

**ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ
ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์***
A shortage of surveyor in Agricultural Land Reform Office (ALRO)
Ministry of Agriculture and Cooperatives

นันทวรรณ จงทอง**
Nantawan Jongtong
6514830069@ruemail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ และแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีวิจัย 2 วิธี คือ การวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 2) ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ จากกระบวนการสอบแข่งขัน เกิดจากขั้นตอนการสอบ ภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. และบริบทขององค์การ ภาครัฐและสภาพแวดล้อมทางสังคม 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจจากกระบวนการ สอบแข่งขัน ได้แก่ การทบทวนการสอบวิชาภาษาอังกฤษและเพิ่มความถี่ในการสอบภาค ก การเปิดสอบ เป็นวุฒิคัดเลือก การเปิดสอบตามจำนวนตำแหน่งว่างทั้งหมด และแนวทางการแก้ไขปัญหาเพิ่มเติม ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. ควรวิเคราะห์ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจในภาพรวม การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ การจ้างงานรูปแบบอื่น การเปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่น การให้ทุนการศึกษาและให้ผู้ได้รับทุนการศึกษาเข้ารับราชการ

คำสำคัญ: นายช่างสำรวจ; การสอบแข่งขัน; สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

Keyword: Surveyor; Competitive examination; Agricultural Land Reform Office

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

** นักศึกษาลำดับที่ 6514830069 ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินในประเทศไทย ปรากฏหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยนายปรีดี พนมยงค์ ได้เสนอแนวคิดการจัดระบบการถือครองที่ดิน ในปี พ.ศ. 2476 ซึ่งรัฐบาลจัดซื้อที่ดินจากประชาชนที่ต้องการขาย แล้วนำที่ดินนั้นมาพัฒนาเป็นที่ดินเพื่อประกอบการเกษตรของรัฐ และให้ราษฎรเป็นลูกจ้าง แต่กลุ่มคนจำนวนมากได้คัดค้านแนวคิดนี้ ทั้งข้าราชการ นักการเมือง ชาวไร่ชาวนา จึงนำไปสู่การเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขปัญหาที่ทำการให้กับประชาชน โดย ดร.ไชยยงค์ ชูชาติ รองอธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน ได้ศึกษาปัญหาการถือครองที่ดินและจัดรูปที่ดินเพื่อกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาล และรัฐบาลได้ให้ความสนใจปัญหาที่ดินทำการของเกษตรกร จึงเกิดการจัดตั้งกองทุนเพื่อจัดหาที่ดินแปลงใหญ่ที่เหมาะสมมาจัดสรรให้เกษตรกรในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2513 โดยให้เกษตรกรผ่อนส่งภายในระยะเวลา 15 - 20 ปี อัตราดอกเบี้ยไม่เกินร้อยละ 10 ต่อปี รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาเรื่องการปฏิรูปที่ดิน

ภายหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 เป็นช่วงที่แรงผลักดันทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยทวีมากยิ่งขึ้น กลุ่มชาวไร่ชาวนา นักศึกษา นักการเมือง นัฒมนุมเดินขบวนเรียกร้องขอความช่วยเหลือจากรัฐบาลหลายครั้ง เนื่องจากปัญหาความเดือดร้อนไม่มีที่ดินทำการและถูกเอาเปรียบจากนายทุนรัฐบาลในขณะนั้น โดย ฯพณฯ นายสัญญา ธรรมศักดิ์ นายกรัฐมนตรี จึงแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยวิธีการปฏิรูปที่ดิน รวมทั้งเสนอร่างพระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517 หมวด 5 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 81 ความว่า "รัฐพึงส่งเสริมให้เกษตรกรมีกรรมสิทธิ์ และสิทธิในที่ดินเพื่อประกอบเกษตรกรรมอย่างทั่วถึงโดยการปฏิรูปที่ดินและวิธีการอื่น" (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2517 หน้า 178-180) และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นไป ซึ่งผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. 2518 มีการจัดตั้งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือ "ส.ป.ก." เมื่อปี พ.ศ. 2518 ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงสิทธิการถือครองที่ดิน การกระจายสิทธิในที่ดิน ทั้งในที่ดินของรัฐและที่ดินของเอกชนที่มีมากเกินความจำเป็นไปสู่เกษตรกรที่ไม่มีที่ดินทำการ พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาอาชีพ ปรับปรุง ส่งเสริม และสนับสนุนปัจจัยการผลิตที่จำเป็นต่าง ๆ และให้มีการจัดตั้งกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดินเพื่อให้เกษตรกรมีรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้ดีขึ้น ซึ่ง ส.ป.ก. มีโครงสร้างการบริหารราชการแบ่งเป็นราชการส่วนกลาง (สำนัก/กอง/ศูนย์) และราชการส่วนภูมิภาค หรือ ส.ป.ก.จังหวัด จำนวน 72 จังหวัด (ยกเว้นจังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม) มีข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญที่เป็นสายงานหลัก ซึ่งปฏิบัติงานในภารกิจหลักของหน่วยงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการปฏิรูปที่ดิน ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งวิศวกรการเกษตร และตำแหน่งวิศวกรสำรวจ และข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ที่เป็นสายหลัก ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ในปัจจุบันสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ที่เป็นสายงานหลักของหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่สำคัญในการดำเนินการกิจการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมของ ส.ป.ก. โดยนายช่างสำรวจมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการสำรวจ รังวัดที่ดิน คำนวณ ตรวจสอบ จัดสร้างหรือปรับปรุงระวางแผนที่จัดทำแผนที่ในเขตปฏิรูปที่ดิน เพื่อการจัดหาที่ดินใหม่การรังวัดเพื่อออกโฉนดเพื่อการเกษตร รวมทั้งการ

