



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ISSN 2286-8860

ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

▶ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - มิถุนายน 2558
▶ Vol.4 No.1 January - June 2015

www.northbkk.ac.th



วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ACADEMIC JOURNAL OF NORTH BANGKOK UNIVERSITY

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน 2558

Vol.4 No.1 January – June 2015

วัตถุประสงค์

ISSN 2286-8860

- เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย
- เพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ
- เพื่อเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ

เจ้าของ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาบรรณาธิการ

ดร.สิทธิพร ประวัตินุ้อง

ศ.ดร.จรินทร์ ธานีรัตน์

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ที่ปรึกษาอาวุโส มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

บรรณาธิการ

รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

กองบรรณาธิการ

ศ.ดร.สายหยุด จำปาทอง

ศ.ดร.จรรยา สุวรรณทัต

รศ.ดร.พิศมัย จารุจิตติพันธ์

รศ.ดร.ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ

ผศ.ดร.สมยศ อวเกียรติ

ผศ.ดร.ธนวรรธ ศรีระมัย

ผศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิต

ผศ.ดร.ฤทธิชัย อ่อนมิ่ง

ผศ.สุรเดช บุญลือ

ดร.เฉลิมชัย วิโรจน์วรรณ

ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์

ดร.สุวพร เข้มเฮง

อ.สรวิศ เฉลิมแสน

อ.सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Peer Review)

ศ.ดร.บุญธรรม ดอกไธสง	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
รศ.ดร.สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต	ข้าราชการบำนาญ ม.ศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.จันทร์บูรณ์ สถิตวิริยวงศ์	ส.เทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
รศ.ดร.สัลยุทธ์ สว่างวรรณ	โรงเรียนนายเรืออากาศ
รศ.ดร.ทองฟู ศิริวงศ์	ม.เกษตรศาสตร์
รศ.สมจิตร ล้วนจำริญ	ม.รามคำแหง
ผศ.ดร.ทรงพร หาญสันติ	ม.เกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.มัลลิกา ธรรมจริวัฒน์	ม.รามคำแหง
ผศ.ดร.ปัญญา ชีระวิทยเลิศ	ม.ราชภัฏจันทรเกษม
ผศ.ดร.สุพล บุญลือ	ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ผศ.ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ
ดร.ปิยะพรรณ ช่างวัฒนชัย	ม.เกษตรศาสตร์
ดร.พีระพงษ์ สิทธิอมร	นักวิชาการศึกษา
อาจารย์ฉันทนา เจริญศักดิ์	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้น

ผลงานที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์เฉพาะส่วนบุคคล

ของผู้เขียนซึ่งต้องรับผิดชอบต่อผลทางกฎหมาย

ที่อาจเกิดขึ้นได้ และไม่มีผลต่อบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

กำหนดตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม

บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ฉบับนี้ เป็นวารสารฉบับที่ 4 ของปีที่ 1 ยังคงมุ่งเน้นการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ นักการศึกษา นักวิจัย นักวิชาการ นิสิตนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และผู้สนใจทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในรูปแบบของบทความวิชาการ บทความปริทัศน์ และบทความวิจัย ซึ่งนับว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย แนวคิด ข้อมูล ข้อคิดเห็นทางวิชาการ องค์ความรู้ในศาสตร์สาขาต่างๆ อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น นับเป็นแหล่งการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมที่สำคัญแหล่งหนึ่ง

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อท่านผู้อ่าน อีกทั้งยังสามารถเป็นสื่อทางความคิดระหว่างท่านกับสังคมได้อีกทางหนึ่งด้วย

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต)

บรรณาธิการ

สารบัญ

บทความปริทัศน์

- | | | |
|---|--|---------------------------|
| 1 | คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง โดยฮันดิงตันกับมิติพัฒนาการทางการเมืองในระบบการปกครองประชาธิปไตยสลบเส้นทางนอกระบบการเมืองในไทย | ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไขยกาญจน์ |
|---|--|---------------------------|

บทความวิจัย

- | | | |
|----|---|--|
| 9 | การรับรองสถานะทางกฎหมายศึกษากรณีการใช้คำนำหน้านามของบุคคลที่แปลงเพศ | กนกนันท์ ศรีคชา
และ ผศ.ดร.วริยา ล้ำเลิศ |
| 22 | ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด | ทิมมิกา เครือเนตร
ผศ.ดร.ธีรธนิษฐ์ ศรีโวหาร
และ ดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ |
| 38 | อำนาจการสอบสวนคดีความผิดที่ได้กระทำนอกราชอาณาจักร : ศึกษากรณี พนักงานอัยการกับ DSI | นาฏอนงค์ ขำเจริญ
และ รศ.ปิยะนุช ไปตะวณิช |
| 49 | การบังคับใช้โทษทางอาญา: ศึกษากรณีมาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29 | ปิยธิดา บุญพา
ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก
และ รศ.ปิยะนุช ไปตะวณิช |
| 61 | สถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินแผ่นดินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ | ภัทร ไวยรัชพานิช
ศาสตราจารย์ ดร.สุนทร มณีสวัสดิ์ |
| 71 | รูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน | มิตร ทองกาบ
รศ.ดร.เสาวณีย์ ลิกขาบณทิต
และ ผศ.ดร.ปัญญา ธีระวิทยเลิศ |
| 81 | ระบบจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ | พตอ.สมศักดิ์ หนองพวงค์
และ ผศ.สุรเดช บุญลือ |
| 92 | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว | อิสรพงศ์ วงศ์เชิยงยืน
และ ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไขยกาญจน์ |

**ปริทัศน์บทความเรื่อง คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง โดยฮันติงตัน กับมิติพัฒนาการ
ทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตย
สลับเส้นทางนอกระบบการเมืองในไทย**

**The Third Wave Democratization by Huntington and Political Developments
in the Democratic Regime Switching Path Outside
the Political System in Thailand**

ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์¹

บทคัดย่อ

บทความปริทัศน์นี้แบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนแรก สารองค์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการประชาธิปไตย ส่วนที่สองคลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง ส่วนที่สาม มิติพัฒนาการทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยสลับเส้นทางนอกระบบการเมืองในไทย ส่วนที่สี่ บทสรุปและข้อเสนอแนะ

คำสำคัญ: คลื่นประชาธิปไตย มิติพัฒนาการทางการเมือง

บทนำ

คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง หรือ 3 ระดับ เป็นการแบ่งคลื่นประชาธิปไตย ของ Samuel Huntington ที่ได้เขียนหนังสือ Third Wave: Democratization in the Late Twentieth Century ของ Huntington (1991) ทั้งนี้ Doorenspeet ได้กล่าวถึงงานเขียนของ Samuel Huntington ว่ามีนักวิชาการต่างๆ โดยเฉพาะนักรัฐศาสตร์ต่างได้นำกรอบแนวคิดนี้มาวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างต่อเนื่องว่า เป็นกระแสการพัฒนาประชาธิปไตยที่เกิดขึ้นในประเทศต่างๆ จึงมีการแบ่งช่วงของพัฒนาการและมีนักวิชาการต่างๆ มีความเห็นสอดคล้องมากมาย อาทิเช่น Diamond (1993), Shin (1994), Schmitter (1995), Jagers & Gurr (1995),

Gleditsch & Ward (1997) และ O' Loughlin et, al. (1998) ต่างมีความเห็นด้วยกับการแบ่งคลื่นประชาธิปไตยดังกล่าว ซึ่งเป็นความก้าวหน้าเกี่ยวกับงานเขียนวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีการนำเสนอความรู้ใหม่ๆ ความเข้าใจใหม่ๆ เกี่ยวกับวิทยาการที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนมิติพัฒนาการทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยแบบเดิมก็เปลี่ยนไปตามวัฒนธรรมทางการเมืองแต่ละประเทศ ดังประเทศต้นแบบอย่างอังกฤษ ฝรั่งเศสและอเมริกา ประเทศในแถบลาตินอเมริกา รวมทั้งประเทศที่เกิดใหม่หลังได้รับเอกราชจากสงครามโลกครั้งที่ 2 และประเทศในแถบเอเชียล้วนมีวิถีระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเหมือนกันแต่บ่งพร่องในหลักการและวิธีการที่ต่างกัน โดยเฉพาะประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียน รวมทั้งไทยด้วย เพราะระบอบการปกครองประชาธิปไตยปกติและมีการเปลี่ยนแปลงสลับเส้นทางนอกระบบการเมืองหรือแบบอุปถัมภ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง ของ Huntington แต่การเขียนหนังสือของ Huntington ดังกล่าวไม่ได้ศึกษาวัฒนธรรมทางการเมือง วิถีชีวิตชุมชนของประเทศนั้นๆ จึงยังบกพร่องอยู่บ้าง ดังนั้นบทความปริทัศน์นี้จะวิจารณ์ถึงความสอดคล้องและความแตกต่างบกพร่องในพัฒนาการประชาธิปไตยที่เปลี่ยนไปตั้งแต่ช่วงศตวรรษที่ 5 ก่อนคริสตกาล จนถึงปัจจุบันคือโลกยุคดิจิทัลที่ไร้พรมแดน

¹ คณบดี คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

1) สารองค์ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการประชาธิปไตย

ประชาธิปไตยมีรากฐานมาแต่ยุคโบราณ ประมาณ 508 ปีก่อนคริสตกาลได้มีการพัฒนามานาน และกว้างขวาง ตั้งแต่ยุคประชาธิปไตยคลาสสิก (classical democracy) ของนครรัฐกรีกโบราณเป็นประชาธิปไตยในอุดมคติที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมโดยตรง โดยมีนักคิดหรือนักปราชญ์ผู้ยิ่งใหญ่ ได้แก่ โซเครตีส (Socrates) ผู้นำหลักการของสำนักไซฟิสต์ว่า ความดี ความจริงแท้ ความยุติธรรม รวมทั้งความงาม ขึ้นอยู่กับมนุษย์ว่าจะตัดสินใจว่าจะเอาอย่างไร นั่นคือ “มนุษย์คือมาตรวัดของทุกสรรพสิ่ง” (Man is the measure of all things) เพลโต (Plato) เป็นศิษย์คนที่สองของโซเครตีส มีแนวคิดเรื่องนิติรัฐ (law) และเขียนหนังสือ “Republic” รัฐที่ดีของเพลโต ไม่ใช่รัฐที่เป็นประชาธิปไตย หรือรัฐที่มีเสรีภาพ หากแต่เป็นรัฐที่มีความสามัคคีและมีประสิทธิภาพ ส่วนอริสโตเติล (Aristotle) เป็นลูกศิษย์ของเพลโตที่สำนักเรียนอะคาเดมี (Academy) ได้เขียนหนังสือชื่อโพลิติกส์ (politics) โดยอ้างว่า “ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นสัตว์การเมือง” รัฐที่ดีไม่ใช่รัฐบาลแบบกษัตริย์หรือรัฐบาลประชาธิปไตย แต่เป็นรัฐที่เรียกว่า “Polity” คือรัฐที่อยู่ระหว่างรัฐบาลแบบคณาธิปไตย (Oligarchy) และรัฐบาลประชาธิปไตย กล่าวคือ เป็นรัฐที่อยู่ในความควบคุมของชนชั้นกลางที่ต้องเป็นคนส่วนใหญ่ของรัฐ ที่สามารถจัดหาและทำให้ประชาชนของรัฐนั้นๆ มีความสุข แนวคิดนี้ได้มีอิทธิพลต่อรัฐธรรมนูญลายลักษณ์อักษรที่เก่าแก่ที่สุดในโลกที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ คำประกาศอิสรภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ.1776 โดย Thomas Jefferson ประกาศเอกราชจากสหราชอาณาจักรอังกฤษ ก่อให้เกิดประเทศใหม่ชื่อว่า “สหรัฐอเมริกา”

ส่วน Locke รวมทั้ง Rousseau และ Machiavelli ต่างมีแนวคิดเรื่องสัญญาประชาคม (social contract) และพยายามชี้ให้เห็นว่าประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่ดีที่สุด ส่วน Alexis de Tocqueville เป็นนักวิชาการอีกท่านหนึ่งในหลายท่านที่มองเห็นว่า โดยประวัติศาสตร์และธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน มีความเห็นแก่ตัวจึงนำไปสู่การแก่งแย่ง

ทำลายล้างซึ่งกันและกัน ผู้ที่เข้มแข็งกว่าจะเป็นผู้ชนะและครอบครองทุกอย่าง และมีความเห็นเพิ่มเติมว่ามนุษย์โดยธรรมชาติมีเหตุผล บรรณาการถึงการมีชีวิตที่ดี และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การสร้างกติกา กฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสิ่งที่ต้องการของมนุษย์น่าจะได้รับการตอบสนองจากผู้ปกครองในสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค จากการพัฒนาประชาธิปไตยยุคกรีกโบราณได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเข้าสู่แนวคิดประชาธิปไตยสมัยใหม่ในศตวรรษที่17 เมื่อพันธสัญญากลางจึงเข้าสู่สมัยเรอเนซอง (renaissance) และยุคฟื้นฟูปฏิรูป (reformation) ที่พัฒนาแนวคิดจากรัฐในศตวรรษที่16 และ 1970 ได้แก่ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participatory democracy) คือ การมีศรัทธาในความสามารถของมนุษย์ในสติปัญญาโดยยึดหลักเหตุผล การเชื่อมั่นในอิสระและเสรีภาพของมนุษย์ และการยอมรับการเท่าเทียมกันของคนตามกฎหมายและทางการเมือง โดยอำนาจสูงสุดมาจากปวงชนและอำนาจอันชอบธรรมของรัฐบาลมาจากความยินยอมของประชาชน และสิทธิในการคัดค้านและล้มล้างรัฐบาล ตลอดจนการยกย่องสังคมที่มีส่วนร่วมและตรวจสอบได้ หัวใจของแนวคิดนี้ได้แก่ ประชาธิปไตยระดับรากหญ้า (grass-roots democracy) มีวิวัฒนาการมานานและเป็นรากฐานให้มีการพัฒนามาถึงปัจจุบัน

2) คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง

กระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศต่าง ๆ นับตั้งแต่หลังสิ้นสุดสงครามเย็นเป็นต้นมา โดยเฉพาะช่วงปี ค.ศ.1957-1958 ได้มีประเทศที่ได้รับเอกราชเกิดขึ้นมาก ส่วนใหญ่ประเทศเหล่านี้ได้นำเอาระบบรัฐสภาแบบตะวันตกมาเป็นแม่บทในการจัดรูปแบบการปกครองประเทศ และมีประเทศที่ปกครองโดยไม่ใช้รูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเสรีนิยมนั้นมีจำนวนน้อย เช่น ประเทศที่เป็นคอมมิวนิสต์ เช่น เกาหลีเหนือและเวียดนามเหนือ เป็นต้น แต่ต่อมาการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เกิดขึ้นในประเทศที่กำลังพัฒนามีลักษณะเคลื่อนกำลังที่เป็นฐานอำนาจไปสู่เผด็จการโดยคณะทหาร เช่น พม่า อินโดนีเซีย เป็นต้น หากไม่เป็นอย่างกล่าวข้างต้นก็มีแนวโน้มที่ผู้นำประเทศที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงไม่

ว่าจะเป็นการปกครองในระบบประธานาธิบดี เช่น เกาหลีใต้ ฟิลิปปินส์ หรือระบบรัฐสภา เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ จะมีอำนาจมากขึ้นทุกที ในบางประเทศ ภายหลังที่ระบอบประชาธิปไตยแบบตะวันตกล้มเหลว และคณะทหารขึ้นมาใช้อำนาจแต่ก็อยู่ได้ระยะสั้น และฝ่ายคอมมิวนิสต์ค่อย ๆ ขยายอิทธิพลขึ้นจนคุมอำนาจ ได้ด้วยการต่อสู้ทางอาวุธ เช่น ในเวียดนามใต้ กัมพูชา และลาว เป็นต้น เหตุการณ์จริงที่ได้ปรากฏในการเมือง ระดับโลกนี้สอดคล้องคลึงกับการแบ่งคลื่นประชาธิปไตย ออกเป็น 3 ระดับในหนังสือ Third Wave: Democratization in the Late Twentieth Century

ทั้งนี้ Samuel Huntington ให้ความสำคัญใน ปลายศตวรรษที่ 19 โดยกล่าวถึงการเกิดของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยในโลกนี้อาจแบ่งได้เป็น 3 ช่วง หรือ 3 คลื่น ได้แก่ 1) คลื่นลูกที่ 1 เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1828 ถึงปี ค.ศ.1926 2) คลื่นลูกที่ 2 เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1943 ถึงค.ศ.1962 และ 3) คลื่นลูกที่ 3 เริ่มตั้งแต่ ปี ค.ศ.1974 เป็นต้นมา ถึงปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด โดยย่อดังนี้

ช่วงแรก คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2371-2469 (ค.ศ. 1828-1926) ซึ่งเป็นสงครามปฏิวัติเพื่อเอกราช ซึ่งเป็นการปฏิวัติประชาธิปไตยอเมริกันไปพร้อมกันด้วย บรรลุเป็นการสถาปนาสาธารณรัฐยุคใหม่แห่งแรกของ โลก คือ สหรัฐอเมริกา แม้ว่าการปฏิวัติประชาธิปไตย ครั้งนี้จะไม่สมบูรณ์และได้ยืดเยื้อจนถึงสงคราม ปลดปล่อยทาสในอีกร้อยปีต่อมา ในช่วงปีเดียวกันเกิด การปฏิวัติลูกหลานประเทศและแคว้นต่าง ๆ แถบยุโรป ได้แก่ ฝรั่งเศส เนเธอร์แลนด์ เยอรมนี โปแลนด์ อิตาลี และออสเตรีย ส่วนกระแสโต้กลับที่เกิดขึ้นตามมา ในช่วงแรกนี้ คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2465-2485 (ค.ศ.1922-1942) เริ่มจาก Benito Mussolini เข้ายึดอำนาจจาก กษัตริย์ Emmanuele III ล้มล้างระบอบประชาธิปไตย ที่อ่อนแอและคอร์รัปชันในประเทศอิตาลี เมื่อปี พ.ศ. 2465 (ค.ศ.1922) รวมถึง Adolf Hitler นายกรัฐมนตรี ได้เปลี่ยนสาธารณรัฐไวมาร์เป็นจักรวรรดิไรช์ที่ 3 ปกครองประเทศเยอรมนีภายใต้อุดมการณ์นาซี เมื่อปี พ.ศ.2476 (ค.ศ.1933) เป็นช่วงของลัทธิการเมืองแบบ คอมมิวนิสต์ ฟาสซิสต์ และอำนาจนิยมหรือเผด็จการ แบบทหารได้ส่งผลกระทบทั่วไปโดยเฉพาะในประเทศ

แถบยุโรปและละตินอเมริกา จนกระทั่งสิ้นสุด สงครามโลกครั้งที่สอง

ในช่วงที่ 2 เริ่มต้นปี พ.ศ.2486-2505 (ค.ศ. 1943-1962) โดยฝ่ายสัมพันธมิตรชนะฝ่ายอักษะใน สงครามโลกครั้งที่ 2 จึงเผยแพร่ประชาธิปไตยไปยังผู้ แพ้สงคราม ได้แก่ ประเทศเยอรมนี อิตาลี และญี่ปุ่น รวมถึงการสถาปนาระบอบประชาธิปไตยของประเทศ ต่าง ๆ ในแถบละตินอเมริกา เอเชีย และแอฟริกา ภายหลังการก่อการกำเริบและปลดปล่อยประเทศอาณานิคมได้สำเร็จ ส่วนกระแสโต้กลับเกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2501-2518 (ค.ศ.1958-1975) เกิดการ รัฐประหารโดยคณะนายทหาร เพื่อล้มล้างรัฐบาล พลเรือนที่มาจากการเลือกตั้งอยู่บ่อยครั้งและแพร่ ระบาดไปทั่วโลก

ช่วงที่ 3 เริ่มต้นขึ้นจากการทำรัฐประหารใน ประเทศโปรตุเกส เมื่อปี พ.ศ.2517 (ค.ศ.1974) ตามมาด้วยกระแสการถอนตัวออกจากการเมืองของ รัฐบาลทหารและการหวนกลับคืนมาของรัฐบาล พลเรือนที่มาจากการเลือกตั้งในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วโลก จนกระทั่งเกิดการปฏิวัติสี (color revolutions) ที่คนชั้น กลางหนุ่มสาวต่างลุกฮือขึ้นมาต่อต้านรัฐบาลโดยพร้อม เปรียงกัน และในประเทศแถบยุโรปตะวันออก อาทิ จอร์เจีย ยูเครน เช็กโกสโลวาเกีย ยูโกสลาเวีย รวมถึง การพังทลายของกำแพงเบอร์ลิน ตลอดจนการล่ม สลายของคอมมิวนิสต์ และการสิ้นสุดลงของสหภาพ โซเวียต เมื่อปี พ.ศ.2534 (ค.ศ.1991) ตามมาด้วยการ เผยแพร่ระบอบประชาธิปไตยขึ้นในหลายประเทศ ทั้งในแถบเอเชีย แอฟริกา และละตินอเมริกา อีกครั้ง หนึ่ง ขณะที่หลายประเทศเปิดกว้างทางเสรีภาพมาก ขึ้น ได้แก่ โปแลนด์ เม็กซิโก แอฟริกาใต้ เป็นต้น

ในเดือนมกราคม ค.ศ.1990 มีนักวิชาการ เช่น Larry Diamond และ Marc F. Plattner ได้จัดพิมพ์ วารสารชื่อ The Journal of Democracy เกี่ยวกับ บทความ The Global Divergence of Democracies โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับคลื่นประชาธิปไตย ลูกที่ 3 และ ประเทศในแถบแอฟริกาที่ปกครองแบบประชาธิปไตยมี จำนวนไม่มาก ในขณะที่สหภาพสาธารณรัฐสังคมนิยม โซเวียตรัสเซียยังคงปกครองแบบสังคมนิยมโดยใช้ ลัทธิมากซ์-เลนิน บนทวีปยูเรเชียอยู่ระหว่าง ค.ศ.

1922-1991 ปกครองแบบรัฐโดยมีพรรคการเมืองเดียว คือ พรรคคอมมิวนิสต์มีอำนาจสูงสุด และในตอนปลายปี ค.ศ.1990 มีการขยายตัวของประเทศที่ปกครองแบบประชาธิปไตย จำนวน 76 ประเทศ จากประเทศเอกราชที่มีในโลกจำนวนมากถึง 223 ประเทศ หากนับจากอันดับหนึ่งเพราะมีจำนวนประชากรมากที่สุด คือ จีน 7,225,700,000 คน และประชากรน้อยที่สุด คือ หมู่เกาะพิตแคร์น มีเพียง 58 คน ในตอนปลายปี ค.ศ.1995 สำนักพิมพ์ Freedom House, New York สหรัฐอเมริกา ได้เก็บสถิติของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ไว้ว่า มีมากถึง 117 ประเทศ คิดเป็นสัดส่วนได้เท่ากับ 3 ใน 5 ของประเทศเอกราชทั้งหมดที่มีในโลก ยกเว้นตะวันออกกลาง

มิติพัฒนาการทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยสลับเส้นทางนอกระบบการเมืองในประเทศไทย

อย่างไรก็ตามแม้ระบอบประชาธิปไตยมีมานาน และในไทยก็มีการพัฒนาระบอบการเมืองการปกครองนี้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2575 จนถึงปัจจุบันปี พ.ศ.2558 รวมมีการพัฒนามาเป็นเวลา 83 ปี ทั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองสลับกันไปมา ระหว่างระบอบประชาธิปไตยกับการปกครองพิเศษ เป็นไปตามทฤษฎีการพัฒนาทางการเมืองแบบประชาธิปไตยของ Huntington และจากการเขียนหนังสือถึงคลื่นแต่ละช่วง จะมีกระแสโต้กลับ (reverse wave) ระหว่างการเปลี่ยนแปลงการปกครองรูปแบบประชาธิปไตยแบบเสรีนิยมไปสู่ระบอบการปกครองที่ไม่เป็นประชาธิปไตย เป็นการหวนกลับไปใช้อำนาจการปกครองแบบพิเศษหรือเผด็จการสลับกันไปมาเสมอ

ปัญหาการปกครองของประเทศไทยก็อยู่ในกลุ่มที่มีการหวนกลับไปใช้อำนาจการปกครองแบบพิเศษ นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยรัฐบาลทหารสลับกันไปมา กับลัทธิประชาธิปไตยเสรีนิยม ดังปรากฏการณ์ยึดอำนาจที่ก่อให้เกิดประวัติศาสตร์การเมืองไทย ที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตยกับเส้นทางสายปฏิวัติรัฐประหารสลับกันไปทั้งสำเร็จและล้มเหลวคละกันไป ตามหลักฐานประวัติศาสตร์การเมืองการปกครองไทย ในที่นี้เริ่มตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ.2475 โดย

คณะราษฎรและต่อมาได้มีการก่อกบฏ 12 ครั้ง รัฐประหาร 10 ครั้ง ดังนี้

กบฏ 12 ครั้ง คือ 1) กบฏ ร.ศ.130 2) กบฏ วรเดช 11 ตุลาคม พ.ศ.2491 3) กบฏนายสิบ 3 สิงหาคม พ.ศ.2478 4) กบฏพระยาทรงสุรเดช หรือ กบฏ 18 ศพ 29 มกราคม พ.ศ.2482 5) กบฏ เสนาธิการ 1 ตุลาคม พ.ศ.2491 6) กบฏแบ่งแยกดินแดน พutschigayon พ.ศ.2491 7) กบฏวังหลวง 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2492 8) กบฏแมนฮัตตัน 29 มิถุนายน พ.ศ.2494 9) กบฏสันติภาพ 8 พฤศจิกายน พ.ศ.2497 10) กบฏ 16 มีนาคม พ.ศ. 2520 11) กบฏยังเติร์ก 1-3 เมษายน พ.ศ.2524 และ 12) กบฏทหารนอกราชการ 9 กันยายน พ.ศ.2528

รัฐประหาร 10 ครั้ง เรียงลำดับดังนี้ 1) พ.อ. พระยาพหลฯ 20 มิถุนายน พ.ศ.2476 2) พล.ท.ผิน ชุณหะวัณ และคณะนายทหารบก 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2490 3) จอมพล ป. พิบูลสงคราม 29 พฤศจิกายน พ.ศ.2494 4) จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ 16 กันยายน พ.ศ.2500 5) จอมพลถนอม กิตติขจร 20 ตุลาคม พ.ศ. 2501 6) จอมพลถนอม กิตติขจร 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2514 (รัฐประหารตัวเอง) 7) พล.ร.อ.สงัด ชลออยู่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2520 8) พล.อ.สุนทร คงสมพงษ์ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 และ คณะ ผบ.เหล่าทัพ และ ผบ.ตำรวจ 9) รัฐประหาร 19 กันยายน พ.ศ.2549 มี พลเอก สนธิ บุญยรัตกลิน เป็นหัวหน้าคณะ หรือ เรียกว่า คณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (คปค.) และตั้งรัฐบาล โดยมี พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และล่าสุด ครั้งที่ 10) การมีรัฐประหารวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2557 เวลา 16:30 น. ภายหลังจากที่พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบกในขณะนั้น เรียกคู่ขัดแย้งทางการเมือง ทั้ง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายคณะกรรมการประชาชนเพื่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (กปปส.) และพรรคเพื่อไทย มาหารือ แต่ล้มเหลว ไม่ได้ข้อยุติ ดังนั้น จึงได้ประกาศยึดอำนาจจากรัฐบาลรักษาการยุคนายนิวัฒน์ธำรง บุญทรงไพศาล และตั้ง คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งมีพล.อ.

ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นหัวหน้า และ ผบ.เหล่าทัพ ต่างๆ ได้ประกาศเข้าควบคุมอำนาจการปกครองประเทศเพื่อเข้ามาแก้ไขความขัดแย้งที่จะมีเหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองที่กำลังปะทุ ยากแก่การแก้ไขตามกระบวนการปกติ จึงต้องใช้ยาแรงประกาศกฎอัยการศึกเพื่อระงับเหตุดังกล่าว ถือเป็นการทำรัฐประหารอีกครั้งที่เกิดขึ้นในประเทศไทย

การรัฐประหารครั้งนี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากภายนอกประเทศมากมาย โดยนานาชาติได้มีการแถลงข่าวแสดงความวิตกกังวลกับเหตุการณ์รัฐประหารในไทยว่าไม่สอดคล้องกับประชาธิปไตยที่ควรจะเป็น ได้มีการร่างกฎกติกาการเมืองที่เหมาะสมภายใต้โรดแมพ(Road map) ที่กำหนดวิธีการและขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาประเทศ โดยนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ให้เห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน และแบ่งเป็น 3 ระยะ ที่จะคืนความสงบให้คนในชาติ สรุปโดยย่อดังนี้

ระยะที่ 1 ช่วงแรกของการควบคุมอำนาจการปกครองประเทศ จะดำเนินการในเรื่องการปรองดองสมานฉันท์ ให้เร็วที่สุด ในกรอบเวลา 2-3 เดือน ระยะที่ 2 การใช้รัฐธรรมนูญชั่วคราว ซึ่งกำลังดำเนินการจัดทำอยู่โดยฝ่ายกฎหมาย จะมีการจัดตั้งสภานิติบัญญัติ สรรหานายกรัฐมนตรี ตั้งคณะรัฐมนตรี เพื่อบริหารราชการ ร่าง/จัดทำรัฐธรรมนูญ พร้อมกับการตั้งสภาพิรูปรูปเพื่อปฏิรูปแก้ไขในทุกเรื่องในทุกฝ่ายต้องการและเป็นที่ยอมรับ โดยน่าจะใช้เวลาประมาณ 1 ปี มากหรือน้อยกว่านั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และระยะที่ 3 การเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยโดยสมบูรณ์ ที่ทุกคน ทุกพวก ทุกฝ่าย พอใจ กฎหมายทันสมัยในทุกด้าน รวมทั้งกฎระเบียบ กติกาต่างๆ ได้รับการแก้ไข เพื่อให้ได้คนดี สุจริต มีคุณธรรม มาปกครองบ้านเมืองด้วยหลักธรรมาภิบาล

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ ซึ่งเป็นประเทศกำลังพัฒนาจึงได้เกิดเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงนอกระบบการเมืองปกติขึ้น อย่างไรก็ตาม ถึงโลกจะเข้าสู่ยุคโลกไร้พรมแดน การสื่อสารที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีที่เต็มไปด้วยประสิทธิภาพสูง สร้างความร่ำรวยให้กับบุคคลหรือกลุ่มผลประโยชน์ได้มากมายเช่นไร แต่สิ่งที่เป็นจริงที่

ไม่สามารถปฏิเสธได้ คือ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และการเคารพในสิทธิ เสรีภาพของประเทศใหญ่เล็ก ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนาต่าง ๆ ในโลก อย่างที่ไม่มีการเลือกเชื้อชาติ ศาสนา เข้ามาเกี่ยวข้อง สันติภาพจึงจะเกิดขึ้นอย่างถาวร สอดคล้องกับการกล่าวเมื่อ 147 ปีที่แล้วของประธานาธิบดี Lincoln ได้กล่าวในปี ค.ศ.1858 ว่า “บ้านหนึ่งหลังถูกแบ่งแยกเป็นสอง ด้วยตัวมันเองก็ไม่สามารถยืนหยัดอยู่ได้ รัฐบาลก็ไม่สามารถยืนหยัดอย่างมั่นคงถาวรได้ หากมีลักษณะกึ่งทาสและกึ่งอิสรภาพ การจบลงของโลกในศตวรรษที่ 20 มิใช่การจบลงอย่างบ้านเดียว แต่มันได้กลายเป็นมากกว่าการจบแบบปิดที่บูรณาการอย่างเหมาะสม ได้แก่ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันนั้น ได้มีมาก่อนและมีอายุยืนยาวกว่าส่วนของการเป็นประชาธิปไตยและส่วนของการใช้อำนาจเผด็จการ”

การวิเคราะห์ปัญหาระบอบประชาธิปไตย

ปัญหาของระบอบประชาธิปไตยในยุคปัจจุบัน คือ นานาประเทศทั่วโลกไม่ว่าประเทศนั้นจะมีขนาดเล็กหรือใหญ่มีประชากรจำนวนมากน้อยต่างกันเป็นลำดับ จะเห็นได้ว่าประชาชนผู้ต่างเป็นเจ้าของไม่อาจเข้ามาทำหน้าที่ปกครองประเทศโดยตรง เหมือนเช่นกรณีศึกษาข้างต้นของประชาธิปไตยในยุคกรีกโบราณ เพราะยุคสมัยเปลี่ยนไปจึงทำให้การปกครองประยุกต์ไปตามกาลเวลา จึงเกิดระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่หรือประชาธิปไตยในระบบรัฐชาติ ซึ่งเป็นระบอบประชาธิปไตยโดยผู้แทน ดังลินคอล์นได้กล่าวว่า “การปกครองโดยตัวแทนของวิธีการปกครองดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาว่าตัวแทนประชาชนกระทำการไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของประชาชน คือ เกิดกรณีตัวแทนทรยศต่อประชาชน” ดังนั้นประเทศที่มีพัฒนาการมากถึงความทันสมัยทางการเมือง (Political Modernization) ได้แก่ สหรัฐอเมริกามีความทันสมัยสูงสุด รองลงมาคือสหภาพโซเวียต ตามมาด้วยสาธารณรัฐประชาชนจีนนั้น ประกอบด้วยตัวแปรผันสามอย่าง คือ 1. ความมีเหตุผลของอำนาจ (Rationalization of Authority) 2. ความแตกต่างและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Differentiation and Specialization) ของโครงสร้าง

ของระบบการเมือง 3. การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation)

ปัญหาเกี่ยวกับความเป็นตัวแทนนี้ แม้แต่รูโซ (Rousseau) นักปรัชญาชาวฝรั่งเศสสมัยศตวรรษที่ 18 ก็ได้ท้วงติงเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้นานมาแล้ว โดยเห็นว่าอำนาจอธิปไตยใช้แทนกันไม่ได้ รูโซปฏิเสธวิธีการปกครองโดยตัวแทนแบบอังกฤษ และมีความเห็นว่าคุณอังกฤษมีเสรีก็เฉพาะวันเลือกตั้ง เวลาหลังจากนั้นแล้ว พวกเขาคือทาสนั่นเอง

โดยที่ประชาธิปไตยเลือกผู้ที่ทำหน้าที่แทนตนเอง ไม่ว่าจะเป็นประชาธิปไตยในระบบโครงสร้างอำนาจแบบใด ประสบปัญหาเหมือนกันโดยทั่วไป ความล้มเหลวของรัฐบาลประชาธิปไตยในการแก้ปัญหาของสังคม ทำให้ประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทยได้พยายามหามาตรการที่ดีกว่าในการแก้ไขปัญหา โดยเริ่มด้วยแนวความคิดปฏิรูปการเมืองการปกครองให้เหมาะสมกับบริบทกับคนไทยและสังคมไทยเพราะมีความพิเศษไม่เหมือนประเทศอื่นใด ดังนั้นจึงเป็นบทบาทของรัฐบาลทหารในการสร้างดุลยภาพความสัมพันธ์ระหว่างทุกกลุ่มผลประโยชน์ในไทย โดยทุกกลุ่มทุกฝ่ายเป็นผู้ร่วมพัฒนาประเทศต่อไปอย่างมั่นคง

บทสรุป

แนวคิดจากการสังเคราะห์เรื่อง “คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง โดยฮันติงตันกับมิติพัฒนาการเมืองการเมืองในระบบการเมืองประชาธิปไตยสลบเส้นทางนอกระบบการเมืองในประเทศไทย” ผู้เขียนปริทัศน์มีความเห็นว่าการพัฒนาทางการเมืองในประเทศที่พัฒนาแล้วและกำลังพัฒนา รวมทั้งประเทศไทยต่างมีความคล้ายกันโดยจะมีความเกี่ยวพันในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มุ่งประสงค์ตอบสนองความต้องการของประชาชน แนวคิดของ Huntington มุ่งศึกษารูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเสรีนิยม เจกเช่น ยุโรปและอเมริกา ทั้งนี้ไม่ได้ศึกษาถึงความแตกต่างในวัฒนธรรมทางสังคมและการเมืองในแต่ละประเทศทั่วโลก อย่างไรก็ตามยังมีความสอดคล้องของแนวคิดประชาธิปไตยที่กล่าวถึงคลื่นประชาธิปไตยและมีการยอมรับในความทันสมัยทางการเมือง (Political Modernization) ว่า สหรัฐ

อเมริกามีความทันสมัยสูงสุด รองลงมาคือสหภาพโซเวียต ตามมาด้วยสาธารณรัฐประชาชนจีน นั้นประกอบด้วยตัวแปรสามอย่าง คือ 1) ความมีเหตุผลของอำนาจ (Rationalization of Authority) 2. ความแตกต่างและความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง (Differentiation and Specialization) ของโครงสร้างของระบบการเมือง 3. การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง (Political Participation) ซึ่ง Huntington ได้กล่าวต่อว่าการทำให้ทันสมัยทางการเมืองมีจุดเน้นที่นำมาซึ่งรูปแบบระบบการเมืองทันสมัย ซึ่งเกี่ยวกับการเกิดขึ้นของกลุ่มทางสังคมใหม่ ซึ่งมีความสำคัญทางการเมือง และกลุ่มเหล่านี้ได้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ระบบการเมือง สอดคล้องกับการเมืองไทยเช่นกัน เพราะนับจากรัฐธรรมนูญฉบับประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา มีกลุ่มการเมืองใหม่และเก่าได้รวมตัวกันเข้ามาในระบบการเมือง พร้อมทั้งนโยบายประชานิยมเข้ามาเป็นตัวแปรการหาเสียง ทำให้ได้รับความนิยมจนชนะได้เข้ามาสู่อำนาจเป็นรัฐบาลบริหารประเทศและได้สร้างภาระทางการคลังด้วยการก่อหนี้สาธารณะเป็นประวัติการณ์ จึงมีการรัฐประหารถึง 2 ครั้ง ช่วงระหว่างปี พ.ศ.2540-2557 เป็นต้นมา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง โดยฮันติงตัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอใน 2 ประเด็นดังนี้ ประการแรก ควรมีการวิจัยใหม่เพิ่มเติมถึงกระบวนการศึกษาวัฒนธรรมทางการเมือง วิธีชีวิตชุมชนของประเทศนั้นๆ โดยแบ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศที่กำลังพัฒนา โดยแบ่งตามระยะเวลาที่มีประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม หรือ อาจแบ่งโซนเป็นทวีป เช่น ทวีปอเมริกา ทวีปยุโรป ทวีปเอเชีย และทวีปแอฟริกา ซึ่งน่าจะเป็นการศึกษาวิจัยใกล้เคียงความจริง ประการที่สองได้แก่สิทธิขั้นพื้นฐานและเสรีภาพในการปกครองประเทศ โดยไม่ถูกแทรกแซงหรือการต่อต้านของประชาคมโลกหรือองค์การสหประชาชาติ เพราะคราวใดประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงนอกระบบการเมืองปกติที่ไม่ใช่ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยก็จะถูกประเทศอื่นๆ ต่างมีข้อกังวล แล้วตัดความช่วยเหลือ

นานาประการ สิ่งเหล่านี้ได้สร้างความกังวลให้กับพลเมืองไทย เพราะชาวไทยก็มีความรู้สึกเหมือนพลเมืองประเทศอื่นเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านสิทธิเสรีภาพและการแสดงออกทางการเมือง ฯลฯ จึงขอโอกาสให้คนไทยแก้ปัญหภายในประเทศด้วยตนเองปราศจากการแทรกแซงจากทางตรงหรือโดยทางอ้อม ทั้งนี้ต้องให้เกียรติไทยเหมือนดังมิตรประเทศที่ดีต่อกันไม่ว่าจะปกครองด้วยวิธีการใดก็ตาม เพราะทุกอย่างต้องมีการเปลี่ยนแปลงได้

แม้แต่ประเทศมหาอำนาจอย่างสหรัฐอเมริกาที่ต้องการเสรีภาพเช่นกัน ตามที่โรนัลด์ เรแกน ได้ประกาศ "อิสรภาพของสหรัฐอเมริกา" ซึ่งมีใจความสำคัญถึงเอกราชของสหรัฐอเมริกาโดยลำดับ เริ่มจากความเดือดร้อนในการเป็นอาณานิคมจากพระเจ้าจอร์จที่ 3 แห่งสหราชอาณาจักรอังกฤษ โดยการยืนยันสิทธิธรรมชาติ ตลอดจนสิทธิในการปฏิวัติรัฐประหาร ซึ่งมีข้อความครอบคลุมถึงสิทธิมนุษยชนและปัจเจกชนว่า "เราถือว่าความจริงต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ประจักษ์แจ้งอยู่ในตัวเอง นั่นคือ มนุษย์ทุกคนถูกสร้างขึ้นมาอย่างเท่าเทียมกัน และพระเจ้าผู้สร้างได้มอบสิทธิบางประการที่จะเพิกถอนมิได้ไว้ให้แก่มนุษย์ ในบรรดาสิทธิเหล่านั้น ได้แก่ ชีวิต เสรีภาพและการแสวงหาความสุขขึ้น" แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวปรัชญาของจอห์น ล็อก โดยอาศัยหลักการ "เมื่อผู้ปกครองไม่ตั้งอยู่ในธรรมหรือทรราชย์....ประชาชนย่อมมีสิทธิโค่นล้มการปกครองนั้น และตั้งรัฐบาลของประชาชนขึ้นมาใหม่" ดังนั้น พลเมืองไทยก็ต้องการสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกันในการเลือกหลักการวิธีการที่ดีเหมาะสมที่สุดในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขแบบวัฒนธรรมและสังคมไทยอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยุทธ บุญโสภาส (2555). **วารสารพรรคการเมืองสัมพันธ์** ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2555, หน้า 21.
- นิยม รัฐอมฤต. (2010). **เอกสารประกอบการศึกษาหลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบ**

ประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง.

กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการเมืองการปกครอง สถาบันพระปกเกล้า

มัทนา ไชยกาญจน์. (2550). **ประชาธิปไตยกับเสถียรภาพทางการเมืองในกัมพูชา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิลาวัณย์ ยี่ทอง. (2557). **กระบวนการพัฒนาประชาธิปไตยในประเทศโปรตุเกสและประเทศสเปน: จุดเริ่มต้นของคลื่นลูกที่สามแห่งการพัฒนาประชาธิปไตย.** วารสารการเมืองการปกครองปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มีนาคม – สิงหาคม 2557.

สมบัติ จันทรวงศ์. (2529) **มหาชนรัฐและประชาธิปไตย: ความคิดทางการเมืองอเมริกัน ค.ศ. 1776-1800.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Arend Lijphart. (1999). **Patterns of Democracy.** New Haven: Yale University. pp. 49-55

Diamond, Larry. (1993). **The Globalization of Democracy.** In Robert O. Slater, Barry M. Schutz and Steven R. Dor (eds.), **Global Transformation and the Third World,** pp.31-69. Boulder: Lynne Rienner Publishers.

