



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 54 ฉบับที่ 3 เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2552 www.ocsc.go.th



ISSN 01250906



9 770125 090002

{ จ้าขึ้นใจ }

<http://www.jumkunjai.com>

โครงการรณรงค์เผยแพร่เพื่อการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม
การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการรักษาจรรยาข้าราชการ
ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องให้ข้าราชการร่วมมือกัน
ประพฤติปฏิบัติตามคำถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
สำนักงาน ก.พ.

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน
โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป
ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

ฉันรู้สึกโชคดีที่ได้เกิดมา สวมเครื่องแบบสมญาข้าราชการ
และได้ทำภาระหน้าที่สำคัญ รับผิดชอบเพื่อพ่อหลวงแห่งไทย
सानประโยชน์ของชาติและปวงประชา เหมือนคำสัตย์สัญญาที่มอบเอาไว้
ด้วยหลักการเลิศล้ำ หลักธรรมคำใจ ภาคภูมิในเกียรติยศศักดิ์ศรี
จะเดินตามรอยเท้าของพ่อด้วยความตั้งใจ จะเต็มเต็มความหมายข้าราชการที่ดี
มอบชีวิตทุ่มเทให้แผ่นดินนี้ ทำความดีเพื่อชาติไทย
สูงที่สุดของชีวิตคนหนึ่งคน ต้องพิสูจน์ว่าตนได้ทำอะไร
ด้วยสิ่งจจะที่ฉันปฏิญาณให้ไป ฉันภูมิใจที่ทำตามได้จริง
(ทดแทนคุณให้พ่อหลวงและแผ่นดิน)

ยึดมั่นหัวใจ ในหลักเกีย่งธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน ทุกคนเท่าเทียมกัน มั่นคงความดีตลอดไป
เมื่อเราถวายปฏิญาณคำสัตย์ สิ่งมีค่าและภาคภูมิใจของเรา คือ การนำเอาคำนั้นไปปฏิบัติ
เพื่อถวายแด่พ่อหลวงตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นรับใช้ประชาชน และแก้ไขปัญหาของชาติ
เต็มกำลังและความสามารถที่มี ให้สมกับที่เกิดมาแล้วเป็นข้าราชการบริวาร
พร้อมเกียรติยศที่เราได้สวมเครื่องแบบสีจาก็ คือ
การได้ตอบแทนแผ่นดิน ด้วยคำว่า บริการ เรา คือ ข้าราชการ

ถวายสัตย์ - ปฏิบัติตาม - จ้าขึ้นใจ



ในช่วงเดือนพฤษภาคมและมิถุนายน เป็นช่วงปลายฤดูร้อน และเป็นช่วงเริ่มปีการศึกษาใหม่ ซึ่งรวมถึงผู้ที่จบการศึกษาเริ่มหางานทำ วารสารข้าราชการฉบับนี้ จึงได้เลือกเรื่อง เลือกลงให้ตี จำเป็นต้องมีสอบ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของใต้หวัน และ หนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ ความสามารถทั่วไปของ ก.พ. มานำเสนอแก่ท่านผู้อ่าน และในเล่มนี้ ยังได้รับเกียรติจากท่านสีมา สีมานันท์ กรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และประธาน อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อข้าราชการใสสะอาด และท่าน ชมนาด พงศ์พนรัตน์ ที่ปรึกษาแบบราชการ ที่ได้กรุณาเขียนบทความ เรื่อง กลไกภาครัฐและบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริม จริยธรรม ซึ่งจะทำให้ท่านผู้อ่านเห็นภาพการดำเนินงานเรื่องที่เป็น นามธรรมอย่างเป็นรูปธรรม เรื่องจรรยาข้าราชการ ก็เป็นผลการศึกษา ที่พบว่า จรรยาข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สอดคล้องตาม บริบททางการเมือง โดยมีพัฒนาการที่แบ่งได้ถึงสามสมัย จากนั้นก็จะ เป็นบทความเรื่อง ความสุขจากเมตตา ที่เงินตราก็มีอาหาซื้อได้ ซึ่ง ผู้เขียนได้นำเสนอด้วยมุมมองและประสบการณ์ได้อย่างน่าสนใจ บทความสรุปสาระสำคัญจากการบรรยายของ Professor William J. Rothwell ศาสตราจารย์ด้านการบริหารที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ทั่วโลก ก็ได้นำเสนอการวางแผนการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็น ขั้นตอน นอกจากนี้ ยังมีบทสัมภาษณ์ ดร.ภานุภาคย์ พงศ์อติชาติ ที่ได้รับรางวัลผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ ซึ่งวารสารข้าราชการจะได้ นำบางส่วนของผลงานวิจัยนี้เสนอท่านผู้อ่านในฉบับหน้า บทความ การสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ได้นำเสนอวิธีการสร้างความ เปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยใน ปัจจุบัน และยังมีเรื่องสำหรับข้าราชการในภาคใต้โดยเฉพาะ ได้แก่ โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตั้งแต่ปีงบประมาณหน้า นี้ จะเพิ่มจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นปีละ 10,000 คน และยังมีคอลัมน์ประจำที่น่าสนใจ เช่นเคย

► บรรณาธิการ ◀

- วัตถุประสงค์**
1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
 2. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
 3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
 4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

► **วารสารข้าราชการ**

► **เจ้าของ**

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

► **ที่ปรึกษา**

นายปรีชา วัชรภักดิ์
นางเบญจวรรณ สว่างนิตร์
นายสมโภชน์ นพคุณ
นายมนตรีกร กาญจนะจิตรา
ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาคริยานุโยค

► **บรรณาธิการ**

นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

► **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

► **กองบรรณาธิการ**

นายเอกศักดิ์ ตรีภักดิ์สวัสดิ์
นางมณฑนา บรรจงเต็ม
นายชาณูวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิดา โชติยกุล
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวย
นางสาววรางค์รัตน์ โชติรัตน์
นางสาวรพีพร มณีพงษ์
นางวิจิตร มโนทัย
นายธนวรรษ สินอ้วน
นายเทพประสิทธิ์ อุดตะโหม
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นายสุรพงษ์ มาลี
นางสาวพุทธพร เต้าชาติชาย

► **ผู้จัดการสวัสดิการ**

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

► **ออกแบบปกและจัดทำอาร์ตเวิร์ค**

นางสาวพจนีย์ ช่วยทอง
บกก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ
โทร. 0-2895-3180-1

► **พิมพ์ที่**

หจก. วุฒิพันธ์การพิมพ์
112/224-226 หมู่ 2 ซอยเอกชัย 18
ถนนเอกชัย แขวงบางขุนเทียน
เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
โทร. 0-2893-0270-1

► **ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ**

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ.
47/101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร. 0-2547-1842
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 0-2281-9454



บทความ

1 กลไกภาครัฐและบทบาทของ สำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจริยธรรม

■ สීමา สීමานันท์ ชมนาด พงศ์พนรัตน์
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในภาครัฐ
จะช่วยยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมในการกระทำดี ยึด
ความถูกต้องชอบธรรม เพื่อทำให้เกิดสังคมแห่งความดี



13 งานวิจัยข้าราชการไทยก้าวไกลระดับโลก

■ กองบรรณาธิการ

สัมภาษณ์พิเศษ ดร.ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ นักวิจัยไทยที่ได้รับรางวัล
Highly Commended Award Winner ในการประกาศรางวัล Emerald
Literati Network Awards for Excellence 2009

22 การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร เข้ารับราชการของไต้หวัน

■ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.
ระบบการสรรหาและเลือกสรรเข้ารับราชการ
ของไต้หวัน ซึ่งประชาชนยังมีค่านิยมว่า การรับราชการ
เป็นงานที่มีเกียรติ การสอบเข้ารับราชการจึงเป็น
สนามแข่งขันที่เข้มข้นของประชาชนจากทุกภูมิภาค



29 เลือกสรรให้ดี(จำเป็น)ต่อผู้มี...สอบ?

■ เพ็ญศิริ บุญธรรม ภมรพรรณ วงศ์เงิน
ศานติณี ปณิธานธรรม

การเลือกรับคนผิด จะทำให้ภาครัฐต้องรับภาระระยะยาว
ในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ไม่พึง
ประสงค์จนกว่าเขาจะเกษียณอายุ

Certificate in Talent, Competency and Succession Management 34

■ กอบเพชร หาญพัฒนาพาณิชย์

สรุปสาระสำคัญจากการบรรยายของ Professor William
J. Rothwell ศาสตราจารย์ด้านการบริหารที่มีชื่อเสียง จาก
The Pennsylvania State University ประเทศสหรัฐอเมริกา





38 การสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Build to Change) เพื่อรองรับภาวะเศรษฐกิจ

■ ดร.มาฆะ ภูจินดา

วิธีการสร้างความเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยในปัจจุบัน

จรรยาข้าราชการ : กลไกการถ่ายทอดการอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมือง

■ ขนิษฐา สารพิมพ์
ผลการศึกษาที่พบว่า จรรยาข้าราชการมีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สอดคล้องตามบริบททางการเมือง โดยมีพัฒนาการที่แบ่งได้ถึงสามสมัย

41



49 ความสุขจากเมตตา ที่เงินตราก็มีอาหาซื้อได้ : ประสบการณ์ตรรกจาก “ผู้เชี่ยวชาญด้านการกักตุนผู้คน”

■ ดร.ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ

บทความที่รวบรวมผลการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความเมตตา รวมทั้งประสบการณ์สืบประการที่ได้จากการกักตุนผู้คน



คมวาที

54

■ พารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา
“...คุณสั่งให้ลูกน้องบริษัท คุณก็ต้องบริษัทด้วย...”



55 เสวนาเรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศกับการป้องกันการทุจริตในการสอบ

■ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.
การกำหนดมาตรการและแนวทางการบริหารจัดการระบบความปลอดภัยในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในราชการพลเรือน

คอลัมน์ประจำ



73 ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

■ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.
ตัวอย่างรูปแบบพฤติกรรมความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมที่พบเห็นบ่อยๆ

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ 76

■ สุภาพร อารยะนรากุล จุฑาพิชญ์ สติริวิศาลกิจ

การดำเนินการทางวินัยตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551



80 สื่อสารเรื่องการสอบ

■ เหมวดี บรรเทา

หนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของ ก.พ.

รู้ศัพท์ใกล้ตัว 84

■ ไกรวิทย์

การเขียนจดหมายโดยใช้สำนวนอย่างสุภาพ กรณีที่ต้องการแสดงความไม่พอใจ การบ่น การตำหนิ หรือขอให้ผู้รับจดหมายรับผิดชอบต่อเรื่องที่เกิดขึ้นหรือที่ไม่น่าพอใจ



88 มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

■ ศรัณย์ พรไพศาลดี

การดำเนินการโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด 92

■ เอกศักดิ์ ตรีภรณ์าสวัสดิ์

ความผิดวินัยกรณีต่างๆ



กลไกภาครัฐและ บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจรรยาบรรณ

สีมา สีมานันท์*
ชมนาด พงศ์พนรัตน์**

ปัจจุบันค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทยยังเป็นอุปสรรคในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ สภาพปัญหาเกิดจากปัจจัยหลายประการ เห็นได้จากโครงสร้างสังคมยังคงมีระบบอุปถัมภ์ การมุ่งประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าส่วนรวม การยึดวัตถุประสงค์และยกย่องเชิดชูคนร่ำรวย การแสวงหาผลประโยชน์จากผู้มีอิทธิพล การใช้อำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทางที่ไม่ถูกต้อง และเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการกระทำความผิด การหลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งการมีค่านิยม “ชู้ระไม่ไช่” ทำให้สังคมสะท้อนความเสื่อมของจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังเห็นว่าการทุจริตคอร์รัปชันเป็นเรื่องปกติทั่วไป ดังที่สำนักเอบีแคปโพลล์เปิดเผยผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่หรือร้อยละ 63.2 คิดว่า รัฐบาลทุกรัฐบาลมีการทุจริต แต่ถ้าทุจริตแล้ว ทำให้ประเทศชาติรุ่งเรือง ประชาชนอยู่ดีกินดีก็ยอมรับได้ ในขณะที่ร้อยละ 36.8 ไม่ยอมรับแนวคิดนี้ (มติชน: 24 ต.ค.51) นอกจากนี้ ในมุมมองระหว่างประเทศ โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสสากล (Transparency International) ได้จัดลำดับความโปร่งใสปี 2008 ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 80 จาก 180 ประเทศ ได้คะแนนความโปร่งใส 3.5 จากคะแนนเต็ม 10 และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในเอเชีย ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 10 แม้ว่าจะได้คะแนนดีกว่าปีที่แล้วเล็กน้อยในอันดับที่ 84 จาก 179 ประเทศ ได้คะแนน 3.3 แต่ก็ถือว่ายังไม่ผ่านเกณฑ์คะแนน 5 สะท้อนถึงการทุจริตอยู่ในระดับสูง สภาพสังคมไทยจึงน่าเป็นห่วงอย่างมาก ในขณะนี้ ดังนั้นจำเป็นต้องเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

การสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรมในตัวบุคคลเป็นเสมือนเกราะกำบังหรือภูมิคุ้มกันให้บุคคลประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและละเว้นการทุจริตประพฤติมิชอบ การแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันต้องดำเนินการในหลายมิติ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นมีรูปแบบที่ สลับซับซ้อนต้องอาศัยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ เฝ้าระวังสาธารณะจากทุกภาคส่วนของสังคมในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบและสร้างภูมิคุ้มกันด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างจริงจัง ทรนรงค์ร่วมกันต่อต้านและเห็นว่าเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบเป็นเรื่องที่ยอมรับไม่ได้ เพราะเป็นการทำลายบรรทัดฐานทางสังคม และทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

* กรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และประธาน อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจรรยาบรรณ เพื่อราชการใสสะอาด

** ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

แนวนโยบายและกฎหมายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภาครัฐ

จากสภาพปัญหาและผลที่เกิดขึ้นในสังคมไทย จึงสะท้อนมาสู่ปรัชญาและแนวคิดในการแก้ไข การทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นงานของแผ่นดินทั้งในระดับรัฐบาล ระดับองค์กร และระดับบุคคล การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังพระราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2550 ดังนี้

“งานของแผ่นดินนั้นเป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้น หรือเสื่อมลงของ บ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคน ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่ และตั้งใจพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วยความเข้มแข็ง สุจริต และด้วยปัญญาสุจริต พิจารณาว่าสิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใด เป็นความเสื่อม อะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัด อย่างชัดเจน ถูก ตรง”

ข้อคิดจากพระบรมราโชวาทของคนี้สะท้อนแนวนโยบายและกฎหมายสำคัญ ทั้งระดับชาติ ระดับ องค์กรในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

◇ **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550** กำหนดไว้ในหมวด 13 มาตรา 279 บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของ รัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

◇ **แผนบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.2551–2554)** นโยบายการบริหารจัดการที่ดี โดยได้กำหนด เป้าหมายเชิงนโยบายให้ระบบการบริหารงานภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชน รวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยได้กำหนด กลยุทธ์ 3 ด้าน

◆ การเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และ พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภาครัฐ

◆ สนับสนุนความเข้มแข็งภาคประชาชน โดยการสร้างเครือข่ายกลไกการตรวจสอบของภาค ประชาชน

◆ การพัฒนาวัฒนธรรมประชาธิปไตย ปลูกฝังจิตสำนึกคุณธรรม เพิ่มประสิทธิภาพ กลไก การตรวจสอบภาครัฐ เกณฑ์สากล เพื่อเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ของประเทศ และการยอมรับจากนานาประเทศ



◇ **นโยบายรัฐบาล** ได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบในการกิจสำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) การเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาจรรยาของข้าราชการ

◇ **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551** หมวด 5 ว่าด้วยการรักษาจรรยา

มาตรา 78 ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

- 1) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- 2) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- 3) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- 4) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- 5) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ส่วนราชการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานในส่วนราชการนั้น ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ และให้มีการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและประกาศให้ประชาชนทราบด้วย

มาตรา 79 ได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อใช้เป็นเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคล กรณีข้าราชการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ อันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือนหรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา

มาตรา 34 ได้กล่าวถึง การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจรรยาบรรณภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลภาครัฐ ตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างจิตสำนึกข้าราชการให้ประพฤติและปฏิบัติตนอย่างมีอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเพื่อการป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมซึ่งตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2542 เพื่อให้เป็นศูนย์กลางประสานกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบในการเสนอแนะนโยบายรัฐบาล จัดทำยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านและการป้องกันการทุจริต สร้างองค์ความรู้ ศึกษาวิจัยด้านการเสริมสร้างจริยธรรมและ การป้องกันการทุจริต เสริมสร้างเครือข่ายจริยธรรมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วย



งานอิสระ เพื่อฝึกกำลังในการเสริมสร้างจริยธรรม และการสร้างประเทศไทยใสสะอาด นอกจากนี้ ยังให้คำปรึกษา จัดการฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยพัฒนาหลักสูตร ต้นแบบเพื่อการขยายผล สร้างตัวคุณวิทยากรรวมทั้ง สร้างสรรค์และเผยแพร่สื่อจริยธรรม วรรณคดีการ เสริมสร้างจริยธรรม สร้างกลไกวางระบบประสาน งานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ผลงานสำคัญในการเป็นผู้นำการเสริม สร้างจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมได้ดำเนินการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลตามแนวนโยบายรัฐบาล รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน แผนบริหารราชการแผ่นดิน

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยมี อ.ก.พ.วิสามันท์เกี่ยวกับส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความเห็นชอบแนวนโยบาย ยุทธศาสตร์ การดำเนินการ และผลงานสำคัญที่ได้เผยแพร่และเป็นต้นแบบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม องค์กรอิสระ และสถาบันการศึกษา ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้

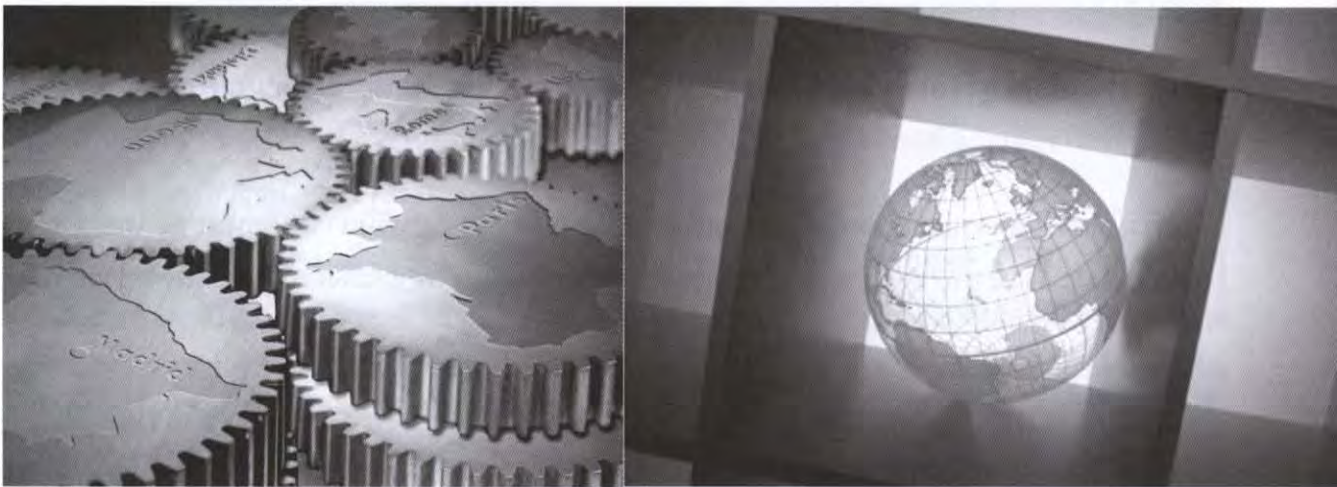
1.1 การวิจัยเรื่องความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) ร่วมกับสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยและสถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งเป็นการวิจัยครั้งแรกในประเทศไทย ประกอบด้วย ตัวอย่าง รูปแบบ ลักษณะ ที่หลากหลาย มาตรการและแนวทางในการปลูกฝังวัฒนธรรมที่หลีกเลี่ยง การกระทำที่เป็นความ ขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าว ยังนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม e-learningและการพัฒนากฎหมายดังกล่าวเพื่อให้เกิด ผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการ

1.2 การวิจัยตามโครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อ ราชการใสสะอาด เพื่อพัฒนาเนื้อหาพร้อมทั้งพัฒนาชุดฝึกอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมวิทยากรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทเพื่อราชการใสสะอาด โดยน้อมนำแนวคิด วิธีการและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาปรับใช้ในการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม และสร้างจิตสำนึก ปรับกระบวนการทัศน์และวางแผนกลยุทธ์การทำงานเพื่อราชการใสสะอาดและเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน

1.3 การวิจัยโครงการประเมิน และสร้างเครื่องมือวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ โดยร่วมกับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสร้างตัวชี้วัดความโปร่งใสและการตรวจสอบภาครัฐ การหาแนวทางสร้างความตระหนักในการให้ความสำคัญในหลักความโปร่งใส การทดลองใช้ตัวชี้วัดกับหน่วยงานนำร่อง และเสนอแนวทางการวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในระยะแรกนี้จะใช้วัดในหน่วยงานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน

1.4 การวิจัยตามโครงการรณรงค์เผยแพร่ค่านิยมรักความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อจัดทำคู่มือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะใช้เป็นแนวทาง ในการประพุดิตินให้เหมาะสมเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทุจริต รวมถึงการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

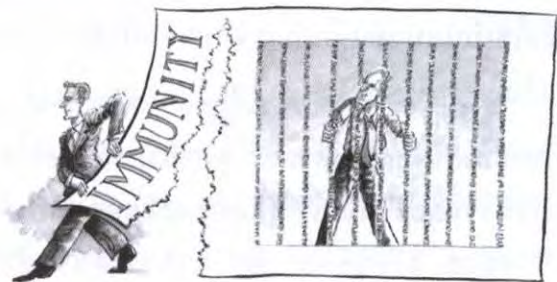
1.5 การวิจัยตามโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างราชการใสสะอาดในส่วนราชการ โดยร่วมกันคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาคู่มือหน่วยงานใสสะอาดสำหรับส่วนราชการและจังหวัดให้ทันสมัยและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการในปัจจุบัน และบรรลุซึ่งเป้าหมาย 3 ประการ คือ การกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐต่อการสร้างราชการใสสะอาด การป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ที่เป็นภัยต่อการสร้างราชการใสสะอาด และจัดการกรณีทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นแล้วหรือกำลังจะเกิดขึ้น



1.6 งานวิจัยตามโครงการสนับสนุนการปฏิบัติงานของศูนย์ประสานราชการใสสะอาด : ติดตามและประเมินผลโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กรณีศึกษาด้านเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ป้องกันการทุจริต โดยร่วมกับสถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ เพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มจังหวัด/จังหวัด หลังจากเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยซึ่งเป็นอุปสรรค และให้ข้อเสนอแนะสนับสนุนส่งเสริม จริยธรรม ป้องกันทุจริต สร้างความโปร่งใสในจังหวัดใสสะอาด

2. การจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมในภาครัฐ (2552 – 2555)

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภาครัฐ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ในส่วนของยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตด้านการเสริมสร้างจิตสำนึก ค่านิยมให้หน่วยงานภาครัฐบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการสร้างโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และได้นำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐเสนอคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2551 มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนส่วนราชการในการนำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐไปปรับใช้ตามความเหมาะสม โดยเฉพาะในการจัดทำแผนราชการใสสะอาด



ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ



วิสัยทัศน์

ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดีมีคุณธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ และส่งผลประโยชน์ต่อประชาชน

เป้าประสงค์

- 1) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีคุณภาพ คุณธรรม เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการ
- 2) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับมีสมรรถนะและขีดความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
- 3) เพื่อยกย่องเชิดชูข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับที่เป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
- 4) เพื่อสร้างสรรค์สังคมราชการไทยให้ตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม กฎหมาย และกฎแห่งกรรม



ยุทธศาสตร์ 1	ยุทธศาสตร์ 2	ยุทธศาสตร์ 3	ยุทธศาสตร์ 4	ยุทธศาสตร์ 5
การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมีมโนสำนึก	การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	การกำหนดบรรทัดฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ	การส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม	การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรม ธรรมภิบาลของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ
ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด
มาตรฐานการทำงานและระบบการตรวจสอบที่เปิดกว้างและโปร่งใส	การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ	ระบบการพัฒนานักบริหารระดับสูง เน้นด้านคุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร	กลไกและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

3. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเน้นจรรยาและมาตรฐานทางคุณธรรมฯ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งผลการดำเนินงานสามารถพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐ ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ดังนี้

3.1 การฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึกตามรอยพระยุคลบาท ประกอบด้วย หลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท หลักสูตรปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ การจัดพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและเป็นพลังของแผ่นดิน เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การฝึกปฏิบัติธรรมและจิตสำนึกตามรอยพระยุคลบาท เป็นต้น

3.2 การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการจัดทำแผนกลยุทธ์การสร้างราชการใสสะอาด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ให้ส่วนราชการและจังหวัดมีการรณรงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ สุจริตแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐ แนวทางดำเนินมาตรการเชิงรุกในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาดและประโยชน์สุขของประชาชน โดยการสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัด จัดตั้งศูนย์ประสานราชการใสสะอาดระดับกรม จำนวน 128 แห่ง หน่วยงานมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ 16 แห่ง และในระดับจังหวัด 58 แห่ง

การเสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างจริยธรรม และการรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์

3.3 การจัดสัมมนานักบริหารระดับสูง เรื่อง การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในการ ปฏิบัติงานภาครัฐ (Building Trust in the Public Sectors) และการบรรยายพิเศษเรื่อง การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ ของประชาชนในการปฏิบัติงานภาครัฐ และการพิทักษ์ ระบบคุณธรรมในประเทศไทย

4. การสนับสนุนวิทยากรให้แก่ส่วนราชการและ หน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้การสนับสนุนวิทยากรด้าน การเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมแก่ส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมโดยทั่วไป ในรูปแบบการบรรยาย อภิปราย ให้ความรู้ความเข้าใจและการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและใช้งบประมาณ ของหน่วยงานที่ร้องขอ รวมทั้งสนับสนุนการให้คำปรึกษาและฝึกอบรมวิทยากรตัวคุณ เพื่อให้เกิดการ เผยแพร่ความรู้ได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น



5. การเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาจริยธรรมและราชการใสสะอาด

5.1 การดำเนินการร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและบริษัทเนชั่น มัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด จัดโครงการ “กระจกท้องถิ่น” ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับท้องถิ่นทั่วประเทศ

5.2 การดำเนินการร่วมกับกระทรวงยุติธรรม

ในฐานะเจ้าภาพหลักในการที่ประเทศไทยเข้าร่วมพันธกรณีตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ.2003 และการเข้าเป็นภาคีสมาชิก ซึ่งเป็นความร่วมมือของประเทศไทย ในระดับสหประชาชาติ

5.3 การดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วมกันกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการเสริมสร้างจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม โดยเป็นคณะทำงานกำกับ ติดตาม การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และแผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ.2552-2555) ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อ วันที่ 6 พฤษภาคม 2551 และให้หน่วยงานภาครัฐจัดทำแผนปฏิบัติการว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต (พ.ศ.2552-2555) รวมทั้งได้ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ท. ในการเป็นคณะกรรมการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ เพื่อผลักดันให้

ทุกส่วนราชการได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (พ.ศ.2552-2555) ตลอดจนให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการเป็นวิทยากร และจัดนิทรรศการและเผยแพร่สื่อเอกสาร โปสเตอร์ วีดิทัศน์ ฯลฯ

5.4 การดำเนินการร่วมกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วมกันกับสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินในการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเป็นคณะกรรมการศึกษาเพื่อจัด วางระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับ

จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พิจารณาจัดทำค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา 278 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รวมทั้งให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เป็นเครือข่ายในการเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา ร่วมจัด การประชุมสัมมนา รวมทั้งจัดนิทรรศการและเผยแพร่สื่อเอกสาร โปสเตอร์ วีดิทัศน์ ฯลฯ

5.5 การดำเนินการร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

สำนักงาน ก.พ.ได้จดทะเบียนจัดตั้ง “มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด” ซึ่งกระทรวงการคลังได้ประกาศกำหนดให้มูลนิธิฯ เป็นองค์การหรือสถานสาธารณกุศลลำดับที่ 522 ของประกาศกระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 225) ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2546 โดยมี ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เป็นประธานกรรมการในปัจจุบัน มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การสร้างอุดมการณ์ร่วมกันกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคประชาชนในการดำเนินกิจกรรมและร่วมสนับสนุนเงินทุน โดยระดมทุนให้สามารถดำเนินกิจกรรมของมูลนิธิฯ ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมสร้างพลังแผ่นดินให้ประเทศไทยใสสะอาด การเผยแพร่รณรงค์กิจกรรมรวมพลังแผ่นดินด้วย “ใจไทยใสสะอาด” “ชมรม....ใสสะอาด” ในทุกภาคส่วน เพื่อเสริมสร้างประเทศไทยให้ใสสะอาด และการเป็นองค์กรศูนย์กลางในการส่งเสริม สนับสนุน เร่งเร้าการดำเนินการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เสริมสร้างจริยธรรม รวมพลังสร้างชุมชนเข้มแข็งป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างสังคมไทยให้มุ่งสู่การเป็นประเทศไทยใสสะอาด

5.6 การดำเนินการร่วมกับศูนย์ส่งเสริมพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม)

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมลงนามข้อตกลงร่วมกับศูนย์คุณธรรมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยได้ร่วมมือซึ่งกันและกันเป็นเครือข่ายในการเป็นวิทยากรให้คำปรึกษา ร่วมจัดการประชุมสัมมนา จัดนิทรรศการ ตลอดจนเผยแพร่สื่อเอกสาร โปสเตอร์ ชุดฝึกอบรม วีดิทัศน์ ฯลฯ





6. การสร้างสรรค์สื่อ ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมจริยธรรม ป้องกันการทุจริต

ได้ดำเนินการผลิตสื่อเพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่องตามที่ได้รับ การสนับสนุนงบประมาณแผ่นดิน และการ สนับสนุนจากหน่วยงานเครือข่าย อาทิ มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ดังนี้

6.1 การผลิตสื่อนิทรรศการใน

โครงการต่างๆ ได้แก่ โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โครงการถิ่นไทย ใสสะอาด ร่วมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวง เป็นต้น

6.2 การผลิตหนังสือ ชุดฝึกอบรม สิ่งพิมพ์และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) การเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรม เช่น หนังสือประมวลพระบรมราชาบาท “ตามรอยพระยุคลบาท” หนังสือ ชุดฝึกอบรม “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ชุดฝึกอบรมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้ในการบริหารจัดการและบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

6.3 การผลิตสื่อวีดิทัศน์เสริมสร้างจริยธรรม และการสร้างราชการใสสะอาด

- วีดิทัศน์ ระบบ DVD ชุด “รวมพลังร่วมใจ เรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เพื่อราชการใส สะอาด และประโยชน์สุขของประชาชน เนื่องในวโรกาส ทรงครองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี” (1 ชุด มี 3 แผ่น จำนวน 116 เรื่อง)
- วีดิทัศน์ “ปาฐกถาเฉลิมพระเกียรติ สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถกับพระราช กรณียกิจในพระองค์” โดย ชพนช นายธานินทร์ กรัยวิเชียร องคมนตรี
- วีดิทัศน์ “การประกวดความเรียง ฉันรักคนดี ฉันเกลียดคนโกง”
- วีดิทัศน์ “การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการบริหารจัดการและ การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” เป็นต้น

6.4 Website การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ได้จัดทำ Website เผย แพร่ข้อมูลโครงการสำคัญ เช่น การสร้างราชการใสสะอาด การร่วมมือประพฤติปฏิบัติตามคำถวาย สัตย์ปฏิญาณฯ ร่างประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการพลเรือน มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ ใน www.OCSC.go.th, www.jumkunjai.com และ www.fact.or.th

การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.ในปี งบประมาณ 2552

สำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการส่งเสริม
จริยธรรมทั้งโครงการใหม่และโครงการต่อเนื่อง
โดยกำหนดแผนดำเนินโครงการสำคัญเพื่อรองรับ
แผนนโยบายระดับชาติ ระดับองค์กร และ
ระดับบุคคล ตามรัฐธรรมนูญฯ พระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน คำรับรอง การ
ปฏิบัติราชการ ฯลฯ ดังนี้

1. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม และการรักษาจรรยาข้าราชการ

- ◆ การส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำข้อ
บังคับว่าด้วยจรรยาของส่วนราชการ

- ◆ การส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม
จริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้
ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารระดับสูง
(หลักสูตรใหม่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์)

2. โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ
เครือข่าย เพื่อให้เกิดการบูรณาการกิจกรรม

เจ้าหน้าที่ และงบประมาณทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน
และภาคประชาสังคม ตามข้อตกลงที่ได้ลงนาม
ร่วมกัน

3. โครงการรณรงค์ผลิตสื่อเผยแพร่
การเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การต่อต้าน
ทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ

4. โครงการเสริมสร้างและจัดทำ
มาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการด้านการ
ให้บริการ

5. การศึกษาวิจัยการสร้างเครื่องมือ
วัดความโปร่งใสหน่วยงานด้านนโยบาย ด้าน
การบังคับใช้กฎหมาย และด้านสนับสนุน
วิชาการ

6. การสนับสนุนให้ส่วนราชการ
นำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ภาครัฐไปปรับใช้ในการสร้างราชการใสสะอาด
เพื่อนำไปบูรณาการในแผนปฏิบัติการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ
(พ.ศ.2552 - 2555) ตามมติคณะรัฐมนตรี เพื่อ
ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติฯ (สำนักงาน
ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท.)



