

ความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำ  
ความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ กรณีศึกษา: สำนักงาน  
เจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

**Challenges in conducting the implementation of the  
suppression of building things that encroach on the river:**

**A case study of the Marine Office 5**

เกรียงไกร เจนพิชัย<sup>1</sup> & ศิริลักษณ์ ตันตยกุล<sup>2</sup>

**Kreangri Janpichai & Sirilak Tantayakul**

Corresponding author: kreangkrij@gmail.com

Received: 5/3/67 Revised:17/3/67 Accepted: 17/3/67

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำ ความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัย เอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูล

---

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student, Master of Public Administration Program , Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

<sup>2</sup> คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Political Science, Ramkhamhaeng University

สำคัญ จำนวน 7 คน ผลการศึกษาพบว่า ในกระบวนการในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติตามระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยการดำเนินคดีเกี่ยวกับสิ่งล่องล้าลำน้ำ พ.ศ. 2560 โดยจะมี 2 ส่วน คือ การดำเนินคดีอาญา การดำเนินการทางปกครอง ในส่วนของปัญหาและอุปสรรค คือ ปริมาณงานมากเกินไป อัตรากำลังมีน้อยส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ในการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพ ประชาชนขาดการรับรู้กฎหมายหรือเพิกเฉยต่อกฎหมาย และมีงบประมาณในการดำเนินงานที่จำกัด โดยมีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา คือ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อเพิ่มอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการดำเนินคดี จัดฝึกอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำ ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ให้กับประชาชนเพื่อลดการกระทำความผิด และเพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน

**คำสำคัญ:** ความท้าทาย; สิ่งล่องล้าลำน้ำ; สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 กรมเจ้าท่า

### **Abstract**

The purpose of this research is to study the operational process, problems and obstacles and to propose guidelines for improving and solving problems in the operations of the Regional Harbor Office Region 5 in suppressing offenses in the construction of things that encroach on the river. It is a qualitative study, document research and field research

were used to collect data through structured interviews with 7 key informants, consisting of officials working in suppressing crimes in the construction of things encroaching on rivers from 6 provinces. On administrative area of the Regional Harbor Office 5, the results of the study found that In the process of working, the Marine Department regulations will be followed, regarding the prosecution of things that encroach on the waterways, B.E. 2017. There will be 2 parts: criminal proceedings and administrative action were employed. In terms of problems and obstacles, the study found that the workload is too much, the manpower is less, resulting in decreasing of work efficiency. Officials lack knowledge and experience in enforcing the law effectively, people lack awareness of the law or ignore the law and the office has a limited operating budget. There are guidelines for improving the problem, namely changing the structure to increase manpower and appointing positions for workers with specific expertise in litigation. Organize training, knowledge and practice for operating staff on a regular basis. Concerning public relations, the office has to create awareness among the people to reduce crimes. and increase the support budget to be consistent with the workload.

**Keywords:** Challenges; Building things that encroach on the river;  
Marine Office 5

## บทนำ

ประเทศไทยได้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้านต่างๆ และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการก่อสร้าง จึงทำให้การปลูกสร้างสิ่งต่างๆ ทำได้ง่ายมากยิ่งขึ้น รวมถึงผู้คนในสังคมเมืองปัจจุบันมักจะเสาะแสวงหาการพักผ่อนตามธรรมชาติ จึงก่อให้เกิดธุรกิจการท่องเที่ยวจำนวนมาก โดยเฉพาะการท่องเที่ยวที่ผนวกไปกับวิถีชุมชนที่มีการปลูกสร้างบ้านริมน้ำที่มีมาแต่ดั้งเดิม รวมไปถึงการสร้างสถานที่พัก โฮมสเตย์ โรงแรม รีสอร์ท ร้านอาหาร ทำเทียบเรือหรือสิ่งต่างๆ ล่องลำไปเหนือน้ำ ในน้ำ และใต้ น้ำ ของแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ ทะเลสาบ อันเป็นทางสัญจรของประชาชนหรือที่ประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน หรือทะเลภายในน่านน้ำไทยหรือบนชายหาดของทะเล และปัจจุบันก็มีแนวโน้มในการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำมากยิ่งขึ้นโดยไม่ได้รับอนุญาต อันเป็นการรุกล้ำพื้นที่สาธารณประโยชน์ที่ราชการสงวนไว้เพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันตามสภาพแห่งพื้นที่นั้น

ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านความสามารถในการแข่งขัน คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 6 กันยายน 2559 รับทราบมาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้ำ ที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ และแผนการบูรณาการมาตรการป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้ำ จำนวน 5 แผนงาน ของกระทรวงคมนาคม โดยกรมเจ้าท่า ดังนี้

- 1) โครงการสำรวจจัดทำแผนที่ และรายละเอียดสิ่งปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำทั่วประเทศ
- 2) การแก้ไขสิ่งล่องลำลำน้ำที่ไม่ได้รับอนุญาต
- 3) การป้องกันการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำโดยผิดกฎหมาย
- 4) การปรับปรุงและแก้ไขกฎหมาย
- 5) การรณรงค์และประชาสัมพันธ์

กรมเจ้าท่าในฐานะผู้ดูแลแม่น้ำ ลำคลอง บึง อ่างเก็บน้ำ ทะเลสาบ ทะเลและชายหาดในน่านน้ำไทย จึงได้ตราพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2560 เพื่อปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 ในการดำเนินการเกี่ยวกับอาคารหรือสิ่งอื่นใดที่ปลูกสร้างล่องลำลำน้ำ และแก้ไขเพิ่มเติมบทกำหนดโทษโดยปรับปรุงอัตราโทษให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการในการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้ำตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายมากยิ่งขึ้น อธิบดีกรมเจ้าท่าจึงวางระเบียบว่าด้วยการดำเนินคดีเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้ำ พ.ศ. 2560 ซึ่งผู้กระทำความผิดต้องถูกดำเนินคดีให้รับโทษตามมาตรา 118 และต้องถูกบังคับปรับหรือแก้ไขตามมาตรา 118 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2560

จากแนวโน้มที่มีการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าท่าเพิ่มมากขึ้น การแก้ไขกฎหมายและออกกฎระเบียบมาเพื่อป้องกันและปราบปรามการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำ พนักงานเจ้าหน้าที่จึงต้องมีการเรียนรู้ในระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับบริบทในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งตัวพนักงานเจ้าหน้าที่เองก็มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน การใช้ดุลยพินิจ การตีความและบังคับใช้กฎหมายก็แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความท้าทายในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่องลำลำน้ำ กรณีศึกษาสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนา

เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์สื่ออิเล็กทรอนิกส์รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในกรมเจ้าท่าการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
2. การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการ สัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการภายในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ที่ปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ที่มีหน้าที่ในการปราบปรามสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ จากเขตพื้นที่ที่แตกต่างกันจาก 6 จังหวัด รวม

จำนวน 7 คน ได้แก่ จังหวัดระนอง 1 คน จังหวัดพังงา 1 คน จังหวัดภูเก็ต 1 คน จังหวัดกระบี่ 1 คน จังหวัดสตูล 1 คน และจังหวัดตรัง 2 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดย สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ลักษณะของการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเห็นเหมือน หรือแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพ ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด 7-S ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39 ) มาใช้มี 7 ประการ ดังนี้

1. Strategy หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ ขณะนี้องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร ใครเป็นผู้รับบริการขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

2. Structure หมายถึง โครงสร้างองค์กร คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การจัดองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวใน



การปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานในความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

3. System หมายถึง ระบบการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting /Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

4. Staff หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่ องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

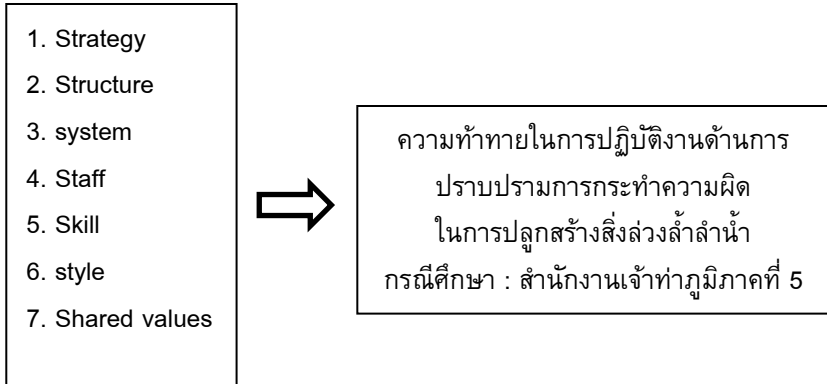
5. Skill หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากร องค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรม

เพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน

6. Style หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. Shared values หมายถึง ค่านิยมร่วม ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

## ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย



## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษากระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีดังนี้

1) การดำเนินคดีอาญา เริ่มจากการตรวจสอบการกระทำความผิด ในการออกตรวจแต่ละครั้งสิ่งที่สำคัญและจำเป็น คือต้องมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น ทหารบก ทหารเรือ ตำรวจ กรมป่าไม้ กรมที่ดิน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องที่เป็นต้น โดยมีการวางแผนกำหนดวัน เวลา และสถานที่ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในแต่ละครั้งที่ออกตรวจ อธิบายหลักการและเหตุผล พร้อมข้อกฎหมายในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน การที่ต้องบูรณาการร่วมกันนั้นจะทำให้องค์ประกอบในการดำเนินการตามกฎหมายสามารถทำได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทับซ้อนเกี่ยวพันกับหลายหน่วยงาน และที่สำคัญคือลดการกระทบกระทั่งระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้ หากตรวจสอบพบการกระทำผิดให้ทำการรวบรวมพยานหลักฐาน ทั้งจากการถ่ายรูป ภาพถ่ายทางอากาศ ตรวจวัดพื้นที่สว่างล้ำ และทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ก่อนที่จะดำเนินการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนต่อไป ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการเปรียบเทียบภาพถ่ายทางอากาศ เช่น ระบบ Google Earth ของ Google ระบบ LandsMaps ของกรมที่ดิน ระบบภูมิสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการฐานข้อมูลสิ่งสว่างล้ำลำน้ำ (GIS) ของกรมเจ้าท่า และหากพบผู้กระทำความผิดมีการขัดขืนให้ทำการจับกุมโดยให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และการควบคุมการดำเนินคดีอาญา คอยกำกับติดตามความคืบหน้าคดีหรือให้การสนับสนุนพนักงานสอบสวนหรืออัยการในการพิจารณาคดี

2) การดำเนินการทางปกครอง เมื่อแน่ชัดแล้วว่าผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งสว่างล้ำลำน้ำนั้นกระทำความผิดจริง นอกจากดำเนินคดีอาญาแล้วจำเป็นต้องมีการออกคำสั่งทางปกครองให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งสว่างล้ำลำน้ำและให้กำหนดระยะเวลาในการให้ผู้ถูกร้องออกคำสั่งไดุ้ทธธณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดหรือมีการอุทธรณ์ให้ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ หากไม่เห็นด้วยและยกอุทธรณ์ ก็ทำการบังคับให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งสว่างล้ำลำน้ำ แต่

หากผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ถูกฟ้องต้องคอยควบคุมการดำเนินการทางปกครอง คอยติดตามความคืบหน้าและดำเนินการตามที่พนักงานอัยการผู้รับผิดชอบคดีร้องขอ แต่หากในกรณีผู้กระทำความผิดยินยอมที่จะรื้อถอน ก็ให้ถือเป็นการสิ้นสุดไป สิ่งที่ควรระวังในการปฏิบัติทางปกครองคือ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด มิเช่นนั้นอาจเป็นช่องโหว่ในการถูกฟ้องร้องกลับในกรณีที่ไม่ดำเนินการตามกฎหมายระเบียบ อาจถึงขั้นถูกฟ้องร้องต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบได้

**วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ**

พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีดังนี้

1. ปริมาณงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากเมื่อเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำที่รอการตรวจสอบ จากข้อมูลสถิติพบว่าโดยเฉลี่ยมากถึง เจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ 17,245 ราย

2. อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีน้อย รวมทั้งเมื่อมีผู้เกษียณอายุหรือย้ายออก ถูกปล่อยว่างเป็นเวลานาน เจ้าหน้าที่หนึ่งคนจึงต้องแบกรับภาระหน้าที่หลายด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3. การบังคับใช้กฎหมาย เช่นกรณีการออกคำสั่งให้มีการรื้อถอนไปแล้ว และต่อมาไม่มีการรื้อถอนตามคำสั่งทางปกครอง เจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมและติดตามได้ทั้งหมด เป็นผลพวงมาจากอัตรากำลังที่มีน้อย ซ้ำยังมีการปลูกสร้างเพิ่มเติมจากที่อนุญาตโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย รวมทั้งขอบเขตของการล้งล้ำลำน้ำที่ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ต้องอาศัยดูจากสภาพแต่ละพื้นที่ ซึ่งก็เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็อาจผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง การวัดระยะพื้นที่เสียหายก็แตกต่างกัน

4. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการโดยเฉพาะด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล้งล้ำลำน้ำ ซึ่งมีความซับซ้อนในการเสาะแสวงหาข้อเท็จจริง และต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งคดีอาญาและคดีทางปกครอง และในการลงพื้นที่ตรวจสอบเพื่อเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงบางครั้งต้องกระทบกระทั่งกับประชาชน กลุ่มผู้มีอำนาจ และกลุ่มนายทุน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ถูกแทรกแซงในการปฏิบัติหน้าที่ ซ้ำเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนกลับ จนนำไปสู่การถูกตั้งกรรมการสอบสวน และในบางครั้งอาจโดนฟ้องร้องดำเนินการทางกฎหมาย ทั้ง ๆ ที่ได้ปฏิบัติงานและทำไปตามอำนาจหน้าที่โดยชอบแล้ว

5. ประชาชนขาดการรับรู้ กระทำผิดโดยไม่ตั้งใจ เป็นการละเมิดกฎหมาย และในส่วนนี้เองทางเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการปราบปรามผู้กระทำความผิดก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ที่จะดำเนินการตามกฎหมาย เพราะตัวกฎหมายเองไม่ได้เอื้อต่อการผ่อนโทษ ไม่สามารถขออนุญาตในภายหลังได้ ความผิดถือว่าสำเร็จแล้ว จึงต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากสำหรับการปฏิบัติงาน หรือรับรู้แต่ก็

ยังคงฝ่าฝืนกฎหมาย ยังคงกระทำความผิดต่อไปเรื่อย ๆ มีการสร้างและต่อเติมสิ่งปลูกสร้างรุกล้ำลำน้ำต่อไปเรื่อย ๆ โดยไม่เกรงกลัวกฎหมายใดๆ

6. งบประมาณที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีจำกัด ไม่สามารถออกพื้นที่ไปดำเนินการได้ครบทุกรายตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

**วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ**

ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีดังนี้

1. เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจการขนส่งทางน้ำ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละสาขา รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างให้มีนิตินทางด้านนี้โดยเฉพาะ ในการมาช่วยดำเนินการทางกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่นๆ จะเป็นผู้มาแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน หรือสิ่งอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์กับคดีตามที่นิติกรร้องขอ

2. จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ใหม่ๆ และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการบรรจุข้าราชการใหม่ กรมเจ้าท่าต้องจัดให้มีการอบรมให้ความรู้หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านตรวจการขนส่งทางน้ำ ก่อนที่จะส่งตัวเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานจริงที่สาขา และจัดให้มีผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนในสำนักงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งศึกษาคำพิพากษาของศาลอาญาหรือ

ศาลปกครอง รวมทั้งศึกษาการตีความกฎหมายจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการกฤษฎีกา

3. สร้างการรับรู้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการมอบหมายอำนาจ “เจ้าท่า” ให้ดำเนินการในด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่องล้าลำน้าไว้แล้ว เป็นการกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง สามารถเป็นกำลังเพิ่มได้อีกทางหนึ่งในการปฏิบัติงาน หรือสร้างเครือข่ายอื่นๆ ลงพื้นที่บ่อยๆ ไปทำความเข้าใจกับประชาชน อาจเข้าร่วมประชุมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีขึ้นเป็นประจำทุกเดือน ให้ช่วยกันสอดส่องดูแล ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในบริบทของกฎหมายว่าสิ่งใดพึงกระทำเพื่อไม่ให้เป็นการละเมิดกฎหมาย

4. เพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ทั้งรถและเรือ ค่าบำรุงรักษา รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานในช่วงวันหยุดต่างๆ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กระบวนการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่องล้าลำน้า

1) การดำเนินคดีอาญา เริ่มจากการตรวจสอบการกระทำความผิดในการออกตรวจแต่ละครั้งสิ่งที่สำคัญและจำเป็น คือต้องมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น ทหารบก ทหารเรือ ตำรวจ กรมป่าไม้ กรมที่ดิน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น



เป็นต้น โดยมีการวางแผนกำหนดวัน เวลา และสถานที่ พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในแต่ละครั้งที่ออกตรวจ อธิบายหลักการและเหตุผล พร้อมข้อกฎหมายในแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Henri Fayol (1966 อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2558, หน้า 70-71) ได้เสนอองค์ประกอบมูลฐานของการจัดการ มี 5 ประการ (POCCC) ประการหนึ่งคือ การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงของทุกคน ให้เข้ากันได้กำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน การที่ต้องบูรณาการร่วมกันนั้นจะให้องค์ประกอบในการดำเนินการตามกฎหมายสามารถทำได้ครบถ้วนสมบูรณ์ เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทับซ้อนเกี่ยวพันกับหลายหน่วยงาน และที่สำคัญคือลดการกระทบกระทั่งระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ได้ หากตรวจสอบพบการกระทำ ความผิดให้ทำการรวบรวมพยานหลักฐาน ทั้งจากการถ่ายรูป ภาพถ่ายทางอากาศ ตรวจวัดพื้นที่สว่างล้ำ และทำบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ก่อนที่จะดำเนินการร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนต่อไป ปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายในการเปรียบเทียบภาพถ่ายทางอากาศ เช่น ระบบ Google Earth ของ Google ระบบ LandsMaps ของกรมที่ดิน ระบบภูมิสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการฐานข้อมูล สิ่งสว่างล้ำน้ำ (GIS) ของกรมเจ้าท่า และหากพบผู้กระทำความผิดมีการขัดขืนให้ทำการจับกุมโดยให้ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และการควบคุมการดำเนินคดีอาญา คอยกำกับติดตามความคืบหน้าคดีหรือให้การสนับสนุนพนักงานสอบสวนหรืออัยการในการพิจารณาคดี ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์การ ประการหนึ่ง คือ Shared values หมายถึง ค่านิยมร่วม ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน

โดยสมาชิกขององค์กรที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร หรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์กร รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรก็คือ ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างรากฐานทางปรัชญาเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร โดยทั่วไปแล้วความเชื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารระดับสูง ต่อมาความเชื่อเหล่านั้นจะกำหนดบรรทัดฐาน เป็นพฤติกรรมประจำวันขึ้นมาภายในองค์กร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้ถูกยอมรับทั่วทั้งองค์กรและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วองค์กรก็จะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

2) การดำเนินการทางปกครอง เมื่อแน่ชัดแล้วว่าผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำนั้นกระทำความผิดจริง นอกจากดำเนินคดีอาญาแล้ว จำเป็นต้องมีการออกคำสั่งทางปกครองให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ และให้กำหนดระยะเวลาในการให้ผู้ถูกออกคำสั่งได้อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดหรือมีการอุทธรณ์ให้ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ หากไม่เห็นด้วยและยกอุทธรณ์ ก็ทำการบังคับให้มีการรื้อถอนหรือแก้ไขสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ แต่หากผู้กระทำการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ ไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลปกครองได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ถูกฟ้องต้องคอยควบคุมการดำเนินการทางปกครอง คอยติดตามความคืบหน้าและดำเนินการตามที่พนักงานอัยการผู้รับผิดชอบคดีร้องขอ แต่หากในกรณีผู้กระทำความผิดยินยอมที่จะรื้อถอน ก็ให้ถือเป็นการสิ้นสุดไป สิ่งที่ควรระวังในการปฏิบัติทางปกครอง คือ ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด มิเช่นนั้นอาจเป็นช่องโหว่ในการถูกฟ้องร้องกลับในกรณีที่ไม่ดำเนินการตามกฎระเบียบ อาจถึงขั้นถูกฟ้องร้องต่อศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ

McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร ประการหนึ่ง คือ Style หมายถึงรูปแบบการบริหารจัดการ แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ความเป็นผู้นำขององค์กรจะมีบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

## 2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

1) ปริมาณงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ มีอยู่จำนวนมากเมื่อเทียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำที่รอการตรวจสอบ จากข้อมูลสถิติพบว่าโดยเฉลี่ยมากถึง เจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ 17,245 ราย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนสาร บำรุงกิจ (2553) ศึกษาวิจัย อุปสรรคและปัญหาภายในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการทำสำนวนล่าช้า : ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ประการหนึ่งคือ มีปริมาณงานที่มาก และเพิ่มขึ้นตลอดเวลา

2) อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่มีน้อย รวมทั้งเมื่อมีผู้เกษียณอายุหรือย้ายออก ถูกปล่อยว่างเป็นเวลานาน เจ้าหน้าที่หนึ่งคนจึงต้องแบกรับภาระหน้าที่หลายด้าน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิสต์ นิธิธีรพัชร (2564) ศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบูรณาการการทำงานของหน่วยงาน ภาครัฐ กรณีศึกษา การจัดการปัญหาสิ่งล่วงล้ำ

ลำนํ้าในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6 ประการหนึ่งคือ บุคลากรไม่เพียงพอ การโยกย้ายบุคลากร การสะสมของปัญหามาเป็นเวลานาน การทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการยึดมั่น

3) การบังคับใช้กฎหมาย เช่นกรณีการออกคำสั่งให้มีการรื้อถอนไปแล้ว และต่อมาไม่มีการรื้อถอนตามคำสั่งทางปกครอง เจ้าหน้าที่ไม่สามารถควบคุมและติดตามได้ทั้งหมด เป็นผลพวงมาจากอัตรากำลังที่มีน้อย ซ้ำยังมีการปลูกสร้างเพิ่มเติมจากที่อนุญาตโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย รวมทั้งขอบเขตของการล่งลํ้าลำน้ำที่ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ต้องอาศัยดูจากสภาพแต่ละพื้นที่ ซึ่งก็เป็นดุลพินิจของเจ้าหน้าที่แต่ละคนก็อาจผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง การวัดระยะพื้นที่เสียหายก็แตกต่างกัน ดังนั้นหัวหน้าฝ่ายหรือผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ดังที่ Gulick (1937, อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 21-22) กล่าวถึงหลักการบริหาร POSDCORB ไว้ประการหนึ่งคือ D มาจาก Directing คือ การวินิจฉัยสั่งการในรูปของระเบียบและคำสั่ง ทั้งที่เป็นเรื่องเฉพาะและเรื่องทั่ว ๆ ไป และการให้บริการในฐานะผู้นำของกิจการ

4) เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการดำเนินการโดยเฉพาะด้านการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับสิ่งล่งลํ้าลำน้ำ ซึ่งมีความซับซ้อนในการเสาะแสวงหาข้อเท็จจริง และต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ทั้งคดีอาญาและคดีทางปกครอง และในการลงพื้นที่ตรวจสอบเพื่อเสาะแสวงหาข้อเท็จจริงบางครั้งต้องกระทบกระทั่งกับประชาชน กลุ่มผู้มีอำนาจ และกลุ่มนายทุน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะมีอิทธิพลเหนือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ถูกแทรกแซงในการปฏิบัติหน้าที่ ซ้ำเสี่ยงต่อการถูกร้องเรียนกลับ จนนำไปสู่การถูกตั้งกรรมการสอบสวน และในบางครั้งอาจโดนฟ้องร้องดำเนินการทางกฎหมาย ทั้งๆ ที่ได้ปฏิบัติงานและทำไปตามอำนาจ

หน้าที่โดยชอบแล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาณี คัมภีรารักษ์ (2562) ศึกษาวิจัย ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำ ความผิดตามกฎหมายศุลกากรของส่วนสืบสวนปราบปราม 1 ประการหนึ่งคือ ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ตรงตามความสามารถของเจ้าหน้าที่ จำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดการเพิ่มพูนความรู้ และไม่มีความ ชำนาญในการใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัย

5) ประชาชนขาดการรับรู้ กระทำผิดโดยไม่ตั้งใจ เป็นการละเมิด กฎหมาย และในสวนนี้เองทางเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการปราบปรามผู้กระทำ ความผิดก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ที่จะดำเนินการตามกฎหมาย เพราะตัวกฎหมายเอง ไม่ได้เอื้อต่อการผ่อนโทษ ไม่สามารถขออนุญาตในภายหลังได้ ความผิดถือว่า สำเร็จแล้ว จึงต้องดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากสำหรับการปฏิบัติงาน หรือรับรู้แต่ก็ยังคงฝ่าฝืนกฎหมาย ยังคงกระทำความผิดต่อไปเรื่อยๆ มีการสร้างและ ต่อเติมสิ่งปลูกสร้างลูกล้าล่าต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่เกรงกลัวกฎหมายใดๆ

6) งบประมาณที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมีจำกัด ไม่สามารถออก พื้นที่ไปดำเนินการได้ครบทุกรายตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งเป็นปัจจัย ประการหนึ่งที่สำคัญอยู่ที่ อนิวัช แก้วจันทงศ์ (2551, หน้า 11-13) ได้กล่าวว่่า ปัจจัยที่อาจส่งผลให้การบริหารเชิงกลยุทธ์บรรลุผลสำเร็จ มี 8 ประการ ประการ หนึ่งคือ ทรัพยากรขององค์กร การจัดการที่มีความพร้อมในปัจจัยการผลิต ได้แก่ แรงงาน เงินทุน เครื่องจักร วัตถุดิบ เทคโนโลยีและวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น จะมีความได้เปรียบในการจัดการและการดำเนินงานมากกว่าองค์กรที่ไม่มีความ พร้อม แม้ว่าองค์กรอาจแสวงหาปัจจัยอื่นๆ ทดแทนปัจจัยการผลิตบางประเภท

ได้แต่ก็อาจทำได้ชั่วคราวเท่านั้น การมีความพร้อมในด้านปัจจัยการผลิตจึงเป็น การสร้างความได้เปรียบในเชิงการจัดการ

### 3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคการ ปฏิบัติงานของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ด้านการปราบปรามการกระทำ ความผิดในการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ

1) เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ดำเนินงานตรวจการขนส่งทางน้ำ ให้ เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละสาขา รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างให้ มีนิตินทรทางด้านนี้โดยเฉพาะ ในการมาช่วยดำเนินการทางกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ ในตำแหน่งอื่นๆ จะเป็นผู้มาแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน หรือสิ่งอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์กับคดีตามที่นิตินทรร้องขอ ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพล ต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์การ ประการหนึ่ง คือ Structure หมายถึง โครงสร้างองค์การ คือโครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ หรือหน้าที่ ของงานโดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุ เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึง การจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากองค์การในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ การ จัดองค์การที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อน หรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้นักบุคลากรได้ทราบขอบเขตงานในความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหาร จัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และ Staff หมายถึง บุคลากร ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การ องค์การจะประสบ ความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human

Resource Management) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรนั้นควรมีการวิเคราะห์ที่อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์องค์การที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์การจะดำเนินไปให้ถึง ซึ่งจะเป็นผลให้กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ และการคัดเลือกและจัดวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

2) จัดประชุมสัมมนาให้ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ใหม่ๆ และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในการบรรจุข้าราชการใหม่ กรมเจ้าท่าต้องจัดให้มีการอบรมให้ความรู้หลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานด้านตรวจการขนส่งทางน้ำ ก่อนที่จะส่งตัวเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานจริงที่สาขา และจัดให้มีผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับคนในสำนักงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป รวมทั้งศึกษาคำพิพากษาของศาลอาญาหรือศาลปกครอง รวมทั้งศึกษาคำพิพากษาของศาลฎีกาเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์การ ประการหนึ่ง คือ Skill หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากร องค์การ สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) เป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ตามหน้าที่ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ซึ่งคงต้องอยู่บนพื้นฐานการศึกษาหรือได้รับการอบรมเพิ่มเติม ส่วนทักษะความถนัด หรือความเชี่ยวชาญพิเศษ (Aptitudes and special talents) นั้นอาจเป็นความสามารถที่ทำให้พนักงาน

