



การวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)



สาโรจน์ เกื้อยงสง

คุณูปนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

การวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)



คุณูปการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

MANAGEMENT ANALYSIS OF THAI MARITIME ENFORCEMENT
COMMAND CENTER (THAI-MECC)



SAROTE KLIANGSONG

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR DOCTOR DEGREE OF PHILOSOPHY

IN STRATEGY AND SECURITY

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์และคณะกรรมการสอบคุณิพนธ์ได้พิจารณาคุณิพนธ์ของ สาขาโรจน์ เกลี้ยงสง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และความมั่นคง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคุณิพนธ์

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร) (ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร)

..... กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร
ตันศิริคงคล)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไอลพาร์ ถิ่นบางเตียว)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณี
ธร)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ตันศิริคงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับคุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และความมั่นคง ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

63820006: สาขาวิชา: ยุทธศาสตร์และความมั่นคง; ปร.ด. (ยุทธศาสตร์และความมั่นคง)
 คำสำคัญ: การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ, การบริหารจัดการแบบเครือข่าย,
 ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล, ผลประโยชน์แห่งชาติทาง
 ทะเล

สารบัญ เล่มนี้ : การวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา
 ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). (MANAGEMENT ANALYSIS OF THAI MARITIME
 ENFORCEMENT COMMAND CENTER (THAI-MECC)) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ
 เอกวิทย์ มณีธร, ร.น., อนูรัตน์ อนันทนทร ปี พ.ศ. 2566.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการ ปัญหาและอุปสรรคของ
 การบริหารจัดการ และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) การศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิง
 ผสมผสาน(Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ
 (Qualitative Research) โดยใช้การเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ได้แก่ 1) การสำรวจจากบุคลากรของ ศร
 ชล. จำนวน 280 คน 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มบุคลากรของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 21
 ท่าน และ 3) การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Document Research) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
 แบบสอบถามที่มีโครงสร้าง และแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง ในการวิเคราะห์
 ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและตัวแปรเชิงอนุมาน ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
 สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่
 (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of
 Variance) และพรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปแบบ และวิเคราะห์ตีความข้อมูล โดยใช้
 การวิเคราะห์แบบสามเส้าระเบียบวิธีวิทยา (Triangulation) ผลการวิจัยพบดังนี้

1. โครงสร้างของการจัดการของการบริหารจัดการของ ศรชล. นั้นถูกแบ่งออกเป็น 2
 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ส่วนบริหารและนโยบายการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล และ 2) ส่วน
 อำนวยการ และหน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่ โดยมีกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ
 การปฏิบัติงานของ ศรชล. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ อยู่ 12 ฉบับ จากการวิเคราะห์ความคิดเห็น
 ของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของ ศรชล. พบว่า บุคลากรของ ศรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วน

ใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการโดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 มิติโดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาคือมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติการจัดการเครือข่าย และมิติโครงสร้างและสถาบัน ตามลำดับ

2. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของ สรชล. พบว่า ในด้านโครงสร้างและสถาบัน มีปัญหาทางด้านการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม และการจัดโครงสร้างที่ยังคงเป็นแบบราชการไม่ได้รวดเร็วและคล่องตัวขึ้น ในด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีปัญหาได้แก่ การครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กร เอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน ความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน สรชล. ตามกฎหมาย และการขาดความรู้ความเข้าใจในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้น มีปัญหาด้านการขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานและชุมชน และปัญหาการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และในด้านการจัดการเครือข่าย มีปัญหาได้แก่ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร สรชล. ในการบริหารเครือข่าย ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย และขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติการ ซึ่งเป็นปัญหาทางด้านการสร้างทีมงาน และการขาดความเป็นผู้นำของหน่วยงาน

3. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาและการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ด้านการปรับปรุงข้อจำกัดทางกฎหมายสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านการพัฒนารูปแบบการทำงานไปสู่การทำงานรักษาผลประโยชน์ทางทะเลที่มีศักยภาพสูง และ 4) ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการแบบเครือข่าย และความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

63820006: MAJOR: STRATEGY AND SECURITY; Ph.D. (STRATEGY AND SECURITY)

KEYWORDS: COLLABORATIVE MANAGEMENT/ NETWORK MANAGEMENT/ THAI MARITIME ENFORCEMENT COMMAND CENTER/ MARITIME NATIONAL INTERESTS

SAROTE KLIANGSONG : MANAGEMENT ANALYSIS OF THAI MARITIME ENFORCEMENT COMMAND CENTER (THAI-MECC). ADVISORY COMMITTEE: EKKAWIT MANEETHORN, D.Pol.Sc ANURAT ANANTANATORN, D.P.A 2023.

The research objectives were to analyze the management and the management's problems and obstacles and to suggest guidelines for improving the Thai Maritime Enforcement Command Center (Thai-MECC) management efficiency. This study was a mixed-method design of quantitative research and qualitative research. The data collection was divided into three parts: 1) a survey of 280 Thai Maritime Enforcement Command Center (Thai-MECC) personnel, 2) an in-depth interview of Thai Maritime Enforcement Command Center (Thai-MECC) personnel and stakeholders with a total of 21 people, and 3) document research with research instruments including a structured questionnaire, and a semi-structured interview. In the data analysis, descriptive statistics and inferential statistics were used, and the data was processed with ready-made computer programs for social science research with statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. In the phenomena description, the data was interpreted with triangulation analysis. The results of the study were found as follows.

1. The structures of the management analysis of the Thai Maritime Enforcement Command Center (Thai-MECC) were divided into two main parts: 1) the management and policy section for protecting maritime national interests, and 2) the administrative section and the local operational units with 12 issues of laws and regulations directly related to the operations of Thai-MECC and other related organizations. According to the analysis of the personnel toward the management of Thai-MECC, it was found that most personnel of Thai-MECC who responded to the questionnaire had opinions toward the management at a high level on average. When

considering each aspect, it was found that the opinions of all four aspects were at a high level, including the stakeholder aspect, the relationship between stakeholders, the network management aspect, and the structure and institute aspect, respectively.

2. According to the management problems and obstacles of Thai-MECC, it was found that in the structure and institute aspect, there were problems with the insufficient and inappropriate allocation of various resources and organizational structure that remained bureaucratic, which was not fast and agile. Regarding the stakeholder aspect, there were problems, including organizational cultural domination, unity of command and coordination, diversity and duplication of missions assigned in each organization in Thai-MECC according to law, the lack of knowledge and understanding of the organizations, and the roles and responsibilities of executives. In the relationship between stakeholders aspect, there were problems with the lack of good relationship building and understanding in problem-solving to the communities, the relationship building with the participating organizations and the communities, and the integrating collaboration between organizations. In the network management aspect, there were problems with the lack of knowledge and understanding of the network-related missions among personnel, the efficiency in the organizational management of Thai-MECC executives in network management, the lack of communication to create a better understanding among network, and the lack of cooperation plan between organizations in the operation, which was considered a problem of team building and the lack of leadership of the organizations.

3. The researcher suggested a proposal for developing the efficiency of the Thai Maritime Enforcement Command Center (Thai-MECC) management in 4 areas: 1) development and allocation of administrative resources for effective operation. 2) improvement of legal limitations for efficiency in operation, 3) development of working style to maintain high potential maritime interests, and 4) Network management and relationship development between stakeholders.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณิธร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุรัตน์ อนันทนาธร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยเหลือชี้แนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของทั้งสองท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช จันทรศร ราชบัณฑิต สำนักงานบัณฑิตยสภาที่กรุณาให้คำแนะนำ และขอคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการทำคุษฎีนิพนธ์ ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะอาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ร้อยตำรวจเอก วิเชียร ศิริมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณกร ทาวะรัมย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตลอดจนข้อชี้แนะต่าง ๆ ทำให้งานวิจัยมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

นอกจากนี้ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่อนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแด่เวทิตาแต่ บพทรีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา มีความรู้ใช้ประกอบอาชีพและประสบความสำเร็จมาจนถึงทุกวันนี้ และหากมีข้อบกพร่องด้วยประการใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความขอบพระคุณยิ่ง

ศาโรจน์ เกื้อยงสง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ปัญหาของการวิจัย	8
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
2.1 วิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	16
2.2 แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)	26
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (Network Governance)	65
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรภาครัฐ	86
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงแห่งชาติ	94
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	100

2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และกรอบแนวคิดการวิจัย.....	115
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	126
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	131
วิธีวิจัย Research Method.....	131
การวิจัยเชิงปริมาณ.....	132
การวิจัยเชิงคุณภาพ	140
บทที่ 4 ผลการศึกษา	144
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	144
4.2 ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน	151
4.3 ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)	236
4.4 ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง ทะเล (ศรชล.).....	268
บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	285
สรุปผลการวิจัย	287
อภิปรายผลการวิจัย	293
ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้.....	302
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	304
บรรณานุกรม	305
ภาคผนวก	320
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	321

ภาคผนวก ข ยุทธศาสตร์ชาติด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของประเทศไทย ..325	
ภาคผนวก ค ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)339	
บรรณานุกรม	350
ประวัติย่อของผู้วิจัย	352



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบหน่วยงานของกองทัพเรือตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2491 กับหน่วยของกองทัพเรือตามพระกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2494.....	19
ตารางที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการและคุณลักษณะที่สำคัญ	27
ตารางที่ 3 วิธีการจำแนกประเภทของเป้าหมายในการประสานความร่วมมือ	44
ตารางที่ 4 สรุปประเภทของกิจกรรมการประสานความความร่วมมือตามแนวคิดของอะกรานอฟและแมกไกวี่ (Agranoff & McGuire).....	46
ตารางที่ 5 ชนิดและเครือข่ายทางนโยบายของโรคส์.....	72
ตารางที่ 6 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านโครงสร้างและสถาบัน	116
ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	119
ตารางที่ 8 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	121
ตารางที่ 9 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการเครือข่าย	124
ตารางที่ 10 การสังเคราะห์นิยามเชิงทฤษฎีรูปแบบของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance).....	128
ตารางที่ 11 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในแต่ละหน่วยงาน ที่ถูกเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)	133
ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient).....	137
ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 280).....	145
ตารางที่ 14 ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)	148

ตารางที่ 15 ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละแผนกใน ศรชล.....	160
ตารางที่ 16 อัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่บรรจุปี 2563 – 2566	168
ตารางที่ 17 กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	175
ตารางที่ 18 สรุปภาพรวมของกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของ ศรชล. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ	195
ตารางที่ 19 สรุปการปฏิบัติการกิจในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในช่วงพ.ศ. 2563 – 2565	204
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านนิติโครงสร้างและสถาบัน ในภาพรวม (n = 280)	206
ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกา กฎหมาย (n = 280).....	207
ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความ ร่วมมือ (n = 280).....	208
ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการจัดโครงสร้างสถาบัน (n = 280).....	209
ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านแรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอน ของความสำเร็จ (n = 280).....	210
ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านนิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม (n = 280).....	211
ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความเป็นผู้นำของบุคลากรของ ศรชล. (n = 280)	212
ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความหลากหลาย (n = 280)	213

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความสัมพันธ์ทางอำนาจ (n = 280)	214
ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม (n = 280).....	215
ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ (n = 280)	216
ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความชอบธรรม (n = 280).....	217
ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน (n = 280).....	218
ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิติการจัดการเครือข่ายในภาพรวม (n = 280).....	219
ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ (n = 280).....	220
ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างความร่วมมือ (n = 280)	221
ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของบุคลากร ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างทีมงาน (n = 280).....	222
ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างภาวะผู้นำ (n = 280)	223
ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการเจรจาต่อรอง (n = 280).....	224
ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในภาพรวม (n = 280)	225
ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	226

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้าน โครงสร้างและสถาบัน จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล	228
ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามปัจจัยส่วน บุคคล.....	230
ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	232
ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการจัดการเครือข่าย จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล	234
ตารางที่ 45 การวิเคราะห์การจัดสรรกำลังพลที่ไม่เหมาะสมระหว่างสภ. แต่ละภาค	240
ตารางที่ 46 แสดงอันดับผลของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลสูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน	290

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกองทัพเรือ	23
ภาพที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory).....	89
ภาพที่ 3 แนวคิดการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม.....	99
ภาพที่ 4 กรอบการทำงานเชิงบูรณาการของการบริหารจัดการแบบเครือข่าย.....	113
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	127
ภาพที่ 6 แสดงการวิจัยแบบผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded design).....	131
ภาพที่ 7 สรุปภารกิจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ของ ศรชล. ตาม พ.ร.บ. การรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มาตรา 27.....	153
ภาพที่ 8 โครงสร้างทางการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.).....	154
ภาพที่ 9 คณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	155
ภาพที่ 10 โครงสร้างการจัดศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล.....	157
ภาพที่ 11 การจัดแผนงาน (Departmentation) ของ ศรชล. ในระดับอำนวยการ	159
ภาพที่ 12 โครงสร้างการบริหารของสำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1 – 6.....	163
ภาพที่ 13 โครงสร้างการบริหารของศรชล. ภาค 1 - 3	165
ภาพที่ 14 พื้นที่เขตรับผิดชอบของ ศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	166
ภาพที่ 15 ความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล.....	170
ภาพที่ 16 การกระจายกำลังพลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	239
ภาพที่ 17 งบประมาณกระทรวงกลาโหมแบ่งตามหน่วยงาน	242
ภาพที่ 18 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านโครงสร้างและสถาบัน	249
ภาพที่ 19 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	255

ภาพที่ 20 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ ส่วน เสีย.....	261
ภาพที่ 21 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านการจัดการเครือข่าย.....	266
ภาพที่ 22 ข้อเสนอการปรับปรุงแบบโครงสร้างองค์กร ศรชล. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการ	278
ภาพที่ 23 ความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล.....	288
ภาพที่ 24 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล (ศรชล.).....	291
ภาพที่ 25 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศรชล.....	292

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การสหประชาชาติ (United Nation : UN) ได้บัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982 (United Nations Convention on the Law of the Sea : UNCLOS 1982) เป็นหลักกฎหมายที่กำกับดูแลการแสวงหาประโยชน์จากทะเลของรัฐบาลชายฝั่งทะเล โดยกำหนดให้ประเทศชายฝั่งทะเลสามารถแสวงหาประโยชน์จากทะเลได้ไม่เกิน 200 ไมล์ทะเล สำหรับประเทศไทยนั้นเป็นพื้นที่ติดทะเล มีเส้นทางเชื่อมกลุ่มมหาสมุทร 2 ด้าน ได้แก่ ทิศตะวันตกติดกับทะเลอันดามันและมหาสมุทรอินเดีย ส่วนทิศตะวันออกติดกับอ่าวไทยและมหาสมุทรแปซิฟิก โดยมีพื้นที่เขตทางทะเลทั้งสิ้นประมาณ 320,000 ตารางกิโลเมตร มีความยาวชายฝั่งทะเลทั้ง 2 ฝั่งประมาณ 3,000 กิโลเมตร โดยประเทศไทยได้ลงนามรับรองในอนุสัญญาว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982 ตั้งแต่วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2525 แต่เพิ่งลงนามให้สัตยาบัน และมีผลบังคับกับประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา (โสภารัตน์ จารุสมบัติ, 2559)

จากข้อบังคับของอนุสัญญาว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982 ฉบับนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการพื้นที่ทางทะเลให้เป็นหลักสากลมากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่มีรายได้ไม่ต่ำกว่า 17 ล้านล้านบาทต่อปี (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2563) ทั้งนี้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2540 และเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2541 ได้ให้จัดตั้งศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความมุ่งหมายเพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการทางทะเล เพื่อให้การปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงแรกมีหน่วยงานหลัก 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1. กองทัพเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมประมง 4. กรมเจ้าท่า และ 5. กรมศุลกากร ต่อมาใน พ.ศ.2545 กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เข้ามาร่วมเพิ่มเติมรวมเป็น 6 หน่วยงาน โดยการทำงานมีลักษณะเป็นการประสานงานหน่วยต่างๆ ที่นับได้ว่าประสบความสำเร็จเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ยังไม่เท่าทันกับปัญหาภัยคุกคามที่สูงขึ้น อันสืบเนื่องมาจากทั้งปัญหาภายในและปัญหาระหว่างหน่วยงานผู้ปฏิบัติ เช่น ขาดแคลนงบประมาณ กำลังพล ยุทโธปกรณ์ การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ปัญหาวัฒนธรรมองค์กร การโยกย้ายกำลังพล ทำให้ขาดการต่อเนื่องและความชำนาญ และปัญหาการประสานระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น (สิทธิพันธ์ มานิตกุล, 2557)

จากปัญญัตินุสัญญาว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982 (United Nations Convention on the Law of the Sea : UNCLOS 1982) กำหนดให้รัฐชายฝั่งทะเลสามารถแสวงหาประโยชน์จากทะเลได้ถึง 200 ไมล์ทะเล ประเทศไทยจึงประกาศอาณาเขตทางทะเลพื้นที่เขตเศรษฐกิจจำเพาะถึง 200 ไมล์ทะเล ส่งผลให้เกิดพื้นที่อ้างสิทธิ์ทับซ้อนระหว่างประเทศ และช่องว่างในการบังคับใช้กฎหมายภายในเหนือพื้นที่ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นใหม่ ถึงแม้ประเทศไทยจะมีหลายหน่วยงาน นำหลักกฎหมายที่มีอยู่ไปบังคับใช้ ก็ยังไม่ครอบคลุมผลประโยชน์ทางทะเลที่กว้างขวางมากขึ้น กอปรกับสภาพแวดล้อมทางทะเลและพลวัตด้านความมั่นคงในรูปแบบใหม่ เช่น กัมพูชาในทะเล การลักลอบค้าและขนสิ่งของผิดกฎหมาย การหลบหนีเข้าเมือง การใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในภาคประมงและการค้ามนุษย์ ปัญหากรณีผู้ตั้งถิ่นฐานในทะเลโดยละเมิดสิทธิอธิปไตย เป็นต้น ทำให้ภารกิจในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลทวีความสำคัญยิ่งขึ้น สภาพความมั่นคงแห่งชาติจึงมีแนวคิดจัดตั้งหน่วยงานในรูปแบบเฉพาะที่มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยเริ่มกระบวนการยกร่างพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในปี พ.ศ. 2555 จนผ่านเข้าสู่สภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 และมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ส่งผลให้ศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล จึงได้รับการยกระดับเป็นศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) (โสภารัตน์ จารุสมบัติ, 2559)

ตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 กำหนดให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการรูปแบบเฉพาะ ซึ่งมีกองทัพบกเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและบูรณาการกำลังจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาเพิ่มเติมด้วย จึงเป็นการบูรณาการกำลังจาก 6 หน่วยงาน ได้แก่ 1.กองทัพบกเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมเจ้าท่า 4. กรมประมง 5. กรมศุลกากร และ 6.กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง โดยมีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และรายงานคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและคณะรัฐมนตรี ต่อมาใน พ.ศ. 2563 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เข้ามาร่วมเพิ่มเติม เพื่อดูแลและให้คำแนะนำในส่วนองแรงงานภาคประมงและขนส่งทางทะเล จึงรวมเป็น 7 หน่วยงาน โดยศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีภารกิจ

หลักในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 9 ด้าน โดยจากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทด้านความมั่นคง พ.ศ. 2563 – 2565 นั้นพบปัญหาของภารกิจหลักในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 9 ด้าน ดังนี้

1. โจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ ในการดำเนินภารกิจด้านการป้องกันโจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ การดำเนินการเป็นในลักษณะร่วมเป็น 1 ใน 4 ประเทศ ได้แก่ ประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์และไทย ในภารกิจลาดตระเวนร่วมและเฝ้าระวังทางอากาศ พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลการข่าวบริเวณช่องแคบมะละกา ทั้งนี้ในห้วงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ที่ผ่านมา ภัยคุกคามจากโจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ ไม่ปรากฏในพื้นที่รับผิดชอบ

2. การก่อการร้ายในทะเล ในการดำเนินภารกิจด้านการก่อการร้ายในทะเลในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ ศรชล. นั้น ศรชล.ได้ดำเนินการกิจโดยการเข้ามาดำเนินการในเชิงป้องกัน คือ การเฝ้าระวัง การเกิดเหตุ ในพื้นที่สำคัญ เช่น แท่นขุดเจาะ เคาะที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ ทั้งนี้ในห้วงประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2565 ที่ผ่านมา ภัยคุกคามจากการก่อการร้ายในทะเล ยังไม่ปรากฏในพื้นที่รับผิดชอบ

3. การทำการประมงผิดกฎหมาย IUU ในการดำเนินภารกิจด้านกำกับดูแลการทำการประมง IUU ในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ ศรชล. นั้นศรชล.ได้ดำเนินการกิจโดยการบูรณาการการตรวจเรือประมงเข้า-ออกท่าเรือ การทำประมงนอกเขตต่อเนื่อง (24 ไมล์ทะเล) และเขตเศรษฐกิจจำเพาะ และการทำการประมงนอกน่านน้ำและรุกล้ำน่านน้ำเข้ามาทำการประมงของเรือประมงต่างชาติดการกระทำผิดที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย โดยผลการปฏิบัติการกิจนั้น จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ ศรชล. ในการจับกุมการทำการประมงผิดกฎหมาย ในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 358 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 123 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 96 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 139 เหตุการณ์

4. การทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ในการดำเนินภารกิจด้านการทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ ศรชล. นั้นศรชล.มีหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจ ก็ต่อเมื่อเกิดเหตุการณ์เกี่ยวกับกรณีเกี่ยวกับความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม ในกรณีที่มีความเกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน และมีความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา เช่น เรืออับปางในพื้นที่อนุรักษ์ แนวปะการัง พื้นที่เพาะพันธุ์ตัวอ่อน พื้นที่คุ้มครองสัตว์น้ำ และพื้นที่รักษาพันธุกรรมพืช โดยจากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่า มีการจับกุมกรณีการทำลาย

สิ่งแวดล้อม ในภาพรวมจำนวนทั้งสิ้น 33 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 6 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 13 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 14 เหตุการณ์

5. การบังคับใช้แรงงาน แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล ในการดำเนินการกิจด้านการบังคับใช้แรงงาน แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล ในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. นั้น สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด เนื่องจากเป็นคดีที่มีลักษณะที่เป็นเครือข่ายต้องการการบูรณาการข้อมูลจากหลายหน่วยงาน และมีผลกระทบที่มีความรุนแรง จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในทะเล ในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 61 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 27 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 15 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 19 เหตุการณ์

6. การเกิดอุบัติเหตุและการกู้ภัยในทะเล นั้น สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการในการกู้ภัยจากอุบัติเหตุทางทะเลที่ถูกเงิน เร่งด่วน อาทิ เหตุการณ์น้ำมันรั่วในทะเลที่มีปริมาณสูง (มากกว่า 20 ตัน ลิตร) นอกทะเลอาณาเขต การกู้เรือจมที่อยู่นอกพื้นที่รับผิดชอบของกรมเจ้าท่ามากกว่า 12 ไมล์ ทะเล เหตุการณ์ร้ายแรงทางทะเลที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติ เช่น เรือนักท่องเที่ยวล่มในทะเล ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการท่องเที่ยวของประเทศ จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยในทะเล ในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 723 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 219 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 227 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 277 เหตุการณ์

7. การลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการสกัดกั้นการขนส่งยาเสพติดผิดกฎหมาย ในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 93 เหตุการณ์ โดยด้านนี้ สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ ได้แก่ การลำเลียงสินค้าสองวัตถุประสงค์ และอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูง (WMD) การค้าอาวุธสงครามในทะเล เคมีภัณฑ์ ที่จำเป็นต้องมีการบูรณาการร่วมหน่วยงานอื่น หรือเป็นประเภทที่มีความอันตรายสูง

8. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 5 เหตุการณ์ โดยด้านนี้ สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น สึนามิ พายุที่มีความรุนแรง ต้องมีการอพยพช่วยเหลือประชาชน

9. การเข้าเมืองผิดกฎหมายในการดำเนินการด้านการเข้าเมืองผิดกฎหมายในพื้นที่ น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของศรีชล. นั้นศรีชล. จะเป็นผู้ดำเนินการป้องกันนอกทะเลอาณา เขต (12 ไมล์ทะเล) กรณี โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติและจับกุมดำเนินคดีในกรณีเข้าเมืองผิด กฎหมายในเขตพื้นที่ 12 ไมล์ทะเล

อย่างไรก็ตามศูนย์อำนาจการรักษาสลประโยชน์ของชาติทางทะเล เป็นหน่วยงานราชการ ในรูปแบบเฉพาะ ที่บูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ร่วมกันหลายหน่วยงาน เพื่อต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั้ง 9 ด้าน โดยยังพบ ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารองค์กรแบบประสานความร่วมมือ และการบริหารจัดการแบบ เครือข่าย (ศูนย์อำนาจการรักษาสลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2566)

จากปัญหาของรูปแบบการบริหารในรูปแบบเดิมของศูนย์อำนาจการรักษาสลประโยชน์ ของชาติทางทะเล ซึ่งมีกองทัพเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และบูรณาการความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสลประโยชน์ของชาติทางทะเล ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น จะ เห็นได้ว่ามีปัญหาในการเชื่อมโยงกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ มากมาย ทั้งปัญหาความ แตกต่างกันของหน่วยงานต่างๆ ที่เข้ามาบูรณาการกำลังร่วมกันในศูนย์อำนาจการรักษาสล ประโยชน์ของชาติทางทะเล ทำให้มีแนวทางการทำงานที่ไม่สอดคล้องกัน (ศูนย์อำนาจการ รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2563)

จากปัญหาดังกล่าวนั้นศูนย์อำนาจการรักษาสลประโยชน์ของชาติทางทะเลจำเป็นต้องพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยต้องมีการปรับระบบการทำงานให้มีลักษณะ เปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยมีแนวทางในการดำเนินงานที่ สำคัญคือ 1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการอย่าง สะดวกรวดเร็ว โปร่งใส 2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ 3) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ 4) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

สำหรับรูปแบบการบริหารจัดการ (Governance) นั้นมี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) แบบสายการ บังคับบัญชา (Hierarchy) ที่เน้นตัวกระทำเดียว แบบตัวการและตัวแทน 2) แบบตลาด (Markets) ที่มี หลายตัวกระทำในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี และมีการแข่งขันกัน และ 3) แบบเครือข่าย (Networks) ที่มีตัวกระทำที่หลากหลายที่เป็นอิสระ มีทรัพยากร และศักยภาพแตกต่างกัน เน้นความสัมพันธ์แบบ ประสานความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย (Bevir, 2010) โดยเมื่อนำมา

เปรียบเทียบกับปัญหาของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในข้างต้นนั้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการบูรณาการ การบริหารงานภาครัฐที่มีความซับซ้อน ความร่วมมือจากภาคประชาชน รวมทั้งการมีส่วนร่วมจากภาคประชาสังคม (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2563) โดยเป็นความท้าทายจากสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งสิ้น ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่าย (Networks) ที่เน้นความสัมพันธ์แบบประสานความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย ซึ่งการบริหารจัดการภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายลักษณะนี้ เป็นการที่ภาครัฐจะเน้นการสร้างคุณค่าทางสังคม พยายามตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นจึงเป็นการบริหารจัดการที่ภาครัฐต้องเข้าใจมุมมองของการดำเนินกิจกรรมของภาครัฐเพื่อให้การบริการที่เหมาะสม และให้เกิดคุณค่าทางสังคมสูงสุดจากความรู้สึกร่วมของประชาชน

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าแนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐแบบมีส่วนร่วมนี้เป็นรูปแบบที่ประชาคมโลก และนโยบายของรัฐบาลประเทศไทยให้ความสำคัญยิ่ง ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในฐานะหน่วยงานภาครัฐจึงควรประยุกต์เอาแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) และแนวคิดการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) เข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ ก็จะสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ เนื่องจากมีคุณลักษณะสำคัญที่สามารถเชื่อมโยงหลาย ๆ หน่วยงานผ่านบทบาทของเครือข่ายได้ โดยการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) เป็นทฤษฎีที่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ (Governance) ที่เกิดขึ้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทางเทคโนโลยี ทำให้ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากร มีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่ระบบราชการแบบเดิมที่เน้นสายการบังคับบัญชา การใช้อำนาจและการตัดสินใจนั้น ไม่สามารถตอบสนองแก้ปัญหาที่ซับซ้อนนี้ได้ โดยเฉพาะปัญหาในระดับชุมชนหรือท้องถิ่น (Thomson & Perry, 2006, p.23) ซึ่งมีงานวิจัยและนักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ว่าสามารถทำให้การบริหารจัดการนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างเช่นแนวคิดของ บีเวียร์ (Bevir, 2010) ได้กล่าวถึงเครือข่ายนโยบาย (Policy Network) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว ในกระบวนการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จหรือในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำเป็นต้องนำเอาแนวคิดธรรมาภิบาลว่าด้วยการจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จใน 5 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างทีมงาน 4) การสร้างภาวะผู้นำ และ 5) การเจรจาต่อรอง ในขณะที่โกลด์สมิธ และเอ็กเกอร์ (Goldsmith and Eggers, 2004) ได้กล่าวว่า

การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการปรับเปลี่ยนโฉมหน้าขององค์กร ภาครัฐให้ประสบความสำเร็จได้

ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีภารกิจในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้แก่ กองทัพเรือ ตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า กรม ประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง และกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน โดยมีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล รวมถึงการรักษาความมั่นคงและปกป้องผลประโยชน์แก่ชุมชนและประชาชน ทั้งนี้ จากการประเมินแนวโน้มของภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเลทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ 1)โจร สลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ 2) การก่อการร้ายในทะเล 3) การทำการประมงผิดกฎหมาย IUU 4) การทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม 5) การบังคับใช้แรงงาน แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล 6) การเกิดอุบัติเหตุและการกู้ภัยในทะเล 7) การลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ 8) การ ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ 9) การเข้าเมืองผิดกฎหมาย นั้นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและภัยคุกคาม เปลี่ยนแปลงเข้ามาในหลากหลายมิติมากยิ่งขึ้น (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล , 2566) โดยการบริหารจัดการองค์กรที่มีรูปแบบเฉพาะ เพื่อเผชิญกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เครือข่ายของหน่วยงานที่เข้าร่วมในการบูรณาการ ร่วมกัน เป็นจำนวนมากและการทำงานเพื่อการบริการประชาชนในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล นี้เองทำให้ต้องมีการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ และการบริหารจัดการใน รูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) โดยเฉพาะการจัดการและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ (พัชราภา ดัน ตราจิน, 2563) ที่ผ่านมา ชยกร พันธุ์กล้า และคณะ (2557) ได้ศึกษาในประเด็นการนำนโยบายความ มั่นคงแห่งชาติทางทะเลในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลไปปฏิบัติ โดยในขณะนั้น หน่วยงานดังกล่าว ยังมีสถานะเป็นเพียง “ศูนย์ประสานงาน” เนื่องจากยังไม่มีพระราชบัญญัติการ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล พ.ศ.2562 และยังขาดการศึกษาประเด็นการบริหารจัดการ แบบประสานความร่วมมือและการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย โดยประโยชน์ที่ได้รับจาก ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของการบริหารจัดการ แบบประสานความร่วมมือ และการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย

ดังนั้นศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) จึงเป็นหน่วยงานสำคัญที่ควรศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) วิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ปัญหาของการวิจัย

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ก่อให้เกิดคำถามที่ผู้วิจัยต้องการค้นหาคำตอบเชิงทฤษฎี จากการศึกษาสภาพและปรากฏการณ์ที่เป็นอยู่จริง และได้กำหนดคำถามการวิจัยหลักของการศึกษานี้ คือ

1. การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เป็นอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เป็นอย่างไร
3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาและวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ปัญหาอุปสรรคของการบริหารจัดการ และข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ผู้วิจัยจะทำการศึกษาโดยประยุกต์ตามแนวคิดของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) แนวคิดการจัดการเครือข่าย ของ Booher (2004) Emerson, Nabatchi, and Balogh (2012) Bevie (2010) และ พัชรภา ตันตราจิน (2563) โดยทำการศึกษาใน 4 ประเด็นได้แก่

2.1 มิติโครงสร้างและสถาบัน ทำการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย 2) ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 3) การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 4) แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ

2.2 มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำการศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำ 2) ความหลากหลาย และ 3) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ

2.3 มิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำการศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 2) ความชอบธรรม และ 3) ข้อตกลงพันธสัญญาร่วมกัน

2.4 มิติการจัดการเครือข่าย ทำการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างทีมงาน 4) การสร้างภาวะผู้นำ และ 5) การเจรจาต่อรอง

ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มที่ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ 1 กลุ่มประชากรสำหรับใช้ในการตอบแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้การศึกษา คือ 1) บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 จำนวน 345 ราย (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2566) และ 2) บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566 จำนวน 585 ราย (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2566) รวมจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 930 ราย

2. กลุ่มที่ 2 กลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ในการตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth interviews) ซึ่งถูกเลือกตัวอย่างกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล อย่างน้อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มระดับนโยบาย กลุ่มระดับปฏิบัติการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และกลุ่มนักวิชาการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้แก่ จังหวัดชายทะเลจำนวน 23 จังหวัด ดังนี้ ชุมพร ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สมุทรปราการ กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูล

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ศึกษาปรากฏการณ์ ในระหว่างเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2566 ถึง เดือน สิงหาคม พ.ศ.2566 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์เชิงนโยบาย

1. ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประกอบการพัฒนาการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางทะเล รวมถึงองค์กรที่มีการจัดตั้งขึ้นในรูปแบบเฉพาะ เพื่อดำเนินการที่มีแผนการดำเนินการที่ชัดเจนมากขึ้น
2. ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการในการปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หน่วยงานเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางทะเล รวมถึงองค์กรที่มีการจัดตั้งขึ้นในรูปแบบเฉพาะ ให้มีประสิทธิภาพและประโยชน์ที่สูงขึ้น

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ไม่ว่าจะเป็นนิติโครงสร้างและสถาบัน มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติการจัดการเครือข่าย รวมไปถึงการบริหารจัดการองค์กรที่มีรูปแบบเฉพาะ
2. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นเอกสารทางวิชาการในการศึกษาค้นคว้า อ้างอิงข้อค้นพบที่สำคัญสำหรับผู้สนใจในประเด็นความมั่นคงทางทะเลต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หมายถึง ศูนย์ที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 เพื่อรักษาผลประโยชน์อันมหาศาลทางทะเล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการรูปแบบเฉพาะ ซึ่งมีกองทัพเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

2. ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หมายถึง อำนาจอธิปไตยทางทะเล บุรณภาพแห่งดินแดนทางทะเล สิทธิอธิปไตยทางทะเล ความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย และการมีสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์และการดำเนินกิจกรรมทางทะเล ความเจริญรุ่งเรือง ความสมบูรณ์มั่งคั่งที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน อันเนื่องมาจากกิจกรรมทางทะเล การมีผลประโยชน์สูงสุดจากทะเลและเกี่ยวเนื่องกับทะเล ทั้งในและนอกอาณาเขตทางทะเลของไทย หรือในน่านน้ำอื่นๆ รวมถึงชายฝั่งเกาะพื้นดินท้องทะเล หรือใต้ท้องทะเล หรืออากาศเหนือท้องทะเล รวมทั้งที่จะมีกำหนด หรือใช้ในนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล หรือใต้ท้องทะเลหรืออากาศเหนือท้องทะเล รวมทั้งที่จะมีกำหนด หรือใช้ในนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล หรือยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลด้วย

3. จังหวัดชายทะเล หมายถึง จังหวัดชายทะเลที่มีอาณาเขตติดต่อกับชายฝั่งทะเลในเขตพื้นที่ของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล จำนวน 23 จังหวัด ได้แก่ ชุมพร ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม สมุทรปราการ กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง และสตูล

4. กิจกรรมทางทะเล หมายถึง การดำเนินการเพื่อใช้ประโยชน์ในเขตทางทะเลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพาณิชย์ การประมง การท่องเที่ยว การแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรที่ไม่มีชีวิต การวางสายเคเบิลหรือท่อใต้ทะเล การอนุรักษ์และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางทะเลและชายฝั่ง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือการสำรวจและวิจัยวิทยาศาสตร์ทางทะเล

5. ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงาน หมายถึง ปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ทั้งทางด้านปัจจัยทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและสถาบัน ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการจัดการเครือข่าย

6. การบริหารจัดการของภาครัฐ หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ โดยใช้วิธีการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

7. ด้านโครงสร้างและสถาบัน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการกำหนดและออกแบบรูปแบบโครงสร้างสถาบันความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้ามาทำงานร่วมกัน โดยเน้นการศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ 1) ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย 2) ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 3) การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 4) แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ

7.1 ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการปกครองและนโยบายของรัฐบาลที่บังคับใช้กับองค์กรภาครัฐด้านความมั่นคงทางทะเล โดยประกอบไปด้วยการกำหนดเป้าหมายสูงสุด กรอบการทำงานขั้นพื้นฐาน และการทำงานตามกรอบการทำงานขั้นพื้นฐานร่วมกันงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

7.2 ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมทำงานในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ (ศรชล.) โดยประกอบไปด้วย จำนวนงบประมาณ จำนวนบุคลากร เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่มีเพียงพอในการปฏิบัติงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

7.3 การจัดโครงสร้างสถาบัน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน กลไกผู้รับผิดชอบ การมีคณะกรรมการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ยาวนานได้ การจัดโครงสร้างอัตรากำลังการวางแผนในการจัดรูปแบบการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในภารกิจงาน และเอกภาพของการสั่งการเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันในปฏิบัติงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

7.4 แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงของงานที่เพิ่มมากขึ้น การทำงานที่เกิดจากความร่วมมือจากหลายฝ่ายจึงต้องสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ประกอบไปด้วยการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดที่ถูกกำหนดร่วมกัน ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และการมีความเชื่อการทำงานรูปแบบความร่วมมือกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

8. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ปัจจัยที่มีต่อตัวแสดงต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ (ศรชล.) โดยมีปัจจัยทั้งสิ้น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำ 2) ความหลากหลาย และ 3) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ

8.1 ความเป็นผู้นำ หมายถึง ปัจจัยตัวผู้นำแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานกับ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ซึ่งมีผลสำคัญต่อการริเริ่ม ผลักดันแก้ปัญหา เพื่อให้ความร่วมมือยังดำรงอยู่ได้ ไม่ว่าจะเป็นพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม การร่วมมือกันเพื่ออำนวยความสะดวกการทำงาน และใช้อำนาจบริหารงานอย่างเหมาะสมด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ

8.2 ความหลากหลาย หมายถึง การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความหลากหลาย ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ที่ร่วมมือกันนั้นต้องการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันซึ่งกันและกันขององค์กรภาครัฐอื่น ๆ ด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ซึ่งความหลากหลายจะส่งผลกระทบในเชิงปฏิบัติต่อความร่วมมือได้หากบริหารจัดการได้อย่างมีหรือไม่มีประสิทธิภาพ

8.3 ความสัมพันธ์ทางอำนาจ หมายถึง การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติในการรักษาผลประโยชน์ระหว่างกลุ่มหน่วยงานที่ร่วมกันทำงาน และกับกลุ่มภาคประชาสังคม โดยมุ่งเน้นถึงการยอมรับระหว่างกันในการร่วมมือทำงาน และการใช้อำนาจอย่างเหมาะสมร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

9. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง ปัจจัยที่เกิดขึ้นในกระบวนการมีส่วนร่วมแล้วจะนำไปสู่ผลสำเร็จ หรือหากไม่เพียงพอก็อาจนำไปสู่ความล้มเหลว โดยมีปัจจัยต่างๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของความร่วมมือ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 2) ความชอบธรรม และ 3) ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน

9.1 ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการที่จะทำให้องค์กรที่ร่วมมือกันทำงานระหว่างองค์กรภาครัฐที่ทำงานร่วมกันในการสร้างความน่าเชื่อถือระหว่างกัน การยอมรับซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เพื่อให้ประชาชนได้มีความเข้าใจ เคารพ สร้างความน่าเชื่อถือระหว่างกันในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

9.2 ความชอบธรรม หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการที่จะสร้างความชอบธรรมให้ประจักษ์ต่อสาธารณะว่าเป็นกลุ่มที่น่าเชื่อถือ ทำงานด้วยความมีหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ทำให้องค์กรที่ร่วมมือกันทำงาน โดยทุก ๆ หน่วยงานที่บูรณาการงานร่วมกันจำเป็นต้องร่วมมือกันมีการให้ความสำคัญกับงานด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

9.3 ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน หมายถึง การให้คำมั่นสัญญาถึงความชัดเจนของพันธกิจในการร่วมคิดร่วมทำ การทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรตนเอง การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ขององค์กรภาครัฐที่เข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

10. ด้านการจัดการเครือข่าย หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ (สรขล.) ที่เน้นการจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว ในกระบวนการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จหรือในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องนำเอาแนวคิดธรรมชาติมาภิบาลว่าด้วยการจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ โดยมีปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างทีมงาน 4) การสร้างภาวะผู้นำ และ 5) การเจรจาต่อรอง

10.1 ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบการปกครองและนโยบายของรัฐบาลที่บังคับใช้กับองค์กรภาครัฐด้านการรักษาความมั่นคงทางทะเล ให้มีความมุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายสูงสุดที่ถูกกำหนดร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ และการทำงานตามกรอบงานขั้นพื้นฐานแบบความร่วมมือกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

10.2 การสร้างความร่วมมือ หมายถึง การสร้างความตกลงทำความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลร่วมกัน การร่วมมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ และสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานกันเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

10.3 การสร้างทีมงาน หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรของหน่วยงานที่เข้าร่วมกับ สรขล. ให้เกิดเป็นเครือข่ายการทำงานที่ดีระหว่างกันเพื่อประสิทธิภาพในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมถึงการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

10.4 การสร้างภาวะผู้นำ หมายถึง ปัจจัยด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานกับ สรขล. ให้สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลง และมีความสามารถในการทำความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในการอำนวยการทำงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

10.5 การเจรจาต่อรอง หมายถึง ความสามารถในการเจรจาในการทำงานร่วมกันของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่าง

เสรีกับงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ และการติดต่อสื่อสารและการเจรจากับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการสืบค้นข้อมูลความรู้ ทฤษฎี แนวคิด และผลการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่ต้องการวิจัย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaboration) และการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย (Networking) เพื่อกำหนดองค์ประกอบคุณลักษณะของการบริหารจัดการของ สรชล. และประเด็นต่าง ๆ โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 วิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
- 2.2 แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบเครือข่าย (Network Governance)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การภาครัฐ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคง
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)

2.1 วิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

วิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจากกองทัพเรือ รวมถึงพระราชบัญญัติรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล พ.ศ.2562 ได้มีการกล่าวถึงวิวัฒนาการของกองทัพเรือที่มีขอบเขตและความเชื่อมโยงต่อการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยผู้วิจัยได้แบ่งช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงของกองทัพเรือเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) วิวัฒนาการของกองทัพเรือ ตั้งแต่สมัยสุโขทัย-ช่วงก่อนเกิดกบฏแมนฮัตตัน 2) วิวัฒนาการกองทัพเรือหลังเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตัน (หลัง 29 มิถุนายน พ.ศ.2494) และ 3) วิวัฒนาการของกองทัพเรือหลังจัดตั้งศูนย์ประสานงานรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระยะที่ 1 วิวัฒนาการของกองทัพเรือ ตั้งแต่สมัยสุโขทัย-ช่วงก่อนเกิดกบฏแมนฮัตตัน

เป็นช่วงที่กองทัพเรือเริ่มมีพัฒนาการความเจริญก้าวหน้าจนจัดตั้งเป็นกระทรวงทหารเรือ มีภารกิจหลักในการรักษาอธิปไตยของชาติทางทะเลจากภัยคุกคามรูปแบบเดิม (ภัยคุกคามทางทหาร) โดยจากการศึกษานั้นพบว่ากองทัพเรือเกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยแล้ว ในสมัยนั้นมีเพียงทหารเหล่าเดียว มิได้แบ่งแยกออกเป็น กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ อย่างเช่นในปัจจุบัน หากเคลื่อนทัพไปทางบกก็เรียกว่า "ทัพบก" หากเคลื่อนทัพไปทางเรือ ก็เรียกว่า "ทัพเรือ" การจัดระเบียบการปกครองบังคับบัญชาในสมัยนั้น ยังไม่มีแบบแผนที่แน่นอน ในยามศึกสงคราม ได้ใช้ทหาร "ทัพบก" และ "ทัพเรือ" รวมๆ กันไป เรือรบที่ใช้จะใช้เรือรบในแม่น้ำ ในสมัยกรุงศรีอยุธยา เรือรบเริ่มต้นมาจากเรือพาย เรือแจวก่อน เถ้าที่พบหลักฐาน ไทยได้ใช้ เรือรบ ประเภท เรือแซ และเรือไชย เรือกราบ เป็นเรือรบในแม่น้ำเพื่อใช้ในการลำเลียงทหาร และเสบียงอาหาร โดยใช้พาย 20-60 ฝีพาย เป็นกำลังขับเคลื่อนให้เรือแล่นไป (กองทัพเรือ, 2555)

สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น มีพัฒนาการสร้างเรือ แบบสำเภากันเนื่องจากการค้าขายกับจีน จึงนิยมสร้างเรือกำปั่นใบแบบยุโรปมากขึ้น เนื่องจากสามารถสร้างให้มีขนาดใหญ่ มีใบรับลมมากกว่าเรือสำเภากัน ต่อมาเมื่อได้มีการประดิษฐ์เครื่องจักรไอน้ำขึ้นในยุโรปและได้เริ่มนำมาใช้กับเรือรบในทะเลของไทย ก็ได้เปลี่ยนการขับเคลื่อนเรือ จากใช้ใบมาเป็น เรือแบบเรือกลไฟเครื่องจักรไอน้ำ (กองทัพเรือ, 2555)

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ มีการจัดแบ่งทหารเรือ มีอยู่ 2 แห่งคือ 1. ทหารเรือวังหน้ากับทหารมະริน ขึ้นอยู่ในความปกครองบังคับบัญชาของพระบาทสมเด็จพระปิ่นเกล้าเจ้าอยู่หัว 2. เรือรบ ขึ้นอยู่ในบังคับบัญชาของเจ้าพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ (ช่วง บุนนาค) สมุหพระกลาโหม

ใน พ.ศ. 2415 ภายหลัง จากที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้เสด็จกลับจากการเสด็จ ประพาสอินเดีย ได้ทรงปรับปรุงหน่วยทหารในกองทัพขึ้นใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 9 หน่วย ดังนี้ 1. กรมทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ 2. กรมทหารรักษาพระองค์ 3. กรมทหารล้อมวัง 4. กรมทหารหน้า 5. กรมทหารปืนใหญ่ 6. กรมทหารช่าง 7. กรมทหารฝึพาย 8. กรมทหารเรือพระที่นั่ง (เวสาดรี) และ 9. กรมอรุณพล

ต่อมา ใน พ.ศ. 2433 มีการตราพระราชบัญญัติจัดการกรมยุทธนาธิการ ให้เรียกกรมยุทธนาธิการ เสียใหม่ว่า กระทรวงยุทธนาธิการ (Ministry of War and Marine) มีหน้าที่ บังคับบัญชาราชการทหาร และพลเรือน ที่เกี่ยวข้องแก่การ ทหารบก ทหารเรือ แบ่งออกเป็น 2 กรม คือ กรมทหารบก และกรมทหารเรือ โดยในส่วนของกรมทหารเรือ นั้น มีนายพลโท พระวรวงศ์เธอ กรมหมื่นปราบปรปักษ์ (พระองค์เจ้าจรจรัสวงศ์) เป็น ผู้บัญชาการทหารเรือ (Chief Staff of the

Navy) แบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 หน่วย ดังนี้ 1. กรมกลาง 2. กองบัญชีเงิน 3. กรมคลังพัสดุทหารเรือ 4. กองเร่งชำระ 5. กรมคุกทหารเรือ 6. กรมอุ 7. กรมช่างกล 8. โรงพยาบาลทหารเรือ 9. ทหารนาวิกโยธิน และ 10. เรือรบหลวงและเรือพระที่นั่งประจำการ

ใน พ.ศ.2435 ได้มีการจัดระเบียบการปกครอง แผ่นดินใหม่และยกเลิกการปกครองแบบจตุสดมภ์ กำหนดให้มีกระทรวงในราชการทั้งหมด 12 กระทรวง โดยมีการโอนกรมทหารเรือซึ่งเดิมขึ้นอยู่กับกระทรวงยุติธรรม มาขึ้นกับกระทรวงกลาโหม กรมทหารเรือได้เจริญก้าวหน้ามาตามลำดับ

ใน พ.ศ.2449 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานบริเวณพระราชวังเดิมของสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชให้แก่กองทัพเรือ เป็นที่ตั้งโรงเรียนนายเรือ และได้เสด็จพระราชดำเนินมาทรงเปิดเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ.2449 และได้พระราชทานลายพระราชหัตถเลขา ไว้ในสมุดเยี่ยมว่า " วันที่ 20 พฤศจิกายน ร.ศ.125 เราจุฬาลงกรณ์ พร. ได้มาเปิดโรงเรียนนี้ มีความปลื้มใจ ซึ่งได้เห็นการทหารเรือมีรากหยั่งลงแล้ว จะเป็นที่ยั่งยืนสืบไป ในภายหน้า" (กองทัพเรือ จึงได้ถือเอาวันที่ 20 พฤศจิกายน ของทุกปี เป็นวันกองทัพเรือ)

ในพ.ศ.2453 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนฐานะกรมทหารเรือเป็นกระทรวงทหารเรือ นับตั้งแต่เลื่อนฐานะ กรมทหารเรือขึ้นเป็นกระทรวงทหารเรือ ก็ได้มีการปรับปรุง การจัดระเบียบราชการทหารเรืออยู่เสมอตามความจำเป็น มีการขยายเลื่อนฐานะหน่วยขึ้นเป็นกรมหรือกองตามความสำคัญ

ใน พ.ศ.2474 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลก ประเทศไทยได้รับผลกระทบตามไปด้วย จึงมีการจำกัดรายจ่ายของประเทศ ปรับปรุงการจัดระเบียบหน่วยราชการโดยทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมกระทรวงทหารเรือกับกระทรวงทหารบก เป็นกระทรวงกระทรวงกลาโหม และทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ เปลี่ยนชื่อกรมทหารเรือ เป็น กองทัพเรือ ภายหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง 24 มิถุนายน พ.ศ.2475 เมื่อเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว กองทัพเรือก็มีการพัฒนาเป็นกองทัพที่ทันสมัยขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งเกิดเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตัน เนื่องจากฝ่ายทหารเรือไม่พอใจการบริหารงานของรัฐบาลและผู้นำกลุ่มทหารบก รวมทั้งการที่รัฐบาลไม่สนับสนุนกิจการของกองทัพเรือเท่าที่ควร โดยก่อการกบฏเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2494 ซึ่งยุติลงด้วยความพ่ายแพ้ของฝ่ายทหารเรือ ทำให้บทบาทและแสนยานุภาพของกองทัพเรือถูกลดขนาดลงอย่างมาก

2. ระยะที่ 2 วิวัฒนาการกองทัพเรือหลังเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตัน (หลัง 29 มิถุนายน พ.ศ. 2494)

สำหรับระยะที่ 2 วิวัฒนาการกองทัพเรือหลังเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตันนี้เป็นช่วงที่กองทัพเรือถูกลดบทบาทและแสนยานุภาพลงอย่างไม่เคยปรากฏมาก่อน อย่างไรก็ตามเมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามาเชื่อมต่อโลกเข้าด้วยกันอย่างไร้รอยต่อ ทำให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่นอกเหนือจากภัยคุกคามทางทหาร นอกจากนั้นประเทศต่างๆ ที่มีอาณาเขตติดทะเลเริ่มให้ความสำคัญในการแสวงหาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ทำให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในทะเลเพิ่มขึ้นตามไปด้วย กองทัพเรือจึงเริ่มกลับมามีบทบาทในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลเพิ่มขึ้นตามลำดับ

หากเปรียบเทียบหน่วยงานของกองทัพเรือตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2491 กับหน่วยของกองทัพเรือตามพระกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2494 (กองทัพเรือ, 2565) มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบหน่วยงานของกองทัพเรือตามพระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2491 กับหน่วยของกองทัพเรือตามพระกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2494

ส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาจัดวาง ระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2491	ส่วนราชการพระกฤษฎีกาจัดวางระเบียบ ราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2494
1. กองบังคับการกองทัพเรือ	1. กองบังคับการกองทัพเรือ
2. กรมเสนาธิการทหารเรือ	2. กรมเสนาธิการทหารเรือ
3. กรมอุทกทหารเรือ	3. กรมจเรทหารเรือ
4. กรมสรรพาวุธทหารเรือ	4. กองเรือยุทธการ
5. กรมพลธิการทหารเรือ	5. สถานีทหารเรือสัตหีบ
6. กรมอุทกศาสตร์	6. กรมอุทกทหารเรือ
7. กรมอุตุนิยมวิทยา	7. กรมสรรพาวุธ
8. กรมแพทย์ทหารเรือ	8. กรมพลธิการทหารเรือ
9. กรมการเงินทหารเรือ	9. กรมอุทกศาสตร์
10. กองเรือรบ	10. กรมอุตุนิยมวิทยา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาจัดวาง ระเบียบราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2491	ส่วนราชการพระกฤษฎีกาจัดวางระเบียบ ราชการกองทัพเรือในกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2494
11. มณฑลทหารเรือที่ 1	11. กรมแพทย์ทหารเรือ
12. มณฑลทหารเรือที่ 2	12. กรมการเงินทหารเรือ
13. กองบินทหารเรือ	13. กรมการเงินทหารเรือ

ที่มา : กองทัพเรือ (2565)

โดยมาตรการที่กระทบต่อกองทัพเรือหลังเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตันยุคิ และผลจากพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ทำให้หน่วยงานในกองทัพเรือได้ถูกยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงถึง 4 หน่วย ได้แก่

1. กองเรือรบ เปลี่ยนเป็น กองเรือยุทธการ และให้ย้ายกองเรือรบ และเรือรบในสังกัดทุกลำออกไปยังอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

2. มณฑลทหารเรือที่ 1 ซึ่งครอบคลุมเขตจังหวัด สมุทรปราการ สมุทรสงคราม

3. มณฑลทหารเรือที่ 2 ซึ่งมีเขตครอบคลุม จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด

สำหรับมณฑลทหารเรือที่ 1 และ 2 ได้ยกเลิกไปคงเป็นเพียงสถานีทหารเรือสัตหีบเท่านั้น ซึ่งเป็นการลดกำลังรบของทหารเรือให้เล็กลงทั้งเขตปฏิบัติการ และด้านกำลังพล

4. กองบินทหารเรือ ให้โอนกองบินทหารเรือที่อำเภอสัตหีบ ไปเป็นของกองทัพอากาศ

หน่วยงานสำคัญที่มีบทบาททางการเมืองมาโดยตลอด ได้แก่ หน่วยนาวิกโยธิน ได้ถูกลดกำลังลงจาก 1 กรม เหลือเพียง 1 กองพัน และย้ายที่ตั้งของบางหน่วยไปอยู่นอกบริเวณพระนครและธนบุรี เช่น ย้ายกองสัญญาณทหารเรือไปอยู่ที่ป้อมพระจุลจอมเกล้า สมุทรปราการ และย้ายกองบัญชาการทหารเรือไปตั้งที่ตำบลสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นต้น จากเหตุการณ์ดังกล่าวกำลังรบและบทบาทความสำคัญของกองทัพเรือ ก็ถูกลดทอนลงอย่างมาก และอยู่ภายใต้การควบคุมและร่วมเงาของกองทัพบกตลอดมาตั้งแต่นั้น

3. ระยะที่ 3 วิวัฒนาการของกองทัพเรือ หลังจัดตั้งศูนย์ประสานงานรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

สำหรับวิวัฒนาการกองทัพเรือหลังเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตัน และการเข้าร่วมอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982 (The United Nations Convention on the Law of the

Sea 1982 - UNCLOS 1982) เป็นหลักกฎหมายที่กำกับดูแลการแสวงหาประโยชน์จากทะเลของรัฐชายฝั่งทะเล โดยกำหนดให้ประเทศชายฝั่งทะเลสามารถแสวงหาประโยชน์จากทะเลได้ไม่เกิน 200 ไมล์ทะเล และประเทศไทยได้ลงนามรับรองในอนุสัญญาดังกล่าว ประเทศต่างๆ ทั่วโลก ให้ความสำคัญและเริ่มขยายระยะการแสวงหาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทางทะเลเพิ่มขึ้นตามลำดับ

จนเมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2540 และเมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ. 2541 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดตั้งศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการทางทะเล เพื่อให้การปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงแรกมีหน่วยงานหลัก 5 หน่วยงาน ได้แก่ 1. กองทัพเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมประมง 4. กรมเจ้าท่า และ 5. กรมศุลกากร ต่อมาใน พ.ศ. 2545 กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เข้าร่วมร่วมเพิ่มเติมรวมเป็น 6 หน่วยงาน โดยการทำงานมีสถานะเป็นเพียง “ศูนย์ประสานงาน” ของหน่วยงานต่าง ๆ เท่านั้น

และในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการจัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 โดยกำหนดให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการรูปแบบเฉพาะ ซึ่งมีกองทัพเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและบูรณาการกำลังจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาเพิ่มเติมด้วย จึงเป็นการบูรณาการกำลังจาก 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1. กองทัพเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมเจ้าท่า 4. กรมประมง 5. กรมศุลกากร และ 6. กรมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 7. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โดยศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีภารกิจหลักในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 9 ด้าน ได้แก่ 1. โจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ 2. การก่อการร้ายในทะเล 3. การทำการประมง IUU 4. การทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม 5. การบังคับใช้แรงงานแรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล 6. การเกิดอุบัติเหตุและการกู้ภัยในทะเล 7. การลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ 8. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ และ 9. การเข้าเมืองผิดกฎหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ได้ให้จัดตั้งขึ้นโดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการทางทะเล เพื่อให้การปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นช่วงที่กองทัพเรือ

เริ่มมีบทบาทหลักในการร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่มีพื้นที่รับผิดชอบในทะเล จนกระทั่งตราพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 กำหนดให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการรูปแบบเฉพาะ ซึ่งมีกองทัพเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (พระราชบัญญัติรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล พ.ศ.2562)

ภารกิจ หน้าที่และโครงสร้างของกองทัพเรือในปัจจุบัน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (มาตรา 52) และ พ.ร.บ.จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 15 ที่ระบุหน้าที่ ของกองทัพเรือไว้ว่า “กองทัพเรือมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพเรือ ป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กองทัพเรือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” มีภารกิจ ได้แก่ (กองทัพเรือ, 2565)

- (1) เตรียมกำลังกองทัพเรือและป้องกันราชอาณาจักร
- (2) รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
- (3) พิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์
- (4) สนับสนุนการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ
- (5) สนับสนุนการพัฒนาประเทศ และช่วยเหลือประชาชน

การจัดส่วนราชการของกองทัพเรือประกอบด้วย 35 หน่วยขึ้นตรง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ (กองทัพเรือ, 2566)

1. ส่วนบัญชาการ จำนวน 15 หน่วย ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการกองทัพเรือ กรมสารบรรณทหารเรือ กรมกำลังพลทหารเรือ กรมข่าวทหารเรือ กรมยุทธการทหารเรือ กรมส่งกำลังบำรุงทหารเรือ กรมการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศทหารเรือ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ สำนักงานปลัดบัญชาทหารเรือ กรมการเงินทหารเรือ กรมจเรทหารเรือ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารเรือ สำนักงานจัดหายุทธโศปกรณ์ทหารเรือสำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ และสำนักงานประสานภารกิจด้านความมั่นคงกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรกองทัพเรือ

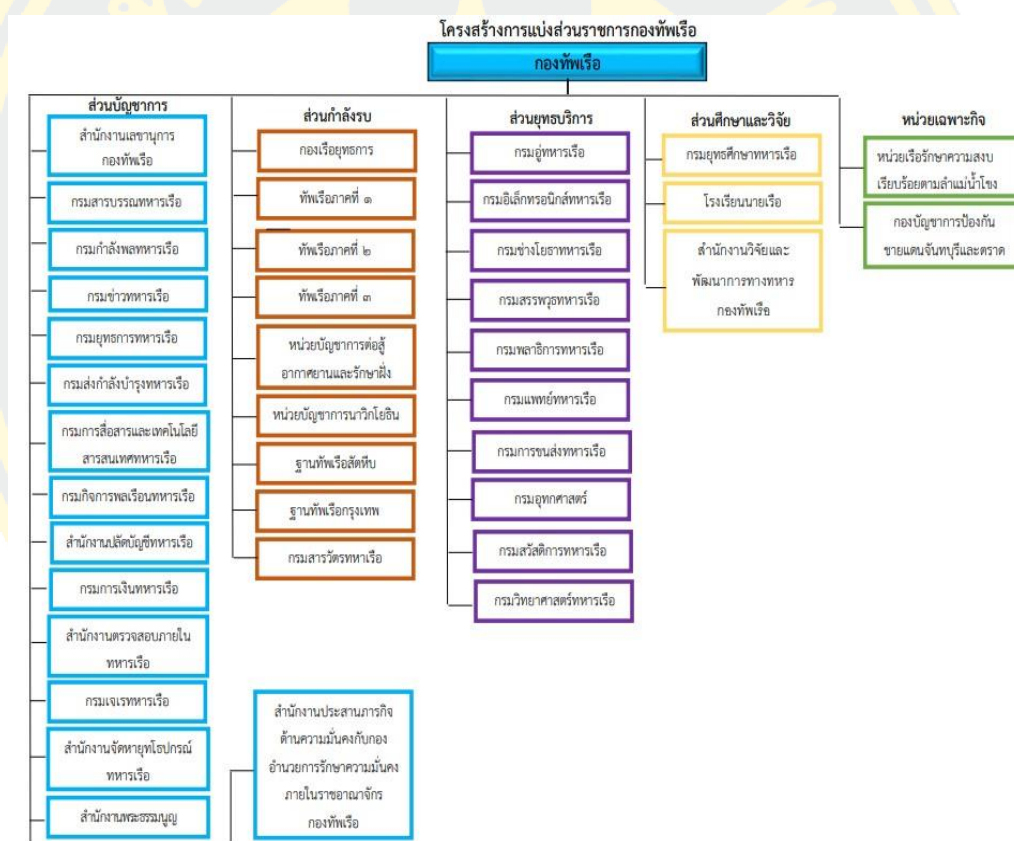
2. ส่วนกำลังรบ จำนวน 8 หน่วย ประกอบด้วย กองเรือยุทธการ ทหารเรือภาคที่ 1 ทหารเรือภาคที่ 2 ทหารเรือภาคที่ 3 หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ฐานทัพเรือสัตหีบ และกรมสารวัตรทหารเรือ

3. ส่วนยุทธบริการ จำนวน 10 หน่วย ประกอบด้วย กรมอุทกหารเรือ กรมอิเล็กทรอนิกส์ทหารเรือ กรมช่างโยธาทหารเรือ กรมสรรพาวุธทหารเรือ กรมพลธิการทหารเรือ กรมสวัสดิการทหารเรือ กรมแพทย์ทหารเรือ กรมการขนส่งทหารเรือ กรมอุทกศาสตร์ และกรมวิทยาศาสตร์ทหารเรือ

4. ส่วนการศึกษา จำนวน 3 หน่วย ประกอบด้วย กรมยุทธศึกษาทหารเรือ โรงเรียนนายเรือ และสำนักงานวิจัยและพัฒนาการทางทหารกองทัพเรือ

5. ส่วนเฉพาะกิจ จำนวน 2 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำแม่น้ำโขง และ กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการทั้ง 5 ส่วนของกองทัพเรือสามารถแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกองทัพเรือ

ที่มา : กองทัพเรือ (2566)

แนวโน้มวิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในอนาคต

จากข้อมูลจากยุทธศาสตร์กองทัพเรือระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) นั้นพบว่า กองทัพเรือ จะยังคงดำรงบทบาทหลักที่สำคัญ ทั้งด้านการรบ และบทบาทที่มีใช้การรบ 3 บทบาท ดังนี้ (กองทัพเรือ, 2560)

1. บทบาทด้านการปฏิบัติการทางทหาร (Military Role) เป็นบทบาทในการปฏิบัติการทางเรือ และการปฏิบัติการทางบก เพื่อป้องกันประเทศในรูปแบบต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่กระทบต่ออำนาจอธิปไตยและเอกราชของประเทศซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังทางเรือที่เข้มแข็งปฏิบัติการตอบสนองสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว(Quick Response) ด้วยความเฉียบขาด รุนแรง และเด็ดขาด มีอำนาจเหนือพื้นที่การรบ (Battlespace Dominance) และมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติการ (Sustained Operations)

2. บทบาทด้านการรักษากฎหมายและช่วยเหลือ (Constabulary and Benign Role)

เป็นบทบาทในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลผ่านหน่วยงาน ศรชล. การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การรักษากฎหมายตามที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ทหารเรือเป็นเจ้าหน้าที่ 29 ฉบับ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม และการบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชน รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ เช่น การวิจัย และพัฒนาเพื่อพึ่งพาตนเอง

3. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (Diplomatic Role)

การใช้กำลังทางเรือในการสนับสนุนการดำเนินนโยบายด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของรัฐบาล เพื่อวัตถุประสงค์ในการป้องปราม และใช้แสดงกำลังเพื่อสนับสนุนการเจรจาต่อรองเมื่อมีการขัดกันผลประโยชน์ของชาติหรือเหตุการณ์วิกฤติที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติโดยตรง โดยในระยะ 20 ปี ข้างหน้า

และการพัฒนากองทัพเรือในอนาคต จากยุทธศาสตร์กองทัพเรือระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) นั้นได้กำหนดไว้ทั้งหมด 3 ด้านดังนี้ (กองทัพเรือ, 2560)

ด้านที่ 1 เสริมสร้างกำลังกองทัพให้มีความพร้อม ตามยุทธศาสตร์กองทัพเรือ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยมีกองทัพเรือแนวทางการพัฒนาในอนาคต ดังนี้

1. พิทักษ์รักษา ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างเต็มกำลังความสามารถ
2. พัฒนากองทัพและเสริมสร้างกำลังรบให้เป็นไปตามทิศทางของยุทธศาสตร์กองทัพเรือ
3. พัฒนาการฝึกเพื่อเตรียมความพร้อมของกำลังรบให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์
4. ดำรงความต่อเนื่องในการพัฒนาระบบการทาสงครามที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง

(Network Centric Warfare : NCW)

5. ส่งเสริมผลงานวิจัยและพัฒนาทางการทหารให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ (S-Curve 11)

ด้านที่ 2 พัฒนความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อมุ่งสู่การเป็นกองทัพเรือที่มีบทบาทนำในภูมิภาค โดยมีกองทัพเรือแนวทางการพัฒนาในอนาคตดังนี้

1. ดำเนินความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างประเทศอย่างสมดุล
2. ส่งเสริมให้ ศรชล. มีบทบาทนำร่วมกับหน่วยยามฝั่ง (Coast Guard) หรือ หน่วยงานความมั่นคงทางทะเลในระดับภูมิภาคและประเทศรอบบ้าน

ด้านที่ 3 ยกระดับมาตรฐานการบริหารจัดการกองทัพ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาจากประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนาในอนาคต ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความโปร่งใสในระบบการบริหารและการใช้จ่ายงบประมาณ
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลให้มีมาตรฐาน
3. ยกระดับคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของกำลังพล
4. ส่งเสริมการตระหนักรู้ภาวะโลกร้อน และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
5. เสริมสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ของประชาชนที่มีต่อกองทัพเรือ

สรุปวิวัฒนาการของกองทัพเรือกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

กองทัพเรือในอดีตสมัยสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา มีเพียงทหารเหล่าเดียว มิได้แบ่งแยกกัน หากเคลื่อนทัพไปทางบกก็เรียกว่า "ทัพบก" หากเคลื่อนทัพไปทางเรือ ก็เรียกว่า "ทัพเรือ" จากนั้นก็มีการพัฒนาการแบ่งระหว่างทัพบก และทัพเรือ จากกันตามลำดับ โดยในสมัยนี้หน้าที่ของกองทัพมีภารกิจหลักในการป้องกันรักษาอธิปไตยของชาติบ้านเมืองเป็นหลัก ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นเริ่มมีการแบ่งแยก และพัฒนาที่ชัดเจน ทันสมัยและเป็นสากลขึ้น กองทัพเรือยังคงมีภารกิจหลักในการป้องกันรักษาอธิปไตยของชาติบ้านเมืองเป็นสำคัญ ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ตั้งโรงเรียนนายเรือ เพื่อฝึกอบรมนายทหารเรือรับราชการในกองทัพเรือ ในสมัย พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนฐานะ กรมทหารเรือ เป็นกระทรวงทหารเรือ มีการปรับปรุงการจัดระเบียบราชการทหารเรืออยู่สมองจนกองทัพเรือมีความเจริญก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ

แต่ภายหลังเหตุการณ์แมนฮัตตัน (29 มิถุนายน พ.ศ.2494) บทบาทและแสนยานุภาพของกองทัพเรือถูกลดขนาดลงอย่างมากแบบไม่เคยปรากฏมาก่อน ทำให้กองทัพบกใช้โอกาสนี้เสริมสร้างความสำคัญ มีอิทธิพลและควบคุมด้านความมั่นคงของประเทศไทยอย่างเบ็ดเสร็จตั้งแต่

นั้นมา อย่างไรก็ตามเมื่อประเทศต่างๆ ทั่วโลกเริ่มให้ความสำคัญกับทะเลและผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลจำนวนมหาศาล จึงมีกิจกรรมทางทะเลมากขึ้น สิ่งที่ตามมาคือ ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทางทะเล ความสำคัญของกองทัพเรือ จึงค่อยๆ กลับมาเพิ่มขึ้นตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ในระยะสุดท้ายตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2540 ให้จัดตั้งศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความมุ่งหมายเพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการทางทะเล เพื่อให้การปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จนต่อมาได้ตราพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 กำหนดให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการรูปแบบเฉพาะ ซึ่งมีกองทัพเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1.กองทัพเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมเจ้าท่า 4. กรมประมง 5. กรมศุลกากร และ 6.กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง และ 7. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล :ซึ่งเปรียบเสมือนเป็น กอ.รมน.ทางทะเล ส่งผลให้บทบาทและความสำคัญของกองทัพเรือจึงค่อยๆ กลับมาเพิ่มขึ้นตามลำดับอีกครั้ง

2.2 แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

รูปแบบการบริหารจัดการ

การบริหารงานภาครัฐแบบเดิมให้ความสำคัญกับระบบราชการที่เต็มไปด้วยระเบียบแบบแผน การกำหนดนโยบายสาธารณะและการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติรวมทั้ง การส่งมอบบริการสาธารณะ (Public Services Delivery) ภาครัฐเป็นผู้มีบทบาทแต่เพียงฝ่ายเดียว การใช้ระบบราชการในการตัดสินใจทางนโยบายและการนำไปปฏิบัติการเมืองและการบริหารแยกออกจากกัน (Wilson, 2007) บางครั้งอาจจะไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และหากจะมองอีกด้านหนึ่งตามหลักของเศรษฐศาสตร์ก็คือ ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด ปัญหาคือทำอย่างไรจึงจะสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของคนที่มีความต้องการไม่จำกัดให้ได้มากที่สุด มีประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าที่สุด นอกจากนั้นจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกทำให้มีปัญหามีความยิ่งใหญ่ และสลับซับซ้อนมากขึ้น เกี่ยวข้องกับตัวแสดงและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มากมาย เป็นต้นว่า ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ปัญหาภัยธรรมชาติ ปัญหาการก่อการร้ายระหว่างประเทศ และปัญหาอื่น ๆ ซึ่งปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขร่วมกันจากทุก

ภาคส่วนเพราะภาครัฐฝ่ายเดียวไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพเพียงพอ (ไททัศน์ มาลา, 2561)

โดยการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมนั้นมีการมุ่งเน้นความสัมพันธ์แบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจ มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการจัดการเครือข่ายได้รับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย (Diverse Actors) ซึ่งมีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากร และศักยภาพมาร่วมมือกัน ภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กรไม่ได้สูญเสียความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน (Collaboration) ในการตัดสินใจ จัดการบางอย่างร่วมกัน ทั้งนี้จึงมีความแตกต่างกับสายการบังคับบัญชา และตลาด (Market) ที่มีตัวกระทำที่หลากหลายในตลาดซึ่งเน้นการแข่งขันกัน และไม่มีสายการบังคับบัญชา พิจารณาความแตกต่างซึ่งผู้เขียนได้สรุปตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายของบีเวียร์ (Bevir, 2010) ได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รูปแบบการบริหารจัดการและคุณลักษณะที่สำคัญ

รูปแบบของการบริหารจัดการ (Mode of Governance)	คุณลักษณะสำคัญ (Specifications)
1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy)	ตัวกระทำเดียว แบบตัวการและตัวแทน (Principal-Agent) มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ตลาด (Markets)	มีหลายตัวกระทำในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี และมีการแข่งขันกัน
3. เครือข่าย (Networks)	ตัวกระทำที่หลากหลายที่เป็นอิสระ มีทรัพยากร และศักยภาพแตกต่างกัน เน้นความสัมพันธ์แบบประสานความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย

ที่มา : บีเวียร์ (Bevir, 2010) และนันทิดา จันทร์ศิริ (2558)

จากตารางที่ 2 นั้นเป็นการแสดงถึงรูปแบบการบริหารจัดการและคุณลักษณะที่สำคัญตามแนวคิดของบีเวียร์ (Bevir, 2010) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การบริหารจัดการรูปแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)

การบริหารจัดการรูปแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) เป็นการบริหารจัดการที่ตัวกระทำเดียว แบบตัวการและตัวแทน (Principal- Agent) มีผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ถือเป็นหลักการพื้นฐานของการจัดองค์การที่จำเป็นที่ต้องกำหนดขึ้นมาในองค์การแบบระบบราชการ โดยต้องมีการแบ่งงานออกเป็น ส่วน ๆ มีการกำหนดตำแหน่งงาน และจัดลำดับขั้นของตำแหน่งให้มีลักษณะคล้ายรูปพีระมิด (Pyramid) โดยมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดอยู่เบื้องบนของพีระมิด และตามด้วยผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งและอำนาจ หน้าที่รอง ๆ ลงมาตามลำดับขั้นไปจนถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งในระดับล่างสุดขององค์การ จากสายการบังคับบัญชาจะทำให้สามารถมองเห็นถึง ลักษณะโครงสร้างทางอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ขององค์การได้ว่าประกอบไปด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ที่ตำแหน่ง อะไรบ้าง ตำแหน่งไหนอยู่ในระดับใด มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาใครได้บ้าง อย่างไร นอกจากนี้การที่ต้องมีการจัดสายการ บังคับบัญชา ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงช่องทางเดินของข่าวสารข้อมูล และอำนาจของบุคคลที่ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การได้อย่างชัดเจนด้วย (ศิริพงษ์ ตาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551)

ในมุมมองของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ออสบอร์น (Osborne 2010) ได้กล่าวถึงการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Public Administration: PA) นั้นถือเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กับการปกครองรูปแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) โดยกล่าวว่าการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Public Administration: PA) เกิดขึ้นในช่วงศตวรรษที่ 19 ในยุคนี้เป็นการขยายตัวและเป็นความยิ่งใหญ่ของระบบราชการ (Bureaucracy) ที่มีลักษณะสำคัญ คือการรวมศูนย์อำนาจระบบราชการผูกขาดการนำนโยบายไปปฏิบัติและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน นอกจากนี้ฮูด (Hood, 1991) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของ PA ไว้ว่า เน้นในหลักกฎหมาย (Rule of Law) และเน้นบทบาทของระบบราชการในการกำหนดและนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นในยุคนี้จึงมีปัญหามากมายที่เกิดจากระบบราชการ ที่มีโครงสร้างใหญ่เทอะทะ มีสายการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน ก่อให้เกิดการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความประหยัด (Economy) (Rosenbloom & Kravchuk, 2005) ในการบริหารราชการแบบดั้งเดิม จะไม่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน เพราะมองว่าประชาชนทั่วไปขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ ไม่มีเครื่องมือในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและเป็นวิทยาศาสตร์มักใช้แต่อารมณ์หรือความรู้สึก และคำนึงแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ ส่วนรวมนอกจากนี้การเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม จะทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองงบประมาณ โดยได้รับประโยชน์ไม่คุ้มค่า (Pestoff, 2010)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น การบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (PA) ได้ถูกท้าทายและถูกวิพากษ์วิจารณ์มากมายในช่วงทศวรรษที่ 1970s เป็นต้นมา และดูเหมือนว่าระบบราชการไม่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบันที่เป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่ข้อมูลข่าวสารสามารถสื่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน ความล่าช้า (Red-Tape) ขาดความยืดหยุ่น (Inflexible) อันเกิดจากกฎระเบียบต่าง ๆ ของระบบราชการถูกมองว่าไม่มีความสอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตย เพราะขาดทั้งการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงนำไปสู่ความสนใจในแนวคิดของการจัดการภาครัฐในแนวใหม่

2. การบริหารจัดการรูปแบบตลาด (Markets)

การบริหารจัดการรูปแบบตลาด (Markets) มีสาระสำคัญคือ เป็นการบริหารจัดการที่มีหลายตัวกระทำคือมีกลุ่มหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมในการจัดการมากขึ้นมีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผลประโยชน์เข้าร่วมในระบบเศรษฐกิจแบบเสรี และมีการแข่งขันกันในรูปแบบนี้จะมีการมองประชาชนเปรียบเสมือนลูกค้า ในมุมมองของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัตินั้นก็สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยออสบอร์น (Osborne , 2010) ได้กล่าวว่า จากปัญหาของการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม หรือการบริหารจัดการรูปแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) นั้นนำไปสู่การแสวงหาแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวทางใหม่เพื่ออุดช่องว่างแนวคิดแบบดั้งเดิม การเจริญเติบโตของวาทกรรมใหม่ในการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติและการส่งมอบบริการสาธารณะมีขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980s โดยแนวคิด NPM มีการนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวาง ในกลุ่มประเทศเวสต์มินสเตอร์(Westminster) ทั้งในอังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ แองโกล-อเมริกัน และประเทศแถบสแกนดิเนเวีย (Scandinavia) NPM มีลักษณะสำคัญคือ เลียนแบบการบริหารงานของธุรกิจเอกชน (Private-sector Management) มีภาวะผู้นำแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Leadership) เน้นการควบคุมปัจจัยนำเข้า ปัจจัยนำออก และการประเมินผล (Osborne, 2010) มองประชาชนผู้มารับบริการว่าเป็นลูกค้า (Customers) จากลักษณะของ NPM นำมาซึ่งจุดอ่อนของแนวคิดนี้คือ การบริหารงานภาครัฐ บางอย่างไม่สามารถเลียนแบบเอกชนได้ และการมองประชาชนว่าเป็นเพียงลูกค้านั้น ไม่ถูกต้องนัก เพราะประชาชนต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐมากกว่าการเป็นผู้รับบริการเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงนำไปสู่การพัฒนาแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPG) ที่ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนเป็นเครือข่าย (Network) ในกระบวนการนโยบายการจัดสรรทรัพยากรและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการจัดการภาครัฐที่นำเอาแนวคิดด้านการตลาด (Marketing) เข้ามาใช้มีความจำเป็น ซึ่งในยุคเดิมนั้นการตลาดถูกมองว่าเป็นกลไกที่สำคัญเฉพาะองค์กรภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเท่านั้น ซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐแม้แต่น้อยในทัศนะของเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ในความเป็นจริงภาครัฐและท้องถิ่นในปัจจุบัน

กลับใช้กลไกทางการตลาดประยุกต์เข้ากับการดำเนินงานต่าง ๆ ของภาครัฐอย่างค่อยเป็นค่อยไป ดังที่คอตเลอร์และลี (Kotler and Lee, 2007) ได้เสนอแนวคิดการตลาดในภาครัฐเพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจเชิงประจักษ์ที่กล่าวโดยสรุปคือ องค์กรภาครัฐสามารถได้รับผลประโยชน์อย่างมหาศาล จากการนำแนวคิดการตลาดมาปรับใช้สำหรับการบริหารจัดการองค์กร การแก้ไขปัญหา และการสร้างผลลัพธ์กิจกรรมหลักทางการตลาดสามารถผลักดันให้เกิดการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่ส่งผลให้องค์กรภาครัฐเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล นวัตกรรม และการตอบสนองที่มีคุณภาพและรวดเร็ว ซึ่งแนวคิดการตลาดไม่ใช่เพียงแต่เป็นเรื่องการโฆษณาการขายสินค้าหรือการติดต่อสื่อสารแต่การตลาดเป็นทักษะที่ผู้บริหารองค์กรจำเป็นต้องมี โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรภาครัฐ และการตลาดยังรวมถึงแนวคิดลูกค้า หรือประชาชนเป็นศูนย์กลางขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะช่วยให้ภาครัฐสามารถบริหารจัดการข้อร้องเรียนของประชาชน ปรับเปลี่ยนโลกทัศน์ของประชาชน และปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามกลยุทธ์และกลวิธีตามแนวคิดการตลาดที่องค์กรภาครัฐสามารถนำมาปรับใช้ในปัจจุบันคือ กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ที่ประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ (product) ด้านราคา (price) ด้านสถานที่จัดจำหน่าย (place) และด้านการส่งเสริมการตลาด (promotion)

นอกจากนี้แนวคิดการตลาดในภาครัฐในทัศนะของณัฐยา สันตะการผล (2553) เห็นว่า การตลาดกลายเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการวางแผนงานที่ดีที่สุดของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องการตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริงและเฮนเดอร์ (Hender 1993) อธิบายว่าควรทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและศักยภาพทางเศรษฐกิจด้วยการนำทักษะความรู้ของภาคเอกชนและองค์ความรู้เกี่ยวกับการตลาดมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและการตรวจสอบได้ รวมถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชน (ทวนธง ครุฑจ้อน, 2561)

ดังนั้นแนวคิดการตลาดภายใต้กลยุทธ์ส่วนประสมทางการตลาด (4Ps) ที่ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์ (product) ราคา (price) สถานที่จัดจำหน่าย (place) และการส่งเสริมการตลาด (promotion) จึงเข้ามามีบทบาทในภาครัฐและท้องถิ่นในฐานะเครื่องมือพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนวัตกรรมของการบริหารจัดการในการกิจการบริการสาธารณะ

3. การบริหารจัดการรูปแบบเครือข่าย (Networks)

การบริหารจัดการรูปแบบเครือข่าย (Networks) นั้นมีลักษณะสำคัญคือ ตัวกระทำที่หลากหลายที่เป็นอิสระ มีทรัพยากร และศักยภาพแตกต่างกัน เน้นความสัมพันธ์แบบประสานความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย เป็นแนวคิดที่เจริญเติบโตในช่วงศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางบริบทของการบริหารกิจการสาธารณะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความร่วมมือใน

การจัดบริการสาธารณะระหว่างองค์กรทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือประชาสังคม ได้กลายมาเป็นกิจกรรมสำคัญที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะต้องนำมาพิจารณา (Emerson and Nabatchi, 2015) เหตุอันเนื่องมาจากกระแสของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลง อย่างหลากหลาย และซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สภาวะแวดล้อม ที่ส่งผลกระทบในวงกว้างและเกี่ยวข้องกับตัวแสดงจำนวนมากมาย การจัดการภาครัฐในแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติกัน อาจจะไม่สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปได้แนวคิด NPG จึงถูกนำมาประยุกต์ใช้ในหลาย ๆ ระดับของการบริหารจัดการทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และ ส่วนท้องถิ่น (Osborne, 2010)

ซึ่งในแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Governance: NPG) นั้นคือแนวคิดสำคัญของการศึกษารุ่นนี้ สำหรับความสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) โรดส์ (Rhodes, 1997) ได้กล่าวถึงไว้ว่าเป็นการเปลี่ยนความหมายของการจัดการภาครัฐ (Government) และเป็นกระบวนการเปลี่ยนเงื่อนไขข้อบังคับหรือวิธีการใหม่ในการปฏิบัติต่อสังคม โดยแบ่งการจัดการภาครัฐ (Governance) เป็น 6 ลักษณะ คือ

1. การบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการแทรกแซงสาธารณะ ของอำนาจรัฐในการตัดสินใจดำเนินการบริหารที่ลดน้อยลง (Governance as the Minimal State) เป็นการใช้กลไกตลาดและกึ่งตลาดในการส่งมอบบริการสาธารณะ ซึ่งเท่ากับว่ารัฐถูกลดบทบาทลง โดยมีการแปรรูปการให้บริการต่าง ๆ ต่อสาธารณะ

2. การบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) ในฐานะที่เป็นบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) เป็นรูปแบบของการขึ้นและการควบคุมหน่วยงานให้บริการมีความสามารถในการรับผิดชอบ (Accountability) เปิดเผยข้อมูลและมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน คือ การที่ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญ การดำเนินธุรกิจที่มีทิศทางและควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อทั้งงานของบริษัทและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสังคม

3. การบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) ในฐานะที่เป็นการจัดการสาธารณะแบบใหม่ (New Public Management) คือ เน้นลัทธิการจัดการนิยม (Managerialism) และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันแนวใหม่ (New Institutional Economics) ด้วยการเสนอให้การบริหารจัดการสาธารณะ ที่รัฐบาลจะต้องการแข่งขันตอบสนองประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าเป็นผู้อุปถุภครอง ผู้บริหารงานของรัฐมีบทบาทเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ มีการแบ่งแยกระบบราชการ เพิ่มการแข่งขัน ด้วยการจ้างเหมาและใช้กลไกกึ่งตลาด และเพิ่มทางเลือกให้กับผู้มารับบริการ

4. การบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) ในฐานะที่เป็นการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นการบริหารที่เน้นประสิทธิภาพ ระบบการตัดสินใจ และกรอบกฎหมายมีอิสระ ในการทำสัญญา การบริหารเงินทุนสามารถอธิบายได้ความรับผิดชอบของตัวแทน เคารพในกฎหมาย และสิทธิมนุษยชน และมีโครงสร้างทางสถาบันที่หลากหลาย ที่ธนาคารโลกนำไปใช้กับประเทศ ค่อยพัฒนา

5. การบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) ในฐานะที่เป็นระบบการเชื่อมโยงทางสังคม (Socio-cybernetic System) ผ่านประเด็นนโยบายสาธารณะ เป็นการให้ความสำคัญกับการจำกัด อำนาจส่วนกลาง เป็นสังคมที่ไร้ศูนย์กลางเพียงแหล่งเดียว แต่จะมีอยู่หลาย ๆ ที่และมีตัวแสดง ที่หลากหลายในบริบทของนโยบายสาธารณะ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะกระตุ้นให้เกิด การรวมตัวกันของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อมาแสดงพลังในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยกันกำหนด กติกาในการจัดการร่วมกันอีกด้วย

6. การบริหารจัดการภาครัฐ (Governance) ในฐานะที่เป็นเครือข่ายขององค์กรที่จัดการ ดูแลได้ด้วยตนเอง (Self-organizing Network) เป็นการเปิดโอกาสให้มีตัวแสดงที่มากมายในการส่ง มอบบริการภาครัฐทั้งฝ่ายรัฐ เอกชน และประชาชน ทำให้องค์กรต้องแลกเปลี่ยนทรัพยากรเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายจึงต้องมีเครือข่าย โดยเครือข่ายไม่ได้มีเพียงภาครัฐ เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทาง สังคมที่กว้างขวาง รวมถึงกระจายอำนาจให้รัฐบาลท้องถิ่นผ่านการจัดการเครือข่าย ที่อยู่บนพื้นฐาน ของความไว้วางใจ (Trust) และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หน่วยงานลักษณะนี้ต้องสามารถ จัดการดูแล ตนเองได้มิใช่มีความเป็นอิสระเพียงอย่างเดียว

จากแนวคิดรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในข้างต้น 3 แบบ ได้แก่ 1. แบบสายการ บังคับบัญชา (Hierarchy) 2. ตลาด (Markets) และ 3. เครือข่าย (Networks) โดยแนวคิดหนึ่งที่โดดเด่น ได้รับการศึกษา และถูกนำไปปฏิบัติอย่างมากในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา คือ แนวคิดการบริหาร จัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) หรือการจัดการในรูปแบบเครือข่าย ซึ่ง มีพัฒนาการทั้งในทางทฤษฎีและการประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องในหลายประเทศ ซึ่งมีความสอดคล้อง กับบริบทของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่มีการบูรณาการกำลัง ของทั้ง 7 หน่วยงานหลัก ได้แก่ 1. กองทัพเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมเจ้าท่า 4. กรมประมง 5. กรมศุลกากร 6. กรมทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง และ 7. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีการบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ จากแต่ละองค์กรที่เข้าร่วมในการ รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของการบริหารจัดการ แบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) และแนวคิดการจัดการเครือข่ายในการวิจัย ในครั้งนี้

แนวคิดและคำสำคัญของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) ได้ถูกพัฒนาและกลายมาเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงกันโดยทั่วไป ยกตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ เช่น ในสหรัฐอเมริกา การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (interagency collaboration) ได้กลายมาเป็นมาตรฐานระดับดีเยี่ยม (gold standard) ในการบริหารกิจการสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงการระดับมลรัฐส่วนใหญ่มักจะกำหนดให้รัฐ (state) และท้องถิ่น (local) ทำงานร่วมกันภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ จึงจะได้รับการสนับสนุนทางการคลัง (Gash, 2016) หรือในกรณีของสหราชอาณาจักร การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ได้กลายมาเป็นนโยบายสำคัญของทุกรัฐบาลนับตั้งแต่ปลายทศวรรษ 1990 (Entwistle & Martin, 2005) โดยในต้นศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการแบ่งแยกระหว่างภาครัฐกับเอกชน เริ่มเลือนรางมากขึ้น เพราะเกิดมาจากการประสานรอยร้าวจากปัญหาการเป็นรัฐกลวง (State hollowed out) การจัดทำสัญญาให้เอกชนบริการสาธารณะ และการเกิดขึ้นขององค์กรไม่แสวงหากำไรที่มาช่วยเป็นส่วนเติมเต็มความสามารถในการแก้ไขปัญหา (Emerson and Nabatchi, 2015) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวได้ทำให้มีความจำเป็นที่ทุกภาคส่วนจะต้องเข้ามาร่วมทำงานด้วยกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในลักษณะที่ก้าวข้ามองค์กรและความเป็นสถาบันระหว่างกัน จนถึงทุกวันนี้การจำแนกความแตกต่างระหว่างภาคส่วนที่เน้นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์กันมากขึ้น อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าโครงสร้าง ความเป็นเมือง และวัฒนธรรมของแต่ละภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนที่แสวงหาความร่วมมือระหว่างกัน ลักษณะเช่นเดิมอยู่ แต่กลับมีความต้องการให้มีการแสวงหาความร่วมมือระหว่างกัน ในลักษณะของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือมากขึ้น (ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์, 2560)

การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) เป็นตัวแบบกระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติร่วมกันระหว่างรัฐกับหน่วยที่ไม่ใช่รัฐ ภายใต้แนวคิดกระบวนการบริหารจัดการ (Governance) ที่หลากหลายรูปแบบเช่นหนึ่ง Policy network, Public-Private Partnership, Participatory Governance, Collaborative Public Management ฯล ฯล โดย Collaborative Governance ถูกนิยามและทำความเข้าใจหลากหลาย โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้ความร่วมมือประสบความสำเร็จและล้มเหลว ซึ่งบทความนี้แสดงให้เห็นความหมาย ความสำคัญ และขอบเขตของ Collaborative Governance ที่เกิดขึ้นในบริบทสังคมการเมืองที่มีปัญหาซับซ้อน และการบริหารจัดการของรัฐแบบเดิม ๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ทั้งชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยทั้งระดับโครงสร้าง ระดับปัจเจกบุคคลหรือลักษณะของผู้เข้ามามีส่วนร่วม กับทั้งปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัว

แสดงต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องพิจารณา โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นไว้วางใจระหว่างผู้เข้ามามีส่วนร่วมว่าจะใช้ Collaborative Governance เป็นแนวปฏิบัติทางออกร่วมกัน ความอดทนอย่างยิ่งของภาครัฐ รวมทั้งต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อใจที่มีต่อรัฐ และความมั่นใจที่รัฐมีต่อแนวทางเลือก collaborative ว่าจะแก้ปัญหาได้จริง (พัชรภา ดันตราจิน, 2563)

แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ(Collaborative Governance) เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัย โดยเงื่อนไขสำคัญคือการเกิดปัญหาสาธารณะที่ยุ่ยากซับซ้อนจำนวนมากและแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของการจัดการบริหารจัดการ จึงทำให้กระบวนการนโยบายสาธารณะของรัฐเป็นไปตามบริบทที่เปลี่ยนไป โดยจากบทความเรื่อง การจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) แนวคิด วรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ ของฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ (2560) ได้กล่าวถึง การศึกษาแนวคิดการจัดการแบบประสานความร่วมมือ(Collaborative Governance) ในการทำความเข้าใจกับแนวคิดการจัดการแบบประสานความร่วมมือจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในคำสำคัญอย่างน้อย 5 คำ ได้แก่

1. การประสานความร่วมมือ (collaboration)

คำนิยามของการประสานความร่วมมือ ได้ผ่านการถกเถียงเพื่อหาข้อสรุปในหลายวาระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดพิมพ์วารสาร Public Administration Review ฉบับพิเศษ ซึ่งเป็นการรวมเอาบทความสำคัญเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือเอาไว้ และบรรณาธิการวารสารฉบับดังกล่าวได้สรุปไว้ว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง การร่วมดำเนินงานและร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม ด้วยการทำงานข้ามขอบเขตในลักษณะของความสัมพันธ์แบบข้ามภาคส่วน (working across boundaries in multisector relationships) ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวต้องอยู่บนฐานของการต่างตอบแทน (O'Leary, Gerard, and Bingham, 2006, p.7)

นอกจากนี้ อกรานอฟและแม็กไกว (Agranoff & McGuire, 2003, p. 4) ได้นิยามว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่ได้รับการออกแบบเพื่อแก้ปัญหาหนึ่ง ด้วยการสร้างสรรค์ (creating) หรือค้นพบ (discovering) ทางออกภายใต้ชุดของข้อจำกัดต่าง ๆ และเมื่อพิจารณานิยามของนักคิดอื่น การประสานความร่วมมือ ยังหมายรวมไปถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ “ตัวแสดงที่เป็นอิสระ” (Thomson & Perry, 2006) “การพึ่งพาซึ่งกันและกัน” (Gray, 1989) “การสร้างสรรค์” (Gray, 1989; McGuire, 2006; Thomson & Perry, 2006) และ “การร่วมตัดสินใจ” (Gray, 1989; Thomson & Perry, 2006) ดังนั้น เราจึงสามารถสรุปได้ว่า การประสานความร่วมมือ หมายถึง กระบวนการที่ตัวแสดงต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อกันและตัดสินใจอย่างอิสระร่วมกันในการที่จะสร้างสรรค์หรือไม่สร้างสรรค์กิจกรรมที่มีการพึ่งพาอาศัยกันภายใต้ชุดของข้อจำกัดต่าง ๆ นั้นเอง

2. การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) โดยคำนิยามของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) ที่ได้รับการอ้างอิงอยู่บ่อยครั้ง คือ คำนิยามของ Ansell & Gash (2008, p.544) ซึ่งมองว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) หมายถึง การบริหารจัดการที่หน่วยงานสาธารณะแห่งหนึ่งหรือมากกว่านั้นได้ร่วมงานโดยตรงกับหน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐในกระบวนการตัดสินใจที่เป็นทางการ มีฉันทามติร่วม และผ่านการปรึกษาหารือกัน อันมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดหรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติหรือเป็นการจัดการโครงการหรือสินทรัพย์สาธารณะต่าง ๆ

จากคำนิยามข้างต้น นาบัทชี (Nabatchi, 2016) ได้พัฒนาความหมายของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) ไปอีกกว่าเป็นเรื่องของการก่อร่างเชิงสถาบันที่ขยายขอบเขตความสนใจไปมากกว่าแค่เรื่องของผู้จัดการสาธารณะ (public manager) หรือภาคส่วนสาธารณะ (public sector) โดยจะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของสาธารณะและภาคประชาสังคมที่มีระบบและกระบวนการที่ต่อเนื่องยาวนาน ดังนั้นการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) จึงหมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของการตัดสินใจและการจัดการนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับคนที่หลากหลายซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงหน่วยงานภาครัฐหรือไม่ได้ติดกับดักการแบ่งแยกภาคส่วนในการทำงาน อันเคยเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบายสาธารณะอีกต่อไป

3.การจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ (collaborative public management) ถูกนำเสนออย่างเป็นระบบผ่านงานศึกษาของ อะกรานอฟและแมกไกวร์ (Agranoff & McGuire, 2003) ซึ่งได้นิยามการจัดการการประสานความร่วมมือไว้ว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการในการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการท่ามกลางหน่วยงานที่หลากหลาย เพื่อแก้ปัญหาที่ไม่สามารถจะถูกแก้ไขหรือแก้ไขได้โดยง่ายด้วยองค์การเดียว ทั้งนี้แนวคิดนี้ของอะกรานอฟและแมกไกวร์ มีจุดเน้นอยู่ที่ผู้จัดการกิจการสาธารณะ (public manager) และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการประสานความร่วมมือ ดังนั้นกรอบแนวคิดนี้จึงเป็นกรอบสำหรับการวิเคราะห์กลไกการตัดสินใจเพื่อประสานความร่วมมือระหว่างกันขององค์การต่าง ๆ ในการจัดบริการสาธารณะ นอกจากนี้โอเลียรี, เจอรัลด์, และ บิงแฮม (O'Leary, Gerard, and Bingham, 2006, p.7) บรรณาธิการวารสาร PAR ฉบับพิเศษ ได้สรุปคำนิยามของการจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ หรือ CPM ไว้ว่าหมายถึง แนวคิดที่อธิบายกระบวนการอำนวยความสะดวกและดำเนินการจัดการระหว่างองค์การที่หลากหลาย เพื่อแก้ปัญหาที่ไม่สามารถแก้ไขได้หรือแก้ไขได้โดยง่ายด้วยองค์การเพียงหนึ่งเดียว

4. ประโยชน์จากการประสานความร่วมมือ (collaborative advantage) มีความหมายโดยนัยที่สลับซับซ้อน โดยในเบื้องต้น ฮักซ์แฮม (Huxham, 1996, p.7) มองว่า ประโยชน์นี้เป็นผลที่

เกิดขึ้นจากการหลอมรวมระหว่างหน่วยงานที่ประสานความร่วมมือกัน และฮิมเมลแมน (Himmelman, 1996) มองว่าประโยชน์นี้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการประสานความร่วมมือ ในขณะที่ซิงค์ (Sink, 1996) มองลึกลงไปว่า ประโยชน์นี้เกี่ยวข้องกับกระบวนการแปรรูปความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ทำให้องค์ประกอบทางสังคมที่มีอำนาจน้อยกว่า (less powerful elements of society) ส่งเสียงในการกำหนดนโยบายได้มากขึ้น ประโยชน์ของการประสานความร่วมมือสามารถสรุปได้ในหกประเด็น (Huxham & Vangen, 2013, pp.5-7) ได้แก่

1. การเข้าถึงทรัพยากร (access to resource) เป็นการที่องค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีทรัพยากรจำกัดได้ประสานความร่วมมือกันเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดทางทรัพยากร
2. การแบ่งปันความเสี่ยง (shared risk) ในขณะที่ต้องการส่วนใหญ่ประสานความร่วมมือเพราะต้องการเข้าถึงทรัพยากรที่มากขึ้น อีกเหตุผลหนึ่งของการประสานความร่วมมือคือการต้องการแบ่งปันความเสี่ยงร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการที่ความเสี่ยงสูงมาก องค์การย่อมไม่ต้องการที่จะแบกรับความเสี่ยงเพียงลำพัง
3. ประสิทธิภาพ (efficiency) ในหลายความหมาย เช่น ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนหรือฟุ่มเฟือย การประหยัดจากขนาด เป็นต้น
4. การร่วมมือกันและการไร้รอยต่อ (co-operation and seamlessness) เป็นลักษณะของการร่วมมือกันในการให้บริการสาธารณะที่สร้างเสริมความสะดวกให้กับผู้รับบริการมากขึ้น เช่น จุดบริการแบบเบ็ดเสร็จ (one-stop service) เป็นต้น
5. การเรียนรู้ (learning) เกิดขึ้นได้จากการประสานความร่วมมือมักเกิดขึ้นระหว่างองค์กรที่ทำงานด้านเดียวกันหรือใกล้เคียง ซึ่งยอมนำมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้
6. การเปลี่ยนแปลงหลักคิดพื้นฐาน (moral imperative) จากความคิดที่ว่า ไม่มีทางแก้อื่นแล้ว (there is no other way) ซึ่งในอดีตองค์กรมักจะเจอกับทางตันของการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนอย่างความยากจน ความขัดแย้ง การพัฒนาชุมชน แล้วคิดไปว่าคงไม่มีหนทางอื่น การประสานความร่วมมือจะช่วยเปิดมุมมองในการคิดแก้ปัญหาแบบใหม่ได้

5. ผู้จัดการการประสานความร่วมมือ (collaborative manager) การประสานความร่วมมือไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่มั่นคง (stable relationships) แต่ยังเป็นเรื่องของพันธะเชิงโครงสร้างและผลลัพธ์ของการตัดสินใจระดับปัจเจกบุคคลของผู้จัดการด้วย ดังนั้นบทบาทของผู้จัดการที่เลือกเข้าร่วมในเครือข่ายย่อมมีส่วนสำคัญต่อการประสานความร่วมมือได้ (O'Leary and Bingham, 2006, p.14) ซึ่งแม็กไกว์ (McGuire 2006, p.37) ได้จัดกลุ่มทักษะพิเศษ (unique skills) ของผู้จัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะไว้ 4 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่

1. การก่อให้เกิด (activation) ซึ่งหมายถึงการระดมบุคคลและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการบรรลุเป้าหมายร่วม

2. การกำหนดกรอบ (framing) หมายถึง การอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นว่าด้วยบทบาทในการบริหารจัดการและการนำ

3. การขับเคลื่อน (mobilizing) หมายถึง การสร้างความผูกพันเพื่อการดำเนินงานร่วมกันและแสวงหาการสนับสนุนจากทั้งผู้สนับสนุนและผู้ร่วมการประสานความร่วมมือ

4. การหลอมรวม (synthesizing) หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีผลดีภาพและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนระหว่างตัวแสดงต่าง ๆ และรวมไปถึงการอำนวยความสะดวกให้เกิดความเชื่อใจและหนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

กล่าวโดยสรุปก็คือ ในการทำความเข้าใจแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจในคำสำคัญอย่างน้อยห้าคำ ได้แก่ 1.การประสานความร่วมมือ (collaboration) 2. การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) 3. การจัดการการประสานความร่วมมือสาธารณะ (collaborative public management) 4.ประโยชน์จากการประสานความร่วมมือ (collaborative advantage) และ 5. ผู้จัดการการประสานความร่วมมือ (collaborative manager)

ความหมายของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ(Collaborative Governance)

