

ปีที่ ๕๙ ฉบับที่ ๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เจสภาสาร



LIRT

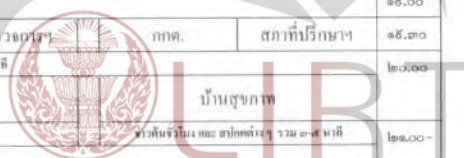
Legislative Institutional Repository of Thailand

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ผังรายการสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา (เปิดสมัยประชุมสามัญนิติบัญญัติ) ระบบ F.M. เริ่มวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

เวลา	จันทร์	อังคาร	พุธ	พฤหัสบดี	ศุกร์	เสาร์	อาทิตย์	เวลา	
๐๕.๐๐	ศาสนาธิปไตย/พราหมณ์-ฮินดู	ศาสนาพุทธ			ศาสนาอิสลาม		ศาสนาคริสต์	๐๕.๐๐	
๐๖.๐๐	จับข่าวเช้า เต่าข่าวคุย					เช้าที่สภา	สนทนากับคลังสมอง วปอ.ฯ	๐๖.๐๐	
๐๖.๓๐	ถ่ายทอดเสียง ข่าว สวท.								
๐๗.๐๐	คืนนี้รัฐสภาไทย (ประมาณ ๗-๑๐ นาที)					วิจัยก้าวไกล	ทำดี ทำได้ ง่ายนิดเดียว	๐๗.๓๐	
๐๗.๓๐	การเมืองเรื่องของประชาชน								
๐๘.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที								
๐๘.๐๐	การเมืองฯ	การเมืองฯ	การเมืองเรื่องของประชาชน (ต่อ)		บันทึกการประชุมสภา			๐๘.๓๐	
๐๘.๓๐	ช่วง...คุยกับ สว.		สภาชนบท	สภาชนบท					
๐๘.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที		ถ่ายทอดเสียง การประชุมสภา ผู้แทนราษฎร	ถ่ายทอดเสียง การประชุมสภา ผู้แทนราษฎร	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที			๐๘.๐๐	
๐๘.๓๐	สภาชนบท	มอญรัฐสภา (NBT/NBT 15)			รัฐสภาของ ปชช. (NBT/NBT 15)	ร้อยเรื่องเมืองไทย / ชีวิตกับการเรียนรู้	ร้อยเรื่องเมืองไทย / สภาปริทัศน์		๐๘.๐๐
๐๘.๓๐	ถ่ายทอดเสียง การประชุม วุฒิสภา	จัดตั้งชั่วโมงฯ			สถานีนิติบัญญัติ (กมธ.ของ ส.ส.)	สถานีนิติบัญญัติ (กมธ.ของ ส.ส.)	สังคมคุณธรรม น้ำประชาติปโตย	๑๐.๐๐	
๑๐.๐๐		ถ่ายทอดเสียงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)		คุยกันนอกสภา
๑๑.๐๐		จัดตั้งชั่วโมงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	๑๑.๐๐
๑๑.๓๐		ถ่ายทอดเสียงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	
๑๒.๐๐		จัดตั้งชั่วโมงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	๑๒.๐๐
๑๒.๓๐		ถ่ายทอดเสียงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	
๑๓.๐๐		จัดตั้งชั่วโมงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	๑๓.๐๐
๑๓.๓๐		ถ่ายทอดเสียงฯ			เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	
๑๔.๐๐		จัดตั้งชั่วโมงฯ	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	๑๔.๐๐		
๑๔.๓๐		ถ่ายทอดเสียงฯ	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา			
๑๕.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงฯ	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	๑๕.๐๐			
๑๕.๓๐	ถ่ายทอดเสียงฯ	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา				
๑๖.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงฯ	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา	๑๖.๐๐			
๑๖.๓๐	ถ่ายทอดเสียงฯ	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	เกาะคิดวุฒิสภา (กมธ.ของ ส.ว.)	คุยกันนอกสภา				
๑๗.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที								
๑๗.๓๐	ประชาธิปไตย...นอกห้องเรียน					เจ้าตัวเล็กเล็กดี	พมข สบาย ขานเย็น	๑๗.๐๐	
๑๘.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที								
๑๘.๓๐	คุยกัน	คุยกัน	ภาษาอาหาร	ใต้พิภพ	เพลงไทย	เพลงชีวิต	๑๘.๐๐		
๑๙.๐๐	วิปรัฐบาล	วิปฝ่ายค้าน	ภาษาอาหาร	ใต้พิภพ	เพลงไทย	เพลงชีวิต			
๑๙.๓๐	ถ่ายทอดเสียง ข่าว สวท.								
๑๙.๐๐	ปปร.	กรรมการสิทธิฯ	สวท รธน.	สวท.	ผู้ตรวจการฯ	กต.	สภาที่ปรึกษาฯ	๑๙.๓๐	
๒๐.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที								
๒๐.๓๐	มุ่งสู่ประชาธิปไตยไปกับสดับพระปกเกล้า					บ้านสุขภาพ			
๒๑.๐๐ - ๒๒.๐๐	จัดตั้งชั่วโมงและ สปดต่าง ๆ รวม ๑-๕ นาที								
๒๑.๐๐	กาแฟก่อนนอน								





รัฐสภาสาร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand



รัฐสภาสาร

ISSN 0125-0957

ที่ปรึกษา

นายพิฑูร พุ่มหิรัญ
นายคัมภีร์ ดิษฐากรณ์

บรรณาธิการ

นางสาวอัจฉราฉวี นิ่มศิริ

ผู้จัดการ

นางบุษราคัม ชาวน์ศิริ

เหรัญญิก

นางสาวสุพัตรา กบิลคาม

กองบรรณาธิการ

นางพรรณพร สิ้นสวัสดิ์

นางสาวอรทัย แสนบุตร

นางสาวอารีย์วรรณ พูลทรัพย์

นางสาวจุฬีวรรณ เต็มผล

นางสาวสทวรรณ เพ็ชรไทย

นายสมยศ วงษ์มา

นายพรชัย แวนแคว้น

ฝ่ายศิลปกรรม

นายมานะ เรืองสอน

นายนิธิทัศน์ องค์กรวิชัย

นางสาวทิพย์วิมล อ่อนกลิ่น

ฝ่ายธุรการ

นางอำไพ กันเกษแก้ว

นางสาวเสาวลักษณ์ ธนชัยอภิภัทร

นางสาวอาภรณ์ เนื่องเศรษฐ์

นางสาวดลณี จุลนานนท์

พิมพ์ที่

สำนักการพิมพ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

นายวีระพันธ์ มุขสมบัติ

วัตถุประสงค์

เพื่อเผยแพร่การปกครองระบอบประชาธิปไตย
และเพื่อเสนอข่าวสารวิชาการในวงงานรัฐสภา และอื่น ๆ
ทั้งภายในและต่างประเทศ

การส่งเรื่องลงรัฐสภาสาร

ถึง บรรณาธิการวารสารรัฐสภาสาร

กลุ่มงานผลิตเอกสาร

สำนักประชาสัมพันธ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท

กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร. ๐ ๒๒๕๔ ๒๒๕๔-๕

โทรสาร ๐ ๒๒๕๔ ๒๒๕๒

e-mail : rattasapasam@yahoo.com

การสมัครเป็นสมาชิก

ค่าสมัครสมาชิก ปีละ ๕๐๐ บาท (๑๒ เล่ม)

ราคาจำหน่ายเล่มละ ๕๐ บาท (รวมค่าจัดส่ง)

กำหนดออกเดือนละ ๑ ฉบับ

การส่งบทความลงเผยแพร่ในวารสารรัฐสภาสารจะต้องเป็น
บทความที่ไม่เคยลงพิมพ์ในสิ่งพิมพ์ใดมาก่อน การพิจารณา
อนุมัติบทความที่นำมาลงพิมพ์ดำเนินการโดยกองบรรณาธิการ
และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ บทความ ข้อความ
ความคิดเห็น หรือข้อเขียนใดที่ปรากฏในวารสารเล่มนี้เป็น
ความเห็นส่วนตัว ไม่ผูกพันกับหน่วยงานราชการแต่ประการใด

ประชาสัมพันธ์การส่งบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารรัฐสภาสาร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ขอเชิญชวน อาจารย์ ข้าราชการ นักวิชาการ นักการศึกษาสาขาต่าง ๆ และผู้สนใจทั่วไป ส่งบทความวิชาการ หรือบทความวิจัย ด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ลงตีพิมพ์ในวารสารรัฐสภาสารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งมีกำหนดออกเดือนละ ๑ ฉบับ

ข้อกำหนดบทความ

๑. บทความวิชาการ หมายถึง บทความที่เขียนขึ้นในลักษณะวิเคราะห์ วิจัย หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานวิชาการที่ได้เรียบเรียงมาจากผลงานทางวิชาการของตนหรือของผู้อื่น หรือเป็นบทความทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อเป็นความรู้สำหรับผู้สนใจทั่วไป โดยบทความวิชาการจะประกอบด้วย ๔ ส่วน คือ ส่วนนำ ส่วนเนื้อหา ส่วนสรุป และเอกสารอ้างอิง

๒. บทความวิจัย หมายถึง บทความที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ กล่าวคือ มีการตั้งสมมติฐานหรือกำหนดปัญหาที่ชัดเจน สมเหตุสมผล โดยจะต้องระบุถึงวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนแน่นอน มีการค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีการรวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ ตีความ อภิปรายผล และสรุปผลการวิจัยที่สามารถให้คำตอบบรรลุวัตถุประสงค์หรือหลักการบางอย่างที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการนำวิชาการนั้นมาประยุกต์ใช้ โดยขอให้เรียงลำดับเนื้อหา ดังนี้ บทนำ วัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ผลการวิจัย อภิปรายผล สรุปผล/ข้อเสนอแนะ และเอกสารอ้างอิง

๓. บทความต้องมีความยาวของต้นฉบับไม่เกิน ๒๐ หน้ากระดาษขนาด A๔

๔. เป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์ที่ใดมาก่อน

การเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์

๑. ตัวอักษรมีขนาดและแบบเดียวกันทั้งเรื่อง โดยพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word ใช้ตัวอักษรแบบ Angsana New/UPC ขนาด ๑๖ พอยท์ ตัวธรรมดาสำหรับเนื้อหาปกติ และตัวหนาสำหรับหัวข้อ โดยจัดพิมพ์เป็น ๑ คอลัมน์ ขนาด A๔ หน้าเดียว และเว้นระยะขอบกระดาษ ดังนี้

- ด้านบน ๑ นิ้ว
- ด้านล่าง ๑ นิ้ว
- ด้านซ้าย ๑ นิ้ว
- ด้านขวา ๑ นิ้ว

๒. การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน

๓. ต้องระบุชื่อบทความ ชื่อ-สกุล ของผู้เขียนบทความ ตำแหน่ง และสถานที่

ทำงานอย่างชัดเจน

การส่งบทความ

สามารถส่งบทความได้ ๒ วิธี ดังนี้

๑. ส่งต้นฉบับในรูปแบบเอกสาร ๑ ชุด พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูล ไปที่

บรรณธิการวารสารรัฐสภาสาร

กลุ่มงานผลิตเอกสาร สำนักประชาสัมพันธ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ถนนประดิพัทธ์ แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๒. ส่งไฟล์ข้อมูลทาง e-mail ไปที่ rattasapasarn@yahoo.com

ค่าตอบแทน

หน้าละ ๒๐๐ บาท หรือ ๓๐๐ บาท ซึ่งกองบรรณธิการรัฐสภาสารจะเป็นผู้พิจารณาว่าสมควรจะจ่ายเงินค่าตอบแทนในจำนวนหรืออัตราเท่าใด โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพิจารณาปรับอัตราค่าเขียนบทความในหนังสือรัฐสภาสารกำหนด

ติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่

กองบรรณธิการวารสารรัฐสภาสาร โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๒๙๔ และ ๐ ๒๒๔๔ ๒๒๙๑

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๒๙๒



LIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand



บทบรรณาธิการ



ผลการเลือกตั้งที่ผ่านมา ทำให้คนทั้งประเทศเกิดความรู้สึกที่หลากหลาย ทั้งสมหวัง ผิดหวัง ประหลาดใจ ซึ่งทุกคนพึงตระหนักว่า ภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ยึดถือตามหลักเสียงส่วนใหญ่ แม้บ่อยครั้งสิ่งที่เราได้มาจะไม่ใช่อะไรที่เราเลือก แต่เราต้องเคารพการตัดสินใจของเสียงส่วนใหญ่ และการเลือกตั้งมิใช่เป็นสิทธิเพียงอย่างเดียวที่เรามีส่วนร่วมในการปกครองประเทศ หากเป็นการเปิดโอกาสให้นักการเมืองที่คนส่วนใหญ่เลือกเข้าไปทำงาน ทำตามนโยบายที่ได้ให้สัญญาไว้ เราจะได้เห็นข้อดี ข้อเสีย วิธีการทำงาน วิธีคิดของพวกเขา พวกที่เรามอบอำนาจให้ไปบริหารประเทศ และเป็นการพิสูจน์ความเชื่อของคนไทยทั้งประเทศ หากวันข้างหน้ามีอะไรที่ไม่เป็นไปอย่างที่เรา ๆ คิด เรายังมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงและมีอำนาจในการตัดสินใจอีกครั้ง

นอกจากนี้ เรายังพบสิ่งที่น่าสนใจในการเลือกตั้งวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๔ คือการที่ผู้มีสิทธิการเลือกตั้งออกมาใช้สิทธิมากกว่าทุกครั้งที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าคนไทยมีส่วนร่วมกับการเมืองการปกครองไทยมากขึ้น นับเป็นแนวโน้มของการก้าวเป็นประเทศประชาธิปไตยที่แท้จริง

ทุกสิ่งมีการเปลี่ยนแปลง แต่รัฐสภาสหายยังคงเป็นวารสารที่สรรหาบทความที่มีสาระเพื่อกระตุ้นความคิดของผู้อ่านเช่นเดิม สำหรับฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหาที่หลากหลาย ทั้งการเมืองการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และสังคม โดยบทความเรื่องแรก **“ปัญหาการพัฒนา** **ระบอบประชาธิปไตยของไทย : ศึกษาจากกรณีการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขต** **เลือกตั้ง วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓** ของ ดร. เสนีย์ คำสุข ได้เสนออุปสรรคที่ทำให้ประชาธิปไตยในประเทศไทยไม่พัฒนา ซึ่งจากการศึกษาการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขตเลือกตั้ง วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ พบว่า

ผลการเลือกตั้งไม่ได้มาจากเสียงส่วนใหญ่ซึ่งขัดกับหลักการประชาธิปไตย การเลือกตั้งเป็นการแข่งขันเพื่อเอาชนะจนกระทั่งละเอียดหลักนิติธรรม จริยธรรม และคุณธรรมอันดีงาม คุณสมบัติผู้สมัครรับเลือกตั้งส่วนใหญ่ยังมีข้อกังขาในสังคมวงกว้าง ระบบการควบคุม ตรวจสอบ และการประกาศผลการเลือกตั้งที่ยังมีจุดอ่อนและความยืดหยุ่นมากเกินไป รวมทั้งผู้มีสิทธิเลือกตั้งยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชื่อ และศรัทธา ในระบอบประชาธิปไตยอย่างเพียงพอ จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้มีสิทธิเลือกตั้งควรสนใจแสวงหาความรู้ ทักษะการเมืองเพิ่มขึ้น คณะกรรมการการเลือกตั้งควรยึดหลักสุจริตและเที่ยงธรรม สื่อมวลชนควรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อเท็จจริงมากกว่าการเป็นสื่อธุรกิจ หรือสื่อผูกขาดอิงอำนาจรัฐ และนักการเมืองต้องยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่มากกว่าพวกพ้อง

บทความเรื่องที่สอง **“การส่งผู้ร้ายข้ามแดน”** ของ ผศ. ดร. ปราโมทย์ ประजनปัจจุบัน ได้กล่าวถึง ความร่วมมือทางอาญาระหว่างประเทศที่สำคัญ มีจุดประสงค์ นำตัวผู้กระทำความผิดที่หลบหนีไปยังประเทศอื่นกลับมารับโทษในประเทศที่กระทำความผิด อันเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคม และยังเป็น การสร้างหลักประกัน ความยุติธรรมระหว่างประเทศในการพิจารณาและลงโทษผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ดังจะพบได้จากการออกพระราชบัญญัติการส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑

บทความเรื่องสุดท้าย **“ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”** ของ คุณปาริชาติ ขำเรือง ได้ชี้ให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจ เนื่องจากสามารถส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ซึ่งในการบริหารจัดการในปัจจุบัน ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรบุคคล ดังนั้นทุกองค์การจึงพยายามสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่ระยะยาว ในบทความนี้ได้หยิบยกการสร้าง ความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์การกับอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ถ้าผู้บริหารไม่สามารถทำให้บรรดาอาจารย์รู้สึกผูกพันกับสถาบันได้ มีการลาออก ย่อมส่งผลกระทบต่อพันธกิจขององค์กรนี้ที่เน้นการผลิตปัญญาชนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จากบทความที่หลากหลายสามบทความข้างต้น คณะผู้จัดทำรัฐสภาสารหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์แก่ผู้อ่าน พบกันใหม่ฉบับหน้า



LIART

กองบรรณาธิการรัฐสภาสาร
Legislative Institutional Repository of Thailand



สารบัญ

ปัญหาการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของไทย :
ศึกษาจากกรณีการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขตเลือกตั้ง
วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓

๙

ดร.เสนีย์ คำสุข

การส่งผู้ร้ายข้ามแดน

๖๗

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก

ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๗๙

ปาริชาติ ชำเรือง



ใบสมัคร / ต่อบุคคล "รัฐสภา"

อัตราค่าสมาชิก ปีละ ๕๐๐ บาท รวมค่าจัดส่ง (ราคาขายปลีกเล่มละ ๕๐ บาท)
ข้าพเจ้า มีความประสงค์จะสมัคร / ต่อบุคคล
สมาชิกรัฐสภา เริ่มตั้งแต่ฉบับเดือน พ.ศ. ถึงฉบับ
เดือน พ.ศ.

ทั้งนี้ ขอให้ออกใบเสร็จรับเงินในนาม โดยส่ง
วารสาร "รัฐสภา" ถึงข้าพเจ้าที่ หมู่ที่ ตรอก/ซอย.....
ถนน แขวง / ตำบล
เขต / อำเภอ จังหวัด
รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์ โทรสาร

การชำระเงิน

เงินสด ที่กลุ่มงานผลิตเอกสาร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ตัวแลกเงิน หรือ ธนาณัติ สั่งจ่ายไปรษณีย์รัฐสภา กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๕
ในนาม **ผู้จัดการรัฐสภา**

กลุ่มงานผลิตเอกสาร สำนักประชาสัมพันธ์

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ถนนอุทองใน เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

จำนวนเงิน บาท

Legislative Institutional Repository of Thailand



LIRT



ปัญหาการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของไทย : ศึกษาจากกรณี การเลือกตั้งซ่อม ๕ เขตเลือกตั้ง วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓

ดร.เสนีย์ คำสุข *

ความนำ

ระบอบประชาธิปไตยที่ใช้รูปแบบตัวแทน (representative democracy) ของไทยประสบปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง คือ “การเลือกตั้ง” (election) ที่มีระดับ “ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม” หรือ Free and Fair ต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากการใช้เงินทุนเพื่อแสวงหาคะแนน “จัดตั้ง” ของฝ่ายที่มีความได้เปรียบคนอื่น ๆ ทางด้านเงินทุนและต้องการแสวงหา “กำไร” หรือการถอนทุนคืนจากตำแหน่งและอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งทางการเมืองที่ได้รับ พฤติกรรมดังกล่าวนี้จึงนำไปสู่ปัญหาด้านความชอบธรรมทางการเมืองของนักการเมือง สถาบันทางการเมือง และระบบการเมือง รวมทั้งปัญหาของระบอบประชาธิปไตยโดยตรง

ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ได้มีการ “เลือกตั้งซ่อม” (by-election) ใน ๕ เขตเลือกตั้ง ๕ จังหวัด รวมทั้งกรุงเทพมหานคร และปรากฏลักษณะของปัญหาด้านความเป็นประชาธิปไตยอย่างชัดเจนหลายอย่าง ตั้งแต่จำนวนผู้ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้ง จำนวน

* รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (มสธ.)

คะแนนเสียงที่ผู้สมัครได้รับ ประเด็นทางการเมืองที่ผู้สมัครและพรรคการเมืองนำไปใช้รณรงค์ในการเลือกตั้ง รวมทั้งเรื่อง “การร้องเรียน” กักระหว่างผู้สมัครและพรรคการเมืองที่มีส่วนได้-เสียโดยตรงจากการเลือกตั้งซ่อมดังกล่าวนี้

ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตยเหล่านี้จึงควรนำมาศึกษาวิเคราะห์กันให้เห็นชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจประเด็นปัญหาต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น และที่สำคัญเพื่อที่จะได้แสวงหาทางออกหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่พอจะเป็นไปได้มากที่สุด

ผู้เขียนจึงได้พยายามรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการเลือกตั้งซ่อมดังกล่าวที่มีการเปิดเผยและนำเสนอผ่านสื่อมวลชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือหนังสือพิมพ์ แล้วสร้างกรอบแนวคิด (conceptual framework) เพื่อทำการวิเคราะห์สาระสำคัญต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านประชาธิปไตย เพราะระบบการเลือกตั้งของไทยที่ใช้กันอยู่มีจุดเน้นสำคัญตามรูปแบบประชาธิปไตยตัวแทนดังกล่าวมาแล้ว และนำเสนอผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในเชิงพรรณนา (descriptive analysis) รวมทั้งจัดระบบการนำเสนอข้อมูลในรูปตารางเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นระบบมากขึ้นด้วย

ประเด็นคำถามเพื่อแสวงหาคำตอบ

ในการศึกษาวิเคราะห์เรื่อง “ปัญหาการพัฒนาระบบประชาธิปไตยของไทย : ศึกษาจากกรณีการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขตเลือกตั้ง วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓” ผู้ศึกษาได้ตั้งคำถามในการวิเคราะห์ไว้ว่า “การเลือกตั้งซ่อมใน ๕ เขตเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ มีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของไทยอะไรบ้าง และน่าจะมีข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขและป้องกันจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้อย่างไรบ้าง”

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิเคราะห์

๑) เพื่อศึกษาหาจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการเลือกตั้งซ่อมใน ๕ เขตเลือกตั้ง เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยพิจารณาประเด็นสำคัญที่มีลักษณะคล้ายคลึงและแตกต่างกันของทั้ง ๕ เขตเลือกตั้ง

๒) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เป็นจุดอ่อน หรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่กระทบไปสู่การพัฒนาระบบประชาธิปไตยของไทย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์

๑. แนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย

“ประชาธิปไตย” หรือ Democracy เป็นทั้งอุดมคติและรูปแบบรัฐบาล (government) แบบแผนสำคัญ คือ มีทั้งการปกครองและการถูกปกครอง เพราะพื้นฐานของอำนาจอันชอบธรรม (authority) มาจากประชาชน

คำว่า Democracy มีความหมายของคำจากภาษากรีก (Greek) คือ ดีมอส (demos) หรือประชาชน (people) กับคำว่า เครตอส (kratos) หรืออำนาจอันชอบธรรม (authority) ตามที่ภาษาอังกฤษได้รับเอามาใช้

เจ. เอ. คอรั (J. A. Corry) กับเฮนรี เจ. อับราฮัม (Henry J. Abraham) ให้ความเห็นว่า ตามความหมายของประชาธิปไตยที่กล่าวมาข้างต้นแม้ว่าจะมีผู้เห็นชอบร่วมกันอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีความหมายที่ลึกซึ้งอยู่มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในความหมายที่สำคัญเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือ*

๑) การเคารพต่อความเป็นส่วนตัวของปัจเจกบุคคล (respect for individual personality) จำนวนมากของสังคมประชาธิปไตยยอมรับในเรื่องนี้ เพราะเชื่อว่าเป็นพื้นฐานในการไปสู่เป้าหมายในระดับที่สูงขึ้นหลายอย่าง กล่าวคือ สังคมประชาธิปไตยไม่ได้เชื่อในอิสรภาพ (freedom) และความเท่าเทียมกันทางสังคม (social equality) เพื่อสิ่งเหล่านี้เพียงด้านเดียว แต่เพราะคิดไปไกลกว่านี้ว่าเสรีภาพและความเท่าเทียมทางสังคมมีความจำเป็นต่อการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ดีที่สุด (best environment) เพื่อการพัฒนาความเป็นส่วนตัวของปัจเจกบุคคล ประเด็นสำคัญคือการทำให้อิสรภาพ (บุคคล) กับความเท่าเทียมกันทางสังคมผสมผสานกันได้อย่างดี เพื่อให้ความเป็นส่วนตัวของปัจเจกบุคคลได้รับการพัฒนาไปได้อย่างแพร่หลายและเต็มที่ ไม่ก่อปัญหาช่องว่างของความมั่งคั่งร่ำรวยกับความยากจนขึ้น

* โปรดดู J. A. Corry and Henry J. Abraham, *Elements of Democratic Government*, 4th Edition (New York: Oxford University Press, 1964), pp. 26 - 41.

ในความเป็นมนุษย์นั้น ความเหมือนกันที่สำคัญอย่างหนึ่งของคน คือ ทุกคนล้วนสนใจและสามารถค้นพบพื้นฐานที่พอเพียงของความเชื่อร่วมกัน (common beliefs) เพื่อสร้างระบบของระเบียบ (a system of order) โดยไม่ต้องพึ่งพา คำถามเกี่ยวกับวาระสุดท้ายหรือนิรันดร์ (ultimates) ของทางศาสนา แก่นแท้จากส่วนลึก ในความเป็นมนุษย์ของทุกคน คือ ต้องการแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเอง (self-expression) ทั้งมิติของการไม่หลงตัวเอง (selfless) และมิติที่เป็นรูปแบบเฉพาะของตัวเอง ดังนั้นความสนใจต่าง ๆ ที่คนนำมาใช้ต่อสู้เพื่อปกป้อง (ตัวเอง) และสนับสนุน (ตัวเอง) ล้วนเป็นวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ เหตุนี้การที่คนให้ความพึงพอใจและไว้วางใจกันและกันจึงเป็นวิถีทางที่ดีที่สุดในการปกป้องในสิ่งที่ตนอ้างเป็นของตนเองและส่งเสริมความต้องการที่แท้จริงจากส่วนลึกของจิตใจ รวมทั้งความต้องการการเป็นสมาชิกในกลุ่มร่วมกับคนอื่น ๆ

ในทฤษฎีเกี่ยวกับประชาธิปไตยที่เป็นค่านิยมระดับสูงสุด เป็นขั้นสุดท้ายของการเมือง ก็คือการให้เสรีภาพและการเคารพในความเป็นส่วนตัวของปัจเจกบุคคล โดยกรอบแนวคิดนี้ไม่ได้ปฏิเสธการมีอยู่ของค่านิยมระดับสูงอื่น ๆ เกี่ยวกับกิจกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม แม้แต่หลักการความเชื่อบางอย่างทางศาสนา มนุษย์ก็ยังมีเสรีภาพเต็มทีในการที่จะเชื่อถือศรัทธา

๒) อิสระภาพของปัจเจกบุคคล (individual freedom)

อิสระภาพหรือเสรีภาพ (liberty) จำเป็นมากต่อการยอมรับความเป็นจริงเกี่ยวกับศักยภาพของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการก่อเกิดและพัฒนาความสามารถในการเลือกตามศีลธรรม (moral choices) ที่จะทำให้คนพัฒนาความเป็นมนุษย์และชีวิตที่มีคุณค่า แนวคิดในอิสระภาพส่วนบุคคลนี้ก่อเกิดมานานพร้อม ๆ กับการที่มนุษย์แสวงหาความมั่นคงปลอดภัยให้กับตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต

หลักการดังกล่าวนี้มีเงื่อนไขสำคัญ คือ ทุกคนต้องใช้เสรีภาพอย่างมีความรับผิดชอบ คือ คำนึงถึงอิสระภาพของคนอื่น ๆ ที่อยู่ร่วมกันในกลุ่มและในสังคม

๓) ความเชื่อในความมีเหตุผล (belief in rationality)

เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผล สามารถค้นหาหลักการในการกระทำและยอมให้ความต้องการของตนอยู่ใต้หลักการเหล่านั้น ความเชื่อนี้สำคัญมากเพราะถ้าคน “ไม่ฟังเหตุผล” ประชาธิปไตยก็ไม่สามารถจะเป็นไปได้ ความขัดแย้งกันในผลประโยชน์และเป้าหมายคงไม่สามารถสร้างสมานฉันท์ได้ เว้นแต่จะมีกฎ (rules) ที่คนทั่วไปหรือ

คนส่วนใหญ่ยอมรับ กฎที่ธรรมดาที่สุดและชัดเจนที่สุดที่ว่าเป็นคือ “เสียงข้างมากเป็นฝ่ายดำเนินการหรือตัดสินใจ” แต่หลักการหยาบ ๆ ของเสียงข้างมากเป็นได้เพียง “ความไร้เหตุผล” (irrational) เมื่อฝ่ายข้างมากใช้ “อำนาจเป็นธรรม” (might is right) แต่พื้นฐานแล้วคนส่วนใหญ่มักให้การยอมรับเมื่อกรณีต่าง ๆ ได้รับการพิสูจน์ด้วยข้อเท็จจริง (facts) และยึดถือหลักการ

อย่างไรก็ตาม คนก็ไม่ได้เคารพเหตุผลอยู่ตลอดเวลา ในบางครั้งอารมณ์ความรู้สึกแสดงออกชัดเจนหรืออยู่เหนือเหตุผล และคนมักคิดขึ้นจากความรู้สึกไม่ใช่กลไกลเชิงเหตุผลล้วน ๆ แต่แนวคิดประชาธิปไตยนั้นเชื่อมั่นว่าคนสามารถพัฒนาจากความรู้สึกไปสู่การมีเหตุผลได้ และสามารถปรองดองความแตกต่างระหว่างกันด้วยพื้นฐานเชิงหลักการบางอย่าง

๔) ความเสมอภาคหรือเท่าเทียม (equality)

เป็นแนวคิดที่จำเป็นต่อประชาธิปไตยอีกอย่างหนึ่ง บางแนวคิดก็ให้ความหมายไว้ค่อนข้างแคบ คือ เพียงความเสมอภาคก่อนกฎหมายและสิทธิทางการเมืองเท่าเทียมกันในการลงคะแนน (voting) ในอีกซั่วนึงให้ขอบเขตกว้างไปถึงความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม แต่อุดมคตินี้ค่อนข้างจะขัดแย้งกับเรื่องเสรีภาพ เพราะโดยพื้นฐานทางธรรมชาติคนค่อนข้างจะแตกต่างกันมาก รวมทั้งความแตกต่างทางสติปัญญา ในสังคมที่มีความแตกต่างมากระหว่าง “ความรวย-ความจน” แนวคิดเรื่องความเสมอภาคก็ค่อนข้างหาจุดร่วมกันได้ยาก

ในหลายสังคมที่ต้องการพัฒนาประชาธิปไตยจึงหันมาเน้นพิจารณาความเสมอภาคกับโอกาส (opportunity) บางแนวคิดเสนอว่า คนเสมอภาคกันทางการเมืองเพราะทุกคนสามารถเข้าไปมีชีวิตทางการเมือง ใช้สิทธิเลือกตั้ง ลงสมัครรับเลือกตั้ง ที่เกิดขึ้นก่อนมีกฎหมาย ต่อมาเมื่อมีบทบัญญัติของกฎหมายก็สามารถบังคับใช้กับทุกคน

๕) ความยุติธรรม (justice) ผู้ต่อสู้เพื่อให้มีรัฐบาลประชาธิปไตยและผู้ที่ต้องการพัฒนาประชาธิปไตยล้วนแสวงหาสิ่งเดียวกันคือ “ความยุติธรรม” จริง ๆ แล้วแนวความคิดทางการเมืองตะวันตกตั้งแต่ยุคกรีกเป็นต้นมา ล้วนแต่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความยุติธรรมและเกี่ยวข้องกับงานของรัฐบาลหรือการเมือง รัฐบาลทุกรูปแบบล้วนอ้างถึงการปกครองเพื่อรักษาหรือส่งเสริมความยุติธรรม และรัฐบาลใดก็ตาม ถ้าถูกคัดค้านหรือฝ่ายตรงข้ามโจมตีก็ล้วนแต่มีปัญหาเกี่ยวกับความยุติธรรมทั้งสิ้น หลักการแสวงหาความยุติธรรมจึงเป็นสากลในมวลมนุษยชาติ

อย่างไรก็ตาม อุดมคตินี้ก็ค่อนข้างคลุมเครือและยากต่อการทำให้เกิดขึ้นได้ในความเป็นจริง เช่น คำถามเรื่องกระจายความมั่งคั่งหรือเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยุติธรรม หรือการให้ขอบเขตความยุติธรรมอยู่ที่ความเท่าเทียมทางรายได้ เป็นต้น นอกจากนั้น ความยุติธรรมยังอยู่ในความสัมพันธ์ทางสังคมอีกด้วย ซึ่งคนมักจะมีมุมมองแตกต่างกันมาก คล้ายคลึงกับความคิดเกี่ยวกับความจริง ความสวย และความดี

มีบางอย่างที่คนเห็นชอบร่วมกันในเรื่องความยุติธรรม นั่นคือ “สัดส่วน” ที่เกิดขึ้นในขอบเขตของอิสรภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดระเบียบและความมั่นคงที่พอเพียงต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่อิสระของบุคคล และคนก็ให้ความเสมอภาคระหว่างกันในฐานะ “เพื่อน” แต่ทั้งหมดนี้ก็จะเกิดขึ้นได้ก็โดยใช้กฎหมายที่ก้าวหน้าที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมตามกฎหมายที่คนส่วนใหญ่ยอมรับแทนการใช้กฎหมายไปตามความลำเอียงของผู้บังคับใช้กฎหมาย (favoritism) หรืออาจกล่าวได้โดยสรุปว่า “การปฏิบัติอย่างมีความเท่าเทียมทางคุณธรรมภายในสภาพที่จำเป็นของการมีระเบียบและมั่นคงที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย” ก็คือความยุติธรรม

๖) หลักนิติธรรม (rule of law) การที่คนยอมรับและปฏิบัติตามกฎหมาย ก็หมายถึง การยอมรับหลักการเดียวกันสำหรับคนทุกคนที่ไม่มีข้อยกเว้นพิเศษเฉพาะบุคคลบางคนและเป็นแบบแผนแห่งระเบียบในสังคม

คนจำเป็นต้องรู้ข้อจำกัดในสิทธิและหน้าที่ของคนในความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และต่อรัฐบาลหรือการปกครอง ชีวิตที่ดีของคนคงไม่ดำรงอยู่ได้ถ้าจะให้มิผู้ปกครองที่เฉลียวฉลาดเป็นผู้ปกครองโดยผู้ใต้ปกครองเพียงแต่ยอมเชื่อฟัง แต่มั่นคงยั่งยืนถ้าเป็นการยอมรับตามกฎหมายที่กำหนดไว้ชัดเจนว่าบุคคลหรือรัฐบาลสามารถทำหรือไม่สามารถทำอะไรได้บ้าง อุดมคติประชาธิปไตยดังกล่าวนี้นี้เป็นความเชื่อที่เข้มแข็งมากที่สุดและนับเป็นปัจจัยสำคัญสูงสุดประการหนึ่ง

