

ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่ง
ข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจ
ระหว่างข้าราชการและนักการเมือง

โดย

รองศาสตราจารย์ ด็อกเตอร์ ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ
กรรมการผู้จัดการ
บริษัท เลย์ โซลาร์ ซัพพลาย จำกัด

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน รุ่นที่ ๒๖
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

เรื่อง ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งข้าราชการระดับสูง
ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง
ลักษณะวิชา การเมือง

ผู้วิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.โยนงค์ ทิมสุวรรณ หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ ๒๖

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักสองส่วน ส่วนแรกคือ เพื่อนำเสนอแนวคิดหรือรูปแบบใหม่ในการพิจารณาที่สำคัญและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการพลเรือน๒ประเด็น นั่นคือ ๑)การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนระดับสูง(ระดับ ๑๐-๑๑) และ ๒)การพิจารณาลงโทษชี้ความผิดข้าราชการพลเรือนระดับสูง(ระดับ ๕-๑๑) ทั้งนี้ได้นำเสนอรูปแบบที่เน้นให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการประจำและนักการเมือง โดยใช้การพิจารณาอย่างมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการยอมรับของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และในกรณีพิจารณาลงโทษฯได้เพิ่มมิติสาธารณะเข้าไปในกระบวนการด้วย วัตถุประสงค์ในส่วนที่สองคือ การประมวลความเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องต่อรูปแบบที่ได้นำเสนอดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อรวบรวมความเห็นของกลุ่มเป้าหมายได้แก่นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ใน๑๖ประเด็นหลัก ดังนี้คือ ๑) เห็นด้วยหรือไม่ว่าควรมีการปรับปรุงรูปแบบการพิจารณา ๒) ความคิดเห็นต่อแนวคิดหรือรูปแบบที่ผู้วิจัยนำเสนอ และ ๓) ความคิดเห็นอื่นๆต่อกรณีศึกษาดังกล่าว

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาคำแห่งและการเลื่อนขั้น พบว่า กว่าร้อยละ ๕๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ ซึ่งเห็นควรเปิดโอกาสให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาข้าราชการระดับสูง(ระดับ ๑๐-๑๑)ได้ แต่ให้มีน้ำหนักหรือสัดส่วนในการร่วมพิจารณาเพียงร้อยละ ๔๐ ในส่วนข้าราชการระดับปฏิบัติการ(ระดับ ๑-๕) เห็นว่านักการเมืองไม่ควรมีส่วนร่วมในการพิจารณา รวมทั้งยังต้องการให้มีการประเมินแบบมีส่วนร่วมจากผู้ร่วมปฏิบัติงานแบบ ๓๖๐ องศา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความผิดและการลงโทษ พบว่า ร้อยละ ๘๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับ โครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำระดับสูง(ระดับ ๕-๑๑) แต่ไม่ควรให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ โดยเห็นด้วย ที่จะให้มีการถ่วงดุลน้ำหนักในการพิจารณากระจายไปอยู่ที่ข้าราชการประจำในสังกัดตุลาการและอัยการ ในสัดส่วนอย่างละร้อยละ ๒๐ ส่วนข้าราชการประจำในสังกัดเดียวกัน นักวิชาการ และข้าราชการนอกสังกัดในสัดส่วนอย่างละร้อยละ ๑๕ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๑๕ ยังมีความเห็นไม่ตรงกันในการให้สื่อเข้ามาส่วนร่วมในการพิจารณาว่าจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งนี้ ยัง

มีความเห็นอีกว่า ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการใช้มิติสาธารณะเข้ามามีส่วนร่วมรวมทั้งศึกษาในเชิงลึกเพื่อให้ได้รูปแบบที่เหมาะสม ตามบริบทลักษณะหน้าที่และภารกิจการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีรายละเอียดในกติกาเหมือนกัน หากแต่ต้องมีหลักการพื้นฐานเดียวกันที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับของคนหมู่มากอย่างเป็นเหตุเป็นผล

อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบราชการสร้างกลไกการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถเป็นสถาบันหลักที่เป็นที่พึ่งให้กับคนไทยทั้งประเทศในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญและผาสุกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนนั้น มิใช่เพียงการสร้างระบบในการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง หากแต่ข้าราชการต้องสร้างควมมีจิตสำนึกในความรักชาติ มีคุณธรรม ธรรมภิบาล ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ กล่าวคือ ต้องมีคุณธรรม คุณภาพ และคุณสมบัติที่ดีในตัวเองด้วย

คำนำ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการ ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ผู้ศึกษามีแนวคิดที่จะศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการถ่วงดุลอำนาจอย่างมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติสาธารณะ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับทั้งภายในองค์กรและสังคมภายนอกได้อย่างแท้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้ศึกษาคาดหวังว่าจะสามารถจุดประเด็นแนวความคิดอื่นๆที่หลากหลาย และมีประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเสริมเข้มแข็งให้กับระบบราชการ ให้ทุกคนมีโอกาส ให้ทุกคนสามารถยืนหยัดบนความถูกต้อง ได้อย่างมีศักดิ์ศรี ไม่เกรงกลัวอิทธิพลหรือการใช้อำนาจในทางมิชอบ จากคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น จากนักการเมืองบางคน เป็นต้น ซึ่งหากกระบวนการทัศน์ดังกล่าว มีโอกาสได้รับการวิพากษ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ จะยิ่งทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลายครบถ้วนยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่กระบวนการทัศน์ฯ ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากสังคมต่อไป และขอถือโอกาสนี้ ขอบขอบคุณเพื่อนนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ทุกคน ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานครั้งนี้ และมีส่วนช่วยเหลือให้การจัดทำผลงานฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

(รองศาสตราจารย์ ดร.โยนงค์ ทิมสุวรรณ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร ปอ. รุ่นที่ ๒๖

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	(ก)
คำนำ	(ข)
กิตติกรรมประกาศ	(ง)
สารบัญ	(จ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญแผนภาพ	(ซ)
บทที่ ๑ บทนำ	
ความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
กรอบความคิดของการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๖
สภาพปัญหา อุปสรรค เงื่อนไขข้อจำกัด ของวิธีการ	๗
และขั้นตอนการพิจารณาตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง	
หลักการและแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการ	๑๒
และกระบวนการพิจารณาลงโทษ	
รูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการที่สนใจในการพิจารณาตำแหน่ง	๒๕
และลงโทษข้าราชการระดับสูง	
หลักทางสถิติศาสตร์: การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย	๒๕
หลักการจัดทำแบบสอบถาม	๓๔

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๔๐
ประชากรในการศึกษา	๔๐
การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	๔๐
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	๔๑
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๔๑
การวิเคราะห์ข้อมูล	๔๒
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๔๓
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๔๓
การศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาตำแหน่ง/การเลื่อนขั้น	๔๓
การศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง	๖๒
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	๗๑
สรุปผลการวิจัย	๗๑
ข้อเสนอแนะ	๗๔
บรรณานุกรม	๗๖
ภาคผนวก	๗๗
ก รายนามนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗ (ผู้ตอบแบบสอบถาม)	๗๘
ข ใบปะหน้าและแบบสำรวจความคิดเห็น	๘๘
ค สรุปผลแบบสอบถาม	๙๘
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๒๗

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒-๑	คุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการประจำ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายตุลาการ ๑๗
๒-๒	ผลดีของภาคส่วนต่างๆ หากมีการแบ่งแยกบทบาทที่ชัดเจน และถ่วงดุลอำนาจ อย่างยุติธรรม ๒๑
๒-๓	กระบวนการถ่วงดุลอำนาจ ระหว่างตุลาการ นักการเมือง และข้าราชการ ๒๔
๒-๔	รูปแบบของการพิจารณาคำแหน่ง / การเลื่อนชั้น (Model I) ๒๗
๒-๕	รูปแบบของการพิจารณาความผิด/การลงโทษ (Model II) ๒๘
๔-๖	ระดับการศึกษา ๔๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๔-๑	๔๓
๔-๒	๔๔
๔-๓	๔๕
๔-๔	๔๖
๔-๕	๔๗
๔-๖	๔๘
๔-๗	๔๙
๔-๘	๕๐
๔-๙	๕๑
๔-๑๐	๕๑
๔-๑๑	๕๒
๔-๑๒	๕๓
๔-๑๓	๕๓
๔-๑๔	๕๔
๔-๑๕	๕๔
๔-๑๖	๕๕
๔-๑๗	๕๖
๔-๑๘	๕๗
๔-๑๙	๕๗
๔-๒๐	๕๘
๔-๒๑	๕๙
๔-๒๒	๕๙
๔-๒๓	๖๐
๔-๒๔	๖๒

สารบัญแผนภาพ(ต่อ)

กราฟที่		หน้า
๔-๒๕,๒๖	ความเหมาะสมในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ของนักการเมือง และข้าราชการประจำ	๖๓
๔-๒๗	ความเหมาะสมในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ	๖๔
๔-๒๘	ความเหมาะสมในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ของฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด	๖๔
๔-๒๙	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของนักการเมือง	๖๕
๔-๓๐	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของข้าราชการประจำ	๖๕
๔-๓๑	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของตุลาการ	๖๖
๔-๓๒	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของอัยการ	๖๗
๔-๓๓	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของสื่อ	๖๗
๔-๓๔	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของนักวิชาการ	๖๘
๔-๓๕	น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของข้าราชการนอกสังกัด	๖๙

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของเรื่อง

จากข่าวที่ปรากฏในสื่อรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีแนวโน้มสูงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในประเด็นเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการประจำอย่างไม่เป็นธรรม โดยการใช้อำนาจและใช้บทบาทที่มีของนักการเมืองผู้บริหารประเทศ ซึ่งเป็นการพิจารณาที่มีได้พิจารณาจากผลงาน ความรู้ ความสามารถ อาวุโส/ประสบการณ์ หรือความเหมาะสมที่แท้จริง หากแต่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นการพิจารณาจากเงื่อนไขที่เป็นคนของใคร หรือจากการเอื้อประโยชน์ให้กันและกัน เป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ความเคลือบแคลงสงสัยดังกล่าวที่เกิดขึ้น ไม่เป็นที่แปลกใจหรือเกิดกระแสการต่อต้านจากสังคมเท่าที่ควร หรืออาจจะเริ่มเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นก็ได้ ซึ่งนับว่าเป็นอันตรายอย่างใหญ่หลวง ต่อการพัฒนาความเจริญเติบโตของประเทศ เพราะหากปล่อยให้มีการใช้อำนาจในการแทรกแซง โยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการประจำอย่างไม่เป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ หรือความเหมาะสมที่แท้จริงเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดกระบวนการการปฏิบัติหน้าที่ ในรูปแบบที่คอยทำตามคำสั่งนักการเมือง โดยไม่กล้าจะยืนหยัดบนความถูกต้อง เกิดการวิ่งประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้มีความรู้ความสามารถไม่มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการทำงาน หรืออาจได้ทำงานแต่ไม่มีโอกาสเจริญเติบโต ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลง รวมทั้งทำให้เกิดการแตกแยกขึ้นในหน่วยงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลต่อการบริหารประเทศ เนื่องจากข้าราชการเป็นกลไกหลักหรือเครื่องมือสำคัญ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อประเทศโดยรวมหรือต่อผลประโยชน์สาธารณะ

ความสำคัญของปัญหา

จากการใช้อำนาจ และใช้บทบาทที่มีอยู่ของนักการเมือง หรือผู้บริหารประเทศ บางส่วนอย่างไม่เหมาะสม ทำให้เกิดความเสื่อมศรัทธาของประชาชนในสังคมไทย ต่อระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีนักการเมืองเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งเข้ามาก้าวท้าว หรือแทรกแซงแนวทางในการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติ ไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์อีกต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้ข้าราชการที่ประพฤติดี ประพฤติชอบ ปฏิบัติถูกต้อง แต่ปฏิบัติไม่ถูกใจนักการเมืองไม่ได้รับการสนับสนุน ทำให้ผู้ที่มีความตั้งใจและมีความสามารถเสียขวัญหมดกำลังใจ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการก็เสื่อมถอยไปเรื่อยๆ ไม่สามารถเป็นหลักที่พึ่งของประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการพัฒนาความเจริญเติบโตของประเทศไทยโดยรวมได้

หากกระบวนการหรือการบริหารลักษณะดังกล่าวแทรกซึมไปในวงการอื่นๆ ในสังคมได้ ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมอาจเกิดกระบวนการเลียนแบบ ทั้งวิธีควบคุมงานด้านบริหาร ลักษณะหรือรูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ โดยเข้าใจว่าเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งอนาคต ส่วนตน และอนาคตองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งการเลียนแบบกระบวนการที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสม ดังกล่าว จะก่อให้เกิดผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อสังคมและประเทศไทยต่อไป

ดังนั้นเพื่อให้สังคมและประเทศไทยก้าวไกลอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการขับเคลื่อนที่ถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดดุลอำนาจที่เหมาะสม ระหว่างข้าราชการที่เป็นฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ และนักการเมืองที่เป็นฝ่ายควบคุมนโยบาย จึงควรสร้าง “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการ ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนฟันเฟืองต่างๆ ของการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งหากกระบวนการทัศน์ดังกล่าวนี้ มีโอกาสได้รับการวิพากษ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ จะยิ่งทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลายครบถ้วนยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่กระบวนการทัศน์ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากสังคมทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาและทบทวนงานวิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอ งานวิจัยดังกล่าวไปแล้ว ในระหว่างเข้ารับการอบรม หลักสูตรนักบริหารการยุติธรรมทางการ ปกครองระดับสูง รุ่นที่ ๓ (บยป.๓) เมื่อ ปีพ.ศ.๒๕๕๕ ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ จะได้พัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นกับสภาพการณ์ปัจจุบัน(ถ้ามี) ในประเด็นดังนี้

๑.๑ สภาพปัญหา อุปสรรค เงื่อนไขข้อจำกัด ของวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาคำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง ของทั้งฝ่ายนักการเมืองและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ หลักการและแนวคิด ซึ่งนำมาประมวลเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ในการพิจารณาคำแหน่งข้าราชการ รวมทั้งกระบวนการพิจารณาลงโทษ ในรูปแบบที่สามารถถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการประจำ และนักการเมืองได้อย่างเหมาะสม (ไม่ขึ้นกับรัฐมนตรีประจำกระทรวงหรือกระบวนการทางการเมืองแต่เพียงอย่างเดียว) โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ขัดต่อหลักกฎหมายหรือหลักนิติธรรม รวมทั้งเป็นที่ยอมรับได้ในทางปฏิบัติของสังคมโดยทั่วไป

๑.๓ รูปแบบและหลักเกณฑ์ของ “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ที่นำเสนอ

๒. เพื่อประเมินความเห็นของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ที่มีต่อรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ได้นำเสนอใน “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว หรือ ที่ได้พัฒนาเพิ่มขึ้นในการศึกษาครั้งนี้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. เลือกศึกษากระบวนการทัศน์ใหม่ ในการพิจารณาคำแหน่งและลงโทษข้าราชการเฉพาะกรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนระดับสูง ซึ่งมีระดับชั้นในการดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องเพราะเป็นผู้บริหารในระดับสูงของแต่ละหน่วยงานราชการพลเรือน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม รวมทั้งเป็นผู้พิจารณาคำแหน่งของข้าราชการในระดับรองๆลงไปต่อไป ดังนั้นจึงถือได้ว่าเป็นบุคคลหลักในการปฏิบัติงานทางราชการ เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จอย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. ช่วงเวลาของข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษา อยู่ในระหว่างช่วงปี พ.ศ.๒๕๕๐ จนถึง พ.ศ.๒๕๕๓

๓. แหล่งของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ภาวะเบียบ มติ ครม. และแนวการปฏิบัติราชการ ตลอดจนข่าวและข้อความในสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สิ่งตีพิมพ์ อินเทอร์เน็ต รวมทั้งการสัมภาษณ์และแบบสอบถามข้อคิดเห็นจากกลุ่มผู้วิพากษ์ เป็นต้น

๔. กลุ่มเป้าหมายของผู้วิพากษ์หรือผู้ที่ให้ความเห็นต่อ “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการ ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ คณะนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ทั้งนี้เนื่องเพราะองค์ประกอบส่วนใหญ่ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ มาจากภาครัฐซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหารตำรวจระดับสูง รวมทั้งบางส่วนมาจากภาคเอกชน ซึ่งโดยภาพรวมเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและ/หรือเกี่ยวข้องได้รับผลกระทบจากประเด็นดังกล่าว

กรอบความคิดของการวิจัย

มีกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

๑. ประเด็นที่ใช้เพื่อทำให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจ ระหว่างข้าราชการและนักการเมือง มีสองประเด็นหลักที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ๑. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการระดับสูง และ ๒. การพิจารณาความผิดลงโทษข้าราชการระดับสูง ซึ่งเป็นประเด็นที่นักการเมืองสามารถเข้าไปเกี่ยวข้องกับทำให้คุณและให้โทษแก่ข้าราชการระดับสูง อันมีอิทธิพลส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการบางส่วน

๒. การประเมินความคิดเห็นของผู้วิพากษ์ ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติจากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะจัดทำขึ้นเพื่อสะท้อนความเห็นของกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อรูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง ซึ่งเป็นรูปแบบที่ผู้วิจัยได้นำเสนอหลังจากได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

๓. การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการทางสถิติ โดยจัดให้มีการทดสอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุงตามหลักวิชาการก่อนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับใช้งานจริง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทราบปัญหา อุปสรรค และได้แนวทาง ในการปรับปรุงเงื่อนไขของการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ทั้งฝ่ายนักการเมืองและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ที่สามารถสร้างความมั่นใจในเสถียรภาพความมั่นคงทางการทำงานของข้าราชการ ซึ่งจะไม่ถูกฝ่ายการเมืองแทรกแซงได้ง่าย ทำให้เกิดความเป็นตัวของตัวเอง พร้อมทั้งจะถือหลักการที่ดีที่ถูกต้องในการทำงานมากขึ้น

๒. ได้หลักการและแนวทาง ในการถ่วงดุลอำนาจในการปฏิบัติงานราชการแผ่นดิน ระหว่างฝ่ายนโยบาย/บริหาร กับฝ่ายปฏิบัติการที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการใช้อำนาจในทางที่ ชอบด้วยกฎหมายและมีความชอบธรรมในการใช้อำนาจ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ ของ ประเทศมากขึ้น เนื่องจากข้าราชการที่ดีที่มีความสามารถ มีโอกาสและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่มีบทบาทสำคัญของประเทศมากขึ้นเรื่อยๆ รวมทั้งสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน ต่างๆ จากความเป็นเหตุเป็นผลและ โปร่งใสของการ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการ ภายในหน่วยงานที่เหมาะสมยุติธรรม

๓. ได้แนวคิด ความเห็น และข้อเสนอแนะ ที่มีต่อ “กระบวนทัศน์ใหม่ฯ” ซึ่งเป็น ผลสรุปจากผู้วิพากษ์ที่มีความใกล้ชิดและ/หรือเกี่ยวข้องกับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากประเด็นดังกล่าว

คำจำกัดความ

๑. ข้าราชการระดับสูง หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่มีระดับชั้นในการดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้น ไป ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับสูงของแต่ละหน่วยงานราชการ

๒. ผู้วิพากษ์ หมายถึง ผู้ที่ให้ความเห็นต่อรูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนทัศน์ใหม่ในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการฯ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้ กำหนดให้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง และ/หรือ ใกล้ชิดกับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากประเด็นดังกล่าว

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เอกสารหลักที่นำมาทบทวนเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาและพิจารณาเพิ่มเติมคือ งานวิจัยเรื่อง รูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ของ รศ.ดร.ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ¹ ทั้งนี้ข้อมูลที่นำมาทบทวนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประมวลความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งและลงโทษข้าราชการระดับสูงมีดังต่อไปนี้

- ๑.สภาพปัญหา อุปสรรค เงื่อนไขข้อจำกัด ของวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาคำแห่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง
- ๒.หลักการและแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคำแห่งข้าราชการและกระบวนการพิจารณาลงโทษ
- ๓.รูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง
- ๔.หลักทางสถิติศาสตร์: การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย
- ๕.หลักการจัดทำแบบสอบถาม

¹ ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ (๒๕๕๕) กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งข้าราชการระดับสูงที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง.เอกสารวิชาการส่วนบุคคลหลักสูตรนักบริหารการยุติธรรมทางการปกครองระดับสูง รุ่นที่ ๓ วิทยาลัยยุติธรรมทางปกครอง สำนักงานศาลปกครอง

สภาพปัญหา อุปสรรค เงื่อนไขข้อจำกัด ของวิธีการและขั้นตอนการพิจารณา ตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง²

กระบวนการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหารระดับสูงของระบบราชการของไทย มักจะประสบปัญหาความไม่ชอบธรรม จากการใช้อำนาจและใช้บทบาทที่มีอยู่ของนักการเมืองหรือผู้บริหารประเทศบางส่วนอย่างไม่เหมาะสม เข้ามาแทรกแซงและก้าวท้าวแนวทางในการดำเนินงานหรือแนวทางปฏิบัติ ไม่ใช่เพียงการกำหนดนโยบายหรือยุทธศาสตร์อีกต่อไป และที่สำคัญกำลังกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบโครงสร้างการบริหารที่ทุกฝ่ายยอมรับไม่เห็นว่าเป็นเรื่องเลวร้ายแต่อย่างใด การเข้ามาแทรกแซงและก้าวท้าวของนักการเมืองส่งผลทำให้เกิดขบวนการคอร์รัปชันขึ้นในระบบสังคมไทย ซึ่งจากการจัดลำดับขององค์กรด้านความโปร่งใสสากล พบว่า ในปี ๒๕๕๔ ประเทศไทยได้ดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันเพียง ๓.๔ คะแนน ซึ่งยังไม่ถึงครึ่งจากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน และจัดอยู่ในอันดับที่ ๘๐ จาก ๑๘๑ ประเทศทั่วโลก โดยข้าราชการที่ต้องการเลื่อนหรือโยกย้ายไปในตำแหน่งที่ต้องการจะเข้าหานักการเมืองให้สนับสนุนช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทั้งผลประโยชน์ตนเองและพวกพ้อง เช่น การจัดสรรงบประมาณลงพื้นที่ที่เอื้อประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง การฮั้วประมูลจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ เป็นต้น ผลของการแสวงหาประโยชน์ดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายต่อการพัฒนาในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชุมชนระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด จนถึงระดับประเทศ และทำให้ประเทศชาติต้องสูญเสียรายได้เพื่อนำไปใช้ในการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันจำนวนมหาศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสูญเสียโอกาสในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของประเทศในทุกด้าน ทุกมิติ และในทุกระดับ

แม้รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จะได้เปิดพื้นที่ทางการเมืองภาคประชาสังคมเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ตามเจตนาที่ตั้งไว้ รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างสถาบันทางการเมือง เพื่อลดเงื่อนไขและเปิดโอกาสการตรวจสอบให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเปิดพื้นที่ทางการเมืองให้แก่ภาคประชาสังคมเพิ่มขึ้น แต่ภายหลังจากการประกาศใช้ และมีการเลือกตั้งในปลายปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ผลการเลือกตั้งไม่สามารถลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ เนื่องจากกลุ่มคนในสังคมยังมีความเห็นที่แตกต่างในเรื่องความชอบธรรมของรัฐบาลในการบริหารประเทศ ทำให้สถานการณ์ทางการเมืองก็ดำเนินไปเช่นเดียวกับช่วงก่อนการรัฐประหาร สถานการณ์ความขัดแย้งและการแบ่งฝักฝ่ายในสังคมในช่วงปี ๒๕๕๑-๒๕๕๒ มีความชัดเจนและขยายวงกว้างไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ และขยายลึกไปถึงระดับครอบครัวและ

² โยอนงค์ ทิมสุวรรณ (๒๕๕๕) .กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูงที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง.สำนักงานศาลปกครอง

ชุมชน รัฐบาลไทยในขณะนั้นพยายามแก้ไขปัญหาค้นคว้าต่าง ๆ เช่น รัฐสภา ตุลาการ แต่ความรุนแรงยังเกิดต่อเนื่องจนกระทั่งส่งผลกระทบต่อการบริหารประเทศที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ มีความล่าช้า ด้อยประสิทธิภาพลง ตลอดจนสูญเสียโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจหลายครั้ง หลายหนรวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคมที่มีความเครียด ความวิตกกังวล และหวาดระแวงเพิ่มมากขึ้น จนทำให้ความสุขของคนในสังคมลดลง รวมถึงส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของนานาชาติ สถานการณ์ที่เกิดขึ้น สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการเมืองของไทย รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและฝ่ายการเมือง ซึ่งจากการศึกษาพบสภาพปัญหาในลักษณะต่างๆ ดังนี้

๑. สภาพปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายการเมืองที่สำคัญ³

๑.๑ ปัญหาในการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน

จากต้นเหตุเรื่องคับข้องใจของข้าราชการพลเรือน พบว่าเรื่องที่สำคัญที่สุดและมีจำนวนมากที่สุดมาจากปัญหาในการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการทุกระดับ ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายวิชาการ ตั้งแต่ระดับปลัดกระทรวงลงมา โดยมีลักษณะปัญหาดังนี้

- การแต่งตั้งบุคคลที่คุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
- ปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวกในการแต่งตั้ง
- ปัญหาการซื้อขายนตำแหน่ง
- ปัญหาในการขาดกลไกในการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

๑.๒ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการกับฝ่ายการเมืองของประเทศกำลังพัฒนารวมทั้งประเทศไทย

๑.๒.๑ การไม่รู้จักหรือไม่เข้าใจ ถึงความสัมพันธ์ที่ถูกต้องระหว่างฝ่ายการเมืองกับฝ่ายบริหารราชการประจำที่ถูกต้อง เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ฝ่ายการเมืองซึ่งมีอำนาจสูงสุด ไม่มีวุฒิภาวะในการใช้อำนาจ ไม่คำนึงถึงความเหมาะสมถูกต้อง คุณธรรม ศีลธรรม ความชอบธรรม

๑.๒.๓ ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ระบบราชการโดยรวมยังด้อยประสิทธิภาพ เพราะขาดความสมดุลระหว่างบทบาทของฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหารราชการประจำเนื่องจากสาเหตุต่างๆ หลายประการ ได้แก่ ๑. ภาคการเมืองอ่อนแอ ขาดความต่อเนื่องของรัฐบาล รัฐบาลผสมหลายพรรค ขาดเสถียรภาพ นักการเมืองขาดคุณภาพ ๒. ภาคราชการประจำ มีความเข้มแข็งแต่ขาดความรับผิดชอบในระดับที่ควรจะเป็น จึงสามารถถูกครอบงำจากฝ่ายการเมืองได้ และ

³ จรวยพร ธรณินทร์ จาก www.charuaypontorranin.com สืบค้นเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕.

๓. การขาดจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบในบทบาทและหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ ตั้งแต่ ข้าราชการ การเมือง ข้าราชการประจำ และประชาชน

สำหรับในประเทศที่พัฒนาแล้ว ระบบการจัดการประเทศมีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบทบาทของภาคการเมืองและภาคราชการประจำ ที่มีต่อการจัดการประเทศอยู่ในระดับที่ได้สัดส่วนที่สมดุล ผสมผสานสอดคล้องกันอย่างดี ทำให้เกิดการทำงานที่ประสานความร่วมมือกันได้ดี การก้าวก้าวในบทบาทอำนาจหน้าที่กันจึงแทบไม่มี ทั้งสองฝ่ายมีการเคารพในกฎเกณฑ์กติกาและเคารพในบทบาทของแต่ละฝ่ายอย่างเคร่งครัด

๑.๓ ปัญหาของระบอบการเมืองไทย

๑.๓.๑ ข้าราชการประจำส่วนหนึ่งอยู่ในสภาพที่ไร้อุดมการณ์ คือทำงานเพื่อตนเอง เพราะอุดมการณ์ของข้าราชการไทยในความเป็นจริงแตกต่างจากอุดมการณ์ในอุดมคติอย่างมาก

๑.๓.๒ คุณภาพของนักการเมืองไทย พบว่านักการเมืองบางส่วนไม่มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ขาดความโปร่งใส ทั้งนี้มาจากนักการเมืองไทยที่เป็นนักธุรกิจการเมือง ไม่ใช่ นักการเมืองอาชีพ ไม่ได้ทำตัวให้โปร่งใส สง่างาม เป็นที่น่าไว้วางใจว่าจะไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งนักธุรกิจการเมืองมองว่าการทำงานในระบบรัฐสภาเป็นเรื่องไร้สาระ ทำให้ระบบการตรวจสอบควบคุมตามหลักการในระบอบประชาธิปไตยโดยหมดความสำคัญไป

๑.๓.๓ ภาคประชาชนอ่อนแอ ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการปกครองบริหารประเทศ ทำให้นักการเมืองและข้าราชการสามารถใช้อำนาจรัฐในการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมายและกระทำการต่างๆ ได้ ตามความต้องการของตนเองและพวกพ้อง โดยไม่เห็นถึงความสำคัญของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๓.๔ คุณภาพของพรรคการเมือง และการบริหารจัดการของฝ่ายการเมืองที่ทำให้การเมืองไทยขาดเสถียรภาพ ประสิทธิภาพ ยังมีการทุจริตคอร์รัปชันยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่ไม่สมดุลกับความไม่เป็นธรรมทางเศรษฐกิจ และการแย่งชิงอำนาจระหว่างข้าราชการกับนักการเมือง เช่น การจับขั้วกันทางการเมือง การสร้างνομินี เป็นต้น

๔. ปัญหาของนักการเมืองไทย

การพิจารณาระบบการบริหารราชการจำเป็นต้องอาศัยหลักเกณฑ์ด้านต่างๆ โดยพิจารณาถึงสาเหตุที่การคอร์รัปชันแพร่หลายในสังคมไทย ดังนี้

๑.๔.๑ คนไทยใจซื่อ รักพวกพ้อง ুবหน้าปะจุมก บุญคุณต้องตอบแทนจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ มองว่าไม่ใช่เรื่องผิด

๑.๔.๒ ระบบอุปถัมภ์และการเล่นพวก ทำให้การทุจริตทำได้เนบเนียนไร้ที่ติมากกว่าเดิม

๑.๔.๓ เป็นการ โกงแบบบูรณาการ และการครอบงำระบบ จนกลายเป็นเรื่องปกติ เป็นแบบอย่างให้คนรุ่นหลังเอาแบบอย่าง

๑.๔.๔ ระบบการคอร์ปชั่นเงิน โยบาย/ทับซ้อน ผลประโยชน์ /ต่อยอดขยายผลพัฒนาไปเป็นรูปแบบ Holding Company ได้อย่างแยบยล

๑.๔.๕ มีการบูรณาการรูปแบบคอร์ปชั่นใหม่ แบบโกงกิน โดยสังคมไม่รู้สึกรู้สีก เพราะไม่ได้โกงเงินงบประมาณแผ่นดิน แต่โกงแบบไม่จ่ายเงินสัมปทาน โกงแบบหาผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๔.๖ การ"ทำ" หรือ "ไม่ทำ" อะไร ของผู้มีอำนาจล้วนส่งผลกระทบต่อทั้งในทางลึก และ ทางกว้าง จนเกิดอิทธิพลฝังลึก ลงราก ขากแก่การรื้อถอน สืบต่อเป็นวัฒนธรรม ประเพณี มีเงิน มีพวก มีอำนาจ จนกลายเป็นเรื่องปกติ

๒.ผลกระทบต่อกระบวนการพิจารณา

กรณีมีปัญหาจากการแทรกแซงของนักการเมือง⁴ซึ่งทำให้ข้าราชการไม่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ จะเกิดผลเสียต่อระบบการบริหารประเทศโดยรวมในทุกระดับ ดังนี้

๑. การกำหนดนโยบายในลักษณะที่เอื้อประโยชน์

- หางานให้ครอบครัวและพวกตัวเองทำ
- สร้างกติกาและข้อยกเว้นให้ครอบครัวและพวกได้ประโยชน์
- หาเสียงโดยไม่คำนึงประโยชน์ที่ยั่งยืน และปัญหาระยะยาว

๒. การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อตนเอง

- หาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่
- ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

๓. การจัดซื้อจัดจ้างในระบบราชการ

- สมยอมกันล่วงหน้า เพื่อประโยชน์ทั้งสองฝ่าย
- กำหนดคุณสมบัติเฉพาะเพื่อครอบครัวและพวก
- คิดค่านายหน้า เพื่อให้ได้สัญญาจ้าง
- รู้เห็นในผลงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานโดยไม่แก้ไข

๔. คณะรัฐมนตรี

- ชื่อตำแหน่ง ร่วมบริจาคเพื่อตำแหน่ง

⁴ จรวยพร ธรณินทร์. "ปัญหาในการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่เกี่ยวกับนักการเมืองและ นำไปสู่การร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค." เข้าถึงได้จาก จาก www.charuaypontorranin.com สืบค้นเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕.

- ใช้อำนาจหน้าที่ให้ได้ว่าซึ่งประโยชน์ตนและพวก
- เลือปฏิบัติ
- ๕. คณะกรรมการกำกับการเลือกตั้ง
 - ไม่เป็นกลาง
 - มีข้อกล่าวหาว่ารับสินบนแลกประโยชน์ผู้รับเลือก
- ๖. นักการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบล
 - หางานให้ครอบครัวและพวกตัวเองทำ
 - ใช้อำนาจหน้าที่ให้ได้ว่าซึ่งประโยชน์ตนและพวก
- ๗. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
 - ชื้อ-ขาย เสียง
 - ไม่มองประเทศโดยรวม
- ๘. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ
 - เล่นพรรค เล่นพวก
 - ไม่ยึดหลักคุณธรรม
- ๙. นักการเมืองในระบบเทศบาล
 - หางานให้ครอบครัวและพวกตัวเองทำ
 - ใช้อำนาจหน้าที่ให้ได้ว่าซึ่งประโยชน์ตนและพวก

หลักการและแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาดำเน่งข้าราชการและกระบวนการพิจารณาลงโทษ⁵

๑. หลักปกครองตาม “ทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจ”

การปกครองแบบประชาธิปไตยใช้หลักปกครองตาม “ทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจ” ซึ่งเป็นการแบ่งแยกอำนาจออกเป็นสามฝ่าย คือ อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ เพื่อให้การใช้อำนาจแต่ละอำนาจเกิดการถ่วงดุลตรวจสอบกันและกัน มีอิสระต่อกัน ซึ่งการตรวจสอบถ่วงดุลซึ่งกันและกันเรียกว่า Checks and Balances ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนรวมทั้งประเทศไทยก็มีการบริหารประเทศโดยอาศัยทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นหลักในปกครอง โดยมีรายละเอียดของทฤษฎี และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังนี้

⁵ ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ (๒๕๕๕) .กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาดำเน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีกรถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง.สำนักงานศาลปกครอง

๑.๑ ทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจ⁶ ผู้เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้คือ John Lock และ Montesquieu โดยแบ่งแยกอำนาจออกเป็น ๓ อำนาจ คือ อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหารและ อำนาจตุลาการ เพื่อการใช้อำนาจแต่ละอำนาจจะเกิดการถ่วงดุลตรวจสอบกันและกัน

๑.๑.๑ อำนาจนิติบัญญัติ มีหน้าที่ในการตรวจสอบกฎหมายควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารด้านการตั้งกระทู้ถามในนโยบายต่างๆ อำนาจนี้เรียกอีกอย่างว่า “Ledisla” โดยมีที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ผ่านกระบวนการเลือกตั้งที่มีคณะกรรมการการเลือกตั้งหรือ กกต. เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเลือกตั้งประกอบด้วย

๑.๑.๑ สภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๕๐๐ คน โดยเป็นสมาชิกมาจากการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้งจำนวน ๓๗๕ คน และสมาชิกซึ่งมาจากการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อจำนวน ๑๒๕ คน (มาตรา ๙๓ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑ พ.ศ.๒๕๕๔)

๑.๑.๒ สมาชิกวุฒิสภา หรือ ส.ว. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจังหวัดละ ๑ คน รวม ๗๖ คน และแบบสรรหาอีก ๗๔ คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๐ คน(มาตรา ๑๑๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐)

๑.๒ อำนาจบริหาร (Executive) ที่ประกอบไปด้วยนายกรัฐมนตรี ๑ คน และรัฐมนตรีไม่เกิน ๓๕ คน นายกรัฐมนตรีต้องมาจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จะมาจากคนนอกไม่ได้ มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่แถลงไว้ต่อสภาตามรัฐธรรมนูญ มีอำนาจถ่วงดุลกับรัฐสภาโดยการยุบสภา (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และไม่เสนอร่างพระราชบัญญัติเพื่อไม่ให้ฝ่ายตุลาการได้ใช้ในการวินิจฉัยพิพากษา

๑.๓ อำนาจตุลาการ (Judicial of power) มีหน้าที่ในการตรวจสอบการกระทำทางปกครองของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติโดยการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีในพระปรมาภิไธยของพระมหากษัตริย์มีทั้งหมด ๔ ศาล คือ

๑.๓.๑ ศาลยุติธรรม มีอำนาจพิจารณาพิพากษาอรรถคดีแพ่ง คดีอาญา คดีอาญาที่ขึ้นมาสู่ศาล มีองค์กรศาลที่ตั้งอยู่เกือบทุกพื้นที่ของประเทศแบ่งเป็นศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ ศาลฎีกา และนอกจากนั้นยังศาลชำนาญการพิเศษ เช่น ศาลภาษีอากร ศาลแรงงาน ที่พิจารณาคดีพิพาทเรื่องคดีจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

๑.๓.๒ ศาลทหารมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่ทหารกระทำความผิดอาญา หากทหารกระทำความผิดร่วมกันกับพลเรือน คดีย่อมอยู่ในอำนาจของศาลยุติธรรม

⁶ กิจบตี ก้องเบญจภูษ. (๒๕๕๓). เอกสารประกอบการสอนวิชาปรัชญาและหลักกฎหมายมหาชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑.๓.๓ ศาลรัฐธรรมนูญ มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่มีข้อพิพาทในเรื่องการยื่นบัญชีทรัพย์สิน หนังสือของนักการเมืองการวินิจฉัยว่าบทบัญญัติหรือกฎหมายใดขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญมีองค์คณะผู้พิพากษา ๕ คน มาจากศาลฎีกา ๓ คน ศาลปกครอง ๒ คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านนิติศาสตร์ ๒ คน ด้านรัฐศาสตร์ ๒ คน

๑.๓.๔ ศาลปกครอง มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีปกครองซึ่งเกิดจากการใช้อำนาจทางปกครองของหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น การอนุญาต การอนุมัติ การรับรอง การจดทะเบียน การกระทำที่มีขอบด้วยกฎหมาย การสร้างชั้นตอนที่มากเกินไป การกระทำละเมิดของเจ้าหน้าที่อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีปกครอง ๒๕๔๒ กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะขึ้นสู่ศาลปกครองไว้ ๖ ประเภท ดังนี้

๑. คดีที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่ง ออกกฎ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และขอให้ศาลปกครองสั่งเพิกถอนกฎหรือคำสั่งดังกล่าว หรือทำการอื่นใด

๒. คดีที่ผู้ฟ้องคดีฟ้องว่าหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร ขอให้ปฏิบัติหน้าที่ภายในเวลาที่ศาลกำหนด

๓. คดีที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำละเมิดหรือมีความรับผิดชอบอย่างอื่นอันเกิดจากการใช้อำนาจทางกฎหมายหรือจากกฎหรือคำสั่งหรือจากการละเลยหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร ขอให้ใช้หรือส่งมอบทรัพย์สินให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการ

๔. คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครองของให้ศาลปกครองสั่งให้ใช้เงินหรือให้ส่งมอบทรัพย์สินให้กระทำการหรืองดเว้นกระทำการ

๕. คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลฟ้องคดีต่อศาลเพื่อให้บุคคลกระทำการหรือละเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด ขอให้ศาลสั่งบุคคลกระทำการหรือละเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดได้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย

๖. คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในอำนาจของศาลปกครอง การฟ้องคดีปกครองนอกจากจะเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งในมาตรา ๕ แล้วผู้ฟ้องคดียังต้อง

- เดือดร้อนเสียหายหรืออาจเดือดร้อนเสียหายจากการกระทำทางปกครอง
- ต้องเป็นเรื่องที่ศาลปกครองสามารถบังคับให้ได้ตามมาตรา ๗๒

คดีปกครองมีหลักคิดวิเคราะห์หรือที่เรียกว่า “หลักนิติรัฐ” ที่แตกต่างจากนิติวิธีทางแพ่งหรืออาญาเป็นเรื่องที่มุ่งหมายไปในการสร้างคุณภาพของประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) กับประโยชน์ของปัจเจกชน (Individual) มุ่งแต่ “กำไร” เงินตราเพื่อประโยชน์ส่วนตนด้วยเหตุนี้ในทางกฎหมายมหาชน จึงเกิดหลักการต่างๆ เช่น

