

วารสาร
ข้าราชการ

ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๔๒

บทบรรณาธิการ

๑ เมษายน วันข้าราชการพลเรือน

วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอแนะนำเสนอความเป็นมาของการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงปี ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นปีที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระชนมพรรษาครบ ๖ รอบ เป้าหมายการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนปีนี้จึงกำหนดว่า “ตามรอยพระยุคลบาท” เพื่อให้ข้าราชการทุกหมู่เหล่ามีจิตสำนึกถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงเป็นแบบอย่างที่ดีทรงงานหนักเพื่อช่วยเหลือประชาชน ได้ทรงทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่างให้กับแผ่นดินและประชาชน พระองค์ไม่เคยทอดทิ้งประชาชน สมควรแล้วที่ข้าราชการทหาร ตำรวจ และพลเรือน ควรยึดถือเป็นแบบอย่างที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อประเทศชาติ และความผาสุกของประชาชนชาวไทยทั้งปวง

บรรณาธิการ

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โทร. ๒๘๑-๙๕๕๕ ๒๘๑-๓๓๓๓ ตี ๒ ๑๑๓๕.
ที่ปรึกษา นางทิพาวดี เมฆสวรรค์ นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ นายบุญปลุก ชายเกตุ นายศุภรัตน์ โชติกาญจน์ นายสีมา สีมานันท์
บรรณาธิการ นายวีระ ไชยธรรม ผู้ช่วยบรรณาธิการ นายปรีชา วิชัยดิษฐ์
กองบรรณาธิการ นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ นางจิระภา รัตนวิบูลย์ นายวิญญู พิทักษ์ปกรณ์ นางสุชาดา รังสินันท์ น.ส.วารุณี เสวตาลัย
นายเกริกเกียรติ เอกพจน์ นายอนุพงศ์ สุขเกษม นางอารีย์ สวัสดิ์สาดี น.ส.ศิวาพร นวลตา นายสมพงษ์ ธนาลักษณ์พัฒน์
ฝ่ายจัดการ นายอนวัช ธีรประสารณ์ นายบุญสิน กังวลสุข นายปฏิพัทธ์ มุตตารักษ์ ฝ่ายศิลป์ นายสนธยา สิทธิกรณ์
ผู้จัดการสวัสดิการ นายพันธ์เรือง พันธงษ์ พิมพ์ที่ โรงพิมพ์สมมิตรพริ้นตัง 59/4 ซอยวัดพระเงิน
ถนนคลังชั้น-สุพรรณบุรี บางใหญ่ นนทบุรี ๑๑๑๔๐ โทร. ๕๙๕-๑๘๔๙ ๙๐๓-๘๒๕๗-๘
วัตถุประสงค์การจัดทำ ๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ ๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ต้องการให้ข้อเสนอแนะตามปัญหาระเบียบข้าราชการหรือส่งบทความแสดงความคิดเห็น
โปรดส่งไปที่ บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก คูสิต กทม. ๑๐๓๐๐



พระบรมฉายาลักษณ์ในหนังสือ

ผู้ถ่าย: ไกรเทพย์ พันธุ์ดูลิ

สารบัญ วารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๒ มีนาคม-เมษายน ๒๕๔๒

- วรรณคดี สมเด็จพระญาณสังวร ๓
สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก
ประทานในวันข้าราชการพลเรือน ที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๒
- สารนายกรัฐมนตรีน ๔
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
- โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ๖
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ
๕ ธันวาคม ๒๕๔๒
คณะทำงานโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
- งานวันข้าราชการพลเรือน ๒๙
ปรีชา วิชัยดิษฐ์
- การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมสู่การเป็นข้าราชการที่มีคุณค่า ๓๔
จิระภา รัตนวิบูลย์
- การบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ๕๗
วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล
- สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นกิจการของรัฐที่มอมเมาประชาชนหรือไม่ ๗๙
สุธี อากาศฤกษ์
- ราชการยุคใหม่ ๙๐
วุฒิพร วีระวงศ์

วรรณกรรมคดี

สมเด็จพระญาณสังวร

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

ประทานในวันข้าราชการพลเรือน ที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๒ ทางสถานีวิทยุและโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

วันข้าราชการพลเรือนของไทยมาถึงอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ ๑ เมษายน ยินดีที่ได้มีโอกาสมาพูดคุยด้วย เช่นเดียวกับในวันข้าราชการพลเรือนหลาย ๆ ปีที่ผ่านมาแล้ว ด้วยใจจริงมีความรู้สึกอยู่ ว่าข้าราชการพลเรือนมีความสำคัญไม่น้อยต่อประเทศชาติไทยของเราเพราะข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่ต้องทำต่อประเทศชาติอย่างติดต่อกันโดยไม่มีระยะว่างเว้นต้องติดต่อกันเกี่ยวข้องกับผู้คนพลเมืองไทยจำนวนเหลือที่จะนับได้ในแต่ละวัน นับว่าเป็นผู้มีโอกาสสำคัญที่จะช่วยดับร้อนผ่อนทุกข์ของผู้คนในสมัยนี้ ที่อยู่ในโลกแห่งความมืดความร้อน ความขุมนุ่นววยความสกปรก อย่างไม่เคยมีมาก่อน หน้าที่ไม่บึงตึง เสียงที่ไม่แข็งกระด้าง กิริยาที่ไม่กระแทกกระทั้น เพียงเท่านั้นก็สามารถทำให้ผู้ต้องมาพึ่งพาอาศัยในเรื่องนั้นนิตเรื่องนี้หน้อยทางราชการ มีความสบายใจได้บ้าง แม้ชีวิตจะกำลังอยู่บนทางที่เร่าร้อน คนเราเกิดมามีชีวิตที่เป็นทุกข์ด้วยกันทุกคน ไม่มียกเว้นแม้แต่คนเดียว แม้แต่ชีวิตเดียว คนก็เป็นทุกข์ สัตว์ก็เป็นทุกข์ น่าจะพากันคิดถึงความจริงนี้ สัจจะนี้น่าจะพยายามคิดไว้ให้เสมอ คิดจนเกิดความเมตตาในเพื่อนร่วมทุกข์ทั้งหลาย พร้อมจะช่วยผ่อนคลายความทุกข์ให้กันและกัน ไม่ถูกถ้าจะคิดว่าเราเองก็เดือดร้อนจะแย่ เป็นทุกข์จะแย่ แล้วจะไปมัวเห็นอกเห็นใจคนอื่นได้อย่างไร ขออย่าได้คิดเช่นนี้ ไม่ถูกจริง ๆ ถูกอยู่ที่เราก็กำลังมีทุกข์ คิดแต่ทุกข์ของตัวเองก็แย่แย่อยู่แล้วยังจะให้ไปเห็นใจคนอื่นว่ามีทุกข์ได้อย่างไร แต่คิดเช่นนั้นไม่ใช่ทางช่วยตนเองให้คลายทุกข์คิดเช่นนั้นมิแต่จิตใจจะหมกมุ่นอยู่แต่ในความทุกข์ของตน ไม่มีทางคลายความร้อนระอุที่กลุ่มมุ่มจิตใจ มีแต่จะเพิ่มให้หนักขึ้น สู้ส่งใจไปเมตตาในทุกข์ของผู้อื่นดีกว่า จะเยือกเย็นเป็นสุขได้จะเป็นการสั่งสมบุญให้เกิดแก่ชีวิตตน และบุญนั้นแหละที่จะส่งผลดีแน่นอน ใคร ๆ ก็อยากมีบุญด้วยกันทั้งนั้น และก็มักจะบ่นด้วยกันทั้งนั้นว่าเงินไม่มีจะทำบุญ นั้นไม่ถูกแน่ บุญที่เกิดแต่การใช้จ่ายเงินนั้นไม่ยิ่งใหญ่ไปกว่าบุญที่เกิดแต่ใจ ใจที่มีน้ำใจให้เป็นทานได้ทุกเวลา แก่ทุกบุคคล แก่ทุกชีวิต น้ำใจไหลรินติดต่อกันได้ บุญก็เกิดติดต่อกันส่งผลงดงามได้เช่นกัน ลองปฏิบัติตามดูแล้วจะให้เห็น ว่าความร้อนระอุที่เขารณชีวิตจิตใจอยู่จะผ่อนคลายได้จริง ทั้งใจของเราและทั้งใจของเขา เมตตาที่เกิดขึ้นจริงในใจผู้ใดก็ตาม จะมีลักษณะเหมือนกันน้ำแข็ง ที่มีคว้นแห่งความเย็น ล้อมรอบอยู่เป็นธรรมดา ผู้ใดเข้าใกล้พอจะสัมผัสได้ ก็เย็นเช่นเดียวกับสัมผัสละอองเย็นของน้ำแข็งนั่นเอง ขอท่านผู้เป็นข้าราชการพลเรือนทั้งหลายได้พร้อมใจกันช่วยสร้างความเย็นให้แก่ประเทศชาติของเราให้เร็วที่สุดก่อนจะถูกความทุกข์เผาไหม้หมดไป.

สาร
นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒

เนื่องในวาระที่วันข้าราชการพลเรือน เวียนมาบรรจบครบรอบปีอีกคำรบหนึ่ง ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ นี้ ในนามของรัฐบาล ผมขอส่งความระลึกถึงและความปรารถนาดีมายังเพื่อนข้าราชการที่รักทุกคนด้วยความจริงใจ

ข้าราชการเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาประเทศมาทุกยุคทุกสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ ข้าราชการมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาของชาติที่มีผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและอย่างเป็นรูปธรรมแล้วให้บังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

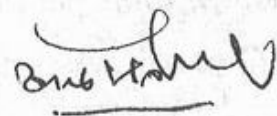
ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเช่นนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการต้องทุ่มเทพลังกายพลังใจต้องเพิ่มความสามารถในการทำงาน มีจิตสำนึกและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อแก้ปัญหาของประเทศให้มากยิ่งขึ้นกว่าการทำงานในภาวะปกติ โดยเฉพาะในเรื่องการดูแลและเร่งรัดการใช้งบประมาณเพื่อให้มีผลในด้านกระตุ้นและฟื้นฟูเศรษฐกิจ ตลอดจนแก้ไขปัญหาของชาติ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลในขณะนี้

ผมมีความยินดีที่รัฐบาลได้รับการสนับสนุนและร่วมมือเป็นอย่างดีจากข้าราชการทุกหน่วยงานมาโดยตลอด และในช่วง ๒ - ๓ ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้ริเริ่มและได้รับการสนองตอบจากข้าราชการปฏิรูปและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้ความสำคัญแก่การบริการประชาชน โดยมุ่งสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ สร้างระบบการทำงานของข้าราชการให้มีความโปร่งใส รวมทั้งดำเนินงานหลากหลายโครงการที่มุ่งบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนในด้านต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม ยังมีอีกหลายเรื่องที่ข้าราชการจะต้องปรับปรุงและพัฒนาต่อไป เช่นการเร่งนำความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการทำงานของข้าราชการ การปรับตัวปรับใจให้ยอมรับการตรวจสอบจากสังคมด้วยความเต็มใจ การทำงานที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และการยึดหลักในการทำงานอย่างตรงไปตรงมาไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในทางการเมือง เป็นต้น ซึ่งผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าประชาชนจะได้เห็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดียิ่งขึ้นในการทำงานของข้าราชการในช่วงเวลาต่อไป

อนึ่ง ปีพุทธศักราช ๒๕๔๒ นี้ เป็นปีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาครบ ๖ รอบของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระมหากษัตริย์ที่ยิ่งใหญ่ของชาวไทย ผมใคร่ขอให้เพื่อนข้าราชการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเฉลิมพระเกียรติและแสดงถึงความจงรักภักดีที่ปวงชนชาวไทยมีต่อพระองค์ท่านในวโรกาสอันเป็นมหามงคลนี้ และขอให้ช่วยกันศึกษาเผยแพร่นำแนวพระราชดำริในเรื่องต่าง ๆ มาเป็นแบบอย่างแก่ประชาชนในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความผาสุก สันติ และความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะแนวพระราชดำริเกี่ยวกับเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อให้เพื่อนข้าราชการและพี่น้องคนไทยสามารถดำรงชีวิตในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจได้อย่างมีความสุขตามสมควรแก่อัตภาพของแต่ละบุคคล

ในโอกาสอันเป็นมงคลนี้ ผมขอให้กำลังใจในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาบ้านเมืองแก่ข้าราชการทุกคน ขออวยพรให้เพื่อนข้าราชการ ตลอดจนครอบครัว จงประสบแต่ความสุขสิริสวัสดิ์พิพัฒนามงคล และเจริญด้วยอตุรพิศพรชัยทุกประการตลอดไป



(นายชวน หลีกภัย)

นายกรัฐมนตรี



โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

คณะทำงานโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

๑. ข้าราชการน้อมบังคม

เนื่องในมหามงคลสมัยที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชพระมหากษัตริย์รัชกาลที่ ๙ แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ จะมีพระชนมพรรษา ๖ รอบ ในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ซึ่งสร้างความปลอดภัยปลื้มให้แก่ประชาชนชาวไทยทุกหมู่เหล่า อีกทั้ง พสกนิกรทั้งหลายภายใต้ร่มพระบารมี

ต่างตระหนักและซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณที่ทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจและอุทิศพระวรกาย พระราชทรัพย์ และพระราชอัจฉริยภาพทั้งปวงในการนำพาประเทศชาติและประชาชนไปสู่ความสุข ความเจริญก้าวหน้าเป็นปึกแผ่นตลอดมา

เพื่อเป็นการแสดงความจงรักภักดี และ
สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่สุดมิได้
สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ สำนักงาน กปร. ได้
ดำเนินการ “โครงการเรียนรู้ตามรอยพระ
ยุคลบาท” ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๑
เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อให้ข้าราชการทุกคนมีจิตสำนึก
ทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานที่เป็น
ข้าราชการที่ดี โดยยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่
อย่างถูกต้อง เป็นข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติ
ตามรอยพระยุคลบาท ตามพระบรมราโชวาท
ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี
๒๕๒๔ เป็นต้นมา เป็นประจำทุกปี

๒. เพื่อเชิญชวนให้ข้าราชการมีความ
มุ่งมั่นและแน่วแน่ในอันที่จะประพฤติปฏิบัติ
และรักษาคุณงามความดี ถวายเป็นราช
สักการะแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิม
พระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับ
กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงศึกษาธิการ
รณรงค์ให้ข้าราชการทั้ง ๒ กระทรวงให้ร่วม
กันปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และเป็นพลัง

ของแผ่นดินถวายเป็นราชสักการะแด่องค์
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พร้อมกันนี้
คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิม
พระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่อง
ในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนม
พรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ได้
พิจารณาเห็นชอบให้โครงการเรียนรู้ตามรอย
พระยุคลบาท เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาส
พระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา
๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ด้วย

นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรียังได้มีมติ
เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ เห็นชอบกับ
“โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้า
อยู่หัวเนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล
เฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม
๒๕๔๒” ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดย
ให้ถือเป็นโครงการสำคัญของรัฐบาล ให้
ทุกส่วนราชการเข้าร่วม และดำเนินโครงการ
ตามมาตรการสนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียน
รู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี
และเป็นพลังของแผ่นดินสืบไป



๒. ถวายองค์พระราชา

สำนักงาน ก.พ. ได้เริ่มต้นดำเนินการตามโครงการโดยประชุมปรึกษาหารือผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่ถวายงานใกล้ชิดเบื้องพระยุคลบาท เช่น

- เลขาธิการพระราชวัง
(นายแก้วขวัญ วัชโรทัย)
- ราชเลขาธิการ
(ม.ล.พีระพงศ์ เกษมศรี)
- เลขาธิการ กปร.
(ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล)

อดีตปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
(นายผัน จันทรปาน)
อธิบดีกรมชลประทาน
(นายปราโมทย์ ไม้กลัด)
ผู้บังคับการราชวสุวิทยาลัย
(ศ.ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช)
และนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่าน เพื่อกำหนดกรอบการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

ต่อมา สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีการ
สัมมนาระดมความคิดเพื่อสร้างหลักสูตรการ
เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยได้เชิญ
ข้าราชการระดับผู้นำจากหน่วยงานต่างๆ มา
ร่วมสัมมนา ผลของการสัมมนานำมาสู่ความ

เห็นที่สอดคล้องกันว่าจะประพฤติปฏิบัติตน
เป็น ข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท
ทุกคนจึงพร้อมใจกันจุดเทียนและกล่าว
ปฏิญญาต่อหน้าพระบรมฉายาลักษณ์ของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่า

ข้าพเจ้า.....ขอตั้งปณิธานว่า

จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่ แก้ไขปัญหาของชาติและประชาชน และ

เสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน

โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป



ประการสำคัญ ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้พร้อมใจกันลงนามในปฏิญญาว่า “จะสนับสนุน
ส่งเสริม และสร้างกระบวนการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและ
เป็นพลังของแผ่นดิน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติตลอดไป”



๓. ตามรอยพระยุคลบาทยาตรา

สำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อคิดเห็นจากการสัมมนาดังกล่าวมาเป็นแนวทางการจัดทำ “หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” สร้างโอกาสให้ข้าราชการได้เรียนรู้ ปฏิบัติตนด้วยความมุ่งมั่น สร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน ทุ่มเทร่างกาย แรงใจในการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบประสานงานกับทุกฝ่าย สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ และสร้างความกินดีอยู่ดีแก่ประชาชน และที่สำคัญคือการบำเพ็ญคุณความดี เพื่อถวายเป็นราชสักการะแด่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวโรกาสที่พระองค์ทรงมีพระชนมายุครบ ๖ รอบ

“หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” แบ่งออกเป็น
๔ วิชา ที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน คือ

- วิชาที่ ๑ : การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
- วิชาที่ ๒ : การเป็นข้าราชการที่รักประชาชน
- วิชาที่ ๓ : การสร้างชาติแก่สังคม
- วิชาที่ ๔ : การร่วมสร้างเป็นพลังของแผ่นดิน

โดยแต่ละวิชาจะใช้เวลา ๓ ชั่วโมง เป็นการเรียนรู้จาก
พระบรมราโชวาท มีวิธีการอบรมโดยการบรรยาย สื่อประกอบการ
บรรยาย ตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ผู้เข้ารับการ
อบรมอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ระดมความคิด แบ่งกลุ่มเพื่อ
การวิเคราะห์ และกรณีศึกษา เป็นต้น

วิชาที่ ๑ : การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

๑. เกิดความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณในพระราชากรณียกิจ
ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๒. มีความรู้และเข้าใจในพระราชากรณียกิจเกี่ยวกับการพัฒนา
ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๓. ได้แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตาม
รอยพระยุคลบาท

- ประเด็น
- พระราชประวัติ
 - พระราชากรณียกิจ
 - โครงการพระราชดำริ
 - พระบรมราโชวาทด้านการพัฒนาประเทศ

วิชาที่ ๒ : การเป็นข้าราชการที่รักประชาชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

๑. บอกความหมายของคำว่า “ข้าราชการ” ได้
๒. อธิบายลักษณะของการเป็นข้าราชการที่ดีได้
๓. สะท้อนความคิดจากการศึกษาพระบรมราโชวาทได้
๔. บอกแนวปฏิบัติสำหรับตนเองได้

ประเด็น - การเป็นข้าราชการที่รักประชาชน

- ศรัทธาในการเป็นข้าราชการ
- ยึดมั่นในประโยชน์รวมของแผ่นดิน
- รับผิดชอบ
- ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่
- สำเร็จทันการ
- การประสานสัมพันธ์

วิชาที่ ๓ : การสร้างความคิดแก่สังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

๑. สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีจิตใจดี และสร้างสรรค์
ความคิดในสังคมได้

๒. ปฏิบัติตนโดยยึดมั่นตามพระบรมราโชวาทของพระบาท
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในด้านสุจริต เทียงตรง เสียสละ อดทน
ฝึกตนมีระเบียบวินัย และมีสติ สมารถได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ประเด็น - การสร้างสรรค์ความคิดในสังคม

- สุจริต เทียงตรง สัจจะ มุ่งมั่น จริงใจ
- เสียสละ ใจกว้าง อดทน พากเพียร
- ฝึกตนมีระเบียบ มีวินัย
- มีสติ สมารถ หนักแน่น มั่นคง

วิชาที่ ๔ : การร่วมสร้างเป็นพลังของแผ่นดิน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม

๑. สามารถประสานสัมพันธ์ ทำงานเป็นกลุ่มและเครือข่าย เพื่อสร้างเป็นพลังของแผ่นดินได้

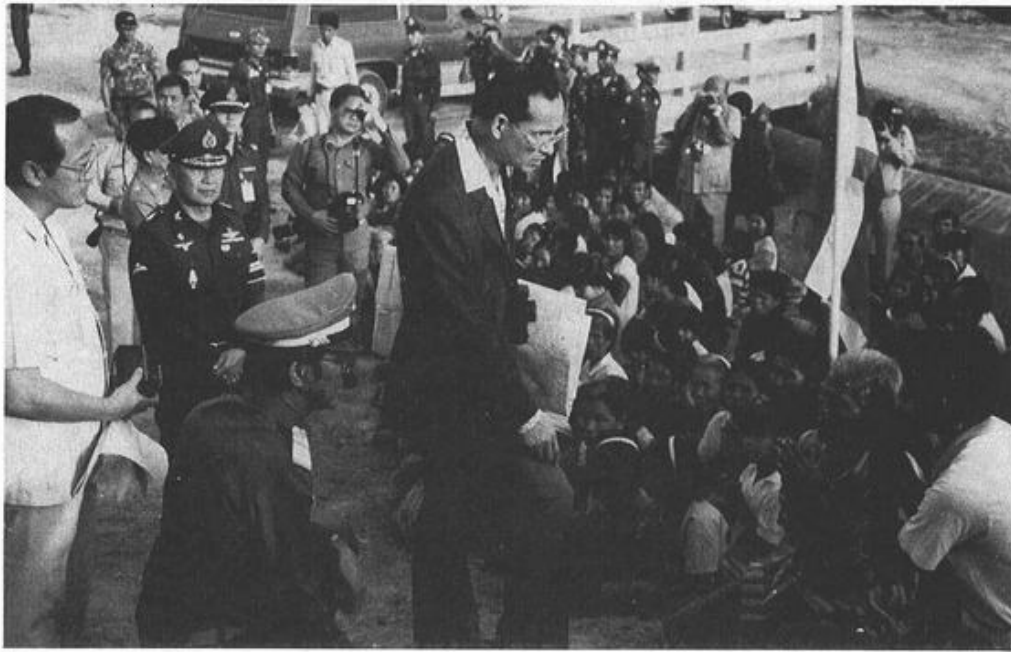
๒. บอกความหมายและความสำคัญของพระบรมราโชวาท แต่ละองค์ได้อย่าง เหมาะสม

๓. อธิบายถึงกระบวนการ หลักการ และขั้นตอนของแต่ละ ข้อได้

๔. บอกถึงแนวทางประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่และการ ดำรงชีวิตได้

- ประเด็น
- ความรู้
 - ความคิด
 - ปัญญา
 - กุศโลบาย
 - ความสามัคคี
 - การประสานสัมพันธ์





๔. เพื่อชาวประชาในแผ่นดิน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงเป็นพระมหากษัตริย์ที่ทรงครองสิริราชสมบัติยาวนานกว่าพระมหากษัตริย์พระองค์ใดๆ ในประวัติศาสตร์ นับตั้งแต่ได้เถลิงถวัลยราชสมบัติในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๔๙๙ เป็นต้นมา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงประกอบพระราชกรณียกิจอันเป็นคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนชาวไทยเป็นอเนกประการ พระราชกรณียกิจต่างๆ ของพระองค์นั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขแห่งประเทศชาติและประชาชนชาวไทยอย่างแท้จริง



“พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นพระราชที่เปี่ยมด้วยทศพิธราชธรรม ธรรมราชา ทรงเป็นสมมุติเทพของปวงชนชาวไทย และเป็นพระเจ้าแผ่นดินของคนไทยทั้งชาติ ทรงเป็นมหาบัณฑิตนักประดิษฐ์ นักคิดค้น นักวิทยาศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์ นักพัฒนา ทรงเป็นแบบอย่างให้ทุกคนในชาติบ้านเมืองได้เจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาท พระองค์ทรงดูแลทุกข์สุขของคนไทยทั้งมวล งานของพระองค์เป็นงานของแผ่นดิน”

จากการบรรยายพิเศษของนายแก้วขวัญ วัชโรทัย เลขาธิการพระราชวัง ประกอบสื่อการสอนวิชาการที่ ๑ : การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

“คนดีเป็นข้าราชการที่ดีอาจจะไม่ได้ แต่ข้าราชการที่ดีจะเป็นคนดีเสมอไป”

จากการบรรยายพิเศษของ ม.ล.พีระพงศ์ เกษมศรี ราชเลขาธิการ เรื่องการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จ.นนทบุรี ๗ สิงหาคม ๒๕๔๑



“วิธีการเตือนใจให้หยุดชะงักจากกิเลส โทสะ โลภะ ความทุกข์ทั้งปวง นั้น สามารถทำได้ โดยให้คิดเสมอว่าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอยู่กับเราตลอดเวลา เอาเหรียญพระมหาชินกมา แล้วเพ่งดู ดูไปที่หยดเหงื่อ นั้น แล้วหาความหมายจากหยดเหงื่อ พระเสโทหยดนั้นหลั่งมาเพื่อขจัดทุกข์ของแผ่นดิน เราเป็นส่วนหนึ่งซึ่งจะต้องประกอบกับเหงื่อหยดนั้นให้จงได้ และคุณจะหยุดอะไรต่อมิอะไรได้ทันที”

จากการบรรยายพิเศษของ ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล อดีตเลขาธิการ กปร. เรื่องการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จ.นนทบุรี ๔ กันยายน ๒๕๔๑

