะกุล. (2558). *คุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ ชูสอน. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์: แนวคิดและการวิจัย Global Leadership: Concept and Research*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ:
กรณีศึกษาการสั่งระงับการเดินทางของคนงานที่ลักลอบ
ไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย*

The operating role of Suvarnabhumi Airport Checkpoint
Officers: A case study of travel suspension of Illegal
migrant workers

ยศสรณ์ สมนวนล**

Yossarun Somnuen
ball1204@hotmail.com

ชลิดา ศรีมณี***

Chalida Sornmanee
chalida.rujournal@gmail.com

Received: 19/02/6 Revised: 12/03/63 Accepted: 12/03/63

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไข ปัญหา อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีศึกษา การสั่งระงับการเดินทางของคนงานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการดำเนินงาน

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยเรื่อง บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ: กรณีศึกษา การสั่งระงับการเดินทางของคนงานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*** อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของเจ้าหน้าที่ในการสั่งระงับการเดินทางฯ มีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่ามีหลายประการ คือ ปัญหาด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านรูปแบบของวิชา ปัญหาด้านเวลาในการตรวจสอบที่จำกัด ปัญหาด้านการเดินทางในลักษณะกลุ่มท่องเที่ยว และปัญหาด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูล

คำสำคัญ: กระบวนการดำเนินงาน, ด้านตรวจคนหางาน, คนงานลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

Abstract

The main purposes of this research are to study the operating process, problems and obstacles to the role of Suvarnabhumi Airport Checkpoint Officers: A case study of travel suspension of Illegal migrant workers. It employed both documentary and field research. In field research, data were collected by structured interviewing 10 key informants. The finding shows that the operating process of Suvarnabhumi Labour Checkpoint officers has plans and work procedures clearly. However, there are many practical problems occurred which may be classified as follows; problems of the staff competence, visa format issues, limited inspection time, travel issues in from of tourist group and technology problems used in data validation.

Keywords: operating process, labour checkpoint, illegal migrant workers

บทนำ

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 (2560) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ได้บัญญัติไว้ว่าการไปทำงานต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมี 5 วิธี กล่าวคือ 1) การไปทำงานต่างประเทศโดยการจัดส่งของรัฐ ผ่านข้อตกลงที่รัฐบาลไทยได้ทำไว้กับประเทศต่างๆ 2) การไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานที่จดทะเบียนแบบถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งบริษัทเหล่านี้จะต้องมีหลักประกันวงไว้ที่กรมการจัดหางานจำนวนไม่น้อยกว่าห้าแสนบาท เพื่อเป็นค่าประกันในกรณีที่ได้รับค่าบริการจากคนหางานมาแล้วและส่งไปไม่ได้ หรือส่งไปแล้วคนหางานเกิดปัญหาในต่างประเทศ เช่น ไม่ได้ทำงานตามสัญญา หรือทำงานไม่ตรงตามสัญญาจ้าง แล้วขอกลับมา และร้องทุกข์ที่กรมการจัดหางาน โดยจะให้บริษัทคืนค่าบริการแก่คนหางาน หากไม่คืนจะหักจากเงินประกันที่วงไว้กับกรมการจัดหางาน หลังจากนั้นก็จะเรียกให้บริษัทนำเงินมาวางเป็นหลักประกันให้ครบในจำนวนไม่น้อยกว่าห้าแสนบาทดังเดิม 3) คนหางานไปทำงานด้วยตัวเอง โดยสามารถติดต่อกับนายจ้างในต่างประเทศเพื่อให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างให้สอดคล้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศนั้นๆ และนำสัญญาดังกล่าวให้สถานทูตไทย หรือสำนักงานแรงงานไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศต้นทางรับรองเอกสาร ก่อนจะส่งสัญญาจ้างฉบับดังกล่าวมาให้คนหางานที่เมืองไทย จากนั้นคนหางานก็จะต้องนำสัญญาไปดำเนินการยื่นขอวีซ่าเพื่อไปทำงานต่อไป 4) คนงานทำงานกับนายจ้างซึ่งมีบริษัทจดทะเบียนอยู่ในเมืองไทย แต่มีกิจการในต่างประเทศร่วมด้วย และบริษัทต้องการส่งคนงานไทยของตัวเองไปทำงานในต่างประเทศ 5) บริษัทมีกิจการในประเทศไทย แต่ต้องการส่งพนักงานไปฝึกงานกับบริษัทซึ่งเป็นสำนักงานใหญ่ในต่างประเทศ

มาตรา 62 กำหนดให้คนหางาน ซึ่งหมายถึงบุคคลที่ประสงค์จะทำงานโดยเรียกหรือรับค่าจ้างเป็นเงินหรือประโยชน์อย่างอื่น หากประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะต้องเดินทางผ่านด่านตรวจคนหางาน โดยจะต้องยื่นแบบรายการเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางาน และตามมาตรา 63 วรรคหนึ่ง ในกรณีที่ตรวจพบว่าผู้ใดไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการไปทำงานหรือฝึกงานในต่างประเทศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติการณ์แห่งกรณี โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทำการบันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจน

ด้วยปัญหาสภาพเศรษฐกิจ สังคม ในปัจจุบันคนหางานส่วนใหญ่ยังคงประสบปัญหาการว่างงาน เนื่องจากสาเหตุในหลายประการ เช่น ค่าจ้างที่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครัวเรือน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น วุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงตามที่นายจ้างต้องการ รวมไปถึงการประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งเป็นอาชีพหลักมีรายได้ที่ไม่เพียงพอจกบรายจ่าย ก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินต่างๆ ตามมา จึงนับเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลให้คนหางานมีความต้องการที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ประกอบกับนโยบายรัฐบาลในต่างประเทศที่เอื้ออำนวยให้มีการลักลอบการทำงานในต่างประเทศ เช่น กรณีสาธารณรัฐเกาหลี มีนโยบายที่ได้กำหนดมาตรการที่อนุญาตให้ผู้เดินทางสัญชาติไทยสามารถที่จะเดินทางเข้าเมืองได้ โดยไม่ต้องรับการตรวจลงตรา (Visa) และสามารถที่จะพำนักอยู่ในสาธารณรัฐเกาหลีได้ไม่เกิน 90 วัน ทำให้คนหางานอาศัยช่องทางตามมาตรการยกเว้นวีซ่าดังกล่าวทำการลักลอบเข้าไปทำงานในสาธารณรัฐเกาหลีอย่างผิดกฎหมาย เป็นต้น

กรมการจัดหางานมีด่านตรวจคนงานทั้งหมด 19 จังหวัด 25 ด่านทั่วประเทศ โดยด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิเป็นด่านที่มีความสำคัญและมีขนาดใหญ่ที่สุด

เนื่องจากเป็นช่องทางหลักในการเดินทางของคนหางานที่จะไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งจากข้อมูลรายงานของกรมการจัดหางาน เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2562 มีข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับกรณีการสกัดกั้นคนหางานที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยพบว่า จากการดำเนินงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ทั้ง 25 ด้านทั่วประเทศ ได้มีการเรียกตรวจสอบบุคคลที่มีพฤติกรรมที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายมากถึงจำนวน 5,621 ราย และในจำนวนดังกล่าว สามารถระงับการเดินทางคนหางานที่จะลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายได้ถึง 3,941 ราย คิดเป็นร้อยละ 70.11 ของผู้ที่ถูกเรียกตรวจสอบทั้งหมด

ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการลักลอบเข้าไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ จึงได้กำหนดมาตรการในการตรวจสอบการเดินทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะเดินทางไปต่างประเทศ ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านฯ เผ่าสังเกต ตรวจสอบพฤติกรรม การเดินทางของคนไทยหรือกลุ่มคนไทยที่จะเดินทางไปต่างประเทศ หากพบผู้เดินทางที่มีพฤติกรรมสงสัยว่าจะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะต้องดำเนินการตรวจสอบการเดินทางตามกฎหมายทันที และเพื่อให้การดำเนินการเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นก็ได้บูรณาการความร่วมมือกับกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 ในการตรวจสอบผู้เดินทางที่ขอตรวจลงตรา ณ จุดตรวจลงตรา และขอความร่วมมือกับสายการบินระหว่างประเทศ ในการตรวจสอบผู้เดินทางที่เข้าไปเช็คอินที่ ณ เคาน์เตอร์สายการบิน หากพบผู้เดินทางที่มีพฤติกรรมสงสัยว่าจะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ให้แจ้งหรือส่งตัวบุคคลดังกล่าวมาตรวจสอบการเดินทางตามกฎหมาย ณ ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิทันที รวมไปถึงได้มีการบูรณาการความร่วมมือกับกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว 1 เพื่อเข้าตรวจสอบคณะทัวร์ที่จะไป

ท่องเที่ยวในต่างประเทศ ซึ่งมักจะมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่พยายามแฝงตัวไปกับคณะทัวร์เหล่านี้ หากพบเจอบุคคลใดที่มีพฤติการณ์สงสัยว่าผู้เดินทางจะลักลอบเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ พนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรตามอำนาจหน้าที่ภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายซึ่งปฏิบัติงาน ณ ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ จึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อนำไปสร้างเสริมศักยภาพในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน และประเทศชาติโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร รายงานการวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วิทยานิพนธ์ คู่มือในการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีศึกษา การสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นซึ่งสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เป็นลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ของการวิจัยนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนทางานสุวรรณภูมิ ที่มีบทบาท หน้าที่ตามกฎหมายในการสั่งระงับการเดินทางของคนทางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้รูปแบบในการสุ่มตัวอย่างที่ไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (non probability sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแบบเจาะจง (Purposive sampling) คือ กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 45) และดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1) เป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่นำนโยบายจากส่วนกลางของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มากำหนดเป็นแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับ บทบาท อำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนทางานสุวรรณภูมิ ในกรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนทางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย จำนวน 2 คน

2) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในสายปฏิบัติการซึ่งมีภารกิจหลักและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสั่งระงับการเดินทางของคนทางานที่ลี้กอบไปทำงาน

ต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยจะเลือกจากกะเช้า จำนวน 1 คน และกะกลางคืน จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 8 คน

หมายเหตุ : ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิจะกำหนดการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็น 2 กะทำงาน โดยกะกลางวันจะมีเจ้าหน้าที่จำนวน 2 คน และกะกลางคืนจะมีเจ้าหน้าที่จำนวน 3 คน ซึ่งภารกิจในการตรวจสอบ และระงับการเดินทางส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทของเจ้าหน้าที่ในกะกลางคืน เนื่องจากคนหางานที่ลักลอบไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมายจะเลือกเดินทางในช่วงเวลากลางคืน เพราะมีเที่ยวบินให้เลือกมากกว่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้วิธีการสัมภาษณ์ที่เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยในแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดข้อความที่มีลักษณะเป็นแบบแน่นอนตายตัว คือจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็จะใช้คำถามเดียวกันทั้งหมด (สุภาคค์ จันทวานิช, 2561, หน้า 75) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยจะสัมภาษณ์บุคคลที่กำหนดไว้แบบตัวต่อตัวไม่มีบุคคลอื่นมารวมในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจะมีการสลับกันเข้าเวรในแต่ละวัน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละครั้งผู้วิจัยจึงได้กำหนดวันนัดหมายในการสัมภาษณ์ โดยจะมีการแจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าทุกครั้ง และในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกข้อมูลในการสัมภาษณ์ตามที่ถูกสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลและอนุญาตให้บันทึกเท่านั้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือหรือเอกสาร ซึ่งเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบทั่วไป โดยจะดำเนินการรวบรวมหนังสือหรือเอกสารที่เป็นข้อมูลซึ่งมีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ ตำรา เอกสารประกอบการเรียนหรือการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ พจนานุกรม สารานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นงานที่ได้มีการวิจัยหรือได้ทำการศึกษาค้นคว้าไว้อย่างละเอียดดีแล้วในเรื่องนั้นๆ

1.4 เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการได้จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด นโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน กฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคลเพื่อขออนุญาตหมายวัน – เวลาสัมภาษณ์ เป็นการล่วงหน้า พร้อมทั้งอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ทราบก่อน รวมทั้งชี้แจงอย่างชัดเจนว่า ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงวิชาการเท่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ตามข้อคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ข้อ และจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ และจะบันทึกเฉพาะข้อมูลที่ถูกผู้ถูกสัมภาษณ์อนุญาตให้บันทึกเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมาแยกประเด็นในแต่ละประเด็นตามข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ

2. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งได้แยกประเด็นตามข้อคำถามแล้ว มาทำการเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ซึ่งได้แยกประเด็นตามข้อคำถามแล้ว มาทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบทั้งหมด มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลของการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานสภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค และการพัฒนาบทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการส่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย โดยใช้รูปแบบการนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะพรรณนา

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเอกสารและการวิจัยสนาม พบว่า

บทบาทการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในกระบวนการนโยบายมาสู่การวางแผนเพื่อกำหนดกลยุทธ์ และแผนงาน โดย อนิวัช แก้วจันทงค์ (อ้างอิงใน ปรัชญา ชูมนาเสียว, 2562) ได้อธิบายว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์กรต้องให้ความสำคัญ เพราะจะนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยลดความซับซ้อนในงาน ลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งจะ使他เกิดความพึงพอใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพราะพนักงานจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญที่อธิบายได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน (Direction setting) ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดทิศทางที่มีความเหมาะสมจะทำให้องค์กรมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน

2. องค์กรสามารถคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรได้อย่างถูกต้อง (Stakeholders) ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้น คนกลางทางการตลาด พนักงาน ลูกค้า ประชาชน หรือคู่แข่ง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ย่อมมีความคาดหวังกับองค์กรที่แตกต่างกัน หากได้รับการตอบสนองตรงกับที่คาดหวังไว้ก็จะให้การสนับสนุนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อองค์กรและส่งผลให้องค์กรเกิดความล้มเหลวได้

3. ทำให้องค์กรคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะเห็นได้ว่า องค์กรโดยทั่วไปจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้

4. การมุ่งเน้นผลความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเกณฑ์ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่พิจารณาถึงหลักประสิทธิภาพคือสามารถดำเนินการได้สำเร็จภายใต้การบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด และเกิดประสิทธิผลตามแผนที่กำหนดไว้ คือสามารถดำเนินการได้บรรลุความสำเร็จตรงตามตัวชี้วัด และครบถ้วนทุกกิจกรรม

เมื่อการกำหนดกลยุทธ์ แผนงานต่างๆ เสร็จสิ้น เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิในฐานะผู้ปฏิบัติจะต้องนำแผนงานที่กำหนดขึ้นไปสู่การดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ โดย วิมา พิงวิวัฒน์กุล (2561) อธิบายไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีความสลับซับซ้อน เพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการนำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะที่เป็นกระบวนการซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันและเป็นการดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย และได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ลักษณะของนโยบายนั้นๆ
- 2) วัตถุประสงค์ของนโยบาย
- 3) ความเป็นไปได้ทางการเมือง
- 4) ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี
- 5) ความพอเพียงของทรัพยากร
- 6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ
- 7) ทศนคติของผู้ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และ
- 8) กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ในการที่เจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายล้วนเป็นคำสั่งทางปกครองที่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบ มีทั้งผู้ที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์

จึงต้องมีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องตามยุคตามสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

เดช อุณหะจิริรัช (2561, หน้า 34) ได้อธิบายถึงการจัดการภาครัฐแนวใหม่ว่าเป็นการสะท้อนของจิตวิญญาณในการมุ่งมั่นที่จะ “ปฏิรูป” การบริหารงานในภาครัฐ เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารในแบบเดิมที่ไม่สามารถบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สู่การบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบใหม่ที่เน้นความสำคัญไปที่ระบบการจัดการมากกว่าเรื่องนโยบาย การมุ่งเน้นผลงานและประสิทธิภาพ การมุ่งปรับโครงสร้างที่ใหญ่โตหะหะไปสู่อำนาจขนาดเล็กที่คล่องตัว และยืดหยุ่น การปรับระบบการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับระบบกลไกตลาดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น การลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ และประการสุดท้ายคือ การจัดการที่เน้นเป้าหมายและการให้แรงจูงใจทางการเงิน รวมถึงการให้อิสระในการบริหารจัดการ โดยการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการบริหารจัดการภาครัฐที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรม ซึ่งมีแนวทางในการบริหารจัดการดังนี้

1. การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
2. ลดการควบคุมจากส่วนกลางเพื่อเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน
3. มีการวัดผล และการให้รางวัลจูงใจแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล
4. การสร้างระบบสนับสนุนในด้านบุคลากร เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์
5. การเปิดกว้างในการแข่งขันระหว่างรัฐด้วยกัน และระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน รวมถึงการเปิดโอกาสให้เอกชนดำเนินการแทนภาครัฐในบางกิจการ

Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562, หน้า 32) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า “การจัดการภาครัฐแนวใหม่” มีหลักการสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. จัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) หมายถึง การให้ผู้จัดการมืออาชีพใช้ความชำนาญ ดุลพินิจ และเหตุผลในการจัดการด้วยตัวเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อการตรวจสอบจากภายนอก

2. มีมาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ภาครัฐต้องมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้สามารถตรวจสอบจุดมุ่งหมายได้อย่างถูกต้องแม่นยำ

3. เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) เน้นผลสำเร็จมากกว่าระเบียบวิธีการ ภายใต้การใช้ทรัพยากรตามผลงานที่วัดได้

4. แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อยๆ (Shift to disaggregation of units in the public sector) เป็นการแยกหน่วยงานใหญ่ออกเป็นหน่วยงานย่อยตามลักษณะสินค้าและบริการที่ผลิต แยกเงินสนับสนุนออกจากกัน แต่สามารถติดต่อกันได้อย่างเป็นอิสระ

5. เปลี่ยนภาครัฐให้แข่งขันกันมากขึ้น (Shift to greater competition in the public sector) เปลี่ยนวิธีทำงานไปเป็นการจ้างเหมาและประมูล เพื่อให้เกิดการแข่งขันกันตั้งแต่ว่าราคาประมูลและมาตรฐานในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ต้นทุนในการจ้างงานต่ำลงและมาตรฐานในการทำงานสูงขึ้น

6. เน้นการจัดการตามแบบภาคเอกชน (Stress on private sector styles of management practice) เปลี่ยนวิธีการเป็นแบบยืดหยุ่นในการจ้างและการให้รางวัล

7. เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) เช่น เพิ่มวินัยการทำงาน การตัดค่าใช้จ่าย จำกัดต้นทุนการปฏิบัติ หักด้อยการเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ตรวจสอบการใช้ทรัพยากรของภาครัฐให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

ในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกประเด็นต่างๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้สามประเด็น ดังนี้

1. กระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีดังนี้

1.1 ร่วมประชุมวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางในการออกไปตรวจสอบตามจุดต่างๆ หากเป็นกรณีใหญ่ๆ มีกลุ่มผู้ต้องสงสัยจำนวนมาก หรือต้องการดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าเถื่อนด้วยก็อาจจะเป็นการประชุมเพื่อวางแผนร่วมกันกับหลายๆ หน่วยงานในลักษณะบูรณาการ

1.2 การสังเกตและติดตามพฤติการณ์ของคนหางานที่จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศตามเคาน์เตอร์เช็คอินของสายการบิน ช่องทางก่อนเข้าตรวจหนังสือเดินทางของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง และบริเวณที่เป็นเป้าหมายในห้องโถงของผู้โดยสารขาออก