๗) ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (constitutionalism) มีความหมายใกล้เคียงกับหลักนิติธรรม โดยรัฐบาลจะกระทำการใดต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย และการจะทำให้เป็นเช่นนี้ได้จะต้องสร้างกฎหมายพื้นฐาน (fundamental law) ขึ้นมาก่อน คือ “รัฐธรรมนูญ” ที่กำหนดกลไกของรัฐบาล อำนาจ หน้าที่ของกลไกเหล่านั้น และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับพลเมืองเอกชน (private citizen) รัฐธรรมนูญจะแก้ไขได้ต้องมีวิธีการที่ละเอียดอ่อน รัฐธรรมนูญยังเป็นวิธีการที่จะบรรลุอุดมคติการปกครองโดยกฎหมายหรือหลักนิติธรรม ในโลกประชาธิปไตยรัฐธรรมนูญยังกลายเป็นสัญลักษณ์ในกลุ่มคนที่เห็นต่างกันและสามารถแข่งขันกันได้

วัฒนธรรมตะวันตกนั้นค่อนข้างมีรากลึกกับลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม นับตั้งแต่แนวคิดทางการเมืองกรีกโบราณที่ให้ความคิดเห็นในเรื่องรัฐธรรมนูญว่าเป็นกรอบกฎหมายในการทำงานของรัฐบาล แนวคิดของสตออิก (Stoic) และคริสต์ (Christian) ได้ให้สิทธิแก่ประชาชนในการต่อต้านรัฐบาล กล่าวคือ สตออิกมีแนวคิดเรื่องกฎธรรมชาติที่ปราศจากเงื่อนไขผูกพันมนุษย์ในทุกที่ทุกเวลา ซึ่งก็คือกฎหมายพื้นฐานที่ผูกพันผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครองเหมือนกัน ส่วนคริสต์เชื่อว่าพระเจ้า (God) ปกครองโลก และพระเจ้าได้ประทาน Commandment ให้กับสิ่งมีชีวิตที่พระองค์สร้างขึ้นเป็น “กฎหมายเทวสิทธิ์” (Divine law) ผู้ใต้ปกครองต้องเชื่อฟังกฎหมายพื้นฐานดังกล่าวนี้ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่มีต่อพระเจ้า รัฐบาลจึงถูกจำกัด (อำนาจ) ไว้โดยกฎหมายที่อยู่เหนือกว่าการที่รัฐบาลทำการควบคุมบังคับ

ส่วนประกอบทางศาสนาและทางโลก (secular) ในจารีตประเพณีตะวันตก ได้มีส่วนร่วมสนับสนุนหลักนิติธรรมและลัทธิรัฐธรรมนูญนิยมดังกรณีตัวอย่าง “กฎหมายแห่งสิทธิ” (Bill of Rights) และการที่รัฐธรรมนูญให้หลักประกันอื่น ๆ ในรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกา ก็สามารถสอบทวนย้อนหลังไปได้ถึงปรัชญาสตออิกและลัทธิคริสต์เตียนพื้นฐานที่ได้พัฒนามาอย่างยาวนาน

๒. ลักษณะสำคัญของระบบประชาธิปไตยเสรีนิยม

อลัน อาร์ บอลล์ กับ บี กาย ปีเตอร์ส์ (Alan R. Ball and B. Guy Peters)^๒ ได้อธิบายคุณลักษณะสำคัญของระบบประชาธิปไตยเสรีว่ามีอยู่ ๗ ลักษณะ คือ

๒.๑ ต้องมีพรรคการเมืองมากกว่า ๑ พรรคแข่งขันกันเพื่ออำนาจทางการเมือง (political power)

๒.๒ การแข่งขันกันเพื่ออำนาจทางการเมืองต้องเปิดกว้าง (open) ไม่ใช่ปิดลับ (secretive) และต้องมีพื้นฐานในการจัดตั้งและการยอมรับวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการเลือกตั้ง (elections)

^๒ Alan R. Ball and B. Guy Peters, *Modern Politics & Government*, 6th edition (New York: Palgrave, 2000), pp. 47 – 65. บอลล์กับปีเตอร์ส์ อธิบายว่า สามารถจัดแบ่งด้วยเกณฑ์กว้าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกระบบการเมืองได้ ๔ ระบบใหญ่ ๆ คือ ระบบประชาธิปไตยเสรี ระบบคอมมิวนิสต์ ระบบหลังยุคคอมมิวนิสต์ และระบบอำนาจนิยม

๒.๓ การคัดเลือกคนและการได้เข้าสู่ตำแหน่งที่มีอำนาจทางการเมืองต้องเปิดกว้างอย่างสัมพันธ์กับการเปิดกว้างในการแข่งขันทางการเมือง

๒.๔ มีการเลือกตั้งตามวาระที่ให้สิทธิการเลือกตั้งสากล (universal franchise)

๒.๕ กลุ่มกดดัน (pressure groups) สามารถดำเนินการเพื่อให้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาล สมาคมต่าง ๆ เช่น สหภาพแรงงานและสมาคมอาสาสมัครต่าง ๆ ต้องมีอิสระไม่อยู่ใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของรัฐบาล

๒.๖ เสรีภาพประชาชน เช่น เสรีภาพในการพูด การนับถือศาสนา และไม่ถูกจับกุมอย่างป่าเถื่อน เป็นต้น ต้องได้รับการรับรองและปกป้องภายในระบบการเมือง เพื่อให้เกิดหลักประกันที่พอเพียงในเรื่องเสรีภาพและอิสรภาพจากการควบคุมของรัฐบาลในด้านสื่อมวลชน (mass media) เช่น วิทยุ โทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ ถึงแม้ว่าเป็นสื่อที่รัฐบาลเป็นเจ้าของและดำเนินการในบางส่วนของสื่อก็ตาม

๒.๗ มีการแบ่งแยกอำนาจ (separation of powers) ในบางรูปแบบ กล่าวคือ ฝ่ายสภาตัวแทน (representative assembly) มีการควบคุมเหนือฝ่ายบริหาร (executive) ในบางรูปแบบ และฝ่ายตุลาการ (judiciary) มีอิสระจากทั้งฝ่ายบริหารและนิติบัญญัติ (legislature)

๓. แนวคิดเกี่ยวกับพรรคการเมือง

พรรคการเมือง (political party) สำหรับพรรคการเมืองนั้น ค่อนข้างมีขอบเขตของความหมายหลากหลายมาก เพราะเกิดขึ้นในระบบการเมืองมานานและมีลักษณะเด่นรวมทั้งมีบทบาททางการเมืองแตกต่างกันไปในแต่ละระบบการเมือง ความคิดเห็นที่มีต่อพรรคการเมืองก็มีตั้งแต่ “สิ่งชั่วร้ายที่จำเป็น” หรือปัจจัยสร้างความแตกแยกในสังคมไปจนถึงองค์กรในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการเมืองประชาธิปไตย

บอลล์กับปีเตอร์ส์ใช้วัตถุประสงค์ที่เป็นอย่างเดียวกันของพรรคการเมือง (common aim) คือ แสวงหาอำนาจทางการเมือง (political power) ไม่ว่าจะโดยพรรคเดียว หรือร่วมมือกับพรรคอื่น ๆ ในการให้ความหมายของพรรคการเมือง เพราะทำให้พรรคการเมืองแตกต่างออกไปจากกลุ่มอื่น ๆ ในระบบการเมือง การทำงานอยู่ในระบบการเมือง พรรคจะจัดส่งผู้สมัคร (candidates) และผู้นำ (leaders) เพื่อให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (electorate) คัดเลือกและยังทำการระดมการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้พรรคการเมืองสามารถก่อตั้งขึ้นจากพื้นฐานต่าง ๆ ที่แตกต่างกันไปในแต่ละรูปแบบ ทั้งจัดตั้งขึ้นในสภาเพื่อร่วมทำการตัดสินใจตกลงใจ จัดตั้งขึ้นตามนโยบายเฉพาะบางอย่าง จัดตั้งขึ้นจาก

อุดมการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเกิดจากกลุ่มความเชื่อทางศาสนา หรือแม้แต่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นกลไกการเลือกตั้ง (electoral machine) แต่ทุกรูปแบบของพรรค คือ แข่งขันกับพรรคอื่นๆ เพื่อได้อำนาจทางการเมือง ในระบบการเมืองเผด็จการ การแข่งขันทางการเมืองจะเกิดขึ้นในพรรคเดียวที่เป็นฝ่ายรัฐบาล"

คอร์รักับอับราฮัม^๔ ให้ความหมายของพรรคการเมือง ว่า เป็นสมาคมที่คนสมัครใจรวมกัน (voluntary association) โดยมีเป้าหมายเพื่อเข้าไปควบคุมรัฐบาลด้วยการได้ตำแหน่งจากการเลือกตั้ง (elective offices) เมื่อสมาชิกพรรคได้รับเลือกตั้งบุคคลแต่ละคนเข้าร่วมในสมาคมดังกล่าว เพราะพวกเขามีความคิดเห็นในแนวทางทั่ว ๆ ไปของนโยบายที่ต้องการให้รัฐบาลนำไปดำเนินการคล้าย ๆ กัน

เนื่องจากมีความแตกต่างหลากหลายในระบบการเมืองประชาธิปไตย เหตุนี้จึงมักเกิดพรรคการเมือง ๒ - ๓ พรรค ในอีกด้านหนึ่งเมื่อระบบเผด็จการเกิดขึ้น แรกสุดจึงต้องห้ามการจัดตั้งพรรคการเมือง ยกเว้นไว้เพียงพรรคของกลุ่มที่มีอำนาจ นอกจากนั้นผู้คนในหลายสังคมยังมีทัศนคติทางลบต่อพรรคการเมือง เพราะมองว่า "พวกพ้องหรือการแตกแยกเป็นกลุ่ม" (faction) เป็นปัญหาสำคัญของการปกครองประชาธิปไตย หรือเห็นด้วยกับแนวคิดของ เจมส์ เมดิสัน (Madison) ในเอกสาร "เฟเดรัลลิสต์ หมายเลขสิบ" (The Federalist No.10) ที่ได้แสดงให้เห็นถึงความชั่วร้ายที่จำเป็นของการเกิดกลุ่มหรือพวกพ้องทางการเมือง

ส่วนในด้านการทำหน้าที่ (function) ของพรรคการเมือง ผู้สนใจศึกษาพรรคการเมืองได้จัดแยกหน้าที่สำคัญ ๆ ไว้หลายอย่าง ดังนี้^๕

^๓ Ibid., pp. 95 - 97.

^๔ โปรดดู J. A. Corry and Henry J. Abraham, **Elements of Democratic Government**, pp. 287 - 288.

^๕ ประมวลจาก Alan R. Ball and B. Guy Peters, **Modern Politics & Government**, pp. 97 - 103. และ J. A. Corry and Henry J. Abraham, **Elements of Democratic Government**, pp. 288 - 299.

๑) หน้าที่สำคัญที่สุด คือ ทำให้กระบวนการทางการเมือง (political process) เกิดเอกภาพ เรียบง่าย และมั่นคง เพราะพรรคการเมืองใหม่เอียงจะเป็นเอกภาพมากกว่า การแบ่งแยก

ในเกือบทุกระบบการเมือง พรรคการเมืองจะนำผลประโยชน์ส่วนต่าง ๆ มาเข้าด้วยกัน ทำให้ภูมิภาคที่ห่างไกลได้ใกล้ชิดกัน และยังก่อให้เกิดความเป็นกลุ่มก้อน (coherence) ให้กับโครงสร้างรัฐบาลที่แบ่งแยกกันออก ดังตัวอย่างพรรคเดโมแครท (Democratic Party) ในสหรัฐอเมริกา ที่ได้รวมเอาแนวคิดอนุรักษนิยมทางใต้กับเสรีนิยมของทางเหนือเข้าด้วยกัน แม้ว่าจะทำได้ไม่ถนัดนัก จากกรณีแตกแยกจนเกิดสงครามกลางเมืองขึ้น ในฝรั่งเศส พรรค ยู ดี เอฟ (UDF) ได้ทำให้เกิดเอกภาพขึ้นในสภาจากการรวมกลุ่มหลวม ๆ ของสมาชิกชนชั้นสูงในท้องถิ่นต่าง ๆ ที่ต่างมีส่วนประกอบที่คล้ายกันในการรวมเข้าด้วยกัน คือ นโยบายต่อต้านมาร์กซิสต์และต่อต้านพวกพระ (ศาสนา) และพรรคประชาธิปไตย คริสเตเรียน (Christian Democratic Party) หรือ CDU ในเยอรมนี ก็ทำหน้าที่เสมือนสะพานเชื่อมระหว่างแคธอลิกกับโปรเตสแตนต์เข้าด้วยกัน แม้ว่าแคธอลิกส่วนใหญ่ได้ร่วมจัดองค์กรในพรรคพันธมิตรของ CDU คือ พรรค CSU หรือสหภาพสังคม คริสเตเรียน (Christian Social Union) ในรัฐบาเวเรียในส่วนต่าง ๆ ของบาเดินเวร์ทเทิมเบิร์ก (Baden Wurttemberg) และยังมีตัวอย่างในลักษณะคล้ายคลึงกันนี้ในอีกหลายประเทศ

หน้าที่เชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ดังกล่าวนี้เป็นปัจจัยสำคัญในการเกิดความมั่นคงทางการเมือง โดยมีกลุ่มอื่น ๆ นอกเหนือจากพรรคการเมืองทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ อยู่ด้วย แต่หน้าที่หลักเป็นของพรรคการเมือง

๒) หน้าที่ในการให้การศึกษา การสอน และกระตุ้นผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เพื่อจะนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างภาคประชาชนกับรัฐบาล โดยการใช้สื่อมวลชนและการจัดองค์กร ท้องถิ่นเพื่อรักษาการติดต่อกับประชาชนที่ไม่ค่อยสนใจทางการเมือง และชี้นำคนเหล่านั้น ให้ระมัดระวังและยอมรับนโยบายต่าง ๆ

๓) หน้าที่ในการระดมและดึงเอาประชาชนเข้าสู่การเมือง โดยมากมักจะจำกัดอยู่ในช่วงการเลือกตั้ง และจะใช้หลายวิธีการเพื่อให้ได้รับคะแนนเสียง (votes) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจรวมทั้งระดมการสนับสนุนผ่านทางกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

พรรคการเมืองจำนวนมากระดมการสนับสนุนด้วยการกระตุ้นประชาชนผ่านการรณรงค์มวลชน การใช้รูปแบบเฉพาะ ตัวสัญลักษณ์หรือมาสคอตส์ (mascots) ธง และสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่เป็นกลุ่มก้อนเพื่อเน้นให้เห็นชัดเจนระหว่างปัจเจกบุคคลกับ

พรรคการเมือง พรรคในระบบเผด็จการเบ็ดเสร็จก็ทำในลักษณะเดียวกัน ดังเช่นกรณีพรรคนาซี (Nazi Party) ในเยอรมนีใช้โปสเตอร์สีแดงเป็นสีแห่งการปฏิวัติ เครื่องหมายสวัสติกะ (swastika) และธง โดยสวัสติกะสีดำในวงกลมสีขาวบนพื้นสีแดง เป็นการออกแบบที่ฮิตเลอร์เอาใจใส่มากที่สุด คือ การสลุต (salute) หรือการแสดงท่าทางเคารพ เครื่องแบบและการจัดลำดับชั้นยศ ตลอดจนการจัดชุมนุมมวลชน และวิธีการอื่น ๆ ที่ฮิตเลอร์หยิบยืมเอาแบบของพรรคประชาธิปไตยสังคมนิยม (Austrian Social Democrats) มาใช้

๔) การคัดสรรผู้นำทางการเมือง (recruiting political leaders) กรณีของพรรคการเมืองในระบบสังคมนิยม อาทิเช่น จีน คิวบา และเวียดนาม เป็นต้น หน้าที่ดังกล่าวนี้มีความสำคัญมากที่สุด เพราะพรรคการเมืองเป็นแหล่งเดียวของอำนาจทางการเมืองในระบบพรรคการเมืองที่มีการแข่งขัน หน้าที่นี้ก็มีความสำคัญเพราะพรรคทำหน้าที่คัดเลือกผู้สมัครรับเลือกตั้ง ส่วนในระบบการเมืองที่ไม่มีพรรคการเมืองหรือพรรคการเมืองอ่อนแอมาก ผู้นำจะได้รับการคัดสรรจากกลุ่มชนชั้นนำจารีตประเพณี (traditional elites) เช่น จากตระกูลผู้ปกครองตามสายเลือด ผ่านทางองค์กรศาสนา องค์กรทางทหาร เป็นต้น การคัดสรรผู้นำที่ไม่มีพื้นฐานจากประชาชนจะมีผลในทางลบต่อความมั่นคงของระบอบการเมือง ผู้นำมักจะได้รับที่ยอมรับจากภาคสังคมต่ำ ถ้าจะมีผลในทางบวก พรรคการเมืองจะต้องสามารถรังสรรค์ “โครงสร้างแห่งโอกาสทางการเมือง” สำหรับผู้นำปัจจุบันและอนาคตขึ้น และทำการฝึกฝนผู้นำในอนาคตด้านศักยภาพของพรรคการเมือง

๕) หน้าที่ในการนำเสนอความคิด (ideas) และประเด็นต่างๆ (issues) นำเสนอเป้าหมายทางเลือกที่มีคุณค่าต่างๆ ให้กับสังคม ในวิถีทางที่มีโอกาสเป็นไปได้มากที่สุด ในการเลือกคุณค่าต่างๆ เหล่านั้น

พรรคการเมืองมักจะเกิดมาจากฐานทางปรัชญา (philosophical base) บางอย่าง ขณะที่พรรคในเชิงอุดมการณ์ที่เคยเกิดขึ้นแพร่หลายในศตวรรษที่ ๑๙ ถึงกลางศตวรรษที่ ๒๐ ได้เริ่มเสื่อมคุณค่าลง พรรคการเมืองสำคัญในยุโรปและสหรัฐอเมริกาเริ่มปรับเปลี่ยนอุดมการณ์จนคล้ายคลึงกันมากขึ้น แต่หันมาเน้นในประเด็นต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ในช่วงยุคปลายศตวรรษที่ ๒๐ เป็นต้นมา พรรคการเมืองที่เคยยึดถืออุดมการณ์ เช่น พรรคคอมมิวนิสต์ เป็นต้น ได้เริ่มคลี่คลายอุดมการณ์ยึดเหนี่ยวขึ้นด้วยการเข้าร่วมรัฐบาลกับพรรคประชาธิปไตยสังคมนิยม



LIRI

พรรคการเมืองทั่วโลกจึงเกิดจากฐานทางปรัชญาที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม รวมทั้งการยึดถืออุดมการณ์บางอย่างของพรรคการเมืองในบางประเทศ หรือแม้แต่เกิดขึ้นจากความโดดเด่นของผู้นำพรรคหรือผู้ที่ก่อตั้งพรรคในกรณีบางสังคมแต่ก็ยังคงต้องแฝงด้วยแนวทางปรัชญาบางอย่างของผู้นำอยู่ด้วย

๖) พรรคการเมืองยังมีหน้าที่อื่น ๆ อีกตามบริบทของระบบการเมืองและสภาพแวดล้อมของระบบการเมือง ในบางสังคมพรรคการเมืองอาจทำหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีลักษณะขัดแย้งกัน อาทิ การทำหน้าที่ในการตรวจสอบการใช้อำนาจของกลไกทางการเมืองต่าง ๆ รวมทั้งระบบราชการแล้วดำเนินการไปตามกระบวนการภายในระบบการเมือง คือ การเปิดอภิปรายไม่ไว้วางใจฝ่ายรัฐบาลในรัฐสภาและนำเอาข้อมูลจากการตรวจสอบออกมาเผยแพร่ต่อสาธารณชน แต่เมื่อพรรคดังกล่าวได้เข้าจัดตั้งรัฐบาลกลับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางการใช้อำนาจบิดเบือนไปจากกฎเกณฑ์กติกา และโน้มเอียงไปเอื้อประโยชน์ให้กับพวกพ้องภายในพรรคและกลุ่มธุรกิจที่ให้การสนับสนุน หรือแม้แต่การเน้นทำหน้าที่ด้านการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยายามผลักดันโครงการต่าง ๆ และงบประมาณแผ่นดินลงไปในพื้นที่พรรคการเมืองหรือผู้นำพรรคมีคะแนนเสียงสนับสนุนมากจนค่อย ๆ ก่อเกิดการแบ่งแยกเขตอิทธิพลของแต่ละพรรคและกลายมาเป็นการก่อเกิดโครงสร้างความขัดแย้งของฐานคะแนนเสียงขึ้นภายในสังคม

พรรคการเมืองจะมีหน้าที่อย่างไร หรือสามารถทำหน้าที่ได้มากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งมักจะสัมพันธ์กับปัจจัยด้านกลุ่มผลประโยชน์ที่ค่อนข้างสำคัญต่อการพัฒนาระบบประชาธิปไตยโดยเสรีในหลายประเทศ

๔. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์

กลุ่มผลประโยชน์ (interest groups) คือ พื้นฐานการรวมกลุ่มกันอย่างอิสระของบุคคลต่าง ๆ ที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือเหมือนกันในผลประโยชน์ ประสบการณ์ ความคิด ความสนใจ ความเชื่อ ศรัทธา และลักษณะอื่น ๆ ด้วยการติดต่อหรือสื่อสารกันแล้วมีการจัดองค์กร (organized) ขึ้นทั้งในระดับย่อย ๆ เพียงไม่กี่คนจนถึงระดับชาติและนานาชาติ และมักจะมีการเรียกร้องคัดค้านหรือแม้แต่การต่อต้านกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม รวมทั้งการพยายามด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้มีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายสาธารณะของผู้มีตำแหน่งทางการเมืองหรือรัฐบาล

ในประเทศประชาธิปไตยที่เจริญก้าวหน้ามักเกิดกลุ่มที่มีลักษณะหลากหลายตามความเชื่อ ศรัทธา และพื้นฐานอิสระและเสรีภาพของคน และพื้นฐาน

ความคิด ความเชื่อทางการเมืองของระบอบประชาธิปไตย ก็คือทำให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มกันของคน การรวมกลุ่มกันจึงเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองของคนในประเทศเหล่านี้

กลุ่มผลประโยชน์บางครั้งเรียกในชื่ออย่างอื่น คือ กลุ่มกดดัน (pressure groups) และกลุ่มอิทธิพล (influence groups)^๖ จากบทบาท หน้าที่ และเป้าหมายในการสร้างอิทธิพลกดดันต่อรัฐบาลดังกล่าวแล้ว นอกจากนั้นบางกลุ่มยังส่งผู้สมัครเข้าแข่งขันในการเลือกตั้งเพื่อให้มีตัวแทนในสภา ทำให้มีลักษณะใกล้เคียงกับความเป็นพรรคการเมือง แม้ว่ามักจะนำเสนอประเด็นเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหลักก็ตาม ดังกรณีพรรคที่มีแนวทางด้านสิ่งแวดล้อมหรือนโยบายด้านชาตินิยมในบางประเทศ

อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มผลประโยชน์ในระบอบประชาธิปไตยเสรี มักจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ดังนี้^๗

๑) *โครงสร้างเชิงสถาบันทางการเมือง* (political institutional structure)

ถ้าเป็นระบบรัฐสภาแบบอังกฤษและมีการรวมอำนาจอยู่ที่ศูนย์กลางและในฝ่ายบริหารที่เข้มแข็ง กลุ่มผลประโยชน์จะต้องเข้าถึงเจ้าหน้าที่รัฐบาล รัฐมนตรี และ ส.ส. ในสภาสามัญ จึงจะสร้างอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายได้ ในระบบกึ่งประธานาธิบดีของฝรั่งเศสตั้งแต่เริ่มสาธารณรัฐที่ห้า (ค.ศ. ๑๙๕๘ เป็นต้นมา) นายกรัฐมนตรีค่อนข้างเข้มแข็งมากขึ้นในความสัมพันธ์กับสภา กลุ่มผลประโยชน์จึงต้องเข้ากดดันฝ่ายบริหาร ส่วนในระบบสหพันธ์ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มผลประโยชน์สามารถกดดันได้ทั้งในระดับรัฐและในระดับรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลสหพันธ์

๒) *ธรรมชาติของระบบพรรค* (nature of the party system) มีผลกระทบ

อย่างมากต่อกลุ่มผลประโยชน์ ในอังกฤษ สหภาพแรงงานขนาดใหญ่ที่สุดให้การสนับสนุนอย่างเป็นทางการกับพรรคแรงงาน (Labour Party) โดยให้ทั้งเงินสนับสนุนจำนวนมากและสมาชิกก็เข้าเป็นสมาชิกพรรค ในสหรัฐอเมริกา ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มผลประโยชน์กับพรรคค่อนข้างอ่อนแอ แม้ว่าหลายกลุ่มจะใกล้ชิดกับพรรคการเมือง เช่น กลุ่มสหพันธ์แรงงาน

^๖ บอลล์กับปีเตอร์สพยายามจัดแยกให้เห็นความแตกต่างของกลุ่มในลักษณะสำคัญ คือ กลุ่มกดดัน มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกกลุ่ม ส่วนหนึ่งคือ กลุ่มผลประโยชน์ เป็นกลุ่มที่สมาชิกมีทัศนคติร่วมกันจากผลของการมีวัตถุประสงค์เหมือนกัน เช่น กลุ่มชาวนา และกลุ่มกรรมกร เป็นต้น และกลุ่มทัศนคติหรือกลุ่มเน้นการส่งเสริม (attitude or promotional) ค่านิยมจริงวัตถุประสงค์จริงๆ อาจไม่ได้มาจากอาชีพหรือผลประโยชน์เดียวกัน เช่น กลุ่มต่อต้านการทารุณสัตว์ อาจเป็นทั้งนักธุรกิจ กรรมกรและชาวนา เป็นต้น ใน Alan R. Ball and B. Guy Peters, *Modern Politics & Government*, p. 126.

^๗ Ibid., pp. 130 – 135.

- สภาแห่งองค์กรอุตสาหกรรม หรือ AFL - CIO (American Federation of labor - Congress of Industrial Organization) และสหภาพแรงงานในเขตเลือกตั้งบางแห่ง เช่น สหพันธ์ครูอเมริกัน (American Federation of Teachers) เป็นต้น มีความใกล้ชิดกับพรรคเดโมแครท โดยสหภาพได้ส่งผ่านเงินให้กับพรรคเดโมแครททางคณะกรรมการดำเนินงานทางการเมือง หรือแม้แต่ได้รณรงค์ประเด็น “การศึกษาทางการเมือง” โดยสหภาพเองในการเลือกตั้ง ค.ศ. ๑๙๙๖

ในฝรั่งเศส กลุ่มผลประโยชน์ในรูปแบบสหภาพแรงงานแยกออกได้เป็น ๓ ส่วนใหญ่ ๆ โดยต่างสนับสนุนพรรคการเมืองต่างกัน ๓ พรรค คือ พรรคคอมมิวนิสต์ พรรคสังคมนิยม และพรรคอิสระอื่นๆ กลุ่มที่ทรงอิทธิพลที่สุด คือ CGT หรือ Confédération Générale du travail ให้การสนับสนุนโดยตรงกับพรรคคอมมิวนิสต์

๓) *วัฒนธรรมทางการเมือง* (political culture) ความเป็นกลุ่มก้อนและการมีพลังในการสร้างอิทธิพลต่อสังคมและรัฐบาลเกิดขึ้นจากความสามารถของกลุ่มในการจัดตั้ง จัดองค์กร และการดำรงสภาวะสมาชิก (membership) ของกลุ่มไว้ กลุ่มใดที่สมาชิกมีความคิด ความเชื่อ และวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเข้มแข็ง มักจะมีพลังเกิดขึ้นมากมายทั้งในกลุ่มเอง และการดำเนินบทบาทของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ในระบบการเมืองประชาธิปไตยมักมีวัฒนธรรมทางการเมืองที่ไม่ใช้ความรุนแรง แต่ในหลายประเทศก็ได้เกิดความรุนแรงขึ้นในหลายรูปแบบในการกระทำการต่อรองกับรัฐบาล เช่น กรณีกลุ่มเกษตรกรในฝรั่งเศสที่มีการจัดตั้งกลุ่มอย่างดีมักจะใช้วิธีการปิดถนน ด้วยผลผลิตทางการเกษตรและเครื่องมือการเกษตรเพื่อใช้สนับสนุนการเรียกร้อง หรือกรณีกลุ่มนักศึกษาและสหภาพแรงงานหลายแห่งกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงที่เกิดปัญหาทางการเมืองในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. ๑๙๖๘ และอีกครั้งในช่วงฤดูใบไม้ร่วง ค.ศ. ๑๙๙๕ และ ค.ศ. ๑๙๙๘ ก็ได้สะท้อนถึงทัศนคติของกลุ่มจากกิจกรรมที่เกิดขึ้นเหล่านั้น หรือแม้แต่การแบ่งแยกกันออกเป็นกลุ่มทางศาสนาและเกิดการเผชิญหน้ากันรุนแรงในไอร์แลนด์เหนือเหล่านี้ เป็นต้น

วัฒนธรรมทางการเมืองจึงเป็นตัวกำหนดสำคัญในหลาย ๆ ด้านต่อรูปแบบความเข้มข้นและทิศทางในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มผลประโยชน์ รวมทั้งการก่อเกิดการจัดองค์กรและการคัดสรรผู้นำของกลุ่ม

๔) *ธรรมชาติของประเด็น* (nature of the issue) เพราะประเด็นที่เกิดขึ้นแต่ละประเด็นมีความแตกต่างกัน กลุ่มผลประโยชน์จำเป็นต้องใช้ทวิวิธี (strategies) ที่แตกต่างกันและเหมาะสมกับประเด็นดังกล่าว เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม



ลักษณะดังกล่าวนี้ ปรากฏอยู่ในกิจกรรมของกลุ่มผลประโยชน์เกือบทุกระบบการเมือง เป็นต้นว่า ประเทศที่มีระบบประชาธิปไตยก้าวหน้าอย่างอังกฤษ กลุ่มผลประโยชน์ใหญ่ใช้ยุทธวิธีที่มีต่อรัฐบาลแตกต่างไปจากเดิม กล่าวคือ กลุ่มสมาพันธ์อุตสาหกรรม (CBI) อาจจะต้องต้านรัฐบาลพรรคอนุรักษนิยมที่เป็นพันธมิตรใกล้ชิดกันถ้าเกิดปัญหาด้านนโยบายเศรษฐกิจขึ้น และกรณีที่รัฐบาลแรงงานได้เปลี่ยนจุดยืนในประเด็นต่างๆ รวมทั้งนโยบายด้านเศรษฐกิจก็อาจมีผลให้กลุ่มธุรกิจใหญ่ ๆ หันมาสนับสนุนรัฐบาลเหมือนที่เคยสนับสนุนรัฐบาลพรรคอนุรักษนิยม

๔) *ธรรมชาติของกลุ่มผลประโยชน์ (nature of the group)* ปัจจัยนี้มีผลอย่างมากต่ออิทธิพลและวิธีการที่จะใช้เพื่อให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรืออาจกล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ของกลุ่มจะมีผลให้กลุ่มจัดทำยุทธวิธีหรือดำเนินการให้วัตถุประสงค์สามารถบังเกิดขึ้นได้จริง

กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มีธรรมชาติของการก่อเกิด การจัดองค์กร ทรัพยากรต่าง ๆ การดำเนินการและเป้าหมายเฉพาะแตกต่างกัน หรืออาจมีตั้งแต่กลุ่มที่แนวคิดและแนวทางสุดขั้ว (extremists) ไปในด้านใดด้านหนึ่ง รวมทั้งสามารถใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ บางกลุ่มมีลักษณะเป็นกลาง ๆ หรือไม่มีแนวคิดหรือแนวทางอย่างสุดขั้ว หรือมีวิธีดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่สามารถคาดการณ์ได้และเป็นไปตามกรอบกฎหมายหรือศีลธรรมอันดีงามของสังคม

ในประเทศเสรีประชาธิปไตยที่ก้าวหน้า กลุ่มสหภาพแรงงานค่อนข้างมีอิทธิพลมากต่อการกดดันการตัดสินใจกำหนดนโยบายของรัฐบาล แต่ก็มักใช้วิธีการประท้วงที่ส่งผลกระทบอย่างมากต่อสาธารณชนและเหนือการคาดการณ์ของสังคมได้เสมอที่สำคัญคือการหยุดงานประท้วงจนมีผลให้บริการสำคัญต่าง ๆ สำหรับคนจำนวนมากต้องหยุดชะงักลง เช่น รถไฟหยุดวิ่ง เครื่องบินหยุดให้บริการ และการหยุดบริการด้านการสื่อสาร เป็นต้น ในสหรัฐอเมริกา กลุ่มสิทธิคริสเตียน (Christian right) ได้ริเริ่มใช้คะแนนเสียงในการเลือกตั้งทั่วไปต่อรองกับรัฐบาลและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียกร้องอย่างมาก

๕. แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้งกับการเป็นตัวแทน

๕.๑ *แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นตัวแทน (representation)* มีแนวคิดค่อนข้างหลากหลายในเรื่องนี้ และบางส่วนแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบการเมืองเผด็จการกับระบบการเมืองประชาธิปไตย ซึ่งสะท้อนถึงการมีพื้นฐานแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้แตกต่างกันหลากหลาย

ในระบบการเมืองเผด็จการ เช่น ระบบนาซีในเยอรมนี ออดอล์ฟ ฮิตเลอร์ (Adolf Hitler) ได้ประกาศอ้างว่า ตนเองเป็นตัวแทนของพลเมืองเยอรมันทั้งหลาย หรือแม้แต่ประเทศที่ปกครองโดยพรรคคอมมิวนิสต์พรรคเดียวได้อ้างและกำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญของชาติว่า พรรคคอมมิวนิสต์เป็นตัวแทนของกรรมกรและมวลชนในชาติ

ในระบบประชาธิปไตยสมัยใหม่ หรือประชาธิปไตยทางอ้อม มักใช้แนวคิดเรื่องระบบตัวแทนหรือสถาบันตัวแทนเป็นพื้นฐานสำคัญในการจัดตั้งระบบการเมือง และใช้ “ระบบเลือกตั้ง” เป็นกลไกสำคัญในการทำงานของระบบหรือสถาบันตัวแทนดังกล่าว โดยแต่ละประเทศมีวิธีคิดเกี่ยวกับระบบเลือกตั้งแตกต่างกันหลายลักษณะ และมีผลกระทบแตกต่างกันต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการเมืองที่เกิดขึ้น