Doorenspeet, Renske. (2005). **Democratic Transitions: Exploring the Structural Sources of the Fourth Wave.** Colorado: Lynne Rienner Publishers.

Gleditsch, Kristian S.; & Ward, Michael D. (1997). **Double Take: a Re-examination of Democracy and Autocracy in Modern Politics.** *Journal of Conflict Resolution.* 41 (3), 361-383.

Harmon, M. Judd. (1964). **Political Thought: From Plato to the Present.** New York: McGraw-Hill.

- Huntington, Samuel P. (1993). **The Third Wave: Democratization in the Late Twentieth Century**. Norman: University of Oklahoma Press.
- Jagers, Keith & Gurr, Ted R. (1995). Tracking Democracy's Third Wave with the Polity III Data. **Journal of Peace Research**. 32 (4), 469-482.
- Larry, Diamond; & Plattner, Marc F. (2000). **The Global Divergence of Democracies**. Baltimore: Johns Hopkins.
- O' Loughlin, John, et.al. (1998). The Diffusion of Democracy, 1946 – 1994. **Annals of the Association of American Geographers**. 88 (4), 545-574.
- Schmitter, Phillippe C. (1995). Waves of Democratization. In Seymour M. Lipset (ed.), **The Encyclopedia of Democracy**, 346-350, Volume II. London: Routledge.
- Shin, DohChull. (1994). On the Third Wave of Democratization: a Synthesis and Evaluation of Recent Theory and Research. **World Politics**. 41 (1), 135-170.
- Tocqueville, Alexis de. (2004). **Democracy in America**, hg. v. Olivier Zunz, übers. v. Arthur Goldhammer. New York: Library of America.

การรับรองสถานะทางกฎหมายศึกษา กรณีการใช้คำนำหน้านามของบุคคลที่แปลงเพศ

The Legal Status of the Case Study Articles of Transgender Individuals

กนกนันท์ ศรีศุข¹ และ ผศ.ดร.วริยา ล้ำเลิศ²

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาในเรื่องของการรับรองสถานะทางกฎหมาย กรณีการใช้คำนำหน้านามของบุคคลที่แปลงเพศ เป็นการศึกษาทั้งในด้านของหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานซึ่งจะเชื่อมโยงไปถึงในเรื่องของสิทธิเสรีภาพของบุคคลแปลงเพศว่ามีอยู่อย่างไร และสามารถใชสิทธิเสรีภาพที่ตนมีอยู่นั้นได้ในทางใดบ้าง การค้นคว้าทั้งความเป็นมาว่าการแปลงเพศนั้นมีจุดเริ่มต้นมาจากจุดใด โดยรวมถึงความนึกคิดของคนในสังคมทั้งในสมัยโบราณและในสมัยปัจจุบันว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับบุคคลที่แปลงเพศนั้นอย่างไร การศึกษาในประเด็นต่าง ๆ นี้ก็เพื่อที่จะได้ทราบถึงนิยามความหมายที่เกี่ยวกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นว่าหมายถึงกลุ่มบุคคลประเภทใดบ้าง และมีความจำเป็นหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะต้องมีการให้ความหมายอย่างชัดเจน ศึกษาถึงหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับหลักสิทธิขั้นพื้นฐานและหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการรับรองสิทธิและสถานะในทางกฎหมายให้แก่บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงหลักกฎหมาย หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของกฎหมายไทยที่เป็นปัญหาในการรับรองสถานะทางกฎหมายของผู้แปลงเพศในปัจจุบัน อธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคของการที่ยังมิได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อการรับรองสิทธิแก่บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศไว้อย่างชัดเจนว่าส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคม

ภายใต้กฎหมายแก่บุคคลดังกล่าวอย่างไร ตลอดจนความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นไปและสภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคม

โดยที่บทบัญญัติทางกฎหมายควรจะต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับแนวทางปฏิบัติทางการแพทย์ ซึ่งหลักเกณฑ์ทางการแพทย์เกี่ยวกับผู้ที่ผ่าตัดแปลงเพศ ก็คือ ข้อบังคับแพทย์สภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรมเรื่อง เกณฑ์การรักษาเพื่อแปลงเพศ พ.ศ. 2552 ที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ 2552 โดยราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ผู้ต้องการผ่าตัดแปลงเพศจะต้องปฏิบัติ คือ หลักเกณฑ์ตามแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ โดยในลำดับแรกที่ต้องให้ผู้ที่มีปัญหาด้านนี้เข้าพบจิตแพทย์เพื่อที่จะได้ทำการพูดคุยกับผู้ป่วยก่อน เพราะบุคคลนั้นอาจไม่ต้องการรักษาโดยการแปลงเพศเสมอไป แต่ถ้าบุคคลนั้นต้องการที่จะแปลงเพศ และจิตแพทย์ลงความเห็นให้ทำการผ่าตัดได้ บุคคลนั้นก็สามารที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศได้

คำสำคัญ: แปลงเพศ คำนำหน้านาม ความหลากหลายทางเพศ

Abstract

Objective of this article is to study a subject of legal status, using a prefix of the

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

transgender person. The study in terms of jurisprudence on fundamental rights, which are linked to an issue of freedom of the individual, however, that there are transgender. And to exercise the freedom that he has it in any way. Study the history of transgender is beginning from any point. This includes the thoughts of people in society, both in antiquity and in modern times that a transgender person to comment on that, However, issue in this study is to know the definition of the individual with sexual diversity that refers to any type of individuals, and it is necessary or not that will require a clear definition. Study the legal rights associated with the fundamental rights and principles of law related to the rights and legal status to persons who are LGBT, including the legal terms and conditions of the law at issue in the Thailand legal status of transgender nowadays. Describes the problems and difficulties of which are left to the legislative rights of persons with diverse gender clearly that might affects the life in society under the law, however, the party said, lenders need to be developed and to comply with the law and the facts that happen in the society.

The legal provisions should be consistent relationship with medical practices that the medical criteria about who is transsexual is Council regulations governing the ethical treatment of the medical profession. The treatment to transgender 2552 that the rules of the operative transsexual and guidelines for psychiatrists to help people with sexual identity issues in 2552 by the Royal College of Psychiatrists of Thailand. The criteria require that a transsexual should have to follow the rules as guidelines for psychiatrists to help people with sexual identity issues, in order to provide people with this problem in order to find a psychiatrist to

talk with the patient before because that person may not always be treated by a transsexual, but if he needs to change gender and psychiatrists concluded that surgery then that person is able to have gender reassignment surgery.

Keywords: Transgender, Prefix Name, Sexual Diversity

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามหลักธรรมชาติได้กำหนดให้มนุษย์มีเพียงสองเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง หากแต่ในความเป็นจริงแล้วสังคมประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นบุคคลรักเพศเดียวกัน บุคคลที่มีสองเพศในคนเดียว หรือบุคคลที่ผ่านการผ่าตัดแปลงเพศ เป็นต้น ซึ่งความหลากหลายทางเพศได้ก่อกำเนิดขึ้นในสังคมมาตั้งแต่ในยุคสมัยโบราณแล้วแต่คนในสังคมยังคงมีแนวคิดที่ยึดติดในเรื่องที่ว่ามนุษย์นั้นมีเพียงเพศชายและหญิงเท่านั้น และมองว่าบุคคลที่มีรสนิยมทางเพศหรือเพศสภาพภายนอกแตกต่างจากนี้ถือเป็นเรื่องที่ผิด ไม่ว่าจะเป็นในด้านของศาสนาหรือทางศีลธรรม ประเพณี บุคคลกลุ่มเหล่านี้จึงต้องปกปิดตัวตนที่แท้จริงของตนไม่ให้สังคมภายนอกรับรู้ เพราะอาจจะถูกตั้งข้อรังเกียจได้

เจตคติของคนในสังคมที่มีต่อบุคคลกลุ่มเหล่านี้มีไม่น้อยที่ยังไม่ให้การยอมรับการแสดงออกโดยการเปิดเผยรสนิยมทางเพศที่แท้จริงซึ่งตรงข้ามกับเพศสภาพภายนอกของตน อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติจากบุคคลอื่น สังคมจะมองว่ากลุ่มบุคคลดังกล่าวมีความผิดปกติทางเพศหรือมีจิตใจที่ไม่ปกติไม่ควรจะคลุกคลีหรือให้ความสนิทสนมด้วย ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดเป็นอย่างมาก จากการศึกษาทางการแพทย์ขององค์การอนามัยโลกได้มีการยอมรับว่าการที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถดำเนินวิถีชีวิตตามเพศสภาพของตนได้นั้น เช่นในกลุ่มบุคคลแปลงเพศ องค์การอนามัยโลกถือว่ากลุ่มบุคคลดังกล่าวไม่มีความบกพร่องทางจิตแต่อย่างใด

การแพทย์มีความเจริญก้าวหน้าและมีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย รวมไปถึงในด้านของการ

ศัลยกรรมตกแต่งก็มีพัฒนาการมากขึ้นกว่าเดิม ศัลยแพทย์มีความสามารถในการผ่าตัดแปลงเพศไม่ว่าจะในชายหรือหญิง เพื่อให้เพศสภาพภายนอกนั้นตรงกันกับรสนิยมทางเพศภายในจิตใจของบุคคลนั้นๆ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในเพศที่ตนต้องการจะเป็นได้อย่างแท้จริง จึงทำให้ในหลายประเทศทั้งในยุโรปหรือหลายประเทศในแถบเอเชียหันมาคำนึงถึงสิทธิของบุคคลที่ต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศ โดยรัฐได้ออกกฎหมายเพื่อรับรองสถานะของบุคคลที่ทำการผ่าตัดแปลงเพศ รวมถึงบัญญัติขั้นตอนและวิธีการที่บุคคลที่ต้องการผ่าตัดแปลงเพศจะต้องกระทำก่อนที่จะตัดสินใจเข้ารับการผ่าตัด ทั้งในแง่ของทางการแพทย์และในแง่ของกฎหมาย

นับตั้งแต่ได้มีการประกาศปฎิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ สังคมได้ตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชนมากขึ้น เนื่องจากสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่กำเนิด สิทธิดังกล่าวยังหมายความว่าความรวมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามธรรมชาติของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในชีวิต สิทธิในการจัดตั้งครอบครัว สิทธิที่จะเลือกดำเนินชีวิตของตนเอง สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากรัฐด้วยความเสมอภาค โดยไม่คำนึงว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นอย่างไร ไม่คำนึงถึงเหตุและปัจจัยของแต่ละบุคคล ที่ไม่สามารถเลือกหรือกำหนดได้ด้วยตนเองเมื่อเกิดมา เช่น เรื่องเพศของบุคคล เชื้อชาติ สีผิว เป็นต้น

ในต่างประเทศมีกฎหมายรับรองสถานะของบุคคลที่ทำการผ่าตัดแปลงเพศแล้ว โดยผลทางกฎหมายนั้นจะถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลตามเพศใหม่ภายหลังการผ่าตัด ทำให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิตามเพศใหม่ทุกประการ เป็นการแสดงถึงการที่รัฐได้เข้ามาคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคล และเป็นการสร้างความเสมอภาคตอบสนองความต้องการและวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลดังกล่าว อันเป็นไปตามสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป จึงต้องบัญญัติกฎหมายให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันด้วย เช่น ประเทศในแถบยุโรปต่างมีกฎหมายที่บัญญัติรองรับสถานะของผู้แปลงเพศแล้วจำนวนหลายประเทศ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศสวีเดนซึ่งเป็นประเทศแรกที่มีกฎหมายยอมรับสถานะผู้แปลงเพศ

และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นต้น โดยบางประเทศออกกฎหมายเป็นกฎหมายเฉพาะ หรือในบางประเทศออกเป็นบทบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่ง นอกจากนั้น ยังมีประเทศในแถบเอเชียที่มีกฎหมายออกมารับรองสถานะของผู้แปลงเพศด้วยเช่นกัน เช่น ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น

ในกรณีของประเทศไทย แม้สังคมจะยอมรับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น แต่ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่บัญญัติรับรองสิทธิและสถานะของบุคคลกลุ่มดังกล่าวภายหลังที่ได้มีการผ่าตัดแปลงเพศแล้วแต่อย่างใด จึงส่งผลให้เกิดอุปสรรคและความยุ่งยากในการดำรงชีวิตตามเพศใหม่ที่ได้ทำการผ่าตัดแปลงเพศแล้ว ดังเช่นปัญหาในกรณีของบุคคลที่ผ่าตัดแปลงเพศแล้วและที่ยังมิได้ผ่าตัดแปลงเพศ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการใช้เอกสารที่ต้องออกโดยรัฐ เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทางที่ต้องมีการบ่งชี้เพศโดยกำเนิด แต่จากการที่บุคคลกลุ่มดังกล่าวมักมีเพศสภาพภายนอกที่ไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิดของตน จึงทำให้การเข้ารับบริการที่มีความจำเป็นต้องแสดงเอกสารทางราชการนั้นประสบปัญหาในการเข้าถึงบริการและถูกเลือกปฏิบัติ เนื่องจากสถานะทางเพศและคำนำหน้านามในเอกสารซึ่งทางราชการออกให้ไม่ตรงกับเพศสภาพของบุคคลนั้น เป็นผลทำให้เกิดปัญหาในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การทำธุรกรรมทางการเงินเมื่อมีการเปิดบัญชีเงินฝากกับทางธนาคาร ผู้เปิดบัญชีต้องมีการระบุคำนำหน้าชื่อตามเพศในบัตรประชาชน ทำให้เกิดความไม่น่าเชื่อถือในการทำนิติกรรมหรือขอยื่นทำธุรกรรมสินเชื่อจากธนาคาร เนื่องจากสถานะทางเพศที่ระบุในเอกสารที่ยื่นเพื่อขอทำธุรกรรมนั้นไม่สอดคล้องกับเพศสภาพภายนอก และอีกตัวอย่างหนึ่งคือในการทำประกันชีวิต บริษัทประกันชีวิตไม่รับเป็นลูกค้าประกัน โดยมักถูกปฏิเสธการรับทำประกันชีวิตเนื่องจากรูปลักษณ์ภายนอกไม่ตรงกับเพศที่ระบุในเอกสาร เช่น บัตรประจำตัวประชาชน

ปัจจัยที่เกิดจากความผิดปกติดังตามธรรมชาติที่ไม่สามารถเลือกได้แต่กำเนิดนี้จึงถือว่าไม่ควรที่จะนำมาตัดสินเพื่อแบ่งแยกบุคคลกลุ่มดังกล่าว ด้วยเหตุนี้สังคมจึงประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความหลากหลาย

ทางเพศ รัฐจึงควรบัญญัติกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิต่าง ๆ ของบุคคลเพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาค ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้หลายประเทศทั้งในยุโรปและเอเชียได้มีการรับรองสิทธิและสถานะทางกฎหมายให้แก่บุคคลผู้แปลงเพศมากขึ้น โดยเป็นการบัญญัติเพื่อสร้างความเสมอภาค การรับรองสิทธิและสถานะของบุคคลของรัฐจะกำหนดสถานะของบุคคลและรับรองสิทธิให้ตามเพศสภาพทางกายภาพของบุคคล จะเห็นได้ว่าความจำเป็นที่ต้องมีการบัญญัติกฎหมายเฉพาะแก่บุคคลดังกล่าวนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาทางกฎหมายเพื่อตอบสนองให้แก่คนของรัฐเพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศแก่บุคคลในสังคม ในประเทศไทย แม้จะมีการยอมรับความมีอยู่ของบุคคลกลุ่มดังกล่าวมากขึ้นก็ตาม แต่ก็ยังมิได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อรองรับสิทธิและสถานะทางเพศแก่กลุ่มบุคคลดังกล่าว ส่งผลให้เกิดอุปสรรคและความยุ่งยากต่อการดำเนินชีวิตของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศอยู่ ดังนั้นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น รัฐจึงควรต้องศึกษาในด้านของสภาพสังคมประกอบกับแนวคิดในทางกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมถึงควรหาแนวทางเพื่อให้เกิดผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้จริง ซึ่งในกรณีศึกษาครั้งนี้เป็นการรับรองสถานะทางกฎหมายในเรื่องของการใช้คำนำหน้านามของบุคคลผู้แปลงเพศแล้ว เพื่อจะได้นำไปประกอบการวิเคราะห์ความเป็นไปได้และแนวโน้มของทิศทางกฎหมายว่าจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมไทยอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมา นิยามความหมายที่เกี่ยวกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นว่าหมายถึงกลุ่มบุคคลประเภทใดบ้าง และมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร ที่จะต้องมีการให้ความหมายอย่างชัดเจน
2. เพื่อศึกษาหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับหลักสิทธิขั้นพื้นฐานและหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการรับรองสิทธิและสถานะในทางกฎหมายให้แก่บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ

3. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคของการที่ยังมิได้มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อการรับรองสิทธิแก่บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศไว้อย่างชัดเจนว่าส่งผลต่อการดำเนินชีวิตในสังคมภายใต้กฎหมายแก่บุคคลดังกล่าวอย่างไร ตลอดจนความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาและการบัญญัติกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นไปและสภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคม

4. เพื่อศึกษาถึงหลักกฎหมาย หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขของกฎหมายไทยที่เป็นปัญหาในการรับรองสถานะทางกฎหมายของบุคคลผู้แปลงเพศในปัจจุบันและกฎหมายต่างประเทศ ตลอดจนกฎหมายระหว่างประเทศที่บัญญัติรับรองสถานะทางกฎหมายของบุคคลผู้แปลงเพศ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในด้านสิทธิมนุษยชน การให้คำนิยามและความหมายแก่บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ การแบ่งประเภทของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ คำจำกัดความของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งในทางการแพทย์และในทางสังคม ตลอดจนศึกษาทางปฏิบัติของรัฐจากกฎหมายที่มีการกล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการรับรองสิทธิและสถานะทางกฎหมายของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งในกรณีของการรับรองสิทธิในวิจัยนี้มุ่งศึกษาในเรื่องของสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนและในเรื่องของทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการแปลงเพศ ไม่ว่าจะเป็นข้อบังคับในทางการแพทย์ที่กำหนดหลักเกณฑ์ก่อนและหลังการผ่าตัดแปลงเพศทั้งชายและหญิง อีกทั้งในเรื่องของสถานะในทางกฎหมายที่จะคุ้มครองในกรณีนี้ภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงเพศสภาพของบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ

โดยจะเป็นการวิจัยถึงเรื่องของหลักเกณฑ์เงื่อนไข และผลในทางกฎหมายของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรับรองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลในด้านสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นในทางรัฐธรรมนูญทั้งของไทยและรัฐธรรมนูญของต่างประเทศ ประมวลกฎหมายแพ่ง

และพาณิชย์ของไทย รวมถึงพระราชบัญญัติและร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำกรวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งในกฎหมายระหว่างประเทศในปฎิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และหลักการยกย่องการตา ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ

สมมติฐานของการวิจัย

เนื่องจากในปัจจุบัน ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายใดที่บัญญัติออกมารับรองสถานะในทางกฎหมายของบุคคลผู้แปลงเพศแล้ว เมื่อพิจารณาในเชิงกฎหมายหลังจากที่บุคคลดังกล่าวทำการผ่าตัดแปลงเพศเรียบร้อยแล้ว กลับไม่มีกฎหมายใดที่จะบัญญัติรับรองถึงสถานะว่าบุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิอย่างไรและเพียงไร เพศสภาพภายนอกเปลี่ยนเป็นเพศใหม่แล้ว แต่คำนำหน้านามที่ระบุถึงเพศที่แท้จริงนั้นยังเป็นเพศเดิมอยู่ จึงก่อให้เกิดปัญหาในการแสดงออกซึ่งสิทธิ รัฐจึงควรที่จะตระหนักถึงปัญหาของกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เพราะกรณีปัญหาดังกล่าวเปรียบเสมือนการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ควรที่จะมีการบัญญัติกฎหมายเพื่อออกมาคุ้มครองและรับรองสิทธิและสถานะทางกฎหมายของบุคคลผู้ทำการแปลงเพศ ซึ่งมีอำนาจกระทำได้ตามรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายระหว่างประเทศก็ให้อำนาจในการตรากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและรับรองสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ ได้ดำเนินการวิจัยโดยศึกษาค้นคว้าทั้งจากเอกสารภาษาไทยและเอกสารต่างประเทศ ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ บทบัญญัติกฎหมายต่างประเทศที่รับรองสถานะทางกฎหมายของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ คำพิพากษาฎีกา วิทยานิพนธ์ บทความและการศึกษาแบบวิจัยโดย ทำการศึกษาและวิเคราะห์ รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลและกฎหมายใหม่ของประเทศต่างๆ เพื่อสามารถนำมาศึกษาและวิเคราะห์เปรียบเทียบแนวคิด รวมถึงหลักเกณฑ์ของกฎหมายอย่างครอบคลุม

ผลการวิจัย

1. สิทธิของบุคคลที่แปลงเพศตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย

ในกฎหมายของต่างประเทศที่มีการบัญญัติให้สิทธิแก่บุคคลที่แปลงเพศแล้วในการเปลี่ยนคำนำหน้านามตามเพศใหม่นั้น ลำดับแรกสุดของผู้ที่มีอำนาจในการบัญญัติกฎหมายรับรองสิทธิของบุคคลกลุ่มดังกล่าวก็คือรัฐ สิทธิและเสรีภาพที่ได้ทำการเรียกร้องก่อนที่จะมีบทบัญญัติกฎหมายดังกล่าวออกมานั้น ถ้ารัฐเพิกเฉยมิได้สนใจต่อเสียงเรียกร้องดังกล่าว กลุ่มบุคคลเหล่านั้นก็ไม่มีอำนาจที่จะทำอะไรได้ แต่เมื่อรัฐได้ตระหนักเห็นถึงความสำคัญของสิทธิและเสรีภาพที่ประชาชนในรัฐนั้นพึงมี เป็นสิทธิที่บุคคลหนึ่ง ๆ สามารถเลือกว่าตนจะดำเนินวิถีชีวิตของตนอย่างไร และสิทธิเสรีภาพที่บุคคลนั้นแสดงออกก็มิได้ทำความเดือดร้อนหรือกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ๆ การที่รัฐได้ออกกฎหมายเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิของกลุ่มบุคคลที่แปลงเพศแล้ว เห็นได้ว่าการยกย่องยอมรับสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลที่พึงมีมาตั้งแต่กำเนิด เป็นความเสมอภาคของบุคคลในสังคมที่รัฐพึงจะต้องคุ้มครอง มิให้เกิดปัญหาที่ว่ารัฐปฏิบัติต่อกลุ่มชายหญิงอีกแบบหนึ่ง และปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่แปลงเพศแล้วอีกแบบหนึ่ง อาจจะเป็นการเลือกปฏิบัติจากภาครัฐได้

1.1 กฎหมายในการรับรองสถานะของบุคคลผู้ ที่ผ่าตัดแปลงเพศ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (Das Transsexuellengesetz TSG 1980) (วารสารอินทนนท์. 2552: 115-118)

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีได้มีการออกกฎหมายรับรองสถานะของบุคคลผู้ ที่ผ่าตัดแปลงเพศ โดยบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวมีชื่อว่า Das Transsexuellengesetz TSG 1980 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 10 กันยายน ค.ศ.1980 (Vom 10 September 1980)

1.1.1 เจือนไขของผู้ประสงค์จะผ่าตัดแปลงเพศ ตามกฎหมาย Das Transsexuellengesetz TSG 1980 ได้บัญญัติกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขสำหรับผู้ขอเข้ารับการผ่าตัดแปลงเพศไว้ในมาตรา 1 และมาตรา 8 โดยมีขั้นตอนกระบวนการดังนี้คือ

มาตรา 1 เงื่อนไข (Voraussetzungen)

1) บุคคลมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอเปลี่ยนชื่อหน้าตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับเพศที่ตนถือกำเนิดมา แต่สอดคล้องกับอีกเพศหนึ่ง โดยได้ใช้ชีวิตอยู่ในอีกเพศหนึ่งเป็นเวลอย่างน้อยสามปี และถ้า

(1) เป็นชาวเยอรมันตามกฎหมายหรือหากเป็นคนไร้สัญชาติหรือผู้ลี้ภัย หรือผู้อพยพ ต้องได้อาศัยอยู่ในดินแดนที่ตกอยู่ในภายใต้บังคับของกฎหมายนี้

(2) มีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพศอีก

(3) มีอายุไม่น้อยกว่า 25 ปี

2) ในคำร้องให้ผู้ร้องระบุด้วยว่า ต้องการใช้คำนำหน้าชื่ออย่างไร

มาตรา 8 ให้ศาลอนุญาตตามคำร้อง โดยให้ถือว่าผู้ร้องอยู่ในเพศตามที่ร้องขอ ถ้า

(1) เข้าเงื่อนไขตามมาตรา 1 วรรค 1 ถึง 2

(2) ยังไม่ได้สมรส

(3) ไม่สามารถให้กำเนิดบุตรได้

(4) ได้รับการผ่าตัดแปลงเพศ จนเห็นได้จากภายนอกว่าอยู่ในอีกเพศหนึ่ง

แต่ในส่วนเงื่อนไขเกี่ยวกับเกณฑ์อายุขั้นต่ำ 25 ปี นั้น ปัจจุบันกฎหมายได้มีการบัญญัติแก้ไขใหม่แล้ว โดยที่กฎหมายฉบับปัจจุบันมิได้มีการกำหนดอายุขั้นต่ำในการผ่าตัดแปลงเพศไว้เช่นเดิมอีก เหตุเนื่องมาจากได้มีผู้ที่ประสงค์จะผ่าตัดแปลงเพศ แต่บุคคลดังกล่าวมีอายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายฉบับเดิมได้กำหนดไว้ จึงยื่นคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญ (Bundesverfassungsgericht) ขออนุญาตทำการผ่าตัดแปลงเพศ และศาลรัฐธรรมนูญมีคำสั่งอนุญาตให้บุคคลนั้นผ่าตัดแปลงเพศได้ ฉะนั้น นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1993 เป็นต้นมา การยื่นคำร้องขอผ่าตัดแปลงเพศในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจึงไม่กำหนดอายุขั้นต่ำแต่อย่างใด การพิจารณาเอกสารหลักฐานและมีคำสั่งเป็นเช่นไรจึงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล

1.1.2 สถานะทางกฎหมายภายหลังได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนเพศ

ผู้ที่ได้รับการผ่าตัดแปลงเพศแล้วนั้น และต้องการที่จะขอแก้ไขคำนำหน้าชื่อตนในทางทะเบียน

การที่จะได้รับรองสิทธิและสถานะเพศใหม่ตามกฎหมาย Das Transsexuellengesetz 1980 จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 และมาตรา 10 ซึ่งมีกำหนดไว้ดังนี้คือ

มาตรา 5 ผลในทางกฎหมาย (Offenbarungsverbot)

1) หากเป็นการเปลี่ยนชื่อ จะสมบูรณ์เมื่อศาลอนุญาต

2) ความเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน ยังคงเป็นเช่นเดิม ก่อนการผ่าตัดเป็นเช่นไรก็ให้เป็นไปตามเดิม ตามมาตรา 1

3) เอกสารใบสูติบัตรหรือความเป็นบุตรก่อนการผ่าตัด ผู้ร้องมีสิทธิเป็นเช่นไรก็ให้เป็นไปตามเดิม

มาตรา 10 ผลจากการเปลี่ยนเพศ (Wirkungen der Entscheidung)

1) เมื่อผู้ร้องได้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยสมบูรณ์แล้ว ผู้ร้องย่อมมีสิทธิและหน้าที่ตามเพศใหม่ของตน

2) นอกจากนี้ให้ผู้ร้องมีสิทธิอื่นๆ ตามมาตรา 5

สิทธิของบุคคลผู้ที่ทำการผ่าตัดแปลงเพศแล้ว และบุคคลนั้นได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของกฎหมายว่าด้วยการรับรองสถานะของบุคคลผู้ผ่าตัดแปลงเพศ จนครบถ้วน ย่อมมีสิทธิตามเพศใหม่ของตนและได้รับการปฏิบัติจากภาครัฐตามเพศใหม่อีกด้วย

1.2 กฎหมายในการรับรองสถานะของบุคคลผู้ที่ผ่าตัดแปลงเพศ ประเทศญี่ปุ่น (Act on Special Cases in Handling Gender for People with Gender Identity Disorder (Japan) Law No.111 of 2003 (http://blog.hawaii.edu/aplpj/files/2013/01/APLPJ_14.1_Ota_vFINAL.pdf))

กฎหมายฉบับนี้ได้สร้างขึ้นจนเสร็จสมบูรณ์ในปี ค.ศ. 2003 และให้มีผลบังคับใช้หลังจากประกาศกฎหมายฉบับดังกล่าว ซึ่งตรงกับวันที่ 16 กรกฎาคม ค.ศ. 2004 โดยมีบทบัญญัติทั้งสิ้น 5 มาตรา ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 วัตถุประสงค์

กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับกับผู้ที่มีความผิดปกติด้านเอกลักษณ์ทางเพศ

มาตรา 2 ความหมาย

ผู้มีความผิดปกติด้านเอกลักษณ์ทางเพศ หมายถึง บุคคลไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงซึ่งมีความผิดปกติทางสภาพจิตใจภายใน แต่ได้ดำเนินวิถีชีวิตในลักษณะของเพศตรงข้ามกับเพศที่แท้จริงของตน ซึ่งมีความต้องการที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศให้ตรงกับรสนิยมทางเพศภายในจิตใจตน บุคคลดังกล่าวจะต้องเข้ารับการตรวจและวินิจฉัยจากแพทย์เฉพาะทางจำนวน 2 คน ขึ้นไป

มาตรา 3 เงื่อนไขในการขอผ่าตัดแปลงเพศ

1) ผู้ที่ต้องการผ่าตัดแปลงเพศจะต้องยื่นคำร้องต่อศาลครอบครัวเพื่อขออนุญาตทำการผ่าตัดแปลงเพศ โดยมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุ 20 ปี บริบูรณ์ขึ้นไป
- (2) เป็นผู้ที่ยังไม่ได้ทำการสมรส
- (3) ยังไม่มีบุตร
- (4) เป็นผู้ที่ไม่มีอวัยวะสืบพันธุ์ หรืออวัยวะสืบพันธุ์ใช้การไม่ได้อย่างถาวร
- (5) มีลักษณะทางเพศสภาพใกล้เคียงกับเพศที่ต้องการผ่าตัดแปลงเพศมากที่สุด

2) เงื่อนไขในคำร้องที่ได้รับอนุมัติไว้ในมาตรา ก่อนหน้า จะต้องยื่นพร้อมกับใบรับรองแพทย์เฉพาะทางที่ได้วินิจฉัยแล้วว่าผู้ที่ต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศเป็นผู้ที่มีความผิดปกติด้านเอกลักษณ์ทางเพศตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 2 พร้อมทั้งเงื่อนไขอื่นๆตามที่กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแรงงาน และกระทรวงสวัสดิการได้กำหนดไว้ แต่ไม่จำเป็นต้องมีเอกสารเกี่ยวกับผลของความคืบหน้าในการรักษาทางแพทย์ก็ได้

1.2.1 สถานะทางกฎหมายภายหลังแปลงเพศซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 4 มีใจความดังนี้

1) ผู้ที่ผ่าตัดแปลงเพศแล้ว ศาลจะมีคำสั่งอนุญาตให้แก้ไขคำนำหน้าชื่อได้ เว้นแต่จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น และอนุโลมให้ใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและกฎหมายอื่นๆกับผู้ผ่าตัดแปลงเพศแล้ว

2) เว้นแต่จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น สถานะของบุคคล สิทธิใดๆ และ/หรือภาระผูกพันทาง

กฎหมายต่างๆ ที่มีอยู่ก่อนหน้าของผู้ที่ผ่าตัดแปลงเพศให้ยังคงเป็นเช่นเดิม

มาตรา 5 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคดีตามกฎหมายระหว่างประเทศ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคดีตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศ (No. 152 of 1947) เป็นเรื่องของการขอจดทะเบียนแก้ไขคำนำหน้าชื่อของผู้ที่แปลงเพศ บัญญัติอยู่ในมาตรา 9 ข้อ 1

ตามบทบัญญัติที่รัฐที่มีการออกกฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่แปลงเพศแล้วในการเปลี่ยนคำนำหน้านามนั้น ในบทกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ทั้งในประเทศเยอรมนีและประเทศญี่ปุ่นนั้น ต่างก็บัญญัติออกมาเป็นกฎหมายเฉพาะ กำหนดสิทธิและหน้าที่ให้ผู้ที่ต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศปฏิบัติ ทั้งในเรื่องทางการแพทย์เกี่ยวกับอายุสภาพร่างกาย และตัวยาที่ใช้ อีกทั้งยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายว่าเมื่อบุคคลนั้นแปลงเพศแล้ว ลำดับต่อไปต้องปฏิบัติอย่างไร เช่น เมื่อแปลงเพศตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายประเทศนั้นบัญญัติไว้แล้ว บุคคลดังกล่าวต้องไปขออนุญาตในการเปลี่ยนคำนำหน้านามกับหน่วยงานใด ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้ทำการเปลี่ยนคำนำหน้านามได้หรือไม่ เป็นต้น

ในลำดับแรก ก่อนที่จะมีกฎหมายเฉพาะที่รัฐได้บัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนคำนำหน้านามของบุคคลที่แปลงเพศนั้น จุดเริ่มต้นน่าจะมาจากบทบัญญัติที่เป็นกฎหมายแม่บทในการปกครองประเทศ นั่นก็คือรัฐธรรมนูญ ที่บัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนทุกคน ในการศึกษาบทกฎหมายต่างประเทศ ทั้งสองประเทศนั้นต่างก็เป็นประเทศที่ทำให้เกิดสงครามโลกครั้งที่สอง เมื่อสงครามได้สิ้นสุดลง นานาชาติต่างตระหนักถึงสิ่งที่ประเทศทั้งสองได้กระทำต่อประชาชนที่ตกเป็นเหยื่อสงครามในการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง โดยการที่องค์การสหประชาชาติได้ร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้ประเทศสมาชิกทั้งหลายนำไปบัญญัติในกฎหมายภายในประเทศของตน (กุลพล พลวัน. 2520: 90) รัฐธรรมนูญของสองประเทศที่ได้ทำการศึกษาไปนั้น

ในอดีตก็เป็นรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจกับผู้ปกครองมากจนเกินไป ทำให้มีอำนาจจนไม่มีผู้ใดคัดค้านได้ เมื่อหลักการในระดับระหว่างประเทศได้วางแนวทางในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้แล้ว รัฐธรรมนูญของสองประเทศจึงได้มีการแก้ไขบทบัญญัติที่กล่าวถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนมากยิ่งขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนมากยิ่งขึ้นเช่นกัน อาจเป็นเพราะมีบทเรียนจากสงครามจากความรุนแรง ทำให้มีบทบัญญัติรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนไว้อย่างชัดเจนเป็นสำคัญ

เมื่อสิทธิเสรีภาพ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนทุกคน จึงไม่อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นสิทธิสำหรับชายหญิงเพียงเท่านั้น เมื่อในสังคมในปัจจุบันเพศที่เกิดขึ้นมานั้นมีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพจิตใจเอง หรือการเปลี่ยนแปลงจากสภาพภายนอก เช่น การผ่าตัดแปลงเพศ รัฐก็ควรที่จะกำหนดนโยบายหรือแนวทางที่เป็นกฎหมายเพื่อเป็นการรับรองสิทธิให้แก่บุคคลเหล่านี้ เพื่อให้ได้รับสิทธิที่เท่าเทียมกันกับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ เพราะทุกคนในสังคมย่อมมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน และเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะดำเนินตามวิถีชีวิตที่บุคคลเหล่านั้นได้เลือกใหม่ในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น การที่ประเทศที่มีบทบัญญัติถึงบุคคลที่แปลงเพศแล้วนั้นให้มีสิทธิในการเปลี่ยนคำนำหน้าได้นั้น ก็เป็นเพราะรัฐได้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแก่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ ซึ่งถ้ามีการแปลงเพศจากชายเป็นหญิง หรือจากหญิงเป็นชายแล้ว เมื่อเพศสภาพภายนอกกับคำนำหน้าชื่อไม่ตรงกัน ก็จะทำให้เกิดอุปสรรคในการดำเนินชีวิตได้ เช่น การเดินทางออกนอกประเทศซึ่งต้องใช้หนังสือเดินทางเป็นสำคัญ ก็อาจเกิดปัญหาในการใช้เวลารอตรวจสอบตัวบุคคลเป็นเวลานาน อาจทำให้บุคคลที่แปลงเพศนั้นเกิดความอับอายจากการเกิดคำถามของเจ้าหน้าที่ที่ว่าร่างกายเป็นเพศหนึ่งแต่คำนำหน้าชื่อเหตุใดจึงเป็นอีกเพศหนึ่ง หรืออาจจะมีความยากลำบากในการทำธุรกรรมทางการเงิน เมื่อเพศสภาพกับคำนำหน้าชื่อไม่สัมพันธ์กัน ด้านธนาคารอาจไม่ยินยอมให้มีการทำธุรกรรมได้ เป็นต้น

ทางด้านของประเทศไทยนั้น ยังไม่มีการบัญญัติกฎหมายออกมาเพื่อรับรองและคุ้มครองสถานะและสิทธิของบุคคลผู้ทำการผ่าตัดแปลงเพศ จึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อบุคคลกลุ่มเหล่านี้เพราะเหตุที่ว่าเพศสภาพภายนอกนั้นไม่สอดคล้องกับบาททางสังคมที่ตนได้รับที่เคยเป็นอยู่ เป็นการที่ไม่ยอมรับสิทธิและสถานะที่เหมาะสมกับเพศสภาพภายนอกที่ได้เปลี่ยนไปเป็นอีกเพศหนึ่งแล้วด้วยการผ่าตัด อาจกล่าวได้ว่าหากที่ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่ระบุถึงการรับรองสิทธิและสถานะของกลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นการเฉพาะนั้น ทำให้กลุ่มบุคคลที่ว่านี้อาจมีวิถีชีวิตที่ยากลำบาก ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการติดต่อราชการ การใช้หนังสือเดินทาง การทำธุรกรรมทางการเงิน ต่างๆ การเข้ารับการรักษาพยาบาล เป็นต้น

ในอดีตที่ผ่านมา มีบุคคลที่ทำการผ่าตัดแปลงเพศแล้วทำการขอแก้ไขคำนำหน้าชื่อในทะเบียนราษฎรเป็นเพศที่แปลงใหม่แล้วกับทางเจ้าพนักงานซึ่งทางภาครัฐนั้นไม่สามารถที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงให้ได้ เพราะไม่มีกฎหมายที่ให้อำนาจกับเจ้าพนักงานในการเปลี่ยนแปลงคำนำหน้าชื่อของบุคคลที่แปลงเพศแล้วได้ บุคคลดังกล่าวจึงยื่นคำร้องต่อศาล เพื่อขอให้ศาลสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องถือเพศหญิงตามเพศใหม่ได้ แต่เมื่อศาลได้ทำการพิจารณาแล้วจึงมีคำวินิจฉัยว่า เพศของบุคคลนั้นกฎหมายรับรองและถือเอาเพศที่กำหนดมา และคำว่า หญิง ตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานหมายความว่า หญิง หมายถึงคนที่มีอวัยวะสืบพันธุ์เป็นหญิง ถึงหากจะมีเสรีภาพในการผ่าตัดแปลงเพศเป็นอวัยวะเพศหญิงแล้วก็ตาม แต่ผู้ร้องก็รับว่าไม่สามารถมีบุตรได้ ฉะนั้นโดยธรรมชาติและที่กฎหมายรับรองให้สิทธิผู้ร้องขอเปลี่ยนแปลงเพศที่ถือกำเนิดมาไม่ได้ ทั้งมีใช้กรณีผู้ร้องจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมาย (คำพิพากษาฎีกาที่ 157/2524) (วัชรินทร์ สังข์แก้ว. 2549: 98-99)

ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายออกมารับรองสถานะของบุคคลที่ผ่าตัดแปลงเพศแล้วแต่อย่างใด แม้จะมีร่างกฎหมายเกี่ยวกับการบัญญัติเรื่องสิทธิของบุคคลกลุ่มดังกล่าวที่ถูกเสนอเพื่อให้รัฐสภาพิจารณาจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหลายฉบับด้วยกัน แต่เมื่อเข้าสู่วาระของที่ประชุมแล้ว ร่างกฎหมายดังกล่าวก็

เป็นอันตกไป แม้ในรัฐธรรมนูญของไทยจะมีบทบัญญัติที่กล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทยซึ่งมีบัญญัติไว้ชัดเจนที่สุดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ก็ยังคงไว้ดังเช่นเดิม ทำให้ตระหนักได้ว่าประเทศไทยนั้นก็ให้ความสำคัญต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของชนชาวไทยอยู่มากเช่นเดียวกัน แต่ที่ร่างกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของบุคคลแปลงเพชนั้นยังไม่ได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาออกมาเป็นกฎหมายเฉพาะบังคับใช้ อาจเป็นเพราะบริบทของสังคมไทยในด้านของวัฒนธรรมประเพณีที่คนไทยอาจมองว่าบุคคลเหล่านี้เป็นบุคคลที่ผิดเพี้ยน ยังไม่มีการให้การยอมรับเท่าใดนัก ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันบางคนอาจมีความคิดที่ว่าบุคคลกลุ่มนี้ได้รับยอมรับและให้มีการแสดงออกมากขึ้นจากเมื่อก่อนนั้นมากขึ้นแล้ว ไม่น่าที่จะต้องเรียกร้องสิทธิได้อีก แต่เมื่อมองในมุมมองของกฎหมายแล้วกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างก็เป็นมนุษย์ที่มีสิทธิเท่าเทียมกับชายหญิงปกติในสังคมเช่นเดียวกัน ถ้ากลุ่มบุคคลเหล่านี้จะออกมาเรียกร้องสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ และมีได้กระทบกระเทือนต่อสิทธิของบุคคลอื่น ก็เป็นสิทธิของกลุ่มบุคคลเหล่านั้นที่จะทำได้เช่นเดียวกัน เมื่อโลกเข้าสู่ยุคที่ประชาชนต่างตระหนักถึงสิทธิเสรีภาพที่ตนมี และประเทศไทยก็มีกลุ่มบุคคลที่ทำงานเป็นตัวแทนประชาชนเสนอร่างกฎหมายหลายฉบับเพื่อเรียกร้องสิทธิให้กลุ่มบุคคลดังกล่าว ก็ถือเป็นสัญญาณที่ดีที่ตัวแทนประชาชนได้ตระหนักถึงปัญหาของประชาชนที่จะได้รับ และเป็นสัญญาณให้ภาครัฐหันมาเห็นถึงความสำคัญของกลุ่มบุคคลเหล่านี้มากยิ่งขึ้นด้วย

