



ISSN 01250906
9 770125 090002



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 55 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2553 www.ocsc.go.th

ทิพยประกันภัย

กระทรวงการคลังและรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่

DHIPAYA INSURANCE

WORLD STANDARD IN PERFORMANCE

World Standard In Performance

บริษัทประกันวินาศภัยที่ได้ ISO 9001 : 2000 ทุกระบบขององค์กร



สู่ความภาคภูมิใจในบริษัทของคนไทย



ผลประโยชน์การเติบโตอย่างต่อเนื่อง



ที่ก้าวไกลมั่นคง มาตรฐานระดับโลก



เพื่อให้ท่านไว้วางใจตลอดไป

ตอบสนองความพึงพอใจด้วย 4 บริการหลัก

- ประกันภัยรถยนต์
- ประกันอัคคีภัย
- ประกันภัยทางทะเลและขนส่ง
- ประกันภัยเบ็ดเตล็ด

www.dhipaya.co.th

บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
กระทรวงการคลังและรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่

Ins. 0-2239-2200
ศูนย์ทิพยบริการ ต่อ 1120-1127



วารสารข้าราชการฉบับนี้ เป็นฉบับเริ่มต้นของปีพุทธศักราช ๒๕๕๓ ท่านผู้อ่านก็คงได้วางแผนหรือเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ๆ กันไปแล้ว หวังว่าปีใหม่นี้คงเป็นอีกปีที่น่าความสุข สมหวัง มาสู่ท่านผู้อ่านทุกท่าน

ในฉบับนี้ ได้นำเสนอเรื่องที่น่าสนใจหลายเรื่อง เริ่มจาก ปาฐกถาพิเศษของท่านนายกรัฐมนตรี ในเรื่อง “ต้นแบบคนดี คนเก่ง ที่สังคมต้องการ” ซึ่งท่านได้ให้แนวทางที่จะเป็นคนดี คนเก่ง ไว้อย่างชัดเจนตามด้วยบทความเชิงวิชาการหลายเรื่องด้วยกัน ได้แก่ เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน : ประสบการณ์ของประเทศ OECD วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม HR Scorecard เครื่องช่วยในการบริหารสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กร Onboarding : ก้าวแรกของน้องใหม่ในหน่วยงานราชการ การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ : บทสำรวจสถานการณ์ภาพและแนวโน้มในอนาคต และผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต บทความที่น่าสนใจ เช่น ไม่ใช่เรื่องของสามัญสำนึกเด็ดขาด รับจ้างติดกะโลก สำหรับคอลัมน์ประจำก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นหนังสือเวียนฉบับต่างๆ การคัดลอกผลงาน การคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูล และการใช้แบบทดสอบในการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อเข้ารับราชการ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนข้าราชการท่านใดมีข้อแนะนำ หรือมีบทความที่น่าสนใจขอให้ส่งมาได้ตามที่อยู่ด้านล่าง ขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

► **บรรณาธิการ** ◀

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

► **วารสารข้าราชการ**

► **เจ้าของ**

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

► **ที่ปรึกษา**

นางเบญจวรรณ สว่างนิต
นายสมโภชน์ นพคุณ
นายนทกร กาญจนจิตรา
ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาศรีนานุโยค
นางบุษบา กรัยวิเชียร

► **บรรณาธิการ**

นายเจษฎา ประกอบทรัพย์

► **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

► **กองบรรณาธิการ**

นายเอกศักดิ์ ตริกรณาสวัสดิ์
นายชาอุวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิตา ไซตยกุล
นางสาวชวิธา ตริกรวิเศษภักดิ์
นายศรัณย์ พรไพศาลดี
นางกอบเพชร ทาญพัฒน์พาณิชย์
นางสาวพัสมน จารูรัตน์
นางวิจิตร์ มโนทัย
นายสุรพงษ์ มาลี
นายมาฆะ ภูจินดา
นายภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ
นางสาวพุทธพร คำชาติชาย
นายพิชชาวุธ เฟื่องทอง
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวจุฑาพิชญ์ สวัสดิ์วิศาลกิจ
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

► **ผู้จัดการสวัสดิการ**

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

► **ออกแบบปกและจัดทำอาร์ตเวิร์ค**

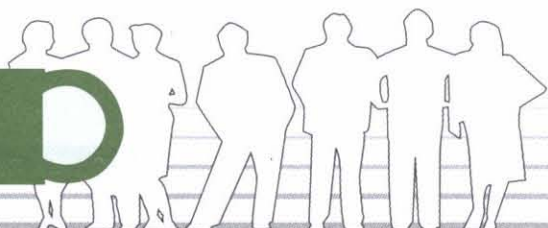
บจก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

► **พิมพ์ที่**

พจก. วุฒิพันธ์การพิมพ์
112/224-226 หมู่ 2 ซอยเอกชัย 18
ถนนเอกชัย แขวงบางขุนเทียน
เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
โทร. 02-293-0270-1

► **ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ**

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ.
47-101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร. 0-2547-1825
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 0-2281-9454



บทความ

ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “ต้นแบบคนดี คนเก่ง ที่สังคมต้องการ” โดย นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี

1



■ กองบรรณาธิการ

ความสำเร็จหรือการจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้สำหรับองค์กรหรือสำหรับส่วนรวมก็ดี ลำพังเพียงแต่ระบบไม่สามารถเป็นคำตอบได้ ศักยภาพของคนเป็นปัจจัยที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ



12

การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน : ประสบการณ์ของประเทศ OECD

■ ดร.ภาณุภาคย์ พงศ์อดีตชาติ

แม้จะมีผลการศึกษาซึ่งสรุปว่า การนำแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมาใช้ในภาครัฐ ไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่เป็นที่น่าสนใจว่ากลับได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างแพร่หลาย ในกลุ่มประเทศ OECD ในช่วงยี่สิบปีที่ผ่านมา

วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน เพื่อประชาชน

18



■ ดร.ชนิษฐา สารพิมพ์

สังคมไทยอาจจะถึงเวลาเปลี่ยนทัศนคติจากเดิมที่ยอมรับสภาพให้ลูกชั้นมายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และยกย่องปกป้องดูแลผู้ที่กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม



28

ไม่ใช่เรื่องของสามัญสำนึกเด็ดขาด

■ วิฑูรย์ สิมะโชคดี

ความปลอดภัยไม่ใช่เรื่องของสามัญสำนึกเด็ดขาด แต่เป็นศาสตร์ที่มีองค์ความรู้เฉพาะ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้และถ่ายทอดกันอย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับศาสตร์แขนงอื่นๆ

Onboarding : ก้าวแรกของน้องใหม่ในหน่วยงานราชการ

31



■ ดร.มาฆะ ภูจินดา และ พิชชาภรณ์ หลิวเจริญ

แนะนำสาระเกี่ยวกับการรับข้าราชการใหม่ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ข้าราชการที่เพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการสามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบการทำงานขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว



34 HR Scorecard เครื่องช่วยในการบริหาร สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กร

■ ดร.สุรพงษ์ มาลี

หัวใจสำคัญของระบบ HR Scorecard ก็คือ ต้องมั่นใจว่าสิ่งที่วัดนั้น เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีความจำเป็นต่อวัดจริงๆ โดย ผู้บริหารจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างผลงานและประสิทธิภาพในระยะสั้นกับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในระยะยาว

การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ : 40 บทสำรวจสถานภาพและแนวโน้มในอนาคต

■ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์
ผู้เขียนได้นำเสนอการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบในประเด็น ของความหมาย วิวัฒนาการ ระเบียบวิธีวิจัย และปัญหา ในการศึกษาการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบในปัจจุบัน



44 กาะงู้นำเชิงคุณธรรม

■ วนิตา

ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นและ ส่งผลกระทบต่อทั่วโลกนั้น ส่วนหนึ่งมาจากพฤติกรรมของผู้นำที่ขาด คุณธรรมและจริยธรรม ดังนั้น ความต้องการและการเรียกร้องภาวะผู้นำ เชิงคุณธรรม จึงเพิ่มมากขึ้น บทความนี้ได้ให้คำนิยาม ความหมาย องค์ประกอบ รวมทั้ง มิติต่างๆ ของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

คมวาทะ: 53

■ ศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ
“...ถนนเส้นหนึ่งควรจะสร้างได้มาตรฐาน...”



54 รับจ้างดีดกะโหลก

■ พิชาวุธ เพ็งทอง

เรื่องของคนรับจ้างดีดกะโหลก ที่ภายหลังได้บรรลอรุห์ผล



57 พลังการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต

■ ทีมงาน สวพ.

สรุปผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบข้าราชการในอนาคต โดยฉบับนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในทศวรรษหน้า

คอลัมน์ประจำ

สื่อสารเรื่องการสอบ 69

■ เขมวดี บรรเทา

เหตุผลของการใช้แบบทดสอบในการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ



73 อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

■ เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

กรณีตัวอย่างที่ไม่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง

เพื่อนบุคลากร 78

■ สตป.

คิดลึกลับก่อนคัดลอกผลงาน



81 กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้

■ สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ

การดำเนินการตามมาตรา ๑๐๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กับมติ ป.ป.ช.

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ 88

■ ศรัณย์ พรไพศาลดี

ร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้บำเหน็จความชอบ พ.ศ.





คำปาฐกถาพิเศษของ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี
หัวข้อ “ต้นแบบคนดี คนเก่งที่สังคมต้องการ”
ในโอกาสเป็นประธานพิธีเปิดการประชุมระหว่าง
ส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ประจำปี 2552 เรื่อง
“ข้าราชการ ข้าราชการแผ่นดินต้องเป็นคนดี คนเก่ง”

ณ หอประชุมสุขุมณีย์ประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ.

จังหวัดนนทบุรี

วันศุกร์ที่ 27 พฤศจิกายน 2552 เวลา 09.45 น.



ท่านเลขาธิการ ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อนข้าราชการ และท่านผู้มีเกียรติที่เคารพทุกท่าน

ผมมีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง ที่ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมระหว่างส่วนราชการ กับสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๕๒ ที่สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพจัดขึ้นในวันนี้ ในหัวข้อเรื่อง “ข้าราชการ ข้าราชการแผ่นดินต้องเป็นคนดี คนเก่ง” โดยมุ่งหวังที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการ และจังหวัด มีแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี ผมได้ปรารภ กับท่านเลขาธิการ ก.พ. ก่อนเข้ามาว่า การพูดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องของคนดี คนเก่ง เป็นหัวข้อที่ยากที่สุดหัวข้อหนึ่ง แต่เป็นเรื่องที่ผมคิดว่าวันนี้ ทุกภาคส่วนในสังคมคงจะตระหนักว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง

๒ ปัจจัยหลักของความก้าวหน้าและความผาสุกของสังคม

ในแต่ละบ้านเมืองในแต่ละสังคม ที่สุดแล้วความก้าวหน้า ความเจริญ ความผาสุก จะเกิดขึ้นหรือไม่ อยู่ที่ปัจจัยหลักก็คือคน ในเรื่องของระบบนั้นก็เป็นเรื่องที่สังคมไทยใช้เวลาถกเถียงพยายามปรับปรุงแก้ไขกันเกือบตลอดเวลา คุ้งๆ ติ่งๆ ตั้งแต่เรื่องของระบบการเมือง ซึ่งเราก็กลายเป็นประเทศที่มีรัฐธรรมนูญมากฉบับที่สุดประเทศหนึ่ง เปลี่ยนแปลงระบบไปมาหลายครั้ง ด้วยความหวังว่าจะค้นหาระบบที่ลงตัวที่สุด เพื่อผลักดันให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้จงได้ ระบบราชการหรือระบบการศึกษา หรือระบบสุขภาพ และอีกหลายต่อหลายระบบ ผมก็เชื่อว่าหลายคนที่นี่ก็คงจะได้เห็นว่าในระยะหลังมีการพูดถึงการปฏิรูป พัฒนาระบบไม่จบไม่สิ้น แนนอนส่วนหนึ่งความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ก็เป็นผลมาจากการที่โลกเปลี่ยนแปลงเร็ว แต่ในอีกด้านหนึ่งผมคิดว่าหลายฝ่ายก็ได้ค้นพบว่าความสำเร็จ หรือการจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้สำหรับองค์กรหรือสำหรับส่วนรวมก็ดีนี้ ถ้าพึ่งเพียงแต่ระบบไม่สามารถเป็นคำตอบได้ ศักยภาพของคนก็เป็นปัจจัยที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อย่าลืมนะว่าเรื่องของระบบไม่ยากที่จะไปลอกเลียนระบบจากที่ใดที่หนึ่งมา แต่การจะใช้ระบบให้ประสบความสำเร็จนั้น ถ้าหากว่าคุณภาพของคนหรือค่านิยม หรือวัฒนธรรมในการทำงานของคนไม่สอดคล้องกับระบบนั้น ปัญหาที่จะแก้ไขไม่ได้ เพราะฉะนั้นผมถือว่าวันนี้ก็เป็นโอกาสดีที่ทุกส่วนราชการมีผู้แทนมา และมาร่วมประชุมกับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในเรื่องของบุคลากรโดยตรงของระบบราชการ ที่จะได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการที่จะสร้างคนดี คนเก่ง เพื่อที่จะสนับสนุนให้ทั้งระบบราชการ และบ้านเมืองของเรานั้นมีความก้าวหน้า เจริญและพัฒนาไปได้



➤ เป้าหมายของการเป็นข้าราชการ

ผมอยากจะเริ่มต้นจากการที่ท่านมาเป็นข้าราชการก่อน ผมเป็นคนที่เติบโตจากครอบครัวข้าราชการ คุณพ่อคุณแม่รับราชการ ญาติพี่น้องจำนวนมากรับราชการ สิ่งที่ถูกฝังกันมาในคนที่ เป็นข้าราชการ หรือเติบโตมาในครอบครัวของราชการ ก็คือการเสียสละเพื่อส่วนรวม ใครหวังมา ร่ำรวยจากการรับราชการ ไม่ควรอยู่ในระบบราชการ เพราะระบบราชการไม่ได้ตอบแทนท่านด้วย เงินเดือนที่สูง สิ่งเดียวที่ข้าราชการได้มากกว่าคนอื่น คือ เรื่องสวัสดิการ ความมั่นคง และสิทธิใน บางด้าน เช่น การรักษาพยาบาล ซึ่งปัจจุบันรัฐถือว่าข้าราชการจะจ่ายเงินในส่วนนี้มากกว่าประชาชน ทั่วไป เกือบจะเป็น ๑๐ เท่าต่อคน แต่ประเด็นหลักก็คือว่า สิ่งที่ผมคิดว่าข้าราชการได้รับในการ ตอบแทนที่มีคุณค่ามากที่สุด คือความภาคภูมิใจในการได้ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ถ้านี่คือ เป้าหมาย ถ้านี่คือค่านิยมที่เรายึดมั่น ผมเชื่อว่าระบบราชการจะสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนของสังคมได้

ยิ่งไปกว่านั้นเมื่อยุคสมัยเปลี่ยนไป บทบาทสถานะของระบบและข้าราชการก็เปลี่ยนไปด้วย สมัยก่อนนอกเหนือจากการที่เราพูดถึงความภาคภูมิใจแล้ว ภาพลักษณ์ของข้าราชการก็ยังคงมีการ ใช้คำว่า “เป็นเจ้าคนนายคน” ซึ่งก็เป็นไปตามยุค หรือเป็นไปตามสถานการณ์ในขณะนั้นว่า ข้าราชการค่อนข้างที่จะเป็นกลไกที่มีอำนาจมาก สามารถที่จะบังคับบัญชา สามารถที่จะกำหนด หลายสิ่งหลายอย่างในสังคม และภาคส่วนอื่นๆ ต้องเดินตาม แต่ว่าปัจจุบันก็ไม่ใช่แล้ว ปัจจุบัน ราชการจะมีบทบาทในเชิงการบริการ กับการบริหารจัดการเป็นหลัก บริการก็คือบริการประชาชน เพราะฉะนั้นอาจจะกลับกันกับเมื่อก่อน กล่าวคือ ไม่ได้เป็นเจ้าคนนายคนแล้ว แต่ว่าต้องรับใช้ “นาย” ก็คือประชาชน ขณะเดียวกันเรื่องของการบริหารจัดการ ก็เป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่าง มากในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะฉะนั้นโจทย์สำหรับวันนี้ในเรื่องของการ บริหารจัดการเพื่อให้นโยบายต่างๆ ประสบความสำเร็จก็ดี การให้บริการประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพก็ดี คือตัวตั้งสำหรับสิ่งที่เรากำลังจะค้นหาต้นแบบที่เราพูดว่า “เป็นคนดี คนเก่ง”



↳ ลักษณะของคนเก่ง

ผมคงจะขอเริ่มต้นจากเรื่องของคนเก่งก่อน สิ่งแรกที่จะอยากขอยืนยันก็คือว่า ถ้าจะบอกว่ามีลักษณะหรือความสำเร็จรูปของการเป็นคนเก่ง เราคงคิดผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการ สิ่งสำคัญก็คือต้องตระหนักว่าเรากำลังต้องทำงานอยู่กับทั้งคนทั้งหน่วยงาน องค์กร ที่มีจำนวนมาก และมีภารกิจที่หลากหลาย เป็นเรื่องยากมากที่ลำพังแค่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งในระบบราชการ จะสามารถผลักดันงานของตัวเองให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จนี้ ก็ต้องอาศัยจุดแข็งของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จโดยรวม ฉะนั้นความคาดหวังนี้เราคงไม่ได้ไปค้นหาคนเก่งในความหมายที่ว่าเก่งทุกเรื่อง ซึ่งเราจะหาไม่พบ ก็จะไม่มีและเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ความเก่งก็จึงอยู่ที่การมีทักษะที่สอดคล้องกับหน้าที่ภารกิจของตนเอง คนเก่งในตำแหน่งหนึ่งไปอยู่ในอีกตำแหน่งก็อาจจะกลายเป็นคนไม่เก่ง คนเก่งในสถานการณ์หนึ่งเมื่อต้องไปทำงานในอีกสถานการณ์หนึ่งก็อาจจะเป็นคนไม่เก่ง ถ้าไม่มีการปรับตัว เพราะฉะนั้นตรงนี้คือถ้าทำความเข้าใจเบื้องต้น ผมคิดว่าทั้งการพัฒนาตัวเอง ทั้งการพัฒนาคนอื่นเพื่อนำไปสู่การมีคนเก่ง ก็จะทำให้ได้อย่างสอดคล้องกับเป้าหมายสุดท้ายที่แท้จริงของเรา

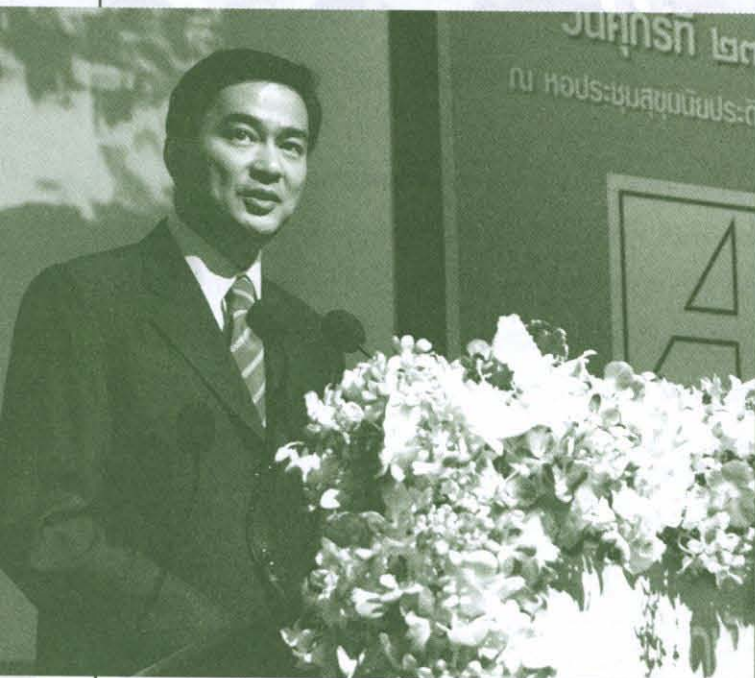


ผมเป็นคนที่ไม่เชื่อว่าทุกคนมีความเก่งอยู่ในตัว ผมเชื่อว่าความหลากหลายของมนุษย์ทำให้คนแต่ละคนมีจุดแข็งของตัวเอง ซึ่งเรื่องสำคัญที่สุดเรื่องหนึ่งก็คือต้องค้นพบตรงนั้นให้ได้ บางครั้งไม่ถนัด และผมก็ยอมรับว่าในระบบการศึกษาของเรา ตรงนี้ก็ยังเป็นจุดอ่อนอย่างมากที่ทำให้คนเก่งหลายๆ คนไม่ค้นพบตัวเอง จนบางครั้งอาจจะกล่าวได้ว่าสาบสูญไป หรือถ้าไม่สาบสูญไปก็มีการสูญเสียโอกาสและเวลาอยู่พอสมควร ฉะนั้นสิ่งหนึ่งซึ่งผมคิดว่าทุกคนควรจะ ต้องมีเวลาให้กับตัวเองคือการสำรวจตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา ว่าเรามีความสามารถมีทักษะและพรสวรรค์ในเรื่องไหน อย่างไร และจะสามารถดึงสิ่งเหล่านั้นออกมาเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งกับตัวเอง ทั้งกับหน่วยงานและเพื่อส่วนรวมอย่างไร อย่ามองข้ามตรงนี้ บางคนอายุมากแล้วก็ยังค้นพบความสามารถพิเศษ ความสามารถใหม่ๆ ซึ่งบางครั้งก็มานั่งเสียดายว่าถ้ารู้ก่อนหน้านี้จะ ได้ใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งในหน้าที่การงาน และเพื่อความประสบความสำเร็จของตัวเอง

ขณะเดียวกันผมก็เป็นคนที่เชื่อว่า ความเก่งหรือทักษะก็เป็นสิ่งที่เราสามารถที่จะเรียนรู้ พัฒนาได้ด้วย พุดง่าย ๆ ตอนนี้อีกจะใช้คำว่า “พรสวรรค์และพรแสวง” ผมไม่ อยากให้ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใดหยุดอยู่กับที่ อยากให้มีความตั้งใจในการที่จะ พัฒนาฝึกฝนตนเองอยู่ตลอดเวลา คนที่ถูกจับตาว่าเป็นคนเก่งนี้ ก็มีคนไปศึกษาอยู่เหมือนกัน แต่ไม่มีทฤษฎีไหนที่เป็นที่ยอมรับ อย่างที่ผมเรียนตั้งแต่ต้นว่าบางคนก็เหมือนกับเกิดมาก็มี พรสวรรค์ในการทำบางสิ่งบางอย่างแล้วก็ทำได้ คนอื่นเขาทำไม่ได้ ไปลอกเลียนแบบเขาก็ทำไม่ ได้ แต่มีคนจำนวนมากที่ประสบความสำเร็จจากการทุ่มเท คืออยากทำ เชื่อในสิ่งที่ตัวเองทำ และก็พยายามพัฒนาตัวเองซ้ำแล้วซ้ำเล่า ทุ่มเทและเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ผมก็เชื่อว่าตรงนี้เป็น ปัจจัยสำคัญมากในการที่จะทำให้คนคนนั้นสามารถที่จะได้รับการพัฒนามาเป็นคนเก่งได้

ประสบการณ์ของตัวเองนี่ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่จะได้แบ่งปัน หลายคนอาจจะทราบแต่ว่าคน จำนวนมากก็จะไม่ทราบว่า ผมก็เป็นเด็กที่เกิดมาสนใจในเรื่องของการเมือง แต่ที่ไม่ชอบเรียน หนังสือวิชาสังคม ไม่ชอบเรื่องภาษา และที่สำคัญที่สุดก็คือว่าตอนเด็กๆ นั้นเป็นคนเงียบมาก ไม่ชอบพูด ไม่ชอบมากที่สุดคือพูดในที่สาธารณะ ต้องฝึกครับ ไม่มีทางอื่นเลย พอใจอยากจะทำ งานก็ต้องฝึกอย่างเดียวกันว่าต้องทำให้ได้ เรียนรู้จากคนที่มีความสามารถทางด้านนี้ และก็ค่อยๆ ที่จะฝึกตัวเองในการที่จะทำในสิ่งที่ไม่ชอบ จนกระทั่งทำได้ เพราะฉะนั้นสิ่งหนึ่งซึ่งผมจะเตือน ตัวเองตลอดเวลาว่า นอกเหนือจากการค้นพบทักษะที่เราคิดว่าเรามีติดอยู่แล้วนี้ อะไรที่ยังเป็น จุดอ่อนก็ลองฝึกฝนดูว่าจะแก้ไขได้หรือไม่ และแต่ละวันนั้นก็พยายามที่จะเรียนรู้ ศึกษาสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา เพื่อที่จะช่วยให้เกิดความรอบรู้รอบด้านมากยิ่งขึ้น หรือความเข้าใจในมุมมองที่มีความ หลากหลายมากยิ่งขึ้น

เพราะฉะนั้นผมก็จะเน้นย้ำเสมอว่า คนที่จะประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันนั้นคือคนที่จะต้องใฝ่รู้ และค้นคว้าหาความรู้ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันก็ทำได้ง่ายมาก เพราะว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีความก้าวหน้าไปถึงขั้นที่เรียกว่า คนอยากรู้อยากศึกษาเรื่องอะไรใช้เวลาไม่มาก ก็พอมีความรู้พื้นฐาน แม้ว่าจะไม่ถึงขั้นที่จะไปเป็นผู้เชี่ยวชาญก็ตาม ผมทราบครับ งานราชการวันหนึ่งๆ อยู่กับเอกสารมากมาย เฉพาะเอกสารราชการที่จะต้องอ่าน ที่จะต้องเขียนก็มาก แต่อยากจะแนะนำจริงๆ ว่า เสร็จงานแล้วในช่วงเวลาพักผ่อน พยายามค้นหาความรู้ใหม่ๆ หาหนังสือ หาอะไรอ่าน ไม่ต้องเกี่ยวกับงานก็ได้ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทั้งในเรื่องของความรู้ และคอยเตือนตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่ามีอีกหลายอย่างที่เรารู้และควรที่จะพัฒนา เพราะฉะนั้น ตรงนี้ก็เป็นสิ่งที่ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ เป็นข้อคิดเบื้องต้นสำหรับการที่พวกเราทุกคนจะสามารถที่จะเป็นคนเก่งสำหรับระบบราชการ และใช้ให้เป็นประโยชน์ในความก้าวหน้าต่อไปได้



ในแง่ของการสนับสนุนให้เกิดคนเก่ง ทาง ก.พ. กิติ ทางรัฐบาลกิติ ก็มีโครงการที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมอยู่ แต่ว่าก็คงจะต้องมีการทำมากขึ้น และอาจจะต้องทำหลายสิ่งหลายอย่างที่เป็นการเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้นด้วย ถ้าพูดถึงในแง่ของนโยบายของรัฐบาล เรื่องการสร้างตรงนั้นก็พยายามให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาตั้งแต่เด็กเล็ก และปรับปรุงระบบการศึกษาเพื่อที่จะให้เป็นไปตามสิ่งที่ผมได้กล่าวไปเมื่อสักครู่ว่า ทำให้เด็กของเราค้นพบตัวเอง พัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น แต่ว่าในระบบราชการเองนั้นการพัฒนาคนเพื่อให้เป็นคนเก่งนั้นก็คงต้องทำกันอีกมาก ถ้าถามว่าปัจจุบันมีโครงการ มีแนวทางในการสร้างคนเก่งก็มีอยู่ในหลายโครงการเหมือนเมื่อสักครู่ที่เราได้เห็น และก็ต้องยอมรับว่ายุคนี้เรื่องการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ มีมากจริงๆ

ขอตั้งเป็นเพียงข้อสังเกตว่า สำหรับหลายหลักสูตร แม้กระทั่งหลักสูตรที่เป็นที่นิยมมาก ๆ ก็ยังไม่ค่อยถูกใจ สำหรับผมปฏิเสธไม่ได้หรอกว่าคนที่เข้าไปในหลักสูตรจำนวนมาก มุ่ง ๒ อย่างคือ ๑. เรื่องเครือข่าย เพราะว่าต้องยอมรับว่าระบบอุปถัมภ์ยังมีอยู่มากในระบบราชการของสังคมไทย เพราะฉะนั้นการมีพรรคพวกและเครือข่ายก็กลายเป็นเป้าหมายสำคัญ ของการเข้าไปรับการอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ อีกด้านหนึ่งก็จะเป็นในเรื่องของความจำเป็น ในเรื่องของความก้าวหน้า ก็มีกฎระเบียบในเรื่องของคุณวุฒิ ในเรื่องของความจำเป็นที่จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ความจริง ผมอยากเห็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการพัฒนาตนเองและมีการเรียนรู้ที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้ลาเพื่อไปหาความรู้ในรูปแบบที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น จะไปอยู่กับภาคเอกชน จะไปศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ก็น่าจะเป็นเรื่องที่ดี และสิ่งที่ผมอยากเห็นเกิดมากขึ้น ก็คือการให้โอกาสข้าราชการไปเรียนรู้หาประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น เพื่อทำให้เกิดความคุ้นเคยถึงภารกิจที่



บางครั้งต้องมาเชื่อมโยงกัน คือหลายหน่วยงานนี้ผมเห็นต้องทำงานด้วยกันอยู่เกือบตลอดเวลา แต่ก็ยังไม่เข้าใจกัน การพัฒนาตรงนี้ก็จะเป็นสิ่งที่จะเป็นความรับผิดชอบของทั้งรัฐบาลและสำนักงาน ก.พ. หรือ ก.พ.ร. ที่จะต้องดำเนินการต่อไป เพื่อสนับสนุนให้เกิดคนเก่งขึ้น

↳ ลักษณะของคนดี

สำหรับเรื่องคนดี คือไม่ยากที่จะพูดว่าคนดีก็เป็นคนที่มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม และปัจจุบันก็มีประมวลจริยธรรม ซึ่งออกมาแล้วตามรัฐธรรมนูญ ความจริงนักการเมืองก็มีประมวลจริยธรรมมานานแล้วเหมือนกัน และในฐานะที่เป็นนักการเมือง ก็สารภาพว่าผมไม่ได้คิดว่าหลังจากมีประมวลจริยธรรมมาแล้ว ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงมากนัก จุดใหญ่ในเรื่องของความเป็นคนดี เรื่องคุณธรรมจริยธรรมก็คือว่า ถ้ามองเรื่องนี้เหมือนกับเป็นเรื่องของกฎหมายหรือกฎ ก็ไม่ใช่และจริง ๆ หลักในเรื่องของประมวลจริยธรรมนี้ ก็เป็นเรื่องของการกำหนดแนวทาง แนวปฏิบัติกว้าง ๆ มากกว่าจะเป็นเรื่องของการที่บอกว่าเหมือนกับเป็นกฎหมาย และหาทางที่จะมาบังคับใช้กัน เพราะในที่สุดก็จะเป็นเรื่องยากที่จะมาบังคับใช้ในเรื่องเหล่านี้

ข้อเท็จจริงก็คือว่า ขณะนี้ความตื่นตัวในเรื่องของธรรมาภิบาล ในเรื่องของการเป็นคนดี เป็นเรื่องที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน และเราก็มีความตื่นตัวมากขึ้นว่า การที่เรามีคนมีความสามารถหรือคนเก่ง แต่ใช้ความสามารถหรือความเก่งไปในทางที่ผิด ก็เป็นอันตรายและสร้างความเสียหายได้ใหญ่หลวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานของภาครัฐ ก็คือการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาของบ้านเมือง แต่อย่างที่ผมเรียกว่ามาตรการทางกฎหมายก็ต้องว่ากันไป กลไกการตรวจสอบที่เข้มแข็ง ที่มีความเป็นอิสระ ที่มีความเที่ยงธรรม ก็ต้องว่ากันไป แต่ว่าหลายเรื่องคงจะใช้ลักษณะของกฎหมายมาบังคับ หรือการลงโทษในลักษณะของกฎหมายไม่ได้ หรือสิ่งที่บีบบังคับได้นั้นผมคิดว่าคงไม่ต้องโต้แย้งกัน เช่น ถ้าทำผิดอาญาก็ไม่ต้องมาโต้แย้งกันแล้วว่า ยังเป็นคนดีหรือไม่ดี ผิดกฎหมายอาญาก็ต้อง รับผิดชอบไปตามกฎหมายอาญา แต่ว่าเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรมนี้ก็เป็นเรื่องที่ต้องช่วยกันในการที่จะสนับสนุนให้เกิดขึ้น เป็นค่านิยมและเป็นแนวปฏิบัติ ปัญหาก็คือขณะนี้ผมก็ทำหน้าที่เป็นประธานของคณะกรรมการที่ดูแลเรื่องของคุณธรรมในระดับชาติ ประชุมไปแล้วครั้งหนึ่ง ที่ผมปรารภก็คือว่าปัจจุบันพอตื่นตัวกันมากในเรื่องนี้ แล้วก็เลยส่งเสริมให้มีการณรงค์ค่านิยม คุณธรรมต่าง ๆ ปัญหาคือว่าทำกันมากจนคนที่รับข้อความหรือสาระที่ต้องการจะส่งไปนี้เหมือนกับไม่รู้ความจริง ๆ แล้วในที่สุดจะปฏิบัติอย่างไร

พูดตามจริงผมเห็นประมวลจริยธรรม ไม่ว่าจะ เป็นของนักการเมืองหรือของข้าราชการ ยาวมาก แต่นึกดูสิครับว่าถ้าเราเทียบเคียงกับศาสนาโดยถือศีล ๕ ได้ และถ้าจำกันได้ง่าย ๆ เราก็จะมีความเข้าใจที่ชัดเจนว่าคนดีควรจะเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นในขณะนี้ที่ผมกำลังขอจากการประชุมคณะกรรมการเป็นครั้งแรกก็คือว่า จะพยายามที่จะทำให้การสื่อข้อความการสร้างค่านิยมเรื่องคุณธรรม จริยธรรม นี้เป็นเรื่องง่าย เพราะฉะนั้นไม่ควรจะมีมากเกินไป และสิ่งที่เรากำลังจะทำก็คือเราจะได้ยึดถือแนวพระราชดำริซึ่งได้ถ่ายทอดมาเป็นกระแสพระราชดำรัสเมื่อปี ๒๕๔๙ มี ๔ ข้อที่พยายามจะสรุปให้สั้นที่สุด ก็คือ



ข้อที่ ๑ คือ เมตตาธรรม เมตตาธรรมนั้นคือการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเอื้ออาทร ด้วยความห่วงใย และมีใจในการจะช่วยเหลือคนอื่น พุดง่าย ๆ ก็คือไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่คนอื่น ให้ความสำคัญแก่คนอื่น ผมคิดว่า ๑ ข้ออย่างนี้ท่านคงนึกว่าถ้าทุกคนยึดถือปฏิบัติกันจริง ๆ สภาวะแวดล้อมในการทำงานจะดีขึ้นอย่างไร อันนี้ก็เป็นข้อแรกเมตตาธรรม

ข้อที่ ๒ คือ สามัคคีธรรม ซึ่งก็เป็นสิ่งที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเน้นย้ำมาทุกยุคทุกสมัย ตั้งแต่ก่อนที่ความขัดแย้งในบ้านเมืองจะรุนแรงเหมือนกับในปัจจุบัน แต่พระราชดำรัสในเรื่องการรู้จักสามัคคี นี้เราได้ยินกันมาเป็นสิบ ๆ ปีแล้วตั้งแต่ก่อนที่บ้านเมืองจะมีปัญหาความขัดแย้งก็เช่นเดียวกันถ้าทุกคนยึดถือในธรรมข้อนี้ก็ทำให้การหลอมรวมพลังความสามารถของคนทั้งในองค์กร ทั้งในสังคมเอง นำไปสู่การทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้

ข้อที่ ๓ คือ สุจริตธรรม ผมก็ได้กล่าวไปบ้างแล้ว คือความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญ และเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในระบบธรรมาภิบาล และข้อสุดท้าย เมื่อมีเมตตาธรรม สามัคคีธรรม สุจริตธรรม แล้ว

ข้อที่ ๔ คือ ความเที่ยงธรรม ซึ่งอันนี้คือการที่เรามีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อวิชาชีพ ต่อความรู้ ต่อหลักวิชาการ ผมกำลังขอให้คณะกรรมการไปรษณีย์และขอความร่วมมือว่าทุกหน่วยงานกรณารณรงค์เฉพาะเท่านี้ให้ตรงกัน เพราะว่าถ้าให้ ๑๐๐ หน่วยงานไปรษณีย์ก็จะมี ๑๐๐ ข้อความซึ่งส่งออกไป และในที่สุดก็ขาดพลังการหลอมรวมกัน เพราะฉะนั้นผมอยากจะเรียนว่า อยากจะส่งเสริมให้เหมือนกับเป็นคุณธรรมประจำชาติ เป็นค่านิยมของคนไทย ของข้าราชการไทยที่ได้ยึดถือ ซึ่งผมคิดว่า ๔ ข้อสั้น ๆ นี้ทำได้มากกว่าและเพียงพอในการที่จะขับเคลื่อนสังคมของเราให้เป็นสังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม อย่างแท้จริง