จากข้อมูลข้างต้นพอจะเห็นแล้วว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) นั้นมีคำที่ใช้ได้ใกล้เคียงกันอยู่ 5 คำเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาข้อมูลนั้นมีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) นั้นมีผู้ที่นิยามความหมายไว้น่าสนใจซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) เป็นทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในช่วงปลายศตวรรษที่ 20 โดยเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ (Governance) Ann ทอมสัน และเพอร์รี่ (Thomson and Jame L. Perry, 2006) ได้นิยาม Collaboration ไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ตัวแสดงต่าง ๆ มาปฏิสัมพันธ์กันอย่างอิสระ ผ่านการต่อรองที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ร่วมกันสร้างกติกาและโครงสร้างการบริหารความสัมพันธ์และวิธีที่จะปฏิบัติหรือตัดสินใจในประเด็นใด ๆ ที่ได้ชักนำให้ตัวแสดงเหล่านี้มา (พัชรภา ตันตราจิน, 2563)

ส่วนคำว่าการบริหารจัดการ (Governance) มีข้อถกเถียงอยู่มากในเรื่องความหมายและการนำไปใช้ในแต่ละช่วงเวลา กระนั้นทฤษฎีดังกล่าวได้รับความสนใจมากขึ้นภายหลังเกิดวิกฤตการเงิน เศรษฐกิจโลกในช่วงทศวรรษ 1960s-1970s และวิกฤตการเงินในยุโรปช่วงทศวรรษ 1980s-1990s เกิดคำถามต่อรัฐถึงความไม่สามารถจัดการกับปัญหาดังกล่าวได้ อันนำมาสู่มุมมองในการพิจารณาการปกครอง (government) ที่เปลี่ยนบทบาทของรัฐที่มีต่อสังคมและปรับความสามารถในการทำให้เกิดผลประโยชน์ส่วนรวมที่ชัดเจนภายใต้แรงกดดันทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก รัฐ (Pierre and Peters, 2000, p. 7) ส่วนความแตกต่างของบทบาทของรัฐในมิติของการบริหารจัดการ (Governance) กับแบบดั้งเดิม (Government) คือ รัฐยังมีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแสดงอันดับหนึ่งแต่อยู่ท่ามกลางตัวแสดงอื่นๆ ในการบริหารจัดการสังคมไปด้วยกัน แม้ว่าในช่วง 1980s จะเกิดกระแสลดบทบาทรัฐลงแล้วหันมาสนใจปฏิสัมพันธ์กับเอกชนในงานสาธารณะมากขึ้นก็ตาม ในบริบท Governance นี้ความร่วมมือแบบ Corporatism ระหว่างรัฐกับเอกชนไม่ใช่ทางเลือกที่น่าสนใจเพียงอย่างเดียว แต่มีการแสวงหาตัวแสดงอื่นๆ เพิ่มขึ้น ส่วนประเด็นรัฐธรรมนูญ และกฎหมายต่าง ๆ ถูกมองว่ากลายมาเป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ เช่นข้อจำกัดในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างภาคส่วน (sector) ต่าง ๆ เป็นต้น

นิยามความหมายของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) นั้น เช่นเดียวกับมโนทัศน์อื่น ๆ ที่ยังไม่มีนิยามที่เป็นข้อสรุปทั่วไป แต่ก็พอมีข้อมูลที่ทำให้เป็นภาพได้ชัดเจนมากขึ้น โดยมีนักวิชาการได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

อกรานอฟ และแม็คไกวี่ (Agranoff and McGuire, 2003) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการของการอำนวยความสะดวกและการปฏิบัติการขององค์กรที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถบรรลุหรือแก้ไขได้ง่าย รวมทั้งปัญหาไม่สามารถจัดการได้ด้วยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

คาร์ลตัน (2007, p.3) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ไว้ว่าหมายถึง ผู้นำที่มีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนแสวงหาและไม่แสวงหากำไรพลเมืองและอื่น ๆ ในการพัฒนาประสิทธิผลของแนวทางการแก้ไขปัญหาสาธารณะ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกินกว่าภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่งจะสามารถบรรลุได้เอง

แอนเซล และแกช (Ansell & Gash (2008, p. 544) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ไว้ว่าหมายถึง การบริหารจัดการที่หน่วยงานสาธารณะแห่งหนึ่งหรือมากกว่านั้นได้ร่วมงานโดยตรงกับหน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐ ในกระบวนการ

ตัดสินใจที่เป็นทางการ มีฉันทามติร่วม และผ่านการปรึกษาหารือกัน อันมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนด หรือนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติหรือเป็นการจัดการโครงการหรือสหพันธ์สาธารณะต่าง ๆ

เอเมอร์สัน, นาบัทชี, และบาโลห์ (Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, 2012) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของการตัดสินใจกำหนดและการจัดการนโยบายสาธารณะซึ่งเกิดขึ้นมาจากการมีส่วนร่วมที่ก้าวข้ามขอบเขตของหน่วยงานภาครัฐ ระดับการปกครองและหรือความเป็น ปริมณฑลของภาครัฐ เอกชน และพลเมือง เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสาธารณะที่ไม่สามารถ บรรลุได้ด้วยวิธีการอื่น

นาบัทชี (Nabatchi, 2016) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ไว้ว่าหมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของการตัดสินใจและการ จัดการนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับคนที่หลากหลายซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงหน่วยงานภาครัฐ หรือไม่ได้ติดกับดักการแบ่งแยกภาคส่วนในการทำงาน อันเคยเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย ของนโยบายสาธารณะอีกต่อไป

โดยปีแอร์ และปีเตอร์ (Pierre and Peters, 2000, pp. 83-91) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการ แบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) นั้นเกิดความเปลี่ยนแปลงในปริมณฑลของ การบริหารจัดการ (Governance) ในสามระดับคือ

1. ระดับเหนือชาติ มีองค์การระหว่างประเทศเข้ามาในเขตอำนาจรัฐ จนรัฐต้องปรับตัว ตาม แม้จะเสียอธิปไตยบางส่วนในการตัดสินใจ เนื่องจากรัฐเองเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมโลก ปัญหาบางประการลำพังรัฐเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาได้ เช่นกรณีปัญหาสิ่งแวดล้อม การก่อการร้าย ยาเสพติด เป็นต้น ในมิติของโลกาภิวัตน์ มีความพยายามลดกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการ ไหลเวียนของทุนลง ซึ่งรัฐจำเป็นต้องลดอุปสรรคดังกล่าวลงตามไปด้วย (deregulation) เพราะรัฐ ต้องเข้าไปอยู่ในฐานะส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจ สังคมโลก

2. ระดับท้องถิ่น เกิดกระแสกระจายอำนาจเกิดขึ้นเพื่อลดภาระทางการคลังของรัฐลง หรือ เป็นการผลักภาระ กระจายความรับผิดชอบให้ท้องถิ่นทำกิจกรรมบางอย่างแทนรัฐบาลกลาง สอดคล้องกับการเติบโตของเมือง และสอดคล้องกับการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มุ่งเน้นการ กระจายอำนาจ มากกว่าการรวมศูนย์อำนาจรัฐ

3. ระดับสถาบันที่ไม่ใช่รัฐ เกิดกระแส third sector ที่ไม่ใช่รัฐ เอกชน แต่เป็นองค์กร พัฒนาเอกชน (NGOS) เข้ามาทำหน้าที่บริการสาธารณะ รวมไปถึงองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่าง ประเทศ (INGOS) ฯลฯ เข้ามาทำหน้าที่แทนรัฐในบางเรื่องอีกทั้งมีความพยายามแปรรูปกิจการของ

รัฐให้เป็นของเอกชน และของท้องถิ่น (Privatization/Corporatization) เพื่อลดบทบาทการบริการสถานะโดยรัฐลงไป

สำหรับในประเทศไทยเองนั้นได้มีการแปล Collaborative Governance เป็นภาษาไทยหลายสำนวน เช่น “การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบประสานความร่วมมือ”, “การบริหารจัดการแบบร่วมมือกัน” ฯลฯ ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่าบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ตามสำนวนแปลของพัชรี ลิโรส (2558 อ้างถึงในพัชราภา ดันตราจิน, 2563) ซึ่งให้ความหมายที่เป็นกระบวนการครอบคลุมทั้งการคิดและการกระทำมากกว่าความร่วมมือโดยทั่วไปโดยพัชราภา ดันตราจิน (2563) ได้กล่าวว่านิยามของ Collaborative Governance นั้น เช่นเดียวกับมโนทัศน์อื่นๆ ที่ยังไม่มีนิยามที่เป็นข้อสรุปทั่วไป แต่มีจุดเน้นความร่วมมือเพื่อการแสวงหา consensus (ฉันทามติ) ทางนโยบาย มุมมองร่วมกันของชุมชน ความสัมพันธ์ที่ตัดข้ามหน่วยงานหรือมิติ รัฐ-สังคม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือขึ้นใหม่ กระนั้นก็มีข้อถกเถียงถึงความ “ใหม่” ของวิธีการว่าจริงหรือไม่ในการนำมาใช้ นอกจากนี้ยังพบว่า มีการหยิบใช้ในหลายมิติ เช่น Collaborative Management ซึ่งนำ Collaboration มาใช้ในการจัดการในกรอบของ New Public Management (NPM) การนำมาใช้ในการจัดการความสัมพันธ์ของรัฐบาลกลางกับรัฐบาลมลรัฐ

จากข้อมูลเกี่ยวกับความหมายของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) สามารถสรุปได้ว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือคือกระบวนการและโครงสร้างของการตัดสินใจกำหนด การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการจัดการนโยบายหรือโครงการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของกลุ่ม/องค์กรที่ก้าวข้ามขอบเขตของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เพื่อร่วมมือกันดำเนินงานร่วมกันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของปัญหาสาธารณะที่ไม่สามารถแก้ไขได้โดยภาคส่วนใดภาคส่วนหนึ่ง

ความสำคัญของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) เกิดขึ้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทางเทคโนโลยี ที่ทำให้ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การจัดการทรัพยากร มีความซับซ้อนมากขึ้น ในขณะที่ระบบราชการแบบเดิมที่เน้นสายการบังคับบัญชา การใช้อำนาจและการตัดสินใจนั้น ไม่สามารถตอบสนองแก้ปัญหาที่ซับซ้อนนี้ได้ โดยเฉพาะปัญหาในระดับชุมชนหรือท้องถิ่น ในขณะที่เดียวกันตัวแสดงอื่น ๆ ที่มีใช้รัฐ อาทิ ภาคเอกชน ขบวนการเคลื่อนไหวต่าง ๆ องค์กรพัฒนาเอกชน ต่างมีศักยภาพที่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะมากขึ้น รัฐเองก็ต้องอาศัยข้อมูล ทรัพยากรบางอย่างร่วมกับตัว

แสดงใหม่ ๆ เหล่านี้ในการตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ดังนั้น แนวทางการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ(Collaborative Governance) จึงมีความชอบธรรมในกระบวนการตัดสินใจขนาดไปกับแนวทางการตัดสินใจโดยรัฐบาลแบบเดิม ดังนั้นจึงพบว่ามีกรนำการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ(Collaborative Governance) ไปใช้แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และการให้บริการสาธารณะอย่างกว้างขวาง อาทิ การจัดการความขัดแย้งในประเด็นทรัพยากร การบริการสาธารณสุข สุขภาวะชุมชน การให้บริการงานอาสาสมัครสาธารณะ การออกแบบผังเมือง งานบริการการศึกษาการจัดการสังคม ฯลฯ (พัชรภา ตันตราจิน, 2563) ทั้งนี้ บูเธอร์ (Booher, 2004, pp. 32-34) ได้สรุปปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ที่นำไปสู่ความจำเป็นของกระบวนการ Collaboration คือ

1. เป็นรูปแบบทำทนายการสั่งการควบคุม (Command - Control) และสายการบังคับบัญชาการบริหารรัฐกิจแบบเดิม ซึ่งพึ่งพาสถาบันการเมือง ระบบศาลที่ไม่สามารถแก้ปัญหาซับซ้อนในยุคโลกาภิวัตน์ได้ ดังนั้น การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ(Collaborative Governance) ได้เปิดช่องทางติดต่อปฏิสัมพันธ์ใหม่ ๆ เพิ่มความเชื่อใจให้ภาครัฐเพิ่มขึ้น นำไปสู่โครงสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ใหม่

2. สังคมเกิดสภาวะไม่มั่นคง (Sense of uncertainty) จากความไม่แน่นอนความล้มเหลวของระบบเก่า

3. ความต้องการตัดสินใจประเด็นสาธารณะต้องการวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้นเข้าใจความหลากหลายของสังคมมากขึ้น

4. ปัญหาบางประการจำเป็นต้องมีการพึ่งพากันระหว่างตัวแสดงอื่น ๆ ซึ่งโดยลำพังตัวแสดงเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาได้

5. ผลจากการสูญเสียศรัทธาความเชื่อมั่นที่พลเมืองมีต่อการกำหนดนโยบายแบบเก่า จึงจำเป็นต้องปรับตัวการกำหนดนโยบาย ที่ไม่ใช่มีไว้เพียงแก้ปัญหาแต่การกำหนดนโยบายต้องสร้างกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาคู่ไปกับการสร้างความเชื่อมั่น (trust) ท่ามกลางตัวแสดงอื่น ๆ

ขณะที่แนวโน้มของการจัดการการปกครอง (Governance) กำลังเป็นกระแสที่ทำให้ความเป็นรัฐเปลี่ยนแปลงไป โดยในอดีตรัฐบาลและระบบราชการเป็นเพียงหน่วยงานเดียวในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมสาธารณะ แต่ในความเป็นจริง ปัจจุบันการครอบงำในกิจการสาธารณะเริ่มลดลงเป็นอย่างมาก เนื่องจากรัฐต่าง ๆ ได้มีการมอบอำนาจ (Devolution) และการกระจายอำนาจ (Decentralization) ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นส่วนภูมิภาค ท้องถิ่น เอกชน รวมถึงภาคประชาสังคม เพื่อให้เกิดการพัฒนาบริการสาธารณะให้ดีขึ้น ซึ่งหากย้อนกลับไปสำรวจถึงพัฒนาการดังกล่าวในช่วงเกือบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่ามีการใช้เครื่องมือทางการตลาด

เพิ่มขึ้น เช่น การทำสัญญาจ้างกับเอกชน การสร้างภาคีหุ้นส่วน การทำให้หน่วยงานภาครัฐกลายเป็นเอกชน เป็นต้น เพื่อเพิ่มความสามารถในการปกครอง และกระบวนการนโยบายของรัฐที่มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะไปสู่ขอบเขตของภาคเอกชนและภาคไม่แสวงหากำไรมากขึ้น

แต่ในขณะเดียวกันทิศทางดังกล่าวที่ถูกเลือกใช้กลับทำให้เกิดลักษณะความเป็นรัฐที่กลวง (Hollowing State) ขึ้นอันหมายถึงเมื่อมีการลดบทบาทหรือลดอำนาจในการปกครองของรัฐได้นำมาซึ่งการสูญเสียความสามารถในการให้บริการสาธารณะ อีกทั้งในระยะต่อมายังทำให้เกิดการแตกกระจายและการตัดขาดการเชื่อมต่อกันของหน่วยงานรัฐกับภาคส่วนอื่นที่รับผิดชอบ สิ่งที่เกิดขึ้นได้ทำให้ขอบเขตอำนาจตามกฎหมายทั้งหมดในการปกครองของส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นได้สูญเสียไปด้วย แต่ในเวลาต่อมาได้มีการดึงกระชับหน่วยงาน ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการปกครอง เพื่อสร้างรูปแบบการเชื่อมประสานในทางการปกครองแบบใหม่ ด้วยการดำเนินงานในเชิงเครือข่ายร่วมกัน ซึ่งให้หน่วยงานภาครัฐเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในภาคีเหล่านั้น โดยที่ไม่ปล่อยให้ภาคส่วนอื่นเป็นผู้รับผิดชอบ และดำเนินการเพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป (Emerson and Nabatchi, 2015)

ดังนั้นจากแนวโน้มที่เห็นได้ว่าการปกครองของรัฐในปัจจุบันเริ่มเข้าสู่รูปแบบของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือมากขึ้น เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผลลัพธ์หลังจากการปฏิรูปที่ทำให้เกิดปัญหาความเป็นรัฐที่กลวง แล้วเพื่อลดช่องว่างระหว่างขอบเขตอำนาจตามกฎหมายที่แตกกระจายไปสู่การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนอื่นในสังคมมากขึ้นนั่นเอง

ลักษณะ ประเภท และองค์ประกอบของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ

ลักษณะของการประสานความร่วมมือนั้นเป็นได้ทั้งแบบสองขั้ว (dyads) หรือการประสานแบบคู่ความร่วมมือ (two-party collaboration) ไปจนถึงการประสานแบบเครือข่ายข้ามประเทศทั่วโลก (international worldwide networks) (Vangen and Huxham, 2010, p. 163) และการประสานความร่วมมือสามารถดำเนินการได้ในหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การพัฒนาชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น อีกทั้งยังเป็นไปได้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การร่วมมือระหว่างรัฐด้วยกันเอง การร่วมมือระหว่างภาคเอกชน และการร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน (Public-Private Partnerships: PPPs) เป็นต้น

แวนเกิน และฮุกส์แฮม (Vangen and Huxham, 2010) ได้ทำการศึกษาการประสานความร่วมมือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และสรุปออกมาเป็นทฤษฎีเชิงองค์ประกอบของการประสานความร่วมมือ (theme-based theory of collaboration) ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการพื้นฐานสองประการ คือ หลักการว่าด้วยผลประโยชน์ของการประสานความร่วมมือ (collaborative advantage) หรือการประสานกำลัง (synergy) ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน และหลักการว่าด้วยแรงเฉื่อยของการ

ประสานความร่วมมือ (collaborative inertia) หรือแนวโน้มที่การประสานความร่วมมือทำให้เกิดความล่าช้าในการสร้างผลผลิตหรือนำไปสู่การเกิดความขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ ทฤษฎีของแวนเกิน และฮุกส์แฮม ยังอภิปรายถึงองค์ประกอบ (themes) ต่างๆ ที่สรุปได้จากงานศึกษาเกี่ยวกับการประสานความร่วมมือ เช่น เป้าหมายร่วม ความเชื่อใจ ความเสี่ยง เป็นต้น ที่อาจนำไปสู่ความประหม่า (anxiety) และรางวัล (reward) ของผู้ที่คอยจัดการการประสานความร่วมมือ โดยแวนเกิน และฮุกส์แฮม กล่าวว่า ในการประสานความร่วมมือหนึ่ง องค์ประกอบเหล่านี้จะหลากหลายและเชื่อมโยงกัน ซึ่งหมายความว่า การประสานความร่วมมือในประเด็นหนึ่งอาจมีองค์ประกอบที่เชื่อมโยงกันหลายองค์ประกอบก็เป็นได้ ทั้งนี้ ทั้งสองเน้นย้ำว่า ทฤษฎีนี้มีทั้งลักษณะเชิงพรรณนา (descriptive) และเสนอแนะ (prescriptive) กล่าวคือ ทฤษฎีนี้พรรณนาถึงความซับซ้อนและความท้าทายของการประสานความร่วมมือ ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีนี้ยังเสนอแนะประเด็นที่ต้องได้รับการจัดการในการประสานความร่วมมือด้วย ซึ่งโดยนัยยะหมายความว่า ทฤษฎีนี้ตระหนักถึงธรรมชาติของการประสานความร่วมมือและรับรู้ว่ามีทางเลือกอื่น ๆ ในการประสานความร่วมมือด้วย ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงจะเป็นเสมือนเข็มทิศในการพิจารณาการประสานความร่วมมือให้ลึกซึ้งมากขึ้นและค้นหาหนทางในการจัดการการประสานความร่วมมือต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

เป้าหมายของการประสานความร่วมมือเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจถกเถียงกัน โดยแวนเกิน และฮุกส์แฮม (Vangen and Huxham, 2010) เสนอว่า เป้าหมายของการประสานความร่วมมือสามารถจำแนกประเภทได้อย่างน้อย 6 วิธีด้วยกัน ได้แก่ การจำแนกตามระดับของเป้าหมาย การจำแนกตามที่มา การจำแนกตามความแท้ การจำแนกตามความเกี่ยวข้อง การจำแนกตามเนื้อหา และการจำแนกตามความเปิดเผย ซึ่งแต่ละวิธีจะช่วยให้การทำความเข้าใจการประสานความร่วมมือมีความชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น และยังช่วยในการทำความเข้าใจผู้ที่ทำหน้าที่จัดการการประสานความร่วมมือซึ่งเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายได้มากขึ้นด้วย (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 วิธีการจำแนกประเภทของเป้าหมายในการประสานความร่วมมือ

วิธีการจำแนกประเภทของเป้าหมายในการประสานความร่วมมือ	
ระดับ (level)	1. ระดับเครือข่ายความร่วมมือ (collaboration) 2. ระดับองค์กร (organizations) 3. ระดับปัจเจกบุคคล (individuals)
ที่มา (origin)	1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก (external stakeholders) 2. สมาชิกองค์กร (members)
ความจริงแท้ (authenticity)	1. แท้จริง (genuine) 2. เทียม (pseudo)
ความเกี่ยวข้อง (relevance)	1. กระบวนการ (process) 2. สารสำคัญ (substance)
เนื้อหา (content)	1. แบบพึ่งพิง (dependent) 2. แบบอิสระ (independent)
ความเปิดเผย (overtness)	1. เปิดเผย (explicit) 2. ไม่ระบุ (unstated) 3. แอบแฝง (hidden)

ที่มา : แวนเกิน และฮุกส์แฮม (Vangen and Huxham, 2010)

การจำแนกประเภทตามระดับของเป้าหมายนั้นพิจารณาใน 3 ระดับ ได้แก่ เป้าหมายในระดับของการประสานความร่วมมือ (collaboration level) ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายรับรู้ได้ว่า หุ่นส่วนความร่วมมือ (collaborating partners) ต้องการที่จะบรรลุสิ่งใดร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายประเภทนี้ถือว่าเป็นผลประโยชน์ของการประสานความร่วมมือที่ผู้ประสานความร่วมมือทั้งหลายแสวงหา ในทางตรงกันข้าม เป้าหมายระดับองค์กรและบุคคลเป็นเป้าหมายที่องค์กรและบุคคลที่เข้าร่วมประสานความร่วมมือต่างต้องการ ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการจูงใจและนำไปสู่การกระทำที่ขับเคลื่อนการประสานความร่วมมือในทางปฏิบัติ

เป้าหมายในการประสานความร่วมมือยังสามารถจำแนกประเภทได้ตามที่มาของเป้าหมาย ในทางหนึ่ง เป้าหมายอาจมีที่มาจากสมาชิกภายในการประสานความร่วมมือทั้งระดับองค์กรและบุคคล แต่ในอีกทางหนึ่ง เป้าหมายยังมีที่มาจากองค์กรหรือบุคคลภายนอกด้วย เช่น รัฐบาลอาจเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้องค์กรหรือบุคคลเข้าร่วมประสานความ

ร่วมมือ เป็นต้น หรือหากพิจารณาประเภทของเป้าหมายตามความจริงแท้ของเป้าหมาย จะพบว่าเป้าหมายที่นำเสนอโดยสมาชิกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกอาจเป็นเป้าหมายแท้จริง (authentic aims) ที่พวกเขาต้องการบรรลุก็เป็นได้ ทว่ายังอาจมีเหตุผลต่างๆ ที่ทำให้พวกเขาเหล่านั้นไม่ได้ระบุถึงเป้าหมายแท้จริงที่พวกเขาต้องการ ยกตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจไม่ได้ใส่ใจอย่างจริงจังกับเป้าหมายที่ถูกกดดันจากภายนอก หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้เป้าหมายแท้จริงที่กำหนดไว้สอดคล้องกับความเป็นจริงลดลง หรือองค์กรอาจกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของผู้ให้ทุน ซึ่งนั่นอาจทำให้เป้าหมายนั้นไม่ใช่เป้าหมายที่แท้จริงของการประสานความร่วมมือก็เป็นได้ ซึ่งลักษณะต่าง ๆ เหล่านี้เรียกว่าเป็นเป้าหมายเทียม (pseudo aims)

การระบุประเภทของเป้าหมายยังพิจารณาได้จากความเกี่ยวข้องของเป้าหมายที่มีต่อการประสานความร่วมมือ โดยบางเป้าหมายอาจเป็นเป้าหมายประเภทที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการประสานความร่วมมือ แต่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการประสานความร่วมมือ ซึ่งลักษณะแบบนี้ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประสานความร่วมมือ ในขณะที่เป้าหมายอีกประเภทนั้นเกี่ยวข้องกับการประสานความร่วมมือ โดย ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายที่เป็นสาระสำคัญของการประสานความไว้วางใจนั่นเอง หรือหากพิจารณาประเภทของเป้าหมายตามเนื้อหาของเป้าหมาย หลายเป้าหมายอาจมีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์สำคัญของการประสานความร่วมมือ ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายแบบอิสระ ในขณะที่อาจมีเป้าหมายอีกจำนวนหนึ่งที่เกี่ยวกับวิธีการดำเนินการประสานความร่วมมือ ซึ่งถือได้ว่าเป็นเป้าหมายแบบพึ่งพิง ที่ต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายอื่นๆ

วิธีการจำแนกประเภทของเป้าหมายวิธีการสุดท้าย คือ การพิจารณาว่าเป้าหมายนั้นถูกอภิปรายหรือนำเสนออย่างเปิดเผยแค่ไหน อย่างไรก็ดี ยังมีความเป็นไปได้ว่าเป้าหมายบางประเภทอาจไม่ได้รับการเปิดเผยแก่ผู้ร่วมมือทั้งหลาย ซึ่งเป้าหมายแอบแฝงเหล่านี้ถือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในการประสานความร่วมมือ ในทางปฏิบัติ การที่จะเอ่ยถึงเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทุกเป้าหมายนั้นอาจเป็นไปได้ยากเนื่องจากโอกาสที่จำกัด หลายเป้าหมายที่ไม่ได้ถูกเอ่ยถึงจึงอาจไม่ใช่ด้วยเหตุผลของความตั้งใจที่จะปิดบังเป้าหมายเหล่านั้นก็เป็นได้

กระบวนการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ

การทำความเข้าใจกิจกรรมของการประสานความร่วมมือ (collaborative activities) สามารถกระทำได้ในมิติแบบพหุมิติ (multi-dimension) หรือแบบเส้นตรง (linear dimension) โดยในแบบพหุมิติ ทอมสันและเพอร์รี่ (Thomson & Perry, 2006, p.22) มองว่า เราสามารถมองการประสานความร่วมมือได้ในลักษณะกระบวนการแบบวนซ้ำ (iterative and cyclical) ที่มีสิ่งนำต่าง ๆ เช่น ระดับการพึ่งพากันที่สูง ความต้องการในการแบ่งปันทรัพยากรและความเสี่ยง ที่กระตุ้นให้เกิดกระบวนการดังกล่าว จากนั้นจึงเข้ามาสู่กระบวนการประสานความร่วมมือที่สามารถพิจารณาได้ใน

ห้ามิตด้วยกัน ได้แก่ การปกครอง การบริหาร การเห็นชอบร่วมกัน ปทัสถานว่าด้วยความเชื่อใจและการช่วยเหลือกันและกัน และอำนาจอิสระขององค์กร แล้วกลายมาเป็นผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนทรัพยากร การแก้ปัญหาพร้อม ซึ่งจะย้อนกลับมาสู่การเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งนำที่ทำให้เกิดกระบวนการนี้ และกระบวนการนี้ก็จะวนซ้ำเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ นั่นเอง

ในมิติแบบเส้นตรง อะกรานอฟและแมกไกวร์ (Agranoff & McGuire, 2003, p.69) ได้นำเสนอผลการวิจัยของพวกเขาที่ศึกษาการประสานความร่วมมือของรัฐบาลท้องถิ่น แล้วสรุปออกมาเป็นกรอบการวิเคราะห์การประสานความร่วมมือใน 2 มิติด้วยกัน ได้แก่ การอธิบายการประสานความร่วมมือในแนวดิ่ง ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาข้อมูล (information seeking: IS), การแสวงหาการปรับเปลี่ยน (adjustment seeking: AS) และการอธิบายการประสานความร่วมมือในแนวนอน ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ (policymaking and strategy-making: PM) การแลกเปลี่ยนทรัพยากร (resource exchange: RE) และการร่วมโครงการ (project based: PB) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 สรุปประเภทของกิจกรรมการประสานความร่วมมือตามแนวคิดของอะกรานอฟและแมกไกวร์ (Agranoff & McGuire)

ระนาบของมิติ เชิงเส้นตรง	ประเภทของกิจกรรม	กิจกรรม
แนวนอน	การแสวงหาข้อมูล (information seeking: IS)	- การแสวงหาข้อมูลทั่วไปของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การแสวงหาทุนให้กับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การแสวงหาการตีความมาตรฐานและกฎต่าง ๆ - การแสวงหาแนวทางทั่วไปของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การแสวงหาความช่วยเหลือทางเทคนิค

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ระนาบของมิติ เชิงเส้นตรง	ประเภทของกิจกรรม	กิจกรรม
	การแสวงหาการปรับเปลี่ยน (adjustment seeking: AS)	- การผ่อนปรนระเบียบ ความยืดหยุ่น หรือการยกเว้นระเบียบ - การผ่อนปรนเชิงสถาบัน - การเรียกร้องการเปลี่ยนแปลงในนโยบายที่เป็นทางการ - การแสวงหาทุนใหม่ ๆ ให้กับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ - การเรียกร้องความข้องเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะต้นแบบ - การเรียกร้องดุลยพินิจให้กับการดำเนินงานโครงการ
แนวตั้ง	การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ (policymaking and strategy-making: PM)	- การได้รับความช่วยเหลือในการกำหนดนโยบาย - การได้เป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนอย่างเป็นทางการ - การได้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบาย/การกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน - การรวมเข้าด้วยกันของแรงผลักดันด้านนโยบาย
	การแลกเปลี่ยนทรัพยากร (resource exchange: RE)	- การมองหาทรัพยากรทางการเงินและการคลัง - การใช้แรงจูงใจด้านการเงินและการคลังร่วมกัน - การทำสัญญาเพื่อการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ
	การร่วมโครงการ (project based: PB)	- การสร้างการร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม - การแสวงหาความช่วยเหลือทางเทคนิค

ที่มา : ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ (2560)

จุดเริ่มต้นเป็นสิ่งที่ค่อนข้างยากและท้าทายที่สุด สำหรับการเกิดขึ้นของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ เนื่องจากการดำรงอยู่ในสังคมมนุษย์ของหลาย ๆ กลุ่มมักจะมีปัญหาของการกระทำรวมหมู่ (Collective action problems) ที่วางอยู่บนผลประโยชน์ส่วนตัวของแต่ละคน จึงเป็นการยากที่จะจูงใจให้ปัจเจกบุคคลหรือบุคคลดำเนินงานร่วมกันและก้าวข้ามจากผลประโยชน์ส่วนตัวไปสู่ผลประโยชน์ส่วนรวมได้ โดยเฉพาะการดึงภาคส่วนที่แตกต่างกันทั้งในด้านค่านิยมและผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความร่วมมือตามภารกิจร่วมกันได้ ซึ่งการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือจำเป็นต้องมีตัวแปรหลักเหล่านั้น ที่ประกอบด้วย บริบทของระบบ ตัวขับเคลื่อนและการริเริ่มของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ อาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือเกิดมาจากการริเริ่มและค่อย ๆ พัฒนาภายใต้บริบทของระบบที่มีความเหลื่อมซ้อนกันในสังคม ที่จะเป็นตัวช่วยในการเอื้ออำนวยให้เกิดขึ้นนั่นเอง (Emerson and Nabatchi, 2015 ; Gash, 2016)

โดยบริบทของระบบ (System context) เปรียบเสมือนชนวนจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ เพราะความร่วมมือลักษณะก้าวข้ามภาคส่วนมิใช่เกิดขึ้นในสถานะสุญญากาศ เช่นเดียวกันกับองค์กรทางสังคมที่เกิดขึ้นในโลกนี้ล้วนแล้วแต่มีเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้นการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ จะเกิดขึ้นในระบบที่ที่ซับซ้อน ซึ่งมีความแตกต่างกัน ซ้อนทับหลายระดับชั้น และเป็นเงื่อนไขที่สัมพันธ์กัน เช่นการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม บริบทของระบบเหล่านี้จะกลายเป็นช่องทางให้เกิดการประกอบสร้างการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือขึ้นมา ขณะเดียวกันบริบทดังกล่าวมิได้แค่มีอิทธิพลต่อการทำให้เกิดของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อพลวัตและความสามารถในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมืออีกด้วยบริบทของระบบมีตัวแปรย่อยที่ประกอบด้วย (Emerson and Nabatchi, 2015 ; Gash, 2016)

1. เงื่อนไขของทรัพยากรหรือบริการสาธารณะ (Public service or resource conditions) คือ ปัจจัยที่เป็นปัญหาค้นพื้นฐานหรือโอกาสที่จะทำให้เกิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ เงื่อนไขทางทรัพยากรสาธารณะที่เกิดจากความบกพร่องของรัฐ มลภาวะ ทรัพยากรธรรมชาติ และเงื่อนไขทางทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้นแต่มีความขาดแคลนและเสื่อมสภาพ เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ส่วนเงื่อนไขบริการสาธารณะ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพ ความเพียงพอ และการกระจายบริการให้มีความทั่วถึง เช่น บริการสาธารณะในพื้นที่ชนบท เป็นต้น (Emerson and Nabatchi, 2015)

2. กรอบของกฎหมายและนโยบาย (Policy and legal framework) ที่มาจากรัฐสภา รัฐบาล ศาล กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งไม่ใช่แค่กฎหมายและนโยบายที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของรัฐ

เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการกระทำของภาคเอกชน รวมไปถึงแนวทางการดำเนินงานของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมืออีกด้วย ที่จะออกมาให้รูปแบบของรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติ พระราชกำหนด หรือกฎกระทรวงอื่นที่มีอาจจะมาจากรัฐบาล กระทรวงหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดก็ได้ รวมไปถึงแผนและยุทธศาสตร์ของภาคเอกชน

3. ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Socioeconomic and cultural characteristics) เช่น รายได้ ระดับการศึกษา วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ลักษณะเหล่านี้มีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการสนับสนุนคุณภาพของการบริการ หรือปัญหาเงื่อนไขทางทรัพยากรและบริการสาธารณะ รวมทั้งยังสะท้อนถึงการขาดความสามารถ การเงิน หรือข้อมูลข่าวสาร จนทำให้มีความซับซ้อนที่ต้องนำไปสู่การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือในที่สุด

4. ลักษณะความเป็นเครือข่ายองค์กร (Network characteristics) หมายถึงโครงสร้างการพึ่งพากันขององค์กรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความหลากหลายหรือเป็นเครือข่ายกัน ที่ไม่ใช่แค่เป็นระบบย่อยของความเป็นทางการระหว่างกันเท่านั้น แต่ยังมีกรดัดต่อกันที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ในการการทำงานแบบที่ไม่เป็นทางการอีกด้วย โดยปัจเจกหรือองค์กรที่จะนำไปสู่ความร่วมมือจะมีความพร้อมในการเป็นหุ้นส่วนกันและมีระดับของโครงสร้างความสัมพันธ์ที่แผ่เร้นอยู่ด้วย (Bryson et al., 2006; Emerson et al., 2012)

5. ความสัมพันธ์ทางอำนาจและพลวัตทางการเมือง (political dynamics and power relations) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอำนาจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะมีอิทธิพลต่อการกำเนิด ความต่อเนื่องและความสามารถในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือโดยพลวัตทางการเมืองและอำนาจจะมาจากอำนาจหน้าที่ที่ถูกกำหนดทรัพยากร ข้อมูล ซึ่งล้วนและแต่ส่งผลต่อการตัดสินใจของกระบวนการร่วมมือที่เป็นเฉพาะ (Ansell & Gash, 2008; Bryson et al., 2006)

6. ประวัติความขัดแย้ง (history of conflict) ระหว่างตัวแสดงและองค์กรที่สำคัญภายใต้เงื่อนไขบริบทของระบบเหล่านี้ ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่งผลต่อความเชื่อมั่นระหว่างกันขณะเดียวกันบริบทที่มีความเชื่อมั่นกันสูงที่แสดงถึงการมีทุนทางสังคมก็จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือเป็นไปได้

การมาบรรจบกันของบริบทระบบภายนอกจะสร้างโอกาส ข้อจำกัด รวมทั้งอิทธิพลก็ถือเป็นปัจจัยภายในที่จะไปกระตุ้นให้เกิดแนวทางการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือโดยบริบทของระบบดังกล่าวจะมีความเป็นพลวัตอยู่เสมอ การเลือกดำเนินงานในรูปแบบความร่วมมือก็เพื่อที่จะส่งผลให้เกิดการแก้ไขปัญหาในบริบทเหล่านี้ไปด้วย อีกทั้งบริบทของระบบดังกล่าวยังทำให้เกิดความร่วมมือที่ก้าวข้ามระหว่างกลุ่ม/องค์กรที่ตัวขับเคลื่อน (The Drivers) ในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ

ต่อมาเป็นตัวขับเคลื่อน (drivers) จากเงื่อนไขที่นำไปสู่การเกิดความร่วมมือกัน โดยกระบวนการดังกล่าวจะมีทั้งการอำนวยความสะดวกหรือกีดกันการประสานความร่วมมือกัน โดยกระบวนการดังกล่าวจะมีทั้งการอำนวยความสะดวกหรือกีดกันการประสานความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หน่วยงานต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงทำให้ต้องมีตัวประกอบประกอบในการขับเคลื่อนความร่วมมือเหล่านั้นให้นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ตัวขับเคลื่อนมีตัวแปรย่อยที่ประกอบไปด้วย

1. ความไม่แน่นอนของปัญหา (uncertainty) ที่เกิดจากปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนจะสามารถขับเคลื่อนความร่วมมือไปสู่การลดความเลือนลางของปัญหาและร่วมกันแบ่งปันความเสี่ยงระหว่างกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ เพราะจากที่กล่าวไปข้างต้นในเรื่องปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนที่เป็นสิ่งที่ไม่สามารถนิยามและแสวงหาทางออกได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังมีตัวแสดงที่เกี่ยวข้องหลากหลาย อันเป็นผลมาจากความยุ่งยากซับซ้อนและมีมุมมองต่อการแก้ไขปัญหาที่ต่างกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงให้เกิดความไม่แน่นอนที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องรับมือ การตระหนักถึงปัจจัยนี้จะสามารถทำให้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือดำเนินต่อไปได้ (Bryson and e al., 2006)

2. การพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence) ความจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกันเนื่องจากทั้งปัจเจกและองค์การไม่สามารถบรรลุหรือแก้ไขปัญหาบางอย่างได้โดยลำพัง (Thomson & Perry, 2006) ในภาวะที่เงื่อนไขของปัญหาไม่มีความแน่นอน จึงอาจจะทำให้นำไปสู่ความร่วมมือที่ล้มเหลวได้ (Bryson et al., 2006) แต่ในขณะเดียวกันเมื่อมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดไม่สามารถจัดการกับประเด็นสาธารณะบางอย่างได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำไปสู่การพึ่งพิงกับหน่วยงานอื่นทำให้เกิดความร่วมมือกัน (Emerson & Nabatchi, 2015) แต่การพึ่งพิงระหว่างกันจะยังไม่เป็นการเพียงพอ ซึ่งต้องใช้สิ่งจูงใจที่ทำให้ความร่วมมือมีความยั่งยืน

3. สิ่งจูงใจที่ตามมา (consequential incentives) อันหมายถึงแรงกดดันภายในที่เกิดจาก เช่น ประเด็นที่ซับซ้อน ความต้องการทรัพยากร ผลประโยชน์หรือโอกาส กับแรงกดดันภายนอก เช่น สถานการณ์ วิกฤติสถาบัน ภัยคุกคาม และโอกาส จึงทำให้ต้องสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะทุกฝ่ายเห็นว่าผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือเป็นประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับตามมา (Ansell & Gash, 2008; Emerson & Nabatchi 2015) สิ่งจูงใจจะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้ความร่วมมือระหว่างกันเพื่อให้เกิดการบรรลุผลในที่สุด

4. ผู้นำที่ริเริ่ม (initiating leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำไปสู่จุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมระหว่างกันและร่วมกันสร้างเงื่อนไขที่จะทำให้ความร่วมมือเกิดการพลวัตขึ้น ผู้นำที่เริ่มเป็นตัวแสดงที่สำคัญที่สุดในการนำพาให้ความร่วมมือก้าวข้ามภาคส่วนที่มีความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

ทั้งนี้จำเป็นต้องใช้ผู้นำที่เริ่มที่มีประสิทธิภาพที่มีความเข้าใจปัญหา มีทักษะและความสามารถในการประสานผู้ที่เกี่ยวข้องในระยะยาวได้ (Ansell & Gash, 2008; Bryson et al., 2006; O'Leary & Bingham, 2006) จะว่าไปแล้วผู้นำที่ริเริ่มเป็นการสร้างบทบาทผู้นำแบบใหม่ในการเชื่อมต่อระหว่างภาคส่วนนั่นเอง

ส่วนการริเริ่มของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือบทบาทของผู้นำที่ริเริ่มมีนัยสำคัญอย่างมากในการทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน (O'Leary, and Gerard, 2012) อันเนื่องมาจากการเชื่อมประสานกับหลายหน่วยงานหรือภาคส่วน ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำจะต้องสามารถสร้างการยอมรับและให้ความร่วมมือได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย การริเริ่มของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือมีอยู่สามแบบด้วยกัน (Emerson & Nabatchi, 2015) ประกอบด้วย

1. การริเริ่มด้วยตนเอง (self-initiated) เกิดขึ้นจากการริเริ่มด้วยความสมัครใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการความร่วมมือ โดยอยู่บนพื้นฐานของความสนใจเป้าหมาย ผลประโยชน์ของส่วนตนและการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกัน การที่หน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมเป็นจำนวนมากจะทำให้มีความหลากหลายของผลประโยชน์ร่วมกันและมีการบูรณาการกับทรัพยากร อำนาจหน้าที่ และอิทธิพลของหน่วยงานที่เป็นผู้นำในการริเริ่ม

2. การประชุมที่เป็นทางการแบบอิสระ (independently convene) เกิดขึ้นในกรณีที่เป็นความซับซ้อนทางนโยบายซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความขัดแย้งกัน ผู้นำที่ริเริ่มความร่วมมือจะมีบทบาทในการขยายขอบเขตไปสู่องค์กรหรือภาคส่วนอื่น ด้วยการจัดประชุมที่เป็นทางการร่วมกันโดยใช้วิธีการสมัครใจเพื่อเป็นแรงจูงใจของความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการรวมกลุ่มและใช้เครื่องมือการจัดการกลุ่ม เพื่อเชื่อมโยงกันก่อนที่จะนำไปสู่ความร่วมมือที่เป็นพลวัต

3. ถูกกำหนดทิศทางจากภายนอก (externally directed) เป็นแนวทางที่ถูกสนับสนุนหรือกำหนดจากหน่วยงานที่สูงกว่าหรือโดยหน่วยงานระดับล่างที่มีอำนาจสูงสุด โดยจะมีการจัดตั้งโครงสร้างหรือรูปแบบ (plate form) องค์กร เช่น กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ใครต้องเข้ามามีส่วนร่วมบ้าง เป็นต้น ซึ่งผู้นำในรูปแบบนี้จะเป็นผู้โน้มน้าวหรือเป็นตัวแทนในการจูงใจหน่วยงาน/ภาคส่วนอื่นให้เข้าสู่กระบวนการร่วมมือ (Donahue & Zeckhauser, 2011)

พลวัตของความร่วมมือในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ

พลวัตของความร่วมมือในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือเกิดมาจากการปฏิสัมพันธ์ของกระบวนการความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งพลวัตความร่วมมือมีตัวแปรหลักที่ประกอบด้วย หลักการมีส่วนร่วม แรงจูงใจร่วมกัน และความสามารถในการปฏิบัติ (Emerson et al., 2012; Ulibarri & Scott, 2017)

โดยที่แต่ละองค์ประกอบจะมีการสนับสนุนและหนุนเสริมซึ่งกันและกันในลักษณะของวงจรความร่วมมือที่เกิดขึ้นจริง

หลักการทำงานร่วมกัน (principle engagement) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาในกระบวนการความร่วมมือ หากมีผู้คนที่แตกต่างกันหลากหลายตั้งแต่ผลประโยชน์ ค่านิยม อำนาจหน้าที่เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายบางอย่าง เช่น การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การเพิ่มความสามารถในการบริหาร เป็นต้น หลักการมีส่วนร่วมแรกเริ่มเดิมทีเป็นผลมาจากหลักการเจรจา (principle negotiation) ของฟิชเชอร์ และอูรี (Fisher and Ury, 1991) ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาไปเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะในประเด็นของนโยบายสาธารณะและการบริหารรัฐกิจที่ให้ทุกฝ่ายช่วยกันหาทางออกร่วมมือกัน (Ansell & Gash, 2008; Leach, 2006) หลักการทำงานร่วมกันมีตัวแปรย่อยดังนี้

1. การแสวงหาแนวทางร่วม (discovery) เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม โดยได้มีการเปิดเผยและอธิบายจุดยืน ผลประโยชน์ ค่านิยม และข้อมูลอื่น ๆ ที่มีนัยสำคัญต่อการแสวงหาจุดร่วม ด้วยการประสานให้กลายเป็นหนึ่งเดียวกันภายใต้กระบวนการสนทนาผ่านความร่วมมือ ซึ่งวิธีการดังกล่าวก็เพื่อสร้างความเป็นกันเองในประเด็นลักษณะของปัญหาที่เกี่ยวข้องใกล้เคียงกัน

2. กระบวนการนิยาม (definition) เป็นกระบวนการแบ่งปันความรู้ความเข้าใจและการให้ความหมายแนวคิดและวิธีการ ที่จะนำไปสู่การอธิบายและการถกเถียงเกี่ยวกับการนิยามประเด็นปัญหาและโอกาสในการแก้ไขปัญหาความร่วมมือ กระบวนการนิยามจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการออกแบบแผนการทำงานร่วมกัน

3. การปรึกษาหารือ (deliberation) หรือการสนทนาร่วมกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกัน โดยใช้วิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนหรือการถกเถียงอย่างตรงไปตรงมาและมีเหตุผลให้เข้ากับประเด็นความร่วมมือ เพื่อทำการนิยามประเด็นปัญหาที่กลุ่มความร่วมมือร่วมกันแสวงหาทางออกในการแก้ไขปัญหา นั่น ๆ

4. การกำหนดแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน (determinations) เมื่อได้ข้อสรุปหลังจากการถกเถียงก็จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันประกอบด้วยขั้นตอนของการตัดสินใจ เช่น การกำหนดวาระ การอภิปรายกลุ่ม การมอบหมายงาน และเนื้อหาการตัดสินใจ เช่น การบรรลุข้อตกลงในการปฏิบัติหรือข้อเสนอแนะสุดท้าย โดยมาในรูปของผลผลิตจากความร่วมมือ

ขณะที่แรงจูงใจร่วมกัน (shared motivation) เป็นตัวที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องในความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วม และยังเป็นตัวประสานองค์การ/ภาคส่วนต่าง ๆ ที่แบ่งแยกกันไปสู่การหลอมรวมกลายเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งแรงจูงใจร่วมจะเป็นตัวยึดเหนี่ยวองค์การ/ภาค

ส่วน ตระหนักและให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และจะสามารถเป็นเครื่องรับประกันทุกฝ่ายตรงไว้ซึ่งความร่วมมือระหว่างกันต่อไปได้ (Ansell & Gash, 2008 ; Thomson and Perry, 2006 ; Emerson et al., 2015) แรงจูงใจมีตัวแปรย่อยดังนี้

1. การสร้างความเชื่อมั่น (trust) การพัฒนาความเชื่อมั่นมักจะเกิดขึ้นเสมอเมื่อมีการทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้รู้จักซึ่งกันและซึ่งกัน และพิสูจน์ความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นไปได้ที่จะคาดหวังและความสามารถในการพึ่งพิงระหว่างกัน ความเชื่อมั่นอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อนที่จะสามารถบรรลุความร่วมมือระหว่างกันด้วยซ้ำ

2. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (mutual understanding) หมายถึงการที่ตัวแสดงแต่ละฝ่ายให้ความเคารพ เห็นคุณค่าและอดทนอดกลั้นต่อความแตกต่าง เช่น ผลประโยชน์ ค่านิยม ความคิดเห็น เพื่อสลายความเป็นตัวตนเหล่านั้นไปสู่การเป็นองค์การความร่วมมือขนาดใหญ่ผ่านความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าฝ่ายตรงข้ามจะไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของเรากก็ตาม

3. ความชอบธรรมภายใน (intimal legitimacy) การมีความเชื่อมั่นและการยอมรับว่าความร่วมมือและผู้ที่เข้ามาส่วนร่วมมีความน่าเชื่อถือและเป็นสิ่งที่คุ้มค่าต่อการแก้ปัญหา โดยที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า ความร่วมมือที่เกิดขึ้นมาจากการสนับสนุนและทุกฝ่ายจะต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องเหล่านั้นร่วมกัน ความชอบธรรมภายในจึงมีส่วนอย่างมากต่อการคงอยู่ของความร่วมมือ

4. การสร้างข้อผูกมัดร่วมกัน (commitment) หลังจากมีการพัฒนาและยืนยันถึงความชอบธรรมภายในความร่วมมือต่อมาก็ต้องมีการสร้างข้อผูกมัดร่วมกัน ตั้งแต่การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความชอบธรรมภายในยังคงเป็นลักษณะของการแบ่งแยกองค์การ/ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ แต่ขั้นตอนการสร้างข้อผูกมัดนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะกลายเป็นองค์การเดียวกันภายใต้ภารกิจหนึ่ง ๆ ข้อผูกมัดเป็นเสมือนพันธสัญญาที่บังคับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามความร่วมมือ

ส่วนความสามารถในการดำเนินการร่วมกัน (capacity for the joint action) การร่วมกันทำงานที่ก้าวข้ามขอบเขตระหว่างภาคส่วน สิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นตามมาคือการร่วมกันขับเคลื่อนข้อเสนอผ่านการดำเนินงานหรือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ขาดไม่ได้ หากไม่สามารถผลักดันข้อตกลงให้เป็นรูปธรรมด้วยการลงมือปฏิบัติพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ (Ansell and Gash, 2008 ; Carlson, 2007 ; Emerson & Nabatchi, 2015) ทั้งนี้ความสามารถในการปฏิบัติร่วมกันจะขึ้นอยู่กับตัวแปรย่อยดังนี้

1. การจัดกระบวนการและสถาบัน (procedural and institutional arrangements) เป็นขั้นตอนและข้อตกลงสำหรับการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือในทางปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นว่าใครรับผิดชอบในหน้าที่อะไรและต้องทำอะไร ซึ่งต้องมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ ข้อตกลง และสร้างความเป็นสถาบันในแนวทางการปฏิบัติให้มีความชัดเจน

2. ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้แก่ภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อนำไปปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเป็นคนเดียวกับผู้นำที่ริเริ่ม หรือมีการแต่งตั้งใหม่โดยให้อำนาจแก่สมาชิกบางคนก็เป็นไปได้ แต่จะต้องสามารถผนวกหลาย ๆ บทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะการทำให้กระบวนการความร่วมมือมีการเจริญเติบโตและพลวัตอย่างต่อเนื่อง

3. ความรู้ (knowledge) การทำงานร่วมกันหลายภาคส่วนสิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการจัดการเครือข่ายความร่วมมือ เพราะการมีความรู้จะช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติ กระบวนการ และการตัดสินใจในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือได้ ซึ่งองค์ความรู้จะมาจากตัวสมาชิกของความร่วมมือนั้น ๆ หากยังมีความหลากหลายและความเชี่ยวชาญมากเท่าไรก็จะยิ่งผลดีมากเท่านั้น

4. ทรัพยากร (resources) การขับเคลื่อนข้อสรุปที่ได้จากความร่วมมือกันจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากขาดทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น งบประมาณ กำลังคน ทักษะการจัดการและอื่น ๆ เป็นต้น ในการบรรลุเป้าหมายความร่วมมือ ทรัพยากรเหล่านี้จะเกิดมาจากการระดมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระบวนการความร่วมมือ จำนวนและปริมาณในการแบ่งปันทรัพยากรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละฝ่ายที่จะให้การสนับสนุนได้

การสร้างเปลี่ยนแปลงของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ

การสร้างเปลี่ยนแปลงหลังจากมีการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือกันมีตัวแปรหลัก ดังนี้ (Emerson and Nabatchi, 2015)

1. การกระทำหรือผลผลิต (Output) เป็นสิ่งที่การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือมีความมุ่งให้เกิดขึ้นหลังจากใช้ความร่วมมือในการผลักดันเพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดการแก้ไขปัญหาของจุดเริ่มต้นของความร่วมมือ การกระทำหรือผลผลิตจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อทุกภาคส่วนที่ร่วมมือกันมีความเห็นพ้องต้องกันและร่วมมือกันปฏิบัติ เช่น นโยบาย แผน โครงการ กิจกรรม กลยุทธ์หรือการจัดตามควบคุม เป็นต้น (Huxham, 2000) การกระทำหรือผลผลิตในที่นี้จะรวมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างกัน

2. ผลลัพธ์ (Outcome) เป็นผลที่เกิดจากการกระทำ/ผลผลิตของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ที่ส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย โดยผลลัพธ์ประกอบด้วยสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในระยะกลางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์สุดท้ายอย่างแท้จริง (Emerson and Nabatchi, 2015) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้อาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบริบทของระบบ สถานการณ์ รวมไปถึงการทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพและคุณภาพของบริการสาธารณะ ผลลัพธ์ถือเป็นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นหลังจากมีการปฏิบัติของกระบวนการความร่วมมือ

3) การปรับตัว (Adaptation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นผลพวงมาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การปรับตัวเป็นการแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนไปสู่บางสิ่งบางอย่างหรือกลายเป็นอีกรูปแบบหนึ่งหากเป็นการแก้ไขปัญหายากที่ยากซับซ้อน ปัญหาเหล่านั้นก็จะไม่กลับมาเป็นปัญหาแบบซ้ำ ๆ ซาก ๆ ให้หน่วยงานต่าง ๆ ต้องกลับมาแก้ไขใหม่ โดยได้กลายเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบถาวร (Permanent) และยั่งยืน (Sustainable) จนทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นต้น ถือเป็นเรื่องยากที่จะทำให้กลายเป็นรูปธรรมได้ในเวลาอันรวดเร็ว โดยที่ต้องใช้ความสามารถของภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาช่วย

จากข้อมูลข้างต้นจะแสดงให้เห็นว่าพลวัตความร่วมมือจะมีการแสดงออกผ่านการปฏิบัติการบางอย่าง ที่นำไปสู่การสร้างการเปลี่ยนแปลงในเป้าหมายที่การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือต้องการบรรลุร่วมกัน ซึ่งปฏิบัติการเหล่านี้จะออกมาในรูปแบบของการกระทำผลิต ผลลัพธ์ และการปรับตัวทั้งภายในและภายนอกที่เป็นผลพวงมาจากผลกระทบของสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนหน้านั้น ซึ่งมี 1. การกระทำหรือผลิต (Output) 2. ผลลัพธ์ (Outcome) และ 3. การปรับตัว (Adaptation)

ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือไปปฏิบัติ

จากบทความเรื่องการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance): ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำไปปฏิบัติของพัชราภา ดันตราจิน (2563) ซึ่งได้ทำการสังเคราะห์บทความต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาจากผู้วิจัยเอง Ansell & Gash (2008), Booher (2004), Emerson (2012), Huxham (2000), Innes (2006), O'Flynn (2008), Sranko (2011), Donahue and Zeckhauser (2011) สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือไปปฏิบัติออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติโครงสร้างและสถาบัน

มิติโครงสร้างและสถาบัน มีผลต่อการผลักดันไปสู่ความร่วมมือ ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือ ได้แก่ ระเบียบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย (Polity, Policy, Legal Frameworks) รวมไปถึงทรัพยากรและความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือระหว่างตัวแสดงต่างๆ (Resources, Knowledge) อาทิ งบประมาณ กำลังคน เทคโนโลยี ฐานข้อมูล ฯลฯ การจัดโครงสร้างสถาบัน หรือการออกแบบรูปแบบโครงสร้างสถาบันความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Institutional Arrangement) และปัจจัยเรื่องแรงจูงใจในการเข้าร่วม ความท้าทายต่อความ

ไม่แน่นอนของความสำเร็จในการเข้าร่วม (Incentive, Uncertainty) โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จของความร่วมมือดังนี้

1.1 ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย (Polity, Policy, Legal Frameworks)

ปัจจัยระบอบการปกครอง นโยบายของรัฐ และกรอบกติกากฎหมายเอื้อให้เกิดการทำงานข้ามกรอบการปกครองเดิม ๆ ได้หรือไม่ อาทิ รูปแบบการปกครองนั้นเปิดให้ประชาชนใช้อำนาจมากน้อยเพียงไร เปิดให้ประชาชนเป็นตัวแสดงหลักในการตัดสินใจหรือร่วมคิดร่วมทำกับรัฐได้หรือไม่ หรือหน่วยงานของภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนให้ประชาชนหรือกลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ เข้ามาร่วมคิดร่วมทำกับรัฐได้ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติจริงหรือไม่ รวมไปถึงกรอบกฎหมาย มีลักษณะกระจายอำนาจหรือรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทั้งหมดนี้เป็นหลักการเบื้องต้นว่าจะสามารถเลือกใช้แนวทางความร่วมมือแบบ Collaborative Governance ได้หรือไม่

โดยหากกล่าวถึงการกระจายอำนาจนั้นในประเทศไทยก็ได้มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น โดยที่ วิเชียร ตันศิริคงคล (2563) ได้กล่าวถึงแนวคิดของการปกครองท้องถิ่น ไว้ว่าหมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่ง ๆ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ภายในชุมชนตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากรัฐบาลกลางหรือส่วนกลางโดยจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณมีความเป็นอิสระในการบริหารงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสำคัญซึ่งการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญดังนี้ (วิเชียร ตันศิริคงคล, 2563)

1. อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญประชากรหรือขนาดพื้นที่
2. ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม
3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเองโดยสิทธินี้แบ่งออกเป็น 2 ประการคือ ประการที่หนึ่ง สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประการที่สองสิทธิในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่
4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง คือ มีองค์กรฝ่ายบริหารและองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ
5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

1.2 ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ (Resources, Knowledge)

ปัจจัยทรัพยากรที่ใช้ในการเข้าร่วม อาทิ งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และความรู้ ข้อมูล ศักยภาพของคนที่เข้าร่วม มีความเอาใจใส่งานมากเพียงไร มีความเป็นพลเมือง (citizenship) หรือไม่ การมาร่วมกันนั้นจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล เติมเต็มในส่วนที่รัฐไม่มี หรือ ส่วนที่ไม่ใช่รัฐไม่มี โดยที่ข้อมูลนั้นเป็นไปเพื่อสร้างความเข้าใจ สร้างศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ปัจจัยทรัพยากร ความรู้ยังรวมไปถึงเทคนิควิธีหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เข้ามาสนับสนุนความรู้ ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบด้านและสร้างฉันทามติได้สะดวกขึ้นความรู้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันข้ามองค์กร หากไม่มีประสิทธิภาพดังกล่าวอาจทำให้กระบวนการติดขัดบ้างด้วยเช่นกัน

1.3 การจัด โครงสร้างสถาบัน หรือการออกแบบรูปแบบ โครงสร้างสถาบัน (Institutional Arrangement)

เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มเข้าร่วมกันแล้ว จำเป็นต้องมีการจัดโครงสร้างความร่วมมือที่ชัดเจน มีขั้นตอนการทำงาน กลไก ผู้รับผิดชอบ หรือมีคณะกรรมการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ยาวนานได้ พร้อมแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งอาจมีการสร้างกลุ่มบริหารจัดการงานธุรการที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ และกลุ่มกรรมการเพื่อจัดการกับประเด็นต่าง ๆ การจัดโครงสร้างภายในควรจะเป็นไปเพื่อลดระบบสายการบังคับบัญชาที่มีความคล่องตัว จัดการตัวเองได้ (self-management) กว่าองค์การแบบ Bureaucracy อีกทั้งควรมีข้อตกลง พันธะสัญญา กฎพื้นฐานที่ช่วยสร้างความชอบธรรมให้ Collaborative Governance ทั้งควรออกแบบให้เป็นกระบวนการแบบเปิด (open/ Inclusive) ทั้งฝ่ายตรงข้ามและฝ่ายสนับสนุน ไม่ไปตกลงหลังห้องประชุม เพื่อแสดงให้เห็นว่ากระบวนการโปร่งใสเกิดความชอบธรรมและนำไปสู่ข้อตกลงที่เป็นฉันทามติ (Consensus) แม้ว่าฉันทามตินั้นจะมีข้อเสียที่อาจได้ผลประโยชน์น้อยลงเพราะต้องผ่านการเจรจาแบ่งหารผลประโยชน์กัน แต่ผู้นำก็ต้องแสดงให้เห็นว่าจะเกิดผลประโยชน์ร่วมกันที่คุ้มค่ากว่าวิธีอื่น ๆ

1.4 แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ (Incentive, Uncertainty)

แรงจูงใจในการเข้าร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อแต่ละหน่วยพบว่าการแก้ปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย หรือประเด็นปัญหานั้นกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย จำต้องอาศัยความร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งก่อให้เกิดผลดีกว่าการกระทำโดยลำพัง เช่น ลดความเสี่ยงที่จะนำไปสู่ความขัดแย้ง ความล้มเหลว ขาดแคลนทรัพยากร เช่น งบประมาณ กำลังคน เทคโนโลยี องค์ความรู้ จึงต้องประสานงานให้หลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมคิดร่วมทำ ในบางกรณีรัฐอาจใช้ช่องทางที่เป็นทางการในการสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมให้เกิดขึ้นก็ได้

2 มิติลักษณะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มิติลักษณะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นปัจจัยที่มีต่อตัวแสดงต่าง ๆ อันมีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งดำรงอยู่ในตัวปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ คือ ปัจจัยเรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของผู้มาร่วมคิดร่วมทำ และปัจจัยความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มที่มาเข้าร่วม และความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มที่มาเข้าร่วมที่เป็นตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐกับตัวแสดงที่เป็นรัฐ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของความร่วมมือดังนี้

2.1 ความเป็นผู้นำ (Leadership)

ปัจจัยตัวผู้นำแต่ละกลุ่มมีผลสำคัญต่อการริเริ่ม ผลักดันแก้ปัญหา เพื่อให้ความร่วมมือยังดำรงอยู่ได้ ที่มาของผู้นำอาจมาจากตำแหน่ง หรือมาโดยคุณลักษณะเฉพาะตัว เช่นเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ ลักษณะผู้นำ ควรมีความซื่อสัตย์ เป็นกลาง อาจเป็นผู้นำที่มาจากสมาชิกในหมู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ผู้นำเหล่านี้ต้องการความเห็นของผู้เข้าร่วมอื่นๆ ด้วย อนึ่งต้องพิจารณาด้วยว่าผู้นำส่งเสริมการทำงานร่วมกันในระดับไหน ถ้าแทรกแซงมากเกินไปอาจสูญเสียความชอบธรรม (Ansell and Gash, 2008, pp. 554-555)

2.2 ความหลากหลาย (Diversity)

แม้โดยหลักการความก้าวหน้าของความร่วมมือกันจะอยู่บนพื้นฐานของความหลากหลาย แต่ความหลากหลายก็ส่งผลกระทบในเชิงปฏิบัติต่อความร่วมมือได้เช่นกัน อาทิความหลากหลายในการใช้ภาษา คุณค่าวัฒนธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ล้วนมีผลต่อการสร้างเป้าหมายร่วมกัน เนื่องจากไม่สามารถสื่อสารกันได้เข้าใจ กรณีนี้เป็นปัจจัยที่อาจเป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามผู้นำที่มีศักยภาพ เข้าใจความหลากหลายนี้จะช่วยลดช่องว่างความแตกต่างนี้ไปได้

2.3 ความสัมพันธ์ทางอำนาจ (Power relation)

การรักษาดุลอำนาจระหว่างกลุ่ม และระหว่างรัฐ-ตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เกิดความไว้วางใจเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมเนื่องจากเห็นว่าตัวแสดงทุกกลุ่มต่างมีอำนาจต่อรองที่เท่ากันหรืออย่างน้อยก็ใกล้เคียงกัน ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วความสัมพันธ์แบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance) จะทำให้รัฐกลายเป็นเพียงตัวแสดงหนึ่งที่มีอำนาจลดลง เทียบเท่ากับตัวแสดงอื่น ๆ ที่มีใช้รัฐอย่างใดก็ดีในทางปฏิบัติแล้ว พบว่าบางกรณีผู้ที่ไม่สามารถควบคุมทรัพยากรที่ใช้ในการทำกิจกรรมเช่น เงินทุน ก็มันจะถูกกั้นออกจากอำนาจโดยอัตโนมัติ (Huxham, Vangen in O'Flynn, 2008, p. 31, 32) กระนั้นอำนาจก็มีได้คงที่เสมอไปขึ้นอยู่กับ

กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในโครงการระยะยาว ซึ่งอาจมีการปรับเปลี่ยนผู้นำได้เสมอ

อีกทั้งองค์การที่มีขนาดเล็กจะรู้สึกกังวลเมื่อต้องร่วมมือกับองค์การที่มีขนาดใหญ่ ขณะเดียวกัน องค์การที่มีขนาดใหญ่อาจรู้สึกกังวลที่ต้องร่วมมือกับองค์การขนาดเล็กที่มีความอิสระอย่างสมบูรณ์ ความไม่สมดุลเรื่องอำนาจจะเกิดขึ้นแต่ในหลักการของการร่วมมือกันนั้นหุ้นส่วนที่เข้าร่วมกันจะมีความเสมอภาคกัน ไม่มีสายการบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ ซึ่งหมายความว่าไม่มีผู้ใดสั่งให้ผู้ใดดำเนินการตามที่ตนต้องการได้ ข้อตกลงในการดำเนินการจะเกิดขึ้นผ่านการชักจูง ชักชวนโน้มน้าว (persuasion) และการเจรจาต่อรอง (negotiation) เท่านั้น

อาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ช่วยลดการเผชิญหน้ากันระหว่างตัวแสดงที่มีอำนาจไม่เท่ากัน กระนั้นก็ไม่ได้หมายความว่า การเลือกวิธีการชุมนุมกลุ่มขนาดจะไม่มีเสียทีเดียว เช่นกรณี Sacramento Water Forum มีการฉกฉวยโดยนักเคลื่อนไหวกลุ่มไปกับการเข้าร่วมคิดร่วมทำอย่างเป็นทางการ ซึ่งนักเคลื่อนไหวเหล่านี้อาจอยู่ทั้งสองเวที เมื่อไม่สามารถบรรลุข้อตกลงหรือไม่สามารถทำให้คู่อำนาจของตัวแสดงเท่าเทียมกัน ตัวแสดงอาจเลือกใช้วิธีการต่อรองแบบเก่า เช่น การชุมนุมก็ทำได้ (Booher, 2005, pp.41-42)

3. มิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

มิตินี้เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นในกระบวนการมีส่วนร่วมแล้วจะนำไปสู่ผลสำเร็จ หรือหากไม่เพียงพออาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ได้แก่ ความเชื่อมั่นกับการสร้างความเข้าใจต่อกันเพื่อลดความคลางแคลงใจ (Trust, Understanding) ปัจจัยเรื่องความชอบธรรม (Legitimacy) ของกลุ่มในการแก้ปัญหา ปัจจัยเรื่องข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน (Commitment) การพึ่งพาอาศัยกันของแต่ละกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกัน (Interdependent) การใช้เวลาพัฒนาความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มาร่วมกัน (Time) ผลของความสัมพันธ์ที่นำไปสู่การปรับตัวใหม่ๆ ในมิติอื่นๆ (Impact, Adaptation) ผลลัพธ์ขั้นกลาง (Intermediate outcome) เพื่อสร้างแรงจูงใจ กำลังใจให้ร่วมมือกันต่อไป โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของความร่วมมือ ดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ (Trust, Understanding)

ความเชื่อมั่นเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่นำไปสู่ความเข้าใจและสร้างความชอบธรรมให้กับกลุ่ม จนนำไปสู่การสร้างพันธมิตรร่วมกัน ในทางตรงกันข้าม ความขัดแย้งที่เคยมีมาก่อนระหว่างตัวแสดง อาจนำมาซึ่งความคลางแคลงใจ ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งในเบื้องต้นที่ต้องสร้างความเข้าใจ ไว้วางใจภายในกลุ่ม ก่อนที่จะนำไปสู่กระบวนการอื่น ๆ ต่อไป

ปัจจัยความเชื่อมั่นนี้ถือเป็นตัวแปรหลักสำคัญที่พบในงานวิจัยหรืองานศึกษาทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับ Collaborative หลายชิ้น เพราะเป็นเงื่อนไขแรกเริ่มของความสำเร็จ และเป็นจุดที่ทำให้คนเข้าร่วมยอมเผชิญความเสี่ยงร่วมกัน แต่ในทางปฏิบัติความเชื่อมั่นภายในกลุ่มความร่วมมือก็มิได้ยั่งยืนเสมอไป Huxham กับ Vangen เชื่อว่าอาจเป็นเพียงสถานการณ์ในอุดมคติ (Ideal situation) เพราะอันที่จริงแล้วจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์มักเป็นความระแวงต่อกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสร้างเชื่อมั่นขึ้นมาโดยนิกถึงผลประโยชน์ในอนาคตที่จะเกิดขึ้นการสร้างเชื่อมั่นนี้อาจต้องปล่อยให้เกิดขึ้นอย่างช้าๆ ค่อยเป็นค่อยไป (Huxham, Vangen in O'Flynn, 2008, p. 31, 35) ในประเด็นการสร้างการเข้าใจร่วมกัน (mutual understanding) Ansell และ Gash (2008) ได้กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ผู้เข้าร่วมเห็นชอบที่จะแบ่งปันแลกเปลี่ยนคุณค่าหรือเป้าหมาย แต่ Emerson (2012) กลับเห็นว่าความเข้าใจร่วมกันที่วุ่นวายนี้หมายถึงความสามารถที่จะเข้าใจ เคารพ ยอมรับสถานะหรือผลประโยชน์ของคนอื่นถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม (Emerson, Nabatchi and Balogh, 2012, p.14)

3.2 ความชอบธรรม (Legitimacy)

เมื่อมาร่วมมือกันแล้ว กลุ่มหรือเครือข่ายของความร่วมมือนี้จะต้องสร้างความชอบธรรมให้ประจักษ์ต่อสาธารณะว่าเป็นกลุ่มที่น่าเชื่อถือ เป็นตัวแทนการตัดสินใจในประเด็นนั้น ๆ ได้ เพื่อลดความคลางแคลงใจว่ามีใช้กลุ่มจัดตั้งที่ถูกชี้นำโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

3.3 ข้อตกลงพันธะสัญญาาร่วมกัน (Commitment)

พันธกิจในการร่วมคิดร่วมทำต้องชัดเจน และทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน ต่อประเด็นนี้ หากไม่สามารถดึงเอาผู้บริหารองค์การมาเข้าร่วมตกลงสร้างพันธะสัญญาาร่วมกันได้ ก็จะทำให้กระบวนการไม่ชัดเจน หรืออาจถูกทำลายความน่าเชื่อถือไปด้วยการกำหนดเป้าหมายร่วมกันนั้นเป็นอุปสรรคที่สำคัญในความร่วมมือ โดยเฉพาะเมื่อมีกลุ่มองค์กร เข้าร่วมจำนวนมาก อันหมายถึงผลประโยชน์ความต้องการก็จะมีมากและหลากหลายยากต่อการหาข้อตกลงร่วมกัน ในขณะเดียวกันปัญหาที่ว่าอาจมีบางองค์การที่ต้องการควบคุมวาระ (agenda) ของการมีส่วนร่วม ก็ทำให้การสร้างเชื่อมั่นร่วมกันยากลำบากไปด้วย ดังนั้นทางออกอาจเริ่มที่การทำภารกิจเล็กๆ ร่วมกัน ก่อนที่จะขยับไปสู่กิจกรรมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น (Huxham, Vangen in O'Flynn, 2008, p.31, 32)

การขาดข้อตกลงพันธะสัญญาาร่วมกัน (Commitment) จากตัวแสดงหลักโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของรัฐ อาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้เช่น กรณีการวางผังเมืองในมลรัฐควีนส์แลนด์ตะวันออกเฉียงใต้ Abbott (2012) ประสบปัญหารัฐมนตรีที่รับผิดชอบไม่แสดงจุดยืนที่ชัดเจนว่าจะปฏิบัติตามผังเมืองที่ร่วมกันร่างกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ทำที่ของรัฐมนตรีมีทั้ง ไม่มา

ประชุม หรือแอบตกลงกันลับหลัง ไม่ทำตามแผนที่ตกลงไว้ไม่ปรึกษาคณะกรรมการวางแผนภาค
จนเกิดข่าวโคมทึกรัฐบาลว่า “our future, you say” เป็นต้น

3.4 การพึ่งพาอาศัยกันของแต่ละกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน (Interdependent)

เป็นเทคนิคและความรู้สึกเบื้องต้นว่าต้องอาศัยการพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้แต่ละกลุ่ม
สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ (win-win situation) ได้รับประโยชน์ร่วมกันซึ่งความรู้สึกเช่นนี้อาจ
เกิดขึ้นจากความล้มเหลวของหน่วยงานรับผิดชอบเดิมที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้โดยลำพัง

3.5 ระยะเวลา (Time)

การสร้างฉันทามติอาจต้องใช้เวลาหลายปี หรือแม้แต่การสร้างความเชื่อใจเองก็
อาจต้องใช้เวลาาน อีกทั้งกระบวนการแก้ปัญหาอาจต้องอาศัยการถกเถียง รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ
ซึ่งทำให้กระบวนการสร้างฉันทามติต้องใช้เวลาาน เช่น กรณีการจัดการปัญหาน้ำที่ Sacramento
ใช้เวลา 6 ปี ใช้งบประมาณกว่าห้าล้านเหรียญสหรัฐ กรณีการจัดการน้ำมลรัฐแคลิฟอร์เนีย
(CALFED) สหรัฐก็ใช้เวลาดำเนินการกว่าสิบปี ดังนั้นจึงต้องยอมรับข้อจำกัดนี้แต่พึงเชื่อมั่นว่าผลที่
ได้รับในระยะยาวจะคุ้มค่า ลดความขัดแย้ง และอาจนำไปสู่ความร่วมมือประเด็นอื่น ๆ ต่อไป

3.6 ผลลัพธ์ขั้นกลาง (Intermediate outcome)

ผลลัพธ์ขั้นกลางอาจช่วยให้ผู้เข้าร่วมมีกำลังใจที่จะเข้าร่วมต่อไปเพราะเห็นผลจาก
ความร่วมมือบ้างแล้ว การวางแผนสร้างผลลัพธ์ขั้นกลางนี้จึงอาจจำเป็นในกรณีที่เห็นว่า
กระบวนการตัดสินใจซับซ้อนและใช้เวลานาน

3.7 ผลกระทบและการปรับตัวใหม่ ๆ ในมิติอื่น ๆ (Impact, Adaptation)

ผลจากความร่วมมือควรส่งผลไปสู่การปรับตัว หรือปรับโครงสร้างการตัดสินใจ
แบบดั้งเดิมได้ เพราะชี้ให้เห็นว่า Collaborative Governance ไม่ใช่เป็นเพียงอุดมการณ์ ความเพ้อฝัน
แต่สามารถทำได้จริง เช่น กรณีการจัดสรรทรัพยากรป่าตามข้อตกลง forest agreements ที่มลรัฐ
ควีนส์แลนด์ตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศออสเตรเลีย และการจัดการป่าฝน Great Bear บริติช
โคลัมเบีย ประเทศแคนาดา พบว่ามีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนทางความคิดและเป้าหมาย
นโยบายไปอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ กล่าวคือ ผลจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างตัวแทนภาครัฐ
กลุ่มธุรกิจ ไม้ นักอนุรักษ์ ชนพื้นเมืองตัวแทนเครือข่าย (กรณีออสเตรเลีย) ทำให้แนวทางการ
ใช้ทรัพยากรเปลี่ยนไปจากเดิม จากการใช้ประโยชน์พื้นที่ เพื่อทำไร่ และทำอุตสาหกรรมป่าไม้ที่มี
รัฐบาลเครือข่ายสนับสนุนและกำหนดแนวทางเพียงฝ่ายเดียวมาอย่างยาวนาน เปลี่ยนเป็น
ข้อตกลงที่จะมีพื้นที่สงวนเพิ่มขึ้น มีการปลูกไม้ทดแทน ในขณะเดียวกันก็อนุญาตให้ตัดไม้ได้แต่
ต้องลดลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปพร้อมกับหาอาชีพทดแทนในอนาคตให้ชนพื้นเมือง ความสำเร็จ
ดังกล่าวยังกลายเป็นตัวแบบให้กับการจัดสรรทรัพยากรป่าในเขตพื้นที่อื่นๆ ในมลรัฐ และนำไปใช้

ในมลรัฐอื่น ๆ ด้วย เช่นเดียวกับกรณี The Sacramento Water Forum ที่รวมเอากลุ่มนักสิ่งแวดล้อม ผู้นำธุรกิจ ชวนา เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาด้านการจัดการน้ำ กลุ่มนี้ประสบความสำเร็จสามารถหาฉันทมติได้ ความสำเร็จดังกล่าวทำให้กลุ่มคณะกรรมการนี้เข้าไปสู่ประเด็นการกำหนดคุณภาพอากาศและการขนส่งซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

ความท้าทายต่อการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ

จากแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือในข้างต้นนั้นปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเป็นการบริหารงานราชการ โดยอาศัยหลักความร่วมมือเชิงเครือข่าย โดยถือเป็นแนวทางการกระบวนการทางสาธารณะเช่นเดียวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นหลักการ และระบบราชการแบบดั้งเดิมที่อาศัยลำดับชั้นของการบังคับบัญชาเป็นแกนกลางในการดำเนินงาน ซึ่งความร่วมมือที่ก้าวข้ามความเป็นองค์กรที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่ยาก กล่าวคือการประสานงานในการเชื่อมโยงและหลอมรวมภาคส่วนต่าง ๆ จำเป็นต้องเผชิญกับความแตกต่างตั้งแต่จุดมุ่งหมาย การสื่อสาร กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมและอำนาจ รวมทั้งยังไม่มี ความชัดเจนระหว่างความเป็นอิสระและความรับผิดชอบเมื่อร่วมมือกัน เพื่อนำไปสู่การออกแบบโครงสร้างและอำนาจหน้าที่แบบใหม่

นอกจากนี้ยังต้องการระยะเวลาในการจัดการเหตุและผลของการทำงานร่วมกัน เช่น กำหนดแผนปฏิบัติร่วมกัน เป็นต้น ดังนั้นความท้าทายที่เกิดขึ้นเป็นข้อควรระวังที่จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการความร่วมมืออยู่ตลอดเวลา ซึ่งการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเป็นทางเลือกของการสร้างรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับสังคมการเมืองของมนุษย์ ทั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ว่าความสามารถของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ จะได้รับผลกระทบมาจากสองมิติด้วยกัน ประกอบด้วย ความซับซ้อนและความแตกต่างของโครงสร้างในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ดังนี้ (Huxham, 2000)

1. มิติความซับซ้อนของโครงสร้าง ความร่วมมือเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่าประกอบด้วยสมาชิกขององค์กรที่เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสมาชิกขององค์กรอื่น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่นั่นคือแนวทางการเผชิญระหว่างค่านิยมของแต่ละฝ่าย จึงทำให้ระบบของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือต้องมีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนในการร้อยรัด เพื่อให้ความเคารพต่อสมาชิกจากองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นนัยสำคัญของกลไกการบริหารจัดการในทางปฏิบัติ โดยความซับซ้อนของโครงสร้างนั้นจะมีประเด็นในเรื่องของความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ความแตกต่างของสมาชิก โครงสร้างการบริหารจัดการ ความเป็นพหุนิยม ความไม่ชัดเจนของอำนาจหน้าที่ และพลวัตเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อสร้างหลักประกันว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือจะสามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

ความซับซ้อนของโครงสร้างจำเป็นต้องมีสิ่งที่รองรับที่ประกอบไปด้วย การกำหนดวาระความร่วมมือและความรับผิดชอบของแต่ละภาคส่วน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องเริ่มกำหนดเป้าหมายที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันในการบรรลุร่วมกัน อีกทั้งยังต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในรูปแบบของการจัดองค์การรูปแบบใหม่

2. มิติความแตกต่างหลากหลายของสมาชิก หลักการการสร้างความร่วมมือระหว่างกันให้มีความเข้มแข็งจะกล่าวถึงความหลากหลายของสมาชิก ซึ่งถือเป็นพื้นเพในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จ การรวมตัวกันของสมาชิกที่หลากหลายจึงต้องพิจารณาเรื่องทรัพยากร จุดมุ่งหมาย ภาษา วัฒนธรรม และอำนาจ กล่าวได้ว่าการแบ่งปันทรัพยากรจากองค์การที่มีความสามารถสูง ที่มุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันจะสามารถเป็นตัวกระตุ้นของความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่จำเป็นต้องมีวิธีการสื่อสารระหว่างกัน ความเข้าใจ และให้ความเคารพวัฒนธรรมองค์กรต่อกัน รวมทั้งทำให้การใช้อำนาจภายใต้ความร่วมมือมีความสมดุลมากที่สุด เพื่อแสวงหาการยอมรับจากทุกฝ่าย สำหรับในทางการปฏิบัติจากความแตกต่างหลากหลายนั้นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ซึ่งจะสามารถเป็นรอยต่อให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ผ่านข้อผูกมัดที่เกิดมาจากการเชื่อมั่นในศรัทธาที่มีระหว่างกัน ความเชื่อมั่นจึงเปรียบเสมือนหัวใจหลักของการทำงานเชิงเครือข่ายในกระบวนการความร่วมมือระหว่างกัน

จากงานวิจัยของโอเลียรี่ และเจอร์าร์ด (O'Leary and Gerard, 2012, pp.16-18) ได้สรุปข้อเสนอจากผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive) จำนวน 304 คนในสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการทำให้ความร่วมมือสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Makes Collaboration Work) หรือทำให้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือประสบความสำเร็จ โดยข้อเสนอจากประเด็นดังกล่าว (เรียงลำดับจากปัจจัยที่สำคัญที่สุด) ประกอบด้วย คนและความสัมพันธ์ระหว่างกัน ความจำเป็นในการบรรลุผลลัพธ์ความรู้สึกเร่งด่วน คำสั่งจากเบื้องบน และการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยที่หนึ่ง คนและความสัมพันธ์ระหว่างกัน เริ่มจากการมีผู้นำที่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการกำกับดูแลความร่วมมือ ผู้นำอาจจะมาจากผู้นำระดับสูงที่ให้การสนับสนุนหรือมีการมอบหมายให้ผู้นำคนใหม่หลังจากผ่านกระบวนการความร่วมมือแล้ว ซึ่งผู้นำเหล่านี้ต้องมีวิสัยทัศน์ในความคิดใหม่ๆ และมีความมุ่งมั่นในการนำพาความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จได้ อีกทั้งการเป็นหุ้นส่วนระหว่างกันของปัจเจกในความร่วมมือจะต้องมีการกำกับดูแลและตอบสนองประเด็นสำคัญของภาคส่วนที่เข้าร่วม ด้วยการนำเสนอและสนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นประโยชน์ร่วมกันซึ่งเป็นพลังเชิงบวกที่ได้จากความร่วมมือ ทักษะคิของผู้เข้าร่วมจะต้องมี

ลักษณะที่เปิดกว้าง มีความซื่อสัตย์ เห็นแก่ส่วนรวม มีความเชื่อมั่นต่อผลประโยชน์ร่วมกันที่จะได้รับและมีความปรารถนาที่นำไปสู่การทำงานที่ดีร่วมกัน รวมไปถึงความสำเร็จในอดีต ประสบการณ์เชิงบวก ความเชื่อมั่น และความสัมพันธ์ในอดีตของผู้เข้าร่วมที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกัน อีกทั้งยังมีประเด็นในเรื่องความปรารถนาส่วนบุคคลที่ต้องการเรียนรู้จากผู้อื่นและพยายามกระตุ้นให้เครือข่ายขยายตัวไปสู่ความร่วมมือที่สมบูรณ์

2. ปัจจัยที่สอง ความจำเป็นในการบรรลุผลลัพธ์ประกอบด้วย ทรัพยากรที่หายากและการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงบูรณาการในประเด็นที่มีความซับซ้อนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความร่วมมือกัน โดยความร่วมมือจะเป็นโอกาสสำหรับผู้นำภาครัฐให้ไปสู่การเข้าถึงทรัพยากร การนิยามปัญหาที่ถูกต้อง รวมทั้งสามารถช่วยกันผลักดันการแก้ไขปัญหาผ่านการประสานงานร่วมกัน หากพิจารณาจากธรรมชาติของปัญหาสาธารณะที่ต้องเผชิญ ซึ่งมีทั้งความซับซ้อนและความไม่แน่นอน ที่จำเป็นต้องก้าวข้ามองค์การและความเป็นภาคส่วนด้วยการมุ่งหน้าไปสู่กรอบแนวคิดแบบประสานความร่วมมือ ในขณะที่เดียวกันภาคีหุ้นส่วนที่เข้าร่วมมีความต้องการในการบรรลุผลลัพธ์ ซึ่งความสามารถที่เกิดจากแนวทางการปฏิบัติแบบประสานความร่วมมือจะเป็นแรงกระตุ้นได้อีกทางหนึ่ง

3. ปัจจัยที่สาม ความรู้สึกเร่งด่วนจะเกิดขึ้นจากวิกฤติในปัจจุบันหรือภัยคุกคามจากภายนอกจะเป็นตัวบังคับให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน รวมทั้งแรงจูงใจที่ทำให้ต้องแสวงหาความร่วมมือ ซึ่งอาจจะมาจากความกดดันส่วนบุคคล เช่น แรงกดดันที่เกิดจากเวลาในการทำงานให้เสร็จสิ้นโดยเร็วหรือมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก เป็นต้น นอกจากนี้หากเคยใช้แนวทางอื่นในการแก้ไขปัญหาแล้วไม่ประสบความสำเร็จก็จะมีแรงจูงใจไปสู่ความพยายามในการร่วมมือกันมากขึ้นอีกด้วย

4. ปัจจัยที่สี่ คำสั่งจากเบื้องบน อันหมายถึง กฎหมายหรือนโยบายที่มาจากฝ่ายนิติบัญญัติหรือฝ่ายบริหารที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างกัน หรืออาจจะเป็นคำสั่งที่มาจากความคาดหวังให้เกิดขึ้น เช่น วัฒนธรรมองค์การที่เป็นค่านิยมหลักของหน่วยงานและค่านิยมส่วนบุคคล เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือที่ไม่ใช่แค่เหตุผลจำเป็นเท่านั้น และปัจจัยสุดท้ายการสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง โครงสร้างและการสนับสนุนจากองค์การ ผู้นำของหน่วยงานมีนัยสำคัญในการกระตุ้นความร่วมมือได้ หากมีการออกแบบองค์การให้มีการสนับสนุนการบริหารจัดการและเอื้ออำนวยให้เกิดการกระจายงานไปสู่การผลักดันผ่านความร่วมมือแต่ยังมีองค์ประกอบอื่นของการบริหารที่สนับสนุนให้เกิดความสะดวกในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการที่หน่วยงานมีกระบวนการทำงานที่จำเป็นในการผลักดันผ่านกรอบความร่วมมือ

นอกจากนี้แรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมยังเป็นส่วนสำคัญต่อตัวแสดงในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมืออีกด้วย

จากข้อมูลข้างต้นนั้นพอจะสรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ความแตกต่าง กับรูปแบบการตัดสินใจอื่น ๆ ระหว่างรัฐกับสังคมในนโยบายสาธารณะ และปัจจัยที่จำเป็นพร้อมอุปสรรคในการเลือกแนวทางการมีส่วนร่วม ซึ่งพบว่าแนวทางการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) มีปัจจัยที่มาเกี่ยวข้องหลายประการซึ่งอาจไม่เหมาะสมกับนโยบายสาธารณะทุกชนิด หรือส่วนใหญ่ แต่จากบางกรณีศึกษาที่สามารถยืนยันได้ว่าการร่วมคิดร่วมทำระหว่างรัฐกับตัวแสดงอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รัฐ มิใช่เพียงอุดมคติทั่วไปแต่ปฏิบัติได้จริง เป็นทางเลือกหนึ่งในการตัดสินใจ กระนั้นหากปราศจากศักยภาพหรือปัจจัยสนับสนุนในการสร้าง การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือที่ชัดเจนแล้ว ความร่วมมือทางเลือกลักษณะนี้อาจไม่ก่อให้เกิดผลอะไร อีกทั้งอาจนำไปสู่ความร่วมมือแต่เพียงในนามซึ่งนำไปสู่ผลที่ก่อความขัดแย้งเพิ่มขึ้นไปอีก โดยเฉพาะเมื่อไม่สามารถนำกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหลัก ๆ มาเข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

นอกจากนี้ ตัวแสดงสำคัญยังอยู่ที่รัฐ ถึงแม้จะมีความพยายามใช้กระบวนการการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ช่วยในการตัดสินใจนโยบายสาธารณะ กระนั้นก็มีได้หมายความว่ากระบวนการจะถูกแทรกแซงโดยรัฐ ในบางกรณีโดยเฉพาะโครงการระยะยาว อาจพบความพยายามของรัฐที่จะเบี่ยงเบนฉันทามติที่ได้จากกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะประเด็นที่มีความอ่อนไหว ดังนั้น การนำแนวทางความร่วมมือ (Collaborative) มาใช้จึงต้องอาศัยความจริงจัง ความอดทนอย่างยิ่งของภาครัฐ รวมทั้งต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อใจที่มีต่อรัฐ และความมั่นใจที่รัฐมีต่อแนวทางเลือกความร่วมมือ (Collaborative) ที่จะแก้ปัญหาได้จริง ซึ่งเอาเข้าจริงแล้วแนวคิดเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อประชาชนมีความเป็นพลเมือง เอาการเอางานส่วนรวม ซึ่งอาจประสบผลสำเร็จในประเทศที่มีความเป็นประชาธิปไตย หรือใช้ได้ในการท้วงติงที่รัฐหรือกรอบกฎหมายเอื้ออำนวย

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (Network Governance)

บริบทความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาผ่านกระแสโลกาภิวัตน์ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ทั้งต่อมิติทาง การเมือง การปกครอง การบริหาร สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมทั้งในระดับมหภาค คือในระดับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และระดับจุลภาคในระดับการบริหารจัดการภายในประเทศทุกวันนี้ ทุกหน่วยของสังคมจึงต้องมีการปรับตัว มีการพัฒนาเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลายให้ สอดรับกับ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในหน่วยงานราชการ เอกชน ภาคประชาสังคม ให้ดำรงอยู่ได้ในความผันผวน และความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในทางบริหารจัดการของภาครัฐ กลไกการบริหารจัดการภาครัฐ ผ่านระบบราชการ แบบต่างหน่วยงานต่างปฏิบัติการกิจเฉพาะด้านของตน จึงอาจจะยังไม่ใช่คำตอบของลักษณะการบริหารที่สอดคล้องกับสังคมแวดล้อมที่ต้องการ การพัฒนาที่รวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) นั้นแสดงให้เห็นว่าการบริหารและปกครองที่เห็นความร่วมมือมีเครือข่ายนั้นเกิดประสิทธิภาพในการจัดการมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบทบาทของภาครัฐที่จัดการในทุกปัญหาหรือการรวมศูนย์การบริหารจัดการ เท่ากับเป็นการรวมทุกปัญหาไว้ที่รัฐ เมื่อรัฐมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่ภาคส่วนสังคม ชุมชน หรือหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐ บทบาทรัฐจึงปรับเปลี่ยนเป็นสนับสนุนให้มี การพัฒนามากกว่าที่จะให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนทั้งหมด อย่างไรก็ตาม รัฐก็ยังคงมีบทบาทในฐานะที่ต้องสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อประสานงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว การสร้างความสัมพันธ์เชิงเครือข่าย จึงเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างความร่วมมือหรือการบูรณาการทางการจัดการภาครัฐให้ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยพื้นฐานความร่วมมือ การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างกัน เพื่อตอบสนองในเป้าหมายหรือผลประโยชน์ของประชาชนร่วมกัน อย่างไรก็ตาม การจัดการเครือข่าย ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะเครือข่ายคือความร่วมมือของหน่วยงานที่ต่างก็มีอิสระแยกตัวซึ่งกันและกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความลงตัวของการทำงานอย่างลงตัว แนวคิดที่ว่าด้วยการจัดการเครือข่ายจึงเป็นแนวทางการบริหารให้สามารถจัดการความร่วมมือ เพื่อการจัดการกิจการสาธารณะของภาครัฐ อันเป็นการลดความเสี่ยงของการจัดการภาครัฐ (นันธิดา จันทศิริ, 2558) โดยการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (Network Governance) มีแนวคิดที่สำคัญดังนี้

แนวคิดการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย

การนำเสนอแนวคิดการจัดการเครือข่ายเป็นแนวคิดหนึ่งของธรรมาภิบาล ซึ่ง มีความเชื่อมโยงกับการจัดการแบบประชาธิปไตย ที่เน้นการจัดการอยู่ที่พลเมืองของรัฐ หรือ การจัดการแบบเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของ ความเป็นประชาธิปไตย แต่ไม่ได้หมายความว่ารัฐไม่มีบทบาทใดๆ ทางการจัดการ แต่ให้ความสำคัญ กับการร่วมมือกันระหว่างรัฐและภาคส่วนสังคม เพื่อลดการผูกขาดอำนาจอยู่ที่รัฐ และ ผลประโยชน์ที่กระจุกตัวอยู่ที่รัฐ ทฤษฎีของธรรมาภิบาลที่ศึกษาโดย (Chotray and Stoker, 2009, p.p. 27 - 32) ได้นำเสนอทฤษฎีของธรรมาภิบาลอยู่หลายประเด็น แต่ประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือประเด็นการจัดการเครือข่าย โดยเสนอว่าการจัดการเครือข่ายเป็นแนวคิดของ การบริหารจัดการของภาครัฐโดย

ร่วมมือกันปฏิบัติงานของเครือข่ายที่มีหลายฝ่าย (Actors) และหลายหน่วยงาน (Organizations) เข้ามาเกี่ยวข้องภายใต้นโยบายของเครือข่าย (Policy Network) โดยรัฐจะทำหน้าที่ในการควบคุม กำกับ ทิศทางการบริหารงานของเครือข่าย (Steer) โดยมีกลยุทธ์ในการจัดการเครือข่าย 2 ประเด็น คือ การจัดการเครือข่าย (Game Management) และการจัดโครงสร้างเครือข่าย (Structuring Network) ในประเด็น การจัดการเครือข่าย เกี่ยวข้องกับการจัดความสัมพันธ์ต่างๆ ภายในเครือข่ายต่อการสร้างเงื่อนไขในการตัดสินใจร่วมกัน (Collective Decision Making) และประเด็นที่สองในการจัดโครงสร้างเครือข่าย ที่อาจจะต้องมีการปรับโครงสร้างใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนผู้มีส่วนร่วม ในเครือข่าย เปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเครือข่าย เปลี่ยนรูปแบบ การกระจายทรัพยากร หรือการหาผู้สนับสนุนใหม่ตามทิศทางนโยบายของเครือข่ายได้ เป็นต้น

โดยไรท์ (Wright, 1974) ได้เขียนบทความชื่อว่า Intergovernmental Relations : An Analytical Overview โดยกล่าวว่า การทำงานร่วมกันในหมู่พนักงานของรัฐเป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานทางภาครัฐ (Deil S. Wright, 2007) ที่มีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน ผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีใช้ภาครัฐจำนวนมากต่างแสดงให้เห็นถึงขีดความสามารถในการ “เข้าถึง” ปัญหาและบ่งชี้ถึงทักษะในการดำเนินงานเป็นอย่างดี ศักยภาพขององค์กรเหล่านี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสที่หน่วยงานของรัฐสามารถแสวงหาความร่วมมือและสร้างเป็นภาคีในการแก้ไขปัญหาสาธารณะโดยอาศัยจุดแข็งขององค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการสร้างสรรค์สังคมร่วมกัน คำถามสำคัญในประเด็นนี้ก็คือหน่วยราชการต่าง ๆ จะเริ่มต้นการสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานได้อย่างไร การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรต่างๆ ในเครือข่ายควรเป็นเช่นใด รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและลักษณะการติดต่อสื่อสารระหว่างกันควรเป็นอย่างไร การแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Public accountability) ของหน่วยงานต่างๆ จะมีลักษณะเช่นใด

เมื่อศึกษาถึงความเป็นมาของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าน่าจะมีวิวัฒนาการมาจากสองแนวความคิดหลัก ๆ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล (Intergovernmental Relation- IGR)

แนวความคิดของ Intergovernmental Relation คือ 1. เป็นความสัมพันธ์ในทุกระดับการบริหารของประเทศ 2. เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานรัฐบาลที่แตกต่างกัน การทำงานร่วมกันในหมู่พนักงานของรัฐเป็นหัวใจหลักของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล 3. เป็นความสัมพันธ์ที่ยาวนานไม่ใช่ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง และ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล คือส่วนประกอบของนโยบาย

ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล ประกอบด้วยดังต่อไปนี้ (Deil S. Wright, 2004)

1. ขั้นตอนความขัดแย้ง (ก่อนปี 1937) นักวิชาการกล่าวว่า การจมอยู่ได้ความขัดแย้งคือความร่วมมือกัน ก่อนที่จะเข้าสู่ช่วงทศวรรษที่ 1930 ความสัมพันธ์ของหน่วยงานสหพันธรัฐเปรียบเสมือนเค้กที่เป็นชิ้น ๆ หมายถึงแม้ทุกคนก็มีวัตถุประสงค์เป็นของตนเองแต่ถึงอย่างไรก็มีความทับซ้อนกัน

2. ขั้นตอนความร่วมมือขั้นตอนความร่วมมือ (1933-1953) การล้มเหลวทางเศรษฐกิจในปี 1930 และความต้องการของนานาชาติและความตื่นตัวของปี 1940 นำพาให้พนักงานของรัฐบาลมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน โดย“รัฐบาลที่ร่วมมือกัน” โดยหน่วยงานของสหพันธรัฐ, รัฐ และท้องถิ่น เพื่อป้องกันและดูแลประชาชน จนนำไปสู่การร่วมมือกันในวันนั้นจวบจนวันนี้

3. ขั้นตอนของความตึงเครียด/สั่นคลอนใจ (1945-1960) ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล กลายมาเป็นการเพิ่มความตึงเครียดจากการที่มีการเพิ่มขึ้นของเงินทุนช่วยเหลือจากรัฐบาลในโครงการต่าง ๆ ทำให้มีผู้เชี่ยวชาญในโครงการต่าง ๆ มากขึ้น ความเป็นมืออาชีพที่เพิ่มขึ้นสะท้อนให้เห็นในการบริการสาธารณะทั้งหมดและเป็นเหตุผลของขั้นตอนนี้ที่ระบุว่าเป็น “ความตึงเครียดหรือสั่นคลอนใจ” มันเป็นยุคของความตึงเครียดที่จะดำเนินโครงการต่าง ๆ โดยที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ แต่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่กระจายในพื้นที่เป็นผู้กระทำเอง จนสภามีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาถาวรในความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐบาล (Advisory Commission on Intergovernmental Relation- ACIR)

4. ขั้นตอนการคิดริเริ่ม (1958-1968) การทำงานร่วมกัน หรือความตึงเครียดจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าหากขาดรากฐานที่มั่นคง ดังนั้นจะต้องมีคนที่จะคิดริเริ่มการสร้างเครือข่าย ซึ่งในยุคของ ประธานาธิบดี Johnson Great มีคำขวัญที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ “สหพันธรัฐที่มีความคิดริเริ่ม” ทำให้เมืองต่าง ๆ จะต้องมีการจัดทำข้อเสนอโครงการที่นอกจากจะต้องเป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับแล้ว แต่โครงการจะต้องมีการร่วมมือในการคิดและลงมือทำจากทุกฝ่ายอีกด้วย

5. ขั้นตอนการแข่งขัน (1965-?) เห็นได้อย่างชัดเจนว่าขั้นตอนการคิดริเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาลมีความเป็นจริงมาก แม้กระทั่งก่อนที่ขั้นตอนการคิดริเริ่มจะถึงยุครุ่งเรืองในตอนท้ายของปี 1960 มีสัญญาณของความตึงเครียด, ความไม่เห็นด้วย, ความไม่พึงพอใจ ในหมู่ผู้มีส่วนร่วมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับรัฐและท้องถิ่น Muskie มองอย่างตระหนักในธรรมชาติของความตึงเครียด ความตึงเครียดและความขัดแย้งซึ่ง Muskie บอกว่าระหว่างสายของการบริหารและผู้บริหารแบบมืออาชีพ นี่คือการแยกระหว่างการผู้ที่มีความรู้หลายหลายสาขาในการกำหนดนโยบาย ไม่ว่าจะได้รับการเลือกตั้ง หรือได้รับการ

แต่งตั้งและผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพในโครงการ และผู้ที่มีความรู้หลากหลายสาขาในการกำหนดนโยบายตัวแทนมาจากเจ็ดสมาคมใหญ่ (big seven) ทำให้ต้องมีการแข่งขันกัน

ดังนั้นในขั้นตอนทั้งห้าของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานรัฐบาล มี 3 องค์ประกอบที่สมควรพิจารณา คือ อย่างแรก อะไรที่เป็นปัญหาหลักที่อยู่เหนือวาระสาธารณะในขั้นตอนแต่ละช่วง ประการที่สอง อะไรคือความรู้หรือตระหนักที่กำหนดโดยผู้เข้าร่วมหลักที่ดูเหมือนจะเป็นแนวทางหรือพฤติกรรมโดยตรงในขั้นตอนแต่ละช่วง และสุดท้าย อะไรคือเครื่องมือหรือเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติระหว่างรัฐบาลและวัตถุประสงค์ในแต่ละช่วงเวลา และจากการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน ก็จะทำให้เรามองเห็นถึงความสลับซับซ้อนของตัวแสดงที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละตัวแสดงนั้นก็แสดงบทบาทไปตามอำนาจหน้าที่และความเชี่ยวชาญของตนเอง

2. การบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

โดยเอเมอร์สัน, นาบัทชี, และบาล็อก (Kirk Emerson, Nabatchi, and Balogh, 2011) ได้กล่าวว่า การทำงานโดยการประสานความร่วมมือ (Collaborative governance) ได้กลายเป็นเงื่อนไขในวรรณกรรมบริหารรัฐกิจ โดยทั้งนี้นักวิชาการหลายคนได้มีแนวคิดที่จะบูรณาการกรอบแนวคิดของการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ มาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ ทั้งนี้พวกเขาได้ให้การนำกรอบแนวคิดของการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ นำไปใช้คือ ในตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ จะประกอบไปด้วย

1. หลักของการมีส่วนร่วม (Principled Engagement) หลักการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อมีระยะเวลาผ่านไปช่วงหนึ่ง ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมความสัมพันธ์คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผ่านทางการประชุม การพบปะ โดยอาจจะในองค์กรเดียวกันหรือข้ามองค์กร

2. แรงจูงใจที่ใช้ร่วมกัน (Shared Motivation) พวกเขากำหนดแรงจูงใจที่ใช้ร่วมกันเป็นวงจรของตนเองเสริมด้วย “ไว้วางใจซึ่งกันและกัน” คือการพัฒนาของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไปกลายเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกันได้

