- คุณธรรม จริยธรรม กับปัญหาเยาวชนในสังคมไทย
- การยกร่างรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา ในมุมมองทางประวัติศาสตร์
- มาตรฐานความประพฤติและจริยธรรมของนักการเมือง...บทเรียนจากต่างประเทศ

ISSN 0125090L

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 52 ฉบับที่ 3 เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน 2550 www.ocsc.go.th

ในกระแสการรณรงค์เสริมสร้างธรรมาภิบาลและสร้างความตระหนักในสุจริตสำนึกของสังคม เพื่อพลิกฟื้นสภาวการณ์ของประเทศ ทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ดีงามและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน วารสารข้าราชการฉบับนี้ยังคงเสนอบทความที่สอดคล้องกับวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

เริ่มจากบทปาฐกถาพิเศษ เรื่อง**คุณธรรม จริยธรรม กับปัญหาเยาวชนในสังคมไทย** โดยศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร ท่านได้เน้นย้ำว่าการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม (Integrity) เป็นหัวใจของคุณธรรมและจริยธรรมอย่างแท้จริงซึ่งเป็นเกราะป้องกันพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) และการทุจริตประพฤติมิชอบ (Corruption) และท่านได้สะท้อนสภาพปัญหาสังคมและวัฒนธรรมของประเทศไทย สาเหตุของวิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมและข้อเสนอแนะวิถีทางยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนไทย ด้วยการเน้นการฝึกอบรมเยาวชนผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญของชาติ

สังคมคุณธรรมต้องอาศัยนักการเมืองที่มีจริยธรรม การจะสร้างสังคมให้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงนั้น นักการเมืองมีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วนของสังคมและถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมและความประพฤติที่เหมาะสม ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ รวมทั้งไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง ครอบครัว และพวกพ้อง การกำหนดประมวลมาตรฐานความประพฤติด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้นักการเมืองประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม จำเป็นจะต้องมีกลไกติดตามและควบคุมที่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง ในบทความเรื่อง **มาตรฐานความประพฤติและจริยธรรมของนักการเมือง : บทเรียนจากต่างประเทศ** ได้นำเสนอข้อมูลรายละเอียดการกำหนดและบังคับใช้จรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของทั้งรัฐมนตรีและสมาชิกรัฐสภาของประเทศต่างๆเพื่อเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการสร้างสังคมคุณธรรมและจริยธรรมในประเทศไทยต่อไป

ในการเสริมสร้างการเมืองที่โปร่งใสสุจริต และมีประสิทธิภาพนั้น ภาคประชาชนจะต้องเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีจิตสำนึกต่อสาธารณะ ยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมือง รวมทั้งการร่วมมือในการแสดงความคิดเห็น ในการร่างรัฐธรรมนูญเพื่อให้เป็นรัฐธรรมนูญตามหลักธรรมาภิบาล ในบทความเรื่อง **การยกร่างรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาในมุมมองทางประวัติศาสตร์** เป็นการวิเคราะห์ว่าเหตุใดรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา จึงมีอายุยาวนาน นับเป็นเวลาถึง 220 ปี ซึ่งแตกต่างจากรัฐธรรมนูญของประเทศไทย ที่มีมาแล้วถึง 16 ฉบับ แม้ว่าฉบับสุดท้ายเคยได้รับการยอมรับว่าเป็นฉบับที่สมบูรณ์ที่สุด แต่มีอายุเพียง 9 ปี เท่านั้น

นอกจากนั้น ยังมีบทความที่เป็นประโยชน์และคอลัมน์ประจำที่น่าสนใจและเพิ่มคอลัมน์เสียงจากผู้อ่านและขอขอบคุณท่านที่ได้สะท้อนความคิดจากบทความในวารสารข้าราชการ และส่งจดหมายให้คำแนะนำรวมทั้งขอเชิญชวนท่านเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทความและการจัดทำวารสารข้าราชการโดยส่งมาที่บรรณาธิการหรือที่เว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ. ที่ **www.ocsc.go.th.** เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงให้เป็นที่ถูกใจท่านผู้อ่านต่อไป

บรรณาธิการ

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

เจ้าของ :
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา
นายบรีชา วัชรภัย
นางสาววนิดา นวลบุญเรือง
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์
นางศรีพนม บุนนาค
นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

บรรณาธิการ
นางชมนาด พงศ์พนรัตน์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
นางอัจฉรา ภูริคุปต์

กองบรรณาธิการ
นางมัณฑนา บรรจงแต้ม
นายเอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
นางชลิดา โชติยกุล
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นายธงชัย เจษฎาชีวิน
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวย
นางวรางค์รัตน์ โชติรัตน์
นางวิจิตร มโนทัย
นายเทพประสิทธิ์ อุตตโมท
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นายสุรพงษ์ มาลี

ผู้จัดการสวัสดิการ
นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

ออกแบบปก
นางสาวพจนีย์ ช่วยทอง
บจก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ

พิมพ์ที่
หจก. วุฒิพันธ์การพิมพ์
112/224-226 หมู่ 2 ซอยเอกชัย 18
ถนนเอกชัย แขวงบางขุนเทียน
เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
โทร. 0-2893-0270-1,0-2893-0271

ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ
ต้องการให้ข้อเสนอแนะ
ถามปัญหาระเบียบราชการ ส่งบทความ
หรือ แสดงความคิดเห็น โปรดส่งไปที่
บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต
กท. 10300 โทร. 0-2547-1864

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

สารบัญ

หน้า 1 ปาฐกถาพิเศษ
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม กับปัญหาเยาวชนในสังคมไทย
โดย ศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร
วิเคราะห์สภาพปัญหาทางสังคมและวัฒนธรรมในสังคมไทย และเสนอแนะแนวทางแก้ไขเพื่อยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรม และจริยธรรมในสังคม

หน้า 13 มาตรฐานความประพฤติและจริยธรรม ของนักการเมือง ...บทเรียนจากต่างประเทศ
ดร.สุรพงษ์ มาลี
ตัวอย่างการกำหนดและบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของนักการเมืองในต่างประเทศ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามความคาดหวังของสาธารณชน

หน้า 20 การต่อต้านการทุจริตในวงราชการ : เปรียบเทียบประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลี
อรดี พันธุมโกมล
การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและแนวทางดำเนินงานในการต่อต้านการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

หน้า 29 การสร้างนักบริหารเพื่ออนาคต ของราชการของฝรั่งเศส
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ประสบการณ์จากการศึกษาดูงานระบบการฝึกอบรมพัฒนาเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับสูงของสถาบันวิชาการปกครองสำหรับข้าราชการระดับสูงในประเทศฝรั่งเศส

หน้า 35 การยกร่างรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา ในมุมมองทางประวัติศาสตร์
สุธรรม ส่งศิริ
การร่างกฎหมายรัฐธรรมนูญเปรียบเทียบกรณีสหรัฐอเมริกาและประเทศไทย

หน้า 40 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นจริง และ ความเป็นมืออาชีพ
ดร. มาฆะ ภู่จินดา
บริบทการบริหารงานบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยแวดล้อมกับบทบาทใหม่ของนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ

หน้า 46 ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และ ผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) ตอนที่ 3 การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self dealing)

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

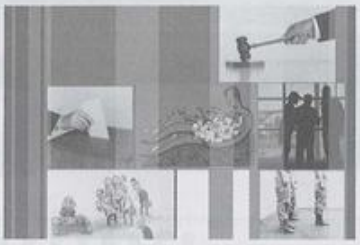
การหาประโยชน์ให้กับตัวเอง จากตำแหน่งหน้าที่

หน้า 49 คัมภีร์การปฏิบัติงานข้าราชการไทยยุคใหม่ : มาตรฐานกำหนดตำแหน่งภาคปฏิบัติการ

ดร. ปัทมา สุขสันต์

การปรับปรุงระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนเพื่อรองรับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หน้า 53 ความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐ (Public Trust) ตอนที่ 2



อังคณา อัศวสกุลไกร

แนวทางการเสริมสร้างและฟื้นฟูระดับความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและข้าราชการ

หน้า 61 ประโยชน์จากการที่พนักงานรู้ว่า นายจ้างใส่ใจ WLB ของตน

ดร. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต

แนวทางการเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้พนักงานในองค์กร

หน้า 65 เล่าเรื่องประสบการณ์จากต่างประเทศ

วิวัฒน์ วิริยะกิจจา

ความทันสมัยที่สามารถอยู่ร่วมกับวัฒนธรรมดั้งเดิมอย่างกลมกลืนของประเทศญี่ปุ่น เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมและน่าที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง และการใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมผสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้จีนสามารถพึ่งตนเองได้

หน้า 69 โห่ จิ๋ มินห์

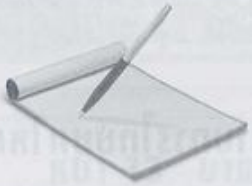
ชวนชม

การระลึกถึงนครโฮจิมินห์ และผู้คนในประเทศเวียดนามระหว่างปี 2546-2549

สารบัญ

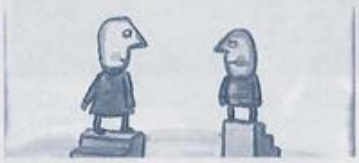
คอลัมน์ประจำ

หน้า 79 เสียงจากผู้อ่าน



หน้า 82 มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
เรื่องสมุดบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการพลเรือน
มัณฑนา บรรจงแต้ม

หน้า 85 เพื่อนบุคลากร
เล่าสู่..กันฟัง เพื่อพึงระวัง!...ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน
สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.



หน้า 88 กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
การดำเนินการทางวินัยข้าราชการอย่างไม่ร้ายแรง
ธนวรรธ สินอ้วน

หน้า 91 อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
กรณีความผิดตามมาตรา 85 วรรค 1 มาตรา 88 วรรค 1 มาตรา91 และมาตรา 92 วรรคไแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

หน้า 95 รู้ศัพท์ใกล้ตัว
ถ้อยคำภาษาอังกฤษเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้รับบริการ
ไกรวิทย์

หน้า 97 สื่อสารเรื่องการสอบ
ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร
เหมวดี บรรเทา

หน้า 99 ข่าว กบข.
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
ตอน กบข.แจงการใช้สิทธิโครงการบ้าน ธอส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ ครั้งที่ 4

ปาฐกถาพิเศษ
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรม กับปัญหาเยาวชนในสังคมไทย*

*โดย ศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร***
ในโครงการเชิดชูเกียรติสถานศึกษาที่สร้างคนดีให้สังคม
ด้วยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น
จัดโดย มูลนิธิธารน้ำใจ
วันที่ 24 พฤศจิกายน 2549

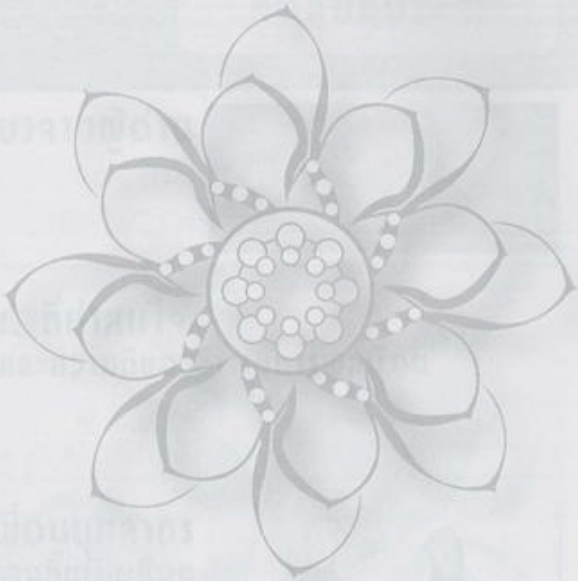
ตอนที่ 1

มนุษย์เราแตกต่างจากสัตว์อื่นในโลก เพราะเรามีสติปัญญา มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ไม่ได้ดำเนินชีวิตตามสัญชาตญาณไปทุกเรื่อง หรือที่ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า **"เวไนย"** คือ เป็นผู้ที่ควรแนะนำสั่งสอน ผู้พึงดัดได้สอนได้ ด้วยเหตุนี้เองมนุษย์เราจึงมีพัฒนาการทางด้านสังคม วัฒนธรรมและอารยธรรมที่ลึกล้ำ ละเอียดอ่อนและยาวนาน ซึ่งเรื่องมาตรฐานคุณงามความดี คุณธรรม จริยธรรมของคนในสังคมนั้นเป็นเรื่องหนึ่งที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดตั้งแต่อดีตกาล ไม่ว่าจะชนชาติใดภาษาใดต่างก็พยายามหมั่นฝึกอบรม ขัดเกลาจิตใจและความประพฤติของตนเองและเยาวชนให้เจริญงอกงาม อยู่ในระดับมาตรฐานที่สังคมยอมรับเพื่อจุดมุ่งหมาย คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกสงบและไม่ต้องการความขัดแย้งนั่นเอง

* เนื่องจากเวลาในการแสดงปาฐกถานี้มีจำกัดมาก ผมจึงขอถือโอกาสนี้เพิ่มเติมข้อความที่แสดงปาฐกถาบางส่วนให้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งปรับปรุงปาฐกถาเรื่องนี้ใหม่บางตอนให้สมบูรณ์ด้วย

** ธรรมศาสตร์บัณฑิต, LL.B. (London), of Gray's Inn, Barrister, องคมนตรี

อย่างไรก็ดี ท่านจะเห็นได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันกำลังตกอยู่ในภาวะอันตราย สังคมเกิดความแตกแยก เกิดความไม่เท่าเทียมกัน มีการใช้กำลังอย่างไร้มนุษยธรรมในการระงับข้อพิพาท มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงทุกระดับ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้นไปเรื่อยๆ โดยประชาชนส่วนหนึ่งมีทัศนคติที่ว่า *"โกงกินบ้างก็ไม่เป็นไร ขอให้มีผลงานก็พอ"* คือ เขาเหล่านั้นสามารถทนต่อการทุจริตคอรัปชันได้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไป[1] ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องมาจากมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทยได้ตกต่ำลงอย่างมาก ซึ่งสวนทางกับความเจริญรุดหน้าทางด้านวัตถุและเทคโนโลยีอย่างเห็นได้ชัด



การปาฐกถาของผมในวันนี้มีจุดประสงค์เพื่อที่จะเสนอแนะวิถีทางยกระดับมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมให้สูงขึ้น โดยเน้นหนักไปที่การฝึกอบรมเยาวชน[2] ผู้จะเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป ซึ่งผมได้แบ่งหัวข้อการบรรยายออกเป็น 7 เรื่อง ดังนี้

1. **ความหมายของคำว่า "คุณธรรม" และ "จริยธรรม"**
2. **วิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทย**
3. **สาเหตุของวิกฤตการณ์**
4. **หัวใจของคุณธรรมและจริยธรรม คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity)**
5. **พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานคุณธรรม 4 ประการ สำหรับพสกนิกร**
6. **ข้อเสนอแนะ : แนวทางการวางแผนปรับปรุงและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมระดับประเทศ**
7. **ข้อพิจารณาเกี่ยวกับเยาวชนที่มีปัญหาในสังคม**

ซึ่งผมจะได้อธิบายในรายละเอียดต่อไป

[1] จากการสำรวจของสถาบันพระปกเกล้า เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2528 และการสำรวจของสำนักวิจัยเอแบคโพลล์ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2549

[2] องค์การสหประชาชาติประกาศให้ค.ศ.1985 (พ.ศ.2528) เป็นปีเยาวชนสากล โดยให้ความหมายสากลของคำว่า **"เยาวชน"** หมายถึงคนในวัยหนุ่มสาว คือผู้มีอายุระหว่าง 15 - 25 ปี โดยเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2528 คณะรัฐมนตรีได้มีมติกำหนดให้ในวันที่ 20 กันยายนของทุกปี เป็นวันเยาวชนแห่งชาติ ซึ่งตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล โดยเหตุว่ากษัตริย์ทั้งสองพระองค์ได้เสด็จเถลิงถวัลย์ราชสมบัติในขณะที่ยังเป็นยุวกษัตริย์ คือ ด้วยพระชนมพรรษาเพียง 16 พรรษา และ 12 พรรษาเศษเท่านั้น (วรนุช อุษณกร. *ประวัติวันสำคัญที่ควรรู้จัก*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2543.)

ส่วนในทางกฎหมายนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2534 **มาตรา** 4 ได้ให้คำนิยามคำว่า **"เด็ก"** หมายความว่า บุคคลอายุเกินเจ็ดปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่เกินสิบสี่ปีบริบูรณ์ และ **"เยาวชน"** หมายความว่า บุคคลอายุเกินสิบสี่ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์

1. ความหมายของคำว่า "คุณธรรม" และ "จริยธรรม"

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของคำว่า **"คุณธรรม"** ว่า **"สภาพคุณงามความดี"** เราอาจกล่าวได้ว่า การที่จะวินิจฉัยว่าบุคคลใดมีคุณธรรมดีเด่นมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมต้องพิจารณาโดยรวมว่าบุคคลนั้นมีอุปนิสัยและประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร? ดำรงตนอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมเพียงใด? เป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานและต่อสังคมอย่างไร? และเป็นผู้ที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมเพียงใด?

พจนานุกรมฉบับเดียวกันนี้ให้ความหมายของคำว่า **"จริยธรรม"** ว่าเป็น **"ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ"** **"ศีลธรรม"** และ **"กฎศีลธรรม"**

ดังนั้น **"คุณธรรมและจริยธรรม"** จึงเป็นเรื่องที่ว่าด้วย การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามสถานะของตน เช่น การเป็นลูกที่ดี เป็นพลเมืองดี และเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ดี เป็นต้น

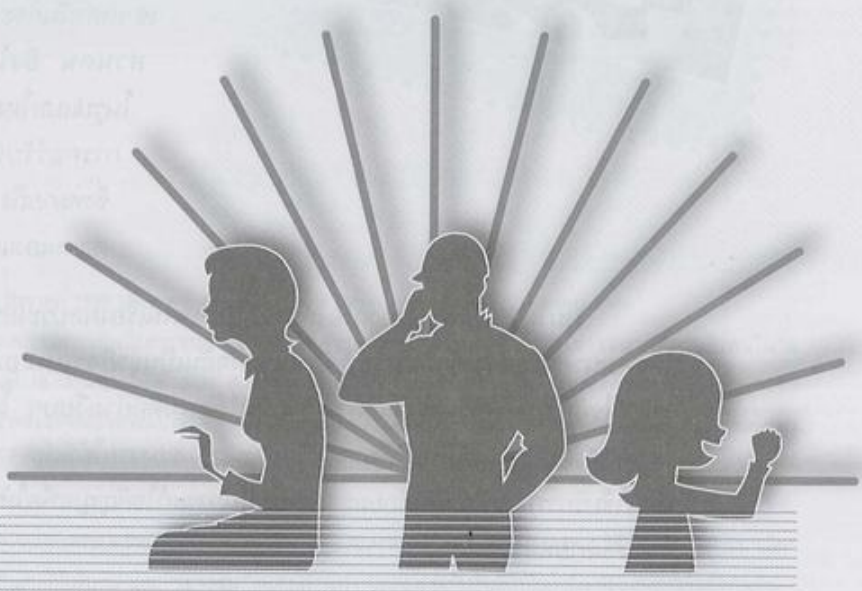
2. วิกฤตการณ์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในสังคมไทย

ในปัจจุบัน ทุกท่านคงจะได้เห็นแล้วว่าสังคมของเรากำลังประสบปัญหาต่างๆมากมาย มีการฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นที่แจ้งประจักษ์ทุกระดับทั้งในวงราชการและภาคเอกชน เช่น มีการซื้อสิทธิขายเสียงในการเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่น มีการประมูลซื้อขายตำแหน่งหน้าที่ราชการ มีการสมยอมคบคิดกันในการประกวดราคาก่อสร้างและการจัดซื้อพัสดุของหน่วยงานต่างๆของรัฐ มีการหลบเลี่ยงการเสียภาษีอากรที่ควรจะต้องชำระตามกฎหมาย และการฉ้อราษฎร์บังหลวงนี้ ยังมีแนวโน้มว่าจะเลวร้ายลงเป็นลำดับแพร่ระบาดในวงกว้าง ลึกและซับซ้อนขึ้น มีการพัฒนากลเม็ดวิธีการที่แยบยล มีการพัฒนาการของผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้มีอำนาจบริหารองค์กร (ไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชน) เข้ามามีส่วนได้เสียในกิจการหรือนโยบายที่องค์กรดำเนินการ ทำให้เกิดการขัดกันของผลประโยชน์ในฐานะส่วนตัวกับฐานะผู้มีอำนาจตัดสินใจเพื่อประโยชน์ขององค์กร และโดยมากเขาเหล่านั้นก็จะตัดสินใจดำเนินการเอนเอียงเพื่อประโยชน์ส่วนตน ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการฉ้อราษฎร์บังหลวงในรูปแบบใหม่ของผู้มีอำนาจบริหารบ้านเมืองเกิดขึ้น เช่น การคอร์รัปชันเชิงนโยบาย (Policy Corruption) ซึ่งหมายถึง การดำเนินนโยบายของรัฐเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง เป็นต้น

ผมใคร่ขอยกตัวอย่างเพื่อให้ท่านเห็นภาพในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน คือ การแก้ไขสัญญาสัมปทานโทรคมนาคมระหว่างรัฐกับบริษัทดำเนินธุรกิจอันเป็นธุรกิจของนักบริหารและครอบครัวรายหนึ่ง เมื่อบริษัทฯขอแก้ไขสัญญา ผู้บริหารงานของรัฐรายนั้นได้อนุมัติอย่างเงียบๆ โดยไม่ได้ผ่านคณะรัฐมนตรีให้แก้ไขสัญญาโดยลดค่าสัมปทานให้กับบริษัทฯจากร้อยละ 25 ของรายได้ที่เกิดจากระบบพรีเพด (ระบบการจ่ายเงินล่วงหน้าก่อนใช้บริการ) เหลือเพียงร้อยละ 20 ซึ่งเป็นการแก้ไขสัญญาเพื่อให้บริษัทฯได้รับประโยชน์มากขึ้นแต่รัฐสูญเสียรายได้หลายหมื่นล้าน

ขอยกตัวอย่างอีกเรื่องหนึ่งเกี่ยวกับคอร์รัปชันเชิงนโยบาย คือ เรื่องการใช้งบประมาณแผ่นดินประเภทงบกลาง ซึ่งโดยปกติแล้วงบกลางเป็นเงินสำรองให้รัฐบาลได้ใช้ในกรณีฉุกเฉินและจำเป็นเท่านั้น แต่ผู้บริหารราชการแผ่นดินบางยุคบางสมัยได้จัดวางนโยบายในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายงบกลางใหม่ไว้ว่า งบกลางเป็นงบที่มุ่งส่งเสริมและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันและการพัฒนา ซึ่งมีหลักการแตกต่างไปจากอดีต โดยเพิ่มหมวดค่าใช้จ่ายขึ้นมาใหม่ เช่น โครงการกระตุ้นเศรษฐกิจและเปลี่ยนชื่อใหม่ทุกๆ ปี เพื่อผันเงินส่วนนี้มาใช้จ่ายเพื่อประโยชน์ทางการเมืองและกลุ่มพวกพ้องของตน นอกเหนือไปจากการอนุมัติเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ เช่น การแจกเงินงบประมาณให้กับหน่วยงานราชการในระหว่างการออกตรวจเยี่ยมราชการในจังหวัดต่างๆอย่างไม่มีเหตุผล ทั้งที่บางโครงการมีความจำเป็นน้อยกว่าการพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อหวังผลทางการเมืองโดยตรง ทั้งนี้งบกลางเป็นงบที่ไม่ได้มีการแจกแจงรายละเอียดในเอกสารงบประมาณว่าจะนำเงินไปใช้แผนอะไรบ้าง และอำนาจการใช้เงินนั้นอยู่ที่ผู้บริหารเท่านั้น ทำให้ยากแก่การตรวจสอบ จึงทำให้งบกลางกลายเป็นงบการเมืองที่เรียกกันว่า **"งบผี"** อันจะบันดาลผลประโยชน์และความพึงพอใจให้แก่ผู้ใดก็ได้ เป็นการจัดสรรงบประมาณที่ไม่ถูกต้อง ไม่โปร่งใสอย่างยิ่ง เป็นภาคอร์รัปชันเชิงนโยบายที่เห็นได้ชัด ซึ่งบางยุคนั้นมีการจัดสรรงบกลางไว้เพียงเพื่อประโยชน์ของผู้บริหารราชการแผ่นดินเป็นเรือนแสนล้านบาท

นอกจากนี้ ประชาชนส่วนหนึ่งยังคิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่มีการเสียสละและไม่มีการประนีประนอม สังคมไทยเต็มไปด้วยอบายมุข ปัญหายาเสพติดและผู้มีอิทธิพลแพร่กระจายไปทุกหัวระแหง เยาวชนมีเพศสัมพันธ์อย่างไม่เหมาะสมก่อนวัยอันควร และมีการกระทำผิดทางอาญาเกี่ยวกับเรื่องเพศมากขึ้น ทั้งยังมีการทะเลาะวิวาทระหว่างนักเรียนต่างสถาบันศึกษา เยาวชนมีพฤติกรรมก้าวร้าว ใช้ความรุนแรงทั้งทางกิริยา วาจา ติดการพนัน มีพฤติกรรมการใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่งเฟ้อฟุ่มเฟือย ผู้คนมองเห็นเงินเป็น **"แก้วสารพัดนึก"** และเชื่อว่าเมื่อมีเงินแล้วก็จะสามารถซื้อและบันดาลทุกสิ่งที่ปรารถนาได้ จึงทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้เงินมาให้จงได้โดยไม่คำนึงว่าวิธีนั้นจะถูกต้องชอบธรรมหรือไม่ก็ตาม ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น การค้ามนุษย์ โสเภณีเด็กทั้งชายและหญิง อาชญากรเด็ก เป็นต้น



3. สาเหตุของวิกฤตการณ์

วิกฤตการณ์เหล่านี้กลายเป็นเรื่องปรกติธรรมดาในสังคมไทยซึ่งทุกท่านก็ล้วนทราบดี ความเหลวเละเฟะฟอนดังกล่าวได้เกิดขึ้นก็เพราะปัจจัยหลายประการ เช่น

3.1 สังคมไทยต่างไกลคำสอนของศาสนา

บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการนับถือศาสนาในประเทศไทยเองประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ แต่ก็มีประชาชนจำนวนไม่น้อยที่นับถือศาสนาคริสต์ อิสลาม และศาสนาอื่นๆ ซึ่งหากพิจารณาให้ดีแล้วคำสอนของทุกศาสนาล้วนแต่มีความมุ่งหมายให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสงบร่มเย็น และไม่ปรารถนาให้ผู้นับถือศาสนาของตนไปก่อความเดือดร้อน เบียดเบียนหรือเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น ทั้งยังสอนให้รู้จักให้ มีเมตตา เสียสละ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยกันทั้งนั้น ผมเชื่อว่า หากแต่ละคนปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของศาสนาที่ตนนับถืออย่างเคร่งครัดแล้ว สังคมไทยคงจะน่าอยู่และร่มเย็นเป็นสุข ปราศจากปัญหาต่างๆ ที่รุมเร้าอยู่ขณะนี้เป็นแน่

3.2 สังคมไทยเป็นสังคมที่ตามใจตนเองอย่างไม่มีขอบเขต (a Permissive Society) มักง่ายไม่มีระเบียบวินัยและไม่นำพาต่อกฎหมายของบ้านเมือง

เรื่องนี้เป็นเรื่องของค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง เราจะต้องร่วมมือร่วมใจกันสร้างค่านิยมใหม่ในการมีระเบียบวินัย เคารพกฎเกณฑ์ไม่ว่าจะมีใครเห็นหรือไม่ก็ตาม ผมขอยกตัวอย่างเรื่องราวจากหนังสือ **"วินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญรุ่งเรืองของชาติ"** โดยอาจารย์สนั่น สุมิตร อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแสดงให้เราเห็นถึงความมีระเบียบวินัยและเคารพกฎเกณฑ์ของชาวต่างชาติสักสองเรื่อง ซึ่งอาจารย์สนั่น เล่าว่า:

"เรื่องที่หนึ่งเกิดขึ้นเมื่อปี 2470 คณะนักเรียนไทยกลุ่มหนึ่งในลอนดอนจะไปประชุมนักเรียนไทยที่ตำบลหนึ่งนอกลอนดอนออกไป 25 ไมล์ จึงได้เช่ารถบัสคันหนึ่งเพื่อไปส่งแต่ปรากฏว่าผู้ที่โดยสารไปนั้นมีไม่มาก ที่ว่างมาก นักเรียนไทยผู้มีความกรุณาเผื่อแผ่ จึงได้บอกกับผู้เก็บตั๋วให้นั่ง คนเก็บตั๋วตอบว่า นั่งไม่ได้เพราะกฎข้อบังคับห้ามไม่ให้นั่งในที่ของผู้โดยสาร พวกเรายังได้บอกว่า นี่คนละกรณี จะไม่มีใครขึ้นอีกเพราะเป็นรถพิเศษ ที่ก็ว่าง น่าจะนั่งเสียบ้าง เขาก็ยืนกรานว่า กฎห้ามไม่ให้นั่งเลยไม่ว่ากรณีใดๆและเขาก็ไม่นั่ง เมื่อรถว่างทั้งคันวิ่งกลับลอนดอน ข้าพเจ้าก็เชื่อว่าเขาไม่นั่ง

เรื่องที่สองเกิดขึ้นเมื่อปี 2494 ตอนนี้ข้าพเจ้าไปดูกิจการการศึกษาที่สหรัฐอเมริกา วันหนึ่งได้เดินทางโดยรถบัสแบบระหว่างเมือง (Greyhound Bus) ครั้นมาถึงตอนที่ถนนจะต้องข้ามบนรางรถไฟ (Level Crossing) ข้าพเจ้าสังเกตเห็นรถบัสหยุดจนนิ่งก่อนถึงรางรถไฟ แล้วผู้ขับก็เปิดประตู แล้วก็ปิดประตู แล้วก็ขับต่อไป ข้าพเจ้ารู้สึกฉงนในการกระทำของเขา ฉะนั้นเมื่อได้โอกาสหยุดรถ จึงถามถึงพฤติการณ์ของเขา เขาชี้แจงว่า เขาปฏิบัติตามกฎ จริงอยู่ ณ ที่ๆ ต้องข้ามทางรถไฟตอนนั้น เห็นชัดว่าไม่มีรถไฟจะผ่านไปหรือมา แต่กฎบังคับว่า ให้หยุดนิ่ง เปิดประตูฟังเสียงหวูดรถไฟ เมื่อไม่มีเสียงหวูดแล้ว จึงปิดประตูข้ามไปได้ เขาชี้แจงเพิ่มเติมว่าเสียงสำคัญกว่าตาเพราะบางกรณีอาจจะมีหมอก ฉะนั้นจึงต้องใช้เสียงฟังด้วยไม่ใช่อาศัยแต่ตาอย่างเดียว และในวันนั้นแน่ใจแล้วว่าไม่มีอะไร แต่ต้องปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด เพื่อจะได้กลายเป็นนิสัยประจำตัวไปเลย"[3]

ในทางกลับกันสังคมไทยนั้น การฝ่าฝืนกฎระเบียบมีมากมายทุกที่ทุกวัน แต่ที่เห็นได้ชัดเจนและบ่อยที่สุดคือการฝ่าฝืนกฎจราจร อาจกล่าวได้ว่าบางคนนั้นถ้าไม่เห็นตำรวจจราจรแล้วก็ขับรถราวกับไม่รู้กฎจราจรเลยก็ว่าได้ อยากจะขับรถอย่างไร นึกจะจอดตรงไหนก็ทำไปตามสะดวกไม่เกรงใจผู้อื่น ทำให้การจราจรติดขัดและเกิดอุบัติเหตุอันน่าสลดใจตามข่าวอยู่บ่อยครั้ง ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะผู้ใช้ถนนในบ้านเราส่วนหนึ่งขาดวินัย ไม่มีการบังคับตนเองให้อยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่มีน้ำใจและชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อประโยชน์อันเล็กน้อยของตน โดยไม่คำนึงถึงการขาดประโยชน์และอันตรายที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้อื่นและผู้กระทำผิดก็มักจะหาข้ออ้างให้กับตนเองด้วยคำว่า **"ทำอะไรตามใจคือไทยแท้"** เรื่อยไปทำให้เกิดค่านิยมหรือความเชื่อผิดๆขึ้นมา

ซ้ำร้ายกว่านั้น คนบางกลุ่มยังมีความนิยมชมชอบและยกย่องผู้ที่หลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎเกณฑ์อีกด้วย เช่น ค่านิยมของกลุ่มนักธุรกิจที่ไม่ตรงไปตรงมา ซึ่งมีความนิยมชมชื่นบรรดานักธุรกิจที่สามารถหลีกเลี่ยงการเสียภาษีได้เป็นจำนวนมากว่าเป็นนักธุรกิจที่ชาญฉลาด สมควรแก่การยกย่องและเอาอย่าง เรื่องการหลีกเลี่ยงภาษีอากรที่ต้องชำระตามกฎหมายนั้น หากท่านพิจารณาเพียงผิวเผินท่านอาจจะคิดว่าการหลีกเลี่ยงภาษีอากรเป็นปัญหาส่วนบุคคล ไม่เกี่ยวกับสังคมส่วนรวมแต่อย่างใด แต่หากท่านพิจารณาปัญหาดังกล่าวในภาพรวมแล้วท่านจะตระหนักว่าปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของประเทศเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหน้าที่ในการเสียภาษีนั้นเป็นหน้าที่สำคัญของประชาชนทุกคน ปัจจุบันการหลีกเลี่ยงภาษีทำความเสียหายให้แก่บ้านเมืองเราอย่างอุกฤษฏ์ เนื่องจากงบประมาณแผ่นดินทางด้านรายรับที่ใช้ในการพัฒนาประเทศของเรานั้นมาจากเงินภาษีในอัตราถัวเฉลี่ยถึงร้อยละเก้าสิบหกถึงร้อยละเก้าสิบเจ็ดของงบประมาณแผ่นดินแต่ละปี ดังนั้น หากมีการหลีกเลี่ยงภาษีมาก งบประมาณในการพัฒนาประเทศก็จะลดลงไปด้วยเช่นกัน การหลีกเลี่ยงภาษีจึงมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศโดยตรง

[3] สนั่น สุมิตร, *วินัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญรุ่งเรืองของชาติ*,กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์อักษรสารการพิมพ์, พ.ศ. 2505 ,หน้า 47 - 48.

3.3 สังคมไทยเป็นสังคมแต่งวัตถุนิยม

ในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมาก การหลั่งไหลของวัฒนธรรมรวมทั้งความเจริญทางวัตถุต่างๆเข้ามาสู่บ้านเมืองของเราอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความพยายามแข่งขันกับประเทศต่างๆและความอยากที่จะเจริญให้ทันฝรั่ง ผู้มีอำนาจบริหารบ้านเมืองจึงมุ่งเน้นไปที่การสร้างความเจริญทางด้านวัตถุและให้ความสนใจแต่เรื่องตัวเลขความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การเจริญเติบโตในภาคอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ปล่อยปละละเลยในเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจตลอดจนมารยาทและวัฒนธรรมอันดีของคนในชาติ ทำให้ประเทศจมดิ่งสู่ภาวะวิกฤตเพราะประชาชนขาดความมั่นคงทางจิตใจ หันไปพึ่งพาปัจจัยภายนอกอันได้แก่ วัตถุมากกว่าความสงบสุขภายใน สังคมไทยกลายเป็นสังคมที่เห่อคนร่ำรวย คนมีอำนาจ เพื่อหวังไว้พึ่งพาโดยไม่คำนึงถึงว่าเขาร่ำรวยหรือมีอำนาจมาอย่างไร ยิ่งไปกว่านั้นเรายังรับเอาวิถีชีวิตที่ไม่พึงปรารถนามาจากต่างประเทศ เช่น ความบันเทิงต่างๆ ในไนท์คลับ การติดยาเสพติดและบ่อนการพนันในรูปแบบต่างๆ แล้วยังไปปรักปรำต่างประเทศว่าเอาเรื่องเลวร้ายมาให้เรา แทนที่จะตำหนิตนเองที่ไม่เลือกเอาวัฒนธรรมอันดีงามของเขามาเป็นแบบอย่าง เช่น เรื่องที่เขาเคารพกฎหมายอย่างเคร่งครัด เรื่องความระลึกในหน้าที่ และความตรงต่อเวลาของเขา

ดังนั้น เราจึงต้องเร่งสร้างค่านิยมใหม่ให้มีการยกย่องให้เกียรติและเชิดชูผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ใช้ความรู้ความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ของตนสร้างผลงานที่มีค่าและเป็นประโยชน์ของสังคมส่วนรวมมากกว่าการพิจารณาเพียงว่าผู้นั้นเป็นผู้ที่มีทรัพย์สินเงินทองมากมาย หรือเป็นผู้ได้รับการศึกษาสูง หรือมีตำแหน่งหน้าที่อันสูงส่งแต่ไม่ปรากฏผลงานที่เป็นแก่นสารจากการที่ได้รับการศึกษาสูงหรือจากการดำรงตำแหน่งเหล่านั้นเลย

3.4 ความอยากมีอยากได้ในสิ่งที่ตนไม่มีสิทธิที่จะได้โดยชอบ หรือ "ความโลภ" (Greed)

จากการวิจัยเพื่อหาข้อมูลเรื่องการฉ้อราษฎร์บังหลวงในประเทศต่างๆ ของทวีปแอฟริกา ซึ่งนับว่ามีปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงชนิดที่เรียกว่าร้ายแรงกว่าบ้านเราเสียอีก นักสังคมศาสตร์ได้ทำการวิจัยโดยการตั้งคำถามต่อนักการเมืองที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินว่าพวกเขาต้องการอะไรจากการเป็นนักการเมืองและเป็นผู้บริหารราชการแผ่นดิน? ซึ่งผู้วิจัยสรุปคำตอบได้ดังนี้:

1. ต้องการอำนาจ (Power)
2. ต้องการความมั่งคั่ง (Wealth)
3. ต้องการยศศักดิ์ หรือ สถานภาพที่ทุกคนยอมรับ (Status)

นักวิจัยสกัดคำตอบของนักการเมืองเหล่านั้นออกมาว่า พวกเขาต้องการสิ่งดังกล่าวทั้ง 3 สิ่งพร้อมกันไม่ใช่เพียงสิ่งใดสิ่งหนึ่งเท่านั้น มีคำถามต่อไปว่า พวกเขาต้องการอะไรที่เป็นรูปธรรมบ้าง? คำตอบที่ได้รับก็คือ พวกเขาต้องการตำแหน่งหน้าที่สำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น ตำแหน่งรัฐมนตรี หรือตำแหน่งที่มีผลประโยชน์เป็นเงินทองจำนวนมาก ต้องการความมั่งคั่ง เช่น หุ้นลมของบริษัทการค้าใหญ่ รถยนต์คันใหญ่หรูหรารุ่นล่าสุด คฤหาสน์ที่โอ่อ่ามีบริเวณกว้างขวางหรือของขวัญราคาแพง เราสามารถสรุปจากผลการวิจัยได้ว่า นักการเมืองของประเทศที่กำลังพัฒนาในทวีปแอฟริกานั้น ต้องการเป็นผู้บริหารประเทศมิใช่เพื่อเห็นแก่ความเจริญของประเทศชาติเป็นหลัก หากแต่เพื่อให้ได้สิ่งที่พวกเขาต้องการเป็นส่วนตัวเท่านั้น ซึ่งสรุปได้ด้วยคำว่า "โลภ" (Greed) กล่าวคือ พวกเขาต้องการได้ในสิ่งที่ตนไม่มีทางได้มาด้วยความชอบธรรมตามกฎหมายและศีลธรรมอันดีนั้นเอง[4] ผมอยากจะให้ท่านได้คิดต่อไปว่าหากมีการทำวิจัยในประเทศไทยเราบ้าง ผลที่ได้จะเป็นเช่นนี้ด้วยหรือไม่?