๑๕๓๒๒ ๒๕๕๒

จากผลการดำเนินการในการเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคศาสนา สถาบันการศึกษา องค์กรอิสระ ฯลฯ โดยเฉพาะหน่วยงานที่ดำเนินการด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบได้ขอคำปรึกษา ความร่วมมือในการจัดฝึกอบรม วิทยากร การเป็นตัวแทนในคณะกรรมการ/ คณะทำงาน รวมทั้งขอการสนับสนุนผลงาน



วิจัย บทความทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวีดิทัศน์ ชุดฝึกอบรม นิทรรศการ ฯลฯ ทั้งนี้ ได้ร่วมกับเครือข่ายทุกภาคส่วนเพื่อรวมพลังในการส่งเสริมจริยธรรมโดยมุ่งหวังว่าการสร้างและส่งเสริมคนดี หน่วยงานดีเพื่อเป็นตัวอย่างให้สังคมได้รับรู้ จะมีส่วนช่วยยกระดับค่านิยมและวัฒนธรรมในการกระทำที่ยึดความถูกต้องชอบธรรม ทรนงค์ให้แพร่กระจายทั้งระดับครอบครัว โรงเรียน สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการ ย่อมมีส่วนทำให้เกิดสังคมแห่งความดีเพื่อประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

บรรณานุกรม

- มติชน. (2551) หนังสือพิมพ์รายวัน วันที่ 24 ตุลาคม 2551
- พรรณี บุญประกอบ และคณะ (2551), รายงานผลการศึกษาวิเคราะห์เชิงวิชาการ, กรอบแนวคิด ทฤษฎี หลักการ กรณีตัวอย่างที่ดีในการพัฒนาจรรยาข้าราชการ จรรยาวิชาชีพ มาตรฐานแนวทางปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการขององค์กรในประเทศและต่างประเทศเชิงเปรียบเทียบ, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ.. (2551) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงาน ก.พ.. (2551) มาตรการและกลไกในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในราชการ, กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. ■

งานวิจัยข้าราชการไทยก้าวไกลระดับโลก

สัมภาษณ์พิเศษ ดร. ภาณุภาคย์ เพงศ์อติชาติ

นักวิจัยที่ได้รับรางวัล *Highly Commended Award Winner*

ในการประกวดรางวัล *Emerald Literati Network*

Awards for Excellence 2009

กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ



จากการที่มีข้าราชการไทยท่านหนึ่งได้สร้างชื่อเสียงให้แก่ประเทศ โดยเฉพาะแก่ข้าราชการไทย โดยผลงานการวิจัยของท่านได้รับการยอมรับบนเวทีวิชาการด้านการบริหารจัดการระดับนานาชาติ จนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเป็นอย่างสูง ในปีนี้

กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ ขออาสาพาท่านผู้อ่านไปรู้จักกับ ดร. ภาณุภาคย์ เพงศ์อติชาติ ข้าราชการไทยท่านดังกล่าว ที่นำความภูมิใจมาสู่พวกเราชาวข้าราชการ โดย ดร. ภาณุภาคย์ จะมาเล่าให้เราฟังเกี่ยวกับผลงานและรางวัลที่เพิ่งได้รับมาหมาดๆ ขอเชิญติดตามบทสัมภาษณ์พิเศษดังกล่าวได้ ณ บัดนี้

กองบรรณาธิการ: สวัสดีค่ะ กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ ขอขอบพระคุณ ดร. ภาณุภาคย์เป็นอย่างมากที่กรุณาสละเวลาให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

เนื่องจากเราได้รับทราบข่าวที่ดีมากๆ มาว่างานวิจัยของ ดร. ภาณุภาคย์ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่และได้รับรางวัลการเชิดชูเกียรติอย่างสูงจากองค์กรระดับนานาชาติ วันนี้จึงต้องขอรบกวน ดร. ภาณุภาคย์ ช่วยเล่าให้เราฟังเกี่ยวกับรางวัลที่ได้ ว่ารางวัลนั้นคืออะไร แล้วทำอย่างไรจึงได้รางวัลนั้นมา

ดร. ภาณุภาคย์: งานวิจัยดังกล่าวมีชื่อว่า Exploring Strategy-misaligned Performance Measurement ซึ่งอาจแปลเป็นภาษาไทยได้ว่า “การศึกษาเรื่องการประเมินผลงานที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์” งานวิจัยนี้เป็นผลงานร่วมระหว่างตัวผม กับ Professor DR Robert Johnston จาก Warwick Business School ที่เป็น Business School ระดับ 5 ดาวของอังกฤษ

งานวิจัยนี้ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร International Journal of Productivity and Performance Management ฉบับ Volume 25 Issue 3 ปี 2008 ซึ่งนักวิชาการทุกคนในสายการบริหารจัดการ (Managerial Science) จะคุ้นเคย เพราะเป็นวารสารหลักในสายการบริหารจัดการ พวกเราเรียกวารสารนี้สั้นๆ ว่า IJOP-PM (ไอจีโอป-พีเอ็ม)



- ✓ เป็นสำนักพิมพ์ชั้นนำของโลกที่ตีพิมพ์วารสารวิชาการด้านบริหารจัดการ
- ✓ เริ่มดำเนินการตีพิมพ์ ค.ศ. 1967 นับเป็นเวลา 42 ปีแล้ว
- ✓ มีมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลกกว่า 3,000 แห่งสมัครเป็นสมาชิกฐานข้อมูลของ Emerald
- ✓ มีเครือข่ายผู้อ่านเฉลี่ยเกือบ 2 ล้านรายต่อเดือน
- ✓ มีองค์กร/บริษัทต่าง ๆ ทั่วโลก เป็นสมาชิกกว่า 3 ล้านราย

IJOP-PM เป็นหนึ่งในวารสารของ Emerald อันเป็นสำนักพิมพ์ชั้นนำของโลกที่ตีพิมพ์วารสารทางวิชาการ

ทุกปี Emerald จะสรรหาทีมที่ปรึกษาซึ่งประกอบไปด้วยนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วโลก รวมตลอดถึงผู้คนที่มีความเชี่ยวชาญประสบความสำเร็จทั้งในแวดวงธุรกิจและหน่วยงานภาครัฐ มาร่วมกันพิจารณาว่าในปีที่ผ่านมา จากบรรดาผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ทั้งหมดนั้น มีผลงานชิ้นไหนโดดเด่นและสมควรได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ

ซึ่งงานวิจัยของผมนับกับ Professor Johnston ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล Highly Commended Award Winner at the Literati Network Awards for Excellence 2009

กองบรรณาธิการ : น่าสนใจมากเลยคะ ช่วยเล่ารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ให้ฟังได้ไหมคะ

ดร. ภาณุภาคย์ : ตามที่ได้เรียนไปในตอนต้นแล้วนะคะ ว่างานวิจัยดังกล่าวมีชื่อว่า Exploring Strategy-misaligned Performance Measurement ก็คือการศึกษารองความไม่สอดคล้องระหว่างการประเมินผลการทำงาน (Performance Measurement) กับยุทธศาสตร์ (Strategy) ขององค์กร

บางคนอาจนึกสงสัยว่าทำไมต้องศึกษาความไม่สอดคล้องด้วย มันก็มีที่มาที่ไปนะคะ คือจากการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) ที่เราไปอ่านงานวิจัยของคนอื่นเป็นจำนวนมากทีเดียวถึงเกือบ 500 ชิ้นงานที่ศึกษาองค์กรในภาคส่วนต่างๆ ทั้งธุรกิจเอกชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานไม่แสวงหากำไรต่างๆ เราพบข้อบกพร่องขนาดใหญ่ในองค์ความรู้ทางด้านนี้ นั่นคือทุกคนพุ่งความสนใจไปที่การศึกษาความสอดคล้องระหว่างการประเมินผลการทำงานกับยุทธศาสตร์ โดยเราไม่มีความรู้เกี่ยวกับความไม่สอดคล้องของทั้งสองสิ่งนั้นเลย



ผมบอกได้เลยนะครับว่า ก่อนการตีพิมพ์งานวิจัยของผมและ Professor Johnston เรื่องนี้ องค์ความรู้ในศาสตร์ด้านนี้ทั้งหมดชี้ไปในทิศทางเดียวว่าการประเมินผลงานขององค์กร ซึ่งอย่างไรก็ตามต้องเอายุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นตัวตั้งเสมอ ห้ามเด็ดขาดที่จะทำให้การประเมินเพี้ยนไปจากภาพใหญ่ของทิศทางการเคลื่อนที่ขององค์กร ซึ่งการดำเนินไปในทิศทางเดียวกันขององค์การพหุทั้งหลายในองค์กรนี้ ภาษาทางวิชาการเขาเรียกว่า “ความสอดคล้อง” หรือ Alignment นั่นเอง

กองบรรณาธิการ: นั่นคือนักวิชาการทุกคนหันมองไปทางเดียวกันหมด บอกว่าความสอดคล้องเท่านั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา ทีนี้ความสอดคล้องที่ว่านั้นมีประโยชน์อะไรแก่องค์กรบ้างคะ

ดร. ภาณุภาคย์: ประโยชน์ก็มีอยู่หลายสถานนะครับ อาจกล่าวได้ว่าที่สำคัญที่สุดคือ เพื่อ เป็นการส่งเสริมให้ทุกองค์ประกอบย่อยในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานย่อยในองค์กร หรือ ตัวบุคลากรแต่ละคนทำงานสอดประสานมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความสำเร็จขององค์กร

ต้องเข้าใจว่าโดยธรรมชาตินั้น คนเราจะตั้งใจทำในสิ่งที่ถูกจับตามอง โดยเฉพาะหากต้องมีการประเมินผลการกระทำนั้น ๆ ยกตัวอย่างการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ที่เราอาจมองได้ว่าความสำเร็จของคุณครูผู้สอนวิชานี้ ก็คือ การที่ลูกศิษย์มีความรู้ทางคณิตศาสตร์เป็นอย่างดี ซึ่งความสำเร็จนั้นอาจวัดได้จากความสามารถของลูกศิษย์ในการตอบข้อคำถามในการบ้านได้อย่างถูกต้อง

... โดยธรรมชาตินั้น คนเราจะตั้งใจทำในสิ่งที่ถูกจับตามอง โดยเฉพาะหากต้องมีการประเมินผลการกระทำนั้น ๆ



แม้จุดโฟกัสของคุณครูผู้สอนจะอยู่ที่การทำให้ลูกศิษย์คิดเลขได้ถูกต้อง แต่ก็ยังมีอีกหลายแง่ที่ท่านอยากฝึกฝนอบรมลูกศิษย์ เช่น ความตรงต่อเวลา และความสะอาดเรียบร้อยในการทำงาน ดังนั้นในการให้คะแนน คุณครูจะพิจารณาหลาย ๆ ด้าน ซึ่งเกณฑ์สำคัญที่สุดที่คุณครูมองย่อมนำได้แก่ ความถูกต้องของคำตอบ แต่คุณครูอาจดูเรื่อง การส่งการบ้านทันตามกำหนด และความสะอาดสะอาดเรียบร้อยของกระดาษคำตอบ ประกอบด้วย ถ้านักเรียนทำการบ้านผิดหมดทุกข้อ ต่อให้ส่งตามกำหนด ด้วยความสะอาดเรียบร้อย ก็เป็นไปได้สูงว่าจะไม่ได้คะแนนเลย หรือตรงกันข้ามถึงจะตอบถูกทุกข้อ แต่ไม่ส่งตามกำหนดหรือทำงานอย่างสกปรกเลอะเทอะ ก็เป็นไปได้สูงว่าจะไม่ได้คะแนนเต็ม

เราอาจมองได้ว่าการที่คุณครูกำหนดให้ความถูกต้องของคำตอบเป็นเกณฑ์สำคัญที่สุดของการได้คะแนนนั้น เป็นการที่คุณครู (ผู้บังคับบัญชา) ส่งสัญญาณให้นักเรียน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ได้รู้ว่าการทำการบ้าน (การปฏิบัติงาน) นั้น ความถูกต้องของคำตอบเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่คุณครูคาดหวังจากนักเรียน ส่วนเกณฑ์อื่น ๆ มีความสำคัญรองลงไป ดังนั้นนักเรียนก็จะเข้าใจได้ว่าหากตัวเองอยากได้คะแนนมาก ๆ ก็จะต้องให้ความสำคัญกับความถูกต้องของคำตอบมากที่สุด แต่ก็ต้องไม่ละเลยที่จะส่งการบ้านตามกำหนด และทำงานให้สะอาดเรียบร้อยด้วย

การทำให้การประเมินผลงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จึงเป็นเสมือนสัญญาณที่ผู้บังคับบัญชาส่งไปยังผู้ปฏิบัติให้ทราบว่า งานอะไรเป็นงานที่สำคัญและต้องได้รับการจับตามองอย่างใกล้ชิด

การประเมินผลงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สามารถมองได้ว่าเป็นการจับตามองการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร ซึ่งถือว่าเป็นการทำงานที่สำคัญ เพราะมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรโดยตรง ดังนั้นการทำให้การประเมินผลงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จึงเป็นเสมือนสัญญาณที่ผู้บังคับบัญชาส่งไปยังผู้ปฏิบัติให้ทราบว่างานอะไรเป็นงานที่สำคัญและต้องได้รับการจับตามองอย่างใกล้ชิด





จากตัวอย่างการสอนคณิตศาสตร์ข้างต้น การที่คุณครูกำหนดให้ความถูกต้องของคำตอบเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการเรียนการสอน ถือได้ว่าเป็นการประเมินผลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กล่าวคือ การที่ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจสามารถคำนวณคำตอบได้ถูกต้องนั้นเป็นเป้าหมายสูงสุดที่คุณครูต้องการ ซึ่งหากเป็นการบริหารองค์กรก็อาจเปรียบได้เป็นเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) ขององค์กรนั่นเอง

Alignment นี้เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับการบริหารองค์กร เพราะบางครั้งเราอาจพบกรณีที่ว่าผู้บริหารต้องการอย่างหนึ่ง แต่คนทำงานทำไปอีกอย่างหนึ่ง ที่เป็นอย่างนั้นก็เพราะคนแต่ละคนย่อมมีความรับผิดชอบเบ็ดเสร็จต่อความสำเร็จของงานที่อยู่ในมือของตน ถ้างานของตัวเองไม่เสร็จก็อาจส่งผลเสียกับตัวเองมากกว่ากรณีที่งานส่วนรวมไม่เสร็จ เราจึงเห็นว่าใน บางครั้งคนทำงานอาจมุ่งทำงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบของตนเกิดสัมฤทธิ์ผล โดยที่ผลนั้นอาจไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยรวม ก็เป็นไปได้

ทั้ง ๆ ที่หลักของการแบ่งงานกันทำที่เรียกว่า Division of Labour หรือ Specialisation ระหว่างส่วนย่อยหรือกลุ่มบุคลากรในองค์กรนั้นไม่ใช่เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานย่อยหรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กร แต่การแบ่งงานกันทำเป็นเสมือน “การแยกกันดี - แบ่งกันทำ” โดยมีเป้าหมายหลักคือความสำเร็จขององค์กรที่ส่วนย่อยหรือกลุ่มบุคคลนั้นสังกัด ซึ่งในชีวิตองค์กรจริง ๆ หลักการนี้อาจถูกละเลยหรือมองข้าม เนื่องจากทุกคนก็ต้องรับผิดชอบต่อภาระงานที่อยู่ต่อหน้าตัวเอง ซึ่งเห็นได้ชัดมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ตัวเองทำกับความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรโดยรวม

ดังนั้นการวางระบบการวัดผลงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ก็เป็นแนวการดำเนินการอย่างหนึ่งเพื่อรับประกันว่าทุกส่วนย่อยจะทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

การวางระบบการวัดผลงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ก็เป็นแนวการดำเนินการอย่างหนึ่งเพื่อรับประกันว่า ทุกส่วนย่อยจะทำงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

กองบรรณาธิการ: ฟังดูก็เหมือนว่าความสอดคล้องของการวัดผลการทำงานกับทิศทาง

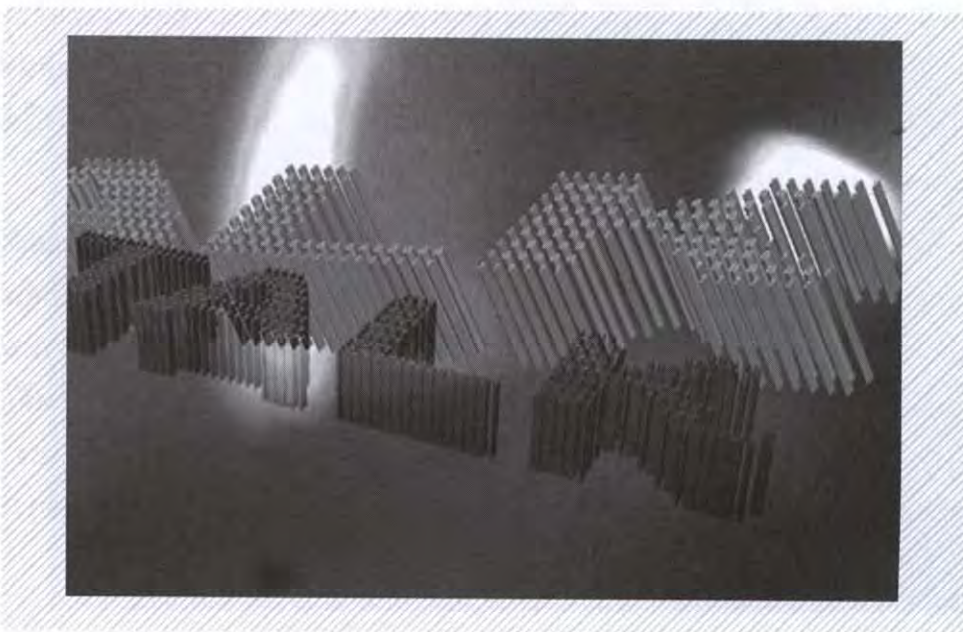
ยุทธศาสตร์องค์กรน่าจะมีแต่ประโยชน์ แล้วทำไม ดร. ภาณุภาคย์ ถึงได้เบนความสนใจออกนอกกระแสหลักแล้วหันไปศึกษาความไม่สอดคล้องของการวัดผลงานกับยุทธศาสตร์ล่ะคะ

ดร. ภาณุภาคย์: โดยทั่วไป ทุกสิ่งทุกอย่างย่อมมีสองด้านเสมอ ทั้งด้านดีและเสียเป็นคู่ๆ พระพุทธเจ้าก็ทรงสอนไว้ในหัวข้อ “โลกธรรม 8” ที่ว่ามีลาภก็ต้องมีเสื่อมลาภ มียศก็ต้องมีเสื่อมยศ มีสรรเสริญก็ต้องมีนินทา มีสุขเต็มวันก็ต้องทุกข์ แล้วจะเป็นไปได้อย่างไรที่การประเมินผลงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จะมีแต่ผลดียั่งยืนอยู่อย่างนั้นตลอดไป

ผมเลยตัดสินใจเข้าไปศึกษาให้เห็นจริงในองค์กร 4 แห่ง ซึ่งก็ได้แก่ 4 ส่วนราชการในเมืองไทย ซึ่งข้อมูลส่วนหนึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์พูดคุยเชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured In-depth Interview) กับข้าราชการทุกระดับในส่วนราชการตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง ทั้งหมดก็ 36 คน พบว่าการประเมินผลงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอิสระไม่ยึดโยงอยู่กับยุทธศาสตร์เสมอไป ก็เลยเกิดความสงสัยว่าทำไมหนอ ทั้งที่โดยสามัญสำนึกแล้วเราก็ต้องการจะให้ทั้งสองเป็นไปในทางทิศเดียวกันทุกคนก็รู้ แต่ทำไมในโลกแห่งความเป็นจริง ความไม่สอดคล้องถึงเกิดขึ้นและพบได้เป็นปกติทั่วไปในองค์กรต่าง ๆ

กองบรรณาธิการ: แล้วได้ค้นพบอะไรบ้างคะ

ดร. ภาณุภาคย์: จากการเข้าไปศึกษาในองค์กรเราพบว่าทุกคน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงระดับกลาง หัวหน้างาน เรื่อยลงไปจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน ทราบดีถึงหลักการที่ว่า การประเมินผล





งานควรที่จะสอดคล้องหรือสะท้อนให้เห็นภาพความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์องค์กร และที่สำคัญผู้บริหารก็มีอำนาจในมืออย่างเต็มที่ที่จะเลือกนำตัวชี้วัดตัวไหนขึ้นมาใช้ได้

แต่สิ่งประหลาดก็คือ กลายเป็นว่าในทุกองค์กรที่เราเข้าไปศึกษานั้น ความไม่สอดคล้องกลับมีให้เห็นทั่วไป คำถามหนึ่งที่เราสนใจก็คือ ถ้าความสอดคล้องดี ความไม่สอดคล้องไม่ดี แล้วทุกคนในองค์กรก็รู้ข้อเท็จจริงตรงนี้ แล้วเหตุใดความไม่สอดคล้องถึงมีให้เห็นทั่วไปในทุกองค์กร

คำถามหนึ่งที่เราสงสัยก็คือ ถ้าความสอดคล้องดี ความไม่สอดคล้องไม่ดี แล้วทุกคนในองค์กรก็รู้ข้อเท็จจริงตรงนี้ แล้วเหตุใดความไม่สอดคล้องถึงมีให้เห็นทั่วไปในทุกองค์กร

ซึ่งข้อค้นพบประการหนึ่งของเราคือ ในบางกรณี ความไม่สอดคล้องที่มีอยู่บ้าง นอกจากจะไม่เสียหายอะไรแล้ว ยังอาจมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดประโยชน์ ที่ชัดเจนที่สุดก็คือประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ปฏิบัติการ (Operational) เนื่องจากเราต้องยอมรับว่าระหว่างผู้บริหารองค์กรที่เป็นผู้กำหนดทิศทางก้าวไปขององค์กร เป็นผู้กำหนดนโยบายกับระดับผู้ปฏิบัติงานจริง ๆ มีคนที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางก็คือ ผู้อำนวยการ ที่มีหน้าที่นำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงไปบอกผู้ปฏิบัติและคอยอำนวยความสะดวกให้การทำงานเป็นไปตามทิศทางที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องการ

กองบรรณาธิการ: ดร. ภาณุภาคย์กำลังจะบอกว่าความไม่สอดคล้องระหว่างการประชุมผลงานกับยุทธศาสตร์องค์กรเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เลี่ยงไม่ได้ อย่างนั้นหรือคะ

ดร. ภาณุภาคย์: ก็อาจพูดได้อย่างนั้นนะครับ เราอย่าลืมว่าความสอดคล้องของสองสิ่งใดๆ จะดำรงอยู่ได้ก็ต่อเมื่อทั้งสองสิ่งนั้น หรือสภาพแวดล้อมของทั้งสองสิ่งนั้นต้องคงอยู่สภาพเดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่น่าเสียดายที่ในโลกแห่งความเป็นจริงในชีวิตองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกองค์กรเกิดขึ้นบ่อยและบางครั้งก็รุนแรง

ทุกคนคงจินตนาการออกนะครับว่า การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแต่ละส่วนราชการได้มากแค่ไหน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านยุทธศาสตร์ขององค์กรภาครัฐ สมมติตอนแรกการประเมินสอดคล้องกับยุทธศาสตร์อยู่แล้ว แต่ต่อมามีการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ ก็ทำให้ต้องมานั่งปรับการประเมินตามไป ถ้าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็เป็นไปได้ว่ามีโอกาส “หลุด” คือ ปลดปล่อยให้ความไม่สอดคล้องเกิดขึ้น

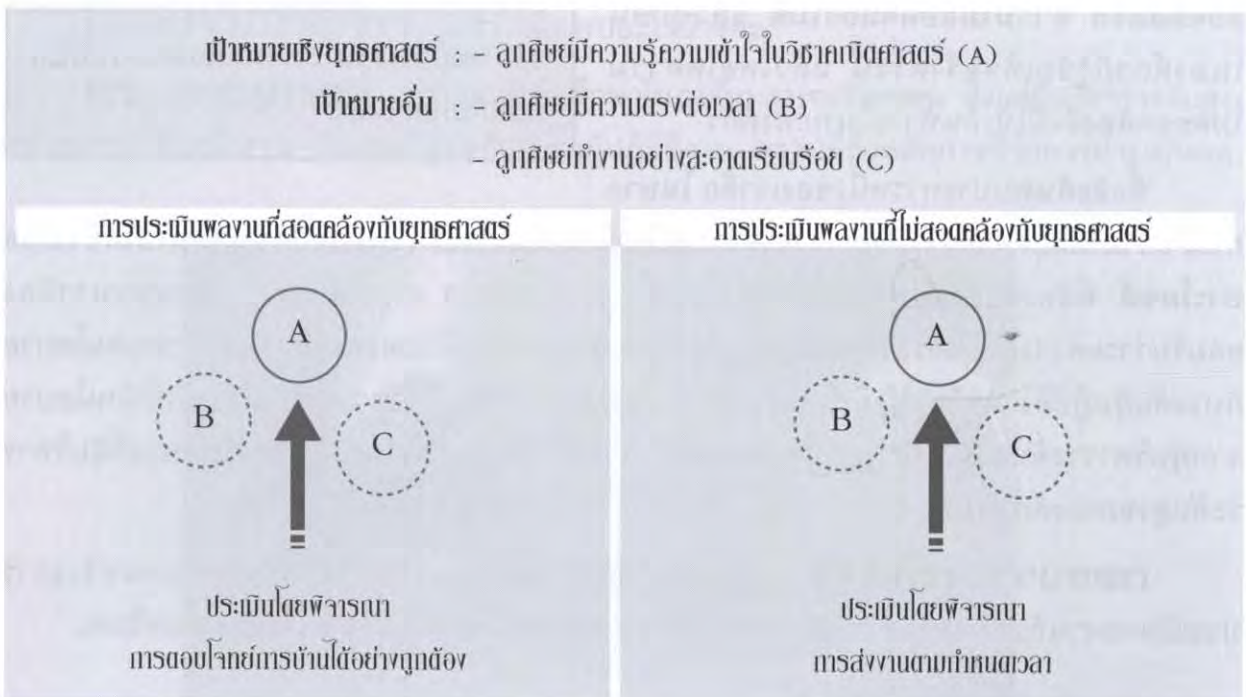
ดังนั้นคงไม่ผิดนัก หากจะกล่าวว่าความไม่สอดคล้องเป็นผลโดยตรงของปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เรียกว่า ความเสื่อมถอยของความสอดคล้อง (Alignment Deterioration) นั่นเอง

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์: - ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจในวิชาคณิตศาสตร์ (A)

เป้าหมายอื่น: - ลูกศิษย์มีความตรงต่อเวลา (B)

- ลูกศิษย์ทำงานอย่างสะอาดเรียบร้อย (C)

การประเมินผลงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ การประเมินผลงานที่ไม่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์



กองบรรณาธิการ: น่าเสียดายนะคะ การได้พูดคุยกับ ดร. ภาณุภาคย์ในวันนี้ น่าสนใจมากทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นความภูมิใจกับเกียรติภูมิของข้าราชการไทย ที่ ดร. ภาณุภาคย์ ได้ทำให้ราชการไทยเป็นที่รู้จักในวงกว้างโดยการนำธงชาติไทยไปโบกสะบัดบนเวทีวิชาการระดับนานาชาติ หรือเนื้อหาความรู้จากการวิจัยก็ยิ่งน่าสนใจ แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านเนื้อที่ในวารสารของเรา จึงต้องรบกวน ดร. ภาณุภาคย์ กล่าวอะไรฝากทิ้งท้ายไว้แต่ท่านผู้อ่านของเราละ

ดร. ภาณุภาคย์: การวิจัยของผมและ Professor Johnston ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็เนื่องมาจากความเข้าใจและการให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ที่สำคัญก็คือ ท่านหัวหน้าส่วนราชการที่เปิดโอกาสให้ผมได้เข้าไปศึกษาภายในองค์กรของท่าน รวมทั้งผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อมาสนทนากับผม บางท่านให้โอกาสพูดคุยกับผมตั้งหลายชั่วโมง บางคนก็ได้คุยกันหลายต่อหลายครั้ง

โดยส่วนตัวแล้วผมคิดว่าการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสังเคราะห์ความรู้ใหม่ ๆ นี้ น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับการพัฒนาศาสตร์ทางด้านการจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของไทย เพราะที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าเราเริ่มต้นจากการคอยแต่รับแนวคิดวิทยาการที่ฝรั่งคิดค้นพัฒนาขึ้นมา ยุคต่อมาเราเริ่มเรียนรู้ที่จะประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับสภาพการณ์แบบไทย ๆ

ในฐานะที่ประเทศไทยต้องอยู่ในสังคมแห่งความรู้ของโลกต่อไป ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ราชการไทยจะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับประเทศ รวมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในแวดวงการบริหารจัดการ ด้วยการพัฒนาศักยภาพในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาได้เอง จนทำให้ประชาคมโลกได้รับรู้ว่าคนไทยเราก็คิดเป็น และมีกินพอกที่จะแชร์ความคิด ...

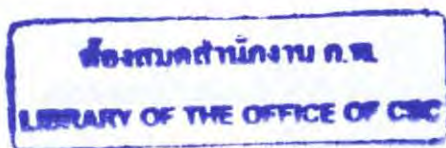
..... ให้ประชาคมโลกได้รับรู้ว่า คนไทยเราก็คิดเป็น และมีกินพอกที่จะแชร์ความคิด ... ในฐานะผู้รู้ที่มีศักดิ์ทัดเทียมกับคนในประเทศพัฒนาแล้วได้อย่างองอาจ

ในฐานะผู้รู้ที่มีศักดิ์ทัดเทียมกับคนในประเทศพัฒนาแล้วได้อย่างองอาจ

สุดท้ายก็ต้องขอขอบคุณ Emerald ที่ได้เล็งเห็นคุณค่าความสำคัญของงานวิจัยชิ้นนี้ และกรุณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัลอันทรงเกียรติในปีนี้

กองบรรณาธิการ: ขอขอบคุณ ดร. ภาณุภาคย์เป็นอย่างสูงค่ะ

ดร. ภาณุภาคย์: ยินดีครับ ■





การสรรหาและเลือกสรรบุคคล

เข้าราชการของไต้หวัน

ในโอกาสอันดีเมื่อปลายปีที่แล้ว ข้าราชการศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ได้เดินทางไปศึกษาดูงาน ณ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) เพื่อเรียนรู้ระบบการสรรหาและเลือกสรรของต่างแดน พร้อมแสวงหาแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในราชการพลเรือนไทย

ก่อนอื่นเพื่อให้มีความเข้าใจที่มากขึ้นของระบบการสรรหาและเลือกสรรของไต้หวันมากขึ้น จึงขอเสนอลักษณะทั่วไปของประเทศไต้หวัน คือ ไต้หวันเป็นประเทศที่มีลักษณะเป็นหมู่เกาะ เมืองหลวง คือ ไทเป มีประชากรประมาณ 23 ล้านคน และจากการสอบถามข้อมูลได้ทราบว่าเงินเดือนของข้าราชการไต้หวันสูงพอๆ กับภาคเอกชน และชาวไต้หวันยังมีค่านิยมว่าการรับราชการเป็นงานที่มีเกียรติ ได้ทำงานเพื่อประเทศชาติ จึงสนใจสมัครเข้ารับราชการอย่างมาก การสอบเข้ารับราชการในแต่ละปีจึงเป็นสนามแข่งขันอันเข้มข้นของประชากรจากทุกภูมิภาคของไต้หวัน

ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

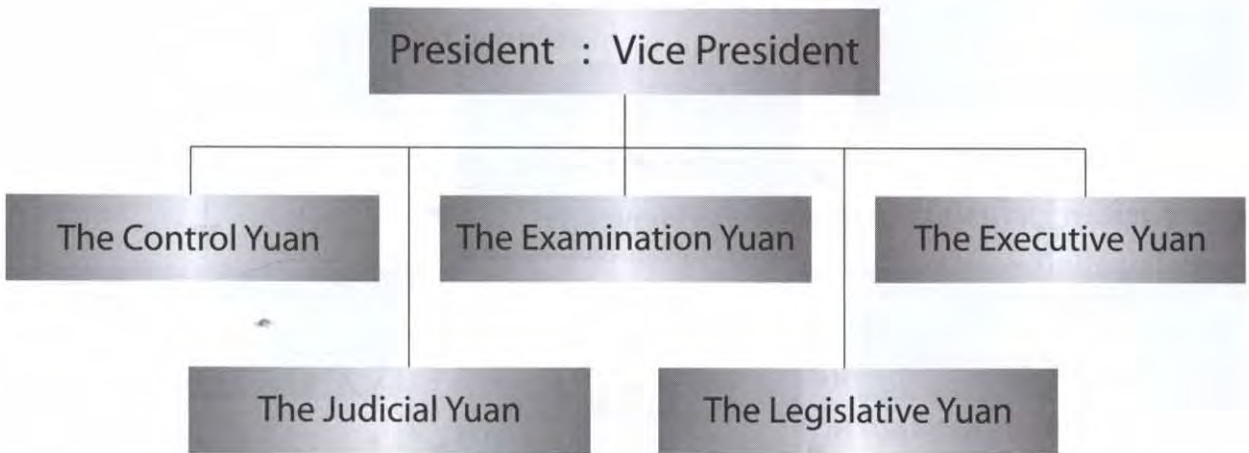
สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งข้าราชการเป็นการผสมผสานระหว่างชั้นยศและระดับ ประกอบด้วย 3 ชั้นยศ และ 14 ระดับ คือ ชั้นยศ Senior ได้แก่ ระดับ 10-14 ชั้นยศ Junior ได้แก่ ระดับ 6-9 และชั้นยศ Elementary ได้แก่ ระดับ 1-5

ระบบรัฐบาลกลาง และระบบการสรรหาและเลือกสรร

ระบบรัฐบาลกลางตามกฎหมายรัฐธรรมนูญของไต้หวันแบ่งเป็น 5 ส่วน (The Five Yuans) ที่มีความเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งแตกต่างจากโครงสร้างของรัฐบาลประเทศต่างๆ ทั่วโลกที่ประกอบไปด้วย

ฝ่ายบริหาร ฝ่ายตุลาการ และฝ่ายยุติธรรม รัฐบาลกลางของไต้หวันจึงมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ซึ่งปรากฏตามโครงสร้างในแผนภาพที่ 1

ภาพที่ 1 โครงสร้างของรัฐบาลสาธารณรัฐจีน(ไต้หวัน)



จากแผนภาพที่ 1 โครงสร้างดังกล่าวมีสภาการสอบ (The Examination Yuan) ทำหน้าที่ดูแลการสอบประเภทต่างๆ เมื่อจะจัดการสอบแต่ละครั้งต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการจัดสอบ (Examination-setting committees) องค์ประกอบคณะกรรมการจัดสอบดังกล่าว ได้แก่ ประธานาธิบดี รองประธานาธิบดี สมาชิกสภาการสอบ รัฐมนตรีกระทรวงการสอบ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ การจัดสอบ กำหนดนโยบาย และตัดสินใจเรื่องสำคัญเกี่ยวกับการสอบ ในขณะที่สภาควบคุม (The Control Yuan) มีหน้าที่มอบหมายบุคลากรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานของสภาการสอบ เพื่อถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน

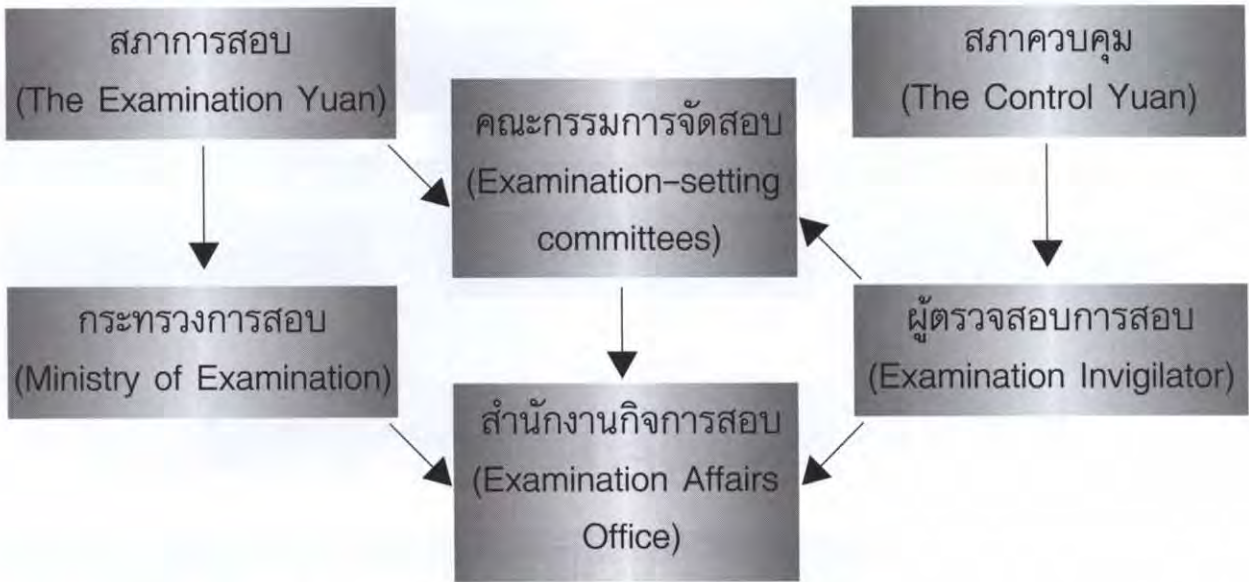
คณะกรรมการจัดสอบมีคณะทำงานย่อยซึ่งอยู่ภายใต้สำนักงานกิจการสอบเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านเลขานุการ การเสนอเรื่อง การจัดเตรียมเอกสาร การเป็นศูนย์กลางประสานงานการสอบ กิจการทั่วไป และการบัญชี เพื่อให้มั่นใจว่ารายละเอียดการดำเนินการสอบในขั้นตอนต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้อง ทั้งนี้ สำนักงานกิจการสอบเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดของกระทรวงการสอบ

เมื่อจะมีการสอบแต่ละครั้ง สภาการสอบจะมอบหมายให้กระทรวงหรือหน่วยงานของรัฐเป็นผู้วางแผนกระบวนการและดำเนินการสอบ ซึ่งจะมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน และมีการประสานงานกันในทุกขั้นตอนเพื่อให้มั่นใจว่าการสอบเป็นไปตามนโยบายการสอบที่สภาการสอบกำหนด



กระบวนการในการจัดสอบเป็นไปตามโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารการสอบ



จากแผนภาพที่ 2 หน่วยงานที่รับผิดชอบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ คือ กระทรวงการสอบ (Ministry of Examination) ซึ่งก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2491 มีภารกิจดังนี้

1. การบริหารการสอบของประเทศ โดยรับผิดชอบการดำเนินการสอบข้าราชการพลเรือนทั้งประเทศและการสอบเพื่อขอใบรับรองวิชาชีพสำหรับบุคลากรในกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะและกลุ่มวิชาชีพ

2. การควบคุมการกระจายอำนาจการสอบ ในส่วนของหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจการดำเนินการสอบในรูปแบบต่างๆ

กระทรวงการสอบมีรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยมีรัฐมนตรีช่วย 2 ด้าน คือ ด้านการปกครองและด้านการบริหาร ภายในกระทรวงแบ่งเป็นกรมด้านดำเนินการ 6 กรม และกรมด้านบริหาร 6 กรม นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการต่างๆ ที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสอบ ปัจจุบันกระทรวงการสอบมีบุคลากรประมาณ 270 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 12 มกราคม 2552)

จากข้อมูลโครงสร้างการบริหารการสอบข้างต้นนั้นแสดงให้เห็นว่า ได้เห็นมีระบบรวมอำนาจการสอบ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการรวมอำนาจ คือ การสร้างระบบการแข่งขันที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดีเลิศก้าวไปสู่ตำแหน่งระดับสูงของราชการ การต่อต้านระบบอุปถัมภ์ทางการเมืองและปกป้องการใช้อำนาจทางการเมือง ประชาชนทุกคนมีโอกาสเข้ารับราชการอย่างเสมอภาค และเพื่อให้ระบบราชการมีบุคลากรที่เป็นตัวแทนของสังคมทุกส่วน เช่น ชนเผ่าพื้นเมือง ผู้พิการ เป็นต้น

การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการของ
ได้หวัน ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ
ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ ได้แก่

1. หน่วยงานรัฐบาลส่วนกลางและสาขา
(Central Government and Affiliated Agencies)
2. หน่วยงานรัฐบาลส่วนท้องถิ่นและ
สาขา (Local Government and Affiliated
Agencies)
3. หน่วยงานรัฐบาลที่ได้รับการเลือกตั้ง
ในทุกกระดับ (Popularly-elected governing
bodies at all levels)
4. โรงเรียนและมหาวิทยาลัยทุกระดับ
(Schools and Universities at all levels)
5. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (Public
corporations and organizations)
6. หน่วยงานการขนส่งและการสื่อสาร
ที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ (Publicly-owned
communications and transportation)
7. หน่วยงานอื่นๆ ตามที่กฎหมาย
กำหนด (Other agencies and organizations
as provided by law)

ช่องทางการสรรหาบุคคล

ได้หวันมีช่องทางในการสรรหาบุคคล
เข้ารับราชการหลายช่องทางที่น่าสนใจ คือ

1. เว็บไซต์ของกระทรวงการสอบ
(<http://wwwc.moex.gov.tw>) ซึ่งเริ่มมีตั้งแต่
ปีพ.ศ. 2539 และมีผู้สนใจเข้าชมเว็บไซต์ไม่น้อย
กว่า 1 ล้านคนต่อเดือน และเป็นหนึ่งใน
เว็บไซต์ของรัฐบาลที่มีผู้สนใจเข้าชมจำนวนมาก
เป็นลำดับแรกๆ โดยเฉพาะเมื่อมีการประกาศ
รับสมัครสอบ เว็บไซต์ดังกล่าวนำเสนอข้อมูล
ทั้งภาษาจีนและภาษาอังกฤษในหัวข้อต่างๆ
เช่น ประกาศรับสมัครสอบ ข้อมูลสถิติต่างๆ
ระบบรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต ตัวอย่าง
แบบทดสอบ เป็นต้น

2. สื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ กระทรวงการสอบ
มีการเผยแพร่ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับการสอบ
ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ โดยเฉลี่ยประมาณ 180 เรื่องต่อปี
โดยข้อมูลส่วนใหญ่จะเผยแพร่เป็นรายงานใน
สิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วารสารต่างๆ
และในบางโอกาสจะใช้การกระจายเสียง
ร่วมด้วย

3. การร่วมงาน Job Fairs ของ
สถานศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา
กระทรวงการสอบได้จัดตั้งกลุ่มงานให้คำ



ปรึกษาแนะนำอาชีพขึ้น โดยช่องทางหนึ่งของการให้คำปรึกษาแนะนำคือ การส่งเจ้าหน้าที่ไปร่วมงาน Job Fairs ในสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งนอกจากจะแนะนำตำแหน่งงานแล้ว ยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับเงินเดือนขั้นพื้นฐานและผลประโยชน์ที่จะได้รับ รวมทั้งชักชวนผู้มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบราชการด้วย ทั้งนี้กระทรวงการสอบร่วมงานและร่วมมือกับสถานศึกษาจัดงาน Job Fairs ประมาณ 70 ครั้งต่อปี

4. การส่งผู้แทนเป็นวิทยากรเกี่ยวกับการสอบ กระทรวงการสอบมีการส่งผู้แทนไปบรรยายและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสอบเข้ารับราชการ โดยผู้แทนของกระทรวงการสอบอาจจะเป็น Deputy Minister หรือ Chief Secretary หัวหน้าแผนกต่างๆ รวมถึงผู้เชี่ยวชาญพิเศษ นักวิจัย ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่ไปประชาสัมพันธ์ โดยกระทรวงการสอบมีส่วนร่วมในการจัดบรรยาย / สัมมนา ประมาณ 100 ครั้งต่อปี

การเลือกสรรบุคคล

การเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของไต้หวันใช้ระบบการสอบแข่งขัน ซึ่งแบ่งการสอบออกเป็น 2 ประเภท คือ 1)การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลทั่วไปเข้ารับราชการ (Civil Service Examination) และ 2)การสอบสำหรับกลุ่มวิชาชีพ (The Professional Occupations) และการสอบแบบพิเศษ (Special Examination) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลทั่วไปเข้ารับราชการ(Civil Service Examination) เป็นการสอบแข่งขันสำหรับบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในสายงานสนับสนุน (Ordinary Administrative Personnel) โดยแบ่งระบบ



การสอบฯ ตามระดับการศึกษาเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 Senior Examination เป็นการสอบสำหรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

-ระดับ 1 (Senior 1) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในระดับ 9

-ระดับ 2 (Senior 2) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในระดับ 7

-ระดับ 3 (Senior 3) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในระดับ 6

1.2 Junior Examination เป็นการสอบสำหรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการระดับ

แรกเข้า (Entry level) ซึ่งผู้สมัครสอบต้องสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนที่กระทรวงการสอบรับรอง

1.3 Elementary Examination เป็นการสอบสำหรับบุคคลทั่วไปที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป โดยไม่มีการกำหนดวุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 17 ที่ระบุให้พลเมืองของไต้หวันที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป สามารถสมัครเข้ารับราชการในระดับ Elementary ได้

สำหรับหลักสูตรการสอบแข่งขันแต่ละระดับจะคล้ายคลึงกัน คือ ประกอบด้วย 1) วิชาบังคับ ได้แก่ วิชาภาษาจีน และวิชาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและภาษาอังกฤษ และ 2) วิชาเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละระดับ นอกจากนี้ อาจมีการสอบสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงานวิจัย หรือการสอบปฏิบัติเพิ่มเติมด้วย

2. การสอบสำหรับกลุ่มวิชาชีพ (The Professional Occupations) และการสอบแบบพิเศษ (Special Examination) สำหรับผู้มีวุฒิด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณะ การจัดสอบบุคคลทั่วไปเพื่อให้ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ รวมทั้งการจัดสอบเป็นกรณีพิเศษต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในหน่วยงานภาครัฐ มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การสอบสำหรับกลุ่มวิชาชีพเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ (Professional and Technical Personnel) โดยสภาการสอบจะเป็นผู้กำหนดหลักสูตรการสอบที่ครอบคลุมสาขาวิชาชีพจำนวน 101 สาขาวิชา ทั้งนี้ การสอบพิเศษสำหรับผู้มีวุฒิด้านวิชาชีพ จะมีการสอบเพื่อบรรจุเข้ารับราชการทั้งในระดับ Senior



Junior และ Elementary ซึ่งกลุ่มวิชาชีพที่จะจัดให้มีการดำเนินการสอบพิเศษแบ่งเป็น 14 กลุ่ม เช่น นักกฎหมาย สถาปนิก แพทย์ เป็นต้น

2.2 การสอบพิเศษตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตำรวจ (Administrative Police Officer / Police) และเจ้าหน้าที่ดับเพลิง (Basic Fire Fighting) สำหรับบรรจุเป็นข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งคุณสมบัติของผู้สมัครต้องเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 18 - 28 ปี เป็นผู้สำเร็จการศึกษาดั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป และมีประกาศนียบัตรรับรองจากสถาบันการศึกษาที่กระทรวงการสอบรับรอง คุณวุฒิ หรือเป็นผู้สอบผ่านระดับ Elementary มาแล้ว ย้อนหลังไม่เกิน 3 ปี หรือเป็นผู้สอบผ่านระดับ Senior หรือระดับ Junior โดยผู้สมัครเพศชายต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว ส่วนผู้สมัครเพศหญิงจะมีการจำกัดจำนวนตามความจำเป็นของตำแหน่ง

2.3 การสอบพิเศษสำหรับผู้พิการ (Disabled) เช่น พิการทางสายตา ทางร่างกาย และทางการได้ยิน เป็นนโยบายของกระทรวงการสอบที่ต้องการสนับสนุนการจ้างงานผู้พิการ โดยกระทรวงการสอบจะสำรวจตำแหน่งว่างตามส่วนราชการต่าง ๆ ที่ผู้พิการสามารถปฏิบัติงานได้ และกระทรวงการสอบจะกำหนดหลักสูตรการสอบพิเศษและมีการจัดอุปกรณ์การสอบที่สอดคล้องกับสภาพความพิการ เช่น ข้อสอบแบบอักษรเบรลล์สำหรับผู้พิการทางสายตา เป็นต้น ซึ่งในปี พ.ศ. 2546 สามารถบรรจุผู้พิการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ จำนวน 208 ตำแหน่ง

2.4 การสอบพิเศษสำหรับชนพื้นเมือง (Indigenous Peoples) เป็นการสอบเพื่อบรรจุชนพื้นเมืองในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่อยู่ในเขตปกครองตนเอง เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการบริหารปกครอง หลักสูตรการสอบจะจัดเป็นพิเศษที่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานในเขตปกครองตนเองโดยเฉพาะ

2.5 การสอบพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรัฐบาลท้องถิ่น (Local Government Personnel) มีการจัดสอบทั่วประเทศ รวม 9 เขต ซึ่งหลักสูตรการสอบจะแตกต่างกันไปตามสภาพความต้องการของท้องถิ่น โดยจะมีการสอบด้วยข้อสอบแบบปรนัยเพื่อคัดกรองบุคคลในรอบแรกและลดจำนวนผู้สมัคร จากนั้นจึงสอบวิชาเฉพาะ เมื่อผ่านการทดสอบและได้รับการบรรจุแล้วจะมีการอบรมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการอบรมจะไม่สามารถโอนย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่นได้ในระยะเวลา 3 ปี



นอกจากวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการที่น่าสนใจแล้ว ได้วันยังมีระบบบริหารจัดการในการดำเนินการสอบขั้นตอนต่างๆ ที่รัดกุมและเป็นมาตรฐาน เช่น การอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสอบเพื่อให้ไว้รับรอง การรักษาความปลอดภัยของข้อสอบ เป็นต้น รวมทั้ง ยังมีระบบการสอบด้วยคอมพิวเตอร์ที่เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการสอบ ซึ่งกำลังพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ระบบดังกล่าวจะเป็นอย่างไรนั้น ขอให้ท่านโปรดติดตามในตอนต่อไป



เลือกสรรให้ดี (จำเป็น) ต้องมีสอบ?

น.ส.เพ็ญศิริ บุญธรรม น.ส.ภมรพรรณ วงศ์เงิน
และนายศานัญ ปภีรานธรรม*

“ตอนเรีงนก็มีแต่สอบ อนาคตจะทำงาน ก็ยังต้องสอบอีก”

“ตำแหน่งว่างไม่ต้องจะมี จัดสอบที่ไรที่ใช้คนมหาศาล เปลืองงบประมาณทำไม”

“ตำแหน่งว่างก็ยังมี ลงทุนจัดสอบทั้งที่แต่ไม่มีใครสมัคร”

...เรื่องคำป่นของคนองกาได้งาน และคนองกาได้คนทำงาน แต่รำคาญที่จะสอบ แท้จริงแล้วจะเลือกคนทำงานดี ต้องใช้วิธีการสอบจริงหรือ?อาจจ: ไม่ แต่ก็อาจ ใช่

การสอบ เป็นวิธีการหนึ่งในการประเมินความสามารถของบุคคล ซึ่งนอกจากจะได้รับความนิยมในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแล้ว ยังได้รับความนิยมในการเลือกสรรบุคคลเพื่อการบรรจุเข้ารับราชการด้วย เนื่องจากการสอบสามารถเปรียบเทียบความสามารถของบุคคลเพื่อการตัดสินใจจ้างงานได้อย่างเป็นรูปธรรม เปรียบเสมือนสนามแข่งขันที่บุคคลสามารถเข้าร่วมชิงตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะจบจากสถาบันใด ระดับผลการเรียนเท่าใด ยากดีมีจน ก็ได้ลงแข่งภายใต้กติกาเดียวกัน วัดกันที่ความรู้ความสามารถ ทำให้ผลการตัดสินใจเป็นที่ยอมรับและชี้แจงต่อสาธารณชนได้

สำหรับประชาชน การเปิดรับสมัครสอบเข้ารับราชการเป็นความหวังและโอกาสของการได้งาน แม้มีตำแหน่งงานว่างไม่มาก แต่คนส่วนใหญ่ก็เรียกร้องให้มีการสอบ แม้คนจำนวนไม่น้อยอาจรู้สึกกลัวการสอบหรือรู้สึกเบื่อที่จะต้องสอบเพื่อให้ได้งาน แต่คงแพ้เสียงส่วนใหญ่ที่มองว่าการสอบเป็นสนามแข่งขันที่ยุติธรรม และปราศจากอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์

สำหรับผู้จ้างงานภาครัฐ แม้การบริหารการสอบเป็นเรื่องยุ่งยาก หากรับสมัครสอบแล้วมีผู้สมัครมากเกินไปหรือน้อยเกินไป ก็นับเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า เมื่อเทียบกับวิธีการเลือกสรรอื่นๆ เช่น การพิจารณาจากข้อมูลชีวประวัติ ผลการเรียน แหล่งบุคคลอ้างอิง ประสบการณ์ทำงาน ฯลฯ การสอบก็เป็นวิธีการที่ต้องลงทุนลงแรงกว่ามาก อย่างไรก็ตาม คนส่วนใหญ่รับรู้ถึงความยุติธรรมในการตัดสินใจจ้างงานจากการสอบได้ง่ายกว่าวิธีการเลือกสรรบุคคลอื่นๆ เนื่องจากบุคคลได้มีโอกาสแสดงความสามารถออกมาโดยตรง ไม่ต้องอาศัยเฉพาะข้อมูลที่ตนไม่สามารถย้อนเวลากลับไปแก้ไขได้ การสอบจึงเป็นโอกาสในการได้รับโอกาสในการจ้างงานที่คนส่วนใหญ่คาดหวังว่าจะได้รับจากภาครัฐ

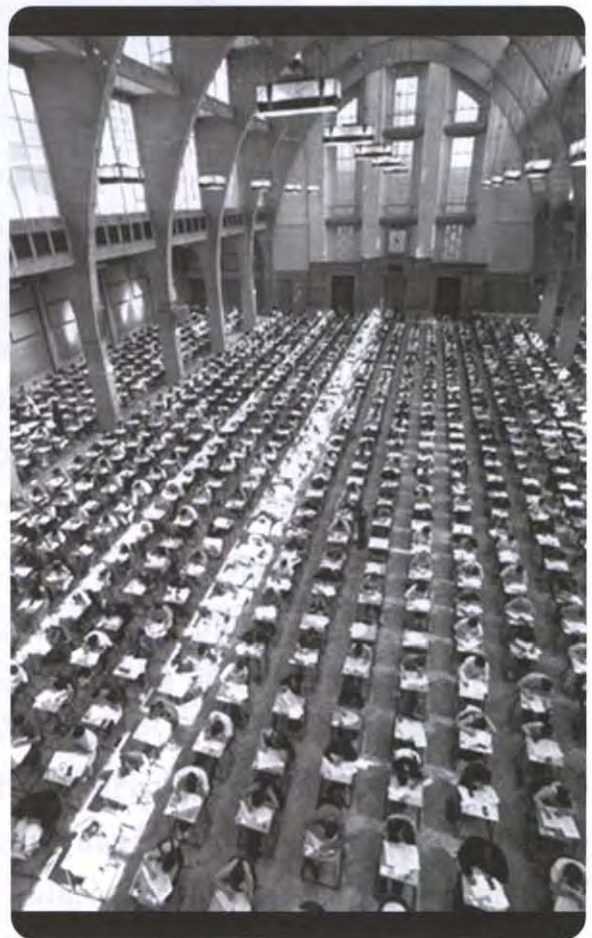
* นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

และผลการสอบ ก็ช่วยให้ภาครัฐสามารถตัดสินใจเลือกบุคคลจากความรู้ความสามารถและความเหมาะสมได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังช่วยลดความคลางแคลงใจเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยระบบอุปถัมภ์ด้วย ดังนั้น แม้การสอบจะไม่ใช้ทางเลือกเดียวในการเลือกสรรบุคคลแต่สำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลในภาครัฐซึ่งยึดหลักของความเสมอภาค และความรู้ความสามารถ ดูเหมือนว่าการสอบจะกลายเป็นวิธีการเลือกสรรบุคคลที่คุ้นเคยจนกลายเป็นภาคบังคับไปเสียแล้ว

เมื่อการสอบดูเหมือนจะเป็นสิ่งจำเป็นในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ แต่การสอบจะคุ้มค่าและได้ข้าราชการที่มีคุณภาพดังประสงค์หรือไม่ ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่าการสอบนั้น สอบอะไร? และสอบอย่างไร?

“สอบอะไร?” เป็นเรื่องของ การพิจารณาเลือกใช้เครื่องมือประเมินบุคคล เพราะการสอบเป็นเพียงวิธีดำเนินการ เนื้อหาที่แท้จริงของการสอบอยู่ที่เครื่องมือประเมินบุคคล ซึ่งมีหลายวัตถุประสงค์ หลายรูปแบบ หลายราคา และหลายคุณภาพ เครื่องมือประเมินบุคคลสำหรับการสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลในการจ้างงานที่รู้จักกันดี ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทั่วไปทางสมอง (general cognitive ability tests) แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับงาน (job knowledge test) แบบสอบวัดบุคลิกภาพ (personality test) การสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (structured interview) ฯลฯ เครื่องมือเหล่านี้ มีวัตถุประสงค์ในการวัดความรู้ความสามารถที่ต่างกัน และอาจมีรูปแบบในการดำเนินการที่เหมาะสมสำหรับผู้สมัครจำนวนมากน้อยแตกต่างกัน แบบทดสอบที่สามารถดำเนินการสอบด้วยการเขียนบนกระดาษ (paper and pencil test) สามารถดำเนินการ

กับกลุ่มผู้สมัครจำนวนมากพร้อมกันได้ ในขณะที่การสอบสัมภาษณ์ เป็นการดำเนินการสอบรายบุคคล จึงเหมาะสำหรับการดำเนินการกับกลุ่มคนจำนวนน้อย ราคาหรือการลงทุนในการใช้เครื่องมือประเมินแต่ละประเภทก็แตกต่างกัน บ้างแพงเพราะค่าสถานที่ในการจัดสอบ บ้างแพงเพราะค่าจัดทำแบบทดสอบ ค่าซื้อหรือแปลผลแบบทดสอบ (อาจคิดเป็นรายหัว) ค่าตอบแทนกรรมการผู้ประเมิน หรือค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบ ฯลฯ และที่สำคัญ เครื่องมือประเมินแต่ละอย่าง มีค่าสถิติที่แสดงค่าความเชื่อมั่น (reliability) และค่าความเที่ยงตรง (validity) ซึ่งบ่งชี้คุณภาพในการประเมินบุคคลแตกต่างกัน ค่าสถิติเหล่านี้ช่วยยืนยันประสิทธิภาพของเครื่องมือ และเป็นหลักฐานสำคัญยิ่งในการชี้แจงต่อศาลเมื่อมีการฟ้องร้องเกี่ยวกับการเครื่องมือที่ใช้ในการเลือกสรรบุคคล



การเลือกใช้เครื่องมือประเมินบุคคล สำหรับการสอบ ต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของเครื่องมือ นั้น ๆ ว่าวัดความรู้ความสามารถอะไรและวัตถุประสงค์ของการสอบว่าต้องการผลการสอบไปใช้ตัดสินใจอะไร อย่างไร ถ้าใช้ผิดวัตถุประสงค์ คุณภาพของแบบทดสอบก็ไร้ความหมาย เทียบเท่ากับการสอบที่ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพต่ำ (หรือแม้แต่การไม่สอบ!) ต้องพิจารณาความคุ้มค่า โดยเลือกเครื่องมือที่มีคุณภาพในการทำนายผลการปฏิบัติงานและมีต้นทุนการดำเนินการต่ำที่สุด เนื่องจากเครื่องมือบางประเภทคุณภาพสูง แต่ค่าใช้จ่ายสูงมากทางที่ดีควรให้ความสำคัญกับทั้งสองเรื่อง ถ้าคุณภาพต่ำกว่าไม่มาก แต่ต้นทุนต่ำกว่าเครื่องมือ นั้น ๆ ก็อาจเป็นทางเลือกที่ดีกว่า และต้องพิจารณาถึงลำดับขั้นของการเลือกสรรด้วย ว่าควรประเมินบุคคลด้วยเครื่องมือใดก่อนเครื่องมือใด โดยมากจะพิจารณาจากเครื่องมือในการวัดความรู้ความสามารถพื้นฐาน ค่าใช้จ่าย และความสามารถในการบริหารจัดการ



“สอบอย่างไร?” เป็นเรื่องของการวางแผนการสรรหาและเลือกสรร และการดำเนินการสอบ ในด้านการวางแผนการสรรหาและเลือกสรร ประเด็นที่เกี่ยวข้องได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าว การสอบแก่กลุ่มเป้าหมาย ถ้าการประชาสัมพันธ์ไม่ดี ใช้ระยะเวลาสั้นเกินไป ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ไม่เหมาะสม ข่าวดูสอบก็อาจเข้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ อีกประเด็นหนึ่งคือ การวางแผนจัดสอบ ถ้าจัดสอบในช่วงเวลาที่กลุ่มเป้าหมายได้งานไปหมดแล้ว การสอบก็อาจกลายเป็นเก็บตกหางกะทิ โอกาสที่จะได้คนที่เหมาะสมมาทำงานย่อมน้อย การกำหนดเงื่อนไขในการสมัครสอบก็เป็นอีกประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะในบางตำแหน่งที่จำนวนผู้สมัครน้อยอยู่แล้ว แต่หากกำหนดเงื่อนไขการสอบมากเกินไป จำนวนผู้สมัครก็ยิ่งน้อยลงอีก ทำให้ไม่มีผู้สมัครเพียงพอสำหรับการเลือกสรร

เมื่อวางแผนการสอบดีและเลือกใช้เครื่องมือที่เหมาะสมแล้ว ในด้านการดำเนินการสอบ ต้องจัดเตรียมสภาพการสอบให้บุคคลได้แสดงความรู้ความสามารถที่ต้องการวัดอย่างเท่าเทียมและเต็มที่ด้วย ทั้งในด้านสถานที่สอบ การให้คำชี้แจงในการดำเนินการสอบ และการควบคุมมิให้มีการทุจริตระหว่าง การสอบ โดยเฉพาะในประเด็นหลัง ผู้จัดสอบต้องพัฒนากลยุทธ์ในการป้องกันและ “จับผิด” ผู้พยายามทุจริตซึ่งใช้วิทยาการ (ในทางที่ผิด) ในการสอบมากขึ้น แม้แต่การสอบจอหงวนของจีนอันมีประวัติอันยาวนาน ในปัจจุบัน ก็พบว่าผู้สอบใช้ “วิทยายุทธ” สูงขึ้นในการทุจริตในการสอบ การดำเนินการสอบที่ขาด การเตรียมการที่ดีและไม่เคร่งครัดตามมาตรฐานที่กำหนดของเครื่องมือแต่ละประเภท ย่อมทำให้ผลการสอบคลาดเคลื่อนและทำให้ตัดสินใจเลือกคนผิดเข้ารับราชการได้

สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ได้มีการกำหนดหลักสูตรการสอบซึ่งมุ่งเน้นให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานและมีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินการสอบเพื่อควบคุมการดำเนินการสอบให้มีประสิทธิภาพ โดยแบ่งการสอบเป็น 3 ภาค ได้แก่ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)


สำหรับการสอบข้อเขียนในการประเมินภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) เป็นแบบทดสอบความสามารถทั่วไปทางสมอง (General Cognitive Ability Tests) เช่น ภาษา ตัวเลข และการใช้เหตุผล ซึ่งมีความจำเป็นและเป็นพื้นฐานสำหรับความสำเร็จในหลายๆ ตำแหน่งงาน


การประเมินภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ซึ่ง ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการนั้น เป็นการทดสอบความสามารถทั่วไปทางสมอง ซึ่งเป็นตัวทำนายความสามารถในการเรียนรู้หรือพัฒนาต่อเพื่อให้เกิดความสำเร็จในอาชีพ อีกทั้งการใช้แบบทดสอบข้อเขียนในลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้ดำเนินการสอบได้สะดวกมากขึ้น โดยเฉพาะกับการสอบเข้ารับราชการที่มีผู้สมัครเป็นจำนวนมากนับแสนราย ถือว่าเป็นการคัดกรองในเบื้องต้นโดยใช้การสอบข้อเขียน

หากกล่าวถึงหลักสูตรการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของ ก.พ. ที่ได้กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว 15 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ซึ่งมีรายละเอียดของหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่ง

ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดังนี้

การทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ให้ใช้วิธีการสอบข้อเขียนซึ่งประกอบด้วย

 **วิชาความสามารถทั่วไป:** ทดสอบความสามารถทางด้าน การคิดคำนวณ การประยุกต์ใช้ความคิดรวบยอดทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของจำนวนหรือปริมาณ การแก้ปัญหาเชิงปริมาณ และข้อมูลต่างๆ อีกทั้ง ทดสอบความสามารถด้านเหตุผล การคิดหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงของคำ ข้อความ หรือรูปภาพ การหาข้อยุติ หรือข้อสรุปอย่างสมเหตุสมผล จากข้อความ สัญลักษณ์ สถานการณ์หรือแบบจำลองต่างๆ

 **วิชาภาษาไทย:** ทดสอบความเข้าใจ ภาษา ความสามารถในการอ่านและการทำความเข้าใจกับบทความ หรือข้อความที่กำหนดให้แล้วตอบคำถามที่ตามมาในแต่ละบทความ หรือข้อความ รวมทั้งการสรุปความ และตีความ อีกทั้ง ทดสอบการใช้ภาษา การเลือกใช้คำหรือกลุ่มคำ การเขียนประโยคได้ถูกต้องตามหลักภาษาและการเรียงข้อความ

จากหลักสูตรการสอบข้อเขียนในภาค ก. นั้นจะเห็นได้ว่า วิชาความสามารถทั่วไป เป็นการวัดความสามารถซึ่งผู้สอบต้องอาศัยความรู้ขั้นพื้นฐานในการคิดคำนวณ หาความสัมพันธ์ สรุปเหตุผล จากข้อมูลที่ให้เท่านั้น อาจมีความรู้ทางด้านคณิตศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้องบ้าง แต่ไม่ได้มุ่งวัดความรู้รอบตัว ความรู้เฉพาะหรือเนื้อหาวิชาแต่อย่างใด ผู้สอบบางคนเข้าใจผิด เตรียมตัวอ่านความรู้รอบตัว หรือท่องสูตรคณิตศาสตร์ขั้นสูง โดยไม่เข้าใจขอบ

เขตของเนื้อหาวิชา ทำให้พลาดหวังจากการสอบ ส่วนวิชาภาษาไทย ก็วัดความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับหลักการใช้ภาษาและทักษะในการอ่านตีความ และสรุปความเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ผู้ที่ผ่านการเลือกสรรด้วยการทดสอบภาค ก. แล้ว ก็เชื่อว่า จะได้รับการเลือกสรรเข้าสู่ระบบราชการ เพราะยังมีการสอบในภาค ข. และภาค ค. ให้ต้องฝ่าฟันต่อไปอีก

การสอบในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) นั้น คือการทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะตามที่ระบุในกรอบการกำหนดตำแหน่ง โดยส่วนใหญ่อาจใช้วิธีการประเมินจากการสอบข้อเขียน การสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดก็ได้ที่สามารถประเมินความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตำแหน่งนั้นๆ

ส่วนการสอบในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ซึ่งเป็นการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ซึ่งการสัมภาษณ์จะเป็นวิธีการประเมินในภาค ค. ที่นิยมใช้กันมาก โดยในขณะสัมภาษณ์ จะพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ การพูด อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ เป็นต้น นอกเหนือจากการสัมภาษณ์แล้ว อาจใช้เครื่องมืออื่นๆ ในการประเมินบุคคลเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาด้วย เช่น แบบทดสอบด้านจิตวิทยาซึ่งเป็นแบบทดสอบที่



ประเมินพฤติกรรม คุณธรรมหรือค่านิยมของบุคคลคนนั้นด้วย

จากที่กล่าวมาทั้งหมด การสอบอาจเป็นวิธีการที่จำเป็นสำหรับการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ แต่อย่างไรก็ตาม การเตรียมการสำหรับการสอบไม่ใช่เรื่องง่าย การวางแผนการสอบ การเลือกใช้เครื่องมือประเมินบุคคล และการดำเนินการสอบ ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการสอบเพื่อเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ หากขาดการเตรียมการที่ดี ย่อมทำให้การดำเนินการทั้งหมดสูญเปล่า หรือแม้แต่ส่งผลเสียต่อภาครัฐเนื่องจากการนำผลสอบไปใช้ตัดสินใจผิดพลาด โดยเฉพาะการเลือกบรรจุคนผิด ซึ่งทำให้ภาครัฐต้องรับภาระระยะยาวในการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ไม่พึงประสงค์ของคนกลุ่มนี้จนกว่าจะเกษียณ การสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ภาครัฐต้องลงทุนและเตรียมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด



นางกอบเพชร หาญพัฒนาพันธ์*

จากการที่สถาบัน Institute of Training and Development ได้จัดการสัมมนาในหัวข้อ Certificate in Talent, Competency and Succession Management โดยได้เชิญ Professor William J. Rothwell ศาสตราจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากมหาวิทยาลัย The Pennsylvania State University ประเทศสหรัฐอเมริกา มาเป็นวิทยากรบรรยาย ระหว่างวันที่ 19 - 21 มีนาคม 2552 ณ โรงแรม เจ ดับบลิวแมริออท กรุงเทพมหานคร และผู้เขียน ได้รับโอกาสในการเข้าร่วมการสัมมนาด้วย

การสัมมนาดังกล่าวมีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับกระบวนการสรรหา เลือกรสรร พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง โดยมีหัวข้อสำคัญ ได้แก่ การวางแผน การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงโดยใช้รูปแบบสมรรถนะเป็นพื้นฐาน การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงโดยใช้การบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานและการประเมินศักยภาพเป็นพื้นฐาน การสรรหาและการเลือกรสรร ผู้มีศักยภาพสูง การใช้แหล่งผู้มีศักยภาพสูงทางเลือก การพัฒนารายบุคคลโดยการวางแผนพัฒนา รายบุคคล การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อถ่ายโอนความรู้และประสบการณ์ ขององค์กร การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งด้านความสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อสืบทอดความสัมพันธ์ และการติดต่อเชิงธุรกิจ และการรักษาไว้ซึ่งผู้มีศักยภาพสูง จึงขอสรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่จะระบุความต้องการที่สำคัญสำหรับผู้มีศักยภาพสูงและภาวะผู้นำทั่วทั้งองค์กร และเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานในปัจจุบันและอนาคตตามที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management)

การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูงเป็นความพยายามที่จะบูรณาการการสรรหา การเลือกสรร การปฐมนิเทศ การพัฒนา การให้รางวัล และการประเมินบุคลากร อีกทั้งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบที่จะดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ดีที่สุด เพื่อที่จะลดวิกฤติของการลาออก

Roadmap สำหรับการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	Roadmap สำหรับการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง
1) จัดทำข้อตกลง (Make the Commitment)	1) จัดทำข้อตกลง (Make the Commitment)
2) กำหนด "งาน และ คน" ในปัจจุบันให้ชัดเจน (Clarify the Work/People Now)	2) กำหนด "งาน และ คน" ในปัจจุบันให้ชัดเจน (Clarify the Work/People Now)
3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraise Performance)	3) สรรหาผู้มีศักยภาพสูง (Recruit Talent)
4) กำหนด "งาน และ คน" ในอนาคตให้ชัดเจน (Clarify the Work/People Needed in the Future)	4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraise Performance)
5) ประเมินศักยภาพ (Assess Potential)	5) กำหนด "งาน และ คน" ในอนาคตให้ชัดเจน (Clarify the Work/People Needed in the Future)
6) วางแผนเพื่อการพัฒนา (Plan for Development)	6) ประเมินศักยภาพ (Assess Potential)
7) ประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluate the Program)	7) วางแผนเพื่อการพัฒนา (Plan for Development)
	8) รักษาไว้ซึ่งผู้มีศักยภาพสูง (Retain High Potentials)
	9) ประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluate the Program)

“ผู้มีศักยภาพสูง” จะต้องมีผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่เป็นเลิศ (High Present Performance) และมีศักยภาพในอนาคตที่ดีเยี่ยม (High Future Potential) คนกลุ่มนี้จะถูกเรียกว่า “ดาวเด่น” (Star)

Professor Rothwell นำเสนอว่า องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง

การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ จำเป็นต้องมี “แผนทางเดิน” หรือ “Roadmap”

การบริหารจัดการและการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูงเชิงยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบอาจดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องมีโครงการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง
- ขั้นตอนที่ 2 สร้างแรงสนับสนุนจากบุคคลสำคัญในองค์กร
- ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์โครงการที่สามารถวัดได้
- ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนที่จะหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นกับโครงการ
- ขั้นตอนที่ 5 กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมโครงการ
- ขั้นตอนที่ 6 สร้างสิ่งจูงใจและความรับผิดชอบต่อโครงการ
- ขั้นตอนที่ 7 กำหนดนโยบายและวิธีการที่จะดำเนินโครงการ
- ขั้นตอนที่ 8 ปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job descriptions)
- ขั้นตอนที่ 9 สร้างรูปแบบสมรรถนะสำหรับ “บุคคลในอุดมคติ” ในแต่ละระดับ
- ขั้นตอนที่ 10 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับคำบรรยายลักษณะงานและรูปแบบสมรรถนะ
- ขั้นตอนที่ 11 กำหนดคำบรรยายลักษณะงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 12 กำหนดรูปแบบสมรรถนะให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ในอนาคต
- ขั้นตอนที่ 13 วัดศักยภาพรายบุคคลว่าเหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้นไปหรือไม่
- ขั้นตอนที่ 14 ระบุช่องว่างระหว่างคุณสมบัติที่บุคคลเป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน กับคุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีสำหรับความรับผิดชอบที่สูงขึ้น
- ขั้นตอนที่ 15 บูรณาการยุทธศาสตร์การสรรหาภายนอกกับรูปแบบสมรรถนะและแผนการสืบทอดตำแหน่งภายใน
- ขั้นตอนที่ 16 บูรณาการระบบการจัดวางตำแหน่งงานกับรูปแบบสมรรถนะและแผนการสืบทอดตำแหน่งภายใน
- ขั้นตอนที่ 17 ตรวจสอบเป้าหมายอาชีพของบุคคลที่ถูกกำหนดไว้เป็นเป้าหมายสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง
- ขั้นตอนที่ 18 ระบุกลุ่มบุคคลที่จะพัฒนาเพื่อความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น

- ขั้นตอนที่ 19 กำหนดแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อช่วยวางแผนความต้องการการพัฒนาของบุคลากรที่ประสงค์จะให้มีความสมบัตินี้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง
- ขั้นตอนที่ 20 ดำเนินโครงการเพื่อเตรียมบุคลากรอย่างเป็นระบบผ่านหลักสูตรภาวะผู้นำ การเรียนรู้การปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และวิธีการอื่นๆ ที่จะสร้างสมรรถนะ
- ขั้นตอนที่ 21 สร้างรายการสมรรถนะ (competency inventories) เพื่อช่วยกำหนดผู้เชี่ยวชาญในองค์กร
- ขั้นตอนที่ 22 กำหนดขอบเขตและเลือกเทคโนโลยีที่จะสนับสนุนโครงการผู้มีศักยภาพสูง
- ขั้นตอนที่ 23 กำหนดกระบวนการหลักที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ขั้นตอนที่ 24 ระบุตัวบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ขององค์กรเกี่ยวกับกระบวนการหลัก
- ขั้นตอนที่ 25 ระบุตัวบุคลากรที่มีความเสี่ยงที่จะออกจากองค์กรโดยการเกษียณอายุหรือวิธีการอื่นใดซึ่งจะทำให้เกิดการสูญเสียประสบการณ์ขององค์กรเกี่ยวกับกระบวนการหลัก
- ขั้นตอนที่ 26 กำหนดวิธีปฏิบัติที่จะดึงความรู้ความเชี่ยวชาญจากบุคลากรก่อนที่บุคคลเหล่านั้นจะออกไปจากองค์กร
- ขั้นตอนที่ 27 กำหนดวิธีปฏิบัติที่จะสื่อสารกับบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้ถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ผู้รับการสืบทอดตำแหน่ง
- ขั้นตอนที่ 28 พิจารณาวินัยปฏิบัติที่จะดึงผู้เกษียณอายุที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญให้เข้ามาบรรจบกับความต้องการขององค์กร
- ขั้นตอนที่ 29 พิจารณาวินัยที่จะสร้างสรรค์หนทางการทำงานใหม่ๆ
- ขั้นตอนที่ 30 กำหนดและสร้างวิธีการประเมินผลโครงการผู้มีศักยภาพสูง

>> โปรดติดตามฉบับต่อไป

การสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Built To Change) เพื่อรองรับภาวะเศรษฐกิจ

ดร.มาฆะ ภูจินดา*

ในสถานการณ์ปัจจุบันโดยเฉพาะสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจในระดับประเทศหรือแม้แต่ในระดับโลกมีความถดถอยเป็นอย่างมาก ซึ่งความถดถอยนี้เป็นความถดถอยแบบลูกโซ่ที่กระทบกันมาเป็นระนาบทั้งจากประเทศมหาอำนาจไปยังประเทศมหาอำนาจด้วยกันและไปยังประเทศที่ไม่ใช่มหาอำนาจ จากประเทศที่พัฒนาแล้วไปยังประเทศด้อยพัฒนาตีวงกว้างไปทุกหนทุกแห่ง ส่งผลให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจคนตกงาน ปัญหาสังคมและปัญหาอื่นๆ อีกมากมาย อย่างที่ทราบกันดีว่าปัญหาใหญ่ที่มีผลกระทบต่อคนทั่วโลกคือปัญหาที่เกี่ยวกับการเงิน ดังนั้นองค์กรหรือธุรกิจทุกที่ก็จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินการอยู่ต่อไปภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้นั่นเอง และหลายๆ องค์กรก็ยังไม่สามารถปรับตัวหรือปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถดำเนินการอยู่ได้ในยุคของวิกฤติทางเศรษฐกิจนี้ได้ ก็จำเป็นจะต้องคำนึงถึงการปรับเปลี่ยนองค์กรอยู่เสมอ หรือที่เรียกว่า Built To Change และเสริมสร้างองค์กรในรูปแบบ

ที่สามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจนี้ได้ ดังนั้น องค์กรต่างๆ ก็จำเป็นต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากองค์กรที่ไม่มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงซึ่งองค์กรที่ยังยึดติดอยู่กับรูปแบบการบริหารเดิมๆ ก็อาจจะไปไม่รอดในสถานการณ์เช่นนี้ ในบทความนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงวิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยในปัจจุบัน ดังนี้

1. องค์กรต้องสามารถพัฒนากลยุทธ์สำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

โดยปกติแล้วแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กรจะมีการจัดทำอย่างน้อยปีละ 1 หรือ 2 ครั้ง โดยฝ่ายบริหารจะต้องประชุมกันเพื่อตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินการให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่องค์กรตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบันถือว่ายังไม่เพียงพอที่จะมีการประชุมเพื่อ

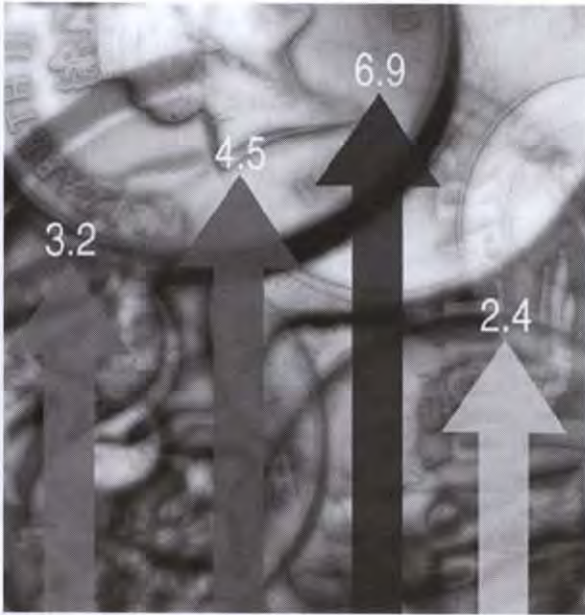
* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

¹ ตัดลอกบางส่วนมาจาก The rebirth of change People Management 29 Jul 09, Vol 15, no 3 pp28-30



ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพียงปีละ 1 หรือ 2 ครั้ง เพราะเราจะเพียงแค่นำสิ่งที่ทำก่อนเคยปฏิบัติแบบนี้ ดังนั้น ในปัจจุบันก็ควรปฏิบัติแบบนี้ก็คงเป็นไปได้ เราจะทำเพียงแค่นำสิ่งที่ทำก่อนเคยปฏิบัติแบบนี้ทำอะไรเพื่อรองรับหรือแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดก็คงเป็นไปได้เช่นกัน ดังนั้น องค์กรจะต้องคิดไปข้างหน้าและคิดในเชิงบวกให้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น องค์กรที่ชื่อว่า Capital One Financial Service ซึ่งเป็นบริษัทสัญชาติอเมริกาที่ทำธุรกิจด้านการเงินและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างดีในช่วงภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นอยู่กับประเทศสหรัฐอเมริกา โดยบริษัทดังกล่าวมีแนวคิดให้ผู้บริหารของแต่ละส่วน ในองค์กรรวมทั้งพนักงานที่เกี่ยวข้องจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 20 เปอร์เซ็นต์ต่อวันในการที่จะคิดว่าบริษัทจะสามารถดำเนินธุรกิจในฐานะการธนาคารที่วิกฤตได้อย่างไร อีกตัวอย่างหนึ่งคือ Capital One Financial Service ยังได้สร้างกลยุทธ์ที่เรียกว่า Test and Learn ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสินค้า การบริการ การใช้เทคโนโลยีมาส่งเสริมสินค้าและบริการ และการหาโอกาสทางการตลาด ซึ่งกลยุทธ์นี้จะช่วยเสริมสร้างผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น กลยุทธ์ Test and Learn ก็จะสามารถนำมาปรับปรุงกลยุทธ์โดยรวมของบริษัท

ได้ จะเห็นว่าไม่เพียง Capital One Financial Service จะส่งเสริมให้บุคลากรใช้เวลา 20 เปอร์เซ็นต์ในการคิดถึงแนวทางการดำเนินการขององค์กรไปข้างหน้าแล้วยังส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ Test and Learn อีกด้วยซึ่งกลยุทธ์หลังนี้จะถูกนำไปผนวกไว้กับกลยุทธ์โดยรวมขององค์กร เพื่อนำไปใช้ในการแข่งขันในอนาคตต่อไป อีกกลยุทธ์หนึ่งคือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรซึ่งองค์กรที่จะสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรได้จะต้องเป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งแนวคิดพื้นฐานในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรได้คือการที่จะทำให้พนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่เป็น back office สามารถมีส่วนร่วมในการเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากภายนอกองค์กรได้ โดยอาจศึกษาได้จากตัวอย่าง Capital One Financial Service ซึ่งเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างแบบแบน (Flat Organisation) ซึ่งโครงสร้างแบบนี้ส่งเสริมให้พนักงานที่เป็นนักวิเคราะห์ของบริษัท หรือพนักงานที่มีได้ทำงานติดต่อกับลูกค้าโดยตรงสามารถติดต่อกับลูกค้าโดยตรงได้ เช่นเดียวกับพนักงานการตลาดหรือพนักงานขาย ซึ่งการปรับโครงสร้างให้เป็นแบบราบจะทำให้พนักงานมีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้น



กับองค์กรเช่น สภาพตลาด ความต้องการของลูกค้าและแนวโน้มทางธุรกิจ นอกจากนี้องค์กรควรมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกิดขึ้นรอบๆ องค์กรแผ่กระจายไปควบคู่กับโครงสร้างองค์กรด้วย เพื่อเป็นการส่งข้อมูลให้พนักงานทราบ ซึ่งก็เป็นความพยายามให้พนักงาน (ทุกคน) ได้รับทราบถึงความต้องการลูกค้า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับธุรกิจ องค์กรและเศรษฐกิจ ผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบว่าพนักงานจะยอมรับความเปลี่ยนแปลงได้ยาก หากเขาไม่รู้เหตุผลของการเปลี่ยนแปลง

2. ปรับสภาพการทำงานตามเป้าหมายของธุรกิจในปัจจุบัน

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการฝ่าวิกฤตไปได้ นั่นจะปรับสภาพการทำงานตามลักษณะของสภาพแวดล้อมและเป้าหมายขององค์กรมากกว่าจะยึดติดอยู่กับแบบบรรยายลักษณะงานเพียงอย่างเดียว Capital One Financial Service เป็นองค์กรหนึ่งที่ใช้แบบบรรยายลักษณะงานควบคู่ไปกับการกำหนดลักษณะงานตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้พนักงานที่บรรจุเข้ามาใหม่มีการ

สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานมีความสามารถในทุกๆด้าน แนวคิดสำคัญของ Capital One Financial Service คืองานจะสำเร็จได้เมื่อมีทรัพยากรบุคคลที่มีความพร้อม นอกจากนั้น การจะปรับเปลี่ยนที่ดีจำเป็นจะต้องหาผู้ที่ชอบการปรับเปลี่ยน สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และมีความใฝ่ฝันที่จะเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

กลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้แก่

- ▶▶ ต้องทราบว่า การบริหารในปัจจุบันจะไม่เหมือนอนาคต
- ▶▶ พยายามส่งเสริมให้พนักงานได้รับทราบถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรให้มากที่สุด
- ▶▶ พยายามกระจายข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้คนในองค์กรรับทราบ
- ▶▶ ปรับสภาพการทำงานตามเป้าหมายควบคู่ไปกับแบบบรรยายลักษณะงาน
- ▶▶ พยายามหาบุคลากรที่มีความพร้อมหรือชอบความเปลี่ยนแปลง



จรรยาข้าราชการ : กลไกการถ่ายทอดทางอุดมการณ์ ต่อความต้านทานทางการเมือง



ชนิษฐา สารพิมพ์*

แม้ว่าระบบราชการไทยจะมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนมาหลายต่อหลายฉบับ เพื่อเป็นเสาหลักในการปฏิบัติราชการไทย โดยเฉพาะการกำหนดบรรทัดฐาน (Norm) ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเป็นแบบอย่างของบุคคลทั่วไป แต่ในสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนนอกเหนือจากจะต้องมีการรักษาวินัยที่สูงกว่าบุคคลในวิชาชีพอื่น ๆ ภายใต้การบริหารราชการโดยฝ่ายการเมือง ข้าราชการยังรับภาระหน้าที่ที่อาจถูกกระหน่ำจากการใช้อำนาจในการแต่งตั้งโยกย้าย กลั่นแกล้งทางการเมือง แม้ว่าจะมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนก็ตาม

การวางกรอบจรรยาข้าราชการในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในแต่ละยุคสมัย มีบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองที่แตกต่างกันไป ตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก ในปี พ.ศ. 2471 จนกระทั่งถึงการกำหนดจรรยาข้าราชการในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในปัจจุบัน เนื้อหาที่ได้กำหนดไว้ในแต่ละยุคสมัยเดิมเขียนรวมกันไว้กับวินัย และอาจกล่าวได้ว่าเป็น “ภาพสะท้อน” ถึงความต้องการหรือความคาดหวังของสังคมถึงสิ่งที่ควรจะเป็นของวิชาชีพนั้น และเป็น “ภาพสะท้อน” ถึงสถานภาพของผู้ประกอบวิชาชีพในช่วงเวลานั้นด้วย

* นักศึกษาปริญญาเอก คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ.

พื้นฐานที่มาของจรรยาข้าราชการดังกล่าวมีความสืบเนื่องจากอดีตอย่างไร ข้าราชการในยุคปัจจุบันมีการรับรู้อย่างไร จรรยาข้าราชการได้ทำหน้าที่เป็นกลไกทางอุดมการณ์ต่อความต้านทานทางการเมืองได้หรือไม่ อย่างไร จึงเป็นประเด็นที่สนใจศึกษาในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีหน้าที่นิยมเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของการสื่อสาร คือ ผู้ส่งสาร ตัวสาร ช่องทาง และผู้รับสาร โดยถือว่าจรรยาข้าราชการเป็นตัวสาร (Message) ที่มีการถ่ายทอดทั้งเชิงกฎหมายและเชิงอุดมการณ์ในการสร้างความเข้าใจ เนื่องจากจรรยาข้าราชการเป็นเสมือนคุณค่าหลัก (Core Value) ที่ถูกเลือกขึ้นมาสร้างเป็นบรรทัดฐานขององค์การราชการ ดังที่ทฤษฎีบรรทัดฐาน (Normative Theory) อธิบายไว้เพื่อเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ และอธิบายรูปแบบการควบคุมองค์กรด้วยวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์เชิงตั้ง ด้วยทฤษฎีวิวัฒนาการมองการระบบราชการของ Max Weber และอธิบายการทำหน้าที่ของจรรยาข้าราชการในระดับวัฒนธรรมว่า จรรยาข้าราชการสามารถทำหน้าที่ช่วยธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การราชการ (Littlejohn and Foss, 2005, pp. 111-113) ให้มีความน่าเชื่อถือในสังคมได้หรือไม่เพียงใด มีปัจจัยเงื่อนไขใดบ้าง

ทฤษฎีหน้าที่นิยมเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 สังคมอเมริกันเกิดปัญหาขบวนการฮิปปี้ที่ปฏิเสธค่านิยมแบบอเมริกันทุกอย่าง ปรัชญาการณดังกล่าวทำให้พาร์สันตั้งคำถามว่า วิกฤตที่ทำให้สังคมแตกแยกเป็นเสี่ยงๆ เหล่านี้ แต่เหตุใดสังคมจึงยังคงเกาะยึดกันอยู่ได้ อะไรเป็นสิ่งที่ยึดโยงสังคมอยู่ เช่นเดียวกับระบบราชการไทยที่ผ่านระยะเวลาอันยาวนาน ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 750 ปี เกิดการปฏิวัติ ปฏิรูปและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองหลายครั้ง แต่ระบบราชการไทยก็ยังคงเกาะยึดกันอยู่ได้เพราะเหตุใดและอะไรเป็นสิ่งที่ยึดโยงดังกล่าวทำหน้าที่อย่างไร



ระบบราชการไทยปัจจุบันยังคงเป็นระบบที่ทำหน้าที่พื้นฐานส่วนใหญ่ที่จำเป็นต่อประชาชนโดยรวมทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ บริหารและมั่นคง พาร์สัน (Talcott Parsons, 1902-1979) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันที่ได้พัฒนาแนวคิดสำนักหน้าที่นิยม โดยสืบทอดจากแนวคิดเรื่อง “หน้าที่” ของเดอริไฮม์ (Emile Durkheim, 1858-1917) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์เรื่องการทำหน้าที่นั้นจำเป็นต้องดูที่ตัวแปรเรื่อง “ความต้องการ” (need) มิใช่เรื่องความตั้งใจหรือสาเหตุ หากการกระทำอันใดสามารถตอบสนองความต้องการได้ก็ถือว่าทำหน้าที่ได้ดี จากหลักคิดดังกล่าว พาร์สันได้นำมาศึกษาความต้องการจำเป็นพื้นฐานของระบบ ซึ่งทุกระบบสังคมมีความต้องการพื้นฐาน 4 ประการ คือ A G I L กล่าวคือ ระบบราชการที่ยึดถือจรรยาข้าราชการ จำเป็นต้องมีการปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับสถานการณ์ของระบบราชการ สังคม การเมือง และโลกาภิวัตน์ ทั้งปัจจัยทั้งภายในและภายนอก (Internal-External Factors) ที่มากระทบต่อระบบไม่ทางตรงก็ทางอ้อม จรรยาข้าราชการจึงต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา ระบบราชการที่ยึดถือจรรยาข้าราชการ จำเป็นต้องมีการบรรลุเป้าหมายในแต่ละเรื่อง (Goal Attainment) ของระบบราชการ ภายใต้การกำหนดและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ระบบราชการดำเนินอยู่ต้องเกิดการสื่อสารเพื่อบูรณาการจรรยาข้าราชการ (Integration) ของส่วนราชการต่างๆ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการธำรงรักษาไว้ซึ่งลักษณะหรือแบบแผนของระบบราชการ (Latency) ที่ต้องยืนหยัดคือการสร้างจรรยาข้าราชการที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรราชการและยึดเป็นสิ่งที่ตั้งมเอาไว้นั่นเอง

สำหรับจรรยาข้าราชการในการวิจัยครั้งนี้ มีที่มาจากคำว่าจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีรากฐานมาจากคำว่าจริยธรรม อันเป็นพฤติกรรมที่ตั้งามที่สมาชิกพึงยึดถือเป็นปฏิบัติ ซึ่งเมื่อมีสมาชิกจำนวนมาก เพื่อป้องกันการเสียหายที่เกิดขึ้นจากการประพฤติมิชอบของสมาชิก และควบคุมความประพฤติของสมาชิกให้อยู่ในแนวทางที่เหมาะสม จึงมีการบัญญัติ หรือออกข้อบังคับของวิชาชีพ เรียกว่า จรรยาบรรณ (Professional ethics หรือ Ethical Codes) ขึ้น ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามวิชาชีพต่างๆ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า จรรยา
ข้าราชการมีที่มาจากจรรยาวิชาชีพ ซึ่งมีลักษณะเป็นกระบวนการ
อันประกอบด้วย จริยธรรมพื้นฐานที่ก่อรูปมาจากธรรมเนียม
ประเพณีและค่านิยมที่ฝังรากในสังคมไทยมายาวนาน และแสดง
พฤติกรรมหลายลักษณะที่มีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคม
ด้านต่าง ๆ มาด้วย ในส่วนการแสดงออกซึ่งจรรยาวิชาชีพความ
เป็นข้าราชการ จึงมีลักษณะเป็นหลักมาตรฐานทางปฏิบัติตนตาม
หลักจริยธรรมที่ตนได้รับการอบรมบ่มเพาะมา ผสมผสานกับข้อ
ปฏิบัติตามระเบียบราชการจึงมีลักษณะเกี่ยวข้องกับความรู้เชิง
จริยธรรมที่แสดงออกถึงทัศนคติและการมีเหตุผลเชิงจริยธรรม
ที่จะแสดงออกของการเลือกปฏิบัติตนจากเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง
ดังกล่าว

ลักษณะวิวัฒนาการของจรรยาวิชาชีพของข้าราชการไทย
จึงเป็นกระบวนการสร้างจรรยาวิชาชีพที่ก่อรูปจากค่านิยม
ธรรมเนียม ประเพณีอันพึงปฏิบัติของสังคมไทยแต่โบราณและ
ตรงกับความคาดหวังของสังคมขณะนั้นที่ต้องการให้ดำรงอยู่
ผสมผสานกับพื้นฐานการมีจริยธรรมส่วนตัวข้าราชการเองและ
ลักษณะสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ทุกยุคสมัย
นอกเหนือจากลักษณะของความเชื่อเชิงทัศนคติที่เป็น “ผู้ปกครอง”
หรือ “เจ้าขุนมูลนาย” ซึ่งยังขาดมาตรฐานของจรรยาวิชาชีพ
ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ของการกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ
ซึ่งจะต้องอาศัยองค์ความรู้เชิงจริยธรรม

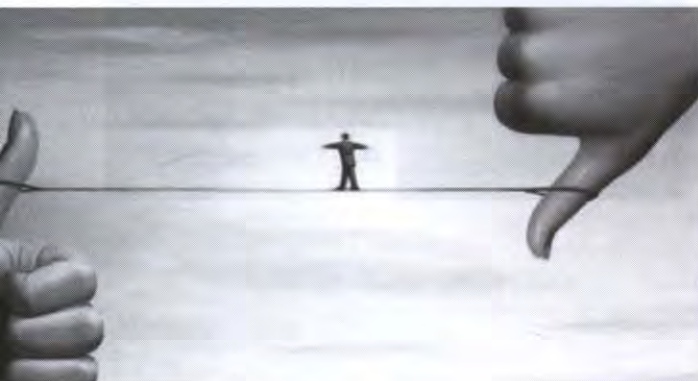
งานที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและพฤติกรรมของ
ข้าราชการ ได้แก่ งานของวริยา ชินวรรณ (2546, น. 1-33)
ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ” และ
อมร รักษาสัตย์ (2546, น. 39) ในการศึกษาจริยธรรมของพลเมือง
ไทยในระบบประชาธิปไตย พบว่า ในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ของ
พลเมืองไทยส่วนใหญ่ ยังไม่มีมาตรฐานทางจริยธรรมที่ชัดเจน
ด้วยเหตุผลต่าง ๆ หลายประการ เช่น ไม่มีมาตรฐานทางจริยธรรม
ของพลเมืองในระบบประชาธิปไตยในประเทศใดๆ ในโลกที่
ชัดเจนพอจะนำมาใช้เป็นตัวอย่างหรือมาตรฐานได้ มาตรฐานทาง
จริยธรรมอาชีพต่างๆ มีความแตกต่างกันมาก แม้อาชีพเดียวกัน
ก็มีการใช้ถ้อยคำที่ไม่เหมือนกัน จึงยากที่จะเขียนจรรยาบรรณ
แต่ละอาชีพให้เป็นที่ยอมรับ

ในงานของ วิชาดา อังสุมาลิน (วริยา ชินวรรณ, 2546, น.187) วิจัยเรื่อง จริยธรรมในวิชาชีพของข้าราชการ พบว่าในปัจจุบันมีข้าราชการจำนวนมากที่ขาดจิตสำนึก ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงขาดจิตสำนึก ในการให้บริการ โดยในสภาวะสังคมปัจจุบัน ที่ค่านิยมทางจริยธรรมของข้าราชการได้ เปลี่ยนไป ความประพฤติที่เป็นการทุจริตกลายเป็นสิ่งที่คนทั่วไปยอมรับ เป็นการ ยกย่องคนดี ที่มีเงิน แม้ว่าจะไม่สุจริต จึงเป็นค่านิยมที่ผิดๆ ที่คิดว่าข้าราชการเป็นเจ้าของคนนายคน ชนชั้นปกครอง ประชาชนเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ ข้าราชการวางตัวเป็นนาย พุดจาข่มขู่ ไม่บริการ หรือให้ความสะดวก นอกจากจะมีค่าตอบแทน จึงทำให้ข้าราชการที่ดีมีความรู้ความสามารถสูง เกิดความเบื่อหน่าย ลาออกไปทำงานใน หน่วยงานเอกชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา จริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการ ปรับเปลี่ยน ทัศนคติ สุภาพถ่อมตนและรักษาภาวะเยียบ เช่นเดียวกับงานของกุหลาบ รัตนัสจรรย์, พิศมัย เสรีขจรกิจเจริญ และวิไล สถิตเสถียร (2546, น. 4-6) ศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพในประเทศไทยรวมทุกวิชาชีพที่เขียนเป็น ลายลักษณ์อักษรจำนวน 48 จรรยาบรรณ พบว่า ส่วนร่วมของจรรยาบรรณทุกกลุ่มสาขาวิชา คือ ผู้ประกอบอาชีพควรมีความซื่อสัตย์สุจริต คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม รับผิดชอบต่อ เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่โกหกหลอกลวง



การถ่ายทอดอุดมการณ์จรรยา จาก อดีต สู่ปัจจุบัน จากงานวิจัยเรื่องข้าราชการไทย สำนึก และอุดมการณ์ โดย กระมล ทองธรรมชาติ และ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว (2539, น. 41) พบว่า อุดมการณ์เป็นแบบแผนของความคิด ความเชื่อ ที่มีคุณลักษณะที่พึงจะเป็นของข้าราชการ ซึ่งก็จะเป็นปทัสถาน (norms) ที่ข้าราชการ ทุกคนควรยึดถือปฏิบัติ ความคิดความเชื่อนี้เอง จะปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ ที่ดีอันเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม โดยมี ผลจากโครงสร้างระบบราชการ สภาพแวดล้อม ทั้งที่เป็นเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์และ สภาพแวดล้อมปัจจุบัน และบุคลิกภาพของ ข้าราชการ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า “จรรยาข้าราชการ” ในฐานะ เนื้อหา (Message) ซึ่งเป็นแนวประพฤติปฏิบัติ ที่ดีของข้าราชการ จะเป็นอุดมการณ์หรือสิ่งที่ ปลุกฝังอยู่ในจิตสำนึกของข้าราชการ ทำหน้าที่ เป็นกลไกหรือเครื่องมือทางอุดมการณ์ต่อความ ต้านทานทางการเมือง อันมาที่มีมาในอดีตที่มี เหตุผลสนับสนุนให้เชื่อได้ว่า เป็นสิ่งที่สำคัญช่วย ปกป้องตนที่ปัจจุบันหลงลืมไป รวมทั้งการ ประเมินผลการรับรู้ของข้าราชการพลเรือน ผู้รับสาร เป็นผู้ที่ทำงานภายใต้บังคับบัญชาของ นักการเมืองต่อจรรยาข้าราชการ และวิเคราะห์ ทัศนศึกษาการต่อสู้กับอำนาจทางการเมืองของ ข้าราชการสาธารณสุข ที่ประสบความสำเร็จและ ได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี





กรอบในเรื่องเนื้อหา ขอบเขตของจรรยา
ข้าราชการ จะใช้จรรยาข้าราชการตามที่กำหนด
ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551 ซึ่งมี 5 ประการ อันได้แก่ การยืนหยัด
ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ โปร่งใส
ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และ มุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน เป็นกรอบหลักในการวิจัย ซึ่งเป็นกรอบ
ที่ให้แต่ละส่วนราชการนำไปปรับใช้และ
สร้างจรรยาของตัวเอง

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความหมายและ
อุดมการณ์ของจรรยาข้าราชการตั้งแต่อดีต
ถึงปัจจุบัน สะท้อนให้เห็นว่า จรรยาข้าราชการ
มีการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้สอดคล้องตาม
บริบททางการเมืองโดยอาจเห็นพัฒนาการ
3 สมัย คือ

สมัยที่ 1 จรรยาข้าราชการสะท้อนถึงวิถี
ราชการตามสายบังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อ
กฎหมาย การกำหนดจรรยาในรูปแบบวินัยข้าราชการ เน้นการอุทิศเวลา เคารพเชื่อฟัง
ผู้บังคับบัญชา รักษาศีลธรรม และรักษา
ประโยชน์ราชการ การปรับตัวของข้าราชการ
จึงเป็นการเร่งแสวงหาความรู้และคุณธรรม
ทั้งนี้เพื่อเป็นการวางพื้นฐานระบบราชการ
พลเรือนให้มีความทันสมัยทัดเทียมกับ
ต่างประเทศ โดยใช้ระบบคุณธรรม ในกฎหมาย
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน
พ.ศ. 2472 เป็นครั้งแรก สอดคล้องกับทัศนะ
ของอริสโตเติลที่เห็นว่า การปกครองโดย
กฎหมายเป็นสิ่งที่ดีที่สุด นับเป็นจุดเริ่มต้นของ
การกำหนดกฎหมายสำหรับการบริหารระบบ
ราชการ เพื่อให้เป็นระเบียบกลางในการบังคับ
ควบคุมองค์กรโดยใช้ระบบควบคุมอย่างง่าย
(Simple Control) ตามสายบังคับบัญชา



สมัยที่ 2 จรรยาข้าราชการสะท้อนถึงวิถีชีวิตข้าราชการภายใต้กฎหมายที่เข้มงวด มีบทลงโทษอย่างรุนแรง ให้ความสำคัญกับการใช้กฎหมายเป็นกรอบควบคุมศีลธรรม จรรยาข้าราชการเกิดการปรับตัวในบริบทสังคมที่มีการเรียกร้องประชาธิปไตย จรรยาจึงปรากฏในรูปแบบเน้นสิทธิเสรีภาพของข้าราชการ มารยาททางการเมือง และความเป็นกลางทางการเมือง จึงมีแนวโน้มเข้าสู่การควบคุมองค์กร โดยกฎระเบียบมาตรการต่างๆ ขององค์กรตามแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่เรียกว่า การบริหารองค์กรแบบราชการ (Bureaucratic control) ที่เน้นการบังคับใช้อำนาจตามกฎหมาย เปรียบได้กับแนวคิดของนิคโคโล มาเคียเวลลี (Niccolo Machiavelli, <http://www.constitution.org/mac/prince00.htm>) ที่ให้ความสำคัญกับการใช้กฎหมายเป็นกรอบควบคุมศีลธรรม จรรยาข้าราชการจึงมีการกำหนดความผิดอย่างร้ายแรงเกือบทุกกรณี มีการให้ความหมายและความสำคัญต่อการบังคับใช้อย่างจริงจังและรุนแรงกว่ายุคก่อน



สมัยที่ 3 จรรยาข้าราชการสะท้อนถึงความสามารถในการใช้เหตุผล ทำตามกฎศีลธรรมที่เป็นสากล การมีชีวิตอิสระ โดยการพัฒนาตนเอง ยกระดับมาตรฐานการทำงาน และบรรทัดฐานของความประพฤติที่ดีงามของข้าราชการ จรรยาข้าราชการที่ปรากฏอยู่จึงเน้นความมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีของข้าราชการ ท่ามกลางบริบทการเมืองที่มีการเรียกร้องจริยธรรมของนักการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งการที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวนี้ ข้าราชการจะต้องปรับตัวให้สามารถตระหนักถึงคุณค่าของตนเองในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เปรียบได้กับแนวคิดของอิมมานูเอล คานท์ (Immanuel Kant) ที่กล่าวไว้ว่า ศีลธรรมจะต้องเน้นศักดิ์ศรีของมนุษย์ และสิทธิของมนุษย์ที่จะได้รับความเคารพ นับว่าเป็นก้าวสำคัญของการเรียกร้องจรรยาข้าราชการจากตัวข้าราชการเองขึ้นสู่ฝ่ายการเมืองที่เป็นฝ่ายบังคับบัญชา ซึ่งแตกต่างจากเดิมที่เป็นการกำหนดหรือการควบคุมโดยฝ่ายการเมือง กลายเป็นการควบคุมแบบอาศัยความร่วมมือเพียง (Concertive control) ของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจรรยาข้าราชการจึงสะท้อนถึงวัฒนธรรมราชการที่ถูกกำหนดจากความคิดทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาจรรยาข้าราชการทุกยุคทุกสมัย จึงมักจะถูกกำหนดให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

ข้าราชการในอดีตมักจะมีความใกล้ชิดกับสถาบันพระมหากษัตริย์ และเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย มีการปกครองแบบสังกัดไพร่และทาส ดังที่มีประวัติความเป็นมาว่า เป็น “หน้าที่” บุคคลที่เป็นชายเมื่ออายุครบ 18 ปี บริบูรณ์แล้วต้องเข้ารับราชการด้วยการขึ้นทะเบียนเป็นไพร่สม มีมูลนายเป็นเจ้าสังกัดสำหรับใช้งาน เมื่ออายุถึง 20 ปี จึงย้ายสังกัดไปขึ้นทะเบียนเป็นไพร่หลวง รับราชการในราชธานี มีหน้าที่เข้าเวรปีละ 6 เดือน ในสมัยก่อนการร้องเรียนโต้เถียงเจ้าสังกัดจึงเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก เว้นแต่เจ้าขุนมูลนายมีความเมตตากรุณาและรักษาความเป็นธรรม ยึดหลักทศพิธราชธรรม

ในสมัยต่อมา แม้ว่าจะมีแนวคิดการปกครองในระบบประชาธิปไตย ยึดหลักสิทธิเสรีภาพของบุคคล แต่ยังมีนิสัยเกรงใจผู้ใหญ่ ทำให้ต้องมีเกณฑ์ให้ผู้บังคับบัญชาสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปดำรงตำแหน่งอื่นเป็นเวลา 4 ปี หมุนเวียนกันอยู่เรื่อยๆ ดังที่ปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ถือได้ว่าเป็นการบูรณาการ หรือ รักษาเสถียรภาพ (Integration) ภายในระบบราชการด้วยตนเอง

นอกจากนั้น บริบทการเมืองในระบบประชาธิปไตยที่ให้อิสรภาพเสรีภาพแก่ข้าราชการพลเรือนในฐานะสิทธิของประชาชนทั่วไป แต่ยังคงอยู่ภายใต้ระเบียบประเพณีนิยมของข้าราชการแต่ละประเภท เช่น การวางตัวเป็นกลางทางการเมืองตามระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2499 เป็นต้น