ในยุโรป ลักษณะ “ตัวแทน” เริ่มขึ้นในยุคกลางและเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางจากการที่โบสถ์คริสต์ประกาศให้มีการประชุมร่วมกันของโบสถ์ต่าง ๆ ด้วยการส่งตัวแทนเข้าตกลงใจในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปกครองในศาสนาจักร ด้านอาณาจักร เมื่อเกิดกษัตริย์ขึ้นในสังคมศักดินา (feudal societies) ได้เกิดธรรมเนียมการเรียกตัวแทนจากชุมชนต่าง ๆ เข้าไปสู่ศูนย์กลางและพัฒนาต่อเนื่องมาตามลำดับ Simon de Montfort ได้เรียกตัวแทนของเคาน์ตีต่าง ๆ (counties) และโบโรห์ต่าง ๆ (boroughs) มายัง Westminster ใน ค.ศ. ๑๒๖๕* เช่นเดียวกับกษัตริย์ Edward I ที่ได้เรียกตัวแทนจากภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมเข้ามาร่วมประชุมใน ค.ศ. ๑๒๙๕ ซึ่งในภายหลังได้อ้างว่าเป็นลักษณะตัวแทนใน “รูปแบบสภา” (Model Parliament) ครั้งแรก

อย่างไรก็ตาม ลักษณะ “ตัวแทน” ของยุโรปยุคกลาง ขึ้นอยู่กับอาชีพกับสถานภาพเป็นหลักและเป็นกลุ่มคนมากกว่าปัจเจกบุคคล ดังนั้น สภาตัวแทนยุคนี้จึงเป็น “สภาแห่งชนชั้นทรัพย์สิน” หรือ assemblies of estates ซึ่งมีความรับผิดชอบหน้าที่และสิทธิสัมพันธ์กับระเบียบตามธรรมชาติแห่งสิทธิอำนาจ (authority) ซึ่งสภายุคแรก ๆ ของอังกฤษมี ๓ ชั้นชั้นทางทรัพย์สิน คือ พระหรือนักบวช ขุนนาง และสามัญชน ที่ได้กลายมาเป็นสภาสามัญ (House of commons) กับสภาขุนนาง (House of Lords) ที่รวมขุนนางทางจิตวิญญาณหรือพระอยู่ด้วย และคงดำรงอยู่มาจนถึงปัจจุบัน

* ทั้งเคาน์ตีและโบโรห์มีลักษณะเป็นชุมชนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกัน มีระดับเศรษฐกิจที่พอเพียงในตัวเอง (economic self-sufficiency) สูง คนผูกพันเข้าด้วยกันตามค่านิยมแบบจารีตประเพณี การสื่อสารยังไม่เป็นสมัยใหม่ และมีลักษณะเช่นนี้ไปจนถึงราวศตวรรษที่ ๑๙

ต่อมาเมื่อแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ก้าวหน้าออกไปจนก่อให้เกิดและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีผลให้เกิดกระแสโลก (secularization) ขยายออกไปในสังคมยุโรปตะวันตก ระบบที่กษัตริย์ทรงอำนาจแบบยุคกลางเริ่มลดความสำคัญลง กษัตริย์ได้กลายมาเป็นตัวแทนของประชาชนตามกฎหมายของพระเจ้า (God's law) ซึ่งมีบางอย่างหลงเหลือต่อมาตามทฤษฎีของการรวมเข้าด้วยกันที่เก่าแก่กว่าเกี่ยวกับการเป็นตัวแทนมีปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานทางนิติบัญญัติที่รวมเข้าด้วยกันในไอร์แลนด์และบาวาเรีย สภาเศรษฐกิจและสังคมของหลายประเทศ หรือแม้แต่วัฒนธรรมของสหภาพยุโรป (European Union)

ผู้นำนักปฏิวัติในสหรัฐอเมริกาได้ปฏิเสธอำนาจอธิปไตยของกษัตริย์และสภาอังกฤษ แต่มุ่งหวังในการนำแนวคิดของจอห์น ล็อก (John Locke) มาใช้ โดยให้อำนาจอธิปไตยอยู่กับประชาชน และสร้างกลไกเชิงสถาบันที่มาจากฐานมวลชนขึ้นรองรับแนวคิดอำนาจอธิปไตยปวงชนและการปกครองโดยเสียงข้างมากจึงได้พัฒนาและแพร่หลายในเวลาต่อมา

นับตั้งแต่ศตวรรษที่ ๑๙ เป็นต้นมา เราอาจแยกพิจารณาทฤษฎีสสมัยใหม่เกี่ยวกับการเป็นตัวแทนออกได้ ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้^๔

๑. ทฤษฎีด้านประชาธิปไตยเสรี (Liberal democratic theories) สามารถเน้นพิจารณาได้ใน ๓ ส่วนสำคัญ คือ

๑.๑ ทฤษฎีที่เน้นถึงความสำคัญของสิทธิปัจเจกบุคคล (individual rights) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิทธิทางด้านทรัพย์สิน (property) ที่ไม่มีใครสามารถล่วงละเมิดได้ จึงจำเป็นต้องจำกัดอำนาจของรัฐบาลเพื่อพิทักษ์สิทธิดังกล่าวนี้

การให้เกณฑ์ตัดสินเกี่ยวกับสิทธิบุคคลมาจากทฤษฎีสิทธิตามธรรมชาติ (natural rights) หรือสิทธิที่อยู่เหนืออำนาจของรัฐบาลหรือการปกครองใด ๆ ที่จะเข้าไปแทรกแซงดังที่ปรากฏอยู่ใน “คำประกาศอิสรภาพอเมริกัน ค.ศ. ๑๗๗๖” ได้เขียนไว้ว่า

^๔ Alan R. Ball and B. Guy Peter, *Modern Politics & Government*, pp. 148 – 152.

“We hold these truths to be self evident that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain inalienable rights, that among these are Life, Liberty and the pursuit of Happiness.”

เหตุนี้ประชาธิปไตยเสรีจึงไม่แต่เพียงขยายสิทธิเลือกตั้งให้กว้างขวางออกไปเท่านั้น แต่ยังรวมทั้งให้ความเสมอภาคในสิทธิออกเสียง (voting rights) อีกด้วย “ตัวแทน” จึงแทน บัจเจกบุคคลทุกคน แทนความคิดเห็น และผลประโยชน์ต่างๆ ของคนเหล่านั้น “ตัวแทน” จึงได้รับเลือกตั้งจากเขตเลือกตั้งที่จัดแบ่งตามลักษณะทางภูมิศาสตร์ ไม่ใช่ตามชนชั้น (classes) หรือการแบ่งแยกออกตามอาชีพ หรือตามผลประโยชน์

๑.๒ ทฤษฎีที่ใช้โครงสร้างซับซ้อนเชิงเหตุผล (rationalist strand)

เพราะใช้หลักการว่า คนเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีเหตุผล สามารถระบุถึงผลประโยชน์เฉพาะของตนเอง ความคิดเห็นของตนเอง และระมัดระวังในการเรียกร้องกว้างออกไปสู่ชุมชน ดังนั้นคนจึงออกเสียงอย่างเฉลียวฉลาดและมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องจริงจึงในการคัดเลือกตัวแทน โทมัส เจฟเฟอร์สัน (Thomas Jefferson) อดีตผู้นำสหรัฐอเมริกา ให้จุดเน้นที่ชัดเจนในเรื่องความสำคัญที่จะต้องเกิดขึ้นก่อนจะมีระบบรัฐบาลตัวแทนของอเมริกา คือ “การที่คนส่วนใหญ่ต้องมีการศึกษา” และแนวคิดนี้ ได้รับการยืนยันจากนักเสรีนิยมคลาสสิกของอังกฤษ ในช่วงกลางศตวรรษที่ ๑๙ ทั้งนี้ เหตุผลของมนุษย์มักมีความยิ่งใหญ่ตามจารีตทางประวัติศาสตร์ ดังนั้น สถาบันและการปฏิบัติทางการเมืองจึงมีการตัดสินใจที่สังเกตเห็นได้

๑.๓ ทฤษฎีอำนาจอธิปไตยของประชาชน (sovereignty of the people) โดยแสดงออกผ่านสิทธิเลือกตั้งสากล (universal suffrage)

นักปฏิรูปของอังกฤษในศตวรรษที่ ๑๙ ได้อ้างถึงผลสำเร็จตามแนวคิดนี้จากการออกประกาศใช้กฎหมายปฏิรูป (Reform Acts) และได้เพิ่มจำนวนของผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง (electorate) การพยายามให้ขนาดของเขตเลือกตั้งเท่าเทียมกัน การนำการลงคะแนนลับ (secret ballot) มาใช้ การต่อต้านและลงโทษการเลือกตั้งที่ทุจริต และความอ่อนแอของการขาดความเป็นตัวแทนของสภาขุนนาง (House of Lords) ใน ค.ศ. ๑๘๑๑ แต่ในช่วงนั้นเป้าหมายเกี่ยวกับ “หนึ่งคน หนึ่งเสียง หนึ่งคุณค่า” (one person, one vote, one value) ยังไม่บรรลุผลเต็มที่ และสภาขุนนางยังคงมีอำนาจต่อเนื่องมาในสหรัฐอเมริกา รัฐธรรมนูญบัญญัติให้มีตัวแทนเท่ากันของรัฐต่าง ๆ ในวุฒิสภา ซึ่งมีนัยสำคัญว่ารัฐยังเป็นชุมชนท้องถิ่นที่ต้องมีตัวแทนของรัฐ ในฝรั่งเศส เมื่อมีการประกาศใช้

รัฐธรรมนูญ ก็มีบัญญัติให้ตัวแทนหรือสมาชิกสภาเป็นตัวแทนระดับชาติไม่ใช่ตัวแทนเฉพาะเขตเลือกตั้ง

ทฤษฎีความเป็นตัวแทนของประชาธิปไตยเสรีมีข้อถกเถียงอยู่หลายประเด็น ที่สำคัญคือ การเกิดทรราชย์เสียงข้างมาก (tyrannical majority) จากคะแนนเสียงข้างมากที่อาจไปแทรกแซงหรือกดทับสิทธิของปัจเจกบุคคลได้ ประเด็นดังกล่าวนี้ อเล็กซานเดอร์ แฮมิลตัน (Alexander Hamilton) อดีตผู้นำสหรัฐอเมริกา ได้กล่าวเตือนไว้ในการอภิปรายเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาใน ค.ศ. ๑๗๘๘ ว่า

“Men Love power... Give all power to the many, they will oppress the few. Give all power to the few, they will oppress the many. Both therefore ought to have power, that they may defend itself against the other.”

จอห์น สจิวต์ มิลล์ (John Stuart Mill) ก็เคยเตือนถึงการขยายสิทธิเลือกตั้งให้คนอังกฤษว่า อาจกลายเป็น “ประชาธิปไตยมีอบ” (mob democracy) เมื่อคนส่วนใหญ่ไร้การศึกษา จึงเสนอให้จำกัดสิทธิเลือกตั้งในหมู่ผู้มีการศึกษา และเพิ่มสิทธิเลือกตั้งให้ประชาชนที่มีคุณสมบัติที่สูง และปัญหาดังกล่าวนี้ เคยเกิดมาแล้วในเยอรมนี ในทศวรรษ ๑๙๓๐ เมื่อเสียงข้างมากของผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่เลือกผู้สมัครประชาธิปไตยเสรีนิยม แต่หันไปสนับสนุนสาธารณรัฐไวมาร์ (Weimar Republic) โดยออกเสียงให้กับพรรคเผด็จการ จนนำไปสู่การทำลายลัทธิเสรีนิยมในเยอรมนี

โรเบิร์ต ดาห์ล (Robert Dahl) เป็นผู้ที่เสนอแนวคิด “ประชาธิปไตยประชานิยม” (populistic democracy) เพื่อเป็นทางออกของปัญหาขัดแย้งระหว่างอำนาจอธิปไตยของเสียงข้างมากกับการปกป้องสิทธิของปัจเจกบุคคล (เสียงข้างน้อย) โดยอธิบายว่า ประชาธิปไตยประชานิยมคือการมุ่งไปสู่ความสูงสุดของ ๒ เป้าหมายคือ ความเสมอภาคทางการเมือง (political equality) กับอำนาจอธิปไตยของปวงชน (popular sovereignty) ซึ่งอาจเปิดทางไปสู่การควบคุมเสียงข้างมากของเสียงข้างน้อย

ปัญหาการเป็นตัวแทนจากฐานทฤษฎีประชาธิปไตยเสรียังมีอีกหลายประเด็น รวมทั้งผู้มีสิทธิเลือกตั้งอาจจะเลือก “กลุ่มของชนชั้นนำ” (groups of élites) เดิม มากกว่าเลือกนโยบาย หรือเป็นการลงคะแนน “ตามแบบแผนเงื่อนไขเดิม” (retrospective) จากการที่ขาดข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอต่อการตัดสินใจเลือกอย่างมีเหตุผล

(rational choices) ในแนวทางรัฐบาลทางเลือกเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของการลงคะแนนเลือกตั้ง (เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีผลดีต่อคนส่วนใหญ่) เหตุนี้ผู้ออกเสียงเลือกตั้งจึงมักได้รับคำแนะนำที่ดีกว่าว่า ผู้ที่เคยอยู่ในตำแหน่งได้ทำอะไรไว้บ้าง หรือมี “ผลงาน” อะไรบ้าง เป็นพื้นฐานสำคัญ

๒. ทฤษฎีด้านการรวมกลุ่มกัน (Collectivist theories)

แนวคิดการรวมกลุ่มกันของ “การเป็นตัวแทน” พัฒนาขึ้นในรูปแบบสมัยใหม่โดยนักคิดสังคมนิยมยุโรปราวคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยปฏิเสธลัทธิปัจเจกชนนิยม (individualism) ของนักคิดเสรีนิยม แต่ได้เน้นที่ความสำคัญของความขัดแย้งทางชนชั้น (class conflict) ภายในสังคม และการที่ชนชั้นกลางเสรีนิยมใช้รัฐเป็นเครื่องมือกดขี่ทางชนชั้น ดังนั้น นักสังคมนิยมจึงเสนอว่า สภาไม่ควรเป็นตัวแทนของปัจเจกบุคคลและความคิดเห็นต่าง ๆ (opinions) แต่ต้องเป็นตัวแทนของชนชั้นส่วนใหญ่ (majority class) ที่ผลประโยชน์เป็นรองกลุ่มสภาชนชั้นกลาง ซึ่งเป็นการเน้นที่ด้านอำนาจอธิปไตยของประชาชนและเจตนารมณ์ของเสียงส่วนใหญ่ ดังที่ปรากฏอยู่ใน Communist Manifesto ค.ศ. ๑๘๔๘ ว่า

“...ขบวนการทางประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาเป็นขบวนการของฝ่ายข้างน้อย (minorities) ขบวนการของกรรมมาชีพ (Proletarian movement) เป็นสำนึกในตัวเอง เป็นการเคลื่อนไหวอิสระของเสียงข้างมากท่วมทับในผลประโยชน์ของเสียงข้างมากท่วมทับ”*

ประเทศที่นำเอาแนวคิดการรวมกลุ่มกันดังกล่าวนี้ไปปฏิบัติใช้คือ สหภาพโซเวียต (Soviet Union หรือ USSR) โดยมักว่าเป็นรูปแบบประชาธิปไตยของการเป็นตัวแทนมากกว่า (ประเทศประชาธิปไตยเสรี) แต่มีจุดอ่อนในเรื่องธรรมาภิบาลเลือกตั้ง เพราะให้ทางเลือกจำกัดจากผู้สมัครเพียงคนเดียว ยุโรปตะวันออกบางประเทศเคยทดลองหลายครั้งแต่ให้มีผู้สมัครหลายคนแตกต่างจากสหภาพโซเวียต จนถึง ค.ศ. ๑๙๘๙ อดีตประธานาธิบดีกอร์บาชอฟ (Gorbachev) จึงพยายามปรับเปลี่ยนสถาบันตัวแทน โดย

*The Communist Manifesto (Penguin Books edn, Harmondsworth, 1967), p. 92.

การสนับสนุนความรับผิดชอบ (accountability) มากขึ้นกว่าเดิมให้กับผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ด้วยการให้มีผู้สมัครหลายคนในการเลือกตั้ง ผลการเลือกตั้งทำให้ผู้นำโซเวียตต้องตกใจอย่างมากเพราะแม้ว่าพรรคคอมมิวนิสต์ยังคงเป็นพรรคเดียวที่มีที่นั่งในสมัชชาแห่งชาติตัวแทนประชาชน (Congress of People's Deputies) แต่ผู้นำพรรคหลายคนแพ้การเลือกตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเมืองสำคัญๆ เช่น มอสโกว์ และเลนินกราด ในหลายสาธารณรัฐ ผู้นำพรรคคอมมิวนิสต์ได้หันไปยึดแนวทางชาตินิยมเพื่อให้ได้คะแนนเสียงในการเลือกตั้ง รวมทั้งในสหภาพโซเวียตก่อนการล่มสลาย** ก็ได้รับเอาหลักการของทฤษฎีเสรีนิยมเกี่ยวกับตัวแทนมาใช้เกือบทันทีรวมทั้งใช้ระบบแข่งขันหลายพรรค

๕.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง (Elections)

๕.๒.๑ ความหมาย

การเลือกตั้ง หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ในการเลือกตัวแทน (choosing representatives) โดยผู้เลือกตั้ง (voter) เป็นผู้ตัดสินใจเลือก และมักเป็นไปตามรูปแบบของแต่ละระบบการเมือง^๙

ในการเลือกตั้งทางการเมือง (politics elections) จึงเป็นกลไกหรือเป็นแผนหรือรูปแบบที่มีการออกแบบ (device) เพื่อให้มีการรวบรวมความต้องการหรือความชอบของประชาชนในการเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง โดยการเลือกในการเลือกตั้งยุคปัจจุบันเกือบแยกไม่ออกจากประชาธิปไตยแบบตัวแทน^{๑๐}

อีกความหมายหนึ่งของการเลือกตั้ง คือ เป็นวิธีปฏิบัติอย่างหนึ่งในการรวบรวมของความต้องการต่าง ๆ สำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ในแนวทางทฤษฎีประชาธิปไตยเสรีได้กำหนดให้เป็นอำนาจอันชอบธรรมเฉพาะในการรวมเอาหลาย ๆ ความต้องการ หรือความคิดเห็นที่แสดงออกของบุคคลผ่านการปฏิบัติที่มี

** ล่มสลายจากระบบพรรคเดียวไปสู่ระบบหลายพรรคแข่งขัน ในราว พ.ศ. ๒๕๓๒ - ๒๕๓๓

^๙ โปรดดู Alan R. Ball and B. Guy Peters, *Modern Politics & Government*, pp. 152 - 153.

^{๑๐} โปรดดู Adam Kuper & Jessica Kuper, eds., *The Social Science Encyclopedia*, 2nd (New York: Routledge, 1996), p. 235.

การรับรู้กันในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยได้ปฏิเสธแนวคิดการเลือกทางสังคม (social choice) ที่มาจากการตัดสินใจของคนบางกลุ่ม และลักษณะที่เป็นเพียงเสมือนจริง (illusion) ที่ไม่ได้เกิดจากการเลือกที่เป็นจริง^{๑๑}

ส่วนในพจนานุกรมไทย คือ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้เก็บและนำเสนอความหมายของ “เลือกตั้ง” ไว้กับคำ “เลือก” โดยคำว่า เลือกเป็นคำกริยา หมายถึง คัดสิ่งที่มีจำนวนมากว่าหนึ่งขึ้นไปเพื่อเอาไว้หรือเอาออกตามความต้องการ เช่น เลือกผู้ใหญ่บ้าน เลือกหัวหน้าชั้น คำว่า “เลือกตั้ง” ก็เป็นคำกริยา หมายถึง เลือกบุคคลให้เป็นผู้แทนหรือให้ดำรงตำแหน่งด้วยการออกเสียงลงคะแนน เช่น เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เลือกตั้งกรรมการ^{๑๒}

ตามความหมายต่าง ๆ ดังที่นำเสนอไว้ข้างต้น การเลือกตั้งจึงมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ หรือเป็นส่วนประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

๑. การเลือกหรือคัดเลือกที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะบางอย่าง
๒. วิธีปฏิบัติที่มีการออกแบบหรือกำหนดรูปแบบไว้สำหรับการเลือก เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และผู้เลือกมีความเข้าใจหรือรับรู้วิธีการเลือกตั้งกล่าว
๓. ผู้เลือกหรือผู้ตัดสินใจคัดเลือก ปกติมักจะต้องมีหลายคนหรือมีจำนวนมาก และมีความแตกต่างหลากหลายในความคิดเห็นหรือความต้องการหรือความชอบ
๔. ผู้ที่เป็น “ตัวเลือก” หรือ “ผู้ถูกเลือก” ไม่ว่าจะถูกเลือกให้ได้รับตำแหน่งหรือเลือกออก หรือไม่ถูกเลือกให้เข้ารับตำแหน่ง และมักจะต้องมีหลายคนหรือควรจะมีตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๕. ผู้ที่ได้รับเลือกถือเป็น “ตัวแทน” ของผู้ที่เลือก ตามรูปแบบและวัตถุประสงค์ของการเลือกตั้งทางการเมืองในระบบการเมืองนั้น ๆ

^{๑๑} โปรดดู David Sills, ed., *International Encyclopedia of the Social Science* 5 (New York: The Macmillan Company & The Free Press, 1972), p. 1.

^{๑๒} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๓๘.

๖. เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเมืองประชาธิปไตยเสรี คือ รูปแบบหรือระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน หรือประชาธิปไตยทางอ้อม คือ ถือเป็นอำนาจอันชอบธรรมในทางการเมือง เมื่อมีการเลือกตั้งตัวแทนโดยประชาชนผู้เป็นเจ้าของอำนาจอธิปไตย “ตัวแทน” หรือผู้ได้รับเลือกตั้ง คือ ผู้ได้รับตำแหน่งทางการเมืองที่มีอำนาจตัดสินใจด้านต่าง ๆ ตามที่มีการกำหนดไว้

๗. รูปแบบและระบบการเลือกตั้งในระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทนจะมีลักษณะและวิธีการปฏิบัติอย่างไรขึ้นอยู่กับการจัดวางรูปแบบระบบการเมืองดังกล่าวในแต่ละสังคม เพราะแต่ละสังคมมักจะมี ความแตกต่างกันมากมายในหลาย ๆ ด้าน

๕.๒.๒ หน้าที่ของการเลือกตั้ง

ในระบบการเมืองประชาธิปไตยแบบตัวแทนที่มีการกำหนดให้ประชาชนมีสิทธิในการเลือกตัวแทนเข้ารับตำแหน่งทางการเมืองต่าง ๆ การเลือกตั้งมักจะมีหน้าที่ (function) ที่สำคัญอยู่หลายด้าน

Eugene J. Kolb แยกไว้ ๒ หน้าที่หลัก ๆ ที่เกี่ยวข้องกัน คือ^{๓๓}

๑) ความเกี่ยวข้องของประชาชนในกระบวนการเลือกสรรทางการเมือง และ

๒) การสร้างอิทธิพลของสาธารณชนต่อรัฐบาล

Kolb ซึ่งถึงหลักการพื้นฐานต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน้าที่หลัก ๆ ของการเลือกตั้งดังกล่าวนี้ว่า ถ้าจะมีระดับที่น่าพอใจได้ต้องเป็นการเลือกตั้งที่อิสระและเป็นสากล (free and universal) คือ ไม่มีข้อจำกัดในการรณรงค์และการแข่งขัน ต้องมีความเท่าเทียมของการออกเสียงลงคะแนน (equality of votes) อิสรภาพในการเลือก (freedom of choice) และการนับคะแนนเสียงอย่างมีเกียรติ ตรงไป-ตรงมา (honest counting of ballots) นอกเหนือจากพื้นฐานเหล่านี้แล้ว ยังจะต้องมีระบบพรรคการเมืองที่มีการแข่งขัน (competitive party system) ที่สามารถสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของสาธารณชนได้อย่างชัดเจน หรือสาธารณชนเองมีความสัมพันธ์กับระบบพรรคการเมืองอย่างใกล้ชิดหรือมีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจทางการเมืองของระบบพรรคการเมืองดังกล่าว

^{๓๓} Eugene J. Kolb, **A Framework For Political Analysis** (New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1978), pp. 206 – 207.



Ball กับ Peters^{๙๔} เห็นว่าการเลือกตั้งมีหน้าที่สำคัญหลายอย่าง
ที่อาจแยกออกได้ดังนี้

๑) ทำให้ผู้เลือกตั้ง (voter) มีส่วนร่วมในการเลือกและความรับผิดชอบของตัวแทนของพวกเขา

๒) ทำให้เกิดความเข้มในการสื่อสารระหว่างผู้ปกครองกับผู้ถูกปกครอง โดยฝ่ายหลังอาจให้ข้อมูลความรู้กับฝ่ายแรกว่าอะไรเป็นสิ่งที่ประชาชนรับรู้แล้วว่าเป็นประเด็นทางการเมืองหลัก

๓) การเลือกตั้งเป็นวิธีการสร้างความชอบธรรมในสิทธิของผู้ปกครองในการปกครองรวมไปจนถึงการก่อให้เกิดความมั่นคงทางการเมืองอย่างยั่งยืนของกลุ่มผู้ที่มีอำนาจทางการเมือง

อย่างไรก็ตาม การเลือกตั้งที่มีการแข่งขันในการเมืองประชาธิปไตยเสรี อาจเกิดผลกระทบที่บิดเบือนออกไปจากหน้าที่สำคัญดังกล่าวได้จากปัญหาของระบบการเลือกตั้งหลายรูปแบบที่เกิดขึ้น ที่สำคัญคือ ผู้สมัครที่ได้รับการเลือกตั้งอาจเป็นการเลือกของผู้ลงคะแนนข้างน้อย (choice of minority) ระบบการเมืองอาจเปิดทางให้พรรคการเมืองเป็นฝ่ายควบคุมผู้สมัครในการนำเสนอสิ่งต่าง ๆ ต่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งหรือในระบบเลือกตั้งขั้นต้น (primary election) ในสหรัฐอเมริกา ทำให้ผู้ออกเสียงเลือกตั้งเป็นผู้คัดเลือกผู้สมัครที่จะเป็นตัวแทนพรรคในการเลือกตั้งทั่วไปที่จะมีขึ้น พรรคการเมืองจึงไม่สามารถควบคุมกระบวนการเสนอชื่อผู้สมัครได้ นอกจากนี้ ผู้สมัครกับพรรคการเมืองที่ส่งผู้สมัครอาจให้และรักษาคำมั่นสัญญากับผู้เลือกตั้งคนละอย่าง และอาจทำได้ตามสัญญาเพียงบางอย่าง หรือคำมั่นสัญญาต่างๆ อาจมีความขัดแย้งกัน หรือมีความไม่ชัดเจนในตัวเอง ยิ่งไปกว่านั้นถ้าเกิด “การทุจริตการเลือกตั้ง” (electoral corruption) ขึ้น ก็จะมีผลในการบิดเบือนการเลือกของประชาชน ทั้งด้านการเลือกตัวแทนและด้านการจัดตั้งรัฐบาล และการทุจริตการเลือกตั้งสามารถเกิดขึ้นได้ในระบบเลือกตั้งของเมืองประชาธิปไตยเสรี ในหลายประเทศยังส่งผลไปสู่ปัญหาความชอบธรรมของผู้มีอำนาจทางการเมือง เหตุนี้ในประเทศที่เริ่มต้นพัฒนาประชาธิปไตยจึงจำเป็นต้องสร้างบรรทัดฐานด้านความยุติธรรม



UIRT

^{๙๔} Alan R. Ball and B. Guy Peter, *Modern Politics & Government*, pp. 152 – 155.

และการเข้าถึงการเลือกตั้งที่เท่าเทียมกันของประชาชน เพื่อให้เป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งในการสร้างสถาบันการเมือง (institutionalization) ของระบบประชาธิปไตยแบบเปิด

International Encyclopedia of the Social Sciences ได้รวบรวมหน้าที่ของการเลือกตั้งไว้หลายอย่างที่สำคัญ โดยสามารถแยกออกได้ดังนี้^{๑๕}

๑. เป็นวิธีการสร้างความชอบธรรมในระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคคลได้รับตำแหน่งที่มีอำนาจอันชอบธรรม (authority) ที่มีลักษณะเป็นพันธะสัญญาและผูกพันกับคนหลายฝ่าย การเลือกตั้งจึงมีลักษณะเป็น “พิธีกรรมในการเลือก” อย่างหนึ่ง

๒. ในกรณีการเลือกตั้งทั่วไปของอังกฤษ การเลือกตั้งเป็นการเลือกพรรคเข้าทำการปกครองและเลือกรัฐบาล (government) ส่วนองค์กรพรรคการเมืองก็ถือเป็นตลาดการค้า และรวมเอาผลประโยชน์ต่าง ๆ ไว้ตั้งแต่ระดับท้องถิ่นถึงระดับชาติ

๓. ในกรณีของอังกฤษ “การเลือกตั้งอิสระ” ยังเป็นขั้นตอนสำคัญในการให้อิสระภาพกับบรรดาอาณานิคมและเขตปกครองต่าง ๆ ภายใต้รัฐบาลอังกฤษอีกด้วย ซึ่งเห็นได้ชัดเจนในช่วงศตวรรษที่ ๑๙ – ๒๐

The Social Science Encyclopedia^{๑๖} ได้จัดแยกหน้าที่สำคัญของการเลือกตั้งไว้ดังนี้

๑. การออกแบบรัฐบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม
๒. ให้วิธีการในการเลือกสรรผู้นำทางการเมือง
๓. ทำให้เกิดผลสะท้อนกลับ (feedback) ในระหว่างผู้เลือกตั้งกับรัฐบาล
๔. แสดงให้เห็นถึงการที่สาธารณชนให้การสนับสนุน หรือการไม่ยอมรับต่อระบอบการปกครอง

^{๑๕} David Sills, ed., **International Encyclopedia of the Social Sciences**, pp. 5 – 6.

^{๑๖} Adam Kuper & Jessica Kuper, eds., **The Social Science Encyclopedia**, pp. 235 –



๕. ทำให้รัฐบาลสามารถตอบคำถามต่างๆ ต่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
 หน้าที่ดังกล่าวนี้อาจแตกต่างกันไปในระบบการเมืองและระบบ
 เลือกตั้งที่แตกต่างกัน ประเทศที่ให้มเลือกตั้งแต่ไม่มีการเลือก (choice) ประเทศที่มีพรรค
 การเมืองพรรคเดียวผูกขาดหรือเป็นศูนย์กลางอำนาจจะแตกต่างมากกับประเทศ
 ประชาธิปไตยเสรีในบางประเทศ เช่น เบลเยียม อิตาลี เดนมาร์ก และเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น
 บทบาทสำคัญเกิดขึ้นในการเจรจาต่อรอง (bargaining) ระหว่างพรรคการเมืองหลังจาก
 การเลือกตั้งเพื่อกำหนดส่วนผสมของรัฐบาล นั่นคือการเลือกตั้งไม่ได้ทำหน้าที่โดยตรง
 ในการกำหนดรัฐบาล ถ้าระบบพรรคการเมืองเป็นฝ่ายให้ทางเลือกระหว่างเสียงข้างมาก
 หลายทางเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพ ผู้เลือกตั้งมักจะไม่มีทางเลือกดังกล่าวนี้ หลายประเทศ
 ได้นำการลงประชามติ (referendums) มาใช้เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินผ่านประเด็น
 สำคัญต่าง ๆ โดยตรง

โดยธรรมชาติของการเลือกผ่านการเลือกตั้งในแต่ละรัฐจึงมี
 ปัจจัยสำคัญที่กำหนดอยู่ ๓ ปัจจัย คือ (๑) วัตถุประสงค์ของการเลือกตั้ง อาจมีทั้งการเลือก
 ตัวแทนในเขตเลือกตั้ง เลือกบัญชีรายชื่อพรรค หรือเลือกประธานาธิบดี (๒) ระบบ
 พรรคการเมืองหรือแบบแผนของการรวมกลุ่มกันของการออกเสียง ซึ่งเป็นผลมาจากการแบ่ง
 แยกกันเป็นกลุ่ม ๆ ในสังคม ระบบเลือกตั้งและลักษณะสำคัญของชนชั้นนำ และ (๓) ระบบ
 เลือกตั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือกฎหมายหรือการกำหนดระบบในการรวมคะแนนและกำหนด
 คะแนนไปเป็นที่หนึ่ง หรือกฎหมายในการนับและให้น้ำหนักกับคะแนนเสียง

๕.๒.๓ ระบบเลือกตั้ง (electoral system)

International Encyclopedia of the Social Sciences^{๑๗} ได้
 รวบรวมการจัดระบบเลือกตั้งและการเปลี่ยนแปลงในเชิงประวัติศาสตร์ที่ระบบ
 การเมืองต่าง ๆ จัดทำขึ้นทั้งในระบบเลือกตั้ง ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ โดยแยกออก
 พิจารณาได้ ๖ มิติดังนี้

หนึ่ง การกำหนดคุณสมบัติสำหรับการได้สิทธิเลือกตั้ง : คำถาม
 สำคัญคือ ประชาชนที่อยู่ในเขตแดนของประเทศหนึ่งได้สิทธิภาวะพลเมืองในทางการเมือง
 อย่างไร

^{๑๗} David Sills, ed., *ibid*, pp. 7 – 19.