2. ขั้นตอนทางการแพทย์

ในประเทศเยอรมนี ผู้ที่ต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศจะต้องยื่นคำร้องขออนุญาตจากศาลก่อน จากนั้นศาลจะเป็นผู้แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญสองคนเพื่อทำการประเมินด้านสภาวะจิตใจของผู้ร้องว่าพร้อมที่จะผ่าตัดแปลงเพศหรือไม่ ผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้ทำความคิดเห็นเสนอต่อศาลเพื่อที่ศาลจะใช้เป็นหลักในการพิจารณาในการสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตแก่ผู้ร้องต่อไป ถ้าศาลมีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องทำการผ่าตัดแปลงเพศได้ ผู้ร้องจะต้องนำคำสั่งศาลนั้นไปยื่นต่อแพทย์เพื่อทำการ

ผ่าตัด เมื่อบุคคลนั้นได้ทำการผ่าตัดแปลงเพศเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะต้องมีการใช้ชีวิตอยู่ในเพศที่แปลงมาแล้วนี้เป็นเวลาอย่างน้อยสามปี และต้องทำการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอเปลี่ยนชื่อหน้าของตน ถ้าเข้าหลักเกณฑ์ทั้งหมดที่กำหนดไว้ในกฎหมายแล้ว ให้ศาลมีคำสั่งอนุญาตตามคำร้อง โดยให้ถือว่าผู้ร้องอยู่ในเพศตามที่ร้องขอ

ในประเทศญี่ปุ่น จะเป็นในลักษณะที่ว่าผู้ที่ต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศจะต้องเข้ารับการให้คำปรึกษาแนะนำจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเสียก่อน เพื่อจะได้สอบถามและตรวจสอบสภาพจิตใจก่อนว่าต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศอย่างแน่วแน่หรือไม่ มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนเพศมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลดังกล่าวมีความพร้อมที่จะทำการผ่าตัดและจากการตรวจสอบสภาพจิตใจแล้ว แพทย์จึงจะลงความเห็นอนุญาตให้ทำการผ่าตัดได้ เมื่อได้ทำการผ่าตัดแปลงเพศเรียบร้อยแล้ว บุคคลนั้นจะต้องยื่นคำร้องต่อศาลครอบครัวเพื่อที่ศาลจะทำการไต่สวน และมีคำสั่งอนุญาตให้แก้ไขคำนำหน้าชื่อในเอกสารต่างๆได้

ข้อแตกต่างเพียงเล็กน้อยของการขออนุญาตและการขอจดทะเบียนเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อของทั้งสองประเทศข้างต้นคือ ประเทศเยอรมนีจะต้องยื่นคำร้องต่อศาลประจำมลรัฐก่อนเป็นลำดับแรก และศาลจะเป็นผู้ตั้งผู้เชี่ยวชาญให้กับผู้ร้องเอง แต่ประเทศญี่ปุ่นผู้ต้องการจะแปลงเพศจะได้รับคำแนะนำจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญก่อน ถ้าแพทย์มีความเห็นว่าให้ผู้นั้นผ่าตัดได้ จึงจะดำเนินการขั้นตอนต่อไป และขั้นตอนต่อไปจึงไปยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอเปลี่ยนคำนำหน้าชื่อตนเมื่อศาลมีคำสั่งเป็นเช่นไร ก็ให้ดำเนินการตามนั้น

ในเรื่องกระบวนการขั้นตอนในการผ่าตัดแปลงเพศนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ถ้ามองในมุมมองของกฎหมายประเทศเยอรมนีอาจมีความยุ่งยากต่อผู้ที่ต้องการผ่าตัดแปลงเพศอยู่บ้าง เพราะในขั้นแรกสุดต้องยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอผ่าตัดแปลงเพศ เมื่อศาลตั้งผู้เชี่ยวชาญเพื่อมาตรวจสอบสภาพจิตใจของผู้จะผ่าตัดแล้ว ถ้าเห็นสมควรอนุญาตให้ผ่าตัด ผู้เชี่ยวชาญก็ต้องส่งเรื่องไปยังศาล เพื่อให้ศาลมีคำสั่งอนุญาตต่อไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเป็นกระบวนการที่มีหลายขั้นตอนจนเกินไป ทำให้ต้องใช้เวลากว่าจะได้ผ่าตัด

แปลงเพศนาไปเสียหน่อย แต่มองในอีกมุมหนึ่งคือ เมื่อบุคคลดังกล่าวผ่าตัดแปลงเพศแล้ว สิทธิและหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องระหว่างคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานยังคงเป็นเช่นเดิมดังเช่นก่อนการผ่าตัดแปลงเพศ และรัฐจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด อีกทั้งถ้าบุคคลนั้นได้ทำการผ่าตัดแปลงเพศที่ต่างประเทศ สามารถมาเบิกค่าใช้จ่ายจากรัฐในภายหลังได้

ส่วนหลักเกณฑ์และกระบวนการในการที่จะผ่าตัดแปลงเพศของประเทศญี่ปุ่นนั้น ขั้นตอนในการแพทย์มีขั้นตอนที่ใกล้เคียงกับหลักเกณฑ์ในข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรมเรื่อง เกณฑ์การรักษาเพื่อแปลงเพศ พ.ศ. 2552 ที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศ (http://www.tmc.or.th/service_law02.php) และแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ 2552 โดยราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย (http://www.rcpsycht.org/detail_new.php?news_id=200)

ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายออกมารับรองสิทธิโดยตรง แต่ในทางการแพทย์มีข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรมเรื่อง เกณฑ์การรักษาเพื่อแปลงเพศ พ.ศ. 2552 ที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ 2552 โดยราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย เป็นแนวทางการปฏิบัติที่ซึ่งราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทยได้ทำการเชิญจิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ มาร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติ โดยอาศัยหลักการรวบรวมหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนในการเลือกข้อมูลการศึกษามาพิจารณา ร่วมกับอาศัยความเห็นในฐานะผู้เชี่ยวชาญประกอบกันเพื่อให้จิตแพทย์พิจารณานำไปใช้ ซึ่งคณะกรรมการแพทยสภาได้เห็นถึงความสำคัญของผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศจึงต้องรักษาตามหลักวิชาการทางการแพทย์ โดยการรักษาด้วยวิธีการแปลงเพศนั้นจะกระทำได้ในรายที่ผู้ป่วยนั้นเป็นโรคที่มีข้อบ่งชี้ว่าสมควรรักษาด้วยการแปลงเพศ และมีความสามารถใน

การปรับตัวกับเพศใหม่ได้ การรักษาจำเป็นต้องร่วมมือกันระหว่างจิตแพทย์ กุมารแพทย์หรืออายุรแพทย์ เฉพาะทางระบบต่อมไร้ท่อ ศัลยแพทย์ สูติรีแพทย์ โดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการช่วยเหลือและการรักษาโรคอย่างถูกต้อง

การอภิปรายผล

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ ในสภาวะตามธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนนั้นต่างก็มีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ แต่การที่มนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นสังคมและมีการวางระเบียบกฎเกณฑ์ทางสังคม ทำให้สิทธิเสรีภาพหลายอย่างของมนุษย์ถูกจำกัดลง ยิ่งในสังคมที่มีวิวัฒนาการมากขึ้นเท่าไร ระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ภายในสังคมก็จะมีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิตามธรรมชาติ มิใช่สิทธิตามกฎหมาย สิทธิตามธรรมชาติมีมาตั้งแต่ในสมัยโบราณ คำจำกัดความที่สามารถเข้าใจได้ง่ายก็คือ “สิทธิของมนุษย์ที่จะเป็นอิสระเสรี ได้รับความสมบูรณ์พูนสุข และสามารถกำหนดใจตัวเองได้ซึ่งมีความสำคัญเหนือทุกสิ่ง ข้อจำกัดหรือพันธะใดๆ ที่บั่นทอนสิทธิดังกล่าวถือเป็นสิ่งที่ทำลายความมั่นคงของชีวิตมนุษย์”

แต่ในสิทธิทางกฎหมายนั้น มีขึ้นเมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นสังคม แล้วสร้างกฎหมายจารีตประเพณีหรือกฎหมายลายลักษณ์อักษรขึ้นมาภายหลัง เพื่อประกันหรือรับรองสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีมาก่อนสิทธิทางกฎหมาย แม้กฎหมายจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของบุคคล แต่ในขณะเดียวกันก็มีผลในทางจำกัดสิทธิของบุคคลที่มีมาแต่เดิมด้วยเช่นกัน

สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเสรีภาพแห่งความเป็นมนุษย์ของบุคคล มนุษย์สมควรได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพนับถือบนพื้นฐานแห่งความเท่าเทียมกันจากเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน โดยไม่ถือเอาความแตกต่างทางกายภาพ ความเชื่อ และฐานะมาเป็นอุปสรรค นั่นคือ การยอมรับความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาคกัน แต่สิทธิตามกฎหมายเป็นสิทธิแห่งความเป็นสมาชิกของสังคม สิทธิแห่งความเป็นพลเมืองของรัฐ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของสถานภาพของบุคคลในสังคมหรือในรัฐ

สิทธิตามกฎหมายของบุคคลจึงแตกต่างกันตามเชื้อชาติ ความคิด ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น แม้กฎหมายจะคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์โดยการให้ “เสรีภาพมหาชน” ซึ่งเป็นเสรีภาพของบุคคลที่พึงมีในการอยู่ร่วมกันในสังคม แต่เสรีภาพดังกล่าวก็หมายถึง “ความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ซึ่งไม่ละเมิดต่อผู้อื่น ดังนั้น การใช้สิทธิตามธรรมชาติของแต่ละบุคคลจึงมีขอบเขตเพื่อที่จะให้หลักประกันแก่สมาชิกผู้อื่นในสังคมว่าจะได้รับสิทธิเช่นเดียวกัน ขอบเขตนี้สามารถกำหนดได้โดยกฎหมายเท่านั้น” (รุ่งพงษ์ ชัยนาม. 2554: 45-46)

ตามบทบัญญัติที่รัฐที่มีการออกกฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่แปลงเพศแล้วในการเปลี่ยนคำนำหน้านามนั้นตามที่ได้มีการศึกษาไปแล้ว ในบทกฎหมายต่างประเทศจะเห็นได้ว่า ทั้งในประเทศเยอรมนี และประเทศญี่ปุ่นนั้น ต่างก็บัญญัติออกมาเป็นกฎหมายเฉพาะ กำหนดสิทธิและหน้าที่ให้ผู้ที่ต้องการจะผ่าตัดแปลงเพศปฏิบัติ ทั้งในเรื่องทางการแพทย์เกี่ยวกับอายุ สภาพร่างกาย และตัวยาที่ใช้ อีกทั้งยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับกฎหมายว่าเมื่อบุคคลนั้นแปลงเพศแล้ว ลำดับต่อไปต้องปฏิบัติอย่างไร เช่นเมื่อแปลงเพศตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายประเทศนั้นบัญญัติไว้แล้ว บุคคลดังกล่าวต้องไปขออนุญาตในการเปลี่ยนคำนำหน้านามกับหน่วยงานใด ตรงตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้ทำการเปลี่ยนคำนำหน้านามได้หรือไม่ เป็นต้น

ในกรณีประเทศไทยเคยมีการเสนอร่างกฎหมายเกี่ยวสิทธิและสถานะของบุคคลที่แปลงเพศหรือบุคคลที่เป็นรักร่วมเพศ ที่ผ่านมาก็มีร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงหลัก ๆ อยู่สองฉบับที่ได้ทำการศึกษามาแล้วในบทกฎหมายไทย คือ ร่างพระราชบัญญัติรับรองสิทธิบุคคลที่แปลงเพศ พ.ศ. กับร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. โดยเหตุผลในการเสนอร่างพระราชบัญญัติรับรองสิทธิบุคคลที่แปลงเพศนั้น มีว่า “เนื่องจากในปัจจุบันบุคคลที่มีความประสงค์จะแปลงเพศมีเป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่มียกกฎหมายรองรับสิทธิของบุคคลดังกล่าว ส่งผลให้ต้องประสบปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการประกอบอาชีพ การใช้

คำนำหน้านาม ตลอดจนในการทำนิติกรรมต่างๆ ประกอบกับในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้คุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศและสภาพทางกายหรือสุขภาพจะกระทำมิได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการรับรองสิทธิของบุคคลผู้ได้รับการแปลงเพศแล้ว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” และเหตุผลในการเสนอร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิตนั้นก็มีอยู่ว่า “โดยที่ปัจจุบันมีคู่ชีวิตเพศเดียวกันจำนวนมากที่ใช้ชีวิตร่วมกันตั้งครอบครัวทั่วไป แต่สถานภาพของคู่ชีวิตดังกล่าวไม่มีกฎหมายรับรองไว้ จึงทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายทั้งในเรื่องของสิทธิและหน้าที่อันพึงมีพึงได้ ซึ่งขัดกับหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 4 มาตรา 5 มาตรา 26 มาตรา 30 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และตามหลักการในปญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนสมควรให้มีกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและรับรองการจดทะเบียนคู่ชีวิตเพศเดียวกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้” ที่ต้องกล่าวถึงร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิตนั้นก็เพราะเป็นร่างกฎหมายที่ให้สิทธิแก่บุคคลอีกเพศหนึ่ง นอกจากเพศปกติและเป็นร่างกฎหมายล่าสุดที่ถูกเสนอให้รัฐสภาพิจารณา เมื่อได้ดูจากเหตุผลในการเสนอร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิตนั้น มีส่วนหนึ่งที่อ้างถึงหลักการในปญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนอีกด้วย เหตุก็เพราะว่าทั้งกฎหมายภายในประเทศและในระดับระหว่างประเทศต่างได้บัญญัติถึงสิทธิมนุษยชนที่คนทุกคนพึงจะได้รับจากการรับรองและคุ้มครองของรัฐ จึงได้นำมาอ้างไว้ด้วย

เมื่อยังเป็นเพียงร่างกฎหมายที่ยังอยู่ในระหว่างพิจารณาเท่านั้น ความเป็นไปได้ที่กฎหมายนี้จะออกมาบังคับใช้จึงไม่อาจทราบได้ว่าจะต้องใช้เวลาอีกนานเท่าใด ผลกระทบที่เกิดขึ้นในรูปของผลทางกฎหมายก็จะเป็นในเรื่องของรัฐเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ และเป็นกรณีที่รัฐไม่ได้ให้ความคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล และ

ผลกระทบที่เกิดขึ้นในสภาวะที่ต้องดำรงชีวิตอยู่ในสังคมต่อกลุ่มบุคคลที่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานะของตนตามเพศใหม่ได้ เช่น ผลกระทบในด้านโอกาสในการประกอบอาชีพ หรือการทำนิติกรรมต่างๆ เป็นต้น

อีกประการหนึ่งที่ภาครัฐควรที่จะตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิของกลุ่มบุคคลเหล่านั้น เหตุก็เพราะในปัจจุบันวิทยาการทางการแพทย์ได้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ชายที่อยากเป็นหญิงหรือหญิงที่อยากเป็นชาย ก็สามารถที่จะได้รับการผ่าตัดเปลี่ยนเพศสภาพของตนได้ เพราะในปัจจุบันนี้บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นชายรักชาย หญิงรักหญิง หรือบุคคลที่ผ่าตัดแปลงเพศ เป็นต้นนั้น มีความกล้าในการเปิดเผยตัวตนมากยิ่งขึ้น ไม่หลบซ่อนหรือนิยมทางเพศที่แท้จริงของตนอีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ในทางการแพทย์ ประเทศไทยมีข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม เรื่อง เกณฑ์การรักษาเพื่อแปลงเพศ พ.ศ. 2552 ที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ 2552 โดยราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย เป็นแนวทางการปฏิบัติที่ซึ่งราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทยได้ทำการเชิญจิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ มาร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติ โดยอาศัยหลักการรวบรวมหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนในการเลือกข้อมูลการศึกษามาพิจารณา ร่วมกับอาศัยความเห็นในฐานะผู้เชี่ยวชาญประกอบกัน เพื่อให้จิตแพทย์พิจารณานำไปใช้ ซึ่งคณะกรรมการแพทยสภาได้เห็นถึงความสำคัญของผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศจึงต้องรักษาตามหลักวิชาการทางการแพทย์ ด้วยการรักษาด้วยวิธีการแปลงเพศนั้นจะกระทำได้ในรายที่ผู้ป่วยนั้นเป็นโรคที่มีข้อบ่งชี้ว่าสมควรรักษาด้วยการแปลงเพศ และมีความสามารถในการปรับตัวกับเพศใหม่ได้ การรักษาจำเป็นต้องร่วมมือกันระหว่างจิตแพทย์ กุมารแพทย์หรืออายุรแพทย์ เฉพาะทางระบบต่อมไร้ท่อ ศัลยแพทย์ สูตินรีแพทย์

โดยดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติในการช่วยเหลือและการรักษาโรคอย่างถูกต้อง

ในประเด็นทางด้านการออกกฎหมายเพื่อรับรองสิทธิของผู้ผ่าตัดแปลงเพศ ขั้นตอนในการยื่นคำร้องขอผ่าตัดแปลงเพศที่เกี่ยวกับกระบวนการทางการแพทย์ และขั้นตอนของการยื่นคำร้องขอแก้ไขคำนำหน้านามที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางด้านกฎหมายควรที่จะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของอายุของผู้ที่จะผ่าตัดแปลงเพศ แพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้ามาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำกับผู้ผ่าตัดแปลงเพศว่าควรเป็นแพทย์ทางด้านใดบ้างและมีจำนวนกี่ท่าน มีหลักเกณฑ์การให้คำรับรองเพื่อที่จะอนุญาตให้ทำการผ่าตัดได้ เป็นต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าที่ต้องเป็นเช่นนี้เป็นเพราะถ้าหลักเกณฑ์และกระบวนการทางการแพทย์ และหลักเกณฑ์และกระบวนการทางกฎหมายไม่มีความสอดคล้องกันแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาและสร้างความสับสนแก่ผู้ที่ต้องการผ่าตัดแปลงเพศ เพราะถ้าทำถูกต้องตามหลักเกณฑ์และกระบวนการในด้านหนึ่ง อาจจะผิดหลักเกณฑ์หรือกระทำไม่ครบขั้นตอนในอีกด้านหนึ่งก็เป็นได้ เช่น ถ้าทำถูกต้องตามหลักเกณฑ์ในทางการแพทย์ แต่อาจไม่ครบหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด บุคคลนั้นก็ไม่มีสิทธิในการขอเปลี่ยนคำนำหน้านามต่อไปเช่นเดิม ดังนั้น ประเทศไทยควรที่จะต้องมีการศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนที่จะมีบทกฎหมายออกมาบังคับใช้ โดยจะต้องคำนึงถึงบริบทของสังคมไทย วิวัฒนาการทางการแพทย์ และบทบัญญัติทางด้านกฎหมายที่สามารถจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน

เมื่อร่างพระราชบัญญัติรับรองสิทธิบุคคลที่แปลงเพศ พ.ศ. ที่ถูกเสนอต่อรัฐสภาเป็นอันตกไปแล้ว ต่อมาจึงได้มีการเสนอร่างกฎหมายเกี่ยวกับบุคคลรักร่วมเพศขึ้นอีกคือ ร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. ซึ่งเป็นร่างกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในทางครอบครัวของคู่สมรสที่เป็นเพศเดียวกัน ที่ผู้เขียนเสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นเพราะความเป็นไปได้ที่จะนำบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของผู้ที่ทำการผ่าตัดแปลงเพศมาบัญญัติไว้ในร่างกฎหมายฉบับดังกล่าว เพราะตามบริบทแล้วนั้นตัว

บทบัญญัติก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับเพศที่มีความหลากหลาย ที่ไม่ใช่เพศชายหญิง และที่ผู้เขียนได้เสนอให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของผู้แปลงเพศอยู่ในร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. ก็เพราะตัวบทมาตราอาจจะมีเพียงไม่กี่มาตราเท่านั้น อีกทั้งถ้าเสนอเป็นร่างกฎหมายฉบับใหม่ขึ้น อาจจะเป็นการยากที่ร่างกฎหมายจะผ่านรัฐสภาออกมาบังคับใช้เป็นกฎหมายได้ ผู้เขียนจึงเห็นว่าถ้าได้บัญญัติตัวบทกฎหมายให้เป็นส่วนหนึ่งในร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. น่าจะเป็นการสมควรมากกว่า

โดยที่บทบัญญัติทางกฎหมายควรจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กับแนวทางปฏิบัติทางการแพทย์ ซึ่งหลักเกณฑ์ทางการแพทย์เกี่ยวกับผู้ที่จะผ่าตัดแปลงเพศ ก็คือ ข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรมเรื่อง เกณฑ์การรักษาเพื่อแปลงเพศ พ.ศ. 2552 ที่ว่าด้วยหลักเกณฑ์ของผู้ที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศ และแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ 2552 โดยราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ผู้ต้องการผ่าตัดแปลงเพศจะต้องปฏิบัติคือ หลักเกณฑ์ตามแนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ โดยในลำดับแรกที่ต้องให้ผู้ที่มีปัญหาในด้านนี้เข้าพบจิตแพทย์เพื่อที่จะได้ทำการพูดคุยกับผู้ป่วยก่อน เพราะบุคคลนั้นอาจไม่ต้องทำการรักษาโดยการแปลงเพศเสมอไป แต่ถ้าบุคคลนั้นต้องการที่จะแปลงเพศ และจิตแพทย์ลงความเห็นให้ทำการผ่าตัดได้ บุคคลนั้นก็สามารถที่จะทำการผ่าตัดแปลงเพศได้

เอกสารอ้างอิง

- กุลพล พลวัน. (2520). **สิทธิมนุษยชนกับสหประชาชาติ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรสัมพันธ์.
- มปน. ข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม เรื่อง เกณฑ์การรักษาเพื่อแปลงเพศ พ.ศ. 2552, สืบค้นวันที่ 5 กรกฎาคม 2557, จาก http://www.tmc.or.th/service_law02.php

ราชวิทยาลัยจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. **แนวทางการปฏิบัติสำหรับจิตแพทย์ในการช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาเอกลักษณ์ทางเพศ 2552**, สืบค้นวันที่ 25 กรกฎาคม 2557 จาก http://www.rcpsych.org/detail_new.php?news_id=200

รุ่งพงษ์ ชัยนาม. (2554). **รวมบทความสิทธิมนุษยชน ประวัติศาสตร์ และภาษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์อักษร. หน้า 45-46.

วรภรณ์ อินทนนท์. (2552). **การรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานแก่ปัจเจกชนบนพื้นฐานของความหลากหลายทางเพศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วัชรินทร์ สังข์แก้ว. (2549). **คำสั่งทางปกครองกับผู้แปลงเพศ**. วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมาราช.

Ota, Chiaki. **Act on Special Cases in Handling Gender for People with Gender Identity Disorder (Japan) Law No.111 of 2003**. Retrieved Aug. 20, 2013 from http://blog.hawaii.edu/aplpj/files/2013/01/APLPJ_14.1_Ota_vFINAL.pdf

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวกนกนันท์ ศรีศุชา
 สถานที่อยู่ 554/29 อาคารอินสปิรเผลคอนโด
 ช.รามคำแหง 24 ถ.รามคำแหง
 หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240
 ตำแหน่งปัจจุบัน ทนายความ
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ.2552 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง
 พ.ศ.2557 นิติศาสตรมหาบัณฑิต สถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

The Leadership and Work Motivation of Employees at Thai Foods Group of Company Limited

ทิมมิกา เครือเนตร¹, ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร² และดร.บุญเรือง ศรีเหรียญ³

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 700 คน ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของยามานะที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าสถิติที่แบบมีอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือผู้นำแบบทำงานเป็นทีม รองลงมา ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และผู้นำแบบทางสายกลาง ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค้ำจุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ตามลำดับ

5. ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีความสัมพันธ์กับ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย

อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย

อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

แรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ตามลำดับ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ

Abstract

The research aims to 1) study the leadership style of supervisors and work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited; and 2) study the relationship between leader's behavior and work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited. The population of this research was 700 employees of Thai Foods Group of Company Limited. The appropriate sample size of 255 employees was calculated from Taro Yamane's formula at the tolerances level of 0.05. The tool for data collection was a questionnaire and the statistics methods used for data analysis included frequencies, percentage, means, Standard Deviations, t-test and multiple regression analysis stepwise model.

The results of this study found that:

1. The leadership styles of supervisors at Thai Foods Group of Company Limited for overall aspects were at a high level. Ranking from the highest to the lowest were as follows; team management, country club management, authority compliance, impoverished management, and middle of the road management.

2. Work motivations of employees at Thai Foods Group of Company Limited were at a high

level. Considering each aspects found that the motivation factors and hygiene factors were also at a high level.

3. The relationship between leadership of supervisors and work motivation of the employees at Thai Foods Group of Company Limited considered by motivation factors found that country club management and middle of the road management showed a correlation and was statistically significant at .05 level. However, country club management and middle of the road management showed a negative correlation toward the work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited. The research results of motivation factors classified from the highest to the lowest were as follows; country club management, authority compliance, middle of the road management, impoverished management and team management.

4. The relationship between leadership of supervisors and work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited considered by hygiene factors found that impoverished management, middle of the road management and team management showed a correlation statistically significant at .05 level. Meanwhile, team management showed a negative correlation toward work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited. The research results of hygiene factors considered from the highest to the lowest were as follows; impoverished management, team management and middle of the road management.

5. The relationship between leadership of supervisors and work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited considered by the leadership style found that country club management and impoverished management indicated a correlation toward work

motivation and was statistically significant at .05 level. As a result, country club management and team management caused a negative correlation toward work motivation of employees at Thai Foods Group of Company Limited. The research results of the leadership style considered from the highest to the lowest were as follows; country club management, impoverished management, authority compliance and middle of the road management.

Keyword: The leadership, Motivation

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการณ์ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารไร้พรมแดนทำให้เกิดการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจการค้า อุตสาหกรรม และพลังงาน ซึ่งทำให้ผู้คนในสังคมต่างได้รับผลกระทบจากความเคลื่อนไหวดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (รุ่งทิพา อินตะใจ, 2553) การบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ต้องมีการบริหารจัดการทั้งทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุด ที่จะช่วยสรรค์สร้างให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทาง ในการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม พัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ได้อย่างเต็มความสามารถ และอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม คือแรงจูงใจในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรบางคนทำงานเพื่อหวังที่จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือนเป็นผลตอบแทน แต่บางคนอาจจะมีความต้องการทางจิตใจ ในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมอยู่กับองค์กร หรืออาจจะต้องการตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งแรงจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงเป็นต้องใช้

วิธีการจูงใจเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถ และเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวจิตใจ มีการจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้ เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กร ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะช่วยให้พนักงานมีความกระตือรือร้น เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ทำให้สามารถบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพราะบุคลากรที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมจะทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จตามมา (ดุลพร อิมใจ, 2552) บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เป็นกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจ ปศุสัตว์ครบวงจรรายหนึ่งในประเทศไทย ที่มีพัฒนาการทางธุรกิจการเลี้ยงสัตว์มายาวนานกว่า 20 ปี โดยเริ่มต้นจากฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อในปี 2530 และได้เติบโตขยายกิจการด้วยความมั่นคง และมีประสิทธิภาพ และยังสามารถแข่งขันกับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันได้ทั่วโลก ในการดำเนินธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการผลิตภัณฑ์ที่เพิ่มขึ้นจากลูกค้าจึงต้องขยายอัตราการผลิต เพิ่มเครื่องจักร เพิ่มพนักงาน และจำเป็นต้องสร้างพนักงานระดับผู้นำขึ้นมา เพื่อสนับสนุนการทำงาน แต่ในปัจจุบันประสบการณ์ทำงานของหัวหน้างานและความรู้ความสามารถด้านการบริหารยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสม การกระตุ้นการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายยังไม่ดีพอ ส่งผลให้พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และขาดแรงกระตุ้นในการทำงานจากหัวหน้างาน อีกทั้งส่งผลถึงแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลที่จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กร จากเหตุดังที่

กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการบริหารงาน การคัดเลือกสรรหาบุคลากร การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพนักงานที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ทำให้บริษัท สามารถดำเนินธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

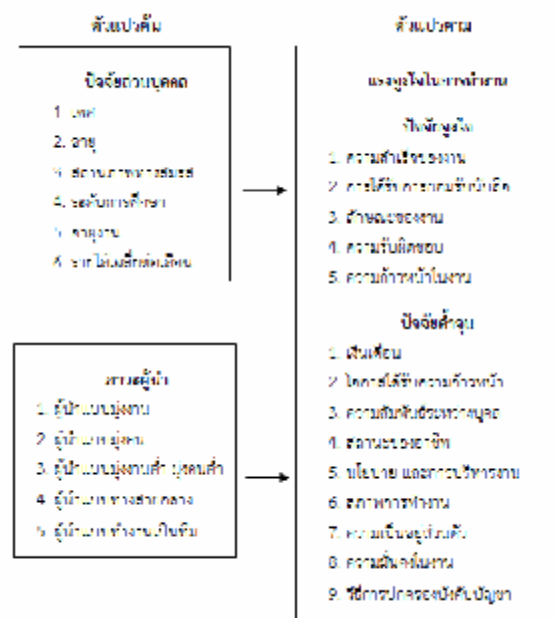
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 700 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ ตุลาคม 2550)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด กำหนดขนาดของตัวอย่าง ด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967 อ้างถึงใน สิทธิธีรธรรม, 2550) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254.54 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 255 คน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีรูปแบบผู้นำ 5 รูปแบบของเบลค และมูตัน (Blake & Mouton, 1964) และใช้ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ เฮิร์ซเบิร์กและคณะ (Herzberg et, al. 1959) โดยสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนา เพื่อถามระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แบ่งเป็น 5 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบมุ่งงานต่อผู้ร่วมงาน ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม จำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's Scale)

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวิธีการสร้างแบบสอบถาม พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามหาค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

4. สร้างแบบสอบถามหาค่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

5. นำแบบสอบถามไปเสนอคณะกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบพิจารณาหาข้อบกพร่อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาไปทำการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังนี้

6.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่เป็นการแสดงระดับความคิดเห็นของภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคำถามในแต่ละข้อ ตรงตามจุดประสงค์ของการศึกษาหรือไม่ จากนั้น จึงมาแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

6.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแล้วมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Operational Definition Congruence: IOC) (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2545) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามปฏิบัติการ ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มี

ค่า IOC น้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำเท่ากับ 0.88 และค่าดัชนีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานเท่ากับ 0.90

6.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิธีการของครอนบัท (Cronbach อ้างถึงใน บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม 2556 เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด จำนวน 255 ชุด ด้วยวิธีการสุ่มแจกอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 และเพศชาย จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมาคืออายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 อายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70

สถานภาพทางสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาคือมัธยมศึกษา/ปวช. หรือต่ำกว่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมามีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มีอายุงาน 11-20 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60

การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด

ภาวะผู้นำของหัวหน้างาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.463) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.588) รองลงมาผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.888) ผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.616) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.823) และผู้นำแบบทางสายกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.674)

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.338) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ คือความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.681) รองลงมาความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.972) การได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.753) ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.946) และลักษณะของงาน อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.711) ปัจจัยค่าเงิน คือ เงินเดือนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.763) โอกาสได้รับความก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.918) สภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.692) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.875) ความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.737) สถานะของอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.862) ความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.751) นโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.780) และวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.955) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจกับภาวะผู้นำ และปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน พบว่า

ในรูปแบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.218$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.371$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจได้ร้อยละ 13.80 ($R^2 = 0.138$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.718

ในรูปแบบที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.292$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.490$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.242$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.258$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานสามารถร่วมกันอธิบายความผัน

แปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 20.30 ($R^2 = 0.203$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.069

ในรูปแบบที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.304$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.516$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.259$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.306$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($B = -0.127$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.164$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 23.00 ($R^2 = 0.230$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.507

ในรูปแบบที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.349$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.593$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.232$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.274$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.196$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.253$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.157$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.248$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 27.50 ($R^2 = 0.275$)

ในรูปแบบที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.382$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.649$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.180$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.212$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.273$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.352$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.183$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.288$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.185$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.208$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 30.20 ($R^2 = 0.3020$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.237

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ

จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจกับภาวะผู้นำ และปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน พบว่า

ในรูปแบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R = 0.406$, $B = 0.153$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.406$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ด้านปัจจัยจูงใจได้ร้อยละ 16.50 ($R^2 = 0.165$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.270

ในรูปแบบที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.165$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.436$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.105$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.198$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ตส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 20.30 ($R^2 = 0.203$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.649

ในรูปแบบที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.144$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = 0.382$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.141$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = -0.267$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.085$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = 0.185$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 22.90 ($R^2 = 0.229$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.560

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ

จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค่าจ้างของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีความสัมพันธ์กับ

แรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด กับภาวะผู้นำ และปัจจัยส่วนบุคคลของหัวหน้างาน พบว่า

ในรูปแบบที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R = 0.266$, $B = -0.101$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = -0.266$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสามารถอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด กับภาวะผู้นำ ได้ร้อยละ 7.10 ($R^2 = 0.071$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 4.245

ในรูปแบบที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.147$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = -0.385$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.142$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = 0.347$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 17.70 ($R^2 = 0.177$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.899

ในรูปแบบที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.174$ ในรูปของคะแนน หรือ $Beta = -0.457$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจ

ในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.130$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.317$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.103$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.188$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 20.50 ($R^2 = 0.205$) โดยมีค่าคงที่เท่ากับ 3.653

ในรูปแบบที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.189$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.496$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.159$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.387$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีผลทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.108$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = 0.197$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) และภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = -0.085$ ในรูปของคะแนนดิบ หรือ $Beta = -0.169$ ในรูปของคะแนนมาตรฐาน) โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ได้ร้อยละ 22.90 ($R^2 = 0.229$)

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน

บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ

จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ปรากฏผลดังนี้ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมาผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับมาก ผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับมาก ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำอยู่ในระดับมากและผู้นำแบบทางสายกลางอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยทดสอบความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน มีดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์

และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ตามลำดับ และสามารถแสดงได้ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$YY01 = 4.237 - 0.382 (LED02) + 0.180 (LED01) - 0.273 (LED04) + 0.183 (LED03) + 0.185 (LED05)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน } YY01 = - .649 (LED02) + 0.212 (LED01) 0.352 (LED04) + 0.288 (LED03) + 0.208 (LED05)$$

3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลางและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับปัจจัยจำเป็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจำจูงของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจำจูงของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบทางสาย

กลาง ตามลำดับ และสามารถแสดงได้ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ เขียนได้

$$YY02 = 3.560 + 0.144 (LED03) - 0.141 (LED05) + 0.085 (LED04)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เขียนได้

$$YY02 = 0.382(LED03) - 0.267 (LED05) -0.185 (LED04)$$

3.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลทางลบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีตัวแปรใดเข้าสมการ จะเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานกับภาวะผู้นำของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ แบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบทางสายกลางตามลำดับ และสามารถแสดงได้ด้วยสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$YY00 = 3.894 - 0.189 (LED02) + 0.159 (LED03) + 0.108 (LED01) - 0.085 (LED04)$$

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน เขียนได้

$$YY00 = -0.496 (LED02) + 0.387 (LED03) + 0.197 (LED01) - 0.169 (LED04)$$

การอภิปรายผล (Discussion)

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.1 ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน พนักงานมีความเห็นว่า หัวหน้างานมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานแต่ละคน ในการปฏิบัติงานจะเป็นผู้เสนอแนะแนวทางให้กับพนักงาน ไม่ชอบให้พนักงานคุยกันเรื่องไม่จำเป็นในระหว่างทำงาน และสนับสนุนให้ปฏิบัติงานเต็มความรู้ เต็มเวลา เต็มความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมของผู้นำของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. (2545) กล่าวไว้ว่าพฤติกรรมผู้นำซึ่งมุ่งที่ผลผลิตหรืองาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งหรือเน้นที่ผลผลิตหรืองาน โดยจะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามกับผู้นำที่เน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ เน้นที่การทำงาน เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำแบบนี้จะมองว่าผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานเป็นเพียงปัจจัยอย่างหนึ่งที่ใช้ทำงานให้สำเร็จเท่านั้น

1.2 ด้านผู้นำแบบมุ่งคน พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานมีความรู้สึกว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้พนักงานชอบตนเท่าๆ กับทำให้พนักงานเหล่านั้นทำงานให้เต็มที่ เมื่อเห็นพนักงานไม่มีความสุขมักจะดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง การเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่างๆ ให้แก่พนักงาน และอาจมอบหมายงานที่ยากให้พนักงานที่ยังขาดประสบการณ์ทดลองทำ แต่ถ้าประสบปัญหาความยุ่งยากมักจะถอนงานกลับคืนมา สอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์หรือพฤติกรรมของผู้นำ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น. 2545) กล่าวไว้ว่าผู้นำที่มุ่งคน เป็นลักษณะของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพนักงาน และพยายามที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจหรือเป็นลักษณะผู้นำที่มีการแสดงออกในพฤติกรรม ที่

ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับนับถือในความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความห่วงใยและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ ช่วยเหลือเรื่องงาน ละเรื่องส่วนตัว มีท่าทีของความเป็นมิตร และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้าพบได้ตลอดเวลา มีการปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค สร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน

1.3 ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานมักทำงานประจำไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีจุดหมาย บริหารงานโดยไม่มีการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ดี ปล่อยให้ทำงานตามลำพัง โดยไม่มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผล และชอบอยู่ตามลำพัง ไม่ค่อยสนทนา และสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน สอดคล้องการศึกษาย่อยการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540) กล่าวไว้ว่า ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ จะสนใจคน และสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำและมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

1.4 ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง พนักงานมีความเห็นว่าหัวหน้างานรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้หมดวาลที่สุดเท่าที่จะทำได้ วัตถุประสงค์ในการทำงานของหัวหน้างาน คือ ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ โดยไม่ให้กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็นตัดสินใจที่จะดำเนินการเรื่องต่างๆ ด้วยตนเอง แล้วพยายามชักจูงให้พนักงานเห็นคล้อยตาม และมอบหมายงาน ตามความสามารถของพนักงานให้ปฏิบัติเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาย่อยการบริหารงานของเบลค และมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2540) กล่าวไว้ว่าผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จาก

การปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

1.5 ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พนักงานมีความเห็นว่าการทำงานของหัวหน้างานและพนักงานกับจุดมุ่งหมายของบริษัท มีลักษณะที่คล้ายคลึงและเป็นไปในทางเดียวกัน เมื่อหัวหน้างานสนทนากับพนักงานจะพยายามทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ และเป็นกันเอง ในการวางแผนงานการบริหารงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และกำหนดเป้าหมาย และให้พนักงานปฏิบัติงานตามความสามารถ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) กล่าวว่า ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงาน และขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือความต้องการขององค์การ และความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะ หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยกระตุ้นคือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน คือเงินเดือน โอกาส

ได้รับความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการบริหารงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชฐ ทรวงโพธิ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า บุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จสูงสุด รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านผู้บริหารแรงจูงใจด้านการยอมรับ และแรงจูงใจด้านสถานะทางสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกฤต วัฒนากุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สายไฟฟ้าบาง กอกเคเบิล จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านจูงใจมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับส่วนปัจจัยอื่นน้อย พบว่า มีความพึงพอใจในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก

2.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ดังนี้

2.1.1 ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัดด้านปัจจัยจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานหัวหน้างานเป็นผู้เสนอแนะแนวทาง หัวหน้างานมักทำงานประจำไปเรื่อยๆ อย่างไม่มีจุดหมาย และเมื่อพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ หัวหน้า

งานจะช่วยให้นักงานผู้นั้นสามารถหาทางออกได้ สอดคล้องกับการ ศึกษาข่ายการบริหารงานของ เบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) กล่าวว่าผู้นำแบบมุ่งงานจะเป็น ผู้วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติ เน้นผลผลิต ผู้นำ แบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ผู้บริหารจะสนใจคน และ สนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่ง สมาชิกภาพขององค์กรและผู้นำแบบทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญแก่คนและงานเน้นการทำงานอย่าง มีประสิทธิภาพ มีการยอมรับความสามารถของแต่ละ บุคคลก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.1.2 ด้านปัจจัยจำจน พบว่า ตัวแปรภาวะ ผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้าน ปัจจัยจำจน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำและผู้นำแบบทางสาย กลาง มีความสัมพันธ์และมีผลต่อแรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัดด้าน ปัจจัยจำจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากหัวหน้างานเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำ ให้พนักงานชอบตนเองๆ กับทำให้พนักงานเหล่านั้น ทำงานให้เต็มที่ เห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์ พิเศษต่างๆ ให้แก่พนักงาน เห็นว่าการร้องทุกข์เป็น เรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ก็ได้พยายามที่จะแก้ไขให้ นุ่มนวลที่สุดเท่าที่จะทำได้และวัตถุประสงค์ในการ ทำงาน คือ ปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ให้ กระทบกระเทือนผู้ใดเกินกว่าความจำเป็น สอดคล้อง กับการศึกษาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (The Managerial Grid) เบลคและมูตัน (Blake & Mouton, 1964 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540) กล่าวว่าผู้นำแบบมุ่งคนสูง จะเน้นการใช้ มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการ มุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบทางสายกลาง เน้นขวัญความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้น ตามความคาดหวังของผู้บริหารมีการประนีประนอมใน การจัดการกับความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

ด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน หัวหน้างานควรแนะนำให้พนักงานปฏิบัติตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ของ บริษัท ในการมอบหมายงานควรคำนึงถึงประสิทธิภาพ และความสามารถของพนักงานคนนั้น และพยายาม กระตุ้นให้ได้ผลงานมากขึ้น

2) ด้านผู้นำแบบมุ่งคน หัวหน้างานควรดูแลเอา ใจใส่ด้านสวัสดิการ และผลประโยชน์ต่างๆ ของ พนักงาน การปฏิบัติต่อพนักงานควรปฏิบัติด้วยความ ยุติธรรม มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

3) ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ หัวหน้า งานควรดูแลใส่ใจเมื่อมีงานนโยบายใหม่ๆ และเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น เมื่อผลงาน ไม่ได้ผลดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ หัวหน้างานควร ชี้แจงให้พนักงานทราบ และขอให้พนักงานทุกคน ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

4) ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง หัวหน้างานควร ใช้วิธีการประนีประนอมในการบริหารงาน และถ้ามีงาน เร่งด่วนหัวหน้างานควรมอบหมายงานให้พนักงานได้ ทำแม้ว่างานนั้นจะต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน เพิ่มขึ้น

5) ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม หัวหน้างาน ควรหาสาเหตุของความขัดแย้งแล้วใช้กระบวนการ แก้ปัญหาอย่างมีหลักเกณฑ์เมื่อเผชิญกับความขัดแย้ง พยายามทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจว่าจะได้รับ ผลประโยชน์ที่ยุติธรรม และเมื่อพนักงานไม่สามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ควรช่วยให้พนักงานผู้นั้น สามารถหาทางออกให้ได้

ด้านแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

1) ด้านปัจจัยจูงใจ พนักงานควรสามารถ แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานให้ได้ ในการ ปฏิบัติงานต้องการได้รับการยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา พนักงานต้องการได้รับมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มที่รวมทั้งการได้มีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

2) ด้านปัจจัยด้านคน พนักงานต้องการสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเพียงพองานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติที่ดีเมื่อได้ร่วมงานกับบริษัท การบริหารงานในบริษัทควรมีระบบแบบแผนที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในการทำงานควรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากบ้านถึงบริษัทควรมีค่าและมีความสำคัญต่ออนาคต ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับตัวแปรอื่นๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน ความยุติธรรมในองค์กร และการลาออก เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กรต่อไป

2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด เช่น ทัศนคติต่องาน สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัดดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ดูลพร อิ่มใจ. (2552). การจัดการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในสถานประกอบการ: กรณีศึกษา บริษัท หวพลาสติกอุตสาหกรรม (สระบุรี) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์. (2545). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการ

ประเมินผลการศึกษา (หน่วยที่ 3). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พิเชฐ ทรวงโพธิ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่าง

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

รุ่งทิพา อินตะใจ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน). ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ. (2545). องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สิทธิ์ ชีรสรณ์. (2550). แนวคิดพื้นฐานทางการวิจัย. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2542) พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Blake, R., & Mouton, J. (1964). The Managerial Grid: The key to leadership excellence. Houston, TX: Gulf.