(2) จากการสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศ จำแนกตามภูมิภาครวมทั้งสิ้นจำนวน 586 คน ที่มีผลการรับรู้และความคิดเห็นต่อจรรยาข้าราชการในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีการรับรู้ว่าการข้าราชการจะต้องยึดถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการจำนวน 552 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 ข้าราชการที่ไม่รับรู้ มีเพียงจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ส่วนข้าราชการที่ไม่แน่ใจ มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ ทั้งนี้ ระยะเวลาของการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 1-10 ปี เนื่องจากจรรยาข้าราชการเป็นสิ่งที่เพิ่งกำหนดขึ้นภายในไม่เกิน 10 ปี ตามค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2542 โดยข้าราชการจะมีการรับรู้ข้อมูลจากสื่อบุคคลมากที่สุด เนื่องจากความใกล้ชิดในการปฏิบัติงานราชการ อันได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนบ้าน จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 รองลงมา คือ การรับรู้จากสื่อมวลชนซึ่งมีจำนวนไม่แตกต่างกันมากนัก คือ จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และถัดไป คือ การรับรู้จากการอบรมสัมมนา จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีเพียงบางส่วนเล็กน้อยเท่านั้นที่มีการรับรู้ด้วยตนเอง จากการอ่านหนังสือ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ซึ่งสอดคล้องกับงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์จรรยาข้าราชการที่ใช้สื่อบุคคลมากกว่าสื่อมวลชน รวมทั้งสื่อบุคคลเป็นสื่อที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลเข้าถึงข้าราชการมากกว่าด้วย

>> โปรดติดตามฉบับต่อไป

ความสุขจากเมตตา

ที่เงินตรา ก็มิอาจหาซื้อได้ : ประสบการณ์ตรงจาก
“ผู้เชี่ยวชาญด้านการทักทายผู้คน”



ดร. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ นธ.ตรี

บนเครื่องบิน Boeing 777 - 300 สูงกว่าแผ่นดิน 29,000 ฟุต ด้วยความเร็วแนวระนาบเหยียบ 17 กิโลเมตร/นาทึ่ เหนือใจ 2 ตัวที่กำลังกระโดดหยิ่งแหียงอยู่ ณ จุดหนึ่งบนผืนทวีปออสเตรเลีย ผมกำลังอ่านหนังสือเล่มจิวแต่แจ้ว Reader's Digest ฉบับเดือนมีนาคม 2009 ที่การบินไทย ท่านมีใจเมตตา หามาแจกจ่ายให้ผู้โดยสารได้อ่านประหารเวลาขณะเดินทาง

Reader's Digest (หรือที่ผู้มีปัญญาถอดภาษาเป็นไทย ไว้อย่างเฉียบคมสมใจว่า - สรรสาระ) ฉบับนั้นมีบทความที่น่าสนใจหลายเรื่อง หนึ่งในนั้นชื่อ Why Kindness is Good for You (ทำไมการมีเมตตาจึงดีสำหรับคุณ) โดยคุณ Claire Buckis ผู้โปรยหัวเรื่องไว้ที่น่าสนใจว่า

**“...การมีเมตตา นอกจากจะทำให้คนมีความสุขมากขึ้น
ยังอาจส่งผลช่วยให้คนมีอายุยืนยาวขึ้นอีกด้วย...”**

คุณแคลร์เล่าถึงทฤษฎีใหม่ที่เรียกว่า Survival of the Nicest (การอยู่รอดของผู้เปี่ยมเมตตา) ที่อ้างว่าการที่มนุษย์ชาติมีพัฒนาการสูงส่งกว่าสิ่งมีชีวิตอื่นๆ บนโลกใบนี้ สาเหตุหลักประการหนึ่ง ก็เนื่องมาจากการที่มนุษย์เรามี “ความเมตตา” ต่อผู้อื่น

ศาสตราจารย์ Sam Bowles แห่ง Santa Fe Institute ในสหพันธรัฐอเมริกาได้วิเคราะห์สังคมของมนุษย์ในยุคโบราณแล้วสรุปออกมาดั่งๆ ว่า การมีเมตตากรุณาต่อกันระหว่างสมาชิกสังคมทำให้ชุมชนมนุษย์อยู่รอดปลอดภัย

ศ. แซม กล่าวแซมว่า “หากกลุ่มคน/สังคม มีคนพร้อมเสียสละหรือมุ่งกระทำการเพื่อประโยชน์ของคนในกลุ่มคน/สังคมแล้วไซ้ร้ กลุ่มคน/สังคมนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่รอด เนื่องเพราะสมาชิกในกลุ่มมีความเป็นอยู่ที่ดี”

กล่าวอีกนัยได้ว่ามนุษย์เราถูกโปรแกรมมาให้สามารถช่วยเหลือคนอื่น เพื่อให้กลุ่มหรือสังคมที่ตนอาศัยพึ่งพิง อยู่รอดปลอดภัยได้ในระยะยาว

ยิ่งเมตตา ยิ่งให้ ... ยิ่งให้ก็ยิ่งได้

งานวิจัยหลายต่อหลายชิ้น สรุปผลที่สอดคล้องต้องกันว่าการเป็นคนมีเมตตา ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ตนเองได้หลายสถาน เช่น

- ❖ มีความสุขมากขึ้น
- ❖ คนที่แสดงพฤติกรรมการมีเมตตาอย่างหลากหลาย (ทำอะไรหลายๆ อย่างให้คนหลายๆ คน) มักมีความสุขมากกว่าคนที่แสดงพฤติกรรมอย่างเดียวซ้ำๆ (ทำอะไรอย่างเดียวให้คนหลายๆ คน)
- ❖ ไม่ว่าเราจะช่วยเหลือใคร ทั้งที่เราผูกมิตรสัมพันธ์ หรือคนแปลกหน้าที่หาได้เคยพบพาน ก็ล้วนทำให้เรามีความสุขด้วยกันทั้งสิ้น
- ❖ การให้ความช่วยเหลือคนแปลกหน้า (เช่น ชื้อข้าวให้คนจรหมอนหมิ่นรับประทาน หรือการให้เงินบริจาคช่วยเหลือ) อาจทำให้เรารู้สึกดีมากๆ ในตอนแรก แต่ในระยะยาวกลับไม่อาจส่งผลกระทบอะไรต่อชีวิตเรามากนัก ตรงกันข้ามกับการทำความดีแก่คนใกล้ชิด (เช่น คอยช่วยเหลือหรือไปเยี่ยมเยียนคนแก่แต่เดียวดายแถวบ้าน หรือการซื้อกระทิงแดง ฝากยามเฝ้าออฟฟิศ) จะช่วยสานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในระยะยาวต่อไป
- ❖ คนที่มีนิสัยชอบช่วยเหลือคนอื่นมักมีสุขภาพจิตดี ไม่มีปัญหาซึมเศร้า เหงาหรือหงอย จ้อยหรือเซ็ง

❖ ผู้เมตตา มักไม่พบอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง แล้วยังมีระบบภูมิคุ้มกันดี ส่วนหนึ่งเพราะคนเหล่านี้มีหัวใจอันอบอุ่น ไม่ซึ่งโกรธ ไม่เสียใจ ไม่เห็นแก่ตัว ไม่หวาดกลัว ทำให้ไม่ค่อยเครียด ระบบหมุนเวียนโลหิตและระบบภูมิคุ้มกันจึงเข้มแข็ง

ความเมตตาอันอย่างหนึ่งของ “ความเมตตา” กับ “ความสุข” คือ เว้นชื่อไม่ได้

ศ. แชม กล่าวชมต่อไปว่าความเชื่อหนึ่งที่เรายึดถือกันมานาน จากหัวคนรุ่นหนึ่งสู่ศีรษะคนรุ่นถัดไปว่า-----คนเราเห็นแก่ตัว... จะทำดีต่อเมื่อหวังสิ่งตอบแทน หรือต้องการหลีกเลี่ยงผลเสียที่จะเกิดแก่ตนเอง-----อย่างไรก็ดี ศ. แชม กลับชมบอกว่าข้อมูลจากการวิจัยของเขาที่เผยแพร่อยู่ใน วารสาร Science ปีนี้กลับตรงกันข้ามกับความเชื่อดังเดิมดังกล่าว

การศึกษาของ ศ. แชม เกี่ยวกับการที่ CEO ของโรงเรียนอนุบาลแห่งหนึ่ง พยายามแก้ปัญหาผู้ปกครองมารับลูกหลานช้า โดยกำหนดเป็นกฎไว้ว่าผู้ปกครองที่มารับลูกหลานช้าต้องเสียค่าปรับให้ทางโรงเรียน CEO โรงเรียนอนุบาลท่านนี้หวังไว้ว่าผลของมาตรการนี้จะทำให้ผู้ปกครองกลัวถูกปรับ แล้วก็พยายามมารับลูกหลานให้ได้ทันโรงเรียนเลิก แต่ผลที่เกิดขึ้นจริงกลับเป็นเรื่องโอละพ่อ กลายเป็นว่าจำนวนผู้ปกครองที่มารับลูกหลานช้ายังมีแนวโน้มเพิ่มสูงกว่าเดิมอีกถึงเกือบเท่าตัว

นอกจากนั้น การศึกษาอีกชิ้นหนึ่งก็ได้ข้อสรุปว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มไม่ยอมบริจาคโลหิตหากรู้ว่าจะได้รับเงินเป็นค่าตอบแทน เพราะทำให้เจ้าหล่อนรู้สึกเหมือนเป็นการขายเลือดกิน แทนที่จะเป็นการช่วยเหลือต่อชีวิตเพื่อนมนุษย์ด้วยโลหิตในกายา



ศ. แชม ไม่เชื่อว่าคนจะทำความดีเพียงเพื่อตัวเองเสมอไป แต่คนก็สามารถรู้สึกดีได้หากมีโอกาสช่วยเหลือคนอื่น

อันเมตตา นีน (พวกเรา) มีมาแต่เด็ก ๆ

เด็กเล็ก ๆ รู้จักมีเมตตาได้ตั้งแต่ก่อนหัดพูดเสียอีก มีการศึกษาชั้นหนึ่งเมื่อ 3 ปีที่ผ่านมาในวารสาร Science รายงานว่า เด็กเล็กขนาดแค่ 2 ขวบ เมื่อเห็นผู้ใหญ่ทำของตก ก็จะช่วยเข้าไปเก็บของนั้นส่งคืนผู้ใหญ่

ในฐานะผู้ใหญ่ที่อาบน้ำร้อนมาก่อน เราสามารถช่วยปลูกฝังความมีเมตตาแก่ลูกหลานได้ง่าย ๆ ด้วยวิธีตัวอย่างดังนี้

- ❖ สอนให้เด็กพูด “สวัสดี” “ขอบคุณ” และ “ขอโทษ” ตามกาลเทศะ ที่สำคัญเราต้องปฏิบัติตัวให้เขาเห็นเป็นตัวอย่างด้วย ไม่ใช่เอาแต่พร่ำบอกเด็กว่าให้ทำตามคำสั่งสอนที่ดีของเรา แต่อย่าทำตามตัวอย่างไม่ดีที่เราทำให้เขาเห็น

- ❖ ชี้แนะให้เด็กพยายามรู้จักและทำความเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ให้รู้จักเอาใจคนอื่นมาใส่ใจตน

- ❖ ให้รางวัลถ้าทราบว่าเด็กช่วยเหลือคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กน้อยแค่ไหน เช่น ชมเชยเขาว่าเป็นเด็กดีมีน้ำใจถ้าเขามาเล่าให้ฟัง

ว่าเขาแบ่งข้าวกลางวันให้เพื่อนที่ลืมเอากล่องข้าวไปได้กิน หรือเขาช่วยคุณครูถือของกลับห้องพักครู

หนึ่งสัปดาห์ของการฝึกเมตตาง่าย ๆ ด้วยการกักตัก “สวัสดี”

“สวัสดีค่ะ (ครับ)” เป็นคำภาษามนุษย์ในลำดับแรกๆ ที่พ่อแม่สอนให้เราพูด ครั้นจำเนียรกาลผันผ่าน เข้าสู่วัยโตเต็มวัย คำว่า “สวัสดี” ดูเหมือนจะหลุดออกจากปากเราได้ยากยิ่งนัก โดยเฉพาะกับคนแปลกหน้า

สิ่งที่น่าเสียดายที่สุดเกิดขึ้นเพราะการกล่าวสวัสดี ไม่ได้เป็นแค่การเปล่งเสียง “สะ - หวัด - ดี” ออกจากปากเท่านั้น แต่สิ่งสำคัญที่สุด คือ เป็นการแสดงให้คนที่เรากล่าวสวัสดีด้วย ได้รู้ว่า เราตระหนักถึงการมีอยู่เป็นตัวตนของเขาต่อหน้าเราในขณะนั้น ซึ่งจะทำให้เขารู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเองในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง

คนเราจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ??
และถ้าเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนอย่างไร ??

หากเราได้ผ่านการฝึกฝนตนเองอย่างหนักจนกลายเป็น **ผู้เชี่ยวชาญด้านการกักตักผู้คน**

ผมลองใช้เวลา 1 สัปดาห์เต็ม เพื่อทดลองพูดคำว่า “สวัสดีครับ” กับทุกๆ คนที่ผ่านเข้ามาในชีวิต รวมทั้งคนแปลกหน้าและหน้าแปลกที่เดินผ่านผมบนสะพานลอย เด็กชายของใน 7 - 11 และหน้าชายชายไข่ปิ้งที่บังเอิญคอนสาแหรกเดินผ่านมา

10 ข้อต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ผมเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้มาในช่วงสัปดาห์ดังกล่าว*

1. อย่าคาดหวังว่าต้องได้รับการตอบรับที่ดีในทุกๆ ครั้ง

ในสังคมเมืองปัจจุบัน ที่เสมือนผู้คนจะต่างคนต่างอยู่ การดำรงอยู่เป็นตนตัวของคนๆ หนึ่งดูจะไม่มีคุณค่าอะไรนักกับคนอื่นที่เธอ/เขาไม่รู้จัก โดยคร่าวๆ การทักทายคนแปลกหน้าของผมได้รับการตอบรับที่ดี (อย่างน้อยก็ได้รับรอยยิ้มตอบกลับมา) ราว 20 % ซึ่งก็ใกล้เคียงกับการคาดการณ์ของผม การตอบรับที่แย่ที่สุดที่ได้รับก็ไม่ถึงกับเลวร้ายมาก เพราะผู้ชายคนนั้นคงกำลังหงุดหงิด เลยมองผมอย่างเหยียดๆ พร้อมกล่าวว่า..... “มึงเป็นใคร !!” (...โฮ ๆ ...)

2. คนที่โดยปกติผมมักมองข้ามกลายเป็นคนที่ยื่นมิตรภาพตอบกลับมามากที่สุด

มีอยู่หลายครั้งที่ผมต้องบังคับตัวเองให้กล้ากล่าวทักทายคนที่ทำทางดูโหดร้ายน่ากลัว (ที่จำได้ก็เช่น มานพหนุ่มท่านหนึ่งที่มีรอยสักเต็มแขน ปากเคี้ยวหลอดกาแฟอยู่ยับๆ และวงเหล้าของกลุ่มคนงานก่อสร้างที่กำลังครีมีได้ที่) แต่สิ่งที่ทำให้ผมแปลกใจก็คือ สำหรับคนกลุ่มนี้ผมกลับได้รับการตอบรับโดยเฉลียวดีกว่าคนทั่วไปเสียอีก

3. คนที่โดยปกติไม่เคยเห็นผมในสายตา กลับเปลี่ยนเป็นคนที่เสนอมิตรภาพตอบแทนกลับมาเป็นอย่างดี

ในกรณีนี้ ตรงข้ามประตูบ้านผม มีวินรถสองแถวที่วิ่งกันพลุกพล่านขวักไขว่ จนทำให้บางครั้งการถอยรถออกมาจากบ้านของผมนั้นยากเหลือเกิน แต่หลังจากผมทักทายสวัสดิพวกเขาได้แค่ 3 - 4 วัน เหล่าพลพรรคไซเฟอร์สองแถวก็เริ่มเห็นผมในสายตา บ้างหยุดรถให้ทาง บ้างก็คอยโบกมือโบกมือให้สัญญาณว่าอย่าเพิ่งถอยออกมาเพราะกำลังมีรถผ่านมา ในที่สุด... การมีอยู่เป็นตัวตนของผมได้ปรากฏแก่พวกเขาแล้ว !!!

4. การทักทายผู้อื่นสามารถใช้เป็นสติปัญญาได้

ก่อนจะกล่าวสวัสดิ จิตของเราจะมีการกระเพื่อม ดังนั้นการฝึกสติรู้ตัว รู้ว่าจิตใจกระเพื่อมตอนทักทายผู้อื่นจึงจัดเป็นวิปัสสนากรรมฐานชั้นดี และเป็นตัวอย่างหนึ่งของการเจริญสติในชีวิตประจำวันที่ทำได้ง่ายๆ และไม่แบ่งแยก “เวลาปฏิบัติธรรม” ออกจากการดำเนินชีวิตตามปกติ

5. ผมไม่อาจกล่าวสวัสดิใครโดยปราศจากรอยยิ้ม

รอยยิ้มกับคำว่าสวัสดิของผม เป็นของคู่กัน ใครที่ผมกล่าวสวัสดิด้วย ย่อมได้รับรอยยิ้มจากผมเสมอ ผมเชื่อว่าการยิ้มนอกจากจะทำให้ผมรู้สึกและดูดีขึ้นแล้ว คนที่ผมยิ้มให้ก็คงจะรู้สึกดี มากกว่าที่จะได้เห็นใบหน้าเหี้ยมๆ ปราศจากรอยยิ้มของผมเป็นแน่

*Inspired by the ideas from the article titled “Hello,Everybody” by Joe Kita

6. คนไทยโชคดีที่ทักทายกันว่าสวัสดิ

ทั้งนี้เนื่องจาก “สวัสดิ” เป็นคำที่ลงท้ายด้วย สระ อี เวลาพูดมูมปากเราฉีกกว้างออกไปเหมือนอย่างจะยิ้ม คล้ายกับที่ฝรั่งพูดคำว่า Cheese เวลาถ่ายรูป เพราะจะทำให้หน้าออกมายิ้มแย้ม คนที่มีคำ “สวัสดิ” ติดปาก มักมีหน้าตาชวนมอง เนื่องเพราะเป็นยิ้มอยู่ทุกเมื่อ

7. คนที่อายุน้อยกว่ามักไม่ค่อยคาดหมายว่าจะได้รับคำทักทายจากคนอายุมากกว่าก่อน

หลายครั้งที่ผมลองทักทายเด็กวัยรุ่น (ย่อมต้องเป็นสาว ๆ มากกว่าหนุ่ม ๆ อย่างแน่นอน !!!)

แต่เรตติ้งที่ได้ กลับไม่ค่อยน่าประทับใจ นอกจากเพราะวัฒนธรรมแบบไทย ๆ ที่คาดหมายให้ผู้น้อยทักทายผู้ใหญ่ก่อนแล้ว ยังอาจเป็นเพราะหน้าตาทำทางสุดเซ็กซี่ของผม ทำให้หนู ๆ เหล่านั้นไม่แน่ใจว่าผมจะมาไม่ไหนกับเธอ

8. การเริ่มบทสนทนาทางโทรศัพท์ด้วยคำว่า “สวัสดิครับ” ทำให้คู่สนทนาคุยกับผมด้วยความนุ่มนวลกว่าการกล่าว “ฮัลโหล”

สาเหตุที่แท้จริงนั้น ผมเองก็ไม่แน่ใจ แต่ขอเดาว่า “สวัสดิ” คงฟังดูนุ่มนวล และแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจทักทาย มากกว่า “ฮัลโหล” เลยทำให้อีกฝ่ายรู้สึกถึงความสำคัญที่เราให้แก่เขานั่นเอง

9. การกล่าวสวัสดิเป็นการ break the ice ได้ดี ง่าย เป็นธรรมชาติ และใช้เวลาที่น้อยที่สุด

โดยทั่วไปการทักทายโดยการกล่าวสวัสดิ เป็นวิธีการกลาง ๆ ที่ไม่ทำให้คนฟังรู้สึกว่าถูกรุกรานพื้นที่ส่วนบุคคล ดังนั้นการกล่าว

สวัสดิจึงช่วยให้เริ่มทำความสนทนาคันเค�กับเพื่อนใหม่ได้ง่าย ใช้เวลาน้อย แต่เวิร์คสุดๆ

10. การทักทายผู้อื่นเป็นการฝึกสมองให้ฉับไว

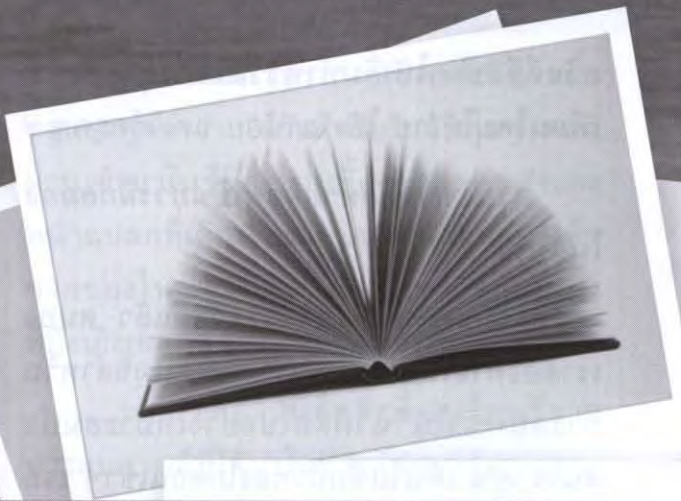
เพราะหลังจากกล่าวสวัสดิแล้ว สมองเราต้องทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อเดินมุขสำหรับการสนทนาในวินาทีต่อไปอย่างเหมาะสมน่าสนใจ เช่น เดินไปซื้อปาตองโก่ตอนเช้าๆ เจอหน้าคนขายก็กล่าวสวัสดิทักทาย พอเขาสวัสดิกลับมา เราก็ชวนคุยต่อว่า “ชายดีไหมครับวันนี้ ... เอาปาตองโก่ 20 บาทไม่เอาจ้า !!!” ยังงี้ถ้าไม่ด่ากลับมา เขาก็คงอดยิ้มให้ไม่ได้ละครับ

สังคมเมืองแบบไทยๆ น่าจะมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร และน่าอยู่ขึ้นอีกมาก ถ้าทุกคน ทุกสี ทุกหมู่เหล่า ล้วนเสนอความเมตตา กรุณาให้แก่กัน

หากท่านได้อ่านบทความนี้แล้วนึกสนุกอยากลองไปฝึกการเป็น “ผู้เชี่ยวชาญด้านการทักทายผู้คน” บ้าง ก็ไม่จำเป็นถึงกับต้องทักทายทุกคนที่เจออย่างที่ผมทำ (เหตุผลสำคัญก็เพื่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตัวเองนะครับ) เพียงตั้งใจว่าแต่ละวันจะทักทายคนแปลกหน้าให้ได้สักกี่คน ไม่ต้องเน้นมาก แค่วันละ 3 คนก็พอ ถ้าคุณทำได้ทุกวันแล้วภายในเวลาแค่ปีเดียว คุณก็ได้เสนอมิตรภาพและความเมตตาแก่มนุษยร์่วมโลก ที่บังเอิญคุณไม่เคยได้มีโอกาสเห็นหน้ามาก่อน ตั้ง 1,095 คนเข้าไปแล้ว !!!!!

ที่สามะคัญ อย่าลืมทักทายคนแปลกหน้าที่แสนคุ้นเคย ด้วยการกล่าว “สวัสดิ” พร้อมยิ้มหวานให้ตัวเองในกระจก ก่อนออกจากบ้านไปทำงานทุกเช้า

ส ว ส ตี ค ำ บ !!!



คมวาทะ

"เป็นตรรกะ คุณสั่งให้ลูกน้องบริสุทธ
คุณก็ต้องบริสุทธด้วย
ถ้าทำจนติดเป็นนิสัยก็ไม่ใช่เรื่องยาก"

(คมวาทะ...นายพารณ อิศรเสนา ณ อยุธยา 30 ตุลาคม 2545
จาก คมวาทะ...ธรรมาภิบาล (Good Governance) สำนักงาน ก.พ. 2551)



เทคโนโลยีสารสนเทศกับการป้องกันการทุจริตในการสอบ



ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

คำถามก็คือ แล้วเครื่องอย่างนี้จะเอาไปทำอะไร ก็คือต้องบอกว่า เทคโนโลยีโทรศัพท์มันเล็กลงเรื่อยๆ เคยเห็นโทรศัพท์เครื่องเท่ากับ MP3 ไหมครับ มันมีเครื่องหนึ่งที่เล็กมากขนาดแค่สักครึ่งหนึ่งของเมาส์ คำถามก็คือว่ามันส่ง SMS ได้ไหม ส่งได้ทุกอย่างเหมือนโทรศัพท์หมด แล้วเวลาเขาโกงสอบ เขาทำอะไร ก็เอาใส่ไว้ในที่ต่าง ๆ ผู้ชายก็ใส่ไว้ในกางเกงใน ใครจะไปค้นก็ลำบาก ผู้หญิงก็ใส่ไว้ตามที่มิดชิดก็ไม่มีใครค้น แล้วมันก็จะส่ง message มาบอก แล้วจะมี code ของเขา คำถามก็คือ เครื่องแบบนี้ก็เอาไปช่วยได้ ก็คือ jam ไปทั้งศูนย์สอบ หรือทั้งห้อง แต่ไม่จำเป็นต้อง jam ตลอด ทำให้ combination มันเปลี่ยน พอเปลี่ยนเสร็จปั๊บ ข้อ 1 มัน code อย่างนี้ จากข้อ 1 มันกลายเป็นข้ออื่น มันก็เกิดอาการที่เริ่มมีปัญหา มีการใช้เหมือนกันในศูนย์สอบของพวกนายร้อยตำรวจหรืออะไรพวกนี้ ก็คือทางทหารเขามีเครื่องอย่างนี้อยู่แล้ว แล้วแต่เขาเอาไปใช้ มันก็น่าจะช่วยกันกับสิ่งที่เกิดขึ้นว่า จริงๆ ก็มีการใช้เทคโนโลยีในการป้องกันการสอบ แต่สุดท้ายต้องบอกจริงๆ ว่า ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีหรือจะมีอะไรพวกนี้อยู่ มันอยู่ที่คน ถ้าคนคิดจะโกงเสียอย่าง เขาก็ทำได้ทุกอย่าง แล้วก็สักวันหนึ่งเขาก็จะเห็นผลเองว่า โกงแล้วเป็นอย่างไร คงฝากไว้แค่นี้ว่า จริงๆ แล้วอุปกรณ์ที่เอาไปใช้ในการป้องกันทางเทคนิคหรืออะไรพวกนี้มันก็มี เพียงแต่ว่าเราหาเจอหรือเรียกว่าเรามองแบบอีกมุมหนึ่งว่าจะมีวิธีป้องกันอย่างไร แล้วต้องบอกว่าการป้องกันพวกเจาะระบบ hacker เรื่องข้อมูล ส่วนใหญ่เราจะตามซ้ากว่าโจรประมาณ 1 ก้าวเสมอ เพราะฉะนั้นต้องถามว่า ไม่ว่าจะคุณจะใช้ระบบอะไร คนที่มันมีไอเดียในการคิดที่จะโกงมันก็จะมีทุกอย่าง ไม่ว่าจะทำอย่างไร

ผู้ดำเนินการสวน : หลายคนคงอยากจะถามว่าถ้าอยากจะได้เครื่องอย่างนี้ จะเป็นไปได้ไหม จะขอยืม ขอซื้อ

ดร.โกเมน พิชุลย์โรจน์ : ราคาสงทหาร ก็คือ VIOS คันหนึ่ง ผมไม่ recommend ให้ซื้อ เพราะว่ามันจะมีปัญหาเรื่องการถือครอง เพราะว่าพวกนี้ บางทีก็บอกมันเป็นยุทธภัณฑ์หรืออะไรพวกนี้ แต่กระทรวงวิทย์ฯ คือตัว NECTEC อยู่ภายใต้กระทรวงวิทย์ฯ เราทำงานวิจัยร่วมกับกระทรวงกลาโหม แล้วก็มี MOU ร่วมกัน ในการที่จะทำวิจัยพัฒนาเรื่องส่งออกไปภาคใต้ ในส่วนที่สมมุติเป็นสนามสอบหรืออะไรพวกนี้ มันก็มีหลายๆ แ่งว่า ถ้าเป็นหน่วยราชการก็ ต้องขอความอนุเคราะห์ แต่อะไรส่วนใหญ่อีกปกติเราก็ทำบุญกันไม่กี่ครั้ง เพราะว่าจริงๆ คือทางเรายินดี แต่ถ้าสมมุติว่าท่านจัดสอบกันปีละ 10 ครั้ง เราก็กินเหมือนกัน 50 ครั้งเลยหรือครบซองผ้าป่า 50 ใบท่านก็คงไม่ใส่ทุกใบอันนี้เป็นเรื่องปกติ แต่ว่าต้องบอกว่าเทคโนโลยีเรามีคือผมก็ไม่แนะนำว่าจะต้องเอาไปใช้ตลอดทั้งหมด เพราะว่าเรื่อง cost performance ในการที่จะซื้อหรือทำอะไรพวกนี้มันไม่คุ้ม แต่ว่าก็ต้องบอกเหมือนกันว่า ตอนที่ไปปิดที่สนามม้า แฟนอาสาเขาจะมีวิธีอื่นเหมือนกัน แต่ว่าเราก็กินบอกว่า กลุ่มไหนเขาเรียกว่า กลุ่มเสี่ยง สนามไหนที่มีงานแน่นอน ก็ต้องหาทางเอาอุปกรณ์หรือเอาผู้เชี่ยวชาญอะไรพวกนี้ไปเสริม จริงๆ แล้วผมเจอด้วยตัวเองหลายๆ แห่งว่า ตัวเราเหมือนกับเป็นตำรวจในการที่จะไปจับโจร แต่เราเคยสมัครเป็นโจรใหม่ ไม่เคย คำถามก็คือ เราน่าจะรู้ใช่ไหมว่าผู้จะทุจริตอยู่ที่ไหน แล้วคำถามก็คือว่า เรามีกระบวนการในการเจอแล้วได้อะไรกลับคืนขึ้นมาหรือเปล่า หรือส่งน้อง ๆ ที่ดูท่าทางเหมือนเป็นพนักงานของเราไปหาสาย หรือหาวิธีการบวนการในการเรียนว่ามันเป็นอย่างไร คำถามก็คือ ในเมื่อเราเป็นฝ่ายเสียผลประโยชน์เราก็กินต้องมีทางป้องกัน จะไปบอกให้ตำรวจช่วยไปหาซื้อหรือทำอะไรพวกนี้ก็คงลำบาก ถ้าเราเจอหรือเราได้ทราบข้อมูลมันก็น่าจะมีวิธีป้องกัน

ผู้ดำเนินการสวน : อันนั้นก็เป็นอีกมุมมองหนึ่งนอกจากจะมีเครื่องมือมาป้องกันแล้ว เราซึ่งรับผิดชอบอาจจะต้องเป็นเชิงรุกด้วย ที่ ดร.โกเมนเสนอแนะไปหาแหล่ง ต่อไปเราคงต้อง train คนที่จะออกไปหาแหล่งพวกนี้ด้วยด้วยความระมัดระวังอย่างยิ่ง

คุณมงคลชัยยังติดหมอยู่ในประเด็นที่ยังเหลืออยู่ โดยเฉพาะในเรื่องของความเสี่งซึ่งอาจจะมีเกิดขึ้นได้ ในระบบจะมีความเสี่งอะไรบ้าง เวลาผมพูดถึงเรื่องความเสี่งแสดงว่ามันอาจจะยังไม่มี แต่ว่ามันมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นจากระบบ ไม่ว่าจะเป็นระบบคลังข้อสอบระบบ e-Registration ระบบการสอบอะไรทั้งหลาย ความเสี่งที่สำคัญ ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นมีอะไรบ้าง แล้วมีข้อเสนอแนะอย่างไรในการที่จะป้องกัน




คุณมงคลชัย ไฮโย : ความเสี่งหลักของระบบคลังข้อสอบก็คือ ความลับของตัวข้อสอบ โดยตัวระบบเองแล้วก็คือ ผู้สร้างข้อสอบหรือคนออกข้อสอบ จะแยกจากการจัดสอบ หมายความว่าผู้สร้างจะไม่รู้ว่าข้อสอบชุดใดหรือว่าข้อใดจะถูกนำไปใช้ในการจัดสอบ แล้วผู้จัดสอบก็จะเป็นคนนำตัวชุดทดสอบและชุดการสอบนั้นไปใช้งานอีกทีหนึ่ง ในส่วนถัดมาก็คือภายในตัวระบบคลังข้อสอบเองก็จะมีมาตรการในการควบคุม ไม่ว่าจะเป็นการเข้าใช้งานระบบ การตรวจสอบสิทธิ การ audit หรือว่าการเก็บพวก access log ต่างๆ เพื่อที่จะนำมาวิเคราะห์ลักษณะหรือการใช้งานที่อาจจะมีความเสี่งจะได้สามารถป้องกันได้ทัน รวมถึงการรักษาความลับของข้อมูล ซึ่งในรูปแบบของการจัดเก็บเราจะมีการเข้ารหัสตัวข้อสอบ แล้วก่อนที่เราจะนำข้อสอบออกไปใช้ ซึ่งจะเป็นช่วงรอยต่อระหว่างระบบคลังและห้องสอบ หรืออาจจะเป็นระบบที่เป็นทั้งห้องสอบคอมพิวเตอร์หรือว่าระบบการสอบแบบอื่น เนื่องจากคลังจะถูกตัดจากระบบภายนอกเป็นระบบที่ offline ไว้ เพราะฉะนั้นการนำข้อสอบออกก็就会有การเข้ารหัส export ออกไปเฉพาะช่วงที่ต้องใช้ ไม่ว่าจะเป็นคำถาม ข้อความ หรือว่ารูปภาพ ทั้งหมดจะถูกกำหนดรหัสเอาไว้ โดยผู้จัดสอบกับผู้นำข้อสอบไปก็จะแยกในส่วนของการนำตัวข้อสอบที่เข้ารหัสแล้วไปที่ห้องสอบ แล้วก็ผู้จัดก็จะเป็นคนถือรหัสเพื่อไปถอดรหัส หรือว่า


ไปทำการ decrypt ตัวข้อสอบอีกครั้งหนึ่ง โดยระหว่างทาง คือการถอดรหัสออกมาเพื่อให้ได้ตัวข้อสอบที่ใช้งานได้จะถูกทำได้เพียงในห้องสอบเท่านั้น หมายความว่า ผู้ที่เห็นข้อสอบคือผู้เข้าสอบ แล้วก็เห็นระหว่างการเริ่มต้นสอบเท่านั้น ผู้ที่นำข้อสอบไปก็จะได้ข้อมูลที่ถูกรหัสเป็นความลับไว้ เพราะฉะนั้นการรั่วไหลของข้อมูลระหว่างทาง ระหว่างคลัง แล้วก็ระหว่างห้องสอบ ก็จะลดความเสี่ยงในการใช้วิธีในลักษณะนี้ อันนี้คือในส่วนแรก เพราะฉะนั้นเราก็จะมั่นใจได้ว่า จากระบบคลังซึ่งเป็นระบบปิดอยู่แล้ว เรามีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในระบบคลังเองส่วนหนึ่งแล้ว อีกส่วนหนึ่งก็คือระหว่างคลังไปยังห้องสอบ ข้อสอบก็จะปรากฏแสดงขึ้นมาให้เฉพาะผู้เข้าสอบเท่านั้นได้เห็น โดยการนำข้อสอบไป เราก็จะแยกจากกันเพื่อลดความเสี่ยงลงไปอีกว่า ผู้ทำข้อสอบกับผู้ถือรหัสลับในการถอดรหัสข้อสอบแยกเป็น 2 ส่วนด้วยกัน และวิธีการในถอดรหัสก็คือต้องทำเฉพาะในตัว software หรือในโปรแกรมที่เราติดตั้งไว้ในห้องสอบเท่านั้น หมายความว่าถ้าผู้นำรหัสลับกับตัวข้อสอบร่วมมือกันก็ยังไม่ได้ ก็คือต้องไปทำในห้องสอบด้วย ก็คือจะต้องไปร่วมมือกับเจ้าหน้าที่คุมสอบอีกด้วย ซึ่งความเสี่ยงก็จะลดน้อยลง อันนี้คือในส่วนของการออกแบบระบบคลังที่ใช้คอมพิวเตอร์เข้าไปช่วย