3. ความสามารถในการร่วมดำเนินการ (Capacity for Joint Action) วัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันคือการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกันที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จถ้าหากทำงานแยกกัน

โดยแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ผู้วิจัยจะทำการนำเสนอในหัวข้อหลักถัดไปซึ่งเป็นแนวคิดหลักในการศึกษารั้งนี้

ความสำคัญของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย

การบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชนของหน่วยงานของรัฐ ถึงแม้ว่า

ในปัจจุบันหลาย ๆ หน่วยงานได้ประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่าย แต่ยังไม่มีการจัดทำขั้นตอนในการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องที่ยังขาดความเข้าใจคือการบริหารจัดการภาครัฐที่บทบาทโดยตรงลดลงเรื่อย ๆ แต่กลับเพิ่มการพึ่งพาเครือข่ายของพันธมิตรหรือผู้รับจ้างดำเนินงานในการให้บริการประชาชนและตอบสนองนโยบายของรัฐ ซึ่งส่วนของเนื้อหาตรงนี้ตั้งใจที่จะอธิบายขั้นตอนในการจัดทำขั้นตอนในการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายในประเทศไทย โดยลักษณะเด่นของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายเป็นแนวทางใหม่ของการบริหารงานภาครัฐที่จะเข้ามาแทนที่การบริหารงานภาครัฐแบบเก่า โดยลักษณะความสำคัญของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย (อิทธิชัย สิดำ, 2563)

1. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

ระบบบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายจะมีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวกว่าระบบการบริหารแบบลำดับชั้น ตัวอย่างเช่น ศูนย์กลางชุมชน สามารถช่วยเหลือแม่ลูกอ่อนที่ถูกทอดทิ้งโดยการแนะนำไปยังบ้านพักฉุกเฉิน การให้คำปรึกษาและการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายผู้ให้บริการทั้งภาครัฐและเอกชนซึ่งจะดีกว่าการใช้บริการจากหน่วยงานของรัฐเพียงอย่างเดียวเพราะระบบเครือข่ายจะให้ทางเลือกที่หลากหลายกว่า

2. นวัตกรรม (Innovation)

ระบบเครือข่ายจะเสนอบริการใหม่อยู่เสมอเมื่อเทียบกับหน่วยงานของรัฐที่ติดอยู่กับกับกฎระเบียบต่างๆ ตัวอย่างเช่น บริษัท Forward Service Corporation ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรประจำรัฐวิสคอนซินที่ได้รับการจ้างเหมาจาก 6 เขตของรัฐวิสคอนซิน สามารถจัดหาที่พัก รถรับส่ง และทุนการศึกษาสำหรับผู้ที่ไม่มีงานทำและไม่มีที่อยู่อาศัยภายในระยะเวลา 2-3 เดือนภายหลังการเซ็นสัญญาจ้างเหมา นอกจากนี้แล้วบริษัทนี้ยังสามารถหาแหล่งทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจากรัฐบาลกลางได้อีกด้วย ผลที่ได้ก็คือความหลากหลายของบริการเมื่อเทียบกับระบบเดิมที่ดำเนินการโดยแต่ละเขต

3. ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization)

ระบบเครือข่ายจะทำให้หน่วยงานของรัฐให้ความสนใจอยู่กับภารกิจหลักของหน่วยงาน โดยการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาช่วยดำเนินการภารกิจส่วนอื่น ตัวอย่างเช่น โรงเรียนของรัฐหลายแห่งได้จ้างเหมาองค์กรเอกชนที่มีความชำนาญในการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศให้มาช่วยดำเนินการตั้งแต่การปรับปรุงระบบการเรียนการสอนจนถึงการบริหารโรงเรียน

4. ความรวดเร็ว (Speed)

การที่ไม่มีการควบคุมโดยตรงและสมาชิกในเครือข่ายมีอิสระในการตัดสินใจเองทำให้การตัดสินใจมีความรวดเร็วสามารถตอบสนองต่อปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว

จากลักษณะเด่นของการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1. ความยืดหยุ่น (Flexibility) 2. นวัตกรรม (Innovation) 3. ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) และ 4. ความรวดเร็ว (Speed) ซึ่งลักษณะเด่นดังกล่าวนั้นก็คาดว่าจะสามารถที่จะรองรับปัญหาสังคมทุกวันนี้มีความซับซ้อนมากขึ้น การแก้ไขปัญหาผ่านกลไกระบบราชการที่มุ่งการทำงานแบบควบคุมและสั่งการ ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical control) ที่มีปัญหามากมาย อาทิ การมีข้อมูลที่จำกัด ขาดความชำนาญ หรือขาดเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้

ผู้แสดงในเครือข่ายนโยบาย (Policy Network)

กระแสนของการบริหารปกครองภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ทำให้แนวคิดทางด้านการบริหารงานภาครัฐและการกำหนดนโยบายสาธารณะเปลี่ยนแปลงไป โดยเชื่อว่าการพึ่งพากันเฉพาะภายในกลุ่มหน่วยงานของรัฐไม่เพียงพออีกต่อไป จำเป็นต้องขยายผู้แสดงอื่น ๆ ให้เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย คือ กลุ่มของเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ที่มีประเด็นนโยบายร่วมกัน (Wright, 1981) ในความพยายามแบ่งประเภทของเครือข่ายนโยบายนี้มีการอธิบายรูปแบบของเครือข่ายนโยบายในหลายรูปแบบ ซึ่งมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน อาทิ รูปแบบของโรดส์ (Rhodes, 2003) ซึ่งเน้นการศึกษาเรื่องการอธิบายเครือข่ายความสัมพันธ์ในระดับต่าง ๆ โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแสดงโรดส์ได้นำเสนอจากงานของเฮลโค (Helco, 1978) ว่าในการกำหนดนโยบายนั้นไม่ได้มีแค่เพียงผู้นำสองสามกลุ่มเท่านั้น หากแต่จะมีตัวแสดงอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ หน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐ ซึ่งเป็นผู้แสดงใหม่ที่สำคัญกับประเด็นนโยบายนั้น ๆ และโรดส์ เห็นว่าเครือข่ายนโยบายเป็นการจัดกลุ่มขององค์กรต่าง ๆ ที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงการใช้ทรัพยากรซึ่งกันและกัน โดยเขาได้แบ่งเครือข่ายนโยบายออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1. เครือข่ายประเด็นนโยบาย (Issue Network) 2. เครือข่ายผู้ผลิต (Producer Network) 3. เครือข่ายหน่วยงานภาครัฐระดับต่าง ๆ (Intergovernmental Network) 4. เครือข่ายกลุ่มวิชาชีพ (Professional Network) และ 5. ชุมชนนโยบาย (Policy Community) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ชนิดและเครือข่ายทางนโยบายของโรคส์

ชนิดของเครือข่าย	คุณลักษณะของเครือข่าย
1. เครือข่ายประเด็นนโยบาย (Issue Network)	ขาดเสถียรภาพ จำนวนสมาชิกมาก การพึ่งพาอาศัยตามแนวดิ่งอย่างจำกัด
2. เครือข่ายผู้ผลิต (Producer Network)	การเป็นสมาชิกอย่างผันแปร การพึ่งพาอาศัยตามแนวดิ่งอย่างจำกัด สนองตอบต่อผลประโยชน์ของผู้ผลิต
3. เครือข่ายหน่วยงานภาครัฐ	มีสมาชิกลittle การพึ่งพาอาศัยตามแนวดิ่งอย่างจำกัด การเชื่อมต่อตามแนวนอนอย่างกว้างขวาง
4. เครือข่ายอาชีพ	การมีเสถียรภาพ การเป็นสมาชิกอย่างเข้มงวด มีการพึ่งพาอาศัยตามแนวดิ่ง การเชื่อมต่อตามแนวนอนอย่างจำกัด สนองต่อผลประโยชน์อาชีพ
5. ชุมชนนโยบาย	มีเสถียรภาพ การเป็นสมาชิกอย่างเข้มงวด มีการพึ่งพาอาศัยกันตามแนวดิ่ง การเชื่อมต่อตามแนวนอนอย่างจำกัด

ที่มา : ศาสณีย์ ศรีศิลป์ (2561)

กระบวนการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย

การจัดการเครือข่าย เป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่ (New Governance) ที่มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมที่เน้นความสัมพันธ์แบบสาย การบังคับบัญชา (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจ มีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการจัดการเครือข่ายได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจ เป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำที่หลากหลาย (Diverse Actors) ซึ่งมีคุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากร และศักยภาพมาร่วมมือกันภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กรไม่ได้สูญเสีย ความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มี การแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน (Collaboration) ในการตัดสินใจ จัดการบางอย่างร่วมกัน ทั้งนี้จึงมีความแตกต่างกับสายการบังคับบัญชา และตลาด (Market) ที่มีตัวกระทำที่หลากหลายในตลาดซึ่งเน้นการแข่งขันกัน และไม่มีสายการบังคับบัญชา (Bevir, 2010)

โดยการจัดการเครือข่ายจึงมีความสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะในทิศทางของการสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ ซึ่งอาจจะจำแนกประเภทของเครือข่ายได้ เป็น 2 ลักษณะที่สำคัญ (Bevir, 2010, p. 122) ได้แก่

1. เครือข่ายภาครัฐ (Intergovernmental Networks) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่เป็นของรัฐเท่านั้น ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Administration in implementation) อาจมีความแตกต่างกันในระดับขององค์กรของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐ ในระดับกลางร่วมกับองค์กรของรัฐในระดับภูมิภาค หรือองค์กรของรัฐกับองค์กรส่วนท้องถิ่นของรัฐ เป็นต้น โดยมีการสร้างความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในทรัพยากร ที่แตกต่างและศักยภาพที่แตกต่างกัน และสร้างความไว้วางใจเชื่อใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของนโยบาย

2. เครือข่ายนโยบาย (Policy Network) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว ดังเช่น เครือข่ายภาครัฐ แต่ เป็นความเชื่อมโยงกันขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยมีประเด็นร่วมกันหรือมีนโยบาย หรือพื้นที่ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Area of Public Policy) หรือมีความสนใจและมี ความเชี่ยวชาญพิเศษในประเด็นนั้น ๆ

ในบทความวิชาการของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม และปรีดา วานิชภูมิ (2556) เรื่องการจัดการภาคีสาธารณะแนวใหม่: ความหมาย และนัยสำคัญ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย ของนักวิชาการต่าง ๆ ไว้อย่างน่าสนใจโดยสรุปได้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางแรก การจัดการภาคีเชิงสังคมการเมือง (Socio-Political Governance) แนวทางนี้มุ่งความสนใจไปที่การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง สถาบันที่สำคัญต่าง ๆ ที่อยู่ในสังคมหนึ่ง ๆ โดยเสนอว่า จะต้องวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน โดยการมองแบบส่วน ทั้งหมด (Totality) เพื่อจะได้เข้าใจถึงการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ แนวคิดนี้มองว่า การวิเคราะห์แบบส่วนทั้งหมดดังกล่าวนี้ จะทำให้สามารถมองเห็นได้ว่า แท้จริงแล้วรัฐบาลมิได้มีความสำคัญใน กระบวนการนโยบายมากนัก แต่กระบวนการนโยบายมักขึ้นอยู่กับผู้กระทำการทางสังคมอันหลากหลายต่าง ๆ (Societal Actors) ที่ จะให้ความชอบธรรมแก่ นโยบายเหล่านั้น และจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการนโยบายดังกล่าว

2. แนวทางที่สอง การจัดการภาคีเชิงนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) แนวคิดนี้มุ่งความสนใจไปที่ วิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างชนชั้น นำทางด้านนโยบาย กับเครือข่ายต่าง ๆ ในการสรรค์สร้างและมีอิทธิพลต่อการ กำหนดกระบวนการนโยบายสาธารณะ โดยมองว่า ในยุคปัจจุบันที่กิจกรรม สาธารณะมิได้รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ส่วนกลางอีกต่อไป แต่กลับกระจายอำนาจ ไปยังท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นนั้น ภายใต้บริบทดังกล่าว ชนชั้นนำจะมีปฏิสัมพันธ์กับ เครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ อย่างไรในกระบวนการนโยบาย

3. แนวทางที่สาม การจัดการภาคีเชิงการบริหาร (Administrative Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่การประยุกต์ใช้การบริหาร สาธารณะแบบดั้งเดิม (Traditional Public Administration-TPA) ให้เหมาะสม กับการบริหารงานสาธารณะในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับเสนอให้ ปรับปรุง TPA เสียใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความซับซ้อนของยุคสมัยปัจจุบัน อันจะทำให้สามารถรักษาความเป็นสาขาวิชา ที่สำคัญในโลกสมัยใหม่ต่อไปได้ แนวคิดนี้มองการนำนโยบายไปปฏิบัติและ การให้บริการสาธารณะภายใต้กรอบของแนวคิดแบบดั้งเดิม เพียงแต่ยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนใหม่ในบางด้าน โดยการนำแนวคิดการจัดการภาคีสาธารณะ มาปรับใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำบริการสาธารณะของรัฐจำนวนมาก มาให้เครือข่ายขององค์กรไม่แสวงหากำไรและองค์กรเอกชนแสวงหากำไร เป็นผู้รับเหมาช่วง จนทำให้ภาครัฐเองกลายเป็น “รัฐกลวง” (hollow state)

4. แนวทางที่สี่ การจัดการภาคีในรูปแบบของการรับเหมาช่วง (Contract Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่ การดำเนินงานภายในองค์กร ภายใต้กรอบแนวคิด “การจัดการสาธารณะแนวใหม่” (New Public Management-NPM) โดยเสนอให้นำรูปแบบของการจัดการภาคีมาใช้ ในฐานะของการเปิดให้บริษัทเอกชนทำหน้าที่รับเหมาช่วงในการให้บริการ สาธารณะแก่สาธารณชน โดยรัฐจะต้องมีการประสานงานและกำกับติดตาม การดำเนินงานของบริษัทรับเหมาช่วงต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างไรจึงจะทำให้ ประชาชนมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ แนวคิดนี้มองว่ารัฐสมัยใหม่ต้อง แบกความรับผิดชอบในระบบการให้บริการสาธารณะ ที่พวกเขามีอำนาจควบคุมได้น้อย

5. แนวทางสุดท้าย การจัดการภาคีในรูปของเครือข่าย (Network Governance) แนวคิดนี้พุ่งความสนใจไปที่การวิเคราะห์ถึง วิธีการในการจัดตั้ง ตนเองของเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร (Self-Organizing of Interorganizational Networks) ซึ่งเครือข่ายดังกล่าวนี้ ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะ โดยมีรัฐเข้าร่วมเป็นภาคีหนึ่ง (a partner) ของเครือข่ายดังกล่าวอยู่ด้วยหรือไม่ก็ได้ แนวคิดนี้คล้ายคลึงกับแนวคิด “การจัดการภาคีเชิงนโยบาย สาธารณะ” (Public Policy Governance) หากแตกต่างกันตรงที่ “แนวคิดการจัดการภาคีเชิงนโยบายสาธารณะ” ให้ความสนใจ ต่อบทบาทของชนชั้นนำทางนโยบายในการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่าย เพื่อการริเริ่มและกำหนด กระบวนการนโยบายสาธารณะ แต่ “แนวคิดการจัดการภาคีในรูปของเครือข่าย” พุ่งความสนใจไปที่บทบาทของเครือข่าย ในการนำนโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติและการให้บริการสาธารณะ

สำหรับกระบวนการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จหรือในกระบวนการนำนโยบายไป ปฏิบัติ จำเป็นต้องนำเอาแนวคิดธรรมชาติมาภิบาลว่าด้วยการจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ (Bevir, 2010, p.p. 177 - 198) ใน 5 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย

1. ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ (Regulation State) คือ การปรับเปลี่ยนบทบาทจากรัฐควบคุมสู่รัฐที่ทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนานโยบายให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยภาคส่วนต่างๆ ของรัฐ และมอบอำนาจความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารจัดการ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยรัฐทำหน้าที่กำกับด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ และทำหน้าที่ในการตรวจสอบภายใต้ขอบเขตของ กฎหมายเพื่อควบคุมมิให้เครือข่ายมีอิสระที่มากจนเกินไป

2. การสร้างความร่วมมือ (Collaboration Network) ในการจัดการเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์และสร้างแนวร่วมเชิงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย จะทำให้ภายใต้นโยบายเดียวกัน จะมีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการกัน ร่วมด้วยช่วยกันการแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการจัดการนโยบายสาธารณะ

3. การสร้างทีมงาน (Team Working) การทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์ ของการทำงานร่วมกันภายใต้นโยบายเดียวกันจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการจัดการนโยบายสาธารณะ

4. การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สิ่งสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ที่ภาวะผู้นำในอันที่จะสร้าง วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ ที่จะรวมพลังของเครือข่ายไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้

5. การเจรจาต่อรอง (Negotiation) เป็นกลยุทธ์สำคัญของการจัดการเครือข่าย ภายใต้ความอิสระของแต่ละหน่วยงาน ที่มีจุดยืนหรืออุดมการณ์ที่แตกต่างกันย่อมนำไปสู่ความขัดแย้ง การเจรจาต่อรอง การประนีประนอมจึงเป็นหนทางของการนำไปสู่ความลงตัวทางการจัดการ

โกลด์สมิธ และเอ็กเกอร์ (Goldsmith and Eggers, 2004) ได้กล่าวถึงการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการปรับเปลี่ยนโฉมหน้าขององค์กรภาครัฐใน 4 ทิศทางดังนี้

1. การจ้างเหมาภายนอก (Third party government หรือ Outsourcing) เป็นการที่รัฐมีเจตนาทำสัญญาว่าจ้างเครือข่ายผู้ให้บริการภายนอกเพื่อช่วยสนับสนุนการส่งมอบประโยชน์สาธารณะให้แก่ประชาชน

2. การผสานความร่วมมือ (joined-up government) เป็นการที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการผสานความร่วมมือในระดับต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานภาครัฐเพื่อสามารถให้บริการในเชิงบูรณาการได้มากขึ้น จะต้องกำจัดสิ่งกีดขวางซึ่งการเกิดกระบวนการผสานความร่วมมือนั้นก็คือ การบริหารงานภาครัฐแบบเก่า และในขณะเดียวกันจะต้องสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี (The digital revolution) ในปัจจุบันปฏิเสธไม่ได้ว่า อินเทอร์เน็ตช่วยลดต้นทุนในการจัดเก็บข้อมูลลงอย่างมากเมื่อเทียบกับอดีต อินเทอร์เน็ตช่วยให้สามารถติดต่อสื่อสารและประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนต่าง ๆ หรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างไร้พรมแดนได้อย่างดีขึ้นและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้ได้เปิดโอกาสให้องค์กรต่าง ๆ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันและรวมตัวกันเป็นเครือข่ายที่แน่นแฟ้นขึ้นได้ ทั้งนี้ยังช่วยให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ของผู้รับบริการได้อีกด้วย ซึ่งจะทันต่อการแก้ไขปัญหาได้เร็วยิ่งขึ้น

4. ทางเลือกของผู้รับบริการ (Customer demand) ผู้ใช้บริการจากหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันต่างคาดหวังว่าจะสามารถรับบริการได้จากหลายช่องทาง ทั้งจากหน่วยงานโดยตรงและทางออนไลน์ ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจึงต้องมีตัวแบบการบริหารงานภาครัฐที่แตกต่างออกไปจากเดิม ยังต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้รับบริการมากเท่าใด ยังต้องอาศัยการบริหารงานแบบเครือข่ายมากเท่านั้นในการส่งมอบบริการที่ตรงตามความต้องการมากที่สุด

ปัญหาสาธารณะหลายประเภทมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น การแก้ไขปัญหาเหล่านี้โดยระบบราชการแต่เพียงลำพัง ย่อมก่อให้เกิดข้อจำกัดหลายประการ ปัญหาที่มีขอบเขตกว้างเกินกว่าความเชี่ยวชาญของส่วนราชการเพียงแห่งใดแห่งหนึ่ง ผู้ปฏิบัติงานอาจขาดความเข้าใจที่แท้จริงและขาดการมองปัญหาอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งท้ายที่สุดย่อมส่งผลให้การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ขาดประสิทธิผล ดังนั้นต้องอาศัยความร่วมมือในแนวนอนจากองค์กรอื่น ๆ ที่มีได้จำกัดอยู่เพียงเฉพาะหน่วยงานราชการ Goldsmith และ Eggers ได้นำเสนอไว้ แนวคิดในการทำงานแบบเครือข่ายต้องการผลักดันให้ผู้บริหารของส่วนราชการหรือองค์กรของรัฐมองนอกกรอบวิธีคิดของการบริหารแบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างด้วยตนเอง โดยการมุ่งไปสู่แนวคิดในการบริหารกิจการสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับการแสวงหา “แนวร่วม (partnership)” ในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการดำเนินกิจกรรมสาธารณะขององค์กรภาครัฐในระบบเครือข่ายก็คือ องค์กรภาครัฐควรพัฒนาขีดความสามารถของตนให้ดำเนินงานร่วมกับองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะองค์กรของรัฐด้วยกันในแนวดิ่ง และในขณะเดียวกันควรมีขีดความสามารถเชิงระนาบในการดำเนินงานร่วมกับองค์กรอื่นๆ ในเครือข่าย ทั้งนี้ การดำเนินกิจกรรมสาธารณะโดยองค์กรของตนเองแต่เพียงลำพังย่อมเป็นแนวทางที่มีความสำคัญลดน้อยลงในอนาคต

กรณีศึกษาการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายในประเทศไทยและต่างประเทศ

1. กรณีศึกษาศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลกับการจัดการปัญหาการจับหอยแครงในพื้นที่อ่าวบ้านดอน จังหวัดสุราษฎร์ธานีในรูปแบบเครือข่าย

อ่าวบ้านดอน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความขัดแย้งที่นับวันมีความรุนแรงมากขึ้นก็คือปัญหาการแย่งชิงลูกหอยแครง ในพื้นที่อ่าวบ้านดอน จ.สุราษฎร์ธานี เนื่องจากผลประโยชน์มีมากมายมหาศาล มีคนหลายกลุ่มที่เข้าไปหาประโยชน์จากพื้นที่ดังกล่าว ทั้งชาวประมงพื้นบ้าน นายทุน รวมทั้งหน่วยงานรัฐบางหน่วย ซึ่งปัญหาเกิดขึ้นต่อเนื่องมาหลายปีแล้ว ก่อนหน้านี้ชาวประมงพื้นบ้านไม่สามารถที่จะเข้าไปเก็บหอยแครงได้เนื่องจากมีคนอ้างตัวเป็นเจ้าของจนเกิดปัญหาขัดแย้งกันขึ้นระหว่างกลุ่มชาวบ้านและนายทุน (มติชนออนไลน์, 2563)

สำหรับอ่าวบ้านดอน จ.สุราษฎร์ธานี เป็นเวียงขนาดใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของชายฝั่งทะเลตะวันออก มีหาดเลนที่กว้างยื่นออกไปในทะเลประมาณ 1-2 กิโลเมตร และเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระดับนานาชาติ ลำดับที่ 62 ของประเทศจากทั้งหมด 69 แห่ง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2552 ตามการทบทวนทะเบียนมรดกโลก เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2543 เรื่องทะเบียนรายนามพื้นที่ชุ่มน้ำที่มีความสำคัญระดับนานาชาติ และระดับชาติของประเทศไทยและเป็นมาตรการอนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ (ผู้จัดการออนไลน์, 2563)

โดยสภาพท้องทะเลฝั่งอ่าวไทยในพื้นที่ 6 อำเภอของจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ อ.ไชยา อ.ท่าฉาง อ.พุนพิน อ.เมือง อ.กาญจนดิษฐ์ และ อ.ดอนสัก เป็นเวียงอ่าวกันกระทะเลขนาดใหญ่และมีความยาวตามแนวชายฝั่งประมาณ 120 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 434,575 ไร่ ที่รองรับน้ำจากลำคลองน้อยใหญ่หลายร้อยสายที่ไหลลงสู่ปากอ่าว โดยเฉพาะบริเวณพื้นที่ชายฝั่งของ อ.เมืองสุราษฎร์ธานี และ อ.พุนพิน มีสภาพอุดมสมบูรณ์ที่สุดของอ่าวบ้านดอน และเป็นแหล่งอนุบาลสัตว์น้ำวัยอ่อนนานาชนิดและเป็นแหล่งกำเนิดลูกหอยแครงตามธรรมชาติ จึงเป็นสถานที่ที่ชาวประมงพื้นบ้านใช้เป็นแหล่งประกอบอาชีพหารายได้มาเลี้ยงครอบครัวมาอย่างช้านาน ดังนั้นในพื้นที่ชายฝั่งทะเลของทั้ง 2 อำเภอ จึงเป็นพื้นที่ที่ไม่สามารถอนุญาตให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเข้ามายึดครองเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำได้

แต่จากจำนวนลูกหอยแครงที่เกิดขึ้นจำนวนมากมีมูลค่านับพันล้านบาท จึงทำให้มีกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆ ที่ประกอบด้วย นักการเมือง กลุ่มคนมีสี กลุ่มผู้นำท้องถิ่น นายทุน ที่เรียกกันว่าผู้ประกอบการต่างบุกรุกเข้าครอบครองพื้นที่ ภายใต้การอำนวยความสะดวกของผู้นำชุมชน โดยมีแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ที่ยึดครองทะเลจัดพื้นที่แบ่งขายกันเป็นไร่ ไร่ละนับหมื่นนับแสนบาท โดยผลัดเปลี่ยนมือกันมาหลายสิบปี มีการขีดเส้นแบ่งเขตกันครอบครองแบ่งผลประโยชน์กันลงตัวทุกระดับทุกหน่วยงาน จนไม่มีใครที่จะสามารถมาดำเนินการหรือจัดระเบียบให้เป็นไปตาม

กฎหมาย (มติชนออนไลน์, 2563) โดยเฉพาะเมื่อประเทศไทยเจอกับวิกฤตสถานการณ์โรคระบาดของโควิด-19 ทางรัฐบาลได้ออกนโยบายต่าง ๆ ออกมาเพื่อระงับการแพร่ระบาด ทำให้โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องหยุดการเดินเครื่องจักรหยุดการทำงาน ไม่มีการปล่อยของเสียลงสู่แม่น้ำ จึงทำให้สภาพน้ำในบริเวณอ่าวบ้านดอนมีความสมบูรณ์ปลอดภัย ประกอบกับธรรมชาติส่งเสริมระดับความเค็มของน้ำพอดี หรือที่เรียกกันว่า น้ำหวาน จึงทำให้เกิดปรากฏการณ์ลูกหอยแครงเกิดขึ้นมาจำนวนมากภายในพื้นที่ทั้ง 2 อำเภอ จึงทำให้กลุ่มผู้มีอิทธิพลรุกขยายพื้นที่เข้าไปปักไม้ไผ่ในพื้นที่เขต 1,000 เมตรจากชายฝั่ง ที่มีการเจรจาตกลงภายในของกลุ่มผู้มีอิทธิพลต่างๆว่าจะไม่ไปบุกรุกปล่อยให้เป็นพื้นที่ชาวประมงพื้นบ้านได้หากิน

จากประเด็นดังกล่าวจึงได้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรงมากขึ้น จนทำให้หน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาคต้องบูรณาการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นประธานในการสั่งการจัดการ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ อำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ศรชล.) สำนักงานทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่ 4 สุราษฎร์ธานี เจ้าหน้าที่ตำรวจ ตชด.ที่ 417 ทหาร กอ.รมน. จังหวัดสุราษฎร์ธานี ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วย อาสาสมัคร กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน เพื่อเข้ามาหาข้อยุติปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้มีความชัดเจน และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย โดยที่ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัดสุราษฎร์ธานี (ศรชล.) ได้มีการส่งกำลังทหารเรือ ตำรวจ อาสาสมัคร ลงไปรักษาความปลอดภัยอ่าวบ้านดอน เพื่อที่จะระงับดำเนินการกรณีพิพาทให้จบไม่ให้เกิดการบานปลายจนถึงการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินมากกว่าเดิม

จากกรณีศึกษาศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลกับการจัดการปัญหาการจับหอยแครงในพื้นที่อ่าวบ้านดอน จังหวัดสุราษฎร์ธานีในรูปแบบเครือข่ายในข้างต้นแสดงให้เห็นถึงการจัดการในรูปแบบเครือข่ายจากหลายหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นโจทย์ท้าทายทางด้านสังคมกับศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นอย่างมาก

2. กรณีศึกษาการจัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.)

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558–2564 เกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสภาพความมั่นคงแห่งชาติได้กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางให้แก่วัฒนธนากรป้องกันและให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างรอบด้าน อีกทั้งให้ประเทศมีเสถียรภาพ ปลอดภัยจากภัยคุกคาม ถือเป็นมติดคณะรัฐมนตรีที่รัฐบาลให้ความเห็นชอบกำหนดเป็นนโยบายที่เร่งด่วน โดยมีฐานะเป็นกฎบังคับใช้กับประชาชนจากนโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติ รัฐบาลได้มอบหน้าที่ให้ กอ.รมน. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทุกนโยบาย อันเนื่องมาจากหน้าที่หลักตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายใน

ราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 ถือเป็นจุดกำเนิดของ กอ.รมน. ให้เป็นหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการรักษาความมั่นคงในราชอาณาจักร อีกทั้งยังมีหน้าที่บูรณาการ ประสานส่วนราชการ เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงในรัฐ (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2551) หากหน่วยงาน กอ.รมน. เห็นว่าบุคคลหรือคณะบุคคลใดก็ตามจะกระทำการให้เกิดเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือคาดหมายได้ว่าจะกระทำการให้เกิดภัยต่อความมั่นคง กฎหมายในฉบับนี้คืออาชญากรรมให้ กอ.รมน. มีอำนาจปราบปรามระงับเหตุได้อย่างไรก็ตามหากมองในอีกแง่หนึ่ง กอ.รมน. สามารถมีอำนาจเข้าไปตัดตอน (kill to silence) บุคคลที่เห็นว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงได้ เนื่องจากหากรัฐได้มอบอำนาจให้แก่หน่วยงานหรือรัฐต้องการที่จะใช้อำนาจเบ็ดเสร็จเพื่อเป็นการสกัดกั้นหรือขัดขวางกับกลุ่มที่ตั้งคำถาม เห็นต่างทางความคิดหรือเห็นต่างทางการเมือง โดยที่รัฐมองว่าเป็นภัยต่อความมั่นคงได้ (พงษ์มนัส คีอด, 2563)

โดยรัฐบาลได้จัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เพื่อทำหน้าที่ดูแลรักษาความมั่นคงของรัฐ โดยแบ่งลักษณะของงานออกเป็นด้านการป้องกัน ซึ่งจะเน้นการให้ความรู้ประชาชนตั้งแต่ช่วงวัยเด็กจนถึงผู้สูงอายุให้สำนึกในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และอีกงานด้านหนึ่งของ กอ.รมน. เป็นงานลักษณะด้านการปราบปราม โดยมีกฎหมายบัญญัติ มอบอำนาจให้ กอ.รมน. สามารถที่จะจับกุมผู้ที่กระทำความผิดหรือคาดหมายได้ว่าจะกระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติได้แม้ประเทศไทยจะมี กอ.รมน. ทำหน้าที่ในการดูแลรักษาความมั่นคงของประเทศ แต่หากมองอีกในแง่หนึ่งหน่วยงานดังกล่าวอาจเป็นร่างทรงของกองทัพบก เพื่อทำหน้าที่ในการต่อรองอำนาจกับรัฐบาลพลเรือนได้

หน่วยงาน กอ.รมน. ในปัจจุบันเป็นหน่วยงานของรัฐ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยสายบังคับบัญชาให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ผู้บัญชาการทหารบกเป็นรองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พร้อมกันนี้ให้ เสนาธิการทหารบก เป็นเลขาธิการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2551) ทั้งนี้ กอ.รมน. ยังได้มีการแบ่งแยกหน่วยงานย่อยภายในกำกับของตนออกเป็นกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคและภายในจังหวัด โดยมีหน้าที่ในการรับผิดชอบความมั่นคงในเขตของตน ตามที่กองทัพภาคได้มอบหมายและให้อำนาจในการดูแล พร้อมมีอำนาจหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรกำหนด ตามข้อเสนอแนะของผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาคกำหนด โดยมีอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่ประกอบไปด้วยข้าราชการทหาร พลเรือน ดำรงในการดำเนินงาน (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2562) จะเห็นได้ว่าการการบริหารงานภายในของ กอ.รมน. นั้นมีลักษณะเป็นภาคีเครือข่ายเช่นเดียวกับศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

โดยอำนาจในอดีตนั้นหน่วยงาน กอ.รมน. นั้นมีหน้าที่เพื่อเป็นการปราบปรามกองกำลังคอมมิวนิสต์ที่ถือเป็นภัยของความมั่นคงซึ่งใช้กองกำลังทางทหารเพื่อทำการรบและทำการสงครามที่ถือได้ว่าเป็นการแย่งชิงพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ให้มาก แต่ในปัจจุบันนี้แนวคิดในเรื่องความมั่นคงของรัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากรูปแบบเดิมเนื่องมาจากภัยคุกคามได้มีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งอาจมาในรูปแบบการทางด้านการเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ทางด้านสังคม (พงษ์มนัส ดือด, 2563) ในทางเดียวกันของรูปแบบของการปราบปรามในเรื่องที่เกี่ยวกับความมั่นคงนั้น หน่วยงาน กอ.รมน. มีการกิจที่เปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมของการทำสงครามที่เป็นการช่วงชิงมวลชนแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ เป็นงานทางด้านการป้องกันความมั่นคง โดยกิจกรรมที่หน่วยงานของกอ.รมน. นั้นจัดทำขึ้นโดยส่วนมากแล้วนั้น จะเป็นกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและอุดมการณ์ความรักชาติ โดยกิจกรรมในช่วง พ.ศ. 2559 – 2562 นั้นโดยส่วนมากเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและเผยแพร่ให้ประชาชนหรือบุคคลรุ่นใหม่มีอุดมการณ์ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์โดยเป็นการปลูกฝังตั้งแต่วัยเด็กเป็นต้นไป โดยไปกิจกรรมจะเน้น การบรรยายให้ความรู้ในโรงเรียน หรืออีกทั้งมีการให้ทุนการศึกษาต่อนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อศึกษาในระดับอุดมศึกษาอันเนื่องมาจากรูปแบบของความมั่นคงได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากจึงทำให้การจัดกิจกรรมหรือการเสริมสร้างของหน่วยงาน กอ.รมน. ต้องเป็นการปลูกฝังความเชื่อมั่นความจงรักภักดีต่อรัฐในรูปแบบกิจกรรมทางอ้อม (พงษ์มนัส ดือด, 2563)

กล่าวโดยสรุปก็คือประเทศไทยจึงได้มีการจัดตั้งกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร(กอ.รมน.) เพื่อทำหน้าที่ในการดูแลความมั่นคงของรัฐ หากมองในอีกแง่มุมหนึ่งในเรื่องการบังคับบัญชานั้นจะเห็นได้ว่าผู้มีอำนาจในสายบังคับบัญชาโดยส่วนมากแล้วนั้นเป็นนายทหาร มีเพียงนายกรัฐมนตรียกเว้นได้กำหนดให้เป็นผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ถ้าหากกองทัพหรือนายทหารต้องการที่จะต่อรองอำนาจอาจใช้หน่วยงาน กอ.รมน. เป็นเครื่องมือในการสร้างความชอบธรรมเพื่อให้กองทัพก มีอำนาจแผ่ด้านความมั่นคงของประเทศไทยอีกด้วย

3. กรณีศึกษาการจัดตั้งศูนย์บริการร่วมของหน่วยงานราชการจังหวัดนครปฐม

ที่อำเภอเมืองจังหวัดนครปฐมนายอำเภอได้ประสานงานร่วมกับส่วนราชการหลายแห่งเพื่อเป็นพันธมิตรโดยให้บริการแบบจุดเดียวแบบครบวงจร ณ ที่ว่าการอำเภอเพื่อให้การบริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วทั้งการชำระค่าบริการไฟฟ้า น้ำประปา การกู้ยืมเงินการจดทะเบียนต่าง ๆ นอกจากนี้นายอำเภอยังได้เจรจากับภาคเอกชนเพื่อจัดตั้งศูนย์บริการย่อย ณ ห้างสรรพสินค้าซึ่งก็มีทั้งการปฏิเสธและยินดีสนับสนุนประเด็นที่ปฏิเสธเพราะทางอำเภอไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะเช่าพื้นที่ในอัตราของร้านค้าได้ ในที่สุดทางห้างฯ ก็เห็นชอบและให้ทางอำเภอไปจัดตั้งโต๊ะ

ให้บริการประชาชนในบริเวณใกล้เคียงกับช่องจ่ายเงินปรากฏว่าประชาชนให้การตอบรับการให้บริการในศูนย์บริการย่อยในห้างสรรพสินค้า ซึ่งต่อมาทางห้างฯ ก็สังเกตเห็นผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างห้างฯ และทางอำเภอ ห้างจึงเสนอห้องเช่าให้กับอำเภอโดยไม่คิดค่าเช่าโดยทางอำเภอลงทุนในการตกแต่งให้สวยงามและเหมาะสมกับการเป็นศูนย์บริการย่อยและเก็บค่าบริการครั้งละ 20 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปในการดำเนินการของศูนย์บริการย่อย

4) ศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ ณ ศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิต

การประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2558 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ทุกส่วนราชการที่ให้บริการประชาชน ร่วมกันพิจารณาเปิดศูนย์บริการสาธารณะแบบครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการหลากหลายแก่ประชาชนในพื้นที่ที่ประชาชนสามารถเดินทางได้สะดวกและสามารถใช้บริการหลังเวลาเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการได้ เช่น ห้างสรรพสินค้า รวมทั้งให้มีการสร้างการรับรู้แก่ประชาชนด้วย

จังหวัดปทุมธานีจึงได้จัดตั้งศูนย์บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จจังหวัดปทุมธานี (Pathum Thani Provincial Government Service Center) ขึ้น ณ ศูนย์การค้าฟิวเจอร์พาร์ครังสิต เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนของจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดใกล้เคียงในการติดต่อราชการได้สะดวก รวดเร็วกว่าการไปติดต่อที่สำนักงานของทางราชการ เพื่อเป็นการยกระดับการให้บริการประชาชน อำนวยความสะดวกให้ประชาชนของจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดใกล้เคียง ได้รับการบริการจากหน่วยงานของรัฐแบบครบวงจร มีการบริการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต และกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน โดยมีการให้บริการของหน่วยงานต่างๆ จำนวน 11 หน่วยงาน ได้แก่ 1. กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ 2. สำนักงานขนส่งจังหวัดปทุมธานี 3. สำนักงานจัดหางานจังหวัดปทุมธานี 4. สำนักงานประกันสังคมจังหวัดปทุมธานี 5. ที่ทำการปกครองจังหวัดปทุมธานี 6. เทศบาลนครรังสิต 7. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค รังสิต 8. การประปาส่วนภูมิภาค 9. ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดปทุมธานี 10. ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี และ 11. ที่ทำการไปรษณีย์ ฟิวเจอร์พาร์ครังสิต (เทศบาลนครรังสิต, 2561)

5. การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายของประเทศสหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกามีการนำรูปแบบภาครัฐเครือข่ายมาใช้ เริ่มต้นจากการบริหารงานภาครัฐของสหรัฐอเมริกามีกฎระเบียบและขั้นตอนปฏิบัติมากมายไม่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติงานจริงของหน่วยงาน/องค์กรภาครัฐ โดยการใช้ปฏิบัติงานของภาครัฐมักจะประสบความล้มเหลวอยู่เสมอในอดีต ยกตัวอย่าง เช่น การรักษาความปลอดภัยของประเทศสหรัฐอเมริกาหากปฏิบัติงานกันเพียงตามลำพังแล้วทั้ง หน่วยงานสอบสวนกลางสหรัฐ (FBI) และหน่วยข่าวกรองกลางสหรัฐ (CIA) จะไม่สามารถหยุดยั้งผู้ก่อการร้ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานทั้งสองต้องอาศัยความช่วยเหลือจาก

เครือข่ายของสำนักงานตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานและหน่วยงานของรัฐในระดับต่าง ๆ (Goldsmith and Eggers, 2004)

ตัวอย่างตัวแบบการจัดการแบบเครือข่ายในสหรัฐอเมริกาที่แสดงให้เห็นถึงขอบข่ายการทำงานของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไปโดยมีการใช้รูปแบบเครือข่าย เช่น ในมณฑลมิสซูรี ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการนำการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายมาใช้โดยเป็นตัวอย่างที่น่าสนใจมาก กล่าวคือ มีหน่วยงานภายใต้โครงการ W-2 ที่ดำเนินการโดยเอกชน 5 หน่วยงาน เป็นโครงการที่ไม่แสวงหากำไร 4 หน่วยงานและองค์การทางธุรกิจ 1 บริษัท นอกจากนี้ยังมีองค์กรท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในชุมชนอีก 10 แห่ง ซึ่งสนับสนุนหน่วยงานต่างๆที่อยู่ในโครงการ W-2 โดยทำหน้าที่ให้บริการแก่ผู้ประกันตนที่มีสิทธิตั้งแต่การจัดฝึกอบรมวิชาชีพไปจนถึงการดูแลเด็กเล็กในระหว่างที่ผู้ปกครองไปทำงานผลลัพธ์ที่ได้ คือ เกิดระบบช่องทางบริการจัดการงานแบบเบ็ดเสร็จที่ซับซ้อนซึ่งดำเนินการโดยองค์กรเอกชนและองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐเกือบทั้งหมด (อิทธิชัย สีคำ, 2563)

6. การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายของประเทศอังกฤษ

การนำการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายมาใช้ในประเทศอังกฤษนั้น เริ่มต้นจากการบริหารจัดการกิจการสาธารณะของท้องถิ่นในประเทศอังกฤษมีการเปลี่ยนแปลงจากระบบที่กำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดตั้งแผนกต่าง ๆ ขึ้นมาดูแลกิจการหนึ่ง ๆ โดยอาศัยบุคลากรของตนเอง ไปสู่รูปแบบใหม่ได้แก่รูปแบบพันธมิตร/หุ้นส่วน โดยหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะร่วมมือกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งหรือหลาย ๆ องค์กรในการร่วมกันจัดทำบริการสาธารณะทั้งในรูปแบบของการร่วมกันจัดทำร่วมกัน บริหารหรือการร่วมกันในเชิงงบประมาณ

แนวทางการบริหารงานภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายของประเทศอังกฤษเกิดจากภาครัฐบริหารจัดการเครือข่ายขององค์กรเอกชนและองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร ตัวอย่างเช่น เมืองเบอร์มิงแฮม ประเทศอังกฤษ ในการใช้บริการรักษาผู้ติดยาเสพติดและเหล้า ในตอนแรกเจ้าหน้าที่เมืองเบอร์มิงแฮม พบว่าหน่วยงานต่าง ๆ ของเมืองที่ให้การรักษาผู้ติดยาเสพติดและเหล้า นั้น ได้รับเงินสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐบาลกลาง ซึ่งหมายความว่า แต่ละหน่วยงานดำเนินงานให้การรักษาผู้ติดยาเสพติดและเหล้าอย่างอิสระ และเจรจาจ้างเหมาโดยตรงกับผู้ให้บริการระดับชุมชนซึ่งเจ้าหน้าที่แผนกแนวร่วมเพื่อความปลอดภัยของเมืองเบอร์มิงแฮม Jamie Morris ไม่เห็นด้วยกับแนวทางในการดำเนินงานแบบนี้เขากล่าวว่า เราจะต้องทลายกำแพงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการได้รับเงินทุนสนับสนุนโดยตรงต่อมาทางเมืองเบอร์มิงแฮม ก็สามารถรวบรวมแหล่งเงินสนับสนุนจากรัฐบาลกลางมาไว้ภายใต้กองทุนเดียวกันและได้ตั้งคณะกรรมการดูแลกองทุนนี้ โดยคณะกรรมการจากตัวแทนของหน่วยงานต่าง ๆ ของเมือง เบอร์มิงแฮมที่ให้การรักษาผู้ติดยาเสพติด

ติดและเหล้า และคณะกรรมการก็จะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเจรจากับผู้ให้บริการที่สามารถให้บริการได้หลายด้าน (อิทธิชัย สีดำ, 2563)

การประยุกต์ใช้การบริหารงานภาครัฐเครือข่ายในประเทศไทย

การบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชนของหน่วยงานของรัฐ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันหลาย ๆ หน่วยงานได้ประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่าย แต่ยังไม่มีการจัดทำขั้นตอนในการประยุกต์ใช้แนวทางการบริหารภาครัฐโดยอาศัยเครือข่ายอย่างชัดเจน โดยจากบทความวิชาการเรื่อง การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายกับการนำมาใช้ในประเทศไทย ของ อิทธิชัย สีดำ (2563) ได้นำเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมแนวทางการบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายสำหรับประเทศไทย ไว้อย่างสนใจดังนี้

1. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการบริหารจัดการภาครัฐไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม เนื่องจากยุทธศาสตร์เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์กร (Corporate Goal) บางครั้งการที่ภาครัฐที่ใช้ระบบเครือข่ายประสบความล้มเหลวไม่ได้เกิดจากวิธีการจัดการ แต่เกิดจากวิธีการบริหารจัดการ บ่อยครั้งที่หน่วยงานภาครัฐมีกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ แต่กลับที่จะจ้างภาคเอกชนมาดำเนินการ โดยลืมไปว่าถ้าหากมีการบูรณาการทำงานร่วมกันหน่วยงานก็จะสามารถขับเคลื่อนภารกิจ หรือบริการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสิ่งที่องค์กรภาครัฐจะต้องตอบให้ได้ก็คือ จะต้องทราบว่าปัญหาของสังคมในแต่ละช่วงเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้นำมาสู่การกำหนดแนวทางในการแก้ไขที่จะดำเนินออกมาในรูปแบบใด ดังนั้นขั้นตอนนี้ถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดเนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกในการนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ จากนั้นคือการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม โดยทั้งนี้จะต้องตั้งอยู่บนหลักของการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเหล่านั้น โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดแนวทางวิธีการร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความ “ไว้วางใจซึ่งกันและกัน” จะทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

2. การออกแบบเครือข่าย

เครือข่ายไม่ได้เกิดขึ้นเอง จะต้องมีคนหนึ่งที่ต้องนึกให้ออกก่อนว่าจะรวมองค์กรต่างๆ เข้าด้วยกันได้อย่างไรให้เป็นระบบการให้บริการเสมือนหนึ่งเดียว หน้าที่ของผู้ออกแบบเครือข่ายและผู้ริเริ่มคือ ค้นหาส่วนต่างๆ ของทั้งเครือข่ายควรทำงานร่วมกันอย่างไร ระบุสมาชิกเครือข่ายที่เป็นไปได้ นำทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาพบกันที่โต๊ะประชุม และตัดสินใจว่าจะนำทรัพยากรใดมาใช้เพื่อ

ดำเนินงานในรูปแบบเครือข่ายได้ ถ้าเราออกแบบเครือข่ายถูกมาตั้งแต่ต้น มีการกำหนดแนวทางการบริหารเครือข่ายจะทำให้เกิดโครงสร้างซึ่งทำให้เกิดการสั่นไหวของข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร ภายในเครือข่าย เช่นเดียวกับแผนการดำเนินงานที่ดี ไม่ว่าเครือข่ายจะจัดการได้ดีเพียงใด ข้อบกพร่องในการออกแบบแม้เพียงเล็กน้อยอาจทำให้เสียเวลาและพลังงานของสมาชิกเครือข่าย และทำให้เกิดปัญหาได้พอสมควรต่อไปข้างหน้า ซึ่งการออกแบบเครือข่ายหรือการเลือกรูปแบบเครือข่ายที่เหมาะสมสิ่งที่ควรพิจารณา 4 ประการ ก็คือ (อิทธิชัย สีดำ, 2563)

1. สิ่งที่ต้องการภาครัฐต้องการจะทำคืออะไร เพราะสิ่งที่รัฐต้องการจะทำมันจะเป็นตัวบ่งบอกว่าเราควรเลือกองค์กรใดมาเป็นเครือข่าย
2. ผลที่เกิดขึ้นจากเครือข่ายต้องการให้เป็นผลระยะยาวหรือแค่เพียงครั้งเดียวจบ
3. มีงบประมาณเท่าไรในการสร้างเครือข่ายยังมีงบประมาณน้อยการเกิดขึ้นก็เครือข่ายก็น้อยขึ้นด้วย
4. เครือข่ายที่จะจัดตั้งขึ้นเน้นความรับผิดชอบหรือจะเน้นเรื่องความยืดหยุ่นของการทำงาน ถ้าเน้นเรื่องความรับผิดชอบเครือข่ายจะต้องมีการทำสัญญาที่รัดกุม แต่ถ้าหากเน้นความยืดหยุ่นควรจะออกแบบกรอบการทำงานแบบหลวม ๆ ย่อมเหมาะสมมากกว่า

โดยสิ่งที่ขาดไม่ได้เลยในการออกแบบเครือข่ายก็คือ ข้อกำหนด 4 ประการของ โกลด์สมิธและเอ็กเกอร์ (Goldsmith and Eggers, 2004) โดยจะคำนึงถึงปัจจัย 4 ประเด็นดังนี้

1. การกิจที่จะกระทำสามารถดำเนินการเองได้หรือไม่ หรือจะต้องมีการจ้างเหมาบริการจากภาคเอกชน
2. การบูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานรัฐกับหน่วยงานรัฐมีข้อจำกัดอะไรบ้างและสามารถที่จะขจัดสิ่งกีดขวางการทำงานร่วมกันได้อย่างไร
3. การนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ
4. และการคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ

3. การบูรณาการและเชื่อมโยงเครือข่าย

การที่หน่วยงานรัฐเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการจากที่มีขอบเขตการให้บริการแคบ ๆ และไม่ยืดหยุ่น การผสมผสานกระบวนการเข้าด้วยกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น แทนที่จะจ้างให้หน่วยงานข้างนอกให้บริการงานแต่ละอย่าง เจ้าหน้าที่รัฐจำเป็นต้องเชื่อมโยงสมาชิกของเครือข่ายหลาย ๆ หน่วยเข้าด้วยกันเพื่อสร้างรูปแบบการให้บริการที่ครอบคลุมการผสมผสานกระบวนการ เข้าด้วยกันที่ถูกต้องอาจเกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานจำนวนมากเข้าด้วยกัน หน่วยงานเหล่านี้ บางส่วนอาจเป็นหน่วยงานอื่น ๆ และหน่วยงานรัฐในระดับต่างๆ ในกรณีนี้และ

กรณีอื่นๆ การแยกย่อยส่วนต่าง ๆ ให้เป็นสัญญาจ้างงานที่ย่อยลงอาจทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินการที่รุนแรงหรืออาจจะล้มเหลวในอนาคต โดยทั้งนี้รูปแบบการบูรณาการเครือข่ายอาจจะแบ่งเป็นสามรูปแบบ ก็คือ (อิทธิชัย สิดำ, 2563)

1. รัฐสามารถเป็นผู้ลงมือบูรณาการเองและทำงานประจำวันของเครือข่ายในองค์กร ซึ่งรูปแบบนี้หน่วยงานภาครัฐจะหน่วยงานหลักในการควบคุมเครือข่ายในการให้บริการเอง
2. รัฐสามารถมอบหมายงานทั้งหมดให้แก่ผู้รับจ้างเหมาหลัก ซึ่งรูปแบบนี้หน่วยงานภาครัฐจะเป็นคนควบคุมเฉพาะหน่วยงานเครือข่ายเพียงชั้นเดียวและให้หน่วยงานเครือข่ายไปจัดการในการดำเนินการตามแต่เห็นสมควร
3. รัฐว่าจ้างเหมาบุคคลที่ 3 หลาย ๆ สัญญาให้เป็นผู้ประสานงานเครือข่าย ซึ่งรูปแบบนี้หน่วยงานภาครัฐจะเป็นคนควบคุมเฉพาะหน่วยงานเครือข่ายหลักเพียงชั้นเดียวและให้หน่วยงานเครือข่ายหลักไปจัดการว่าจ้างหน่วยงานเครือข่ายรองในการดำเนินงานตามแต่เห็นสมควร

จากการเตรียมความพร้อมเพื่อไปสู่การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายสำหรับประเทศไทย จะเห็นได้ว่าการเตรียมความพร้อมที่ค่อนข้างจะยากลำบาก เนื่องจากองค์กรภาครัฐจะต้องมีการประเมินองค์กรของตนเองในทุก ๆ เรื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของยุทธศาสตร์ที่จะต้องมี ความชัดเจนในตั้งแต่ต้น เพื่อที่องค์กรภาครัฐจะได้มีแนวทางในการเลือกรูปแบบเครือข่ายของ องค์กรตนเองว่าจะต้องดำเนินการแบบใด ตลอดจนจะต้องมีการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ของเครือข่าย เพื่อทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงมีวิธีการที่สามารถทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้มี ความเป็นรูปธรรมและง่ายยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ทบทวนบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เหมาะสม ถ่ายโอน ภารกิจงาน และกิจกรรมที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องปฏิบัติเองให้ภาคส่วนต่าง ๆ
2. ส่งเสริมการบริหารราชการระบบเปิดและการสร้างเครือข่าย โดยส่งเสริมการสร้าง ความร่วมมือในรูปภาคีหุ้นส่วนระหว่างภาครัฐกับเอกชน (Public-Private- Partnership : PPP) เพื่อให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นของประเทศที่ต้อง ใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก และภาครัฐยังไม่สามารถดำเนินการได้เพียงพอกับความต้องการของ ประชาชน การเปิดให้ภาคเอกชนสามารถเข้ามาแข่งขันกันเพื่อจัดทำบริการสาธารณะแทนภาครัฐ (Contestability) ในภารกิจของภาครัฐที่ภาครัฐไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองและภาคเอกชน สามารถ ดำเนินการแทนได้ โดยสนับสนุนให้เกิดการแข่งขันอย่างเสรีผ่านกลไกตลาด เปิดให้องค์กรภาค ประชาสังคมและชุมชนสามารถเข้ามาเป็นผู้จัดบริการสาธารณะแทนภาครัฐ โดยอาศัยการจัดทำ ข้อตกลงร่วม (Compact) ในรูปแบบการดำเนินงานในลักษณะหุ้นส่วน ระหว่างภาครัฐกับภาค ประชาสังคมและชุมชน ซึ่งมีเป้าหมายของข้อตกลงอยู่ที่การร่วมกัน ดำเนินภารกิจจัดบริการ

สาธารณะแก่ประชาชนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ พัฒนารูปแบบและ แนวทางการบริหารงานแบบ เครือข่าย (Networked Governance) โดยการปรับเปลี่ยนบทบาท โครงสร้าง และกระบวนการ ทำงานขององค์กรภาครัฐให้สามารถเชื่อมโยง การทำงานและทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งใน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ให้เกิดการพึ่งพากันในรูปแบบพันธมิตร มีการบริหารงาน แบบยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดความสะดวก และความรวดเร็ว

จากข้อมูลในข้างต้นเกี่ยวแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่าย สามารถ สรุปได้ว่าการจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เป็นการจัดการแนวใหม่ที่จะ สนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จในกระบวนการนโยบายสาธารณะ เพื่อรองรับปัญหา สังคมทุกวันนี้มีความซับซ้อนมากขึ้น การแก้ไขปัญหาผ่านกลไกระบบราชการที่มุ่งการทำงานแบบ ควบคุมและสั่งการ ตามสายการบังคับบัญชา (Hierarchical control) แบบเดิมอาจไม่สามารถ ดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างทันทั่วทั้งที่ บ่อยครั้งที่การแก้ไขปัญหาเหล่านี้มีข้อจำกัดหรือ อาจเกินกว่าขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของส่วนราชการแต่เพียงลำพัง ทั้งนี้เนื่องจาก หน่วยงานเหล่านี้อาจมีข้อมูลที่จำกัด ขาดความชำนาญ หรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมในบางครั้ง

โดยทางออกที่ดีที่สุดสำหรับการแก้ปัญหาเหล่านี้ หรือการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ก็คือ การทำงานในลักษณะเครือข่าย กล่าวคือ การที่หน่วยงานของรัฐร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น หน่วยงานของรัฐด้วยกัน องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน หรือองค์กรที่ไม่แสวงหา กำไรต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในทางสาธารณะร่วมกัน เดิมทีนั้น เรามองว่าหน่วยราชการมีหน้าที่หลักในการแก้ไขปัญหาสาธารณะด้านต่างๆ ที่อยู่ใน ขอบเขตความรับผิดชอบแต่เพียงลำพัง โดยอาศัยความเชี่ยวชาญของบุคลากรและอำนาจสั่งการที่มี อยู่ในการผลักดันให้กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปจนลุล่วง ตามปกติ ส่วนราชการมีความเชี่ยวชาญใน การแก้ไขปัญหาในแนวตั้ง กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินการโดยบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนและมีความ ชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรเหล่านี้จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตนเอง ผ่านการสั่ง การและควบคุมตามลำดับสายการบังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม เมื่อบริบทแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นถ้าหากประเทศไทยมีการจัดการตามขั้นตอนที่ว่และขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ออกไปได้ เชื่อว่า การบริหารจัดการภาครัฐแบบเครือข่ายจะเป็นรูปแบบของการบริหารราชการที่ดีอีกรูปแบบหนึ่งของ ประเทศไทยที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกปัจจุบัน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรภาครัฐ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการเลือกใช้แนวคิดการบริหารองค์กร โดยการใช้แนวการ บริหารจัดการองค์กร McKinsey (7-S Framework) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและ

เกี่ยวข้องกับการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กรได้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนและพัฒนายุทธศาสตร์ ซึ่งมีสาระสำคัญ 7 ประการดังต่อไปนี้ (จิรวัดน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ 2552 : 127-128)

1. กลยุทธ์ (Strategy)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการกระทำเชิงบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในระยะยาวขององค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดการดำเนินการประเมินแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรต้องการทำอะไร ทำเพื่อใคร ต้องการบรรลุเป้าหมายอะไร จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างไร การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการทั้ง 3 ส่วน ที่เกี่ยวข้องกัน คือ 1. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) 2. การนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ 3. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ (Strategic Control and Evaluation) ทั้งนี้เพื่อให้ทุกส่วนขององค์กรปฏิบัติไปตามแผนพร้อม ๆ กันได้

จากคำกล่าวและรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานที่แบบฉบับในเชิงบวก เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์สำหรับการทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอกขององค์กร (โอกาส อุปสรรค) แล้วนำมาวิเคราะห์หาตำแหน่งขององค์กรและกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ

2. โครงสร้างองค์กร (Structure)

โครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในการแสวงหาผลสำเร็จได้ โดยการแบ่งภาระหน้าที่ออกเป็นส่วน ๆ โดยที่มีบุคลากรเป็นคนทำหน้าที่นั้น ๆ ให้คนที่เหมาะสม ที่สุดเป็นผู้ดูแลทำงานแต่ละอย่าง หรือที่มักกล่าวว่า "put the right man in the right job" ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียว หรือทำให้ได้งานที่ดีมีคุณภาพมากขึ้น และถ้าแต่ละคนในองค์กรไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ก็จะทำให้เกิดอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยรวม จึงจะต้องมีทั้งการจัดการความรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่จำเป็นให้มีการแบ่งสรรหน้าที่และร่วมมือทำงานไปพร้อม ๆ กัน

โดยความสำคัญของการมีโครงสร้างองค์กร นั้นเพื่อเป็นการการจัดระบบและระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้อุปสรรคได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดสรรทรัพยากร การแบ่งหน้าที่ในแต่ละฝ่ายโดยจัดเป็นรูปแบบต่าง ๆ กันเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องและเป็นระบบเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้คนที่เชี่ยวชาญแต่ละฝ่าย มีการประสานให้ความร่วมมือ รวมถึงกระบวนการในการพัฒนาและการปฏิบัติตามโครงสร้าง องค์กรที่เหมาะสม เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับชุดของการตัดสินใจ ซึ่งดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีความเกี่ยวข้องกับ 4 ประเด็นคือ หน่วยงาน (Unit) ในองค์กรควรมีรูปลักษณะอย่างไร ควรจะรวมหน่วยงาน (Units) ไ้เข้าด้วยกันหรือควรจะแยกหน่วยงานใด และหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรควรมีขนาด (Size) และรูปร่าง (Shape) อย่างไร รวมทั้งมีเกณฑ์ในการวางตำแหน่งและกำหนดความสัมพันธ์อย่างไร

โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1. ความสัมพันธ์ของการรายงานอย่างเป็นทางการ จำนวนของระดับสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ขนาดของการควบคุม (Span of Control) ของผู้จัดการและหัวหน้างาน 2. การรวมคนเข้าด้วยกันเป็นแผนกงาน รวมแผนกงานให้เป็นองค์กร และ 3. การออกแบบระบบต่าง ๆ เพื่อให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ (จิรวัดน์ อัครบรร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ 2552 : 127-128)

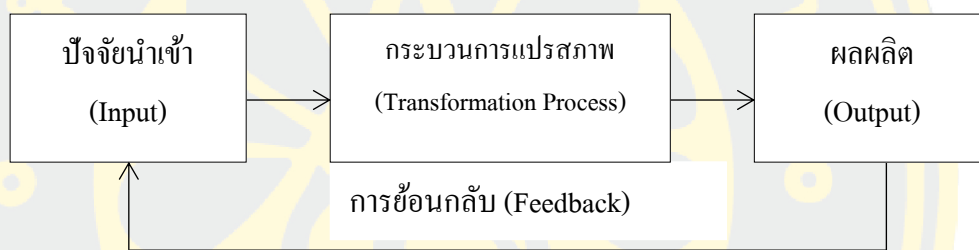
จากความหมายและคำกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์กร คือ แผนภูมิลักษณะขององค์กร กรอบโครงงานที่กำหนดงาน กลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงาน ตำแหน่งงาน หน้าที่การทำงานต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมถึงแนวทาง กลไกการประสานงาน การติดต่อสื่อสารและระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกัน เป็นการ จัดสายงานและความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดขึ้นอย่างเป็นทางการ ทำให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา ดูแลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาหน่วยใดบ้าง การพิจารณาลักษณะของโครงสร้างองค์กรมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากถ้าโครงสร้างมีความเหมาะสม และสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าไม่ใช่จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

3. ระบบการทำงาน (Systems)

ระบบ เป็นการวิเคราะห์ถึงระบบงานขององค์กรในทุก ๆ เรื่อง ทั้งเรื่องระบบการบริหารจัดการ ระบบการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการวางแผน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการจัดซื้อ ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ตลอดจนระบบในการจ่ายผลตอบแทน หากองค์กรมีระบบงานที่ดี ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ระบบงานขององค์กรก็จะได้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และโครงสร้างขององค์กรด้วย ในการบริหารองค์กร นอกจากการมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีการ

วางแผนกลยุทธ์ที่ดี มีบุคลากรและผู้นำที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพแล้วการจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญด้วยเช่นกัน อาทิเช่น ระบบบัญชีระบบการเงิน ระบบพัสดุ ระบบการติดต่อสื่อสารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการควบคุม ติดตามและประเมินผล (เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม, 2554)

แนวคิดทฤษฎีระบบ เป็นแนวคิดการจัดการที่ได้รับการยอมรับและนำมาใช้ในการจัดการองค์กรอย่างแพร่หลาย ซึ่งมององค์กรเป็นระบบตามหน้าที่ที่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ระบบประกอบด้วย 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกันคือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการแปรสภาพในการจัดการ (Transformation Process) ผลผลิต (Product) การป้อนกลับ (Feedback) (สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556 : Online)



ภาพที่ 2 ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2556, Online)

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบทั้ง 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องของทฤษฎีระบบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2556, Online)

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ คน (Man) เครื่องมือ (Material) เงิน (Money) ข้อมูลข่าวสาร (Information) และ เทคโนโลยี (Technology)
2. กระบวนการ (Process) กระบวนการบริหารจัดการเป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลคัดค้าน และกำกับให้ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นทรัพยากรการจัดการประเภทต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ การเข้าใจถึงกระบวนการบริหารจัดการและการฝึกฝนให้มีทักษะสูงขึ้น จะช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ กิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำและสั่งการ (Leading and Directing) การควบคุม (Controlling)

3. ผลลัพธ์และผลกระทบ (Outcome & Impact) ในปัจจุบันการบริหารระบบ โครงการ ต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เกี่ยวกับผลผลิตมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า กับงบประมาณที่ใช้ อย่างเพียงพอ ทัวถึง เป็นธรรม เสมอภาค ซื่อสัตย์สุจริต ตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้งาน (ประชาชน) ให้มีความพึงพอใจ ไม่มีผลกระทบกับสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งแนวทางการกำหนดนโยบายที่ต้องคำนึงถึงบริบททางสังคม (Social Context) ขององค์กร ซึ่งได้แก่ ความต้องการที่แท้จริงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ค่านิยมร่วมของคนส่วนใหญ่ วัฒนธรรม ประเพณี คุณลักษณะเฉพาะในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ

จากข้อมูลในข้างต้นสรุปได้ว่า ระบบการทำงาน (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นระบบที่ต้องเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

4. ด้านบุคลากร (Staff)

บุคลากรภายในองค์กร (Staff) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ถูกต้องเหมาะสม และมีแรงจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดผลสำเร็จลงได้ ที่สำคัญคือการจัดคนภายในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นจุดแข็งขององค์กรและทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ

บุคลากร (Staff) นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้น ควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กร ที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น (ประชา ตันเสนีย์, 2554) โดยที่การบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้เกิดเป็นจุดแข็งขององค์กรและทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้ (กฤติน กุลเพ็ง, 2555)

1. หน้าที่ในการวางแผนกำลังคน (Man Power Planning) ผู้จัดการจะต้องคาดคะเนความต้องการกำลังคนในอนาคตว่าต้องการตัวบุคคลที่จะเข้ามารับหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ มากน้อยเท่าใดและมีคุณสมบัติอย่างไร เพื่อไม่ให้ขาดแคลนกำลังคน เพื่อการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพถ้าได้บุคคลที่มีความสามารถเข้าทำงาน

2. หน้าที่ในการเสาะหาตัวบุคคลและการคัดเลือกตัวบุคคล (Recruitment and Selection) ผู้จัดการจะต้องทราบว่าจะเสาะหาตัวบุคคล เพื่อให้เข้ามาทำงานกับองค์กรจากแหล่งใด โดยวิธีใด และจะคัดเลือกตัวบุคคลที่เข้ามาสมัครงานนี้อย่างไร เพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด

3. การโยกย้ายและการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (Transfer and Promotion) ผู้จัดการจะต้องเข้าใจถึงวิธีการประเมินผลงานของพนักงาน (Performance Appraisal) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณา โดยย้ายงานหรือการเลื่อนขั้นให้เหมาะสม

4. การอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เมื่อคนงานได้ทำงานไปแล้วระยะหนึ่ง สภาพแวดล้อมหรือความก้าวหน้าทางวิทยาการเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงานให้สูงขึ้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้จัดการร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลที่จะค้นหาว່คนงานต้องการเพิ่มพูนความสามารถด้านใด ซึ่งจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การกำหนดค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) เป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้จัดการที่จะต้องพิจารณากำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือนเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งควรจะคำนึงถึงค่าจ้างที่เป็นธรรมให้มากที่สุด

จากข้อมูลในข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่ดีนั้นทำให้เกิดเป็นจุดแข็งขององค์กรและทำให้งานนั้นออกมามีประสิทธิภาพ

5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skills)

ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารสมัยใหม่ เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน องค์กรมุ่งเน้นคนที่มีความสามารถมากขึ้น มุ่งความสามารถที่หลากหลายทำงานได้หลายอย่าง นอกจากจะมีความสามารถในการทำงานแล้ว ยังต้องมีความสามารถในการนำเสนอ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าเพิ่มของทรัพยากรมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น โดยทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรสามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ (กฤตินิ กุลเพ็ง, 2555)

1. ทักษะด้านงานอาชีวชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม

2. ทักษะ ความถนัด ความชาญฉลาดพิเศษ (Aptitudes and special talents) เป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถไปควบคู่กัน

6. สไตล์บริหารจัดการ (Style)

รูปแบบหรือสไตล์ในการทำงานของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร ซึ่งถ้าหากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจ เป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี จะเป็นผลในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2554) โดยที่ปิ่นรส ดันเสนีย์ (2554) กล่าวถึง สไตล์การบริหาร (Style) ว่าเป็นแบบแผนการพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กร จะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น โดยรูปแบบหรือสไตล์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูง ตามแนวคิดของแมคโคบี (MacCoby) ที่ได้วิเคราะห์ผู้บริหารภายใต้ความสัมพันธ์ของสองแกนผสมผสานกัน คือ แรงจูงใจเพื่ออำนาจ ดังนี้ 1. รูปแบบหรือสไตล์การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบพ่อคนดี 2. รูปแบบหรือสไตล์การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบผู้มีวิชา 3. รูปแบบหรือสไตล์การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบนักต่อสู้ 4. รูปแบบหรือสไตล์การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบผู้จัดการทีม 5. รูปแบบหรือสไตล์การบริหารเชิงกลยุทธ์แบบมากเล่ห์เพทุบาย

ตามแนวคิดของสตอดดิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงในปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2554) ได้กำหนดสไตล์ของผู้นำของการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) ว่าบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ชักจูง นำพาให้คนอื่นที่ทำงานในระดับต่าง ๆ ทำงานที่ตนต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเป็นผู้ที่มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มหรือเปรียบเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม ซึ่งประเภทของผู้นำที่เป็นในเชิงลักษณะและพฤติกรรมต่าง ๆ มี 3 กลุ่ม ดังนี้ 1. กลุ่มที่ 1 ผู้นำตามลักษณะผู้นำ (Trait Theory of Leadership) 2. กลุ่มที่ 2 ผู้นำตามพฤติกรรมผู้นำ (Personal Behavior Theory of Leadership) 3. กลุ่มที่ 3 ผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory of Leadership)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ (Style) หมายถึง การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจสะท้อนถึง วัฒนธรรมองค์กร สไตล์ในการทำงานของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะ ผู้บริหารระดับสูง

แล้วจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร ซึ่งถ้าหากผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจ เป็นแบบอย่างในการทำงานที่ดี สไตล์เหล่านี้จะเป็นผลในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างยิ่ง ความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (Shared values)

จิรวัดน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์ (2552) กล่าวว่าค่านิยมร่วมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรได้กลายเป็นรากฐานของระบบบริหารงานและวิถีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่ารากฐานวัฒนธรรมองค์กร รากฐานวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือบริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ค่านิยม คือ พลังยึดเหนี่ยวคนในองค์กร, เป็นพลังร่วมสำหรับการประเมินเลื่อนขั้น หรือสนับสนุนบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าและระบบการจัดสรรสิ่งจูงใจ, เป็นพลังขับเคลื่อนเอกลักษณ์ที่นำไปสู่ภาพลักษณ์อันพึงประสงค์ขององค์กร, เป็นพลังก่อรูปวัฒนธรรมและกระบวนการอันพึงประสงค์ขององค์กร ค่านิยมเป็นการวิเคราะห์ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อร่วมขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้น ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนขึ้นอย่างเป็นทางการ แต่เป็นเพียงแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่จะต้องให้องค์กรเป็นในอนาคต ดังนั้น ค่านิยม หมายถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์กร (Super Ordinate) ซึ่งไม่กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารนั้นทุกคนในองค์กรมักมีค่านิยม ร่วมกัน จึงทำให้เกิดเป็นผลสำเร็จขององค์กร ค่านิยมจึงหมายถึง การที่ตัวเราได้อำนาจหรือให้ลำดับความสำคัญสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเราไม่ว่าจะให้กับบุคคล สิ่งของ หรือความคิด โดยค่านิยมที่ดีต้องเป็นค่านิยมที่อยู่บนหลักความจริงเป็นที่ยอมรับ และค่านิยมมาจากมีจุดกำเนิดดังนี้

1. ค่านิยมมักเป็นความเชื่อที่คนแต่ละคนเลือกขึ้นมาเอง ดังนั้น เราจะเห็นว่าพนักงานใน องค์กรใครประพฤติปฏิบัติตัวอย่างไรก็มักจะมาจากค่านิยมที่เขาเลือกกันขึ้นมา

2. ค่านิยมมาจากความเชื่อส่วนบุคคลของคนแต่ละคน อยู่บนพื้นฐานว่าคนแต่ละคนมองโลกอย่างไร มาจากอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวและสังคมรอบข้าง

ดังนั้น องค์กรใดมีพนักงานไม่มีค่านิยมร่วม พนักงานก็มักจะประพฤติปฏิบัติตัวไปตามสิ่งที่พวกเขาแต่ละคนยึดถือ บางองค์กรแบ่งพรรคแบ่งพวกก็เพราะคนที่มักจะเชื่อในเรื่องเดียวกัน ยึดถือค่านิยมที่เหมือน ๆ กันก็จะดึงดูดกันไปอยู่กลุ่มเดียวกัน การที่คนมาจากที่ต่าง ๆ กัน แต่ละคนต่างพกพาเอาความเชื่อส่วนตัวมา แต่ละคนต่างให้คุณค่าในเรื่องต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน และต้องมาอยู่ร่วมกันในองค์กร ก็มักจะมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรเป็นธรรมดา องค์กรที่เข้าใจเรื่องเหล่านี้ก็มักคิดถึงเรื่องของการมีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสำนึก ค่านิยม ความเชื่อที่ถูกต้องร่วมกันเพราะถ้าพนักงานคิดและเชื่อร่วมกัน ก็จะมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ มีความสุขในการทำงานไม่ขัดกับหลักค่านิยมของใครคนใดคนหนึ่ง พนักงานจะมีวิถีชีวิตในการทำงานไปในทิศทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และประสบความสำเร็จได้

สรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง หลักการและพฤติกรรมชี้นำที่คาดหวังให้องค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ ซึ่งจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ ค่านิยมจะสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับองค์กร

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการตามกรอบ 7S ของ McKinsey ถือได้ว่าเป็น กระบวนการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน และมีความครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ มากที่สุด อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่นิยมนำมาใช้อ้างอิงโดยทั่วไปอยู่บ่อยครั้ง และยังถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ จึงสรุปได้ว่า ผู้วิจัยจะทำการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ว่ามีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไรบ้าง

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงแห่งชาติ

การที่ประเทศชาติ มีระบบการเมืองที่มีเสถียรภาพ มีระบบเศรษฐกิจที่เจริญเติบโต คนในชาติมีความรัก มีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีกำลังกองทัพที่จะสามารถป้องกันรักษาเอกราชและอธิปไตยของชาติ มีการพึ่งพาตนเองในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตลอดจนมีพลังงานภายในประเทศ ที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ล้วนแล้วแต่เป็นรากฐานของการนำไปสู่การสร้างความมั่นคงแห่งชาติแทบทั้งสิ้น แต่ ปัจจุบันจากสภาพแวดล้อมของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างพลวัต การเกิดแรงขับเคลื่อนของ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้ความมั่นคงแห่งชาติด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การป้องกันประเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีผลกระทบต่อกันอย่าง หลีกเลี่ยงไม่ได้ หาก

องค์ประกอบของความมั่นคงหนึ่งความ มั่นคงได้อ่อนแอลงก็จะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบความมั่นคงด้านอื่น ๆ ให้อ่อนแอตามไปด้วยโดยแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความมั่นคงแห่งชาตินั้นผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ ดังนี้

นิยามของความมั่นคงแห่งชาติ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสในการอธิบายความหมายของความมั่นคงแห่งชาติ ไว้อย่างชัดเจนในพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของทหารรักษาพระองค์เมื่อวันอาทิตย์ที่ 2 ธันวาคม พ.ศ.2544 ณ ลานพระบรมรูปทรงม้า พระราชวังดุสิต กรุงเทพมหานคร ความว่า “ประเทศชาตินั้น ประกอบด้วยผืนแผ่นดินกับประชาชน และผืนแผ่นดินนั้นเป็นที่เกิด ที่อาศัย ที่อำนวยการประโยชน์สุข ความมั่นคงร่มเย็นแก่ ประชาชน ให้สามารถ รวมกันอยู่เป็นปึกแผ่น เป็นชาติได้ ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ จึงมิได้อยู่ที่การปกป้องรักษาผืนแผ่นดินไว้ด้วยแสนยานุภาพแต่เพียงอย่างเดียว หากจำเป็นที่ประชาชนจะต้องมีความวัฒนาผาสุกปราศจากทุกข์ยากเข็ญด้วย” (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2553)

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (2553) ได้ทำการนิยามความมั่นคงแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มีการพูดถึงคำว่า "ความมั่นคงของรัฐ" และในพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน 2495 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 69 ตอนที่ 6) ใช้คำว่า "ความมั่นคงหรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักร" และได้กล่าวถึงคำว่า "ความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร" หมายถึง "การให้อิสรภาพของชาติหรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคงและปลอดภัยรวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

เอกสารทางวิชาการ เรื่อง ความมั่นคงแห่งชาติ: การสร้างชาติไทยให้ยั่งยืน ของเจษฎา มีบุญลือ ที่กล่าวถึงนิยามของความมั่นคงแห่งชาติไว้สองลักษณะดังนี้

1. ความหมายทั่วไป ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง ความอยู่รอดปลอดภัย (Survival) และความเจริญก้าวหน้า (Growth) ของชาติ ตลอดจนความเป็นปึกแผ่นคงทนของชาติ พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ทุกรูปแบบได้ในอนาคต และการที่ชาติจะมีความมั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวงได้นั้น จะต้องปราศจากสิ่งที่เรียกว่า ภัยคุกคาม (Threats) ทั้งปวง (เจษฎา มีบุญลือ, 2553)

2. ความหมายเฉพาะ ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง การดำรงรักษาไว้ซึ่งเอกราชของชาติ บูรณาภาพแห่งดินแดน สวัสดิภาพของประชาชน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการยอมรับนับถือจากนานาประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง ความมั่นคงของแกนทั้ง -3 ได้แก่ ชาติ มีประชาชนเป็นพื้นฐาน ที่จะต้อง

เสริมสร้างให้มีความมั่นคงไม่แตกแยกและมีจิตสำนึกที่ดี ศาสนาเป็นศูนย์รวมของศรัทธาประชาชน ที่ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคง พระมหากษัตริย์ เป็นศูนย์รวมของ ศรัทธาประชาชน ทำให้เกิด ความเป็นปึกแผ่น ประชาชนคนไทยทุกคนต้องเทิดทูนเหนือสิ่งอื่นใด (เจษฎา มินญลือ, 2553)

กล่าวโดยสรุปก็คือ ความมั่นคงแห่งชาติเป็นเรื่องที่ กว้างขวาง เกี่ยวข้อง และครอบคลุม ทุกเรื่องของกิจการต่าง ๆ ภายในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความมั่นคง ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การป้องกัน ประเทศ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และพลังงาน ดังนั้นความมั่นคง แห่งชาติ จึงไม่ใช่เรื่องของการป้องกันประเทศเหมือนในอดีต ที่ความมั่นคงต้องขึ้นอยู่กับ ความสามารถทางด้านการป้องกันประเทศเป็นสำคัญ แต่เป็นปรากฏการณ์ (Phenomenon) และ สถานการณ์ของประเทศที่รวมเอากิจกรรมต่าง ๆ อัน จะทำให้ชาติเกิดความมั่นคงขึ้น

องค์ประกอบของความมั่นคงแห่งชาติ

ปัจจัยพื้นฐานของพลังอำนาจแห่งชาติเป็นองค์ประกอบหลักของความมั่นคงแห่งชาติ หรือเป็น ชิดความสามารถที่จะทำให้ ประเทศนั้น ๆ มีความมั่นคง ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ หลักใหญ่ ๆ อันได้แก่ องค์ประกอบด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การป้องกันประเทศ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความมั่นคงแห่งชาติด้านการเมือง หมายถึง การที่ประเทศมีระบบการเมืองที่มี เสถียรภาพอยู่บริหารประเทศได้ครบตามวาระ มีคณะรัฐบาลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความเสียสละ และมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อประเทศชาติอย่างแท้จริง บริหารงานด้วยความสะอาดโปร่งใส ได้รับ ความเลื่อมใสและไว้วางใจจากประชาชน ตลอดจนกำหนด นโยบายที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนา ประเทศ พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า สังคมมีความเข้มแข็ง มีความ สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ประชาชนในชาติ มีความอยู่ดีกินดี มีสิ่งบริการและอำนวยความสะดวกอย่างครบ ครัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการรักษา กฎหมาย และกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในประเทศให้ประชาชนในชาติได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินด้านการต่างประเทศจะต้องมีรัฐบาลที่มีความสามารถทางการทูต นำพาให้ประเทศสามารถแข่งขันกับ นานาประเทศได้ในด้านเศรษฐกิจและการค้า เพื่อนำ ผลประโยชน์และเงินตราเข้าประเทศ และนำพาประเทศให้พ้น จากภัยคุกคามในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้จะต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์มีความซื่อสัตย์ มีความเสียสละ มี วิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล สามารถรู้ เท้าทันเหตุการณ์ต่างๆ ของ โลกที่เปลี่ยนแปลงไปและปรับตัวเพื่อ รองรับสถานการณ์ใหม่ๆ ในการที่จะรักษาผลประโยชน์ของชาติไว้ได้

2. ความมั่นคงแห่งชาติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ประเทศมีระบบเศรษฐกิจที่ เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก ทั้งเศรษฐกิจภายในประเทศและเศรษฐกิจ ระหว่างประเทศ

เศรษฐกิจภายในประเทศ ประเทศจะต้องมี โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง สมบูรณ์ และกระจายออกไปทั่วประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่การ ประกอบอาชีพต่าง ๆ ของคนในชาติ ไม่เกิดการสูญเปล่าทางเศรษฐกิจและเอื้อประโยชน์ต่อการดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติ ให้นำเงินมาลงทุนในประเทศ นอกจากนี้ประเทศจะต้องมีระบบการเงินและการคลังที่ดี ยึดมั่นในระเบียบวินัย มีความโปร่งใส กฎหมายและระเบียบต่างๆ จะต้องเอื้อประโยชน์ให้การทำธุรกิจ ของคนในชาติเป็นไปอย่างราบรื่น ด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ รัฐบาลจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ธุรกิจของคนไทยสามารถแข่งขันกับต่างชาติในเวทีการค้าและการลงทุน ระหว่างประเทศ ช่วยศึกษาและหาตลาดสินค้าใหม่ ๆ ให้นักธุรกิจไทยสามารถนำกำไรที่เป็นเงินตราต่างประเทศเข้ามา ภายในประเทศ ได้อย่างต่อเนื่อง การค้าขายและการส่งออกมีการเจริญเติบโต ได้เปรียบดุลการค้าและดุลบัญชีเดินสะพัดทำให้มีเงินตราต่างประเทศเพื่อนำไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. ความมั่นคงแห่งชาติด้านการทหาร (การป้องกันประเทศ) หมายถึง การที่ประเทศมีความพร้อมทางด้านกำลังพลและกองทัพที่จะสามารถป้องกันรักษาเอกราชและอธิปไตย รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ของชาติ จากการใช้กำลังทหารของต่างชาติเข้ามาคุกคาม ดังนั้นความมั่นคงทางด้านการทหารนั้นจึง หมายถึง กองทัพจะต้องมีความพร้อมทางด้านกำลังพล และยุทธโศปกรณ์ และจะต้องมีประสิทธิภาพในการที่จะป้องกันและตอบโต้ประเทศที่คิดจะใช้กำลังเข้ารุกรานประเทศเรา นอกจากนี้กองทัพจะมีความมั่นคงได้จะต้องมีผู้นำที่เฉลียวฉลาด มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำสูง ให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของทหารในกองทัพ มีความรักในวิชาชีพ ขอมสละเวลาและชีวิตเพื่อการพัฒนากองทัพให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพสูงอย่างแท้จริง ให้ความสนใจและเฝ้า ติดตามสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลก ของภูมิภาคและของประเทศ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับภัยคุกคามทุกรูปแบบ สุดท้ายสำหรับงานข่าวกรองของกองทัพ จะต้องมีความพร้อมอยู่ตลอดเวลา ตลอดจนดำเนินการทางการทูตเพื่อรักษาเอกราช และอธิปไตยของชาติ

4. ความมั่นคงแห่งชาติด้านสังคม หมายถึง การที่ประเทศมีสังคมของคนในชาติที่เข้มแข็ง มีความรักและ ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในชาติ อยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข คนในชาติมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของคนในชาติ ประชาชนมีความเชื่อ มีค่านิยม มีวัฒนธรรมที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาประเทศ และ พัฒนาคุณภาพของประชาชน เช่น มีความขยัน อดทน ใฝ่หาความรู้ มีความรักชาติ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี มีผู้ให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมืองรัฐบาล คอยสอดส่องสิ่งไม่ดีงามต่าง ๆ ช่วยเป็นหูเป็นตาให้แก่ รัฐบาล ให้คำแนะนำในทางที่ดีต่อรัฐบาล รู้จักประหยัด อดออม พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อชาติ ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบ กันภายในชาติ มีความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หากสังคมของ คน

ในชาติใดมีลักษณะดังกล่าว ก็จะทำให้ชาติพัฒนาไปได้เร็ว เพราะคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ประเทศใดมีคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถสูงจำนวนมาก ประเทศนั้นก็จะเจริญก้าวหน้าไปได้เร็ว

5. ความมั่นคงแห่งชาติด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี หมายถึง การที่ประชาชนภายในชาติมีการ คิดค้นด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในเชิงการค้า และอุตสาหกรรมของประเทศ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อันเป็นการพึ่งพาตนเองในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และลดการสูญเสียเงินตราของประเทศจากการที่ต้องไปซื้อและพึ่งพาเทคโนโลยีของต่างชาติ

6. ความมั่นคงแห่งชาติด้านพลังงานและ สิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ประเทศมีพลังงานภายในประเทศ เพียงพอต่อการใช้ภายในประเทศ ทั้งในปัจจุบัน และ ในอนาคตพลังงานนี้ รวมทั้งพลังงานในรูป ของน้ำมัน กระแสไฟฟ้า และวัสดุอื่นๆ ที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ ของประชาชนภายในชาติและการประกอบธุรกิจอุตสาหกรรม ทุกชนิด หากประเทศขาดพลังงานหรือมีไม่เพียงพอแล้ว จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและเศรษฐกิจของชาติ ตลอดจนความอยู่รอดของชาติอีกด้วย ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมนั้น จะมีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในชาติ รวมถึงผลกระทบต่อสภาวะแวดล้อมของโลก และการดึงดูด นักท่องเที่ยวที่จะนำรายได้เข้าประเทศ รัฐบาลจึงจำเป็นต้องรักษาสมดุลให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รักษาสภาวะแวดล้อมของประเทศให้ประชาชนได้มีอากาศ และน้ำที่บริสุทธิ์ ไว้เพื่อดำรงชีวิตและเพื่อประกอบอาชีพ มีการรักษา ความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยต่อสภาวะแวดล้อม รวมถึงสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นมากในประเทศด้วย

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่าความมั่นคงแห่งชาติในยุคปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป และเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การจำแนกองค์ประกอบความมั่นคงที่เคยกระทำมา ทั้ง 6 องค์ประกอบ อาจทำให้การพิจารณาไม่ครอบคลุมในทุกประเด็น ความมั่นคงยุคปัจจุบันจึงมีลักษณะเป็นองค์รวม (Holistic) หรือที่เรียกว่า ความมั่นคงแบบเบ็ดเสร็จ (Comprehensive Security) ซึ่งครอบคลุมทั้งความมั่นคงของมนุษย์ ความมั่นคงด้านสารสนเทศ ความมั่นคงด้านระบาควิทยา ความมั่นคงด้านการอพยพย้ายถิ่นฐาน ความมั่นคงด้านภัยพิบัติ ความมั่นคงด้านวัฒนธรรม และชาติพันธุ์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สามารถทำความเข้าใจกับองค์ประกอบของความมั่นคงแห่งชาติได้ดียิ่งขึ้น

โดยความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงแห่งชาติกับผลประโยชน์ของชาตินั้นจากการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ความมั่นคงทั้งในระดับสังคม ระดับภูมิภาค และระดับโลก ได้ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับปัญหาความมั่นคง หรือภัยคุกคามในรูปแบบ ใหม่มากมาย รวมทั้งปัญหาที่เกิดจาก ปัจจัยภายในประเทศ และปัจจัยที่เกิดจากภายนอกประเทศซึ่งเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน อันนำมาสู่ผลประโยชน์แห่งชาติซึ่งเป็นความ ต้องการหรือความปรารถนาอันสำคัญยิ่ง

ของคนในชาติที่จะขาดเสียมิได้ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขต อำนาจอรัฐ การดำรงอยู่ อย่างมั่นคงของสถาบัน หลักของชาติความปรองดอง ความสามัคคีของคนในชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนความปลอดภัย ความเป็นธรรม อยู่ดีมีสุข มีเกียรติศักดิ์ศรี การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของ ทรัพยากรธรรมชาติ การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขกับประเทศเพื่อนบ้าน การมีเกียรติศักดิ์ศรีในประชาคมระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ความมั่นคงของชาติถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ ต่อความอยู่รอด หรือความเสื่อมสลายของประเทศชาติ และไม่ควรนำคำว่าความมั่นคงของชาติไปใช้ในทางที่มีขอบ โดยมีวาระซ่อนเร้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพรรคพวก

แนวคิดการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวมของประเทศไทย

จากข้อมูลผลการดำเนินงานของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2561 นั้น ได้มีการสรุปแนวคิดการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวมของประเทศไทยไว้อย่างน่าสนใจและเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการความมั่นคงของหน่วยงานด้านความมั่นคง โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แนวคิดการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ที่มา : สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (2561)

จากภาพที่ 3 พบว่า สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ได้ร่างแนวทางสำหรับการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวมโดยแบ่งการขับเคลื่อนแนวนโยบายออกเป็น 2 ระดับคือระดับของนโยบาย และระดับของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, 2561)

1. การขับเคลื่อนในระดับนโยบาย

จะดำเนินการประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง ที่จัดตั้งขึ้นตามคำสั่ง คสช. ที่ 19/2561 เรื่องกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติและการสร้างความสามัคคีปรองดอง เพื่อประสานให้การขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ในระดับปฏิบัติของสภาพความมั่นคงแห่งชาติ

จะดำเนินการประสานงานและอำนวยการกับ กอ.รมน. ศรชล. และ สชช. เพื่อให้การขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและให้บรรลุผลตามที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

จากข้อมูลดังกล่าวในข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการแบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) นั้นจะทำให้การดำเนินนโยบายของสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาตินั้นเป็นไปอย่างมีทิศทางและนำไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนของการรักษาผลประโยชน์ทางทะเลของประเทศไทย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการการทำงาน การจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการทำงานแบบภาคีเครือข่าย

พงศ์เทพ แก้วเสถียร (2564) ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มประมงพื้นบ้านสู่การสร้างเครือข่ายชุมชนการจัดการทรัพยากรบึงขุนทะเล ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า 1) แนวทางการพัฒนาศักยภาพกลุ่มประมงพื้นบ้านคือ การพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถเพื่อเกิดการยกระดับไปสู่การสร้างอาชีพและรายได้เสริม มีการสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันการศึกษาเพื่อยกระดับและพัฒนาคุณภาพกลุ่มประมงพื้นบ้านในการจัดการทรัพยากรร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพภูมิปัญญาคือ การรวมกลุ่มสร้างอาชีพ สร้างรายได้โดยทำเครื่องมือประมงพื้นบ้านและร่วมกันสืบทอดและ 2) แนวทางการสร้างเครือข่ายชาวประมงพื้นบ้านคือ การทำงานในรูปแบบการสร้างเครือข่ายการจัดการทรัพยากรชุมชนด้วยการประสานความร่วมมือ ได้แก่ ประมงพื้นบ้าน ชุมชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วัด และสถาบันการศึกษา โดยรูปแบบการจัดการทรัพยากรร่วมเพื่อสร้างพื้นที่เรียนรู้อนุรักษ์ทรัพยากรชุมชน มีการถ่ายทอดความรู้ ประสพการณ์การดูแล การอนุรักษ์ให้กับทุกคนที่ต้องการเข้ามาเรียนรู้ และแนวทางการจัดการพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรชุมชนคือ การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับ

เครือข่ายชุมชนในการจัดการทรัพยากรเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาไปสู่การสร้างความมั่นคงทางอาหารของชุมชน และความยั่งยืนของทรัพยากรในชุมชน

กัญญ์จุฑา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพชร (2563) ศึกษาเรื่องบทบาทตำรวจในการบูรณาการความร่วมมือ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงของเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์การวิจัยคือ 1) เพื่อทำความเข้าใจและอธิบายปรากฏการณ์การใช้ความรุนแรงของเด็กและเยาวชนไทย 2) เพื่อค้นหาแนวทางพัฒนาบทบาทตำรวจในการบูรณาการความร่วมมือเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงของเด็กและเยาวชน ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การเขียนเล่าเรื่อง (Story Telling) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ กลุ่มข้าราชการตำรวจและพนักงานสอบสวน ทีมสหวิชาชีพที่ร่วมสอบสวนคดีเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบทบาทตำรวจ ในการบูรณาการความร่วมมือ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงของเด็กและเยาวชน ควรพัฒนาใน 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1. การพัฒนาบทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ 2. การพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล 3. การพัฒนาด้านการศึกษาและฝึกอบรม และ 4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการงานตำรวจ โดยต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วนและการสร้างความต่อเนื่องและยั่งยืนของเครือข่าย

กิตติมา แดลงกิจ (2563) ศึกษาเรื่อง ความร่วมแรงร่วมใจของภาครัฐและกลุ่มผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (YEC) กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาการก่อเกิดและบทบาทของเครือข่ายผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (YEC) ในการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษารูปแบบความร่วมมือของเครือข่ายผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (YEC) กับภาครัฐ และ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้กลุ่มทำงานได้ดี งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร วิเคราะห์จากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ข้อมูลปฐมภูมิ ได้มาจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 กลุ่ม อันได้แก่ กลุ่มผู้ประกอบการรุ่นใหม่จังหวัดสมุทรสาคร (YEC) จำนวน 7 คน หน่วยงานภาครัฐ หัวหน้าส่วนต่าง ๆ 2 คน ท้องถิ่น 1 คน และภาคชุมชน 1 กลุ่ม และข้อมูลทุติยภูมิ ได้มาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบประสานความร่วมมือ และแนวคิดประชาสังคม ผลการวิจัยพบว่า กลุ่ม YEC จังหวัดสมุทรสาคร เกิดขึ้นใน พ.ศ. 2558 จากนโยบายของหอการค้าไทย ใน พ.ศ. 2563 มีสมาชิกทั้งหมด 128 คน บทบาทของกลุ่ม YEC จังหวัดสมุทรสาคร คล้ายกับหอการค้าจังหวัด พัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มมูลค่าสินค้า เช่น การแปรรูปเกลือสู่เกลือสปา และการพัฒนาเครื่องเบญจรงค์ การท่องเที่ยวชุมชน เป็นต้น โดยมีรูปแบบความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐที่หลากหลาย เช่น องค์การความ

ร่วมมือที่ไม่มีสถานะนิติบุคคล รูปแบบภาคีเครือข่ายขนาดใหญ่ และการก่อตั้งบริษัทร่วมกับภาครัฐ ในนามบริษัทประชารัฐรักสามัคคีสมุทรสาครได้ กลุ่ม YEC มีปัจจัยการทำงานได้ดีจาก ความสามารถของผู้นำกลุ่ม YEC การมีทรัพยากรและศักยภาพที่แตกต่างกับภาครัฐทำให้ต่างฝ่าย ต่างต้องการพึ่งพาอาศัย มีองค์การสนับสนุนอย่างหอการค้าจังหวัดสมุทรสาคร อีกทั้งกลุ่ม YEC มี แรงจูงใจที่จะร่วมมือ คือ ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยอมรับ ความชื่นชม และการได้รับ เครือข่ายใหม่ ๆ ในจังหวัดความร่วมมือของภาครัฐและภาคเอกชนในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้ จังหวัดสมุทรสาครเกิดเครือข่ายทางสังคมเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เป็นโมเดล รูปแบบใหม่ของการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น คือ “เอกชนนำ รัฐตาม ประชาชนได้ประโยชน์” เป็น ความร่วมมือและหุ้นส่วนแบบลักษณะไทย ๆ โดยมีภาครัฐเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้กำกับ ร่วม ปฏิบัติงาน

ชูศักดิ์ คำล้น และกฤษณา ไวรสารวง (2563) ศึกษาเรื่อง ภาคีเครือข่ายกับกลไกการป้องกัน การทุจริตเลือกตั้งท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกการ ระดมสมอง และการโฟกัสกรุ๊ป ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการศูนย์ส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตย, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประธานกลุ่มสตรี, ผู้แทนเครือข่ายพลเมือง, ดีเจประชาธิปไตยชุมชน, กลุ่มที่ 2 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่และผู้ประสานหน่วยงานภาคีเครือข่ายกรรมการศูนย์ส่งเสริมพัฒนา ประชาธิปไตย, นักวิชาการด้านประชาธิปไตย, กลุ่มที่ 3 จำนวน 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน ได้แก่ เจ้าหน้าที่และประชาชนขององค์การท้องถิ่นรวมถึงประกาศเจตนารมณ์เดินหน้าเครือข่ายตำบล ต้นแบบเพื่อจัดการตนเอง รวม 9 ท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียงทั้ง นักการเมืองและประชาชน กฎหมายไม่มีความเด็ดขาด การแบ่งพรรคพวกการเรียกรับผลประโยชน์ และนักการเมืองหาผลประโยชน์ให้ตัวเอง 2) ปัจจัยภาคีเครือข่ายกับกลไกการป้องกันการทุจริต เลือกตั้งท้องถิ่น ได้แก่ ปัจจัยการตรวจสอบอำนาจรัฐในระดับท้องถิ่น ปัจจัยการถอดถอนผู้บริหาร ท้องถิ่น ปัจจัยการเลือกตั้งท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ปัจจัยการเสนอการออกกฎหมายท้องถิ่น และ ปัจจัยการออกเสียงประชามติ และ 3) หาแนวทางภาคีเครือข่ายกับกลไกการป้องกันการทุจริต เลือกตั้งท้องถิ่น ภาคีเครือข่ายภาคประชาชนเข้าใจรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยที่ภาคีเครือข่ายภาค ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนด

พิมพ์ิกา นวนจาและศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2563) ศึกษาเรื่อง ภาคีเครือข่ายการ จัดการท่องเที่ยวของหมู่บ้านแม่กำปอง ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ ระเบียบวิธี วิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ถึง โครงสร้าง การสนทนากลุ่ม

และการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ตัวแทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และนักท่องเที่ยว รวม 36 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ภาติเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวของหมู่บ้านแม่กำปอง กระบวนการความร่วมมือในทุกขั้นตอน ตั้งแต่ความร่วมมือในการจัดทำแผน การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีความร่วมมือในการปฏิบัติ การประเมินผลตลอดจนมีการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน 2) การจัดการท่องเที่ยวของหมู่บ้านแม่กำปองมีการนำหลักการจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์มาใช้ได้อย่างครบถ้วน และ 3) ผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการท่องเที่ยวของหมู่บ้านแม่กำปองสามารถบรรลุผลเป้าหมาย คือ มีการสร้างความร่วมมือ เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ ตลอดจนสามารถในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตได้เป็นอย่างดี

อัสสัน คูมาลี, รอยฮาน สะฮารี และปรีชะ รักเกือ (2563) ศึกษาเรื่อง ตัวแบบเครือข่ายทางสังคมเพื่อการจัดการและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยว กรณีศึกษาตำบลแหลมโพธิ์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูล ได้แก่ การสนทนากลุ่มโดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกและข้าราชการท้องถิ่นประจำองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมโพธิ์ ผู้นำท้องที่ ผู้นำศาสนา ภาคประชาสังคม ผู้ประกอบการ ตัวแทนหน่วยงานราชการในระดับต่าง ๆ โดยดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 ประเด็น ภาติเครือข่ายกลไกการทำงาน และบทบาทหน้าที่ ครั้งที่ 2 พิจารณาผลการศึกษาที่ผ่านมาและสังเคราะห์ผลวิธีการดำเนินการวิจัยต่อมาคือ การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายที่ถูกเสนอให้เป็นภาติเครือข่ายในประเด็นตัวแทนภาติเครือข่ายและบทบาทหน้าที่ และสุดท้ายการนำเสนอข้อมูลที่สังเคราะห์ผลให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฝ่ายปกครองชุมชนและผู้ประกอบการผลการศึกษาตัวแบบตัวแบบเครือข่ายทางสังคมเพื่อการจัดการและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยวตำบลแหลมโพธิ์ เป็นเครือข่ายที่การปกครองสาธารณะแบบใหม่ซึ่งประกอบด้วย ภาคส่วนรัฐและชุมชน รวมถึงผู้ประกอบการ เป็นภาติเครือข่ายประสานการทำงานเป็นคณะกรรมการมาที่จากตัวแทน 8 ภาคส่วน จำนวน 22 คน ขับเคลื่อนการจัดการและการพัฒนาการท่องเที่ยวตำบลแหลมโพธิ์ โดยมีแผนพัฒนาท่องเที่ยวตำบลเป็นตัวกำหนดทิศทาง มีกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเครือข่ายคือองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมโพธิ์เป็นแกนกลางและประสานงาน ในขณะที่อำเภอมิบทบาทส่งเสริมและสนับสนุนเครือข่าย โดยภาคส่วนที่เข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการตามแผนพัฒนาการท่องเที่ยวตำบลตามบทบาทหน้าที่ ลักษณะโครงสร้างเครือข่ายมีสถานภาพเท่าเทียมกันและไม่มีการลำดับบังคับบัญชา

ระพีพร คณะพล (2560) ศึกษาเรื่องนวัตกรรมการสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เก็บข้อมูลโดยศึกษาจากประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น วิเคราะห์สมการโครงสร้าง ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และยืนยันนวัตกรรมการเรียนรู้ของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) หุ่นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น คือ การที่ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น จาก 3 มิติ โดยมีองค์ประกอบหลักการเป็นหุ่นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ 1. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2. การแบ่งปันความรับผิดชอบและผลประโยชน์ 3. ความสัมพันธ์และความร่วมมือร่วมใจ 4. ความซื่อสัตย์และโปร่งใส 5. การเคารพซึ่งกันและกันยอมรับความแตกต่าง 2) สภาพการเป็นหุ่นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สภาองค์กรชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นหุ่นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สภาองค์กรชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยเป้าหมาย ปัจจัยส่วนบุคคล และจิตสำนึกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) โมเดลสมการโครงสร้างหุ่นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สภาองค์กรชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 5) นวัตกรรมแนวทางการพัฒนาความเป็นหุ่นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นในจังหวัดฉะเชิงเทรา สภาองค์กรชุมชนลุ่มแม่น้ำโขง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในภาพรวมนวัตกรรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด และความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดคือ กลยุทธ์การพัฒนาความเชื่อในความสามารถของตนเอง

หทัยกาญจน์ ยางศรี (2560) ศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินงานและการเฝ้าระวังโรคพิษสุนัขบ้าในชุมชน เพื่อให้เป็นเขตพื้นที่ปลอดโรค อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เก็บข้อมูลโดยศึกษาจากเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการเฝ้าระวังโรคพิษสุนัขบ้าในชุมชน จำนวน 64 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและถอดบทเรียนของการดำเนินงานและการเฝ้าระวังโรคพิษสุนัขบ้าในชุมชน พบว่า มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ การมีส่วนร่วม การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างภาคีเครือข่าย การประสานงาน และการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