- หลักประชาธิปไตย

- หลักการแบ่งแยกอำนาจ
- หลักความโปร่งใส
- หลักความเสมอภาค
- หลักการมีส่วนร่วม ได้เสีย ตามพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีทางปกครอง

พ.ศ. ๒๕๓๕

- หลักฟังความทุกฝ่าย
- หลักการโต้แย้ง
- หลักความได้สัดส่วน

- หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือที่เรียกว่า “ธรรมรัฐ” “ประชารัฐ” หรือ “ธรรมาภิบาล” Good Governance ซึ่งใช้แทนคำว่ารัฐประศาสนศาสตร์หรือหลักการบริหารรัฐวิสาหกิจการบริหารงานภาครัฐในอดีตประกอบไปด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า ซึ่งเหล่านี้เป็นที่มาของหลัก “นิติรัฐ” คือ รัฐที่ยอมตนอยู่ภายใต้กฎหมาย ไม่มีกฎหมายให้อำนาจก็จะทำไม่ได้ หลักในการทำคำสั่งในทางปกครองต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ

- ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
- ข้อกฎหมายที่อ้างถึง
- ข้อสนับสนุนข้อพิพาทในการใช้ดุลยพินิจปราศจากหลักสามประการที่เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ ศาลเพิกถอนได้

๒. หลักสำคัญของระบอบประชาธิปไตย

จากทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจทำให้เกิดระบอบประชาธิปไตย ซึ่งมีหลักสำคัญ

๒.๑ ทฤษฎีความเสมอภาค คือ การที่ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพเสมอภาคเท่าเทียมกัน

๒.๒ ทฤษฎีการมีส่วนร่วม คือ ผู้ที่จะใช้อำนาจในทางปกครองจะต้องได้รับความเห็นชอบจากประชาชนส่วนใหญ่ ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปกครอง จึงเป็นที่มาของกระบวนการเลือกตั้งรูปแบบต่างๆ

๒.๓ ทฤษฎีการใช้อำนาจ คือ การใช้อำนาจในทางการปกครองในทุกระดับจะต้องใช้เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๔ ทฤษฎีการตรวจสอบ คือ การใช้อำนาจทางปกครองทุกระดับต้องสามารถควบคุมและตรวจสอบได้

ซึ่งหลักการของระบอบประชาธิปไตยนี้ทำให้เกิดรัฐธรรมนูญ และเกิดหลักนิติรัฐ คือ หลักการปกครองโดยกฎหมาย การใช้อำนาจทางปกครองทุกระดับจะต้องมีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจและหน้าที่ไว้

๓. หลักกฎหมายและข้อเท็จจริง

ในการพิจารณาว่าการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสอดคล้องกับระบบคุณธรรมหรือไม่ สามารถพิจารณาได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามมาตรา ๔๒ ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๓.๑ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๓.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของ องค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓.๓ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและการให้ประโยชน์อื่น แก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติและ จะนำความคิดเห็นทางการเมือง หรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

๓.๔ การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๓.๕ การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

๔. หลักเกณฑ์ การวิเคราะห์ระบบการบริหารราชการในการพิจารณาดำเนินการเพื่อนำไปสู่กระบวนการทศวรรษใหม่

การวิเคราะห์ระบบการบริหารราชการในการพิจารณาดำเนินการจำเป็นต้องอาศัย หลักเกณฑ์ด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่กระบวนการทศวรรษใหม่ที่สามารถตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจระหว่าง ข้าราชการประจำและนักการเมืองได้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญคือ หลักของการรู้ เข้าใจ ทำงานตาม บทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย และที่สำคัญหลักการถ่วงดุลต้องชัดเจนเป็นรูปธรรมปฏิบัติได้จริง สามารถป้องกันการแทรกแซง ก้าวถ่างซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการทำ หน้าที่ของแต่ละฝ่าย เพื่อให้การบริหารและการดำเนินการในการพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ มีเหตุมีผลตามความถูกต้อง เหมาะสมอย่างที่ควรเป็น โดยแต่ละหลักเกณฑ์มี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ

๑. หลักของการรู้ เข้าใจ ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย⁷

๑.๑ ความหมาย นิยาม ของข้าราชการประจำกับนักการเมือง

ข้าราชการประจำคือบุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายเฉพาะ ให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ตั้งแต่ปลัดกระทรวงอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้ากลุ่ม ไปจนถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

⁷ จรวยพร ธรณินทร์, อ่างแล้ว

ข้าราชการการเมือง ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับชาติ เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ไปจนถึงข้าราชการการเมืองท้องถิ่น เช่น ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร นายกองคํารบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี

๑.๒ บทบาทหน้าที่โดยทั่วไปของข้าราชการประจำ

- ๑.๒.๑ เป็นผู้บริการประชาชน โดยมีค่านิยมเกี่ยวกับสาธารณะ มีจิตสาธารณะอุทิศตนโดยทำงานหนัก ซื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง จริงใจ ยุติธรรม
- ๑.๒.๒ มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายสาธารณะ และนํานโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไว้ออกไปปฏิบัติจัดทำให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- ๑.๒.๓ ข้าราชการต้องมีระเบียบวินัย ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด
- ๑.๓ บทบาทโดยทั่วไปของฝ่ายการเมือง
 - ๑.๓.๑ กำหนดนโยบายสาธารณะ
 - ๑.๓.๒ สนับสนุนทรัพยากร
 - ๑.๓.๓ กำกับ ควบคุม ตรวจสอบการดำเนินนโยบาย

๒) หลักของการถ่วงดุลที่เป็นรูปธรรม

การถ่วงดุลจะสามารถปฏิบัติได้จริง ต้องประกอบด้วย

๒.๑ มีการแบ่งแยกอำนาจอย่างชัดเจน ไม่ให้มีการก้าวท้าวซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำได้ โดยใช้หน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายตุลาการมาทำหน้าที่เป็นตัวกลางให้ความเป็นธรรมกับทั้งสองฝ่ายเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศ

๒.๒ สร้างความยุติธรรมด้านระบบการตรวจสอบ การประเมินผล อย่างโปร่งใส สามารถที่จะเปิดเผยต่อทุกฝ่ายและสาธารณะได้ทุกระดับ ทุกมิติ และทุกเวลา

อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบคุณลักษณะของข้าราชการประจำกับนักการเมือง รวมทั้งฝ่ายตุลาการซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะสร้างให้เกิดการถ่วงดุลอย่างยุติธรรม พบว่ามีความแตกต่างกันในหลายประเด็นตั้งแต่ในเรื่องที่มา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ความมั่นคงของหน้าที่ หลักความเป็นกลาง ระดับความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน รวมทั้งเป้าหมายและวิธีการทำงาน ดังสรุปได้ตามตารางที่ ๑

ตารางที่ ๒-๑ คุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างข้าราชการประจำ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายตุลาการ

คุณลักษณะ	ข้าราชการประจำ	ฝ่ายการเมือง	ฝ่ายตุลาการ
๑. ที่มา	โดยการสอบคัดเลือก เข้ามา	โดยการเลือกตั้ง มีความผูกพันกับ	ตามรัฐธรรมนูญมาตรา 198

คุณลักษณะ	ข้าราชการประจำ	ฝ่ายการเมือง	ฝ่ายตุลาการ
	โดยระบบคุณธรรม ด้วยระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับ มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แน่นอน	ชาวบ้าน โดยผ่านจากการหาเสียง มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม	กำหนดให้การจัดตั้งศาลนั้นให้ตราเป็น พรบ. โดยกำหนดคุณสมบัติที่มาของตุลาการหรือที่มาของผู้พิพากษา
๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	ครบตามวาระเกษียณอายุราชการ ๖๐ ปี ๖๕ ปี แต่สามารถลาออกหรือเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ โดยเต็มใจ	๓ ปี ๔ ปี ๕ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด แต่ในความเป็นจริงอาจสิ้นสุดเร็วไม่ครบวาระได้ เช่น มีการขูบสภา มีการลาออก ถูกให้ลาออก โดยไม่เต็มใจ	ครบตามวาระเกษียณอายุราชการ ๖๕ ปี แต่สามารถลาออกหรือเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ โดยเต็มใจ
๓. ความมั่นคงของหน้าที่	มีหลักประกันในความมั่นคง	ตำแหน่งขึ้นลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว อาจสับเปลี่ยน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์บ้านเมือง	มีหลักประกันในความมั่นคง
๔. หลักความเป็นกลาง	มีหลักประกันในเรื่องความเป็นกลาง เพราะข้าราชการมีความรับผิดชอบ ต่อกฎหมายระเบียบ ที่ให้ข้าราชการประพฤติ ปฏิบัติ	ความเป็นกลางหาได้ยาก เพราะมีการเปลี่ยนพรรค เปลี่ยนพวก หรือเปลี่ยนผู้นำ มีความเกื้อกูลผู้มีส่วนผลักดันให้เข้ามาได้รับตำแหน่ง	ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้อำนาจ ตุลาการเป็นอิสระ เพื่อให้ศาลสามารถใช้อำนาจได้อย่างเที่ยงธรรม
๕. ความรู้	หลากหลายตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าขึ้นไป จนถึงระดับปริญญาเอก	หลากหลายตั้งแต่ระดับประถม (นักการเมืองท้องถิ่น) จนถึงระดับปริญญาเอก	ความรู้ทางด้านกฎหมายโดยตรง ตั้งแต่ปริญญาตรี จนถึงระดับปริญญาเอก และสํารั้ จนดิบัณฑิตยสภา
๖. ความชำนาญเฉพาะด้าน	ตรงกับตำแหน่ง แม้จะไม่เชี่ยวชาญโดยตรง ก็สามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในสาขานั้นได้ เพราะมีระยะเวลาในการทำงานที่ต่อเนื่อง	มีประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่ง รมว. สาธารณสุข ไม่จบทางด้านสาธารณสุขโดยตรง เป็นต้น	มีประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
๗. เป้าหมายและวิธีการทำงาน	รับนโยบายจากรัฐบาล กระทรวง ทบวง กรม การบังคับบัญชาเป็นลำดับ ชั้นและปฏิบัติ เป้าหมายการทำงานเพื่อความอยู่ดี มีสุขของประชาชน	หวังให้ข้าราชการปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ผลงานเพื่อเป็นฐานเสียงในการเลือกตั้งครั้งต่อไป	ใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนเป็นหลักของการถ่วงดุลเพื่อประโยชน์ของประชาชน ไม่ใช่ออกกฎหมายเองแล้วใช้กฎหมายเองเพราะมันจะขัดต่อหลักการแบ่งแยกอำนาจ

ที่มา: ภาวิณี ปุณณกันต์. เมื่อข้าราชการต้องทำงานกับนักการเมือง <http://www.thaindc.org/> (ในส่วนของข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง)

หากสามารถสร้างระบบถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายนโยบาย(การเมือง) และฝ่ายปฏิบัติการ(ข้าราชการประจำ)อย่างยุติธรรมให้เกิดขึ้นจริงได้ จะทำให้การบริหารปกครองประเทศเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อชาติและประชาชน กล่าวคือ ทั้ง ๒ ฝ่าย ไม่สามารถเข้าไปแทรกแซง ก้าวถ่างบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย เพียงแต่ให้แต่ละฝ่ายสามารถตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานได้เท่านั้น โดยฝ่ายการเมืองต้องปฏิบัติงานให้เป็นที่ไว้เนื้อเชื่อใจของสาธารณะ ไม่ใช่ข้าราชการเป็นเครื่องมือ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง สำหรับในส่วนของฝ่ายข้าราชการต้องเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนโดยทั่วไป มีค่านิยมในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เป็นกลาง ขยัน อดทน ฉลาด จริงใจ และยุติธรรม

๓. หลักการแบ่งแยกอำนาจและหลักการด้านการตรวจสอบ

การสร้างระบบถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการ ต้องใช้หลักการของการแบ่งแยกอำนาจ และหลักการด้านการตรวจสอบ เพื่อสร้างให้เกิดคุณภาพและความเป็นธรรม ดังนี้

๓.๑ หลักการแบ่งแยกอำนาจตามกฎหมายไทย ได้แก่

๓.๑.๑ อำนาจนิตินบัญญัติ รัฐสภาใช้อำนาจนิตินบัญญัติ หน้าที่ กฎหมายที่ออกโดยฝ่ายนิตินบัญญัตินั้นจะอยู่ในชื่อของ-พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด ประมวลกฎหมาย ประกาศคณะปฏิวัติ ควบคุมรัฐบาลให้ความเห็นชอบ

การตรวจสอบ : อำนาจนิตินบัญญัตินั้นตรวจสอบอีก ๒ อำนาจดังนี้

๑. ตรวจสอบอำนาจบริหาร โดยการตั้งกระทู้ถาม อภิปราย ตั้งคณะกรรมการ

๒. ตรวจสอบอำนาจตุลาการ โดยการออกกฎหมาย

๓.๑.๒ อำนาจบริหาร มาจากสภาผู้แทนฯ โดยการเลือกตั้งซึ่งฝ่ายที่มีเสียงข้างมากในสภาเลือกตั้งนายกรัฐมนตรี หน้าที่ บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามนโยบายและกฎหมาย (อำนาจบริหารออกกฎหมายเองไม่ได้ ออกได้เฉพาะกฎ โดยมีกฎหมายให้อำนาจ)

การตรวจสอบ : อำนาจบริหารตรวจสอบอีก ๒ อำนาจดังนี้

๑. ตรวจสอบอำนาจนิตินบัญญัติ โดยการยุบสภา

๒. ตรวจสอบอำนาจตุลาการ โดยการเสนอกฎหมาย

๓.๑.๓ อำนาจตุลาการ รัฐธรรมนูญมาตรา ๑๕๘ กำหนดให้การจัดตั้งศาลนั้นให้ตราเป็น พรบ. โดยกำหนดที่มาของตุลาการหรือที่มาของผู้พิพากษาว่ามีคุณสมบัติอย่างไร สรุปได้ว่าที่มาของศาลมาตามบทบัญญัติของกฎหมาย หน้าที่ มีหน้าที่ในการใช้กฎหมายให้เป็นไปตาม

เจตนาของประชาชน เป็นหลักของการถ่วงดุลเพื่อประโยชน์ของประชาชน ไม่ใช่ออกกฎหมาย
เองแล้วใช้กฎหมายเองเพราะมันจะขัดต่อหลักการแบ่งแยกอำนาจ

การตรวจสอบ : อำนาจตุลาการตรวจสอบอีก ๒ อำนาจดังนี้

๑. ตรวจสอบอำนาจนิติบัญญัติ โดย ศาลรัฐธรรมนูญ

๒. ตรวจสอบอำนาจบริหาร โดย ศาลปกครอง

๓.๒ การตรวจสอบอำนาจปกครองของฝ่ายบริหาร(ฝ่ายการเมือง)

ในการควบคุมตรวจสอบอำนาจของฝ่ายบริหารนั้น การกระทำใดๆของฝ่าย
บริหารที่เป็นการใช้อำนาจปกครอง จะต้องมิกฎหมายให้อำนาจไว้ หากไม่มีกฎหมายให้อำนาจไว้จะ
กระทำไม่ได้ กฎหมายที่ให้อำนาจนั้นก็มิตั้งแต่ “รัฐธรรมนูญ” ลงไปถึง “กฎกระทรวง” ที่ออกโดย
ชอบด้วยกฎหมาย และต้องพิจารณาว่าผู้ใช้อำนาจนั้นเป็นหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของ
รัฐตามกฎหมายหรือไม่ ทั้งนี้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีอำนาจหน้าที่ตามหลัก
กฎหมายมหาชนอยู่ ๗ ประการคือ ๑. อำนาจนิติบัญญัติ ๒. อำนาจบริหาร ๓. อำนาจตุลาการ ๔.
ออกกฎ ๕. ออกคำสั่งทางปกครอง ๖. กระทำการทางปกครอง ๗. ทำสัญญาทางปกครอง

โดยมีการตรวจสอบ อยู่ ๒ วิธี คือ

๑. การตรวจสอบภายในองค์กร แบ่งออกเป็น

๑.๑ การตรวจสอบก่อนการใช้อำนาจ เช่น การตั้งกระทู้ถาม การทำประชาวิจารณ์

๑.๒ การตรวจสอบหลังการใช้อำนาจ เช่น การร้องทุกข์ การอุทธรณ์คำสั่ง

๒. การตรวจสอบภายนอกองค์กร ได้แก่ โดยองค์กรศาลรัฐธรรมนูญ องค์กร
ศาลปกครอง ซึ่งการที่จะนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้นั้นจะต้องแก้ไขเยียวยาเบื้องต้นตาม
กระบวนการ ภายในฝ่ายปกครองมาก่อนแล้ว เช่น การร้องทุกข์ การอุทธรณ์คำสั่ง จึงจะนำคดีมาฟ้อง
ต่อศาลปกครองได้ เนื่องจากนี้ยังมีองค์กรอีกหลายองค์กรที่มีอำนาจในการตรวจสอบอีก เช่น
สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
 เป็นต้น

โดยปัจจุบันมีมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากการเมืองด้วยการจัดระบบพิทักษ์คุณธรรม
สำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่ง ก.พ.ค. ได้เริ่มต้นปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๑ และเริ่ม
พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา ดังนั้นเรื่อง
อุทธรณ์สำหรับกระบวนการลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งเดิมข้าราชการพลเรือนได้อุทธรณ์ผ่าน
ก.พ.แล้วจึงไปฟ้องคดีต่อศาลปกครอง จึงต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยให้อุทธรณ์ทั้งกระบวนการ
ลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง ต่อ ก.พ.ค. หากไม่เห็นด้วย ต้องไปฟ้องศาลปกครอง

สูงสุด ในส่วนของเรื่องร้องทุกข์ซึ่งต้นเหตุแห่งทุกข์เป็นปลัดกระทรวง รัฐมนตรี และ นายกรัฐมนตรี ซึ่งเดิมต้องร้องทุกข์ต่อ ก.พ.หากไม่เห็นด้วยกับผลพิจารณา จึงไปฟ้องคดีต่อศาล ปกครอง จึงต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยยื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. และในส่วนของต้นเหตุแห่งทุกข์ เป็นผู้บังคับบัญชา และกฎหมายไม่ได้บัญญัติให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. แต่ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา ขึ้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ โดยให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ค.ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๒ และในกรณีที่ไม่เห็น ด้วยกับผลวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้ฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้น

ดังนั้นเพื่อเป็นการลดปัญหาที่เกิดจากการแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองเพื่อเข้ามามีอำนาจใน การกำกับ ควบคุม และตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารราชการประจำ โดยเฉพาะการเข้ามามี อำนาจในการ สับเปลี่ยน โยกย้าย จึงควรสร้างกลไกการถ่วงดุลอำนาจ ที่เป็นธรรมขึ้นในระบบ โครงสร้างของการบริหารราชการ เพื่อไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแล้วจึงเข้าสู่ระบบการพิจารณา คดีหรือร้องทุกข์ กล่าวคือ เป็นการรอให้เกิดความเสียหายก่อนจึงจะเยียวยาแก้ไข

การวิเคราะห์แนวทางการปรับกระบวนการพิจารณาของระบบราชการใน ๒ ลักษณะ ข้างต้น จะใช้หลักของการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การสร้างระบบการถ่วงดุลอำนาจอย่าง ยุติธรรม

๑. กรณีมีการถ่วงดุล เกิดความโปร่งใสทุกขั้นตอนของการทำงาน โดยข้าราชการ แบ่งแยกจากการเมืองอย่างเหมาะสมและถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ จะทำให้เกิดผลดีต่อระบบ โครงสร้างการบริหารประเทศโดยรวม ดังนี้

ตารางที่ ๒-๒ ผลดีของภาคส่วนต่างๆ หากมีการแบ่งแยกบทบาทที่ชัดเจน และถ่วงดุลอำนาจอย่างยุติธรรม

ภาพรวมของประเทศ	ข้าราชการ	นักการเมือง	เอกชน
๑.องค์กรหลักในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของประเทศ มีความแข็งแกร่งมั่นคง สามารถเป็นหลักให้กับประชาชนในการดำเนินวิถีชีวิตของแต่ละภาคส่วนได้	๑.ทำงานโดยไม่เน้นการเข้าหาการเมือง (โดยไม่เสียเวลากับการวิ่งเต้นตำแหน่งจากฝ่ายการเมือง)	๑.ได้นักการเมืองรูปแบบใหม่ มีอุดมการณ์มากขึ้น เพราะถ้าไม่มีเรื่องผลประโยชน์คนที่สนใจมาสมัครเป็น สส. หรือนักการเมือง ก็จะเปลี่ยนกลุ่มไป	๑.ไม่ต้องจ่ายใต้โต๊ะ เพราะนักการเมืองกลัวลูกไม่ได้ ถ้าข้าราชการไม่ดี นักการเมืองก็จะเป็นคนขึ้นสอบสวนกับคณะกรรมการเอง
๒.ประเทศมีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก ถึงแม้การเมืองจะวุ่นวาย (ข้าราชการทำงานปกติ)	๒.คนดีมีโอกาสทำงาน ๓.มีขวัญกำลังใจ ๔.กล้ายื่นหยัดถ่วงดุลในสิ่งที่ถูกต้อง	เช่น ถ้าการถ่วงดุลเรื่องงบประมาณในการปฏิบัติงานก็ยากขึ้น เพราะไม่มีอำนาจบังคับปกครองฝ่ายข้าราชการ	๒.เกิดเสรีภาพทางการค้า ๓.ประหยัดงบประมาณของรัฐมากขึ้น (ราคางานตามปริมาณงาน) ๔.คุณภาพของของงานรัฐดีขึ้น เช่น การสร้างถนน เป็นต้น (โดยไม่มีภาระหักค่า

ตามยุทธศาสตร์)		เปอร์เซ็นต์)
----------------	--	--------------

๒.ขอบเขตบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย^๘

๒.๑ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการประจำ เป็นผู้บริการประชาชนโดยมีค่านิยมเกี่ยวกับสาธารณะ มีจิตสาธารณะอุทิศตนโดยทำงานหนัก ซื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง จริงใจ ยุติธรรม มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายสาธารณะ และน่านโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไว้ออกไปปฏิบัติจัดทำ ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ บทบาทหน้าที่ของนักการเมือง มีหน้าที่บริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่แถลงไว้ต่อสภาตามรัฐธรรมนูญ

๒.๓ บทบาทหน้าที่ของตุลาการ มีหน้าที่ในการตรวจสอบการกระทำทางปกครองของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติโดยการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีในพระปรมาภิไธยของพระมหากษัตริย์

๓. บทบาทของแต่ละฝ่ายที่ควรเป็น^๙

๓.๑ ฝ่ายบริหารราชการประจำ/ข้าราชการ

๓.๑.๑ สนองนโยบายที่ฝ่ายการเมืองมอบหมาย อย่างเหมาะสม คำนึงถึงความถูกต้อง

๓.๑.๒ ประพฤติปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี ให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการในบังคับบัญชา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ถูกต้องเหมาะสม คิดถึงประโยชน์ของชาติเป็นหลัก คิดถึงประโยชน์ส่วนตนให้น้อยลง

๓.๑.๓ วางตัวให้เหมาะสม มีสัมมาคารวะ กับฝ่ายการเมือง ไม่ทำตัวเป็นปฏิบัติข้าราชการระดับสูง เช่น ปลัดกระทรวง อธิบดี ในฐานะที่เป็นจุดเชื่อมของฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการประจำต้องพิจารณาหาความพอดี ในการปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรี เป็นที่เคารพยกย่องยอมรับของข้าราชการ

๓.๑.๔ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรประชาชน ประเทศชาติ ไม่ใช่เพื่อรักษาเสถียรภาพของตำแหน่งเป็นสำคัญ

๓.๒ ฝ่ายการเมือง

๓.๒.๑ นโยบายที่กำหนด ควรเป็นทิศทางกว้างๆ ซึ่งจะนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพในแต่ละหน่วยงาน/พื้นที่ต่อไป

^๘ กิจบติ ก้องเบญจกุล. (๒๕๕๓). เอกสารประกอบการสอนวิชาปรัชญาและหลักกฎหมายมหาชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

^๙ จรวพร ธรณินทร์, อ่างแล้ว

๓.๒.๒ จัดสรรทรัพยากรสนับสนุนให้เพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อบกพร่อง และนำไปปรับแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์เกิดประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ โดยไม่ควรเข้าไปก้าวก่ายในภาคปฏิบัติ

๓.๒.๔ ใช้อำนาจอย่างมีวุฒิภาวะ มีศีลธรรม เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับสูง เป็นต้น

๓.๔ ฝ่ายตุลาการ

บทบาทและอำนาจหน้าที่ของฝ่ายตุลาการ เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญฯ ซึ่งใช้ในระบบการตรวจสอบเป็นหลัก เพื่อสร้างความยุติธรรมให้แก่ทุกฝ่าย ทุกภาคส่วนในสังคม ซึ่งสังคมยอมรับและเชื่อมั่นในจริยธรรมและการดำรงความยุติธรรมอยู่แล้ว

ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น บ่งชี้ว่าการป้องกันการแทรกแซง ก้าวก่ายการทำหน้าที่ของแต่ละฝ่ายสามารถเกิดขึ้นได้ โดยใช้วิธีการถ่วงดุล ๓ ฝ่าย คือ ข้าราชการ นักการเมือง และฝ่ายตุลาการ ให้มีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นการปรับกระบวนการทัศน์เกี่ยวกับระบบการพิจารณาตำแหน่ง/การเลื่อนขั้น และการพิจารณาความผิด/การลงโทษ ตั้งแต่ประเภทปฏิบัติการจนถึงประเภทบริหารระดับสูง รวมทั้งสร้างความโปร่งใสเป็นธรรมเพิ่มขึ้นด้วยการให้นักวิชาการและสื่อมวลชนเข้าร่วมในตำแหน่งที่มีผลกระทบต่อสาธารณะและการบริหารระดับสูง มีขั้นตอนโดยสรุป ดังนี้

หน่วยงาน	บทบาทหน้าที่		
	ตามกฎหมายบัญญัติ	Model ๑ การเลื่อนชั้น/การ พิจารณาตำแหน่ง	Model ๒ การพิจารณาความผิด/การ ลงโทษขั้นรุนแรง
๑. นักการเมือง	บริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามกฎหมายและนโยบายที่แถลงไว้ต่อสภาตามรัฐธรรมนูญ	ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงในการพิจารณาได้เพียงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ในส่วนระดับรองลงมาให้เป็นอำนาจของระบบภายในแต่ละหน่วยงาน	ให้เป็นเพียงผู้นำเสนอแจ้งร้องเรียนเข้าสู่ระบบเท่านั้น
๒. ตุลาการ	ตรวจสอบการกระทำทางปกครองของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ	อาจไม่จำเป็นต้องมีบทบาทให้เป็นเพียงผู้สังเกตการณ์เท่านั้น	ตรวจสอบ และเป็นผู้มีสิทธิหลักในการลงคะแนนเสียงในการพิจารณา โดยมีภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาทิ นักวิชาการและสื่อมวลชน เข้าร่วมด้วย
๓. ข้าราชการ	บริการประชาชน นำนโยบายที่ฝ่ายการเมืองกำหนดไว้ไปปฏิบัติให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	เน้นการประเมิน ๓ ๖ ๐ องศา เน้นการมีส่วนร่วม การยอมรับ เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมและเกิดความสามัคคีในองค์กร	ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และอาจมีส่วนร่วมในขั้นตอนการพิจารณาได้ แต่ต้องไม่ใช่การพิจารณาในต้นสังกัด

นอกจากนั้นควรมีการสร้างปัจจัยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใส และการร่วมตรวจสอบจากทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็ง ดังนี้

๒.๑ สนับสนุนสื่อมวลชนทำการสืบสวนสอบสวน ให้สื่อมวลชนเข้มแข็ง

๒.๒ สนับสนุนให้มีคนทำกายวิภาคหรือกลไกกระบวนการของคอร์รัปชัน

๒.๓ ทำกระบวนการขององค์กรอิสระให้เป็นกระบวนการสาธารณะโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม ทั้งในส่วนของสำนักงาน ป.ป.ช. ป.ป.ง. ส.ต.ง. ฯลฯ

๒.๔ ติดตามตรวจสอบการทำงาน ต้องโปร่งใสโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของสาธารณะที่เป็นรูปธรรม

๒.๕ ต้องสร้างจิตสำนึกในการสุจริต โดยอัญเชิญพระราชดำรัสของพระบรมราชินี ทว่า "คนจนแต่ซื่อสัตย์ ดีกว่าคนรวยที่โกง"

รูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ ในการพิจารณาตำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง

โยนงค์ ทิมสุวรรณ (๒๕๕๕) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง ซึ่งผลการศึกษาได้เสนอเกี่ยวกับรูปแบบและหลักเกณฑ์ ในการพิจารณาคำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ไว้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าแนวทางการป้องกันการแทรกแซง ก้าวข้ามการปฏิบัติงานของข้าราชการจากนักการเมืองจะประสบผลสำเร็จได้จริง ต้องอาศัยการถ่วงดุลอำนาจอย่างเป็นธรรมชาติของตุลาการ โดยการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแหน่งข้าราชการ และการพิจารณาลงโทษที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการ นักการเมืองและฝ่ายตุลาการ โดยมีหลักการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

๑.๑ ต้องมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน กล่าวคือ

๑.๑.๑ “ฝ่ายข้าราชการ” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “แผนปฏิบัติการ”

๑.๑.๒ “ฝ่ายการเมือง” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “นโยบาย” โดยทำหน้าที่เพียงติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย แต่ต้องไม่สั่งการ หรือสั่งลงโทษ

๑.๑.๓ “ฝ่ายตุลาการ” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “การตรวจสอบ” โดยต้องเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

๑.๒ ต้องปรับกฎ กติกา เกี่ยวกับการควบคุมข้าราชการ เน้นกระบวนการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับราชการ ให้ทุกคนมีโอกาส ให้ทุกคนสามารถยื่นหยัดบนความถูกต้อง ได้อย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อปกป้องไม่ให้เกิดการเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่

๑.๓ สร้างระบบการถ่วงดุลอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ระบบโครงสร้างบริหารราชการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยปรับรูปแบบโครงสร้างหลักของระบบการให้คุณให้โทษ ๒ โครงสร้างที่สำคัญ คือ

๑. โครงสร้างของการพิจารณาคำแห่ง / การเลื่อนชั้น

๒. โครงสร้างของการพิจารณาความผิด / การลงโทษ

โดยมีรายละเอียดโครงสร้างรูปแบบของการปรับปรุงดังนี้

๑. โครงสร้างรูปแบบของการพิจารณาคำแห่ง / การเลื่อนชั้น (Model I) ใช้หลักการที่สำคัญ คือ เป็นการประเมินผลงาน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างการถ่วงดุลอำนาจให้เกิดความเป็นธรรมที่แท้จริง โดยแบ่งการพิจารณาเป็น ๒ ระดับคือ

๑.๑ การพิจารณาในระดับผู้นำองค์กร หรือข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ ให้ฝ่ายการเมือง(รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการ) สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณา ร่วมกับข้าราชการประจำในสังกัดได้ เพื่อให้การประสานงานและการขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบและหลักการในการพิจารณา ดังนี้

๑.๑.๑ ฝ่ายการเมืองโดยรัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการประจำกระทรวง เป็นผู้ที่มีสิทธิพิจารณาให้คะแนนได้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ในฐานะผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ในการกำกับ ดูแลการดำเนินงานตามนโยบาย

๑.๑.๒ ฝ่ายข้าราชการประจำในหน่วยงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และลูกน้อง มีส่วนร่วมในการพิจารณา ทั้งนี้

- ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ที่ปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งอยู่ในระดับที่สูงกว่า
- ผู้ร่วมงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งอยู่ในระดับเดียวกัน ควรเป็นผู้ที่มีสิทธิพิจารณาให้คะแนนด้วย เพื่อสร้างการยอมรับและการทำงานเป็นทีม
- ลูกน้อง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าหรืออยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการดูแลใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม

ในการนี้สามารถแบ่งการพิจารณาได้เป็น ๒ กรณี คือ

๑. กรณีตำแหน่งที่พิจารณามีผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีสิทธิพิจารณาให้คะแนนได้ไม่เกิน ๓๐% ผู้ร่วมงาน ๑๕% และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง ๑๕%

๒. กรณี ตำแหน่งที่พิจารณาไม่มีผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีสิทธิพิจารณาให้คะแนนได้ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ ๓๐

๑.๑.๓ เน้นหลักการในการดำรงตำแหน่งของปลัดกระทรวง(ระดับ ๑๑) หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กร(อาจเป็นระดับ ๑๐) มีวาระเป็นเทอม คือ วาระ ๓ หรือ ๔ ปี ขึ้นต้น

๑.๒ การพิจารณาในระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการ หรือข้าราชการระดับ ๑-๕ ควรเป็นการพิจารณาภายในองค์กร ไม่ควรให้ฝ่ายการเมืองเข้ามามีบทบาทในระดับนี้ เพราะอาจจะทำให้เกิดการแตกแยกและสร้างความสับสนในสายการบัญชาขึ้นได้ โดยมีองค์ประกอบพิจารณาแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบ สัดส่วนคะแนน และเหตุผลความจำเป็น ตามตารางที่ ๔

ตารางที่ ๒-รูปแบบของการพิจารณาคำแหน่ง / การเลื่อนขั้น (Model I)

ผู้มีสิทธิ พิจารณาให้ คะแนน	ระดับ ๑๐ – ๑๑ *		ระดับ ๑ – ๕	
	สัดส่วน(%) คะแนน	เหตุผล	สัดส่วน(%) คะแนน	เหตุผล
๑.รัฐมนตรีว่า การ/รัฐมนตรี ช่วยว่าการ	๔๐%	ต้องมีการติดตามการ ดำเนินการตามนโยบาย ซึ่ง ต้องอาศัยการประสานงานกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ข้าราชการประจำต้น สังกัด
๒.ข้าราชการ ประจำในสังกัด -บังคับบัญชา -ผู้ร่วมงาน -ลูกน้อง	ผู้บังคับบัญชา ในสังกัด มี ๓๐% ๑๕% ไม่มี ๓๐%	เป็นการประเมิน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมีส่วน ร่วมและการยอมรับใน องค์กร	๖๐% ๒๐% ๒๐%	เป็นการประเมิน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมและการยอมรับ ในองค์กร รวมทั้งสร้าง ความเป็นธรรมอย่าง แท้จริง

หมายเหตุ : * การดำรงตำแหน่งของปลัดกระทรวง(ระดับ ๑๑) หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กร(อาจเป็น
ระดับ ๑๐) ควรมีวาระเป็นเทอม วาระละ ๓ ปี หรือ ๔ ปี เป็นต้น

๒. โครงสร้างรูปแบบของการพิจารณาความผิด / การลงโทษ (Model II)

เน้นใช้หลักการของการถ่วงดุลอำนาจอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกมิติ
ของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีมติสาธารณะ ทั้งนี้ให้มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

ฝ่ายการเมือง หมายถึง รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการที่ดูแลกำกับในหน่วยงาน/
องค์กรนั้นๆ ให้เป็นเพียงผู้นำเสนอความผิดในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดเท่านั้น ซึ่ง
สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของนักการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

ฝ่ายข้าราชการประจำในสังกัด หมายถึง ข้าราชการในหน่วยงาน/องค์กรนั้นๆ ที่มี
การร้องเรียนให้ตรวจสอบ ไม่ควรมีส่วนร่วมในการพิจารณา ให้เป็นเพียงผู้ให้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
เท่านั้น

ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒิออกสังกัดหน่วยงาน/องค์กรนั้นๆ ที่มีการร้องเรียนให้
ตรวจสอบ อาทิ ตุลาการ อัยการ สื่อ นักวิชาการ และข้าราชการในหน่วยงาน/องค์กร/กระทรวงอื่น
เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้หลากหลายมิติและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมอย่างแท้จริง

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบ สัดส่วนคะแนน และเหตุผลความจำเป็น ตามตารางที่ ๕
 ตารางที่ ๒-๕รูปแบบของการพิจารณาความผิด/การลงโทษ (Model II)

ผู้มีสิทธิพิจารณาให้คะแนน	สัดส่วน(%) คะแนนในการพิจารณา	เหตุผล
๑.รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรี ช่วยว่าการ (ฝ่ายการเมือง)	-	เป็นผู้นำเสนอความคิดของการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ (รมต.ทำหน้าที่ ติดตามงานแต่ไม่ควร เป็นผู้สั่งลงโทษ โดยตรง)
๒.ข้าราชการประจำในสังกัด	๑๕ %	เป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
๓ . ฝ่ ย คุ ล า ก า ร และ ผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด		ใช้วิธีนำเรื่องเข้า กพค. ตามระบบโดยให้ตุลา การตรวจสอบ ผ่านคณะกรรมการที่เน้นการมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มขึ้น เพื่อความ โปร่งใสเป็นธรรม โดย ก พ ค . อ า จ แบ่งเป็น ๕ คณะ แต่ละคณะต้องมีผู้แทน กระทรวงนอกสังกัดคณะละ ๔ กระทรวง และต้องไม่เป็นผู้แทนตรวจสอบในกระทรวง ต้นสังกัด
- ตุลาการ	๒๐ %	
- อัยการ	๒๐ %	
- สื่อ	๑๕ %	
- นักวิชาการ	๑๕ %	
- ข้าราชการอื่น	๑๕ %	

หมายเหตุ : ๒๐ กระทรวง ได้แก่ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการ
ต่างประเทศ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงเทคโนโลยี
สารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงพลังงาน กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรม
กระทรวงแรงงาน กระทรวงวัฒนธรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวง
สาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม

ทั้งนี้รูปแบบการปรับกระบวนการพิจารณา จะเน้นที่หลักการถ่วงดุลอำนาจ โดยให้มีการ
การแบ่งแยกหน้าที่ และสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม แต่องค์ประกอบของผู้มี
อำนาจพิจารณาลงคะแนน และสัดส่วน(%) คะแนน หากมีการวิจัยศึกษาเชิงลึกที่มีรายละเอียดของ
ข้อมูลเหตุผลประกอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อาจมีการปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

สถิติศาสตร์การสุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

๑. ความหมายและประเภทของสถิติ

๑.๑ ความหมายของสถิติ ในการวิจัยการศึกษานั้น เมื่อผู้วิจัยได้ค้นคว้าเก็บรวบรวม
ข้อมูลมาแล้ว จำเป็นที่จะต้องนำข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์ และแปลความหมายจากข้อมูลที่เก็บรวบรวม

มาได้ ซึ่งตรงนี้เองที่ “สถิติ” จะเข้ามามีบทบาทในการวิจัย สถิติจะเข้ามาช่วยในการจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมารวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่ โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การแจกแจงความถี่ การหาร้อยละ เป็นต้น ตลอดจนจนถึงช่วยให้ทราบเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ของข้อมูล เช่น การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวัดการกระจายของข้อมูล เป็นต้น ถ้าหากข้อมูลมีจำนวนมาก ก็อาจจะใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการจัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์แปลผลได้อย่างรวดเร็ว

คำว่า สถิติ (Statistics) มาจากภาษาเยอรมันว่า Statistik มีรากศัพท์มาจาก Stat หมายถึง ข้อมูล หรือสารสนเทศ ซึ่งจะอำนวยความสะดวกต่อการบริหารประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การทำสำมะโนครัว เพื่อจะทราบจำนวนพลเมืองในประเทศทั้งหมด ในสมัยต่อมา คำว่า สถิติ ได้หมายถึงตัวเลขหรือข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม เช่น จำนวนผู้ประสบอุบัติเหตุบนท้องถนน อัตราการเกิดของเด็กทารก ปริมาณน้ำฝนในแต่ละปี เป็นต้น สถิติในความหมายที่กล่าวมานี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ข้อมูลทางสถิติ (Statistical data) อีกความหมายหนึ่ง สถิติหมายถึง วิธีการที่ว่าด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูล การนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการตีความหมายข้อมูล สถิติในความหมายนี้เป็นทั้งวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ เรียกว่า สถิติศาสตร์

๑.๒ ประเภทของสถิติ สถิติแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่ต้องการศึกษาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง วิธีการทางสถิติที่อยู่ในประเภทนี้ เช่น การจัดกระทำกับข้อมูลโดยนำเสนอในรูปของตารางหรือรูปภาพ การแปลงคะแนนให้อยู่ในรูปแบบอื่น ๆ เช่น เปอร์เซ็นต์ไทล์ คะแนนมาตรฐาน ฯ การคำนวณค่าเฉลี่ยหรือการกระจายของข้อมูล เช่น มัชฌิมเลขคณิต มัชฌิมส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย ฯ