1.3 หากเจอผู้ที่มีลักษณะต้องสงสัยก็จะเข้าแสดงตัวและสอบถามข้อมูลเบื้องต้น เช่น วัตถุประสงค์ในการเดินทาง ประเทศที่จะไป จำนวนวันเดินทาง ที่พัก ตรวจสอบหนังสือเดินทางและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง อาชีพที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น

1.4 หากผู้เดินทางมีเหตุการณ์ที่น่าสงสัย เจ้าหน้าที่ก็จะเชิญตัวไปสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมที่ด่านตรวจคนทางานสุวรรณภูมิ โดยจะให้ผู้ให้ปากคำกรอกข้อมูลในแบบฟอร์ม “บันทึกปากคำผู้แจ้งความประสงค์จะเดินทางไปต่างประเทศ” ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ต้องถ่ายสำเนา หนังสือเดินทาง วีซ่า ตัวเครื่องบิน และหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ไว้ด้วย

1.5 การสอบข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานเอกสาร หลักฐานต่างๆ จากผู้ต้องสงสัยจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ บางครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน เจ้าหน้าที่อาจต้องโทรไปสอบถามกับบุคคลใกล้ชิด หรือตามสถานที่ทำงานตามที่ต้องสงสัยกล่าวอ้าง เพื่อถามถึงสถานที่ทำงาน การรับรู้ของเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ในการเดินทางครั้งนี้ ตลอดจนการขอตรวจสอบข้อมูลการสนทนาในแอปพลิเคชันต่างๆ ในโทรศัพท์มือถือ (ต้องได้รับการอนุญาตจากเจ้าของโทรศัพท์มือถือก่อนทุกครั้ง) และจะต้องรีบดำเนินการสอบถามให้ได้ข้อเท็จจริง ตลอดจนตรวจสอบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดรอบคอบ

1.6 การวินิจฉัย จากข้อเท็จจริง พยาน และหลักฐานหรือผู้เดินทางมีเหตุการณ์ที่เชื่อได้ว่าจะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่จะส่งระงับการเดินทางในเที่ยวบินดังกล่าว โดยการส่งระงับการเดินทางสามารถกระทำได้ 3 กรณี คือ กรณีแรกระงับการเดินทางตามเหตุการณ์ที่ต้องสงสัย เช่น ผู้เดินทางไม่สามารถแจ้งรายละเอียดการเดินทาง หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางที่จะไปได้ กรณีที่สองระงับการเดินทางจากหลักฐานที่เจอ เช่น บทสนทนาจากแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือ และกรณีสุดท้ายระงับการเดินทางโดยผู้เดินทางให้การยอมรับต่อหน้าเจ้าหน้าที่ว่าจะเดินทางไปทำงานหรือไปหางานโดยไม่ได้รับการอนุญาตตามกฎหมาย แต่หากไม่พบข้อมูลหรือหลักฐานใดๆ ที่เชื่อมโยงได้ว่าผู้เดินทางจะลักลอบไปทำงานหรือไป

หางานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย เจ้าหน้าที่อาจพิจารณาให้ผู้เดินทางสามารถเดินทางได้ตามปกติ

1.7 เจ้าหน้าที่จะนำตัวผู้เดินทางไปที่เคาน์เตอร์สายการบินที่มีการเช็คอินไว้ เพื่อแจ้งสถานะในการอนุญาตหรือระงับการเดินทางต่อเจ้าหน้าที่ประจำสายการบิน

1.8 เจ้าหน้าที่ต้องมีการบันทึกเหตุในการสอบข้อเท็จจริงไว้เป็นหลักฐานอย่างละเอียด และมีการลงลายมือชื่อของเจ้าหน้าที่ พยานและผู้ให้ปากคำไว้ด้วยทุกครั้ง รวมทั้งต้องมีการชี้แจงถึงแนวทางในการไปทำงานที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้เดินทางได้รับทราบและเข้าใจอย่างละเอียด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีดังนี้

2.1 เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการตรวจสอบการเดินทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงประมวลกฎหมาย ระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากหากเกิดความผิดพลาดไม่ว่าในกรณีใดก็ตามจะต้องมีผู้ได้รับผลกระทบ เจ้าหน้าที่จึงต้องดำเนินการด้วยความละเอียด รอบคอบ รัดกุม ในประเด็นที่สำคัญต่างๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กรมการจัดหางานกำหนดเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการพิจารณาวินิจฉัย

2.2 รูปแบบของวีซ่าในบางประเทศนั้น เมื่อเดินทางเข้าประเทศปลายทางแล้วผู้เดินทางสามารถขอเปลี่ยนเป็นวีซ่าทำงานได้ในภายหลัง ทำให้ผู้เดินทางอาศัยช่องทางนี้ในการขอวีซ่าท่องเที่ยวหรือวีซ่าธุรกิจก่อนเพื่อจะลักลอบไปทำงานใน

ต่างประเทศ ในขณะที่การขออนุญาตไปทำงานในต่างประเทศตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานจะต้องเป็นวีซ่าทำงานหรือวีซ่าประเภทที่ได้รับอนุญาตให้เข้าไปทำงานเท่านั้น

2.3 ผู้เดินทางที่มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ มักจะเข้าทำการเช็คอินในช่วงระยะเวลาที่สายการบินจะปิดเคาน์เตอร์ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องเร่งปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อระยะเวลาที่มีจำกัดเพื่อให้ทันต่อเวลาที่สายการบินกำหนดไว้ ซึ่งเสี่ยงต่อการถูกเรียกค่าเสียหายหากผู้เดินทางไม่สามารถเดินทางในเที่ยวบินนั้นได้

2.4 ผู้เดินทางที่มาเป็นกลุ่มคณะ หรือมาในลักษณะทัวร์ท่องเที่ยว มักจะมีสายหรือนายหน้าเถื่อนทำการชักจูงและเตรียมความพร้อมในการตอบข้อซักถามต่อเจ้าหน้าที่ไว้แล้วหรือแม้กระทั่งการแนะนำให้ลบหลักฐานข้อความในโทรศัพท์มือถือที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

2.5 ปกติในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่จะตรวจสอบเฉพาะสายการบินที่เป็นกลุ่มประเทศเป้าหมายซึ่งมีการลักลอบไปทำงานบ่อยๆ ทำให้ผู้ลักลอบกลุ่มนี้ใช้วิธีการตบตาเจ้าหน้าที่โดยการบินไปประเทศอื่นก่อนแล้วค่อยไปต่อเครื่องไปยังประเทศเป้าหมายอีกที เช่น จะบินจากไทยไปฮ่องกงแล้วต่อเครื่องจากฮ่องกงไปเกาหลี เป็นต้น

2.6 จำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากด่านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิเปิดทำการ 24 ชั่วโมง มีการกำหนดเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่สลับหมุนเวียนกัน ทำให้แต่ละกะทำงานมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 2-3 คน ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วถึง และเนื่องจากสายการบินส่วนใหญ่จะมีช่วงเวลาในการบินที่ใกล้เคียงกัน หากเจอผู้ที่ต้องสงสัยเป็นกลุ่มจำนวนมากก็จำเป็นต้องใช้เจ้าหน้าที่ในการสอบข้อเท็จจริงที่มีความชำนาญ และมีประสบการณ์เพื่อแข่งกับเวลาก่อนที่เคาน์เตอร์สายการบินจะปิด

2.7 การปฏิบัติงานของด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ยังขาดระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ ที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลของคนหางาน

2.8 เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ยังไม่ทราบภารกิจของด้านตรวจคนหางาน และยังขาดความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดอุปสรรคในการประสานงานที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติภารกิจ

2.9 เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากหลายครั้งที่ผู้เดินทางอ้างว่าไปหาแฟนซึ่งเป็นชาวต่างชาติ และได้โทรศัพท์ไปหาแฟนชาวต่างชาติ เพื่อให้ยืนยันข้อเท็จจริงกับเจ้าหน้าที่ แต่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ทำให้ต้องหาข้อมูลในส่วนอื่นแทน และทำให้เสียเวลามากขึ้นไปอีก

3. แนวทางแก้ไขปัญหาคือ อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กลออกไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีดังนี้

3.1 ควรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ผ่านการอบรม สัมมนาของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน เพื่อทบทวนบทบาทการทำงานพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการลี้กลออกไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 ควรมีการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษที่จะเป็นประโยชน์ต่อการหาข้อมูลจากผู้เดินทางได้ง่ายขึ้น และประหยัดเวลาในการสอบสวนได้มากขึ้น

3.3 สนับสนุนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน ให้เหมาะสมเพียงพอต่อการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ในการออกตรวจ ตรวจจับ เพื่อการป้องกันและระงับผู้เดินทางที่จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศได้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจ ในขั้นตอนสมัครงานและการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยผ่านสื่อต่างๆ อาทิ เอกสาร แผ่นพับ วิทยุ และโทรทัศน์ เป็นต้น ตลอดจนให้หน่วยงานระดับจังหวัดที่สังกัดกรมการจัดหางานจัดประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงแก่ประชาชนและผู้นำท้องถิ่น

3.5 กรมการจัดหางาน สายการบิน และตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ควรบูรณาการในการทำงานร่วมกันเพื่อหาวิธีในการสกัดกั้นการลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายอย่างจริงจัง เช่น การติดแบล็คลิสต์กับผู้ที่เคยถูกระงับการเดินทางเพื่อไม่ให้ลักลอบไปทำงานได้อีก จนกว่าจะมีการดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย

3.6 ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ที่ถูกระงับการเดินทางด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง สายการบินระหว่างประเทศ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และบริษัทการทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น เพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็ว มีความถูกต้องของข้อมูล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3.7 พัฒนาศักยภาพของคนหางานให้สามารถผ่านเกณฑ์ในการทดสอบการไปทำงานในต่างประเทศให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ผ่านเกณฑ์ที่สามารถไปทำงานได้น้อยกว่าจำนวนโควตาที่ประเทศไทยได้ทำข้อตกลงไว้

3.8 ส่งเสริมการทำงานในประเทศไทย โดยการยกระดับค่าแรง และสวัสดิการให้สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คนทำงานในประเทศ

3.9 ขอความร่วมมือจากประชาชนในการแจ้งเบาะแสให้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับผู้ที่จะลักลอบไปทำงาน หรือผู้ที่เป็นสายหรือนายหน้าเถื่อนในการชักจูงหรือหลอกลวงคนไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

3.10 ตรวจสอบจับกุม ดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าเถื่อนที่ทำการส่งคนไปทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมายอย่างจริงจัง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวข้างต้น มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

กระบวนการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการส่งรับจัดการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย

พบว่าจะดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยก่อนที่จะดำเนินการตรวจสอบคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายในแต่ละครั้ง จะต้องมีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งหลายครั้งจะมีเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางของกรมการจัดหางานมาชี้แจงแนวทางและทิศทางในการดำเนินงาน เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของกรมการจัดหางานที่กำหนดไว้ รวมทั้งอาจมีการประชุมวางแผนร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ตำรวจท่องเที่ยว และสายการบินระหว่างประเทศ เป็นต้น เนื่องจากมีหลายกรณีที่มีข้อมูลว่าจะมีผู้ลักลอบไปทำงานเป็นจำนวนมาก และอาจจะมีสายหรือนายหน้าเถื่อนมากอวยควบคุม และแนะนำวิธีการในการหลบหลีกเจ้าหน้าที่ด้วย จึงจำเป็นต้องมีการวางแผน

ในการทำงานให้รัดกุม ทั้งในขั้นตอนของการตรวจสอบข้อเท็จจริง การพิจารณาหลักฐาน จากข้อมูลการให้ปากคำ พฤติการณ์ที่แสดงออก ที่จะนำไปสู่การสั่งระงับการเดินทาง และสามารถนำไปสู่การจับกุมผู้กระทำความผิดที่เป็นสายหรือนายหน้าเถื่อนได้ ครบถ้วน รวมทั้งป้องกันการถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากกลุ่มคนหางานที่ถูกสั่งระงับการเดินทาง สอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจางง์ (อ้างถึงใน ปรัชญา ชูมนานเสียว, 2562, หน้า 35) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นสิ่งที่ผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญ เพราะจะนำพาทิศทางการให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์จะช่วยลดความซับซ้อนในงาน ลดการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งจะ使他เกิดความพึงพอใจและยินดีที่จะให้ความร่วมมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพราะพนักงานจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน โดยการบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญที่อธิบายได้ ดังนี้

1. ทำให้เกิดการกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน (Direction setting) ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ซึ่งการกำหนดทิศทางที่มีความเหมาะสมจะทำให้องค์การมีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงาน
2. องค์การสามารถคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การได้อย่างถูกต้อง (Stakeholders) ซึ่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ ได้แก่ ผู้ถือหุ้น คนกลางทางการตลาด พนักงาน ลูกค้า ประชาชน หรือคู่แข่ง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้ย่อมมีความคาดหวังกับองค์การที่แตกต่างกัน หากได้รับการตอบสนองตรงกับที่คาดหวังไว้ก็จะให้การสนับสนุนองค์การให้เจริญก้าวหน้า ในทางตรงกันข้ามหากไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเคลื่อนไหวในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อองค์การและส่งผลให้องค์การเกิดความล้มเหลวได้

3. ทำให้องค์การคำนึงถึงผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จะเห็นได้ว่า องค์กรโดยทั่วไปจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้

4. การมุ่งเน้นผลความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นเกณฑ์ในการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่พิจารณาถึงหลักประสิทธิภาพคือสามารถดำเนินการได้สำเร็จภายใต้การบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด และเกิดประสิทธิผลตามแผนที่กำหนดไว้ คือสามารถดำเนินการได้บรรลุความสำเร็จตรงตามตัวชี้วัด และครบถ้วนทุกกิจกรรม

อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2561) ที่ให้ความเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นตอนที่สำคัญและมีความสลับซับซ้อนเพราะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ จำนวนมาก รวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรซึ่งจะส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีลักษณะที่เป็นกระบวนการซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินแต่ละกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยในแต่ละขั้นตอนมีความสัมพันธ์กันและเป็นการดำเนินการเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรรัตน์ พ่วงจาด (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า บทบาทด้านการปราบปรามและการดำเนินคดี เน้นใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 ในการปฏิบัติงาน รวมถึงกฎหมายอื่นๆ และบทบาทในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติงานโดยการประชุมร่วมกัน เพื่อรับฟังคำชี้แจงผลการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน สวรรณภูมิ กรณีการส่งรับการเดินทางของคนหางานที่ลักลอบไปทำงานต่างประเทศ แบบผิดกฎหมาย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเทคนิคในการตรวจสอบการเดินทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์จะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ รวมถึงประมวลกฎหมาย และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ พ่วงจาด (2558) ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาค้าประเวณี คือ บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน

2. จำนวนเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิเปิดทำการ 24 ชั่วโมง มีการกำหนดเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่ สลับหมุนเวียนกัน ทำให้แต่ละกะทำงาน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเพียง 2-3 คน

3. การปฏิบัติงานของด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ ยังขาดระบบในการตรวจสอบข้อมูลคนหางานที่ทันสมัย และมีเสถียรภาพ

4. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ยังไม่ทราบภารกิจของด้านตรวจคนหางาน และยังขาดความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติจัดทำงาน และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดอุปสรรคในการประสานงานที่เป็นปัญหาต่อการปฏิบัติภารกิจ

จากปัญหาและอุปสรรคทั้ง 4 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Brewer และ DeLeon (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2562) ได้กล่าวสรุปว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ อาทิเช่น แหล่งที่มาของนโยบาย ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนนโยบาย ความ

ซับซ้อนในการบริหารงาน สิ่งจูงใจของผูปฏิบัติ และการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุน ให้นำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะได้รับผลกระทบจากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหลายประการ คือ ข้อจำกัดทางกฎหมาย และความจำเป็นในการพิจารณาตามหลักเหตุผลของระบบราชการ เป็นต้น

*แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค และการพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจคนหางานสุวรรณภูมิ กรณีการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ลี้กอลไป
ทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้*

1. ควรมีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ผ่านการอบรม สัมมนา ของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านตรวจคนหางาน เพื่อทบทวนบทบาทการทำงานพัฒนา ศักยภาพ เพิ่มพูนองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการ ป้องกันการลี้กอลไปทำงานต่างประเทศแบบผิดกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศบอโรเฮง เวานิ (2555) ได้ศึกษา บทบาท องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผลการวิจัย สรุปว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรจัดดำเนินการสัมมนาประชุมเครือข่าย องค์กรด้านคนพิการภาครัฐ ภาคเอกชน ในการเสริมสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานด้าน คนพิการ เทคนิคในการสงเคราะห์คนพิการเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทิศ ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสู่การปฏิบัติงานจริง

2. ควรมีการประชาสัมพันธ์การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้อง ตามกฎหมาย เพื่อให้คนหางานมีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนสมัครงานและการ เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยผ่านสื่อต่างๆ อาทิ เอกสาร แผ่นพับ วิทยู และ

โทรทัศน์ เป็นต้น ตลอดจนให้หน่วยงานระดับจังหวัดที่สังกัดกรมการจัดหางานจัดประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงแก่ประชาชนและผู้นำท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีสบอโรเฮง เวานิ (2555) ได้ศึกษา บทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ผลการวิจัยสรุปว่า ควรมีการจัดทำหนังสือ วารสารแจ้งข่าวด้านคนพิการ เพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานด้านคนพิการให้คนพิการเกิดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วม และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีควรจัดดำเนินการสัมมนาประชุมเครือข่ายองค์กรด้านคนพิการภาครัฐ ภาคเอกชน ในการเสริมสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานด้านคนพิการ เทคนิคในการสงเคราะห์คนพิการเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหน่วยงาน เสริมสร้างศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทิศทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการสู่การปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการเพิ่มและขยายเครือข่ายคนพิการกลุ่มใหม่ และขยายพื้นที่ใหม่

3. ควรมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ พ่วงจาด (2558) ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรมีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคประชาสังคมในการกำหนดนโยบาย การเสนอแนวทางและหาข้อสรุปร่วมกัน

4. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของผู้ที่ถูกระงับการเดินทางด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และเชื่อมโยงไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานเกิดความรวดเร็ว มีความถูกต้องของข้อมูล และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เดช อุณหะจิริงรักษ์ (2561) ได้กล่าวสรุปว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดพื้นฐานในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการสร้างระบบสนับสนุนด้านบุคลากร เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา

ยามา (2555) ได้ศึกษา บทบาทเจ้าหน้าที่บุคลากรกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษา สำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง ผลการวิจัยสรุปว่า เจ้าหน้าที่ที่ต้องพัฒนา ศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ ด้านเทคโนโลยี และจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ ทำงานครอบคลุมทั้งส่วนกลางและภูมิภาค

5. ตรวจสอบจับกุม ดำเนินคดีกับสายหรือนายหน้าเถื่อนที่ทำการส่งคนไป ทำงานในต่างประเทศแบบผิดกฎหมายอย่างจริงจัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพชรรัตน์ พวงจาด (2558) ได้ศึกษา บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี ผลการวิจัยสรุปว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาการค้าประเวณี ภาครัฐไม่ควรอนุญาตให้มีการค้าประเวณี ควรนำกฎหมายมาบังคับใช้อย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรปลูกฝังความมีระเบียบวินัยตั้งแต่วัยเด็ก เพื่อลดการฝ่าฝืนและไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายบ้านเมืองที่จะก่อให้เกิดความวุ่นวายและผลเสียต่างๆ ตามมา

2. ควรเพิ่มมาตรการ และบทลงโทษสำหรับผู้ที่ลักลอบไปทำงาน ต่างประเทศแบบผิดกฎหมาย เพื่อให้เกิดบทเรียน และไม่กระทำตัวฝ่าฝืนกฎหมายซ้ำ แล้วซ้ำอีก

3. รัฐบาลควรมีการพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีทักษะในการทำงานที่ สอดคล้องตามความต้องการของตลาดแรงงานที่แท้จริง ปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับค่าครองชีพและระดับทักษะฝีมือของแรงงาน ส่งเสริมการทำงาน ภายในประเทศโดยการสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับชุมชนทั้งในเมือง และชนบท ลด ปัญหาการโยกย้ายแรงงานหนีมาทำงานในเขตเมือง

4. รัฐบาลมีหน่วยงานแนะแนวอาชีพให้กับประชาชนเพื่อให้สามารถเข้าไปทำงานได้ตรงตามความถนัด ลดปัญหาการออกจากงาน การเปลี่ยนงานบ่อย รวมทั้งควรมีการส่งเสริมการออม เพื่อเพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิตประจำวัน และลดปัญหาหนี้สินภาคครัวเรือน

เอกสารอ้างอิง

เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบวญวิชาขบข่ยและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบวญวิชาการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ปรีชญา ชุ่มนาเสียว. (2562). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

เพชรรัตน์ พ่วงจาด. (2558). บทบาทของภาครัฐและประชาสังคมต่อปัญหาการค้าประเวณี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(2), 53-54.

พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528. (2560, กุมภาพันธ์ 20). *ราชกิจจานุเบกษา*, 118(106ก), 62 – 63.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2561). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วรรณ ยามา. (2555). *บทบาทเจ้าหน้าที่บุคลากรกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: กรณีศึกษา สำนักงานบุคลากรท่าเรือแหลมฉบัง*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2561) *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสบรอเฮง เวานิ. (2555). *บทบาทองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การใช้ความรุนแรงทางการเมือง (Political Violence)

สิทธิพันธ์ พุทธหุน*

Sittipan Buddhahun

sittipan@hotmail.com

Received: 25/12/62 Revised: 12/03/63 Accepted: 12/03/63

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดว่าด้วยการใช้กำลังรุนแรงทางการเมืองของ Robert Paul Wolff ที่ได้ตั้งสมมุติฐานแรกเริ่มไว้ว่า ทั้งอำนาจรัฐ (Authority) และความเป็นอิสระ หรือความเป็นตัวของตัวเองของบุคคล ((Autonomy) ต่างก็เป็นสิ่งที่มีค่ายิ่ง แต่เนื่องมาจากเราไม่สามารถหาข้ออ้างที่จะมาสนับสนุนอำนาจรัฐ ที่มีเหตุผลเพียงพอ หรือเท่าเทียมกับสิ่งที่มาสนับสนุนความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่ง Wolff อ้างว่าเป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ดังนั้น ถ้าเกิดความขัดแย้งหรือเกิดการเผชิญกัน ในระหว่างทั้งสองสิ่งนี้ คนเราจึงควรเลือกเอาความเป็นตัวของตัวเองก่อน ตามทัศนะของ Wolff นั้น เขาเชื่อว่ารัฐไม่มีสิทธิใดๆ ที่จะออกคำสั่งมาบังคับให้ใครๆ ต้องเชื่อฟังปฏิบัติตาม และประชาชนก็ไม่มีพันธกรณีใดที่จะต้องเชื่อฟังรัฐด้วย นั่นคือ Wolff เชื่อมั่นว่า ประเด็นหลักและสำคัญยิ่งที่ทำให้คนเป็นคนอย่างแท้จริงคือ ความเป็นตัวของตัวเอง หรือ ความเป็นอิสระ นั่นเอง คนจึงมีหน้าที่ที่จะกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง และต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตัวเอง คำว่า ความเป็นอิสระ (Autonomy) ในที่นี้ ตรงกันข้ามกับคำว่า การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (Obedience) ซึ่งหมายถึงการอยู่ใต้เจตนากรรมของผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงเหตุผล Wolff ให้นิยามการใช้กำลังรุนแรงว่าเป็นการใช้กำลังโดยปราศจากสิทธิอำนาจหรืออำนาจอันชอบธรรมเพื่อที่จะสร้างผลกระทบต่อข้อวินิจฉัยและเป็นการกระทำที่ตรงข้ามกับเจตนากรรม หรือความต้องการของบุคคลอื่น

*รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ

ดังนั้น จึงไม่มีรัฐใดที่มีอำนาจอันชอบธรรมในการใช้กำลังรุนแรง หรือข่มขู่ให้ประชาชนต้องเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่ง

คำสำคัญ: การใช้กำลังรุนแรง, อำนาจรัฐ, ความเป็นตัวของตัวเอง

Abstract

The purpose of this article is to present the idea of political violence of Robert Paul Wolff, who initially hypothesized that both state power and autonomy are of great value. But because he was unable to find an excuse to support the rational authority, or equal to those that support autonomy, Wolf claims to be human dignity, so if there is a conflict or a confrontation between them, we should choose autonomy. According to Wolff's view, he believes that the state does not have any rights to issue orders to force anyone to obey. And the people have no obligation to obey the state, as well. Wolf is convinced that the main and very important issue concerning human dignity is autonomy. Men own their responsibilities to determine their own destiny. Also they are responsible for their consequences. Obedience, in contrast to autonomy, means being under the will of others without reason. Wolf defines violence as the exercise of power without legitimate power or authority in order to affect the decision which is the opposite of intention or the needs of others. Therefore, no state has a legitimate power to use violence or intimidate the public to obey the orders.

Keywords: violence, state power, autonomy

ความนำ

สังคมไทยยังคงเป็นสังคมของคนส่วนใหญ่ที่ยังใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย อาศัยอยู่ในชนบท มีลักษณะของวิถีชีวิตแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอยู่ กล่าวได้ว่า สังคมไทยในอดีตมีลักษณะเป็นสังคมจิตนิยม คือ คนในสังคมจะอยู่ร่วมกันแบบพี่น้องหรือเครือญาติมีการช่วยเหลือเกื้อกูล พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ประกอบอาชีพพึ่งพิงธรรมชาติประพฤติกปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณีและวัฒนธรรมสังคมไทยในอดีตจึงมีลักษณะเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุข แต่เมื่อกระแสโลกาภิวัตน์เริ่มเข้ามามีอิทธิพลวิถีความเป็นอยู่ของคนไทยย่อมได้รับผลกระทบ การใช้ชีวิตของคนก็แปรเปลี่ยนไป อิทธิพลของความเป็นเมือง (Urbanization) ความเจริญทางวัตถุ ผู้คนพยายามแสวงหาความสะดวกสบายเพิ่มขึ้น การแก่งแย่งแข่งขันเพื่อให้มาซึ่งโภคทรัพย์จะเพิ่มความเข้มข้นมากขึ้น ส่งผลให้ความเรียบง่ายและความเอื้ออาทรที่คนมีต่อกันถูกกัดกร่อนทำลายลง ลิชิต ธีระเวคิน (2523) อ้างว่ากระแสโลกาภิวัตน์จะส่งผลถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ของสังคมตามมา เช่น การขยายตัวของการศึกษา ของชุมชนเมือง ของการสื่อสาร ของสื่อมวลชน ที่สำคัญคือ การเกิดองค์กรจัดตั้งที่เป็นสหภาพ การขยายตัวของกรมคมนาคม และการขนส่ง การรับข่าวสารข้อมูล และการได้รับความรู้โดยอาศัยวิทยาการใหม่ๆ จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งทั้งในทางเศรษฐกิจและทางสังคม สภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ Samuel Huntington กล่าวว่าไว้ว่าเป็นสภาพของ social mobilization ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นก็จะส่งผลกระทบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสมาชิกของสังคมนั้นๆ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในด้านต่างๆ จะนำไปสู่ความตื่นตัวทางการเมือง โดยจะมีการเรียกร้องให้มีสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง มีสิทธิที่จะได้ประโยชน์จากทรัพยากรของประเทศชาติที่ยุติธรรมมากยิ่งขึ้น รัฐจำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถปรับตัวด้วยการเพิ่มสมรรถนะให้กับสถาบันทางการเมืองที่มีอยู่ได้มักจะไม่สามารถต้าน

กระแสของการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจำนวนมากได้ ความวุ่นวายทางการเมืองและการใช้ความรุนแรงทางการเมืองก็จะเป็นผลตามมา

สาระของการใช้กำลังรุนแรงทางการเมือง

ปัญหาเรื่องของความชอบธรรมทางการเมืองนั้นเป็นเรื่องที่ถกเถียงวิพากษ์วิจารณ์ กันมาทุกยุคทุกสมัย นักปราชญ์สำนักต่างๆ ก็พยายามแสวงหาปัจจัยชี้วัดที่สามารถจะบ่งบอกได้ ว่าคำสั่งใดหรือพฤติกรรมใดมีความชอบธรรม หรือไม่ชอบธรรม ซึ่งการมองปัญหาของแต่ละคนก็แตกต่างกันไป การใช้ความรุนแรงอาจถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องชอบธรรมในกรณีที่มีผู้กระทำให้เป็นตำรวจ แต่ถ้าเป็นการกระทำของชาวสลัม ก็จะถูกตราว่าเป็นพฤติกรรมที่ก่อความรุนแรง เป็นต้น

Robert Paul Wolff (1970, pp.242-258) ได้ให้ข้อสังเกตในเรื่องของการใช้กำลังรุนแรงไว้ เป็น 3 ประการใหญ่ๆ คือ

1. แนวความคิดเรื่องการใช้กำลังรุนแรงนี้สับสนกันมาตั้งแต่อดีตกาล เนื่องจากเป็นแนวคิด ที่ต้องไปขึ้นอยู่กับความคิดพื้นฐานเรื่องอำนาจอันชอบธรรม ซึ่งแนวความคิดเรื่องอำนาจอันชอบธรรมก็ยังไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเท่าไรนัก
2. ข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ก็ค่อนข้างสับสน และยังไม่มีความชัดเจนที่มีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันปรากฏ เช่นข้อสงสัยที่ว่า เมื่อไรการใช้กำลังรุนแรงจึงจะเป็นที่ยอมรับกันในทางการเมือง หรือ ขบวนการนักศึกษาได้ดำเนินไปโดยสันติวิธี ไม่ใช่ใช้กำลังรุนแรงหรือไม่ เป็นต้น
3. ข้อโต้แย้งในเรื่องการใช้และไม่ใช้กำลังรุนแรงในเมืองอเมริกันปัจจุบัน นั้น เป็นเรื่องของการหยังเชิงทางอุดมการณ์ เพื่อที่จะยุติการเปลี่ยนแปลง และยุติการสร้างความชอบธรรมให้กับการใช้อำนาจ และอภิสิทธิ์กับคนบางกลุ่มที่เป็นอยู่ หรือไม่ก็

เพื่อเร่งรัดให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและสร้างความชอบธรรมให้การแจกแจงอำนาจและ
อภิสิทธิ์ใหม่ทั้งหมด

ในประเด็นแรก Wolff อ้างว่าแนวความคิดพื้นฐานของปรัชญาการเมืองก็คือ
แนวความคิด เรื่อง “อำนาจ” (Power) และ “สิทธิอำนาจ” (Authority) อำนาจนั้น
โดยปกติ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง ตลอดจนการบังคับใช้ มติหรือข้อวินิจฉัย
ต่างๆ อำนาจทางการเมืองจึงหมายถึงความสามารถในการสร้างและบังคับใช้มติต่างๆ ใน
เรื่องที่สำคัญของสังคมนั่นเอง

ดังนั้นความสามารถของบุคคลในการที่จะเพิ่มรายได้ให้กับตนเองจึงเป็นเรื่อง
ของ “อำนาจ” ของบุคคลนั้นๆ ที่จะกระทำได้ แต่ถ้าเป็นความสามารถในการสร้าง
ตลอดจนบังคับใช้ ระบบการเก็บภาษีแบบใหม่ ซึ่งเป็นมติของรัฐบาล ก็ถือได้ว่าเป็น
อำนาจทางการเมือง

และที่สำคัญ คือ อำนาจทางการเมืองนี้หาได้จำกัดเฉพาะกิจกรรมของรัฐบาล
เท่านั้น แต่ กิจกรรมขององค์กรเอกชนใหญ่ๆ ก็อาจถือได้ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ
ทางการเมืองด้วยก็ได้

Wolff (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2524, หน้า 61-62) อ้างว่า สิทธิอำนาจ
จะตรงกันข้ามกับอำนาจ คือไม่ได้เป็นเรื่องของความสามารถ แต่เป็นเรื่องของสิทธิ
สิทธิอำนาจ จึงเป็นเรื่องของสิทธิที่จะบังคับบัญชา และเป็นสิทธิที่จะได้รับการเชื่อฟัง
ปฏิบัติตามด้วย การอ้างเอาว่าตนมีสิทธิอำนาจนั้นเกิดขึ้นทุกหนทุกแห่ง และมีการอ้าง
กันในหลายกรณี การอ้างนี้ได้รับการยอมรับจากคนในกลุ่มนั้นๆ เช่น บิดามารดาอ้างใน
สิทธิที่จะได้รับการเชื่อฟังปฏิบัติตามจากลูกๆ รัฐบาลอ้างในสิทธิที่จะได้รับการเชื่อฟัง
ปฏิบัติตามจากประชาชน เป็นต้น

การอ้างในสิทธิของสิทธิอำนาจจะต้องแตกต่างอย่างชัดเจนจากทั้งการข่มขู่หรือการหลอกล่อและการให้คำชี้แนะใดๆ เมื่อใดที่รัฐบาลออกคำสั่ง ปกติแล้วมักจะมีการขู่ว่าจะทำโทษ ถ้าไม่เชื่อฟังปฏิบัติตามด้วย และในบางโอกาสก็อาจจะมีการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตาม คำสั่งดังกล่าวไม่ได้เป็นการข่มขู่ หรือเป็นการให้รางวัลในตัวของมันเองแต่อย่างใด ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างรัฐกับกองกำลังหรือกลุ่มของเอกชนก็คือลักษณะที่ชี้ชัดถึงสิทธิที่จะได้รับการเชื่อฟังปฏิบัติตามนั่นเอง ในกรณีเดียวกัน คำสั่งที่มาจากสิทธิอำนาจทำได้เป็นเพียงการแนะนำไม่ ผู้ที่มีสิทธิอำนาจอาจกล่าวว่า “จงทำสิ่งนี้” แต่ไม่ใช่กล่าวว่า “อนุญาตให้ผมแนะนำสิ่งนี้ไว้ให้ท่านได้พิจารณาเพื่อดำเนินการต่อไป”

อย่างไรก็ตาม หากว่าการอ้างสิทธิของสิทธิอำนาจทุกกรณีจะได้รับการยอมรับว่าชอบธรรมเสมอไปไม่ โดยปกติแล้ว บุคคลจะยอมรับในการอ้างสิทธิของสิทธิอำนาจที่บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีต่อตน ดังนั้น เราจะต้องแยกความหมายของคำในแง่การพรรณนากับในแง่ปฏิบัติออกจากกัน ในที่นี้จะใช้คำว่า “สิทธิอำนาจในเชิงพฤตินัย” หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้การอ้างสิทธิในสิทธิอำนาจของบุคคลใดๆ เป็นที่ยอมรับจากคนที่อยู่ในกลุ่มนั้นๆ และ “สิทธิอำนาจเชิงนิตินัย” หมายถึง สิทธิในการบังคับบัญชาและสิทธิที่จะได้รับการเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ความจริงแล้วแนวความคิดเรื่องสิทธิอำนาจเชิงนิตินัยถือเป็นแนวความคิดหลัก ส่วนเรื่องสิทธิอำนาจเชิงพฤตินัยถือเป็นแนวความคิดรองๆ เท่านั้น

ดังนั้น จึงเป็นที่เข้าใจว่า สิทธิอำนาจเชิงพฤตินัยเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจ เพราะถือได้ว่ามันเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เป็นเจ้าของสามารถบังคับใช้มติหรือผลจากการตัดสินใจใดๆ ได้ Max Weber (อ้างถึงใน Kritdikorn Wongsawangpanich, 2519) ชี้ให้เห็นว่าสิทธิอำนาจเชิงพฤตินัยนั้นเป็นปัจจัยหลักที่รัฐจำเป็นต้องพึ่งพาในการดำเนินการตามมติของรัฐ การข่มขู่และการใช้อิทธิพลนั้นมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการ

บังคับใช้มติหรือผลจากการตัดสินใจทางการเมือง รัฐซึ่งจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยการข่มขู่และการใช้อิทธิพลแต่อย่างเดียวในการดำเนินกิจการทั้งปวงนั้นไม่เข้าก็หมดประสิทธิภาพ นั่นคือ อำนาจทางการเมืองลดลง ในรัฐสมัยใหม่นั้น พฤติกรรมของบุคคลมากมายในสังคมที่มีการประสานร่วมมือกันในระดับสูงช่วยให้โครงการของรัฐสามารถดำเนินการไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตำนานเรื่องของความชอบธรรมจึงเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพชนิดเดียวเท่านั้นที่สามารถทำให้รัฐได้มาซึ่งความร่วมมือเช่นว่านั้นได้

พลัง (Force) หมายถึง ความสามารถที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้นโดยการใช้กำลังผลักดัน เช่น การถอนต้นไม้ ตอกตะปู ฯลฯ พลังนี้เองที่เป็นเครื่องมือนำไปสู่อำนาจ แต่ก็ไม่สามารถประกันได้ว่าจะได้มาซึ่งอำนาจหรือไม่ เห็นได้ชัดว่าไม่ว่าจะเป็นการเมืองภายใน หรือการเมืองระหว่างประเทศ การครอบครองโดยมีเอกสิทธิ์ในการใช้พลังก็หาได้เป็นสิ่งที่จะประกันว่าบุคคล หรือประเทศนั้นๆ จะได้มาซึ่งอำนาจทางการเมืองไม่

Wolff อ้างว่าการใช้อำนาจเพื่อบังคับใช้กฎหมาย หรือระเบียบทางสังคม อาจแบ่งออกได้เป็น 3 วิธีการดังนี้

ประการแรก ใช้พลัง หมายถึงความสามารถในการจัดรูปแบบเสียใหม่ ซึ่งอาจเป็นแบบที่คนอื่นชอบหรือไม่ ก็ได้ ในสังคมสมัยใหม่นั้น เงิน ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยน และเป็นสัญลักษณ์ของพลังดังกล่าว

