

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561

พริยา สีดานุพนธ์

คำสำคัญ: ข้าราชการพลเรือนดีเด่น/สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งการทำงาน นั้น เพื่อที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้ามีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กรต่อสังคม และส่วนรวม การทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะองค์กร ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต้องตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัทมาพร ท่อชู (2561,Online)

การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญ และ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุม เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 จึงได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยให้ข้าราชการมีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน 4 เรื่อง โดยพันธกิจในแต่ละเรื่อง มีความเห็นว่าข้าราชการจะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติและร่วมกันดำเนินงาน สำนักงาน ก.พ. (2560, Online)

.....

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่นกับการทำงาน ของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมประจำปี พ.ศ. 2561 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.จักรี ไชยพินิจ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต โครงการนักบริหาร รุ่นที่ 19 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

จะเห็นได้ว่าข้าราชการมีส่วนสำคัญในการบริหารขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่เป้าหมายในอนาคต จึงมีการกำหนดให้ วันที่ 1 เมษายน ของทุกปี วันข้าราชการพลเรือน จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช 2471 ซึ่งเป็นการจัดระเบียบข้าราชการฝ่ายพลเรือนให้เป็นมาตรฐาน มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2472 จึงได้ถือวันนี้เป็นวันข้าราชการพลเรือนตั้งแต่นั้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในการเป็นผู้นำบริการ เสียสละ และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม 2) เพื่อให้ข้าราชการได้ตระหนักถึงเกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของข้าราชการ อันจะเปลี่ยนภาพลักษณ์ ทศนคติ ของประชาชนที่มีต่อ ข้าราชการให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น 3) เพื่อเผยแพร่ผลงานใหม่ ๆ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ประชาชน 4) เพื่อยกย่องส่งเสริมข้าราชการที่มีความประพฤติและผลปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงการเผยแพร่ เกียรติคุณข้าราชการดีเด่นให้ปรากฏ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดี ตลอดไป และ 5) เพื่อให้วันข้าราชการพลเรือน (1 เมษายน) เป็นวันที่มีความหมายอยู่ในความทรงจำและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการ และประชาชนโดยทั่วไป คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2561 (2562, Online)

ทั้งนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของกระทรวงคมนาคม เพื่อขับเคลื่อนการคมนาคมในประเทศไทย ที่ยึดหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จึงเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมในการทำวิจัยเพื่อศึกษาถึงการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นับการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษา การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 เนื่องจากวัตถุประสงค์การกำหนดวันข้าราชการพลเรือน ข้อหนึ่งว่า เพื่อยกย่องส่งเสริมข้าราชการที่มีความประพฤติและผลปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงการเผยแพร่เกียรติคุณข้าราชการดีเด่นให้ปรากฏ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไป จึงมีนโยบายการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นประจำทุกปีอันจะส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือนจะมีอิทธิพลต่อการทำงานให้มีประสิทธิผลของข้าราชการได้หรือไม่ อย่างไร นอกเหนือจากสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนนั้น การเผยแพร่เกียรติคุณจะเป็นแรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการที่เป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ พัฒนาตนเอง ประพฤติดี ประพฤติชอบ และทำงานงานจนก่อให้เกิดประสิทธิผลตามที่องค์กรคาดหวังประสิทธิผลได้หรือไม่ เพื่อการปฏิรูปประเทศ และนำไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญ โดยมี “ข้าราชการ” เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม และ 2) แรงจูงใจของนโยบาย คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กับการทำงานของข้าราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นวิธีค้นหาความจริงจากเหตุการณ์ และสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ตามความเป็นจริง โดยพยายามวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (Insight) ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จะใช้วิธีผสมผสานระหว่างการสัมภาษณ์แบบสนทนาอย่างไม่เป็นทางการกับการสัมภาษณ์แบบตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า และสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) ผู้วิจัยได้แสดงความบริสุทธิ์ใจ และทำความเข้าใจ กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกท่านเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจต่อผู้วิจัย ผู้ให้ข้อมูล ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แสดงทัศนคติอย่างกว้างขวางเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงกับคำถามในการวิจัย มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) ซึ่งการสัมภาษณ์จะเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ การสัมภาษณ์ในบางประเด็นจะใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการทราบอย่างละเอียดลึกซึ้ง
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล ในเรื่อง การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่นกับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 สามารถวิเคราะห์ผล การศึกษาได้ ดังนี้

