

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6

Guidelines for Developing the Administration in Accordance with

Good Governance Principles of the Labor Court Office, Region 6

ไพโรจน์ บำรุงศรีวิงษ์¹ และ คุณากร กรสิงห์²

Phairoj Bangsriwong¹ and Khunakorn Kornsing²

Received: March 27, 2025

Revised: April 8, 2025

Accepted: April 9, 2025

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์²
Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University¹
Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University²
E-mail: 238pairroj@gmail.com¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 (2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 และ (3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิธีการจัดประชุม สันทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (1.1) หลักนิติธรรม มีการเผยแพร่ ทบทวน ปรับปรุง กฎระเบียบของหน่วยงาน แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป (1.2) หลักคุณธรรม มีการ กำหนดจรรยาบรรณของหน่วยงานและข้าราชการ (1.3) หลักความโปร่งใส มีระบบให้ประชาชนสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน (1.4) หลักการมี ส่วนร่วม มีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน (1.5) หลักความรับผิดชอบ มีการสร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเอง มีมาตรฐานกำกับความประพฤตินักบริหาร (1.6) หลักความ คัมค่า มีการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

(2) ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (2.1) หลักนิติธรรม พื้นฐานความรู้ด้าน กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ไม่เท่ากัน การฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจในหลักนิติธรรมยังดำเนินการไม่ เพียงพอ (2.2) หลักคุณธรรม ปัญหาการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่าง หน่วยงานและกลุ่มงาน (2.3) หลักความโปร่งใส ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกบางกลุ่มงานไม่สามารถเข้าถึงได้ ถูก จำกัดด้วยข้อกฎหมาย (2.4) หลักการมีส่วนร่วม ปัญหาด้านการกระจายอำนาจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนและเจ้าหน้าที่ (2.5) หลักความรับผิดชอบ ปัญหาด้านการนำหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบต่อ มาใช้ในการบริหารงานยังไม่ชัดเจน (2.6) หลักความคัมค่า ปัญหาด้านอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การใช้ทรัพยากรที่มีของกลุ่มงานบางกลุ่มงานยังไม่ชัดเจน

(3) แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล (3.1) หลักนิติธรรม พัฒนาพื้นฐานความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติงาน จัดฝึกอบรมบุคลากรทุกกลุ่มงานเพื่อเสริมสร้างความรู้ในหลักธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของศาลแรงงาน ภาค 6 (3.2) หลักคุณธรรม เพิ่มการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน (3.3) หลักความโปร่งใส รักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านความโปร่งใสและรักษาวินัยธรรมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล (3.4) หลักการมีส่วนร่วม จัดรูปแบบการดำเนินงานกระจายอำนาจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (3.5) หลักความรับผิดชอบ จัดกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับบุคลากรตระหนักในความรับผิดชอบต่อจัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (3.6) หลักความคุ้มค่า ปรับโครงสร้างและอัตรากำลัง หมุนเวียนงานเพิ่มการวางแผนเชิงระบบ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; การบริหารงาน; หลักธรรมาภิบาล

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research article aims to 1) study of the administration in accordance with good governance principles of the labor court office, region 6, 2) study of the problems and obstacles in the administration in accordance with good governance principles of the labor court office, region 6, and 3) find a guideline for developing the administration in accordance with good governance principles of the labor court office, region 6. This study was a qualitative research method. The instruments used in this study were semi-structured interviews and focus group discussions by using Inductive content analysis for data analysis.

Findings are as follows: (1) The administration in accordance with good governance principles. (1.1) The rule of law: disseminating, reviewing, and improving the agency's regulations to service recipients and the general public. (1.2) The principle of morality: defining the code of ethics for the agency and civil servants. (1.3) The principle of transparency: having a system for the public to access information, a system for monitoring, inspecting, and evaluating, and listening to opinions from all sectors. (1.4) The principle of participation: having a campaign to create awareness of participation among agency officials. (1.5) The principle of responsibility: having a sense of self-responsibility, having standards for monitoring the behavior of administrators. (1.6) The principle of value: having reduced unnecessary steps, and setting goals and standards for performance.