ประการที่สอง ใช้อำนาจเชิงพฤติกรรม หมายถึงความสามารถในการให้ใ้มาซึ่งการเชื่อฟัง ปฏิบัติตาม สิทธิอำนาจเชิงพฤติกรรมนี้มักจะมีมากในพวกที่มีพลังมาก เพราะมนุษย์มีแนวโน้มที่จะเหมาเอาว่าผู้ที่สามารถบังคับให้ผู้อื่นยอมหมอบศิโรราบได้ ก็สมควรที่จะได้รับการเชื่อฟังปฏิบัติตาม แต่อำนาจเชิงพฤติกรรมไม่ได้หมายความว่าเฉพาะการมีพลังเหนือผู้อื่นอย่างเดียว เพราะโดยนิยามมนุษย์นั้น จะเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่ง ทั้งที่รู้ว่าคำสั่งนั้นไม่อาจบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ประการที่สาม ใช้ความคิดเห็นของสังคม หรืออาจเรียกได้ ว่าเป็นการใช้พลังในรูปของสัญลักษณ์ นักวิ่ง เมื่อวิ่งเข้าสู่เส้นชัยเป็นที่หนึ่ง เขาจะได้รับรางวัล ได้เหรียญทอง หรืออาจได้รับการแสดงออกซึ่งการยกย่องจากผู้ที่เฝ้าชม เช่นอาจอยู่ในรูปของการปรบมือให้ การร้องเชียร์ ก็ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้พลัง แต่มันก็มีคุณค่าต่อนักวิ่งในรูปของสัญลักษณ์ ซึ่งนักวิ่งเองถือว่าการแสดงออกดังกล่าวเป็นเสมือนการที่ฝูงชนให้การยอมรับเขา นั่นคือ มนุษย์ ในฐานะที่เป็นสัตว์สังคมนั้น ไม่ได้มีความหมายเพียงแต่ว่าเขาจะอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นก้อน หรือจับกลุ่มกันดำเนินการทางธุรกิจเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันเท่านั้น ที่สำคัญมนุษย์ยังให้คุณค่าและความสำคัญกับการปะทะสังสรรค์ในเชิงสัญลักษณ์กับบุคคลอื่นๆ และยังได้รับอิทธิพลจากคนเหล่านั้น และจากการใช้พลังและการอ้างในอำนาจของคนเหล่านั้นด้วย

ส่วนคำว่า การใช้กำลังรุนแรง นั่นก็คือ การใช้พลังโดยปราศจากสิทธิอำนาจอันชอบธรรมเพื่อที่จะสร้างผลประทบต่อข้อวินิจฉัย และเป็นการกระทำที่ตรงข้ามกับเจตนารมณ์ หรือความต้องการของบุคคลอื่น ดังนั้น ฆาตกรรม จึงถือได้ว่าเป็นการใช้ความรุนแรง แต่ การประหารชีวิต โดยคำสั่งของศาล ไม่ถือได้ว่าเป็นการใช้ความรุนแรง ดังนั้น ในการที่เราจะตีความคำว่ากำลังรุนแรงจึงมีลักษณะทั้งในเชิงปทัสสถานและในเชิงการพรรณนา กล่าวคือ จะเกี่ยวข้องกับสิทธิอำนาจเชิงนิติบัญญัติและเชิงพฤตินัย บางครั้ง เรามักจะกล่าวกันบ่อยว่าพฤติกรรมของตำรวจที่กระทำต่อกรรมกรหรือพวกสลัมที่บุกรุกที่ดินสาธารณะว่าเป็นการกระทำที่รุนแรง แม้ว่าจะเป็นการปฏิบัติตามกฎหมายก็ตาม

การที่เราจำกัดตัวเราเองอยู่กับคำอธิบายที่ว่ากำลังรุนแรงเป็นการใช้กำลังขัดขวางหรือทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน นับว่าเป็นการมองที่ผิดพลาดมาก ถ้ามองว่าการที่เราไปตีศีรษะชาวบ้านแล้วฉกเงินไปหนึ่งแสนบาทเป็นการใช้กำลังรุนแรง และมองว่าการที่เราไปล้วงกระเป๋าโดยที่เขาไม่รู้ตัวแล้วได้เงินไปในจำนวนที่เท่ากัน ไม่ถือได้ว่าเป็นการใช้กำลังรุนแรงย่อมไม่ได้ แม้ว่าเราจะมองกันว่าการทำร้ายหรือการ

ประทุษร้ายต่อร่างกายเป็นการกระทำที่สร้างความเจ็บปวดมากกว่าทรัพย์สินก็ตาม และความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวเป็นความแตกต่างในเรื่องของการให้ความสำคัญเท่านั้นเอง

ส่วนในเรื่องของการใช้กำลังรุนแรงทางการเมืองจะขึ้นอยู่กับแนวคิดเรื่องสิทธิอำนาจอันชอบธรรมหรือในแง่ดินนัย ถ้าปราศจากอำนาจทางการเมืองที่ชอบธรรมแล้วเราก็ไม่อาจที่จะบอกได้ว่าการใช้กำลังแบบใดเป็นไปด้วยความชอบธรรมหรือไม่

ตามทัศนะของ Wolff นั้น เขาเชื่อว่ารัฐไม่มีสิทธิใดๆ ที่จะออกคำสั่งมาบังคับให้ใครๆ ต้องเชื่อฟังปฏิบัติตาม และประชาชนก็ไม่มีพันธกรณีใดที่จะต้องเชื่อฟังรัฐด้วย นั่นคือ Wolff เชื่อมั่นว่าประเด็นหลักและสำคัญยิ่งที่ทำให้คนเป็นคนอย่างแท้จริงคือ ความเป็นตัวของตัวเอง หรือความเป็นอิสระ นั่นเอง คนจึงมีหน้าที่ที่จะกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง และต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาด้วย คำว่า ความเป็นอิสระ (Autonomy) ในที่นี้ ตรงกันข้ามกับคำว่า การเชื่อฟังปฏิบัติตาม (Obedience) ซึ่งหมายถึงการอยู่ใต้เจตนาธรรมณ์ของผู้อื่นโดยไม่คำนึงถึงเหตุผล

ทฤษฎีการเมืองได้ให้แนวทางในการโต้แย้งที่สำคัญประการหนึ่ง โดยใช้ให้เห็นว่าความเป็นอิสระนั้น สามารถอยู่พร้อมกันได้กับการยอมตนอยู่ใต้อำนาจรัฐ ทั้งนี้ นักทฤษฎีการเมืองจะอ้างว่าในระบอบประชาธิปไตยนั้น ราษฎรจะเป็นทั้งผู้กำหนดกฎหมายและเป็นผู้ปฏิบัติตามกฎหมายในขณะเดียวกัน ในเมื่อราษฎรมีส่วนร่วมในการบัญญัติกฎหมายเขาก็ยอมที่จะอยู่ภายใต้เจตนาธรรมณ์ของเขาเองในการที่จะเชื่อฟังกฎหมายที่เขาบัญญัติขึ้น ดังนั้น จึงยอมที่จะเป็นอิสระ

ถ้าข้ออ้างนี้เป็นจริงแล้ว เราก็อาจได้ ตัวชี้วัดที่เห็นได้ชัดในการวัดความแตกต่างระหว่างการดำเนินการทางการเมืองที่ใช้กำลังรุนแรงและที่ไม่ใช้กำลังรุนแรง การใช้กำลังรุนแรง ก็จะเป็นการใช้กำลังที่ระบุห้ามไว้ในกฎหมาย หรือโดยคำสั่งของฝ่ายบริหารของรัฐประชาธิปไตย การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวจะต้องชอบธรรมได้

ก็โดยการชี้ให้เห็นว่ารัฐขาดความชอบธรรมในการใช้อำนาจเท่านั้น ซึ่งก็เท่ากับประกาศให้รู้กันโดยทั่วว่า การใช้อำนาจออกคำสั่งบังคับบัญชาของรัฐไม่ได้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนอีกต่อไป

แต่ข้ออ้างของระบอบประชาธิปไตยนี้หาได้เป็นจริงไม่ ด้วยเหตุผลน่านใจ เราจะพบว่า ทั้งหลักเสียงข้างมาก และวิธีการในการให้ได้มาซึ่งมติใดๆ ยกเว้นโดยเสียงเอกฉันท์แล้ว หาได้มีผลช่วยทำให้คนสามารถมีความเป็นอิสระได้ไม่ ในระบอบประชาธิปไตยนั้น การเคารพเชื่อฟังถือว่เป็นการยอมตนอยู่ใต้อาณัติของคนอื่น ผู้ที่เป็นอิสระคือพวกอนาธิปไตย (Anarchist) เราไม่มีมาตรฐานทางการเมืองใดที่แท้จริงที่สามารถสร้างความชอบธรรมให้กับการใช้กำลังรุนแรง กฎหมายในตัวของมันเองนั้นหาใช้สิ่งที่ชอบธรรมไม่ สำหรับสำนักประโยชน์นิยมอาจอ้างว่าการอยู่ภายใต้อาณัติของรัฐ และกฎหมายต่างๆ ที่ไม่รู้ว่าชอบธรรมหรือไม่ แต่ถ้ารัฐและกฎหมายส่งผลให้ สมาชิกได้รับผลประโยชน์ บ้านเมืองมีความสงบเรียบร้อย มีระเบียบวินัย พฤติกรรมของคนในสังคมเป็นไปในแนวทางที่ปรารถนาแล้ว คนก็ควรจะทำ Wolff อ้างว่าถ้าคนปฏิบัติตามนั้นจริงๆ ก็นับว่าเป็นสิ่งที่ผิดพลาดอย่างมหันต์ คนสมัยนี้ไม่ควรจะเชื่อความศักดิ์สิทธิ์ของอำนาจรัฐอีกต่อไปแล้ว ทั้งทฤษฎีประชาธิปไตยในส่วนที่กล่าวอ้างถึงอำนาจอันชอบธรรมของรัฐก็ไม่มีใครเชื่อถืออีกต่อไปแล้ว

ในกรณีของคำถามที่ว่า เมื่อไรที่คนเราสามารถใช้ความรุนแรงในการดำเนินการทางการเมืองได้นั้น ถ้าความรุนแรงดังกล่าว เราไปตีความว่าเป็นการใช้กำลังโดยไม่ชอบธรรมแล้ว คำตอบก็คือ ไม่มีทางที่คนเราจะใช้ความรุนแรงได้เลย แต่ถ้าการใช้กำลังนี้เป็นการที่ยอมรับกัน ก็จะเป็นการดำเนินการที่ไม่เรียกว่าการใช้ความรุนแรง เพราะโดยความหมายแล้ว การใช้ความรุนแรงนั้นไม่เป็นการที่ยอมรับกันในสังคม

“การใช้ความรุนแรง” ถ้าเราตีความอย่างรัดกุมว่าเป็น “การใช้กำลังที่ปราศจากความชอบธรรมหรือเป็นไปโดยปราศจากสิทธิอำนาจ” แล้ว การดำเนินการทางการเมืองทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการโดยเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐก็ตาม จะถือ

ว่าเป็นการใช้กำลังรุนแรงทั้งสิ้น ทั้งนี้เพราะเราจะไม่มีสิ่งที่ยืนยันว่าสิทธิอำนาจอันชอบธรรมเลย แต่ถ้าเราตีความคำว่า การใช้กำลังรุนแรงว่าเป็น “การเข้าขัดขวางหรือทำร้ายต่อร่างกายหรือวัตถุสิ่งของ” แล้ว คนจะใช้ความรุนแรงได้ก็ต่อเมื่อวิธีการอื่นๆ ที่เป็นไปโดยสันติไม่ได้ผล

ดังนั้น เราจะพบว่าเรามีคำตอบอยู่ถึงสองถึงสามคำตอบ ขึ้นอยู่กับการตีความของคำว่า การใช้กำลังรุนแรง แต่ถ้าเราไปมองว่าแนวความคิดเรื่องการใช้ความรุนแรงนี้ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างอำนาจทางการเมืองที่ชอบธรรมกับที่ไม่ชอบธรรมโดยปราศจากฐานรองรับแล้ว คำถามในเรื่องความเหมาะสมในการใช้กำลังรุนแรงก็จะหมดไป นั่นคือ ปลอ่ยให้เป็นเรื่องของความศักดิ์สิทธิ์ไป กล่าวคือ ถ้าตำรวจตีประชาชน ถือว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจจนเกินขอบเขต แต่ถ้าประชาชนตีตำรวจก็กลับถือว่าเป็นเรื่องของการใช้ความรุนแรง หรืออาจกล่าวได้ว่า ตำรวจซึ่งเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่ชอบธรรมมีสิทธิที่จะใช้กำลัง แต่จะต้องไม่ “เกินไป” ในขณะที่ประชาชนไม่มีสิทธิประการใดเลยในการใช้กำลังแม้แต่น้อยนิด แต่ในเมื่อไม่มีรัฐบาลใดเป็นรัฐบาลที่ชอบธรรม ดังนั้น สิทธิพิเศษที่ติดตัวตำรวจ ทหารหรือหน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมายใดๆ จึงไม่มี ฉะนั้นความแตกต่างระหว่างการใช้ความรุนแรงกับการใช้กำลังโดยชอบธรรมจึงไม่อาจมีได้ เช่นกัน

นอกจากนี้ Wolff ยังไม่เชื่อในหลักการแห่งสันติวิธี (Doctrine of Nonviolence) และไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องหาความชอบธรรมให้กับสิ่งที่เรียกว่า “การละเมิดกฎหมายบ้านเมือง” การยอมรับและยึดมั่นในสันติวิธีอาจตีความได้เป็น 2 ประการ ขึ้นอยู่กับการตีความของคำว่า “การใช้กำลังรุนแรง” ถ้าเราตีความคำว่า การใช้กำลังรุนแรงไปว่าเป็นการใช้อำนาจเพื่อการเมือง ซึ่งเป็นการอธิบายการดำเนินการของรัฐบาลที่ชอบธรรมแล้ว หลักการแห่งสันติวิธีก็จะขึ้นอยู่กับข้อสมมติฐานที่ว่าเรามีหรือควรจะมีรัฐบาลที่ชอบธรรมด้วย แต่ Wolff ไม่เชื่อว่ารัฐบาลที่มีความชอบธรรมมีอยู่ในโลกนี้ ประการที่สอง ถ้าเราตีความการใช้กำลังรุนแรงเป็นการใช้กำลังเข้าขัดขวางหรือ

ทำร้ายร่างกายของคุณแล้ว หลักการแห่งสันติวิธีก็จะเป็นเพียงเรื่องของความรู้สึก ลำบากใจส่วนตัว ซึ่งปราศจากความมีเหตุมีผล การที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปนั่งที่โต๊ะในร้านอาหารตั้งแต่เช้าจรดเย็น แล้วสั่งน้ำแข็งเปล่ามาทานแค่แก้วเดียวก็จะส่งผลให้เจ้าของร้านขาดรายได้จากที่ควรจะได้ไป ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลนั้นได้ฉกเงินที่ควรเป็นรายได้จากกระเป๋าของเจ้าของร้านไปอย่างนิ่มนวล ซึ่งมีผลเท่ากันกับการปล้นหรือฉกเงินจำนวนนั้นไป และถ้าบุคคลดังกล่าวได้ไปนั่งที่โต๊ะตัวเดิมและสั่งน้ำแข็งเปล่ามาทานเป็นประจำทุกวัน นั่งอยู่ตั้งแต่จนเย็น จนกระทั่งเจ้าของร้านอาหารเป็นหนี้เป็นสิน จนต้องขายกิจการไป เท่ากับว่าบุคคลนั้นได้ทำร้ายเจ้าของร้านอาหารอย่างรุนแรงเสียยิ่งกว่าไปดักตีศีรษะแกละเสียอีก

สันติวิธีในรูปแบบอื่นๆ เช่นการนั่งประท้วงโดยสงบ การต่อต้านต่างๆ ของประชาชนนั้น ก็ยังเป็นที่ยังสงสัยอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นวิธีที่ถูกต้อง สมควรหรือไม่ หรืออาจพูดได้ว่าการยึดมั่นในหลักการแห่งสันติวิธีมักจะเป็นการแสดงออกในลักษณะของความไม่เป็นมิตรต่อกันอย่างรุนแรง

ส่วนหลักการของอารยะขัดขืน (Civil Disobedience) นั้น เกิดขึ้นเนื่องจากความขัดแย้งในระหว่างอำนาจรัฐกับความสำนึกในความถูกต้องของคุณคน นั่นคือ บุคคลจะอ้างสิทธิในการที่จะละเมิดหรือไม่เชื่อฟังปฏิบัติตามกฎหมายของรัฐซึ่งพวกเขาเชื่อว่าเป็นกฎหมายที่ไร้ศีลธรรมและพร้อมที่จะยอมรับโทษทัณฑ์ด้วย พวกนี้ก็คือพวกที่เต็มใจที่จะเข้าคุกเข้าตะรางเพราะความเชื่อมั่นแห่งตน นั่นเอง สำหรับพวกนี้ ความรู้สึกชั่วดีจึงเป็นตัวกำหนดว่ากฎหมายใดสมควรได้รับการเชื่อฟังปฏิบัติตามหรือไม่ ถ้าเขาเชื่อจากความรู้สึกที่ว่ากฎหมายนี้เป็นกฎหมายที่ดี เขาก็จะปฏิบัติตาม แต่เขาเชื่อว่าเป็นกฎหมายที่ผิด ไร้ศีลธรรม เขาก็จะไม่ปฏิบัติตามและพร้อมที่จะรับการลงโทษ การที่พวกนี้เต็มใจและพร้อมที่จะรับการลงโทษในการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย แต่เขาเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องนั้น Wolff ได้ชี้ให้เห็นว่า เป็นเพราะความรู้สึกชั่วดีนั้นเป็นเสียงสะท้อนของสังคมที่อยู่

ภายในตัวบุคคล พวกที่จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้สึกชั่วดีสูง คือพวกที่สามารถนำเอาเสียงสะท้อนของสังคมมาเป็นของตัวเองได้มากที่สุด นั่นคือ พวกนี้จะเชื่อฟังและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคมอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะมีการตรวจสอบปรากฏกายอยู่ต่อหน้าหรือไม่

เชื่อหรือไม่ว่า พวกนี้เองที่มีแนวโน้มว่าจะต่อต้านรัฐบาลมากที่สุด ถ้ารัฐบาลกระทำการใดที่ขัดต่ออุดมการณ์หรือหลักการที่พวกเขายึดมั่นและถือว่าสำคัญยิ่งกว่า แต่เมื่อสังคมละเมิดหลักการนี้เข้า พวกนี้ก็จะเกิดความขัดแย้งในตัวเองอย่างมาก กล่าวคือ พวกเขายึดมั่นในหลักการที่สังคมพร่ำสอนไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งเขาเชื่อต่อมาว่าเป็นหลักการที่ถูกต้อง เมื่อสังคม ซึ่งเขาถือว่าเป็นครูของเขาไปละเมิดหลักการเสียเอง โดยการออกกฎเกณฑ์หรือหลักการใหม่ออกมาบังคับใช้ พวกเขาจึงจำเป็นต้องต่อต้านกฎเกณฑ์ใหม่ๆ เหล่านั้น

ความขัดแย้งนี้จะไม่ปรากฏกับพวกที่มีระดับของความรู้สึกชั่วดีต่ำ พวกนี้จะปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเดียว สังคมจะยกเลิกละเมิดหลักการใด หรือออกกฎหมายใดมาบังคับใช้ก็จะไม่ก่อให้เกิดปฏิกิริยาใดๆ กับพวกเขาทั้งสิ้น กรณีที่บุคคลเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างหลักการที่ตนเองเชื่อ กับอำนาจของสังคมที่ตนเห็นว่าปราศจากความชอบธรรมนั้น จะต้องได้รับการแก้ไขไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง ในกรณีที่พันธุกรรมที่บุคคลมีต่อหลักการไม่แน่นแฟ้นนัก บุคคลอาจจะยอมรับในอำนาจของสังคม แม้ว่าจะเป็นการฝืนความรู้สึกบ้างก็ตาม แต่ถ้าพันธุกรรมที่บุคคลมีต่อสังคมไม่แน่นแฟ้นแล้ว เขาก็จะไม่ยอมรับสังคม และจะมีความรู้สึกแปลกแยก ตีตนออกห่าง หรือไม่ก็แยกตัวไปอาศัยอยู่ในสังคมอื่นไปเลย