ปวีณา วังคาม (2559) ศึกษาเรื่อง กระบวนการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานในพื้นที่ เพื่อพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลโดยศึกษาจากคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลหมูสี จำนวน 21 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของกองทุนหลักประกัน

สุขภาพ นั้นได้คะแนนประเมินที่อยู่ในระดับ A ซึ่งหมายความว่าป็นศูนย์เรียนรู้ และเป็นกองทุนที่มีศักยภาพสูง โดยการพัฒนาการดำเนินงานของกองทุนให้ประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัยดังนี้ 1) การสร้างความรู้สึกร่วมกันและร่วมกันรับผิดชอบ (Memorandum of understanding: MOU) 2) ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) 3) การสนับสนุนจากภาคส่วนในพื้นที่ (Support) และ 4) การบูรณาการการทำงาน (Integration)

พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล (2559) ศึกษาเรื่องการจัดการของภาคีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาและวิเคราะห์การจัดการของ ภาคีเครือข่ายในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย และเพื่อสังเคราะห์รูปแบบการจัดการของภาคีเครือข่าย ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทย เก็บข้อมูลโดยศึกษาจากบุคลากรขององค์กร (ภาคีเครือข่าย) ที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และ องค์กรเอกชน (NGO) จำนวน 33 คน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทำด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการของภาคีเครือข่ายในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์ในพื้นที่ จังหวัดชลบุรี มีรูปแบบกลไก กระบวนการทำงาน ของภาคีเครือข่าย ในการดำเนินงานป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ ทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ซึ่งในระดับจังหวัดมีรูปแบบการ ดำเนินงาน โดยให้สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเป็นศูนย์กลาง ของการ ปฏิบัติงานการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการค้ามนุษย์จังหวัดสืบสวน และการออกตรวจสถานบริการ สถานประกอบการ รวมทั้งพื้นที่ที่อาจมีกลุ่มเสี่ยง สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด มีหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน สำนักงานจัดหางาน จังหวัดมีหน้าที่ดูแล เกี่ยวกับการจัดหางานของ แรงงานต่างด้าว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีหน้าที่ดูแลเยียวยาเหยื่อ หรือผู้เสียหาย มีการปฏิบัติงานในเชิงรุก โดยมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับงานค้ามนุษย์โดยสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เป็นผู้จัด ดำเนินการอบรม รวมทั้งมีการจัดอบรมให้กับ ผู้ประกอบการทุกประเภท โดยมีสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานจังหวัดร่วมกับ สำนักงานจัดหางานจังหวัดเป็นผู้จัดดำเนินการอบรม มีการ ประชุมคณะทำงาน โดยมีการ รายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานระดับสูง ทราบทุกเดือน ส่วน ในระดับอำเภอ รูปแบบการดำเนินงานมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับ 4 หน่วยงานหลัก โดยมี นายอำเภอเป็นประธาน หรือมอบหมายให้ปลัดอำเภอ ทำงานร่วมกับสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์จังหวัด ดำรวจท้องที่ สำนักงาน สาธารณสุขอำเภอ และมีโรงพยาบาล ส่งเสริม สุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่ช่วยดูแลเยียวยาผู้เสียหาย มีภาคีเครือข่ายที่ร่วมกันทำงาน คือ ตำรวจ มีหน้าที่ในการจับกุมการดำเนินคดี

ไอพาร ถิ่นบางเตียว (2559) ทำการศึกษาเรื่อง การฟื้นฟูค่านิยมประชาธิปไตยชุมชน : กรณีศึกษาการใช้กลไกและกระบวนการของสภาองค์กรชุมชนตำบล ทำการศึกษาโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยพบว่า ก่อนการเข้ามาของกลไกรัฐในการปกครองท้องถิ่นในปี พ.ศ. 2457 และชาวบ้านในชุมชนมีการใช้หลักของค่านิยมประชาธิปไตยมาเป็นฐานในการดำรงชีวิต คือ การปกครองตนเอง หรือที่ชาวบ้านเรียกว่า “ชาวบ้านอยู่กันเอง” สำหรับการปกครองตนเองของชาวบ้านชุมชนเนินหม้อจะเลือกผู้นำอาวุโสบนฐานคุณธรรมที่เรียกว่า “ระบบนายบ้าน” ผู้นำจึงเป็นผู้นำในการทำงานสาธารณะของชุมชนผ่านกระบวนการ “การปรึกษาหารือหรือการจับเข้าคุยกัน” และอาศัยฉันทามติของคนในชุมชนเป็นตัวตัดสินใจในการทำงานอันเป็นหลักการของธิปไตยของปวงชน ภายหลังการเข้ามาของประเทศไทยในรูปของการปกครองท้องถิ่นที่ พ.ศ. 2457 กำนันและผู้ใหญ่บ้านของ ต.เนินหม้อ เป็นผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งของชาวบ้านในรูปแบบที่ไม่ซับซ้อน ผู้ที่ได้รับเลือกทำหน้าที่เป็นตัวแทนของชุมชนได้เป็นอย่างดีเนื่องจากเป็นผู้นำที่ตั้งอยู่บนฐานคุณธรรม และการสร้างค่านิยมแบบประชาธิปไตยของชุมชนเนินหม้อได้เปลี่ยนรูปแบบไป แต่ยังคงรักษาร่องรอยของเนื้อหาปรากฏมาในรูปของวัฒนธรรมชุมชนและจิตอาสา ดังนั้น การพัฒนาประชาธิปไตยของชุมชนไทย จึงควรเริ่มจากพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมของชุมชนที่ยังคงร่องรอยเนื้อหาค่านิยมแบบประชาธิปไตยอยู่มาก การพัฒนาค่านิยมประชาธิปไตยของชุมชนในปัจจุบัน เป็นโอกาสที่ดีเนื่องจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาองค์กรชุมชน พ.ศ. 2551 โดยสภาองค์กรชุมชนตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวจะเป็นกลไกและกระบวนการที่ดีในการฟื้นฟูค่านิยมประชาธิปไตยของชุมชน สิ่งนี้เองที่จะเป็นฐานในการพัฒนาประชาธิปไตยและเสถียรภาพของสังคมไทยต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐ และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ

ทศพล อัครพงษ์ไพบุลย์, เพ็ญศรี จิรินัง, อรุณ รักธรรม และสมพร เฟื่องจันทร์ (2564) ศึกษาเรื่อง การจัดการภัยพิบัติเชิงบูรณาการ: วิเคราะห์บทบาท กรณียกเว้นและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) พรรณนาการบูรณาการในการจัดการภัยพิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้การประสานงานของกรณียกเว้นและบรรเทาสาธารณภัย และ 2) ระบุวิธีการและเทคนิค ในการบูรณาการการจัดการภัยพิบัติของกรณียกเว้นและบรรเทาสาธารณภัย โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและภาคประชาสังคม จำนวนทั้งสิ้น 13 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) กรณียกเว้นและบรรเทาสาธารณภัย มีการบูรณาการในการจัดการภัยพิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม การมียุทธศาสตร์ร่วม และการมีแผนงานร่วม และพบว่าไม่มีการบูรณาการในการจัดการภัยพิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1. ด้านการ

ปฏิบัติงานร่วม 2. ด้านการมีฐานข้อมูลทรัพยากรร่วม 3. ด้านการประเมินผลร่วม 2) วิธีการเทคนิคในการบูรณาการการจัดการภัยพิบัติของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประกอบด้วย 1. การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานด้านภัยพิบัติ ให้แก่หน่วยงานภาครัฐและภาคประชาสังคม 2. การส่งเสริมให้ความรู้ แก่ประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมความปลอดภัยและมีส่วนร่วมในการจัดการภัยพิบัติ 3. การส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันจัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4. การปลูกฝังทัศนคติ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน 5. การจัดทำฐานข้อมูล ด้านทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และ 6. การให้ตัวแทนจากหน่วยงานภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม ในการประเมินผล

อนันต์ ศรีพันธุ์, จินดา ขลิบทอง, เฉลิมศักดิ์ ดุ่มหิรัญ และทิพวรรณ ลิ้มงูร (2563) ศึกษาเรื่อง โมเดลการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรโดยการขับเคลื่อนของสภาเกษตรกรจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการเกษตรในจังหวัดอุดรธานี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงานของสภาเกษตรกรจังหวัดอุดรธานี ตามแนวคิดองค์คุณภาพ และ 3) วิเคราะห์และพัฒนาโมเดล การส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรโดยสภาเกษตรกร จังหวัดอุดรธานี เก็บข้อมูลโดยศึกษาจาก เกษตรกรทั่วไป จำนวน 330 คน และสมาชิกสภาเกษตรกร จำนวน 330 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ด้วยสถิติพรรณนา และการหาค่า t ส่วนวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้เชี่ยวชาญ ด้านสภาเกษตรกรจังหวัดอุดรธานี ทั้งหมด จำนวน 11 คน โดยการสนทนากลุ่มและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรโดยการขับเคลื่อนของ สภาเกษตรกร จ.อุดรธานี ประกอบไปด้วย 1. การนำองค์กร มุ่งพัฒนาการเกษตร, พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ 2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร และการพัฒนาองค์กร 3. การให้ความสำคัญกับเกษตรกร การเข้าถึงข้อมูลของเกษตรกรและ การให้ความช่วยเหลือ 4. การวัด วิเคราะห์ และการจัดการข้อมูล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและคำนึงถึงผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม 5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล พัฒนาศักยภาพของสภาเกษตรกรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน รักและผูกพันกับองค์กร 6. การจัดการกระบวนการ ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม และ 7. ผลลัพธ์การดำเนินการ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้ชัดเจน

อนุรัตน์ อนันทนาธร (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์นโยบายการบริหารจัดการจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ รูปแบบการวิจัยใช้วิธีวิจัยใช้การวิจัยเชิงผสม การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารและ การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์กลุ่ม การวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เก็บจาก ประชากรที่เป็นคณะกรรมการบริหารจังหวัดแบบบูรณาการ ของจังหวัดชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา จำนวน 117 คน ผลการศึกษพบว่า

นโยบายการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการเป็นนโยบายที่ต้องการปฏิรูปการบริหารราชการของจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ มีการบริหารเชิงยุทธศาสตร์และบูรณาการการทำงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัด ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตั้งแต่การวางแผน การบริหารโครงการ และติดตามผลโครงการ (One Plan One Target) ขับเคลื่อนนโยบายดำเนินการในรูปคณะกรรมการ 3 ระดับได้แก่ คณะกรรมการระดับนโยบาย(กนย.) คณะกรรมการระดับกลุ่มจังหวัด (กกบจ.) และคณะกรรมการระดับจังหวัด (กบจ.) มีการปฏิรูปกฎหมายการจัดทำแผนและงบประมาณ เพื่อให้อำนาจจังหวัดและกลุ่มจังหวัดสามารถจัดทำแผนพัฒนาด้วยตนเองเสนอและโครงการของงบประมาณตรงต่อรัฐบาลโดยไม่ต้องผ่านกระทรวง การบริหารในระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัดบริหารในรูปคณะกรรมการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็น ประธานกรรมการในลักษณะ CEO และมีคณะกรรมการมาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ส่วนราชการภูมิภาค รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจของหัวหน้าส่วนราชการเกี่ยวกับแผนงานบูรณาการ และการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่ถูกต้อง รองลงมาได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ของผู้ปฏิบัติในการทำงานแบบบูรณาการ

เอกวิทย์ มณีธร และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทยสาเหตุ กระบวนการ ผลลัพธ์และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิเคราะห์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ได้แปรสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1). สาเหตุของการแปรสภาพของมหาวิทยาลัยของรัฐไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีสาเหตุ คือ ปัจจัยภายในมาจากการขับเคลื่อนของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล ที่ต้องการลดรายจ่ายของภาครัฐลงและเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานได้อย่างอิสระมากขึ้น 2). กระบวนการและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของทุก ๆ มหาวิทยาลัยมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ใช้ระยะเวลาที่ค่อนข้างยาวนาน จึงจะแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้สำเร็จ และในเรื่องของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทุกมหาวิทยาลัยไม่พบปัญหาการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรง อาจมีเพียงบางกลุ่มที่ไม่เห็นด้วยกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่บ้าง 3) ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยก่อนและหลังการแปรสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าการแปรสภาพ

เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นหลังแปรสภาพไม่มีความแตกต่างไปจากก่อนแปรสภาพ

4) ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกได้เป็น 1.ผู้บริหาร 2. ในแง่ของบุคลากรในองค์กร และ 3. นโยบายของภาครัฐ ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประมวลได้เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล อันได้แก่ ผู้บริหาร และ บุคลากร

ศาสตราจารย์ ศรศิลป์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานความมั่นคงของไทยเพื่อป้องกันภัยคุกคามด้านการก่อการร้ายสากล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานความมั่นคงของไทยเพื่อป้องกันภัยคุกคามด้านการก่อการร้ายสากล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การจัดตั้งกระทรวงความมั่นคงแห่งชาตินั้นเป็นแนวคิดที่มีการกล่าวถึงในยุคของนายกรัฐมนตรี พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นเพียงแนวคิดที่มีการเสนอขึ้นมาเท่านั้น ความซับซ้อนทางด้านการบริหารของหน่วยงานความมั่นคงของไทย อำนาจที่ทับซ้อนและแตกแยกออกเป็นส่วน ๆ ของฝ่ายตำรวจ ทหาร และพลเรือน ทำให้การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานความมั่นคงของไทยในรูปแบบกระทรวงความมั่นคงน่าจะเกิดขึ้นได้ยาก ทว่าการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานความมั่นคงยังสามารถทำได้ในรูปแบบอื่น ๆ บนพื้นฐานของแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เช่น การนำแนวคิดเครือข่ายนโยบายของโรดส์มาใช้โดยจัดให้มีเครือข่ายทางนโยบายด้านป้องกันเหตุก่อการร้ายสากลเกิดขึ้น ซึ่งปัจจุบันไทยมีกลไกของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเหตุก่อการร้ายสากล คือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล (ศตก.) อยู่แล้วอย่างไรก็ดีกลไกดังกล่าวยังไม่มีการรวมภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมด้วยเท่าที่ควร หากมีการรวมภาคส่วนอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมด้วย เช่น ภาคประชาชน ภาควิชาการ และองค์กรภาคประชาสังคม จะทำให้การบูรณาการดังกล่าวมีประสิทธิภาพในการป้องกันเหตุก่อการร้ายได้มากขึ้น ทั้งนี้ ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกในเครือข่ายนโยบายจะเป็นไปในลักษณะใดก็ขึ้นอยู่กับปฏิสัมพันธ์ ระดับความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกภายในเครือข่ายนโยบาย ซึ่งหากภาครัฐให้ความสำคัญกับเครือข่ายนโยบายดังกล่าว ก็อาจค่อย ๆ พัฒนาความสัมพันธ์ของเครือข่ายนโยบายต่อต้านการก่อการร้ายสากลให้มีความใกล้ชิดยิ่งขึ้นได้ ซึ่งจะส่งผลให้การป้องกันเหตุก่อการร้ายสากลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วรเดช จันทรศร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางที่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการภาครัฐในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน ได้แก่ 1. การจัดการระบบข้อมูล 2. การจัดการระบบสื่อสาร 3. การจัดการระบบตัดสินใจ 4. การบริหาร

จัดการระบบตรวจสอบถ่วงดุล 5. การจัดการระบบการมีส่วนร่วม 6. การจัดการระบบการให้บริการ 7. การจัดการระบบติดตามและประเมินผล และ 8. การจัดการความเสี่ยง และเป็นแนวทางการพัฒนาที่สมดุล มั่นคง ยั่งยืน พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และก้าวทันต่อโลกในยุคโลกาภิวัตน์

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับการบูรณาการการทำงาน การจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการทำงานแบบภาคีเครือข่าย ในการร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของชาติ

ชิฟเลต ปีคาร์ดี (Shiflett-Picardi, 2018) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Inter-agency Collaborative Governance in Emergency Management: มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการวิเคราะห์เหตุการณ์ภัยพิบัติที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติและที่มนุษย์เป็นสาเหตุ ดำเนินการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในประเทศในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาในประเทศสหรัฐอเมริกา งานวิจัยได้ค้นพบว่าความร่วมมือ (Collaboration) และ การบริหารราชการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative governance) ที่เกิดขึ้นของหน่วยงานทั้ง ภาครัฐราชการในระดับรัฐบาลของแต่ละรัฐและการปกครองในแต่ละท้องถิ่น ร่วมกับภาคเอกชน และประชาชนที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบนั้น มีผลสัมฤทธิ์มาจากภาวะความเป็นผู้นำ (leadership traits) อิทธิพลทางการเมืองและอำนาจ (political influence and power of authority) การติดต่อสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ (communication and relationship building) ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อแนวทางการบริหารจัดการเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

นิวโบลด์ (Newbold, 2014) ได้ศึกษาว่าอิทธิพลเครือข่ายระดับยุทธศาสตร์ต่อการจัดการเหตุการณ์ในประเทศแคนาดานั้น ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในช่วงเวลาปฏิบัติการค้นหาและช่วยเหลือที่มีความเสี่ยงต่อการสูญเสียเป็นอย่างมาก ได้แก่ ระดับของการประสานงานด้านการใช้เทคโนโลยี การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างปฏิบัติการ และความร่วมมือระหว่างองค์กร ซึ่งเครือข่ายการประสานงานที่ดีจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพ และขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นเพื่อจัดการปัญหาที่ยุ่ยาก สลับซับซ้อน

วีโตสกา (Wetoszka 2016) ได้ศึกษาระบบการใช้อากาศยานเพื่อการค้นหาและช่วยเหลืออากาศยานที่ประสบภัยทางภาคพื้นของประเทศโปแลนด์ โดยการค้นหาและช่วยเหลือ จะแบ่งพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์เป็น 3 พื้นที่ ได้แก่ บริเวณพื้นที่สนามบิน พื้นที่ในระยะใกล้สนามบินหรือในพื้นที่การบินทางยุทธการของกองทัพ และ บริเวณพื้นที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือออกไป ระบบการค้นหาและช่วยเหลือจะมีการพัฒนาให้มีความเป็นมาตรฐานสากลของ ICAO โดยจัดตั้งองค์กรภายใต้สังกัดกระทรวงคมนาคม เพื่อให้มีการประสานงานความร่วมมือระหว่างพลเรือนและกองทัพ การจัดทำข้อตกลงกับหน่วยงานของรัฐบาล กองทัพ เอกชน และประชาสังคม การจัดตั้งหน่วยงานที่

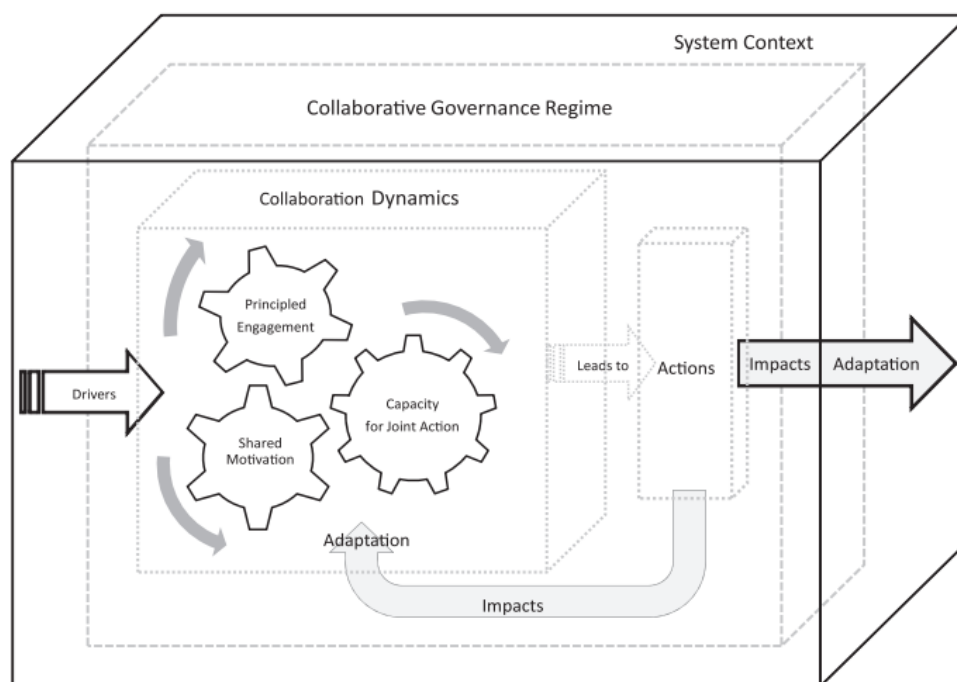
เรียกว่า ศูนย์ประสานงานการบินค้นหาและช่วยเหลือ (Aeronautical Rescue Coordination Centre : ARCC) ณ ศูนย์ปฏิบัติการบินกรุงวอร์ซอร์ เมื่อมีสถานการณ์อากาศยานฉุกเฉินเกิดขึ้นจะมีการประสานงานกับหน่วยงานค้นหาและช่วยเหลือแห่งชาติ เช่น หน่วยป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน กองบัญชาการตำรวจแห่งชาติ (Police National Headquarters) กองบัญชาการป้องกันชายแดน (National Headquarters of the Border Guards) หน่วยแพทย์ช่วยเหลือทางอากาศโปแลนด์ (Polish Medical Air Rescue) ท่าอากาศยานร่วมระหว่างพลเรือนและทหาร (Civil and military airports) สมาคมการบิน (Aero clubs)

อีเวอร์สัน (Iverson, 2013) ได้ศึกษาและวิเคราะห์หัตถุณัติที่ใช้อธิบายผลกระทบในการตัดสินใจของระดับองค์กรหลักของประเทศและรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกาในการทำงานเพื่อบรรเทาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น โดยใช้กรณีศึกษาเหตุการณ์พายุเฮอริเคนคาทรีนาในปี ค.ศ.2005 และเหตุการณ์เพลิงไหม้และระเบิดแท่นขุดเจาะน้ำมันดีปวอเตอร์ในปี ค.ศ.2010 นอกชายฝั่ง รัฐหลุยเซียน่าประมาณ 42 ไมล์ จากการศึกษากรณีของเหตุการณ์ฉุกเฉินพายุเฮอริเคนคาทรีนา ในปี ค.ศ.2005 ได้วิเคราะห์ความร่วมมือของหน่วยงานจัดการเหตุฉุกเฉินแห่งชาติ Federal Emergency Management Agency : FEMA) และหน่วยเรือยามฝั่งของ สหรัฐอเมริกา (United States Coast Guard) ที่มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ของประเทศ การศึกษาได้ค้นพบว่า ปัจจัยสำคัญ 5 ประการที่มีอิทธิพลต่อความร่วมมือกันระหว่างองค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างอำนาจของหน่วยงาน 2) วัฒนธรรมความร่วมมือ 3) การเรียนรู้และการปรับตัว 4) ความมีเอกภาพในการสั่งการ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้สถานการณ์ร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานในการทำงาน และ 5) ความพร้อมในการเผชิญเหตุ สำหรับการศึกษาด้านเหตุการณ์แท่นขุดเจาะน้ำมันดีปวอเตอร์ที่เกิดระเบิดในปี ค.ศ.2010 โดยการทำงานของหน่วยเรือยามฝั่งของสหรัฐที่มีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ในเรื่องความร่วมมือกันของหน่วยงานรัฐบาลแห่งชาติ รัฐบาลมลรัฐ และท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบ พบประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1) ความตกลงกันในเป้าหมายการทำงาน 2) ความเข้าใจร่วมกันในบทบาทและอำนาจ ความรับผิดชอบ และ 3) ขั้นตอนการประสานกันงานผ่านระบบการปกครอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการจัดการปัญหาความขัดแย้ง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าผลกระทบจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นที่แตกต่างกันจาก 2 เหตุการณ์ กล่าวคือ เหตุการณ์พายุเฮอริเคนคาทรีนา การจัดการปัญหามีความร่วมมือในลักษณะการบริหารจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) เนื่องจากโอกาสที่รัฐบาลท้องถิ่นและชุมชนมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดในการจัดการปัญหา ในรายละเอียดต่าง ๆ แตกต่างจากเหตุการณ์ดีปวอเตอร์ที่ใช้การบริหารจากบนลงล่าง (Top-down) อันเนื่องมาจากความชัดเจนของลักษณะปัญหาที่สามารถกำหนดพื้นที่เกิดเหตุหรือผลกระทบอย่างชัดเจนซึ่งรวมไปถึงพื้นที่ของประเทศ

ใกล้เคียง จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันจากอำนาจทางการเมืองของรัฐบาลแห่งชาติ รัฐบาลมลรัฐ และการปกครองในท้องถิ่นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว

เลียโรปูลอส, สเปาตาเกิ, และนิโวลีนิทูลู (Liaropoulos, Sapountzaki and Nivolianitou, 2015) ได้ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของรัฐบาลประเทศตุรกี เพื่อการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะในทะเลในกรณีที่มีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น ปัจจัยหลายประการที่กระทบต่อความสามารถของหน่วยจัดการเหตุฉุกเฉิน ได้แก่ 1) เขตพื้นที่ทางทะเลเพื่อการค้นหาและช่วยเหลือทับซ้อนกับประเทศเพื่อนบ้าน 2) โครงสร้างอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานมีความซ้ำซ้อนไม่ชัดเจน 3) ข้อจำกัดด้านกฎหมายห้ามหน่วยบินค้นหาและช่วยเหลือของบริษัทยกชนทำการบินในเวลากลางคืน 4) หน่วยบินค้นหาและช่วยเหลือของกองทัพอากาศรับผิดชอบการค้นหาและช่วยเหลือทั้งประเทศเป็นหลัก แต่หน่วยงานอื่น เช่น หน่วยเรือยามฝั่ง กองทัพบก กองทัพเรือ ตำรวจ และเอกชน 5) การติดต่อสื่อสารในการค้นหาและช่วยเหลือในทะเลยังขาดประสิทธิภาพและไม่มีการจัดทำแผนเผชิญเหตุการณ์ 6) ผู้ประสานงานภารกิจค้นหาและช่วยเหลือต้องมีความรู้และประสบการณ์ สามารถใช้อุปกรณ์การติดต่อสื่อสาร และต้องสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดเหตุได้ยาวนาน

เอเมอร์สัน, นาบัทชี, และบาล็อก (Emerson, Nabatchi, & Balogh, 2012) ได้ทำการศึกษากรอบการทำงานเชิงบูรณาการของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (An Integrative Framework for Collaborative Governance) โดยผลจากการวิเคราะห์รูปแบบแนวคิด ผลการวิจัย และความรู้ที่มาจากปฏิบัติจริง เพื่อสร้างกรอบแบบรวมสำหรับการปกครองแบบร่วมมือ กรอบแนวความคิดระบุชุดมิติที่เข้ากันได้ซึ่งแบ่งออกเป็นระบบบริบทที่ใหญ่ขึ้น ระบบปกครองแบบร่วมมือและการดำเนินการและแรงเคลื่อนที่ร่วมมือภายในและการดำเนินการที่สามารถสร้างผลกระทบและการปรับตัวได้ในทั้งระบบกรอบแนวความคิดนี้เสนอแผนผังแนวความคิดที่กว้างให้เป็นแนวความคิดโดยรวมที่เหมาะสมสำหรับการตั้งตำแหน่งและสำรวจส่วนประกอบของระบบการปกครองข้ามพรมแดนที่รวมกับความร่วมมือระหว่างรัฐบาลและเครือข่ายผู้สนใจภายนอกในการประชุมระหว่างเอกชนกับรัฐบาล กรอบแนวความคิดนี้รวมความรู้เกี่ยวกับแรงจูงใจและอุปสรรคส่วนบุคคลที่มีประโยชน์และข้อจำกัดที่ส่วนเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งและการจัดการสถานการณ์สำหรับการร่วมมือข้ามพรมแดน มันถูกนำเสนอเป็นกรอบแนวความคิดทั่วไปที่อาจนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในมุมมองของขอบเขตที่แตกต่างกันในสาขานโยบายที่ต่างกันและระดับความซับซ้อนที่แตกต่างกัน โดยสรุปกรอบการประยุกต์การทำงานเชิงบูรณาการของการบริหารจัดการแบบเครือข่ายได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 กรอบการทำงานเชิงบูรณาการของการบริหารจัดการแบบเครือข่าย
ที่มา : Emerson, Nabatchi, & Balogh (2012)

แอนเซล และแกช (Ansell & Gash, 2008) ได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ของภาครัฐในแนวคิดและการนำไปสู่การปฏิบัติ (Collaborative Governance in Theory and Practice) โดยได้ทำการศึกษากรณีศึกษาจาก 137 กรณีในหลากหลายสาขา นโยบาย เราสามารถระบุตัวแปรสำคัญที่จะมีผลต่อว่ารูปแบบการปกครองนี้จะสร้างความสำเร็จในการร่วมมือหรือไม่ ตัวแปรเหล่านี้รวมถึงความเป็นมาของความขัดแย้งหรือความร่วมมือ แรงจูงใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม ความไม่สมดุลในเรื่องของอำนาจและทรัพยากร การเป็นผู้นำ และการจัดโครงสร้างสถาบัน เรายังระบุชุดของปัจจัยที่สำคัญภายในกระบวนการร่วมมือเอง ปัจจัยเหล่านี้รวมถึงการสนทนาตัวต่อตัว การสร้างความเชื่อถือ ความไว้วางใจ และการพัฒนาความมุ่งมั่นและความเข้าใจร่วมกัน พบว่ามักเกิดกระบวนการร่วมมือที่เป็นวงจรที่ดีเมื่อเกิดการจัดการแบบร่วมมือที่มุ่งเน้นที่ "ได้รับชัยชนะเล็ก ๆ ร่วมกัน" ที่เสริมสร้างความเชื่อถือ ความมุ่งมั่น และความเข้าใจร่วมกัน บทความสรุปด้วยการสนทนาเกี่ยวกับผลกระทบของแบบจำลองการปกครองแบบร่วมมือของเราต่อผู้ปฏิบัติงานและสำหรับงานวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการปกครองแบบร่วมมือ

ไบรสัน ครอสบี และสโตนส์ (Bryson, Crosby, and Stone, 2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทบทวนวรรณกรรมของการสร้างรูปแบบแบบและการนำไปสู่การปฏิบัติของการจัดการการ

ปกครองแบบการร่วมมือระหว่างกลุ่มส่วนต่าง (The design and implementation of cross-sector collaborations: propositions from the literature) โดยผลการศึกษาพบว่า หากภาครัฐต้องการที่จะจัดการกับปัญหาสังคมที่มีความซับซ้อน และทำให้การจัดการเครือข่ายชุมชนมีประสิทธิภาพนั้นต้องเริ่มจากทำความเข้าใจว่าต้องมีการร่วมมือระหว่างกลุ่มส่วนต่าง ๆ ของสังคมประชาธิปไตย ภาคธุรกิจ, องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและการบริจาคทุน, สื่อมวลชน, ชุมชน และรัฐบาล - เพื่อร่วมกันจัดการกับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นสิทธิมนุษยชน บทความนี้เน้นการร่วมมือระหว่างกลุ่มส่วนต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่ซับซ้อน โดยขึ้นอยู่กับกรอบทบทวนวรรณกรรมอย่างละเอียดเรื่องความร่วมมือ จึงมีการจัดเตรียมเรียงลำดับในรูปแบบของเงื่อนไขเบื้องต้นที่มีผลต่อกระบวนการสร้างการร่วมมือ และการจัดการเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จคือ องค์ประกอบทางโครงสร้างและการบริหารการปกครอง ข้อจำกัดและสถานการณ์พิเศษ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม

ทอมสัน และเพอร์รี่ (Thomson, and Perry, 2006) ได้ทำการศึกษาเรื่องกระบวนการการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือภายใต้กล่องดำ (Collaboration Processes: Inside the Black Box) พบว่า ในการวิจัยด้านสังคมศาสตร์นั้นมีความรู้มากมายสำหรับผู้ที่ต้องการทราบเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ผู้เขียนเห็นว่าผู้บริหารราชการควรมองด้านข้างภายในของ "กล่องดำ" ของกระบวนการร่วมมือ ภายในกล่องดำเหล่านี้ พวกเขาจะพบกับสร้างกลุ่มของมิติตัวแปรที่ซับซ้อน อาทิ การปกครอง, การบริหาร, ความเอื้อเฟื้อขององค์กร, ความแตกต่างและธรรมเนียม ผู้บริหารราชการต้องรู้จักเหล่านี้และจัดการกับพวกเขาอย่างตั้งใจเพื่อร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฮักซ์แฮม (Huxham, 2000) ได้ทำการศึกษาเรื่องความท้าทายของการบริหารจัดการแบบเครือข่าย (The Challenge of Collaborative Governance) พบว่า เครือข่ายความร่วมมือ (Partnership) นั้นเริ่มเป็นบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญในระดับท้องถิ่น การทำความเข้าใจสิ่งเหล่านี้อาจให้คุณค่าได้อย่างไร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำความเข้าใจหลักการกำกับดูแลสมัยใหม่ บทความนี้เสนอการวิจัยแบบการกระทำเพื่อพัฒนาคิดค้นของปัจจัยที่อยู่ภายในรูปแบบการร่วมมือ และดังนั้นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของพวกเขาเป็นเครื่องมือในการปกครอง การทบทวนการตีความที่แตกต่างกันของวัตถุประสงค์ของการปกครองแบบร่วมก่อน จากนั้นจึงสำรวจเรื่องราวสองส่วนที่มีผลต่อความสามารถของการร่วมมือในการส่งมอบศักยภาพของพวกเขา ความซับซ้อนทางโครงสร้างและความหลากหลาย บทความสรุปด้วยการพิจารณาว่าสิ่งที่จำเป็นในการทำให้การปกครองแบบร่วมมือเป็นไปได้

2.7 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาของผู้วิจัยทั้งจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ องค์ประกอบ และพฤติกรรมบ่งชี้ที่สำคัญของการบริหารจัดการเครือข่ายของหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในกระบวนการบริหารราชการแบบความร่วมมือกัน (Collaborative governance) และทำไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลของไทย

โดยโมเดลองค์ประกอบของการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ และ 15 พฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละด้าน และเมื่อผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม รวมทั้งการศึกษาขององค์กรและนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง จะพบความสอดคล้องขององค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านโครงสร้างและสถาบัน มีพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 4 พฤติกรรม ได้แก่
 - 1.1) ระเบียบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย 1.2) ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 1.3) การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 1.4) แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ
2. องค์ประกอบด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 3 พฤติกรรม ได้แก่
 - 2.1) ความเป็นผู้นำ 2.2) ความหลากหลาย และ 2.3) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ
3. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 3 พฤติกรรม ได้แก่ 3.1) ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 3.2) ความชอบธรรม และ 3.3) ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน
4. องค์ประกอบด้านการจัดการเครือข่าย มีพฤติกรรมบ่งชี้ จำนวน 5 พฤติกรรม ได้แก่
 - 4.1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 4.2) การสร้างความร่วมมือ 4.3) การสร้างทีมงาน 4.4) การสร้างภาวะผู้นำ และ 4.5) การเจรจาต่อรอง

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 1 ด้านโครงสร้างและสถาบัน

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่สำคัญ จากนักวิชาการ	องค์ประกอบที่ 1 ด้านโครงสร้างและสถาบัน			
	พฤติกรรมพึงชี้			
	ระบอบการปกครอง นโยบายนโยบาย กรอบกติกา กฎหมาย	ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อ ความร่วมมือ	การจัดโครงสร้างสถาบัน	แรงจูงใจกับความท้าทายต่อ ความไม่แน่นอน ของความสำเร็จ
Agranoff & McGuire (2003)	/	/	/	/
Emerson and Nabatchi (2015)	/	/	/	/
Gash (2016)	/	/	/	-
Carlson (2007)	/	/	/	/
O'Flynn (2008)	/	/	/	/
Donahue and Zeckhauser (2011)	/	/	/	/
Huxham (2000)	/	/	/	/
Booher (2004)	/	/	/	/
พัชรภา ดันตราจิน (2563)	/	/	/	/
ปวีณา วังคาม (2559)	/	/	/	/
พชร สัน ทัด และเชษฐ รัชดา	/	/	/	-
พรรณานธิกุล (2559)				
กิติมา แถลงกิจ (2563)	/	/	/	/

องค์ประกอบที่ 1 ด้านโครงสร้างและสถาบัน

จากตารางที่ 6 สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) โดยตามแนวคิดของอะกรานอฟและแมกไกวอร์ (Agranoff & McGuire, 2003, p.69) ได้นำเสนอผลการวิจัยของพวกเขาที่ศึกษาการประสานความร่วมมือของรัฐบาลท้องถิ่นแล้วสรุปออกมาเป็นกรอบการวิเคราะห์การประสานความร่วมมือใน 3 มิติด้วยกัน ได้แก่ 1) การอธิบายการประสานความร่วมมือในแนวตั้ง ซึ่งประกอบด้วย การแสวงหาข้อมูล (information seeking: IS) อาทิ การแสวงหาทุนให้กับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การแสวงหาความช่วยเหลือทางเทคนิค ฯลฯ 2) การแสวงหาการปรับเปลี่ยน (adjustment seeking: AS) อาทิ การผ่อนปรน

ระเบียบ ความยืดหยุ่น หรือการยกเว้นระเบียบ การผ่อนปรนเชิงสถาบัน การแสวงหาทุนใหม่ ๆ ให้กับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ การเรียกร้องการเปลี่ยนแปลงในนโยบายที่เป็นทางการ และ 3) การแลกเปลี่ยนทรัพยากร (resource exchange: RE) อาทิ การมองหาทรัพยากรทางการเงินและการคลัง การใช้แรงจูงใจด้านการเงินและการคลังร่วมกัน และการทำสัญญาเพื่อการวางแผนและการนำไปปฏิบัติ ในขณะที่แนวคิดของ เอเมอสัน และนาบัทชิ (Emerson and Nabatchi, 2015) และแกช Gash, 2016) ได้กล่าวถึงบริบทของระบบ (System context) หรือ การจัดโครงสร้างและสถาบัน นั้นเปรียบเสมือนปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นชนวนจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ โดยบริบทที่จะทำให้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือประสบความสำเร็จนั้นต้องประกอบด้วย 1) เงื่อนไขของทรัพยากรหรือบริการสาธารณะ (Public service or resource conditions) 2) กรอบของกฎหมายและนโยบาย (Policy and legal framework) 3) ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม 4) ลักษณะความเป็นเครือข่ายองค์กร หมายถึง โครงสร้างการพึ่งพากันขององค์กรที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความหลากหลายหรือเป็นเครือข่ายกัน และ 5) สิ่งจูงใจที่ตามมา (consequential incentives) อันหมายถึงแรงกดดันภายในที่เกิดจาก เช่น ประเด็นที่ซับซ้อน ความต้องการทรัพยากร ผลประโยชน์หรือโอกาส กับแรงกดดันภายนอก เช่น สถานการณ์ วิกฤติสถาบัน ภัยคุกคาม และโอกาส จึงทำให้ต้องสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะทุกฝ่ายเห็นว่าคุณค่าที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือเป็นประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับตามมา

และแอนเชลและแกช กับคาร์ลตัน (Ansell and Gash, 2008 ; Carlson, 2007) ได้กล่าวว่า ร่วมกันทำงานที่ก้าวข้ามขอบเขตระหว่างภาคส่วน สิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นตามมาคือการร่วมกันขับเคลื่อนข้อเสนอผ่านการดำเนินงานหรือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ขาดไม่ได้ หากไม่สามารถผลักดันข้อตกลงให้เป็นรูปธรรมด้วยการลงมือปฏิบัติพร้อม ๆ กันอย่างมีประสิทธิภาพ (Ansell and Gash, 2008 ; Carlson, 2007 ; Emerson & Nabatchi, 2015) ทั้งนี้ ความสามารถในการปฏิบัติร่วมกันจะขึ้นอยู่กับตัวแปรย่อยดังนี้

1. การจัดกระบวนการและสถาบัน (procedural and institutional arrangements) เป็นขั้นตอนและข้อตกลงสำหรับการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือในทางปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นว่าใครรับผิดชอบในหน้าที่อะไรและต้องทำอะไร ซึ่งต้องมีการกำหนดโครงสร้าง หน้าที่ ข้อตกลง และสร้างความเป็นสถาบันในแนวทางการปฏิบัติให้มีความชัดเจน

2. ทรัพยากร (resources) การขับเคลื่อนข้อสรุปที่ได้จากความร่วมมือกันจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากขาดทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น งบประมาณ กำลังคน ทักษะการจัดการและอื่น ๆ เป็นต้น ในการบรรลุเป้าหมายความร่วมมือ ทรัพยากรเหล่านี้จะเกิดมาจากการระดมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

กระบวนการความร่วมมือ จำนวนและปริมาณในการแบ่งปันทรัพยากรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละฝ่ายที่จะให้การสนับสนุนได้

3. สิ่งจูงใจที่ตามมา (consequential incentives) อันหมายถึงแรงกดดันภายในที่เกิดจาก เช่น ประเด็นที่ซับซ้อน ความต้องการทรัพยากร ผลประโยชน์หรือโอกาส กับแรงกดดันภายนอก เช่น สถานการณ์ วิฤติสถาบัน ภัยคุกคาม และโอกาส จึงทำให้ต้องสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพราะทุกฝ่ายเห็นว่าผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากความร่วมมือเป็นประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับตามมา สิ่งจูงใจจะเป็นตัวกลางเชื่อมโยงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายใต้ความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการบรรลุผลในที่สุด

เมื่อศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าในงานวิจัยทั้งของพัชราภา ดันตราจิน (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล (2559), กิติมา แดงกกิจ (2563), และ อนันต์ ศรีพันธุ์ และคณะ (2563) ต่างพบว่า ปัจจัยทางด้านโครงสร้างและสถาบัน ใน 4 พฤติกรรม บ่งชี้ ได้แก่ 1. ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย 2. ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 3. การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 4. แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรแบบประสานความร่วมมือสามารถนำไปสู่ความสำเร็จผู้วิจัยจึงนำมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

ซึ่งจากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าผู้วิจัยได้ให้แนวคิดการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ของอะกรานอฟและแมกไกวาร์ (Agranoff & McGuire, 2003) และเอเมอสัน และนาบัทชิ (Emerson and Nabatchi, 2015) ที่กล่าวว่าบริบทของระบบ (System context) หรือ การจัดโครงสร้างและสถาบัน นั้นเปรียบเสมือนปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นชนวนจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ โดยบริบทที่จะทำให้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือประสบความสำเร็จนั้นต้องประกอบด้วย 1) ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย 2). ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 3) การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 4) แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่สำคัญจากนักวิชาการ	องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
	พฤติกรรมบ่งชี้		
	ความเป็นผู้นำ	ความหลากหลาย	ความสัมพันธ์ทางอำนาจ
Emerson and Nabatchi (2015)	/	/	/
Gash (2016)	/	/	/
Bryson et al. (2006)	/	-	-
O’Leary & Bingham (2006)	/	-	/
O’Flynn (2008)	/	/	/
Donahue and Zeckhauser (2011)	/	/	/
Huxham (2000)	/	/	/
พัชรภา ตันตราจิน (2563)	/	/	/
กัญญ์ฐิดา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพ็ชร (2563)	/	/	/
กิติมา แกลงกิจ (2563)	/	/	/

องค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจากแนวคิดของ เอเมอตัน และนาบัทชี (Emerson and Nabatchi, 2015) และแกช (Gash, 2016) ได้กล่าวถึงบริบทของระบบ (System context) หรือ การจัดโครงสร้างและสถาบัน นั้นเปรียบเสมือนปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งเป็นชนวนจุดเริ่มต้นของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ โดยบริบทที่จะทำให้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องประกอบด้วย 1) ความสัมพันธ์ทางอำนาจและพลวัตทางการเมือง (political dynamics and power relations) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยอำนาจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองจะมีอิทธิพลต่อการกำหนด ความต่อเนื่องและความสามารถในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ และ 2) ลักษณะความเป็นเครือข่ายองค์กร (Network characteristics) ซึ่งเป็นการติดต่อกันที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานแบบที่ไม่เป็นทางการอีกด้วย โดยปัจจัยหรือองค์การที่จะนำไปสู่ความร่วมมือจะมีความพร้อมในการเป็นหุ้นส่วนกันและมีระดับของโครงสร้างความสัมพันธ์ที่แผ่

เร้นอยู่ด้วย ในขณะที่ไบรสัน (Bryson et al., 2006) กับ โอเลียร์และบิงแฮม (O'Leary & Bingham, 2006) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ริเริ่ม (initiating leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำไปสู่จุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมระหว่างกันและร่วมกันสร้างเงื่อนไขที่จะทำให้ความร่วมมือเกิดการพลวัตขึ้น ผู้นำที่เริ่มเป็นตัวแสดงที่สำคัญที่สุดในการนำพาให้ความร่วมมือก้าวข้ามภาคส่วนที่มีความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้จำเป็นต้องใช้ผู้นำที่ริเริ่มที่มีประสิทธิภาพที่มีความเข้าใจปัญหา มีทักษะและความสามารถในการประสานผู้ที่เกี่ยวข้องในระยะยาวได้ จะว่าไปแล้วผู้นำที่ริเริ่มเป็นการสร้างบทบาทผู้นำแบบใหม่ในการเชื่อมต่อระหว่างภาคส่วนนั่นเอง

จากบทความของพัชรภา ตันตราจิน (2563) ได้สรุปไว้ว่ามีลักษณะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นปัจจัยที่มีต่อตัวแสดงต่าง ๆ อันมีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งดำรงอยู่ในตัวปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ คือ ปัจจัยเรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของผู้ร่วมคิดร่วมทำ และปัจจัยความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มที่มาเข้าร่วม และความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มที่มาเข้าร่วมที่เป็นตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐกับตัวแสดงที่เป็นรัฐ โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่ผลสำเร็จของความร่วมมือดังนี้ 1. ความเป็นผู้นำ (Leadership) 2. ความหลากหลาย (Diversity) และ 3. ความสัมพันธ์ทางอำนาจ (Power relation)

เมื่อศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยของกิตติมา แดงกกิจ (2563), และกัญญ์ฐิตา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพ็ชร (2563) สามารถได้ว่า ปัจจัยทางด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใน 3 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1. ความเป็นผู้นำ 2. ความหลากหลาย และ 3. ความสัมพันธ์ทางอำนาจ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรแบบประสานความร่วมมือสามารถนำไปสู่ความสำเร็จผู้วิจัยจึงนำมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

จากข้อมูลในข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 2 ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้นสรุปได้ว่าผู้วิจัยเรื่องใช้องค์ประกอบตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ เอเมอร์สัน และนาบัทชี (Emerson and Nabatchi, 2015) แกช (Gash, 2016) และไบรสัน (Bryson, 2006) ที่กล่าวว่าการบริหารจัดการแบบร่วมมือให้ประสบผลสำเร็จควรมีการจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ การมีผู้นำที่ริเริ่ม การจัดการความหลากหลาย และความสัมพันธ์ทางอำนาจและพลวัตทางการเมือง

ตารางที่ 8 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่สำคัญ จากนักวิชาการ	องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
	พฤติกรรมบ่งชี้		
	ความเชื่อมั่นและการ สร้างความเข้าใจ	ความชอบธรรม	ข้อตกลงพันธะ สัญญาร่วมกัน
Thomson & Perry (2006)	/	/	/
Bryson et al. (2006)	/	/	/
Emerson and Nabatchi (2015)	/	/	/
Ansell & Gash (2008)	/	/	/
O'Flynn (2008)	/	/	/
Donahue and Zeckhauser (2011)	/	/	/
Huxham (2000)	/	/	/
พัชรภา ดันตราจิน (2563)	/	/	/
ระพีพร คณะพล (2560)	/	/	/
ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และคณะ (2564)	/	/	/
สุวรรณยา สิริกมงคล และคณะ (2564)	/	/	/

องค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากตารางที่ 8 สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมาจากแนวคิดของ ไบรสัน (Bryson et al., 2006) กับ เอเมอร์สัน และนาบัทชี (Emerson and Nabatchi, 2015) ได้กล่าวว่า ตัวขับเคลื่อน (drivers) จากเงื่อนไขที่นำไปสู่การเกิดความร่วมมือกัน โดยกระบวนการดังกล่าว จะมีทั้งการอำนวยความสะดวกหรือกีดกันการประสานความร่วมมือกัน โดยกระบวนการดังกล่าว จะมีทั้งการอำนวยความสะดวกหรือกีดกันการประสานความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หน่วยงานต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงทำให้ต้องมีตัวประกอบประกอบในการขับเคลื่อนความร่วมมือเหล่านั้นให้นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ ตัวขับเคลื่อนมีตัวแปรย่อยที่สำคัญ ประกอบไปด้วย การพึ่งพาระหว่างกัน (interdependence) ความจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกันเนื่องจากทั้ง

ปัจเจกและองค์การไม่สามารถบรรลุหรือแก้ไขปัญหาบางอย่างได้โดยลำพัง ในภาวะที่เงื่อนไขของปัญหาไม่มีความแน่นอน จึงอาจจะพาลำนำไปสู่ความร่วมมือที่ล้มเหลวได้ แต่ในขณะเดียวกันเมื่อมีการใช้อำนาหน้ำที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดไม่สามารถจัดการกับประเด็นสาธารณะบางอย่างได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำไปสู่การพึ่งพิงกับหน่วยงานอื่นทำให้เกิดความร่วมมือกัน แต่การพึ่งพิงระหว่างกันจะยังไม่เป็นการเพียงพอ ซึ่งต้องใช้สิ่งจูงใจที่ทำให้ความร่วมมือมีความยั่งยืน โดยประเด็นดังกล่าวถือเป็นข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน

เมื่อมีการพึ่งพิงระหว่างกัน (interdependence) แล้วนั้นสิ่งที่หน่วยงานที่ร่วมมือกันต่างต้องปฏิบัติต่อกันคือความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ รวมถึงความชอบธรรม โดยที่แอนเซลและแกช, ทอมป์สันและเพอร์รี่, และเอเมอร์สัน (Ansell & Gash, 2008 ; Thomson and Perry, 2006 ; Emerson et al., 2015) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นตัวที่ทำให้เกิดความต่อเนื่องในความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วม และยังเป็นตัวประสานองค์การ/ภาคส่วนต่าง ๆ ที่แบ่งแยกกันไปสู่การหลอมรวมกลายเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งแรงจูงใจร่วมจะเป็นตัวยื้อให้องค์การ/ภาคส่วน ตระหนักและให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่จะได้รับ และจะสามารถเป็นเครื่องรับประกันทุกฝ่ายตรงไว้ซึ่งความร่วมมือระหว่างกันต่อไปได้ (Ansell & Gash, 2008 ; Thomson and Perry, 2006 ; Emerson et al., 2015) แรงจูงใจมีตัวแปรย่อยดังนี้

1. การสร้างความเชื่อมั่น (trust) การพัฒนาความเชื่อมั่นมักจะเกิดขึ้นเสมอเมื่อมีการทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้รู้จักซึ่งกันและซึ่งกัน และพิสูจน์ความเป็นเหตุเป็นผล ความเป็นไปได้ที่จะคาดหวังและความสามารถในการพึ่งพิงระหว่างกัน ความเชื่อมั่นอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อนที่จะสามารถบรรลุความร่วมมือระหว่างกันด้วยซ้ำ

2. ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (mutual understanding) หมายถึงการที่ตัวแสดงแต่ละฝ่ายให้ความเคารพ เห็นคุณค่าและอดทนอดกลั้นต่อความแตกต่าง เช่น ผลประโยชน์ ค่านิยม ความคิดเห็น เพื่อสลายความเป็นตัวตนเหล่านั้นไปสู่การเป็นองค์การความร่วมมือขนาดใหญ่ผ่านความเข้าใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าฝ่ายตรงข้ามจะไม่เห็นด้วยกับความคิดเห็นของเรากก็ตาม

3. ความชอบธรรมภายใน (intimal legitimacy) การมีความเชื่อมั่นและการยอมรับว่าความร่วมมือและผู้ที่เข้ามาส่วนร่วมมีความน่าเชื่อถือและเป็นสิ่งที่คุ้มค่าต่อการแก้ปัญหา โดยที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกันว่า ความร่วมมือที่เกิดขึ้นมาจากการสนับสนุนและทุกฝ่ายจะต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องเหล่านั้นร่วมกัน ความชอบธรรมภายในจึงมีส่วนอย่างมากต่อการคงอยู่ของความร่วมมือ

4. การสร้างข้อผูกมัดร่วมกัน (commitment) หลังจากมีการพัฒนาและยืนยันถึงความชอบธรรมภายในความร่วมมือต่อมาก็ต้องมีการสร้างข้อผูกมัดร่วมกัน ตั้งแต่การสร้างเชื่อมั่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความชอบธรรมภายในยังคงเป็นลักษณะของการแบ่งแยกองค์การ/ผู้มีส่วน

เกี่ยวข้องอยู่ แต่ขั้นตอนการสร้างข้อผูกมัดนั้นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะกลายเป็นองค์การเดียวกันภายใต้ภารกิจหนึ่ง ๆ ข้อผูกมัดเป็นเสมือนพันธสัญญาที่บังคับให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามความร่วมมือครั้งนี้

การขาดข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน (Commitment) จากตัวแสดงหลักโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของรัฐ อาจนำไปสู่ความล้มเหลวได้เช่น กรณีการวางผังเมืองในมลรัฐควีนส์แลนด์ตะวันออกเฉียงใต้ Abbott (2012) ประสบปัญหารัฐมนตรีที่รับผิดชอบไม่แสดงจุดยืนที่ชัดเจนว่าจะปฏิบัติตามผังเมืองที่ร่วมกันร่างกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ท่าทีของรัฐมนตรีมีทั้ง ไม่มาประชุม หรือแอบตกลงกันลับหลัง ไม่ทำตามแผนที่ตกลงไว้ไม่ปรึกษาคณะกรรมการวางแผนภาคจนเกิดข่าวโจมตีรัฐบาลว่า “our future, you say” เป็นต้น (พัชรภา ดันตราจิน, 2563)

เมื่อศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพัชรภา ดันตราจิน (2563), ระพีพร คณะพล (2560), ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และคณะ (2564), สวรรยา สิริภคมงคล และคณะ (2564) สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ใน 3 พฤติกรรมบ่งชี้ ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 2. ความชอบธรรม 3. ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรแบบประสานความร่วมมือสามารถนำไปสู่ความสำเร็จผู้วิจัยจึงนำมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

จากข้อมูลในข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยเล็งใช้องค์ประกอบตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมาจากแนวคิดของไบร์ตัน (Bryson et al., 2006) เอเมอร์สัน และนาบัทชิ (Emerson and Nabatchi, 2015) ที่ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นตัวทำให้เกิดความต่อเนื่องในความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีส่วนร่วม และยังเป็นตัวประสานองค์การ/ภาคส่วนต่าง ๆ ที่แบ่งแยกกันไปสู่การหลอมรวมกลายเป็นหนึ่งเดียว โดยปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะทำการศึกษา 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 2. ความชอบธรรม 3. ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน

ตารางที่ 9 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ในองค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการเครือข่าย

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่สำคัญ จากนักวิชาการ	องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการเครือข่าย				
	พฤติกรรมบ่งชี้				
	ด้านรัฐ กำกับหรือ รัฐจัด ระเบียบ	การสร้าง ความ ร่วมมือ	การสร้าง ทีมงาน	การสร้าง ภาวะผู้นำ	การเจรจา ต่อรอง
Bevir (2010)	/	/	/	/	/
Goldsmith and Eggers (2004)	/	/	-	-	/
Agranoff & McGuire (2003)	/	/	/	-	-
สวรรษา สิริภคมงคล และคณะ (2564)	/	/	/	-	/
กัญญ์ฐิตา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพชร (2563)	/	/	/	/	/
กิติมา แถลงกิจ (2563)	/	/	/	/	/
ปวีณา วังคาม (2559)	/	/	/	-	-
พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิ กุล (2559)	/	/	/	/	/
ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์ และคณะ (2564)	/	/	/	/	/
อนันต์ ศรีพันธุ์ และคณะ (2563)	-	-	/	/	-

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการเครือข่าย

จากตารางที่ 9 สรุปได้ว่า การบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ด้านการจัดการเครือข่าย ตามแนวคิดของบีเวียร์ (Bevir, 2010) ได้กล่าวถึงเครือข่ายนโยบาย (Policy Network) เป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน ไม่จำกัดว่าจะต้องเป็นองค์กรของรัฐอย่างเดียว ในกระบวนการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จหรือในกระบวนการน่านโยบายไป ปฏิบัติจำเป็นต้องนำเอาแนวคิดธรรมาภิบาลว่าด้วยการจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ใน 5 ประเด็นสำคัญ ประกอบด้วย 1. ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ (Regulation State) 2. การสร้างความร่วมมือ (Collaboration Network) 3. การสร้างทีมงาน (Team

Working) 4. การสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) 5. การเจรจาต่อรอง (Negotiation) ในขณะที่โกลด์สมิธ และเอ็กเกอร์ (Goldsmith and Eggers, 2004) การบริหารงานภาครัฐแบบเครือข่ายแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการปรับเปลี่ยนโฉมหน้าขององค์กรภาครัฐใน 4 ทิศทางดังนี้ 1) การจ้างเหมาภายนอก (Third party government) 2) การผสานความร่วมมือ (joined-up government) 3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี (The digital revolution) และ 4) ทางเลือกของผู้รับบริการ (Customer demand)

นอกจากนั้นตามแนวคิดของอะกรานอฟและแมกไกวร์ (Agranoff & McGuire, 2003, p.69) ได้นำเสนอผลการวิจัยของพวกเขาที่ศึกษาการประสานความร่วมมือของรัฐบาลท้องถิ่น แล้วสรุปออกมาเป็นกรอบการวิเคราะห์การประสานความร่วมมือที่เกี่ยวกับด้านการจัดการเครือข่ายใน 2 มิติด้วยกัน ได้แก่ 1) การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ (policymaking and strategy-making) อาทิ การได้เป็นส่วนหนึ่งของความร่วมมือแบบหุ้นส่วนอย่างเป็นทางการ การได้เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบาย/การกำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน การรวมเข้าด้วยกันของแรงผลักดันด้านนโยบาย 2) การร่วมโครงการ (project based) อาทิ การสร้างการร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การแสวงหาความช่วยเหลือทางเทคนิค ฯลฯ

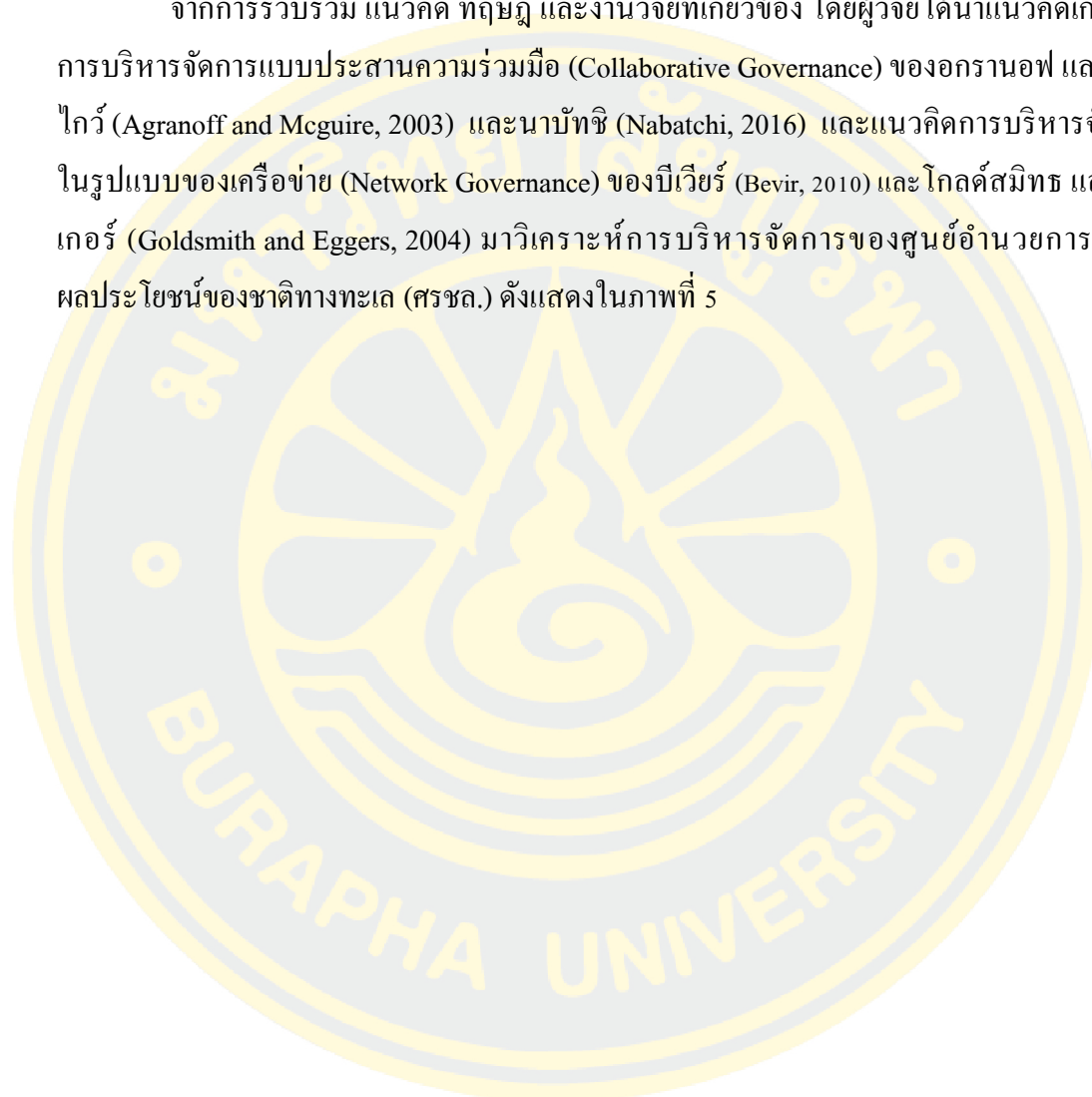
เมื่อศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสุวรรณยา สิริภคมงคล และคณะ (2564), กัญญ์ฐิตา ศรีภา และธีรวุฒิ นิลเพ็ชร (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรรณาริกุล (2559), กัญญ์ฐิตา ศรีภา และธีรวุฒิ นิลเพ็ชร (2563), ทศพล อัครพงษ์ไพบุลย์ และคณะ (2564), กิตติมา แดงกกิจ (2563), อนันต์ ศรีพันธุ์ และคณะ (2563), สุวรรณยา สิริภคมงคล และคณะ (2564), และพัชรภา ตันตราจิน (2563) ต่างก็พบว่าการจัดการเครือข่าย โดยมี 5 พฤติกรรมบ่งชี้คือ 1. ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 2. การสร้างความร่วมมือ 3. การสร้างทีมงาน 4. การสร้างภาวะผู้นำ และ 5. การเจรจาต่อรอง นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์กรแบบประสานความร่วมมือสามารถนำไปสู่ความสำเร็จผู้วิจัยจึงนำมาเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

จากข้อมูลในข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการเครือข่าย ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบต่าง ๆ ตามแนวคิดการจัดการเครือข่ายของบีเวียร์ (Bevir, 2010) และพัชรภา ตันตราจิน (2563) ได้กล่าวถึงเครือข่ายนโยบายเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน การจัดการเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร ที่แตกต่างกัน ในกระบวนการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จหรือในกระบวนการนำนโยบายไป ปฏิบัติจำเป็นต้องนำเอาแนวคิดธรรมชาติมาว่าด้วยการจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ โดยมีปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัด

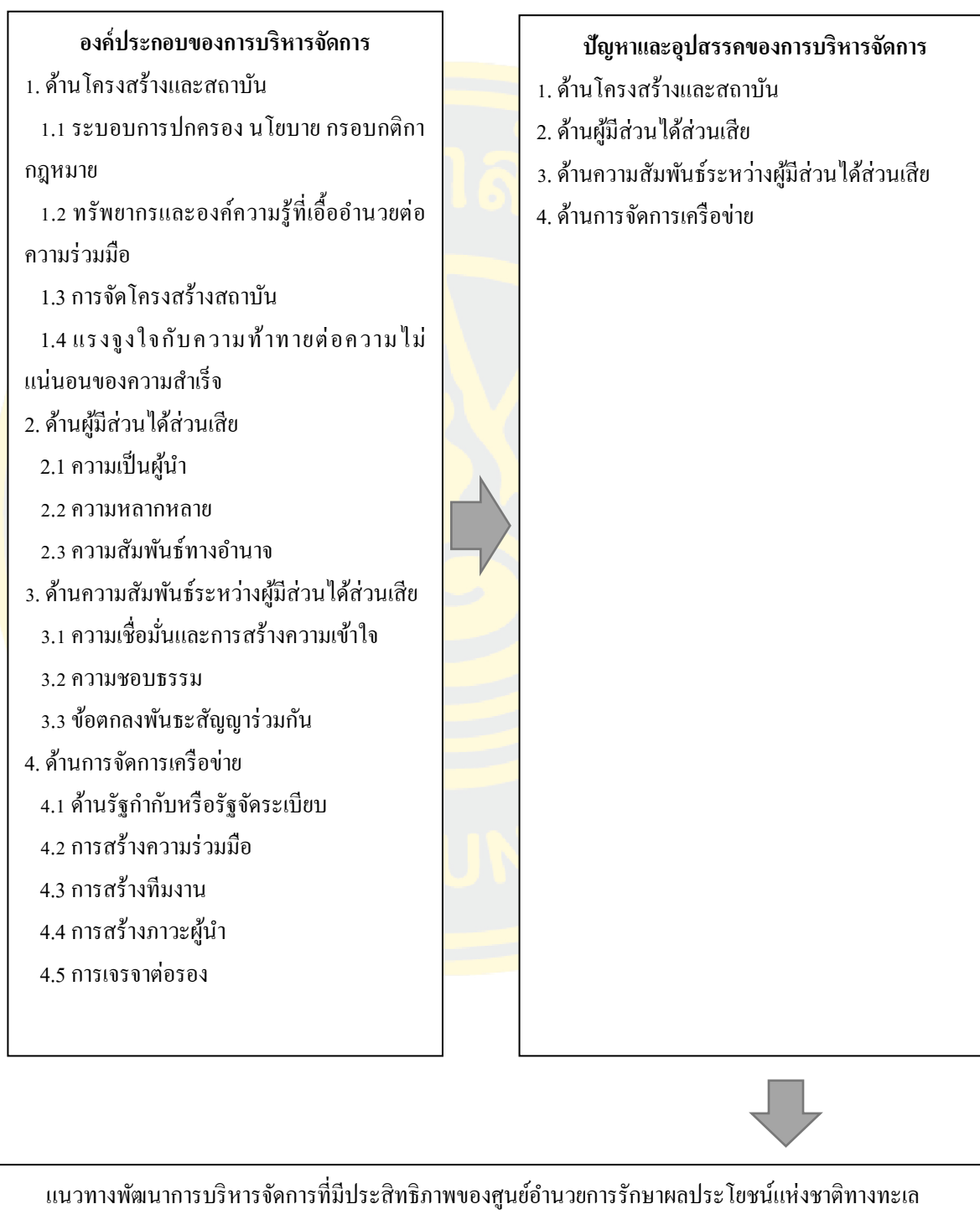
ระเบียบ 2. การสร้างความร่วมมือ 3. การสร้างทีมงาน 4. การสร้างภาวะผู้นำ และ 5 การเจรจาต่อรอง

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการรวบรวม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ของอกรานอฟ และแม็คไกวี่ (Agranoff and Mcguire, 2003) และนาบัทชี (Nabatchi, 2016) และแนวคิดการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) ของบีเวียร์ (Bevir, 2010) และ โกลด์สมิธ และเอ็กเกอร์ (Goldsmith and Eggers, 2004) มาวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ดังแสดงในภาพที่ 5



การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์นิยามเชิงทฤษฎีรูปแบบของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิง
1. โครงสร้างและสถาบัน - Bevir (2010) - Goldsmith and Eggers (2004)	1. ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย	Gash (2016), O'Flynn (2008), Boohar (2004), Emerson and Nabatchi (2015) , Huxham (2000), Agranoff & McGuire (2003), พัชรภา ดันตราจิน (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล (2559), กิติมา แดลงกิจ (2563)
	2. ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่ เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ	Gash (2016), Emerson and Nabatchi (2015), Ansell and Gash, (2008), พัชรภา ดันตราจิน (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล (2559), และกิติมา แดลงกิจ (2563)
	3. การจัดโครงสร้างสถาบัน	Gash (2016), Emerson and Nabatchi (2015), Carlson (2007) , พัชรภา ดันตราจิน (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล (2559), กิติมา แดลงกิจ (2563)
	4. แรงจูงใจกับความท้าทายต่อ ความไม่แน่นอนของความสำเร็จ	Gash (2016), Emerson and Nabatchi (2015), Carlson (2007) , พัชรภา ดันตราจิน (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล (2559), กิติมา แดลงกิจ (2563)
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - Emerson and Nabatchi (2015) - Gash (2016) - Bryson (2006) - พัชรภา ดันตราจิน (2563)	1. ความเป็นผู้นำ	Emerson and Nabatchi (2015), Gash (2016), Bryson et al. (2006) , O' Leary & Bingham (2006), พัชรภา ดันตราจิน (2563), กัญญ์จุฑา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพ็ชร (2563), และกิติมา แดลงกิจ (2563)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิง
	2. ความหลากหลาย	Emerson and Nabatchi (2015), Gash (2016), O'Leary & Bingham (2006), พัชราภา ตันตราจิน (2563), กัญญ์จุฑา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพ็ชร (2563), และกิติมา แดลงกิจ (2563)
	3. ความสัมพันธ์ทางอำนาจ	Emerson and Nabatchi (2015), Gash (2016), O'Leary & Bingham (2006), พัชราภา ตันตราจิน (2563), กัญญ์จุฑา ศรีภา และธีรวิทย์ นิลเพ็ชร (2563), และกิติมา แดลงกิจ (2563)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย	1. ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ	Ansell & Gash (2008), Emerson and Nabatchi (2015), Bryson et al. (2006), Thomson & Perry (2006), พัชราภา ตันตราจิน (2563), ระพีพร คณะพล (2560), ทศพล อัครพงษ์ไพบุลย์ และคณะ (2564), และสวรรษา สิริภคมงคล และคณะ (2564)
- Ansell & Gash (2008)		
- Thomson and Perry (2006)		
- Emerson et al. (2015)		
- Bryson et al. (2006)	2. ความชอบธรรม	Ansell & Gash (2008), Emerson and Nabatchi (2015), Bryson et al. (2006), Thomson & Perry (2006), พัชราภา ตันตราจิน (2563), ระพีพร คณะพล (2560), ทศพล อัครพงษ์ไพบุลย์ และคณะ (2564), และสวรรษา สิริภคมงคล และคณะ (2564)
	3. ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน	Ansell & Gash (2008), Emerson and Nabatchi (2015), Bryson et al. (2006), Thomson & Perry (2006), พัชราภา ตันตราจิน (2563), ระพีพร คณะพล (2560), ทศพล อัครพงษ์ไพบุลย์ และคณะ (2564), และสวรรษา สิริภคมงคล และคณะ (2564)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	แหล่งอ้างอิง
4. การจัดการเครือข่าย - Goldsmith and Eggers (2004) – Bevir (2010) - Agranoff & McGuire (2003) - พัชราภา ตันตราจิน (2563)	1. ด้านรัฐกำกับ หรือ รัฐจัดระเบียบ	Bevir (2010), Agranoff & McGuire (2003), พัชราภา ตันตราจิน (2563), กัญญ์ฐิตา ศรีภา และ ชีรวิทย์ นิลเพ็ชร (2563), ปวีณา วังคาม (2559), พชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรณานิกุล (2559)
	2. การสร้างความร่วมมือ	Bevir (2010), Agranoff & McGuire (2003), Shiflett-Picardi (2018), พัชราภา ตันตราจิน (2563), สวรรยา สิริภคมงคล และคณะ (2564), ระพีพร คณะพล (2560), ปวีณา วังคาม (2559), Bevir (2010) , พัชราภา ตันตราจิน (2563), สวรรยา สิริภคมงคล และคณะ (2564), ปวีณา วังคาม (2559),
	3. การสร้างทีมงาน	Bevir (2010) , Shiflett-Picardi (2018), พัชราภา ตันตราจิน (2563), อนันต์ ศรีพันธุ์ และคณะ (2563)
	4. การสร้างภาวะผู้นำ	Bevir (2010) , Shiflett-Picardi (2018), พัชราภา ตันตราจิน (2563), อนันต์ ศรีพันธุ์ และคณะ (2563)
	5. การเจรจาต่อรอง	Bevir (2010) , พัชราภา ตันตราจิน (2563), กิตติมา แดงกกิจ (2563)

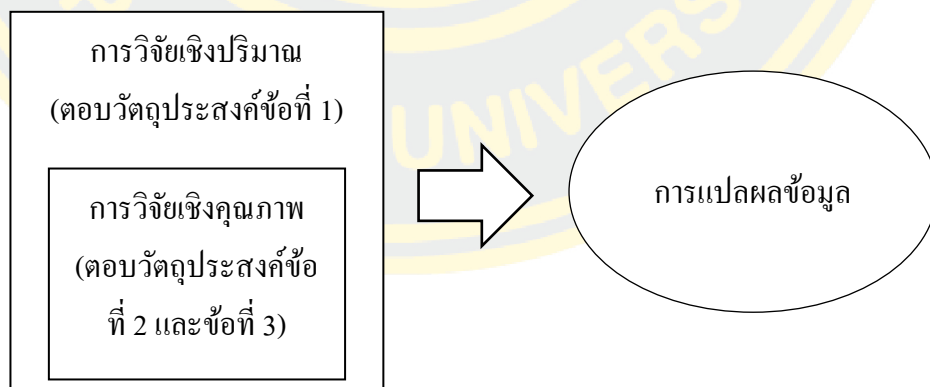
บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการได้แก่ เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

วิธีวิจัย Research Method

ใช้การวิจัยเชิงผสม (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) (Creswell, 2003) โดยระเบียบวิธีการวิจัยมีขั้นตอนการทำวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 6 แสดงการวิจัยแบบผสมผสานแบบรองรับภายใน (The Embedded design)

ที่มา : Creswell (2003)

การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร กลุ่มประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ซึ่งถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามช่วงปีที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

(1) บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 จำนวน 345 ราย (ข้อมูลอัตรากำลังศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.), 2566) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (1.1) กองทัพเรือ จำนวน 312 ราย
- (1.2) ตำรวจน้ำ จำนวน 10 ราย
- (1.3) กรมเจ้าท่า 5 ราย
- (1.4) กรมประมง 6 ราย
- (1.5) กรมศุลกากร 5 ราย
- (1.6) กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง 5 ราย
- (1.7) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2 ราย

(2) บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566 จำนวน 585 ราย (ข้อมูลอัตรากำลังศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.), 2566) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (2.1) กองทัพเรือ จำนวน 294 ราย
- (2.2) ตำรวจน้ำ จำนวน 42 ราย
- (2.3) กรมเจ้าท่า 45 ราย
- (2.4) กรมประมง 45 ราย
- (2.5) กรมศุลกากร 45 ราย
- (2.6) กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง 45 ราย
- (2.7) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 23 ราย
- (2.8) สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 4 ราย
- (2.9) พนักงานราชการ จำนวน 42 ราย

จากข้อมูลบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ทั้ง 2 กลุ่มนี้มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 930 ราย

2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) จำนวน 280 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยการใช้การคำนวณโดยเปิดตารางสำเร็จของยามาเน่ (Yamane,1973) โดยกำหนดการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 280 ตัวอย่าง อยู่ในเกณฑ์ที่ดีตามเกณฑ์การวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างเดียว (Comrey & Lee, 1992)

2.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง มี 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสัดส่วนบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในแต่ละหน่วยงาน และตามช่วงปีที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสัดส่วนจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามสัดส่วนบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในแต่ละหน่วยงาน และตามช่วงปีที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้ระบุนรายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในแต่ละหน่วยงาน ที่ถูกเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

หน่วยงาน	จำนวน สมาชิก (คน)	สัดส่วนจากการคำนวณ (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. บุคลากรของ ศรชล. ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565			
1.1 กองทัพเรือ	312	$(280 \times 312) / 930 = 93.94$	94
1.2 ตำรวจน้ำ	10	$(280 \times 10) / 930 = 3.01$	3
1.3 กรมเจ้าท่า	5	$(280 \times 5) / 930 = 1.51$	1
1.4 กรมประมง	6	$(280 \times 6) / 930 = 1.81$	2
1.5 กรมศุลกากร	5	$(280 \times 5) / 930 = 1.51$	1
1.6 กรมทรัพยากรธรรมชาติและ ทางทะเลและชายฝั่ง	5	$(280 \times 5) / 930 = 1.51$	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน สมาชิก (คน)	สัดส่วนจากการคำนวณ (คน)	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1.7 กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	2	$(280 \times 2) / 930 = 0.60$	1
2. บุคลากรของ ศรชล. ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566			
2.1 กองทัพเรือ	294	$(280 \times 294) / 930 = 88.52$	89
2.2 ตำรวจน้ำ	42	$(280 \times 42) / 930 = 12.65$	13
2.3 กรมเจ้าท่า	45	$(280 \times 45) / 930 = 13.55$	14
2.4 กรมประมง	45	$(280 \times 45) / 930 = 13.55$	14
2.5 กรมศุลกากร	45	$(280 \times 45) / 930 = 13.55$	13
2.6 กรมทรัพยากรธรรมชาติ ทางทะเลและชายฝั่ง	45	$(280 \times 45) / 930 = 13.55$	13
2.7 กรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	23	$(280 \times 23) / 930 = 6.92$	7
2.8 สำนักงานกฤษฎีกา	4	$(280 \times 4) / 930 = 1.20$	1
2.9 พนักงานราชการ	42	$(280 \times 42) / 930 = 12.65$	13
รวม	930	-	280

เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างของจำนวนบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในแต่ละหน่วยงาน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เป็นการเลือกตัวอย่างในลักษณะการบังเอิญพบให้ครบตามจำนวน 280 ตัวอย่างที่กำหนดไว้ของแต่ละจังหวัด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) แบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) ตามระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) และการวัดข้อมูลประเภท

เรียงลำดับ (Ordinal scale) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 4) หน่วยงานที่จัดส่ง 5) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) และ 6) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

- | | |
|--|--------------|
| 1) ด้านโครงสร้างและสถาบัน | จำนวน 12 ข้อ |
| 2) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | จำนวน 9 ข้อ |
| 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | จำนวน 9 ข้อ |
| 4) ด้านการจัดการเครือข่าย | จำนวน 15 ข้อ |

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคข้อของการบริหารจัดการของภาครัฐของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เป็นคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นคำถามแบบปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก

2.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาข้อมูลทฤษฎีจากตำราเอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานต่างๆ ที่บูรณาการกำลังร่วมกัน แนวคิดของการบริหารจัดการแบบร่วมมือกัน (Collaborative Governance) แนวคิดการจัดการเครือข่าย และการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐ เพื่อนำมากำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐ

3) นำแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ปรีกษาและขอคำแนะนำจากที่ปรึกษางานวิจัย คือ รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร. เอกวิทย์ มณีธร และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุมเนื้อหา

4) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษางานวิจัย แล้วนำไปดำเนินการตรวจหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1) การทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (Subject matter specialist) จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของภาษา ถ้อยคำ

และความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) ความสอดคล้องข้อคำถามในแบบสอบถามกับ
 วัตถุประสงค์ (Index of item congruency: IOC) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการ
 เก็บข้อมูลจริง (Rovinelli & Hambleton, 1977) โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ คือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์
 และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. พันเอก ดร.เจน สุขศรีทอง อาจารย์ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก

3. ดร.ธีระพงษ์ ภูมิปานิก อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2) ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบแก้ไข
 สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4.3) นำแบบสอบถามไปทดลอง (Tryout) กลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่ม
 ประชากรของการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน โดยทำการศึกษาในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ.
 2566

แล้วนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
 (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบัก
 (Cronbach, 1971) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือก ผลที่ได้จะแสดง
 ถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามี
 ความเชื่อมั่นสูง

เกณฑ์การแปลผลค่าความเชื่อมั่น (เกียรตินาค สุจริต, 2552, หน้า 144) มีดังนี้

0.00 – 0.20 หมายถึง มีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ ไม่มีเลย

0.21 – 0.40 หมายถึง มีความเชื่อมั่นต่ำ

0.41 – 0.70 หมายถึง มีความเชื่อมั่นปานกลาง

0.71 – 1.00 หมายถึง มีความเชื่อมั่นสูง

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's
 alpha coefficient) ที่ยอมรับจะต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป โดยในการทดสอบมีค่าดัง
 ตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient)

ตัวแปรที่ใช้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
1.ด้านโครงสร้างและสถาบัน	.905
2. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.940
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.960
4. ด้านการจัดการเครือข่าย	.981
ภาพรวม	.985

6) นำแบบสอบถามเสนอกรรมการจริยธรรม เพื่อประเมินความมีจริยธรรมของแบบสอบถาม

7) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่กรรมการจริยธรรมแนะนำ และผ่านการอนุมัติการประเมินความมีจริยธรรมของแบบสอบถามในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2566

8) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 280 ชุด

2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการศึกษากับบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่กำหนดตัวอย่างเอาไว้ข้างต้น จำนวน 280 คน โดยมีวิธีการดังนี้

1) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่มีผู้เก็บหรือรวบรวมไว้ก่อนแล้วทำให้ไม่สูญเสียเวลากับการศึกษาข้อมูลใหม่และสามารถศึกษาย้อนหลังได้เพื่อทราบถึงการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ที่ศึกษาโดยแหล่งข้อมูลดังกล่าวได้แก่

1.1) หนังสือและตำราเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดของการจัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance) แนวคิดการจัดการเครือข่าย และการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐ ตลอดจนระเบียบวิธีการวิจัยรวมถึงวิทยานิพนธ์และงานวิจัยต่าง ๆ

1.2) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของการบริหารแบบร่วมมือกัน (Collaborative Governance) แนวคิดการจัดการเครือข่าย และการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐ ระเบียบวิธีการวิจัย และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น www.thailis.or.th, <https://www.tci-thaijo.org/> เป็นต้น

2) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1) ผู้วิจัยจะทำการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2) ผู้วิจัย และทีมงานนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกแก่นุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ทั้ง 8 หน่วยงาน ที่กำหนดตัวอย่างเอาไว้ข้างต้น ด้วยตนเองเพื่อชี้แจงความเป็นมาของงานวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และประโยชน์ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะได้รับจากการวิจัย และขอความร่วมมือในให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

2.3) ผู้วิจัยจะให้ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้อ่านเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และให้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) เพื่อแสดงถึงความเต็มใจในการเข้าร่วมโครงการ

2.4) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยคำนึงถึงหลักการปฏิบัติแบบความปกติใหม่ (New normal) ในช่วงสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลการวิจัยให้มีความเสี่ยงและผลกระทบต่อผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยน้อยที่สุด ได้แก่ การสวมหน้ากากอนามัย การรักษาระยะห่าง การใช้การทำแบบสอบถามออนไลน์ และการโทรศัพท์เพื่อสอบถามพูดคุย

2.5) เมื่อเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จสิ้นผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม กรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลไม่ครบผู้วิจัยจะทำการคัดแบบสอบถามชุดนั้นออก

2.6) ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการไม่สามารถให้ข้อมูลได้ครบ จากเหตุผลส่วนตัว หรือปัญหาสุขภาพ รวมถึงการปฏิเสธเข้าร่วมโครงการ ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างรายใดปฏิเสธเข้าร่วมโครงการผู้วิจัยก็ให้สิทธิในการงดเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทันที และผู้วิจัยจะทำการอธิบายถึงเหตุผลถึงการไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ไม่ครบตามจำนวน ตามระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งยอมรับได้หากมีอัตราการตอบกลับของข้อมูลมากกว่า ร้อยละ 60

2.7) เมื่อได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้จัดการลงรหัสข้อมูล แล้วนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์

2.8) การเก็บรักษาและการประกันมิให้ข้อมูลที่เก็บได้ถูกนำออกเผยแพร่ โดยผู้วิจัย จะทำการตั้งกล่องสำหรับการคืนแบบสอบถามโดยไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบได้ รวมถึงการใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อการเก็บความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้วิจัยจะไม่ทราบชื่อผู้ให้ข้อมูล และจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นอย่างดีโดยจะทำลายข้อมูลต่าง ๆ ที่เมื่อทำงานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์แล้ว

2.9) บันทึกข้อจากแบบสอบถามลงในหน่วยความจำของคอมพิวเตอร์

2.10) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิจัยต่อไป

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติ

ผู้วิจัยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคม โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แยกตามส่วนของแบบสอบถาม ดังนี้ (เกียรติสุดา ศรีสุข, 2552)

1.1 การวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากค่าเฉลี่ยของคะแนนดังกล่าวสามารถแปลความหมายของค่าคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ($\alpha = .05$) โดยสถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 โดยใช้สูตร LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

หลังจากการศึกษาเชิงสำรวจจากแบบสอบถามซึ่งจะทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และปัญหาข้อจำกัดแล้ว ผู้วิจัยนำผลที่ได้ไปยืนยันด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เนื่องจากสามารถยืดหยุ่นคำถามได้ และได้สอบถามกับผู้ที่มีเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ทำให้ผู้วิจัยได้รายละเอียดของข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่และครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยมีขั้นตอนการทำวิจัยดังนี้

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาเชิงคุณภาพใช้ในการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล การได้มาของผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกใน 3 ขั้นตอน คือ ผู้วิจัยจะศึกษาวิชาการ เอกสาร วิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ข้อระเบียบ กฎหมาย เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) เพื่อให้ได้บุคคลที่สำคัญ องค์กร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของภาครัฐแบบประสานความร่วมมือด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลของประเทศไทย โดยสุดท้ายได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้แก่ บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยแบ่งออกอย่างน้อย 5 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มผู้บริหารระดับนโยบาย
- 2) กลุ่มบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล จากส่วนต่าง ๆ ทั้งส่วนบริหาร ส่วนปฏิบัติการในระดับหัวหน้าศูนย์ควบคุมจังหวัดชายทะเล และผู้แทนหน่วยงาน ที่บูรณาการกำลังร่วมกันในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล
- 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ อาทิ อาสาสมัคร ภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องและผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งชาวไทยและต่างชาติ
- 4) นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารจัดการด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล
- 5) ภาคประชาชน เช่น ชาวประมง ผู้อาศัยอยู่ตามชายฝั่ง ผู้ประกอบการเอกชนที่ใช้การขนส่งทางทะเล เป็นต้น

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนา สอบถาม สัมภาษณ์ และ สัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interviews) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด และมีโครงสร้างเช่นเดียวกับแบบสอบถาม โดยมีประเด็นคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

- 1) ประเด็นที่ 1 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 2) ประเด็นที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (สรชล.)
- 3) ประเด็นที่ 3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (สรชล.)
- 4) ประเด็นที่ 4 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (สรชล.)

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interviews) ซึ่งเป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างจะถามอะไรก่อนหลังก็ได้ ผู้วิจัยเตรียมประเด็นคำถามต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้คำตอบครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานต่างๆ ที่บูรณาการกำลังร่วมกัน แนวคิดของการบริหารจัดการแบบประสานความ

ร่วมมือ (Collaborative Governance) แนวคิดการจัดการเครือข่าย และการบริหารจัดการแบบ ประสานความร่วมมือของภาครัฐ ตลอดจนยุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ แห่งชาติทางทะเล นโยบายความความมั่นคงทางทะเล

- 2) วิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำหนดแนวทางในการสัมภาษณ์
- 4) สร้างแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคุณนิพนธ์
- 5) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาคุณนิพนธ์
- 6) นำแบบสัมภาษณ์เสนอกรรมการจริยธรรม เพื่อประเมินความมีจริยธรรมของ แบบสอบถาม
- 7) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่กรรมการจริยธรรมแนะนำ และผ่านการอนุมัติการ ประเมินความมีจริยธรรมของแบบสอบถามในวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2566
- 8) จัดทำสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึก

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้จะใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ แบ่งวิธีการเข้าถึงข้อมูลและเก็บรวบรวม ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) และการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) เป็นการศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้าง เครื่องมือวิจัย รวมถึงการศึกษาเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์งานวิจัย
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปฐมภูมิ (Primary data) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เชิงลึก (In-depth interview) อาศัยการศึกษาวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์จากเอกสารงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหา จะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มีกระบวนการ ดังนี้

- 1) นัดสัมภาษณ์โดยเริ่มจากการชี้แจงรายละเอียดถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กับกลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ผ่านการเลือกสรร หากมีการตกลงยินดีให้การสัมภาษณ์จึงทำการแจ้งรายละเอียด ถึงวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย
- 2) ผู้วิจัยจัดเตรียมประเด็นคำถาม จัดหาสถานที่ และทำความเข้าใจในเรื่องของ ประเด็นข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้สอบถามข้อมูลทั้งหมดด้วยตนเองและอัดเสียงสัมภาษณ์ (ในกรณีที่ยินยอมให้อัดเสียง) พร้อมทั้งจดข้อมูลในแบบฟอร์มการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4) จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาทำการถอดเทป เพื่อเรียบเรียง และวิเคราะห์ผลที่ได้ต่อไป

3.5 วิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) คือพรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปธรรม และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลของไทย โดยใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้าระเบียนวิธีวิทยา (Triangulation) โดยนำข้อมูลจาก 3 ส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันว่ามีความเชื่อมโยงกันหรือไม่ ได้แก่

1) ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

2) ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยแบ่งออกอย่างน้อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับนโยบาย ส่วนปฏิบัติการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

3) ข้อมูลจากเอกสารนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระเทศ นโยบายความความมั่นคงทางทะเล ยุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมถึงหนังสือ คำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน 2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยใช้การวิจัยเชิงผสม (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามกับบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในอดีต และปัจจุบัน จำนวน 280 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยวิธีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง Documentary และการสัมภาษณ์เชิงลึก Deep Interview จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 21 ราย การนำเสนอผลการศึกษาจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามลำดับในรูปของการบรรยายพรรณนา ประกอบกับตารางหรือแผนภาพ ปรากฏดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาจากแหล่งข้อมูลจำนวน 3 กลุ่มเพื่อความครอบคลุมเนื้อหาของวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ 1. กลุ่มประชากรสำหรับการใช้การตอบแบบสอบถาม 2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการใช้การตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth interviews) และ 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) กลุ่มประชากรสำหรับการใช้การตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565 จำนวน 103 คน และ 2) บุคลากรที่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566 จำนวน 177 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 280 คน (ตารางที่ 13)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 280)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) สถานะการปฏิบัติงาน		
เคยปฏิบัติงานในอดีต (บรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565)	103	36.79
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566)	177	63.21
รวม	280	100.00
2) อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	5	1.79
26 - 35 ปี	67	23.93
36 - 45 ปี	68	24.29
46 - 55 ปี	121	43.21
56 ปีขึ้นไป	19	6.79
รวม	280	100.00
3) ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	72	25.71
ปริญญาตรี	163	58.21
สูงกว่าปริญญาตรี	45	16.07
รวม	280	100.00
4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ)		
ไม่เกิน 15,000 บาท	5	1.79
15,001 - 25,000 บาท	41	14.64
25,001 - 35,000 บาท	70	25.00
35,001 - 45,000 บาท	58	20.71
45,001 - 55,000 บาท	38	13.57
มากกว่า 55,000 บาท	68	24.29
รวม	280	100.00

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5) หน่วยงานที่จัดส่ง		
กองทัพเรือ	183	65.36
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ)	16	5.71
สำนักงานกฤษฎีกา	14	5.00
กรมเจ้าท่า	15	5.36
กรมประมง	16	5.71
กรมศุลกากร	14	5.00
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	14	5.00
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8	2.86
รวม	280	100.00
6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง)		
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.64
1 - 5 ปี	59	21.07
6 - 10 ปี	48	17.14
11 - 15 ปี	31	11.07
16 - 20 ปี	30	10.71
มากกว่า 20 ปี	99	35.36
รวม	280	100.00
7) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)		
ส่วนผู้บริหารอำนวยการ ศรชล.	47	16.79
สำนักปฏิบัติการ	17	6.07
ฝ่ายอำนวยการใน บก. ศรชล.ภาค	95	33.93
ศรชล. จังหวัด	24	8.57
ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	97	34.64
รวม	280	100.00

จากตารางที่ 13 แสดงถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1) สถานะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 63.21 และเคยปฏิบัติงานในอดีต (บรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565) คิดเป็นร้อยละ 36.79

2) อายุ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.21 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.29 อายุระหว่าง 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.93 อายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.79 และอายุไม่เกิน 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ

3) ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.21 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.71 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.07 ตามลำดับ

4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมาคือรายได้มากกว่า 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.29 รายได้ระหว่าง 35,001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.71 รายได้ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท เป็นร้อยละ 14.64 รายได้ระหว่าง 45,001 - 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.57 และรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 1.79 ตามลำดับ

5) หน่วยงานที่จัดส่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในกองทัพอากาศ คิดเป็นร้อยละ 65.36 รองลงมาคือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ), กรมประมง มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.71 กรมเจ้าท่า คิดเป็นร้อยละ 5.36 สำนักงานรัฐมนตรี กรมศุลกากร, กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีสัดส่วนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 2.86 ตามลำดับ

6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานจัดส่ง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานจัดส่งมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.36 รองลงมาคือ เวลาระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.07 เวลาระหว่าง 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.14 เวลาระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.07 เวลาระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.71 และเวลาต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.64 ตามลำดับ

7) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ

จังหวัดคิดเป็นร้อยละ 34.64 รองลงมาคือฝ่ายอำนวยการใน บก. สรชล.ภาค คิดเป็นร้อยละ 33.93 ส่วนผู้บริหารอำนวยการ สรชล. คิดเป็นร้อยละ 16.79 สรชล. จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 8.57 และสำนักปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 6.07 ตามลำดับ

(2) กลุ่มตัวอย่างสำหรับการตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth interviews) ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับนโยบาย บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (สรชล.) จากส่วนต่าง ๆ ทั้งส่วนบริหาร ส่วนปฏิบัติการในระดับหัวหน้าศูนย์ควบคุมความมั่นคง ทำเรือจังหวัดชายทะเล และผู้แทนหน่วยงาน ที่บูรณาการกำลังร่วมกันในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 ข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

ชื่อ-สกุล หรือหน่วยงานที่สังกัดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	หน่วยงานที่ปฏิบัติใน สรชล.	หน้าที่/ภารกิจที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	วันที่สัมภาษณ์
1. นาวาโท ธวัช สุวรรณรัตน์ (กองทัพอากาศ)	ศูนย์ควบคุมความมั่นคง ทำเรือจังหวัดสุราษฎร์ธานี	ควบคุม กำกับดูแลความมั่นคงทำเรือในพื้นที่	1 ปี	12 พฤษภาคม 2566
2. นาวาเอก สามารถ พวงประเสริฐ (กองทัพอากาศ)	บก.สรชล.ภาค 1	ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานในการอำนวยการงานด้านสื่อสาร	2 ปี	14 พฤษภาคม 2566
3. นาวาเอก อวิรุทธิ์ เวียงแก้ว (กองทัพอากาศ)	บก.สรชล.ภาค 3	กำกับดูแลด้านการติดตามสถานการณ์ในพื้นที่	2 ปี	16 พฤษภาคม 2566
4. นาวาเอก จิตติวัชร ภัทรเกียรติวงศ์ (กองทัพอากาศ)	ศูนย์ควบคุมความมั่นคง ทำเรือ จังหวัดปัตตานีและนราธิวาส	ควบคุม กำกับดูแลความมั่นคงทำเรือในพื้นที่	3 ปี	18 พฤษภาคม 2566
5. นาวาเอก สุรศักดิ์ เขาวพันธุ์เรืองเดช (กองทัพอากาศ)	ศูนย์ควบคุมความมั่นคง ทำเรือ จังหวัดจันทบุรี	ควบคุม ดูแลความมั่นคงทำเรือในพื้นที่	1 ปี	20 พฤษภาคม 2566
6. เรือเอกหญิง นพวงษ์ มังคละชน (กองทัพอากาศ)	สำนักสืบสวน สอบสวน และกฎหมาย สรชล.	บังคับใช้กฎหมาย	3 ปี	22 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล หรือหน่วยงานที่ สังกัดของผู้ให้ข้อมูล สำคัญ	หน่วยงานที่ปฏิบัติใน สรชล.	หน้าที่/ภารกิจที่รับผิดชอบ	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติงาน	วันที่ สัมภาษณ์
7. เรือโท กฤติธิ์ ศรีแก่น จันทร์ (กองทัพอากาศ)	เจ้าหน้าที่สอบสวน กอง สอบสวนกลาง สำนัก สืบสวนสอบสวนและ กฎหมาย สรชล.	สืบสวนสอบสวนการกระทำ ความผิดตามกฎหมายในเขต ทางทะเล พิจารณาออก ระเบียบและคำสั่ง	2 ปี	22 พฤษภาคม 2566
8. รัชพงษ์ เพิ่มทรัพย์ (กรมเจ้าท่า)	ศูนย์ควบคุมความมั่นคง ท่าเรือ	ตรวจเรือ ตรวจคนประจำเรือ ในพื้นที่รับผิดชอบ	2 ปี	24 พฤษภาคม 2566
9. วิชุดา พลอนันต์ (นักวิชาการประมง กรมประมง)	ศูนย์ควบคุมความมั่นคง ท่าเรือ	ตรวจสอบด้านการทำประมง ในพื้นที่รับผิดชอบ	4 ปี	24 พฤษภาคม 2566
10. นาวาเอก ดร.ชิตวัน เชษฐกุล (กองทัพอากาศ)	รองผู้อำนวยการ กอง นโยบายและแผน สำนัก นโยบายและแผน สรชล. (นักวิชาการและนโยบาย)	จัดทำนโยบาย ช่วยเหลือ กำกับดูแล นโยบายและแผน ของ สรชล.	4 ปี	26 พฤษภาคม 2566
11. นาวาเอก นิธิรักษ์ การดี (กองทัพอากาศ)	รองผู้อำนวยการกอง สอบสวนกลาง สำนัก สืบสวนสอบสวนและ กฎหมาย	สืบสวนสอบสวนและการ กฎหมายทั้งปวง	3 ปี	29 พฤษภาคม 2566
12. พ.ต.ท.ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง (กองบังคับการตำรวจน้ำ)	สำนักปฏิบัติการที่ 6 สรชล. (ตำรวจน้ำ)	จัดทำแผนรองรับการปฏิบัติ และประสานงานกับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	1 ปี	30 พฤษภาคม 2566
13. พลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ (กองทัพอากาศ)	ผู้อำนวยการสำนักฝ่าย อำนวยการ สรชล.ภาค 1 และ รองผู้อำนวยการ สรชล.ภาค 1	ช่วยเหลือ กำกับดูแลในการ บริหารงาน สรชล.ภาค 1	2 ปี	31 พฤษภาคม 2566

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล หรือหน่วยงานที่ สังกัดของผู้ให้ข้อมูล สำคัญ	หน่วยงานที่ปฏิบัติใน สรชล.	หน้าที่/ภารกิจที่รับผิดชอบ	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติงาน	วันที่ สัมภาษณ์
14. นาวาเอก ศรีอนันต์ โมทะจิตร (กองทัพอากาศ)	ผู้อำนวยการ กองสารนิเทศ สรชล.ภาค 1 และ รอง ผอ.สำนักฝ่าย อำนาจการ สรชล.ภาค 1	กำกับดูแลงานด้านสารนิเทศ สนับสนุนในการบริหารงาน ของ สรชล.ภาค 1	-	31 พฤษภาคม 2566
15. พิมพ์ลัญชัย เชื้อผู้ดี (นักวิชาการประมงชำนาญ การพิเศษ กรมประมง)	หัวหน้ากลุ่มแผนงาน สำนักปฏิบัติการที่ 3 สรชล.	วิเคราะห์ติดตามนโยบาย การจัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณ ฯลฯ	3 ปี	2 มิถุนายน 2566
16. วิวัฒน์ ณะชัย เพชร จิตวิวัฒน์ (นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนชำนาญการ กรม ทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่ง)	สรชล. ภาค 3	ควบคุม กำกับ ติดตาม สถานการณ์ทางทะเล	3 ปี	2 มิถุนายน 2566
17. นิพนธ์ ทองอยู่ (นักวิชาการประมงชำนาญ การพิเศษ กรมประมง)	ผู้อำนวยการ สำนักปฏิบัติการ 3 สรชล.	ประสานงานกับ สรชล.ใน งานที่เกี่ยวกับกรมประมง	2 ปี	6 มิถุนายน 2566
18. เฉชา ปรัชญารัตน์ (ผู้อำนวยการ กอง กฎหมาย กรมประมง)	(นักวิชาการด้านกฎหมาย: กรมประมง)	ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะ บูรณาการ กับ สรชล.	4 ปี	7 มิถุนายน 2566
19. นาวาเอก อนุพงศ์ จันทร์พุกภัย (กองทัพอากาศ)	รองผู้อำนวยการ สรชล. จังหวัดระยอง	รับผิดชอบภารกิจของ สร ชล.ในพื้นที่รับผิดชอบ	3 ปี	9 มิถุนายน 2566
20. นาวาโท อัครพล เหม นาค (กองทัพอากาศ)	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน สรชล.จังหวัด ระยอง	วิเคราะห์นโยบายและแผน	3 ปี	9 มิถุนายน 2566
21. กลุ่มประมงพื้นบ้าน แสมสาร ชลบุรี	-	-	-	15 มิถุนายน 2566

(3) ข้อมูลจากเอกสารนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ นโยบายความความมั่นคงทางทะเล พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ร่างยุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล กฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมถึงหนังสือ คำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน จะนำเสนอ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) โครงสร้างของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) 2) กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และ 3) ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.2.1 โครงสร้างการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการศึกษาเอกสารทางราชการ พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในระดับนโยบายนั้นสามารถสรุปรายละเอียดของโครงสร้างของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ได้ดังนี้

(1) การแบ่งโครงสร้างการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) นั้นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะที่มีหน้าที่และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน และหน้าที่และอำนาจของส่วนงานและอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะในการปฏิบัติงานได้ 3 กรณี คือ (1) การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามมาตรา 27 วรรคหนึ่ง ที่มีใจความว่า

“ในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลโดยทั่วไป ให้เป็นไปตามหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานของรัฐตามขอบเขตของกฎหมายที่ให้หน้าที่และอำนาจแก่หน่วยงานของรัฐนั้น” (พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 , 2562)

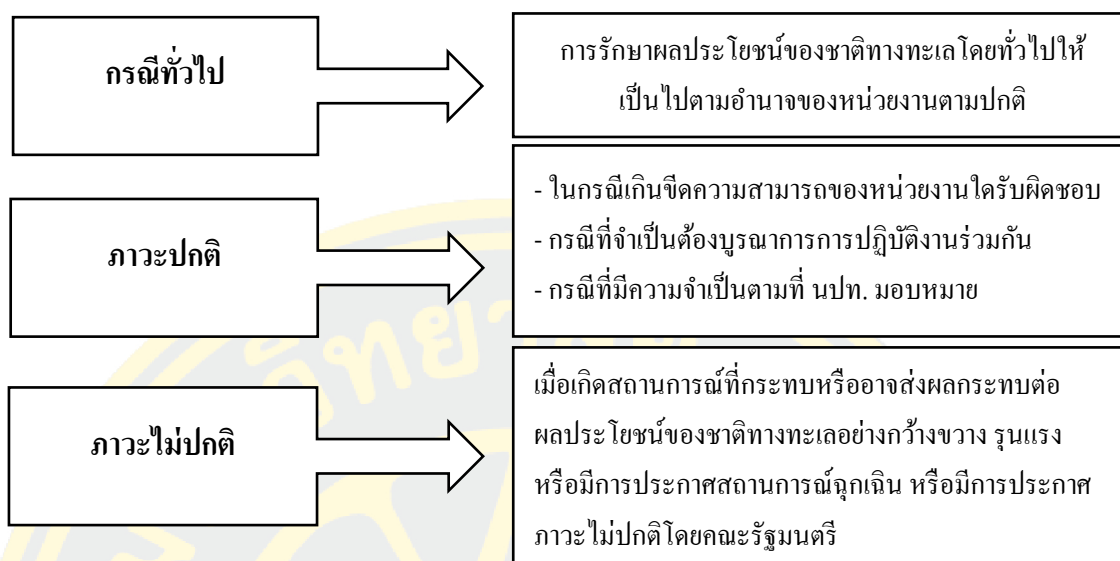
การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามมาตรา 27 วรรคสอง ที่มีใจความว่า