➤ การแยกแยะคุณธรรม จริยธรรม ส่วนตัวและส่วนรวม

สิ่งที่ผมอยากจะให้ข้อคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรม นั้นคือว่า คำว่าเป็นคนดี นั้นเกิดขึ้นได้หลายบริบท และหัวใจสำคัญที่สุดสำหรับคนที่เป็นคนของรัฐ ก็คือ การสามารถแยกแยะสถานะของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จากสถานะอื่นๆ ที่ตัวเองดำรงอยู่ พูดอย่างนี้อาจจะยังสงสัยว่าหมายความว่าอย่างไร ผมคิดว่าปัญหาในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมของเรา ก็เกิดขึ้นจากความไม่สามารถที่จะแยกแยะได้ คือปัญหาเกิดเพราะว่าสิ่งที่เป็นค่านิยมที่เป็นความดี ที่เป็นนามธรรมนั้นขัดแย้งกันได้ เช่น ความกตัญญู เป็นสิ่งที่ดีแน่นอน คนที่มีคุณธรรมก็ต้องมีความกตัญญู แต่ถามว่าเมื่อเข้ามาดำรงบทบาทอยู่ในหน่วยงานที่มีบุญคุณกับเรา คนที่มีบุญคุณกับเราถ้าทำผิด เราจะต้องปฏิบัติอย่างไร ต้องตอบแทนบุญคุณ หรือเราจะต้องยึดหน้าที่ของเราเป็นหลัก เป็นใหญ่ การรักเพื่อนฝูงพรรคพวกก็เหมือนกัน ใครไม่รักเพื่อนฝูงก็ไม่น่าคบ แต่ว่าถ้าประโยชน์ของเพื่อนฝูงกับประโยชน์ของส่วนรวมขัดกัน เราจะยืนอยู่ข้างไหน อันนี้ที่ผมคิดว่าทำทลายสังคมไทยมาโดยตลอด

แม้กระทั่งในทางการเมืองก็มักจะไปรณรงค์กันเรื่องการซื้อสิทธิขายเสียง บอกว่ารับเงินเขาได้แต่อย่าไปเลือก แต่ข้อเท็จจริงก็คือถ้ารับเงินมาแล้ว แล้วไม่เลือก ผมก็เชื่อว่าคนที่รับมาก็รู้สึกผิด แล้วก็ควรจะรู้สึกผิดถ้าคิดว่ารับเขามาเฉยๆ รับฟรีก็ต้องบอกว่าไม่ใช่คนดี แต่ว่าถ้ารับมาแล้วเลือก ก็ทำความเสียหายให้กับบ้านเมือง สรุปแล้วคนดีควรจะเป็นอย่างไร ผมจึงคิดว่าสิ่งสำคัญอย่างมากในเรื่องของการที่จะสร้างคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมให้เกิดขึ้นในระบบราชการ หรือการบริหารงานภาครัฐได้ก็คือว่า ถึงเวลาที่เราจะต้องรณรงค์ให้คนแยกแยะเรื่องของคุณธรรมส่วนตัว กับคุณธรรมในฐานะที่เป็นข้าราชการแผ่นดิน หรือคนที่จะต้องรับใช้ส่วนตัว ถ้าเรายังแยกตรงนี้ไม่ออก เราตำหนิคนเพราะว่าไม่เอาพวก ไม่รู้บุญคุณ แต่จริงๆ จำเป็นที่จะต้องฝืนใจ

ต้องใช้คำว่าฝืนคุณธรรมเหล่านั้น ที่เป็นคุณธรรมส่วนตัวเพื่อส่วนรวม ถึงเวลาหรือยังที่เราบอกว่าตรงนั้นเป็นสิ่งที่เราจะต้องยกย่อง ในฐานะของการเป็นข้าราชการแผ่นดินที่ดี หรือคนที่รับใช้ส่วนรวม ผมว่าประเด็นนี้ทำทลายที่สุด และในความเป็นจริงผมว่าคนก็รู้ว่าเรื่องนี้ดีเรื่องนี้ไม่ดี แต่เวลาที่บอกว่าอะไรดีหรือไม่ดีมันขัดกันจะเดินไปตรงไหนอย่างไร ความสัมพันธ์ส่วนตัวก็จะต้องรักษา ซึ่งทุกคนจะต้องทำถ้าไม่มากกระทบกับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมและประโยชน์ของราชการ หรือประโยชน์ของแผ่นดิน

๕ ขอให้นักองค์กรสร้างความเข้าใจเรื่องการแยกแยะคุณธรรม จริยธรรม

ผมอยากจะได้ให้มีการรณรงค์ในแง่ของการทำความเข้าใจในเรื่องนี้ด้วย เพราะถ้าก้าวไม่พ้นตรงนี้ เราก็ก้าวไม่พ้นจริงๆ แล้วระบบต่างๆ ก็จะมีปัญหาเอามาใช้ก็ไม่มีประโยชน์ ผมยกตัวอย่างง่ายๆ ปัจจุบันที่ต้องใช้กันมากในระบบราชการ ระบบประเมิน และการสร้างตัวชี้วัดต่างๆ มากมาย แต่ว่าถ้าเราไม่ฝึกให้คนแยกตัวเอง คือประเมิน ให้คะแนน กำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ หรือตามความเป็นจริง คือถ้าไม่ทำอย่างนี้หรือไม่แยกออกมาจากความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ระบบเหล่านี้ไม่มีความหมายเลย เพราะว่าสุดท้ายสมมติว่าในประเมินบุคคลก็ตั้งธงเอาไว้ก่อน ว่าคนนี้จะต้องประเมินดี หลังจากนั้นก็รอกให้ได้ข้อสรุปว่า ถ้าไม่ชอบจะเอาเรื่องคนนี้ก็ตั้งธงไว้ก่อนว่าออกมาไม่ดี ก็รอกให้ไม่ดีได้ และสุดท้ายระบบประเมินอะไรต่างๆ ก็เป็นเพียงงานเอกสารเพิ่มขึ้นมาอีกไม่รู้กี่กอง อย่างนี้เป็นต้น

เพราะฉะนั้นความเที่ยงธรรมที่มีต่อหน้าที่ที่จะต้องเป็นใหญ่ในการกำหนด แนวปฏิบัติในระบบราชการ ผมถือว่าเป็นสิ่งที่จะต้องช่วยกันทำให้เกิดการเข้าใจ และยอมรับเพื่อที่จะก้าวพ้นปัญหาค่านิยมเดิมๆ ซึ่งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบราชการ ผมก็หวังว่าข้อคิดเหล่านี้จะเป็นข้อคิดสำคัญและทราบว่ามันในช่วงเช้าช่วงบ่ายก็คงจะมีวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีประสบการณ์อีกหลายท่าน ที่จะมาให้ข้อคิดเพิ่มเติม ผมยังตั้งความหวัง ผมยังเชื่อในคุณภาพของคนไทย สังคมไทย และผมก็คิดว่าถ้าเราบริหารจัดการ จัดลำดับความสำคัญให้ถูกต้อง ผมก็คิดว่าบ้านเมืองของเราก็จะเจริญก้าวหน้าไปได้อีกมาก ซึ่งถ้าทุกท่านได้ช่วยกันทั้งพัฒนาตนเอง และพัฒนาคนอื่นในระบบให้เป็นคนดีคนเก่งอย่างที่ว่า ก็จะเป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้บ้านเมืองของเราก้าวไปสู่ความสำเร็จ

๕ ขอให้ช่วยกันรักษาคณดี คนเก่ง ตามแนวพระราชดำรัส

สุดท้าย สิ่งที่ผมคงจะต้องพูดก็คงจะเป็นประเด็นว่าเมื่อเรามีความคิดที่ชัดเจนขึ้น ว่า “คนดีคนเก่ง” เป็นอย่างไร จะพัฒนาคนดีคนเก่งอย่างไรแล้ว อย่าลืมว่าเราต้องรู้จักรักษาคณดีคนเก่งด้วย ซึ่งตรงนี้ก็ไม่มีอะไรดีกว่าพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานไว้ว่า “ในบ้านเมืองนั้นมีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด หากอยู่แต่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้” นี่ละครับคือภารกิจที่ผมคิดว่าพวกเราทุกคนคงจะต้องทำเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่วันนี้ทางสำนักงาน ก.พ. ได้มีการประชุมกับทุกส่วนราชการ ให้ข้าราชการซึ่งเป็นข้าของแผ่นดินนั้น เป็นทั้งคนดีและคนเก่งต่อไป ผมขอขอบคุณสำหรับโอกาสนี้ ที่ได้มาแบ่งปันความคิดกับเพื่อนข้าราชการ และขออวยพรให้ทุกท่านประสบความสำเร็จในการที่จะเป็นคนดีคนเก่ง และสร้างคนดีคนเก่งในหน่วยงานของท่านเพื่อประโยชน์ของบ้านเมืองต่อไป ขอขอบคุณครับ

ที่มา : www.thaigov.go.th

กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก

การจ่ายค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน: ประสบการณ์ของประเทศ OECD

ดร.ภาณุภาคย์ พงศ์ศิชาติ นธ.ตรี*

เมื่อสี่สิบปีก่อน การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรภาครัฐเกือบทั้งหมดในประเทศสมาชิก องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือที่เรามักเรียกสั้น ๆ ว่า OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development¹) เป็นการเลื่อนตามขั้นที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือน

การได้เลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น ๆ ตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้าไม่ได้หมายความว่าบุคลากรภาครัฐในประเทศ OECD ในสมัยนั้นจะไม่มีสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานเสียเลย เพราะอย่างน้อยคนที่มีความสามารถดีก็ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นรางวัลจูงใจ และการได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็หมายถึงบัญชีเงินเดือนที่ได้รับก็จะขยับสูงขึ้นตามไปด้วย

ต่อมาการเปลี่ยนแปลงหลายหลากทั้งทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้แค่การเลื่อนตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ไม่เหมาะที่จะใช้จูงใจให้คนตั้งใจทำงานได้อีกต่อไป ในช่วงกลางทศวรรษ 1970 จึงได้เริ่มมีการคิดที่จะนำ “ค่าตอบแทน” มาใช้เป็นอีกกลไกหนึ่งสำหรับจูงใจบุคลากร

เหตุผลเบื้องหลังแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Related Pay หรือ PRP) มีหลายอย่าง ซึ่งแต่ละอย่างก็ล้วนมุ่งไปที่การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อประชาชนเจ้าของภาษี ของบุคลากรภาครัฐ

จนถึงช่วงประมาณปี ค.ศ. 2000 ประเทศส่วนใหญ่ใน OECD ก็ได้นำแนวคิดเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน มาใช้กับบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะกับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับอาวุโส

* สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

¹ OECD ประกอบด้วยประเทศสมาชิก 30 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย ออสเตรีย เบลเยียม แคนาดา สาธารณรัฐเช็ก เดนมาร์ก ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมนี กรีซ ฮังการี ไอร์แลนด์ ไอร์แลนด์ อิตาลี ญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลี ลักเซมเบิร์ก เม็กซิโก เนเธอร์แลนด์ นิวซีแลนด์ นอร์เวย์ โปแลนด์ โปรตุเกส สาธารณรัฐสโลวาเกีย สเปน สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ ตุรกี สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา

การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานตั้งอยู่บนข้อสมมุติสำคัญบางอย่าง เช่น

1. องค์กร/หน่วยงานต้องสามารถ “วัด” ผลผลิตจากการทำงานทั้งระดับบุคคล ทีมงาน หรือแม้แต่ระดับองค์กร/หน่วยงาน ได้อย่างถูกต้องชัดเจน
2. ผลผลิตจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานรายบุคคล และของทีมงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร/หน่วยงาน
3. การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมสามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานรายบุคคลและทีมงานมีผลการการทำงานที่ดีขึ้น

การริเริ่มการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance Related Pay – PRP) สำหรับบุคลากรภาครัฐสะท้อนให้เห็นอิทธิพลของวัฒนธรรมการบริหารงานจากภาคเอกชน ที่เน้นเรื่องการจูงใจและความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน ต่อผลการดำเนินกิจการขององค์กร/หน่วยงาน

PRP เป็นแนวทางมาตรฐานที่เป็นเรื่องปกติสำหรับบริษัทห้างร้านทั่วไป กล่าวคือ ผู้บริหารบริษัทมักได้รับเงินหรือหุ้นของบริษัทเป็นรางวัลตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี แต่จะได้มากหรือน้อยอย่างไร นอกจากจะต้องดูผลการทำงานของผู้บริหารแต่ละคนแล้ว ยังต้องมีการเชื่อมโยงกับผลประกอบการโดยรวมของบริษัทอีกด้วย

อย่างไรก็ดี การเกิดขึ้นของ PRP ในภาครัฐของประเทศต่างๆ ใน OECD เป็นเพียงมิติหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงในภาพใหญ่ที่มุ่งไปสู่การจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยืดหยุ่น และให้ความสำคัญกับบุคลากรแต่ละคนมากขึ้น

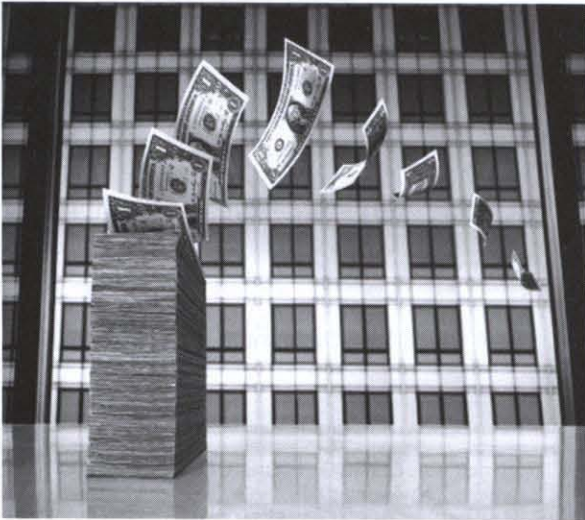
การเปลี่ยนแปลงสำคัญอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรระดับสูงในองค์กร ได้แก่ ความพยายามที่จะเชื่อมโยงการจ่ายค่าตอบแทนเข้ากับระดับความรับผิดชอบหลัก/งานท้าทายของแต่ละตำแหน่ง

ค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐของประเทศ OECD ส่วนใหญ่มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ

1. ค่าตอบแทนพื้นฐาน
2. ค่าตอบแทนที่อิงกับตำแหน่งหน้าที่งาน และ
3. ค่าตอบแทนที่อิงกับผลการทำงาน

จากองค์ประกอบของค่าตอบแทนทั้ง 3 ส่วนข้างต้น จะเห็นว่า องค์ประกอบที่ 2 และ 3 ของค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบที่ผันแปรได้ (ตามตำแหน่งหน้าที่ และผลการทำงาน) ซึ่งสำหรับประเทศในกลุ่มดังกล่าวแล้ว ค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐโดยเฉพาะในระดับผู้บริหารค่อนข้างจะอิงอยู่กับตำแหน่งหน้าที่งานมากกว่าผลการทำงาน

ข้อมูลในปี ค.ศ. 2004 ชี้ให้เห็นว่าประมาณสองในสามของประเทศในกลุ่ม OECD มีการนำการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (PRP) ไปใช้แล้ว หรือไม่ก็กำลังจะใช้ แม้การนำไปใช้จริงจะมีความ



แตกต่างกันอย่างมากในแต่ละประเทศ และมีเพียงไม่กี่ประเทศ (เช่น เดนมาร์ก ฟินแลนด์ เกาหลี นิวซีแลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และสหราชอาณาจักร) ที่พูดได้อย่างเต็มปากกว่ามีการนำระบบ PRP ไปใช้อย่างเป็นทางการเต็มรูปแบบ

นอกจากประเทศที่กล่าวถึงข้างต้น ดูเหมือนว่าการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน (PRP) จะเป็นคล้ายๆ กับสิ่งที่ “ควรจะเป็น” มากกว่าที่จะทำให้เกิดขึ้นจริงๆ บางประเทศยังประเมินผลการปฏิบัติงานโดยดูจากปัจจัยนำเข้าอย่างเช่นการเบิกจ่ายงบประมาณ ทั้งที่จริงๆ แล้วไม่น่าจะเรียกได้ว่าเป็น “ผล” ของการปฏิบัติงาน หรือบางกรณีการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงานก็เป็นแค่การแบ่งเค้กระหว่างบุคลากรในองค์กร มากกว่าอ้างอิงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า แนวทาง PRP ของแต่ละประเทศใน OECD ยังมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่มาก

ประเด็นสำคัญอีกประการที่ควรกล่าวถึงก็คือ วัตถุประสงค์ของการนำ PRP ไปใช้ ก็มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มประเทศต่างๆ ใน OECD เช่น

- กลุ่มประเทศ Westminster (เช่น อังกฤษ แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์) มุ่งเน้นให้เป็นเครื่องมือเสริมสร้างแรงจูงใจ
- กลุ่มประเทศ Nordic (เช่น เดนมาร์ก นอร์เวย์ ฟินแลนด์ และสวีเดน) มุ่งใช้ PRP สำหรับการพัฒนานักวิชาการ
- ประเทศอื่นๆ อย่างฝรั่งเศสและอิตาลีเน้นภาวะผู้นำและความพร้อมรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง

แนวโน้มของการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance-Related Pay)

สำหรับประเทศในกลุ่ม OECD แม้จะไม่ปรากฏว่ามีการนำรูปแบบ PRP แบบใดแบบหนึ่งไปใช้อย่างชัดเจน แต่ละประเทศใช้รูปแบบต่างกันไปขึ้นอยู่กับลักษณะระบบราชการ ปรัชญาการจ่ายค่าตอบแทน การกระจายอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคล และการงบประมาณ

อย่างไรก็ดี เราอาจสรุปแนวโน้มที่พบเห็นเด่นชัดบางประการได้ดังนี้

1. นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (PRP) ได้ขยายตัวเพิ่มจากบุคลากรระดับบริหารไปสู่บุคลากรกลุ่มอื่นๆ ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา
2. PRP อ้าอึงกับผลการปฏิบัติงานของทีมงานหรือกลุ่มงานมากขึ้น
3. อำนาจในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะถูกกระจายลงสู่ระดับบังคับบัญชาล่างๆ ในองค์กรมากยิ่งขึ้น
4. มิติของผลการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงสำหรับ PRP มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ นอกจากจะดูผลผลิตจากการทำงานแล้ว ยังดูความรู้ความสามารถ และทักษะทางสังคมอีกด้วย
5. การให้คะแนนผลการปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อสิบปีที่แล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปจากที่เคยใช้ตัวชี้วัด (KPI) เชิงปริมาณที่ค่อนข้างตายตัว ไปสู่การประเมินการบรรลุวัตถุประสงค์การทำงาน โดยวิธีการพูดคุยซักถามระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องแทน
6. เม็ดเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วนที่ไม่สูงนักของค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Salary) โดยเฉพาะสำหรับบุคลากรที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร โดยถ้าเป็นการเพิ่มเงินเดือนก็มักจะไม่เกิน 5% แต่ถ้าเป็นเงินก้อนก็มักมีอัตราที่สูงกว่า แต่เฉลี่ยก็ไม่เกิน 10% ของเงินเดือน
7. การจ่าย PRP มีแนวโน้มที่จะนิยมจ่ายเป็นเงินก้อนมากขึ้นกว่าการจ่ายเป็นเงินเดือนเพิ่ม

การนำไปใช้และผลกระทบ

แม้แนวคิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance-Related Pay หรือ PRP) จะเป็นแนวคิดที่ดูเข้าที่ แต่จากประสบการณ์ของประเทศใน OECD ที่ระบุว่า การนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้นั้นยุ่งยากซับซ้อน ปัญหาที่เกิดขึ้นนอกจากจะมาจากการออกแบบระบบและการนำระบบไปใช้แล้ว ยังมีรากเหง้ามาจากความจริงที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐประเมินได้ยาก อีกด้วย



การประเมินผลการทำงานของบุคลากรภาครัฐต้องอาศัยดุลพินิจของผู้ประเมินเป็นอย่างมาก เชื่อกันว่า “ผลการปฏิบัติงาน” โดยตัวมันเองมีความสลับซับซ้อน เพราะยากที่จะหาตัวชี้วัดเชิงปริมาณที่เหมาะสมมาวัด นอกจากนั้นเป้าหมายการทำงานในภาครัฐก็มีพลวัตสูง แปรผันได้บ่อยตามนโยบายรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นการศึกษาหลายต่อหลายชิ้นจึงสรุปว่าผลกระทบของการนำแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (PRP) มาใช้ในภาครัฐจึงมีผลน้อย หรืออาจก่อผลอันไม่พึงประสงค์ด้วยซ้ำ

มีหลักฐานที่ชี้ให้เห็นว่าผลกระทบของ PRP ที่มีต่อการจูงใจคนทำงานนั้นไม่ได้ชัดเจนอย่างที่เราคาดหมายกัน เพราะในขณะที่ PRP ดูเหมือนจะจูงใจให้คนบางส่วนทุ่มเททำงานมากขึ้น แต่คนส่วนใหญ่กลับไม่รู้สึกรว่า PRP สามารถจูงใจพวกเขาได้เท่าที่ควร เนื่องจาก “เนื้องาน” และ “โอกาสก้าวหน้า” เป็นสิ่งจูงใจกว่า ดังนั้นการนำ “ค่าตอบแทน” มาล่อใจบุคลากรภาครัฐจึงไม่ได้ผลเท่าที่ควร ไม่ว่าจะมีการออกแบบการจัดการที่ดีแค่ไหนก็ตาม

ในเมื่อ PRP ไม่ได้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคน แล้วทำไมถึงได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างแพร่หลายในประเทศ OECD ในช่วงยี่สิบปีที่ผ่านมา ??

คำตอบหนึ่งที่น่าจะเป็นไปได้ก็คือ การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์อื่นหลายอย่าง ที่สำคัญคือ ทำหน้าที่เสมือนตัวเร่งให้เกิดการปรับปรุงการจัดการต่างๆ ขององค์กรให้ดีขึ้น เช่น การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน การพัฒนาระบบการประเมินผลฯ ที่รัดกุม การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถทักษะในการทำงานของบุคลากรแต่ละคน ความพยายามร่วมกันของหัวหน้างานและลูกน้องที่จะสื่อสารซึ่งกันและกัน รวมถึงการทำงานเป็นทีม ซึ่งการปรับเปลี่ยนต่างๆ นี้นย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานในทุกระดับองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ดังนั้น จึงอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า แม้การนำ PRP (การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน) มาใช้ จะไม่ได้มีผลกระทบต่อการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรงในเบื้องต้น และต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรในเบื้องปลาย ดังที่ต้องการ แต่การนำ PRP มาใช้ก็ยังมีผลโดยอ้อมในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กรเนื่องมาจากการปรับปรุงพัฒนาการจัดการต่างๆ ในองค์กร



ข้อเสนอแนะ

- การออกแบบรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพิจารณาผลกระทบอย่างรอบด้าน เนื่องจากไม่มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ การออกแบบฯ ต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมของผู้คน การยอมรับจากบุคลากรในองค์กร
- การจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานของทีมงาน/กลุ่มงาน อาจช่วยให้เกิดการยอมรับได้ง่ายกว่าการจ่ายตามผลการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้น การออกแบบฯ PRP จึงต้องรักษาสมดุลระหว่างการให้รางวัลตัวบุคคลกับการให้รางวัลแก่ทีมงาน/กลุ่มงานให้ได้ด้วย
- การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้นับเป็นหัวใจของ PRP ซึ่งการประเมินฯ ที่ดีควรอาศัย การตั้งเป้าหมายมากกว่า การกำหนดเกณฑ์ผลการปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียดและ/หรือเปลี่ยนแปลงได้ยาก การประเมินผลการทำงานของบุคลากรคนหนึ่งควรใช้วิธีการสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอตลอดทั้งปี เมื่อถึงสิ้นปี ผู้ประเมินก็ควรให้ข้อมูลประกอบผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินอย่างเป็นทางการเพื่อให้ผู้รับการประเมินได้ทราบว่า จะต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างไรในโอกาสต่อไป
- ต้องคาดหมายปัญหาหรือข้อขัดข้องในการดำเนินการที่จะเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึงการสื่อสารกับบุคลากรในองค์กร ความพร้อมของผู้บริหารและหัวหน้างาน ต้นทุนที่จะเกิดขึ้นงบประมาณที่ต้องใช้ การริเริ่มใช้ระบบ และการกำกับติดตามระบบ เป็นต้น ■

หมายเหตุ: ข้อมูลประกอบบทความนี้ส่วนใหญ่มาจากรายงานของ OECD ผู้ที่สนใจสามารถสืบค้นได้ที่ <http://www.oecd.org>

วัฒนธรรมค่านิยมใหม่ในการทำงาน เพื่อประชาชน



ดร. ชนิษฐา สารพิมพ์*

ในโลกสมัยใหม่ หรือที่เรียกว่ายุคไร้พรมแดนมีการสื่อสารที่ทันสมัยทำให้การติดต่อสื่อสารเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การสร้างค่านิยมวัฒนธรรมต่างๆ ก็ได้รับอิทธิพลจากความทันสมัยของโลกใบนี้ด้วย ไม่เพียงแต่เจ้าของทรัพย์สินที่ร่ำรวยแต่ผู้ที่อยู่ชายขอบประเทศอันห่างไกลก็รู้จักสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ต่างๆ ที่ทันสมัยโดยผ่านช่องทางการโฆษณาเผยแพร่ต่างๆ ผ่านสื่อมวลชน วิทยุ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ ฯลฯ ผู้ที่เป็นเจ้าของสื่อหรือผู้ที่สื่อสารกับผู้อื่นมากที่สุด หรือที่เรียกว่า ผู้นำทางความคิด (Opinion leader) จึงเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้คนต่างๆ ในปัจจุบันซึ่งแตกต่างไปจากเดิมที่มนุษย์เราทำสงครามแย่งชิงพื้นที่อาณาเขต โดยปัจจุบันเป็นสงครามที่เรียกว่าการแย่งชิง “พื้นที่ทางความคิด”

ดังนั้น เพื่อการปรับตัวเตรียมใจให้ทันต่อโลกยุคใหม่ ระบบราชการในยุคปัจจุบัน จึงมีการเตรียมตัวเตรียมใจให้กับข้าราชการพลเรือนให้มีพลังกายและพลังใจที่เข้มแข็ง พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ข้าราชการเกิดความตระหนักรู้ มีแนวทางปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและมีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น โดยให้ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล ร่วมกันสร้างค่านิยมใหม่ อย่างมีคุณภาพและมีความสมดุล เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเป็นผู้นำสังคมต่อไป

วัฒนธรรมราชการในสมัยหนึ่งในอดีตนานมาแล้ว ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ดังคำกล่าวที่ว่า ลิบป้อคำไม่เท่าพระยาเลี้ยง แต่พอมมาถึงอีกช่วงหนึ่ง พบว่า ข้าราชการที่ตีเกิดความย่อท้อ หนีออกจากระบบราชการ ส่วนหนึ่งเนื่องจากค่านิยมของสังคมและการพัฒนาของภาคธุรกิจเอกชน เงินเดือนค่าตอบแทนภาครัฐที่ไม่เพิ่มขึ้นอย่างไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ อีกส่วนหนึ่งเกิดจากการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้คนดีไม่ได้รับการคุ้มครอง ถูกกลั่นแกล้ง และเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ทำให้คนดีไม่มีพลังในการทำงาน ดังที่จะเห็นได้จากผลการสำรวจเรื่องความโปร่งใส การทุจริตคอร์รัปชันภาครัฐราชการ (สุภชัย ยาวะประภาสและคณะ, 2546) (ดัชนีความโปร่งใสขององค์กรความโปร่งใสนานาชาติ)

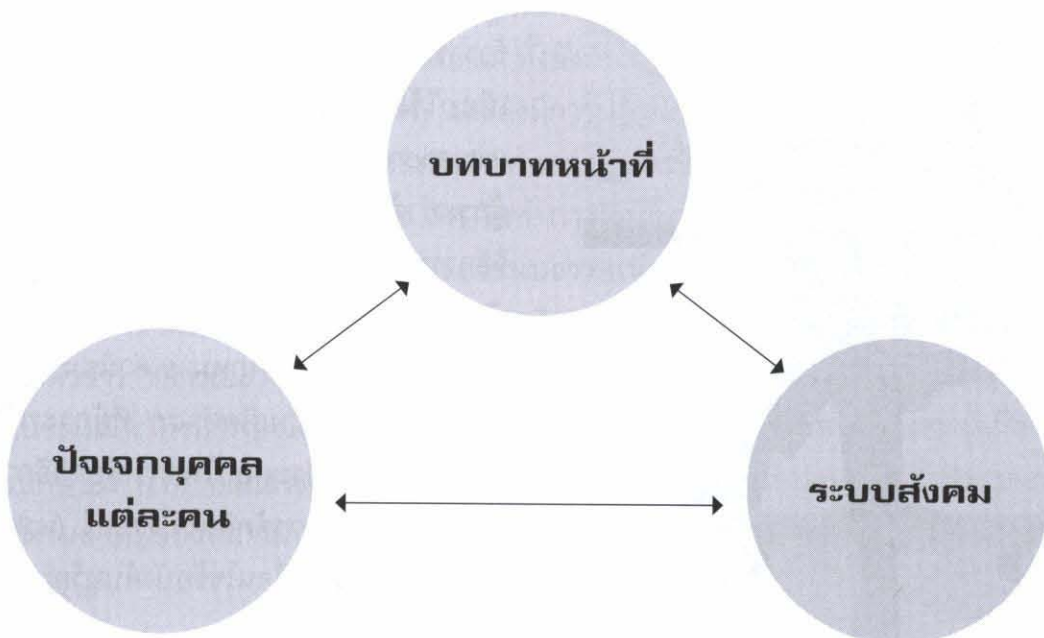
* นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ที่ผ่านมา แม้ภาคราชการมีความพยายามแก้ไขปัญหายุ่ตลอดเวลา ทั้งการใช้มาตรการด้านไม้แข็ง ไม้เรียว คือการใช้กฎหมาย การกำหนดบทลงโทษต่างๆ และมาตรการด้านการใช้ไม้ نرم คือการรณรงค์ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกกับช่องทางทั้งทางสื่อมวลชน สถานศึกษา วัด บ้าน แต่ราชการก็หนีไม่พ้นจากการถูก โจมตีแทรกแซงความคิดจากภายนอกตลอดเวลา ภารกิจหน้าที่หนักอึ้งทุกกระทรวง ทบวง กรม ในการ ขับเคลื่อนการบริหารงานของประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม การเมือง จำเป็นต้องมีการ สร้างมาตรการความเข้มแข็งขึ้นมาใหม่อยู่เรื่อยๆ เพื่อต่อสู้กับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกและเพื่อ เรียกความเชื่อมั่นกลับคืนสู่ระบบราชการ

การกำหนดมาตรการต่างๆ ของภาคราชการ อาจกล่าวได้ว่าอยู่บนพื้นฐานความเชื่อเรื่องทฤษฎี บรรทัดฐานนิยม (Normative Theory) ที่เชื่อในความสามารถของมนุษย์ มองว่า ธรรมชาติอย่างหนึ่งของ มนุษย์ คือมีจิตใจที่เปรียบเสมือนน้ำที่ไหลจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำ หากไม่มีสิ่งที่ช่วยพยุงไม่ให้จิตใจตกอยู่ใน สภาพที่ไหลลงเรื่อยๆ แล้ว สภาพสังคมก็จะอยู่ไม่ได้ ในทุกๆ สังคมจึงต้องมีสิ่งที่ควบคุมจิตใจ ซึ่งอาจจะ เป็นคำสอนของศาสนา หรือข้อกำหนด ข้อบังคับของกฎหมาย ทฤษฎีนี้ นักเสรีนิยมมีความเชื่อว่า มนุษย์ เราเป็นคนดี มีเหตุผลและมีความสามารถในการคิดพิจารณาแยกแยะความคิดที่ต้อออกจากความคิดที่เลว ได้ (Baran and Davis, 2003, p. 96) ในทุกสังคมจึงได้มีการเลือกคุณค่า (value) ที่ดีที่สุดเพื่อกำหนดให้ เป็นบรรทัดฐาน (Norm) ค่านิยม หรือแนวทางประพฤติปฏิบัติที่ “ควรจะ” เป็นให้แก่สมาชิกในสังคม เพื่อเป็นสิ่งที่ควบคุมการกระทำของตนเองและคนอื่น ๆ ในสังคมนั้นๆ ให้เป็นไปตามที่สังคมต้องการ รวมทั้งเป็นแนวปฏิบัติของตนเพื่อความอยู่รอดในสังคม

นอกจากนั้น การที่มนุษย์อยู่รวมกัน จำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ ของคนในสังคม แจกเช่นเดียวกับบทบาทหน้าที่ของอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย การเชื่อมประสานกันที่ดีของ ส่วนประกอบต่างๆ จึงนำไปสู่การแสดงออกที่ดีของร่างกายคนนั้น เช่นเดียวกับการทำหน้าที่ของแต่ละคน เป็นอย่างดี ทำให้สังคมหรือองค์กรนั้นมีสภาพหรือมีผลที่แสดงออกมาสู่สังคมได้ดี

ภาพแสดงความสัมพันธ์ทางสังคม



จากภาพ แสดงให้เห็นว่า ในขณะที่ “ระบบสังคม” เป็นแนวคิดที่เป็นนามธรรม แต่มีความต่อเนื่องยาวนาน ส่วนปัจเจกบุคคลมีลักษณะเป็นรูปธรรมและมีลักษณะชั่วคราว มีช่วงชีวิตอยู่ช่วงหนึ่ง ดังนั้น แนวคิดเรื่อง “บทบาท” จึงทำหน้าที่เชื่อมระหว่างสองแนวคิดนี้ ด้วยเหตุนี้จึงมีทฤษฎีหน้าที่นิยม (functional) ที่สามารถนำมาอธิบายบทบาทหรือการกระทำกิจกรรมหรือการกระทำที่เป็นไปตามบทบาทของบุคคล กลุ่ม หรือสถาบันสังคม โดยพาร์สัน นักทฤษฎีหน้าที่นิยมวิเคราะห์ว่า มนุษย์ที่มีชีวิตอยู่ในสังคม คือ ผู้กระทำทางสังคม ซึ่งจะมีพฤติกรรม หรือปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับเพื่อนมนุษย์คนอื่น แต่เนื่องจากมนุษย์ในฐานะปัจเจกนั้นเป็นเรื่องชั่วคราว เพราะมนุษย์มีชีวิตอยู่ในสังคมเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง แต่ความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationship) นั้นจะคงทนถาวร ซึ่งถูกจัดไว้อย่างมีแบบแผน (pattern) หรือเป็นระบบ (system) เช่น ระบบราชการ เน้นการเคารพผู้บังคับบัญชา



ฉะนั้น พาร์สัน เรียก “สังคม” ว่า คือโครงข่ายของแบบแผนปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งในที่นี้ ผู้เขียนอธิบายโดยแยกแยะองค์ประกอบของระบบย่อยหรือการกระทำทางสังคมได้ดังนี้ (1) ผู้กระทำ (actor) หมายถึงข้าราชการพลเรือน (2) เป้าหมาย (goals) การมุ่งรักษาจรรยาข้าราชการ (3) วิธีการต่างๆ (means) ที่ผู้กระทำเลือกใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย (4) สถานการณ์ (situational condition) บริบททางสังคมที่ทำให้ผู้กระทำต้องพิจารณาในการเลือกที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งในการบรรลุเป้าหมาย (5) ตัวกำหนดเชิงบรรทัดฐาน (norms) ได้แก่ จรรยาข้าราชการ จรรยาบรรณวิชาชีพ กฎหมาย ค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคมและความคิดต่างๆ ที่ผู้กระทำจะต้องนำมาพิจารณาประกอบในการเลือกวิธีการบรรลุเป้าหมาย (6) การตัดสินใจโดยเสรี (voluntaristic decision) ภายใต้เงื่อนไขข้อบังคับหรือบรรทัดฐานและสถานการณ์

⇒ การต่อสู้ของภาคราชการที่ต้องอาศัยเวลา

การศึกษาแนวคิดเรื่องจรรยาวิชาชีพในระบบราชการไทยของอัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์ เทชะปุระณะ (2540, น. 8-22) ศึกษาวิวัฒนาการความเป็นมาของกระบวนการสร้างจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพในระบบราชการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน พบว่า มีลักษณะของการพยายามพัฒนาเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละยุคสมัยเพื่อสนองตอบต่อประชาชนโดยมีลักษณะควบคู่ไปกับการพัฒนาโครงสร้างระบบราชการ โดยระบบราชการในสมัยสุโขทัย ข้าราชการช่วยการบริหารปกครองของพ่อขุนตั้งแต่ด้านกำลังคน การผลิต การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และการเก็บภาษี ซึ่งลักษณะจรรยาวิชาชีพเป็นไปในลักษณะของความเมตตาปรานีของพ่อที่มีต่อลูก อันมีลักษณะของหลักธรรมพื้นฐานของมนุษย์