[4] Ronald Wraith and Edgar Simpkins, *Corruption in Developing Countries* (London: George Allen and Unwin, Ltd, 1963), pp.196-203.

เหลาจื้อ นักปราชญ์ผู้ก่อตั้งปรัชญาเต๋าขึ้นในประเทศจีนซึ่งเป็นกระแสแห่งความคิดที่ทรงอิทธิพลต่อชาวจีนมายาวนานได้กล่าวว่า

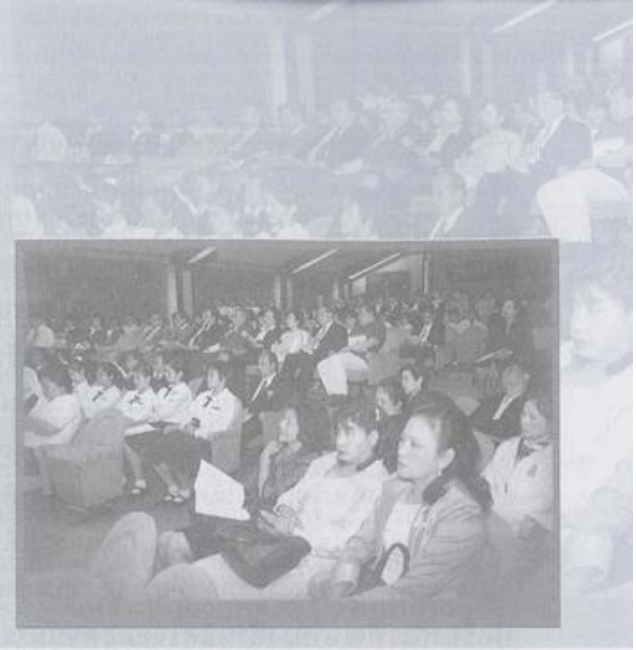
"ไม่มีความทุกข์ยากอันใดจะใหญ่ไปกว่าการไม่รู้จักพอ ไม่มีบาปอันใดจะใหญ่ไปกว่าความโลภ ผู้ที่รู้จักพอเท่านั้นจึงจะมีเพียงพออยู่เสมอ"[5]

เรื่องนี้เห็นจะเป็นจริงดังที่เหลาจื้อกล่าวไว้ เพราะความโลภยังเป็นจุดเริ่มต้นของบาปอื่นๆอีกด้วย เช่น เมื่อเรามีความปรารถนาในทรัพย์สินสิ่งของเงินทองที่เราไม่อาจหามาได้โดยชอบ เราก็อาจจะลักขโมย ทุจริตคอร์รัปชันด้วยวิธีการต่างๆมากมาย จนถึงขั้นเบียดเบียนต่อชีวิตและร่างกายของผู้อื่นก็มี หากแต่เมื่อเราสามารถข่มใจระงับความโลภได้ และมีความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ เพราะตนได้พยายามหามาด้วยหยาดเหงื่อแรงงานตามครรลองคลองธรรมแล้ว จิตใจเราก็จะเป็นสุขสงบเต็มเปี่ยมไปด้วยความภาคภูมิใจ ไม่ต้องแสวงหาสิ่งใดมาเติมเต็มอีกแล้ว เราจึงรู้สึกว่าเรามีทุกอย่างเพียงพอ ซึ่งในความจริงแล้วสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิตเรานั้นมีน้อย แต่ความปรารถนาของมนุษย์เราต่างหากที่มีมากและไม่มีที่สิ้นสุด ยิ่งเรารู้สึกปรารถนามากขึ้นก็จะยิ่งออกแสวงหาสิ่งที่จะมาสนองความปรารถนานั้นอย่างไม่จบสิ้น หากเราไม่รู้จักพอ เราเองก็จะต้องดิ้นรนทุกข์ทรมานกับความอยากไปตลอดชีวิตนั่นเอง

3.5 สังคมเอาอย่าง "คนอื่นทำได้ ทำไมเราจะทำบ้างไม่ได้"

หากผู้ใหญ่ที่เยาวชนเคารพรักพูดถึงการคอรัปชัน ทุจริตประพฤติมิชอบว่าเป็น **"เรื่องธรรมดาที่ใครๆ เขาก็ทำกันทั้งนั้น ทำไมเราจะทำบ้างไม่ได้"** ย่อมจะทำให้มาตรฐานทางศีลธรรมและจริยธรรมของสังคมซึ่งต่ำอยู่แล้วกลับจะต่ำลงไปอีก อนาคตของเยาวชนไทยจะเป็นอย่างไร แล้วจะมีอะไรเหลือไว้ให้เป็นความหวังของเยาวชนไทยที่จะมีสังคมซึ่งจะมีแต่ความผาสุกสงบและร่มเย็นบ้าง

ผมอยากจะฝากท่านที่เคารพว่า การอบรมสั่งสอนลูกหลานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ท่านต้องสอนให้เขา **"เคารพตนเอง"** ให้เชื่อมั่นในการดำรงตนเป็นคนดี ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมอยู่เสมอ โดยไม่ต้องสนใจว่าคนอื่นเขาจะเป็นอย่างไร ขอให้ถามตัวเองว่าหากคนอื่นเขาไม่ดีแล้วเราจำต้องไม่ดีตามเขาหรือ?



3.6 สังคมไทยมี "ระบบอุปถัมภ์" (Favouritism) มาแทนที่ "ระบบคุณธรรม" (The Merit System)

ความจริงแล้วบุคคลควรมีสิทธิและมีหลักประกันที่มั่นคงที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตาม **"ระบบคุณธรรม"** คือ ตามความรู้ ความสามารถ ผลงาน และความอาวุโส ดังคำกล่าวที่ว่า **"ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน"** แต่ในวงราชการและภาคเอกชนของเราทั้งที่ผ่านมาในอดีตและที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กลับมีบุคคลบางกลุ่มใช้ **"ระบบอุปถัมภ์"** คอยช่วยเหลือผู้ที่เป็นพวกพ้องหรือผู้ที่ให้ผลประโยชน์แก่กันโดยมิชอบ ระบบอุปถัมภ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงานทุกหน่วยและทำให้ประเทศไม่เจริญรุ่งเรือง เนื่องจากระบบอุปถัมภ์นั้นไม่พิจารณาความรู้ ความสามารถ ผลงานและความอาวุโส จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ขาดความกระตือรือร้นในหน้าที่การงานและมัวแต่หาทางแบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อให้ผลประโยชน์แก่กัน อาศัยระบบพวกมากลากไปเพื่อให้ตนเองก้าวหน้าไปพร้อมกับการขัดขวางความชอบธรรมและกีดกันความเจริญของผู้อื่น จนเกิดค่านิยมที่ว่า **"ค่าของคน อยู่ที่ว่าเป็นคนของใคร"**

[5] *ธีรภัทร เสรีรังสรรค์, นักการเมืองไทย: จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อน การคอร์รัปชัน: สภาพปัญหา สาเหตุ ผลกระทบ แนวทางแก้ไข, กรุงเทพฯ: สายธาร, พ.ศ. 2549, หน้า 29.*

ผมขอให้ท่านพิจารณาว่า การอบรมสั่งสอนลูกหลานของเราดังตัวอย่างต่อไปนี้ มีส่วนใดที่เป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้กับเด็กไทยในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมบ้าง:

"ลูกเอ๋ย ขอให้ลูกตั้งอกตั้งใจเรียนให้ดีนะ ต่อไปจะได้เป็นใหญ่เป็นโต เป็นเจ้าคนนายคน มีอำนาจวาสนา มีบุญหนักศักดิ์ใหญ่ มีแต่ความมั่งมีศรีสุข แล้วลูกจะได้มาเป็นที่พึ่งพาของพ่อแม่พี่น้องและลูกหลานของเราต่อไป".

ท่านคงคุ้นเคยกับตัวอย่างการอบรมสั่งสอนดังกล่าวและอาจจะสงสัยว่าการอบรมสั่งสอนดังกล่าวบกพร่องประการใด เนื่องจากทุกคนก็ย่อมต้องการให้ลูกหลานของตนมีการศึกษาที่ดี มีทรัพย์สินเงินทอง มีอำนาจเหนือผู้อื่นทั้งนั้น ผมเองก็เห็นว่าการอบรมสั่งสอนดังกล่าวไม่ใช่เรื่องผิดแต่ประการใดแต่หากท่านได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้ว ท่านจะเห็นเองว่าคำสอนดังกล่าวนั้นไม่ได้อบรมสั่งสอนหรือคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมแต่ประการใดเลย ประเด็นสำคัญที่เราควรจะต้องปลูกฝังลูกหลานของเรานั้นอยู่ที่ว่า การได้มาซึ่งลาภ ยศ สรรเสริญ และสุขนี้จะต้องได้มาด้วยความถูกต้องชอบธรรม ด้วยความสุจริตเท่านั้น ไม่ใช่ได้มาจากการกระทำทุจริต ผิดกฎหมาย การแก่งแย่งจากผู้อื่นโดยมิชอบ กล่าวคือ ต้องเป็นการได้มาด้วย **"ความถูกต้องและชอบธรรม"** เท่านั้น ขอให้ทุกท่านใคร่ครวญดูว่าตัวอย่างคำสอนดังกล่าว เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้สังคมไทยในปัจจุบันเต็มไปด้วยคนที่ปรารถนาจะเป็นใหญ่เป็นโต มีอำนาจวาสนา มีความมั่งมี โดยไม่คำนึงว่าได้มาอย่างไรเลยหรือไม่?

4. ตัวใจของคุณธรรมและจริยธรรม คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity)

ถ้าเช่นนั้นแล้วเราควรจะอบรมสั่งสอนอะไรแก่เยาวชนของเรา ก่อนอื่น ผมอยากจะยกตัวอย่างประเทศอังกฤษ ซึ่งนับว่าเป็นประเทศที่ประชาชนมีจุดเด่นคือความมีระเบียบวินัยและความสำนึกในหน้าที่เป็นอย่างยิ่ง เมื่อผมพูดถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของชาวอังกฤษ ผมไม่ได้หมายความว่าคุณธรรมและจริยธรรมของชาวอังกฤษโดยรวมนั้นดีที่สุด เนื่องจากมีตัวอย่างที่เห็นได้ชัดว่าชาวอังกฤษบางกลุ่มก็ประพฤติตนเป็นอันธพาลจนเป็นที่รังเกียจเดียดฉันท์ของคนทั่วโลก เช่น กลุ่มอันธพาลที่เป็นแฟนกีฬาฟุตบอล (Hooligans) ไปแข่งขันฟุตบอลกับประเทศใด ถ้าแพ้ก็เกะกะระรานแบบขี้แพ้ชวนตี เป็นต้น แต่ผมอยากให้เราพิจารณามาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของชาวอังกฤษบางกลุ่ม อาทิ ผู้พิพากษาศาลสูงของอังกฤษซึ่งตลอดระยะเวลา 306 ปีที่ผ่านมา ไม่เคยมีผู้พิพากษาศาลสูงรายใดถูกศาลพิพากษาว่ากินสินบาทคาดสินบนเลย หรือแม้แต่จะถูกกล่าวหาก็ไม่มี[๑] และอังกฤษนี้ก็ไม่มีนักการเมืองรายใดที่ถูกลงโทษฐานประพฤติมิชอบแล้วจะกลับมาเล่นการเมืองได้อีกเลย เราจึงควรศึกษาว่าที่เขาสามารถรักษาคุณธรรมและจริยธรรมของเขาเอาไว้ได้อย่างน่าทึ่งนั้น เขาทำได้อย่างไร

[๑] แต่ก่อนหน้านั้นในศาลอังกฤษก็มีปัญหาเรื่องผู้พิพากษากินสินบาทคาดสินบนเหมือนกัน กินทั้งโจทก์ทั้งจำเลยและถึงขั้นมีการซื้อตำแหน่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ด้วย เพราะผู้พิพากษาศาลสูงตกอยู่ใต้อิทธิพลของนักการเมือง แต่นับจากปี ค.ศ. 1701 ซึ่งเป็นปีที่ได้มีกฎหมายเกี่ยวกับฐานะของผู้พิพากษาศาลสูงที่เรียกว่า "ธิ แอคท์ เอิฟ เซ็ทเติลเมิ้นท์ ค.ศ. 1701" (The Act of Settlement 1701) ตราขึ้นใช้บังคับ ก็เสริมความมั่นคงแก่ฐานะผู้พิพากษาศาลสูงเป็นอย่างมาก เพราะตามกฎหมายฉบับนี้ ใครก็ตามถ้าได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาศาลสูงแล้ว จะรับราชการเป็นผู้พิพากษาได้ตลอดชีพ ไม่มีเกษียณอายุ และเหตุที่จะถูกปลดจากตำแหน่งผู้พิพากษาศาลสูงก็มีเพียงสองประการ คือ เมื่อสภาขุนนางและสภาผู้แทนราษฎรลงความเห็นต้องกันว่าผู้พิพากษาศาลสูงนายนั้นปฏิบัติมิชอบ (Misconduct) หรือไร้ความสามารถ (Incapacity) เท่านั้น ซึ่งถือเป็นการควบคุมจริยธรรมของผู้พิพากษาศาลอังกฤษโดยทางรัฐสภา

เรามาลองพิจารณากันดูว่าชาวอังกฤษเขาอบรมลูกหลานกันอย่างไร ชาวอังกฤษถือว่าการเป็น **"เด็กดี"** สำคัญกว่าและต้องมาก่อนการเป็น **"เด็กเก่ง"** ดังนั้นเขาจึงฝึกอบรมเด็กตั้งแต่เข้าใจความด้วยคติธรรมง่ายๆ 7 ประการด้วยกัน คือ

1. สัจจะ พูดความจริง (Truth)
2. ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)
3. ความระลึกในหน้าที่ (Sense of Duty)
4. ความอดกลั้น (Patience)
5. ความเป็นธรรม (Fair Play)
6. ความเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Consideration for Others)
7. เมตตาธรรม (Kindness)

ชาวอังกฤษได้รับการปลูกฝังคติธรรมทั้ง 7 ประการนี้มาตั้งแต่เด็กจนกระทั่งเป็นอุปนิสัยประจำชาติ และเมื่อบุคคลใดมีคติธรรมทั้ง 7 ประการครบถ้วน ก็ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มี **"Integrity"** อันเป็นคุณธรรมที่สูงส่งซึ่งถือเป็นหัวใจของ **"คุณธรรม"**

การปลูกฝังคติธรรมดังกล่าวให้กับเยาวชนชาวอังกฤษ เพื่อให้มีจิตใจที่ยึดมั่นใน "Integgrity" นี้ มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ประเทศอังกฤษสามารถดำรงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่สูงส่งเอาไว้ได้ตลอดมา การปลูกฝังคติธรรมทั้ง 7 ประการดังกล่าวน่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการฝึกอบรมจริยธรรมให้แก่เยาวชนหรือบุคคลทั่วไปในสังคมของเรา นอกจากนี้ผมเห็นว่าในการฝึกอบรมเด็กไทย เราควรเพิ่มคติธรรมอีก 5 ประการเพื่อให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีและสภาพของสังคมไทย คือ

8. ความกตัญญูกตเวที (Gratitude)
9. ความสุภาพนุ่มนวล (Politeness)
10. ความคารวะต่อผู้มีอาวุโส (Respect for Elders)
11. รักษาคำพูด (Promise)
12. จิตสำนึกสาธารณะ เสียสละเพื่อส่วนรวม (Public Conscience)

4.1 ความหมายของคำว่า "Integrity"[7]

ผมไม่สามารถหาถ้อยคำในภาษาไทยเพียงถ้อยคำหนึ่งมาเพื่ออธิบายความหมายของคำว่า "Integrity" ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ความบางท่านให้ความเห็นว่าคำดังกล่าวมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า **"อวิโรธนะ"** หรือความไม่คลาดธรรม ในทศพิธราชธรรมประการที่ 10 แต่คนทั่วไปก็อาจจะไม่คุ้นเคยหรือไม่รู้ความหมายของคำว่า **"อวิโรธนะ"** และผมก็ไม่แน่ใจว่าจะมีความหมายที่ตรงกันทั้งหมดหรือไม่ อนึ่งคำว่า "Integrity" นี้ ยังมีความหมายรวมถึงความหนักแน่น ความน่าเชื่อถือ ความยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง ผมจึงขอแปลความหมายของคำว่า "Integrity" ว่า

⋮

"การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม"[8]

4.2 ความแตกต่างระหว่างการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม กับ ความซื่อสัตย์สุจริต

ท่านอาจจะสงสัยว่า การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม (Integrity) นี้ มีความหมายต่างจากคุณธรรมอื่น ๆ เช่น "ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)" อย่างไร? เพื่อให้ความกระจ่างและแก้ไขข้อสงสัยดังกล่าว ผมจะขอยกตัวอย่างให้ท่านฟังว่า ถ้าหากท่านเป็นผู้ที่ทำงานด้วยความตั้งใจ เคารพกฎหมายและกฎระเบียบในการทำงาน ไม่เคยทุจริต คดโกง หรือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ท่านสามารถพูดได้ว่าท่านเป็นผู้ที่ซื่อสัตย์สุจริตคนหนึ่ง แต่หากบังเอิญท่านได้รู้ได้เห็นมาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้ปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ทำการฉ้อราษฎร์บังหลวง แต่ท่านก็เพิกเฉย ทำเอาหูไปนาเอาตาไปไร่ ปล่อยให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตและทำการฉ้อราษฎร์บังหลวงต่อไป ด้วยความเกรงใจหรือหวาดกลัวต่ออิทธิพลของบุคคลเหล่านั้น หรือคิดว่าไม่ใช่ธุระของท่าน ทั้งๆที่บุคคลเหล่านั้นและพฤติกรรมของเขาก็อยู่ในความรับผิดชอบของท่านโดยตรง แต่ในขณะเดียวกัน ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของท่านต่อไปตามเดิมเช่นนี้ ท่านอาจกล่าวได้ว่าท่านยังคงความซื่อสัตย์สุจริตอยู่เช่นเดิม เนื่องจากท่านไม่ได้เข้าไปมีส่วนในการทุจริตดังกล่าว อย่างไรก็ดี ท่านคงไม่สามารถพูดได้อย่างเต็มปากว่าท่านเป็นผู้ที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เนื่องจากท่านปล่อยให้สิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรมเกิดขึ้นและยังคงมีอยู่ต่อไป ทั้งๆที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของท่านเอง ต่อเมื่อท่านได้พยายามป้องกันยับยั้ง หรือต่อต้านการกระทำทุจริตดังกล่าวแล้ว ท่านจึงจะพูดได้ว่าท่านเป็นผู้ที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

---

[7] พจนานุกรมภาษาอังกฤษให้ความหมายคำว่า "Integrity" นี้ว่า "Strenght and Firmness of Character", "Uncompromising Adherence to a Code of Moral Values" และ "Moral Uprightness".

อนึ่ง คำว่า "Integrity" นี้มีรากศัพท์มาจากคำศัพท์ภาษาละตินว่า "*Integer*" ซึ่งแปลว่า Wholeness หรือความครบถ้วนสมบูรณ์ ความเป็นจำนวนเต็ม ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วก็จะได้ความหมายที่ลึกซึ้งว่า "คนที่จะเป็นคนเต็มคน" นั้นย่อมจะต้องมี "Integrity" เป็นคุณธรรมประจำตัว: Stephen L. Carter, *Integrity* (New York: Basic Books, 1996), p. 7.

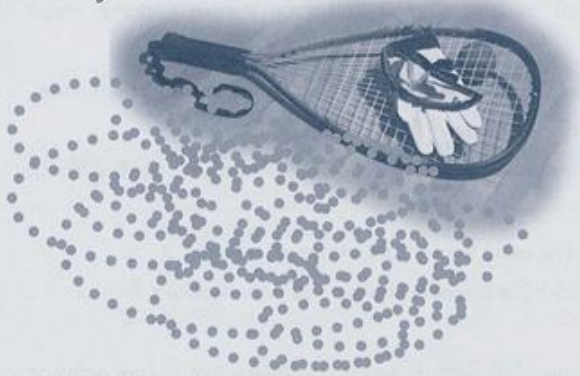
อย่างไรก็ตาม คำว่า "Integrity" ในภาษาอังกฤษนั้นนอกจากจะมีความหมายถึงการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมแล้ว ยังมีความหมายอื่นๆอีกเช่น ในกฎหมายระหว่างประเทศมีความหมายถึง "บูรณภาพ" ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึง "รัฐ"

[8] ศาสตราจารย์สตีเฟน แอล. คาร์เตอร์ แห่งมหาวิทยาลัยเยล สหรัฐอเมริกา ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การที่บุคคลใดจะได้ชื่อว่าเป็นผู้มี "Integrity" หรือเป็นผู้ที่ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมนั้น บุคคลนั้นจะต้องมีการปฏิบัติครบถ้วน 3 ขั้นตอน คือ

1. พินิจพิเคราะห์แยกแยะว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ถูกต้อง หรือสิ่งใดเป็นสิ่งที่ผิดให้กระจ่างชัด (Discerning What is Right and What is Wrong).
2. ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนเชื่อว่าถูกต้องอย่างเคร่งครัด แม้จะทำให้ตนลำบากหรือเสียผลประโยชน์ก็ตาม (Acting on What You Have Discerned, Even at Personal Cost).
3. ประกาศให้ผู้อื่นได้ทราบโดยทั่วกันว่าตนได้ปฏิบัติไปเช่นนั้น โดยได้พินิจพิเคราะห์แยกแยะว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว (Saying Openly That You are Acting on Your Understanding of Right from Wrong): *Ibid.*, pp. 7-12.

ในเรื่องของ "Integrity" นี้ ผมอยากจะขอยกตัวอย่างเรื่องจริง 2 เรื่องให้ท่านพิจารณา

เรื่องแรก เมื่อหลายปีที่ผ่านมาในสหรัฐอเมริกา นิตยสาร National Racquetball ได้ลงบทความเกี่ยวกับเรื่องราวของ รูเบน กอนซาเลส (Reuben Gonzales) ในรอบชิงชนะเลิศของการแข่งขันแรกเก็ตบอลรายการอาชีพรายการหนึ่ง ซึ่งในการแข่งขันครั้งนั้น หากกอนซาเลสสามารถเอาชนะคู่แข่งขันได้ก็จะได้รับรางวัลชนะเลิศรายการอาชีพเป็นครั้งแรก ในการแข่งขันเกมที่สี่ซึ่งเป็นเกมตัดสิน และในแต้มที่จะทำให้กอนซาเลสเป็นผู้ชนะ (Match Point) กอนซาเลสได้ตีลูกที่สวยงามมากจะเรียกว่าลูกพิฆาตก็เห็นจะได้ กรรมการผู้ตัดสินและผู้กำกับเส้นชี้ว่ากอนซาเลสได้แต้ม และเป็นแต้มที่ทำให้กอนซาเลสจะได้รับรางวัลชนะเลิศในรายการนี้ไป แต่กอนซาเลสกลับนิ่งไปชั่วขณะแล้วหันไปจับมือผู้เล่นฝ่ายตรงข้าม และประกาศว่าลูกกระทบพื้นก่อนซึ่งตามกติกาแล้วถือว่าเป็นลูกเสีย ในที่สุดในเกมดังกล่าวกอนซาเลสก็เป็นฝ่ายพ่ายแพ้ ความพ่ายแพ้ของกอนซาเลสนี้ทำให้ผู้ชมในสนามต่างตกตะลึงเป็นอย่างมาก เรื่องนี้กลายเป็นข่าวพาดหัวในสื่อต่างๆและนิตยสารNational Racquetball ได้ลงรูปกอนซาเลสในหน้าแรก รวมทั้งนำเสนอเรื่องราวเพื่อที่จะอธิบายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นครั้งแรกในวงการแรกเก็ตบอลอาชีพ ใครจะไปคาดคิดว่าผู้เล่นซึ่งมีชัยชนะอยู่ในมืออย่างเป็นทางการแล้วกลับประกาศว่าตนเองเป็นผู้พ่ายแพ้ ทั้งๆที่ไม่มีใครบังคับให้ทำเช่นนั้น เมื่อมีการสัมภาษณ์กอนซาเลสว่าเหตุใดถึงทำเช่นนั้น กอนซาเลสตอบว่าเหตุที่เขาทำเช่นนั้นเพราะเป็นทางเลือกทางเดียวที่เขาจะต้องทำเพื่อรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องชอบธรรม



เรื่องที่สอง ในปี 1927 ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และบริษัทประกันภัยทั้งหลายในสหรัฐอเมริกาต่างพากันปิดกิจการเพราะวิกฤตเศรษฐกิจ บริษัทแห่งหนึ่งต้องปิดกิจการลงเช่นกันทำให้ผู้ถือหุ้น 500 คน ต้องสูญเสียเงินที่ลงทุนรวมกันหลายแสนเหรียญสหรัฐ อย่างไรก็ดีนายเมอร์เซอร์เจ้าของบริษัทและบุตรชายของเขาต่างก็ได้ให้คำมั่นแก่ผู้ถือหุ้นว่าหากวันหนึ่งข้างหน้าธุรกิจฟื้นตัวขึ้นมา ทั้งสองคนจะชดใช้เงินที่ผู้ถือหุ้นสูญเสียไปคืนให้ทั้งหมด แต่ปรากฏว่าธุรกิจบริษัทต้องเป็นอันยุติลงเพียงแค่นั้นและสองพ่อลูกก็ไม่อาจฟื้นธุรกิจขึ้นมาได้อีกแต่อย่างใด และไม่กี่ปีหลังจากนั้นนายเมอร์เซอร์ผู้เป็นบิดาได้เสียชีวิตลง แต่เมอร์เซอร์ผู้เป็นบุตรกลับไม่เคยลืมพันธธรรมที่ตนเคยได้ให้ไว้ว่า คงจะไม่วันใดก็วันหนึ่งหรือวิธีใดวิธีหนึ่งที่เขาจะจ่ายเงินคืนให้ผู้ถือหุ้นให้หมดสิ้นจนได้ 28 ปีต่อมา เมอร์เซอร์ผู้เป็นบุตรได้สั่งจ่ายเช็คชำระหนี้ทั้งหมดให้กับบรรดาผู้ถือหุ้นตามที่เคยได้ลั่นวาจาไว้เป็นเงินถึง 300,000 เหรียญสหรัฐ แม้ว่าเวลาจะผ่านมานานมากเหลือเกิน แต่ในที่สุดเมอร์เซอร์ผู้เป็นบุตรก็รักษาสัจจวาจาของบิดาและของตนไว้ได้ เมอร์เซอร์ผู้นี้ก็คือจอห์นนี่ เมอร์เซอร์ (Johnny Mercer) นักร้องและนักแต่งเพลง ซึ่งได้แต่งเพลงที่มีชื่อเสียงไว้เป็นจำนวนมาก และหนึ่งในนั้นคือ "Accentuate the Positive" ที่ทำให้เขาได้เงินมาจากการขายลิขสิทธิ์ และนำเงินดังกล่าวไปใช้หนี้ให้กับผู้ถือหุ้นจนครบถ้วนในที่สุด[๑]

เรื่องราวทั้งสองเรื่องที่ยกมาข้างต้นเป็นตัวอย่างของการรักษาไว้ซึ่งความถูกต้องชอบธรรมหรือที่เรียกว่า "Integrity" นั่นเอง จะเห็นได้ว่า ไม่มีผู้ใดหรือกฎหมายใดมาบังคับให้ต้องทำแต่เขาก็สมัครใจทำเองเพราะความสำนึกในความถูกต้องชอบธรรม ความรู้สึกที่จำต้องรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศและศักดิ์ศรี ด้วยเหตุนี้ คำว่า **"การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (Integrity)"** จึงมีความหมายลึกซึ้งและกว้างขวางกว่าคำว่า **"ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty)"** มากมายนัก ดังนี้ **"การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม"** ในความเห็นของผมนั้นจึงเป็นคุณธรรมที่สูงส่งบริสุทธิ์ และมีความสำคัญต่อสังคมส่วนรวมยิ่งไปกว่าคุณธรรมอื่นใด

>> โปรดติดตามต่อฉบับหน้า

๑ Robert Gilbert, More of the Best of Bits and Pieces, (Fairfield, New Jersey: The Economics Press, Inc, 1997), pp.113-115.

มาตรฐานความประพฤติและจริยธรรมของนักการเมือง : บทเรียนจากต่างประเทศ

ดร.สุรพงษ์ มาลี*

สังคมคุณธรรมต้องอาศัยนักการเมืองที่มีจริยธรรม

ข้าราชการประจำมักตกเป็นจำเลยของสังคมอยู่เนืองๆ โดยถูกมองว่าไม่ซื่อสัตย์ แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตัวโดยอาศัยช่องว่างของกฎระเบียบ ขาดคุณธรรมและจริยธรรม ไปจนถึงใส่เกียร์ว่างหรือเข้าเกียร์ถอยหลัง ทำให้ในอดีตที่ผ่านมามีข้าราชการจำนวนไม่น้อยที่ต้องตกเป็นเหยื่อของการถูกลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางสังคม แน่นอนว่าหลายกรณีนั้นเป็นการกระทำที่พิสูจน์ได้ว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดหรือบกพร่องในหน้าที่จริง แต่มีอีกหลายกรณีที่ข้าราชการตกอยู่ในภาวะจำยอม ต้องกระทำตามความต้องการของนักการเมืองซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด หากไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามก็จะอยู่ในระบบราชการไม่ได้ เพราะแนวคิดการบริหารราชการในปัจจุบันถือว่า **"นักการเมืองกำหนดนโยบาย ข้าราชการประจำนำนโยบายไปปฏิบัติ"** แต่เมื่อมีการทุจริตเชิงนโยบายเกิดขึ้น ข้าราชการกลับไม่มีภูมิคุ้มกัน

การที่จะสร้างสังคมให้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงนั้น ลำพังข้าราชการแต่ฝ่ายเดียวคงทำอะไรได้ไม่มากนัก นักการเมืองซึ่งรวมถึงสมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรีและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วนของสังคม และถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติที่เหมาะสมทั้งในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ รวมทั้งไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนด้วย หากสมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรีและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติที่เหมาะสม ก็จะส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อถือไว้วางใจต่อรัฐบาล หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Public Trust) ดังนั้นการกำหนดและการบังคับใช้ **"ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรีและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง"** จะเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้สมาชิกรัฐสภาและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีแนวทางที่ชัดเจนในการประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามความคาดหวังของสาธารณชน

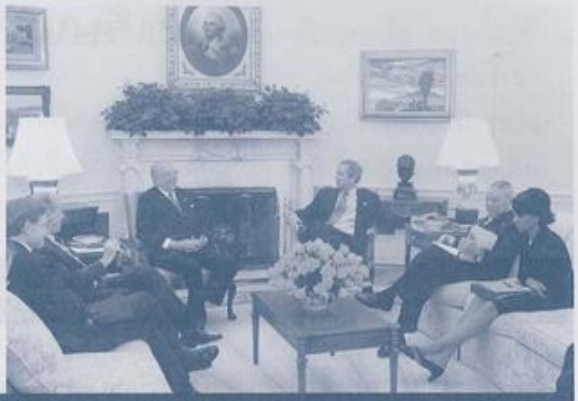
สำหรับประเทศไทยมีการประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2543 โดยมีการกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการการเมืองไว้อย่างกว้างๆ 23 ประการ และกำหนดให้นายกรัฐมนตรีกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติของรัฐมนตรีและข้าราชการการเมืองอื่นที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามคุณธรรมและจริยธรรม[1] อย่างไรก็ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีฉบับนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงสมาชิกรัฐสภาอื่นๆ และที่ผ่านมาเกือบ 7 ปี ยังไม่มีการนำระเบียบนี้ไปบังคับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เนื่องจากมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณที่ขึ้นอยู่กับตัวผู้ปฏิบัติ (Aspirational Ethics) มากกว่าจะเป็น **"ประมวลมาตรฐานความประพฤติ"** (Code of Conduct) ซึ่งมีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม

▶▶

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ทีมนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ศึกษาวิจัยและพัฒนาระบบการติดตาม ประเมินผล และพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารความเสี่ยง และการบริหารผลการปฏิบัติงาน

[1] ดูรายละเอียดซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 117 ตอนพิเศษ 15 ง ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2543

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ข้อมูลรายละเอียดว่าประเทศต่างๆมีการกำหนดและบังคับใช้จรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของทั้งรัฐมนตรีและสมาชิกรัฐสภาไว้อย่างไรบ้าง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นบทเรียนเพื่อสร้างสังคมคุณธรรมและจริยธรรมในประเทศไทยต่อไป



มาตรฐานความประพฤติของนักการเมืองในต่างประเทศ

▸ ประเทศอังกฤษ

มีการกำหนด**ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของรัฐมนตรี** ซึ่งใช้มาตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ค.ศ.2005 โดยนายกรัฐมนตรีจะเป็นผู้กำกับ ติดตาม ดูแล และดำเนินการ หากรัฐมนตรีไม่ประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติที่คาดหวัง และมี Committee on Standard in Public Life ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่รัฐมนตรีและรายงานตรงต่อนายกรัฐมนตรี

สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้นก็มีการกำหนด**ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา** (The Code of Conduct for Members of Parliament) ซึ่งมีต้นตอมาจากข้อเสนอของ Committee on Standard in Public Life หรือที่รู้จักในนาม Nolan Committee ที่กำหนดหลักการกว้างๆเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Public Life) ไว้ 7 ประการ คือ

1. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) การตัดสินใจของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองจะต้องยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงินหรือวัตถุเพื่อตนเอง ครอบครัว และพวกพ้อง
2. มโนสุจริต (Integrity) ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองจะต้องไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเงินหรือเงื่อนไขอื่นใดของบุคคลภายนอก ซึ่งจะกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ความตรงไปตรงมาว่าไปตามเนื้อผ้า (Objectivity) ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองจะต้องบริหารจัดการโดยยึดหลักความสามารถ ในการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ การให้สัมปทาน สัญญาว่าจ้าง หรือการเสนอให้บุคคลได้รับรางวัลหรือผลประโยชน์ต่างๆ
4. ความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองจะต้องพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจหรือการกระทำทุกอย่าง รวมทั้งต้องพร้อมให้ตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา

▸▸

5. ความเปิดเผย (Openness) ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ต้องตัดสินใจหรือกระทำการอย่างเปิดเผยมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ควรให้เหตุผลในการตัดสินใจ และให้ข้อมูลในประเด็นที่สาธารณชนต้องการทราบ
6. ความซื่อสัตย์ (Honesty) ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีหน้าที่ที่จะต้องเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และจะต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม
7. ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ควรส่งเสริมและสนับสนุนหลักการที่กำหนดไว้เป็นจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติ โดยต้องแสดงความเป็นผู้นำและกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี

▶▶

▸ ประเทศแคนาดา

มีการกำหนดจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของรัฐมนตรีไว้ในคู่มือสำหรับรัฐมนตรี "Accountable Government: A Guide for Ministers" ของสำนักงาน The Privy Council Office ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของรัฐมนตรี ที่จะต้องถือปฏิบัติควบคู่ไปกับจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของนักการเมืองซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ Parliament of Canada Act ปี ค.ศ. 2004 ด้วย กล่าวโดยสรุป พระราชบัญญัติ Parliament of Canada Act ฉบับนี้ กำหนดให้มีกลไกเกี่ยวกับจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของนักการเมือง โดยมี Office of the Ethics Commissioner มีหน้าที่ดูแลให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติ ดังนี้

1. บริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งและผลประโยชน์ทับซ้อนของนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรี รวมทั้งการทำงานหลังจากที่พ้นจากตำแหน่งทางการเมืองแล้ว โดยผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองทุกคนมีหน้าที่รายงานผลประโยชน์ของตนเองด้วย
2. บริหารจัดการเกี่ยวกับเรื่องความขัดแย้งและผลประโยชน์ทับซ้อนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยหน้าที่ส่วนหนึ่งจะเกี่ยวข้องกับการดูแลการเปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์ของสมาชิกรัฐสภา และข้อบังคับนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับ "Standing Orders of the House of Commons"
3. ให้ความเห็นแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ จรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติ โดยจะต้องเก็บรักษาเป็นความลับด้วย
4. ทำหน้าที่แทนรัฐสภาตามที่ได้รับการร้องขอจากรัฐสภา ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเพื่อสืบสวนสอบสวนกรณีมีประเด็นที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ จรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติ

▸ ประเทศสหรัฐอเมริกา

ตามรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภามีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำหนดกฎระเบียบเพื่อควบคุมความประพฤติของสมาชิก ไต่สวนและตัดสินเมื่อมีข้อกล่าวหาว่าสมาชิกไม่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติที่กำหนดไว้ โดยมีกลไกสำคัญประกอบด้วย**คณะกรรมการมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร** หรือ The House of Representatives Committee on Standards of Official Conduct มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดกฎระเบียบเพื่อควบคุมความประพฤติของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรขณะปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการชุดนี้ได้ตีพิมพ์สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกฎระเบียบด้านคุณธรรม (Highlight of House Ethics Rules) ซึ่งมีรายละเอียดครอบคลุมถึงเรื่องต่างๆ คือ 1) การรับของขวัญ 2) การเดินทางที่มีผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทาง เช่น ค่ายานพาหนะ ค่าอาหารและค่าที่พัก 3) กิจกรรมการรณรงค์หาเสียง 4) สิทธิและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานในสภาผู้แทนราษฎร 5) ผู้ฝึกงาน ผู้ศึกษางานและอาสาสมัคร 6) การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานราชการ 7) การเกี่ยวข้องกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ 8) ความทับซ้อนของผลประโยชน์ 9) การรับค่าวิทยากรหรือค่าบรรยาย 10) ข้อกำหนดและข้อจำกัดในการมีรายได้จากแหล่งภายนอกอื่นๆหรือจากการทำงานอื่นๆนอกรัฐสภา 11) การเปิดเผยข้อมูลสถานะทางการเงิน 12) ข้อกำหนดในการทำงานหลังจากพ้นจากตำแหน่ง

นอกจากนี้ยังมี **The Office of Government Ethics** เป็นหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่หน่วยงานในฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย The Ethic in Government Act ค.ศ. 1978 โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้สมาชิกรัฐสภา ตลอดจนเจ้าหน้าที่และพนักงานบางประเภทของรัฐสภาสหรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องเปิดเผยข้อมูลสถานะทางการเงินด้วย และต่อมาในปี ค.ศ. 2006 ทั้งสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาได้พยายามเสนอร่างกฎหมายเพื่อกำหนด **"มาตรฐานความประพฤติและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกรัฐสภาเจ้าหน้าที่และนักลอบบี้"** ให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น โดยจะกำหนดให้นักลอบบี้ต้องเปิดเผยข้อมูลบางอย่างมากขึ้น ขณะนี้กฎหมายกำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาของรัฐสภา

การบังคับใช้มาตรฐานความประพฤตินักการเมือง

การมีประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรีและผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการเมือง จะช่วยสร้างและส่งเสริมให้ประชาชนมีความไว้วางใจต่อนักการเมือง เนื่องจากเรื่องนี้เป็นประเด็นทางการเมืองที่มีความละเอียดอ่อน ดังนั้นการจัดทำประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติขึ้นมาอย่างเดียวจึงยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีกลไกในการบังคับใช้ด้วยที่จะช่วยให้มีการปฏิบัติตามอย่างจริงจัง ซึ่งถ้าหากขาดกลไกในการติดตามและการสร้างความตระหนักรู้ถึงความเสี่ยงจากการถูกลงโทษ มาตรการต่างๆด้านคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติก็จะถูกละเลยและไร้ประสิทธิผล สำหรับวิธีการบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติในประเทศต่างๆ อาจสรุปได้ดังนี้

1. **การใช้องค์กรอื่นภายนอกรัฐสภาเป็นกลไกในการบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติ** โดยอาจอยู่ในรูปแบบของการตั้งเป็นหน่วยงานอิสระนอกรัฐสภา หรือใช้กลไกอื่นๆ อย่างเช่น Ombudman หรือหน่วยงานที่ดูแลด้านการปราบปรามการทุจริตและคอรัปชันเป็นผู้ติดตามการบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา ตัวอย่างเช่น รัฐสภาของรัฐนิวเซาธ์เวลส์ของออสเตรเลียใช้คณะกรรมการปราบปรามคอรัปชันเป็นผู้ดูแลในเรื่องนี้
2. **การใช้กลไกคณะกรรมาธิการภายในรัฐสภาเป็นผู้ติดตามดูแลการบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติ** ยกตัวอย่างเช่น กรณีของรัฐสภาสหรัฐอเมริกาซึ่งมีคณะกรรมาธิการ Committee on Standard of Official Conduct ซึ่งเป็นคณะกรรมาธิการชุดเดียวของรัฐสภาที่มีสมาชิกมาจากพรรคการเมืองใหญ่สองพรรคฝ่ายละเท่าๆกัน เพื่อรับประกันว่าคณะกรรมการธิการชุดนี้จะมีความเป็นกลาง คณะกรรมาธิการชุดนี้มีหน้าที่ในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา ให้คำแนะนำและแนวทางในการปฏิบัติตาม ไต่สวนกรณีมีข้อกล่าวหาว่ามีการละเมิด ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขความเสียหาย และตัดสินการใช้มาตรการลงโทษต่างๆ
3. **การแต่งตั้งให้มีทั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมาธิการอิสระในรัฐสภาและคณะกรรมาธิการซึ่งประกอบด้วยสมาชิกของรัฐสภา** ตัวอย่างเช่น รัฐสภาอังกฤษได้แต่งตั้ง The Parliamentary Commissioner for Standard ให้ดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 3 ปี โดยให้มีหน้าที่ในการติดตามการลงทะเบียนเปิดเผยข้อมูลทรัพย์สินและผลประโยชน์ วางแนวทางการปฏิบัติ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานพฤติกรรม การฝึกอบรม และไต่สวนกรณีที่มีข้อกล่าวหาว่าสมาชิกรัฐสภาละเมิด เพื่อรายงานต่อคณะกรรมาธิการของรัฐสภาคือ The Select Committee on Standards and Privileges แต่กรรมาธิการอิสระไม่สามารถที่จะตัดสินลงโทษสมาชิกรัฐสภาได้ สำหรับการปฏิบัติงานของ The Parliamentary Commissioner for Standard นั้นจะถูก The Select Committee on Standards and Privileges ซึ่งมีสมาชิกรัฐสภาเป็นสมาชิกกำกับดูแลและควบคุมอีกชั้นหนึ่ง

▶▶

4. **กลไกเสริมเพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรี และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองให้เกิดประสิทธิผล** ประกอบด้วย (ก) การประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้กับสมาชิกในรัฐสภาและบุคคลนอกรัฐสภารับทราบ เพื่อปลูกจิตสำนึกและความตระหนักรู้ และช่วยให้สาธารณชนสามารถติดตามดูแลและตรวจสอบให้สมาชิกรัฐสภาปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติอย่างเคร่งครัด (ข) การฝึกอบรมเพื่อให้สมาชิกรัฐสภาเข้าใจเนื้อหา ความสำคัญและแนวทางการปฏิบัติตาม ให้เกิดผลประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภาเกิดประสิทธิผล และ (ค) การปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงโทษของการไม่ปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณและมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกรัฐสภา

บทเรียนจากต่างประเทศ . . . !

การที่จะสร้างสังคมให้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงนั้น ลำพังข้าราชการแต่ฝ่ายเดียวคงทำอะไรได้ไม่มากนัก นักการเมืองซึ่งรวมถึงสมาชิกรัฐสภา รัฐมนตรีและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างและส่งเสริมธรรมาภิบาลในทุกภาคส่วนของสังคม และถูกคาดหวังว่าจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติที่เหมาะสม ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ รวมทั้งไม่ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนด้วย

เราได้เคยพยายามนำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2543 มาใช้ แต่ที่ผ่านมาเกือบ 7 ปี ยังไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ เนื่องจากมีลักษณะเป็นจรรยาบรรณที่ขึ้นอยู่กับตัวผู้ปฏิบัติ (Aspirational Ethics) มากกว่าจะเป็น "ประมวลมาตรฐานความประพฤติ" (Code of Conduct) ซึ่งมีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น หากจะมีการกำหนดประมวลมาตรฐานความประพฤติ เพื่อให้นักการเมืองประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสมและข้าราชการมีภูมิคุ้มกันแล้ว ก็จำเป็นที่จะต้องระบุกลไกการติดตามและควบคุมที่เป็นรูปธรรมไว้ด้วย

การต่อต้านการทุจริตในวงราชการ : เปรียบเทียบประเทศไทยและสาธารณรัฐเกาหลี

อรดี พันธุมโกมล*

"Most Koreans perceive that the level of corruption in Korea is seriously high. Domestic and international indicators also demonstrate that Korea's ethical integrity is much lower compared to its economic standing than other advanced nations in the global community. The KICAC will ultimately shift its policy from detection and punishment of corrupt acts to the removal of its cultural, social and institutional breeding grounds."

www.kicac.go.kr/PORTAL/Eng/index.jsp

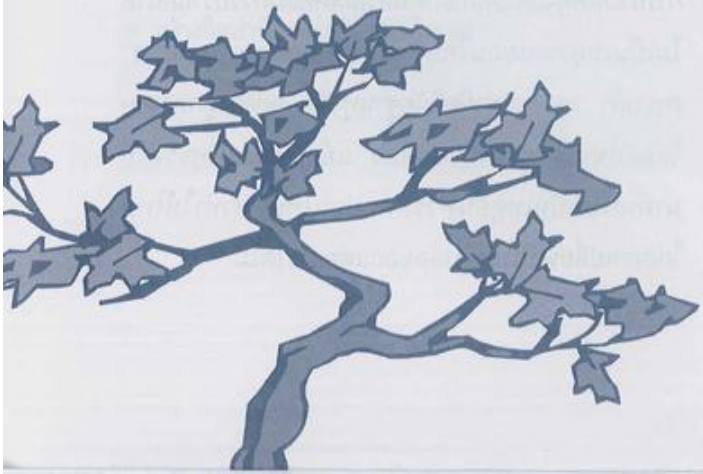
* นิติกร 4 สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ., น.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 1, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545) น.บ.ท. (สมัยที่ 55, 2546) LL.M. (University of Cambridge, 2004) LL.M.(University of California at Berkeley, 2005)

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

เมื่อวันศุกร์ที่ 18 พฤษภาคม 2550 สำนักงาน ก.พ. โดยรองเลขาธิการ ก.พ. ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ และคณะ มีโอกาสได้ต้อนรับ Mr. Kyoo-Sang Moon ผู้อำนวยการแห่งคณะกรรมการอิสระต่อต้านการคอร์รัปชันของประเทศเกาหลี (Korea Independent Commission Against Corruption- KICAC) และคณะ ในการมาประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น และแนวการดำเนินการในเรื่องการต่อต้านการทุจริตในวงราชการ

ในการประชุมร่วมกันครั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำเสนอในหัวข้อ *"บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในการต่อต้านปัญหาการทุจริตในวงราชการ"* ซึ่งบทบาทสำคัญของสำนักงาน ก.พ. มี 3 ประการ คือ (1) การเป็นที่ปรึกษาทางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (2) การเป็นผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้กับภาครัฐ และ (3) การเป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมให้กับข้าราชการพลเรือน โดยการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ที่ผ่านมา มีรากฐานมาจากกฎหมายและนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2543 เรื่องหลักการวางแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาด และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2547 เรื่องมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. เข้าสู่การดำเนินการตามวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยวาระแห่งชาติฯ เน้นเรื่องการผลักดันให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและประมวลจริยธรรม / จรรยาบรรณอย่างจริงจัง และเรื่องการเสริมสร้าง กระตุ้น ยกระดับให้หน่วยงานภาคราชการและตัวข้าราชการเกิด "ความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา"



การดำเนินงานทางการต่อต้านทุจริตในประเทศไทย

ในประเทศไทย เรื่องการต่อต้านการทุจริตในวงราชการ มีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานทางด้านนี้โดยเฉพาะ และเป็นองค์กรอิสระ คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) มีบทบาทสำคัญในการต่อต้านการทุจริตทั้งในข้าราชการการเมืองและข้าราชการฝ่ายพลเรือน ส่วนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. จะมุ่งเน้นที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยผ่านกระบวนการดำเนินการทางวินัย ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 82 วรรคสาม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ชัดเจนว่า *"การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง"* ซึ่งบทกำหนดโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง คือ ปลดออกหรือไล่ออก แต่สำหรับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น มีมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 ได้อนุมัติ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ดังนี้ *"...ข้อ 1.2 การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ... เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ"* สรุปแล้ว หากกระทำผิดวินัยฐานทุจริต จะต้องถูกลงโทษไล่ออกจากราชการสถานเดียว แม้จะนำเงินที่ทุจริตไปมาคืนก็ไม่เป็นเหตุอันควรลดหย่อนโทษ หาทำให้โทษไล่ออกเปลี่ยนเป็นโทษปลดออกแต่อย่างใดไม่

สถิติของสำนักงาน ก.พ. ในการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

ปี	จำนวนรายงานการลงโทษทางวินัยทั้งหมด/เรื่อง	จำนวนการลงโทษฐานทุจริต/เรื่อง
2545	864	88
2546	939	119
2547	829	99
2548	563	70
2549	502	47

การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. ในการต่อต้านการทุจริตมีการปฏิบัติงานทั้งเชิงรับ และเชิงรุก

การปฏิบัติงานเชิงรับ

- การศึกษาวิจัย
- การพัฒนานิติกรมืออาชีพ
- การฝึกอบรมตัวคูณวิทยากรจริยธรรมและผู้ดำเนินการทางวินัย
- จัดทำคู่มือ
  - การดำเนินการทางวินัย
  - แนวทางการลงโทษ
  - รวมหนังสือตอบข้อหารือทางวินัยของ ก.พ.
- จัดทำสื่อ Multimedia เผยแพร่เพื่อต่อต้านการ corruption เช่นโครงการเสริมสร้างวินัยทางสื่อมวลชน
- สร้างจิตสำนึกจรรยาบรรณข้าราชการ
- เป็นที่ปรึกษาให้กับภาครัฐ
- จัดทำแผนปฏิบัติราชการใสสะอาด และเสนคณะรัฐมนตรีเห็นชอบ
- จัดทำสมุดพกทำความดีตามวาระแห่งชาติโดยเชื่อมโยงกับ Performance Management & HR Scorecard
- ศึกษาและออกกฎก.พ.เกี่ยวกับมาตรการคุ้มครองพยานผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower)
- ส่งเสริมให้มีการอบรมจริยธรรมในข้าราชการระดับต่างๆ
- มีโครงการ Transparency & Accountability Standard
- จัดตั้งศูนย์ราชการใสสะอาด (Departmental Transparency Coordination Centre)

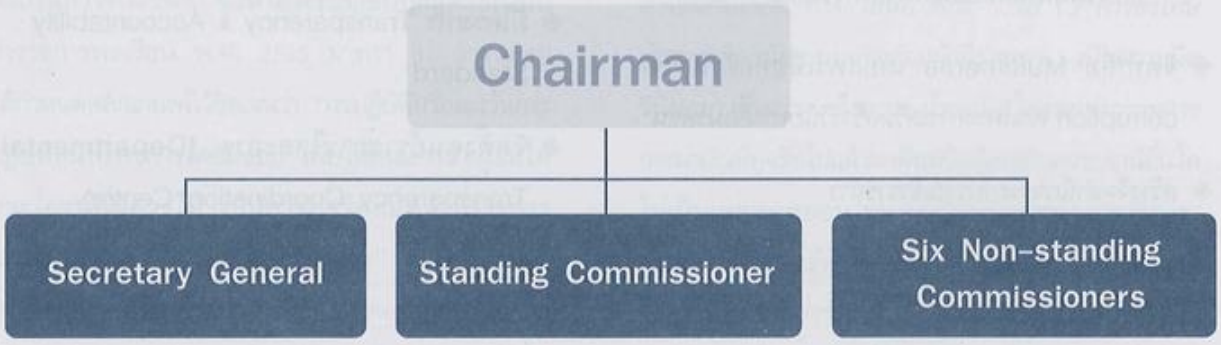
- การตรวจสอบมาตรฐานทางวินัย
- การส่งนิติกรร่วมเป็นกรรมการสอบสวนในคดีที่ร้ายแรงและเป็นที่สนใจของประชาชน
- รายงานการลงโทษไปยังนายกรัฐมนตรี

เห็นได้ว่า สำนักงาน ก.พ. มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ปัญหาการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบในราชการอย่างเต็มที่ โดยใช้นโยบายทั้งเชิงรับ และเชิงรุก เพื่อให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และตรงจุดมากที่สุด

การดำเนินงานทางการต่อต้านทุจริตในประเทศเกาหลี

ประเทศเกาหลีมีองค์กรอิสระที่ปฏิบัติงานทางด้านการต่อต้านการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ มีการวางนโยบาย และดำเนินการให้ความร่วมมือ ประสานระหว่างส่วนราชการในการต่อต้านการทุจริตในวงราชการ ซึ่งMr. Kyoo-Sang Moon ผู้อำนวยการ Korea Independent Commission Against Corruption (KICAC) ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ KICAC ว่าเป็นคณะกรรมการอิสระที่ดูแลการต่อต้านการคอร์รัปชันโดยเฉพาะ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติการต่อต้านการทุจริตในวงราชการ (The Anti-Corruption Act of Korea 2001)

องค์กร KICAC ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมด 9 คน และมีประธานซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากับรัฐมนตรี ดังนี้



ฝ่ายเลขาธิการของ KICAC มีหน่วยงานในสังกัด ดังนี้

1. Policy Planning Office
2. Legal Affairs Management Officer
3. Public Relations & Cooperation Bureau
4. Inspector Headquaters

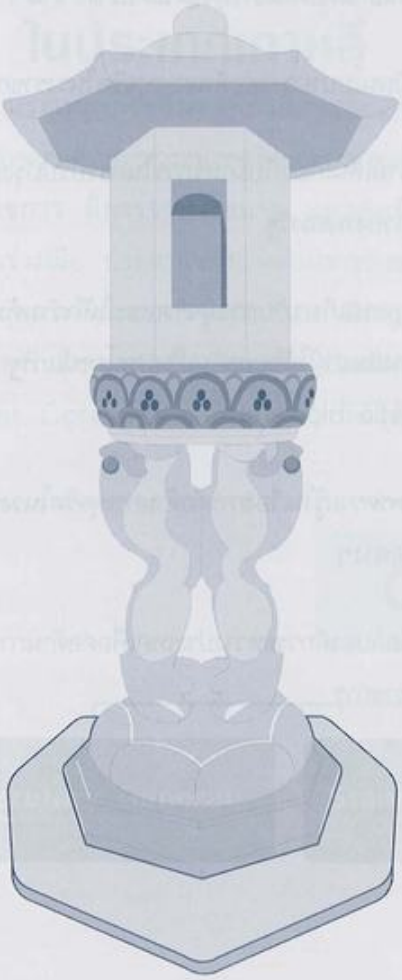
ภารกิจหลักของ KICAC

..KICAC มีหน้าที่และบทบาทโดยรวม คือ

- สร้างความร่วมมือระหว่างส่วนราชการเพื่อพัฒนานโยบายการต่อต้านการทุจริตระดับชาติ
- ประเมินนโยบายการต่อต้านการทุจริตในวงราชการ
- ให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรการในการปรับปรุงองค์กรแก่หน่วยงานของรัฐ
- รับรายงานเกี่ยวกับการทุจริตและให้ความคุ้มครองและรางวัลแก่ผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่รัฐ (Whistle-blowers)
- เผยแพร่ความรู้ในเรื่องการต่อต้านการทุจริตในวงราชการทางสื่อต่างๆ
- ร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศเพื่อต่อต้านการทุจริตในวงราชการ

นอกจากบทบาทหลักต่างๆที่กล่าวมาแล้ว KICAC ยังส่งเสริมให้มี "การรณรงค์คลื่นใสสะอาด" (Clean Wave Campaign) ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าใกล้เคียงกับ "โครงการข้าราชการใสสะอาด"ของประเทศไทย ที่สำนักงานก.พ. ดำเนินการอยู่

อีกประการหนึ่งที่น่าสนใจคือ KICAC ได้รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้การคุ้มครองและให้รางวัลแก่ผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่รัฐ หรือที่เรียกว่า Whistle-blowers ประเทศเกาหลีมีบทบัญญัติของกฎหมายชัดเจน และบังคับใช้อย่างจริงจัง ทำให้มีความเชื่อมั่นกับผู้ให้ข้อมูลว่าจะได้รับการปกป้องอย่างเต็มที่ มีการให้รางวัลแก่ผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ และระบบ Whistle-blowers นี้ยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับการรายงานเรื่องการทุจริตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



สำหรับสำนักงาน ก.พ. เองก็ต้องการจะพัฒนากฎหมายในส่วนนี้ด้วย จึงได้ทำการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยถึงการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์แก่รัฐ ทั้งนี้สำนักงาน ก.พ. จะได้นำข้อมูลของประเทศเกาหลีมาเปรียบเทียบและศึกษาต่อไป และคาดว่าอีกไม่นานคงได้มีการพิจารณาเป็นร่างกฎหมายและนำออกมาบังคับใช้อย่างแน่นอน

การกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการเป็นปัญหาสำคัญ ดังนั้น ประเทศต่างๆจึงให้ความสำคัญ และตระหนักถึงความจำเป็นในการแก้ไขปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นในวงราชการ เพื่อที่ประเทศของตนจะได้มีความโปร่งใส พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและปราศจากการคอร์รัปชัน

สัญลักษณ์ของ KICAC[1] เป็นเหมือนรูปหน้าต่างที่เปิดออกเพื่อกระจายความสว่างสดใสให้กับวงราชการ แสงที่ส่องสว่างนี้เป็นเหมือนจุดรวมของ KICAC ที่ต้องการจะกำจัดความมืดมัวของสังคม นั่นคือ การฉ้อโกงและการทุจริต ซึ่ง KICAC ต้องการจะพาสังคมไปสู่โลกที่โปร่งใส และสิ่งนี้เป็นความหวังของ KICAC ที่ต้องการให้วัฒนธรรมแห่งความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันแพร่กระจายไปสู่สังคม ดังเช่นแสงที่สาดส่องออกมานั่นเอง

สำหรับสีต่างๆนั้นแทนความหมายดังต่อไปนี้

สีน้ำเงิน หมายถึง ความบริสุทธิ์และความเชื่อใจไว้วางใจ

สีม่วง หมายถึง การรับรู้ ตระหนักถึงจิตวิญญาณขององค์กร

สีแดง หมายถึง พลังและความปรารถนาที่จะให้ชาติปราศจากการทุจริต

สีเขียว หมายถึง ชีวิตและความก้าวหน้า

สีเหลือง หมายถึง มิตรภาพและความจริงใจ

[1] http://www.kicac.go.kr/english/E_About/E_AboutSymbol.jsp

ดัชนีวัดความโปร่งใส ปี 2005–2006 (The 2005–2006 Corruption Perception Index (CPI))
โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ Transparency International (TI))

2005			2006		
ลำดับ	ประเทศ	คะแนน	ลำดับ	ประเทศ	คะแนน
5	สิงคโปร์	9.4	5	สิงคโปร์	9.4
21	ญี่ปุ่น	7.3	17	ญี่ปุ่น	7.6
39	มาเลเซีย	5.1	42	เกาหลีใต้	5.1
40	เกาหลีใต้	5.0	44	มาเลเซีย	5.0
59	ประเทศไทย	3.8	63	ประเทศไทย	3.6
78	จีน	3.2	70	จีน	3.3
107	เวียดนาม	2.6	111	เวียดนาม	2.6
117	ฟิลิปปินส์	2.5	121	ฟิลิปปินส์	2.5
137	อินโดนีเซีย	2.2	130	อินโดนีเซีย	2.4

ที่มา Transparency International Web : www.transparency.org

การสร้างนักบริหาร เพื่ออนาคตของราชการของฝรั่งเศส*

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.

ระหว่างวันที่ 9-16 กุมภาพันธ์ 2550 สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้นำคณะนักบริหารจากส่วนราชการต่างๆที่เข้ารับการฝึกอบรม **หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 51-52** เดินทางไปศึกษาดูงานที่ประเทศฝรั่งเศสและสวิสเซอร์แลนด์ คณะนักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาและสัมผัสประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการที่ดีจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหลายแห่ง ในโอกาสนี้ขอขอบคุณกระทรวงการต่างประเทศและสถานเอกอัครราชทูตไทยที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกตลอดจนการต้อนรับที่อบอุ่นยิ่ง และขอขอบคุณอัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษา (คุณสุชาดา รังสินันท์) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศฝรั่งเศส ที่ได้จัดเจ้าหน้าที่ไทยที่มีความรู้ภาษาฝรั่งเศสดียิ่งมาช่วยเป็นล่ามและสรุปสาระสำคัญให้

เรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อราชการไทยเรื่องหนึ่งที่ได้จากการไปศึกษาดูงานครั้งนี้ คือ ***การสร้างนักบริหารของราชการฝรั่งเศสและจุดปรับเปลี่ยนของราชการฝรั่งเศส***

การศึกษาดูงานที่สถาบันวิชาการปกครองสำหรับข้าราชการระดับสูง (ENA-Ecole Nationale d'Administration หรืออาจเรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า The National School of Administration โดยมี Monsieur Philippe Bastelica ผู้อำนวยการฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และMadame Chantal Sevrin ผู้อำนวยการฝ่ายภูมิภาคอาเซีย ให้การต้อนรับและบรรยาย

* สาระสำคัญของบทความนี้ส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศฝรั่งเศส

ENA ตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1945 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะเป็นกลไกในการฟื้นฟูและพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัยหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และในปัจจุบันเป็นสถาบันที่มีวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรมพัฒนาเตรียมบุคลากรก่อนเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับสูงอย่างเป็นมาตรฐาน

การก่อตั้ง ENA มีส่วนสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆที่เป็นรากฐานของราชการฝรั่งเศสมาจนทุกวันนี้ ได้แก่

- สร้างความโปร่งใสและเป็นบรรทัดฐานเดียวกันในการเลือกสรรข้าราชการระดับสูง เปิดโอกาสให้ชนทุกชั้นได้มีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้ามาเป็นข้าราชการระดับบริหาร
- เปิดโอกาสให้ผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว มีโอกาสมากขึ้นในการก้าวขึ้นมาสู่ระดับบริหาร โดยไม่มีเงื่อนไขด้านวุฒิการศึกษา
- ให้สตรีมีสิทธิในการเข้ามารับราชการระดับบริหาร
- เป็นการเตรียมข้าราชการที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมเพื่ออนาคต (ก่อนหน้านี้ เมื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ ข้าราชการจะเริ่มปฏิบัติงานทันที)
- เกิดสถาบันฝึกอบรมข้าราชการจากต่างส่วนราชการร่วมกัน ซึ่งจะมีผลให้เกิดความคล่องตัวในการสับเปลี่ยนโยกย้ายข้าราชการระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ

หลักสูตรการศึกษาของ ENA ใช้เวลา 27 เดือน มีเป้าหมายสำคัญที่จะให้เป็นหลักสูตรเตรียมบุคลากรก่อนได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการในตำแหน่ง/สายงานสำคัญๆ (เช่น นักการทูต ผู้พิพากษา ผู้บริหารท้องถิ่น นักการคลัง นักการเกษตร)

หลักสูตรแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ**ส่วนแรก** เป็นการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีลักษณะเป็นหลักสูตรวิชาร่วมที่จะให้ความรู้วิชาพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร ประกอบด้วยความรู้ด้านกฎหมาย เศรษฐศาสตร์ ระบบงบประมาณ สังคมวิทยา ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ภาษาต่างประเทศ 1-2 ภาษา ระบบราชการ ฯลฯ การเรียนในชั้นเรียนนี้ จะไม่มีคณาจารย์ประจำ ผู้สอนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิระดับสูงมากที่มาจากสถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และ**ส่วนที่สอง**เป็นการไปฝึกงาน (ใช้เวลามากกว่าครึ่งของหลักสูตร ประมาณ 14 เดือน) ที่กระทรวงหลักๆ สถานเอกอัครราชทูต ศาลากลางจังหวัด รัฐวิสาหกิจ สหภาพยุโรป ภาคเอกชน ฯลฯ

ในการฝึกงาน นักเรียนจะอยู่ในความดูแลของหัวหน้าหน่วยงานที่ไปฝึกงานโดยตรง เช่น เอกอัครราชทูต ผู้ว่าราชการจังหวัด นักเรียนจะได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานจริงๆ เสมือนเป็นข้าราชการ และในบางกรณีอาจได้รับมอบหมายให้รักษาราชการแทนข้าราชการระดับสูงในระยะสั้นๆด้วย เพื่อให้ผู้ที่จบการศึกษาจาก ENA มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องหลักๆ พร้อมที่จะเป็นข้าราชการ และเมื่อมาเป็นข้าราชการแล้วก็จะสามารถโอนย้ายไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการต่างๆได้ง่าย ระหว่างการเรียน

นักศึกษาจะมีสถานะเป็นข้าราชการ ได้รับค่าตอบแทน และจะถูกประเมินในทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด

สำหรับเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษาจาก ENA จะมีการทดสอบ ประกอบด้วย การสอบข้อเขียนในวิชาต่างๆ หัวข้อละ 5 ชั่วโมง/วัน เป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์ นอกจากนั้นจะมีการทดสอบทักษะด้านการเขียน การพูด การทดสอบลักษณะนิสัยด้วยการทดสอบการเล่นกีฬา เช่น ว่ายน้ำ ทุ่มน้ำหนัก กระโดดสูง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้ที่จะมาเป็นข้าราชการในตำแหน่ง/สายงานสำคัญๆในอนาคตจะมีความพร้อมด้านสติปัญญา ความรู้ความสามารถ สุขภาพ และบุคลิกลักษณะ

สิ่งที่เป็นลักษณะพิเศษของ ENA คือ ...

- นักเรียนที่เรียนหลักสูตรปกติที่ไม่ได้เป็นข้าราชการมาก่อน จะมีสถานภาพเป็นข้าราชการทันทีที่เข้าเรียนและได้รับค่าตอบแทนรายเดือนด้วย
- นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว จะเลือกไปปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการใดก็ได้ โดยผู้ที่มีผลสอบคะแนนสูงสุดจะมีสิทธิเลือกส่วนราชการก่อน (ส่วนราชการที่นิยมเลือกกันมาก ได้แก่ Conseil d'Etat หรือเทียบเท่าสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กรมบัญชีกลาง สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน กระทรวงการต่างประเทศ)
- นักเรียนจะต้องปฏิบัติงานในส่วนราชการที่เริ่มปฏิบัติงานเป็นครั้งแรกเป็นเวลา 4 ปี และต้องย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่นๆอีกอย่างน้อย 2 ปี จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับสู่ระดับบริหารได้(จุดมุ่งหมายของการวางเส้นทางปฏิบัติงานในลักษณะนี้ ก็เพื่อพิสูจน์ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เกิดการแลกเปลี่ยนถ่ายเทและเพิ่มพูนวิสัยทัศน์/ความคิด/ความรู้/ประสบการณ์และเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ)

- เมื่อเข้าปฏิบัติราชการแล้ว นักเรียนมีข้อผูกพันต้องรับราชการเป็นเวลา 10 ปี กรณีที่ประสงค์จะออกจากราชการก่อนระยะเวลาดังกล่าว จะต้องชดใช้เงินเดือนที่ได้รับจากรัฐในระหว่างการศึกษาที่ ENA เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยที่จำเป็นต้องยุติการศึกษา อาจได้รับการยกเว้นไม่ต้องชดใช้

ในแต่ละปี ENA จะเปิดรับนักเรียนเข้าเรียนจำนวน 90 คน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- ประเภทที่หนึ่ง รับสมัครจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา อายุไม่เกิน 28 ปี รับจำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด
- ประเภทที่สอง รับสมัครจากผู้ที่เป็นข้าราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี อายุไม่เกิน 40 ปี รับจำนวนร้อยละ 40 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด
- ประเภทที่สาม รับสมัครจากผู้ที่ทำงานในภาคเอกชนหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 8 ปี อายุไม่เกิน 40 ปี รับจำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด

ทั้งนี้ รัฐบาลฝรั่งเศสจะสงวนตำแหน่งว่างเพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้ที่สำเร็จการศึกษาจาก ENA ในแต่ละปีได้ทันที (ที่ผ่านมามีข้าราชการไทยมาเข้ารับการอบรมที่ ENA จำนวน 69 คน โดยเข้ารับการอบรมหลักสูตรที่จัดสำหรับข้าราชการต่างประเทศมีทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว สำหรับหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับข้าราชการต่างประเทศนั้นเดิมจัดโดย Institut International d'Administration Publique-IIAP ซึ่งปัจจุบันผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ ENA)

ข้อสังเกตที่ได้จากการศึกษาดูงานที่ ENA

1. การดำเนินงานของ ENA นับว่าเป็นการเตรียมบุคลากรให้กับราชการได้ครบวงจรโดยดำเนินการทั้งในด้านการพัฒนาและคัดเลือกอย่างมีมาตรฐาน มีตำแหน่งรองรับ สำหรับผู้ที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการในตำแหน่ง/สายงานสำคัญๆของส่วนราชการ รวมทั้งการวางแนวทางให้ข้าราชการประเภทนี้ได้โยกย้ายอย่างเป็นระบบคล่องตัว เพื่อสร้างความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ประสบการณ์ เครือข่าย และการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นกรณีตัวอย่างที่น่าจำนำมาปรับใช้ในราชการพลเรือนของไทยได้
2. การมีแนวคิดที่ว่าข้าราชการต้องสามารถโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนราชการต่างๆได้อย่างคล่องตัวและถือเป็นเรื่องจำเป็นก่อนที่จะไปดำรงตำแหน่งระดับสูง เป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนและนำมาประยุกต์ใช้กับราชการพลเรือนของไทยได้เช่นกัน ซึ่งก็จะเป็นการสอดคล้องกับนโยบายของ ก.พ. และของรัฐบาลที่ประสงค์จะให้การสรรหานักบริหารระดับสูงเป็นระบบเปิด

นอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับการสร้างนักบริหารในราชการของฝรั่งเศสแล้ว **Monsieur Philippe Bastelica** ยังได้เล่าให้ฟังถึงการที่รัฐบาลฝรั่งเศส นำโดยประธานาธิบดีซีรัคกำลังเตรียมความพร้อมหลายอย่างสำหรับราชการของฝรั่งเศสเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคต เช่น ในเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ รัฐบาลฝรั่งเศสมีนโยบายที่ชัดเจนว่าจะขยายจำนวนปีการรับราชการของข้าราชการให้ยาวขึ้นจากปัจจุบันที่กำหนดไว้ไม่เกิน 37.5 ปี เป็น 40 ปีก่อนที่จะเกษียณอายุราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ ซึ่งนโยบายนี้จะสอดคล้องกับการกำหนดจำนวนปีการทำงานของภาคธุรกิจเอกชนซึ่งกำหนดไว้ 40 ปีนานแล้ว และเมื่อถึงปี ค.ศ.2020 รัฐบาลก็มีแผนที่จะขยายเวลาการรับราชการของข้าราชการเพิ่มขึ้นอีกเป็น 42 ปี เหตุผลของรัฐบาลฝรั่งเศสในการกำหนดนโยบายเรื่องนี้ก็คือเพื่อให้รัฐบาลสามารถรับภาระงบประมาณจำนวนมากที่จะต้องจ่ายเป็นบำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการที่เกษียณอายุในไม่กี่ปีในอนาคตที่จะมีจำนวนมากเนื่องจากเป็นกลุ่มที่เกิดในช่วงที่เรียกว่า baby boom (ช่วงที่เกิดพร้อมกันเป็นจำนวนมากๆ คือ ทศวรรษที่ 1950)

จากจำนวนข้าราชการฝรั่งเศสทุกประเภททั้งหมดซึ่งมีจำนวนประมาณ 5 ล้านคน ปรากฏว่าจะมีจำนวนข้าราชการเกษียณอายุราชการ ถึง 65,000 คน ระหว่างปี ค.ศ.2007-2008 และจะมีจำนวน 62,000 คน ในปี ค.ศ.2010

การที่มีข้าราชการเกษียณอายุพร้อมๆกันเป็นจำนวนมากจะทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากที่ต้องจ่ายทั้งบำเหน็จบำนาญสำหรับข้าราชการเกษียณอายุและสำหรับข้าราชการที่ยังคงอยู่ในราชการ สภาวะดังกล่าวได้สร้างความกดดันให้กับรัฐบาลฝรั่งเศสมากจนถึงกับจำเป็นต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการขยายจำนวนปีการรับราชการดังกล่าว นอกจากนี้ยังจะสร้างปัญหาอื่นๆตามมาด้วย เช่น การสรรหาคนใหม่เข้ามาแทนตำแหน่งที่เกษียณ การแย่งชิงกำลังคนระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

ตามกฎหมายปัจจุบัน ข้าราชการฝรั่งเศสโดยทั่วไปจะเกษียณอายุราชการเมื่ออายุ 60 ปี ยกเว้นข้าราชการบางประเภทที่ต้องทำงานตรากตรำ เสี่ยงภัย เช่น ทหาร เจ้าหน้าที่ผู้คุมนักโทษ พยาบาล อาจขอเกษียณเมื่ออายุ 50 หรือ 55 ปีได้

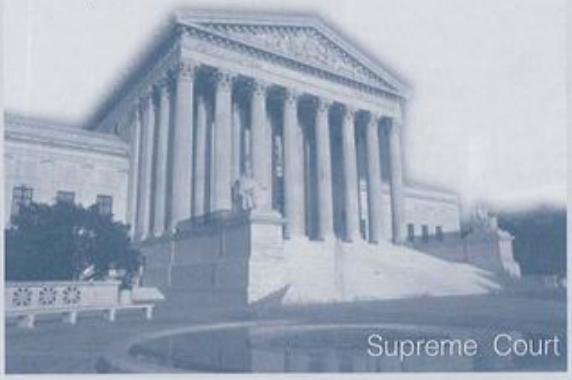
Monsieur Philippe Bastelica กล่าวว่า ENA คงเป็นสถาบันที่จะมีบทบาทในการช่วยสร้างข้าราชการไปทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ ในขณะเดียวกันกลไกอื่นๆของรัฐที่มีส่วนเกี่ยวข้องคงต้องเข้ามาช่วยวางแผนแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังด้วย เพราะปัญหาของโครงสร้างอายุข้าราชการที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ทำให้ราชการมีข้าราชการสูงอายุมากขึ้น ไม่ใช่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศฝรั่งเศสเท่านั้น หากแต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก

เราคงต้องติดตามความเคลื่อนไหวของรัฐบาลฝรั่งเศสในเรื่องการพัฒนาและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบราชการอย่างใกล้ชิดว่ารัฐบาลฝรั่งเศสจะหาทางออกในเรื่องต่างๆอย่างไร

การยกร่างรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา ในมุมมองทางประวัติศาสตร์

สุธรรม ส่งศิริ*

เจตนารมณ์ของบทความนี้ ต้องการจะนำเสนอข้อมูลทางประวัติศาสตร์ในการยกร่างรัฐธรรมนูญของประเทศสหรัฐอเมริกามาเสนอให้ท่านผู้อ่านได้เกิดความคิดขึ้นมาว่าทำไมรัฐธรรมนูญสหรัฐนั้น จึงมีอายุยืนนานถึง 220 ปี ส่วนของประเทศไทยนั้นมีรัฐธรรมนูญมาแล้ว 17 ฉบับ และฉบับสุดท้ายซึ่งได้รับการยอมรับจากส่วนใหญ่ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่สมบูรณ์ที่สุดก็มีอายุเพียง 9 ปี เท่านั้น



Supreme Court

ทำไมรัฐธรรมนูญของสหรัฐจึงมีอายุยืนนาน โดยมีการแก้ไขทางรัฐสภามา 27 ครั้ง ในเรื่องสำคัญๆ แต่ได้รับการแก้ไขโดยอาศัยการตีความจากศาลสูงสุด (Supreme Court) ของสหรัฐมาประมาณ 15 ครั้ง ในคดีสำคัญๆและมีคดีขึ้นไปถึงศาลสูงสุดกว่า 800 คดี ซึ่งนักกฎหมายผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมายรัฐธรรมนูญก็ถือว่าเป็นการแก้ไขรัฐธรรมนูญอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งไม่ผ่านขบวนการทางรัฐสภา

นอกจากนั้น บทความนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะนำเสนอให้เกิดความคิดเห็นในหมู่ประชาชนผู้ให้ความสนใจในรัฐธรรมนูญ ซึ่งกำลังร่างอยู่ในปัจจุบันว่าทำอย่างไรรัฐธรรมนูญของเราจึงจะมีอายุยืนยาวนานเหมือนของประเทศอื่นเขาบ้าง

* ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญปฏิรูปการเมือง (สนช)

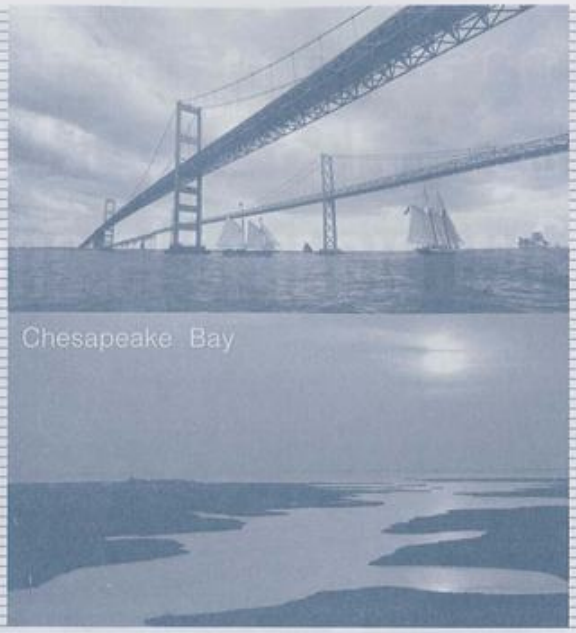
ต้นเหตุของการนำมาสู่การยกร่างรัฐธรรมนูญของสหรัฐนั้น นักศึกษาทางประวัติศาสตร์ของสหรัฐคงจำได้ว่าหลังสงครามปฏิวัติ (Revolutionary war) ของสหรัฐ ใน ค.ศ. 1776 แล้ว รัฐทั้ง 13 รัฐ ซึ่งได้มีสภาพเป็นรัฐอิสระ แต่ผูกพันกันไว้ด้วยกฎบัตรแห่งการเป็นสหพันธ์ (Article of Confederation) ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆของการร่วมกันอยู่แบบสหพันธ์ ดังนี้

- หนี้สินที่กองทัพปฏิวัติของอเมริกาได้กู้ยืมมาจากหลายประเทศในยุโรปนั้น ยังไม่มีผู้รับผิดชอบในการใช้คืน แต่ละรัฐก็ยังสงวนท่าทีอยู่ว่าใครจะต้องรับผิดชอบและแต่ละรัฐจะต้องร่วมใช้หนี้นี้เป็นจำนวนเท่าไร

- รัฐอิสระทั้ง 13 รัฐไม่มีรัฐบาลกลางที่จะประสานหรือสั่งการให้แต่ละรัฐร่วมมือกันในการป้องกันและต่อสู้กับศัตรูที่มาจู่โจม

- แต่ละรัฐก็มีอิสระในระบบการเงินของตัวเองโดยการเก็บภาษีตามพิกัดที่ตัวเองตั้งจากสินค้าที่มาจากรัฐอื่น หรือแม้จะผ่านไปก็ตาม

- ปัญหาเรื่องพรมแดนของแต่ละรัฐก็ยังไม่เด่นชัด ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญอีกอันหนึ่งถึงการมาร่วมประชุมกันเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่ระบุไว้ข้างต้น รวมทั้งปัญหาพรมแดนด้วย กล่าวคือ รัฐเวอร์จิเนีย และเมืองบัลติมอร์ของรัฐแมรี่แลนด์ ซึ่งตั้งอยู่บนระดับแนวแม่น้ำสูงสุดบนฝั่งทางด้านของรัฐเวอร์จิเนีย ตลอดไปจนถึงปากอ่าวเชสอะพีค (Chesapeake Bay) ซึ่งก็ต้องนับว่าเป็นการปักปันเขตแดนที่พิสดาร และชาวประมงเวอร์จิเนียรับไม่ได้ และได้ต่อสู้มาตลอดแต่ทางฝ่ายรัฐแมรี่แลนด์ ก็ยังยืนยันในสิทธิของดินแดนของตน จึงเป็นสงครามดินแดนเรื่องหอย เรื่องปู รวมทั้งสิทธิในการเดินเรือในแม่น้ำโพโตแมคนี้


Chesapeake Bay

จากปัญหาต่างๆที่ได้กล่าวมานี้ทำให้สมาชิกสภาคองเกรสของทวีปอเมริกา (Continental Congress) ได้นัดไปประชุมกันที่เมืองแอนนาโปลิส ในปี ค.ศ. 1786 แต่ล้มเหลวเพราะสมาชิกมาไม่ครบองค์ประชุม จึงได้นัดกันอีกครั้งให้แต่ละรัฐส่งคณะผู้แทนไปพบกันในวันจันทร์ที่สองของเดือนพฤษภาคม ปี ค.ศ. 1787 โดยการเสนอจากอเล็กซานเดอร์ แฮมิลตัน แห่งรัฐนิวยอร์ค เพื่อที่จะหารือในการแก้ปัญหาซึ่งอาจจะมีรัฐธรรมนูญของรัฐบาลกลางที่เหมาะสมในการปกครองสหพันธ์นี้ และก็ใช้เวลาร่างประมาณ 4 เดือน จึงเสร็จเรียบร้อยโดยผ่านการโต้แย้งและคัดค้านอย่างดุเดือด แต่ในที่สุดก็เกิด "การประนีประนอมที่ยิ่งใหญ่" (The Great Compromise) จึงทำให้มีรัฐธรรมนูญขึ้นมาได้และมีอายุยาวนานถึง 220 ปีในปีนี้

Revolutionary war memorial, Lexington, Massachusettes

VOTE

ส่วนของประเทศไทยนั้น สาเหตุของการยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่นี้นั้น ก็เป็นผลพวงจากการปฏิวัติยึดอำนาจของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินตามระบบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังที่ได้ทราบกันอยู่แล้วนั้น แต่ประเด็นสำคัญที่ผู้เขียนอยากจะยกขึ้นมาให้พิจารณากันก็คือ หัวข้อสำคัญในการยกร่างว่าจะเขียนออกมาอย่างไร เพราะขณะนี้ก็จะดูเหมือนว่าความเห็นและข้อขัดแย้งนั้นมีมากจนคิดว่าอาจจะใช้เวลานานกว่าจะตกลงกันได้ แต่ผู้เขียนอยากจะยกมาทีละข้อเพื่อให้พิจารณาถึงปัญหาของรัฐธรรมนูญของประเทศไทยที่มีอายุไม่ยืนยาวและมีมาแล้วถึง 16 ฉบับ เพราะเหตุดังนี้

1. เกิดเผด็จการในรัฐสภาจากการที่พรรครัฐบาลมี ส.ส. ถึง 377 เสียง ซึ่งเป็นที่มาของคำพูดว่า "มี 377 เสียงจะทำอะไรหรือจะเปลี่ยนอะไรก็ได้

2. เกิดการครอบงำขบวนการตรวจสอบการบริหารประเทศทำให้เกิดเสียงวิพากษ์วิจารณ์ ว่ามีการทุจริตในการบริหาร

3. เกิดการเลือกตั้งที่สังคมและประชาชนคิดว่าไม่โปร่งใส และทำให้พรรคใหญ่ที่มีเงินทุนสูงได้เป็นรัฐบาลโดยมีเสียงข้างมากในรัฐสภา

4. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองนั้นควรเป็นอย่างไรและโดยเฉพาะเขตชนบททำให้ถูกครอบงำและชักจูงโดยการใช้สินจ้างรางวัลได้ง่าย

5. ประชาชนไม่เคารพกฎกติกาของสังคม และกฎหมายของบ้านเมือง ที่จริงกฎหมายเรื่องทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวงนั้นมีมานานแล้ว รวมทั้งกฎหมายควบคุมการเลือกตั้งด้วย แต่ก็มิได้ใช้กฎหมายให้เป็นประโยชน์และประชาชนส่วนใหญ่ก็ยังถือว่าการกินเปอร์เซ็นต์ในการจัดซื้อนั้นเป็น "เรื่องปกติ" และการรับเงินจากนักการเมืองเพื่อแลกกับคะแนนเสียงนั้นก็เป็นเรื่องปกติเช่นกัน

6. ประชาชนยังไม่เข้าใจว่าระบบประชาธิปไตยนั้น ถ้าเลือกคนผิดเข้าไปบริหารประเทศก็จำต้องยอมรับความผิดพลาดของตนเอง และต้องจำทนต่อไปจนครบ 4 ปี แต่นิยมที่จะใช้วิธีรวบรัด แก้โดยการใช้วิธีล้มล้างรัฐบาลฉีกรัฐธรรมนูญทิ้ง แล้วมาตั้งต้นกันใหม่และนี่ก็คือประเด็นสำคัญที่นำมาสู่การร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ของประเทศไทย

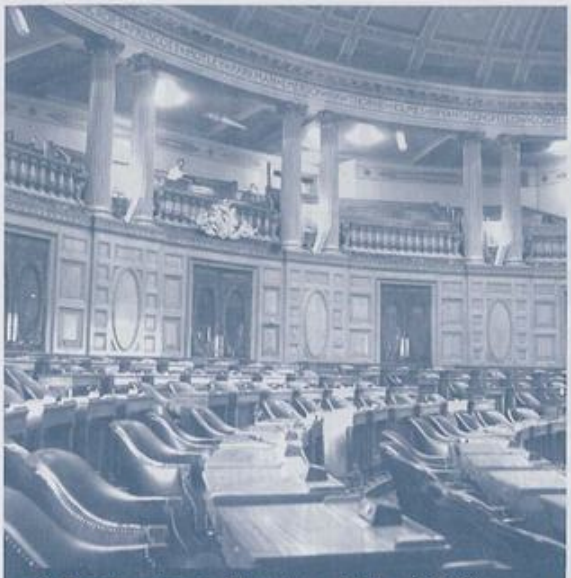
อนุเสาวรีย์ประชาธิปไตย, กรุงเทพ, ประเทศไทย

ผมกำลังจะเห็นการประนีประนอมครั้งยิ่งใหญ่ (The Great Compromise) ที่กำลังจะเกิดขึ้นในการยกร่างรัฐธรรมนูญของประเทศไทยฉบับปี พ.ศ. 2550 และจะเป็นประเด็นเดียวกันกับการยกร่างรัฐธรรมนูญของสหรัฐเมื่อ 220 ปีมาแล้ว และนั่นก็คือ เรื่องเกี่ยวกับที่มาของวุฒิสมาชิก (Senator) ของสหรัฐนั้น ในร่างแรกก็ระบุให้มาจากการเลือกตั้งตามสัดส่วนของประชาชนต่อสมาชิก 1 คน ซึ่งรัฐเล็กๆอย่างเดลาแวร์ยอมไม่ได้ เพราะจะถูกรัฐใหญ่เขมือบโดยการออกกฎหมายต่างๆที่จะทำให้รัฐใหญ่ๆได้เปรียบ การโต้แย้งเป็นไปอย่างเผ็ดร้อนจนนายพลจอร์จ วอชิงตัน ประธานในที่ประชุมต้องขอให้มีการหยุดพัก (Recess) เป็นเวลาหนึ่งสัปดาห์ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดและเพื่อจะมีข้อยุติที่ดี เมื่อสมาชิกสภาร่างกลับมาประชุมใหม่ก็มีข้อเสนอโดยให้แต่ละรัฐมีวุฒิสมาชิกได้รัฐละสองคนเท่ากันหมด แต่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (House of Representatives) มีตามสัดส่วนของประชาชนที่กำหนดไว้สามหมื่นคนต่อผู้แทนหนึ่งคน ซึ่งทำให้การโต้แย้งยุติลงด้วยการประนีประนอมในครั้งนี้

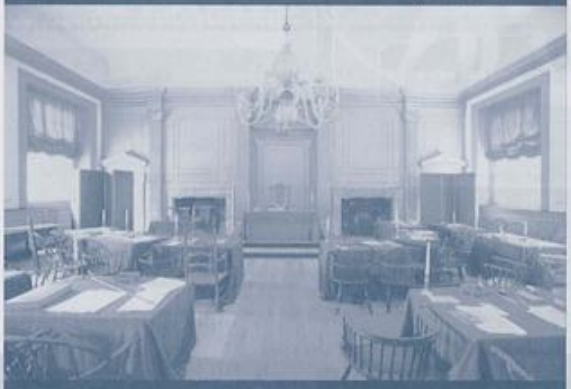
สำหรับร่างรัฐธรรมนูญไทยที่ร่างมาให้ประชาชนพิจารณานั้น ระบุให้สมาชิกวุฒิสภามาจากการสรรหาหรือแต่งตั้งโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิ เช่น ตุลาการและประธานองค์กรอิสระต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดข้อโต้แย้งอย่างมาก และท่าท่าจะหาข้อยุติไม่ได้ คณะกรรมาธิการวิสามัญปฏิรูปการเมืองได้เสนอแนะให้คณะกรรมการสรรหา คัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามสายงานวิชาชีพต่างๆ มาสี่ร้อยคน และให้ราษฎรทั่วประเทศเลือกเอาไว้สองร้อยคนเป็นวุฒิสมาชิกของรัฐสภา ซึ่งก็เป็นการพบกันครึ่งทางระหว่างการสรรหากับการเลือกตั้งโดยประชาชน ซึ่งผมก็เห็นว่าเป็นการประนีประนอมที่ดีในข้อนี้

ส่วนข้ออื่นๆที่ยังหาข้อยุติไม่ได้เป็นกรณีให้บรรจุพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ หรือการให้มีคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อแก้ไขวิกฤตทางการเมืองก็ยังเป็นประเด็นเผ็ดร้อนกันอยู่ยังหาข้อยุติไม่ได้ ก็ต้องว่ากันต่อไป ผมหวังว่าพระสยามเทวาธิราช คงจะมาดลบันดาลให้เกิดปาฏิหาริย์ให้เกิดสติปัญญา ความคิด ของคณะสมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ สามารถที่จะหาข้อยุติได้เป็นที่พอใจแก่ทุกๆฝ่าย บ้านเมืองจะได้กลับไปเป็นปรกติอีกครั้ง และจะได้เดินหน้าพัฒนาประเทศกันต่อไป

จากการเปรียบเทียบสาเหตุของการยกร่างรัฐธรรมนูญของประเทศสหรัฐอเมริกาและของประเทศไทย แล้วเราอาจจะเห็นได้ว่าสาเหตุของสหรัฐนั้นเกิดจากปัญหาเรื่องต่างๆ ของชาติที่เกิดใหม่และยังมิได้ตกลงกันให้ดีก่อนว่าจะอยู่ร่วมกันต่อไปอย่างไร ส่วนของประเทศไทยนั้นผมขอระบุว่าเป็นเพราะ "พฤติกรรมของคน" รวมทั้งค่านิยมที่มีอยู่และเรื่องที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศนั่นก็คือ การขาดคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมในการอยู่ร่วมกันในทุกระดับของสังคม ในสหรัฐอเมริกามีรัฐธรรมนูญที่มีอายุยืน 220 ปี เพราะคนของเขาเคารพกติกาและรัฐธรรมนูญ ก่อนที่จะรับหน้าที่ใดๆในภาครัฐ เขาจะต้องให้คำปฏิญาณข้อหนึ่งว่า "ข้าพเจ้าจะป้องกันและรักษารัฐธรรมนูญของสหรัฐ" ส่วนของไทยนั้นถ้าเราจะพยายามยกร่างรัฐธรรมนูญมาเพื่อป้องกันพฤติกรรมอันมิชอบของคนแล้ว เราคงป้องกันไม่ได้หมดเพราะคนนั้นเปลี่ยนวิธีการโกงมาโดยตลอด ถึงจะร่างให้สมบูรณ์อย่างไร เขียนให้ดีอย่างไร ถ้าประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในหน้าที่ของตนที่มีต่อรัฐและสังคมแล้ว เหตุการณ์ของการล้มล้างรัฐบาลโดยมิชอบก็คงยังกลับมาเกิดอีกจนได้ เพราะ "คนยอมให้เหตุการณ์เกิดขึ้นในทุกๆเรื่อง"



▲ Room where Senators Vote (USA)



▲ Declaration of Independence and U.S. Constitution were signed in Independence Hall, Philadelphia, Pennsylvania

▲ USA, Washington DC, capital hill

▲ Low angle view of a building, Memorial Continental Hall, Washington DC

ผมนั้นเห็นว่า การสร้างคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมในตัวประชาชนนั้น เป็นภารกิจที่มีความสำคัญของรัฐบาลชุดปัจจุบันนี้มากๆพอกับการร่างรัฐธรรมนูญเพื่อให้มีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ขึ้นมา และการที่รัฐบาลได้ตั้ง "สภาธรรมาภิบาล" ขึ้น เพื่อเสริมสร้างการทำงานในภาครัฐให้โปร่งใสและมีประสิทธิภาพและทำการขับเคลื่อนกระแสคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสังคมเรา ผมว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดี แต่สำหรับประชาชนเยาวชน นักศึกษานั้น เราจะช่วยสร้างให้เขามีคุณธรรมจริยธรรมและศีลธรรมได้อย่างไร จะพึ่งวัดอย่างเดียวก็คงไม่ไหว จะเอา ครู อาจารย์ พ่อ-แม่ ในปัจจุบันเป็นแม่บทก็คงจะผิดหวัง เราจะหาผู้นำหรือองค์กรที่จะช่วยผลักดันกันเรื่องนี้ได้หรือไม่ เราสำนึกหรือยังว่าความโลภนั้นเป็นบ่อเกิดของปัญหาจริยธรรม คุณธรรมและธรรมาภิบาลในสังคมของเรา ซึ่งเราก็สามารถจะแก้ได้โดยการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นนโยบายของครอบครัว ขององค์กรและของประเทศ เราจึงจะหลุดพ้นจากวงจรอุบาทว์นี้

ความเห็นสุดท้ายของผมก็คือ ก็ท่านนั่นแหละครับ ถ้าท่านเข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบของประชาชนต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแล้ว ความโปร่งใสก็จะเกิดขึ้นในระบบการเมืองและถ้าท่านอยากจะเห็นบ้านเมืองและสังคมของเราคืนเข้าสู่ความเป็นปรกติสุข ท่านก็ต้องร่วมมือด้วย โดยการทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ลูกน้องเขาก็คงไม่กล้า ลูกศิษย์เขาก็คงเห็นตัวอย่างที่ดี ลูกเต้าก็จะฟังคำสั่งสอน เพราะพ่อ-แม่ที่ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี ถ้าเป็นเช่นนี้แล้วบ้านเมืองก็คงสงบสุข เราก็คงมีรัฐธรรมนูญฉบับที่จะได้มานี้ เป็นฉบับที่ยั่งยืนยาวนานคู่กับประเทศของเราตลอดไป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : ความเป็นจริง และ ความเป็นมืออาชีพ™

ดร. มาฆะ ภูจินดา*

เมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีพัฒนาการที่สูงขึ้นส่งผลให้หน้าที่ความรับผิดชอบทางการบริหารบุคคล เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เมื่อก่อนเราเรียกงานด้านการบริหารบุคคลในชื่อที่ต่างกัน เช่น Industrial relations, Personnel, Employee relations, People management และ Human resource management สำหรับชื่อที่ต่างกันนั้นมิได้มีสาระสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญคือบริบทของการบริหารงานบุคคลที่กำลังจะมีการเปลี่ยนแปลง โดยที่งานด้านการบริหารงานบุคคลจะมีขอบเขตที่กว้างขึ้น และมีมาตรฐานที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตสามารถแยกออกได้เป็น 2 ด้านที่สำคัญๆ ได้แก่

1. สภาพความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต และ
2. อนาคตของความเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ

™ คัดย่อบางส่วนจาก Losey, M., Meisinger, S., Ulrich, D., (2005). Reality, Impact and Professionalism. ใน The Future of Human Resource Management, 64 thought Leaders Explore the Critical HR Issues of Today and Tomorrow, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., edited by Losey, M., Meisinger, S., Ulrich, D., (2005).

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

1. สภาพความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

หากเรามองความเป็นจริงอย่างที่มันเป็นอยู่มากกว่าการที่เราอยากให้มันเป็นเราก็จะมองเห็นและเข้าใจความจริงกับสิ่งที่เรามอง หากเรามองสภาพความเป็นจริงที่จะเกิดขึ้นกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เราควรสมมติว่าเราไม่ได้เป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่เราเป็นคนนอกที่กำลังมองอาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์อยู่

หากเราจะเข้าใจการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เราต้องสามารถเข้าใจแก่นแท้และความสำคัญของงานบุคคลอย่างแท้จริง ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้วงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีคุณค่าได้นั้นก็ต่อเมื่อสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ดังนั้น การทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงไม่ควรเป็นเพียงการทำงานตามระบบที่ได้จัดวางเอาไว้ แต่***ควรเป็นการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรตามสภาวะแวดล้อมที่เกิดขึ้นได้นั้นเอง*** แนวโน้มของสภาพความเป็นจริงของการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถสรุปได้ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจในปัจจุบันส่งผลให้บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจส่งผลต่อบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านประชากร (Demography)

การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเพศ เชื้อชาติ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเศรษฐกิจที่มีผลต่อประชากรจะมีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เช่น การโยกย้ายแรงงานระหว่างประเทศ การเปลี่ยนช่วงอายุการทำงาน การเข้าสู่ตลาดแรงงานของเพศหญิง การทำงานกับพนักงานที่มีความต่างด้านวัฒนธรรม

ด้านเทคโนโลยี (Technology)

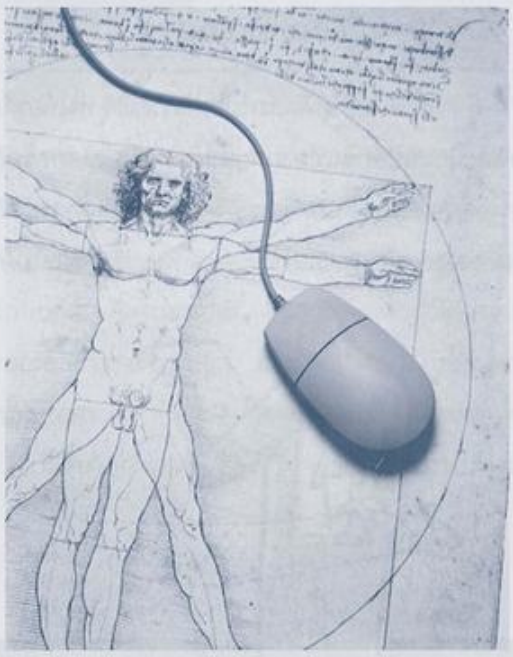
เทคโนโลยีได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต่างๆเพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ส่งผลให้รูปแบบการผลิตสินค้าและการบริหารทรัพยากรบุคคลปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

ด้านความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalisation)

ในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างสะดวกและรวดเร็ว จากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับทำให้องค์กรจะต้องผลิตสินค้าแข่งขันกับสินค้าที่มาจากประเทศอื่นๆ ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นความท้าทายของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับการผลิตที่มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพิ่มขึ้น

ด้านการแข่งขัน (Competition)

ความคาดหวังของลูกค้า (Customer's expectations) ที่มีต่อสินค้า การบริการและองค์กรจะมีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้องค์กรจะต้องมีการตอบรับความต้องการของลูกค้าให้ได้อย่างรวดเร็ว



จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ได้แก่

1. คนเก่งและคนที่สามารถทำงานในหลายๆด้าน ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะนำพาองค์กรให้สามารถแข่งขันในสภาพธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงได้ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องก้าวไปอีกขั้นโดยการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่งทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีส่วนช่วยองค์กรในการบริหารความเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเทคโนโลยีถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่องานด้านบุคคล เพราะว่าเทคโนโลยีจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถพัฒนาผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

3. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในงานด้านการบริหารงานบุคคลรวมถึงการบริหารองค์กรในยุคโลกาภิวัตน์ และ

4. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความสามารถในการติดตามและตรวจสอบความต้องการของลูกค้าเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

2. อนาคตของความเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพ

บทบาทบอกถึงสิ่งที่กำลังจะทำ สมรรถนะบอกถึงวิธีในการทำ ในส่วนนี้จึงกล่าวถึงบทบาทและสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวโน้มของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

บทบาทใหม่ของนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ

ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลให้บทบาทการบริหารงานบุคคลได้รับการเปลี่ยนแปลงไป ได้แก่

★ บทบาทผู้นำประสานความร่วมมือ

(Chief integrative Officer)

มีหน้าที่รับผิดชอบให้ส่วนต่างๆในองค์กรให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน

★ บทบาทผู้ส่งเสริมความสำเร็จของธุรกิจ

(Deliver of Business success)

มีส่วนร่วมในความสำเร็จของธุรกิจ

★ บทบาทผู้ประสานความแตกต่าง

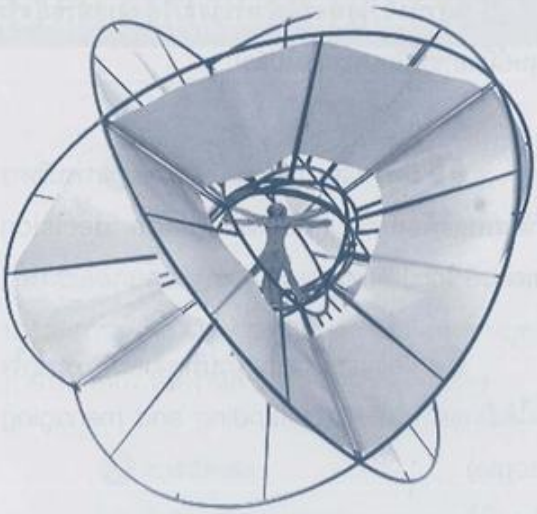
(Diversity manager)

มีหน้าที่รับผิดชอบให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่มีความแตกต่างด้านต่างๆ

★ บทบาทเป็นศูนย์กลางของพนักงาน

(Employee Champion)

มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา บริหารความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน



★ บทบาทเป็นผู้นำการทำงาน

(Productivity czar)

จะต้องทำงานมากกว่าผู้อื่น

★ บทบาทเป็นผู้ชำนาญงานที่มีประสิทธิภาพ

(Chief effectiveness officer or expert)

มีหน้าที่รับผิดชอบไม่เพียงแต่คนแต่เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงที่สุด

ด้วยบทบาทต่างๆของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่ได้กล่าวไปแล้ว ทำให้นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มีมุมมองและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

สมรรถนะใหม่ของนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ

สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับนักบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพนั้นประกอบไปด้วย

1. มีความสามารถที่จะตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างดี (Mastering the decision science for HR)

2. มีความสามารถในการบริหารและมีความเข้าใจคนได้เป็นอย่างดี (Understanding and managing people)

3. มีความสามารถในการสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่ๆให้เกิดขึ้นกับธุรกิจ (Discerning, creating and adapting culture to business conditions)

4. คำนึงถึงการทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีศักยภาพไม่ใช่เป็นแต่เพียงโครงสร้าง (Rethinking organizations as capabilities, not structure)

5. รับรู้วิวัฒนาการสากลและสามารถประยุกต์ใช้กับท้องถิ่นได้ (Conceiving globally, acting locally)

6. สามารถสร้างความร่วมมือในองค์กร (Creating collaboration throughout the organization)

7. สามารถตอบสนองความคาดหวังของสังคมและนโยบายสาธารณะ (Responding to social expectations and public policy)

8. มีการเรียนรู้ในบทบาทใหม่ๆอยู่เสมอ (Learning to play new roles)

เทคนิคการเพิ่มสมรรถนะต่างๆนั้น นักบริหารงานบุคคลมืออาชีพจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการบริหารงานบุคคล จะต้องเป็นผู้กล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ๆ จะต้องกล้าที่จะมีแนวคิดเป็นของตนเอง

นักบริหารงานบุคคลมืออาชีพจะต้องลงทุนให้กับตัวเองเสมอ

1 การฝึกอบรม

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพจะต้องได้รับการศึกษาด้านการบริหางงานบุคคลในรูปแบบใหม่ๆและควรจะได้รับใบรับรองมาตรฐานการบริหารงานบุคคลควบคู่ไปด้วย การฝึกอบรมควรครอบคลุมถึงความสามารถในการตัดสินใจในงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยที่ผู้ให้การฝึกอบรมอาจมาจากองค์กรที่มีการฝึกอบรมนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพที่ได้รับการยอมรับ

2 การพัฒนา

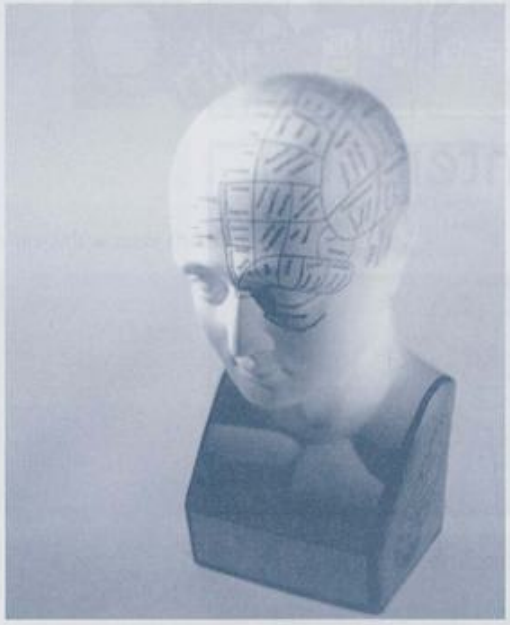
นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพควรได้รับการมอบหมายงานที่มีความหลากหลายเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล เช่น งานด้านบุคคลภายในองค์กร หรืองานด้านบุคคลภายนอกองค์กร

3 การสรรหา

การเลือกสรรนักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพนั้นจะต้องมีความเข้มข้นมากขึ้นบนพื้นฐานของความสามารถและสมรรถนะ

4 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์มืออาชีพที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ควรจะถูกสับเปลี่ยนออกจากหน้าที่



ความขัดแย้งกันระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตน และ ผลประโยชน์ส่วนรวม

(Conflict of Interests)

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

ตอนที่ 3
การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self dealing)

รูปแบบของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมที่พบเห็นบ่อยๆ

การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self dealing) คือ การหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว หรือพวกพ้อง จากตำแหน่งหน้าที่เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง

ตัวอย่าง

⇨ เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทตนเองหรือบริษัทของครอบครัวได้งานรับเหมาจากรัฐ หรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน

⇨ เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างทำสัญญาให้หน่วยงานต้นสังกัดซื้อคอมพิวเตอร์สำนักงาน (PC) จำนวน 200 เครื่อง จากบริษัทของครอบครัวตนเอง

⇨ การจัดจ้างบริษัทของภรรยาซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ให้เป็นผู้ซ่อมบำรุง (Maintenance) ระบบคอมพิวเตอร์ให้กับหน่วยงานต้นสังกัด

⇨ อธิบดีใช้อำนาจให้หน่วยงานในสังกัดซื้อที่ดินของครอบครัวหรือพวกพ้องในการสร้างสำนักงานแห่งใหม่

การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

เพราะนายรุ่งโรจน์ได้ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหาประโยชน์ให้กับธุรกิจของครอบครัว เป็นการใช้อำนาจเกินขอบเขตที่ควรกระทำตามปกติ ซึ่งประชาชนผู้ขอกู้เงินอาจได้รับประโยชน์มากกว่านี้หากซื้อบ้านจากโครงการอื่น

😐 นายนกนวย นักการเมืองท้องถิ่น ที่ระมัดระแวงขันเป็นนายกเทศมนตรี

คุยกับนางสาวี ภรรยานอกสมรสที่รวนหลังบ้าน

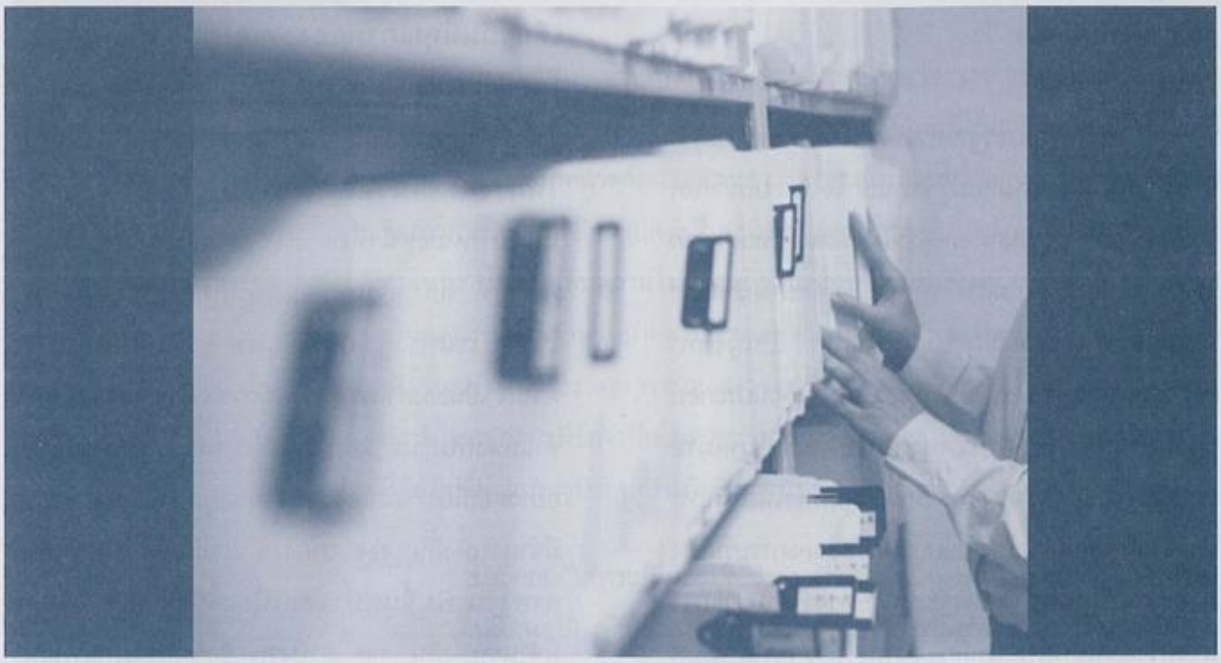
การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เพราะเป็นการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องให้บริการแก่สาธารณะ และต้องดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก แต่กลับคำนึงถึงผลประโยชน์ของครอบครัว โดยให้ญาติ/ภรรยานอกสมรสมาเป็นคู่สัญญา และรับเหมางานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองบริหารงานอยู่

นอกจากนี้ ยังมีกรณีตัวอย่างอื่นๆ ที่เกิดในรูปแบบเดียวกัน ได้แก่

- สมาชิกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากบริษัทห้างร้านในการยื่นซองประกวดราคา
- สมาชิกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยในฐานะตัวแทนบริษัทห้างร้านในกรณีงานจ้างเหมามีปัญหา
- ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหาประโยชน์ให้แก่ตนเองจากการเก็งกำไรจากราคาที่ดิน ทั้งในรูปแบบของการใช้ข้อมูลภายในไปซื้อที่ดินไว้ก่อน หรืออาจเป็นรูปแบบที่กำหนดให้ตั้งโครงการในพื้นที่ที่ตนเองมีที่ดินอยู่ เพื่อจะได้ขายที่ดินของตนเองให้แก่รัฐในราคาที่สูง
- องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทำสัญญาเช่ารถไปสัมมนาและดูงานกับบริษัท ซึ่งเป็นของสมาชิกขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นเอง
- นายกเทศมนตรีและเทศมนตรีขายสินค้าหรือบริการของบริษัทตนเองให้กับเทศบาล