ตรวจสอบแนวเขตและระวางชี้แนวเขตกรณีพิพาทแปลงที่ดินของรัฐและแปลงที่ดินของเอกชน โดยข้อมูลจากเอกสารสถานภาพประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีการรายงาน ส.ป.ก. ประสบกับปัญหาการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันในตำแหน่งนายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน ในรอบย้อนหลัง 5 ปี ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในอัตราว่างครั้งแรกหรือ อัตราว่างที่ว่างลงเพิ่มเติม ส่งผลให้อัตราว่างในตำแหน่งนายช่างสำรวจมีจำนวนสะสมเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อในการปฏิบัติงานภาพรวมของการดำเนินงานจัดที่ดินไม่เป็นไปตามแผนงานและนโยบาย ไม่สามารถให้บริการเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินได้อย่างทั่วถึงและไม่ทันต่อความต้องการ (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, ม.ป.ป., หน้า 40) ซึ่งผลการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์กรกับคุณภาพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรม บางปู จังหวัดสมุทรปราการ” (วรรณวิไล ยกย่อง และวรรณ สุวรรณเนตร์, 2552) พบว่า ด้านการสรรหา องค์กรส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีการสรรหาจากภายนอก โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสรรหา มีการวิเคราะห์งาน ซึ่งพบปัญหา ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร โครงสร้างเงินเดือน แผนการสรรหา ค่าใช้จ่ายและการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการสรรหา

จากการตรวจสอบข้อมูลกรอบอัตรากำลังของ ส.ป.ก. ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 พบว่า มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด จำนวน 1,907 อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งนายช่างสำรวจ จำนวน 297 อัตรา โดยในปัจจุบันมีนครอง จำนวน 209 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 70.37 และมีอัตราว่าง จำนวน 88 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 29.63 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งว่างที่สังกัด ส.ป.ก. จังหวัด ที่จะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดิน ในจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้บริการเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินและประชาชนผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด ซึ่งการขาดแคลน นายช่างสำรวจจะทำให้ ส.ป.ก. ไม่สามารถให้บริการสำรวจ รั้วที่ดินเพื่อการออกโฉนดเพื่อการเกษตร หรือ การตกทอดทางมรดกสิทธิให้แก่ทายาทของเกษตรกรหรือการแบ่งแปลงที่ดินให้กับทายาทของเกษตรกร ในกรณีเกษตรกรเสียชีวิตหรือสละสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการตรวจสอบแนวเขตและระวางชี้แนวเขตกรณีพิพาทแปลงที่ดิน ฯลฯ ไม่สามารถให้บริการได้อย่างทั่วถึงและไม่ทันต่อความต้องการ ส่งผลให้เกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินและประชาชนผู้รับบริการไม่ได้รับความสะดวกหรือความรวดเร็วในการรับบริการจาก ส.ป.ก. ทั้งการจัดที่ดินให้กับผู้ไร้ที่ดินทำกินหรือผู้ที่ดินไม่เพียงพอแก่การยังชีพลำช้า การได้รับโฉนดเพื่อการเกษตร ลำช้า หรือทายาทของเกษตรกรได้รับโฉนดเพื่อการเกษตรจากการตกทอดทางมรดกสิทธิลำช้า รวมทั้งการ ตรวจสอบและชี้แนวเขตกรณีพิพาทแปลงที่ดินลำช้า ฯลฯ อนึ่ง ในด้านการบริหารตำแหน่งว่างของ ส.ป.ก. เมื่อศึกษาตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เรื่อง การบริหารตำแหน่งว่างของส่วนราชการ ตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการบริหารตำแหน่งของส่วนราชการ จะต้องสามารถบริหารตำแหน่งว่างได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกรอบอัตรากำลังทั้งหมด (สำนักงาน ก.พ., 2566 หน้า 12) โดยเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ทั้งหมดและอัตราว่างของตำแหน่งนายช่างสำรวจที่ว่างอยู่นั้น พบว่า อัตราว่างคิดเป็นร้อยละ 4.6 ของกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จึงอาจกล่าวได้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ส.ป.ก. มีแนวโน้มที่จะไม่สามารถบริหารตำแหน่งว่างของหน่วยงานได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และจะเป็นการสะสมปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจต่อไป