ต่อมาในระบบราชการสมัยอยุธยา มีลักษณะโครงสร้างที่เริ่มมีความสลับซับซ้อนโดยเฉพาะภายหลังการปฏิรูปของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถนั้น มีการแบ่งโครงสร้างเป็นฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือนหรือมหาดไทย มีการจัดระบบย่อยทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเป็นฐานเสริมระบบราชการ คือระบบศักดินาและระบบไพร่ โดยระบบศักดินาเป็นระบบการจัดสรรที่นาตามฐานะทางสังคม ส่วนระบบไพร่เป็นการจัดระเบียบทางสังคมและการจัดสรรแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีสิ่งบ่งบอกสถานะทางสังคมอื่นๆ ของข้าราชการ อาทิ ยศ ราชทินนาม ตำแหน่ง ควบคู่ไปกับศักดินา โดยหน้าที่หลักของข้าราชการก็คือการประกอบพิธีกรรม การบำบัดทุกข์บำรุงสุข การป้องกันอริราชศัตรู การเกณฑ์แรงงานและการเก็บภาษี

โครงสร้างระบบราชการดังกล่าวข้างต้น ได้ดำรงอยู่โดยตลอด (แม้หลังกรุงศรีอยุธยาแตก เมื่อ พ.ศ. 2310 ก็ตาม) และได้ใช้เป็นกลไกบริหารราชการ จนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ก่อนการปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการครั้งใหญ่ เมื่อ พ.ศ. 2435 โดยเหตุผลในการปฏิรูปเป็นความพยายามเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบโต้ลัทธิล่าอาณานิคม โดยมีการจัดตั้งกระทรวงตามรูปแบบตะวันตก ในด้านการบริหารมีลักษณะการรวมศูนย์อำนาจโดยมีระบบมณฑลเทศาภิบาล และนับเป็นการปฏิรูปที่มีผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคมไทยในภาพรวมด้วย มีการยกเลิกประเพณีการหมอบคลาน การยกเลิกระบบไพร่ การยกเลิกระบบทาส และมีตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นที่รวมศูนย์การปกครองโดยรับเงินเดือนในฐานะข้าราชการประจำแทนระบบการกินเมืองแต่เดิม ถือเป็น การสร้างรัฐสยามแทนราชอาณาจักรสยาม ทั้งยังมีการเสริมกระบวนการสร้างชาติด้วยระบบภาษา โดยมีการใช้ภาษากลาง (ภาษากรุงเทพฯ) และยังมีการปฏิรูปควบคู่ไปทุกด้าน เช่น ด้านการทหาร ด้านการคลังการเก็บภาษี ด้านการศาลและสิทธิสภาพนอกอาณาเขต ด้านโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ (การสร้างถนน ขุดคลอง จัดตั้งไปรษณีย์โทรเลข โทรศัพท์ การสื่อสารคมนาคม) ซึ่งลักษณะของจรรยาวิชาชีพมีลักษณะของมรดกของแบบแผนค่านิยมของชนบทรวมประเพณีไทย ซึ่งฝังตัวอยู่ในระบบอย่างแน่นหนา แต่ยังคงขาดลักษณะของมาตรฐานด้านจริยธรรมของจรรยาวิชาชีพ ซึ่งจรรยาวิชาชีพมีลักษณะขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการเองว่าจะมีพื้นฐานจริยธรรมส่วนตนมากน้อยเพียงใด และขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมในขณะนั้น ยังมีลักษณะผสมผสานกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารปกครอง อาทิ หลักธรรมทศพิธราชธรรมซึ่งเป็นคุณธรรมของนักปกครอง ซึ่งมีขอบเขตของจรรยาวิชาชีพตามลำดับของสถานภาพทางสังคมตามลำดับขั้นและข้าราชการยังคงมีลักษณะของความเป็นเจ้าขุนมูลนาย

การปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ เมื่อ พ.ศ. 2435 นั้นดังกล่าวข้างต้นแล้วมีผลกระทบอย่างกว้างขวางกับระบบสังคมไทย ในส่วนระบบราชการเองเริ่มมีลักษณะโครงสร้างแบบตะวันตก มีการสร้างสถาบันข้าราชการแบบใหม่ที่มีความรู้ความชำนาญและมีโลกทัศน์แบบใหม่ และท้ายที่สุดกลับกลายเป็นสถาบันที่ทำทลายอำนาจของสถาบันพระมหากษัตริย์ และนำไปสู่การปฏิวัติเมื่อ 24 มิถุนายน 2475 โดยมีสถาบันราชการทหารเป็นแกนนำ ซึ่งโครงสร้างหลักของระบบราชการไทยมิได้เปลี่ยนแปลง แต่มีลักษณะการสนองตอบต่อกลุ่มข้าราชการที่มีอำนาจสูงสุด โดยกลุ่มดังกล่าวก็พยายามรักษาอำนาจของตน โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการทหารซึ่งเด่นชัดหลังการยึดอำนาจจากจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จนมาถึง จอมพลถนอม กิตติขจร ซึ่งแสดงออกโดยกฎหมายหลักของการแบ่งส่วนราชการคือ อำนาจคณะปฏิวัติ ปว. 216 ปว. 218 โดยมีฐานความเชื่อหลักว่า สังคมไทยประกอบด้วยปริมิต 3 ชั้น คือ รัฐบาล ข้าราชการและประชาชน โดยรัฐบาลและข้าราชการมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขให้ประชาชน และช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการละเลยการพัฒนาอุตสาหกรรม และแนวความคิดประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอุดมการณ์เริ่มแรกของการยึดอำนาจปกครอง เมื่อ พ.ศ. 2475 และเป็นเหตุสำคัญที่นำไปสู่เหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516



หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ยังผลให้ระบบราชการมีโครงสร้างที่ต้องเปิดกว้างเพื่อตอบสนองต่อประชาชนและอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่เป็นกระแสหลักในขณะนั้น ขณะเดียวกันระบบราชการและโดยเฉพาะตัวข้าราชการเองเริ่มประสบกับปัญหาต่างๆ เช่น การถูกแทรกแซงทางการเมือง การขาดความรู้ความชำนาญในการบริหารแบบใหม่ที่มีลักษณะเปิดมากขึ้น นอกจากนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจในรูปของการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดกลุ่มนักธุรกิจที่มีอำนาจทางการเงินโดยใช้อำนาจและสถานะทางการเมืองของตนเข้าควบคุมอำนาจทางการเมืองและแทรกแซงระบบราชการให้กระทำตามเจตนาของตน ขณะเดียวกันลักษณะจรรยาวิชาชีพที่ขาดลักษณะมาตรฐานโดยขึ้นอยู่กับพลังการฝังรากของค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละตัวบุคคลผู้เป็นข้าราชการนั้นไม่สามารถจุดรั้งให้จรรยาวิชาชีพมีพลังเหนี่ยวรั้งพลังของผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ ได้ นอกจากนั้น สังคมไทยเองก็ไม่สามารถรักษาลักษณะที่พึงปรารถนาของค่านิยมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีไว้ได้ ทำให้อำนาจเงินตราามีอิทธิพลเชิงค่านิยมได้ ดังรูปธรรมที่ปรากฏโดยทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการไทย โดยเฉพาะการทุจริต และประพฤตินิยมขอบในวงการราชการ การฉ้อราษฎร์บังหลวง และคอร์รัปชัน โดยเฉพาะการคอร์รัปชันได้กลายเป็นตัวสร้างความมีเสถียรภาพที่อาจมีเหตุผลสอดคล้องกับระบบศีลธรรมดั้งเดิมที่ยอมรับคอร์รัปชันได้ โดยอาจเรียกชื่ออื่นๆ เช่น คอมมิชชั่น สินน้ำใจ เช่น การยอมจ่ายเงินเมื่อทำผิดโดยไม่ยอมไปโรงพัก การให้เงินเจ้าหน้าที่ด้วยความเต็มใจเพื่อคาดหวังว่าจะได้รับความ

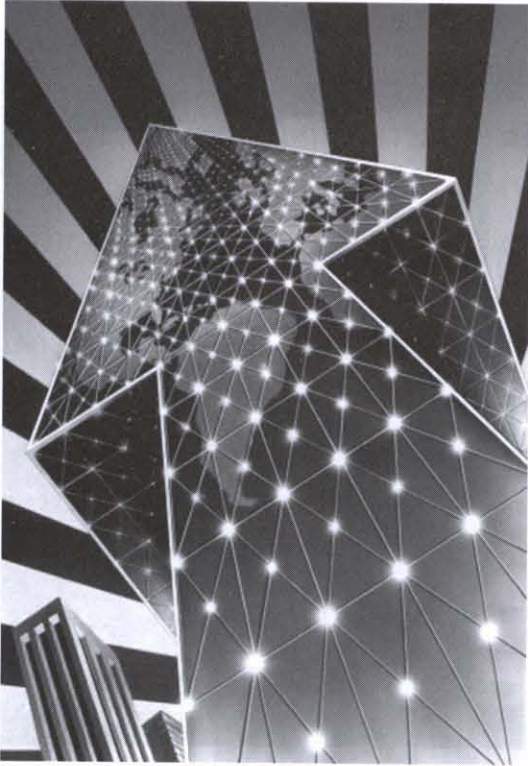
สะดวกมากขึ้น การเอาของราชการมาใช้ส่วนตน มาให้
เช็คของขวัญ ฯลฯ พฤติกรรมของข้าราชการดังกล่าว
ได้ปรากฏและได้รับการยอมรับโดยได้มีการจัดตั้ง
สำนักงานการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ในวงราชการ (ป.ป.ป.) เมื่อ พ.ศ. 2518 จนรุนแรงขึ้น
เมื่อ พ.ศ. 2534 การคอร์รัปชันได้กลายเป็นประเด็นทาง
การเมือง เป็นข้ออ้างในการยึดอำนาจการปกครองโดย
คณะผู้รักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (ร.ส.ช.) ทั้งยัง
มีการประกาศรายชื่อบุคคล “ร่ำรวยผิดปกติ” เพื่อดำเนินการ
ยึดทรัพย์สินด้วย



ในอีกด้านหนึ่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน
ฉบับปี พ.ศ. 2518 แสดงถึงการให้ความสำคัญต่อ
ประชาชน โดยกำหนดให้ข้าราชการต้องมีความสุภาพ
เรียบร้อยให้ความสะดวกแก่ประชาชน แก้ปัญหาสำคัญ
ของราชการพลเรือน เช่นปัญหาสมรรถนะของข้าราชการ และปัญหาเกี่ยวกับการเล่นพวกเล่นพรรค เลิกชั้นยศ
จัดว่า ตริ โท เอกพิเศษ ขจัดเจ้าขุนมูลนายให้ข้าราชการเป็นคนสุภาพอ่อนน้อม เข้าถึงประชาชนคือ
นายจ้าง ไม่ใช่ผู้ใต้ปกครอง

กระบวนการสร้างจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพในระบบราชการไทยจึงมีลักษณะดำรงอยู่ตลอด
ตั้งแต่เริ่มมีระบบราชการ และแหล่งที่มาของจรรยาวิชาชีพนั้น มีปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ก็คือ
พื้นฐานค่านิยมจากขนบธรรมเนียมประเพณีที่ฝังรากลึกมาแต่โบราณกาล โดยมีสาระสำคัญและ
มีความแตกต่างตามมิติเวลาซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ
ซึ่งระบบราชการและข้าราชการต้องปรับตัวตามสภาพแวดล้อม และการที่ระบบราชการและตัวข้าราชการ
ไม่สามารถปรับตัวได้นั้นจะส่งผลกระทบต่อจรรยาวิชาชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังปรากฏของพฤติกรรมที่
ไม่เหมาะสมและมีขอบต่างๆ ของข้าราชการอยู่เสมอๆ ซึ่งสภาพการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า
การเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่งของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีผลกระทบต่อ
จรรยาวิชาชีพของข้าราชการส่วนหนึ่งด้วยอันอาจวิเคราะห์ได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดจรรยา
วิชาชีพของข้าราชการไทยประกอบด้วย โครงสร้างระบบราชการ (ภายใต้โครงสร้างสังคมไทย) สภาพ
แวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และบุคลิกภาพส่วนตัวของ
ข้าราชการเอง

จรรยาวิชาชีพ จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการอันประกอบด้วย จริยธรรมพื้นฐานที่ก่อรูปมาจาก
ธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมที่ฝังรากลึกในสังคมไทยมายาวนาน และแสดงพฤติกรรมหลายลักษณะทั้งมี
ขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมด้านต่างๆ มาด้วย ในส่วนการแสดงออกซึ่งจรรยาวิชาชีพความเป็น
ข้าราชการ จึงมีลักษณะเป็นหลักมาตรฐานทางปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมที่ตนได้รับการอบรมม่อมเพาะ
มา ผสมผสานกับข้อปฏิบัติตามระเบียบราชการจึงมีลักษณะเกี่ยวข้องกับความรู้เชิงจริยธรรมที่แสดงออก



ถึงทัศนคติและการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม ที่จะแสดงออกของการเลือกปฏิบัติตนจากเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลังดังกล่าว

ลักษณะวิวัฒนาการของจรรยาวิชาชีพของข้าราชการไทย จึงเป็นกระบวนการสร้างจรรยาวิชาชีพที่ก่อรูปจากค่านิยมธรรมเนียมประเพณีอันพึงปฏิบัติของสังคมไทยแต่โบราณและตรงกับความคิดหวังของสังคมขณะนั้นที่ต้องการให้ดำรงอยู่ ผสมผสานกับพื้นฐานการมีจริยธรรมส่วนตัวข้าราชการเองและลักษณะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ทุกยุคสมัย นอกเหนือจากลักษณะของความเชื่อเชิงทัศนคติที่เป็น “ผู้ปกครอง” หรือ “เจ้าขุนมูลนาย” ซึ่งยังขาดมาตรฐานของจรรยาวิชาชีพซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ของการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ความรู้เชิงจริยธรรม

พฤติกรรมของข้าราชการ ดังจะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละยุคสมัยโดยอ้างอิงจากงานศึกษาต่าง ๆ ที่ปรากฏ เช่น งานศึกษาการจัดระเบียบสังคมไทย โดย อคิน รพีพัฒน์ (2518, น. 189) ที่ศึกษาการจัดแบ่งชั้นและการเขียนฐานะทางสังคมไทยในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ (พ.ศ. 2325-2416) ตั้งแต่รัชกาลที่หนึ่งทรงขึ้นครองราชย์สมบัติจนถึงพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระชนมายุครบ 12 พรรษา โดยพบว่า การจัดระเบียบสังคมไทย ได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนาและระบบเครือญาติ สำหรับการเขียนฐานะในสังคมนั้น ได้รับอิทธิพลจากประเพณีในอดีตและภูมิหลังของประวัติศาสตร์อาจจะมีผลสำคัญเป็นพิเศษในการเชื่อมโยงขบวนการเขียนฐานะทางสังคมกับผลที่เกิดขึ้นในสังคม ตลอดจนการมีคุณงามความดีบางอย่างเป็นพิเศษของข้าราชการที่ทำให้ได้รับการเลื่อนฐานะเลื่อนตำแหน่งในระบบราชการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการทำงานที่เน้นทำตามคำสั่งและเชื่อฟังคำสั่งอย่างเคร่งครัด รวมถึงสะท้อนสภาพสังคมในขณะนั้น และปัจจุบันยังคงมีรูปแบบความคิดอุดมการณ์บางอย่างปรากฏอยู่ในสังคม ดังนี้

“พฤติกรรมแนวปฏิบัติของข้าราชการ จะสังเกตได้จากกิจกรรมารยาท เช่น การมีสัมมาคารวะ คำพูด ภาษา แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้น้อยกับผู้ใหญ่ จะเห็นได้ว่า มีการเน้นความสำคัญเรื่องการคารวะอย่างมาก อย่างไรก็ตาม การมีสัมมาคารวะในสังคมไทยหมายถึงการเชื่อฟังเมื่ออยู่ต่อหน้าและมีความสงบเสงี่ยมทั้งในทางกิจกรรมารยาทและคำพูดอีกด้วย ฉะนั้น จึงเป็นการยากที่จะถกเถียงผู้ใหญ่หรือให้คำแนะนำที่มีได้ซื่อตรง โดยไม่ถูกกล่าวหาว่าขาดสัมมาคารวะ”

มีการศึกษาการถ่ายทอดจรรยาไว้ในวรรณคดีไทย ได้แก่ งานศึกษาด้านแปลความหมายทางการเมืองในวรรณคดี สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2535, น. 173-180) ศึกษาเรื่อง ธรรมจรรยาในราชาธิราช : สื่อปกครอง ซึ่งสะท้อนสภาพข้าราชการในยุคก่อน ที่ได้มีการทุ่มเทในงานประพันธ์ของข้าราชการระดับสูง

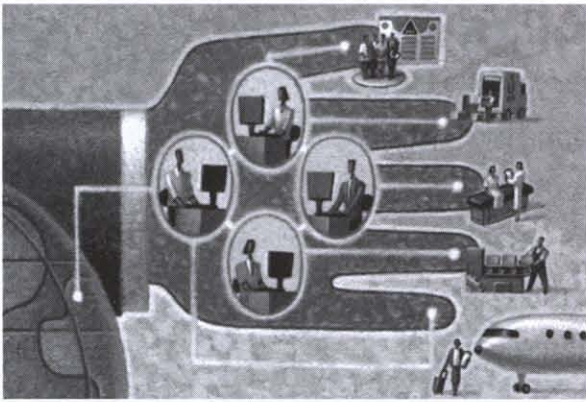
ซึ่งใกล้ชิดกับพระมหากษัตริย์ ที่ครองราชย์ท่ามกลางความวุ่นวายของสังคมและการสร้างบ้านแปลงเมือง (ตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 1) เห็นว่าน่าจะมีความคิดเห็นบางประการแฝงอยู่โดยเฉพาะในเชิงจริยปรัชญา หรือคุณลักษณะของสิ่งที่ควรเป็นบรรทัดฐานของสังคม เพราะถูกคาดหวังว่าจะบรรลุไปสู่ความดี ในการศึกษาพบว่า มีการกล่าวถึงคุณสมบัติของข้าราชการบริพาร หรือการเป็นข้าในองค์พระมหากษัตริย์ในระบบสมบูรณาญาสิทธิราชไว้ในวรรณคดีราชาธิราช โดยยกคำกล่าวโอวาท ข้าราชการบริพาร เช่น เป็นคุณสมบัติที่พึงมีในข้าราชการ ซึ่งส่วนใหญ่เน้นปัญญา ความเพียร ความสามารถเฉพาะตัว และความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือในพิชัยสงครามที่กล่าวไว้ ให้มีความฉลาดในการตั้งชู้มค้ายอย่างปลอดภัยในการให้ทหารได้พักผ่อนหลับนอน เพื่อให้มีกำลังใจในการต่อสู้กับข้าศึก เป็นต้น เป็นภารกิจที่ข้าราชการบริพารจะต้องเรียนรู้เมื่อเข้าสู่สนามรบเพื่อเอาชัยชนะเหนือศัตรู แสดงถึงคุณสมบัติของข้าราชการที่ต้องมีทั้งความสามารถรอบด้าน การเตรียมความพร้อม ไม่ประมาท มีความฉลาดและมีคุณธรรม การทำงานของข้าราชการเปรียบดั่งนกยาง คือ ความเป็นผู้เรียนรู้ซึ่งกลอุบายสำหรับไว้ล่อลวงบัจจามิตรเอาชัยชนะมาถวายผู้ปกครอง ทั้งนี้เพื่อความเจริญด้วยศกศักดิ์สมบัติ ดังนกยางมีอุบายล่อลวงฝูงปลาเพื่อจิกกิน

การกำหนดพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนอาจเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยปกป้องข้าราชการจากฝ่ายการเมือง ดังเช่นที่ ชัยอนันต์ สมุทวณิช เคยกล่าวไว้ (2522, น. 161) และวิจิตร ศรีสอาน กล่าวไว้ในกาเสวนาเรื่องความรับผิดชอบร่วมกัน ข้าราชการการเมือง : ข้าราชการประจำ วันที่ 3 เมษายน 2536 เพื่อตอบคำถามว่า ทำไมถึงจะต้องวางระบบที่รัดกุมอย่างนี้ คำตอบคือ

“ถ้าเมื่อไรเราได้รับรัฐมนตรีที่ดี เราได้ปลัดที่ดี เรื่องของระบบเป็นรอง แต่ถ้าเมื่อไรเราได้รับรัฐมนตรีที่เลว ได้ปลัดที่เลว ถึงจะมีระบบที่ดีก็เลว เราโชคดีแค่ไหนที่เราจะปลุกได้ปลัดที่ดีตลอดเวลา ได้รับรัฐมนตรีที่ดีตลอดเวลา หรือว่าเราจะโชคดีร้ายอยู่บ่อยที่ได้เลวทั้งคู่ หรือบางทีโชคดีบ้าง เลวบ้าง มีดีคนหนึ่ง เลวคนหนึ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ ระบบข้าราชการเป็นระบบใหญ่ เป็นระบบที่จะต้องมีการยอมรับเป็นกรอบในการควบคุม นอกเหนือจากระเบียบกฎหมายต่างๆ”

ในงานเดียวกันนี้ พระธรรมปิฎกได้กล่าวถึงความจำเป็นที่ข้าราชการต้องยึดถือจรรยาว่า “การปฏิบัติตามจรรยานั้น สามารถเป็นเกราะป้องกันตน ตลอดจนคงความน่าเชื่อถือแก่ตัวข้าราชการเอง” (สำนักงาน ก.พ., 2536, น. 1-3)





งานศึกษาวัฒนธรรมในระบบราชการของโกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2546, น. 120-127) แสดงให้เห็นว่า ในยุคหนึ่ง ระบบราชการอยู่ภายใต้อำนาจของข้าราชการชั้นผู้ใหญ่หรือฝ่ายการเมือง ข้าราชการชั้นผู้น้อยรับลักษณะพฤติกรรมต่างๆ ที่ถ่ายทอดจากรุ่นพี่ โดยแสดงให้เห็นว่าเป็นการยินยอมประพฤติตามอำนาจ รวมทั้งเป็นพฤติกรรมที่ถ่ายทอดผ่านภาษากาย เพราะถ้าขัดขึ้นจะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้ายแต่งตั้งไม่เป็นไปตามที่ตั้งใจ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศในที่ทำงาน การเน้นที่พิธีการ รูปแบบหฐหร หรือเน้นพิธีกรรมที่บูชาอำนาจ เช่น การยืนต้อนรับด้วยกริยา กุมมือไว้ข้างหน้าทั้งสองข้าง หรือการจัดแถวต้อนรับ การใช้สรรพนามและถ้อยความในบันทึก จดหมายราชการ ซึ่งแสดงความเหลื่อมล้ำ การคุกเข่าเวลาเข้าพบ ทำให้โอกาสให้คนดีทำงานได้ถูกทำลายลงไป เป็นต้น

สำหรับการสร้างวัฒนธรรมราชการยุคใหม่นี้ จึงจำเป็นต้องให้ข้าราชการมีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดังที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 78 ซึ่งมีสาระสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน นอกจากนี้จะมีที่มาอันหลากหลาย เช่น ทศพิธราชธรรม จักรวรรดิวัตร สังคหวัตถุ ค่านิยมสร้างสรรค์ การประชุมระดมความคิด ฯลฯ แล้ว ที่สำคัญที่สุดคือสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานในพิธีพระราชทานประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาของสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา 29 ตุลาคม 2522 ความว่า

... ข้าพเจ้าปรารถนาเป็นอย่างยิ่งที่จะเห็นท่านทั้งหลายฝึกหัดตนให้เป็นคนกล้า คือกล้าที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามความถูกต้อง เทียงตรง ทั้งตามกฎหมายและศีลธรรม โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพล หรืออคติใดๆ ทั้งหมด ให้เป็นคนที่มีมั่นคงในสัจย์สุจริตและความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม...

แต่อย่างไรก็ตาม การสร้างวัฒนธรรมดังกล่าว อาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องอาศัยเวลาและปัจจัยอื่นๆ โดยเฉพาะตัวข้าราชการเอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการสร้างวัฒนธรรมใหม่ จำเป็นต้องมีการเตรียมพร้อมทั้งวิกฤต โดยการสร้างความเข้มแข็งทางใจ เพื่อให้สามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ซึ่งจากการวิจัยของนายแพทย์ประเวช ตันติพิวัฒนสกุล จิตแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2551) พบว่า การสร้างความเข้มแข็งทางใจมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความรู้สึกดีกับตัวเอง การจัดการ

ชีวิตได้ มีความสัมพันธ์เกี่ยวพันและมีจุดหมายในชีวิต ยกตัวอย่าง การมองโลกในแง่ดีเมื่อพบกับเหตุการณ์ร้าย ให้รู้จักมองว่าปัญหาจะอยู่ไม่นานก็ผ่านพ้นไป กระทั่งชีวิตเฉพาะด้านไม่ขยายไปด้านอื่น และไม่ตำหนิตัวเองให้รู้สึกด้อยค่า ล้มเหลว รวมทั้งรู้จักความพอเพียง หรือการอยู่ได้ด้วยตนเองไม่ต้องไปยืมของคนอื่น ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เป็นผู้กำกับบทบาทชีวิตเราเอง ซึ่งควรจะมีการฝึกฝนตั้งแต่เล็ก ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า

“ความเข้มแข็งในจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องฝึกฝนแต่เล็ก เพราะว่าต่อไป ถ้ามีชีวิตที่ลำบากไปประสบอุปสรรคใดๆ ถ้าไม่มีความเข้มแข็ง ไม่มีความรู้ ไม่มีทางที่จะผ่านอุปสรรคอะไร ก็ไม่มีอะไรที่จะมาช่วยเราได้ แต่ถ้ามีความรู้ มีอัธยาศัยที่ดี และมีความเข้มแข็งในกาย ในใจ ก็สามารถที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ นั้นได้”

(พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนโรงเรียนราชวินิต ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน, 31 ตุลาคม 2518)

นอกจากนั้น การสร้างความเข้มแข็งทางใจ ยังควรรู้จักการให้อภัย ทำใจยอมรับความสูญเสียที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้ใจเราได้เป็นอิสระอีกครั้งหนึ่ง สามารถชื่นชมสิ่งต่างๆ รอบตัว มองเห็นสิ่งเกี่ยวพันตัวเราที่มีอยู่มากมาย เก็บเป็นความทรงจำดีๆ มีความรู้สึกสำนึกขอบคุณ และสุดท้ายคือ มีความสุขกับการลงมือทำ เพื่อเพิ่มความหมายและคุณค่าตัวเอง สร้างความสุข ความยินดีเมื่อประสบความสำเร็จ ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นหนทางหนึ่งที่จะนำไปสู่ความ “ไฝ่ดี” อันเป็นคุณธรรม จริยธรรมพื้นฐานที่ควรมีอย่างเข้มแข็ง ในจิตใจซึ่งเชื่อมโยงกับงานส่งเสริมจริยธรรมของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน สำนักงาน ก.พ.

นอกจากนั้น สังคมไทยอาจจะถึงเวลาเปลี่ยนทัศนคติจากเดิมที่ยอมรับสภาพ ให้ลูกขึ้นมายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและยกย่องดูแลผู้ที่กระทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมมากขึ้น แทนที่จะยกย่องผู้ที่ร่ำรวย และร่วมกันให้กำลังใจหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่กำลังต้านทานการทุจริตและรักษาคุณธรรมจริยธรรมอย่างจริงจัง และขอให้ยืนหยัดความเชื่อมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความเชื่อมั่นของประเทศจะกลับคืนมาอย่างแน่นอน



ไม่ใช่เรื่องของสามัญสำนึกเด็ดขาด



วิฑูรย์ สิมะโชคดี*

ความปลอดภัยไม่ใช่เรื่องของสามัญสำนึก (Common Sense) เด็ดขาด แต่เป็นศาสตร์ (Science) ที่มียุทธศาสตร์เฉพาะ ซึ่งต้องมีการเรียนรู้และถ่ายทอดกันอย่างเป็นระบบเช่นเดียวกับศาสตร์แขนงอื่นๆ

เรื่องนี้ผมมักจะได้ยินได้ฟังความเห็นในลักษณะที่ว่า คนทุกคนจะต้องรักตัวกลัวตายอยู่แล้ว ใครจะบ้าทำงานอย่างไม่ปลอดภัย ใครจะบ้าทำให้ตัวเองบาดเจ็บพิการ และคำถามที่ว่า ความปลอดภัยเป็นเรื่องของสามัญสำนึก ทำไมต้องเรียนกันด้วย

แต่ในชีวิตจริงแล้ว เรื่องนี้พิสูจน์ด้วยตัวของมันเองว่า มีผู้คนจำนวนไม่น้อยเลยที่ทำการต่างๆ ด้วยความประมาท หรือด้วยความชะล่าใจ และหลายต่อหลายครั้งที่ทำไปด้วยความเสี่ยง (ทั้งที่รู้ว่าอันตราย) โดยคิดเอาเองว่า คงไม่เป็นไร เพราะปล่อยให้เป็นเรื่องของสามัญสำนึก เนื่องจากไม่รู้ว่แท้จริงแล้วมีหลักวิชาการที่สามารถนำไปใช้เพื่อการป้องกันอุบัติเหตุอันตรายได้ เรื่องที่เสี่ยงแล้วเจ็บตัวคนเดียวก็คงพอว่า แต่เสี่ยงแล้วทำให้คนอื่นที่ไม่รู้เรื่องด้วยต้องพลอยบาดเจ็บพิการหรือตายด้วย คงไม่ใช่เรื่องสนุกแน่ ดูตัวอย่างได้จากการรณรงค์ในเรื่องของ เมาไม่ขับ ก็คงจะพอคาดเดาได้ว่า อุบัติเหตุเกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลร้ายแรงเพียงใด ความปลอดภัยจึงเป็นเรื่องของ ศาสตร์ โดยแท้ เพราะถ้าปล่อยให้เป็นเรื่องของสามัญสำนึก ที่ทุกคนต่างมีอยู่แล้ว เราก็คงจะต้องตกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงภัยมากมายในทุกหนทุกแห่ง ความเป็นศาสตร์ก็คือ การมียุทธศาสตร์เฉพาะที่ว่าด้วยทฤษฎีของอุบัติเหตุและการป้องกันสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ต้นทุนค่าใช้จ่ายของอุบัติเหตุ การวิเคราะห์สอบสวนและรายงานอุบัติเหตุ การป้องกันอุบัติเหตุ การประเมินความเสี่ยง การสร้างเสริมความปลอดภัยเฉพาะด้าน (เช่น ความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร เครื่องจักรกล ไฟฟ้า หม้อไอน้ำ สารเคมี วัตถุอันตราย การจราจร

* ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ขนส่ง อากาศยาน เป็นต้น) รวมตลอดถึง วิศวกรรมความปลอดภัย และการบริหารจัดการ ความปลอดภัยด้วย

เรื่องของความปลอดภัยนี้ ยังครอบคลุม ถึงการศึกษาอบรม การปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรมแห่งความปลอดภัย รวมตลอดถึง การกำหนดมาตรฐาน การออกกฎระเบียบ (กฎหมาย) ด้านความปลอดภัย และการบังคับใช้ กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ สำคัญก็เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสงวนรักษา ไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตอย่าง ยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

ทุกวันนี้ การเรียนการสอนเกี่ยวกับความ ปลอดภัยในสถาบันต่าง ๆ จะอาศัยมาตรฐาน ความปลอดภัยที่ยอมรับกันในระดับสากล และอ้างอิงกฎหมายด้านความปลอดภัยเป็นที่ตั้ง เสมอ เช่น มาตรฐานพื้นถนน (ความมั่นคง แข็งแรง ผิวจราจร ความโค้งของหัวเลี้ยว) มาตรฐาน หมวกนิรภัย มาตรฐานเครื่องจักรกล มาตรฐาน ฝุ่นละออง สารเคมี เขม่าควัน แสงสว่าง ป้ายสัญลักษณ์ด้านความปลอดภัย และกฎหมาย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ดังนั้น การศึกษาเรียนรู้เพื่อการป้องกัน อุบัติเหตุอันตราย และการสร้างเสริมความปลอดภัย ในด้านต่าง ๆ ด้วยการอ้างอิงถึงมาตรฐานหรือ กฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เป็นจุดเริ่มต้น จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการออกแบบทางวิศวกรรม



เพื่อให้เกิดความปลอดภัยขึ้น ในดวงของ ผู้เกี่ยวข้องับเรื่องของความปลอดภัย เราต่าง เชื่อกันว่า ถ้าจะให้ความปลอดภัยในบ้านเราได้ผล เราจะต้องอาศัยกฎหมายนำ คือ เอาบหลงโทษ เป็นตัวขู่ให้ผู้คนทำตามกฎหมาย เรื่องนี้เราสามารถ ดูได้จากกฎหมายที่บังคับให้ผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์ และผู้นั่งซ้อนท้ายต้องใส่หมวกนิรภัย แต่จนแล้ว จนรอดก็มีผู้คนจำนวนไม่น้อยที่ฝ่าฝืนด้วย การไม่ใส่หมวกนิรภัย ทั้งที่เรื่องดังกล่าวจะเป็น ประโยชน์ต่อผู้ใส่เองแท้ ๆ (ก็ยังคงบังคับกัน) แต่เมื่อไม่กี่วันมานี้ ได้ปรากฏงานวิจัยที่สำคัญขึ้น หนึ่งจากการเปิดเผยของ นายแพทย์ไพบุลย์ สุริยะวงศ์ไพศาล หน่วยจัดการความรู้เพื่อถนน ปลอดภัย คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี ซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ทรงรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมาย จราจรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อลดการตาย จากอุบัติเหตุจราจร อันเป็นการตอกย้ำความเชื่อ ในเรื่องของการต้องอาศัยกฎหมายนำในบ้านเรา งานวิจัยดังกล่าวเป็นของนักวิจัยแห่งเมือง ออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ซึ่งเผยแพร่เมื่อเดือนมิถุนายน 2546



โดยสรุปว่า การบังคับใช้กฎหมายจราจรสามารถลดการตายจากอุบัติเหตุจราจรได้ถึงร้อยละ 35 หรืออีกนัยหนึ่งการไม่บังคับใช้กฎหมายให้จริงจังอาจทำให้คนต้องตายเพราะอุบัติเหตุมากมาย การวิจัยนี้ได้จากการวิเคราะห์ประวัติคนขับรถจำนวน 8,975 คนที่เกี่ยวข้องกับการชนที่ทำให้มีคนตายในเวลา 11 ปี ซึ่งจุดบันทึกโดยตำรวจของเมืองออนแทรีโอ ประเทศแคนาดา ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ทางตรงที่เกิดจากการลงโทษผู้กระทำความผิดกฎจราจร ซึ่งได้แก่

(1) สามารถลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุที่รุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้ร้อยละ 35 ในระยะเวลาหนึ่งเดือนภายหลังการลงโทษ (ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีการลงโทษจะทำให้ความเสี่ยงเพิ่มขึ้น)

(2) การเพิ่มความถี่ในการใช้กฎหมายอาจลดจำนวนคนตายโดยรวมได้

(3) การลงโทษโดยใช้วิธีตัดแต้มคะแนนจะให้ผลดีเห็นได้ชัดเจน

(4) ถ้าจะป้องกันคนเสียชีวิต 1 คน ต้องลงโทษผู้กระทำความผิดกฎจราจรให้ได้ 80,000 ครั้ง

(5) ถ้าจะป้องกันคนบาดเจ็บถึงขั้นต้องรับการรักษาในห้องฉุกเฉิน 1 คน ต้องลงโทษผู้กระทำความผิดกฎจราจรให้ได้ 1,300 ครั้ง

(6) การลงโทษ 13 ครั้ง สามารถประหยัดความสูญเสียทางสังคม (ค่าทรัพย์สินเสียหายและค่าเสียโอกาส) ได้ 1,000 ดอลลาร์ (ประมาณ 40,000 บาท)

ผลการวิจัยยังปรากฏว่า การบังคับใช้กฎหมายยังมีประโยชน์ทางอ้อมด้วย โดยเฉพาะเรื่องการป้องปรามอาชญากรรม เพราะเมื่อตำรวจหมั่นเรียกตรวจรถที่วิ่งไปมาบนถนน อาชญากร

ย่อมหวั่นเกรง เพราะอาชญากรเองก็ต้องอาศัยการเดินทางบนถนน เช่น ล่าเสียงยาเสพติด จับคนเรียกค่าไถ่ เป็นต้น จึงทำให้สถิติอาชญากรรมก็ลดลงด้วย

นอกจากนี้ การปรากฏตัวของตำรวจยังช่วยป้องปรามพฤติกรรมที่ก้าวร้าว หรือสามารถหยุดยั้งผู้กระทำความผิดซ้ำซากได้ด้วยผลการวิจัยสรุปชัดเจน ผลที่ได้จากการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง คือ การที่สามารถป้องกันการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุได้ถึงร้อยละ 35 ซึ่งได้ผลดีมากกว่าการกำหนดมาตรฐานสเปกตรถยนต์ให้ปลอดภัยด้วยซ้ำ แต่นักวิจัยก็เตือนว่า ผลดีจากการบังคับใช้กฎหมายจะดำรงอยู่ในระยะสั้นๆ เท่านั้น (หนึ่งถึงสองเดือนหลังจากการลงโทษ) ดังนั้น จึงต้องหมั่นบังคับใช้กฎหมายดีๆ และอย่างต่อเนื่องด้วย