๒. สถิติอ้างอิงหรือสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการศึกษาในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แล้วสามารถอ้างอิงไปยังกลุ่มอื่น ๆ ได้ โดยกลุ่มที่นำมาศึกษาจะต้องเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ตัวแทนที่ดีของประชากรได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง และตัวแทนที่ดีของประชากรจะเรียกว่า “กลุ่มตัวอย่าง” สถิติอ้างอิงสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทย่อย คือ สถิติมีพารามิเตอร์¹⁰ และ สถิติไร้พารามิเตอร์¹¹

¹⁰ สถิติมีพารามิเตอร์ (Parametric Statistics) เป็นวิธีการทางสถิติที่จะต้องเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ๓ ประการ คือ ๑.ตัวแปรที่ต้องการวัดจะต้องอยู่ในมาตรการวัดระดับช่วงขึ้นไป (interval scale) ๒.ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ๓.กลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มที่นำมาศึกษาจะต้องมีความแปรปรวนเท่ากัน ตัวอย่างสถิติมีพารามิเตอร์ เช่น t-test, ANOVA, Regression Analysis ฯ

โดยปกติแล้วนักวิจัยมักนิยมใช้สถิติมีพารามิเตอร์ ทั้งนี้เพราะผลลัพธ์ที่ได้จากการใช้สถิติมีพารามิเตอร์มีอำนาจการทดสอบ (Power of test) สูงกว่าการใช้สถิติไร้พารามิเตอร์ ดังนั้นเมื่อข้อมูลมีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นสามประการในการใช้สถิติมีพารามิเตอร์ จึงไม่มีผู้ใดคิดที่จะใช้สถิติไร้พารามิเตอร์ในการทดสอบสมมติฐาน

๒.วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากร (Population Sampling Method)

ในงานวิจัยโดยมาก ค่าของการวัดจะได้มาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมาจากประชากรที่มีขนาดใหญ่ ประชากร คือ กลุ่มของการวัดทั้งหมดที่สนใจศึกษา ตัวอย่าง คือ สับเซตของการวัดที่มาจากประชากรที่สนใจศึกษา

๒.๑ ประชากร (Population) หมายถึง กลุ่มของสิ่งที่ต้องการศึกษาหาข้อเท็จจริงทั้งหมด เช่น ต้องการศึกษาผลประกอบการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ประชากร คือ ธนาคารพาณิชย์ที่มีอยู่ในประเทศไทยทั้งหมด ประชากรสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

๑. ประชากรที่มีจำนวนจำกัด (Finite Population) เป็นประชากรซึ่งสามารถนับเป็นตัวเลขได้ครบถ้วน เช่น นักเรียน สมาชิกหอการค้าจังหวัดลำปาง พนักงานในบริษัทเอ

๒. ประชากรที่มีจำนวนจำกัด (Infinite Population) เป็นประชากรซึ่งไม่สามารถนับได้ครบถ้วน เช่น คำนวณต้นข้าวในประเทศไทย เส้นผมบนหัวคน ปริมาณน้ำในทะเล

๒.๑ การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการสุ่มหน่วยตัวอย่างมาจากประชากรที่สนใจศึกษา ถ้าเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จะเป็นการสุ่มบุคคลเพื่อตอบแบบสอบถาม ถ้าเป็นการวิจัยเอกสาร จะเป็นการสุ่มเอกสารหรือเนื้อหาหาวิเคราะห์เทคนิค หรือ วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น ๒ วิธี คือ

¹¹ สถิติไร้พารามิเตอร์ (Nonparametric Statistics) เป็นวิธีการทางสถิติที่ไม่มีข้อจำกัดใด ๆ นั้น ก็คือ ตัวแปรที่ต้องการวัดอยู่ในมาตราการวัดระดับใดก็ได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมีการแจกแจงแบบใดก็ได้ กลุ่มประชากรแต่ละกลุ่มที่นำมาศึกษาไม่จำเป็นต้องมีความแปรปรวนเท่ากัน สถิติไร้พารามิเตอร์ เช่น ไคสแควร์, Median test, Sign test ฯลฯ

๒.๑.๑ การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่าง ที่ไม่คำนึงถึง ความน่าจะเป็น ที่สมาชิกทุกตัวจะถูกเลือก เท่าๆกัน การสุ่มตัวอย่างจำแนกออกเป็น ๔ ประเภท

๑. การสุ่ม โดยอาศัยความสะดวก (convenient sampling) คือ การสุ่มตัวอย่าง ที่ไม่มีกฎเกณฑ์ใดๆ คำนึงแต่ความสะดวก-ง่ายต่อการศึกษของผู้วิจัย

๒. การสุ่มตัวอย่างตามโควตา (Quota Sampling) คือ การสุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัย กำหนดจำนวนตัวอย่างตามลักษณะที่ต้องการไว้ล่วงหน้าแล้ว

๓. การสุ่มตัวอย่างตามจุดมุ่งหมาย (Purposive Sampling) คือ การเลือก ตัวอย่างตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา ขึ้นอยู่กับเหตุผลของผู้ศึกษา เช่น ในด้านความสะดวก และการเข้าถึงข้อมูล และต้องการศึกษาเฉพาะคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างใดตัวอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

๔. การสุ่ม โดยวิธี (Snowball sampling) คือ เป็นการเลือกตัวอย่างที่มี คุณลักษณะตรงตามจุดมุ่งหมาย แล้วให้ตัวอย่างเหล่านี้แนะนำคนอื่นมาอีกเหมือนกับลูกโซ่

๒.๑.๒ การสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling)

เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างที่คำนึงถึงความน่าจะเป็นซึ่งสมาชิกแต่ละหน่วยของ ประชากรจะทราบโอกาสที่จะได้รับเลือกให้เป็นตัวอย่างของการวิจัย เท่า ๆ กัน วิธีการสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างโดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ทำให้หลายวิธีดังนี้

๑. การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) คือ ให้แต่ละหน่วยตัวอย่าง ของประชากร มีโอกาสได้รับเลือกเท่า ๆ กัน และการเลือกแต่ละหน่วยตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน สามารถดำเนินการได้ ๒ วิธีดังนี้ ๑.๑ การจับฉลาก ๑.๒ การใช้ตารางเลขสุ่ม (ใช้กรณีที่มีสมาชิก มาก อาจจะทำสลากไม่สะดวกจึงทำการสุ่มโดยใช้ตารางเลขสุ่มหมื่นตัว)

หลักการ และ ขั้นตอนในการใช้ตารางเลขสุ่ม

เป็นตารางที่นักสถิติทำขึ้นเพื่อให้ทุกตัวเลขมีโอกาสจะได้รับเลือกเท่ากันทุกตัวมีวิธีการคือ

๑. กำหนดจุดเริ่มต้น ในแถวอนแถวใดแถวหนึ่ง กับแถวตั้งใดแถว ตั้งหนึ่ง ตามปกติมักเริ่มที่หัวมุมด้านซ้ายมือเพื่อความสะดวก แล้วเลื่อนตัวเลขจากซ้ายไปขวา หรือ จากบนลงล่าง จะเลื่อนไปทางใดก็ได้แต่ให้เป็นระบบเดียวกันจนกว่าจะได้ข้อมูลครบ

๒. เลือกจำนวนหลักให้สอดคล้องกับขนาดของประชากร เช่น ขนาด ประชากร 1,000 ดังนั้นจำนวนหลักที่ใช้ คือ ๔ หลัก

๓. คัดเลือกตัวอย่างจากตารางเลขสุ่ม เช่น ขนาดประชากร ๑,๐๐๐ พิจารณาเฉพาะตัวเลขที่อยู่ระหว่าง ๑ ถึง ๑,๐๐๐ เท่านั้น เลือกตัวอย่างจนกระทั่งครบขนาดตัวอย่าง ที่ต้องการ เช่น จากตารางเลขสุ่ม ตารางนี้มีแถวอน ๑๐๐ แถว (ตั้งแต่ ๐๐-๕๕) และแถวตั้ง ๑๐๐ แถว (ตั้งแต่สดมภ์ ๐๐-๕๕) จึงมีตัวเลข ๑๐๐×๑๐๐ เท่ากับ ๑,๐๐๐ ตัว ตัวเลขใดจะอยู่ตรงไหน

ในตารางจัดโดยสุ่มด้วยคอมพิวเตอร์ บนหัวตาราง และด้านซ้ายของตารางจะมีเลขกำกับ เพื่อบอกตำแหน่งแถวตั้ง และแถวบนอย่างชัดเจน

๒. การสุ่มอย่างเป็นระบบ (systematic sampling) การสุ่มโดยวิธีนี้จะใช้กรณีทีหน่วย ตัวอย่างของกลุ่มประชากรจัดเรียงไว้อย่างเป็นระบบอยู่แล้ว เช่น เลขที่บ้าน เลขโทรศัพท์ เลขทะเบียนรถยนต์ รายชื่อหนังสือ หรือเลขประจำตัวนักศึกษา เป็นต้น เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างในทุกๆ k หน่วย ใช้ในกรณีที่ประชากรมีขนาดใหญ่ และตัวอย่างของประชากรเป้าหมายจะมีตัวอย่างที่สุ่มได้ n หน่วยตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบจะพบบ่อยในกรณีที่ประชากรเป้าหมายมีบัญชีรายชื่อของหน่วยตัวอย่างอยู่แล้ว

หลักการ และ ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบทำได้ดังนี้

๑. ต้องทราบขนาดประชากร ให้เป็น N

๒. กำหนดขนาดของตัวอย่าง ให้เป็น n

หาช่วงการสุ่ม ให้เป็น k

ดังนั้นได้สูตร ช่วงการสุ่ม คือ $k = \frac{N}{n}$

เช่น ขนาดตัวอย่าง คือ ๑๐๐ คน จากประชากร ๑,๐๐๐ คน

ดังนั้นช่วงการสุ่มคือ $k = \frac{1,000}{100} = 10$

๑. เลือกตัวอย่างหน่วยแรกโดยการสุ่มตัวอย่างเชิงเดียว ระหว่างหมายเลข ๑ ถึง k เช่น ได้หมายเลข ๕

๒. เลือกตัวอย่างหน่วยถัดไป โดยนำหมายเลขแรกบวกกับค่า k ไปเรื่อยๆ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

๓. การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) คือ การสุ่มโดยวิธีนี้ มักจะใช้ประชากรที่มีลักษณะแตกต่างกันมากจนสามารถแยกเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามลักษณะที่แตกต่างกัน การสุ่มตัวอย่างแบบนี้จะแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น แบ่งตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประชากรที่อยู่ภายในกลุ่มเดียวกันจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ประชากรต่างกลุ่มกันจะมีความแตกต่างกัน เมื่อแบ่งกลุ่มแล้วให้สุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม โดยใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างเชิงเดียว หรือการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบก็ได้ สำหรับขนาดตัวอย่างที่จะได้ในแต่ละชั้นภูมิอาจกำหนดเป็นสัดส่วนกับขนาดประชากรเป้าหมาย หรืออาจใช้เกณฑ์อื่นก็ได้

การสุ่มแบบแบ่งชั้นมีขั้นตอนและหลักการดังนี้

๑. การแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยหรือเป็นชั้น เช่น แบ่งตามเขตท้องที่ แบ่งตามประเภทอุตสาหกรรม แบ่งตามขนาด แบ่งตามอาชีพ

๒. สมาชิกแต่ละหน่วยของประชากรจะต้องอยู่ในชั้นใดชั้นหนึ่ง จะคาบเกี่ยวกันไม่ได้

๓. การสุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นจะต้องเป็นอิสระจากกัน

๔. การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling)

การสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มจะมีวิธีตรงข้ามกับวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ กล่าวคือ จะแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ โดยให้แต่ละกลุ่มย่อยประกอบด้วยหน่วยที่มีลักษณะที่สนใจทุกลักษณะหรือมีลักษณะที่แตกต่างกันคละกัน การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีนี้เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเวลาในการสร้างกรอบตัวอย่างและการควบคุมงานภาคสนามทำได้ง่ายแต่มีข้อเสียอาจได้ตัวอย่างที่ไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากร

๕. การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi stage sampling)

การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีนี้มีหลักเกณฑ์คือสุ่มตัวอย่างของกลุ่มที่มีระดับใหญ่ที่สุดแล้วเลือกตัวอย่างกลุ่มย่อยซึ่งมีระดับรองลงมา โดยเลือกจากกลุ่มที่มีระดับใหญ่ที่ถูกเลือกทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนถึงระดับที่เล็กที่สุดหรือระดับหน่วยตัวอย่างที่ให้ข้อมูล เช่น ข้อมูลระดับภาค จังหวัด อำเภอ ตำบล และ หมู่บ้าน

หลักการจัดทำแบบสอบถาม

การทำวิจัยที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยนั้น ได้รับความนิยมากที่สุดมาแล้วในอดีตและกำลังได้รับความนิยมมากขึ้นในปัจจุบัน เพราะเป็นข้อมูลที่ได้รับจากประชาชน โดยตรงตามความเป็นจริง เป็นข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ ทันสมัย น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปแก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นนำมากำหนดเป็นนโยบาย และแนวทางการพัฒนาประเทศได้ตามความต้องการของประชาชน

๑. ความหมายแบบสอบถาม

มีผู้ให้คำจำกัดความของ “แบบสอบถาม” ไว้หลายท่านด้วยกัน อ้างตามธนศ ต่วนชะเอม (๒๕๕๒) ดังต่อไปนี้ Ksrl F.Schuessler ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Social Research Method ว่า

“แบบสอบถาม” คือ “คำถามที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุดหนึ่งสร้างขึ้นเพื่อใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้”

ดร.จุมพล สวัสดิ์ดิยากร กล่าวไว้ว่า “แบบสอบถาม” คือ รายการถาม หรือชุดของคำถามที่ผู้วิจัยคิดประดิษฐ์ขึ้นมาเพื่อเตรียมไว้ไปถามผู้อื่นที่ทราบข้อมูลตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบ “แบบสอบถาม” คือ ข้อคำถามที่ผู้วิจัยต้องสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและนิยามปฏิบัติการอย่างได้มาตรฐาน (Standard) สำหรับวัดสิ่งที่ต้องการวัด

ดร.อารง สุทธศาสตร์ ได้ให้ความหมายของ “แบบสอบถาม” ไว้ว่า หมายถึง คำถามชุดหนึ่งซึ่งเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างมีมาตรฐานเพื่อให้ผู้ถูกวิจัยตอบ

ศ.บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ กล่าวไว้ว่า “แบบสอบถาม” หมายถึง คำถามชุดหนึ่งซึ่งเขียนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างมีมาตรฐานเพื่อให้ผู้ถูกวิจัยตอบ ในอีกความหมายหนึ่ง “แบบสอบถาม” คือ รายการคำถามที่สร้างขึ้นมากถามคนจำนวนมากเพื่อสืบหาความจริงบางอย่าง

“แบบสอบถาม” คือ รายการคำถามที่ตอบปัญหาวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานการวิจัยตามที่ได้ตั้งไว้ นั่นคือ มีวัตถุประสงค์ที่ข้อ ต้องถามให้ครบทุกข้อ

“แบบสอบถาม” คือ รายการคำถามที่มอบให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือหลายคนกรอกคำตอบ

แบบสอบถาม คือ แบบที่พิมพ์หรือเขียนขึ้น สำหรับใช้รวบรวมข่าวสารในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลาย ๆ เรื่อง

ในความหมายของธเนศ ต่วนชะเอม (๒๕๕๒) “แบบสอบถาม” คือ รายการคำถามชุดหนึ่ง ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นอย่างมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ผู้ถูกวิจัยตอบ หรือจะกล่าวอย่างสั้น ๆ แบบสอบถาม คือ “รายการคำถามที่สร้างขึ้น เพื่อต้องการคำตอบ” นั่นเอง

๒.แบบฟอร์มของแบบสอบถาม (Forms of Questionnaire)

ในการทำวิจัยนั้น แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นมี 2 ประเภท หรือ 2 แบบ คือ

๑. แบบสอบถามที่เป็นคำถามสั้น ๆ (Question) ได้แก่แบบสอบถามที่มีคำถามและคำตอบทุกข้อที่ต้องการลงไปตามลำดับตั้งแต่ข้อแรกจนถึงข้อสุดท้าย

๒. แบบตารางสำรวจ (Survey Schedule) ได้แก่การตั้งคำถามประเภทต่าง ๆ ประกอบกันขึ้นเป็นรูปตาราง (Table) แล้วให้บันทึกหรือกรอกตามรายการต่าง ๆ ในตารางเหล่านั้น ซึ่งแบบตารางสำรวจนี้อาจจะยุ่งยากกว่าแบบแรก ว่า จะ Design ตารางในลักษณะใด ข้อความที่จะบรรจุลงในตารางนั้นควรจะเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้สะดวกและง่ายแก่ผู้ตอบ

อย่างไรก็ตามแบบฟอร์มทั้ง ๒ ชนิด นี้สามารถใช้ปนกันได้ ทั้งนี้สุดแต่ข้อมูลที่ต้องการ ว่าข้อมูลชนิดใดหรือตัวแปรใดจะตั้งในรูปของคำถามหรือตั้งในรูปของตารางจึงจะเหมาะสมมากที่สุด

๓.ประเภทของคำถาม (Types of Question)

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยต้องทราบประเภทของคำถาม (Types of Question) ก่อนเพื่อจะได้นำมาสร้างอย่างเหมาะสมกับข้อมูลที่ต้องการจะวัดซึ่งมี ๒ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. คำถามปิดแบบปิดหรือปลายปิด (Close-ended question) ได้แก่ คำถามที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ 1 ข้อ แล้วมีคำตอบให้เลือกตอบไว้ด้วย ซึ่งคำถามปิดนี้ แบ่งออกเป็น ๒ประเภทย่อย ดังนี้

๑.๑คำถามให้ตอบรับหรือปฏิเสธ (Yes-No question) ได้แก่ คำถามที่สั้นและง่ายที่สุดที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ๑ข้อ แล้วมีคำตอบ (Choice) ให้เลือกตอบเพียง ๒ เท่านั้น คือ ใช่ – ไม่ใช่ , รู้ – ไม่รู้ , มี – ไม่มี , หรือ เคย – ไม่เคย เป็นต้น เช่น

๑.๒คำถามเพื่อเลือก (Check list question) ได้แก่คำถามที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ๑ ข้อ แล้วมีคำตอบให้เลือกไว้หลาย ๆ คำตอบ เพื่อให้ผู้ตอบเลือกได้ตามความรู้สึกของผู้ตอบซึ่งคำถามประเภทนี้สามารถแบ่งออกได้ ๔ชนิด คือ

๑.๒.๑ คำถามให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว (Check one choice) ได้แก่ คำถามที่ผู้วิจัยตั้งไว้ 1 ข้อ แล้วมีคำตอบให้เลือกหลาย ๆ คำตอบ แต่ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียวเท่านั้น

๑.๒.๒ คำถามที่ให้เลือกตอบได้หลายคำตอบ (Check multiple choice) ได้แก่คำถามที่ผู้วิจัยตั้งไว้ 1 ข้อ แล้วมีคำตอบเลือกไว้หลาย ๆ คำตอบ และให้เลือกตอบได้หลาย ๆ คำตอบ เช่นเดียวกันพร้อมทั้งวงเล็บว่า “(ตอบได้หลายข้อ)”

๑.๒.๓คำถามให้เลือกตอบตามน้ำหนักความสำคัญ (Weighting question) ได้แก่ คำถามที่ผู้วิจัย ได้ตั้งคำถามไว้ 1 ข้อ แล้วคำตอบให้ตอบไว้ หลาย ๆ คำตอบ และในคำตอบเหล่านั้นให้ผู้ตอบเลือกตอบตามน้ำหนัก หรือตามความสำคัญจากมากไปหาน้อยด้วยการใส่เลข 1, 2 และ 3 หน้าข้อความที่ต้องการ

๑.๒.๔คำถามแบบประเมินค่าหรือมาตราส่วน (Rating Scale) ได้แก่ คำถามที่ผู้วิจัยตั้งไว้เพื่อ วัดสิ่งที่เป็นนามธรรม (Abstract) เช่น ความพึงพอใจ , ค่านิยม , ความซื่อสัตย์ , ความดีงาม , ความเลื่อมใส , ความรัก , ความต้องการ , ความเหมาะสม , หรือความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ด้วยการแปลงข้อความเป็นปริมาณ (Quantities data) คือ เป็นตัวเลข ที่ให้ผู้ตอบประเมินข้อความที่เป็น

สิ่งเร้าออกมาเป็นคำตอบที่เป็นปริมาณ มาก – น้อยเพียงไรก็ได้ ซึ่งคำถามแบบประเมินค่านี้นี้ มีหลาย Scales เช่น Turnstone Scale และ Liker scale เป็นต้น ในการตั้งคำถามเพื่อวัดทัศนคติความเห็นต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ เจตคติ (Attitude) นี้ อาจแบ่งเป็น ๓ , ๕ , ๗, หรือ ๙ ระดับแล้วแต่ความเหมาะสม ตัวอย่างแบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด – มาก – ปานกลาง – น้อย และน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) เห็นด้วย (Agree) ไม่แน่ใจ (Neutral) ไม่เห็นด้วย (Disagree) และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree) ซึ่งคำถามในลักษณะนี้ก็ให้เลือกคำตอบเพียงข้อเดียว (Check one choice)

๒. คำถามเปิดแบบปิด หรือปลายเปิด (Open-ended question) เป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และตอบได้อย่างเสรี โดยตั้งคำถามพร้อมเว้นที่ว่างไว้

๔. ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

เมื่อได้ทราบถึงแบบฟอร์มข้อดี – ข้อเสียของแบบสอบถาม ตลอดจนประเภทของคำถามและข้อดี – ข้อเสียของคำถามแต่ละประเภท รวมทั้งเทคนิคของการตั้งคำถามแล้ว ต่อไปก็เป็นหน้าที่ของผู้วิจัยจะต้องสร้างแบบสอบถาม ซึ่งอาจแบ่งได้ ๗ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ ๑ สิ่งที่ผู้วิจัยควรคำนึง

ก่อนที่จะสร้างแบบสอบถามนั้น ผู้สร้างจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ก่อน คือ

๑.๑ ต้องทราบและคำนึงปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมทั้งสมมติฐานการวิจัย และที่สำคัญมากที่สุดคือนิยามปฏิบัติการ อย่างชัดเจนว่าต้องการศึกษาหรือถามอะไร แล้วจึงนำเอาความต้องการทราบนั้นมาตั้งเป็นคำถาม

๑.๒ ต้องคำนึงถึงผู้ตอบว่าเป็นใคร มีระดับการศึกษาแค่ไหน และมีเวลาหรือความตั้งใจเพียงใด นั่นคือคำนึงถึงหน่วยที่จะวิเคราะห์

๑.๓ ต้องทราบลักษณะของข้อมูลว่าเป็นเชิงปริมาณหรือคุณภาพ เพื่อจะได้ตั้งคำถามสำหรับเก็บข้อมูลได้สะดวก

๑.๔ ต้องพิจารณาถึงประเภทหรือชนิดของคำถามว่าจะใช้คำถามปิด หรือคำถามเปิดจึงจะเหมาะสม

๑.๕ ต้องคำนึงถึงการวิเคราะห์ข้อมูลว่าจะวิเคราะห์ด้วยอะไร ถ้าวิเคราะห์ด้วยเครื่องจักรกลก็ต้องวางแผนในการกำหนดรหัส และสคริปต์สำหรับตั้งคำถามแต่ละข้อไว้ด้วย

๑.๖ ควรคำนึงถึงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีอย่างน้อยเท่าไร

๑.๗ ควรคำนึงเสมอว่า แบบสอบถามนั้น ๆ เหมาะสำหรับกลุ่มประชากรนั้น ๆ ในสถานการณ์นั้น ๆ เท่านั้น

ขั้นที่ ๒ จัดทำรายการหัวข้อปัญหาหรือตัวชี้วัด (Indicator)

ก่อนที่จะยกร่างคำถามนั้น ควรจะได้จัดทำปัญหาใหญ่ ๆ ไว้ก่อน เพื่อสะดวกแก่การยกร่าง โดยนำเอาวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องทราบมาแปลงเป็นหัวข้อคำถาม เช่น จะทำวิจัยเรื่องความยากจนของชาวนาในภาคกลาง ก็อาจตั้งเป็นรูปปัญหาว่าเพราะเหตุใด หรือมีสาเหตุอะไรบ้างที่ทำให้ชาวนายากจน ซึ่งอาจทำให้หัวข้อรายการใหญ่ ๆ ที่จะถามก็ได้ โดยให้ตรงกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย

ขั้นที่ ๓ การนิยามตัวแปร

เมื่อกำหนดปัญหาการวิจัยและตั้งสมมติฐานการวิจัยแล้วผู้วิจัยจะต้องนิยามตัวแปร ที่ปรากฏอยู่ในปัญหา หรือสมมติฐานการวิจัยการวิจัยนั้นว่า หมายความว่าอย่างไร หรือกินความลึกมากน้อยเพียงไร ซึ่งการนิยามมี ๒ ระดับ คือ

๑. นิยามทั่วไป หรือนิยามเชิงทฤษฎี เป็นการนิยามทั่ว ๆ ไป หรือเป็นการนิยามที่กว้างเกินไป โดยปกติเป็นการให้คำจำกัดความตามหนังสือตำราที่มีผู้ให้ความหมายไว้ ซึ่งการนิยามระดับนี้ ยังไม่สามารถเก็บข้อมูลได้

๒. นิยามปฏิบัติการ เป็นการนิยามชี้เฉพาะเจาะจงหรือให้ลึกลงไป ซึ่งเป็นการตีความหมาย หรือแยกกระจายออกไปภายใต้การนิยามทั่วไป ซึ่งการนิยามเชิงปฏิบัติการนี้เป็นเรื่อง ที่ผู้วิจัยต้องนิยามเอง โดยอาศัยทฤษฎี แนวความคิด ความรู้ ประสบการณ์และผลงานที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัย ซึ่งการนิยามในระดับปฏิบัติการนี้ จะช่วยชี้แนวทางให้ผู้วิจัยสามารถสร้างคำตอบ และเก็บข้อมูลได้ตรงเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อนำข้อมูลมาทดสอบสมมติฐานต่อไป

ขั้นที่ ๔ ลงมือยกร่างคำถาม

เมื่อได้จัดทำรายละเอียดของปัญหาพร้อมหมดแล้ว ก็ถึงขั้นที่จะต้องยกร่างคำถามในแต่ละหัวข้อรายละเอียดนั้น

ขั้นที่ ๕ ตรวจสอบแก้แบบสอบถาม

เมื่อได้ยกร่างคำถามแต่ละรายการหมดแล้ว ต้องช่วยกันตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของคำถามทั้งหมดนั้น ซึ่งอาจทำได้ ๒ ทาง คือ

๑. ตรวจสอบโดยผู้ยกร่างเอง อาจพิจารณาใน ๒ ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้ ตรวจสอบดูประโยชน์ และภาษาที่ใช้ ว่ามีคำถามข้อใดบ้างที่ซ้ำกัน ใช้ภาษาไม่สุภาพ ไม่ชัดเจน หรือใช้ศัพท์ทางวิชาการสูงเกินไป รวมทั้งตรวจดูว่าคำถามข้อนี้ยากเกินไปสำหรับผู้คำถามระดับนี้หรือไม่ และจะเหมาะสมเพียงไร มีความหมายหลายนัยหรือไม่ ถ้าหลายนัยให้แยกออกเป็น ๒ ข้อ เป็นคำถามที่จะให้คำตอบตรงกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานหรือไม่ และสะดวกแก่การรวบรวมตัวเลขเพียงไร ถ้าถามคำถามข้อนี้จะได้ประโยชน์อย่างไรบ้าง และถ้าไม่ถามจะขาดประโยชน์อย่างไรบ้าง หรือคำถามข้อนี้ถ้า

เห็นว่าผู้ถามทราบดีเท่าผู้ตอบก็ไม่ต้องถามให้เสียเวลา ตลอดจนตรวจดูการจัดหน้า เว้นวรรคและตัวสะกดการันต์ว่าถูกต้อง และเหมาะสมดีแล้วหรือไม่ เป็นต้น

๒. ตรวจสอบโดยบุคลากรภายนอก เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ และชำนาญทางด้านนี้ โดยเฉพาะได้พิจารณาก่อนว่ามีข้อความหรือคำถามข้อใดบ้างที่ควรแก้ไขให้ถูกต้อง สมบูรณ์ซึ่งตามทฤษฎี ต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ความถูกต้อง ของการสอบถามจำนวน ๑๓ คน แต่ในทางปฏิบัติมี ๓ ท่านก็เพียงพอแต่ต้องตรวจสอบให้ครบถ้วนตามเนื้อหา อย่างแท้จริง ในการพิจารณาผู้เชี่ยวชาญตรวจความครบถ้วนสมบูรณ์ ทั้ง ๓ ท่านนี้ต้องเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ เคยศึกษาและคลุกคลีกับเรื่องนั้นมาอย่างดี พอบอกชื่อและนามสกุลก็ทราบเป็นอย่างดีว่าเชี่ยวชาญในเรื่องนี้

ขั้นที่ ๖ การทดสอบแบบสอบถาม (Pre – test)

เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในทางปฏิบัติ การทดสอบแบบสอบถามหมายถึงการนำคำถามไปถามกลุ่มประชากรที่มีคุณลักษณะคล้ายกับตัวอย่างที่จะไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ๆ เช่น จะทำวิจัยเรื่อง “ปัญหาความยากจนของชาวนาในภาคกลาง” นักวิจัยก็ต้องทดสอบกับบุคคลที่มีอาชีพทำนาเท่านั้นด้วย จะทดสอบกับชาวสวน พ่อค้า หรือข้าราชการไม่ได้ และต้องเป็นชาวนาในภาคกลางเท่านั้นด้วย การทดสอบเป็นการตรวจดูว่าแบบสอบถามที่ร่างขึ้นมานั้นผู้ถูกถามมีความเข้าใจมากน้อยเพียงไร และข้อบกพร่องที่ควรจะแก้ไขอย่างไรบ้างหรือไม่ ก็ให้บันทึกพร้อมเสนอแนะในแต่ละข้อคำถามไว้ด้วย

ขั้นที่ ๗ การปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม

ทีมผู้วิจัยต้องร่วมประชุมปรึกษา เพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้บันทึกข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากที่ได้ทดสอบมาแล้วนั้น โดยเริ่มตั้งคำถามข้อที่ 1 เป็นต้นว่า ว่าใครมีความเห็นประการใดบ้าง ควรจะคงไว้ เพราะเหมาะสมดีแล้ว หรือว่าควรแก้ไขอย่างไรบ้าง คำถามนี้คล้ายกับคำถามข้ออื่นหรือว่าคำถามข้อนี้ควรจะไปเรียงไว้ข้างคำถามข้ออื่น ฯลฯ ในบางครั้งผู้สร้างแบบสอบถามแม้ว่าจะเป็นนักวิจัยที่เชี่ยวชาญแล้วก็ตาม แต่อาจจะมีข้อบกพร่องได้ ซึ่งในขณะที่กร่างอาจมองไม่เห็นข้อผิดพลาด แต่จะได้ในขณะที่ทดสอบ (Pretest) หรือทดลองใช้ (Try – out) ฉะนั้น การทดสอบแบบสอบถามจึงเป็นเสมือนกระจกที่ส่องสะท้อนให้เห็นข้อผิดพลาดต่าง ๆ ได้ จึงควรที่จะได้ทดสอบหลาย ๆ ครั้ง รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขจนแน่ใจว่าถูกต้องและสมบูรณ์ แล้วจึงนำไปสำรวจหรือใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสนามต่อไป

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ในกระบวนการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยจะใช้ในการสรุปผลจากแบบสอบถาม ซึ่งรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อ “กระบวนการทัศน์ใหม่ฯ” ในกรณีต่างๆ แยกตามรายกลุ่มในแต่ละประเภท เช่น ตามลักษณะ อาชีพ เป็นต้น และใช้วิธีการทางคณิตศาสตร์และ/หรือทางสถิติศาสตร์ในการหาความสัมพันธ์

ประชากรในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อมูลมาจากการลงไปสัมภาษณ์โดยใช้การตอบแบบสอบถามและ/หรือวิธีสัมภาษณ์กับประชากรกลุ่มผู้วิพากษ์ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายคือคณบดี นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักรภาครัฐร่วมเอกชน (๒๕๕๖) จำนวน ๒๘๗ คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามใช้หลักการทางสถิติ ดังนี้

๑. การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มที่สมาชิกทุกหน่วยของประชากรมีจำนวนไม่มากนัก มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันและเป็นอิสระจากกันที่จะได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

๒. ใช้วิธีคัดเลือกแบบอาสาสมัคร โดยประชากร (กลุ่มเป้าหมาย) คือ นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่สมัครใจตอบแบบสอบถามตามเวลาที่กำหนด และค่าระดับความน่าเชื่อถือของข้อมูล คำนวณจากสูตรของ Yamane, ๑๙๗๓ : ๑๐๘๘

จากสูตร $n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$

โดย $n =$ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 $e =$ แทนค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน $\pm 5\%$)
 $N =$ จำนวนประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อ “กระบวนการทัศน์ใหม่ฯ” แบบสอบถามดังกล่าวสร้างขึ้นโดยกรอบแนวคิดของรูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาดำเนินการและการลงโทษข้าราชการระดับสูง มากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามถึงสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นต่อกระบวนการถ่วงดุลอำนาจ ระหว่างตุลาการ นักการเมือง และข้าราชการ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาดำเนินการและการลงโทษข้าราชการระดับสูง เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในกระบวนการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ผู้ศึกษามีขั้นตอนดังนี้

๑. เก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยจะใช้เอกสารประเภท งานวิจัย บทความ และเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ หลักการ ทฤษฎี และแนวคิดพื้นฐานว่าด้วยอำนาจรัฐตามหลักกฎหมายมหาชน การตีความรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการที่ใช้ในการการพิจารณาดำเนินการ ที่เป็นกระบวนการที่สามารถถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันระหว่าง ฝ่ายบริหาร/นโยบายโดยนักการเมือง กับ ฝ่ายปฏิบัติการโดยข้าราชการประจำกระทรวง กฎระเบียบ มติ ครม. และแนวการปฏิบัติราชการ ตลอดจนจากข่าวและข้อความในสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สิ่งตีพิมพ์ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๒. สร้างแบบสัมภาษณ์หรือแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” โดยการปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และมีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการทางสถิติ

๓. ทดลองใช้และปรับปรุงแบบสอบถาม ซึ่งการทดลองใช้หรือทดสอบแบบสอบถามนั้น เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หรือข้อบกพร่องต่างๆ แล้วนำมาปรับปรุงตามหลักวิชาการก่อนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับใช้งานจริง

๔. การเก็บข้อมูลการตอบแบบสอบถามและ/หรือข้อมูลสัมภาษณ์จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง เรื่อง “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” จากจำนวน ๒๕๐ ชุด ปรากฏว่าได้ตอบกลับมาตามเวลาที่กำหนด และนำมาเป็นข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน ๑๕๑ ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยผู้ศึกษาหลักจากการเก็บข้อมูลจากเอกสารแล้ว จะประมวลผลข้อมูลข้อมูลแบบการบรรยาย (Descriptive Research) คือ การศึกษาโดยการเก็บข้อมูลแล้วนำมาบรรยายในทันที และใช้การประมวลผลการศึกษาโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประเด็นปัญหา ในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ เมื่อผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากแบบสอบถาม เพื่อสะท้อนความเห็นของกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อรูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง

บทที่ ๔

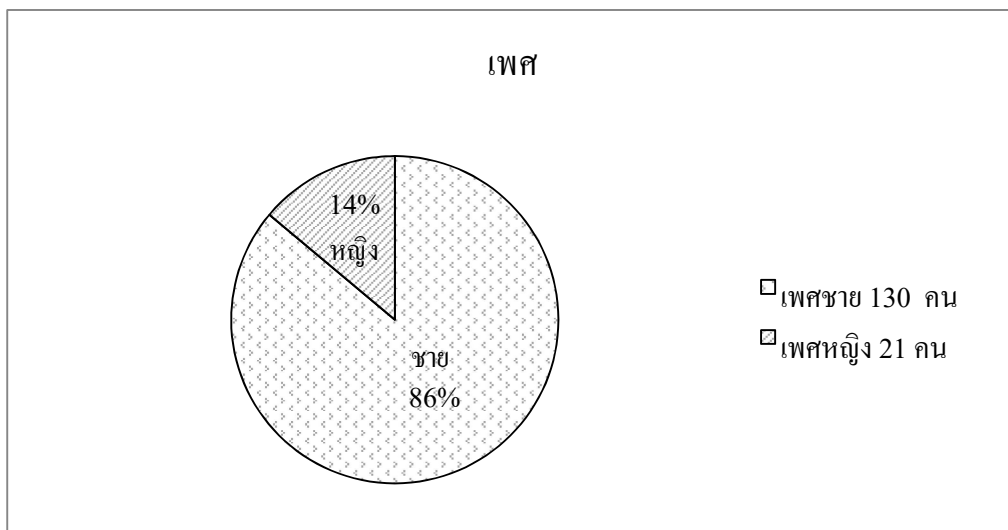
ผลการศึกษา

จากการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” โดยผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒๘๗ คน ปรากฏว่า มีผู้ส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๕๒.๖๑% ทั้งนี้ เมื่อคำนวณตามหลักทางสถิติ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane, ๑๙๗๓: ๑๐๘๘ จะได้ว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ๐.๐๕๖ หรือมีระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๔.๔% โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

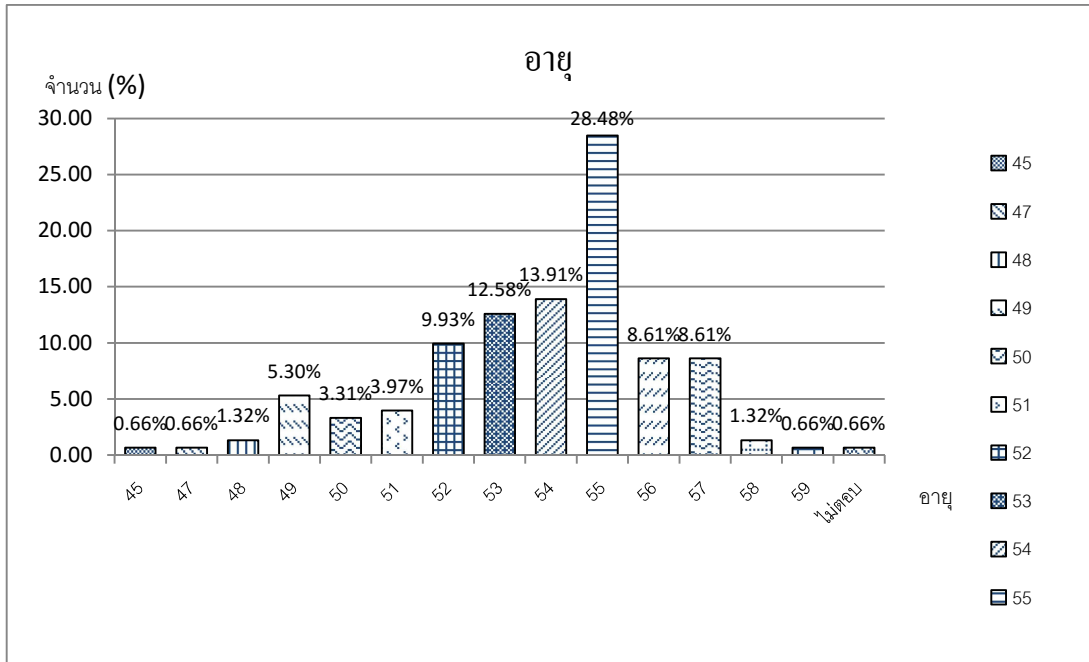
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๑ คน เป็นเพศชาย จำนวน ๑๓๐ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๖.๐๙ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑๓.๙๑ โดยส่วนมากมีอายุ ๕๕ ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๘.๔๗ อายุ ๕๓ ปี จำนวนร้อยละ ๑๓.๙๑ อายุ ๕๒ ปี จำนวนร้อยละ ๙.๙๓ อายุ ๕๖ - ๕๗ ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๘.๖๑ อายุระหว่าง ๔๘-๕๑ ปี เท่ากับจำนวนร้อยละ ๑.๓๒, ๕.๓๐, ๓.๓๑ และ ๓.๙๗ ส่วนอายุระหว่าง ๔๕-๔๗ และ ๕๙ ปี มีเพียงร้อยละ ๐.๖๖ เท่านั้น ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑ และ ๔-๒

แผนภาพที่ ๔-๑ เพศ



แผนภาพที่ ๔-๒ อายุ



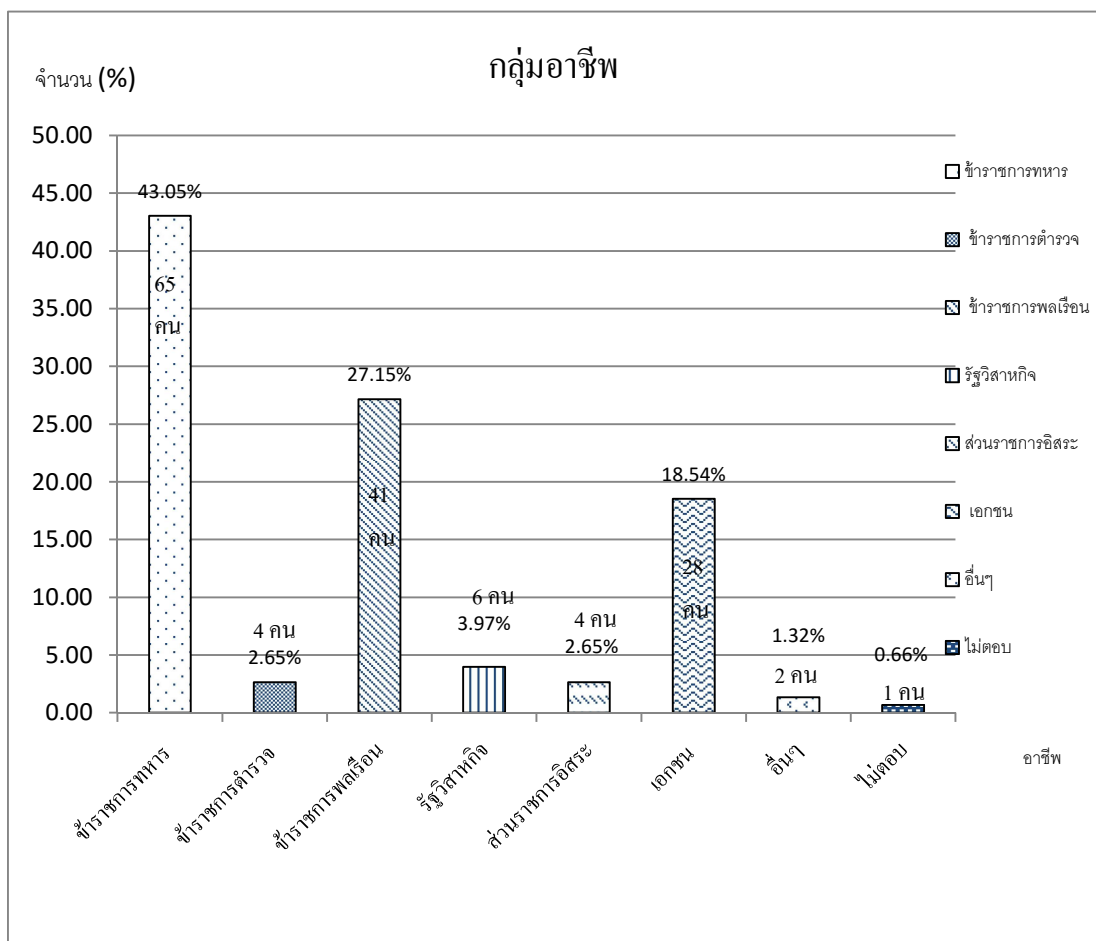
๒. จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๑ คน พบว่าส่วนมากมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน ๕๓ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๖๑.๕๕ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๑ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๒๗.๑๕ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๖ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๑๐.๖๐ ดังแสดง ในตารางที่ ๖

ตารางที่ ๔-๖ ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๐	๐.๐๐
ปริญญาตรี	๔๑	๒๗.๑๕
ปริญญาโท	๕๓	๖๑.๕๕
ปริญญาเอก	๑๖	๑๐.๖๐
ไม่ตอบ	๑	๐.๖๖
รวม	๑๕๑	๑๐๐.๐๐

๓. จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๑ คน พบว่าส่วนมากจะมีอาชีพเป็นข้าราชการทหาร จำนวน ๖๕ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๔๓.๐๕ ข้าราชการพลเรือน จำนวน ๔๑ คนหรือจำนวนร้อยละ ๒๗.๑๕ องค์กรเอกชน จำนวน ๒๘ คน จำนวนร้อยละ ๑๘.๕๔ รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖ คน จำนวนร้อยละ ๓.๙๗ ข้าราชการตำรวจและส่วนราชการอิสระ จำนวนเท่ากัน คือ ๔ คนหรือจำนวนร้อยละ ๒.๖๕ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๓

แผนภาพที่ ๔-๓ กลุ่มอาชีพ



๔. จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๑ คน พบว่าสามารถแยกกลุ่มอาชีพตามหน่วยงานที่สังกัดได้ดังนี้ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๔

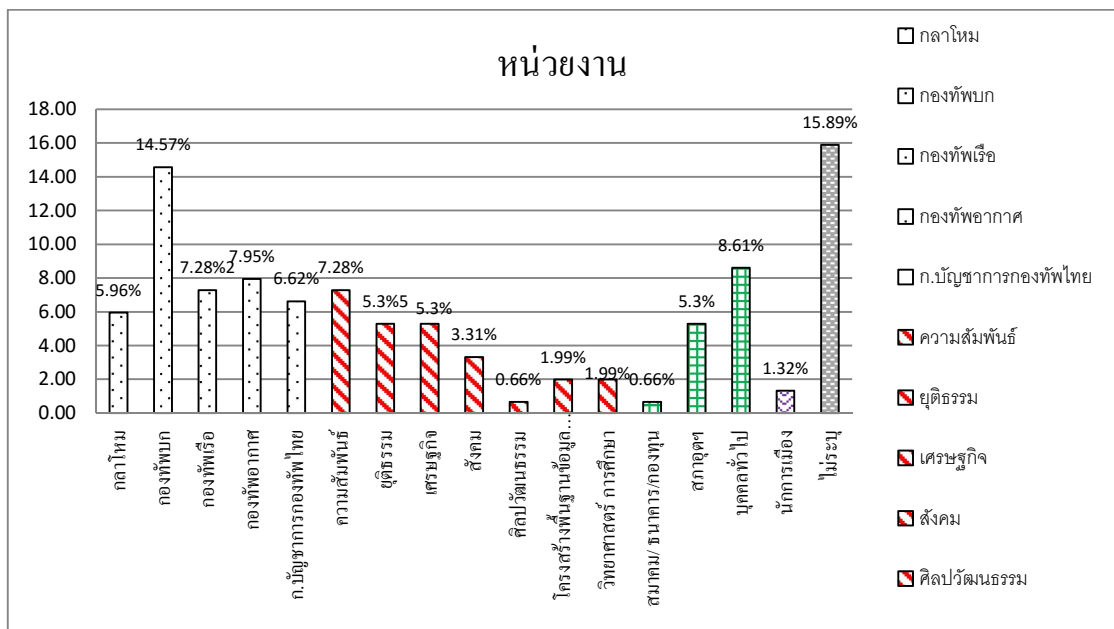
ข้าราชการทหาร ประจำกองทัพบก จำนวน ๒๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๑๔.๕๗ ประจำกองทัพอากาศ ๑๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๗.๙๕ ประจำกองทัพเรือ ๑๑ คน หรือจำนวนร้อยละ ๗.๒๘ ประจำกองบัญชาการกองทัพไทย ๑๐ คน หรือจำนวนร้อยละ ๖.๖๒ ประจำกระทรวงกลาโหม ๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๕.๙๖

ข้าราชการพลเรือน ที่เกี่ยวข้องกับ ด้านความสัมพันธ์¹ จำนวน ๑๑ คน หรือจำนวนร้อยละ ๑.๒๘ เกี่ยวข้องกับด้านยุติธรรม²และด้านเศรษฐกิจ³ จำนวนเท่ากัน คือ ๘ คน หรือจำนวนร้อยละ ๕.๓๐ ด้านสังคม⁴จำนวน ๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๓.๓๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและข้อมูลข่าวสาร⁵ ด้านวิทยาศาสตร์และการศึกษา⁶ จำนวนเท่ากัน คือ จำนวน ๓ คน หรือจำนวนร้อยละ ๑.๘๕ และด้านศิลปวัฒนธรรม⁷ จำนวน ๑ คน หรือจำนวนร้อยละ ๐.๖๖

หน่วยงานองค์เอกชน ประเภท บุคคลทั่วไป จำนวน ๑๓ คน จำนวนร้อยละ ๘.๖๑ สภาอุตสาหกรรม จำนวน ๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕.๓๐ สมาคม ชนาคกรกองทุน จำนวน ๑ คน จำนวนร้อยละ ๐.๖๖

นักการเมือง จำนวน ๒ คน จำนวนร้อยละ ๑.๓๒

แผนภาพที่ ๔-๔ หน่วยงาน



การศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้นของข้าราชการประจำ (Model I)

¹ สนง.นายกรัฐมนตรี ,กระทรวงต่างประเทศ,กระทรวงมหาดไทย

² ศาล , อัยการ

³ ก.การคลัง, ก.พาณิชย์, ก.อุตสาหกรรม, ก.เกษตรและสหกรณ์ ,แบงก์ชาติ

⁴ กระทรวงพัฒนาสังคมฯ, กระทรวงแรงงาน ,กระทรวงสาธารณสุข ,ก.ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

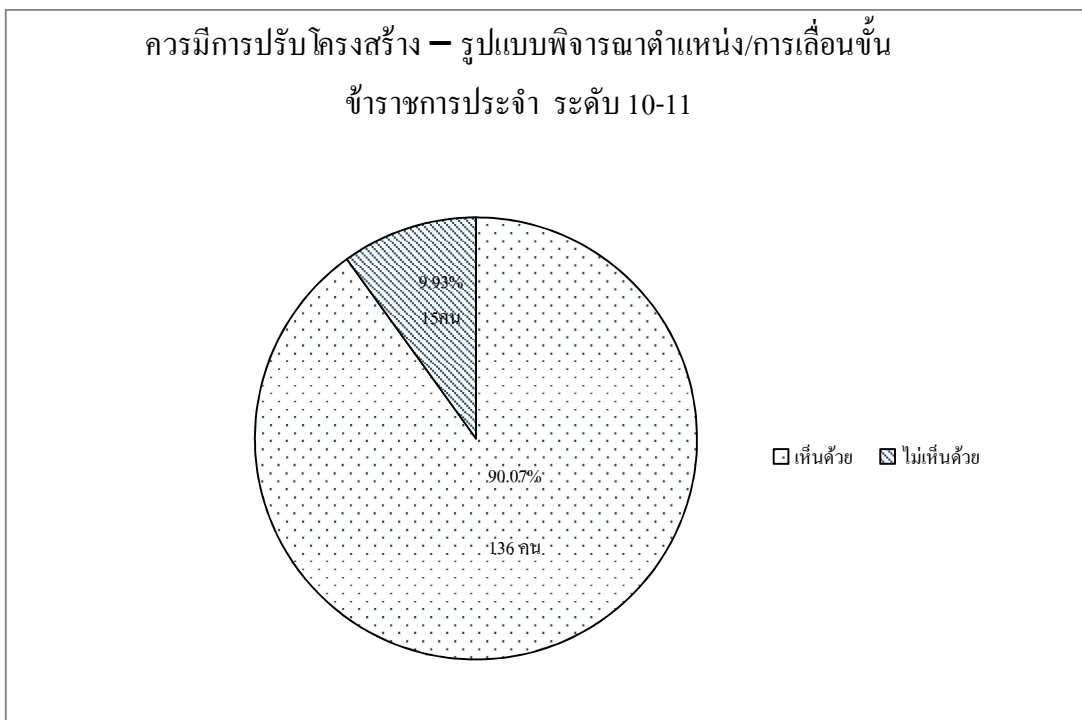
⁵ ก.คมนาคม , ก.เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ก.พลังงาน

⁶ กระทรวงวิทย์-เทคโนโลยี , กระทรวงศึกษาธิการ

⁷ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา , กระทรวงวัฒนธรรม

๑.การศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ พบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๑ คน ส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงรูปแบบ การพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ(Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ เห็นด้วย จำนวน ๑๓๖ คน หรือจำนวนร้อยละ ๙๐.๐๗ มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียง ๑๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๙.๙๓ เท่านั้น ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๕

แผนภาพที่ ๔-๕ การปรับโครงสร้าง-รูปแบบการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้นหรือไม่



๒.ความเห็นต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว (Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑

๒.๑ ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง?

๒.๑.๑ กรณีข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ ระดับ ๑๐-๑๑ ดังนี้

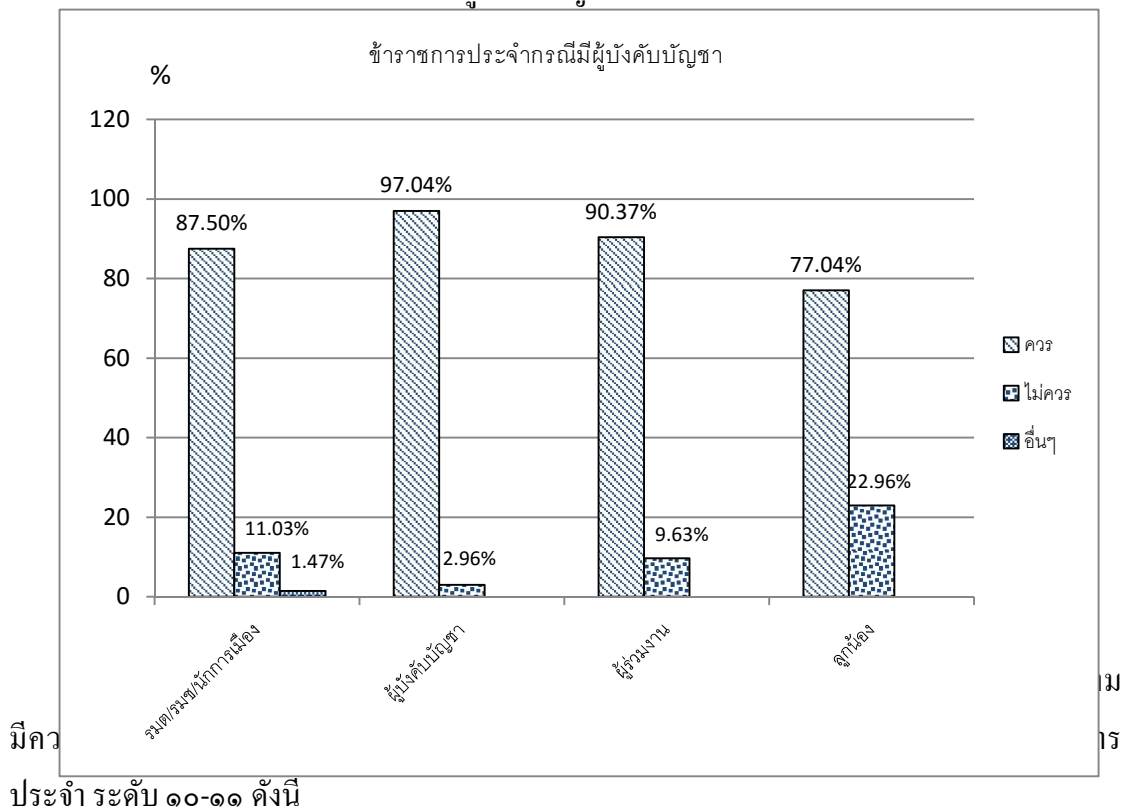
นักการเมือง

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ควรเป็น
ผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๑๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๗.๕๐ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๕
คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑๑.๓๐ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ข้าราชการประจำในสังกัด (มีผู้บังคับบัญชา)

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า
ผู้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๓๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๗.๐๔ ไม่ควรเป็น
ร่วมผู้พิจารณา จำนวน ๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒.๙๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด
ผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๐.๓๗ ไม่ควรเป็นร่วมผู้
พิจารณา จำนวน ๑๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘.๖๓ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด
ลูกน้อง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๗.๐๔ ไม่ควรเป็นร่วมผู้
พิจารณา จำนวน ๓๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๙๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด ดังแสดงในแผนภาพ
ที่ ๔-๖

แผนภาพที่ ๔-๖ กรณีข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา



นักการเมือง

ความคิดเห็นของ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า
นักการเมือง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๖.๔๗ ไม่ควรเป็นผู้
ร่วมพิจารณา จำนวน ๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๓.๕๓ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

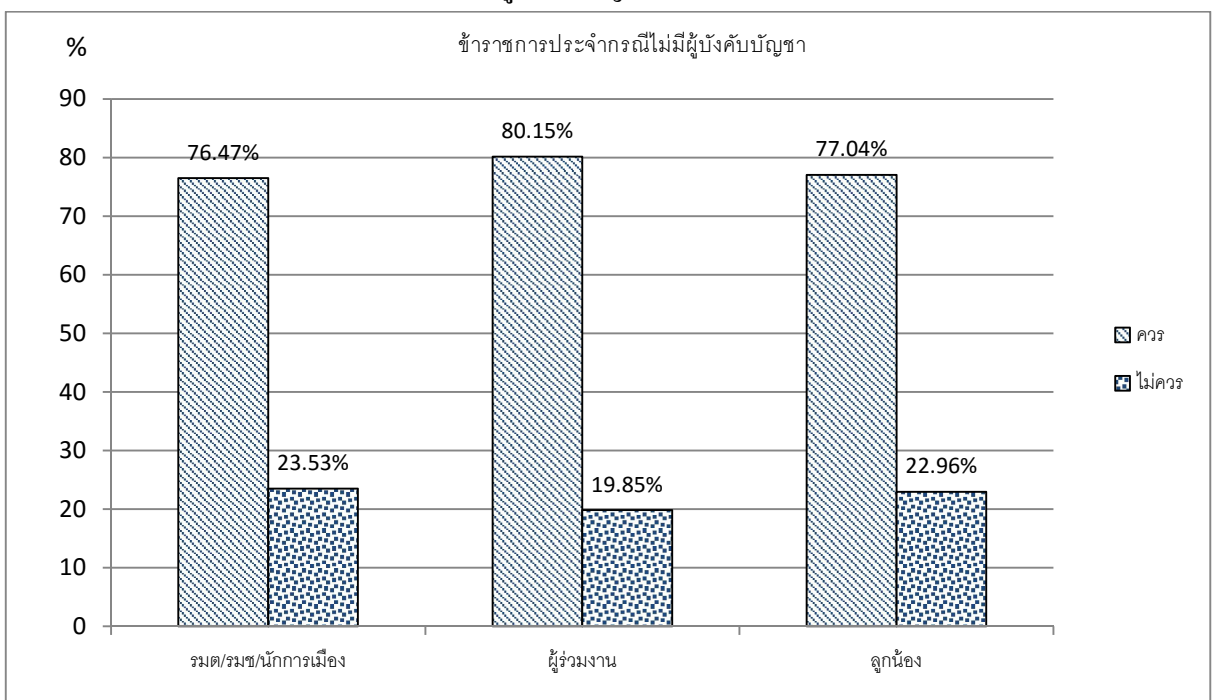
ข้าราชการประจำในสังกัด (ไม่มีผู้บังคับบัญชา)

ความคิดเห็นของ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เห็นว่า เห็นด้วยว่า

ผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๐.๑๕ ไม่ควรเป็นผู้พิจารณา จำนวน ๒๗ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑๙.๘๕ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ลูกน้อง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๗.๐๔ ไม่ควรเป็นผู้พิจารณา จำนวน ๓๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๙๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๗

แผนภาพที่ ๔-๗ กรณีข้าราชการประจำไม่มีผู้บังคับบัญชา



๒.๒ (%) นำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ

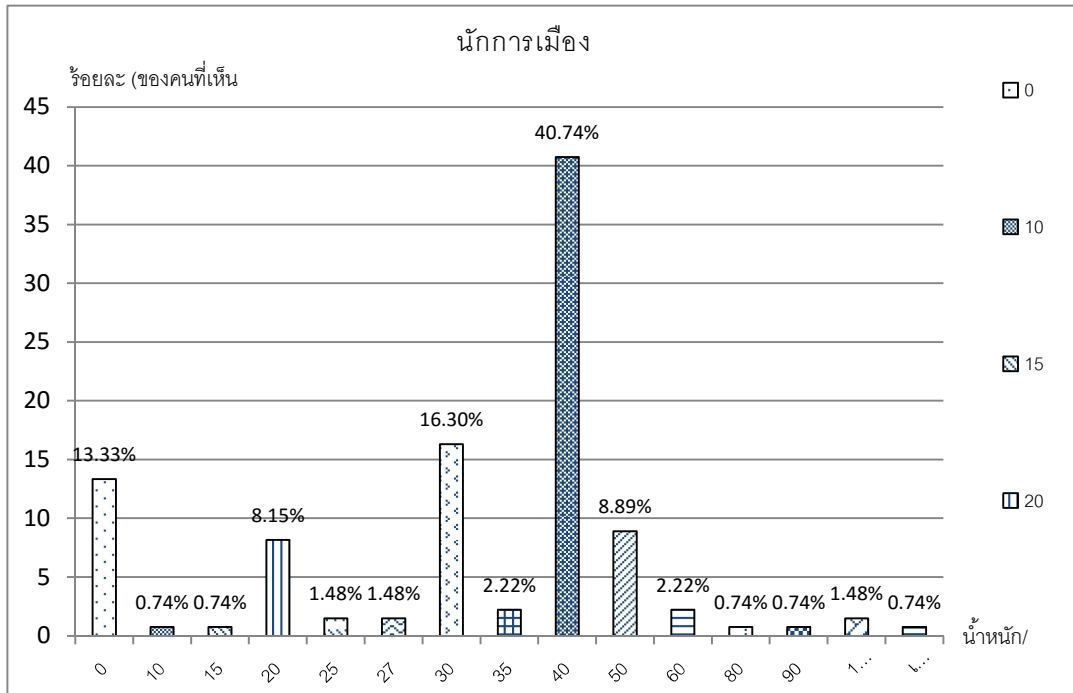
๒.๒.๑ กรณีข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) นำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ กรณีข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งนำหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๕๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๔ ของผู้เห็นด้วย

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๓๐ ของผู้เห็นด้วย

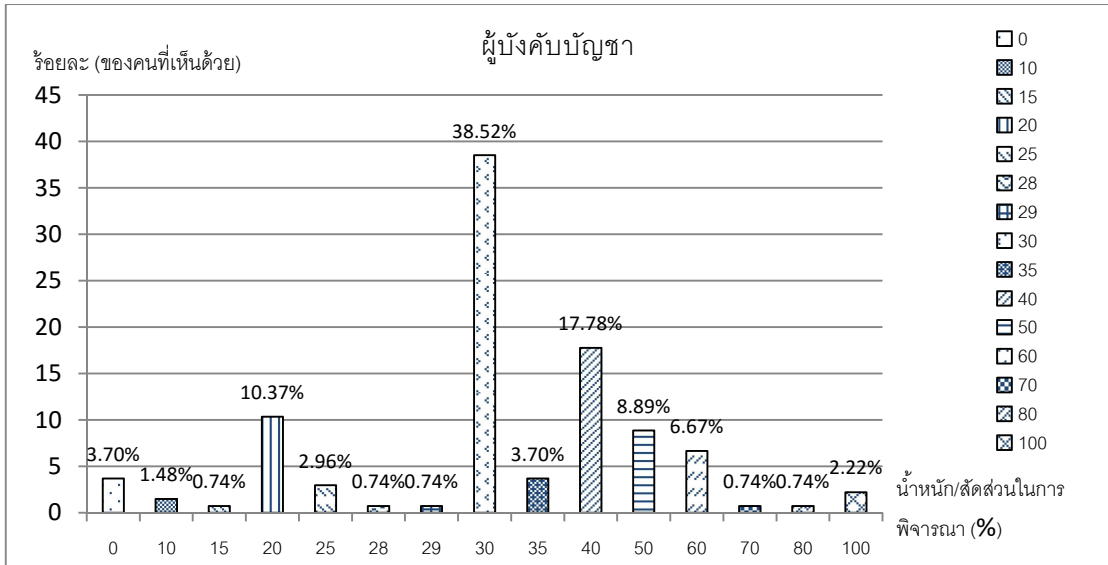
ร้อยละ ๐ หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา จำนวน ๑๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๘
 แผนภาพที่ ๔-๘ ผู้นำหรือสัดส่วน ของนักการเมือง (กรณีมีผู้บังคับบัญชา)



๒.๒.๑.๒ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) ผู้นำหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ กรณีข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา

ผู้นำหรือสัดส่วน ของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๕๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๒ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๑๘ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๑๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๗ ของผู้ที่เห็นด้วย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๙

แผนภาพที่ ๔-๙ ผู้นำหรือสัดส่วน ของผู้บังคับบัญชา (กรณีมีผู้บังคับบัญชา)



๒.๒.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วน ของผู้ร่วมงาน ในการพิจารณา ๓ อันดับแรกคือ

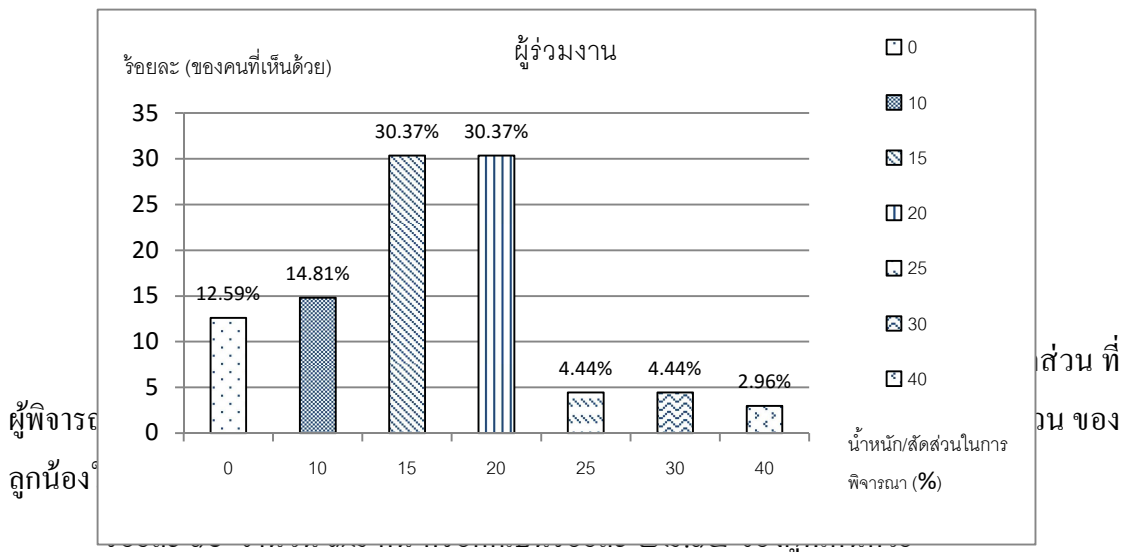
ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๔๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๔๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๒๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๑ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๑๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๔ ของผู้ที่เห็นด้วย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๐

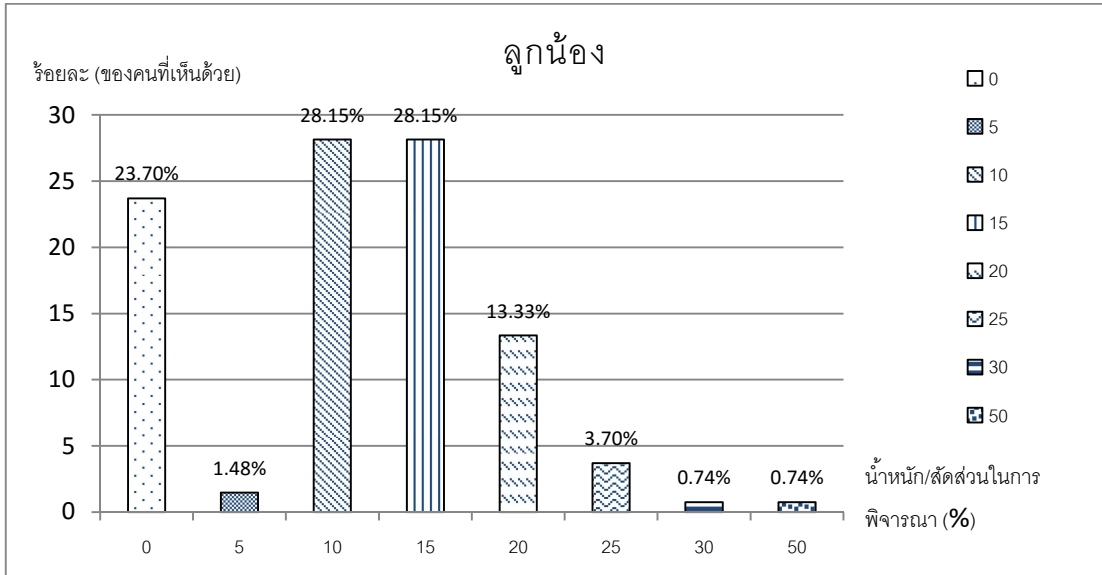
แผนภาพที่ ๔-๑๐ น้ำหนักหรือสัดส่วน ของผู้ร่วมงาน (กรณีมีผู้บังคับบัญชา)



ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๓๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๓๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๐ ของผู้
ที่เห็นด้วย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๑

แผนภาพที่ ๔-๑๑ น้ำหนักหรือสัดส่วน ของลูกน้อง (กรณีมีผู้บังคับบัญชา)



๒.๒.๒ กรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๒.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนักหรือสัดส่วน
ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ กรณีข้าราชการประจำไม่มีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วน
ของนักการเมือง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

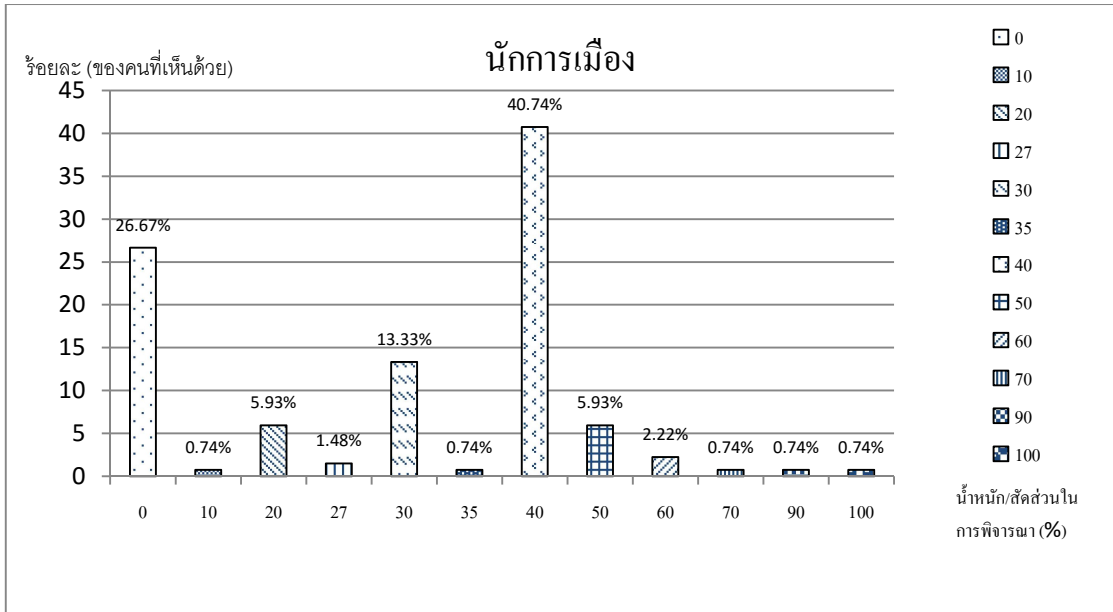
ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๕๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๔ ของผู้เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๓๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ ของผู้เห็น
ด้วย

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๑๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๓ ของผู้เห็นด้วย

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๒

แผนภาพที่ ๔-๑๒ น้ำหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง (กรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา)



๒.๒.๒.๒ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วนของผู้ร่วมงาน ในการพิจารณา ๓ อันดับแรกคือ

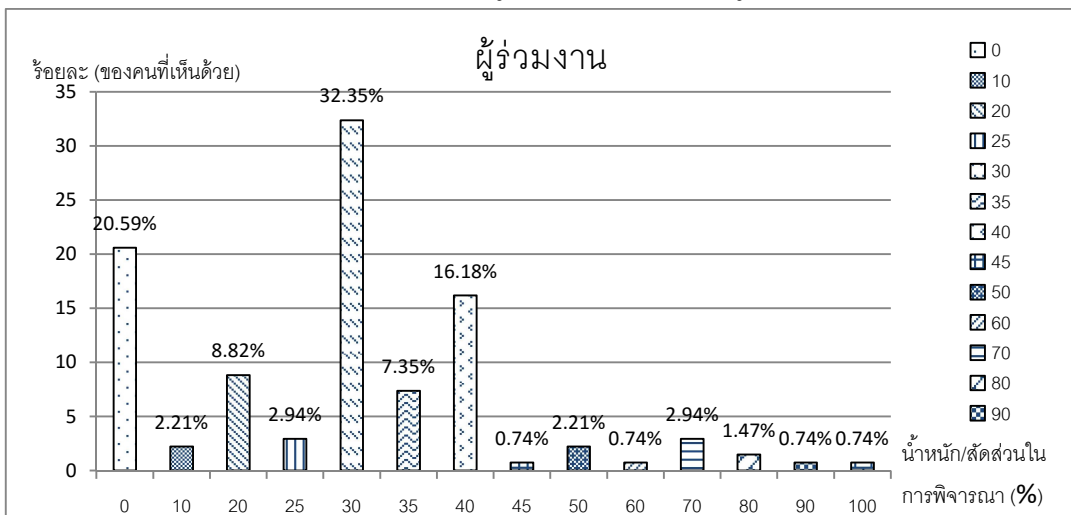
ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๔๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๓

แผนภาพที่ ๔-๑๓ น้ำหนักหรือสัดส่วน ของผู้ร่วมงาน (กรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา)



๒.๒.๒.๓ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วนของลูกน้อง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรกคือ

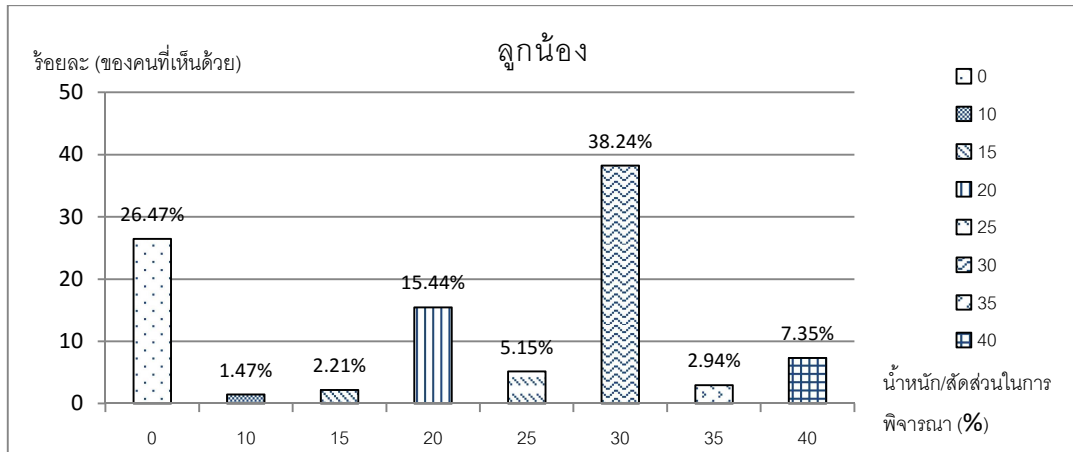
ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๕๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๓๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๑ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๔๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๔

แผนภาพที่ ๔-๑๔ : ผู้นำหรือสัดส่วน ของลูกน้อง (กรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา)

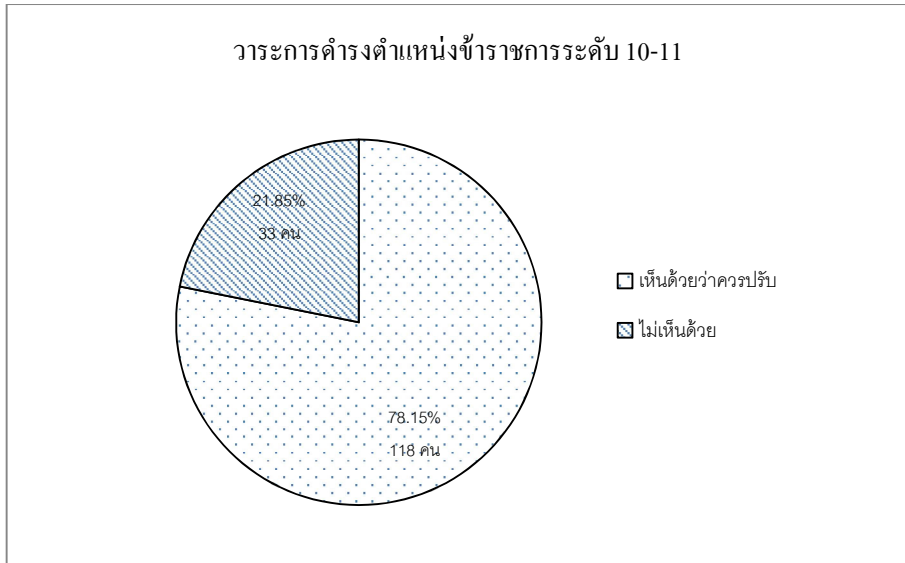


๓. รูปแบบ/ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๑๐

และ ๑๑

๓.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงรูปแบบ ของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๑๐ และ ๑๑ โดยเห็นด้วย จำนวน ๑๑๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๘.๑๕ มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียง ๑๓ คน หรือจำนวนร้อยละ ๑๐.๘๕ เท่านั้น ดังแสดงในกราฟที่ – ๑๕

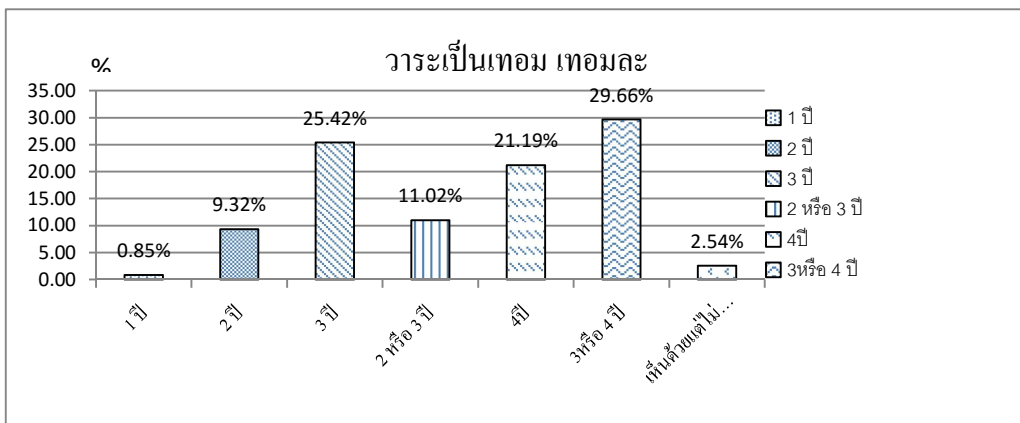
แผนภาพที่ ๔-๑๕ : การปรับปรุงวาระการดำรงตำแหน่ง



๓.๒ ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อระยะเวลา ของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๑๐ และ ๑๑ ดังนี้

วาระเป็นทอม เทอมละ ๓ หรือ ๔ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๕.๖๖ ของผู้ที่เห็นด้วย
 วาระเป็นทอม เทอมละ ๓ ปี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๕.๔๒ ของผู้ที่เห็นด้วย
 วาระเป็นทอม เทอมละ ๔ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๑.๑๕ ของผู้ที่เห็นด้วย
 วาระเป็นทอม เทอมละ ๒ หรือ ๓ ปี จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๑๑.๐๒ ของผู้ที่เห็นด้วย
 วาระเป็นทอม เทอมละ ๒ ปี จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๙.๓๒ ของผู้ที่เห็นด้วย
 วาระเป็นทอม เทอมละ ๑ ปี จำนวน ๑ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๐.๘๕ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๖

แผนภาพที่ ๔-๑๖ การปรับปรุงวาระการดำรงตำแหน่ง

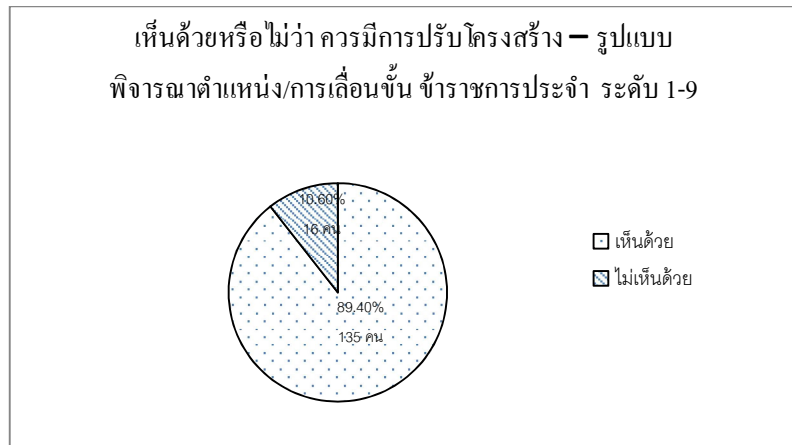


๔. ความเห็นของท่านต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว(Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๑-๕

๔.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงรูปแบบ การพิจารณา ตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ(Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๑-๕

โดยมีผู้เห็นด้วย จำนวน ๑๓๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๙.๔๐ มีผู้ไม่เห็น ด้วยเพียง ๑๖ คน หรือจำนวนร้อยละ ๑๐.๖๐ เท่านั้น ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๗

แผนภาพที่ ๔-๑๗ การปรับโครงสร้าง – รูปแบบพิจารณาดำแหน่ง/การเลื่อนขั้น ข้าราชการประจำ ระดับ ๑-๕



๔.๑.๑ ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง?