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารหรือการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และหนังสือราชการ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น โดยมี รองปลัดกระทรวงคมนาคม (ด้านอำนวยการ) เป็นประธาน และมีหัวหน้าหน่วยงานในสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม ร่วมเป็นกรรมการ และมีผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการ และเลขานุการ โดยมีการพิจารณาแนวทางการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 ทำให้ทราบถึงกระบวนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย คะแนนจากผลโหวตทาง Website คิดเป็นร้อยละ 40 ของคะแนนทั้งหมดโดยให้ทุกคนสามารถลงคะแนนเสียงได้ 2 เสียง (1 คน ออกได้ 2 เสียง) รวมถึงคณะกรรมการฯ หรือผู้ได้รับมอบหมายแทนด้วย และคะแนนจากการพิจารณา ของคณะกรรมการฯ จะต้องประเมินผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ตามแบบประเมินการคัดเลือกข้าราชการ โดยจะจัดส่งแบบประวัติ ผู้เสนอเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น และแบบประเมินการคัดเลือก ข้าราชการของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อฯ ทั้งหมดให้กับคณะกรรมการฯ

และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) โดยมี คำถามในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

โดยมีคำถามที่ว่า “ท่านคิดว่า การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวง คมนาคม มีแนวทางการดำเนินงานและมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสมและยุติธรรม คัดเลือกมาซึ่ง ข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ต่อคนในองค์กรหรือไม่ อย่างไร”

สรุป จากกระบวนการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวง คมนาคม มีแนวทางการดำเนินงานและมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสมและยุติธรรม คัดเลือกมาซึ่ง ข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ต่อคนในองค์กร โดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 5 คน ให้ความเห็นว่า การคัดเลือกฯ มีกระบวนการที่เหมาะสม ยุติธรรม ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่เป็น ที่ประจักษ์ ด้วยกระบวนการที่มีการคัดเลือกมาเป็นลำดับขั้นและมีคณะกรรมการฯ ร่วมพิจารณาคัดเลือก เพื่อถ่วงคะแนนจากการ โหวตทาง Website ให้ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน และจากผู้ให้ข้อมูล คนสำคัญ จำนวน 3 คน ให้ความเห็นว่า การคัดเลือกฯ มีกระบวนการที่ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ได้มาซึ่ง ข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่เป็นที่ไม่เป็นที่ประจักษ์เท่าที่ควร เนื่องจากการระบุงองในการคัดเลือก

ข้าราชการ อาจเป็นการแบ่งโควตาซึ่งไม่ได้ยึดหลักตามเกณฑ์กำหนดของสำนักงาน ก.พ. และการให้ทุกคนมีสิทธิโหวต ก็ทำให้ได้มาซึ่งคนที่มีพวกมาก ไม่ได้พิจารณาจากคุณสมบัติ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน และอีกความคิดเห็นที่ว่า ควรให้ลูกจ้างของหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ได้มีส่วนร่วมในการโหวตด้วย ทุกคนจึงจะมีสิทธิอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ข้อมูลว่าไม่ทราบกระบวนการคัดเลือก ซึ่งส่งผลให้การคัดเลือกฯ ดังกล่าว อาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์

2. แรงจูงใจของนโยบาย คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

โดยมีคำถามที่ว่า “ ท่านคิดว่า การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นนั้น เป็นแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม หรือไม่ อย่างไร”

สรุป จากกระบวนการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม สร้างแรงจูงใจของนโยบายคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมโดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 5 คน ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกฯ สร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี ให้พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น และจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกฯ สร้างแรงจูงใจในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นนโยบายที่น่าสนใจ แต่ยังไม่จูงใจมากพอที่จะทำให้พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการคัดเลือก นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ข้อมูลว่าการคัดเลือกฯ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากกระบวนการคัดเลือก เหมาะสม ยุติธรรม อาจทำให้ผู้ที่ทำดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ รู้สึกหมดหวัง และหมดกำลังใจในการทำงานได้ และสุดท้าย มีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 1 คน ให้ความเห็นว่าการได้รับคัดเลือกให้เป็นข้าราชการดีเด่นนั้น เป็นเพียงผลพลอยได้จากการทำงานไม่ว่าอย่างไรก็ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะได้รับรางวัลหรือไม่ก็ตาม แต่ถ้าหากได้ก็เป็นเพียงผลพลอยได้จากการทำงานเท่านั้น ซึ่งส่งผลให้การคัดเลือกฯ ดังกล่าว บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนที่ว่า เพื่อยกย่องส่งเสริมข้าราชการที่มีความประพฤติและผลปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงการเผยแพร่เกียรติคุณข้าราชการดีเด่นให้ปรากฏ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไปในระดับหนึ่งเท่านั้น