แล้วอีกส่วนหนึ่งก็คือส่วนของการรับข้อสอบจากผู้สร้าง เพราะว่าการสร้างข้อสอบจะไม่ได้สร้างเฉพาะในคลังข้อสอบที่เป็นระบบปิดเพียงอย่างเดียว เราจะมีที่มาของข้อสอบที่สร้างจากหลายแหล่งด้วยกัน ทั้งผู้สร้างที่อยู่ภายในหน่วยงานแต่ว่า

อยู่นอกคลัง หรือว่าเป็นผู้สร้างข้อสอบที่อยู่ภายนอกหน่วยงาน เราก็จะมีขั้นตอนในการจัดส่งตัวข้อสอบ ถ้าเข้ามาในลักษณะที่เป็น electronic file เราก็จะมีการยืนยันตรวจสอบ แล้วก็รักษาความลับของข้อสอบชุดนั้นระหว่างทาง หมายความว่าคนที่เห็นข้อสอบได้ก็คือ ผู้ออกข้อสอบหรือผู้สร้างคนนั้น แล้วก็อีกครึ่งหนึ่งก็คืออยู่ในคลัง ระหว่างทางนั้นก็มีการป้องกัน สมมุติว่า ผมสร้างข้อสอบ แล้วผมส่งเพื่อไปเก็บในระบบคลัง ผู้ที่ผมส่งไปให้ก็จะไม่มีสิทธิที่จะมารู้ตัวข้อสอบนั้นเลย ข้อสอบก็จะถูกเข้าไปจัดอีกทีหนึ่งคือไปอยู่ในระบบคลังซึ่งเป็นระบบปิด เพราะฉะนั้น ในส่วนตรงนี้เราก็จะได้ออกแบบ แล้วก็ลดความเสี่ยงต่างๆ ของระบบคลังลง เพื่อให้ระบบคลังยังคง concept เดิม ก็คือเป็นระบบที่เป็นความลับ แล้วก็มีการควบคุมที่เข้มงวด เพื่อให้เรามั่นใจได้ว่า ข้อสอบจะไม่ถูกเปิดเผยหรือว่ารั่วไหลออกไป เพราะว่าโอกาสที่มันจะรั่วไหลออกไปโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์จะมีมากกว่าระบบเดิมที่เป็นระบบที่ไม่ได้ใช้คอมพิวเตอร์ อันนั้นคือเป็นส่วนที่ทางศูนย์ฯ ได้ออกแบบ แล้วก็จัดทำระบบคลังตรงนี้ขึ้นมา

 **ผู้ดำเนินการสอบ :** ฟังดูแล้วก็ค่อนข้างจะมีความมั่นใจ แต่ว่าก็ยังมีความประเดี๋ยวประด๋าว ซึ่งทางวิทยากรก็ได้เตือนไว้ แต่โอกาสก็อาจจะน้อย เช่นเดียวกันครับ คุณภาพพรรณี เมื่อครูเห็นสไลด์เรื่องของแนวโน้มในการที่จะป้องกันต่อไปในอนาคต รวมถึงประเด็นอื่นๆ เชิญ คุณภาพพรรณี ต่อเลยครับ

 **คุณภาพพรรณี บหายศ :** เป็นเรื่องที่สอดคล้องกันกับของ คุณมงคลชัย ต้องขออนุญาตเรียนต่อ ก็คือว่า เรามองแนวทางป้องกันในอนาคต แต่ว่ามันก็คงป้องกันได้แค่ระดับหนึ่ง แล้วก็จะเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะใหญ่เหมือนกัน ก็คือการจัดทำระบบสอบและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ หรือที่เราเรียกกันสั้นๆ ว่า e-Exam คือ นอกจากปัจจุบัน I-net ทำระบบรับสมัครผ่าน internet อยู่แล้ว เพราะฉะนั้น การที่จะต่อไปด้วยเรื่องการทำ e-Exam สำหรับเราแล้ว เรื่อง infrastructure ก็ไม่ได้เป็นเรื่องยาก เพียงแต่ว่าสถานที่ต่างหากที่ว่าเป็นข้อจำกัด เรื่องนี้ยังเป็นแค่แนวคิด และ I-net กำลังศึกษาเพิ่มเติมหาวิธีที่ดีที่สุดอยู่ ทั้งที่สามารถรองรับจำนวนผู้สอบมากในระดับเป็นพันๆ ไปถึงหมื่นๆ ได้ รวมทั้งทั้งความปลอดภัยของข้อมูลด้วย เหมือนกับต่อมาจากระบบคลังข้อสอบเลยคะ คือแผนที่เราคิดไว้ แล้วเราก็ตระเวนดูสถานที่แล้ว คือ เหมือนกับว่าพอข้อสอบออกจากคลังข้อสอบมาอยู่ที่ศูนย์กลางที่เป็น data center ซึ่งก็เป็นระบบ security ตั้งแต่ผ่าน firewall ผ่านระบบ VPN อะไรสารพัด แล้วก็มีการ back up ข้อมูลไว้อย่างเรียบร้อย เวลาที่จะสอบ เรามองว่าสถานที่สอบมันไม่มีสถานที่สอบใหญ่ๆ ที่สามารถรองรับได้ครั้งหนึ่งเป็นพันคนในที่เดียวกัน เพราะฉะนั้นสถานที่ที่พร้อมอยู่แล้ว เช่น สถาบันการศึกษาต่างๆ เช่น สถาบันราชภัฏ

ทันสมัยมากค่ะ เขาจะแยกห้อง lab คอมพิวเตอร์ไว้เป็นห้องๆ แต่ละห้องจะมีคอมพิวเตอร์ 40 เครื่องต่อห้อง ไปจนกระทั่งถึงหลัก 120 เครื่องต่อห้องที่ได้ตระเวนดู แล้วก็ยังมีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล แล้วก็มหาวิทยาลัยรามคำแหง เขามี lab คอมพิวเตอร์ที่พร้อมอยู่แล้ว ซึ่งวิธีการออกแบบที่เรามองกันไว้ แทนที่เราจะไปใช้ infrastructure ของเขา เพราะฉะนั้นเพื่อความปลอดภัยเราเลยมองว่า เราจะต้องเอา server ตัวหนึ่ง ซึ่งเป็น server ของคลังข้อสอบไปตั้งไว้ในแต่ละสถานที่สอบ อย่างเช่น สถานที่สอบแห่งที่ 1 สมมุติในรอบนี้ใช้สถานที่สอบ 50 แห่ง ก็จะมี server 50 ตัว ไปตั้งไว้ที่สถาบันนั้น และใน server เป็น server เปล่า ไม่มีข้อสอบ แต่ข้อสอบจะไปจากส่วนกลาง ก็คือออกไปจาก data center พอถึงเวลาสอบปั๊บ ข้อสอบออกมาจากคลังปั๊บ เป็น encrypt มา แล้วก็มา decrypt ที่ data center แล้วก็ encrypt อีกครั้งหนึ่ง ผ่าน data center นี้เพื่อส่งข้อสอบนี้ผ่าน 1 file หรือผ่าน internet แต่ว่าต้องครอบ VPN หรือ Virtual Private Network คือถึงแม้จะเป็น internet ก็จริง แต่ว่าพอครอบ VPN ไปแล้ว มันก็เหมือนกับการลาก lease line เส้นหนึ่ง เพราะฉะนั้นเรื่อง security ก็ไม่ต้องพูดถึง เพราะว่าเป็นระดับสูง แล้วก็ข้อสอบก็จะถูก encrypt แล้วก็ส่งลงไป server ในสถานที่สอบต่างๆ



อย่างไรในภาพที่เห็นนี้ จะมีอยู่ 3 server จาก 3 สถานที่ลงไปเวลาพร้อมกัน แล้วหลังจากนั้นก็ decrypt อีกทีหนึ่ง เหมือนที่คุณมงคลชัยบอก แล้วก็ที่ client

เครื่อง client คือเครื่องที่ user ใช้ ค่อยให้เข้ามาทำข้อสอบ จากพื้นที่ตรงนั้นเท่านั้น เพราะฉะนั้น ระบบทุกที่ที่มีการเชื่อมต่อกันก็จะครบ VPN ไปได้หมด เช่น จาก data center ผ่าน internet เข้าไปที่ server ของสถาบันก็ครบ VPN ไป จากเครื่อง server ที่สถาบันไปถึงเครื่อง client ของ user ที่คนเป็นผู้สอบ ก็ครบ VPN ไป อีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ ยังมีเรื่องของการ encrypt แล้วก็ decrypt ข้อมูลด้วย เพราะฉะนั้น การที่จะเจาะข้อมูลตรงนี้เป็นเรื่องยาก ข้อมูลก็จะมีความปลอดภัยในระดับหนึ่ง อย่างที่ทราบแล้วว่า e-Exam สะดวก แล้วก็รวดเร็ว และมีความปลอดภัยของข้อมูลเราก็มองกันด้วยว่า การที่จะเข้ามาสอบ แล้วการที่จะเข้าถึงข้อสอบได้ ก็ต้องตรวจสอบตัวตนได้ เก็บ log file ของผู้ที่เข้าสอบได้ ดูประวัติได้ทั้งหมด แล้วก็เนื่องจากระบบนี้ ระบบเป็น intranet เพราะว่าเขาใช้ใน close loop ของเขาที่สถานที่สอบนั้น จะมีจากสถานที่สอบมาที่ data center ซึ่งครบ VPN มาเท่านั้นเองที่ไม่ได้เป็น intranet แล้วก็ชุดและลำดับข้อสอบสามารถสุมได้ การที่มันสุมได้ก็จะทำให้เขาลอกกันยาก แต่เหมือนที่คุณมงคลชัยบอกว่าจะเปลืองข้อสอบหน่อย ประมาณว่าจะสุมอะไรขึ้นมาอย่างนี้ละ ก็จะสุมข้อสอบ สุมลำดับข้อได้ ส่วนเรื่องประหยัดเวลาและทรัพยากรนั้นก็แน่นอนค่ะ ไม่ต้องพิมพ์ข้อสอบ แล้วก็ไม่ต้องพิมพ์กระดาษคำตอบด้วย และนอกจากนั้นเองผู้คุมสอบก็ไม่เห็นข้อสอบด้วย เพราะฉะนั้นการที่ผู้คุมสอบจะออกมาพูดคุยกันว่า ข้อสอบรอบเช้าเป็นแบบนี้ ข้อสอบรอบบ่ายเป็นแบบนี้เหมือนที่ DSI บอกก็จะมี แล้วก็ไม่ต้องจัดเตรียมที่นั่งสอบ แล้วก็ไม่ต้องจัดเตรียมชุดข้อสอบด้วย เพราะฉะนั้น การที่จะต้องมานั่งเอาข้อสอบออกมาจากโรงพิมพ์ มานั่งเตรียมว่า Reference Number อะไรของชุดนี้ แล้วก็ข้อสอบ 3 ชุดจะต้องเรียงโต๊ะอย่างไร ตรงนี้จะหายไปหมดเลย แล้วก็ข้อดีอีกข้อหนึ่งก็คือประมวลผลแล้วก็ทราบผลสอบได้ทันที แล้วก็เก็บสถิติได้ด้วย ทั้งหมดเป็นแนวคิดที่คิดว่าน่าจะป้องกันได้ระดับหนึ่งในอนาคต แต่ว่ากว่าที่จะไปถึงวันที่สามารถที่จะทำได้จริง ก็อาจจะต้องเป็นอีกระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากทุกท่านด้วย ในการที่ I-net อาจจะไปอนุญาตขอข้อมูล เรียนขอความรู้ว่า ถ้าเราจะออกแบบนี้ขึ้นมาจริงๆ เพื่อรองรับการสอบแบบ e-Exam คือนอกจากมันจะเป็นการป้องกันการทุจริตได้วิธีหนึ่งแล้ว ก็ต้องบอกว่ามันคงเป็นหน้าใหม่ของการสอบของประเทศไทย คือถึงจะยาก แต่คิดว่ายังเป็นไปได้ มันจะเหมือนกับยกระดับมาตรฐานการสอบของประเทศไทยไปอีกระดับหนึ่ง จากที่เคยสอบกันด้วย paper อย่างเดียว ตอนนี้เป็นขั้นตอนการศึกษาอยู่ ก็ต้องขอฝากไว้ด้วยค่ะ



ผู้ดำเนินการสอบ :

ก็ต้องรอดติดตามดูว่าระบบนี้จะออกมาอย่างไร เดี่ยวนี้สอบใบขับขี่ พอสอบเสร็จแล้วคะแนนมันออกมาให้เลย อันนี้จะเป็นลักษณะนั้นด้วยไหมครับ

⇅ คุณภาสพรรณ มหายศ : โชคชะตา แต่ที่ขึ้นอยู่กับการนโยบายว่าจะให้ประกาศผลสอบเลยหรือเปล่า ซึ่งอันนี้ก็คือกฎต้องขึ้นอยู่กับกฎระเบียบ เพราะว่าถ้าจะประกาศผลสอบให้ทราบคะแนนตอนนี้เลยก็ได้ แต่ว่าจริง ๆ แล้วรู้สึกว่าจะไม่ประกาศประกาศทีหลัง

⇅ ผู้ดำเนินการเสวนา : ในเชิงเทคนิคทำได้อยู่แล้ว คุณมงคลชัยมีเพิ่มเติม

⇅ คุณมงคลชัย ไชโย : ก็จะเสริมในส่วนของ e-Exam ที่ทางศูนย์ฯ ได้พัฒนาให้กับทาง ก.พ. ในส่วนของการสอบปริญาโท ซึ่งจะมีจำนวนของผู้เข้าสอบไม่มากนัก ก็คือรอบละประมาณ 1,000 คนด้วยกัน ก็คือจะเป็นระบบส่วนแรก ซึ่งจาก




การจัดสอบ ก็คือจะได้ประโยชน์จากในเรื่องของการจัดที่นั่งซึ่งสามารถ random ได้ ณ วันสอบ ซึ่งหมายเลขของผู้เข้าสอบ หมายถึงเลขประจำตัวสอบก็คือเหมือนเดิม แต่ว่าวันนั้นเขาจะได้ที่นั่งเครื่องไหนเขาจะไม่ทราบ เพราะฉะนั้นก็จะช่วยลดความเสี่ยงในเรื่องของการทุจริตออกไป รวมถึงในส่วนของการตรวจ ก็คือเราสามารถทำได้ ถ้าเราต้องการตรวจเลย ก็คือต้องใส่เฉลยเข้าไป แต่ถ้าโดย policy ไม่มี หมายความว่าถ้าจะเฉลยจะต้องตรวจอีกทีหนึ่ง ก็คือจะไม่รู้คะแนน อันนี้ก็คือยังเป็นคล้ายๆ ว่าเป็น option ที่สามารถเลือกได้อยู่ที่เราต้องการจะทราบก่อน หรือต้องการจะตรวจแล้วก็ทราบทีหลัง ลักษณะนั้น แต่ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นหรือที่หน้าจะพบในการใช้การสอบในระบบคอมพิวเตอร์คือว่า เราจะต้องใช้ข้อสอบจำนวนมากขึ้น เพราะว่า

ในแต่ละครั้งในการสอบ เนื่องจากข้อจำกัดของจำนวนเครื่องที่เราจะสามารถหาได้ในแต่ละรอบ จะสู้การสอบแบบ paper ไม่ได้ ซึ่ง paper เราสามารถจัดสอบได้ในระดับที่เป็นหลักหมื่น หรือมากกว่านั้น แต่ว่าถ้าเป็นคอมพิวเตอร์คือ แค่หลักพันก็ลำบากแล้ว เราต้องมีคลังข้อสอบที่ค่อนข้างใหญ่ เพราะว่าในการเลือกชุดข้อสอบออกมาใช้ในแต่ละรอบต้องใช้ปริมาณมาก เพราะว่าใช้แล้วก็ต้องเลือกชุดใหม่ออกมา

⇅ ผู้ดำเนินการเสวนา : ดร.โกเมน ครับ มีที่จะเพิ่มเติมไหมครับ รวมถึงนอกจากเครื่อง jammer ที่เอามาสาริตวันนี้แล้ว ท่านคิดว่ามีเทคโนโลยีสารสนเทศหรือว่าเรื่องทางคอมพิวเตอร์อะไรอีกที่จะเอามาช่วยในการที่จะป้องกัน

หรือว่าปรับปรุงประสิทธิภาพของการสอบให้ดียิ่งขึ้น ลดความเสี่ยงจากการทุจริตมากขึ้น มีตัวอื่นอีกไหมครับ

 **ดร.โกเมน พิชญโรจน์** : ก่อนอื่นผมขอเพิ่มตรงนี้นิดหนึ่งก็คือว่า เวลาที่เราจะทำความเข้าใจกับประเด็นอะไรหลายๆ อย่าง มันมีหลักแนวคิดอยู่นิดหนึ่งก็คือ อันที่ 1 เราต้อง concern เรื่องความลับของข้อมูลว่าจะทำอย่างไร วิธีในการป้องกันความลับ อาจารย์ก็ได้บอกแล้วว่า จะเข้ารหัสหรือทำอะไรพวกนี้ นอกจากนั้นเราก็ต้องมีการ confirm เรื่องความถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่น เราออกข้อสอบ ข้อสอบจะมีความถูกต้องในการตรวจ คือยิ่งระบบมันซับซ้อน เก็บไว้ลับ เข้ารหัส การเช็คว่ามันถูกต้องก็ยิ่งยุ่งยากขึ้น ก็ต้อง balance ตรงนี้ให้ได้ เพราะอะไรข้อสอบผิดไปข้อหนึ่ง ยกประโยชน์ แต่คำถามก็คือ เสียหน้าเหมือนกันว่าระดับนี้ยังผิด การมีอยู่ของข้อมูลก็คือการพร้อมใช้ เราจัดสนามสอบที่มันมีความลับ มีความถูกต้อง ถึงเวลาถ้ามันเกิดอะไรขลุ่ยหลักเกิดขึ้นว่า แคไฟดับไปก็เกิดผล ก็ต้องไปแก้ไขกันหน้างานว่า เรื่องสนามสอบอีกครั้งชั่วคราว เราจะทำระบบอะไรที่มันมีความปลอดภัย ปัญหาก็คือ การ train คน เรื่องความพร้อมจะเป็นอย่างไร อะไรต่างๆ ที่จะต้องดู ผู้ใช้ที่ใช้ระบบ ถ้าเป็นระบบคอมพิวเตอร์ก็ต้องดูเรื่องตัวตน การจะเข้าไปสู่ระบบ การจะ verify อย่างไรวิธีเดิมก็คือเอาชื่อ เอารูป เอาไปตั้งไว้ ดูว่าเหมือนกันหรือเปล่า มันก็ไปผ่ารูป แล้วใส่รูปเปลี่ยนคนเข้าไปใช้ใหม่ครับ ผู้ใช้มีสิทธิในการทำอะไรบ้าง ผู้ดูแลระบบ ผู้จัดการสอบ หรือคนที่อยู่หน้าห้องในการที่จะใช้ระบบ จะใช้ระบบคอมพิวเตอร์ใช้อะไรพวกนี้ มันก็ต้องมีกระบวนการทำอะไรบ้าง แล้วสุดท้ายคือคุณทำอะไรลงไปแล้วจะไม่สามารถปฏิเสธการกระทำได้ หรือที่เรียกว่า log file หรือว่าการจัดบันทึกอะไรต่างๆ ถ้าครอบได้หมด มันก็จะคุยกันในเรื่องระบบ security ที่มีความมั่นคงปลอดภัยเพียงพอ


ระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยจะต้องมีอะไรบ้าง ถ้าคุณจะพูดเรื่องเทคโนโลยี มีเยอะแยะ จะเอาเข้ารหัส จะใช้สอบแบบไหน จะใช้เทคโนโลยีวิธีการ jam สักอย่างหนึ่ง เราเอาเทคโนโลยีมาใช้ก็ได้ มีสตางค์เท่าไรก็ซื้อมา แต่มีอีก 2 ส่วนที่ส่วนใหญ่จะลืมที่ผมจะขอพูดก็คือเรื่องกระบวนการ กระบวนการมันผ่านใครบ้าง เคยมีบริษัทหนึ่งเขาออก product เป็นสีกันน้ำ กันความชื้น กันอะไรพวกนี้ product O.K. แล้วส่งไปจะไปบรรจุกระป๋อง เสร็จเขาก็ลืมดูว่าบริษัทบรรจุกระป๋องนี้ก็บรรจุให้บริษัทสีอีกแห่งหนึ่งด้วย พอบริษัทอีกแห่งนั้นไปที่บริษัทบรรจุกระป๋อง มันเจอ มันได้ sample ปูนไม่ใช่ออก product พุดผิดไป ก็คือ product ยังไม่เสร็จ แต่โฆษณาแล้วก่อนหน้านั้น 1 อาทิตย์ project สีที่บอกว่าไม่ต้องล้างน้ำ เช็ดได้ด้วยตัวเอง ถูกคนอื่นเอาไปกินแล้ว เพราะว่า process มันผิด กระบวนการในการที่จะไปทำ เรื่องกระบวนการส่งข้อสอบอะไรก็มีเยอะแยะ และสุดท้ายคือเรื่องคน คำถามก็คือถ้าคนเรายังขาด

เรื่องจริยธรรมก็ลำบาก ผมไม่อยากพูดมากว่าเป็นอย่างไร อธิบายก็ลำบาก ผมเคยไป สอบลูกศิษย์คนหนึ่ง ผมเจอเขาลอกข้อสอบ ก็บอกว่า แบบนี้คุณตกวิชาผมแน่ และจะถูกปรับตกทุกวิชาในเทอมนี้ เขาก็ถามผมว่า ผมโกงแค่นี้เล็กน้อย คนโกง เป็นล้านๆ ในประเทศยังลอยนวลอยู่เลย ทำไมไม่ไปจับมาจับผมทำไม อาจารย์ double standard หรือเปล่า ผมก็ตอบไม่ได้ แต่ผมก็ต้องบอกว่า ผมก็พยายามหาทางเลี้ยง ท่านอาจจะมีคำตอบดีกว่าผม ผมก็บอกว่า ถ้าแบบนี้ผมไม่ฝึกให้คุณ อนาคตคุณอาจจะ เป็นอะไรที่ย่ำแย่กว่านี้ก็ได้ คนที่เป็นอย่างนั้นในอดีตอาจไม่เคยถูกฝึกก็ได้ ก็ว่าไป นี่คือเรื่องคน ช่องโหว่ที่มันมีปัญหา คุณใช้เทคโนโลยีแบบนี้เดี๋ยวมันก็จะมีวิธีอื่น ออกมาอีก ในการเจาะในการทำอะไรพวกนี้ กระบวนการ หมายถึงการรับผิดชอบ อะไรพวกนี้ มันก็จะมีกระบวนการ เกิดแผนที่คุณทำระบบไว้เต็มที่ สุดท้ายเกิดไฟดับ หรืออะไร เช่น รถบรรทุกวิ่งชนสาย network ทำให้ network ครึ่งประเทศล่มไป



เคยมีมาแล้ว มีการชดทอลงไป แล้วก็ไปตัดสาย internet ของประเทศไทยไป ทำให้ ระบบมันล่มไปครั้งวันก็มีมาแล้ว แล้วก็มีการถามถามอีกว่าประเทศไทยมีสายสำรองไหม มีครับ แล้วอยู่ที่ไหน ผมไปอ่านดูอยู่ในท่อเดียวกันทีเดียว ทั่วประเทศ นี่เป็นเรื่องจริง ว่ากระบวนการมันเป็นเป็นอย่างนั้นแล้วจะทำอย่างไร สุดท้ายคือเรื่องคน คนเป็นอย่างไร มีเรื่อง communication อะไรพวกนี้ คนทะเลาะกัน มีปัญหา คือมัน error อะไร หรือเปล่า เรื่องคนมันเป็นอะไรที่แก้ไม่ได้ ไม่เชื่อคุณันนี้ก็ได้ ผมยังมี file อยู่เลย

ผมยังมีคะแนนสอบของเขายู่เลย ก็ทำกันมาแล้ว จบไปแล้ว ก็ไม่รู้ว่าเป็นอย่างไร นี่คือสิ่งที่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นมันต้องบอกว่ากระบวนการอยู่ที่ เทคโนโลยี process แล้วเรื่องคน ถ้าคนคุณป้องกันไม่ได้ มันก็มีวิธี นี่คือสิ่งที่เกิดขึ้น บางที่เราอาจจะมองเหมือนกับไม้จigsaw ทั้งหมด ว่าถ้าจะ control จะ control ตรงไหน มีหลักการหลักการหนึ่งทางด้านงานเจาะระบบ หรือจะเรียกว่าโง่งนั่นแหละ หลักการหนึ่งก็คือว่าจงโจมตีในจุดที่อ่อนและง่าย ไปที่ไหน ก็สุดท้ายไปที่คน ง่ายที่สุดแล้ว คนคุมสอบคนอะไรพวกนี้ เจาะที่คนไม่ได้ก็เวียนกันไปที่อื่น เทคโนโลยีอาจจะเป็นตัวสุดท้าย ที่มันคิดว่ายังไม่มีพวกไฮเทคมา ถ้ามีไฮเทคมา มันก็คือจะเรียกว่า step ที่ 1 เราคุมเรื่องคน process เราคุมเต็มที่แล้ว เพราะมันไม่ต้องใช้เงิน แต่เทคโนโลยีเราคุมไม่ได้เพราะเรายังไม่คิดว่าเราจะลงทุนทางด้านเทคโนโลยี พอเอาเทคโนโลยีลงมาปั๊บ มันก็คิดว่าถ้าเกิดจะเอาเทคโนโลยีการ jam หรืออะไรพวกนี้ ป้องกันการ jam ที่มันดีกว่านี้ ตัวนี้อาจจะราคาเท่ากับโตโยต้าแคมรี่ มันอาจจะไปเอารถเฟอร์รารีมาทำ แต่ไม่คุ้ม มันก็ไม่ทำ มันบอกว่าจะเอาเงินที่ต้องมาแก้ไขเรื่องเทคโนโลยีเอาไปติดสินบน เอาไปทำอะไรพวกนี้ง่ายกว่า เพราะฉะนั้นผมขอฝากว่า เวลาเรามองเราอาจจะต้องมองเป็นภาพรวมของกระบวนการ

 **ผู้ดำเนินการสอบสวน :** ขอบคุณมากนะครับ นั่นเป็นมุมมองที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถ้าเราจะพัฒนาเรื่องของระบบการสอบ เรื่องของการที่จะป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ตามที่ ดร.โกเมนย้ำว่า นอกจากตัวระบบแล้ว เรื่องกระบวนการเรื่องคนก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ผมได้รับคำถามทยอยขึ้นมา บังเอิญคำถามแรกๆ ก็เป็นคำถามเกี่ยวกับเครื่องที่ตั้งอยู่ตรงหน้าอีก มีผู้สนใจถามว่า ดร.โกเมนครับ เครื่องตัดสัญญาณโทรศัพท์ที่นำมาเป็นตัวอย่างสามารถคลุมพื้นที่เท่าใด อันนี้คำถามที่ 1 คำถามที่ 2 มีเครื่อง jammer ตัวเล็กๆ ขนาดพกพาและกินพื้นที่ประมาณ 50-100 เมตรบ้างหรือไม่ และหากจะนำมาใช้ในสนามสอบจะเป็นไปได้หรือไม่ คำถามที่ 3 เกี่ยวกับเรื่องนี้ ถ้าส่วนราชการจะขอความอนุเคราะห์จะได้หรือไม่ หรือจะให้จ่ายค่าตอบแทนก็ได้ เพื่อจะให้การสอบแข่งขันโปร่งใสขึ้น เพราะส่วนราชการจะมีการสอบแข่งขันในอนาคตมีจำนวนว่างหลายอัตรา แต่ไม่บอกกรมว่ากรมไหน 3 คำถามครับ

 **ดร.โกเมน พิชญาโรจน์ :** ข้อที่ 1 คลุมพื้นที่ได้เท่าไร อันนี้ก็แล้วแต่ order นี่พูดจริงๆ เพราะว่าทหารเขาก็จะบอกไว้เหมือนกันว่า รัศมี 100 เมตร 200 เมตร หรือว่า 50 เมตร ไซส์มันก็จะไปตามเรื่องต่างๆ เพราะว่าอะไร คืออย่างเครื่องพวกนี้ก็ประมาณ 100 กว่าเมตร รัศมีพอสมควร คือเราก็ไม่อยากจะเน้นย้ำมากกว่ารัศมีเท่าไร เพราะว่าก็ต้องบอกพี่น้องเราที่อยู่ในภาคใต้ เวลาทหารเขาไปเขาถือเครื่องนี้ไป เขาก็รู้เหมือนกันว่าเครื่องนี้มากี่เมตร มันก็ต้องไปหาอีกรัศมีที่มากขึ้นมาเตรียม

ระเบิดเรา นี่คือสิ่งที่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นการคุมพื้นที่ก็แล้วแต่ว่าจะ order มาขนาดไหน อันนี้พูดถึงทางทหาร เราทำ support เราก็ทำได้ทุกรัศมี อันที่ 2 ขนาดพหุภาพ ประมาณ 50 เมตร มันก็มี แต่คำถามก็คือว่าจะไปใช้ในสนามสอบแบบ ไหน รัศมี 50-100 เมตร ต้องบอกว่า การ jam มันก็จะมีเทคนิคของมันเหมือนกันก็คือ

การ jam มันก็คือการตะโกนใส่แข่งกัน ถ้าสนามสอบตรงนั้นติดกับ base station เลย base station ก็คือ เสาที่กระจายสัญญาณ performance มันก็อาจจะลดลง นี่เป็นเรื่องที่ช่วยไม่ได้ เพราะมันใกล้ base ถ้าจัดในสนามสอบที่เป็นห้องประชุม หรือเป็นโรงเรียน หรือเป็นอะไรพวกนี้ประมาณสัก 500-1,000 คน เหมือนที่เขาสอบนายทหารที่เขาเปิดห้องประชุม แล้วก็ทำอะไรพวกนี้ หรือโรงยิมอะไรสักอย่างหนึ่ง จัดสอบแบบนี้มันก็ work มาก เพราะมันเปิดที่เดียวกวาดทั้งหมดเลย ขนาดพหุภาพก็ได้ มันก็มีขนาดเล็กเหมือนกัน ก็ถือแล้วก็เดินๆ ไป หากส่วนราชการจะขอความอนุเคราะห์ก็ส่งจดหมายไปที่ NECTEC ศูนย์เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์แห่งชาติ ระบุว่าอนุเคราะห์จะไปทำอะไร เอาไปใช้ในภารกิจ



อะไร เราเป็นส่วนราชการเหมือนกันก็คงไม่มีปัญหา ส่วนเรื่องค่าตอบแทนก็คือ NECTEC เป็นหน่วยงานไม่แสวงหากำไร แต่ถ้าต้องทำแบบยาวๆ อาจจะต้องหาทางทำเรื่องความร่วมมือ หรือ business model ในการทำร่วมกัน เพราะก็ต้องบอกว่า ดูอย่างนี้ มันก็ใช้ง่าย แต่ความจริงคือสิ่งที่เป็นห่วงที่สุดคือ ถ้าถือเครื่องนี้ออกไป ราคามันก็เท่ากับคัมรี่ไซ้ใหม่ครับ เกิดมันหาย หรือมันเกิดอะไร ใครจะจ่าย เพราะฉะนั้นคนที่จะ control หรืออะไรพวกนี้ก็ต้องไป แต่ในส่วนของกรุงเทพฯ เป็นหน่วยราชการที่จัดสนามสอบหรืออะไรพวกนี้ ถือว่ามันสำคัญ ทางเราก็มินดีที่จะให้การสนับสนุนหรืออนุเคราะห์ดูรูปการณ์หรือดูอะไรต่างๆ ว่าจะเป็นอย่างไ ซึ่งก็เอาไปใช้มันก็ใช้ได้ ที่เป็นห่วงอย่างเดียว คือทางด้านกฎหมายจะมีปัญหาหรือเปล่า เพราะว่าอันที่ 1 สมมุติว่าไปใช้ในสนามสอบ คือถ้าเป็นการสอบของตำรวจ ทหาร เขาไว้อะไรไม่ได้อยู่แล้ว สมมุติว่าเป็นอย่าง ก.พ. ไปสอบ อาจจะต้องดูเรื่องกฎหมายนิดหนึ่ง เพราะว่าไปในพื้นที่แล้วเราไป jam เกิดคนคุมสอบเขาบอกเขาจะโทรศัพท์ เราจะทำอย่างไร แต่ถ้าคนคุมสอบเป็นพนักงานของเราเองก็อาจจะเป็นอีกเรื่องหนึ่ง หรือว่าแถวนั้น กทข.