“ประชาชนผู้ทุกข์ยาก เขาต้องการความช่วยเหลือ พระเจ้าอยู่หัวก็จะพระราชทานพระหัตถ์ออกมาช่วย แต่เนื่องจากคนที่เดือดร้อนทุกข์ยากมีจำนวนเป็นล้าน เป็นแสน พระองค์ทรงมีสองพระหัตถ์ มือของข้าราชการอีกสองล้านกว่ามือนะครับที่จะเป็นมือที่ต่อจากพระหัตถ์ของพระเจ้าอยู่หัว”

จากการบรรยายพิเศษของนายผัน จันทรปาน อดีตปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จ.นนทบุรี ๗ สิงหาคม ๒๕๔๑

“พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท่านทรงเป็นนักบริหาร จะเห็นได้ชัดว่าภารกิจต่างๆที่พระองค์ท่านทรงเข้าไปเกี่ยวข้อง ทรงมีกระบวนการบริหารที่ยืดรูปแบบได้แน่ชัดว่าประสานการ ปฏิบัติงานกับผู้ที่มีภารกิจหน้าที่และสายงานต่างๆ ให้เกิดความ กลมเกลียวในการที่จะร่วมมือ ร่วมแรงกันทำเป็นกลุ่ม เป็นคณะ

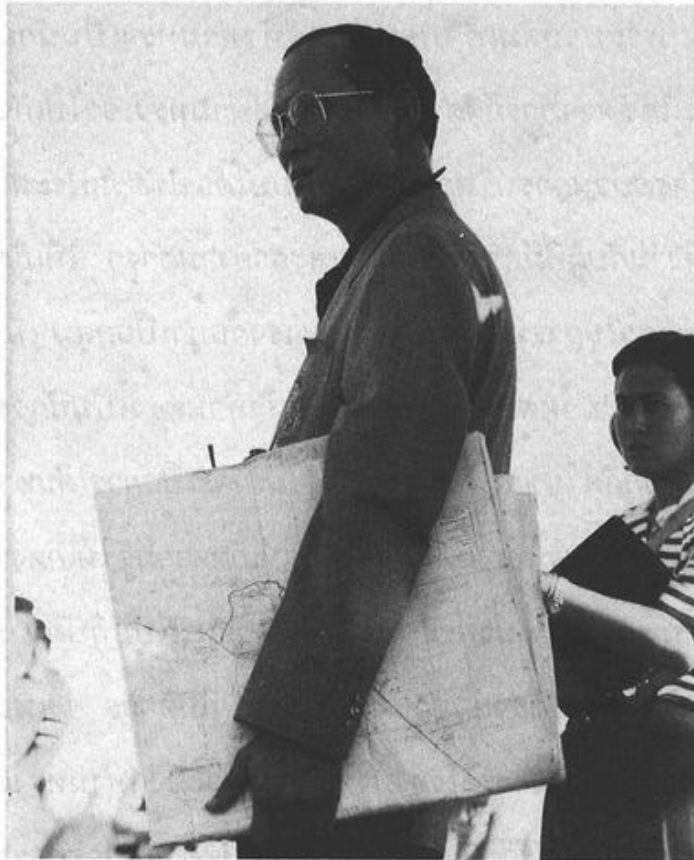
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวท่านทรงเป็นนักวิชาการ ทรงเป็นนักคิด ในขณะที่เวลาว่างก็ดี ไม่ว่าจะเป็นการเดินทาง หรือ ว่าอะไรก็ดี ท่านจะทรงเป็นนักคิดเพื่อให้เกิดความรู้ให้เกิดงานนั้นๆ แล้วพระราชทานแนวพระราชดำริให้พวกเราไปปฏิบัติตาม

ในขณะที่เดียวกันท่านทรงเป็นนักปฏิบัติการ จะเห็นได้ชัด ในภาวะเกิดวิกฤติการณ์ของบ้านเมือง พระองค์ท่านทรงเป็นนัก ปฏิบัติ ทรงมีความรู้ที่จะตัดสินใจให้สอดคล้องกับการที่จะทำงาน นั้นๆ ให้เกิดผล

พระองค์ท่านทรงเป็นนักประชาธิปไตย ทรงรับฟังความ คิดเห็น แล้วออกมาในรูปแบบของงานที่สอดคล้องกับการที่จะ แก้ปัญหาได้

ผมคิดว่าข้าราชการทุกคน ถ้ามีความเป็นนักบริหารในตนเอง มีความเป็นนักวิชาการในตนเอง แล้วมีความเป็นนักปฏิบัติการใน ตนเอง คือสอดคล้องผสมผสานกัน ผมว่าท่านจะเป็นข้าราชการที่ดี ที่จะปฏิบัติตัวตามรอยพระยุคลบาทได้”

จากการบรรยายพิเศษของนายปราโมทย์ ไ้มักัด อธิบดีกรมชลประ ทาน เรื่องการเป็นข้าราชการที่ดี โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จ.นนทบุรี ๔ กันยายน ๒๕๔๑



“ในการดำเนินตามรอยพระยุคลบาทนี้ ผมคิดว่าข้าราชการ จะต้องเห็นพระองค์ท่านอย่างแท้จริง เห็นถึงพระราชกรณียกิจ ทั้งปวง ซึ่งพระองค์ท่านทรงมีเมตตาอย่างมหาศาลกับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระองค์ท่านจะเป็นแบบอย่างให้ข้าราชการ ทำงานร่วมกัน อย่างโครงการพระราชดำริทุกโครงการนั้น เราจะเห็นว่าแนวทางที่สำคัญคือการให้ข้าราชการร่วมแรง ร่วมใจ กันทำประโยชน์ให้กับประชาชน”

จากการบรรยายพิเศษของ ศ.ดร.ชัยอนันต์ สมุทวณิช ผู้บังคับการ
วิศวกรรมวิทยาลัย ประกอบชุดฝึกอบรมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
วิชาการที่ ๔ : การร่วมสร้างพลังของแผ่นดิน

“สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นว่าในช่วงที่ประเทศชาติ กำลังเกิดภาวะวิกฤติเช่นนี้ น่าจะเป็นโอกาสอันดีที่จะกระตุ้นให้ ข้าราชการเกิดความตระหนักในการที่จะทำงานเพื่อประชาชน และเพื่อประเทศชาติด้วยความเสียสละ มีความอดทน ประกอบ กับเนื่องในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะมีพระชน มายุครบ ๖ รอบ ก็พิจารณากันว่าควรริเริ่มให้มีการดำเนิน “โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ขึ้นมา โดยอัญเชิญ พระบรมราโชวาทที่พระองค์พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เป็นประจำทุกปี มากกว่า ๑๗ ปีแล้ว มาประมวลเพื่อเป็นแนวทาง ให้กับข้าราชการ ในการที่จะใช้เป็นหลักในการมุ่งมั่นทำหน้าที่ ของตนให้ดีที่สุด”

จากการบรรยายพิเศษของนางทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ประกอบชุดฝึกอบรมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท วิชาการที่ ๑ : การ เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

ข้าราชการรุ่นแล้วรุ่นเล่าที่เข้ามารับราชการทำงานตามหน้าที่แล้วเกษียณอายุราชการออกไปตามวาระ แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงต้องอุทิศพระองค์เองเพื่อความผาสุกของประชาชน ตลอดมากกว่า ๕๐ ปีโดยไม่มีวันเกษียณจึงเป็นหน้าที่อันสำคัญ อย่างเอกอุของข้าราชการทุกคนในการประพฤติปฏิบัติตามรอย พระยุคลบาทให้สมกับการเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้า อยู่หัว

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๒๐๕/๑๔๘๖

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กท ๑๐๓๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒

เรื่อง โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนมาก ที่ นร ๐๗๐๑/๖๐ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๔๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือสำนักงานงบประมาณ ด่วนมาก ที่ นร ๐๔๑๑/๗๑๘๖
ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๒
 ๒. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนมาก ที่ นร ๑๐๑๒/
๔๑๗ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๒
 ๓. สำเนาหนังสือคณะกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรม ด่วนมาก
ที่ นร (คกก) ๑๓๐๘/๔ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๒

ตามที่ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม
๒๕๔๒ และประกาศเป็นโครงการสำคัญของรัฐบาล โดยให้ทุกส่วนราชการเข้าร่วมโครงการและรับไปดำเนินการตามมาตรการ
สนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยสำนักงาน ก.พ. ร่วม
กับสำนักงาน กปร. และสำนักงานงบประมาณดูแลให้เกิดผลในทางปฏิบัติและรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะต่อไป
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะกรรมการ
ฝ่ายโครงการและกิจกรรม ได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตาม
สำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ลงมติเห็นชอบโครงการเรียนรู้
ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา
๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยให้ความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการด้วย สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการตามโครงการให้เป็นไปตามความเห็นของ
สำนักงานงบประมาณ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ได้แจ้งให้สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ และคณะกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรม ทราบด้วยแล้ว และขอได้โปรดแจ้งให้กระทรวง ทบวง กรม
ทราบต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิษณุ เครืองาม

(นายวิษณุ เครืองาม)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๐๐๓๙๑

โทรสาร ๒๕๑๐๖๒๗

(สำเนา)

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๗๐๑/๖๐

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กท ๑๐๓๐๐

๖ มกราคม ๒๕๔๒

เรื่อง โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๑
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/๓๕๗๔ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๑

๑. ที่มา:

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ สำนักงาน กปร. ได้ดำเนินโครงการเรียนรู้ตามรอยพระ
ยุคลบาท ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๑ และได้มีข้อตกลงร่วมกับกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงศึกษา
ธิการเพื่อรณรงค์ข้าราชการทั้ง ๒ กระทรวงเข้าร่วมโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ตั้งแต่วันที่ ๑๙
สิงหาคม ๒๕๔๑

๑.๒ คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ได้มีมติในคราว
ประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๑ เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ เห็นชอบให้โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนม
พรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

๒. ข้อเท็จจริงและสาระสำคัญของโครงการ

สรุปได้ดังนี้ (รายละเอียดโครงการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๒.๑ วัตถุประสงค์ ของ “โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” มี ๒ ประการ คือ

๒.๑.๑ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนมีจิตสำนึก ทศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน
ที่เป็นข้าราชการที่ดี โดยยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เป็นข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติตาม
รอยพระยุคลบาท ตามพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี ๒๕๒๔ เป็นต้นมา
เป็นประจำทุกปี

๒.๑.๒ เพื่อเชิญชวนให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่นและแน่วแน่ในอันที่จะประพฤติ
ปฏิบัติและรักษาคุณงามความดีเอาไว้ตลอด โดยทำตนถวายเป็นราชสัการะแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

๒.๒ กลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการทุกระดับ ทบวง กรม ทุกระดับ และบุคคลภายนอกที่สนใจ

๒.๓ ระยะเวลาดำเนินการ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๑- ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๔

๒.๔ แนวทางดำเนินโครงการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีดังนี้

๒.๔.๑ ได้อบรมข้าราชการระดับ ๙-๑๑ ไปแล้วจำนวน ๗๙ คน และระดับ ๗-๘ จำนวน ๑๔๔ คน ซึ่งผู้เข้าร่วมอบรมได้เข้าร่วมพิธีกล่าวปณิธานว่า “ข้าพเจ้า.....ขอตั้งปณิธานว่า จะประพฤติปฏิบัติตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติและประชาชน จะเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป” โดยในปี ๒๕๔๒ จะรณรงค์ให้ข้าราชการทุกระดับ ทบวง กรม เข้าร่วมโครงการนี้

๒.๔.๒ สำนักงาน ก.พ. ได้นำข้อคิดเห็นจากการอบรมดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการจัดทำ “หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน” มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสให้มีการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท กระตุ้น โน้มน้าวจิตใจให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และเกิดความศรัทธา ยอมรับด้วยสติปัญญา ด้วยเหตุผล เน้นคุณค่าของการมีจิตสำนึก ทศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยแบ่งออกเป็น ๔ วิชา ที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน คือ

- วิชาที่ ๑ การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
- วิชาที่ ๒ การเป็นข้าราชการที่รักประชาชน
- วิชาที่ ๓ การสร้างความดีแก่สังคม
- วิชาที่ ๔ การร่วมสร้างพลังของแผ่นดิน

โดยแต่ละวิชา ใช้เวลา ๓ ชั่วโมง เป็นการเรียนรู้จากพระบรมราโชวาท ส่วนวิธีการอบรมนั้น ใช้การบรรยาย การฉายแผ่นใสและวิดีโอทัศน์ประกอบการบรรยาย การกระตุ้นด้วยการตั้งคำถามต่างๆ ให้เกิดการเรียนรู้ เปิดให้ผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกัน การระดมความคิด การแบ่งกลุ่มเพื่อวิเคราะห์ และการวิเคราะห์กรณีศึกษา เป็นต้น

๒.๔.๓ เพื่อให้ทุกส่วนราชการร่วมถวายเป็นความจงรักภักดี โดยการรับราชการอย่างซื่อสัตย์ สุจริต สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำมาตรการสนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินเสนอคณะรัฐมนตรีมีมติให้ส่วนราชการถือปฏิบัติต่อไป ซึ่ง ๒๗ นายกรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบด้วยแล้ว (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓. มาตรการสนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน

๓.๑ ให้กระทรวง ทบวง กรม จัดฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการในสังกัดให้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยใช้หลักสูตรที่ สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น ซึ่งประกอบด้วย ๔ วิชาที่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน

๓.๒ ให้กระทรวง ทบวง กรม บรรจุหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทฯ ไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการทุกระดับ รวมทั้งในหลักสูตรปฐมนิเทศน์ข้าราชการใหม่และ หลักสูตรการพัฒนาผู้นำต่าง ๆ เช่น วปอ. และ นบส. เป็นต้น

๓.๓ ให้กระทรวง ทบวง กรม มีการทดสอบเรื่องข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท

ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๔ ให้กระทรวง ทบวง กรม มีการประเมินเรื่องการปฏิบัติตามรอยพระยุคลบาท ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปี และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นและในกรณีที่ไม่มีการสอบ

๓.๕ ให้กระทรวงศึกษาธิการและทบวงมหาวิทยาลัยประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. ในการจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนเรื่องการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อปลูกฝังจิตสำนึก ทศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่ดีไว้ก่อนบุคคลจะเข้ารับราชการหรือเข้าทำงาน

๓.๖ ให้สำนักงานประมาณให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทอย่างต่อเนื่อง

๓.๗ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาตินำเรื่องการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทไปพิจารณารวजूเข้าไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙

๓.๘ ให้กระทรวง ทบวง กรม ประสานงานกับสำนักงาน ก.พ. ในการดำเนินการโครงการและเพื่อประมวลผลเสนอคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ต่อไป

๔. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศเป็นโครงการสำคัญของรัฐบาลในการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ให้ทุกส่วนราชการเข้าร่วมโครงการและรับไปดำเนินการตามมาตรการสนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงาน กปร. และสำนักงานประมาณดูแลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ และรายงานให้คณะรัฐมนตรีทราบเป็นระยะต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์

(นางทิพาวดี เมฆสุวรรณค์)

เลขาธิการ ก.พ.

โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

โทรศัพท์ ๒๘๒-๐๗๔๖

โทรสาร ๒๘๐-๓๓๓๔

(สำเนา)

ด่วนมาก

ที่ นร ๐๔๑๑/๗๑๘๖

สำนักงานประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๗ มกราคม ๒๕๔๒

เรื่อง โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๕/ว (ล) ๑๐๒
ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๔๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา
ของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่องโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่อง
ในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง
มาเพื่อคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒
เป็นโครงการที่มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการให้มีจิตสำนึก ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ
เป็นข้าราชการที่ดีตามรอยพระยุคลบาท ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งจะช่วย
ให้การดำเนินงานของระบบราชการเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการเฉลิมพระเกียรติใน
วโรกาสที่ทรงเจริญพระชนมายุ ๗๒ พรรษา จึงเห็นสมควรที่คณะกรรมการรัฐมนตรีจะมีมติให้ความเห็นชอบและประกาศเป็น
โครงการสำคัญของรัฐบาลในการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคล
เฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ และโดยที่สำนักงานประมาณได้สนับสนุนงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดทำหลักสูตร
แผนการสอนชุดฝึกอบรม และสื่อประกอบหลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทไว้แล้ว สำหรับค่าใช้จ่ายในส่วนที่
ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องดำเนินการตามโครงการ ขอให้ส่วนราชการต่าง ๆ พิจารณาเจียดจ่ายงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สามารถเริ่มดำเนินการตามแผนที่กำหนด และเสนอขอตั้งงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๓- พ.ศ. ๒๕๔๔ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สวัสดิภาพ กันทารธรรม

(นายสวัสดิภาพ กันทารธรรม)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

สำนักวิเคราะห์งบประมาณด้านความมั่นคงและบริหารทั่วไป

โทรศัพท์ ๒๗๓-๙๘๗๕

โทรสาร ๒๗๓-๙๓๔๗

๒๔ วารสารข้าราชการ

(สำเนา)

ด่วนมาก

ที่ นร ๑๐๑๒/๔๑๗

สำนักงานคณะกรรมการ

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๔๒

เรื่อง โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๕/ว (ล) ๔๐๒

ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๔๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ส่งโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีสาระสำคัญเพื่อให้ข้าราชการทุกคนมีจิตสำนึก ทักษะ และ พฤติกรรมในการทำงานที่เป็นข้าราชการที่ดี และประพฤติปฏิบัติตามพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการ พลเรือนเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ปี ๒๕๒๔ เป็นต้นมา โดยใช้การฝึกอบรมพัฒนาข้าราชการทุกระดับตามหลักสูตรการ เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาเสนอ ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้พิจารณารายละเอียดแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. ปัจจุบันสาเหตุสำคัญที่ทำให้ระบบราชการขาดประสิทธิผลและประสิทธิภาพส่วนหนึ่งมาจาก ข้าราชการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและสังคมโดยส่วนรวม อีกทั้งโครงการเรียนรู้ตามรอยพระ ยุคลบาทสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ ในยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคนด้านจิตใจและการพัฒนา ประชากร ซึ่งมัลักษณะที่เป็นรูปธรรมอันเป็นแบบอย่างที่ดีที่ข้าราชการและบุคคลทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติตาม สำนักงานฯ จึงเห็นชอบในหลักการที่จะสนับสนุนให้บรรจุเป็นแผนงาน/โครงการปฏิบัติการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ และ ต่อเนื่องในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ ต่อไป

๒. กลุ่มเป้าหมาย นอกจากข้าราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม แล้ว ควรครอบคลุมกำลังคน ภาครัฐทั้งหมด ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และอื่น ๆ

๓. หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทนี้ ควรได้พัฒนาเป็นวิชาที่ใช้สำหรับฝึกอบรม ข้าราชการตลอดไป จึงควรให้มีการประเมินผล และปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์

(นายธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์)

ผู้ทรงคุณวุฒิ รักษาราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

กองงานแผนทรัพยากรมนุษย์

โทร ๒๕๒-๖๑๒๕ โทรสาร ๒๕๑-๖๑๒๕

ด่วนมาก

ที่ นร (คกก) ๑๓๐๘/๔

คณะกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรม

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๒ มกราคม ๒๕๔๒

เรื่อง โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๕/ว (ล) ๔๐๒
ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๔๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรมร่วมงานเฉลิมพระเกียรติฯ
๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโครงการ/กิจกรรมร่วมงานเฉลิมพระเกียรติฯ

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้คณะกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรมพิจารณา
เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคล
บาทเฉลิมพระเกียรติฯ ให้คณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศเป็นโครงการสำคัญของรัฐบาลในการเฉลิม
พระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และให้ทุกส่วนราชการเข้าร่วมโครงการ พร้อมทั้งรับไปดำเนินการตามมาตรการ
สนับสนุนให้ข้าราชการได้เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินดังความละเอียดแจ้งอยู่แล้ว นั้น

คณะกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรมพิจารณาแล้วขอเรียนว่า โครงการดังกล่าวของสำนักงาน ก.พ.
เป็นโครงการที่ดีมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพของข้าราชการให้ดำเนินถึงผลประโยชน์
ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และในการทำงานสามารถเข้าถึงประชาชน อันก่อให้เกิดการบริการที่ดี และเป็นหลักให้แก่ประ
ชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ที่เน้น
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ รวมทั้งมีความสอดคล้องกับแนวทางและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการฝ่ายโครงการและ
กิจกรรมกำหนดไว้ รายละเอียดปรากฏดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒ ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรม
ครั้งที่ ๒/๒๕๔๑ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๑ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้โครงการดังกล่าว เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ
และได้นำเสนอคณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธี
มหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบด้วยแล้ว ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๑
เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้ความเห็นชอบและประกาศเป็นโครงการสำคัญของรัฐบาล ในการ
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม
๒๕๔๒ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุวิทย์ คุณกิตติ

(นายสุวิทย์ คุณกิตติ)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการฝ่ายโครงการและกิจกรรม

ฝ่ายเลขานุการฯ

โทร ๒๕๒๓๖๐๑ ต่อ ๑๔๓-๑๔๕

โทรสาร ๒๕๑๑๔๓๒

๒๖ วารสารข้าราชการ

หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกโครงการ/กิจกรรมร่วมงานเฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ
๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

๑. โครงการ/กิจกรรมที่เสนอต้องมีลักษณะตามแนวทางการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรมร่วมงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒
๒. การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมต้องเป็นไปเพื่อสาธารณชนโดยส่วนรวม และต้องไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนในลักษณะของการเรียกรับหรือต้องไม่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ทางการค้า
๓. หน่วยงานเจ้าของโครงการ/กิจกรรมจะต้องเป็นผู้ดำเนินการ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่เสนอ
๔. โครงการ/กิจกรรมที่เสนอไม่ขัดต่อศีลธรรมและประเพณีอันดีงาม
๕. ไม่เป็นโครงการ/กิจกรรมที่มีลักษณะเริ่มทดลอง ซึ่งยังไม่ทราบผลที่แน่นอน ยกเว้นโครงการวิจัยพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
๖. โครงการที่เสนอต้องไม่เป็นโครงการที่สิ้นสุดก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๒ ส่วนกิจกรรมจะต้องดำเนินการในช่วงระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๒ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๔๒
๗. โครงการ/กิจกรรมที่เสนอจะต้องไม่เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติโครงการใดโครงการหนึ่งมาก่อน

แนวทางการพิจารณาจัดทำโครงการ/กิจกรรมร่วมงานเฉลิมพระเกียรติ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ

๕ ธันวาคม ๒๕๕๒

๑. โครงการ/กิจกรรมที่เสนอจะต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

๑.๑ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการเผยแพร่พระเกียรติคุณ และพระบุญญาธิการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจเพื่อความร่วมมือกันผดุงของประชาชนชาวไทยและการพัฒนาของประเทศชาติ

๑.๒ เพื่อสนับสนุนโครงการตามพระราชดำริ การปฏิบัติตามพระราชกรณียกิจ และพระบรมราโชวาท

๑.๓ เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ที่เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วัฒนธรรม ซึ่งรวมทั้งการศาสนา คุณธรรมและจริยธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ยังเป็นส่งเสริมหรือสนับสนุนการเสริมสร้างเกียรติภูมิและความมั่นคงของประเทศ

๒. โครงการ/กิจกรรมที่เสนอต้องเป็นโครงการพัฒนาที่ก่อประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนโดยส่วนรวมให้บังเกิดความรู้สึกสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่มีต่อพสกนิกร ประเภทของโครงการ/กิจกรรมที่จะเสนอเข้าร่วมเป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ มี ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ โครงการสำคัญพิเศษซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรงอย่างกว้างขวาง ได้แก่

๒.๑.๑ เป็นโครงการตามพระราชดำริ การปฏิบัติตามพระราชกรณียกิจ และพระบรมราโชวาท

๒.๑.๒ เป็นโครงการขนาดใหญ่ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงาน และมีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกัน

๒.๒ โครงการทั่วไป ซึ่งมีใช่โครงการสำคัญพิเศษตามข้อ ๒.๑

งานวันข้าราชการพลเรือน

ปรีชา วิชัยดิษฐ์*



๑. ความเป็นมา

การจัดงานวันข้าราชการพลเรือนเริ่มดำเนินการครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นปีที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ของรัฐและสมาคมที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือน ได้หารือกันที่จะให้มีการจัดงานเนื่องในโอกาสครบรอบ ๕๐ ปี แห่งการใช้กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในที่สุดจึงได้ร่วมกันจัดงาน “สัปดาห์การบริหารงานบุคคล” ขึ้น ในระหว่างวันที่ ๑-๗

เมษายน ๒๕๒๒ จากการจัดงานดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่องค์การกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ของรัฐและสมาคมที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนได้เห็นพ้องต้องกันว่า ควรจะมีวันข้าราชการพลเรือนขึ้นมา และควรถือเอา วันที่ ๑ เมษายน เป็น “วันข้าราชการพลเรือน” เหตุผลที่ถือเอาวันนี้ก็เพราะเป็นวันที่ได้มีการประกาศใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฉบับแรกคือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช ๒๔๗๑

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

นอกจากเหตุผล ดังกล่าวนี้แล้ว การถือเอาวันที่ ๑ เมษายน เป็น “วันข้าราชการพลเรือน” ยังเป็นเครื่องแสดง ถึงกตเวทิตาคุณสำนึก ในพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๗ ในพระมหากษัตริย์บรมราชวงศ์ ซึ่งทรงเป็นผู้วางรากฐานระเบียบข้าราชการพลเรือนไทยสมัยใหม่ขึ้นมา

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้เข้าใจถึงบทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในการเป็นผู้ให้บริการเสียสละ และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒. เพื่อเป็นสื่อในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ และนโยบายของรัฐบาลในด้านการให้บริการประชาชนเพื่อการพัฒนาประเทศ

๓. เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมในด้านการให้บริการประชาชนที่คณะรัฐบาล และข้าราชการได้ร่วมกันทำ เพื่อให้ประชาชนได้มีความเข้าใจถึงความห่วงใยในความมุ่งหวังที่จะช่วยกันพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับอารยประเทศ

๔. เพื่อให้ข้าราชการได้ตระหนักถึงเกียรติ หน้าที่ สามัคคี ซื่อสัตย์ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของข้าราชการ อันจะเปลี่ยนภาพพจน์ ทศนคติของประชาชนที่มีต่อข้าราชการให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