คัมภีร์การปฏิบัติงานข้าราชการไทยยุคใหม่

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกาคปฏิบัติการ



ดร. ปัทมา สุขสันต์*

ราชการไทยได้นำระบบการจำแนกตำแหน่ง (Position Classification: PC) มาใช้ในปี พ.ศ.2518 ซึ่งหลักการของระบบจำแนกตำแหน่งคือ การจำแนกงานที่มีความคล้ายคลึงกันรวมไว้เป็นกลุ่มอาชีพ (Occupational Group) และสายงาน (Class Series) เดียวกัน เพื่อความสะดวกในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งไว้ในกลุ่มเดียวกัน เพื่อการใช้คนให้ตรงกับงาน และ การจำแนกความยากง่ายของงานออกเป็นระดับตำแหน่ง โดยมีมาตรฐานกลาง (Common Level) ไว้เป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบ เป็นบรรทัดฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มงานนั้นๆ โดยการจัดทำในรูปแบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น การนำระบบการจำแนกตำแหน่งมาใช้ จึงถือเป็นการนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้เป็นครั้งแรก โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้จัดทำขึ้นตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 กำหนด "ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งด้วย" ก.พ. จึงได้จัดทำ**มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**ตามกฎหมายดังกล่าว

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 8 ว สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

ดังนั้น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คือ เอกสารที่ ก.พ. จัดทำไว้ตามกฎหมาย เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง และใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ เช่น การสรรหา การเลือกสรร การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การเลื่อน การรับโอน และการพัฒนา จึงอาจเรียกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ว่าเป็นคัมภีร์การปฏิบัติงานของข้าราชการนั่นเอง

การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในครั้งนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบจำแนกตำแหน่ง ให้มีการจำแนกตำแหน่งอย่างชัดเจน กำหนดหน้าที่ให้สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างแต่ละสายงานและความแตกต่างในแต่ละระดับ โดย ก.พ. เป็นผู้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับทุกสายงาน ส่วนประกอบของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามข้อกฎหมาย สาระสำคัญของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเน้นเนื้อหาข้อความที่กำหนดขึ้นเป็นรูปแบบเดียวกัน และการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะเป็นไปตามที่ส่วนราชการแจ้งความจำเป็นมาเป็นหลัก ดังนั้น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งจึงเป็นเครื่องมือบริหารงานบุคคลที่เน้นการพัฒนาความชำนาญเฉพาะทาง โดยจำแนกงานในราชการพลเรือนให้มีลักษณะเฉพาะ กำหนดตำแหน่งตามระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เป็นมาตรฐานร่วมกัน 11 ระดับ โดยมีบัญชีอัตราเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวที่ใช้กับทุกสายอาชีพ

ต่อมา เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2521 คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจำแนกตำแหน่ง โดยให้มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ เป็นระดับควบ และกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับควบเสียใหม่ จึงเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับแนวคิดและแนวทางในการกำหนดให้มีสายงาน โดยมีการจัดสายงานตามคุณวุฒิทางการศึกษา และกำหนดสายงานเพิ่มขึ้นประกอบกับในปี พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 42 ได้กำหนดให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน รวมทั้งมุ่งเน้นให้ส่วนราชการต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อให้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในสายงานต่างๆ ถูกต้องเหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็นของส่วนราชการ จึงมีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นตามจำนวนสายงานที่กำหนดขึ้นมาใหม่อย่างต่อเนื่อง จากการรวบรวมข้อมูลในปี พ.ศ. 2535 มีจำนวนทั้งสิ้น 424 สายงาน และมีแนวโน้มกำหนดสายงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 449 สายงาน ซึ่งลักษณะการพัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่งในปัจจุบันมีแนวทางในการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับสภาพและลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนา และใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล และเน้นการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการ โดยปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งควบคู่ไปกับการปรับปรุงสายงานเพื่อแก้ปัญหาการนำไปใช้และความสอดคล้องของกฎหมาย การเปิดโอกาสให้ส่วนราชการต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมการกำหนดแนวทางการเขียนมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแบบเปิดกว้าง และการปรับปรุงหัวข้อของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับกฎหมายและหลักสากล

"ระบบจำแนกที่ใช้อยู่ดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บทบาทภารกิจ และแนวคิดนโยบายการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐ"

แนวคิดการพัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระบบจำแนกตำแหน่ง เริ่มใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2518 เป็นเวลากว่า 30 ปี จึงมีประเด็นปัญหาบางประการที่ชี้ให้เห็นว่าระบบจำแนกที่ใช้อยู่ดังกล่าวมีลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บทบาทภารกิจ และแนวคิดนโยบายการปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในประเด็น**ความไม่คล่องตัวในการบริหารกำลังคน** การจำแนกตำแหน่งเป็นกลุ่มงานย่อยจำนวนมากตามความชำนาญเฉพาะที่เรียกว่า**สายงาน** ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก พ.ศ.2518-2549 มีจำนวนเพิ่มขึ้นถึง 216 สายงาน ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวมีข้อจำกัดในการบริหารกำลังคนและไม่สนองตอบต่อความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ

ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งในต่างประเทศ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นแนวทางที่มีรูปแบบคล้ายคลึงกันเช่น เปลี่ยนหลักการจำแนกตำแหน่ง จากระบบที่ยึดเนื้อหาขอบเขต ภารกิจของงานของตำแหน่งไปสู่การยึดผลการปฏิบัติงานในการจ่ายค่าตอบแทน หรือปรับระบบการจำแนกตำแหน่งข้าราชการเป็นกลุ่มตามลักษณะงานเพื่อประโยชน์ในการบริหารค่าตอบแทนและการวางหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่แตกต่าง หรือกำหนดให้แต่ละกลุ่มตำแหน่ง (Occupational Group) จะมีบัญชีเงินเดือนที่แตกต่างกัน โดยเทียบเคียงให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างกลุ่มอาชีพในระบบราชการ (Internal Equity) และนอกระบบราชการ (External Equity) และใช้กลไกตลาด หรือการบรรจุบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ มีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) และผลงาน (Performance) ของบุคคลมากขึ้นโดยจะไม่เน้นคุณวุฒิทางการศึกษามากนัก นอกจากนี้องค์การกลางบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้สร้างรูปแบบ แนวทาง และมาตรฐานการจัดจำแนกกลุ่มตำแหน่งและการกำหนดค่าของงานเพื่อให้ค่าตอบแทนโดยกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้แก่หน่วยงาน เพื่อความคล่องตัวในการบริหารกำลังคนและการจ่ายค่าตอบแทน

จากแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 เห็นชอบแผนงานปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคลภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อประชาชน สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐให้สอดรับกับ **"รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่"** ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการปรับคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล โดยจำแนกประเภทตำแหน่งตามลักษณะงานเป็น 4 ประเภท แยกอิสระจากกัน กำหนดระดับตำแหน่งแตกต่างกันตามผลการประเมินค่างาน มีบัญชีเงินเดือนแยกตามกลุ่มตำแหน่ง โดยบริหารงานบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) และเน้นการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการเอง

หลักการของระบบจำแนกตำแหน่ง คือ การจำแนกงานที่มีความคล้ายคลึงกันรวมไว้เป็นกลุ่มอาชีพ (Occupational Group) และสายงาน (Class Service) เดียวกันเพื่อความสะดวกในการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งไว้ในกลุ่มเดียวกันเพื่อการใช้คนให้ตรงกับงาน และในอีกประการหนึ่ง คือ การจำแนกความยากง่ายของงานออกเป็นระดับตำแหน่ง โดยมีมาตรฐานกลาง (Common Level) ไว้เป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบ ดังนั้น จุดอ่อนของระบบจำแนกตำแหน่งจะอยู่ที่เครื่องมือในการจำแนก จะมีลักษณะเป็นการอธิบายงานแทนนามธรรม เป็นการอธิบายลักษณะงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานกลาง และตำแหน่งงานที่หยิบยกเป็นตำแหน่งหลัก ทำให้เมื่องานมีความซับซ้อนมากขึ้น หรือมีข้อเรียกร้องในการปรับระดับตำแหน่งมากขึ้น ก็จะเกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่าการเคลื่อนตัวของระดับตำแหน่ง (Grading Creep) ทำให้มาตรฐานเสียไปโดยง่าย

ในหลายประเทศที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งจึงมีการเปลี่ยนแปลงระบบในการจำแนกตำแหน่งและระบบการจ่ายค่าตอบแทน โดยมีการใช้วิธีการประเมินค่างานที่อิงตัวเลข (Quantitative) มากขึ้น เช่นในสหรัฐอเมริกา มีการใช้ระบบ Factor Evaluation System (FES) และ Supervisory Grade Evaluation Guide (SGEG) ในกลุ่มตำแหน่งที่จัดอยู่ใน General Schedule และมีการนำแนวความคิดของ Broad banding มาใช้เพื่อควบรวมระดับตำแหน่งให้น้อยลง อย่างไรก็ตาม ถึงจะมีการเปลี่ยนแปลงระบบวิธีการประเมินค่างานไปอย่างไร แนวคิดหลักในการประเมินค่างานที่ต้องการจำแนกความยากง่ายของงานก็ยังคงอยู่เป็นพื้นฐานในการจ่ายค่าตอบแทนเช่นเดิม

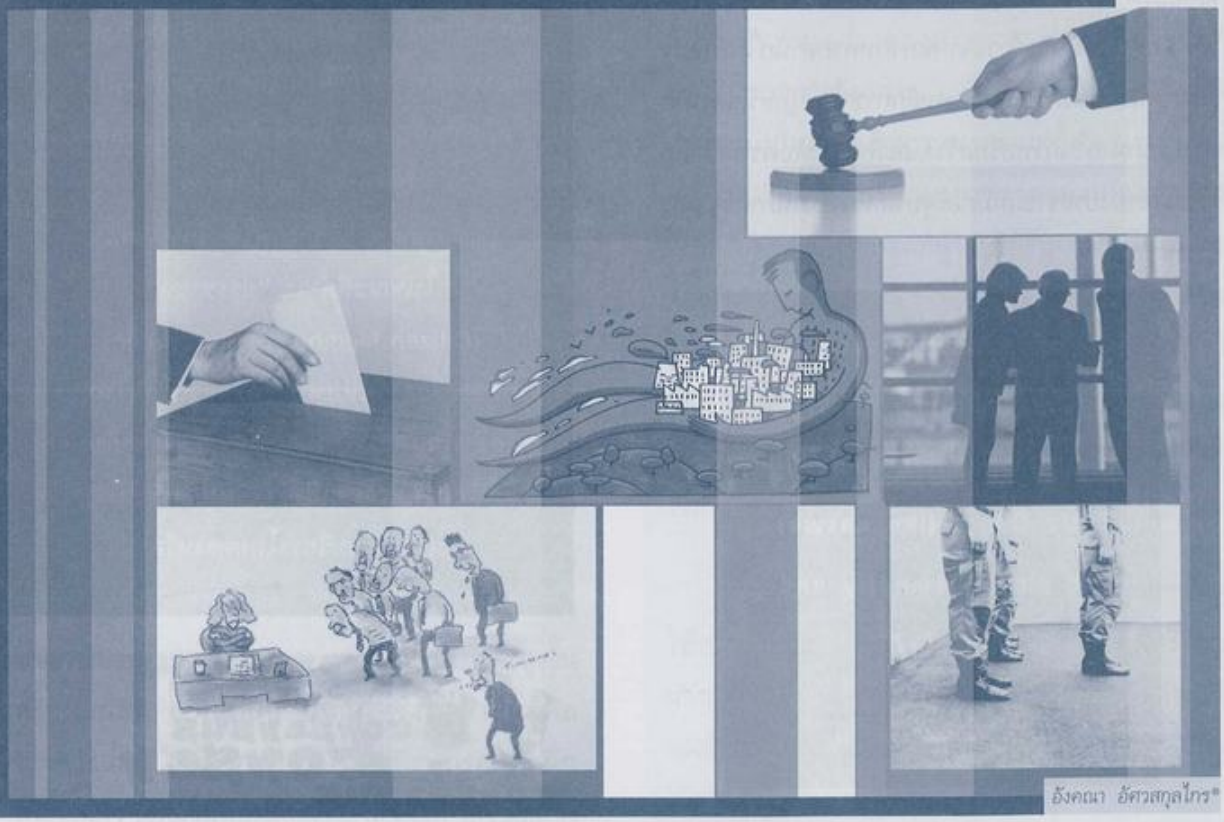
แนวคิดที่นำมาใช้ในการออกแบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

ทิศทางการบริหารราชการไทย : หลักการที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ทิศทางการบริหารราชการไทยในอนาคต มีจุดเน้นที่สำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย การมุ่งเน้นการบริการประชาชนซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ การมุ่งเน้นขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนอันนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ระบุได้ชัดเจน การมุ่งเน้นแนวคิดเรื่อง Knowledge worker เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ การมุ่งเน้นแผนยุทธศาสตร์มากขึ้น การมุ่งเน้นการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการขั้นตอนการดำเนินการซึ่งการบริการประชาชน และ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในงาน ถือเป็นจุดเน้นสำคัญในการบริหารราชการไทย

>> โปรดติดตามต่อฉบับหน้า

ความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐ (Public Trust) ตอนที่ 2



อังคณา อัศวสกุลไกร*

หลังจากที่เราได้ใช้เนื้อที่ไปหลายหน้ากระดาษในการอธิบายแนวคิดและความหมายของความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐ หรือ Public Trust ความสำคัญของความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อภาครัฐ สถานการณ์ปัจจุบันของวิกฤติการณ์แห่งความเชื่อถือไว้วางใจที่ลดลง รวมไปถึงสาเหตุและปัจจัยต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐและตัวข้าราชการในตอนที่ 1 เรากลับมาพบกันอีกครั้งกับตอนที่ 2 กันค่ะ

การศึกษาเรื่องความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐเป็นเรื่องซับซ้อนและสรุปได้ยาก เนื่องจากเรื่องนี้มีความเป็นนามธรรมสูง และเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ที่ได้รับอิทธิพลจากหลายแหล่งที่มา ทั้งจากสภาพทางสังคม และวัฒนธรรมความเชื่อต่างๆ ที่อาจไม่สามารถอธิบายได้เช่นบางครั้งเราก็ไม่สามารถอธิบายได้ว่าเราไว้เนื้อเชื่อใจคนบางคนด้วยเหตุผลใดอาจเป็นเพราะเค้าดูดีมีชาติตระกูล หรืออาจเป็นเพราะเค้าพูดจาน่าเชื่อถือหรืออาจเป็นบุคลิกภาพบางอย่างที่ถูกใจเรา โดยเฉพาะในภาครัฐที่กฎระเบียบและการปฏิบัติต่อประชาชนต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันนั้น การทำงานของข้าราชการที่ถูกต้องตามกฎระเบียบอาจถูกใจประชาชนบางกลุ่ม และไม่ถูกใจประชาชนบางกลุ่มก็เป็นได้ หรือถูกต้องแต่ไม่ถูกใจ เช่น ข้าราชการผู้หนึ่งปฏิเสธการรับสินบนในการดำเนินการบางอย่าง ทำให้ประชาชนผู้เสนอสินบนต้องทำตามขั้นตอนซึ่งกินเวลานาน ประชาชนผู้นั้นก็ไม่ถูกใจ และไม่ไว้วางใจให้ข้าราชการผู้นั้นดำเนินการให้

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ด้วยสาเหตุความไว้วางใจหรือไม่ไว้วางใจเป็นเรื่องนามธรรม พิสูจน์ไม่ได้ และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การหาแนวทางแก้ไขและการดำเนินการฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐจึงมีข้อจำกัดหลายประการ แต่กระนั้นภาวะวิกฤตของความเชื่อถือไว้วางใจได้ผลักดันให้นักวิชาการจากหลากหลายสำนักในภาครัฐและภาคเอกชนริเริ่มการศึกษาหลักการ ทฤษฎี หรือแนวคิดต่างๆมากมายในการเสริมสร้างและฟื้นฟูระดับความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ และข้าราชการ

> "How can people trust government to do big things when we can't do little things like answer the phone promptly and politely?"
>
> Clinton & Gore (1997: ix)

การศึกษาวิจัยของ Public Management Foundation (1996) ในประเทศอังกฤษ พบว่าประชาชนไม่ชอบการถูกเรียก หรือให้คุณค่าว่าเป็นลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Client/Stakeholder) เนื่องจากคำว่า "ลูกค้า" ให้ความรู้สึกที่แตกแยกหรือเป็นคนนอก และจำกัดการมีสิทธิ์มีเสียงในการทำงานของภาครัฐ เพราะลูกค้าต้องเป็นผู้ที่ใช้บริการเท่านั้น ในขณะที่คำว่า "ประชาชน" (Citizen/Member of the public) สามารถสื่อความหมายถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการร่วมสร้างระบบธรรมาภิบาลได้ชัดเจนและลึกซึ้งกว่า โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นผู้รับบริการโดยตรงหรือไม่

ความพึงพอใจของประชาชนจะนำไปสู่ความเชื่อถือไว้วางใจจริงหรือ??

การค้นหาสาเหตุของความเชื่อถือไว้วางใจที่ลดลง มักเริ่มจากการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐ ในประเด็นต่างๆในภาพใหญ่และภาพย่อยโดยมักระบุประชากรกลุ่มเป้าหมายหรือบทบาทของประชาชนเป็นลูกค้าหรือผู้ใช้บริการทฤษฎีที่คลาสสิคในการบริหารภาครัฐคงหนีไม่พ้น **ทฤษฎี Exit-Voice-Loyalty** ของ Hirschman (1970) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เป็นรากฐานในการสำรวจวัดความพึงพอใจและระดับความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนเสมอ โดยทฤษฎีนี้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้บริโภคต่อสินค้าและบริการที่ได้รับ โดยผู้ที่พึงพอใจย่อมมี "ความจงรักภักดี (Loyalty)" ต่อสินค้าและบริการนั้นๆ และผู้ใช้บริการที่ไม่พอใจสามารถเลือกที่จะ "เลิกใช้บริการ (Exit)" หรือ "แสดงความไม่พอใจ (Voice)" ซึ่งนักวิชาการสามารถใช้ทฤษฎีนี้ในการอนุมานได้ว่าความพึงพอใจน่าจะนำไปสู่ความไว้วางใจ อย่างไรก็ดี ประเด็นที่สำคัญที่ต้องพึงระวัง คือ การที่สินค้าและบริการของภาครัฐมักเป็นสิ่งที่ประชาชนไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้น ทางเลือกในการเลิกใช้หรือ Exit จึงเป็นเพียงอุดมการณ์เท่านั้น และการที่ประชาชนใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจถูกสรุปว่ามีความจงรักภักดี ก็มิได้นำไปสู่ความเชื่อถือไว้วางใจเสมอไปเพราะอาจไม่มีทางเลือกที่จะไม่ใช้บริการ

ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดหลายอย่าง นักทฤษฎีหลายสำนัก เชื่อว่าการศึกษาระดับความพอใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐจะเป็นหนทางไปสู่ความเชื่อถือไว้วางใจ

ความคาดหวังใน "กระบวนการ" หรือ "ผลผลิต" (Process vs. Output Expectation)

ประเด็นที่สำคัญในการศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจและระดับความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐและข้าราชการ คือ การระบุว่าความคาดหวังของประชาชนอยู่ในกระบวนการทำงาน (Process/Responsiveness/Friendliness) หรือ ผลผลิต/ผลลัพธ์ (Output/Outcome) เนื่องด้วยผลการศึกษาวิจัยและผลสำรวจต่างชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพหรืออัตราผลผลิตของภาครัฐสูงขึ้นในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา แต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงขาดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในภาครัฐ ดังนั้น อาจตั้งคำถามได้ว่าความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐนั้นเกิดจากคุณภาพของการตอบสนอง (Responsiveness) หรือกระบวนการ (Process) หรือประสิทธิภาพที่สูงขึ้นหรือผลผลิต (Output) กันแน่ ซึ่งพูดง่ายๆก็คือ ประชาชนอาจไม่ต้องการการบริการที่สมบูรณ์มากนักหรือรวดเร็ว ซึ่งหมายถึงประสิทธิภาพ แต่ต้องการความสุภาพและอัธยาศัยที่ดีจากข้าราชการ มีการพูดคุยทักทายในขณะให้บริการ ซึ่งหมายถึงการตอบสนอง อันเนื่องมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความเอาใจใส่ตามวัฒนธรรมและค่านิยมดั้งเดิม ถึงแม้ธุระที่ต้องทำอาจไม่เสร็จสมบูรณ์ด้วยความรวดเร็ว แต่หากผู้ให้บริการพูดจาดี เอาใจใส่ก็ให้อภัยกับความล่าช้ากันได้

ประเด็นนี้ ดิฉันเห็นว่าเป็นที่น่าสนใจมากทีเดียว เนื่องจากความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการตอบสนอง (Responsiveness) อาจไม่สามารถดำเนินไปด้วยกันได้อย่างสมบูรณ์ เพราะประสิทธิภาพหมายถึงผลผลิตที่สมบูรณ์จากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งรวมถึงระยะเวลาด้วย ดังนั้น ข้าราชการผู้ให้บริการอาจไม่สามารถตอบสนองความต้องการทางอารมณ์หรือทางวัฒนธรรม (ที่ต้องมานั่งทักทายพูดคุยอย่างเป็นกันเอง) ของประชาชนผู้รับบริการได้ดีตามที่ประชาชนต้องการ อาทิเช่น ตัวอย่างที่ดิฉันได้ประสบมากับตัวเองหลายต่อหลายครั้งกับการทำงานและให้บริการของหน่วยงานต่างๆของเมืองฮ่องกง ทั้งของภาครัฐและเอกชนที่ผู้ให้บริการสามารถให้บริการด้วยความถูกต้องรวดเร็วทันใจสุดๆ ถือว่าประสิทธิภาพสูงมาก แต่ผู้ให้บริการหน้าหงิกไม่พูดไม่จา ทั้งนี้ เนื่องจากเมืองฮ่องกงมีวัฒนธรรมและค่านิยมดั้งเดิมที่เน้นเรื่องประสิทธิภาพมากกว่าอัธยาศัยอยู่แล้ว ซึ่งแตกต่างจากประเทศไทย หรือประเทศในทวีปยุโรปหลายประเทศ

นักทฤษฎีหลายคนเห็นตรงกันว่าประชาชนมักให้ความสำคัญกับการตอบสนองในการให้บริการมากกว่าผลผลิตสุดท้ายหรือผลลัพธ์ในการทำงานของข้าราชการ เช่น Easton (1975) กล่าวว่า ความเชื่อถือไว้วางใจไม่จำเป็นต้องมาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนของภาครัฐ แต่อาจมาจากความพึงพอใจในกระบวนการทำงานของข้าราชการก็เป็นได้ และ Glaser และ Denhardt (1997) สรุปไปในทางเดียวกันว่าการตอบสนองในกระบวนการทำงานส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐมากกว่า ดังนั้น ***การที่ภาครัฐมีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรให้สูงขึ้นอาจไม่ใช่คำตอบที่ถูกต้องเสมอไป*** หรือการที่ประชาชนจะเอาทั้ง "ประสิทธิภาพสูง" และ "การบริการที่ดีเลิศ" อาจเป็นความต้องการที่โลภมากไปนิดก็เป็นได้

e-Government

e-Government ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในยุคข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน และมักถูกมองว่าเป็นเครื่องมือการแก้ปัญหาแบบครบวงจร โดยเฉพาะการแก้ไขเรื่องความมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ความโปร่งใสเป็นธรรมในภาคราชการ การบริการที่ดีมีคุณภาพและการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ดี การศึกษาของ Parent, Vandebeek, และ Gemino (2004) ในประเทศแคนาดาพบว่า การเสริมสร้างและฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อหน่วยงานภาครัฐผ่านทาง e-Government ประสบความสำเร็จในกลุ่มผู้ใช้ที่มีความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในรัฐบาลเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว และไม่ประสบความสำเร็จในกลุ่มผู้ใช้ที่ขาดความเชื่อมั่นในภาครัฐตั้งแต่แรก ซึ่งยังคงขาดความเชื่อถือไว้วางใจในหน่วยงานภาครัฐอยู่เหมือนเดิมถึงแม้จะมีการใช้ e-Government ดังนั้น ผลการศึกษาจึงเสนอให้ภาครัฐใช้แนวทางอื่นในการเสริมสร้างและฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจ

จากผลการศึกษานี้อาจตั้งข้อสังเกตได้ว่า การใช้ e-Government เป็นเพียงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเท่านั้น มิใช่ความก้าวหน้าทางสังคมในการฟื้นฟูระดับความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจึงต้องตอบคำถามว่าข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงโดยง่ายนั้นสามารถมาแทนที่ความเชื่อถือไว้วางใจหรือไม่

ความโปร่งใส (Transparency) และความพร้อมรับผิดและชอบ (Accountability)

ในการบรรยาย Reith Lecture ปี 2002 O'Neil ตั้งประเด็นที่สะดุดหูทันทีว่าภาครัฐที่มีมาตรการสร้างความโปร่งใสมากขึ้น หรือการสร้างมาตรฐานความพร้อมรับผิดและชอบจะสามารถแก้ปัญหาวิกฤติของความเชื่อถือไว้วางใจได้จริงหรือ ทั้งนี้ เนื่องด้วยนักวิชาการและสื่อมวลชนต่างเรียกร้องให้ภาครัฐมีความโปร่งใสและมีมาตรฐานความพร้อมรับผิดและชอบมากขึ้นเพื่อสร้างและฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันกลับแสดงผลในทางตรงกันข้าม คือ การตรวจสอบและมาตรการต่างๆกลับเป็นการเพิ่มกระแสข่าวการประพฤติมิชอบและยิ่งส่งผลให้ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนลดต่ำลงไปอีก O'Neil จึงให้เหตุผลว่าการใช้มาตรการความโปร่งใสหรือความพร้อมรับผิดและชอบอาจเป็นการทำร้ายความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐมากกว่าที่จะช่วยเสริมสร้าง ดังเช่นการปลูกต้นไม้ "หากเราดึงรากขึ้นมาดูว่าเจริญงอกงามดีเพียงใดบ่อยเกินไป จะเป็นการขัดขวางการเจริญเติบโตของมัน และทำร้ายมันจนตายในที่สุด" (Onora O'Neil, Reith Lectures 2002 A Question of Trust) นอกจากนี้ O'Neil ยังตั้งข้อสังเกตด้วยว่าการสำรวจความเชื่อถือไว้วางใจจากการสอบถามประชาชนอาจไม่สามารถเชื่อถือได้ทั้งหมด ซึ่ง O'Neil ให้สาเหตุว่าทัศนคติที่ตรงกันข้ามกับพฤติกรรมใน ***สังคมปัจจุบันเป็นผลมาจาก "วัฒนธรรมแห่งความหวาดระแวง"***

การศึกษาของ Haynes และ Pidd ยังพบว่าการรายงานระดับผลการปฏิบัติงานของภาครัฐสู่สาธารณะมิได้ส่งผลอย่างเด่นชัดให้ประชาชนมีความเชื่อถือไว้วางใจในหน่วยงานมากขึ้นแต่อย่างใด เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้นำผลการรายงานดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ และยังคงมีการใช้วิจารณญาณส่วนตัวในการให้ความเชื่อถือไว้วางใจที่ไม่สามารถอธิบายได้อยู่นั่นเอง ดังนั้น จึงไม่สามารถสรุปได้ว่าการเปิดเผยหรือรายงานผลการปฏิบัติงานของภาครัฐสู่สาธารณะส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชน

สรุปแล้วการตรวจสอบหรือการวัดผลการปฏิบัติงานที่ต้องมีความเป็นรูปธรรมโปร่งใสอยู่ตลอดเวลานั้นอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก็เป็นได้ เช่น เพิ่มขั้นตอนในการทำงานด้วยการตรวจสอบร้อยแปดพันอย่าง มีกฎระเบียบมากมายเป็นกรอบปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานหรือคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆที่ดีกว่าเดิม และอาจส่งผลร้ายแก่ขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ และยิ่งไปกว่านั้น ระบบอาจถูกสร้างขึ้นเพื่อเป็นการเก็บข้อมูลและควบคุมการทำงานเพื่อผลประโยชน์ทางการเมืองมากกว่าการเสริมสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ ดังนั้น วิธีที่จะสร้างความเชื่อมั่นและความเชื่อถือไว้วางใจจึงต้องมุ่งที่***การป้องกันและหลีกเลี่ยงการประพฤติมิชอบ มิใช่การตรวจสอบหรือเปิดโปงความลับ***

แนวทางการเสริมสร้างและฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจ

การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากความเชื่อถือไว้วางใจเป็นความสัมพันธ์แบบห่วงโซ่ที่ทุกฝ่ายมีความเกี่ยวเนื่องและผลกระทบสอดคล้องกันอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการศึกษาและคิดค้นแนวทางในการเสริมสร้างความเชื่อถือไว้วางใจทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เช่น "แนวคิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร" 3 หลัก[1] ได้แก่

1. จิตวิญญาณแห่งความโปร่งใส (A spirit of transparency)

2. วัฒนธรรมแห่งความพร้อมรับผิดและชอบ (A culture of accountability)

3. บุคลากรแห่งความดี (People of integrity)

หรือการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระดับบุคคลหรือข้าราชการ (ประยุกต์ใช้แนวคิดตามทฤษฎีของ Thomas: 1998) คือ

1. การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจตามคุณลักษณะเฉพาะตัวบุคคล (Characteristic-based)

2. การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจจากการดำเนินการรณรงค์เสริมสร้างจริยธรรมโดยตรง หรือผ่านทางกฎระเบียบต่างๆโดยทางอ้อม

3. การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจจากการตอบสนองแก่ประชาชนในกระบวนการทำงานและการบริการที่ดี

สำหรับหน่วยงานหรือองค์กรระดับนานาชาติที่น่าสนใจที่เป็นกระบอกเสียงสำคัญในเรื่องความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐมีอาทิเช่น **หน่วยการศึกษาด้านเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรสหประชาชาติ (United Nations Department of Economic and Social Affairs)** ที่มุ่งความสนใจในการเสริมสร้างความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อภาครัฐไปที่การสร้างทักษะ **"ผู้นำที่มีศักยภาพ" (Leadership Capacity Building)**

[1] Samual A. DiPiazza, Jr. and Robert G. Eccles in Building Public Trust, The Future of Corporate Reporting, John Wiley & Sons @ 2002

โดยเชื่อว่าผู้นำเป็นผู้กุมอำนาจการตัดสินใจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายในโลกยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน โดยวางกรอบด้านคุณธรรม จริยธรรมและความพร้อมรับผิดและชอบในภาครัฐ โดยดำเนินการใช้นโยบายและมาตรการกลไกการป้องกันการประพฤติมิชอบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและต่อสู้กับการประพฤติมิชอบ และที่สำคัญ คือ การเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทักษะความเป็นผู้นำของบุคลากรในภาครัฐ

Organization for Economic Co-operation and Development: OECD เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของภาครัฐมาโดยตลอด โดยสนับสนุนให้ภาครัฐวางแผน และดำเนินการนโยบายการกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างเสริมจริยธรรมสมัยใหม่ตามโครงสร้างทางจริยธรรมพื้นฐาน (The Ethics Infrastructure) **ใน 3 มิติ** ได้แก่

1. การวางรากฐานและการสื่อสารค่านิยมหลักและมาตรฐานจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ เพื่อจัดทำแนวทางที่ชัดเจนและคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม

2. การส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรมโดยการป้องกันสถานการณ์ที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และการให้รางวัลแก่พฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ติดตามและรายงานการปฏิบัติตามแนวทางและคำแนะนำตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และดำเนินการตรวจสอบและลงโทษพฤติกรรมที่ไม่ถูกต้อง

สำนักงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา (Office of Government Ethics: OGE) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีเป้าหมายด้านการเสริมสร้างมาตรฐานจริยธรรมแก่ข้าราชการในฝ่ายบริหารที่ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งดิฉันได้มีโอกาสเข้าร่วมการประชุม Video Conference กับ Ms. Jane S. Ley, Deputy Director for Government Relations and Special Projects of United States Office of Government Ethics เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2549 ณ ทำเนียบรัฐบาล โดย Ms. Jane S. Ley เล่าว่า การดำเนินการของสำนักงานส่งเสริมจริยธรรมตั้งอยู่บนหลัก 4 ประการ คือ การป้องกัน (Prevention) การตรวจสอบ (Detection) การสอบสวนข้อเท็จจริง (Investigation) และการลงโทษและการบังคับใช้ (Prosecution and Enforcement) โดยเน้นกิจกรรม**การรณรงค์ป้องกันการประพฤติมิชอบ**มากที่สุด เพราะหน่วยงานของเธอไม่มีอำนาจทางกฎหมายในการกำหนดบทลงโทษ และจากประสบการณ์ในอดีตของเธอพบว่า เมื่อก่อตั้งหน่วยงานนี้ในช่วงแรก ผู้คนต่างเข้าใจผิดคิดว่าอัตราการประพฤติมิชอบที่ถูกเปิดโปงมากขึ้น หมายถึงผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ แต่ในสภาพความเป็นจริงแล้ว อัตรานี้กลับเป็นตัวบ่งชี้ถึงความด้อยประสิทธิภาพและการกัดกร่อนโกงกินบ้านเมืองของข้าราชการ ดังนั้น สำนักงานส่งเสริมจริยธรรมจึงหันมามุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการรณรงค์ป้องกันการประพฤติมิชอบ โดย

1. จัดทำมาตรฐานจริยธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร (Written Ethical Standards)

2. มีระบบแสดงสถานภาพทางการเงิน (Financial Disclosure System)

3. มีระบบการศึกษา การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษา (Education, Training and Counseling)

4. มีการบังคับใช้ตามกฎหมาย (Enforcement)

บทสรุป.....