(2) The problems and obstacles in the administration in accordance with good governance principles (2.1) Rule of law: the basic knowledge of laws and regulations of the

officers is not equal, training on knowledge and understanding of the rule of law was not sufficient. (2.2) Morality: the problem of creating a network system and promoting morality and ethics between agencies and work groups. (2.3) Transparency: the problem of accessing in-depth information some work groups cannot access it limited by law (2.4) Participation: the problem of decentralization, promoting public and official participation. (2.5) Responsibility: the problem of applying the principles of good governance and responsibility in the administration was not clear. (2.6) Value for money: the problem of insufficient manpower for work in using of available resources by some work groups was not clear.

(3) The guidelines for developing administration in accordance with good governance principles (3.1) Rule of law: developing a basic knowledge of laws and regulations in operations organizing training for personnel in all work groups to enhance knowledge in good governance principles that were consistent with the intentions of the Labor Court, Region 6. (3.2) Morality principle: increasing the creation of a network system and promote morality and ethics among agencies and work groups. (3.3) Transparency principle: maintain standards of transparency operations and maintain a culture of operations in accordance with the principles of good governance. (3.4) Participation principle: organizing a decentralized operation format promoting public participation. (3.5) Responsibility principle: organize activities that were consistent with personnel, aware of their responsibilities, and arrange personnel who matched their knowledge and abilities. (3.6) Value principle: adjusting the structure and workforce, rotate work, increase systematic planning, and apply innovation and technology in operations.

Keywords: Development Guidelines; Management; Good Governance Principles

Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลักธรรมาภิบาลนั้นถือว่ามีสำคัญและความจำเป็นอย่างมากอันก่อให้เกิดการบริหารและการจัดการในภาครัฐรวมถึงภาคเอกชนได้มีการให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากการบริหารและการจัดการทั้งในภาครัฐประสพกับภาวะวิกฤติอันเกิดจากการทุจริตที่ระบาดออกไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ความไม่รับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม คำนึงแต่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้องอันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมการบริหารจัดการที่ดีในภาครัฐ ทั้งนี้หลักธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักการมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ (6) หลักความคุ้มค่า (แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. 2559: 4-8)

ทั้งนี้ สำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 เป็นหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่สำคัญทางด้านทรัพยากรในทางกฎหมาย มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับภาคประชาชน ในการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีขอบเขตงานตามที่ได้รับผิดชอบและการปฏิบัติราชการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการทรัพยากรที่มีคุณภาพสูงเพื่อทำหน้าที่อันสำคัญ แต่ปัจจุบันพบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบางประการ อาทิ ปัญหาการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน ความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาลของเจ้าหน้าที่ การกระจายอำนาจ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเจ้าหน้าที่ จากที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ถ้าการควบคุมย่อหย่อนไม่มีการพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ทำให้ความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนั้น ๆ ลดลง และนำไปสู่ปัญหาด้านเสถียรภาพขององค์กรในที่สุด

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนเพื่อผดุงความยุติธรรมและให้ความช่วยเหลือกับประชาชน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 ได้รับทราบถึงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6
3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลและสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึง ฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรักสามัคคี ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้สึกถึงความ

ยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) หลักนิติธรรม คือ การปกครองโดยยึดหลักกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่ประชาชน (2) หลักคุณธรรม คือ การยึดมั่นในเรื่องความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้มีจริยธรรมและคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส คือ การปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและตรวจสอบความถูกต้องได้ (4) หลักการมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นต่อการตัดสินใจขององค์การ คุ้มครองสิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (5) หลักความรับผิดชอบ คือ การสำนึกในความรับผิดชอบต่อสาธารณะและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง (6) หลักความคุ้มค่า คือ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม (แสงชัย อภิชาติธนวัฒน์. 2559: 10 - 17)