ผลการวิจัยของแคนาดาข้างต้นนี้ ต้องถือว่าสอดคล้องกับหลักการ 3 E ที่เก่าแก่ คือการใช้ Engineering, Education และ Enforcement ในการป้องกันอุบัติเหตุและสร้างเสริมความปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาทุกวันนี้อยู่ที่ว่า มีกฎหมายความปลอดภัยมากมายแล้ว แต่บังคับกันไม่ (ค่อย) จริงจัง และมักจะปล่อยให้ความปลอดภัยเป็นเรื่องของ สำนัญสำนึก มากกว่าเรื่องของ ศาสตร์ที่ต้องเรียนรู้กันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงต้องคอยแก้ไขกันอย่างไม่รู้จักจบสิ้น และต้องสูญเสียกันมากมาย ครับผม! ▶



เหยี่ยวหน้า แลหลัง กับการก้าวเข้าสู่พระราชการ

Onboarding : ก้าวแรกของน้องใหม่ในหน่วยงานราชการ

ดร.มาพะ ภูจินดา*
นางสาวพิชชาภรณ์ หลิวเจริญ

ความสามารถในการสอบเพื่อบรรจุเข้ารับราชการไม่ว่าจะเป็นการสอบภาค ก ข และ ค หรือวิธีการสอบในลักษณะอื่นๆ ที่ส่วนราชการกำหนดถือว่าเป็นกระบวนการคัดกรองคนที่มีคุณภาพสูงที่สุดและตรงกับความต้องการของส่วนราชการ เมื่อผ่านการสอบแล้ว ก้าวต่อไปคือการปรับตัวเข้าสู่ระบบองค์กรและระเบียบการทำงาน ซึ่งเป็นช่วงที่น้องใหม่ต้องกรอกเอกสารกองเท่าภูเขา ทำบัตรประจำตัวใหม่ ทำความคุ้นเคยกับสถานที่ทำงานใหม่ ทำความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานใหม่ ทำความรู้จักกับกฎ ระเบียบ วิธีปฏิบัติตัวในการเข้าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรและยังต้องเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานขององค์กรอีกด้วย เรียกได้ว่าทุกอย่างล้วนใหม่หมด ซึ่งการจะทำให้เกิดการปรับตัวที่รวดเร็วควบคู่ไปกับการสร้างความจงรักภักดีของน้องใหม่ให้เกิดแก่

องค์กรนั้น ถือเป็นภารกิจที่ทั้งองค์กรและตัวน้องใหม่เองจะต้องร่วมมือร่วมใจกันทำ บทความนี้จึงขอแนะนำสาระที่ว่าด้วยการรับข้าราชการใหม่ “Onboarding” ซึ่งเป็นการช่วยให้ข้าราชการที่เพิ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการสามารถปรับตัวเข้าสู่ระบบการทำงานขององค์กรได้อย่างรวดเร็ว



* นักทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ทำไม่ Onboarding หรือ การรับข้าราชการใหม่ ถึงสำคัญ

หากมนุษย์ส่วนใหญ่ยังตัดสินมนุษย์ด้วยกันจากความประทับใจแรก (First impression) ไม่ว่าจะ เป็นความประทับใจในเชิงบวกหรือลบฉันใด การสร้างความประทับใจให้น้องใหม่ก็สำคัญฉันนั้น การรับข้าราชการใหม่ หรือ Onboarding เป็นช่วงเวลาสำคัญในการสร้างความประทับใจแรกที่ข้าราชการ ใหม่มีต่อหน่วยงานภาครัฐให้เป็นความประทับใจที่ดี โดยเฉพาะข้าราชการใหม่ที่เกิดในยุค Generation Y ผู้ไม่ยึดติดกับองค์กร และไม่ลังเลที่จะเปลี่ยนงานหากคิดว่าองค์กรที่ตนทำงานด้วยนั้น “ไม่ใช่” หรือไม่ “คลิก” พอ ไม่เหมือนคนยุค Generation X ที่ส่วนใหญ่จะจงรักภักดีทำงานให้กับองค์กรจนเกษียณอายุ ราชการของตน การจะจูงใจให้คนเก่งทำงานกับองค์กรด้วยภาพลักษณ์ที่ว่า “การเป็นข้าราชการคือการเป็น เจ้าคนนายคน” นั้นอาจไม่เป็นที่ดึงดูดมากเหมือนก่อน เพราะภาพลักษณ์งานราชการในปัจจุบันนี้เป็นงาน บริการ เป็นการรับใช้ประชาชน ซึ่งมีความหมายตรงตัวจากคำว่าข้าราชการ (Civil Servant) อันเกิดจาก ข้า (Servant) + ราชการ (Civil)

นอกจากนี้ ยุคปัจจุบันนี้ยังเป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงง่าย ด้วย search engine เช่น google หรือ bing ซึ่งสามารถหาข้อมูลได้ทุกอย่าง ทั้งข้อมูลการรับสมัครใหม่ๆ ข้อมูลเงินเดือน และข้อมูลเรื่อง สิทธิผลประโยชน์ต่างๆ ดังที่ได้มีการศึกษาพบว่าใน 86% ขององค์กรที่ได้รับการสำรวจ ข้าราชการใหม่ เหล่านี้ตัดสินใจว่าจะ “อยู่” หรือจะ “ไป” ในช่วงระยะเวลา 6 เดือนแรกของการทำงาน หากข้าราชการ ใหม่ตัดสินใจจะ “ไป” แล้ว การลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้าราชการใหม่นี้ก็จะเป็นการสูญเปล่า ไม่ว่าจะเงิน หรือเวลาที่ใช้ในการสรรหา คัดเลือก และฝึกฝน องค์กรที่ไม่ต้องการเสียเงินและเสียเวลาลงทุนกับ ข้าราชการใหม่จึงควรมีแนวทางการรับข้าราชการใหม่ที่เป็นรูปธรรม 3 ขั้นตอน¹ ได้แก่

1. ก่อนวันแรก องค์กรต้องมีความเป็นมืออาชีพ ตั้งแต่ขั้นตอนการสมัคร การคัดเลือก การสัมภาษณ์ จนถึงการแจ้งผลรับเข้าทำงาน เพื่อสร้างความน่าเคารพยำเกรง ความน่าเชื่อถือ และความ มั่นใจที่ข้าราชการใหม่มีต่อตัวองค์กร หลังจากรับเข้าทำงานแล้ว องค์กรควรจัดการเรื่องเงื่อนไข สัญญา ข้อตกลง สิทธิผลประโยชน์ที่ข้าราชการใหม่พึงได้รับ บัตรประจำตัว และเอกสารทั้งหลายให้เสร็จสิ้น ก่อนวันทำงานวันแรก หากเป็นการรับข้าราชการใหม่ครั้งละมาก ๆ องค์กรนั้นอาจมีวันปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการใหม่ด้วย นอกจากนี้ หากมีโอกาส องค์กรควรจัดให้มีการแนะนำข้าราชการใหม่ให้ รู้จักข้าราชการปัจจุบัน รู้จักห้องทำงาน ตึก อาคาร สถานที่ต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้ข้าราชการใหม่ สามารถมาทำงานวันแรกได้อย่างมั่นใจ ไม่ใช่มีวาทะว่าห้องทำงานของตนอยู่ไหนกันแน่

2. วันแรก ควรมีงานสำคัญ ๆ ให้ข้าราชการใหม่เริ่ม ทำได้ทันที โต๊ะทำงาน คอมพิวเตอร์ของข้าราชการใหม่นั้น ก็ควรถูกเตรียมไว้ในสภาพที่พร้อมให้ข้าราชการใหม่ เริ่มทำงานได้ทันทีด้วย ไม่ใช่ข้าราชการใหม่คน นั้นยังต้องคอยเก็บของของคนเก่าเอาออกไป ทิ้งก่อนอีก องค์กรยังควรจัดเตรียมพี่เลี้ยง (Mentor) ซึ่งอาจจะเป็นคนเดียวกับหัวหน้า งาน สร้างความคุ้นเคย คอยให้คำแนะนำ



ปรึกษา ตอบคำถามร้อยแปดพันเก้าที่ข้าราชการใหม่แทบทุกคนจะมี ทั้งในเรื่องการทำงาน สภาพสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมในองค์กร ด้วยความที่ข้าราชการใหม่ส่วนใหญ่นั้นเข้ามาในองค์กรอย่างหัวเดียวกระเทียมลีบ พี่เลี้ยงจึงควรทำตัวเป็นเพื่อนให้ข้าราชการใหม่ ช่วยข้าราชการใหม่ให้ได้ทำความรู้จัก พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ช่วยให้ข้าราชการใหม่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว หากเป็นไปได้ ข้าราชการใหม่ควรมีโอกาสได้เข้าพบ ทำความรู้จักกับผู้บริหารของหน่วยงานในวันแรกด้วย

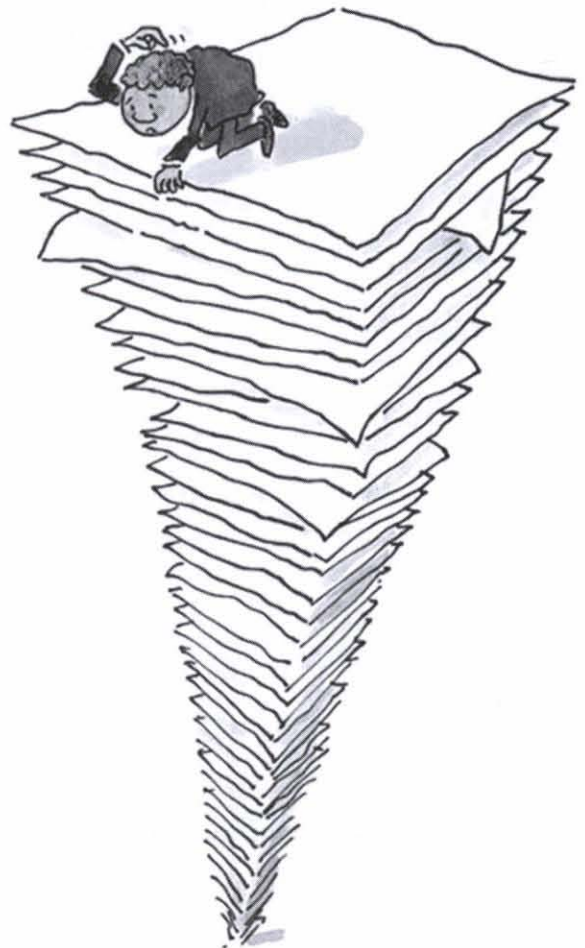
3. หลังวันแรก พี่เลี้ยงควรช่วยปรับคับประคองข้าราชการใหม่ต่อไปอีกสักระยะ พี่เลี้ยงและ/หรือหัวหน้างานควรคอยพูดคุย สอบถามถึงชีวิตการทำงาน การปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อม สภาพสังคมและวัฒนธรรมขององค์กร พี่เลี้ยงและ/หรือหัวหน้างานควรร่วมวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพการงานให้กับข้าราชการใหม่ นอกจากนี้องค์กรยังควรจัดกิจกรรม มีหลักสูตรหรือโครงการฝึกฝน พัฒนาข้าราชการใหม่ให้เข้ากับองค์กรได้มากขึ้นอีกด้วย

การมีแนวทางในการรับน้องใหม่ที่มีความชัดเจนจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรและตัวน้องใหม่อย่างมาก เนื่องจากจะทำให้องค์กรประหยัดเวลาในการปรับตัวน้องใหม่ ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการอยากปฏิบัติราชการและยังเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่น้องใหม่ควบคู่กันไปด้วย นอกจากนี้ ส่วนราชการยังสามารถพัฒนาแนวทางการรับข้าราชการใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาช่วย เช่น การออกเอกสารออนไลน์บนเว็บไซต์ และการมีวิดีโอแนะนำองค์กร การส่งเสริมให้ข้าราชการรับทราบวัฒนธรรมองค์กรผ่านระบบ Internet และ

Intranet ประโยชน์สูงสุดของการนำเทคโนโลยีมาใช้นั้นเนื่องจากเป็นสิ่งที่ข้าราชการรุ่นใหม่คุ้นเคยและคาดหวังจากองค์กรในการนำเทคโนโลยีมาใช้

หนังสืออ้างอิง

“Experts: Web-based Onboarding Can Aid Employee Retention” โดย Aliah D. Wright จาก www.mcfawards.com/newpdfs/SHRM_article_July2008.pdf





HR Scorecard:

เครื่องช่วยในการบริหาร สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กร

ดร.สุรพงษ์ มาลี*

หนังสือซึ่งผมได้อ่านนานแล้ว และหยิบมาอ่านซ้ำอีกตอนที่สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ขอให้ผมเขียนบทความให้ คือ The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance เขียนโดยกูรูด้านการจัดการคน คือ Dave Ulrich และคณะอีกสองคน คือ Brian E. Becker และ Mark A. Huselid ซึ่งผมเชื่อว่าคนที่อยู่ในแวดวงการจัดการทรัพยากรมนุษย์คงคุ้นหูกับชื่อเหล่านี้ และได้เรียนรู้หรือผ่านตากับผลงานของนักวิชาการเหล่านี้มาบ้างพอสมควร

คำนิยามที่ David Norton ปรมาจารย์ต้นตำหรับ Balanced Scorecard เขียนให้กับหนังสือเล่มนี้ระบุว่าจากประสบการณ์ที่เขาได้แนะนำให้บริษัทและองค์กรต่างๆ ใช้ Balanced Scorecard นั้น พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของกลยุทธ์ด้านการเงินและด้านกระบวนการธุรกิจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งเริ่มให้ความสำคัญกับกลยุทธ์ด้านลูกค้ามากขึ้น แต่สิ่งที่น่าประหลาดใจก็คือ บรรดาผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเข้าใจ “กลยุทธ์ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์” หรือไม่ก็เข้าใจไม่ตรงกัน ด้วยเหตุที่ในช่วงนั้นยังไม่มีกรอบแนวคิดหรือตัวอย่างให้เห็นมากนัก

* ศูนย์บริหารกำลังคนภาครัฐ สำนักพัฒนาระบบจ่ายแก่ตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ริเริ่มนำ HR Scorecard มาใช้ในระบบราชการพลเรือนสามัญ โดยเรียกว่า “การพัฒนาสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด” ซึ่งต่อมาถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงานในคำรับรองการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement) อีเมล: surapong@ocsc.go.th

ปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นถือเป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงอยู่เหมือนกัน เพราะขณะนี้ยอมรับกันว่าในสังคมเศรษฐกิจยุคใหม่ซึ่งการทำงานใช้องค์ความรู้ “ทุนมนุษย์” เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างคุณค่า (Value Creation) David Norton ระบุว่า ร้อยละ 85 ของมูลค่าหรือคุณค่าของบริษัทนั้นเกิดจากสินทรัพย์ซึ่งจับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) หากทุนมนุษย์มีความสำคัญมากถึงเพียงนั้น แต่ทำไมคนถึงคิดว่าเป็นเรื่องที่น่าไขว่คว้าที่สุด วัตถุประสงค์ได้ยากที่สุด และผู้บริหารให้ความสำคัญน้อยที่สุด? นี่คือนสิ่งที่ David Norton บอกว่าเป็น “ทางสองแพร่งของการจัดการ”

ผมเห็นด้วยกับ David Norton ที่บอกว่า HR Scorecard เป็นทั้งแนวคิดและเครื่องมือที่ทรงอิทธิพลในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ เพราะว่าเน้นความสำคัญของ “คน” ในการขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งในทางวิชาการถือว่าเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Model) ที่มีความสำคัญมาก นอกจากนี้ HR Scorecard จะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นแนวทางที่จะกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันเมื่ออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลก็จะมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน และสามารถวัดประเมินผลงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าอธิบายไม่ได้ ก็จัดการไม่ได้ และถ้าจะอธิบายอะไร ก็ต้องวัดสิ่งนั้นได้ด้วย”

ดังนั้นแนวคิดและแนวทางที่เสนอไว้ในหนังสือ The HR Scorecard ของ Dave Ulrich และคณะจึงถือเป็นอีกก้าวหนึ่งของพัฒนาในเรื่องนี้ และผมขอถือโอกาสนำแนวคิดดังกล่าวมาถ่ายทอดอีกครั้ง

1. ทุนส่วนเชิงยุทธศาสตร์ กับความท้าทายของการวัดประเมินผล

ทรัพยากรบุคคลเป็น “สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Asset) ขององค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งที่ซื้อขายหรือเลียนแบบกันได้ยาก โดยถือเป็นทรัพยากรขององค์กรที่มีความเด่นเฉพาะตัว และถือเป็นตัวสร้างขีดความสามารถสำหรับการแข่งขันขององค์กร แต่เนื่องจากเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ ทำให้ยากที่จะวัดและประเมิน คำว่า “สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์” เป็นคำที่นักวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคลอาจไม่ค่อยคุ้นเคยนัก จึงขออธิบายโดยยกตัวอย่างให้เข้าใจพอสังเขป ดังนี้

- ⇒ การทำให้คนมีความทุ่มเทพยายามเพื่อทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ถือเป็น “สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์”
- ⇒ การที่หน่วยงานประกาศว่าจะนำระบบการบริหารผลงานมาใช้ทั่วทั้งองค์กรถือเป็น “นโยบาย”

“สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์” จึงเป็นสิ่งที่คู่แข่งหรือคนภายนอกมองไม่เห็นและลอกเลียนได้ยาก เป็นของใครของมัน แต่ “นโยบาย” เป็นสิ่งที่คู่แข่งมองเห็นได้และสามารถลอกเลียนแบบได้

คำถามแรกสุดที่ Dave Ulrich และคณะขอให้มืออาชีพด้านทรัพยากรบุคคล “คิด คิด และคิด” เพื่อหาคำตอบที่ชัดเจนก็คือ “การบริหารทรัพยากรบุคคลช่วยให้องค์กรของคุณเติบโต เอาชนะคู่แข่ง และเป็นเลิศในตลาดได้อย่างไร?” ฝ่ายทรัพยากรบุคคลอาจจะเขียนวิสัยทัศน์สวยหรูแค่นั้นก็ได้ แต่สิ่งที่สำคัญกว่านั้นคือ “ถ้าบอกว่าคนคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แล้วฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำได้จริงอย่างที่ประกาศหรือเปล่า?” และที่สำคัญ “ผู้บริหารระดับสูงเชื่อหรือไม่ว่าฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะทำได้?”

การปรับบทบาทของหน่วยงานและมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การเป็น “หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์” (Strategic and Business Partner) จึงได้รับการกล่าวขานว่าจะเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล และความน่าเชื่อถือ (Credibility) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถนำผลงานที่มีหลักฐานแน่นหนามาอ้างอิงได้ และหลักการสำหรับการอ้างอิงก็คงไม่มีอะไรที่จะดีไปกว่าผลการวัดประเมินความสำเร็จ ซึ่งตรงนี้เองที่ “ระบบการวัดประเมินผลงานด้านทรัพยากรบุคคล” เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและถือเป็นเรื่องที่ทำทนายอย่างยิ่ง

ผมจำได้ว่าสมัยที่ทำงานในฝ่ายบุคคลของบริษัทผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมก่อสร้างรายใหญ่และเก่าแก่ที่สุดแห่งหนึ่งของเมืองไทยเมื่อราว 20 ปีก่อน ก็เริ่มมีความพยายามที่จะวัดผลงานของฝ่ายบุคคลอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราการลาออก อัตราการป่วย สาย ลาและขาดงาน จำนวนวันอบรมต่อปี หรือแม้แต่สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ Dave Ulrich ได้ตั้งคำถามทำทนายก็คือ ตัวชี้วัดที่ผมพูดถึงเหล่านี้ช่วยให้บริษัทมีคนที่มีความสามารถและทุ่มเทในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรได้มากแค่ไหน ซึ่งคำตอบก็เห็น ๆ กันอยู่ว่าสิ่งที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดผลงานของฝ่ายบุคคลนั้น ไม่ใช่สิ่งที่มีความสำคัญเลย (อย่างน้อยในสายตาของผู้บริหาร) *ดังนั้นสิ่งที่เราจะวัด (What is measured) ต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร (What is important) และมีความจำเป็นต้องวัดด้วย (What needs to be measured)*

2. HR Architecture ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์

HR Scorecard ถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นกรอบสำหรับการบริหารทุนมนุษย์ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร และการที่ทรัพยากรบุคคลจะถือเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์นั้น องค์กรจะต้องมีโครงสร้างปฏิกิริมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Architecture) ซึ่ง Dave Ulrich อธิบายว่าหมายถึง องค์ประกอบของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง *หน้าที่งานด้านทรัพยากรบุคคล (HR Functions) ระบบทรัพยากรบุคคล (HR Systems) และพฤติกรรมของพนักงาน (Behaviours)*



3. การบูรณาการทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารผลงาน

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวและแยกจากระบบบริหารอื่นๆ โดยเฉพาะระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ได้ ในอดีตที่ผ่านมาความพยายามที่จะบูรณาการปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลเข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากการที่หลายองค์กรนำ Balanced Scorecard มาใช้ เนื่องจากเป็นตัวแทนของกรอบการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญต่อทั้งสินทรัพย์ที่จับต้องได้และที่จับต้องไม่ได้ ทั้งปัจจัยที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เน้นความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองด้านลูกค้า กระบวนการภายใน เทคโนโลยี และที่สำคัญคือการยอมรับบทบาทของทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจึงเป็นตัวแทนที่ไม่เพียงใส่ใจเฉพาะผลงานในอดีต แต่ยังให้ความสำคัญต่อศักยภาพในอนาคตด้วย

หัวใจของการบูรณาการทรัพยากรบุคคล เข้ากับระบบบริหารผลงาน คือต้องระบุให้ได้ว่าอะไรคือ HR Deliverables ที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร HR Deliverables เป็นอีกคำหนึ่งที่มีอาชีพด้านทรัพยากรบุคคลต้องเข้าใจ Dave Ulrich อธิบายว่าหมายถึง ผลลัพธ์ (Outcomes) ของโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่งานด้านทรัพยากรบุคคล ระบบทรัพยากรบุคคล และพฤติกรรมของพนักงาน หรือที่เรียกโดยรวมว่า HR Infrastructure/Architecture ดังที่กล่าวถึงข้างต้นนั่นเอง

- ⇒ HR Deliverables ไม่ใช่แค่เพียง “กิจกรรม” หรือ “ประสิทธิภาพ” ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่านั้น แต่หมายความรวมถึง “ตัวขับเคลื่อนผลงาน” (Performance Drivers) และ “ตัวผลักดัน/เสริมแรง” (Enablers)
- ⇒ HR Deliverables มีความเฉพาะเจาะจงกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งและเลียนแบบกันไม่ได้

4. การแสดงบทบาทเชิงกลยุทธ์ของ HR ในทางปฏิบัติ

Dave Ulrich และคณะเสนอว่า การปรับบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลไปสู่การทำงานเชิงกลยุทธ์อาจดำเนินการตาม 7 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดยุทธศาสตร์ทางธุรกิจหรือการบริหาร (2) สร้างกรณีที่ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ (3) การสร้างแผนที่กลยุทธ์ (4) ระบุ HR Deliverables ในแผนที่กลยุทธ์ (5) เชื่อมโยง HR Architecture เข้ากับ HR Deliverables (6) ออกแบบระบบการวัดทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และ (7) นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ตัวชี้วัดผลงาน

5. องค์ประกอบของ HR Scorecard

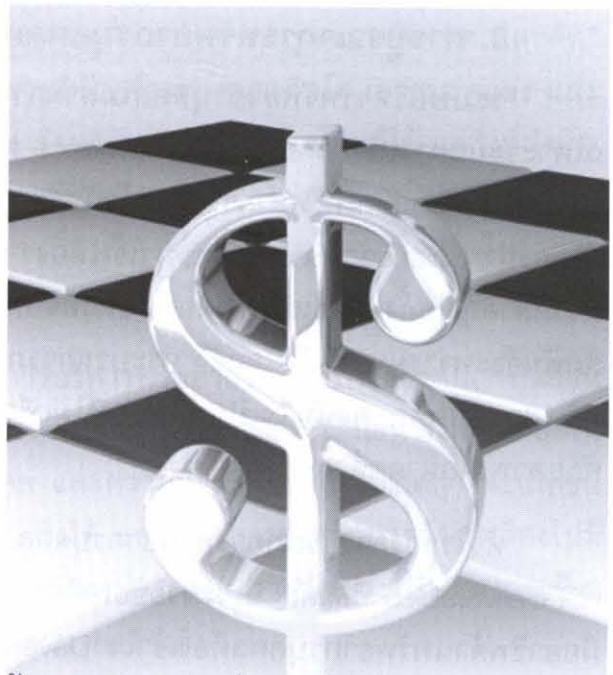
HR Scorecard จะมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ซึ่งองค์กรจะต้องพัฒนามาตรวัดหรือตัวชี้วัดซึ่งสะท้อนระดับการเป็นสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์ของทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบทั้ง 4 ประการ ได้แก่

หนึ่ง ระบบงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Work System) กล่าวคือ ทรัพยากรบุคคลจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ (Policies) กระบวนการ (Processes) และวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล (Practices) ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง สำหรับตัวชี้วัดในเรื่องนี้มักจะเกี่ยวข้องกับ

กิจกรรมต่างๆ ด้านทรัพยากรบุคคล เช่น จำนวนคนที่มีคุณภาพที่คัดเลือกมาบรรจุในตำแหน่งสำคัญ จำนวนคนที่ผ่านการคัดเลือกโดยใช้กรอบสมรรถนะใหม่ จำนวนวันในการฝึกอบรมต่อคนต่อปี ร้อยละของคนที่ใช้ระบบการประเมินผลงาน ร้อยละของพนักงานที่ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สอง ความสอดคล้องเชื่อมโยงของระบบทรัพยากรบุคคล (HR System Alignment) เน้นความเชื่อมโยงระหว่างระบบทรัพยากรบุคคลกับตัวขับเคลื่อนกระบวนการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ (Drivers of Firms' Strategy Implementation Process) ในการเลือกตัวชี้วัดความสอดคล้องนี้จะง่ายและถูกต้องถ้าเริ่มจากการระบุ HR Deliverables ให้ชัดเจน ตามกระบวนการที่กล่าวถึงข้างต้น จากนั้นจึงกำหนดองค์ประกอบของระบบทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นตัวชี้วัดศักยภาพในอนาคต (Leading Indicators) ที่เสริมให้เกิด Deliverables สำหรับตัวอย่างของตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับการเตรียมความพร้อม ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสมรรถนะต่อคน จำนวนทีมงานข้ามสายงานหรือหน่วยงาน จำนวนข้อเสนอแนะที่นำไปปฏิบัติได้ จำนวนพนักงานที่ได้เลื่อนเงินเดือนตามผลงาน เป็นต้น

สาม ประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล (HR Efficiency) เน้นการเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmark) ผลการดำเนินงาน/กิจกรรม (Doables) และต้นทุนต่างๆ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือความประหยัด อย่างไรก็ตามค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนด้านทรัพยากรบุคคลอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (1) **ต้นทุนหลักด้านทรัพยากรบุคคล** ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพของกระบวนการ (Core Efficiency) เช่น สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการต่อค่าตอบแทนทั้งหมด ค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อหัว



ร้อยละของการนำข้อมูลเข้าระบบมีความถูกต้อง เป็นต้น ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้มักไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ และ (2) **ต้นทุนด้านกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล** ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพเชิงกลยุทธ์ (Strategic Efficiency) ซึ่งวัดเฉพาะกิจกรรมด้านทรัพยากรบุคคลที่นำไปสู่การสร้าง Deliverables เช่น ต้นทุนในการจ้างงานหนึ่งคน ต้นทุนในการอบรมต่อชั่วโมง และค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อหัว ซึ่งตัวชี้วัดเหล่านี้นำไปสู่การสร้างคุณค่า

สี่ ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Deliverables) เน้นเรื่องขีดความสามารถขององค์กร (Organizational Capability) ซึ่งเป็นองค์ประกอบโดยรวมของสมรรถนะของบุคคลและระบบทรัพยากรบุคคลซึ่งนำไปสู่การสร้างคุณค่า ทั้งนี้ อาจรวมถึงขีดความสามารถของบุคคล (People-related Capabilities) ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่นในองค์กร เป็นต้น แต่ปัจจัยเหล่านี้มักเชื่อมโยงกับผลงานขององค์กรได้ไม่ชัดเจนนัก ดังนั้น วิธีที่ดีที่สุดคือการระบุว่าแท้จริงแล้วอะไรคือตัวขับเคลื่อนผลงานและตัวเสริมแรง (HR Performance Drivers and Enablers)

6. สรุป

บทความนี้ได้รวบรวมความคิด ความเห็น และมุมมองเกี่ยวกับผลงานของ Dave Ulrich ผมจะขอนำแนวคิดและแนวทางที่กูรูผู้นี้ได้เสนอไว้ในหนังสือ The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance มาแนะนำ โดยเน้นมุมมองที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ในฐานะที่เป็น “สินทรัพย์เชิงกลยุทธ์” ขององค์กร และการปรับเปลี่ยนบทบาทของมืออาชีพด้านทรัพยากรบุคคลไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ นอกจากนี้ ยังได้ชี้ให้เห็นว่า HR Scorecard ซึ่งเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์นั้นจะต้องมีความครอบคลุม HR Architecture ทั้งระบบ อันประกอบด้วยหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล ระบบทรัพยากรบุคคลและพฤติกรรมของพนักงาน โดยทั้งหมดนี้ต้องบูรณาการเข้ากับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

บทความนี้ยังได้กล่าวถึงเทคนิคการปรับบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาระบบ HR Scorecard ซึ่งประกอบด้วยระบบงานที่มีผลลัพธ์สูง ความสอดคล้องเชื่อมโยงของระบบทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จากประสบการณ์ของผู้เขียน พบว่า

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีความพยายามวัดประเมินความสำเร็จด้านทรัพยากรบุคคล แต่หากนำแนวคิดของ Dave Ulrich และคณะมาจับ จะพบว่าหลายองค์กรโดยเฉพาะองค์กรในภาครัฐยังคงเน้นการวัดในระดับกิจกรรมการดำเนินงานพื้นฐาน (HR Doables) มากกว่าจะวัดที่ผลลัพธ์ของการบริหารทุนมนุษย์ (HR Deliverables)

กล่าวโดยสรุป หัวใจสำคัญของระบบ HR Scorecard ก็คือต้องมั่นใจว่าสิ่งที่วัดนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และมีความจำเป็นต้องวัดจริงๆ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างความสมดุลระหว่างผลงานและประสิทธิภาพในระยะสั้น กับการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในระยะยาว และมาถึงบรรทัดสุดท้ายนี้ คงจะไม่ผิดนักถ้าจะสรุปว่า HR Scorecard ซึ่งเป็นหนึ่งในกระแสการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงวิเคราะห์ (Analytic Human Capital Management Paradigm) จะเป็นปัจจัยสำคัญต่ออนาคตของวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล ■



(ตอนที่ 1)

การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (Comparative Public Administration): บทสำรวจสถานภาพ และแนวโน้มในอนาคต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีรัฐ ไกวงค์*

บทความนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะสำรวจสถานภาพและแนวโน้มในอนาคตของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ ซึ่งเป็นวิชาที่ยังมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารรัฐกิจ แต่ได้เสื่อมความนิยมลงนับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1974 จนมีมหาวิทยาลัยหลายแห่งทั้งในและต่างประเทศได้ยกเลิกการเรียนการสอนวิชานี้ หรือเปลี่ยนชื่อเป็นการบริหารการพัฒนา (Development Administration) ซึ่งถือเป็นการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและแนวคิดของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนในฐานะที่สอนวิชานี้มาสิบกว่าปี เห็นว่าวิชานี้มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นวิชาที่ศึกษาการบริหารรัฐกิจในเชิง Benchmarking เพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดอันเกิดจากการนำทฤษฎี หลักการบริหาร และเครื่องมือของการบริหารในกาลเทศะหนึ่ง มาใช้กับอีกกาลเทศะหนึ่ง เช่น อุปสรรคจากความแตกต่างในวัฒนธรรมการบริหารของแต่ละประเทศ หรือแม้แต่ภายในประเทศเดียวกันที่มีความแตกต่างระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นต้น และเพื่อให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงการบริหารรัฐกิจในประเทศอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการชั้นนำหลายท่านยังให้ความสนใจแก่การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ เช่น ไชยรัตน์ เจริญสินโอสถ (2546) Montgomery Van Mart และ N. Joseph Cayer (1990) Fred W. Riggs (1964a, 1966b, 1991c, 1998d) Eric Welch และ Wilson Wong (1998) Ferrel Heady (1978a, 1991b, 1998c) Ali Farazmand (2001) Jamil E. Jreisat (1975a, 2002b, 2005c) B. Guy Peters (1996a, 1994b, 1996c, 1995d, 1995e) Guess and Gabrielyan (2007) Marleen Brans (2007) P. B. Rathod (2007) Bidhya Bowornwathana (2008) ทำให้ยังคงกล่าวได้ว่าวิชานี้ยังคงอยู่รอดมาได้นับตั้งแต่การตั้งวิชาขึ้นอย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 1962 ด้วยสาเหตุข้างต้นนี้เอง ทำให้ผู้เขียนต้องการสำรวจสถานภาพและแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ

* ศศ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 1) (บริหารรัฐกิจ), ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), MS (CIS) - Srisakdi Charmonman Prize อาจารย์ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน - ติดต่อผู้เขียนได้ที่ <http://pirun.ku.ac.th/~fsocsrj/> และ srirathg3@yahoo.com

ในที่นี้ ผู้เขียนได้นำเสนอการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบในประเด็นต่อไปนี้ (๑) ความหมายของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (๒) วัฒนาการของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (๓) ระเบียบวิธีวิจัย และ (๔) ปัญหาในการศึกษาของการศึกษการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ

⇒ ความหมายของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ

กุลธน ธนาพงศธร ได้เสนอความหมายของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบโดยอิงกับผลงานของ Ferrel Heady (1966) และ James D. Thompson (1959, 1967) ว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นการศึกษาการบริหารรัฐกิจบนพื้นฐานของการเปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมหรือระหว่างชาติในประเด็นต่างๆ เช่น ปรากฏการณ์ทางการบริหาร พฤติกรรมหรือกิจกรรมของรัฐบาล ระเบียบวิธีวิจัย (กุลธน, 2522ก)

ติน ปรัชญพฤทธิ ได้เสนอว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบสามารถพิจารณาได้ในความหมายที่กว้างและแคบ ดังนี้

การเปรียบเทียบในความหมายแคบ หมายถึง การนำเอาโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมข้าราชการ กลุ่ม องค์กร และระบบบริหาร รวมทั้งสิ่งแวดล้อมของสิ่งเหล่านี้มาเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างในความหมายแคบจะเปรียบเทียบในสามประเด็นคือ

- (๑) เทศะต่างกัน (Spatial considerations)
- (๒) กาละต่างกัน (Temporal considerations)
- (๓) ทั้งกาละและเทศะแตกต่างกันและ/หรือเหมือนกัน

สำหรับการเปรียบเทียบในความหมายกว้าง Fred W. Riggs ได้เสนอในปี ค.ศ. 1976 ว่า การเปรียบเทียบหมายถึงอย่างน้อยที่สุดสามประการด้วยกันคือ (๑) การนำโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมข้าราชการ กลุ่ม องค์กร และระบบบริหารของประเทศใดประเทศหนึ่งไปเปรียบเทียบกับอีกประเทศหนึ่ง (๒) การเปรียบเทียบระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) และ (๓) การเปรียบเทียบเพื่อสร้าง “แนวความคิด” “แบบจำลอง” และ “ทฤษฎี” ที่มีความแข็งแกร่ง (Rigor) ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือพฤติกรรมว่าเป็นจริงโดยทั่วไป (Generalized) และมีลักษณะประหยัด (Parsimonious) (ติน, 2535ก) โดยนิยามในความหมายกว้างสามารถสรุปได้ว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นวิชาที่ว่าด้วยการนำเอาสภาพแวดล้อม โครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมของระบบราชการและข้าราชการมาเทียบเคียงกัน เพื่อให้เห็นความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน ทั้งนี้รวมถึงการเปรียบเทียบแบบจำลอง ทฤษฎี ระเบียบวิธีวิจัย และผลการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงงานประจำและงานการพัฒนาให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (ติน, 2535ข)

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล ได้เสนอความหมายของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบโดยอิงกับผลงานของ Fred W. Riggs (1976) และ Charles T. Goodsell (1981) ว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นสาขาวิชาที่มุ่งเน้นเปรียบเทียบระบบบริหาร ทั้งภายในและระหว่างประเทศ ทั่วทั้งโลก (เชียวชาญ, 2549)

ไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร ได้เสนอว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นสาขาวิชาที่ให้ความสนใจเกี่ยวกับการนำนโยบายหรือโครงการพัฒนาของประเทศโลกที่สามไปปฏิบัติ โดยเป็นส่วนผสมระหว่างการศึกษานโยบายสาธารณะ (Public Policy Studies) กับการบริหารรัฐกิจ เข้าด้วยกัน (ไชยรัตน์, 2546)

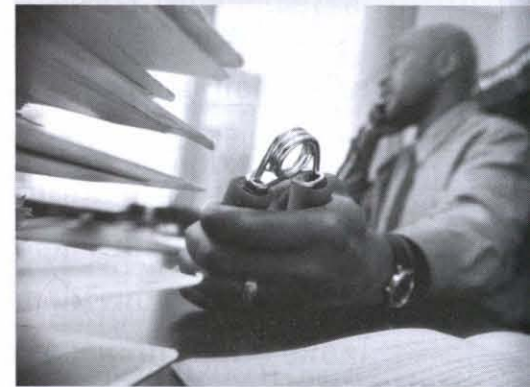
พิทยา บวรวัฒนา เสนอความหมายของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบไว้ในงานสัมมนา Minnowbrook III เมื่อปี ค.ศ. 2008 ว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นสาขาวิชาที่ให้ความสำคัญถึงทิศทางและปัญหาในการนำการปฏิรูประบบราชการ (Administrative Reform) ไปปฏิบัติในเชิงเปรียบเทียบของประเทศต่างๆ ทั่วโลก (Bowornwathana, 2008)

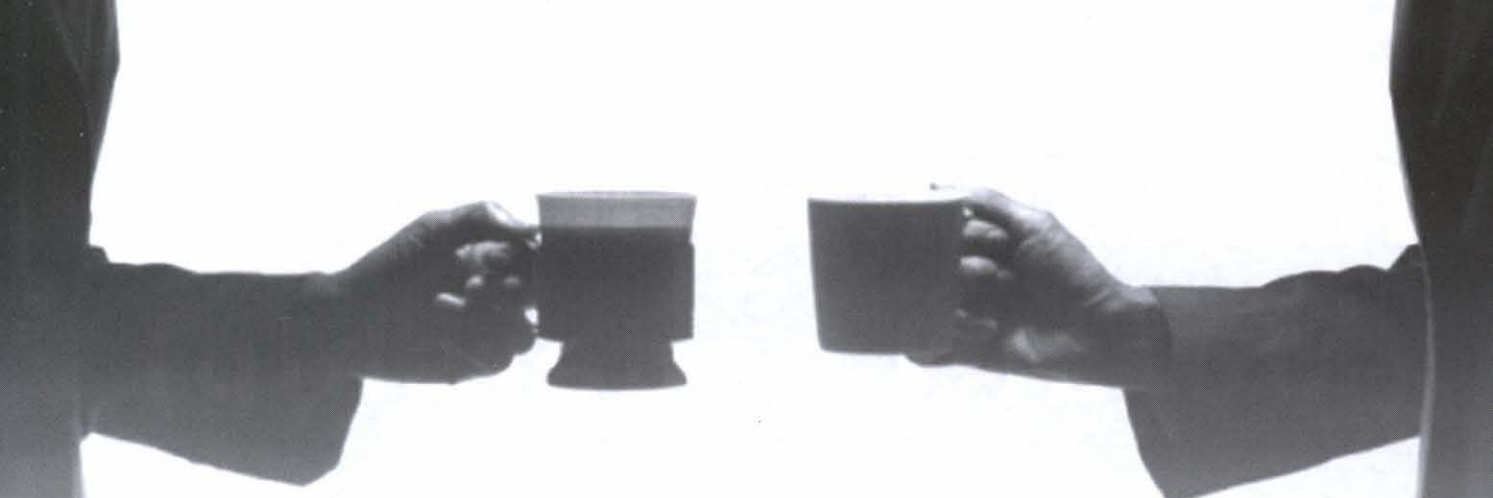
Ferrel Heady เสนอว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นสาขาวิชาที่ศึกษาเปรียบเทียบระบบการบริหารรัฐกิจของประเทศต่างๆ โดยให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Heady, 1978a, 1991b)

Fred W. Riggs เสนอว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นการศึกษาเปรียบเทียบถึงสภาพแวดล้อม ปัญหาการบริหารรัฐกิจและวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวของประเทศต่างๆ ทั่วโลก (Riggs, 1991c, 1998d)

จากความหมายข้างต้นของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ ผู้เขียนเห็นว่า การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบเป็นสาขาวิชาที่มุ่งเน้นเรียนรู้ความสำเร็จและ/หรือความล้มเหลวจากประสบการณ์ทางการบริหารรัฐกิจของประเทศต่างๆ โดยวิชานี้เชื่อว่า ประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกันได้อย่างเท่าเทียมกัน ในด้านการปฏิรูประบบราชการและการบริหารโครงการพัฒนา ภายใต้ความแตกต่างในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

อย่างไรก็ดี เมื่อทราบถึงความหมายของการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบแล้ว ผู้เขียนใคร่ขอกล่าวถึง “การบริหารการพัฒนา (Development Administration, DA)” เป็นลำดับถัดไป เนื่องจากตามความเห็นของผู้เขียนแล้วเป็นวิชาเดียวกัน โดยเรียกชื่อแตกต่างกันเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษาและการได้ทุนการวิจัยเท่านั้น อาจกล่าวได้ว่า การบริหารการพัฒนาเป็นวิชาที่





เป็นภาคปฏิบัติของวิชาการบริหารรัฐกิจ
เปรียบเทียบ ดังนั้น ในที่นี้ ผู้เขียนใคร่ขอใช้คำว่า
“การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ” เพียงคำเดียว
โดยผู้เขียนขอยกเหตุผลของนักวิชาการสามท่าน
มาประกอบการสรุปนิยามของวิชานี้

ติน ปรัชญพฤทธิเห็นว่ “การบริหารการ
พัฒนาเป็นการพัฒนาการบริหาร (Development
of Administration or D of A) และการบริหาร
เพื่อการพัฒนา (Administration of Development
or A of D) โดยการพัฒนาการบริหารเป็นการ
จัดเตรียม เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือปฏิรูปสภาพ
แวดล้อม โครงสร้างกระบวนการ และพฤติกรรม
การบริหารให้มีสมรรถนะในการรองรับนโยบาย
แผน แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมสำหรับการ
พัฒนาประเทศ ส่วนการบริหารเพื่อการพัฒนา
เป็นการนำเอาสมรรถนะดังกล่าวที่มีอยู่ในระบบ
บริหารมาลงมือปฏิบัติตามนโยบาย แผน
แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้เกิดความ
เปลี่ยนแปลงตามที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้า
โดยการเปลี่ยนแปลงนี้มุ่งความเจริญเติบโตทาง
ด้านการบริหาร การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม
ของประเทศ เพื่อลดความทุกข์ยากของคนทั้งที่อยู่
ในภาครัฐและนอกภาครัฐ” (ติน, 2535ข) โดย
การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบและการบริหารการ
พัฒนามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดจนเป็นเรื่อง
เดียวกัน โดยเรียกชื่อแตกต่างกันเพื่อแก้ไข
ข้อบกพร่องของกันและกันเท่านั้น (ไชยรัตน์, 2546)

Garth Jones ได้วิจารณ์ในทางลบต่าง
จากตินว่า (๑) การเปลี่ยนชื่อวิชาจากการบริหาร
รัฐกิจเปรียบเทียบเป็นการบริหารการพัฒนาของ
กลุ่มการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ (Comparative
Administration Group หรือที่นิยมเรียกย่อๆ ว่า
CAG) เป็นไปเพื่อรักษาเงินรายได้จากการวิจัย
ของนักวิชาการกลุ่มนี้ เพราะเหมือนกับเปลี่ยนชื่อ
และรูปร่างหน้าตาให้ดูสดใหม่ (Re-brand) และ
ดูมีคุณค่าแก่มูลนิธิฟอร์ด ทำนองว่าเป็นวิชาที่
แก้ไขปัญหาให้สังคม ไม่ใช่มุ่งสร้างแต่ทฤษฎี
แต่ที่จริงแล้ว การบริหารการพัฒนาไม่ได้มีอะไร
มานำเสนอใหม่อย่างที่โฆษณาให้ดูหวือหวา กล่าว
คือวิชานี้ไม่ได้นำเสนอวิธีปฏิบัติ (Solution) ใน
การบริหารการพัฒนาเพียงเล็กน้อยเท่านั้น
โดยความรู้ของ CAG แทบจะไม่ได้นำเสนอวิธีการ
สำหรับนักปฏิบัติในการบริหารนโยบายสาธารณะ
โดยใช้เทคนิคการบริหารหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ
ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความรู้พวกนี้เปรียบเสมือน
ความรู้ที่อยู่บนหอคอยงาช้าง (๒) การให้คำนิยาม
คำคำนี้ก็ไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายและการศึกษาตามขอบเขต
ของคำคำนี้ของ CAG เองกลับกลายเป็นเรื่องยาก
กว่านั้นเสียอีก และ (๓) งานของ CAG น่าจะจัด
อยู่ในวิชาการเมืองการพัฒนา (Development
Politics) มากกว่าการบริหารการพัฒนา (Heady,
1991b) ■

(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership)

(ตอนที่ 1)

วนิดา*

❖ บทนำ

ผู้นำมีความมีบทบาทและความสำคัญต่อสังคมในทุกระดับตั้งแต่กลุ่ม ชุมชน องค์กร ประเทศชาติ หรือแม้กระทั่งสังคมโลก โดยในระดับกลุ่มและชุมชนผู้นำมีบทบาทในอันที่จะเชื่อมโยงความต้องการและประสานผลประโยชน์ของสมาชิกเพื่อให้ทุกคนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในระดับองค์กรผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำมีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดนโยบาย วางกลยุทธ์ การสั่งการ การควบคุมและกำกับดูแลให้บุคลากรในองค์กรสามารถขับเคลื่อนงานต่างๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้นำจึงถือหัวใจสำคัญของความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิผลขององค์การ ไม่ว่าจะเป็้องค์การในภาครัฐ ภาคเอกชน เป็นองค์การระดับชาติหรือเป็นองค์การระดับท้องถิ่น ในขณะที่ระดับประเทศผู้นำต้องมีหน้าที่ในการดำเนินนโยบายและตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อคนจำนวนมากเพื่อนำประโยชน์สู่รวมทั้งความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ประเทศ และในระดับโลกผู้นำก็ยิ่งทวีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น ในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการชี้นำความเป็นไปของเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของโลก กล่าวได้ว่าผู้นำนอกจากจะมีบทบาทในเรื่องดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้นำก็ยังเป็นศูนย์รวมจิตใจและความรักใคร่ปรองดองของหมู่คณะหรือสมาชิกอีกด้วย

ในการกล่าวถึงผู้นำมักจะมีกรกล่าวถึงภาวะผู้นำควบคู่ไปด้วยเสมอ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่อยู่ในฐานะของผู้นำนั้นไม่ได้หมายถึงผู้ที่มีภาวะผู้นำเสมอไป ในขณะเดียวกันบางครั้งบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในฐานะของผู้นำก็อาจจะมีความมีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเอง ดังนั้นเมื่อกกล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นจะมีความมีภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใดและสามารถใช้ภาวะผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมหรือไม่ หากมองในแง่ของการทำงานบุคคลจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่หลายประการ เช่น การผลักดันโครงการต่างๆ ให้แต่ละหน่วยงานยอมรับไปอยู่ในวิถีการทำงาน หรือเสนอแนะงาน หรือร่วมมือทำงานในโครงการ

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กรมทางหลวง

ต่าง ๆ กับหน่วยงานหรือบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานในหน้าที่รับผิดชอบสำเร็จสมบูรณ์และบรรลุตามเป้าหมาย นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่หรืออำนาจทางกฎหมายแล้ว หากบุคคลมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นความสามารถหรือกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม สามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะการทำให้บุคคลอื่นหรือฝ่ายต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงาน ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิดในการช่วยป้องกันปัญหา และแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสำคัญของภาวะผู้นำในประเด็นดังกล่าวนี้มีผลการศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งในต่างประเทศ และในประเทศไทยซึ่งสนับสนุนว่าผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์การ รวมถึงผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ความเป็นพลเมืองดีในองค์การ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ

ในภาวะปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของโลกโลกาภิวัตน์ สังคมในทุกระดับมีความซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นบทพิสูจน์ของการเป็นผู้นำว่าจะสามารถนำพากลุ่ม ชุมชนหรือองค์การให้สามารถก้าวไปถึงจุดมุ่งหมายได้อย่างไรหรือใช้ความเป็นผู้นำในการฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงได้อย่างไร จากความสำคัญของผู้นำที่มีต่อสังคมในทุกระดับนั้นเองทำให้มีการศึกษาและกล่าวถึงภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ที่ผู้นำควรจะมี หรือภาวะผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ซึ่งหนึ่งในภาวะผู้นำที่ได้รับการกล่าวถึงและเห็นว่ามีสำคัญและผู้นำจำเป็นจะต้องมี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคม องค์การที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นคือ ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership)

❖ แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของผู้นำ

ปัจจุบันมีผู้ศึกษาและเขียนหนังสือเกี่ยวกับผู้นำเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้อย่างมากมาย อาทิ

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำ และต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจากตัวเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำกลุ่มไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (วิเชียร วิทยอุดม, 2550: 2)

ผู้นำ (Leader) หมายถึง ผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม หรือผู้ที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่เหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจที่ยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 296)

ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง หรือได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำหรือเป็นหัวหน้าของกลุ่มหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือคนอื่น ๆ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551: 164)

ผู้นำ (Leader) คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะ คุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ดังนั้นผู้นำจึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม



เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551: 40)

ในที่นี้ขอสรุปถึงความหมายของผู้นำ ดังนี้ ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ซึ่งมีอิทธิพลและคุณสมบัติในการนำผู้อื่น และสามารถใช้อิทธิพลนั้นให้ผู้อื่นยอมทำตามวัตถุประสงค์ด้วยความสมัครใจ

ความหมายของภาวะผู้นำ

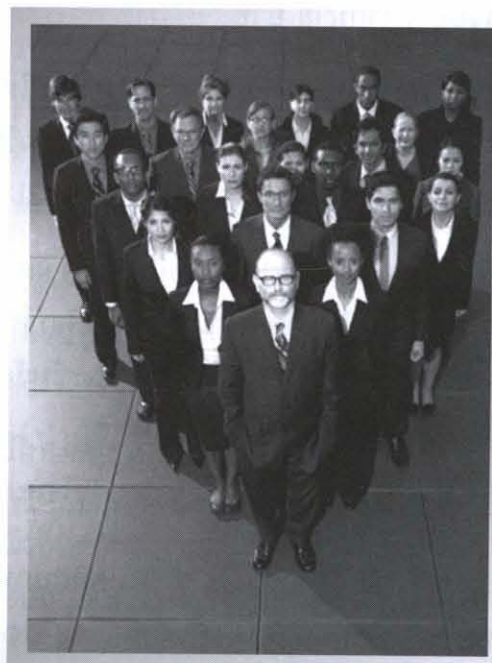
ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้ปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้เกิดกิจกรรมของกลุ่มดำเนิน

ไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล (วิเชียร วิทยอุดม, 2550:3)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือนำผู้ตามได้อย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานได้อย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างเหมาะสม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ผู้นำ คือผู้ที่ริเริ่มและผลักดันในกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างให้เกิดขึ้นอย่างประสบความสำเร็จ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 296)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน สามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับและทำให้เกิดความพยายาม และความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551: 164)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ศิลปะความเป็นผู้นำโน้มน้าวบุคคลซึ่งเป็นผู้ตามให้เกิดการคล้อยตาม ยอมรับที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (พิบูล ทิปะपाल, 2550: 220)



ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. มปป.: 10)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการชี้นำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ เป็นกระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้เกิดสัมฤทธิ์ของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยผ่านกระบวนการโน้มน้าวใจให้สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมืออย่างเต็มที่เพื่อขับเคลื่อนนโยบายการปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ (Goldman, 1998, อ้างถึงใน Certo, 2549: 225)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามผู้ซึ่งมุ่งหมายการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Daft, 2008: 4)

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นซึ่งทำให้บุคคลอื่นยอมรับและปฏิบัติตาม รวมถึงใช้ความพยายามในกิจกรรมใดให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความหมายของคุณธรรม (Moral)

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงาม ความดี (พจนานุกรมไทยฉบับบัณฑิตยสถาน, online)

คุณธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นคุณ ความดีงาม สภาพที่เกื้อกูล (พจนานุกรมไทย-อังกฤษ และ พุทธศาสนา ดิกชันนารี, online)

คุณธรรมคือ นามธรรมอย่างหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับจิตสำนึกของมนุษย์ที่ตระหนักถึงความผิดชอบชั่วดี เป็นมุมมองแห่งหนึ่งของจริยธรรมซึ่งคำนึงถึงสิ่งที่ถูกและผิด โดยมีหลักใหญ่สามประการ ได้แก่ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดีในแต่ละบุคคล ระเบียบคุณธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณี ท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ทางสังคมและธรรมเนียมปฏิบัติ สภาพคุณความดีหรือคุณลักษณะที่แสดงออกของความดี ที่แสดงด้วยการปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับแก่คนโดยทั่วไป (วิกิพีเดีย, 2552, online)

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Definition of Moral Leadership)

ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม” (Moral Leadership) ยังไม่เป็นที่ชัดเจนนักหนึ่งในการแปลความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมคือ เป็นเครื่องหมายของบุคคลที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไปผู้ที่ผู้อื่นให้นิยามในฐานะของผู้มีมาตรฐานทางคุณธรรม ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม อาจหมายถึง อำนาจทางศีลธรรมซึ่งเป็นเรื่องของการมีผู้ตามซึ่งตระหนักได้ในสิ่งนั้น และจำเป็นจะต้องใช้อำนาจส่วนบุคคล (Personal power) ใดๆ เพื่อให้งานได้รับความสำเร็จ (Rozycki, 1993, online)

ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) เกี่ยวกับการแบ่งแยกในสิ่งที่ถูกจากสิ่งที่ผิดและการทำในสิ่งที่ถูกต้อง การค้นหาความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ ความดีและการปฏิบัติที่ถูกต้อง เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อผู้อื่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะอุทิศชีวิตให้กับผู้อื่นและส่งเสริมชีวิตผู้อื่น ในขณะที่ผู้นำที่ไม่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะเป็นผู้รับจากผู้อื่นเพื่อตอบสนองผลประโยชน์ของตนเอง (Daft, 2008: 170)

การเป็นผู้นำเชิงคุณธรรมคือการเป็นในทุกระดับมูลฐานและเกี่ยวข้องกับวิธีที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นในสถานที่ทำงาน เกี่ยวเนื่องกับสิ่งที่เป็นสามัญที่สุดและเป็นสิ่งที่ผลกระทบซึ่งกันและกัน (Wharton, 2001, online)

จากการศึกษาของ Maldonado และ Lacey (Maldonado, Lacey, 2001, online) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความเห็นของผู้นำทางศีลธรรมในยุคสมัยปัจจุบัน เกี่ยวกับความหมายของความเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม (Moral Leadership) และการกระทำและพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นกรอบความเป็นผู้นำประเภทนี้ ผู้เข้าร่วมในการศึกษาเชิงประจักษ์นี้ คัดเลือกมาจากนักศึกษาโดยใช้สเกลแบบอัตรา (Rating scale) ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นมา ผู้เข้าร่วมเป็นเพศหญิง 6 คน และเพศชาย 6 คน มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

โดยคำตอบต่อคำถามที่ว่า “ท่านให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำด้านจริยธรรมและคุณธรรม ไว้อย่างไร” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้มุ่งเน้นไปยัง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1. การนำโดยเป็นแบบอย่างที่ดี 2. การมีจุดยืนของตัวเองและกล้าแสดงความคิดเห็นแทนผู้อื่น 3. การกระตุ้นจิตใจให้ผู้อื่นแสดงพฤติกรรมที่ดีออกมาและ 4. การยึดความหมายของความชอบธรรมและความยุติธรรมที่ตัวเองได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน



1. ผู้นำทางคุณธรรมโดยการเป็นแบบอย่างที่ดี (Moral Leadership by Personal Example)

ผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 4 ราย ระบุว่า ตัวอย่างของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากและผู้นำทางคุณธรรมควรคำนึงถึงผลจากการกระทำอยู่เสมอ ผู้ให้สัมภาษณ์ B ซึ่งเป็นทนายความด้านสันติภาพและความเป็นธรรมบอกว่า ความหมายแรกของภาวะผู้นำจะต้องเกี่ยวกับอำนาจและอิทธิพล และผู้นำจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าจะใช้อำนาจให้มีผลต่อผู้อื่นได้อย่างไร และกล่าวเพิ่มเติมว่า แบบอย่างต่างๆ ของผู้นำไม่ควรทำอะไรที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่พูด แต่ควรทำในสิ่งที่ได้พูดหรือรับปากไว้ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์ D ซึ่งเป็นผู้ประสานงานขององค์กรสำหรับคนไร้ที่อาศัยยืนยันว่า การพิจารณาถึงภาวะผู้นำในประเด็นต่างๆ หรือในคนเรา ไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับว่าการกระทำนั้นมีผลต่อชีวิตมนุษย์อย่างไรเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงผลกระทบต่อสรรพสิ่งมีชีวิตทั้งปวงอีกด้วย ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์ G ซึ่งเป็นผู้สนับสนุนการศึกษาด้านสันติภาพให้คำจำกัดความของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นการให้คำแนะนำโดยทำเป็นแบบอย่างและผู้นำจะต้องดำเนินชีวิตตามที่เขาเชื่อ ดำเนินชีวิตตามที่พูดไว้ และในขณะเดียวกัน ให้พึงตระหนักว่าการกระทำและพฤติกรรมของผู้นำมีผลต่อการนำผู้อื่น ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์ H ซึ่งเป็นศาสตราจารย์และแต่งหนังสือธรรมะสนับสนุนสิทธิสตรี เห็น

ด้วยกับคำกล่าวนั้นโดยได้ให้คำจำกัดความผู้นำทางจริยธรรมและศีลธรรมว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่ ออกแบบขึ้นมาเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของผู้ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากภาวะผู้นำ นั้นหรือผู้ที่อาจจะมองผู้นำนั้นเป็นแบบอย่าง รวมทั้งภาวะผู้นำจะต้องมีวาจาสัตย์ และการรักษาคำพูดก็ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง

2. ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมโดยการมีจุดยืนของตัวเอง / การพูดแสดงความเห็น (Moral Leadership by Taking a Stand/Speaking Out)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 5 รายเห็นว่าส่วนประกอบอีกอย่างหนึ่งที่เป็นส่วนของคำจำกัดความของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมคือ ผู้นำจะต้องมีจุดยืนของตัวเอง ผู้ให้สัมภาษณ์ G กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีจุดยืนในเรื่อง พฤติกรรมที่มีจริยธรรมและศีลธรรม รู้ว่าอะไรควรไม่ควร และมีความเป็นธรรม ผู้ให้สัมภาษณ์ K ซึ่งเป็น นักแต่งหนังสือ นักเทศน์ และนักเคลื่อนไหว ให้ข้อสังเกตว่าภาวะผู้นำนั้น มักจะแตกต่างไปจากภาวะผู้นำทางศีลธรรม เขาเชื่อว่าภาวะผู้นำมักจะเกี่ยวกับความสำเร็จ ความสามารถพิเศษ เขาวินิจฉัยว่า เงิน งานหนักและอำนาจ ในขณะที่ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจะเกี่ยวกับ

“ผู้ที่ทำให้เราเข้าใจ ผู้ที่ทำให้เราคิด ผู้ที่ตั้งข้อสงสัยในสิ่งที่มีอยู่และสิ่งที่ถูกปกปิดอยู่ แต่ไม่มีผู้อื่นถามคำถามเหล่านั้น ผู้ที่ชี้ให้เห็นสิ่งตรงกันข้ามกับที่สังคมเห็น พวกเขาชี้ให้เห็นประเด็นที่ยังไม่มีใครทดสอบ มักจะเป็นผู้ที่ถูกมองข้าม ผู้ที่ถูกทอดทิ้ง ผู้ที่ถูกลืมนั้น”

ผู้ให้สัมภาษณ์ B กล่าวว่า การพูดแสดงความเห็นสนับสนุนเป็นศีลธรรมที่เลียงไม่ได้สำหรับผู้ที่ มีอำนาจมีสิทธิพิเศษ เขาใช้ตัวเองเป็นตัวอย่าง “ผมอยู่ในตำแหน่งที่มีสิทธิ แข็งแรง ผิวขาว เพศชาย อเมริกัน และเป็นพระโรมันคาทอลิก ผมจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกับผู้อื่น” และเขากล่าวเพิ่มเติมว่า ผู้นำทางศีลธรรมจะต้องพูดความจริง ถึงแม้ว่าจะไม่เป็นที่ชื่นชอบ ยกตัวอย่างเช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ B ขอให้กลุ่มคาทอลิคร่วมมือกันเคลื่อนไหวเรียกร้องความรับผิดชอบร่วมกัน เช่น การทำทนายบริษัทยาสูบเกี่ยวกับการลงทุน การทำทนายบริษัท Exxon เกี่ยวกับสภาวะโลกร้อน และทำทนายโบอิงเกี่ยวกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ราย แนะนำว่า ผู้นำในบางครั้งอาจจะต้องแหกกฎ หรือแม้แต่กฎหมายบ้าง ยกตัวอย่างเช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ L ซึ่งเป็นศาสตราจารย์และนักเคลื่อนไหวด้านสันติภาพและความเป็นธรรม ได้แนะนำว่า ผู้นำจะต้องแหกกฎข้อบังคับ ถ้ากฎข้อบังคับเหล่านี้ตราไว้ช่วงเวลาที่ผิดและไม่ถูกต้องตามแบบแผน และอาจจะต้องยกประเด็นขึ้นมาพิจารณา เมื่อ “กฎของพระเจ้าปรากฏว่าขัดแย้งกับกฎของมนุษย์” เธอเชื่อว่าผู้นำเหล่านี้ เป็นผู้เผยแพร่ของพระเจ้า ซึ่งจะกลับรูปการที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นผู้เปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (paradigm shifter) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนกฎและ/หรือข้อบังคับต่างๆ ในลักษณะเดียวกันนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ A ซึ่งเป็นอาจารย์และนักเขียนสนับสนุนสิทธิสตรี ได้กล่าวว่า ผู้นำทางศีลธรรม “จะทำในสิ่งที่ต้องทำเมื่อจำเป็นต้องทำโดยไม่คำนึงว่าสังคมจะตำหนิอย่างไร รอบๆ ตัว ไม่ว่าสิ่งที่จะต้องทำนั้นน่าสงสัย” เธออ้างถึงตัวอย่างที่เยซุสยังคงให้การรักษาถึงแม้เป็นวัน Sabbath ถึงแม้ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการแหกกฎ เธอเรียกการกระทำนี้ว่า “การทำตามกฎหมายเหนือกฎ”

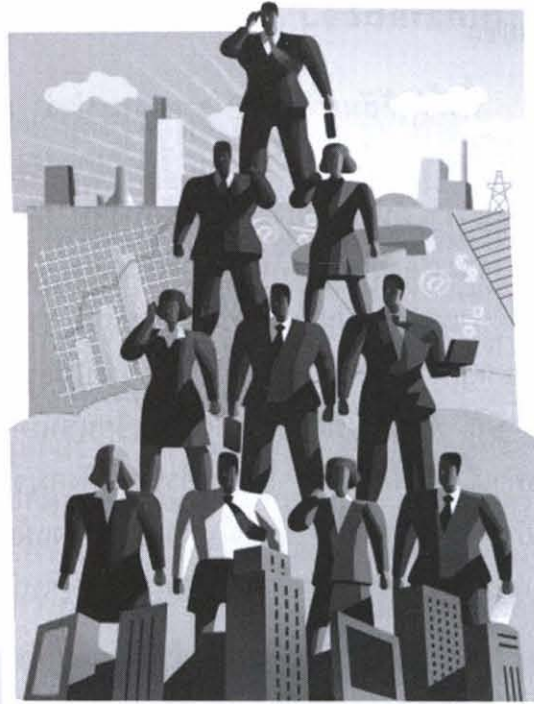
3. ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมโดยการดึงสิ่งที่ดีที่สุดในบุคคลอื่นออกมา (Moral Leadership by Calling Forth the Best in Others)

ผู้ให้สัมภาษณ์ 4 ราย ให้คำจำกัดความของ ภาวะผู้นำว่า เป็นการดึงสิ่งที่ดีที่สุดในบุคคลอื่นออกมา ยกตัวอย่างเช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ J ซึ่งเป็นผู้ประสานงานลือบบีของประเทศ ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีศีลธรรมอาจจะเปรียบได้กับหัวหน้าวงดนตรีแจ๊ซ พวกเขายืนอยู่ตรงกลาง รับฟัง รับรู้ทักษะของสมาชิกทุกคนในวง ตลอดจนทักษะของตัวเอง และด้วยเหตุนี้ หัวหน้าวงเหล่านั้นได้ดึงคุณค่าและความสามารถพิเศษของแต่ละคนออกมา อันจะนำไปสู่ความไพเราะกลมกลืน ผู้ให้สัมภาษณ์ D ก็ได้ให้ข้อสังเกตในลักษณะเดียวกันว่า ผู้นำทางศีลธรรมมีการส่งเสริมให้แต่ละคนเติบโต และการกระทำของผู้นำเหล่านั้นควรจะไปสู่การสร้างสังคมด้วย อีกมาตรฐานหนึ่งสำหรับภาวะผู้นำทางคุณธรรมมาจากผู้ให้สัมภาษณ์ B ซึ่งได้กล่าวว่า “อำนาจตั้งอยู่บนใจกลางของภาวะผู้นำที่แท้จริง และภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมธรรมนั้นเป็นการแสดงถึงอำนาจที่จะล้วงเอาความเคารพนับถือ ความไว้วางใจ และการเชื่อฟังออกมาให้ได้” หรือ ตามที่เขาให้คำจำกัดความของคำว่า “การเชื่อฟัง” ว่าเป็น “การตอบสนองที่สมควร” เขากล่าวเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมดังกล่าวนำไปสู่ความเป็นธรรม ความไว้วางใจ และเกิดความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ให้สัมภาษณ์ F ซึ่งเป็นนักเคลื่อนไหว เห็นด้วยและกล่าวไว้ง่ายๆ ว่า “ผู้นำทางศีลธรรมดึงผู้คนไปสู่การปฏิบัติศีลธรรมและนำไปสู่ความเป็นธรรม ความรัก และความถ่อมตน”

4. Moral Leadership by Following One's Own and/or Prescribed Definitions of Right and Wrong

มีผู้นำหลายคนได้แนะนำว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนั้นเกี่ยวกับการรู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด และจากนั้นดำเนินตามสติรู้สึกผิดชอบของตัวเอง ตัวอย่างเช่น ผู้ให้สัมภาษณ์ L ได้กล่าวว่า ผู้นำเชิงคุณธรรมมีความรู้โดยสัญชาตญาณ ว่าอะไรผิดและอะไรถูก จากนั้นจึงลงมือทำตามสติสำนึกนั้น เธอกกล่าวว่า “ผู้ที่ เป็นผู้นำทางศีลธรรมและจริยธรรมเป็นผู้ที่ประพฤติด้วยสติสำนึกและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ซึ่งใช้ชีวิตอย่างมีสติอยู่ในกรอบปฏิบัติเรียกว่าพฤติกรรมทางจริยธรรม”

ผู้ที่ให้สัมภาษณ์ J เห็นด้วยและมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมนั้น มีความรู้อย่างลึกซึ้งว่าอะไรถูกอะไรผิด และอาจจะ เป็นนิยายทางศาสนาของเข เองที่ได้มาจากประสบการณ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างมีสติสำนึก ผู้ให้สัมภาษณ์ E ซึ่งเป็นนักฟิสิกส์ที่ ช่วยเหลือคนยากจน กล่าวว่า ถ้าผู้นำเข้าใจว่า ศีลธรรมคืออะไร เมื่อนั้นจึงจะสามารถทำให้คำ จำกัดความนี้ง่ายขึ้น และผู้นำเหล่านั้นก็จะใช้ชีวิตแบบ นี้ไม่ใช่เพราะว่าเป็นสิ่งที่ถูกที่ควร แต่เป็นเพราะว่า ต้องทำ นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ C ซึ่งเป็นอัยการ ด้านสิทธิของพลเมือง กล่าวว่า เขาปฏิบัติในสิ่งที่ ดูเหมือนว่าจะถูกต้องสำหรับเขา และผู้นำเชิงธรรมมัก



จะรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความดีความชั่ว ผู้ให้สัมภาษณ์ A เรียกสิ่งนี้ตามสติสำนึกว่า “การทำตามที่หัวใจเรียกร้อง”

ยิ่งกว่านั้น ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นคำที่ผู้ให้สัมภาษณ์ L , B และ I ใช้ในคำนิยามของภาวะผู้นำ คือ 10 ประการที่ควรประพฤติเป็นการอธิบายที่ผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนใช้ รวมทั้ง ผู้ให้สัมภาษณ์ I และ H ได้กล่าวถึงว่าเป็นสิ่งแรกของภาวะผู้นำทางศีลธรรม ผู้ให้สัมภาษณ์ C ได้แนะนำว่า ผู้นำทางศีลธรรมจะปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติตอบ ผู้ให้สัมภาษณ์ I เรียกภาวะผู้นำประเภทนี้ว่า พฤติกรรมแบบ “กฎทอง” หรือ “การสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่นเดียวกันกับที่เราต้องการให้ผู้อื่นสัมพันธ์กับเราตอบ”

ในการตอบคำถามที่ 2 “พฤติกรรม หรือ คุณลักษณะอะไรบ้างที่ประกอบเป็นจริยธรรมและคุณธรรม” หลายคนมักจะถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับคำนิยามของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มีการอภิปรายใน 2 ประเด็นเกี่ยวกับคำถามนี้ กล่าวคือ คุณลักษณะหรือคุณสมบัติ และการกระทำ

1. คุณลักษณะ / คุณสมบัติ (Qualities / Attributes)

คุณลักษณะที่ผู้นำได้กล่าวถึงว่าเป็นการแสดงออกด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา ความถ่อมตน การรับฟังและการสนทนา ความเชื่อทางศาสนา และความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ E กล่าวว่า ความเมตตากรุณาเป็นลักษณะของศีลธรรม และผู้ให้สัมภาษณ์ F เรียกความถ่อมตนว่าเป็นลักษณะของศีลธรรม ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์ J บอกว่า “คุณสมบัติของพฤติกรรมทางศีลธรรมนั้นคือการรับฟังผู้อื่นทั้งที่เป็นเฉพาะรายและเป็นกลุ่มต่าง ๆ แล้วนำไปสู่การสนทนากับพวกเขา” มีผู้นำหลายคนที่มีความเชื่อทางศาสนาได้เป็นแบบอย่างชักนำให้ผู้อื่นประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม ดังตัวอย่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ E ให้ข้อสังเกตว่า ความศรัทธาเลื่อมใสในศาสนาของผู้นั้นจะช่วยให้กำหนดความหมายของศีลธรรมและจริยธรรมได้ชัดเจนขึ้น และช่วยให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควร ผู้ให้สัมภาษณ์ K ยกตัวอย่างของเพื่อนคนหนึ่งซึ่งเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติ คิดว่าสติสำนึกและศรัทธาของเขาได้บอกอะไรแก่เขา จากนั้นเขาก็ตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกที่ควร

ความจริงใจเป็นคุณลักษณะอีกประการหนึ่งที่ผู้นำ 2 รายได้กล่าวถึงนั่นคือ ผู้ให้สัมภาษณ์ B มีความเห็นว่า “ผู้นำที่มีศีลธรรมจะต้องพยายามทำให้ชีวิตส่วนตัวเข้ากับลักษณะที่ปรากฏต่อสาธารณะด้วยเพื่อที่จะได้ถูกมองว่าเป็นคนเสแสร้ง” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ H เห็นด้วยและกล่าวว่าศีลธรรมและความจริงใจเป็นปัจจัยสำคัญ “เพราะว่าสิ่งเหล่านั้นเป็นการแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างว่าโดยรวมๆ แล้ว คนเราจะสร้างความสัมพันธ์ต่อสังคมอย่างไร”

2. การกระทำหรือการปฏิบัติ (Actions)

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้มีการอภิปรายเกี่ยวกับการกระทำและคุณลักษณะต่างๆ ที่พวกเขาตอบคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในเชิงคุณธรรมและจริยธรรมว่า การกระทำดังกล่าวประกอบด้วย การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม การแสดงความรัก การไตร่ตรอง ความไม่มื่อคติ การให้ความเคารพนับถือผู้อื่น การไม่ทำร้ายผู้อื่น และการสร้างสังคมและความสัมพันธ์ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมเป็นการกระทำที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน ได้แก่ B, F และ H ได้กล่าวไว้ในตอนต้น ผู้ให้สัมภาษณ์ F ตั้งข้อสังเกตว่า การปฏิบัติศีลธรรมนั้นเป็นไป

ตามคำกล่าวของผู้เผยแพร่ศาสนาที่ชื่อว่า “Micah” ซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการใช้ชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีนั้นคนเราจะต้องประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นธรรม รักอย่างสุภาพอ่อนโยน และเดินอย่างถ่อมตน”

มีผู้ให้สัมภาษณ์หลายคนได้อภิปรายถึงความสำคัญของการแสดงความรัก การคิดไตร่ตรอง การไม่มือคด และการให้ความเคารพนับถือผู้อื่น ดังตัวอย่างที่ผู้ให้สัมภาษณ์ G ได้ตั้งสังเกตไว้ว่า “การรักเพื่อนบ้าน การมองเห็นคุณค่าของแต่ละคน แล้วแสดงออกมาเป็นการปฏิบัติศีลธรรมอย่างหนึ่งที่สำคัญ” ผู้ให้สัมภาษณ์ C เห็นด้วยและกล่าวไว้ง่ายๆ ว่า “รักเพื่อนบ้านและเป็นธรรม” การให้ความเคารพผู้อื่นเป็นการปฏิบัติที่ผู้ให้สัมภาษณ์ D ได้กล่าวถึง และผู้ให้สัมภาษณ์ A ได้กล่าวว่า การปฏิบัติศีลธรรมมักจะมีการพิจารณาถึงความต้องการของผู้อื่นอยู่เสมอ ส่วนผู้ให้สัมภาษณ์ B มีความเห็นว่า การไม่ทำร้ายผู้อื่นก็เป็นเรื่องที่สำคัญ เธอบอกว่า “พยายามไม่ทำร้ายและให้ทำสิ่งที่ดีต่อผู้อื่นให้มากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ G เห็นด้วยและกล่าวว่า การปฏิบัติศีลธรรมหมายถึงการที่คนเราไม่ทำร้ายผู้อื่นด้วยการเป็นแบบอย่างที่ไม่ดี ไม่เป็นธรรมและนิทาว่าร้าย นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ J , D และ H ได้แนะนำว่าการปฏิบัติศีลธรรมจะช่วยสร้างสังคมและความสัมพันธ์ที่ดี

จากการค้นพบในการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม” (Moral Leadership) ว่าเป็นการนำโดยทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง การมีจุดยืนของตัวเอง การพูด การดึงเอาส่วนดีที่สุดในผู้อื่นออกมา และ/หรือ ความหมายที่กำหนดว่าผิดหรือถูก ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ระบุคุณลักษณะว่าเป็นการสร้างนิสัยที่มีศีลธรรมและจริยธรรมขึ้นมาบ้างพอสมควร สิ่งเหล่านี้ รวมถึงการถ่อมตน การรับฟังและการมีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งการปฏิบัติที่เป็นธรรม

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม

Anello & Hernandez (1966 อ้างถึงใน Johnson, 2003, online) เสนอว่าหน้าที่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม ประกอบด้วย

1. รักษาและสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของกลุ่ม
2. ดำเนินงานตามที่กลุ่มสร้างขึ้นให้ได้รับความสำเร็จ
3. พัฒนาศักยภาพของสมาชิกภายในกลุ่ม

อีกทั้ง Anello & Hernandez ยังระบุถึงองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ซึ่งจะช่วยสนับสนุนกลุ่ม ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งให้บริการ (Service-Oriented Leadership)
2. หน้าที่ผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวิธีที่กลุ่มแสดงพฤติกรรมทั้งส่วนตัวและการแสดงออก
3. ผู้นำต้องค้นหาความจริงหากมีสิ่งผิดปกติต้องเป็นหน้าที่ที่ผู้นำต้องรู้ให้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้น และต้องพูดในสิ่งที่จริง
4. เชื่อในศักยภาพของคน
5. ผู้นำต้องมุ่งผลประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าจะมุ่งผลประโยชน์ของตนเอง
6. พัฒนาความสามารถของคน

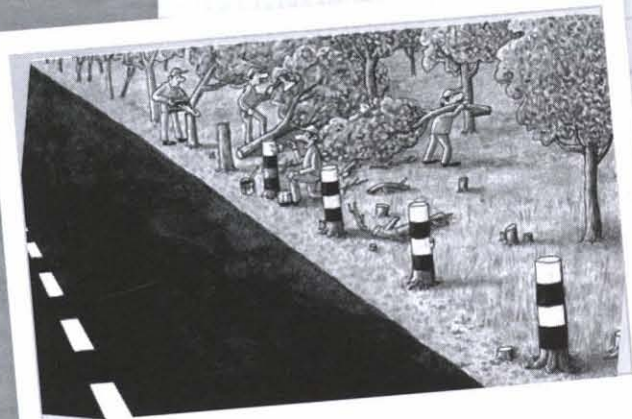
(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)




คมวาทะ

“...ถนนเส้นหนึ่งควรจะสามารถสร้างได้มาตรฐาน
แต่โกงกินกัน
เพราะเหตุว่า ไม่มีธรรมาภิบาล
คนตาย ก็คือ ประชาชนที่ใช้ถนน
เห็นได้ว่า ผลกระทบมันไปถึงคนเสียชีวิต
เพราะว่าถนนไม่ได้มาตรฐาน...”