การเสริมสร้างวัฒนธรรมความเชื่อถือไว้วางใจในราชการไทย

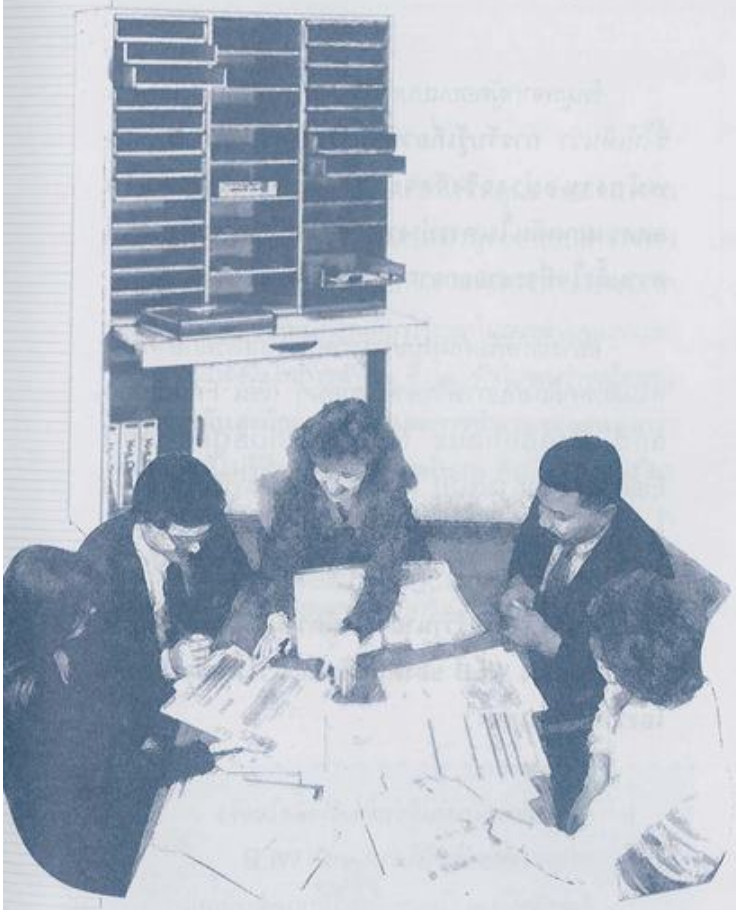
เรื่องความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในภาคราชการไทยถือได้ว่าเป็นเรื่องค่อนข้างใหม่ที่ยังมิได้รับการศึกษามากนัก ในอดีตที่ผ่านมาเรามักเน้นกันเฉพาะเรื่องความมีคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและนักการเมือง แต่เราไม่เคยทันกลับมามองว่าคุณธรรมและจริยธรรมเหล่านี้จะนำมาสู่ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนจริงหรือเราต่างสรุปเอาเองว่าประชาชนย่อมไว้เนื้อเชื่อใจผู้มีคุณธรรมจริยธรรม โดยลืมมองที่ผลลัพธ์ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ประชาชนอาจให้ความไว้เนื้อเชื่อใจพวกมาเฟียท้องถิ่นมากกว่าภาครัฐก็เป็นได้ ในการปกป้องคุ้มครองเค้าซึ่งมาเฟียอาจดีหรือไม่ดีก็ได้ ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นส่วนตัวของแต่ละบุคคล ดังนั้น จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่าการเสริมสร้างและฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในภาคราชการมิใช่เรื่องที่จะกระทำกันได้ง่ายๆ ดิฉันเองยิ่งศึกษาเรื่องนี้ลงลึกมากขึ้นเท่าใหร่ก็ยิ่งสับสนและรู้สึกว่าจะศึกษาไปทำไมกันเนี่ย ในเมื่อเรื่องนี้เป็นเรื่องพฤติกรรมความเชื่อของมนุษย์ที่ยากจะคาดเดาและสรุปหรือตั้งเป็นกฎเกณฑ์ได้ เพราะต่างคนก็ต่างจิตใจ ต่างพฤติกรรม ต่างความต้องการ แต่ภาคราชการไทยก็ (ยัง) ไม่ยอมแพ้ โดยมุ่งมั่นที่จะศึกษาวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางการเสริมสร้างและฟื้นฟูความเชื่อถือไว้วางใจทั้งในเชิงวิชาการและปฏิบัติในภาครัฐและภาคเอกชน และทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ

คำตอบและคำอธิบายความเชื่อถือไว้วางใจในภาครัฐที่จะได้จากการศึกษาน่าจะช่วยให้เราตระหนักถึงจุดยืนและการปฏิบัติงานของภาครัฐและข้าราชการว่าดำเนินไปตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงหรือไม่อย่างไร แล้วประชาชนต้องการอะไร ถึงแม้ว่าจะมีข้อจำกัดในการศึกษาและสรุปข้อมูลอยู่บ้าง แต่ผลการศึกษาก็จะนำมาซึ่งแนวทางที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่จะนำมาสู่ความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนต่อรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ และข้าราชการ

จนกว่าวันนั้นจะมาถึง ดิฉันก็จะเพิ่มเติมแบ่งปันข้อมูลความรู้ให้กับเพื่อนข้าราชการและผู้ที่สนใจต่อไปค่ะ

ประโยชน์
จากการที่พนักงานรู้ว่านายจ้างใส่ใจ WLB ของตน

ดร. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต นธ. ตรี*



การเสนอแนวคิดใดๆในแวดวงวิชาการนั้น สิ่งหนึ่งที่จำต้องมีควบคู่กันไปเสมอ ก็คือหลักฐานอันน่าเชื่อถือที่จะใช้สนับสนุนแนวคิดนั้นๆ การศึกษาเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life Balance หรือที่เรียกกันสั้นๆว่า WLB) ของพนักงานก็เช่นเดียวกัน ที่แม้ตาม**ความรู้สึกของคนทั่วไปอาจจะเข้าใจกันว่ามักก่อให้เกิดต้นทุนต่อนายจ้าง ในขณะที่ประโยชน์ส่วนใหญ่กลับตกอยู่กับพนักงาน**

การคิดโดยใช้ความรู้สึกแบบนี้ ทำให้นายจ้างหลายต่อหลายรายไม่เชื่อว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ตนจะได้จากการลงทุนเสริมสร้าง WLB ให้กับพนักงานของตนนั้นจะคุ้มค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาจากมุมมองการลงทุนที่ย่อมต้องการผลตอบแทนของนายจ้าง

ประเด็นความสงสัยต่อประโยชน์ที่นายจ้างจะได้รับจากการส่งเสริม WLB ของพนักงานที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นแรงจูงใจให้นักวิจัยทางด้าน WLB หลายต่อหลายคนดำเนินการศึกษาเรื่องนี้ (ยกตัวอย่างเช่น Abbott et al., 1998; Boxall et al., 2003)

สำหรับเรื่องราวที่จะนำมาเสนอใน *"บทความต่อเนื่องชุด Work-life Balance-WLB"* ในวันนี้เป็นบทความทางวิชาการที่มีชื่อว่า **The Organisational Pay-offs for Perceived Work-life Balance Support** ที่ตีพิมพ์ใน **Asia Pacific Journal of Human Resources ฉบับล่าสุด** ฉบับที่ 45 เดือนเมษายน ปี 2007 โดยผู้เขียนคือ Stewart Forsyth และ Andrea Polzer-Debruyne ได้ศึกษาประโยชน์ของ WLB ที่มีต่อองค์กรในบริบทของประเทศนิวซีแลนด์[1] โดยการใช้วิธีวิจัยสำรวจเชิงปริมาณ

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

[1] New Zealand Department of Labour (2004) ได้ให้ความหมายของ Work-life Balance ว่า "การเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นงานโดยที่ความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นของคนถูกจำกัดให้เหลือน้อยที่สุด" ซึ่งคำนิยามนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าคนทำงานในประเทศนิวซีแลนด์มองเรื่อง WLB ว่าเป็นการสร้างความกลมกลืนระหว่างการมาหาเลี้ยงชีพ และการใช้ชีวิตด้านอื่นของคนซึ่งรวมทั้งการใช้เวลาส่วนตัวด้วย (New Zealand Department of Labour, 2003)

สาเหตุที่ผู้เขียนสนใจทำการวิจัยครั้งนี้ก็เพราะจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้ของพนักงานต่อความเอาใจใส่ของนายจ้างต่อชีวิตของตนมีความแตกต่างจากการดำเนินการเสริมสร้าง WLB ของพนักงานที่เกิดขึ้นจริง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ **สิ่งที่พนักงานรับรู้กับสิ่งที่นายจ้างตั้งใจทำเพื่อพนักงานจริงๆกลับไม่ตรงกัน**

นั่นก็หมายถึงว่า แม้นายจ้างซึ่งมีความปรารถนาดีจะได้ลงทุนดำเนินการต่างๆเพื่อส่งเสริม WLB ของพนักงาน แต่กลับเป็นว่าไม่ได้ทำให้พนักงานเกิดความพอใจมากเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุที่สำคัญที่สุดของปัญหานี้ได้แก่ การที่พนักงานไม่สามารถรับรู้ข้อมูลทุกอย่างเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ตนพึงมีพึงได้ เนื่องมาจากปัญหาด้านการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง จึงทำให้พนักงานไม่สามารถใช้สิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจัดไว้สำหรับตนได้อย่างเต็มที่

การสำรวจครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาประโยชน์ที่เกิดขึ้นหากพนักงานรับรู้ว่านายจ้างให้ความสนใจกับการเสริมสร้าง WLB ของพนักงานในองค์กร โดยดำเนินการกับ 25 หน่วยงานจาก 23 องค์กรในนิวซีแลนด์ที่เข้าร่วมการสำรวจ หน่วยงานเหล่านี้มีขนาดแตกต่างกันไป ตั้งแต่มีจำนวนพนักงานน้อยกว่า 30 คน จนถึงมากกว่า 1,000 คน หน่วยงานเหล่านี้ ประกอบธุรกรรมต่างๆกันไป เช่น การผลิต การให้บริการ องค์กรส่วนท้องถิ่น การศึกษา โทรคมนาคม และการเงิน

ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสำรวจจำนวนทั้งสิ้น 1,187 คน ชี้ให้เห็นว่า **การรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม WLB ของพนักงานอย่างจริงจังจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ลดความกดดันในการทำงาน ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลดลง**

อย่างไรก็ดีข้อค้นพบประการหนึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ที่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาครั้งก่อนๆ (เช่น Friedman and Greenhaus (2000) Rhoades and Eisenberger (2002)) ได้แก่ การพบว่าการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม WLB กลับก่อให้เกิดผลสุทธิในทางลบกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองของพนักงาน นั่นคือ**พนักงานที่รับรู้ว่านายจ้างให้ความสนใจดำเนินการเพื่อเสริมสร้าง WLB ของตนกลับมีแนวโน้มที่จะมองตัวเองว่าทำงานแย่ลง**

เมื่อพนักงานรู้ว่านายจ้างตั้งใจจริง
ที่จะช่วยให้พวกเขามี WLB
ก็จะมีความพอใจมากขึ้น รู้สึกกดดันน้อยลง
และมีแนวโน้มที่จะจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

สรุป

งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม WLB กับความจงรักภักดี (Loyalty) ของพนักงานมีต่อองค์กร ซึ่งความจงรักภักดีของพนักงานถือได้ว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพราะจะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ (Haar, 2003)

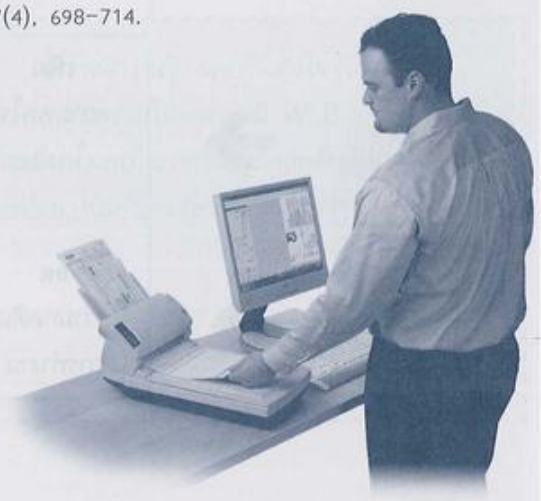
หากองค์กรใดมีอัตราการลาออกของพนักงานสูง องค์กรนั้นก็ต้องแบกภาระต้นทุนไม่ว่าจะเป็นทางตรง (เช่น การสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาทดแทน) หรือทางอ้อม (เช่น ต้นทุนการฝึกอบรมพนักงานใหม่) ที่สูงขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น**หากองค์กรมีการลงทุนเพื่อเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม ก็มีแนวโน้มที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการลงทุนดังกล่าว**

อย่างไรก็ดีการมุ่งส่งเสริม WLB ของพนักงานแต่เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ **สิ่งสำคัญที่นายจ้างไม่อาจมองข้ามก็คือ การสื่อสารให้พนักงานรับรู้ว่าองค์กร "แคร์" ต่อความเป็นดีกินดีของพวกเขาอย่างแท้จริง** หากทำได้ดังนี้การลงทุนด้านการส่งเสริม WLB ให้แก่พนักงานนอกจากจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานโดยตรงแล้ว ยังจะส่งผลดีต่อองค์กรตามที่คาดหมายได้อีกด้วย เช่น พนักงานมีขวัญกำลังใจดีขึ้น เพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดแรงกดดันต่อตัวเองในการทำงาน และในที่สุดก็อาจจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรดีขึ้นอีกด้วย

ซึ่งในประเด็นนี้ผู้เขียนได้ให้เหตุผลว่าอาจมาจากวิธีการประเมินผลการทำงานของตัวผู้ตอบแบบสำรวจเอง นั่นคือการที่ต้องรับผิดชอบทำงานที่มีปริมาณงานมาก มีแนวโน้มจะทำให้พนักงานต้องใช้เวลาในการทำงานมากและเพิ่มความกดดันในการทำงาน ซึ่งโดยทั่วไป**พบว่าพนักงานที่รู้สึกกดดันสูงมักจะประเมินผลการทำงานของตนสูงกว่าพนักงานที่ไม่รู้สึกกดดันในการทำงาน** ดังนั้นการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม WLB อาจกลับทำให้พนักงาน "รู้สึก" ว่าตัวเองทำงานได้ดีน้อยลง เพราะความรู้สึกกดดันในการทำงานที่ลดน้อยลงนั่นเองซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้อาจสรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

เอกสารอ้างอิง

- Abbott, J., H. De Cieri, and R.D. Iverson (1998) Costing Turnover: Implications of Work/Family Conflict at Management Level. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 36, 25-43.
- Boxall, P., K. Macky, and E. Rasmussen (2003) Labour Turnover in New Zealand: the Causes and Consequences of Leaving and Staying with Employers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 41(2), 195-214.
- Forsyth, S. and Polzer-Debruyne A. (2007) The Organisational Pay-offs for Perceived Work-life Balance Support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45, 113-23.
- Friedman, S.D. and J.H. Greenhaus (2000) *Work and Family allies or enemies?* New York, NY: Oxford University Press.
- Haar, J. M. (2003) Work-family Conflict and Turnover Intention: Exploring the Moderation Effects of Perceived Work-family Support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35-9.
- New Zealand Department of Labour (2003) Perceptions and Attitudes towards Work Life Balance in New Zealand: a Quantitative Study. *http://www.dol.govt.nz/PDFs/WLB%20UMR%20Research.pdf*
- New Zealand Department of Labour (2004) Work-life Balance: A Resource for the State Services. *http://www.ssc.govt.nz/worklifebalance*
- Rhoades, L. and R. Eisenberger (2000) Perceived Organizational Support: a Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.



เล่าเรื่องประสบการณ์ ... จากต่างประเทศ

จากโกเบ ... ถึง ... ระยอง

วิวัฒน์ วิริยะกิจจา*

“ความทันสมัยที่สามารถอยู่ร่วมกับวัฒนธรรม ดั้งเดิมอย่างกลมกลืนของประเทศญี่ปุ่น เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมและน่าที่จะนำมาเป็นแบบอย่าง”

การประชุมเอดส์เอเชียแปซิฟิกที่จัดขึ้นที่เมืองโกเบ ประเทศญี่ปุ่น ผมได้มีโอกาสไปร่วมประชุมและนำเสนอผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโครงการวัคซีนเอดส์ทดลองระยะที่ 3 ของจังหวัดระยอง จะลองเล่าบรรยากาศและสิ่งที่เก็บเกี่ยวประสบการณ์ต่างๆจากญี่ปุ่นให้เห็นในแง่มุมง่ายๆ ไม่เชิงวิชาการ

* นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระยอง

ข้อสังเกต

- ปัญหาเอดส์ มักจะอยู่ในกลุ่มคนที่เคลื่อนย้าย ในทุกประเทศมีปัญหาเรื่องโรคเอดส์ในกลุ่มประชากรเคลื่อนย้าย เมืองไทยล่ะ กลุ่มไทยน่าเป็นห่วง คำตอบคือ แรงงานต่างด้าวที่ซ่อนเร้นอยู่ในเมืองไทยกว่า 2 ล้านคน น่าจะเป็นปัญหา
- วัยรุ่นบอกว่าต้องใช้ทักษะชีวิตมาช่วยแก้ปัญหา และความเชื่อมโยงระหว่างวัยรุ่นและผู้ใหญ่ต้องมีให้มากขึ้น
- นโยบายของฝ่ายบริหารมีผลต่อการแก้ปัญหาโรคเอดส์มากๆ ญี่ปุ่นบริจาคเงิน 300 ล้านเหรียญสหรัฐให้โครงการแก้ไขปัญหาเอดส์ สุดท้ายจะไปประชุมต่ออีก 4 ปีที่ศรีลังกา มีอินเดีย เขมร อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น ฯลฯ ไปกันมาก แต่การจัดการสู้งานเอดส์โลกที่เมืองไทยไม่ได้ ของเราดีกว่ามาก คงเป็นเพราะเป็นงานระดับโลก
- เด็กญี่ปุ่น มีความสุดโต่งมาก ไม่เห็นเด็กคนไหนที่แต่งตัวสุภาพ ผู้หญิงจะต้องนุ่งกระโปรงสั้นๆ แต่งหน้ากันคิ้วเกือบ 100% เด็กผู้ชายก็กันคิ้ว เด็กวัยรุ่นญี่ปุ่นสูบบุหรี่มาก มีเครื่องหยอดเหรียญซื้อบุหรี่ทุกหนทุกแห่ง มีร้านที่ให้บริการบันเทิงมากมาย เช่น ปาจิงโก๊ะ คาราโอเกะ แต่ในอีกด้าน ผู้ใหญ่เขาเป็นอนุรักษ์นิยมถือระเบียบประเพณีอย่างเคร่งครัด

น่าชื่นชมเขาสามารถอยู่ระหว่างความทันสมัยกับประเพณีที่เป็นญี่ปุ่นอย่างกลมกลืน ธรรมชาติได้รับการดูแลอย่างหวงแหน บ้านเมืองสะอาดเป็นระเบียบ ไม่มีใครฝ่าไฟแดง ถนนสะอาด ปราศจากขยะ คนเป็นระเบียบ คนทำงานแบบจริงจัง มีความมุ่งมั่นสูงมาก ทุกอย่างเนี๊ยบหมด คนญี่ปุ่นจึงมีความเครียดสูง อัตราการฆ่าตัวตายของคนญี่ปุ่นสูงมากกว่าประเทศอื่นๆ

ความทันสมัยที่อยู่กับวัฒนธรรมดั้งเดิม น่าเอาเป็นแบบอย่าง โดยเฉพาะจังหวัดระยองที่กำลังเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทันสมัยไปทุกหนทุกแห่ง จะมีแต่พิพิธภัณฑ์ (Museum) และเขาจัดแสดงไว้ดีมาก เรียบง่าย เสียดายอย่างเดียวอ่านภาษาญี่ปุ่นไม่ออก และคนญี่ปุ่นไม่ค่อยพูดภาษาอังกฤษ ผมเลยเข้าใจน้อยไปหน่อย

จะเห็นเด็กตัวเล็กๆเดินเข้าแถวตามครู คุณครูจะถือธงนำเดินแล้วเด็กเดินตามไปสถานที่ต่างๆ ผมถามไกด์ที่พาเราเที่ยวเขาบอกว่าที่ญี่ปุ่นในเด็กอนุบาลเขาแทบจะไม่สอนวิชาการเลย เขาสอนระเบียบวินัย ธรรมชาติ กติกาการอยู่ร่วมกันของสังคม ความรักชาติและท่องเที่ยวไปโดยการเรียนรู้จากของจริง ผมมาคิดถึงบ้านเรา โรงเรียนอนุบาลมีหนังสือมาถามผู้ปกครองว่าจะให้ลูกท่านเรียนพิเศษหรือไม่ มีภาษาอังกฤษ ดนตรี เต้นบัลเล่ย์ ฯลฯ ผมว่าตลกมาก

เห็นความนอบน้อมถ่อมตนของคนญี่ปุ่นแล้วรู้สึกทึ่งมาก นอบน้อมถ่อมตนแต่จริงจัง ขนาดห่อของจากร้านค้าของธรรมดาแต่ห่อพิเศษมาก ซื้อของหลายอย่างเพราะชอบห่อที่เขาห่อ มิใช่อยากได้ขนม เรื่องการห่อของเมืองไทยเราคงต้องพัฒนาอีกมาก

ไปพบทุเรียนลูกละ 5,800 เยน มังคุดลูกละ 200 เยน คุยกับแม่ว่าเมืองไทยทุเรียนลูกละประมาณ 500 เยนเท่านั้น แต่คนไม่นิยมบริโภค ทุกอย่างของเขาเป็นแบบกึ่งสำเร็จรูป ถ้าต้องให้มาแกะเอง ปอกเอง รับรองขายไม่ได้แน่นอน ทุกอย่างกึ่งสำเร็จรูปเพราะบ้านเมืองเขาเป็นสังคมบริโภค เขาต้องการความสะดวกสบาย สะอาดปลอดภัย คนมีเงินก็แบบนี้ทั้งนั้น

JAPAN

การไปญี่ปุ่นครั้งนี้ได้ประโยชน์หลายอย่าง ได้เห็นความเจริญที่อนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมไว้อย่างดี พร้อมกับการอยู่อย่างสันติสุขและระหว่างความแตกต่าง

เพราะทุกๆคนลดกติกากลาง เห็นอนาคตของเขา เพราะเราตามหลังเขาหลายสิบปี ได้เห็นกลุ่มคนที่มาชุมนุมกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาโรคเอดส์ที่คุกคามคนทั่วโลก

ที่สำคัญที่สุดคือ ได้ประสบการณ์ในสิ่งที่เราไม่มี ได้เห็นในสิ่งที่เราไม่เคยเห็น แล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทำให้เป็นความรู้เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อไป

ถ้าเรารู้อนาคตว่าเราจะเป็นอย่างไร เราเตรียมตัวแก้ไขปัญหาก่อนปัญหาเกิดมิดีกว่าหรือครับ

ดึงปัญหาอนาคตมาแก้ปัจจุบันดีกว่า

...

จากกวางเจา เซินเจิ้น ถึง ระยอง

> “ การใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมผสานกับเทคโนโลยี
> สมัยใหม่ทำให้จีนสามารถพึ่งตนเองได้ ”

เราไปดูงานเรื่องการรักษามะเร็งของเซินเจิ้นกับกวางเจา พอไปถึงเมืองจีนจะเห็นความเปลี่ยนแปลงแบบพลิกฟ้าพลิกแผ่นดินที่ทุกแห่งต้องมีถนนไปถึง คนคลื่อนย้ายจากชนบทเข้าสู่เมือง มีการก่อสร้างทุกหนทุกแห่ง จีนเมื่อ 10 ปีที่แล้วกับปัจจุบันเปลี่ยนแปลงมาก

เป็นธรรมชาติของคน ความหิวกระหายต่อการบริโภคคล้ายคนไม่เคยกินอาหารอร่อย พอได้ชิมอาหารอร่อยเลยกินเสียเต็มที่ ตลาดในประเทศจีนจึงคึกคักมาก แต่โชคดีที่ผู้บริหารประเทศเขาเตรียมขั้นตอนค่อยๆเปิดโอกาสทีละขั้นทีละขั้น

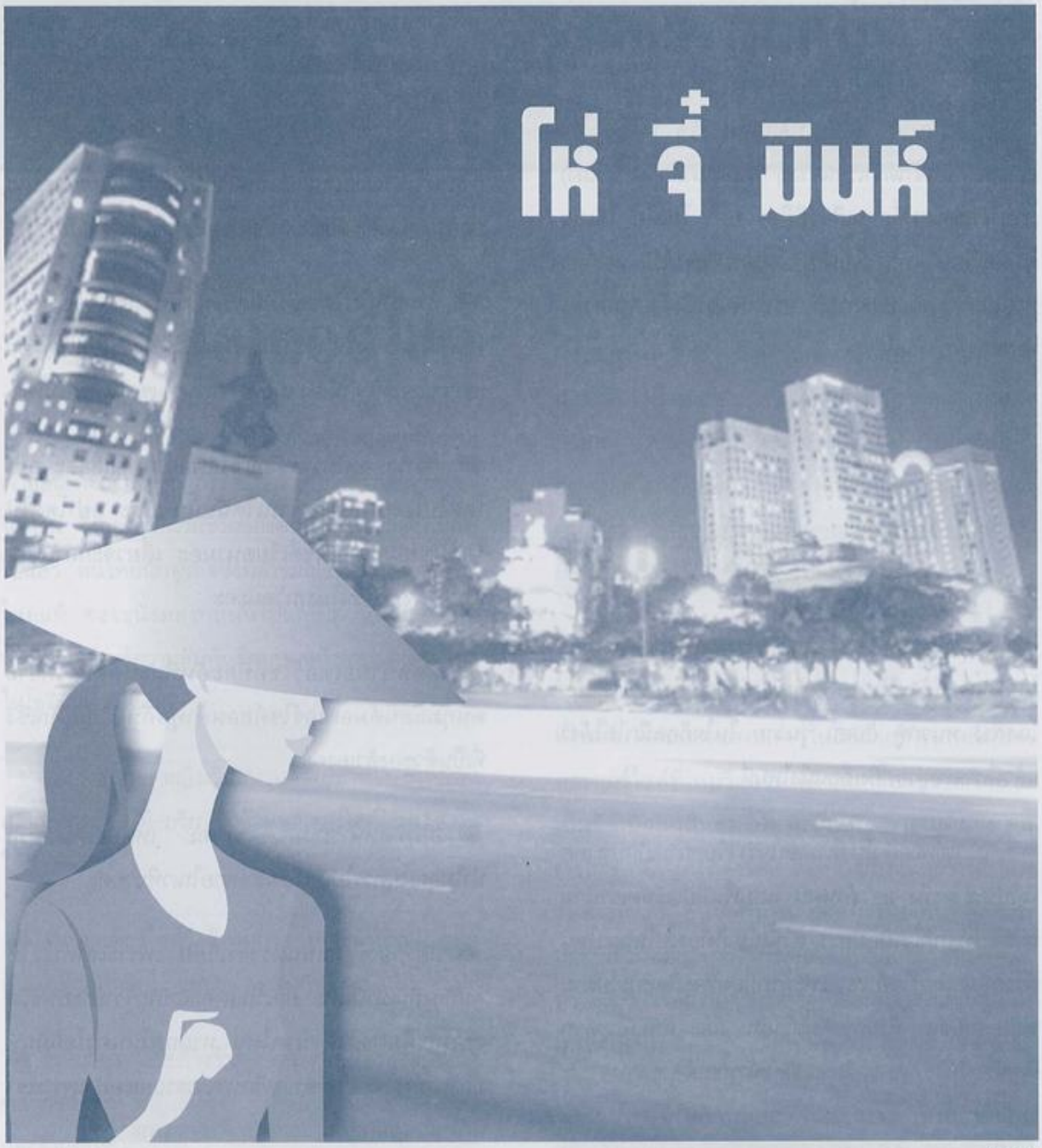
คนสูบบุหรี่มากมาย ดื่มแอลกอฮอล์ แต่เป็นเมืองหนาวจึงพบปัญหาน้อย เขามีภูมิปัญญาดั้งเดิมและเทคโนโลยีสมัยใหม่กลมกลืนกันและเร่งสปีดทั้ง 2 ทางไปด้วยกัน จึงเป็นมังกรติดจรวด

คนจีน เขามีศูนย์การรักษามะเร็ง โดยการใช้เครื่องฉายรังสีแบบทันสมัย เป็นโรงพยาบาลของตำรวจ ระบบสุขภาพของเขาเป็นแบบประชาชนรับผิดชอบตนเอง มิใช่รัฐสวัสดิการคล้ายเมืองไทย และระบบการเข้าถึงบริการยังไม่ครอบคลุมเท่าไร คงเป็นเพราะประชากรมาก พื้นที่กว้างใหญ่ไพศาล ความแตกต่างคล้ายกับจะเป็นหลายๆประเทศในประเทศเดียว จึงมีความแตกต่างมากมาย

เรียนรู้อะไรจากกวางเจา เซินเจิ้น ?

- ระบบสุขภาพเป็นระบบช่วยเหลือตนเอง รับผิดชอบโดยประชาชนเอง
- บริโภคยาสูบ แอลกอฮอล์ คงต้องมีปัญหาแน่นอน
- การใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมผสมผสานกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ดีมากและน้ำหนักจะหนักไปในทางใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิม จึงทำให้พึ่งตนเองได้ ไม่ใช่พึ่งแต่การซื้อเทคโนโลยี ถ้าที่ไหนบริโภคนิยมได้แต่ใช้แต่ผลิตไม่เป็น เช่น โทรศัพท์มือถือ
- รัฐควบคุมได้ทุกเรื่องการพัฒนาจึงเร็วมาก จีนไทยพี่น้องกัน จีนน่าจะเป็นพี่ใหญ่ของไทยมากกว่าอเมริกา เพราะเรามีวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน

สรุปไปเมืองจีนคราวนี้ได้เห็นการผสมผสานระหว่างภูมิปัญญาดั้งเดิมและเทคโนโลยีสมัยใหม่และใช้ภูมิปัญญาดั้งเดิมเป็นหลัก ทำให้พึ่งตนเองได้มาก แทนที่จะไปพึ่งต่างชาติ เมืองไทยเราน่าจะเอาอย่างบ้าง แต่จีนเขาควบคุมได้ทั้งระบบ ไม่มีเอกชนมาแข่งกันโฆษณา เอกเรย์คอมพิวเตอร์เครื่องสแกนเหมือนเมืองไทย ...



ชวนชม

มองไปรอบๆบ้านที่โล่งไปมาก เพราะอีกไม่กี่อาทิตย์เราจะกลับเมืองไทย ดิฉันก็เพิ่งรู้สึกตัวว่าชีวิตอีกฉากเรากำลังจะจบลงแล้ว การอยู่เมืองนอกกับการไปเที่ยวเมืองนอกคงจะต่างกันตรงนี้ การได้อยู่ที่ไหนสัก 4 ปี หรือ 1,400 วัน ย่อมทำให้สถานที่แห่งนั้นกลายเป็นเหมือนส่วนหนึ่งของเรา ไม่ว่าเราจะเต็มใจหรือไม่หรือรู้ตัวหรือเปล่าก็ตาม

เรื่องเขียนเล่นเรื่องนี้ เขียนขึ้นเพื่อเป็นการระลึกถึงนครโฮจิมินห์ และผู้คนในประเทศเวียดนามที่ดิฉันรู้จักระหว่างปี 2546-2549 จะถูกบ้างผิดบ้างก็คงตามประสาที่เขาว่า เมื่อเราเขียนถึงความหลังเรามักเผลอใส่ไข่แต่งให้เรื่องมันดูดีขึ้นกว่าเดิม เพราะความจริงเราลืมไปแล้วนั่นเองว่าเรื่องจริงมันยังไง (หรือไม่ก็มั่นใจว่าคนที่รู้คงจำไม่ได้พอกัน...)

ปีค.ศ. 2002

จบภาษาเวียดนามหลักสูตรเร่งรัด 100 ชั่วโมง (ซึ่งเอ่อ..ดิฉันจำได้ว่าเรียนจริงๆ ก็น่าจะแค่สัก 40 ชั่วโมง) ภาษาเวียดนามที่ออกเสียงก็ยาก ยาก ไม่เคย ไม่เคย คิดจะเรียน เพราะไม่เคย ไม่เคยคิดจะไป...แต่ก็คง ทำบุญกรรมบางประการกับประเทศเขาถึงต้องถูกส่งไป ทำงานอยู่โฮจิมินห์

ถนน

ไปถึงวันแรก ดิฉันแทบจะผงะเมื่อเข้าสู่ตัวเมือง โฮจิมินห์ แล้วเห็นถนนที่เต็มไปด้วยรถราผู้คน ดูแล้ว โฉ่งฉ่าง หนวกหู สับสน วุ่นวาย ในใจก็อดนึกไม่ได้ว่า แล้วนี่เราจะอยู่รอดถึงเดือนนึงไหมนี่

แต่พออยู่ๆไป ก็เริ่มเข้าใจว่า เวียดนามเป็นประเทศ ที่มีประชากรถึง 80 ล้านคน แถมพื้นที่ประเทศเขาน้อย เพราะประเทศเขาผอมยาว ดังนั้นเขาก็ต้องไปไหนมาไหน ด้วยรถมอเตอร์ไซค์ เพราะสะดวกที่สุดที่จะลัดเลาะไปตาม ตรอกซอยขนาดห้ามคนเดินสวนกัน และแน่นอนสะดวก ที่สุดที่จะใช้ซิ่งแหวกรถติดและตัดหน้ารถเมล์ รถบรรทุก และรถอีกมากมาย ซึ่งไม่เคยมีใครยอมหยุดให้ใครไปก่อน ประหนึ่งเสียภาษีกันแล้วก็ต้องใช้ให้คุ้มเสียหน่อย ยังดี ก็แต่เขาขับรถไม่เร็ว เพราะว่าทางการเวียดนามค่อนข้าง เข้มงวดกับการจำกัดความเร็ว แต่ถึงกระนั้นกว่าจะข้ามถนนได้ ก็เสียวไส้ว่าจะโดนเฉี่ยวง่ายๆ เพราะรถมอเตอร์ไซค์ที่วิ่งมา เป็นสายๆนั้น ไม่เคยหยุดให้คนข้ามถ้าไม่มีไฟจราจร หรือถึงมีก็ไม่ค่อยจะสนใจกันเท่าไร

หากใครจะข้ามถนนในเวียดนาม แต่ดันติดอยู่ กลางถนน ท่ามกลางทะเลฝูงมอเตอร์ไซค์ ดิฉันก็ขอแนะนำ ให้ใช้วิทยายุทธ์ไทเก๊กมาประยุกต์ ซึ่งดิฉันได้ฝึกปรือจน เอาตัวรอดมาได้ ดังนี้ค่ะ

- เดินช้าๆ สบตาคนขับมอเตอร์ไซค์คันที่ใกล้ที่สุด (ที่ท่าทางน่าจะชนคุณเป็นคันแรก) เหมือนกับการเต้นรำ บอลรูมแหละค่ะ ต้องสบตากันก่อนถึงจะรู้ว่าเขาจะไปทางไหน

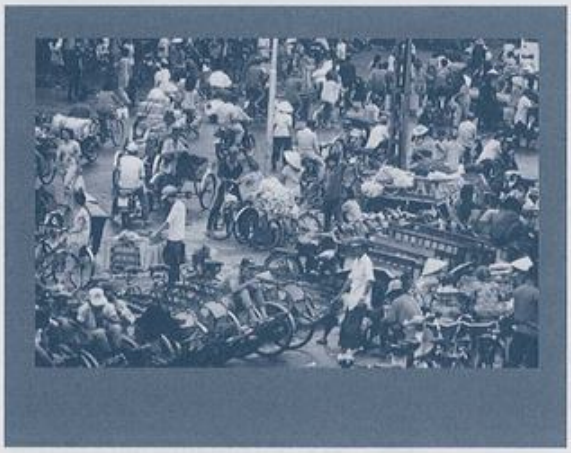
- หากเป็นไปได้อย่าเป็นพระเอก/นางเอก ข้ามถนน คนเดียวค่ะ จงทำตัวเป็นฝูงวัวและข้ามเป็นกลุ่มๆ ค่ะ เพราะรถจะหยุดให้เอง เมื่อคาดคะเนว่าแชงตัดหน้าไม่ได้

- อย่าวิ่ง จงคิดว่าเหมือนตัวเองอยู่ในกรงเสือค่ะ อย่า โดดไปโดดมาล่อเสือ ฉันใดฉันนั้น และ อย่าโดดไป โดดมาล่อมอเตอร์ไซค์เวียดนามค่ะ เดี๋ยวจะกลายเป็น เป้าวิ่งในชุมยิงปืนในงานวัดนะคะ

- ตัดหน้ามอเตอร์ไซค์ทีละคันทีละนิดค่ะ เพราะ คนกุมแฮนด์มอเตอร์ไซค์ฮอนด้าทุกคันมีวิญญาณชิ่ง ที่เป็นตัวของตัวเองค่ะ

- อย่าตัดหน้ารถเมล์เด็ดขาดค่ะ เหตุผลเดียวกับที่ ทำไมคุณไม่ควรไปหาเรื่องเขาทรายในเวทีมวยค่ะ

- อย่าลองข้ามถนนตรงวงเวียน เพราะเขาทำไว้ให้ คนท้องถิ่นเท่านั้นค่ะ ยกเว้นแต่คุณอยากรู้ว่าประกันชีวิต ของคุณคุ้มครองดีขนาดไหน หากอยู่ในนครโฮจิมินห์ มองหาตำรวจท่องเที่ยว หรือไฟจราจรเถอะค่ะ เพราะเขา ติดตั้งก็เพื่อนักท่องเที่ยวต่างชาติโดยเฉพาะ



มอเตอร์ไซค์

ด้วยความที่มอเตอร์ไซค์แสนจะสะดวกสบาย เจ้าฮอนด้า ดรีม ซูซูกิ คาวาซากิ เวสป้า หรือมอเตอร์ไซค์ไต้หวัน จึงกลายเป็นวิถีชีวิตของคนเวียดนาม (ในเมือง) ไปแล้ว คนไทยนักธุรกิจซึ่งมีอารมณ์ขันตามเอกลักษณ์ไทยแท้ คงจะนั่งมองๆถนนไปแก้เบื่อ แล้วก็เกิดคิดทฤษฎีวิเคราะห์ความสัมพันธ์คนบนหลังอานมอเตอร์ไซค์ในโฮจิมินห์ ดังนี้ค่ะ

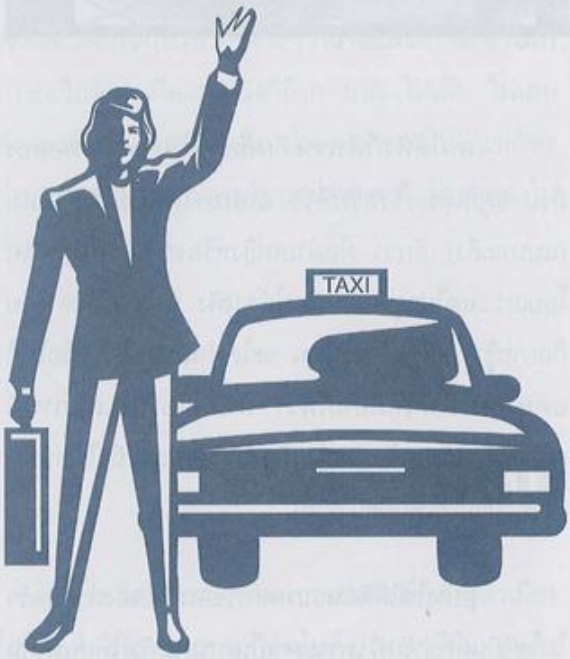
หากชาย-หญิงเวียดนาม วัย/ท่าทาง ดูเหมือนเป็นแฟน หรือสามี-ภริยา นั่งซ้อนมอเตอร์ไซค์กันไป 2 คน ให้สังเกตที่

- หากมอเตอร์ไซค์วิ่งช้าพอควร หญิงนั่งห่าง เอามือดันหลังชายคนขับไว้ แปลว่า เพิ่งจีบกันใหม่ๆ
- หากมอเตอร์ไซค์วิ่งช้ามากขนาดรถฝรั่งดองแซงได้หลายช่วงตัว หญิงนั่งชิด เอามือกอดเอวชายคนขับ และชายคนขับสละมือ 1 ข้างมากุมมือหญิงแนบไว้ที่อก เหลือเพียงมือเดียวจับแฮนด์มอเตอร์ไซค์ แปลว่า เพิ่งเริ่มเป็นแฟนกันไม่นาน และยิ่งเข้าไปขับในสวนสาธารณะก็อย่าตามไปเป็นกขค. เพราะเขาจะไปพลอดรักกันในมุมสงบ
- หากมอเตอร์ไซค์วิ่งเร็วมาก หญิงชายนั่งซ้อนกันโดยแทบไม่มีส่วนใดของร่างกายสัมผัสกันเลย นั่นแปลว่าแต่งงานกันมาพักใหญ่ๆ แล้ว

คนได้ฟังก็หัวเราะคิกคักกันไป เพราะพอลองสังเกตดูก็เห็นจริงตามที่ว่า แถมบางคนยังมาเล่าแถม (แบบทะลึ่ง) อีกว่า มือฝ่ายหญิงหรือชายบางทีไม่ได้แค่โอบเอว...แต่ไปอยู่ที่..... ชวนให้คนฟัง ถ้าไม่หน้าแดงอายก็อยากรู้ว่าไปเห็นที่ถนนไหน จะได้ผ่านไปดูบ้าง หรือไม่ก็อดสงสัยไม่ได้เหมือนกันว่า คนคิดเอาประสบการณ์ส่วนตัวมาใช้เป็นข้อมูลสมมุติฐานหรือเปล่า ถึงได้ทฤษฎีที่แสนจะเปอร์เฟ็กต์ขนาดนั้น

อย่างไรก็ดีดิฉันว่าภาพการซ้อนท้ายของครอบครัวในโฮจิมินห์ก็น่ารักดี เพราะดูๆเป็นการส่งเสริมให้คนรักกันพึ่งพากัน โดยเฉพาะตอนค่ำๆในโฮจิมินห์ที่อากาศไม่ร้อน มอเตอร์ไซค์ที่เคยวิ่งฉวัดเฉวียนเกรี้ยวกราดก็กลายเป็นขับเอื่อยๆกินลมไปตามวิวตึกโบราณยุคฝรั่งเศส เงาไม้จากต้นยางที่สูงระฟ้าสองข้างถนนและร้านกาแฟริมข้างทางที่ผู้คนออกมานั่งทอดอารมณ์กัน ดิฉันว่าน่าจะมีส่วนพอสมควรที่ทำให้โฮจิมินห์ตอนกลางคืนมีเสน่ห์ความน่ารัก เรียบง่าย แตกต่างจากตอนกลางวันที่เป็นเมืองเศรษฐกิจที่โตวันโตคืน เต็มไปด้วยการแก่งแย่งแข่งขัน

แท็กซี่



หากเสียวไส้ไม่กล้าขับรถ เพราะกลัวไปชนคนอื่นเขา หรือไม่กล้าขี่มอเตอร์ไซค์ เพราะกลัวไปเป็นเป้าให้คนอื่นเขาชน ทางเดียวที่จะไปไหนมาไหนได้ก็คือต้องอาศัยแท็กซี่นี่แหละค่ะ ดิฉันเองก็ด้วยความที่เลือกบ้านในเมืองก็เลยติดการใช้แท็กซี่ไปไหนมาไหน เพราะแท็กซี่ในเมืองใหญ่เวียดนามสะดวกค่ะ เรียกตรงไหนก็ไปได้ โทรเรียกก็ได้ และแค่ยื่นที่อยู่ให้เขา เขาก็ไปถูก ไม่ต้องกลัวหลง เพราะบ้านอาคารต่างๆบนถนนมีเลขเรียงเป็นเรื่องเป็นราวค่ะ แถมปลอดภัยพอที่ผู้หญิงจะใช้ตามลำพังได้ จะเสียอยู่บ้างก็ตรงที่แท็กซี่บางคนพูดอังกฤษได้น้อย ซึ่งดิฉันก็ไม่รู้มาก่อน เลยทะลึ่งไปลองนั่งแท็กซี่เองเป็นครั้งแรกตอนไปถึงสัปดาห์แรก เลยเจอ ดังนี้

ลูกน้อง *(สีหน้าเป็นห่วง)* "พี่ๆ ไปเองได้หรือคะ?"