ความสำคัญและองค์ประกอบของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) ธรรมาภิบาลเป็นหลักการพื้นฐานสร้างความเป็นธรรมในสังคม เอื้อประโยชน์ให้กับคนทุกระดับ (2) การสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในทุกระดับ จะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (3) ธรรมาภิบาลช่วยลด บรรเทาหรือแก้ปัญหา (4) ธรรมาภิบาลจะช่วยให้สังคมมีความเข้มแข็งในทุกด้าน ทั้งทางคุณค่าและจิตสำนึกทางสังคม (5) ธรรมาภิบาลจะช่วยลดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวง และส่งเสริมให้คนมีความซื่อสัตย์สุจริต (6) ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดที่เกื้อหนุนสังคมประชาธิปไตย (7) ธรรมาภิบาลจะช่วยให้ระบบบริหารของรัฐมีความยุติธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือทั้งในและต่างประเทศ (8) ธรรมาภิบาลเป็นมาตรฐานสากล ที่บ่งชี้ถึงการพัฒนาของประเทศด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมือง (9) ธรรมาภิบาลเป็นกุญแจสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศกำลังพัฒนา และกลุ่มประเทศยากจน (วิรัตน์ รัตนมณี. 2550: 23-25)

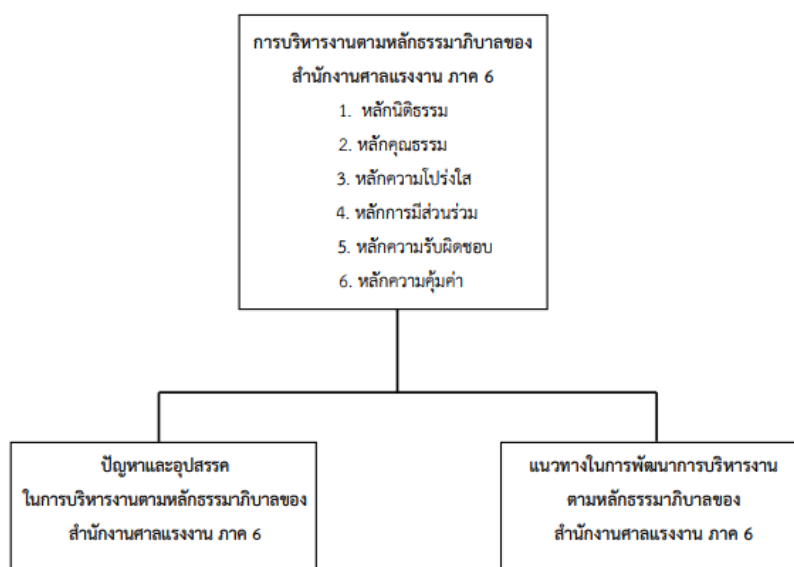
ธรรมาภิบาลองค์การในประเทศไทย โดยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดขอบเขตของคำว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และวางแนวทางในการปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้ คือ (1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น (5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ (6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ (7) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุเมธ ม่วงไม้ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลแรงงานกลาง การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมศาลแรงงานกลาง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปรับปรุงและพัฒนาธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลแรงงานกลาง ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ศาลแรงงานกลาง คือ ใช้การบริหารกิจการ

บ้านเมืองที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาลซึ่งประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรมหลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเป็นธรรมในส่วนของการบริหารราชการและประชาชน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ดีทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองและผู้ที่มาติดต่อราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้ที่เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนองค์กร เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป 2. ผ่านการอบรมภายในและภายนอกหน่วยงานตามหลักหลักธรรมาภิบาล 3. มีประสบการณ์ตรง เป็นผู้หลักด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยแบ่งรายละเอียดการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ประเด็นการศึกษา คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 และปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 จำนวน 4 กลุ่มงาน คือ 1. กลุ่มงานช่วยอำนวยความสะดวก 2. กลุ่มงานคลัง 3. กลุ่มงานคดี 4. กลุ่มงานนิติการและใกล้เคียงประมาณข้อพิพาท รวมจำนวน 10 คน

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประเด็นคำถาม คือ แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 โดยแบ่งบุคลากรออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบไปด้วย 1. กลุ่มผู้บริหาร 2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 3. กลุ่มนักวิชาการด้านกฎหมายผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวม จำนวน 15 คน ใช้เวลาในการประชุมสนทนากลุ่มกลุ่มละ 60 นาที