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงมีความสนใจที่จะศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ศึกษาปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ และศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลน นายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อันจะส่งผลให้สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลน

นายช่างสำรวจ และสามารถดำเนินการกิจการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันต่อความต้องการ และตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินและประชาชนผู้รับบริการที่มีความหลากหลายได้ดีมากยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1. การวิจัยเอกสาร โดยการเก็บข้อมูลจากตำรา เอกสารประกอบการเรียน บทความทางวิชาการ วารสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ 2. การวิจัยด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยนี้มีประชากร ได้แก่ ข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมีกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 1 คน
2. ผู้อำนวยการกลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 1 คน
3. ข้าราชการกลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งกำหนดลักษณะของคำถามที่เป็นคำถามปลายเปิด มีความยืดหยุ่น และนำคำสำคัญ มาใช้ในการสัมภาษณ์ให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการวิจัย โดยลักษณะของคำถามจะปรับเปลี่ยนถ้อยคำเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลสำคัญที่สอดคล้องกับการวิจัย ซึ่งการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยมีการแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า และใช้วิธีการจดบันทึกข้อความและบันทึกเสียง โดยมีการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกข้อความและบันทึกเสียงก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเอกสาร เป็นวิธีการค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้อื่นได้มีการบันทึกเอาไว้แล้ว ได้แก่

- 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา เอกสารประกอบการเรียน บทความทางวิชาการ วารสาร เป็นต้น
- 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
- 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ

ไว้อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์การปฏิบัติราชการ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ กฎกระทรวง พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การวิจัยด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เป็นการถามคำถามกับกลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคลจนครบทุกคน โดยเป็นคำถามในลักษณะปลายเปิดและมีความยืดหยุ่น สลับคำถามไปมาได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์เพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีส่วนร่วมในการตอบคำถามและให้ข้อมูลได้ตรงประเด็นที่ต้องการวิจัย ซึ่งจะมีการบันทึกข้อความและบันทึกเสียงของผู้ให้

สัมภาษณ์ตั้งแต่การเริ่มสัมภาษณ์จนสัมภาษณ์เสร็จสิ้น โดยก่อนการสัมภาษณ์ทุกครั้งจะต้องได้รับอนุญาตในการบันทึกข้อความและบันทึกเสียงของผู้ให้สัมภาษณ์เสมอ

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนการนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของ ข้อมูล ก่อนการนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ร่วมกัน
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลวิจัย ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในประเด็นกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ และแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาเอกสาร ประกาศของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม คู่มือการสรรหา และเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของสำนักงาน ก.พ. คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ฯลฯ ประกอบกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 3 คน นำมาแยกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 2) เพื่อศึกษาปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีขั้นตอนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยแบ่งตามขั้นตอนการสอบแข่งขันที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้ดังนี้

1. การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือ ภาค ข ซึ่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการเปิดสอบแข่งขันตามขั้นตอนและวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดตาม ว17/2556 คู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ: การสอบแข่งขัน พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ก.พ. และคู่มือการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยเลือกใช้วิธีการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง 2 รูปแบบ ดังนี้

1.1 การสอบข้อเขียน

1.2 การทดสอบปฏิบัติ (Performance Test)