(คมวาทะ... ศาสตราจารย์บรรศักดิ์ อุวรรณโณ 16 สิงหาคม 2545
จาก คมวาทะ...ธรรมาภิบาล (Good Governance) สำนักงาน ก.พ. 2551)





(เรื่องของคนรับจ้างติดกะโหลกที่ภายหลังได้บรรลुพระอรหัตผล)

รับจ้างติดกะโหลก

พิชาวุธ เพ็งทอง*

คนที่เชื่อเรื่องบาปบุญ นรกสวรรค์ การเวียนว่ายตายเกิด นับวันมีแต่จะน้อยลงทุกวัน บ้างก็ว่าไกลตัว บ้างก็ว่าพิสูจน์ไม่ได้ บ้างก็ว่าเป็นสิ่งที่ไม่รู้ไม่เห็นไม่ได้สัมผัสกับตัว สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุให้คนไม่เชื่อบาปบุญ นรกสวรรค์ เมื่อคนไม่เชื่อบาปบุญ นรกสวรรค์ ความกลัวเมื่อจะทำบาป ความละอายเมื่อจะทำบาป ก็จะน้อยลงตามไปด้วย ผู้เขียนมีเรื่องเล่าของ พระวังคีสเถระ ซึ่งพระบรมศาสดาทรงยกย่องท่านในตำแหน่งเอตทัคคะเป็นผู้เลิศกว่าภิกษุทั้งหลายในทางผู้มีปฏิภาณ คือ ความสามารถในการผูกบทกวีคาถาเพื่อเป็นอาหารสมองสำหรับเพื่อนคลายในยามสถานการณ์บ้านเมืองกำลังสับสนวุ่นวาย พอสังเขป ดังนี้

**เอตทัคคะ คือ พระสาวกที่ได้รับ
ยกย่องจากพระพุทธเจ้าว่า
เป็นผู้ยอดเยี่ยมในทางใดทางหนึ่ง**

:- อ้างอิงจาก

**พจนานุกรมพุทธศาสน์
ฉบับประมวลศัพท์ พิมพ์ครั้งที่ ๑๐.
พ.ศ. ๒๕๔๖ โดย พระธรรมปิฎก
(ป.อ. ปยุตฺโต)**

* นักทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.



พระวงศ์สะ เกิดในตระกูลพราหมณ์ ได้เรียนมนต์ชื่อว่า “จวสีสมนต์” ซึ่งเป็นมนต์พิสูจน์ศีระชะคาศพมนุษย์ คือเมื่อใช้นิ้วเคาะหรือตีดที่หัวหรือกะโหลกของศพ ก็จะมีเจ้าของศีระชะหรือกะโหลกนั้น ตายแล้วไปเกิดเป็นอะไร เกิดที่ไหน ท่านเชี่ยวชาญในมนต์นี้มาก จึงอาศัยมนต์นี้เป็นเครื่องเลี้ยงชีวิต และเริ่มมีชื่อเสียงเลื่องลือมากขึ้น จนได้ตั้งเป็นคณะ มีผู้ร่วมงานทำกันเป็นระบบ มีการโฆษณาชักชวนให้คนมาใช้บริการ และตระเวนไปตามเมืองต่าง ๆ จนมาถึงเมืองสาวัตถี ได้เห็นประชาชนถือดอกไม้และเครื่องสักการะไปยังวัดพระเชตวัน จึงถามว่า

“ท่านทั้งหลาย จะไปไหนกัน?”

“พวกเรา จะไปพึ่งเทศน์ที่วัดพระเชตวัน”
พุทธบริษัทตอบ

“ท่านทั้งหลาย มาหาวงศ์สะดีกว่า เพราะท่านสามารถรู้ว่าคนที่ตายไปแล้ว ไปเกิดเป็นอะไร ไปเกิดที่ไหน” พวกคณะของวงศ์สะชักชวน

“ในโลกนี้ ไม่มีผู้ใดจะรู้เท่าเทียมพระพุทธเจ้าของพวกเราได้หรอก” พุทธบริษัทแย้งขึ้น

การโต้ตอบกลายเป็นการโต้เถียงเริ่มรุนแรงขึ้น ไม่เป็นที่ยุติ

กลุ่มของวงศ์สะจึงตามไปที่วัดพระเชตวันมหาวิหาร เพื่อพิสูจน์ว่าใครจะเหนือกว่ากัน

พระพุทธองค์ทรงทราบวัตถุประสงค์ของกลุ่มวงศ์สะ จึงรับสั่งให้นำกะโหลกคนตายมา ๕ กะโหลก คือ

๑. กะโหลกคนที่ตายไปเกิดในนรก
๒. กะโหลกคนที่ตายไปเกิดในสวรรค์
๓. กะโหลกคนที่ตายไปเกิดเป็นสัตว์ดิรัจฉาน
๔. กะโหลกคนที่ตายไปเกิดเป็นมนุษย์
๕. กะโหลกของพระอรหันต์

เมื่อได้กะโหลกศีระชะครบแล้ว ได้มอบให้วงศ์สะตรวจสอบดูว่าเจ้าของกะโหลกเหล่านั้นไปเกิดที่ไหน วงศ์สะ เคาะกะโหลกเหล่านั้นตามลำดับ และทราบสถานที่ไปเกิดถูกต้องทั้ง ๕ กะโหลก แต่พอถึงกะโหลกสุดท้าย ซึ่งเป็นกะโหลกของพระอรหันต์ไม่สามารถจะทราบได้ ไม่มีเสียงตอบจากเจ้าของกะโหลกว่าไปเกิดที่ไหน จึงนั่งอยู่ครู่หนึ่ง พระพุทธองค์จึงตรัสถามว่า:-



“วังคีสะ เธอไม่รู้หรือ?”

“ข้าพระพุทธเจ้า ไม่รู้ พระเจ้าข้า”

“วังคีสะ ตถาคตรู้”

“ข้าแต่พระผู้มีพระภาค พระองค์ทรงทราบด้วยมนต์อะไร พระเจ้าข้า”

“ด้วยกำลังมนต์ของตถาคตเอง”

วังคีสะ จึงกราบทูลขอเรียนมนต์นั้นจากพระบรมศาสดา ซึ่งพระพุทธองค์ก็ทรงรับจะสอนมนต์นั้นให้ แต่มีข้อแม้ว่าผู้เรียนจะต้องบวช จึงจะสอนให้ วังคีสะ คิดว่า ถ้าเรียนมนต์นี้จบก็จะมีผู้เทียมได้เลย จะเป็นประโยชน์แก่อำชีพของตนเป็นอย่างยิ่ง จึงบอกให้พราหมณ์ร่วมคณะเหล่านั้นรอกอยู่สัก ๒-๓ วัน เมื่อบวชเรียนมนต์จบแล้วก็จะสึกออกไปร่วมคณะกันต่อไป เมื่อวังคีสะบวชแล้ว ฝ่ายพราหมณ์ที่คอยอยู่ก็มาถามเป็นระยะ ๆ



ว่าเรียนมนต์จบหรือยัง วังคีสะ ก็ตอบว่ากำลังเรียนอยู่ เวลาว่างไปไม่นานนัก ท่านก็ได้บรรลุพระอรหัตผล พวกพราหมณ์เหล่านั้นเห็นว่าท่านไม่สึกออกมาประกอบอาชีพฆราวาสเช่นเดิมอีกแล้ว จึงได้แยกย้ายกันไป

**เนื้อหาจาก หนังสือ เอตทัคคะ
ในพระพุทธศาสนา โดย
พระครูกัลยาณลิขิตวิวัฒน์ (สมาน
พรหมอยู่ / กัลยาณธัมโม) โรงพิมพ์
บริษัท สหธรรมิก กรุงเทพฯ.**

ถ้าการเวียนว่ายตายเกิด นรก สวรรค์ ไม่มีจริง พระพุทธองค์จะทรงทราบหรือพระวังคีสะ จะทราบตรงกันได้อย่างไร ว่าห้วงกะโหลกมนุษย์ซึ่งภายนอกดูแล้วก็เหมือนๆ กัน แต่กลับมีที่ไปไม่เหมือนกัน เมื่อ นรก สวรรค์ มีจริง บาปบุญก็ย่อมมีจริง เพราะบาปบุญจะเป็นเครื่องจำแนกว่าใครจะไปภพภูมิใด

ทุกคนที่เชื่อเรื่องของนรก สวรรค์ และการเวียนว่ายตายเกิด ไม่จำเป็นต้องรอให้ใครมาทำนายให้ก็ได้ครับ ว่าตายแล้วท่านจะไปไหน เพราะสักๆ แล้วท่านก็พอจะเดาได้ จากกรรมที่ท่านเคยทำมาในชาตินี้ ว่าตายแล้วท่านจะได้ไปภพภูมิใด สำหรับท่านที่เป็นข้าราชการก็ควรสำนึกอยู่เสมอว่า ท่านเลี้ยงตัวเลี้ยงครอบครัวอยู่ได้ก็ด้วยเงินของประชาชน ถ้าท่านรับเงินค่าแล้วยังเอาเปรียบค่าอีก ทางที่ท่านจะไปคงไม่ใช่ภพภูมิที่ดีนัก ในทางตรงกันข้าม ถ้าท่านรับเงินค่ามาแล้วเลี้ยงดูปู่เสื่อ ตั้งใจทำงาน รับผิดชอบต่อประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ท่านก็พึงได้อยู่ในภพภูมิที่สมกับความดีที่ท่านทำ

ได้แต่ภาวนาครับ ว่าผู้หลักผู้ใหญ่ผู้มีอำนาจในบ้านเมือง จะหันมาเชื่อเรื่องบาปบุญนรกสวรรค์กันบ้าง บ้านเมืองจะได้สงบสุขชะที **D**

ผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต

(ตอนที่ 1)



ทีมงาน สวท.

ที่มา

สภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีในโลกปัจจุบันและอนาคตมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ทำให้ประเทศไทยต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารเพื่อความอยู่รอดและช่วงชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน สำนักงาน ก.พ. เห็นว่าข้าราชการเป็นกลุ่มคนที่ได้รับการคาดหวังจากประชาชนว่าเป็นผู้มีหน้าที่ช่วยรัฐบาลขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ จึงต้องเตรียมความพร้อมในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสรรหาและพัฒนาข้าราชการให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จึงได้มอบหมายให้สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ระบบข้าราชการในอนาคต” โดยมีนายฉัตรพงษ์ วงษ์สุข ที่ปรึกษาสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย เป็นหัวหน้าโครงการ และมีคณะวิจัยอีก 3 ทีมร่วมดำเนินการ ได้แก่

คณะวิจัยที่ 1 ศึกษาเรื่อง *คุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า* มี ดร.สมบัติ กุสุมาวลี อาจารย์คณะพัฒนารัฐวิธานมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์เป็นหัวหน้าคณะ

คณะวิจัยที่ 2 ศึกษาเรื่อง *ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในทศวรรษหน้า* มี ดร.สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ อาจารย์คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหัวหน้าคณะ

คณะวิจัยที่ 3 ศึกษาเรื่อง *บทบาทหน้าที่ของ ก.พ. สำนักงาน ก.พ. และบทบาทของส่วนราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า* มี ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร อาจารย์คณะพัฒนารัฐวิธานมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นหัวหน้าคณะ

ทีมงานของสำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบประสานและอำนวยความสะดวกให้มีการวิจัยเรื่องนี้ แล้วนำผลการวิจัยไปศึกษาวิเคราะห์เพื่อจัดทำบันทึกเสนอผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเรื่องนี้ไปสู่การปฏิบัติการให้บังเกิดผล การเสนอเรื่องต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการนั้นจะต้องสรุปเรื่องให้มีเฉพาะสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการประชุมแต่ละ

เรื่อง จึงมีความรู้สึกเสียดายในสาระสำคัญอื่นๆ ที่คณะผู้วิจัยทั้งหมดได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจไปมากมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณประโยชน์ต่อการเผยแพร่ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงขอสรุปเรื่องนี้บางส่วนมานำเสนอในวารสารข้าราชการทั้งหมด 4 ฉบับฉบับละหนึ่งบท ได้แก่ บทที่ 1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในทศวรรษหน้า บทที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในต่างประเทศ บทที่ 3 ภาพอนาคตของระบบราชการไทยในทศวรรษหน้า และบทที่ 4 ข้อเสนอผลการวิจัย: ระบบข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า โดยจะขอเริ่มบทที่ 1 ในวารสารฉบับนี้ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในทศวรรษหน้า

1. การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมของโลกและของไทย

1.1 สถานการณ์ด้านสังคมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าของโลก

ปัจจุบันสังคมโลกอยู่ท่ามกลางยุคของโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเชื่อมต่อโลกเข้าด้วยกัน จากพัฒนาการและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและคมนาคม เป็นพลังในการขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนโลกให้มีการเปลี่ยนแปลงแบบพลวัตทั้งด้าน Time and Space อย่างรวดเร็วและรุนแรง ส่งผลกระทบต่อรูปแบบวิถีชีวิต ค่านิยม และวัฒนธรรมของคนใน สังคม การศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตและประเทศไทยจึงมีผลกระทบต่อการปรับตัวของประเทศต่างๆ และประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง โดยการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

(1) การเข้าสู่ยุค “โลกแห่งผู้สูงวัย”

(1.1) จำนวนประชากรโลก

การสำรวจประชากรขององค์การสหประชาชาติในปี ค.ศ. 2007 พบว่าทั่วโลกมีประชากรประมาณ 6,671 ล้านคน ประเทศที่มีประชากรมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ประเทศจีนมีประมาณ 1,328 ล้านคน (19.92 เปอร์เซ็นต์) อินเดียมีประมาณ 1,169 ล้านคน (17.52 เปอร์เซ็นต์) และ สหรัฐอเมริกามีประมาณ 305 ล้านคน (4.58 เปอร์เซ็นต์) และรวมทั้ง 3 ประเทศมีประชากร 42.02 เปอร์เซ็นต์ของประชากรทั่วโลก การคาดการณ์การเติบโตของประชากรในอนาคต ปี ค.ศ. 2015 ปี ค.ศ. 2025 และปี ค.ศ. 2050 จะมีประชากรทั่วโลกประมาณ 7,295 ล้านคน 8,010 ล้านคน และ 9,191 ล้านคน ตามลำดับ เห็นได้ว่าจำนวนของประชากรโลกมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สาเหตุมาจากอัตราการตายที่ลดลง อายุขัยของประชากรที่ยืนยาวขึ้นตามความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์และสาธารณสุข ถึงแม้ว่าสภาวะในภาพรวมของอัตราการเจริญพันธุ์จะมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่องก็ตาม

(1.2) อายุประชากรโลก

วิถีชีวิตปัจจุบันได้ก้าวเข้าสู่ภาวะโลกแห่งผู้สูงวัยทำให้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกต้องเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อธำรงรักษาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ และสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในยุคที่โลกจะเต็มไปด้วยผู้สูงวัย

การลดอัตราการเจริญพันธุ์โดยรวม และการลดลงของอัตราการตายอย่างต่อเนื่อง ทำให้ อายุขัยเฉลี่ยของประชากรโลกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในอนาคต ปี 2045 - 2050 ประชากรโลกจะมีอายุขัยเฉลี่ย ประมาณ 75.4 ปี และอัตราส่วนร้อยละของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงาน มีแนวโน้มจะลดลงอย่างต่อเนื่อง เปรียบเทียบปี ค.ศ. 2025 กับปี 2050 โลกจะมีประชากรวัยเด็กร้อยละ 24.17 และ 20.87 วัยแรงงานร้อยละ 60.59 และ 56.90 และวัยสูงอายุร้อยละ 15.23 และ 22.23 ตามลำดับ

ปี ค.ศ. 2050 จะเป็นปีแรกที่โครงสร้างประชากรโลกจะมีประชากรวัยสูงอายุมากกว่า ประชากรวัยเด็ก โลกในอนาคตจะมีเต็มไปด้วยผู้สูงอายุ และผู้สูงอายุเหล่านี้จะมีอายุขัยที่ยาวนานมากกว่าในอดีต ทำให้คนกลุ่มนี้กลายเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในสังคม มีผลเปลี่ยนแปลงสังคมทั้งเรื่องการบริโภค วิถีชีวิตของคน

(2) ภาวะความเป็นเมืองและชนบท

ประเทศในโลกปัจจุบันกำลังประสบกับภาวะความเป็นเมืองเพิ่มมากขึ้น เป็นผลมาจากการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศต่างๆ ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้าสู่เมืองเป็นจำนวนมาก ผลการสำรวจขององค์การสหประชาชาติ แสดงว่าในอนาคตเขตเมืองต่างๆ ทั่วโลกจะมีการขยายตัว และประชากรในเมืองเพิ่มมากขึ้น แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีอัตราการเพิ่มขึ้นต่ำกว่าประเทศที่กำลังพัฒนาที่มีอัตราการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรในเมืองอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ได้แก่ การกระจุกตัวของความยากจนในเขตเมือง การขาดแคลนที่อยู่อาศัย และการให้บริการจากหน่วยงานรัฐบาล (ทางด้านการศึกษาและสวัสดิการอื่นๆ) ปัญหาสภาพแวดล้อม ลดพื้นที่สีเขียวในเขตเมือง ปัญหามลพิษ ปัญหาความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาสุขภาพ และการก่ออาชญากรรม ดังนั้น รัฐบาลของประเทศต่างๆ จึงควรส่งเสริมนโยบายของการกระจายความเจริญออกสู่ชนบท ชะลอการเจริญเติบโตของเมือง รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเมืองเพื่อป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(3) การปฏิวัติจากสังคมอุตสาหกรรมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้

โลกปัจจุบันที่พัฒนาไปสู่อนาคตกำลังปรับเปลี่ยนไปสู่โลกในยุคเศรษฐกิจและสังคมบนฐานความรู้ ความเจริญด้านเทคโนโลยียุคดิจิทัล ทำให้คนติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารจากแหล่งความรู้ต่างๆ ทั่วโลก ความรู้จึงกลายเป็น “ทุนความรู้” (Knowledge Capital) ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งความได้เปรียบทางด้านทุนความรู้จะเกิดขึ้นได้จากรากฐานอันเข้มแข็งของการศึกษาของคนในสังคม การวิจัยและการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี จะมีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในระบบและนอกระบบ จะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันของประเทศชาติ จะมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการศึกษารูปแบบใหม่มากยิ่งขึ้น เช่น การเรียนรู้ทางไกล การเรียนรู้เสมือนจริง ฯลฯ ภาครัฐจะให้ความสำคัญในการส่งเสริมด้านการศึกษา ภาคเอกชนจะมีส่วนร่วมส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งระดับบัณฑิตศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในการศึกษาของผู้ใหญ่

(4) ความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคมโลก

(4.1) สภาพภูมิอากาศโลกเปลี่ยนแปลง

โลกกำลังประสบกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ จากความเข้มข้นของภาวะเรือนกระจก และจากกิจกรรมของมนุษย์ เช่น การใช้กระแสไฟฟ้า การผลิตของโรงงาน การทิ้งขยะและของเสีย การตัดไม้ทำลายป่า เป็นต้น รายงานของ UNDP ได้กล่าวถึงแนวโน้มของสภาพภูมิอากาศไว้ว่า ปลายปี ค.ศ. 2014 โลกจะร้อนเพิ่มมากขึ้น 1.8 - 4 องศาเซลเซียสหากยังไม่มีการแก้ไขปัญหา จะมีสภาพความเสี่ยงต่อความมั่นคงต่อชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบในวงกว้างทั้งต่อสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและสังคมมนุษย์ในปัจจุบัน และอีกไม่กี่ปีข้างหน้าผลต่อสิ่งแวดล้อมธรรมชาติและที่เกิเกิดขึ้นต่อสังคมจะทวีความรุนแรงและความซับซ้อนเพิ่มขึ้น

(4.2) ภัยพิบัติธรรมชาติ

รายงานของ Center for Research on the Epidemiology of Disaster¹ (CRED) ในปี 2006 (CRED, 2007) แสดงให้เห็นถึงจำนวนของภัยพิบัติธรรมชาติที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น โดยในปี ค.ศ. 1987 ทั่วโลกมีจำนวนภัยพิบัติธรรมชาติเกือบ 200 ครั้ง และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยในปี ค.ศ. 2006 ทั่วโลกมีจำนวนภัยพิบัติเกิดขึ้นมากกว่า 400 ครั้ง

ในโอกาสภัยพิบัติธรรมชาติมีแนวโน้มความถี่ในการอุบัติขึ้นและรุนแรงขึ้นมากกว่าในอดีต จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของคนในประเทศต่างๆ เป็นอย่างมาก ดังนั้น ภารกิจของภาครัฐในการเตรียมนโยบายและแผนการเฝ้าระวังอย่างรอบคอบจึงมีความสำคัญที่จะช่วยป้องกันหรือลดผลกระทบจากความเสียดังกล่าว

(4.3) การก่อการร้าย ศาสนา ความขัดแย้ง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ภาวะการณ์ก่อการร้ายของกลุ่มต่างๆ ได้สั่นคลอนความมั่นคงของมนุษยชาติมากยิ่งขึ้น การก่อการร้ายเป็นปัญหาสังคม แต่ต่างจากปัญหาสังคมอื่นๆ ตรงที่การก่อการร้ายในปัจจุบันกัดกร่อนสังคมทันที ส่งผลกระทบต่อจิตใจและร่างกายของมนุษย์ ทำให้เกิดความหวาดระแวงไม่จบสิ้น ทำให้ไม่มีความมั่นใจว่าจะสามารถอยู่ในโลกได้อย่างสงบ ในอนาคตการก่อการร้ายจะเพิ่มมากขึ้น

(4.4) สภาวะสุขภาพของประชากรโลก

ในปัจจุบันหลายประเทศได้ดำเนินการด้านสาธารณสุขที่ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง สามารถลดภัยคุกคามจากโรคติดต่อหลายชนิดไปได้มาก แต่มีผู้เสียชีวิตจากโรคเรื้อรังได้แก่ โรคหัวใจ โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง โรคเอดส์ โรคซึมเศร้า และอุบัติเหตุจากยานพาหนะ เพิ่มมากขึ้น และพบว่ามีโรคชนิดใหม่ๆ ที่มีอันตรายร้ายแรงกับมนุษยชาติ (เช่น โรคไข้หวัดนก ไข้เวสต์ไนล์² และโรคซาร์ส เป็นต้น)

¹ Center for Research on the Epidemiology of Disaster (CRED) เป็นหน่วยงานของ Université Catholique de Louvain ตั้งอยู่ที่เมือง Brussels ประเทศ Belgium ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1971 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยทางด้านภัยพิบัติและความขัดแย้งทางด้านของสุขภาพในระดับนานาชาติ

² โรคเวสต์ไนล์ไวรัส (West Nile Virus, WNV) เป็นโรคที่สามารถติดต่อได้ระหว่างสัตว์และคน ค้นพบเป็นครั้งแรกที่ประเทศยูกันดา เมื่อ พ.ศ. 2480 ไวรัสเวสต์ไนล์ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอาการป่วยคล้ายกับโรคไข้หวัดนก และส่งผลทำให้ผู้ป่วยที่สูงอายุแสดงอาการทางระบบประสาทและเสียชีวิต

เกิดขึ้นมากขึ้นเรื่อยๆ กลายเป็นภัยร้ายสำคัญที่สร้างความหวาดกลัวและสั่นคลอนความมั่นคงของมนุษยชาติในอนาคต

สรุปแนวโน้มความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคมโลกลดลงและก้าวเข้าสู่ “สังคมแห่งความเสี่ยง” จากภาวะสภาพแวดล้อมของโลกและจากการกระทำของมนุษย์ทั่วไป ภารกิจของภาครัฐในงานป้องกันและลดผลกระทบต่อกภัยพิบัติที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนจะเพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นด้วย

1.2 สถานการณ์ด้านสังคมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าของประเทศไทย

ประเทศไทยอยู่ในกระแสของโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมต่อกันเป็นหนึ่งเดียว ประเทศไทยจึงได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกอย่างรวดเร็วและรุนแรงมากยิ่งขึ้น แนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตของไทยสรุปได้ ดังนี้

(1) การเข้าสู่ยุค “โลกแห่งผู้สูงวัย”

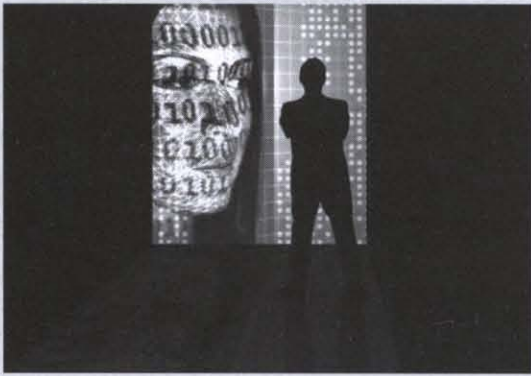
(1.1) จำนวนประชากรประเทศไทย

รายงานการสำรวจประชากรประเทศไทยขององค์การสหประชาชาติพบว่าประชากรของไทยมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปี พ.ศ. 2578 คาดว่าจะมีจำนวนประมาณ 69 ล้านคน (ภาวะการเจริญพันธุ์ระดับปานกลาง) หลังจากนั้นจำนวนจะเริ่มลดลงโดยในปี พ.ศ. 2583 คาดว่าจะมีจำนวนประมาณ 68 ล้านคน และมีแนวโน้มที่ลดลงอย่างต่อเนื่องต่อไปอีก

(1.2) แนวโน้มด้านประชากรของ “สังคมผู้สูงอายุ” (Aging society)

ข้อมูลจาก Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, 2006 พบว่าปี พ.ศ. 2548 ประชากรในกลุ่มอายุน้อยๆ (ตั้งแต่ 0- 4 ปี จนถึง 35 - 39 ปี) จะมีจำนวนน้อยกว่าอายุเดียวกันในปี พ.ศ. 2558 - 2583 แต่ประชากรในกลุ่มอายุสูงขึ้น (ตั้งแต่ 40 - 44 ปี จนถึง 100 ปีขึ้นไป) จะมีจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนของประชากรในวัยต่างๆ ประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 - 59 ปี) ของประเทศไทยจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ไปจนถึงปี พ.ศ. 2552 และจะค่อยๆ ลดลงภายหลังจากปี พ.ศ. 2553 ส่วนประชากรในวัยเด็ก (อายุ 0 - 14 ปี) จะลดลงอย่างรวดเร็ว และประชากรสูงวัย (อายุ 60 ปีขึ้นไป) จะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

การเข้าสู่สังคมสูงอายุของประเทศไทย ย่อมส่งผลต่อภาคราชการโดยข้าราชการจะมีอายุเฉลี่ยที่สูงขึ้น มีแนวโน้มการเกษียณอายุราชการมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างอัตรากำลังคนของหน่วยงานต่างๆ นอกจากนี้ข้าราชการสูงอายุส่วนใหญ่ที่ทำงานมานานจะมีความรู้และประสบการณ์สูง จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนอาชีพเพื่อพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทนและจัดการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของผู้สูงวัยให้แก่คนรุ่นใหม่ และในอนาคตที่มีสภาวะประชากรวัยแรงงานลดน้อยลง จะเกิดการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานทำให้ราคาค่าแรงงานของผู้ที่มีศักยภาพสูงตามที่ราชการ



ต้องการจะสูงมากขึ้น ภาคราชการต้องเตรียมปรับตัว เพื่อหากกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานและรักษาข้าราชการในสังกัดเอาไว้ให้ได้ โดยปรับสภาพการจ้าง ค่าจ้าง หรือสวัสดิการ รวมทั้งภาพลักษณ์ของข้าราชการเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานที่จะมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้นในอนาคต ปรับหรือเพิ่มอายุเกษียณสำหรับข้าราชการบางกลุ่ม และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยช่วยเพิ่มผลิตภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการด้วย

กรณีที่ยาวชนไทยอาจมีแนวโน้มของการเสื่อมถอยเรื่องคุณธรรมและค่านิยม ภาครัฐอาจให้กลุ่มผู้สูงวัยนำความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่มาใช้เพื่อช่วยพัฒนาและเสริมสร้างสังคมไทยให้เข้มแข็ง ในบทบาทของ “ผู้พิทักษ์” สังคมไทยในอนาคต

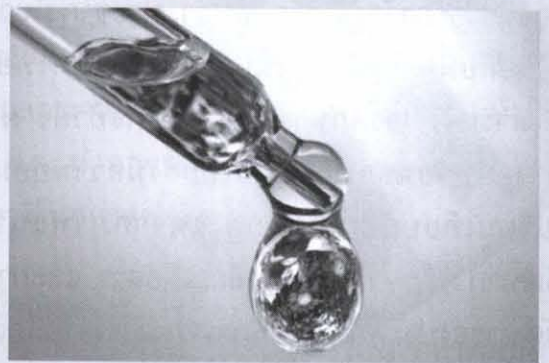
(2) ภาวะความเป็นเมืองและชนบท

(2.1) องค์ประกอบของประชากรในเมืองและชนบท

ข้อมูลของ United Nations, 2003 พบว่าทิศทางการพัฒนาประเทศตามแนวทางปัจจุบัน สังคมไทยจะมีแนวโน้มการเปลี่ยนเป็นสังคมเมืองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในปี พ.ศ. 2548 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรในเขตเมืองประมาณ 20 ล้านคน (ร้อยละ 32.5) และ คาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2573 จะเพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 35 ล้านคน (ร้อยละ 47) แสดงว่าสังคมไทยในอนาคตจะมีประชากรเกือบครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งหมดอยู่อาศัยในเขตเมือง หรือจะมีแนวโน้มของความเป็นสังคมเมืองสูง และประชากรของประเทศไทยในเขตชนบทมีแนวโน้มที่จะลดลงอย่างต่อเนื่อง การเปรียบเทียบในปี พ.ศ. 2548 ปี และปี พ.ศ. 2573 จะมีจำนวนประชากรทั้งหมดประมาณ 43 ล้านคน และ 40 ล้านคน และประชากรเขตชนบทจะมีสัดส่วนร้อยละ 67.5 และร้อยละ 53 ตามลำดับ

(2.2) โครงสร้างครัวเรือนไทย

โครงสร้างครัวเรือนไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่มีลักษณะของครอบครัวใหญ่ อยู่ร่วมกันแบบเครือญาติ อย่างน้อย 3 รุ่น แต่ปัจจุบันและอนาคตจะมีขนาดเล็กเป็นครอบครัวเดี่ยวมากยิ่งขึ้น หรือมีลักษณะใหม่ๆ เช่น อยู่คนเดียว อยู่กับคนที่ไม่ใช่ญาติมากขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความแออัดในเขตเมือง วิถีชีวิตของคนเมืองที่เร่งรีบ และความต้องการความทันสมัย สะดวกสบาย



(2.3) การเปลี่ยนเป็นสังคมอุตสาหกรรม

ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2549 พบว่าในปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคของการเปลี่ยนผ่านจากสังคมเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรมมากขึ้น ผลผลิตภาคการเกษตรมีขนาดเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 10 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ เทียบกับนอกภาคการเกษตรที่มีขนาดเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 90 และประเทศไทยมีกำลังแรงงานประมาณ 36 ล้านคน (ร้อยละ 56.42 ของประชากรทั้งหมดประมาณ 64 ล้านคน) แรงงานในภาคการเกษตรมีประมาณ 15 ล้านคน (ร้อยละ 40.96 ของแรงงานทั้งหมด) แรงงานนอกภาคการเกษตรมีประมาณ 21 ล้านคน (ร้อยละ 59.04 ของแรงงานทั้งหมด) ผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานประมาณ 13 ล้านคน และผู้อายุต่ำกว่า 15 ปี ประมาณ 15 ล้านคน (ร้อยละ 20.93 และร้อยละ 22.65 ของประชาชนทั้งหมดตามลำดับ) ในอนาคตแรงงานภาคการเกษตรจะลดลงในขณะที่แรงงานนอกภาคการเกษตรจะเพิ่มมากขึ้นอีก