แต่ถ้าพันธุกรรมที่บุคคลมีต่อทั้งหลักการและต่อสังคมอยู่ในระดับสูงแล้ว ทางเลือกสุดท้ายของบุคคลก็จะมีอยู่เพียงทางเดียว คือ การหลบหลีกความผิด ไม่ยอมรับต่อหลักการและต่อสังคม โดยการยอมรับโทษจากสังคมอันเนื่องมาจากการละเมิดกฎหมายนั้นๆ

อย่างไรก็ตาม Wolff ได้ให้ทัศนะว่าความแตกต่างที่แท้จริงระหว่างพฤติกรรมทางสังคมการเมืองในรูปของการใช้ความรุนแรงกับสันติวิธีนั้น หาได้วัดจากความชอบธรรมของการใช้อำนาจไม่ แต่จะขึ้นอยู่กับความแตกต่างหนึ่งในสองประการหลัก คือ

ประการแรก ความแตกต่างเชิงอัตวิสัย (Subjective Distinction) ระหว่างการใช้กำลังรุนแรงอันเป็นที่ยอมรับกันหรือเป็นไปตามปกติกับการใช้กำลังรุนแรงในลักษณะที่ไม่คาดฝัน หรือไม่เป็นปกติวิสัย

ประการที่สอง ความแตกต่างเชิงภววิสัย (Objective Distinction) ระหว่างผลประโยชน์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดของบุคคลกับผลประโยชน์ในระดับรองๆ

ความแตกต่างประการแรก เราอาจพบได้ในกรณีที่ว่า ชายสองคนมีความขัดแย้งกัน ต่างคนต่างก็ต้องการที่ดินแปลงเดียวกัน ข้อขัดแย้งนี้อาจแก้ได้โดยการยกที่ดินให้กับฝ่ายที่ให้เงินมากกว่า และในกรณีนี้ ถ้ามีการส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไปตรวจตราคอยระงับเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากชายสองคนนี้ การใช้กำลังนี้ถือว่าเป็นไปโดยปกติวิสัยและเป็นไปตามระเบียบ

ในทางตรงข้าม ถ้าชายสองคนนี้ทะเลาะ ถึงกับลงมือลงไม้ทุบตีกัน ก็ถือเป็นการใช้กำลังรุนแรงและไม่มีความเป็นระเบียบ แล้วความแตกต่างระหว่างการทำเงินซื้อที่ดินซึ่งถือว่าเป็นพลังชนิดหนึ่ง กับการใช้หมัดต่อยตีกันอยู่ที่ไหน ถ้าเราไม่นำกฎหมายบ้านเมืองมาพิจารณา เราจะพบว่าอยู่ที่ความคุ้นเคยหรือไม่คุ้นเคยกับวิธีการในการแก้ไขข้อขัดแย้ง นั่นเอง

พวกที่ไม่คุ้นชินกับลัทธิทุนนิยมอาจมองว่าการจะนำบุตรเข้ารับการรักษาเยียวยาได้ก็ต้องมีเงินให้หมอ ให้โรงพยาบาลจำนวนไม่น้อยนั่นเป็นเรื่องของความป่าเถื่อนอยู่ดีธรรมและรุนแรงไป แล้วการที่รัฐบาลเอาทรัพย์สินจำนวนหนึ่งของเราไปในรูปแบบของภาษีเพื่อเช่นฆ่าเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ถือว่าต้อความรุนแรงกว่าการที่โจรเอาปืนไปจี้เพื่อปล้นทรัพย์เรากระนั้นหรือ เหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าเราอาจจะคุ้นเคยกับอย่างหนึ่ง และไม่

คุ้นเคยอีกอย่างหนึ่ง นั่นเอง ความแตกต่างเชิงทวิสัยระหว่างผลประโยชน์หลักกับผลประโยชน์ในระดัปรองก็มีส่วนในการกำหนดความหมายของคำว่า การใช้กำลังรุนแรง ในทางการเมืองเหมือนกัน ในขณะที่ผลประโยชน์รองอยู่ในภาวะที่เสี่ยงต่อการสูญเสีย เราอาจมองว่าการใช้กำลังรุนแรงระดับกลางๆ น่าจะเหมาะสม แต่ถ้าถึงขั้นรุนแรงกว่านี้ เราอาจมองว่าเป็นการใช้กำลังรุนแรงเกินไป ดังนั้นคำว่าความรุนแรงในทัศนะของเราอาจจะไม่ใช้ความรุนแรงในทัศนะของผู้อื่นก็ได้ ดังนั้น เราจึงอาจกล่าวได้ว่าแนวความคิดเรื่องของการใช้กำลังรุนแรงจึงเป็นเสมือนเครื่องมือในการอธิบายการใช้ความรุนแรงทางการเมือง ซึ่งบุคคลมองว่าเป็นผลเสียต่อผลประโยชน์หลักของเขาเอง ในเมื่อกลุ่มทางสังคมแต่ละกลุ่มต่างก็มีผลประโยชน์หลักๆ แตกต่างกัน และต่างก็สามารถนำเอาพลังหลักๆ มาใช้ได้ ผลก็คือ ความหมายของคำว่า การใช้กำลังรุนแรงก็จะแตกต่างกันไปด้วย

Wolff ได้ยกตัวอย่างโดยชี้ให้เห็นว่าสหรัฐอเมริกาในปัจจุบันจะมีแนวความคิดเรื่องการ ใช้กำลังรุนแรงแตกต่างกันออกไป 4 แนวคิดหรือทัศนะตามความแตกต่างของชนชั้นทางเศรษฐกิจและสังคม

ทัศนะแรก มองว่าความรุนแรง หมายถึง กิจกรรมที่ผิดกฎหมาย ทำทลายอำนาจรัฐ พยายามกำจัดทรัพย์สินส่วนบุคคล พวกที่มีทัศนะในทำนองนี้คือ นักธุรกิจ นายทหารและผู้นำท้องถิ่น

ทัศนะที่สอง เป็นทัศนะของชนชั้นกลางที่มีการศึกษา มีอาชีพการงานดี ช่างฝีมือและนักธุรกิจรุ่นใหม่ พวกนี้ยอมรับการเดินขบวน การประท้วง การทำลายทรัพย์สินในสลัม แต่ต้องไม่รุนแรงเกินไป พวกนี้ยังสนับสนุนการละเมิดกฎหมายบ้านเมือง และรู้สึกเฉยๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ไม่เป็นไปตามกฎข้อบังคับ และยังเชื่อว่าในภาวะของการแก่งแย่งแข่งขันชิงดีชิงเด่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความมั่งคั่งและฐานะทางสังคมดีๆ นั้น พวกตนก็ไม่ด้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ เลย

พวกนี้จึงได้ชื่อว่าพวก “หัวเสรี” กล่าวคืออาจช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่กระทบกระเทือนต่อพื้นฐานทางเศรษฐกิจสังคมซึ่งพวกเขาพึ่งพาอาศัยอยู่ในเมื่อพวกนี้ต้องแก่งแย่งช่วงชิงอำนาจและชื่อเสียงกับผู้นำเก่าๆ พวกนี้จึงมีแนวโน้มว่าจะมองนักศึกษาที่ก่อการกบฏและหน่วยกล้าตายของพวกผิวดำว่าเป็นเสมือนพันธมิตร トラบเท่าที่ผลประโยชน์ของพวกเขาไม่กระทบกระเทือน แต่ตราบใดที่กลยุทธ์ของ “พันธมิตร” ส่งผลคุกคามต่อผลประโยชน์ของพวกเขาแล้ว พวก “หัวเสรี” ก็จจะร้องขึ้นมาทันทีว่าเป็นการใช้ความรุนแรง

ทัศนคติสาม เป็นทัศนคติของชนชั้นกรรมกรและชนชั้นกลางระดับต่ำ พวกนี้จจะมองว่าแหล่งคุกคามต่อผลประโยชน์ของพวกเขามาจากชนชั้นต่ำสุดที่อาศัยอยู่ในสลัม พวกนี้ต้องอาศัยเงินสวัสดิการของรัฐ รวมทั้งบรรดากรรมกรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพ ที่เรียกร้องให้รัฐสร้างที่อยู่อาศัยให้ และขอรับประโยชน์อื่นๆ ทางสังคมเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น สำหรับคนเหล่านี้ การใช้ความรุนแรง จึงหมายถึง ฆาตกรรมบนท้องถนน การจลาจลในย่านคนจน การยกขบวนเข้าถล่มบ้านคนผิวดำ เป็นต้น

ทัศนคติสี่ เป็นทัศนคติของพวก “นอกคอก” ซึ่งบรรดาสมาชิกฝ่ายเสรีนิยมของระบบเก่าได้ให้ทัศนคติต่อคำว่าความรุนแรงในลักษณะที่ต่างไปจากทัศนคติอื่นๆ ซึ่งอาจแบ่งตามลักษณะของการตีความได้เป็น 2 ประการ คือ

ประการแรก ความหมายหลักของคำว่า “ความรุนแรง” เป็นที่ยอมรับกัน แต่พวกนี้ใช้คำนี้กับพฤติกรรมของกลุ่มตำรวจ นายจ้าง และกองทัพ แทนที่จะใช้กับพฤติกรรมของพวกก่อการจลาจล พวกลูกจ้างที่ทำการประท้วง หรือ ฝ่ายเข้าศึกศัตรูจากการตีความในลักษณะนี้ พวกนี้จึงโจมตีรัฐบาลว่าไม่มีสิทธิใดๆ ในการปกครองและออกกฎหมายมาบังคับใช้กับพวกเขา

ประการที่สอง ลักษณะการใช้คำยังคงเดิม แต่เปลี่ยนความหมายหลักของคำไป เช่นมองว่าความรุนแรงเป็นสิ่งที่ดี ไม่ได้เลวร้ายแต่อย่างใด ทั้งยังชอบธรรมอีกต่างหาก

เราจะพบว่า พวกกบฏ นอกคอก เหล่านี้เข้าถึงแหล่งที่มาของอำนาจที่ชั้นชั้นทางสังคมอื่นๆ ใช้อาศัยอยู่ได้ยากยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงิน กฎหมาย ตำรวจหรือการตรากฎเกณฑ์ใดๆ ก็ดี พฤติกรรมของพวกนี้จึงเป็นไปในรูปของการแสวงหาให้ได้มาซึ่งการยอมรับหรือสร้างความชอบธรรมให้กับการจลาจล การก่อกวนและฆาตกรรมบนท้องถนน ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พวกนี้มีอยู่ นั่นเอง

ฉะนั้น Wolff จึงสรุปไว้ว่าในการพิจารณาความหมายของคำว่า “ความรุนแรง” ไม่ว่าเราจะใช้มาตรการใดๆ มาวัด ก็ไม่อาจที่จะแบ่งได้ว่าการใช้กำลังชนิดใดที่ ชอบธรรม และชนิดใดที่ไม่ชอบธรรม หรือชนิดใดเป็นไปตามกฎหมาย และชนิดใดเป็น “ความรุนแรง” นอกจากนี้ การกระทำที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายหรือไม่ก็ไม่ใช่ว่าปัจจัยที่จะใช้แบ่งได้เช่นกัน ทั้งๆ ที่การกระทำดังกล่าวสร้างความเจ็บปวดให้กับบุคคลได้มาก แต่วิธีการทางการเมืองแบบสันติวิธีก็อาจสร้างความเจ็บปวดได้มากพอๆ กัน

Wolff เชื่อว่าตำนานเกี่ยวกับเรื่องของอำนาจอันชอบธรรม เปรียบได้เสมือนเรื่องของสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่กลับชาติมาเกิดนี้ไม่เป็นที่ยอมรับกันอีกต่อไปในสังคมปัจจุบัน การบูชารัฐ เป็นเรื่องของเหตุผลทางเทววิทยามากกว่าเหตุผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ ความเชื่อในความชอบธรรมจึงเป็นเรื่องของความไร้เหตุผลของมนุษย์ในขณะที่คตินครุฑาในความเชื่อทางศาสนาน้อยลงในช่วงสองศตวรรษที่ผ่านมา Wolff จึงหวังไว้ว่าสักวันหนึ่งในอนาคตจะต้องเป็นยุคของอนาธิปไตย ซึ่งเป็นยุคแห่งปัญญาและความมีเหตุผลที่แท้จริงของมวลมนุษยชาติ

สรุป

Wolff ในฐานะที่เป็นนักคิดในกลุ่มอนาธิปไตย (Anarchist) มองปัญหาปรัชญาการเมืองที่เป็นปัญหาหลักซึ่งต้องใช้เวลาและต้องทุ่มเทความสนใจให้กับมันมากคือ ปัญหาความขัดแย้งระหว่างอำนาจทางการเมืองกับความเป็นตัวของตัวเองในทางจริยธรรมของปัจเจกชน จนกระทั่ง Wolff คิดว่า มีแนวทางในการตอบปัญหานี้ได้ และ

เป็นคำตอบที่สามารถสร้างความยอมรับจากประชาชนได้ไม่ยาก กล่าวคือ ถ้าคนเรา ยอมรับในอำนาจ (Authority) คนเราก็จะสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองไป หรือพูดได้ อีกแง่หนึ่งว่าคนเราขาดอิสรภาพถ้าอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น ในทำนองเดียวกัน ถ้าเรา ต้องการรักษาไว้ซึ่งอิสรภาพหรือความเป็นตัวของตัวเอง เราก็จะต้องไม่อยู่ภายใต้คำสั่ง หรืออำนาจของผู้ใดหรือองค์กรใดด้วย ดังนั้น ถ้าเกิดความขัดแย้งหรือเกิดการเผชิญกัน ในระหว่างทั้งสองสิ่งนี้ คนเราจึงควรเลือกเอาความเป็นตัวของตัวเองก่อน การปฏิเสธ อำนาจรัฐโดยให้ความสำคัญแก่นุชยในฐานะที่เป็นผู้สร้างมากกว่าผู้ถูกสร้างเหล่านี้ นับเป็นหลักการที่สำคัญของพวกอนาธิปไตย โดยเฉพาะรัฐจำนวนมากในปัจจุบันมักจะ อ้างความชอบธรรมในการออกกฎหมายท่ามกลางกับควบคุมประชาชน เรียกร้องให้ประชาชน เชื่อฟังปฏิบัติตาม และลงโทษโดยการใช้กำลังรุนแรงต่อผู้ที่ต่อต้านอำนาจรัฐ

เอกสารอ้างอิง

ลิขิต ธีระเวคิน. (2523). ความขัดแย้งและการแก้ปัญหา. ใน *วารสารสถาบันพระปกเกล้า 8(1)*, 5-15.

สิทธิพันธ์ พุทธหุน. (2524). *ลัทธิอนาธิปไตย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เคล็ดไทย.

Kritdikorn Wongsawangpanich. (2562). *ชาติที่บีบให้คนชังชาติ: ราคาของจำนวิรัฐ และอำนาจการยกเว้น*. ค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2562, จาก

<https://thematter.co/thinkers/state-makes-you-hate-being-patriot/80591>

Robert Paul Wolff. (1970). *In Defense of Anarchism*. New York: Harper & Row.

Robert Paul Wolff, "On Violence" in Hanson, D. W. and Fowler, R. B., ed. (1971). *Obligation and Dissent*. Boston: Little Brown and Co.

ผลประโยชน์ของกลุ่มทุนกับความปลอดภัยสาธารณะ
Interests of capital groups and public safety

เฉลิมพล ศรีหงษ์*

Chalernpol Srihong

chalernpol9944@gmail.com

เดช อุณหจิรังรักษ์**

Dej Unhajirangrak

dej2498@yahoo.com

Received: 18/02/63 Revised: 12/03/63 Accepted: 12/03/63

บทคัดย่อ

คณะกรรมการวัตถุอันตรายมีมติเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 ให้แบนสารเคมีอันตรายที่ใช้ในการเกษตร 3 สาร ได้แก่ พาราควอต ไกลโฟเซต และคลอร์ไพริฟอส โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2562 ต่อมาหลังจากนั้นประมาณ 1 เดือนคณะกรรมการวัตถุอันตรายชุดใหม่มีมติเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562 ให้ยี่ดระยะเวลาการแบนพาราควอตและคลอร์ไพริฟอส ออกไปจากเดิมเป็นวันที่ 1 มิถุนายน 2563 ส่วนไกลโฟเซตให้ยกเลิกการแบน โดยเปลี่ยนเป็นใช้มาตรการจำกัดการใช้ตามมติคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561 มติคณะกรรมการวัตถุอันตรายชุดใหม่นั้น ทำให้เกิดประเด็นวาระระหว่างผลประโยชน์ของกลุ่มทุนกับความปลอดภัยสาธารณะ อะไรมีความสำคัญมากกว่ากันในการตัดสินใจกำหนดนโยบายสาธารณะ

คำสำคัญ : ผลประโยชน์ กลุ่มทุน ความปลอดภัยสาธารณะ

* รองศาสตราจารย์ นักวิชาการอิสระ

** อาจารย์ นักวิชาการอิสระ

Abstract

The ban on three hazardous chemicals used in agriculture, i.e. paraquat, glyphosate and chlorpyrifos, effective on December 1, 2019, was approved on October 22, 2019 by the National Hazardous Substances Committee. About a month later, on November 27, 2019, the new National Hazardous Substances Committee agreed to postpone the ban on paraquat and chlorpyrifos until June 1, 2020, and to lift the prohibition on glyphosate. For glyphosate, the committee re-adopted the previous resolution of May 23, 2018 to limit its use instead of banning it. The new committee's resolution raises the issue that what is more important between the interests of capital groups and public safety when making public policy decisions.