เกิดมีอะไรที่เป็นพื้นที่สำคัญห้าม jam อันนี้ต้องเช็คทางกฎหมายก่อนว่าพื้นที่นั้นเป็นพื้นที่ของเราหรือเปล่า ถ้าเป็นพื้นที่ของเราเราก็สามารถทำได้ หรือเราอาจต้องขออนุญาตหรือทำอะไรพวกนี้ อีกรูปแบบ ก.พ. ก็เป็นหน่วยราชการอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นผมคิดว่าการขออนุญาตที่ใช้เฉพาะภารกิจ เพราะเวลาสอบมันก็ไม่ได้สอบติดต่อกันตั้งแต่เช้าถึงเย็น 24 ชั่วโมง เราก็จะมีช่วงเวลาที่ปฏิบัติภารกิจเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมในการสอบ

ผู้ดำเนินการสอบ : คงจะได้คำตอบพอสมควร ถ้าท่านยังมีคำถามอะไรอีกก็เชิญขึ้นมาได้เรื่อยๆ เมื่อครู่ท่าน ดร. โกเมน พูดถึงเรื่องประเด็นทางกฎหมาย ผมก็มีประเด็นเป็นคำถามเกี่ยวกับประเด็นทางกฎหมายด้วย ซึ่งคุณภาสพรณีได้ยกประเด็นไว้ ซึ่งในประเด็นนี้อาจจะต้องรบกวนท่านผู้อำนวยการศูนย์สรรหาฯ หรือว่าท่านผู้เชี่ยวชาญฯ ช่วยตอบ แต่ก่อนจะไปถึงตรงนั้นผมมีอยู่ 3 คำถาม ซึ่งคิดว่าคงจะเกี่ยวข้องกับคุณมงคลชัยและคุณภาสพรณีตรงๆ เลย ผมจะอ่านทั้ง 3 คำถาม

ข้อที่ 1 การสอบผ่าน e-Exam ยังพบการทุจริตในการสอบหรือไม่

ข้อที่ 2 ถ้ามีผู้ hack ข้อมูลจาก I-net หรือมีผู้สมัครสอบแจ้งว่า ข้อมูลถูกเปิดเผย ทาง I-net จะสืบหาคน hack ข้อมูลได้หรือไม่ อย่างไร

ข้อที่ 3 การป้องกันเพื่อให้ผู้สมัครใช้ IP ของตัวเอง โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับสำนักทะเบียนราษฎรจะเป็นไปได้หรือไม่ สำหรับข้อที่ 3 นี้ หาก ดร.โกเมน มีอะไรเพิ่มเติมเสริมด้วยก็ได้ เชิญทั้ง 3 ท่านเลย

คุณมงคลชัย ไชโย : e-Exam สำหรับการสอบวุฒิปริญญาโทเท่าที่สอบมายังไม่พบการทุจริต

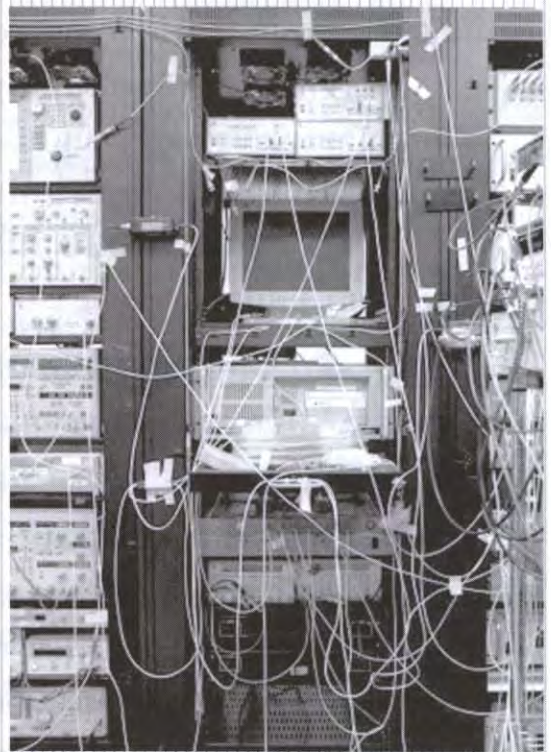
ผู้ดำเนินการสอบ : ยืนยันว่ายังไม่พบ ถ้ามีการทุจริตเกิดขึ้นมันน่าจะต้องมีการพบแล้ว แต่ตอนนี้ยัง ก็ยังเบาใจได้ คำตอบสั้นๆ ว่ายังไม่พบเรื่องการทุจริตในการสอบ e-Exam ปริญญาโท ส่วนเรื่องของ hack ละครับคุณภาสพรณี

คุณภาสพรณี : เรื่อง hack ข้อมูลจาก I-net มีผู้สมัครสอบแจ้งว่า ข้อมูลถูกเปิดเผย I-net จะสืบหาคน hack ได้หรือไม่ เคยมีแล้วนะคะ I-net เคยสืบหาเพราะว่ามีคนร้องเรียน มีกรมหนึ่งร้องเรียนว่าผู้สมัครที่สมัครผ่านระบบของเรา แล้วก็มีคนได้ข้อมูลนี้ไป แล้วก็เหมือนกับส่ง sms เชิญมาตีว ปราบกฏว่า I-net รื้อทั้งระบบมาดูเลย แล้วเราก็ค้นพบ คือมันตรวจสอบได้หมดทุกจุด เพราะเนื่องจากว่า server เราอยู่ใน IDC เพราะฉะนั้นมันจะรายงานว่ามีคนที่เข้ามาสู่ server มาจาก port ไหนบ้าง ผ่าน firewall มาหรือเปล่า มี IP อะไร เนื่องจากเราเก็บ log มานานก่อนที่ พ.ร.บ. จะออกอีก เพราะฉะนั้นเราจะเห็นว่า เวลาที่จะเข้ามาเพื่อเอาข้อมูลออกไป

มันจะต้องมี data transfer ออกไปที่เป็นปริมาณมากๆ หรือว่าเขาอาจจะค่อยๆ ทอยย สมมุติว่าถ้าเขา hack เขาอาจจะค่อยๆ ทอยยเข้ามา แล้วค่อยๆ transfer ไป ซึ่งเราเอา ประวัติทั้งหมดจากช่วงเวลาที่เราเปิด server มาดู แล้วเราค้นพบว่ามันตรวจสอบได้ เรา ค้นพบว่ามันไม่มีช่วงเวลาไหนที่มีประวัติแสดงให้เห็นเลยว่ามันมี data transfer ที่ถูกนำออกไปเป็นจำนวนมาก เพราะฉะนั้นในลักษณะของการที่ hack เข้ามาแล้วได้ข้อมูลไปทั้งก้อนเพื่อเอาไปทำอะไร I-net เชื่อว่าเราไม่โดน hack เพราะว่าตอนนั้นเราตรวจหมดเลย แล้วเราก็กังยืนยันว่า มันไม่มีประวัติตรงไหน ไม่มี record เลยว่ามันมี data transfer ออกไปเป็นก้อน

ผู้ดำเนินการสอบสวน : มีคำถามซึ่งสืบเนื่องกัน ดร.โกเมนอาจจะ ช่วยด้วย ทั้ง 3 ท่านเลยนะครับ การป้องกันเพื่อให้ผู้สมัครใช้ ID ของตัวเอง โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับสำนักทะเบียนราษฎรจะเป็นไปได้หรือไม่

ดร.โกเมน พิชญโรจน์ : ผมอาจจะเห็นไม่เหมือนกับ 2 ท่านที่ บอกมา พุดอะไรผิดหูไปต้องขอภัยด้วย ผมมีความเชื่ออยู่อย่างหนึ่งว่า บางอย่างถ้าเกิดเรา ไม่รู้ว่าเราเป็นมะเร็ง เราใช้ชีวิตอย่าง O.K. มีความสุข แต่วันหนึ่งเกิดเป็นมะเร็งแบบ คุณยอดรัก ก็จะเป็นอีกอย่างหนึ่ง คำถามก็คือว่า บางทีโรคมะเร็งก็อยู่กับเราโดยที่เรา ไม่รู้ตัว คำว่า ไม่รู้ อาจจะไม่ได้หมายความว่า ปลอดภัย ยกตัวอย่างเช่น หลายๆ ท่านที่ อยู่ในที่นี่ผมถามว่า ท่านคิดว่าโทรศัพท์บ้าน tab ได้ไหมครับ บัตรเครดิต copy ได้ไหมครับ บัตรเครดิตที่เป็น chip ก้อปได้ไหม ก้อปได้ ท่านรู้วิธี copy ไหมครับ ไม่รู้ แต่ท่านรู้ว่ามัน ทำได้ เพราะว่าท่านเคยมีข้อมูลพวกนี้ ซึ่ง คำถามก็คือถ้าเกิดบัตรเครดิตหรืออะไรของท่านพวกนี้ถูก copy หรือถูก hack ไป ท่าน ทำอย่างไร ก็ไม่รู้ แล้วแต่ แจ้งตำรวจ หรือ ทำอะไร นี่ค้ออันที่ 1 ที่จะบอก อันที่ 2 ก็คือว่า ในวงการ security แม้กระทั่งระบบของผู้เชี่ยวชาญเอง ผมเคยไปตรวจระบบหลายๆ แห่ง ไปตรวจระบบเป็น third party เข้าไป attack ไปเจาะ แล้วเขาก็ยื่นจดหมาย มาให้ผมแผ่นหนึ่งบอกว่า ดร.โกเมนช่วยเซ็นให้หน่อยได้ไหม รับรองว่า ระบบนี้



ปลอดภัย 100 เปอร์เซ็นต์ ผมไม่กล้าเซ็น เพราะเราไม่รู้ว่าวันรุ่งขึ้นมันจะเกิดเหตุการณ์ จาก process เทคโนโลยี หรือคน เราไม่รู้เกิดเหตุการณ์จากตรงนั้น เพราะว่าการที่ security จะสมบูรณ์มันต้องมี 3 อย่างประกอบกันว่าเป็นอย่างไร เพราะฉะนั้นคำถาม ที่บอกว่าเอา ID ของกรรมการปกครองมาใช้ ผมก็ถามไป ท่านเชื่อมั่นหน่วยงานนั้น แค่ไหน ถ้าท่านเชื่อมั่นมาก ก็มี security มาก ถ้าท่านเชื่อน้อย คือท่านหัวเราะ ผมก็ มีคำตอบอยู่ในใจแล้วว่าท่านคิดว่ามันจะเป็นอย่างไร



ผมมีเรื่องเล่าว่า มีหน่วยงานหน่วยงานหนึ่ง ไป audit คือส่วนใหญ่ระบบที่จะต้อง ปลอดภัย หรือว่ามันใจได้ระดับหนึ่ง ส่วนใหญ่เขาจะใช้กันว่า มันใจในระดับหนึ่ง หรือ มันใจในระดับที่ดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ก็คือมีระบบๆ หนึ่ง มีคนโทรศัพท์มาถามว่า คุณเพิ่งตรวจสอบระบบไปเมื่อไร เพิ่งตรวจสอบไปเมื่อเดือนที่แล้ว ระบบคุณ O.K. หรือเปล่า เสร็จแล้วก็ถามว่า ระบบคุณมี back up ไหม เขาก็บอกว่าเขามีระบบ back up มี site back up อยู่ห่างออกไปอีก 20 กิโลเมตร ทางโน้นที่โทรศัพท์มาบอกว่า อ้อ เหนอ แต่ไม่เป็นไรนะ เตี่ยวผมทิ้งเบอร์ e-mail ไว้ ถ้าเกิดระบบของคุณล่ม หรือระบบ back up คุณเกิดความเสียหาย พอดีผม clone เก็บไว้ใน hard disk ที่บ้านผม มีข้อมูล ทั้งหมดเลย นี่เป็นเรื่องจริงของหน่วยงานบึ๊กๆ หน่วยงานหนึ่ง มันมี case study พวกนี้เกิดขึ้นเรื่อยๆ คำถามก็คือว่า ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของท่านมีระบบ รักษาความมั่นคงปลอดภัยทางด้าน IT หรืออะไรพวกนี้เพียงพอหรือเปล่า ถ้าท่าน เชื่อว่าของท่านมีเพียงพอ ก็ต้องถามว่าหน่วยงานที่ท่านใช้ ไปต่อกับอีกหน่วยงานหนึ่ง

ท่านเชื่อมั่นเขาแค่ไหน ท่านเคยเห็นอะไรเขา ถ้าเกิดท่านยังไม่เชื่อมั่นว่าระบบของท่าน มีความปลอดภัยมันก็ยังเจาะเข้ามาได้ หรือท่านไม่เคยลองจ้างผู้ตรวจสอบ หรือผู้ที่ ทำการเจาะระบบพวกนี้เข้ามาดู เราก็ไม่รู้ เพราะส่วนใหญ่คือเข้าไปก็ซื้อทุกอย่างที่ ว่ามัน เข้ามาได้อย่างไร นี่คือนี่ที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความจริง



เมื่อเข้าผมเชื่อว่า สารวัตรตรรัณก็คง พุดหมดว่ามันทำอะไรพวกนี้ได้เยอะแยะ มันมีกระบวนการทำอะไรพวกนี้เยอะแยะ ก็ต้องบอกว่า การเอาระบบอะไรมาใช้ มันจะเป็นการกรอง ต้องบอกว่า เหมือนกับ พวกที่มันโกงโดยใช้วิธี low-tech ผม ยกตัวอย่างพวกที่ใช้ส่งสัญญาณ ส่งอะไร พวกนี้ที่มัน low-tech แล้วก็เอา e-Exam เข้ามาใช้ ไปนั่งในตู้ หรือนั่งทำอะไรพวกนี้ พวกนี้ก็จะหายไป ตามกฎของดาร์วินว่า มนุษย์ที่ไม่มีวิวัฒนาการ โกงโดยไม่มี วิวัฒนาการก็จะตายลงไป พอ step ถัดมา พวกที่ high-tech อยู่ก็ต้องปรับตัวใน การโกง มันก็จะโกงยากขึ้น คำถามก็คือว่า ตอนโกงยากขึ้น มันจะมีไม่กี่คน หรือไม่ ก็ที่มที่เขาเรียกว่าเป็นอัจฉริยะการโกงได้ เพราะการที่จะ develop วิธีการโกงขึ้นมา วิธีหนึ่ง โอกาสพลาดมันก็สูง มันก็ต้องมี

research and development ในการทดสอบ เพราะอะไร ต้องบอกว่า การสอบใน สนามสอบ คือนัดเดี๋ยวจอด ถ้าคุณซ้อมมาไม่ดี คุณส่งสัญญาณไม่ดี ผิด combination ไป นี่คือการ เพราะฉะนั้นเทคโนโลยีที่จะเอามาใช้ คือ สมมุติว่าผมจะไปสอบชิงทุน ก.พ. อีกรอบหนึ่ง แล้วผมไปดูในตลาดว่ามีใครโกงบ้าง ผมก็ต้องไปศึกษาว่าเทคโนโลยีใน การโกงที่เขาจะใช้โกงอย่างไร แล้วผมก็ต้องเลือกสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิตของผมก็คือพวกที่ มันใจว่าวิธีนี้ 100 เปอร์เซ็นต์ โกงแล้วสอบเข้าได้แน่ ซึ่งถ้าสมมุติมันบอกว่าเอา ตัวเตอร์ดีๆ โกงโดยใช้เคมีอาจารย์อู้อู้อาจารย์อะไรพวกนี้ใส่เข้าไป รับรองคนแห่เข้าไปอีก มันก็ต้องดูว่าเทคโนโลยีที่มันใช้ไปถึงไหน มันก็จะถูกกรองโดยการเปลี่ยนเทคโนโลยี เพราะฉะนั้นการเอาเทคโนโลยีเข้ามา มันก็จะเริ่มเปลี่ยน เหมือนกับว่าพอบัตรเครดิตเริ่ม เปลี่ยนเป็นอย่างนี้ มันก็จะมีคนที่โกง ก็จะเป็นอีก level หนึ่ง แล้วมันก็จะหาวิธีที่ง่าย

ที่สุดในการทำ เพราะฉะนั้นต้องบอกว่า ถ้าจะให้ระบบมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง ก็ต้องผ่านการตรวจสอบ audit เจาะระบบทดสอบ ถ้าไม่มีก็เชื่อได้เลย ถึงมีมันก็ยังมีความเสี่ยง แต่ถ้าไม่มีมันก็จะเหมือนกับว่า เราก็มารู้ว่าอะไรมันเกิดขึ้น มันอาจจะเกิดปัญหาระหว่างทางที่เราใช้ก็ได้ ก็ต้องมาประเมินกันอีกทีว่าระบบที่เราจะเอามาใช้ ถ้าเกิดปัญหาขึ้นมาเราจะยอมรับได้หรือเปล่า ถ้าเรายอมรับได้ก็ไม่ใช่ไร ถือว่าเป็นระบบทดสอบ แต่ถ้ายอมรับไม่ได้ก่อนหน้าที่จะเอามาใช้ มันจะต้องมีการตรวจสอบ ทำอะไรที่เข้ม มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจเพียงพอ นี่คือนิยามในการที่จะรักษาความมั่นคงปลอดภัย



ผู้ดำเนินการสวน : เมื่อเข้านี้ก่อนที่ผมจะมา มีเจ้าหน้าที่ของคุณย์สรรหาฯ เสาให้ผมฟังว่า มีขนาดที่มีเสียงนกร้องจิบๆ อยู่นอกห้อง หรืออะไรอย่างนั้น ที่อาจารย์พูดมานี้คือเป็นโจรอีกชั้นหนึ่งแล้ว แล้วฟังดูแล้วเหมือนว่าโจรชั้นนั้นมันคงจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญ อาจารย์ทั้ง 3 ท่านครับ คนที่นั่งอยู่ในห้องนี้มีสิทธิสงสัยอาจารย์ 3 คนได้ไหมว่าอาจจะมีส่วนเกี่ยวกับโจร



คุณกาสวรรษย์ มหายศ : ขอตอบส่วนของ I-net ก่อน ถ้าเผื่อว่าเป็นเรื่อง IDC ก็ต้องบอกว่าตอนนี้ I-net กำลังขอ ISO 27001 อยู่ค่ะ นี่คือนิยามที่จะรับรองได้ว่า ระบบมีความปลอดภัยในระดับหนึ่ง เพราะว่าการทำงานที่ได้ ISO ตัวนี้มาจะต้องมีการทดสอบอย่างเช่น อาจจะเชิญ ดร. โกเมนมา hack อะไรอย่างนี้ค่ะ ถ้าอาจารย์ hack ผ่านเราก็คงไม่ได้ ISO 27001 แล้วอีกส่วนหนึ่งที่เราทำอยู่ก็คือ เรื่องที่สำคัญที่สุดของเราคือ Database แล้วก็การทำงานที่จะเข้ามาถึงข้อมูลต้องยาก อีกส่วนหนึ่งที่เราทำก็คือการขอ visa certify คือทุกท่านคงจะทราบอยู่แล้วว่าข้อมูลทางการเงินมันเป็นข้อมูลที่ลับมาก คือพอดีตัวเองดูแล นอกจากเรื่องระบบรับสมัครแล้ว ก็จะดูแลในเรื่องของการทำธุรกรรมผ่านอิเล็กทรอนิกส์ เรื่องเครื่อง EDC เครื่องรูดบัตรอะไรอย่างนี้ค่ะ แล้วก็ที่ I-net ก็ให้บริการตรงนี้อยู่ IDC เรากำลังขอ visa certify ซึ่งการทำงานที่ได้ visa certify ต้องบอกเลยว่าในประเทศไทยยังไม่มีเลย เพราะว่าการทำงาน visa certify เหมือนกับเป็นการรับรองว่า IDC ที่นี้ปลอดภัยที่สุดสำหรับข้อมูลของสถาบันการเงิน ปลอดภัยมากกว่า data center ของแบงก์ด้วย เพราะว่า data center ของแบงก์ก็ไม่ได้มี visa certify ซึ่งอันนี้ I-net กำลังทำอยู่ และคาดว่าเราจะผ่านได้ ที่ตั้ง server ที่บรรจุข้อมูลของทุกท่านก็จะตั้งอยู่ใน IDC ที่ได้รับ ISO 27001 และ visa certify ในเร็ว ๆ นี้ ซึ่งตรงนี้ก็คงต้องบอกว่าเรารับประกันได้ในระดับหนึ่ง

>> โปรดติดตามฉบับต่อไป



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพญาไท



มหาวิทยาลัยศรีปทุมเปิดรับสมัครนักศึกษาใหม่

มีทุนการศึกษาแบ่งจ่ายได้ภาคการศึกษาละ 4 ครั้ง แก่ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ
ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดรับสมัครแล้วตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



รองศาสตราจารย์ ดร.โฆษา ยิ้มวิลัย
ว.อ.หลักสูตร

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

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพฤกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมนิต	ธำรงธวัชวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมนิต	จินทรพงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต	มาลัยวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคศาสตร์วิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุลชีพ	ธีรธรรม
รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์	ประสิทธิ์คูรี
รองศาสตราจารย์ สมนชัย	ศรีสุทธิยาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาวุฒิ	พิรพรวิฑูร
ดร.หจกวน	บุษิณี
ดร.โทธฤกษ์	บุญยเกียรติ
ดร.สุรัตน์	โคอินทรากูร
ดร.จิรพรรณ	เดชานิพนธ์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมากประสบการณ์จากภาครัฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

- สอนโดยอาจารย์และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการในระดับชาติ
- การเรียนการสอนเป็นแบบ Module เรียนครั้งละ 1 วิชาเท่านั้น ทำให้ไม่เกิดความสับสน
- มีการสอนเสริมทั้งภาษาอังกฤษ และคอร์สโมดูลคอมพิวเตอร์ ให้เป็นผู้สามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดีในยุคโลกาภิวัตน์

เวลาในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำหรับนักบริหาร สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
(จันทร์-ศุกร์ 18.00-21.00 น.) สปีดภาค: 3 วิชา

Ph.D. (Public Administration)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ติน	ปรัชญพฤกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมนิต	ธำรงธวัชวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ	ศรีองาม
ศาสตราจารย์ ดร.วรงค์	จินทรพงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์	อุวรรณโณ
ศาสตราจารย์ สร้อยตระกูล	อรรถกาน:
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคศาสตร์วิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี	สิริรส
รองศาสตราจารย์ ดร.ภคพร	ศิริสัมพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา	วาณิชย์นิพนธ์
รองศาสตราจารย์ สมนยศ	ภาวิการ
ดร.เชลิตากรณ์	ส่งสัมพันธ์
ดร.จิรศักดิ์	พงษ์พิชญ์พิชิตร์
ดร.อรพินท์	สพโชคชัย
ดร.อนุสรณ์	ธรรมใจ
ดร.พิชญ์	พัฒนธรณานนท์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมากประสบการณ์จากภาครัฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

- สร้างนักวิชาการ นักคิด นักเขียน และนักวิจัยในระดับสูงของประเทศ
- มีความรู้ระดับสูงทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
- สอนโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ของประเทศ
- วางแผนการศึกษาให้สามารถจบภายในระยะเวลาที่กำหนด
- มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลอย่างใกล้ชิด
- เตรียมความพร้อมให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ได้ทันทีภายหลังจบ Course Work

เวลาในการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (วันเสาร์ - วันอาทิตย์ 9.00-20.00 น.)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท

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

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

ความขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ ผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests)



ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

**ตัวอย่างรูปแบบพฤติกรรมความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน
และผลประโยชน์ส่วนรวมที่พบเห็นบ่อยๆ**



การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว




นางสุภัทรา เจ้าหน้าที่ของบริษัทที่ปรึกษา ได้มาสำรวจความคิดเห็นของโครงการ ให้กับนายวันชัย หนึ่งในคณะกรรมการตรวจสอบ



การกระทำดังกล่าว ถือว่าเป็นความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ส่วนรวม

เพราะนายวันชัยในฐานะคณะกรรมการตรวจสอบควรทำเต็มเปี่ยมภาระ รับผิดชอบผลประโยชน์ของราชการ แต่กลับไปทำหน้าที่เสริมอนเป็นนายหน้าให้แก่บริษัทที่ปรึกษา โดยรับรายงานผลการศึกษามาพิจารณาก่อน แสร้งแก้ไขในประเด็นที่คิดว่า อาจถูกคณะกรรมการคนอื่นตำหนิติ รุมถ่มการเข้าไปแทรกแซงการพิจารณาของ คณะกรรมการคนอื่น ถือว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือบริษัทที่อยู่ในฐานะสุกงอมจากรัฐ รัฐอย่างเกินขอบเขตหน้าที่ ทำให้หน่วยงานเสียผลประโยชน์ นอกจากนี้สราณที่ได้ อาจดีอยู่คนเดียว เพราะหวังสิ่งตอบแทนให้กับตนเอง




 การกระทำดีต่างๆ ถือว่าเป็นความซื่อสัตย์กับธุรกิจว่าผลประโยชน์ส่วนตนและ
 ประโยชน์ส่วนรวม

เพราะเจ้าหน้าที่ที่ซื่อสัตย์และเป็นสุจริตจากกฎหมายและต้องการให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย
 ด้วยการสืบสวนคดีอย่างที่เป็นของธรรมและเสมอภาค แต่จากตัวอย่างการจับใจอำนาจหน้าที่
 ในการใช้ดุลยพินิจขอโทษเมื่อประโยชน์ให้กับพวกพ้องที่กระทำผิด

การดำเนินการทางวินัยตามบทเฉพาะกาล แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

น.ส.สุภาพร อารยะนรากุล นิตกรชำนาญการ*
น.ส.จุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ นิตกรปฏิบัติการ*

นับตั้งแต่ ก.พ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง และประกาศให้ทราบเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 แล้ว บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จึงมีผลใช้บังคับอย่างสมบูรณ์ แต่โดยที่ในทางปฏิบัติในช่วงเปลี่ยนผ่านกฎหมายนั้น การนำพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551¹ ฉบับปัจจุบันมาบังคับใช้ในช่วงระยะเวลารอยต่อของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับเดิม (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535) และฉบับปัจจุบัน มักเกิดปัญหาในบางเรื่องทำให้ไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบันได้อย่างสมบูรณ์ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ที่มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายว่าควรปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับใด ดังนั้น ในฉบับนี้ ผู้เขียนจึงมุ่งที่จะให้ผู้อ่านได้ทำความเข้าใจและแก้ปัญหาได้ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการนำกฎหมายมาปรับใช้กับกระบวนการการดำเนินการทางวินัย

ในการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ไม่ว่าจะเป็กรณีที่ทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงก็ตาม นอกจากจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายแม่บทคือพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แล้ว ในบางขั้นตอนก็จำเป็นต้องมีการนำกฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบใดๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยมาปรับใช้ด้วย อาทิ การสอบสวน การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน กรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งหรือการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น ซึ่งกฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบเหล่านี้ จะต้องมีขึ้นเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 อย่างไรก็ตามเนื่องจากในขณะนี้ กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ส่วนใหญ่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำยังไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ ดังนั้น บทเฉพาะกาลตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบันนี้ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการ

¹ ต่อไปนี้จะขอเรียกว่าฉบับปัจจุบัน

* น.ส.สุภาพร อารยะนรากุล นิตกรชำนาญการ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

* น.ส.จุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ นิตกรปฏิบัติการ สำนักมาตรฐานวินัย

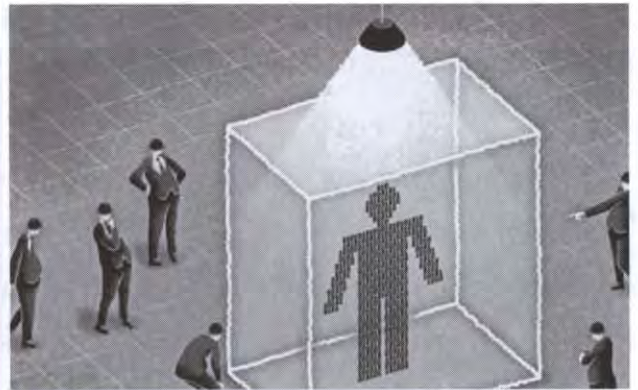
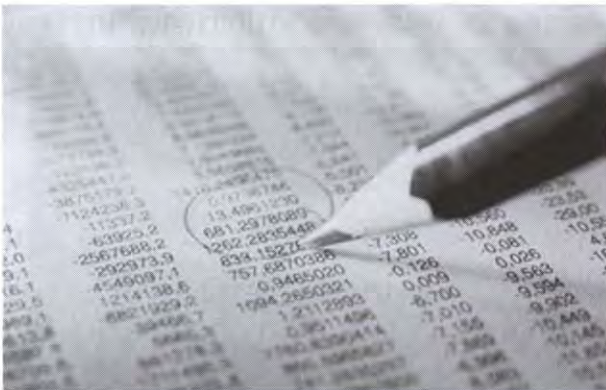
ปิดช่องว่างระหว่างรอให้ กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ได้จัดทำให้เสร็จสมบูรณ์และประกาศใช้บังคับ

มาตรา 132 ที่บัญญัติว่า

“ในระหว่างที่ยังมิได้ตราพระราชกฤษฎีกาหรือออกกฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบ หรือกำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม้อาจนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง “การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด”

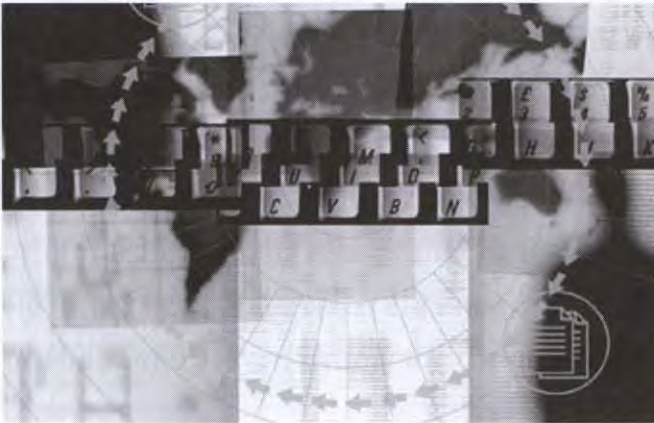
บทบัญญัติมาตรานี้ มีสาระสำคัญว่าในกรณีที่ต้องใช้พระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบัน แต่ยังไม่สามารถนำมาใช้ได้ ก็ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับหรือระเบียบที่มีอยู่เดิม (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535) มาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบันนี้ หรือหากไม่สามารถนำมาใช้บังคับได้ ก็ให้ดำเนินการตามที่ ก.พ. เป็นผู้กำหนดเช่น ในเรื่องการสอบสวนหรือเรื่องการรายงานการลงโทษ ปัจจุบันยังไม่มีกฎ ก.พ. หรือระเบียบใดๆ ในเรื่องดังกล่าวออกมาใช้บังคับเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องนำ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ.2540) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาและระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นกฎและระเบียบที่มีอยู่เดิมออกมาใช้บังคับไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบัน เป็นต้น



มาตรา 133 ที่บัญญัติว่า

“ข้าราชการพลเรือนผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยหรือกรณีที่สมควรให้ออกจากราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวนการพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่

- (1) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้ว ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และยังสอบสวนไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ
- (2) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้ว ก่อนวันที่บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์แห่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณาแล้วแต่กรณี นั้นเป็นอันใช้ได้
- (3) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือนำสำนวนเสนอ หรือส่งให้ อ.ก.พ.สามัญใด พิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และ อ.ก.พ.สามัญพิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ก็ให้ อ.ก.พ.สามัญ พิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ”



ในเรื่องต้นตอทำความเข้าใจถึงหลักการสำคัญก่อนว่า ในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย มี 2 ส่วน ได้แก่

1. การสอบสวน

2. การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ซึ่งในส่วนการพิจารณาความผิด ถือเป็นขั้นตอนในส่วนที่จะต้องพิจารณาว่าข้าราชการผู้ถูกกล่าวหา นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ฐานความผิดใด เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ส่วนในเรื่องการกำหนดโทษนั้นจะเป็นเรื่องการพิจารณาถึงสถานโทษที่ผู้กระทำความผิดสมควรได้รับ โดยพิจารณาถึงลักษณะการกระทำผิด ผลของการกระทำ เป็นต้น

สำหรับบทบัญญัติในมาตรา 133 ข้างต้น เป็นการกล่าวถึงในส่วนของการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ โดยมีมุ่งหมายถึงกรณีข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยหรือกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นสมควรให้ออกจากราชการก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

หลัก

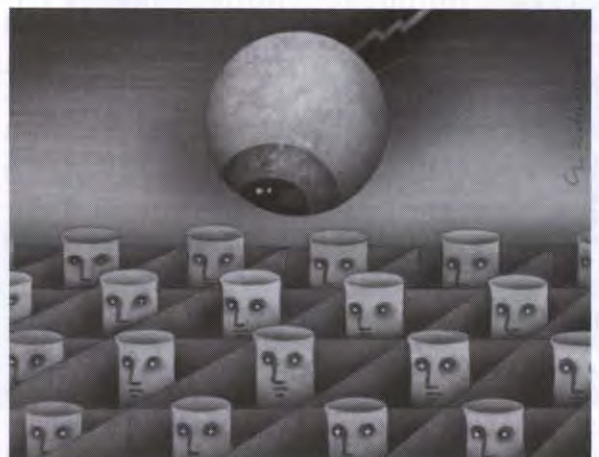
① ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ได้แก่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

② ฐานความผิดที่ใช้ ได้แก่ฐานความผิดตามหมวด 4 เรื่องวินัยและการรักษาวินัย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535

3. ส่วนเรื่องการสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 อย่างไรก็ตาม เรื่องการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษ มาตรา 133 นี้ ได้บัญญัติยกเว้นในบางกรณีที่ไม่ต้องนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาบังคับใช้ ได้แก่

- 3.1 กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้เริ่มดำเนินการสอบสวนทางวินัย โดยถูกต้องตามกฎหมายแล้ว (ไม่รวมถึงขั้นสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อหาว่ากรณีมีมูลเป็นความผิดวินัยหรือไม่) และยังไม่สอบสวนไม่เสร็จ ก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ก็ให้สอบสวนตามกฎหมายที่สอบสวนไป ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ (มาตรา 133 (1))
- 3.2 กรณีดำเนินการสอบสวนทางวินัยหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายเสร็จไปแล้ว ก่อนวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ให้การสอบสวนหรือพิจารณานั้น เป็นอันใช้ได้ (มาตรา 133 (2))
- 3.3 กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่องหรือนำสำนวนเสนอหรือส่งให้ อ.ก.พ. สามัญญ์พิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และ อ.ก.พ. สามัญญ์พิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ (มีการเริ่มพิจารณาแล้วแต่ยังไม่เสร็จ) ให้ อ.ก.พ. สามัญญ์นั้นพิจารณาตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ (มาตรา 133 (3))

ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนี้ เป็นการอธิบายเรื่องการดำเนินการตาม บทเฉพาะกาล มาตรา 132 และมาตรา 133 ซึ่งถือเป็นมาตราสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยโดยเฉพาะ ซึ่งผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้อ่านจะสามารถเข้าใจและนำไปใช้ได้ถูกต้อง ส่วนแนวปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว13 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2551 นั้น จะกล่าวถึงในโอกาสต่อไป





สื่อสารเรื่องการสอบ หนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ ความสามารถทั่วไปของ ก.พ.