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi - structured Interview) และการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นคำถามที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) 1) ศึกษาข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) เตรียมการสัมภาษณ์ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัย ส่งหนังสือขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์การวิจัย ทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ และจัดเตรียมเครื่องมือ 3) การสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended) โดยจะใช้คำถามเดียวกันทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) 1) การเตรียมจัดประชุมกลุ่มผู้วิจัย กำหนดประเด็นคำถามในการจัดประชุมกลุ่ม จัดระบบหมวดหมู่และลำดับคำถาม กำหนดผู้ร่วมสนทนากลุ่ม โดยติดต่อประสานงานผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ เพื่อบันทึกนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ในการดำเนินการจัดประชุมกลุ่ม 2) การเตรียมความพร้อมของทีมงานผู้วิจัย 3) ดำเนินการจัดประชุมกลุ่ม เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของศาลแรงงาน ภาค 6 4) เมื่อสิ้นสุดการจัดประชุม ผู้วิจัยจัดเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ผลต่อไป

วิธีการตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) ซึ่งมีการดำเนินการ (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นั้นถูกต้องหรือไม่ วิธีการตรวจสอบ คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูลที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ (1.1) แหล่งเวลา ถ้าเวลาต่างกันข้อมูลที่ได้รับกันหรือไม่ (1.2) แหล่งสถานที่ ถ้าสถานที่ต่างกันข้อมูลที่ได้รับจะเหมือนกันหรือไม่ (1.3) แหล่งถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมอยู่หรือไม่ และ (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory triangulation) เป็นการตรวจสอบโดยการนำแนวคิดหรือทฤษฎีที่แตกต่างกันมาใช้ กล่าวคือ ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่างไปจากเดิมจะทำให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อข้อมูลได้รับการตรวจสอบแล้ว จึงเริ่มกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลและตอบคำถามวิจัย โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล (1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แบบอุปนัยจากแบบสัมภาษณ์ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ เพื่อทำการตีความหมาย พร้อมกับเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำมาวิเคราะห์ให้เกิดความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงในแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และ (2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการจัดประชุมสนทนากลุ่ม นำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่จัดลำดับวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 จึงสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มงานช่วยอำนวยการ กล่าวว่า “การปฏิบัติงานภายในศาลแรงงาน ภาค 6 ได้มีการดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีกระบวนการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบไปด้วย (1) หลักนิติธรรม มีการเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบของหน่วยงาน แก่ผู้รับบริการและประชาชน ทัวไป ในการใช้กฎระเบียบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โดยมีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ระเบียบแบบแผนที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายด้วยวิธีการหลากหลาย (2) หลักคุณธรรม สำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 มีการกำหนดจรรยาบรรณของหน่วยงานและของข้าราชการ ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน (3) หลักความโปร่งใส มีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน กระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร มีระบบให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทัวไป (4) หลักการมีส่วนร่วม มีการรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องการมีส่วนร่วมแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน (5) หลักความรับผิดชอบ มีการสร้างจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานข้อกำกับความประพฤติกับบริหาร มีการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน (6) หลักความคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนการให้บริการและการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการทำงาน มีการใช้เทคนิคการบริหารงานแบบใหม่สำหรับบางงาน ที่หน่วยงานไม่ต้องทำเอง” เป็นต้น

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกลุ่มงานช่วยอำนวยการและกลุ่มงานบริหารจัดการคดีได้ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน กล่าวว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลประกอบไปด้วย (1) หลักนิติธรรม กฎหมายหรือกฎระเบียบข้อบังคับมีการเปลี่ยนแปลงและเป็นเรื่องละเอียดอ่อนจึงทำให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ยังขาดเรื่องของพื้นฐานความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแต่ละกลุ่มงานนั้นไม่เท่ากัน การฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจ ในหลักนิติธรรม ยังดำเนินการไม่เพียงพอ (2) หลักคุณธรรม ปัญหาการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน ยังไม่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร (3) หลักความโปร่งใส ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลในเชิงลึกบางกลุ่มงานไม่สามารถเข้าถึงได้ จึงยากต่อการตรวจสอบอันเนื่องมาจากการถูกจำกัดด้วยข้อกฎหมายบางประการ (4) หลักการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับรู้ในเรื่องขั้นตอนการดำเนินการในรูปแบบต่าง ๆ ที่สามารถรับรู้ได้ภายใต้ขอบเขตของระเบียบปฏิบัติ (5) หลักความรับผิดชอบต่อการบริหารงานยังไม่ชัดเจน ยังขาดการส่งเสริมการตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อ (6) หลักความคุ้มค่า ปัญหาด้านอัตรากำลังของบุคลากรปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากตามภารกิจของรัฐและกระทรวงปรับขนาดลดกำลังคนภาครัฐ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงานภาค 6

จากการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญกลุ่มนักวิชาการด้านกฎหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กล่าวว่า “ (1) หลักนิติธรรม ต้องมีการพัฒนาพื้นฐานความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุกปีงบประมาณ พัฒนาความรู้หลักนิติธรรม หลักประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของศาลแรงงาน ภาค 6 คือ หลักการ หลักเกณฑ์ หลักฐาน (2) หลักคุณธรรม เพิ่มการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน ปลุกฝังการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร (3) หลักความโปร่งใส รักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านความโปร่งใสให้อยู่ในระดับดีมากอย่างต่อเนื่อง รักษาวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ พันธกิจศาลแรงงานภาค 6 คือ บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ ด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม (4) หลักการมีส่วนร่วม ให้มีการจัดรูปแบบการดำเนินงานกระจายอำนาจการบริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนได้รับรู้ขั้นตอนการดำเนินการของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 เปิดช่องทางในการแก้ไขปัญหา เช่น กล้องรับความคิดเห็น ระบบคำร้องออนไลน์ จัดให้มีคลินิกกฎหมายแรงงาน สร้างทัศนคติ การทำงานเป็นทีม เข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน (5) หลักความรับผิดชอบต่อสังคม จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถตามภารกิจงานและตามหน้าที่รับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่าปรับโครงสร้างและอัตรากำลังการหมุนเวียนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากรเป็นไปมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรรวมถึงบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 หลักนิติธรรม มีการเผยแพร่ความรู้เรื่องกฎ ระเบียบของหน่วยงาน แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ที่มารับบริการ มีการทบทวน ปรับปรุง กฎ ระเบียบ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร สอดคล้องกับ แนวคิดของ (ประธาน สุวรรณมงคล. 2558: 61) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่2 การปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง ตามหลักย่อยที่ 3 หลักนิติธรรม คือ การปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล โดยพัฒนาปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับภายในสำนักงานที่มีความซับซ้อนให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ

ประเด็นที่ 2 หลักคุณธรรม มีการกำหนดจรรยาบรรณของหน่วยงานและของข้าราชการภายในสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 ยึดถือและเชื่อมั่นในด้านของความถูกต้อง มีการสร้างระบบเครือข่ายการส่งเสริมหลักคุณธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงานภายในสำนักงาน ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี ปารีชาต เทพอาร์กซ์. และอมรารวรรณ ทิวถนอม. (2550: 12-17) กล่าวว่า หลักคุณธรรม เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของภาครัฐยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริ่งใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต สอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) หลักของศาลแรงงาน ภาค 6 บริหารประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจและเป็นธรรม เสริมสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพเพียบพร้อมทั้งจริยธรรม และคุณธรรมเป็นแหล่งความรู้กฎหมายแรงงานในภูมิภาค เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 หลักความโปร่งใส มีการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรของหน่วยงานปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร และมีระบบให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ และมีการจัดทำประกาศและคู่มือการขอรับบริการสำหรับประชาชนโดยระบุขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการที่ชัดเจนมีระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลภายนอก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนทั่วไป สอดคล้องกับ นัสรีน อับดุลเลาะ (2558: 15 อ้างถึงใน ประเวศ วะสี, 2542: 4) กล่าวว่า ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความถูกต้องของการดำเนินงานของภาครัฐ และภาคประชาชน นำมาซึ่งการตรวจสอบได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ข้อคิดเห็นว่าประการที่สำคัญในหลักของความโปร่งใส คือ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

ประเด็นที่ 4 หลักการมีส่วนร่วม การให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมและมีการณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกเรื่องการมีส่วนร่วมแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพล หมายสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานศาลยุติธรรม ศึกษากรณี ศาลจังหวัดพังงา พบว่า กิจกรรมที่ช่วยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมแรงร่วมใจ โดยเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ สร้างกฎกติกาและการสร้างจิตสำนึกเรื่องการมีส่วนร่วมแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความตระหนักในการพัฒนา และเห็นคุณค่าในหน่วยงานตนเองในทุกระดับของการมีส่วนร่วม รวมถึงสอดคล้องในประเด็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญขององค์กร อาทิ การแจ้งความเห็นการไต่สวนสอบสวน การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ เป็นต้น