๕. เพื่อเผยแพร่ผลงานใหม่ ๆ ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน

๖. เพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมในด้านการให้บริการของรัฐ โดยเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น ทศนคติ และความต้องการในด้านการให้บริการต่าง ๆ ที่รัฐจัดดำเนินการ

๗. เพื่อยกย่องส่งเสริมข้าราชการที่มีความประพฤติและผลการปฏิบัติงานดีเด่น รวมถึงการเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่นให้ปรากฏอันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการกระทำความดีตลอดไป

๘. เพื่อให้วันข้าราชการพลเรือน (๑ เมษายน) เป็นวันที่มีความหมายอยู่ในความทรงจำและเป็นที่ยอมรับของข้าราชการและประชาชนโดยทั่วไป

๓. แนวทางการดำเนินงาน

การจัดงานวันข้าราชการพลเรือนได้เริ่มดำเนินมานับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยมีส่วนราชการต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมดำเนินการติดต่อกันมาโดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลาง

จนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๒๖ อนุมัติตามที่ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอให้

ปรับปรุงองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน และได้แต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเป็นการถาวรประกอบด้วยปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงทุกกระทรวง ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการอีก ๑๖ ท่าน โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ ต่อมาในปี ๒๕๓๕ ได้เพิ่มเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเป็นกรรมการอีกท่านหนึ่ง นอกจากนี้คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยในการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ อีก ๙ คณะ คือ

๑. คณะอนุกรรมการด้านการเงิน มีหน้าที่จัดหารายได้ ดูแลค่าใช้จ่ายของจัดงานวันข้าราชการพลเรือน โดยมีปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธาน

๒. คณะอนุกรรมการด้านนิทรรศการ ดำเนินการจัดกิจกรรมแสดงนิทรรศการของส่วนราชการต่าง ๆ โดยมีปลัดกระทรวงทุกกระทรวงผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นประธาน

๓. คณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี โดยมีปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นประธาน

๔. คณะอนุกรรมการด้านกีฬา มีหน้าที่ดำเนินการจัดการแข่งขันกีฬาระหว่างข้าราชการ โดยมีอธิบดีกรมพลศึกษาเป็นประธาน

๕. คณะอนุกรรมการด้านการแสดงและดนตรี มีหน้าที่จัดการแสดงและดนตรีเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ ตลอดจนการแสดงบนเวทีในวันข้าราชการพลเรือน โดยมีอธิบดีกรมศิลปากรเป็นประธาน

๖. คณะอนุกรรมการด้านอภิปรายปาฐกถาสัมมนา มีหน้าที่จัดการอภิปรายปาฐกถา สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ทัศนคติข้าราชการให้มีแนวคิดและโลกทัศน์ที่กว้างไกล ทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน

๗. คณะอนุกรรมการด้านกิจกรรมทางศาสนาในวันข้าราชการพลเรือน มีหน้าที่ดำเนินการจัดพิธีทางศาสนาในวันข้าราชการพลเรือน โดยมีรองเลขาธิการนายกรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร เป็นประธาน

๘. คณะอนุกรรมการด้านกิจกรรมในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่จัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัด โดยมีปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธาน

๙. คณะอนุกรรมการด้านประชา

สัมพันธ์เผยแพร่ มีหน้าที่เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ การจัดงานวันข้าราชการพลเรือน โดยมีอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ เป็นประธาน

ในแต่ละปีที่ผ่านมากระทรวงต่าง ๆ จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพจัดแสดงนิทรรศการวันข้าราชการพลเรือน ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค โดยกำหนดเป้าหมายหรือจุดเน้นที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้ ได้คำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล ในช่วงของการจัดงาน เอกลักษณะของข้าราชการ การแก้ไขปัญหาของระบบราชการ ในอันที่จะสนองตอบต่อการพัฒนาประเทศ

และการให้บริการประชาชนเป็นสาระสำคัญ ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นปีที่ตรงกับเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนได้มอบหมายให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นเจ้าภาพจัดแสดงนิทรรศการวันข้าราชการพลเรือน โดยกำหนดเป้าหมายการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนปีนี้ว่า

“ตามรอยพระยุคลบาท”

| กำหนดการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนปี ๒๕๔๒ ในส่วนกลาง สรุปได้ดังนี้ | |
|---|---|
| วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๒ | |
| ๑๐.๓๐ - ๑๗.๐๐ น. | - พิธีเปิดงานนิทรรศการ วันข้าราชการพลเรือนประจำปี ๒๕๔๒ ที่อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ หลังจากเปิดงานนิทรรศการแล้ว ก็จะมีการแสดงนิทรรศการและบริการประชาชนด้านต่าง ๆ จากกระทรวงทบวงกรม |
| ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น. | - เสวนาเรื่อง “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ณ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ |
| วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๒ | |
| ๐๗.๐๐ - ๑๐.๐๐ น. | - พิธีเปิด การแข่งขันกีฬาวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๔๒ หลังจากพิธีเปิดการแข่งขันกีฬาแล้ว จะมีการเดิน-วิ่ง เพื่อสุขภาพ ออกกำลังกายตามจังหวะดนตรี แข่งขันวิ่งสามัคคี “ไทยช่วยไทย” แข่งเกมส์กีฬาพื้นบ้าน ณ สนามเทพหัสดิน สนามกีฬาแห่งชาติ |

| | |
|-----------------------------|--|
| ๐๙.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. | - การจัดนิทรรศการและการบริการประชาชนด้านต่าง ๆ ณ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ |
| ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น. | - อภิปรายเป็นคณะเรื่อง “จิตสำนึกของข้าราชการในการปฏิบัติราชการ” ณ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ |
| วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๒ | |
| ๐๖.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. | - พิธีทางศาสนา |
| ๐๙.๓๐ - ๑๐.๔๐ น. | - พิธีมอบประกาศเกียรติบัตรเข็มเชิดชูเกียรติให้แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่นทุกส่วนราชการ ณ ดิگสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล มีผู้รับรางวัลดีเด่นทั้งหมด ๖๑๙ คน เป็นข้าราชการระดับ ๖-๘ ๒๐๗ คน ข้าราชการระดับ ๑-๕ ๒๑๕ คน ลูกจ้าง ๑๙๗ คน |
| ๐๙.๐๐ - ๑๕.๓๐ น. | - การจัดนิทรรศการและบริการประชาชนด้านต่าง ๆ ณ อาคารหอประชุม กรมประชาสัมพันธ์ |
| ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น. | - อภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “ข้าราชการไทยยุคใหม่ในสังคมโลกาภิวัตน์” ณ อาคารหอประชุมกรมประชาสัมพันธ์ - ปิดงานวันข้าราชการพลเรือนประจำปี ๒๕๔๒ |

เป้าหมายการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนปี ๒๕๔๒ ว่า “ตามรอยพระยุคลบาท” เพื่อให้ข้าราชการทุกหมู่เหล่ามีจิตสำนึกถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงเป็นแบบอย่างที่ดีที่ทรงงานหนักเพื่อช่วยเหลือประชาชน ได้ทรงทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่างให้กับแผ่นดินและประชาชน พระองค์ไม่เคย

ทอดทิ้งประชาชน ตลอดระยะเวลา ๕๒ ปี ที่ทรงครองราชย์จึงสมควรอย่างยิ่งที่ข้าราชการทหาร ตำรวจและพลเรือน ควรยึดถือเป็นแบบอย่างที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนชาวไทย

การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม สู่การเป็นข้าราชการที่มีคุณค่า

จิระภา รัตนวิบูลย์*



แต่เดิมข้าราชการในภาพรวมเป็นผู้มีเกียรติภูมิสูง ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และในการปฏิบัติงานเพื่อนำความผลสุกมาสู่ประชาชน แต่ในปัจจุบันภาพพจน์ของข้าราชการตกต่ำลงในหลาย ๆ เรื่อง เช่นแต่เดิมข้าราชการมีค่านิยมยึดมั่นในเรื่องความซื่อตรง แต่ปัจจุบันมีข้าราชการไม่น้อยที่มีความเห็นผิดไปว่า “คนซื่อคือคนโง่” จึงปรากฏว่ามีข้าราชการกระทำความผิดฐานไม่ซื่อสัตย์เป็นจำนวนมาก

ทั้งนี้ปรากฏจากสถิติที่สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้รวบรวมไว้ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๗-๒๕๔๑ ว่าผู้ถูกลงโทษฐานไม่ซื่อสัตย์ มีจำนวน ๒๔๘ ราย นอกจากนี้ก็ยังมีคดีฐานอื่น ๆ อีกจำนวนถึง ๓,๖๐๑ ราย

ดังนั้นในปัจจุบัน ซึ่งอยู่ระหว่างการปฏิรูปภาคราชการก็ได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งมีเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการไว้ชัดเจน ใน

* ผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านคุณธรรม สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

มาตรา ๗๗ ทั้งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีการจัดฝึกอบรม “โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ยิ่งกว่านั้นได้มีการวางแผนแม่บทให้มีการปรับปรุงภาคราชการขนาดใหญ่ ทั้งในเรื่องปรับขนาดภารกิจและขนาดของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนปรับปรุงระบบ

การทำงานของหน่วยงานของรัฐด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และตัวข้าราชการนอกจากจะเป็นข้าราชการที่ดีแล้วยังเป็นข้าราชการที่มีคุณค่า ควรแก่การเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตลอดไปด้วย

๑. เหตุผลที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยมของข้าราชการ

ด้วยบทบาทใหม่ของสำนักงาน ก.พ. คือการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนด้านเทคนิควิชาการที่จะเอื้อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน ซึ่งเน้นผลการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยจะต้องมีตัวชี้วัดผลงานทุกอย่างได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้มีบทบัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการทั้งในด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรมรวมตลอดถึงทัศนคติที่ดี ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้ดำเนินการในเรื่องพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม ไปมากพอสมควรแล้ว

สำหรับเรื่องทัศนคติ และค่านิยมของข้าราชการนั้นยังไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก และเรื่องนี้ก็เป็นเรื่องที่สำคัญมากประการหนึ่ง

ดังจะเห็นได้จากพระบรมราโชวาท

ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่๙ ที่ได้ทรงพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเมื่อปี ๒๕๓๗ ว่า “ข้าราชการเป็นผู้มีหน้าที่การงานกว้างขวางต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก และการเกี่ยวข้องประสานประโยชน์กันนั้น จะต้องอาศัยมิตรจิต และความเข้าใจอันดีต่อกันเป็นพื้นฐาน”

และศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ ประธานองคมนตรีในฐานะประธานที่ปรึกษาโครงการวิจัย เรื่อง “การเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนอย่างเป็นระบบ” ได้กล่าวไว้ในคำนำของหนังสือรายงานการวิจัยตอนหนึ่งว่า “ในสภาพปัจจุบันค่านิยมของข้าราชการดูจะผิดเพี้ยนไปจากที่ควรเป็น เช่น ค่านิยมในการยกย่องนับถือคนร้ายยิ่งกว่าคนซื่อสัตย์สุจริต นิยมความหรูหราฟุ้งเฟ้อยิ่งกว่าความมัธยัสถ์” เป็นต้น

ซึ่งเห็นได้ว่า พระบรมราชาบาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่เกี่ยวกับการ มิมีตรจิตมิตรใจต่อกันในการทำงาน ตลอดจน พระบรมราชาบาทในเรื่องอื่น ๆ ที่ได้ทรง พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน และข้อ สังเกตของศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ เกี่ยวกับเรื่องค่านิยมของข้าราชการนั้น แสดง ให้เห็นถึงคุณค่าของการเป็นข้าราชการ

ประกอบกับในการปฏิรูปภาคราชการ ใหม่ สำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีการวิจัยถึงลักษณะ ของระบบราชการไทยที่พึงประสงค์ไว้แล้ว จึงควรปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมของ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ

ระบบราชการใหม่ เพื่อใช้เป็นหลักยึดถือใน การปฏิบัติงาน ให้เป็นข้าราชการที่มีคุณค่า ด้วย ไม่แต่เพียงเป็นข้าราชการที่ดีเท่านั้น

เพราะการเป็นข้าราชการที่ดีเพียง ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ หรือทำงานให้เสร็จ ตามหน้าที่ไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้นยังไม่พอ จะ ต้องเป็นข้าราชการที่สามารถทำงานให้บรรลุ ถึงผลสัมฤทธิ์ของงานด้วยจึงจะเป็นทั้ง ข้าราชการที่ดี และมีคุณค่า อันจะช่วยพุง เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีของข้าราชการไว้ สม กับเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้า อยู่หัวตลอดไป

๒. ทัศนคติ ค่านิยม และคุณค่าใหม่ของข้าราชการ คืออะไร

โดยที่ทัศนคติ และค่านิยม มีปฏิภาค สัมพันธ์โดยตรงกับคุณค่าใหม่ของข้าราชการ จึงควรที่จะได้ทำความเข้าใจกับคำทั้ง ๓ คำนี้ ก่อน

ทัศนคติ

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ว่า หมายถึง แนวความคิด ดังนั้นเมื่อพูดถึง ทัศนคติย่อมมีทั้งทัศนคติที่ดี และไม่

ค่านิยม

คำนี้มาจากคำ ๒ คำ คือ “ค่า” และ “นิยม” ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำทั้งสองคำไว้ดังนี้

“ค่า” หมายถึง คุณประโยชน์ในตัว ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งคิดเป็นเงินไม่ได้

“นิยม” หมายถึง การกำหนด

ดังนั้น คำว่า “ค่านิยม” ตามความหมาย ที่ประสงค์ในบทความนี้ จึงหมายถึงการ กำหนดสิ่งที่มีคุณประโยชน์ เพื่อให้ข้าราชการ

ใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพระบรมราโชวาท และการบริหารแบบใหม่ อันจะก่อให้เกิดผลเป็นคุณค่าใหม่ของข้าราชการ คือการเป็นข้าราชการที่ดีและมีคุณค่า

อนึ่งเมื่อพูดถึงค่านิยม ย่อมหมายถึงค่านิยมที่ดีเท่านั้น

คุณค่าใหม่ของข้าราชการ

เมื่อเราได้เข้าใจความหมายของคำ “ทัศนคติ” และ “ค่านิยม” และความเป็น

ปฏิภาคโดยตรงของคำทั้งสองนี้กับคำ “คุณค่าใหม่ของข้าราชการ” แล้ว

จึงอาจให้ความหมายของคำ “คุณค่าใหม่ของข้าราชการ” ว่า หมายถึง ผลอันเกิดจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการให้สอดคล้องกับพระบรมราโชวาท และการบริหารราชการแบบใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดเป็นผลผลิตของงานหรือบริการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งรัฐมอบให้กับประชาชน

๓. “คุณค่าใหม่ของข้าราชการ” มีที่มาจากไหน

คุณค่าใหม่ของข้าราชการ ที่กล่าวถึงนี้ นำมาจากแหล่งใหญ่ ๆ ๕ แห่ง คือ

- ๓.๑ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๓.๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๓.๓ good governance
- ๓.๔ ผลวิจัยเรื่อง “ระบบราชการไทย ในอนาคตที่พึงประสงค์”
- ๓.๕ คุณลักษณะและทักษะที่สำคัญของข้าราชการไทยที่พึงประสงค์

๓.๑ พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ได้ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาท

แก่ข้าราชการพลเรือนไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๔ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีคุณค่าสามารถนำมาใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติได้มากมาย เช่น ค่านิยมให้ทำงานเพื่องาน ค่านิยมให้ทำงานโดยมุ่งถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น ซึ่งพระบรมราโชวาทเหล่านี้จะหาได้จากประมวลพระบรมราโชวาทที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดพิมพ์ขึ้นหลายครั้งแล้ว

นอกจากนี้อาจนำหลักราชการ ซึ่งเป็นพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ ๖ มากำหนดเป็นค่านิยมได้อีกด้วย ซึ่งพระราชนิพนธ์ดังกล่าว มีความสรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ราชการจะอาศัยวิชาความรู้อย่างเดียวยังไม่พอ จะต้องมีความพิเศษอื่น ๆ ประกอบด้วย ซึ่งได้แก่

ความสามารถ ความเพียร ความมีไหวพริบ
ความรู้เท่าถึงการ การซื่อตรงต่อหน้าที่และ
ต่อคนทั่วไป ความรู้จักนิสัยคน ความรู้จัก
ผ่อนผัน ความมีหลักฐาน และความจงรัก
ภักดี ซึ่งรายละเอียดได้มีกล่าวไว้ในหนังสือ
คำอธิบายข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณ
ของข้าราชการพลเรือน แล้ว

๓.๒ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ตามกรอบของรัฐธรรมนูญใหม่ ซึ่ง
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๔ ตอน
ที่ ๕๕ ก วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ ได้กำหนด
แนวนโยบายเกี่ยวกับภาครัฐไว้ในทางที่เป็น
การเพิ่มคุณค่าให้กับภาคราชการ รวม ๓
ประการคือ

๑. โครงสร้างภาคราชการ
๒. บุคลากรภาคราชการ
๓. การให้บริการของภาครัฐ

๑. โครงสร้างภาคราชการ

รัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ ๒ เรื่อง
คือ เรื่องการตั้งกระทรวงทบวงกรมใหม่ และ
หน่วยงานอิสระ

หมายเหตุ * คำบรรยายพิเศษ เรื่อง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดย อาจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณ
ณ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๐

การตั้งกระทรวงทบวงกรมใหม่

มาตรา ๒๓๐ มีเจตนารมณ์ให้ปรับภาค
ราชการโดยไม่เพิ่มคน จึงได้วางแนวทางไว้
ในมาตรานี้ว่า การจัดตั้งกระทรวงทบวงกรม
ขึ้นใหม่ ถ้ามีการกำหนดอัตราข้าราชการ และ
ลูกจ้างเพิ่มขึ้น ต้องตราเป็นพระราชบัญญัติ
แต่ถ้าไม่มีการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม รวมถึง
การยุบกระทรวงทบวงกรม ให้ตราเป็น
พระราชกฤษฎีกาเท่านั้น

หน่วยงานอิสระ

ตามรูปแบบใหม่ หน่วยงานอิสระจะ
แยกออกไปเด็ดขาด ไม่ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหาร
ทั้งไม่ขึ้นกับฝ่ายนิติบัญญัติด้วย ซึ่งหน่วยงาน
ที่จะแยกตัวเป็นอิสระนี้ จะต้องเป็นหน่วยงาน
ที่มีลักษณะ* ๓ ประการ คือ

- เป็นองค์กรตรวจสอบภายใน เช่น
คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (มาตรา
๓๑๒)
- เป็นกิจการที่ต้องการความเป็นกลาง
เช่น สำนักงานป้องกันและปราบปรามการ
ทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) (มาตรา ๒๙๗)
- เป็นองค์กรที่ดูแลสื่อต่าง ๆ เช่น
องค์กรที่ทำหน้าที่จัดสรรคลื่นความถี่วิทยุ
โทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม (มาตรา
๔๐)

๒. บุคลากรภาครัฐ

รัฐธรรมนูญ ได้กำหนดไว้ ๓ เรื่อง คือ เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรมของข้าราชการ เรื่องผลประโยชน์ขัดกัน และเรื่องเป็นกลางทางการเมือง

มาตรฐานทางคุณธรรมข้าราชการ

มาตรา ๗๓ บัญญัติให้ภาคราชการ นำหลักธรรมของศาสนามาใช้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม และพัฒนาคุณภาพชีวิต

มาตรา ๗๗ บัญญัติให้ภาคราชการ จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันกรทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ผลประโยชน์ขัดกัน

รัฐธรรมนูญกำหนดเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ขัดกันไว้ใน ๒ มาตรานี้คือ

มาตรา ๓๓ (๒) บัญญัติไว้ว่าการออกกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต้องมีสาระสำคัญประการหนึ่งคือ ให้กำหนด ห้ามการกระทำอันเป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม เช่น ห้ามรัฐมนตรีรับสัมปทาน ห้ามเป็นลูกจ้างหรือกรรมการหรือดำรงตำแหน่งในห้างหุ้นส่วน

หรือบริษัทที่แสวงหากำไร เป็นต้น

มาตรา ๒๕๓ บัญญัติไว้ว่า จะนำระบบบัญชีเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับระบบเงินเดือน หรือเงินประจำตำแหน่งของผู้พิพากษาหรือตุลาการไม่ได้ ตัวอย่างของประเทศอังกฤษเขามีเงินเดือนตายตัวไม่ต้องมีการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งเป็นผลดีกับการตัดสินใจ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

เป็นกลางทางการเมือง

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๗๐ วรรคสอง ว่าในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชนต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง

๓. การให้บริการของภาครัฐ

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติแนวทางการให้บริการไว้ ๗ ประการ ดังนี้

โปร่งใส

รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้การบริการเป็นไปด้วยความโปร่งใส ทั้งในการตัดสินใจ การให้บริการ และการออกกฎหมาย เช่น

มาตรา ๒๔ วรรคสาม บัญญัติว่าการออกกฎหมายข้อบังคับตามกฎหมายใดที่เป็น

การจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลต้องระบุบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายนั้นด้วย

มาตรา ๕๘ บัญญัติให้เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนทราบ

มาตรา ๖๔ บัญญัติว่าจะออกกฎหมายจำกัดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลใด ๆ ไม่ได้ แต่ถ้าจะออกกฎหมายจำกัดสิทธิ เสรีภาพในเรื่องใด ก็จะต้องทำให้โปร่งใส คือ ให้ต้องกระทำโดยกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจรรยาบรรณ เท่านั้น

มาตรา ๗๐ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ข้าราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน

มาตรา ๗๑ บัญญัติให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราช และบูรณภาพแห่งอาณาเขต ดังนั้น ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงได้บัญญัติเรื่องนี้ไว้ชัดเจน ในมาตรา ๘๑ ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ”

มาตรา ๘๐ วรรคสอง บัญญัติให้รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้ ดังนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน จึงได้มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๐ (๕) ไม่จำกัดสิทธิผู้พิการเข้ารับราชการ เว้นแต่ ผู้นั้นจะมีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

รับผิดชอบ

รัฐธรรมนูญ ได้กำหนดให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่องานและพร้อมรับการตรวจสอบ โดยบัญญัติไว้ในมาตรา ๘๘ วรรคสอง ว่า ให้มีการจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินการ รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคเสนอต่อรัฐบาล ปีละ ๑ ครั้ง

มีส่วนร่วม

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการของรัฐไว้ในหลายมาตรา ดังนี้

มาตรา ๖๐ บัญญัติให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครอง อันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน ตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้

มาตรา ๗๖ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทาง การเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบ การใช้อำนาจรัฐทุกระดับ

มาตรา ๗๙ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริม และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ สงวน บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลาย ทางชีวภาพอย่างสมดุล รวมทั้งมีส่วนร่วม ในการส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครอง คุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนควบคุมและกำจัดภาวะมลพิษ ที่มีผลต่อสุขภาพ อนามัย สวัสดิภาพ และ คุณภาพชีวิตของประชาชน

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รัฐธรรมนูญได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ ของภาคราชการไว้ในหลายมาตรา เช่น

มาตรา ๗๕ บัญญัติให้รัฐต้องดูแลให้ มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวน การยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวย ความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว และ เท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการ และงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา ๗๘ บัญญัติให้มีการกระจาย อำนาจให้ท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลของงานอย่างแท้จริง

มาตรา ๘๒ บัญญัติให้รัฐต้องจัดและ ส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับ บริการที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพอย่าง ทั่วถึง

มาตรา ๘๔ บัญญัติให้รัฐจัดระบบการ ถือครองที่ดิน และการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม จัดหาแหล่งน้ำเพื่อเกษตรกรรมให้เกษตรกร อย่างทั่วถึง และรักษาผลประโยชน์ของ เกษตรกรในการผลิตและการตลาด ให้ได้รับ ผลตอบแทนสูงสุด

เป็นธรรม

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติเรื่องความเป็น ธรรมไว้ในหลายมาตราดังนี้

มาตรา ๖๑ บัญญัติให้บุคคลมีสิทธิ เสนอเรื่องราวร้องทุกข์ และให้ได้รับแจ้งผล การพิจารณาภายในเวลาอันสมควร

มาตรา ๖๒ บัญญัติให้บุคคลมีสิทธิ ฟ้องหน่วยราชการ ให้รับผิดชอบจากการกระทำ หรือการละเว้นกระทำของหน่วยงานของรัฐได้

มาตรา ๘๓ บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการ ให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม

มาตรา ๘๖ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริม ให้ประชกรวัยทำงานมีงานทำคุ้มครอง แรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

เป็นภาคี

งานภาครัฐหลายอย่างจำเป็นต้องทำร่วมกับกลุ่มคนอื่น ๆ ในลักษณะภาคี โดยอาจเป็นภาคีกับต่างประเทศ องค์กรเอกชน หรือภาคธุรกิจเอกชน หรือกลุ่มประชาชนท้องถิ่นต่าง ๆ รัฐธรรมนูญจึงให้บัญญัติเรื่องการเป็นภาคีไว้ในมาตราต่าง ๆ ดังนี้

มาตรา ๗๔ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมสัมพันธไมตรีกับนานาประเทศ

มาตรา ๘๕ บัญญัติให้รัฐต้องส่งเสริมสนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์

มาตรา ๘๗ บัญญัติให้รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีโดยอาศัยกลไกตลาด

เสมอภาค

รัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง ให้รัฐส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย

๓.๓ good governance

good governance คือส่วนหนึ่งของการวางรากฐานในการสร้างกลไกประชารัฐที่ดี คำนี้ยังไม่มีการบัญญัติศัพท์ที่เป็นภาษาไทยอย่างเป็นทางการ จึงใช้เรียกเป็นคำในภาษาไทยอย่างหลากหลาย เช่น “ประชารัฐ”

“ธรรมรัฐ” “รัฐบาล” และ “สุประสาทการ” มีบุคคลต่าง ๆ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ good governance ไว้หลายท่านเช่น

* เลขาธิการ ก.พ. (นางทิพาวัต เมฆสุวรรณค์)