Herzberg, Frederick; & Mausner, Bernarol; & and Synderman, Barbara Bloch. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons, inc.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวทิมมิกา เครือเนตร
สถานที่อยู่ 99/341 ม. 6 ต.ลาดสวาย
อ.ลำลูกกา จ.ปทุมธานี
ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานฝ่ายการตลาด
สถานที่ทำงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเซ้นทรัล
จำกัด 7/3 ม.1 ต. คลองหนึ่ง
อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12130

ประวัติการศึกษา
พ.ศ.2548 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี
จากมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ.2558 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์

อำนาจการสอบสวนคดีความผิดที่ได้กระทำนอกราชอาณาจักร
: ศึกษากรณีพนักงานอัยการกับ DSI
Authority to Investigate Offenses Committed Abroad
: Case Study Prosecutor with The DSI

นาฏอนงค์ ขำเจริญ¹ ผศ.ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก² และ รศ.ปิยะนุช โปตะวณิช³

บทคัดย่อ

จากสภาพอาชญากรรมที่มีลักษณะยุ่งยาก สลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้นนี้ทำให้การรวบรวม พยานหลักฐานในการกระทำความผิดเป็นไปได้ยาก ประกอบกับเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ในการปราบปราม ผู้กระทำความผิดในปัจจุบันไม่สามารถที่จะปราบปราม อาชญากรรมได้อย่างทันทั่วทั้งและมีประสิทธิภาพอีกต่อไปจนอาจเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อ ประเทศชาติได้ ทั้งการปฏิบัติงานของหน่วยงานใน กระบวนการยุติธรรมของไทยยังคงขาดความเชื่อมโยง และการบูรณาการร่วมกันทำให้บาปเคราะห์ยังคงเกิด แก่ประชาชนอยู่เอง ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้พยายาม หาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความจำกัดดังกล่าว ของหน่วยงานตำรวจอย่างจริงจังโดยการจัดให้มี หน่วยงานพิเศษขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่มีความ ยุ่งยากซับซ้อนนั้น ได้มีการจัดตั้งกรมสอบสวน คดีพิเศษ (DSI) ขึ้นและมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการ สืบสวนคดีที่มีลักษณะเป็นคดีพิเศษได้โดยเฉพาะ อย่างไรก็ดี การที่รัฐจัดให้มีหน่วยงานต่างๆเพิ่มขึ้นเพื่อ มารับมือกับปัญหาอาชญากรรมนั้นทำให้รัฐต้องประสบ กับปัญหาใหม่ตามมาอีกนานัปการ ไม่ว่าจะเป็นด้าน โครงสร้างองค์กร บุคลากรและการซ้ำซ้อนกันของ อำนาจของแต่ละหน่วยงานที่รัฐจัดขึ้น ทั้งยังก่อให้เกิด

ความสับสนในทางปฏิบัติอันสืบเนื่องมาจากความไม่ ชัดเจนในตัวบทกฎหมาย โดยเฉพาะหากเป็นคดี พิเศษที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจตาม พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 และ คดีดังกล่าวเป็นความผิดนอกราชอาณาจักรตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ด้วยนั้น ใครควรมีอำนาจสอบสวน องค์กรสอบสวนคดี พิเศษมีอำนาจสอบสวนได้เองหรือต้องได้รับมอบหมาย จากอัยการสูงสุดก่อน กรณียังเกิดความสับสนในทาง ปฏิบัติซึ่งบางครั้งอาจเกิดความชะงักงันในการปฏิบัติ หน้าที่ด้วยเกรงจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบอัน จะส่งผลถึงอำนาจฟ้องของพนักงานอัยการซึ่งจะ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประชาชนในสังคมและ กระบวนการยุติธรรมอย่างมาก

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับขอบเขต การใช้อำนาจในการสอบสวนความผิดนอ กราชอาณาจักรขององค์กรอัยการ กล่าวคือ คดีนอ กราชอาณาจักรที่อัยการสูงสุดหรือผู้รักษากฎหมายเป็น ผู้รับผิดชอบทำการสอบสวน ตามประมวลกฎหมายวิธี พิจารณาความอาญามาตรา 20 นั้น ต้องตีความที่เกิด เหตุตามหลักภูมิศาสตร์ ปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจ ในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรของกรม สอบสวนคดีพิเศษเป็นกฎหมายที่บัญญัติลักษณะ ความผิดที่เป็นคดีพิเศษไว้เป็นการเฉพาะ และปัญหา อำนาจในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 มี แนวคิดเป็นสองประการ กล่าวคือ แนวคิดแรกเห็นว่า ความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำนอก

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์

ราชอาณาจักร หมายความว่ากรณีตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 เท่านั้น แนวคิดที่สอง เห็นว่า ความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำลงนอกราชอาณาจักร หมายความว่าถึง ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 4 วรรคสอง มาตรา 5 มาตรา 6 มาตรา 7 มาตรา 8 และ มาตรา 9 โดยคดีดังกล่าวมีความคาบเกี่ยวกับต่างประเทศและการให้อัยการสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบจึงมีความเหมาะสมและเป็นกรณีกฎหมายได้บัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ ปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรกรณีเป็นคดีพิเศษระหว่างอำนาจสอบสวนของอัยการสูงสุด และ DSI

ผู้เขียนจึงได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 มาตรา 21 วรรคหนึ่ง (2) เป็น “มาตรา 21 คดีพิเศษที่จะต้องดำเนินการสืบสวนและสอบสวนพระราชบัญญัตินี้ได้แก่ คดีความผิดทางอาญาดังต่อไปนี้

(2) คดีความผิดทางอาญาอื่นนอกจาก (1) ตามที่ กคพ. มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ เป็น “คดีความผิดทางอาญาอื่นนอกจาก (1) ตามที่ กคพ. มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ แต่กรณีความผิดทางอาญานั้นเป็นความผิดนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 จะต้องได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุดก่อน เว้นแต่ เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่อาจเกิดความเสียหายแก่การสอบสวนพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะดำเนินการไปพลางก่อนแล้วแจ้งให้พนักงานอัยการทราบโดยเร็ว”

คำสำคัญ: คดีนอกราชอาณาจักร กรมสอบสวนคดีพิเศษ อำนาจสอบสวนของพนักงานอัยการ

Abstract

The crime that looks complicated more complex the collection of evidence offender is hard. According to the staff which is responsible for tilapia at present unable to suppress the crime

in a timely manner and effective anymore. Until may cause serious damage to the country. The performance of the organization. In the process industry, still lack the link and camphor estimates together. Make bad luck still happened to people. Because of this, the government has tried to find a way to fix the problem. From the limitation of such police agencies seriously. By providing a special unit. To solve the problem of crime with the complexity. Has set up the Department of special investigation (DSI). And has the authority directly in the investigation of a special case, It especially. However, the state provides various agencies increased to cope with the crime. The state faced new problems followed by various, whether the organizational structure. Personnel and repetition of the power of each unit, the state held, also cause confusion in practice arising from the unclear in legislation. In particular, if a special case investigation department has the power under the special investigation, the 2547 and the case such a wrong of the Kingdom under the criminal procedure code, section 20 Who should have the power to investigate. The special investigation organizations have the power to investigate or assigned by the attorney general. We are confused in practice, and sometimes it may cause stagnation on duty with the fear of a duty wrongfully. This will result in the power of the lawsuit which will cause damage to the people in the society and the judicial process greatly.

The study found that the problem about the scope of authority in the investigation of organizations outside fault prosecutor is the attorney general or deputy of the kingdom who is responsible for the investigation of Under The Criminal Procedure Code Section 20, must to interpret the scene based on the geography problems about power on the investigation fault

outside the kingdom of DSI, as the law provided the mistake was a special case specifically problems in the investigation of fault and power the Kingdom under The Criminal Procedure Code Section 20 are two concept. In the first place, The fault, which is punishable by law the action into the Kingdom case processing means according to criminal law, section 7 Section 8 and section 9 only.

Secondly are of the opinion that, the fault is punishable by Thai law are do outside means to The Criminal law section 4 paragraph two of Article 5 and 6 7 8 9. In such case the overlap with the overseas. The attorney general is responsible for and providing the appropriate. Legal problems on investigation power fault outside the kingdom. The case is the special power of attorney general during the investigation and DSI

The author has suggested to edit The Special Case Investigation Act B.E.2547 (2004) Article 21 as 'Article 21: The special case investigation process to implement this act, including 2) lawsuit crime other than (1) as BSC resolved by the votes of not less than two-thirds of all the directors as. But the criminal case is The fault of the kingdom as The criminal ,procedure code, section 20, must be assigned by the attorney general, unless, in case of necessity urgency may cause damage to the investigation, the special Case Inquiry Official shall in mean time, have the power to conduct investigation, and then let the prosecutor to know Immediately.

Keywords: Offenses Committed Abroad, DSI, Authority to investigate Prosecutor

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมตลอดถึงการประกอบอาชญากรรมต่าง ๆ ก็ มีการนำเทคนิคขั้นสูงไปใช้ ในการกระทำความผิดมักกระทำโดยผู้ที่มีความรู้ มีหน้าที่การงานดี ใช้วิธีการ ปิดบังการกระทำความผิดของตนโดยอาศัยช่องว่าง ของกฎหมายและนับวันยิ่งจะทวีความรุนแรงมากขึ้น อีกทั้งมีลักษณะเครือข่ายองค์กรกว้างขวางทั้งภายใน และภายนอกประเทศ ทำให้เกิดอาชญากรรมรูปแบบ ใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบ อาทิ อาชญากรรมทาง เศรษฐกิจ อาชญากรรมที่กระทำเป็นองค์กร เป็นต้น และจากสภาพอาชญากรรมที่มีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น นี้ยังทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานในการกระทำความผิดเป็นไปได้ยาก เจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่ในการปราบปรามผู้กระทำความผิดในปัจจุบันไม่สามารถที่จะรับมือกับอาชญากรรมที่มีความยุ่งยากในการดำเนินคดีอาญาได้อีกต่อไป กับทั้งผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการสอบสวนคดีอาญาอย่างพนักงานสอบสวนประจำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (ญาดา รัตนารักษ์ และศุภชัย คำคัม. 2555: 1-3)

รัฐบาลจึงได้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นจากข้อขัดข้องดังกล่าวของหน่วยงานตำรวจ โดยการปรับปรุงวิธีการและมาตรการต่าง ๆ ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมของไทยสามารถทำงานประสานเชื่อมโยงและมีการบูรณาการร่วมกัน (ธาริต เพ็งดิษฐ์. 2554: 11-12) เพื่อจะได้นำมาใช้แก้ไขปัญหาด้านการสอบสวนของกระบวนการยุติธรรม โดยรัฐจัดให้มีหน่วยงานพิเศษต่าง ๆ เกิดขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการรองรับกับปัญหาอาชญากรรม เช่น องค์กรอัยการ กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่รัฐจัดให้มีหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อมารับมือกับปัญหาอาชญากรรมนั้น ทำให้รัฐต้องประสบกับปัญหาใหม่ตามมา นั่นคือ การทับซ้อนกันของอำนาจของแต่ละหน่วยงานที่รัฐจัดขึ้น ประการหนึ่งก่อปรกับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะเกรงจะเป็นการกระทำไปโดยไม่มีอำนาจจนอาจทำให้ถูกฟ้องร้องในภายหลังได้อีกประการหนึ่ง อันสืบเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของกฎหมายทั้งไม่มี

หลักเกณฑ์ในทางปฏิบัติที่ชัดเจน (ญาดา รัตนารักษ์ และศุภชัย คำคุ่ม, 2555: 160)

จากการที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ของไทยที่แก้ไขใหม่ ให้อัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในคดีความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยที่ได้กระทำความผิดอาญาอาญาจักร แต่อัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทนจะมอบหมายหน้าที่นั้นให้พนักงานอัยการหรือพนักงานสอบสวนคนใดเป็นผู้รับผิดชอบทำการสอบสวนแทนก็ได้

ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้บังคับใช้มาตลอดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2477 จวบจนปัจจุบัน แต่ก็ไม่เคยถูกแก้ไขในหลักการสำคัญใดๆ ซึ่งอาจเป็นเพราะที่ผ่านมาคดีความผิดอาญาอาญาจักรยังมีไม่มากนักจึงยังไม่เห็นความสำคัญในเรื่องนี้ แต่ในปัจจุบันโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ความสะดวกทางเทคโนโลยีต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่เปิดโอกาสให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นในต่างประเทศในลักษณะเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกันหลายๆ ประเทศมากขึ้น เป็นเหตุให้การดำเนินคดีภายในประเทศมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการกระทำความผิดที่มีความเชื่อมโยงระหว่างประเทศส่วนใหญ่มักเป็นคดีที่มีความสำคัญ การปล่อยปละละเลย ไม่พิจารณาตรวจสอบควบคุมอย่างจริงจังจึงอาจมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและเศรษฐกิจของชาติได้

นอกจากนี้ การที่ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ได้บัญญัติให้อำนาจอัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในคดีความผิดอาญาอาญาจักรนั้นก็มิได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าหมายรวมถึงคดีพิเศษนอกอาญาอาญาจักรด้วยหรือไม่ หรือหมายความว่าอาญาอาญาจักรทั่วๆ ไปเท่านั้น (ธานีศ เกศพิทักษ์, 2553: 102) เพราะประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 นั้นไม่ได้รับการแก้ไขในหลักการสำคัญใดๆ ทำให้กฎหมายที่ใช้อยู่จึงอาจไม่เพียงพอและไม่สามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมได้อย่างทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพได้ หากแต่เมื่อมีกรมสอบสวนคดีพิเศษซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายที่มีอำนาจหน้าที่สอบสวนคดีอาญาได้โดยเฉพาะแล้วจะต้องปฏิบัติอย่างไร

ทั้งนี้ เพราะไม่เคยมีกฎหมายหรือข้อบังคับที่กำหนดวิธีการสอบสวนหรือรูปแบบการรับผิดชอบในการสอบสวนของอัยการสูงสุดไว้เลย

ในกรณีของกรมสอบสวนคดีพิเศษ พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 กำหนดให้กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบและก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ กฎหมายให้อำนาจกรมสอบสวนคดีพิเศษทำหน้าที่สืบสวนสอบสวนการกระทำความผิดที่มีความซับซ้อนโดยใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในลักษณะสหวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อป้องกันปราบปรามและควบคุมอาชญากรรมที่ร้ายแรงอันจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและการคลังของรัฐ (ญาดา รัตนารักษ์และศุภชัย คำคุ่ม, 2555: 4) รวมทั้งพัฒนารูปแบบวิธีการทำงานให้เกิดการสืบสวนสอบสวนที่มีประสิทธิภาพ

การที่พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษได้กำหนดให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจหน้าที่พิเศษกว่าอำนาจสืบสวนสอบสวนของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ด้วยหวังอย่างที่ว่าอำนาจพิเศษดังกล่าวย่อมเกิดประโยชน์ในการป้องกันและปราบปราม อีกทั้งตามเจตนารมณ์ในการประกาศใช้กฎหมายดังกล่าวคือ เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพจึงได้มีการกำหนดให้มีพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่คดีพิเศษ วิธีการสืบสวนและสอบสวนคดีพิเศษ(พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547) เพราะจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการสืบสวนและสอบสวน รวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการเฉพาะ โดยมุ่งมั่นอำนวยความสะดวกด้วยความเชี่ยวชาญพิเศษ สุจริต โปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 ประการหนึ่งซึ่งได้บัญญัติให้คดีพิเศษที่อยู่ในอำนาจของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

ประเภทหนึ่ง คือ มาตรา 21(1)(ค) คดีความผิดทางอาญาที่มีลักษณะเป็นการกระทำความผิดข้ามชาติที่สำคัญหรือเป็นการกระทำขององค์กรอาชญากรรมหรืออีกประการหนึ่ง กรณีที่คณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ตาม มาตรา 21(2) หากเป็นคดีพิเศษที่เกิดในราชอาณาจักร กรมสอบสวนคดีพิเศษย่อมมีอำนาจในการสอบสวน แต่หากเป็นคดีพิเศษนอกราชอาณาจักรแล้ว จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไปนั้นก็ไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจไว้อย่างชัดเจน เพราะตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ที่ให้พนักงานอัยการหรือผู้รักษาการแทนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบนั้น หมายความว่าเฉพาะคดีอาญาทั่วไป หรือหมายรวมถึงคดีที่มีลักษณะเป็นคดีพิเศษด้วยจึงทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

อย่างไรก็ตาม แม้การกระทำความผิดนั้นๆ จะเข้าลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ แต่คดีดังกล่าวก็หาใช่จะเป็นคดีนอกราชอาณาจักรเสมอไป ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งกล่าวถึงเฉพาะคดีอาชญากรรมข้ามชาติที่เป็นคดีนอกราชอาณาจักรไทย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 และความผิดนั้นเข้าลักษณะเป็นคดีพิเศษตามกฎหมายไทยด้วยเท่านั้น

ในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรนั้น จึงยังคงเป็นปัญหาว่าองค์กรใดจะมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนคดี เนื่องจากยังเกิดปัญหายูวอองค์กรอัยการและกรมสอบสวนคดีพิเศษต่างยังคงอ้างว่าอำนาจหน้าที่การสอบสวนเป็นของตน กล่าวคือองค์กรอัยการอ้างตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ส่วนกรมสอบสวนคดีพิเศษอ้างว่าการสอบสวนคดีที่ได้ชื่อว่าเป็นคดีพิเศษนั้น ไม่ว่าจะกระทำในหรือนอกราชอาณาจักรย่อมจะเป็นอำนาจของตนตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 หรือในทางกลับกันคือทำให้เกิดความลังเลในทางปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ ไม่อาจจะระบุได้แน่ชัดว่าใครจะเป็นผู้ทำการสอบสวน เพื่อมิให้เกิดผลต่ออำนาจฟ้องร้องของพนักงานอัยการ นอกจากนี้ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษอันเป็น

กฎหมายที่ให้อำนาจในการสอบสวนคดีที่มีลักษณะพิเศษไว้เป็นการเฉพาะแล้ว แม้จะเป็นความผิดนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ก็ตาม ดังนั้น สภาพปัญหาของเรื่องคือ เมื่อคดีความผิดทางอาญาที่เข้าลักษณะเป็นคดีพิเศษเกิดนอกราชอาณาจักร ใครควรมีอำนาจทำการสอบสวน

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. ศึกษาเกี่ยวกับขอบเขตการใช้อำนาจในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรขององค์กรอัยการ
2. ศึกษาเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
3. ศึกษาอำนาจในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20

ขอบเขตของการวิจัย

ศึกษาอำนาจสอบสวนนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 และอำนาจสอบสวนของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 กรณีความผิดนอกราชอาณาจักร ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ว่าอำนาจดังกล่าวควรขึ้นกับองค์กรใด รวมถึงการทำงานร่วมกันของพนักงานอัยการกับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้ประชาชนส่วนรวมได้รับความเป็นธรรมและประโยชน์อย่างสูงสุด โดยทำการศึกษาวิเคราะห์เทียบเคียงภายใต้หลักเหตุผลและความจำเป็นตามกฎหมาย โครงสร้าง และบริบทของสังคมไทยกับต่างประเทศ

สมมติฐานของการวิจัย

อำนาจในการสอบสวนคดีที่มีลักษณะพิเศษตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 และเป็นความผิดนอกราชอาณาจักร ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ด้วยนั้น เป็นอำนาจของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) โดยให้

พนักงานสอบสวนคดีพิเศษเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการสอบสวน และจำเป็นต้องได้รับคำแนะนำหรือคำปรึกษาจากพนักงานอัยการอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการสอบสวนคดีนอกราชอาณาจักรซึ่งจะส่งผลให้เกิดความมั่นคงต่อประเทศ ทำให้ประชาชนในประเทศได้รับความเป็นธรรมและประโยชน์อย่างสูงสุด ทั้งนี้ ต้องได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุดก่อนเว้นแต่ เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่อาจเกิดความเสียหายแก่การสอบสวน พนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะดำเนินการไปพลางก่อนแล้วแจ้งให้พนักงานอัยการทราบโดยเร็ว

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การศึกษาวิจัยนั้น กระทำโดยค้นคว้าวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ซึ่งจะศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด ความเห็นและข้อเท็จจริงจากตำรา บทความของนักกฎหมายที่ได้มีการแสดงความคิดเห็นต่างๆ จากวารสารทางกฎหมายและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ ตลอดจนข้อมูลจากระบบอิเล็กทรอนิกส์

ผลการวิจัย

การวิจัยเชิงเอกสาร

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับขอบเขตการใช้อำนาจในการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรขององค์กรอัยการอันเป็นอำนาจอันเกิดจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 (สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล, 2556: 82) ซึ่งกรณีใดจะต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 นั้น มีแนวความคิดเห็นแตกต่างกันเป็นสองแนวทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า สำหรับความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยที่ได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรที่ชัดเจน คือ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 ในกรณีนี้ อัยการสูงสุดหรือผู้รักษาการแทนเป็นพนักงาน

สอบสวนผู้รับผิดชอบ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 อย่างไม่มีข้อสงสัย

ส่วนความผิดซึ่งถือว่ากระทำในราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 4 วรรคสอง มาตรา 5 และมาตรา 6 นั้นมีผู้ทรงคุณวุฒิได้อธิบายความเห็นไว้เป็นสองแนวทางด้วยกัน ดังนี้

แนวคิดแรกเห็นว่า “ความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำลงนอกราชอาณาจักร” ได้แก่ กรณีตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 7 มาตรา 8 และมาตรา 9 ซึ่งมาตราต่างๆ เหล่านี้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าเป็นกรณีกระทำความผิดต่างๆ “นอกราชอาณาจักร” ดังนั้น จึงไม่รวมถึงกรณีตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 4 วรรคสอง มาตรา 5 และมาตรา 6 (หยุดแสงอุทัย, 2507: 280) เพราะแม้จะกระทำนอกราชอาณาจักรแต่ประมวลกฎหมายอาญาก็ “ให้ถือว่ากระทำความผิดในราชอาณาจักร”

ส่วนแนวคิดที่สองซึ่งเป็นความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ทั้งภาควิชาการและภาคปฏิบัติโดยตรง กล่าวโดยสรุปได้ว่า คดีความผิดซึ่งได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 นั้น หมายถึง คดีซึ่งได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรตามความเป็นจริง ดังนั้น นอกจากคดีความผิดในเรือไทยหรืออากาศยานไทยตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 4 วรรคสองแล้ว ความผิดนอกราชอาณาจักรซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็นความผิดในราชอาณาจักรกรณีอื่น ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 5 และมาตรา 6 ด้วย (ธานิศ เกศพิทักษ์, 2553: 102) และการให้อัยการสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบในความผิดคาบเกี่ยวกับต่างประเทศดังกล่าวก็เป็นการถูกต้องและเหมาะสม (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2549: 512) และถือการตีความที่เกิดเหตุตามหลักภูมิศาสตร์ เหตุที่กฎหมายบัญญัติให้อัยการสูงสุดมีอำนาจรับผิดชอบการสอบสวนคดีประเภทนี้อีกประการหนึ่งเพื่อเป็นการอุดช่องว่างของกฎหมายให้พนักงานอัยการสามารถฟ้องคดีอาญาได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 120 (ณรงค์ ใจหาญ, 2556: 315)

แม้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ได้บัญญัติให้อำนาจอัยการสูงสุดหรือผู้รักษาราชการแทนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในคดีความผิดนอกราชอาณาจักรก็ตามแต่ก็มีได้บัญญัติไว้ชัดเจนว่าหมายความร่วมมือถึงคดีพิเศษนอกนอกราชอาณาจักรด้วยหรือไม่ หรือหมายความว่าคดีอาญาทั่วๆ ไปเท่านั้น ประกอบกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ได้บังคับใช้มาอย่างยาวนานและไม่เคยได้รับการแก้ไขในหลักการใดๆ ทำให้กฎหมายที่ใช้อยู่จึงอาจไม่เพียงพอและไม่สามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมได้อย่างทันที่และไม่มีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติใหม่นี้ โดยให้อำนาจหน้าที่อัยการในการสอบสวนคดีอาญาได้นั้นประหนึ่งให้อำนาจสอบสวนของพนักงานอัยการไทยมีความใกล้ชิดกับความเป็นสากลในคดีความผิดนอกราชอาณาจักรมากขึ้น (อุทิศ แสนโกติก, 2514: 43.; ทวีศักดิ์ ณ ตะกั่วทุ่ง, 2526: 105-106) หากแต่เมื่อพิจารณาเครื่องมือที่จะนำพาการดำเนินคดีอาญาขึ้นก่อนฟ้องของประเทศไทยให้สำเร็จได้นั้นยังมีข้อจำกัดอีกนานัปการ เพราะปฏิเสธไม่ได้เลยว่าประเทศไทยได้แยกอำนาจสอบสวนฟ้องร้องออกจากร้อยละเต็มขนาดและโดยหลักแล้วพนักงานอัยการของไทยเองก็ไม่มีประสบการณ์ในการสอบสวนอันเป็นหัวใจสำคัญในการค้นหาความจริง และแม้จะมีกฎหมายบางประเภทให้อำนาจอัยการเข้าร่วมในการสอบสวนได้แต่ในความเป็นจริงแล้วพนักงานอัยการก็มิได้เข้าไปร่วมรับรู้หรือทำหน้าที่ในการสอบสวนเองอย่างจริงจัง ด้วยอุปสรรคด้านบุคลากร ทรัพยากรต่างๆ ประกอบกับประเทศไทยได้ยึดถือและมีหลักปฏิบัติหลายประการที่แตกต่างจากประเทศอื่นจนกลายเป็นวัฒนธรรมเฉพาะของประเทศไทยเอง ในการนำกฎหมายหรือหลักปฏิบัติใดๆ ของต่างประเทศมาใช้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับใช้ให้สอดคล้องกับสังคมไทยภายใต้เงื่อนไขที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายระหว่างประเทศในขณะเดียวกัน

ฉะนั้นการสอบสวนความผิดนอกราชอาณาจักรนั้นยังคงเป็นปัญหาว่าองค์กรใดจะมีหน้าที่ มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนคดี เนื่องจากสภาพการณ์ปัจจุบัน

องค์กรอัยการและกรมสอบสวนคดีพิเศษต่างยังคงอ้างว่าอำนาจหน้าที่การสอบสวนเป็นของตน กล่าวคือองค์กรอัยการอ้างตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ส่วนกรมสอบสวนคดีพิเศษอ้างว่าการสอบสวนคดีที่ได้ชื่อว่าเป็นคดีพิเศษนั้น ไม่ว่าจะกระทำในหรือนอกราชอาณาจักรย่อมเป็นอำนาจของตนตามพระราชบัญญัติกรมสอบสวนคดีพิเศษและหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติกรมสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547

และความผิดที่เป็นคดีพิเศษก็มักเป็นคดีสำคัญและมีเครือข่ายโยงใยระหว่างประเทศ เป็นความผิดเกี่ยวเนื่องกันและมักมีผู้ร่วมกระทำความผิดหลายคนและมีมติคณะกรรมการคดีพิเศษ (กคพ.) เห็นว่าเป็นคดีพิเศษด้วยแล้วจึงเกิดความลังเลในทางปฏิบัติ คือไม่อาจจะระบุได้แน่ชัดว่าใครจะเป็นผู้ทำการสอบสวนเพื่อมิให้เกิดผลต่ออำนาจฟ้องร้องของพนักงานอัยการและจากกรณีปัญหาดังกล่าวพึงแยกพิจารณาระหว่างอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการและอำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ขององค์กรอัยการ

- พ.ร.บ. องค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 ม.16 กำหนดให้เฉพาะคดีที่ต้องตั้งต้นที่พนักงานอัยการให้อำนาจพนักงานอัยการมีอำนาจสอบสวนได้ทำนองเดียวกับพนักงานสอบสวน

- ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 ให้อำนาจอัยการสูงสุดหรือผู้รักษาราชการแทนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ หรือ อัยการสูงสุดหรือผู้รักษาราชการแทนจะมอบหมายให้พนักงานอัยการหรือพนักงานสอบสวนคนใดเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบก็ได้ หากมอบหมายให้พนักงานสอบสวนคนใดเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ อาจให้พนักงานอัยการเป็นพนักงานสอบสวนร่วมกับพนักงานสอบสวนด้วย จากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 จะเห็นว่าการสอบสวนคดีต้องเริ่มต้นที่อัยการสูงสุดไม่ใช่องค์กรสอบสวนคดีพิเศษ และในคดีนอกราชอาณาจักรนั้นพนักงานอัยการก็มีฐานะเป็นผู้ประสานงานกลาง จึงต้องให้อัยการสูงสุดหรือผู้

รักษาการแทนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 มอบหมายก่อน พนักงานสอบสวนคดีพิเศษจึงจะทำการสอบสวนได้

อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ

- พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยทั่วไปหากเป็นคดีพิเศษในราชอาณาจักรแล้วพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจสอบสวน แต่กรณีความผิดเชื่อมโยงกับต่างประเทศไม่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้อย่างชัดเจน หากพิจารณาตาม ม.21 วรรคหนึ่ง (2) และ ม.10 (3) กรณีที่กคพ.มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ให้ความผิดในส่วนนอกราชอาณาจักรนั้นเป็นคดีพิเศษตามอำนาจของกคพ. ตามความในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547 (ธาริต เพ็งดิษฐ์, 2550: 78)

- พระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติให้คดีพิเศษที่อยู่ในอำนาจของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษประเภทหนึ่ง คือ ม.21 (ค) คดีความผิดทางอาญาที่มีลักษณะเป็นอาชญากรรมข้ามชาติหรือองค์การอาชญากรรมอันเข้าลักษณะเป็นคดีพิเศษก็มีความหมายโดยนัยยะอยู่แล้วว่ากรมสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจสอบสวนคดีพิเศษที่เกิดขึ้นนอกราชอาณาจักรด้วยโดยไม่จำเป็นต้องตีความแต่อย่างใด (ญาดา รัตนอารักขา และศุภชัย คำคุ้ม, 2555: 162)

ตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวข้างต้นนี้ คณะกรรมการคดีพิเศษจะต้องรวมมอบหมายจากอัยการสูงสุดก่อนหรือคณะกรรมการคดีพิเศษสามารถสอบสวนต่อไปได้เลย เพราะมีมติว่าเป็นคดีพิเศษแล้วเพื่อไม่ให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้เกี่ยวข้องกับการกระบวนการยุติธรรมทางอาญาทุกฝ่าย

จากบทกฎหมายดังกล่าวและความไม่ชัดเจนในวิธีปฏิบัติของทั้งสององค์กรผู้เขียนมีความเห็นว่า

แม้ในระบบอัยการของต่างประเทศหลายประเทศจะดำเนินคดีอาญาตั้งแต่ชั้นสอบสวน ฟ้องร้อง

การพิจารณาในชั้นศาล รวมตลอดถึงราชทัณฑ์เป็นกระบวนการเดียวกัน แต่ไม่อาจปฏิเสธได้เลยว่าประเทศไทยได้แบ่งแยกอำนาจสอบสวนฟ้องร้องออกจากกันอย่างค่อนข้างเด็ดขาด (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2543: 224) และการทำงานมีลักษณะต่างคนต่างทำเป็นเอกเทศ ขาดการประสานร่วมมืออันจะเป็นผลเสียต่อการรวบรวมพยานหลักฐานและการค้นหาความจริงที่มีความสำคัญมาก และบางคดีก็มีความสลับซับซ้อนมากต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วเพื่อไม่ให้พยานหลักฐานต่างๆ ถูกทำลายไป คดีเหล่านี้มักกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นอย่างมาก ในการดำเนินคดีอาญาพิเศษเหล่านี้จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) เพื่อให้การควบคุมอาชญากรรมนั้นสามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ผู้เขียนเห็นว่าแม้ว่าองค์กรใดจะทำหน้าที่สอบสวนกรณีไม่น่าจะเป็นปัญหาสำคัญยิ่งไปกว่ากฎหมายที่นำมาใช้ที่จะต้องสอดคล้องและผสมกลมกลืนกับสภาพปัจจุบันของสังคมไทย เพราะการที่จะใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้น กฎหมายนั้นก็ต้องมีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยด้วย กฎหมายจึงจะเป็นเครื่องมือที่ดีอันจะทำให้ระบบงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะทำให้ปัญหาคลี่คลายโดยอาจปรับบทบาทในแต่ละองค์กรให้เห็นเป็นรูปร่างชัดเจนมากขึ้น การจัดตั้งหน่วยงานสอบสวนคดีพิเศษหรือดีเอสไอในประเทศไทยให้เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ในการสอบสวนคดีที่มีความสลับซับซ้อนถือเป็นการจัดตั้งกุญแจดอกแรกที่ทำให้กลไกในกระบวนการยุติธรรมของรัฐได้ทำงานอย่างมีศักยภาพ (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2543: 221-222) และยังเป็นคดีพิเศษที่มีความคาบเกี่ยวเชื่อมโยงกับนอกราชอาณาจักรด้วยแล้วยังจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้หน่วยงานพิเศษเข้าไปมีบทบาทหน้าที่ในการสอบสวนเพื่อมิให้เกิดความ

ผิดพลาดในการค้นหาความจริงและการรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เพราะคดีพิเศษเป็นคดีอาญาที่มีอุปสรรค ความยากในการสอบสวนและมีผลหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อบ้านเมือง ไม่ว่าในด้านความสงบเรียบร้อย ศีลธรรม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การปกครองประเทศและความมั่นคงของประเทศ อุปสรรคความยากของคดีพิเศษดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากเนื้อหาสาระของคดีนั้นเองหรือเกิดจากอำนาจอิทธิพลหรือความฉ้อฉลจากตัวบุคคล หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคดีนั้น ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินคดีอาญาปกติไม่สามารถดำเนินคดีอาญานั้นได้อย่างน่าเชื่อถือต่อประชาชน จำเป็นต้องใช้เทคนิคและวิธีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าดำเนินคดีพิเศษ และพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ให้เครื่องมือพิเศษแก่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากล่าวคือ มีเจตนารมณ์ให้มีการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในวิชาชีพและวิชาการด้านต่าง ๆ มาเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ให้มีการแต่งตั้งพนักงานอัยการและอัยการทหารเข้าร่วมสอบสวนและปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวนคดีพิเศษ ให้มีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพและวิชาการแขนงต่าง ๆ เข้ามาเป็นที่ปรึกษาในการสอบสวนคดีพิเศษ ให้มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐจากหน่วยงานอื่นของรัฐมาเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษหรือเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ให้มีการจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่ผู้ที่เข้ามาเป็นที่ปรึกษาและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้ามาเป็นพนักงานสอบสวนคดีพิเศษหรือเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ ให้มีงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษโดยตรงอย่างครอบคลุมและมีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ ให้มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดีพิเศษหรือเจ้าหน้าที่คดีพิเศษเพื่อ

เป็นหลักประกันเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพและคุณธรรมในการรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม (ญาดา รัตนอารักขา และศุภชัย คำคุ้ม, 2555: 7-11) ให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีอำนาจในการจัดทำเอกสารหลักฐานลง และมีอำนาจในการแฝงตัวเข้าไปอยู่ในองค์กรใดๆ ทั้งของเอกชนและของรัฐโดยไม่ต้องรับผิดทั้งทางอาญา แฝงและปกครอง หากเกิดความเสียหายขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยสุจริตสามารถมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐทำหน้าที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานโดยกรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งช่วยเหลือการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการคดีพิเศษที่ประกอบด้วยบุคคลสำคัญจากหลายองค์กรให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ บทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกคพ. และคณะกรรมการคดีพิเศษยังมีอำนาจประเมินผลและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษอีกด้วยซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษทั้งปวง มีการตรวจสอบ ควบคุม มีการกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้รับการเชื่อถือและไว้วางใจว่าการสืบสวนสอบสวนคดีพิเศษจะดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและคุณธรรมด้วยหลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์และหลักเหตุผลทางกฎหมายและมนุษยธรรม หลักนิติธรรมอย่างแท้จริง ภายใต้การสนับสนุนเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างมากที่รัฐและประชาชนมอบให้แก่กรมสอบสวนคดีพิเศษ พร้อมเจตนารมณ์ของรัฐและความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้กรมสอบสวนคดีพิเศษเป็นองค์กรที่สามารถสืบสวนสอบสวนคดีอาญาสำคัญของประเทศอย่างมีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ ความสุจริตและความกล้าหาญ เพื่อค้นหาความจริงอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมมาระงับยับยั้ง ยุติความเสียหายของประเทศ และป้องปรามมิให้เกิดความเสียหายอีกต่อไป

เหตุผลอีกประการหนึ่งคือเพื่อให้การสอบสวนคดีพิเศษเป็นไปอย่างต่อเนื่องในการค้นหาความจริงและรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เพราะกรมสอบสวนคดีพิเศษหรือ DSI เป็นองค์กรสอบสวนระดับชาติมีศักยภาพในการสอบสวนเทียบเท่าสากลย่อมมีเครือข่ายโยงใยกับต่างประเทศได้ง่าย ทำให้สามารถประสานงานและได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานระหว่างประเทศได้ง่ายกว่าพนักงานสอบสวนทั่วไป

กับทั้งเมื่อพิจารณาถึงบทบาทการสอบสวนคดีพิเศษของพนักงานอัยการไทยยังขาดประสบการณ์ด้านการสอบสวนเป็นอย่างยิ่ง อาจด้วยข้อจำกัดบางประการขององค์กรอัยการหรือพนักงานอัยการเอง (คณิต ณ นคร, 2549: 33) ไม่มีความชำนาญด้านการสอบสวน ยังขาดความเป็นภาวะวิสัยในการสอบสวน แต่มีอำนาจในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ กลั่นกรองคดีก่อนฟ้องได้

และเมื่อเป็นคดีพิเศษซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วน จำเป็นอย่างยิ่งต้องรีบรวบรวมพยานหลักฐานเสียก่อน หากยังต้องรอมอบหมายจากอัยการสูงสุดก็จะมีไม่ทันการ พยานหลักฐานต่างๆอาจสูญหายและถูกทำลายไปและอาจเกิดผลเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้

กล่าวโดยสรุปคือ จากปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ คือ การที่พนักงานอัยการฝ่ายคดีพิเศษมีจำนวนน้อย มีกำลังคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ ทำให้พนักงานอัยการไม่สามารถทำหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพประการต่อมา พนักงานอัยการยังขาดความชำนาญในการแสวงหาพยานหลักฐาน ในการสอบสวนข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพราะพนักงานอัยการมักเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านตัวบทกฎหมายหากแต่ขาดประสบการณ์ในการสอบสวนอยู่มาก และคดีความผิดที่มีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำความผิดนอกราชอาณาจักรไทย เป็นคดีที่ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับกระทำความผิดอันเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หรือการก่อการร้าย ผู้กระทำความผิดมักกระทำกันเป็นขบวนการจะไม่ทำเพียงคนเดียว ความรู้ความสามารถของผู้กระทำความผิดก้าวล้ำด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง ซึ่งเป็นผลให้ผู้กระทำความผิดสามารถทำลายพยานหลักฐานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน จึงจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีที่มีมาตรฐานเท่าเทียมกันหรือล้ำกว่าในการตรวจจับ

ผู้กระทำความผิด หน่วยงานที่มีความพร้อมในการสอบสวนคดีพิเศษเช่นนี้คือ กรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) เพราะเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่สืบสวนสอบสวนคดีพิเศษที่มียุ่งยากซับซ้อน การค้นหาความจริงเป็นไปได้ยากโดยเฉพาะ และเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานการสอบสวนเทียบเท่าสากล มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ บุคลากรและประสบการณ์ด้านการสอบสวน และเมื่อเป็นคดีที่ความเกี่ยวพันกับต่างประเทศหรือเป็นคดีนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้หน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเช่นกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) เป็นผู้มีอำนาจในการสอบสวนดังกล่าว

แต่การจะให้เกิดประโยชน์และความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรมอย่างสูงสุดจำเป็นต้องได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุดแต่การมอบหมายดังกล่าวต้องไม่จำกัดอำนาจของพนักงานสอบสวนคดีพิเศษในการค้นหาความจริงภายในกรอบอำนาจ

ข้อเสนอแนะ

1. ในกรณีตามประเด็นปัญหาหากเป็นคดีพิเศษตามพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 และกรณีดังกล่าวเข้าเกณฑ์เป็นความผิดนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 นั้น จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไปนั้นเพราะไม่มีกฎหมายใดให้อำนาจไว้อย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานอีกต่อไปจึงขอเสนอให้แก้ไขกฎหมายต่อไปนี้

ให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ต้องได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุดก่อน โดยแก้ไขในพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 มาตรา 21 วรรคหนึ่ง (2) จาก “คดีความผิดทางอาญาอื่นนอกจากตามมาตรา 21 วรรคหนึ่ง (1) ซึ่ง กคพ. มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่” เป็น

“มาตรา 21 คดีพิเศษที่จะต้องดำเนินการสืบสวนและสอบสวนพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ คดีความผิดทางอาญาดังต่อไปนี้

(2) คดีความผิดทางอาญาอื่นนอกจาก (1) ตามที่ กคพ. มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ เป็น “คดีความผิดทางอาญาอื่นนอกจาก (1) ตามที่ กคพ. มีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ แต่กรณีความผิดทางอาญานั้นเป็นความผิดนอกราชอาณาจักรตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20 จะต้องได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุดก่อน เว้นแต่ เป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วนที่อาจเกิดความเสียหายแก่การสอบสวนพนักงานสอบสวนคดีพิเศษจะดำเนินการไปพลางก่อน แล้วแจ้งให้พนักงานอัยการทราบโดยเร็ว”

2. ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ

เห็นควรแก้ไขพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ให้พนักงานอัยการเข้าร่วมสอบสวนเฉพาะคดีพิเศษที่มีความสำคัญมากจริง ๆ เป็นคดีที่ละเอียดอ่อนกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้โดยง่ายเท่านั้น เพื่อลดจำนวนคดีพิเศษที่พนักงานอัยการต้องสอบสวนร่วม แต่โดยหลักให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษสอบสวนไปได้อีกแม้จะเป็นคดีพิเศษนอกราชอาณาจักรก็ไม่ทำให้พยานหลักฐานนั้นเสียไปหรืออาจแต่งตั้งให้พนักงานอัยการเป็นที่ปรึกษาพิเศษตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติการสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ทั้งนี้ ต้องได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุดโดยเร็วเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2543). กระบวนการยุติธรรมบนเส้นทางของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดเชิงบูรณาการ. กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2549). คำอธิบายหลักกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการดำเนินคดีในชั้นตอนก่อนพิจารณา. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: จีรัชการพิมพ์.
- คณิต ณ นคร. (2549). กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

ญาติา รัตนารักษ์ และศุภชัย คำคุ้ม. (2555).

คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษและกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI).

กรุงเทพฯ: กรุณายาม พับลิชชิ่ง จำกัด.,

ณรงค์ ใจหาญ. (2556). หลักกฎหมายวิธีพิจารณา

ความอาญา เล่ม 1. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

ทวีศักดิ์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2526). “งานอัยการของ

ประเทศไทย”, ระบบอัยการสากลกองทุน

สวัสดิการ ศูนย์บริการเอกสารและวิชาการ กรม

อัยการ. กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.

ธานีศ เกศพิทักษ์. (2553). คำอธิบายประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เล่ม 1,

ภาค 1-2”, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์

เนติบัณฑิต)

ธาริต เพ็งดิษฐ์. (2550). มาตรฐานกฎหมาย FBI

เมืองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ

เพรส.

_____. (2554). การบูรณาการสอบสวนคดีพิเศษ.

วิทยาลัยการยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการ

ฝ่ายศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม, วันที่

2 กุมภาพันธ์ – 23 มีนาคม 2554.

สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2556). ประมวลกฎหมาย

วิธีพิจารณาความอาญา. พิมพ์ครั้งที่ 14,

กรุงเทพฯ: วิทยุชน.

หยุด แสงอุทัย. (2507). ประมวลกฎหมายวิธี

พิจารณาความอาญาศึกษาทางคำพิพากษา

ฎีกา”

อุทิศ แสนโกติก. (2514). การดำเนินคดีอาญาใน

สหรัฐอเมริกา.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวนาฏอนงค์ ขำเจริญ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2553 นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ.2557 นิติศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์

การบังคับใช้โทษทางอาญา: ศึกษากรณีมาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29

Enforcement of Criminal Penalty: Case Study of Confiscation Measures to Settle Instead of Fine According to the Criminal Code Article 29

ปิยธิดา บุญพา¹ ผศ.ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก² และ รศ.ปิยะนุช โปตะวณิช³

บทคัดย่อ

บทความนี้ มุ่งศึกษาถึงมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29 ของไทย อันมีปัญหาจากการบังคับใช้โทษปรับ อันเป็นโทษทางอาญา และการบังคับใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ เป็นมาตรการที่ศาลนำมาบังคับใช้ เมื่อมีการไม่ชำระค่าปรับ ซึ่งตามมาตรา 29 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า ผู้ใดต้องโทษปรับและไม่ชำระค่าปรับ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ศาลพิพากษา ผู้นั้นจะต้องถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือมิฉะนั้นจะต้องถูกกักขังแทนค่าปรับ แต่ถ้าศาลเห็นเหตุอันควรสงสัยว่าผู้นั้นจะหลีกเลี่ยงไม่ชำระค่าปรับ ศาลจะสั่งเรียกประกันหรือจะสั่งให้กักขังผู้นั้นแทนค่าปรับไปพลางก่อนก็ได้ ซึ่งในทางปฏิบัติจริง ถ้าปรากฏว่าจำเลยไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ศาลจะสั่งกักขังจำเลยทันที แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้เวลาจำเลย 30 วันในการชำระค่าปรับก็ตาม และศาลจะนำมาตราการกักขังแทนค่าปรับมาบังคับใช้มากกว่ามาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ เนื่องจากสามารถบังคับใช้ได้ทันที ต่างจากมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับที่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลานาน

ซึ่งจากการค้นคว้าและศึกษาเรื่องวัตถุประสงค์ของการลงโทษ พบว่า การลงโทษปรับมีวัตถุประสงค์เพื่อการข่มขู่หรือยับยั้งการกระทำความผิด โดยผู้กระทำความผิดต้องชำระค่าปรับ อันเป็นการบังคับเอา

เงินหรือทรัพย์สิน ทำให้เกิดความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ และเป็นการทำให้ผู้กระทำความผิดกลัวและไม่กล้าที่จะกระทำความผิดซ้ำอีก แต่การที่ศาลไทยใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับต่อจำเลยที่ไม่มีเงินค่าปรับนั้น เป็นการลงโทษต่อเสรีภาพของจำเลย ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษปรับ อีกทั้งจากการศึกษาการบังคับโทษปรับในต่างประเทศพบว่า ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณีหรือระบบประมวลกฎหมาย ต่างบังคับโทษปรับโดยมุ่งบังคับแก่ทรัพย์สินของจำเลย และให้โอกาสจำเลยในการชำระค่าปรับหรือมีการผ่อนผันให้ และการกำหนดอัตราค่าปรับ ก็คำนึงถึงฐานะทางเศรษฐกิจหรือการเงินของจำเลย เพื่อพิจารณาปรับให้มีความเหมาะสม อันเป็นผลให้การลงโทษมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดปัญหาการกระทำความผิดซ้ำ โดยมาตรการกักขังจะนำมาใช้เป็นทางเลือกสุดท้าย หากจำเลยหลีกเลี่ยงที่จะไม่ชำระค่าปรับโดยเจตนาเท่านั้น

ดังนั้น เพื่อให้การบังคับโทษปรับ มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษปรับมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับและมาตรการกักขังแทนค่าปรับตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29 โดยให้ยกเลิกมาตรการกักขังแทนค่าปรับเสีย และแก้ไขหลักเกณฑ์ในการบังคับใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ และนำมาตรการทำงานบริการสังคมตามมาตรา 30/1 มาใช้เป็นมาตรการหลักแทนการกักขังในการแก้ปัญหาการที่จำเลยไม่สามารถชำระค่าปรับได้

คำสำคัญ: การบังคับใช้โทษทางอาญา การยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ABSTRACT

This article aims to study legal enforcement of criminal penalty, in case study of confiscation measures to settle instead of fine, according to the Criminal code Article 29 in Thailand. Problem have arisen in enforcement of fine according to the Criminal code Article 29, that is: whenever a person is subject to a fine but fails to pay it within thirty days after the court's verdict, that person will be liable to the confiscation of his property or confinement in lieu of the fine. However, if the court suspects that person may avoid paying the fine, it will call all for a guarantor or, in the meantime, order the confinement of that person. But which in practice, if the defendant could not pay a fine, the court shall order the defendant jailed immediately. Although the law determines the time the defendant 30 days to pay a fine, and the court will take measures to detain as penalty enforcement measures seizure liability than confiscation measures. Because it can be enforced immediately, different measures seizure liability fines with complicated and time-consuming.

From the research and study about the purpose of punishment. I found the fine penalty is intended to intimidate or inhibit the commission of the offence. The offender must pay the fine, it is the course with money or property, and cause economic loss and to make the fear and dare not to do wrong again. But, the court take measures against the defendant, no detention as penalty fines, punishment on the freedom of the defendant. Which does not comply with the purpose of fine penalty. Either, the enforcement of fine abroad found, whether it is a country that use the common law system or civil law system, they adjust the force of sanction to the property of the defendant, and give the defendant to pay a fine or

have the grace to the penalty rate. And also consider the economic or finance of the defendant, to consider the fines to be appropriate. As a result of effective punishment and does not cause problems of recidivism. The measures will be used as a last resort, the detention If the defendant to avoid not to pay a fine intentionally.

Therefore, for the enforcement of fine have efficient and consistent with the objective of fine penalty, the author also suggest to amend the law on confiscation of his property or confinement in lieu of the fine in the penal code Article 29. Be cancel detention as adjust measures, and edit rules enforcement measures seizure liability fines, and take the measures to do community service Article 30/1 to use as the main measures for detention in problem solving that the defendant could not pay the fine.

Keywords: Enforcement of Criminal penalty, Settle Instead of Fine

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อบุคคลกระทำความผิดอันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย ย่อมต้องมีการลงโทษเพื่อเป็นมาตรการให้บุคคลผู้กระทำความผิดรู้สึกว่าการกระทำที่ตนได้กระทำนั้นไม่ถูกต้องและเพื่อมิให้ผู้อื่นเอาเป็นเยี่ยงอย่าง ซึ่งมาตรการลงโทษนี้ก็ให้มีมาในสังคมตั้งแต่อดีต เช่นเดียวกับกระบวนการดำเนินคดีเพื่อขจัดข้อขัดแย้งของคนในสังคม สังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลากหลายตาต่างคนต่างความคิดย่อมต้องมีความแตกต่างในด้านต่างๆ ทั้งความคิดเห็น ทศณะคติ ที่นำไปสู่ปัญหาความขัดแย้ง และในขั้นต่อไป ก็จะนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตนที่แตกต่างกันไป ทั้งปฏิบัติดี ตามธรรมเนียม ศีลธรรม จรรยา หรือปฏิบัติชั่ว ผิดศีลธรรม ซึ่งศีลธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกสำนึกผิดชอบชั่วดี ที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ การยึดมั่นในความคิดของตนเองเป็นใหญ่ และปฏิบัติตัวไม่ถูกต้อง สมควร หรืออาจจะกระทำการฝ่าฝืนกติกาสังคม หรือฝ่า

ฝืนกฎหมายบ้านเมือง นำมาซึ่งแนวความคิดในการลงโทษผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตัวเช่นนั้น เพื่อเป็นเครื่องมือหรือเป็นกลไกในการรักษาติกาของสังคม และคงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบของการอยู่ร่วมกัน หรือเป็นกลไกในการควบคุมสังคม โดยที่เป็นมาตรการในการควบคุมความประพฤติของสมาชิกในสังคม มิให้ประพฤติดนินทา หรือผิดศีลธรรมจรรยา อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคมต่อไป

การลงโทษทางอาญานั้น แม้มีมาแต่ดั้งเดิม หากแต่โทษที่มีการบังคับใช้ ย่อมแตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละสังคมแต่ละสมัย เมื่อพิจารณาถึงโทษทางอาญาที่บังคับใช้ตามกฎหมายไทยแล้ว พบว่า ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 ได้กำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ 5 ลักษณะ ได้แก่ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และริบทรัพย์สิน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากโทษแต่ละลักษณะแล้ว จะเห็นได้ว่า โทษประหารชีวิตเป็นโทษที่มุ่งกระทำต่อชีวิตของผู้กระทำความผิด ซึ่งโดยปกติจะกำหนดไว้สำหรับความผิดที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงหรือความสงบสุขและศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง สำหรับโทษจำคุกและกักขัง เป็นโทษที่มุ่งกระทำต่อเสรีภาพของผู้กระทำความผิด ในส่วนของโทษปรับและริบทรัพย์สินนั้น เป็นโทษที่มุ่งกระทำต่อทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด

จากการศึกษาพบว่า ในปัจจุบันโทษปรับ (Fine) เป็นโทษที่บังคับเอากับทรัพย์สินของจำเลย ที่ศาลนำมาบังคับใช้มากที่สุด โดยเห็นได้จากจากสถิติจำนวนคดีที่ศาลชั้นต้นตัดสินลงโทษทั่วยุทธศาสตร์ประจำปี 2556 จำแนกตามกำหนดโทษของศาลพบว่า โทษปรับ เป็นโทษที่ศาลนำมาใช้บังคับมากที่สุดอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะโทษปรับอย่างเดียว ในศาลจังหวัดและศาลแขวงในภาค 1-9 มีถึง 188,672 คดี ซึ่งมากกว่าโทษจำคุก และโทษคุมประพฤติ และเป็นโทษหลักที่ใช้ควบคู่ไปกับโทษจำคุก และยังใช้เป็นโทษหลักโดยเฉพาะความผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ อีกมากมาย ทั้งนี้ มาจากแนวความคิดที่ว่ากระทำความผิดทางอาญาในคดีเล็กน้อยที่จำเลยหรือผู้ต้องหา

ไม่ควรจะต้องรับโทษจำคุก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงโทษจำคุกในระยะสั้น เนื่องจากการลงโทษจำคุกระยะสั้นนั้น ไม่สามารถทำให้ผู้กระทำความผิดปรับปรุงแก้ไขตนเองและกลับสู่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะระยะเวลาของจำคุกนั้นสั้นเกินกว่าที่จะสามารถบำบัดผู้กระทำความผิดให้กลับมาเป็นคนดีของสังคมได้ แต่การจำคุกระยะสั้นกลับทำให้ผู้กระทำความผิดในคดีที่ไม่ร้ายแรงเท่าใดนักถูกตัดออกจากสังคมและต้องไปอยู่กับบรรดาผู้ต้องขังในคดีอาญาร้ายแรง ส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นได้เรียนรู้วิธีประกอบอาชญากรรมจากนักโทษที่มีความผิดร้ายแรงมาก ทำให้เขาเหล่านั้นได้รับการถ่ายทอดพฤติกรรมความเป็นอาชญากรและเข้าสู่การเป็นอาชญากรที่จะกระทำความผิดร้ายแรงต่อไปในอนาคต และการถูกลงโทษจำคุกเป็นการเสื่อมเสียชื่อเสียงเพราะจะต้องถูกสังคมตราหน้าว่าเป็นคนชั่วร้าย ส่งผลให้ผู้ต้องโทษจำคุกกลับมากระทำความผิดซ้ำได้ง่าย ในต่างประเทศนิยมใช้โทษปรับสถานเดียวสำหรับความผิดเล็กน้อย อย่างไรก็ตามแล้วว่วัตถุประสงค์ของโทษปรับเป็นไปเพื่อใช้แทนการลงโทษจำคุกระยะสั้นในกรณีที่เห็นว่าจำเลยกระทำความผิดที่ไม่รุนแรงถึงขนาดที่จะต้องลงโทษจำคุก หรือเห็นว่าการจำคุกจำเลยในระยะเวลาอันสั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าการให้จำเลยชดใช้ความเสียหายที่ตนได้ก่อขึ้นเพราะความผิดนั้น จึงลงโทษปรับจำเลยแทน โทษปรับจึงเป็นทางออกที่ดีที่สุดในทางหนึ่งในการหลีกเลี่ยงการลงโทษจำคุกระยะสั้น ซึ่งไม่มีประโยชน์ต่อผู้กระทำความผิดเองไม่ว่าในทางใด และการจำคุกระยะสั้นไม่ก่อให้เกิดความเข็ดหลาบ ไม่ว่าในด้านปราบปรามหรือข่มขู่ หรือแม้แต่การปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำความผิดก็ตาม ในทางตรงกันข้ามโทษจำคุกระยะสั้น อาจทำให้ผู้กระทำความผิดมีจิตใจแข็งกระด้าง และเกิดปมด้อยในตัวเอง และทำให้ความมีคุณค่าในตนเองต้องเสื่อมถอยลง เนื่องจากเข้าไปอยู่ในสังคมของอาชญากร โทษจำคุกอาจทำให้ผู้ต้องโทษเกิดความเคยชินกับสังคมในเรือนจำ ไม่รู้สึกเป็นความเสียหายน่าอับอาย ซึ่งไม่ว่าจะเป็นในทางใดก็ตามย่อมไม่ก่อให้เกิดผลดี ส่วนโทษ

ปรับนั้น ผู้ถูกลงโทษย่อมไม่เกิดความเคยชิน เพราะถูกปรับเมื่อใดก็เป็นความเสียหายส่วนตัวเมื่อนั้น ความเสียหายดังกล่าว คือ ผู้นั้นต้องชำระค่าปรับ ที่ว่าส่วนตัวก็ยังไม่ก่อให้เกิดความอับอาย หรือจิตใจแข็งกระด้าง ดังนั้นโทษปรับนอกจากจะมีผลดีในการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำแล้ว ยังสามารถบรรเทาความเสียหายในทางสังคมแก่ผู้กระทำความผิดได้โดยตรง นอกจากนั้น โทษปรับยังก่อให้เกิดผลดีทางเศรษฐกิจของรัฐ โดยรัฐไม่ต้องขาดรายได้และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสร้างสถานที่คุมขังและค่าเลี้ยงดูผู้ต้องขัง

โทษปรับทางอาญาเป็นโทษที่กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษทางทรัพย์สิน ใช้สำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง และเมื่อผู้ต้องโทษชำระค่าปรับตามจำนวนที่ศาลกำหนดแล้วก็ถือว่าผู้ต้องโทษได้รับโทษเสร็จสิ้นแล้ว แต่ในบางกรณีผู้ต้องโทษไม่สามารถชำระค่าปรับ แต่เพื่อให้เกิดสภาพบังคับในการลงโทษตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษทางอาญาจึงต้องมีการนำมาตรการอื่นมาใช้บังคับ อันได้แก่ การยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือการถูกกักขังแทนค่าปรับ ตามมาตรา 29 แห่งประมวลกฎหมายอาญา และการทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ ตามมาตรา 30/1 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งในกรณีผู้ต้องโทษไม่สามารถชำระค่าปรับ ศาลมักจะใช้วิธีการกักขังแทนค่าปรับมากกว่าการยึดทรัพย์สินของจำเลยมาชำระค่าปรับ เนื่องจากสะดวกรวดเร็วและไม่เป็นภาระต่อศาล เพราะการยึดทรัพย์สินแทนค่าปรับทำได้ยากและมีเงื่อนไขจำกัดบางประการ ส่งผลให้ผู้ต้องโทษปรับที่ไม่มีเงินในการชำระค่าปรับ ถูกกักขังเป็นจำนวนสูงขึ้น และถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะได้มีมาตรการให้ทำงานบริการสังคม หรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับได้ ตามมาตรา 30/1 – 30/3 โดยกำหนดให้ในกรณีที่ศาลพิพากษาปรับไม่เกินแปดหมื่นบาท ผู้ต้องโทษปรับซึ่งมิใช่ชนิดบุคคลและไม่มีเงินชำระค่าปรับอาจยื่นคำร้องต่อศาลชั้นต้นที่พิพากษาคดี เพื่อขอทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับได้ ก็เป็นเพียงมาตรการ

หนึ่งที่ออกมาเพื่อหลีกเลี่ยงการกักขังแทนค่าปรับ ซึ่งก็มีข้อจำกัดเฉพาะกรณีที่ผู้ต้องโทษปรับต้องยื่นคำร้องต่อศาลและศาลจะเป็นผู้ใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาว่าผู้ยื่นคำร้องดังกล่าว มีความเหมาะสมหรือไม่ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนดและต้องเป็นกรณีที่ศาลพิพากษาปรับไม่เกินแปดหมื่นบาทเท่านั้น

และตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายในการลงโทษปรับนั้นเป็นไปเพื่อทดแทนความเสียหายของสังคมหรือส่วนรวมที่ผู้ต้องโทษก่อขึ้น และมีผลเป็นการยับยั้งหรือข่มขู่ผู้กระทำความผิด และบุคคลอื่นให้มีความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดโดยมุ่งที่ทรัพย์สินของผู้ต้องโทษ ซึ่งการใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับมิใช่การบังคับเอาแก่ทรัพย์สินของผู้ต้องโทษ แต่กลับเป็นการบังคับเอาแก่เสรีภาพของผู้ต้องโทษแทน ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับโทษจำคุกอันเป็นโทษหนักกว่าการบังคับเอาแก่ทรัพย์สิน ซึ่งไม่ตรงตามวัตถุประสงค์หรือเจตนารมณ์ของการลงโทษปรับ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ควรจะศึกษาถึงความจำเป็นและความเหมาะสมของการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29 เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็นของมาตรการดังกล่าว ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร และเพื่อพัฒนามาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ตามมาตรา 29 แห่งประมวลกฎหมายอาญาให้สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงกระบวนการและขั้นตอนของมาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29
2. เพื่อพิจารณาถึงปัญหาหรืออุปสรรคของมาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29 และความจำเป็นในการบังคับใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ
3. เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา การบังคับใช้โทษปรับ และมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ตามมาตรา 29 แห่งประมวลกฎหมายอาญาให้สามารถ

บังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

4. เพื่อพิจารณาถึงความจำเป็น ในการนำมาตรการให้ทำงานบริการสังคม ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1 มาใช้เป็นมาตรการหลักในการบังคับโทษปรับ กรณีที่จำเลยไม่สามารถชำระค่าปรับได้ แทนมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับหรือกักขังแทนค่าปรับ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวความคิด เพื่อให้สะดวกต่อการค้นคว้าหาข้อมูล และเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ ตลอดจนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการศึกษา โดยอยู่ภายใต้กรอบที่จะศึกษาถึงหลักแนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับโทษและโทษทางอาญา โทษปรับตามประมวลกฎหมายอาญาของไทยและตามกฎหมายต่างประเทศ ในประเทศกลุ่มตัวอย่าง โดยการศึกษาในเชิงวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับประเทศฝรั่งเศส และสหรัฐอเมริกา

สมมติฐานของการวิจัย

ความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของกฎหมายในการลงโทษปรับนั้น เป็นไปเพื่อทดแทนความเสียหายของสังคมหรือส่วนรวมที่จำเลยได้กระทำความผิด และมีผลเป็นการข่มขู่หรือยับยั้งจำเลย และบุคคลอื่นให้มีความเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิด โดยมุ่งบังคับที่ทรัพย์สินของจำเลย ทำให้จำเลยที่ต้องชำระค่าปรับ ได้รับความสูญเสียทางเศรษฐกิจ เกิดความกลัวและเข็ดหลาบไม่กล้ากระทำความผิดซ้ำอีกในอนาคต ซึ่งการใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับที่ศาลนำมาบังคับในทางปฏิบัตินั้น เป็นการบังคับเอาแก่เสรีภาพของจำเลย มิใช่การบังคับเอาแก่ทรัพย์สิน และเป็นลักษณะเดียวกับโทษจำคุกอันเป็นโทษหนักกว่าการบังคับเอาแก่ทรัพย์สิน ซึ่งไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษปรับ ดังนั้นศาลควรจะใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29 ในการบังคับผู้กระทำความผิดก่อนเป็นลำดับแรก หากไม่สามารถใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้แทนค่าปรับได้ ศาลควรใช้มาตรการให้ทำงานบริการสังคม ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา

30/1 เพื่อให้จำเลยที่ไม่สามารถชำระค่าปรับ หรือไม่มีทรัพย์สินอันจะถูกยึดเพื่อใช้ค่าปรับขอไปทำงานบริการสังคม ซึ่งมีผลดีต่อรัฐมากกว่าการบังคับใช้โทษกักขังแทนค่าปรับ เนื่องจากการกักขังจำเลยไว้แทนค่าปรับ เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณที่ต้องดูแลผู้ต้องกักขัง และบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการดูแล และควรยกเลิกมาตรการกักขังแทนค่าปรับเสีย เพื่อให้การลงโทษปรับสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการลงโทษ

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งได้ค้นคว้าจากข้อมูลเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลและศึกษาข้อมูล จากเอกสารต่างๆ ตำราผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความ กฎหมาย สิ่งตีพิมพ์ทางกฎหมายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลเอกสารชั้นปฐมภูมิ (Primary Source) ข้อมูลเอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Source) ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้อง ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบการศึกษา และทำความเข้าใจ เพื่อประมวลผลเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

ผลการวิจัย

สรุปมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29

โทษปรับ (Fine) เป็นการลงโทษที่มุ่งประสงค์จะบังคับเอากับบรรดาทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด เพื่อให้เกิดความเข็ดหลาบ ไม่ว่าจะโดยการชำระเงินต่อรัฐ หรือการทำให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองทรัพย์สินต้องสูญเสียกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินของตน จากการพิจารณาจากสถิติจำนวนคดีที่ศาลชั้นต้นตัดสินลงโทษทั่วยุทธศาสตร์การ ประจำปี 2556 จำแนกตามกำหนดโทษของศาล พบว่า โทษปรับ เป็นโทษที่ศาลนำมาใช้บังคับมากที่สุดอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะโทษปรับอย่างเดียว ในศาลจังหวัดและศาลแขวงในภาค 1-9 มีถึง 188,672 คดี ซึ่งมากกว่าโทษจำคุก และโทษคุมประพฤติ วัตถุประสงค์ของโทษปรับเป็นไปเพื่อใช้แทนการลงโทษจำคุกกระยะสั้นในกรณีที่เห็นว่าจำเลยกระทำความผิดที่ไม่รุนแรงถึงขนาดที่จะต้องลงโทษ

จำคุก หรือเห็นว่าการจำคุกจำเลยในระยะเวลาอันสั้น ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์มากไปกว่าการให้จำเลยชดใช้ ความเสียหายที่ตนได้ก่อขึ้นเพราะความผิดนั้น จึง ลงโทษปรับจำเลยแทน โทษปรับจึงเป็นทางออกที่ดี ที่สุดทางหนึ่งในการหลีกเลี่ยงการลงโทษจำคุกระยะสั้น ซึ่งไม่มีประโยชน์ต่อผู้กระทำความผิดเองไม่ว่าในทาง ใจ และการจำคุกระยะสั้นไม่ก่อให้เกิดความเข็ดหลาบ ไม่ว่าในด้านปราบปรามหรือข่มขู่ หรือแม้แต่การ ปรับปรุงแก้ไขผู้กระทำความผิดก็ตาม ในทางตรงกัน ข้ามโทษจำคุกระยะสั้น อาจทำให้ผู้กระทำความผิดมี จิตใจแข็งกระด้าง และเกิดปมด้อยในตัวเอง และทำให้ ความมีคุณค่าในตนเองต้องเสื่อมถอยลง เนื่องจากเข้าไป อยู่ในสังคมของอาชญากร โทษจำคุกอาจทำให้ผู้ ต้องโทษเกิดความเคยชินกับสังคมในเรือนจำ

วัตถุประสงค์ของการลงโทษในปัจจุบันซึ่งมีอยู่ 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทน (Retribution) ที่เน้นการลงโทษให้สาสมกับการกระทำ ความผิดด้วยรูปแบบการลงโทษที่มีลักษณะรุนแรง ปา เกื่อน ตามหลักตาต่อตา ฟันต่อฟัน

2. การลงโทษเพื่อเป็นการข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) ที่มุ่งเน้นการลงโทษเพื่อข่มขู่ผู้กระทำความผิดให้เข็ดหลาบไม่กล้าจะกระทำความผิดซ้ำอีก และมุ่งข่มขู่สังคมให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำ ความผิด มีผลเป็นการหยุดหรือลดอาชญากรรมมิให้ เกิดขึ้น และมีผลเป็นการยับยั้งพฤติกรรมที่ผิด กฎหมาย

3. การลงโทษเพื่อเป็นการตัดโอกาสการกระทำ ความผิด (Incapacitation) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้ ผู้กระทำความผิดที่ถูกลงโทษมีโอกาสกระทำความผิด ซ้ำอีก โดยการตัดออกไปจากสังคมอย่างถาวรด้วยการ ลงโทษประหารชีวิต หรือตัดออกไปเพียงชั่วคราวด้วย การลงโทษจำคุก

และ 4. การลงโทษเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไข (Rehabilitation) ซึ่งเน้นการลงโทษเพื่อปรับปรุงและ แก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดให้กลับตัวเป็น คนดี เพื่อเข้าสู่สังคมได้อีกครั้ง โดยไม่เกิดปมด้อยว่า ตนได้เคยกระทำความผิดและได้รับโทษมาก่อน

หากพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของการลงโทษ ดังกล่าวพบว่า โทษปรับถือเป็นการลงโทษที่มี วัตถุประสงค์เพื่อการข่มขู่หรือยับยั้ง (Deterrence) ทำให้ผู้กระทำความผิดที่ต้องชำระค่าปรับได้รับความ สูญเสียทางเศรษฐกิจ เกิดความกลัวและเข็ดหลาบไม่ กล้ากระทำความผิดซ้ำอีกในอนาคต โดยระบบการ ลงโทษปรับของประเทศไทยในปัจจุบัน ใช้การกำหนด ค่าปรับแบบตายตัว (Fixed Sum System) ผู้กระทำ ความผิดที่มีฐานะยากจน หากถูกศาลพิพากษาลงโทษ ปรับ มักจะไม่สามารถชำระค่าปรับได้ จนต้องถูกศาล บังคับใช้วิธีการยึดทรัพย์สินแทนค่าปรับ หรือการกักขัง แทนค่าปรับแทน ซึ่งทางปฏิบัติในปัจจุบัน ศาลมักจะ นำวิธีการกักขังแทนค่าปรับมาใช้เพียงวิธีการเดียว เท่านั้น เนื่องจากการยึดทรัพย์สินแทนค่าปรับทำได้ ยากและมีเงื่อนไขจำกัดหลายประการ ส่งผลให้ผู้ ต้องโทษปรับที่ไม่มีเงินในการชำระค่าปรับต้องถูก กักขังแทนค่าปรับ มีผลให้ผู้ต้องโทษสูญเสียอิสรภาพ โดยไม่สมควรแก่กรณี และขัดกับวัตถุประสงค์ของการ ลงโทษปรับที่มุ่งจะบังคับเอากับทรัพย์สินของผู้กระทำ ความผิด มิใช่มุ่งบังคับเอากับเสรีภาพของผู้กระทำ ความผิด

จากการศึกษาการบังคับโทษปรับใน ต่างประเทศนั้น พบว่า ประเทศที่ใช้ระบบประมวล กฎหมาย (Civil Law) อันได้แก่ ประเทศฝรั่งเศส มีการบังคับโทษปรับแบบระบบวันปรับ โดยระบบวัน ปรับ เป็นระบบการลงโทษปรับที่ไม่ได้กำหนดอัตรา การปรับแน่นอนตายตัว โดยอัตราค่าปรับจะกำหนด จากปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปริมาณเงินซึ่งจะแปรตาม สภาพเศรษฐกิจของผู้ต้องโทษปรับ โดยคิดคำนวณ จากรายได้ต่อวันของผู้ต้องโทษแต่ละราย และ ปริมาณวันปรับ ซึ่งกำหนดตามความหนักเบาของ ความผิดที่ได้กระทำ ทั้งนี้การบังคับโทษปรับแบบ ระบบวันปรับในประเทศฝรั่งเศส มีความมุ่งหมาย คือ การแก้ปัญหการจำคุกระยะสั้น อันเนื่องมาจากการ ผิดนัดชำระค่าปรับ ซึ่งถือว่ามิมีประสิทธิภาพเป็นอย่าง มาก และมีผลสัมฤทธิ์จากการบังคับใช้โทษปรับแบบ ระบบวันปรับ โดยพบว่าผู้กระทำความผิดที่ได้รับการ ลงโทษปรับจะหวนกลับมากระทำความผิดซ้ำ น้อยกว่า ผู้กระทำความผิดที่ได้รับโทษจำคุก นอกจากนี้ประเทศ

ฝรั่งเศสยังมีมาตรการเสริมใช้แทนการปรับ ซึ่งเป็นโทษเสริมสำหรับความผิดอุกฤษฏ์โทษ หรือความผิดมหันต์โทษและความผิดมฆิมโทษหรือมรยโทษ และยังได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับมาตรการทำงานบริการสังคมมาใช้เป็นมาตรการเสริมและแทนการปรับด้วย โดยมีความประสงค์เพื่อช่วยฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องโทษให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้ง่ายขึ้น ลดความหวาดกลัวและความวิตกกังวลของประชาชน

สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งใช้ระบบกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) จะบังคับใช้โทษปรับแยกสำหรับบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลหรือองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราค่าปรับดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกำหนดโทษปรับแบบตายตัว (Fixed Sum System) ซึ่งศาลจะลงโทษผู้กระทำความผิดในลักษณะเดียวกันด้วยระบบพิทักษ์อัตรา โดยศาลจะเป็นผู้พิจารณากำหนดค่าปรับที่จะบังคับเอาเก็บจำเลย ระยะเวลาการชำระ และวิธีการชำระค่าปรับไว้ และหลักเกณฑ์ในการกำหนดโทษปรับของประเทศสหรัฐอเมริกา จะกำหนดไว้ใน Model Penal Code นอกจากโทษปรับแล้ว ประเทศสหรัฐอเมริกายังมีมาตรการเสริมโทษปรับ ซึ่งส่วนมากจะนำมาใช้กับกรณีความผิดอาญาโทษรุนแรงปานกลาง (misdemeanor) ได้แก่ การคุมประพฤติแบบเข้ม (Intensive Probation) การคุมประพฤติแบบทำให้ตกใจกลัว (shock probation, shock incarceration) การทำงานบริการสังคม (Community Service) การกักขังในบ้าน (House arrest) ศูนย์เลี้ยงโทษจำคุก (Probation Diversion Center) ศูนย์กักขังผู้ถูกคุมประพฤติ (Probation Detention Center) การใช้ค่ายทหาร (Boot Camp) การกักขังในบ้านโดยใช้เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring) บ้านกึ่งวิถี (Half-way House) และการชดเชยความเสียหาย (Restitution) การห้ามประกอบอาชีพบางอย่าง (Occupational Restrictions)

สำหรับประเทศไทย บัญญัติเรื่องการบังคับค่าปรับไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 29 เป็นหลักว่า “ในกรณีที่ผู้ใดต้องโทษปรับ และผู้นั้นไม่ชำระค่าปรับภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ศาลพิพากษา ผู้นั้นจะต้องถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือมิฉะนั้น

จะต้องถูกกักขังแทนค่าปรับ แต่ถ้าศาลเห็นเหตุอันควรสงสัยว่าผู้นั้นจะหลีกเลี่ยงไม่ชำระค่าปรับ ศาลจะสั่งเรียกประกันหรือจะสั่งให้กักขังผู้นั้นแทนค่าปรับไปพลางก่อนก็ได้”

ซึ่งในปัจจุบันได้มีการจัดตั้งสำนักงานการบังคับคดี สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษาตามระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดี พ.ศ.2555 และมีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งเดิมเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมบังคับคดีและพนักงานบังคับคดีเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการ และได้กำหนดถึงวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการบังคับคดี ในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษาไว้ ซึ่งแต่เดิมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาไม่ได้บัญญัติเรื่องการบังคับคดีในส่วนของการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับไว้ จึงต้องนำบทบัญญัติว่าด้วยการบังคับคดีทั่วไป ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามที่มาตรา 15 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาบัญญัติ ประกอบกับมีระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการบังคับคดีของเจ้าพนักงานบังคับคดี พ.ศ. 2522

ปัญหาและอุปสรรคในการใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ

(1) ในทางปฏิบัติของศาลไทย หากวันที่ศาลพิพากษา จำเลยไม่มีเงินพอที่จะชำระค่าปรับ หรือไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ศาลจะสั่งให้กักขังจำเลยไว้ก่อนทันที โดยที่ไม่มีการแจ้งแก่จำเลยล่วงหน้า และจำเลยเองก็ไม่มีสิทธิจะรู้ว่าศาลจะพิพากษาคดีแบบใด และไม่สามารถล่วงรู้ว่าจะถูกลงโทษด้วยคำพิพากษาแบบใด ซึ่งถือเป็นการตัดโอกาสจำเลยในการพยายามหาหนทางมาชำระค่าปรับ ด้วยการต้องถูกกักขัง ทำให้เสื่อมเสียเสรีภาพ และเกิดผลเสียตามมาอีกมากมาย

(2) การบังคับค่าปรับ ตามมาตรา 251 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่กำหนดไว้ว่า หากมีการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับใช้ในคราวเดียวสำหรับใช้ค่าธรรมเนียมศาล ค่าปรับ ค่าใช้ทรัพย์สิน หรือค่าทดแทน แต่ทรัพย์สินของจำเลยไม่พอใช้ครบทุก

อย่าง ให้นำจำนวนเงินสุทธิของทรัพย์สินนั้นใช้ตามลำดับดังต่อไปนี้

- (1) ค่าธรรมเนียม
- (2) ราคาทรัพย์สินหรือค่าทดแทน
- (3) ค่าปรับ

จะเห็นได้ว่า การบังคับค่าปรับในกรณีดังกล่าวจะสามารถบังคับค่าปรับได้จะต้องเป็นเงินที่เหลือจากการชำระหนี้ก่อนอื่นเสียก่อน ในกรณีที่ไม่มีเงินเหลือ

(4) ศาลของไทยส่วนใหญ่มักจะไม่นำมาตรการยึดทรัพย์สินมาใช้บังคับแก่บุคคลธรรมดาที่ไม่ชำระค่าปรับ เนื่องจากการยึดทรัพย์สินแทนค่าปรับทำได้ยาก และมีขั้นตอนมาก ไม่สะดวก เสียเวลา ทั้งยังใช้งบประมาณ และบุคลากรจำนวนมาก หากค่าปรับเป็นเงินจำนวนน้อยก็จะได้ไม่คุ้มเสีย ศาลจึงใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับเป็นส่วนใหญ่ แต่การกักขังแทนค่าปรับ เป็นมาตรการบังคับโทษปรับที่ผิดวัตถุประสงค์และผิดประเภท เนื่องจากการเป็นโทษที่มุ่งเอาตัวเสรีภาพของบุคคลผู้ต้องโทษปรับ แต่วัตถุประสงค์ของโทษปรับนั้นเป็นที่โทษมุ่งบังคับเอาทรัพย์สิน และโดยส่วนมากความผิดที่จะกำหนดโทษปรับมักจะเป็นความผิดที่มีลักษณะไม่ร้ายแรง ซึ่งต่างจากการลงโทษจำคุกหรือกักขัง ซึ่งมักจะเป็นความผิดที่มีลักษณะร้ายแรงกว่าความผิดที่ต้องใช้โทษปรับ การที่ต้องมาบังคับโทษปรับด้วยมาตรการกักขังแทนค่าปรับ จึงเป็นเหตุให้บุคคลดังกล่าวต้องสูญเสียเสรีภาพโดยไม่สมควรและไม่สอดคล้องกับความมุ่งหมายหรือเจตนารมณ์ของการลงโทษปรับ อีกทั้งยังส่งผลให้รัฐต้องรับภาระในการควบคุมดูแลผู้ถูกกักขังเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานที่ บุคลากร สวัสดิการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ และที่สำคัญการกักขังแทนค่าปรับ อาจทำให้ผู้ต้องถูกกักขังนั้นเรียนรู้พฤติกรรมเกี่ยวกับการประกอบอาชญากรรม หรือได้รับการถ่ายทอดวิธีการก่ออาชญากรรม และทำให้ต้องสูญเสียคุณค่าในตนเองไป เนื่องจากได้รับการตราหน้าต่อสังคมว่าเป็นคนชั่วร้าย จึงเป็นการยากที่จะกลับมาใช้ชีวิตในสังคมตามปกติ

(5) กรณีที่ศาลมักใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับ เมื่อจำเลยไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ไม่สามารถทำให้บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือที่มีความสามารถในการชำระค่าปรับรู้สึกว่าได้รับโทษ

เพราะไม่ได้รับความเดือดร้อนหรือลำบากในการชำระค่าปรับ หรือการถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ซึ่งต่างจากคนจน ที่ไม่มีทรัพย์สินเพียงพอในการชำระค่าปรับ หรือรายได้จากการทำงานมีน้อย และมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี เมื่อไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ก็ต้องถูกบังคับโดยมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือมิฉะนั้นก็ต้องถูกบังคับโดยมาตรการกักขังแทนค่าปรับทำให้สูญเสียเสรีภาพ กลายเป็นคนชั่วร้าย ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมระหว่างคนจนและคนรวย ที่ได้รับการบังคับโทษที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการที่ได้ศึกษาข้อมูลและรายละเอียดในบทต่างๆที่ผ่านมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือมาตรการกักขังแทนค่าปรับ ตามมาตรา 29 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ที่ศาลใช้ในการลงโทษปรับนั้น มีอุปสรรคมากมายหลายประการ อันนำไปสู่ปัญหาในการบังคับใช้ต่างๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะ แนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงมาตรการเหล่านี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบังคับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ดังนี้

1. ปรับปรุงการบังคับโทษปรับให้สามารถบังคับใช้ได้โดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งควรเพิ่มมาตรการทางเลือกแก่ศาลเพื่อให้การบังคับโทษปรับสามารถบังคับเอาแก่จำเลยได้ โดยที่ศาลไม่ต้องใช้มาตรการกักขังแทนค่าปรับมาบังคับจำเลย ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักวัตถุประสงค์ของการลงโทษปรับ ที่มุ่งบังคับเอาทรัพย์สินของจำเลย แต่การกักขังเป็นการบังคับเอาแก่เสรีภาพของจำเลย โดย

1.1 กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาให้ลงโทษปรับแก่จำเลย ศาลควรกำหนดเวลาให้จำเลยนำค่าปรับมาชำระ ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29 วางหลักว่า “ผู้ใดต้องโทษปรับ และไม่ชำระค่าปรับในสามสิบวันนับแต่วันที่ศาลพิพากษา ผู้นั้นจะต้องถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือมิฉะนั้นจะต้องถูกกักขังแทนค่าปรับ และถ้าศาลเห็นเหตุอันควรสงสัยว่าผู้นั้นจะหลีกเลี่ยงไม่ยอมชำระค่าปรับ ศาลจะสั่งเรียกประกัน

หรือสั่งให้กักขังผู้นั้นแทนค่าปรับไปพลางก่อนก็ได้” แสดงให้เห็นว่า ในมาตรา 29 กำหนดให้ศาลใช้เวลาแก่จำเลย 30 วัน นับแต่วันที่ศาลพิพากษา เพื่อให้จำเลยนำเงินค่าปรับมาชำระ หากยังไม่ครบ 30 วัน ศาลจะใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือกักขังแทนค่าปรับมาใช้ไม่ได้ แต่หากศาลเห็นเหตุอันควรสงสัยว่าจำเลยจะหลีกเลี่ยงไม่ยอมชำระค่าปรับ ศาลจะสั่งเรียกประกัน หรือสั่งให้กักขังจำเลยแทนค่าปรับไปพลางก่อนก็ได้ ซึ่งส่วนใหญ่ในทางปฏิบัติของศาลไทย หากวันที่ศาลพิพากษา จำเลยไม่มีเงินพอที่จะชำระค่าปรับหรือไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ศาลจะสั่งให้กักขังจำเลยไว้ก่อนทันที โดยที่ไม่มีการแจ้งแก่จำเลยล่วงหน้า และจำเลยเองก็ไม่มีสิทธิจะรู้ว่าศาลจะพิพากษาคดีแบบใด และไม่สามารถล่วงรู้ว่าจะถูกลงโทษด้วยคำพิพากษาแบบใด ซึ่งถือเป็นการตัดโอกาสจำเลยในการพยายามหาหนทางมาชำระค่าปรับ ด้วยการต้องถูกกักขัง ทำให้เสื่อมเสียเสรีภาพ และเกิดผลเสียตามมาอีกมากมาย

