



ภาพพระราชพิธีฯ

ISSN 01250906
917701251090002

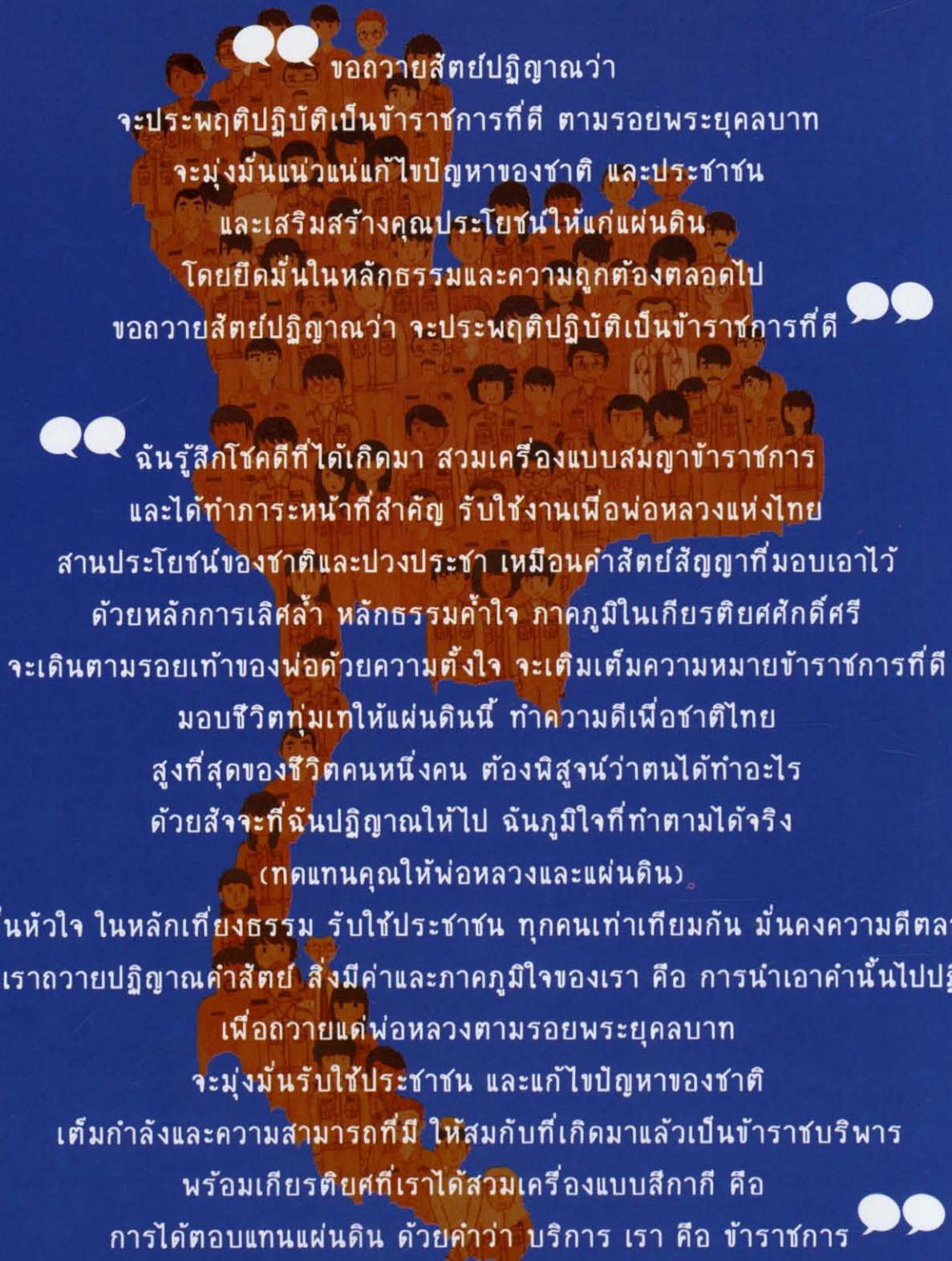


วารสารข้าราชการ

ปีที่ 54 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2552 www.ocsc.go.th



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



ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน

โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป
ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