คำ good governance นั้น เลขาธิการ ก.พ. บัญญัติศัพท์ว่า “สุประสาทการ” การที่ภาคราชการจะไปสู่ good governance ได้ มี ๓ หลัก คือ

๑. สร้างระบบการบริหารการจัดการของรัฐบาลให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพภายใต้ความพึงพอใจของประชาชน และที่สำคัญสามารถแข่งขันบนเวทีโลกได้

๒. ต้องปฏิรูปเพื่อให้การแบ่งราชการมีระบบ กลไก ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์สนองตอบตามความต้องการของประชาชน และของสังคมโดยรวมได้ โดยมีเป้าหมายให้ข้าราชการที่เข้ามาเป็นคนดี มีคุณภาพสูง รู้จริง มีการพัฒนาตนเอง มีจิตสำนึกสูง ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อสัตย์ มีจิตบริการ เหล่านี้ ถ้าทำได้จะเรียกว่าเป็น good governance คือการใช้อำนาจรัฐ จะเป็นไปอย่างเป็นธรรม เป็นไปอย่างสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนเป็นการใช้อำนาจที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ * หนังสือพิมพ์ กรุงเทพธุรกิจ วันจันทร์ที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๔๑

โดยมีพื้นฐานทางกฎหมายอย่างเป็นทางการ
ไม่มีการเลือกปฏิบัติ เป็นการใช้อำนาจอย่าง
รับผิดชอบ ใช้อำนาจอย่างโปร่งใส (ค่านิยม:
ทันสมัย ทันเหตุการณ์)

๓. ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมให้ทุกคน
เข้าใจว่าเป็นเจ้าของ และเข้ามาร่วมเป็นนิสัย
เป็นการปฏิรูปที่ยั่งยืน เพราะปฏิรูปไม่ได้ทำ
เพียงครั้งเดียว จะต้องปรับแต่งไปตลอดเวลา

* ลิขิต ธีรเวคิน

good governance ตามความเห็นของ
ลิขิต ธีรเวคิน มีลักษณะสรุปได้ ๑๐ ประการ
คือ

๑. ความชอบธรรมทางการเมือง การ
เข้าสู่อำนาจทางการเมือง ต้องเป็นไปตาม
กฎกติกา

๒. การตอบสนองต่อความต้องการของ
ประชาชน

๓. หลักนิติธรรม ต้องตั้งอยู่บนหลักการ
ปรัชญา และการปฏิบัติของสังคมที่ใช้
กฎหมายอันเป็นสากล

๔. ความโปร่งใสของการปฏิบัติการ

๕. วิสัยทัศน์ อุดมการณ์ และจรรยา
บรรณของผู้นำ เป็นฐานสำคัญของการมี

ธรรมรัฐ

๖. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. การตัดสินใจนโยบายที่มีเหตุผลตาม
หลักวิชาการ ไม่อยู่ภายใต้ การครอบงำของ
อุดมการณ์หัวชนฝา การฉ้อราษฎร์บังหลวง
การอิงอยู่กับระบบพรรคพวก หรือระบบ
เครือญาติ เหล่านี้เป็นต้น ล้วนแต่เป็นตัวแปร
สำคัญของ good governance

๘. ระบบราชการที่มีหลักการของ
จรรยาวิชาชีพ

๙. มีกลไกการตรวจสอบที่เป็นอิสระ

๑๐. การมีส่วนร่วมของประชาชน

** นายธีรยุทธ บุญมี และ นายอานันท์ ปันยารชุน

ธรรมรัฐ** ตามความหมายที่นาย
อานันท์ ปันยารชุน และนายธีรยุทธ บุญมี
ได้อธิบายไว้ มี ๕ ประการ คือ

๑. การมีส่วนร่วม (Participation)

๒. ความโปร่งใส (Transparent)

๓. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
(Efficient and effective)

๔. หาดำผู้รับผิดชอบได้ (accountable)

๕. กรอบกฎหมายชัดเจน (Rule of law)

หมายเหตุ* หนังสือพิมพ์ มติชน วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๔๑

หมายเหตุ** ** การบริหารงานบุคคลและจริยธรรมในราชการพลเรือน โดยนายสีมา สีมานันท์ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๑

UNDP*^b

ธรรมรัฐ ตามที่ UNDP ได้ชี้แจงไว้มี
คุณลักษณะ ๑๙ ประการ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วม (Participation)
๒. ความยั่งยืน (Sustainable)
๓. กฎหมายรองรับ/สังคมยอมรับ
(Legitimate and acceptable to the people)
๔. ความโปร่งใส (Transparent)
๕. ส่งเสริมความเป็นธรรมและความ
เสมอภาค (Promote equity and equality)
๖. เชื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรและวิธี
การของการบริหารธรรมรัฐ (Able to develop
the resources and methods of governance)
๗. ส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างชาย
หญิง (Promotes gender balance)
๘. ยอมรับความคิดเห็นที่หลากหลาย
(Tolerate and accepts diverse perspectives)
๙. เชื้อต่อการจัดสรรทรัพยากรเพื่อประ
โยชน์ส่วนรวม (Able to mobilise resources
for social purpose)
๑๐. ส่งเสริมการจัดกลไกการบริการที่

เหมาะสมกับท้องถิ่น (Strengthens indigenous
mechanisms)

๑๑. ยึดกรอบกฎหมาย (Operates
by rule of law)

๑๒. ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล (Efficient and effective in
the use of resources)

๑๓. ก่อให้เกิดความเชื่อถือและไว้วาง
ใจ (Engenders and commands respect
and trust)

๑๔. มีผู้รับผิดชอบ (accountable)

๑๕. ความสามารถในการระบุแนวทาง
แก้ไขปัญหาของประเทศ (Able to define
and take ownership of national solution)

๑๖. ส่งเสริมและสนับสนุน (Enabling
and facilitative)

๑๗. ให้แนวทางมากกว่าควบคุม
(Regulatory rather than controlling)

๑๘. สามารถแก้ปัญหาในยุคสมัย
ปัจจุบันได้ดี (Able to deal with temporal
issues)

๑๙. เน้นการให้บริการ (Service-
oriented)

หมายเหตุ *^b การบริหารงานบุคคลและจริยธรรมในราชการพลเรือน โดยนายสีมา สีมันันท์ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๑

๓.๔ ผลการวิจัยเรื่องระบบราชการไทยใน อนาคตที่พึงประสงค์

สำนักงาน ก.พ. ได้เริ่มปฏิรูปราชการ โดยมอบให้มิคณะผู้วิจัย ๒ คณะ ซึ่งประกอบด้วยทีมผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย รับผิดชอบการกำหนด วิสัยทัศน์ และภาพอนาคตของระบบราชการ ไทย โดยมุ่งหวังที่จะชี้ให้เห็นถึงโอกาสที่ ประเทศชาติและคนไทย จะได้รับในอีก ๒๐- ๒๕ ปี ข้างหน้า และให้คณะผู้วิจัยจากมหา วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช รับผิดชอบการ เสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบราชการในระยะ สั้น และจากการวิจัยพบว่า เพื่อรองรับภาระกิจ ของรัฐในการผลักดันประเทศให้ก้าวไปสู่ลักษณะ อันพึงประสงค์ใน ๒๐ ปีข้างหน้า ราชการ ไทยจะต้องมีวิสัยทัศน์* และมีลักษณะของ ระบบราชการในอนาคตอันเป็นที่พึงประสงค์ ดังนี้

วิสัยทัศน์อันพึงประสงค์ของระบบ ราชการไทย

๑. เป็นระบบที่มีวิสัยทัศน์ คือต้องเป็น ระบบที่สามารถวาดภาพในอนาคตได้ไกล เคียงความจริง สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม

และความเป็นไปในระยะยาว สามารถกำหนด เป้าหมาย และทิศทางในอนาคตของสังคม ได้ชัดเจน เป็นรูปธรรม ตลอดจนสามารถ กำหนดวิธีการที่เหมาะสม เพื่อผลักดันสังคม ให้ก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์

๒. เป็นองค์การเรียนรู้ คือต้องเป็น องค์การที่รับรู้ข้อมูลสถานการณ์ และสภาพ ปัญหาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำข้อมูลใหม่ มาวิเคราะห์เพื่อประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ของตนได้

๓. ยืดหยุ่นและปรับตัว คือต้องสามารถ ปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นและปรับตัวได้อย่าง รวดเร็ว ลดความ rigid ของกฎ ระเบียบ ชั้น ตอนต่าง ๆ คำเนิ่งถึงผลประโยชน์และเป้าหมายเป็นหลัก กระจายความสามารถในการ ใช้ดุลยพินิจลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

๔. เน้นผลจากการทำงาน คือต้องเน้น ผลการทำงานเป็นเป้าหมายหลัก คำเนิ่งถึง ผลประโยชน์ส่วนรวม และผู้รับบริการเป็น สำคัญ

๕. มีลักษณะเสริมแรง คือเน้นทัศนคติ ทางบวก และสร้างสรรค์ มีบรรยากาศที่ เหมาะสมในการทำงาน และการจัดบริการ ยอมรับและส่งเสริมคุณค่าของทุกคน เน้น การสนับสนุนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ * รายงานการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑/๒๕๔๐ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๔๐ วาระที่ ๔

ลักษณะของระบบราชการไทยใน อนาคตที่พึงประสงค์

๑. มีขนาดที่เหมาะสมและคล่องตัว
๒. การจัดสรรภารกิจเน้นที่สภาพปัญหาหรือพื้นที่
๓. ปฏิบัติราชการในลักษณะของการประสานสนับสนุนกัน
๔. ใช้สื่อและอุปกรณ์ทันสมัยเป็นฐานข้อมูลที่ทันสมัยในการตัดสินใจ
๕. กระจายอำนาจการใช้ดุลยพินิจอยู่ที่ผู้ปฏิบัติการ
๖. ไม่ถูกรังรัดด้วยกฎระเบียบที่ไม่จำเป็น

* ระบบราชการไทยในอนาคต มี วัตถุประสงค์อย่างไร

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชน
๒. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของส่วนราชการให้ทำงานได้รวดเร็ว ถูกต้องเป็นที่พอใจของผู้รับบริการและประชาชน
๓. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานของส่วนราชการให้บริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีเครื่องชี้วัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานอย่างเป็นธรรม

๔. เพื่อพัฒนาระบบราชการให้เกิดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบความรับผิดชอบในทุกระดับได้

๕. เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน และการบริหารงานของทางราชการ

๖. เพื่อพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลด้วยการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งให้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ปรับปรุงระบบ และวิธีการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณธรรม และปรับปรุงโครงสร้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพ และการจ้างงานในตลาดแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. เพื่อจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน การบริหารงานบุคคลและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างสมบูรณ์ในการจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหาร และการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร

๘. เพื่อจัดทำระบบสื่อสาร โทรคมนาคม ภายในอาคารเพื่อการติดต่อประสานงานและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับระบบราชการ และระบบข้าราชการสู่ประชาชน หน่วยงานกลาง และส่วนราชการ

หมายเหตุ * แผนปฏิบัติการ ๕๐ ปี (พ.ย. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) ของสำนักงาน ก.พ.

๓.๕ คุณลักษณะและทักษะที่สำคัญของข้าราชการไทยที่พึงประสงค์

มีดังนี้

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- ทักษะการใช้ความคิด- การทำงานให้บรรลุผล- การบริหารทรัพยากร- ความสามารถและทักษะในการสื่อสาร- ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ | <ul style="list-style-type: none">- การมุ่งเน้นให้บริการ- จริยธรรม- ความรู้ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงาน- การแก้ปัญหา- การทำงานเป็นทีม |
|--|---|

๔. ขอบเขตของ “คุณค่าใหม่ของ ข้าราชการ”

ขอบเขตของ “คุณค่าใหม่ของข้าราชการ” ที่จะกล่าวถึงนี้ จะแยกเป็น ๔ ด้าน

- ๔.๑ คุณค่าใหม่ ที่เกี่ยวกับระบบ ราชการใหม่
- ๔.๒ คุณค่าใหม่ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ งานแนวใหม่
- ๔.๓ คุณค่าใหม่ ที่เกี่ยวกับการให้บริการแนวใหม่
- ๔.๔ คุณค่าใหม่ ที่เกี่ยวกับการพัฒนา ตนเอง

๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมสู่คุณค่าใหม่

๕.๑ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมสู่ระบบราชการใหม่

๕.๑.๑ ค่านิยมเดิม : เป็นองค์กร ขนาดใหญ่
ค่านิยมใหม่ : เล็ก กะทัดรัด คล่องตัว
องค์กรขนาดใหญ่มีโครงสร้างที่ซับซ้อน
มีกระบวนการทำงานหลายขั้นตอน มีกลไก
และกฎระเบียบที่ยุ่งยากมากมาย ทำให้เกิด

ความอึดอ้าย ไม่อาจบริหารงานให้บรรลุผล
ได้โดยรวดเร็ว ทันการ จึงต้องเปลี่ยนค่านิยม
ที่จะรวมงานให้เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ให้เป็น
องค์กรขนาดเล็ก กะทัดรัด เพื่อให้การบริหาร
งานคล่องตัวรวดเร็ว ทันการ

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้เห็นผลดีของการเป็นองค์กรขนาดเล็ก
- พัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถทำงานให้สำเร็จได้ ณ จุดเดียว (one stop service)
- ถ่ายอำนาจให้ปฏิบัติตัดสินใจเอง
- กระจายงานให้คนที่อยู่ในพื้นที่ตัดสินใจ และรับผิดชอบ เป็นการสร้างองค์กรเรียนรู้ จากบทเรียนที่เคยผิดพลาดมาแล้ว
- ฯลฯ

๕.๑.๒ ค่านิยมเดิม : โครงสร้างระบบราชการ
ตายตัว

ค่านิยมใหม่: ยืดหยุ่นได้

เดิมจัดโครงสร้างระบบราชการไว้ตายตัว เพื่อให้รู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา รู้ว่าทำงานแล้วต้องรายงานกับใคร ซึ่งสภาพการณ์ปัจจุบัน จะมารอคำสั่งจากคนคนเดียวคงไม่ได้ การทำงานในปัจจุบันซึ่งอยู่ในช่วงวิกฤต ต้องมีการยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนง่ายสามารถระบาย ถ่ายเทคนไปช่วยกันทำงานในต่างแผนกได้

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- สร้างความพร้อมให้กับข้าราชการ
- สร้างเครือข่าย และแลกเปลี่ยน

ข้อมูลข่าวสารระหว่างเครือข่าย

- ประชุมทำความเข้าใจกันบ่อย ๆ เฉพาะระดับหัวหน้า (Supervisor) แล้วแบ่งเป็นโซนกันไปทำงานเดียวกัน ในลักษณะเป็นทีมแบบมีส่วนร่วม
- ลดความ rigid ของกฎระเบียบ ขึ้นตอนต่าง ๆ คำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายเป็นหลัก
- กระจายความสามารถในการใช้ดุลยพินิจลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานโดยตรง
- ฯลฯ

๕.๑.๓ ค่านิยมเดิม : อนุรักษ์นิยม

ค่านิยมใหม่ : ความคิดก้าวหน้า

ค่านิยมเดิมของข้าราชการไทยเป็นอนุรักษ์นิยม ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันประเทศไทยมีการพัฒนามาพอสมควร สามารถสู้กับต่างชาติได้ ก็ต้องสร้างระบบบริหารแบบก้าวหน้าขึ้น ให้สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้
- จัดนิทรรศการระดับโลก
- รัฐสนับสนุนงบประมาณ
- walk in ในการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ

- ใช้พลังแสงอาทิตย์แทนไฟฟ้า
- office ใกล้เคียงบ้าน
- ฯลฯ

๕.๑.๔ ทศนคติเดิม : ผูกขาดอำนาจ

ทศนคติใหม่ : กระจายอำนาจ

ระบบราชการเดิมมีค่านิยมผูกขาดอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ตำแหน่งสูงก็กระจุกอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้ราชการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมมาเป็นการกระจายอำนาจ

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- เตรียมความพร้อม
- ประชาสัมพันธ์ให้เกิดความมั่นใจ

ว่าจะเกิดผลดี

- สร้างคู่มือเรียนรู้กับการบริหารที่ล้มเหลวไว้เป็นบทเรียน
- ติดตามประเมินผล
- ฯลฯ

๕.๑.๕ ค่านิยมเดิม : สร้างระบบจูงใจ โดยใช้ อำนาจเงินอำนาจชี้

ค่านิยมใหม่ : จูงใจโดยใช้แรงบันดาลใจ

การสร้างระบบแรงจูงใจที่ผ่านมา มีค่านิยมด้วยการให้ได้เลื่อนเงินเดือนการให้ได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้รางวัลในรูปของเงิน

โล่ หรือเข็มเพชร อะไร ๆ ก็ตาม คุณน่าจะไม่ต้องนึก พระธรรมปิฎกท่านให้ข้อสังเกตไว้ที่น่าคิดว่า ถ้าหากว่าเราไปส่งเสริมความอยากด้วยวิธีผิด ๆ เช่นตั้งเป็นเงื่อนไขว่าถ้ากวาดบ้านแล้วจะได้เงิน เช่นนี้ คน กวาดบ้านก็เพราะต้องการเงินไม่ใช่เพราะต้องการให้บ้านสะอาด การกวาดบ้านจึงสักแต่ว่ากวาด ๆ ให้เสร็จ ๆ ไป ท่านจึงกล่าวว่าเป็นการใช้ระบบค้นหาเป็นเงื่อนไข เป็นการส่งเสริมให้คนอยากได้วัตถุ ไม่ใช่อยากทำงานให้เกิดผลดี เมื่อหมดเงิน หมดซี ก็หมดแรง จึงต้องจูงใจโดยใช้แรงบันดาลใจให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานเพื่องาน ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ตอบแทน

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- นำพระบรมราชาโฆวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ได้พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ และ ๒๕๓๓ ที่ให้ทำงานโดยมุ่งถึงจุดหมายที่แท้ของงาน กับให้ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ อย่างนี้ถึงบำเหน็จรางวัลหรือผลประโยชน์ให้มากมาให้ข้าราชการน้อมนำเอาไปปฏิบัติตาม
- ให้เล่นเกม “ต่อตัวสัตว์” หรือเกม “กล่องปริศนา” ซึ่งสะท้อนให้ผู้เล่นตระหนักถึงพระบรมราชาโฆวาทข้างต้น ซึ่งเกมส์ที่กล่าวถึงนี้ได้จัดพิมพ์ไว้ในหนังสือ “ชุดฝึกอบรม

(Training package) วิชาจรรยาบรรณ และ การวัดผลแบบทันที” แล้ว

- ๗๑

๕.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม สู่การปฏิบัติงานแนวใหม่

๕.๒.๑ ทัศนคติเดิม: ถือตนว่ามีเกียรติ สูงกว่า
บุคคลในอาชีพอื่น

ทัศนคติใหม่: เป็นบุคลากรขององค์กร
สาธารณะ

แต่เดิมมีทัศนคติว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ เพราะผู้เป็นข้าราชการเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกสรรมาจากบุคคลชั้นหัวกะทิ ที่มีทั้งความรู้ ความสามารถสูง เป็นผู้ทำงานในฐานะเป็นนาย แต่ในปัจจุบันบุคลากรในอาชีพอื่น ๆ แม้บุคลากรของภาคเอกชน ก็มีความรู้ความสามารถไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าข้าราชการ ทัศนคติที่ว่าอาชีพราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ และเป็นนายประชาชนจึงหมดสมัยเสียแล้ว ข้าราชการจะต้องเปลี่ยนทัศนคติใหม่เป็น “ข้าราชการคือบุคลากรของสาธารณะ” กล่าวคือ เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ใช้วิชาความรู้ ความสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพตกถึงประชาชน

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- สื่อสารให้ข้าราชการทราบถึงค่านิยมใหม่ และชี้แจงจนเกิดการยอมรับ

- ให้มีส่วนร่วมในการคิดหาทางสู่คุณค่าใหม่ เพื่อให้เกิดความพร้อมใจที่จะปฏิบัติตาม

- ๗๑

๕.๒.๒ ทัศนคติเดิม : มุ่งปฏิบัติตามระเบียบตามขั้นตอน

ทัศนคติใหม่: มุ่งผลสัมฤทธิ์

ในการปฏิบัติราชการแต่เดิมมีทัศนคติว่าผู้ใดปฏิบัติราชการตามระเบียบ ตามขั้นตอนเคร่งครัด แม้การปฏิบัตินั้นจะไม่เกิดผลถึงประชาชน ก็ถือว่าเป็นข้าราชการที่ดี ในแง่ที่ไม่ปฏิบัติผิดระเบียบ แต่ในปัจจุบันการมีทัศนคติดังกล่าวยังไม่เพียงพอ การปฏิบัติราชการจะต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ทั้งปริมาณของต้นทุน ปริมาณผลผลิต และมาตรฐานคุณภาพการให้บริการ ตลอดจนตัวชี้วัดผลกระทบของโครงสร้างต่อสังคม เป็นต้น

- ๗๑

๕.๒.๓ ทศนคติเดิม : ยึดติดกับการปฏิบัติ
แบบเดิม ๆ

ทศนคติใหม่: ปรับกระบวนการทศน์ใหม่
การบริหารจัดการตามแบบอย่างเดิม ๆ
โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทศน์ คือ
ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิด หรือวิธีการจัด
การต่าง ๆ บ้าง ความเจริญก็จะหยุดอยู่กับที่
จะขอยกตัวอย่างที่ท่านรองเลขาธิการ ก.พ.
(นายสีมา สีมานันท์) ได้ยกเป็นตัวอย่างใน
การบรรยายเรื่องคุณค่าใหม่ให้แก่ข้าราชการ
สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม
สำนักงานก.พ.ฟัง ว่าเมื่อพูดถึงนาฬิกา ก็
ต้องนึกถึงนาฬิกาสวิส แต่นาฬิกาสวิสไม่ว่าจะ
ยี่ห้ออะไรก็อยู่ในกระบวนการทศน์เดิม คือผลิต
ด้วยมือ แข่งขันกันเฉพาะภายในประเทศสวิส
แบบเดิม ๆ เผลอแผลบเดียวถูกญี่ปุ่นตีตลาด
ไปเสียแล้วจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนทศนคติ
จากการบริหารจัดการแบบเดิม ๆ มาใช้
กระบวนการทศน์ใหม่

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ให้มีการแข่งขันในเวทีโลก
- แย่งลูกค้าให้ได้มากที่สุด โดยวิธีการ
ต่าง ๆ
- ปรับตัวเข้าหากัน เช่นห้างโรบินสัน
กับห้างเซ็นทรัลตกลงกันในเรื่องสถานที่ก่อสร้าง
ถ้าจะอยู่ที่เดียวกันก็แบ่งจุดเน้นกัน เช่น

คุณเอาลูกค้าชั้นกลางไป ฉันเอาลูกค้าชั้นล่าง
มา เป็นต้น

- ฯลฯ

๕.๒.๔ ทศนคติเดิม : ไม่มีเครื่องมือวัดผลที่
เป็นรูปธรรม

ทศนคติใหม่ : มีเครื่องมือวัดผล
สัมฤทธิ์ของงาน

การทำงานต้องทำอย่างมีเป้าหมาย โดย
ต้องมีตัวชี้วัดทุกระยะของการทำงาน (mile
stones) ทุกงานไม่ว่าจะเป็นงานที่นับชิ้นได้
เช่นงานตอบข้อหารือหรืองานโครงการ เช่น
งานวิจัย แม้งานที่เป็นนามธรรม เช่น งาน
ส่งเสริมจริยธรรมก็ต้องมีเครื่องมือชี้วัดได้

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- สร้างเครื่องมือชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของ
งานที่สามารถวัดได้ทั้งปริมาณของต้นทุน
ปริมาณผลผลิต และมาตรฐานคุณภาพการ
ให้บริการ ตลอดจนตัวชี้วัดผลกระทบของ
โครงสร้างต่อสังคม เป็นต้น

- ฯลฯ

๕.๒.๕ ทศนคติเดิม : สั่งการให้ลูกค้าดำเนิน
การตามสั่ง

ทศนคติใหม่ : ทำงานแบบมีส่วนร่วม
เดิมการปฏิบัติงานของข้าราชการมี
ทศนคติผูกขาดอำนาจการคิดการตัดสินใจ

นิยมสั่งการให้ลูกค้ำดำเนินการตามสั่ง เช่น เมื่อจะออกกฎระเบียบอะไรก็คิดเองแล้วออกไปเลย ซึ่งมีผลให้กฎระเบียบที่ออกมาหลายเรื่องขัดข้องในทางปฏิบัติ จึงต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานมาปรึกษาสอบถามความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากกฎระเบียบนั้นก่อนด้วย เพื่อให้กฎระเบียบนั้นสามารถใช้บังคับได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบก็ยินดีพร้อมใจที่จะปฏิบัติตามเพราะมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบนั้น

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ให้ข้าราชการซึ่งเป็นลูกค้ำมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มความสามารถในการมีส่วนร่วม

- กระจายงานให้กับข้าราชการ ซึ่งเป็นลูกค้ำ เพื่อให้มีประสบการณ์หลาย ๆ ด้าน

- มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ

- ฯลฯ

๕.๓ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมสู่การให้บริการแนวใหม่

๕.๓.๑ ค่านิยมเดิม : มุ่งผลเพียงทำงานตามหน้าที่

ค่านิยมใหม่ : ตอบสนองความต้องการของลูกค้ำ

ในการปฏิบัติราชการแต่เดิมยึดค่านิยมเพียงทำงานให้เสร็จไปวันหนึ่ง ๆ ตามหน้าที่เท่านั้น แต่การให้บริการแนวใหม่ต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้ำด้วย

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ศึกษาความต้องการของลูกค้ำ

- ให้บริการตามที่ลูกค้ำต้องการ

- ฯลฯ

๕.๓.๒ ค่านิยมเดิม : ให้บริการโดยไม่คำนึงถึงต้นทุน

ค่านิยมใหม่ : คำนึงถึงต้นทุน

ที่ผ่านมาการให้บริการของรัฐเป็นการให้เปล่า และการให้บริการไม่ได้คำนึงถึงความคุ้มค่า แต่การบริการแนวใหม่ให้คำนึงถึงต้นทุน และความคุ้มค่าด้วย