Keywords: interests, capital groups, public safety

บทนำ

ไทยรัฐออนไลน์ฉบับวันที่ 1 มกราคม 2563 (<https://thairath.co.th>) ได้เสนอข่าวเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย 3 สาร คือ พาราควอต (ชื่อการค้า “กรัมม็อกโซน”) ไกลโฟเซต (ชื่อการค้า “ราวด์อัฟ”) และคลอร์ไพริฟอส ว่าเกษตรกรไทยคุ้นเคยมากกว่าครึ่ง ศตวรรษ ทว่าในปัจจุบันนี้กว่า 50 ประเทศทั่วโลกตระหนักถึงภัยร้ายและได้ยกเลิกใช้ไปแล้ว ประเทศไทยเองก็มีความพยายามมาหลายปีที่จะยกเลิก แต่ยังไม่สำเร็จ หน่วยงานหลักๆ ที่ออกมารณรงค์ให้คนไทยเลิกใช้สารเคมีอันตราย 3 สารนี้ คือ กระทรวง

สาธารณสุข มูลนิธิชีวิตดี (ไปโอไทย) และเครือข่ายสนับสนุนการแบนสารพิษที่มีอันตรายร้ายแรง 686 องค์กร เป็นต้น โดยมีการอ้างอิงงานวิจัยจากต่างประเทศที่ชี้ให้เห็นถึงพิษภัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ใช้โดยตรง ไปจนถึงการตกค้างของสารพิษในดินในน้ำและผลผลิตที่จะส่งผลกระทบต่อผู้บริโภค

ในขณะเดียวกัน ก็มีฝ่ายที่คัดค้านการแบนสารเคมีอันตราย 3 สารนี้อย่างแข็งขันเช่นกัน อาทิ สมาพันธ์เกษตรกรปลอดภัย กลุ่มเกษตรกรปลูกพืชเศรษฐกิจ 6 ชนิด เครือข่ายอาสาสมัครแม่กลอง เป็นต้น ออกมาให้ข้อมูลโต้แย้งว่าการแบนสารเคมีอันตราย 3 สารดังกล่าว จะทำให้เกษตรกรเดือดร้อนมากและจะเสียหายเป็นหมื่นล้านบาท รวมทั้งอ้างว่า จะมีผู้ได้ประโยชน์จากสารทดแทนสารเคมีอันตราย 3 สารดังกล่าวที่จะถูกยกเลิกการใช้

ข้อมูลสองด้านที่ขัดแย้งแตกต่างกันคนละขั้ว หลังไหลออกสู่การรับรู้ของสาธารณชนผ่านทางสื่อต่างๆ สร้างความสับสนให้กับสังคมไม่น้อย เกิดความไม่แน่ใจว่าอะไร คือ “ความจริง” (truth) อะไรคือ “การบิดเบือน” (distortion) และอะไรสำคัญกว่ากันระหว่างผลประโยชน์(เงิน)ของกลุ่มทุนกับความปลอดภัยและสุขภาพของเกษตรกรและประชาชนผู้บริโภค รัฐบาลจะตัดสินใจกำหนดนโยบายด้านสารเคมีอันตรายทั้งสามสารดังกล่าวอย่างไร

บทความนี้ต้องการวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจมิติของ “การกำหนดนโยบายสาธารณะ” (public policy formulation) โดยจำกัดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะกรณีการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านสารเคมีอันตรายที่ใช้ในการเกษตร 3 สาร ได้แก่ พาราควอต (ชื่อการค้า “กรัมม็อกโซน”) ไกลโฟเซต (ชื่อการค้า “ราวด์อัฟ”) และคลอร์ไพริฟอส เท่านั้น และจะเน้นศึกษาเหตุการณ์ในช่วงเวลาตั้งแต่รัฐบาลชุดปัจจุบันเข้าบริหารราชการแผ่นดิน คือนับตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2562 ซึ่งเป็นวันที่พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา จนถึงเดือน

มกราคม 2563 เท่านั้น (เนื่องจากผู้เขียนคาดว่าจะส่งต้นฉบับบทความนี้เผยแพร่ในวารสารวิชาการประมาณต้นเดือนกุมภาพันธ์ 2563)

ตัวต้นเหตุของปัญหา

ก่อนอื่น เรามาทำความรู้จักตัวต้นเหตุของปัญหาคือสารเคมีอันตราย 3 สารนี้กันก่อนว่าคืออะไร เริ่มจาก พาราควอต (Paraquat) เป็นสารเคมีกำจัดวัชพืชหรือยาฆ่าหญ้า ออกฤทธิ์เร็วทำให้วัชพืชแห้งเหี่ยวและตายภายใน 1-2 ชั่วโมง มีผลงานวิจัยที่พบว่าพาราควอตสามารถเข้าสู่สมองและมีฤทธิ์ทำลายสมอง เพิ่มโอกาสเสี่ยงเป็นโรคพาร์กินสัน รวมทั้งส่งผลต่อเด็กและหญิงตั้งครรภ์ โกลโฟเซต (Glyphosate) เป็นสารเคมีกำจัดวัชพืชซึ่งสถาบันวิจัยมะเร็งนานาชาติภายใต้การอนามัยโลกได้เผยแพร่รายงานในปี พ.ศ. 2558 กำหนดให้ไกลโฟเซตเป็น "สารที่น่าจะก่อมะเร็ง" ในมนุษย์ เนื่องจากมีหลักฐานว่าก่อมะเร็งในสัตว์ทดลอง และมีหลักฐานว่าก่อให้เกิดความผิดปกติของสารพันธุกรรม และมีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคลหุหลายชนิด เช่น เบาหวาน โรคอ้วน อัลไซเมอร์ เป็นต้น ส่วนคลอร์ไพริฟอส (Chlorpyrifos) เป็นสารเคมีกำจัดศัตรูพืช ซึ่งมีงานวิจัยพบว่า สารเคมีชนิดนี้ส่งผลต่อพัฒนาการของเด็ก ส่งผลต่อการทำงานของต่อมไทรอยด์ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มอัตราการเป็นมะเร็งลำไส้ได้ (<https://www.tnnthailand.com/content/18641>)

อย่างไรก็ตาม หากจะถามว่าอะไรคือปัญหาหรือปัญหาคืออะไร กลับพบว่ามิชุดข้อมูลและชุดความคิดที่แตกต่างขัดแย้งกันแบ่งขั้วออกเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายที่เห็นว่าสารเคมีอันตราย 3 สารนี้ ก่อให้เกิดปัญหาอย่างร้ายแรงต่อความปลอดภัยและสุขภาพของเกษตรกรและประชาชนผู้บริโภค เช่น กระทรวงสาธารณสุข มูลนิธิชีววิถี (ไบโอไทย) และเครือข่ายสนับสนุนการแบนสารพิษที่มีอันตรายร้ายแรง 686 องค์กร เป็นต้น ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่าสารเคมีอันตราย 3 สารนี้ มีประโยชน์ต่อการกำจัดวัชพืชและศัตรูพืช อีกทั้งมีราคาถูก ส่งผลให้ต้นทุนการทำเกษตรกรรมต่ำ เช่น สมาพันธ์เกษตรกรปลอดภัย กลุ่ม

เกษตรปลูกพืชเศรษฐกิจ 6 ชนิด เครื่องขยายอาสาคนรักแม่กลอง เป็นต้น จึงทำให้ยากที่จะหาข้อสรุปซึ่งเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ว่า “ปัญหาคืออะไร”

เมื่อมีคนในสังคมเดือดร้อน และรัฐบาลคิดจะแก้ไข คำถามแรกคือ “ปัญหาคืออะไร”

ปัญหาของการจะสรุปเกี่ยวกับเหตุการณ์หนึ่งๆ ในสังคมว่า “ปัญหาคืออะไร” เป็นเรื่องซับซ้อน สอดคล้องกับคำอธิบายของ Charles O. Jones (1984, p. 34) ศาสตราจารย์ด้านรัฐศาสตร์ ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับ “ปัญหา” อันเป็นที่มาของ “กระบวนการนโยบายสาธารณะ” (public policy process) ว่า เหตุการณ์ต่างๆ ในสังคมจะถูกแปลความหมายแตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน และ Jones ยังสนับสนุนความเห็นของนักวิชาการอีกสองท่าน คือ Raymond A. Bauer และ Kenneth A. Gergen (as cited in Jones, 1984, pp. 38, 41) ซึ่งมีความเห็นเกี่ยวกับ “ปัญหา” ดังนี้

1) ปัญหาต่างๆ ที่ประชาชนประสบนั้น มีลักษณะไม่เป็นเอกภาพ ไม่ว่าจะในแง่ของความรู้ความเข้าใจของประชาชน หรือความสนใจ หรือค่านิยมของประชาชนที่มีต่อปัญหานั้นๆ

2) ในกระบวนการนโยบายนั้น มิมีติของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหมายความว่าองค์ประกอบต่างๆ ของปัญหาในกระบวนการนโยบาย จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ทั้งนี้ Jones ได้อธิบายเพิ่มเติมความเห็นของ Bauer และ Gergen ว่า ปัญหาของหลายๆ คน อาจเป็นผลประโยชน์ของคนอื่นๆ ปัญหาที่เกิดจากเหตุการณ์ต่างๆ จะมีผลกระทบต่อประชาชนในลักษณะที่แตกต่างกัน และไม่ใช่ว่าปัญหาต่างๆ จะกลายมาเป็น

ประเด็นปัญหาสาธารณะที่ได้รับการสนองตอบโดยรัฐบาลเสมอไป เรื่องที่มักจะถูกอ้างว่าเป็นปัญหาสาธารณะนั้น แท้แล้วก็คือการเรียกร้องที่ขัดแย้งแตกต่างกัน เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการที่มีความแตกต่างกันนั่นเอง และปัญหายิ่งเพิ่มความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากความต้องการ การเรียกร้อง ความขัดแย้ง และการเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนี้ หากพิจารณาจากข้อสันนิษฐานของ Jones (1984, p. 20) ที่ว่า นโยบายสาธารณะเหมือนกับการเมือง คือ เป็นเรื่องเกี่ยวกับ “ใครได้อะไร เมื่อไหร่ อย่างไร” (public policy, like politics, concerns “who gets what, when, how”) ก็ยิ่งทำให้น่าเป็นห่วงว่า ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายว่าจะทำอะไร เมื่อไหร่ อย่างไร นั้น เขา (หรือพวกเขา) จะนิยามปัญหาว่าอะไร จะใช้อะไรเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกไว้ในบรรดาปัญหาต่างๆ ทั้งหมดในสังคมนั้น ปัญหาใดจะถือว่าเป็นปัญหาสาธารณะที่มีความสำคัญมากกว่าปัญหาอื่นๆ ปัญหาของกลุ่มใดสำคัญกว่าปัญหาของกลุ่มอื่นๆ ซึ่งรัฐบาลจะต้องสนองตอบต่อปัญหานั้นๆ ก่อน โดยนำเข้าสู่วาระการพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการแก้ปัญหาเหล่านั้นๆ ต่อไป ซึ่งก็อาจจะเกิดปัญหาต่อเนื่องตามมาอีกว่าแนวทางแก้ไขปัญหานั้นๆ อาจมีมากกว่าหนึ่งแนวทาง โดยที่แต่ละแนวทางมีความแตกต่างกันทั้งในแง่ของทรัพยากรที่ต้องใช้ พื้นที่เป้าหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ประชากรเป้าหมายที่จะได้รับประโยชน์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติแตกต่างกัน ผลประโยชน์และผลกระทบเชิงลบที่อาจจะเกิดขึ้นกับกลุ่มต่างๆ แตกต่างกันไป ฯลฯ รัฐบาลและ/หรือหน่วยงานภาครัฐผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะตัดสินใจเลือกแนวทางใด ก็ไม่พื้นที่จะมีทั้งฝ่ายที่สนับสนุนและฝ่ายที่คัดค้าน

บทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภคในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภค ในหมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 61 ความว่า “รัฐต้องจัดให้มีมาตรการหรือกลไกที่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของผู้บริโภคในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ข้อมูลที่เป็นจริง ด้านความปลอดภัย ด้านความเป็นธรรมในการทำสัญญา หรือด้านอื่นใดอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริโภค” และมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการช่วยให้เกษตรกรประกอบเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ในหมวด 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 73 ความว่า “รัฐพึงจัดให้มีมาตรการหรือกลไกที่ช่วยให้เกษตรกรประกอบเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่มีปริมาณและคุณภาพสูง มีความปลอดภัย โดยใช้ต้นทุนต่ำ และสามารถแข่งขันในตลาดได้ และพึงช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากไร้ให้มีที่ทำกินโดยการปฏิรูปที่ดินหรือวิธีอื่นใด”

บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฯ ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่ารัฐไทยถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องจัดให้มีมาตรการหรือกลไกในอันที่จะช่วยให้การประกอบเกษตรกรรมมีความปลอดภัยต่อเกษตรกร และผลผลิตมีความปลอดภัยต่อประชาชนผู้บริโภค

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยที่รัฐจัดทำขึ้นตามมาตรา 65 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติ

ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, หน้า 8)

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติฯ ในส่วนที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับเรื่องการใช้สารเคมีในการเกษตร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งได้กำหนดเกี่ยวกับการใช้สารเคมีในการเกษตรไว้ในประเด็นที่ 4.1.2 และ ประเด็นที่ 4.1.5 ดังนี้

ประเด็นที่ 4.1.2 เกษตรปลอดภัย ได้กำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนว่าเพื่อมุ่งสู่การเลิกใช้สารเคมีในการเกษตร โดยมีข้อความดังนี้ “สร้างความตระหนักแก่ผู้ผลิตและผู้บริโภคทั่วโลกในเรื่องความสำคัญของมาตรฐานระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหาร ภูมิใจและวางกรอบให้เกษตรกรและผู้ผลิตทำการผลิตสินค้าที่สอดคล้องกับมาตรฐาน และเข้าสู่ระบบมาตรฐานการจัดการคุณภาพทางการเกษตรที่ได้รับการรับรองจากสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือ พร้อมทั้งให้ความรู้เกษตรกรด้านกระบวนการผลิตตามมาตรฐานสากลเพื่อมุ่งสู่การเลิกใช้สารเคมีในภาคเกษตร การเพิ่มพื้นที่และปริมาณการผลิตเกษตรอินทรีย์ในระยะต่อไป โดยส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่เกษตรกรในการทำเกษตรปลอดภัย และเปลี่ยนผ่านไปสู่การทำเกษตรอินทรีย์ ตลอดจนสนับสนุนกลไกทางการตลาดแก่เกษตรกรที่ต้องการทำการเกษตรอินทรีย์ การพัฒนาระบบการตรวจรับรองคุณภาพและมาตรฐานสินค้าเกษตรอินทรีย์ของไทย รวมถึงระบบตรวจสอบย้อนกลับ สำหรับการตรวจสอบที่มาของสินค้าในทุกขั้นตอนให้เป็นไปตามมาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ” (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, หน้า 23)

ส่วนประเด็นที่ 4.1.5 เกษตรอัจฉริยะ มีข้อความบางตอนเกี่ยวกับการใช้สารเคมีในการเกษตร ดังนี้ “... มีการคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืนและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม... การปรับเปลี่ยนการทำเกษตรกรรมให้เหมาะสมกับศักยภาพพื้นที่ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม... ลดการใช้สารเคมีในการเกษตร ...” (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, หน้า 24-25)

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี ชุดปัจจุบัน

จากการศึกษารายละเอียดในคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี โดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2562 นั้น มีนโยบายหลัก 12 ด้าน และนโยบายเร่งด่วน 12 เรื่อง พบว่า มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการใช้ยาปราบศัตรูพืชและสารเคมีหรือปุ๋ยเคมีในการเกษตร ดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2562)

นโยบายหลัก ด้านที่ 5 ข้อ 5.3.4 ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร มีข้อความตอนหนึ่งเกี่ยวกับการใช้ยาปราบศัตรูพืช ความว่า “... เพื่อยกระดับรายได้และคุณภาพชีวิตให้กับเกษตรกร โดยใช้ประโยชน์จากฐานความหลากหลายทางชีวภาพ การลด ละ เลิกใช้ยาปราบศัตรูพืชโดยเร็ว โดยต้องจัดหาสารทดแทนที่มีประสิทธิภาพเพียงพอและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร ...”

นโยบายเร่งด่วน เรื่องที่ 4 การให้ความช่วยเหลือเกษตรกรและพัฒนานวัตกรรม มีข้อความตอนหนึ่งเกี่ยวกับการใช้สารเคมีในการเกษตร ความว่า “... ควบคุมมาตรฐานการใช้สารเคมีหรือปุ๋ยเคมีในการเกษตรเพื่อนำไปสู่การลด ละ เลิกการใช้สารเคมีหรือปุ๋ยเคมี โดยจัดหาสิ่งทดแทนที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร ...”

สรุปได้ว่า ทั้งนโยบายหลักและนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่า รัฐบาลมีนโยบายลด ละ เลิกการใช้ยาปราบศัตรูพืชและสารเคมีหรือปุ๋ยเคมีในการเกษตร โดยต้องจัดหาสิ่งทดแทนที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร ซึ่งในส่วนของ “สิ่งทดแทน” นั้น น่าจะตีความอย่างกว้างๆ ได้ว่า อาจจะเป็นสารและ/หรือวิธีการอะไรก็ตาม ที่ต้องไม่ใช่สารเคมี เพราะถ้าหาก “สิ่งทดแทน” เป็นสารเคมี ก็จะกลายเป็นว่าใช้ “สารเคมีชนิดอื่น” ทดแทน “สารเคมีชนิดเดิม” ซึ่งก็จะไม่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ชัดเจนว่า “การลด ละ เลิกการใช้สารเคมีหรือปุ๋ยเคมี” ในการเกษตร

ความสอดคล้องระหว่างรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน

โดยภาพรวมแล้วจะเห็นได้ว่าทั้งรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีความสอดคล้องกันในประเด็นเกี่ยวกับการใช้สารเคมีในการเกษตร กล่าวคือ รัฐมีความตระหนักถึงอันตรายของสารเคมีที่เกษตรกรนำมาใช้ในการเกษตร และมีเจตนารมณ์ที่จะให้เลิกใช้สารเคมีในการเกษตร โดยเปลี่ยนไปใช้สิ่งทดแทนอื่นและ/หรือวิธีการอื่นที่มีประสิทธิภาพและไม่มีอันตรายต่อสุขภาพ เพื่อความปลอดภัยต่อเกษตรกรและประชาชนผู้บริโภค

“ตัวแสดง” สำคัญของการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านสารเคมีอันตราย

“ตัวแสดง” สำคัญของการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านสารเคมีอันตราย ก็คือ คณะกรรมการวัตถุอันตราย ซึ่งมีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย ดังนี้

พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 6 กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการวัตถุอันตราย ประกอบด้วยปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 11 คน จำแนกเป็นตำแหน่งระดับอธิบดี 6 ตำแหน่ง ระดับเลขาธิการ 4 ตำแหน่ง ผู้แทนหน่วยงานของรัฐ 1 หน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 7 คน โดยมีอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นกรรมการและเลขานุการ

ต่อมา พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 และใช้ข้อความใหม่แทน โดยมีสาระสำคัญคือยังคงกำหนดให้ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นประธานกรรมการเหมือนเดิม แต่มีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงสร้างของคณะกรรมการวัตถุอันตรายในส่วนของกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 17 คน จำแนกเป็นตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 1 ตำแหน่ง ระดับอธิบดี 10 ตำแหน่ง ระดับเลขาธิการ 3 ตำแหน่ง ผู้แทนหน่วยงานของรัฐ 3 หน่วยงาน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 10 คน โดยมีอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นกรรมการและเลขานุการ

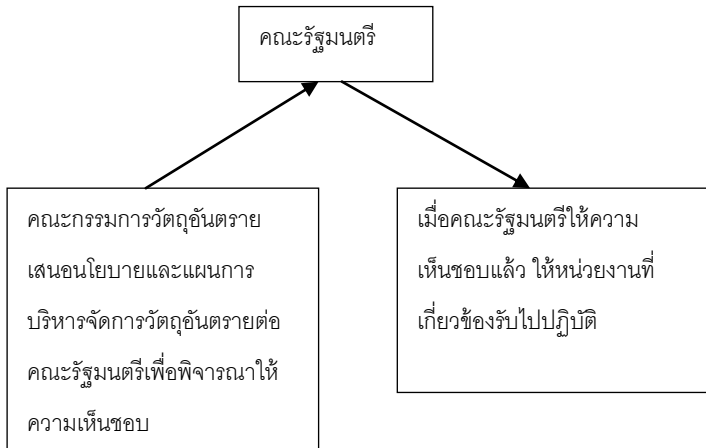
ต่อมา พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 8 ให้ยกเลิกความในมาตรา 6 และมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และใช้ข้อความใหม่แทน โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงสร้างของคณะกรรมการวัตถุอันตรายในตำแหน่งสำคัญ ได้แก่ ตำแหน่งประธานกรรมการ ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม (เปลี่ยนแปลงจากเดิมคือปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม) เป็นประธานกรรมการ และเปลี่ยนแปลงกรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 17 คน จำแนกเป็นตำแหน่งระดับปลัดกระทรวง 4 ตำแหน่ง ระดับอธิบดี 8 ตำแหน่ง ระดับเลขาธิการ 1 ตำแหน่ง ผู้แทน