ดังนั้นศาลจึงควรให้โอกาสแก่จำเลยในการพยายามหาช่องทางและกระทำทุกวิถีทาง เพื่อหาเงินและนำเงินมาชำระค่าปรับ อันเป็นการกระตุ้นให้จำเลยเกิดความรู้สึกยากลำบากและสำนึกถึงการกระทำ ความผิดของตน โดยเห็นว่า ศาลควรกำหนดว่า ก่อนพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ศาลพิพากษา หากจำเลยเห็นว่าตนเองยังไม่มีเงินเพียงพอที่จะชำระค่าปรับตามคำพิพากษา ให้จำเลยยื่นคำร้องต่อศาลที่พิพากษาคดีเพื่อขอขยายระยะเวลาการชำระค่าปรับ พร้อมทั้งยื่นหลักฐานอันจำเป็นต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่า จำเลยยังมีทรัพย์สินหรือเงินไม่เพียงพอในการชำระค่าปรับ หากศาลพิจารณาและเห็นสมควร ศาลจะสั่งอนุญาตขยายระยะเวลาการชำระค่าปรับให้แก่จำเลยก็ได้ แต่ไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่จำเลยยื่นคำร้องนั้นต่อศาล หากต่อมาเมื่อพ้น 30 วัน นับแต่วันที่จำเลยยื่นคำร้องนั้นต่อศาลแล้ว จำเลยยังมิได้ปฏิบัติตามการชำระค่าปรับ ศาลจึงจะสามารถใช้มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือกักขังแทนค่าปรับ ตามมาตรา 29 ได้ ซึ่งการให้โอกาสแก่จำเลยในการชำระค่าปรับนี้ ถือเป็นการกระตุ้นให้จำเลยสำนึกผิดและรีบหาหนทางเพื่อนำเงินมาชำระค่าปรับตามคำพิพากษาให้ได้ เพราะบังคับคดีแก่

จำเลยด้วยการให้ชำระค่าปรับนี้ เป็นการบังคับที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการลงโทษปรับมากที่สุด

1.2 จากที่กล่าวว่า การบังคับค่าปรับ ตามมาตรา 251 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ที่กำหนดไว้ว่า หากมีการยึดทรัพย์สินค่าปรับใช้ในคราวเดียว สำหรับใช้ค่าธรรมเนียมศาล ค่าปรับ ค่าใช้ทรัพย์สิน หรือค่าทดแทน แต่ทรัพย์สินของจำเลยไม่พอใช้ครบทุกอย่างให้นำจำนวนเงินสุทธิของทรัพย์สินนั้นใช้ตามลำดับดังต่อไปนี้

- (1) ค่าธรรมเนียม
- (2) ราคาทรัพย์สินหรือค่าทดแทน
- (3) ค่าปรับ

จะเห็นได้ว่า การบังคับค่าปรับในกรณีดังกล่าว จะสามารถบังคับค่าปรับได้จะต้องเป็นเงินที่เหลือจากการชำระหนี้ก่อนอื่นเสียก่อน ในกรณีที่ไม่มีเงินเหลือ

เห็นว่า หากมีการบังคับคดียึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ แล้วไม่มีเงินเหลือจากการชำระหนี้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 251 ศาลควรนำมาตรการให้ทำงานบริการสังคม ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1 มาใช้กับจำเลยคนนั้น เพื่อเป็นการทดแทนการบังคับโทษปรับและไม่ให้รัฐบังคับคดีโดยสูญเปล่า

2. ควรยกเลิกมาตรการกักขังแทนค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29

เนื่องจากเมื่อได้ศึกษาถึงระบบการบังคับโทษปรับในต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งมีการบังคับโทษปรับ โดยใช้ระบบวันปรับ ที่ไม่ได้กำหนดอัตราปรับที่แน่นอน แต่กำหนดตามรายได้ต่อวันของจำเลยและปริมาณวันที่ถูกปรับ โดยที่การกำหนดระบบปรับแบบนี้ มีจุดมุ่งหมายในการหลีกเลี่ยงโทษจำคุกระยะสั้น ซึ่งมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก และสามารถแก้ปัญหาได้ดี เพราะจำเลยที่ถูกลงโทษปรับ มีโอกาสในการหาเงินมาชำระค่าปรับ โดยไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นภาระต่อรายได้จากการทำงานมากนัก และสามารถดำเนินชีวิตเป็นปกติ และดูแลครอบครัวได้ และจำเลยจะไม่รู้สึกว่าตนถูกกักขังจนทำให้อัตราการกลับมากระทำความผิดซ้ำอีกลดน้อยลง ซึ่งตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษ

ในการป้องกันการกลับมากระทำอาชญากรรมได้เป็นอย่างดี

3. ควรปรับปรุงและแก้ไข มาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 29 เนื่องจากมาตรการดังกล่าว ไม่สามารถทำให้บุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี หรือที่มีความสามารถในการชำระค่าปรับรู้สึกว่าได้รับโทษ เพราะไม่ได้รับความเดือดร้อนหรือลำบาก ในการชำระค่าปรับ หรือการถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ ซึ่งต่างจากคนจนที่ไม่มีทรัพย์สินเพียงพอในการชำระค่าปรับ หรือรายได้จากการทำงานมีน้อย และมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี เมื่อไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ก็ต้องถูกบังคับโดยมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือมีเงินก็ต้องถูกบังคับโดยมาตรการกักขังแทนค่าปรับ ทำให้สูญเสียเสรีภาพกลายเป็นคนขี้คุก ทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม ระหว่างคนจนและคนรวย ที่ได้รับการบังคับโทษที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรนำมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ มาใช้บังคับเฉพาะกับจำเลยที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีพอสมควร หรือมีความสามารถในการชำระค่าปรับ โดยที่ศาลต้องตั้งหน่วยงาน เพื่อทำการสืบหาทรัพย์สินของจำเลย หรือสืบสวนถึงฐานะทางเศรษฐกิจของจำเลยที่ได้รับโทษปรับ หรือนำไปบังคับกับนิติบุคคล ที่ได้รับโทษปรับ เพราะสามารถสืบหาข้อมูลทางการเงินได้สะดวก จากเอกสารทางทะเบียน และนำไปบังคับกับจำเลยที่ได้รับโทษปรับเป็นจำนวนสูงๆ เช่น ในคดียาเสพติด เป็นต้น

4. ควรปรับปรุงและแก้ไขมาตรการให้ทำงานบริการสังคม ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1 โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ศาลมีอำนาจสั่งให้จำเลยที่ศาลพิจารณาแล้ว เห็นว่า จะไม่สามารถชำระค่าปรับได้ หรือต้องถูกยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือต้องถูกกักขังแทนค่าปรับ ทำงานบริการสังคม โดยที่จำเลยไม่ต้องเป็นผู้ยื่นคำร้องขอเอง เนื่องจากในบางกรณีจำเลยไม่รู้ถึงสิทธิของตนในข้อนี้ และไม่มีโอกาสที่จะได้ยื่นคำร้องขอทำงานบริการสังคม ตามมาตรา 30/1 จึงทำให้เมื่อไม่ชำระค่าปรับ ศาลจึงบังคับด้วยมาตรการยึดทรัพย์สินใช้ค่าปรับ หรือกักขังแทนค่าปรับ อันเปรียบเสมือนโทษจำคุก ที่ไม่สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ของการลงโทษปรับ ซึ่งตามมาตรา 30/1 วางหลักว่า “ในกรณีที่ศาลพิพากษาปรับไม่เกินแปดหมื่นบาท ผู้ต้องโทษปรับซึ่งมิใช่นิติบุคคลและไม่มีเงินชำระค่าปรับอาจยื่นคำร้องต่อศาลชั้นต้นที่พิพากษาคดีเพื่อขอทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ การพิจารณาคำร้องตามวรรคแรก เมื่อศาลได้พิจารณาถึงฐานะการเงิน ประวัติและสภาพความผิดของผู้ต้องโทษปรับแล้ว เห็นเป็นการสมควร ศาลจะมีคำสั่งให้ผู้นั้นทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้การดูแลของพนักงานคุมประพฤติ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการบริการสังคม การกุศลสาธารณะ หรือสาธารณประโยชน์ที่ยินยอมรับดูแล กรณีที่ศาลมีคำสั่งให้ผู้ต้องโทษปรับทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์แทนค่าปรับ ให้ศาลกำหนดลักษณะหรือประเภทของงาน ผู้ดูแลการทำงาน วันเริ่มทำงาน ระยะเวลาทำงาน และจำนวนชั่วโมงที่ถือเป็นการทำงานหนึ่งวัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ ประวัติ การนับถือศาสนา ความประพฤติ สถิติปัญหาการศึกษาอบรม สุขภาพ ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อมหรือสภาพความผิดของผู้ต้องโทษปรับประกอบด้วย และศาลจะกำหนดเงื่อนไขอย่างหนึ่งอย่างใดให้ผู้ต้องโทษปรับปฏิบัติเพื่อแก้ไขฟื้นฟูหรือป้องกันมิให้ผู้นั้นกระทำความผิดซ้ำอีกก็ได้

และถ้าภายหลังความปรากฏแก่ศาลว่า พฤติการณ์เกี่ยวกับการทำงานบริการสังคมหรือทำงานสาธารณประโยชน์ของผู้ต้องโทษปรับได้เปลี่ยนแปลงไป ศาลอาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งที่กำหนดไว้วันนั้นก็ได้ตามที่เห็นสมควร ในการกำหนดระยะเวลาทำงานแทนค่าปรับตามวรรคสาม ให้นำบทบัญญัติมาตรา 30 มาใช้บังคับโดยอนุโลม และในกรณีที่ศาลมิได้กำหนดให้ผู้ต้องโทษปรับทำงานติดต่อกันไป การทำงานดังกล่าวต้องอยู่ภายในกำหนดระยะเวลาสองปี นับแต่วันเริ่มทำงานตามที่ศาลกำหนด เพื่อประโยชน์ในการกำหนดจำนวนชั่วโมงทำงานตามวรรคสาม ให้ประธานศาลฎีกามีอำนาจออกระเบียบราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ถือเป็นการ

ทำงานหนึ่งวัน สำหรับงานบริการสังคมหรืองานสาธารณประโยชน์แต่ละประเภทได้ตามที่เห็นสมควร”

ซึ่งการให้จำเลยที่ไม่สามารถชำระค่าปรับ หรือไม่มีทรัพย์สินอันจะถูกยึดเพื่อใช้ค่าปรับ ไปทำงานบริการสังคมตามมาตรานี้ มีผลดีต่อรัฐมากกว่าการบังคับใช้โทษกักขังแทนค่าปรับ เนื่องจากการกักขังจำเลยไว้แทนค่าปรับ เป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณที่ต้องดูแลผู้ต้องกักขัง และบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการดูแล อีกทั้งการให้จำเลยทำงานบริการสังคม ทำให้รัฐได้รับประโยชน์เพิ่มมากขึ้นโดยไม่ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณจำเลยเอกชน

อีกทั้งตามมาตรา 30/1 มีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนเงินค่าปรับ โดยจะใช้มาตรการนี้ได้ ต้องเป็นเฉพาะในกรณีที่ศาลพิพากษาปรับไม่เกินแปดหมื่นบาท ซึ่งบางกรณีจำเลยอาจจะถูกลงโทษปรับมากกว่านี้ และไม่สามารถชำระค่าปรับได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรปลดล็อกข้อจำกัดนี้ โดยแก้ไขจำนวนค่าปรับ เป็นไม่เกิน 100,000 บาท เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้ศาลสามารถนำมาตราการนี้ไปบังคับแก่จำเลยได้มากขึ้น

5. ควรแก้ไข มาตรการให้ทำงานบริการสังคมตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1 ให้เป็นมาตรการเสริมหลัก ของโทษปรับ นั่นคือให้ศาลใช้มาตรการนี้เป็นมาตรการแรก ในการบังคับ แก่จำเลยที่ไม่สามารถชำระค่าปรับได้อย่างแท้จริง เพราะปัจจุบันศาลใช้ มาตรการให้ทำงานบริการสังคม ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 30/1 เป็นเพียงมาตรการเสริมโทษปรับเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. (2551). **โครงการวิจัยการศึกษาและแนวทางการเป็นไปได้ในการนำมาตรการลงโทษระดับกลางมาใช้ เพื่อเป็นมาตรการทางเลือก ในการลงโทษผู้กระทำความผิดในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย.** กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- โกเมน ภัทรภิรมย์. (2534). **โทษปรับ**, วารสารอัยการ. ฉบับที่ 14 กันยายน 2534 .

- คณิต ณ นคร. (2552). **ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทางอาญา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- คณิง ภาไชย. (2539). **กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เล่ม2**. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติ ดิงศภักย์. (2536). **คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญาภาค 1**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- ประเทือง ธนียผล. (2548). **อาชญวิทยาและทัณฑวิทยา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). **สลายความขัดแย้ง**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- พิชยนต์ นิพาสพงษ์. (2542). **โทษปรับโดยกำหนดตามวันและรายได้ (Day Fine)**. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิรุฬห์ โตสุกวรรณ. (2532). **การลงโทษปรับทางอาญา**. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานิตย์ จุมปา. (2553). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมาย**. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มปน. (2554). **รายงานฉบับสมบูรณ์การบังคับใช้โทษทางอาญาประเภทอื่นที่มีได้มีอยู่ในประมวลกฎหมายอาญาของไทย**. กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณมล เพ็งดิษฐ์. (2552). **การบังคับโทษปรับ: ศึกษากรณีอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานบังคับคดีอาญา**. วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วารภรณ์ ศิริสัจจวัฒน์. (2540). **โทษปรับ: ศึกษากรณีระบบวันปรับ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา

- นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย..
- สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม. (2549).
การกำหนดชั้นโทษและการนำไปปรับใช้
ในประมวลกฎหมายอาญา. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. (2554). การจัดแบ่งกลุ่ม
ความผิดและโทษทางอาญาตามประมวล
กฎหมายอาญาของไทย. กรุงเทพฯ:
สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม..
- สมยศ เชื้อไทย. (2554). ความรู้กฎหมายทั่วไป
คำอธิบายวิชากฎหมายแพ่ง: หลักทั่วไป.
พิมพ์ครั้งที่ 17, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- สมพร พรหมพิตร. (2512). โทษปรับ. อัยการนิเทศ
,31,4,(2512) : 443 .
- สหชน รัตน์ไพจิตร. (2527). ความประสงค์ของการ
ลงโทษอาญา: ศึกษาเฉพาะประเทศไทย
สมัยใช้กฎหมายลักษณะอาญา และ
ประมวล กฎหมายอาญา. วิทยานิพนธ์
ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวรรณ ทองเนื้อแข็ง. (2539). การบังคับโทษปรับ.
วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรุปผลการสัมมนา โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบ
การบังคับใช้กฎหมาย การกำหนดความผิด
อาญาในกฎหมายไทย: ปัญหาที่ยังไม่ได้รับ
การแก้ไข . (มีนาคม 2548)
- อัจฉริยา ชูตินันท์. (2555). อาชญาวิทยาและทัณฑ
วิทยา. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- อุททิศ แสนโกศิก. (2525). กฎหมายอาญา ภาค 1.
กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการเอกสารและวิชาการ
การอัยการ.
- อุททิศ แสนโกศิก. (2515). หลักกฎหมายอาญา:
การลงโทษ, อุททิศสุรณ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์กรมสรรพสามิต.
- อุทัย อาทิวา. (2554).รวมบทความกฎหมายวิธี
พิจารณาความอาญาฝรั่งเศส. กรุงเทพฯ:
วีเจ.พรินติ้ง.
- อรรถชัย วงศ์อุดมมงคล.(2549). การใช้มาตรการ
อื่นแทนโทษทางอาญา: ศึกษาเฉพาะกรณี
ความผิดบางประเภท. วิทยานิพนธ์ปริญญา
นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์.
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นางสาวปิยธิดา บุญพา
สถานที่อยู่ 177 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.9
ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัด
มหาสารคาม 44000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2554 นิติศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ.2557 นิติศาสตรมหาบัณฑิต สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินแผ่นดินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ The Legal Status of the State Property in Possession of the Autonomous University

ภัทร ไวยรัชพานิช¹ และศาสตราจารย์ ดร.สุนทร มณีสวัสดิ์²

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาสถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินแผ่นดินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุและในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มีสถานะทางทรัพย์สินทั้งที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินและทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา โดยพิจารณาจากการใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินดังกล่าวว่า ได้ใช้ในขอบวัตถุประสงค์ที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ กำหนดหรือไม่ สำหรับการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุและในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการจัดการทรัพย์สินตามที่พระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยนั้นๆ กำหนดไว้ สำหรับการคุ้มครองทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องอายุความ และการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยนั้น ทรัพย์สินในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยย่อมได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ กำหนดไว้ โดยไม่ต้องพิจารณาว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือไม่ เนื่องจากมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะอยู่แล้ว สำหรับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่มีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้กำหนดห้ามมิให้

เอกชนอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัย เฉพาะแต่ในกรณีที่มหาวิทยาลัยได้จัดการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามขอบวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ

คำสำคัญ: มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Abstract

The purpose of the thesis is to explore the history and problems of the legal status of the state property in the autonomous university. As far as the research has been conducted, it found out that both the state property land and the property which is belong to the university would be define as public of state property and general of state property. The reason is, by considering these properties are used, according to the University Act. It also found out that according to the University Act, the university as well as the power to manage properties. For the prescription and legal execution against the university, the university shall be protected from the University Act without considering how the civil and commercial law has been written. This is because it is defined as a specific law. Another point is the case of property of the university which is categorized as general of state property, the University Act does not required person raising prescription against the university. Nevertheless, it must be in the case that the university has

¹ นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันนิติพัฒนบริหารศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ สถาบันนิติพัฒนบริหารศาสตร์

managed the property according to the University Act.

Keywords: The autonomous university

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยของรัฐแต่เดิมอยู่ในสังกัดของรัฐ มีฐานะเป็นส่วนราชการมีรูปแบบการบริหาร งานที่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของทางราชการ โดยมีระบบการจัดสรรและบริหารงบประมาณที่กำหนดไว้สำหรับการใช้จ่ายเงินของทางราชการ รวมไปถึงการมีระบบควบคุมการตรวจสอบที่ค่อนข้างเคร่งครัด จึงมีความพยายามที่จะให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2541 คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบเงื่อนไขในการกู้เงินจากธนาคารเอเซีย โดยเงื่อนไขในการกู้เงิน คือ มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง จะต้องพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ หรือที่เรียกกันว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ภายในปี พ.ศ. 2545 (ทินพันธุ์ นาคะตะ. 2546)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสภาพของมหาวิทยาลัยจากมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ในส่วนราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการจัดองค์กร บุคลากร ทรัพย์สินและงบประมาณ ซึ่งในการจัดการทรัพย์สินนั้น มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและที่ราชพัสดุได้ โดยรายได้จากการใช้ที่ราชพัสดุดังกล่าวให้ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ทรัพย์สินที่มหาวิทยาลัยได้มาหรือมีผู้ยกให้หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ทรัพย์สิน ดังกล่าวให้ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยมีอำนาจในการใช้ ดูแล จำหน่ายแลกเปลี่ยน เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาได้ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2541)

อย่างไรก็ตามมีปัญหาว่าสถานะทางทรัพย์สินในส่วนที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุและในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทรัพย์สินดังกล่าวจะมีสถานะเช่นใด เนื่องจากทรัพย์สินของแผ่นดินมีทั้งที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และที่เป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา ซึ่งสาธารณสมบัติของแผ่นดินจะได้รับการคุ้มครองมากกว่าทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา เนื่องจากเป็นทรัพย์สินที่มีการใช้เพื่อประโยชน์สาธารณะ ซึ่งความคุ้มครองดังกล่าวนี้ปรากฏอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1305 ถึงมาตรา 1307 ซึ่งได้แก่การห้ามโอนสาธารณสมบัติของแผ่นดิน การห้ามยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับแผ่นดิน และการห้ามมิให้ยึดทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ในขณะที่ทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดานั้น รัฐสามารถจำหน่าย จ่าย โอนได้เช่นเดียวกันกับทรัพย์สินที่เป็นของเอกชนทั่วไป แต่มีความแตกต่างจากทรัพย์สินของเอกชนตรงที่กฎหมายห้ามมิให้ยึดทรัพย์สินของแผ่นดินเพื่อชำระหนี้เช่นเดียวกับสาธารณสมบัติของแผ่นดิน เนื่องจากทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดายังคงเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินอยู่นั่นเอง จึงต้องห้ามมิให้ยึดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1307

สำหรับปัญหาประการถัดมา ในเรื่องของการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยจะมีขอบเขตมากน้อยเพียงใดในการจัดการทรัพย์สินดังกล่าว หากกรณีทรัพย์สินดังกล่าวมีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินแล้ว ในการจำหน่าย จ่าย โอน จะตกอยู่ภายใต้บังคับของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือไม่ หรือมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยนั้นๆ กำหนดไว้แต่เพียงอย่างเดียวและหากทรัพย์สินดังกล่าวมีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดาแล้ว มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการจำหน่าย จ่าย โอน ได้หรือไม่

ปัญหาประการสุดท้าย เนื่องจากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ และในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยทรัพย์สินในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุนั้น

กระทรวงการคลังเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ แต่ในขณะที่ทรัพย์สินในส่วนที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ดังกล่าว จึงมีประเด็นปัญหาว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ และในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยจะได้รับการคุ้มครองเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่

ดังนั้น การศึกษาดังกล่าว จึงเป็นการมุ่งที่ค้นคว้าหาคำตอบในปัญหาทางด้านสถานะทางทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยและการคุ้มครองทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับสถานะทางทรัพย์สินและอำนาจในการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไปในอนาคต

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาของสถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินแผ่นดินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2. เพื่อศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยรูปแบบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในต่างประเทศและในประเทศไทย รวมถึงความแตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสังกัดของรัฐกับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ

3. เพื่อศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีรูปแบบ สถานะทางทรัพย์สินของแผ่นดิน การจัดการทรัพย์สินที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา

4. เพื่อศึกษาถึงรูปแบบ และการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสังกัดของรัฐและมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ

5. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประเภททรัพย์สินตลอดรวมถึงการได้รับความคุ้มครองและเอกสิทธิ์ทางกฎหมาย

6. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่แล้วและกฎหมายที่จะบัญญัติขึ้นใหม่ในการแก้ไขปัญหาความไม่ชัดเจนของสถานะทางทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้ ศึกษาถึงประวัติความเป็นมา วิชาการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทรัพย์สินของแผ่นดิน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยศึกษาเฉพาะแต่ทรัพย์สินของแผ่นดินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น

สมมติฐานของการวิจัย

การที่มหาวิทยาลัยของรัฐเดิมนั้นมีสถานะเป็นส่วนราชการ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีใช้มีสถานะเป็นส่วนราชการหรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” อันเป็นผลให้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ได้มาภายหลังตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ทรัพย์สินดังกล่าวยังคงเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินทั้งหมดหรือไม่นั้น เห็นว่า ต้องพิจารณาว่าทรัพย์สินดังกล่าวมหาวิทยาลัยนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ใด หากมีวัตถุประสงค์ใช้เพื่อบริการสาธารณะแล้ว ทรัพย์สินดังกล่าวย่อมเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน แต่หากมิใช่ใช้เพื่อบริการสาธารณะแล้ว ย่อมถือว่าเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อสังหาริมทรัพย์ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และลักษณะทางทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ซึ่งเอกสารที่ใช้ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีดังกล่าว มีทั้งตัวบทกฎหมาย ตำรา บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ ระเบียบ ข้อบังคับ คำพิพากษาฎีกา คำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินของแผ่นดิน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

หลังจากที่ได้ทำการศึกษาถึงแนวคิด และ ทฤษฎีดังกล่าวแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ต่อไป

ผลการวิจัย

ในหัวข้อนี้ จะเป็นการศึกษาสถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา การจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ และในส่วนที่เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมีความเหมือนหรือแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ตลอดจนการคุ้มครองทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในเรื่องของอายุความและการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุและในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยอีกด้วย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. กรณีปัญหาของสถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินแผ่นดินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งแบ่งประเภททรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ราชพัสดุ และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย โดยทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ พระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 บัญญัติว่า “ที่ราชพัสดุ หมายความว่า อสังหาริมทรัพย์อันเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินทุกชนิด เว้นแต่สาธารณสมบัติของแผ่นดิน ดังต่อไปนี้

(1) ที่ดินรกร้างว่างเปล่า และที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้งหรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยประการอื่นตามกฎหมายที่ดิน

(2) อสังหาริมทรัพย์สำหรับพลเมืองใช้หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ของพลเมืองใช้ร่วมกัน เป็นต้นว่า ที่ชายตลิ่ง ทางน้ำ ทะเลสาบ”

ส่วนอสังหาริมทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลและขององค์การปกครองท้องถิ่นไม่ถือว่าเป็นที่ราชพัสดุ”

จากบทบัญญัติดังกล่าว ที่ราชพัสดุจึงเป็นอสังหาริมทรัพย์ที่เป็นทรัพย์สินของแผ่นดินทุกชนิด

เว้นแต่สาธารณสมบัติของแผ่นดิน ที่เป็นที่ดินรกร้างว่างเปล่า และที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้งหรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยประการอื่นตามกฎหมายที่ดิน หรืออสังหาริมทรัพย์สำหรับพลเมืองใช้หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ของพลเมืองใช้ร่วมกันเป็นต้นว่า ที่ชายตลิ่ง ทางน้ำ ทางหลวง ทะเลสาบ ส่วนอสังหาริมทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ถือว่าเป็นที่ราชพัสดุสำหรับทรัพย์สินที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ไม่ถือเป็นที่ราชพัสดุเช่นกัน เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้บัญญัติยกเว้นไว้

นอกจากนี้ หากฝ่ายปกครองมิได้ดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ในที่ดินดังกล่าว ที่ดินดังกล่าวจะมีได้ตกเป็นที่ราชพัสดุ แต่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินประเภทที่ดินที่ได้มีการสงวนหรือหวงห้ามไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ โดยมีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ซึ่งเป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาในบันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง เสร็จที่ 287/2544 เรื่อง สถานะทางกฎหมายของที่ดินหวงห้าม แปลง สฎ.ค848 (บ่อถ่านศิลา) อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งวินิจฉัยว่า

“การพิจารณาว่าที่ดินแปลงใดจะเป็นที่ราชพัสดุหรือไม่นั้น จะต้องพิจารณาว่าส่วนราชการได้เข้าใช้ประโยชน์หรือไม่ ถ้าได้เข้าใช้ประโยชน์แล้วที่ดินดังกล่าวก็เป็นที่ราชพัสดุ แต่ถ้ายังไม่ได้เข้าใช้ประโยชน์หรือใช้ประโยชน์บางส่วน ส่วนที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ก็ไม่เป็นที่ราชพัสดุ แต่ยังคงมีสภาพเป็นที่รกร้างว่างเปล่าที่มีการสงวนหรือหวงห้ามต่อไป”

สำหรับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุจะมีสถานะเช่นใดนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า สถานะทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุนั้นมีทั้งทรัพย์สินที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา โดยหลักเกณฑ์ในการแบ่งแยกว่าที่ราชพัสดุใดเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา ผู้วิจัยเห็นว่า ยังคงต้องใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับการแบ่งแยกประเภททรัพย์สินของแผ่นดิน กล่าวคือ ที่ราชพัสดุดังกล่าวฝ่ายปกครองได้ดำเนินการใช้ให้เป็นไป

เพื่อประโยชน์สาธารณะหรือไม่ หรือเพียงแค่ใช้เพื่อดำเนินการที่มีลักษณะอย่างเดียวกับเอกชน หากใช้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ที่ราชพัสดุดังกล่าวก็มีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน แต่หากดำเนินการที่มีลักษณะอย่างเอกชน ที่ราชพัสดุดังกล่าวก็มีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา ดังแนวทางที่คณะกรรมการกฤษฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในบันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 230/2512 เรื่อง การตีความในมาตรา 1304 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (กรณีที่ดินราชพัสดุจังหวัดอุดรธานี) ซึ่งวินิจฉัยว่า

“ที่ดินราชพัสดุนั้น เป็นทรัพย์สินของแผ่นดินอย่างหนึ่ง แต่จะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือไม่นั้นก็สุดแต่ว่าที่ดินราชพัสดุนั้นได้ใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกันหรือไม่ เช่น ถ้าที่ดินราชพัสดุได้นำไปให้เอกชนเช่าปลูกบ้านอยู่อาศัยหรือให้เขาทำการค้า ที่ดินราชพัสดุนั้นย่อมเป็นเพียงทรัพย์สินของแผ่นดินเท่านั้น”

จากคำวินิจฉัยดังกล่าว ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ จะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หรือทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา จะต้องพิจารณาว่าทรัพย์สินดังกล่าว มหาวิทยาลัยใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน หากใช้เพื่อประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมา ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุก็จะมีสถานะเป็นเพียงทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดาเท่านั้น

สำหรับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเนื่องจากมีผู้อุทิศให้ หรือได้มาโดยการซื้อ หรือแลกเปลี่ยน หรือโดยรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือได้รับโอนมาจากส่วนราชการอื่นๆ หรือตามกฎหมายพิเศษ มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยเห็นว่า บรรดาทรัพย์สินที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย เพราะเหตุที่มีผู้อุทิศให้หรือได้มาโดยการซื้อหรือแลกเปลี่ยน แล้วแต่กรณี ทรัพย์สินดังกล่าวจะมีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หรือทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา จะต้อง

พิจารณาว่า ทรัพย์สินดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการให้เป็นไปตามขอบวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ หรือไม่ กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยได้นำทรัพย์สินไปใช้ประโยชน์ในลักษณะของการให้บริการทางด้านการศึกษา ทรัพย์สินดังกล่าวจะตกเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน แต่หากมหาวิทยาลัยนำทรัพย์สินดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในลักษณะเชิงพาณิชย์ แม้ผลประโยชน์สุดท้ายของการดำเนินการดังกล่าวจะตกได้แก่นักศึกษาก็ตาม ทรัพย์สินดังกล่าวก็ไม่ใช่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน แต่มีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา ซึ่งพอเทียบเคียงได้กับแนวทางที่คณะกรรมการกฤษฎีกาได้วินิจฉัยไว้ในบันทึกคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 230/2512 เรื่อง การตีความในมาตรา 1304 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (กรณีที่ดินราชพัสดุจังหวัดอุดรธานี) ที่กล่าวมาข้างต้นว่า ทรัพย์สินใดของแผ่นดินที่จะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือไม่ นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพของทรัพย์สินนั้นหรือทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา โดยพิจารณาว่าทรัพย์สินของแผ่นดินดังกล่าว รัฐใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกันหรือไม่ หากการดำเนินการใดที่กระทำเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไปถือเป็นประโยชน์สาธารณะ โดยไม่ต้องคำนึงว่าให้ใครเป็นผู้ใช้ถึงจะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

ดังนั้น ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือไม่จึงขึ้นอยู่กับการใช้เพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยทั่วไป และการใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกันนั้น จะต้องเป็นสาธารณประโยชน์โดยตรง กล่าวคือนักศึกษาได้รับผลประโยชน์โดยตรง ไม่ใช่ทางอ้อม แม้ผลปลายทางจะเป็นไปเพื่อสาธารณประโยชน์ก็ตาม ทรัพย์สินเหล่านี้ก็หาเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินไม่ได้เป็นเพียงทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดาเท่านั้น

ดังนั้น จากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะมีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หรือทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา จะต้องพิจารณาว่า มหาวิทยาลัยได้ใช้ทรัพย์สินดังกล่าวให้เป็นไปตามขอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง

มหาวิทยาลัยหรือไม่ โดยวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งมหาวิทยาลัยจะปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ทั้งนี้ การใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยต้องเป็นการใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยหลักหรือวัตถุประสงค์โดยตรง กล่าวคือ ต้องเป็นประโยชน์สาธารณะโดยตรง มิใช่เพื่อประโยชน์โดยอ้อม

2. กรณีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เมื่อทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยมีทั้งทรัพย์สินที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน และทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา ส่งผลให้การจัดการทรัพย์สินมีลักษณะ ดังนี้

2.1 ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ มหาวิทยาลัยมีอำนาจจัดการได้เท่าที่ไม่เกินขอบวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้น ๆ กำหนดไว้ โดยอำนาจในการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุให้เป็นไปตามข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยไม่ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการใช้และจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุซึ่งคณะกรรมการที่ราชพัสดุกำหนดขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุตามพระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ.2518 ดังจะเห็นได้จากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา ในบันทึกของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 162/2554 เรื่อง การจัดหาผลประโยชน์จากที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครองดูแล ซึ่งได้วินิจฉัยว่า

“กรณีตามข้อหารือมหาวิทยาลัยมหิดลมีความประสงค์จะนำที่ราชพัสดุบางส่วนไปดำเนินการจัดหาผลประโยชน์ตามโครงการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์โดยให้เอกชนเข้ามาร่วมลงทุนหรือร่วมลงทุนกับมหาวิทยาลัยโดยทำสัญญาเช่าระยะยาวตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งการให้เอกชนเข้ามาลงทุนหรือร่วมลงทุนในโครงการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์นี้มีลักษณะเป็นการจัดหาผลประโยชน์ และการลงทุนหรือร่วมลงทุนในที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครองดูแลตามมาตรา 15 (4) และ (9) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดลฯ จึงสามารถกระทำได้ หากการ

กระทำนั้นเป็นไปตามกรอบวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับความเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหิดลฯ” และ

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 889/2551 เรื่องรายได้จากการจำหน่ายต้นไม้ที่ได้มาจากการราชพัสดุของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ซึ่งได้วินิจฉัยว่า

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจมีรายได้ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 รวมทั้งมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น โดยรายได้ดังกล่าวไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ซึ่งกรณีเงินรายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุดังกล่าวย่อมหมายความว่าเงินหรือผลประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยได้รับจากการดำเนินการจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุตามอำนาจหน้าที่และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย สำหรับกรณีการจำหน่ายต้นไม้ที่ได้จากที่ราชพัสดุนั้นเนื่องจากไม่ใช่เป็นการนำที่ราชพัสดุไปดำเนินการในลักษณะที่เป็นการจัดหาประโยชน์จากการใช้ที่ราชพัสดุตามอำนาจหน้าที่และวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชชมงคลอีสานจึงต้องนำเงินที่ได้จากการจำหน่ายต้นไม้ดังกล่าวส่งคลังเป็นรายได้ของกรมธนารักษ์ต่อไป”

2.2 การจัดการทรัพย์สินในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยเห็นว่ามหาวิทยาลัยจะจำหน่ายหรือแลกเปลี่ยนทรัพย์สินดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อทรัพย์สินดังกล่าวเป็นทรัพย์สินที่มหาวิทยาลัยได้มาโดยมีผู้อุทิศให้ หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย หรือแลกเปลี่ยนกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยหรือได้มาโดยทางอื่น นอกจากนี้ กรณีทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ มหาวิทยาลัยต้องจัดการให้

เป็นตามเงื่อนไขของผู้ที่ให้และต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ไม่ว่าทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ดังกล่าวจะมีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินหรือไม่ก็ตาม

กรณีทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่มีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หากมหาวิทยาลัยมีความประสงค์จะโอนทรัพย์สินในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยเห็นว่า การจำหน่ายจ่ายโอนทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ในการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยต่างๆ แล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า มหาวิทยาลัยจะกระทำได้แต่โดยกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกาเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1305 ซึ่งกำหนดให้ “ทรัพย์สินซึ่งเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินนั้นจะโอนแก่กันได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจแห่งบทกฎหมายเฉพาะหรือพระราชกฤษฎีกา” และประมวลกฎหมายที่ดิน มาตรา 8 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การโอนสาธารณสมบัติของแผ่นดินไว้ดังนี้ คือ บรรดาที่ดินทั้งหลายอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินนั้น สำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน หรือใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะหรือเป็นที่ดินที่ได้หวงห้ามหรือสงวนไว้ตามความต้องการของทบวงการเมืองอาจถูกโอนไปเพื่อใช้ประโยชน์อย่างอื่นหรือนำไปจัดเพื่อประชาชนได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. ที่ดินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน ถ้าทบวงการเมือง รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนจัดหาที่ดินมาให้พลเมืองใช้ร่วมกันแทนแล้วการโอนให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ

2. ที่ดินที่ใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะหรือที่ดินที่ได้หวงห้าม หรือสงวนไว้ตามความต้องการของทบวงการเมืองใด ถ้าทบวงการเมืองนั้นเลิกใช้หรือไม่ต้องการหวงห้ามหรือสงวนต่อไปเมื่อได้มีพระราชกฤษฎีกาถอนสภาพแล้วคณะรัฐมนตรีจะมอบหมายให้ทบวงการเมืองซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้ใช้หรือจัดหาประโยชน์ก็ได้ แต่ถ้าจะโอนต่อไปยังเอกชนให้กระทำโดยพระราชบัญญัติและถ้าจะนำไปจัดเพื่อ

ประชาชนตามประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา

สำหรับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา เป็นทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะ เป็นการดำเนินการแบบเอกชนทั่วไปและอยู่ภายใต้กฎหมายเอกชนเช่นเดียวกับเอกชนทั่วไป การโอนทรัพย์สินดังกล่าวจึงไม่จำเป็นต้องผ่านการพิจารณาของฝ่ายนิติบัญญัติ เนื่องจากทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดาไม่กระทบกระเทือนต่อประโยชน์สาธารณะสมบัติของแผ่นดิน มหาวิทยาลัยจึงสามารถโอนทรัพย์สินประเภทนี้ได้โดยไม่ต้องถูกควบคุมจากฝ่ายนิติบัญญัติแต่อย่างใด

อนึ่ง มีปัญหาที่ต้องพิจารณาประการถัดมาในเรื่องการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยว่า มหาวิทยาลัยมีอำนาจในการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเท่านั้น หรือต้องพิจารณาประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือประมวลกฎหมายที่ดินประกอบด้วยหรือไม่ ผู้วิจัยเห็นว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะกำหนดอำนาจในการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยนั้นๆไว้เป็นการเฉพาะอยู่แล้ว ในขณะที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือประมวลกฎหมายที่ดินเป็นกฎหมายทั่วไป จึงต้องถือว่ากฎหมายเฉพาะยกเว้นกฎหมายทั่วไป มหาวิทยาลัยจึงมีอำนาจในการจัดการทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยได้โดยไม่ต้องพิจารณาประมวลกฎหมายที่ดินประกอบแต่อย่างใด

3. กรณีปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในเรื่องของอายุความ และการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย ทั้งในส่วนที่เป็นที่ราชพัสดุ และในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยจะได้รับการคุ้มครองแตกต่างกันเล็กน้อยเพียงใดนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยที่เป็นที่ราชพัสดุ ในส่วนที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน เอกชนย่อมไม่สามารถที่จะยกอายุความขึ้นต่อสู้กับมหาวิทยาลัยหรือบังคับคดีกับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1306 และมาตรา 1307

สำหรับทรัพย์สินในส่วนที่ตกเป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยย่อมได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ กำหนดไว้ โดยไม่ต้องพิจารณาว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยจะได้รับความคุ้มครองตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือไม่ เนื่องจากมีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งได้บัญญัติไว้เป็นแนวทางเดียวกันว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยย่อมไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี และบุคคลใดจะยกอายุความขึ้นต่อสู้กับมหาวิทยาลัยไม่ได้

สำหรับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่มีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้กำหนดห้ามมิให้เอกชนยกอายุความขึ้นเป็นข้อต่อสู้กับมหาวิทยาลัยเฉพาะแต่ในกรณีที่มาวิทยาลัยได้จัดการใช้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยได้นำทรัพย์สินดังกล่าวไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาแล้ว ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่มีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดาย่อมได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยนั้นๆ

อย่างไรก็ตามในเรื่องของการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย แม้มหาวิทยาลัยจะมิได้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ กำหนดไว้ ผู้วิจัยเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังคงอ้างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1307 ซึ่งเป็นกฎหมายทั่วไปมาปฏิเสธมิให้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยต้องถูกบังคับคดีได้ เพราะแม้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่มีสถานะเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดา มหาวิทยาลัยจะมิได้ใช้เพื่อประโยชน์สาธารณะโดยตรง แต่ทรัพย์สินดังกล่าวก็เป็นทรัพย์สินของแผ่นดิน การที่ถูกยึดหรืออายัดได้ย่อมกระทบกระเทือนต่อการจัดทำบริการสาธารณะโดยตรง เพราะโดยวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของทรัพย์สินของแผ่นดินนั้น ย่อมมีไว้เพื่อจัดทำบริการสาธารณะ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้วิจัยเห็นว่าควรแก้ไขพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง โดยกำหนดคำนิยามในส่วนที่เกี่ยวข้องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน ดังนี้ว่าทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย หมายถึง ทรัพย์สินประเภทใด มีสถานะเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหรือทรัพย์สินของแผ่นดินธรรมดาเช่นกฎหมายอื่นๆ ที่มีทรัพย์สินเกี่ยวข้อง ซึ่งจะสร้างความชัดเจนให้แก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่ต้องมีการตีความในกรณีที่มีข้อพิพาทในส่วนที่เกี่ยวข้องทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1304 บัญญัติว่า “สาธารณสมบัติของแผ่นดินนั้น รวมทรัพย์สินทุกชนิดของแผ่นดิน ซึ่งใช้เพื่อสาธารณประโยชน์หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน เช่น

(1) ที่ดินรกร้างว่างเปล่า และที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้งหรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยการอื่น ตามกฎหมายที่ดิน

(2) ทรัพย์สินสำหรับพลเมืองใช้ร่วมกัน เป็นต้นว่าที่ชายตลิ่ง ทางน้ำ ทางหลวง ทะเลสาบ

(3) ทรัพย์สินใช้เพื่อประโยชน์ของแผ่นดินโดยเฉพาะ เป็นต้นว่าป่า และ โรงทหาร สำนักราชการบ้านเมือง เรือรบ อารุญยุทธภัณฑ์” หรือ

ประมวลกฎหมายที่ดิน มาตรา 1 บัญญัติว่า “ที่ดิน” หมายความว่า พื้นที่ดินทั่วไป และให้หมายความรวมถึง ภูเขา ห้วย หนองคลอง บึง บาง ลำน้ำ ทะเลสาบ เกาะและที่ชายทะเลด้วย” หรือ

พระราชบัญญัติที่ราชพัสดุ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 ซึ่งบัญญัติว่า “ที่ราชพัสดุ หมายความว่า อสังหาริมทรัพย์อันเป็นทรัพย์สินของแผ่นดินทุกชนิดเว้นแต่สาธารณสมบัติของแผ่นดิน ดังต่อไปนี้

(1) ที่ดินรกร้างว่างเปล่า และที่ดินซึ่งมีผู้เวนคืนหรือทอดทิ้งหรือกลับมาเป็นของแผ่นดินโดยการอื่นตามกฎหมายที่ดิน

(2) อสังหาริมทรัพย์สำหรับพลเมืองใช้หรือสงวนไว้เพื่อประโยชน์ของพลเมืองใช้ร่วมกัน เป็นต้นว่าที่ชายตลิ่ง ทางน้ำ ทางหลวง ทะเลสาบ

ส่วนอสังหาริมทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจที่เป็นนิติบุคคลและขององค์การปกครองท้องถิ่นไม่ถือว่าเป็นที่ราชพัสดุ”

2. ควรแก้ไขพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งในเรื่องของการจำหน่าย จ่ายโอน ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน โดยระบุให้ชัดเจนว่า การจำหน่าย จ่ายโอน ทรัพย์สินประเภทใด จะต้องออกเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง เว้นแต่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มิได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งถึงการจำหน่ายทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยว่า กรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยจะจำหน่ายโอนได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ จึงอยู่ในการออกกฎหมายระดับพระราชบัญญัติต้องผ่านกระบวนการทางนิติบัญญัติหลายชั้นตอนอันไม่สอดคล้องกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย แต่สาธารณสมบัติของแผ่นดินมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากกระทบต่อประโยชน์โดยรวมของสาธารณชนโดยตรง จึงควรมอบให้ฝ่ายนิติบัญญัติซึ่งเป็นผู้แทนของประชาชนเป็นผู้ตัดสินว่าทรัพย์สินดังกล่าวสมควรที่จำหน่าย จ่าย โอนหรือไม่ เพียงใด

3. การจัดการดูแลทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่แน่นอนว่าจะสามารถกระทำได้เพียงใด ภายใต้ขอบวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั้นๆ รวมทั้งข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยต้องระบุให้ชัดแจ้งว่า ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยประเภทใดจำหน่ายได้หรือประเภทใดจำหน่ายไม่ได้ หรือในเรื่องของการยกอายุความ หรือ บังคับคดีแก่ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน ควรระบุให้ชัดแจ้งว่าทรัพย์สินประเภทใดต้องห้ามมิให้ยกอายุความหรือบังคับคดี หากมหาวิทยาลัยไม่ประสงค์ให้มีการยกอายุความหรือบังคับคดีขึ้นต่อสู้กับทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรระบุไว้ชัดแจ้งในพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยนั้นๆ ว่า “ห้ามมิให้มีการยกอายุความหรือบังคับคดีแก่ทรัพย์สินใดๆ ของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น” ซึ่งจะเป็นผลดีกว่าการที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกำหนดว่าทรัพย์สินใดที่ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย จะยกอายุความ

หรือบังคับคดีไม่ได้ มิฉะนั้น อาจจะต้องมานั่งตีความว่าทรัพย์สินใดใช้เพื่อวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย หรือทรัพย์สินมิได้ใช้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และหากศาลตีความว่าทรัพย์สินดังกล่าวมหาวิทยาลัยไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายจัดตั้งมหาวิทยาลัยแล้ว อาจสร้างความเสียหายให้แก่มหาวิทยาลัยและประโยชน์สาธารณะอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551). บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 889/2551 เรื่องรายได้จากการจำหน่ายต้นไม้ที่ได้มาจากที่ราชพัสดุของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- _____. (2512). บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 230/2512 เรื่องการตีความในมาตรา 1304 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (กรณีที่ดินราชพัสดุ จังหวัดอุดรธานี). กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- _____. (2544 ก). บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 287/2544 เรื่องสถานะทางกฎหมายของที่ดินหวงห้าม แปลง สฎ.ค848 (บ่อถ่านศิลา) อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- _____. (2554 ข). บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 162/2554 เรื่องการจัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุที่มหาวิทยาลัยปกครองดูแล. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล. กรุงเทพฯ: สกายบล็อดและการพิมพ์.