ประเด็นที่ 5 หลักความรับผิดชอบ จัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับบุคลากร ให้ตรงกับความรู้ความสามารถตามภารกิจงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับ ปารีชาต เทพอาร์กซ์, อมรารวรรณ ทิวถนอม (2550: 12-17) ความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจน (2) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวย (3) การทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง (4) การมีแผนสำรองติดตามประเมินผลการทำงาน (5) หลักความสำนึกรับผิดชอบ (6) มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม สร้างกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน คิดเป็น ทำเป็น พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น มีจิตสำนึก

ที่ดีขึ้น รู้รักสามัคคี รู้หน้าที่ และมีความรับผิดชอบ ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรขณะเดียวกันต้องปรับวิธีการทำงาน โดยให้ความสำคัญต่อระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็นที่ 6 หลักความคุ้มค่า มีการปรับโครงสร้างมีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรรวมถึงบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน มีความสอดคล้องกับ ประวิทย์ วรธมโม (อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2558: 7) ภาครัฐมีเป้าหมาย คือยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว ประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณมีความคุ้มค่ามากขึ้น และสอดคล้องกับ ปาริชาติ เทพอารักษ์ และอมรรววรรณ ทิวถนอม, 2550: 12-17) บริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม คำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่าสร้างสรรค์และบริการที่มีคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนการบริหารราชการตามกฎระเบียบข้อบังคับ กระจายอำนาจการตัดสินใจด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6

ประเด็นที่ 1 หลักนิติธรรม พื้นฐานความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เท่ากัน ระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานบางอย่างไม่สอดคล้องกันซึ่งเกิดจากการตีความที่ต่างกันอันเนื่องมาจากวิธีและธรรมเนียมปฏิบัติไม่ได้ยึดหลักข้อบังคับที่มีอยู่ และการฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจ ในหลักนิติธรรมยังดำเนินการไม่เพียงพอ สอดคล้องกับ กษัตริย์ อ้นยะ (2564: 1-15) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการจังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรค คือ (1) องค์การขาดการให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอในเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (2) บุคลากรภายในองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในประเด็นทางด้านฐานความรู้ด้านกฎหมายของเจ้าหน้าที่

ประเด็นที่ 2 หลักคุณธรรม ปัญหาการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ทิวากร แก้วมณี, (2559: 24) สังคมไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันหน่วยงานภาครัฐ จะต้องปรับแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ในด้านความเป็นเอกภาพและความสามัคคีในหมู่ข้าราชการ เพื่อให้การประสานงานราชการระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาจจะต้องมีการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนในการพัฒนาและลดปัญหาในด้านของหลักคุณธรรม ตลอดจนสอดคล้องกับสาระสำคัญของแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 การให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ (Professional Collaborator)

ประเด็นที่ 3 หลักความโปร่งใส ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลในเชิงลึกยากต่อการตรวจสอบอันเนื่องมาจากการถูกจำกัดด้วยข้อกฎหมาย สอดคล้องกับ ศิริพร สุเมธรัตน์ (2556) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย สอดคล้อง เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556: 10-14) ในประเด็นการขยายการตรวจสอบ ทั้งทางด้านการเงินและวิชาชีพ ยึดมั่นวิธีวัดผลงานที่โปร่งใส กำหนดมาตรฐานและจุดเปรียบเทียบ มีแม่แบบประเมินผลงานวิชาชีพแต่ละด้าน ปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต

เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ เป็นต้น

ประเด็นที่ 4 หลักการมีส่วนร่วม ปัญหาด้านการกระจายอำนาจ การบริหารในหน่วยงาน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน การสร้างทัศนคติ การทำงานเป็นทีม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ สอดคล้อง ประธาน สุวรรณมงคล (2558: 61) กล่าวว่า ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีหลักการที่สำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมรับรู้ ร่วมคิดไปจนถึงการร่วมดำเนินการ ร่วมตรวจสอบ อย่างกว้างขวางและครอบคลุมในทุกระดับ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นต่อการตัดสินใจขององค์การ คำนึงสิทธิในการมีส่วนร่วมกับรัฐ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ลดปัญหาการเกิดอคติ และปัญหาการทำงานที่ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน

ประเด็นที่ 5 หลักความรับผิดชอบ ปัญหาด้านการนำหลักธรรมาภิบาลหลักความรับผิดชอบมาใช้ในการบริหารงานยังไม่ชัดเจน สอดคล้องกับ ปาริชาติ เทพอารักษ์ และ อมรารวรรณ ทิวถนอม (2550: 12-17) กล่าวว่าความสำนึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ ได้แก่ (1) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ (2) การจัดการพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการรับผิดชอบ (3) การทำงานอย่างไม่หยุดยั้ง (4) การมีแผนสำรอง การติดตามประเมินผลการดำเนินงาน เนื่องจากภาครัฐเป็นผู้ให้ (5) หลักความสำนึกรับผิดชอบเป็นกระบวนการการทำงานที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ (6) การทำงานให้ดีขึ้น เนื่องจากภาครัฐเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการของรัฐใน ดังนั้นจึงต้องการสร้างเครื่องมือ และวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ในการบริหาร และการเงิน การบังคับให้เกิดความรับผิดชอบและการตรวจสอบได้จะเป็นการตรวจสอบและควบคุมพฤติกรรมของข้าราชการให้รับผิดชอบภารกิจต่อสังคม กระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของประชาชน เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีผลเสียจากการกระทำของตนเองสำหรับการเสริมสร้างรากฐานของสังคมให้เข้มแข็ง

ประเด็นที่ 6 หลักความคุ้มค่า ปัญหาด้านอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานปัญหาการควบคุมภายในเรื่องการใช้ทรัพยากรที่มีของกลุ่มงานบางกลุ่มงานยังไม่ชัดเจน สอดคล้องกับ (คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565: 6-8 ในมิติของบริการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ประเด็นปัญหาที่เร่งด่วนที่ต้องมีการปฏิรูประบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ โดยเฉพาะประเด็นที่สำคัญ อาทิ ขนาดอัตรากำลังและต้นทุนค่าใช้จ่ายของบุคลากรที่สูง รูปแบบการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่ไม่ทันต่อรูปแบบใหม่ของการทำงาน และระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่แข็งตัว ไม่ยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนระบบราชการในอนาคต

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6

ประเด็นที่ 1. หลักนิติธรรม ต้องมีการพัฒนาพื้นฐานความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบต่างๆของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร คือ หลักการ หลักเกณฑ์ หลักฐาน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กชัญญ์ อ้นยะ (2564) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด

กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการจังหวัดน่าน องค์การต้องมีการดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยบุคลากรจะต้องปรับแนวคิดและทัศนคติที่ดีและองค์การจะต้องมีการปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 2. หลักคุณธรรม เพิ่มการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานและกลุ่มงาน โดยปลูกฝังการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร สอดคล้องกับ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556: 10 - 14) กล่าวว่า การบริหารจัดการภาครัฐเปลี่ยนจากการจัดการที่สั่งการและควบคุม ตามตัวแบบที่หนึ่งเป็นการจัดการแนวใหม่ เช่น จัดการ โดยการโน้มน้าว สร้างองค์การเครือข่าย และสร้างพันธมิตร เชิงกลยุทธ์ระหว่างองค์กร รวมถึงเปลี่ยนจากการบริการที่มีมาตรฐานเดียวเป็นระบบบริการที่ยืดหยุ่นและหลากหลาย

ประเด็นที่ 3. หลักความโปร่งใส รักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านความโปร่งใสให้อยู่ในระดับดีมากอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พันธกิจ ศาลแรงงานภาค 6 คือ บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจ ด้วยความเสมอภาค รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรมาภิบาลงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้อง เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556: 10 - 14) ในประเด็นการขยายการตรวจสอบ ทั้งทางด้านการเงินและวิชาชีพ ยึดมั่นวิธีวัดผลงานที่โปร่งใส กำหนดมาตรฐานและจุดเปรียบเทียบ มีแม่แบบประเมินผลงานวิชาชีพแต่ละด้าน ปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา

ประเด็นที่ 4. หลักการมีส่วนร่วม ให้มีการจัดรูปแบบการดำเนินงานกระจายอำนาจ การบริหารใน หน่วยงานการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เปิดช่องทางในการแก้ไขปัญหา เช่น กล้องรับความคิดเห็น และระบบคำร้องออนไลน์เพิ่มเติมและจัดให้มีคลินิกกฎหมายแรงงาน สอดคล้องกับ ปาริชาติ เทพอารักษ์และอมรรารณ ทิพนอม (2550: 12-17) การมีส่วนร่วมคือแนวทางและปัจจัยที่ทวีความสำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมือง เพราะการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมรับรู้กับ กระบวนการตัดสินใจ มีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ไปจนถึงให้ บุคลากรเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ความสำคัญกับทุกความเห็นของผู้เกี่ยวข้องเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสื่อสารกันอยู่เสมอ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจที่ดีต่อกัน

ประเด็นที่ 5. หลักความรับผิดชอบ จัดกิจกรรมที่มีความสอดคล้องกับบุคลากรให้มีความตระหนักในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในสิ่งที่เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นจากองค์กร จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถตามภารกิจงานและตามหน้าที่รับผิดชอบ เพิ่มการสร้างจิตสำนึกและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ รักต่อหน้าที่ สอดคล้องกับ มติคณะรัฐมนตรี (อ้างถึงในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563:3 - 8) ประเด็นการพัฒนา ที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีความรอบคอบคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

ประเด็นที่ 6. หลักความคุ้มค่า ปรับโครงสร้างและอัตราค่าจ้างการหมุนเวียนงานเพื่อให้ การปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรเป็นไปมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกการแก้ไขปัญหาในกรณีจำเป็นเร่งด่วน เพิ่มการวางแผนเชิงระบบเพื่อวิเคราะห์ เป้าหมาย และให้มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ใช้ทรัพยากรรวมถึงบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงาน สอดคล้องกับ พระครูปลัดประวิทย์ วรธมโม (อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล. 2558: 5) แนวทางในหลักความคุ้มค่า ในภาคบริบทของมิติของภาครัฐโดยส่งเสริมให้บุคลากรในภาครัฐ มีเป้าหมายอยู่ที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหาร ภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้นโดยมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว และประหยัดทั้งเวลาและงบประมาณมีความคุ้มค่ามากขึ้นซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ส่งเสริมและจัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กฎระเบียบข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานและตระหนักถึงความสำคัญในการปฏิบัติงาน
2. ควรปลูกฝังให้มีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรภายในองค์กร ให้เพิ่มการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. เพิ่มช่องทางในการแก้ไขปัญหา เช่น กล่องรับความคิดเห็น และระบบคำร้องออนไลน์เพิ่มเติมพร้อม จัดให้มีคลินิกกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
4. ผู้บริหารควรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความขวัญกำลังใจ ให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร
5. ควรหาวิธีการที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกที่บางประการที่ง่ายต่อการตรวจสอบ และไม่ขัดต่อข้อระเบียบกฎหมายที่มีกรอบแนวทางไว้
6. สนับสนุนให้มีการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ให้ตอบรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบให้ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6
2. ควรมีการศึกษาปัญหาการสร้างระบบเครือข่ายและการส่งเสริมหลักคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานของศาลในจังหวัดนครสวรรค์
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานศาลแรงงาน ภาค 6 ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กชัญญ์ อ้นยะ. (2564). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดน่าน. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2566 จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1629861064_6214832035.pdf
- ทิวากร แก้วมณี. (2559). *ธรรมาภิบาล = Good governance*. สยามปริทัศน์.
- นัสรีน อับดุลเลาะ. (2558). การใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 15. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ประธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. สถาบันพระปกเกล้า.
- ประเวศ วะสี. (2542). *ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ สังคมและศีลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่*. บพิธการพิมพ์.
- ศิริพร สุขเมธารัตน์. (2556). *ประวัติศาสตร์ไทยสมัยใหม่*. โอเดียนสโตร์.
- สุเมธ ม่วงไม้. (2560). *ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมศาลแรงงานกลาง*. สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2566. จาก https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2560_1561118931_6014830035.pdf.
- แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. (2559). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร*. วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.
- วิรัตน์ รัตนมณี. (2550). *การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. (บริหารการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.