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

ยึดมั่นหัวใจ ในหลักเที่ยงธรรม รับใช้ประชาชน ทุกคนเท่าเทียมกัน มั่นคงความดีตลอดไป
เมื่อเราถวายปฏิญาณคำสัตย์ สิ่งมีค่าและภาคภูมิใจของเรา คือ การนำเอาคำนั้นไปปฏิบัติ
เพื่อถวายแด่พ่อหลวงตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นรับใช้ประชาชน และแก้ไขปัญหาของชาติ
เต็มกำลังและความสามารถที่มี ให้สมกับที่เกิดมาแล้วเป็นข้าราชการบริวาร
พร้อมเกียรติยศที่เราได้สวมเครื่องแบบสีทากี้ คือ
การได้ตอบแทนแผ่นดิน ด้วยคำว่า บริการ เรา คือ ข้าราชการ

ถวายสัตย์ - ปฏิบัติตาม - จ่าชั้นใจ

อาเศียรวาท

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

5 ธันวาคม 2552

๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑

ศิริฤกษ์เบิกฟ้าอันวามาส

(สี-ริ-เริก/เบิก-ฟ้า/กัน-วา-มาต)

วโรกาสเฉลิมชนมพรรษา

(วะ-โร-กาต/นะ-เฉลิม-ชน/มะ-พัน-สา)

สรรเสริญคุณแห่งองค์กษัตรา

(สัน-เสน-คุณ/แห่ง-อง/กะ-สัจ-ตรา)

อัญเชิญบุญไตรรัตนมาอวยชัย

(อัน-เชิน-บุญ/ไตร-รัต-ตะ-นา/มา-อวย-ชัย)

นำหูนเนื่องด้วยพรบวรเดช

(นำ-หูน-เนื่อง/ด้วย-พร/บะ-วอน-เดช)

เฉลิมพละภูเบศร์วโรดิศัย

(นะ-เฉลิม/พะ-ละ-พู-เบต/อะ-ติ-ศัย)

เถลิงสุขปรีดีเปรมประลาตภัย

(เถ-ลิง-สุข/ปรี-เปรม/ประ-ลาต-ภัย)

แผ่พระเกียรติเกียรติเกรียงไกรยั้งยืนนาน

(แผ่-พระ-เกียรติ/เกียรติ-ไกร/ยั้ง-ยืน-นาน)

๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑๑

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ.

(เหมวดี บรรเทา ประพันธ์)



เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ปี 2552 กำลังผ่านพ้นไป หลายท่านเตรียมรับปี 2553 ที่ใกล้จะมาถึง ปีนี้ในช่วงปลายปีอากาศค่อนข้างหนาว เพื่อนข้าราชการที่อยู่ในเมืองมีโอกาสได้ใส่เสื้อหนาวสวยๆ หลายวัน แต่ก็ต้องไม่ลืมเพื่อนๆ ที่อยู่ในชนบทห่างไกลที่อาจขาดแคลนเสื้อหนาวหรือผ้าห่ม ถ้าสามารถแบ่งปันกัน ความหนาวเย็นก็จะกลายเป็นความอบอุ่น วารสารข้าราชการฉบับส่งท้ายปี 2552 นี้ ขอได้นำเรื่องราวต่างๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เริ่มจากคิดแบบฮิปส์ HIPPS : ข้าราชการรุ่นใหม่ไฟยังไม่มอด ซึ่งสรุปคำให้โอวาทของท่านนายกรัฐมนตรีรวมทั้งการสัมภาษณ์ข้าราชการรุ่นใหม่ ท่านดร.วิฑูรย์ สิมะโชคดี ได้กรุณาเขียนบทความการมองอนาคต ซึ่งเป็นการเตรียมการเพื่อความพร้อมในอนาคต บทความเรื่อง “ระบบการกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน” เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในญี่ปุ่น เป็นบทความที่อธิบายถึงการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่มีอย่างหลากหลาย อีกเรื่องที่น่าสนใจคือ หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ (Public Reform) ในประเทศอังกฤษ : การปฏิรูประบบราชการในด้านการบริหารจัดการและด้านการให้บริการประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของการบริหารรัฐกิจในอังกฤษ บทความเรื่อง การบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์ : สาระหรือภาระในการจัดการคน นำเสนอแง่มุมที่น่าคิดว่า การดำเนินงานในเรื่องที่คาดว่าจะเป็ประโยชน์ ต้องระวังไม่ให้กลายเป็นภาระ เรียนรู้ศาสตร์แห่งผู้นำ จากคัมภีร์ 5 ห่วงของมุขากิ เคยเคล็ดลับของการประสบความสำเร็จ จากผู้ที่ไม่เคยแพ้ใคร มรรค 8 : แนวทางการพัฒนาเป็นข้าราชการที่ดี ของพระมหาภูติชัย (ท่าน ว.วชิรเมธี) และยังมีสาระน่ารู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการไปฝึกอบรมที่อินเดียของข้าราชการไทย จากบทความเรื่อง สามสิบวันในอินเดีย นอกจากนี้คือลัมน์ประจำก็เต็มไปด้วยเรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนข้าราชการเช่นเคย ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อนข้าราชการที่สนใจจะส่งบทความหรือติดต่อกองบรรณาธิการ กรุณาติดต่อตามที่อยู่ด้านล่าง และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