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมใน การ พิจารณาดำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ ระดับ ๑-๕

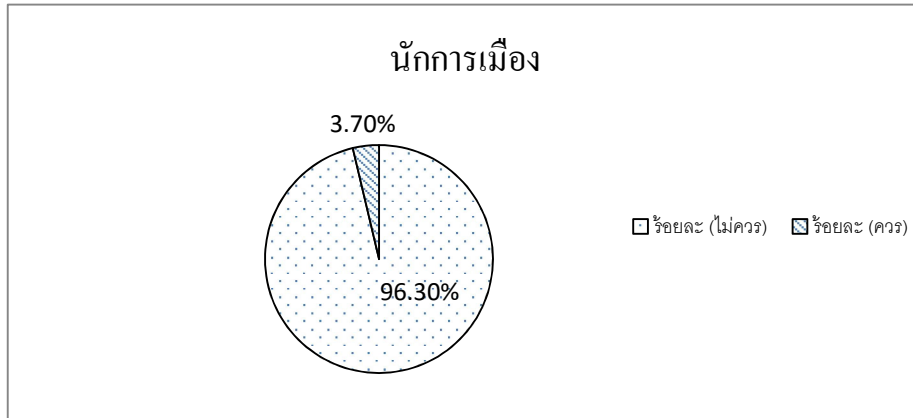
นักการเมือง ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๓๐ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙๖.๓๐ และควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓.๗๐

ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙๗.๗๘ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๓ คน หรือ จำนวน ร้อยละ ๒.๒๒

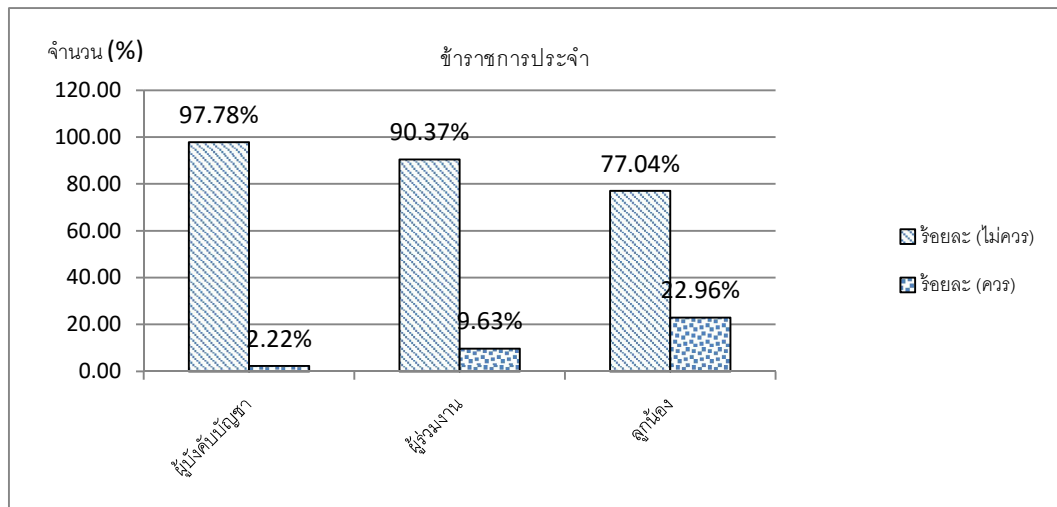
ผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙๐.๓๗ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙.๖๓

ลูกน้อง ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๗.๐๔ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๓๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๙๖ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๑๘ ,๔-๑๙

แผนภาพที่ ๔-๑๘ ความเหมาะสมในการพิจารณาดำเนินงาน / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ
ระดับ ๑-๕ ของนักการเมือง



แผนภาพที่ ๔-๑๙ ความเหมาะสมในการพิจารณาดำเนินงาน / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ
ระดับ ๑-๕ ของข้าราชการประจำ

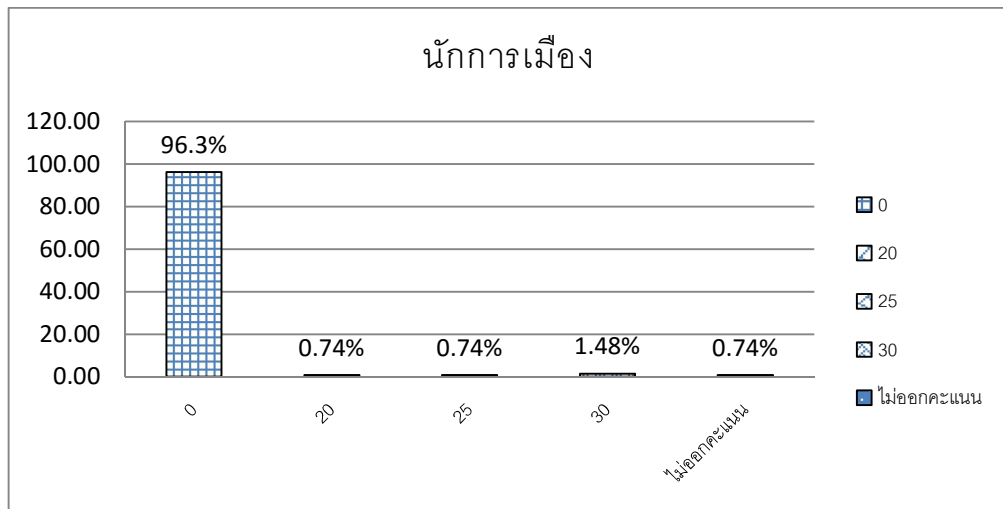


๔.๑.๒ สัดส่วนและน้ำหนัก (%) ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควร ได้รับ ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ในการพิจารณา ๑ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๐ (หรือ ไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๑๓๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๐ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๔๘ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๐ และ ๒๕ จำนวน ๒ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๐.๖๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

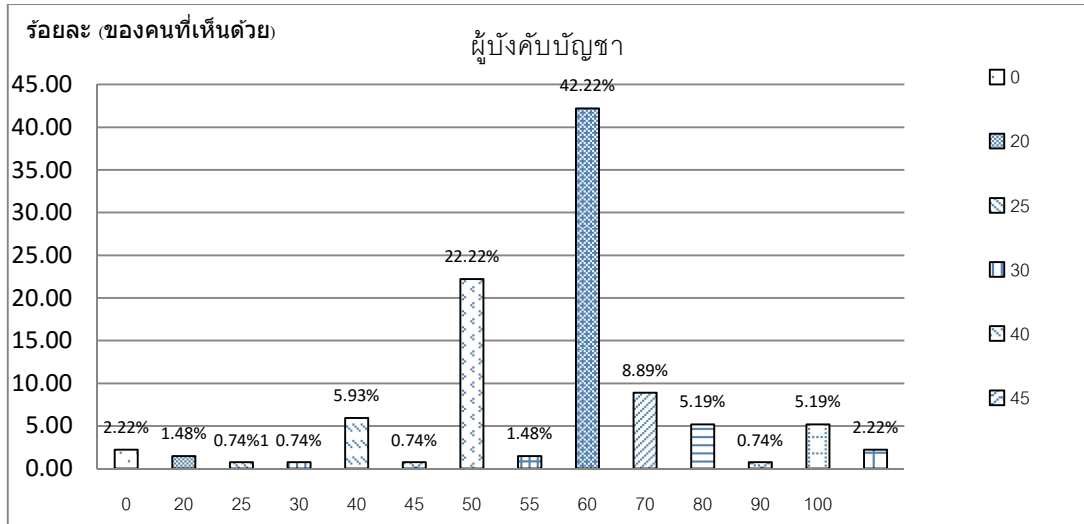
ดังแสดงในกราฟที่ ๒๐

แผนภาพที่ ๔-๒๐ ผู้นำนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง



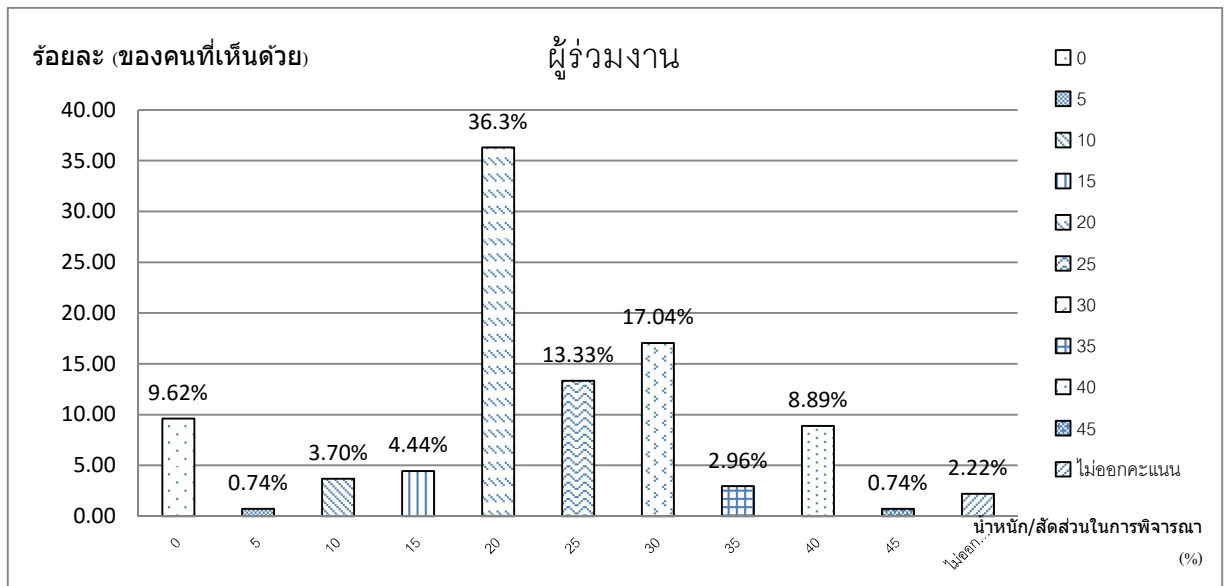
ผู้นำนักหรือสัดส่วน ของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๖๐ จำนวน ๕๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๒ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๕๐ จำนวน ๓๐ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๓ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ ของผู้ที่เห็นด้วย ดังแสดงในกราฟที่ ๒๑

แผนภาพที่ ๔-๒๑ ผู้นำนักหรือสัดส่วน ของผู้บังคับบัญชา



นำหนักหรือสัดส่วน ของผู้ร่วมงาน ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๔๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๐ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๓ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๒๓ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๑๕ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ ของผู้ที่เห็นด้วย ดังแสดงในกราฟที่ ๒๒

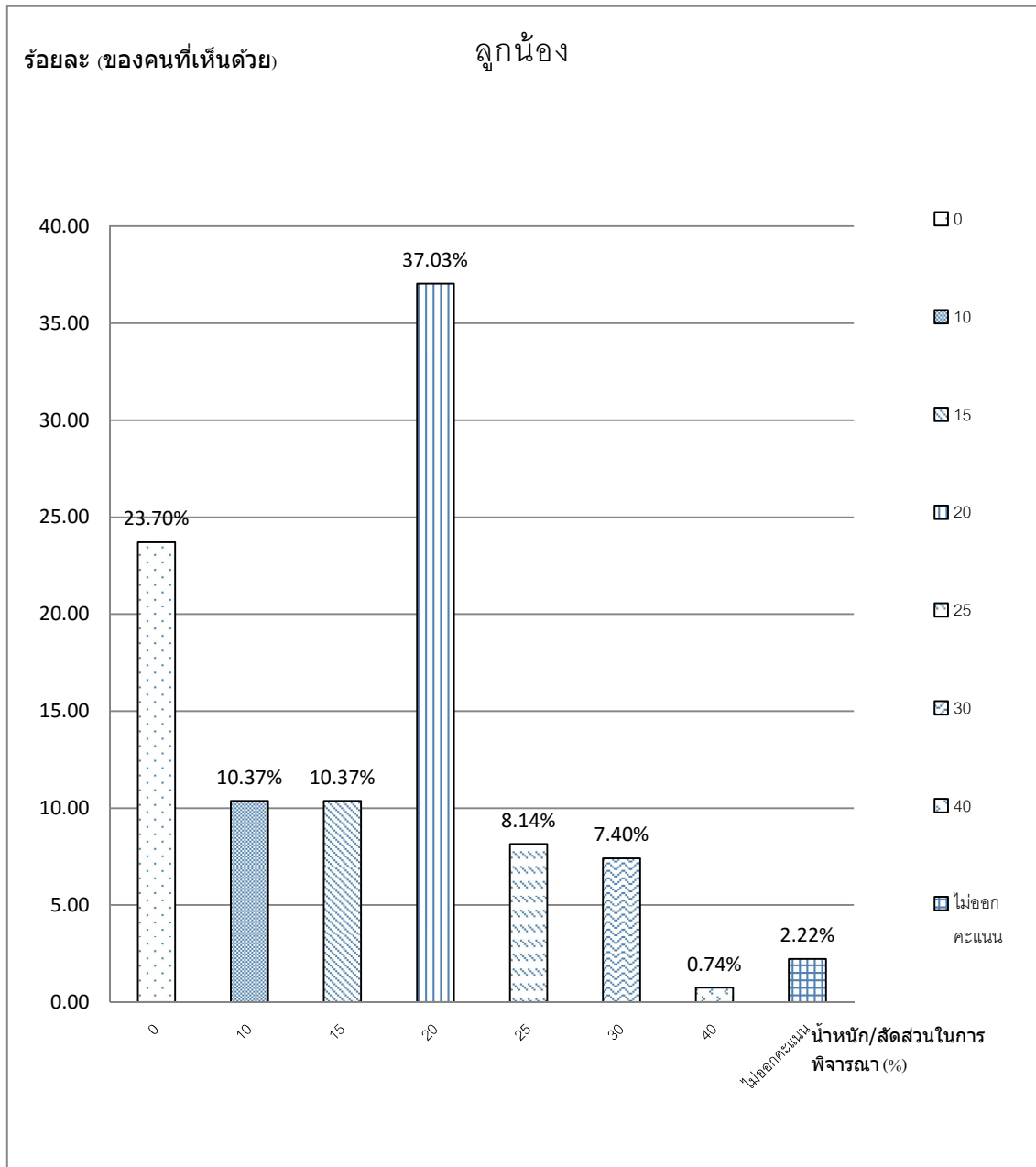
แผนภาพที่ ๔-๒๒ นำหนักหรือสัดส่วน ของผู้ร่วมงาน



นำหนักหรือสัดส่วน ของลูกน้อง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๕๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๔ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๐ จำนวน ๓๒ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๗๐ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๑๐ และ ร้อยละ ๑๕ เท่ากัน จำนวน ๑๔ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๗ ของผู้ที่เห็นด้วย ดังแสดงในกราฟที่ ๒๑

แผนภาพที่ ๔-๒๑ น้ำหนักหรือสัดส่วน ของลูกน้อง



อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในประเด็นการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามหลายท่าน โดยเฉพาะที่เป็นข้าราชการทหารไม่เห็นด้วยกับการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ที่ให้

ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น
ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจาก

๑.๑ อาจส่งผลกระทบต่อสายการบังคับบัญชา ซึ่งระบบและโครงสร้างของ
ข้าราชการทหารจำเป็นต้องใช้อำนาจ การสั่งการ และบทลงโทษที่เด็ดขาดมากกว่าข้าราชการพลเรือน

๑.๒ การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงหรือผู้นำองค์กรเกี่ยวข้องโดยตรงกับ
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นๆ ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ
บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบางครั้งจำเป็นต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด รวดเร็ว
รวมทั้งต้องสามารถตอบสนองต่อนโยบายในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่ควรที่จะให้
ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งใดๆ ทั้งสิ้น มิเช่นนั้นจะมีปัญหาในการบริหารจัดการ
ภายในองค์กร

๒. เพื่อสร้างความยุติธรรม ความรอบคอบ ความโปร่งใส
และการยอมรับ จึงควรให้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมขึ้นมาพิจารณาโดยให้มีการ
การลงคะแนนลับ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการที่พิจารณาในแต่ละ
องค์กรควรมีความเหมาะสมตามลักษณะงาน โครงสร้างและสายการบังคับ
บัญชาของแต่ละองค์กร เช่น หากเป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงต่างๆ
อาจให้คณะกรรมการประกอบด้วย ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้
ตรวจฯ อธิบดี (มีระดับที่สูงกว่าผู้ถูกพิจารณา ๑ ระดับ) และให้รัฐมนตรี
ประจำกระทรวงเป็นประธานซึ่งจะไม่มีสิทธิลงคะแนน จนกว่าผลคะแนนจะ
เท่ากัน

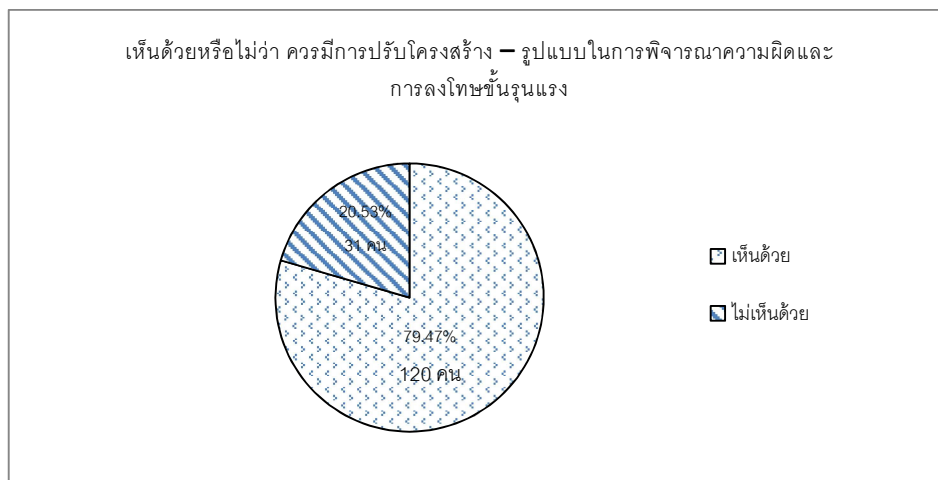
๓. ควรมีการเพิ่มภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้าไปมี
ส่วนร่วมในการประเมินในสายงานที่เกี่ยวข้อง

๔. ควรเน้นให้มีภาคประชาชน (ผู้ทรงคุณวุฒิ) เป็น
คณะกรรมการร่วมด้วย และมีการกำหนด จัดทำหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน เพื่อลด
การใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีหลักเกณฑ์

๕. ต้องมีการกำหนดมาตรการ ป้องกันการแทรกแซงทั้งจาก
นักการเมืองและระบบอุปถัมภ์ เช่น รูปแบบฟอร์มการประเมิน ที่โปร่งใส มี
คณะกรรมการ ตรวจสอบการให้คะแนน มีกฎระเบียบ ที่กำหนดให้ทำเป็น
หลักฐาน ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ /มีการอธิบายเป็นเนื้อหา คุณภาพปริมาณงานที่ทำ
การศึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ
(Model II)

๑.การศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการปรับปรุงรูปแบบในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ โดยเห็นด้วย จำนวน ๑๒๐ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๙.๔๗ มีผู้ไม่เห็นด้วย ๓๑ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๐.๕๓ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๒๔

แผนภาพที่ ๔-๒๔ การปรับ โครงสร้าง – รูปแบบในการพิจารณาความผิดและ การลงโทษขั้นรุนแรง



๒.ความเห็นต่อการปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง (Model II)

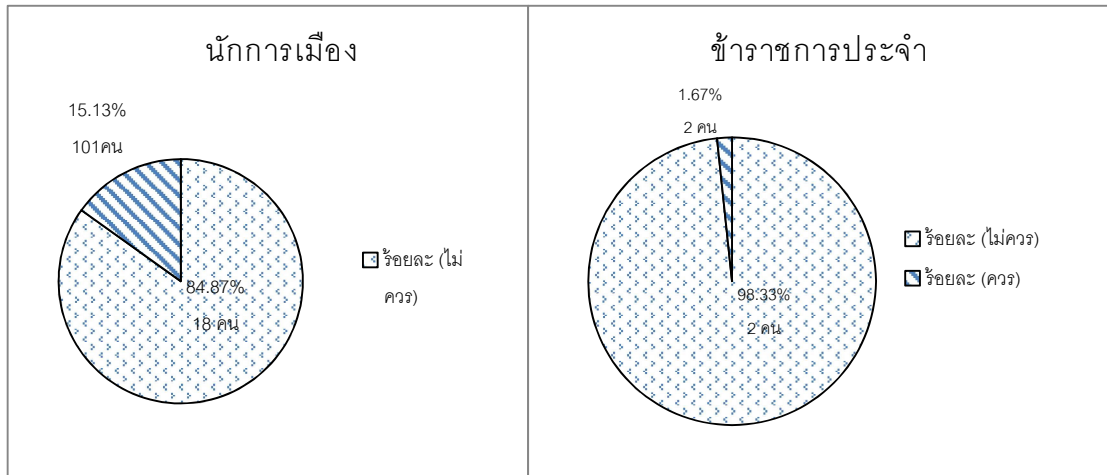
๒.๑ ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง?

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ ดังนี้

นักการเมือง ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๔.๘๗ และควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑๕.๑๓

ข้าราชการประจำ (ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และลูกน้อง) ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๑๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙๘.๑๓ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑.๖๗ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๒๕ และ ๔-๒๖

แผนภาพที่ ๔-๒๕ และ ๔-๒๖ ความเหมาะสมในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ ของนักการเมือง และข้าราชการประจำ



ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด

ตุลาการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๐๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๘.๕๕ และไม่ควรมีจำนวนร่วมพิจารณา จำนวน ๑๖ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑๓.๔๕

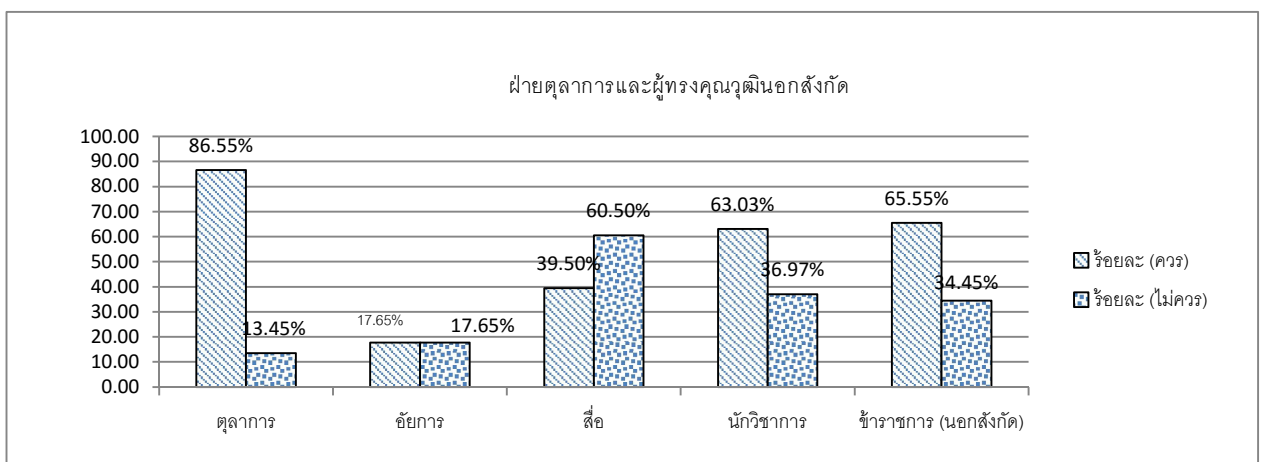
อัยการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๕๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๒.๓๕ และไม่ควรมีจำนวนร่วมพิจารณา จำนวน ๑๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๑๗.๖๕

สื่อส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ไม่ควรมีจำนวนร่วมพิจารณา จำนวน ๗๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๖๐.๕๐ และควรมีจำนวนร่วมพิจารณา จำนวน ๔๗ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๙.๕๐

นักวิชาการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๗๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๖๓.๐๓ และไม่ควรมีจำนวนร่วมพิจารณา จำนวน ๔๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๖.๙๗

ข้าราชการนอกสังกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๗๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๖๕.๕๕ และไม่ควรมีจำนวนร่วมพิจารณา จำนวน ๔๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๔.๔๕ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๒๗

แผนภาพที่ ๔-๒๗ ความเหมาะสมในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ ของฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด



๒.๒ (%) น้าหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควร
ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ (%) น้าหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้
พิจารณาแต่ละท่านควร ได้รับ ซึ่งน้าหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ในการพิจารณา ๓ อันดับ
แรก คือ

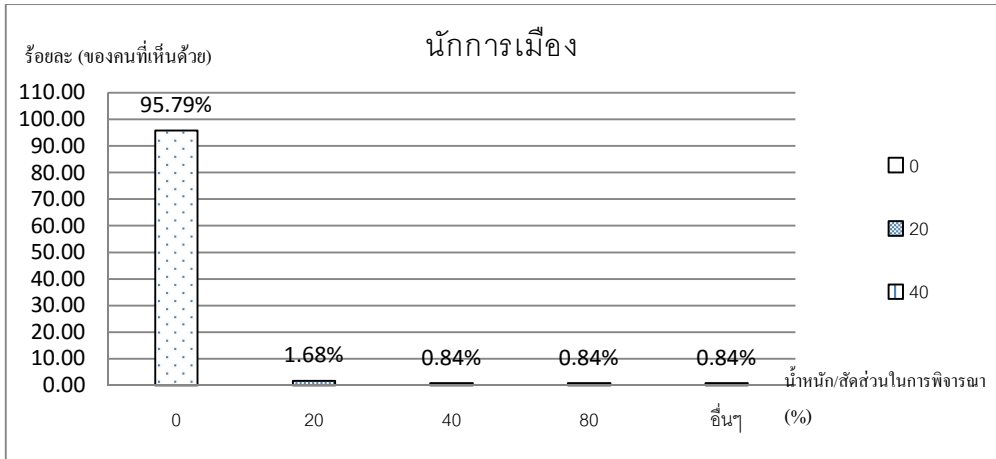
ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๑๑๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๐
ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑.๖๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๔๐ และ ๘๐ จำนวน ๒ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๒๘

แผนภาพที่ ๔-๒๘ น้าหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของนักการเมือง



น้ำหนักหรือสัดส่วน ของข้าราชการประจำ (ผู้บังคับบัญชา+ผู้ร่วมงาน+ลูกน้อง) ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

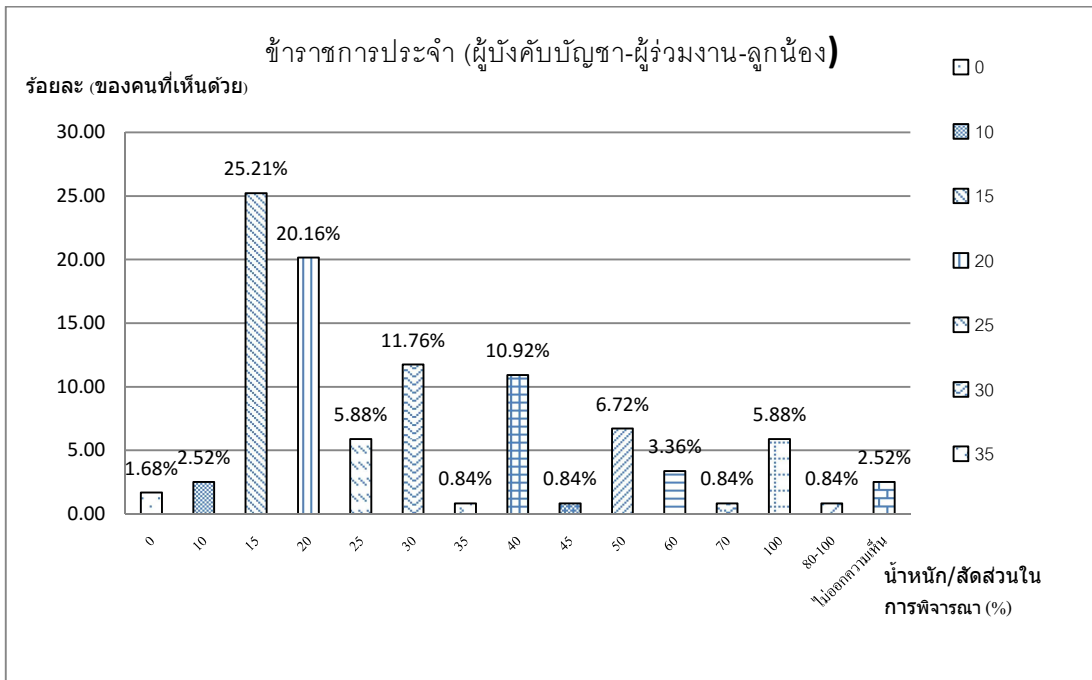
ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๓๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๑ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๑๖ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๑๔ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๖ ของผู้ที่เห็นด้วย

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๒๕

แผนภาพที่ ๔- ๒๕ น้ำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของข้าราชการประจำ

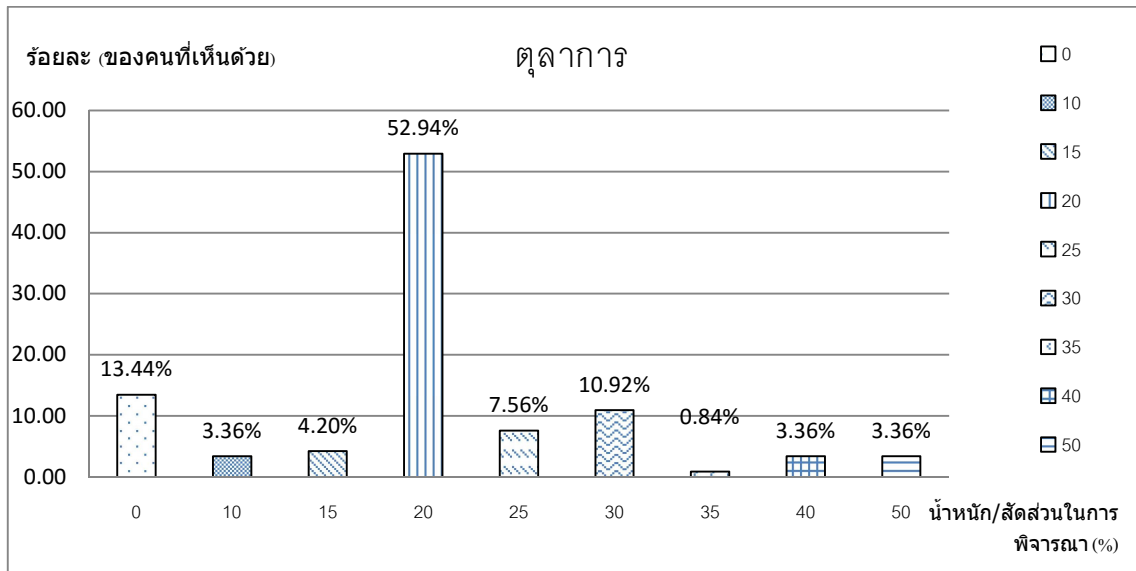


น้ำหนักหรือสัดส่วน ของตุลาการ ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๖๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

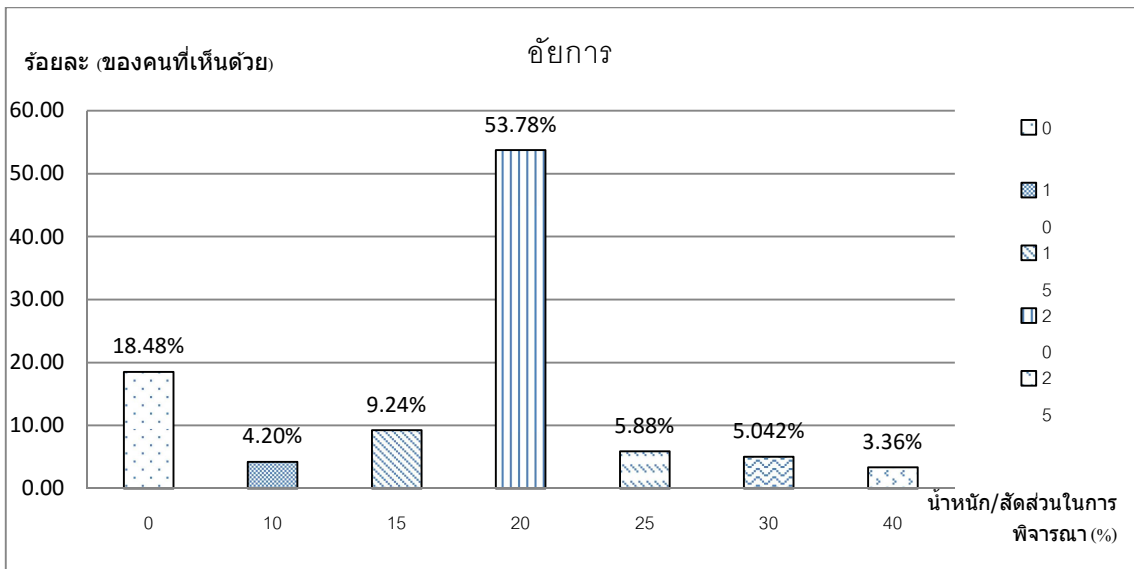
ร้อยละ ๐ จำนวน ๑๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๓.๔๕ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๑๓ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๒ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๓๐

แผนภาพที่ ๔-๓๐ ผู้นำหนักหรือสัดส่วนในการพิจารณาของตุลาการ



น้ำหนักหรือสัดส่วน ของอัยการ ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ
 ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๖๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓๘ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๕ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๑๑ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๙.๒๔ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๓๑

แผนภาพที่ ๔-๓๑ ผู้นำหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของอัยการ



ผู้นำหรือสัดส่วน ของสื่อ ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

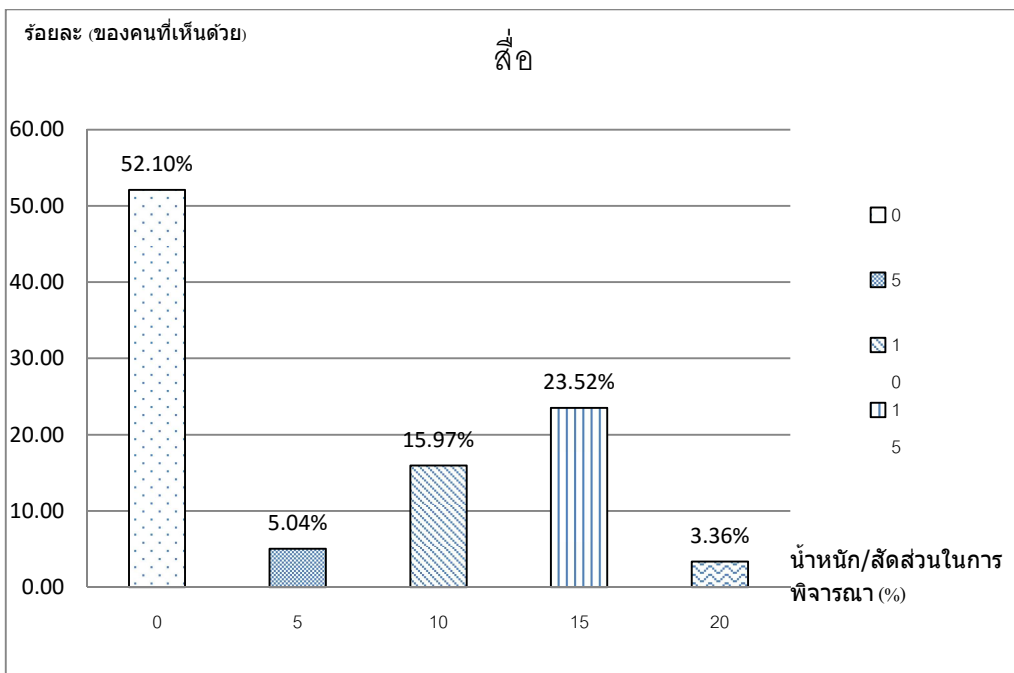
ร้อยละ ๐ จำนวน ๖๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๑๐ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๑๙ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๓๒

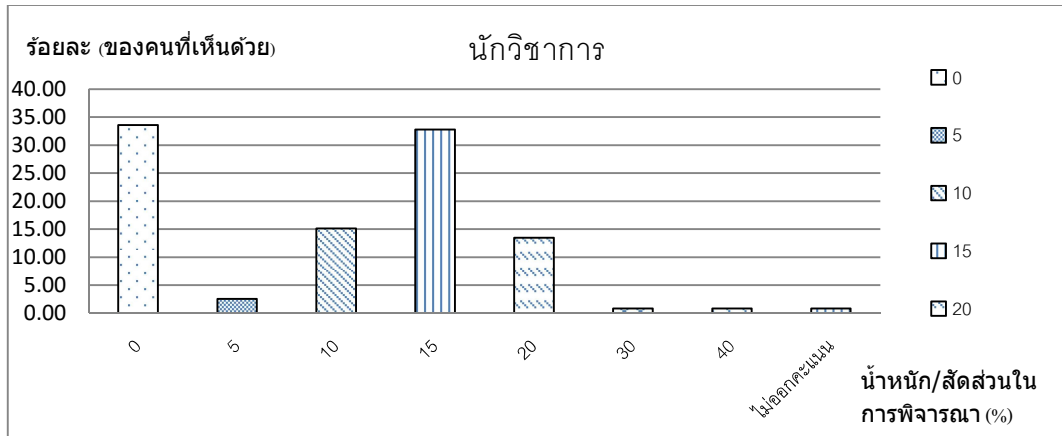
แผนภาพที่ ๔-๓๒ ผู้นำหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของสื่อ



ผู้นำหรือสัดส่วน ของนักวิชาการในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

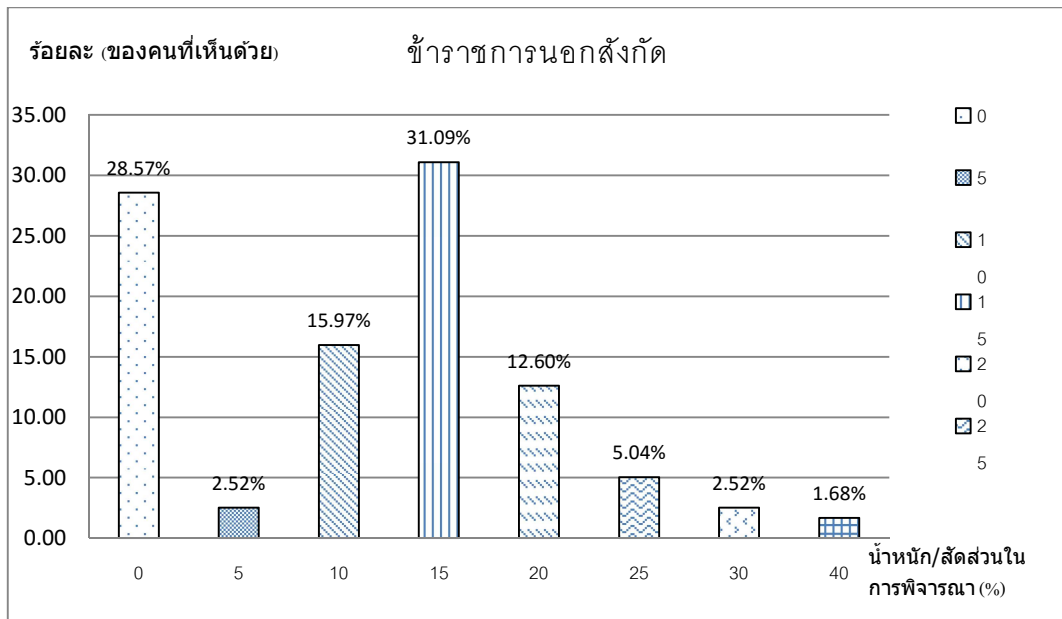
ร้อยละ ๐ จำนวน ๔๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๑ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๓๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๗ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๑๘ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๑๓ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๓๓

แผนภาพที่ ๔-๓๓ ผู้นำนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของนักวิชาการ



ผู้นำนักหรือสัดส่วน ของข้าราชการนอกสังกัด ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ
 ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๓๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๕ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๐ จำนวน ๓๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๑๕ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕๗ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔-๓๔

แผนภาพที่ ๔-๓๔ ผู้นำนักหรือสัดส่วนในการพิจารณา ของข้าราชการนอกสังกัด



ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อ การศึกษาในประเด็นการพิจารณาความคิด และการลงโทษขั้นรุนแรง ดังนี้