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2541). หลักการ
และแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายภัทร ไวยรัชพานิช
สถานที่อยู่ 1285 ลาดพร้าว 94
แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน ทนายความ
สถานที่ทำงาน บริษัท ลีกล์ สปิริต จำกัด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 นิติศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
พ.ศ. 2550 ประกาศนียบัตรเนติบัณฑิต
ไทยสำนักอบรมการศึกษา
กฎหมายแห่งประเทศไทย
พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรวิชาว่าความ
สภาทนายความ
พ.ศ. 2558 นิติศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันนิติพัฒนบริหารศาสตร์

รูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

A Model of Efficient Student Affairs Administration for Private Higher Education

มิตร ทองกาบ¹ รศ.ดร.เสาวณีย์ ลีขาบพันธุ์² และ ผศ.ดร.ปัญญา วีระวิทยเลิศ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาและสร้างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาที่ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทมหาวิทยาลัยทั่วประเทศจำนวน 21 แห่ง สำหรับผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรและนักศึกษาของสถาบันฯ ละ 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา และอาจารย์สำนักกิจการนักศึกษา นายกสโมสรนักศึกษา คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 315 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันเอกชนเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กำหนดขอบเขตและวิธีดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ 1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2 ศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 17 คน ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ 2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2.2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไปใช้

จากผลการศึกษาดังกล่าว ผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่า รูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ไปใช้ในระดับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ กิจการนักศึกษา

Abstract

This research aimed to study the student affair administration conditions and create a model

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

^{2,3} อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

of efficient student affair administration for private higher education. The samples of this research were 21 countrywide universities selected by the purposive sampling. The informants were staff and students from the institutes (15 people each), consisting of the Director of Student Affair Division, the Assistant to the Director of Student Affair Division, Instructors of Student Affair Division, the Head of the Student Union, the Executive Board of the Student Union, accounting for a total of 315 informants. The instrument of the research was the questionnaire by analyzing frequency, percentage and content. To study the student affair administration conditions for private higher education and develop a model of quality student affair administration for private higher education, this research defined scope of the framework and research methodology in 4 steps: Step 1 Study efficient student affair administration for private higher education which was divided into 2 sub-steps as follows: 1.1 Study documents and research works on efficient student affair administration for private higher education, 1.2 Study student affair administration conditions for private higher education by interviewing 17 experts in student affair administration for private higher education; Step 2 Create a model of efficient student affair administration for private higher education which was divided into 2 sub-steps as follows: 2.1 Draft a model of student affair administration for private higher education, 2.2 Verify a model of student affair administration for private higher education; Step 3 Evaluate probability of adopting a model of student affair administration for private higher education.

The result of this research could be concluded that the experts agreed a model of efficient student affair administration for private higher education was appropriate at the high level

and evaluation results indicated that it was probable in applying a model of efficient student affair administration to the private higher education at the high level.

Keywords: Efficient administration, student affair

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภารกิจหลักของสถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ การเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การผลิตบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านวิชาการ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ให้มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อออกไปรับใช้ประเทศนั้น สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการช่วยส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนการสอนและพัฒนาบุคลิกภาพ ของนักศึกษาให้เต็มศักยภาพ (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 34) กิจกรรมของนักศึกษามี ความสำคัญในอันที่จะช่วยส่งเสริมศักยภาพของ นักศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของ คนและสังคม กิจกรรมจึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริม พัฒนาการของนักศึกษาในทุกๆ ด้านสถาบัน อุดมศึกษาต่างๆ จึงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ นักศึกษาจัดกิจกรรมประเภทต่างๆ ควบคู่ไปกับการ จัดการเรียนการสอน จากกระแสความก้าวหน้าของ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ ทุกประเทศต้องพัฒนาตัวเองและเพิ่มคุณภาพการผลิต และมาตรฐานแรงงาน และส่งผลต่อประเทศไทยให้เกิด การปรับตัวด้านคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนา กำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถในการด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อเป็นพื้นฐานต่อการเพิ่มปริมาณและ คุณภาพการผลิต

สอดคล้องกับข้อสรุปของสำนักคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2555-2559 กล่าวว่า ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่

สำคัญทั้งในระดับโลกและภายในประเทศ ซึ่งมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาจึงต้องมีความคล่องตัวและสถานศึกษาทุกระดับมีอิสระในการจัดการศึกษาได้มากขึ้น คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์ในสาขาที่เป็นความต้องการของประเทศ ตามความสามารถและศักยภาพของแต่ละคนตามแนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” งานกิจการนักศึกษาเป็นงานส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาที่จะดำเนินการเพื่อที่จะสืบสานปณิธานของสถาบันนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายไปอย่างเต็มความสามารถ เป้าหมายที่สำคัญที่สุดเพื่อการพัฒนาศักยภาพอย่างสมบูรณ์แก่ตัว “นักศึกษา” โดยตรงนั่นเอง

การพัฒนาให้นักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาขึ้น ซึ่งกระบวนการในการผลิตบัณฑิตและการพัฒนานักศึกษานั้น เป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน ที่จะต้องอาศัยความพร้อมจากฝ่ายวิชาการและฝ่ายกิจการนักศึกษา หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดขาดความพร้อมก็ย่อมได้ผลไม่เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งในส่วนของนักศึกษานั้นพบว่า มีนักศึกษาจำนวนมากที่ยังขาดความพร้อมในการเรียน อาทิ การมีปัญหาด้านสุขภาพ การขาดเป้าหมายในชีวิต การปรับตัวเข้ากับระบบการศึกษา ตลอดจนการปรับตัวเข้ากับเพื่อนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่ให้บริการด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมในการเรียน และสามารถช่วยพัฒนานักศึกษาเพื่อให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธานและวัตถุประสงค์ของสถาบัน (Miller; & Prince. 1976)

ในการดำเนินงานที่ผ่านมา งานกิจการนักศึกษาประสบปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ปัญหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการขาดผู้บริหาร ขาด

ผู้นำหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถและความเข้าใจหลักการของการบริหารกิจการนักศึกษา อีกทั้งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติในงานกิจการนักศึกษา เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้ศึกษามาโดยตรงจึงทำให้ประสิทธิภาพของงานยังไม่ดีเท่าที่ควร และจากผลการวิจัยโครงการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (2536-2550) เรื่องบทบาทอุดมศึกษาเอกชน พบว่างานกิจการนักศึกษาส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการบริการสวัสดิการ สันทนาการ บริการ สุขภาพ และจัดหางานทำ ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะและศักยภาพของสถาบันแต่ละแห่งเป็นหลัก รวมถึงการแปรผันไปกับขนาดของสถาบัน อาทิ สถาบันขนาดใหญ่ สถาบันขนาดกลาง และสถาบันขนาดเล็กอีกด้วย (สำเนาฯ ขจรศิลป์. 2550)

จากความสำคัญของการบริหารงานกิจการนักศึกษา สภาพการบริหารงานกิจกรรมนักศึกษาที่ผ่านมาและที่ดำเนินอยู่ ตลอดจนการประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ การขาดการวางแผนการบริหารงานกิจการนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง การขาดการบูรณาการระหว่างงานกิจการนักศึกษาและงานวิชาการ การขาดการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานักศึกษา อีกทั้งการขาดการประสานงานและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว นอกจากนี้ยังมีการกิจของงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ซึ่งต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยปรับแนวคิดมุมมองใหม่ๆ ในวิธีการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบใหม่ และที่สำคัญ คือ การไม่มีรูปแบบในการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานตามแนวปฏิบัติมาตรฐานกิจการนักศึกษาซึ่งกำหนดโดย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบและปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงมีความสนใจที่จะสร้างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย เพื่อนำผลที่ได้จาก

การวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีความเหมาะสมและมีคุณภาพเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา และมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร

แหล่งข้อมูลได้แก่ เอกสาร งานวิจัย หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ประเด็นที่ศึกษาได้แก่การบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2 ศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีประสิทธิภาพโดยการสัมภาษณ์

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก จำนวน 17 คน

ตัวแปรที่ศึกษา คือประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

2.1 การยกร่างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดำเนินการโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและการใช้ภาษา

2.2 การตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยนำร่างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอกและมีความรู้หรือประสบการณ์การบริหารงานกิจการนักศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน พิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ระยะที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไปใช้

ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหารงานกิจการนักศึกษาประกอบด้วย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา ผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักกิจการนักศึกษา อาจารย์สำนักกิจการศึกษานายกสโมสรนักศึกษา คณะกรรมการบริหารสโมสรนักศึกษา และนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประเภทมหาวิทยาลัยทั่วประเทศที่มีจำนวนนักศึกษาตั้งแต่ 5,000 คนขึ้นไป จำนวน 21 แห่งๆ ละ 15 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 315 คน โดยใช้แบบสอบถาม

ความคิดเห็นเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไปใช้

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับการบริหารงานด้านกิจการนักศึกษาคือการขาดการวางแผนการบริหารงานกิจการนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง การขาดการบูรณาการระหว่างงานกิจการนักศึกษาและงานวิชาการ การขาดการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานกิจการนักศึกษาให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนานักศึกษา อีกทั้งการขาดการประสานงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนซึ่งต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยปรับแนวคิดมุมมองใหม่ๆ ในวิธีการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบใหม่และที่สำคัญคือ การไม่มีรูปแบบในการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานตามแนวปฏิบัติมาตรฐานกิจการนักศึกษาซึ่งกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเอกชน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาและมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างแท้จริง

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษา พบว่ารูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 7 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การบริหารงานกิจการนักศึกษาด้านการบริหาร ประกอบด้วย 18 กิจกรรม ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาของสถาบันเป็นลายลักษณ์อักษร 2) การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารงานและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างชัดเจน 3) การกำหนดปรัชญาในการบริหารและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างชัดเจน 4) การกำหนดภารกิจของงานกิจการนักศึกษา 5) การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร 6) มีนโยบายการบริหารกิจการศึกษากำหนดโดย

คณะกรรมการพัฒนานักศึกษา/คณะกรรมการบริหารงานกิจการนักศึกษา 7) มีนโยบายในการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่คำนึงถึงความสอดคล้องของปรัชญาสถาบัน 8) มีคณะกรรมการพัฒนานักศึกษา/คณะกรรมการบริหารงานกิจการนักศึกษา 9) มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานกิจการนักศึกษา 10) มีการกำหนดดัชนีการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพงานกิจการนักศึกษา 11) มีการแต่งตั้งผู้บริหารเพื่อรับผิดชอบงานกิจการนักศึกษา 12) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรงานกิจการนักศึกษาทุกตำแหน่ง 13) มีแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา 14) มีการจัดสรรงบประมาณประจำปีของฝ่ายกิจการนักศึกษาโดยเฉพาะ 15) มีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อจำนวนโครงการ 16) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 17) มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษา และ 18) มีการนำเอาการประเมินผลมาปรับปรุงงานกิจการนักศึกษา

องค์ประกอบด้านที่ 2 การบริหารงานกิจการศึกษาด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การทำแผนการปฏิบัติงานหรือปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรนักศึกษาทราบ 2) การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน 3) มีการประสานงานกิจกรรมนักศึกษาร่วมกันทั้งระดับกองกิจการนักศึกษา คณะองค์กรนักศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ดำเนินการจัดให้มีองค์กรนักศึกษาเพื่อการบริหารกิจกรรมนักศึกษา 5) สถาบันจัดกิจกรรมตามความต้องการของนักศึกษา 6) เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 7) กิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้นเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา 8) สถาบันสนับสนุนกิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้น 9) การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานโครงการให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ 10) มีการประเมินการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นโครงการหรือสิ้นปีการศึกษา

องค์ประกอบด้านที่ 3 การบริหารงานกิจการศึกษาด้านกีฬา ประกอบด้วย 1) การจัดหาอุปกรณ์

กีฬาเพื่อฝึกอบรมกีฬาและการออกกำลังกายให้นักศึกษา 2) ส่งเสริมกีฬาทั้งภายในและภายนอกสถานที่ 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลิกภาพนักศึกษาด้านกีฬา 4) สร้างสนามกีฬาทุกประเภทและบำรุงรักษาสถานกีฬาให้อยู่สภาพใช้งานได้ 5) มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เชิญชวนนักศึกษาหันมาเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 6) มีงบประมาณในการบำรุงดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา

องค์ประกอบที่ 4 การบริหารงานกิจการนักศึกษาดำเนินงานธุรการ ประกอบด้วย 1) การประชาสัมพันธ์งานกิจการนักศึกษา ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว หรือกิจกรรมต่าง ๆ 2) การจัดอาคารหรือที่ทำการเป็นสัดส่วนเหมาะสม 3) การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน 4) การจัดเตรียมพัสดุสำรองเพื่อการเบิกจ่ายได้ทันเวลา 5) อำนวยความสะดวกการเบิกจ่ายเพื่อการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ

องค์ประกอบที่ 5 การบริหารงานกิจการนักศึกษาดำเนินงานวินัยนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การจัดรวบรวมกฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวินัยนักศึกษาและเผยแพร่ให้นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ 2) อบรมความรู้ด้านวินัยและปกครองนักศึกษา 3) ควบคุมดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา 4) สถาบันคุ้มครองนักศึกษาตามกฎหมาย 5) นักศึกษามีเสรีภาพตามกฎหมายในสถาบัน 6) นักศึกษาปฏิบัติตามระเบียบของสถาบัน 7) ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณแก่นักศึกษาที่มีความประพฤติดี 8) มีการลงโทษหรือเสนอการลงโทษนักศึกษาผู้กระทำผิด 9) ให้คำปรึกษาและการแนะนำนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยนักศึกษา

องค์ประกอบด้านที่ 6 การบริหารงานกิจการนักศึกษาดำเนินงานแนะแนวและจัดหางาน ประกอบด้วย 1) จัดบุคลากรให้คำแนะนำหรือปรึกษาหารือแก่นักศึกษา ตามความเหมาะสม 2) จัดหางานพิเศษให้กับนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน 3) ให้บริการคำปรึกษาแนะแนวแก่นักศึกษาทั้งด้านส่วนตัว การเรียน อาชีพและสังคม 4) จัดบริการข้อมูลสารสนเทศ

ด้านอาชีพและการศึกษาต่อแก่นักศึกษา 5) ติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายแนะแนวกับนักศึกษา หน่วยกิจการนักศึกษาของคณะและผู้เกี่ยวข้อง 6) จัดสถานที่ให้คำปรึกษา แนะแนวเป็นสัดส่วนเหมาะสม

องค์ประกอบด้านที่ 7 การบริหารงานกิจการนักศึกษาดำเนินงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ประกอบด้วย 1) จัดบริการและสวัสดิการนักศึกษาด้านสุขภาพอนามัยแก่นักศึกษา 2) สถาบันจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง 3) จัดให้มีบริการด้านเภสัชกรรม 4) จัดให้มีบริการด้านจิตเวชแก่นักศึกษา 5) จัดห้องพยาบาลเป็นสัดส่วน ถูกสุขลักษณะ 6) สถาบันจัดบริการด้านทุนกู้ยืมของรัฐบาล 7) สถาบันส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับทุนการศึกษา 8) จัดบริการหอพักมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของนักศึกษา 9) นักศึกษาได้รับการบริการหอพักที่มีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย 10) จัดสภาพแวดล้อมของหอพักอย่างเหมาะสม 11) ร้านอาหารในสถาบันมีคุณภาพ 12) ร้านอาหารในสถาบันสะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย 13) ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักศึกษา

จากผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าการบริหารกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับการอุดมศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพไปใช้ในระดับอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก

การอภิปรายผล

ประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการดำเนินงานด้านการบริหาร พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการดำเนินงานด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การกำหนด

วัตถุประสงค์การบริหารงานและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาได้แก่การมีแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา และมีการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษาให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินที่ต่ำสุดได้แก่ การกำหนดภารกิจของงานกิจการนักศึกษา และการเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความรู้ความสามารถของตนเองให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายไพรัตน์ ขันธ์แก้ว (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดำเนินงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าด้านการบริหารดำเนินงานกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดภารกิจของการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างชัดเจน

ในด้านงานกิจการนักศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินของประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษาสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านงานกิจการนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถาบันเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรม และ กิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้นเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา มีค่าเฉลี่ยกับผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมา คือ สถาบันจัดกิจกรรมตามความต้องการของนักศึกษา ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.59 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินต่ำสุดได้แก่ การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายสัมพันธ์ รอดพึ่งครุฑ (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรมของนักศึกษาสถาบันราชภัฏภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดกิจกรรมของสถาบันราชภัฏมีลักษณะคล้ายคลึงกันมีการกระจายกิจกรรมทั้งปี โดยสถาบันเปิดโอกาส

ให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและสถาบันต้องจัดกิจกรรมขึ้นอย่างเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา มีการกำหนดนโยบายการร่วมกิจกรรมนักศึกษา การจัดทำคู่มือ การชี้แจงทำความเข้าใจกับนักศึกษา ปัญหาการจัดกิจกรรมนักศึกษาได้แก่ นักศึกษาไม่เห็นคุณค่าและความสำคัญของกิจกรรม งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมไม่เพียงพอ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมไม่ชัดเจน

ในด้านงานกีฬาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสร้างสนามกีฬาทุกประเภทและบำรุงรักษาสถานกีฬาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลิกภาพนักศึกษาด้านกีฬาให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินต่ำสุดได้แก่ การจัดให้มีงบประมาณในการบำรุงรักษาอุปกรณ์กีฬา ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนายอุกฤษฏ์ มนูญจันทร์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนที่มีต่อการให้บริการในงานกิจการนิสิต ผลการวิจัยพบว่านิสิตมีความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อการให้บริการในแต่ละด้าน และนิสิตมีการคาดหวังในการให้บริการด้านต่าง ๆ ไว้ค่อนข้างสูงโดยเฉพาะด้านกีฬา ควรมีสถานกีฬาประเภทต่าง ๆ ให้หลากหลายและเพียงพอต่อนิสิตที่เข้ามาใช้บริการ และควรมีงบประมาณในการบำรุงสนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาประเภทต่าง ๆ ให้ใช้งานได้อยู่ตลอดเวลา

ในด้านงานธุรการพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประชาสัมพันธ์งานกิจการนักศึกษา ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว หรือ กิจกรรมต่าง ๆ และการจัดอาคารหรือที่ทำการเป็นสัดส่วน เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินสูงสุดในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาได้แก่ การอำนวยความสะดวกในการติดต่อ

ประสานงานให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การจัดเตรียมพัสดุสำรองเพื่อการเบิกจ่ายได้ทันเวลา ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ในด้านงานวินัยนักศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้นักศึกษาปฏิบัติตามระเบียบของสถาบันมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณแก่นักศึกษาที่มีความประพฤติดีให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการประเมินต่ำสุดได้แก่ การให้คำปรึกษาและการแนะนำนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยนักศึกษา ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวัฒน์ วีรังกร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โครงสร้างและกระบวนการบริหารบุคลากรนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามระเบียบของสถาบันมากที่สุด รองลงมาคือการควบคุมดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา ตลอดจนนักศึกษาควรมีเสรีภาพตามกฎหมายในสถาบัน และสถาบันต้องคุ้มครองนักศึกษาตามกฎหมาย

ในด้านงานแนะแนวและจัดหางานพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดบริการข้อมูลสารสนเทศด้านอาชีพและการศึกษาต่อแก่นักศึกษามีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาได้แก่ การให้บริการคำปรึกษาแนะแนวแก่นักศึกษาทั้งส่วนตัว การเรียน อาชีพและสังคม ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการประเมินต่ำสุดได้แก่ การจัดสถานที่ให้คำปรึกษา แนะแนวเป็นสัดส่วนเหมาะสม ให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ

ศรีสุธรรม (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานการให้บริการที่มีความเหมาะสม นิสิตมีความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ความเต็มใจในการให้คำปรึกษาและความเป็นกันเองกับนิสิต และการให้บริการด้วยความสุภาพรวดเร็ว

ด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถาบันจัดให้มีการบริการจิตเวชแก่นักศึกษามีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาได้แก่ สถาบันจัดแหล่งอาหารที่มีบริการหลากหลายให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับผลการประเมินต่ำสุดได้แก่ ราคาอาหารในสถาบันมีความเหมาะสมให้ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มิตรภาณี พุ่มกล่อม (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคาดหวังและสภาพปัญหาเกี่ยวกับกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความคาดหวังเกี่ยวกับสถาบันควรจัดให้มีบริการด้านพยาบาลด้านสุขภาพอนามัยมีบริการด้านเภสัชกรรมและการบริการด้านจิตเวชแก่นักศึกษามากที่สุด รองลงมาคือสถาบันควรจัดแหล่งอาหารบริการอย่างเพียงพอต่อนักศึกษา จัดแหล่งอาหารที่มีบริการหลากหลาย สะอาด ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย มีราคาที่เหมาะสม ตลอดจนสถาบันต้องดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักศึกษา

ผลจากการศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การดำเนินงานด้านการบริหาร 2) ด้านงานกิจการนักศึกษา 3) ด้านงานกีฬา 4) ด้านงานธุรการ 5) ด้านงานวินัยนักศึกษา 6) ด้านงานแนะแนวและจัดหางาน 7) ด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา และจากการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่ารูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. สถาบันต้องมีการดำเนินการพัฒนางานบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของนักศึกษา ในการศึกษาและการใช้ชีวิตในสถาบัน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้รูปแบบที่ได้อาจมีความแปรเปลี่ยนไปตามขนาด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษารูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยของเอกชนและของรัฐบาลเพื่อเปรียบเทียบกัน

2. ควรทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่จำนวนศึกษาน้อยกว่า 5,000 คน หรือในส่วนภูมิภาค เพราะทุกสถาบันมีข้อจำกัดที่แตกต่างกัน

3. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อนำผลวิจัยไปพัฒนางานกิจการนักศึกษาตามมาตรฐานกิจการนักศึกษาได้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชุมพล ชำนาญสาร. (2538). การศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานเหนือ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ธนีนาฏ ณ สุนทร. (2545). การพัฒนารูปแบบและกลยุทธ์การบริหารคุณภาพสำหรับกิจการนักศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพรัตน์ ชันแก้ว. (2550). การศึกษาการดำเนินงานด้านกิจการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 34 สืบค้นเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2557. จาก

<http://lunleekub.blogspot.com/2007/11/5.htm>

มิตภาณี พุ่มกล่อม. (2553). การศึกษาความคาดหวังและสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการบริหารกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยพายัพจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **ข้อสรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 : พ.ศ.2555-2559**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำเนาวิ ขจรศิลป์. (2550). **หลักการบริหารกิจการนักศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สัมพันธ์ รอดฟุ้งครุฑ. (2543). **การจัดกิจกรรมของนักศึกษาของราชภัฏภาคเหนือตอนบน**. อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

อุกฤษฏ์ มนุจันทรธ. (2552). **ความพึงพอใจของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนที่มีต่อการให้บริการงานกิจการนักศึกษา และสวัสดิการ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Miller, & Prince. (1976). **Student Personnel Work in Higher Education**. New York: McGraw-Hill.

Williamson, E.G. (1961). **Student Personnel Services in College and University**. New York: McGraw- Hill,

Willer, R.H. (1967). **Leader and leadership process**. Boston: Irwin/McGraw – Hill.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายมิตร ทองกาบ
สถานที่อยู่ 36/112 ถนนสายไหม
 แขวงสายไหม เขตสายไหม
 กทม. 10220

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2557 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ Information System for Cyber Crime Knowledge Management

พ.ต.อ.สมศักดิ์ หนองพงค์¹ และ ผศ.สุเรศ บุญลือ²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ มีความมุ่งหมายเพื่อช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ในวงกว้างต่อไป โดยระบบที่พัฒนาขึ้นนี้จะแบ่งเป็น 4 ส่วนงาน ได้แก่ ผู้ใช้งานทั่วไป สมาชิกหัวหน้าชุมชนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และผู้ดูแลระบบ ซึ่งแต่ละส่วนงานจะมีหน้าที่การทำงานตามสิทธิ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบได้แก่ ภาษา PHP ใช้ในการเขียนเว็บแอปพลิเคชัน และใช้โปรแกรม MySQL เป็นเครื่องมือจัดการฐานข้อมูล หลังจากนั้นจะมีการประเมินประสิทธิภาพระบบโดยผู้ใช้งานด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจากการวัด 5 ด้าน แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการประเมินการทำงานของระบบ พบว่าผู้ใช้งานมีความพึงพอใจการใช้งานในระดับดี ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.16) แสดงให้เห็นว่าระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้งานได้จริงต่อไป

คำสำคัญ: จัดการความรู้ อาชญากรรมคอมพิวเตอร์

ABSTRACT

This research was to study and develop information systems to manage knowledge in computer crime. This research intended to help

with the exchange of knowledge in a systematic and effective computer crime as well as the knowledge to be disseminated broadly. The developed system was divided into 4 groups of user which included: user, member, leader of CoP (Community of Practice) and administrators. The tools to develop the project were PHP language for web application development and MySQL program used as tool for database management. After the system was developed, a 5-point rating scale was introduced for system assessment. Mean and Standard Deviation were used to analyse data. Upon an evaluation of the system, the results presented that the users' satisfaction met the above of average level ($\bar{X}=4.01$, S.D. = 0.16) which revealed that the developed system was suitable and practical.

Keywords: Knowledge Management, computer crime

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คำว่า “อาชญากรรมคอมพิวเตอร์” มีคำเรียกมากมายหลายคำว่า Computer crime, Computer related crime, E-crime, Information technology crime. High-tech crime, Computer misuse, Computer abuse ซึ่งล้วนแล้วแต่ใช้แทนกันได้ทั้งนั้น เพราะขึ้นอยู่กับมุมมองของนักกฎหมายแต่ละสาขา แต่ความหมายที่ครอบคลุมหมายถึง “การกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยผู้กระทำ ได้อาศัยความรู้ด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ไม่มากนักน้อยในอันที่จะกระทำความผิด และให้การกระทำนั้น

¹ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ม.นอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ม.นอร์ทกรุงเทพ

เป็นผลสำเร็จ ไม่ว่าลักษณะของการกระทำนั้น จะเป็นการใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือ หรือให้คอมพิวเตอร์เป็นเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เข้ามาดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ตั้งแต่กระบวนการสืบสวน สอบสวน การฟ้องคดี ตลอดจนการพิจารณาคดีเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด” การประกอบอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ได้ก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศจำนวนมากศาลอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ จึงจัดเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หรืออาชญากรรมทางธุรกิจรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญ

ปัญหาอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ที่เกิดขึ้นทั่วประเทศไทยในปัจจุบันทั้งการกระทำผิดเกี่ยวกับเว็บไซต์ที่ผิดกฎหมายในลักษณะความผิดโดยทั่วไป และเว็บไซต์ที่กระทำความผิดเกี่ยวกับการจบบังคับสถาบันพระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นการกระทำผิดตาม ป.อาญา มาตรา 112 และ พ.ร.บ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 มีปริมาณที่กระทำผิดเป็นจำนวนมาก

จากสถิติคดีอาญาของการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีประจำปี พ.ศ.2552-2555 ซึ่งรวบรวมโดย กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี (บก.ปอท.) กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (บก.ปอท. เริ่มก่อตั้งหน่วยงานเมื่อ 7 ก.ย. 2552) สถิติใน พ.ศ.2552 พบว่า มีเว็บไซต์ที่กระทำความผิดโดยทั่วไป 22 คดี พ.ศ.2553 มีเว็บไซต์ที่กระทำความผิดในคดีทั่วไป 35 คดี พ.ศ.2554 จำนวน 429 คดี พ.ศ. 2555 (ม.ค.-ส.ค.2555) กระทำความผิดในคดีทั่วไป 287 คดี แต่เมื่อพิจารณาถึงเว็บไซต์ที่จบบังคับสถาบันพระมหากษัตริย์ ตาม ป.อาญา มาตรา 112 พบในปี พ.ศ.2552 มีการกระทำความผิด 154 คดี พ.ศ.2553 กระทำความผิด 153 คดี พ.ศ.2554 กระทำความผิด 186 คดี แต่ในปี พ.ศ.2555 (ม.ค.-ส.ค. 2555) มีการกระทำความผิดถึง 15,338 คดี จะเห็นได้ว่า การกระทำผิดตาม ป.อาญา มาตรา 112 ในปี 2555 มีการกระทำความผิดสูงกว่าปี 2554 ถึง 82.46 เท่า หรือ สูงขึ้นถึงร้อยละ 8,146.31 ซึ่งจะเห็นว่าเป็นสถิติที่สูงขึ้นอย่างมากผิดปกติ เหตุผลหนึ่ง

คือเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายขาดองค์ความรู้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ นั่นเอง

ภัยบนอินเทอร์เน็ต และรูปแบบในการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ปัญหาทางด้านโครงสร้างทางกฎหมายและปัญหาด้านการสืบสวนทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ กฎหมายและความรู้ของพนักงานสอบสวนยังก้าวไปไม่ทันต่อการกระทำผิดดังกล่าว เพราะปัจจุบันวิวัฒนาการของการกระทำผิดดังกล่าวก้าวไปไกลมาก เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ ซึ่งเป็นลักษณะของโลกไร้พรมแดน (Globalization) และการกระทำผิดทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาถึงเครือข่ายทางด้านการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์

ตาม พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์ 2550 ได้ระบุถึงเขตอำนาจในการพิจารณาคดี ซึ่งในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ.นั้นออกนอกอาณาจักร ถึงแม้ว่าผู้กระทำความผิดนั้นเป็นคนต่างด้าว และรัฐบาลไทยหรือคนไทยเป็นผู้เสียหาย และผู้เสียหายได้ร้องขอให้ลงโทษ จะต้องรับโทษภายในราชอาณาจักร (ม.17)

มาตรา 17 ผู้ใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้นอกราชอาณาจักร และ

(1) ผู้กระทำความผิดนั้นเป็นคนไทย และรัฐบาลแห่งประเทศที่ความผิดได้เกิดขึ้น หรือผู้เสียหายได้ร้องขอให้ลงโทษ หรือ

(2) ผู้กระทำความผิดนั้นเป็นคนต่างด้าว และรัฐบาลไทยหรือคนไทยเป็นผู้เสียหาย และผู้เสียหายได้ร้องขอให้ลงโทษ จะต้องรับโทษภายในราชอาณาจักร

การกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ในบางครั้งผู้กระทำความผิดอยู่นอกประเทศ เช่น คดีความผิดตาม ป.อาญา มาตรา 112 ซึ่งนับวันจะมีปริมาณคดีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องสร้างเครือข่าย และการจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เป็นการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดดังกล่าว

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์

ซึ่งคาดว่าจะช่วยแก้ปัญหาอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ได้อีกทางหนึ่ง โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งจากประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ในแต่ละหน่วยงาน เช่นจากกองบังคับการตำรวจปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เป็นต้น เพื่อรวบรวมข้อมูล รวมทั้งรูปแบบที่ดี (Best Practice) ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะทางด้านการสืบสวนสอบสวน และนำมาพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนได้รับความคุ้มครองทางกฎหมาย รวมทั้งคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ด้วยความรวดเร็ว เที่ยงตรง และเสมอภาค ประการสำคัญเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ให้เป็นที่ยอมรับ ศรัทธาและความเชื่อมั่นจากประชาชนและสังคมต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและจัดสร้างเนื้อหาองค์ความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์
2. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์
3. ประเมินประสิทธิภาพระบบงานที่พัฒนาขึ้น โดยใช้การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานและผู้เชี่ยวชาญ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ที่พัฒนาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นระบบต้นแบบที่ใช้สำหรับกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี โดยมีลักษณะเป็น Web-Base Application
2. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเนื้อหาองค์ความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ที่ได้จากการทบทวนและวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่

เกี่ยวข้องโดยเฉพาะงานวิจัยเรื่อง “เครือข่ายและการจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์” ของ ณรงค์ กุลนิตะ และคณะ (2556) เพื่อวิเคราะห์ข้อกำหนด และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และค้นหาวิธีการปฏิบัติงาน นโยบายในการบริหารจัดการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดการฐานความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์จากกฎหมายและระเบียบรายงานการสืบสวน และสำนวนการสอบสวน

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง กระบวนการความรู้ที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันของคนภายในองค์กรเดียวกัน เมื่อรวบรวมแล้วก็มีการนำความรู้ที่ได้มาสังเคราะห์ และการจำแนกหรือจัดระบบใหม่เพื่อสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปพัฒนาปรับปรุงองค์กร ในการบริหารจัดการและนำความรู้เผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป

การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด โดยที่ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ฝังอยู่ในคน (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ พรสวรรค์หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่างๆ เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้โดยง่าย เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือหรือการคิดเชิงวิเคราะห์ บางครั้งจึงเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม
2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวม ถ่ายทอดได้ โดยผ่านวิธีต่างๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี

คู่มือต่าง ๆ และบางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบรูปธรรม

กระบวนการจัดการความรู้

เป็นกระบวนการแบบหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงขั้นตอนที่ทำให้เกิดกระบวนการจัดการความรู้หรือพัฒนาการของความรู้ที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรประกอบด้วย 7 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การบ่งชี้ความรู้ เช่น พิจารณาวินัยทัศน์/พันธกิจ/เป้าหมาย คืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเราจำเป็นต้องรู้อะไร ขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร

2. การสร้างและแสวงหาความรู้ เช่น การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ เป็นการวางแผนโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ เช่น ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกันปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

5. การเข้าถึงความรู้ เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ฐานความรู้ เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระบบพี่เลี้ยง สับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น

7. การเรียนรู้ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่นเกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่ และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

อาชญากรรมคอมพิวเตอร์

คงปฏิเสธไม่ได้ว่า “อาชญากรรมคอมพิวเตอร์” เรื่อยมาจนถึง “อาชญากรรมไซเบอร์ หรืออาชญากรรม

อินเทอร์เน็ต” เหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผลพวงด้านลบที่เกิดขึ้น พัฒนาการ และขยายตัวมาพร้อมๆ หรือไล่ๆ กับวิวัฒนาการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในยุคข้อมูลข่าวสาร นวัตกรรมใหม่อย่างคอมพิวเตอร์ และการเชื่อมต่อระหว่างกันจนเกิดเป็นเครือข่ายขนาดเล็กและใหญ่ ในช่วงปลายทศวรรษที่ 60 (ปีค.ศ.1969) มีการก่อกำเนิดอินเทอร์เน็ต ในขณะที่ด้านหนึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด อีกด้านหนึ่งก็ถูกเล็งให้กลายเป็นเป้าหมายแห่งการกระทำความผิดในฐานะที่เป็นอุปกรณ์ หรือช่องทางสำคัญ ในการเก็บรักษาและ/หรือ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสาร ทรัพย์สินที่ปัจจุบันดูเหมือนจะมีค่ามากกว่าทรัพย์สินประเภทที่มีรูปร่างบางอย่างเสียอีก (ญาณพล ยังยืน. 2555)

วิวัฒนาการของอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ (Computer Crime) จากอดีตเรื่อยมาจนถึงยุคของอาชญากรรมเครือข่าย (Cyber Crime) หรืออาชญากรรมอินเทอร์เน็ต (Internet Crime) ในปัจจุบันที่กำลังกลายเป็นปัญหาสำคัญ และแก้ไขไม่ตกของประเทศไทย ในอันที่จะหาวิธีในการป้องกัน และปราบปรามการกระทำความผิดเหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบที่มา และเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงเป้าหมายการกระทำความผิดจากสิ่งที่กฎหมายประสงค์จะคุ้มครอง (Rechtsgut) ไปสู่อีกสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาเพียงไม่กี่สิบปีเท่านั้น จนหลายๆ ประเทศ รวมทั้งประเทศไทยเองจำเป็นต้องเร่งบัญญัติกฎหมายใหม่ขึ้นมารองรับ รวมทั้งเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์หาแนวโน้มขอบเขตความเสียหายอื่นๆ ที่อาจขยายตัวต่อไป ตามวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในอนาคตด้วย

1. การกระทำความผิดต่อสิทธิความเป็นส่วนตัว และข้อมูลส่วนบุคคล แม้ในที่สุดแล้วจนถึงปัจจุบัน จะยังไม่มีใครสามารถให้คำนิยาม คำว่า “อาชญากรรมคอมพิวเตอร์” ที่ชัดเจน ครอบคลุม และเป็นเอกภาพจนเป็นที่ยอมรับกันในระดับประเทศได้ แต่หากกล่าวถึงความหมายโดยทั่ว ๆ ไปก็ทำให้คนในสังคมเริ่มเข้าใจ และตระหนักรู้ถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากอาชญากรรมประเภทนี้แล้ว ความหมายโดยนัยดังกล่าว ได้เริ่มขึ้นเมื่อไม่กี่สิบปีที่ผ่านมาในระยะเวลาที่ข้อมูลชีวิตของมนุษย์จำนวนหนึ่งถูก

ควบคุม หรือตกอยู่ภายใต้การทำงานของเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์

2. อาชญากรรมเศรษฐกิจ แม้ในปัจจุบัน อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ กรณี เป็นความผิดในกลุ่มอื่น ที่มีผลกระทบต่อชีวิต ระบบรักษาความปลอดภัย หรือเป็นอันตรายต่อสังคม ซึ่งอาจไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัญหาในทางเศรษฐกิจเลยก็ตาม แต่ในยุคสมัยหนึ่ง “อาชญากรรม” หรือ “การกระทำความผิด” อันมีคอมพิวเตอร์เข้าไปเกี่ยวข้องนี้ ได้เคยถูกขึ้นบัญชีให้อยู่ในกลุ่มของอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ หรือ ที่รู้จักกันในนาม White Collar Crimes อาชญากรรมเข็ดขว หรืออาชญากรรมเสือกคอก ที่ผู้กระทำความผิดเป็นกลุ่มคนทำงานดีแต่งตัวดี หรือมีความรู้ความสามารถเท่านั้น

ความผิดสำคัญๆ ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง และได้รับความสนใจจากนักกฎหมาย และนักวิชาการด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การเปลี่ยนแปลงข้อมูลคอมพิวเตอร์ (Computer manipulation) การก่อวินาศกรรมคอมพิวเตอร์ (Computer sabotage) หรือการกรรโชกรีดไถทางคอมพิวเตอร์ การเข้าไปในระบบโดยปราศจากอำนาจ (Computer hacking) และการละเมิดลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ รวมทั้งการลักลอบขโมยผลิตภัณฑ์ที่มีลิขสิทธิ์ต่างๆ เช่น เพลงหรือภาพยนตร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สินเลิศ สุขุม (2543) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ จากแบบสอบถามจำนวน 100 ชุด และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจของการปฏิบัติงานจำนวน 10 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าไคสแควร์ ซึ่งการทดสอบพบความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัจจัยในด้านระยะเวลาในการทำงานเกี่ยวข้อง กับคอมพิวเตอร์ และความสามารถเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