► **บรรณาธิการ** ◀

วัตถุประสงค์

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

► **วารสารข้าราชการ**

WJCANU

► **เจ้าของ**

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

► **ที่ปรึกษา**

นายปรีชา วัชรากัย
นางเบญจวรรณ สร้างนินทร
นายสมโภชน์ นพคุณ
นายมนตรีกร กาญจนะจิตร
ว่าที่ร้อยตรีวินัย ซาคเรียนุโยค

► **บรรณาธิการ**

นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

► **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

► **กองบรรณาธิการ**

นายเอกศักดิ์ ตรีภุคณาสวัสดิ์
นางมณฑนา บรรจงแต้ม
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิตา โชติยกุล
นายสมพงษ์ เกษตรอำนาญ
นางสาวรวงศ์รัตน์ โชติรัตน์
นางสาวพิพร มณีพงษ์
นางวิจิตร์ มโนทัย
นายธนวรรธ สิ้นอ้วน
นายเทพประสิทธิ์ อุตตะโมท
นางสาวเทวดี บรรเทา
นายสุรพงษ์ มาลี
นางสาวพุทธพร คำชาติชาย

► **ผู้จัดการสวัสดิการ**

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

► **ออกแบบปกและจัดทำอาร์ทเวิร์ค**

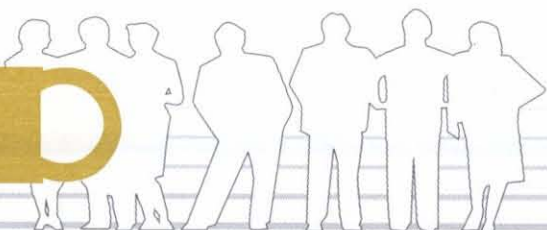
นางสาวพจนีย์ ช่วยทอง
บจก. ไทยเอฟเฟคทีฟสตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

► **พิมพ์ที่**

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

► **ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ**

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



บทความ

คิดแบบฮิปส์ HIPPS : ข้าราชการรุ่นใหม่ไฟยังไม่มอด

1



■ ดร.ชนิษฐา สารพิมพ์
สรุปโอวาทของ นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี
และบทสัมภาษณ์ข้าราชการรุ่นใหม่



13 การมองอนาคต

■ วิฑูรย์ สิมะโชคดี
การบริหารเชิงรุก เป็นการเตรียมการในปัจจุบัน
เพื่อความพร้อมในอนาคต

“ระบบการกำหนดเว็อนไซในการทำงาน” เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในญี่ปุ่น

16

■ สายศานต์
การจำกัดสิทธิในการจัดทำข้อตกลงทางแรงงาน
ของประเทศญี่ปุ่น



24 สามสิบวันในอินเดีย

■ ชวนชม
การผจญภัยของข้าราชการไทยในประเทศอินเดีย

หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ (Public Reform) ในประเทศอังกฤษ : การปฏิรูประบบราชการในด้านการบริหารจัดการและ ด้านการให้บริการประชาชน

37



■ ดร.มาฆะ ภูจินดา
สรุปการปฏิรูประบบราชการในประเทศอังกฤษได้ 3 รูปแบบ



40 การบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์ : สาระหรือการะในการจัดการคน

■ ดร.สุรพงษ์ มาลี

หลายฝ่ายอาจมองว่าการจะได้มาซึ่งสารสนเทศ อาจจะเป็น "ภาระ"

เรียนรัฐศาสตร์แห่งผู้นำ 45 จากคัมภีร์ 5 ห่วงของมุขานี

■ พิชาวุธ เฟื่องทอง

แนวทางที่จะบรรลุถึงวิถีแห่งกลยุทธ์ เคล็ดลับจากผู้ที่ไม่เคยแพ้



54 คมวาที

■ อธิพนธ์ วิชราภักย์

....สำหรับเอกชนแล้วไม่มีทางต้องเดินทางโดยใช้ชั้นประหยัด....