สอง การให้นำหน้าที่มีอิทธิพล : คำถามสำคัญคือ คณะแนเสียง ได้จัดแบ่งให้เป็นอย่างเป็นทางการกับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งอย่างไร และจากพื้นฐานอะไร ใช้อะไร กำหนดเพื่อให้เกิดความชัดเจนในความแตกต่างหรือความเท่าเทียมกันในอิทธิพลที่แท้จริง ของแต่ละคณะแนเสียง

สาม การสร้างมาตรฐานของการปฏิบัติในการออกเสียงและการปกป้องเสรีภาพในการเลือก : คำถามสำคัญคือ ใช้อะไรเป็นหลักในการทำให้การบริหาร การเลือกตั้ง (electoral administration) เป็นไปอย่างรับผิดชอบและมีรูปแบบที่ดี และอะไร ที่เป็นกฎข้อบังคับในการทำให้มีความเท่าเทียมกันในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากทุกทางเลือก สำหรับผู้ได้รับเลือกตั้ง

สี่ ระดับของเขตพื้นที่ในการเลือก : คำถามสำคัญคือ มีการแบ่ง เขตพื้นที่อย่างไรในวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการเลือกตั้ง และมีการจัดระบบเลือกตั้งแบ่งแยก ออกไปที่ระดับ

ห้า ขั้นตอนของการเลือกในการเลือกตั้ง : คำถามสำคัญคือ มีชุดของการเลือกอย่างไรสำหรับผู้ได้รับเลือกตั้ง ชุดของทางเลือกมีขอบเขตที่เป็น ความก้าวหน้าอะไรบ้าง และระดับที่ยังคงเปิดไว้สำหรับผู้ได้รับเลือกตั้งมีขอบเขตอะไรบ้าง

หก การปฏิบัติในการคำนวณผล : คำถามสำคัญคือ มีการ รวบรวมคะแนนอย่างไร และการรวมคะแนนได้แปรเปลี่ยนออกไปสู่การตัดสินใจร่วมกันที่มี สิทธิอันชอบธรรมในเรื่องการเป็นตัวแทนเขตพื้นที่อย่างไร

ในระบอบประชาธิปไตยเชิงการเลือกตั้งที่เสมอภาคของยุโรป ตะวันตกที่ได้พัฒนามายาวนานก็มีลักษณะที่เป็นรูปแบบ “อุดมคติ” หรือมีปัญหาในการ ปฏิบัติใช้จริงจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ที่อาจแยกออกได้เป็น ๕ ยุค ใหญ่ ๆ คือ

(๑) ยุคแรกเริ่ม หรือช่วงก่อนการปฏิวัติในสหรัฐอเมริกาและ ฝรั่งเศส มีการกำหนดให้แยกเขตพื้นที่ออกตามระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัดในการให้ใช้ สิทธิเลือกตั้ง แต่มีทั้งความชัดเจนและไม่ชัดเจนในการรับรู้เรื่องสมาชิกภายในทรัพย์สิน ร่วมกันบางอย่างในฐานะที่เป็นเงื่อนไขของการเป็นพลเมืองทางการเมือง กล่าวคือ การเป็นชนชั้นสูง นักบวช ธุรกิจร้านค้า และผู้ประกอบการการค้าในเมือง หรือในบางกรณี การประกอบการเกษตรกรรมอิสระ



LIRT

(๒) ยุคเริ่มต้นของการปฏิวัติอเมริกันและฝรั่งเศส ได้เกิดช่วงเวลาในการเพิ่มการสร้างมาตรฐานของกฎเกณฑ์ในการให้สิทธิเลือกตั้ง มีกฎหมายจำกัด การเข้าถึงสนามการเมืองภายใต้ “ระบอบเซ็นซิไตร์” (régime censitaire) ร่วมกับความเท่าเทียมอย่างเป็นทางการของอิทธิพลในหมู่พลเมืองที่ได้สิทธิลงคะแนนภายใต้เกณฑ์ด้านรายได้หรือทรัพย์สิน

(๓) ช่วงเริ่มต้นของการระดมมวลชน (mass mobilization) ที่ได้มีการขยายสิทธิเลือกตั้งออกไปอย่างมาก แต่ยังคงมีความไม่เสมอภาคอย่างเป็นทางการในด้านอิทธิพลด้วยการกำหนดให้มีเสียงหลายเสียงหรืออัตราต่าง ๆ ที่แตกต่างกันของคะแนนในการกำหนดตัวแทน

(๔) ช่วงเวลาต่อมา เป็นช่วงสิทธิออกเสียงในความเป็นมนุษย์ คือ ได้มีการยกเลิกใช้เกณฑ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีลักษณะสำคัญแบบเดิมโดยไม่ยึดเกณฑ์อายุของคน และแม้ว่าในตอนนั้นความไม่เสมอภาคอย่างเป็นทางการในสิทธิออกเสียงภายในเขตเลือกตั้งของผู้มีสิทธิได้หมดไปแล้ว แต่ยังคงปรากฏความแตกต่างในน้ำหนักของคะแนน (weight of votes) ภายในเขตเลือกตั้งยังคงมีอยู่

(๕) ในยุคที่เข้าสู่ปัจจุบัน คือ ยุคของการพัฒนาประชาธิปไตย (democratization) การเปลี่ยนแปลงได้ดำเนินไปสู่แนวทางการให้สิทธิแก่พลเมืองอย่างเท่าเทียมและเป็นสากลในระดับสูงสุด โดย ก. ขยายสิทธิเลือกตั้งให้กับสตรี และกลุ่มที่มีอายุน้อยลง (จาก ๒๑ ปี เป็น ๑๘ ปี) และผู้ที่พำนักอาศัยอยู่ในช่วงสั้น ๆ และ ข. ขยายความเท่าเทียมของอัตราการเป็นตัวแทนผู้ออกเสียงเลือกตั้งออกไปสู่เขตพื้นที่ในระดับชาติหรือสหพันธ์

ประเทศประชาธิปไตยยุโรปตะวันตกได้ผ่านขั้นตอนต่าง ๆ เช่น ประวัติศาสตร์ดังกล่าวข้างต้นได้เร็ว - ช้า และมีอุปสรรค มาก - น้อย แตกต่างกันไป มีเพียง ๓ ชาติ คือ อังกฤษ เบลเยียม และสวีเดน ที่พัฒนาผ่าน ๕ ขั้นตอนในช่วงเวลาต่าง ๆ อย่างค่อนข้างต่อเนื่อง ขณะที่อีกหลายประเทศเกิดเหตุรุนแรงและบางประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิวัติขึ้น เช่น ฝรั่งเศส ซึ่งต่อมามีการพัฒนาไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าว

ระบบเลือกตั้งในยุคปัจจุบันที่พัฒนามาก้าวหน้ามากที่สุด ได้มีจุดเน้นประการหนึ่ง คือ การคิดวิธีการแปลงคะแนนเสียงเป็นที่นั่ง (from votes to seats) ซึ่งเป็นการพิจารณาให้ “น้ำหนักกับคะแนนเสียง” และมีวิธีการคิดแตกต่างกันอยู่ ๒ ระบบ

ใหญ่ ๆ คือ ระบบเสียงข้างมาก (Majority systems) กับ ระบบสัดส่วน (Proportional system หรือ ps)

๑. ระบบเสียงข้างมาก ในยุคแรก ๆ มักจะยึดหลักการเสียงข้างมาก โดยถือว่าเจตนารมณ์ (will) บางส่วนของผู้มีสิทธิเลือกตั้งแสดงออกจากเจตนารมณ์ของทั้งหมด (whole) และผู้มีส่วนร่วมทุกคนล้วนอยู่ในขอบเขตของกฎหมายและคุณธรรมโดยตัดสินใจผ่านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ในช่วงของการพัฒนาการเลือกตั้งยุคแรก ๆ ระบบเสียงข้างมากมี ๓ รูปแบบหลัก ๆ คือ

๑.๑ เลือกตั้งรอบเดียว ตัดสินโดยเสียงข้างมากของผู้ลงคะแนน (simple plurality) ระบบนี้เริ่มใช้ในอังกฤษตั้งแต่ยุคกลางเป็นต้นมา คือ เลือกอัศวิน ๒ คน จากแต่ละเชียร์ (shire) และเลือกกสิกรชน (burgesses) ๒ คน จากแต่ละโบโรห์ (borough) เข้าสู่สภาสามัญ ระบบนี้เริ่มจากตัวแทนเขตละ ๒ คน และต่อมาหลายประเทศได้ประยุกต์ไปสู่ตัวแทนเขตละคน

๑.๒ เลือกตั้งหลายรอบ โดยรอบแรกมีเกณฑ์ว่าผู้ที่ได้รับเลือกตั้งต้องได้คะแนนข้างมากที่สุดจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด (absolute majority) ในรูปแบบที่สองนี้ กำหนดให้ผู้สมัครทุกคนเข้าแข่งขันได้และได้คะแนนเสียงข้างมากของผู้ลงคะแนน (simple majority) ในการเลือกตั้งรอบที่สอง

๑.๓ เลือกตั้งหลายรอบ มีเกณฑ์ในรอบแรกเหมือนรูปแบบที่สอง แต่ในรอบที่สอง จำกัดการแข่งขันไว้เฉพาะผู้สมัคร ๒ คน ที่ได้คะแนนมากกว่าคนอื่น ๆ ในรอบแรก และในรอบที่สอง ผู้ชนะต้องได้คะแนนเสียงมากที่สุดจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด

รูปแบบที่สองและสามเริ่มใช้โดยโบสถ์แคธอลิกโรมันก่อน ภายหลังได้ใช้ใน ordonnance ของฝรั่งเศสเพื่อเลือกตั้งเข้าสู่ States General ใน ค.ศ. ๑๗๘๙ โดยเลือกตั้ง ๓ รอบ สองรอบแรกเปิดให้แข่งขันโดยผู้สมัครทุกคน แต่ในรอบที่สามจำกัดไว้เพียงผู้สมัครจำนวนมากกว่าที่นั่งที่มีอยู่เท่าตัว (ถ้ามี ๒ ที่นั่งก็ให้แข่งขันได้ ๔ คน) ระบบนี้เหมาะสมกับตัวแทนที่ค่อนข้างมีอิสระทางเศรษฐกิจหรือมีเวลาว่าง (leisure) มากพอต่อการเข้าร่วมในช่วงการเลือกตั้ง การปฏิวัติ ค.ศ. ๑๘๔๘ ได้เปลี่ยนไปใช้ระบบเลือกตั้งรอบเดียวจากมวลชน แต่หลังจากปฏิวัติเพียง ๔ ปี ก็เปลี่ยนที่สามก็นำเอาระบบเลือกตั้ง ๒ รอบมาใช้อีกที่มีความเหมาะสมกับสิทธิเลือกตั้งของความเป็นมนุษย์ ในช่วงสาธารณรัฐที่

สาม สี่ และห้าของฝรั่งเศส ไม่ได้กลับไปใช้เลือกตั้ง ๒ รอบ เสียงข้างมากสูงสุดจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด

ในปัจจุบันคือ ต้นศตวรรษที่ ๒๑ ระบบเสียงข้างมากมีรูปแบบหลัก ๆ ที่ใช้กันอยู่ในประเทศที่พัฒนาประชาธิปไตยก้าวหน้าคือ^{๑๘}

(๑) เขตเลือกตั้ง ๑ คน คะแนนเสียง ๑ คะแนน (Single – member constituency and single vote) รูปแบบนี้มักจะอ้างอิงถึงระบบ “first-past-the-post” คือ ใครได้คะแนนมากที่สุดได้ที่นั่งของอังกฤษ และใช้อยู่ในแคนาดาและสหรัฐอเมริกา ในเยอรมนีใช้ในการเลือกตั้ง ส.ส. ครั้งหนึ่งของทั้งหมดในสภาบุนเดสแท็ก (Bundestag)

(๒) เขตเลือกตั้ง ๑ คน คะแนนเสียง ๒ เสียง (Single member and second ballot) ในรอบแรก ผู้สมัครที่จะได้รับเลือกตั้งต้องได้คะแนนเสียงมากที่สุดจากคะแนนเสียงที่มีทั้งหมด (absolute majority) ถ้าไม่ได้ก็จัดเลือกตั้งรอบสองสำหรับผู้สมัครที่ได้คะแนนมากที่สุด ๒ คน ฝรั่งเศสใช้ระบบนี้ที่มีกฎข้อบังคับสำหรับการเป็นพันธมิตรกันของพรรคการเมือง

(๓) เขตเลือกตั้ง ๑ คน คะแนนเสียงตามความชอบ (Single member with preferable vote) รูปแบบนี้ให้สิทธิแก่ผู้เลือกตั้งในการจัดลำดับผู้สมัครตามความชอบ คะแนนที่ผู้สมัครที่ได้รับน้อยที่สุดจะกระจายไปให้กับผู้สมัครที่มีคะแนนมากกว่าคนหนึ่ง สอง และสาม... ตามลำดับความชอบ ระบบนี้ใช้อยู่ในประเทศออสเตรเลีย

๒. ระบบสัดส่วน พัฒนารึ้นในสองช่วงเวลาที่แตกต่างกันและสัมพันธ์ต่อกัน คือ

ช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ช่วงการปกป้องเสียงข้างน้อย (minority) ใช้ในประเทศเดนมาร์ก ค.ศ. ๑๘๕๕ สวิตเซอร์แลนด์ ในการเลือกตั้งกันตอง (cantons) ค.ศ. ๑๘๙๑ เบลเยียม ค.ศ. ๑๘๙๙ มอราเวีย ค.ศ. ๑๙๐๕ และฟินแลนด์ ค.ศ. ๑๙๐๖ จากความแตกต่างทางภาษาและศาสนาของคนหรือความหลากหลายทางจริยธรรมในสังคม ถ้าใช้ระบบเสียงข้างมากอาจจะคุกคามต่อความสงบสุขในสังคม



LIART

^{๑๘} Alan R. Ball and B. Guy Peters, *Modern Politics & Government*, pp. 117– 118.

ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง คือ ช่วงการต่อต้านสังคมนิยม หลังจากที่มีการหยุดยั้ง ได้มีการเพิ่มส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบตัวแทน ps ให้มากขึ้น และเป็นขั้นตอนสำคัญในยุทธวิธีของการเป็นปีกแผ่นตามเขตพื้นที่

ในหลายประเทศที่ใช้ระบบ ps อยู่ในปัจจุบันได้ผ่านช่วงของการเปลี่ยนแปลงและการต่อสู้กันของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้สามารถมีตัวแทนในสภาและรักษาผลประโยชน์ของแต่ละฝ่ายไว้ได้ เช่น ในสวีเดน โดยเสรีนิยมและประชาธิปไตยได้ตกลงใช้ระบบ ps ในระยะแรก แต่หลังจากสามารถระดมการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้ จึงเปลี่ยนมาสนับสนุนระบบเสียงข้างมากในเขตเลือกตั้งคนเดียว อย่างไรก็ตาม กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอนุรักษ์นิยมในเขตเมืองเกรงจะเกิดผลกระทบต่อผลประโยชน์ของกลุ่มตน จึงได้เรียกร้องให้ใช้ระบบ ps ที่คำนึงถึงสิทธิเลือกตั้งของความเป็นมนุษย์ เป็นต้น

ในยุคต้นศตวรรษที่ ๒๑ ระบบ ps มีใช้กันอยู่หลายรูปแบบ ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก แต่จุดเน้นสำคัญ คือ การพยายามจัดสรรแบ่งปันที่นั่งให้ใกล้เคียงกับสัดส่วนคะแนนเสียงที่นับจากเขตเลือกตั้งที่มีตัวแทนหลายคน ทั้งนี้ รูปแบบใหญ่ ๆ นี้ใช้กันอยู่อาจแยกออกไปเป็น ๒ รูปแบบและมีลักษณะเด่นของแต่ละรูปแบบคือ^{๓๘}

๑. ระบบบัญชีรายชื่อ (The list system) ผู้เลือกตั้งลงคะแนนให้กับบัญชีรายชื่อผู้สมัครที่พรรคการเมืองจัดทำขึ้น แล้วมีระบบคิดสัดส่วนคะแนนที่แต่ละพรรคได้รับในเขตเลือกตั้งเพื่อจัดที่นั่งให้แต่ละพรรคตามสัดส่วนคะแนนที่แต่ละพรรคได้รับ

ในเบลเยียม สวีเดน เดนมาร์ก และอิตาลี อนุญาตให้ผู้เลือกตั้งจัดลำดับคะแนนที่ลงให้กับผู้สมัครในบัญชีรายชื่อต่าง ๆ ที่พรรคนำเสนอได้ นอกจากประเทศเหล่านี้แล้ว มีอีกหลายประเทศที่ใช้ระบบบัญชีรายชื่อ แต่มีวิธีการเฉพาะบางอย่างต่างออกไป ซึ่งในภาพรวมถือว่าระบบบัญชีรายชื่อเป็นระบบเลือกตั้งที่ได้รับความนิยมมากในยุโรป

^{๓๘} Ibid., pp. 118 – 121.

๒. ระบบคะแนนเสียงเดียวที่สามารถส่งผ่านไปได้ (Single Transferable vote) ระบบนี้ใช้ในไอร์แลนด์เหนือ ทักษมาเนีย และมอลต้า ผู้ออกเสียงในหน่วยเลือกตั้งที่มีตัวแทนหลายคนสามารถลงคะแนนให้ผู้สมัครทุกคนตามลำดับความชอบ เมื่อนับคะแนนจะมีการจัดระบบโควตาเลือกตั้ง คือ จำนวนคะแนนเสียงน้อยที่สุดที่จะให้กับที่นั่งหนึ่งที่นั่ง ส่วนคะแนนที่เหลือของผู้ที่ได้คะแนนครบตามโควตาแล้วจะเป็นคะแนนส่วนเกินที่จะส่งต่อไปให้กับผู้สมัครคนอื่น ๆ ตามลำดับความชอบที่ผู้ออกเสียงได้ลงคะแนนไว้ คะแนนของผู้สมัครที่ได้คะแนนน้อยที่สุดจะถูกนำไปกระจายให้กับผู้สมัครที่ผู้ออกเสียงลงคะแนนให้ความชอบไว้เป็นอันดับที่สอง สาม และต่อ ๆ ไป

โควตาเลือกตั้งดังกล่าวนี้อาจกำหนดเป็นสูตรได้ดังนี้ คือ

$$\frac{\text{คะแนนเสียงทั้งหมด} + 1}{\text{จำนวนที่นั่ง} + 1} = \text{โควตา}$$

ถ้าเป็นเขตเลือกตั้งที่มี ๔ ที่นั่ง และมีคะแนนเสียงทั้งหมด

๑๐๐,๐๐๐ คะแนน โควตาก็คือ ๒๐,๐๐๑ คะแนน

จากแนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตยเกี่ยวกับพรรคการเมือง แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์ และเกี่ยวกับการเลือกตั้ง ดังรายละเอียดที่กล่าวมาข้างต้น นอกจากจะมีสาระสำคัญและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันอยู่มากแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นว่า การเลือกตั้งเพียงส่วนเดียวยังไม่เป็นประชาธิปไตย และการเลือกตั้งที่จะเป็นพื้นฐานสำคัญของประชาธิปไตยได้นั้นยังต้องมาจากรากฐานของพื้นฐานทางความคิดความเชื่อในทางการเมืองประชาธิปไตยที่ค่อนข้างลึกซึ้งและแพร่หลายในหมู่ประชาชน และระบบและกระบวนการเลือกตั้งต้องสามารถส่งเสริมคุณค่าของการแข่งขันที่เป็นธรรม เสมอภาค อิสระ บริสุทธิ์ ยุติธรรม และส่งเสริมความสัมพันธ์ในเชิง “ตัวแทน” ระหว่างผู้คนในพื้นที่กับผู้สมัครและผู้ได้รับการเลือกตั้งอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมอีกด้วย ผู้ศึกษาจะใช้กรอบแนวคิดข้างต้นมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาประชาธิปไตยของไทยจากการเลือกตั้งซ่อมทั้ง ๕ เขตเลือกตั้งใน ๕ จังหวัด เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ ในประเด็นต่าง ๆ ดังที่ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้เป็นลำดับต่อไป



LIRT

วิเคราะห์ประเด็นที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของไทย

๑. ปัญหาด้านระบบเลือกตั้ง

ในการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขตเลือกตั้ง ใน ๕ จังหวัด (รวมกรุงเทพมหานคร) ครั้งนี้ เป็นการเลือกตั้งที่ใช้ระบบนับและเปลี่ยนผ่านคะแนนไปเป็นที่นั่งแบบเสียงข้างมาก รอบเดียว หรือ Simple Majority กล่าวคือ ผู้สมัครที่จะได้รับเลือกตั้งซึ่งมีอยู่เพียง ๑ ที่นั่ง ในแต่ละเขตเลือกตั้งจะต้อง

๑. ได้คะแนนเสียงมากกว่าผู้สมัครคนอื่น ๆ ไม่ว่าจะมากกว่าที่คะแนน หรือตั้งแต่ ๑ คะแนนขึ้นไป และ

๒. กกต. หรือคณะกรรมการการเลือกตั้งให้การรับรอง ไม่ว่าจะมีความร้องเรียน เกี่ยวกับการเลือกตั้งตามกรอบของกฎหมายหรือไม่

ระบบการเลือกตั้งดังกล่าวนี้ ถ้าผู้สมัครที่ได้รับคะแนนมากกว่าผู้สมัครอื่นและ ได้รับการรับรองให้ได้ที่นั่งไม่ได้รับคะแนนมากพอสมควรจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ออกไป ใช้สิทธิเลือกตั้ง ผลการเลือกตั้งมักจะสวนทางกับหลักการ “การปกครองของเสียงข้างมาก” หรือ Majority Rule หรือผู้ได้รับที่นั่งเป็นเพียง “ตัวแทน” ของคนเสียงข้างน้อย (Minority Representation) เท่านั้น

ผลการรวมคะแนนในการเลือกตั้งซ่อมทั้ง ๕ เขตเลือกตั้งใน ๕ จังหวัด ครั้งนี้ มีรายละเอียดดังที่ผู้ศึกษาได้ประมวลข้อมูลอย่างเป็นระบบและนำเสนอไว้ในตารางที่ ๑ ดังต่อไปนี้ คือ



ตารางที่ ๑ ผลการนับคะแนนเสียงเลือกตั้งในการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขต ใน ๕ จังหวัด
วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

จังหวัด/เขตเลือกตั้ง ผู้สมัคร (พรรค)	คะแนนเสียง ที่ได้รับ (คะแนน)	ผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง (คน)	ผู้มาใช้สิทธิ เลือกตั้ง (คน)	ร้อยละของ ผู้ออกมาใช้ สิทธิเลือกตั้ง
๑) กรุงเทพมหานคร/เขตเลือกตั้งที่ ๒ หมายเลข ๑ นายพงษ์พิสุทธ์ จินตโสภณ (เพื่อไทย) หมายเลข ๒ นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน (ประชาธิปัตย์) หมายเลข ๓ นายจำรัส อินทุमार (ไทยพอเพียง) หมายเลข ๔ นายธันวา ไกรฤกษ์ (ธรรมารัตน์)	๓๐,๕๐๖ ๗๑,๐๙๒ ๑,๒๕๒ ๖๖๑	๓๓๑,๑๗๓	๑๑๑,๖๙๖	๓๓.๗/๓
๒) พระนครศรีอยุธยา/เขตเลือกตั้งที่ ๑ หมายเลข ๑ นายองอาจ วชิรพงศ์ (เพื่อไทย) หมายเลข ๒ นายเกื้อกูล ดำนชัยวิจิตร (ชาติไทยพัฒนา) หมายเลข ๓ นางกาญจน์มณี ทรัพย์พันธุ์ (เครือข่ายชาวนาแห่งประเทศไทย)	๘๐,๖๗๒ ๘๖,๕๙๙ ๑๐,๕๕๔	๓๔๒,๘๘๕	๒๐๐,๕๓๕	๕๘.๔๘
๓) นครราชสีมา/เขตเลือกตั้งที่ ๖ หมายเลข ๑ นายนิติศักดิ์ วันโสภา (ชีวิตที่ดีกว่า) หมายเลข ๒ นายอภิชา เลิศพชรมงคล (เพื่อไทย) หมายเลข ๓ นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์ (ภูมิใจไทย)	๓,๓๖๖ ๖๓,๔๘๗ ๘๒,๙๗๘	๒๓๕,๗๕๓	๑๕๘,๙๕๑	๖๖.๑๙

จังหวัด/เขตเลือกตั้ง ผู้สมัคร (พรรค)	คะแนนเสียง ที่ได้รับ (คะแนน)	ผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง (คน)	ผู้มาใช้สิทธิ เลือกตั้ง (คน)	ร้อยละของ ผู้ออกมาใช้ สิทธิเลือกตั้ง
๔) ขอนแก่น/เขตเลือกตั้งที่ ๒ หมายเลข ๑ นายอธิปปรีชญ์ ทัดพิชญางกูร (ประชาธิปัตย์) หมายเลข ๒ ร.ท.ปรีชาพล พงษ์พานิช (เพื่อไทย)	๓๖,๓๓๘ ๑๔๔,๗๙๙	๓๓๙,๐๒๙*	๑๘๖,๐๙๓	๕๔.๘๙
๕) สุรินทร์/เขตเลือกตั้งที่ ๓ หมายเลข ๑ นางปัทมา ตันติรัตน์นันท์ (เพื่อไทย) หมายเลข ๒ นายศุภรักษ์ ควรหา (ภูมิใจไทย)	๗๕,๐๔๘ ๑๐๔,๖๕๙	๓๑๘,๖๖๖	๑๘๗,๓๙๒	๕๘.๘๑

หมายเหตุ : * เป็นตัวเลขที่ผู้ศึกษาคิดประมาณการมาจากสัดส่วนของผู้มาใช้สิทธิ
ขีดเส้นใต้ หมายถึง ได้คะแนนเสียงสูงสุด และ กกต. ได้ให้การรับรองได้รับที่นั่ง
(ส.ส.) ในเวลาต่อมา

ที่มา : ประมวลจาก **ไทยรัฐ** (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๖. **เดลินิวส์** (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓)
: ๑, ๑๑, ๑๗ และ www.ect.go.th [ค้นคว้า ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔].



จากตารางที่ ๑ ข้างต้นจะพบประเด็นปัญหาด้านคะแนนเสียงในหลายลักษณะ

คือ

หนึ่ง ผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงมากที่สุดในแต่ละเขตเลือกตั้ง ได้รับคะแนนไม่ถึงครึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

สอง ในแต่ละเขตเลือกตั้งมีคะแนนเสียง “เสียเปล่า” หรือไม่ได้ทำมาคิดคำนวณเพื่อเปลี่ยนผ่านไปเป็นที่นั่งของผู้ลงคะแนนเสียงหลายหมื่นคะแนน คือ คะแนนของผู้สมัครคนอื่น ๆ ในแต่ละเขตเลือกตั้ง และคะแนนที่เป็นบัตรเสียและบัตรไม่ประสงค์จะลงคะแนน (No vote)

สาม ผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่ไม่ได้ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งในแต่ละเขตเลือกตั้งมีมากกว่าเขตละแสนคน ถ้าศึกษาวิเคราะห์หรือทำวิจัยกันอย่างจริงจังตามหลักวิธีวิจัยเชิงศาสตร์จะพบสาเหตุมากมาย รวมทั้งปัญหาจากวิถีคิดและพฤติกรรมของ “นักการเมือง” และ “พรรคการเมือง” ทั้งในการทำงานในสภาและงานการเมืองนอกสภา จนคนไทยจำนวนไม่น้อยเกิดความผิดหวังและไม่พอใจหรือให้เหตุผลว่า “เบื่อหน่ายการเมือง (รวมทั้งนักการเมือง)”

สี่ ปัญหาความมีคุณค่าของคะแนนเสียงที่ผู้สมัครได้รับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ได้คะแนนเสียงมากกว่าผู้สมัครคนอื่น ๆ จากปัญหาการร้องเรียนกันในเรื่องการทุจริตเลือกตั้ง การจัดระบบห้วคะแนน และใช้ปัจจัยด้าน “เงินทุน” จำนวนมากในการจูงใจผู้มีสิทธิเลือกตั้งให้ไปลงคะแนนเสียงให้ รวมทั้ง “การใช้เงินซื้อเสียง” ปัญหาดังกล่าวนี้เป็นประเด็นสำคัญอย่างยิ่งต่อพัฒนาประชาธิปไตยของไทยตั้งแต่ช่วงการ “เลือกตั้งสกปรกถึงพุททกาล” ต้นพ.ศ. ๒๕๐๐ เป็นต้นมา จนนำมาสู่การแปรผันการเมืองเรื่องเลือกตั้งไปเป็น “ธนาธิปไตย” (Plutocracy) มากขึ้น ๆ ตามลำดับมาจนถึงปัจจุบัน

จากประเด็นปัญหาด้านคะแนนเสียงดังที่ได้วิเคราะห์มา ๓ - ๔ ลักษณะข้างต้นสามารถสรุปให้เห็นลักษณะของปัญหาต่างๆ ตามตารางที่ ๒ ดังนี้ คือ



LIRT

ตารางที่ ๒ สรุปคุณค่าคะแนนเสียงจากความแตกต่างระหว่างประชาชน
ในเขตเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิ ผู้ออกมาใช้สิทธิ คะแนนที่ผู้สมัครได้รับ บัตรเสีย และ
คะแนนที่ไม่ลงให้ผู้สมัคร (No vote)

จังหวัด/เขตเลือกตั้ง ผู้สมัครได้คะแนน มากที่สุด	จำนวน ประชาชนใน เขตเลือกตั้ง (คน : ประมาณการ)	ผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง (คน)	ผู้มาใช้สิทธิ เลือกตั้ง (คน)	คะแนนเสียงผู้ สมัครอื่น ๆ (คะแนน)	บัตรเสีย Novote (คะแนน)
๑. กรุงเทพมหานคร นายอภิรักษ์ เกษะโยธิน ๗๑,๐๗๒ คะแนน หรือ ราวร้อยละ ๒๑.๔๖ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔๕๐,๐๐๐	๓๓๓,๑๗๓	๑๑๑,๖๗๖	๓๒,๔๑๗	๘,๒๐๕
๒. พระนครศรีอยุธยา นายเกื้อกูล ด้านชัยจิตร ๘๖,๕๙๙ คะแนน หรือ ราวร้อยละ ๒๖.๔๕ ของ ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔๕๐,๐๐๐	๓๔๒,๘๘๕	๒๐๐,๕๓๕	๙๑,๒๓๖	๒๒,๕๓๔
๓. นครราชสีมา นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์ ๘๒,๙๗๘ คะแนน หรือ ราวร้อยละ ๓๕.๒๕ ของ ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔๕๐,๐๐๐	๒๓๕,๗๕๓	๑๕๘,๙๕๑	๖๖,๘๕๓	๙,๑๑๐
๔. ขอนแก่น ร.ท.ปรีชาพล พงษ์พานิช ๑๔๔,๗๘๙ คะแนน หรือ ราวร้อยละ ๔๒.๗๑ ของ ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔๕๐,๐๐๐	๓๓๙,๐๒๙	๑๘๖,๐๗๓	๓๖,๓๓๘	๘,๐๐๐*

จังหวัด/เขตเลือกตั้ง ผู้สมัครได้คะแนน มากที่สุด	จำนวน ประชาชนใน เขตเลือกตั้ง (คน : ประมาณการ)	ผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง (คน)	ผู้มาใช้สิทธิ เลือกตั้ง (คน)	คะแนนเสียง ผู้สมัครอื่น ๆ (คะแนน)	บัตรเสีย Novote (คะแนน)
๕. สุรินทร์ นายศุภรักษ์ ควรหา ๑๐๔,๖๕๙ คะแนน หรือ ราวร้อยละ ๓๒.๘๕ ของ ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔๕๐,๐๐๐	๓๑๘,๖๖๖	๑๘๗,๓๙๒	๗๕,๐๔๘	๗,๗๐๘

หมายเหตุ : *ตัวเลขประมาณการ

ที่มา : ข้อมูลประมวลจาก ไทยรัฐ (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๖, เติลิทีวีส์ (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๑, ๑๗ และ www.ect.go.th [ค้นคว้า ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔].