นัยรัตน์ งานแสง (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อาชญากรรมคอมพิวเตอร์: ศึกษาเฉพาะกรณีปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรมอินเทอร์เน็ต มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาอาชญากรรมบนอินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน ตลอดจนความเสียหายที่เกิดขึ้น รวมทั้งประเภทและรูปแบบของอาชญากรรมบนอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย เพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขและการจัดการกับปัญหา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของประชากรอินเทอร์เน็ตในประเทศไทยเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในสังคมไทย ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และการปลูกฝังด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมการใช้งานเทคโนโลยีเชิงสร้างสรรค์ ทำให้เกิดปัญหาการนำเทคโนโลยีไปใช้ในทางมิชอบตามมา ส่วนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาความปลอดภัยคอมพิวเตอร์และเครือข่ายของประเทศไทยมีจำนวนจำกัด รวมทั้งภาครัฐไม่มีนโยบายและองค์การเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์โดยตรง

พรพิไล ปิติมล และสุพจน์ นิตยสุวัฒน์ (2553) ได้พัฒนาระบบจัดการความรู้เรื่องเครื่องบริการอัตโนมัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นฐานความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านเครื่องบริการอัตโนมัติ และอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญของหน่วยงาน การพัฒนาระบบงานจะใช้ภาษา PHP ร่วมกับ MySQL ผลการประเมินความพึงพอใจของระบบใช้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 5 คน และผู้ใช้งาน 30 คน มีค่าเฉลี่ย 4.12 และ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 และ 0.57 ตามลำดับ สรุปได้ว่าการพัฒนาระบบงานนี้อยู่ระดับดี และสามารถนำไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐวี ฤกษ์ และจิระศักดิ์ นำประดิษฐ์ (2553) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสม (KMIT.ORG Model) สำหรับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งใช้ข้อมูลของคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาพัฒนาเป็นระบบงาน ผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในคณะและผู้เชี่ยวชาญด้านระบบสารสนเทศอยู่ในระดับดี

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งด้านประเด็นปัญหาของการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับประยุกต์ในการพัฒนาระบบจัดการองค์ความรู้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการความรู้ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่นำเอาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาปรับประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม จึงได้แบ่งเป็นหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ระบบงานเดิม 2) การวิเคราะห์และออกแบบระบบงานใหม่ และ 3) การประเมินประสิทธิภาพระบบงาน

การวิเคราะห์ระบบงานเดิม

กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามโครงสร้างใหม่ เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2552 ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552

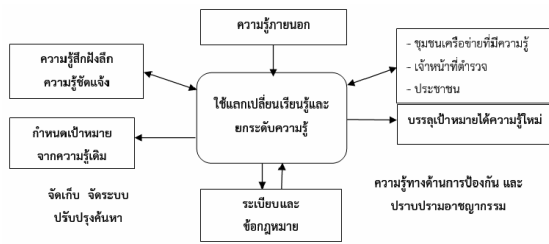
มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับเทคโนโลยี สืบสวนสอบสวนปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวกับระบบคอมพิวเตอร์ โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวก ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทางเทคโนโลยีและบริการประชาชนอย่างมีมาตรฐานสากล เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย มั่นคง แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ

โดยมีโครงสร้างการบริหารของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี สามารถแบ่งออกเป็น 7 ส่วนงานตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บก.ปอท. เป็นกองบัญชาการทำหน้าที่กำกับควบคุม การบริหารจัดการ
2. กลุ่มงานสอบสวนทำหน้าที่สืบสวน สอบสวน และจับกุมผู้กระทำความผิดด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์
3. ฝ่ายอำนวยการทำหน้าที่ดูแล และสนับสนุนการบริหารจัดการของหน่วยงาน
4. กองกำกับการ 1: การกระทำผิดที่มุ่งต่อระบบคอมพิวเตอร์เป็นเป้าหมาย
5. กองกำกับการ 2: การใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด
6. กองกำกับการ 3: การนำเข้าเผยแพร่ข้อมูลคอมพิวเตอร์สู่ระบบคอมพิวเตอร์ที่เป็นความผิด
7. กลุ่มงานสนับสนุนคดีเทคโนโลยี: ปฏิบัติการโต้ตอบในเชิงรุกโดยจับพยานทางอินเทอร์เน็ต และสนับสนุนคดีเทคโนโลยี

จากการศึกษาการจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของกองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี จากการทบทวนเอกสารและสัมภาษณ์พบว่ามีการบริหารจัดการความรู้เป็นรูปธรรม มีการศึกษาวิจัย ตลอดจนเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์

สังเคราะห์ได้องค์ความรู้ด้านอาชญากรรมอย่างเป็นระบบ ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 1



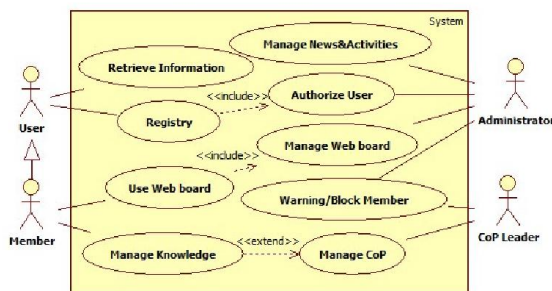
ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบของเครือข่ายการจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์

อย่างไรก็ตามยังขาดระบบสารสนเทศที่จะนำมาใช้ในการบริหารจัดการความรู้ ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดเก็บ รวบรวม ปรับปรุงและจัดการองค์ความรู้ ตลอดจนการเผยแพร่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างชุมชนนักปฏิบัติ (CoP: Community of Practice) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ที่กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

การวิเคราะห์และออกแบบระบบงานใหม่

การพัฒนากระบวนการใหม่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์และออกแบบเชิงวัตถุ ซึ่งใช้ภาษา UML (Unified Modeling Language) มาช่วยการออกแบบ โดยภาพรวมของระบบสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แผนภาพยูสเคสไดอะแกรม

จากภาพประกอบที่ 2 พบว่า สามารถแบ่งผู้ใช้งานตามสิทธิการใช้งาน ได้เป็น 4 ระดับสิทธิการใช้งาน โดยมีความสัมพันธ์กันดังนี้

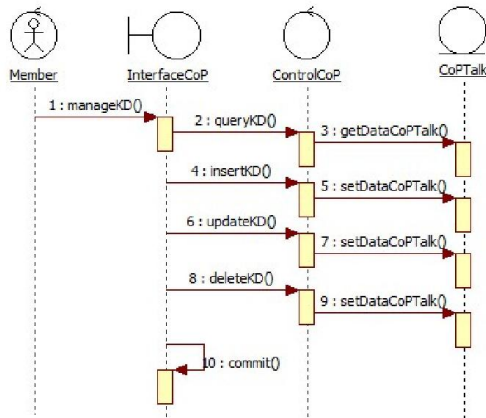
1. ผู้ใช้งานทั่วไป (User) มีขอบเขตฟังก์ชันการใช้งาน ได้แก่ 1) สามารถเรียกดูข้อมูลการเรียกดูข่าวสารสารสนเทศที่จัดเตรียมไว้ และ 2) สามารถลงทะเบียนขอสิทธิการเป็นสมาชิก ซึ่งจะมีการพิจารณากำหนด/อนุญาตโดยผู้ดูแลระบบ

2. สมาชิก (Member) มีขอบเขตฟังก์ชันการใช้งาน ได้แก่ 1) สามารถใช้งานเว็บกระดาน เพื่อใช้ถาม/ตอบปัญหาข้อสงสัย และ 2) สามารถจัดการความรู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. ระดับผู้ดูแลระบบ (Administrator) มีขอบเขตฟังก์ชันการใช้งาน ได้แก่ 1) กำหนดสิทธิการใช้งานของผู้ใช้งานแต่ละระดับ 2) จัดการเว็บกระดาน 3) จัดการข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมที่ต้องการเผยแพร่ และ 4) จัดการแจ้งเตือนหรือระงับการใช้งานของสมาชิก

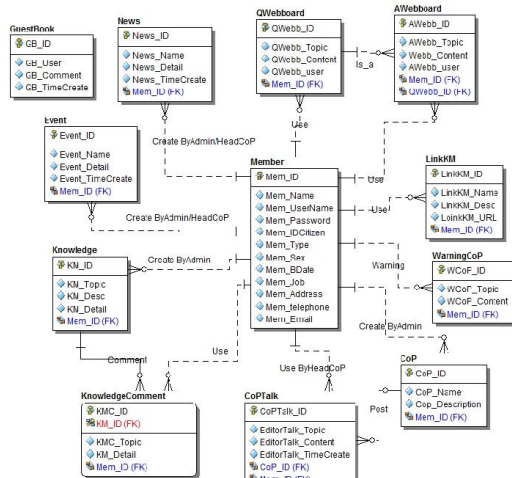
4. ระดับผู้นำชุมชนนักปฏิบัติ (CoP Leader) มีขอบเขตฟังก์ชันการใช้งาน ได้แก่ 1) จัดการข้อมูลชุมชนนักปฏิบัติ เพื่อใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 2) จัดการแจ้งเตือน หรือระงับการใช้งานของสมาชิกที่ใช้งานชุมชนนักปฏิบัติ

โดยกิจกรรมต่างๆ สามารถแสดงได้ด้วยแผนภาพซีเควนซ์ ซึ่งการนี้ขอเสนอเฉพาะส่วนจัดการความรู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Manage Knowledge) จะเป็นกิจกรรมที่สมาชิกสามารถจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านทางช่องทางที่ทางเว็บไซต์การจัดการความรู้ได้จัดเตรียมไว้ โดยมีกระบวนการซึ่งสามารถแสดงดังภาพประกอบ 3 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แผนภาพซีควเอนซ์ส่วนจัดการความรู้ที่ต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การออกแบบโครงสร้างในการเก็บข้อมูลที่อยู่ในระบบทั้งหมด จะเก็บอยู่ในรูปแบบฐานข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relation Model) เนื่องจากข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยจะใช้แผนภาพอีอาร์ (ER-Diagram) เพื่อนำเสนอความสัมพันธ์ของข้อมูล ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แผนภาพอีอาร์ (ER-Diagram)

จากภาพประกอบ 4 ข้างต้น สามารถแบ่งการจัดเก็บข้อมูลออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มข้อมูลสมาชิก 2) กลุ่มข้อมูล CoP 3) กลุ่มข้อมูลความรู้ และ 4) กลุ่มข้อมูลข่าวและกิจกรรม ตลอดจนเว็บบอร์ดถามตอบ

การพัฒนาระบบงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาระบบได้แก่ ภาษา PHP จะนำมาใช้ในการเขียนเว็บแอปพลิเคชัน และใช้โปรแกรม MySQL เป็นเครื่องมือจัดการฐานข้อมูล

การประเมินประสิทธิภาพระบบงาน

ระบบที่พัฒนาขึ้นจะนำไปประเมินประสิทธิภาพและความพึงพอใจโดยใช้เทคนิค Black Box Testing โดยกลุ่มผู้ใช้งานและผู้เชี่ยวชาญซอฟต์แวร์ ด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากการวัด 5 ด้าน แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยต้องมีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพในการใช้งานในสภาพการทำงานจริง

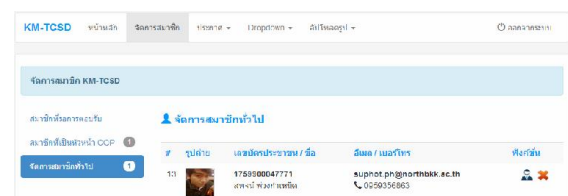
ผลการวิจัย

ส่วนพัฒนาระบบงาน

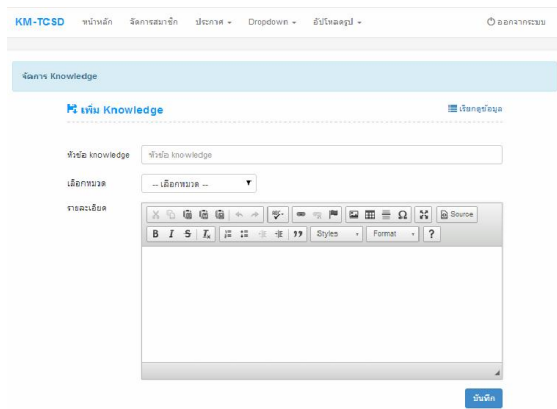
การพัฒนาระบบงานจะใช้เครื่องมือต่าง ๆ พัฒนามาตามทฤษฎีและออกแบบไว้ โดยจะนำเสนอตัวอย่างหน้าจอส่วนงานที่สำคัญ ดังภาพประกอบ 5-7 ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ส่วนหน้าเว็บเพจหลัก



ภาพประกอบ 6 ส่วนจัดการสมาชิก



ภาพประกอบ 7 ส่วนจัดการความรู้

ส่วนการประเมินประสิทธิภาพระบบงาน

การประเมินประสิทธิภาพระบบของผู้เชี่ยวชาญด้านซอฟต์แวร์ พบว่าประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.04) โดยมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี 5 ข้อ คือ การประเมินความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.23) การประเมินความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.14) การประเมินความสามารถในการทำงานตามระบบของผู้ใช้งาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.23) การประเมินด้านผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.19) และการประเมินด้านการใช้งานของระบบ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.23) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินประสิทธิภาพระบบของผู้ใช้งาน พบว่าประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.16) โดยมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี 5 ข้อ คือ การประเมินความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.13) การประเมินความสามารถในการทำงานตามระบบของผู้ใช้งาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.13) การประเมินความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.23) การประเมินด้านผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรม ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.14) และการประเมินด้านการใช้งานของโปรแกรม ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.26) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์มีเป้าหมาย

เพื่อให้มีการเก็บรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ในวงกว้าง โดยการพัฒนากระบวนการนี้จะใช้การวิเคราะห์และออกแบบระบบเชิงวัตถุ ที่ใช้ภาษา UML มาช่วยในการออกแบบระบบ ส่วนภาษา PHP จะใช้ในการพัฒนาระบบในส่วนการเขียนเว็บแอปพลิเคชัน และใช้โปรแกรม MySQL เป็นเครื่องมือจัดการฐานข้อมูล ผลการประเมินประสิทธิภาพ พบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจการใช้งานในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.16) แสดงให้เห็นว่าระบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้งานได้จริงต่อไป

อภิปรายผล

การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้ด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ โดยผ่านระบบอินเทอร์เน็ตสามารถใช้งานได้จริง มีผู้เข้ามาเยี่ยมชมและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบงานนี้สามารถแบ่งออกเป็น 12 ส่วนงาน ได้แก่ 1) ส่วนจัดการสมาชิก 2) ส่วนข่าวและกิจกรรม 3) ส่วนการจัดการองค์ความรู้ 4) ส่วนชุมชนนักปฏิบัติ 5) ส่วนภาพกิจกรรม 6) ส่วนลิงค์ 7) ส่วนดาวน์โหลด 8) ส่วนประเมินความพึงพอใจ 9) ส่วนสืบค้นข้อมูล 10) ส่วนวิดีโอ 11) ส่วนสถิติผู้เยี่ยมชม 12) ส่วนสนทนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ครรชิต มัลลียงส์ (2539: 20) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า การจัดการความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วยเทคโนโลยีของความร่วมมือ การใช้งานร่วมกัน ได้แก่ โปรแกรมกรู๊ปแวร์ เทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บ ได้แก่ ระบบฐานข้อมูล ระบบเทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่ ได้แก่ เว็บบอร์ด เว็บล็อก เว็บลิงค์ เว็บพอร์ทัล ระบบข่าวสาร ระบบสืบค้น สามารถให้ความรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลตามที่ต้องการ ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพระบบงานพบว่า ผู้ใช้งานมีความพึงพอใจการใช้งานในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.16) เนื่องจากผู้วิจัยได้มีการศึกษาและเก็บรวบรวมความต้องการ ตลอดจนวิเคราะห์สังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเนื้อหาในรูปแบบพื้นฐานทฤษฎี หลักฐานและห่วงโซ่หลักฐานของงานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ (Guofu.;& et.al. 2011) อาชญากรรม

อินเทอร์เน็ต (นัยนรัตน์ งานแสง. 2547) ทำให้ได้ข้อมูลองค์ความรู้ที่มีประโยชน์และสนองตอบความต้องการของผู้ที่ต้องการศึกษาด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสินเลิศ สุขุม (2543) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ พบว่าการมีแหล่งข้อมูลองค์ความรู้จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ได้ รวมทั้งการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในลักษณะเว็บแอปพลิเคชันทำให้ผู้ใช้งานมีความสะดวก รวดเร็วในการเข้าถึงและใช้งานองค์ความรู้ตลอดจนสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น (พรพิไล ปิติมล และสุพจน์ นิตยส์วัฒน์. 2553; ณัฐวี อุตกฤษฎ์ และจิระศักดิ์ นำประดิษฐ์. 2553)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการนำเทคโนโลยีเว็บเซอร์วิสเข้ามาใช้ในส่วนการเชื่อมต่อระหว่างระบบงานที่พัฒนาขึ้นกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรเพิ่มส่วนประเมินการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ประยุกต์ใช้งาน เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงระบบ ตลอดจนฐานความรู้ให้มากขึ้น ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี. (2555). สถิติคดีอาญาของการกระทำความผิดเกี่ยวกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีประจำปี พ.ศ. 2552-2555. กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง.

ครรชิต มัลลียงศ์. (2539). ฐานปัญญาไทยในโลกสากล. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน กระทรวงศึกษาธิการและศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ญาณพล ยั่งยืน. (2555). อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ (Computer - Related Crime). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2555 จาก <http://elearning.aru.ac.th/4000108/hum07/topic3/linkfile/print5.htm>

ณรงค์ กุลนิเทศ และคณะ. (2556). เครือข่ายและการจัดการความรู้ทางด้านอาชญากรรมคอมพิวเตอร์. รายงานโครงการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

ณัฐวี อุตกฤษฎ์ และจิระศักดิ์ นำประดิษฐ์. (2553). การพัฒนารูปแบบการจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสม (KMIT.ORG Model) สำหรับหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในมหาวิทยาลัย, Proceeding of the 6th National Conference on Computer and Information Technology (NCCIT2010). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, หน้า 946-951.

นัยนรัตน์ งานแสง. (2547). อาชญากรรมคอมพิวเตอร์: ศึกษาเฉพาะกรณีปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดปัญหาอาชญากรรมบนอินเทอร์เน็ต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นารี กิตติสมบุญสุข. (2548). การแสวงหาพยานหลักฐานที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลจากข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในอาชญากรรมคอมพิวเตอร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ประพนธ์ ผาสุกยัต. (2550). การจัดการความรู้จากหลักคิดสู่การปฏิบัติจริง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไยโหม.

พรพิไล ปิติมล และ สุพจน์ นิตยส์วัฒน์. (2553). ระบบการจัดการองค์ความรู้เรื่องเครื่องบริการอัตโนมัติ, Proceeding of the 6th National Conference on Computer and Information Technology (NCCIT2010). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ, หน้า 934-939.

วรภัทร์ ภูเจริญ. (2548). **องค์กรแห่งการเรียนรู้และการ
บริหารความรู้ = Learning organization and
knowledge management**. กรุงเทพฯ: อริยชน.

วิจารณ์ พานิช. (2547). **องค์กรการเรียนรู้และการ
จัดการความรู้**. กรุงเทพฯ

วีรฐ มาพะศิรินันท์. (2542). **การทำตลาด 23 วิธี
(ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

ศรัณย์ ชูเกียรติ. (2541). **“เทคโนโลยีสารสนเทศใน
การจัดการองค์ความรู้” ในองค์กรกลยุทธ์
เพื่อความสำเร็จภายใต้สภาวะการแข่งขัน
ว.จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.**

สินเลิศ สุขุม. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
คอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับ
การสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ. ปรินญา
สังคมวิทยามหาบัณฑิต.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

Guofu Ma; Zixian Wang; & Likun Zou, Qian Zhang
a*. (2011). **Computer Forensics Model
Based on Evidence Ring and Evidence
Chain**. The Central Institute for Correctional
Police.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	พ.ต.อ.สมศักดิ์ หนองพงศ์
ตำแหน่ง	ผู้กำกับการ
สถานที่ทำงาน	กองบังคับการปราบปรามการ กระทำความผิดเกี่ยวกับ อาชญากรรมทางเทคโนโลยี
วุฒิการศึกษา	
พ.ศ.2557	ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

**การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว
Human Resources Development and Opinion Level on the Working
Efficiency of the Police Government Officers
in the Metropolitan Police Emergency Call Center**

อิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน¹ และ ดร.เพ็ญพิสุทธิ์ ไชยกาญจน์²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ
1) ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว
2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว และ 3) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและความ
ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ
ศูนย์รวมข่าว กลุ่มตัวอย่างการศึกษาคือ
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว
จำนวน 116 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ผลด้วย
โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความ
ต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.16$) อยู่ในระดับมาก
ที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.89$) และ
ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.75$)
ตามลำดับ ส่วนระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
พบว่า โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก

($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติการ
ทำงานเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 3.95$) อยู่ในระดับมากที่สุด
รองลงมาคือ มิติงานเสร็จทันเวลา ($\bar{x} = 3.94$) และมิติ
ผลงานได้มาตรฐาน ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ
อายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว
โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
และความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้าน
การศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน

Abstract

This independent study aimed to 1) study
the needs for Human Resources Development of
the Police Government Officers in the
Metropolitan Police Emergency Call Center, 2)
study the working efficiency of the Police
Government Officers in the Metropolitan Police
Emergency Call Center, and 3) study the
relationship between personal characteristics and
the needs for Human Resources Development

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

and Working Efficiency of the Police Government Officers in the Metropolitan Police Emergency Call Center. Thus, the samples of this Independent Study were the 116 Police Government Officers in the Metropolitan Police Emergency Call Center.

The researcher used the Questionnaire as the tool to collect the data. The Statistical package for the social science program was used to analyze all data to determine the percentage, mean, Standard Deviation, Chi-square and Pearson's product moment correlation coefficient.

The Study stated that the needs for the Human Resources Development in the overall result in the high level (3.93). However when considering in each field of the study founded that the highest mark was the continued study (4.16), the second level was the training (3.89), and the last one was the working experience (3.75). For the level related to the working efficiency, the study showed that the overall of three dimensions was in the high level (3.93), meanwhile in the each dimension found that the reliable working had the highest level (3.95) and the second level was the finished job on time (3.94), and the last one was the work on standard (3.90).

The result of hypothesis testing at the statistically significant in the .05 level indicated that gender, age, education level, and working age had the effect in the overall to the working efficiency of the Police Government Officers in the Metropolitan Police Emergency Call Center overall at the .05 level of significant. The needs for human resources development in the education, training and field of working experience had the effect to the overall working efficiency of the police government officers in the Metropolitan Police Emergency Call Center at the .05 level of significance.

Keywords: Human Resource Development, Working Efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด อันเนื่องมาจากคนเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนามาในทุกบริบทของสังคม ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งด้านอื่นๆ นอกจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่มีประสิทธิภาพแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพราะฉะนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในระดับองค์กร หากคนในองค์กรมีคุณภาพจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพ และสังคมก็จะมีคุณภาพตามไปด้วยเพราะองค์กรก็เป็นส่วนย่อยของสังคมเช่นเดียวกัน

ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวเปรียบเสมือนการพัฒนาคนให้เป็นต้นทุนขององค์กร หรือทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีความรู้ความสามารถ ความคิด ทักษะ ประสิทธิภาพ และความตั้งใจต่าง ๆ ตลอดจนมีสมรรถนะที่สูงอันจะเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร และผลผลิตขององค์กรอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น องค์กรระหว่างประเทศและองค์กรอื่นๆ ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้องค์กรมีความมั่นคง บรรลุวัตถุประสงค์และอยู่ในสังคมได้อย่างสง่างาม

ในอนาคตประเทศไทยจะมีบทบาทสูงขึ้นในประชาคมโลก ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับสังคมโลกอยู่บนพื้นฐานศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกัน ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันและร่วมมือกับประชาคมโลก อย่างไรก็ดี หากประเทศไทยไม่มีการยุทธศาสตร์และการพัฒนามาที่ยั่งยืนแล้ว อนาคตทาง

ลของสังคมไทยและเป็นสังคมที่อ่อนแอ มีคุณภาพต่ำ การไหลบ่าของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประเทศไทย เสียเปรียบในการแข่งขัน มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไม่ เท่าทันนานาชาติ ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นพลวัตอยู่ ตลอดเวลา

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3 มิติ คือ ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Works) งานเสร็จทันเวลา (Timeliness Work Success) และการทำงานเชื่อถือได้ (Reliable Working) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว จำนวน 164 คน เก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว

2. ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
3. สร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา
4. เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ
5. นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.765
6. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล ในกองกำกับการศูนย์รวมข่าว จำนวน 116 ชุด

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความต้องการเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้าน

การศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 15 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เท่ากับ 5
- ระดับความคิดเห็นมาก เท่ากับ 4
- ระดับความคิดเห็นปานกลาง เท่ากับ 3
- ระดับความคิดเห็นน้อย เท่ากับ 2
- ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เท่ากับ 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยแบ่งเป็น 3 มิติ คือ ผลงานได้มาตรฐาน งานเสร็จทันเวลาและการทำงานเชื่อถือได้ รวมทั้งหมด 9 ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เท่ากับ 5
- ระดับความคิดเห็นมาก เท่ากับ 4
- ระดับความคิดเห็นปานกลาง เท่ากับ 3
- ระดับความคิดเห็นน้อย เท่ากับ 2
- ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด เท่ากับ 1

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาโดยเสรี

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไปมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาโดยเสรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลโดยเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ยื่นหนังสือถึงคณะบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือ กับกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยขอความร่วมมือจาก ผู้บริหารกองกำกับการศูนย์รวมข่าวในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2557

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว จำนวน 116 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก
- 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้วิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

- 1.00 – 1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด
- 1.81 – 2.60 หมายความว่า ระดับน้อย
- 2.61 – 3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง
- 3.41 – 4.20 หมายความว่า ระดับมาก
- 4.21 – 5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว วิเคราะห์เนื้อหาสาระประเด็นสำคัญ แล้วนำเสนอเป็นการเขียนแบบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach)
3. ใช้สถิติทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ด้วยค่าไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

4. ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับคำถามปลายเปิด (Open-ended)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาต่อ ($\bar{x} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.89$) และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ โดยในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสูงสุด คือ ต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.25$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการต่ำสุด คือ ต้องการการศึกษาต่อในวันหยุดทำงาน ($\bar{x} = 4.04$)

2. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสูงสุด คือ ต้องการฝึกอบรมด้านภาษาอังกฤษ ($\bar{x} = 4.02$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการต่ำสุด มี 2 ประเด็นร่วมกัน คือ ต้องการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การปฏิบัติงานและต้องการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยมีวิทยากรจากภายนอกองค์กร ($\bar{x} = 3.76$)

3. ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสูงสุด คือ ต้องการพัฒนาทักษะการพูดและการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.88$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการต่ำสุด คือ ต้องการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยการปฏิบัติงานในต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.65$)

ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวโดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวเฉลี่ยมากที่สุด คือ

มิติการทำงานเชื่อถือได้ ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาคือ มิติงานเสร็จทันเวลา ($\bar{x} = 3.94$) และมิติผลงานได้มาตรฐาน ($\bar{x} = 3.90$) ตามลำดับ โดยในแต่ละมิติสรุปได้ ดังนี้

1. มิติผลงานได้มาตรฐาน พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ($\bar{x} = 4.03$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำสุดมี 2 ประเด็นร่วมกัน คือ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลืองและมีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเป็นมืออาชีพ ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น ($\bar{x} = 3.83$)

2. มิติงานเสร็จทันเวลา พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีความพร้อมอยู่เสมอและสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.05$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ ในกรณีเร่งด่วนท่านสามารถปฏิบัติงานโดยการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ทันที เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ($\bar{x} = 3.87$)

3. มิติการทำงานเชื่อถือได้ พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ สามารถปฏิบัติงานได้โดยมีความซื่อสัตย์สุจริตและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและประชาชนอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.27$) ส่วนประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำสุด คือ สามารถปฏิบัติงานโดยมีการนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด ($\bar{x} = 3.78$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการศึกษาต่อ รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม และด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ระบุว่าความต้องการของ มาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือ การยอมรับ และ 2) ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการในระดับสูงนั้นได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของกองกำกับการศูนย์รวมข่าวมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ เอลดอร์ เฟอร์ (Alderfer) ได้ระบุว่า บุคคลมีความต้องการ 3 ประเภท คือ ความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยในส่วนของความต้องการเจริญก้าวหน้า ได้สอดคล้องกับกองกำกับการศูนย์รวมข่าวมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปาณิสรา ใหม่ตะ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน แล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากโดยพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการศึกษาต่อ การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรม ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมพงษ์ จันท์พิมพ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนา

ตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยา แล้วพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริการมหาวิทยาลัยพะเยาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อลำดับความต้องการจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านเทคโนโลยี ด้านการศึกษา ต่อ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

ในส่วนของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ กองก้ากับการศูนย์รวมข่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองก้ากับการศูนย์รวมข่าวเฉลี่ยมากที่สุด คือ มิติการทำงานเชื่อถือได้ รองลงมาคือ มิติงานเสร็จทันเวลา และมิติผลงานได้มาตรฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี แล้วพบว่าระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ 1) ด้านการให้บริการ 2) ด้านกระบวนการทำงาน 3) ด้านการใช้ทรัพยากร และ 4) ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จ.ส.ต.หญิง สุประวีณ์ เชื้อนสูงศ์ (2554) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองก้ากับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 แล้วพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองก้ากับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 โดยรวมมีระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นด้านการให้บริการ ได้แก่ ขณะปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือประชาชนได้ทันทีเมื่อได้รับการร้องขอ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และอายุการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองก้ากับการศูนย์รวมข่าว โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ

ผลการศึกษาของ อิศเรศร์ ไชยะ (2553) ได้ทำการศึกษารื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ได้ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร แล้วพบว่า อายุ ประสบการณ์ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองก้ากับการศูนย์รวมข่าวในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการศึกษาต่อ พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จ.ส.ต.หญิง สุประวีณ์ เชื้อนสูงศ์ (2554) ได้ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองก้ากับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองก้ากับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ด้านการฝึกอบรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zubair Aslam Marwat (2007) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อ

ประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การโทรคมนาคมแห่งปาเกีสถาน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การโทรคมนาคมปาเกีสถานทุกด้านคือ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การวางแผนอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมของพนักงานและ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ที่สูงมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Zaini Abdullah (2009) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อประสิทธิภาพของธุรกิจภาคเอกชนในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านคือ การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจ่ายค่าตอบแทน การวางแผนทางทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของธุรกิจ

ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุประวีณ์ เชื้อนสูงส์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 แล้วพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ รวมถึงปัจจัยการบริหาร ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์ และพิรุณา สุทธิสรณ์ (2555) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี แล้วพบว่า ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน และเงินเดือน ค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักษณะชัยธนะ วังน้อย (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร แล้วพบว่า อายุ ประสบการณ์ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้กองกำกับการศูนย์รวมข่าวมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น องค์การควรส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าวต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ประกอบการศึกษาครั้งนี้

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยปัจจัยอื่นๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการศูนย์รวมข่าว เช่น บรรยากาศในการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยหน่วยงานอื่นๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์, และพิรุณา สุทธิสรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี. ชลบุรี: คณะเทคโนโลยีสังคม (เศรษฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

- ปาณิสรา ใหม่ดี. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเขตตรวจราชการที่ 16 พะเยา เชียงราย แพร่ น่าน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือข่ายโทร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นนทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพงษ์ จันทรพิมพ์. (2555). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุประวีณ์ เชื้อนสูงค์, จ.ส.ต.หญิง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อิศเรศร์ ไชยะ. (2553). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Zaini, Abdullah. (2009). The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. International Journal of Business and Management. 4(6): 65-72; June.
- Zubair Aslam Marwat. (2007). Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance A case of Pakistani Telecom Sector. In Small Enterprise Conference 2007. 23-26 September Auckland, New Zealand.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายอิศรพงศ์ วงศ์เชียงยืน
ตำแหน่งปัจจุบัน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน สถาบันพัฒนาข้าราชการ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ถนนพระราม 6 เขตพญาไท
กรุงเทพฯ 10400

ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2554 รัฐศาสตรบัณฑิต
(บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(การจัดการภาครัฐและเอกชน)
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

คำแนะนำสำหรับการส่งบทความตีพิมพ์

นโยบายและวัตถุประสงค์

วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพเป็นวารสารที่พิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการของคณาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในและนอกสถาบัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่งานวิจัย และบทความทางวิชาการของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิจัย รวมทั้งกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้นักศึกษา อาจารย์ และนักวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ในสาขาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นสื่อกลางในการศึกษา ค้นคว้า และเป็นแหล่งวิทยาการความรู้ด้านต่างๆ อันเป็นการเปิดโลกกว้างทางการเรียนรู้ โดยกำหนดเผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม – มิถุนายน

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 ตุลาคม ของทุกปี)

ฉบับที่ 2 เดือน กรกฎาคม – ธันวาคม

(วันสุดท้ายของการรับบทความ วันที่ 31 เมษายน ของทุกปี)

บทความที่ส่งมาเผยแพร่ ต้องเป็นบทความใหม่ ไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร รายงาน หรือสิ่งพิมพ์อื่นใดมาก่อน และไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารอื่น ทุกบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับบทความที่ได้รับการตีพิมพ์

ประเภทผลงานที่ตีพิมพ์

1. งานวิจัย (Research Papers) เป็นผลงานจากการค้นคว้าทดลองหรือวิจัยทางวิชาการที่ผู้เขียนหรือกลุ่มผู้เขียนได้ค้นคว้าวิจัยด้วยตัวเอง
2. บทความวิชาการ (Articles) ซึ่งอาจแยกเป็นบทความปริทัศน์ (Review Articles) และบทความเทคนิค (Technical Articles) ซึ่งเรียบเรียงจากการตรวจเอกสารวิชาการในสาขานั้นๆ
3. บทความอื่นๆ ที่คณะผู้จัดทำเห็นสมควร เช่นงานแปล รวมถึงจดหมายถึงบรรณาธิการ (Letters to Editor)

การเตรียมต้นฉบับ

ผลงานวิชาการที่รับพิจารณาตีพิมพ์ ต้องพิมพ์บนกระดาษขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียว เว้นขอบซ้าย 1.25 นิ้วและขอบขวา 1 นิ้ว ความยาวไม่เกิน 15 หน้า ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point จำนวน 1 ชุด และควรแนบไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดี (CD-ROM) พิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word หรือโปรแกรมที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป โดยมีส่วนประกอบ ดังนี้

1. ใบสมัครขอส่งบทความลงตีพิมพ์ จำนวน 1 ชุด

2. บทความที่เป็นบทความวิจัย ต้องมีองค์ประกอบเรียงตามลำดับ ดังนี้

2.1 บทคัดย่อ (Abstract) ให้เขียนนำหน้าตัวเรื่อง เป็นการสรุปสาระสำคัญของเรื่อง โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ วิธีการและผลสรุป ไม่ควรเกิน 250 คำ หรือร้อยละ 3 ของตัวเรื่อง และให้ระบุคำสำคัญ (Key word) ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษท้ายบทคัดย่อ จำนวนไม่เกิน 3 คำ และไม่ควรใช้คำย่อในบทคัดย่อสำหรับบทความที่ต้นฉบับเป็นภาษาอังกฤษ ต้องส่งบทคัดย่อภาษาไทยด้วย

2.2 บทนำ ครอบคลุมความสำคัญ และที่มาของปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.3 วิธีดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการดำเนินการทดลอง

2.4 สรุปและอภิปรายผล

2.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.6 กรณีมีรูปภาพ และกราฟ กรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง บันทึกเป็นไฟล์ที่มีนามสกุล JPEGs หรือ Tiffs เท่านั้น ถ้าเป็นภาพถ่ายกรุณาส่งภาพต้นฉบับ จะไม่รับภาพประกอบบทความที่เป็นการถ่ายสำเนาจากต้นฉบับและภาพสแกน เนื่องจากจะมีผลต่อคุณภาพในการพิมพ์ และจะลงภาพสีเมื่อจำเป็น เช่น แสดงสีของดอกไม้ เป็นต้น ในกรณีที่เปลี่ยนรูปถ่ายให้ขาดโดยใช้หมึกสีดำที่มีเส้นคมชัด หมายเลขรูปภาพ และกราฟ ให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง และอยู่ด้านล่างกึ่งกลางของรูปภาพและกราฟ

2.7 ตารางกรุณาแยกออกจากเนื้อเรื่อง หมายเลขตารางให้เป็นเลขอารบิกคำบรรยาย รายละเอียดต่างๆ ให้ใช้ตัวอักษร BrowalliaUPC หรือ Browallia New ขนาด 14 point ตัวบาง อยู่ด้านบนชิดซ้ายของตาราง

2.8 การอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลในเนื้อเรื่อง ให้อ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนาม-ปี (Author – date on text citation) โดยระบุชื่อผู้แต่ง และปีที่พิมพ์ไว้ข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง รวมทั้งให้มีการอ้างอิงท้ายเล่ม (Reference citation) โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนอ้างอิงที่ปรากฏเฉพาะในบทความเท่านั้น และจัดเรียงตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง

หมายเหตุ: นักศึกษาที่ส่งบทความวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือสารนิพนธ์ จะต้องมีการรับรองจากประธาน หรือ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์หลักให้พิจารณาถึงพิมพ์เผยแพร่

การติดต่อในการจัดส่งบทความ

1. ทางไปรษณีย์: บรรณาธิการ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ 6/999 ซ.พหลโยธิน 52 ถ.พหลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม
2. ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์: nbu.journal@northbkk.ac.th หรือ nbu.journal@gmail.com
3. ทางโทรศัพท์ สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย 0-2972-7200 ต่อ 502
4. ผู้สนใจส่งบทความให้ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม และใบสมัครได้ที่ <http://www.northbkk.ac.th/journal/>

ใบสมัครส่งบทความลงตีพิมพ์ วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
(การกรอกใบสมัครโปรดใช้วิธีการพิมพ์)

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย):

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ):

ผู้เขียน (ชื่อที่ 1)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 2)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ผู้เขียน (ชื่อที่ 3)

ชื่อ- สกุล:

ตำแหน่งและที่อยู่ของหน่วยงาน:

โทรศัพท์ โทรสาร E-mail

ประเภทบทความที่น่าสนใจ

☐ บทความวิชาการ (Academic article)

☐ บทความวิจัย (Research article)

☐ บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)

☐ บทความปริทัศน์ (Review article)

คำรับรองจากผู้เขียน

“ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วม (ถ้ามี) ขอรับรองว่า บทความที่เสนอมานี้ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์และไม่ได้อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารหรือสิ่งตีพิมพ์อื่นใด ข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมยอมรับหลักเกณฑ์การพิจารณาต้นฉบับ ทั้งยินยอมให้กองบรรณาธิการมีสิทธิ์พิจารณาและตรวจแก้ต้นฉบับได้ตามที่เห็นสมควร พร้อมทั้งขอมอบลิขสิทธิ์บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ให้แก่มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ กรณีมีการฟ้องร้องเรื่องการละเมิดลิขสิทธิ์เกี่ยวกับภาพ กราฟ ข้อความส่วนใดส่วนหนึ่ง และ/หรือข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความ ให้เป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าและผู้เขียนร่วมแต่เพียงฝ่ายเดียว”

.....ลายมือชื่อ

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบรับรองการพิจารณาบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

วันที่

เรียน บรรณาธิการวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ตามที่ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

นักศึกษาระดับ หลักสูตร

ขอส่งบทความวิจัยเรื่อง.....

.....

.....

โดยมี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มาเพื่อขอ
พิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่ได้ส่งบทความวิจัยเรื่อง
เดียวกันนี้ไปลงตีพิมพ์ในวารสารฉบับอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(.....)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักของนักศึกษาตามรายชื่อข้างต้นจริง และได้
พิจารณาบทความดังกล่าวแล้ว เห็นสมควรให้ลงพิมพ์ในวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ ได้

ลงชื่อ

(.....)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

วัน เดือน พ.ศ.

■ Contents

บทความปริทัศน์

1

• คลื่นประชาธิปไตย 3 ช่วง โดยสันติสุขกับนิติพัฒนาการทางการเมืองในระบอบการปกครองประชาธิปไตยยุคสืบสันตนาถระบอบการเมืองไทย

■ ดร.เพ็ญศิสุทธี ไชยกาญจน์

บทความวิจัย

9

• การรับรองสถานะทางกฎหมายศึกษากฎการใช้คำนำหน้านามของบุคคล ที่มปลงเพศ

■ กนกนันท์ ศรีธชา

■ ผศ.ดร.วิยา สำเภา

22

• การนำคำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์ กรุ๊ป จำกัด

■ พิศนิกา เครือณคร

■ ผศ.ดร.ธีรณิกษ์ ศรีไพทา

■ ดร.บุญเรือง ศรีพรหม

38

• สถานการณ์สอบสวนคดีความผิดที่ได้กระทำนกรรณธนากรจักร: ศึกษากรณี พนักงานอัยการกับ DSI

■ นาฏอนงค์ ขำเจริญ

■ รศ.นิยะสุข โปตะวงษ

49

• การบังคับใช้โทษทางอาญา: ศึกษากรณีการอิดหน้ห้สนใช้แทนค่าปรับตามประนทกกฎหมายอาญา มาตรา 29

■ นิยธิดา บุญพา

■ ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจุณี

■ รศ.นิยะสุข โปตะวงษ

■ กัทร ไวยรัชพานิช

■ ศาสตราจารย์ ดร.สุนทร มณีสวัสดิ์

61

• สถานะทางกฎหมายของทรัพย์สินด้นดินของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

■ นิตรา ทองกาน

■ รศ.ดร.เสาวณีย์ สิกขาบัณฑิต

■ ผศ.ดร.บุญญา ชีวะไพทยเสศ

■ พตอ.สมศักดิ์ หนองพอศ

■ ผศ.สุรเดช บุญสื่อ

71

• รูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

81

• ระบบจัดการความรู้ด้านอาญากรรมคอมพิวเตอร์

92

• การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับความคิดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการศูนย์ร่วมข่าว

■ ชัยพรศค์ วงศ์เชียงอิน

■ ดร.เพ็ญศิสุทธี ไชยกาญจน์



มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
NORTH BANGKOK UNIVERSITY

■ วิทยาเขตสะพานใหม่

6/999 ซ.พหลโยธิน 52 (สะพานใหม่-ดอนเมือง) เขตสายไหม กรุงเทพฯ 10220

Tel. 0-2972-7200 Fax. 0-2972-7751

■ วิทยาเขตรังสิต

59 หมู่ 2 ตำบลบึงยี่โก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130

Tel. 0-2533-1000 Fax. 0-2533-1020



www.northbkk.ac.th