๑. ควรให้บทบาทและการสอบสวนข้อเท็จจริงกับ ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สุด
๒. ควรตั้งคณะกรรมการร่วมในการพิจารณาความคิด ลงโทษ เฉพาะข้าราชการประจำระดับ ๑๐ และ ๑๑ เท่านั้น
 ๓. กำหนดกระบวนการพิจารณาและระยะเวลาในการ พิจารณาที่ชัดเจน หากนานเกิน ๑๐-๒๐ ปี อย่างปัจจุบัน ผู้ที่ทำความผิดไม่ เกิดความกลัว เพราะอาจเสียชีวิตก่อนถูกลงโทษ
 ๔. สื่อ นักวิชาการ และข้าราชการนอกสังกัด ไม่ควรมีส่วน ร่วมในการพิจารณา เพราะไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง อาจเข้ามามีส่วนในการ สังเกตการณ์หรือรับทราบสถานการณ์ได้แต่ไม่ควรใช้อำนาจตัดสิน
 ๕. บทลงโทษกรณีความคิดรุนแรงไม่ควรใช้วิธีการย้าย ให้มี โทษสถานเดียวคือ ให้ออก
 ๖. การกำหนดตัวผู้ประเมินมีความสำคัญ ต้องพิจารณาอย่าง รอบคอบ บางครั้งไม่สามารถ กำหนดเฉพาะตัวแทนกลุ่มอาชีพได้ หากแต่ต้อง เป็นผู้มีจิตใจเป็นธรรมมีหลักการ และมีความเป็นมืออาชีพ

๓. เรื่องสัดส่วนการพิจารณาไม่ใช่ปัญหาหลัก แต่ปัญหาอยู่ที่กระบวนการพิจารณาเกิดความล่าช้าหรือดำเนินการต่อไม่ได้ เช่น เนื่องจากการลาออกของคณะกรรมการ การไม่สรุปผลการสอบสวน เป็นต้น

๔. ควรมีการปรับกระบวนการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรง โดยเร่งรัดให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะหลักเกณฑ์ วินัย ข้อบังคับต่างๆ ควรชัดเจน เป็นรูปธรรม เพื่อที่จะดำเนินงานได้ง่าย และรวดเร็ว

๕. ไม่ควรนำฝ่ายตุลาการ (ศาลปกครอง) เข้ามามีบทบาทในการพิจารณา เพราะเป็นการก้าวล่วงดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร โดยตุลาการอัยการ ควรให้ข้อเสนอแนะตามระเบียบและกฎหมาย

ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นดังกล่าวทุกความคิดเห็น และจะได้นำไปเป็นปัจจัยในการสรุปผลและทำข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาดำเนินการข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมืองต่อไป

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งโดยภาพรวมเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและ/หรือเกี่ยวข้องได้รับผลกระทบจากประเด็นดังกล่าว ที่มาจากภาครัฐซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหารตำรวจระดับสูง รวมทั้งบางส่วนมาจากภาคเอกชน ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาคำแห่งและการเลื่อนขั้น และควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบในการพิจารณาความผิดและการลงโทษขั้นรุนแรงในข้าราชการประจำระดับสูง (ระดับ ๑๐-๑๑) โดยมีการวางหลักเกณฑ์ระเบียบ และปรับปรุงความเหมาะสมขององค์ประกอบของคณะกรรมการตามโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของแต่ละองค์กร โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

๑. กรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงกว่าร้อยละ ๕๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ ซึ่งเป็นการแสดงความเห็นอย่างชัดเจนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง/ได้รับผลกระทบจากกระบวนการดังกล่าวว่า ควรมีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง ในการใช้กลไกต่างๆในการบริหารประเทศ โดยการปรับโครงสร้างจะมีรูปแบบอย่างไรนั้น ควรต้องมีการศึกษาในรายละเอียดของแต่ละหน่วยงาน/องค์กรเป็นกรณีๆ ไป

๑.๒ การปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรมีผู้ร่วมพิจารณาเป็นไครบ้างและในสัดส่วนเท่าใดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยที่จะให้นักการเมืองเข้ามาร่วมพิจารณาทั้งในกรณีการพิจารณาข้าราชการที่ไม่มีผู้บังคับบัญชา (ระดับ๑๑)และกรณีมีผู้บังคับบัญชา (ระดับ ๑๐) โดยมีสัดส่วนการร่วมพิจารณาถึงร้อยละ ๔๐ รวมทั้งให้มีการพิจารณาแบบ ๓๖๐ องศา โดยกรณีมีผู้บังคับบัญชา มีสัดส่วนของผู้บังคับบัญชา : ผู้ร่วมงาน : ลูกน้อง ในอัตรา ๓๐ : ๑๕-๒๐ : ๑๐-๑๕ และกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา มีสัดส่วนของผู้ร่วมงาน : ลูกน้อง ในอัตรา ๓๐ : ๓๐ โดยจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้น้ำหนักการถ่วงดุลอำนาจไปอยู่ที่ระบบโครงสร้างการบังคับบัญชาถึงร้อยละ ๖๐ และสนับสนุนให้มีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างความโปร่งใส และการยอมรับภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป แต่ก็ยังคงให้ความสำคัญกับนักการเมืองซึ่งเป็น

รัฐมนตรีว่าการฯ /รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ที่เป็นผู้ควบคุมนโยบายและกำหนดทิศทางการทำงานให้สอดคล้องประสานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความเป็นเอกภาพภายใต้ประโยชน์สูงสุดของชาติ ทั้งนี้ในการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงอาจจำเป็นต้องนำโครงสร้างและลักษณะการทำงานของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร มาพิจารณาประกอบและกำหนดให้เหมาะสมต่อไป

๑.๓ ผู้ตอบแบบสอบถาม กว่าร้อยละ ๗๘ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับวาระของการดำรงตำแหน่งของข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ เป็นเทอม ซึ่งหากมีการพิจารณาปรับดังกล่าว ควรมีการปรับโครงสร้างขยายอัตรากำลัง/ตำแหน่งในระดับ ๑๐-๑๑ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารที่หมดวาระการบริหารแล้วไปด้วย ไม่ควรให้ต้องลดระดับ/ตำแหน่งที่ต่ำลง ซึ่งต้องเพิ่มฐานระดับ ๑๐-๑๑ ให้ใหญ่ขึ้น อาจโดยการเพิ่มช่องตำแหน่งให้สามารถเลื่อนไปอยู่ในส่วนต่างๆ ได้ เช่น ในส่วนวิชาการ ปฏิบัติการ หรือบริหาร เป็นต้น (ลักษณะคล้าย การดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือ คณบดี เป็นต้น)

๑.๔ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐ เห็นด้วยว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ ในระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการ หรือข้าราชการระดับ ๑-๕ ควรเป็นการพิจารณาภายในองค์กร ไม่ควรให้ฝ่ายการเมืองเข้ามามีบทบาทในระดับนี้ เพราะอาจจะทำให้เกิดการแตกแยกและสร้างความสับสนในสายการบัญชาขึ้นได้ โดยมีองค์ประกอบการพิจารณาแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง หรือให้มีการพิจารณาแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างการยอมรับในองค์กร รวมทั้งสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง สำหรับกรณีสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบควรเป็นเช่นไรนั้น เบื้องต้นผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับสัดส่วนที่ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดไว้ คือ ผู้บังคับบัญชา : ผู้ร่วมงาน : ลูกน้อง ในอัตรา ๖๐ : ๒๐ : ๒๐ แต่อย่างไรก็ตามในการกำหนดว่าผู้ร่วมงานและลูกน้องควรเป็นใคร ระดับไหนบ้าง รวมทั้งจำเป็นต้องให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการซึ่งจะเป็นการวัดผลงานเชิงประจักษ์เข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่อย่างไรนั้น จำเป็นต้องมีการศึกษาในเชิงลึกแยกเป็นแต่ละโครงสร้างหน่วยงาน ลักษณะของเนื้องานและการทำงานของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร มาพิจารณาประกอบและกำหนดให้เหมาะสมต่อไป

๒. กรณีการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรง

๒.๑ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๘๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับ โครงสร้างและ รูปแบบการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำระดับสูง ซึ่งเป็นการ บ่งชี้ว่าโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรงในปัจจุบัน ยังไม่เป็น ที่ยอมรับว่ามีความยุติธรรม ความเที่ยงธรรมเพียงพอ และหรือมีการแทรกแซง มีการกลั่นแกล้ง เกิดขึ้นได้ โดยในประเด็นการพิจารณาความผิดฯ นี้ เป็นประเด็นอ่อนไหวมีผลกระทบอย่างใหญ่ หลวงต่อชีวิตของข้าราชการ ดังนั้นควรมีการศึกษาถึงรูปแบบและ โครงสร้างให้มีความโปร่งใส สามารถพิสูจน์ ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน รวมทั้งต้องปลอดจากการชี้นำ การแทรกแซงในทุก ระดับอย่างเด็ดขาด

๒.๒ ผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงกว่าร้อยละ ๕๐ ไม่เห็นด้วย ในการให้นักการเมืองเข้ามา มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสังคมยังไม่ไว้วางใจความยุติธรรม ความเที่ยงธรรมของนักการเมือง ดังนั้น โครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำ ระดับสูง ต้องมีการดำเนินการอย่างรอบคอบ โปร่งใส เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนใน หลากหลายมิติเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะมิติการสืบค้นและตีแผ่ข้อเท็จจริงโดยสื่อและสาธารณะแต่ไม่ ควรให้ภาคสื่อเข้ามาร่วมพิจารณา สำหรับสัดส่วนที่เหมาะสมในการพิจารณาเป็นเท่าไรนั้น ผู้ตอบ แบบสอบถาม เห็นว่า ควรให้น้ำหนักการถ่วงดุลไปอยู่ที่ข้าราชการประจำในสังกัด ตุลาการ และ อัยการในสัดส่วนใกล้เคียงกันประมาณร้อยละ ๒๐ ส่วนนักวิชาการและข้าราชการนอกสังกัดใน สัดส่วนร้อยละ ๑๕ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ ๑๐ ยังมีความเห็นไม่ตรงกันในการให้สื่อเข้ามาส่วน มี ร่วมในการพิจารณาว่าจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ซึ่งต้องมีการศึกษาในเชิงลึกถึงข้อดี-ข้อเสียในการที่ จะให้สื่อเข้ามาเป็นผู้ร่วมพิจารณาอย่างรอบคอบต่อไป

๒.๓ จากการศึกษาการปรับ โครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาความผิด และการ ลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำระดับสูง ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้มีการเสนอแนวคิดไว้ให้มี รูปแบบในลักษณะของคณะกรรมการร่วมนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่มีความเห็นต่างใน เรื่องรูปแบบ แต่มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ควรดำเนินการเฉพาะข้าราชการประจำระดับ ๑๐ และ ๑๑ เท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการ ถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่ เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความโปร่งใส ความยุติธรรม และสร้างกระบวนการป้องกันการแทรกแซง

ระบบอุปถัมภ์ ระบบพรรคพวก โดยควรมีการกำหนดขั้นตอนที่สามารถตรวจสอบได้อย่างเปิดเผย ทุกขั้นตอนต่อสาธารณชน ซึ่งควรปรับเปลี่ยนในประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. รูปแบบการปรับกระบวนการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของราชการระดับสูง ควรเน้นที่หลักการถ่วงดุลอำนาจ โดยให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ และสร้างคุณวุฒิธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบในการพิจารณาที่ชัดเจน โปร่งใสถือปฏิบัติได้จริง แต่งตั้งประกอบของผู้มีอำนาจพิจารณาลงคะแนน และสัดส่วน(%) คะแนน ควรให้มีการศึกษาวิจัยเชิงลึก ซึ่งจะช่วยให้ทราบและเข้าใจในรายละเอียดของข้อมูลเหตุผลประกอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อันจะนำไปปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทตามลักษณะหน้าที่และภารกิจการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กร/หน่วยงาน ซึ่งอาจมีลักษณะเฉพาะตัวที่มีความเหมาะสม ไม่เหมือนกัน

๒. ควรมีการปรับกฎ กติกา เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการ โดยเน้นกระบวนการสร้างความเข้มแข็งให้กับราชการ ให้ทุกคนมีโอกาส ให้ทุกคนสามารถยื่นหยัดบนความถูกต้อง ได้อย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อปกป้องไม่ให้เกิดการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การตั้งสหภาพข้าราชการ เป็นต้น

๓. รูปแบบการปรับกระบวนการพิจารณาความผิด / การลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำระดับสูง ควรเน้นใช้หลักการของการถ่วงดุลอำนาจอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีดีสาธารณะเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน และส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมอย่างแท้จริง

๔. การปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรงของข้าราชการประจำระดับสูง ต้องมีการดำเนินการอย่างรวดเร็วให้ทันสถานการณ์เพราะเรื่องความผิดและการลงโทษเป็นเรื่องสำคัญยิ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงและใหญ่หลวงต่อผู้ถูกพิจารณา บางครั้งผลการพิจารณายังไม่ได้สรุปหรือแค่เริ่มต้นกระบวนการพิจารณาเท่านั้นหากแต่ผู้ถูกพิจารณากลับได้รับผลกระทบทางสังคมไปเรียบร้อยแล้ว

๕. จากการศึกษา พบว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ ของข้าราชการประจำ โดยเฉพาะระดับหัวหน้าองค์กร มีผลกระทบต่ออย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์และทิศทางขององค์กรที่สามารถสื่อต่อสาธารณะ และสร้างการยอมรับต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นการปรับ โครงสร้าง และรูปแบบเพื่อให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง โดยมีการนำมิติด้านสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามเฝ้าระวังและเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วยซึ่งถือว่าเป็นวิธีการวัดผลในเชิงประจักษ์ น่าจะช่วยทำให้ระบบการบริหารราชการแผ่นดินมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า โปร่งใส เป็นที่ยอมรับได้มากยิ่งขึ้น

๖. กว่าร้อยละ ๓๘ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับวาระของการดำรงตำแหน่งของข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ เป็นเทอม ซึ่งหากมีการพิจารณาปรับดังกล่าว ควรมีการปรับโครงสร้าง ขยายอัตรากำลัง/ตำแหน่งในระดับ ๑๐-๑๑ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารที่หมดวาระ

การบริหารแล้วไปด้วย ไม่ควรให้ต้องลดระดับ/ตำแหน่งที่ต่ำลง ซึ่งต้องเพิ่มฐานระดับ ๑๐-๑๑ ให้ใหญ่ขึ้น อาจโดยการเพิ่มช่องตำแหน่งให้สามารถเลื่อนไปอยู่ในส่วนต่างๆได้ เช่น ในส่วนวิชาการ ปฏิบัติการ หรือบริหาร เป็นต้น (ลักษณะคล้าย การดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือ คณบดี เป็นต้น)

๗. สิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ระบบราชการสร้างกลไกการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถเป็นสถาบันหลักที่เป็นที่พึ่งให้กับคนไทยทั้งประเทศในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญและผาสุกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนนั้น มิใช่เพียงการสร้างระบบในการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง หากแต่ข้าราชการต้องสร้างควมมีจิตสำนึกในความรักชาติ มีคุณธรรม ธรรมภิบาล ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ กล่าวคือ ต้องมีคุณธรรม คุณภาพ และคุณสมบัติที่ดีในตัวเองด้วย

บรรณานุกรม

หนังสือ

กิจปดี ก้องเบญจภูษ. เอกสารประกอบการสอนวิชาปรัชญาและหลักกฎหมายมหาชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๕๓

สมชาย วรกิจเกษมสกุล. การคุ้มครองตัวอย่าง. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และ สังคมศาสตร์. โครงการตำราเฉลิมพระเกียรติฉลองพระชนมพรรษา ๘๔ พรรษา. ๒๕๕๔

สุวิมล ตีรกานันท์. การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๑

ศักดิ์สิทธิ์ วัชรารัตน์. วิชาสถิติเพื่อการวิจัย. สารพัดช่างพณิชย โลก วิทยาลัย. ๒๕๕๒

เอกสารวิจัย

ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ. “กระบวนทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง
ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง”. เอกสารวิชาการส่วนบุคคล.
สำนักงานศาลปกครอง. ๒๕๕๕

เอกสารไม่ตีพิมพ์

ธนศ ส่วนชะเอม. ตัวแปรในการวิจัยและคู่มือการสร้างแบบสอบถาม. เอกสาร ไรเนียวเย็บเล่ม
(ใช้ใน โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร. “ตัวแปรในการวิจัยและการสร้าง
แบบสอบถามของสถาบันพัฒนานักวิจัยแห่งประเทศไทย”). ๒๕๕๒

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

จรวัยพร ธรณินทร์. “ปัญหาในการย้ายและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนที่เกี่ยวกับนักการเมืองและนำไปสู่การ
ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.” เข้าถึงได้จาก: www.charuaypontorranin.com , ๒๕๕๕

ภาวิณี ปุณณกันต์. “เมื่อข้าราชการต้องทำงานกับนักการเมือง” เข้าถึงได้จาก: <http://www.thaindc.org/>,
๒๕๕๕

ภาคผนวก

ผนวก ก

รายนามนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ – ๒๕๕๗

(ผู้ตอบแบบสอบถาม)

ผลจากการส่งแบบสอบถาม เรื่อง “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง ให้นักศึกษา วปอ. จำนวน ๒๘๒ คน ปรากฏว่ามีผู้ส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวนทั้งสิ้น ๑๕๑ คน (ไม่ประสงค์ออกนาม จำนวน ๙ คน) ดังรายนามดังต่อไปนี้

ลำดับ	เลขประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	๓๑๓๕	นาย	กรรณา พันธุ์เพชร	อัยการผู้เชี่ยวชาญ สำนักงานอัยการพิเศษ ฝ่ายอาคารสถานที่ และที่ดิน สำนักงานอัยการสูงสุด
๒	๓๑๘๐	พลเรือตรี	กฤษฏาภรณ์ พันธุมโพธิ	รองปลัดบัญชาทหารเรือ
๓	๓๑๘๑	พลตรี	กสิณกฤษฎ์ พงษ์เขียว	ผู้อำนวยการสำนักกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย
๔	๓๑๘๒	พันเอก	เกรียงศักดิ์ สากยะวงศ์	รองเจ้ากรมการเงินทหาร
๕	๓๑๘๕	นาวาอากาศเอก	เฉลิมชัย ศรีสายหยุด	รองเจ้ากรมยุทธการทหารอากาศ
๖	๓๑๘๓	นาวาอากาศเอก	เฉลิมวงษ์ กิรานนท์	รองผู้บังคับการทหารอากาศดอนเมือง
๗	๓๑๕๐	นางสาว	ชวนชม กิจพันธ์	นักวิเคราะห์งบประมาณเชี่ยวชาญ สำนักงบประมาณ
๘	๓๑๕๑	พลอากาศโท	ชัยณรงค์ โพธิ์น้อย	รองผู้อำนวยการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร
๙	๓๑๕๒	พลตรี	ชัยยุทธ หมั่นสายญาติ	ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพบก
๑๐	๓๑๕๓	นาย	ชาคริต จุลมนต์	ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์
๑๑	๓๑๕๔	นาย	ชาญวิทย์ ทรัพย์	รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๑๒	๓๑๕๓	นาย	ชูเกียรติ มานีนีรัตน์	ผู้อำนวยการสำนัก๑๐ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ
๑๓	๓๑๕๕	นาย	เชิดเกียรติ อัครการ	รองอธิบดีกรมองค์การระหว่างประเทศ

๑๔	๓๒๐๐	พลตรี	ณรงค์ฤทธิ์ หอมอ่อน	ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานปลัดบัญชาทหาร
๑๕	๓๒๐๒	นางสาว	ดวงใจ อัสวจินตจิตร	รองเลขาธิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ลงทุน
๑๖	๓๒๐๓	นางสาว	ดวงพร พรพิทักษ์พันธุ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญสำนักงาน ประกันสังคม
๑๗	๓๒๐๔	พันเอก	ตระกูล พุเจริญยศ	นายทหารปฏิบัติการประจำกรมแพทย์ทหารบก
๑๘	๓๒๐๕	นาย	ไทรรัตน์ ฉัตรแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ แห่งชาติ(องค์การมหาชน)
๑๙	๓๒๐๖	พลอากาศตรี	ทรงพล แจ่งสี	ผู้บังคับการศูนย์เฮลิคอปเตอร์พระราชพาหนะ
๒๐	๓๒๑๑	นาย	ธนรัตน์ ทั้งทอง	รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลอาญากรุงเทพใต้
๒๑	๓๒๑๕	พันตำรวจโท	เชียรรัตน์ วิเชียรสรรค์	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของ ราชการ
๒๒	๓๒๑๘	พันเอก	ทรงวุฒิ จิตตานนท์	รองผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ ๗
๒๓	๓๒๑๔	พันเอก	ธานี นุชฉาย	รองเสนาธิการกองทัพภาคที่ ๑
๒๔	๓๒๒๐	พลตรี	นเรนทร์ สิริภูบาล	ผู้ช่วยผู้บัญชาการสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
๒๕	๓๒๒๑	พลตรี	นาวิน สุมะโน	ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
๒๖	๓๒๒๓	นาวาเอก	บำรุงรัก สรัคคานนท์	รองเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารเรือ
๒๗	๓๒๒๔	นาย	บุญธรรม เลิศสุชีเกษม	รองผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

ลำดับ	เลข ประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
๒๘	๓๒๒๕	นาย	ประทีป เฟ็งตะโก	ผู้อำนวยการระดับสูง สำนักศิลปากรที่ ๒ สุพรรณบุรี กรมศิลปากร
๒๙	๓๒๒๖	นาย	ประพนธ์ วงษ์ท่าเรือ	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาเชื้อเพลิงชีวภาพ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
๓๐	๓๒๒๙	พันเอก	ประสิทธิ์ มหากิจ	นายทหารปฏิบัติการ ประจำกรมแพทย์ทหารบก
๓๑	๓๒๓๑	นาย	ปวัตร์ นวะมะรัตน	ผู้อำนวยการสำนักประสานงาน โครงการพื้นที่ ๓
๓๒	๓๒๓๕	นาย	พรชัย จำรูญพานิชย์กุล	รองผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน
๓๓	๓๒๓๗	นาย	พศิน โกมลวิษณุ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

๓๔	๓๒๓๘	พันเอก	พหล แก้วพรรณนา	ผู้อำนวยการกองสถิติและประเมินผล โรงเรียนเตรียมทหารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
๓๕	๓๒๓๙	พลเรือตรี	พัชระ พุ่มพิเชษฐ	เจ้ากรมยุทธการทหารเรือ
๓๖	๓๒๔๐	พลตรี	พัฒนา คุ่มเปลี่ยน	ผู้อำนวยการสำนักยุทธโยธาทหาร
๓๗	๓๒๔๑	นาย	พิทยา ไชยมงคล	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔ (ปทุมธานี-สระบุรี)
๓๘	๓๒๔๒	นาย	ภักพงษ์ ทวีพัฒน์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓๙	๓๒๔๓	พลตรี	ภาณุศิลป์ กลั่นเสนาะ	ผู้ช่วยผู้บัญชาการศูนย์รักษาความปลอดภัย
๔๐	๓๒๔๔	นาวาอากาศเอก	ภูมิใจ ชัยพันธ์	รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน
๔๑	๓๒๕๑	พลตรี	เมธี พยอมหอม	ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพบก
๔๒	๓๒๕๔	พันเอก	รณศ อินทร์ยิ้ม	รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑
๔๓	๓๒๕๖	พลตรี	วรวิทย์ วรรณะศักดิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพบก
๔๔	๓๒๕๙	พลตำรวจตรี	วันชาติ คำเครือคง	รองผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
๔๕	๓๒๖๐	พันเอก	วัลลภ จิติกุล	รองผู้บัญชาการกองพลพัฒนาที่ ๔
๔๖	๓๒๖๓	นาย	วิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข	อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
๔๗	๓๒๖๕	นาย	วิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ	อธิบดีกรมบังคับคดี
๔๘	๓๒๖๖	นาวาอากาศเอก	วีรพงษ์ นิลจินดา	รองเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ
๔๙	๓๒๖๘	นาวาอากาศเอก	ศิริพล ศิริทรัพย์	รองเจ้ากรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ
๕๐	๓๒๗๒	พลตรี	สมนึก เอนกวัฒน์	ผู้ทรงคุณวุฒิสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
๕๑	๓๒๗๔	นาวาอากาศเอก	สฤษดิ์พงษ์ วัฒนวารงกูร	รองผู้อำนวยการศูนย์ป้องกันภัยทางอากาศ
๕๒	๓๒๗๕	พันเอก	สันต์ จิตรประสงค์	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสระแก้ว
๕๓	๓๒๗๖	พันเอก	สาธิต ศรีสุวรรณ	รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๒
๕๔	๓๒๗๗	นาย	สิงคีวิเศษพจนกิจ	ผู้อำนวยการสำนักประเมินภัยคุกคามข้ามชาติ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
๕๕	๓๒๗๘	นาย	สุจินต์ ไชยชุมศักดิ์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี
๕๖	๓๒๘๑	พันเอก	สุพจน์ บุรณจารี	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกเพชรบูรณ์
๕๗	๓๒๘๒	พลเรือตรี	สุพจน์ ภูระหงษ์	หัวหน้านายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรองผู้บัญชาการทหารเรือ

ลำดับ	เลข ประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
๕๘	๗๒๘๘	พลตรี	อภิชาติ อุ่นอ่อน	นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
๕๙	๗๒๘๙	พันเอก	อรรถสิทธิ์ โชติรัตน์	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสกลนคร
๖๐	๗๒๙๓	เรือโท	กมลศักดิ์ พรหมประยูร	รองผู้อำนวยการการทำเรือแห่งประเทศไทย (สายวิศวกรรม)
๖๑	๗๒๙๘	นาย	กฤษดา ชวนะนันท์	กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ ประธานกลุ่มฯ น้ำมันปาล์ม
๖๒	๗๓๐๐	นางสาว	กล้วยไม้ เทพหัสดิน ณ อยุธยา	ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ สายธุรกิจขนาดใหญ่ ๓ ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
๖๓	๗๓๐๓	พันเอก	กิตติพงษ์ วงศ์ข้าหลวง	รองผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ กรมยุทธการทหาร
๖๔	๗๓๐๕	นาวาอากาศเอก	ไกรเลิศ เขียรนุกูล	นายทหารปฏิบัติการ ประจำกรมแพทย์ทหารอากาศ
๖๕	๗๓๐๖	นาย	จรัญ วิวัฒน์เจษฎาวุฒิ	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เจ.อาร์.ดับเบิลยู จำกัด (มหาชน)
๖๖	๗๓๐๗	นางสาว	จริยา จิราธิวัฒน์	รองกรรมการผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ บริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด
๖๗	๗๓๐๙	นาง	จิตรลดา ดิษยนันทน์	กรรมการ บริษัท กันตนา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)
๖๘	๗๓๑๑	นาย	จีรพันธ์ อัสวะธนกุล	กรรมการบริหาร สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย/ กรรมการผู้อำนวยการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ประกันภัยไทยวิวัฒน์ จำกัด (มหาชน)
๖๙	๗๓๑๔	พลตรี	ชัยชนะ นาคเกิด	ผู้บัญชาการ โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
๗๐	๗๓๑๕	นาย	ชัยวัฒน์ ทวีพิริยะ	รองประธานกลุ่มอุตสาหกรรมไม้อัด ไม้บาง และวัสดุแผ่น
๗๑	๗๓๒๐	นาง	ฐานิญา พงษ์ศิริ	ผู้อำนวยการสถานีโทรทัศน์ TNN ๒
๗๒	๗๓๒๕	นาย	เด่นชัย อัครเดชเดชาชัย	อุปนายกสมาคมจิตวิทยาความมั่นคง แห่งประเทศไทย/ประธานกรรมการ

ลำดับ	เลขประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
๕๘	๑๒๘๘	พลตรี	อภิชาติ อุ่นอ่อน	นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
๕๙	๑๒๘๙	พันเอก	อรรถสิทธิ์ โชติรัตน์	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสกลนคร
๖๐	๑๒๙๓	เรือโท	กมลศักดิ์ พรหมประยูร	รองผู้อำนวยการการทำเรือแห่งประเทศไทย (สายวิศวกรรม)
๖๑	๑๒๙๘	นาย	กฤษดา ชวนะนันท์	กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ ประธานกลุ่มฯ น้ำมันปาล์ม
				บริษัท คอมพิวเตอร์สแควร์ จำกัด
๖๓	๑๓๒๖	นาย	ศิริรัตน์ พุ่มหิรัญ	ที่ปรึกษาทางการเงิน
๖๔	๑๓๒๙	นาง	ถมทอง ตันติกิจรุ่งเรือง	ประธาน บริษัท วัฒนไพศาลเอ็นอีเนียริง จำกัด
๖๕	๑๓๓๒	นาง	ทิพย์วรรณ จักรเพ็ชร	กรรมการบริหาร/รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท อุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)
๖๖	๑๓๓๓	พลเรือตรี	ทิวา ดาราเมือง	หัวหน้านายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารเรือ
๖๗	๑๓๓๔	พลโท	ธนรัชฎ์ หิรัญบุรณะ	รองผู้อำนวยการ สำนักยุทธบริการ กรมราชองครักษ์
๖๘	๑๓๓๕	นางสาว	ธนวรรณ ศรีสุริยาพัฒน์กุล	ประธานบริหาร/กรรมการผู้จัดการ บริษัท พ. เพชรธนวรรณ จำกัด
๖๙	๑๓๓๘	นาย	ธีรชัย ชุตินันต์	กรรมการหอการค้าไทย/ประธานหอการค้าจังหวัด กาญจนบุรี/ประธานกรรมการ บริษัท เทพเมืองทอง พรีเมียมเอร์ดีเอนด์ เทรดดิ้ง จำกัด
๗๐	๑๓๔๖	นาย	นิตติ สุขเจริญ	อัยการผู้เชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการรองอัยการสูงสุด
๗๑	๑๓๕๐	นาย	ปัญญา หาญลำยวง	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรการพลศึกษา กรมพลศึกษา
๗๒	๑๓๕๑	นาง	ปานทิพย์ ศรีพิมล	รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ
๗๓	๑๓๕๓	นาวาอากาศเอก	พงษ์ศักดิ์ เกื้ออรุณ	รองเสนาธิการกรมสรรพาวุธทหารอากาศ
๗๔	๑๓๕๔	นาย	พิทักษ์ อุดมวิชัยวัฒน์	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเจรจาการค้าภูมิภาค กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ

ลำดับ	เลขประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
๕๘	๗๒๘๘	พลตรี	อภิชาติ อุ่นอ่อน	นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
๕๙	๗๒๘๙	พันเอก	อรรถสิทธิ์ โชติรัตน์	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสกลนคร
๖๐	๗๒๙๓	เรือโท	กมลศักดิ์ พรหมประยูร	รองผู้อำนวยการการทำเรือแห่งประเทศไทย (สายวิศวกรรม)
๖๑	๗๒๙๘	นาย	กฤษดา ชวนะนันท์	กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ ประธานกลุ่มฯ น้ำมันปาล์ม
๘๕	๗๓๕๖	นาง	พิมพ์ใจ ลือสสระนุกุล	ประธานกรรมการบริหาร บริษัท อีโนเว รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
๘๖	๗๓๕๘	นาย	พิศิษฐ์ ศรีประเสริฐ	สาธารณสุขนิเทศก์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๘๗	๗๓๖๐	พลตรี	รักศักดิ์ โรจน์พิมพ์พันธุ์	ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการพลเรือน สำนักนโยบายและแผนกลาโหม
๘๘	๗๓๖๒	นาย	วิเชฐ ต้นติวานิช	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน)
๘๙	๗๓๖๕	นาย	วิตวัฒน์ สุนทรขจิต	รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด
๙๐	๗๓๖๙	นาย	วิโรจน์ เจริญตรา	กรรมการผู้จัดการบริษัท ฟรีบิลท์ จำกัด (มหาชน)
๙๑	๗๓๗๐	นาวาเอก	วิศาล ปั้นทวัฏกูร	รองผู้บัญชาการโรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ
๙๒	๗๓๗๔	นาย	ศักดิ์ณรงค์ ศิริพร ณ ราชสีมา	ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
๙๓	๗๓๗๖	นาย	ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล	รองกรรมการผู้จัดการ บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)
๙๔	๗๓๗๗	นาย	สุกนิจ จัยวัฒน์	กรรมการผู้จัดการ บริษัท ประภาวสุ จำกัด
๙๕	๗๓๗๘	นาย	สมเด็จ สุสมบุรณ์	ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์การค้าระหว่างประเทศ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
๙๖	๗๓๗๙	นาย	สมนึก รงค์ทอง	รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ บริษัท วิฑูการบินแห่งประเทศไทยจำกัด

ลำดับ	เลขประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง
๕๘	๗๒๘๘	พลตรี	อภิชาติ อุ่นอ่อน	นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
๕๙	๗๒๘๙	พันเอก	อรรถสิทธิ์ โชติรัตน์	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสกลนคร
๖๐	๗๒๙๓	เรือโท	กมลศักดิ์ พรหมประยูร	รองผู้อำนวยการการทำเรือแห่งประเทศไทย (สายวิศวกรรม)
๖๑	๗๒๙๘	นาย	กฤษดา ชวนะนันท์	กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ ประธานกลุ่มฯ น้ำมันปาล์ม
๕๗	๗๓๘๓	นาย	สราวุธ เบญจกุล	รองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม และเลขาธิการสำนักอบรมศึกษากฎหมาย แห่งเนติบัณฑิตยสภา
๕๘	๗๓๘๔	พลตรี	สาโรช เขียวขจี	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอานันทมหิดล กรมแพทย์ทหารบก
๕๙	๗๓๘๖	นาวาอากาศเอก	สิทธิชัย แก้วบัวดี	รองเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารอากาศ
๑๐๐	๗๓๘๗	พันเอก	สิริจันต์สกุลณะมรรคา	นายทหารปฏิบัติการ ประจำกรมแพทย์ทหารบก
๑๐๑	๗๓๘๙	นาย	สุกฤทัย สุรบถโสภณ	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ หน่วยธุรกิจปิโตรเคมี และการกลั่น กลุ่มธุรกิจปิโตรเลียมขั้นปลาย บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
๑๐๒	๗๓๙๑	นางสาว	สุทธิลักษณ์ ระวีวรรณ	รองอธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
๑๐๓	๗๓๙๒	พลตรี	สุทัศน์ จิตต์โสภา	ผู้อำนวยการสำนักแผนและอำนวยการสื่อสาร กรมการสื่อสารทหาร
๑๐๔	๗๓๙๓	นาย	สุเทพ ธาระวาส	ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการอาวุโส บริษัท ทางยกระดับดอนเมือง จำกัด (มหาชน)
๑๐๕	๗๓๙๕	นาย	สุรพงษ์ เตชะหรวุจิตร	รองประธานสภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
๑๐๖	๗๓๙๗	พลอากาศตรี	เสนาะ พรรณพิกุล	ผู้ช่วยปลัดบัญชาทหารอากาศ
๑๐๗	๗๓๙๘	พันเอก	เสรี เทพพิทักษ์	รองเจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารบก
๑๐๘	๗๔๐๑	นาย	อนันต์ แก้วร่วมวงศ์	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ซีเอสอีอ็อกซิเจน โฟ จำกัด (มหาชน)
๑๐๙	๗๔๐๓	นาย	อภิชาติ สูดแสง	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์

ลำดับ	เลขประจำตัว	คำนำหน้า	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๕๘	๗๒๘๘	พลตรี	อภิชาติ อุ่นอ่อน	นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
๕๙	๗๒๘๙	พันเอก	อรรถสิทธิ์ โชติรัตน์	รองผู้บังคับการจังหวัดทหารบกสกลนคร
๖๐	๗๒๙๓	เรือโท	กมลศักดิ์ พรหมประยูร	รองผู้อำนวยการการทำเรือแห่งประเทศไทย (สายวิศวกรรม)
๖๑	๗๒๙๘	นาย	กฤษดา ชวนะนันท์	กรรมการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย/ ประธานกลุ่มฯ น้ำมันปาล์ม และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
๑๑๐	๗๔๐๔	พลตรี	อภิรมย์ จินตเกษกรม	ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในทหาร
๑๑๑	๗๔๐๕	นางสาว	อภิศรารวรรณ วัชรินทร์พร	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เลิศลอย เมทัลชีท จำกัด
๑๑๒	๗๔๐๗	พลเรือตรีหญิง	อรมณี บุณนาค	ผู้ทรงคุณวุฒิกองบัญชาการกองทัพไทย
๑๑๓	๗๔๐๘	นาย	อรรถพร สิงหวิชัย	รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
๑๑๔	๗๔๐๙	นาย	อลงกรณ์ ทวีรักษา	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ไทย แอ็กโกร อินเทอร์เน็ต จำกัด
๑๑๕	๗๔๑๐	พลตำรวจตรี	ชนาศักดิ์ ฤทธิเดชไพบูลย์	ผู้บังคับการประจำตำรวจภูธรภาค ๒
๑๑๖	๗๔๑๑	พลตรี	การุญ รัตนสุวรรณ	รองแม่ทัพน้อยที่ ๓
๑๑๗	๗๔๑๒	นาย	กมล บัณฑิต	นิติกรเชี่ยวชาญ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
๑๑๘	๗๔๑๓	นาง	กุสุมาลวดี ศิริโกมุท	สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
๑๑๙	๗๔๑๔	นาง	เกศรา อัสตามงคล	ผู้อำนวยการ/รองประธานกรรมการ โรงพยาบาลบางมด
๑๒๐	๗๔๑๖	พลตรี	จักรกริช จันทร์มะ	เสนาธิการกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ทหาร
๑๒๑	๗๔๒๑	นาง	ชาริตา ลีลายุทธ	ผู้อำนวยการใหญ่ ฝ่ายบัญชีบริหารและงบประมาณ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
๑๒๒	๗๔๒๔	พลตรี	จิตติภูมิ เอื้ออำนวย	ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพบก
๑๒๓	๗๔๒๖	พลโท	ถกิงกานต์ ศรีอำไพ	เจ้ากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม
๑๒๔	๗๔๒๙	พลโท	ชนสร ป้องอาณา	ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษกองบัญชาการกองทัพไทย

๑๒๕	๓๔๓๐	พลตรี	ชนะ เชียงทอง	รองเจ้ากรมยุทธบริการทหาร
๑๒๖	๓๔๓๑	นาย	ธรรมมรัชต์ รุ่งจิรโรจน์	ประธานที่ปรึกษา บริษัท โรทาเร็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
๑๒๗	๓๔๓๔	นาย	ธีรพล โดพันธานนท์	ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข
๑๒๘	๓๔๓๖	นาวาอากาศเอก	นราธิป คำระกาย	รองเจ้ากรมสารบรรณทหารอากาศ
๑๒๙	๓๔๔๑	พลเรือตรี	ปรีชา พงศ์สุวรรณ	รองเจ้ากรมยุทธบริการทหาร
๑๓๐	๓๔๔๒	นาย	พงศธร ทวีสิน	รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ กลุ่มงานพัฒนา และวิศวกรรม บริษัท ปตท.สผ. จำกัด (มหาชน)
๑๓๑	๓๔๔๔	นาง	พรพิศ เพชรเจริญ	ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
๑๓๒	๓๔๔๕	พลโท	พรรณนพ ศักดิ์วงศ์	ที่ปรึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
๑๓๓	๓๔๔๙	พลเรือตรี	ไพโรจน์ อุ่นใจ	เจ้ากรมจเรทหารเรือ
๑๓๔	๓๔๕๐	นาย	ไพศาล ชื่นจิตร	ผู้อำนวยการระดับสูง สำนักสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร
๑๓๕	๓๔๕๓	นาย	มนตรี โสคติยานุรักษ์	รองศาสตราจารย์ ระดับ ๕ สาขาเศรษฐศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
๑๓๖	๓๔๕๔	พลเรือตรี	มิ่ง อัมวิทยา	เจ้ากรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ
๑๓๗	๓๔๕๕	พลตรี	ไมตรี เตชานุบาล	เจ้ากรมสารบรรณทหารบก
๑๓๘	๓๔๕๖	นางสาว	รจนา เนตรแสงทิพย์	รองผู้อำนวยการสำนักงานสถิติแห่งชาติ
๑๓๙	๓๔๕๙	นาวาโท	วิรุฬห์ โชติบุตร	กรรมการผู้จัดการ บริษัท โชติจินดา มูเชล คอนซัลแตนท์ จำกัด
๑๔๐	๓๔๖๐	พลโท	วิระยุทธ ม่วงปิ่น	ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษกองบัญชาการกองทัพไทย
๑๔๑	๓๔๖๙	นาย	อดิศักดิ์ อยู่อินทร์	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
๑๔๒	๓๔๗๒	พลตำรวจตรี หญิง	อัญชญา ศรีทรงผล	ผู้บังคับการกองตรวจราชการ ๖ สำนักงานจเรตำรวจ