“ในกรณีภาวะปกติ เมื่อปรากฏว่าการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลโดยทั่วไปตามวรรคหนึ่งกรณีใดเกินขีดความสามารถของหน่วยงานของรัฐ กรณีที่ไม่มีหน่วยงานของรัฐใดรับผิดชอบ กรณีที่มีความจำเป็นต้องมีการบูรณาการในการปฏิบัติงาน หรือกรณีที่มีความจำเป็นอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนดให้ สรชล. เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานของรัฐเพื่อกำกับดูแล อำนวยการ และบูรณาการในการจัดการหรือแก้ไขปัญหา รวมทั้งเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกันในการป้องกันปราบปราม หรือแก้ไขปัญหา เหตุการณ์ หรือการกระทำผิดกฎหมายที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเลหรือกิจกรรมทางทะเล” (พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 , 2562)

และการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามมาตรา 27 วรรคสาม ที่มีใจความว่า

“ในกรณีภาวะไม่ปกติอันเนื่องมาจากสถานการณ์ใด ๆ ที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเลหรือกิจกรรมทางทะเลอย่างกว้างขวางหรือรุนแรง กรณีที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกรณีที่มีความจำเป็นอื่นที่ต้องประกาศภาวะไม่ปกติ คณะรัฐมนตรีจะมีมติมอบหมายให้ สรชล. เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานของรัฐเพื่อกำกับดูแล ป้องกัน ปราบปราม ระงับ ยับยั้ง จัดการ แก้ไข หรือบรรเทาปัญหาที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเลหรือกิจกรรมทางทะเลภายในพื้นที่และระยะเวลาที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ ให้นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีประกาศภาวะไม่ปกติให้ทราบโดยทั่วไป และเมื่อภาวะไม่ปกติสิ้นสุดลง ให้นายกรัฐมนตรีประกาศยกเลิกภาวะไม่ปกติและให้ภารกิจของ สรชล. ในภาวะไม่ปกติสิ้นสุดลง และรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบ” (พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 , 2562)

โดยจาก พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มาตรา 27 สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 7

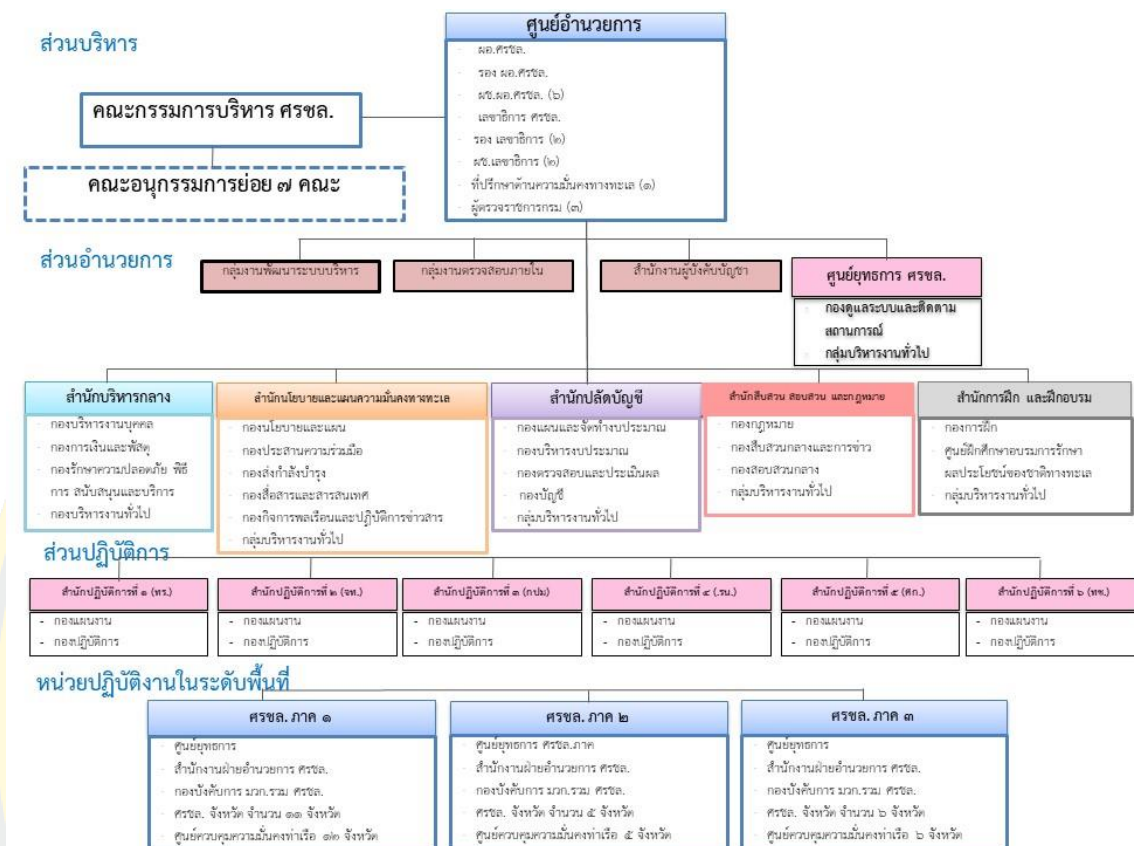


ภาพที่ 7 สรุปภารกิจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ของ สรชล. ตาม พ.ร.บ. การรักษา
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มาตรา 27

ซึ่งภารกิจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล สามารถสรุปวัตถุประสงค์ คือ เป็น
การผนึกกำลังของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางทะเล ป้องกันและปราบปราม
ภายใต้เอกภาพการบังคับบัญชา โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนากลไกการรับรู้เท่าทัน
ต่อสถานการณ์ทางทะเล 2) การเผยแพร่ความรู้ให้กับประชาชน 3) การจัดระเบียบและควบคุมการ
สัญจรทางทะเล และ 4) การใช้กำลังของหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจตาม
พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 โดยเพื่อให้การปฏิบัติการได้
บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจึงได้มีการจัด
โครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
ทางทะเล โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1.1) โครงสร้างการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)

จากรายละเอียดให้ปฏิบัติตามคำสั่งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง
ทะเล เรื่อง การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนงานภายใน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นั้นได้ทำการแบ่งโครงสร้างทางการบริหารออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่
1) ส่วนนโยบาย 2) ส่วนอำนวยการ 3) ส่วนปฏิบัติการ และหน่วยปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ โดย
แสดงรายละเอียดของโครงสร้างแต่ละส่วนงานดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 โครงสร้างทางการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ที่มา : ศูนย์อำนวยการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2562)

จากภาพที่ 4-2 เป็นการแสดงโครงสร้างทางการบริหารของ ศรชล. ตั้งแต่ระดับบริหารถึงระดับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแบ่งตามส่วนได้ดังนี้

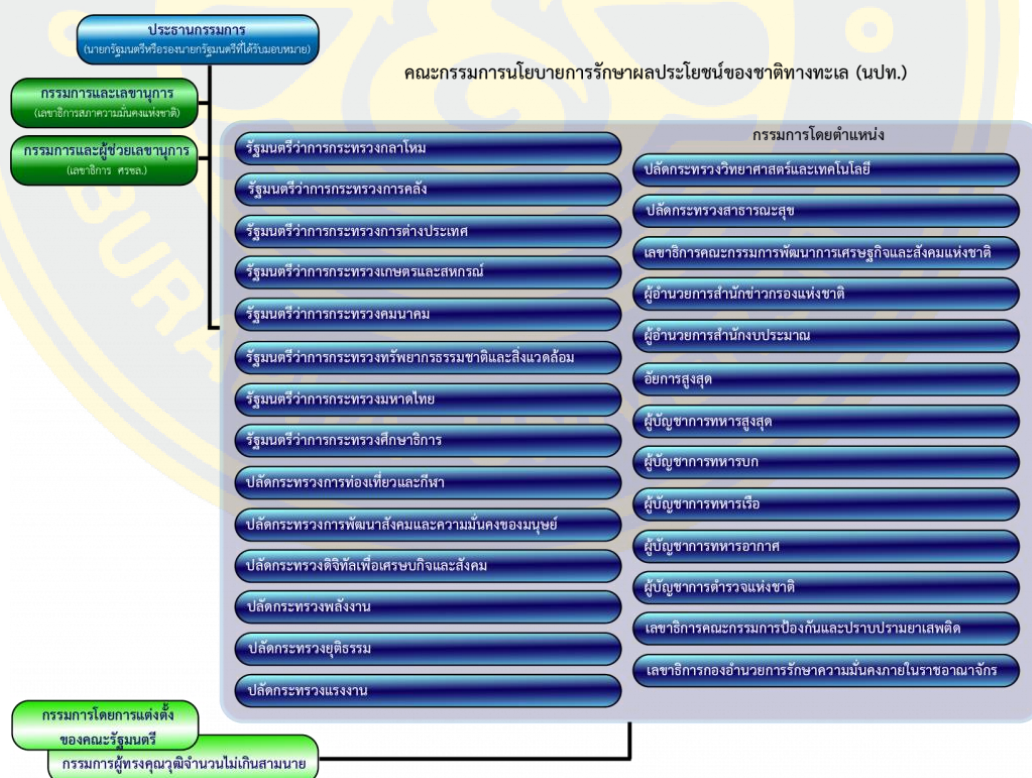
1. ส่วนบริหารและนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการศึกษาข้อมูลพบว่าในส่วนบริหารและนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของศูนย์ตาม พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 นั้นแบ่งโครงสร้างการบริหารเป็น 2 ส่วนคือ 1.ส่วนการกำหนดและวางนโยบาย และ 2.ส่วนบริหาร ศรชล. โดยมีรายละเอียดของโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังนี้

1.1 คณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ในหมวด 1 ของ พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ตั้งคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีนายกรัฐมนตรี

หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการโดยตำแหน่งจำนวน 27 คน ได้แก่ 1) รัฐมนตรีจาก 8 กระทรวง ดังนี้ กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ 2) ปลัดกระทรวง 8 คน จากกระทรวง ดังนี้ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวงสาธารณสุข 3) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 4) ผู้อำนวยการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ 5) ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ 6) อัยการสูงสุด 7) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 8) เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และ 9) เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร



ภาพที่ 9 คณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ที่มา : ศูนย์อำนวยการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2562)

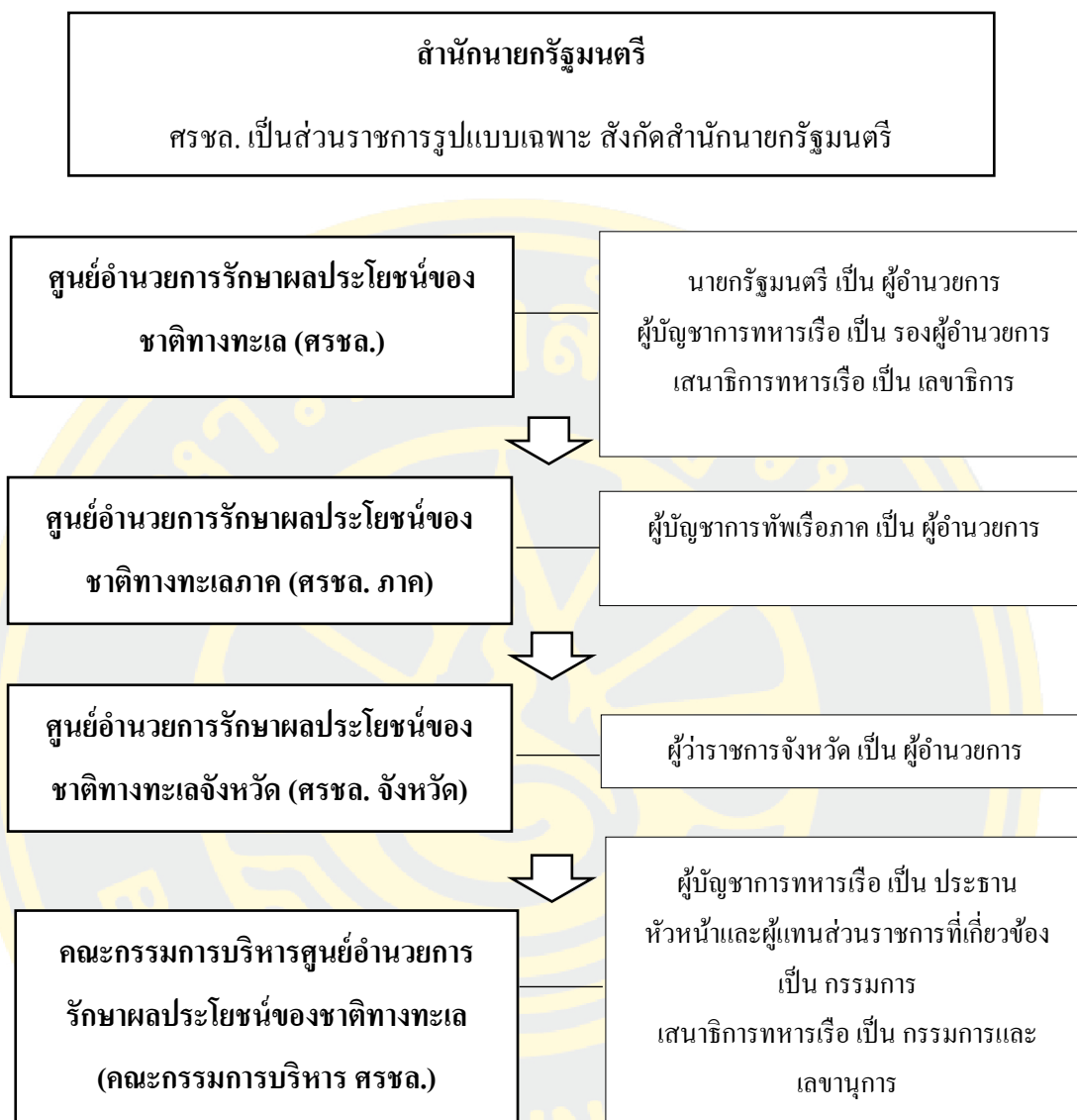
โดยอำนาจและหน้าที่หลักของคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล คือ การกำหนด ติดตาม และประเมินผลนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล และมาตรการในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ และเสนอผลการดำเนินงานต่อสภาความมั่นคงแห่งชาติและคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

และในส่วนของการกำหนดนโยบายยังมีคณะกรรมการที่ปรึกษาและจัดการความรู้เพื่อผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ที่แต่งตั้งขึ้นตามอำนาจของคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลปฏิบัติหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและจัดการความรู้เกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลให้กับคณะกรรมการนโยบายฯ และ สรชล. รวมทั้งปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการนโยบายฯ มอบหมาย

จากข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นั้นโดยหลักการนั้นเป็นการตั้งขึ้นเพื่อกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์แม่บทของชาติเกี่ยวกับความมั่นคงเพื่อให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ได้นำไปสู่การปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยโครงสร้างของ สรชล. นั้นมีรายละเอียดดังหัวข้อถัดไป

1.2 ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 นั้นได้กำหนดให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรียกโดยย่อว่า “สรชล.” ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ มีหน้าที่และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีโครงสร้างทางการบริหารดังภาพที่ 4-4



ภาพที่ 10 โครงสร้างการจัดศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
ที่มา: ศูนย์อำนวยการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2562)

จากภาพที่ 10 นั้นเป็นการแสดงโครงสร้างการจัดศูนย์อำนาจการ
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเลตามรูปแบบจากบนลงล่าง (Top down) ที่เริ่มจากศูนย์อำนาจ
ศรชล. ตั้งการลงมายัง ศรชล. ภาค และ ศรชล. จังหวัด โดยทุกส่วนล้วนมีหน้าที่และอำนาจความ
รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัด
ชายทะเล โดยมีคณะกรรมการบริหาร ศรชล. ในการพิจารณาให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ

การจัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณ รวมถึงวางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ สรชล. สรชล.ภาค และ สรชล.จังหวัด

ปัญหาและข้อจำกัดที่พบจากการศึกษาโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้น พบว่า รูปแบบของโครงสร้างจะเป็นในลักษณะรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ไว้ที่ส่วนกลางและทำการสั่งการลงมายัง สรชล. ภาค จากนั้น สรชล. ภาค จะสั่งการมายัง สรชล. จังหวัด ทั้ง 22 จังหวัด(เว้นกรุงเทพมหานคร) ซึ่งแต่ละแห่งนั้นมีบริบทที่แตกต่างกันออกไปไม่ว่าจะเป็นปัญหาเชิงพื้นที่ ทรัพยากรทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานนั้นแตกต่างกัน รวมทั้งการสั่งการที่ยังขาดความชัดเจน โดยเฉพาะการมอบหมายนโยบายทำให้ สรชล. ภาค และสรชล. จังหวัด มีความคลุมเครือในการทำงาน ความล่าช้าของการอนุมัติการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีสายบังคับบัญชามากเกินไป ทั้งหมดทำให้ สรชล.จังหวัด และ สรชล.ภาค ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพโดยสามารถอ้างอิงจากคำให้สัมภาษณ์ได้ดังนี้

“ระดับชั้นในการบังคับบัญชาแบบทหาร เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในหลายด้าน เช่น การอนุมัติงบประมาณในกรณีเร่งด่วน นอกจากนั้นบุคลากรขาดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันต่อภารกิจและสายบังคับบัญชา จนเกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน และขาดความเป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

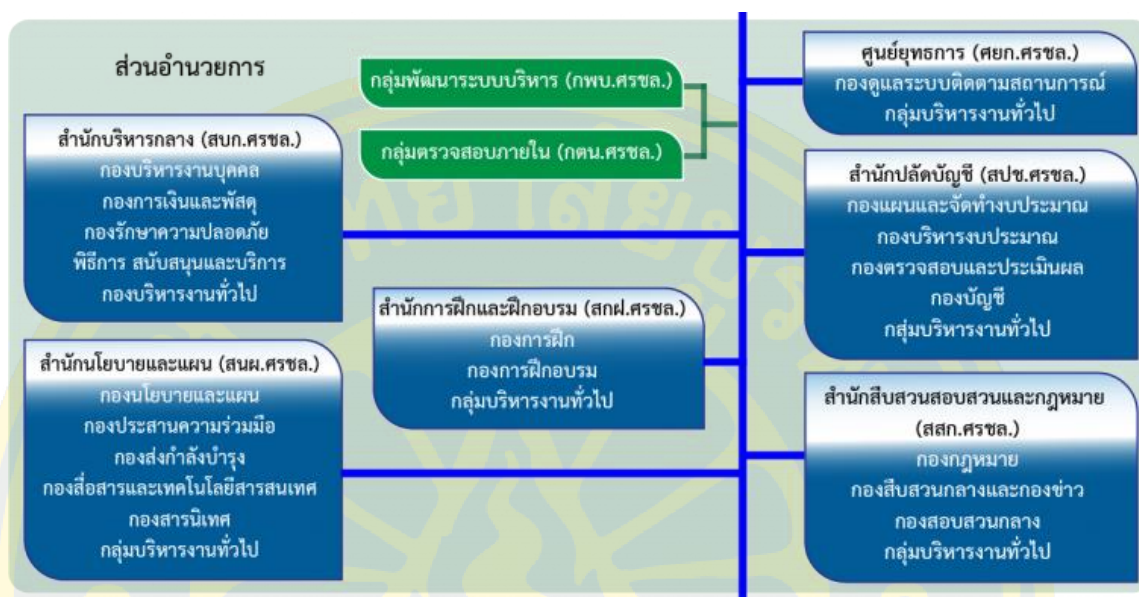
“ปัญหาเรื่องการกระจายอำนาจไปยังภูมิภาคและจังหวัด นั้นยังขาดแคลนทรัพยากร ควรปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานกระจายอำนาจและกำลังพลให้หน่วยปฏิบัติงานระดับจังหวัด ” (พลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ, สัมภาษณ์, 2566)

“สรชล.เป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ทำให้มีผู้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ยังไม่ค่อย ผู้บริหาร สรชล.มีนายกรั้วมนตรีเป็น ผอ.สรชล. ยังมีบทบาทในการบริหารงานน้อย ส่วนคณะกรรมการบริหาร สรชล.มี ผบ.ทร. เป็น รอง ผอ.สรชล. และมี เสธ ทร. เป็นเลขาฯ ทำให้การบริหารยังติดภาพการทำงานของกองทัพเรือ ” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

2. ส่วนอำนวยการ

เพื่อให้การนำเอานโยบายจากคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ สรชล. จึงได้มีการจัดแผนงาน (Departmentation) ภายในศูนย์อำนวยการ ให้มีการบริหารงานที่ครอบคลุม และสั่งการลงไปยังสำนักควบคุมและปฏิบัติการ สรชล.ภาค สรชล.จังหวัด และศูนย์

ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติรักษาความมั่นคง และรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ศรชล. จึงการจัดแผนงานออกเป็น 8 ส่วนงาน โดยสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 11



ภาพที่ 11 การจัดแผนงาน (Departmentation) ของ ศรชล. ในระดับอำนวยการ
ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566)

จากภาพที่ 11 นั้นเป็นการแสดงการจัดแผนงาน (Departmentation) ในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ซึ่งแต่ละแผนกก็มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมการดำเนินงานของ ศรชล. โดยสามารถสรุปได้ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของแต่ละแผนกใน สรชล.

แผนกงาน	รายละเอียด
1. กลุ่มตรวจสอบภายใน	ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชี ของ สรชล.
2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการใน สรชล.
3. สำนักการฝึกและฝึกอบรม	ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึก ศึกษา อบรม และพัฒนากำลังพลของ สรชล. ให้มีมาตรฐาน รวมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพ และมาตรฐานการฝึก ศึกษา อบรม
4. สำนักบริหารกลาง	ดำเนินการเกี่ยวกับการธุรการ การสารบรรณ การบริหารบุคลากร ด้านการเงิน การบัญชี งานพิธีการ การรักษาความปลอดภัย และงานบริการ
5. สำนักนโยบายและแผนความมั่นคง	จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ของ สรชล. แผนปฏิบัติการ การเสริมสร้างความร่วมมือ ด้านความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ระหว่างหน่วยงานภายในประเทศ และหน่วยงานระหว่างประเทศ ตลอดจนการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
6. สำนักปลัดบัญชี	จัดทำนโยบายและแผนการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย แผนปฏิบัติราชการ และคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของ สรชล. รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล เสนอแนะ และบริหารเงินงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และเงินนอกงบประมาณที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สรชล.
7. สำนักสืบสวนสอบสวน และกฎหมาย	สอบสวนคดีอาญาทั้งปวงที่อยู่ในอำนาจของ สรชล. และดำเนินการเกี่ยวกับงาน นิติกรรมและสัญญา รวมทั้งประสานความร่วมมือทางคดีและการบังคับใช้กฎหมายกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. ศูนย์ยุทธการ	วิเคราะห์ติดตามนโยบาย จัดทำแผนงาน โครงการ แผนปฏิบัติการ และแผนเผชิญเหตุติดตามสถานการณ์ด้านความมั่นคงทางทะเล

ที่มา : ศูนย์อำนวยการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566)

จากตารางที่ 15 นั้นจะเห็นว่า การจัดแผนงานนั้นมี 8 หน่วยงาน ซึ่งลักษณะมีความกว้างของโครงสร้างแนวนอนอยู่พอสมควร โดยจากการศึกษานั้นพบปัญหาและอุปสรรคทางด้านการจัดโครงสร้างในระดับอำนาจการ ดังนี้ 1) ความซ้ำซ้อนกันของภารกิจของฝ่ายบริหารที่ทำให้การสั่งการนโยบายไปเต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากมีภารกิจงานในหน่วยงานต้นสังกัดที่ต้องรับผิดชอบ 2) ความไม่เข้าใจกันระหว่างแผนก เนื่องจากมีหน่วยงานต้นสังกัดที่แตกต่างกันทำให้มีความต่างทางด้านวิธีการทำงาน และ 3) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของแผนกงานตนเองของผู้บริหาร

โดยสามารถอ้างอิงจากคำให้สัมภาษณ์ได้ดังนี้

“เนื่องจากการบริหารร่วมกันของหน่วยงานด้านความมั่นคงและพลเรือนทำให้การประสานงานทางข้อมูลและทางปฏิบัติในบางครั้งเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างหน่วยงานเนื่องจาก แหล่งที่มาและวัฒนธรรมองค์กร ” (เรือโท กฤติธิ์ ศรีแก่นจันทร์, สัมภาษณ์, 2566)

“ประเด็นฝ่ายบริหาร ปัจจุบัน โครงสร้าง สรชล.กำหนดให้ เสนาธิการทหารเรือ ทำหน้าที่ เสนาธิการ สรชล. ซึ่งปกติ เสนาธิการทหารเรือ มีภารกิจหน้าที่ในกองทัพเรือเยอะมาก ต้องกลั่นกรองทุกสายงานก่อนเสนอถึงผู้บัญชาการทหารเรือ ทำให้ไม่มีเวลาเต็มที่ในภารกิจของ สรชล.” (นาวาเอก ดร.ชิตวัน เขยสกุล , สัมภาษณ์, 2566)

“โครงสร้างเห็นว่ายังไม่สอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมาย เช่น หน่วยงานที่มีหน้าที่อำนาจในการสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติถูกจัดอยู่ในฝ่ายอำนาจการ ” (นาวาเอก นิติรักษ์ การดี, สัมภาษณ์, 2566)

3. หน่วยปฏิบัติการส่วนกลางและหน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่

ในส่วนของการปฏิบัติการเพื่อรักษาผลประโยชน์ทางทะเลนั้น สรชล. ได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ 1) ส่วนปฏิบัติงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1-6 และ 2) ส่วนปฏิบัติการ (ส่วนภูมิภาคและจังหวัด) หรือหน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่ ได้แก่ สรชล.ภาค สรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ที่แบ่งออกไปตามภูมิภาคและจังหวัด โดยมีโครงสร้างการจัดการ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาดังนี้

3.1 ส่วนปฏิบัติงานส่วนกลาง

การจัดตั้ง สรชล. มีวัตถุประสงค์เพื่อ “บูรณาการความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยการมาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีกองทัพเรือเป็นแกนนำ” ซึ่งถือเป็นการทำงานในรูปแบบเครือข่ายด้วยมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ชาติทางทะเลถึง 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กองทัพเรือ 2) กรมเจ้าท่า 3) กรมประมง 4) กรมศุลกากร 5) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 6) กองบังคับการตำรวจน้ำ และ 7) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการเข้ามามีส่วน

ร่วมในการทำงานนั้นอาศัยระเบียบตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มาตรา 21 ที่ว่า

“เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการตามหน้าที่และอำนาจของ สรชล. ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้หน่วยงานของรัฐจัดส่งเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. ตามที่ผู้อำนวยการร้องขอ และให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรอื่นที่มีหน้าที่และอำนาจทำนองเดียวกันของหน่วยงานของรัฐนั้น จัดให้หน่วยงานของรัฐที่จัดส่งเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. มีอัตราค่าจ้างแทนตามความจำเป็นแต่ไม่เกินจำนวนอัตราค่าจ้างที่จัดส่งไป โดยการจ่ายอัตราค่าจ้างแทนดังกล่าวอาจจัดเป็นรายอัตราหรือเป็นหน่วยก็ได้

ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. ตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมต่อไป สำหรับสิทธิประโยชน์อื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น” (พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562, 2562)

โดยจัดตั้งเป็นสำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1 – 6 นั้นแบ่งตามหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีการจัดโครงสร้างตามภาพที่ 4-6



ภาพที่ 12 โครงสร้างการบริหารของสำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1 – 6
ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566)

ซึ่งพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้จัดตั้งสำนักควบคุมและปฏิบัติการขึ้น โดยมีสายบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ สรชล. รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางทะเลการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และพันธกรณีระหว่างประเทศ มีหน้าที่และอำนาจหลักตาม คำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ 64/2563 เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน หน้าที่และอำนาจของส่วนงาน และอัตราค่าจ้างของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีภารกิจหลักดังต่อไปนี้(พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562, 2562)

1) สำนักปฏิบัติการ 1 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรชล. รับผิดชอบด้านความมั่นคงทางทะเล การกระทำที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และพันธกรณีระหว่างประเทศ

2) สำนักปฏิบัติการ 2 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรชล. รับผิดชอบด้านความปลอดภัยทางทะเลตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

3) สำนักปฏิบัติการ 3 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรชล. รับผิดชอบด้านการต่อต้านการทำประมงที่ผิดกฎหมาย

4) สำนักปฏิบัติการ 4 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรชล. รับผิดชอบด้านการป้องกันและปราบปรามการลักลอบขนส่งสินค้าทางทะเลที่ผิดกฎหมาย หรือสินค้าต้องห้ามตามพันธกรณีระหว่างประเทศ

5) สำนักปฏิบัติการ 5 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรชล. รับผิดชอบด้านการอนุรักษ์ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางทะเลและชายฝั่ง และการสำรวจและวิจัยวิทยาศาสตร์ทางทะเล

6) สำนักปฏิบัติการ 6 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรชล. รับผิดชอบด้านการบังคับใช้กฎหมาย เมื่อมีการละเมิดกฎหมายในเขตทางทะเล

สำหรับปัญหาของโครงสร้างการบริหารของสำนักควบคุมและปฏิบัติการ จากการศึกษาจะพบว่า โครงสร้างของสำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1 – 6 และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นั้นเป็นการปฏิบัติการแบบแยกส่วนไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันและมีหน่วยงานหลักที่ต้องดำเนินการร่วมกันเป็นจำนวนถึง 7 หน่วยงาน จึงอาจมีอุปสรรคจากการประสานการทำงานร่วมกัน รวมถึงเอกภาพในการสั่งการให้การปฏิบัติงานตามนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ส่วนปฏิบัติการ (ส่วนภูมิภาคและจังหวัด)

เพื่อการรักษาผลประโยชน์ทางทะเลที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สรชล.จึงได้แบ่งหน่วยงานส่วนปฏิบัติการตามภูมิภาคตามจังหวัดที่ติดชายทะเลทั้ง 23 จังหวัด โดยแบ่งเป็นสรชล. ภาค 1 – 3 ได้แก่ 1) สรชล. ภาค 1 มีอำนาจปกครองบังคับบัญชา สรชล. จังหวัด 11 แห่ง ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 12 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร ไม่มี สรชล.จังหวัด โดยมีเฉพาะศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ) 2) สรชล. ภาค 2 มีอำนาจปกครองบังคับบัญชา สรชล. จังหวัด 5 แห่ง ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 5 จังหวัด และ 3) สรชล. ภาค 3 มีอำนาจปกครองบังคับบัญชา สรชล. จังหวัด 5 แห่ง ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 6 จังหวัด ดังภาพที่ 4-7



ภาพที่ 13 โครงสร้างการบริหารของสรช. ภาค 1 - 3

ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566)

จากภาพที่ 13 นั้นเป็นการแสดงถึงโครงสร้างการบริหารของสรช. ภาค 1 – 3 โดย พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้สรช.ภาค 1-3 ขึ้นตรงต่อ ผอ.สรช. มีหน้าที่และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบของทัพเรือภาคและจังหวัดชายทะเล หรือในเขตทางทะเล ดังต่อไปนี้

(ก) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตลอดจนดำเนินการ ป้องกันปราบปราม ระงับ ยับยั้ง จัดการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหา เหตุการณ์ สาธารณภัย หรือการกระทำผิดกฎหมายที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเลหรือกิจกรรมทางทะเลภายในพื้นที่และระยะเวลาที่กำหนด

(ข) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติของ สรช.จังหวัดและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลโดยบูรณาการการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(ค) วางแผน สั่งการ ควบคุม และบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มาขึ้นการบังคับบัญชาในหมวดเรือเฉพาะกิจ สรช.ภาค

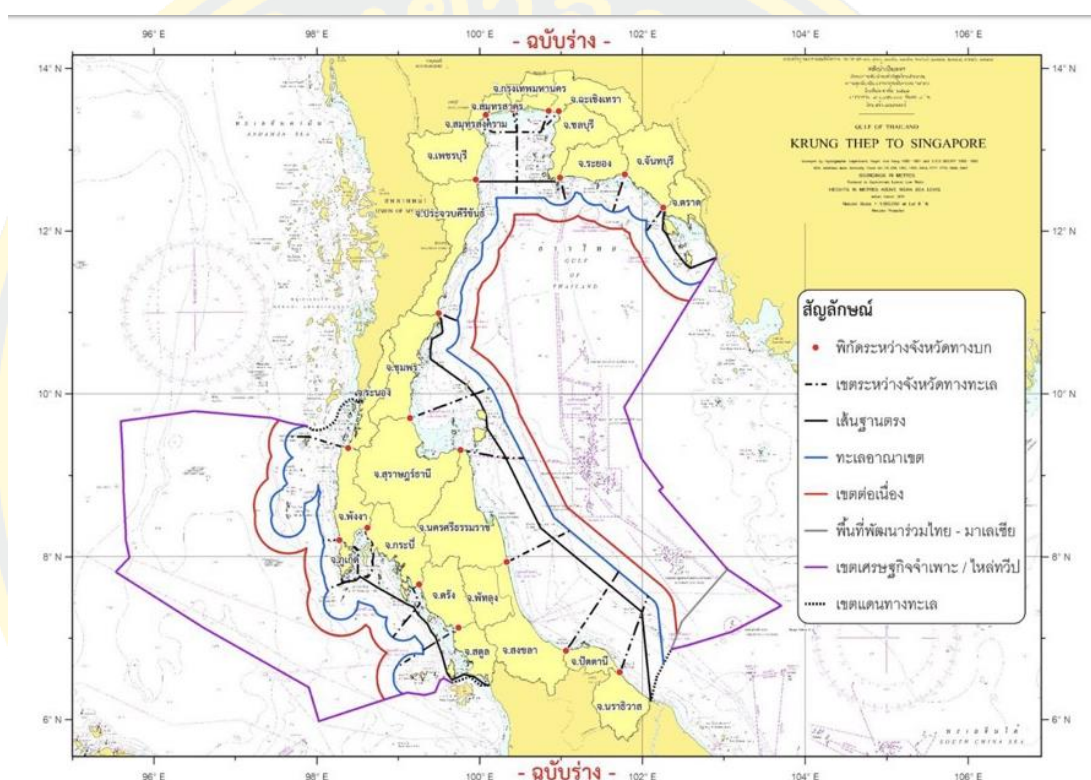
(ง) รับผิดชอบการดำเนินงานของศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ

(จ) สนับสนุน สรช.จังหวัด เกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อประชาชน

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ในส่วนของสรช.จังหวัด 22 จังหวัด(กรุงเทพมหานคร ไม่มี สรช.จังหวัด) และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 23 จังหวัด นั้น เป็นส่วนปฏิบัติการที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดชายทะเลโดยมีทั้งสิ้น 23 จังหวัด ได้แก่ (1) จังหวัดตราด (2) จังหวัดจันทบุรี (3) จังหวัดระยอง (4) จังหวัดชลบุรี (5) จังหวัด

ฉะเชิงเทรา (6) จังหวัดสมุทรสาคร (7) จังหวัดสมุทรสงคราม (8) จังหวัดสมุทรปราการ (9) จังหวัดเพชรบุรี (10) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (11) จังหวัดชุมพร (12) กรุงเทพมหานคร (13) จังหวัดสุราษฎร์ธานี (14) จังหวัดนครศรีธรรมราช (15) จังหวัดสงขลา (16) จังหวัดปัตตานี (17) จังหวัดนราธิวาส (18) จังหวัดระนอง (19) จังหวัดพังงา (20) จังหวัดภูเก็ต (21) จังหวัดกระบี่ (22) จังหวัดตรัง และ (23) จังหวัดสตูล โดยมีอาณาเขตความรับผิดชอบแต่ละจังหวัด ดังภาพที่ 4-8



ภาพที่ 14 พื้นที่เขตรับผิดชอบของ ศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ
ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2563)

สำหรับหน้าที่และอำนาจของ ศรชล.จังหวัด นั้นใน พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ ศรชล.จังหวัด ขึ้นตรงต่อ ผอ.ศรชล.ภาค มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการ มีหน้าที่และอำนาจในการรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบของจังหวัดชายทะเลนั้น ๆ ดังต่อไปนี้ (ศูนย์อำนวยการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2563)

(ก) ติดตาม ตรวจสอบ ศึกษาและประเมินแนวโน้มของประเด็นปัญหาในพื้นที่ที่อาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

(ข) วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลโดยบูรณาการการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

(ค) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อประชาชนให้ตระหนักถึงความสำคัญของผลประโยชน์ของชาติทางทะเล สิทธิอธิปไตย เขตอำนาจ และสิทธิในการแสวงหาและใช้ประโยชน์จากทะเล และหน้าที่ที่ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

(ง) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด มีหน้าที่ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ดำเนินการป้องกัน ปราบปราม ระงับ ยับยั้ง จัดการ แก้ไข หรือบรรเทาปัญหาที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในพื้นที่ท่าเทียบเรือ กิจการทำเรือ ที่จอดเรือ ที่รับส่งสินค้า ท่ารับส่งคนโดยสาร ท่าเทียบเรือประมง กิจการแพปลา และพื้นที่หรือสถานที่ตามที่ ผอ.สรชล.ประกาศกำหนด รวมทั้งปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับการมอบหมาย (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2562) ซึ่งการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารตามโครงสร้างแบบราชการอาจก่อให้เกิดปัญหา เช่น ความรู้ความเข้าใจในบทบาทของสรชล.จังหวัด อย่างถ่องแท้ของผู้บริหาร การไม่สามารถบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง สรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์อย่างชัดเจนในหัวข้อ 4.3 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของ สรชล.

จากข้อมูลในข้างต้นเกี่ยวกับโครงสร้างทางการบริหาร สรชล. ในหน่วยปฏิบัติการ ส่วนกลางและหน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่ ตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มาตรา 21 ซึ่งให้เกณฑ์และกรอบแนวทางในการดำเนินงานของ สรชล.เพื่อบูรณาการความเชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีกองทัพเรือเป็นแกนนำ โดยหน่วยงานถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ หน่วยงานปฏิบัติงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักปฏิบัติงานที่ 1 – 6 และส่วนปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ได้แก่ สรชล.ภาค 1-3 สรชล.จังหวัด 22 แห่ง (กรุงเทพมหานครไม่มีหน่วยสรชล.จังหวัด) และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 23 แห่ง โดยลักษณะของโครงสร้างองค์กรในลักษณะบูรณาการเครือข่ายร่วมกัน ย่อมมีปัญหาของการทำงาน อาทิ ขาดการบูรณาการงานร่วมกัน ขาดเอกภาพในการสั่งการ ความไม่เข้าใจในบทบาทงานของ สรชล. การคุ้นชินกับวัฒนธรรมการ

ทำงานของหน่วยงานต้นสังกัดเดิม หน่วยงานที่เข้าร่วมถูกแทรกแซงการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่มีความไม่ชัดเจน สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาสำคัญที่ สรรช. ต้องนำไปสู่การแก้ไขปัญหา

(1.2) กรอบอัตรากำลังพล

จากการรวบรวมข้อมูลเอกสาร พบปัญหาสำคัญจากกรอบอัตรากำลังพลอยู่หลายประการ โดยผู้วิจัยขอกล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างอัตรากำลังของ สรรช. ทั้งหมดก่อนนำไปสู่บทวิเคราะห์ในข้อที่ 4.3 การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของ สรรช. โดยอัตรากำลังพลในภาพรวมของ สรรช. ตามคำสั่งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่ 61/2563 เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานภายใน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้กำหนดอัตราเต็มของกำลังพล จำนวน 1,243 อัตรา ประกอบด้วย อัตรากำลังข้าราชการ รวม 1,170 อัตรา และอัตรากำลังพนักงานราชการ รวม 73 อัตรา โดยแบ่งเป็นกำลังพลจาก 8 หน่วยงาน ดังนี้ 1) กองทัพเรือ 652 อัตรา 2) ข้าราชการพลเรือนจากสำนักงานกฤษฎีกา 268 อัตรา 3) กองบังคับการตำรวจน้ำ 47 อัตรา 4) กรมเจ้าท่า 45 อัตรา 5) กรมประมง 45 อัตรา 6) กรมศุลกากร 45 อัตรา 7) กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง 45 อัตรา และ 8) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 23 อัตรา และ 9) พนักงานราชการ 73 อัตรา ดังสรุปได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 อัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่บรรจุปี 2563 – 2566

หน่วย	อัตราเต็ม 1243 อัตรา	อนุมัติให้ บรรจุ 944 อัตรา	บรรจุปี 63 (คน)	บรรจุปี 64 (คน)	บรรจุปี 65 (คน)	บรรจุปี 66 (คน)
1. กองทัพเรือ	652	652	417	430	349	294
2. สำนักงานกฤษฎีกา	268	ตามความ เหมาะสม	-	-	4	4
3. ตำรวจน้ำ	47	47	28	28	42	42
4. กรมเจ้าท่า	45	45	32	32	45	45
5. กรมประมง	45	45	32	32	45	45
6. กรมศุลกากร	45	45	32	45	45	45
7. กรมทรัพยากรฯ	45	45	32	45	45	45
8. กรมสวัสดิการ	23	23	-	-	23	23
9. พนักงานราชการ	73	42	30	30	42	42

ตารางที่ 16 (ต่อ)

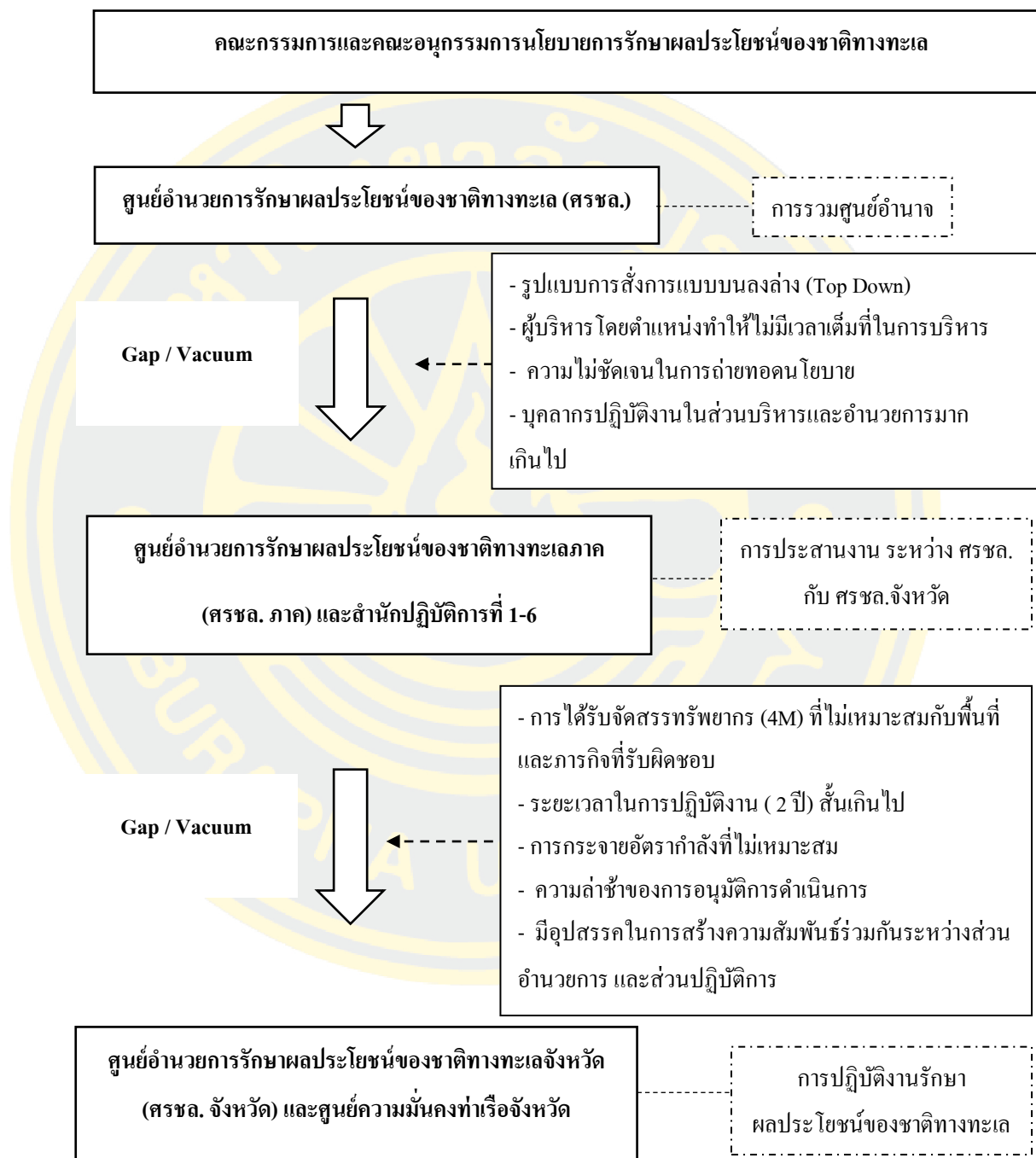
หน่วย	อัตราเต็ม 1243 อัตรา	อนุมัติให้ บรรจุ 944 อัตรา	บรรจุปี 63 (คน)	บรรจุปี 64 (คน)	บรรจุปี 65 (คน)	บรรจุปี 66 (คน)
รวม	1243	944	603	642	640	585
ร้อยละ (เทียบกับอัตราเต็ม)	-	75.95	48.51	51.64	51.48	47.06

ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566)

จากตารางที่ 16 นั้นเป็นการแสดงถึงจำนวนอัตรากำลังเต็มของ ศรชล. จำนวน 1,243 อัตรา โดยอัตราที่ได้รับอนุมัติ 944 อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 75.95 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของจำนวนที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่ปี 2563 – 2566 จะพบว่า มีกำลังพลที่เข้ามาปฏิบัติงานไม่เต็มอัตรา ข้อมูลจากบรรจุเมื่อเทียบกับอัตราเต็ม 1,243 อัตรา มีดังนี้ ปี พ.ศ. 2563 มีกำลังพลได้บรรจุ 603 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51 ปี พ.ศ. 2564 มีกำลังพลได้บรรจุ 642 คน คิดเป็นร้อยละ 51.64 ปี พ.ศ. 2565 มีกำลังพลได้บรรจุ 640 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 ปี พ.ศ. 2566 มีกำลังพลได้บรรจุ 585 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 โดยหน่วยงานที่อัตราส่วนของกำลังพลบรรจุต่ำที่สุดคือ กองทัพเรือ จากข้อมูลจำนวนอัตราที่บรรจุนั้นมีเพียงครึ่งเดียวของอัตราเต็ม โดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังพลในระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติการรักษาผลประโยชน์ทางทะเลอย่างยิ่ง เนื่องจาก ศรชล. นั้นมีภารกิจเป็นจำนวนมากและหลากหลายด้าน จึงอาจก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง ที่ผู้วิจัยมองว่าเป็นปัญหาสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติการในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของ ศรชล. ก็คือ ความไม่เพียงพอของอัตรากำลังที่บรรจุจริง ที่ยังสามารถบรรจุได้เพียงร้อยละ 50 ตลอด 4 ปีที่ผ่านมา บรรจุในระดับผู้ปฏิบัติงานน้อย โดยส่วนใหญ่บรรจุในระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปและส่วนใหญ่ไม่ได้สมัครใจนัก รวมทั้ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานวาระละ 2 ปี นั้นเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง และขาดแรงจูงใจของผู้มาปฏิบัติงาน โดยปัญหาดังกล่าวนั้นจะเป็นต้นตอของสาเหตุอื่น ๆ อาทิ ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การเพิ่มภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานในอัตราที่เกินความสามารถ ฯลฯ ปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ ศรชล. ควรพิจารณาปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้ดังภาพที่ 4-9



ภาพที่ 15 ความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

จากภาพที่ 15 สามารถสรุปถึงความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวข้องได้ตามระดับชั้นของ
 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 ส่วนดังนี้

1) ส่วนบริหารจากการศึกษาพบว่า รูปแบบโครงสร้างของศูนย์อำนวยการรักษา
 ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) นั้นเป็นลักษณะการรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) เป็น
 การสั่งการจาก ผอ.ศรชล. โดยมีการสั่งการแบบบนลงล่าง (Top Down) โดยผู้บริหาร ศรชล. นั้น
 ได้รับการแต่งตั้งโดยตำแหน่ง เช่น นายกรัฐมนตรี ผู้บัญชาการทหารเรือ เสนาธิการทหารเรือ
 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เสนาธิการทหารเรือ ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ศรชล. อาจทำให้มีเวลาให้กับ
 การบริหาร ศรชล. ได้ไม่เต็มที่เนื่องจากมีภารกิจงานในกองทัพเรือที่หลากหลายด้านถึงแม้จะ
 มอบหมายให้ รองเสนาธิการทหารเรือ มาทำหน้าที่แทนในบางโอกาส แต่ก็ทำให้อาจลดทอน
 ประสิทธิภาพในการสั่งการนโยบาย จึงเกิดความไม่ชัดเจนในการถ่ายทอดนโยบาย และเกิดความไม่
 เข้าใจระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการในระดับพื้นที่

2) ส่วนอำนวยการ และส่วนปฏิบัติการ จากการศึกษพบว่า รูปแบบโครงสร้างของ
 ส่วนอำนวยการ และส่วนปฏิบัติการ ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นจะ
 แบ่งเป็น ศรชล.ภาค และสำนักปฏิบัติการโดยสำนักปฏิบัติการที่ 1-6 นั้นจะแบ่งออกตามหน่วยงาน
 ที่เข้าร่วมปฏิบัติงานตามภารกิจ 7 หน่วยงาน ได้แก่ (1) กองทัพเรือ (2) กรมเจ้าท่า (3) กรมประมง
 (4) กรมศุลกากร (5) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (6) กองบังคับการตำรวจน้ำ และ (7) กรม
 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการแยกออกจากกันอย่างชัดเจนนี้เองทำให้เกิดปัญหาและ
 อุปสรรคในการบริหารจัดการ ได้แก่ (1) ขาดการบูรณาการงานร่วมกัน (2) ขาดเอกภาพในการสั่ง
 การ (3) หน่วยงานที่เข้าร่วมถูกแทรกแซงการปฏิบัติงาน และ (4) การปฏิบัติงานที่มีความไม่ชัดเจน

3) หน่วยปฏิบัติงานในระดับพื้นที่จากการศึกษาพบว่า รูปแบบโครงสร้างของของ
 ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด (ศรชล. จังหวัด) และศูนย์ควบคุมความ
 มั่นคงท่าเรือจังหวัดที่สำคัญ คือ เรืองของทรัพยากร นั้นแบ่งออกตามจังหวัดชายทะเลทั้ง 23 จังหวัด
 โดยมีการถือหลักคือการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล จากภัยคุกคาม เช่น การค้ำมนุษย์ การ
 ทำประมงผิดกฎหมาย การลักลอบขนส่งสินค้าผิดกฎหมาย ฯลฯ ซึ่งมีจำนวนภารกิจมากและเสี่ยง
 อันตราย แต่ปัญหาและอุปสรรค กลับพบว่ามียากมาย ทั้งการได้รับจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ
 และบุคลากรที่ไม่เหมาะสมกับพื้นที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจกำลังที่ไม่เหมาะสม ความล่าช้า
 ของการอนุมัติการดำเนินการ ขาดการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างส่วนอำนวยการ และส่วน
 ปฏิบัติการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานสั้นเกินไป

4.2.2 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้น มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่มากมายหลายฉบับ เนื่องจากการรวมศูนย์ในการปฏิบัติงานร่วมกันจากหลาย ๆ หน่วยงานเป็นสหวิชาชีพ จึงมีซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและนำเสนอเฉพาะกฎหมายแม่บทที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงโดยจำแนกเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) กฎหมายและข้อบังคับระหว่างประเทศ

เนื่องจากกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองและบริหารจัดการทางทะเลมีทั้งหมด เป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นบางฉบับมีลักษณะที่เป็นการผูกพัน (Legally Binding) และบางฉบับที่มีลักษณะ เป็นการไม่ผูกพัน (Non-legally Binding) หรือสมัครใจเข้าผูกพัน (Voluntary) ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอกฎหมายและข้อบังคับ รวมทั้งความร่วมมือทางทะเลที่ผูกพันไทยและเกี่ยวกับการปฏิบัติของ สรชล. โดยตรงในด้านกฎหมายทะเล กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยทางทะเล กฎหมายและความร่วมมือเพื่อความมั่นคงทางทะเล กฎหมายและความร่วมมือเพื่อความมั่นคงทางทะเล กฎหมายประมงระหว่างประเทศ และกฎหมายสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ (สิทธิบัตร มานิตกุล, 2557) โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1.1) กฎหมายทะเล (Law of the Sea) นั้นเป็นหลักการพื้นฐานของกฎหมายทางทะเลทั้งปวงจากการศึกษาพบว่า มีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สรชล. คือ กฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 (The 1982 United Nations on the Law of the Sea) ซึ่งเกิดจากการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเลครั้งที่ 3 (The Third United Nations Conference on the Law of the Sea – UNCLOS III) การประชุมในครั้งนี้เป็นการประชุมครั้งสำคัญและได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลากว่า 9 ปีกล่าวคือ มีการประชุม อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 กล่าวคือมีการประชุมตั้งแต่ปี ค.ศ. 1973-1982 ณ มหานครนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีผู้แทนจาก 159 ประเทศ เข้าร่วมประชุม มีการประชุมทั้งสิ้น 11 สมัยประชุม และในที่สุดที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบและรับรอง “อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982” (The United Nations Convention on the Law of the Sea 1982 - UNCLOS 1982) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1982 ณ กรุงมอนเตโกแบย์ ประเทศจาไมกา

อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 เป็นอนุสัญญาที่กล่าวถึงสิทธิหน้าที่ ของรัฐภาคีเกี่ยวกับทะเลไว้อย่างกว้าง ๆ ในประเด็นต่าง ๆ อันได้แก่ ทะเลอาณาเขตและเขตต่อเนื่อง ช่องแคบที่ใช้สำหรับการเดินเรือระหว่างประเทศ รัฐหมู่เกาะ เขตเศรษฐกิจจำเพาะ ไหล่ทวีป ทะเลหลวง ระบอบของเกาะ ทะเลปิดหรือกึ่งปิด สิทธิของรัฐไร้ฝั่งทะเลที่จะออกไปสู่และเข้า

มาจาก ทะเลและเสรีภาพในการผ่าน บริเวณพื้นที่ การคุ้มครองและการรักษาสิ่งแวดล้อมทางทะเล การวิจัย วิทยาศาสตร์ทางทะเล การพัฒนาและการถ่ายทอดเทคโนโลยีทางทะเล และการระงับข้อพิพาท เหตุที่อนุสัญญาฯ กล่าวถึงสิทธิหน้าที่ของรัฐภาคีเกี่ยวกับทะเลไว้อย่างกว้างๆ ก็เพราะต้องการให้แต่ละรัฐภาคีสามารถอนุวัติการกฎหมายภายในของตนให้มีความเหมาะสมกับประเทศของตนได้ ซึ่งจะทำให้ รัฐภาคีได้รับประโยชน์สูงสุดจากอนุสัญญาฯ (โสภารัตน์ จารุสมบัติ, 2559)

(1.2) กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยทางทะเล (Maritime Safety Law) นั้นมีกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องที่สำคัญ ดังนี้

(1.2.1) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางทะเล ค.ศ. 1979 (International Convention on Maritime Search and Rescue: SAR 1979)

(1.2.2) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล ค.ศ. 1974 (International Convention on Safety of Life at Sea 1974)

(1.2.3) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ ค.ศ. 1948 (International Maritime Organization Convention 1948)

(1.2.4) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยกฎข้อบังคับระหว่างประเทศเพื่อป้องกันเรือชนกันบนทะเล ค.ศ. 1972 (Convention on International Regulations for Prevention Collisions at Sea 1972 : COLREG)

(1.2.5) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการกู้เรือ ค.ศ. 1989 (International Convention on Salvage 1989)

(1.2.6) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการปราบปรามการกระทำที่ผิดกฎหมายต่อความปลอดภัยของการเดินเรือ ค.ศ. 1988 (Convention for Suppression of Unlawful Acts Against the Safety of Maritime Navigation 1988) ฯลฯ

(1.3) กฎหมายและความร่วมมือเพื่อความมั่นคงทางทะเล (Security Law) ปัจจุบันไทยเป็นภาคีกฎหมายและข้อบังคับที่ผูกพันไทย ดังนี้

(1.3.1) อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการปราบปรามการกระทำที่ผิดกฎหมายต่อความปลอดภัยของการเดินเรือ ค.ศ. 1988 (Convention for Suppression of Unlawful Acts Against the Safety of Maritime Navigation 1988)

(1.3.2) พิธีสาร ค.ศ. 1988 ของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการปราบปรามการกระทำที่ผิดกฎหมายต่อความปลอดภัยของแท่นที่ติดตั้งอยู่กับที่บนไหล่ทวีป (SUA Protocol 88)

(1.3.3) กฎระหว่างประเทศเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของเรือและสิ่งอำนวยความสะดวก

ความสะอาดในท่าเรือ (International Ship and Port Facility Security Code: ISPS Code) และระบบติดตามและพิสูจน์ทราบระยะไกล (Long Range Identification and Tracking Systems: LRIT)

(1.4) กฎหมายประมงระหว่างประเทศ (International Fisheries Law: UN Fish Stock/IUU Fishing) นั้นมีกฎหมายต่าง ๆ ความตกลงในภูมิภาคว่าด้วยการทำประมง และความร่วมมือทางทะเลที่ผูกพันกับประเทศไทย ดังนี้ (Food and Agriculture Organization of the United Nations, 2023 ; สิทธิพันธ์ มานิตกุล, 2557)

(1.4.1) คณะกรรมการทูน่า แห่งมหาสมุทรอินเดีย (Indian Ocean Tuna Commission : IOTC) ที่ได้มีมติให้จำกัดจำนวนเรือประมงทูน่าขนาดใหญ่และร่วมกันจัดปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย

(1.4.2) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศในการป้องกันปราบปราม ทำให้หมดไปซึ่งการทำประมงที่ผิดกฎหมาย การไม่รายงาน และการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ (International Plan of Action to Prevent, Deter, and Eliminate Illegal, Unreported and Unregulated Fishing: IPOA-IUU Fishing) ที่ในช่วงปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยถูกแรงบังคับจากกระแสโลกให้เคารพกฎระเบียบในการทำประมงระหว่างประเทศอื่น ๆ และเพื่อรักษาสีทธิในการทำประมงของไทยเอง

(1.4.3) จรรยาบรรณในการทำประมงอย่างรับผิดชอบ (Code of Conduct for Responsible Fishing)

(1.4.4) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศเพื่อจัดการความสามารถในการทำประมง (International Plan of Action for the Management of Fishing Capacity: IPOA-Capacity)

(1.4.5) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศ เพื่อลดกรณีการจับนกทะเลในการทำประมงเบ็ดราว (International Plan of Action for Reducing Incidental Catch of Seabirds in Longline Fisheries: IPOA-Seabirds)

(1.4.6) แผนปฏิบัติการระหว่างประเทศเพื่อการสงวนและ จัดการปลาคฉลาม (International Plan of Action for the Conservation and Management of Sharks: IPOA- Sharks)

(1.4.7) หุ้่นส่วนระหว่างประเทศในการทำประมงอย่างรับผิดชอบ (Global Partnerships for Responsible Fisheries: Fish Code)

(1.4.8) โปรแกรมการทำประมง เพื่การดำรงชีพอย่างยั่งยืน (Sustainable Fisheries Livelihoods Programme: SFLP)

(1.4.9) ความตกลงในภูมิภาคว่าด้วย การทำประมงต่าง ๆ เช่น The Convention on the Conservation and Management of Fisheries Resources in the South East Atlantic Ocean และ

The 2000 Convention on the Conservation and Management of Highly Migratory Fish Stocks in the Western and Central Pacific Ocean

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับกฎหมายและข้อบังคับระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องและความผูกพันกับประเทศไทยโดยจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) กฎหมายทะเล (Law of the Sea) 2) กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยทางทะเล (Maritime Safety Law) 3) กฎหมายและความร่วมมือเพื่อความมั่นคงทางทะเล (Security Law) และ 4) กฎหมายประมงระหว่างประเทศ (International Fisheries Law: UN Fish Stock/IUU Fishing) ซึ่ง ศรชล. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รักษาผลประโยชน์ทางทะเล ทั้งการปราบปรามผู้กระทำความผิด การรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชน ดังนั้นจึงมีการผูกพันกับการบังคับใช้กฎหมายที่ผู้วิจัยรวบรวมมาในข้างต้น

(2) กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ

จากผลการศึกษาของสิทธิหน้าที่ มานิตกุล (2557) เรื่อง การจัดตั้งองค์กรรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมถึงข้อมูลจากศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นั้นพบว่าสภาพการมีอยู่ของกฎหมายและข้อบังคับสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของ ศรชล. นั้นมีทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเกี่ยวข้องบางส่วนรวมกันประมาณ 75 ฉบับ โดยจำแนกออกได้ 7 ประเภท ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ประเภท	กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ
1. การบริหารจัดการองค์กร ของ ศรชล.	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศรชล.ทั้งสิ้น 5 ฉบับ ดังนี้ 1) พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 2) พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 3) พ.ร.บ.ว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2550 4) พ.ร.บ.กฏอัยการศึก พ.ศ. 2457 5) พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2561

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเภท	กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ
2. กฎหมายทะเล และ การเดินเรือ (Law of the Sea and maritime)	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศรชล.ทั้งสิ้น 4 ฉบับ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย พ.ศ. 2550 2) พ.ร.บ.กักเรือ พ.ศ. 2534 3) พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550) 4) พ.ร.บ.กำหนดเขตจังหวัดในอ่าวไทยตอนใน พ.ศ. 2502
3. กฎหมายคุ้มครองความปลอดภัยทางทะเล (Maritime Safety Laws)	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศรชล.ทั้งสิ้น 7 ฉบับ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.เขตปลอดภัยในราชการทหาร พ.ศ. 2478 2) พ.ร.บ.ป้องกันเรือโดนกัน พ.ศ. 2522 3) พ.ร.บ. เพิ่มอำนาจตำรวจในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางน้ำ พ.ศ. 2496 4) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534 5) พ.ร.บ. การช่วยเหลือผู้ภัยทางทะเล พ.ศ. 2550 6) พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 7) พ.ร.บ. องค์การร่วมไทย-มาเลเซีย พ.ศ. 2533
4. กฎหมายและความร่วมมือเพื่อความมั่นคงทางทะเลและทางบก (Security Laws)	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศรชล.ทั้งสิ้น 11 ฉบับ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิด บางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491 2) พ.ร.บ. วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535 3) พ.ร.บ.ควบคุมยุทธภัณฑ์ พ.ศ. 2530 4) พ.ร.บ.ควบคุมการส่งออกป็นอกราชอาณาจักรซึ่งอาวุธยุทธภัณฑ์ และสิ่งที่ใช้ในการสงคราม พ.ศ. 2495 5) พ.ร.บ.ประกอบกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2544 6) พ.ร.บ. ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเภท	กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ
5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	7) พ.ร.บ.ว่าด้วยการส่งออก และนำเข้าในราชอาณาจักรซึ่งสินค้า พ.ศ. 2522
	8) พ.ร.บ.ป้องกันการกระทำบางอย่างในการขนส่งสินค้าออกทางเรือ พ.ศ.2511
	9) พ.ร.บ.ว่าด้วยวิทยุคมนาคม พ.ศ. 2498
	10) พ.ร.ก. ควบคุมสินค้าตามชายแดน พ.ศ. 2534
	11) พ.ร.บ.ให้บำเหน็จในการปราบปรามผู้กระทำความผิด พ.ศ. 2489
	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สรชล. ทั้งสิ้น 24 ฉบับ ดังนี้
	1) พ.ร.บ.โรคติดต่อ พ.ศ. 2523
	2) พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535
	3) พ.ร.บ.การสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ.2547
	4) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539
	5) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542
	6) พ.ร.บ.ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2544
	7) พ.ร.บ. ว่าด้วยกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550
	8) พ.ร.บ.อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน วัตถุระเบิด ดอกไม้ไฟสิ่งเทียมอาวุธปืน พ.ศ. 2490
	9) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ายาเสพติด พ.ศ. 2551
	10) พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ศ. 2522
	11) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้โทษ พ.ศ. 2545
	12) พ.ร.บ.ยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2545
	13) พ.ร.ก.ป้องกันการใช้สารระเหย พ.ศ. 2533 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550)
	14) พ.ร.บ.วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท พ.ศ. 2518
	15) พ.ร.บ.มาตรการในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. 2535

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเภท	กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ
	16) พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560
	17) พ.ร.บ.ภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2527
	18) พระราชกำหนด พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530
	19) พ.ร.บ. เลื่อยโซยนต์ พ.ศ. 2545
	20) พ.ร.บ. จัดหางาน พ.ศ. 2528
	21) พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551
	22) พ.ร.บ.มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540
	23) พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
	24) พ.ร.บ.การขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ พ.ศ. 2548
6. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สรรชด.
ก า ร ท า ป ร ะ ม ง	ทั้งสิ้น 3 ฉบับ ดังนี้
(Fisheries Laws)	1) พ.ร.บ.การประมง พ.ศ.2558
	2) พ.ร.บ.สิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ. 2482 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2538
	3) พ.ร.บ.จัดระเบียบกิจการแพปลา พ.ศ. 2496
7. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	มีกฎหมายต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สรรชด.
กับสภาพแวดล้อม	ทั้งสิ้น 20 ฉบับ ดังนี้
แ ล ะ ท ร ั พ ย า ก ร	1) พ.ร.บ.ส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535
ธรรมชาติ	2) พ.ร.บ.โรงงาน พ.ศ. 2512
	3) พ.ร.บ.การนิคมอุตสาหกรรม พ.ศ. 2522
	4) พ.ร.บ. การปิโตรเลียม พ.ศ. 2514
	5) พ.ร.บ.ควบคุมโรคภัยไข้เจ็บ พ.ศ. 2495
	6) พ.ร.บ.กักพืช พ.ศ. 2507
	7) พ.ร.บ. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535
	8) พ.ร.บ.ควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ประเภท	กฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ
	9) พ.ร.บ. น้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ. 2521
	10) พ.ร.บ.ควบคุมแร่ดีบุก พ.ศ. 2514
	11) พ.ร.บ.คุ้มครองพันธุ์พืช พ.ศ. 2542
	12) พ.ร.บ. อากรรั้งนกอีแอ่น พ.ศ. 2540
	13) พ.ร.บ.แร่ พ.ศ.2510
	14) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558
	15) พ.ร.บ.ความผิดเกี่ยวกับสถานที่ผลิตปิโตรเลียม พ.ศ. 2530
	16) พ.ร.บ.โบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504
	17) พ.ร.บ. ป่าไม้ พ.ศ. 2484
	18) พ.ร.บ.ป่าสงวนแห่งชาติ พ.ศ. 2507
	19) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562
	20) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562
	21) พ.ร.บ. โรคระบาดสัตว์ พ.ศ. 2499

ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566) และสิทธิบัตร มานิดกุล (2557)

จากตารางที่ 17 นั้นเป็นการรวบรวมถึงสภาพการมีอยู่ของกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศสำหรับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเกี่ยวข้องบางส่วน แต่จากการศึกษาข้อมูลจาก สรชล. นั้นพบว่า มีกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของสรชล. ในการปฏิบัติงานรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลทั้งสิ้น 12 ฉบับ โดยมีรายละเอียดโดยสรุปดังนี้

(1) พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562

เป็นกฎหมายสำคัญที่ใช้สำหรับการให้อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการบริหารจัดการองค์กรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เพื่อให้การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง รักษาไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตย สิทธิอธิปไตย และสิทธิหน้าที่อื่นใดตามกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งการตรา

พระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

โดยการจัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นเกิดขึ้นโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา 17 ของ พ.ร.บ. นี้ที่ได้ระบุไว้ว่า

“มาตรา 17 ให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรียกโดยย่อว่า “ศรชล.” ขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ มีหน้าที่และอำนาจ และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ศรชล. อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยวิธีการปฏิบัติราชการและการบริหารงาน การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน และหน้าที่และอำนาจของส่วนงานและอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

โดย พ.ร.บ. ได้กำหนดตามมาตรา 22 ว่าให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการบริหาร ศรชล.” เพื่อการบริหารนโยบายและผู้บริหารจัดการ ทั้งนี้ พ.ร.บ. ได้กำหนดหน้าที่และอำนาจแก่คณะกรรมการบริหาร ศรชล. ไว้ในมาตรา 23 ของ พ.ร.บ. นี้ที่ระบุไว้ว่า

“มาตรา 23 คณะกรรมการบริหาร ศรชล. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณเพื่อเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(2) เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานในหน้าที่และอำนาจของ ศรชล.

(3) วางระเบียบเกี่ยวกับการอำนวยการและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

(4) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อให้มีการบูรณาการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อเฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือเตรียมการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเลหรือกิจกรรมทางทะเลเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติการกิจตามมาตรา 27 ได้ทันต่อสถานการณ์และมีประสิทธิภาพ

(5) วางระเบียบเกี่ยวกับการรวบรวมและบูรณาการข้อมูลของหน่วยงานของรัฐให้สามารถติดต่อเชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลหรือกิจกรรมทางทะเล

(6) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ ศรชล. ศรชล.ภาค และ ศรชล.จังหวัด

(7) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การสืบสวน และการสอบสวนตามพระราชบัญญัตินี้ซึ่งระเบียบดังกล่าวอย่างน้อยต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่หรือการสอบสวนของพนักงานเจ้าหน้าที่ร่วมกับพนักงานอัยการหรือพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กำหนดสถานที่ควบคุมตัวผู้ต้องหา และการเก็บรักษาและการดำเนินการเกี่ยวกับของกลางทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

(8) ออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การเงิน การคลัง การจัดการทรัพย์สินของ สรชล. สรชล.ภาค และ สรชล.จังหวัด และการอื่นใดที่จำเป็น

(9) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

(10) แต่งตั้งคณะที่ปรึกษา สรชล. เพื่อให้การเสนอแนะการแก้ไขปัญหาหรือป้องกันภัยที่จะเกิดขึ้นและให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการบริหาร สรชล. และ สรชล.

(11) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการบริหารสรชล. หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย”

สำหรับการกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค พ.ร.บ. นี้ได้มีการจัดตั้ง สรชล.ภาค ขึ้นเพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบของทัพเรือภาค และจังหวัดชายทะเล ไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและหน้าที่และอำนาจ อัตราค่าจ้าง และการบริหารงาน เพื่อทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลให้มีความมั่นคงและยั่งยืน ทั้งนี้ พ.ร.บ. นี้ได้กำหนดหน้าที่และอำนาจแก่ สรชล.ภาค ไว้ในมาตรา 25 ของ พ.ร.บ. นี้ที่ระบุไว้ว่า

“มาตรา 25 ให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค เรียกโดยย่อว่า “สรชล.ภาค” ขึ้นใน สรชล. โดยมีผู้บัญชาการทัพเรือภาคเป็นผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค เรียกโดยย่อว่า “ผอ.สรชล.ภาค” มีหน้าที่และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบของทัพเรือภาค และจังหวัดชายทะเลตามที่ผู้ว่าการมอบหมาย

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ สรชล.ภาค ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของทัพเรือภาค รวมตลอดทั้งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในเขตพื้นที่ให้มาปฏิบัติงานประจำหรือเป็นครั้งคราวใน สรชล.ภาค ได้

ผอ.สรชล.ภาค เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่ได้รับคำสั่งให้มาปฏิบัติงานใน สรชล.ภาค และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ สรชล.ภาค

การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและหน้าที่และอำนาจ อัตราค่าจ้าง และการบริหารงานของส่วนงานภายใน สรชล.ภาค ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด”

และในส่วนของการกระจายอำนาจมาสู่ระดับพื้นที่ในการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ รวมถึงการปฏิบัติการเพื่อป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 9 ด้าน นั้น พ.ร.บ. นี้ได้มีการจัดตั้ง สรช.จังหวัด ขึ้นเพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่ รับผิดชอบของจังหวัดชายทะเล ทั้งนี้ พ.ร.บ. ได้กำหนดหน้าที่และอำนาจ ทั้งการสั่งการ ผู้รับผิดชอบ โครงสร้างองค์กร แก่สรช.จังหวัด ไว้ในมาตรา 26 ของพ.ร.บ. นี้ที่ระบุไว้ว่า

“มาตรา 26 ให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด เรียก โดยย่อว่า “สรช.จังหวัด” ตามด้วยชื่อจังหวัดขึ้นในจังหวัดชายทะเลทุกจังหวัดที่อยู่ในเขตของ สรช.ภาคเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อ สรช.ภาค โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้อำนวยการศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด เรียกโดยย่อว่า “ผอ.สรช.จังหวัด” มีหน้าที่ และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ของจังหวัดชายทะเล

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ สรช.จังหวัด ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้ง ข้าราชการพนักงาน และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในเขตพื้นที่ให้มาปฏิบัติงานประจำหรือ เป็นครั้งคราวใน สรช.จังหวัด ได้

ผอ.สรช.จังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่ได้รับคำสั่งให้มา ปฏิบัติงานใน สรช.จังหวัด และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของ สรช.จังหวัด

การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานและหน้าที่และอำนาจ อัตรากำลัง และการบริหารงาน ของส่วนงานภายใน สรช.จังหวัด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด”

โดยจากการให้อำนาจของพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 นั้นทำให้กองทัพเรือมีบทบาท และขอบเขตของอำนาจในการสั่งการ ประสานงานมากยิ่งขึ้น ในการรับผิดชอบพื้นที่จังหวัดชายทะเลทั้ง 23 จังหวัด จากให้ให้อำนาจตามมาตรา 23 มาตรา 25 และมาตรา 26 อาจกล่าวได้ว่าทำให้กองทัพเรือเริ่มกลับมามีบทบาทและเริ่มมีอำนาจอีกครั้ง หลังจากสูญเสียอำนาจไปอย่างมากหลังเหตุการณ์กบฏแมนฮัตตัน

นอกจากนั้นยังมีสาระสำคัญของ พ.ร.บ. นี้เน้นเน้นการให้อำนาจหน้าที่ กำหนดโครงสร้าง ทางการบริหาร บุคลากรต่าง ๆ และหน่วยงานภายใน สรช. ได้แก่ คณะกรรมการนโยบายการ รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มี การกำหนดภารกิจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การปฏิบัติการและพนักงานเจ้าหน้าที่ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของสรช.เป็นไปด้วยความเรียบร้อยนั้นในบทเฉพาะกาลของ พ.ร.บ.ฯ ยังได้มีอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องอีก 19 ฉบับดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

(1.1) คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 64/25632 เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน หน้าที่ และอำนาจของส่วนงาน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

(1.2) คำสั่งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่ 1/2562 เรื่อง การกำหนดหน้าที่ การมอบหมายให้ปฏิบัติราชการแทน ผอ.ศรชล. และการเสนอหนังสือ

(1.3) ประกาศศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรื่อง กำหนดจังหวัดชายทะเล

(1.4) ระเบียบศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลว่าด้วยการกำหนดคุณสมบัติ ของผู้ที่ จะได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ พ.ศ. 2562

(1.5) ประกาศศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรื่อง กำหนดแบบบัตร ประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่

(1.6) คำสั่งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่ 61/2563 เรื่อง การจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานภายใน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล

(1.7) ระเบียบศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการประชุม และการดำเนินงานของคณะกรรมการที่ปรึกษาศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค พ.ศ.2562

(1.8) ประกาศศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เรื่อง กำหนดพื้นที่ในการสอบสวนและกำหนดพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ พ.ศ. 2563

(1.9) ระเบียบคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลว่าด้วย การอำนวยการและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562

(1.10) ระเบียบคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลว่าด้วย การปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค และศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล จังหวัด พ.ศ.2563

(1.11) ระเบียบคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ การสืบสวน และการสอบสวน พ.ศ.2563

(1.12) ระเบียบคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลว่าด้วย การแต่งตั้งคณะที่ปรึกษาศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2563

(1.13) ระเบียบคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วย การดำเนินการเพื่อให้มีการบูรณาการ ในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.2523

(1.14) ระเบียบคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วย การรวบรวมข้อมูลและการบูรณาการข้อมูลของหน่วยงานของรัฐให้สามารถติดต่อ เชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ พ.ศ. 2563

(1.15) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

(1.16) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วยการงบประมาณ การเงิน และการคลัง พ.ศ.2563

(1.17) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ว่าด้วยการบริหารพัสดุและการจัดการทรัพย์สิน พ.ศ.2563

(1.18) หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการประกาศเขตการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยทางทะเล กรณีฉุกเฉินหรือเร่งด่วน

(1.19) คำสั่งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่ 1/2563 เรื่อง การมอบอำนาจ สั่งการและปฏิบัติราชการแทน ผอ.ศรชล.

โดยหน่วยงานหลักที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ พ.ร.บ. นี้ได้แก่ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, สำนักนายกรัฐมนตรี, กองทัพเรือ, กรมเจ้าท่า, กรมประมง, กรมศุลกากร, กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, กองบังคับการตำรวจน้ำ, และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(2) พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย พ.ศ. 2550

เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรือทุกชนิดในน่านน้ำประเทศไทย มีความเกี่ยวข้องกับ ศรชล.อย่างมาก ตามอำนาจหน้าที่ในการจัดระเบียบและควบคุมการสัญจรทางทะเล และรวมถึงการใช้กำลังของหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจตาม พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 โดย พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 นั้นจะครอบคลุมเกี่ยวกับการจดทะเบียนเรือไทย การจะทะเบียนใบทะเบียนเรือ การโอนกรรมสิทธิ์เรือไทยที่ได้จดทะเบียนแล้ว สิทธิความเป็นเจ้าของเรือ การเปลี่ยนแปลงสิทธิและความเป็นเจ้าของเรือ สิทธิและหน้าที่ของ

เรือ บตลงโทษในการทำความผิด นอกจากนั้นยังมีพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมในปี พ.ศ. 2561 เพื่อการแก้ไขปัญหามหาการทำการประมงที่ผิดกฎหมายและไร้ความควบคุม โดยให้มีเนื้อที่มีความครอบคลุมถึงเรื่องเรือประมง ที่เกี่ยวกับการจดทะเบียน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของเจ้าของเรือประมง หรือผู้ครอบครองเรือประมง ตลอดจนมีบทลงโทษให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อเป็นการป้องปรามการกระทำความผิด และเพื่อให้การแก้ไขปัญหามหาการทำการประมงสามารถดำเนินการได้อย่างยั่งยืนและเป็นระบบอันเป็นการยกระดับมาตรฐานการประมงของประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (สำนักกฎหมาย, กรมเจ้าท่า, 2563) โดยหน่วยงานหลักที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กองบังคับการตำรวจน้ำ และกรมประมง

(3) พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456

เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการเดินเรือในน่านน้ำในประเทศไทย ซึ่งระบุกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่าง ๆ สำหรับการดำเนินกิจกรรมทางเรือในพื้นที่น่านน้ำไทย ไม่ว่าจะเป็นทางเดินเรือ เขตท่าเรือ เขตจอดเรือ และเขตควบคุมการเดินเรือ การกำหนดหน้าที่นายเรือเมื่อเวลาเรือเข้ามาหรือออกจากน่านน้ำไทย การกำหนดท่าเลการทอดจอดเรือ การเดินเรือในเขตแม่น้ำ รวมถึงข้อบังคับเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในเขตทะเลแม่น้ำ โดยมีบทลงโทษสำหรับผู้กระทำความผิด สรช.จึงมีสถานะในการเป็นผู้ป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565ก) โดยหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. นี้ได้แก่ กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ

(4) พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491

พระราชบัญญัตินี้มีขึ้นเพื่อให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ทหารเรือในการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมและปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทะเลของประเทศไทยหากมีการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล ได้แก่ การนำข้าวหรือสินค้าอื่นหรือยาเสพติดออกไปนอกหรือเข้ามาในราชอาณาจักรหรือการที่คนต่างด้าวเข้ามาหรือนำคนต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักร ทั้งนี้ โดยทางทะเล ทางลำน้ำซึ่งติดต่อกับต่างประเทศ หรือทางลำน้ำซึ่งออกไปสู่ทะเลได้หรือทำการประมงทางทะเลอันเป็นความผิดต่อกฎหมายว่าด้วยการสำรวจและห้ามกักกันข้าว กฎหมายว่าด้วยการควบคุมเครื่องอุปโภคบริโภคและ ของอื่น ๆ ในภาวะคับขัน กฎหมายว่าด้วยการส่งออกป็นอกและการนำเข้ามาในราชอาณาจักรซึ่ง สินค้า กฎหมายว่าด้วยแร่ กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง หรือกฎหมาย เกี่ยวกับการประมง โดยพระราชบัญญัติให้อำนาจ

ทหารเรือปราบปรามจะมอบอำนาจแก่ทหารเรือให้ดำเนินการในการจับกุมผู้กระทำความผิดนั้น โดยให้มีอำนาจในการควบคุม จับกุม และพิจารณาคดีในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565ข) โดยหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง กับพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ กองทัพเรือ

(5) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534

พระราชบัญญัตินี้มีขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทหารเรือมีอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัด หรือ และสอดคล้องกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศและทางปฏิบัติของนานาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565ค) โดยให้เจ้าหน้าที่ทหารเรือมีอำนาจดำเนินการตามความจำเป็นเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัดรวมทั้งมีอำนาจสืบสวนเบื้องต้นเกี่ยวกับการกระทำความผิดซึ่งให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา (มาตรา 5) เช่น มีอำนาจตรวจสอบเรือหรือ อากาศยานที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าจะมี หรือได้มีการกระทำอันเป็นโจรสลัด (มาตรา 6) เมื่อสั่งหรือบังคับให้เรือหรืออากาศยานหรือไปยังที่แห่งใด หรือลงไปยังสนามบินหรือที่ขึ้นลงชั่วคราวแห่งหนึ่งแห่งใด ให้เจ้าหน้าที่ทหารเรือ มีอำนาจตรวจค้น สืบสวนสอบสวนเบื้องต้น จับกุมและควบคุมตัวผู้ต้องสงสัย ตลอดจนควบคุมเรือหรืออากาศยาน และสิ่งของที่จะใช้ ได้ใช้ หรือได้มาจากการกระทำความผิด จัดส่งไปยังพนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ ที่ผู้บัญชาการทหารเรือและอธิบดีกรมตำรวจร่วมกันกำหนดโดยไม่ชักช้า พร้อมทั้งบันทึกทั้งปวงที่เกี่ยวข้อง ในคดีที่ทำไว้ (มาตรา 7 และ 10) ในกรณีที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการสืบสวนสอบสวนเบื้องต้นหรือ การสอบสวน เจ้าหน้าที่ทหารเรือหรือพนักงานสอบสวน มีอำนาจควบคุมเรือหรืออากาศยานที่ถูกควบคุมผ่าน เขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศอื่น หรือทะเลหลวงไปยังที่แห่งหนึ่งแห่งใดได้ (มาตรา 8) ในกรณีที่สอบสวน เบื้องต้นไม่ปรากฏว่าผู้ควบคุมเรือหรืออากาศยานและบุคคลในเรือหรืออากาศยานได้กระทำการอันเป็นโจรสลัด ให้ปล่อยเรือหรืออากาศยาน และบุคคลดังกล่าวนั้น (มาตรา 9) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ เจ้าหน้าที่ทหารเรือไม่ต้องรับผิดชอบเป็นการส่วนตัว ในบรรดาความเสียหายที่เกิดขึ้น เว้นแต่จะได้กระทำโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง (มาตรา 10) (กองกฤษฎีกา สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ, 2563) โดยหน่วยงานของ ศรชล. ที่มีความเกี่ยวข้อง กับพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า และ กองบังคับการตำรวจน้ำ

(6) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558

พระราชบัญญัตินี้มุ่งหมายเพื่อเป็นการจัดระเบียบการประมง ในประเทศไทยและในน่านน้ำทั่วไป เพื่อป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อรักษาทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในภาวะที่เป็นแหล่งอาหารของมนุษยชาติอย่างยั่งยืน และรักษาสภาพสิ่งแวดล้อมให้

ดำรงอยู่ในสภาพที่เหมาะสมตามแนวทางกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เป็นที่ ยอมรับนับถือในนานา ประเทศ รวมทั้งคุ้มครองสวัสดิภาพของคนประจำเรือ และป้องกันการใช้ แรงงานผิดกฎหมายใน ภาควิชาการประมง โดยผู้ทำประมงในเขตน่านน้ำไทยจะต้องทำตามกฎหมายของรัฐบาลไทย หรือตาม หลักเกณฑ์หรือมาตรการตามกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง หรือหลักเกณฑ์หรือ มาตรการ ขององค์การระหว่างประเทศบรรดาที่เกี่ยวกับการอนุรักษ์และบริหารจัดการการประมง ไม่ว่าจะ กระทำในน่านน้ำไทยหรือนอกน่านน้ำไทย และไม่ว่ากระทำโดยใช้เรือประมงไทย เรือประมงที่ มิใช่ เรือประมงไทย หรือเรือไร้สัญชาติเป็นการกระทำความผิดในราชอาณาจักร และต้องรับโทษ ตามที่กำหนดไว้ (มาตรา 8) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2558ง)

นอกจากนั้น พระราชบัญญัตินี้ยังร่างขึ้นเพื่อเป็นการกำหนดนโยบายและกำกับดูแล การ บริหารจัดการด้านการประมง และการอนุรักษ์ทรัพยากรสัตว์น้ำให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำอยู่ในภาวะ ที่เหมาะสม และสามารถทำการประมงได้อย่างยั่งยืน โดยใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่ดีที่สุด และ คำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวทางการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และหลักการป้องกันล่วงหน้า ตลอดจนเพื่อรักษาหรือฟื้นฟูระดับทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในระดับที่ สามารถก่อให้เกิดผลิตผลสูงสุดของสัตว์น้ำที่สามารถทำการประมงได้อย่างยั่งยืน โดยมีการป้องกัน และบริหารจัดการทำการประมงที่เกื้อหนุนการผลิตและขีดความสามารถในการทำการประมงส่วนเกิน เพื่อควบคุมมิให้ทำการประมงมีผลบั่นทอนความยั่งยืนของทรัพยากรสัตว์น้ำ (มาตรา 12) โดย ใช้วิธีการดำเนินการโดยการจัดตั้งคณะกรรมการนโยบายการประมงแห่งชาติขึ้น (มาตรา 13) โดยมี อำนาจในการกำหนดนโยบาย และกำกับการบริหาร จัดการการประมง อาทิ การพัฒนาการประมง ในน่านน้ำไทยให้สอดคล้องกับปริมาณของทรัพยากรสัตว์น้ำ และขีดความสามารถในการทำการ ประมง การแก้ไขปัญหาการประมงนอกน่านน้ำไทย การพัฒนาอุตสาหกรรมต่อเนื่องด้านการ ประมงของประเทศ (มาตรา 19) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2558ง) โดยหน่วยงานของ ศรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ.2558 นี้ได้แก่ กรมประมง กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ และ กองบังคับการ ดำรงน้ำ ซึ่งร่วมกันปฏิบัติการอย่างบูรณาการ

(7) พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550

พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 คือกฎหมายที่แสดงสาระสำคัญ ต่างๆ เกี่ยวกับสาธารณภัย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประเภทต่าง ๆ ซึ่งตาม พ.ร.บ. นี้ได้ระบุไว้ว่า สาธารณภัย หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย ภัยแล้ง โรคระบาดใน มนุษย์โรค ระบาดสัตว์ โรคระบาดสัตว์น้ำ การระบาดของศัตรูพืช ตลอดจนภัยอื่น ๆ อันมี

ผลกระทบต่อสาธารณสุข ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติ มีผู้ทำให้เกิดขึ้น อุบัติเหตุ หรือเหตุอื่นใด ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกายของประชาชน หรือ ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชน หรือของรัฐ และให้หมายความรวมถึงภัยทางอากาศ และการก่อวินาศกรรมด้วย (มาตรา 4) จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับ สรชล. โดยตรงเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในด้านวาทภัย อุทกภัย การป้องกันการนำเข้าของโรคระบาดทั้งในคน พืช และสัตว์ผ่านช่องทางทะเล (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565จ)

นอกจากนั้นสาระสำคัญของ พ.ร.บ. นี้ได้มีการกำหนดแนวทางในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไว้ 3 ระยะ ระยะแรกช่วงก่อนเกิดสาธารณภัย ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (มาตรา 6) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ (มาตรา 7) การกำหนดโครงสร้าง อำนาจ และหน้าที่หน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 11) และการจัดทำแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ และระดับจังหวัด (มาตรา 11 12 16 และ 17) ระยะที่สอง ช่วงเกิดสาธารณภัย ได้กำหนดถึงแนวทางในการบัญชาการและปฏิบัติการป้องกันสาธารณภัย (มาตรา 13 14 15 และ 18) และระยะที่สาม คือ การกำหนดถึงแนวทาง การปฏิบัติการบรรเทาสาธารณภัย ภายหลังจากการเกิดเหตุการณ์แล้ว (มาตรา 21 – 26 และ มาตรา 38) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565จ) โดยหน่วยงานของ สรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558 นี้ ได้แก่ กองทัพเรือ กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ ซึ่งร่วมกันปฏิบัติการอย่างบูรณาการ

(8) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558

พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 ถูกกำหนดขึ้นเนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งยังไม่มีเอกภาพ ขาดการบูรณาการ และขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในท้องถิ่น และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ปัจจุบันยังไม่ครอบคลุม เพื่อคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในบางพื้นที่ จึงสมควรมีกฎหมายเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ในการ บริหารจัดการ การบำรุงรักษา การอนุรักษ์ การฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และการป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง โดยให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปลูก การบำรุงรักษาและการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างสมดุลและยั่งยืน กฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายในเชิงนโยบาย (Policy Law) และการบริหารจัดการ เพื่อประสานและเสริมประสิทธิภาพให้แก่การบังคับใช้กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งพร้อมทั้งมีมาตรการคุ้มครอง ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งควบคู่ไปด้วย (กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563ก)

พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 มีสาระสำคัญแบ่งออกเป็นหมวด 5 หมวด คือ หมวดที่ 1 ว่าด้วยคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหาร จัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแห่งชาติ หมวดที่ 2 ว่าด้วยชุมชนชายฝั่ง หมวดที่ 3 ว่าด้วยการคุ้มครอง ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง หมวดที่ 4 ว่าด้วยพนักงานเจ้าหน้าที่ และหมวดที่ 5 ว่าด้วยบทกำหนดโทษ โดยมีสาระสำคัญพอสังเขปดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565จ ; กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2563ข)

1) กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารจัดการทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งแห่งชาติ เพื่อวางแผนและบริหารงานด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงอำนาจ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ (มาตรา 5-9)

2) กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจังหวัดใน จังหวัดที่มีชายฝั่งทะเล (มาตรา 13)

3) กำหนดให้กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทำหน้าที่เป็นสำนักงาน เลขานุการของ คณะกรรมการ รวมถึงการให้อำนาจหน้าที่ (มาตรา 15)

4) กำหนดให้กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งพิจารณาให้ความช่วยเหลือ หรือ สนับสนุนชุมชนชายฝั่ง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสนับสนุนชุมชนชายฝั่งและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการ การปลูก การบำรุงรักษา การอนุรักษ์ การฟื้นฟู และการใช้ ประโยชน์ จากทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

5) กำหนดกลไกและมาตรการในการคุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ดังนี้ (1) มาตรการคุ้มครองในกรณีบุคคลก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ต่อทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่ง (2) มาตรการคุ้มครองพื้นที่ป่าชายเลน (3) มาตรการคุ้มครองพื้นที่คุ้มครองทรัพยากรทาง ทะเลและชายฝั่ง (4) มาตรการคุ้มครองในกรณีทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอาจถูกทำลาย หรือ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงเข้าขั้นวิกฤต (5) กำหนดอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (6) มีบทกำหนดโทษ ในกรณีที่ปฏิบัติไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย และการไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง หรือประกาศกระทรวง

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีความ เกี่ยวข้องกับ สรชล. โดยตรงในการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลทรัพยากรของชาติทางทะเลทั้ง ชายหาด ปะการัง สัตว์น้ำ ป่าชายเลน โดยหน่วยงานของ สรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 นี้ได้แก่ กรมทรัพยากรทาง ทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ กรมประมง กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ

(9) พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีเหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การสงวน อนุรักษ์ ค้ำครอง และบำรุงรักษาอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และสวนรุกขชาติ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพ ในพื้นที่ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562ข) โดยปัจจุบันประเทศไทยมีอุทยานแห่งชาติทางทะเลที่ประกาศแล้วตามกฎหมายทั้งหมด 22 แห่ง มีพื้นที่รวม 6,256 ตารางกิโลเมตร (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, 2556) ซึ่งเป็นอุทยานแห่งชาติที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ศรชล. โดยตรง

พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 นั้นได้มีการแต่งตั้งและองค์ประกอบของคณะกรรมการอุทยานแห่งชาติขึ้น (มาตรา 10) โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและการให้ความเห็นชอบ ดังนี้ (1) กำหนดนโยบายการจัดการอุทยานแห่งชาติ วนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และสวนรุกขชาติ (2) เสนอแนะการกำหนดพื้นที่ใดเป็นอุทยานแห่งชาติ การขยายหรือการเพิกถอนอุทยานแห่งชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศ (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดพื้นที่ใดเป็นวนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และ สวนรุกขชาติ รวมทั้งการขยายหรือการเพิกถอนวนอุทยาน สวนพฤกษศาสตร์ และสวนรุกขชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรดินของประเทศ (4) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือ ระเบียบที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และ (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นหรือตามที่คณะรัฐมนตรี หรือ รัฐมนตรีมอบหมาย (มาตรา 16)

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีความเกี่ยวข้องกับ ศรชล. โดยตรงในการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลอุทยานแห่งชาติทางทะเลทั้ง 23 แห่ง ให้มีสภาพอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน ดังนั้นหน่วยงานของ ศรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 นี้ ได้แก่ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ กรมประมง กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ

(10) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562

พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 ถูกนำมาใช้แทน พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 โดยมีเนื้อหาหลักประกอบด้วยการเพิ่มจำนวนสัตว์ป่าสงวนรวมถึงเงื่อนไขการเพิ่มหรือลดจำนวนสัตว์ป่าสงวนในอนาคต เพิ่มหมวดค่าบริหารและค่าตอบแทน ปรับโทษให้

สูงขึ้นอย่างมาก (ไอลอว์, 2564) สำหรับเหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การสงวน อนุรักษ์ ค้ำจุน และบำรุงรักษาเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าและเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และการบริหาร จัดการสัตว์ป่า ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562ค)

สำหรับบัญชีของสัตว์ป่าสงวน พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 กำหนดสัตว์ป่าสงวนไว้ 19 ชนิด เพิ่มจาก พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 ขึ้นมา 4 ชนิด ได้แก่ 1. วาฬบรูด้า (*Balaenoptera edeni*) 2. วาฬโอมูระ (*Balaenoptera omurai*) 3. เต่ามะเฟือง (*Dermochelys coriacea*) 4. ฉลามวาฬ (*Rhincodon typus*) นอกจากนี้ พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 เพิ่มนิยามชนิดของสัตว์ขึ้นมาสองชนิด คือ สัตว์ป่าควบคุมและสัตว์ป่าอันตราย จากเดิมที่ในพ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 มีเพียงแค่สัตว์ป่าสงวนและสัตว์ป่าคุ้มครอง ส่งผลต่อบทลงโทษทางอาญาด้วย เช่น มาตรา 15 ห้ามไม่ให้ปล่อยสัตว์ป่าสงวน สัตว์ป่าคุ้มครอง หรือสัตว์ป่าควบคุม หรือทำสิ่งใดให้สัตว์ป่าพ้นจากการดูแลของตน หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และผู้ที่มีสัตว์ป่าอันตรายไว้ในครอบครอง ต้องแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่และปฏิบัติตามมาตรการควบคุมสัตว์ป่าอันตราย ห้ามมิให้ผู้ใดทิ้งหรือปล่อยเป็นอิสระซึ่งสัตว์ป่าอันตรายหรือซากสัตว์ป่าดังกล่าว หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ไอลอว์, 2564) ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของ สรรพ. อย่างชัดเจนที่ต้องดำเนินการสงวนและคุ้มครองสัตว์ที่อยู่ในทะเลเป็นอีกภารกิจสำคัญตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

ในหมวดที่ 9 ของ พ.ร.บ. ได้มีการกำหนดบทลงโทษที่หนักขึ้นสำหรับผู้ที่กระทำความผิดกฎหมาย เดิม พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2535 กำหนดโทษของการล่า ครอบครอง ค้ำ หรือส่งออก สัตว์สงวน สัตว์ป่าคุ้มครอง หรือซากนั้นไม่ต่างกัน คือ โทษจำคุกไม่เกินสี่ปี ปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ขณะที่ พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 กำหนดโทษต่างกัน มาตรา 89 ของกฎหมายฉบับใหม่ ความรุนแรงของโทษหากกระทำต่อสัตว์ป่าสงวนหรือสัตว์ป่าคุ้มครองนั้นต่างกัน หากล่าสัตว์ป่าคุ้มครอง หรือค้าสัตว์ป่าคุ้มครอง ซากสัตว์ป่าหรือผลิตภัณฑ์จากซากสัตว์ป่าดังกล่าว มีโทษจำคุกไม่เกินสิบปี ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ถ้าล่าสัตว์ป่าสงวน ค้ำ หรือนำเข้า ส่งออก สัตว์สัตว์ป่าสงวน ซากสัตว์ป่าสงวน หรือผลิตภัณฑ์จากซากสัตว์ป่าสงวน รับโทษหนักขึ้นจำคุกตั้งแต่สามถึงสิบห้าปี ปรับตั้งแต่สามแสนบาทถึงหนึ่งล้านห้าแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ไอลอว์, 2564)

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 นั้น มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของ สรชล. ในการอนุรักษ์สัตว์ทะเลที่ใกล้สูญพันธุ์ การอนุรักษ์ใช้คงอยู่ทั้งสัตว์ทะเล แนวปะการัง โดยหน่วยงานของ สรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 นี้ได้แก่ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ กรมประมง กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ

(11) พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ พ.ร.ก. พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530

พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 ถูกบังคับใช้เพื่อทดแทนพระราชบัญญัติศุลกากร พ.ศ. 2469 ที่ได้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้มีบทบัญญัติในบางเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับการค้าและการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศได้พัฒนาและขยายตัวมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการดำเนินพิธีการศุลกากร และดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ (ราชกิจจานุเบกษา, 2564ง)

พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 สำคัญคือการกำหนดให้การนำเข้าหรือส่งออก ไปนอกราชอาณาจักรให้เรียกเก็บอากรจากผู้นำเข้าหรือผู้ส่งออก ซึ่งความรับผิดชอบอันจะต้องเสียอากร สำหรับของที่นำเข้าหรือส่งออกไปนอกราชอาณาจักรเกิดขึ้นในเวลาที่นำเข้าสำเร็จหรือส่งออกสำเร็จ ตามกฎหมาย โดยผู้นำเข้าหรือผู้ส่งออกมีหน้าที่เสียอากรเมื่อได้ยื่นใบขนสินค้าต่อพนักงานศุลกากร และพนักงานศุลกากรได้รับและออกเลขที่ใบขนสินค้าแล้ว (มาตรา 13) (ราชกิจจานุเบกษา, 2564ง)

โดยความเกี่ยวข้องกับ สรชล. ก็คือ พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 ได้ระบุไว้ในมาตรา 4 ว่า

“พนักงานศุลกากร หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการในกรมศุลกากรและได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามปกติหรือให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ทหารเรือ นายอำเภอ หรือปลัดอำเภอ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นพิเศษจากอธิบดีให้กระทำการแทนกรมศุลกากร หรือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้กระทำการเป็นพนักงานศุลกากร”

ซึ่งจากข้อความดังกล่าวจะเห็นว่าพนักงานศุลกากรนั้นได้รับอำนาจความเป็นพนักงานศุลกากรอย่างชอบธรรมในการปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ในการป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิด เช่น ในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติศุลกากรและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานศุลกากรมีอำนาจในการเข้าไปในสถานประกอบการเพื่อตรวจสอบ หรือจับกุมผู้กระทำความผิดเมื่อปรากฏว่ามีการกระทำความผิดซึ่งหน้า รวมถึงการยึดหรืออายัดบัญชี เอกสาร หลักฐาน ข้อมูล หรือสิ่งของที่อาจใช้ในการพิสูจน์

ความผิด (มาตรา 157) พนักงานศุลกากรมีอำนาจในการตรวจของที่กำลังผ่านพิธีการศุลกากรหรืออยู่ในอำนาจ กำกับตรวจตราของศุลกากรและเอาตัวอย่างของไปเพื่อตรวจสอบ (มาตรา 158) พนักงานศุลกากรมีอำนาจ ในการสั่งให้หยุดยานพาหนะเพื่อตรวจสอบกรณีมีเหตุอันควรสงสัย (มาตรา 160) พนักงานศุลกากรมีอำนาจ ในการตรวจค้นหีบห่อของผู้โดยสารที่เดินทางเข้ามาในหรือออกไปจากราชอาณาจักร (มาตรา 161) พนักงานศุลกากรมีอำนาจในการเข้าไปตรวจของ ณ สถานประกอบการ สถานที่อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือยานพาหนะ ตามที่ผู้นำของเข้า ผู้ส่งของออก หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องร้องขอ (มาตรา 162) รวมทั้ง พนักงานศุลกากร พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ มีอำนาจในการยึดหรืออายัดของอันพึงต้องริบหรือเป็นที่สงสัยว่า จะพึงต้องริบตามพระราชบัญญัติศุลกากร (มาตรา 167) (ราชกิจจานุเบกษา, 2564ง)

สำหรับอัตราการจัดเก็บอากรนั้นจะถูกกำหนดไว้ใน พ.ร.ก. พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530 มีวัตถุประสงค์เป็นการกำหนดพิกัดและอัตราอากรศุลกากร ที่เรียกเก็บกับของที่นำเข้ามาในหรือส่งออกนอกราชอาณาจักร รวมถึงการกำหนดการลดอัตราอากร การเรียกเก็บอากรพิเศษเพิ่มขึ้นหรือการยกเว้นอากรในกรณีต่าง ๆ โดยพระราชกำหนดพิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันเป็นการนำหลักการและโครงสร้างการจำแนกประเภทพิกัดสินค้า ระบบฮาร์โมนไนซ์ขององค์การศุลกากรโลกมาใช้ (กรมศุลกากร, กระทรวงการคลัง, 2564)