หน่วยงานของรัฐ 4 หน่วยงาน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน 8 คน โดยมีอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นกรรมการและเลขานุการ

การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติวัตถุอันตราย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ดังกล่าว ซึ่งกำหนดให้ข้าราชการการเมืองระดับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม เป็นประธาน กรรมการวัตถุอันตราย แทนข้าราชการประจำระดับปลัดกระทรวงที่เคยเป็นมาแต่เดิม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ทำให้ฝ่ายการเมืองสามารถเข้ามาควบคุมกำกับกับการกำหนดทางเลือก นโยบายและแผนการบริหารจัดการวัตถุอันตราย ตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ วัตถุอันตรายได้โดยตรงอย่างเต็มตัว

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการวัตถุอันตรายมิได้อำนาจหน้าที่เบ็ดเสร็จเด็ดขาด แต่เพียงลำพังในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและแผนการบริหารจัดการวัตถุอันตราย หากแต่คณะกรรมการวัตถุอันตรายมีอำนาจหน้าที่เสนอ นโยบายและแผนการบริหาร จัดการวัตถุอันตรายเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติ (พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 7 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 8)

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจสุดท้ายว่าจะเลือกทางเลือกใด กำหนดเป็นนโยบายและแผนการบริหารจัดการวัตถุอันตราย จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะรัฐมนตรีที่จะเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่คณะกรรมการวัตถุอันตรายเสนอ และหลังจากคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับไปปฏิบัติ ตาม แผนภูมิที่แสดงข้างล่างนี้



ถ้าพิจารณาตามแผนภูมิข้างต้น จะเห็นว่าผู้มีบทบาทเป็น “ตัวแสดง” สำคัญ ในการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารจัดการวัดถุอันตรราย มีเพียง 2 หน่วยงานเท่านั้น คือ คณะกรรมการวัดถุอันตรรายและคณะรัฐมนตรี แต่ในกรณีของวัดถุอันตรรายที่ศึกษาในบทความนี้ คือ สารเคมีที่ใช้ในการเกษตร 3 สาร ที่มีชื่อว่าพาราควอต โกลโฟเซต และ คลอร์ไพริฟอส นั้น หากพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่มีการนำเสนอผ่านสื่อมวลชนต่างๆ จะพบว่าในขั้นตอนการก่อตัวของนโยบายด้านสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารดังกล่าว มี “ตัวแสดง” อื่นๆ อีกเยอะมาก ที่มีบทบาทสำคัญทั้งในการสนับสนุนและคัดค้านนโยบาย การเลิกใช้หรือการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ ดังจะได้กล่าวถึงในส่วนถัดไป

การก่อดัวของนโยบาย

การประชุมคณะกรรมการวัดถุอันตราย ครั้งที่ 41-9/2562 วันที่ 22 ตุลาคม 2562 ได้มีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องเกษตรและสหกรณ์เสนอให้มีการพิจารณาปรับวัดถุอันตรายพาราควอต โกลโฟเซต และคลอร์ไพริฟอส ในความรับผิดชอบของกรมวิชาการเกษตร จากวัดถุอันตรายชนิดที่ 3 เป็นวัดถุอันตรายชนิดที่ 4 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2562 เป็นต้นไป

ผู้เขียนใคร่ขอขยายความเกี่ยวกับวัดถุอันตรายชนิดต่างๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติวัดถุอันตราย ดังนี้

พระราชบัญญัติวัดถุอันตราย พ.ศ. 2535 มาตรา 18 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 9 ได้แบ่งวัดถุอันตรายออกเป็นชนิดต่างๆ 4 ชนิดตามความจำเป็นแก่การควบคุม ดังนี้

วัดถุอันตรายชนิดที่ 1 ได้แก่วัดถุอันตรายที่การผลิต การนำเข้า การส่งออก หรือการมีไว้ในครอบครองต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

วัดถุอันตรายชนิดที่ 2 ได้แก่วัดถุอันตรายที่การผลิต การนำเข้า การส่งออก หรือการมีไว้ในครอบครองต้องแจ้งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบก่อนและต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วย

วัดถุอันตรายชนิดที่ 3 ได้แก่ วัดถุอันตรายที่การผลิต การนำเข้า การส่งออก หรือการมีไว้ในครอบครองต้องได้รับใบอนุญาต

วัตถุดิบตรายชนิดที่ 4 ได้แก่ วัตถุดิบตรายที่ห้ามมิให้มีการผลิต การนำเข้า การส่งออก การนำผ่าน หรือการมีไว้ในครอบครอง

ซึ่งหลังจากคณะกรรมการวัตถุดิบตรายได้พิจารณาข้อมูลต่างๆ ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนข้อมูลและข้อเสนอที่ได้รับจากภาคส่วนต่างๆ แล้ว ที่ประชุมคณะกรรมการวัตถุดิบตราย ได้มีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์เสนอให้ปรับวัตถุดิบตรายพาราควอต โกลโฟเซต และคลอร์ไพริฟอส ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมวิชาการเกษตร จากวัตถุดิบตรายชนิดที่ 3 ให้เป็นวัตถุดิบตรายชนิดที่ 4 หรือที่นิยมใช้คำสั้นๆ ว่า “การแบน” โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2562 เป็นต้นไป โดยมอบหมายให้กรมวิชาการเกษตรไปดำเนินการยกร่างประกาศกระทรวงว่าด้วยบัญชีรายชื่อวัตถุดิบตราย จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น แล้วเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นในการประชุมครั้งต่อไป ทั้งนี้ ได้ขอให้กรมวิชาการเกษตรไปพิจารณาระยะเวลา ความเหมาะสมในการบริหารจัดการวัตถุดิบตรายที่ยังคงเหลืออยู่หลังจากประกาศมีผลบังคับใช้ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น เกษตรกร หรือร้านจำหน่าย เป็นต้น โดยให้รับรองมติในที่ประชุม (<https://www.naewna.com/local/448936>)

สื่อมวลชนในประเทศได้รายงานข่าวนี้อย่างครึกโครม โดยนิยมใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการว่า คณะกรรมการวัตถุดิบตรายมีมติ “แบน” พาราควอต โกลโฟเซต และคลอร์ไพริฟอส ซึ่งถ้าเราติดตามข่าวนี้อย่างผิวเผิน อาจเข้าใจว่า “ตัวแสดง” สำคัญของการกำหนดนโยบาย “แบน” สารเคมีทางการเกษตรทั้ง 3 สารดังกล่าว นั้น มีเพียงคณะกรรมการวัตถุดิบตราย และนักการเมืองระดับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่กำกับดูแลกรมวิชาการเกษตร ซึ่งมักจะออกมาให้

สัมภาษณ์สื่อมวลชนแสดงความคิดเห็นสนับสนุนการแบนสารเคมีทางการเกษตรทั้ง 3 สารดังกล่าว

แต่ปรากฏว่า หลังจากคณะกรรมการวัตถุอันตรายมีมติแบนสารเคมีทางการเกษตรทั้ง 3 สารดังกล่าวแล้ว ได้มีการเคลื่อนไหวของภาคส่วนต่างๆ หลายกลุ่ม แสดงความคิดเห็น เรียกร้อง เสนอแนะต่างๆ ซึ่งมีทั้งสนับสนุนและคัดค้านมติของคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 ดังกล่าว ทำให้สามารถเห็นภาพได้ชัดว่ายังมี “ตัวแสดง” อื่นๆ อีกหลายกลุ่ม ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายว่าจะแบนพาราควอต ไกลโฟเซต และคลอร์ไพริฟอสหรือไม่ อย่างไร

ข้อมูลจากสื่อต่างๆ เปิดเผยให้เห็นว่ามีทั้งฝ่ายที่สนับสนุนและคัดค้านการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ อาทิ ฝ่ายที่สนับสนุนการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ที่แสดงความยินดีกับมติคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 (<https://www.naewna.com/local/448936>) รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่กำกับดูแลกรมวิชาการเกษตร ได้กล่าวยืนยันว่า การแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้โดยให้มีผลในวันที่ 1 ธันวาคม 2562 นั้น ได้มีการพิจารณารวบรวมข้อมูลผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมและด้านต่างๆ อย่างรอบด้าน มีหลักฐานหนักแน่น จึงเป็นนโยบายที่จะรักษาสุขภาพของเกษตรกรและผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังมีตัวแทนขององค์กรและกลุ่มต่างๆ อีกหลายกลุ่ม ที่สนับสนุนการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ เช่น ปลัดกระทรวงสาธารณสุข อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และเลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งได้ร่วมกันแถลงจุดยืนของกระทรวงสาธารณสุขเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2562 ต่อการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สาร รวมทั้งมูลนิธิชีววิถี (ไบโอไทย) เครือข่ายสนับสนุนการแบนสารพิษที่เป็นอันตรายร้ายแรง 686 องค์กร แกนนำชุมชนกทม. มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล เป็นต้น ก็

ได้มีการเคลื่อนไหวสนับสนุนการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ (<https://news.thaipbs.or.th/content/286330>, <https://www.banmuang.co.th/news/bangkok/171627> และ <https://www.isranews.org>)

ส่วนฝ่ายที่คัดค้านการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ ก็มีหลายกลุ่มเช่นกัน อาทิ กลุ่มตัวแทนผู้นำเข้า ผลิต และส่งออกสารเคมีเกษตร ที่ได้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่กำกับดูแลกรมวิชาการเกษตร เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2562 พบว่าตัวแทนสมาคมอารักขาพืชไทย สมาคมคนไทยธุรกิจเกษตร และสมาคมการค้านวัตกรรมเพื่อการเกษตรไทย ต่างก็อ้างเหตุผลคล้ายๆ กันว่า การแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ จะทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ รวมทั้งการนำเข้าวัตถุดิบผลิตอาหารสัตว์จากต่างประเทศที่ยังคงใช้สารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ ได้รับความเสียหาย (<https://news.thaipbs.or.th/content/286330>) นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มเกษตรกร 19 องค์กร ได้ออกแถลงการณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2562 ไม่เห็นด้วยกับการแบนสารเคมีอันตรายทั้ง 3 สารนี้ โดยขอให้คณะกรรมการวัตถุอันตรายพิจารณาทบทวนมติเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 และขอให้กลับไปใช้มติเดิมของคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561 และวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2562 ที่อนุญาตให้ใช้สารเคมีอันตรายทั้งสามสารดังกล่าวได้ภายใต้มาตรการจำกัดการใช้ (<https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/855932>)

นอกจากนี้ มูลนิธิชีววิถี (ไบโอไทย) ได้อ้างว่า องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรหลายองค์กรที่ออกมาเคลื่อนไหวคัดค้านการแบนสารเคมีอันตราย 3 สารนี้ มีความเชื่อมโยงเกี่ยวข้องและเป็นเครือข่ายของกลุ่มทุนเคมีเกษตรยักษ์ใหญ่ระดับโลก ได้แก่ มอนซานโต้ ไบเออร์ และซินเจนทา (<https://mgronline.com/specialscoop/detail/9620000113722>)

ต่อมา เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562 คณะกรรมการวัตถุอันตรายชุดใหม่ ที่มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมเป็นประธานกรรมการ (พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 8) ได้มีการประชุมครั้งที่ 1-1/2562 มีวาระการพิจารณาทบทวนมติเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 เกี่ยวกับรายชื่อวัตถุอันตราย และระยะเวลาในการบังคับใช้ตามข้อเสนอของปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ประชุมได้พิจารณาและมีมติดังนี้

1. ให้ออกประกาศกำหนดวัตถุอันตรายพาราควอตและคลอร์ไพริฟอสเป็นวัตถุอันตรายชนิดที่ 4 โดยให้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2563 สำหรับวัตถุอันตรายไกลโฟเซตให้ใช้มาตรการจำกัดการใช้ตามมติคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2561

2. มอบหมายให้กรมวิชาการเกษตรและกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดำเนินการจัดทำมาตรการรองรับในการหาสารทดแทนหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสมสำหรับวัตถุอันตรายพาราควอตและคลอร์ไพริฟอส รวมถึงมาตรการในการลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน และให้นำเสนอคณะกรรมการวัตถุอันตรายพิจารณาภายในระยะเวลาสี่เดือนนับจากวันที่มีมติ (<https://www.div.go.th/hawk/showinfo.php?id=2730>)

สรุป

จะเห็นได้ว่ามติคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562 มีการผ่อนปรนมติคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 โดยยืดระยะเวลาการแบนวัตถุอันตรายพาราควอตและคลอร์ไพริฟอส ออกไปจากกำหนดเดิมอีก 6 เดือน ส่วนวัตถุอันตรายไกลโฟเซตก็เปลี่ยนจากการแบนเป็นการจำกัดการใช้ โดยอ้างเหตุผลว่ามติคณะกรรมการวัตถุอันตรายเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2562 นั้น มีข้อจำกัดในการปฏิบัติ เนื่องจากยังมีสารเคมีทั้ง 3 สารนั้นตกค้างอยู่ในประเทศจำนวนมากประมาณ 23,000 ตัน

หากจะต้องทำลายจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงมาก และยังไม่มีความมาตรการรองรับที่เหมาะสมสำหรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อเกษตรกรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องเช่น อุตสาหกรรมอาหารสัตว์ รวมทั้งผลกระทบต่อการค้าระหว่างประเทศ (<https://news.thaipbs.or.th/content/286503>)

จากกรณีศึกษาการกำหนดนโยบายสาธารณะด้านสารเคมีอันตรายที่ใช้ในการเกษตร 3 สารดังกล่าว จึงทำให้เกิดประเด็นว่าระหว่างผลประโยชน์ของกลุ่มทุนกับความปลอดภัยสาธารณะ อะไรมีความสำคัญมากกว่ากันในการตัดสินใจกำหนดนโยบายสาธารณะ และทำให้นึกถึงการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะของ โนม ชอมสกี (2561, หน้า 17, 21-22) ศาสตราจารย์เกียรติคุณ Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ได้วิเคราะห์สังคมอเมริกันในยุคปัจจุบันว่า เป็นสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำมาก มีคนเพียงหนึ่งในสิบของหนึ่งเปอร์เซ็นต์แรกของประชากรเท่านั้นที่ครอบครองความมั่งคั่ง ทำให้เกิดการกระจุกตัวของความมั่งคั่งอันนำไปสู่การกระจุกตัวของอำนาจ ทำให้คนรวยมักมีอำนาจในการกำหนดทิศทางนโยบายของรัฐในระดับเหนือธรรมดา นอกจากนี้ โนม ชอมสกี (2561, หน้า 167, 175) ยังได้อ้างอิงผลการศึกษาร่วมกันของนักรัฐศาสตร์สองท่านคือ มาร์ติน จิลเลนส์ และเบนจามิน เพจ ซึ่งได้ทำโพลล์สำรวจทัศนคติของประชาชนกับนโยบายสาธารณะ เมื่อปี ค.ศ. 2014 โดยพวกเขาได้นำเอาการตัดสินใจเชิงนโยบาย 1700 ครั้ง มาเปรียบเทียบกับทัศนคติของประชาชนและผลประโยชน์ทางธุรกิจ ผลการศึกษาร่วมกันพบว่า นโยบายต่างๆ ไม่มีความเชื่อมโยงกับทัศนคติของประชาชน แต่กลับเชื่อมโยงกับผลประโยชน์ของบริษัทเอกชนต่างๆ อย่างใกล้ชิด ซึ่งผลการศึกษาร่วมกันนี้สอดคล้องกับการวิเคราะห์ของ จอห์น ดิวอี้ นักปรัชญาสังคมชั้นนำยุคปลายศตวรรษที่ 20 ที่กล่าวว่า นโยบายต่างๆ จะเป็นเพียงภาพสะท้อนความต้องการของธุรกิจมากกว่าสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- โนม ชอมสกี. (2561). *10 หลักแห่งการรวบอำนาจ (Requiem for the American)*. (ชัชวรินทร์ สันติเดช, ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). (2561, ตุลาคม 8). *ราชกิจจานุเบกษา*, 135(82ก), 1-72.
- พระราชบัญญัติวิัตถุอันตรราย (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, เมษายน 26). *ราชกิจจานุเบกษา*, 136(56ก), 231-246.
- พระราชบัญญัติวิัตถุอันตรราย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551. (2551, กุมภาพันธ์ 17). *ราชกิจจานุเบกษา*, 125(38ก), 23-31.
- พระราชบัญญัติวิัตถุอันตรราย พ.ศ. 2535. (2535, มีนาคม 29). *ราชกิจจานุเบกษา*, 109(39), 21-43.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560, เมษายน 6). *ราชกิจจานุเบกษา*, 134(40ก), 1-90.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2562). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ 25 กรกฎาคม 2562. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- Jones, C. O. (1984). *An introduction to the study of public policy* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- <https://www.banmuang.co.th/news/bangkok/171627> ค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2562
- <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/855932> ค้นเมื่อ 26 พฤศจิกายน 2562

<https://www.diw.go.th/hawk/showinfo.php?id=2730> ค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2562

<https://www.isranews.org> ค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2562

<https://www.mgsonline.com/specialscoop/detail/9620000113722> ค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2562

<https://www.naewna.com/local/448936> ค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2562

<https://www.news.thaipbs.or.th/content/286503> ค้นเมื่อ 27 พฤศจิกายน 2562

<https://www.news.thaipbs.or.th/content/286330> ค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2562

<https://www.thairath.co.th> ค้นเมื่อ 1 ม.ค. 2563

<https://www.tnnthailand.com/content/18641> ค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2562

ที่อยู่/สังกัดของผู้เขียนบทความ

วรรณพงษ์ ขจรศักดิ์ศิริกุล	เทศบาลตำบลขุนทะเล อ.เมืองสุราษฎร์ธานี
อมรรัตน์ ชูแหละ	ศูนย์ฝึกกีฬาแห่งชาติ มวกเหล็ก
กรวรรณ จันทรแสง	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ณัฐภาพ เชียงสอน	เรือนจำกลางพัทลุง อ.เมือง จ.พัทลุง
เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ม.รามคำแหง
เทวพร พุดเกิดพันธุ์	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ม.รามคำแหง
ยศสร้อย สมนวน	นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ม.รามคำแหง
สิทธิพันธ์ พุทธหนู	17 ซอยร่มเกล้า 17 ถ.ร่มเกล้า ลาดกระบัง กทม.10520
เฉลิมพล ศรีหงษ์	23/132 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึง กุ่ม กทม. 10230