มรรค 8 : 55 แนวทางการพัฒนาเป็นข้าราชการที่ดี

■ พัสมน จารุรัตน์

เรียบเรียงจากบทสัมภาษณ์ของพระมหาวุฒิชัย (ว.วชิรเมธี)



60 รายงานสรุปผลการวิจัย เรื่อง "คุณภาพชีวิตการดำเนินงานของข้าราชการใน จังหวัดชายแดนภาคใต้" (ตอนจบ)

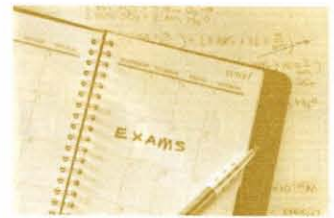
■ กนกวรรณ ชูชีพ

ข้าราชการมีความคาดหวังให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์
ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ได้โดยเร็ว

คอลัมน์ประจำ

สื่อสารเรื่องการสอบ 73

■ เหมวดี บรรเทา
ทำไมต้องปฏิบัติตามระเบียบการสอบ



77 รัศมีทิโกลิตัว

■ ไกรวิทย์
คำศัพท์ทางการทูตและการต่างประเทศ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด 80

■ เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
เรื่องราวน่าสนใจของข้าราชการที่เดินทางหลงผิด
เป็นอุทาหรณ์เตือนใจ

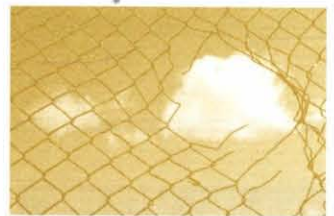


85 เพื่อนบุคลากร

■ สดป.
ย้ายข้ามแห่ง

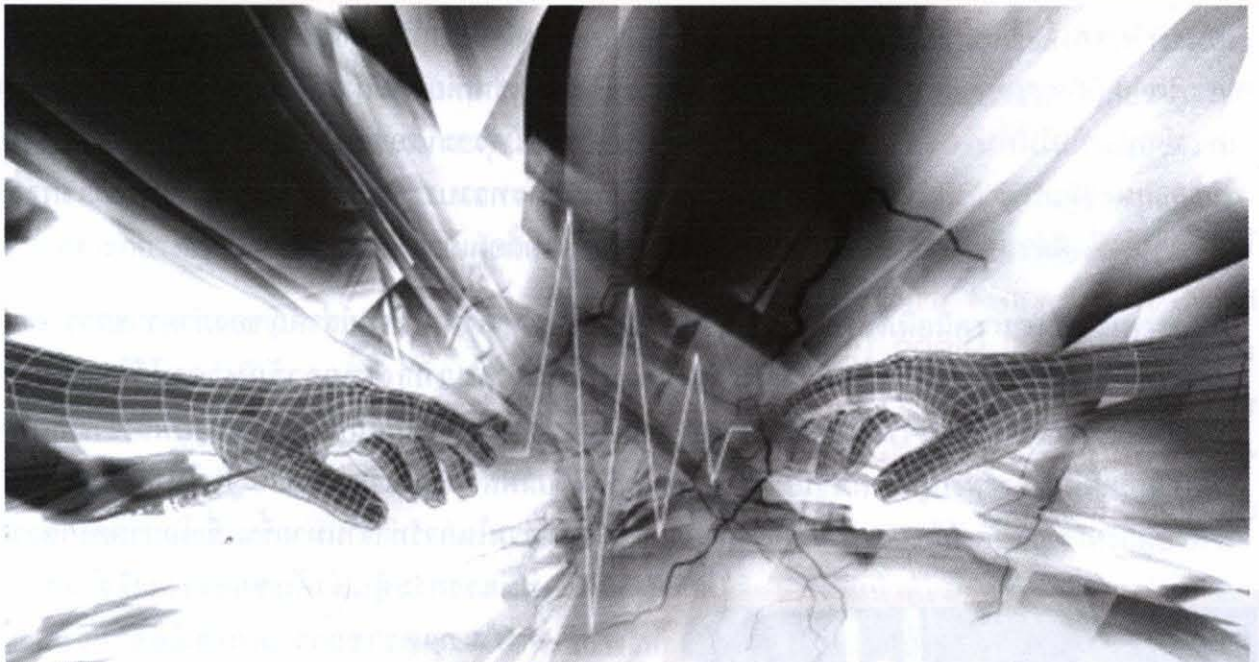
กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ 88

■ สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ
การล้างมลทินกับมติคณะกรรมการ ป.ป.ช.