ผนวก ข

ใบปะหน้าและแบบสำรวจความคิดเห็น

สรุปสาระเบื้องต้นงานวิจัย

- เรื่อง : “ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งข้าราชการระดับสูง ที่มี การถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง”
- ประเด็นปัญหา: การใช้อำนาจและบทบาทที่ไม่เหมาะสมของนักการเมืองหรือผู้บริหารประเทศบางส่วน ที่ เข้ามาก้าวท้าวแทรกแซงระบบ/กลไก และแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น การแทรกแซง กระบวนการพิจารณาคำแห่ง /เลื่อนขั้น เป็นต้น
- ผลกระทบ:
 - ข้าราชการที่ประพฤติดีปฏิบัติชอบถูกต้องเหมาะสม (แต่ไม่ถูกใจนักการเมือง) มักจะไม่ได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุน / ทำให้เสียขวัญกำลังใจ / ขาดผู้มีความสามารถเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการถดถอย / ประชาชนเสื่อมศรัทธาฯลฯ ซึ่งจะนำไปให้ การพัฒนาประเทศถดถอยลง
 - อาจเกิดกระบวนการเลียนแบบลักษณะการบริหารเช่นนี้ ไปสู่วงการหรือสังคมอื่นๆของประเทศ โดยเข้าใจว่า เป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความความสำเร็จได้
- ความจำเป็น : การทำงานของส่วนราชการทุกภาคส่วนทั้งระบบ หากมีความเข้มแข็ง มั่นคง สามารถ ดำเนินการได้อย่างมีธรรมาภิบาลถูกต้องและเหมาะสมแล้ว ย่อมสร้างความยั่งยืนให้กับการพัฒนาประเทศ และสามารถเป็นฟันเฟืองหลักในการยื่นหยัดให้เกิดการขับเคลื่อนบริหารประเทศไปได้ ไม่ว่าจะเกิด สถานการณ์วิกฤติกระทบสถาบันใดๆในประเทศก็ตาม เช่น การเมือง เป็นต้น
- หลักการแก้ไข: “ให้นักการเมืองและข้าราชการมีการถ่วงดุลการใช้อำนาจซึ่งกันและกันได้อย่างเหมาะสม”
- แนวคิดหลักในงานวิจัย

- เน้นที่ตัวข้าราชการ เพราะถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน
- สองส่วนหลักที่มีผลต่อพฤติกรรมหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ก็คือ ก) การพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น และ ข) การพิจารณาความผิด / การลงโทษ
- สร้างระบบการถ่วงดุลอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง ในทั้งสองส่วนหลักดังกล่าว (พิจารณาตำแหน่งฯและความผิดฯ) ทั้งนี้ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาตามน้ำหนักความสำคัญ เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และสร้างการยอมรับโดยองค์กรรวมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอกระบวนการทัศน์ใหม่ใน 2 เรื่อง (2 Models) ดังนี้

ModelI: กระบวนการในการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น โดยมีองค์ประกอบของผู้พิจารณา คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการในสังกัดคน ในหลายระดับ

ModelIII : กระบวนการในการพิจารณาความผิด / การลงโทษ โดยมีองค์ประกอบของผู้พิจารณา คือ ฝ่ายตุลาการ และฝ่ายข้าราชการนอกสังกัดคน สื่อมวลชน และนักวิชาการ
อนึ่ง ควรมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน กล่าวคือ

ก) “ฝ่ายข้าราชการ” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “แผนปฏิบัติการ”

ข) “ฝ่ายการเมือง” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “นโยบาย” โดยทำหน้าที่เพียงติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย

ตั้งข้อสังเกตในกระบวนการทำงาน ประสิทธิภาพของผลงาน และนำเสนอต่อฝ่ายตรวจสอบ แต่ต้องไม่มีส่วนในการสั่งการ หรือสั่งลงโทษ

ค) “ฝ่ายตุลาการ”(ของระบบ)(ModelIII ที่ผู้วิจัยนำเสนอ) ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “การตรวจสอบ” รวมทั้งกระบวนการในการพิจารณาต่างๆ เช่น การสั่งลงโทษ เป็นต้น โดยต้องเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

คำอธิบายแบบสอบถาม

ตอนที่ ๑-ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒- ModelII :การพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนชั้น ของข้าราชการพลเรือน

รูปแบบใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งฯ (ModelII) ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ผู้มีสิทธิ พิจารณาให้ คะแนน	ระดับ ๑๐ – ๑๑ *		ระดับ ๑ – ๕	
	สัดส่วน(%) คะแนน	เหตุผล	สัดส่วน(%) คะแนน	เหตุผล
๑.รัฐมนตรี ว่า การ/รัฐมนตรี ช่วยว่าการ	๔๐%	ต้องมีการติดตามการ ดำเนินการตามนโยบาย ซึ่ง ต้องอาศัยการประสานงานกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ข้าราชการประจำต้น สังกัด
๒.ข้าราชการ ประจำในสังกัด	ผู้บังคับบัญชา ในสังกัด	เป็นการประเมิน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมีส่วน ร่วมและการยอมรับใน องค์กร	๖๐%	เป็นการประเมิน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมและการ ยอมรับในองค์กร รวมทั้งสร้างความเป็น ธรรมอย่างแท้จริง
-บังคับบัญชา	มี ๓๐% ไม่มี ๓๐%			
-ผู้ร่วมงาน	๑๕% ๓๐%			
-ลูกน้อง	๑๕% ๓๐%			

หมายเหตุ : *การดำรงตำแหน่งของปลัดกระทรวง(ระดับ ๑๑) หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กร(อาจเป็นระดับ ๑๐) ควรมีวาระเป็นเทอม
วาระละ ๓ ปี หรือ ๔ ปี เป็นต้น

ขอความกรุณาท่านทำแบบสอบถามในตอนที่ ๒นี้ เพื่อจะรวบรวมความเห็นของท่านใน ๑ประเด็น ดังนี้

ข้อ๒.๑สอบถามในประเด็น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาตำแหน่ง / การ
เลื่อนชั้น ของข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒.๒ขอความเห็นของท่านต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว(ModelII) สำหรับข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ใน
แง่ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ข) (%)น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควร ได้รับและ ค)
รูปแบบ/ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง(วาระ)ของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๑๐และ ๑๑

- ข้อ ๒.๓ขอความเห็นของท่านต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว(ModelII) สำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ ๑-๙ในแง่ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ข) สัดส่วนและน้ำหนัก (%) ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ
- ข้อ ๒.๔ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

ตอนที่ ๓- ModelIII :การพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการพลเรือน

- รูปแบบใหม่ในการพิจารณาความผิดฯ (ModelIII) ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ผู้มีสิทธิพิจารณาให้คะแนน	สัดส่วน(%) คะแนนในการพิจารณา	เหตุผล
๑.รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการ(ฝ่ายการเมือง)	-	เป็นผู้นำเสนอความผิดของการปฏิบัติงานของข้าราชการ (รมต.ทำหน้าที่ติดตามงานแต่ไม่ควร เป็นผู้สั่งลงโทษโดยตรง)
๒.ข้าราชการประจำในสังกัด	๑๕%	เน้นเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
๓.ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒิ นอกสังกัด - ตุลาการ - อัยการ - สื่อ - นักวิชาการ - ข้าราชการอื่น (นอกสังกัด)	๒๐ % ๒๐% ๑๕ % ๑๕ % ๑๕ %	ใช้วิธีนำเรื่องเข้า กพค.ตามระบบโดยให้ตุลาการตรวจสอบผ่านคณะกรรมการที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มขึ้น เพื่อความโปร่งใสเป็นธรรม โดย กพค. อาจแบ่งเป็น ๕ คณะละ ๔ กระทรวง(ทั้งหมดมี ๒๐ กระทรวง) แต่ละคณะต้องมีผู้แทนกระทรวงนอกสังกัด (ที่ไม่ใช่ผู้แทนตรวจสอบในกระทรวงต้นสังกัดตน)

- ขอความกรุณาท่านทำแบบสอบถามในตอนนี้นี้ เพื่อจะรวบรวมความเห็นของท่านใน ๓ประเด็น ดังนี้
- ข้อ ๓.๑สอบถามในประเด็น ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการปรับปรุงรูปแบบในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ
- ข้อ ๓.๒ขอความเห็นของท่านต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว(ModelIII) ในแง่ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ข) (%)น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ
- ข้อ ๓.๓ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

แบบสำรวจความคิดเห็น

เรื่อง“กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาดำเนนงข้าราชการระดับสูง

ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักรการเมือง”

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่อง□ที่ตรงข้อมูลและความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ ๑.ชาย ๒. หญิง

๒. อายุ.....ปี

๓. ระดับการศึกษาสูงสุด

๑.ต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ปริญญาตรี

๓.ปริญญาโท

๔. ปริญญาเอก

๔. อาชีพ

ข้าราชการทหาร: ประจำ กระทบวงกลาโหม กองทัพบก กองทัพอากาศ

ข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการพลเรือน

สนง.นายกรัฐมนตรี,กระทรวงต่างประเทศ,กระทรวงมหาดไทย (ด้านความสัมพันธ์)

ศาล,อัยการ (ด้านกระบวนการยุติธรรม)

ก.การคลัง,ก.พาณิชย์, ก.อุตสาหกรรม,ก.เกษตรและสหกรณ์,แบงค์ชาติ(ด้านเศรษฐกิจ)

กระทรวงพัฒนาสังคมฯ,กระทรวงแรงงาน ,กระทรวงสาธารณสุข ,ก.ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (ด้านสังคม)

กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา ,กระทรวงวัฒนธรรม (ด้านศิลปวัฒนธรรม)

ก.คมนาคม , ก.เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,ก.พลังงาน (โครงสร้างพื้นฐานและข่าวสาร)

กระทรวงวิทย์-เทคโนโลยีฯ , กระทรวงศึกษาธิการ (วิทยาศาสตร์และการศึกษา)

รัฐวิสาหกิจ

ส่วนราชการอิสระ:สตง., กสทช., สนง.กปร.,สนง.ป.ป.ท,กทม.,สนง.เลขาธิการ กร.

เอกชน

สมาคม ,ธนาคารไทย,กองทุน

สภาอุตสาหกรรม, สภาหอการค้า,สภาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวฯ

บุคคลทั่วไป

อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ ๒ : ModelI- การพิจารณาดำเนินงาน / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ

๒.๑ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการปรับโครงสร้าง – รูปแบบพิจารณาดำเนินงาน/การเลื่อนขั้น ข้าราชการประจำ โดยให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง

เห็นด้วย (กรุณาทำข้อ ๒.๒ ,๒.๓)

ไม่เห็นด้วย (กรุณาข้ามไปทำ ตอนที่ ๓)



๒.๒ การพิจารณาดำเนินงาน/การเลื่อนขั้นข้าราชการพลเรือนระดับ ๑๐ – ๑๑

ข้อ ๒.๒.๑ และ ๒.๒.๒ ในประเด็น... ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรจะเป็นใครบ้าง ?


และ ข) (%) น้ำหนัก/สัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ

ข้อ ๒.๒.๓ ในประเด็นวาระและรูปแบบวาระการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ ๑๐ – ๑๑

องค์ประกอบผู้ที่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณาดำเนินงาน ระดับ ๑๐ – ๑๑	ก) ความเหมาะสม (✓)ที่จะเป็นผู้พิจารณาดำเนินงาน			ข) (%) น้ำหนัก/สัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ		
	ตามที่ปรากฏในปัจจุบัน	ตาม ModelI ที่ผู้เขียนได้นำเสนอ	ตามความเห็นของผู้เขียน	ตามที่ปรากฏในปัจจุบัน	ตาม ModelI ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ	ตามความเห็นของผู้เขียน
๒.๒.๑ ข้าราชการประจำในสังกัดกรณีผู้บังคับบัญชา						
-รมต./รมช. และนักการเมือง	✓	✓		เกือบ ๑๐๐%	๔๐%	
-บังคับบัญชา		✓			๓๐%	
-ผู้ร่วมงาน		✓			๑๕%	
-ลูกน้อง		✓			๑๕%	
-อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร (โปรดระบุ)						
-						
-						
รวม					๑๐๐ %	

องค์ประกอบผู้ที่ควรเป็น ผู้ร่วมพิจารณาดำเนิน ระดับ ๑๐ – ๑๑	ก) ความเหมาะสม (✓)ที่จะเป็นผู้พิจารณา ตำแหน่ง			ข) (%) น้ำหนักสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ		
	ตามที่ ปรากฏ ในปัจจุบัน	ตาม ModelI ที่ผู้เขียนได้ นำเสนอ	ตาม ความเห็น 	ตามที่ปรากฏ ในปัจจุบัน	ตาม ModelI ที่ผู้วิจัยได้ นำเสนอ	ตาม ความเห็น 
๒.๒.๒ ข้าราชการประจำในสังกัดกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา(เช่น ปลัดกระทรวงเป็นต้น)						
-รมต./รมช. และนักการเมือง	✓	✓		เกือบ ๑๐๐%	๕๐%	
-ผู้ร่วมงาน		✓			๓๐%	
-ลูกน้อง		✓			๓๐%	
-อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร (โปรด ระบุ) - -						
รวม					๑๐๐ %	

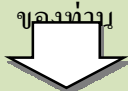
๒.๒.๓ วาระการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ระดับ ๑๐ – ๑๑

วาระการดำรงตำแหน่ง ข้าราชการระดับ ๑๐ – ๑๑	จากข้อมูลที่ปรากฏว่าได้ปฏิบัติ เป็นส่วนใหญ่ในปัจจุบัน	ตามที่ผู้วิจัย ได้นำเสนอ	ตามความเห็นของท่าน 
ปลัดกระทรวง(ระดับ ๑๑)หรือผู้บริหาร สูงสุดขององค์กร(อาจเป็นระดับ ๑๐)	ดำรงตำแหน่ง จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง	วาระเป็นเทอม เทอมละ ๓ ปี หรือ ๔ ปี	

๒.๓ การพิจารณาดำเน่ง/การเลื่อนขึ้นข้าราชการพลเรือน ระดับ ๑ – ๕

ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรจะเป็นใครบ้าง?

ข) (%) นำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ

องค์ประกอบผู้ที่ควร เป็น ผู้ร่วมพิจารณาดำเน่ง ระดับ ๑-๕	ก) ความเหมาะสม (✓) ที่จะเป็นผู้พิจารณาดำเน่ง			ข) (%) นำหนัก/สัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควร ได้รับ		
	ตามที่ปรากฏ ในปัจจุบัน	ตาม Model ที่ผู้เขียนได้ นำเสนอ	ตามความเห็น ของผู้เขียน 	ตามที่ปรากฏ ในปัจจุบัน	ตาม Model ที่ผู้เขียนได้ นำเสนอ	ตาม ความเห็น ของผู้เขียน 
<input type="checkbox"/> นักการเมือง						
-รมต./รมช. และ นักการเมือง อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร (ระบุ) - -	มีการ แทรกแซง ขึ้นอยู่กับ ความสำคัญ ของตำแหน่ง			ปรากฏว่ามี การแทรกแซง แต่ ไม่ชัดเจนใน สัดส่วน		
<input type="checkbox"/> ข้าราชการประจำในสังกัด	<input type="checkbox"/>					
-บังคับบัญชา	มีการ แทรกแซง ขึ้นอยู่กับ ความใกล้ชิด	✓			๖๐%	
-ผู้ร่วมงาน		✓			๒๐%	
-ลูกน้อง		✓		๒๐%		
-อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร (ระบุ) - -						
รวม					๑๐๐ %	

๒.๔ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเน่งข้าราชการระดับสูง และระดับอื่นๆ

.....

.....

ตอนที่ ๓ : ModelIII- การพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการพลเรือน

๓.๑ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการปรับรูปแบบในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรงข้าราชการพลเรือน โดยให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการประจำ นักการเมือง ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด

- เห็นด้วย (กรุณาทำข้อ ๓.๒,๓.๓) ไม่เห็นด้วย

๓.๒ การพิจารณาการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ

ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรจะเป็นใครบ้าง (%) (น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ

องค์ประกอบผู้ที่ควรเป็น ผู้ร่วมพิจารณาความผิด/ การลงโทษ	ก) ความเหมาะสม (✓)ที่จะเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ			ข) (%) น้ำหนักสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ		
	ตามที่ปรากฏ ในปัจจุบัน	ตาม ModelIII ที่ผู้เขียนได้นำเสนอ	ตามความเห็น ของท่าน	ตามที่ปรากฏ ในปัจจุบัน	ตาม ModelIII ที่ผู้เขียนได้นำเสนอ	ตามความเห็น ของท่าน
<input type="checkbox"/> นักการเมือง	↓			↓		
-รมต./รมช. และนักการเมือง อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร(ระบุ) -		ทำหน้าที่เป็นฝ่าย ติดตาม ตั้งข้อสังเกต และนำเสนอต่อฝ่าย ตรวจสอบ ไม่ควร เป็นผู้ร่วมพิจารณา			ทำหน้าที่เป็นฝ่าย ติดตาม ตั้งข้อสังเกต และนำเสนอต่อฝ่าย ตรวจสอบ ไม่ควร เป็นผู้ร่วมพิจารณา	
<input type="checkbox"/> ข้าราชการประจำในสังกัด						
-ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานลูกน้อง -อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร (ระบุ) -		✓			๑๕%	
<input type="checkbox"/> ฝ่ายตุลาการและ ผู้ทรงคุณวุฒิ นอกสังกัด						
- ตุลาการ		✓			๒๐ %	
- อัยการ		✓			๒๐%	
- สื่อ		✓			๑๕ %	
- นักวิชาการ		✓			๑๕ %	
- ข้าราชการอื่น (นอกสังกัด)		✓			๑๕ %	
-อื่นๆที่ท่านเห็นสมควร (ระบุ) -						
รวม					๑๐๐ %	

๓.๓ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการ
ประจำระดับสูง

.....

.....

.....

ผนวก ก

ผลสรุปแบบสอบถาม

ผลจากการส่งแบบสอบถามเรื่อง “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งและลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ให้นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ จำนวน ๒๘๗ คน ปรากฏว่า มีผู้ส่งแบบสอบถามกลับมาจำนวน ๒๕๒ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๘๗.๖๒%

ผู้วิจัยจะสรุปผลแบบสอบถามในรูปแบบตาราง ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๒.๒ จำนวนและร้อยละ ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ จำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	๒๓๐	๘๖.๐๘
เพศหญิง	๒๒	๘.๖๒
รวม	๒๕๒	๑๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน ๒๓๐ คน หรือจำนวนร้อยละ ๘๖.๐๘ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘.๖๒ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน จำนวน ๒๕๒ คน

ตารางที่ ๒.๒ จำนวนและร้อยละ ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ
๔๕	๒	๐.๖๖
๔๖	๒	๐.๖๖
๔๗	๒	๐.๖๖
๔๘	๒	๐.๖๖
๔๙	๗	๒.๓๓
๕๐	๕	๑.๖๖
๕๑	๖	๒.๓๓
๕๒	๒๕	๙.๖๖
๕๓	๒๕	๙.๖๖
๕๔	๒๒	๘.๓๓
๕๕	๔๗	๑๘.๘๕
๕๖	๒๗	๑๐.๓๗
๕๗	๒๗	๑๐.๓๗
๕๘	๒	๐.๖๖
๕๙	๒	๐.๖๖
ไม่ตอบ	๒	๐.๖๖
รวม	๒๕๒	๑๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีอายุ ๕๕ ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๑๘.๘๕ อายุ ๕๓ ปี จำนวนร้อยละ ๑๐.๓๗ อายุ ๕๒ ปี จำนวนร้อยละ ๙.๖๖ อายุ ๕๖ -๕๗ ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๑๐.๓๗ อายุระหว่าง ๔๗-๕๒ ปี เท่ากับจำนวนร้อยละ ๘.๓๓, ๙.๖๖, ๑๐.๓๗ และ ๑๐.๓๗ ส่วนอายุระหว่าง ๔๕-๔๖ และ ๕๙ ปี มีเพียงร้อยละ ๐.๖๖ เท่านั้น จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน จำนวน ๒๕๒ คน

ตารางที่ ๒.๓ จำนวนและร้อยละ ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ จำแนกระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	๐	๐.๐๐
ปริญญาตรี	๔๒	๒๗.๒๕
ปริญญาโท	๕๓	๖๒.๕๕
ปริญญาเอก	๒๖	๒๐.๖๐
ไม่ตอบ	๒	๐.๖๖
รวม	๒๕๒	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากมีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน ๕๓ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๖๒.๕๕ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๔๒ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๒๗.๒๕ และระดับปริญญาเอก จำนวน ๒๖ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๒๐.๖๐ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๒.๔ จำนวนและร้อยละ ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการทหาร	๖๕	๔๓.๐๕
ข้าราชการตำรวจ	๔	๒.๖๕
ข้าราชการพลเรือน	๔๒	๒๗.๒๕
รัฐวิสาหกิจ	๖	๓.๕๗
ส่วนราชการอิสระ	๔	๒.๖๕
เอกชน	๒๘	๒๘.๕๔
อื่นๆ	๒	๒.๓๒
ไม่ตอบ	๒	๐.๖๖
รวม	๒๕๒	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากจะมีอาชีพเป็นข้าราชการทหาร จำนวน ๖๕ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๔๓.๐๕ ข้าราชการพลเรือน จำนวน ๔๒ คนหรือจำนวนร้อยละ ๒๖.๒๕ องค์กรเอกชน จำนวน ๒๘ คน จำนวนร้อยละ ๒๘.๕๔ รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖ คน จำนวนร้อยละ ๓.๘๖ ข้าราชการ ตำรวจและส่วนราชการอิสระ จำนวนเท่ากัน คือ ๔ คนหรือ จำนวนร้อยละ ๒.๖๕ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๒.๕ จำนวนและร้อยละ ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
กลาโหม	๘	๕.๘๖
กองทัพบก	๒๒	๒๔.๕๗
กองทัพเรือ	๒๒	๓.๒๘
กองทัพอากาศ	๒๒	๓.๘๕
ก.บัญชาการกองทัพไทย	๒๐	๖.๖๒
ความสัมพันธ์	๒๒	๓.๒๘
ยุติธรรม	๘	๕.๓๐
เศรษฐกิจ	๘	๕.๓๐
สังคม	๕	๓.๓๒
ศิลปวัฒนธรรม	๒	๐.๖๖
โครงสร้างพื้นฐานข้อมูลข่าวสาร	๓	๒.๘๕
วิทยาศาสตร์ การศึกษา	๓	๒.๘๕
สมาคม/ ธนาคาร/กองทุน	๒	๐.๖๖
สุขภาพฯ	๘	๕.๓๐
บุคคลทั่วไป	๒๓	๘.๖๒
นักการเมือง	๒	๒.๓๒
ไม่ระบุ	๒๔	๒๕.๘๕
รวม	๒๕๒	๑๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากจะมีอาชีพเป็นข้าราชการทหาร ประจำกองทัพบก จำนวน ๒๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๔.๕๙ ประจำกองทัพอากาศ ๒๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๕.๕๕ ประจำกองทัพเรือ ๒๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๕.๕๕ ประจำกองบัญชาการกองทัพไทย ๒๐ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๓.๖๖ ประจำกระทรวงกลาโหม ๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๕.๘๖

ข้าราชการพลเรือน ที่เกี่ยวข้องกับ ด้านความสัมพันธ์^๑ จำนวน ๒๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๕.๕๕ เกี่ยวข้องกับด้านยุติธรรม^๒และด้านเศรษฐกิจ^๓ จำนวนเท่ากัน คือ ๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๕.๘๖ ด้านสังคม^๔ จำนวน ๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๕.๘๖ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและข้อมูลข่าวสาร^๕ ด้านวิทยาศาสตร์และการศึกษา^๖ จำนวนเท่ากัน คือ จำนวน ๑ คน หรือจำนวนร้อยละ ๑.๑๙ และด้านศิลปวัฒนธรรม^๗ จำนวน ๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒.๓๘

หน่วยงานองค์เอกชน ประเภท บุคคลทั่วไป จำนวน ๒๑ คน จำนวนร้อยละ ๒๕.๕๕ ภาครัฐสาธารณสุข จำนวน ๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙.๘๐ สมาคม ชนาคกรกองทุน จำนวน ๒ คน จำนวนร้อยละ ๒.๓๘

นักการเมือง จำนวน ๒ คน จำนวนร้อยละ ๒.๓๘

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

^๑ สอน.นายกรัฐมนตรี ,กระทรวงต่างประเทศ,กระทรวงมหาดไทย

^๒ ศาล , อัยการ

^๓ ก.การคลัง, ก.พาณิชย์, ก.อุตสาหกรรม, ก.เกษตรและสหกรณ์ ,แบงก์ชาติ

^๔ กระทรวงพัฒนาสังคมฯ, กระทรวงแรงงาน ,กระทรวงสาธารณสุข ,ก.ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

^๕ ก.คมนาคม , ก.เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, ก.พลังงาน

^๖ กระทรวงวิทย์-เทคโนโลยีฯ, กระทรวงศึกษาธิการ

^๗ กระทรวงท่องเที่ยวและกีฬา , กระทรวงวัฒนธรรม

ตอนที่ ๒ - Model I : การพิจารณาดำเนินการ / การเลื่อนชั้น ของข้าราชการประจำ

ตารางที่ ๒.๒ ความเห็นต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว (Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๒๐-๒๒

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	๒๓๖	๕๐.๐๓
ไม่เห็นด้วย	๒๕	๕.๕๓
รวม	๒๕๒	๒๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาดำเนินการ / การเลื่อนชั้น ของข้าราชการประจำ (Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๒๐-๒๒ เห็นด้วย จำนวน ๒๓๖ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕๐.๐๓ มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียง ๒๕ คน หรือจำนวนร้อยละ ๕.๕๓ เท่านั้น จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ ๒.๒ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? กรณีข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา

ผู้ร่วมพิจารณา	จำนวน		รวม	ร้อยละ	
	ควร	ไม่ควร		ควร	ไม่ควร
นักการเมือง	๒๒๕	๒๕	๒๓๖	๘๗.๕๐	๒๒.๓๐
ผู้บังคับบัญชา	๒๓๒	๔	๒๓๕	๙๗.๐๔	๒.๕๖
ผู้ร่วมงาน	๒๒๒	๒๓	๒๓๕	๙๐.๓๓	๙.๖๓
ลูกน้อง	๒๐๔	๓๒	๒๓๕	๘๗.๐๔	๒๒.๕๖

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาดำเนินการ / การเลื่อนชั้น ของข้าราชการประจำ ระดับ ๒๐-๒๒ กรณีข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา ดังนี้

นักการเมือง

ความคิดเห็นของ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๒๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๗.๕๐ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๓๐ จาก ผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ข้าราชการประจำในสังกัด (มีผู้บังคับบัญชา)

ความคิดเห็นของ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า

ผู้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕๗.๐๔ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒.๕๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕๐.๓๗ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕.๖๓ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ลูกน้อง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๗.๐๔ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๙๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ตารางที่ ๒.๒.๒ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? กรณีข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา

ผู้ร่วมพิจารณา	จำนวน		รวม	ร้อยละ	
	ควร	ไม่ควร		ควร	ไม่ควร
นักการเมือง	๒๐๔	๓๒	๒๓๖	๗๖.๔๗	๒๓.๕๓
ผู้ร่วมงาน	๒๐๕	๒๗	๒๓๒	๘๐.๒๕	๒๙.๗๕
ลูกน้อง	๒๐๔	๓๒	๒๓๕	๗๗.๐๔	๒๒.๙๖

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมในการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ ระดับ ๒๐-๒๒ กรณีข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา ดังนี้

นักการเมือง

ความคิดเห็นของ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๖.๔๗ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๓.๕๓ จาก ผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ข้าราชการประจำในสังกัด (ไม่มีผู้บังคับบัญชา)

ความคิดเห็นของ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า เห็นด้วยว่า

ผู้ร่วมงาน ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๐.๒๕ ไม่ควรเป็นร่วมผู้พิจารณา จำนวน ๒๗ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๕.๘๕ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ลูกน้อง ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๗๗.๐๔ ไม่ควรเป็นร่วมผู้พิจารณา จำนวน ๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๙๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ตารางที่ ๒.๒.๒ ข) (%) นำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ :ข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา

นักการเมือง

รมต/รมช/นักการเมือง(%)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๘	๒๓.๓๓
๒๐	๒	๐.๓๔
๒๕	๒	๐.๓๔
๒๐	๒๒	๘.๒๕
๒๕	๒	๒.๔๘
๒๗	๒	๒.๔๘
๓๐	๒๒	๒๖.๓๐
๓๕	๓	๒.๒๒
๔๐	๕๕	๔๐.๓๔
๕๐	๒๒	๘.๘๘
๖๐	๓	๒.๒๒
๘๐	๒	๐.๓๔
๙๐	๒	๐.๓๔
๒๐๐	๒	๒.๔๘
อื่นๆ	๒	๐.๓๔
รวม	๒๓๕	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) นำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ : ข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งนำหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๕๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๐ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา จำนวน ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา(%)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๕	๓.๓๐
๒๐	๒	๒.๔๘
๒๕	๒	๐.๓๔
๒๐	๒๔	๒๐.๓๓
๒๕	๔	๒.๕๖
๒๘	๒	๐.๓๔
๒๙	๒	๐.๓๔
๓๐	๕๒	๓๘.๕๒
๓๕	๕	๓.๓๐
๔๐	๒๔	๒๓.๓๘
๕๐	๒๒	๘.๘๙
๖๐	๙	๖.๖๓
๗๐	๒	๐.๓๔
๘๐	๒	๐.๓๔
๒๐๐	๓	๒.๒๒
รวม	๒๓๕	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนัก หรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือ สัดส่วน ของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๕๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕๒ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ผู้ร่วมงาน

ผู้ร่วมงาน(%)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๗	๒๒.๕๕
๒๐	๒๐	๒๔.๖๒
๒๕	๔๒	๓๐.๓๗
๒๐	๔๒	๓๐.๓๗
๒๕	๖	๔.๔๔
๓๐	๖	๔.๔๔
๔๐	๔	๒.๙๖
รวม	๒๓๕	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนัก หรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือ สัดส่วน ของผู้ร่วมงาน ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๒๕จำนวน ๔๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๔๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๐.๓๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๒ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๒๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๕ ของผู้ที่เห็น

ด้วย

ลูกน้อง

ลูกน้อง(%)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๓๒	๒๓.๓๐
๕	๒	๒.๔๘
๒๐	๓๘	๒๘.๒๕
๒๕	๓๘	๒๘.๒๕
๒๐	๒๘	๒๓.๓๓
๒๕	๕	๓.๓๐
๓๐	๒	๐.๖๔
๕๐	๒	๐.๖๔
รวม	๒๓๕	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนัก หรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีมีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือ สัดส่วน ของลูกน้องในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๓๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๓๘คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๓๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๐ ของผู้ที่เห็น

ด้วย

ตารางที่ ๒.๒.๓ ข) (%) ผู้นำนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ :ข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา
นักการเมือง

นักการเมือง	จำนวน	ร้อยละ
๐	๓๖	๒๖.๖๗
๒๐	๒	๐.๗๔
๒๐	๘	๕.๕๗
๒๗	๒	๒.๔๘
๓๐	๒๘	๒๓.๓๓
๓๕	๒	๐.๗๔
๔๐	๕๕	๔๐.๗๔
๕๐	๘	๕.๕๗
๖๐	๓	๒.๒๒
๗๐	๒	๐.๗๔
๘๐	๒	๐.๗๔
๒๐๐	๒	๐.๗๔
รวม	๒๓๕	๒๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) ผู้นำนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๕๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา จำนวน ๓๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ผู้ร่วมงาน

ผู้ร่วมงาน	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๘	๒๐.๕๕
๒๐	๓	๒.๒๒
๒๐	๒๒	๘.๘๒
๒๕	๔	๒.๙๔
๓๐	๔๔	๓๒.๓๕
๓๕	๒๐	๑๔.๘๕
๔๐	๒๒	๑๖.๒๘
๔๕	๒	๑.๕๔
๕๐	๓	๒.๒๒
๖๐	๒	๑.๕๔
๗๐	๔	๒.๙๔
๘๐	๒	๑.๕๔
๙๐	๒	๑.๕๔
๑๐๐	๒	๑.๕๔
รวม	๑๓๖	๑๐๐.๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนัก หรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือ สัดส่วน ของผู้ร่วมงาน ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๔๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๕ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๔๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

ลูกน้อง

ลูกน้อง	จำนวน	ร้อยละ
๐	๓๖	๒๖.๔๗
๒๐	๒	๒.๔๗
๒๕	๓	๒.๒๒
๒๐	๒๒	๒๕.๔๔
๒๕	๗	๕.๒๕
๓๐	๕๒	๓๘.๒๔
๓๕	๔	๒.๙๔
๔๐	๒๐	๗.๓๕
รวม	๒๓๕	๙๙.๒๖

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%) น้ำหนัก หรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ: ข้าราชการประจำกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา ซึ่งน้ำหนักหรือ สัดส่วน ของลูกน้อง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๕๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘.๒๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๓๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๖.๔๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ตารางที่ ๒.๒.๔ รูปแบบ/ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๒๐ และ ๒๒

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	๒๒๘	๙๘.๒๕
ไม่เห็นด้วย	๓๓	๒๒.๘๕
รวม	๒๕๒	๒๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงรูปแบบ ของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๒๐ และ ๒๒ โดยเห็นด้วยจำนวน ๒๒๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙๘.๒๕ มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียง ๓๓ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๒.๘๕ เท่านั้น จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

วาระเป็นเทอม เทอมละ	จำนวน	ร้อยละ
๒ ปี	๒	๐.๘๕
๒ ปี	๒๒	๘.๓๒
๓ ปี	๓๐	๒๕.๔๒
๒ หรือ ๓ ปี	๒๓	๒๒.๐๒
๔ปี	๒๕	๒๒.๒๘
๓หรือ ๔ ปี	๓๕	๒๘.๖๖
ไม่เสนอความเห็น	๓	๒.๕๔
รวม	๒๒๘	๒๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ให้ความเห็นต่อระยะเวลา ของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๒๐ และ ๒๒ ดังนี้

วาระเป็นเทอม เทอมละ ๓ หรือ ๔ ปี จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๘.๖๖ ของผู้ที่เห็นด้วย

วาระเป็นเทอม เทอมละ ๓ ปี จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๕.๔๒ ของผู้ที่เห็นด้วย

วาระเป็นเทอม เทอมละ ๔ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๒.๒๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

วาระเป็นเทอม เทอมละ ๒ หรือ ๓ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒๒.๐๒ ของผู้ที่เห็นด้วย

วาระเป็นเทอม เทอมละ ๒ ปี จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๘.๓๒ ของผู้ที่เห็นด้วย

วาระเป็นเทอม เทอมละ ๒ ปี จำนวน ๒ คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ ๐.๘๕ ของผู้ที่เห็นด้วย
 ตารางที่ ๒.๒.๕ ความเห็นของท่านต่อการปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว(Model I) สำหรับข้าราชการ
 ระดับ ๒-๕

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	๒๓๕	๘๕.๔๐
ไม่เห็นด้วย	๒๖	๒๐.๖๐
รวม	๒๕๒	๑๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเห็นด้วยต่อการ
 ปรับปรุงรูปแบบ การพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ(Model I) สำหรับ
 ข้าราชการระดับ ๒-๕เห็นด้วย จำนวน ๒๓๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๕.๔๐ มีผู้ไม่เห็นด้วยเพียง
 ๒๖ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๐.๖๐ เท่านั้น จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
 ตารางที่ ๒.๒.๖ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ในการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของ
 ข้าราชการประจำ(Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๒-๕

ผู้ร่วมพิจารณา	จำนวน		รวม	ร้อยละ	
	ไม่ควร	ควร		ไม่ควร	ควร
รมต/รมช/ นักการเมือง	๒๓๐	๕	๒๓๕	๙๖.๓๐	๓.๗๐
	ควร	ไม่ควร		ควร	ไม่ควร
ผู้บังคับบัญชา	๒๓๒	๓	๒๓๕	๙๘.๗๖	๑.๒๔
ผู้ร่วมงาน	๒๒๒	๒๓	๒๓๕	๙๔.๔๗	๕.๕๓
ลูกน้อง	๒๐๔	๓๒	๒๓๕	๘๖.๗๖	๑๓.๒๔

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมใน การพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ ระดับ ๒-๕

นักการเมือง ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๓๐ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕๖.๓๐ และควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓.๓๐ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕๓.๓๘ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒.๒๒ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ผู้ร่วมงาน ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕๐.๓๓ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๕.๖๓ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ลูกน้อง ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๔ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๓.๐๔ และไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๓๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๒.๕๖ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ตารางที่ ๒.๒.๗ ข) สัดส่วนและน้ำหนัก (%) ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับในการพิจารณาตำแหน่ง / การเลื่อนขั้น ของข้าราชการประจำ(Model I) สำหรับข้าราชการระดับ ๒-๕ นักการเมือง

รต/รช/นักการเมือง	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๓๐	๕๖.๓๐
๒๐	๒	๐.๓๔
๒๕	๒	๐.๓๔
๓๐	๒	๒.๔๘
ไม่ออกคะแนน	๒	๐.๓๔
รวม	๒๓๕	๒๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%)
น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ใน
การพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ
ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๒๓๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๐ ของผู้ที่เห็นด้วย
ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๔๘ ของผู้ที่เห็นด้วย
ร้อยละ ๒๐ และ ๒๕ จำนวน ๒ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ข้าราชการประจำ (บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกน้อง)

ผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชา	จำนวน	ร้อยละ
๐	๓	๒.๒๒
๒๐	๒	๒.๔๘
๒๕	๒	๐.๓๔
๓๐	๒	๐.๓๔
๔๐	๘	๕.๕๓
๔๕	๒	๐.๓๔
๕๐	๓๐	๒๒.๒๒
๕๕	๒	๒.๔๘
๖๐	๕๓	๔๒.๒๒
๗๐	๒๒	๘.๘๕
๘๐	๓	๒.๒๒
๙๐	๒	๐.๓๔
๑๐๐	๓	๒.๒๒
ไม่ออกคะแนน	๓	๒.๒๒
รวม	๒๓๕	๑๐๐

จากตาราง พบว่าน้ำหนักหรือสัดส่วน ของผู้บังคับบัญชา ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๖๐ จำนวน ๕๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๒ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๕๐ จำนวน ๓๐ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๓ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

ผู้ร่วมงาน

ผู้ร่วมงาน	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๓	๕.๖๓
๕	๒	๐.๓๔
๒๐	๕	๓.๓๐
๒๕	๖	๔.๔๔
๒๐	๔๕	๓๖.๓๐
๒๕	๒๘	๒๓.๓๓
๓๐	๒๓	๒๓.๐๔
๓๕	๔	๒.๕๖
๔๐	๒๒	๘.๘๘
๔๕	๒	๐.๓๔
ไม่ออกคะแนน	๓	๒.๒๒
รวม	๒๓๕	๒๐๐

จากตาราง พบว่าน้ำหนักหรือสัดส่วน ของผู้ร่วมงาน ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๔๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๐ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๓ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๓ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๒๘ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ลูกน้อง

ลูกน้อง	จำนวน	ร้อยละ
๐	๓๒	๒๓.๓๐
๒๐	๒๔	๒๐.๓๓
๒๕	๒๔	๒๐.๓๓
๒๐	๕๐	๓๓.๐๔
๒๕	๒๒	๘.๒๕
๓๐	๒๐	๗.๔๒
๔๐	๒	๐.๗๔
ไม่ออกกะเนน	๓	๒.๒๒
รวม	๒๓๕	๒๐๐

จากตาราง พบว่าน้ำหนักหรือสัดส่วน ของลูกน้อง ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๕๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๔ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๐ จำนวน ๓๒ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓๐ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๐ และ ร้อยละ ๒๕ เท่ากัน จำนวน ๒๔คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ตอนที่ ๓ - Model II : การพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ

ตารางที่ ๓.๒ ความเห็นต่อการปรับปรุงรูปแบบ(Model II) การพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	๒๒๐	๙๕.๔๓
ไม่เห็นด้วย	๓๒	๒๐.๕๓
รวม	๒๕๒	๒๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเห็นด้วยต่อการปรับปรุงการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ โดยเห็นด้วย จำนวน ๒๒๐ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๙๕.๔๓ มีผู้ไม่เห็นด้วย ๓๒ คน หรือจำนวนร้อยละ ๒๐.๕๓ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ ๓.๒ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ

ผู้ร่วมพิจารณา	จำนวน		รวม	ร้อยละ	
	ไม่ควร	ควร		ไม่ควร	ควร
รมต/รมช/นักการเมือง	๒๐๒	๒๘	๒๒๙	๘๔.๘๓	๒๕.๒๓
	ควร	ไม่ควร		ควร	ไม่ควร
ผู้บังคับบัญชา+ผู้ร่วมงาน+ ลูกน้อง	๒๒๘	๒	๒๒๐	๙๘.๓๓	๒.๖๓
ตุลาการ	๒๐๓	๒๖	๒๒๙	๘๖.๕๕	๒๓.๔๕
อัยการ	๕๘	๒๒	๒๒๙	๒๕.๓๕	๙.๖๕
สื่อ	๔๓	๓๒	๒๒๙	๑๘.๕๐	๑๓.๕๐
นักวิชาการ	๓๕	๔๔	๒๒๙	๑๕.๐๓	๑๙.๒๓
ข้าราชการ (นอกสังกัด)	๓๘	๔๒	๒๒๙	๑๖.๕๕	๑๘.๔๕