LIIRT

Legislative Institutional Repository of Thailand

เมื่อวิเคราะห์ให้ลึกลงไปอีกจะพบว่า ผู้สมัครที่ได้คะแนนเสียงมากที่สุดหรือชนะการเลือกตั้งในแต่ละเขตเลือกตั้งมี “คะแนนเสียงที่จำเป็นหรือขาดไม่ได้” อยู่จำนวนหนึ่งคือ “คะแนนส่วนต่าง” หรือส่วนที่มากกว่าคะแนนของผู้สมัครที่มีคะแนนรองลงไปหรือเป็นอันดับที่สอง ซึ่งส่วนนี้อาจเป็นส่วนที่ผู้สมัครแต่ละคนแต่ละพรรคต่างรณรงค์ให้ได้มาด้วยวิธีการต่างๆ ดังที่สามารถนำเสนอออกมาได้ดังนี้

- | | | | |
|----------------------------|---------------------------|---------|-------|
| ๑. นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน | มีคะแนนเสียงที่จำเป็นอยู่ | ๔๐,๕๘๖ | คะแนน |
| ๒. นายเกื้อกูล ด้านชัยจิตร | มีคะแนนเสียงที่จำเป็นอยู่ | ๕,๗๒๗ | คะแนน |
| ๓. นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์ | มีคะแนนเสียงที่จำเป็นอยู่ | ๑๙,๔๙๑ | คะแนน |
| ๔. ร.ท.ปรีชาพล พงษ์พานิช | มีคะแนนเสียงที่จำเป็นอยู่ | ๑๐๘,๔๖๑ | คะแนน |
| ๕. นายศุภรักษ์ คврหา | มีคะแนนเสียงที่จำเป็นอยู่ | ๒๙,๖๑๑ | คะแนน |

ในด้านกลับกัน ผู้สมัครที่ได้คะแนนเสียงเป็นลำดับที่สอง จำเป็นที่จะต้องมีคะแนนเกินกว่าคะแนนเสียงที่จำเป็นของผู้สมัครที่ได้คะแนนเสียงมากที่สุดดังกล่าวอย่างน้อย ๑ คะแนนขึ้นไป จึงจะสามารถได้คะแนนเสียงมากพอที่จะได้รับการเปลี่ยนผ่านไปเป็นที่นั่งตามระบบการเลือกตั้งที่คิดคะแนนแบบ “เสียงข้างมากรอบเดียว” ดังกล่าวนี้ที่เป็นประเด็นปัญหามากคือ ผู้สมัคร/พรรคการเมืองไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงคะแนนเสียงของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด หรือแม้แต่คะแนนเสียงที่ลงให้กับผู้สมัคร/พรรคการเมืองอื่น

ระบบ Simple Majority ที่ปรากฏออกมาจากการเลือกตั้งซ่อมในครั้งนี้ จึงยังยืนยันปัญหาที่สวนทางกับหลักการสำคัญอย่างหนึ่งของระบอบประชาธิปไตยต่อไปคือ กลายเป็น Minority Rule อย่างชัดเจน

๒. ปัญหาด้านการแข่งขันในการเลือกตั้ง

มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

๒.๑ การเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้เกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญ คือ จากคำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญ ให้ ส.ส. ๖ คน พ้นจากตำแหน่งจากกรณีถือครองหุ้นโดยมิชอบด้วยกฎหมาย คือ

๒.๑.๑ กรณีเขตเลือกตั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร คือ นายสมเกียรติ ฉันทวานิช ส.ส. พรรคประชาธิปัตย์ พรรคนี้จึงต้องการรักษาที่นั่งไว้ โดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ หัวหน้าพรรค สนับสนุนให้นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน อดีตผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สมัยลงสมัคร แม้ว่าจะยังความเกี่ยวข้องอยู่กับกรณีทุจริตโครงการจัดซื้อรถ - เรือดับเพลิง

ของกรุงเทพมหานคร ส่วนพรรคเพื่อไทยส่งอดีตสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) ๓ สมัย คือ นายพงษ์พิสุทธิ์ จิตนิโสภณ ลงสมัคร

๒.๑.๒ กรณีเขตเลือกตั้งที่ ๑ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็มาจาก คำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญให้นายเกื้อกูล ด้านชัยวิจิตร พ้นจากตำแหน่ง ส.ส. พรรคชาติไทยพัฒนา จากปัญหาการถือหุ้นที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกัน และมีแรงกดดันจากพรรคประชาธิปัตย์ให้ “ถือมาตรฐานเดียวกับนายสุเทพ เทือกสุบรรณ เลขาธิการพรรคประชาธิปัตย์”^{*} คือ ต้องลาออกจากตำแหน่ง “รัฐมนตรี” ลงสมัคร ทำให้นายเกื้อกูล ต้องลาออกจากตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคมเพื่อลงสมัครรับเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้ ส่วนพรรคเพื่อไทยได้ส่ง นายองอาจ วชิรพงศ์ นักธุรกิจและอดีตสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส.อบจ.) ลงสมัครแข่งขัน

๒.๑.๓ กรณีเขตเลือกตั้งที่ ๖ จังหวัดนครราชสีมา นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์ ส.ส. พรรคภูมิใจไทย และรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ต้องพ้นจากตำแหน่ง ส.ส. หลังจากศาลรัฐธรรมนูญมีคำพิพากษาว่า ถูกลงโทษเกี่ยวกับสัมปทานรัฐ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งเช่นเดียวกับ นายเกื้อกูล ด้านชัยวิจิตร นายบุญจง ก็ได้ลาออกจากตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย เพื่อลงสมัครรับเลือกตั้งซ่อมในครั้งนี คู่แข่งสำคัญของนายบุญจงยังคงเป็นพรรคเพื่อไทย โดยได้ส่ง นายอภิชา เลิศพชรกมล ที่เคยได้คะแนนเสียงมากกว่านายบุญจงในการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๐ มาแล้ว

๒.๑.๔ กรณีเขตเลือกตั้งที่ ๒ จังหวัดขอนแก่น ร.ท.ปรีชาพล พงษ์พานิช ส.ส. พรรคเพื่อไทย ต้องพ้นจากตำแหน่ง ส.ส. โดยคำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญจาก

^{*}กรณีของนายสุเทพ เทือกสุบรรณ เกิดขึ้นหลังจากศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาให้ นายชุมพล กาญจนะ ส.ส. พรรคประชาธิปัตย์ หมดยศสมาชิกภาพและตัดสิทธิทางการเมือง ๕ ปี ทางสาขาพรรคประชาธิปัตย์ในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้ลงมติให้ นายสุเทพ ลงสมัครและเสนอชื่อให้กรรมการบริหารพรรค (กก.บห.) กก.บห. มีมติให้นายสุเทพลาออกจากตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรี ลงสมัคร “เพราะเกรงจะถูกโจมตีจากฝ่ายตรงข้ามและอาจผิดเงื่อนไขทางกฎหมาย” นายสุเทพจึงได้ลาออกจากตำแหน่งรองนายกฯ และแข่งขันกับผู้สมัครพรรคเพื่อไทย คือ นายวรวิทย์ วิชัยดิษฐ์ ในเขตเลือกตั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๓ ปรากฏว่า นายสุเทพ ได้คะแนนเสียง ๑๔๙,๔๕๘ คะแนน นายวรวิทย์ได้ ๒๑,๙๕๖ คะแนน จากจำนวนผู้ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง ร้อยละ ๕๓.๐๓ หลังจาก กกต. ประกาศให้การรับรองแล้ว นายสุเทพ ก็ได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ารับตำแหน่งรองนายกรัฐมนตรี

การถือหุ้นที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้ต้องลงสมัครรับเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้เพื่อที่จะรักษาที่นั่งเดิมไว้ “กระแสนิยม” ของผู้สมัครพรรคเพื่อไทยค่อนข้างมีอยู่มาก พรรคประชาธิปัตย์ตัดสินใจส่งอดีตข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่เคยทำงานอยู่ในพื้นที่ คือ นายอธิปปรัชญ์ ทัดพิชญางกูร ลงสมัครเพื่อประเมินกระแสนิยมต่อรัฐบาลและการ “วางหมากการเมือง” ไปสู่การเลือกตั้งทั่วไปครั้งหน้า

๒.๑.๕ กรณีเขตเลือกตั้งที่ ๓ จังหวัดสุรินทร์ นางมลิวลีย์ ธัญญสกุลกิจ ส.ส. พรรคเพื่อแผ่นดิน (พผ.) ต้องพ้นสมาชิกภาพจากคำพิพากษาของศาลรัฐธรรมนูญ เช่นเดียวกัน พผ. มีมติให้นางมลิวลีย์ลงสมัครรับเลือกตั้งซ่อม แต่นางมลิวลีย์ประกาศสละสิทธิ์ไม่ลงสมัคร พรรคภูมิใจไทยที่ต้องการเพิ่มจำนวน ส.ส. ในภาคอีสานจึงส่ง นายศุภกรักษ์ ควรหา อดีต ส.ส. สุรินทร์ พรรคไทยรักไทย ที่ย้ายมาสังกัดพรรคภูมิใจไทย และมีตำแหน่งเป็นเลขาธิการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงสมัครรับเลือกตั้งซ่อม ส่วนพรรคเพื่อไทยส่ง นางปัทมา ดันดิรัตน์านนท์ อดีตสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ส.อบจ.) ลงสมัคร

ในเขตเลือกตั้ง จังหวัดขอนแก่นกับสุรินทร์ ผู้มีสิทธิเลือกตั้งจึงมีทางเลือกจำกัด เพราะมีผู้สมัครเพียงเขตละ ๒ คน ส่วนอีก ๓ เขตเลือกตั้งมีทางเลือกมากกว่า คือ มีผู้สมัครรับเลือกตั้งเขตละ ๓ - ๔ คน

๒.๒ วิธีการสำคัญในการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัคร/พรรคการเมือง อาจแยกออกได้เป็น ๒ รูปแบบใหญ่ๆ คือ วิธีการที่มุ่งหาเสียงกับประชาชนและผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง กับวิธีการตรวจสอบและเอาผิดคู่แข่ง

วิธีการแรก คือ รูปแบบการหาเสียงที่มักจะใช้กันทั่วไปตาม “แบบแผนการหาเสียงแบบไทย ๆ” มีทั้งวิธีการที่เปิดเผยต่อสาธารณชนหรือประชาชนเข้าถึงได้มาก หรือในทางตรงข้ามฝ่ายผู้สมัครและพรรคการเมืองต้องการให้สังคมรับรู้ในวงกว้างและวิธีการที่อาจไม่เปิดเผยอย่างชัดเจนเพราะส่อไปในทางผิดกฎหมายหรือกฎหมายมีบทบัญญัติห้ามไม่ให้ทำหรือดำเนินการใด ๆ และผู้สมัคร/พรรคการเมืองต้องการให้รับรู้กันเฉพาะในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง หรือ “กลุ่มเป้าหมาย” ที่เรียกกันว่า “คะแนนจัดตั้ง” เท่านั้น

ความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของวิธีการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครและพรรคการเมืองคือ ต้องการได้รับการสนับสนุนจากประชาชนเป็นจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และสามารถได้รับคะแนนเสียงจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้มาก

ที่สุดจนได้รับชัยชนะในการเลือกตั้ง ผู้สมัครและพรรคการเมืองที่เข้าแข่งขันในการเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้ต่างมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ทั้งสิ้น การได้รับคะแนนเสียงน้อยกว่าผู้สมัครและพรรคการเมืองอื่นในบางเขตเลือกตั้ง ยังสามารถนำมาเป็นข้ออ้างในเชิงบวกได้ว่ามีคะแนนเสียงเพิ่มมากขึ้นกว่าการเลือกตั้งครั้งที่ผ่านมา หรือในการเลือกตั้งทั่วไปครั้งหน้า มีโอกาสที่จะได้คะแนนเสียงในระบบบัญชีรายชื่อเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การนำเสนอข่าวสารเพื่อจูงใจผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ จึงทำกันอย่างกว้างขวาง รวมทั้งความพยายามเข้าถึงผู้มีสิทธิเลือกตั้งด้วยวิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดปราศรัย การเดินพบปะประชาชน การเคาะประตูบ้าน การจัดระบบหิวคะแนน และอื่น ๆ จึงเป็นวิธีการสำคัญในการเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พรรคการเมืองและผู้สมัครที่มีความพร้อมทางด้านต่าง ๆ มากกว่าพรรคอื่น

วิธีการที่สอง เกิดขึ้นมากในยุคปฏิรูปการเมืองหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา ทั้งในการเลือกตั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น เพราะมี กกต. ขึ้นมาตรวจสอบ ควบคุม บริหาร และจัดการการเลือกตั้ง แทนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยเฉพาะเมื่อ กกต. มี “อำนาจ” ในการวินิจฉัยข้อมูลและหลักฐานพฤติกรรมผู้สมัคร พรรคการเมือง และผู้สนับสนุนผู้สมัคร/พรรคการเมือง ถ้ามีลักษณะ “ส่อไปในทางทุจริตเลือกตั้ง” กกต. สามารถประกาศยกเลิกผลการเลือกตั้งและจัดการเลือกตั้งขึ้นใหม่ได้ หรือให้ “ใบเหลือง” ผู้สมัครที่มีคะแนนเสียงมากที่สุดและสามารถตัดสินสิทธิทางการเมืองของผู้สมัครที่ได้รับคะแนนเสียงมากที่สุด หรือการให้ “ใบแดง” ได้ด้วย ผู้สมัครและพรรคการเมืองที่มีเงินทุนมาก มีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ และผู้สนับสนุนจำนวนมากจึงมักใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่ส่อไปในทางทุจริตของผู้สมัครและพรรคการเมืองคู่แข่งหรือฝ่ายตรงข้ามเพื่อร้องเรียนต่อ กกต. โดยหวังผลว่า กกต. จะวินิจฉัยให้ฝ่ายตรงข้ามได้ “ใบเหลือง” หรือ “ใบแดง” ที่จะเป็ประโยชน์ต่อฝ่ายตน การร้องเรียนการเลือกตั้งจึงเกิดขึ้นมากมายในยุคนี้ รวมทั้งในการเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้ด้วย ส่วนใหญ่มักจะเป็นฝ่ายที่ได้รับคะแนนเสียงน้อยกว่าร้องเรียนฝ่ายที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุด แต่ก็พบว่า กกต. ไม่ได้วินิจฉัยให้ใบเหลืองหรือใบแดงจากการร้องเรียนที่เกิดขึ้นทุกครั้ง

ในการเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้ จึงพบทั้งวิธีการจัดปราศรัยทั้งกลุ่มใหญ่ กลุ่มเล็ก การเดินพบปะประชาชนเพื่อแนะนำผู้สมัครและแจกเอกสารหาเสียง การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งของพรรคการเมืองสำคัญ ๒ - ๓ พรรค คือ เพื่อไทย ภูมิใจไทย และประชาธิปัตย์ การใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการติดป้ายหาเสียง

สิ่งพิมพ์ และอื่น ๆ การเคาะประตูบ้าน จัดขบวนรถแห่หาเสียงและโฆษณาประชาสัมพันธ์ จัดทีมงานช่วยเดินหาเสียง รวมทั้งจัดตั้ง “ระบบห้วคะแนน” หรือกลุ่มผู้สนับสนุนเพื่อหา คะแนนกับผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งโดยตรง การจัดเสียงและการเก็บข้อมูล หรือ “หาข่าว” การหาเสียงของคู่แข่งขั้นเพื่อนำมาใช้ในการร้องเรียนต่อ กกต. ในภายหลัง และยังพบวิธีการ ใช้เงินไปเพื่อ “ซื้อเสียงหรือแจกเพื่อแลกเปลี่ยนกับคะแนนเสียง” ดังที่สื่อหนังสือพิมพ์ นำเสนอในช่วงการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง หรือแม้แต่วิธีการข่มขู่กันด้วย “วัตถุคล้ายระเบิด” กับห้วคะแนนฝ่ายตรงข้ามอีกด้วย

๑. เขตเลือกตั้งที่ ๖ จังหวัดนครราชสีมา

“โคราชเดือด” มีวัตถุคล้ายระเบิดวางอยู่หน้าบ้าน หมู่ที่ ๑๐ ตำบลละลมใหม่พัฒนา ของนายมะณะ เปลื้องกระโทก อดีตกำนัน ต่อมานางติ่ม น้อมกระโทก อายุ ๔๘ ปี อยู่ที่หมู่ ๔ ตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้แจ้งตำรวจว่า ได้พบวัตถุคล้ายระเบิดอีก ๑ อันบริเวณหน้าบ้านของนายสุวิทย์ ไชยมะเริง ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๔ และ พ.ต.ท.พูนศักดิ์ ชาติเพชร สารวัตรเวรวิเคราะห์ว่า เป็นการ “สร้างสถานการณ์ทางการเมือง” ที่เกี่ยวข้องกับ การเลือกตั้งซ่อมเพราะนายสุวิทย์เป็นผู้สนับสนุนนายอภิชา เลิศพชรกมล ผู้สมัครพรรค เพื่อไทยและเคยร้องเรียน ว่าที่ ร.ต.ไพโรจน์ สุวรรณฉวี อดีต ส.ส. นครราชสีมา เกี่ยวกับการหาเสียงมาแล้ว... ทางด้านนายอภิชาได้กล่าวว่าไม่ห่วงไหวในเรื่องนี้... วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน เวลา ๐๙.๐๐ น. ร.ต.อ.เฉลิม อยู่บำรุง แกนนำหลักในการวางกลยุทธ์หาเสียง ของพรรคเพื่อไทยและแกนนำอีกหลายคนจะมาช่วยปราศรัยหลายพื้นที่ที่คาดว่าจะมีคนแห่ มาฟังไม่ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ คน”^{๒๐}

นายชวลิต วิชยสุทธิ์ รองเลขาธิการพรรคเพื่อไทย เปิดเผยกับ สื่อมวลชนว่า “...ได้นำคลิปวิดีโอจัดงานสัมมนาการพัฒนาศักยภาพผู้นำที่อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เพื่อร้องเรียนนายบุญจงและพวกกระทำผิดด้วยการจัดเสียงในช่วงการประกาศ พระราชกฤษฎีกาเลือกตั้งและข้าราชการวางตัวไม่เป็นกลาง โดยร้องเรียนกับ กกต. นครราชสีมา ตามเนื้อหาในคลิปมีการประกาศว่า นายบุญจงเป็นผู้จัดการเรื่องที่พัก ค่าพาหนะ อาหาร และยังมีกระบวน จะมีการแจกเงินเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาชื่อของฝาก กลับไปที่บ้านด้วย พร้อมกับชักจูงใจให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งหมดสนับสนุนนายบุญจง...”^{๒๑}

^{๒๐} ใน มติชน (๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓) : ๑๔.

^{๒๑} ใน เดลินิวส์ (๘ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๕.



LIART

นายประพันธ์ นัยโกวิท กรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ฝ่ายบริหารงานเลือกตั้ง ได้กล่าวถึงสถานการณ์ในเขตเลือกตั้งที่ ๖ จังหวัดนครราชสีมา “...มีการร้องเรียนเรื่องการจัดงานเลี้ยง สัญญาว่าจะให้ และเจ้าหน้าที่ที่รัฐปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นกลาง ซึ่งพาดพิงถึงผู้สมัคร...”^{๒๒} ต่อมาอีก ๔ – ๕ วัน นายประพันธ์ ก็ได้เปิดเผยเกี่ยวกับปัญหาการเลือกตั้งที่จังหวัดนครราชสีมาอีกว่า “...มีการร้องเรียนการกระทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง ๖ เรื่อง โดย ๔ เรื่องเป็นการกล่าวหานายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์... คือ ๑. สัญญาว่าจะให้ทรัพย์สินหรือสิ่งอื่นใด ๒. จัดเลี้ยงระหว่างหาเสียงเลือกตั้ง ๓. ข้าราชการวางตัวไม่เป็นกลาง ๔. ใช้ตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยแจกข้าวสาร โดยอ้างว่าช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม อีก ๒ เรื่อง เป็นการกล่าวหานายอภิชา เลิศพชรกมล ผู้สมัครหมายเลข ๒ พรรคเพื่อไทย (พท.) ว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการจับกุมนายทองฮวย บุญชู ที่จ่ายเงินงูใจให้ลงคะแนน...”^{๒๓}

๒. เขตเลือกตั้งที่ ๒ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กกต. ประจำจังหวัดได้จัด “โครงการเลือกตั้งเชิงสมานฉันท์” โดยมีผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้ง ๓ คน จาก ๓ พรรคการเมืองเข้าร่วมกิจกรรม คือ ๑) การจับมือกันระหว่างผู้สมัครและให้คำสัญญาว่าจะหาเสียงอยู่ในกรอบของกฎหมาย และ ๒) กล่าวคำปฏิญาณต่อหน้าพระบรมฉายาลักษณ์ว่าจะทำการเลือกตั้งเป็นแบบสมานฉันท์ โปร่งดอง ไม่หาเสียงใส่ร้ายกัน ไม่ซื้อสิทธิ์ขายเสียง^{๒๔}

ในขณะที่นายจิติพล ทศรัฐ ผู้อำนวยการเลือกตั้งจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความเห็นว่า “ยังไม่มีเรื่องร้องเรียนการเลือกตั้ง เพราะผู้สมัครอาจระมัดระวังตัวมากขึ้น” ทางนางสาวชลดา บุญเกษม ประธานเครือข่ายประชาชนเพื่อการเลือกตั้ง (พีเน็ต) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลับให้ความคิดเห็นและข้อมูลกับสื่อมวลชนว่า “...สื่อเค้ารุนแรง เพราะเป็นการชิงที่นั่งของ ๒ พรรคใหญ่ คือ ชาติไทยพัฒนา กับเพื่อไทย โดยเพื่อไทยมุ่งจะเจาะฐานที่มั่นของนายเกื้อกุลเพื่อหวังผลในการเลือกตั้งครั้งหน้า... ได้รับแจ้งจากประชาชนว่ามีนักการเมืองท้องถิ่นประสานชาวบ้านในพื้นที่เพื่อลงคะแนนให้ผู้สมัครแล้ว หากยังใช้วิธีการแบบนี้จะทำให้การเมืองไทยไม่พัฒนา”^{๒๕}

^{๒๒} เรื่องเดียวกัน

^{๒๓} โปรดดูรายละเอียดใน มติชน (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๕ และ มติชน (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๔.

^{๒๔} เดลินิวส์ (๙ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๒๙.

^{๒๕} มติชน (๑ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๘.



นายประพันธ์ นัยโกวิท กกต. ฝ่ายบริหารงานเลือกตั้ง ได้เปิดเผยว่า เขตเลือกตั้งที่ ๑ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีเรื่องร้องเรียนการทำลายป่าหาเสียงและเกิดการประท้วงให้นับคะแนนใหม่^{๒๖}

๓. เขตเลือกตั้งที่ ๒ จังหวัดขอนแก่น

นายประพันธ์ นัยโกวิท กกต. ฝ่ายบริหารงานเลือกตั้ง เปิดเผยว่าการเลือกตั้งที่ ๒ จังหวัดขอนแก่นมีการร้องเรียน ๒ เรื่อง เรื่องแรก ร้องเรียนการทำลายป่าหาเสียง เรื่องที่สอง เกี่ยวกับการหาเสียงใส่ร้ายกัน^{๒๗} ส่วนนางสดศรี สัตยธรรม กกต. ที่เดินทางไปตรวจสอบการเลือกตั้งที่ขอนแก่นได้เปิดเผยว่า “ได้รับร้องเรียน ๒ เรื่องที่ปรากฏชัดเจน คือ ๑. ทำลายป่าหาเสียง และ ๒. แจ้งความการซื้อเสียง...”^{๒๘}

๔. เขตเลือกตั้งที่ ๓ จังหวัดสุรินทร์

นายอภิชาติ สุขัคคานนท์ ประธาน กกต. ที่ได้เดินทางไปตรวจเยี่ยมการเลือกตั้งที่สุรินทร์ได้กล่าวว่า “...ไม่มีการร้องเรียนรู้สึกสบายใจ เพราะ กกต. ไม่อยากให้ใบเหลือง...”^{๒๙}

ร.ต.อ.เฉลิม อยู่บำรุง ผู้อำนวยการเลือกตั้งพรรคเพื่อไทยได้กล่าวถึงการเลือกตั้งในจังหวัดสุรินทร์ว่า “...อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ มีวัฒนธรรมเชื้อเรื่องบุญกรรม การตอบแทนบุญคุณ มีการเคลื่อนไหวเรื่องกระสุนรุนแรง แบ่งจ่ายเป็น ๓ ช่วง คือ ๒๐๐ ๓๐๐ และ ๕๐๐ รวมเป็นเงินกว่า ๘๐ ล้านบาท...”^{๓๐} และเปิดเผยกับสื่อมวลชนอีกครั้งหนึ่งว่า “...พรรคได้รับรายงานว่าหลายพื้นที่มีการเอาเปรียบโดยใช้ข้าราชการอำนาจรัฐ งบประมาณไปรณรงค์หาเสียงให้บางพรรคแล้วโจมตีพรรคเพื่อไทยว่าไม่จงรักภักดี พรรคจะต่อสู้ทุกรูปแบบกับการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ถูกต้อง... ถ้าตนได้กลับไปเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอีกครั้ง จะไม่ใจดีเหมือนครั้งที่ผ่านๆ มา มันต้องใช้อำนาจทางกายภาพกันบ้าง...”^{๓๑}

^{๒๖} ไทยรัฐ (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๖.

^{๒๗} ไทยรัฐ (๙ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๖ และ มติชน (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๔.

^{๒๘} มติชน (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๕ และ มติชน (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๔.

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน

^{๓๐} มติชน (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๔.

^{๓๑} เดลินิวส์ (๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓) : ๒.



LIART

๕. เขตเลือกตั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร

พล.ต.ต.สุเทพ รมยานนท์ ประธานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำกรุงเทพมหานครได้เปิดเผยว่า “วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. กกต. กรุงเทพมหานครจะจัดโครงการเลือกตั้งเชิงสมานฉันท์ในการเลือกตั้งซ่อมเขต ๒ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้สมัครได้ปฏิญาณตนว่าจะหาเสียงเลือกตั้งอย่างใสสะอาด เพื่อให้การเลือกตั้งเป็นไปอย่างเรียบร้อย...”^{๓๒}

นายประพันธ์ นัยโกวิท กกต.ฝ่ายบริหารงานเลือกตั้งได้เปิดเผยว่า “...กทม. ร้องเรียน ๑ เรื่อง ผู้มีสิทธิเลือกตั้งร้องเรียนป้ายหาเสียงของนายพงษ์พิสุทธ์ จินตโสภณ มีข้อความใส่ร้ายป้ายสีผู้สมัครจากพรรคอื่น...”^{๓๓}

๓. ประเด็นปัญหาที่สะท้อนจากมุมมองของผู้ที่มีส่วนร่วมแข่งขันในการเลือกตั้ง

๓.๑ ฝ่ายพรรคเพื่อไทย

พรรคนี้ส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งซ่อมทั้ง ๕ เขตเลือกตั้ง ได้รับเลือกตั้ง ๑ เขต คือ ที่จังหวัดขอนแก่น และเป็นเขตที่นั่งเดิมของผู้สมัครพรรคนี้ บุคคลสำคัญของพรรคนี้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงและใกล้ชิดกับการดำเนินการหาเสียงเลือกตั้งของพรรคคือ ร.ต.อ.เฉลิม อยู่บำรุง ผู้อำนวยการเลือกตั้งของพรรค ได้เสนอมุมมองในเชิงการวิเคราะห์ถึงสาเหตุความ “พ่ายแพ้” ของพรรคเพื่อไทยตามที่ปรากฏต่อสื่อมวลชนว่า “๑. อำนาจรัฐ ๒. อำนาจเงิน ๓. สภาพพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างจากพื้นที่ในภาคอื่น เพราะวัฒนธรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ “กระสุนรุนแรง” ๔. การทุจริตการเลือกตั้งผ่านเครือข่ายผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้บัญชาการตำรวจภูธรจังหวัด นายอำเภอ ๕. มวลชนจัดตั้งกระทรวงมหาดไทย ระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ๖. การคุกคาม ช่มชู้ กดดันผู้สนับสนุนพรรคเพื่อไทย ๗. ผู้บริหารของจังหวัดนำทีมซื้อเสียงโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย ๘. ผู้สมัครแข่งขันในจังหวัดนครราชสีมาเก็บตัวเงียบไม่ออกมาหาเสียง ๙. การจ่ายเงินซื้อเสียงอย่างหนักที่จังหวัดสุรินทร์ เพราะจากการสำรวจ

^{๓๒} เดลินิวส์ (๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓) : ๓๔

^{๓๓} มติชน (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๑



เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม พรรคยังมีคะแนนนำอยู่ในอัตรา ๗๐ ต่อ ๓๐ ๑๐. เกิดความผิดพลาดจากการประเมินและวางแผนการเลือกตั้ง ๑๑. คะแนนเสียงผู้สมัครของพรรคที่จังหวัดนครราชสีมาได้มากกว่าทุกครั้งที่ผ่านมา ถือว่าประสบความสำเร็จ ๑๒. พรรคเพื่อไทยต้องวางมาตรการการเลือกตั้งล่วงหน้า ใช้เครือข่ายของพรรคสกัดการทุจริตการเลือกตั้ง และ ๑๓. คู่ต่อสู้ไม่มีวิธีการใหม่ แต่ได้เพิ่มความถี่ในการทำงานมากขึ้น”^{๓๔}

ร.ท. ปรีชาพล พงษ์พานิช ผู้ชนะการเลือกตั้งเขตเลือกตั้งที่ ๒ จังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า “...ได้บอกกับแกนนำพรรคคู่แข่งในการหาเสียงว่าอย่าสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ดี เพราะคนอีสานเขาพัฒนาเรื่องการเมืองไปไกลแล้ว”^{๓๕}

นายสุพล ฟองงาม เลขาธิการพรรคเพื่อไทย “...การเลือกตั้งครั้งนี้มีการใช้อำนาจรัฐอย่างไม่เป็นธรรมเกิน ๑๐๐% ข้าราชการวางตัวไม่เป็นกลาง โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของจังหวัด และมีการใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อจูงใจในการเลือกตั้ง...”^{๓๖}

นายพายัพ ชินวัตร ประธาน ส.ส. ภาคอีสาน ได้สรุปประเด็นสำคัญที่ทำให้พรรคเพื่อไทยไม่ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้ง คือ “...การคัดเลือกผู้สมัครจังหวัดสุรินทร์ผิดพลาด เนื่องจากผู้สมัครยังไม่เคยจัดตั้งตัวแทนหรือหัวคะแนนระดับหมู่บ้าน ตำบลของตัวเอง การบริหารจัดการในพื้นที่ของคนในพรรคทับซ้อนกันเอง ต่างคนต่างทำ และปัญหาปัจจัยสนับสนุนการเลือกตั้ง ซึ่งนายพายัพพรึบปากว่าจะนำไปแก้ไข...”^{๓๗}

พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร อดีตนายกรัฐมนตรี และยังเป็น “ผู้นำคนสำคัญ” ของพรรคเพื่อไทย ซึ่งยังคงต้องพำนักอยู่ในต่างประเทศได้ “โฟนิน” หรือโทรศัพท์ทางไกลเข้ามาในที่ประชุม ส.ส. พรรคเพื่อไทยในวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ เป็นเวลานานราว ๓๐ นาที เนื้อหาสาระสำคัญที่พูดกับที่ประชุม ส.ส. สรุปแยกออกได้ ๓ ประเด็น คือ”^{๓๘}

^{๓๔} มติชน (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๔ และ ข่าวสด (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๐.

^{๓๕} ข่าวสด (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๓

^{๓๖} มติชน (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๔.

^{๓๗} เดลินิวส์ (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๔.

^{๓๘} เรื่องเดียวกัน



LIART

๑. การพูดปลุกใจและปลอบใจ ส.ส. ไม่ให้วิตกกังวลกับผลการเลือกตั้งที่พรรคเพื่อไทยพ่ายแพ้ต่อพรรคภูมิใจไทยในภาคอีสาน

๒. วิเคราะห์ว่าการพ่ายแพ้ครั้งนี้ “เป็นการพ่ายแพ้เพื่อชนะ” และขอให้สมาชิกพรรคเพื่อไทยสามัคคีกัน อย่าไปไหน “เลือกตั้งครั้งหน้าเราชนะแน่นอน”

๓. การเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้ถือว่าน่าพอใจ เพราะไม่ได้ใช้ปัจจัยอะไรเลย หลายเขตเลือกตั้งจัดส่งผู้สมัครเพื่อ “เชิดกระแสนอย่างเดียว”

๓.๒ พรรคประชาธิปัตย์

นายอภิรักษ์ โกษะโยธิน กล่าวว่า “การเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้แข่งขันกันสูง การหาเสียงเลือกตั้งหนักพอสมควร” ^{๓๙}

นายกรณ์ จาติกวณิช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง แกนนำคนสำคัญคนหนึ่งของพรรคประชาธิปัตย์กล่าวว่า “...คะแนนเสียงของผู้สมัครพรรคประชาธิปัตย์ (เขตเลือกตั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร) ดีขึ้นกว่าการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งผลการเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้เป็นสัญญาณว่าคน กทม. ยังให้โอกาสรัฐบาลทำงานต่อไป...” ^{๔๐}

นายสุเทพ เทือกสุบรรณ รองนายกรัฐมนตรี และเลขาธิการพรรคประชาธิปัตย์ กล่าวถึง กรณีที่มีสมาชิกพรรควิเคราะห์ว่ากระแสนิยมพรรคในภาคอีสานเพิ่มขึ้นมากกว่า “...อย่าไปฝันมาก ให้ยอมรับความจริงว่ายังเสียเปรียบในพื้นที่อีสาน แต่ที่น่าชื่นใจคือเมื่อก่อนเขตนี้ผู้สมัครของพรรคได้เพียง ๗,๐๐๐ คะแนน วันนี้ได้มากกว่า ๓๐,๐๐๐ คะแนน สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนอีสานได้รับผลดีจากนโยบายรัฐบาล... เป็นแนวโน้มที่ดี แต่ถึงขั้นที่เราจะไปชนะเลือกตั้งยังเหนือ...” ^{๔๑}

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าพรรคประชาธิปัตย์ กล่าวถึงผลการเลือกตั้งที่จังหวัดขอนแก่นว่า “...ที่อีสานถ้ามองว่าเราแพ้ แต่คะแนนเพิ่มขึ้น ๕ เท่า ผมเรียนว่าเป็นธรรมดาว่าคะแนนเสียงต่างๆ จะเปลี่ยนแปลงไป... ที่จริงหลังจากตอนเลือกตั้งใหญ่ ผู้สมัครเรามี ๓ คน ได้คะแนนสูงสุดเพียง ๗,๐๐๐ คะแนน เทียบนี้ได้เพิ่มขึ้นมามาก...” ^{๔๒}

^{๓๙} ข่าวสด (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๓.

^{๔๐} มติชน (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๕.

^{๔๑} ข่าวสด (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๐.

^{๔๒} เรื่องเดียวกัน



LIRT

๓.๓ พรรคภูมิใจไทย

นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์ กล่าวว่า “...คู่แข่งใช้การโจมตี ๑๐๐% ทั้งการปราศรัย แจกใบปลิว และอื่น ๆ...”^{๔๓}

นายศุภรักษ์ คврหา กล่าวว่า “...การเลือกตั้งดูเดือดและกดดันอย่างมาก ความรุนแรงและการโจมตีเป็นเรื่องปกติธรรมดา...”^{๔๔}

นายชวรัตน์ ชาญวีรกูล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หัวหน้าพรรคภูมิใจไทย กล่าวว่า “...ส่งผู้สมัคร ๒ คน ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนทั้ง ๒ คน ถือเป็นสิ่งที่น่าพึงพอใจอย่างยิ่ง เพราะเท่ากับว่าประชาชนไว้วางใจ และยอมรับภูมิใจไทยมากยิ่งขึ้น... ถือเป็นเรื่องดี ในอนาคตภูมิใจไทยอาจมี ส.ส. เพิ่มขึ้น เพราะประชาชนเข้าใจนโยบายพรรคมากขึ้น และชัยชนะที่ได้ถือเป็นการเพิ่มดีกรีให้กับพรรค”^{๔๕}

สื่อมวลชนยังได้เสนอข้อมูลเพิ่มเติมว่า “...มีรายงานข่าวจากพรรคภูมิใจไทยเปิดเผยว่า พรรควิเคราะห์ถึงสาเหตุที่ชนะการเลือกตั้งจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดสุรินทร์ว่า ๑. วิถีอุตสาหกรรมต่อ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ๒. พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร ไม่ได้ให้การสนับสนุน ทำให้ผู้สมัครไม่กล้าลงพื้นที่เพราะเกรงหัวคะแนนจะทวงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ๓. ไม่มีคะแนนของว่ที่ ร.ต.ไพโรจน์ สุวรรณฉวี สนับสนุน มีแต่คะแนนนิยมของพรรคเพื่อไทยทั้งสิ้น และ ๔. ที่จังหวัดสุรินทร์ บุคคลสำคัญของพรรคภูมิใจไทยทั้งนายเนวิน ชิดชอบ นายโสภณ ชาร์มย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม นายทรงศักดิ์ ทองศรี ที่ลงพื้นที่ต่างพูดภาษาเขมรในการหาเสียงซึ่งแสดงถึงความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่”^{๔๖}

๓.๔ พรรคชาติไทยพัฒนา

นายเกื้อกูล ด้านชัยจิตร กล่าวว่า “...การหาเสียงมีปัญหาเพราะเวลาสั้นมาก คู่ต่อสู้ ๒ พรรคช่วยกันรุม (นายเกื้อกูล) คะแนนที่ได้เชื่อว่ามาจากผลงานที่ทำมาเป็นหลัก บางคนเป็นข้าราชการเกษียณแล้วก็มาช่วยผมหาเสียง ที่ทำงานหนักมามีคนเห็นจริง ๆ”^{๔๗}

^{๔๓} เรื่องเดียวกัน

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน

^{๔๕} ข่าวสด (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๐.

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน

^{๔๗} เรื่องเดียวกัน



สื่อมวลชนได้รายงาน “ข่าวจากพรรคชาติไทยพัฒนาเปิดเผยว่า ตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม ซึ่งเป็นโควตาของพรรคนั้น ผู้ใหญ่ในพรรคหารือกันแล้วยืนยันให้ นายเกื้อกูล ด้านชัยวิชิตร ว่าที่ ส.ส. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลับมารับตำแหน่งโดยรอเพียง กกต. ประกาศรับรองเป็น ส.ส. และนายภย ส่งสัญญาณปรับ คณะรัฐมนตรี”^{๔๔}

๔. มุมมองและท่าทีของ กกต. ต่อการเลือกตั้ง

กกต. ได้เปิดเผยปัญหาและข้อมูลหลายด้านเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้ง และการหาเสียงเลือกตั้งของผู้สมัครและพรรคการเมืองทั้ง ๕ เขตเลือกตั้งเป็นระยะ ๆ รวมทั้งเปิดเผยบรรยากาศและการร้องเรียนการเลือกตั้งที่มีขึ้น

กกต. มีท่าทีห่วงใยปัญหาเกี่ยวกับการเลือกตั้งอยู่ ๓ - ๔ เรื่อง คือ จำนวนผู้ออกมาใช้สิทธิเลือกตั้ง การกล่าวหาและร้องเรียนกันของผู้สมัครและพรรคการเมือง การที่ต้องตัดสินใจดำเนินการทางกฎหมายกับผู้กระทำผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้ง และเรื่อง “ความเป็นกลาง” ของฝ่ายควบคุมการเลือกตั้ง ดังคำพูดของ กกต. บางคน คือ

๑. นายอภิชาติ สุจริตานนท์ ประธาน กกต. ได้กล่าวในหลายโอกาสว่า “กกต. มีความพร้อมเต็มที่ ซึ่งได้กำชับเรื่องความเป็นกลาง เน้นมากให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งมีความเป็นกลางอย่างแท้จริง”^{๔๕} และ “...การร้องเรียนการเลือกตั้ง (จังหวัดสุรินทร์) ที่มีเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็อะลุ่มอะล่วย ว่ากล่าวตักเตือนกันไป กกต. ไม่อยากให้ไบเหลียง เพราะเดือนเมษายนก็จะเลือกตั้งใหญ่แล้ว... แต่เป็นห่วงที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นข่าวครึกโครม มีการทุจริตเยอะ แต่ขั้นตอนจะยังไม่ถึง กกต. กลาง...”^{๔๖}

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน

^{๔๕} ข่าวสด (๕ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑๑.