ในอนาคตสังคมไทยจะก้าวเข้าสู่ความเป็นสังคมทันสมัย มีความเป็นเมืองและความเป็นสังคมอุตสาหกรรมสูงจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตในสังคมมนุษย์อย่างมาก วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริโภคนิยมและวัตถุนิยมสูง อาจก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ เช่น ชาดแคลนที่อยู่อาศัย การแข่งขันทางสังคมสูงขึ้น เกิดปัญหาคนยากจนกระจุกตัวในสังคมเมือง และการเกิดขึ้นของโรคใหม่ๆ และการก่ออาชญากรรมเพิ่มมากขึ้นในเขตเมือง คุณธรรมและจริยธรรมในสังคมลดลง คนมีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้าลดลง แต่จะการปฏิสัมพันธ์ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น

รัฐบาลควรดำเนินการเพื่อรองรับสังคมเมืองในอนาคต ได้แก่ การออกกฎหมายและควบคุมดูแลเพื่อให้การดำเนินชีวิตของคนเมืองนั้นมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงและปลอดภัย สร้างเขตอุตสาหกรรมใหม่ กระจายอำนาจการปกครองและการบริหาร ส่งเสริมการลงทุนในชนบท นำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่ชนบทให้มีประสิทธิภาพ อาจจะช่วยให้อัตราว่างงานของเมืองชะลอตัวได้ในระดับหนึ่ง และควรมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการกระจายความเจริญสู่ชนบทเพื่อการสร้างงาน และการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น ภาคราชการจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบรับและแก้ไขปัญหาของสังคมในอนาคต และต้องปรับปรุงให้มีความทันสมัยทันความต้องการของสังคมด้วย

(3) สังคมแห่งความรู้ (Knowledge – Base society)

ข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ, 2551 พบว่าการศึกษาของประชากรในสังคมไทยนั้นมีแนวโน้มที่ประชากรจะได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับนานาประเทศพบว่าอัตราการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของประเทศไทยนั้นค่อนข้างต่ำ สำหรับการสำเร็จการศึกษา

ของประชากรวัยผู้ใหญ่จะพบว่า ประชากรในวัยแรงงานของไทยมีคุณวุฒิไม่สูงนัก และประเทศไทยนั้นยังไม่สามารถจัดการศึกษาผู้ใหญ่ได้อย่างทั่วถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนไทยยังมีความอ่อนด้อยเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติ แต่จากภาพแนวโน้มการพัฒนาการศึกษา เทคโนโลยีการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทยที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้คนไทยได้มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แม้ว่าจะไม่รวดเร็วนักแต่จากแนวโน้มและทิศทางดังกล่าวก็สามารถที่จะสรุปได้ว่าในอนาคตสังคมไทยจะก้าวไปสู่ยุค “สังคมแห่งความรู้”



ผลกระทบของการเข้าสู่ยุคสังคมฐานความรู้ต่อสังคมไทยนั้นจะทำให้คนในสังคมต้องเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในระบบและนอกระบบการศึกษา และจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้สามารถรู้เท่าทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานการณ์ปัจจุบัน คนในสังคมจะมีการศึกษามากขึ้น องค์กรภาครัฐและเอกชนจะสนับสนุนให้คนมีความรู้และมีความต้องการแรงงานที่มีความรู้เข้าไปทำงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ภาครัฐจึงต้องพัฒนา

ทางด้านของการศึกษานอกระบบทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน เพื่อพัฒนาต่อยอดความรู้ให้กับคนในสังคมอย่างทั่วถึง ซึ่งยุคสังคมฐานความรู้ อาจส่งผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติ แต่จากแนวโน้มของวิกฤตคุณธรรมในสังคมไทย การก้าวเข้าสู่สังคมแห่งความรู้ นั้นอาจทำให้สังคมไทยมีความเสี่ยงจากคนในสังคมที่มีความรู้มากขึ้น แต่มีคุณธรรมและจริยธรรมต่ำลง

(4) ความมั่นคงและความปลอดภัยของสังคมไทยลดลงนำไปสู่ สังคมแห่งความเสี่ยง (Risk society)

(4.1) ปัญหาอาชญากรรม

คดีอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมไทยเปรียบเทียบระหว่างปี พ.ศ. 2547 - 2549 พบว่า มีความโหดร้าย รุนแรงมากยิ่งขึ้น คดีที่เพิ่มมากขึ้นเป็นกลุ่มคดีที่รุนแรงได้แก่ คดีฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา ลักทรัพย์ โจรกรรมรถจักรยานยนต์ ฉ้อโกง ยักยอก เป็นต้น ส่งผลให้ประชาชนในสังคมมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น (ที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551)

(4.2) คดีเด็กและเยาวชน

ระหว่างปี พ.ศ. 2547 - 2549 พบว่า คดีเด็กและเยาวชนไทยมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เด็กและเยาวชนไทยที่ได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมต้นจะก่อคดีมากที่สุด กลุ่มนี้จะเข้ามาเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญของประเทศไทยในอนาคต จึงเป็นความเสี่ยงในการพัฒนาชาติ บ้านเมืองในอนาคต (ที่มา: กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน, 2551)

(4.3) ยาเสพติด

ในปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันนั้น สถานการณ์ยาเสพติดของสังคมไทยนั้นมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้ประเทศกลับเข้าสู่สภาวะความเสี่ยง เพราะจะส่งผลกระทบต่อเนื่องไปยังปัญหาอื่น ๆ เช่น ปัญหาการลักทรัพย์ ฉกชิงวิ่งราว การทำร้ายผู้อื่น เป็นต้น และทำลายประชากรไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่ รวมทั้งส่งผลกระทบต่อความสามารถทางการแข่งขันของประเทศชาติในอนาคต

(4.4) โรคภัยไข้เจ็บและการตาย

การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนในสังคม สภาพแวดล้อมตามธรรมชาติ การเพิ่มขึ้นของมลพิษ ทำให้สาเหตุของการตายเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต รายงานปี พ.ศ. 2546 - 2548 ของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า สาเหตุการตายที่สำคัญของคนไทย ได้แก่ โรคมะเร็ง อุบัติเหตุและการเป็นพิษ ความดันเลือดสูงและโรคหลอดเลือดในสมอง ตามลำดับ สาเหตุการตายที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การตายจากโรคเกี่ยวกับตับและตับอ่อน ไข้เลือดออก ไตอักเสบ ไตพิการ และโรคหัวใจ สำหรับปัญหาโรคเอดส์ พบว่ามีผู้เสียชีวิตด้วยโรคเอดส์ลดลงกว่าในอดีตที่ผ่านมา เนื่องจากการรักษาผู้ป่วยเอดส์ด้วยยาต้านไวรัสทำให้ผู้ป่วยมีชีวิตยืนยาวและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังมีผู้เสียชีวิตจากโรคใหม่ๆเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น โรคซาร์ส โรคไข้หวัดนก โรคไข้กระต่าย ฯลฯ นอกจากนี้โรคใหม่ๆ โรคอุบัติซ้ำและกลุ่มโรคที่เกิดจากพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต เช่น เกิดจากอุปนิสัยในการทานอาหาร เป็นต้น เป็นสิ่งคุกคามต่อภาวะความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของคนในสังคม ส่วนมากจะเป็นโรคที่มีความรุนแรงมากขึ้นและรักษายากมากยิ่งขึ้น

(4.5) สิ่งแวดล้อม

การพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีการนำทรัพยากรธรรมชาติไปใช้เป็นปัจจัยการผลิตเป็นจำนวนมาก กระบวนการผลิตยังก่อให้เกิดปัญหาด้านมลพิษและทำลายสิ่งแวดล้อมของประเทศ ประกอบกับการเจริญเติบโตของเมือง การทำลายป่าเพื่อสร้างที่อยู่อาศัยและทำไร่นา ฯลฯ ทำให้สถานการณ์สิ่งแวดล้อมของประเทศไทยนั้นเสื่อมลงเป็นอย่างมาก รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2549 พบว่าทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ลุ่มน้ำมีความเสื่อมโทรมมากขึ้น มีการส่งออกและนำเข้าแร่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดสารพิษในกระบวนการผลิต ป่าชายเลนเสื่อมโทรม ทรัพยากรทางทะเลลดลง มีมลพิษทางน้ำ มลพิษทางเสียง ปัญหาขยะและปริมาณของเสียอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทยเป็นอย่างมาก ภาพอนาคตของสังคมไทยมีลักษณะของการก้าวเข้าสู่ “สังคมแห่งความเสี่ยง” จะทำให้คนในสังคมเกิดความหวาดกลัวและหวาดระแวงถึงความไม่มั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต รัฐบาลจึงจำเป็นต้องหามาตรการเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งมาตรการที่จะควบคุมคนในสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุข และมาตรการเฝ้าระวังความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะความเสี่ยงรูปแบบใหม่ๆ เช่น อาชญากรไซเบอร์ คีลนัยกซ์สีนามิ เป็นต้น มาตรการเชิงรุก เช่น การสร้างจิตสำนึกทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คนในสังคมและเยาวชนเพื่อสร้างให้เกิดภูมิคุ้มกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

(5) ชนชั้นและช่องว่างของสังคมไทย

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการแบ่งระดับของชนชั้นตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้ที่มีทุนจะเป็นผู้ได้เปรียบในการสร้างฐานะและโอกาสทางสังคมได้มากกว่าผู้ที่ไม่มีทุน ซึ่งส่งผลให้ช่องว่างทางสังคมระหว่างชนชั้นขยายตัวมากยิ่งขึ้น

ศ.ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2546: 10 - 12) ได้กล่าวถึงสังคมไทยในปัจจุบันไว้ว่าเป็นสังคมที่มีลักษณะที่เรียกว่า “สังคม 4 ฐาน” โดยประกอบไปด้วย

1. สังคมแห่งการแข่งขันเพื่อค้ำกำไร เป็นสังคมที่มีกลุ่มคนจำนวนน้อยที่สุด แต่มีพลังอำนาจทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมมากที่สุด เพราะมีทรัพยากรเหนือกว่ากลุ่มสังคมอื่นๆ

2. สังคมฐานานุภาพ เป็นสังคมที่ก่อรูปมาจากการอาศัยโอกาสและช่องทางของการได้รับการศึกษาของคนส่วนหนึ่งเพื่อยกสถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง โดยมีปริญญาบัตรเป็นสินค้าเชิงสถานภาพ สังคมในกลุ่มนี้จะมีขนาดใหญ่กว่าสังคม (1) และมีคุณวุฒิที่สูงกว่าสังคม (3) และ (4) จึงเป็นกลุ่มที่ได้รับความคาดหวังในการพัฒนาทุนทางสังคมมากที่สุด

3. สังคมของความพอเพียง เป็นกลุ่มสังคมส่วนใหญ่ที่สุดของประเทศ ได้แก่ เกษตรกรรายย่อย กรรมกรผู้ใช้แรงงาน เป้าหมายของสังคมกลุ่มนี้อยู่ที่ความพอมีพอกินมากกว่าการสะสมทุนเพื่อความมั่งคั่งหรือการขยายกำลังการผลิตสินค้า สังคมกลุ่มนี้จึงต้องการการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจมีกระทบต่อวิถีชีวิต ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่พวกเขาดำรงอยู่

4. สังคมของความด้อยโอกาส กลุ่มนี้มีแต่ความยากไร้ ชัดสน ขาดแคลนหลายๆ ด้าน มีความสามารถน้อยในการเข้าถึงบริการของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา สาธารณสุข สาธารณูปโภค คนบางส่วนในสังคมนี้เป็นคนที่ขาดสิทธิขั้นพื้นฐานของพลเมือง เพราะเป็นผู้อพยพย้ายถิ่นจากประเทศใกล้เคียง บางส่วนเป็นลูกหลานของเกษตรกรและผู้ใช้แรงงานที่ทำงานตามไร่ และสถานที่ก่อสร้างต่างๆ บางส่วนเป็นเด็กติดเชื้อ HIV สังคมกลุ่มนี้จึงเป็นสังคมที่ต้องการความช่วยเหลือคุ้มครอง

ดังนั้น ภาครัฐควรพัฒนาประเทศอย่างสมดุล และควรสร้างโอกาสให้กับกลุ่มคนในฐานสังคมระดับล่าง และให้มีภาคประชาสังคมเป็นกระบอกเสียงให้กับคนด้อยโอกาสเพื่อลดความไม่เสมอภาค และสร้างความเป็นธรรมของกลุ่มชนชั้นระดับล่างของสังคม โดยเฉพาะการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยที่จะมีส่วนสำคัญที่จะสามารถช่วยยกระดับของชนชั้นล่างให้กลายมาเป็นคนชั้นกลางได้ ในยุคที่สังคมกำลังเคลื่อนเข้าสู่ยุคของสังคมฐานความรู้

(6) สังคมแห่งความหลากหลาย

(6.1) วัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทย

สังคมไทยเป็นสังคมเปิดสามารถรับเอาสิ่งใหม่ๆ เข้ามาได้ง่าย ปัจจุบันมีการรับเอาค่านิยมความเชื่อแบบตะวันตกเข้ามาผสมผสานอยู่ในวิถีการดำเนินชีวิต และการมีชาวต่างชาติอาศัยอยู่มากทำให้สังคมเมืองมีความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติสูง ทำให้สังคมเมืองกลายเป็นสังคมที่มีมาตรฐานที่เป็นสากลเห็นได้จากด้านของภาษา อาหาร และการแต่งกาย ฯลฯ วัฒนธรรมและความเชื่อเดิมค่อยๆ เลือนลางและหายไป ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ผสมกลมกลืนเข้ามาในสังคมไทยจะมีทั้งส่วนดีและไม่ดี สังคมไทยยัง



ประกอบไปด้วยวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามวัยของคนในแต่ละกลุ่ม (Generation) การสร้างความสมดุลในเรื่องค่านิยมและวัฒนธรรมจึงควรมานำมาพิจารณาอย่างรอบคอบเพราะแต่ละกลุ่มช่วงวัยมีค่านิยมและวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ อาจช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศหรืออาจจะบ่อนทำลายชาติ ถ้าส่งเสริมไปในทางที่ผิด ภาพแนวโน้มวัฒนธรรมและค่านิยมของสังคมไทยในอนาคตจะมีความเป็นสากลสูงมากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมและค่านิยมท้องถิ่นจะลดลง สังคมจะประกอบด้วยความหลากหลายของวัฒนธรรม เชื้อชาติ ทัศนคติที่ผสมกลมกลืนอยู่ใน “สังคมแห่งความหลากหลาย” ค่านิยมที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละช่วงวัยจะเป็นตัวแปรที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมของประเทศไทยในอนาคต

(7) พฤติกรรมอุปถัมภ์ในสังคมไทย

พฤติกรรมอุปถัมภ์ในสังคมไทยเป็นพฤติกรรมที่มีรากฐานยาวนานมาตั้งแต่ในสมัยอดีต โดยเฉพาะในสังคมไทยที่ความเป็นเพื่อนจะผูกพันนำไปสู่ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ได้ง่าย การอุปถัมภ์ในแบบเครือญาติอาจลดลงเพราะมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น แต่ยังมีอยู่ทั้งในภาครัฐและเอกชน แม้สังคมจะพยายามนำเอาระบบ “คุณธรรม” มาใช้ แต่ไม่สามารถที่จะลบบรรยากาศอุปถัมภ์ออกไปได้ในทางปฏิบัติ ระบบอุปถัมภ์จะมีทั้งบวกและลบ ระบบอุปถัมภ์ในแง่บวกเชิงลบนั้นคาดว่าในอนาคตจะเริ่มลดน้อยลง เนื่องจากคนในสังคมจะยอมรับในระบบคุณธรรมมากขึ้น และออกกฎหมายเพื่อควบคุมป้องกันการอุปถัมภ์ที่เป็นไปในทางมิชอบ การอุปถัมภ์ในเชิงบวก เช่น การช่วยเหลือญาติมิตรที่ไม่ได้มีผลกระทบที่เดือดร้อนให้กับผู้อื่นนั้นคาดว่าจะยังคงพบเห็นอยู่ทั่วไปในสังคมไทย

(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)

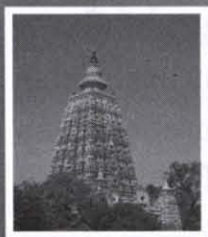
ขอเชิญข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สนใจ
รอมยอชสมบัติหมู่ ณ วัดไทยพุทธคยา
ใต้ต้นพระศรีมหาโพธิ์สถานที่ตรัสรู้ของพระพุทธองค์ และ



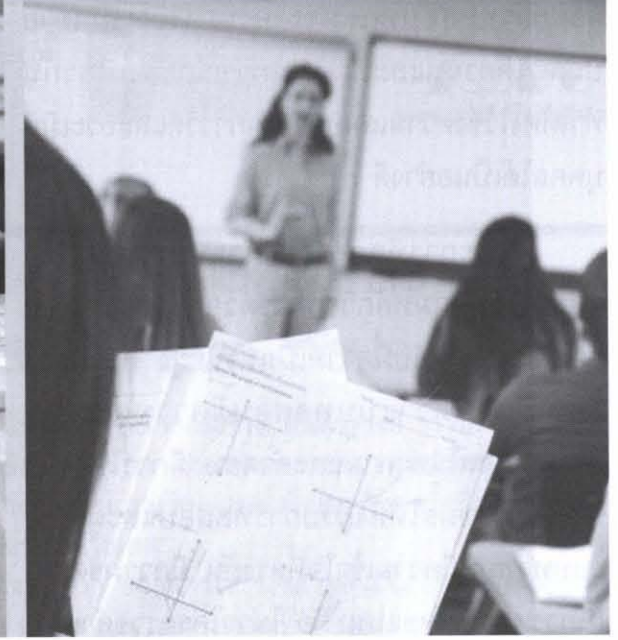
ร่วมจาริกแสวงบุญสังเวชนียสถานทั้ง 4 ตำบล ประเทศอินเดีย และประเทศเนปาล

เพื่อเป็นการเดินตามรอยบาทพระศาสดา และเป็นการสั่งสมบุญบารมีตามแบบอย่างของ
พุทธศาสนิกชนที่ดี เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา 83 พรรษา

วันที่ 23-31 ตุลาคม พุทธศักราช 2553



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)
47/101 สำนักงาน ก.พ. ถนนวิภาวดีรังสิต อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
Ins.02-527-8700-1 Insaas.02-527-7050 Website: www.tia.or.th



สื่อสารเรื่องการสอบ

เหตุผลของการใช้แบบทดสอบในการประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ

เหมวดี บรรเทา*

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 55 ได้บัญญัติว่า การสอบแข่งขันการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว15 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ในหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่างๆ นั้น ได้กำหนดการสอบไว้ 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) โดยการสอบในภาค ความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) เป็นการสอบที่ใช้แบบทดสอบในการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ

การที่การสอบในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) ได้กำหนดให้ใช้เป็นแบบทดสอบ ด้วยมีเหตุผลเชิงวิชาการหลายประการ ที่สนับสนุนถึงความเหมาะสมของการใช้แบบทดสอบในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เหตุผลประการแรก คือ การใช้แบบทดสอบในการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงานกพ.

ผู้รับการทดสอบทุกคนจะได้รับการประเมินด้วย ปัญหาเดียวกันและในสถานการณ์อย่างเดียวกัน ทำให้คงไว้ซึ่งความเสมอภาคในการวัดและประเมิน บุคคลได้เป็นอย่างดี

ประการที่สอง คือ ตัวแบบทดสอบเอง ถูกสร้างขึ้นตามหลักวิชาการด้วยความรอบคอบ ทำให้แบบทดสอบมีความเป็นปรนัยสูง หรือกล่าว อีกนัยหนึ่งได้ว่าแบบทดสอบมีความตรงและความชัดเจนในคำถามและคำตอบ มีการใช้ภาษา ที่ชัดเจน ส่งผลให้ทั้งผู้รับการทดสอบและผู้สร้าง แบบทดสอบมีความเข้าใจที่ตรงกัน มีความชัดเจน ในการตรวจให้คะแนน คือ ไม่ว่าใครตรวจคำตอบ ก็ให้คะแนนได้ตรงกัน รวมทั้งมีความชัดเจน ในการแปรผลคือ สามารถแปรผลการวัดจาก แบบวัดนั้นได้อย่างชัดเจน เช่น นักเรียนคนหนึ่งได้ คะแนนจากแบบทดสอบในวิชาภาษาอังกฤษสูง ก็แปรผลได้ว่า นักเรียนคนนี้มีความรู้ความสามารถ ในวิชาที่สูงกว่าคนที่ได้คะแนนต่ำกว่า นอกจากนี้ แบบทดสอบที่ถูกสร้างขึ้นตามหลักวิชาการด้วย ความรอบคอบนั้นจะสามารถวัดผลได้อย่างเที่ยงตรง ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ แม้ว่า ผู้รับการประเมินหรือรับการทดสอบจะมีความ แตกต่างกัน เช่น ในเรื่องภูมิสำเนา หรือสถาบัน การศึกษา ทำให้แบบทดสอบค่อนข้างมีความแม่นยำ



ตรงและเชื่อถือได้ในการพยากรณ์หรือทำนาย ความสามารถของบุคคล อีกทั้งยังมีความเป็นธรรม และความเสมอภาคอีกด้วย

ประการสุดท้ายที่ถือได้ว่าเป็นเหตุผล สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การใช้แบบทดสอบ ในการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น สามารถใช้ในการกลั่นกรองกับผู้รับการทดสอบ ได้จำนวนมากๆ ในคราวเดียว และยังสามารถ กลั่นกรองผู้รับการทดสอบจำนวนมาก ให้เหลือ จำนวนเพียงพอที่จะสามารถดำเนินการสัมภาษณ์ ได้ การใช้แบบทดสอบในการประเมินบุคคล จึงมีความสะดวกรวดเร็วและมีประโยชน์อย่างยิ่ง

จากเหตุผลข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การใช้แบบทดสอบในการประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลเพื่อเข้ารับราชการมี ความเหมาะสมหลายประการทั้งในเชิงวิชาการ และการคงไว้ซึ่งความเสมอภาค และความยุติธรรม

ที่ 017 / 2553

ธนาคารกรุงไทยจับมือ กบข. จัดสวัสดิการ ปล่อยกู้บ้านดอกเบี้ยต่ำให้สมาชิก กบข. ทั่วประเทศ

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2553 ที่ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่ นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ กรรมการผู้จัดการ บมจ.ธนาคารกรุงไทย และ นางสาวโสภาวดี เลิศมนัสชัย เลขาธิการคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ได้ร่วมกันลงนามในบันทึกข้อตกลง โครงการบ้านกรุงไทย-กบข.เพื่อสมาชิก ครั้งที่ 1 เพื่อเป็นสินเชื่อสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิก กบข.ทั่วประเทศ

นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ เปิดเผยภายหลังการลงนามว่า ธนาคารได้เร่งขยายสินเชื่อไปยังลูกค้าในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะลูกค้ารายย่อย ทั้งในส่วนของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน ทั้งนี้ เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งในส่วนของสินเชื่อรายย่อยสำหรับข้าราชการนั้น ขณะนี้ยังมีความต้องการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยอีกจำนวนมาก ดังนั้น ธนาคารจึงได้ร่วมกับกบข.จัดสินเชื่อสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการ ซึ่งเป็นสมาชิกของ กบข.กว่า 1,100,000 คน ให้สามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ในเงื่อนไขพิเศษและอัตราดอกเบี้ยต่ำ

สำหรับเงื่อนไขการขอกู้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยหรือกู้เพื่อไถ่ถอน (Refinance) สมาชิกกบข. สามารถกู้ได้สูงสุด 100% ของราคาประเมินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ผ่อนชำระภายในระยะเวลา 30 ปี โดยในเดือนที่ 1-3 ธนาคารคิดอัตราดอกเบี้ย 0% เดือนที่ 4-12 คิดอัตรา MLR-4.2% ต่อปี ปีที่ 2 คิดอัตรา MLR-2% ต่อปี ปีที่ 3 เป็นต้นไป คิดอัตรา MLR-0.5% ต่อปี ทั้งนี้ สมาชิกสามารถยื่นขอใช้บริการสินเชื่อได้ที่สาขาของธนาคารกว่า 880 แห่งทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคมนี้ไปจนถึงสิ้นปี 2553

นายอภิศักดิ์ ตันติวรวงศ์ กล่าวต่อไปว่า นอกจากสนับสนุนสินเชื่อที่อยู่อาศัยให้กับสมาชิก กบข.แล้ว ธนาคารยังให้บริการสินเชื่อสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย สินเชื่ออเนกประสงค์ รวมทั้งสินเชื่อกรุงไทยธนวิทูที่ให้ผู้สูงสุดถึง 10 เท่าของเงินเดือน สำหรับใช้เป็นวงเงินกู้ฉุกเฉิน ซึ่งช่วยให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ต้องพึ่งพาเงินกู้นอกระบบ ขณะนี้มีหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้บริการสินเชื่อสวัสดิการกว่า 8,100 แห่ง และในปีนี้ ธนาคารมีแผนขยายการให้บริการกับหน่วยงานต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยคาดว่าจะสามารถอนุมัติสินเชื่อเพิ่มในปีนี้อีกจำนวน 20,000 ล้านบาท

ด้านนางสาวโสภาวดี เลิศมนัสชัย เลขาธิการคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) กล่าวว่า “ความร่วมมือในโครงการบ้านกรุงไทย - กบข. เพื่อสมาชิกครั้งที่ 1 ในครั้งนี้ ถือเป็นอีกสวัสดิการหลักที่ กบข. จัดขึ้น เพื่อให้สมาชิกได้มีทางเลือกในการใช้บริการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยและเพื่อการไถ่ถอนจำนวน ด้วยอัตราดอกเบี้ยพิเศษดังกล่าวนี้ น่าจะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในเรื่องการผ่อนชำระแก่สมาชิก คาดว่าโครงการดังกล่าวนี้ จะได้รับการตอบรับที่ดีจากสมาชิก เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาสมาชิก กบข. จำนวนมากติดตามสอบถามถึงการใช้สิทธิประโยชน์ดังกล่าวนี้มาอย่างต่อเนื่อง”

การจัดสวัสดิการ โครงการบ้านกรุงไทย - กบข. เพื่อสมาชิกครั้งที่ 1 ในครั้งนี้เป็นการส่งเสริมให้สมาชิกได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองหรือมีที่อยู่อาศัยที่ดีขึ้นตามลำดับ ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สำคัญอีกทั้งยังเป็นการรองรับการใช้ชีวิตในช่วงหลังเกษียณอย่างมีคุณภาพในอนาคต โดยในปี 2553 ได้กำหนดแผนงานเชิงรุกในการจัดทำสวัสดิการใหม่ๆ แก่สมาชิกให้มากขึ้นทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ และการประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

สอบถามรายละเอียดข้อมูลโครงการได้ที่

- ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ ธนาคารกรุงไทย โทร.1551 / www.ktb.co.th / อีเมลล์ call@contactcenter.ktb.co.th
- ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร.1179 กด 6 / www.gpf.or.th / อีเมลล์ member@gpf.or.th

โครงการ

บ้านกรุงไทย - กบข.

เพื่อสมาชิก ครั้งที่ 1

สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับสมาชิก กบข.

กู้ซื้อบ้าน รีไฟแนนซ์ ซ่อม/ต่อเติม

ผ่อนยาววว

30 ปี

ดอกเบี้ยยย

0%*

กู้ได้เต็มมมม

100%

กู้ซื้อบ้าน ใต้ถุนจํานอง หรือซ่อมแซมต่อเติม ได้สูงสุด 100%
ผ่อนยาวได้นานถึง 30 ปี ดอกเบี้ย 0% สำหรับ 3 เดือนแรก*



บมจ. ธนาคารกรุงไทย
KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สอบถามรายละเอียดได้ที่ธนาคารกรุงไทย ทุกสาขาทั่วประเทศ
ตั้งแต่วันที่ - 30 ธันวาคม 2553

- กรุงไทยโฟน โทร. 1551 หรือ www.ktb.co.th
- ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร. 1179 หรือ www.gpf.or.th เมมู สวัสดิการ

หมายเหตุ : กบข. มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียในการจำหน่ายหรือบริการของบริษัทฯ แต่อย่างใด

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์



ครั้งนี้เขียนขึ้นในขณะที่อุทธรณ์ทางการเมืองกำลังระอุร้อนในประเด็นของการแก้ไขรัฐธรรมนูญของพรรคการเมือง ทั้งในพรรคร่วมรัฐบาลและพรรคฝ่ายค้าน บรรดาการเมืองและนักวิชาการต่าง ๆ ก็มองการณ์ไกลออกไปว่าอาจเป็นประเด็นไปสู่การยุบสภาก็ได้...

แต่ก็ยังไม่แน่หรอกครับ... การเมืองไทยมองยากกว่าการเมืองต่างประเทศครับ... ครั้งนี้มองปัญหาเรื่องรถยนต์ของราชการที่มีไว้ใช้ราชการ แต่เมื่ออยู่ในมือของข้าราชการที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตแล้ว มักจะคิดว่ารถของราชการก็เหมือนรถส่วนตัว เอาไปใช้ได้ไม่เห็นเป็นอะไร จึงขอนำเรื่องการลงโทษในลักษณะการกระทำผิดแบบนี้มาฝาก 4-5 เรื่อง และตามด้วยเรื่องการจัดการที่เกินอำนาจหน้าที่ของตน... เรียกว่า “ยุ่งไม่เข้าเรื่อง” มาฝากไว้เป็นเครื่องเตือนใจให้หยุดการกระทำแบบนี้ โดยเห็นแก่ประโยชน์ราชการครับ

ขออนุญาตใช้รถไปราชการ

นายปัญญา เป็นหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชานำรถยนต์ของทางราชการไปราชการและได้รับอนุญาตตามที่ขอ แต่ปรากฏว่านายปัญญากลับนำรถยนต์ของทางราชการไปใช้ก่อนวันที่ได้รับอนุญาต 1 วัน เพื่อไปเยี่ยมครอบครัวก่อนระหว่างทางเกิดอุบัติเหตุรถยนต์ชนกันได้รับความเสียหาย แต่กลับไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามระเบียบว่าด้วยรถยนต์ราชการ เพียงแต่ให้ลูกน้องรายงานให้กรมทราบว่าคุณนี้ได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุพร้อมกันนั้น นายปัญญาได้สั่งให้ลูกน้องนำรถยนต์ไปซ่อม แต่ก็มิได้ติดตามตรวจสอบว่าลูกน้องได้ดำเนินการเสร็จแล้วหรือไม่ เป็นเหตุให้ทางราชการก็ไม่ได้ใช้รถยนต์คันดังกล่าวนาน 6-7 เดือน การกระทำของนายปัญญาเป็นความผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น และไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา 82 วรรคสอง และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) และมาตรา 83(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (2/2541) ... รถยนต์ของทางราชการก็ต้องใช้งานราชการมิใช่ใช้งานส่วนตัว... เวลาเกิดเรื่องก็ยิ่งปกปิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นและมิได้ติดตามตรวจสอบการซ่อมแซมทำให้ทางราชการมิได้ใช้รถยนต์เป็นเวลานานทีเดียว... ก็ขอบอกกันไว้ตรงนี้ว่า รถยนต์หลวงมิใช่รถยนต์ส่วนตัว ห้ามมั่ว ๆ ๆ ๆ



ใช้รถยนต์ราชการไปเยี่ยมชมครอบครัว

นายชำนาญช่าง ซึ่งเป็นนายช่างโยธาของส่วนราชการแห่งหนึ่งได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลการใช้รถยนต์ของทางราชการ จึงได้ขับรถยนต์คันดังกล่าวไปเยี่ยมชมครอบครัวเป็นจำนวน 16 ครั้ง ทางราชการได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรับผิดชอบแล้ว สรุปว่า คิดค่าเสียหายเป็นค่าเช่ารถยนต์และค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเป็นเงินรวมเกือบ 30,000 บาท ซึ่งนายชำนาญช่างก็ยินยอมชดใช้



ค่าเสียหายให้กับทางราชการแล้ว การกระทำของนายชำนาญช่างเป็นความผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น และไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา 82 วรรคสอง และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) และ มาตรา 83(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% 3 เดือน (10/2544) ... นี่ก็เป็นอีกกรณีหนึ่งของการใช้รถยนต์ของทางราชการที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลแล้วนำไปใช้ในเรื่องส่วนตัว คิดว่ายังมีอีกหลายกรณีที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่มีการดำเนินการทางวินัย ก็ขอให้หยุดเถิดครับ... คนหวังดีแต่ประสงคร้ายเพื่อสกัดคู่แข่งยังคงมีอยู่ครับ...

ใช้รถยนต์ราชการไปทอดกฐิน



ทางราชการได้ดำเนินงานก่อสร้างแหล่งน้ำ โดยมีนายใจบุญ นายช่างโยธา ได้รับมอบหมายให้ติดตามตรวจสอบงานก่อสร้างแหล่งน้ำครั้งนี้ พร้อมกับอนุญาตให้ใช้รถยนต์ของราชการไปในการทำงานด้วย ปรากฏว่าญาติของนายใจบุญจัดงานทอดกฐิน นายใจบุญเลยใช้รถยนต์ของราชการคันนั้นเดินทางไปร่วมงานทอดกฐินด้วยโดยพลการ และยินยอมให้ญาติเป็นผู้ขับรถยนต์คันดังกล่าวจนเกิดอุบัติเหตุ ทำให้รถยนต์เสียหาย แต่นาย

ใจบุญได้นำรถยนต์ที่เสียหายไปซ่อมแซมจนอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้เช่นเดิมแล้ว การกระทำของนายใจบุญเป็นความผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นและไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา 82 วรรคสอง และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) และ มาตรา 83(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% 2 เดือน (9/2543) ... รถยนต์ราชการใช้ราชการนาน เลยนึกว่าเป็นรถยนต์ส่วนตัว นำไปใช้ส่วนตัวจนเคยชิน ทำให้ไม่เห็นความแตกต่าง หากไม่เกิดอุบัติเหตุทำให้รถยนต์เสียหาย ก็คงไม่มีใครสนใจหรอกครับ...