เนื่องจากสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีเป้าหมายการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาการ ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งวิธีการ เทคนิคการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสำรวจจริงวัดพื้นที่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานสำรวจจริงวัดได้จริงสามารถช่วยเหลือและสร้างประโยชน์ให้เกิดแก่เกษตรกรในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินหรือประชาชนได้ทันที เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

2. การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือ ภาค ค ซึ่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เลือกใช้เครื่องมือเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สมัครและคณะกรรมการที่องค์การแต่งตั้งขึ้นได้มีโอกาสสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะคิด รวมทั้งการประเมินคุณลักษณะทางจิตใจ บุคลิกภาพ กิริยาท่าทาง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนายช่างสำรวจ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ สมรรถนะ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งนายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งนี้ ในขั้นตอนการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก ซึ่งจัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. ผู้สมัครจะต้องมีหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค ระดับอนุปริญญา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือในระดับที่สูงกว่า ตามที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กำหนดไว้ในประกาศ เรื่อง กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาแสดงเป็นเอกสาร หลักฐาน ต่อสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เมื่อผู้สมัครเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ หรือ สอบ ภาค ค และจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงานตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 เพื่อเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และคู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ: การสอบแข่งขัน พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งแบ่งขั้นตอนการสอบแข่งขันเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก 2) การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือ ภาค ข 3) การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือ ภาค ค สาเหตุหนึ่งมาจากขั้นตอนที่ 1 ของกระบวนการสอบแข่งขันตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก ซึ่งจัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. หรือ ภาค ก กำหนดให้มีการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ จึงทำให้จำนวนผู้ที่สอบผ่าน ภาค ก ของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนน้อย ซึ่งจะส่งผลต่อการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในบางตำแหน่งได้น้อยลงเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและเป็นตำแหน่งในสายงานช่าง เช่น ตำแหน่งนายช่างสำรวจ

ทั้งนี้ ขั้นตอนที่ 2 การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง หรือ ภาค ข และขั้นตอนที่ 3 การสอบแข่งขันเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือ ภาค ค ไม่ใช่สาเหตุที่ทำให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่สามารถสรรหานายช่างสำรวจได้จากกระบวนการสอบแข่งขันที่กำหนด แม้ว่าในขั้นตอนที่ 2 การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จะเลือกใช้วิธีการทดสอบ จำนวน 2 รูปแบบ คือ การสอบข้อเขียนและการสอบปฏิบัติ และในขั้นตอนที่ 3 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เลือกใช้เครื่องมือเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง ด้วยการสัมภาษณ์

อนึ่ง บริบทขององค์การภาครัฐและสภาพแวดล้อมทางสังคม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจได้เต็มจำนวนอัตราวาง ได้แก่ 1) หน่วยงานเอกชนให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าหน่วยงานภาครัฐ 2) ความยุ่งยากในการเข้าทำงาน กล่าวคือ การเข้าทำงานในหน่วยงานเอกชนไม่ต้องมีการทดสอบความรู้ความสามารถในหลายขั้นตอนเมื่อเปรียบเทียบกับสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานภาครัฐ 3) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่เป็นหน่วยงานแรก ที่บุคคลภายนอกจะตัดสินใจมาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนายช่างสำรวจ 4) ตำแหน่งนายช่างสำรวจเป็นตำแหน่งที่หลายส่วนราชการต้องการบุคลากรไปปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการแข่งกันเพื่อสรรหาข้าราชการในตำแหน่งนี้ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน 5) ผู้จบการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ในปัจจุบันมีน้อย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากกระบวนการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีดังนี้

1. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการทบทวนกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ขั้นตอนการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก ซึ่งจัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. ในประเด็นการทดสอบวิชาภาษาอังกฤษ รวมทั้งการทบทวนความยากง่ายของข้อสอบให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาในแต่ละระดับ
2. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการเพิ่มความถี่ในการเปิดสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก
3. ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ควรมีการเปิดสอบเป็นวุฒิคัดเลือก ซึ่งให้ผู้ที่วุฒิการศึกษาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตำแหน่งนายช่างสำรวจปฏิบัติงาน สามารถสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้โดยไม่ต้องมีหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. หรือ ภาค ก เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ดังนั้น กระบวนการสอบแข่งขันโดยเปิดสอบเป็นวุฒิคัดเลือก จะดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่านั้น

4. การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันด้วยจำนวนอัตราว่างที่จะบรรจุและแต่งตั้งครั้งแรกจำนวนมากที่สุดที่จะสามารถบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการได้ เพื่อจูงใจให้บุคคลภายนอกมาสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

อนึ่ง แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แนวทางอื่น ๆ เพิ่มเติม มีดังนี้

1. สำนักงาน ก.พ. ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจในภาพรวมของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ประสบปัญหาการขาดแคลนข้าราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ

2. สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนายช่างสำรวจ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมขาดแคลนในปัจจุบัน โดยใช้งบประมาณจากกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

3. การเปิดสอบรับโอนข้าราชการตำแหน่งนายช่างสำรวจจากส่วนราชการอื่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยมีการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษสำหรับตำแหน่งนี้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน

4. การเปลี่ยนตำแหน่ง โดยเปลี่ยนจากตำแหน่งนายช่างสำรวจ ซึ่งเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย หรือการเปลี่ยนจากตำแหน่งนายช่างสำรวจที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ให้เป็นพนักงานราชการ หรือลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งนายช่างสำรวจ หรือการจัดจ้างหน่วยงานภายนอกมาปฏิบัติงานด้านการสำรวจรังวัดแทนบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

5. การขออัตรากำลังเพิ่มในตำแหน่งผู้ช่วยช่างสำรวจ เพื่อทดแทนอัตรากำลังข้าราชการที่ว่างอยู่

6. รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนการผลิตบุคลากรภาครัฐ ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนในปัจจุบัน โดยการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ที่เรียนเก่งและมีความต้องการที่จะศึกษาในสาขาวิชาสำรวจสาขาวิชาโยธา และสาขาวิชาการก่อสร้าง ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนการศึกษาเข้าทำงานในสังกัดสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำวิชาความรู้ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ยากไร้ เกษตรกร และประชาชนที่ไร้ที่ดินทำกินและต้องการจะประกอบอาชีพเกษตรกรรมต่อไป

7. การจัดทำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาสำรวจ สาขาวิชาโยธา และสาขาวิชาการก่อสร้าง เพื่อให้แก่นักเรียนนักศึกษา ที่จบในสาขาวิชาที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนายช่างสำรวจ ได้สมัครสอบเป็นวุฒิคัดเลือกกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยไม่ต้องมีผลการสอบผ่าน ภาค ก ของสำนักงาน ก.พ.

8. การศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ไม่ประสบกับปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ เพื่อนำวิธีการสรรหาบุคลากรตำแหน่งนายช่างสำรวจมาประยุกต์ใช้ในสรรหาบุคลากร ตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ภารกิจงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ด้านการจัดที่ดินให้กับเกษตรกร ผู้ยากไร้ หรือผู้ไร้ที่ดินทำกิน ผู้ด้อยโอกาส ให้มีที่ดินทำกิน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด เพื่อดึงดูดกลุ่มคนที่มีทัศนคติ ความต้องการที่จะทำงานเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีที่ดินทำกินให้เข้ามาสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

10. การวิเคราะห์ข้อดีที่กำลังให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ในปัจจุบัน และการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับการกิจ

11. การเผยแพร่ประกาศรับสมัครให้หลากหลายช่องทางมากขึ้น เช่น การแจ้งประชาสัมพันธ์ ให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทราบ ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันของส่วนราชการต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีวัตถุประสงค์จำนวน 3 ประการ สำหรับวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004/ว 17 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2556 เรื่อง การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการ ดำเนินการตามคู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ: การสอบแข่งขัน พ.ศ. 2562 ของสำนักงาน ก.พ. และคู่มือการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ข้อค้นพบว่า การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก ซึ่งจัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. ที่กล่าวว่า เหตุผลสำคัญที่มีการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ประการหนึ่ง คือ การกลั่นกรองผู้สมัครจำนวนมาก ๆ ให้เหลือจำนวนที่เพียงพอที่จะดำเนินการคัดเลือก ในขั้นต่อไป (สำนักงาน ก.พ., 2562, หน้า 4)

สำหรับข้อค้นพบ บริบทขององค์การภาครัฐและสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการ ตำแหน่งนายช่างสำรวจได้เต็มจำนวนอัตราว่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ Osborne and Gaebler (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ข, หน้า 37) ที่กล่าวว่า ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขัน การให้บริการสาธารณะ เน้นให้มีการแข่งขันอย่าให้มีใครผูกขาด ไม่ว่ารัฐหรือเอกชน ภายใต้ความเสมอภาค และเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิไล ยกย่อง และวรรณนา สุวรรณเนตร์ (2552) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรกับคุณภาพ ของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า ปัญหาด้านการ สรรหา ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร โครงสร้างเงินเดือน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561) เรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พบว่า ค่าตอบแทน ภาพลักษณ์ของระบบราชการ และกระบวนการ สรรหาที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ

สำหรับแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจ จากกระบวนการสรรหาโดยการ สอบแข่งขันตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ Osborne and Gaebler (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566ข, หน้า 37) เสนอแนวความคิดในการเปลี่ยนโฉมภาครัฐ โดยต้องการให้ระบบราชการ เป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจ มากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ ยึดถือวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับ ภารกิจ ยึดถือความสำเร็จขององค์การ มากกว่ากฎระเบียบ ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งตอบสนอง ต่อการเรียกร้องของลูกค้า/ประชาชน ทำงานตอบสนองผู้รับบริการ ไม่ใช่ต่อระบบราชการหรือตัวราชการเอง และต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเผื่อรางวัลล่วงหน้า มองการณ์ไกล เน้นหามาตรการป้องกัน มากกว่าการแก้ไขภายหลัง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561) เรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

พบว่า ภาพลักษณ์ของระบบราชการและกระบวนการสรรหามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ

อนึ่งข้อค้นพบ แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม แนวทางอื่น ๆ เพิ่มเติม สอดคล้องกับแนวคิดของ Drucker (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 32-40) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรู้จักใช้นวัตกรรมทางการบริหารหรือเครื่องมือทางการบริหารที่จะนำไปใช้แก้ปัญหาทางการบริหาร ที่หลากหลาย ดังนี้

1. การรื้อปรับองค์การ ซึ่ง Hammer and Champy อธิบายว่า เป็นการคิดทบทวนถึงหลักการและกฎเกณฑ์พื้นฐานและออกแบบกระบวนการดำเนินงานขึ้นมาใหม่ โดยไม่ยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม แบบถอนรากถอนโคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างก้าวกระโดด

2. การปฏิรูประบบราชการ โดยการลดขนาดภาครัฐให้เล็กลง ทบทวนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐใหม่ให้มีความเหมาะสม และการใช้ outsource หรือบางส่วนอาจจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการแทนได้ โดยมีทั้งจะทำกับงานที่เร่งด่วน จำเจ ขาดแคลนคน งานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีความถนัดเฉพาะด้านนั้น และปัญหางานล้นมือคนภายใน การปรับโครงสร้างองค์การ ซึ่งหมายถึง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การและสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไป การแปรรูป ซึ่งหมายรวมถึงการที่รัฐบาลจ้างบริษัทเอกชนทำงานแทน

รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Osborne and Gaebler (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37) ที่เสนอความคิดในการเปลี่ยนโฉมภาครัฐ โดยต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการสาธารณะ เน้นให้มีการแข่งขันอย่าให้มีใครผูกขาด ไม่ว่าจะรัฐหรือเอกชน ภายใต้ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ขจัดการผูกขาดให้หมดไป ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งตอบสนองต่อการเรียกร้องของลูกค้า/ประชาชน ทำงานตอบสนองผู้รับบริการ และต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า มองการณ์ไกล เน้นหามาตรการป้องกันมากกว่าการแก้ไขภายหลัง และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสาธารณะแนวใหม่ของ Denhardt and Denhardt (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 45) ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ สร้างความร่วมมือร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร และภาคธุรกิจ เพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม โครงสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกันทั้งผู้นำภายนอกและภายใน และสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะ ของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วงศ์กันท์, 2566, หน้า 21) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส และสอดคล้องกับ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565) ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคคล (Recruitment) เป็นกิจกรรมจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสมัครงานในองค์กรด้วยการประชาสัมพันธ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประกาศ โฆษณา การติดต่อสถานศึกษา เพื่อเชิญชวนผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้มาสมัครงานในองค์กร

อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อีสริย์ เพชรโรจนกิตติ (2563) เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดกำลังคนคุณภาพในบริบทภาครัฐของประเทศไทย พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ราชการมีความน่าสนใจและเลือกเข้าสู่ระบบราชการ ปัจจัยหนึ่ง คือ ประเด็นเรื่องงานที่มีคุณค่าและมีผลกระทบต่อส่วนรวม ถือเป็นเรื่องหลักที่ใช้เป็นเหตุผลที่เลือกเข้าสู่ระบบราชการ และวิธีการในการดึงดูดกำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการ วิธีการหนึ่งคือประเด็นเรื่องการให้ทุนการศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวัฒน์ เลิศสุขประเสริฐ (2551) เรื่อง โครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบทกับการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า โครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบท เป็นมาตรการหนึ่งที่ได้ผลในการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนแพทย์