นั้น โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่าและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รวดเร็ว ซึ่งองค์กรคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ด้านควบคู่กัน

3) สร้างการรับรู้ให้กับองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการมอบหมายอำนาจ “เจ้าท่า” ให้ดำเนินการในด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่องล้าลำน้าไว้แล้ว เป็นการกระจายอำนาจอย่างหนึ่ง สามารถเป็นกำลังเพิ่มได้อีกทางหนึ่งในการปฏิบัติงาน หรือสร้างเครือข่ายอื่นๆ ลงพื้นที่บ่อยๆ ไปทำความเข้าใจกับประชาชน อาจเข้าร่วมประชุมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่มีขึ้นเป็นประจำทุกเดือน ให้ช่วยกันสอดส่องดูแล ประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจในบริบทของกฎหมายว่าสิ่งใดพึงกระทำเพื่อไม่ให้เกิดการละเมิดกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามความหมายของการบริหารจัดการ ตามที่ เสนาะ ตีแยว (2543) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ คือ การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น หรือ การบริหาร เป็นกิจกรรมในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังคงสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร ประการหนึ่ง คือ Strategy หมายถึง กลยุทธ์ขององค์กร เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ ขณะนี้องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหน พันธกิจขององค์กรคืออะไร ใครเป็นผู้รับบริการขององค์กร กลยุทธ์องค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้องค์กร ได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ

4) เพิ่มงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับปริมาณงาน เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ทั้งรถและเรือ ค่าบำรุงรักษา รวมไปถึงเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงาน



ในช่วงวันหยุดต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแบบจำลอง 7-S ของ McKinsey 7-S ของ McKinsey (1980, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 37 – 39) ว่ามีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพขององค์กร การประการหนึ่ง คือ system หมายถึงระบบการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ นอกจากการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมและมีกลยุทธ์ที่ดีแล้ว การจัดระบบการทำงาน (Working System) ก็มีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting /Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการบูรณาการด้านระบบฐานข้อมูล โดยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลที่เป็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ในฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อมีข้อมูลที่ตรงกันในการดำเนินงาน ลดระยะเวลาการทำงาน สามารถดำเนินการต่างๆ ได้ทันท่วงทีโดยไม่ต้องมีการตอบโต้หนังสือไปมาให้เกิดความล่าช้า
2. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อชดเชยกับปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากร
3. ควรมีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในด้านการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับสิ่งล่วงล้ำลำน้ำอย่างละเอียด เหมาะสำหรับผู้ไม่มีประสบการณ์ก็สามารถปฏิบัติตามได้

## ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วย เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เจอมีแนวโน้มไปทิศทางใด เพื่อจะได้เริ่มแก้ปัญหาได้อย่างตรงประเด็น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญภายในกรมเจ้าท่า ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเจ้าพนักงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบอำนาจจากเจ้าท่า เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อจะได้ครอบคลุมปัญหาและอุปสรรคให้มีความชัดเจนได้มากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ศรีหรั่ง. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาพื้นฐานรัฐ-

ประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ชนวิสต์ นิธิธีรพัชร. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการบูรณาการการ

ทำงานของหน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษา การจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมลำน้ำในพื้นที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 6. ค้นเมื่อ 10

มกราคม 2567, จาก

[https://digital.library.tu.ac.th/tu\\_dc/frontend/Info/item/dc:299782#](https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:299782#)

- ชนสาร บำรุงกิจ. (2553). การศึกษาอุปสรรคและปัญหาภายในหน่วยงานซึ่งมีผลต่อการทำสำนวนล่าช้า : ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). (2561, ตุลาคม 13). ราชกิจจานุเบกษา, 135(82ก).
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทญ์พัฒน.
- เสนาะ ดิยาวารี. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาณี คัมภีร์รักษ์. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำความผิดตามกฎหมายศุลกากรของส่วนสืบสวนปราบปราม 1. ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597740086\\_6114832022.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597740086_6114832022.pdf)
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2551). การจัดการเชิงกลยุทธ์. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.