ใช้รถยนต์ราชการเหมือนรถยนต์ส่วนตัว



นางสมใจ เป็นข้าราชการระดับสูงในราชการส่วนภูมิภาคและมีบ้านพักในกรุงเทพฯ ทุกสุดสัปดาห์ โดยสั่งให้พนักงานขับรถยนต์ของหน่วยงานที่ต้นสังกัดอยู่ขับรถไปส่งที่กรุงเทพฯ ในเย็นวันศุกร์ และให้มารับกลับไปทำงานในเย็นวันอาทิตย์เป็นจำนวนถึง 30 เที่ยว นอกจากนี้ นางสมใจยังดำเนินการจัดซื้อวัสดุงานบ้านงานครัวจากห้าง ซึ่งมีราคาแพง เพราะเชื่อคำโฆษณา ซึ่งทั้งสองกรณีดังกล่าวดำเนินการไปโดยไม่ถูก

ต้อง เมื่อสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมาตรวจสอบและทักท้วงให้หยุดใช้เงินค่าน้ำมันรถยนต์เป็นเงินเกือบ 140,000 บาท และเงินส่วนที่ซื้อวัสดุแพงอีกเกือบ 340,000 บาท คืบแก่ราชการ นางสมใจก็ยินยอมชดใช้เงินจำนวนเกือบ 480,000 บาทดังกล่าว คืบให้แก่ทางราชการการกระทำของนางสมใจเป็นความผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่น และไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการตามมาตรา 82 วรรคสอง และมาตรา 83 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) และ มาตรา 83(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (10/2544) ... อย่างที่รับรู้กันไปทั่วแล้ว รถยนต์ราชการ ห้ามนำมาใช้งานส่วนตัว ข้าราชการที่รับเงินค่ารถยนต์ประจำตำแหน่ง ก็ห้ามใช้รถยนต์ส่วนกลางอีก... ต้องเรียนรู้ถึงสิทธิของตนเองให้ชัดเจน จะได้ไม่เกิดกรณีอย่างนี้อีก... ใครที่รู้ตัวว่ายังใช้รถยนต์ราชการแบบรถยนต์ส่วนตัวอีก ก็ขอให้หยุดนะครับ เดี่ยวจะว่าไม่เตือนกัน เพราะหากถูกลงโทษทางวินัยแล้วจะมีผลกระทบตำแหน่งหน้าที่การงานและส่วนตัว ตามมาหลายอย่างที่เดียวครับ

มอเตอร์ไซค์สารพัดประโยชน์

ทางราชการได้จัดส่งรถจักรยานยนต์คันหนึ่งไปให้สถานีอนามัยแห่งหนึ่งไว้ใช้งาน โดยนางอัญชลีได้รับมอบไว้ใช้งานพร้อมกับนำไปใช้งานส่วนตัวด้วยในเวลาเดียวกัน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานทราบเรื่องก็ได้สั่งให้นางอัญชลีนำรถจักรยานยนต์คันดังกล่าวส่งคืนหลายครั้ง แต่ก็ไม่ได้ดำเนินการตามคำสั่ง ครั้งสุดท้าย นางอัญชลีจึงได้นำรถจักรยานยนต์มาคืน แต่เจ้าหน้าที่ไม่ยอมรับคืน เพราะว่ารถจักรยานยนต์คันนั้น อยู่ในสภาพที่ทรุดโทรม



มาก จึงแจ้งให้นางอัญชลีนำกลับซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ตามเดิมก่อน การกระทำของนางอัญชลีเป็นความผิดวินัยฐานอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่นและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามมาตรา 82 วรรคสอง และมาตรา 88 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(4) และมาตรา 83(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ

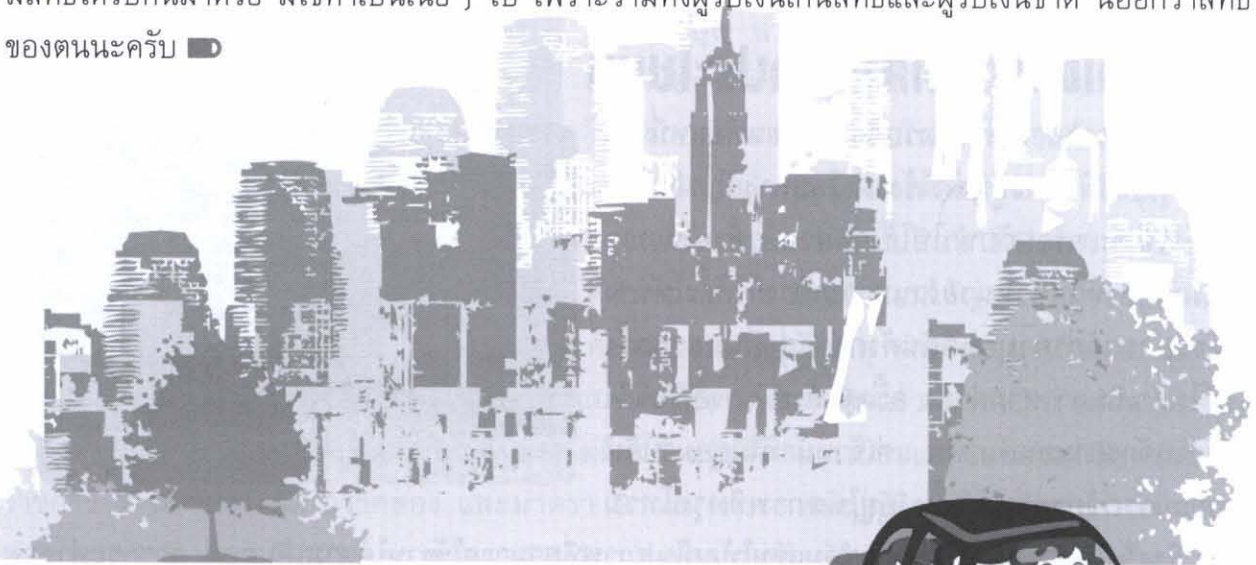
ลดชั้นเงินเดือน 1 ชั้น... ล้อรถจักรยานยนต์เคลื่อนไหวไปพร้อมกับงานในหน้าที่รับผิดชอบพร้อมกับงานส่วนตัวด้วย ทำให้หัวหน้างานไม่มียานพาหนะให้ข้าราชการคนอื่นได้ใช้ด้วย เกิดปัญหาไม่ได้ใช้งานรถคันนี้อย่างเต็มที่ จึงต้องบริหารปัญหานี้ให้เป็นตัวอย่างครับ

ผู้จัดการส่วนตัวเกิน



ทางราชการได้จ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน โดยคนหนึ่งให้ทำหน้าที่พนักงานทำความสะอาด รับค่าจ้างเดือน 4,700 บาท อีกคนหนึ่งทำหน้าที่พนักงานพิมพ์ดีด รับค่าจ้างเดือนละ 6,000 บาท แต่นายจุ่น ซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการนี้ได้แนะนำลูกจ้างทั้ง 2 รายว่าเข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวเหมือนกันควรได้รับค่าจ้างเท่ากัน เพราะมาปฏิบัติเหมือนๆ กัน สมควรนำเงินค่าจ้างของทั้งสองคนมารวมกันแล้วแบ่งส่วนให้

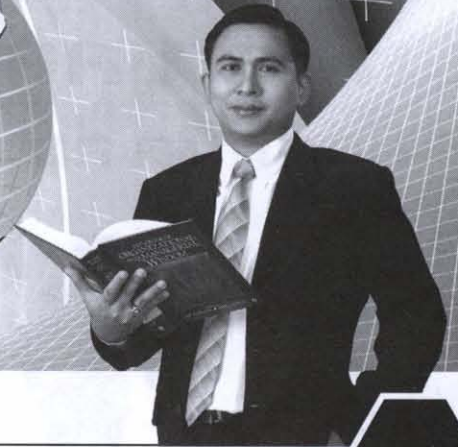
คนละเท่าๆ กัน คือ เดือนละ 5,000 บาท ส่วนที่เหลือจำนวน 700 บาท นายจุ่นจะเป็นผู้เก็บรักษาไว้เพื่อสำรองไว้จ่ายเป็นค่าจ้างหากเงินงบประมาณของส่วนราชการไม่เพียงพอทำให้นายจุ่นได้รับเงินค่าจ้างส่วนนี้จำนวน 3 เดือน รวมเป็นเงิน 2,100 บาท การกระทำของนายจุ่นเป็นความผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ตามมาตรา 82 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (10/2545) ... รายการนี้นอกจากจะถูกลงโทษทางวินัยแล้วเงินจำนวนที่ได้รับไว้ก็ต้องคืนเจ้าของไป ขณะเดียวกันก็ต้องไปติดตามเงินส่วนที่ได้แบ่งจ่ายเกินจากผู้ไม่มีสิทธิได้รับคืนมาด้วย มิใช่ทำเป็นเฉยๆ ไป เพราะว่ามีทั้งผู้รับเงินเกินสิทธิและผู้รับเงินขาด น้อยกว่าสิทธิของตนนะครับ





มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพญาไท



มหาวิทยาลัยศรีปทุมเปิดรับสมัครนักศึกษาใหม่

มีทุนการศึกษาแบ่งจ่ายได้ภาคการศึกษาละ 4 ครั้ง แก่ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ
ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดรับสมัครแล้วตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป



รองศาสตราจารย์ ดร.โยยา ยิ้มวิลโล
พ.อ.หลักสูตร

Executive M.P.A. (New Public Management)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพุกศรี
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ธำรงธัญวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	จันทร์วงค์
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต	มาลัยวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคภาสนวีวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุลชีพ	ชินวรัตน์
รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์	ประเสริฐศรี
รองศาสตราจารย์สมชัย	ศรีสุกฤษยากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาวุฒิ	พีรพรวิฑูร
ดร.หกวาน	บุษเพ็ญ
ดร.ไตรฤทธิ	บุญเกียรติ
ดร.สุรัตน์	โคอินทราภร
ดร.จิรวงศ์	เดชานิพนธ์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมากประสบการณ์จากภาครัฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

1. สอนโดยอาจารย์และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการในระดับชาติ
2. การเรียนการสอนเป็นแบบ Module เรียนครั้งละ 1 วิชาเท่านั้น ทำให้ไม่เกิดความสับสน
3. มีการสอนเสริมทั้งภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ให้เป็นผู้สามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดีในยุคโลกาภิวัตน์

เวลาในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำหรับนักบริหาร สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
(จันทร์-ศุกร์ 18.00-21.00 น.) สัปดาห์ละ 3 วัน

Ph.D. (Public Administration)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพุกศรี
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ธำรงธัญวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ	เครื่องงาม
ศาสตราจารย์ ดร.วรรณ	จันทร์ศรี
ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์	อุวรรณโณ
ศาสตราจารย์สร้อยตระกูล	อรธกานะ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคภาสนวีวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.พีธี	สิริรส
รองศาสตราจารย์ ดร.ภคพร	ศรีสืบพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา	วาณิชย์นิษษา
รองศาสตราจารย์สมยศ	ภาวิการ
ดร.เมธิดาภรณ์	สังสินพันธ์
ดร.จีรศักดิ์	พงษ์พิชญ์พิชิตร์
ดร.อรพินท์	สพโชคชัย
ดร.อนุสรณ์	ธรรมใจ
ดร.พริยกุล	พัฒนธรมยานนท์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมากประสบการณ์จากภาครัฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

1. สร้างนักวิชาการ นักคิด นักเขียน และนักวิจัยในระดับสูงของประเทศ
2. มีความรู้ระดับสูงทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
3. สอนโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ของประเทศ
4. วางแผนการศึกษาให้สามารถจบภายในระยะเวลาที่กำหนด
5. มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลอย่างใกล้ชิด
6. เตรียมความพร้อมให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ได้ทันทีภายหลังจบ Course Work

เวลาในการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (วันเสาร์ - วันอาทิตย์ 9.00-20.00 น.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท

979/32-36 อาคาร เอสเอ็ม ทาวเวอร์ ชั้น 17 และชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 (ตรงข้าม ถนน 5 ไร่ BTS สามเสน)

โทร. 0 2298 0181-3 <http://payathai.spu.ac.th>



เพื่อนบุคลากร คิดสัณทิต ก่อนคัดลอกผลงาน



สคป.*

มีเพื่อนข้าราชการสอบถามเข้ามาว่า การส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้น หากพบว่าผู้ขอรับการประเมินคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ทั้งที่อ้างที่มาหรือไม่อ้างที่มาของผลงานที่คัดลอกดังกล่าว จะมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร

เรื่องนี้ขอขยายความว่า ขณะนี้การส่งผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ยังใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน

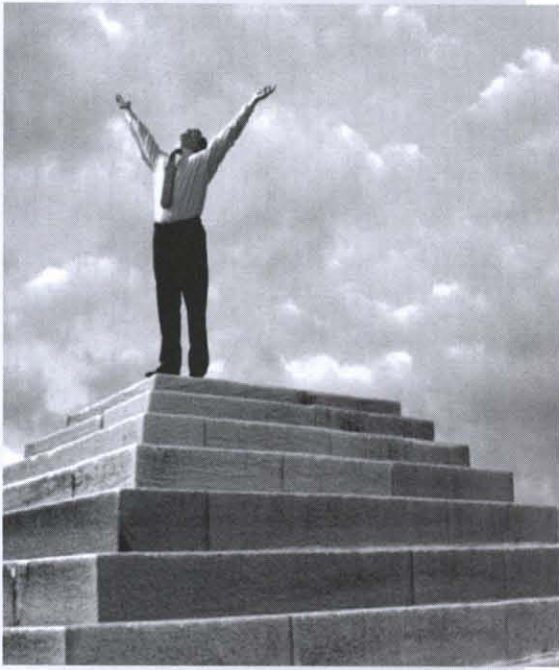
ตาม ว10/2548 สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงไป และใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว16/2538 สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป

ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว10/2548 และ ว16/2538 กำหนดว่า การพิจารณาผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือวิชาชีพ ซึ่งหมายความว่า ผลงานที่ส่งมาประเมินจะต้องเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะ หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานวิชาการเฉพาะทางของผู้ขอรับการประเมิน

กรณีที่มีการกระทำผิดในเรื่องของการคัดลอกผลงาน หรือแจ้งข้อมูลเท็จ แก่คณะกรรมการประเมินผลงาน อาจมีตั้งแต่

- การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคลหรือแจ้งสัดส่วนการจัดทำผลงานเป็นเท็จ
- การลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน
- การจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.



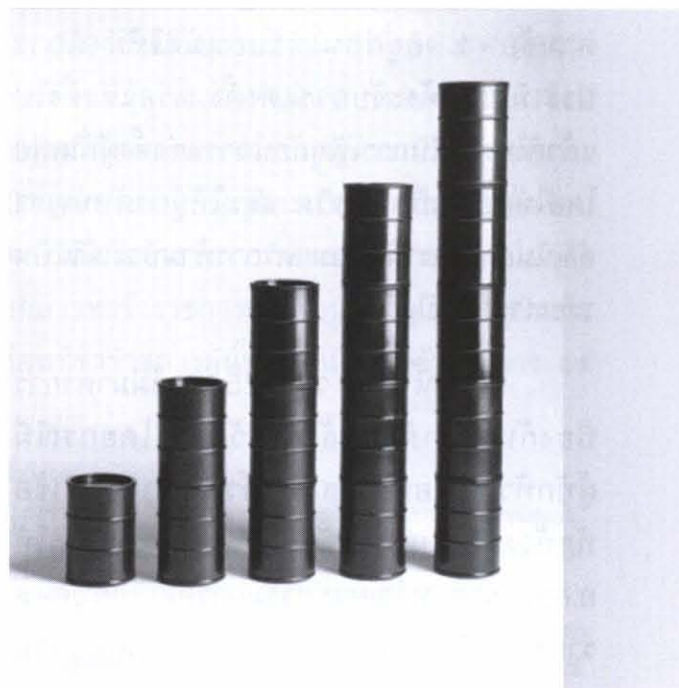
การกระทำความผิดดังกล่าวเหล่านี้นอกจากจะเข้าข่ายเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงแล้วยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบการประเมินบุคคลอีกด้วย เพราะทำให้ไม่สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญที่แท้จริงมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้

เรื่องนี้ ก.พ. ได้วางมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล แล้วตาม ว5/2542 ซึ่งขณะนี้ยังใช้บังคับอยู่ วันนี้นำเพื่อนบุคลากรจึงขอนำมาทบทวนอีกครั้ง ดังนี้

1. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา (หรือระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) หากส่วนราชการเจ้าสังกัดตรวจสอบพบว่า ข้าราชการรายใดแจ้ง

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติบุคคลหรือแจ้งสัดส่วนการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของผู้ขอรับการประเมิน มีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของผู้ขอรับการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น แล้วดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี

2. การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป (หรือระดับเชี่ยวชาญ ขึ้นไป ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) หาก ก.พ. หรือสำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบพบว่า ข้าราชการรายใดมีการกระทำความผิดข้างต้น ก.พ. จะระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของข้าราชการรายนั้น และให้สำนักงาน ก.พ. แจ้งให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการดังกล่าว รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แต่ถ้าหากส่วนราชการเป็นผู้ตรวจสอบพบเรื่องดังกล่าว ก็ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการตามข้อ 1.





นอกจากจะถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอรับการประเมินบุคคลและผลงาน และต้องถูกดำเนินการทางวินัยแล้ว ข้าราชการรายดังกล่าวยังถูกห้ามมิให้ขอรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขออีกด้วย

สำหรับกรณีที่ปรากฏภายหลังว่ามีกรณีตามข้อ 1. อยู่ก่อนได้รับอนุมัติให้ผ่านการประเมิน ก็ให้ระงับการแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งไปแล้วก็ให้ดำเนินการเพิกถอนการแต่งตั้งผู้นั้นเสียโดยให้ถือว่าเป็นผู้ทุจริต และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยกับมาตรการห้ามประเมินเป็นระยะเวลา 2 ปีด้วย

แต่ทั้งนี้ ตาม ว10/2548 ก็มีมาตรการป้องกันการกลั่นแกล้งกันไว้ด้วย โดยกรณีมีผู้ทักท้วง เมื่อตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลรายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ดำเนินการสอบสวน

ผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

รู้อย่างนี้แล้ว เพื่อนข้าราชการคงเห็นแล้วว่า การคัดลอกผลงาน หรือการแจ้งข้อมูลเท็จเพื่อประโยชน์ในการขอรับการประเมินบุคคล นอกจากจะไม่ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และผู้เป็นเจ้าของผลงานที่แท้จริงแล้ว ยังส่งผลกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย ตรงข้ามกับผู้ที่ตั้งใจจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยความรู้ความสามารถของตน ผลงานดังกล่าวย่อมสะท้อนถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานหรือความเชี่ยวชาญ และความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เมื่อผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการย่อมเป็นผลงานที่สร้างคุณค่าในงาน ในอาชีพ และเกียรติภูมิของผู้จัดทำผลงานเอง

การดำเนินการ ตามมาตรา 100 กับมติ ป.ป.ช.



นางสาวสุภาพร อารยะนรากุล และ นางสาวจุฑาพิชญ์ สตรีวิศาลกิจ*

เมื่อไม่นานมานี้ มีข้อหาหรือเรื่องหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าน่าสนใจและมีความต่อเนื่องจากฉบับที่แล้วในเรื่องของการล้างมลทินกับมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. ข้อหาหรือนี้เป็นการหาหรือมายัง สำนักงาน ก.พ. ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำเรื่องนี้เสนอต่อ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ โดยข้อเท็จจริงตามข้อหาหรือมีว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้หนึ่ง ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการกล่าวหาก่อนที่จะข้าราชการผู้นั้นพ้นจากสภาพความเป็นข้าราชการ และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ไต่สวนข้อเท็จจริงแล้ว พบว่ามีมูลความผิดทางวินัย ประธานกรรมการจึงส่งรายงานและเอกสารพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหา ผู้นั้น เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ ตามมาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542¹ แต่กรณีนี้เป็นการส่งมาหลังจากหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาพ้นจากราชการแล้ว จึงมีประเด็นที่ข้อหาหรือว่าผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้หรือไม่ เนื่องจากมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดว่าผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่พ้นสภาพข้าราชการไปแล้วต่อไปได้เสมือนผู้นั้นยังไม่ได้พ้นจากราชการ หากมีการกล่าวหาข้าราชการพลเรือนสามัญว่ากระทำความผิดวินัยการกระทำใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนที่ข้าราชการผู้นั้นจะพ้นสภาพข้าราชการ แต่

* นางสาวสุภาพร อารยะนรากุล นิตกรชำนาญการ นางสาวจุฑาพิชญ์ สตรีวิศาลกิจ นิตกรปฏิบัติการ

¹ มาตรา 92 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีที่มีมูลความผิดทางวินัย เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาพฤติการณ์แห่งการทำความผิดแล้ว มีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่ พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้นเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก ในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา ให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัย ตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา นั้น ๆ แล้วแต่กรณี

ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง² ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ

เรื่องนี้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นเรื่องของการตีความกฎหมายมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในถ้อยคำที่ว่า “...แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ...” ว่ามีความหมายเช่นไร เนื่องจากถ้อยคำนี้เป็นถ้อยคำที่เพิ่มขึ้นจากถ้อยคำตามมาตรา 106 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535³ จึงมีมติให้หารือปัญหานี้ไปยัง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ

ก่อนที่จะกล่าวถึงผลการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการนั้น ผู้เขียนขออธิบายมาตรา 100 เพื่อให้ผู้อ่านได้ทำความเข้าใจในเบื้องต้นเสียก่อน ดังนี้

มาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นการกระทำใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว โดยมีเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ...”

จากบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นสามารถแยกองค์ประกอบเพื่อความเข้าใจที่ง่ายขึ้น ดังนี้

1. มีการกล่าวหาเป็นหนังสือ ว่าข้าราชการพลเรือน กระทำหรือละเว้นการกระทำใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในขณะที่ยังมีสภาพเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอยู่ โดยกล่าวหาต่อ

² มาตรา 93 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 91 ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57

³ มาตรา 106 บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นการกระทำใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการ หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย ผู้มีอำนาจตามมาตรา 102 วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า หรือมาตรา 104 วรรคสาม แล้วแต่กรณี มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 99 และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้ตัดโทษเสียได้

- ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือ
- ผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือ
- ผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือ
- เป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นเอง

2. มีกรณีผูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา อันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ ในขณะที่ยังมีสภาพเป็นข้าราชการพลเรือน

3. ต่อมา ข้าราชการที่ต้องตาม 1. หรือ 2. พ้นจากสภาพข้าราชการ (ยกเว้นการเสียชีวิต) ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ (หมวด 7 การดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ

4. แต่ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 จะต้องเริ่มดำเนินการสอบสวน ตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง⁴ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นพ้นจากราชการ

เมื่อเข้าใจแล้ว เรากลับมาพิจารณาตามข้อหาหรือกัณฑ์ต่อเนาะคะ ปัญหาที่อยู่ว่าถ้อยคำที่ว่า “...แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ” ซึ่งเรื่องนี้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการได้พิจารณาในเรื่องนี้แล้ว⁵ เห็นว่าถ้อยคำข้างต้น ใช้นับกรณีที่มีการกล่าวหาข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นหนังสือว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ดังนั้น หากมีการกล่าวหาต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ก่อนพ้นสภาพข้าราชการ ก็ถือได้ว่าเป็นการกล่าวหาต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือผู้มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ตามนัยมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพียงแต่กระบวนการสืบสวนสอบสวนข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าว คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรืออนุกรรมการไต่สวน ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับเรื่องกล่าวหาก่อนออกจากราชการแล้ว ต้องไต่สวนและชี้มูลตามกฎหมายของ ป.ป.ช. จากนั้นจึงดำเนินการส่งความเห็น พร้อมสำนวนการสอบสวน และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้แก่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา และเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับสำนวนรายงานและเอกสารจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว จะต้องพิจารณาลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติ โดยให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยที่เสร็จแล้วด้วย (ไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามมาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม

⁴ อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 2

⁵ การประชุม อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ ครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2552

การทูลจรีต พ.ศ. 2542) ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน จะต้องพิจารณาถึงโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่งสำเนาคำสั่งลงโทษดังกล่าวไปให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ออกคำสั่ง ตามนัยมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542⁶

การกล่าวหาต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ถือเป็นกรกล่าวหาต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ตามนัยมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว ประกอบกับผู้เขียนเองก็เห็นว่าตามนัยมาตรา 57 และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติว่า เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้สวนข้อเท็จจริง แล้วมีมติว่ามีมูลความผิดทางวินัย ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา 92 ... โดยเหตุนี้ คณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงถือเป็น “ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย” ตามนัยมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาที่ต้องพิจารณาต่อไปอีกว่าถ้อยคำที่บัญญัติในมาตรา 100 ว่า “...แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ” เป็นการขยายความถึงเฉพาะกรณีกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ หรือขยายรวมถึงกรณีกล่าวหาต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการด้วย ซึ่งหากให้ขยายความรวมถึงกรณีกล่าวหาต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการด้วยแล้ว ในกรณีนี้การกล่าวหาต่อ ป.ป.ช. คณะกรรมการ ป.ป.ช. ก็จะต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นพ้นจากราชการ ด้วยเช่นกัน



⁶ มาตรา 93 บัญญัติว่า เมื่อได้รับรายงานตามมาตรา 92 วรรคหนึ่งและวรรคสามแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอนพิจารณาโทษภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนส่งสำเนาคำสั่งลงโทษดังกล่าวไปให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ออกคำสั่ง

กรณีมีการกล่าวหาข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต่อมา ผู้นั้นพ้นจากราชการไปแล้ว (มิใช่พ้นจากราชการเพราะเหตุเสียชีวิต) กรณีนี้จึงต้องพิจารณาว่าจะสามารถนำมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาปรับใช้ได้หรือไม่ ซึ่งเรื่องนี้การกล่าวหาเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่ถือเป็นกรกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชา แต่จะถือเป็นกรกล่าวหาต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ตามนัยมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือไม่ เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาต่อไป

ต่อมาในเรื่องนี้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า

เรื่องนี้ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่าแม้จะถือว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นผู้ที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย แต่กระบวนการสืบสวนสอบสวนข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวต้องเป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 กล่าวคือหมายความว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานและเอกสารจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ต้องพิจารณาลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอีกภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องและต้องส่งสำเนาคำสั่งลงโทษดังกล่าวให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ออกคำสั่งด้วยตามนัยบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ไม่ใช่ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

จากมติของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการในเรื่องนี้ ทำให้ผู้เขียนต้องกลับมาคิดว่า เหตุใดเมื่อถือว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นผู้ที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย ตามนัยมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว จึงไม่ต้องดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ ตามนัยมาตรา 100 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวด้วย และท่านผู้อ่านเห็นอย่างไร!!!!

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ ในการประชุมครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2548 มีความเห็นว่าตาม พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 มาตรา 93 และมาตรา 94 ซึ่ง





บัญญัติความว่า เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้รับคำกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หากการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. พบว่ามีมูลความผิดทางวินัย ก็ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้น เพื่อพิจารณาโทษทางวินัย ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอีก และในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยด้วย และแม้การดำเนินการข้างต้นจะเป็นไปตามกฎหมายคนละฉบับกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 แต่ ก.พ. ได้วางแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องไว้ว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับแจ้งมติพร้อมรายงานการสอบสวนจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วจะต้องเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 คือต้องเสนอเรื่องต่อ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณามีมติก่อนที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษตามมติ อ.ก.พ. นั้นๆ ดังนั้น จึงอาจปรับใช้ พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ให้สอดคล้องกัน โดยให้ถือว่าการสอบสวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นกรณีการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และการลงโทษตามฐานความผิดใหม่ก็เป็นลักษณะการเพิ่มโทษซึ่งมีผลให้โทษเดิมเป็นอันยกเลิกไป และไม่เป็นการลงโทษซ้ำในเรื่องเดียวกัน ■

เพื่อนเบาๆ
กับสินเชื่อการศึกษา
เพื่อสมาชิก กบข.



พิเศษสุด!

ข้อเสนอนี้เพื่อสมาชิก
กบข. เท่านั้น

วันนี้สมาชิก กบข. สามารถสมัครขอสินเชื่อการศึกษากับธนาคารกรุงเทพได้อย่างสะดวกสบาย เพียงเปิดบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ธนาคารกรุงเทพเพื่อเป็นบัญชีเงินฝากสำหรับการนำเงินเดือนเข้า โดยท่านสามารถเลือกขอสินเชื่อแบบมีหลักประกันหรือไม่มีหลักประกันก็ได้ อีกทั้งยังเลือกระยะเวลาผ่อนชำระได้เอง สมัครขอสินเชื่อได้แล้ววันนี้ที่ธนาคารกรุงเทพกว่า 700 สาขาทั่วประเทศ

สอบถามเพิ่มเติมโทร. **1333**



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

กบข. มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อและการบริการของธนาคารแต่อย่างใด



ธนาคารกรุงเทพ

เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ



ศรัณย์ พรไพศาลดี*

เรื่องร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้บำเหน็จความชอบ พ.ศ.

เดิมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ให้ข้อมูลการทุจริตหรือประพฤติ

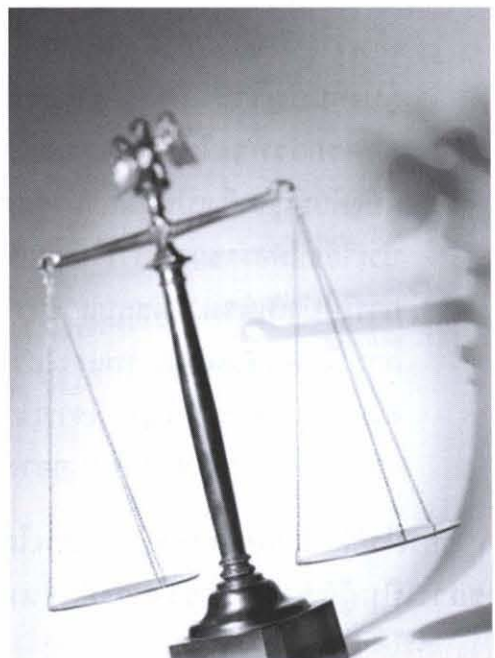
มิชอบในหน่วยงานราชการต่อทางราชการ จึงทำให้ข้าราชการไม่กล้าที่จะให้ข้อมูลและเป็นพยานในเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพราะกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้งจากบุคคลที่ตนให้ข้อมูล ในปี พ.ศ. 2542 สำนักงาน ก.พ.จึงได้เสนอกณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการปรากฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 31 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2542

ต่อมา ในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้มีการนำเรื่องนี้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พ.ศ. 2551 โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดไว้สรุปว่า การให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานของข้าราชการพลเรือนสามัญอันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการ อาจมีการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน โดยหลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

*ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

ก.พ.จึงได้พิจารณาออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้บำเหน็จความชอบ พ.ศ. ... ซึ่งมีหลักการสำคัญ ๆ สรุป ดังนี้

1. จะให้ความคุ้มครองเฉพาะผู้ให้ข้อมูลที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น
2. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการจะเน้นเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในหน่วยงานอันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งไม่รวมถึงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
3. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่จะได้รับการคุ้มครอง บำเหน็จความชอบ หรือลดโทษ ตามร่างกฎ ก.พ. ฉบับนี้ ได้แก่ ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นบุคคลผู้ไม่เกี่ยวข้องกับการทำผิดวินัยประเภทหนึ่ง กับข้าราชการผู้อยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับข้าราชการคนอื่นอีกประเภทหนึ่ง
4. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่ต้องให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
5. ลักษณะของการให้ข้อมูลที่จะได้รับความคุ้มครองนั้น ต้องมีการระบุรายละเอียดของเรื่องพร้อมพยานหลักฐานตลอดจนกรณีแวดล้อมเท่าที่พอจะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้ อันเป็นการนำหลักการและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 26 ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มาใช้โดยอนุโลม
6. กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นของการให้ความคุ้มครอง คือ เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และสิ้นสุดการให้ความคุ้มครองเมื่อกระบวนการรายงานการดำเนินการทางวินัยเสร็จสิ้น โดยไม่คุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลฯ ในกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เพราะอาจมีการอาศัยช่องทางนี้แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นได้
7. กระบวนการที่จะให้ความคุ้มครอง ต้องมีเหตุของการถูกกั้นแกล้งจากการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือถูกกั้นแกล้งจากผู้ที่เกี่ยวข้อง อันเนื่องมาจากการให้ข้อมูลของข้าราชการผู้นั้น และต้องผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุว่า ข้อมูลที่ให้นั้นอาจเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการด้วย โดยกำหนดบุคคลผู้ที่จะพิจารณาไว้ 2 ระดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ ก.พ.





8. มาตรการที่จะให้ความคุ้มครองนั้น เป็นไปตามหลักการที่กำหนดในมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 31 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2542 ประกอบกับมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำหนดว่า ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 จะดำเนินการย้าย โอน หรือดำเนินการอื่นใด โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมหรือเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการผู้นั้น และไม่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ก็ได้
9. ให้ถือว่าการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนสามัญตามร่างกฎ ก.พ. นี้ มิใช่การเปิดเผยความลับของทางราชการหรือกระทำการข้ำมผู้บังคับบัญชาเหนือตน อันเป็นฐานความผิดทางวินัยตามมาตรา 82 (6) และมาตรา 83 (2)
10. ในกรณีที่มีผู้ร่วมกระทำผิดวินัยหลายคน และไม่อาจแสวงหาพยานหลักฐานอื่นที่จะพิสูจน์ความผิดของผู้ที่เป็นต้นเหตุแห่งการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หากจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่มีส่วนร่วมกระทำผิดคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนได้ให้ไว้ หรือเห็นว่าผู้ร่วมกระทำผิดนั้นกระทำไปเพราะตกอยู่ในอำนาจบังคับหรือโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอาจกันบุคคลนั้นไว้เป็นพยานได้ โดยจำเป็นต้องมีมาตรการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานข้างต้นอีกส่วนหนึ่งด้วย คือ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ อ.ก.พ.สามัญเห็นว่า ถ้อยคำของบุคคลนั้นเป็นประโยชน์ต่อราชการ อาจใช้เป็นเหตุผลโทษ หรืองดโทษได้ แล้วแต่กรณี
11. การให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลฯ ยึดหลักการตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 74 ที่บัญญัติสรุปว่า ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลก็ได้

อย่างไรก็ดี ร่างกฎ ก.พ.ฉบับนี้ ก.พ.ได้มอบหมายให้ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการเป็นผู้พิจารณาตรวจร่างอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้น สาระหลักการที่กล่าวข้างต้นจึงอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2544 โดยจัดให้มีสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสารหรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐได้ จำนวน 2 แห่งดังนี้

1. อาคารสำนักงาน ก.พ. ชั้น 1 ถนนพิษณุโลก แขวงจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
2. อาคาร 1 ชั้น 1 สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

การดำเนินการ

เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 และ 9 แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยจัดไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

1. อ่างานหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. โครงสร้างสำนักงาน ก.พ. และหน้าที่ของ สำนัก กอง ต่างๆ
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน

เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนวิธีการดำเนินการ
7. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี เช่น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง แต่งตั้งกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญต่างๆ

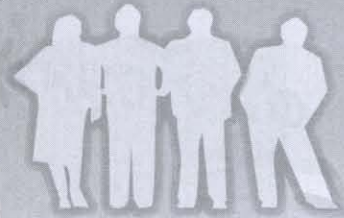
8. ประกวดราคา ประกาศสอบราคาและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>

การให้บริการ

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. เปิดให้บริการทุกวันจันทร์ - วันศุกร์ ในเวลาราชการ 08.30 - 16.30 น. และโทร. สายด่วน 1786 เวลา 8.00 - 17.00 น.

ประชาชนมีสิทธิที่จะรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ได้ตลอดเวลาจากเว็บไซต์ <http://www.ocsc.go.th> และให้บริการประชาชนเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ



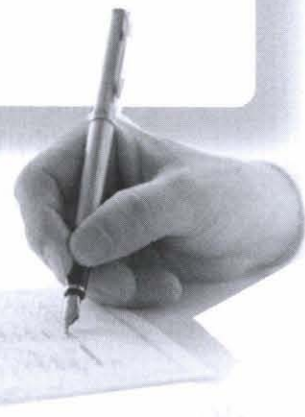
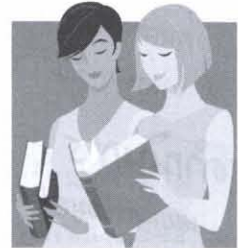
ค่าจัดส่งฟรีทั่วประเทศ

โปรดส่งวารสารข้าราชการไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์



หมายเลขสมาชิก

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

() ขอสมัครสมาชิกใหม่ () ขอต่ออายุเป็นสมาชิก

หมดอายุ

รหัสสมาชิกเก่า

ประเภทสมาชิก

() 1 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 300 บาท

() 2 ปี (12 ฉบับ) เป็นเงิน 550 บาท

ตั้งแต่ฉบับเดือน

ถึงเดือน

พร้อมนี้ได้แนบ () เงินสด

() ธนาคาร

ปจก/ปทผ/

หมายเลข

() ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

ส่งจ่าย ปณ. นนทบุรี 11000

โปรดส่งจ่ายเงินในนาม

“ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ.” สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. 47/101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทร. 02-547-1400

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



รายการ	ราคา(บาท)
1. คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	70
2. การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล	50
3. การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ	60
4. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	60
5. พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538	90
6. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	90
7. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ 2526 และภาคผนวก	65
8. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ 2517	90
9. พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 2539	55
10. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	60
11. ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	90
12. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	120
13. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ 2526 พร้อมแก้ไข	120
14. การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ	120
15. การทำบันทึกเสนอ การจดยางงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในพิธี	80
16. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พร้อมสรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา	140
17. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา 2535 แก้ไขเพิ่มเติม	100
18. เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา	100
19. คู่มือนักฝึกอบรมมือ	185
20. คู่มือการพัสดุ	200
21. เทคนิคการร่างกฎหมาย	150
22. ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	200
23. รวมกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ	150
24. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	150
25. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	150
26. รวม มติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	300
27. กฎ ก.พ. พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ. (2 เล่ม)	590
28. คู่มือปริญญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	280

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจุฬาฯ / ธรรมศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

❖ หรือสั่งซื้อโดยตรงและสนใจติดตามทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. โทร 02-281-9454 <http://www.ocsc.go.th>.

พร้อมส่งนอกนิตสังจ่ายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." ส่งจ่าย ปณ.คุสิต กก. 10300 หรือ ปณ. ท่าเนียบรัฐบาล กก. 10300

ที่อยู่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพินิจโลก เขตคุสิต กรุงเทพฯ 10300

หรือโอนเงินบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพฯ สาขาสำนักงาน ก.พ. บัญชีเลขที่ 201-0-038095 FAX 2-2800382

โปรดบอกจำจัดส่งหนังสือรายการที่ 1-10 ราคาเล่มละ 15 บาท รายการที่ 11-20 ราคาเล่มละ 20 บาท รายการที่ 21-25

ราคาเล่มละ 25 บาท รายการที่ 26-28 ราคาเล่มละ 45 บาท

สมัครสมาชิก!!

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 220 บาท (ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



ลูกของเราจะมีออกซิเจนเต็มปอด

หลานของเราจะมีผลไม้กินจนอิ่ม

เหลนของเราจะรู้จักสัตว์ป่านานาชนิด

โหลนของเราจะมีที่พักพิงที่ร่มเย็น

โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ เกิดขึ้นจากปณิธานตลอด 30 ปี
ที่จะดูแลสิ่งแวดล้อม คบคูก่อสร้าง ความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อให้ลูกหลานไทยมีพลังงานพอใช้
และมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกับธรรมชาติ นำมาซึ่งปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน



พลังที่ยั่งยืน เพื่อไทย