ดิฉัน *(สีหน้า self เพราะยังไม่รู้ตัว)* "ได้ๆ ไม่ต้องห่วงสบายมากน้อง เดี๋ยวพี่นั่งแท็กซี่ไปเอง"

ดิฉัน *(กระหยิ่มยิ้มย่อง ยื่นมือออกไปโบกแท็กซี่ท่าทางสะอาดคันนึง แล้วบอกกับแท็กซี่ที่เปิดกระจกมาว่า)*
" I want to go to Lee Too Throng street"

แท็กซี่ *(หน้าตางง)* "?"

ดิฉัน *(ยังไม่รู้ตัว)* " Lee Too Throng, do you know it?"

แท็กซี่ *(เงี่ยหูหนักขึ้นอีก)* "??"

ดิฉัน *(เอ๊ะ ซักท่าไม่ดี)* "Lee Too Throng Street, district 1 do you know?"

แท็กซี่ *(หน้าตางุนงงสุดขีด)* "???"

ดิฉัน *(เอ๊ะ ลองพูดช้าๆ)* "Leeee Toooo Throng !"

แท็กซี่ *(ไม่ได้มีท่าทีว่าเข้าใจขึ้นเลย)* "????"

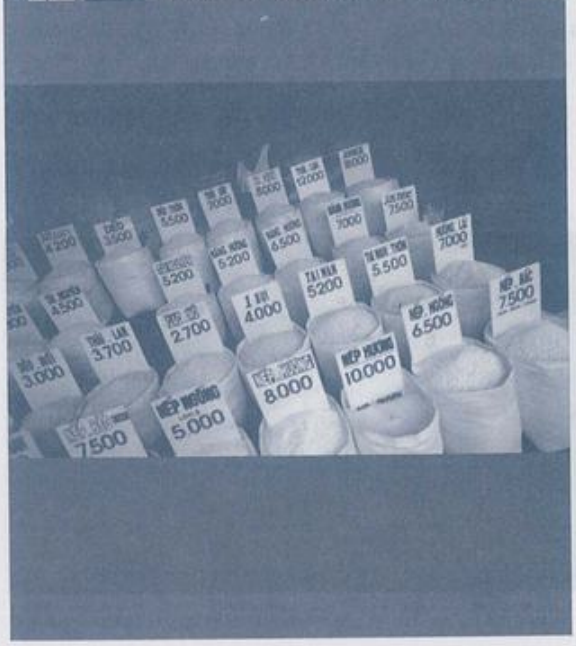
ดิฉัน *(เอ๊ะ ใช้ภาษาเวียดนามดีกว่า)* "En bietz dong nai kong?"
ซึ่งคงฟังคล้ายสำเนียงเวียดนามประมาณว่า "แพ่ๆ หลูจั๋ก ตาหนอน นี่ หมายย"

แท็กซี่ *(ตอบเป็นเวียดนาม)* "Khong hieu!!" ซึ่งแปลว่า "ไม่เข้าใจ!
(และดูจากสีหน้าลุงแกแล้วอาจมีแถมในใจต่อท้ายว่า "ไม่เข้าใจ (โว้ย)!)

ดิฉัน *(ภาษาอังกฤษอีกรอบดีกว่า)* "Okay take this card here.. see." *(ยื่นการ์ดที่อยู่ที่จะไปให้)*

แท็กซี่ *(ตบเข่าฉาดเบ้อเริ่ม)* "โอ้ โอ้ *(หน้าตาสบายขึ้นมาทันที)* Li Te Jong Street !!"

นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า จงอย่าหลับในชั่วโมงอ่านออกเสียงภาษาเวียดนาม...



ตลาด

"ไก่เห็นตีนงู งูเห็นนมไก่"

นครโฮจิมินห์เป็นเมืองท่าของเวียดนามที่สำคัญมาตั้งแต่โบราณกาล และตามประสาเมืองท่า ผู้คนในเมืองก็มีความสามารถในการค้าขาย เจรจาต่อรองพอสมควร ซึ่งก็เห็นได้ไม่ยาก หากไปเดินเล่นที่ตลาดเบ่น ถั่นห์ (Benh Thanh market / Cho Benh Thanh หรือ เจอะ เบ่น ถั่นห์) ซึ่งถือว่าเป็นตลาดที่มีทุกอย่างที่ต้องการใช้ เพราะถ้าเบ่น ถั่นห์ ไม่มีอะไรคนไซ่ง่อนก็มักจะบอกว่า "ก็เพราะว่าไม่ใช่ของจำเป็นต้องใช้นะสิ เลยไม่มีขายที่เบ่น ถั่นห์"

ดิฉันมารู้ตัวว่ากลายเป็นคนต่างด้าวที่มีถิ่นพำนัก (หาคำภาษาไทยปกติๆ สำหรับ expat ไม่ค่อยจะเจอค่ะ เลยต้องขอใช้คำเชยๆ) ในไซ่ง่อนเต็มรูปแบบก็ที่เบ่น ถั่นห์แหละค่ะ หลังจากรู้ตัวว่าโดนโก่งราคาไปครั้งสองครั้งเลยเริ่มรู้ว่าต้องต่อราคาประมาณ 30-40 % ลงมา เพราะเขาชอบตั้งไว้เกิน พอรู้แจ้งเห็นจริงแล้วว่าเสียดังค์ไปฟรีๆเยอะวันนึงก็เลยกะว่าจะไปล้างแค้นเอาคืนเสียหน่อย โดยไปลองวิชาภาษาเวียดนามต่อราคาแม่ค้าดูบ้าง

ดิฉัน *(พูดเวียดนาม)* "แม่ค้าจ๋า แม่ค้าลดให้ฉันหน่อยได้ไหม"

แม่ค้า *(กำลังตะไบเล็บ)* " ไม่ได้หรอกจ้ะ แทบไม่ได้กำไรเลยนะนี่ " *(ชำเลืองมองดิฉัน)* "ว่าแต่ มาจากไหนจ้ะ"

ดิฉัน *(ชักจะคึก)* "ไม่บอกหรอก ถ้าไม่ลดให้"

แม่ค้า *(ชักจะอยากรู้)* "โถ บอกหน่อยสิ อยากรู้จริงๆ"

ดิฉัน *(เกิดไอเดีย)* "โอเค งั้นมาทายกัน ถ้าแม่ค้าทายถูกภายใน 3 ครั้ง ฉันจะซื้อราคาที่แม่ค้าเสนอนะ แต่ถ้าทายไม่ถูกต้องลดให้ฉันตามที่ฉันอยากได้นะ"

แม่ค้า *(หยุดตะไบเล็บ หัวเราะกิ๊กกั๊ก ชักสนุก)* "เอาสิ อืมม.. ญี่ปุ่นหรือเปล่า"

ดิฉัน *(โอ หมูแล้วงานนี้)* "ไม่ใช่ ลดสัก 20 % ไม่ได้หรือจ้ะ"

แม่ค้า *(เริ่มตั้งใจ)* "อืมม.. เกาหลีหรือเปล่า"

ดิฉัน *(โอ้ย ชนะชัวร์)* "ไม่ใช่ ลดสัก 40 % เลยแล้วกัน อะไรกัน ดิฉันเป็นเวียดนาม-อเมริกันนะคะดูไม่ออกหรือ *(แกล้งให้งงอีกหน่อยเป็นไร)* "

แม่ค้า *(ตบมือชอบใจ)* "ฮ่า ฮ่า ฮ่า รู้แล้ว คนไทยแน่นอน"

ดิฉัน *(อึ้งกิมกี่)* "รู้ได้ไงอะ"

แม่ค้า *(ยิ้มอย่างภาคภูมิใจ)* "เพราะมีแต่คนไทยที่ต่อขนาดนี้นะสิจ๊ะ ฮ่า ฮ่า ฮ่า"

นิทานเรื่องนี้สอนให้รู้ว่า อืม...อ่า.. ดิฉัน ได้เตือนคุณแล้ว.. ว่ากันไม่ได้น้า

"ไก่งามเพราะขน คนงามเพราะแต่ง"

มีคนชอบถามดิฉันเยอะค่ะว่าสาวเวียดนามสวยไหม ไปถึงใหม่ๆก็ตอบไม่ถูก เพราะไม่เคยเห็นหน้าเขา เพราะตอนกลางวันเขาแต่งตัวเหมือนเป็นแคดดี้สนามกอล์ฟ โดยเอาผ้าปิดหน้า ใส่หมวกแก๊ป ใส่แว่นตาดำ ใส่ถุงมือยาวถึงต้นแขน เพราะสาวเขากลัวแดดกัน

จนกระทั่งดิฉันอยู่ไปสักพัก ถึงได้เห็นว่าสาวเวียดนามเขาสวยค่ะ แต่เขาจะถอดเครื่องกำบังผิวเขาออกก็ต่อเมื่อแดดหมด ส่วนใหญ่สาวทางตอนเหนือจะผิวขาวเนียน ตาโต แก้มชมพู เพราะมีเชื้อจีนอยู่บ้าง ในขณะที่ทางใต้จะออกผิวสองสีมากกว่า และหน้าตาออกไปทางไทยๆ เพราะมีชายแดนติดกัมพูชาอยู่หลายจังหวัด

แต่ ไม่ว่าอยู่ภาคไหน สาวเวียดนามขนานแท้จะรักสวยรักงามค่ะ โดยจะนิยมไว้ผมยาว (เพราะผมเขาส่วนใหญ่เป็นเส้นตรง และสวยดำขลับ) นิยมถนอมผิว กินอาหารไม่เผ็ด (เขาว่า กินเผ็ดแล้วผิวเสียเพราะจะเป็นสิว) และกินผักเยอะๆ ซึ่งก็ต้องเข้าใจเพราะว่าชุดนักเรียนและชุดประจำชาติเขาคือชุดเดียวกัน ได้แก่ เอ๋า ไส่ (ao dai) ซึ่งค่อนข้างโชว์รูปร่าง หากอ้วนลงพุงก็จะได้เห็นกันชัดเจนแน่นอน

เอ๋า ไส่ แปลตรงตัวว่าเสื้อยาว หน้าตาจะเป็นเสื้อติดกระดุมที่อก มักจะมีปกคอจีนตั้ง และข้างลำตัว ส่วนใหญ่แขนยาวถึงข้อมือ ตัวเสื้อผ่า 2 ข้าง สูงถึงขนาดเอว ส่วนใหญ่ความยาวคลุมเข่า ใส่ทับกางเกงผ้าขาบาน โดยทั้งหมดตัดเย็บด้วยผ้าไหมเวียดนามที่เบาพริ้ว หรือผ้าบางๆ ซึ่งเวลาเดินแล้วจะน่าดูมากเพราะจะพริ้วตามลม แถมตรงไม่ร้อน ใส่เดินได้คล่องแคล่ว ไปไหนมาไหนสบาย ถ้าอากาศหนาวก็ตัดด้วยผ้ากำมะหยี่ก็ใช้ได้เช่นกัน

สิ่งที่ออกจะเสียดายแทนก็คือ หลังๆสาวเวียดนามออกจะอินเทรนด์กันมาก โดยหันไปตื่นเต้นกับแฟชั่นเกาหลีใต้ เลยไปแต่งหน้าทำสีผมเลียนแบบสาวเกาหลีกันหมด จนเสียความงามตามธรรมชาติไปเยอะ แต่ก็ต้องเข้าใจว่าคงเป็นไปตามยุคอินเทอร์เน็ต สาวเวียดนามก็เลยกลัวหลุดกระแส อิน กะเขา เลยออกจะสนใจโลกภายนอกอยู่ ซึ่งดิฉันกับเพื่อนร่วมงานก็เจอเข้าเหมือนกันค่ะ และออกจะข่ำอยู่ ดังนี้

ดิฉัน *(พูดเวียดนาม)* "ลดราคาให้หน่อยสิ นี่เดินกันมานานเลยนะ กว่าจะหาร้านเจอ"

สาวเวียดนามคนขาย "อ้าวเหรอ ไม่รู้เลยนะคะนี่ เอว่าแต่พูดเวียดนามได้ชัดนะคะ มาจากไหนกันคะ"

ดิฉัน *(ไม่เข็ด)* "ทายสิจ๊ะ"

สาวคนขาย *(มองหน้าพวกเราทีละคน)* "เกาหลี?"

ดิฉันกับเพื่อน *(หัวเราะกิ๊กกั๊ก)* "ไม่ใช่จ้ะ เราคนไทย"

สาวคนขาย *(ท่าทางแปลกใจ)* "อะไรกัน จริงหรือ ไม่หรอก หน้าตาไม่เห็นไทยกันเลย"

ดิฉันและเพื่อน *(งง)* "อ้าวทำไมละ"

สาวคนขาย "คนไทยหน้าตาไม่สวย คนไทยผิวคล้ำ แต่นี่ ทุกคนผิวขาวกันหมด"

ดิฉันกับเพื่อนเลยอึ้งไป เพราะไม่แน่ใจว่า

(ก) เราควรดีใจ เพราะแปลว่า ครีมกันแดดที่โปะหน้ามา ใช้งานได้ดี จึงทำให้เราได้เข้าถึงคอนเซ็ปต์ของคนเวียดนามว่าสวย หรือ

(ข) เราควรงอน เพราะถือเป็นการลบหลู่ศักดิ์ศรีสาวไทยที่เคยไปประกวดชนะตำแหน่งนางงามมาทั่วปฐพี อาทิ นางงามจักรวาล นางงามจีนอินเตอร์เนชั่นแนล นางงามท่องเที่ยว และนางงามอุตสาหกรรมในครัวเรือน และอื่นๆ อีกมากมาย หรือ

(ค) เราไม่ควรดีใจไป เพราะบางทีแม่ค้าก็แค่ปากหวานให้เราตายใจ ลืมไปว่าต้องต่อราคาของก่อนซื้อ..

อาหาร: เฝอและกาแฟ

อาหารเวียดนามในเวียดนามรสชาติไม่เหมือนอาหารเวียดนามในไทยค่ะ ดังนั้นนักท่องเที่ยวไทยที่คาดหวังอาหารที่รสชาติเหมือนกันละก้อ เตรียมใจผิดหวังได้ค่ะ เพราะอาหารเวียดนามในไทยปรับเข้ากับลิ้นคนไทยแล้วค่ะ แต่อาหารเวียดนามในเวียดนาม ก็ยังทำโดยคนเวียดนามและให้คนเวียดนามกินค่ะ

เครื่องดื่มประจำชาติคือกาแฟค่ะ แม้คนเวียดนามหลายคนคงเถียงว่า ต้องรวมชาเวียดนามไปด้วย แต่กาแฟในเวียดนามเป็นยิ่งกว่าเครื่องดื่มค่ะ เพราะการกินกาแฟยามบ่ายเป็นธรรมเนียมประจำชาติที่ต้องปฏิบัติหลังตื่นจากการนอนกลางวันหลังอาหาร ไม่ว่าจะนั่งบนเปล หรือเก้าอี้พลาสติกซักผ้า ใต้ร่มไม้ ข้างถนนโฮจิมินห์ การนั่งลุ้นรอเครื่องกรองกาแฟสังกะสีค่อยๆกลั่นกาแฟจังหวัดบ่วน หมา ท๊วต (Buon Ma Thuot) หยดใส่นมข้นหวานในถ้วยแก้ว ลุ้นให้มันหยดหมดก่อนน้ำแข็งใส่แก้วข้างๆ จะละลายเสียก่อนนี่ก็เป็นการทดสอบความอดทนของคนคอกาแฟที่ใกล้ลงแดงได้ดีค่ะ

สำหรับอาหารประจำชาติของเวียดนามก็คงไม่พ้นเฝอแหละค่ะ เฝอฮานอยก็รสชาติหนึ่ง ออกจะเน้นรสธรรมชาติของเครื่องปรุง และไม่ค่อยมีเครื่องให้เติม คนไทยชอบกินอาหารหลากรสชาติกินแล้วก็มักจะบ่นว่าจืดไป ส่วนเฝอภาคใต้คงจะเข้ากันได้กับลิ้นคนไทยมากกว่า เพราะมีเครื่องสารพัดให้เติม ตั้งแต่ซีอิ้ว ซ๊อสถั่วหวาน มะนาว และพริกสดซอย ที่เผ็ดสะใจ

เฝอที่อร่อยที่สุด (แต่ไม่รับประกันว่าสะอาดสุด) ที่ดิฉันเคยกินตลอด 4 ปีในเวียดนาม อยู่ที่นครดาลัด จังหวัดลัม ด่ง (Lam Dong) บนที่ราบสูงตอนใต้ของเวียดนามค่ะ ดาลัดเป็นเมืองตากอากาศ อุณหภูมิ 18 องศาตลอดปี มีดอกไม้สด ผลไม้เมืองหนาวเยอะแยะ มีบ้านเก่าๆตั้งแต่ยุคเวียดนามเป็นอาณานิคมฝรั่งเศส ที่ปัจจุบันกลายเป็นพิพิธภัณฑ์ ดูแล้วก็น่ารัก คล้ายๆ ชนบทยุโรปบ้างในหลายๆ มุม

ด้วยความที่ไปแบกเป้เที่ยวดาลัดเอง ก็เลยต้องอาศัยคนขับแท็กซี่ให้แนะนำที่กิน คนขับก็ช่างใจดี (ไม่มีหลอกลวงไปปล้นชิงทรัพย์) ก็พาไปร้านเฝอข้างถนนที่มีแมลงวันบินหึ่งเลย พอไปถึงโต๊ะก็เต็ม ดิฉันกำลังลังเลว่าจะเดินออก ก็ปรากฏเจ๊เจ้าของร้านกวักมือ (สั่ง) ให้ไปนั่งเรียงกับลุงและป้าเวียดนามสองคน

พอนั่งลงดิฉันก็เห็นตะกร้าใส่ผักขนาดประมาณกาละมังล้างหน้าใบย่อมๆ มีผักอยู่ 1/3 ของตะกร้า ดิฉันก็นึกว่า เจ้าของร้านกำลังจะยกไปหั่น หรือจัดลงจานมาเสิร์ฟแขก แต่ยังไม่ได้ยกไปเลยฝากไว้ก่อน ที่ไหนได้สักพักลุงกับป้าที่กลายเป็นแขกโต๊ะเดียวกับดิฉันไปแล้ว ก็เริ่มยื่นมือไปเด็ดผักในตะกร้ามากิน แถมยกมือสั่งอีกตะกร้าให้ป้าอีกด้วยซ้ำ!

พอถึงตาดิฉัน เฝอชามก็ไม่ใหญ่มาก สมกับเป็นเฝอชาวบ้าน และสมราคาคือประมาณ 8 พันด่อง หรือ 20 บาท (เฝอในโฮจิมินห์ ประมาณ 16,000 หรือเทียบตอนนั้น 40 บาทต่อจาน) แต่ที่กลุ้มใจคือไอ้ตะกร้าผักยักษ์มหึมา ที่มาวางสิคะ ดิฉันเมียงๆมองๆกะขนาดดูแล้วก็นึกไม่ออกว่าจะเอาใส่ไปในชามเฝอยังไงไม่ให้ชามดูเป็นแจกันผัก ในขณะนั้นเองป้าเพื่อนร่วมโต๊ะแกคงเห็นว่าดิฉันคงไม่รู้จะเอาตะเกียบแหวกพงหญ้าพฤกษาหารตรงหน้ายังไง แกก็เลยเอามือบุ้ยไว้ว่าให้หักเป็นท่อนๆใส่ปากกินบางส่วน ใส่ชามบางส่วน และป้ากับลุงก็กลายร่างเป็นเต่ากาลาปากอสสองตัวเล็มผักในตะกร้าตัวเองที่เหลือจนหมดอย่างรวดเร็ว

.. เอ่อ โอเค .. ป้ากับลุงไม่ได้แปลงร่างเป็นเต่าค่ะ แต่แกก็กินผักกันหมดเร็วประมาณนั้นจริงๆ ค่ะ

ไปรษณีย์

ตึกที่สวยที่สุดสำหรับดิฉันในโฮจิมินห์ คือตึกอาคารที่ทำการไปรษณีย์ ที่อยู่กลางเมืองข้างโบสถ์ Notredame ซึ่งเป็นโบสถ์อิฐที่ฝรั่งเศสสร้างทิ้งไว้ค่ะ ตึกไปรษณีย์กลางเป็นตึกสีเหลืองอ่อน มีปูนปั้นสีขาว และข้างในยังคงตกแต่งเหมือนของเก่า และยังคงรักษาแผนที่โบราณข้างฝาตั้งแต่ยุคอาณานิคมฝรั่งเศสไว้ จะมีเปลี่ยนบ้างก็ตรงที่มีรูปภาพลุงโฮ (ฯพณฯ โฮจิมินห์) กลางผนังตรงข้ามประตูทางเข้า และมีการตกแต่งเอาต้นคริสมาสต์มาวางหน้าคริสมาสต์ (คนเวียดนามใต้เป็นคริสต์กันเยอะค่ะ) หรือมีการตั้งกระถางต้นบ๊วยดอกสีเหลือง ที่เวียดนามเรียกว่าดอกมาย (Mai) ในช่วงปีใหม่ เนื่องจากมีชื่อคล้องกับคำว่า Moi ที่แปลว่าใหม่ในภาษาเวียดนาม

ดิฉันเป็นคนชอบเขียนและส่งจดหมายค่ะ เพราะดิฉันเห็นว่า การส่งจดหมาย/โปสการ์ดเป็นสิ่งที่กำลังสูญหายไปจากโลก เพราะคนไปขยันใช้อีเมล์กันหมด ความตื่นเต้นของการได้รับจดหมายที่มีคนตั้งใจเขียนหรือส่งให้เราก็เลยสูญหายไปด้วย เพราะอีเมล์ไม่ว่าจะเขียนได้เก่แค่ไหนก็ไม่สะท้อนความเป็นตัวตนของคนส่งหรือดูดีมีศิลป์เท่าจดหมายหรือโปสการ์ดได้ นอกจากนี้การส่งจดหมายหรือโปสการ์ดระหว่างไกลบ้าน ก็เป็นเหมือนการส่งความคิดถึงความหวังดี อยากให้คนรับรู้ข่าวเรารู้สึกดีที่เรายังคิดถึงอย่างรื่นรมย์ เพราะบ่อยครั้งหากระบบไปรษณีย์ประเทศที่อยู่ไม่ค่อยได้เรื่อง การส่งจดหมายออกไปก็ออกจะเหมือนการส่งจดหมายใส่ขวดลงทะเลไปอย่างไม่คาดหวังอะไรตอบแทนในทันทีทันใด หากแต่พร้อมจะนั่งรอโอกาสที่จะได้เจอหรือได้รับรู้เรื่องราวจากคนที่เราคิดถึงในอีกที่ที่ห่างไกล

ดิฉันเลยชอบใจมากที่คนเวียดนามยังรักการเขียนจดหมาย/โปสการ์ดกันอยู่ และยังคงใช้โทรศัพท์ทางไกลในไปรษณีย์โทรหากัน ไปรษณีย์เวียดนามไม่ได้มีประสิทธิภาพนักหรอกค่ะ ถ้าว่ากันตามตรง แพงและถึงช้า ส่งจดหมายกลับเมืองไทย กว่าจะได้ก็ 20 วัน หรืออาจนานถึง 1 เดือนเต็ม ต่างกับส่งจากยุโรปที่อาทิตย์เดียวก็ถึง แต่ดิฉันก็ยังชอบมีงานอดิเรกที่จะเดินเล่นไปไปรษณีย์ และนั่งลุ้นทีหลังว่า ของที่ส่งจะไปถึงไหม

ดิฉันว่า ดิฉันคงมีความตั้งใจมุ่งมั่นปรารถนาดีมากจนคุณน้าใส่ เอ๋า ไส่ สีเขียวบูดๆ หน้าตาบูดๆ ที่เคาน์เตอร์จดหมาย/ไปรษณีย์ไปต่างประเทศ จากที่ทำท่าทางร่ำคาญใส่ดิฉันที่พูด (เวียดนาม) ไม่รู้เรื่องในเดือนแรก ในที่สุดเดือนสุดท้ายก่อนกลับ แกก็ยิ้มให้ เพราะคงจะรู้แล้วในที่สุดว่าดิฉันเป็นลูกค้าดีเด่น ซึ่งก็คงจะแสดงให้เห็นว่า คนเราไม่ว่าจะมาจากไหน จะเวียดนามหรือไทย ในช่วงเวลาสั้นๆ วันอาทิตย์บ่าย 1 บ่ายของทุกเดือน ตลอด 4 ปี หากเจอกันด้วยใจเป็นมิตรแล้ว เราก็เป็นเพื่อนกันได้ในที่สุดค่ะ

เสียงจากผู้อ่าน

วารสารข้าราชการยินดีมาก ที่พบว่าบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสารได้ถูกนำไปเป็นประเด็นในการอภิปราย ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ยิ่งๆขึ้นไป กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการได้พบว่าในเว็ป "คนห้องสมุด" ได้มีการถกและอภิปรายเกี่ยวกับบทความของ ดร.สุรพงษ์ มาลี เรื่อง **"ข้าราชการไทยจะเป็น Knowledge Workers ได้ไหม"** โดยคนที่จุดประกายนำเรื่องนี้ไปเผยแพร่ก็คือ คุณประทุมทิพย์ ศรีเมือง จากสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งวารสารข้าราชการขอนำการอภิปราย ในเว็ปดังกล่าวมานำเสนอ

พัฒนาบุคคล

อ. แอ๊ว

เส้นทางหลัก ค้นหา home/blog/toomtip1/93199 อ่าน:91

ข้าราชการมืออาชีพ คนที่ทำงานด้วยสมอง และความรู้ Gold Collar Workers

วันนี้เป็นวันอาทิตย์ กลับมาจากการไปราชการที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อกลับถึงบ้าน พบวารสารข้าราชการ ปีที่ 52 ฉบับที่ 2 เดือนมีนาคม-เมษายน 2550 บทความของ ดร.สุรพงษ์ มาลี เกี่ยวกับแนวคิดในการสร้าง **ข้าราชการมืออาชีพตามระบบจำแนกตำแหน่ง** ท่านกล่าวถึง คนที่ทำงานด้วยสมองและความรู้ Gold Collar Workers ว่า

เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะดังนี้

1. เป็นคนที่แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิผล (ไม่ใช่ทำงานไปตามหน้าที่เพียงวันๆหนึ่ง)
2. เป็นคนที่ใช้สติปัญญาในการทำงานเพื่อดำรงชีพ (ไม่ใช่แค่คนที่ใช้ฝีมือแรงงานในการทำงาน)
3. เป็นคนที่ต้องการความอิสระในการทำงานสูง
4. เป็นคนที่ใส่ใจต่อคุณภาพของการตัดสินใจและการใช้วิจารณญาณ (ไม่ใช่เน้นแค่การทำงานในหน้าที่หรือตามที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานมากๆ หรือทำให้งานเสร็จไวๆ)
5. เป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานที่คนอื่นไม่มีหรือไม่เคยมีใครสร้างขึ้นมาก่อน (คือเป็นคนต้นคิดในการสร้างหรือพัฒนาความรู้ ทำให้คนอื่นเลียนแบบ ยาก)
6. เป็นคนที่มีความสามารถในการแยกแยะ ประมวล วิเคราะห์และวินิจฉัยตัดสินข้อมูลข่าวสาร
7. เป็นคนที่ใช้ความรู้และข้อมูลข่าวสารเพื่อสร้างความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ที่มีความลึกซึ้งขึ้นกว่าเดิม

คิดว่าคุณลักษณะทั้ง 7 ข้อนี้ เป็นประโยชน์ในการนำไปสำรวจตนเองว่าเราเป็นผู้มีคุณลักษณะดังกล่าวหรือไม่ ถ้ายังไม่มีหรือมียังไม่ครบ ก็ต้องเริ่มพัฒนาตนเอง ที่สำคัญผู้บริหารองค์กรจะต้องรักษาคนที่มีคุณลักษณะดังกล่าวไว้ในองค์กรให้ได้... เสริมสร้างและสนับสนุนคนในองค์กรทุกคน รวมทั้งตัวผู้บริหารเองให้เป็น Gold Collar Workers เพื่อความก้าวหน้าและความเจริญยั่งยืนขององค์กรต่อไป

คฺรูนงเมืองคอน เมื่อ อา. 29 เม.ย.2550@16.28[242610]

อ่าน Gold Collar Workers ทั้ง 7 คุณลักษณะดังกล่าวแล้ว คล้ายๆ คุณลักษณะของนักจัดการความรู้นะครับ ขอบคุณที่นำมาฝากนะครับ

Mr. ดิศกุล เกษมสวัสดิ์ เมื่อ จ. 30 เม.ย. 2550 @22.01 [244243]

เจ๊แอ๊วครับ

- Gold Collar Workers นั้นดูคล้าย ๆ Knowledge Workers เลยครับ แต่ระดับความเป็นมืออาชีพแล้วอาจจะสูงกว่านิดหน่อย แต่อะไรก็ช่าง เป็นสิ่งที่ดีที่เป็น ปลายทางที่เรามุ่งหวังสร้างคนให้มีคุณภาพครับ ขอบคุณครับ

Sasinanda เมื่อ จ. 30 เม.ย. 2550 @ 22.11 [244267]

สวัสดีค่ะ ไม่ค่อยเข้าใจตรงนี้ค่ะ
5) เป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานที่คนอื่นไม่มีหรือไม่เคยมีใครสร้างขึ้นมาก่อน (คือเป็นคนต้นคิดในการสร้างหรือพัฒนาความรู้ ทำให้คนอื่นเลียนแบบยาก)

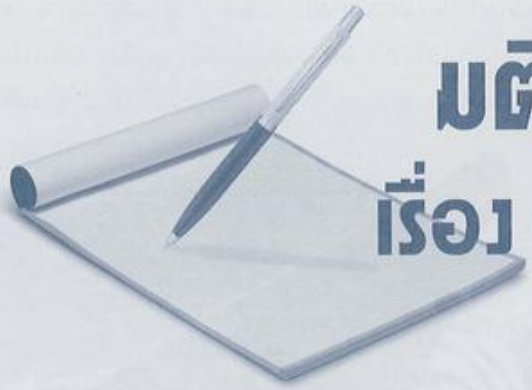
อ. แอ๊ว เมื่อ อ. 01 พ.ค. 2550 @ 17.18[245250]

เรียนคุณ Sasinanda

- ข้อนี้ตอนอ่านบทความก็สะดุดค่ะ
- แต่คิดทบทวนอีกครั้ง น่าจะเป็นเรื่องของความคิดอย่างแยบยล ความคิดสร้างสรรค์
- ในการสร้างหรือพัฒนาความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติงานราชการ ซึ่งเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ เป็นนวัตกรรมแล้วสามารถถ่ายทอดสื่อสารให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจด้วยกลยุทธ์ เทคนิค หรือความสามารถเฉพาะตัว ที่หาใครเลียนแบบได้ยาก
- ท่านอื่นช่วยแลกเปลี่ยนด้วยค่ะ ขอบคุณค่ะ

คฺรูนงเมืองคอน เมื่อ อ. 01 พ.ค. 2550 @ 18.17 [245296]

อ. แอ๊ว และคุณ Sasinanda
เป็นคนที่มีความรู้พื้นฐานที่คนอื่นไม่มีหรือไม่เคยมีใครสร้างขึ้นมาก่อน (คือเป็นคนต้นคิดในการสร้างหรือพัฒนาความรู้ ทำให้คนอื่นเลียนแบบ ยาก) ตามความเห็นผมก็คงจะประมาณว่าคนนั้นทำงานด้วยวิธีการใหม่ นวัตกรรมใหม่ เครื่องมือใหม่ ฯลฯ ต้องมองเห็นช่องทางในการปรับปรุงงานให้ใหม่อยู่เสมอ ก็ต้องขอขอบพระคุณ คุณประทุมทิพย์ ศรีเมือง ที่ให้ความสนใจและนำเนื้อหาของบทความไปจุดประกายให้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และขอเชิญชวนท่านผู้อ่านทุกคน ได้เสนอความเห็นหรือติชมกันเข้ามาบ้าง เราจะได้ปรับปรุงเนื้อหาของวารสารข้าราชการให้ถูกใจแฟนๆ ไงครับ



มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง สมุดบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการพลเรือน

มัณฑนา บรรจงแต้ม*

ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 3/2550 เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2550 ได้พิจารณาเรื่อง **สมุดบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการพลเรือน**ตามวาระแห่งชาติ ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐแล้ว มีมติเห็นชอบกับหลักการ แนวทาง และวิธีการพัฒนาวิธีการและบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการตามที่ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระบบเปิดเสนอในสาระที่จะกำหนดเป็นหลักปฏิบัติของส่วนราชการ โดยมีข้อสังเกตว่าในการจะนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพควรหาวิธีการกำกับดูแลให้มีการบันทึกผลงานและความดีอย่างจริงจัง และเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ โดยไม่เป็นภาระแก่ส่วนราชการ ตลอดจนต้องไม่เป็นช่องทางให้เกิดการร้องทุกข์ และร้องเรียนต่อไปได้ รวมทั้งควรมีวิธีการตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเปิดเผยตามบันทึกนี้ด้วย จึงขอให้ อ.ก.พ. พิจารณาหาวิธีการที่เหมาะสมตามข้อสังเกตดังกล่าวแล้วให้นำเสนอ ก.พ. อีกครั้งหนึ่งก่อนออกเป็นหนังสือเวียนแจ้งให้ส่วนราชการดำเนินการต่อไป สำหรับรายละเอียดมีดังนี้

1.เรื่องเดิม

คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันอังคารที่ 19 ธันวาคม 2549 ได้มีมติเห็นชอบวาระแห่งชาติ ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยกำหนดให้มีการจัดทำสมุดพกข้าราชการเพื่อบันทึกผลงานและคุณงามความดีไว้เป็นเรื่องหนึ่งในวาระแห่งชาตินี้ด้วย ซึ่งมีเจตนารมณ์ ดังนี้

> “ การจัดทำสมุดพกข้าราชการเพื่อบันทึกผลงานและคุณงามความดีเป็นการจัดทำแฟ้มผลงานข้าราชการเพื่อบันทึกผลงานและพฤติกรรมที่ดีหรือพฤติกรรมที่ควรพัฒนาของข้าราชการแต่ละคน ซึ่งแฟ้มผลงานดังกล่าวจะเป็นการประเมินพฤติกรรมในลักษณะการสะสมผลงานและคุณงามความดี ซึ่งจะมีผลต่อการสร้างกำลังใจสำหรับข้าราชการที่ประพฤติดีประพฤติชอบ รวมถึงเป็นการสร้างระบบถ่วงดุลอำนาจ และเกิดความโปร่งใสในการประเมินผลบุคคล ทั้งนี้ จะมีการจัดทำแฟ้มประมวลผลงาน เพื่อเป็นส่วนประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยจะบันทึกพฤติกรรมความดีความงามและข้อบกพร่องหรือปัญหา ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บังคับบัญชาในทุกระดับจะให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดีและมีความสามารถสูงได้มีโอกาสก้าวหน้าในทางราชการ และควบคุมหรือพัฒนาข้าราชการที่ไม่ดีให้เปลี่ยนมาเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป ”

2.การพิจารณาของ

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระบบเปิด

อ.พ.ก. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลระบบเปิดได้พิจารณาจากเจตนารมณ์วาระแห่งชาติ ข้อเท็จจริงและความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติแล้ว เห็นควรกำหนดหลักการ แนวทาง วิธีการ รวมทั้งการจัดทำและการนำสมุดบันทึกไปใช้ ดังนี้

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

2.1 หลักการและวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้มีการกำหนดผลงานที่ต้องการ การรายงานผลงานและความดี การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการนำผลไปใช้ครบทั้งระบบ
2. เป็นเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นหลักฐานในทางราชการที่บ่งชี้ความสามารถ ความรับผิดชอบและคุณธรรมจริยธรรมของตัวข้าราชการ และนำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และเรื่องบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆต่อไป
3. ให้ถือว่าเป็นเอกสารของทางราชการ และเป็นหน้าที่ของส่วนราชการและตัวข้าราชการที่จะต้องดำเนินการจัดให้มีและรักษาไว้จนถึงวันที่ออกจากราชการ
4. ยึดหลักความยืดหยุ่นให้ส่วนราชการออกแบบสมุดบันทึกนี้ตามความพร้อม และความเหมาะสมของส่วนราชการ โดย ก.พ. กำหนดแบบตัวอย่าง แต่ให้ส่วนราชการกำหนดรูปแบบเพิ่มเติมเอง อาจเป็นเอกสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ และกำหนดกรอบการบันทึกไว้อย่างน้อยต้องมีการบันทึกผลงาน ความดี และสิ่งที่ได้รับการพัฒนามาแล้วและที่ต้องได้รับการพัฒนาต่อไป โดยต้องนำไปใช้ให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสตามวาระแห่งชาติด้วย
5. ให้ใช้เป็นเครื่องมือช่วยบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Tools) ของผู้อำนวยการสำนักและกองหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าอื่นๆ และให้เชื่อมโยงการนำข้อมูลนี้ไปใช้กับข้อมูลกลางของส่วนราชการ

2.2 แนวทางและวิธีการ

1. สมุดบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

   ก. สมุดบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการพลเรือน

   สาระที่จะบันทึกในสมุดบันทึกจะมี ดังนี้

   - ☐ ชื่อเจ้าของสมุดบันทึก
   - ☐ ข้อมูลส่วนบุคคลที่สำคัญโดยสรุป
   - ☐ แบบสำหรับบันทึกผลงานที่ได้ดำเนินการและความดีที่ได้กระทำในแต่ละช่วงการประเมินครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มี 2 ส่วน คือ ผลงาน (Performance) ที่สำคัญ หรือ โดดเด่นและเกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจหรือส่วนราชการ และพฤติกรรมการทำความดีมีคุณประโยชน์ต่อราชการประชาชน หรือชื่อเสียงขององค์กรหรือบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incidents)
   - ☐ บันทึกหลักสูตรวิชาที่เข้าอบรมและพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งแผนการพัฒนารายบุคคล
   - ☐ หัวหน้าหน่วยงานต่ำกว่าสำนักหรือกอง (ส่วน กลุ่มหรือฝ่าย) เป็นผู้พิจารณาลงชื่อและเสนอผู้อำนวยการสำนักหรือกอง เพื่อนำผลการบันทึกไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544

   ข. แบบบันทึกสำหรับผู้ประเมินผลงาน ความดีและพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการเป็นแบบสรุป เพื่อนำไปใช้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นกัน
2. ก.พ. กำหนดเป็นแบบตัวอย่างกลาง และให้แต่ละส่วนราชการออกแบบและกำหนดรูปแบบเองทั้งรูปแบบที่เป็นเอกสารรูปเล่มที่กะทัดรัด หรือรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ตามความพร้อมของแต่ละส่วนราชการ

3. ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินพิจารณานำข้อมูลจากสมุดบันทึกนี้ไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วสรุปเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารบุคคลเรื่องต่างๆ ดังนี้
   ก. ข้อเสนอการพัฒนาเป็นรายบุคคล (Individual Development Plan) โดยมีสิ่งที่ควรพัฒนา วิธีการพัฒนา และระยะเวลาที่ควรพัฒนา ฯลฯ
   ข. ข้อเสนอความเหมาะสมในการเสนอเลื่อนตำแหน่งและข้อเสนอการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งอื่นๆ
   ค. ข้อเสนอแนะเรื่องอื่นๆ เช่น การให้รางวัล เชิดชูเกียรติ การมอบหมายงานใหม่ (Reassignments) เป็นต้น
4. ให้ ก.พ. กำหนดเรื่องนี้เป็นหลักปฏิบัติของส่วนราชการตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 เพิ่มเติมจากหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/35 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544 โดยใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 8 ลงมา ส่วนข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ 9 ขึ้นไปจะปรับใช้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ หรือจะเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณากำหนดก็ได้
5 ให้ส่วนราชการมอบหมายผู้บริหารที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (CHRO) กำกับดูแลและส่งเสริมให้มีการใช้ในระดับส่วนราชการอย่างทั่วถึงและจริงจัง
6. ให้เริ่มใช้สมุดบันทึกนี้ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป
7. ให้สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการบริการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ และประเมินผลการดำเนินการเรื่องนี้เสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีด้วย

3.การดำเนินการต่อไป

สำนักงาน ก.พ. จะแจ้งเวียนให้ส่วนราชการใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550 แล้วรายงานคณะรัฐมนตรีทราบ เพื่อให้นำไปใช้กับข้าราชการประเภทอื่นๆ ด้วย

4.การพิจารณาของ ก.พ.