จากข้อมูลดังกล่าวในข้างต้นเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่พนักงานศุลกากร และอำนาจหน้าที่ที่กำหนดตาม พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ พ.ร.ก. พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530 นั้นจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ทหารเรือนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้ในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายเพื่อการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการของเข้ามาในหรือส่งออกนอก ราชอาณาจักร ดังนั้นหน่วยงานของศรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ พ.ร.ก. พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530 นี้ ได้แก่ กองทัพเรือ กรมศุลกากร และกองบังคับการตำรวจน้ำ

(12) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติป้องกัน และปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นการอนุวัติการตาม ที่ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีสมาชิกของพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะสตรีและเด็ก เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime หรือ TIP Protocol) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2544 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติฯ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มาแล้ว 3 ครั้ง ต่อมาเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน พ.ศ. 2561 ประเทศไทยได้ให้

สัตยาบันพิธีสาร ปี ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วย แรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 มีผลผูกพันรัฐบาลไทยต้องอนุวัติการกฎหมายภายในประเทศให้เป็นไปตาม อนุสัญญาฯ ภายใน 1 ปีโดยรัฐสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญาฯ รับจะดำเนินการปราบปรามการเกณฑ์แรงงาน หรือการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดความผิด และมาตรการในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการบังคับใช้แรงงาน ทำให้ไม่สามารถป้องกันและแก้ไข ปัญหา การบังคับใช้แรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบตามความผิดฐานค้ามนุษย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 สาระสำคัญคือ กำหนดลักษณะการกระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ เพื่อเป็นการป้องกัน และขจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ จึงกำหนดลักษณะการกระทำที่เป็นความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน หรือบริการไว้เป็นการเฉพาะ (มาตรา 6/1) โดยมีการกำหนด โทษให้เหมาะสมเพื่อป้องกันและขจัดการบังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิการภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงานหรือบริการ การตีความกฎหมายรวมถึง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดดังกล่าว (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2563) โดยการประมงนั้นมีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมากและมีแนวโน้มที่จะทำผิดกฎหมายเนื่องการควบคุมดูแลจากเจ้าหน้าที่รัฐนั้นเป็นไปได้ยากเนื่องจากลักษณะสภาพแวดล้อมที่ต้องปฏิบัติงานกลางทะเลทำให้เกิดการค้ามนุษย์ได้ง่าย ซึ่งเป็นสาเหตุให้ประเทศได้รับโทษจาก องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agriculture Organization หรือ FAO) ตามกฎระเบียบของสหภาพยุโรปให้ความหมายของการทำประมงที่ผิดกฎหมาย (Illegal Unreported and Unregulated fishing หรือ IUU Fishing)

จากข้อมูลดังกล่าวในข้างต้นเกี่ยวกับป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับ สรชล. ในการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในเรื่อง การกระทำความผิดต่อแรงงานต่างด้าว การหลอกลวงแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงาน ดังนั้นหน่วยงานของสรชล. ที่มีความเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 นี้ได้แก่ กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และและกองบังคับการตำรวจน้ำ

เนื่องจากหน่วยงานและองค์กรเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและบังคับใช้กฎหมายในทะเล มีหลายหน่วยงานทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและบางส่วน แต่เพื่อประโยชน์ของการศึกษาจะถือว่าหน่วยงานตามที่กำหนดตามอัตราการจัดของศูนย์ประสานการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายทางทะเลของไทย ดังนั้น จะกล่าวถึงสภาพ

ความมีอยู่ของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายทางทะเลเฉพาะหน่วยงานหลักตามอัตราการจัดของ ศรชล. และ จะกล่าวถึงหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งคณะกรรมการกำหนดนโยบายทางทะเลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยสังเขป ในภาพรวมสรุปได้ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 สรุปภาพรวมของกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของ ศรชล. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ

กฎหมาย	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
1. พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562	ให้อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และ การบริหารจัดการองค์กรของ ศรชล.	ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล สำนักนายกรัฐมนตรี กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองบังคับการตำรวจน้ำ และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2. พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481	การจัดระเบียบและควบคุมการสัญจรทางทะเล และรวมถึงการใช้กำลังของหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจในการควบคุมเรือที่ทำผิดกฎหมาย	กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กองบังคับการตำรวจน้ำ และกรมประมง
3. พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456	กำหนดกฎเกณฑ์และข้อกำหนดต่าง ๆ สำหรับการดำเนินกิจกรรมทางเรือในพื้นที่น่านน้ำไทย	กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ
4. พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิด บางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2591	เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการให้อำนาจแก่ทหารเรือในการปฏิบัติหน้าที่ในการควบคุมและปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างที่เกิดขึ้นในพื้นที่ทะเลของประเทศไทยหากมีการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล	กองทัพเรือ

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กฎหมาย	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
5. พ.ร.บ. ป้องกัน และปราบปรามการกระทำ อันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534	ให้อำนาจหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ทหารเรือในการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัด และสอดคล้องกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศและทางปฏิบัติของนานาประเทศ	กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ
6. พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558	- เพื่อเป็นการจัดระเบียบการประมง ในประเทศไทยและในน่านน้ำทั่วไป - เพื่อป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อรักษาทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในภาวะที่เป็นแหล่งอาหารของมนุษยชาติอย่างยั่งยืน - รักษาสภาพสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอยู่ในสภาพที่เหมาะสม	กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ และกองบังคับการตำรวจน้ำ
7. พ.ร.บ. ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550	เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่ระยะก่อนเกิด ระหว่างเกิดเหตุ และภายหลังการเกิดเหตุ	กองทัพเรือ กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมเจ้าท่า และ กองบังคับการตำรวจน้ำ
8. พ.ร.บ. ส่งเสริม การบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558	เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ และนโยบายในการบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การอนุรักษ์ การฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และการป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง โดยให้ประชาชนและชุมชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปลูก การบำรุงรักษาและการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งอย่างสมดุลและยั่งยืน	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ กรมประมง กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กฎหมาย	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
9. พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562	มีวัตถุประสงค์ให้การสงวน อนุรักษ์ ค้ำครอง และบำรุงรักษาอุทยานแห่งชาติ สวนพฤกษศาสตร์ และ สวน รุกขชาติ และการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และ ความหลากหลายทางชีวภาพ ในพื้นที่ ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและ ยั่งยืน	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ กรมประมง กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ
10. พ.ร.บ. สงวน และ ค้ำครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562	มีวัตถุประสงค์ให้การสงวน อนุรักษ์ ค้ำครอง และบำรุงรักษาเขตรักษาพันธุ์ สัตว์ป่าและเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และการ บริหาร จัดการสัตว์ป่า ทรัพยากรธรรมชาติ ระบบนิเวศ และ ความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ ดังกล่าวให้เกิดประโยชน์อย่างสมดุลและ ยั่งยืน	กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ กรมประมง กรมเจ้าท่า และกองบังคับการตำรวจน้ำ
11. พ.ร.บ. สุลกากร พ.ศ. 2560 และ พ.ร.ก. พิกัด อัตราศุลกากร พ.ศ. 2530	- เพื่อการดำเนินพิธีการศุลกากรสำหรับ การเก็บอากรจากผู้นำเข้าและส่งออก สินค้าในราชอาณาจักร - เป็นการกำหนดแนวทาง พิกัดและอัตรา อากรศุลกากร ที่เรียกเก็บกับของที่นำเข้า มาในหรือส่งออกป็นอกราชอาณาจักร รวมถึงการกำหนดการลดอัตราอากร การ เรียกเก็บอากรพิเศษเพิ่มขึ้น หรือการ ยกเว้นอากรในกรณีต่าง ๆ	กองทัพเรือ กรมศุลกากร และกอง บังคับการตำรวจน้ำ

ตารางที่ 18 (ต่อ)

กฎหมาย	สาระสำคัญ	หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก
12. พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551	เพื่อป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ รวมทั้งกำหนดมาตรการในการช่วยเหลือ และคุ้มครองสวัสดิการ ภาพผู้เสียหายจากการถูกบังคับใช้แรงงาน หรือบริการ การตีความกฎหมายรวมถึง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อดำเนินคดีกับ ผู้กระทำความผิดดังกล่าว	กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกองบังคับการตำรวจน้ำ

ที่มา : จากการสรุปของผู้วิจัย (2566)

จากข้อมูลที่กล่าวมาข้างต้นภาพรวมของกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนานาชาติและภายในประเทศ นั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานของ สรชล. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยสามารถสรุปอำนาจหน้าที่และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. ได้ดังนี้

1) กองทัพเรือ (สำนักปฏิบัติการ 1) เป็นหน่วยงานหลักในฐานะที่เรือรบมีสิทธิตามกฎหมาย ทะเล (Law of the Sea Convention) เหนือเรือต่างชาติในการขึ้นตรวจเรือ (Right of Visit) เพื่อปราบปรามการกระทำความผิดกฎหมาย 5 ประการ คือ โจรสลัด การค้าทาส การกระจายเสียงโดยผิดกฎหมาย การไม่ชักธงหรือชักธงผิดไปจากสัญชาติที่จดทะเบียน และการค้ายาเสพติด รวมทั้งสิทธิในการไล่ตามติดพัน (Right of Hot Pursuit) กรณีเรือต่างชาติได้กระทำความผิดต่อกฎหมายของไทยแล้วแล่นหลบหนีเพื่อให้พ้นการจับกุม นอกจากนี้ ยังมีสิทธิเหนือเรือที่ชักธงไทยทุกลำด้วย สำหรับหน่วยงานราชการอื่นที่อาจอนุโลมใช้สิทธิในการขึ้นตรวจ และไล่ตามติดพันดังกล่าวในฐานะเรือของทางราชการได้เช่นกัน (สิทธินันท์ มานิตกุล, 2557) โดยกองทัพเรือยังภารกิจอื่น ๆ ในการร่วมกันเป็นหน่วยงานที่ร่วมกันรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 2) พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 3) พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 4) พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิด บางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491 5) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำ อันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534 6) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558 7) . พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 8) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558

9) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 10) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 11) พ.ร.บ. สุลกากร พ.ศ. 2560 และ 12) พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

2) กรมเจ้าท่า (สำนักปฏิบัติการ 2) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการเดินเรือ (Safety Law) รวมทั้งกรณีที่มีพัฒนาการของกฎหมายความปลอดภัยในการเดินเรือไปสู่กฎหมายมั่นคงทางทะเล (Security Law) ดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น นอกจากนี้ กรมเจ้าท่ายังรับผิดชอบกฎหมายที่เกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม (Environmental Law) บางส่วนซึ่งมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกับกฎหมายความปลอดภัยทางทะเลอย่างใกล้ชิดอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตามอำนาจหน้าที่ของกรมเจ้าท่าก็ยังคงจำกัดเฉพาะในเขตน่านน้ำไทย ซึ่งรวมเฉพาะอำนาจบางประการในเขตต่อเนื่องเท่านั้น ส่วนเขตทางทะเล นอกจากนี้ไทยยังไม่ได้มีการออกกฎหมายภายในรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระหว่างประเทศที่ผูกพันไทยไม่ว่าจะเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคีหรือที่เป็นจารีตประเพณีระหว่างประเทศ สำหรับกฎหมายประมงระหว่างประเทศ กรมเจ้าท่าจะมีส่วนรับผิดชอบในเรื่องการจดทะเบียนและการอนุญาตใช้เรือร่วมกับกรมประมงตามเงื่อนไขของ UN Fish Stock IUU Fishing และการทำประมงอย่างรับผิดชอบ (สิทธิอันที่มานิตกุล, 2557) โดยกรมเจ้าท่ามีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ ดังนี้ 1) พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 2) พ.ร.บ. เรือไทย พ.ศ. 2481 3) พ.ร.บ. การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 4) พ.ร.บ. การช่วยเหลือกู้ภัยทางทะเล พ.ศ. 2550 5) พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการกระทำ อันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534 6) พ.ร.บ. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 7) พ.ร.บ. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 8) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 9) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 และ 10) พ.ร.บ. ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

3) กรมประมง (สำนักปฏิบัติการ 3) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายประมงระหว่างประเทศ (International Fisheries Law) ซึ่งรวมทั้งกฎหมายประมงในส่วนที่บัญญัติไว้ใน UNCLOS และกฎหมายและ ความร่วมมืออื่น ๆ ตามที่ได้กล่าวมาอำนาจหน้าที่ของ กรมประมงในปัจจุบันก็ยังคงจำกัดเฉพาะการทำประมงโดยผิดกฎหมายประมงตามที่กฎหมายภายในของไทยบัญญัติ โดยมีหน้าที่ออกไปถึงเขตเศรษฐกิจจำเพาะส่วนในทะเลหลวงมีหน้าที่ตามมติของคณะกรรมการทUNA แห่งมหาสมุทรอินเดีย นอกนั้นไทยต้องรอการออกกฎหมายรองรับจากการเข้าเป็นภาคีตาม UNCLOS และกฎหมายประมง ระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีก่อน ปม. จึงจะมีอำนาจตามกฎหมายประมงเช่นว่า มีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ ดังนี้ 1) พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 2) พ.ร.บ. เรือไทย พ.ศ. 2481 3) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558 4) พ.ร.บ. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 5) พ.ร.บ. ส่งเสริมการบริหารจัดการ

ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 6) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 7) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 และ 7) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

4) กรมศุลกากร (สำนักปฏิบัติการ 4) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบกฎหมายระหว่างประเทศเกี่ยวกับการนำสิ่งของเข้ามาและออกไปนอกราชอาณาจักรและการขนถ่ายสิ่งของในเขตต่อเนื่องจึงรับผิดชอบ ในส่วนที่เป็นกฎหมาย เฉพาะกฎหมายทะเลที่เกี่ยวกับการศุลกากรในเขตต่อเนื่อง นอกจากนั้นจะเป็นเรื่องความร่วมมือในการตรวจ สินค้าและความปลอดภัยของเรือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างในท่าเรือ มีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 2) พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ 3) พ.ร.ก. พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530

5) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (สำนักปฏิบัติการ 5) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ (Environmental Law) แต่เนื่องจากการยังไม่เข้าเป็นภาคีหรือร่วมเข้าผูกพันดังกล่าว อำนาจหน้าที่ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในปัจจุบันก็ยังคงจำกัดเฉพาะในน่านน้ำไทยหรือออกไปถึงเขตต่อเนื่องในบางเรื่อง โดยกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง นั้นไม่มีกฎหมายในทางปราบปราม แต่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่รับผิดชอบ จึงกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 2) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ.2558 3) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 4) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 และ 5) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562

6) กองบังคับการตำรวจน้ำ (สำนักปฏิบัติการ 6) นับเป็นหน่วยงานหลักทางทะเลอีกหน่วยหนึ่งที่กฎหมายทะเลอนุ โฉมให้ใช้สิทธิขึ้นตรวจเยี่ยม (Right of Visit) และสิทธิไล่ตามติดพัน (Right of Hot Pursuit) ในฐานะเรือของทางราชการได้ แต่ด้วยข้อจำกัดภายในของระเบียบข้อบังคับภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ให้องค์บังคับ การตำรวจน้ำโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจน้ำปฏิบัติหน้าที่ เน้นการปฏิบัติการในทะเลอาณาเขต จึงมีโอกาสน้อยมากที่กองบังคับการตำรวจน้ำจะใช้สิทธิดังกล่าว ส่วนกฎหมายทางทะเลฉบับอื่น ๆ ก็เป็นไปในทำนองเดียวกับกรณีของกองทัพอากาศดังกล่าวข้างต้น จึงมีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้ 1) พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 2) พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 3) พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 4) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำ อันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534 5) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ.2558 6) พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 7) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 8) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ

พ.ศ. 2562 9) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 10) พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ 11) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

7) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมให้แรงงานมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการป้องกันการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้น โดยมีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ ดังนี้ 1) พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 และ 2) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

อย่างไรก็ตามกล่าวได้ว่า พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 เร่งออกในช่วงรัฐบาลทหารหลังการปฏิวัติรัฐประหาร โดยมีสถานะเทียบเท่า พ.ร.บ.ที่ กองทัพเรือ ดำรงน้ำ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานถืออยู่ โดยแต่ละส่วนมีสถานะเป็น พ.ร.บ. เหมือนกัน ซึ่งถ้า สรช.ดำเนินการออกกฎหมายลูกของ พ.ร.บ. การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ก็จะปลดทอนอำนาจของหน่วยงานเดิมพอสมควร

4.2.3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติการหลักในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่

จากการศึกษาข้อมูลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นั้นพบว่า สรช. นั้นมีแผนปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของชาติในด้านความมั่นคงอย่างมาก โดยดำเนินการกิจโดยให้มีความสอดคล้องกับแผนระดับ 1 – 2 ของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2580) เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์ของชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืน การดำเนินงานของ สรช. จึงมุ่งเน้นไปที่การสนองต่อยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ทั้งในด้านการรักษาความสงบภายในประเทศ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง และการพัฒนาศักยภาพประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ ทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับ

ดังนั้น สรช. จึงมีภารกิจหลักในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ 9 ด้าน ได้แก่ 1.โจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ 2. การก่อการร้ายในทะเล 3. การทำการประมง IUU 4. การทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม 5. การบังคับใช้แรงงาน แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล 6. การเกิดอุบัติเหตุและการกู้ภัยในทะเล 7. การลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ 8. การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ และ 9. การเข้าเมืองผิดกฎหมาย โดยผลการดำเนินงานตอบสนองต่อภัยคุกคามทางทะเล ทั้ง 9 ด้าน ถือเป็นผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทด้าน

ความมั่นคง โดยผลการดำเนินการในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีรายละเอียดของผลงานที่สำคัญดังนี้ (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2566ง)

(1) โจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ

ในการดำเนินการกิจด้านการป้องกัน โจรสลัดและการปล้นเรือโดยใช้อาวุธ ในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. นั้น สรชล. ได้ดำเนินการกิจโดยการบูรณาการแลกเปลี่ยนข่าวสารจากหน่วยงานในสรชล. ทุกหน่วยงาน และองค์การระหว่างประเทศ การเฝ้าระวังแจ้งเตือน สืบสวน และปราบปรามเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น

(2) การก่อการร้ายในทะเล

ในการดำเนินการกิจด้านการก่อการร้ายในทะเลในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของสรชล. นั้น สรชล. ได้ดำเนินการกิจโดยการเข้ามาดำเนินการในเชิงป้องกัน คือ การเฝ้าระวัง การเกิดเหตุ ในพื้นที่สำคัญ เช่น แท่นขุดเจาะ เกาะที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ

(3) การทำการประมง IUU

ในการดำเนินการกิจด้านการก่อการร้ายในทะเลในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของสรชล. นั้น สรชล. ได้ดำเนินการกิจโดยการบูรณาการการตรวจเรือประมงเข้า-ออกท่าเรือ การทำประมงนอกเขตต่อเนื่อง (24 ไมล์ทะเล) และเขตเศรษฐกิจจำเพาะ และการทำการประมงนอกน่านน้ำและลูกลำน่านน้ำเข้ามาทำการประมงของเรือประมงต่างชาติดำเนินการกระทำผิดที่มีลักษณะเป็นเครือข่าย โดยผลการปฏิบัติการกิจนั้นจากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการจับกุมการทำประมงผิดกฎหมายในภาพรวมนั้น มีจำนวนทั้งสิ้น 358 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 123 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 96 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 139 เหตุการณ์

(4) การทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม

ในการดำเนินการกิจด้านการทำให้สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. นั้น สรชล. ได้มีหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจที่ต่อเนื่องเมื่อเกิดเหตุการณ์เกี่ยวกับกรณีเกี่ยวกับความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมในกรณีที่มีความเกี่ยวข้องหลายหน่วยงาน และมีความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหา เช่น เรืออับปางในพื้นที่อนุรักษ์แนวปะการัง พื้นที่เพาะพันธุ์ตัวอ่อน พื้นที่คุ้มครองสัตว์น้ำ และพื้นที่รักษาพันธุ์กรรมพืช โดยจากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการจับกุมกรณีการทำลายสิ่งแวดล้อมในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 33 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 6 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 13 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 14 เหตุการณ์

(5) การบังคับใช้แรงงาน แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล

ในการดำเนินการกิจด้านการบังคับใช้แรงงาน แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ในทะเล ในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. นั้น สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด เนื่องจากเป็นคดีที่มีลักษณะที่เป็นเครือข่ายต้องการการบูรณาการข้อมูลจากหลายหน่วยงาน และมีผลกระทบที่มีความรุนแรง จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในทะเลในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 61 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 27 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 15 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 19 เหตุการณ์

(6) การเกิดอุบัติเหตุและการกู้ภัยในทะเล

ในการดำเนินการกิจด้านการเกิดอุบัติเหตุและการกู้ภัยในทะเล ในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. นั้น จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัยในทะเล ในภาพรวมนั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 723 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2565 จำนวน 219 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 227 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2563 จำนวน 277 เหตุการณ์ โดยด้านนี้ สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการในการกู้ภัยจากอุบัติเหตุทางทะเลที่ถูกเงิน เร่งด่วน อาทิ เหตุการณ์น้ำมันรั่วในทะเลที่มีปริมาณสูง (มากกว่า 20 ตันลิตร) นอกทะเลอาณาเขต การกู้เรือจมที่อยู่นอกพื้นที่รับผิดชอบของกรมเจ้าท่ามากกว่า 12 ไมล์ทะเล เหตุการณ์ร้ายแรงทางทะเลที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติ เช่น เรือนักท่องเที่ยวประสบเหตุในทะเล ซึ่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในการท่องเที่ยวของประเทศ

(7) การลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ

ในการดำเนินการกิจด้านการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการสกัดกั้นการขนส่งยาเสพติดผิดกฎหมายในภาพรวมนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 93 เหตุการณ์ โดยด้านนี้ สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการในการป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าประเทศ ได้แก่ การลำเลียงสินค้าสองวัตถุประสงค์ และอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูง (WMD) การค้าอาวุธสงครามในทะเล เคมีภัณฑ์ ที่จำเป็นต้องมีการบูรณาการร่วมหน่วยงานอื่น หรือเป็นประเภทที่มีความอันตรายสูง

(8) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

ในการดำเนินการกิจด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของ สรชล. จากสถิติการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 – 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานของ สรชล. ในการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในภาพรวมนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 5 เหตุการณ์ โดยด้านนี้ สรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการในการ

ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ เช่น สึนามิ พายุที่มีความรุนแรง ต้องมีการอพยพช่วยเหลือประชาชน

(9) การเข้าเมืองผิดกฎหมาย

ในการดำเนินการกิจด้านการเข้าเมืองผิดกฎหมายในพื้นที่น่านน้ำไทยและความรับผิดชอบของศรชล. นั้นศรชล. จะเป็นผู้ดำเนินการป้องกันนอกทะเลอาณาเขต (12 ไมล์ทะเล) กรณีโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติและจับกุมดำเนินคดีในกรณีเข้าเมืองผิดกฎหมายในเขตพื้นที่ 12 ไมล์ทะเล

จากข้อมูลการวิเคราะห์การปฏิบัติการหลักในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่สามารถสรุปผลการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลที่ดำเนินการป้องกันและปราบปรามภัยความเสียหายของผลประโยชน์ทางทะเลโดยนับตามเหตุการณ์ที่ศรชล. ได้ดำเนินการกิจในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2565 ได้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 สรุปการปฏิบัติการกิจในการต่อต้านภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในช่วงพ.ศ. 2563 – 2565

ภารกิจ	พ.ศ.			รวม
	2563	2564	2565	
1. การค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย	277	227	219	723
2. การจับกุมการทำประมงผิดกฎหมาย	139	96	123	358
3. การปราบปรามการค้ามนุษย์ในทะเล	19	15	27	61
4. การสกัดกั้นการขนส่งยาเสพติดและสินค้าผิดกฎหมาย	25	37	21	83
5. การทำลายสิ่งแวดลอม	14	13	6	33
6. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	5	5
7. เหตุการณ์อื่น ๆ	23	40	24	87
รวม	497	428	425	1,350

ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2566ง)

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาพรวมของผลการปฏิบัติงานในช่วง พ.ศ. 2563 – 2565 นั้นพบว่าในพื้นที่รับผิดชอบของ ศรชล. นั้นมีจำนวนทั้งสิ้น 1,350 เหตุการณ์ โดยแบ่งเป็น พ.ศ. 2563 จำนวน 479 เหตุการณ์ พ.ศ. 2564 จำนวน 428 เหตุการณ์ และ พ.ศ. 2565 จำนวน 425 เหตุการณ์

จะพบว่าในภาพรวมเหตุการณ์ในปี พ.ศ. 2565 นั้นลดลงจาก พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนร้อยละ 16.9 อันเป็นผลจากการกักกันค้นหาและช่วยเหลือผู้ประสบภัย การสกัดกั้นการขนส่งยาเสพติดและสินค้าผิดกฎหมาย และการทำลายสิ่งแวดลอม ที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจากการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในการปราบปรามการทำประมงผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ในแรงงานภาคประมงทำให้สถิติการจับกุมผู้กระทำความผิดสูงขึ้นและส่งผลกระทบต่อการแก้ไขปัญหามาตรฐานได้อย่างมั่นคง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2580) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่ภาพรวมของภัยคุกคาม ทั้ง 9 ด้าน มีจำนวนเหตุการณ์ลดลงในแต่ละปีนั้นเป็นผลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและความเข้มแข็งของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เข้าร่วมปฏิบัติการถึง แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากหน่วยเพิ่งจัดตั้งได้เพียง 3 ปี จึงยังมีส่วนที่ต้องร่วมกัน แก้ไข ปรับปรุง อีกพอสมควร

4.2.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการสำรวจแบบสอบถามจากบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลตามแนวคิดของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) และแนวคิดการจัดการเครือข่ายซึ่งสอดคล้องกับบริบทของ ศรชล. ที่มีการจัดตั้งศูนย์โดยการรวบรวมหน่วยงานต่าง ๆ เข้าร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันในการรักษาผลประโยชน์ทางทะเล ดังนั้นเพื่อการประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแบบร่วมมือกันหรือแบบเครือข่าย ใน 4 ประเด็นได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างและสถาบัน 2) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4) ด้านการจัดการเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านโครงสร้างและสถาบัน

ในการศึกษาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลตามมิติโครงสร้างและสถาบัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ระบอบการปกครองนโยบาย กรอบกติกากฎหมาย 2) ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 3) การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 4) แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิติโครงสร้างและสถาบัน ในภาพรวม (n = 280)

มิติโครงสร้างและสถาบัน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย	4.16	0.54	มาก	1
2. ด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ	3.13	0.85	ปานกลาง	4
3. ด้านการจัดโครงสร้างสถาบัน	3.62	0.70	มาก	3
4. ด้านแรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ	4.08	0.68	มาก	2
เฉลี่ย	3.75	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรของ สรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิติโครงสร้างและสถาบันโดยรวมนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรของ สรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ ($\bar{X}=4.08$) และด้านการจัดโครงสร้างสถาบัน ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ

และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางอีก 1 ประเด็น ได้แก่ ด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ ($\bar{X}=3.13$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกา
 กฎหมาย (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน สรชล.มีการกำหนดเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	4.25	0.56	มากที่สุด	1
2. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน สรชล.มีการกำหนดกรอบการทำงานขึ้น พื้นฐานร่วมกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล	4.07	0.54	มาก	3
3. แต่ละองค์กรมีการทำงานตามกรอบขึ้นพื้นฐาน ร่วมกับหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการ กำลังร่วมกันใน สรชล.ในงานด้านการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	4.16	0.52	มาก	2
เฉลี่ย	4.16	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรของสรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
 ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านระบอบการ
 ปกครอง นโยบาย กรอบกติกา กฎหมาย ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของสรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
 ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 1 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการ
 กำลังร่วมกันใน สรชล. มีการกำหนดเป้าหมายสูงสุดร่วมกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของ
 ชาติทางทะเล ($\bar{X}=4.25$)

และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอีก 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 3 แต่ละ
 องค์กรมีการทำงานตามกรอบขึ้นพื้นฐานร่วมกับหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง
 ร่วมกันใน สรชล.ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=4.16$) และประเด็นข้อที่
 2 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล.มีการกำหนดกรอบการ
 ทำงานขึ้นพื้นฐานร่วมกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=4.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความ
 ร่วมมือ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. จำนวนงบประมาณมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.40	0.87	ปานกลาง	1
2. จำนวนบุคลากรมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	2.79	0.86	ปานกลาง	3
3. มีเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสะดวกต่อการทำงาน ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.21	0.81	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.13	0.84	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
 ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านทรัพยากรและ
 องค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.13$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของ ศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
 ในระดับปานกลางทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1
 จำนวนงบประมาณมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
 ทางทะเล ($\bar{X}= 3.40$) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 3 มีเครื่องมือที่มีเทคโนโลยี ที่ทันสมัยสะดวกต่อการทำงาน
 ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 3.21$) และประเด็นข้อที่ 2
 จำนวนบุคลากร มีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
 ทางทะเล ($\bar{X}= 2.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการจัดโครงสร้างสถาบัน (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่างๆของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล. มีการวางแผนในการจัดรูปแบบการ ทำงานร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในภารกิจงาน	3.64	0.70	มาก	2
2. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล.มีการบูรณาการอัตรากำลังพล ร่วมกันในปฏิบัติงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล	3.54	0.75	มาก	3
3. ในการทำงานของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้น หน่วยต่าง ๆ ของ ศรชล. มีเอกภาพของการสั่งการเพื่อการบรรลุ เป้าหมายร่วมกัน	3.68	0.65	มาก	1
เฉลี่ย	3.62	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรของ ศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการจัด
โครงสร้างสถาบัน ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.62$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ในการ
ทำงานของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้น หน่วยต่าง ๆ ของ ศรชล. มี
เอกภาพของการสั่งการเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}= 3.68$) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 1
องค์กรต่างๆของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. มีการวางแผนในการจัดรูปแบบ
การทำงานร่วมกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในภารกิจงาน ($\bar{X}= 3.64$) และประเด็นข้อที่ 2 องค์กรต่าง ๆ
ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.มีการบูรณาการอัตรากำลังพลร่วมกันใน
ปฏิบัติงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านแรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอน
 ของความสำเร็จ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรของผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุด ที่ถูกกำหนดร่วมกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล	4.20	0.66	มาก	1
2. บุคลากรในหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน	4.06	0.66	มาก	2
3. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล. ควรมีความเชื่อการทำงานรูปแบบ ความร่วมมือกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล	3.97	0.71	มาก	3
เฉลี่ย	4.08	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 24 พบว่า บุคลากรของ ศรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
 ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านแรงจูงใจกับ
 ความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของ ศรชล. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
 อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1
 องค์กรของผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดที่ถูกกำหนดร่วมกันในงานด้านการรักษา
 ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}$ = 4.20) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 2 บุคลากรในหน่วยงานของ
 ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.06) และประเด็นข้อที่ 3
 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. ควรมีความเชื่อการทำงาน
 รูปแบบความร่วมมือกันในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}$ = 3.97) ตามลำดับ

(2) มติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการศึกษาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามมติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำ 2) ความหลากหลาย และ 3) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม ($n = 280$)

ด้านมติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านความเป็นผู้นำ	3.84	0.83	มาก	3
2. ด้านความหลากหลาย	3.89	0.69	มาก	2
3. ด้านความสัมพันธ์ทางอำนาจ	4.03	0.68	มาก	1
เฉลี่ย	3.92	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 25 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านความสัมพันธ์ทางอำนาจ ($\bar{X}= 4.03$) รองลงมาคือด้านความหลากหลาย ($\bar{X}= 3.89$) และด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}= 3.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความเป็นผู้นำของบุคลากรของ สรชล.

(n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน สรชล. ควรต้องการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับได้ ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมกับงานด้านการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.83	0.83	มาก	2
2. ผู้นำขององค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการ กำลังร่วมกันใน สรชล. ต้องร่วมมือกันเพื่ออำนวยความสะดวก งานด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.89	0.89	มาก	1
3. ผู้บริหารขององค์กรสามารถใช้อำนาจบริหารงานอย่าง เหมาะสม ร่วมกับหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่ บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล.	3.79	0.76	มาก	3
เฉลี่ย	3.84	0.83	มาก	-

จากตารางที่ 26 พบว่า บุคลากรของสรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความเป็นผู้นำ
ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.84$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของ สรชล. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ
อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ผู้นำ
ขององค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล. ต้องร่วมมือกันเพื่อ
อำนวยความสะดวกงานด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 3.89$) รองลงมาคือประเด็นข้อ
ที่ 1 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล. ควรต้องการพัฒนาภาวะ
ผู้นำแบบปรับได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม กับงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง
ทะเล ($\bar{X}= 3.83$) และประเด็นข้อที่ 3 ผู้บริหารขององค์กรสามารถใช้อำนาจบริหารงานอย่าง
เหมาะสม ร่วมกับหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล. ($\bar{X}=3.79$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความหลากหลาย (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่ บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล. มีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง กันในการร่วมมือด้านการรักษาผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล	3.74	0.80	มาก	3
2. องค์กรของผู้ปฏิบัติงานมีการยอมรับความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน จากหน่วยต่าง ๆ ของ แต่ละกระทรวงที่ บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.	3.98	0.63	มาก	1
3. องค์กรของผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากองค์กร ภาครัฐอื่น ๆ ว่าสามารถจัดการเครือข่ายการทำงานได้ เหมาะสมในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเล	3.96	0.64	มาก	2
เฉลี่ย	3.89	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 27 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความ
หลากหลาย ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.89$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 องค์กร
ของผู้ปฏิบัติงานมีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันจากหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่
บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. ($\bar{X}= 3.98$) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 3 องค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
เป็นที่ยอมรับจากองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ว่าสามารถจัดการเครือข่ายการทำงานได้เหมาะสมในงานด้าน
การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=3.96$) และประเด็นข้อที่ 1 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละ
กระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. มีการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการ
ร่วมมือด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความสัมพันธ์ทางอำนาจ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ ให้การยอมรับหน่วยงานของแต่ละ กระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.	4.09	0.57	มาก	1
2. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล. ต้องให้ความสำคัญกับการมีอำนาจ ร่วมกันบริหารงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล	4.08	0.63	มาก	2
3. แต่ละองค์กรที่ทำงานร่วมกันมีการใช้อำนาจอย่าง เหมาะสมร่วมกับหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่ บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.	3.92	0.83	มาก	3
เฉลี่ย	4.03	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 28 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความสัมพันธ์
ทางอำนาจในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของ ศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 องค์กร
ต่าง ๆ ให้การยอมรับหน่วยงานของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. ($\bar{X}= 4.09$)
รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 2 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน
ศรชล. ต้องให้ความสำคัญกับการมีอำนาจร่วมกันบริหารงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
ทางทะเล ($\bar{X}= 4.08$) และประเด็นข้อที่ 3 แต่ละองค์กรที่ทำงานร่วมกันมีการใช้อำนาจอย่าง
เหมาะสมร่วมกับหน่วยต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. ($\bar{X}= 3.92$)
ตามลำดับ

(3) มิตติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการศึกษาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามมิตติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 2) ความชอบธรรม และ 3) ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิตติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม (n = 280)

ด้านมิตติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ	3.87	0.79	มาก	2
2. ด้านความชอบธรรม	3.86	0.89	มาก	3
3. ด้านข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน	3.94	0.85	มาก	1
เฉลี่ย	3.89	0.84	มาก	-

จากตารางที่ 29 พบว่า บุคลากรของสทรช.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิตติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน ($\bar{X}=3.94$) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ ($\bar{X}=3.87$) และด้านความชอบธรรม ($\bar{X}=3.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ มีความร่วมมือกับหน่วย ของแต่ละ กระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.เป็นอย่างดี	3.83	0.86	มาก	3
2. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล. มีการสร้างความน่าเชื่อถือระหว่าง กันในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.85	0.72	มาก	2
3. แต่ละองค์กรได้รับการยอมรับจากองค์กรอื่น ๆ ใน การร่วมมือทำงานด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง ทะเล	3.92	0.78	มาก	1
เฉลี่ย	3.87	0.79	มาก	-

จากตารางที่ 30 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความเชื่อมั่นและ
การสร้างความเข้าใจในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 แต่ละ
องค์กรได้รับการยอมรับจากองค์กรอื่น ๆ ในการร่วมมือทำงานด้านรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง
ทะเล ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 2 องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง
ร่วมกันใน ศรชล. มีการสร้างความน่าเชื่อถือระหว่างกันในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ของชาติทาง
ทะเล ($\bar{X}=3.85$) และประเด็นข้อที่ 1 องค์กรต่าง ๆ มีความร่วมมือกับหน่วย ของแต่ละกระทรวงที่
บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.เป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความชอบธรรม (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมมือกัน ใน สรชล. ให้มีความสำคัญกับงานด้านรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.85	0.81	มาก	2
2. แต่ละองค์กรมีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ของ แต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล. โดยมีกรอบกฎหมายให้อำนาจอย่างครอบคลุม	3.49	1.02	มาก	3
3. องค์กรต่าง ๆ มีความต้องการมีส่วนร่วมอย่าง แท้จริงในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทาง ทะเล	4.24	0.83	มากที่สุด	1
เฉลี่ย	3.86	0.89	มาก	-

จากตารางที่ 30 พบว่า บุคลากรของสรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความชอบธรรม
ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.86$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของสรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 3 องค์กรต่าง ๆ มีความต้องการมีส่วนร่วมอย่าง
แท้จริงในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 4.24$)

และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอีก 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 1 องค์กรต่าง
ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมมือกัน ใน สรชล. ให้มีความสำคัญกับงานด้านรักษา
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 3.85$) และประเด็นข้อที่ 2 แต่ละองค์กรมีความร่วมมือกับ
หน่วยงานต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน สรชล.โดยมีกรอบกฎหมายให้
อำนาจอย่างครอบคลุม ($\bar{X}= 3.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล.ต้องการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงใน การทำงานทางด้านนี้	3.74	0.95	มาก	2
2. องค์กรของท่าน ทำงานอย่างเต็มความสามารถใน งานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	4.49	0.64	มากที่สุด	1
3. องค์กรของท่านรับรู้ได้ว่าองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ต้องการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในงานด้านการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.60	0.95	มาก	3
เฉลี่ย	3.94	0.85	มาก	-

จากตารางที่ 32 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านข้อตกลงพันธะ
สัญญาร่วมกัน ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.94$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุด 1 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 2 องค์กรของท่าน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ
ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 4.49$)

และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากอีก 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นข้อที่ 1 องค์กรต่าง
ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล.ต้องการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการ
ทำงานทางด้านนี้ ($\bar{X}= 3.74$) และประเด็นข้อที่ 3 องค์กรของท่าน รับรู้ได้ว่าองค์กรภาครัฐอื่น ๆ
ต้องการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}= 3.60$)
ตามลำดับ

(4) มิติการจัดการเครือข่าย

ในการศึกษาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ตามมิติการจัดการเครือข่าย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างทีมงาน 4) การสร้างภาวะผู้นำ และ 5) การเจรจาต่อรอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านมิติการจัดการเครือข่ายในภาพรวม ($n = 280$)

มิติการจัดการเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ	3.83	0.73	มาก	3
2. ด้านการสร้างความร่วมมือ	3.84	0.75	มาก	2
3. ด้านการสร้างทีมงาน	3.81	0.78	มาก	4
4. ด้านการสร้างภาวะผู้นำ	3.78	0.83	มาก	5
5. ด้านการเจรจาต่อรอง	3.85	0.78	มาก	1
เฉลี่ย	3.82	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 33 พบว่า บุคลากรของ สรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มิติการจัดการเครือข่ายโดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ปัจจัย โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.84$) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านการสร้างทีมงาน ($\bar{X} = 3.81$) และด้านการสร้างภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน ศรชล. มุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายสูงสุดที่ ถูกกำหนดร่วมกันในด้านการรักษาผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล	3.99	0.74	มาก	1
2. ความยากของการควบคุมดูแลเนื่องจากมีพื้นที่ทาง ทะเลมากและมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ที่อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล	3.69	0.79	มาก	3
3. องค์กรต่างๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ทางทะเล เน้นทำงานตามกรอบงานขั้นพื้นฐานแบบ ความร่วมมือกัน	3.83	0.67	มาก	2
เฉลี่ย	3.83	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 34 พบว่า บุคลากรของศรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านรัฐกำกับหรือรัฐ
จัดระเบียบในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 องค์กร
ต่าง ๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. มุ่งมั่นทำงานตามเป้าหมายสูงสุดที่ถูก
กำหนดร่วมกันในด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}$ = 3.99) รองลงมาคือประเด็นข้อ
ที่ 3 องค์กรต่างๆ ของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล เน้นทำงานตามกรอบงานขั้นพื้นฐานแบบความร่วมมือกัน ($\bar{X}$ = 3.83) และประเด็นข้อที่ 2 ความยากของการควบคุมดูแลเนื่องจากมีพื้นที่ทางทะเลมากและมี
อาณาเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านที่อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่สัมฤทธิ์ผล ($\bar{X}$ = 3.69)
ตามลำดับ

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างความร่วมมือ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. แต่ละองค์กรมีการร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ กำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล	4.06	0.64	มาก	1
2. การร่วมมือทำงานอย่างเต็มความสามารถด้านการ รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.66	0.83	มาก	3
3. ทุกองค์กรของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง ร่วมกันใน สรชล. ให้ความร่วมมือและสนับสนุนซึ่ง กันและกันในการทำงานกันเป็นอย่างดี	3.78	0.77	มาก	2
เฉลี่ย	3.84	0.75		-

จากตารางที่ 35 พบว่า บุคลากรของสรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างควม
ร่วมมือ ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของสรชล. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 แต่ละ
องค์กรมีการร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ กำหนดเป้าหมายสูงสุดด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
ทางทะเล ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 3 ทุกองค์กรของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลัง
ร่วมกันใน สรชล. ให้ความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงานกันเป็นอย่างดี
($\bar{X}=3.78$) และประเด็นข้อที่ 2 การร่วมมือทำงานอย่างเต็มความสามารถด้านการรักษาผลประโยชน์
ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=3.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างทีมงาน (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. องค์กรของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. มีเครือข่ายการทำงานที่ดีระหว่างกันเพื่อประสิทธิภาพในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.85	0.79	มาก	1
2. การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.88	0.78	มาก	2
3. แต่ละองค์กรมีการจัดการเครือข่ายการทำงานได้อย่างเหมาะสม ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.70	0.76	มาก	3
เฉลี่ย	3.81	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 36 พบว่า บุคลากรของศรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างทีมงานในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 องค์กรของแต่ละกระทรวงที่บูรณาการกำลังร่วมกันใน ศรชล. มีเครือข่ายการทำงานที่ดีระหว่างกันเพื่อประสิทธิภาพในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=3.85$) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 2 การสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=3.88$) และ ประเด็นข้อที่ 3 แต่ละองค์กรมีการจัดการเครือข่ายการทำงานได้อย่างเหมาะสม ในงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}=3.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างภาวะผู้นำ (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1.แต่ละองค์กรมีการพัฒนาภาวะผู้นำแบบปรับได้ตาม				
สถานการณ์อย่างเหมาะสมกับงาน	3.75	0.88	มาก	2
2. ผู้นำของแต่ละองค์กรมีความร่วมมือกับองค์กร				
ภาครัฐอื่น ๆ ในการอำนวยความสะดวกด้านการรักษา				
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.85	0.80	มาก	1
3. ผู้นำองค์กรต่าง ๆ มีการอำนวยความสะดวกด้านการ				
รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.74	0.80	มาก	3
เฉลี่ย	3.78	0.83	มาก	-

จากตารางที่ 37 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการสร้างภาวะ
ผู้นำในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของ ศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ผู้นำของ
แต่ละองค์กรมีความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในการอำนวยความสะดวกด้านการรักษา
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}$ = 3.85) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 1 แต่ละองค์กรมีการพัฒนา
ภาวะผู้นำแบบปรับได้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมกับงาน ($\bar{X}$ = 3.75) และ ประเด็นข้อที่ 3 ผู้นำ
องค์กรต่าง ๆ มีการอำนวยความสะดวกด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}$ = 3.74)
ตามลำดับ

ตารางที่ 38 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์
อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการเจรจาต่อรอง (n = 280)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. การให้ความสำคัญกับการเจรจาในการทำงาน ร่วมกันในการปฏิบัติงานด้านการรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล	3.91	0.68	มาก	1
2. การให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นอย่าง เสรีกับการทำงานขององค์กรภาครัฐด้านการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	3.79	0.86	มาก	3
3. การให้โอกาสบุคลากรในองค์กรแสดงความคิดเห็น อย่างเสรีกับงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ทางทะเลร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ	3.84	0.79	มาก	2
เฉลี่ย	3.85	0.78	มาก	-

จากตารางที่ 38 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการเจรจาต่อรอง
ในภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรของศรชล.มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่
ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ประเด็น โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 การให้
ความสำคัญกับการเจรจาในการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
ทางทะเล ($\bar{X}$ = 3.91) รองลงมาคือประเด็นข้อที่ 2 การให้โอกาสบุคลากรในองค์กรแสดงความคิด
เห็นอย่างเสรีกับงานด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ
($\bar{X}$ = 3.84) และประเด็นข้อที่ 2 การให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีกับการทำงาน
ขององค์กรภาครัฐด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ($\bar{X}$ = 3.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 39 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในภาพรวม (n = 280)

การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. มิติโครงสร้างและสถาบัน	3.75	0.69	มาก	4
2. มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.92	0.73	มาก	1
3. มิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.89	0.84	มาก	2
4. มิติการจัดการเครือข่าย	3.82	0.77	มาก	3
เฉลี่ย	3.83	0.76	มาก	-

จากตารางที่ 39 พบว่า บุคลากรของศรชล.ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.83$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติโดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}= 3.92$) รองลงมาคือมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}= 3.89$) มิติการจัดการเครือข่าย ($\bar{X}= 3.82$) และมิติโครงสร้างและสถาบัน ($\bar{X}= 3.75$) ตามลำดับ

(5) การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพื่อนำเอาผลการศึกษามาใช้ในการพัฒนายุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาและวิเคราะห์ถึงรายละเอียดของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของปัจจัยส่วนบุคคล 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) สถานการณ์ปฏิบัติงาน 2) หน่วยงานที่จัดส่ง 3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) และ 4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

โดยผู้วิจัยจะศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 4 มิติ เนื่องจากผลการศึกษาในส่วนนี้นั้นผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างทางความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยมีผลการศึกษาดังตารางที่ 4-28 – 4-32

ตารางที่ 40 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ
ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ สรชล. ในภาพรวม				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.
1) สถานะการปฏิบัติงาน					
เคยปฏิบัติงานในอดีต	103	3.67	0.47		
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	177	3.93	0.56	-4.083	.000*
2) หน่วยงานที่จัดส่ง					
กองทัพเรือ	183	3.84	0.51		
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ)	16	3.59	0.34		
สำนักนายกรัฐมนตรีย	14	4.15	0.39		
กรมเจ้าท่า	15	3.93	0.94		
กรมประมง	16	3.98	0.53		
กรมศุลกากร	14	3.45	0.37		
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	14	3.46	0.20		
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8	4.58	0.39	6.129	.000*
3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง)					
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.35	0.38		
1 - 5 ปี	59	4.19	0.62		
6 - 10 ปี	48	3.61	0.59		
11 - 15 ปี	31	3.59	0.33		
16 - 20 ปี	30	3.59	0.39		
มากกว่า 20 ปี	99	3.81	0.42	14.290	.000*
4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)					
ส่วนผู้บริหารอำนวยการ สรชล.	47	3.89	0.39		
สำนักปฏิบัติการ	17	3.54	0.41		
ฝ่ายอำนวยการใน บก. สรชล.ภาค	95	3.81	0.56		
สรชล. จังหวัด	24	3.55	0.55		
ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	97	3.95	0.57	4.351	.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในภาพรวม ของบุคลากรในศูนย์ อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความแตกต่างกันตามสถานะการ ปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่จัดส่ง, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง), และหน่วยงานที่ ปฏิบัติในศรชล. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละ ปัจจัยได้ดังนี้

1) สถานะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล.ในภาพรวม. ($\bar{X}$ = 3.93) ซึ่งสูงกว่าบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานใน อดีต ($\bar{X}$ = 3.67)

2) หน่วยงานที่จัดส่ง พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีหน่วยงานที่จัดส่งคือ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศรชล.ในภาพรวม มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58) รองลงมาคือสำนักงานกฤษฎีกา ($\bar{X}$ = 4.15) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมศุลกากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศรชล.ในภาพรวม น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.45)

3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) พบว่า บุคลากรใน ศรชล. ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานจัดส่งต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการใน ภาพรวมของ ศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 – 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.19) ส่วนบุคลากรที่มี ระยะเวลาทำงาน 11 - 15 ปี และ 16 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล.ใน ภาพรวม น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.59)

4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ควบคุม ความมั่นคงท่าเรือ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล.ในภาพรวม มากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.95) รองลงมาคือส่วนผู้บริหารอำนวยการ ศรชล. ($\bar{X}$ = 3.89) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนัก ปฏิบัติการ และ ศรชล. จังหวัด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล.ในภาพรวม น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.54 และ 3.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 41 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้าน โครงสร้างและสถาบัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ สรชล.				
	ด้านโครงสร้างและสถาบัน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.
1) สถานะการปฏิบัติงาน					
เคยปฏิบัติงานในอดีต	103	3.60	0.33		
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	177	3.83	0.49	-4.311	.000*
2) หน่วยงานที่จัดส่ง					
กองทัพเรือ	183	3.76	0.40		
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ)	16	3.48	0.32		
สำนักงานกฤษฎีกา	14	3.98	0.31		
กรมเจ้าท่า	15	3.73	0.79		
กรมประมง	16	3.87	0.48		
กรมศุลกากร	14	3.52	0.35		
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	14	3.49	0.30		
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8	4.28	0.65	4.688	.000*
3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง)					
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.22	.35		
1 - 5 ปี	59	3.96	.55		
6 - 10 ปี	48	3.57	.43		
11 - 15 ปี	31	3.57	.30		
16 - 20 ปี	30	3.58	.35		
มากกว่า 20 ปี	99	3.75	.37	10.371	.000*
4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)					
ส่วนผู้บริหารอำนวยการ สรชล.	47	3.74	0.30		
สำนักปฏิบัติการ	17	3.49	0.36		
ฝ่ายอำนวยการใน บก. สรชล.ภาค	95	3.78	0.43		
สรชล. จังหวัด	24	3.51	0.50		
ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	97	3.82	0.49	4.086	.003*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 40 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างและสถาบันของบุคลากรในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความแตกต่างกันตาม สถานะการปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่จัดส่ง, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง), และ หน่วยงานที่ปฏิบัติใน ศรชล. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) สถานะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. ($\bar{X}$ = 3.83) ซึ่งสูงกว่าบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในอดีต ($\bar{X}$ = 3.60)

2) หน่วยงานที่จัดส่ง พบว่า บุคลากรใน ศรชล. ที่มีหน่วยงานที่จัดส่งคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28) รองลงมาคือสำนักงานกฤษฎมนตรี ($\bar{X}$ = 3.98) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.49)

3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานจัดส่งต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22) รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 – 5 ปี ($\bar{X}$ = 3.96) ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงาน 6 - 10 ปี และ 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.57)

4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.82) รองลงมาคือ ฝ่ายอำนวยการใน บก. ศรชล.ภาค ($\bar{X}$ = 3.78) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 42 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ สรชล.				
	ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.
1) สถานะการปฏิบัติงาน					
เคยปฏิบัติงานในอดีต	103	3.76	0.57		
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	177	4.01	0.58	-3.469	.001*
2) หน่วยงานที่จัดส่ง					
กองทัพอากาศ	183	3.90	0.60		
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ)	16	3.74	0.33		
สำนักงานกฤษฎีกา	14	4.23	0.27		
กรมเจ้าท่า	15	4.11	0.86		
กรมประมง	16	4.09	0.48		
กรมศุลกากร	14	3.60	0.39		
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	14	3.61	0.30		
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8	4.65	0.38	4.501	.000
3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง)					
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.43	0.37		
1 - 5 ปี	59	4.27	0.62		
6 - 10 ปี	48	3.51	0.70		
11 - 15 ปี	31	3.78	0.33		
16 - 20 ปี	30	3.71	0.47		
มากกว่า 20 ปี	99	3.95	0.44	15.204	.000*
4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)					
ส่วนผู้บริหารอำนวยการ สรชล.	47	4.01	0.40		
สำนักปฏิบัติการ	17	3.75	0.51		
ฝ่ายอำนวยการใน บก. สรชล.ภาค	95	3.82	0.67		
สรชล. จังหวัด	24	3.68	0.56		
ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	97	4.06	0.56	4.001	.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 42 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของบุคลากรในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความแตกต่างกันตาม สถานะการปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่จัดส่ง, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง), และ หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายรายละเอียด ในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) สถานะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. ($\bar{X}$ = 4.01) ซึ่งสูงกว่าบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในอดีต ($\bar{X}$ = 3.76)

2) หน่วยงานที่จัดส่ง พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีหน่วยงานที่จัดส่งคือกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.65) รองลงมา คือสำนักงานกฤษฎมนตรี ($\bar{X}$ = 4.23) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมศุลกากร มีความคิดเห็นต่อการ บริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.60)

3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานจัดส่งต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49) รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 – 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.27) ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลา ทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.51)

4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ควบคุม ความมั่นคงท่าเรือ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.06) รองลงมาคือ ส่วนผู้บริหารอำนวยการ ศรชล. ($\bar{X}$ = 4.01) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศรชล. จังหวัด มีความ คิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.68)

ตารางที่ 43 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.
1) สถานะการปฏิบัติงาน					
เคยปฏิบัติงานในอดีต	103	3.70	0.58		
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	177	4.00	0.66	-3.785	.000*
2) หน่วยงานที่จัดส่ง					
กองทัพอากาศ	183	3.90	0.60		
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ)	16	3.64	0.57		
สำนักงานกฤษฎีกา	14	4.25	0.54		
กรมเจ้าท่า	15	4.10	1.02		
กรมประมง	16	4.05	0.68		
กรมศุลกากร	14	3.29	0.41		
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	14	3.41	0.17		
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8	4.75	0.35	7.200	.000*
3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง)					
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.43	0.48		
1 - 5 ปี	59	4.33	0.73		
6 - 10 ปี	48	3.74	0.71		
11 - 15 ปี	31	3.53	0.39		
16 - 20 ปี	30	3.58	0.47		
มากกว่า 20 ปี	99	3.83	0.50	13.770	.000*
4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)					
ส่วนผู้บริหารอำนวยการ ศรชล.	47	4.24	0.75		
สำนักปฏิบัติการ	17	3.63	0.66		
ฝ่ายอำนวยการใน บก. ศรชล.ภาค	95	3.54	0.39		
ศรชล. จังหวัด	24	3.53	0.44		
ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	97	3.77	0.49	4.381	.002*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 43 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบุคลากรในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความแตกต่างกันตามสถานะการปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่จัดส่ง, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง), และหน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) สถานะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. ($\bar{X}$ = 4.00) ซึ่งสูงกว่าบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในอดีต ($\bar{X}$ = 3.70)

2) หน่วยงานที่จัดส่ง พบว่า บุคลากรใน ศรชล. ที่มีหน่วยงานที่จัดส่งคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.75) รองลงมาคือสำนักงานกฤษฎีกา ($\bar{X}$ = 4.25) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมศุลกากร มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.29)

3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานจัดส่งต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43) รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 – 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.33) ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงาน 11 - 15 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.53)

4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่ปฏิบัติงานในส่วนผู้บริหารอำนวยการ ศรชล. มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.24) รองลงมาคือ ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ ($\bar{X}$ = 3.77) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศรชล. จังหวัด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.53)

ตารางที่ 44 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้านการจัดการเครือข่าย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของ สรชล.				
	ด้านการจัดการเครือข่าย				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t / F	Sig.
1) สถานะการปฏิบัติงาน					
เคยปฏิบัติงานในอดีต	103	3.64	0.56		
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน	177	3.93	0.64	-3.946	.000*
2) หน่วยงานที่จัดส่ง					
กองทัพเรือ	183	3.83	0.59		
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตำรวจน้ำ)	16	3.57	0.39		
สำนักงานกฤษฎีกา	14	4.17	0.54		
กรมเจ้าท่า	15	3.89	1.14		
กรมประมง	16	3.96	0.61		
กรมศุลกากร	14	3.40	0.42		
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	14	3.37	0.26		
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	8	4.66	0.34	5.657	.000*
3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง)					
ต่ำกว่า 1 ปี	13	4.36	0.44		
1 - 5 ปี	59	4.24	0.75		
6 - 10 ปี	48	3.63	0.66		
11 - 15 ปี	31	3.54	0.39		
16 - 20 ปี	30	3.53	0.44		
มากกว่า 20 ปี	99	3.77	0.49	13.055	.000*
4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)					
ส่วนผู้บริหารอำนวยการ สรชล.	47	3.88	0.51		
สำนักปฏิบัติการ	17	3.49	0.41		
ฝ่ายอำนวยการใน บก. สรชล.ภาค	95	3.81	0.63		
สรชล. จังหวัด	24	3.48	0.63		
ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ	97	3.95	0.66	4.161	.003*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 44 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเครือข่าย ของบุคลากรในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีความแตกต่างกันตาม สถานะการปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่จัดส่ง, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง), และ หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

1) สถานะการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. ($\bar{X}$ = 3.93) ซึ่งสูงกว่าบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในอดีต ($\bar{X}$ = 3.64)

2) หน่วยงานที่จัดส่ง พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีหน่วยงานที่จัดส่งคือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66) รองลงมาคือสำนักงานกฤษฎีกา ($\bar{X}$ = 4.17) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.37)

3) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง) พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภายในหน่วยงานจัดส่งต่ำกว่า 1 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.36) รองลงมาคือ ระยะเวลา 1 – 5 ปี ($\bar{X}$ = 4.24) ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาทำงาน 16 – 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.53)

4) หน่วยงานที่ปฏิบัติในศรชล. พบว่า บุคลากรในศรชล. ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. มากที่สุด ($\bar{X}$ = 3.95) รองลงมาคือ ส่วนผู้บริหารอำนวยการ ศรชล. ($\bar{X}$ = 3.88) ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักปฏิบัติการ และ ศรชล. จังหวัด มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศรชล. น้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.49 และ 3.48) ตามลำดับ

สรุป

จากข้อมูลในข้างต้นเป็นข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน โดยเป็นการวิเคราะห์โครงสร้างของการการบริหารจัดการของศรชล. ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนนโยบาย โดยมีคณะกรรมการ และอนุกรรมการเพื่อกำหนดนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล 2) ส่วนอำนวยการ ก็คือ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ซึ่งมีการจัดแผนงานออกเป็น 8 ส่วนงาน 3) ส่วนปฏิบัติการ และหน่วยปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ซึ่งแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 หลัก คือ ส่วนปฏิบัติงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1-6 และส่วนปฏิบัติการ (ส่วนภูมิภาคและจังหวัด) หรือ หน่วยปฏิบัติการในระดับ

พื้นที่ ได้แก่ ศรชล.ภาค ศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ที่แบ่งออกไปตามภูมิภาคและจังหวัด โดยจากการวิเคราะห์การบริหารจัดการของ ศรชล. นั้นพบปัญหาสำคัญ อาทิ ความไม่ชัดเจนในการถ่ายทอดนโยบาย และเกิดความไม่เข้าใจระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปฏิบัติการในระดับพื้นที่ ขาดการบูรณาการงานร่วมกัน ขาดเอกภาพในการสั่งการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานสั้นเกินไป เพียง 1-2 ปี โดยเฉพาะบุคลากรจากกองทัพเรือ ทำให้ขาดความชำนาญและความต่อเนื่องในการสร้างและรักษาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของกฎหมายภายในประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ ศรชล. นั้นมีกฎหมายที่ให้อำนาจและรับผิดชอบ 12 ฉบับดังนี้ 1) พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.2562 2) พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 3) พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 4) พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491 5) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำ อันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534 6) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558 7) . พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 8) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 9) พ.ร.บ. อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 10) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 11) พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ 12) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ายาเสพติด พ.ศ. 2551

และในส่วนของการคิดเห็นของบุคลากร ศรชล. ที่มีต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยรวมแล้วมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 มิติโดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาคือมิตินโยบายสัมพันธระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติการจัดการเครือข่าย และมิติโครงสร้างและสถาบันตามลำดับ

4.3 ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ในการศึกษาปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผู้วิจัยจะทำการศึกษา และวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) และแนวคิดการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) มาใช้เป็นขอบเขตในการวิเคราะห์ ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างและสถาบัน 2. ด้านผู้มีส่วน

ส่วนได้ส่วนเสีย 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 4. ด้านการจัดการเครือข่าย โดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาผู้วิจัยศึกษาจาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างและสถาบัน

ในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้าน โครงสร้างและสถาบัน ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาขอบเขตเนื้อหา 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกา กฎหมาย 2) ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ 3) การจัดโครงสร้างสถาบัน และ 4) แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ โดยภาพรวมด้านโครงสร้าง และสถาบันพบว่ามีปัญหา ดังนี้

1.1 ข้อจำกัดทางด้านการพึ่งพาททรัพยากรบุคคลทางการบริหาร

จากการศึกษาและวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังพลของ สรชล. ตามข้อ 4.2.1 โครงสร้างของการการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ตาม **ตารางที่ 16** อัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่บรรจุปี 2563 – 2566 นั้นจะพบข้อเท็จจริงว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – 2566 นั้นอัตรากำลังของสรชล. ที่บรรจุจริง เมื่อเทียบกับอัตราเต็ม (1243 อัตรา) นั้นมีร้อยละ 48.51, 51.64, 51.48 และ 47.06 ตามลำดับปี โดยส่วนใหญ่บรรจุในส่วนของผู้บริหารระดับกลางขึ้นไป บรรจุในระดับผู้ปฏิบัติงานในสัดส่วนที่น้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับภารกิจของสรชล. ที่มีเป็นจำนวนมากและหลากหลายด้าน โดยจากข้อมูลของแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล (2566 - 2570) ของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (2566) ที่กล่าวถึงปัญหาสำคัญของการดำเนินการตามนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาความมั่นคงทางทะเล ไว้ว่า “งบประมาณและกำลังของหน่วยงานต่าง ๆ มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ต้องดำเนินการ ขาดการส่งเสริมและพัฒนา อันกระทบต่อประสิทธิภาพในการรักษาผลประโยชน์ของชาติและความมั่นคงทางทะเลอย่างมาก และเป็นข้อจำกัดที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานต่าง ๆ” นั้นผ่านมากกว่า 7 ปียังคงประสบปัญหาเช่นเดิมไม่ต่างกัน

นอกจากนั้นยังสามารถยืนยันข้อมูลได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มบุคลากรของสรชล. นั้นได้พบการสะท้อนสภาพปัญหาไปทิศทางเดียวกันว่าบุคลากรต้องมีการในการรับผิดชอบงานมากจนเกินไปในแต่ละวัน จนทำให้ขาดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงาน จนรวมไปถึงการขาดสมดุลในการใช้ชีวิตทั้งภาระงานและการปฏิบัติงานห่างไกลจากครอบครัว โดยสามารถอ้างอิงได้จากการสัมภาษณ์ และการแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามได้ ดังนี้

“หน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จริงคือ สรชล.ในพื้นที่แต่ละจังหวัด ในแต่ละจังหวัดมีหน่วยงานของ สรชล. 2 หน่วย คือ สรชล.จังหวัด (หน.หน่วยชั้นยศ นาวาเอก (พิเศษ)มีอัตรากำลังพล

6 นายบรรจุจริง 3-4 นาย) และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด (หน.หน่วยชั้นยศ นาวาเอก มี อัตรากำลังพล 9 นาย บรรจุจริง 3-6 นาย) ” (พลเรือตรี สมพงษ์ ศรอากาศ , สัมภาษณ์, 2566)

“ปัญหาในการจัดตำแหน่งในโครงสร้างอัตรากำลัง ยังไม่สามารถสนับสนุนหรือตอบ โจทย์การปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ” (พิมพ์วิมลชัย เชื้อผู้ดี, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรจัดอัตรากำลังพลให้เพียงพอ เพิ่มค่าตอบแทน ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบ แบบสอบถาม, 2566)

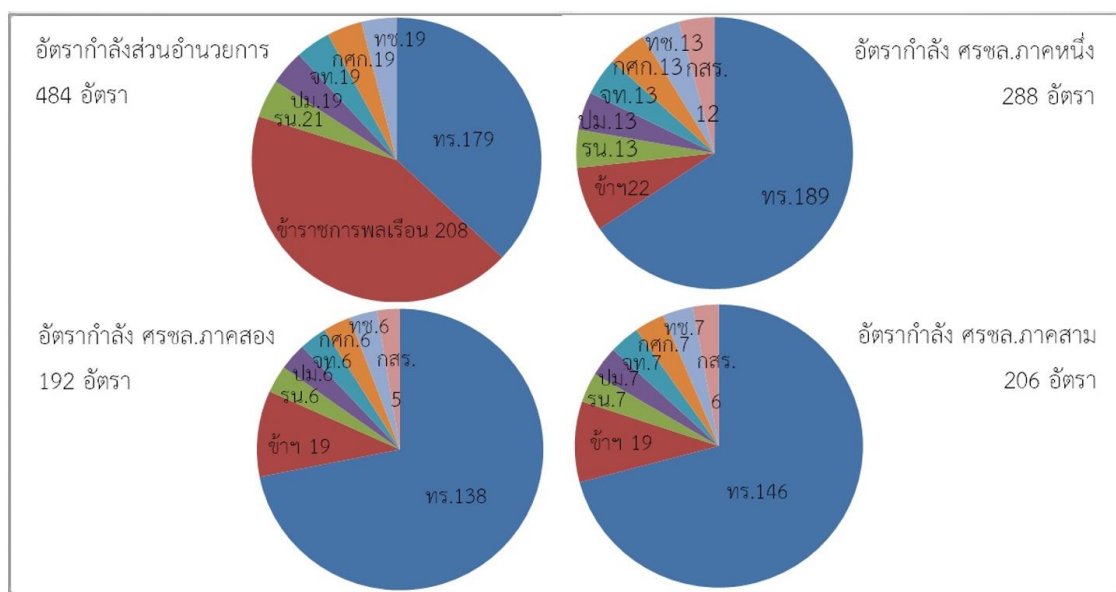
“กำลังพลในการปฏิบัติงานควรบรรจุให้ครบตามอัตรา เพื่อไม่ให้เกิดจุดอ่อนการ ประสานงานแต่ละด้าน ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ด้านบุคลากร การจัดสรรบุคลากร ควรมีการจัดคุณสมบัติหรือขีดความสามารถ ที่ ลงไปปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรืออัตราที่กำหนด ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ถึงปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความเพียงพอ ทรัพยากรบุคคลทางการบริหารนั้นสามารถยืนยันได้จากข้อมูลทุกแหล่งข้อมูลทั้งจากข้อมูล อัตรากำลังที่เปิดเผยโดย สรชล. ข้อมูลจากการสำรวจด้วยแบบสอบถามการวิจัย และการสัมภาษณ์ เชิงลึก นั้นได้ข้อค้นพบที่ไปในทิศทางเดียวกันว่า สรชล. มีอุปสรรคเกี่ยวกับอัตรากำลังที่บรรจุ จริงนั้นมีอัตราที่น้อยเกินไป โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เหมาะสมกับภาระงานที่มีทำให้ ผู้ปฏิบัติงานต้องมียานและภาระที่สูงกว่าภาระที่ควรมีเป็นสิ่งที่ สรชล. ควรเร่งแก้ไขปัญหาโดย เร่งด่วน โดยการเร่งบรรจุอัตราแทนตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อเมษายน 2565 และแยกบรรจุอัตราให้ ชัดเจนกับหน่วยงานต้นสังกัดเดิม

1.2 การกระจายอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องภารกิจและความรับผิดชอบ

จากการศึกษาพบว่า การกระจายกำลังพลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของ ชาติทางทะเล นั้นยังไม่สอดคล้องภารกิจและความรับผิดชอบ จากข้อมูลการกระจายอัตรากำลังพล ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล จะพบว่า จากอัตราเต็ม 1,170 อัตรา จะ เห็นว่าปฏิบัติการอยู่ในฝ่ายอำนวยการ 484 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 41.36 และอยู่ในส่วนของฝ่าย ปฏิบัติการในระดับพื้นที่ 686 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 58.63 ดังภาพที่ 16



ภาพที่ 16 การกระจายกำลังพลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2563)

จากภาพที่ 16 นั้นเป็นการแสดงถึงการกระจายกำลังพลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่การศึกษาของผู้วิจัยนั้นไม่ว่าจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจจากแบบสอบถามนั้น ได้ผลสรุปไปในทิศทางเดียวกันว่ามีความไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและหน้าที่ ประการแรก คือสัดส่วนจำนวนอัตราระหว่างส่วนอำนวยการ กับส่วนปฏิบัติการ ที่ต่างกันน้อยเกินไป โดยฝ่ายปฏิบัติการในระดับพื้นที่มีมุมมองว่าในส่วนของ ศรชล.ภาค ศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด นั้นมีภารกิจในภาคสนามหรือลงพื้นที่ค่อนข้างมาก อาทิ การป้องกันและปราบปรามการทำประมงผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ ก่อการร้ายทางทะเล การติดตาม และช่วยเหลือภัยพิบัติทางทะเล ฯลฯ ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้กำลังพล และมีความเสี่ยงต่ออันตราย

โดยสามารถอ้างอิงได้จากการสัมภาษณ์ และการแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามได้ดังนี้

“หน่วยงานบูรณาการ 7 หน่วย มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้อง เช่น ศรชล. มีสำนักปฏิบัติการ 5 (กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง) รับผิดชอบด้านการอนุรักษ์ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางทะเลและชายฝั่ง และการสำรวจและวิจัยวิทยาศาสตร์ทางทะเล ประกอบด้วย 2 กลุ่มงาน มีอัตรากำลัง กลุ่มละ 7 นาย รวม 14 นาย แต่ละกลุ่มมีกำลังพลจาก

หน่วยงานบูรณาการหน่วยละ 1 คน ซึ่งแต่ละคนมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับภารกิจของสำนัก” (นิพนธ์ ทองอยู่, สัมภาษณ์, 2566)

“ศรชล. ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ อาทิ การจัดเจ้าหน้าที่จากสืบสวนสอบสวนที่จัดไว้ที่รวมการไว้ที่สำนักสืบสวนสอบสวนและกฎหมาย (ที่ส่วนกลาง อัตรา 95 นาย ซึ่งรวมกำลังพลไว้ที่ส่วนกลางเยอะเกินไป) กองสืบสวนและการข่าว ศรชล.ภาค (อัตรา 20 นาย) ควรกระจายเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวนลงศูนย์ความมั่นคงท่าเรือจังหวัด จังหวัดละ 1-2 นาย เพื่อการปฏิบัติเบ็ดเสร็จและเป็นส่วนคุ้มกันเจ้าหน้าที่เบื้องต้น กรณีเกิดการขัดขึ้นหรือปะทะเบื้องต้น” (พลเรือตรี สมพงษ์ สรอาภาส , สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลทำให้สัมภาษณ์และข้อมูลที่เปิดเผยโดย ศรชล. ข้างต้นนั้นพอจะสามารถอ้างอิงปัญหาและอุปสรรคของศรชล.เกี่ยวกับการกระจายอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องภารกิจและความรับผิดชอบ โดยปัญหาหลักนั้นคือปริมาณอัตรากำลังส่วนใหญ่ถูกจัดสรรไปที่กองอำนวยการ ในขณะที่อัตรากำลังของ ศรชล. ภาค และศรชล. จังหวัด นั้นมีอัตราเพียงครึ่งหนึ่งที่ทั้งที่เป็นหน่วยงานในระดับปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ดังนั้น ศรชล.ควรมีการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

1.3 การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงานภายใน ศรชล.

จากการศึกษาพบว่า ศรชล. นั้นมีปัญหาในการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมภายในหน่วยงานภายใน โดยเฉพาะการจัดสรรทรัพยากรไปยังหน่วยงานในระดับพื้นที่ปฏิบัติการ โดยประการแรกคือการจัดสรรกำลังพลที่ไม่เหมาะสมระหว่าง ศรชล. แต่ละภาค ที่มีความไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของแต่ละภูมิภาคโดยสามารถแสดงการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 การวิเคราะห์การจัดสรรกำลังพลที่ไม่เหมาะสมระหว่างศรชล. แต่ละภาค

	ศรชล. ภาค 1	ศรชล. ภาค 2	ศรชล. ภาค 3
จำนวนจังหวัดที่รับผิดชอบ	11	5	6
จำนวนอัตรากำลังพล	288	192	206
ค่าเฉลี่ยกำลังพลต่อจังหวัด (คน)	26.18	38.4	34.3

ที่มา : จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย (2566)

จากตารางที่ 45 เป็นการแสดงการวิเคราะห์การจัดสรรกำลังพลที่ไม่เหมาะสมระหว่าง ศรชล. แต่ละภาค โดยพบว่า ศรชล.ภาค 1 นั้นมีค่าเฉลี่ยอัตรากำลังพลต่อ 1 จังหวัดที่รับผิดชอบ

จำนวน 26.18 ในขณะที่ สรชล. ภาค 2 และ 3 มีค่าเฉลี่ยอัตรากำลังพลต่อ 1 จังหวัด ถึง 38.4 และ 34.3 คนตามลำดับ ซึ่งตัวเลขดังกล่าวแสดงถึงอุปสรรคในการปฏิบัติการกิจการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลที่มีภัยคุกคามที่ค่อนข้างมาก และมีความเสี่ยงอันตราย ดังนั้น สรชล.จึงควรพิจารณาปรับการจัดสรรกำลังพลใหม่ในอนาคตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยประเด็นการจัดสรรกำลังพลที่ไม่เหมาะสมระหว่าง สรชล.แต่ละภาค สามารถอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“การจัดการด้านงบประมาณปัจจุบันจัดสรรเฉลี่ยเท่ากันให้ทั้ง 3 หน่วย คือ สรชล.ภาค 1-3 แต่ปัญหา คือ สรชล.แต่ละภาคมีจำนวนจังหวัดแตกต่างกันมาก จำนวนงบประมาณจึงไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“เรื่องการจัดสรรบุคลากรมาทำงานควรจัดให้เหมาะสมกับจำนวนจังหวัดของแต่ละภาค เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบให้ออกมาเป็นผลรูปธรรม” (บุคลากรของ สรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

ประการที่สองคือการจัดสรรงบประมาณระหว่างสรชล. ภาคต่าง ๆ ยังได้ในจำนวนเท่ากันในขณะที่สรชล. ภาคนั้นมีจำนวนจังหวัดในความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ดังการให้สัมภาษณ์ของพลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ ที่ว่า “การจัดสรรงบประมาณปัจจุบัน สรชล.ภาค 1 ประกอบด้วย 11 จังหวัด สรชล.ภาค 2 ประกอบด้วย 5 จังหวัด สรชล.ภาค 3 ประกอบด้วย 6 จังหวัด แต่ตอนนี้จัดสรรงบประมาณในอัตราส่วน 1:1:1 ข้อเสนอแนะ พื้นที่ปฏิบัติงานไม่เท่ากัน ควรจัดสรรงบประมาณ 2:1:1” (พลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ, สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลการให้สัมภาษณ์ และข้อมูลวิเคราะห์ของผู้วิจัยนั้นพอจะสรุปปัญหาและอุปสรรคของสรชล. ในเรื่องการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงานภายใน สรชล. ได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการที่จะเสนอให้ สรชล. ทบทวนการกระจายอัตรากำลังไปยัง สรชล.ภาค และ สรชล.จังหวัดให้มีความเท่าเทียมกับจำนวนจังหวัด ที่มีไม่เท่ากันในแต่ละภาค

1.4 ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหารที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการกิจ

จากการศึกษาพบว่า จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรของ สรชล. จำนวน 280 ราย ที่พบว่า การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มิติโครงสร้างและสถาบันด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ นั้นมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.13) ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยรายในระดับค่าที่ต่ำสุดจากทุกด้านทั้งนี้เมื่อศึกษาในรายประเด็นจะพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งเรื่องจำนวนงบประมาณที่มีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่เทคโนโลยีที่ทันสมัยสะดวกต่อการทำงาน และจำนวนบุคลากรมี

บูรณาการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก 716 ล้านบาท และ 5) แผนงานยุทธศาสตร์ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ 155 ล้านบาท

และในส่วนของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นได้รับจัดสรรงบประมาณจากแผ่นดิน รวม 1,256 ล้านบาท แบ่งเป็น 1) แผนงานพื้นฐานด้านความมั่นคง 126.3 ล้านบาท และ 2) แผนงานยุทธศาสตร์ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง 1,129.83 ล้านบาท ในขณะที่เมื่อเทียบหน่วยงานด้านความมั่นคงในลักษณะเดียวกันอย่างกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร 5,434.97 ล้านบาท ซึ่งเห็นความแตกต่างอย่างชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณที่ให้ความสำคัญความมั่นคงทางบกมากกว่าทางทะเลและอากาศ ดังเสียงสะท้อนจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ที่ว่า “ด้านนโยบายในรัฐบาลปัจจุบันยังไม่ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลเท่าที่ควร เน้นทางบกเสียมากกว่า ทั้งที่หากเน้นกิจกรรมทางทะเล จะมีผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลมหาศาล ถึง 24 ล้านล้านบาทต่อปี” (นาวาโท อัครพล เหมนาถ , สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นนั้นส่งผลกระทบให้ สรชล. มีความขาดแคลนทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ทั้งอาคารสำนักงาน อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือภาคสนาม กองเรือ ยานพาหนะ ที่เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจ โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ที่กล่าวอ้างถึงการความขาดแคลนทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานของบุคลากรสรชล. ได้ดังนี้

“สรชล. มีปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์และยานพาหนะในการปฏิบัติหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยร่วม” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“ในสถานการณ์ปกติ ส่วนกลางยังไม่เห็นความสำคัญของหน่วยงานที่ไม่ใช่กองทัพเรือ ยกตัวอย่างเช่น การจัดสรรงบประมาณ รถ น้ำมัน หรือแม้แต่แค่การจัดสรรพนักงานราชการกว่า 50 นาย ก็ไม่สามารถจัดสรรให้หน่วยงานนอก ได้แม้แต่คนเดียว โดยใช้เหตุผลว่า ไม่มีในอัตรา แต่สามารถจัดให้ สปก.1 (ทร.) ได้ ซึ่งไม่มีในอัตราเช่นเดียวกัน” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“การทำงานในภาคทะเลต้องใช้งบประมาณ หน่วยงานที่สนับสนุนมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“การบริหารด้านการขอรับการสนับสนุนกำลังพลและเครื่องมือของแต่ละหน่วยงาน ขั้นตอนการขออนุมัติตามสายงานยาวเกินไป ทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ทันต่อเหตุการณ์” (บุคลากรของ สรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“กำลังพลน้อยมาก งบประมาณน้อย เครื่องไม้เครื่องมือไม่มี ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติที่มีภารกิจค่อนข้างมาก” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการกิจของศรชล. นั้นจะเห็นได้จากการที่รัฐบาลมุ่งให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางบกมากกว่าทางทะเลและทางอากาศ ซึ่งสะท้อนจากการจัดสรรงบประมาณแก่กองทัพบก และกอง.รมน. มากกว่ากองทัพเรือและ ศรชล. กว่าเท่าตัว ปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลกระทบให้การปฏิบัติการกิจของ ศรชล. นั้น มีความขาดแคลนทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ดังนั้นรัฐบาลและกระทรวงกลาโหมอาจพิจารณาทบทวนถึงความสำคัญของความมั่นคงทางทะเลให้มากขึ้นเพื่อความยั่งยืนของทรัพยากร

1.5 การขาดศักยภาพและไร้ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรของ ศรชล. ยังขาดศักยภาพในการทำงานหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเรื่องของความแม่นยำในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงการบริหารจัดการเนื่องจากบุคลากรมีการหมุนเวียนทุก ๆ 1-2 ปีทำให้ต้องมาเริ่มเรียนรู้งานใหม่อยู่เสมอ ทำให้การทำงานยังไม่ต่อเนื่อง รวมถึงกลุ่มบุคลากรที่ส่งมามีจะส่งมาในลักษณะบังคับมิใช่การเลือกสรรบุคลากรที่มีคุณภาพจึงทำให้บุคลากร

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ที่กล่าวอ้างถึงการขาดศักยภาพของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ระบบสายงานธุรการมีความล่าช้า ขาดการปรับปรุงระบบงาน ขาดแคลนองค์บุคคลผู้ปฏิบัติงาน และขาดการประสานส่งต่อความเข้าใจที่เป็นระบบ ” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“บุคลากรของกองทัพเรือที่ส่งเข้ามาทำงานยังขาดศักยภาพในการทำงาน ” (นาวาเอก จิตติวัชร ภัทรเกียรติวงศ์, สัมภาษณ์, 2566)

“ปัญหาและอุปสรรคการบริหารจัดการของ ศรชล. ก็คือวิสัยทัศน์ และศักยภาพของบุคลากร ” (เรือเอกหญิง นพวงษ์ มังละชน, สัมภาษณ์, 2566)

“บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย เนื่องจากเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย มีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ.ศรชล. 2562 แต่บุคลากรจากกองทัพเรือส่วนใหญ่ไม่ได้จบด้านกฎหมาย ส่วนบุคลากรจากตำรวจน้ำ ก็เช่นกัน เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ฝากเรียนกับโรงเรียนนายเรือ(ชั้นสัญญาบัตร) และโรงเรียนชุมพลทหารเรือ(ชั้นประทวน) ซึ่งตอนนี้กำลังทยอยส่งไปเรียนกฎหมายเพิ่มเติม” (นาวาเอก ดร.จิตวัน เขยสกุล , สัมภาษณ์, 2566)

อีกหนึ่งปัญหาคือผลกระทบจากการหมุนเวียนกำลังพลมาปฏิบัติคราวละ 2 ปี โดยภาคบังคับมากกว่าการสมัครใจไป แล้วหลังจากการปฏิบัติภารกิจจนครบวาระ ก็กลับไปสู่งานต้นสังกัด นั้นทำให้กำลังพลขาดความต่อเนื่องทั้งในหน่วยงานต้นสังกัด และ สรชล. ประเด็นนี้ ทำให้กำลังพลที่มาปฏิบัติงานที่ สรชล. นั้นไร้ปัจจัยจูงใจใด ๆ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน จนไปถึงปัจจัยทางด้านตัวเงินอย่างค่าตอบแทนก็ ไม่ได้รับการตอบสนอง โดยประเด็นนี้ถูกสะท้อนมาจากความเห็นจากกำลังพลที่ตอบแบบ สัมภาษณ์ และตอบแบบสอบถามเป็นจำนวนมาก สามารถอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“หมุนเวียนส่งกำลังพลที่จะติด ยศนาวาเอกใหม่ มาปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. คราวละ 1-2 ปี ทำให้ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องขาดความชำนาญ การแก้ไขควรเปิดให้มาโดยสมัครใจ คัดเลือก บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยสามารถเจริญเติบโตใน สรชล. ได้เลย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ควรทำให้กำลังพลสามารถสมัครใจปฏิบัติงานใกล้บ้านได้ จะสามารถทำงาน ได้เต็มที่อีกด้วย ” (นาวาเอก ดร.ชิตวัน เขยสกุล , สัมภาษณ์, 2566)

“การหมุนเวียนทุก 1-2 ปี ทำให้กำลังพลขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าใน สรชล. ในระยะยาว” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบ แบบสอบถาม, 2566)

“แรงจูงใจผู้ที่มาทำงานของกองทัพเรือส่วนใหญ่ไม่มี เนื่องจากเกณฑ์คนที่ติดนาวา เอกใหม่ไป สรชล. ไม่ใช่ผู้ที่อยากไปอย่างแท้จริง ” (นาวาเอก ศรีอนันต์ โมทะจิตร, สัมภาษณ์, 2566)

1.6 วาระในการดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมทำให้ลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า วาระในการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานวาระละ 1-2 ปี นั้นเป็นต้นตอของปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจของ สรชล. เนื่องจากสรชล. ได้ระบุว่า การบริหารกำลังพลของ สรชล. ในส่วนของหน่วยงานตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรธรรมชาติและทะเลและชายฝั่ง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น จะกำหนดให้ หมุนเวียนมาปฏิบัติหน้าที่คราวละ 1-2 ปี โดยไม่กระทบกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในสายงานปกติ (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2562)

ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก และการสำรวจด้วยแบบสอบถามต่าง ได้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า วาระการปฏิบัติงานเพียง 1 -2 ปีนั้นทำให้ สรชล. ต้องเริ่มต้นใหม่อยู่ตลอดเวลาในการฝึกฝน อบรมให้แก่บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ พร้อมกับการ

สูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงานเพื่อกลับไปสู่หน่วยงานต้นสังกัด นอกจากนั้นยังส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายทั้งหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน ภาคประชาสังคมที่ต้องปรับตัวกันใหม่ โดยสามารถอ้างอิงได้จากการสัมภาษณ์ และการแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามได้ดังนี้

“ความไม่ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ปัจจุบัน สรชล.มีนโยบายให้หน่วยต่าง ๆ ส่งบุคลากรหมุนเวียนมาปฏิบัติราชการใน สรชล. 1-2 ปี โดยกองทัพเรือจะหมุนเวียนส่งกำลังพลที่จะติด ยศนาวาเอกใหม่ มาปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. คราวละ 1-2 ปี ทำให้ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องขาดความชำนาญ การแก้ไขควรเปิดให้มาโดยสมัครใจ คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพ ” (นาวาเอก ดร.จิตวัน เขยสกุล , สัมภาษณ์, 2566)

“การบริหารจัดการของ สรชล. นั้น มีปัญหาและอุปสรรคอย่างมากในเรื่องการหมุนเวียนอัตรากำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญงานอยู่แล้ว แต่ต้องย้ายทุก ๆ 2 ปี ต้องทำการฝึกงานกันใหม่” (นาวาเอก นิติรักษ์ การดี, สัมภาษณ์, 2566)

“เป็นหน่วยงานใหม่ ที่มีการหมุนเวียนคนในระยะเวลาอันสั้น ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างเชื่องช้า ไม่ต่อเนื่อง” (เรือเอกหญิง นพวงษ์ มังคะชน, สัมภาษณ์, 2566)

“ปัญหาด้านโครงสร้างและสถาบัน เห็นว่าขาดความต่อเนื่องในตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน สรชล. อันทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน สรชล. ขาดความรู้ความชำนาญ” (นายเคชา ปรัญญรัตน์, สัมภาษณ์, 2566)

“การหมุนเวียนทุก 1-2 ปี ทำให้กำลังพลขาดความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าใน สรชล. ในระยะยาว” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ด้านอัตรากำลัง โดยเฉพาะในส่วนของกองทัพเรือ หรืออัตราแทนของหน่วยงานร่วมบูรณาการต่าง ๆ ควรมีการประจำการอยู่ที่ สรชล. มากกว่า 2 ปี เพื่อความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ส่งบุคลากรมา 1-2 ปี จะไม่มีความชำนาญ มาปีแรกเรียนรู้งาน พอเริ่มเป็นกลไกต้นสังกัด สรชล. ต้องเริ่มนับ 1 ใหม่” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“เจ้าหน้าที่ของ สรชล. โดยเฉพาะกองสอบสวน ควรให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ และต่อเนื่องในภารกิจ ไม่ควรเปลี่ยนทุกสองปี” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสะท้อนถึงผลกระทบจากวาระการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานวาระละ 1-2 ปีได้เป็นอย่างดี ว่าส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรให้ สรชล. ควรมีการทบทวนและออกประกาศเพิ่มเติมในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานใหม่ให้นานขึ้นหรือมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน่วยงาน สรชล. ไปเลย เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปสู่ความยั่งยืน

1.7 โครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการทำให้การปฏิบัติภารกิจไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาการวิเคราะห์โครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นพบว่า รูปแบบของโครงสร้างจะเป็นในลักษณะรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) ไว้ที่ส่วนกลางและทำการสั่งการลงมายังสรชล. ภาค และสรชล. ภาค ได้สั่งการมายังสรชล. จังหวัด ทั้ง 23 จังหวัด นั้นเกิดรอยต่อของการสั่งการที่ไม่ราบรื่น การอนุมัติการดำเนินการต่าง ๆ ที่ไม่ทันเวลากับสถานการณ์ รวมถึงการร่วมกันทำงานของหน่วยงานในโครงสร้างแนวราบนั้นมีอุปสรรคของการทำงานร่วมกัน

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาโครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“เรื่องการบริหารจัดการด้านการขอรับการสนับสนุนกำลังพลและเครื่องมือของแต่ละหน่วยงาน ขั้นตอนการขออนุมัติตามสายงานยาวเกินไป ทำให้การแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นไม่ทันเหตุการณ์” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ระดับชั้นในการบังคับบัญชาแบบราชการทหาร เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานในหลายด้าน เช่น การอนุมัติงบประมาณในกรณีเร่งด่วน ” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“เรื่องการบริหารจัดการด้านการขอรับการสนับสนุนกำลังพลและเครื่องมือของแต่ละหน่วยงาน ขั้นตอนการขออนุมัติตามสายงานยาวเกินไป ทำให้การแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นไม่ทันเหตุการณ์” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

อีกประเด็นที่เป็นผลกระทบจากปัญหาโครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการหรือการวางโครงสร้างองค์กรที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ โดยจากข้อมูลที่ว่า “โครงสร้างเห็นว่ายังไม่สอดคล้องกับภารกิจตามกฎหมาย เช่น หน่วยงานที่มีหน้าที่อำนาจในการสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ ถูกจัดอยู่ในฝ่ายอำนวยการ ” (นาวาเอก นิธิรักษ์ การดี, สัมภาษณ์, 2566) ในประเด็นดังกล่าวเนื่องจากสำนักสืบสวน สอบสวน และกฎหมาย ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญาทั้งปวงที่อยู่ในอำนาจของ สรชล. และดำเนินการเกี่ยวกับงาน นิติกรรมและสัญญา รวมทั้งประสานความร่วมมือทางคดีและการบังคับใช้กฎหมายกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

นั้นเป็นหน่วยงานที่ควรอยู่ในชุดสหวิชาชีพ เพื่อลงปฏิบัติงานในระดับพื้นที่มากกว่าการอยู่ในศูนย์อำนวยการเป็นหลัก

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นว่า ศรชล. ซึ่งเป็นศูนย์ที่จัดตั้งในลักษณะพิเศษ มีโครงสร้างในการบริหารเป็นของตนเองนั้นควรที่จะมีการใช้รูปแบบการบริหารที่คล่องตัว ไม่ยึดติดกับความเป็นราชการที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ศรชล. ที่ต้องการให้แก้ไขปัญหาการรักษาผลประโยชน์ของชาติในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน แต่หากการบริหารยังคงยึดติดอยู่กับโครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการนั้นจะส่งผลทำให้การปฏิบัติการกิจไม่มีประสิทธิภาพ

1.8 ข้อจำกัดทางด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติการกิจ

จากการศึกษาพบว่า จากการวิเคราะห์ในหัวข้อ 4.2.2 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องข้างต้นนั้นจะพบว่าการปฏิบัติงานของ ศรชล. นั้นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ทั้งในและต่างประเทศอยู่หลายฉบับ ซึ่งเฉพาะในประเทศไทยจากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยนั้นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงและเกี่ยวข้องบางส่วนรวมกันประมาณ 75 ฉบับ ซึ่งเป็นความท้าทายของบุคลากรในการศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหา การบังคับใช้ของกฎหมายในแต่ละฉบับ นอกจากนี้ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องเองยังมีความแตกต่างในบริบทของหน่วยงานที่เข้าร่วม ซึ่งลักษณะงานและความเกี่ยวข้องกับกฎหมายที่แตกต่างกันออกไป อาทิ กองทัพเรือ (สำนักปฏิบัติการ 1) เป็นหน่วยงานหลักในฐานะที่เรือรบมีสิทธิตามกฎหมาย ทะเล (Law of the Sea Convention) กรมเจ้าท่า (สำนักปฏิบัติการ 2) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการเดินเรือ (Safety Law) กรมประมง (สำนักปฏิบัติการ 3) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายประมงระหว่างประเทศ ดังนั้นจึงถือเป็นความท้าทายของศรชล. ในการทำงานร่วมกันภายใต้ความหลากหลายของกฎหมาย

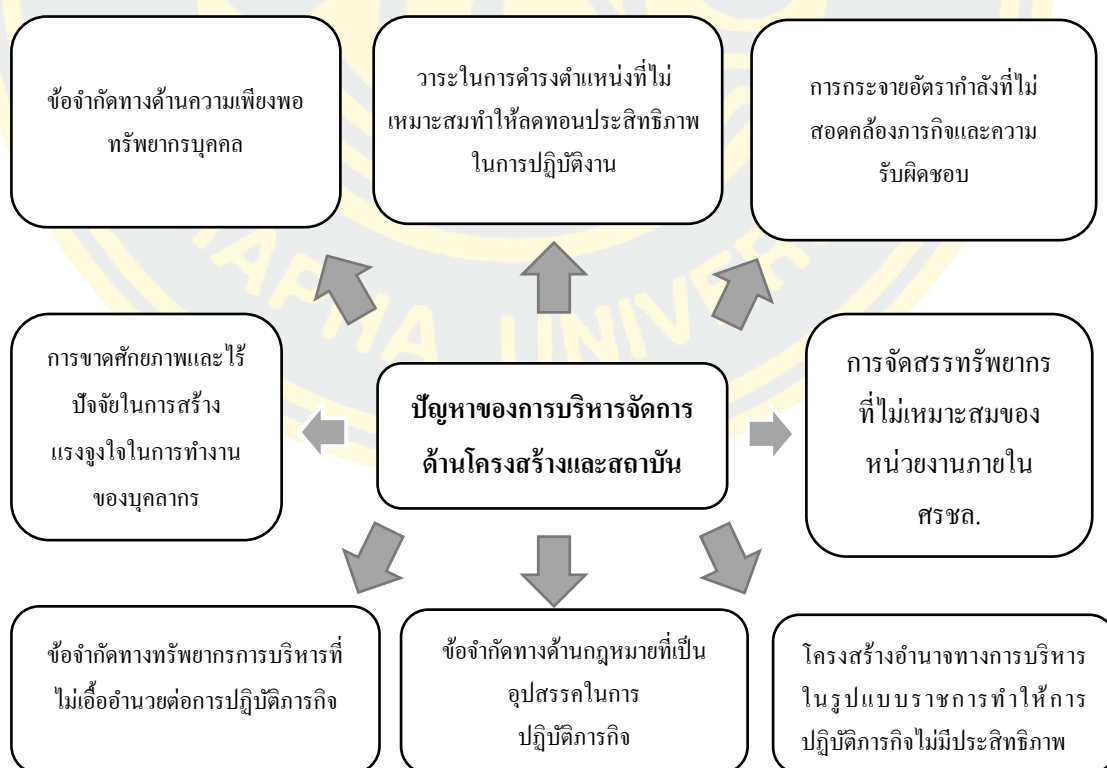
โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ศรชล.เป็นหน่วยงานที่มีองค์กรบังคับใช้กฎหมายในทะเลหลายหน่วยงาน และแต่ละหน่วยงานมี พ.ร.บ.เป็นของตนเอง การที่ ศรชล.มาบูรณาการ ให้การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการช่วยกัน ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการใช้กฎหมายหลายตัวร่วมกัน เช่น การทำการประมง เรือต้องจดทะเบียนกับกรมเจ้าท่า การแจ้งเข้าออกของเรือผ่านศูนย์ PIPO การติดตามโดยระบบ VMS การกำหนดประเภทเรือทำการประมง และการตรวจสัตว์น้ำที่ทำได้ โดย กรมประมง การนำสัตว์น้ำเข้าจากต่างประเทศ ต้องผ่านกรมศุลกากร แรงงานที่ปฏิบัติงานบนเรือต้อง มีกระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้ามาดูแล” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว , สัมภาษณ์, 2566)

อีกประเด็นคือยังมีขอบข่ายของกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของศรชล. ที่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินการร่างขึ้นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจแก่ ศรชล. ให้ออกมา

ประสิทธิภาพ ดังคำสัมภาษณ์ว่า “ยังมีกฎหมายหรือหลักปฏิบัติบางอย่างที่ยังอยู่ระหว่างการร่าง” (นาวาเอก สามารถ พวงประเสริฐ, สัมภาษณ์, 2566) นั้นแสดงให้เห็นว่ากฎหมายที่ สรชล. มีในขณะนี้ยังไม่ครอบคลุมตามภารกิจ หรือคำกล่าวที่ว่า “ความไม่ชัดเจน ประเด็นอำนาจหน้าที่และกฎหมายให้อำนาจของ จนท.สรชล.” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566) นั้นยังเป็นความคิดเห็นที่สะท้อนถึงสภาพปัญหาและข้อจำกัดทางด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติการกิจ

จากข้อมูลในข้างต้นในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านโครงสร้างและสถาบัน ผู้วิจัยได้ทำสังเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า สรชล. มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ข้อจำกัดทางด้านความเพียงพอทรัพยากรบุคคลทางการบริหาร 2) การกระจายอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องภารกิจและความรับผิดชอบ 3) การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงานภายใน สรชล. 4) ข้อจำกัดทางทรัพยากรที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการกิจ 5) การขาดศักยภาพและไร้ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 6) วาระในการดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมทำให้ลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 7) โครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการทำให้การปฏิบัติการกิจไม่มีประสิทธิภาพ และ 8) ข้อจำกัดทางด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติการกิจ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 18



ภาพที่ 18 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านโครงสร้างและสถาบัน
ที่มา : จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย (2566)

จากภาพที่ 18 จากปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นอาจสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของ ศรชล. ดังต่อไปนี้

(1) การลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากปัญหาที่พบข้อจำกัดทางด้านความเพียงพอทรัพยากรบุคคลทางการบริหาร การกระจายอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องภารกิจและความรับผิดชอบ วาระในการดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสม รวมถึงโครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการ นั้นสร้างผลกระทบต่อการลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และโดยเฉพาะผลกระทบจากวาระการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานวาระละ 1-2 ปี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เนื่องจากการขาดการต่อเนื่องในการทำงาน การสานต่อนโยบายและภารกิจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นควรให้ ศรชล. ควรมีการทบทวนและออกประกาศเพิ่มเติมในเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานใหม่ให้นานขึ้นหรือมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน่วยงาน ศรชล. ไปเลย เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปสู่ความยั่งยืน

(2) บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน จากการหมุนเวียนกำลังพลมาปฏิบัติคราวละ 2 ปี โดยภาคบังคับมากกว่าการสมัครใจไป แล้วหลังจากการปฏิบัติภารกิจจนครบวาระ ก็กลับไปสู่หน่วยงานต้นสังกัด นั้นทำให้กำลังพลขาดความต่อเนื่องทั้งในหน่วยงานต้นสังกัด และ ศรชล. ประเด็นนี้ ทำให้กำลังพลที่มาปฏิบัติงานที่ ศรชล. นั้นไร้ปัจจัยจูงใจใด ๆ ในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในงาน จนไปถึงปัจจัยทางด้านตัวเงินอย่างค่าตอบแทนก็ไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ปัญหาด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขอบเขตเนื้อหา 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำ 2) ความหลากหลาย และ 3) ความสัมพันธ์ทางอำนาจ โดยปัจจัยแต่ละด้านพบว่ามีปัญหาดังนี้

2.1 การครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เข้าร่วม และหน่วยงานต้นสังกัด

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เข้าร่วม และหน่วยงานต้นสังกัด เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการบูรณาการทำงานให้ไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากบุคลากรในศรชล. ร้อยละ 69 (652 จาก 944 อัตรา) นั้นเป็นเป็นบุคลากรที่ส่งมาจากกองทัพเรือ รวมถึงผู้บริหารก็เช่นกัน ซึ่งการมีอัตราค่าจ้างมากก็ย่อมมีการนำเอาวัฒนธรรม และรูปแบบการทำงานแบบทหารที่เคร่งครัดในกฎระเบียบ การมีวินัย

จึงทำให้เจ้าหน้าที่ในส่วนอื่น ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนอาจไม่สามารถเข้าใจ และไม่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติร่วมกัน โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ถ้ามองในองค์กร สรชล.เอง หน่วยงานหลักที่เข้ามาดำเนินการเป็นกองทัพอเรือ ทำให้ยังติดภาพการบริหารแบบกองทัพอเรือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรควรให้ความสำคัญ ควรมองบริบทของแต่ละองค์กร แล้วหาจุดร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันคือควรให้ทุกหน่วยเห็นความสำคัญของผลประโยชน์ของชาติทางทะเล แล้วมาช่วยการรักษา จะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

“คณะกรรมการบริหาร สรชล.มี ผบ.ทร.เป็น รอง ผอ.สรชล. และมี เสธ.ทร. เป็นเลขา ทำให้การบริหารยังติดภาพการทำงานของกองทัพอเรือ ผู้บริหาร สรชล.ต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ว่า สรชล.เป็นหน่วยงาน รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานรัฐที่ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว สรชล., สัมภาษณ์, 2566) “เนื่องจากเป็นการบริหารร่วมกันของหน่วยงานด้านความมั่นคงและพลเรือนทำให้การประสานงานทางข้อมูลและทางปฏิบัติในบางครั้งเกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างหน่วยงาน เนื่องจาก แหล่งที่มาและวัฒนธรรมองค์กร” (เรือโท กฤติธิ์ ศรีแก่นจันทร์, สัมภาษณ์, 2566)

“วัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยไม่เหมือนกัน บางหน่วยให้ความร่วมมือดี บางหน่วยที่มีผลประโยชน์ยังไม่ให้ความร่วมมือ” (นาวาเอก จูติวัชร ภัทรเกียรติวงศ์, สัมภาษณ์, 2566)

“การทำงานของ สรชล.ยึดติดกับความเป็นทหารมากเกินไปทำให้เกิดระยะห่างของหน่วยงานมากเพราะทหารคิดว่าตนมียศและมีฐานะในการบังคับบัญชา” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“สรชล. ต้องแยกออกจากกองทัพอเรือให้ชัดเจน โดยเฉพาะ งบประมาณน้ำมัน เชื้อเพลิง ยุทโธปกรณ์ และควรมีเส้นทางรับราชการเป็นของตัวเอง ไม่งั้นหน่วยงานอื่น ๆ ที่อยู่ในสรชล. จะส่งคนที่ไม่อยากมาอยู่ ไม่มีคุณภาพ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ทหารต้องปรับตัวเมื่อต้องปกครองและทำงานร่วมกับพลเรือน เนื่องจากพลเรือนไม่ใช่ทหาร” (บุคลากรของ สรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นอาจสรุปได้ว่า หน่วยงานที่เข้าร่วมถูกแทรกแซงการปฏิบัติงาน ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด และการถูกลดทอนบทบาทจากกองทัพอเรือ เนื่องจากมีหน่วยงานที่เข้าร่วมอย่างหลากหลาย รวมถึงอัตรากำลัง และผู้บริหารซึ่งมากองทัพอเรือเป็นหลักจึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการตัดสินใจและปฏิบัติการ

2.2 ปัญหาทางด้านเอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน

จากการศึกษาพบว่า การมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่ส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมในการปฏิบัติการถึง 8 หน่วยงาน ได้แก่ กองทัพเรือ สำนักนายกรัฐมนตรี กองบังคับการตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งผสมกันระหว่างข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงปัญหาการไม่สามารถประสานงานร่วมกันได้อย่างแท้จริง เป็นเพราะไม่มีกลไกในการหลอมรวมการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง จึงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้านโดยอ้างอิงจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“ศูนย์ยุทธการของ ศรชล. ซึ่งเป็นฝ่ายอำนวยการของ ศรชล. ไม่มีลูกมือ เนื่องจากลูกมือในการทำงานที่จะส่งต่อคือ สำนักปฏิบัติการ 1- 6 ซึ่งจัดมาจาก กองทัพเรือ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และตำรวจน้ำ แต่ทั้ง 6 สำนักนี้ขึ้นตรงกับ ศรชล. เป็นหน่วยระดับเดียวกัน ข้อเสนอแนะ ควรปรับโครงสร้างให้ สำนักปฏิบัติการ 1-6 ขึ้นการบังคับบัญชากับศูนย์ยุทธการ ศรชล.” (พลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ, สัมภาษณ์, 2566)

“ยังขาดความเป็นเอกภาพ ในระยะแรก เนื่องจากหลายส่วนราชการมาทำงานร่วมกัน ต้องใช้เวลาในการปรับ” (เจ้าหน้าที่ประสานงานความมั่นคง ศรชล., สัมภาษณ์, 2566)

“ศรชล. นั้นมีการปฏิบัติงานขาดเอกภาพ เนื่องจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยร่วมปฏิบัติ รวมถึงภารกิจมีหลากหลายด้าน จนก่อให้เกิดความสับสนและซ้ำซ้อนกับหน่วยร่วมปฏิบัติ” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กร การไม่สามารถประสานงานร่วมกัน จึงเกิดผลกระทบทางด้านเอกภาพในการสั่งการและการประสานงานที่ไม่มีหน่วยงานใดสามารถสั่งการหน่วยงานใดได้เนื่องจากมีสถานะเท่ากัน อาทิ สำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1 – 6 ที่รับการมอบหมายนโยบายจาก ผอ.ศรชล. เพียงเท่านั้น ศรชล.จังหวัด กับศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากันการสั่งการจึงเป็นไปได้ยาก ดังนั้นศรชล. จึงควรมีการปรับโครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการให้มีเอกภาพในการสั่งการมากขึ้น

2.3 ความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน ศรชล.