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ช่วยกันประหยัดเงินหลวง เช่นเช่าสถานที่ของวัดจัดประชุม เป็นต้น

- งานใดทำแล้วไม่คุ้มทุน ก็จ้างเอกชนทำ หรือเลิกทำ

- ปรับปรุงคุณภาพงานให้ดี แล้วเรียกเก็บค่าบริการ

- ฯลฯ

๕.๓.๓ ทศนคติเดิม : คนชื่อคือคนโง่

ทศนคติใหม่ : ชื่อกินไม่หมดคดกิน
ไม่นาน

ข้าราชการบางคนมีทศนคติว่าคนชื่อคือคนโง่ จึงทำให้เกิดการคอรัปชั่น การบริการขาดความเที่ยงตรง ปัจจุบันราชการเน้นกันมากเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต จึงต้องเปลี่ยนทศนคติเป็น “ชื่อกินไม่หมดคดกินไม่นาน”

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ปลุกฝังให้เห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์
- ให้อวดตัวอย่างของคนที่ซื่อสัตย์สุจริต และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
- เชิญบุคคลตัวอย่างในเรื่องความซื่อสัตย์มาพูดคุยถึงการทำงานของเขา
- ลงโทษผู้ทุจริตอย่างฉับพลัน
- ฯลฯ

๕.๓.๔ ค่านิยมเดิม : ให้บริการแบบตั้งรับ

ค่านิยมใหม่ : ให้บริการแบบรุก

ข้าราชการเดิมมีค่านิยมที่จะนั่งทำงานกับโต๊ะ คอยรับงานอยู่กับโต๊ะ เมื่อไม่มีงานเข้ามาก็ไม่ต้องทำอะไร แต่การบริการแบบใหม่เน้นบริการที่รวดเร็ว ให้ความสะดวกแก่ผู้รับบริการ จึงต้องเปลี่ยนค่านิยมให้บริการแบบรุก

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ตัดประกาศขั้นตอน และกำหนดเวลาแล้วเสร็จของงานไว้ให้ลูกค้าทราบ
- จัดบริการนอกสถานที่
- ฯลฯ

๕.๓.๕ ทศนคติเดิม : หนีปัญหา

ทศนคติใหม่ : แก้ปัญหา

ข้าราชการไม่น้อยที่มักหลบหน้าผู้มาขอบริการ หรือไม่ก็ให้ผู้น้อยรับหน้าไป บางครั้งเลี่ยงปัญหาปล่อยให้ปัญหามันคลี่คลายไปเอง โดยไม่รับผิดชอบในการแก้ไข แต่ในปัจจุบันราชการจะต้องเลิกลงจึงต้องปรับเปลี่ยนทศนคติเสียใหม่โดยการเข้าแก้ไขปัญหามีฉะนั้นก็จะอยู่ในราชการไม่ได้

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มองผู้มารับบริการว่าเป็นตัวบุญไม่ใช่มองว่าเป็นตัวเวร
- ใช้กลไกตลาดในกรณีที่เกิดกำลังที่จะทำเอง
- ฯลฯ

๕.๔ การปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยม สู่การพัฒนาตนเอง

๕.๔.๑ ทัศนคติเดิม : ขาดความรู้สึกมีส่วนร่วม
เป็นเจ้าของทรัพยากร

ทัศนคติใหม่ : มีความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็น
เจ้าของ ทรัพยากร

การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย เช่น
ใช้น้ำโดยไม่ประหยัด ใช้กระดาษเปลืองเหล่านี้
แสดงให้เห็นถึงการขาดการพัฒนาจิตสำนึกใน
การมีส่วนร่วมในทรัพยากรของชาติและทรัพยากร
ของราชการ จึงจำเป็นต้องปรับทัศนคติ เสีย
ใหม่ให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- กระตุ้นตัวเอง และกระตุ้นซึ่งกัน
และกัน ให้เห็นผลเสียจากการขาดความรู้สึก
มีส่วนร่วม

- นำวิดีโอเกี่ยวกับภัยแล้งมาให้ดู
- จัดกิจกรรมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ
เช่นปลูกป่า เป็นต้น

- ฯลฯ

๕.๔.๒ ทัศนคติเดิม : เต่าล้านปี

ทัศนคติใหม่ : มีวิสัยทัศน์

ข้าราชการเดิมมีทัศนคติต่อการ
เปลี่ยนแปลง ชอบทำตนเป็นเต่าล้านปีซึ่งไม่
สอดคล้องกับราชการสมัยใหม่ ที่ต้องแข่งขัน
กันในโลก จึงต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้
มีวิสัยทัศน์ เป็นคนมองกว้าง มองไกล

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรับงานได้
ทุกอย่าง

- เสนอตัวเข้าร่วมในการทำงานทุกอย่าง

- ใฝ่หาประสบการณ์ให้มาก

- มีแรงสนับสนุนจากเจ้านายให้ไป
ต่างประเทศ หรือให้มีโอกาสเข้าร่วมเป็น
กรรมการในคณะกรรมการต่าง ๆ อย่างทั่ว
ถึงกัน

- ฯลฯ

๕.๔.๓ ทักษะเดิม : รู้มากยาวนาน

ทักษะใหม่ : มีอาชีพ

การรับราชการถือเป็นอาชีพ ผู้ที่เป็นข้าราชการไม่ว่าตำแหน่งใด ๆ จึงต้องทำงานอย่างมืออาชีพ คือรู้ลึกรู้จริงผิดพลาดน้อย และให้เป็นที่ติดปากของลูกค้า เช่นเมื่อพูดถึงนักฟุตบอล ก็ต้องเปเล่ เป็นต้น

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- เอาใจใส่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

- มีมาตรการให้คนเฉื่อยชา ออกจากราชการ

- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

- ฯลฯ

๕.๔.๔ ทักษะเดิม : เอาดีด้วยการประจบเจ้านาย

ทักษะใหม่ : เอาดีด้วยการทำงาน

ข้าราชการที่เฉื่อยชาหรือไม่มีความสามารถจะทำงานโดยยึดทัศนคติได้ดีเพราะประจบเจ้านาย จึงไม่มีผลงาน หรือมักไม่มีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาตนเองโดยเปลี่ยนทัศนคติใหม่เป็นเอาดีด้วยการทำงาน

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- เจ้านายต้องเป็นตัวอย่าง

- เจ้านายต้องไม่สนับสนุนผู้มีพฤติกรรม

เอาดีด้วยการประจบเจ้านาย

- เพื่อนฝูงเจ้านายให้ความสนใจ และ

ให้คำชมเชยอยู่เสมอ ๆ

- ฯลฯ

๕.๔.๕ ทักษะเดิม : มองปัญหาเป็นอุปสรรค

ทักษะใหม่ : มองปัญหาเป็นโอกาส

ข้าราชการที่มีคุณค่า จะไม่ยอมแพ้อุปสรรค และจะพัฒนาตนเองให้มองปัญหาเป็นโอกาสให้ได้ จะไม่เกิดท้อแท้ เหนื่อยหน่าย แต่จะกลับต่อสู้ผลักดัน และงานจะไม่ล้มเหลว

วิถีทางสู่คุณค่าใหม่

- ให้นึกถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้า

อยู่หัวเป็นตัวอย่าง

- พัฒนาตนเองให้มองทุกอย่างในแง่ดี

- พาไปทัศนศึกษาทุ่งกุลาร้องไห้ ซึ่งปัจจุบันเขียวขุ่ม

- ฯลฯ



ทัศนคติเดิม: เป็นนายประชาชน

ผล: ประชาชนทุกข์ยาก

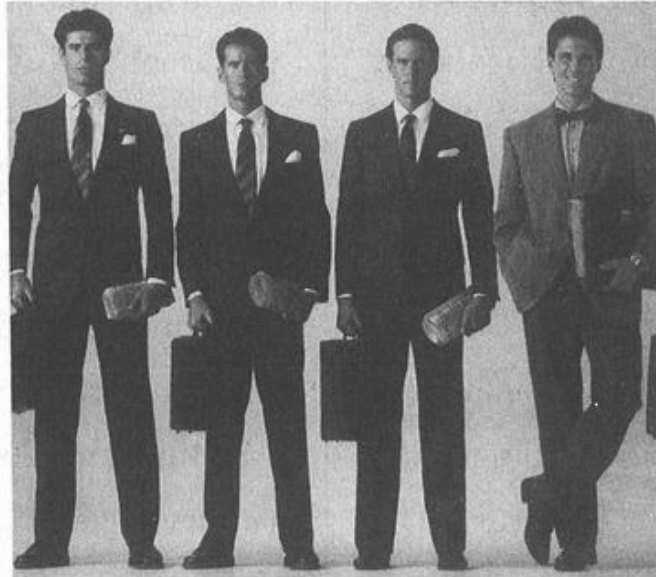


ทัศนคติใหม่: เป็นผู้บริการประชาชน

ผล: ประโยชน์สุขเกิดแก่ประชาชน

การบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง

วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล*



บทนำ

สภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในปัจจุบัน ภาคราชการไทยไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบได้ ทั้งนี้ ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ระบบราชการขาดข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินภารกิจต่างๆ ของรัฐ

เหตุที่เป็นเช่นนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะ ในระยะเวลาประมาณ ๒๐ ปี ที่ผ่านมามีข้าราชการโดยเฉพาะระดับกลางที่มีความรู้ความสามารถสูงออกจากราชการไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพอื่น ประกอบกับไม่มีบุคคลลักษณะดังกล่าวเข้า

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

1 สำนักงาน ก.พ. กองวิชาการ รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๑) หน้า ๓๑๖ สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ รายงานการวิจัยเรื่อง สภาวะการขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๕) หน้า ๙๕ รายงานการวิจัยเรื่อง การสูญเสียและการขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน (กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๘) หน้า ๑๕๗ และรายงานการวิจัยเรื่อง อัตราการลาออกของข้าราชการฝ่ายพลเรือนในปีงบประมาณ ๒๕๓๘ (กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๙) หน้า ๑๔๖

รับราชการ มีผลให้ระบบราชการมีข้าราชการ
ที่มีความรู้ความสามารถน้อยลง ในบางกรณี
อาจต้องกระจายข้าราชการที่มีความรู้ความ
สามารถไปปฏิบัติงานในกรมต่างๆ เหตุการณ์
เช่นนี้เป็นอันตรายต่อระบบราชการอย่างยิ่ง

กรณีตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจน จะ
พิจารณาได้จากคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้ว่าการ
ธนาคารแห่งประเทศไทย (ม.ร.ว. จัตุมงคล
โสณกุล) ซึ่งได้กล่าวถึงกรณีของกระทรวง
การคลังที่น่าสนใจ ดังนี้

“กระทรวงการคลังวันนี้ ก็ค่อนข้างไม่
ค่อยดี เพราะว่าคนที่ดีออกไปเยอะ เด็ก
ตรงกลางออกไปเยอะและไม่มีใครเข้ามา
ชบวณการของคลัง คงแปลกกว่าที่อื่น เพราะ
มีสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ซึ่ง
ดร.ป๋วย เป็นคนคัดคนเข้ามาในช่วงแรก รวม
ทั้งหมดที่เป็นรุ่นสุดท้ายเมื่อ ๓๐ กว่าปีมาแล้ว
เด็กเก่งมาก ทุกคนที่กลับมาเมืองไทยมาอยู่
ที่นี่หมด ที่นี้เด็กรุ่นนี้จะขึ้นมาจะไปคุมทุกกรม
เชื่อมทุกกรม ติดกันหมด แล้วข้างใน สศค.เอง
มันก็กลวงเลย เพราะว่าคนที่เก่งถูกดึงไปอยู่
ที่อื่น มัน ก็เป็นหน่วยงานที่ตัวเอง ก็ใช้ไม่ได้
แล้วออกไปคุมที่อื่นหมด จนที่อื่นก็ใช้ไม่ได้
เพราะว่า คนขึ้นไม่ได้ มันก็เกร็ง คนที่อาจจะ

เคยใช้ได้ ก็เกิดความแข็งขึ้นมา กระทรวง
การคลัง ตอนนี้จึงมีปัญหาหนัก คือต้อง
เอาคนที่เข้าใน ๑๐ ปี หรือ ๕ ปีที่แล้ว ขึ้นมา
ให้ได้”²

ดังนั้น เพื่อที่จะมีบุคคลเหล่านี้ปฏิบัติ
งานในราชการเพิ่มขึ้น ผู้ว่าการธนาคาร
แห่งประเทศไทย ได้เสนอให้ใช้ระบบ Parallel
System คือ ให้มีราชการ ๒ ระบบ คือ
ข้าราชการระบบปกติ ให้มีการบริหารงาน
บุคคลแบบเดิม กับอีกระบบหนึ่ง ซึ่งเป็น
บุคคลที่จบการศึกษาระดับ เกียรตินิยมใน
ประเทศไทย หรือจบจากสถานศึกษาชั้นนำ
จากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ให้มีระบบ
บริหารงานบุคคลที่แยกต่างหากออกจาก
ระบบปกติ โดยจะมีการจำแนกตำแหน่งที่
แตกต่างออกไป และอาจใช้เวลาในการ
ปฏิบัติงานไม่นานนักในการที่จะได้รับแต่งตั้ง
ให้ดำรง ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี
และอธิบดี ซึ่งเชื่อว่าข้าราชการทั่วไปคงจะ
ยอมรับได้ เพราะไม่ได้แสดงว่าข้าราชการ
กลุ่มนี้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าหรือ
ดีกว่า ขณะเดียวกัน ก็มีวิธีการที่จะให้
ข้าราชการที่อยู่ในระบบปกติ มีโอกาสสอบ
เข้าระบบนี้ได้³

² ม.ร.ว. จัตุมงคล โสณกุล “เงินบาทล้ม เพราะการเมือง” เนชั่นสุดสัปดาห์ ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓๐๖ วันที่ ๙-๑๕
เมษายน ๒๕๔๑ หน้า ๑๘

³ เฟื่องอ่าง หน้า ๑๘

ท่านผู้อ่านคงสงสัยว่า ระบบ Parallel Systemที่ท่านผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทยกล่าวถึง คือ ระบบอะไร?

สำหรับ ระบบปกติ ท่านคงทราบอยู่แล้ว คือ ระบบที่ใช้อยู่ในขณะนี้ แต่สำหรับระบบที่แตกต่างไปนั้น เป็นระบบที่มีการใช้ในระบบราชการของหลายประเทศ โดยมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป เช่น

ประเทศอังกฤษ ใช้คำว่า Fast Track หรือ Fast Stream

ประเทศญี่ปุ่น ใช้คำว่า Elite Track

ประเทศสิงคโปร์ใช้คำว่า High Flyers หรือ Elite Administrative Service โดยถือว่าเป็นข้าราชการเหล่านี้เป็น “หัวกระทิ” (Creme de la Creme) ของระบบราชการ นอกจากนี้ ยังมีประเทศอื่นอีกหลายประเทศที่ประยุกต์ใช้ระบบนี้ เช่น ฝรั่งเศส แคนาดา ออสเตรเลีย และบรูไน เป็นต้น

ทั้งนี้ วารสารข้าราชการปีที่ ๓๗ ฉบับเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๓๕ ได้เสนอบทความของ ดร. เฉลิม ศรีผดุง เรื่องทางก้าวหน้าด้านพิเศษของคนเก่งสู่ตำแหน่งบริหาร ซึ่งเป็นเรื่องของประเทศอังกฤษ และปีที่ ๔๑ ฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙ เสนอบทความของผู้เขียน เรื่องระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูงของประเทศสิงคโปร์ อย่างไร

ก็ตาม เพื่อที่ผู้อ่านจะมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนี้ยิ่งขึ้น ในวารสารฉบับนี้ ผู้เขียนขอเสนอความหมาย แนวคิด แนวทางดำเนินการ ระบบ และปัญหาของระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งการใช้ระบบนี้ในระบบราชการของบางประเทศโดยสรุป ตลอดจนข้อสังเกตบางประการเกี่ยวกับ การนำระบบนี้มาใช้ในราชการไทย

ความหมาย

ระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง เป็นระบบที่กำหนดเพื่อดึงดูดคนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาอยู่ในองค์กร และอยู่ในองค์กรตลอดไป โดยบุคคลเหล่านี้จะมีโอกาสก้าวหน้าสูง ตลอดจนได้รับแรงจูงใจเพื่อให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กร แต่บุคคลเหล่านี้จะต้องผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเข้มงวด การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้น เพื่อจะได้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง สำหรับภาระงานที่ต้องการความรับผิดชอบสูง

สำหรับบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถสูง (High Flyer หรือ Fast Streamer) จะเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหนือกว่าคน

ปกติ ทั้งนี้ อาจเป็นผลมา จากการมีสมรรถนะ มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง เป็นผู้ที่ได้แสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานจนเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับ เป็นแหล่งทรัพยากร เป็นผู้ให้คำชี้แนะแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติ และเชื่อกันว่าบุคคลเหล่านี้ยังมีศักยภาพ มีความสามารถ ที่จะมีส่วนให้ประโยชน์แก่ องค์การได้อีกมากในอนาคต

แนวความคิด

ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับ บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง เกิดจาก แนวความคิดต่างๆ ดังนี้

(๑) การบริหารการพัฒนาในองค์การ จะประสบความสำเร็จโดยผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนา

(๒) มนุษย์สามารถสร้างและควบคุม การเจริญเติบโตและการพัฒนาได้ ดังนั้น จึง เชื่อว่า การพัฒนาการบริหารก็อาจเกิดจาก การดำเนินการในลักษณะเดียวกันได้

(๓) การพัฒนาการบริหารจะกระทำ โดยกลุ่มบุคคลชั้นนำในองค์กร เช่น บุคคล ที่มีความรู้ความสามารถสูงหรือบุคคลที่มี ศักยภาพสูง

(๔) บุคคลทุกคนในองค์การต้องการ เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อจะได้มี โอกาสก้าวหน้าสูง และ

(๕) บุคคลที่ผ่านการคัดเลือก และได้ รับการพัฒนาตามระบบการบริหารงานบุคคล สำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะ เป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จทั้งในเรื่อง ของการปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง

ด้วยเหตุนี้ บุคคลต่างๆ ในองค์การจึง ต้องการเข้ามาอยู่ในระบบการบริหารงาน บุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ สูง โดยองค์การสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูง เข้ามา ให้การฝึกอบรมและพัฒนา และ ติดตามผลการทำงานเป็นระยะๆ ตลอดจน แต่งตั้งบุคคลเหล่านี้ให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ในอนาคต

นอกจากนี้ เหตุที่องค์การต้องการบุคคล เหล่านี้ เพราะองค์การจะสามารถจัดสรร ทรัพยากรเพื่อดำเนินการเรื่องต่างๆ สำหรับ บุคคลเหล่านี้โดยเฉพาะ อันเป็นการประหยัด กว่า การดำเนินการให้บุคคลทั้งหมดในองค์การ พร้อมกันนี้ องค์การมีความเชื่อว่า ระบบนี้ จะสามารถดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความ สามารถเข้ามาอยู่ในองค์การ ปฏิบัติงานใน องค์การ และอยู่ในองค์การตลอดไป⁴

⁴ Henrik Holt Larsen, "Do High-Flyer Programmes Facilitate Organization Learning?" *Journal of Managerial Psychology* Vol. 12 No. 1, 1997 P. 49

กล่าวโดยสรุป ระบบนี้ กำหนดเพื่อดีงดูบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เพิ่งจบการศึกษาเข้ามาทำงานในองค์กร สร้างจิตวิญญาณของความร่วมมือในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ปรับแนวความคิดของบุคคลเหล่านี้ให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ตลอดจนมอบหน้าที่และความรับผิดชอบที่คาดว่าจะมีผลให้บุคคล เหล่านี้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต

ปัจจุบัน องค์กรต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรธุรกิจระหว่างประเทศจำนวนมากประสบความสำเร็จในการใช้ระบบนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

(๑) ระบบนี้สอดคล้องกับระบบการพัฒนาการบริหารแบบ Classic

(๒) ความสำเร็จของระบบนี้วัดได้ง่ายโดยวัดจากบุคคลที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงซึ่งเคยผ่านระบบนี้มาก่อน และ

(๓) บุคคลที่สำคัญๆ ในองค์กรซึ่งรวมถึงผู้บริหารระดับสูงหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มักมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบนี้

จึงมีความตั้งใจที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยกับระบบนี้^๕

แนวทางดำเนินการ

การกำหนดระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงสำหรับองค์กร ควรจะคำนึงถึงแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

๑. การที่หน่วยงานจะกำหนดระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงได้ จะต้องศึกษาภารกิจของหน่วยงานในอนาคต ตลอดจนลักษณะงานของผู้บริหารระดับสูง หลังจากนั้น จึงกำหนดคุณสมบัติและศักยภาพของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งระดับสูง และวิธีการพัฒนาบุคคลเหล่านี้^๖ ให้สอดคล้องกับภารกิจในอนาคต

๒. ผู้บริหารระดับสูงอาจเป็นบุคคลที่มีทั้ง

(๑) ความรู้ความสามารถที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด และ

⁵ Thomas N. Garavan and Michael Morley, "The Socialization of High-Potential Graduates into the Organization, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 12 No. 2, 1997, P. 118

⁶ Henrik Holt Larsen, "Do High-Flyer Programmes Facilitate Organization Learning?" *Journal of Managerial Psychology*, PP. 49-50

⁷ Phillip S. Sadler, "Managing High-Fliers," in *The Financial Times, Handbook of Management*, Edited by Stuart Crainer, (Great Britain: Clays Ltd, Ives plc, 1995), P 290

(๒) ความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาและพัฒนา ซึ่งในส่วนนี้จะมีบทบาทมากกว่าส่วนที่ (๑)⁸

ดังนั้น การศึกษาเรื่องบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของผู้บริหารที่มีศักยภาพ สูงเท่านั้น⁹

๓. การวางระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงควรมีต้องดำเนินการในเรื่อง

(๑) กำหนดความหมายและวิธีการคัดเลือก “บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง”

(๒) กำหนดวิธีการที่จูงใจ “บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง” เข้ามาอยู่ในองค์กร และ

(๓) กำหนดสิ่งที่องค์กรควรดำเนินการเมื่อ “บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง” เข้ามาในระบบนี้แล้ว

ระบบบริหารงานบุคคล

การพิจารณาระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะพิจารณาโดยศึกษาถึงกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ขั้นตอนการบริหารบุคคลดังกล่าว และการออกจากระบบ ดังต่อไปนี้

๑. กลุ่มบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง

๑.๑ บทบาทของการบริหารในอนาคตประกอบด้วย

(๑) การให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผนและดำเนินการในเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

(๒) ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมากขึ้น

(๓) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทการเป็นผู้นำมากกว่าบทบาทการบริหาร และ

(๔) ให้ความสำคัญกับการบริหารแนวราบ โดยการลดลำดับชั้นการบังคับบัญชา ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับภายนอกองค์กรมากขึ้น¹⁰

⁸ R. Helfetz, *Leadership without Easy Answers* (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1994), P. 20

⁹ McCall, Morgan W. Jr, *High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders* (Massachusetts: Harvard Business School Press, 1998), P. xiii

¹⁰ Phillip S. Sadler, “Managing High-Fliers,” in *The Financial Times, Handbook of Management*, Edited by Stuart Crainer, P. 291

๑.๒ ทักษะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต จากบทบาทการบริหารงานในอนาคตดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้ความสนใจกับสภาพแวดล้อมทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนความสามารถมองภาพรวมของปัจจัยทั้ง ๓ นี้ได้

(๒) ความสามารถในการบริหารงานที่ยั่งยืนและซับซ้อน

(๓) ความสามารถในการบริหารองค์การที่มีโครงสร้างซับซ้อน

(๔) ความสามารถในการคิดค้นและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ

(๕) ความสามารถในการบริหารและใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา และ

(๖) ความสามารถในการบริหารบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ตลอดจนความสามารถในการเปลี่ยนค่านิยมและความคาดหวังของบุคคล¹¹

๑.๓ บุคคลลักษณะของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต จะมี ดังนี้

(๑) มีความตั้งใจแน่วแน่

(๒) มีความสามารถในการเรียนรู้บุคคลที่เป็นฝ่ายตรงข้าม

(๓) มีความสามารถในการหยิบฉวยโอกาสที่ผ่านเข้ามา

(๔) มีความต้องการความสำเร็จสูง

(๕) มีความสามารถในการควบคุมตัวเองสูง

(๖) มีความสามารถในการประสานความแตกต่างของบุคคล

(๗) มีความกล้าเสี่ยงในระดับหนึ่ง

(๘) มีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคคล

(๙) อุทิศเวลาให้กับการทำงาน

(๑๐) มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จมากกว่าความต้องการรางวัลจากความสำเร็จของงาน

(๑๑) เป็นบุคคลที่มีการจัดระบบการดำเนินชีวิตได้ดี

(๑๒) เป็นนักปฏิบัติที่ดีและสามารถนำแนวความคิดต่างๆ มาแก้ปัญหาได้

(๑๓) มีทักษะเกี่ยวกับเรื่องบุคคลสูงมาก และ

(๑๔) มีระดับความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์สูงมาก¹²

¹¹ Ibid, PP. 292-293

¹² Ibid, PP. 293-294

๒. ขั้นตอนการบริหารบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง

๒.๑ วิธีการประเมินบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จากทักษะและบุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงดังกล่าวข้างต้น จะสามารถวัดและประเมินโดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

(๑) การประเมินศักยภาพของบุคคลตามคุณสมบัติข้างต้น

(๒) การทดสอบทางจิตวิทยาในรูปแบบต่างๆ และ

(๓) การใช้ Assessment Centres โดยการให้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน การมอบหมายงานให้แต่ละคนไปทำตลอดจนการทดสอบทางจิตวิทยาและการสัมภาษณ์¹³

๒.๒ การฝึกอบรมและพัฒนา Cynthia McCauly แห่ง US Center for Creative Leadership¹⁴ ได้ศึกษาพบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงควรดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) การมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม และพัฒนาให้บุคคล