ก.พ. ได้อภิปรายเรื่องนี้แล้วมีความเห็นและมติสรุปได้ดังนี้

1. เห็นด้วยกับหลักการและแนวทางที่จะพัฒนาวิธีการและแบบบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการพลเรือน เพราะนอกจากจะเป็นการอนุวัตรตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 19 ธันวาคม 2549 เรื่องวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐแล้ว ยังเป็นการพัฒนาและเพิ่มเติมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ก.พ. กำหนดไว้ตามมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ให้มีเครื่องมือบันทึกผลงานและความดีของข้าราชการไว้เป็นหลักฐานขั้นต้นก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งปัจจุบันมิได้กำหนดไว้ และยังใช้เป็นพื้นฐานประกอบการพิจารณาเรื่องการพัฒนา การแต่งตั้ง และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ด้วย
2. การนำไปใช้ถือปฏิบัติในส่วนราชการตามเจตนารมณ์ของวาระแห่งชาติตามที่เสนอนั้น ควรคำนึงถึงการกำกับดูแลให้มีการบันทึกผลงานและความดีอย่างจริงจังและเป็นธรรม ไม่เป็นภาระแก่ส่วนราชการและไม่เป็นช่องทางให้เกิดการร้องทุกข์และร้องเรียนต่อไปได้ รวมทั้งควรตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลที่จะเปิดเผยตามบันทึกนี้ด้วย

มติ ก.พ. เห็นชอบกับหลักการและแนวทางที่เสนอและให้เสนอ ก.พ. พิจารณามาตรการที่จะนำไปใช้ในทางปฏิบัติให้เกิดผล ตามที่ ก.พ. พิจารณาไว้ในการประชุมครั้งต่อไป

เพื่อนบุคลากร

เล่าสู่..กันฟัง เพื่อพึงระวัง!

..ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน
สำนักงาน ก.พ.

ช่วงที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชาหลายท่านคงหนักอกหนักใจในการพิจารณาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่ผ่านมาของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ท่านรับผิดชอบ มาดูกันดีกว่า...ว่าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งนั้น มีระเบียบและหลักเกณฑ์สำคัญๆ อะไรที่เกี่ยวข้องบ้าง

1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.2544

กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีละ 2 ครั้ง และให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ดังนี้

1. ครั้งที่ 1 ครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

2. ครั้งที่ 2 ครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคม ของปีถัดไป

โดยข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น หรือไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2544

ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ มีหลักการให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจาก**ผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน**

3. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2540 เรื่อง ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ คือ อนุมัติหลักการให้ส่วนราชการ ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการกับให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการแต่ละประเภทวางหลักเกณฑ์ และวิธีการสำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ทั้งนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2541 (1 ตุลาคม 2540) เป็นต้นไป และให้รัฐวิสาหกิจ องค์การและหน่วยงานของรัฐอนุโลมใช้หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตามระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการเสนอเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงานและลูกจ้างด้วย

4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 16 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2540 เรื่อง การใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

ก.พ. มีมติให้ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้ระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 (1 ตุลาคม 2540) ดังนี้

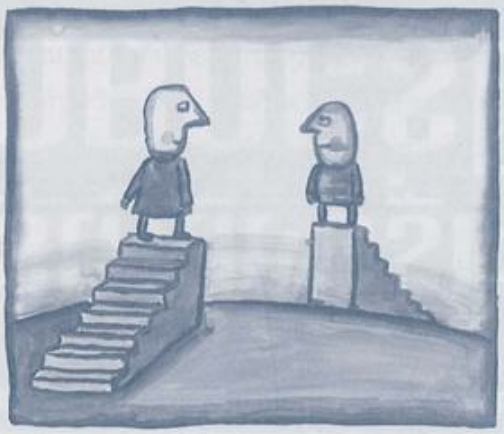
1. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควรกำหนดขึ้นให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

2. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแจ้งการประเมินและผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคล ทุกครั้งที่มีการประเมิน

3. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งอยู่ในระดับดีและดีเด่นในที่เปิดเผยโดยประกาศให้ทราบทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินได้ชี้แจงให้ความเห็น หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมินและผลการประเมินดังกล่าวก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาได้ทันทีที่รับทราบผลการพิจารณาดังกล่าว

5. ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย เวียนหรือปิดประกาศคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการทุกคนได้ทราบ



จาก การดำเนินการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการต่างๆ พบว่ามีข้าราชการพอใจกับผลของการประเมินบ้าง... ไม่พอใจบ้าง... ถ้าไม่พอใจมากก็จะร้องขอความเป็นธรรม และร้องถึงศาลปกครอง จึงมีกรณีมาเล่าสู่กันฟัง...เพื่อเป็นข้อพึงระวังในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในเรื่องที่ร้องศาลปกครองกลาง สรุปได้ว่า...

ส่วน ราชการได้มีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ นาย ก. ในครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ แต่มิได้แจ้งผลการประเมินให้ นาย ก. ทราบก่อนมีคำสั่งดังกล่าว เมื่อนาย ก. ทราบว่าไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงได้เข้าพบผู้บังคับบัญชาแต่ไม่ได้รับคำชี้แจงที่ชัดเจนในเรื่องของเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน จึงยื่นร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อ อ.ก.พ.กระทรวง ต่อมาได้มีคำสั่งให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาของ อ.ก.พ.กระทรวง คณะกรรมการได้พิจารณาและรายงานว่า นาย ก. สมควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนครึ่งขั้น แต่ อ.ก.พ. กระทรวง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการพิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมแล้ว คำร้องทุกข์ฟังไม่ขึ้น และได้แจ้งผลการพิจารณาให้ นาย ก. ทราบ

นาย ก. เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงได้นำคดีไปฟ้องศาลปกครองกลาง ในประเด็นที่คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ตน เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

ศาล ปกครองพิเคราะห์แล้วเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการตามระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี และมติ ก.พ. มีเจตนารมณ์ที่จะให้การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีเหตุผลเปิดเผย และตรวจสอบได้ เพื่อความยุติธรรมแก่ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาข้าราชการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งเรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ได้แจ้งการประเมินและผลการประเมินและเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ฟ้องคดีทราบ จึงไม่ได้เปิดโอกาสให้ชี้แจง ให้ความเห็นเกี่ยวกับผลของการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวไม่ได้ดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ ก.พ.กำหนด **ถือได้ว่าเป็นการกระทำโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอน** หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่คณะรัฐมนตรี และ ก.พ. ได้กำหนดไว้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการผู้นี้ จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนเฉพาะในส่วนของผู้ฟ้องคดี โดยมีเงื่อนไขให้ส่วนราชการกำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการผู้นี้ในครึ่งปีแรก ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีและ ก.พ. กำหนดด้วยความเป็นธรรม

จาก กรณีดังกล่าวข้างต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการจะต้องคำนึงถึงกฎ ระเบียบที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน การละเลยไม่ดำเนินการหลักเกณฑ์ดังกล่าวย่อมมีผลให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอาจถูกเพิกถอนได้ และผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการต้องพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และมีความเป็นธรรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้กับข้าราชการ

กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธนวรรธ สินอ้วน*

การดำเนินการทางวินัยข้าราชการอย่างไม่ร้ายแรง

เนื่อง จากในปัจจุบันมีคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดจำนวนมากที่พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการเพราะเหตุที่ไม่แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และไม่ได้ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา อันเป็นการไม่ชอบด้วยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 โดยเฉพาะการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง มีแนวโน้มว่าจะถูกศาลปกครองเพิกถอนมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น เพื่อช้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง รวมทั้งวิธีการก่อนดำเนินการทางวินัย สำนักงาน ก.พ. จึงมีหนังสือที่ นร 1011/ว 19 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2547 ดังนี้

1. วิธีการหรือกระบวนการก่อนดำเนินการทางวินัย เป็นกระบวนการที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 99 วรรคสี่และวรรคห้า บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการก่อนที่จะดำเนินการทางวินัยในกรณีที่มีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย

ก. เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาและระบุพยานหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง หรือเมื่อมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย เช่น ผู้บังคับบัญชาตรวจพบพฤติการณ์น่าสงสัย แต่ยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวน

ข. กรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยไม่ปรากฏตัวผู้ถูกกล่าวหา เช่น กล่าวหาโดยบัตรสนเท่ห์ ควรถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0206/ว 218 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 คือรับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้งตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น และในกรณีที่รับพิจารณาก็ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวน

* นิติกร 6 ว สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.

การ สืบสวน หมายถึง การสืบหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้นเพื่อพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่ การสืบสวนผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนดำเนินการสืบสวนแทนก็ได้

ใน กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ตามทางสืบสวนไม่มีพยานหลักฐานหรือพยานหลักฐานเท่าที่มียังไม่มีมูลเพียงพอที่จะกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ยุติเรื่องได้ ในกรณีที่เห็นว่าพยานหลักฐานเท่าที่มีเพียงพอแสดงให้เห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 บัญญัติไว้ในหมวด 5 ทันที

การ สืบสวนข้อเท็จจริงอาจไม่จำต้องทำ ถ้าหากกรณีที่กล่าวหานั้นผู้บังคับบัญชามีพยานหลักฐานในเบื้องต้นเพียงพอที่จะวินิจฉัยมูลความผิดได้แล้ว หรือกรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยหน่วยงานของรัฐซึ่งได้มีการตรวจสอบสืบสวนหรือสอบสวนมาก่อน แล้วส่งเรื่องมายังผู้บังคับบัญชา เช่น สตง. เป็นต้น การสืบสวนข้อเท็จจริงไม่ใช่การดำเนินการทางวินัย เพราะฉะนั้น เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ไม่ว่าผลการพิจารณาจะเป็นประการใด ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องรายงานตามระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2539

2. วิธีการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

เมื่อกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 102 วรรคหนึ่งและวรรคสอง บัญญัติให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ซึ่งการสอบสวนไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสอบสวนเองมอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนแทนก็ได้

การ สอบสวนทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองอย่างหนึ่งตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.2539 ดังนั้น การสอบสวนในกรณีที่กล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงจึงต้องให้หลักประกันความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ด้วยการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาทำนองเดียวกันกับที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 102 วรรคสอง บัญญัติไว้สำหรับการสอบสวนในกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพิจารณาที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ.2540) ข้อ 14 และข้อ 15 โดยอนุโลม มีสาระสำคัญโดยสรุปคือ

2.1 เรียกผู้ถูกกล่าวหามาแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องกล่าวหาให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการใด เมื่อใด อย่างไร พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่า ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและมีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

2.2 ถามผู้ถูกกล่าวหาในเบื้องต้นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่อย่างไร

2.3 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้ผู้สอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ถูกกล่าวหานั้น เป็นความผิดวินัยกรณีใด อย่างไร หากผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย แล้วพิจารณาว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด

2.4 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหามิได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้ผู้สอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา แล้วพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด หรือไม่อย่างไร แล้วเรียกผู้ถูกกล่าวหามาแจ้งข้อกล่าวหาอีกครั้ง โดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้

2.5 ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือให้ถ้อยคำต่อผู้สอบสวน และนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเองหรือจะอ้างพยานหลักฐาน ขอให้ผู้สอบสวนเรียกมาก็ได้

2.6 พิจารณาเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหากับที่หักล้างข้อกล่าวหา และวินิจฉัยลงความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิด เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด แล้วทำรายงานการสอบสวน

2.7 ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสอบสวนเอง หรือพิจารณารายงานการสอบสวนรวมทั้งสำนวนการสอบสวนแล้ว เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหามิได้กระทำผิดวินัย หรือการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาไม่เป็นความผิดวินัย ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ตามสมควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

2.8 การสอบสวนและพิจารณาดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นการดำเนินการทางวินัย ฉะนั้น เมื่อได้ดำเนินการแล้ว ต้องรายงานการดำเนินการทางวินัยนั้นต่อไป ตามนัยมาตรา 109 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2539

หาก ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น น่าจะลดปัญหาการที่จะถูกศาลปกครองเพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการอย่างไม่ร้ายแรงลงได้

อุทาหรณ์ก่อนท่าผิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์*

ความร้อนระอุไปทั่วทุกภาคทั้งร้อนอากาศ ร้อนอกร้อนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งฝนตก น้ำท่วม หมอกควันก็ยังไม่จางหายไปจากภาคเหนือ... บรรยากาศทางราชการทั้งปกติ และการเมืองก็ยังสับสน... อลวน อลเวงกันอยู่... เรามาดูชีวิตเพื่อนข้าราชการเป็นอุทาหรณ์ก่อนจะถลำเห็นดีเห็นงามไปด้วย สัก 5-6 เรื่องดีกว่าครับ... เชิญเลยครับ.

อุตส่าห์แนะนำทั้งที...

ผู้ว่าราชการจังหวัด ออกตรวจราชการไปในท้องที่อำเภอหนึ่ง เพื่อเตรียมการเลือกตั้ง สส. ครั้งหนึ่ง พบว่ามีราษฎรมาติดต่องานบัตรประจำตัวประชาชนเป็นจำนวนมาก จึงเรียกนายอำเภอและนายทวนลม ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนดังกล่าวมาให้คำแนะนำ โดยให้แยกโต๊ะรับคำร้องขอมีบัตรออกเป็น 2 โต๊ะ ให้โต๊ะแรกรับงานที่มีหลักฐานครบไม่ต้องรอ ส่วนโต๊ะที่สองรับงานที่ต้องใช้เวลาในการสอบสวนหรือต้องมีผู้มารับรอง ซึ่งนายอำเภอได้มีบันทึกสั่งการให้นายทวนลมปฏิบัติตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแนะนำ ต่อมาผู้ว่าราชการจังหวัดผ่านมาตรวจราชการอีกครั้ง กลับพบว่า ไม่มีการปฏิบัติตามการสั่งการไว้แต่ประการใด ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวก และล่าช้าอีกด้วย การกระทำของนายทวนลม เป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ (10/2541).... ผู้ว่าฯ อุตส่าห์ลงมาสั่งการ นายอำเภอก็กำชับ กลับไม่สนใจทำตาม... ความเศร้าก็บังเกิด ความชวยก็มาหา จะเจริญก้าวหน้าได้อย่างไร... ตีบตันเหลือเกินครับ...

* ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

บ่ายศุกร์หาย สายจันทร์

นายสรรพกิจ เป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามอำนาจหน้าที่เป็นปกติ แต่ทุกบ่ายวันศุกร์จะฝากกุญแจเซฟไว้กับลูกน้องเพราะต้องเดินทางกลับบ้านที่กรุงเทพ และเดินทางกลับมาปฏิบัติราชการในเช้าวันจันทร์สายๆเป็นประจำ ลูกน้องจึงต้องเป็นผู้เปิดตู้เซฟแทน นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชายังสั่งให้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายด้วยตนเองทุกครั้ง แต่นายสรรพกิจกลับไม่สนใจ แม้ว่าจะได้ลงชื่อรับทราบการสั่งการดังกล่าวแล้วก็ตาม การกระทำของนายสรรพกิจเป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ และขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง และมาตรา 88 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (12/2539)... บ่ายศุกร์หาย จันทร์สายนี้เป็นกิจกรรมที่ข้าราชการต่างจังหวัดที่มีครอบครัวแยกกันอยู่ และพักอยู่ในกรุงเทพ ปฏิบัติเป็นประจำ... เฉพาะหัวหน้าส่วนราชการหรอกนะ...ก็นำมาบอกกล่าวกันให้จดจำไว้ เป็นอุทาหรณ์ครับ...

ยื่นใบลาล่าช้า

นายสายหยุด ดำรงตำแหน่งเป็นนิติกรของส่วนราชการหนึ่ง มีปัญหาในการเดินทางมาปฏิบัติราชการสายบ่อยครั้ง และป่วยบ่อยครั้ง มีปัญหายื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่าช้าบ่อยครั้ง เมื่อผู้บังคับบัญชาสงสัยและสั่งให้ส่งใบรับรองแพทย์ประกอบการลาป่วยก็ไม่สามารถหามาได้ ผู้บังคับบัญชาก็ได้ว่ากล่าวตักเตือน 2 ครั้งแล้ว แต่นายสายหยุดก็ยังไม่หยุดสายและป่วย นอกจากนั้นมีบางวันลงชื่อมาปฏิบัติราชการแล้ว มิได้อยู่ปฏิบัติราชการเต็มวัน ซึ่งได้สารภาพและชี้แจงผู้บังคับบัญชาว่าพลั้งเผลอไม่ได้อยู่ทำงานเต็มวันจริง การกระทำของนายสายหยุด เป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาและไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมของทางราชการตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง และมาตรา 91 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (4/2541)... ดูๆพฤติการณ์ของรายนี้แล้วไม่แน่ใจว่ามีปัญหาประการใดอยู่เบื้องหลัง... หากปัญหาดังกล่าว เป็นเรื่องความประพฤติปฏิบัติส่วนตัว ก็ควรจะได้รับโทษมากกว่านี้ เช่น ป่วยการเมือง เอาเวลาไปทำงานอื่นเป็นต้น หรือหากเป็นคนที่มีอาการภาวะจิตไม่ปกติ... อาจจะไม่มีการลงโทษและส่งตัวไปรักษาก็ได้

สงสัยว่าป่วยจริงไหม

ผู้ว่าราชการจังหวัดแห่งหนึ่งมีคำสั่งให้นางตุ้งติ้งไปปฏิบัติราชการในจังหวัดตามที่ได้กำหนดไว้ ปรากฏว่านางตุ้งติ้งได้รับคำสั่งแล้วแต่ไม่ยอมเซ็นชื่อรับทราบคำสั่งดังกล่าว โดยยื่นใบลาป่วยติดต่อกันอย่างต่อเนื่องรวม 8 ฉบับเป็นเวลา 38 วันทำการ โดยไม่ได้แจ้งที่อยู่ที่แท้จริงลงในใบลาป่วยแต่ประการใด การกระทำของนางตุ้งติ้งเป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5 เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา 2 เดือน (2/2545)...มีปัญหาเดือดร้อน ก็ปรึกษาได้...หากกรณีนี้มิได้ป่วยจริงตามที่ขอลา ก็จะเป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรต้องรับโทษถึงปลดออกหรือไล่ออกจากราชการทีเดียว...อย่าทำเป็นเล่นนะครับ...แล้วก็เงินเดือนที่รับไปก็ต้องติดตามคืนด้วย ระวังหน่อยนะครับ...

ก็ไม่อยากมานะ

ณ เวลาที่จะมีการเลือกตั้ง ส.ส. ครั้งหนึ่ง นายอำเภอเตรียมการรับมือและให้บริการประชาชนเกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนและทะเบียนราษฎร์ ซึ่งคาดว่าจะมีผู้มาใช้บริการจำนวนมาก โดยสั่งการให้ข้าราชการฝ่ายปกครองมาปฏิบัติหน้าที่ทุกวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ นายเลี่ยงกลับไม่สนใจและละทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มาปฏิบัติราชการและไม่ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาตามระเบียบราชการรวม 9 วันทีเดียว การกระทำของนายเลี่ยงเป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาและละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง และ มาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (10/2540)... เรียกว่าไม่สนใจในคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเลย... ก็จะอยู่ด้วยกันยาก หากมีธุระสำคัญจำเป็น ก็บอกขออนุญาตกันได้... ไม่ใจดำหรอกครับ...

ขอแล้วไม่ให้ก็ไปละ

นายเหลี่ยมได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชาไปทำธุระส่วนตัว แต่ผู้บังคับบัญชาสั่งไม่อนุญาต พร้อมกับสั่งให้อยู่รอเข้าร่วมประชุมประจำเดือนด้วย แต่นายเหลี่ยมกลับไม่สนใจที่จะอยู่รอ และออกไปทำธุระส่วนตัวตามที่ได้ตั้งใจไว้ หลังจากนั้นนายเหลี่ยมก็ยังหยุดราชการไปอีก 9 วัน ครั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก็ไม่ยื่นใบลาตามระเบียบราชการอีก นอกจากนั้นในช่วงที่ขาดราชการ ก็ไม่มาอยู่เวรรักษาสถานที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอีกด้วย การกระทำของนายเหลี่ยม เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาและละทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง และมาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5 เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา 3 เดือน (1/2543)... จะไปก็ต้องไป... ขอแล้วนะ... อ้อ... ส่วนราชการได้เรียกเงินเดือนในวันที่ขาดราชการคืนด้วยหรือไม่ จ่ายไม่ได้นะครับ... มิฉะนั้นแล้ว คนจ่ายจะต้องรับผิดชอบชดใช้คืน... ตรวจสอบหน่อยก็ดี เงินราชการตกน้ำไม่ไหล ตกไฟไม่ไหม้นะครับ...

บริการถึงที่เลยนะ

ณ สถานที่ราชการแห่งหนึ่ง ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งกำชับห้ามเจ้าหน้าที่นำสินค้าเข้ามาจำหน่ายในอาคารสถานที่ราชการเพราะว่าไม่เหมาะสม พร้อมทั้งบอกกล่าวกันให้ทราบทั่วกัน ปรากฏว่านางสนองจิต ได้นำข้าวปลาอาหารและเครื่องใช้ไม้สอยจากร้านค้าภายนอกเข้ามาให้บริการแก่เพื่อนข้าราชการเป็นประจำ แม้จะถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนหลายครั้งแล้วก็ยังไม่เข็ดหลาบ พฤติการณ์ของนางสนองจิตเป็นความผิดฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามระเบียบ แบบธรรมเนียมของทางราชการและละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 88 วรรคหนึ่ง มาตรา 91 และ มาตรา 92 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5 เปอร์เซ็นต์ เป็นเวลา 2 เดือน (12/2540)... คงจะต้องเลือกทางเดินให้ชัดเจนว่าจะเดินทางใด จะได้ไม่ขัดกัน งานที่ปฏิบัติจะได้เจริญรุ่งเรือง... การทำมาหากินควรใช้วันหยุดมากกว่าวันทำงานครับ...

รู้ศัพท์ใกล้ตัว

ไกรวิทย์

การ: หน้าที่สำคัญของราชการคือการเป็นกลไกของรัฐในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและการให้บริการแก่ประชาชน การที่จะทำให้ภาระหน้าที่ดังกล่าวเกิดสัมฤทธิผลนั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานโดยยึดผู้รับบริการเป็นหลัก "รู้ศัพท์ใกล้ตัว" ครั้งนี้ จะขอนำถ้อยคำภาษาอังกฤษที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้รับบริการมาให้ท่านได้ศึกษาทบทวน ...

Customer focus is *about* public service organisations *treat*ing service users with *dignity* and *respect*.

"การยึดลูกค้าเป็นหลักเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับหน่วยงานของรัฐปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความประพฤติอย่างจริงจังที่น่าศรัทธาและด้วยความประพฤติที่สุภาพ"

about

ในที่นี้เป็นบุพบท (preposition) มีความหมายว่า "เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับ (on the subject of)"

treat

ในที่นี้เป็นกริยา (verb) มีความหมายว่า "กระทำหรือประพฤติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง/ต่อบางสิ่งบางอย่างด้วยวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (to act or behave towards somebody/something in a particular way)

dignity

ในที่นี้เป็นคำนาม(noun) มีความหมายว่า ความประพฤติอย่างจริงจังที่ทำให้บุคคลอื่นชื่นชมในตัวเรา (serious behaviour that makes other people respect you)

respect

ในที่นี้เป็นคำนาม (noun) มีความหมายว่า ความประพฤติที่สุภาพต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง/ต่อบางสิ่งบางอย่าง (polite behaviour towards somebody/something)

respect

ยังเป็นคำกริยา (verb) มีความหมายว่า การชื่นชมในบุคคลบางคนหรือในบางสิ่งบางอย่าง (to admire somebody/something)

Customer focus is also about giving service users *a stronger voice* in designing services and ensuring that the services they receive represent value for money.

"การยึดลูกค้าเป็นหลักยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำให้ผู้รับบริการได้แสดงความเห็นที่มีพลังในการกำหนดรูปแบบการให้บริการ และยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการให้ความมั่นใจว่าการบริการที่ผู้รับบริการจะได้รับ แสดงให้เห็นว่ามีความคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายไปด้วย"

a stronger voice

ในที่นี้เป็นคำผสม มีความหมายว่า ความเห็นที่มีพลัง (powerful) หรือมีอิทธิพล (influential) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือเห็นความเห็นที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและได้รับการนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้วย

Effective public sector leadership is *critical* to service *transformation* and critical to customer focus.

"ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในภาครัฐมีความสำคัญมากต่อการเปลี่ยนแปลงการบริการให้ดีขึ้นและมีความสำคัญมากต่อการ(บริการที่)ยึดลูกค้าเป็นหลัก"

effective

ในที่นี้เป็นคำคุณศัพท์ (adjective) มีความหมายว่า *ประสิทธิผลหรือที่สามารถผลิต/สร้างสิ่งที่ต้องการได้อย่างสำเร็จลุล่วง* (successfully producing the result that you want)

critical

ในที่นี้เป็นคำคุณศัพท์ (adjective) มีความหมายว่า มีความสำคัญมาก (very important)

transformation

ในที่นี้เป็นคำนาม (noun) มีความหมายว่า การเปลี่ยนแปลง(การบริการ)อย่างสมบูรณ์ในลักษณะที่ทำให้ดีขึ้น (to change something completely especially in a way which improves it)

Leaders need to display qualities including customer *empathy*, the ability to focus leadership attention throughout the organisation, capacity to influence wider service delivery systems, and *encouragement* for co-development of services.

"ผู้นำจำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงคุณภาพ ซึ่งหมายรวมถึงความมีทักษะที่จะเข้าใจในความรู้สึกของผู้รับบริการ ความมีทักษะที่จะยึดความใส่ใจของผู้นำต่อทั่วทั้งองค์กรเป็นหลัก การมีขีดความสามารถที่จะมีอำนาจทำให้ระบบการให้บริการมีความกว้างขวางมากขึ้น และ(รวมถึง)การส่งเสริมให้เกิดการร่วมกันในการพัฒนาการให้บริการ"

empathy

ในที่นี้เป็นคำนาม (noun) มีความหมายว่า ความมีทักษะที่จะคาดเดาว่าบุคคลอื่นกำลังมีความรู้สึกอย่างไร (skill to imagine how another person is feeling)

encouragement

ในที่นี้เป็นคำนาม (noun) มีความหมายว่า การให้ความหวัง การให้การสนับสนุน หรือการให้ความมั่นใจแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง (to give hope, support or confidence to somebody)

ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของมลรัฐออสเตรเลียตะวันตก

เหมวดี บรรเทา*

สื่อ สารเรื่องการสอบฉบับที่แล้วได้เล่าถึงระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของมลรัฐออสเตรเลียตะวันตก ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกระบวนการสรรหาและเลือกสรรฯ ในส่วนของหลักการสรรหาและเลือกสรรฯ การรับสมัคร การคัดเลือกและการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ แต่ความน่าสนใจในระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการที่ได้จากการไปศึกษาดูงานยังไม่หมดแต่เพียงเท่านั้น ยังมีเรื่องที่น่าสนใจอีกมากในระบบการสรรหาและเลือกสรรฯของมลรัฐออสเตรเลียตะวันตกที่ต้องนำมาเล่าต่อในฉบับนี้

เรื่อง แรกที่จะกล่าวถึง คือการทดลองปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการสรรหาและเลือกสรรที่ต่อเนื่องจากการเรียกบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมาบรรจุเข้ารับราชการ โดยปกติแล้วจะใช้เวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการประมาณ 6 เดือน และอาจขยายเวลาได้อีก 3-6 เดือน ผู้ที่เข้ารับราชการใหม่ทุกคนจะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในช่วงระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้จะมีการอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบราชการ กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น ด้วย แนวทางการปฏิบัติราชการเช่นนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการทดลองปฏิบัติราชการของไทย ซึ่งนอกจากแนวทางการทดลองปฏิบัติราชการของออสเตรเลียและไทยจะมีแนวทางที่คล้ายคลึงกันแล้ว เรื่องสมรรถนะของข้าราชการก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ระบบราชการไทยและออสเตรเลียมีลักษณะใกล้เคียงกัน นั่นคือ สมรรถนะหลักที่ข้าราชการออสเตรเลียจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีอยู่ 3 ด้านคือ

1) **ทักษะการสื่อสาร** คือต้องสามารถเขียนหนังสือได้ใจความที่กระชับ สื่อความและสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) **การคิดวิเคราะห์** คือต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเป็นกลาง

3) **การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม** คือจะต้องยึดมั่นในหลักการที่จะทำประโยชน์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน ตลอดจนต้องสามารถทำงานในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถคาดการณ์สิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

* นักวิชาการสอบ 6ว ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ทั้งสามสมรรถนะหลักล้วนเป็นสมรรถนะที่ในระบบราชการไทยก็ได้กำหนดไว้ว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการกำหนดหลักสูตรการสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการของไทยในปัจจุบันที่มุ่งประเมินสมรรถนะของบุคคลในด้านการคิดวิเคราะห์และการสื่อสารตั้งแต่เบื้องต้นในการสอบแข่งขันเพื่อคัดให้ได้บุคคลที่มีสมรรถนะดังกล่าวในระดับที่สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประเมินสมรรถนะด้านอื่นๆ ตามความต้องการของตำแหน่งงานเพิ่มเติมเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งและมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้นๆด้วย

แม้ ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของมลรัฐออสเตรเลียตะวันตกจะมีความคล้ายคลึงกับระบบการสรรหาและเลือกสรรฯของไทยอยู่หลายส่วน แต่ก็มีความแตกต่างในหลายเรื่องที่ควรให้ความสนใจและนำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาระบบการสรรหาฯของไทยให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เรื่องหนึ่งที่น่าสนใจก็คือ การสรรหาและเลือกสรรผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาของออสเตรเลียซึ่งการสรรหาจะเป็นในลักษณะเชิงรุกคือจะเน้นสรรหาฯ จากผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย หรือผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษา โดยจะเปิด website เฉพาะเพื่อเป็นช่องทางสำหรับผู้ที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือกำลังศึกษาได้ทราบถึงตำแหน่งงานในภาคราชการ โดยมอบหมายให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของหน่วยงานตนเอง websiteที่เปิดขึ้นนี้จึงมีข้อมูลเกี่ยวกับงานราชการ สภาพการทำงาน คุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ เคล็ดลับในการสมัครงาน หรือแม้แต่วัฒนธรรมการทำงาน ที่เน้นย้ำว่าการทำงานราชการนั้นไม่ได้มุ่งผลกำไร แต่เป็นการทำงานที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนออสเตรเลีย โดยให้ภาพรวมว่างานราชการ ประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น งานด้านกฎหมาย งานด้านต่างประเทศ ฯลฯ และเป็นงานที่ต้องประสานกับหลายๆหน่วยงานในภาคราชการ อีกทั้งยังมีข้อมูลที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานต่างๆ เช่น สิทธิในการลา ค่าตอบแทน การฝึกอบรมและทางก้าวหน้า เป็นต้น ทั้งนี้ ก็เพื่อต้องการให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจการทำงานของรัฐบาลมากขึ้น เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการประกาศข่าวรับสมัครงานใน website ซึ่งการลงข่าวรับสมัครจะใช้สำนวน ลีลา และภาษาที่ดึงดูดใจเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายด้วย

SUU การสรรหาและเลือกสรรฯของแต่ละประเทศต่างก็มีข้อดี ข้อเสีย และความเหมาะสมกับแต่ละบริบทที่แตกต่างกัน ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ และปรับใช้อย่างเหมาะสมกับบริบทเป็นสำคัญ

ข่าว กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

ตอน กบข.แจงการใช้สิทธิโครงการบ้าน ธอส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ ครั้งที่ 4

กบข.แจงการใช้สิทธิประโยชน์โครงการบ้าน ธอส.-กบข.เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ ครั้งที่ 4 โดยยังคงหลักเกณฑ์พิเศษกว่าธนาคารพาณิชย์ทั่วไป

นายวิสิฐ ตันติสุนทร เลขาธิการคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เปิดเผยถึงหลักเกณฑ์และสิทธิประโยชน์สำหรับสมาชิกเพื่อการใช้สิทธิใน **"โครงการบ้าน ธอส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ ครั้งที่ 4"** ว่าสำหรับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆของโครงการดังกล่าวนั้น อัตราดอกเบี้ยปีที่ 1 อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR) ลบด้วยร้อยละ 2.25 ต่อปี ปีที่ 2 อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR) ลบด้วยร้อยละ 1.50 ต่อปี และสำหรับตั้งแต่ปีที่ 3 จนตลอดอายุสัญญา อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยลูกค้ารายย่อยชั้นดี (MRR) ลบด้วยร้อยละ 1.25 ต่อปี

สำหรับวงเงินการให้สินเชื่อทางธนาคารกำหนดสูงสุดไว้ที่ไม่เกิน 100% ของราคาประเมินหรือที่ไม่เกิน 65 เท่าของเงินเดือน ส่วนระยะเวลาการกู้สูงสุดไม่เกิน 30 ปี ทั้งนี้โครงการดังกล่าวนี้ได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างสรรค์สิทธิประโยชน์พิเศษแก่สมาชิก เนื่องจากโครงการนี้ได้ช่วยส่งเสริมในด้านกำลังซื้อของข้าราชการให้สามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้สะดวกขึ้น นอกจากนี้นับเป็นโอกาสอันดีที่ กบข. ได้ครบรอบ 10 ปีในปีนี้ ซึ่งนับเป็นช่วงเวลาพิเศษที่ กบข. ได้ทำหน้าที่ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีแก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องเสมอมา

ทั้งนี้ สมาชิกสามารถเริ่มใช้สิทธิได้ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันที่ 28 ธันวาคม 2550 และจะต้องทำนิติกรรมให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มีนาคม 2551 ซึ่งผู้สนใจสามารถยื่นเอกสารเพื่อใช้สิทธิได้ที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ทุกสาขาทั่วประเทศ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

อย่างไรก็ตาม สมาชิกสามารถค้นหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการบ้าน ธอส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการและโครงการสวัสดิการต่างๆได้ที่เว็บไซต์ กบข. **www.gpf.or.th** ที่เมนูสมาชิกหรือติดต่อสอบถามได้ที่**ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. หมายเลข 1179 กด 6** หรือที่**ศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ ธอส. หมายเลข 02 645 9000 กด 9**

โครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน
ที่บ่อไร่วิทยาคม จ.ตราด และอีกหลายโรงเรียน
เกิดขึ้นจากความเชื่อในพลังความรู้
และการเรียนรู้ร่วมกันของปตท.กับชุมชน

วันนี้ความรู้ใหม่ๆ เป็นแรงบันดาลใจให้เด็กบางคน
สร้างเครื่องบินจำลองได้ด้วยตัวเอง
นี่คือปาฏิหาริย์ที่เริ่มเกิดขึ้น

เราเรียนรู้ร่วมกับชุมชน เพื่อสังคมไทยแข็งแรง

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
พลังไทย เพื่อไทย