94 มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

■ ศรินทร์ย์ พรไพศาลดี
แนวทางการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการฯ



คิดแบบฮิปส์ HiPPS : ข้าราชการรุ่นใหม่ไฟยังไม่มอด

ดร. ชนิษฐา สารพิมพ์*

หลายคนคงเคยได้ยินคำว่า HiPPS หรือฮิปส์ ในระบบราชการ แต่หลายคนก็ยังไม่รู้จักและไม่รู้ว่าคืออะไร ใคร ในวันนี้ผู้เขียนถือโอกาสเปิดตัวและแนะนำโครงการ รวมทั้งนำเสนอโอวาทของ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ที่กล่าวให้แก่น้องๆ ฮิปส์ และชวนน้องๆ ฮิปส์บางส่วนมาเล่าถึงประสบการณ์และความรู้สึกในการทำงานในระบบราชการด้วย

ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ HiPPS - High Performance and Potential System เป็นรูปแบบใหม่ของการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาขึ้นจากรากฐานความคิดของ “การบริหารกำลังคนคุณภาพ หรือ Talent Management” เพื่อส่งเสริมข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ข้าราชการมีศักยภาพสูง (Talent Pool) มากเพียงพอที่จะผลักดันภารกิจของหน่วยงาน และถือเป็นการเตรียมความพร้อมกำลังคนเพื่อเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และทางด้านวิชาการที่มีคุณภาพได้ทันกับความต้องการกำลังคนของภาคราชการ รวมทั้งเพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในราชการ

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์จริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จากจุดเริ่มต้นของการดำเนินการในปี พ.ศ. 2546 จนกระทั่ง ณ ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับส่วนราชการ เพื่อขยายผลระบบ HiPPS อย่างเป็นทางการ โดยปัจจุบันนี้ มีจำนวนส่วนราชการที่ใช้ระบบ HiPPS เพิ่มขึ้น จาก 4 ส่วนราชการ เป็น 80 ส่วนราชการ และมี HiPPS ในภาคราชการ ทั้งหมด จำนวน 4 รุ่น และมีจำนวนข้าราชการในระบบ HiPPS เพิ่มขึ้นจาก 26 คน เป็น 229 คน



ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ให้โอวาทแก่ข้าราชการรุ่นใหม่ (HiPPS) เมื่อวันที่ 7 กันยายน 2552 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล

แรงจูงใจของการทำงานในภาคราชการ คือ การได้ทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่สิ่งที่หลายๆ คนกังวล คือ ภาคราชการเป็นระบบที่มีขนาดใหญ่มาก ทำให้ขาดความมั่นใจว่าการทำงานของข้าราชการคนหนึ่งจะสามารถขับเคลื่อนหรือผลักดันงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมได้มากน้อยเพียงใด ดังนั้น ปัจจัยสำคัญของการสูญเสียกำลังคนที่มีความสามารถ คือ เมื่อทำงานในภาคราชการแล้วเกิดความรู้สึกว่าความสามารถ หรือ ศักยภาพของตนเองไม่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มความสามารถ สำหรับ

แรงจูงใจเกี่ยวกับสวัสดิการเป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่ง เช่นเดียวกับการที่คนออกจากภาคราชการ ไม่ใช่เพราะเรื่องค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหลัก เพราะทราบระดับค่าตอบแทนของภาคราชการ ตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ระบบแล้ว

ดังนั้น โจทย์สำคัญของภาคราชการ คือ การหาแนวทางในการรักษาคนไว้ในระบบราชการ โดยใช้กลยุทธ์ในการส่งเสริมข้าราชการที่มีความสามารถ มีศักยภาพสูง ให้มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งโอกาสดังกล่าวถือเป็นแรงกระตุ้นสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานในภาคราชการนอกเหนือจากระบบราชการในภาพรวมด้วย โดยให้แนวคิดการวางตัวในระบบราชการ อยู่บนข้อเท็จจริงพื้นฐานที่ต้องตระหนักถึง คือ

ประการแรก เราอยู่ในสังคม และสังคมก็มีทั้งความหลากหลาย มีประวัติศาสตร์ มีประเพณี มีวัฒนธรรม ทำให้หลายๆ เรื่องไม่สามารถที่จะเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว

ประการที่ 2 ในสังคมไทย มีพื้นฐานของสังคมประชาธิปไตย ซึ่งพื้นฐานที่สำคัญของเรา คือ การยอมรับบทบาท รวมทั้งความคิดเห็นที่แตกต่างของคนอื่นๆ ในสังคมด้วย อาทิ ในรัฐสภาบางครั้งเราก็เป็นเสียงข้างน้อย ก็จำเป็นต้องยอมรับมติของเสียงข้างมาก