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับผู้ที่มีความเหมาะสมใน การพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ

นักการเมือง ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า นักการเมือง ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๔.๘๗ และควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๕.๒๓ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ข้าราชการประจำ (ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และลูกน้อง) ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๒๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๘.๓๓ และ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒.๖๗ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด

ตุลาการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๐๓ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๘.๕๕ และ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๖ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๓.๔๕ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

อัยการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๘๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๘๒.๓๕ และ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๒๑.๖๕ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

สื่อส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๒๒ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๖๐.๕๐ และควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๘๑ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๙.๕๐ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

นักวิชาการ ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๕ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๖๓.๐๓ และ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๖.๙๗ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ข้าราชการนอกสังกัด ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๑๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๖๕.๕๕ และ ไม่ควรเป็นผู้ร่วมพิจารณา จำนวน ๘ คน หรือ จำนวนร้อยละ ๓๔.๔๕ จากผู้เห็นด้วยทั้งหมด

ตารางที่ ๓.๓ ข) (%) น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับในการพิจารณา
ความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรง ข้าราชการประจำ

นักการเมือง

รمت/รชมช/นักการเมือง(%)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๒๔	๕๕.๘๐
๒๐	๒	๒.๖๘
๔๐	๒	๐.๘๔
๘๐	๒	๐.๘๔
อื่นๆ	๒	๐.๘๔
รวม	๒๒๘	๒๐๐

จากตาราง จะพบว่า นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ที่ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นเกี่ยวกับ(%)
น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ ซึ่งน้ำหนักหรือสัดส่วน ของนักการเมือง ใน
การพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๐ (หรือไม่ควรเป็นผู้พิจารณา) จำนวน ๒๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๘๐
ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒.๖๘ ของผู้ที่เห็นด้วย

ร้อยละ ๔๐ และ ๘๐ จำนวน ๒ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

ข้าราชการประจำ

ผู้บังคับบัญชา+ผู้ร่วมงาน+ลูกน้อง (%)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒	๒.๖๘
๒๐	๓	๒.๕๒
๒๕	๓๐	๒๕.๒๒
๒๐	๒๔	๒๐.๒๗
๒๕	๓	๕.๘๘
๓๐	๒๔	๒๒.๗๖
๓๕	๒	๐.๘๔
๔๐	๒๓	๒๐.๕๒
๔๕	๒	๐.๘๔
๕๐	๘	๖.๗๒
๖๐	๔	๓.๓๖
๗๐	๒	๐.๘๔
๒๐๐	๓	๕.๘๘
๘๐-๒๐๐	๒	๐.๘๔
ไม่ออกความเห็น	๓	๒.๕๒
รวม	๒๒๕	๒๐๐

นำหนักหรือสัดส่วน ของข้าราชการประจำ (ผู้บังคับบัญชา+ผู้ร่วมงาน+ลูกน้อง) ในการ
พิจารณา ๓ อันดับแรก คือ

ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๓๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๒ ของผู้ที่เห็นด้วย
ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๗ ของผู้ที่เห็นด้วย
ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๔ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๗๖ ของผู้ที่เห็นด้วย

ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒินอกสังกัด

ตุลาการ	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๖	๒๓.๔๕
๒๐	๔	๓.๓๖
๒๕	๕	๔.๒๐
๒๐	๖๓	๕๒.๕๔
๒๕	๕	๓.๕๖
๓๐	๒๓	๒๐.๕๒
๓๕	๒	๐.๘๔
๔๐	๔	๓.๓๖
๕๐	๔	๓.๓๖
รวม	๒๒๕	๒๐๐

น้ำหนักหรือสัดส่วน ของตุลาการ ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๖๓ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๔ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๐ จำนวน ๒๖ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๔๕ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๓๐ จำนวน ๒๓ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๒ ของผู้ที่เห็นด้วย

อัยการ	จำนวน	ร้อยละ
๐	๒๒	๒๘.๔๖
๒๐	๕	๕.๒๐
๒๕	๒๒	๖.๒๔
๒๐	๖๔	๕๓.๖๘
๒๕	๓	๕.๘๘
๓๐	๖	๕.๐๔
๔๐	๔	๓.๓๖
รวม	๒๒๕	๒๐๐

น้ำหนักหรือสัดส่วน ของอัยการ ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๖๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖๘ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๐ จำนวน ๒๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๖ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๒๒คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๔ ของผู้ที่เห็นด้วย

สื่อ	จำนวน	ร้อยละ
๐	๖๒	๕๒.๒๐
๕	๖	๕.๐๔
๒๐	๒๕	๒๕.๕๓
๒๕	๒๘	๒๓.๕๓
๒๐	๔	๓.๓๖
รวม	๒๒๕	๒๐๐

น้ำหนักหรือสัดส่วน ของสื่อ ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๐ จำนวน ๖๒ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒๐ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๒๘ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๕๓ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๕ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

นักวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
๐	๔๐	๓๓.๖๒
๕	๓	๒.๕๒
๒๐	๒๘	๒๕.๒๓
๒๕	๓๕	๓๒.๓๓
๒๐	๒๖	๒๓.๔๕
๓๐	๒	๐.๘๔
๔๐	๒	๐.๘๔
ไม่ออกคะแนน	๒	๐.๘๔
รวม	๒๒๕	๒๐๐

น้ำหนักหรือสัดส่วน ของนักวิชาการในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๐ จำนวน ๔๐ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๒ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๓๕ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๓ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๘ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๓ ของผู้ที่เห็นด้วย

ข้าราชการ (นอกสังกัด)	จำนวน	ร้อยละ
๐	๓๔	๒๘.๕๗
๕	๓	๒.๕๒
๒๐	๒๕	๒๕.๕๗
๒๕	๓๗	๓๒.๐๕
๒๐	๒๕	๒๒.๖๒
๒๕	๖	๕.๐๔
๓๐	๓	๒.๕๒
๔๐	๒	๒.๖๘
รวม	๒๒๕	๒๐๐

น้ำหนักหรือสัดส่วน ของข้าราชการนอกสังกัด ในการพิจารณา ๓ อันดับแรก คือ ร้อยละ ๒๕ จำนวน ๓๗ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๐๕ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๐ จำนวน ๓๔ คน หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ ของผู้ที่เห็นด้วย ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒๕ คน หรือ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๗ ของผู้ที่เห็นด้วย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ

รองศาสตราจารย์ ดร. ไยอนงค์ ทิมสุวรรณ

(Yaianong Thimsuwan, Assoc.Prof./D.Eng.)

วันเดือนปีเกิด

๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๐๗

การศึกษา

- วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น (พ.ศ.๒๕๒๖-๒๕๓๐)
- Master of Engineering สาขาวิชาการสำรวจระยะไกลและระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Remote Sensing and Geographic Information System) จาก Asian Institute of Technology (AIT) (พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๔๐)
- Doctor of Engineering สาขาวิชาการสำรวจระยะไกลและระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Remote Sensing and Geographic Information System) จาก Asian Institute of Technology (AIT) (พ.ศ.๒๕๔๑-๒๕๔๓)
- หลักสูตรการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ ๑๒ (ปปร.๑๒) จากสถาบันพระปกเกล้า(พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๒)
- หลักสูตรนักบริหารการยุติธรรมทางปกครองระดับสูง รุ่นที่ ๓ (บยป.๓) จากวิทยาลัยการยุติธรรมทางปกครอง สำนักงานศาลปกครอง (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕)
- หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ธรรมศาสตร์เพื่อสังคม รุ่นที่ ๒ (นมธ.๒) (พ.ศ.๒๕๕๖)

ประวัติการทำงาน

- สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รุ่นที่ ๒ และรุ่นที่ ๓
- ประธานคณะทำงานเศรษฐกิจภาคบริการและการท่องเที่ยว สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รุ่นที่ ๓

- อาจารย์ประจำ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประธานคณะกรรมการดำเนินการ โครงการปริญญาโทวิศวกรรมโครงสร้างพื้นฐานและการบริหาร (สำหรับวิศวกรอาชีพ) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รองหัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อาจารย์พิเศษคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติสกลนคร
- ที่ปรึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการกำหนดนโยบายและแผนทางทหารในระดับกระทรวงกลาโหม
- ผู้แทนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในเครือข่าย Remote Sensing & GIS ของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในตำแหน่งวิศวกร การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ ในตำแหน่งวิศวกร การประปาส่วนภูมิภาค
ข้าราชการประจำ ในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- รองประธานคนที่๓ คณะอนุกรรมการเตรียมความพร้อมด้านสวัสดิการสังคมสู่ประชาคมอาเซียน ในคณะกรรมการการสวัสดิการสังคม สภาผู้แทนราษฎร
- ประกอบธุรกิจผลิตกระแสไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์
- เจ้าของกิจการขนมไทย และสมาชิกสมาคมนายจ้างผู้ประกอบการค้าขนมไทย
- ศิษย์เก่าดีเด่น โรงเรียนสามเสนวิทยาลัย ปีพ.ศ.๒๕๕๖ เป็นต้น

ตำแหน่งปัจจุบัน กรรมการผู้จัดการ บริษัท เลย์โซลาร์ซัพพลาย จำกัด

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การเมือง

เรื่อง ประมวลความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแหน่งข้าราชการระดับสูงที่มี
มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง

ผู้วิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.โยนงค์ ทิมสุวรรณ หลักสูตร ปรอ. รุ่นที่ ๒๖

ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท เลย์โซลาร์ซัพพลาย จำกัด

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากข่าวที่ปรากฏในสื่อรูปแบบต่างๆ ซึ่งมีแนวโน้มสูงเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในประเด็นเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการประจำอย่างไม่เป็นธรรม โดยใช้อำนาจและใช้บทบาทที่มีของนักการเมืองผู้บริหารประเทศ ซึ่งเป็นการพิจารณาที่ไม่ได้พิจารณาจากผลงาน ความรู้ ความสามารถ อาวุโส/ประสบการณ์ หรือความเหมาะสมที่แท้จริง หากแต่ถูกกล่าวถึงว่าเป็นการพิจารณาจากเงื่อนงำที่เป็นคนของใคร หรือจากการเอื้อประโยชน์ให้กันและกันเป็นสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ความเคลือบแคลงสงสัยดังกล่าวที่เกิดขึ้น ไม่เกิดกระแสการต่อต้านจากสังคมเท่าที่ควร หรืออาจจะเริ่มเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้นก็เป็นได้ ซึ่งนับว่าเป็นอันตรายอย่างใหญ่หลวง ต่อการพัฒนาความเจริญเติบโตของประเทศ เพราะหากปล่อยให้มีการใช้อำนาจในการแทรกแซง โยกย้ายตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการประจำอย่างไม่เป็นธรรม โดยไม่คำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ หรือความเหมาะสมที่แท้จริงเช่นนี้ต่อไปเรื่อยๆ จะทำให้เกิดกระบวนการการปฏิบัติหน้าที่ ในรูปแบบที่คอยทำตามคำสั่งนักการเมืองโดยไม่กล้าจะยื่นหยัดบนความถูกต้อง เกิดการวิ่งประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลง รวมทั้งทำให้เกิดการแตกแยกขึ้นในหน่วยงานได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารประเทศ เนื่องจากข้าราชการเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีผลกระทบต่อประเทศโดยรวมหรือต่อผลประโยชน์สาธารณะ

หากกระบวนการหรือการบริหารลักษณะดังกล่าวแทรกซึมไปในวงการอื่นๆ ในสังคมได้ ภาคส่วนต่างๆ ของสังคมอาจเกิดกระบวนการเลียนแบบ ทั้งวิธีควบคุมงานด้านบริหาร ลักษณะหรือรูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ โดยเข้าใจว่าเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งอนาคตส่วนตน และอนาคตองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งการเลียนแบบกระบวนการที่ไม่ถูกต้อง เหมาะสมดังกล่าว จะก่อให้เกิดผลกระทบอย่างใหญ่หลวงต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

ดังนั้นเพื่อให้สังคมและประเทศชาติก้าวไกลอย่างมีประสิทธิภาพ มีกลไกการขับเคลื่อนที่ถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดดุลอำนาจที่เหมาะสมระหว่างข้าราชการที่เป็นฝ่ายปฏิบัติหน้าที่ และนักการเมืองที่เป็นฝ่ายควบคุมนโยบาย จึงควรสร้าง “กระบวนการ

ทัศนีย์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการ ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนฟันเฟืองต่างๆ ของการบริหารประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งหากกระบวนการทัศนีย์ดังกล่าวนี้ มีโอกาสได้รับการวิพากษ์จากผู้ที่เกี่ยวข้องและ/หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ จะยิ่งทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลายครบถ้วนยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่กระบวนการทัศนีย์ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากสังคมทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาและทบทวนงานวิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศนีย์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยดังกล่าวไปแล้ว ในระหว่างเข้ารับการอบรม หลักสูตรนักบริหารการยุติธรรมทางการปกครองระดับสูง รุ่นที่ ๓ (บยป.๓) เมื่อ ปีพ.ศ.๒๕๕๕ ทั้งนี้ ในการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อจะได้พัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นกับสภาพการณ์ปัจจุบัน(ถ้ามี) ในประเด็นดังนี้

๑.๑ สภาพปัญหา อุปสรรค เงื่อนไขข้อจำกัด ของวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง ของทั้งฝ่ายนักการเมืองและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ หลักการและแนวคิด ซึ่งนำมาประมวลเป็นกระบวนการหรือวิธีการ ในการพิจารณาตำแหน่งข้าราชการ รวมทั้งกระบวนการพิจารณาลงโทษ ในรูปแบบที่สามารถถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการประจำ และนักการเมืองได้อย่างเหมาะสม (ไม่ขึ้นกับรัฐมนตรีประจำกระทรวงหรือกระบวนการทางการเมืองแต่เพียงอย่างเดียว) โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม รวมทั้งเป็นที่ยอมรับได้ในทางปฏิบัติของสังคมโดยทั่วไป

๑.๓ รูปแบบและลักษณะของ “กระบวนการทัศนีย์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ที่นำเสนอ

๒. เพื่อประเมินความเห็นของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ที่มีต่อรูปแบบและลักษณะที่ได้ นำเสนอใน “กระบวนการทัศนีย์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว หรือ ที่ได้พัฒนาเพิ่มขึ้นในการศึกษาครั้งนี้

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. ศึกษากระบวนการทัศนีย์ใหม่ฯ โดยเน้นในการพิจารณาตำแหน่ง เฉพาะกรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนระดับสูง ซึ่งมีระดับชั้นในการดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐-๑๑ และเน้นการพิจารณา ลงโทษข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ ขึ้นไป

๒. ช่วงเวลาของข้อมูลที่นำมาใช้ในการศึกษา อยู่ในระหว่างช่วงปี พ.ศ.๒๕๕๐ จนถึง พ.ศ. ๒๕๕๗

๓. แหล่งของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กฎระเบียบ มติ ครม. และแนวการปฏิบัติราชการ ตลอดจนข่าวและข้อความในสื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ สิ่งตีพิมพ์ อินเทอร์เน็ต รวมทั้งการสัมภาษณ์และแบบสอบถามข้อคิดเห็นจากกลุ่มผู้วิพากษ์ เป็นต้น

๔. กลุ่มเป้าหมายของผู้วิพากษ์หรือผู้ที่ให้ความเห็นต่อ “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการ ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ คณะนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ทั้งนี้เนื่องเพราะองค์ประกอบส่วนใหญ่ของนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ มาจากภาครัฐซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการทหารตำรวจระดับสูง รวมทั้งบางส่วนมาจากภาคเอกชน ซึ่งโดยภาพรวมเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและ/หรือเกี่ยวข้องได้รับผลกระทบจากประเด็นดังกล่าว

วิธีดำเนินการวิจัยและกรอบความคิด

มีกรอบความคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

๑. ประเด็นที่ใช้เพื่อทำให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจ ระหว่างข้าราชการและนักการเมือง มีสองประเด็นหลักที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ก) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนระดับสูง (Model I) และ ข) การพิจารณาความผิดลงโทษขั้นรุนแรงข้าราชการพลเรือนระดับสูง (Model II) ซึ่งเป็นประเด็นที่นักการเมืองสามารถเข้าไปเกี่ยวข้องกับกรให้คุณและให้โทษแก่ข้าราชการระดับสูง อันมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการบางส่วน

๒. ทบทวนหลักการและแนวคิดของ “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง” ของผู้วิจัย โดยนำหลักการ แนวคิด และรูปแบบที่ทบทวนแล้ว ไปเสนอต่อกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้วิพากษ์แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

๓. จัดทำแบบสอบถาม เพื่อสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อรูปแบบและหลักเกณฑ์ของกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษข้าราชการระดับสูง (ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและนำเสนอ) โดยแบบสอบถามฉบับใช้งานจริง จะผ่านการทดสอบแบบสอบถามและปรับปรุงก่อน ทั้งนี้ การจัดทำแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มีหลักการพื้นฐานดังนี้

๓.๑ การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการทำแบบสอบถามใช้หลักการทางสถิติ ดังนี้

ก) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มที่สมาชิกทุกหน่วยของประชากรมีจำนวนไม่มากนัก มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกันและเป็นอิสระจากกันที่จะได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ข) ใช้วิธีคัดเลือกแบบอาสาสมัคร โดยประชากร(กลุ่มเป้าหมาย) คือ นักศึกษา วปอ. ๒๕๕๖ ทั้งหมด ส่วนกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ที่สมัครใจตอบแบบสอบถามตามเวลาที่กำหนด และค่าระดับความน่าเชื่อถือของข้อมูล กำหนดจากสูตรของ Yamane,1973:1088

๓.๒ ความเห็นหรือคำตอบที่ต้องการจากแบบสอบถาม

ก) “การพิจารณาคำแนะนำการเลื่อนขั้นของข้าราชการพลเรือนระดับสูง” (Model I)

ต้องการทราบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ควรมีการปรับปรุงรูปแบบการพิจารณาคำแนะนำ/การเลื่อนขั้นของข้าราชการพลเรือนระดับสูง (ระดับ๑๐-๑๑) หรือไม่
- หากควรปรับปรุง รูปแบบของกรณีModel I ที่คิดว่าเหมาะสม สำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ ๑๐-๑๑ ควรเป็นเช่นไร? ในแง่ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ข) (%) น้ำหนักหรือสัดส่วนที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ และ ค) รูปแบบวาระหรือระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าองค์กรในระดับ ๑๐ และ ๑๑ เช่น เป็นทอมครวละ๓ปี หรือ ดำรงตำแหน่งจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง เป็นต้น
- รูปแบบที่ควรปรับปรุง(Model I)ดังกล่าว ที่คิดว่าเหมาะสม สำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ ๑-๕ ในแง่ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ข) สัดส่วนและน้ำหนัก (%) ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ
- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

ข) “การพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรงข้าราชการประจำพลเรือนระดับสูง”

(Model II) ต้องการทราบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถาม ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- ควรมีการปรับปรุงรูปแบบในการพิจารณาความผิด/การลงโทษขั้นรุนแรงข้าราชการพลเรือนระดับสูง หรือไม่

- หากควรปรับปรุง รูปแบบของกรณี Model II ที่คิดว่าเหมาะสม ควรเป็นเช่นไร? ในแง่ ก) ผู้ร่วมพิจารณาควรเป็นใครบ้าง? ข) (%) น้ำหนักหรือสัดส่วน ที่ผู้พิจารณาแต่ละท่านควรได้รับ
- ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

๔. ประมวลความคิดเห็นของผู้วิพากษ์ โดยใช้การวิเคราะห์ทางสถิติจากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม เพื่อสรุปความเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อรูปแบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ และพิจารณาความผิลงโทษฯ โดยใช้หลักการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดในประเด็นดังกล่าว ดังนี้

๔.๑) ต้องมีการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน กล่าวคือ

ก) “ฝ่ายข้าราชการ” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “แผนปฏิบัติการ”

ข) “ฝ่ายการเมือง” ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “นโยบาย” โดยทำหน้าที่เพียงติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย แต่ต้องไม่สั่งการ หรือสั่งลงโทษ

ค) “ฝ่ายตุลาการ”(ของระบบ) (ในที่นี้ มิได้หมายถึงผู้พิพากษาหรืออัยการ) ดูแลเกี่ยวกับเรื่อง “การตรวจสอบ” โดยต้องเป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงในกระบวนการพิจารณาประเด็นต่างๆ เช่น การลงโทษ เป็นต้น

๔.๒) ต้องปรับกฎ กติกา เกี่ยวกับการควบคุมข้าราชการ เน้นกระบวนการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับราชการ ให้ทุกคนมีโอกาส ให้ทุกคนสามารถยื่นหยัดบนความถูกต้อง ได้อย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อปกป้องไม่ให้การเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่

๔.๓) สร้างระบบการถ่วงดุลอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ระบบโครงสร้างบริหารราชการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน และเกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย โดยปรับรูปแบบโครงสร้างหลักของระบบการให้คุณให้โทษ ๒ โครงสร้างที่สำคัญ คือ ก.) โครงสร้างของการพิจารณาดำแหน่ง / การเลื่อนขั้น และ ข.) โครงสร้างของการพิจารณาความผิด / การลงโทษ โดยมีรายละเอียดโครงสร้างรูปแบบของการปรับปรุง ดังนี้

ก.) โครงสร้างรูปแบบของการพิจารณาดำแหน่ง / การเลื่อนขั้น (Model I) ใช้หลักการที่สำคัญ คือ เป็นการประเมินผลงาน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสร้างการถ่วงดุลอำนาจให้เกิดความเป็นธรรมที่แท้จริง โดยแบ่งการพิจารณาเป็น ๒ ระดับคือ

๑.๑ การพิจารณาในระดับผู้นำองค์กร หรือข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ ให้ฝ่ายการเมือง (รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการ) สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาร่วมกับข้าราชการประจำในสังกัดได้ เพื่อให้การประสานงานและการขับเคลื่อนนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ การพิจารณาในระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการ หรือข้าราชการระดับ ๑-๕ ควรเป็นการพิจารณาภายในองค์กร ไม่ควรให้ฝ่ายการเมืองเข้ามามีบทบาทในระดับนี้ เพราะอาจจะทำให้เกิดการแตกแยกและสร้างความสับสนในสายการบัญชาขึ้นได้ โดยมีองค์ประกอบการพิจารณาแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบ สัดส่วนคะแนน และเหตุผลความจำเป็น ตามตารางที่๑

ตารางที่ ๑ รูปแบบของการพิจารณาคำแหน่ง / การเลื่อนขั้น (Model I)

ผู้มีสิทธิ พิจารณาให้ คะแนน	ระดับ ๑๐ – ๑๑ *		ระดับ ๑ – ๕	
	สัดส่วน(%) คะแนน	เหตุผล	สัดส่วน(%) คะแนน	เหตุผล
๑.รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการ	๔๐%	ต้องมี การติดตาม การดำเนินการตามนโยบาย ซึ่งต้องอาศัยการประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	-	ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการประจำต้นสังกัด
๒.ข้าราชการประจำในสังกัด	ผู้บังคับบัญชาในสังกัด		เป็นการประเมิน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับในองค์กร	
- บังคับบัญชา	มี ๓๐%	ไม่มี	๖๐%	เป็นการประเมิน ๓๖๐ องศา เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการยอมรับในองค์กร รวมทั้งสร้างความเป็นธรรมอย่างแท้จริง
- ผู้ร่วมงาน	๑๕%	๓๐%	๒๐%	
- ลูกน้อง	๑๕%	๓๐%	๒๐%	

หมายเหตุ : * การดำรงตำแหน่งของปลัดกระทรวง(ระดับ ๑๑) หรือผู้บริหารสูงสุดขององค์กร(อาจเป็นระดับ ๑๐) ควรมีวาระเป็นเทอม วาระละ ๓ ปี หรือ ๔ ปี เป็นต้น

ข.) โครงสร้างรูปแบบของการพิจารณาความผิด / การลงโทษ (Model II)

เน้นใช้หลักการของการถ่วงดุลอำนาจอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีคณาจารย์ ทั้งนี้ให้มีองค์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

- ฝ่ายการเมือง หมายถึง รัฐมนตรีว่าการ/รัฐมนตรีช่วยว่าการที่ดูแลกำกับในหน่วยงาน/องค์กรนั้นๆ ให้เป็นเพียงผู้นำเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของนักการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

- ฝ่ายข้าราชการประจำในสังกัด หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในหน่วยงาน/องค์กรนั้นๆ ที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบ มีส่วนร่วมในการพิจารณาไม่มากนัก เน้นการเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

- ฝ่ายตุลาการและผู้ทรงคุณวุฒิออกสังกัดหน่วยงาน/องค์กรนั้นๆ ที่มีการร้องเรียนให้ตรวจสอบ เช่น ตุลาการ สื่อ อัยการ นักวิชาการ และข้าราชการในหน่วยงาน/องค์กร/กระทรวงอื่น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมให้หลากหลายมิติและส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมอย่างแท้จริง

โดยมีรายละเอียดของรูปแบบ สัดส่วนคะแนน และเหตุผลความจำเป็น ตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ รูปแบบของการพิจารณาความผิด/การลงโทษ (Model II)

ผู้มีสิทธิพิจารณาให้คะแนน	สัดส่วน(%) คะแนนในการพิจารณา	เหตุผล
๑.รัฐมนตรี ว่าการ/รัฐมนตรี ช่วยว่าการ (ฝ่ายการเมือง)	-	เป็นผู้นำเสนอความผิดของการปฏิบัติงานของข้าราชการ (รรมต.ทำหน้าที่ติดตามงานแต่ไม่ควร เป็นผู้สั่งลงโทษโดยตรง)
๒.ข้าราชการประจำในสังกัด	๑๕%	เป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
๓ . ฝ่าย ตุ ล า ก า ร และ ผู้ทรงคุณวุฒิออกสังกัด - ตุลาการ - อัยการ - สื่อ - นักวิชาการ - ข้าราชการอื่น (นอกสังกัด)	๒๐ % ๒๐ % ๑๕ % ๑๕ % ๑๕ %	ใช้วิธีนำเรื่องเข้า กพค. ตามระบบโดยให้ตุลาการตรวจสอบ ผ่านคณะกรรมการที่เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพิ่มขึ้นเพื่อความโปร่งใสเป็นธรรม โดย ก พ ค . อาจแบ่งเป็น ๕ คณะ แต่ละคณะต้องมีผู้แทนกระทรวงนอกสังกัดคณะละ ๔ กระทรวง และต้องไม่เป็นผู้แทนตรวจสอบในกระทรวงต้นสังกัด

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ทั้งสิ้น ๒๘๗ คน (จากนักศึกษา วปอ.๒๕๕๖ ทั้งหมด ๒๘๓ คน ไม่ได้ส่งให้นักศึกษามิตรประเทศ ๖ คน) ซึ่งได้มีผู้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับตามกำหนดเวลา และได้นำมาใช้ประมวลผลจำนวน ๑๕๑ คน คิดเป็น ๕๒.๖% ของนักศึกษาทั้งหมดที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ เมื่อคำนวณตามหลักทางสถิติ โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane,1973:1088 จะได้ว่า มีค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่า ๐.๐๕๖ หรือมีระดับความเชื่อมั่นที่ ๙๔.๔%

จากการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๕๑ คน เป็นชายจำนวน ๑๓๐ คน หญิงจำนวน ๒๑ คน อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ๔๕ -๕๕ ปี

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และอยู่ในระบบราชการถึงร้อยละ ๘๐ มีความเห็นต่อกระบวนการทัศน์ใหม่ในการพิจารณาคำแห่งข้าราชการระดับสูง ที่มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง ดังนี้

กรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (Model I)

๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงกว่าร้อยละ ๕๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาคำแห่งและการเลื่อนขั้น ในข้าราชการประจำระดับ ๑๐-๑๑ โดยในกรณีที่ข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา(ระดับ ๑๐) เห็นว่าควรให้นักการเมืองเข้าร่วมพิจารณาด้วยกว่าร้อยละ ๘๖ สำหรับในกรณีไม่มีผู้บังคับบัญชา (ระดับ ๑๑) เห็นว่าควรให้นักการเมืองเข้าร่วมพิจารณาด้วยกว่าร้อยละ ๗๖ ทั้งนี้ในส่วนของผู้ร่วมพิจารณาที่เป็นข้าราชการพลเรือน เห็นด้วยที่จะให้มีการพิจารณาแบบ ๓๖๐ องศา กล่าวคือให้มีการร่วมพิจารณาระหว่าง ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และลูกน้อง

๒. กรณีแต่ละกลุ่มผู้ร่วมพิจารณาควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมในการพิจารณาทำไร่นั้น จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ควรให้นักการเมืองร่วมพิจารณาในสัดส่วนถึงร้อยละ ๔๐ ในกรณีที่ข้าราชการประจำมีผู้บังคับบัญชา (ระดับ ๑๐) ควรให้สัดส่วนการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาร้อยละ ๓๐ ผู้ร่วมงาน ร้อยละ ๑๕-๒๐ และลูกน้องร้อยละ ๑๕-๑๐ และกรณีข้าราชการประจำที่ไม่มีผู้บังคับบัญชา (ระดับ ๑๑) ให้นักการเมืองร่วมพิจารณาในสัดส่วนร้อยละ ๔๐ ผู้ร่วมงานร้อยละ ๓๐ และลูกน้องร้อยละ ๓๐

๓. กรณีเกี่ยวกับวาระของการดำรงตำแหน่งของข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ จากผู้ตอบแบบสอบถามกว่าร้อยละ ๗๘ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับวาระของการดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กล่าวคือ ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีวาระของการดำรงตำแหน่ง เป็นเทอม โดยให้อยู่ในช่วง ๓-๔ ปี

๔. สำหรับกรณีข้าราชการประจำระดับ ๑-๕ ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๕๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาคำแห่งและการเลื่อนขั้น แต่ไม่ควรมีให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณา และควรมีการพิจารณาแบบ ๓๖๐ องศา ในสัดส่วนผู้บังคับบัญชาร้อยละ ๖๐ ผู้ร่วมงาน ร้อยละ ๒๐ และลูกน้องร้อยละ ๒๐

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม จากผู้ตอบแบบสอบถาม กรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ

๕.๑ ไม่ควรมีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาคำแห่งหรือเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา ในกรณีที่

อาจส่งผลกระทบต่อสายการบังคับบัญชา ซึ่งระบบและโครงสร้างของข้าราชการทหารจำเป็นต้องใช้อำนาจ การสั่งการ และบทลงโทษที่เด็ดขาดมากกว่าข้าราชการพลเรือน

- การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงหรือผู้นำองค์กรเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นๆ ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ บริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในบางครั้งจำเป็นต้องใช้การตัดสินใจที่เด็ดขาด รวดเร็ว รวมทั้งต้องสามารถตอบสนองต่อนโยบายในทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงไม่ควรที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาเกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งใดๆ ทั้งสิ้น มิเช่นนั้นจะมีปัญหาในการบริหารจัดการภายในองค์กร

๕.๒ เพื่อสร้างความยุติธรรม ความรอบคอบ ความโปร่งใสและการยอมรับ จึงควรให้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมขึ้นมาพิจารณาโดยให้มีการลงคะแนนลับ โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการที่พิจารณาในแต่ละองค์กรควรมีความเหมาะสมตามลักษณะงาน โครงสร้างและสายการบังคับบัญชาของแต่ละองค์กร เช่น หากเป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงต่างๆ อาจให้คณะกรรมการประกอบด้วย ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ผู้ตรวจฯ อธิบดี (มีระดับที่สูงกว่าผู้ถูกพิจารณา ๑ ระดับ) และให้รัฐมนตรีประจำกระทรวงเป็นประธานซึ่งจะไม่มีสิทธิลงคะแนน จนกว่าผลคะแนนจะเท่ากัน

๕.๓ ควรมีการเพิ่มภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินในสายงานที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ควรเน้นให้มีภาคประชาชน (ผู้ทรงคุณวุฒิ) เป็นคณะกรรมการร่วมด้วย และมีการกำหนด จัดทำหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีหลักเกณฑ์

๕.๕ ต้องมีการกำหนดมาตรการ ป้องกันการแทรกแซงทั้งจากนักการเมืองและระบบอุปถัมภ์ เช่น รูปแบบฟอร์มการประเมิน ที่โปร่งใส มีคณะกรรมการ ตรวจสอบการให้คะแนน มีกฎระเบียบที่กำหนดให้ทำเป็นหลักฐาน ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ /มีการอธิบายเป็นเนื้อหา คุณภาพปริมาณงานที่ทำ

- กรณีการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรง (Model II)

๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงร้อยละ ๘๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบในการพิจารณาความผิดและการลงโทษขั้นรุนแรง โดยเห็นว่าไม่ควรให้นักการเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา และเห็นว่าผู้ที่เข้าร่วมเป็นผู้พิจารณาจะประกอบด้วย ข้าราชการประจำในสังกัด ตุลาการ อัยการ นักวิชาการ และข้าราชการนอกสังกัดที่เกี่ยวข้องหรือเชี่ยวชาญเฉพาะกรณี แต่ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีภาคสื่อเข้าร่วมพิจารณา

๒. สำหรับกรณีแต่ละกลุ่มผู้ร่วมพิจารณาควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมในการพิจารณาเท่าไรนั้น จากผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ควรให้ข้าราชการประจำในสังกัดมีสัดส่วนร้อยละ ๑๕-๒๐ ตุลาการร้อยละ ๒๐ อัยการร้อยละ ๒๐ นักวิชาการร้อยละ ๑๕ และข้าราชการนอกสังกัดร้อยละ ๑๕

๓. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม จากผู้ตอบแบบสอบถาม กรณีการพิจารณาความผิดฯ

๓.๑ ควรให้บทบาทและการสอบสวนข้อเท็จจริงกับผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สุด

๓.๒ ควรตั้งคณะกรรมการร่วมในการพิจารณาความผิด ลงโทษ เฉพาะข้าราชการประจำ ระดับ 10 และ 11 เท่านั้น

๓.๓ กำหนดกระบวนการพิจารณาและระยะเวลาในการพิจารณาที่ชัดเจน หากนานเกิน 10-20 ปี อย่างปัจจุบัน ผู้ที่ทำความผิดไม่เกิดความกลัว เพราะอาจเสียชีวิตก่อนถูกลงโทษ และ ผู้ที่ไม่ได้กระทำผิด อาจถูกสังคมพิพากษาไปแล้ว โดยกระบวนการยุติธรรมที่แท้จริงยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้น

๓.๔ สื่อ นักวิชาการ และข้าราชการนอกสังกัด ไม่ควรมีส่วนร่วมในการพิจารณา เพราะไม่ได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง อาจเข้ามามีส่วนในการสังเกตการณ์หรือรับทราบสถานการณ์ได้แต่ไม่ควรมีอำนาจตัดสิน

๓.๕ บทลงโทษกรณีความผิดรุนแรงไม่ควรใช้วิธีการย้าย ให้มีโทษสถานเดียวคือ ให้ออก

๓.๖ การกำหนดตัวผู้ประเมินมีความสำคัญ ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ บางครั้งไม่สามารถ กำหนดเฉพาะตัวแทนกลุ่มอาชีพได้ หากแต่ต้องเป็นผู้มีจิตใจเป็นธรรมมีหลักการ และมีความเป็นมืออาชีพ

๓.๗ เรื่องสัดส่วนการพิจารณาไม่ใช่ปัญหาหลัก แต่ปัญหาอยู่ที่กระบวนการพิจารณาเกิดความล่าช้าหรือดำเนินการต่อไม่ได้ เช่น เนื่องจากการลาออกของคณะกรรมการ การไม่สรุปผลการสอบสวน เป็นต้น

๓.๘ ควรมีการปรับกระบวนการพิจารณาความผิด และการลงโทษขั้นรุนแรง โดยเร่งรัดให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะหลักเกณฑ์ วินัย ข้อบังคับต่างๆ ควรชัดเจน เป็นรูปธรรมเพื่อที่จะดำเนินงานได้ง่าย และรวดเร็ว

๓.๙ ไม่ควรนำฝ่ายตุลาการ (ศาลปกครอง) เข้ามามีบทบาทในการพิจารณา เพราะเป็นการก้าวก่ายดุลยพินิจของฝ่ายบริหาร โดยตุลาการ อัยการ ควรให้ข้อเสนอแนะตามระเบียบและกฎหมาย

สรุปและข้อเสนอแนะ

๑. ผู้ตอบแบบสอบถาม ถึงกว่าร้อยละ ๕๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับโครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ รวมทั้ง ร้อยละ ๘๐ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับ โครงสร้างและรูปแบบการพิจารณาความผิดฯ ซึ่งเป็นการแสดงความเห็นอย่างชัดเจนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง/ได้รับผลกระทบจากกระบวนการดังกล่าวว่า ควรมีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง ในการใช้กลไกต่างๆในการบริหารประเทศ

๒. รูปแบบการปรับกระบวนการพิจารณา ควรเน้นที่หลักการถ่วงดุลอำนาจ โดยให้มีการแบ่งแยกหน้าที่ และสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าควรมีการพิจารณาแบบถ่วงดุลรอบด้าน๓๖๐องศาทั้งข้าราชการพลเรือน ซึ่งต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบในการพิจารณาที่ชัดเจน โปร่งใสถือปฏิบัติได้จริง แต่องค์ประกอบของผู้มีอำนาจพิจารณาลงคะแนน และสัดส่วน(%) คะแนน ควรให้มีการศึกษาวิจัยเชิงลึก ซึ่งจะทำให้ทราบและเข้าใจในรายละเอียดของข้อมูลเหตุผลประกอบอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ อันจะนำไปปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับบริบทตามลักษณะหน้าที่และภารกิจงานของแต่ละองค์กร/หน่วยงาน ซึ่งอาจมีลักษณะเฉพาะตัวที่มีความเหมาะสมไม่เหมือนกัน

๓. กวาร์้อยละ ๓๘ เห็นด้วยว่าควรมีการปรับวาระของการดำรงตำแหน่งของข้าราชการระดับ ๑๐-๑๑ เป็นเทอม ซึ่งหากมีการพิจารณาปรับดังกล่าว ควรมีการปรับโครงสร้างขยายอัตรากำลัง/ตำแหน่งในระดับ ๑๐-๑๑ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งผู้บริหารที่หมดวาระการบริหารแล้วไปด้วย ไม่ควรให้ต้องลดระดับ/ตำแหน่งที่ต่ำลง ซึ่งต้องเพิ่มฐานระดับ ๑๐-๑๑ ให้ใหญ่ขึ้น อาจโดยการเพิ่มช่องตำแหน่งให้สามารถเลื่อนไปอยู่ในส่วนต่างๆได้ เช่น ในส่วนวิชาการ ปฏิบัติการ หรือบริหาร เป็นต้น (ลักษณะคล้าย การดำรงตำแหน่งอธิการบดี หรือ คณบดี เป็นต้น)

๔. ควรมีการปรับกฎ กติกา เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการ โดยเน้นกระบวนการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับราชการ ให้ทุกคนมีโอกาส ให้ทุกคนสามารถยื่นหย้คบนความถูกต้อง ได้อย่างมีศักดิ์ศรี เพื่อปกป้องไม่ให้เกิดการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ เช่น การตั้งสหภาพข้าราชการ หรือ การเน้นการถ่วงดุลอำนาจอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม อาทิ มติสาธารณะ(สื่อ) เป็นต้น

๕. จากการศึกษา พบว่า การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งฯ ของข้าราชการประจำ โดยเฉพาะระดับหัวหน้าองค์กร มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์และทิศทางขององค์กรที่สามารถสื่อต่อสาธารณะ และสร้างการยอมรับต่อสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นการปรับโครงสร้างและรูปแบบเพื่อให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง โดยมีการนำมติด้านสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามเฝ้าระวังและเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วย ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการวัดผลในเชิงประจักษ์ น่าจะช่วยให้ระบบการบริหารราชการแผ่นดินมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า โปร่งใส เป็นที่ยอมรับได้มากยิ่งขึ้น

๖. สิ่งที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้ระบบราชการสร้างกลไกการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถเป็นสถาบันหลักที่เป็นที่พึ่งให้กับคนไทยทั้งประเทศในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญและผาสุกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนนั้น มิใช่เพียงการสร้างระบบในการถ่วงดุลอำนาจระหว่างข้าราชการและนักการเมือง หากแต่ข้าราชการต้องสร้างควมมีจิตสำนึกในความรักชาติ มีคุณธรรม ธรรมาภิบาล ใฝ่ศึกษาเรียนรู้ กล่าวคือ ต้องมีคุณธรรม คุณภาพ และคุณสมบัติที่ดีในตัวเองด้วย