ตามกฎหมาย

จากการศึกษาพบว่า ในการเข้าร่วมปฏิบัติงานในศรชล. นั้นมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องถึง 8 หน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานนั้นมีหน้าที่และความรับผิดชอบในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามภารกิจ อาทิ กองทัพเรือ มีหน้าที่ในการขึ้นตรวจเรือ (Right of Visit) เพื่อปรามปรามการกระทำผิดกฎหมาย กรมเจ้าท่า มีรับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการเดินเรือ

รวมถึงยังรับผิดชอบกฎหมายที่เกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นภารกิจหลักของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศโดยตรง ซึ่งจะเห็นว่ามีภารกิจงานที่ทับซ้อนกันอยู่ หากประสานงานกันไม่ดีถ้าวจะทำให้เกิดปัญหาการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ดังการให้สัมภาษณ์ของ นาวาโท อัครพล เหมนาค ที่ว่า “หน้าที่ภารกิจของ ศรชล. เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย และการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยในทะเล จึงเกี่ยวข้องกับหน่วยที่ทำงานในภาวะปกติหลายหน่วย เช่น เจ้าท่า ประมง กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จึงเกิดการเหลื่อมทับในภารกิจ ในการปฏิบัติทางสามารถปฏิบัติได้เพียงหน่วยเดียวหน่วยนั้น ๆ จะดำเนินการ หากเกี่ยวข้องที่ต้องบูรณาการกำลังกันหลายหน่วย” (นาวาโท อัครพล เหมนาค , สัมภาษณ์, 2566) ซึ่งกล่าวถึงความหลากหลายของหน่วยงานที่เข้าร่วมอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับการให้ข้อมูลของพิมพ์ฉัตร เชื้อผู้ดี ที่ว่า “หน่วยงานส่วนภูมิภาค ในจังหวัดเดียวกันแต่มีหลายส่วน อาจมีปัญหาความไม่ชัดเจนด้านภารกิจ อาจมีการถกเถียง หรือซ้ำซ้อน หรือการประสานเชื่อมโยงเพื่อสนับสนุนกันยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร” (พิมพ์ฉัตร เชื้อผู้ดี, สัมภาษณ์, 2566) และยังคงสอดคล้องกับข้อมูลของ พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง ที่ว่า “ภารกิจมีหลากหลายด้าน จนก่อให้เกิดความสับสนและซ้ำซ้อนกับหน่วยร่วมปฏิบัติ” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

นอกจากภารกิจที่ซ้ำซ้อนของหน่วยงานแล้วในตัวกฎหมายเองยังมีความเกี่ยวข้องกันในหลายหน่วยงานที่เข้าร่วมกันรับผิดชอบ ยกตัวอย่างเช่น พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้องกันและจัดการบังคับใช้แรงงานที่ผิดกฎหมาย ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นมีทั้งกองทัพเรือ ที่มีหน้าที่สืบค้น กรมเจ้าท่าที่ต้องคอยตรวจสอบเรือเข้าออก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่มีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงาน อีกตัวอย่างคือ พ.ร.บ.การประมง พ.ศ.2558 ซึ่งเป็นกฎหมายเพื่อเป็นการจัดระเบียบการประมง ในประเทศไทยและในน่านน้ำทั่วไป ซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กองทัพเรือ และกองบังคับการตำรวจน้ำ ฯลฯ เหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของปัญหาความหลากหลายของหน่วยงานและกฎหมายที่เชื่อมโยงกัน โดยสะท้อนได้จากการให้สัมภาษณ์ของ นาวาเอก อวิรุทธิ์ เวียงแก้ว ที่ว่า

“อุปสรรคในการปฏิบัติงานก็คือ ศรชล.เป็นหน่วยงานที่มีองค์กรบังคับใช้กฎหมายในทะเลหลายหน่วยงาน และแต่ละหน่วยงานมี พ.ร.บ.เป็นของตนเอง การที่ ศรชล.มาบูรณาการ ให้การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการช่วยกัน ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีการใช้ กม.หลายตัวร่วมกัน เช่น การทำการประมง เรือต้องจดทะเบียนกับกรมเจ้าท่า การแจ้งเข้าออกของเรือผ่านศูนย์ PIPO การติดตามโดยระบบ VMS

การกำหนดประเภทเรือทำการประมง และการตรวจสอบสัตว์น้ำที่ได้ โดย กรมประมง การนำสัตว์น้ำเข้าจากต่างประเทศ ต้องผ่านกรมศุลกากร แรงงานที่ปฏิบัติงานบนเรือต้อง มีกระทรวงแรงงาน และ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้ามาดูแล” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าปัญหาความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน ศรชล. ตามกฎหมายนั้นเนื่องจากกฎหมายแต่ละฉบับนั้นได้มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายแห่ง และการมาร่วมกันปฏิบัติงานในศรชล. ก็มีหน่วยงานถึง 8 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานงานร่วมกันมิเช่นนั้นจะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจ

2.4 การขาดความรู้ความเข้าใจในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

จากการศึกษาพบว่า พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้ นายกรัฐมนตรี นั้นเป็นผู้อำนวยการ ศรชล. และผู้ว่าราชการจังหวัด และเป็นผู้อำนวยการ ศรชล.จังหวัด ซึ่งทั้ง 2 ท่านนั้นมีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการบริหารประเทศและจังหวัดในหลากหลายด้านการต้องมาบริหารศรชล. จึงเป็นการเพิ่มภารกิจ รวมถึงอาจขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับบริบทของ ศรชล. และศรชล.จังหวัด และสถานการณ์เกี่ยวกับจัดการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจึงอาจทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการสั่งการ อาจไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ศรชล.เป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ทำให้มีผู้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ยังน้อย ผู้บริหาร ศรชล.มี นายกรัฐมนตรีเป็น ผอ.ศรชล. ยังมีบทบาทในการบริหารงานน้อย และผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในระดับพื้นที่ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งมีหน้าที่เป็น ผอ.ศรชล.จังหวัด อีกตำแหน่งหนึ่ง ถ้าสามารถทำให้ ผวจ.เห็นความสำคัญของ ศรชล. และลงมามากับดูแลจะทำให้การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเกิดประโยชน์สูงสุด” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ ศรชล. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ ความหลากหลายและความสัมพันธ์ทางอำนาจ ผู้วิจัยได้ทำสังเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า ศรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เข้าร่วม และหน่วยงานต้นสังกัด 2) ปัญหาทางด้านเอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน 3) ความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน ศรชล. ตามกฎหมาย และ 4) การขาดความรู้ความเข้าใจในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 4-13



ภาพที่ 19 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ที่มา : จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย (2566)

จากภาพที่ 19 จากปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นอาจสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของ สรชล. ดังต่อไปนี้

(1) ด้านเสรีภาพในการตัดสินใจและปฏิบัติการ โดยจากการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่เข้าร่วมถูกแทรกแซงการปฏิบัติงาน ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด และการถูกลดทอนบทบาทจากกองทัพเรือ เนื่องจากมีหน่วยงานที่เข้าร่วมอย่างหลากหลาย รวมถึงอัตรากำลัง และผู้บริหารซึ่งมาจากกองทัพเรือเป็นหลักจึงส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการตัดสินใจและปฏิบัติการ

(2) ผลกระทบทางด้านเอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน โดยจากการศึกษาพบว่า สรชล. มีหน่วยงานภาครัฐที่ส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมในการปฏิบัติการกิจถึง 8 หน่วยงาน และโครงสร้างองค์กรยังมีอำนาจเทียบเท่ากัน จึงเกิดผลกระทบทางด้านเอกภาพในการสั่งการและการประสานงานที่ไม่มีหน่วยงานใดสามารถสั่งการหน่วยงานใดได้เนื่องจากมีสถานะเท่ากัน อาทิ สำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1 – 6 ที่รับการมอบหมายนโยบายจาก ผอ.สรชล. เพียงเท่านั้น สรชล.จังหวัด กับศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากันการสั่งการจึงเป็นไปได้ยาก ดังนั้นสรชล. จึงควรมีการปรับโครงสร้างองค์กร และการบริหารจัดการให้มีเอกภาพในการสั่งการมากขึ้น

(3) ผลกระทบทางด้านเกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจ จากการศึกษาที่พบปัญหาความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน สรชล. ตามกฎหมายนั้น เนื่องจากกฎหมายแต่ละฉบับนั้นได้ได้มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานหลายแห่ง และการมาร่วมกันปฏิบัติงานในสรชล. ก็มีหน่วยงานถึง 8 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องประสานงานร่วมกันมิเช่นนั้นจะทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของภารกิจ

3. ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขอบเขตเนื้อหา 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ 2) ความชอบธรรม และ 3) ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน โดยปัจจัยแต่ละด้านพบว่ามีปัญหาดังนี้

3.1 ขาดการสร้างควมไว้วางใจและการทำความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่

จากการศึกษาพบว่า การหมุนเวียนกำลังพลมาปฏิบัติงานครั้งละ 2 ปี นั้นส่งผลกระทบต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก เนื่องจากปัญหาเชิงพื้นที่แต่ละแห่งต้องอาศัยเวลาในการสร้างความเข้าใจ ต้องสร้างความไว้วางใจจากชุมชน ซึ่งการมีเวลาที่สั้นเกินไปทำให้ไม่สามารถที่จะทำเรื่องดังกล่าวได้ดี โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ที่ว่า “สรชล.ขาดการแสวงหาเครือข่ายภาคประชาชน และการรับฟังเสียงสะท้อนจากภาคประชาชนที่มีส่วนได้ส่วนเสียของ สรชล.” (นาวาเอก อนุพงศ์ จันทรพฤษ, สัมภาษณ์, 2566) ปัญหาดังกล่าวเกิดจากการที่บุคลากรต้องเข้ามาเริ่มต้นใหม่ในทุก ๆ 1-2 ปี เปลี่ยนหน้าใหม่ก็ย่อมมีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากการให้สัมภาษณ์ที่ว่า “สรชล.ยังขาดกลไกในการสร้างความเชื่อมั่น และการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการทำโครงการและสร้างการตระหนักรู้” (นาวาเอก อวิรุทธิ์ เวียงเก่า, สัมภาษณ์, 2566)

จากปัญหาทางด้านการขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไข ปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่ของหน่วยงานภาครัฐ นั้นมีกรณีศึกษาที่เห็นภาพที่ชัดเจน จากกรณีการ บังคับใช้มาตรการแก้ไขปัญหา การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุมที่มีต่อ ชาวประมงพื้นบ้าน จากบทความวิจัยของ พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และชัยณรงค์ เครือนวน (2561) นั้นได้ค้นพบว่า มาตรการในการแก้ไขปัญหการทำประมงผิดกฎหมายของรัฐบาลไทย เป็นไปในรูปแบบของการปรับปรุงกฎหมายประมง กฎหมายลำดับรอง การออกคำสั่งจาก หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมาตรการทางกฎหมายเหล่านี้ บางประเด็นได้สร้างปัญหาและ ส่งผลกระทบต่อชาวประมงพื้นบ้าน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับอาชญาบัตรการทำประมง ปัญหาเกี่ยวกับการ นิยามเขตทะเลนอกชายฝั่ง เรือประมงพื้นบ้าน เรือไร้สัญชาติ เป็นต้น จนส่งผลกระทบต่อการการ ออกเรือในบางช่วงของปี ทำให้ขาดรายได้แต่ในขณะที่รายจ่ายยังเท่าเดิม ในขณะที่การขาด มาตรการที่ชัดเจนเพื่อรองรับหรือเยียวยาชาวประมงพื้นบ้านที่ได้รับ (พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และชัยณรงค์ เครือนวน, 2561)

โดยขอยกใจความสัณยภาพจากงานวิจัยเพื่อให้เห็นถึงปัญหาของการจัดการปัญหา แบบไม่เข้าใจ และไม่เข้าถึงชุมชน และชาวบ้านในพื้นที่ต่อการแก้ไขปัญหการทำประมงผิด กฎหมายฯ อาทิ “การห้ามมิให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตทำการประมงพื้นบ้าน ออกทำการประมงในเขต ทะเล นอกชายฝั่ง (สามไมล์ทะเล)” ทำให้ชาวประมงหลายร้อยครอบครัวในพื้นที่อ่าวตราด ไม่ สามารถออกเรือหาปลาได้ ส่งผลกระทบต่อสถานะและสภาพคล่องทางเศรษฐกิจ เนื่องจากชาวประมง พื้นบ้านส่วนใหญ่ “เป็นคนหาเช้ากินค่ำ” สภาพปัญหาดังกล่าวทำให้ชาวประมงบางรายตัดสินใจ ขายเรือประมงของตนเองเพื่อแสวงหาอาชีพใหม่ (นวลนภา ศรประดิษฐ์, สัมภาษณ์, 8 พฤศจิกายน 2559 อ้างถึงในพิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และชัยณรงค์ เครือนวน, 2561)

โดยข้อมูลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลของพรรคก้าวไกล (2566) ที่ระบุถึงปัญหา ของชาวประมงพื้นบ้านไว้ว่า ตลอด 8 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2558 - 2566) การบังคับใช้ พ.ร.ก. ประมง และการดำเนินการนโยบาย IUU หรือการจัดการประมงที่ผิดกฎหมายตามเกณฑ์ของ EU ที่เป็นไป เร่งรีบ ไม่มีระยะเวลาให้เปลี่ยนผ่าน และใช้โทษทางกฎหมายที่รุนแรง สร้างความเดือดร้อนให้ ชาวประมงเป็นอย่างมาก โดยกระทบต่อเรือประมงทั้งในและนอกน่านน้ำไทยกว่า 4,000 ลำที่ต้อง จอดทิ้ง คิดเป็นทรัพย์สินที่เสียหายกว่า 36,000 ล้านบาท และสูญเสียโอกาสในการจับสัตว์น้ำนอก น่านน้ำกว่าปีละ 15,000 ล้านบาท นอกจากนี้การชดเชยก็เกินไปล่าช้า รัฐบาลรับปากจะชดเชยการ ซื้อเรือคืนประมาณ 3,000 ลำ จากชาวประมงที่ได้รับผลกระทบจาก IUU ตั้งแต่ปี 2558 แต่ปัจจุบัน ยังคงซื้อได้เพียง 364 ลำ เท่านั้น ความล่าช้าทำให้ชาวประมงไม่ได้รับการชดเชยที่เป็นธรรม และ สูญเสียโอกาสในการปรับเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น (พรรคก้าวไกล, 2566) ซึ่งผลกระทบจากการ

แก้ไขปัญหการทำประมงผิดกฎหมาย แต่ชาวประมงพื้นบ้านกลับเห็นว่ามาตรการเหล่านี้เปรียบเสมือนวิธีการชดเชยแบบ “เหมารวม” ชาวประมงทุกประเภทเข้าด้วยกัน กล่าวคือ มาตรการชดเชยหรือเยียวยาที่เกิดขึ้นไม่ได้ระบุกลุ่มเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน เนื่องจากเรือประมงพาณิชย์และเรือประมงพื้นบ้านได้รับผลกระทบจากมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย แตกต่างกันไปตามบริบทและสภาพการทำประมง ขณะเดียวกันมาตรการเยียวยา หลายมาตรการก็ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและสภาพภูมินิเวศในแต่ละพื้นที่ เพราะเป็นมาตรการซึ่งใช้วิธีคิดแบบรวมศูนย์และสั่งการจากบนลงล่าง (Top-down) หรือบางมาตรการก็ไม่ตอบสนองต่อ วิธีการทำประมงพื้นบ้าน ที่ชาวประมงเคยยึดถือและปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่น (พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และชัยณรงค์ เครือนวน, 2561)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นข้างต้นสามารถสะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในการรักษาผลประโยชน์ที่ไร้ซึ่งความเข้าใจ ไม่เข้าถึงความทุกข์ยากของประชาชนและ ศรชล. ซึ่งเจ้าหน้าที่มีวาระครึ่งละ 2 ปี ในการการหมุนเวียนกำลังพลเข้ามาปฏิบัติงานยังมีปัญหาทางด้านความต่อเนื่อง และการสานสัมพันธ์ การประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ยิ่งทำได้ย่อมมีอุปสรรค จึงสรุปได้ว่า ศรชล. ยังขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่

3.2 อุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานและชุมชนเนื่องจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่สั้นเกินไป

จากการศึกษาพบปัญหาและข้อจำกัดของการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยสืบเนื่องจากข้อกำหนดในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ คราวละ 1-2 ปี ที่ไม่มากพอจะทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่เข้าร่วมปฏิบัติงานทั้ง 8 หน่วยงาน ดังการให้สัมภาษณ์ของ นาวาเอก ศรีอนันต์ โมทะจิตร (สัมภาษณ์, 2566) ที่ว่า การจะสร้างเครือข่ายความร่วมมือได้ต้องใช้เวลา แต่หากแค่หมุนเวียนมา 1-2 ปี การสร้างเครือข่ายจึงไม่มีทางเป็นไปได้ รวมถึงความชำนาญในการปฏิบัติงานจึงไม่เกิด ” เช่นเดียวกับการให้ข้อมูลของนิพนธ์ ทองอยู่ (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “กำลังพลแต่ละหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนเข้าออกตลอดเวลา เนื่องจากการโยกย้ายที่ทำงาน การเติบโตในหน้าที่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ไม่เติบโตในเส้นทางการรับราชการเพราะต้องโยกกลับไปทำงานที่หน่วยงานเดิม ”

เช่นเดียวกับมุมมองของคุณเดชา ปรัชญารัตน์ (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวถึงผลกระทบของการหมุนเวียนของอัตรากำลังพลที่มีต่อความต่อเนื่องและขาดการประสานงานของ ศรชล. ไว้ว่า “ขาดความต่อเนื่องในตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน ศรชล. เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานที่สั้นเกินไปทำให้ขาดความต่อเนื่องและความเป็นเครือข่ายในการปฏิบัติงานในลักษณะไว้เนื้อเชื่อใจ อาจทำให้

การประสานงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร” รวมทั้งยังมีข้อคิดเห็นจากบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามที่ยืนยันได้เป็นอย่างดีว่าการหมุนเวียนของอัตรากำลังพลทุก ๆ 1-2 ปี นั้นขัดกับความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน ดังข้อความที่ว่า “ด้านอัตรากำลัง โดยเฉพาะในส่วนของกองทัพอากาศ หรืออัตรากำลังของหน่วยงานร่วมบูรณาการต่าง ๆ ควรมีการประจำการอยู่ที่ สรชล. มากกว่า 2 ปี เพื่อความต่อเนื่องของการปฏิบัติงานและเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน” (บุคลากรของ สรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

นอกจากอุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน ยังพบอีกว่า การหมุนเวียนของอัตรากำลังพลในระยะเวลาที่สั้นเกินไปนั้นทำให้กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสร้างความไว้วางใจให้กับชุมชน ชาวบ้านในพื้นที่ได้ เมื่อมีเจ้าหน้าที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นั้นจะต้องสร้างความสัมพันธ์กันใหม่ ดังการให้ข้อมูลของ นาวาโท อัครพล เหมนาค (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “ด้านการจัดการเครือข่าย อาทิ ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ นั้นยังขาดการสร้างความเข้าใจกับภาคประชาสังคม เนื่องจากเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระยะสั้น ไม่นานพอที่จะสร้างเครือข่าย”

จากข้อมูลข้างต้นนั้นเป็นผลกระทบจากการหมุนเวียนอัตรากำลังพลที่มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่สั้นเกินไป ผู้วิจัยจึงมองว่า ควรลดการหมุนเวียนบุคลากร เพื่อความต่อเนื่องไม่ต้องเริ่มต้นใหม่อยู่เสมอ โดยเฉพาะหน่วยที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดต่างๆ นอกจากต้องการองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องแล้ว ยังมีเรื่องความสัมพันธ์และความไว้วางใจของข้าราชการและประชาชนรวมถึงผู้ประกอบการในพื้นที่ด้วย

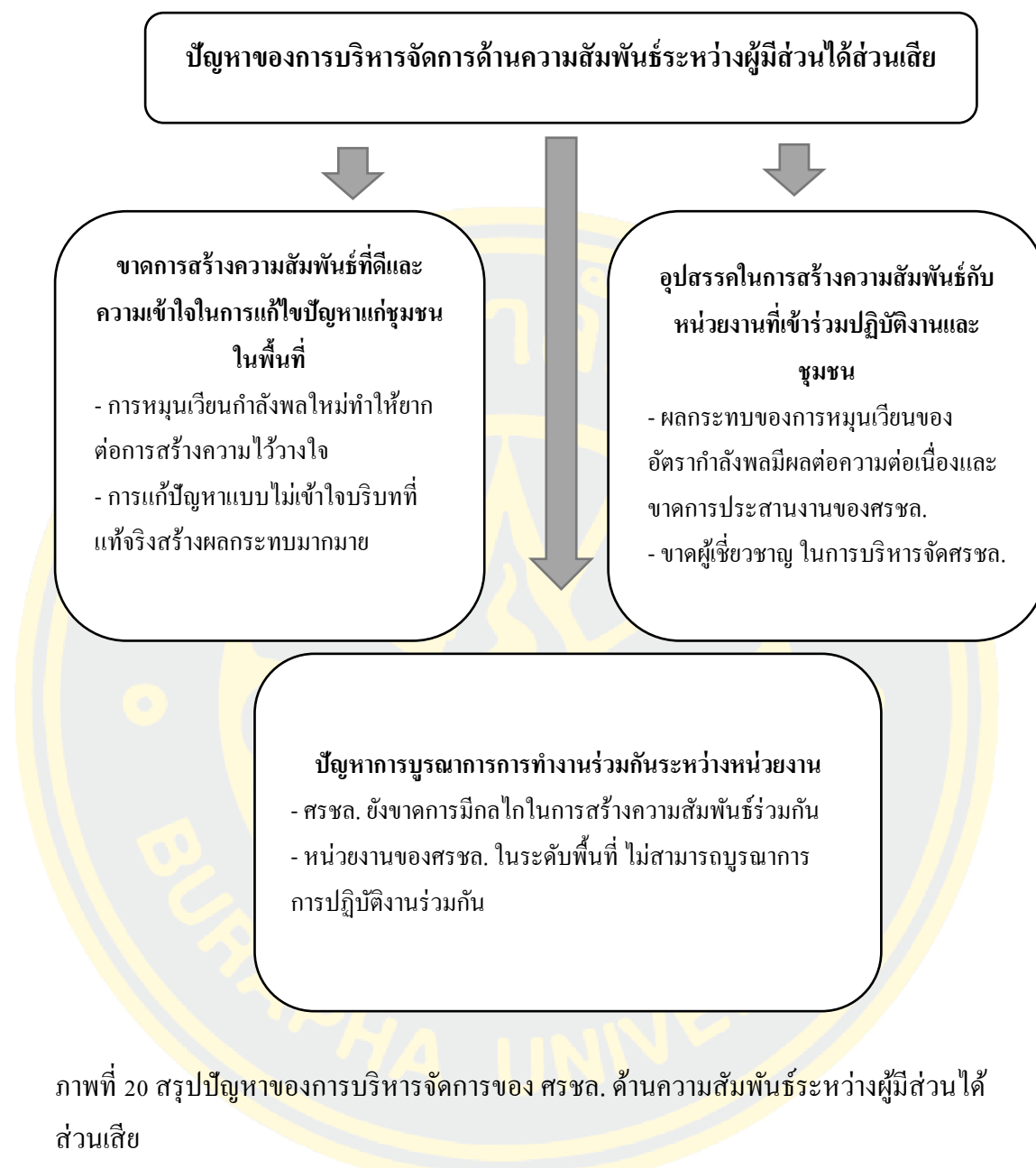
3.3 ปัญหาการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

จากการศึกษาพบว่า การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานนั้นเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องจากสรชล. ยังขาดการมีกลไกในการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน อาทิ การประชุมระดมสมอง การจัดการฝึกอบรม การวางแผนการทำงาน ฯลฯ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละองค์กรที่ต่างกันทำให้การทำงานร่วมกันทำได้ยาก ดังคำให้สัมภาษณ์ของเรือโท กฤติธิ ศรีแก่นจันทร์ ที่ว่า “เนื่องจากการบริหารร่วมกันของหน่วยงานด้านความมั่นคงและพลเรือน ทำให้การประสานงานทางข้อมูลและทางปฏิบัติในบางครั้ง เกิดความไม่เข้าใจกันระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากแหล่งที่มาและวัฒนธรรมองค์กร” (เรือโท กฤติธิ ศรีแก่นจันทร์, สัมภาษณ์, 2566) เช่นเดียวกับความเห็นของ นาวาเอก วิฑูริย์ ภัทรเกียรติวงศ์ (สัมภาษณ์, 2566) ที่ว่า “สรชล. ยังไม่มีการบูรณาการกำลังกันอย่างแท้จริง กองทัพอากาศยังส่งคนมาทำงานเพื่อให้ได้รับขั้นยศที่เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าการ

มาทำงาน” และของรัชพงษ์ เพิ่มทรัพย์ (สัมภาษณ์, 2566) ที่ว่า “หน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานใน สรชล. ไม่มีการบูรณาการงานร่วมกันเลย”

แต่อีกสาเหตุในมุมมองของนักวิจัยนั้นมองว่าปัญหาของการไม่สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ได้นั้นเป็นผลมาจากปัญหาการหมุนเวียนการทำงานของบุคลากร คราวละ 2 ปี ดังที่กล่าวไปในปัญหาข้อ 3.2 ข้างต้นนั้นทำให้ขาดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีอุปสรรคของการไม่สามารถประสานงานได้ตามการบริหารเชิงโครงสร้าง โดยจากการศึกษาพบว่า หน่วยงานของสรชล. ในระดับพื้นที่ระหว่าง สรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ ไม่สามารถบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรนั้นเป็นระนาบเดียวกันจึงขาดการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของการออกคำสั่ง ดังการให้สัมภาษณ์ของนาวาเอก อนุพงศ์ จันทร์พฤษ (สัมภาษณ์, 2566) ที่ว่า “ปัจจุบันศูนย์ความมั่นคงท่าเรือจังหวัด (หน.หน่วยชั้นยศนาวาเอก) ขึ้นตรงต่อ สรชล.ภาค ปัญหาคือ ปัจจุบัน สรชล.จังหวัดที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการของ ผอ.สรชล.จังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัด) มีกำลังพลน้อย (อัตรา 5 คน) ทำงานไม่ได้บูรณาการกับ ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ” เช่นเดียวกับข้อมูลจาก พลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “หน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จริงคือ สรชล.ในพื้นที่แต่ละจังหวัด ในแต่ละจังหวัดมีหน่วยงานของ สรชล. 2 หน่วย คือ สรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด 2 หน่วยนี้อยู่ในระนาบเดียวกัน ล้วนขึ้นการบังคับบัญชากับ สรชล.ภาค ทำให้การทำงานไม่เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริง ควรบูรณาการกำลังร่วมกันโดยให้ ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดขึ้นการบังคับบัญชากับ สรชล.จังหวัด ” (พลเรือตรี สมพงษ์ สรอากาศ , สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเกี่ยวข้องกับเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจ ความชอบธรรม และข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน ผู้วิจัยได้ทำสังเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า สรชล.มี ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ขาดการสร้างควมไว้วางใจและการทำความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่ 2) อุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานและชุมชนเนื่องจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่สั้นเกินไป และ 3) ปัญหาการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน โดยทั้ง 3 ปัญหานั้นล้วนมีต้นตอจากเรื่องวาระในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่สั้นเกินไป ทำให้เกิดการหมุนเวียนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 20



ภาพที่ 20 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ สจรล. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ที่มา : จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย (2566)

จากภาพที่ 20 จากปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สจรล.) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นอาจสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของ สจรล. ดังต่อไปนี้

(1) ผลกระทบทางด้านการไม่สามารถเข้าถึงความสัมพันธ์กับชุมชนในระดับแน่นแฟ้นเนื่องจาก สจรล. ซึ่งเจ้าหน้าที่มีวาระครั้งละ 2 ปี ในการการหมุนเวียนกำลังพลเข้ามาปฏิบัติงานยังมีปัญหาทางด้านความต่อเนื่อง และการสานสัมพันธ์ การประสานงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ยังทำ

ได้อย่างมีอุปสรรค จึงสรุปได้ว่า สรรช. ยังขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่ที่สามารถสะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคของภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในการรักษาผลประโยชน์ที่ไร้ซึ่งความเข้าใจ ไม่เข้าถึงความทุกข์ยากของประชาชน

(2) ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการประสานงานระหว่างหน่วยงานเข้าร่วม จากปัญหาการไม่สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ได้นั้นเป็นผลมาจากปัญหาการหมุนเวียนการทำงานของบุคลากรคราวละ 2 ปี ทำให้ขาดการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง นอกจากนั้นยังมีอุปสรรคของการไม่สามารถประสานงานได้ตามการบริหารเชิงโครงสร้าง

4. ปัญหาด้านการจัดการเครือข่าย

ในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ สรรช. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขอบเขตเนื้อหา 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ 2) การสร้างความร่วมมือ 3) การสร้างทีมงาน 4) การสร้างภาวะผู้นำ และ 5) การเจรจาต่อรอง โดยเมื่อศึกษาแล้วพบว่ามีปัญหาอยู่ด้วย 4 ประเด็นหลักดังนี้

4.1 บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย

จากการศึกษาพบว่า จากปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารจัดการของ สรรช. ในหัวข้อก่อนหน้านั้นพอเห็นแล้วว่าลักษณะงานของ สรรช. นั้นต้องทำงานร่วมกันกับหลาย ๆ หน่วยงาน รวมทั้งต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย ทั้งหน่วยงานที่เข้าร่วม ชุมชนประชาชน หน่วยงานภาคเอกชน แต่ทว่า บุคลากรที่เข้าร่วม สรรช. นั้นขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย ซึ่งอาจมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างดังที่กล่าวอ้างไปแล้วในหัวข้อที่ผ่าน ๆ มา ดังเช่นการให้ข้อมูลของ พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง (สัมภาษณ์, 2566) ที่ว่า “บุคลากรขาดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันต่อภารกิจและสายบังคับบัญชา จนเกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน” ซึ่งข้อความดังกล่าวเป็นการกล่าวถึงการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันระหว่างหน่วยงานเนื่องจากการไม่ประสานงานร่วมกัน เช่นเดียวกับการให้ข้อมูลของ เรือโท กฤติธิ์ ศรีแก่นจันทร์ (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวถึงการไม่เข้าใจที่ถ่วงแท้ในระเบียบของการทำงานของ สรรช. ว่า “ผู้ปฏิบัติงานที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติราชการใน สรรช. ยังขาดความเข้าใจในเรื่องของหน้าที่และอำนาจ และภารกิจตามกรอบของกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ประกอบกับกฎหมายลำดับรองที่ออกโดยอำนาจของ พ.ร.บ. สรรช. ซึ่งกำลังพลส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลของกฎหมายลำดับรองดังกล่าว จึงทำให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่คลาดเคลื่อน” ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของ นาวาเอก สามารถ พวงประเสริฐ (สัมภาษณ์, 2566) ที่ระบุว่า “ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้และเข้าใจเนื้องานที่จะต้องอยู่ประจำสำนักงาน”

นอกจากนั้นในมุมมองของ นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว (สัมภาษณ์, 2566) นั้นได้กล่าวว่า “*สรชล.ยังมีอุปสรรคที่จะต้องพัฒนาทั้งทางด้านบุคลากรให้เข้าใจภาพรวมของ สรชล. ในการบังคับใช้กฎหมาย อุปกรณ์ ที่ช่วยในการได้มาซึ่ง MDA ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการตระหนักรู้ของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการใช้ทรัพยากรในทะเล ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ สรชล.*” ซึ่งข้อมูลดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นถึงความไม่มีศักยภาพของบุคลากรที่ถูกคัดเข้ามาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ดังนั้นจากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ สรชล. พิจารณาทบทวนรูปแบบของการคัดเลือกกลุ่มบุคลากร โดยการใช้ระบบสมัครใจมากกว่าการบังคับ สร้างรูปแบบการจูงใจที่ดี และจำเป็นอย่างยิ่งที่สรชล. จะต้องพัฒนารูปแบบของการสร้างความร่วมมือ และวิธีการสร้างทีมงานที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กร

4.2 ประสิทธิภาพในการบริหารเครือข่ายในองค์กรของผู้บริหาร สรชล. เนื่องจากมีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานต้นสังกัด

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร สรชล. เนื่องจากมีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานต้นสังกัด นั้นเป็นปัญหาด้านการจัดการเครือข่ายที่สำคัญในประเด็นด้านรัฐกำกับ และการสร้างภาวะผู้นำ เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 นั้นได้กำหนดให้จัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) โดยให้นายกรัฐมนตรี เป็นผู้อำนวยการ สรชล. ผู้บัญชาการทหารเรือ เป็นรองผู้อำนวยการ สรชล. เสนาธิการทหารเรือเป็นเลขาธิการ สรชล. และผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้อำนวยการสรชล. จังหวัด ดังการให้ข้อมูลของ นาวาเอก ดร.จิตวัน เชนสกุล (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “*ประเด็นฝ่ายบริหาร ปัจจุบันโครงสร้าง สรชล.กำหนดให้ เสนาธิการทหารเรือ ทำหน้าที่ เลขาธิการ สรชล. ซึ่งปกติ เสนาธิการทหารเรือ มีภารกิจหน้าที่ในกองทัพเรือเยอะมาก ต้องกลั่นกรองทุกสายงานก่อนเสนอถึงผู้บัญชาการทหารเรือ ทำให้ไม่มีเวลาเต็มที่ในภารกิจของ สรชล. ควรกำหนดให้พลเรือเอกที่ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาพิเศษ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ซึ่งไม่มีตำแหน่งหลักในกองทัพเรือ มาทำหน้าที่ เลขาธิการ สรชล.แทน*” (นาวาเอก ดร.จิตวัน เชนสกุล , สัมภาษณ์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับการให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามว่า “*ต้องการให้กำลังพลของ สรชล. โดยเฉพาะผู้บริหารได้ตระหนักรู้ในอำนาจหน้าที่ของ สรชล. และ ขอบเขตอำนาจ ได้อย่างครอบคลุมและต้องมีความรัดกุมในทุกด้านในการใช้กฎหมาย*” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้บริหารเหล่านี้มีภารกิจในการบริหารปกครองบ้านเมืองอยู่มากมายอีกหลากหลายภารกิจ ทำให้การแบ่งเวลาเพื่อมาบริหาร สรชล. นั้นทำได้อย่างไม่เต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาศถานการณ์ บริบทเกี่ยวกับความมั่นคง

ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การศึกษาปัญหาขององค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจในฐานผู้นำ นั้นมิได้เกิดขึ้น ทั้งนี้หากต้องการให้ ศรชล. มีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้วิจัย เห็นว่าควรมีการแต่งตั้งผู้บริหาร ศรชล. ที่เป็นผู้บริหารองค์กรที่ปฏิบัติการกิจเป็นประจำ เพื่อรู้จัก รู้จริง เกี่ยวกับองค์กรของตนเอง

4.3 ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและข้อจำกัดที่สำคัญในการจัดการเครือข่ายได้ก็คือ ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีอาชีพแก่สาธารณะชนเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ภารกิจของ ศรชล. ว่ามีการปฏิบัติการกิจใดบ้าง ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ อาทิ กลุ่มชาวประมง กลุ่มธุรกิจท่องเที่ยวทะเล ประชาชนในพื้นที่ชายทะเล หน่วยงานราชการ หน่วยงานเอกชน ฯลฯ ดัง การให้ข้อมูลของ นาวาเอก ดร.ชิตวัน เชยสกุล (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “ประเด็นภาคประชาชนยังไม่รับรู้ รับทราบข้อมูล ถึงความสำคัญของทะเลและผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล เนื่องจากประเทศไทยให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางบกมากกว่า โดยเฉพาะหลังกบฏแมนฮัตตัน กองทัพเรือถูกจำกัดขนาดลง การให้ความสำคัญกับทะเล จึงถูกลดลงตามไปด้วย ทำให้ภาคประชาชนส่วนใหญ่เข้าใจว่าพื้นที่ของประเทศไทยคือแผ่นดินรูปด้ามขวาน ส่วนทะเลใครจะแสวงหาประโยชน์อย่างใดก็ได้” เช่นเดียวกับข้อมูลของ พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “หน่วยร่วมและประชาชนยังมีความเข้าใจต่อภารกิจของ ศรชล. เพียงเล็กน้อย” ประเด็นดังกล่าวเป็นการกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นว่า ศรชล. ไม่มีการทำการสื่อสารไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเหล่านี้

เพื่อศึกษาถึงสาเหตุก็พบว่าศรชล. นั้นมุ่งปฏิบัติการกิจมิได้ให้ความสำคัญในการจัดการเครือข่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการร่วมกัน ดังการให้ข้อมูลของนาวาเอก ศรีอนันต์ โมทะจิตร (สัมภาษณ์, 2566) ที่ว่า “ศรชล. ยังไม่ให้ความสำคัญเพียงพอ ในการระดมสรรพกำลัง งบประมาณ ในการสื่อสารกับภาคประชาชน ควรใช้ภาคสื่อสารมวลชนให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ถึงภาคประชาชน” (นาวาเอก ศรีอนันต์ โมทะจิตร, สัมภาษณ์, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับการให้ข้อมูลของนาวาโท อัครพล เหมนาถ (สัมภาษณ์, 2566) ที่กล่าวว่า “ด้านการจัดการเครือข่าย อาทิ ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ นั้น ควรสร้างความเข้าใจกับภาคประมงให้ได้ ผ่านการเจรจา สื่อสารให้ดี จะทำให้ได้เครือข่ายเจ้าหน้าที่อยู่ให้นานเพียงพอ เครือข่ายจึงจะเกิด” (นาวาโท อัครพล เหมนาถ , สัมภาษณ์, 2566)

จากข้อมูลในข้างต้นนั้นสามารถสรุปได้ถึงปัญหาและข้อจำกัดของการบริหารใน ศรชล. ทางด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ และการสร้างความร่วมมือ ว่าหากกลุ่มหน่วยงานเข้าร่วม ชุมชน ภาคประชาสังคม กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่นไม่เข้าใจในสิ่งที่ ศรชล. ปฏิบัติการนั้นจะเป็น

การสร้างการต่อต้านจากกลุ่มคนในพื้นที่ ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันจะส่งผลให้การปฏิบัติการไม่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ดังนั้นในประเด็นดังกล่าวผู้วิจัยมองว่าควรเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับประชาชนให้มากขึ้น จะช่วยให้สรช. บริหารจัดการเครือข่ายได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น

4.4 ขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติการ

จากการศึกษาพบว่า สรช. จัดตั้งองค์กรขึ้นมากกว่า 4 ปี โดยมีพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ในการให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ กำหนดโครงสร้างต่าง ๆ สำหรับหน่วยงานที่เข้าร่วม แต่ในการดำเนินงานจริงนั้นยังมีรายละเอียดของลักษณะงานที่ยังขาดการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร แผนการดำเนินการต่าง ๆ ที่กำหนดหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน ดังคำข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามที่ว่า

“หน่วยงานยังขาดการจัดทำแผนงาน คู่มือ แนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน” (บุคลากรของสรช. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566) “ขาดการกำหนดแผนปฏิบัติงานบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นให้เป็นระบบที่ชัดเจน” (บุคลากรของสรช. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“หน่วยเพิ่งเกิดอย่างจริงได้ไม่กี่ปี ยังมีแผนการทำงานที่ชัดเจนยังต้องปรับตัวเข้ากันอีกเยอะ แต่ก็เริ่มมีแนวโน้มที่ดี” (บุคลากรของ สรช. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“สรช. ยังขาดการประชุมเพื่อกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน จึงไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และมีการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน” (บุคลากรของ สรช. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

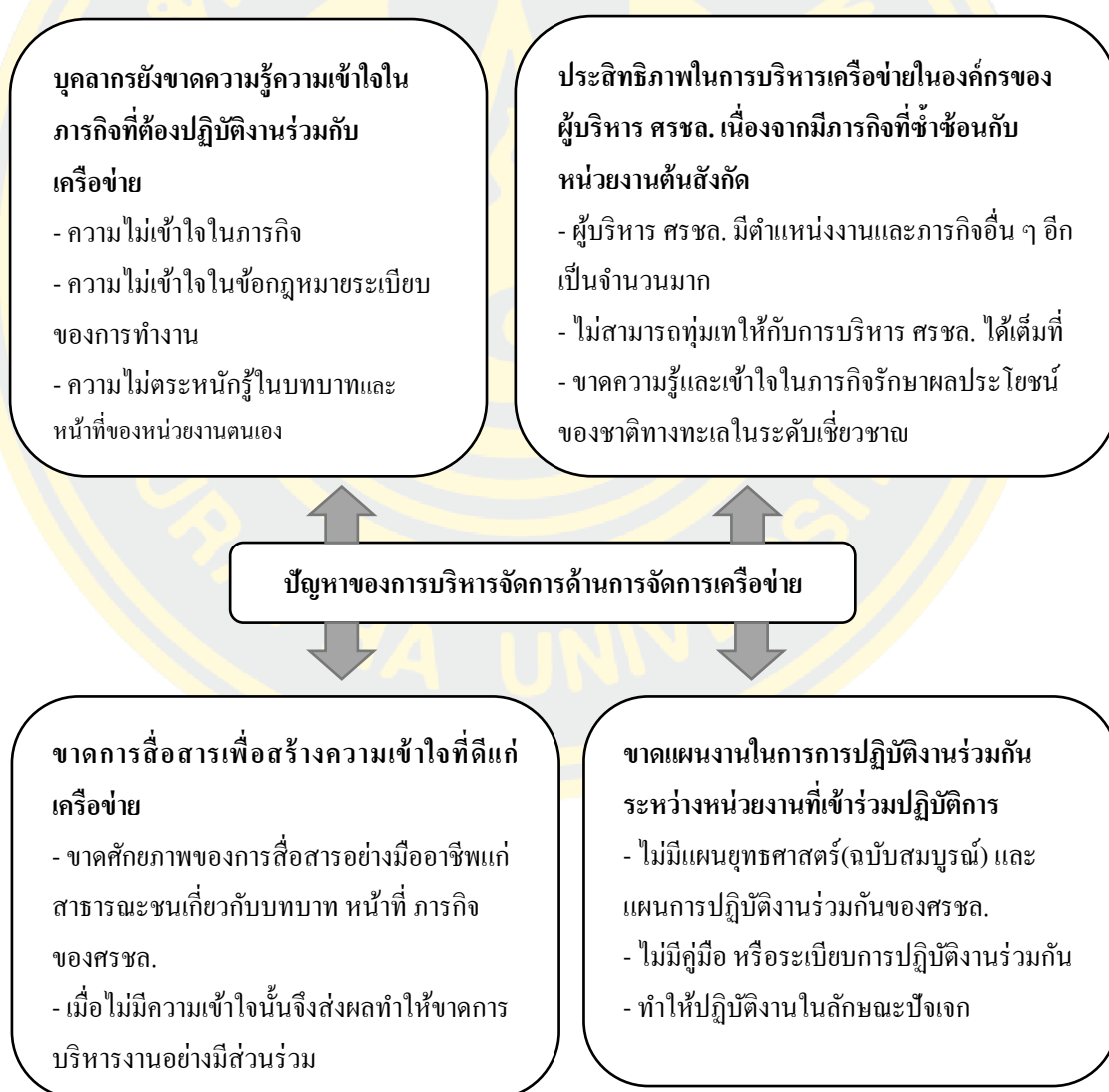
“หน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานใน สรช. ยังขาดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากไม่มีแผนการทำงาน” (นาย ธวัชพงษ์ เพิ่มทรัพย์, สัมภาษณ์, 2566)

“สรช. ยังขาดข้อตกลงในการปฏิบัติงานตามภารกิจแต่ละด้านระหว่าง สรช. ส่วนกลาง, ส่วนภูมิภาค และหน่วยร่วม” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเข้าไปสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงานก็ไม่ปรากฏอยู่บนเว็บไซต์หลักของ สรช. มีเพียงยุทธศาสตร์ฉบับร่างเท่านั้น และมีเพียงกฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานเพียงเท่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า สรช. ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงานเข้าร่วมในการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมถึงการสร้างคู่มือองค์ความรู้ต่าง ๆ เช่น คู่มือหรือระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน คู่มือการปฏิบัติงาน แผน

เผชิญเหตุให้ครบถ้วน หรือบุคลากรที่บังคับใช้กฎหมาย ควรจะมีการสอบหรือการอบรม เป็นต้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลในข้างต้นในการศึกษาปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านการจัดการเครือข่าย ผู้วิจัยได้ทำสังเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า สรชล. มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 4 ด้าน ดังนี้ 1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย 2) ประสิทธิภาพในการบริหารเครือข่ายในองค์กรของผู้บริหาร สรชล. เนื่องจากมีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานต้นสังกัด 3) ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย และ 4) ขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติการ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 21



ภาพที่ 21 สรุปปัญหาของการบริหารจัดการของ สรชล. ด้านการจัดการเครือข่าย

ที่มา : จากการวิเคราะห์ของผู้วิจัย (2566)

จากภาพที่ 21 จากปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ด้านการจัดการเครือข่าย นั้นอาจสามารถก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของ ศรชล. ดังต่อไปนี้

(1) ผลกระทบด้านการควบคุมงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากการศึกษาที่พบว่า ผู้บริหารศรชล. ทั้งระดับกลาง และระดับสูง นั้นมีภารกิจหลากหลายด้าน จึงทำให้การบริหาร ศรชล. ทำได้อย่างไม่เต็มที่ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาศถานการณ์ บริบทเกี่ยวกับความมั่นคง ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การศึกษาปัญหาขององค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจในฐานะผู้นำนั้นมิได้เกิดขึ้นจึงลดทอนประสิทธิภาพของการควบคุมงาน การสั่งการ จนส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติการให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

(2) ผลกระทบต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพต่อเครือข่ายที่เข้าร่วมงาน และชุมชน หากกลุ่มหน่วยงานเข้าร่วม ชุมชน ภาคประชาสังคม กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียนั้นไม่เข้าใจในสิ่งที่ ศรชล. ปฏิบัติการนั้นจะเป็นการสร้างการต่อต้านจากกลุ่มคนในพื้นที่ ความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติการไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(3) เกิดความไร้ทิศทางของการปฏิบัติงานตามภารกิจ เนื่องจากปัญหาการขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติการ จึงทำให้ ศรชล. ปฏิบัติภารกิจอย่างไร้ทิศทางที่ถูกต้อง และอาจส่งผลให้ไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

สรุป

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านโครงสร้างและสถาบัน พบว่า ศรชล. มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 8 ด้าน ดังนี้ 1) ข้อจำกัดทางด้านความเพียงพอทรัพยากรบุคคลทางการบริหาร 2) การกระจายอัตรากำลังที่ไม่สอดคล้องภารกิจและความรับผิดชอบ 3) การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เหมาะสมของหน่วยงานภายใน ศรชล. 4) ข้อจำกัดทางทรัพยากรที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการ 5) การขาดศักยภาพและไร้ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร 6) วาระในการดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมทำให้อัตราการลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 7) โครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการทำให้การปฏิบัติการไม่มีประสิทธิภาพ และ 8) ข้อจำกัดทางด้านกฎหมายที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติการ

ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า สรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่เข้าร่วม และหน่วยงานต้นสังกัด 2) ปัญหาทางด้านเอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน 3) ความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน สรชล. ตามกฎหมาย และ 4) การขาดความรู้ความเข้าใจในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า สรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่ 2) อุปสรรคในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานและชุมชนเนื่องจากระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่สั้นเกินไป และ 3) ปัญหาการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน โดยทั้ง 3 ปัญหานั้นล้วนมีต้นตอจากเรื่องวาระในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สั้นเกินไป ทำให้เกิดการหมุนเวียนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้

ด้านการจัดการเครือข่าย พบว่า สรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ 4 ด้าน ดังนี้ 1) บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย 2) ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร สรชล. ในการบริหารเครือข่ายเนื่องจากมีภารกิจที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานต้นสังกัด 3) ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย และ 4) ขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติการ

โดยจากปัญหาดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้นำไปสู่การรักษาผลประโยชน์ทางทะเลที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ในหัวข้อข้อถัดไป

4.4 ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)

จากการศึกษามาในหัวข้อข้างต้นนั้นเห็นถึงการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการ ซึ่งทำให้ได้ข้อค้นพบทั้งที่เคยเจอมาแล้วในอดีต และองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้นำไปสู่การบริหารจัดการของสรชล. ที่มีประสิทธิภาพและสามารถรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลได้ยั่งยืน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ดังต่อไปนี้

1) การพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรพื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) นั้นยังขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ภาคสนาม ยานพาหนะที่ใช้ในการตรวจค้น รวมถึงอาคารสำนักงานที่ยังไม่มีความพร้อม เหล่านี้ทำให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างยากลำบาก โดยจากการสัมภาษณ์และการสำรวจด้วยแบบสอบถามก็ได้ข้อค้นพบไปในทิศทางเดียวกันว่า ศรชล. นั้นมีความต้องการทรัพยากรพื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอต่อภารกิจและมีศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานทั้งในสำนักงานและภาคสนามที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และยานพาหนะทั้งรถยนต์และกองเรือให้เพียงพอและมีความทันสมัย

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ศรชล. ควรมีการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงาน เช่น เรือ อากาศยาน สำหรับกู้ภัย ฯ ความคาดหวังของประชาชน เมื่อเกิดเหตุในทะเลจะขอความช่วยเหลือมาที่ ศรชล. ดังนั้นควรมีการเตรียมการและแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจน เช่นเรือสินค้าประสบอุบัติเหตุ เกิดน้ำมันรั่วไหล ศรชล.ควรดำเนินการในโอกาสแรก ดังนั้นควรทำข้อตกลงการสนับสนุน งบประมาณในการดำเนินการ” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

“กำลังพลในการปฏิบัติงานควรบรรจุให้ครบตามอัตรา เพื่อไม่ให้เกิดจุดอ่อนการประสานงานแต่ละด้าน” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“กำลังพลน้อยมาก งบประมาณน้อย เครื่องไม้เครื่องมือไม่มี ควรจัดคนให้เพียงพอและจัดคนที่สมควรใจ หากใครอยากอยู่ให้อยู่ต่อจนทำงานได้เชี่ยวชาญ” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ข้อเสนอแนะในเรื่องสิ่งอุปกรณ์ในการให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยยังขาดแคลนหลายอย่างอาทิเช่น กล้องตรวจการณ์ งบประมาณ เจ้าหน้าที่ด้านการข่าวของ ศรชล.จังหวัด โครนเพื่อขึ้นบินตรวจสอบข้อมูลเป้าของ ศรชล.จังหวัด ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ทำให้เกิดการล่าช้าไม่ทันต่อการช่วยเหลือโดยแก้ไขในด้านเพิ่มงบประมาณพร้อมจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวให้พร้อมต่อไป” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ด้านอุปกรณ์ หรือยุทธโปกรณ์ การจัดสรรอุปกรณ์ควรจะต้องเป็นอุปกรณ์ที่ทันสมัย และสามารถเชื่อมต่อข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ ได้ และสามารถเก็บไปเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำมาใช้สำหรับเป็นพยานหลักฐาน และมีพื้นที่จัดเก็บของกลาง ต่าง ๆ ด้วย” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

นอกจากนั้นศรชล. ยังควรพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการสรรหาอาคารสำนักงานถาวร แก่ศรชล. จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ เพื่อให้มีสถานที่ในการทำงานที่ดีซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประสานงาน การส่งการนำไปสู่การปฏิบัติภารกิจในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นมีประสิทธิภาพและความยั่งยืน

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ต้องพยายามผลักดัน ศรชล.จังหวัด ทุกจังหวัด ให้มีสำนักงานที่ ศาลากลางจังหวัด...เพื่อครอบคลุม อำนาจการบังคับบัญชาทะเล ซึ่งผู้ว่าฯ เป็น ผอ.ศรชล.จังหวัด. โดยตำแหน่ง และ นาวาเอก(พิเศษ) ทหารเรือ รอง ศรชล.จังหวัด จึงจำเป็นต้องให้ ศรชล.จังหวัด อยู่ใกล้ชิดอำนาจสั่งการอย่างใกล้ชิด ไม่ควรแยกห่างจากกัน” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ควรมีสำนักรงานอย่างถาวร เพื่อที่จะได้ติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ศรชล.จังหวัดทุกจังหวัดควรมีสำนักรงานอย่างถาวรเพื่อให้ให้การดำเนินการประสานงาน และสั่งการมีความสะดวกรวดเร็ว” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

2) การยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจในการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานของ ศรชล. นั้นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องอยู่ทั้งในและต่างประเทศอยู่หลายฉบับ ซึ่งเฉพาะในประเทศไทยจากการวิเคราะห์ของผู้วิจัยนั้นมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง และเกี่ยวข้องบางส่วนรวมกันประมาณ 75 ฉบับ และบุคลากรของศรชล. เองก็ยังไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมากพอในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนับว่าเป็นความท้าทายของศรชล. และบุคลากร ที่ควรมีการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยการใช้ 3 วิธี ได้แก่ 1. การคัดเลือกบุคลากรของแต่ละหน่วยงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับกฎหมายทางทะเลเข้ามาปฏิบัติภารกิจ 2. ให้มีการจัดตั้งฝ่ายกฎหมาย สืบสวน สอบสวน ขึ้นภายในศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ เพื่อให้สามารถมีการพินิจเกี่ยวกับข้อบังคับต่าง ๆ ได้ในทันทีเมื่อเกิดเหตุ และ 3. การฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่บุคลากรทุกคนภายใน ศรชล.

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ศรชล.เป็นหน่วยงาน รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภายใต้ความร่วมมือของหน่วยงานรัฐ ที่ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ โดยมี พ.ร.บ.ศรชล.เป็นกฎหมายหลักในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ศรชล.จะทำงานภายใต้กฎหมาย เป็นหน่วยบังคับใช้กฎหมายในทะเลให้เป็นรูปธรรม ศรชล.จะต้อง

พัฒนาทั้งทางด้าน บุคลากร ให้เข้าใจภาพรวมของ สรชล. ในการบังคับใช้กฎหมาย ” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว , สัมภาษณ์, 2566)

“ทุกหน่วยต้องเข้าใจบทบาท สรชล. มีบทบาทบังคับใช้กฎหมายและช่วยเหลือบรรเทาสาธารณภัย ไม่ใช่รักษาอธิปไตยทางทะเล ” (นาวาเอก ดร.จิตวัน เชยสกุล , สัมภาษณ์, 2566)

“ควรสร้างความรู้และความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของ สรชล. ตามกฎหมาย ให้กำลังพลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ก่อนมาปฏิบัติงาน โดยเฉพาะระดับบริหาร ” (นาวาเอก นิติรักษ์ การดี, สัมภาษณ์, 2566)

“เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยทักษะและกระบวนการ ผู้ที่ไปดำเนินการจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจระดับหนึ่ง ” (พิมพ์วัลลภ เชื้อผู้ดี, สัมภาษณ์, 2566)

“ลักษณะงานของ สรชล. การบังคับใช้กฎหมายเป็นเรื่องสำคัญ การปฏิบัติงานด้านกฎหมายต้องใช้เวลามากกว่าสองปีในการสร้างความรู้ความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติ ” (เดช ปรัญญารัตน์, สัมภาษณ์, 2566)

“ภารกิจของ สรชล. คือการบังคับใช้กฎหมายและช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย โดยดูแลพื้นที่ทางทะเลห่างฝั่งในทะเลอาณาเขต ไม่เกิน 12 ไมล์ทะเล และเขตต่อเนื่อง ไม่เกิน 24 ไมล์ทะเล ดังนั้นผู้ที่มาปฏิบัติงานจะต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ” (นาวาเอก อนุพงศ์ จันทรพฤกษ์ , สัมภาษณ์, 2566)

“กำลังพลที่มาปฏิบัติงานใน สรชล. ควรจะศึกษาถึงแนวทางการปฏิบัติงานและการบูรณาการ การใช้อำนาจ ตามข้อกฎหมายใน พ.ร.บ.การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง เช่น การใช้มาตรา 27 วรรค 2 และ วรรค 3 และมาตราอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรจะพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

3) การส่งเสริมการเพิ่มบทบาท และอำนาจหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ สรชล. ในการป้องกันปราบปราม สืบสวน และสอบสวนอย่างเบ็ดเสร็จ

จากการศึกษานั้นพบปัญหาเรื่องของเอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน โดยเฉพาะหน่วยงานในระนาบเดียวกัน รวมถึงข้อจำกัดทางด้านกฎหมายที่ยังไม่ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ของ สรชล. ที่ไม่ใช่กองทัพเรือหรือกองบังคับการตำรวจน้ำซึ่งมีอำนาจปราบปราม จับกุมจากหน่วยต้นสังกัด ซึ่งเมื่อเป็นเจ้าหน้าที่ของ สรชล. นั้นกลับไม่ได้รับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการป้องกัน ปราบปราม จับกุม สืบสวนและสอบสวน ซึ่งมีบุคลากรจากสรชล. ที่ได้ให้ข้อมูลไปในทิศทางเดียวกันว่ามีความต้องการให้ สรชล. ได้เพิ่มบทบาท และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ สรชล. ในการป้องกัน ปราบปราม สืบสวน และสอบสวนอย่างเบ็ดเสร็จ โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ควรมีการให้อำนาจหน้าที่/ช่องทาง ให้เจ้าหน้าที่ที่มาปฏิบัติราชการใน สรชล. โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่กองทัพอากาศสามารถกำกับ กวดขัน รายงานความผิด/ลงโทษเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ละเว้นการปฏิบัติ บกพร่องหน้าที่ตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยราชการนั้น ๆ เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการตามภารกิจตามปกติของหน่วยได้ โดยมีความรวดเร็ว เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ จนอาจก่อให้เกิดปัญหาในระดับที่ สรชล. ต้องไปแก้ไข ” (นาวาเอก อวิรุทธิ์ เวียงเก่า , สัมภาษณ์, 2566)

“ควรให้เจ้าพนักงาน สรชล. มีอำนาจตามกฎหมายในการป้องกันและปราบปราม ” (นาวาเอก วิฑิตวัชร ภัทรเกียรติวงศ์, สัมภาษณ์, 2566)

“การกระจายอำนาจในแต่ละภารกิจให้หน่วยร่วม โดย สรชล. มีหน้าที่กำกับและสนับสนุน ” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรปรับให้ ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด(หน.หน่วยชั้นยศนาวาเอก) ขึ้นตรงต่อ สรชล. จังหวัด (รอง ผอ.สรชล. จังหวัดเป็นทหารเรือชั้นยศนาวาเอก(พิเศษ)) จะสามารถบูรณาการกำลังพลปฏิบัติงานกันได้ ” (นาวาเอก อนุพงศ์ จันทร์พฤษภูมิ , สัมภาษณ์, 2566)

“ส่วนกฎหมายที่มีหน้าที่ในการสอบสวนต้องมีอำนาจสืบสวนและสอบสวนที่ชัดเจน และต้องมีกฎหมายลูกบทลงโทษ ของ สรชล.เอง กรณีที่หน่วยงานหลักใช้กฎหมายบังคับใช้ไม่ได้ และร้องขอให้ สรชล. ใช้อำนาจ ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“สรชล.ควรเป็นหน่วยงานที่มีกำลังและอำนาจตามกฎหมายในตัวเองเช่นเดียวกับ coastguard การเป็นศูนย์อำนวยการไม่สามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จเด็ดขาดในตัว ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

4) ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

จากการศึกษาพบว่าสรชล. นั้นมีหน่วยงานที่เข้าร่วมภารกิจถึง 8 หน่วยงาน โดยกำลังพลส่วนใหญ่ นั้นมาจากกองทัพเรือจึงทำให้วัฒนธรรมการปฏิบัติงานนั้นมีความเป็นระบบทหาร และระบบราชการ ซึ่งมีระเบียบวินัยที่เคร่งครัด การปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชา นั้นทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า โดยจากการศึกษานั้น ได้มีเสียงสะท้อนจากบุคลากรที่ต้องการให้ สรชล. นั้นมีการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร จึงควรที่จะมีการระดมความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์(ฉบับสมบูรณ์)ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน โดยสามารถอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ควรมีแนวทางการทำงานที่ใช้แนวความคิดที่แตกต่างกับระบบทหารให้มากขึ้น ” (นาวาเอก สามารถ พวงประเสริฐ สรชล.ภาค 1, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรลดกรอบความคิดแบบเดิมที่เคยทำมาในหน่วยปกติ ซึ่งบางเรื่องเป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตของ สรชล.” (เรือเอกหญิง นพวงษ์ มังคะชน, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างกัน ทั้งในค่านองค์ความรู้พื้นฐาน ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร” (พิมพ์ลัญช์ เชื้อผู้ดี, สัมภาษณ์, 2566)

“การทำงานต้องใช้ความร่วมมือ และความเข้าใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ไม่ควรแบ่งแยกว่าใครมาจากหน่วยงานไหน” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

5) ส่งเสริมคุณค่าความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า สรชล. นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดในด้านการครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กรจากหน่วยงานที่เข้าร่วมเนื่องจากสัดส่วนของอัตรากำลังส่วนใหญ่มาจากกองทัพเรือจึงทำให้มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทหาร รวมถึงการทำงานแบบปัจเจกตามแต่ละหน่วยงานไม่มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ไม่เกิดการรับฟังความเห็นของกันและกัน จึงทำให้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานเข้าร่วมที่มีจำนวนบุคลากรน้อย อาทิ กรมประมง กรมเจ้าท่า กรมศุลกากร ฯลฯ นั้นไม่ได้รับการยอมรับจากเครือข่ายจึงเกิดความยากลำบากในการทำงาน ดังนั้น จึงมีเจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนะว่ามีความต้องการให้ สรชล. มีการยอมรับความคิดเห็นของแต่ละหน่วยงานอย่างเท่าเทียม มีความเสมอภาค ผู้วิจัยจึงมีการเสนอให้สรชล. จำเป็นจะต้องส่งเสริมคุณค่าความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งกันและกัน โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ในการทำงานอยากให้หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นจากสหวิชาชีพมากขึ้น” (นาวาเอก สามารถ พวงประเสริฐ, สัมภาษณ์, 2566)

“สรชล. ควรมีการรับฟังปัญหาของกันและกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมและช่วยหาแนวทางแก้ไข” (วิชุดา พลอนันต์, สัมภาษณ์, 2566)

“แต่ละหน่วยงานจะต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ตามหลักความเสมอภาค” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“การที่จะให้หน่วยต่าง ๆ รวมถึงภาคประชาชนบูรณาการร่วมกัน หน่วยงานต่าง ๆ ใน สรชล. ต้องเขียน โครงสร้างให้มีความเสมอภาคให้ทุกคนสามารถดำเนินการในชีวิตของตนเองในอนาคตได้ เช่น ตำแหน่ง เงินเดือน สวัสดิการ และไม่แบ่งว่าต้องเป็นชั้น ก หรือ ข หรือพลเรือน” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“การสร้าง ความเท่าเทียมกันในองค์กร โดยเฉพาะความเป็นทหารและพลเรือนที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องหาจุดที่เหมาะสมให้ได้” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ควรรับฟังปัญหาจากทุกฝ่ายและปลูกจิตสำนึกให้รู้ถึงต้นตอของภัยด้านต่างๆ และรักษามาตรฐานของการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลให้มีความยั่งยืน ” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

6) การสร้างแผนยุทธศาสตร์ศรชล. เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน ศรชล. ตามกฎหมาย และบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย จึงทำให้เกิดปัญหาการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน บางงานขาดผู้รับผิดชอบ และศรชล. ยังขาดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์กร แผนการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม จึงทำให้บุคลากรทำงานกันอย่างไร้ทิศทาง ไม่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยจากการศึกษานั้นพบว่า บุคลากรที่ให้ข้อมูลต่างให้ข้อมูลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ศรชล. ควรที่จะมีการวางแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และแนวปฏิบัติร่วมกัน หน่วยงานใดมีหน้าที่หน้าที่รับผิดชอบงานด้านใด ให้เกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลอย่างยั่งยืน โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ในการประชุมผู้บริหาร ศรชล. จะต้องนำประเด็นปัญหาต่าง ๆ เข้ามาหารือ และหาข้อยุติ เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และในระดับพื้นที่ควรมีการหารือร่วมกัน และทำแผนงาน การดำเนินการในระดับพื้นที่” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

“ทุกหน่วยต้องปรับตัวเข้าหากันโดยยึดถือผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลเป็นที่ตั้ง ” (นาวาเอก ดร.ชิตวัน เขยสกุล , สัมภาษณ์, 2566)

“ควรมีการสร้างชัดเจนในการปฏิบัติงาน และการบูรณาการงานของสหวิชาชีพ ” (วิณะชัย เพชรจิตวิวัฒน์, สัมภาษณ์, 2566)

“การจัดทำแผนงาน คู่มือ แนวทางการปฏิบัติงาน ต่างๆ ควรจัดให้มี ทั้งนี้ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญมาร่วมในการจัดทำ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ควรมีการพิจารณาโครงสร้าง โครงการและแผนพัฒนาต่าง ๆ ให้ครอบคลุม เพื่อให้มีระบบงานที่เข้มแข็ง มีองค์บุคคล องค์วัตถุ และองค์ความรู้ ที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสะดวกในการบริหาร ” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

7) การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของสรชล. อันเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการศึกษานั้นพบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย รวมถึงการถ่ายทอดนโยบายที่ไม่สามารถทำให้บุคลากรเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และความจำเป็นของสรชล. ในการเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เนื่องจากการขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันจึงทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เห็นถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ สรชล. มีการอบรมปลูกฝังให้มีความตระหนักถึงความสำคัญขององค์กรที่มีประเทศ ทรัพยากรทางทะเล เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงของประเทศ ด้วยการสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมองค์กร การสร้างค่านิยมร่วม การสร้างความภาคภูมิใจ ฯลฯ เพื่อเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของสรชล. อันเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ผู้บริหารต้องเข้าใจ บริบทของ สรชล. ให้ชัดเจน และวางแนวทางการดำเนินการที่สามารถตอบสนองต่อการรักษาผลประโยชน์ของชาติ ผอ.สรชล.ภาค และ ผอ.สรชล.จังหวัด จะต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ สรชล.และจะต้องสามารถบูรณาการการดำเนินงานของ สรชล.ให้ไปในทิศทางหรือกรอบของกฎหมายที่กำหนดไว้ และจะต้องเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับพื้นที่ และต้องสร้างการตระหนักรู้ถึงผลประโยชน์ของชาติทางทะเลมีอะไรบ้าง” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว, สัมภาษณ์, 2566)

“ทุกหน่วยงานที่มาต้องจริงใจต่อกัน ปฏิบัติงานโดยยึดถือผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลเป็นหลัก” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“ส่งเสริม มุ่งเน้น ให้นำบุคลากรที่มาปฏิบัติราชการใน สรชล.ภาค พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และเป็นไปในทิศทาง หลักเกณฑ์การปฏิบัติที่ สรชล.กำหนดและยั่งยืน” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

8) การพัฒนาและปรับปรุงข้อบังคับทางกฎหมายในการปรับโครงสร้างอัตรากำลังพลเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่า สรชล. มีปัญหาและข้อจำกัดทางด้านข้อกฎหมายอยู่หลายประการอันเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ อาทิ วาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี นั้นทำให้เกิดการหมุนเวียนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้งทำให้ส่งผลกระทบต่อความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายภาคประชาชน การแบ่งโครงสร้างอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม ฯลฯ จากการศึกษาจึงเห็นว่า สรชล. ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงข้อบังคับทางกฎหมายเกี่ยวกับการจัด

โครงสร้าง การแบ่งส่วนงานภายใน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

8.1) การปรับขยายวาระการดำรงตำแหน่งของบุคลากรจาก 1-2 ปี ให้เพิ่มสูงขึ้น เป็น 4-5 ปี หรือตามความสมควรใจ และควรปรับให้มีความเจริญก้าวหน้าใน ศรชล. แยกขาดจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมได้

8.2) พิจารณาการสร้างตำแหน่งงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว เพื่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

8.3) พิจารณาการปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้ปรับลดจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศ และปรับเพิ่มเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นเพื่อให้การทำงานของชุดสหวิชาชีพมากขึ้น

8.4) พิจารณาการกระจายโครงสร้างกำลังพลไปยัง ศรชล. จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ให้มีความเหมาะสมกับการกิจ

8.5) พิจารณาเปิดอัตราตำแหน่งงานในการเปิดรับเจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของ ศรชล. โดยตรง ไม่ได้โยกย้ายจากต้นสังกัด เพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเติบโตและก้าวหน้าในงาน

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร ศรชล. ได้ดังนี้

“ศรชล. ควรเปิดโอกาสให้ผู้สมัครใจมาปฏิบัติ คัดคุณภาพผู้มาปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน 5-10 ปี ขึ้นไป จะสามารถมีความชำนาญสร้างเครือข่ายได้” (นาวาเอก ดร.จิตวัน เชนสกุล, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรปรับโครงสร้างองค์กรและควรสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับกำลังพล โดยไม่ควรหมุนเวียนกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ ” (นาวาเอก นิติรักษ์ การดี, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรสร้างเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานใน ศรชล. ได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำเป็นต้องกำหนดให้เปลี่ยนทุก 2 ปี เพราะจะทำให้ขาดความต่อเนื่อง และผู้ที่มาต้องมาเริ่มใหม่ ” (เดชา ปรัญญรัตน์, สัมภาษณ์, 2566)

“หากต้องการเครือข่ายและความร่วมมือ ข้อเสนอแนะทุกหน่วยต้องคัดคนคุณภาพมาทำงาน คัดคนสมัครใจ และต้องอยู่นานพอสมควรจึงจะเกิดการสร้างเครือข่าย” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“ผู้ที่หมุนเวียนปัจจุบัน 1-2 ปี แล้วกลับต้นสังกัดเดิม ปัญหาคือยังไม่เชี่ยวชาญ ต้องศึกษา งาน พอเริ่มทำงานงานได้ ถูกส่งกลับไปต้นสังกัด หมุนเวียนคนใหม่ที่ยังไม่มีความรู้ ข้อเสนอแนะ

กำลังพลที่หมุนเวียนผู้ที่สมัครใจอยู่ต่อให้อยู่ได้ 3-5 ปี เพื่อความต่อเนื่องหรือเชี่ยวชาญ” (นาวาเอก อนุพงศ์ จันทรพิทักษ์ , สัมภาษณ์, 2566)

“ผู้ที่มาปฏิบัติงานประจำให้อยู่ยาวเพื่อความเชี่ยวชาญ โดยให้เจริญก้าวหน้าใน ศรชล.”
(นาวาเอก อนุพงศ์ จันทรพิทักษ์ , สัมภาษณ์, 2566)

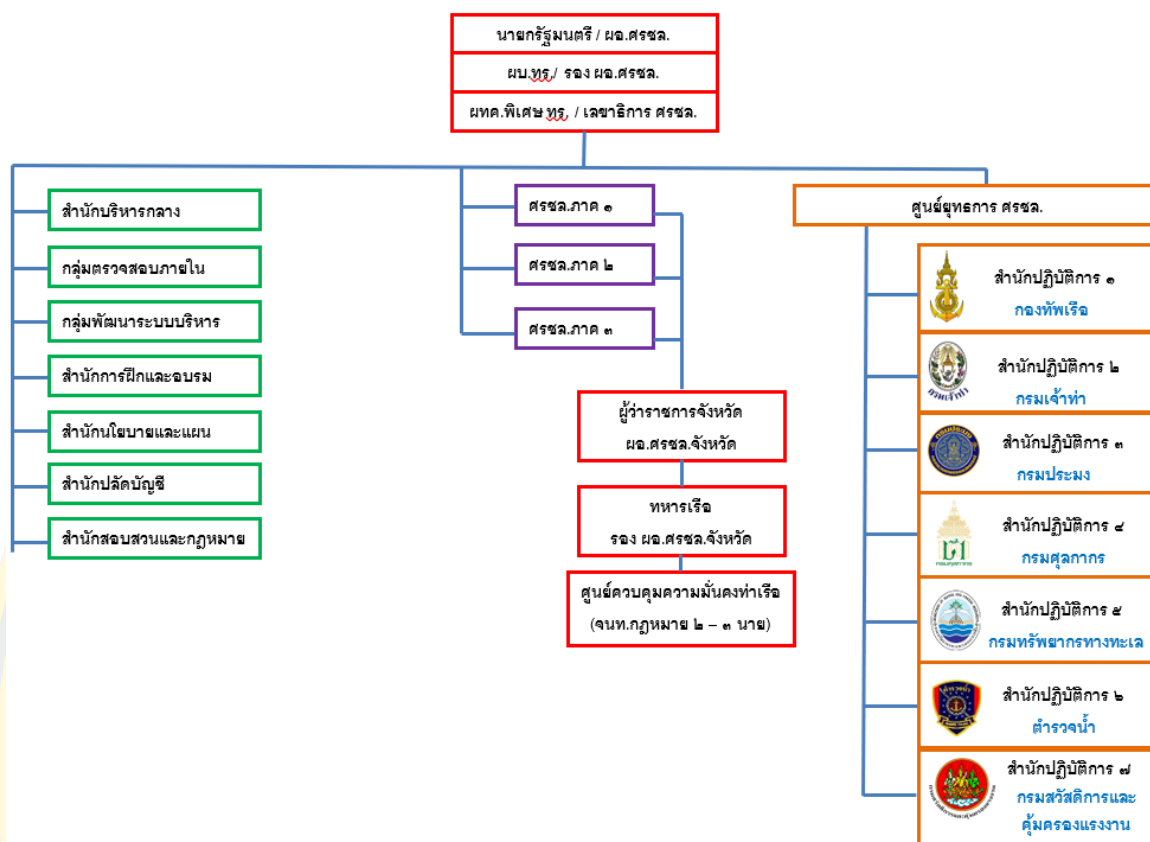
“จากปัญหาการหมุนเวียนกำลังพลนั้นเห็นว่าศรชล. ศรชล. ควรจัดให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังทั้งหมดเป็นของตัวเองเพื่อความเติบโตก้าวหน้าในงาน และสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจ” (นิพนธ์ ทองอยู่, สัมภาษณ์, 2566)

“ศรชล. จัดให้มีโครงสร้างและอัตรากำลังทั้งหมดเป็นของตัวเอง ไม่ควรบูรณาการอัตรากำลังจากหน่วยงานอื่น” (นิพนธ์ ทองอยู่, สัมภาษณ์, 2566)

“ศรชล. จังหวัดต้องมีกำลังในส่วนปฏิบัติการ และต้องมีระดับการบังคับบัญชาที่ชัดเจนตามโครงสร้าง” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ลดการหมุนเวียนบุคลากร เพื่อความต่อเนื่อง ไม่ต้องนับหนึ่งใหม่บ่อย ๆ โดยเฉพาะหน่วยที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ นอกจากต้องการองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องแล้ว ยังมีเรื่องความสัมพันธ์และความไว้วางใจของข้าราชการและประชาชน รวมถึงผู้ประกอบการในพื้นที่ด้วย” (บุคลากรของศรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้ทำการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างองค์กร ศรชล. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยเพิ่มกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้ามาอยู่ในสำนักปฏิบัติการ 7 และให้อำนาจแก่ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการสั่งการ ศรชล.จังหวัด โดยสรุปได้ดังภาพที่ 22



ภาพที่ 22 ข้อเสนอการปรับปรุงแบบโครงสร้างองค์กร ศรชล. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๑) การสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน การทำงานอย่างมีส่วนร่วม และ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเต็มภาคภูมิแก่บุคลากรทุกภาคส่วน

จากการศึกษาพบว่า ศรชล. นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับบุคลากรของศรชล. นั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย เนื่องจากการปฏิบัติงานในระยะเวลาอันสั้น รวมถึงการมาปฏิบัติงานอย่างไม่ได้สมัครใจจึงส่งผลให้ไม่เกิดการสร้างความสัมพันธ์ในเครือข่าย การไม่ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน การไม่ตระหนักถึงความสำคัญของศรชล. อันเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอต่อศรชล. ให้มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วม ไม่ว่าจะเป็นการจัดการฝึกอบรมร่วมกัน การมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การมีสำนักงานเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน การสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกภาคส่วนว่าแต่ละคนมีความสำคัญ รวมถึงการ

ปลูกฝังว่าหน่วยงานเข้าร่วมทุกหน่วยงานมีความสำคัญเท่ากันหากจะขาดหน่วยใดหน่วยหนึ่งนั้นจะทำงานไม่สัมฤทธิ์ผล โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“การพัฒนาบุคลากรใน สรชล. จะต้องเข้าใจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ใช่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ และในการลงไปทำงานในพื้นที่ต้องไม่สร้างอิทธิพล หรือความแตกแยก” (นาวาเอก อวิรุทธ์ เวียงแก้ว , สัมภาษณ์, 2566)

“สร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังความมีส่วนร่วมและรักในองค์กร เริ่มต้นปฏิบัติการกิจภาคสนามให้ผลงานเป็นที่ประจักษ์” (เรือโท กฤติ ศรีแก่นจันทร์, สัมภาษณ์, 2566)

“สร้างความรักผูกพัน ความสามัคคีในองค์กร ส่งเสริมการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ และนันทนาการร่วมกัน” (พิมพ์วิมลชัย เชื้อผู้ดี, สัมภาษณ์, 2566)

“ให้เพิ่มความใกล้ชิดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลักษณะการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานให้มากขึ้น โดยไม่ยึดติดรูปแบบ” (เดชา ประทุมรัตน์, สัมภาษณ์, 2566)

“ต้องการให้กำลังพลของ สรชล. โดยเฉพาะผู้บริหารได้ตระหนักรู้ในอำนาจหน้าที่ของ สรชล. และ ขอบเขตอำนาจ ได้อย่างครอบคลุมและต้องมีความรับผิดชอบในทุกด้านในการใช้กฎหมาย” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“เจ้าหน้าที่มาจากหลายส่วนราชการ ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันในเชิงอบรมให้ความรู้ บทบาท เป้าหมายและภารกิจ และมีการหวั่นข้อการแก้ปัญหาและการจัดการเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 2 เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีการบูรณาการและแลกเปลี่ยนความเห็นในการทำงานร่วมกันในทุกพื้นที่เป็นการเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์นำไปใช้ได้จริง” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

10) การพัฒนารูปแบบของการคัดเลือกบุคลากรในการเข้ามาทำงานจากการเลือกตามศักยภาพและความสมัครใจ

จากการศึกษานั้นพบปัญหาว่าบุคลากรที่ถูกส่งมาปฏิบัติงานที่สรชล. จะถูกคัดมาตามกฎเกณฑ์ของหน่วยงาน เช่น กองทัพเรือจะส่งผู้ที่ได้รับตำแหน่งนาวาเอก (พิเศษ) หรือ นาวาเอก ที่ติดยศใหม่มาปฏิบัติงาน บางหน่วยงานใช้รูปแบบการมาตามลำดับคิว ฯลฯ สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความบังคับ ซึ่งอาจมีเจ้าหน้าที่บางท่านมาปฏิบัติอย่างไม่เต็มใจทำให้ปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ ไร้แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษานั้นพบข้อเสนอแนวทางอันเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือทุกหน่วยงานควรส่งเจ้าหน้าที่ที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“สรชล. ควรเปิดโอกาสให้ผู้สมัครใจมาปฏิบัติ คัดคุณภาพผู้มาปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน 5-10 ปี ขึ้นไป จะสามารถมีความชำนาญสร้างเครือข่ายได้” (นาวาเอก ดร.จิตวัน เชนสกุล, สัมภาษณ์, 2566)

“กำลังพลที่มาต้องสมัครใจ ต้องปฏิบัติงานต่อเนื่อง 3-5 ปี จะเกิดความชำนาญและเครือข่ายประสานงาน กระจายอำนาจและกำลังพลให้หน่วยปฏิบัติงานระดับจังหวัด” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“กรมต่างๆ รวมทั้ง กองทัพเรือควรส่งคนที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานมากกว่าการบังคับ” (นาวาเอก จูติวัชร ภัทรเกียรติวงศ์, สัมภาษณ์, 2566)

นอกจากนั้นสรชล.ยังควรคัดเลือกบุคลากรที่เข้ามาทำงานจากผู้ที่มีความรู้สัภาพในการทำงานสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายได้ดี มีภาวะผู้นำ มีความรู้ทางด้านกฎหมายทางทะเลและเกี่ยวกับความการรักษาผลประโยชน์ทางทะเล โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ควรปรับ โครงสร้าง และวิธีการคัดเลือกบุคลากร กับแนวทางการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการเจริญเติบโตของกำลังพล” (นาวาเอก นิติรักษ์ การดี, สัมภาษณ์, 2566)

“การคัดกำลังพลที่เป็นหัวหน้าหน่วย ควรคัดเลือก บุคลากรที่มีภาวะผู้นำ สามารถประสานการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาได้ดี” (นาวาเอก อนุพงศ์ จันทร์พลกุล, สัมภาษณ์, 2566)

“คนที่กองทัพเรือส่งมาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้กฎหมายเพียงพอ” (นาวาโท อัครพล เหมนาค, สัมภาษณ์, 2566)

“การจัดสรรบุคลากร ควรมีการจัดคุณสมบัติหรือขีดความสามารถ ที่ลงไปปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหรืออัตราที่กำหนด” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ทุกหน่วยงานใน สรชล. ควรพิจารณาจัดส่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับอย่างแท้จริง มาร่วมปฏิบัติงานกับ สรชล.” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

11) การยกระดับรูปแบบการทำงานไปสู่การทำงานที่มีศักยภาพสูงในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการศึกษาพบว่า สรชล. ยังมีปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่ยังติดกับโครงสร้างอำนาจทางการบริหารในรูปแบบราชการนั้นทำให้เกิดความล่าช้าของการดำเนินงานไม่จะเป็นการอนุมัติการดำเนินงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ จนทำให้เกิดการปฏิบัติการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ทันเวลา ดังนั้นสรชล.จึงควรทบทวนรูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วยการ 1) ศึกษารูปแบบวิธีการของหน่วยงานในต่างประเทศที่มีลักษณะภารกิจที่คล้ายคลึงกับ สรชล. 2) การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญหน่วยงานระดับนโยบาย เช่น สภาความมั่นคง, กอ.รมน.

เข้ามาแลกเปลี่ยนแนวความคิดและแนวทางในการปฏิบัติ 3) ฝึกปฏิบัติการเผชิญเหตุเสมือนจริง และ 4) การจัดการฝึกอบรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์แก่หน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ควรศึกษารูปแบบ/วิธีการของหน่วยงานในต่างประเทศที่มีลักษณะภารกิจและเจตนารมณ์เหมือนหรือใกล้เคียงกับ สรชล.” (เรือเอกหญิง นพวงษ์ มังคะชน, สัมภาษณ์, 2566)

“การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญหน่วยงานระดับนโยบาย เช่น สภาความมั่นคง , กระทรวงการต่างประเทศ ตลอดจนหน่วยงานในภูมิภาคอาเซียนเช่น อาคัมล่า (อิน โดนีเซีย) , หน่วยงานยามฝั่งฟิลิปปินส์ ซึ่ง เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเช่นเดียวกับ สรชล. มาทำการแลกเปลี่ยนแนวความคิดและแนวทางในการปฏิบัติ” (เรือโท กฤติธิ์ ศรีแก่นจันทร์, สัมภาษณ์, 2566)

“มีการเตรียมความพร้อมรับกรณีภาวะไม่ปกติด้วยการฝึกพร้อมกับหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย” (นิพนธ์ ทองอยู่, สัมภาษณ์, 2566)

“อยากให้หน่วยงานที่อยู่ใน สรชล. ทั้ง 7 หน่วยงานได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันมากกว่านี้ มีการจัดฝึก จัดเสวนา ร่วมกัน หลังจากที่เกิดสถานการณ์ โควิด-19 คลี่คลายลงแล้ว เพื่อให้มีความเข้าใจในการประสานงานมากยิ่งขึ้น” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

“ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความชัดเจนในการปฏิบัติงาน และไม่ซ้ำซ้อนกัน ” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

12) การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภาคประชาชน

จากการศึกษาที่พบปัญหาที่ว่าบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานที่สั้นเกินไป รวมทั้งการขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย ซึ่งการรักษาผลประโยชน์ทางทะเลนั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างมากต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นภาคการประมง การเดินเรือ การประกอบอาชีพนำเที่ยวทางทะเล หากไม่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภาคประชาชน นั้นจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ จากการดำเนินงานของ สรชล. ดังเช่นการใช้มาตรการแก้ไขการทำประมงอย่างผิดกฎหมาย ดังนั้น สรชล. จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภาคประชาชน ด้วยการ 1) ประชาสัมพันธ์หน้าที่ของ สรชล. ให้ประชาชนทราบ และมั่นใจในความปลอดภัย 2) สร้างความรับรู้ในการใช้ประโยชน์ทะเลให้แก่ภาคประชาชน ประมงพื้นบ้าน อุตสาหกรรมต่อเนื่อง 3) ควรเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับประชาชนให้มากขึ้น และ 4) สร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วนให้ได้ เครือข่ายจึงจะเกิด ผ่านการทำงานร่วมกัน

โดยอ้างอิงจากการให้ข้อมูลของบุคลากร สรชล. ได้ดังนี้

“ประชาสัมพันธ์หน้าที่ของ สรชล. ให้ประชาชนทราบ และมั่นใจในความปลอดภัยและความมั่นคงของตนเอง” (วัชพงษ์ เพิ่มทรัพย์, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรมีสร้างความรับรู้ในการใช้ประโยชน์ทะเลให้แก่ภาคประชาชน ประมงพื้นบ้าน อุตสาหกรรมต่อเนื่อง” (พ.ต.ท. ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรมีการสร้างเครือข่ายกับชุมชน โดยให้เจ้าหน้าที่อยู่ให้นานจนเชี่ยวชาญ เติบโตใน สรชล.” (นาวาเอก อนุพงศ์ จันทร์พฤษภูมิ, สัมภาษณ์, 2566)

“สร้างเครือข่ายกับทุกภาคส่วนให้ได้ เครือข่ายจึงจะเกิด ผ่านการทำงานร่วมกัน เช่น เมื่อทำงานขจัดคราบน้ำมันในพื้นที่ระยองกันครั้งหนึ่ง เครือข่าย ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานจึงเกิด” (นาวาโท อัครพล เหมนาค, สัมภาษณ์, 2566)

“ในส่วนของภาคประชาชนควรให้ประชาชนเช่นประมงพื้นบ้านเป็นผู้ดูแลรักษาพื้นที่ของตน และถ้ามีเหตุที่ประชาชนไม่สามารถดำเนินการได้ให้ร้องขอต่อภาครัฐเข้าช่วยเหลือรวมทั้งต้องมีกฎหมายอย่างชัดเจนในภาคประมง เช่นเส้นแบ่งระหว่างประมงพื้นบ้านและประมงพาณิชย์ เป็นต้น” (กลุ่มประมงพื้นบ้านแสมสาร, สัมภาษณ์, 2566)

“ควรเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ทำความเข้าใจกับประชาชนให้มากขึ้น จะช่วยให้เราทำงานสะดวกขึ้น” (บุคลากรของสรชล. ผู้ตอบแบบสอบถาม, 2566)

สรุป

จากการนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ที่ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อเสนอทั้ง 12 ประเด็น ผู้วิจัยจึงทำการสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเป็น 4 แนวทางสามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางที่ 1 ด้านการพัฒนาและการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ควรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

1.1 ควรพัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรพื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของสรชล. อันเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

แนวทางที่ 2 ด้านการปรับปรุงข้อจำกัดทางกฎหมายสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

2.1 การยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจในการใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

2.2 การพัฒนาและปรับปรุงข้อบังคับทางกฎหมายในการปรับโครงสร้างอัตราค่าจ้างพลเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.1) การปรับขยายวาระการดำรงตำแหน่งของบุคลากรจาก 2 ปี ให้เพิ่มสูงขึ้นเป็น 4-5 ปี หรือปรับให้มีความเจริญก้าวหน้าใน ศรชล.

2.2.2) พิจารณาการสร้างตำแหน่งงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว เพื่อความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2.2.3 พิจารณาการปรับ โครงสร้างอัตราค่าจ้างให้ปรับลดจำนวนอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ของกองทัพอากาศ และปรับเพิ่มเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานอื่นเพื่อให้การทำงานของชุดสหวิชาชีพมากขึ้น

2.2.4) พิจารณาการกระจายโครงสร้างกำลังพลไปยัง ศรชล. จังหวัดและศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ

2.2.5) พิจารณาเปิดอัตราตำแหน่งงานในการเปิดรับเจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของ ศรชล. โดยตรง ไม่ได้โยกย้ายจากต้นสังกัด เพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีความเติบโตและก้าวหน้าในงาน

2.3 การส่งเสริมการเพิ่มบทบาท และอำนาจหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ ศรชล. ในการป้องกันปราบปราม สืบสวน และสอบสวนอย่างเบ็ดเสร็จ

แนวทางที่ 3 ด้านการพัฒนารูปแบบการทำงานไปสู่การทำงานรักษาผลประโยชน์ทางทะเลที่มีศักยภาพสูง ควรมีแนวทางการดำเนินการดังนี้

3.1 การพัฒนารูปแบบของการคัดเลือกบุคลากรในการเข้ามาทำงานจากการเลือกตามศักยภาพและความสมัครใจ

3.2 การสร้างแผนยุทธศาสตร์ ศรชล. (ฉบับสมบูรณ์) เพื่อความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.3 การยกระดับรูปแบบการทำงานไปสู่การทำงานที่มีศักยภาพสูงในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

แนวทางที่ 4 ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการแบบเครือข่าย และความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

4.1 การส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภาคประชาชน

4.2 การสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน การทำงานอย่างมีส่วนร่วม และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเต็มภาคภูมิแก่บุคลากรทุกภาคส่วน

4.3 ควรมีการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

4.4 ส่งเสริมคุณค่าความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ

1. เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed-method design) ระหว่างเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการได้มาของข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ คือการใช้แบบสอบถามที่มีโครงสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัย ที่ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ 1) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2) คำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล 3) คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และ 4) คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยทำการสำรวจจากบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) จำนวน 280 คน แบ่งเป็นบุคลากรที่เคยปฏิบัติงานในอดีต (บรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2563 – 2565) จำนวน 103 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในช่วงปี พ.ศ. 2566) จำนวน 177 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณนั้นใช้สถิติเชิงพรรณนาและตัวแปรเชิงอนุมานประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ส่วนการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ นั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่

) การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review data) ได้แก่ เอกสารนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ นโยบายความความมั่นคงทางทะเล พระราชบัญญัติการรักษา

ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ร่างยุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมถึงหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปฐมภูมิ (Primary data) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากกลุ่มบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) ทั้งในระดับผู้บริหารกลุ่มบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล จากส่วนต่าง ๆ ทั้งส่วนบริหาร ส่วนปฏิบัติการในระดับหัวหน้าศูนย์ควบคุมจังหวัดชายทะเล และผู้แทนหน่วยงาน ที่บูรณาการกำลังร่วมกันในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล จำนวน 21 ท่าน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interviews) ที่ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) 3) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) และ 4) ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

การวิเคราะห์ ข้อมูล จะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร วิธีการวิเคราะห์จะเป็นไปตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) คือพรรณนาข้อมูลในปรากฏการณ์ หรือรูปแบบ และวิเคราะห์ตีความข้อมูลเพื่อสร้างข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือของภาครัฐด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลของไทย โดยใช้การวิเคราะห์แบบสามเส้าระเบียบวิธีวิทยา (Triangulation) โดยนำข้อมูลจาก 3 ส่วนมาวิเคราะห์ร่วมกันว่ามีความเชื่อมโยงกันหรือไม่ ได้แก่

1) ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน

2) ข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยแบ่งออกอย่างน้อย 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับนโยบาย ส่วนปฏิบัติการ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล

3) ข้อมูลจากข้อมูลจากเอกสารนโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ นโยบายความความมั่นคงทางทะเล พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 ยุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่

เกี่ยวข้องกับ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมถึงหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน

ผลการศึกษาและวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

จากการศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างของการบริหารจัดการของ ศรชล. ผู้วิจัยสามารถสรุปความเชื่อมโยงของโครงสร้างของการจัดการของการบริหารจัดการของ ศรชล. ได้ว่า ศรชล. นั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ

1.1 ส่วนบริหารและนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล นั้นมีแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นหน่วยงานระดับนโยบาย มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์แม่บทของชาติเกี่ยวกับความมั่นคงเพื่อให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ได้นำไปสู่การปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และ 2) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีหน้าที่และอำนาจและรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในการถ่ายทอดนโยบายไปสู่ส่วนอำนวยการ

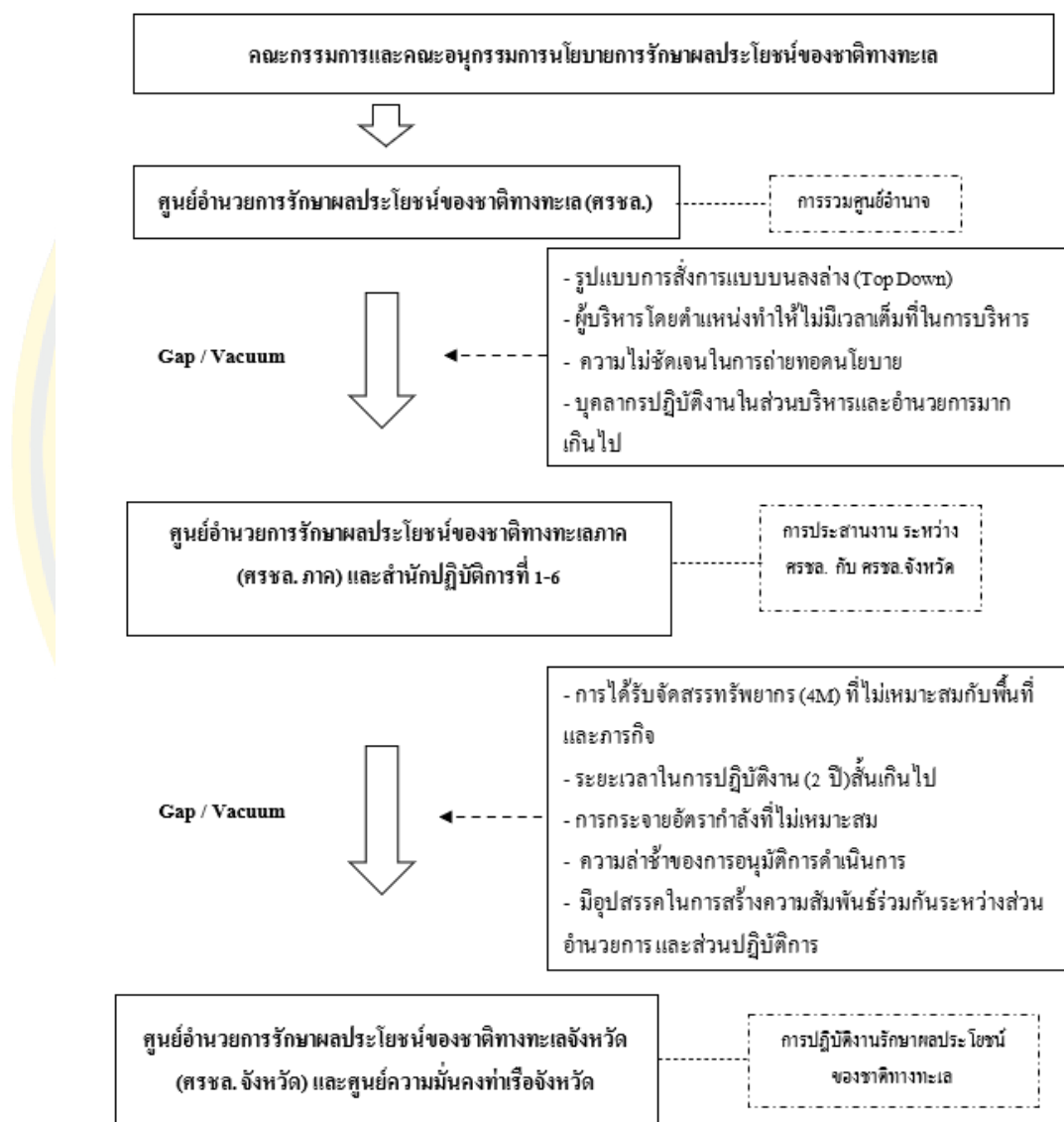
1.2 ส่วนอำนวยการ ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีหน้าที่ในการนำเอานโยบายจากคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และ ศรชล. ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพนั้นแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.2.1 ศูนย์อำนวยการ ซึ่งเป็นส่วนกลางของศรชล. มีการแบ่งแผนกงานออกเป็น 8 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กลุ่มตรวจสอบภายใน 2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 3) สำนักการฝึกและฝึกรอบม 4) สำนักบริหารกลาง 5) สำนักนโยบายและแผนความมั่นคง 6) สำนักปลัดบัญชา 7) สำนักสืบสวน สอบสวน และกฎหมาย และ 8) ศูนย์ยุทธการ

1.2.2 หน่วยปฏิบัติการส่วนกลางและหน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่ ศรชล. ได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ 1) ส่วนปฏิบัติงานส่วนกลาง ได้แก่ สำนักควบคุมและ

ปฏิบัติการที่ 1-6 และ 2) ส่วนปฏิบัติการ (ส่วนภูมิภาคและจังหวัด) หรือ หน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่ ได้แก่ ศรชล.ภาค ศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัด ที่แบ่งออกไปตามภูมิภาคและจังหวัด โดยมีโครงสร้างการจัดการ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้ดังภาพที่ 5-1



ภาพที่ 23 ความเชื่อมโยงของโครงสร้างการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

2. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและวิเคราะห์กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมกับการปฏิบัติงานของ สรชล. และหน่วยงานที่รับผิดชอบ อยู่ถึง 75 ฉบับ โดยจากการวิเคราะห์นั้นพบว่า มีกฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องกับ สรชล. โดยตรงอยู่ทั้งสิ้น 12 ฉบับ ดังนี้ 1) พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 2) พ.ร.บ.เรือไทย พ.ศ. 2481 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งสุดท้าย พ.ศ. 255 3) พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 4) พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491 5) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534 6) พ.ร.บ. การประมง พ.ศ. 2558 7) พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550 8) พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558 9) พ.ร.บ.อุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562 10) พ.ร.บ. สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562 11) พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. 2560 และ พ.ร.ก. พิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530 12) พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

จากการสำรวจแบบสอบถามจากบุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (สรชล.) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 280 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้น พบว่า บุคลากรของสรชล. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 มิติ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาคือมิติความสัมพันธระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติการจัดการเครือข่าย และมิติโครงสร้างและสถาบัน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลสูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน แสดงผลดังตารางที่ 46

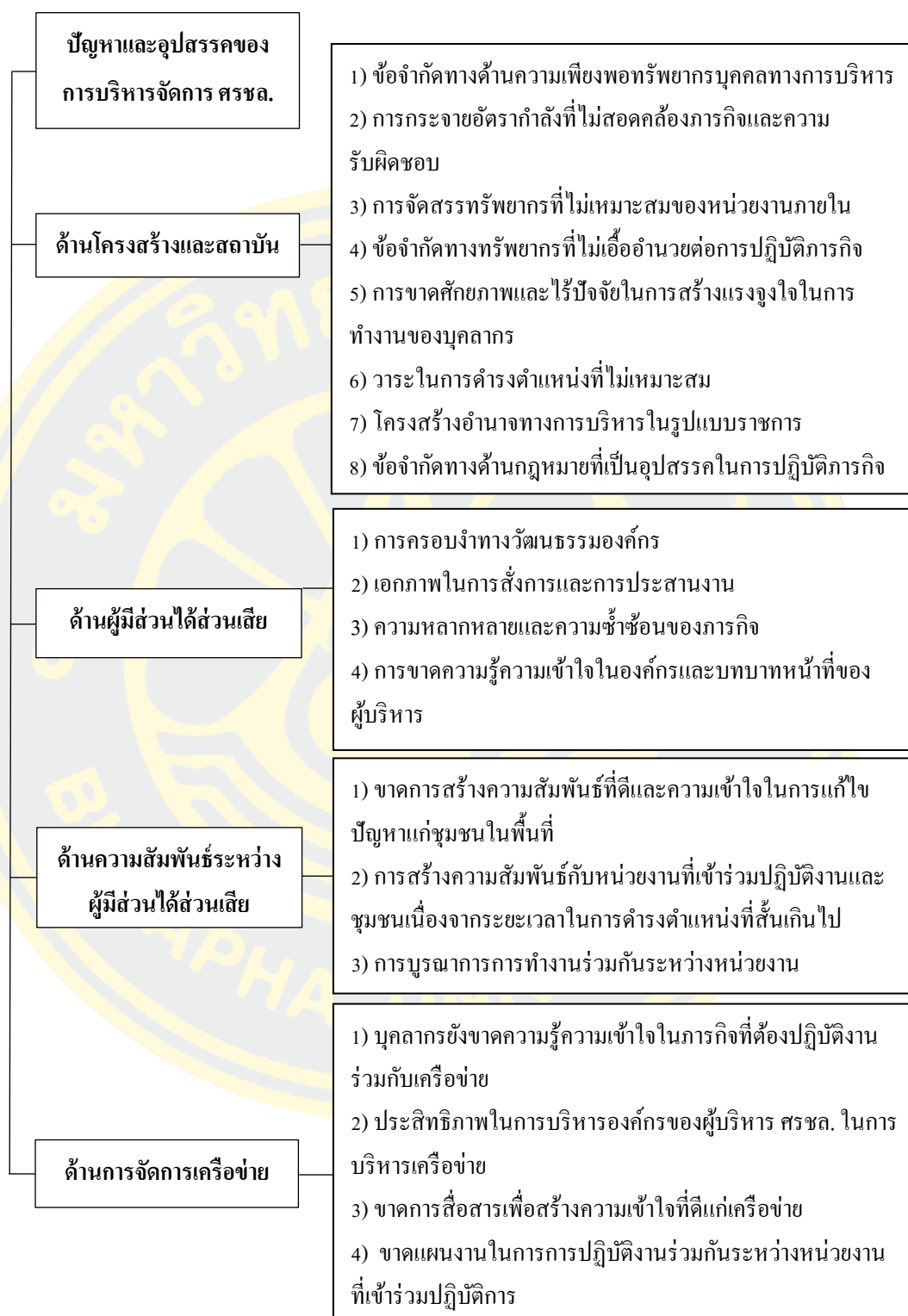
ตารางที่ 46 แสดงอันดับผลของความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลสูงสุด และต่ำสุดของแต่ละด้าน

ประเด็น	อันดับของค่าเฉลี่ย	
	สูงที่สุด	ต่ำที่สุด
1. มิติโครงสร้างและสถาบัน	ด้านระบอบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย ($\bar{X}=4.16$)	ด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ ($\bar{X}=3.13$)
2. มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ด้านความสัมพันธ์ทางอำนาจ ($\bar{X}=4.03$)	ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X}=3.84$)
3. มิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ด้านข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกัน ($\bar{X}=3.94$)	ด้านความชอบธรรม ($\bar{X}=3.86$)
4. มิติการจัดการเครือข่าย	ด้านการเจรจาต่อรอง ($\bar{X}=3.85$)	ด้านการสร้างภาวะผู้นำ ($\bar{X}=3.78$)

และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในภาพรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการในภาพรวม ของบุคลากรในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) มีความแตกต่างกันตามสถานะการปฏิบัติงาน, หน่วยงานที่จัดส่ง, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ภายในหน่วยงานจัดส่ง), และหน่วยงานที่ปฏิบัติใน สรชล. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) นั้นสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 24



ภาพที่ 24 ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ 25



ภาพที่ 25 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศรชล.