ของกระทรวงสาธารณสุข โดยคัดเลือกผู้เข้าศึกษาจากนักเรียนในชนบทศึกษาวิชาการแพทย์ในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเมื่อสำเร็จการศึกษาให้บรรจุเข้ารับราชการในจังหวัดภูมิลำเนา ซึ่งเป็นหัวใจ สำคัญที่ทำให้แพทย์จากโครงการนี้สามารถปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคได้อย่างยาวนาน รวมทั้งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ชนัญญา อมรวงศ์ไพบูลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2561) เรื่อง การตัดสินใจเข้ารับราชการ ของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พบว่า ภาพลักษณ์ของระบบราชการและ กระบวนการสรรหามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่คาดว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา การขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดังนี้

1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรมีนโยบายสนับสนุนการศึกษาเล่าเรียนในระดับอาชีวศึกษา และสนับสนุนทุนการศึกษา ให้ส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อมอบทุนการศึกษาให้นักเรียนนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี ได้ศึกษาเล่าเรียนฟรี โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพที่เป็นสาขาขาดแคลน เช่น สาขาวิชาสำรวจ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้ผู้ที่ได้รับ ทุนการศึกษาเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดส่วนราชการที่มอบทุนการศึกษานั้น

สำนักงาน ก.พ. ควรมีการวิเคราะห์ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ของส่วน ราชการ เช่น ตำแหน่งนายช่างสำรวจ พร้อมทั้งเสนอแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาเหล่านั้น รวมทั้งควรมีการ ทบทวนขั้นตอนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในขั้นตอนการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ ความสามารถทั่วไป หรือ ภาค ก ซึ่งจัดสอบโดยสำนักงาน ก.พ. สำหรับคุณสมบัติระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องมีการทดสอบวิชาภาษาอังกฤษในคุณสมบัตินี้ ผ่านการรับฟังความคิดเห็น จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประกอบการวิเคราะห์

สำนักงาน ก.พ. ควรให้อำนาจส่วนราชการในการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดขั้นตอน วิธีการสรรหา โดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมกับความจำเป็น ความเร่งด่วน และบริบทภายในส่วนราชการ ซึ่งจะส่งผลความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาโดยการสอบแข่งขัน สามารถบรรจุบุคคลเข้ารับราชการได้เต็มจำนวนอัตราที่ว่างอยู่ เพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ที่เป็นข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม จากกระบวนการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเท่านั้น ซึ่งการศึกษาดังกล่าวอาจเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการขาดแคลนนายช่างสำรวจ ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาปัญหาการขาดแคลนนายช่างสำรวจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรรม จากสาเหตุอื่นเพิ่มเติมนอกจากกระบวนการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคล เข้ารับราชการในหน่วยงาน เช่น การสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการจากการให้โอน การลาออก เพื่อนำไปสู่ การเสนอแนวทางการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 7(1), หน้า 178-187.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2517. (2517, ตุลาคม 7). ราชกิจจานุเบกษา, 91(169), 178-180.
- รัฐศิรินทร์ วงศ์กานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วรรณวิไล ยกย่อง และวรรณ สุวรรณเนตร์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรกับคุณภาพของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566ข). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงาน ก.พ. (2562). คู่มือการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ : การสอบแข่งขัน (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ. (2566). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566-2570) และแนวทางปฏิบัติการ (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2557). คู่มือการปฏิบัติงานของกองกรเจ้าหน้าที่. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (ม.ป.ป.). เอกสารสถานภาพ ประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.). ค้นเมื่อ 1 ธันวาคม 2566, จาก https://alro.go.th/uploads/org/person_div/files/เอกสารสถานภาพ%202565.pdf
- สุวัฒน์ เลิศสุขประเสริฐ. (2551). โครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบทกับการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนแพทย์ของกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 17(7), หน้า 1906-1914.
- อิสริย์ เพชรโรจนกิตต์. (2563). การศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดกำลังคนคุณภาพในบริบทภาครัฐของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.