^{๔๖} ข่าวสด (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๐ - ๑๑. กรณีของจังหวัดนครราชสีมา เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ได้จับกุมนายทองฮวย บุญชู อายุ ๕๕ ปี ชาวตำบลทุ่งตะเคียน อำเภอห้วยแถลง พร้อมของกลางธนบัตรฉบับละ ๕๐๐ บาท ๑ ใบ และธนบัตรฉบับละ ๑๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๖๐๐ บาท ขณะกำลังแจกเงินให้กับชาวบ้านบริเวณภายในลานวัดทองสุวรรณ ตำบลเมืองพลับพลา อำเภอห้วยแถลง เวลา ๑๑.๐๐ น. วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ “จากการสอบสวนนายทองฮวยรับสารภาพว่ารับเงินจำนวน ๓ พันบาทมาจากหัวหน้าคนคนหนึ่งชื่อตอน ไม่ทราบนามสกุล เพื่อไปแจกชาวบ้าน ๓๐ คน ที่ไปร่วมรับฟังการปราศรัยของผู้สมัครรายหนึ่ง โดยจ่ายให้ชาวบ้านรายละ ๑๐๐ บาท ซึ่งต่อมาผู้ต้องหาประกันตัวออกไปสู่คดี” ในข่าวสด (๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๙.

๒. นายประพันธ์ นัยโกวิท กกต. ฝ่ายบริหารงานเลือกตั้งกล่าวว่า “...หวังคนมาใช้สิทธิ์น้อย เพราะวันเลือกตั้งตรงกับเทศกาลวันหยุดยาว จึงต้องเร่งประชาสัมพันธ์และเชิญชวนให้มาใช้สิทธิ์ คาดว่าจะประกาศผลการเลือกตั้งได้ราว ๒๐.๐๐ น. วันที่ ๑๒ ธันวาคม ถ้าไม่มีเรื่องร้องเรียนใดๆ กกต. จะประกาศรับรองผลการเลือกตั้งภายใน ๗ วันทำการ แต่หากมีเรื่องร้องเรียนต้องดำเนินการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายใน ๓๐ วัน หากไม่เสร็จจะประกาศรับรองผลไปก่อน” ^{๕๑} และ “...ภาพรวมเลือกตั้ง ๕ เขตทั่วประเทศวันนี้ คาดการณ์น่าจะมีผู้ไปใช้สิทธิ์ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งประมาณร้อยละ ๕๐ จนขณะนี้ภาพรวมทั้ง ๕ เขต กกต. สามารถควบคุมให้อยู่ในกรอบกติกาได้ หลังจากการเลือกตั้งอยากให้ทุกฝ่ายทุกพรรคยอมรับการตัดสินใจของประชาชน” ^{๕๒}

สรุปประเด็นที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาประชาธิปไตย

๑. ระบบการเลือกตั้งยังไม่สามารถทำให้ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งได้ตัดสินใจเลือกตัวแทนของคนส่วนใหญ่ได้อย่างแท้จริง ทำให้เกิดการเมืองของเสียงข้างน้อยที่ออกเสียงลงคะแนนไปตามเหตุผลต่าง ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับหลักการสำคัญของประชาธิปไตย ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งนอกจากจะได้รับการยอมรับจากสังคมน้อยหรือต่ำ ซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับ “ความชอบธรรมทางการเมือง” แล้ว บทบาทและการทำหน้าที่สำคัญ ๆ ในสภาก็มักจะไม่สนองตอบกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนทั้งในเขตเลือกตั้งและในระดับสังคม และไม่อาจจะผลักดันให้การเมืองในรัฐสภาเป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาของสังคมได้

๒. บริบทการแข่งขันการเลือกตั้งที่เต็มไปด้วย “การเอาชนะคะคานกัน” โดยขัดกับหลักนิติธรรม จริยธรรม และคุณธรรมอันดีงาม ไม่อาจจะนำไปสู่ประชาธิปไตยได้เลย เพราะการแข่งขันที่ไม่เสมอภาคย่อมทำลายหลักนิติธรรมและการเลือกตั้งที่แท้จริง “คะแนนเสียง” ของผู้ออกเสียงเลือกตั้งจึงไม่สะท้อน “คุณค่าแห่งอธิปไตย” ในตัวเองแต่อย่างใด ผู้ชนะการเลือกตั้งจึงได้เพียงตำแหน่ง ส.ส. แต่ขาดพลังสนับสนุนอย่างจริงจังของคนในเขตเลือกตั้งและภาคสังคม ปัญหาดังกล่าวนี้ จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลถึงมิติของความชอบธรรมทางการเมืองโดยตรง

^{๕๑} เรื่องเดียวกัน

^{๕๒} ข่าวสด (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๓) : ๑, ๑๐ - ๑๑.



๓. ปัญหาการกำหนดตัวผู้สมัครและพรรคการเมืองต่าง ๆ ที่ส่งผู้สมัครผู้สมัครของพรรคใหญ่ใน ๕ เขตเลือกตั้ง เกือบทั้งหมดเป็นผู้มีชื่อเสียง และเคยดำรงตำแหน่ง ส.ส. ในเขตเลือกตั้ง บางคนเป็น “อดีตรัฐมนตรี” ๓ - ๔ คน ต้องหมดสมาชิกภาพจากคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญจากปัญหาเกี่ยวกับการถือครองหุ้นและมีลักษณะขัดกับกฎหมาย มีบางคนยังเกี่ยวพันอยู่กับกรณี “การทุจริต” ในสมัยที่เคยดำรงตำแหน่งทางการเมือง เหล่านี้ล้วนเป็นคำถาม “คาใจ” คนในสังคมที่คาดหวังจะเกิดการปฏิรูปการเมืองไปสู่แนวทางของ “หลักนิติธรรม” อย่างแท้จริง ส่วนพรรคการเมืองที่ส่งผู้สมัครและได้รับเลือกตั้งในครั้งนี้ก็ล้วนเป็นพรรคใหญ่ “พรรคสภา” และแยกกันเป็น ๒ ฝ่ายในด้านบทบาททางการเมือง คือ ฝ่ายรัฐบาลกับฝ่ายที่ไม่ได้ร่วมรัฐบาลแต่เคยจัดตั้งรัฐบาลมาหลายครั้ง พรรคการเมืองเหล่านี้ต้องพึ่งพา ส.ส. ที่มีอิทธิพลอยู่ในแต่ละเขตเลือกตั้ง พอ ๆ กับ ส.ส. ต้องพึ่งพาพรรคจากเงื่อนไขของกฎหมาย ผู้สมัครคนสำคัญทุกคนล้วนมีอิทธิพลอยู่ในเขตเลือกตั้ง และมีอิทธิพลอยู่ในพรรค พรรคจึงต้องส่งอดีต ส.ส. ลงสมัครรับเลือกตั้ง โดยไม่คำนึงถึง “หลักนิติธรรม และคุณธรรมทางการเมืองใดๆ” เพราะนอกจากจะทำให้ไม่เกิดปัญหาขัดแย้งภายในพรรคแล้วยังมีโอกาสที่จะได้ตำแหน่ง ส.ส. ในนามของพรรคกลับคืนมาด้วย

พรรคการเมืองไทยจึงมีลักษณะคับแคบในกลุ่มสมาชิก นักการเมืองต่างมุ่งหวังใช้พรรคการเมืองเป็นกลไกหนึ่งในการเข้าไปมีตำแหน่งทางการเมือง ระดับความเป็นองค์กรทางการเมืองในการเปิดรับพลังของกลุ่มต่าง ๆ และความคาดหวังในสังคมจึงต่ำ ซึ่งเป็นอุปสรรคมากต่อการจะพัฒนาระบบประชาธิปไตย

๔. ระบบควบคุม ตรวจสอบ และประกาศผลการเลือกตั้ง เพื่อให้เกิด “คุณค่าสำคัญของการเมืองประชาธิปไตย” หรือในระดับของ “ความสุจริตและเที่ยงธรรม” อันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญแรกเริ่มของการเลือกตั้งตามระบอบประชาธิปไตยตัวแทน ตรงนี้ค่อนข้างมีความไม่ชัดเจน ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของคนหลายกลุ่มในสังคมที่มีความสนใจและคาดหวังทางการเมือง และอาจเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาประชาธิปไตยโดยตรง

ปัญหาอาจมีตั้งแต่การ “ตีความ” ข้อความในตัวบทกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อความในวรรคแรกของมาตรา ๒๓๕ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ คือ

“คณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งหรือการสรรหาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น แล้วแต่กรณี รวมทั้งการออกเสียงประชามติให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม”

ถ้าตีความหรือทำความเข้าใจอย่างกว้างๆ หลวมๆ โดยไม่ต้องเอาใจใส่มาก หรือไม่ต้องพิจารณาประเด็น “ปัญหาสำคัญๆ เกี่ยวกับการเลือกตั้ง” ใดๆ อาจบอกได้ว่า กกต. มีหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดหรือให้มีการเลือกตั้งและอื่น ๆ ตามที่กฎหมายได้เขียนไว้ รวมทั้ง “กฎหมายลูก” และกฎ ระเบียบ ประกาศ ที่จะมีขึ้นเพื่อการนั้น กกต. จะทำอะไรก็ได้ เพื่อให้เกิดการเลือกตั้ง การสรรหา การลงประชามติ และอื่นๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ส่วนข้อความที่ว่า “โดยสุจริตและเที่ยงธรรม” ก็คือ ทำให้บรรลุผลสำเร็จ ทุกฝ่ายพึงพอใจ หรือแม้แต่ฝ่ายใดไม่พึงพอใจก็สามารถดำเนินการตามกรอบของกฎหมายได้

ในอีกด้านหนึ่ง ถ้าตีความด้วยมุมมองประชาธิปไตยที่ยึดหลักการความเสมอภาค การแข่งขันที่ยุติธรรม ลดการเอารัดเอาเปรียบกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีงามในสังคม การเมือง โดยสุจริตและเที่ยงธรรมที่ต้องปราศจากข้อครหา นินทา หรือข้อกังขาจากสังคม ผู้ได้คะแนนเสียงมาก – น้อย และผู้ลงสมัครรับเลือกตั้งทุกคน/ทุกพรรค ต่าง “ปรบมือให้กัน และกันอย่างเต็มใจ” น่าจะตรงกับข้อความในวรรคแรกของรัฐธรรมนูญดังกล่าวด้วย

จากปัญหาพื้นฐานของการตีความข้อความในกฎหมายดังกล่าวที่มีความแตกต่างกัน คงนำไปสู่วิธีคิดและวิธีการปฏิบัติแตกต่างกันด้วย กล่าวคือ ถ้าตีความกว้างๆ หลวม ๆ วิธีปฏิบัติและวิธีคิดคงต้องกว้าง ๆ หลวม ๆ การยืดหยุ่น การเลือกวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติของคนในสังคมไทย หรือแม้แต่การไม่เห็นหลักการของกฎหมาย แต่เน้นการ “อะลุ่มอล่วย” ก็เกิดขึ้น การทำงานของ กกต. ตามกรอบการตีความกฎหมายดังกล่าวนี้ จึงอาจกลายเป็น “ความอ่อนแอหรืออ่อนด้อย” ในสายตาของผู้คนที่ตีความกรอบกฎหมายว่าต้องเป็น “หลักนิติธรรม” ที่เข้มแข็งจริงจังจึงจะเกิดหลักสุจริตและเที่ยงธรรมได้อย่างแท้จริง เพราะการเลือกตั้งของไทยที่เกิดขึ้นจริงนั้น คนยากจน คนที่ขาดนายทุนสนับสนุน หรือไม่มีเครือข่ายอุปถัมภ์ในพื้นที่ เป็นเสมือนคนไร้ความสามารถในการแข่งขันในทุกระดับ คนที่มีความพร้อมทางการเมืองมาก ๆ มักจะลงสมัครโดยจะต้องชนะการเลือกตั้ง และมักจะใช้ทุกวิธีการในการแสวงหาและรวบรวมคะแนนเสียง เหตุนี้ กกต. จึงจะต้องยึดหลักของกฎหมายอย่างจริงจัง การควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินการ จำเป็นต้องทำอยู่ตลอดเวลาและในระดับลึก คือ รอบด้านและเข้าสู่ผู้คนในพื้นที่ทุกคน และต้อง “กล้าหาญ” ที่จะให้ “ไบเหลียง” หรือ “ไบแดง” ก่อนจะมีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย

ความอ่อนแอและยืดหยุ่นมากเกินไปทั้งในด้านการตีความกฎหมายและการดำเนินงานของ กกต. จึงนับเป็นจุดอ่อนเบื้องต้นในกระบวนการสร้างหลักนิติธรรมที่

เป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาประชาธิปไตย

๕. ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ถ้าแบ่งออกให้เห็นชัดเจนขึ้นจากเกณฑ์ของระดับความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อ ศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย อาจมีอยู่ ๓ กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรก คือ ระดับสูง กลุ่มที่สอง ระดับกลาง ๆ และกลุ่มที่สาม ระดับต่ำ ส่วนในเขตเลือกตั้งซ่อมทั้ง ๕ เขต ในครั้งนี้ มีผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งในแต่ละเขตอยู่ในกลุ่มระดับใดบ้าง น่าจะได้มีการศึกษาวิจัยกันอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ความเข้าใจใกล้เคียงกันของคนในสังคม และมองเห็นมิติของปัญหาการพัฒนาประชาธิปไตยของไทยได้ลึกซึ้งมากขึ้น

ในการสรุปวิเคราะห์ประเด็นนี้ ผู้ศึกษาขอ “อนุมาน” ตามเกณฑ์สำคัญ ๓ - ๔ เกณฑ์ คือ ความสนใจและความเชื่อมั่นศรัทธาทางการเมืองของคนไทย ผู้สมัครพรรคการเมืองและวิธีการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง และบรรยากาศทางการเมืองในช่วงการเลือกตั้งซ่อม ผู้ศึกษาคิดว่ามีตัวเลขจำนวนของผู้มีสิทธิเลือกตั้งใน ๕ เขตเลือกตั้ง ที่อาจแยกออกได้ในสามระดับ ดังนี้

ตารางที่ ๓ จัดแยกจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในการเลือกตั้งซ่อม ๕ เขตเลือกตั้ง ออกตามระดับความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อ ศรัทธาในระบอบประชาธิปไตยออกเป็น ๓ ระดับ

ระดับความรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อ ศรัทธา	เขตเลือกตั้ง/จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (คน)				
	กทม. เขต ๒	พระนคร ศรีอยุธยา เขต ๑	นครราชสีมา เขต ๖	ขอนแก่น เขต ๒	สุรินทร์ เขต ๓
สูง	๑๐๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐
กลาง	๑๓๑,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐
ต่ำ	๑๐๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๑๗๐,๐๐๐



LIRT



จากตัวเลขที่ “อนุমান” ไว้ข้างต้น ถ้าผู้ออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มระดับต่ำกับปานกลางก็นับว่าเป็นพื้นฐานของปัญหาการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างมาก แต่ถ้าตรงกันข้าม คือ เป็นกลุ่มระดับสูงทั้งหมดและปานกลางบางส่วนก็ยังนับว่ามีความหวังต่อการพัฒนาประชาธิปไตยอยู่บ้าง แต่ถ้าเป็นกลุ่มระดับสูงส่วนน้อย (มาก) ระดับกลางไม่ถึงครึ่ง แต่ระดับต่ำเป็นส่วนใหญ่ ก็เป็นปัญหาอย่างมาก และโดยตรงต่อการสร้างประชาธิปไตยในสังคมการเมืองไทย

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาจากการสื่อสารทางการเมือง ทั้งจากผู้เข้าแข่งขันทุกฝ่าย กกต. และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากบทบาทของสื่อมวลชนที่ให้ความสำคัญกับการเลือกตั้งซ่อมครั้งนี้น้อย และการไม่นำเสนอข้อมูล ข่าวสาร ให้ครบถ้วนทุกด้าน การไม่เข้าถึงคนทุกกลุ่มในสังคม อันเป็นปัญหาซ้ำซากและโหมเหียงจะเป็นไปเช่นนี้อีกนาน

ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสั้นๆ คือ ขอให้ กกต. พิจารณาเรื่องการตีความกฎหมายในมิติอีกด้านหนึ่งดังได้วิเคราะห์ไว้ข้างต้น ส่วนผู้มีสิทธิเลือกตั้งต้องสนใจศึกษาและติดตามแสวงหาความรู้ทางการเมืองมากกว่าเดิม สำหรับสื่อมวลชนทั้งหลายควรหันมาเน้น “บทบาท Watchdog” และเน้นนำเสนอข้อมูล ข้อเท็จจริงให้ตรงไปตรงมามากกว่าการเล่นบทสื่อธุรกิจ สื่อผูกขาดอิงอำนาจรัฐ และสื่อลมๆ แล้งๆ ดังที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ส่วนระบบเลือกตั้งและการแปลงคะแนนให้เป็นที่นั่งนั้น นับเป็นเรื่องละเอียดอ่อน นอกจากจะต้องมีผู้คิดสร้างระบบที่มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบเลือกตั้งของทั่วโลกอย่างดี รวมทั้งปัญหากระบวนการเลือกตั้งของไทยอย่างลึกซึ้งแล้ว การเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง กกด. ควรที่จะหันมาเน้นบทบาทด้านนี้ตามที่รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๓๖ (๘) เพราะเป็น **“พลังหลักในการเสริมคุณค่า การเลือกตั้ง”** ที่จะต้องเริ่มทำตั้งแต่วันนี้ถ้าต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในวันหน้า

**LIRT**

Legislative Institutional Repository of Thailand

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบัน
และกระบวนการทางการเมืองไทย. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, ๒๕๔๕.

วารสารและหนังสือพิมพ์

ข่าวสด (๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔).

เดลินิวส์ (๕ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔).

ไทยรัฐ (๑ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๙ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔).

มติชน (๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๔).

----- (๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔).

รัฐสภาสาร ๕๖, ๘ (สิงหาคม ๒๕๕๑).

----- ๕๗, ๗ (กรกฎาคม ๒๕๕๒).

----- ๕๗, ๘ (สิงหาคม ๒๕๕๒).

----- ๕๘, ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓).

----- ๕๘, ๓ (มีนาคม ๒๕๕๓).

----- ๕๘, ๑๐ (ตุลาคม ๒๕๕๓).



เว็บไซต์

www.ect.go.th [ค้นคว้า ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔].

ภาษาอังกฤษ

หนังสือ

Ball, Alan R. and Peters, B. Guy. **Modern Politics & Government.** 6th edition. New York: Palgrave, 2000.

Corry, J. A. and Abraham, Henry J. **Elements of Democratic Government.** 4th edition. New York: Oxford University Press, 1964.

Kolb, Eugene J. **A Framework For Political Analysis.** New Jersey: Prentice – Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1978.

Kuper, Adam and Kuper, Jessica. eds. **The Social Science Encyclopedia.** 2nd edition. New York: Routledge, 1996.

Sills, David. ed. **International Encyclopedia of the Social Sciences Volume 5.** New York: The Macmillan Company & The Free Press, 1972.





การส่งผู้ร้ายข้ามแดน

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ประจนปัจจนึก *

บทนำ

เนื่องด้วยประเทศแต่ละประเทศย่อมมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเอง ดังนั้นหากมีการกระทำผิดเกิดขึ้นในประเทศหนึ่งแล้วตัวผู้กระทำความผิดหลบหนีหรือไปอาศัยอยู่ในอีกประเทศหนึ่ง ประเทศที่ความผิดเกิดขึ้นย่อมไม่อาจที่จะดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้ เนื่องจากการเข้าไปจับกุมตัวผู้กระทำความผิดในประเทศอื่นย่อมเป็นการล่วงละเมิดอำนาจอธิปไตยของประเทศนั้น ๆ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหานี้ ประเทศต่าง ๆ จึงต้องร่วมมือกันในทางระหว่างประเทศในการส่งตัวผู้กระทำความผิดนั้นกลับมารับโทษตามกฎหมายของประเทศที่ได้รับความเสียหาย ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวนี้เรียกว่า “การส่งผู้ร้ายข้ามแดน”

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



LIRT

๑. ความหมายของการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

การส่งผู้ร้ายข้ามแดน หมายถึง การส่งตัวผู้ต้องหา หรือผู้ซึ่งต้องคำพิพากษาให้ลงโทษไปยังประเทศซึ่งผู้นั้นต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกพิพากษาให้ลงโทษทางอาญาแล้วในดินแดนของประเทศที่ร้องขอให้ส่งตัวโดยประเทศซึ่งบุคคลนั้น ๆ ปรากฏตัวอยู่ เพื่อส่งตัวบุคคลดังกล่าวมาดำเนินการพิจารณาพิพากษาลงโทษตามกฎหมายต่อไป^๑

๒. วัตถุประสงค์ของการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

การส่งผู้ร้ายข้ามแดนเป็นความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ร่วมกันในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยการจัดส่งตัวผู้ที่กระทำความผิดหรือถูกกล่าวหาว่าได้กระทำความผิดและหลบหนีไปยังประเทศอื่นคืนกลับไปยังประเทศที่ความผิดได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักเกณฑ์และการปฏิบัติในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งที่มาอาจจะเป็นสนธิสัญญา หรือความตกลงในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน หรืออยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของหลักการต่างตอบแทนก็ได้^๒

๓. หลักการทั่วไปในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

ในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ตามหลักการแล้วประเทศต่าง ๆ ไม่มีพันธกรณีที่จะต้องส่งผู้ร้ายข้ามแดนให้กับประเทศอื่น แต่เนื่องจากความจำเป็นที่ทุกประเทศจะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปราบปรามอาชญากรรม โดยแต่ละประเทศอาจจะทำสนธิสัญญาหรือความตกลงเรื่องการส่งผู้ร้ายข้ามแดนระหว่างกันไว้ แต่ถ้าหากไม่มีสนธิสัญญาหรือความตกลงเช่นว่านี้ ประเทศต่าง ๆ ก็จะต้องถือหลักต่างตอบแทนปฏิบัติต่อกัน

^๑ จริยพร โพธิ์ใส, “หลักเกณฑ์ทางกฎหมายในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน,” *จุลนิติ* ๗,๑ (ม.ค. - ก.พ. ๒๕๕๓): ๑๕๕.

^๒ Lias Bantekas and Susan Nash, *International Criminal Law* (Oxon: Routledge-Cavendish, 2007), p.213.



หลักการทั่วไปของการส่งผู้ร้ายข้ามแดน มีดังนี้^๓

๑. บุคคลที่ถูกขอให้ส่งตัวเป็นผู้กระทำความผิดทางอาญา หรือถูกลงโทษในทางอาญาในเขตอำนาจของประเทศที่ร้องขอ หรือเป็นคดีอาญาที่มีมูลที่จะนำตัวผู้ต้องหาขึ้นฟ้องร้องต่อศาลได้

๒. ต้องไม่ใช่คดีที่ขาดอายุความ หรือคดีที่ศาลของประเทศใดได้พิจารณาและพิพากษาให้ปล่อยหรือได้รับโทษในความผิดที่ร้องขอให้ส่งข้ามแดน

๓. บุคคลที่ถูกขอให้ส่งตัวจะเป็นพลเมืองของประเทศที่ร้องขอ^๔ หรือของประเทศที่ถูกขอ หรือของประเทศที่สามก็ได้

๔. ความผิดซึ่งบุคคลผู้ถูกขอให้ส่งตัวได้กระทำให้ไปนั้นต้องเป็นความผิดต่อกฎหมายอาญาของทั้งสองประเทศ คือ ประเทศที่มีคำขอและประเทศที่ถูกขอให้ส่งตัว (Principle of double criminality)

๕. ต้องเป็นความผิดซึ่งกฎหมายกำหนดโทษจำคุกไม่ต่ำกว่าหนึ่งปี

๖. บุคคลผู้ถูกขอตัวได้ปรากฏตัวอยู่ในประเทศที่ถูกร้องขอให้ส่งตัว

๗. ประเทศที่ความผิดได้เกิดขึ้นเป็นผู้ดำเนินการร้องขอให้ส่งตัวโดยปฏิบัติตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ครบถ้วน ดังที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญาหรือความตกลงหรือตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

๘. ผู้ที่ถูกส่งตัวไปนั้นจะต้องถูกฟ้องเฉพาะในความผิดที่ระบุมาในคำขอให้ส่งตัว หรืออย่างน้อยจะต้องเป็นความผิดที่ระบุไว้ในสนธิสัญญาหรือความตกลงระหว่างกัน

๙. ต้องไม่ใช่ความผิดทางการเมืองเพราะมีหลักห้ามการส่งผู้ร้ายข้ามแดนในคดีการเมือง นอกจากนี้ยังมีความผิดบางประเภทซึ่งประเทศต่าง ๆ มักจะไม่ยอมส่งผู้ร้ายข้ามแดน เช่น ความผิดต่อกฎหมายพิเศษ หรือบทบัญญัติอันมีลักษณะพิเศษทางปกครอง ความผิดต่อศาสนา ความผิดทางการทหาร เป็นต้น

^๓ ประกอบ ประพันธ์เนติวิวัฒน์, กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคลและคดีอาญา (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖๐ - ๑๖๑.

^๔ ในกรณีนี้ขึ้นอยู่กับเหตุผลและทางปฏิบัติของแต่ละประเทศว่าจะส่งคนสัญชาติของตนเองเป็นผู้ร้ายข้ามแดนให้ประเทศอื่นหรือไม่

๔. การส่งผู้ร้ายข้ามแดนของประเทศไทย

ประเทศไทยได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในเรื่องนี้ จึงได้มีการทำสนธิสัญญาหรือความตกลงว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดนกับประเทศต่าง ๆ มาเป็นเวลาช้านานแล้ว โดยได้ทำขึ้นเป็นครั้งแรกกับสหราชอาณาจักร เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม รศ. ๑๒๙ (ค.ศ. ๑๙๑๑) นอกจากนี้ ยังได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดนเพื่อเป็นต้นแบบหรือหลักปฏิบัติในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนและรองรับพันธกรณีตามสนธิสัญญาหรือความตกลงส่งผู้ร้ายข้ามแดนดังกล่าวตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๒ และมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายซึ่งต่อมาในปี ๒๕๕๑ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ ขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๔๗๒^๕

๔.๑ หลักเกณฑ์ในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑

ในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น มีเรื่องที่จะต้องคำนึงถึง ๒ เรื่องด้วยกัน คือ สนธิสัญญาหรือความตกลงในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนและลักษณะของความผิดที่จะขอให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดน

๔.๑.๑ สนธิสัญญาหรือความตกลงในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

ตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้^๖

ก. กรณีมีสนธิสัญญาหรือความตกลง

ในกรณีที่ประเทศไทยมีการทำสนธิสัญญาหรือความตกลงในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนไว้กับต่างประเทศ กรณีเช่นนี้ให้มีการดำเนินการตามที่ได้ทำสนธิสัญญาหรือความตกลงไว้^๗

^๕ ชนันภรณ์ บุญเกิดทรัพย์, “การส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ : ข้อควรพิจารณา,” **บทบัญญัติ** ๖๔,๔ (ธันวาคม ๒๕๕๑): ๒๒๐ - ๒๒๑.

^๖ พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙

^๗ พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙ วรรคแรก และ (๑)

ข. กรณีที่ไม่มีสนธิสัญญาหรือความตกลง

กรณีนี้ให้ยึดหลักต่างตอบแทน เนื่องจากเป็นกรณีที่ประเทศไทยไม่มีพันธกรณีตามสนธิสัญญาหรือความตกลงที่จะต้องส่งตัวผู้กระทำความผิดไปยังประเทศดังกล่าวซึ่งประเทศที่ร้องขอจะต้องถือหลักการนี้เช่นเดียวกัน กล่าวคือ หากต่อไปในภายหน้าประเทศไทยร้องขอให้ประเทศนั้นให้ส่งตัวผู้กระทำความผิดข้ามแดนมายังประเทศไทย ประเทศนั้นจะส่งตัวผู้กระทำความผิดข้ามแดนมายังประเทศไทยเพื่อเป็นการตอบแทนเช่นเดียวกัน ถ้าหากประเทศดังกล่าวปฏิเสธที่จะดำเนินการเช่นนี้ ประเทศไทยย่อมปฏิเสธที่จะไม่ส่งผู้ร้ายข้ามแดนให้กับประเทศนั้น^๔

๔.๑.๒ ลักษณะของความผิดที่จะขอให้มีการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

นอกเหนือไปจากหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้แล้ว ลักษณะของความผิดที่จะขอให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้นั้นจะต้องมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

ก. ต้องเป็นความผิดอาญา ซึ่งกฎหมายของประเทศผู้ร้องขอและกฎหมายไทยกำหนดให้เป็นความผิดอาญาซึ่งมีโทษประหารชีวิต หรือมีโทษจำคุก หรือโทษจำกักเสรีภาพในรูปแบบอื่น ตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไป ทั้งนี้ ไม่จำกัดว่าต้องเป็นความผิดอาญาในหมวดเดียวกัน หรือต้องมีชื่อฐานความผิดในแบบเดียวกัน^๕ ในเรื่องนี้ก็เป็นที่ไปตามหลักที่เรียกว่า Double criminality ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่มุ่งจะคุ้มครองสิทธิของผู้ที่ถูกร้องขอให้ส่งตัวไปว่าจะไม่ถูกละเมิดในกรณีที่มีการกระทำของตนไม่ได้เป็นความผิดอาญาในประเทศที่ถูกร้องขอ^๖ เพราะจะมีการส่งตัวไปได้จะต้องปรากฏว่าเป็นความผิดอาญาตามกฎหมายอาญาทั้งในประเทศที่ร้องขอและประเทศที่ถูกร้องขอ

ข. ต้องไม่ใช่ความผิดที่มีลักษณะทางการเมืองหรือความผิดทางทหาร^๗ ทั้งนี้ เพราะความผิดทางการเมืองนั้น อาจเป็นความผิดที่เกิดขึ้นเพราะมีความคิดเห็น

^๔ พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ วรรคแรก และ (๒)

^๕ พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗

^๖ I.A. Shearer, **Extradition in International Criminal Law** (Manchester: Manchester University press, 1971), p.137.

^๗ พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔ วรรคแรก และ (๑)

ทางการเมืองที่ไม่ตรงกัน โดยถือว่าเป็นเรื่องของการเมืองของรัฐนั้น ๆ ถ้าหากประเทศที่รับคำร้องขอยอมให้มีการส่งตัวผู้กระทำความผิดข้ามแดนในเรื่องนี้ อาจเป็นการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการกระทำทางการเมืองของประเทศที่ร้องขอได้ ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงกิจการภายในของประเทศอื่นได้ นอกจากนี้ การที่ไม่ส่งตัวผู้กระทำความผิดที่มีลักษณะทางการเมืองข้ามแดนก็เพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้กระทำความผิดที่มีแนวคิดของทางการเมืองที่แตกต่างจากประเทศของตน^{๖๒} ทั้งนี้ การตีความว่าเป็นความผิดที่มีลักษณะทางการเมืองหรือไม่ เป็นเรื่องที่ศาลของแต่ละประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่ถูกร้องขอจะต้องตีความเอง

ส่วนกรณีความผิดทางการเมืองเป็นความผิดที่ห้ามมิให้มีการส่งผู้ร้ายข้ามแดนด้วยเช่นกัน แต่ต้องเป็นกรณีความผิดอาญาของทหารโดยเฉพาะ ไม่ใช่เป็นความผิดอาญาทั่ว ๆ ไป^{๖๓}

ค. ต้องไม่ใช่กรณีที่บุคคลซึ่งถูกร้องขอให้ส่งข้ามแดนนั้นได้รับการพิจารณาคดีจากศาลไทยหรือศาลของประเทศผู้ร้องขอในการกระทำอย่างเดียวกันกับที่มีการร้องขอให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดน และศาลไทยหรือศาลของประเทศผู้ร้องขอได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ปล่อยตัวหรือพิพากษาให้ลงโทษ และผู้นั้นได้พ้นโทษหรือได้รับการอภัยโทษหรือนิรโทษกรรมหรือคดีขาดอายุความหรือมีเหตุอื่นใดซึ่งไม่สามารถดำเนินคดีแก่บุคคลนั้นตามกฎหมายของประเทศผู้ร้องขอ^{๖๔} ในกรณีนี้เป็นไปตามหลักการห้ามลงโทษซ้ำซ้อนในความผิดฐานเดียวกับตามหลัก “ne bis in idem หรือ double jeopardy” นั้นเอง

๕. สถานะพิเศษบางประการของผู้กระทำความผิด

สถานะพิเศษบางประการของผู้กระทำความผิด หมายถึง เหตุยกเว้นไม่ให้มีการส่งตัวผู้กระทำความผิดหรือผู้ถูกร้องขอให้ส่งตัว ซึ่งมีได้ดังนี้^{๖๕}

^{๖๒} Bassiouni M. Cherif, *International extradition and World public order* (Manchester: Manchester University press, 1974), pp.370-371.