จากการศึกษา การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 สรุปได้ดังนี้

1. กระบวนการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีแนวทางการดำเนินงานและมีกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสมและยุติธรรม คัดเลือกมาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่มีคุณภาพเป็นที่ประจักษ์ต่อคนในองค์กร โดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 5 คน ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกฯ มีกระบวนการที่เหมาะสม ยุติธรรม ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่เป็นที่ประจักษ์ ด้วยกระบวนการที่มีการคัดเลือกมาเป็นลำดับขั้นและมีคณะกรรมการฯ ร่วมพิจารณาคัดเลือกเพื่อถ่วงคะแนน จากการโหวตทาง Website ให้ทุกคนในหน่วยงานมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน และจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 3 คน ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกฯ มีกระบวนการที่ไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่ไม่เป็นที่ประจักษ์เท่าที่ควร เนื่องจากการระบุงองในการคัดเลือกข้าราชการ อาจเป็นการแบบแบ่งส่วนปันส่วนซึ่งไม่ได้ยึดหลักตามเกณฑ์กำหนดของสำนักงาน ก.พ. และการให้ทุกคนมีสิทธิ์โหวตก็ทำให้ได้มาซึ่งคนที่มีพวกมาก ไม่ได้พิจารณาจากคุณสมบัติ ครอบตน ครอบคน ครอบงาน และอีกความคิดเห็นที่ว่า ควรให้ลูกจ้างของหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ได้มีส่วนร่วมในการโหวตด้วย ทุกคนจึงจะมีสิทธิ์อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่ามีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ข้อมูลว่าไม่ทราบกระบวนการคัดเลือกฯ ซึ่งส่งผลให้การคัดเลือกฯ ดังกล่าว อาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร

2. จากกระบวนการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม สร้างแรงจูงใจของนโยบายคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น กับการทำงานของข้าราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 4 คน ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกฯ สร้างแรงจูงใจเป็นอย่างดี ให้พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น และจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ความเห็นว่าการคัดเลือกฯ สร้างแรงจูงใจในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นนโยบายที่น่าสนใจ แต่ยังไม่จูงใจมากพอที่จะทำให้พัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการคัดเลือก นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 2 คน ให้ข้อมูลว่าการคัดเลือกฯ ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนพัฒนาตนเองได้ เนื่องจากกระบวนการคัดเลือก เหมาะสม ยุติธรรม อาจทำให้ผู้ที่ทำดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ รู้สึกหมดหวัง และหมดกำลังใจในการทำงานได้ และสุดท้ายมีผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 1 คน ให้ความเห็นว่าการได้รับคัดเลือกให้เป็นข้าราชการดีเด่นนั้น เป็นเพียงผลพลอยได้จากการทำงาน ไม่ว่าจะอย่างไรก็ต้องทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะได้รับรางวัลหรือไม่ก็ตาม แต่ถ้าหากได้ก็เป็นเพียงผลพลอยได้จากการทำงานเท่านั้น ซึ่งส่งผลให้การคัดเลือกฯ ดังกล่าว บรรลุวัตถุประสงค์ในการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนที่ว่า เพื่อยกย่องส่งเสริมข้าราชการที่มีความประพฤติ

และผลปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึง การเผยแพร่เกียรติคุณข้าราชการดีเด่นให้ปรากฏ อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไป ในระดับหนึ่งเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าจากผลการศึกษาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นกับการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ประจำปี พ.ศ. 2561 นั้น กระบวนการคัดเลือกให้ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความเหมาะสมและยุติธรรมในระดับหนึ่งเท่านั้น ทำให้ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่ยังไม่เห็นเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลในองค์กรมากเท่าที่ควร จึงส่งผลให้วัตถุประสงค์ที่จะใช้การคัดเลือกฯ ดังกล่าวนั้น เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนพัฒนาตนให้มีคุณสมบัติ ครองตน ครองคน ครองงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไป ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร

อภิปรายผล

จากการผลการศึกษา ซึ่งได้มาถึงข้อมูลจากการวิเคราะห์ห้วงสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ แสดงให้เห็นว่า กระบวนการคัดเลือกให้ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีความเหมาะสมและยุติธรรมในระดับหนึ่งเท่านั้น ทำให้ได้มาซึ่งข้าราชการพลเรือนดีเด่นที่ยังไม่เห็นเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคคลในองค์กรมากเท่าที่ควร จึงส่งผลให้วัตถุประสงค์ที่จะใช้การคัดเลือกฯ ดังกล่าวนั้น เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนพัฒนาตน ให้มีคุณสมบัติ ครองตน ครองคน ครองงาน ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไป ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จะทำให้เห็นว่ามีผลสอดคล้องกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ในลำดับที่ 4 ที่ว่าด้วยความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Self-esteem Needs) หมายถึงความปรารถนาที่จะมองตนเองว่ามีคุณค่าสูง เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากทั้งตนเองและผู้อื่น ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่า มีเกียรติ มีตำแหน่งฐานะ บุคคลที่มีความต้องการประเภทนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่ามีประโยชน์ เนื่องจากแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับการยกย่องเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น เป็นการสร้างเกียรติให้กับตนเอง รวมไปถึงเป็นที่ยอมรับในสายตาผู้อื่น และจาก ทฤษฎีความคาดหวัง ถูกนำเสนอโดย Victor Vroom เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ โดยปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา ซึ่งมีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภทคือ รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic rewards) ที่สามารถสร้างแรงจูงใจและความคาดหวังได้

แต่ถ้าหากวิเคราะห์ผ่านทฤษฎีระบบราชการ ของการแบบระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber จะประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ 7 ประการ จากข้อหนึ่งที่ว่า หลักลำดับชั้น (hierarchy) ทำให้การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ยังคงเป็นไปตามลำดับชั้น ไม่อิงตามหลักเกณฑ์อย่างแท้จริง และเมื่ออ้างอิงจาก เบญจธรรม ดิสกุล (2559) ศึกษาเรื่อง การรับราชการ : แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะและความสำคัญของสวัสดิการในองค์กรในการรับราชการ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 20 คน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ จำนวน 8 คน มีแรงจูงใจในการรับราชการเนื่องจากการรับรู้แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ โดยแสดงพฤติกรรมที่ทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และข้าราชการ จำนวน 12 คน ให้ความสำคัญของสวัสดิการ ที่เป็นแรงจูงใจในการรับราชการเนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิต จึงทำให้เห็นได้ว่า ข้าราชการพลเรือนยังคงให้ความสำคัญกับความมั่นคงตามทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs) ข้อที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) นั่นคือความมั่นคงทางอาชีพ โดยมีสวัสดิการดูแลตนเองและครอบครัว เป็นสิ่งสำคัญมากกว่าการได้รับการยกย่องทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยพบว่า การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงาน ปลัดกระทรวงคมนาคม มีความเหมาะสมสุจริตและโปร่งใสในระดับหนึ่ง ซึ่งสามารถจะพัฒนาต่อยอดกระบวนการให้มีการพัฒนาให้มีกระบวนการที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมได้มากขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 นโยบายการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ควรมุ่งเน้นยกย่อง ส่งเสริม ข้าราชการที่ประพฤติดี ประพฤติชอบ ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. อย่างแท้จริง

1.2 เพิ่มเติมในส่วนของการมีจิตอาสา ในหลักเกณฑ์การพิจารณา เมื่อได้รับการคัดเลือกให้เป็นข้าราชการดีเด่น ก็ขอให้ในปีงบประมาณนั้น ข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการคัดเลือก ต้องมีจิตอาสาในการเข้าร่วมงานต่างๆ เพื่อเป็นการต่อยอดและแสดงให้เห็นทุกคนในสังกัดได้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในปีนั้น มีคุณสมบัติจับต้องได้เป็นรูปธรรมให้เห็นจริง มีความทุ่มเทและเสียสละ สมการรางวัลแห่งเกียรติยศอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม มีสิทธิพิจารณาผลงานและความประพฤติของตนเอง โดยพิจารณาผ่านหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก .พ. ที่กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผ่านคู่มือการคัดเลือกฯ ในแต่ละปีนั่นเอง และเสนอผลงานพร้อมกับประวัติผ่านหัวหน้าหน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมหรือผู้อำนวยการ เพื่อเป็นการกำกับผลงานที่ข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชาเสนอ

2.2 ให้ข้าราชการพลเรือน ที่มีคุณสมบัติตามที่คู่มือสำนักงาน ก .พ. กำหนด เมื่อสมัครและผ่านการพิจารณาประวัติและผลงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวแล้วนั้น ให้คณะกรรมการพิจารณาจากกรสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนผู้นั้น ได้นำเสนอถึงคุณสมบัติการครองตน ครองคน ครองงาน ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาโดยตรง ได้เห็นหน้า ผลงาน ลดช่องโหว่ในกรณีมีผลงานดี แต่ไม่เป็นที่รู้จัก

2.3 ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ และฝ่ายเลขานุการฯ ปรับแผนการประชาสัมพันธ์ ให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมเข้าถึงการคัดเลือกดังกล่าว เพื่อสร้างการรับรู้และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

2.4 นอกจากรางวัลที่เป็นเกียรติและยกย่องข้าราชการพลเรือนดีเด่น และเงินรางวัลของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแล้วนั้น ควรสร้างแรงจูงใจในด้านสวัสดิการ จะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการให้ความสนใจและอยากจะทำหน้าที่เพื่อให้ได้รับสวัสดิการที่เป็นการยกระดับชีวิต

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ผู้วิจัยควรมีระยะเวลาในการศึกษา ตามระยะเวลาปีงบประมาณของปีที่จะศึกษานั้น เพื่อที่จะสามารถเก็บข้อมูลได้ทั้ง 3 ระยะ กล่าวคือ ระยะก่อนได้รับการคัดเลือก ระยะที่ได้รับการคัดเลือก และระยะหลังจากรับการคัดเลือก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง และครบถ้วนทั้งกระบวนการ

3.2 ผู้วิจัยควรได้เข้าร่วมการสังเกตการณ์ในการประชุมคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2561 โดยใช้หนังสือจากมหาวิทยาลัยเพื่อขออนุญาตหน่วยงานเข้าไปสังเกตการณ์

3.3 การวิจัย ศึกษาซึ่งการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ควรศึกษา วิจัย ถึงแรงจูงใจสำหรับข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาในประเด็นการรับรู้ถึงนโยบายการคัดเลือกฯ ความเข้าใจในนโยบายฯ ความพึงพอใจในกระบวนการฯ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการพลเรือนได้หรือไม่ ในระดับใด แล้วสิ่งใดเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการพลเรือน ประพฤติดี ประพฤติชอบ ครองคน ครองตน ครองงาน สมกับการได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปีสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2553). ทฤษฎีความคาดหวัง ของ Vroom, จาก <http://kantacandidate.blogspot.com/>

[blogspot.com/](http://kantacandidate.blogspot.com/)

ปัญญธิดา อัดบุตร . (2558). ทฤษฎีระบบราชการ “Bureaucracy” : Max Weber, จาก <http://punyatida.blogspot.com/2015/08/max-weber.html>

[blogspot.com/2015/08/max-weber.html](http://punyatida.blogspot.com/2015/08/max-weber.html)

ปัทมาพร ท่อชู. (2551). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (*The Efficiency Development of Operation*), ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2562, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineMag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>

[onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74](http://www.thailandindustry.com/onlineMag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74)

ภพพล ประทุมษา . (2561). จิตวิทยาการศึกษา : ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ . ค้นเมื่อ 18 มีนาคม 2562, จาก <https://www.krupatom.com/>

<https://www.krupatom.com/>

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ. (2561). คู่มือการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ.2561 . ค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2562

<https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=53347&Key=news20>

สำนักงาน ก.พ. . (2562). วันข้าราชการพลเรือน ประจำปี พ.ศ. 2561 . ค้นเมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/blog/2018/03/วันข้าราชการพลเรือน-ประจำปี-พศ-2561>

[2561](https://www.ocsc.go.th/blog/2018/03/วันข้าราชการพลเรือน-ประจำปี-พศ-2561)