ชลิตา ศรีมณี

อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เดช อุณหะจรรย์รักษ์

30/93 ซอยนวมินทร์ 80 แขวงนวลจันทร์
เขตบึงกุ่ม กทม. 10230

กระบวนการในการดำเนินการวารสาร

1. กองบรรณาธิการเปิดรับบทความต้นฉบับตลอดปี
2. กองบรรณาธิการประชุมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของต้นฉบับกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ รวมถึงตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการจัดรูปแบบตามเกณฑ์ของวารสาร และคุณภาพทางด้านวิชาการ
3. กองบรรณาธิการออกจดหมายไปยังผู้เขียน ในกรณีปฏิเสธการตีพิมพ์ต้นฉบับที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางวารสารกำหนด และในกรณีต้นฉบับผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการจะออกจดหมายแจ้งการดำเนินการส่งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านประเมินต้นฉบับไปยังผู้เขียนผ่านทาง e-mail
4. กองบรรณาธิการดำเนินการจัดส่งบทความต้นฉบับที่ผ่านการพิจารณาไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewers) ในสาขาวิชานั้นๆ เพื่อทำการอ่านประเมินจำนวน 2 ท่าน โดยหากผู้ทรงคุณวุฒิ 1 ใน 2 ท่าน พิจารณาว่าไม่เหมาะสมที่จะตีพิมพ์เผยแพร่ จึงจะทำการส่งไปยังผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3 เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ต้นฉบับที่จะได้รับการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ต้องผ่านการพิจารณาเห็นควรเหมาะสมให้ตีพิมพ์เผยแพร่โดยผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยจำนวน 2 ท่าน แบบ double blinded
5. กองบรรณาธิการสรุปผลการประเมินคุณภาพบทความต้นฉบับของผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งไปยังผู้เขียนเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข โดยให้ส่งบทความต้นฉบับที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วพร้อมชี้แจงการแก้ไขในตารางที่กำหนดให้มายังกองบรรณาธิการ
6. กองบรรณาธิการตรวจสอบความถูกต้องของการแก้ไขเนื้อหาตามข้อ เสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความถูกต้องของการเขียนบทความต้นฉบับตามรูปแบบที่วารสารกำหนด
7. กองบรรณาธิการดำเนินการรวบรวมบทความต้นฉบับที่จะตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์และตรวจสอบความถูกต้องก่อนจัดส่งสำนักพิมพ์

ระเบียบการเสนอต้นฉบับเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

1. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่เคยเผยแพร่ตีพิมพ์ที่ไหนมาก่อน
2. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาตีพิมพ์ของวารสารวิชาการอื่นๆ
3. ต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ โดยผู้เขียนเองในสาขารัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และสาขาวิชาที่สัมพันธ์
4. ต้องไม่เป็นผลงานทางวิชาการที่ลอกเลียน ตัดตอนจากผลงานของบุคคลอื่น ไม่มีการคัดลอกผลงาน (plagiarism) ไม่ใช้วิธีการชักนำให้เข้าใจผิดในผลงานหรือผลการศึกษา (misconduct) หรือละเมิดจริยธรรมการทำวิจัย
5. ผู้เขียนต้องจัดเตรียมต้นฉบับตามหลักเกณฑ์การตีพิมพ์ของวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ และตามคำแนะนำของบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ (peer reviewers)
6. ทักษะและความเห็นที่ปรากฏในบทความเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนโดยตรง บรรณาธิการ กองบรรณาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่อ่านผลงาน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไม่มีส่วนรับผิดชอบต่อความคิดเห็นดังกล่าวด้วยประการทั้งปวง

หลักเกณฑ์การตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. บทความวิจัย (Research Articles) เป็นผลงานโดยสรุปจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือ กลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Articles) ซึ่งอาจแยกเป็นบทความปริทรรศน์ (Review Articles) และบทความเทคนิค (Technical Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการค้นคว้าเอกสารวิชาการในสาขานั้นๆ
3. งานวิชาการอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร

หลักเกณฑ์ทั่วไป

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์บนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว จำนวน 1 ชุด และควรแนบไฟล์ข้อมูลที่บ้านที่กึ่งแผ่นซีดี (CD-ROM) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ใบสมัครขอส่งบทความลงตีพิมพ์ จำนวน 1 ชุด (Download ได้จาก www.mpa.ru.ac.th) ส่งไปที่โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง หรือ

2. ยื่นผ่านโปรแกรมวารสารอิเล็กทรอนิกส์ทาง <http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/about/submissions> โดยต้องสมัครเป็นสมาชิกก่อน

3. บทความที่เป็นบทความวิจัย ซึ่งต้องมีย่อประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 บทคัดย่อ และ Abstract
- 3.2 บทนำ
- 3.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 3.4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล
- 3.5 ข้อเสนอแนะ
- 3.6 เอกสารอ้างอิง

4. บทความทางวิชาการอื่นๆ ให้มีย่อประกอบดังนี้

- 4.1 บทคัดย่อ และ Abstract
- 4.2 บทนำ
- 4.3 เนื้อหาสาระ
- 4.4 บทสรุป
- 4.5 เอกสารอ้างอิง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักพิจารณาอนุญาตให้ลงพิมพ์เผยแพร่

การเตรียมต้นฉบับ

1. ขนาดของต้นฉบับ พิมพ์หน้าเดียวบนกระดาษขนาด A4 และเว้นระยะ ห่างระหว่างขอบกระดาษ ด้านบนและซ้ายมือ 1.25 นิ้ว ด้านล่างและขวามือ 1 นิ้ว

2. รูปแบบอักษรและการจัดวางตำแหน่ง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษใช้รูปแบบอักษร TH SarabunPSK ทั้งเอกสาร พิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด โดยใช้ขนาด ชนิดของตัวอักษร รวมทั้งการจัดวางตำแหน่งดังนี้

2.1 หัวกระดาษ ประกอบด้วย เลขหน้าขนาด 12 พ้อยต์ชนิด ตัวธรรมดา ตำแหน่ง ขีดขอบกระดาษด้านขวา

2.2 ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษขนาด 16 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่ง กึ่งกลางหน้ากระดาษ ความยาวไม่เกิน 3 บรรทัด

2.3 ชื่อผู้เขียน ภาษาไทย ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษ ด้านขวาใต้ชื่อเรื่อง ทั้งนี้ให้ใส่เครื่องหมายดอกจัน (*) กำหนดเป็นตัวยอกกำกับท้ายนามสกุลของผู้เขียน

2.4 E-mail address ของผู้เขียน ขนาด 12 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา ตำแหน่ง ขีดขอบกระดาษด้านขวา

2.5 เชิงอรรถ กำหนดเชิงอรรถในหน้าแรกของบทความ ส่วนแรกกำหนด ข้อความ “* ตำแหน่งและ/หรือหน่วยงานหรือสังกัดที่ทำวิจัย” เป็นภาษาไทย ขนาด 10 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ในส่วนสุดท้ายกำหนดข้อความ “** ระบุเฉพาะแหล่งทุนและหน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณ” เช่น “งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากทุนงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยรามคำแหง” เป็นต้น

2.6 หัวข้อบทคัดย่อ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษ ด้านซ้ายใต้ชื่อของผู้เขียน เนื้อหาบทคัดย่อ ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.7 หัวข้อคำสำคัญ ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษ ด้านซ้าย ใต้บทคัดย่อ เนื้อหาภาษาไทยขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา ไม่เกิน 3 คำ เว้นระหว่างคำด้วยการเคาะ 2 ครั้ง

2.8 Abstract ขนาด 15 พ้อยต์ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบ กระดาษด้านซ้าย ใต้คำสำคัญภาษาไทย เนื้อหา Abstract ขนาด 14 พ้อยต์ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษด้านซ้ายและพิมพ์ให้ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.9 Keywords ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย Abstract เนื้อหาภาษาอังกฤษขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา ไม่เกิน 3 คำ เว้นระหว่าง คำด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,)

2.10 หัวข้อหลักทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 15 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา ตำแหน่งขีดขอบกระดาษด้านซ้าย

2.11 หัวข้อย่อยทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวหนา Tab 1.5 เซนติเมตร จากอักษรตัวแรกของหัวข้อเรื่อง

2.12 เนื้อหาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขนาด 14 พ้อยต์ ชนิดตัวธรรมดา จัดพิมพ์เป็น 1 คอลัมน์ บรรทัดแรกเว้น 1 Tab จากขอบกระดาษ ด้านซ้ายและพิมพ์ให้ ขีดขอบทั้งสองด้าน

2.13 อ้างอิง (References) การอ้างอิงเอกสารให้เขียนตามแบบ APA (American Psychological Association)

3. จำนวนหน้า บทความต้นฉบับมีความยาวไม่เกิน 15 หน้ากระดาษ A 4

ลำดับหัวข้อในการเขียนต้นฉบับบทความวิจัย

การเขียนต้นฉบับกำหนดให้ใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษเท่านั้น ในกรณีเขียนเป็นภาษาไทย ควรแปลคำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทยให้มากที่สุด ยกเว้น ในกรณีที่คำศัพท์ภาษาอังกฤษเป็นคำเฉพาะที่แปลไม่ได้หรือแปลแล้วไม่ได้รับความหมายชัดเจนให้ใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษได้ และควรใช้ภาษาที่ผู้อ่านเข้าใจง่าย ชัดเจน หากใช้คำย่อต้องเขียนคำเต็มไว้ครั้งแรกก่อน โดยเนื้อหาต้องเรียงลำดับตามหัวข้อดังนี้

1. ชื่อเรื่อง ควรสั้น และกะทัดรัด ความยาวไม่ควรเกิน 100 ตัวอักษร ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยขึ้นก่อน
2. ชื่อผู้เขียน เป็นภาษาไทย หากเกิน 6 คน ให้เขียนเฉพาะคนแรกแล้วต่อท้ายด้วย “และคณะ”
3. ชื่อหน่วยงานหรือสังกัดที่ผู้เขียนทำงานวิจัยเป็นภาษาไทย
4. บทคัดย่อ และ Abstract โดยเขียนสรุปเฉพาะสาระสำคัญของเรื่อง อ่านแล้วเข้าใจง่าย ความยาวไม่ควรเกิน 250 คำ หรือ 15 บรรทัด โดยให้นำบท คัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อน ทั้งนี้บทคัดย่อ และ Abstract ต้องมีเนื้อหาตรงกัน
5. คำสำคัญ (Keywords) ให้อยู่ในตำแหน่งต่อท้ายบทคัดย่อ และ Abstract ไม่เกิน 3 คำ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ในการเลือกหรือค้นหาเอกสารที่มีชื่อเรื่องประเภทเดียวกันกับเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัย
6. บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย และควรอ้างอิงงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
7. วัตถุประสงค์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
8. กรอบแนวคิด (ถ้ามี) ชี้แจงความเชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการทำการวิจัย
9. ระเบียบวิธีการวิจัย ควรอธิบายวิธีดำเนินการวิจัย โดยกล่าวถึงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและที่มาของกลุ่มตัวอย่าง) การ

สร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

10. ผลการวิจัย เป็นการเสนอสิ่งที่ได้จากการวิจัยเป็นลำดับ อาจแสดงด้วยตาราง กราฟ แผนภาพประกอบการอธิบาย ทั้งนี้ ถ้าแสดงด้วยตารางควรมีเฉพาะที่จำเป็น สำหรับรูปภาพประกอบควรเป็นรูปภาพขาว-ดำที่ชัดเจน และมีคำบรรยายใต้รูป

11. อภิปรายผล ควรมีการอภิปรายผลการวิจัยว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงใด และควรอ้างทฤษฎีหรือเปรียบเทียบการทดลองของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องประกอบ เพื่อให้ผู้อ่านเห็นด้วยตามหลักการหรือคัดค้านทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

12. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับงานวิจัยควรเป็นข้อเสนอแนะที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ประโยชน์ได้จริง หรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

13. ผู้เขียน/คณะผู้เขียน ในส่วนท้ายของบทความให้เรียงลำดับตามรายชื่อในส่วนหัว เรื่องของบทความ โดยระบุตำแหน่งทางวิชาการ ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้และ e-mail

การเขียนเอกสารอ้างอิง

การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author-date on text citation) รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่งโดยใช้ระบบอ้างอิงมาตรฐาน เอพีเอ (APA Style)

การเขียนเอกสารอ้างอิงและการอ้างอิง ใช้ระบบ APA มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ชื่อวารสาร ชื่อหนังสือ และปีที่ (volume) ใช้ตัวเอน และไม่ใช้ชื่อย่อ
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาอังกฤษ ให้เขียนชื่อผู้แต่งโดยขึ้นต้นด้วยนามสกุล ตามด้วย จุลภาค (,) และอักษรย่อชื่อตัวตามด้วยมหัพภาค (.)
- กรณีชื่อผู้แต่งเป็นภาษาไทย ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อตัว ตามด้วยนามสกุล

- กรณีผู้แต่งมากกว่าหนึ่งคน ให้เขียนชื่อผู้แต่งทั้งหมดทุกคน คั่นระหว่างชื่อด้วยจุลภาค (,) และ ใส่เครื่องหมาย & ก่อนชื่อสุดท้าย
- ถ้าไม่มีชื่อผู้แต่ง ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อเรื่อง หรือชื่อวารสาร หรือชื่อหนังสือ ตามด้วยปีที่พิมพ์
- ถ้าผู้แต่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กร ให้ใช้ชื่อหน่วยงานหรือองค์กรแทนชื่อผู้แต่ง
- เรียงลำดับรายการตามตัวอักษรชื่อผู้แต่ง และมีเลขลำดับที่ 1, 2, 3...กำกับ
- รายการที่มีทั้งเอกสารภาษาไทยและอังกฤษ ให้นำข้อมูลภาษาไทยขึ้นก่อน
- บรรทัดที่สองและบรรทัดต่อ ๆ ไปของแต่ละรายการให้ย่อหน้าเข้ามา 5-7 ตัวอักษรหรือประมาณครึ่งนิ้ว
- การอ้าง- อ้างโดย(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์) หรือชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์)
- ไม่อ้างโดยใช้คำว่า “และคณะ” หรือ “และคนอื่นๆ” หรือ *et al.* ไม่ว่าจะมีผู้แต่งกี่คน ยกเว้นกรณีอ้างในเนื้อเรื่องที่มีผู้แต่งตั้งแต่สามถึงห้าคนขึ้นไป และหลังจากได้มีการอ้างครั้งแรกไว้ก่อนหน้านั้นแล้ว หรือการอ้างที่มีผู้แต่งตั้งแต่หกคนขึ้นไป
- การอ้างจากวารสารและนิตยสารให้ระบุหน้าแรกถึงหน้าสุดท้าย โดยไม่ใช่คำย่อ “p.” หรือ “pp.” นอกจากหนังสือ
- การติดต่อส่วนตัวโดยสื่อใดๆ ก็ตาม สามารถอ้างอิงได้ในเนื้อเรื่อง แต่ต้องไม่มีการระบุไว้ในรายการเอกสารอ้างอิงเพราะผู้อื่นไม่สามารถติดตามข้อมูลเหล่านี้ได้
- การอ้างจาก website ให้ระบุวัน เดือน ปีที่พิมพ์ ถ้าไม่ปรากฏให้อ้างวันที่ทำการสืบค้นและระบุ URL ให้ชัดเจน ถูกต้อง เมื่อจบ URL address ห้ามใส่จุด (.) ข้างท้าย
- website ไม่บอกวันที่ ให้ระบุ n.d.

รูปแบบและตัวอย่างการอ้างอิงจากสิ่งพิมพ์ต่างๆ

1. วารสารและนิตยสาร

- ก. วารสารเรียงลำดับหน้าโดยขึ้นต้นหน้าหนึ่งทุกครั้งเมื่อขึ้นฉบับใหม่ให้ระบุ(ฉบับที่)

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

Author(s). (Year of publication). Title of article. *Title of periodical or journal*, Volume(issue), First-last page.

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาวและเดือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ. *วารสารคหเศรษฐศาสตร์*, 30(2), 29-36.

Acton, G. J., Irvin, B. L., & Hopkins, B. A. (1991). Theory-testing research: building the science. *Advance in Nursing Science*, 14(1), 52-61.

ข. วารสารเรียงลำดับหน้าหนึ่งถึงหน้าสุดท้ายต่อเนื่องกันตลอดปี ไม่ต้องระบุ(ฉบับที่)

ตัวอย่าง : ขวัญฤทัย คำขาว และเดือนใจ สามห้วย. (2530). สีธรรมชาติ.*วารสารคหเศรษฐศาสตร์*,30, 29-36.

Dzurec, L. C., & Abraham, I. L. (1993). The nature of inquiry linking quantitative and qualitative research nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 18, 298-304.

2. หนังสือ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: จารุวรรณ ธรรมวัตร. (2538). *วิเคราะห์ภูมิปัญญาอีสาน*. อุบลราชธานี: ศิริธรรมออฟเซ็ท.

Okuda, M., & Okuda, D. (1993). *Star Trek chronology: The history of the future*. New York: Pocket Book.

James, N. E. (1988). Two sides of paradise: The Eden meet according to Kirk and Spock. In D. Palumbo (Ed.), *Spectrum of the fantastic* (pp. 219-223). Westport, CT: Greenwood.

หนังสือที่ไม่ปรากฏชื่อผู้แต่งหรือบรรณาธิการ ให้ขึ้นต้นด้วยชื่อหนังสือ

ตัวอย่าง: *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (10th ed.). (1993).

Springfield, MA: Merriam- Webster.

3. รายงานการประชุมหรือสัมมนาทางวิชาการ

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อเรื่อง. ชื่อเอกสารรวมเรื่องรายงานการประชุม, วัน เดือน ปี สถานที่จัด. เมืองที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง: กรมวิชาการ. 2538. *การประชุมปฏิบัติการรณรงค์เพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน*, 25-29 พฤศจิกายน 2528 ณ วิทยาลัยครูมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม. กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาหนังสือ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on Motivation* (pp. 237-288). Lincoln, N.E.: University of Nebraska Press.

4. บทความจากหนังสือพิมพ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์, เดือน, วันที่). ชื่อเรื่อง. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าที่นำมาอ้างอิง.

ตัวอย่าง: สายใจ ดวงมาลี. (2548, มิถุนายน 7) มาลาเรียม 3 จว.ใต้ตอนบน สธ. แรงกุมเข้มกันเชื้อแพร่หนัก. *คม-ชัด-ลึก*, 25.

Di Rado, A. (1995, March 15). Trekking through college: Classes explore modern society using the world of Star Trek. *Los Angeles Times*, p. A3.

5. วิทยานิพนธ์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. ปีที่พิมพ์. ชื่อวิทยานิพนธ์. ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์, สถาบันการศึกษา. เมืองที่พิมพ์.

ตัวอย่าง: พันทิพา สังข์เจริญ. 2528. *วิเคราะห์บทร้อยกรองเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา 5 ธันวาคม*. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.

Darling, C. W. (1976). *Giver of due regard: the poetry of Richard Wilbur*. Unpublished doctoral dissertation, University of Connecticut.

6. พจนานุกรม

ตัวอย่าง: พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชัน.

Shorter Oxford English dictionary (5 th ed.). (2002). New York: Oxford University Press.

7. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

รูปแบบ: ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อเรื่อง, วันที่ทำการสืบค้น. ชื่อฐานข้อมูล. URL Author(s). (date-or “n.d.”). Title of work. (Online), date retrieved. Name of Database or Internet address of the specific document. Specify RL exactly.

ตัวอย่าง: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2545). ประเพณีใส่กระเจาดชาวไทยพวนสอนให้รู้จักแบ่งปัน มีน้ำใจ, 7 มิถุนายน 2548. http://www.m-culture.go.th/culture01/highlight/highlightdetail.php?highlight_id=114&lang=th

การส่งต้นฉบับ

วิธีที่ 1 : ส่งผ่านระบบ online

: <http://ojs.ru.ac.th/index.php/MPA/about/submissions>

วิธีที่ 2 : ส่งผ่าน E-mail ที่ sittipan28@gmail.com

วิธีที่ 3 : ส่งทางไปรษณีย์ ไปยังที่อยู่ต่อไปนี้

บรรณาธิการวารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำนักงานอธิการบดี ชั้น 5 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กทม. 10240

การบอกรับสมาชิก

รายปี (3 ฉบับ) 900 บาท (รวมค่าจัดส่ง)

สมัครเป็นสมาชิกวารสารได้ที่ผู้จัดการวารสารฯ สำนักงานกองบรรณาธิการ

พิมพ์ที่

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240