^{๖๓} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙ วรรคท้าย

^{๖๔} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐

^{๖๕} ประกอบ ประพันธ์เนติวุฒิ, อ้างแล้ว, หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

๕.๑ ผู้กระทำความผิดนั้นได้ถูกศาลมีคำสั่งให้ปล่อยตัวเนื่องจากได้รับโทษตามความผิดนั้นครบถ้วนแล้ว หรือศาลได้พิพากษายกฟ้องในความผิดนั้นแล้ว ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักที่ว่าบุคคลคนเดียวกันยอมจะไม่ถูกพิจารณาในความผิดนั้นเป็นสองซ้ำนั่นเอง

๕.๒ ผู้กระทำความผิดนั้นได้กระทำความผิดที่มีโทษสถานหนักสถานเดียวคือ โทษประหารชีวิต ประเทศผู้รับคำร้องขอชอบที่จะปฏิเสธการส่งตัวข้ามแดนนั้นได้ด้วยเหตุผลของหลักมนุษยธรรมว่าประเทศผู้รับคำขอไม่สมควรที่จะส่งตัวบุคคลที่เข้ามาอยู่ในประเทศของตนไปให้ประเทศอื่นประหารชีวิต เว้นเสียแต่ว่า ประเทศผู้ร้องขอตกลงว่าจะไม่ตัดสินลงโทษประหารชีวิตผู้นั้น หรือไม่จัดให้มีการประหารชีวิตบุคคลที่ร้องขอให้ส่งข้ามแดน

๕.๓ ความผิดที่ขัดกับหลักศีลธรรมของประเทศผู้รับคำร้องขออย่างร้ายแรง ในการนี้ถือเป็นหลักทั่วไปว่า ถ้าความผิดที่มีการขอให้ส่งตัวนั้น เป็นความผิดที่ขัดกับหลักศีลธรรมอย่างร้ายแรงของประเทศผู้รับคำขอแล้ว ประเทศนั้นย่อมมีสิทธิที่จะปฏิเสธการส่งตัวนั้นได้ โดยอ้างหลักศีลธรรมของประเทศผู้รับคำร้องขอขึ้นมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

๕.๔ ผู้กระทำความผิดมีเอกสิทธิ์และการคุ้มครองทางการทูต โดยผลของอนุสัญญากรุงเวียนนาว่าด้วยความสัมพันธ์ทางการทูต ค.ศ. ๑๙๖๑ ทำให้บรรดาบุคคลในคณะทูตไม่อาจถูกฟ้องคดีอาญาในประเทศที่ตนไปประจำอยู่ ฉะนั้นประเทศที่ความเสียหายเกิดขึ้น (ประเทศที่ผู้กระทำความผิดไปประจำอยู่) จะร้องขอไปยังประเทศที่บุคคลนั้นหลบหนีไปอยู่ ให้ส่งตัวบุคคลนั้นข้ามแดนกลับมายังประเทศของตนไม่ได้ ทางออกในเรื่องนี้คือ ต้องร้องขอให้ประเทศเจ้าของสัญชาติของบุคคลผู้กระทำความผิดร้องขอไปยังประเทศที่บุคคลนั้นหลบหนีไปอยู่ให้ส่งตัวมาดำเนินคดีในประเทศเจ้าของสัญชาติเสียเอง

๖. วิธีดำเนินการส่งผู้ร้ายข้ามแดนของประเทศไทย

ในการดำเนินการส่งผู้ร้ายข้ามแดนนั้น พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ใช้วิธีการและกระบวนการดังต่อไปนี้

๖.๑ กรณีประเทศที่ร้องขอมีสนธิสัญญาหรือความตกลงส่งผู้ร้ายข้ามแดนกับประเทศไทย ประเทศเหล่านี้ สามารถส่งคำร้องมายังประเทศไทยได้โดยตรง คือ มาถึงผู้ประสานงานกลาง อันได้แก่ อัยการสูงสุด ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประสานงาน



LIPI

การส่งผู้ร้ายข้ามแดนให้ประเทศผู้ร้องขอและการร้องขอให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดนแก่ประเทศไทย^{๖๖} เมื่อผู้ประสานงานได้รับคำร้องขอแล้ว ต้องแจ้งเรื่องดังกล่าวให้กระทรวงการต่างประเทศทราบเพื่อพิจารณาว่าคำร้องขอกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือมีเหตุผลอื่นใดที่ไม่ควรส่งผู้ร้ายข้ามแดนหรือไม่^{๖๗} หากเห็นว่าไม่กระทบกระเทือนความสัมพันธ์และไม่มีเหตุผลอื่นใดที่ไม่ควรส่งผู้ถูกร้องขอ กระทรวงการต่างประเทศจะแจ้งกลับไปยังผู้ประสานงานเพื่อพิจารณาและดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีที่ผู้ประสานงานเห็นว่าคำร้องนั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ ก็แจ้งให้พนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอให้ออกหมายจับต่อไป เมื่อศาลออกหมายจับแล้ว จะจัดส่งให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป^{๖๘} ต่อมาเมื่อจับผู้ถูกร้องขอได้แล้ว ให้พนักงานอัยการนำคดีขึ้นสู่ศาลโดยไม่ชักช้า^{๖๙} ถ้าหากศาลพิเคราะห์พยานหลักฐานแล้ว ได้ข้อเท็จจริงว่า

ก. เป็นผู้ที่ถูกร้องขอให้ส่งข้ามแดนและไม่ใช่ผู้มีสัญชาติไทยหรือเป็นผู้มีสัญชาติไทย แต่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ให้ส่งตัวผู้ร้ายข้ามแดนได้

ข. เป็นคดีมีมูลที่จะรับฟ้องไว้พิจารณา หากความผิดนั้นได้กระทำในราชอาณาจักรหรือกฎหมายบัญญัติให้ถือว่าได้กระทำในราชอาณาจักร และ

ค. ความผิดที่ร้องขอให้ส่งข้ามแดนนั้นเป็นความผิดที่ส่งผู้ร้ายข้ามแดนได้ตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑

ศาลก็จะมีคำสั่งขังบุคคลนั้นเพื่อส่งข้ามแดนต่อไป^{๗๐} แต่ถ้าศาลพิเคราะห์จากพยานหลักฐานแล้วเห็นว่าพยานหลักฐานที่ได้มานั้นยังไม่เพียงพอ ศาลก็จะมีคำสั่งปล่อยบุคคลนั้นไป^{๗๑}

^{๖๖} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕

^{๖๗} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓

^{๖๘} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ (๑)

^{๖๙} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔

^{๗๐} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ วรรคแรกและ (๑) ถึง (๓)

^{๗๑} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๕ วรรคท้าย



(๒) ในกรณีที่คำร้องขอนั้นมีข้อขัดข้องบางประการ เช่น มีเอกสารไม่ถูกต้อง หรือครบถ้วน หรือต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่จำเป็นบางประการ ในกรณีเช่นนี้ ผู้ประสานงานกลางต้องแจ้งข้อขัดข้องหรือเงื่อนไขที่จำเป็นให้ประเทศผู้ร้องขอทราบ แต่ถ้าหากการดำเนินการตามคำร้องขอให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดนจะกระทบกระเทือนการฟ้องคดีอื่น หรือบุคคลที่ถูกร้องขอนั้นอยู่ระหว่างถูกดำเนินการภายในประเทศไทย ผู้ประสานงานกลาง จะเลื่อนการดำเนินการส่งผู้ร้ายข้ามแดน หรือจะดำเนินการส่งผู้ร้ายข้ามแดนโดยกำหนดเงื่อนไขที่จำเป็นก็ได้ ทั้งนี้ จะต้องแจ้งให้ประเทศผู้ร้องขอทราบโดยไม่ชักช้า^{๒๒}



^{๒๒} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๔ (๒)

๖.๒ กรณีที่ประเทศผู้ร้องขอไม่มีสนธิสัญญาหรือความตกลงส่งผู้ร้ายข้ามแดนกับประเทศไทยแต่ต้องการให้ประเทศไทยส่งตัวผู้กระทำผิด ประเทศผู้ร้องขอต้องดำเนินการร้องขอโดยยื่นผ่านวิธิต่างการทูต^{๒๓} โดยยื่นคำร้องผ่านกระทรวงการต่างประเทศของประเทศไทย กระทรวงการต่างประเทศต้องพิจารณาว่าคำร้องขอดังกล่าวกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือมีเหตุผลอื่นที่จะไม่ดำเนินการให้หรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีผลใด ๆ กับปัญหาเหล่านี้ ให้ส่งคำร้องดังกล่าวมายังผู้ประสานงานกลางซึ่งก็คืออัยการสูงสุด^{๒๔} เพื่อให้ผู้ประสานงานพิจารณาและดำเนินการต่อไปเช่นเดียวกับกรณีตาม ๖.๑ แต่ถ้าหากเห็นว่าคำร้องขอนั้นอาจกระทบกระเทือนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ หรือมีเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการตามคำร้องขอได้ ให้กระทรวงการต่างประเทศเสนอความเห็นพร้อมด้วยคำร้องขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยเร็ว ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบต่อความเห็นดังกล่าว ให้พิจารณาสั่งการตามที่เห็นสมควร แต่ถ้าหากคณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ดำเนินการส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามคำร้องขอ ให้กระทรวงการต่างประเทศส่งเรื่องให้ผู้ประสานงานกลางดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป^{๒๕}

๗. ผลของการส่งผู้ร้ายข้ามแดน

ประเทศที่ร้องขอเมื่อได้รับตัวบุคคลที่ร้องขอแล้ว จะควบคุมดำเนินคดีหรือลงโทษบุคคลนั้นในความผิดอย่างอื่นนอกเหนือไปจากความผิดที่อนุญาตให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดนไม่ได้ แม้ว่าข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าความผิดนั้นจะมีอัตราโทษที่กฎหมายกำหนดไว้ต่ำกว่าความผิดที่อนุญาตให้ส่งผู้ร้ายข้ามแดนก็ตาม

^{๒๓} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ วรรคสอง

^{๒๔} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ (๑๑)

^{๒๕} พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ (๒)

สรุป

การส่งผู้ร้ายข้ามแดนเป็นความร่วมมือทางอาญาระหว่างประเทศที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำตัวผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาที่หลบหนีไปยังประเทศอื่นให้ได้กลับมารับโทษในประเทศที่ตนได้กระทำความผิด อันเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคมนั้น ๆ อีกทั้งการส่งผู้ร้ายข้ามแดนนั้นยังถือได้ว่าเป็นการกระทำเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันความยุติธรรมระหว่างประเทศในการพิจารณาและลงโทษผู้กระทำความผิดอีกด้วย ซึ่งย่อมส่งผลต่อความสงบสุขของสังคมประชาชาติโดยรวมนั่นเอง



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ประกอบ ประพันธ์เนติวุฒิ. กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคลและคดีอาญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๗.
- พงศ์ธร บุญอารีย์. กฎหมายระหว่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๐.
- พรชัย ด่านวิวัฒน์. กฎหมายอาญาระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๔.
- ศาลอุทธรณ์. การส่งผู้ร้ายข้ามแดน: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: เพชรรุ้งการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- สุเทพ อัดถากร และ สฤณีผล ชมไพศาล. คู่มือกฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล และคดีอาญา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.

บทความ

- จริยพร โพธิโส. หลักเกณฑ์ทางกฎหมายในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน. จุลนิติ ๗, ๑ (ม.ค. - ก.พ. ๒๕๕๓): ๑๔๕ - ๑๕๒.
- ชนันภรณ์ บุญเกิดทรัพย์. การส่งผู้ร้ายข้ามแดนตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๕๑ : ข้อควรพิจารณา. บทบัณฑิต ๖๔, ๔ (ธันวาคม ๒๕๕๑): ๒๑๗ - ๒๓๔ .

ภาษาอังกฤษ

- Cherif, Bassiouni M. **International extradition and World public order.** Manchester : Manchester University Press, 1974.
- Sheare, I.A. **Extradition in International Criminal Law.** Manchester : Manchester University Press, 1971.
- Lias, Bantekas and Nash, Susan. **International Criminal Law.** Oxon: Routledge-Cavendish, 2007.
- Kapoor, S.K. **International Laws.** Allahabad: Ajanta offset Printers, 2000.



LIRT



ความผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ปาริชาติ ขำเรือง *

บทนำ

ภายใต้สภาพการณ์การแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การ ทั้งนี้เพราะในการดำเนินงานขององค์การนั้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะผลักดันให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือล้มเหลวได้ องค์การภาครัฐและภาคเอกชนจึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรขององค์การได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์การต้องการ (ปราชญา กล้าผจญ และ พอดตา บุตรสุขธิวงศ์, ๒๕๕๐: ๒๒) และยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มและความสามารถหลักให้กับองค์การได้อีกด้วย โดยองค์การมีความพยายามในการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์การได้อย่างมีสุข เช่น การส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม การให้โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมกัน การให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น ซึ่งสิ่งดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้สมาชิกขององค์การ



LIRT

* นักศึกษาโครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

Legislative Institutional Repository of Thailand

เกิดการพัฒนาและองค์กรกลายเป็นองค์กรที่เข้มแข็ง กล่าวคือ สมาชิกองค์กร มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความสุข มีสันติภาพภายในองค์กร มีความสามารถในการจัดการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ๒๕๔๙: ๒๓๓) อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ถ้าหากขาดสิ่งที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนตัวคูณที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการทำงานขององค์กร (สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙: ๑๐-๑๒) ดังนั้น องค์กรทั้งหลายซึ่งรวมถึงสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงจำเป็นต้องวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดแก่บุคลากร อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

๑. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

๑.๑ ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้

Steers (1977: 46) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่มีความเหนียวแน่นของบุคลากรกับองค์กร โดยแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) ยอมรับในค่านิยมและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

- (๑) มีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
- (๒) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
- (๓) มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

Benton (1995:39) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การยอมให้บุคลากรภายในองค์กรกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองโดยความเต็มใจของตนเอง

Buchanan II (1974: 533) ได้ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย



LIRT

(๑) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) กล่าวคือ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การประหนึ่งว่า องค์การเป็นของตนเอง

(๒) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) กล่าวคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง

(๓) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) กล่าวคือ การมีความรักและเลื่อมใส มีความผูกพันต่อองค์การของตน

Hrebiniak and Alutto (1972: 556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในรูปของการลงทุน กำลังกาย กำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลนั้นไม่ต้องการที่จะออกจากองค์การ

Northcraft and Neale (1990: 464-465) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การ โดยมีองค์ประกอบทั่วไป ๓ ประการ คือ

(๑) มีศรัทธา และเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

(๒) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

(๓) มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

Richard Moss Kanter (1977: 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะยินดีทุ่มเทพลังร่างกายเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การ รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้นนั้น อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์การใดองค์การหนึ่งโดยเฉพาะในฐานะเป็นสมาชิกและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกับองค์การ มีความเชื่อมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ และมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป



LIART

๑.๒ แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างมากในแวดวงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คำว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาษาอังกฤษจะใช้คำว่า Commitment ซึ่งแปลว่า คำมั่นสัญญา และ Engagement แปลว่า ความผูกพัน การหมั่น และสัญญา โดยคำในภาษาอังกฤษทั้งสองคำนั้นสามารถนำมาใช้แทนกันได้ ความผูกพันต่อองค์กร (Organisation Commitment) นั้น มีส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับองค์กรได้ ซึ่งสถาบันและองค์กรที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ได้นำเสนอแนวคิดและพัฒนาเครื่องมือวัดความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

๑.๒.๑ แนวคิดของ Burke

จากผลงานการวิจัยของ Burke ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น (สวณีย์ แก้วมณี, ๒๕๔๙: ๑๔) แสดงให้เห็นว่า การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กร และยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด และยังได้กล่าวถึงดัชนีที่สามารถชี้วัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Component) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index หรือเรียกชื่อย่อว่า EEMTM ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ใช้เป็นดัชนีชี้วัดจำนวน ๖ ปัจจัย ดังต่อไปนี้ (สมพร ศิลป์สุวรรณ, ๒๕๕๑: ๑๗-๑๙) คือ

๑) ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นผู้นำ (Leadership) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefit) สินค้าและบริการ (Products and Services)

ตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบด้านองค์กร ได้แก่ โดยภาพรวมแล้วฉันพึงพอใจที่ได้ทำงานในองค์กร (บริษัท ABC) (Overall, I am satisfied with ABC Company as a Place to work.) หรือแม้มีโอกาสที่จะได้รับงานในตำแหน่งเดียวกันนี้กับองค์กรอื่น ฉันก็เลือกที่จะอยู่กับองค์กรนี้ (Even if I had the opportunity to get a similar job with another organization, I would stay with ABC Company.)



LIART

๒) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ประกอบด้วย ความยุติธรรม (Fairness) ความสม่ำเสมอในการสนับสนุน (Support Consistency) และด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) แก่ลูกน้อง

ตัวอย่างคำถาม ได้แก่ โดยภาพรวมแล้วฉันพึงพอใจกับผู้บริหารของฉัน หรือผู้บริหารกับฉัน หรือผู้บริหารกับฉันทำงานไปด้วยกันได้ดี (Overall, I am satisfied with my manager. My manager and I work well together.)

๓) ปัจจัยด้านกลุ่มทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของการทำงาน (Quality of work) ความร่วมมือร่วมใจ (Cooperation) และการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management)

ตัวอย่างคำถาม ได้แก่ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วฉันพึงพอใจที่ได้ทำงานกับกลุ่มเพื่อนที่ร่วมงานกันอยู่ (Overall, I am satisfied working with my current work group.)

๔) ปัจจัยด้านงานที่ทำ ประกอบด้วย ทรัพยากรหรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Staff Resources) โอกาสที่ได้รับจากการทำงาน (Challenge) และเรื่องความเครียดจากงานที่ทำ (Stress)

ตัวอย่างคำถาม ได้แก่ โดยภาพรวมแล้วฉันพึงพอใจกับงานของฉัน หรืองานที่ทำนั้นเปิดโอกาสให้ฉันได้ทำอย่างได้ผลดีที่สุด (Overall, I am satisfied with my job. I am in a job that allows me to do the work I do best.)

๕) ปัจจัยด้านอาชีพ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (Involvement) การได้รับการพัฒนา (Development) และความก้าวหน้าในอาชีพ (Progress)

ตัวอย่างคำถาม ได้แก่ โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว ฉันพอใจกับสายงานที่ฉันเลือก หรือฉันเชื่อว่าฉันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสายอาชีพในองค์กร (Overall, I am satisfied with my choice of career/profession. I believe I can fulfill my career goals at the ABC company.)



LIRT

๖) ปัจจัยด้านลูกค้า ประกอบด้วย แนวทางการให้บริการลูกค้า (Customer Orientation Service) การตอบสนองตรงความต้องการของลูกค้า (Meeting customer needs) และความสะดวกในการทำธุรกิจ (Easy to do business with)

ตัวอย่างคำถาม ได้แก่ โดยทั่วๆ ไปแล้ว ฉันพอใจกับความสัมพันธ์ในงานที่มีต่อลูกค้าของฉัน (Overall, I am satisfied with the working relationship I have with my customers/ clients.)

โดยสามารถสรุปได้ว่า การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบ ๖ ประการด้วยกัน คือ

๑) บริษัท (Company) กล่าวคือ บริษัทจะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ดี

๒) ผู้บริหาร (Manager) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง

๓) กลุ่มทำงาน (Work Group) กล่าวคือ เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานอันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๔) ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

๕) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) กล่าวคือ พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

๖) ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้าได้

จากแนวคิดของ Burke สามารถสรุปได้ว่า ถ้าหากองค์การสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับพนักงานด้วยการให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง ๖ ประการ ย่อมส่งผลให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การ มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุดให้กับองค์การในระยะยาว และจากแนวคิดดังกล่าวสามารถแสดงได้ดังภาพที่ ๑



LIART

องค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Components)



ภาพที่ ๑ รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ที่มา: Burke, Inc. Research. Employee Engagement & Retention Management

๑.๒.๒ แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์และเป็นบริษัทแรกที่มีการวัดความผูกพันความยึดมั่นต่อองค์กรของพนักงาน ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่า เป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถพิจารณาได้จากการพูด (Say) โดยจะพูดถึงองค์กรในเชิงบวก และยังสามารถพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ (Stay) นั่นคือ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ส่วนประเด็นสุดท้าย จะพิจารณาว่า พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือเพื่อช่วยเหลือให้การสนับสนุนธุรกิจขององค์กร (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙: ๗)

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมี ๗ ประการ ดังนี้ (สุรัสวดี สุวรรณเวช, ๒๕๔๙: ๑๒) คือ

- ๑) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- ๒) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture/Purpose)
- ๓) ลักษณะงาน (Work activity)
- ๔) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total compensation)
- ๕) คุณภาพชีวิต (Quality of life)
- ๖) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- ๗) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากแนวคิดของ Hewitt Associates สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแสดงออกได้โดยพฤติกรรมและพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากจะกล่าวถึงองค์กรต่อผู้อื่นในเชิงบวก มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป รวมทั้งมีความพยายามที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างผลงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

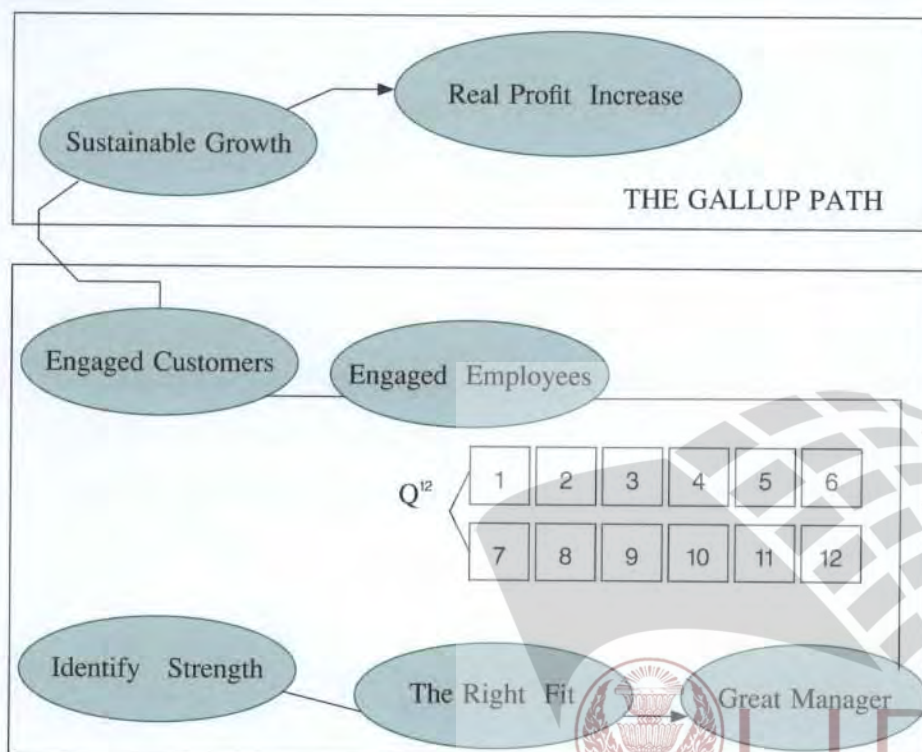
๑.๒.๓ แนวคิดของ Alpha Measure

Alpha Measure ซึ่งเป็นบริษัทที่มีระบบ Web based ไว้สำหรับการวัดความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร แนวคิดของ Alpha Measure ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร คือระดับของคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่

ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการกล่าวถึงองค์การในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จ (สวณีย์ แก้วมณี, ๒๕๔๙: ๑๑)

๑.๒.๔ แนวคิดของ The Gallup Organization

The Gallup Organization เป็นบริษัทที่ปรึกษาได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมากและวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติม ผลการศึกษาพบว่าแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path ซึ่งหัวใจสำคัญของตัวแบบที่ค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกระดับในองค์กรจะสามารถสร้างการเติบโตของยอดขายและกำไรขององค์กร (Coffman and Gonzalez-Molina, 2002: 12-14) โดยแบบจำลองดังกล่าวแสดงได้ดังภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ แบบจำลอง The Gallup Path

ที่มา : Pugliese A. (2004). Employee-Why Bother? Legislative Institutional Repository of Thailand

จากภาพที่ ๒ สามารถอธิบายได้ว่า องค์กรจะต้องกำหนดขีดความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกตำแหน่งงานในองค์กร (Identify) เพื่อคัดเลือก พนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ (The Right Fit) โดย ผู้จัดการที่ดี (Great Manager) จะต้องสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด ต้องรู้จักความสามารถของพนักงาน และทราบถึงข้อดีและ ข้อด้อยของพนักงาน สนับสนุนพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ต้องพัฒนาพนักงานใน แนวทางที่เหมาะสมกับความสามารถ ต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ ไว้เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged Employees) นั้น จะช่วยเพิ่มความจงรักภักดีและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่ องค์กรได้ (Engaged Customers) ส่งผลให้องค์กรเกิดการเจริญเติบโตของยอดขายและ ผลกำไรอย่างยั่งยืน (Sustainable) และสิ่งนั้นก็คือการเพิ่มผลกำไรที่แท้จริงขององค์กร (Real Profit Increase) ซึ่งในการศึกษาพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์นั้น The Gallup Organization ได้ทำการสำรวจพนักงาน ๑.๙๘ ล้านคน จากองค์กร ๓๖ แห่งที่อยู่ใน ๒๑ อุตสาหกรรมของ ๒๘ ประเทศ เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน โดยพิจารณาจากผลผลิต ยอดขาย อัตราการลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กำไร ต่อหน่วย เป็นต้น และจากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม ๑๒ ประการ (Q¹²) ที่ สามารถใช้วัดความผูกพันของพนักงานอย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยง ระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง ๑๒ ประการ กับอัตรา การลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ลูกค้า (Customer Metrics) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) ผลผลิต (Productivity) และความสามารถในการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลลัพธ์ทางธุรกิจของ องค์กร คำถามทั้ง ๑๒ ประการ ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานโดย แบ่งข้อคำถามตามลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ซึ่งสามารถ แสดงดังภาพ ๓



LIRT



ภาพที่ ๓ ลำดับชั้นของความผูกพัน

ดัดแปลงจาก : Puglies A. (2004). Employee Engagement-Why Bother?

จากภาพที่ ๓ แสดงให้เห็นลำดับชั้นของความผูกพันต่อองค์กร ๔ ระดับ คือ ๑) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need) ๒) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support) ๓) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ๔) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth) ซึ่งในแต่ละชั้นจะมีคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนี้

๑) ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need)

คำถามที่ ๑ ฉันทราบว่าฉันถูกคาดหวังอะไรในการทำงาน (I know what's expected of me at work) หากพนักงานปราศจากความคาดหวังก็จะมีโอกาสก้าวหน้าดังนั้น องค์กรจึงควรระบุเป้าหมายให้ชัดเจนและควรอธิบายถึงขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ทำตามได้ ซึ่งแนวทางที่จะทำให้พนักงานทราบว่าควรทำงานอย่างไรและเพื่ออะไร นั่นก็คือ การสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดการสื่อสารในองค์กรเป็นสำคัญ

คำถามที่ ๒ ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right) การขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้นส่งผลให้คุณภาพของผลงานลดลงได้ ในองค์กรส่วนใหญ่ผู้บริหาร

มักเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรและข้อมูลต่าง ๆ ไว้เพียงผู้เดียว เพราะคิดว่าสิ่งนี้จะช่วยเสริมอำนาจสั่งการได้ ซึ่งมีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์การที่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จเหล่านั้นจัดเตรียมทุกสิ่งที่สำคัญต่อการทำงานแก่พนักงาน รวมถึงเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way flow of communication) เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

๒) ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)

คำถามที่ ๓ ณ ที่ทำงาน ฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดในทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday) ถ้าไม่มีกฎขององค์การหรือพนักงานขาดความหวังในบทบาทหน้าที่ของตน อาจทำให้พวกเขาหยุดที่จะทุ่มเทในการทำงานเช่นเดียวกับถ้าพนักงานไม่ได้ทำงานที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว ก็ไม่สามารถจะสร้างผลงานออกมาได้ ในองค์การที่ประสบความสำเร็จนั้น ผลผลิตส่วนใหญ่มาจากการที่พนักงานได้ทำงานตามที่พวกเขาถนัด ทั้งนี้เพราะพรสวรรค์หรือความสามารถ (Talent) ของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ติดอยู่กับบุคคลและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

คำถามที่ ๔ ในช่วงเจ็ดวันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work) การชมเชยเป็นการแสดงถึงสัญญาณอย่างหนึ่งว่า บุคคลผู้นั้นทำงานได้ดี ซึ่งคำชมเชยจะช่วยเพิ่มกำลังใจที่จะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ส่วนการยอมรับในงานนั้น จะเป็นสิ่งผูกมัดให้บุคคลเกิดความปรารถนาที่จะแสดงผลงานและความสามารถของตนออกมา เพราะเมื่อได้รับการยอมรับ ก็จะช่วยสร้างความรู้สึกว่าคุณนั้นมีบทบาทสำคัญและมีคุณค่า

คำถามที่ ๕ ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person) การลาออกของพนักงานนั้นในบางครั้งไม่ได้เป็นเพราะตัวขององค์การ หากแต่พนักงานลาออกจากผู้จัดการหรือหัวหน้างานซึ่งไม่เคยสนใจลูกน้อง การไม่เอาใจใส่ของหัวหน้างาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่อยากมีส่วนร่วมในงานและไม่อยากช่วยสร้างผลผลิตให้แก่องค์การ ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานได้รับการดูแลหรือมีการบริหารจัดการที่ดีแล้ว พนักงานก็จะเต็มใจและยินดีที่จะทำงานอย่างเต็มที่

คำถามที่ ๖ มีบางคนในที่ทำงานที่คอยสนับสนุนให้ฉันได้รับการพัฒนา (There is someone at work who encourage development) คนส่วนมากต้องการความสำเร็จมากกว่าความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญในงาน ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะมุ่งหวัง

ความก้าวหน้าและโอกาสมากกว่าเดิม แต่องค์การส่วนใหญ่กลับไปให้ความสำคัญกับนโยบายมากกว่าที่จะมาสนับสนุนพนักงานของตนให้ก้าวหน้าและพัฒนา ซึ่งส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการทำงานลดลง

คำถามที่ ๗ ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinion seem to count) องค์การโดยส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญเฉพาะกับแนวความคิดด้านนวัตกรรมต่าง ๆ เพราะความคิดเห็นเหล่านั้นจะช่วยให้มีศักยภาพในการแข่งขันมากขึ้น แต่หากองค์การไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นด้านอื่น ๆ ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีความสำคัญในงาน ทั้งนี้เพราะการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและยินดีที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงองค์การที่ตนทำงานอยู่

๓) ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)

คำถามที่ ๘ พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์การทำให้ฉันทราบว่าจะงานของฉันนั้นสำคัญ (The mission or purpose of company make me feel my job is important) หากพนักงานทราบว่าจะงานที่ทำนั้นมีความสัมพันธ์กับพันธกิจขององค์การแล้วจะช่วยเสริมสร้างให้เกิดกำลังใจและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การที่พนักงานเข้าใจในพันธกิจอย่างชัดเจนจะช่วยให้เกิดความจงรักภักดีและความภาคภูมิใจ ซึ่งเป็นส่วนที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว

คำถามที่ ๙ เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or fellow employee are committed to doing quality of work) พนักงานต้องการเพื่อนร่วมงานที่จะมาช่วยแบ่งปันความทุ่มเท เพราะเมื่อสมาชิกของทีมงานทำงานอย่างเต็มที่และได้ผลงานออกมาดีแล้ว ทุกคนก็จะได้รับความดีความชอบจากการทำงานนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น การที่มีเพื่อนร่วมงานที่ตั้งใจทำงานอย่างมีคุณภาพจึงส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทเช่นกัน

คำถามที่ ๑๐ ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุด (I have a best friend at work) มิตรภาพในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่จะเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้คนทำงานในองค์การนั้น ๆ แน่นขึ้น

๔) ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

คำถามที่ ๑๑ ในช่วงหกเดือนที่ผ่านมา มีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talked to me about my progress) การให้ข้อมูลป้อนกลับหรือคำแนะนำแก่พนักงานถึงผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

จะช่วยให้พนักงานปรับปรุงงานของตนให้ดีขึ้น เช่นเดียวกับการทบทวนถึงผู้ที่มีบทบาทการทำงานที่ดี (Winning plays) ในทุกหกเดือนก็จะทำให้พนักงานรับรู้ถึงจุดแข็งของตนและพัฒนาจุดแข็งนั้นให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

คำถามที่ ๑๒ ปีที่ผ่านมา ฉันได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (The last year, I have had opportunities to learn and grow at work) หลังจากทำงานได้หนึ่งปีแล้วพนักงานควรทราบว่าจะไรที่ตนทำได้ดีหรือทำได้ไม่ดี และเรียนรู้ถึงข้อปรับปรุงเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การเรียนรู้นั้นจะไปช่วยขยายจุดแข็งของพนักงานให้สามารถก้าวหน้าและเติบโตในงาน ซึ่งหากพนักงานได้รับการตอบสนองในประเด็นดังกล่าวแล้ว จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กร

และจากคำถาม ๑๒ ข้อดังกล่าวข้างต้นนั้น สามารถนำมาสรุปเป็นปัจจัย ๑๒ ด้าน แบ่งตามลำดับขั้นของความผูกพันได้ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ประกอบด้วย

๑.๑ ความคาดหวัง (Expect)

๑.๒ เครื่องมือและอุปกรณ์ (Materials and equipment)

ขั้นที่ ๒ ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร (Management Support)

๒.๑ โอกาสที่จะทำงานให้ดีที่สุด (Opportunity to do best)

๒.๒ การได้รับการยอมรับ (Recognition)

๒.๓ การดูแลเอาใจใส่ (Care about me)

๒.๔ การพัฒนา (Development)

ขั้นที่ ๓ ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)

๓.๑ การยอมรับในความคิดเห็น (Opinions count)

๓.๒ ภารกิจ/วัตถุประสงค์ (Mission/Purpose)

๓.๓ เพื่อนร่วมงานมีคุณภาพ (Employee committed to quality)

๓.๔ เพื่อนที่ดีที่สุด (Best Friend)

ขั้นที่ ๔ ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

๔.๑ ความก้าวหน้า (Progress)

๔.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learn and Grow)

จากแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่ได้กล่าวไว้แล้วนั้น

โดยสำรวจจากพนักงานจำนวน ๓ ล้านคน จาก ๓๕๐ องค์กรของสหรัฐอเมริกา ด้วยการใช้แบบสอบถามที่มีแนวคำถามตาม Q₁₂ ผลจากการสำรวจพบว่าร้อยละ ๗๐ ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นจะยิ่งมีความผูกพันน้อยลง แต่การให้พนักงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ The Gallup Management Journal's semi-annual Engagement Index พบว่า ๒๙ % ของพนักงานเป็นพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ๕๔ % เป็นพนักงานที่ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร และ ๑๗ % เป็นพนักงานที่ไม่มีความสุขต่อการทำงานในองค์กร โดยส่งต่อความรู้สึกนี้ถึงทุกคนรอบ ๆ ข้างด้วย โดยแบ่งพนักงานในองค์กรออกเป็น ๓ ประเภทดังนี้ (สวินีย์ แก้วมณี, ๒๕๔๙: ๑๒ -๑๓) คือ

๑) Engaged employee คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

๒) Not-engaged employee คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

๓) Actively disengaged employee คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น และในที่สุดไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้จะยังขัดขวางการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ด้วย

จากแนวคิดของ The Gallup Organization สามารถสรุปได้ว่า องค์กรควรมุ่งเน้นที่ความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และมีการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และทราบว่าควรจะทำอะไรเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กรสามารถทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้

ซึ่งจากแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถสร้างความสำเร็จและล้มเหลวให้กับทุกองค์กรได้ จึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพและความสำเร็จในการบริหารองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

๒. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกๆ องค์กรต้องรักษาไว้ เนื่องจากมีผลกระทบต่อองค์กร กล่าวคือ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลงานที่เป็นเลิศ ซึ่งสามารถสรุปความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ (Buchanan, ๑๙๗๔: ๕๓๓) คือ

๑) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกของบุคลากรในองค์กรได้ และมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

๒) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

๓) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

๔) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนอย่างมาก

๕) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร



LIART

๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานประกอบด้วย ปัจจัยดังนี้ (สวินีย์ แก้วมณี, ๒๕๔๙: ๑๓-๑๔) คือ

๑) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ (Being part of a winning organization) กล่าวคือ หากพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีผลประกอบการดีเด่น หรือเป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้นำทางการด้านต่าง ๆ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม จะมีส่วนผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