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์และผลที่ได้จากการศึกษางานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนาจการรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) สามารถอภิปรายผล และอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนาจการรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ในปัจจุบัน

จากการศึกษาพบว่า ศูนย์อำนาจการรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล นั้นจัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล ในฐานะเป็นหน่วยงานราชการรูปแบบเฉพาะ ซึ่งการจัดตั้งรูปแบบองค์กรในลักษณะนี้มักจะตั้งขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความเร่งด่วน และต้องใช้การบูรณาการร่วมกันหลาย ๆ หน่วยงานเพื่อประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา โดยในประเทศไทยได้มีการจัดตั้งหน่วยงานในรูปแบบเฉพาะ อาทิ กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนใต้ ฯลฯ โดยจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป.) ได้อธิบายถึงการจัดตั้งหน่วยงานรัฐในรูปแบบเฉพาะนี้ขึ้นนั้นเกิดจากแนวความคิดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) ประกอบกับเจตนารมณ์และเงื่อนไขตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ทำให้เกิดความจำเป็นในการออกแบบโครงสร้างองค์กรรูปแบบอื่นที่มีใช้ส่วนราชการ โดยเฉพาะในส่วนของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการหรืองานสนับสนุน(non-core function) บางประการซึ่งยังไม่สมควรหรือไม่มีเหตุผลสนับสนุนรองรับในการยุบเลิกและให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนการดำเนินการกิจงานดังกล่าวต้องอาศัยนวัตกรรมทางการบริหารจัดการและความเป็นอิสระ คล่องตัว โดยเฉพาะการมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า คุณภาพและความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดตั้งศูนย์อำนาจการรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) นี้ขึ้นมา

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างของ ศรชล. จะพบว่าการจัดตั้งองค์กรนั้นจะเป็นในลักษณะที่หน่วยงานราชานั้นส่งกำลังพลในหน่วยงานเข้าร่วมปฏิบัติการกิจโดยศรชล. นั้นมีกองทัพเรือเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการรักษาสวนประโยชน์ของชาติทางทะเล จาก 7 หน่วยงาน ได้แก่ 1. กองทัพเรือ 2. ตำรวจน้ำ 3. กรมเจ้าท่า 4. กรมประมง 5. กรมศุลกากร 6. กรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง และ 7. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยการบูรณาการกันเช่นนี้ตามแนวความคิดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 –

2550) ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงการเข้าร่วมนั้นมีภารกิจที่ยังเกี่ยวกับการให้บริการเฉพาะด้านแก่หน่วยงานเจ้าสังกัด ส่วนราชการอื่น และ/หรือประชาชน ฉะนั้นด้วยเหตุที่หน่วยบริการรูปแบบพิเศษยังคงมีความสัมพันธ์ผูกพันกับหน่วยงานแม่ การดำเนินการใด ๆ ของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษจึงต้องได้รับการมอบอำนาจจากหัวหน้าส่วนราชการของหน่วยงานแม่ อันก่อให้เกิดผลติดตามอย่างน้อยสองประการ กล่าวคือ ประการแรก หน่วยบริการรูปแบบพิเศษต้องมีการรับผิดชอบต่อผลงาน (Accountability for Results) ต่อหน่วยงานเจ้าสังกัดของตน และประการที่สอง หน่วยงานแม่ผู้มอบอำนาจยังสามารถเข้าไปกำกับดูแลการดำเนินงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษอยู่ เพื่อให้มั่นใจจนกว่าการดำเนินงานของหน่วยบริการรูปแบบพิเศษเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งอย่างแท้จริง

โดยข้อดีของการร่วมกันบูรณาการงานร่วมกันในลักษณะบูรณาการนั้นตามแนวคิดของเอเมอร์สัน และนาบัทชี (Emerson and Nabatchi, 2015) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการรูปแบบเครือข่าย (Networks) ไว้ว่ามีข้อดีคือการมีหน่วยงานเข้าร่วมที่หลากหลาย มีทรัพยากร และศักยภาพแตกต่างกัน เน้นความสัมพันธ์แบบประสานความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย เป็นแนวคิด ที่เจริญเติบโตในช่วงศตวรรษที่ 21 ท่ามกลางบริบทของการบริหารจัดการสาธารณะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เช่นเดียวกับแนวคิดเกี่ยวกับ การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ของอกรานอฟ และแม็คไกว์ (Agranoff and McGuire, 2003) ที่กล่าวถึงการแก้ปัญหาของภาครัฐเมื่อต้องพบอุปสรรคจนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ก็ควรจัดตั้งหน่วยงานที่เป็นอิสระ เป็นตัวแทนโดยประสานความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งสร้างความสัมพันธ์อย่างมีจุดมุ่งหมายที่ได้รับการออกแบบเพื่อแก้ปัญหาหนึ่ง ด้วยการสร้างสรรค์ (creating) หรือค้นพบ (discovering) ทางออกภายใต้ชุดของข้อจำกัดต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าการจัดตั้ง ศรชล. ขึ้นนั้นสามารถตอบโจทย์ปัญหาเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ทางทะเลในบางสถานการณ์ที่ต้องร่วมกันปฏิบัติการกิจซึ่งการประสานงานนั้นเป็นไปอย่างยากลำบาก เพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่าง ๆ เกี่ยวกับกิจการทางทะเล เพื่อให้การปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อการไม่ขัดต่อข้อบังคับของอนุสัญญาว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982

สำหรับการศึกษาโครงสร้างของการการบริหารจัดการของศรชล.พบว่า ศรชล. มีการแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ 1) ส่วนนโยบาย โดยมีคณะกรรมการ และอนุกรรมการเพื่อกำหนดนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล 2) ส่วนอำนาจการ ก็คือ ศูนย์อำนาจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ซึ่งมีการจัดแผนงานออกเป็น 8 ส่วนงาน 3) ส่วนปฏิบัติการ และหน่วยปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ซึ่งแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ส่วนหลัก คือ ส่วนปฏิบัติงาน

ส่วนกลาง ได้แก่ สำนักควบคุมและปฏิบัติการที่ 1-6 และส่วนปฏิบัติการ (ส่วนภูมิภาคและจังหวัด) หรือ หน่วยปฏิบัติการในระดับพื้นที่ ได้แก่ สรชล.ภาค สรชล.จังหวัด และศูนย์ความมั่นคงท่าเรือ จังหวัด ที่แบ่งออกไปตามภูมิภาคและจังหวัด ซึ่งเป็นการจัดโครงการองค์กรตามสายบังคับบัญชา มี นายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการสูงสุด และยังมีการทำงานในแนวราบจากหน่วยงานที่เข้าร่วม ปฏิบัติการ ซึ่งจากการวิเคราะห์การบริหารจัดการของผู้ใช้นั้น โครงสร้างองค์กรของสรชล. นั้นจะทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคประการแรกคือการถ่ายทอดนโยบาย และเกิดความไม่เข้าใจระหว่าง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการในระดับพื้นที่ และประการที่สองคือขาดการบูรณาการงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วม โดยประเด็นนี้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของฮักซ์แฮม (Huxham, 2000) ที่กล่าวว่า การบริหารงานราชการ โดยอาศัยหลักความร่วมมือเชิงเครือข่าย โดยถือเป็นแนวทาง กระบวนการทางสาธารณะเช่นเดียวกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้น หลักการ และระบบ ซึ่งมีความท้าทายของการร่วมมืออยู่ 2 ประการ ดังนี้ ประการแรก คือ ความซับซ้อนของโครงสร้าง ซึ่งจะมีผลจากความท้าทายจากความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ความแตกต่างของสมาชิก โครงสร้างการบริหารจัดการ ความเป็นพหุนิยม ความไม่ชัดเจนของอำนาจหน้าที่ และพลวัตเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และประการที่สอง คือ ความแตกต่างหลากหลายของสมาชิกเนื่อง พื้นเพในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จ นั้น จำเป็นจะต้องบริหารความหลากหลายให้ได้ จึงต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับการจัดการเรื่องทรัพยากร จุดมุ่งหมาย ภาษา วัฒนธรรม และอำนาจ กล่าวได้ว่าการแบ่งปันทรัพยากรจากองค์กรที่มีความสามารถสูง ที่มุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกันจะสามารถเป็นตัวกระตุ้นของความสำเร็จในระดับหนึ่ง

โดยเมื่อพิจารณาจากการสำรวจความคิดเห็นจากบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการของ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลนั้นพบว่าบุคลากรของสรชล. ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ โดยรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 มิติ โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มิติผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รองลงมาคือมิติความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติการจัดการเครือข่าย และมิติโครงสร้าง และสถาบัน ตามลำดับ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวจะพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่ำที่สุด สองด้านก็คือมิติการจัดการเครือข่าย และมิติโครงสร้างและสถาบัน โดยเมื่อพิจารณาสภาพปัญหาที่ ลึกกลงไปจะพบว่ามิติการจัดการเครือข่าย นั้นเกิดจากปัญหาด้านการสร้างทีมงาน และด้านการสร้าง ภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความท้าทายของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือตามความเห็นของฮักซ์แฮม (Huxham, 2000) ที่ได้กล่าวไปในหัวข้อก่อนหน้านี้ โดยข้อค้นพบจากการศึกษานั้นไม่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ

(Collaborative Governance)ของเอเมอร์สัน, นาบัทชี, และบาโลก (Kirk Emerson, Nabatchi, and Balogh, 2011) ที่กล่าวว่าการทำงานในรูปแบบประสานความร่วมมือแบบ สรชล. นั้นจำเป็นต้องใช้หลักของความสามารถในการร่วมดำเนินการ (Capacity for Joint Action) วัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกันคือการสร้างผลลัพธ์ที่ต้องการร่วมกันที่ไม่สามารถประสบความสำเร็จถ้าหากทำงานแยกกัน นอกจากนั้นยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของโอเลียรี และเจอร์าร์ด (O’Leary and Gerard, 2012) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้การบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือประสบความสำเร็จที่สำคัญที่สุดคือคนและความสัมพันธ์ระหว่างกัน เริ่มจากการมีผู้นำที่สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการกำกับดูแลความร่วมมือ ผู้นำอาจจะมาจากผู้นำระดับสูงที่ให้การสนับสนุนหรือมีการมอบหมายให้ผู้นำคนใหม่หลังจากผ่านกระบวนการความร่วมมือแล้ว ซึ่งผู้นำเหล่านี้ต้องมีวิสัยทัศน์ในความคิดใหม่ๆ และมีความมุ่งมั่นในการนำพาความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จได้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอีเวอร์สัน (Iverson, 2013) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานเพื่อบรรเทาสาธารณภัยของรัฐบาลของประเทศสหรัฐอเมริกาประสบความสำเร็จก็คือ วัฒนธรรมความร่วมมือและความมีเอกภาพในการสั่งการ เพื่อให้เกิดการตระหนักรู้สถานการณ์ร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการประสานงานในการทำงาน

ในส่วนของมิติโครงสร้างและสถาบัน จากผลการศึกษาจะเห็นว่าเป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยเมื่อพิจารณาสภาพปัญหาที่ถักลงไปจะพบว่ามิติโครงสร้างและสถาบัน นั้นเกิดจากปัญหาด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ และด้านการจัดโครงสร้างสถาบัน เนื่องจากบุคลากรมองว่าสรชล. มีบุคลากรไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน การขาดแคลนงบประมาณ และเครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสะดวกต่อการทำงาน รวมถึงการไม่สามารถบูรณาการกำลังพลและการวางแผนงานร่วมกันในการทำงาน โดยจากงานวิจัยของโอเลียรี และเจอร์าร์ด (O’Leary and Gerard, 2012) ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรที่หายากและการพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาเชิงบูรณาการในประเด็นที่มีความซับซ้อนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความร่วมมือกันให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นของสรชล. รวมถึงไม่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ของเอเมอร์สัน, นาบัทชี, และบาโลก (Kirk Emerson, Nabatchi, and Balogh, 2011) โดยตามหลักของการตั้งองค์กรตามลักษณะของสรชล. ขึ้นนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยหลักหลักของการมีส่วนร่วม (Principled Engagement) โดยหลักการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อมีระยะเวลาผ่านไปช่วงหนึ่ง ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมความสัมพันธ์คือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผ่านทางการประชุม การพบปะ โดยอาจจะในองค์กรเดียวกันหรือข้ามองค์กร

โดยจากข้อมูลในข้างต้นผู้วิจัยไว้อภิปรายถึงการจัดตั้งและการบริหารจัดการของศูนย์
 อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ตามหลักการ แนวคิด และความเชื่อมโยง
 กับงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ และการบริหารจัดการ
 แบบเครือข่าย เพื่อให้เห็นถึงการสะท้อนองค์ความรู้เดิมและการเกิดองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปสู่การ
 พัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรศรชล. ให้มีความเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกมาก
 ขึ้น เพื่อนำไปสู่การอนุรักษ์และรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลให้เกิดความยั่งยืน

**การอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการบริหาร
 จัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)**

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา
 ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก ร่วมกับการ
 เก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสารจากแหล่งข้อมูลอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ
 สถาบันการศึกษา และสำนักข่าวต่าง ๆ โดยได้ข้อค้นพบที่ทั้งคล้ายเคียงและแตกต่างไปจากการ
 ดำเนินการโดยแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นตามแนวคิด เกี่ยวกับการ
 บริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ของอกรานอฟ และแม็คไกว์
 (Agranoff and Mcguire, 2003) และนาบัทชี (Nabatchi, 2016) และแนวคิดการบริหารจัดการใน
 รูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) ของบีเวียร์ (Bevir, 2010) และโกลด์สมิธ และเอ็ก
 เกอร์ (Goldsmith and Eggers, 2004) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

ด้านโครงสร้างและสถาบัน พบว่า ศรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโดย
 สรุปได้เป็น 3 ประเด็นหลัก คือ ประการแรกในเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ไม่เพียงพอ
 ไม่เหมาะสม ประการที่สองคือเรื่องของการจัดโครงสร้างที่ยังคงเป็นแบบราชการไม่ได้รวดเร็วและ
 คล่องตัวขึ้นตามหลักแนวคิดของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550)
 และประการสุดท้ายเรื่องของการจำกัดทางกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการบริหารงาน
 โดยเฉพาะวาระในการดำรงตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งปัญหา
 และอุปสรรคนั้นทำให้เกิดการบริหารองค์กรที่ล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ ขัดต่อหลักการแนวคิดการ
 บริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaborative Governance) ของบีเวียร์ (Bevir, 2010) ที่
 กล่าวถึงลักษณะการบริหารจัดการรูปแบบเครือข่าย (Networks) นั้นมีลักษณะสำคัญคือ ตัวกระทำที่
 หลากหลายที่เป็นอิสระ มีทรัพยากร และศักยภาพแตกต่างกัน เน้นความสัมพันธ์แบบประสานความ
 ร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย เพื่อให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่าง
 รวดเร็ว นอกจากนี้ยังไม่ได้สอดคล้องกับแนวคิดประโยชน์จากการประสานความร่วมมือ
 (collaborative advantage) ของฮุกซ์แฮมและแวนเกิน (Huxham & Vangen, 2013) ที่ได้กล่าวถึง

ประโยชน์ของการประสานความร่วมมือไว้ว่าจะมีผลดีทางด้านการเข้าถึงทรัพยากร ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้สามารถการแบ่งปันความเสี่ยงร่วมกันได้ ในขณะที่แนวคิดของอกรานอฟ และแม็คไกวี่ (Agranoff and McGuire, 2003) นั้นได้อธิบายว่าการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือนั้นเป็นกระบวนการของการอำนวยความสะดวกและการปฏิบัติการขององค์กรที่หลากหลาย เพื่อแก้ไขปัญหาที่ไม่สามารถบรรลุหรือแก้ไขได้ง่าย รวมทั้งปัญหาไม่สามารถจัดการได้ด้วยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง จากข้อมูลข้างต้นจะเป็นว่าหลักการตามแนวคิดการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือนั้นเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเป็นการจัดการภาครัฐในรูปแบบสมัยใหม่แต่เท่าที่การร่วมมือกันของसरल. กลับพบปัญหาและอุปสรรคที่สวนทางกันกับแนวคิดต่าง ๆ ทั้งเรื่องของทรัพยากร ประสิทธิภาพของทำงาน และการโครงสร้างการทำงานที่ยังติดอยู่กับระบบราชการ

ซึ่งเมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่า การการบริหารจัดการแบบเครือข่ายของหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยมักประสบปัญหาในลักษณะเดียวกันดังงานวิจัยของทศพล อัครพงษ์ ไพบุลย์ และคณะ (2564) ที่พบว่า การจัดการภัยพิบัติเชิงบูรณาการของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พบปัญหาและอุปสรรคของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยคือการไม่มีการบูรณาการในการจัดการภัยพิบัติ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านการปฏิบัติงานร่วม และด้านการมีฐานข้อมูลทรัพยากรร่วม ซึ่งในการวิจัยของนิวโบลด์ (Newbold, 2014) ได้พบว่า การมีเครือข่ายการประสานงานที่ดีจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่เพิ่มมากขึ้น การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้มีประสิทธิภาพ และขีดความสามารถที่เพิ่มขึ้นเพื่อจัดการปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน ดังนั้น การบริหารจัดการในมิติด้านโครงสร้างและสถาบันนั้นเป็นสิ่งที่सरल.ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการ

ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า सरल.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสำคัญได้แก่ การครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กร เอกภาพในการสั่งการและการประสานงาน ความหลากหลายและความซ้ำซ้อนของภารกิจแต่ละหน่วยงานที่เข้าร่วมใน सरल. ตามกฎหมาย และการขาดความรู้ความเข้าใจในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โดยปัญหาที่พบนั้นมีความสวนทางอย่างยิ่งกับแนวคิดของการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือ (Collaboration) และการบริหารจัดการในรูปแบบของเครือข่าย (Networking) เนื่องจากการจัดการแบบเครือข่ายนี้เองมีส่วนได้ส่วนเสียนั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นตัวขับเคลื่อน (drivers) ซึ่งในसरल. เอง มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กร หน่วยงานที่เข้าร่วม และภาคประชาชน ซึ่งล้วนมีความแตกต่างที่หลากหลาย ทั้งในแง่ของวัฒนธรรมองค์กร ความรู้ความสามารถ ทักษะบทบาท อำนาจหน้าที่ ฯลฯ โดยที่แอนเซล และแกช (Ansell and Gash, 2008) ได้กล่าวถึงลักษณะ

ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไว้ว่าเป็นปัจจัยที่มีต่อตัวแสดงต่าง ๆ อันมีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งดำรงอยู่ในตัวปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ คือ ปัจจัยเรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของผู้มาร่วมคิดร่วมทำ และปัจจัยความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มที่มาเข้าร่วม เช่นเดียวกับแนวคิดของเอเมอร์สัน, นาบัทชี, และบาโลก (Kirk Emerson, Nabatchi, and Balogh, 2011) ที่กล่าวถึงหลักของการมีส่วนร่วม (Principled Engagement) ในการทำงานร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผ่านทางการประชุม การประสานงานร่วมกัน การพบปะ นั่นคือส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่การทำให้การบริหารงานโดยการประสานความร่วมมือประสบความสำเร็จ และในงานวิจัยของพัชราภา ตันตราจิน (2563) ก็ได้กล่าวว่ามีลักษณะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นั้นเป็นปัจจัยที่มีต่อตัวแสดงต่าง ๆ อันมีผลต่อความสำเร็จและอุปสรรคต่อปฏิสัมพันธ์ซึ่งดำรงอยู่ในตัวปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ คือ ปัจจัยเรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษาของผู้มาร่วมคิดร่วมทำ และปัจจัยความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มที่มาเข้าร่วม จากข้อมูลในข้างต้นผู้วิจัยจึงเสนอให้ ศรชล. ได้มีการจัดการเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ไม่มีการครอบงำทางวัฒนธรรมองค์กร สร้างความชัดเจนในการสั่งการ และสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กรและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ศรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการทางด้านการขาดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาแก่ชุมชนในพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติงานและชุมชน และปัญหาการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน โดยทั้ง 3 ปัญหานั้นล้วนมีต้นตอจากเรื่องวาระในการดำรงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สั่นเกินไป ทำให้เกิดการหมุนเวียนอัตรากำลังอยู่บ่อยครั้งทำให้ไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ โดยผลการศึกษาที่พบนั้นไม่สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบของการบริหารจัดการแบบเครือข่าย (Networks) ของบีเวียร์ (Bevir, 2010) และนันทิชา จันทรศิริ (2558) ที่เป็นรูปแบบการจัดการที่เน้นความสัมพันธ์แบบประสานความร่วมมือ เพื่อปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายร่วมของเครือข่าย นอกจากนั้นยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดการประสานความร่วมมือ (collaboration) ของอกรานอฟและแม็กไกว (Agranoff & McGuire, 2003) และโอเลียร์ (O'Leary, et al.) ที่อธิบายว่าการประสานความร่วมมือ หมายถึง การร่วมดำเนินงานและร่วมมือกันโดยการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วม ด้วยการทำงานข้ามขอบเขตในลักษณะของความสัมพันธ์แบบข้ามภาคส่วน

โดยผลการศึกษาข้างต้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2563) ที่พบว่า ศรชล. ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชน

เนื่องจากภาคประชาชนรู้สึกว่าการจำกัดสิทธิในการแสวงหาประโยชน์จากทะเล การปฏิบัติตามข้อกำหนดในการติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมในการใช้ประโยชน์จากทะเล ต้องใช้งบประมาณสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น ทำให้ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ไม่สามารถกำหนดมาตรการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ ที่เพียงพอได้นำไปสู่ปัญหาในประเด็นต่าง ๆ นอกจากนั้นยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของศาสนีย์ ศรีศิลป์ (2561) ที่พบว่า การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานความมั่นคงของไทยเพื่อป้องกันภัยคุกคามด้านการก่อการร้ายสากล มีข้อจำกัดทางด้านความซับซ้อนทางด้านการบริหารของหน่วยงานความมั่นคงของไทย อำนาจที่ทับซ้อนและแตกแยกออกเป็นส่วน ๆ ของฝ่ายตำรวจ ทหาร และพลเรือน ทำให้การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานความมั่นคงของไทยในรูปแบบกระทรวงความมั่นคงน่าจะเกิดขึ้นได้ยาก ซึ่งอย่างที่คุณวิจัยได้กล่าวมาตลอดว่าหมุนเวียนปฏิบัติงานวาระ 1-2 ปี ทำให้ประสบปัญหาการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งในประเด็นนี้เองผู้วิจัยมองว่าควรพัฒนาความร่วมมือระหว่างกันตามแนวคิดของทอมป์สัน และเพอร์รี่ (Thomson & Perry, 2006) โดยเน้นการพึ่งพาระหว่างกัน ความจำเป็นที่จะต้องมีความร่วมมือกันเนื่องจากทั้งปัจเจกและองค์การไม่สามารถบรรลุหรือแก้ไขปัญหาบางอย่างได้โดยลำพัง แต่ในขณะเดียวกันเมื่อมีการใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการตามที่กฎหมายกำหนดไม่สามารถจัดการกับประเด็นสาธารณะบางอย่างได้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำไปสู่การพึ่งพิงกับหน่วยงานอื่นทำให้เกิดความร่วมมือกัน (Emerson & Nabatchi, 2015)

และในด้านการจัดการเครือข่าย พบว่า ศรชล.มีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ ได้แก่ บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย ประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรของผู้บริหาร ศรชล. ในการบริหารเครือข่าย ขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย และขาดแผนงานในการการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วมปฏิบัติการ ซึ่งเป็นปัญหาทางด้านการสร้างทีมงาน และการขาดความเป็นผู้นำของหน่วยงานเนื่องจากผู้บริหารระดับสูงของ ศรชล. นั้นคือผู้ว่าราชการจังหวัด และนายกรัชมณฑล นั้นไม่ได้มีเวลาทั้งหมดในการบริหารองค์กรจึงทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว โดยผู้นำนั้นมีส่วนสำคัญยิ่งแนวคิดในการบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จตามแนวคิดของแอนเชล และแกช (Ansell & Gash, 2008) ที่ได้กล่าวว่าการจะบริหารจัดการแบบประสานความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมี ผู้นำที่ริเริ่ม (initiating leadership) เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะนำไปสู่จุดเริ่มต้นของการมีส่วนร่วมระหว่างกันและร่วมกันสร้างเงื่อนไขที่จะทำให้ความร่วมมือเกิดการพลวัตขึ้น ผู้นำที่เริ่มเป็นตัวแสดงที่สำคัญที่สุดในการนำพาให้ความร่วมมือก้าวข้ามภาคส่วนที่มีความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้จำเป็นต้องใช้ผู้นำริเริ่มที่มีประสิทธิภาพที่มีความเข้าใจปัญหา มีทักษะและความสามารถในการประสานผู้ที่เกี่ยวข้องในระยะยาวได้จะว่าไปแล้วผู้นำที่

ริเริ่มเป็นการสร้างบทบาทผู้นำแบบใหม่ในการเชื่อมต่อระหว่างภาคส่วนนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนันทิดา จันทร์ศิริ (2558) ที่อธิบายว่าการจัดการเครือข่าย ไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะเครือข่ายคือความร่วมมือของหน่วยงานที่ต่างก็มีอิสระแยกตัวซึ่งกันและกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความลงตัวของการสร้างแนวร่วมของการทำงานอย่างลงตัว เช่นเดียวกับแนวคิดของบีเวียร์ (Bevir, 2010) ที่อธิบายถึงกระบวนการจัดการเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีการสร้างความร่วมมือ ในการจัดการเครือข่าย การสร้างความสัมพันธ์และสร้างแนวร่วมเชิงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการเครือข่าย จะทำให้ภายใต้ นโยบายเดียวกัน จะมีลักษณะการทำงานแบบบูรณาการกัน ร่วมด้วยช่วยกันการแลกเปลี่ยนทรัพยากรซึ่งกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จทางการจัดการนโยบายสาธารณะ รวมถึงการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สิ่งสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ที่ภาวะผู้นำในอันที่จะสร้าง วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ ที่จะรวมพลังของเครือข่ายไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้

โดยผลการศึกษาข้างต้นนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2563) ที่พบว่าหน่วยต่างๆ ที่เข้ามาบูรณาการกำลังร่วมกันในศรชล.ประสบปัญหาแตกต่างกัน เช่น กองทัพเรือซึ่งเป็นหน่วยงานหลักประสบปัญหาในการบริหารกำลังพลจาก 7 หน่วยงาน ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้ยังไม่สามารถดึงประสิทธิภาพของบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ มาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และกรณีที่กองทัพเรือบรรจุกำลังพลที่เลื่อนชั้นนาวาเอกใหม่ไปหมุนเวียนปฏิบัติงานวาระ 1-2 ปี ทำให้ประสบปัญหาการปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งจากการศึกษาในอดีตก็ยังคงมีปัญหาดังกล่าวมาจนถึงปัจจุบันที่วิจัยคือ พ.ศ. 2566 ซึ่งผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าผู้บริหารองค์กรจะเล็งเห็นและตระหนักถึงปัญหาทำไปสู่การทบทวนกฎหมาย และรูปแบบการบริหารจัดการแบบเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในรูปแบบเครือข่าย โดยต้องมีการปรับระบบการทำงานให้มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน โดยเริ่มจากการปรับความเข้าใจแก่บุคลากรภายในเสียก่อน ว่าองค์กรเกิดขึ้นมาได้อย่างไร มีภารกิจเพื่ออะไร และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะหน่วยงานที่เข้าร่วม เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส เพื่อการพัฒนาประเทศ และรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลให้คงอยู่สืบไป

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสำนักนายกรัฐมนตรี คณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) 4 ประเด็นดังนี้

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นการพัฒนาและการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดสรรอัตรากำลังไปยังฝ่ายปฏิบัติในพื้นที่ที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ การจัดหางบประมาณที่เพียงพอ อาวุธ เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดหาอาคารสำนักงานถาวรเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างตระหนักรู้ถึงความสำคัญของศรชล. อันเป็นหน่วยงานที่เป็นส่วนสำคัญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

2. ควรพิจารณาทบทวนการปรับปรุงข้อจำกัดทางกฎหมายสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การปรับขยายวาระการดำรงตำแหน่งของบุคลากร พิจารณาการสร้างตำแหน่งงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ในระยะยาว ปรับโครงสร้างอัตรากำลัง กระจายโครงสร้างกำลังพลไปยัง ศรชล. จังหวัด เพิ่มขึ้น พิจารณาเปิดอัตราดำรงตำแหน่งงานในการเปิดรับเจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคลากรของ ศรชล. โดยตรง รวมถึงการส่งเสริมการเพิ่มบทบาท และอำนาจหน้าที่แก่เจ้าหน้าที่ในการป้องกันปราบปราม สืบสวน และสอบสวนอย่างเบ็ดเสร็จ และยกระดับให้บุคลากรให้มีความรู้และความเข้าใจในการใช้กฎหมายทางทะเล

3. มุ่งพัฒนารูปแบบการทำงานไปสู่การทำงานรักษาผลประโยชน์ทางทะเลที่มีศักยภาพสูง โดยการสร้างแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของศรชล. เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังควรพิจารณาทบทวนแนวทางการคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และยกระดับรูปแบบการทำงานไปสู่การทำงานที่มีศักยภาพสูงในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

4. ให้มีความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาการบริหารจัดการแบบเครือข่าย และความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อการพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้วยการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานให้มีความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร ส่งเสริมคุณค่าความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายภาคประชาชน และการ

สร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน การทำงานอย่างมีส่วนร่วม และความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างเต็มภาคภูมิแก่บุคลากรทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) อยู่ 4 แนวทาง เพื่อให้เกิดเป็นกลไกขับเคลื่อน และน่านโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านโครงสร้างและสถาบัน จากการศึกษาพบว่า ศรชล. นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดทางด้านทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ และด้านการจัดโครงสร้างสถาบัน ควรพิจารณาจัดผู้ที่ไม่มีความสำคัญในกองทัพอากาศ ทำหน้าที่ เลขานุการ ศรชล. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและประสานงานกับทุกภาคส่วนได้อย่างเต็มศักยภาพ สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ และอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ นั้นในขณะที่ยังดำเนินการแก้ไข ศรชล. ในระดับพื้นที่ควรมีแผนการทำงานภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าวโดยการบูรณาการงานร่วมกันระหว่าง ศรชล.ภาค ศรชล.จังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงทางเรือในการดำเนินการร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปันทางด้านทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติการกิจสำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะตระหนักถึงผลประโยชน์ประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

2. ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการศึกษาพบว่า ศรชล. นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดทางด้านผู้นำที่ไม่สามารถบริหาร ควบคุม สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่เนื่องจากมีตำแหน่งที่ซ้อนทับภารกิจหลัก ดังนั้นจึงควรมีผู้นำภายในที่ไม่มีตำแหน่งหลักในกองทัพอากาศ จะทำให้สามารถมีอำนาจสั่งการแทนได้อย่างเบ็ดเสร็จเพื่อให้การทำงานนั้นมีความคล่องตัวมากขึ้น

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากการศึกษาศรชล.นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับบุคลากรของศรชล. นั้นยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย และภาคประชาชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอต่อ ศรชล. ให้มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เข้าร่วม ไม่ว่าจะเป็น การจัดการฝึกอบรมร่วมกัน การมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การมีสำนักงานเพื่อการปฏิบัติร่วมกัน และการสร้างความภาคภูมิใจให้แก่บุคลากรทุกภาคส่วนว่าแต่ละคนมีความสำคัญ

4. ด้านการจัดการเครือข่าย จากการศึกษา ศรชล.นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดเกี่ยวกับด้านการสร้างภาวะผู้นำในการบริหารเครือข่าย รวมทั้งบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในภารกิจที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่าย และขาดการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีแก่เครือข่าย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอต่อ ศรชล. พิจารณาทบทวนรูปแบบของการคัดเลือกกลุ่มบุคลากร โดยการใช้ระบบสมัคร

ใจมากกว่าการบังคับ สร้างรูปแบบการจูงใจที่ดี การขยายระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานขึ้นเพื่อ การสร้างเครือข่าย

และในการสื่อสารกับภาคประชาชนนั้น สรชล.ในระดับพื้นที่ควรที่จะประชาสัมพันธ์ หน้าทีของ สรชล. ให้ประชาชนทราบ และมั่นใจในความปลอดภัย สร้างความรู้ในการใช้ ประโยชน์ทะเลให้แก่ภาคธุรกิจทางทะเล ภาคประชาชน ประมงพื้นบ้าน อุตสาหกรรมต่อเนื่อง และ ควรเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับประชาชนให้มากขึ้น โดยใช้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษา ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า สรชล. นั้นมีปัญหาและข้อจำกัดทางด้านการจัดการเครือข่าย และ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่หลายประเด็น เพื่อให้การบริหารจัดการมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในการศึกษาครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอให้มีการศึกษา ทศนะของภาคประชาชน ผู้ประกอบการทางทะเลที่มีต่อการบริหารจัดการเครือข่ายผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของศูนย์อำนวยการ รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (สรชล.)

2. จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการทำงาน ไปสู่การทำงานรักษา ผลประโยชน์ทางทะเลที่มีศักยภาพสูงนั้นเพื่อการทำให้เห็นภาพอย่างเป็นรูปธรรมในการศึกษาครั้ง ต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการของหน่วยงานในลักษณะเดียวกัน และเกิดขึ้นก่อน สรชล. อาทิ สภาความมั่นคงแห่งชาติ, กอ.รมน., อาคัมฉ่า ประเทศอินโดนีเซีย, หน่วยงานยามฝั่งฟิลิปปินส์ ฯลฯ เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำไปสู่การบริหารจัดการองค์กรอย่าง ยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กฤติน กุลเพ็ง. (2555). *กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- กิตติมา แดลงกิจ. (2563). ความร่วมแรงร่วมใจของภาครัฐและกลุ่มผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (YEC) ภูมิศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, ปีที่ 3, ฉบับที่ 3, หน้า 489 – 502.
- กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง, กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2556). *อุทยานแห่งชาติทางทะเล*. (ออนไลน์). ค้นหามาเมื่อ 4 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก <https://km.dmcr.go.th/>.
- กรมศุลกากร, กระทรวงการคลัง. (2564). *คำอธิบายสรุปสาระสำคัญ พระราชกำหนดพิกัดอัตราศุลกากร พ.ศ. 2530*. (ออนไลน์). ค้นหามาเมื่อ 4 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก https://www.customs.go.th/data_files/26e1e2daa6da87064a38d0a26c3ec574.pdf
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2563). *แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) เรื่อง พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 พ.ศ. 2562*. (ออนไลน์). ค้นหามาเมื่อ 4 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก <https://legal.labour.go.th/attachments/article/597/KM004.pdf>.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563ก). *ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตการมีผลบังคับใช้ของ พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558*. (ออนไลน์). ค้นหามาเมื่อ 4 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/4%20(2).pdf.
- กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563ข). *คำอธิบายโดยสรุปสาระสำคัญของ พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558*. (ออนไลน์). ค้นหามาเมื่อ 4 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/3.pdf.
- กองกฤษฎีกา สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ. (2563). *สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534*. (ออนไลน์). ค้นหามาเมื่อ 1 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก <https://www.judge.navy.mi.th/upload/pdf/nadt/PREVENTION%20AND%20SUPPRESSION%20OF%20PIRACY%20ACT%20saraskan.pdf>

กองทัพเรือ. (2555). *ประวัติกองทัพเรือ*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2566, เข้าถึงได้จาก https://www.navy.mi.th/index.php/history/detail/history_id/14.

กองทัพเรือ. (2560). *ยุทธศาสตร์กองทัพเรือระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.navy.mi.th/upload/pdf/20yearsplan.pdf>.

กองทัพเรือ. (2565). *กฎหมายหรือพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของกองทัพเรือ*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 30 สิงหาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www2.navy.mi.th/index.php/ita>.

กองทัพเรือ. (2566). *ภารกิจ และบทบาทกองทัพเรือ*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก https://www.navy.mi.th/upload/pdf/mission_detail.jpg.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2562). *กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.isoc.go.th/?page_id=545.

เกียรติสุดา ศรีสุข. (2552). *ระเบียบวิธีวิจัย*. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช้าง.

เกษม พิพัฒน์เสรีธรรม. (2554). *การตลาดเหนือชั้น กลยุทธ์พร้อมรบ*. กรุงเทพฯ : พีเพิลมีเดีย.

จิรวัดน์ อัครบวร และรัตนศักดิ์ เจริญทรัพย์. (2552). *แผนที่ยุทธศาสตร์ = Strategy map*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

เจษฎา มินุญลือ. (2553). *เอกสารทางวิชาการ เรื่อง ความมั่นคงแห่งชาติ : การสร้างชาติไทยให้ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์. (2560). *การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance) : แนวคิด วรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ*. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, ปีที่ 10, ฉบับที่ 3, หน้า 286 – 298.

ชยากร พันธุ์หล้า, ทิพาพร พิมพ์สุทนต์, ลลิตา ช่วยรักษย์ และพัศ ลวางกูร. (2557). *การนำนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลในการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลไปปฏิบัติ*. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2557), หน้า 82-99.

ชูศักดิ์ คำด้น และกฤษฎา ไวสารวจ. (2563). *ภาคีเครือข่ายกับกลไกการป้องกันการทุจริตเลือกตั้งท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์*. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, ปีที่ 5, ฉบับที่ 12 (ธันวาคม 2563), หน้า 388 – 402.

ณัฐยา สันตะการผล. (2553). *การตลาดสำหรับภาครัฐ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- ทวนธง ครุฑจ้อน. (2561). แนวคิดการตลาดกับการบริหารจัดการท้องถิ่น : บทวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงประจักษ์. วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ที่ 4, ฉบับที่ 2, หน้า 1 – 15.
- ทศพล อัครพงษ์ไพบูลย์, เพ็ญศรี จิรินัง, อรุณ รัชธรรม และสมพร เพื่องจันทร์. (2564). การจัดการภัยพิบัติเชิงบูรณาการ: วิเคราะห์บทบาท กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย. วารสารการเมืองการปกครอง, ปีที่ 11, ฉบับที่ 3, หน้า 87 – 98.
- เทศบาลนครรังสิต. (2561). ศูนย์บริการภาครัฐครบวงจร จังหวัดปทุมธานี. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก www.rangsitcity.com.
- ไททัศน์ มาลา. (2561). การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance: NPG): แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการจัดการปกครองท้องถิ่น. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, หน้า 179 – 194.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). สถิติชวนใช้. กรุงเทพฯ: โอเคอนพรีนติ้ง.
- นันธิดา จันทร์ศิริ. (2558). การจัดการเครือข่ายในกระบวนการนโยบายสาธารณะ. สารอาศรมวัฒนธรรมวลัยลักษณ์, ปีที่ 15, ฉบับที่ 1, หน้า 145 – 153.
- ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- ประชา ดันเสนีย์. (2554). การปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์, ฉบับที่ 1, ปีที่ 4, หน้า 56-64.
- ปวีณา วังคาม. (2559). กระบวนการสร้างความร่วมมือและบูรณาการการทำงานในพื้นที่ เพื่อพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล, ปีที่ 22, ฉบับที่ 2, หน้า 35 – 48.
- ผู้จัดการออนไลน์. (2563). ศึกษาลูกหอยแครงชุมทรัพย์แห่งทะเลอ่าวบ้านดอน จ.สุราษฎร์ธานียังเดือด นายทุน-ชาวบ้านไม่ยอมถอย. (ออนไลน์). ค้นหาเมื่อ 29 กันยายน 2565 เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/south/detail/9630000057560>.
- พงษ์มนัส ดือด. (2563). ย้อนวิเคราะห์ความมั่นคงที่เปลี่ยนไปของรัฐไทยกับ กอ.รมน. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์, ปีที่ 7, ฉบับที่ 4, หน้า 1 – 19.
- พงศ์เทพ แก้วเสถียร. (2564). แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มประมงพื้นบ้านสู่การสร้างเครือข่ายชุมชนการจัดการทรัพยากรบึงขุนทะเล ตำบลขุนทะเล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, ปีที่ 5, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2564), หน้า 19 – 35.

- พัชรภา ดันตราจิน. (2563). การจัดการปกครองแบบร่วมคิดร่วมทำ (Collaborative Governance): ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างและนำไปปฏิบัติ. *วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา*, ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, หน้า 131 – 154.
- เพชร สันทัด และเชษฐ รัชดาพรธนาธิกุล. (2559). การจัดการของภาคีเครือข่าย ในการป้องกันและ แก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ของประเทศไทย. *วารสารกระบวนการยุติธรรม*, ปีที่ 9, เล่มที่ 1, หน้า 26 - 42.
- พรรคก้าวไกล. (2566). *คืนชีวิตให้ประมงพื้นบ้าน*. ค้นหามือ 21 มิถุนายน 2566 เข้าถึงได้จาก https://election66.moveforwardparty.org/policy/detail/policy_160.
- พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2551). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 39 ก หน้า 33-44 (27 กุมภาพันธ์ 2551)*.
- พิมพ์ประไพ สนิทวงศ์ ณ อยุธยา และชัยณรงค์ เครือนวน. (2561). ผลกระทบจากการบังคับใช้ มาตรการแก้ไขปัญหา การท ปรมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและ ไร่การควบคุมที่มี ต่อชาวประมงพื้นบ้าน : กรณีศึกษาอ่าวตราด จังหวัดตราด. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, ปีที่ 10, ฉบับที่ 2, หน้า 399 – 424.
- พิมพ์ภา นวนจาและศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2563). ภาคีเครือข่ายการจัดการท่องเที่ยวของ หมู่บ้านแม่กำปอง ตำบลห้วยแก้ว อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์*, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563), หน้า 29-54.
- เพ็ญภา ปาละปิ่น. (2563). แบบแผนการพัฒนาเกลือสินเธาว์อำเภอบ้านดุงเพื่อเป็นต้นแบบ การ บริหารจัดการที่ดีอย่างเป็นรูปธรรมผ่านกระบวนการประชาธิปไตย. *วารสารสันติศึกษา บริหารศน์ มจร.* ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, หน้า 56 – 64.
- มติชนออนไลน์. (2563). *ศึกชิง ‘หอยแครง’ อ่าวบ้านดอน ปมขัดแย้ง 3 ด้าน*. (ออนไลน์). ค้นหามือ 29 กันยายน 2565 เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/news-monitor/news_2211654.
- ระพีพร คณะพล. (2560). นวัตกรรมสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางการบริหารงานท้องถิ่นใน จังหวัดฉนวนยูทธศาสตร์ลุ่มแม่น้ำโขงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหาร ท้องถิ่น*, ปีที่ 10, ฉบับที่ 3, หน้า 52 – 76.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562ก). *พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤษภาคม 2566, เข้าถึงได้จาก [HTTPS://WWW.THAI-MECC.GO.TH/KNOWLEDGE/](https://www.thai-mecc.go.th/knowledge/).

- ราชกิจจานุเบกษา. (2562ข). พระราชบัญญัติอุทยานแห่งชาติ พ.ศ. 2562. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 31 พฤษภาคม 2566, เข้าถึงได้จาก [HTTPS://WWW.THAI-MECC.GO.TH/WP-CONTENT/UPLOADS/2021/06/พรบ.อุทยานแห่งชาติ2562.PDF](https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2021/06/พรบ.อุทยานแห่งชาติ2562.PDF).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562ค). พระราชบัญญัติสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า พ.ศ. 2562. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 6 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก [https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2021/06/ พร.บ.สงวนและคุ้มครองสัตว์ ป่า-2562.pdf](https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2021/06/พร.บ.สงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า-2562.pdf)
- ราชกิจจานุเบกษา. (2564ง). พระราชบัญญัติสุลกากร พ.ศ. 2560. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 3 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก [HTTPS://WWW.THAI-MECC.GO.TH/WP-CONTENT/UPLOADS/2021/07/พ.ร.บ.สุลกากร -พ.ศ.-2560.PDF..](https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2021/07/พ.ร.บ.สุลกากร -พ.ศ.-2560.PDF..)
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (2553). คู่มือเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ. วันที่ค้นข้อมูล 10 กันยายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://ndsi.rtarf.mi.th/download/ndsi-edu/document/008.pdf>.
- วรเดช จันทรศร. (2554). การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการจัดการภาครัฐ. วารสารปัญญาวิวัฒน์, ปีที่ 2, ฉบับที่ 2, หน้า 1 – 18.
- วิเชียร ตันศิริคงคล, (2563). โครงสร้างส่วนล่างของการเมืองการปกครองไทย, ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักพื้นฐานการเมืองการปกครองไทย, (นนทบุรีย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช), หน้า 8–9.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2556). การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักงาน. (2560). ร่างยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579). (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤษภาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2018/08/file_32600e26a233b3fc9c88e48300c10334.pdf.
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักงาน. (2566). นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2566 – 2570. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก National-Maritime-Security-Plan-66-70.pdf (nsc.go.th).
- สิทธินันท์ มานิตกุล. (2557). การจัดตั้งองค์กรรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต, สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ, กระทรวงการต่างประเทศ.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม และปรีดา วานิชภูมิ. (2556). การจัดการภาวีสธารณะแนวใหม่: ความหมายและนัยสำคัญ. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมือง, ปีที่ 1, ฉบับที่ 1, หน้า 183 – 214.
- สำนักกฎหมาย, กรมเจ้าท่า. (2563). พระราชบัญญัติเรือไทย พุทธศักราช 2481 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 พฤษภาคม 2566,

เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2021/06/พระราชบัญญัติเรือไทย-พุทธศักราช-2481.PDF>.

สำนักงานประมาณ. (2565). พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.bb.go.th/topic-detail.php?id=15164&mid=545&catID=0>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565ก). พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 30 พฤษภาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2022/01/พ.ร.บ.การเดินเรือในน่านน้ำไทยพ.ศ.2456.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565ข). พระราชบัญญัติให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิด บางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 31 พฤษภาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2022/01/พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2491.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565ค). พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการกระทำ อันเป็นโจรสลัด พ.ศ. 2534. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 31 พฤษภาคม 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2022/01/พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นโจรสลัด-1.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2558ง). พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. 2558. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 1 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก https://www.moac.go.th/law_agri-files-411091791793.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565จ). พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2550. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 5 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2022/01/พ.ร.บ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย-พ.ศ.-2550-2.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565ฉ). พระราชบัญญัติส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. 2558. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 5 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/wp-content/uploads/2021/06/พ.ร.บ.ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง2558.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (ม.ป.ป.). องค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐ รูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ส่วนราชการ. วันที่ค้นข้อมูล 11 มิถุนายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://po.opdc.go.th/content/MTY>.

- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2561). *ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 11 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2018/08/file_32600e26a233b3fc9c88e48300c10334.pdf.
- สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *ทฤษฎีระบบ (System Theory)*. วันที่ค้นข้อมูล 5 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://km.mhesi.go.th/content/ทฤษฎีระบบ-system-theory>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล (2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แนวคิดการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). *เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน*. วันที่ค้นข้อมูล 5 เมษายน 2565, เข้าถึงได้จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/เกี่ยวกับ-sdgs/>.
- เสรี ชัดแจ้ง. (2547). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory factor analysis. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา, 2(1), 15-42.
- โสภารัตน์ จารุสมบัติ. (2559). *อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 กับการดำเนินงานของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2560). *สรชล.ยกระดับศูนย์รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 15 มีนาคม 2565, เข้าถึงได้จาก <https://mgronline.com/local/detail/9600000113084>.
- ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2562). *พระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562*. วันที่ค้นข้อมูล 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.dmcg.go.th/detailLib/6253>.
- ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2563). *คำสั่งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ที่ 61/2563 เรื่องการจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานภายใน และอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล*. วันที่ค้นข้อมูล 5 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <https://data.go.th/tr/dataset/law-64-2563>.
- ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2563). *แผนยุทธศาสตร์ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล.

- ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2566ก). *ภารกิจและโครงสร้าง*. วันที่ค้นข้อมูล 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.thai-mecc.go.th/mission/>.
- ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2566ข). *แนวทางการบรรจุกำลังพลใน สรชล.. กรุงเทพฯ : ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล*.
- ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2566ค). *กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ สรชล.. กรุงเทพฯ : ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล*.
- ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล. (2566ง). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ๖๕ และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทด้านความมั่นคง (พ.ศ. 2563 - 2565)*. กรุงเทพฯ : ศูนย์อำนวยการรักษาสภาพประโยชน์ของชาติทางทะเล.
- ศิริพงศ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศาสนีย์ ศรีศิลป์. (2561). การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานความมั่นคงของไทยเพื่อป้องกันภัยคุกคามด้านการก่อการร้ายสากล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, ปีที่ 12, ฉบับที่ 7, หน้า 166 – 174.
- หทัยกาญจน์ ยางศรี. (2560). รูปแบบการดำเนินงานและการเฝ้าระวังโรคพิษสุนัขบ้าในชุมชนเพื่อให้เป็นเขตพื้นที่ปลอดโรค อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, ปีที่ 12, ฉบับที่ 2, หน้า 86 – 95.
- อิทธิชัย สีดำ. (2563). การบริหารงานภาครัฐในรูปแบบเครือข่ายกับการนำมาใช้ในประเทศไทย. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, ปีที่ 9, ฉบับที่ 3, หน้า 95 – 105.
- อนันต์ ศรีพันธุ์, จินดา ขลิบทอง, เฉลิมศักดิ์ ตุ่มหิรัญ และทิพวรรณ ลิ้มงูร. (2563). โมเดลการส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรโดยการขับเคลื่อนของสภาเกษตรกรจังหวัดอุดรธานี. *แก่นเกษตร*, ปีที่ 49, ฉบับที่ 2, หน้า 416 – 429.
- อนุรัตน์ อนันทนาธร. (2563). *การวิเคราะห์นโยบายการบริหารจัดการจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ*. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์, คณะ รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณี สันจิตินิชย์. (2558). การสร้างการร่วมกันผลิตในชนบท: กรณีศึกษาการจัดการขยะของเทศบาลตำบลน้ำเย็น จังหวัดอุบลราชธานี. *Veridian E-Journal*, ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, หน้า 690 - 699.

- เอกวิทย์ มณีธร และวีระยุทธ พรพจน์ธนาศ. (2562). การแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐในประเทศไทยสาเหตุ กระบวนการ ผลลัพธ์และปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จ. *RMUTT
Global Business and Economics Review*, ปีที่ 14, ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน
2562, หน้า 1 – 22.
- โอฬาร ถิ่นบางเตียว. (2559). การฟื้นฟูค่านิยมประชาธิปไตยชุมชน : กรณีศึกษาการใช้กลไกและ
กระบวนการของสภาองค์กรชุมชนตำบล. *มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์*, ปีที่ 33, ฉบับที่ 2
เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2559, หน้า 120 – 141.
- ไอลอว์. (2564). *เปิดกฎหมายอุทยานและคุ้มครองสัตว์ป่าฉบับใหม่ ภาคตอนโยบาย “ทวงคืนผืน
ป่า” ของคสช.* (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 2 มิถุนายน พ.ศ. 2566, เข้าถึงได้จาก [https://
ilaw.or.th/node/5937](https://ilaw.or.th/node/5937).
- ฮัสสัน คูมาลี, รอยฮาน สะอารี และปาริษา รักเกื้อ. (2563). ตัวแบบเครือข่ายทางสังคมเพื่อการ
จัดการและพัฒนาชุมชนท่องเที่ยว กรณีศึกษาตำบลแหลมโพธิ์ อำเภอยะหริ่ง จังหวัด
ปัตตานี. *วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal)*, ปีที่ 9, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม
– ธันวาคม 2563), หน้า 381 – 408.
- Agranoff, R., & McGuire, M. (2003). *Collaborative Public Management: New Strategies for
Local Governments*. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of
Public Administration Research and Theory*, 18(4), 543-571.
- Bevir, M. (2010). *Democratic governance*. Princeton Newjersey : Princeton University Press.
- Booher, D. E. (2004). Collaborative Governance Practices and Democracy. *National Civic
Review*. 93(4), 32–46.
- Bryson, J.M., Crosby, B.C., and Stone, M.M.. (2006). The design and implementation of cross-
sector collaborations: propositions from the literature. *Public administration review*, 66,
p.p. 44-55.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications,
and programming, (2nd ed.)*. Routledge/Taylor & Francis Group.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques. Experimental Designs*. New York: [n.p.].
- Creswell, J. W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods
Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cronbach, L.J. (1971). *Essentials of psychological testing*. Harper & Row, New York.

- Chhotray and Stoker. (2009). *Governance Theory and Practise : A Cross-Disciplinary Approach*. Great British : Palgrave Macmilian.
- Donahue, J. D., & Zeckhauser, R. J. (2011). *Collaborative Governance: Private Roles for Public Goals in Turbulent Times*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Goldsmith, S., and William D. E.. (2004). *Governing by Network*. D.C. : Brookings Institution Press.
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An Integrative Framework for Collaborative Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1-29.
- Emerson, K., & Nabatchi, T. (2015). *Collaborative governance regimes*: Georgetown University Press.
- Entwistle, T. , & Martin, S. (2005) . From Competition to Collaboration in Public Service Delivery: A New Agenda for Research. *Public Administration*, 83(1), 233-242. doi: 10.1111/j.0033-3298.2005.00446.x
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (2023) . *Indian Ocean Tuna Commission*. (ออนไลน์). วันที่ค้นข้อมูล 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566, เข้าถึงได้จาก <https://iotc.org/about-iotc>.
- Gash, A. (2016). Cohering Collaborative Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(1), 213-216. doi: 10.1093/jopart/muw047
- Gray, B. (1989). *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems* (Vol. 329): Jossey-Bass San Francisco.
- Innes, E. J. (2006). *Collaborative Governance in the CALFED Program: Adaptive Policy Making for California Water*. Institute of Urban and Regional Development, University of California.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2014). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hender, D. (1993). *Managing local government services*. Hertfordshire: ICSA
- Himmelman, A. (1996) *On the theory and practice of transformational collaboration: from social service to social justice*. Chapter 2: pp.19-43. In Huxham, C. (1996) . *Creating collaborative advantage*. London: Sage.

- Hood, C. (1991). *A Public Management for All Seasons?*. *Public Administration*, 69: Spring pp.3 - 19.
- Huxham, C. (1996). *Creating collaborative advantage*. London: Sage.
- Huxham, C. (2000). The Challenge of Collaborative Governance. *Public Management*, 2(3), 337-357.
- Huxham, C. , & Vangen, S. (2013) . *Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage*. London: Routledge.
- Kline, R.B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Kotler, P. & Lee, N. (2007). *Marketing in public sector*. New Jersey: Pearson.
- Leach, W. D.. (2006). Collaborative public management and democracy : evidence from western watershed partnerships. *Public administration review*, 66 (Social issue), p.p.100-110.
- McGuire, M. (2006). Collaborative Public Management: Assessing What We Know and How We Know It. *Public Administration Review*, 66, 33-43. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00664.x
- Mckinsey & Company. (2008). *Enduring Ideas: The 7-S Framework*. วันที่ค้นข้อมูล 5 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/enduring-ideas-the-7-s-framework>.
- Mueller, R. O. (1996) . *Basic principles of structural equation modeling: An introduction to LISREL and EQS*. New York: Springer.
- Newbold, M.G. (2014). *STRATEGIC NETWORK STRUCTURES' INFLUENCE ON CANADIAN SEARCH AND RESCUE MANAGEMENT*. Capella University. Ann Arbor MI: ProQuest LLC.
- Osborne, S. P. (2010) . *Introduction: The (New) Public Governance: A Suitable Case for Treatment?*. In *The New Public Governance?: Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*. Stephen P. Osborne (ed.). London: Routledge.
- O'Flynn, J., & Wanna, J. (Edited). (2008). *Collaborative Governance: A New Era of Public Policy in Australia?*. Australia: ANU E Press.

- O' Leary, R. , Gerard, C. , & Bingham, L. B. (2006) . Introduction to the Symposium on Collaborative Public Management. *Public Administration Review*, 66, 6-9. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00661.x
- O'Leary, R., and Gerard. (2012). *Collaboration across boundaries: insight and tips from federal senior executive*. Washington, DC.
- Pestoff, V. (2010). *New Public Governance, Co-production & Third Sector Social Services*. Institute of Civil Society Studies, Ersta Skondal University Collage, Stockholm, Sweden.
- Pierre J., & Peters, B. G. (2000). *Governance Politics and the State* . New York: st. Martin's Press, Inc.
- Rhodes, R.A.W.. (2003). *Understanding Governance: Policy Network, Governance, Reflexivity and Accountability*. Maidenhead: Open University Press.
- Rhodes, R. A. W. (1997). *Understanding governance: Policy Networks, Governance, Reflexivity and Accountability*. Open University Press, Buckingham.
- Rosenbloom, D. H. & Robert, S. K. (2005). *Public Administration: Understanding Management, Politics, and law in the Public Sector*. Singapore: McGraw-Hill.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling (3rd ed.)*. New Jersey:Lawrence Erlbaum Associates.
- Shiflett-Picardi, D. (2018). *Inter-agency Collaborative Governance in Emergency Management: A Qualitative Case Study*. Northcentral University. Prescott Valley, AZ.Ann Arbor, MI: ProQuest LLC
- Sink, D. (1996) *Five obstacles to community-based collaboration and some thoughts on overcoming them*. Chapter 6: pp. 101-109. In Huxham, C. (1996) . *Creating collaborative advantage*. London: Sage.
- Sranko, G. R. (2011). Collaborative Governance and a Strategic Approach to Facilitating Change: Lessons Learned from Forest Agreements in South East Queensland and the Great Bear Rainforest. *A Journal for and about Social Movements*, 3(1), 210 – 239.

- Thomson, A. M., and Perry, J. L. (2006), Collaboration Processes: Inside the Black Box. *Public Administration Review*, 66, S1, 23.
- Ulibarri, N., and Scott, T.A.. (2017). Linking network structure to collaborative governance. *Journal of public administration research and theory*, 27(1), p.p. 163-181.
- Vangen, S., & Huxham, C. (2010). Introducing the Theory of Collaborative Advantage. In S. Osborne (Ed.), *New Public Governance: Emerging perspectives on theory and principle of public governance* (pp. 163-184). New York: Routledge.
- Wilson, W. (2007). *The study of administration*. in Shafritz, Jay, M. & Hyde, Albert, C. Classics of Public Administration. Wadsworth: Cengage Learning.
- Wright, Deil S., (1974). *Intergovernmental Relation An Analysis Overview*, in Shafritz, Jay M. & Hyde Albert C. (2007) Classic of Public Administration. Wadsworth: Cengage Learning.
- Wright, D.S.. (1981). *Understanding Intergovernmental Relations..* New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

- นาวาโท ธวัช สุวรรณรัตน์. (2566, 12 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.
- นาวาเอก สามารถ พวงประเสริฐ (2566, 14 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.
- เดชา ปรัชญารัตน์ (2566, 7 เมษายน). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.
- ธวัชพงษ์ เพิ่มทรัพย์ (2566, 24 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.
- นิพนธ์ ทองอยู่ (2566, 6 มิถุนายน). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.
- นาวาโท อัครพล เหมนาค (2566, 9 มิถุนายน). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก ฐิติวัชร ภัทรเกียรติวงศ์ (2566, 18 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก ดร.จิตวัน เขยสกุล (2566, 26 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก นิธิรักษ์ การดี (2566, 26 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก ศรีอนันต์ โมทะจิตร (2566, 31 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก สุรศักดิ์ ชาวพันธุ์เรืองเดช (2566, 20 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก อนุพงศ์ จันทร์พุกษ์ (2566, 9 มิถุนายน). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

พิมพ์วัลลภ เชื้อผู้ดี (2566, 2 มิถุนายน). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
ทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

พลเรือตรี สมพงษ์ ศรอากาศ (2566, 31 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

พ.ต.ท.ณรงค์ฤทธิ์ ชะเอมทอง (2566, 30 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

นาวาเอก อวิรุทธิ์ เวียงแก้ว (2566, 16 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

เรือเอกหญิง นพวงษ์ มังคละชน (2566, 22 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษา
ผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

เรือโท กฤติธิ ศรีแก่นจันทร์ (2566, 22 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

วิชุดา พลอนันต์ (2566, 24 พฤษภาคม). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
ทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.

วัณณะชัย เพชรฐิติวัฒน์ (2566, 2 มิถุนายน). บุคลากรของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์
แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.). สัมภาษณ์.







ภาคผนวก ก
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์การบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ
ทางทะเล (ศรชล.)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำโดยนิสิตปริญญาเอก คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค ของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) และหาแนวทางในการพัฒนาการจัดการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

แบบสัมภาษณ์นี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยผลของการตอบจะไม่กระทบใด ๆ กับท่านทั้งสิ้น โดยแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ครั้งนี้

ส่วนที่ 1 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. หน่วยงานที่สังกัด
2. ท่านปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งใดของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)
.....
3. ท่านได้รับหน้าที่/ภารกิจ ใด
.....
4. ระยะเวลาที่ท่านรับผิดชอบ หน้าที่/ภารกิจ
.....
5. วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....
6. เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....
7. จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

1. ท่านคิดว่าการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) นั้น มีปัญหาและอุปสรรคใดบ้าง
 - 1.1 ด้านโครงสร้างและสถาบัน อาทิ ระบบการปกครอง นโยบาย กรอบกติกากฎหมาย ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่เอื้ออำนวยต่อความร่วมมือ การจัดโครงสร้างสถาบัน แรงจูงใจกับความท้าทายต่อความไม่แน่นอนของความสำเร็จ
 - 1.2) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ความเป็นผู้นำ ความหลากหลายของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความสัมพันธ์ทางอำนาจของหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้อง
 - 1.3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาทิ ความเชื่อมั่นและการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความชอบธรรมขององค์กรที่ร่วมมือกันในการทำงาน ข้อตกลงพันธะสัญญาร่วมกันขององค์กรที่ร่วมมือกันในการทำงาน และ
 - 1.4) ด้านการจัดการเครือข่าย อาทิ ด้านรัฐกำกับหรือรัฐจัดระเบียบ การสร้างความร่วมมือ การสร้างทีมงาน การสร้างภาวะผู้นำ และการเจรจาต่อรองระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

1. ท่านคิดว่า รูปแบบใดหรือวิธีการใดที่จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมความร่วมมือของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)
2. ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่สละเวลาในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้
นาวาโท สาโรจน์ เกื้อยงสง





ยุทธศาสตร์ชาติด้านการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของประเทศไทย

จากวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก ค.ศ. 2030 ได้กำหนดทิศทางการรักษาและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการ ในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงและพันธกรณีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ไทยต้องพร้อมรับภาระในการลดก๊าซเรือนกระจกมากขึ้น ภายใต้กระแสการแข่งขันการค้าที่เข้มข้น วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 เป็นทิศทางหลักในการพัฒนาของโลกหลัง ค.ศ. 2015 โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ประกอบด้วย 17 เป้าหมายและ 169 เป้าประสงค์ จะมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทาง การพัฒนาประเทศไทยในอนาคต โดยเฉพาะการสร้างหลักประกัน ในการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคน ยกระดับคุณภาพน้ำ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำทุกภาคส่วน การมีรูปแบบ การผลิตและบริโภคที่ยั่งยืน ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดการเกิดของเสีย การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จาก มหาสมุทรและทะเล การปกป้องและฟื้นฟูระบบนิเวศป่าไม้อย่างยั่งยืน และหยุดยั้งการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ การบริหารจัดการการเมืองอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบทางลบ ต่อสิ่งแวดล้อม และการดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ และผลกระทบที่เกิดขึ้น ทำให้ประเทศต้องมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาเพื่อรักษาฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับแนวทาง การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ประเทศไทยจะพัฒนากลไกดำเนินงาน ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศให้เกิดการบูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ของโลกและพร้อมไปกับการพัฒนาภายในประเทศอย่างยั่งยืน

ข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะทวีความเข้มข้น ส่งผลให้ประเทศต่าง ๆ รวมทั้ง ไทยต้องดำเนินการลดก๊าซเรือนกระจกอย่างจริงจัง ประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมณ์และกำหนดเป้าหมาย ของประเทศในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ต่ำกว่าระดับการปล่อยตามปกติ ร้อยละ 7 - 20 ในปี พ.ศ. 2563 ที่ผ่านมานอกจากนี้บันทึกความตกลงปารีส (Paris Agreement) ที่นานาประเทศได้รับรองร่วมกันเมื่อ 12 ธันวาคม 2558 ซึ่งมุ่งควบคุมการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกให้ต่ำกว่า 2 องศาเซลเซียส และประเทศไทยได้ลงนามรับรอง บันทึกความตกลงดังกล่าวเมื่อ 22 เมษายน 2559 ส่งผลให้ไทยต้องมีส่วนร่วมในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่องโดยกำหนดเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 25 ภายในปี พ.ศ. 2573 นั้นทำให้รัฐบาลไทยจึงได้กำหนดกรอบกฎหมายและ

นโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และการบริหารจัดการ ภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย 16 หมวด และบทเฉพาะกาล รวมทั้งสิ้น 279 มาตรา ได้กำหนดไว้เป็นพื้นฐานกว้าง ๆ เกี่ยวกับหน้าที่ของปวงชนชาวไทยที่ต้อง ป้องกันประเทศ พิทักษ์รักษาเกียรติภูมิ ผลประโยชน์ของชาติ และสาธารณสมบัติของแผ่นดิน รวมทั้งให้ความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามหมวด 4 หน้าที่ของปวงชนชาว ไทยมาตรา 50 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, หน้า 13) และหน้าที่ของรัฐที่ต้อง รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย ผลประโยชน์ของชาติ และดูแลประชาชน ตามหมวดที่ 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 51 - 63 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, 2560 : หน้า 14 -17)

2) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่าง ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน ทั้งนี้คณะกรรมการ จัดทำยุทธศาสตร์ชาติจะนำเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติเพื่อขอความ เห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ก่อนนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติให้ความเห็นชอบกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติมาใช้เป็นกรอบในการกำหนด ทิศทางในการบริหารประเทศ เพื่อให้หน่วยงานใช้ เป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยงาน โดยจากการศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) พบว่า ยุทธศาสตร์ได้กำหนดสถานการณ์และปัจจัย แนวโน้มด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ของประเทศไทยไว้ดังนี้ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

(1) แนวโน้มของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทาง ทะเลของประเทศไทย

(1.1) ประเด็นปัญหาความมั่นคงของโลกที่ครอบคลุมทุกมิติ

ในระยะ 20 ปีข้างหน้า ปัญหาความมั่นคงของโลกจะขยายขอบเขตจากเดิมที่มุ่งเน้น ความมั่นคงทางการทหารเป็นหลัก ครอบคลุมปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ ตลอดจนปัญหาที่ ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ประเด็นปัญหาหลัก ได้แก่ 1) ปัญหาความ ขัดแย้งด้านเขตแดน ที่จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ โดยยังไม่มีแนวโน้มยุติใน อนาคตอันใกล้ 2) ปัญหาความมั่นคงด้านอาหารและแหล่งน้ำ อันเป็นผลกระทบ จากการ

เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงที่ก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง โดยมีการคาดการณ์ว่าใน พ.ศ. 2593 จะมีประชากรที่ประสบภาวะหิวโหยมากถึง 130 ล้านคน 3) ปัญหาความมั่นคงไซเบอร์ (Cyber Security) จะมีความรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาการใช้ช่องทาง ไซเบอร์ในการจารกรรมข้อมูล การโจมตีระบบสาธารณสุขโลก และการทำลายเสถียรภาพของรัฐบาล 4) ปัญหาความมั่นคงสาธารณสุข จะมีโรคระบาดร้ายแรง และโรคอุบัติใหม่เกิดขึ้นเป็นระยะ ซึ่งสร้างความเสียหาย และมีการติดต่อระหว่างผู้คนในหลายประเทศ จากการอพยพย้ายถิ่น และการเดินทางที่มีความถี่มากขึ้น 5) ปัญหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จากสถานะเศรษฐกิจโลก ยังคงชะลอตัวมีความผันผวน ก่อปรกัมีความเสี่ยงทางการคลังของกลุ่มประเทศในยุโรปซึ่งเป็นความเสี่ยง ที่อาจส่งผลกระทบ เป็นลูกโซ่ต่อประเทศพื้นฐานทางเศรษฐกิจไม่เข้มแข็ง (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

(1.2) แนวโน้มด้านความมั่นคงภายในประเทศไทยในระยะ 20 ปี ข้างหน้า ประเทศไทยจะยังเผชิญกับความท้าทายด้านความมั่นคงที่หลากหลายทั้งภัยคุกคามแบบดั้งเดิมและภัยคุกคาม รูปแบบใหม่ ได้แก่ ปัญหาการเมืองที่เกิดขึ้นจากความแตกแยกของสังคม ปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาการก่อการร้าย ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ โดยมีปัญหาที่สำคัญดังนี้

(1.2.1) ปัญหาการเมืองที่เกิดขึ้นจากความแตกแยกของสังคม ไทยจะยังประสบปัญหาการขาดเสถียรภาพ โดยส่งผลให้การเมืองไทยขาดเสถียรภาพ โดยปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย อาทิ ความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริต การขาดระบบยุติธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ การบริหารจัดการภาครัฐขาดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การจัดยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อวางรากฐานการพัฒนาของไทยในอนาคตในการสร้างธรรมาภิบาล การพัฒนาระบบบริหารราชการ ตลอดจนการเร่งปรับปรุง/พัฒนา กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อจัดสรรหาฐานรากของปัญหาดังกล่าว

(1.2.2) ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแนวโน้มคลี่คลายหากรัฐบาลยังคงดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจ และผสมผสานพลังร่วมกับประชาชน การเสริมสร้างการยอมรับสังคมพหุวัฒนธรรม และการได้รับความร่วมมือจากมาเลเซีย ซึ่งจะส่งผลให้สามารถสกัดกั้นแนวคิดหัวรุนแรงมิให้แพร่ขยายเข้ามาในไทยได้ รวมถึงจะช่วยให้ไทยสามารถเชื่อมโยงในมิติต่างๆ เข้ากับประเทศอาเซียนทางตอนใต้ได้มากขึ้น

(1.2.3) ปัญหาการก่อการร้าย ไทยจะยังคงมีความเสี่ยงจากกลุ่มที่เข้ามาปฏิบัติการในไทย โดยเฉพาะจากกลุ่ม ที่เคยเข้ามาปฏิบัติการแล้ว อาทิ กลุ่มอิซบิลเลาะห์ กลุ่มชาวอิหร่าน และกลุ่มชาวตุรกี ซึ่งจะใช้วิธีการและรูปแบบใหม่ๆ ในการก่อการร้าย อาทิ การใช้อาวุธเคมี อาวุธ

ชีวภาพ อาวุธแผ่รังสี และการก่อการร้ายทางไซเบอร์ นอกจากนี้ไทยยังเป็นประเทศทางผ่านของกลุ่มก่อการร้ายที่สนับสนุน IS

(1.2.4) ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ ไทยจะยังคงประสบปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจาก การเชื่อมโยงในภูมิภาค พัฒนาการทางเทคโนโลยีการสื่อสารที่ตั้งของไทยซึ่งอยู่ใจกลางภูมิภาค นโยบายการเปิดเสรีการค้าและการลงทุนของไทย โดยปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติที่สำคัญที่ไทยต้องเผชิญ ได้แก่ การค้ายาเสพติด การลักลอบผลิตและจัดหาเอกสารปลอม อาชญากรรมทางเศรษฐกิจ อาชญากรรมไซเบอร์ อาชญากรรมสิ่งแวดล้อม และการค้ามนุษย์ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

(1.3) ความท้าทายต่อความมั่นคงในระดับประเทศ สำหรับความท้าทายต่อความมั่นคงภายในประเทศ ในอนาคตที่ต้องเฝ้าระวัง ได้แก่ ประเด็นข้อพิพาทด้านเขตแดนและการใช้กำลังทางทหาร การที่ไทยมีชายแดน ทั้งทางบกและทางทะเลติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ ซึ่งยังไม่มี การแบ่งเขตแดนที่ชัดเจน อาจทำให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งกัน อย่างไรก็ตาม ความท้าทายดังกล่าวสามารถจำกัดขอบเขตและระดับความรุนแรง ให้อยู่ในเฉพาะพื้นที่ได้ โดยเป็นผลจากการเสริมสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือที่ใกล้ชิดกันและการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางการทูตเชิงป้องกัน นอกจากนี้มีประเด็นความมั่นคงทางทะเล เนื่องจากที่ตั้งของไทย เป็นจุดยุทธศาสตร์ที่สำคัญทางทะเล และความซับซ้อนในการกำหนดเขตแดนทางทะเล ส่งผลให้ไทยจะเผชิญกับความท้าทาย ด้านการสร้างคุณภาพในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ทั้งในเรื่อง ปัญหาการอ้างสิทธิ ทับซ้อนทางทะเล ปัญหาการทำลายสิ่งแวดล้อมโดยมนุษย์ กฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายทางทะเล ปัญหาอุตสาหกรรม ที่เกี่ยวข้องกับทะเล ปัญหาการลักลอบขนส่งสิ่งผิดกฎหมายทางทะเล โดยเฉพาะสินค้าและวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้สองทางที่มีความเสี่ยงจะนำไปใช้ในการผลิตอาวุธทำลายล้างสูง การลักลอบเข้าเมือง ผิดกฎหมาย และการกระทำอันเป็นโจรสลัด

(1.4) ด้านสิ่งแวดล้อม สถานการณ์และแนวโน้มสิ่งแวดล้อมโลกได้แสดงการวิเคราะห์ สถานการณ์แนวโน้มสิ่งแวดล้อมไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อการผลิตในภาคเกษตร และความมั่นคงด้านน้ำและอาหาร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ก่อให้เกิดการขาดแคลนน้ำ อุทกภัย และภัยธรรมชาติที่รุนแรง และกำหนดไว้ปัจจัยและเงื่อนไขภายในและภายนอกประเทศว่าสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศโลกมีความผันผวนความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงด้าน อาหาร น้ำ และพลังงานภาวะโลกร้อนและการเปลี่ยนแปลงสภาวะภูมิอากาศที่ผันผวนและก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงขึ้น และจะกดดันให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การดำรงชีวิต การปรับการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มากขึ้น (ร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี, 2560, หน้า 9-12) ในด้านสภาวะแวดล้อมการพัฒนา ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะยิ่งทวีความรุนแรง ผันผวน และมีขนาดและขอบเขตที่กว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะภัยพิบัติทางธรรมชาติซึ่งผลกระทบเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

อีกทั้งต้องมีการทบทวนเพื่อเพิ่มระดับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทุก 5 ปี ก่อให้เกิดนัยสำคัญ ต่อการพัฒนาประเทศที่จะต้องเร่งดำเนินการเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ในทุกภาคส่วนทั้งภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการ ตลอดจนภาคครัวเรือน เป็นแรงกดดันให้ประเทศต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบ การผลิตและบริการให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียนและพลังงานชีวภาพเพิ่มมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ประธานาธิบดี Donald Trump ถอนตัวออกจากข้อตกลงสภาพอากาศปารีส ซึ่งเป็นผลจากการประชุม COP21 อาจส่งผลกระทบต่อทิศทางการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลกได้ นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มในการใช้ประเด็นการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นเงื่อนไขสำหรับกำหนดมาตรฐานสินค้า ในการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาคการส่งออกของไทย แต่อาจสร้างโอกาสสำหรับธุรกิจใหม่ ด้านสิ่งแวดล้อม อาทิ ผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การเพิ่มประสิทธิภาพ การลดของเสีย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการอบอนุสัญญาว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ กำหนดให้มีความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนา ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดเพราะความขัดแย้ง กับแนวทางการปกป้อง สิทธิของทรัพย์สินทางปัญญาภายใต้กรอบการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) ทำให้ประเทศไทยไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้อกำหนดของอนุสัญญาฯ ในส่วนนี้ได้

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น ส่งผลต่อการผลิต ในภาคเกษตร และความมั่นคงด้านน้ำและอาหาร การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ก่อให้เกิดการขาดแคลนน้ำ อุทกภัย และภัยธรรมชาติที่รุนแรง สร้างความเสียหายต่อระบบการเพาะปลูก ทำให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรของโลกลดลง อาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงด้านอาหาร สำหรับประเทศไทยความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งผลต่อเนื่องไปยังการผลิตและการส่งออกสินค้าเกษตรและอาหาร ซึ่งเป็นแหล่งรายได้สำคัญของประเทศ อาจก่อให้เกิดความไม่มั่นคงด้านอาหารทั้งระดับประเทศและระดับครัวเรือน ในขณะเดียวกัน ภาคเกษตรเป็นแหล่งรายได้ หลักของเกษตรกรผู้มีรายได้น้อยที่ต้องประสบความสูญเสียจากสภาพภูมิอากาศที่แปรปรวนส่งผลซ้ำเติม ต่อปัญหาความยากจน เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงฤดูกาลที่ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยวของประเทศ

(2) กำหนดวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 -2579) “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบแนวทางไว้ทั้งสิ้น 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ด้านความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (ร่างยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี, 2560, หน้า 60 - 62)

(3) ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อการรักษาผลประโยชน์ทางทะเล ประกอบด้วย

(3.1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประชาชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ความสุขของประชากรไทย (2) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ (3) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง (4) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่าง ประเทศ และ (5) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

1) การรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อย และสันติสุข ให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติบ้านเมือง โดย (1) การพัฒนาและเสริมสร้างคน ในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (2) การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ (3) การพัฒนาและเสริมสร้าง

การเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมี
 ธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ (4) การพัฒนาและ
 เสริมสร้างกลไก ที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

2) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไข ปัญหาเดิม
 และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย (1) การแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในปัจจุบัน (2) การติดตาม
 เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหที่อาจอุบัติขึ้นใหม่ (3) การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุข
 อย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ (4) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทาง
 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งทางบกและทางทะเล

3) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อ ความมั่นคง
 ของชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง โดย (1) การ
 พัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ (2) การพัฒนาและฝึกพล
 อำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้พร้อม
 ป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญกับภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ
 และ (3) การพัฒนา ระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

4) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึง
 องค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อส่งเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญ
 ก้าวหน้า ให้กับประเทศชาติ ภูมิภาค และโลกอย่างยั่งยืน โดย (1) การเสริมสร้างและรักษาคุณภาพ
 สถานะแวดล้อมระหว่างประเทศ (2) การเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของ
 ภูมิภาค และ (3) การร่วมมือทางการพัฒนากับ ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กร
 ภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

5) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่าง
 ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่าง
 เรงครัด โดย (1) การพัฒนากลไกให้พร้อมสำหรับ การติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และ
 แก้ไขปัญหาคความมั่นคงแบบองค์รวม อย่างเป็นรูปธรรม (2) การบริหารจัดการความมั่นคงให้
 เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ประเทศในมิติอื่น ๆ และ (3) การพัฒนากลไกและองค์กรขับเคลื่อน
 ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง

(3.2) ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร
 กับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มี
 เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้าน

สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติและความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2561)

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (2) สภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (3) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (4) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่

1) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (1) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (2) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (3) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ (4) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (5) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

2) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (1) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล (2) ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (3) ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ (4) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย (1) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (2) มีการปรับตัวเพื่อลดความเสี่ยงและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (3) มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของภาครัฐและภาคเอกชน และ (4) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

4) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย (1) จัดทำแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนา เมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมินิเวศ อย่างเป็นเอกภาพ (2) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศ อย่างยั่งยืน (3) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ

สารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล (4) สงวนรักษา อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (5) พัฒนา เครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และ (6) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถ ในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

5) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย (1) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (2) เพิ่มผลผลิตของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่ม จากการใช้ทำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (3) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (4) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (5) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

6) ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (1) ส่งเสริม คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของ คนไทย (2) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตย สิ่งแวดล้อม (3) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (4) พัฒนาและดำเนิน โครงการ ที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

(3.3) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับ มาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุก

ภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติดมิชอบอย่าง สิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ (2) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (3) ระดับความโปร่งใส การทุจริตประพฤติดมิชอบและ (4) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยประกอบด้วย 8 ประเด็น ได้แก่

1) ภาครัฐที่ซื่อประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย (1) การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ (2) ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

2) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย (1) ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ (2) ระบบการเงินการคลังประเทศสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และ (3) ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

3) ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย (1) ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม (2) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ (3) ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

4) ภาครัฐมีความทันสมัยโดย (1) องค์กรภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับ บริบทการพัฒนาประเทศ และ (2) พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย (1) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มี ความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ (2) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อ ประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

6) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย (1) ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ (2) บุคลากรภาครัฐยึด

มั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต (3) การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ มีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ (4) การบริหารจัดการการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตอย่าง เป็นระบบแบบบูรณาการ

7) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย (1) ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง (2) มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ (3) การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้กฎหมาย

8) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย (1) บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่น ในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (2) ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการค้นหาความจริง (3) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน (4) ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม และ (5) พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

จากข้อมูลในข้างต้นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) มีแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล ในการปฏิบัติการกิจรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเลที่สำคัญ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะของการบริหารจัดการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.)

3. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 - 2570

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ถูกกำหนดโดยสำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ได้จัดทำแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลซึ่งเป็นแผนระดับที่ 3 สำหรับเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างความมั่นคงแบบองค์รวม (Comprehensive Security) สำคัญของแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลฯ ประกอบด้วย การประเมินสถานการณ์ความมั่นคงทางทะเลในระยะ 5 ปี การถ่ายทอดความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับชาติที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมทั้ง นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความ

มั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) และความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) แห่งสหประชาชาติ (สภามั่นคงแห่งชาติ, 2566)

โดยวิสัยทัศน์นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนพร้อมทั้งมีบทบาทสำคัญด้านความมั่นคงทางทะเลเป็นที่ยอมรับในเวทีระหว่างประเทศด้วยการบูรณาการพลังอำนาจของชาติในทุกมิติ ” โดยมีเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ 1. ประเทศไทยสามารถรับมือและควบคุมภัยคุกคามทางทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ 2. ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางทะเลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างสมดุลและยั่งยืน และ 3. ประเทศไทยมีการบริหารจัดการผลประโยชน์ของชาติทางทะเลอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล (สภามั่นคงแห่งชาติ, 2566)

และได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ 7 แนวทางหลัก เพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลอย่างครอบคลุมในทุกมิติ ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพการเมืองและความมั่นคงทางทะเล 2) การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทางทะเล 3) การอนุรักษ์และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางทะเล 4) การเสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยให้แก่ประชาชนและชุมชนที่ใช้ประโยชน์จากทะเล 5) การพัฒนาเศรษฐกิจภาคทะเล 6) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศทางทะเล และ 7) การบริหารจัดการผลประโยชน์ของชาติทางทะเลของภาครัฐ (สภามั่นคงแห่งชาติ, 2566) นอกจากนั้นตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566 – 2570 ยังได้มีการกำหนดโครงการสำคัญเพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลฯ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. กรอบแนวคิดพื้นฐานสำหรับการดำเนินการภายใต้แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล

แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล เป็นแนวทางการใช้และการพัฒนาเครื่องมือตลอดจนพลังอำนาจของชาติทั้งหมด เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของชาติทางทะเลที่ได้กำหนดไว้ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เต็มไปด้วยปัญหาอุปสรรค และภัยคุกคามที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการภายใต้แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลมีความสอดคล้องกับคุณค่าที่ประชาชนคนไทยยึดมั่น อีกทั้งยังมีความเป็นไปได้นบนพื้นฐานของจุดแข็งและจุดอ่อนของชาติ การกำหนดแนวทางการดำเนินการภายใต้แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล จึงอยู่ในกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้

1. การดำเนินการทั้งในเชิงรุก เชิงป้องกันและป้องปรามอย่างเหมาะสม ในสถานการณ์ที่ผลกระทบอันเกิดจากภัยคุกคามที่มีความหลากหลายและซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยการเตรียมพร้อมทั้งในเชิงรุกและเชิงรับอย่างยืดหยุ่น รอบคอบ และรอบด้าน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินการภายใต้

แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลที่มีเป้าหมายหลักในการป้องกันการเกิดขึ้นของปัญหาต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

2. การดำเนินการบนพื้นฐานของความร่วมมือ ประเทศไทยหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งของรัฐไม่อาจจัดการกับภัยคุกคามต่อความมั่นคงทางทะเลแต่เพียงลำพังได้ การร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและการร่วมมือระหว่างประเทศโดยเฉพาะในระดับภูมิภาค จึงเป็นหลักการสำคัญในการดำเนินการภายใต้แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล

3. การดำเนินการบนพื้นฐานของการดำรงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของประเทศ ในฐานะของสมาชิกในสังคมโลก ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถดำรงและสร้างความมั่นคงของโลกให้เกิดขึ้น การดำเนินการภายใต้แผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลจึงอยู่บนพื้นฐานของการตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะของสมาชิกที่ดีของประชาคมโลก ซึ่งหมายถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของประเทศ

4. การดำเนินการบนพื้นฐานของการใช้พลังอำนาจของชาติอย่างสมดุลและเหมาะสม หมายถึง การใช้พลังอำนาจของชาติอย่างสมดุล และสอดคล้องกับสถานการณ์บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อให้การรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การดำเนินการบนพื้นฐานของความสอดคล้องกับหลักการและพันธกรณีต่าง ๆ ได้แก่ กฎหมายภายในประเทศ กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายระหว่างประเทศ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ตลอดจนหลักการอันเป็นสากล อาทิ หลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้นเกี่ยวกับยุทธศาสตร์และนโยบายภาครัฐในการจัดการความมั่นคงทางทะเลนั้นแสดงให้เห็นถึงที่มาที่ไปของการจัดตั้งศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) เพื่อดำเนินภารกิจหลักเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล



ภาคผนวก ค

ข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ข้อมูลศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)

ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ. 2562 มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีรายละเอียดดังนี้

ภารกิจ

ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มีฐานะเป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีภารกิจในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ได้แก่ กองทัพเรือ ตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีหน้าที่ในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และรายงานคณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและคณะรัฐมนตรีต่อไป

โครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) มีรายละเอียดข้อมูลอยู่ 2 ส่วนหลักดังนี้

1) อัตรากำลัง

ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 1,170 อัตรา จากหน่วยต่าง ๆ ดังนี้

1.1) กองทัพเรือ จำนวน 652 อัตรา

1.2) ตำรวจน้ำ จำนวน 47 อัตรา

1.3) กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร และกรมทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง จำนวนหน่วยละ 45 อัตรา รวมทั้งสิ้น 180 อัตรา

1.4) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 23 อัตรา

1.5) สำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 268 อัตรา

สำหรับพนักงานราชการ จำนวน 73 อัตรา เสนอขอจากสำนักงาน ก.พ. การบริหารกำลังพลของ ศรชล. ในส่วนของหน่วยงาน ตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า กรมประมง กรมศุลกากร กรมทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานนั้น จะกำหนดให้หมุนเวียนมาปฏิบัติหน้าที่คราวละ 2 ปี โดยไม่กระทบกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการ

พิจารณาเลื่อนตำแหน่งในสายงานปกติ และจะพิจารณากำหนดอัตราในสายงานกฎหมาย การเงิน การบัญชี สารบรรณ และธุรการ นอกจากนี้ ในส่วนของอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ยังมีข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ควบกับหน้าที่โดยตำแหน่งอื่น จำนวน 34 ตำแหน่ง ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรี ผู้บัญชาการทหารเรือ รองผู้บัญชาการทหารเรือ เสนาธิการทหารเรือ ผู้บัญชาการตำรวจน้ำ อธิบดีกรมเจ้าท่า อธิบดีกรมประมง อธิบดีกรมศุลกากร อธิบดีกรมทรัพยากรธรรมชาติและชายฝั่ง ผู้บัญชาการทัพเรือภาคที่ 1 ผู้บัญชาการทัพเรือภาคที่ 2 ผู้บัญชาการทัพเรือภาคที่ 3 และผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 22 จังหวัดชายฝั่งทะเล (เว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่มี ศรชล.จังหวัด โดยมีเฉพาะศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ)

2) โครงสร้างทางการบริหาร

โครงสร้างทางการบริหารของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล แบ่งออกเป็น 3 ส่วนงาน ดังนี้ (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2563)

2.1) ส่วนบริหาร ประกอบด้วย สำนักงานผู้บังคับบัญชา

2.2) ส่วนอำนวยการ ประกอบด้วย 1) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 2) กลุ่มตรวจสอบภายใน 3) สำนักบริหารกลาง 4) สำนักนโยบายและแผนความมั่นคงทางทะเล 5) สำนักปลัดบัญชา 6) สำนักสืบสวนสอบสวน และกฎหมาย 7) สำนักการฝึกและฝึกอบรม 8) ศูนย์ยุทธการ

2.3) ส่วนปฏิบัติการ ประกอบด้วย สำนักปฏิบัติการที่ 1 – 6 นอกจากนี้ มีหน่วยปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ ประกอบด้วย 1) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค 1 – 3 2) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด 3) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ

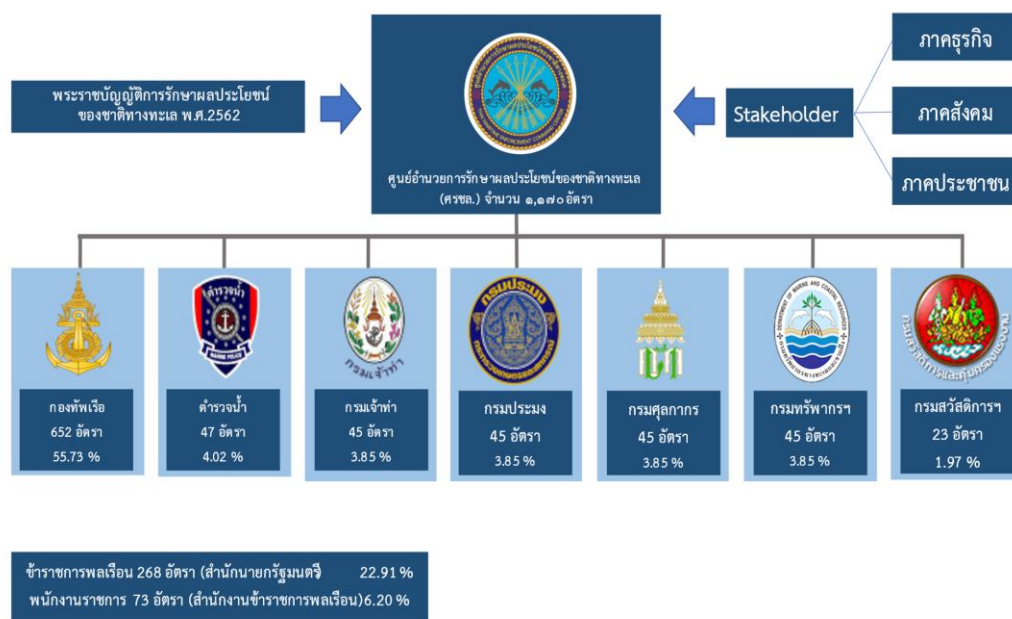
สามารถแสดงโครงสร้างทางการบริหารได้ดังภาพที่ 1





ภาพที่ 1 โครงสร้างทางการบริหารของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
 ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2563)

สำหรับรายละเอียดอัตราส่วนของกำลังพลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 อัตราของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ที่มา : ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (2563)

สำหรับรายละเอียด ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในแต่ละภาคจะประกอบด้วย ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด และศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ มีรายละเอียด ดังนี้ (ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล, 2563)

1) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค 1 ประกอบด้วย

1.1) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด 11 จังหวัด ดังนี้ (1) ศรชล.จังหวัดตราด (2) ศรชล.จังหวัดจันทบุรี (3) ศรชล.จังหวัดระยอง (4) ศรชล.จังหวัดชลบุรี (5) ศรชล.จังหวัดฉะเชิงเทรา (6) ศรชล.จังหวัดสมุทรสาคร (7) ศรชล.จังหวัดสมุทรสงคราม (8) ศรชล.จังหวัดสมุทรปราการ (9) ศรชล.จังหวัดเพชรบุรี (10) ศรชล.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (11) ศรชล.จังหวัดชุมพร

1.2) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 12 จังหวัด ได้แก่ (1) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดตราด (2) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดจันทบุรี (3) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดระยอง (4) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดชลบุรี (5) ศูนย์ควบคุมความมั่นคง

ท่าเรือจังหวัดฉะเชิงเทรา (6) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสมุทรสาคร (7) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสมุทรสงคราม (8) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสมุทรปราการ (9) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดเพชรบุรี (10) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (11) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดชุมพร (12) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือกรุงเทพมหานคร

2) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค 2 ประกอบด้วย

2.1) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด 5 จังหวัด ดังนี้ (1)

ศรชล.จังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) ศรชล.จังหวัดนครศรีธรรมราช (3) ศรชล.จังหวัดสงขลา (4) ศรชล.จังหวัดปัตตานี และ (5) ศรชล.จังหวัดนราธิวาส

2.2) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 5 จังหวัด ได้แก่ (1) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสุราษฎร์ธานี (2) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดนครศรีธรรมราช (3) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสงขลา (4) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดปัตตานี และ (5) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดนราธิวาส

3) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลภาค 3 ประกอบด้วย

3.1) ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลจังหวัด 6 จังหวัด ดังนี้ (1) ศรชล.จังหวัดระนอง (2) ศรชล.จังหวัดพังงา (3) ศรชล.จังหวัดภูเก็ต (4) ศรชล.จังหวัดกระบี่ (5) ศรชล.จังหวัดตรัง และ (6) ศรชล.จังหวัดสตูล

3.2) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือ 5 จังหวัด ได้แก่ (1) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดระนอง (2) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดพังงา (3) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดภูเก็ต (4) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดกระบี่ (5) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดตรัง และ (6) ศูนย์ควบคุมความมั่นคงท่าเรือจังหวัดสตูล

3. หน้าที่และลักษณะงาน

ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลมีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล อย่างไรก็ดีตามยังมีหน้าที่และลักษณะงานตามกรอบบัญชีอัตรากำลังของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลดังต่อไปนี้

1) กำหนดให้นายกรัฐมนตรีดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ศรชล. มีหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างใน ศรชล. และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุผลงานของทางราชการ

2) กำหนดให้ผู้บัญชาการทหารเรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ศรชล. มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้อำนวยการ ศรชล. ในการประสานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ บริหารงานทรัพยากร สำนัก

งบประมาณ สำนักกฎหมาย บริหารจัดการเชิงกลยุทธ์และกำหนดหลักนิยม อำนาจการให้
หน่วยงานหรือส่วนราชการปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานของคณะกรรมการบริหาร สรช.
กำกับดูแลการปฏิบัติของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผน ประสานกับหน่วยงานภายใน สร
ชล. และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติ และเสนอแนวทางการ
ดำเนินงานของ สรชล. ในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

4. แผนของยุทธศาสตร์ศูนย์อำนาจการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

1) วิสัยทัศน์ สรชล.

“เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ
ทางทะเลของประเทศไทย ที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค”

2) พันธกิจ

2.1) วางแผน อำนาจการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุน การปฏิบัติงานของ
หน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในการป้องกัน
ปราบปราม ระวัง ชัยยัง จัดการ แก้ไขหรือบรรเทาปัญหา เหตุการณ์ สาธารณภัย หรือการกระทำผิด
กฎหมายที่ส่งผลกระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

2.2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ ความพร้อมด้านองค์
วัตถุ และขีดความสามารถ ในการบูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติ
ทางทะเลในพื้นที่ส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค รวมทั้งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และ
สร้างมาตรฐานในการจัดการปัญหา โดยการฝึกอบรม การจัดทำมีการฝึก และพัฒนาระบบการฝึก
พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาและภัยคุกคาม เพื่อให้มีความพร้อม
ต่อสถานการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ

2.3) เสริมสร้างความร่วมมือทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ รวมทั้ง
ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมในการ
รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ทั้งในรูปแบบองค์กรภาครัฐและที่มีใช้ภาครัฐทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ

2.4) พัฒนากลไกในการสร้างความตระหนักรู้ และการมีส่วนร่วมของภาค
ประชาชนเกี่ยวกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และหน้าที่ที่ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่ง
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและ
แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

3) ค่านิยมของหน่วยงาน

ศรชล. ได้กำหนดค่านิยม “T-MECC” เป็นแนวทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร ศรชล. ดังนี้

3.1) T (Trust) เชื่อถือได้ไว้วางใจได้

รับผิดชอบ เชื่อถือได้ โปร่งใส เป็นที่ไว้วางใจของเครือข่าย และประชาชนในทุกภาคส่วน

3.2) M (Mastery) เชี่ยวชาญในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

มีขีดความสามารถและระบบปฏิบัติการระดับผู้เชี่ยวชาญ พร้อมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มีความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และการประสานการปฏิบัติให้สอดคล้องกันอย่างเป็นเอกภาพ

3.3) E (Empowerment) เข้มแข็งส่งเสริมศักยภาพซึ่งกันและกัน

มีความมุ่งมั่น เปิดใจรับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมศักยภาพซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ท้นต่อสถานการณ์ด้านความมั่นคงทางทะเลและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เตรียมพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามทางทะเลทั้งในรูปแบบเดิมและรูปแบบใหม่

3.4) C (Courage) กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ยึดหลักคุณธรรม กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มและสามารถให้คำแนะนำเชิงนโยบายและการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนหน่วยบังคับใช้กฎหมายเพื่อต่อต้านภัยคุกคามทางทะเล

3.5) C (Collaboration) ร่วมมือเพื่อประโยชน์ของชาติและประชาชน

ทุ่มเทปฏิบัติงาน โดยบูรณาการขีดความสามารถของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์สูงสุดของชาติและประชาชน

4) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อให้การปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ ศรชล. ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจข้างต้น ศรชล. จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

4.1) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ลงราก ตั้งมั่น หยั่งลึก เป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อ

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบตรวจการณ์ ระบบควบคุมบังคับบัญชา สั่งการ ติดตามภาพสถานการณ์ทางทะเล และเครื่องมือในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มี 3 เป้าประสงค์ 12 กลยุทธ์

4.2) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 มั่นคง ปลอดภัย เป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงและการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล โดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและการบูรณาการที่ได้ผล มี 3 เป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์

4.3) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พันธมิตร และความร่วมมือ เป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ เพื่อสร้างเสริมและบูรณาการความร่วมมือ ด้านความมั่นคง รวมทั้งการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลกับหน่วยงาน องค์การ ภาครัฐและที่มีอิทธิพลในต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้ ศรชล.ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจ ตลอดจนได้รับความร่วมมือ ในการสนับสนุน แลกเปลี่ยน ข้อมูลติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางทะเลอย่างยั่งยืน มี 3 เป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์

4.4) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ถูกต้อง โปร่งใส เชื่อถือได้ เป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาและบูรณาการระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ ให้เกิดประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ยึดคุณธรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ปลอดภัยจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกภาคส่วน มี 4 เป้าประสงค์ 15 กลยุทธ์

4.5) ร่างประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาช่องทางการสื่อสารกับประชาชน การสร้างเครือข่ายมวลชน การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ผลการดำเนินงานในการรักษาความมั่นคงและรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล มี 3 เป้าประสงค์ 11 กลยุทธ์

ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ จะถูกถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนงาน และโครงการ ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ของ ศรชล. ต่อไป โดยในการศึกษาเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์ของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล (ศรชล.) จะทำการวิเคราะห์ถึงประเด็นต่าง ๆ ของตัวแผนฯ ว่ามีประสิทธิภาพเพียง ความเหมาะสมของพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอในการเสนอแนวทางพัฒนายุทธศาสตร์ของ ศรชล. ในอนาคต รวมถึงการ

วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการการนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ว่ามีอุปสรรคทางด้านใดบ้าง





บรรณานุกรม



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นาวาโท ศาโรจน์ เกלי่งสง
วัน เดือน ปี เกิด	12 กุมภาพันธ์ 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 240/3 หมู่ 3 ตำบลพลตา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง 21130
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ.2546 ผู้ช่วยต้นปืน, นายทหารสื่อสาร เรือหลวงมกุฎราชกุมาร พ.ศ.2548 ผู้ควบคุมเรือตรวจการณ์ 23 ,224,219 พ.ศ.2550 ต้นหน เรือหลวงมกุฎราชกุมาร พ.ศ.2552 ผู้บังคับการ เรือตรวจการณ์ 992 พ.ศ.2554 ผู้บังคับการ เรือหลวงราชฤทธิ์ พ.ศ.2555 ผู้บังคับการ เรือหลวงปราบปรบภัย พ.ศ.2559 หัวหน้าฝ่ายกำลังพล หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พ.ศ.2560 ผู้บังคับกองพันต่อสู้อากาศยานที่ 23 กรมต่อสู้อากาศยานที่ 2 หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พ.ศ.2562 ผู้บังคับกองพันต่อสู้อากาศยานที่ 21 กรมต่อสู้อากาศยานที่ 2 หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พ.ศ.2564 รองผู้บังคับการ กองการฝึกพลทหาร ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พ.ศ.2565-ปัจจุบัน ช่วยปฏิบัติราชการ การทำเรือสัดหีบ ฐานทัพเรือสัดหีบ (ปฏิบัติหน้าที่ ฝ่ายแผนการประจำผู้อำนวยการการทำเรือสัดหีบ ฐานทัพเรือสัดหีบ) ประวัติการศึกษา พ.ศ.2545 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์) โรงเรียนนายเรือ พ.ศ.2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ.2566 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์และความมั่นคง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