เหมวดี บรรเทา*

จากชื่อเรื่องสื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้หลายท่านคงคิดว่าเป็นเรื่องเก่าที่ใครๆ ก็เคยได้ยินและทราบถึงการได้มาและประโยชน์ของการนำไปใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการอยู่แล้ว ไม่น่าที่จะมีอะไรต้องนำมาเขียนถึงกันอีก แต่ในความเป็นจริงนั้นขณะนี้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหลายประการ หลังจากที่ประกาศใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1/ว15 ลงวันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ.2551 ที่ออกตามความในมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ซึ่งเป็นหนังสือเวียนที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามที่ได้เคยนำเสนอในสื่อสารเรื่องการสอบฉบับก่อนหน้านี้นี้ ผู้เขียนจึงเห็นควรว่าน่าจะต้องนำประเด็นนี้มาเป็นหัวข้อในการสื่อสารเรื่องการสอบให้ทราบทั่วกัน

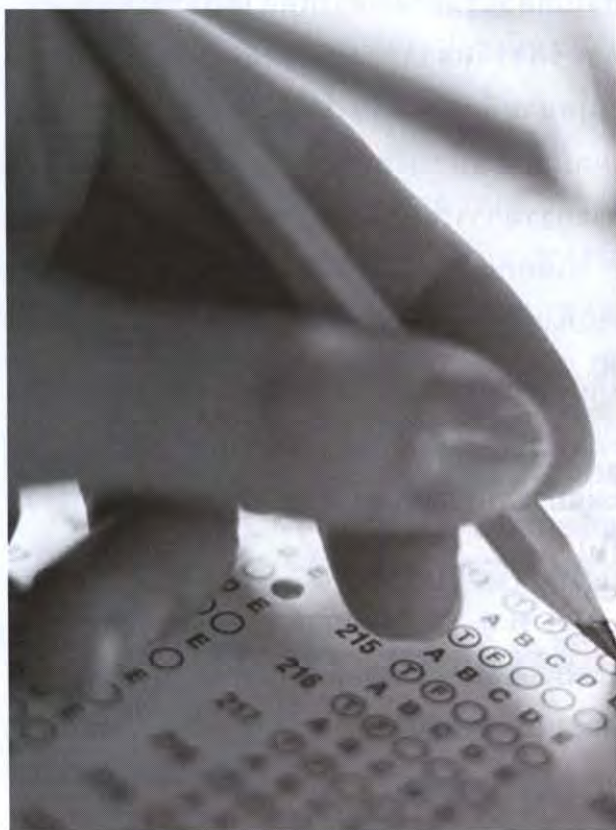
ที่ผ่านมาการออกหนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปจะออกให้เฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่านั้น สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งจะได้รับหนังสือรับรองผลการสอบเพื่อนำไปใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งรวมทั้งสามภาคแล้วจึงจะได้รับการขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านไว้เพื่อรอเรียกบรรจุต่อไป

แต่จากสาระของหนังสือเวียน ว 15 นี้ได้กำหนดว่า การดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ



ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน และ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการให้มีการสอบ 3 ภาค คือภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดย ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ในกรณีที่ ก.พ. ไม่ได้ดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป อาจมอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบก็ได้ โดยต้องใช้ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปของ ก.พ. และ ก.พ. จะเป็นผู้ออกหนังสือรับรองผลการสอบผ่านในภาคนี้ จึงเท่ากับว่าผู้ที่ไม่ว่า จะสำเร็จการศึกษาในระดับวุฒิการศึกษาใด ถ้าต้องการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยวิธีการสอบแข่งขัน จะต้องผ่านการทดสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปก่อน เมื่อสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปแล้ว จะได้รับหนังสือรับรองผลการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปตามระดับวุฒิการศึกษาที่เข้าสอบเช่นเดียวกัน เมื่อส่วนราชการรับสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งจากผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ที่มีระดับวุฒิการศึกษาตามที่กำหนด ผู้ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปก็ต้องนำหนังสือรับรองผลการสอบในระดับวุฒิการศึกษานั้นๆ ไปใช้แสดงผลการสอบผ่าน ในการสมัครสอบภาคถัดไป

นอกจากประเด็นเรื่องการออกหนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีรายละเอียดต่างไปจากเดิมแล้ว ความเปลี่ยนแปลงในหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการยังส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนในรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันอื่นๆ อีก ซึ่งจะนำมาสื่อสารให้ได้ติดตามกันอย่างแน่นอนคะ ■



ทุกความเคลื่อนไหวจาก กบข. ประจำเดือนมิถุนายน 2552

หลังจากที่คณะกรรมการ กบข. ได้ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของ กบข. ตั้งแต่เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2552 ซึ่งช่วงที่ผ่านมา สมาชิกอาจได้ยินข่าวคราวของ กบข. จากหน้าหนังสือพิมพ์หรือแหล่งข่าวอื่นๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงในกระบวนการตรวจสอบ ซึ่งทำให้ต้องได้รับข่าวสารที่คลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงและสร้างความสับสนในตลอดระยะเวลา 60 วันของการตรวจสอบ

แต่ที่สุดแล้ว คณะกรรมการ กบข. ก็ได้รับรายงานผลของคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ และพิจารณาได้ข้อสรุปแล้วว่า ตัวเลขการขาดทุนในปี 2551 (ก่อนตรวจสอบ) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 16,832 ล้านบาท ซึ่งเกิดจากผลกระทบของวิกฤติเศรษฐกิจโลกครั้งรุนแรงที่ทำให้ตลาดการลงทุนทั่วโลกอยู่ในสภาวะตกต่ำต่อเนื่อง ส่วนการลงทุนและการบริหารจัดการกองทุนของ กบข. ในปี 2551 ก็เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายที่กำหนดไว้ โดย กบข. ได้ดำเนินการอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพแล้ว ที่จะรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก ตามแนวทางการดูแลเงินออมเพื่อการเกษียณอายุราชการ ขณะเดียวกันคณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ยังเห็นว่าที่ผ่านมา กบข. ได้พยายามทำการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของ กบข. ในสื่อทุกด้านแล้ว แต่อาจยังไม่เพียงพอและยังไม่เข้าถึงในทุกระดับ ซึ่งผลการพิจารณาของคณะกรรมการ กบข. นี้ ถือเป็นขั้นสูงสุดแล้วตามกฎหมาย

นอกจากนี้ กบข. ยังจะต้องสอบสวนการปฏิบัติตามระเบียบกองทุนฯ เกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของเลขาธิการและพนักงาน กบข. ด้วยว่ามีการปฏิบัติตามระเบียบหรือไม่ ซึ่งเรื่องนี้ไม่เกี่ยวข้องหรือส่งผลกระทบต่อการบริหารเงินลงทุนและผลประโยชน์ของ กบข. แต่เป็นการสอบสวนส่วนบุคคลเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการ กบข. ต่อไป

อย่างไรก็ดี ช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. - 21 พ.ค. 52 สถานการณ์การลงทุนของ กบข. ได้ปรับตัวดีขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมีอัตราผลตอบแทนสะสมร้อยละ 3.12 หรือคิดเป็นจำนวนเงิน 9,827.04 ล้านบาท และมีสินทรัพย์สุทธิเฉพาะส่วนของเงินสมาชิก (ซึ่งรวมเงินกองกลาง และเงินสมาชิกที่พ้นสมาชิกภาพ) เป็นจำนวนทั้งสิ้น 323,766.78 ล้านบาท

ส่วนผลตอบแทนระยะยาว สะสมย้อนหลังตั้งแต่เริ่มตั้งกองทุนจนถึงสิ้นสุดเดือน มี.ค. 52 รวม 12 ปี (2540-2552) มีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 6.80 ซึ่งมากกว่าการฝากเงินธนาคาร 12 ปีเท่ากัน ที่ผู้ฝากจะได้รับอัตราดอกเบี้ยเฉลี่ยสะสมที่ร้อยละ 1.63

หลากหลายช่องทางสื่อสาร ที่สมาชิกสามารถติดต่อ กบข. ได้



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

กบข. พัฒนาช่องทางการสื่อสารให้หลากหลาย
เพื่อความสะดวกและน่าสนใจในแต่ละสื่อที่แตกต่างกัน

ชิดใกล้ ไร้พรมแดน

- www.gpf.or.th
- e-mail: member@gpf.or.th
- GPF e-News
- GPF e-Zine
- e-Officer News
- Webmaster News
- SMS
- Chat
- Co-browse

เปิดปฐิ์ ดิดบับ

- ข่าว สวก. ภาคเช้า และภาคค่ำ
- รายการวิทยุ "ก้าวให้ไกลไปกับ กบข."
- รายการโทรทัศน์ "3 นาทีมีทรัพย์สินกับ กบข."

รู้ไว้ ได้ความ

- วารสาร กบข.
- รายงานประจำปี
- ข่าว กบข.
- จดหมายเวียนส่วนราชการ
- วารสารส่วนราชการ
- คอลัมน์ "สนทนากับเลขาธิการ" นสพ. มติชน
- คอลัมน์ "รอบรู้ว่ กบข." นิตยสารสกุลไทย
- คอลัมน์ "เงินฯ ทองฯ" นสพ.คมชัดลึก
- คอลัมน์ "เงินทองต้องวางแผน" นสพ. ASTVผู้จัดการรายวัน
- คอลัมน์ "ส่องกล้องเศรษฐกิจ" นสพ.กรุงเทพธุรกิจ
- คอลัมน์ "เข็มทิศลงทุน" นสพ.เดลินิวส์

ไกลไกล เราไปถึง

- โครงการ กบข. สมาชิกสัมพันธ์สัญจร (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)

คุณถาม เราตอบ

- ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร. 1179
- เครือข่ายมหาดไทย โทร. 806179



รู้ศัพท์ใกล้ตัว

ไกรวิทย์*

รู้ศัพท์ใกล้ตัวคราวนี้ยังคงเป็นการนำเสนอการใช้สำนวนภาษาอังกฤษในการเขียนจดหมาย โดยในครั้งนี้เป็นการใช้สำนวนอย่างสุภาพกรณีที่ผู้เขียนต้องการแสดงความไม่พอใจ การบ่น การตำหนิ หรือขอให้ผู้รับจดหมายแสดงความรับผิดชอบต่อเรื่องที่ผิดพลาดหรือที่ไม่น่าพอใจ

Anything you can do to speed matters up will be greatly appreciated.

ถ้าคุณสามารถดำเนินการใดๆ เพื่อเร่ง(ดำเนินการ)เรื่องนี้ ก็จะเป็นที่น่ายินดีมาก

Anything you can resolve this problem will be greatly appreciated.

ถ้าคุณสามารถดำเนินการใดๆ เพื่อแก้ปัญหานี้ ก็จะเป็นที่น่ายินดีมาก

I am expecting the courtesy of a prompt reply.

ฉันหวังว่า(คุณ)จะกรุณาตอบโดยทันที

I am writing regarding my last invoice dated June 15, 2009.

ฉันเขียนมา(ครั้งนี้)เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับใบเรียกเก็บเงินลงวันที่ 15 มิถุนายน 2552

I would be interested in hearing from you within the next few days.

ฉันประสงค์(หวัง)จะได้รับทราบจากคุณภายในเวลาไม่กี่วันข้างหน้า

I expect an adjustment to be made as soon as possible.

ฉันหวังว่าจะมีการแก้ไขโดยเร็วที่สุดที่จะเร็วได้

I feel sure you will know how to solve this problem.

ฉันมั่นใจว่าคุณคงทราบว่าจะแก้ปัญหานี้ได้อย่างไร

I feel you should be aware of this.

ฉันเชื่อว่าคุณคงตระหนักในเรื่องนี้

I know you will want to see that such an incident does not occur again.

ฉันรู้ว่าคุณคงจะต้องการที่จะไม่เห็นเหตุการณ์เช่นนั้นเกิดขึ้นอีก

I am confident that we can resolve this matter to our mutual satisfaction.

ฉันเชื่อมั่นว่าเราจะสามารถแก้ปัญหาเรื่องนี้ได้ด้วยความพอใจซึ่งกันและกัน

I am sorry to inform you of the following unpleasant situation.

ฉันเสียใจที่จะต้องแจ้งให้คุณทราบถึงสถานการณ์ที่ไม่น่าพอใจดังต่อไปนี้.....

It is my understanding that it will be repaired at your expense.

ฉันเข้าใจว่าคุณจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมสิ่งนั้น

I would appreciate a telephone call from you about this situation.

ฉันจะยินดีถ้าได้รับโทรศัพท์จากคุณสำหรับกรณีนี้

I would like to clear up this misunderstanding as soon as possible.

ฉันประสงค์จะสะสางความไม่เข้าใจกันในเรื่องนี้ให้มีความชัดเจนโดยเร็วที่สุด

Please let me hear from you at your earliest convenience.

โปรดให้ฉันได้รับทราบจากคุณในโอกาสแรก

Please let me know what options are available to me.

โปรดให้ฉันทราบว่าอะไรเป็นทางเลือกสำหรับฉันบ้าง

Please send a corrected invoice.

โปรดส่งใบเรียกเก็บเงินที่ถูกต้อง(มาให้ฉัน)

The following situation has come to my attention.

สถานการณ์ต่อไปนี้เป็นเรื่องที่ฉันสนใจ

The most satisfactory solution for us would be for you to send us a replacement lamp and reimburse us for the cost of mailing the defective lamp back to you.

ฉันจะยินดีมากหากคุณสามารถส่งตะเกียง(ดวงไฟ)อันใหม่มาให้แทนและจ่ายชดเชยค่าจัดส่งตะเกียงที่มีตำหนิกลับไปให้คุณ

This product has been unsatisfactory in several respects.

ผลิตภัณฑ์นี้ไม่น่าพอใจเลยในหลายๆ เรื่อง

We experienced the following problem in your hotel last week.

เราพบปัญหาต่อไปนี้ในโรงแรมของคุณเมื่อสัปดาห์ที่แล้ว

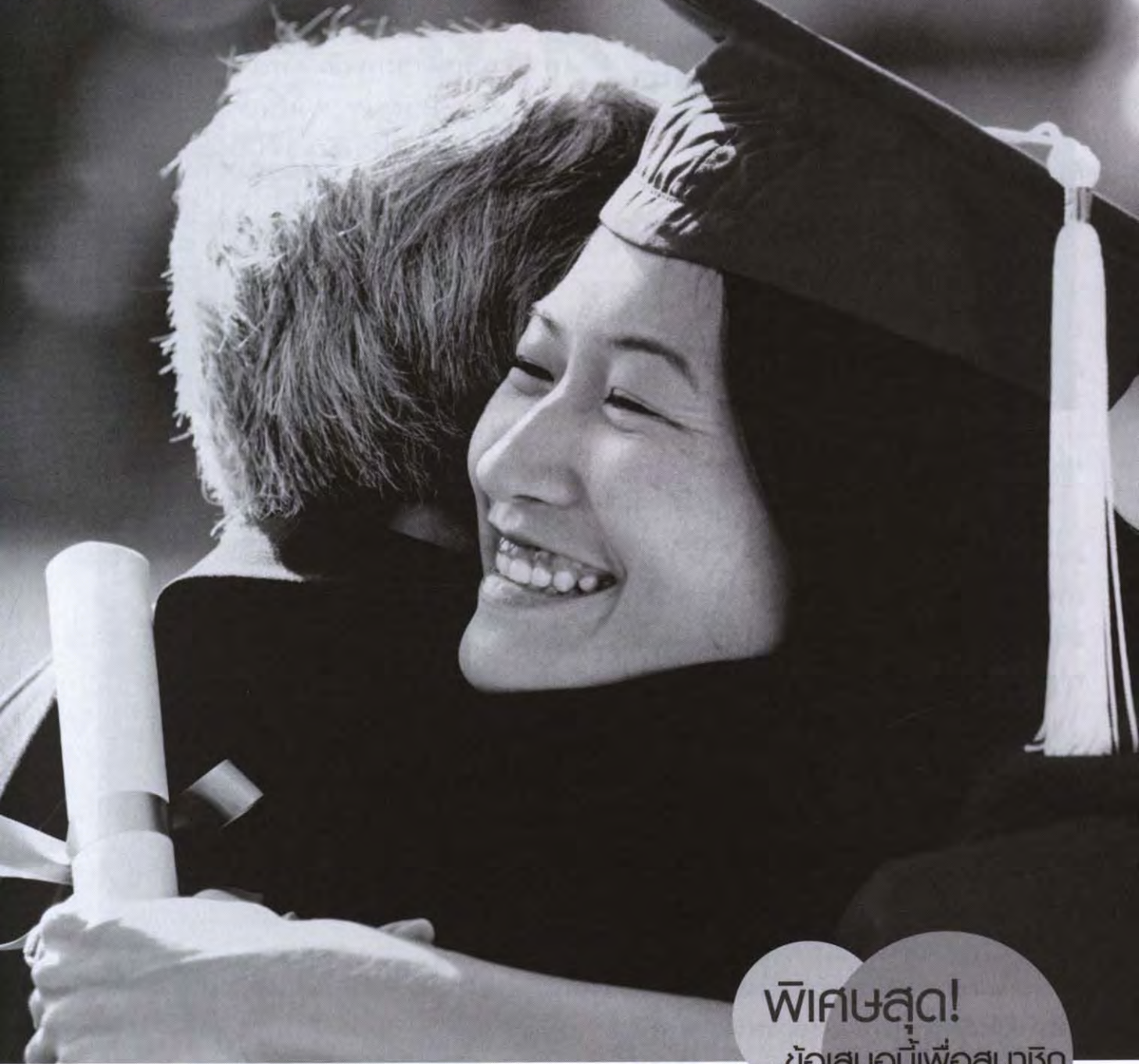
We would like to resolve this situation without delay.

เราประสงค์จะแก้ปัญหานี้โดยไม่ชักช้า

Will you please check on this?

ขอความกรุณาจากคุณได้ตรวจสอบเรื่องนี้ด้วยได้ไหม ▶

เพื่อนเบาๆ
กับสินเชื่อการศึกษา
เพื่อสมาชิก กบข.



พิเศษสุด!

ข้อเสนอนี้เพื่อสมาชิก
กบข. เท่านั้น

นี่สมาชิก กบข. สามารถสมัครขอสินเชื่อการศึกษากับธนาคารกรุงเทพได้อย่างสะดวกสบาย
ยังเปิดบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ธนาคารกรุงเทพเพื่อเป็นบัญชีเงินฝากสำหรับการนำเงินเดือนเข้า
ยักงานสามารถเลือกขอสินเชื่อแบบมีหลักประกันหรือไม่มีหลักประกันก็ได้ อีกทั้งยังเลือกระยะเวลา
ผ่อนชำระได้เอง สมัครขอสินเชื่อได้แล้ววันนี้ที่ธนาคารกรุงเทพกว่า 700 สาขาทั่วประเทศ

สอบถามเพิ่มเติมโทร. **1333**

XXV
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

กบข. มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อและการบริการของธนาคารแต่อย่างใด



ธนาคารกรุงเทพ

เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน

เรื่องการดำเนินการโครงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ และ พัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศรัณย์ พรไพศาลดี*

ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 วันที่ 9 มีนาคม 2552 ได้พิจารณาเรื่องการดำเนินการโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้แล้วมีมติเห็นชอบกับข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- ① ให้ขยายการดำเนินการโครงการโดยเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเป็นปีละประมาณ 10,000 คน
- ② สำหรับงบประมาณดำเนินการให้สำนักงาน ก.พ.ตั้งงบประมาณ และร่วมมือกับภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมด้านงบประมาณ และร่วมจัดดำเนินการด้วยตามความเหมาะสม
- ③ สำหรับการพิจารณาแก้ไขปัญหาตามที่ผู้เข้าร่วมโครงการเสนอมา ขอให้ ศอ.บต.พิจารณาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะดังกล่าว เพื่อทราบข้อเท็จจริงและสาเหตุของปัญหา เพื่อจะได้แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป รวมทั้งอาจพิจารณาแนวทางอื่น ๆ ที่จะเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตต่อไป

1. ที่มา

เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัด ยะลา บัตตานี นราธิวาส สตูล และบางอำเภอในจังหวัดสงขลา ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวเกิดความเครียดที่ต้องเผชิญกับสภาวะอันตรายทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของข้าราชการเป็นอย่างมาก

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ 8/2550 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2550 มีมติเห็นชอบให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในลักษณะโครงการนำร่องก่อน โดยใช้เงินงบประมาณปี พ.ศ. 2550 ของสำนักงาน ก.พ.ดำเนินการสำหรับข้าราชการฝ่ายพลเรือนจำนวน 4 รุ่นๆละ 100 คน และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้ใช้เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ (Structural Adjustment Loan - SAL) เพื่อใช้ในการดำเนินการโครงการดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2552

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อให้ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้พักและผ่อนคลายจากสภาพการทำงานที่กดดันและสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตรายจากการทำงานในพื้นที่เป็นการชั่วคราว



1.1.2 เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.1.3 เพื่อให้ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการเสริมสร้างความรู้ และฝึกปฏิบัติการเสริมสร้างสุขภาพ รวมถึงแนวทางการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน เพื่อการดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

1.1.4 เพื่อส่งเสริมความสมานฉันท์และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการ

1.2 ลักษณะของกรมจัดกิจกรรม

กิจกรรมที่จัดดำเนินการตามโครงการในแต่ละรุ่น จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญใน 5 ประการ ได้แก่

1.2.1 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

1.2.2 การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น การเรียนรู้โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การทำงานเป็นทีม จิตสำนึกในการบริการประชาชน การบริหารความเครียด เป็นต้น

1.2.3 การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เช่น การตรวจสุขภาพ การให้ความรู้ในการรักษาสุขภาพ การฝึกออกกำลังกาย เป็นต้น

1.2.4 การเสริมสร้างโลกทัศน์สู่พื้นที่และวัฒนธรรมที่แตกต่าง เช่น กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับข้าราชการที่มาจากต่างพื้นที่ จังหวัด และหน่วยงาน การศึกษาประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมของจังหวัดอื่น เป็นต้น

1.2.5 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้แสดงความรู้สึก ความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆ ต่อรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตในภูมิภาคและในพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน



1.3 กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.3.1 เป็นข้าราชการที่กำลังปฏิบัติงานใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา (เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอสะบ้าย้อย และอำเภอเทพา)

1.3.2 เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครู และข้าราชการตำรวจ โดยมีข้าราชการพลเรือนสามัญไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

1.3.3 ได้รับการคัดเลือกโดยศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกันระหว่างสำนักงาน ก.พ. และ ศอ.บต.

จำนวนผู้ที่เข้าร่วมโครงการสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1.3.4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 จำนวน 45 รุ่นๆละ 100 คน รวม 4,513 คน เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ 2,023 คน ข้าราชการครู 1,276 คน และข้าราชการตำรวจ 1,214 คน

1.3.5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 (พฤศจิกายน 2551 - กุมภาพันธ์ 2552) จำนวน 16 รุ่นๆละ 100 คน รวม 1,612 คน เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ 808 คน ข้าราชการครู 404 คน และข้าราชการตำรวจ 400 คน

1.4 มติกรมการคลัง

1.4.1 สำนักงาน ก.พ. โดยความเห็นชอบของ ก.พ. กำหนดกรอบมาตรฐานหลักสูตรและกิจกรรมโครงการ

1.4.2 สำนักงาน ก.พ. จัดจ้างสถาบันการศึกษาชั้นนำในภูมิภาคที่เป็นศูนย์เครือข่ายของสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดกิจกรรมตามกรอบมาตรฐานหลักสูตรและกิจกรรมโครงการที่กำหนด โดยมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เข้าร่วมดำเนินการ

2. ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

2.1 วัตถุประสงค์ของโครงการ

จากนโยบายของรัฐบาลซึ่งแถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 เกี่ยวกับนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก และนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบกับมาตรา 34 และมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติเจตนารมณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการพลเรือนไว้ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการ อันจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีข้าราชการในพื้นที่ดังกล่าวที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการนี้ประมาณ 40,000 คน ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการนี้มากที่สุด จึงเห็นสมควรจัดโครงการนี้อย่างต่อเนื่องต่อไปอีกเพื่อให้ครอบคลุมข้าราชการในพื้นที่ที่ยังไม่เคยเข้าร่วมโครงการ



2.2 แนวทางการดำเนินงานโครงการ

2.2.1 คงวัตถุประสงค์ กิจกรรมโครงการ ระยะเวลาจัดดำเนินการ (รุ่นละ 6 วัน) และมอบ ให้สถาบันการศึกษาชั้นนำเป็นผู้ดำเนินการ โครงการให้เป็นไปเช่นที่ผ่านมา

2.2.2 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการ พลเรือนสามัญ (ร้อยละ 50) ข้าราชการครู และ ข้าราชการตำรวจ โดยเพิ่มจำนวนรุ่นและจำนวน ผู้เข้าร่วมโครงการในแต่ละปีระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 - พ.ศ. 2558 จำนวน 300 รุ่นๆละ 100 คน รวม 30,000 คน

2.2.3 ควรตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายของ สำนักงาน ก.พ.ส่วนหนึ่งและขอความร่วมมือ จากภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมด้วย เนื่องจาก โครงการนี้จะส่งผลต่อการสร้างความเข้มแข็ง ของสังคมด้วย

2.3 กรณีศึกษาแก้ปัญหาที่ผู้เข้าร่วมโครงการเสนอ

สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม โครงการนั้น สมควรมอบให้ศอ.บต.ได้พิจารณา ตรวจสอบข้อมูลข้อเท็จจริงอีกครั้งหนึ่งว่า ปัญหา ต่างๆ มีสาเหตุมาจากเรื่องใด เพื่อสำนักงาน ก.พ. จะได้เสนอหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ หาก สำนักงาน ก.พ. ให้ความเห็นชอบ แล้ว สำนักงาน ก.พ. จะได้รายงานผลการดำเนินการ ที่ผ่านมาและการดำเนินการระยะต่อไปให้คณะ รัฐมนตรีทราบ และจะได้ดำเนินการต่อไป ■

อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



ระยะนี้เรื่องเช่ารถเมล์ 4,000 คัน เป็นเรื่องที่ติดปากติดหูแก่ชาวบ้านชาวเมือง โดยเฉพาะคอกการเมืองเป็นอย่างมาก การพิจารณาเรื่องนี้มิใช่เพิ่งริเริ่มกันแต่เดินมามีเป็นระยะทางยาวพอสมควร ท้ายสุด คณะรัฐมนตรีสั่งเรื่องให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นว่าสมควรจะซื้อหรือเช่าดีครับ... ก็รอฟังข่าวครับ.. ครั้งนี้ ก็ขอนำชีวิตของเพื่อนข้าราชการมาเล่าสู่กันฟังเป็นอุทธรณ์สอนใจกันหน่อยสัก 4-5 เรื่องครับ...



เลือกสิ่งที่ชอบ

นายรักการเมือง เป็นเจ้าหน้าที่ปกครองประจำอยู่ที่อำเภอแห่งหนึ่งมีพฤติการณ์ช่วยเหลือหรือสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งและพรรคการเมือง ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้มาประจำที่ศาลากลางจังหวัดจนกว่าการเลือกตั้งครั้งนั้นจะแล้วเสร็จ ปรากฏว่า นายรักการเมืองกลับไม่ได้เดินทางไปประจำที่ศาลากลางจังหวัดตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด ต่อมานายอำเภอได้รายงานว่าผู้นี้ได้ขาดราชการไปติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลา 36 วันและไม่กลับมาอีกเลย และติดต่อไม่ได้ อีกทั้งไม่ได้ยื่นใบลาหรือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบแต่อย่างใด การกระทำของนายรักการเมืองเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงและละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วันโดยไม่มี

เหตุผลสมควร ตามมาตรา 88 วรรคสอง และมาตรา 92 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(4) ประกอบมาตรา 85 (7) และมาตรา 85 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือไล่ออก... เลือกทางเดินที่ชอบก็ดีแต่การเลือกแบบนี้ไม่ค่อยจะดีครับ.. มีผลเสียและขาดทุนหลายอย่างเลยครับ...



บริหารงานลับไหลเกินไป

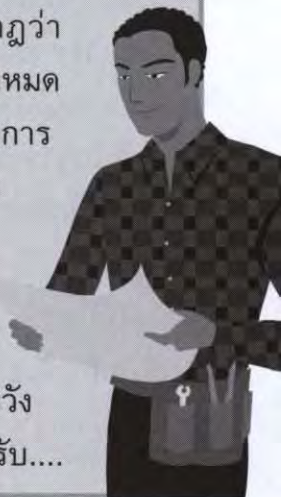
นายชาญฉลาด ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการไรรักษาสวนผสมโดยตรง หลายกลุ่มได้นำเงินจัดสรรที่ได้รับมาไปซื้อสังกะสี ปุ๋ย และอาหารสัตว์ แล้วไม่นำส่งให้สมาชิกกลุ่ม ในโครงการกลับนำวัสดุดังกล่าวไปให้กับอีกกลุ่มหนึ่งเพื่อใช้ในการปรับปรุงกลุ่มเพื่อส่งประกวด ภายหลังเมื่อมีการร้องเรียน นายชาญฉลาดจึงนำวัสดุไปส่งให้แก่กลุ่มจนครบถ้วนโดยไม่มี การทุจริต แต่การดำเนินการดังกล่าวเป็นการไม่ถูกระเบียบ เพราะจะต้องเสนอขออนุมัติ เปลี่ยนแปลงโครงการเสียก่อน นอกจากนี้การตรวจรับวัสดุของโครงการที่จัดซื้อ ก็ไม่ได้ ตรวจรับที่สำนักงานกลับไปตรวจรับที่ร้านค้าแล้วจึงนำไปส่งให้กลุ่ม การกระทำของ นายชาญฉลาดเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 85



วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (9/2545).... เรื่องบริหารงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบก็ต้องเหลียวดูกฎระเบียบของทางราชการด้วย แม้เราจะไม่ มีผลประโยชน์ที่มีขอบก็ตามแต่ทำให้ผู้อื่นไม่ได้ใช้วัสดุตามที่ต้องการ ทำให้งานล่าช้า กฎที่ควรก็เป็น... ระดับเพียงนี้ก็พอสมควรแล้ว หากมีผลประโยชน์โดยมิชอบ/มิควรได้ อาจถึงออกจากราชการ ก็ได้นะ จะบอกให้....

ขยันแต่ไม่ระวัง

นายช่างเป็นช่างรังวัด ต้องการเร่งรัดงานที่ตนรับผิดชอบจึงบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา ขออนุญาตนำเรื่องราวการรังวัดและแบบพิมพ์ต่างๆ ออกไปทำงานนอกสถานที่ราชการและ นอกเวลาราชการซึ่งก็ได้รับอนุญาตตามที่ขอ นายช่างจึงได้นำเรื่องรังวัดจำนวน 30 เรื่อง แบบพิมพ์โหนด 40 คู่ฉบับและแบบพิมพ์อื่นๆ อีกไปทำงานที่บ้านพัก ปรากฏว่า นายช่างมิได้ระมัดระวังเก็บรักษาเอกสารดังกล่าว เป็นเหตุให้บุคคลอื่นนำเอกสารทั้งหมด ไปเผาทำลายหมด การกระทำของนายช่างเป็นความผิดวินัยฐานไม่ระมัดระวังในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเหตุเสียหาย และไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบ ของทางราชการตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง และมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(3) และ มาตรา 82(2)) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (10/2543).... เรื่องนี้เป็นการ แสดงถึงความอุตสาหะ ขยัน จึงอนุญาตให้ทำงานออกไปทำที่บ้าน แต่กลับมิได้ระมัดระวัง เป็นเหตุให้มีคนหยิบไปเผาทำลายโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์.... ก็เป็นอุทาหรณ์อย่างดีครับ....



หลวงสิมาจรีหรือ

นางสาวน้ำค้าง ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการไปแต่งงานต่ออธิบดีโดยถูกต้องตามระเบียบ ผ่านนายฟ้าแลบผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ปรากฏว่านายฟ้าแลบกลับเก็บเรื่องดังกล่าวไว้โดยไม่ได้นำดำเนินการประการใดเป็นเวลานานเกือบ 8 เดือน โดยไม่ได้รายงานข้อขัดข้องแต่อย่างใด เป็นเหตุให้นางสาวน้ำค้างออกจากราชการไปโดยผลของกฎหมาย ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาได้เร่งรัดจึงได้ดำเนินการตามระเบียบ การกระทำของนายฟ้าแลบเป็นความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% 2 เดือน (12/2542)... หลงลืมหรือเสียดายทำให้ลืมจนหลงไม่ได้เสนอความเห็นไปตามหน้าที่เลยต้องเจ็บตัวโดยไม่จำเป็นเช่นนั้นะ



ประท้วงจนเจ็บตัว

นางสาวน้ำฝน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ทำหน้าที่เก็บเงินค่าผ่อนซื้อรถจักรยานยนต์ของเพื่อนข้าราชการแล้วออกไปเสริ้รับเงินนำเงินส่งคลังจังหวัด โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาและสรุปผลรายงานให้ทางราชการทราบเป็นประจำทุกเดือน ปรากฏว่า นางสาวน้ำฝนต้องการเปลี่ยนตำแหน่งเป็นสายงานพัฒนาการจึงแกล้งทำงานบกพร่อง เช่น เก็บเงินค่าผ่อนซื้อรถจักรยานยนต์ไว้รวม 17 เดือน เป็นเงินเกือบ 850,000 บาท แล้วเก็บไว้ที่โต๊ะทำงาน โดยยังไม่ออกไปเสริ้รับเงินแล้วนำส่งคลังและไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาด้วย นอกจากนั้น ยังไม่หักหรือเก็บเงินค่าผ่อนซื้อรถจักรยานยนต์อีก 12 คัน รวมเป็นเงินอีกเกือบ 135,000 บาท เมื่อทางราชการทวงถามจึงได้ออกไปเสริ้รับเงินและนำเงินส่งคลังจังหวัดในวันรุ่งขึ้น พร้อมทั้งติดตามเรื่องเก็บเงินส่วนที่เหลือส่งให้ทางราชการจนครบถ้วน การกระทำของนางสาวน้ำฝนเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และกระทำการอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา 85 วรรคหนึ่งและมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) และมาตรา 83 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (11/2543).... เกือบต้องออกจางานเสียแล้ว.... จะประท้วงหรือเข้าป่ล่อยเกียร์ว่างก็ต้องห่างๆ จากเรื่องเงินๆ ทองๆ เสียหน่อย... พลาดพลังอาจจวดยายนะครับ



ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

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

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

การดำเนินการ

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

1. อำนวยหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. โครงสร้างสำนักงาน ก.พ. และหน้าที่ของ สำนัก กอง ต่างๆ
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนวิธีการดำเนินการ
7. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี เช่น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง แต่งตั้งกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญต่างๆ
8. ประกวดราคา ประกาศสอบราคาและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>

การให้บริการ

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

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

ใบสมัคร

วันที่ยม	วันที่คืน
18 พ.ย. 2552	25 พ.ย. 2552



ทั่วประเทศ

ไป

ชื่อ

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์

โทรศัพท์



หมายเลขสมาชิก

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

() ขอสมัครสมาชิกใหม่ () ขอต้ออายุเป็นสมาชิก

หมดอายุ

รหัสสมาชิกเก่า.....

ประเภทสมาชิก

() 1 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 300 บาท

() 2 ปี (12 ฉบับ) เป็นเงิน 550 บาท

ตั้งแต่วันนี้ถึงเดือน

ถึงเดือน

พร้อมนี้ได้แนบ () เงินสด

() ธนาณัติ

() ตัวแลกเงินไปรษณีย์

ปจก/ปจผ/

ส่งจ่าย ปณ. นนบุรี 11000

หมายเลข

โปรดสั่งจ่ายเงินในนาม

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

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



รายการ	ราคา/(บาท)
1. คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	70
2. การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล	50
3. การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ	80
4. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	60
5. พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538	90
6. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	90
7. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ 2526 และภาคผนวก	65
8. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ 2517	90
9. พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 2539	55
10. คู่มือการพัฒนาาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	60
11. ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	90
12. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	150
13. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ 2526 พร้อมแก้ไข	120
14. การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ	120
15. การทำบันทึกเสนอ การจดยางงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในพิธี	100
16. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พร้อมสรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา	140
17. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา 2535 แก้ไขเพิ่มเติม	100
18. เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา	100
19. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ	240
20. คู่มือการพัสดุ	200
21. เทคนิคการร่างกฎหมาย	150
22. ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	200
23. รวมกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ	150
24. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	150
25. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	150
26. รวม มติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	350
27. กฎ ก.พ.พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ. (2 เล่ม)	590
28. คู่มือปริญญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	280

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือฯ / ธรรมศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

❖ หรือสั่งซื้อโดยตรงและสนใจติดตามทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. <http://www.OCSC.go.th>

พร้อมส่งชานกัฒสัว่ายในาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." สัว่าย บณ. ดุสิต 10300 กก. 10300 หรือปณ. กำเนียบรัฐบาล กก. 10302
ที่อยู่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 02 - 2819454

หรือโอนเงินบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพฯ สาขาสำนักงาน ก.พ. บัญชีเลขที่ 201-0-038095 FAX 02-2800382

โปรดบอกค่าจัดส่งหนังสือรายการที่ 1-10 ราคาเล่มละ 15 บาท รายการที่ 11-20 ราคาเล่มละ 25 บาท รายการที่ 21-25
ราคาเล่มละ 30 บาท รายการที่ 26-28 ราคาเล่มละ 45 บาท สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)

สมัครสมาชิก!!

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 150 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



ลูกของเราจะมีออกซิเจนเต็มปอด

หลานของเราจะมีผลไม้กินจนอิ่ม

เหลนของเราจะรู้จักสัตว์ป่านานาชนิด

โหลนของเราจะมีที่พักพิงที่ร่มเย็น

โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ เกิดขึ้นจากปณิธานตลอด 30 ปี
ที่จะดูแลสังคมสิ่งแวดล้อม ควบคู่การสร้างความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อให้ลูกหลานไทยมีพลังงานพอใช้
และมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกับธรรมชาติ นำมาซึ่งปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน



พลังที่ยั่งยืน เพื่อไทย