๒) การได้ทำงานให้แก่ผู้นำที่ตนเองชื่นชอบ (Working for admired) กล่าวคือ การที่พนักงานได้ทำงานกับผู้นำที่ตนเองรักหรือชื่นชอบ จะส่งผลให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งหัวหน้างานที่พนักงานชื่นชอบมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

๓) การมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน (Having positive working relationships) กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำงานอย่างมีอาชีพ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันที่ดีต่อองค์กร

๔) การได้ทำงานที่มีความสำคัญ (Doing meaningful work) กล่าวคือ พนักงานต้องการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์กร เป็นงานที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ และสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นกับองค์กรและลูกค้าได้ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

๕) การได้รับการยกย่องและเห็นคุณค่า (Recognition and appreciation) กล่าวคือ การได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่ได้หมายถึงรางวัลที่เป็นตัวเงินหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความชื่นชมโดยตรงจากผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีคุณค่าและสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรด้วย

๖) การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุล (Living a balanced life) กล่าวคือ องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้พนักงานสามารถมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลได้ จะได้รับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งตอบแทน การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สมดุลของ

พนักงานไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะไม่จงรักภักดีต่อองค์กร แต่หมายถึงการที่พนักงานต้องสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้ดีไม่ใช่มีชีวิตร่วมกับงานเพียงอย่างเดียว

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ในการบริหารจัดการภายในองค์กรนั้น หากผู้นำหรือผู้บริหารมีความเข้าใจในปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จะสามารถผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถสร้างเงื่อนไขที่จะช่วยให้องค์กรมีระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยการมีบทบาทในฐานะเป็นผู้สื่อสารให้พนักงานมีส่วนร่วมและเข้าใจถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ ในการศึกษาถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้ (Steer, ๑๙๗๗: ๔๖-๕๖) คือ

๑) ลักษณะส่วนบุคคล (Personnel Characteristics) หมายถึง ลักษณะของบุคคลแต่ละบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา การปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เป็นต้น

๒) ลักษณะงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความท้าทาย มีความหลากหลายในงาน (Variety) หรืองานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Social Interactions) เป็นต้น

๓) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติในองค์กรตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personnel Importance)

Steers ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ในรูปของแบบจำลอง แสดงได้ดังภาพที่ ๔



LIRT



ภาพที่ ๔ แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ที่มา: Steers (๑๙๗๗: ๕๑)

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นแบ่งได้ ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ๒) ลักษณะของงาน ๓) ประสพการณ์ที่บุคคลได้รับโดยการเรียนรู้จากการทำงานกับองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร ก็คือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในเชิงบวกและเป็นผลดีต่อองค์กร

๔. องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ (Psychological States) โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่

๑) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรที่ยังคงต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ เนื่องจากมีความพึงพอใจในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร อีกทั้งมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กร ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร

๒) ความผูกพันด้านการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ยังคงต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการดำรงอยู่ในองค์การ มีความต้องการที่จะทำงานในองค์การ เนื่องจากมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ เกื้อกูลและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การ และมีความคิดว่าการลาออกจากองค์การจะทำให้เสียผลประโยชน์ อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การนั้น เป็นความผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการดำรงอยู่กับองค์การของบุคลากร

๓) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ยังคงต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการดำรงอยู่ในองค์การ เนื่องจากมีพันธะสัญญาหรือข้อผูกพันกับองค์การ ต้องรับผิดชอบต่อสัญญาที่ให้ไว้กับองค์การ และมีจิตสำนึกที่ต้องจงรักภักดีกับองค์การ โดยถือว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่เป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันนั้นประกอบด้วย ๓ มิติ ดังนี้ คือ

มิติที่ ๑ ความผูกพันด้านจิตใจ มีมุมมองว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันด้านจิตใจ ในระดับสูง พวกเขาจะทำงานกับองค์การต่อไปโดยไม่ลาออก เพราะว่าพวกเขามีความต้องการที่จะทำ (Want to do) โดยเป็นความต้องการของตนเองไม่ได้มีผู้ใดบังคับ สำหรับบุคลากรที่มีความผูกพัน

มิติที่ ๒ ความผูกพันด้านการดำรงอยู่อย่างต่อเนื่อง มีมุมมองว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันด้านการดำรงอยู่ในระดับสูง จะยังคงทำงานให้กับองค์การต่อไป ด้วยเหตุที่ว่าพวกเขามีความจำเป็นที่ต้องทำ (Need to do)

มิติที่ ๓ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีมุมมองว่า ถ้าบุคลากรมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมในระดับสูง จะยังคงทำงานให้องค์การต่อไป ทั้งนี้เพราะพวกเขาคิดว่าเป็นสิ่งที่ควรจะทำ (Ought to do)



LIRT

๕. มุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อน นักวิชาการได้พยายามเสนอมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้ (วินัย ไชยทอง, ๒๕๔๗: ๘๔-๘๖) คือ

๕.๑ จุดเน้นของความผูกพัน (Foci of commitment) เป็นแง่มุมมองพื้นฐานที่ว่า ทุกคนจะต้องมีจุดเน้นของความผูกพันกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน เช่น อาจมีจุดเน้นที่ผูกพันเป็นเพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ผู้บังคับบัญชา ลูกค้า สหภาพแรงงาน หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ซึ่งสามารถแบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น ๒ ระดับ คือ

๕.๑.๑) จุดเน้นของความผูกพันในระดับล่างขององค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน ระดับเดียวกันและหัวหน้างานระดับต้น (Work group and supervisor)

๕.๑.๒) จุดเน้นของความผูกพันกับหัวหน้างานระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์กรที่เป็นภาพรวม

จากการผสมผสานระหว่างจุดเน้นทั้งสองระดับดังกล่าว ทำให้สามารถกำหนดพนักงานตามระดับความผูกพันได้ ๔ รูปแบบ ได้แก่

รูปแบบที่ ๑ แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างคือ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานระดับต้นของตนกับระดับบนคือผู้บริหารระดับสูงหรือองค์กรแต่อย่างใด

รูปแบบที่ ๒ แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเห็นความผูกพันต่อทั้งคนในระดับล่างและระดับบนหรือองค์กร

รูปแบบที่ ๓ แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตนเอง แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร

รูปแบบที่ ๔ แบบผูกพันไกลตัว (Globally committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับผู้บริหารสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

จากการกำหนดรูปแบบของความผูกพันของพนักงานที่ได้กล่าวข้างต้น สามารถแสดงดังภาพที่ ๕



LIRT

มีจุดเห็น ความผูกพันต่อระดับบน	มีจุดเห็นความผูกพันต่อระดับล่าง	
	ต่ำ	สูง
ต่ำ	ขาดความผูกพัน (Uncommitted)	ผูกพันใกล้ตัว (Locally committed)
สูง	ผูกพันไกลตัว (Globally committed)	ขาดความผูกพัน (Committed)

ภาพที่ ๕ รูปแบบความผูกพันตามจุดเห็น
ที่มา: Greenberg and Baron 1997: 190

๕.๒ จากฐานที่มาของความผูกพัน (Bases of commitment) เป็นมุมมองจากที่มาของแรงจูงใจทำให้เกิดความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ

๕.๒.๑) แรงจูงใจที่มุ่งประโยชน์ส่วนตัว (Side bets orientation) เป็นความผูกพันกับองค์กรอันเนื่องมาจากพนักงานมองเห็นว่า การที่ตนอยู่ทำงานเป็นระยะเวลานานทำให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตนได้รับจากองค์กรมากมาย เช่น ระดับเงินเดือนสูง จำนวนเงินโบนัสตอบแทนมาก ค่าเบี้ยเลี้ยงได้อัตรารสูงกว่าผู้เข้ามาทำงานใหม่ เป็นต้น ด้วยสิทธิประโยชน์ดังกล่าวจึงทำให้รู้สึกเสียดายถ้าจะลาออกจากองค์กร

๕.๒.๒) แรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Goal-congruence orientation) เป็นความผูกพันกับองค์กรด้วยเหตุผลที่ว่า เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จึงเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๖.ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้ (วินัย ไชยทอง, ๒๕๔๗: ๘๖-๘๗) คือ

ประการที่ ๑ โดยทั่วไปผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงาน และสมัครใจลาออกจากรางานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานมักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

ประการที่ ๒ ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำมักจะไม่ได้ตั้งใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

ประการสุดท้าย ผู้ที่มีความผูกพันกับองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กรมักจะไม่พอใจชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวไว้ข้างต้นอาจกล่าวสรุปได้ว่า การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรโดยรวม หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ย่อมส่งผลให้มีการขาดงานและการลาออกจากรางานด้วยความสมัครใจเพิ่มสูงขึ้น การทุ่มเทเสียสละและการเต็มใจมีส่วนร่วมกับงานขององค์กรจะลดน้อยลง รวมทั้งความรู้สึกเชิงลบของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะมีมากขึ้น

๗. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู (มหาวิทยาลัยราชภัฏ, ๒๕๔๗)

คำว่า “ราชภัฏ” มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ข้าราชการ โดยนัยหมายถึง “ปราชญ์ของพระราชา” เป็นนามพระราชทานซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามแก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๕ (ชานาญ รอดเหตุภัย และคณะ, ๒๕๔๙: ๗๑) ดังนั้น วิทยาลัยครูทั่วประเทศจึงเริ่มใช้ชื่อว่า “สถาบันราชภัฏ” ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้นมา นอกจากนี้ยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานตราพระราชลัญจกรประจำ

พระองค์ให้เป็นราชภัฏสัญลักษณ์ คือ เป็นตราประจำสถาบันราชภัฏทุกแห่งทั่วประเทศ เมื่อพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๓๘ ได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๒ ตอนที่ ๔ ก เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ส่งผลให้วิทยาลัยครูทั้ง ๓๖ แห่ง เป็นสถาบันราชภัฏ มีศักดิ์และสิทธิ์ตามกฎหมายทุกประการ แต่เดิมนั้นวิทยาลัยครูมีหน้าที่รับผิดชอบการผลิตบัณฑิตทางด้านการศึกษายาวนาน ต่อมาเปลี่ยนเป็น “สถาบันราชภัฏ” ซึ่งมุ่งผลิตบัณฑิตในหลายสาขาวิชา เพิ่มศักยภาพในการรับใช้และพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น สถาบันราชภัฏได้รับการพัฒนาให้สามารถจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างกว้างขวางและสูงขึ้นมาโดยตลอด จนกระทั่งได้ปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยได้กำหนด อุดมการณ์และวัตถุประสงค์อันเป็นทิศทางที่มุ่งมั่นไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีสาระสำคัญตาม มาตรา ๗ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบัน อุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูปัญญาของท้องถิ่นสร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและ ยั่งยืนของปวงชนมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกแห่ง จึงมีหน้าที่ที่ต้องกระทำคือ การปฏิบัติตามแนวทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ อุดมการณ์หรือทิศทางที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น (ชำนานู รอดเหตุภัย และคณะ, ๒๕๔๘: ๗๑)

ซึ่งการดำเนินการจัดการของสถาบันอุดมศึกษานั้น กลุ่มคนที่สำคัญที่สุดคือ อาจารย์ผู้สอน ทั้งนี้เพราะการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ นั้น กระทำโดยอาจารย์ผู้สอนเป็นหลัก ดังนั้น อาจารย์ผู้สอนจึงเป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ อาจกล่าวได้ว่า อาจารย์ผู้สอนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการจัดการศึกษา แต่ในสภาพความเป็นจริงพบว่าเกิดวิกฤติการขาดแคลน อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏและสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยสาเหตุหลักของการขาดแคลนมีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, [online] <http://www.knit.or.th>) คือ



LIRT

- ๑) การปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่จะต้องบริหารจัดการด้วยตนเอง
- ๒) ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาในท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๓) การเพิ่มปริมาณจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการกระจายโอกาสทางการศึกษา
- ๔) บุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุนที่เป็นอัตราจ้างมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น

ถ้าหากพิจารณาจากกลุ่มคนที่ลาออกจากการเป็นอาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏนั้น พบว่าบางส่วนเป็นอาจารย์ที่มีศักยภาพและยังคงเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย นับได้ว่าเป็นการสูญเสียในเชิงคุณภาพมากกว่าในเชิงปริมาณ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และสูญเสียงบประมาณด้านการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการศึกษาว่า **มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ** เพื่อการธำรงรักษาทรัพยากรที่มีคุณค่าไว้ภายในองค์กร

๗.๒ บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะสถาบันศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จากที่กล่าวไว้ข้างต้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงนับเป็นส่วนหนึ่งของระบบอุดมศึกษาไทย มีปรัชญามุ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อลดช่องว่าง เสริมสร้างดุลยภาพ การพัฒนาของสังคมไทยด้วยปรัชญาและบริบทที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นตั้งกระจายอยู่ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวนถึง ๔๐ แห่ง ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้เอื้อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการกิจสอดคล้องต่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและมหาวิทยาลัยเพื่อปวงชนแล้วระดับหนึ่ง กล่าวคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้มีบทบาทในการเสริมสร้างโอกาสความเสมอภาคทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาด้วยการจัดการอุดมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคในรูปแบบที่เอื้อต่อคนทุกช่วงวัย ผู้ด้อยโอกาสและผู้พลาดโอกาสในท้องถิ่นต่าง ๆ และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มาจากเขตชนบท และมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในท้องถิ่นห่างไกลด้วยการผลิตครูไปทำหน้าที่ในท้องถิ่นเหล่านั้น และยังมีส่วนในการพัฒนาครูจำนวนมากทั่วประเทศให้ได้ยกระดับวิทยฐานะ ได้พัฒนาตนเองทั้งจากการเรียนการสอนในหลักสูตรและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างเพื่อนครู

เพื่อช่วยสร้างความเชื่อมั่นอันนำไปสู่การพัฒนาคนต่อไป นอกเหนือไปจากการสร้างโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษาแล้ว การดำเนินภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังส่งผลต่อ การพัฒนาสังคมและการเมืองไทยอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ เป็นสถาบันในท้องถิ่นที่ช่วยให้ เยาวชนสามารถใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวในชุมชน ไม่ต้องออกมาเรียนและใช้ชีวิตลำพัง ในเมืองใหญ่ซึ่งบั่นทอนครอบครัวและให้ชุมชนอ่อนแอลง และเกิดปัญหาสังคมเมืองมากขึ้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงเอื้อให้ผู้ด้อยโอกาสได้พัฒนาตนเองทำให้เกิดความเชื่อมั่นตระหนักใน คุณค่าและศักดิ์ศรีตน นำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต่อไป ขณะเดียวกันการที่คนกลุ่มล่าง ของสังคมมีโอกาสศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้มีช่องทางเลื่อนฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคมได้มากขึ้น สามารถช่วยบรรเทาความขัดแย้งตึงเครียดในสังคมได้ สำหรับในด้าน การเมืองนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏนับเป็นแหล่งผลิตผู้นำทางการเมืองที่สำคัญแห่งหนึ่ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยมีพื้นฐานสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ นอกจากนี้ การจัดให้มีสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นที่มีขอบข่ายกว้างขวางได้เอื้อต่อคนใน ท้องถิ่นจำนวนมากให้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพความสามารถอันเป็นส่วนส่งเสริมความเข้มแข็ง ของชุมชน การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจึงเป็นเสมือน การเตรียมการและเตรียมคนรองรับการกระจายอำนาจตามแนวทางรัฐธรรมนูญ และการเป็น สถาบันผลิตครูและกำลังคนวิชาชีพต่าง ๆ มายาวนาน มีศิษย์เก่าจำนวนมากทำงาน กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคทุกระดับตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับชุมชน และมีจำนวนไม่น้อยที่มี ฐานะบทบาทเป็นผู้นำท้องถิ่น เมื่อผนวกกับประสบการณ์ความคุ้นเคย ในการทำงานร่วมกับ ชุมชนมายาวนาน มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงสามารถสร้างเครือข่ายครอบคลุมทุกภูมิภาค ทั่วประเทศ หากผลักดันระบบเครือข่ายนี้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาได้ก็จะทำให้เกิด การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองไทยได้ตั้งแต่ในระดับรากหญ้าได้ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น เป็นความจำเป็นของการพัฒนาประเทศ เป็นความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสังคม เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย และเป็นแนวทางปฏิรูปการอุดมศึกษาตามแนวทางในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งมีเจตนารมณ์มุ่งเป็นสถาบัน อุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มีบริบทที่เอื้อและมีบทบาทที่ผ่านมาสอดคล้องแล้วระดับหนึ่ง จึงกำหนดให้มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเป็นวิสัยทัศน์การพัฒนามหาวิทยาลัย ราชภัฏต่อไป (มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา [on line] , ๒๕๕๒)



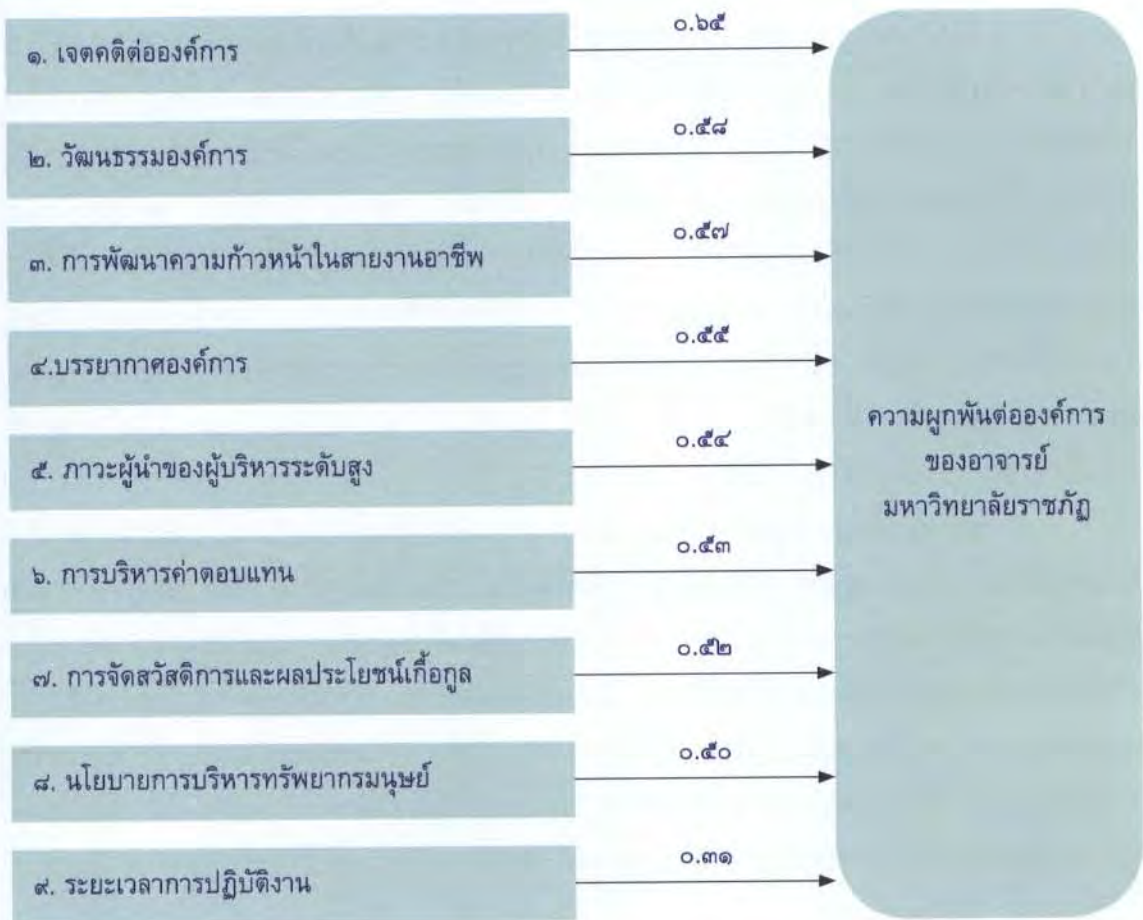
LIRT

สืบเนื่องจากบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความแตกต่างกับมหาวิทยาลัยรัฐอื่นๆ ทั่วไป กล่าวคือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีภารกิจหน้าที่ในการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู ซึ่งจะเห็นได้ว่า ผู้ที่มีบทบาทในการทำหน้าที่สำคัญดังกล่าวได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่มีคุณภาพ และมีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในการสนองเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาของบุคคลในท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่มหาวิทยาลัยจะต้องธำรงรักษาไว้

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่มหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องคำนึงถึงก็คือ ปัจจัยที่จะทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ เพราะความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าหากบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรก็ย่อมจะลดน้อยลง ซึ่งในแง่ของการรักษาคนที่มีความสามารถ มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กร ย่อมส่งผลต่อศักยภาพและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต ตลอดจนสร้างหลักประกันด้านความอยู่รอดให้กับองค์กรได้ในระยะยาว

๗.๓ ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปาริชาติ ขำเรือง (๒๕๕๓) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนั้นประกอบด้วย อาจารย์ประจำทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๔๐ แห่ง จำนวนทั้งสิ้น ๔๕๒ คน ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ๙ ปัจจัย โดยเรียงลำดับตามค่าสถิติ Gamma จากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ๑) เจตคติต่อองค์กร ๒) วัฒนธรรมองค์กร ๓) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๔) บรรยากาศขององค์กร ๕) ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง ๖) การบริหารค่าตอบแทน ๗) การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ๘) นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๙) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถสรุปได้ดังภาพที่ ๖



ภาพที่ ๖ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง ๙ ปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทสรุป

จากแนวคิดและผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่า **ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรภาครัฐควรให้ความใส่ใจ** เนื่องจากสามารถส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรได้ ซึ่งในการบริหารจัดการในปัจจุบันนั้น ทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุด คือ “บุคลากร” ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้ทุกองค์กรมีความพยายามสรรหามหาบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งพยายามรักษามหาบัณฑิตเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์กรไว้ในระยะยาว ซึ่งในยุคนี้อย่างที่

การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้แวดวงการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนมีการแข่งขันกันสูงมาก อาจารย์ที่มีศักยภาพด้านความรู้ความสามารถและมีคุณภาพนั้นถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร เพราะอาจารย์ที่มีคุณภาพจะมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ที่จะช่วยพัฒนาท้องถิ่น สังคม และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าสืบไป แต่อย่างไรก็ดี บุคคลทุกคนต่างมีชีวิตจิตใจ มีความคิดและความรู้สึกของตนเอง การตัดสินใจเลือกที่จะเข้าหรือออกจากองค์กรใดเป็นสิทธิของบุคคลแต่ละคนไม่สามารถบังคับกันได้ ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาปัจจัยและแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในการที่จะธำรงรักษาอาจารย์ที่มีคุณภาพไว้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนต่อไป



เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

หนังสือ

ชำนาญ รอดเหตุภัย และคนอื่นๆ. จากฝึกหัดครูสู่...มหาวิทยาลัยราชภัฏ. พิมพ์ครั้งที่ ๑.

นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๙.

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลตา บุตรสุทธิวงศ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง, ๒๕๕๐.

วินัย ไชยทอง. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๗.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

บทความ

สนิย์ แก้วมณี. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. วารสารการบริหารคน

๒๗ (๒๕๔๙): ๑๑ - ๑๖.

งานวิจัย

ปาริชาติ ขำเรือง. ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ .

ดุขภูนิพนธ์, สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๓.

สมพร ศิลป์สุวรรณ. ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์ : กรณีศึกษาพนักงานสถาบันระบบใหม่. รายงาน

การวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑.

เอกสารอื่น ๆ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง

องค์ความรู้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, ๗ พฤศจิกายน

๒๕๔๙ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์, กรุงเทพมหานคร.

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗.



LIRT

บทความออนไลน์

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. มหาวิทยาลัยราชภัฏ: จากอดีตสู่อนาคตบนเส้นทาง
การเป็น มหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น, ๒๕๕๒ [online] จาก [http://202.29.16.12/
news_skru/newsdisplay.php?newsid=20060106113217](http://202.29.16.12/news_skru/newsdisplay.php?newsid=20060106113217)
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. การแก้ปัญหาการขาดแคลน
ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, ๒๕๕๐. [online] จาก [http://
www.knit.or.th](http://www.knit.or.th)

ภาษาอังกฤษ

หนังสือ

- Benton, Douglas A. **Applied Human Relation : Organizational Approach**. 5th
ed. New Jersey : Prentice- Hall, 1995.
- Geenberg, Jerald., Baron, Robert A. **Behavior in Organizations**. 6th ed.
Edition. Prentice-Hall, Inc., 1997.
- Northcraft, Gregory B. and Mason A. Neale. **Organizational Behavior**. Chicago
: The Dryden Press, 1990.

บทความ

- Allen , N.J., & Meyer, J. P. The measurement and antecedents of affective,
continuance, And normative commitment to the organization. **Journal
of Occupational Psychology** 63 (1990) : 1-18.
- Buchanan ,B. Building Organizational Commitment : The Socialization of
Managers in Work Organization. **Administrative Science Quarterly**
19 (December 1974) : 533-546.
- Coffman,C. & GonzaleZ-Molina, G. Follow This Path: How the world's Greatest
Organizations Drive Growth by Unleashing Human Capital.
New York: Warner Book, Inc: ,(2002) : 12-15.



LIRT

- Hrebiniak, Lawrence G. & Alutto, Joseph. A. Personnel and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly** 17 (December 1972) : 555-573.
- Kanter, R.M. Communication and social organization : A study of commitment mechanism Utopian communities. **American Sociological Review** 33 (1968) : 499-517.
- Steers, R.M. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly** 22 (March 1977) : 46-56.

บทความออนไลน์

- Burke. **Employee Engagement**. (December 12, 2004) [online] จาก www.burke.com/EOS/prac_EmployeeEngagent.htm





รายการโทรทัศน์รัฐสภาผ่านดาวเทียมออกอากาศทุกวัน ทางช่อง **NBT 15** และสามารถรับชมผ่าน จานรับสัญญาณดาวเทียมระบบ **KU-BAND** ไทยคม 5

ผังรายการโทรทัศน์รัฐสภาผ่านดาวเทียม ๒๕๕๓ (เปิดสมัยประชุมสภา)

เวลา	จันทร์	อังคาร	พุธ	พฤหัสบดี	ศุกร์	เวลา	เสาร์	อาทิตย์				
๐๔.๐๐น.	เคารพธงชาติ					๐๔.๐๐น.	เคารพธงชาติ					
๐๕.๐๕น.	ข่าวรัฐสภา (๕)					๐๔.๐๕น.	คาสนากับประจักษ์ปธ (๖๐)					
๐๕.๐๖น.	คาสนากับประจักษ์ปธ ตอนที่ * (๒๕)	คาสนากับประจักษ์ปธ ตอนที่ ** (๒๕)	คาสนากับประจักษ์ปธ ตอนที่ *** (๒๕)	บันทึกคนดี ตอนที่ * (๒๕)	บันทึกคนดี ตอนที่ ** (๒๕)							
๐๕.๓๐น.	คุยกันวันใหม่ (๓๐)			รัฐสภาต่างประเทศ** (๒๕)	รัฐสภาต่างประเทศ** (๒๕)							
๐๖.๑๐น.	ข่าวรัฐสภา (๕)					๐๕.๑๐น.	สมาธิสดลับ (๖๐)					
๐๖.๕๐น.	มองรัฐสภา (๒๕)	มองรัฐสภา (๒๕)	มองรัฐสภา (๒๕)	มองรัฐสภา (๒๕)	รัฐสภาของประชาชน (๒๕)							
๐๗.๐๐น.	↑	ข่าวรัฐสภา (๕)	↑	↑	ข่าวรัฐสภา (๕)	๐๕.๑๐น.	สรุปข่าวรอบสัปดาห์ (๕๕)	สรุปข่าวรอบสัปดาห์ (๕๕)				
๑๐.๐๕น.		รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๖๐)			ภาษาสากล (๑๐)		นาฬิกากฎหมาย (๑๐)	๑๐.๑๕น.	เส้นทางประชาธิปไตย(๕)+สรุปสเปตต่างๆ			
๑๑.๐๐น.		ข่าวรัฐสภา (๕)			ข่าวรัฐสภา (๕)		ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	๑๑.๑๐น.	ภาษาสากล (๑๐)	นาฬิกากฎหมาย (๑๐)	
๑๑.๑๕น.	↑	↑	↑	↑	↑	๑๑.๑๐น.	เด็กบันได (๑.๒/ค)	ชิงช้าสวรรค์ (๒๕)				
๑๑.๓๐น.							ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	๑๑.๓๐น.	ชิงช้าสวรรค์ (๒๕)	ดูภายใน (๑๐)
๑๑.๕๐น.							บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	๑๑.๕๐น.	บันทึกคนดี (๑๐)
๑๒.๐๐น.	จับสัญญาณข่าว สทท.					๑๒.๐๐น.	จับสัญญาณข่าว สทท.					
๑๒.๑๐น.	สรุปข่าวพิเศษ (๒๐) + สารคดีสั้น (๑๐)	สรุปข่าวพิเศษ (๒๐) + สารคดีสั้น (๑๐)	สรุปข่าวพิเศษ (๒๐) + สารคดีสั้น (๑๐)	สรุปข่าวพิเศษ (๒๐) + สารคดีสั้น (๑๐)	สรุปข่าวพิเศษ (๒๐) + สารคดีสั้น (๑๐)	๑๒.๑๐น.	สารคดีเศรษฐกิจพอเพียง (๒๒)+ สารคดีสั้น (๑๐)					
๑๒.๓๐น.	คุยกันวันใหม่ (๓๐)	คุยกันวันใหม่ (๓๐)	คุยกันวันใหม่ (๓๐)	คุยกันวันใหม่ (๓๐)	คุยกันวันใหม่ (๓๐)	๑๒.๓๐น.	บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	สัมภาษณ์ข่าว (๖๐)				
๑๒.๕๐น.	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	๑๒.๕๐น.	วิถีประชาชนบ้านเฟื่อง (๑๕)	กฎหมายใกล้ตัว (๑๕)				
๑๓.๐๕น.	มองรัฐสภา (๑๕)	มองรัฐสภา (๑๕)	มองรัฐสภา (๑๕)	มองรัฐสภา (๑๕)	มองรัฐสภา (๑๕)	๑๓.๐๕น.	รัฐสภาของประชาชน (๑๐)					
๑๕.๐๐น.	รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๖๐)	รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๖๐)	รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๖๐)	รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๖๐)	รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๖๐)	๑๕.๐๐น.	บทประชาธิปไตย (๕๕)	รัฐสภาทอล์ก (๕,๒/ค) / วิกิอัปโหลด (๓,๔/ค) (๕๕)				
๑๖.๐๐น.	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	ข่าวรัฐสภา (๕)	๑๖.๐๐น.	เส้นทางรัฐสภา (๑๕)	เส้นทางรัฐสภา (๑๕)				
๑๖.๑๕น.	↑	↑	↑	↑	↑	๑๖.๑๐น.	บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	ดูภายใน (๑๐)				
๑๖.๓๐น.							บทภาพยนตร์กับการเมือง (๖๐)	ดูภายใน (๑๐)				
๑๗.๐๐น.	ภาษาสากล (๑๐)	ภาษาสากล (๑๐)	ภาษาสากล (๑๐)	ภาษาสากล (๑๐)	ภาษาสากล (๑๐)	๑๗.๐๐น.	สรุปข่าว รอบสัปดาห์(๕๕) + รัฐสภาจิว (๕)+สรุปสภา (๕)	สรุปข่าว รอบสัปดาห์(๕๕) + รัฐสภาจิว (๕)+สรุปสภา (๕)				
๑๗.๑๐น.	เด็กบันได (๑.๒/ค)	เด็กบันได (๑.๒/ค)	เด็กบันได (๑.๒/ค)	เด็กบันได (๑.๒/ค)	เด็กบันได (๑.๒/ค)	๑๗.๑๐น.	คุยกันวันใหม่ (๑๐)					
๑๗.๓๐น.	จับสัญญาณข่าวจาก NBT					๑๗.๓๐น.	จับสัญญาณข่าวจาก NBT					
๑๗.๕๐น.	เคารพธงชาติ, จับสัญญาณข่าวจาก NBT					๑๗.๕๐น.	เคารพธงชาติ + จับสัญญาณข่าวจาก NBT					
๑๘.๐๐น.	แผ่นดินไทยเพียง (๒)					๑๘.๐๐น.	แผ่นดินไทยเพียง (๒)					
๑๘.๑๕น.	คุยกันวันใหม่ (๑๐)	คุยกันวันใหม่ (๑๐)	คุยกันวันใหม่ (๑๐)	คุยกันวันใหม่ (๑๐)	คุยกันวันใหม่ (๑๐)	๑๘.๑๕น.	สนทนาวาไรตี้ (๖๐)	กรมการปกครอง (๖๐)				
๑๘.๓๐น.	ข่าวรัฐสภา (๕)					๑๘.๓๐น.	มองรัฐสภา (๑๐)					
๑๘.๕๐น.	มองรัฐสภา (๒๕)	มองรัฐสภา (๕๐)	มองรัฐสภา (๒๕)	มองรัฐสภา (๒๕)	มองรัฐสภา (๒๕)		รัฐสภาของประชาชน (๑๐)					
๑๙.๐๐น.	วิถีประชาชน (๒๕)	วิถีประชาชน (๒๕)	วิถีประชาชน (๒๕)	วิถีประชาชน (๒๕)	วิถีประชาชน (๒๕)	๑๙.๐๐น.	ปิดสถานี					

หมายเหตุ ๑. ในวันที่มีการถ่ายทอดการประชุม จะงดรายการปกติ

- ประชุมวุฒิสภา ทุกวันจันทร์ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
- ประชุมสภาผู้แทนราษฎร ทุกวันพุธ และ ทุกวันพฤหัสบดี ตั้งแต่ เวลา ๐๙.๐๐ น. ถึง เวลา ๑๕.๐๐ น.
- ๒. รายการที่เตรียมไว้เมื่อออกอากาศ ที่อยู่ในช่วงเวลาดำเนินการถ่ายทอดการประชุมสภาทั้ง ๒ วัน เป็นทรัพย์สินของรายการนี้
- ๓. การใส่สเปคและสารคดีสั้นระหว่างรายการและคืนชั่วโมง การเลือกสเปคให้เป็นเอกลักษณ์ของผู้จัดการรายการ
- * วันอังคาร เวลา ๑๐.๐๐ น รายการ รัฐสภาทอล์ก (ออกสัปดาห์ที่ ๑,๒ ของเดือน), วิกิอัปโหลด (๓,๔ ของเดือน)
- * วันอังคาร เวลา ๑๑.๓๐ น รายการภาษาสากล (ออกสัปดาห์ที่ ๑,๒,๓ ของเดือน), เด็กบันได (ออกสัปดาห์ที่ ๓,๔ ของเดือน)



LI RT

Legislative Institutional Repository of Thailand



LI RT

จัดทำโดย กลุ่มงานผลิตเอกสาร สำนักยกระชาสัมพันธ์

สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร

National Repository of Thailand

www.parliament.go.th