เหล่านี้มีโอกาสปฏิบัติงานจริง จะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีประโยชน์อย่างมาก ยิ่งบุคคลเหล่านี้มีโอกาสได้รับมอบงานที่ท้าทาย บุคคลเหล่านี้จะยังมีโอกาสก้าวหน้าไปถึงระดับสูงสุดในหน่วยงาน

(๒) การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและหรืองานที่มีปัญหา การที่บุคคลเหล่านี้มีโอกาสทำงานลักษณะดังกล่าว จะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือความล้มเหลว ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงผลกลับมาในทางบวก กล่าวคือ ทำให้บุคคลเหล่านี้มีความเข้มแข็งและพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในอนาคตได้

(๓) การใช้ระบบ พี่เลี้ยง จะให้ประโยชน์กับบุคคลเหล่านี้มาก แต่ที่สำคัญ ต้องคำนึงถึงบุคคลที่จะมาเป็นพี่เลี้ยงด้วย

(๔) การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงาน บุคคลที่สามารถก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูง มักจะเป็นบุคคลที่มีเครือข่ายเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะเพื่อนร่วมงานจะมีประโยชน์ในการแจ้งข่าวสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งข้อมูลทางวิชาการและทั่วไป การให้ความช่วยเหลือใน

¹³ Ibid, PP. 292

¹⁴ Cynthia McCauly, *Developmental Experiences in Managerial Work: A Literature Review*, (Center for Creative Leadership Greensboro, NC, U.S.A. 1988)

เรื่องต่างๆ ตลอดจนการแจ้งให้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเอง

(๕) โครงการฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจุบันมีหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนามากมายที่จะพัฒนาบุคคลเหล่านี้ โดยองค์การอาจจัดเองหรืออาจให้สถานศึกษาหรือสถาบันฝึกอบรมภายนอกจัดให้ หรืออาจไปฝึกอบรมในต่างประเทศเป็นระยะเวลา ๓ เดือน¹⁵ และ

(๖) การพัฒนาตนเอง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง จะต้องมีความรับผิดชอบในเรื่องความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจรวมถึง การลาศึกษาต่อ หรือการศึกษาในช่วงเวลา เลิกงาน เป็นต้น โดย ไม่จำเป็นต้องรอการฝึกอบรมที่จัดโดยองค์การ

ทั้งนี้วิธีการฝึกอบรมและพัฒนาดังกล่าวข้างต้น วิธีการที่น่าจะได้ผลดี คือ การมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำการใช้ระบบพี่เลี้ยง และการมีเครือข่ายเพื่อนร่วมงานที่ดี¹⁶

๒.๓ การออกจากระบบ บุคคลเหล่านี้เมื่ออยู่ในระบบการบริหารงาน บุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาระยะ

หนึ่งแล้ว จะได้รับการประเมินการทำงาน โดยองค์การ หากบุคคลใดไม่ผ่านการประเมิน ก็ต้องออกจากระบบไป ซึ่งโดยปกติบุคคลที่ไม่ผ่านการประเมิน มักจะเป็นบุคคลที่มีลักษณะ ดังนี้

(๑) มีปัญหาเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

(๒) มีปัญหาเรื่องการพยายามสร้างอิทธิพลเหนือเพื่อน ร่วมงาน

(๓) มีปัญหาในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์

(๔) ไม่มีวิสัยทัศน์

(๕) ยึดติดกับ ผู้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ และ

(๖) ไม่มีความสามารถในการบริหารความแตกต่าง¹⁷

วิธีการที่จะลดปัญหาดังกล่าว อาจกระทำด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

(๑) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงานในระดับสูง

(๒) การปรับปรุง ระบบการประเมิน และการพัฒนาความสามารถและทักษะของ

15 Matthew J. Kiernan, "New Game, New Rules" *World Executive's Digest*, January 1997, P. 27

16 Phillip S. Sadler, "Managing High-Fliers," in *The Financial Times, Handbook of Management*, Edited by Stuart Crainer, PP. 294-296

17 *Ibid*, PP. 296

บุคคลให้สอดคล้องกับความ ต้องการของ
องค์การ

(๓) สร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้
อย่างจริงจัง

(๔) ในกรณีที่บุคคลเหล่านี้ประสบ
ปัญหาอุปสรรค องค์การควรให้การสนับสนุน
และให้คำปรึกษาแก่บุคคลเหล่านี้ และ

(๕) วางแผนการพัฒนาทางก้าวหน้า
ของบุคคลเหล่านี้¹⁸

กล่าวโดยสรุป กระบวนการบริหารงาน
บุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
สูง จะประกอบด้วย การกำหนดลักษณะของ
บุคคล ทั้งในเรื่องทักษะและบุคลิก ลักษณะ
ที่องค์การต้องการ การประเมินบุคคล การ
ฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งรวมถึงการมอบหมาย
งาน และการให้ออกจากระบบ ซึ่งรวมถึง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้
ควรมีการกำหนดแผนการสืบทอดตำแหน่ง
(Succession Planning)¹⁹ ด้วย

ปัญหา

อย่างไรก็ตาม หากดำเนินการกับระบบ
นี้ไม่ดี อาจสร้างปัญหาบางประการให้องค์การ
ดังนี้

๑. บุคคลที่ไม่ผ่านการประเมินและ
ไม่ได้เข้ามาอยู่ในระบบนี้ โดยเฉพาะบุคคล
ที่มีคะแนนเกือบผ่าน อาจจะไม่พอใจ ขาด
แรงจูงใจในการทำงาน และอาจจะออกจาก
องค์การไป

๒. การให้บุคคลกลุ่มนี้มีโอกาสเลื่อน
ตำแหน่งเร็ว อาจมีผลให้บุคคลเหล่านี้ ไม่ได้
ปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งในระยะเวลา
พอที่จะเกิดการเรียนรู้ ซึ่งอาจมีปัญหาในการ
ประเมินการทำงานของบุคคลเหล่านี้ได้

๓. แม้ว่ากลุ่มบุคคลเหล่านี้จะเป็น
บุคคลขององค์การ แต่ผู้บริหารแต่ละคนมัก
จะพยายามให้บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติงานให้
ตนเองมากกว่าปฏิบัติงานให้หน่วยงาน

๔. บุคคลกลุ่มนี้มักจะมีอายุน้อย แต่
ต้องพบกับความกดดันในเรื่องต่างๆ มาก
ซึ่งอาจมีความเครียด ดังนั้น จึงจำเป็นต้อง
มีระบบการให้คำปรึกษาองรับ

¹⁸ Ibid, PP. 296-297

¹⁹ Henrik Holt Larsen, "Do High-Flyer Programmes Facilitate Organization Learning?" *Journal of Managerial Psychology*, P. 55

๕. โดยปกติบุคคลที่อยู่ในระบบนี้ มักจะเป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญทั่วไป จึงมีผลให้บุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางเทคนิคหรือทางวิทยาศาสตร์ ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการ ดังนั้น จึงมีผลให้บุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับโอกาสในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูง แม้ว่าบุคคลเหล่านี้จะมีศักยภาพสูงก็ตาม²⁰

๖. การมอบหมายงานให้บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อาจไม่สามารถกระทำได้ง่าย ทั้งนี้เพราะงานดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับบุคคลในหลายๆ ส่วนขององค์กร ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้ไม่มีอำนาจสั่งการโดยตรง

๗. นโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงเกี่ยวกับการมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งเร็ว ทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีความคาดหวังสูงเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ดังนั้น หากองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงกระทันหัน บุคคลที่มีแรงจูงใจสูงเหล่านี้ อาจกลายเป็นบุคคลที่มีความไม่พอใจสูง และลาออกจากองค์กรไป

๘. บุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งอยู่นอกกลุ่มนี้ แต่มีผลการทำงานดี อาจมีความรู้สึก ว่า องค์กรให้ความสนใจเฉพาะคนกลุ่มนี้ ซึ่งเป็นคนกลุ่มน้อย

๙. ความรู้สึกของการเป็นบุคคลชั้นนำหรือความภูมิใจในตนเองของบุคคล กลุ่มนี้อาจสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคลกลุ่มอื่นในองค์กร

๑๐. บุคคลที่มีส่วนในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มนี้ มักจะพยายามไม่ให้บุคคล กลุ่มนี้ปฏิบัติงานผิดพลาด ทั้งนี้เพราะเกรงจะถูกกล่าวหาว่าทำการคัดเลือกไม่ดี

๑๑. การให้บุคคลกลุ่มนี้เข้าร่วมโครงการในระยะเริ่มแรกของชีวิตการทำงาน อาจมีผลให้บุคคลที่เข้าทำงานช้า เป็นต้น พลาดโอกาสที่จะเข้าร่วมโครงการ²¹

๑๒. ในระยะแรกของการใช้ระบบนี้ อาจจะมีปัญหาในการดำเนินการ ดังนั้น ในที่สุดระบบนี้อาจถูกละเลยและเปลี่ยนไปใช้ระบบอื่นที่มีความยืดหยุ่นกว่า²²

²⁰ Phillip S. Sadler, "Managing High-Fliers," in *The Financial Times, Handbook of Management*, Edited by Stuart Crainer, PP. 297-298

²¹ Henrik Holt Larsen, "Do High-Flyer Programmes Facilitate Organization Learning?" *Journal of Managerial Psychology*, P. 50

²² *Ibid*, P. 57

การใช้ระบบนี้ในต่างประเทศ

การแก้ปัญหาคาดแคลนข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูงในระบบราชการของต่างประเทศ ได้มีการกำหนดเป็นระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง เช่น อังกฤษ ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ เป็นต้น ได้พยายามกำหนด

๑. อังกฤษ²³

ประเทศอังกฤษได้ดำเนินการวางระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูงมานานพอสมควร โดยเรียกระบบนี้ว่า Fast Track หรือ Fast Stream ซึ่งมีจำนวนข้าราชการในระบบนี้ประมาณ ๒,๐๐๐ คน

บุคคลเหล่านี้จะต้องมีผลการเรียนดีในระดับเกียรตินิยมอันดับ ๑ หรือ ๒ โดยจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกต่างๆ เพื่อทดสอบความเก่งทางปัญญา และคุณสมบัติในเรื่องการทำงานร่วมกับคนอื่น การมีมนุษยสัมพันธ์และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ดีเมื่อเข้ามาในราชการแล้ว งานที่บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติมักเป็นไปในลักษณะงานวิจัยและการวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ ในเรื่องนโยบาย

ระบบวิธีการเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งประสบความสำเร็จมากพอควร นอกจากนี้มีบางประเทศ เช่น ฝรั่งเศส แคนาดา ออสเตรเลีย และบรูไน เป็นต้น ได้มีการใช้ระบบที่ใกล้เคียงกับระบบบริหารงานบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ทำงานกับกลุ่มอาชีพต่างๆ ในการแปลงวัตถุประสงค์ไปสู่ทางปฏิบัติ หรือดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเมืองและรัฐสภาฯ เป็นต้น สำหรับทางก้าวหน้า บุคคลกลุ่มนี้จะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าปกติ โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและเชื่อถือได้

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบนี้ในระบบราชการอังกฤษ มีดังนี้

(๑) ความเข้มของระบบการประเมิน โดย Assessment Centres และ

(๒) ประเทศอังกฤษมีการใช้ระบบนี้มาประมาณ ๓๐ ปีแล้ว และมีการปรับปรุงพัฒนาโดยตลอด²⁴

²³ ดร. เฉลิม ศรีผดุง, "ทางก้าวหน้าด่วนพิเศษของคนเก่งสู่ตำแหน่งบริหาร", วารสารข้าราชการ ปีที่ ๓๘ ฉบับเดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม ๒๕๓๕, หน้า ๑๘-๒๔

²⁴ Cabinet Office, Office of Public Service and Science, Review of the Fast Stream Recruitment (United Kingdom: HMSO, 1994), PP. 84 - 87

๒. ญี่ปุ่น²⁵

ระบบราชการพลเรือนสามัญของญี่ปุ่น จะมีข้าราชการกลุ่มหนึ่งที่จัดอยู่ในกลุ่มเก่งและโตเร็ว (Elite Track) โดยราชการจะพุ่มพักตั้งแต่แรกบรรจุจนถึงเกษียณ ผู้ที่จะอยู่ในกลุ่มนี้ได้ จะต้องผ่านการสรรหา สอบแข่งขัน และคัดเลือกโดยระบบการสอบแข่งขันหลักสูตรหนึ่ง (Level I Examination) ซึ่งเข้มข้นและมีเกียรติศักดิ์ศรีมาก ส่วนข้าราชการทั่วไป จะผ่านการสอบแข่งขันหลักสูตรสอง (จากข้อมูลปี ๒๕๓๖ การบรรจุผู้ผ่านการสอบหลักสูตรหนึ่งคิดเป็นร้อยละ ๗ ของการบรรจุข้าราชการสามัญ)

อนึ่ง การสอบเข้ารับราชการ มี ๓ หลักสูตร คือ หลักสูตร ๑ สำหรับ Elite Track มุ่งสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถดีเยี่ยมเป็นพิเศษ เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องใช้ ความรู้ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า (ผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีก็สามารถสมัครได้)

หลักสูตร ๒ สำหรับ Intermediate Track มุ่งสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถดี เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และหลักสูตร ๓ สำหรับ Lower Track มุ่งสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ระดับมัธยมปลาย²⁶

ข้าราชการกลุ่ม Elite Track จะได้รับเลื่อนตำแหน่งเร็วมาก โดยจะได้เป็นผู้อำนวยการกองในสำนักงานใหญ่ (Director in the Central Head Quarter) ภายในช่วงอายุสี่สิบปีต้นๆ (ในขณะที่ผู้ที่ผ่านการสอบหลักสูตรสอง จะได้รับการเลื่อนเป็นรองผู้อำนวยการกองในสำนักงานใหญ่ในช่วงอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และตำแหน่งนี้ก็เป็นตำแหน่งสูงสุดในชีวิตราชการ)

ข้าราชการที่ผ่านการสอบหลักสูตรหนึ่ง และบรรจุในปีเดียวกันทุกคน จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งในจังหวัด

25 วีระ ไชยธรรม, "การบริหารแบบญี่ปุ่น" บทศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบราชการ เอกสารโรเนียว ๒๔ มิถุนายน ๒๕๓๙, หน้า ๑๒-๑๕ และสำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ กลุ่มเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ระบบการกำหนดเงินเดือนและเงินเพิ่มในภาคราชการของประเทศญี่ปุ่น, เอกสารโรเนียว ๒๕๓๙, หน้า ๑๓-๑๕ และ Mitsuru Wakabayashi, George Graen, Michael Graen, and Martin Graen, "Japanese Management Progress: Mobility into Middle Management" *Journal of Applied Psychology*, 1988 Vol. 73 No. 2, PP. 217-227

26 B.C. Koh, *Japan's Administrative Elite* (California: University of California Press, Ltd. 1989), PP. 125-126

เวลาที่ใกล้เคียงกันหมด ทุกคนจะสลับหมุนเวียนดำรงตำแหน่งต่างๆ ตำแหน่งละ ๒-๓ ปี และได้เลื่อนตำแหน่งไปตามจังหวะเวลาที่กำหนดไว้ล่วงหน้า แต่เมื่อได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง สำนักงานใหญ่แล้ว หากเพื่อนที่ผ่านการสอบหลักสูตรหนึ่งในปีเดียวกันได้รับการเลื่อนเป็นตำแหน่งรองอธิบดีหรือเทียบเท่า (ผู้อำนวยการสำนัก) แล้ว ผู้ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะต้องลาออก (Voluntary Retirement) หรือถูกกดดันให้ลาออก และเช่นเดียวกัน ถ้าเพื่อนที่สอบหลักสูตรหนึ่งเข้ามาในรุ่นเดียวกัน ได้เลื่อนเป็นอธิบดี ผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อน จะต้องลาออกหรือถูกกดดันให้ลาออกหมด การเลื่อนและการลาออกนี้เป็นประเพณีที่ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาตลอด

ผู้เกษียณโดยสมัครใจ นอกจากจะได้เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินชดเชยการเกษียณก่อนกำหนดแล้ว กองการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจะรับผิดชอบหางานในตำแหน่งที่เหมาะสมในภาคเอกชนให้ทำ ซึ่งโดยปกติจะได้ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในบริษัทขนาดใหญ่ ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงมากกว่าที่เคยได้รับ ซึ่งภาคเอกชนก็ยินดี

รับเข้าทำงาน เนื่องจากข้าราชการเกษียณกลุ่มนี้เป็นคนเก่ง มีศักยภาพสูง และผ่านการฝึกอบรมทางการบริหารมาแล้วอย่างดี อีกทั้งยังมีสายสัมพันธ์กับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงในขณะนั้น ด้วย

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบนี้ในระบบราชการญี่ปุ่นมีดังนี้

(๑) ความเข้มของระบบการสอบที่มีการสอบหลายขั้นตอน โดยครั้งแรกเป็นการทดสอบความรู้ทั่วไปและความรู้ในวิชาชีพเมื่อผ่านขั้นนี้แล้ว จึงจะมีสิทธิไปสอบครั้งที่สอง ซึ่งเป็นการสอบการเขียนเรียงความเพื่อทดสอบความรู้ในวิชาชีพ และมีการสอบสัมภาษณ์

(๒) การสอบเข้ารับราชการ จะมีการแบ่งแยกกลุ่มข้าราชการตั้งแต่ครั้งแรก กล่าวคือ หลักสูตรหนึ่ง มุ่งสรรหาผู้ที่มีความสามารถดีเยี่ยม หลักสูตรสอง มุ่งสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี และหลักสูตรสาม มุ่งสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้มัธยมปลาย จึงเป็นการใช้ระบบนี้นับตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ และ

(๓) ระบบราชการที่เข้มแข็ง ทำให้ปราศจากการแทรกแซงจากการเมือง

๓. สิงคโปร์²⁷

ประเทศสิงคโปร์ ได้กำหนดระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง โดยถือว่าข้าราชการเหล่านี้เป็น “หัวกะทิ” (Creme de la Creme) ของระบบราชการสิงคโปร์ โดยเรียกข้าราชการเหล่านี้ว่า High-Flyers หรือกลุ่ม Elite Administrative Service

การสรรหาบุคคลเหล่านี้มี ๒ ประเภท คือ บุคคลภายนอกจะต้องมีผลการศึกษาระดับเกียรตินิยมอันดับ ๑ หรือ ๒ มีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี และมีศักยภาพสูง อีกประเภทหนึ่ง คือ ข้าราชการที่สมัครเข้ามารับการคัดเลือกตาม Dual Career Scheme เมื่อบุคคลเหล่านี้ได้รับการคัดเลือกแล้ว จะได้รับการฝึกอบรม และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานวิชาการหรืองานนโยบาย ข้าราชการเหล่านี้จะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินศักยภาพ ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานดี จะมีโอกาสได้รับเงินเดือนพิเศษ ตลอดจนมีโอกาสเลื่อน

ตำแหน่งในระดับสูงเร็วกว่าปกติ แต่ในกรณีที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ดี หรือได้รับการประเมินว่าไม่มีศักยภาพที่จะไปสู่ระดับสูงได้ ก็จะได้รับการขอร้องให้ออกจากระบบนี้ไป ปัจจุบันระบบราชการสิงคโปร์มีข้าราชการประเภทนี้ประมาณ ๒๐๐ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งสิ้น ๖ หมื่นคนเศษ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบนี้ในระบบราชการสิงคโปร์ มีดังนี้

(๑) ระบบราชการสิงคโปร์ ยึดระบบราชการของอังกฤษเป็นต้นแบบมาตั้งแต่สมัยเป็นอาณานิคม ดังนั้น การใช้ระบบนี้เช่นเดียวกันจึงไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ

(๒) รัฐบาลของประเทศสิงคโปร์ ให้ความสำคัญและส่งเสริมการใช้ระบบนี้เป็นอย่างมาก²⁸ และ

(๓) สังคมของสิงคโปร์ เป็นสังคมของคนรุ่นใหม่คนรุ่นใหม่จึงมีโอกาสดำรงตำแหน่งระดับสูงมาก ซึ่งเป็นเรื่องปกติในประเทศสิงคโปร์

²⁷ วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล, “ระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูงของประเทศสิงคโปร์” วารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๑ ฉบับที่ ๑ มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙, หน้า ๑๕-๒๓

²⁸ Jon. S.T. Quah, “The Rediscovery of the Market and Public Administration: Some Lessons from the Singapore Experience” Australian Journal of Public Administration Vol. 52 No. 3 September 1993 PP. 322 - 324 และ The Prime Minister’s Office, Public Service Division Competitive Salaries for Competent & Honest Government Benchmarks for Ministers & Senior Public Office (Republic of Singapore: The Prime Minister’s Office, 1994), P. 5

๔. ฝรั่งเศส²⁹

ระบบราชการพลเรือนของฝรั่งเศสมีตำแหน่งที่ต้องใช้วิชาชีบบางอย่าง ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างจริงจัง ในการสรรหาบุคคลประเภทนี้ ใช้การสอบคัดเลือก โดยฝรั่งเศสเรียกว่า Cooptation ได้แก่ การที่คณะกรรมการสอบแข่งขันประชุมกันคัดเลือกเอาผู้ที่ดีเด่นจริง ๆ จากบรรดาผู้ที่สอบไล่ได้ทั้งหมดจากสถาบันการศึกษาชั้นสูงในแขนงวิชาชีพตามที่รัฐบาลต้องการ อาทิเช่น

๑. Ecole Nationale D'Administration เป็นสถาบันการศึกษาสำหรับ ข้าราชการพลเรือน (คล้าย ๆ กับคณะรัฐประศาสนศาสตร์) ทำหน้าที่ผลิตข้าราชการพลเรือนฝ่ายปกครอง Corps Administrative Civils) ซึ่งหมายความถึงข้าราชการมหาดไทย คือนายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด และตำรวจ ข้าราชการประจำฝ่ายการทูต (Carriere Diplomatique) ข้าราชการฝ่ายบริหารของ Conseil d'Etat (ล่านักที่ปรึกษาข้าราชการแผ่นดิน) ข้าราชการฝ่ายบริหาร Cour des Comptes (ศาลสารบัญชี) และข้าราชการฝ่ายบริหารของสำนักงานการตรวจการคลัง (Inspection

des Finances)

การที่จะเข้าศึกษาในสถาบันแห่งนี้ได้ ต้องมีวุฒิความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นที่สำเร็จการศึกษาจาก Ecole Libre des Sciences Politiques หรือ Faculte de droit (คณะนิติศาสตร์) Universite de Paris (มหาวิทยาลัยปารีส) และต้องผ่านการสอบแข่งขันเพื่อเข้าศึกษา (Concours d'Entres) ได้เสียก่อน จึงเป็นนักศึกษาได้ ผู้ที่ผ่านการศึกษาจากสถาบันแห่งนี้ตามหลักสูตรแล้วถือว่าสำเร็จในชั้นปริญญาเอก และมีสิทธิได้รับการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งที่จำแนกเป็น Categorie A. ซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารและมีหน้าที่บังคับบัญชาชั้นสูงระดับหัวหน้ากองขึ้นไปได้

๒. Ecole Polytechnique เป็นสถาบันการศึกษาทางเทคนิคเกี่ยวกับ วิศวกรรมทุกสาขา และผลิตวิศวกรที่มีความรู้ความสามารถให้กับหน่วยราชการต่างๆ ผู้ที่สำเร็จจากสถาบันแห่งนี้มีวิทยฐานะชั้นปริญญาเอกเช่นเดียวกัน และมีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเข้าดำรงตำแหน่งที่จำแนกเป็น Categorie A. ซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารและมีหน้าที่บังคับบัญชาชั้นสูงระดับหัวหน้ากองได้

²⁹ Cabinet Office, Office of Public Service and Science, Review of the Fast Stream Recruitment (United Kingdom: HMSO, 1994), P. 7 และ พ.ต.ท. ไพบย จันทร์คตะ, "ระบบข้าราชการพลเรือนของประเทศ ฝรั่งเศส" วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ มกราคม ๒๕๐๘ หน้า ๓๗๑-๓๗๓

๕. แคนาดา³⁰

ประเทศแคนาดา มีหลักสูตร Canadian Management Trainee Programme เพื่อรับนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีจากมหาวิทยาลัยประมาณ ๑๐๐ คนต่อปี ไปฝึกอบรมพัฒนาก่อนที่จะดำรงตำแหน่งบริหารระดับกลาง

สำหรับวิธีการรับสมัครจะพิจารณาคุณสมบัติ ความชำนาญงาน และการประเมินบุคคล โดยผ่าน Assessment Centres เหมือนระบบ Fast Stream ของอังกฤษ

๖. ออสเตรเลีย³¹

ประเทศออสเตรเลีย รับนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี เข้าอบรมในหลักสูตร Administration Trainee Scheme เพื่อฝึกอบรมพัฒนาบุคคลที่มีศักยภาพสูงเหล่านี้ก่อนดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูง

๗. บรูไน³²

ประเทศบรูไน มีระบบการเตรียมนักบริหาร โดยจัดเป็นโครงการพิเศษเพื่อดำเนินการตั้งแต่ก่อนที่บุคคลจะเข้ารับราชการ ซึ่ง

จะสัมภาษณ์บุคคลที่จบปริญญาตรีเกียรตินิยม เข้ามาดำรงตำแหน่ง Administrative Officer (AO) บุคคลเหล่านี้จะได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่จัดเป็นพิเศษ และจะต้องสอบให้ผ่านภายใน ๓ ครั้ง จึงจะออกมาเป็น AO Grade 1 หากสอบไม่ผ่านก็ต้องออกจากระบบนี้ไป

เมื่อดำรงตำแหน่ง AO Grade 1 จะเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยอธิบดี หลังจากนั้นจะได้เข้าเรียนหลักสูตรปริญญาโททั้งในประเทศหรือต่างประเทศ โดยจะต้องเสนอผลงาน ๒ เรื่อง ซึ่ง ๑ เรื่องจะต้องเกี่ยวกับระบบราชการ โดยจะต้องแสดงความสามารถในการวิเคราะห์และการจัดการ หากผลงานเป็นที่ยอมรับ ก็จะได้เลื่อนตำแหน่งเป็นรองอธิบดี โดยจะรับผิดชอบในเรื่องสำคัญๆ เช่น การปรับปรุงองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารการเงินในองค์กร เป็นต้น หลังจากนั้น เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิบดี จะได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร Advanced Management Development Programme

³⁰ Cabinet Office, Office of Public Service and Science, Review of the Fast Stream Recruitment, P. 7

³¹ Ibid, P. 7

³² ปรีชา วัชรากัญ การบรรยายเรื่อง การประชุม ก.พ. อาเซียน: บรูไน วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๐

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำมาใช้ใน ระบบราชการไทย

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการนำระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงมาใช้ในระบบราชการไทย มีดังนี้

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทยในปัจจุบัน คือ การใช้ระบบบริหารงานบุคคลระบบเดียวสำหรับข้าราชการทุกคน โดยไม่มีการแยกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงและบุคคลปกติ เช่น การกำหนดระยะเวลาในการเลื่อนตำแหน่งเท่ากัน เป็นต้น อันมีผลให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงเกิดความรู้สึกคับข้องใจ

๒. แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างบุคคลที่จะเป็นผู้บริหารในอนาคต ยังไม่เคยมีในระบบราชการไทย ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับการนำระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง มาใช้ในระบบราชการไทย จะเป็นแนวทางที่จะสร้างกลุ่มผู้นำขึ้นในระบบราชการไทย ทั้งนี้ เพราะมีความเชื่อว่า นักบริหารไม่ใช่ทุกคนที่เป็นได้ดี

๓. การใช้ระบบนี้ในภาคเอกชนของไทย ซึ่งประยุกต์ใช้ระบบนี้ จะให้ความสำคัญใน

ขั้นการพุ่มพักเป็นอย่างมาก โดยจะมีหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่นี้โดยเฉพาะ เพื่อสร้างขีดความสามารถและสร้างค่านิยมที่จำเป็นก่อนลงไปปฏิบัติในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้สามารถอยู่รอดได้ ทั้งนี้ระยะเวลาพุ่มพักประมาณ ๑-๑.๕ ปี จะเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญมากกับบุคคลเหล่านี้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานและดำรงชีวิตในหน่วยงานต่อไปได้

๔. บุคคลที่อยู่ในระบบนี้ ทั้งในระบบราชการของต่างประเทศและในภาคเอกชนของประเทศไทย มักจะอยู่ปฏิบัติงานระยะหนึ่ง แล้วออกจากระบบราชการไปอยู่ในภาคเอกชน หรือออกไปอยู่หน่วยงานอื่น เพราะบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงและมีผลงานเป็นที่ยอมรับ จึงมักเป็นที่ต้องการของภาคเอกชน ด้วยเหตุนี้ในที่สุดจะเหลือบุคคลเหล่านี้ประมาณร้อยละ ๑๐-๒๐ ของบุคคลในกลุ่ม ดังนั้น ในแง่การลงทุนเกี่ยวกับบุคคลเหล่านี้ จะต้องยอมรับว่าจะต้องเกิดการสูญเสีย พร้อมกันนี้ ควรมีการเตรียมการเพื่อป้องกันปัญหาดังกล่าว เช่น การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานราชการ ปรัชญาในการดำรงชีวิต ตลอดจนแบบแผนการใช้ชีวิต เป็นต้น ซึ่งอาจจะช่วยแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่ง

บทส่งท้าย

ระบบบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง กำหนดเพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เพ็งจบการศึกษาเข้ามาทำงานในองค์กร สร้างจิตวิญญาณของความร่วมมือในการทำงาน และความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ปรับแนวความคิดของบุคคลเหล่านี้ให้ตรงกับความต้องการขององค์กร ตลอดจนมอบหน้าที่และความรับผิดชอบที่คาดว่าจะมีผลให้บุคคลเหล่านี้จะสามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต ดังจะเห็นได้จากระบบราชการของต่างประเทศ ได้นำระบบนี้มาใช้อย่างกว้างขวาง โดยได้มีการพัฒนา แนวความคิด แนวทางดำเนินการ และระบบบริหารงานบุคคล มาเป็นระยะเวลานานแล้ว

สำหรับประเทศไทย สภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ภาคราชการไทยไม่สามารถปฏิเสธความรับผิดชอบได้ ทั้งนี้ ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ระบบราชการขาดข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในการดำเนินภารกิจต่างๆ ของรัฐ ถึงกับผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย ได้เสนอให้

ใช้ระบบ Parallel System เพื่อที่จะให้มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงปฏิบัติงานในราชการเพิ่มขึ้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่ปรึกษาและผู้จัดการด้านบุคคลของรัฐบาล ได้ตระหนักและหาทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคคลลักษณะดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว โดยให้ความสนใจในการศึกษาระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงของต่างประเทศ เพื่อจะนำมาประยุกต์ใช้ในระบบราชการ

อย่างไรก็ตาม การที่จะนำระบบดังกล่าวมาใช้ได้ดี ยังต้องอาศัยเวลาในการประยุกต์ใช้ระบบหรือการออกแบบระบบที่สอดคล้องและเหมาะสมกับสังคมไทย มิฉะนั้น แทนที่จะแก้ปัญหการขาดแคลน ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง กลับสร้างปัญหาอื่นตามมามากมาย สิ่งที่สำคัญคือ จะต้องพยายามสร้างความเข้าใจ และการยอมรับระบบนี้กับข้าราชการทั้งระดับหัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการทั่วไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ม.ร.ว. จัตุรงค ไสณกุล “เงินบาทล้ม เพราะการเมือง” เนชั่นสุดสัปดาห์ ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๓๐๖
วันที่ ๙-๑๕ เมษายน ๒๕๔๑

ดร. เฉลิม ศรีผดุง “ทางก้าวหน้าด่วนพิเศษของคนเก่งสู่ตำแหน่งบริหาร, วารสารข้าราชการ
ปีที่ ๓๘ ฉบับเดือนกรกฎาคม - เดือนสิงหาคม ๒๕๓๕

ปรีชา วัชรภักย์ การบรรยายเรื่อง การประชุม ก.พ. อาเซียน: บรูไน วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๐
พ.ต.ท. โยยม จันทรคคะ “ระบบข้าราชการพลเรือนของประเทศฝรั่งเศส”

วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ มกราคม ๒๕๐๘

วราภรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล “ระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง
ของประเทศสิงคโปร์” วารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๑ ฉบับที่ ๑
เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙

วีระ ไชยธรรม “การบริหารแบบญี่ปุ่น” บทศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับระบบราชการ
เอกสารโรเนียว ๒๔ มิถุนายน ๒๕๓๙

สำนักงาน ก.พ. กองวิชาการ รายงานการวิจัยเรื่อง ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองใน
ราชการพลเรือน กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๑

สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ รายงานการวิจัยเรื่องสภาวะการ
ขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๕

_____ รายงานการวิจัยเรื่อง การสูญเสียและการขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน
กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๘

_____ รายงานการวิจัย เรื่อง อัตราการลาออกของข้าราชการฝ่ายพลเรือน
ในปีงบประมาณ ๒๕๓๘ กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ. ๒๕๓๙

_____ กลุ่มเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ระบบการกำหนดเงินเดือนและเงินเพิ่ม
ในภาคราชการของประเทศญี่ปุ่น, เอกสารโรเนียว ๒๕๓๙,

ภาษาอังกฤษ

- Cabinet Office, Office of Public Service and Science. *Review of the Fast Stream Recruitment* United Kingdom: HMSO, 1994
- Garavan Thomas N. and Michael Morley. "The Socialization of High - Potential Graduates into the Organization" *Journal of Managerial Psychology* Vol. 12 No. 2, 1997.
- Heifetz, R. *Leadership without Easy Answers* Cambridge, Mass: Harvard University Press 1994
- Kiernan, Matthew J. "New Game, New Rules" *World Executive's Digest*, January 1997
- Koh, B.C. *Japan's Administrative Elite* California: University of California Press, Ltd. 1989
- Larsen, Henrik Holt. "Do High-Flyer Programmes Facilitate Organization Learning ?" *Journal of Managerial Psychology* Vol. 12 No. 1, 1997
- McCauly, Cynthia. *Developmental Experiences in Managerial Work: A Literature Review* Center for Creative Leadership Greensboro, NC, U.S.A. 1988
- Morgan McCall, W. Jr. *High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders* Massachusetts: Harvard Business School Press 1998
- Quah, Jon S.T. "The Rediscovery of the Market and Public Administration: Some Lessons from the Singapore Experience" *Australian Journal of Public Administration* Vol. 52 No. 3 September 1993
- Sadler, Philip S. "Managing High-Fliers" in *The Financial Times, Handbook of Management* Edited by Stuart Crainer. Great Britain: Clays Ltd, Ives plc 1995.

The Prime Minister' s Office, Public Service Division. *Competitive Salaries for Competent & Honest Government Benchmarks for Ministers & Senior Public Office* Republic of Singapore: The Prime Minister' s Office, 1994

Wakabayashi Mitsuru, George Graen, Michael Graen, and Martin Graen.
"Japanese Management Progress: Mobility into Middle Management"
Journal of Applied Psychology, 1988 Vol. 73 No. 2

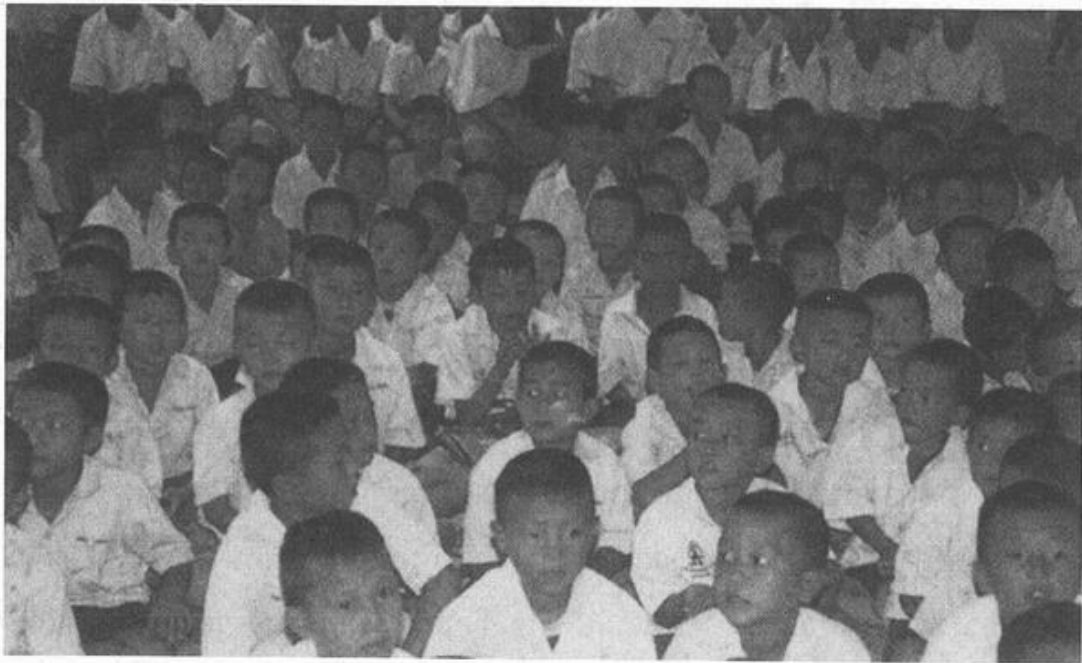
น้ำใจไมตรี
ที่มีต่อกัน
บอกความ
สัมพันธ์
ฉันเพื่อน
พี่น้อง



ธนาตารุงเทพ จำกัด
เพื่อนคู่คิดมิตรคู่บ้าน

สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นกิจการของรัฐที่มอมเมาประชาชนหรือไม่

สุทธิ อากาศฤกษ์*



หลังจากที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในหน้าที่ประธานคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้แทนจำหน่ายและจ่ายรางวัลสลากบำรุงการกุศลแบบอัตโนมัติ (On Line) ตามคำสั่งคณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาล ที่ ๑๖๗/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๓๙ และคำสั่งที่ ๒๔๑/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๓๙ แล้ว ข้าพเจ้าได้เขียนบทความเรื่อง “สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นกิจการของรัฐที่

มอมเมาประชาชนหรือไม่” ให้แก่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ มีสาระสำคัญหลายประการที่เป็นความรู้ทั่วไปให้แก่ผู้ที่ได้อ่านบทความนั้น ซึ่งได้ช่วยให้เกิดความเข้าใจว่า เหตุใดรัฐจึงยังคงยึดมั่นในนโยบายสืบเนื่องกันมามิได้เลิกไปตราบเท่าทุกวันนี้และยังคงจะมีอยู่ตลอดไปในอนาคต ทั้งๆ ที่สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นการพนันประเภทหนึ่งตาม พ.ร.บ.การพนัน

* อดีตปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
ที่ปรึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

พ.ศ. ๒๔๗๘

ซึ่งตามนัยมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้ให้บทนิยามไว้ว่า “ผู้ใดจัดให้มีการเล่น ซึ่งตามปกติย่อมพนันเอาเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นแก่กัน ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้นั้นจัดให้มีขึ้นเพื่อนำมาซึ่งผลประโยชน์แห่งตน และผู้ใดเข้าเล่นอยู่ด้วยก็ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้นั้นพนันเอาเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่น”

กิจการสลากกินแบ่งรัฐบาลเริ่มมีขึ้นครั้งแรกในปีพุทธศักราช ๒๔๑๗ รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ เดิมสลากกินแบ่งรัฐบาลเรียกว่า “ล็อตเตอรี่” ชาวอังกฤษชื่อ “ครูอัลบาสเตอร์” เป็นผู้นำวิธีการออกรางวัลแบบนี้เข้ามาเผยแพร่เป็นครั้งแรก โดยในครั้งนั้นรัชกาลที่ ๕ ทรงโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้กรมทหารมหาดเล็กออกล็อตเตอรี่เป็นครั้งแรกในประเทศไทย เนื่องในวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของพระองค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือพ่อค้าชาวต่างชาติที่นำสินค้ามาร่วมแสดงในการจัดพิพิธภัณฑ์ (โรงมิวเซียม) ที่ตึกกองคาเดี่ยในพระบรมมหาราชวัง (ศาลาสหทัยสมาคม) ต่อจากนั้นการออกรางวัลสลากกินแบ่งรัฐบาลยังคงดำเนินตลอดมาแต่เป็นไปอย่างไม่สม่ำเสมอสุดแต่วัตถุประสงค์และความจำเป็น

ซึ่งส่วนมากเป็นการหารายได้เพื่อการสาธารณกุศล และการสาธารณประโยชน์

จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๘๒ โดยมติของคณะรัฐมนตรีให้จัดตั้งสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลขึ้นตรงต่อกระทรวงการคลัง ถือเอาวันที่ ๕ เมษายน ๒๔๘๒ เป็นวันสถาปนา การออกรางวัลเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ กิจการสลากกินแบ่งรัฐบาลเจริญก้าวหน้ามาเป็นลำดับ และตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๗ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ดำเนินกิจการภายใต้พระราชบัญญัติสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีวัตถุประสงค์เพื่อออกสลากกินแบ่งรัฐบาล จัดการโรงพิมพ์อันเป็นอุปกรณ์การพิมพ์สลากกินแบ่งรัฐบาลหรือสิ่งพิมพ์อื่นที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบและกระทำการอื่นใดที่เกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์แก่การดำเนินกิจการสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยให้จัดสรรรายได้จากการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นเงินรางวัลร้อยละ ๖๐ เป็นรายได้แผ่นดินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๘ และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน รวมทั้งเป็นค่าใช้จ่ายในการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลได้ไม่เกินร้อยละ ๑๒

ในการนี้ระหว่างวันที่ ๑ - ๕ ตุลาคม ๒๕๓๙ ประเทศแคนาดาได้จัดให้มีการประชุมเรียกว่า World Meet 1996 ขึ้นที่เมืองแวนคูเวอร์ เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ

และสัมมนาระหว่างประเทศที่จัดให้มีการออกสลากกินแบ่งรัฐบาล แล้วนำรายได้มาใช้จ่ายด้านการกุศล และสาธารณูปการที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเป็นส่วนรวม ณ โอกาสนี้ได้มีผู้แทนนานาชาติ รวม ๖๕ ประเทศ เข้าร่วมประชุมและประเทศไทยก็ได้รับเกียรติส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมด้วยเช่นกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการออกสลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นงานระดับสากล และคงจะไม่มี การยกเลิกกิจการนี้แต่ประการใด ตรงกันข้าม แต่ละประเทศจะมีพัฒนาการของตนเอง อย่างไม่หยุดยั้งที่จะก้าวหน้าไปไม่น้อยกว่า ประเทศอื่น ๆ

ประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่ได้มีความดำริและกำหนดนโยบายขึ้นอย่างชัดเจน ในปี ๒๕๓๙ กระทรวงการคลังได้อนุมัติให้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ใช้ระบบอัตโนมัติ (คอมพิวเตอร์ On Line) มาใช้ในการจำหน่าย และจ่ายรางวัลสลากกินแบ่งรัฐบาลแทนระบบเดิม แต่เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อผู้แทนหรือตัวแทนจำหน่ายสลากกินแบ่งที่จะสูญเสียประโยชน์ไปบางส่วนมากนัก จึงจำกัดอยู่เฉพาะสลากกินแบ่งรัฐบาลประเภทการกุศลเป็นการเริ่มต้นไปก่อน จนกว่าประชาชนจะมองเห็นประโยชน์ในด้านการแก้ปัญหาในการเปลี่ยนระบบจำหน่าย และจ่ายรางวัลด้วยเครื่องอัตโนมัติ (คอม

พิวเตอร์ On Line) โดยเฉพาะการขายสลากกินแบ่งรัฐบาลเกินราคาที่กำหนด ซึ่งสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเองก็ไม่สามารถจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้

ในการแถลงถึงกิจการของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลไทยในที่ประชุมสัมมนา World Meet 1996 ที่เมืองแวนคูเวอร์ ประเทศแคนาดา เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๓๙ ท่านประธานคณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาล นายอนุเทพ อุเทนสุด ได้กล่าวแถลงการณ์ในนามของผู้แทนจากประเทศไทยว่า

“ส่วนหนึ่งของรายได้จากการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาล ๖๐% เหลือให้แก่ผู้ถูกรางวัล ๒๘% ส่งเป็นรายได้ของแผ่นดินหรือส่งเข้ากองทุนเพื่อการกุศลสาธารณะ ๙% เป็นรายได้ของตัวแทนจำหน่าย และ ๓% เป็นค่าบริหารกิจการของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล.....”

ท่านประธานคณะกรรมการฯ ยังได้กล่าวต่อไปว่า “สลากกินแบ่งรัฐบาลมีมูลค่าฉบับละ ๔๐ บาท และผู้ถูกรางวัลที่ ๑ จะได้รับรางวัลมูลค่า ๓ ล้านบาท ในจำนวนชุดที่พิมพ์สลากออกจำหน่ายในปัจจุบันมีจำนวน ๓๗ ชุด (เป็นสลากปกติ ๑๔ ล้านฉบับ สลากเพื่อการกุศล ๒๓ ล้านฉบับ) และถ้าผู้ใดซื้อสลากครบชุดจะมีมูลค่ารางวัลที่ ๑ ที่จะได้รับเป็นเงิน ๑๑๑ ล้านบาท หรือ US \$

4.4 ล้าน'

สลากกินแบ่งรัฐบาลพิมพ์ออกจำหน่ายล่วงหน้า ๑ เดือนก่อนวันออกฉลากและออกเดือนละ ๒ ครั้ง คือ วันที่ ๑ และ ๑๖ ของแต่ละเดือน ผู้แทนจำหน่ายจะต้องจ่ายเงินสดซื้อสลากไปล่วงหน้าและนำออกขายตามงวดของสลาก ทั้งนี้เป็นความรับผิดชอบของตัวแทนจำหน่ายจะขายสลากหมดหรือไม่จะต้องรับผิดชอบต่อเงินรายได้เอง ผู้แทนจำหน่ายมีสิทธิจะได้ส่วนลดในอัตรา ๙% ฉะนั้นในกรณีที่มีการใบห่วยหรือตัวเลขเด็ด ๆ หรือมีการรวมชุดเลขเหมือนกันหลายชุด ผู้ขายจะขึ้นราคา ทำให้รัฐไม่อาจควบคุมราคาขายตามที่กำหนดได้ จึงมีการขายเกินราคาอยู่เป็นประจำ ยุ่งยากต่อการแก้ไข

คณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาลอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ๒๕๑๗ มาตรา ๑๓(๗) จึงได้กำหนดวิธีการขายสลากการกุศลเพื่อวัตถุประสงค์แก้ปัญหาขายสลากเกินราคาและลดต้นทุนการพิมพ์การคละสลากและการจำหน่ายให้แก่ตัวแทนจำหน่าย โดยวิธีนำเอาระบบจำหน่าย และจ่ายเงินรางวัลแบบอัตโนมัติ (คอมพิวเตอร์ On Line) เข้ามาเป็นการเริ่มต้นในกิจการสลากกินแบ่งของรัฐบาล เช่นเดียวกับอีกหลายประเทศเกือบจะทั่วโลก ได้พัฒนากรรมวิธีด้านนี้ไปไกลแล้ว

ส่วนกิจกรรมการพิมพ์สลากปกติงวดละ ๑๔ ล้านฉบับ ยังคงไว้ตามระบบเก่า คือมีการให้ตัวแทนจำหน่ายรับไปจำหน่ายตามที่ปฏิบัติ รวมทั้งคนพิการก็จะได้สิทธิรับไปจำหน่ายเช่นเดิม

วิธีการแบบอัตโนมัติ (คอมพิวเตอร์ On Line) ดังกล่าวในการเริ่มต้นรัฐไม่อาจจะลงทุนได้เองเพราะต้องลงทุนไม่ต่ำกว่า ๒,๕๐๐ ล้านบาท ปัญหาสำคัญก็คือทางราชการยังขาดอัตรากำลังด้านเทคโนโลยีอยู่อย่างมาก และต้องใช้เวลาอีกหลายปีกว่าจะเริ่มใช้ระบบ On Line ได้ ทางคณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาลจึงได้ประกาศรับข้อเสนอของตัวแทนบริษัทที่มีความชำนาญและประสบการณ์ในด้านนี้มาติดตั้งเครื่องมือ และอุปกรณ์ของระบบคอมพิวเตอร์ On Line แทน โดยทางราชการจะพิจารณาส่วนลดเป็นเปอร์เซ็นต์ให้แก่ตัวแทนผู้รับผิดชอบติดตั้งเครื่อง ทำนองเดียวกันกับการให้ส่วนลดแก่ตัวแทนที่รับสลากกินแบ่งไปจำหน่าย ส่วนเปอร์เซ็นต์ของส่วนลดจะมาก หรือน้อยกว่าปัจจุบันเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการฯ

ในการนี้ทางสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะลดภาระในค่าใช้จ่ายลงได้อย่างมากไม่ต่ำกว่างวดละ ๑๐ ล้านบาท และสามารถแก้ไขการขายสลากกินแบ่งเกินราคาได้ เนื่องจากการจำหน่ายที่จะเปลี่ยนเป็นการ

ใช้เครื่องแบบอัตโนมัติ (คอมพิวเตอร์ On Line) นี้ ผู้ซื้อต้องไปซื้อโดยตรงกับเครื่องจำหน่ายที่ติดตั้งไว้ตามท้องที่หรือตำบลต่าง ๆ ที่กำหนด ซึ่งประมาณไว้ว่าจะติดตั้งไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ หน่วย ในจำนวนนี้ ๒๕% รัฐจะเป็นผู้กำหนดสถานที่ตามความเหมาะสม นอกนั้นตัวแทนติดตั้งระบบ On Line จะเลือกสถานที่เองซึ่งต่อไปคงจะต้องกำหนดโดยอำนาจรัฐไม่ให้ตั้งหน่วยจำหน่ายอัตโนมัติในที่ใกล้โรงเรียน หรือมหาวิทยาลัย วัด หรือสถานที่ชุมนุมของเยาวชน ผู้ซื้อจะต้องอยู่ในวัยอันสมควร ในการนี้บางประเทศกำหนดไว้ว่าผู้ซื้อจากจุดจำหน่ายจะต้องอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี บริบูรณ์และห้ามขายแก่นักเรียนในเครื่องแบบ

เครื่องระบบ On Line นี้ไม่ได้อนุญาตให้ใครก็ได้เป็นผู้กดแป้นคีย์ตัวเลขเอง เป็นแต่ให้อิสระแก่ผู้ซื้อที่จะเลือกตัวเลขโดยเขียนในแบบฟอร์มเอง หรือให้เครื่องเลือกเลขให้แล้วเจ้าหน้าที่คุมเครื่องจะกดแป้นพิมพ์ เครื่องจะพิมพ์สลากจากเครื่องออกมาโดยอัตโนมัติ มีรหัสและบาร์โคตกันสลากปลอมทุกครั้งที คีย์ตัวเลขบนแป้นข้อมูลดังกล่าวจะถูกส่งไปยังศูนย์ควบคุมของระบบ On Line และในการออกสลากยังคงใช้ระบบเดิมคือการหมุนด้วยวงล้อ เมื่อผลปรากฏออกมาอย่างไรแล้ว ตัวเลขของสลากที่ถูกรางวัลจะถูกส่งตามระบบการสื่อสารเข้าไปยังเครื่องอัตโนมัติ

ที่จุดขาย และต่อไปจะพัฒนาไปถึงขั้นจ่ายเงินรางวัล จุดนั้นได้ทันที โดยไม่ต้องถูกหักค่าส่วนลดของเงินรางวัลที่แผงขายล็อตเตอรี่ทั่วไปปฏิบัติอยู่ ซึ่งในการนี้ทุกๆ กระบวนการบริษัทตัวแทนที่ได้รับการคัดเลือกจะต้องลงทุนทั้งเครื่องมืออุปกรณ์ และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กับค่าใช้จ่ายในการส่งข้อมูลสื่อสารด้วยตนเอง สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะเป็นเพียงผู้ควบคุม และบริหารตามนโยบายของรัฐโดยตรวจสอบการปฏิบัติงานของบริษัทตัวแทนอยู่ทุกระยะ

ตามนโยบายของคณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาลที่จะเปลี่ยนแปลงไปนี้ จะมีผลกระทบเกิดขึ้นหลายด้านโดยเฉพาะสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้ร้องเรียนดังกล่าวร้องขอในเชิงคัดค้านที่อาจนำมากล่าวโดยสรุปได้ดังนี้คือ เป็นการมอมเมาประชาชนพนักงานจะว่างงานกันเป็นจำนวนมากทำให้พนักงานของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเดือดร้อนรายได้ประจำจะลดน้อยลง (เพราะไม่มี Over Time) ทำให้อำนาจหน้าที่ของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลถดถอย เพราะมอบอำนาจให้บริษัทเอกชนเข้าดำเนินกิจการแทน (และโดยเฉพาะอย่างยิ่งยี่ปัวผู้เป็นตัวแทนจำหน่ายจะขาดรายได้ เพราะไม่สามารถขายสลากกินแบ่ง หรือล็อตเตอรี่ได้เหมือน

ตามปกติ) เรื่องนี้ข้าพเจ้าได้ตอบข้อหารือในเชิงคัดค้านดังกล่าวแล้วเพื่อให้คณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาลดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป เพราะรู้ดีถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

ในการนี้ต่อมาในช่วงปลายปี ๒๕๓๙ คณะกรรมการสลากกินแบ่งรัฐบาลก็ได้ลงนามในสัญญาว่าจ้างบริษัทที่ชนะการประกวดราคาติดตั้งเครื่องอัตโนมัติ (คอมพิวเตอร์ On Line) เพื่อมอบหมายให้บริษัทที่ชนะการประกวดราคา ได้ติดตั้งเครื่องอัตโนมัติต่อไป แต่ก็ได้ถูกยับยั้งไว้โดยนโยบายของรัฐบาลชุดถัดมา เหตุผลที่ยับยั้งการดำเนินการของสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลไว้เป็นเหตุผลทางการเมืองซึ่งข้าพเจ้าขอไม่กล่าวถึง

แต่ใคร่ถือโอกาสที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีอายุครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๒ ได้เขียนบทความต่อจากความคิดที่ยังเคลือบแคลงอยู่บางประการในประเด็นที่ว่า “สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นกิจการของรัฐที่มอมเมาประชาชนหรือไม่” ซึ่งเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์ต่อระบบงานของรัฐที่ยังถือกุศโลบายหารายได้มาใช้จ่ายด้านงานการกุศลและสร้างงานสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ที่งบประมาณแผ่นดินมีไม่เพียงพอที่จะจัดบริการของรัฐให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ประเด็นหรือเป้าหมายอันสำคัญก็คือ ปัญหาที่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลไม่สามารถจะแก้ไขให้ลดน้อยหรือเบาบางลงได้ ซึ่งได้แก่การขายสลากเกินราคา ความคลั่งไคล้ของผู้ซื้อสลากที่ยึดถือเอาความเชื่อถือของตนในการตัดสินใจเล่นหวยหรือสลากกินแบ่งรัฐบาล โดยให้ความสำคัญต่อการไปไหวของเกจิอาจารย์ หรือรุกขชาติที่มีความผิดปกติของสายพันธุ์ รวมทั้งการบนขอพรคุณเทพารักษ์ หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์แล้วก็เล่นหวยหรือสลากกินแบ่งรัฐบาลอย่างขาดสติมัวเมาเอาเป็นเอาตายกับความหวังที่ว่า “จะรวยสักวันหนึ่ง” ซึ่งเป็นเรื่องของ “ทุกข์ อนิจจัง อนัตตา” คือ ความทุกข์ย่อมจะเกิดขึ้นล้วนแต่เป็นของไม่เที่ยง ไม่มีใครสามารถจะยึดถือหรือถือเอาเป็นประโยชน์ของตนได้ตลอดไป เพราะในที่สุดก็เป็นเรื่องของความว่างเปล่าหรือผิดหวังเป็นกำกังกำเกี่ยวนเวียนวนอยู่อย่างนี้

ในบทความเรื่อง “สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นกิจการของรัฐที่มอมเมาประชาชนหรือไม่” ครั้งก่อนที่ข้าพเจ้าได้เขียนให้สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเมื่อ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๙ นั้นข้าพเจ้าได้ชี้แนวความคิดให้เห็นว่า คำว่ามัวเมามีความหมายตามศัพท์แปลว่า “การทำให้เปราะเป็อนหรือหลงใหลในสิ่งเหล่านั้นจนเสียสติ” การที่รัฐจัดให้มีการพนันสลาก

กินแบ่งรัฐบาลจะเป็นการมอมเมาประชาชนหรือไม่ การซื้อสลากกินแบ่งเป็นสิทธิส่วนบุคคล เพราะธรรมดาคนเราย่อมถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่อยู่แล้ว หากไม่เล่นหวยหรือเล่นสลากกินแบ่งรัฐบาลอย่างขาดสติก็ไม่ถึงกับเสียหายเพราะรู้จักเล่นพอผ่อนคลายความเครียดก็จะเป็นประโยชน์กับตนเองบ้าง เพราะเรื่องของความเสี่ยงถ้าไม่มากนักไม่หลงมัวเมาไปกับการหมกมุ่นโดยเล่นอย่างไม่มีความคิดแต่เล่นอย่างมีสติโชคดีอาจเป็นของตน “.....ชีวิตไม่ใช่ลูกจันทน์ทุกคนมีสิทธิจะฝันได้เป็นธรรมดา.....” ดั่งเนื้อร้องตอนหนึ่งของเพลงลูกทุ่ง แต่ถ้าจะยึดถือหลักของธรรมะซึ่งมีความว่า “นตฺถิ สุนฺติ ปรี สุขํ” แปลความหมายว่า “สุขยิ่งกว่าความสงบไม่มี” หากผู้ใดเห็นว่าการเสี่ยงโชคอาจนำมาซึ่งลาภในทรัพย์สินก็เป็นเรื่องที่จะนึกคิดได้ และกระทำตัวเองไม่มีใครบังคับแต่ก็ควรคิดถึงหลักของไตรลักษณ์ตามคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ว่า “ทุกขํ อนิจจัง อนัตตา” คือทุกชีวิต (ไม่ว่าจะมั่งมีหรือยากจน) ล้วนต้องประสบกับปัญหาของชีวิตจนเกิดเป็นความทุกข์ เพราะความมั่งมีหรือยากจนเป็นเรื่องของความไม่เที่ยงหรือไม่แน่นอน หรือเป็นสิ่งที่ไม่เที่ยงบังคับหรือจับต้องหรือถือเอาไม่ได้ เพราะเป็นความว่างเปล่า ซึ่งเป็นอนัตตาคือจะถือเอาเป็นประโยชน์แก่ตนไม่ได้ตลอดไป

นั่นเอง เมื่อเขียนถึงตอนนี้ข้าพเจ้าจำบทกลอนของพระผู้ใหญ่ว่านหนึ่งกล่าวไว้เป็นอนุสติว่า

“อันลาภและยศหาไปไม่ได้แน่
เว้นเสียแต่ต้นทุนบุญกุศล
ทรัพย์สมบัติทิ้งไว้ให้กับปวงชน
แม้ร่างของตนเขาก็เอาไปเผาไฟ
เมื่อเจ้ามามีอะไรมาด้วยเจ้า
เจ้าจะเอาแต่สุขสนุกไฉน
เมื่อเจ้าจะไปเจ้าจะเอาอะไรไป
เจ้าก็ไปตัวเปล่าเหมือนเจ้ามา”

อย่างไรก็ดีเมื่อเป็นนโยบายของรัฐ ซึ่งมีทั้งส่วนดี และส่วนเสียที่มีผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรง และทางอ้อมอยู่หลายประการ รัฐหรืออีกนัยหนึ่งสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะต้องรับเป็นภาระที่จะต้องผ่อนคลายหรือหาทางขจัดปัญหาต่าง ๆ ให้หมดสิ้นไป โดยเร็วเพื่อไม่ให้เห็นว่ารัฐเป็นต้นเหตุมอมเมาประชาชนเสียเอง อย่างน้อยต้องเริ่มจากการศึกษาอบรมสั่งสอนกลุ่มบุตรกุลธิดาให้เป็นคนรู้จักมีเหตุผลเสียแต่ยังเยาว์ ข้าพเจ้าจำได้ดีถึงเหตุการณ์เมื่อ ๖๗ ปีก่อนดังข้าพเจ้าจะขอถ่ายทอดความเป็นมาย้อนหลังไปในอดีต

เมื่อ ๖๗ ปีก่อนหลัง ข้าพเจ้าถูกนำไปเลี้ยงดูในพระราชฐานพระราชวัง และวังหลายแห่งข้าพเจ้าอดนึกถึงภาพเหตุการณ์ที่แสนจะอบอุ่น การมีไมตรีจิตต่อกันในฐานะต่างก็พึ่งพระบารมีของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวหรือบารมีของเจ้านายหลายพระองค์ ซึ่งกอบประด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งด้วยกัน โดยเฉพาะคุณข้าหลวงผู้เฒ่า ผู้แก่ ที่อยู่มาแล้วหลายแผ่นดินนับตั้งแต่แผ่นดินพระบาทสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เป็นต้นมา จนถึงได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีองค์พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและต่อมาจนถึงปัจจุบัน ข้าพเจ้ามีโอกาสได้อยู่ภายในขอบรั้วริมวังหรือได้สัมผัสกับพระราชฐานนับตั้งแต่พระราชวังดุสิต วังสวนสุนันทาพระราชวังบางปะอิน และวังสระปทุม ในฐานะที่เป็นหลานชายกำพร้าพ่อของคุณข้าหลวงคนหนึ่ง ซึ่งตัวท่านเองได้ถูกถวายตัวเป็นข้าในสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าวไลย

อลงกรณ์กรมหลวงเพชรบุรีราชสิรินธร พระราชธิดาในล้านเกล้าฯ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระศรีสวรินทิราบรมราชเทวีตั้งแต่คุณป้าของข้าพเจ้าอายุได้ ๘ ขวบ ชีวิตเริ่มแรกของท่านจึงอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและประเพณีอันดีงามภายในพระราชฐาน

ข้าพเจ้าจำความได้ดี เมื่อข้าพเจ้ายังเล็กอยู่นั้น ข้าพเจ้าได้อยู่ในความอุปการะของท่านการอบรมสั่งสอนข้าพเจ้าผิดกับการอบรมสั่งสอนเด็กอื่น ๆ แม้ว่าข้าพเจ้าจะซุกซนตามประสาเด็ก แทนที่จะได้รับการว่ากล่าวตักเตือน เขียนตี หรือดุดำแบบชาวบ้านทั่วไป คุณป้าของข้าพเจ้าไม่เคยทำเช่นนั้น ท่านจะค่อย ๆ ชี้แจงให้ข้าพเจ้าเข้าใจด้วยถ้อยคำที่มีเหตุผล โดยเฉพาะเรื่องกิริยามารยาทเป็นสิ่งสำคัญมากรวมทั้งความกตัญญู รู้พระคุณของผู้มีพระคุณทั้งหลาย ท่านจะถ่ายทอดเจตนาอันจริงใจให้แก่ข้าพเจ้าเสมอ

ข้าพเจ้ามาเข้าใจเมื่อโตแล้วว่า “วินัยเริ่มที่บ้าน” อย่างที่มีคำชักชวนเพื่อการอบรมเด็ก ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเด็ก ๆ หากผู้ใหญ่

ยึดเยียดอารมณ์ ดุด่า เขียนตี ไม่คำนึงถึง
เหตุผล และกาลเวลาตามวัยของเด็กแล้ว ก็
เหมือนกับการขว้างลูกบอลเข้าฝาผนัง หาก
แรงเท่าใดผลสะท้อนกลับจะแรงเท่านั้นเลย
กลายเป็นเด็กดื้อด้านทนไม้ทนมือไปตลอด
เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็เลยตกทอดนิสัยเสียเข้าสู่
สังคมโดยไม่ได้ตั้งใจ

การที่ข้าพเจ้าถ่ายทอดเจตนารมณ์ใน
เรื่องของความดั่งามในอดีต โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งพระมหากษัตริย์คุณ และพระคุณ
ของท่านที่มีพระคุณทั้งหลาย อันมีพระ
มหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ตลอดจน
เจ้านายเชื้อพระวงศ์ชั้นสูงทุกพระองค์ที่
บุพการีของข้าพเจ้า และข้าพเจ้าเป็นข้า
แผ่นดินอยู่เป็นสุขมาได้จนทุกวันนี้ ก็เพราะ
ข้าพเจ้าเห็นว่าสิ่งที่จะหล่อหลอมจิตใจเยาวชน
ซึ่งจะเป็นอนาคตของชาติต่อไปนั้นไม่มีอะไร
ดีไปกว่าการให้การศึกษา ซึ่งสำนักงาน
สลากกินแบ่งรัฐบาลสามารถจะมีส่วนดำเนิน
การได้ด้วยการมีส่วนร่วมในการจัดสรรรายได้
จากการจำหน่ายสลากกินแบ่งรัฐบาลมา

สนับสนุนสถาบันด้านการศึกษา หากสำนัก
งานสลากกินแบ่งรัฐบาลมีเป้าหมายอยู่แล้ว
ก็ขอให้เร่งรัดดำเนินการต่อไป ซึ่งข้าพเจ้า
เชื่อว่าสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลจะทำ
ได้ดีตามควร ทั้งนี้ข้าพเจ้าอยากชี้ให้เห็น
ว่าเราคนไทยทุกคนมีศูนยร่วมแห่งชาติคือ
“พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว” ซึ่งพระองค์
ได้ประทานพระมหากษัตริย์คุณมาด้วยดีตลอด

อาทิพระราชดำรัสของพระองค์เนื่องใน
วันเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อ ๔ ธันวาคม
๒๕๔๐ ที่ว่า “ให้นำทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง
มาใช้แก้ปัญหาของคนในชาติ”

และต่อมาในโอกาสเถลิงศกใหม่ปี
พุทธศักราช ๒๕๔๑ พระองค์ได้ประทานพร
ปีใหม่ ดังพรพระราชทานที่ข้าพเจ้าขออัญเชิญ
มาด้วยความเคารพ และน้อมรับพระบารมี
ปกเกล้าฯ ขอเชิญชวนท่านทั้งหลายได้สำนึก
ในพระมหากษัตริย์คุณ และปฏิบัติตนอยู่ใน
กรอบของพระราชดำรัสดังกล่าว

“.....ในปีที่ล่วงไปแล้ว ประเทศของเราต้องประสบกับภาวะผันผวนหลายอย่าง ซึ่งเกิดจากเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ประเทศ ทำให้กระทบกระเทือนอย่างมาก ถึงฐานะทางเศรษฐกิจ การคลัง การเมือง ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วไป ในปีใหม่นี้สถานการณ์ต่าง ๆ ยังมีได้มีที่ท่าว่าจะคลี่คลายลงแต่ประการใด ดังนั้น ทุกคนจึงควรจะได้รับรู้ความจริงข้อนี้ และเตรียมตัวเตรียมใจที่จะเผชิญกับภาวะนี้อย่างผู้มีสติ มีปัญญา มีความเข้มแข็ง และกล้าหาญ เพื่อประคับประคองตัวให้อยู่รอด และพร้อมที่จะก้าวต่อไปอย่างมั่นคง แต่อย่างไรก็ดี ประเทศของเราก็เคยประสบกับปัญหาดังนี้มาแล้วหลายครั้ง และทุกครั้งเราก็สามารถผ่านพ้นความยุ่งยากทั้งนั้นมาได้ด้วยความสวัสดิ์ โดยอาศัยความอดทน ความเสียสละ ความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี ประองดอง และความมีสติรู้เท่าทันสถานการณ์ของทุกคนในชาติ ในครั้งนี้ก็เช่นกันหากทุกคนจะได้ร่วมมือร่วมใจกันประพฤตินปฏิบัติงานตามแนวทางแต่เก่าก่อนก็หวังได้ว่าเราจะสามารถพาตัวพาชาติให้อยู่รอดปลอดภัย และจรรโลงสร้างเสริมความเจริญทุกอย่างให้ยิ่งมั่นคงและก้าวหน้าได้เป็นแน่นอน

ข้าพเจ้าจึงขอให้ท่านทั้งหลายตั้งความหวัง ตั้งความเพียรอันมั่นคงไว้ที่จะช่วยตัวช่วยชาติให้หนักแน่นยิ่งขึ้นทั้งด้วยการขะมักเขม้นทำงานให้เต็มกำลังความสามารถ ทั้งด้วยการดำเนินชีวิตอย่างระมัดระวัง และเป็นอยู่อย่างพอเหมาะพอสม จะประพฤติ ปฏิบัติการใด ก็ยึดมั่นในประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติเป็นเป้าหมายสูงสุด.....”

และมาในวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๔ ธันวาคม ๒๕๔๑ ได้ประทานพระราชดำรัสอธิบายคำว่า “เศรษฐกิจพอเพียง” เพิ่มเติมสรุปไว้ว่า

“การที่ได้ทำความเจริญ คือความสุขแก่ประเทศชาติและประชาชนนั้น มิได้เป็นของผู้หนึ่งผู้ใดที่จะปฏิบัติได้ต้องร่วมมือกัน ผู้ใดมีความรู้ทางใดก็ควรจะใช้ความรู้ความสามารถนั้น มิได้เป็นงานของผู้หนึ่งผู้ใดที่จะปฏิบัติได้ ต้องร่วมมือกัน ผู้ใดมีความรู้ทางใดก็ควรจะใช้ความรู้ความสามารถนั้น เพื่อสร้างความมั่นคง ถ้ามีหลายคนที่มีความรู้อย่างเดียวกันก็ต้องร่วมมือกัน บางคนมีความรู้เหมือนกันแต่ความเห็นต่างกัน ดั่งนี้ก็ควรปรึกษากันมากกว่าที่จะเถียงกัน.....”

“.....ความพอเพียงนั้นก็แปลว่าความพอประมาณ และความมีเหตุผล.....”

ข้าพเจ้าต้องขอภัยที่เขียนบทความนี้ ให้แก่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลเนื่องในวาระครบรอบ ๖๐ ปี (๕ เมษายน ๒๕๔๒) โดยตั้งหัวข้อเรื่องว่า “สลากกินแบ่งรัฐบาลเป็นกิจการของรัฐที่มอมเมาประชาชนหรือไม่” เหมือนกับการขึ้นต้นด้วยเรื่องหนึ่งลงท้ายเป็นอีกเรื่องหนึ่งซึ่งเป็นคนละเรื่องเดียวกัน แต่ทั้งนี้ข้าพเจ้าปรารถนาเพียงยื่นข้อเสนอที่ท้าทายอำนาจรัฐว่ารัฐบาลจะจัดสรรเงินผลประโยชน์ที่ได้รับจากการจำหน่ายสลาก

กินแบ่งรัฐบาลกลับคืนให้แก่ประชาชนผู้ซื้อสลากเพื่อการแก้ปัญหาในระดับชาติอย่างเป็นรูปธรรมได้เพียงใด ความรู้สึกรักและสามัคคีของคนในชาติเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งข้าพเจ้าขอจบบทความด้วยการอัญเชิญคำจารึกที่ฐานพระพุทธรูปบูชา “ภปร.” ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงเสด็จพระราชดำเนินในการเททอง ณ วัดบวรนิเวศวิหาร เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๐๘ ว่า : -

“ทวยชาติยา สามัคคี ชติสญชานเนน โภชิสีย์ รกฺขณฺถิ

คนชาติไทยจะรักษาความเป็นไทยอยู่ได้ด้วย มีสติ สำนึกอยู่ในความสามัคคี”

ราชการยุคใหม่

วุฒิปทร วีระวงศ์*

- ❶ ราชการเพื่ออนาคตกำหนดแล้ว
เพื่อเป็นแนวสืบสานโครงการใหญ่
AR** ช่วยฟื้นฟูผู้ชาติไทย
รอดปลอดภัยพ้นพิษวิกฤตการณ์
- ❷ ต้องเปลี่ยนแปลงปรับปรุงมุ่งสร้างเสริม
ต้องต่อเติมสิ่งใหม่ในหลักฐาน
ต้องมุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลคนและงาน
ให้ทุกด้านที่ทำอยู่สู่สากล
- ❸ ปลุกสำนึกข้าราชการไทยให้ซึ้งซาบ
เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผล
เดินตามรอยเบื้องบาทพระยุคล
เป็นแรงดลให้ข้อสัตย์พัฒนา
- ❹ ราชการยุคใหม่ในวันนี้
สิ่งดีดีสร้างสรรค์ไว้วันหน้า
ทันสมัยทันการณ์ทันเวลา
พลิกศรัทธาปวงชนพันรอยเติม
- ❺ ราชการยุคใหม่ได้ระดับ
ทุกสิ่งสรรพพร้อมข้อมูลที่พูนเพิ่ม
มี AR โครงการเด่นเป็นตัวเติม
คอยส่งเสริมสร้างระบบครบวงจร
- ❻ ราชการยุคใหม่ไทยก้าวหน้า
ใช้เชิงรุกฟันฝ่าอุทาทิรณ
เปลี่ยนคลุมเครือเป็นโปร่งใสให้สังวร
ทุกขั้นตอนตรวจสอบได้ไม่เคยสลับแคลง
- ❼ มุ่งดูแลอาสาประจำราษฎร
ประตุจญาติมิตรไม่คิดแทนง
บริการด้วยจริงใจไม่พลิกแพลง
เลิกขัดแย้งลดช่องว่างระหว่างกัน
- ❽ ราชการใส่สะอาดชาติร่มรื่น
เื้อส่วนรวมร่วมสร้างสรรค์
ปณิธิ ระชาชนคนสำคัญ
จักมุ่ง เพื่อชาติ.....ราษฎร

* กลุ่มงานให้คำปรึกษา สำนักพัฒนาโครงการส่วนราชการและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.พ.

** AR = Administrative Renewal Project (โครงการราชการเพื่ออนาคต) เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ Economic Management Assistance Project ซึ่งรัฐบาลไทยได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารโลก เพื่อเพิ่มสมรรถนะของระบบราชการไทยในการบริหารเศรษฐกิจของประเทศและเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ



ความหมายของตราสัญลักษณ์งานเฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา
๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

อักษรพระปรมาภิไธย ภ.ป.ร. ภายใต้พระมหาพิชัยมงกุฎอยู่ตรงกลางตราสัญลักษณ์ฯ ประดิษฐานอยู่เหนือพระที่นั่งอัฐทิศ เป็นการแสดงความหมายว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเป็นศูนย์รวมดวงใจของคนไทยทั้งชาติ ทรงเป็นที่ยึดเหนี่ยวและเคารพบูชาอย่างสูงสุดของประชาชน สีเหลืองของอักษรพระปรมาภิไธย ภ.ป.ร. เป็นสีประจำวันพระราชสมภพอยู่บนพื้นวงกลมสีน้ำเงิน ซึ่งหมายถึงพระมหากษัตริย์ล้อมรอบด้วยตราพระแสงจักร และมีเลข ๙ บน อักษรพระปรมาภิไธย ภ.ป.ร. ซึ่งหมายถึงทรงเป็นพระมหากษัตริย์พระองค์ที่ ๙ แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ มีสัปตปฎลเศวตฉัตร ประกอบด้วย ๒ ข้างซ้าย - ขวา และมีนพปฎลมหาเศวตฉัตรประดิษฐานอยู่เบื้องบนสุด

เส้นกรอบนอกที่ออกแบบให้มีลักษณะเป็น ๔ แฉก หรือ ๔ ส่วน แทนประชาชนชาวไทยทั่วทุกภาคของประเทศที่อยู่ภายใต้พระบรมโพธิสมภารของพระองค์ด้วยความร่มเย็นเป็นสุข สีพื้นที่ใช้จึงเป็นโทนสีเขียวอันแสดงถึงความสงบร่มเย็นและอุดมสมบูรณ์ มีดอกบัว ๔ ดอก แทรกตรงกลางระหว่างแฉกทั้ง ๔ แสดงความหมายเป็นการเทิดทูนบูชาในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ

รัศมีสีทองโดยรอบตราสัญลักษณ์ฯ เปรียบได้ดังพระบุญญาบารมี พระมหากรุณาธิคุณและน้ำพระราชหฤทัยที่แผ่ไพศาลไปทั่วทุกทิศทั้งในและต่างประเทศทั่วโลกยังความปลาบปลื้มมาสู่พสกนิกรทุกหมู่เหล่า

เบื้องล่างตราสัญลักษณ์ฯ ออกแบบเป็นแพรแถบสีน้ำเงินแสดงข้อความพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๒

The Royal Crest commemorating the Sixth-Cycle (72nd) Birthday
Anniversary of His Majesty King Bhumibol Adulyadej
on 5 December 1999

His Majesty the King's initials - the Thai letters *Phor Por Ror* - placed at the centre of the crest, under the Royal Crown and above the Royal Throne of the Eight Compass Points, signify that His Majesty is the focus of the entire nation, binding the people's hearts and loyalty. The yellow colour of the letters is the colour of His Majesty's day of birth, and the blue colour of the background that of the monarchy. The surrounding discus (Chakra) with the Thai numeral 9 means that King Bhumibol Adulyadej is the ninth monarch of the Chakri Dynasty. The crest is flanked by two seven-tiered umbrellas and topped by a nine-tiered umbrella, both types symbols of kingship. The four-point border represents the four regions of the country, in which the people live in peace and tranquility under the King's supreme protection, as expressed by the green colour, which is a symbol of peace and abundance. Each of the four points of the border has a lotus, an offering to His Majesty on the occasion of his Sixth-Cycle Birthday Anniversary. The golden rays around the crest signify His Majesty's grace and benevolence, which pervade the Kingdom and beyond and bring pride and joy to the people in the entire land. Beneath the crest a blue silk banner bears the inscription of the Royal Occasion of His Majesty's Sixth-Cycle Birthday on 5 December 1999.