ประการที่ 3 สังคมไทยยังเป็นสังคมที่ยึดหลักความอาวุโส ซึ่งหมายถึงการเคารพผู้ใหญ่ ดังนั้น เราในฐานะสมาชิกในสังคมควรหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่จะถูกตีความว่าเป็นการแสดงความไม่เคารพนับถือผู้ใหญ่ แต่ว่าขณะเดียวกันก็ต้องสามารถรักษาความคิดและความเป็นตัวของตัวเองไว้ได้ระดับหนึ่งด้วย

จากลักษณะ 3 ประการดังกล่าวข้างต้น ท่านนายกรัฐมนตรีได้ให้มีข้อเสนอแนะของการทำงานในภาคราชการสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ ดังนี้ ประการแรก ให้ถือว่าคนที่ เป็นผู้ที่ย้ายอาวุโสในองค์กร เป็นแรงกระตุ้นให้ต้องมีการพิสูจน์ตนเองผ่านการทำงาน ทั้งในด้านของความทุ่มเท ความขยัน และความสามารถ นอกจากนี้ ผู้ที่ย้ายอาวุโสมักได้รับการพิจารณาว่าเป็นผู้ขาดวุฒิภาวะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวุฒิภาวะทางอารมณ์ ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรต้องระมัดระวัง

ประการที่สอง ในการทำงานมักจะมี ความแตกต่างทางความคิด ซึ่งเมื่อมีความแตกต่างทางความคิด สิ่งแรกที่ต้องทำคือการอธิบายถึงเหตุผลและที่มาของความคิดดังกล่าว ซึ่งหากอธิบายแล้วประสบความสำเร็จก็หมายความว่าสามารถโน้มน้าวคนอื่นในองค์กรได้ ถ้ายังไม่สำเร็จ ก็ควรพิจารณาสถานะในองค์กรของตัวเอง เช่น เราอาจจะเป็นผู้ที่เสนอแนวคิด แต่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจและเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจดังกล่าว ควรต้องเคารพการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และตระหนักถึงบทบาทของตนเองในฐานะผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่ในการขับเคลื่อน นำเสนอข้อมูล และความคิดเห็น และปฏิบัติตามหน้าที่ อย่างไรก็ตามหากมีแนวความคิดที่เป็นประโยชน์และจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยน แต่ยังไม่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายบริหาร ก็ไม่ควรละความพยายาม เพียงแต่ความพยายามในการสร้างการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะต้องไม่ให้เกิดกระทบกับผลงาน หรือการทำงานของหน่วยงาน

ประการที่สาม สำหรับการโน้มน้าวเมื่อมีความแตกต่างทางความคิด เป็นทักษะที่สำคัญในการทำงานภาคราชการ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรเริ่มต้นด้วยการฝึกฝนตนเองในการทำความเข้าใจกับเหตุผลของผู้ที่มีความคิดที่แตกต่าง เพื่อจะได้หาแนวทางในการปรับเหตุผลหรือวิธีการในการโน้มน้าว หรือทราบว่าเหตุผลหรือข้อมูลใดที่จะสามารถนำไปหักล้างมุมมองของคนที่มีความคิดที่แตกต่างได้ ซึ่งถือว่าคนที่สามารถเข้าใจมุมมองของคนอื่นได้ก่อนจะมีความได้เปรียบ

นอกจากนั้น จากประสบการณ์ในการทำงานในฐานะนายกรัฐมนตรี ต้องพบกับปัญหาที่มีความหลากหลาย ทั้งเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ซึ่งไม่มีใครที่จะมีความถนัดในทุกเรื่อง ดังนั้น เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาที่ท้าทายซึ่งมีความหลากหลายได้ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรต้องเริ่มด้วยการพยายามเรียนรู้จากเอกสารและข้อมูลต่างๆ ที่สามารถสืบค้น ค้นคว้าเองได้ รวมทั้งเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ ประเด็นหนึ่ง ที่ถือเป็นจุดอ่อนของระบบราชการ คือการที่ข้าราชการแต่ละท่านก็จะมี ความเชี่ยวชาญ ชำนาญในเฉพาะงานและภารกิจของหน่วยงานของตนเอง แต่ในปัจจุบันนโยบายของรัฐมีการครอบคลุมหลายหน่วยงาน และเกี่ยวข้องกับหลายมิติ มีมุมมองด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะมุมมองทางการเมืองที่เข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น ทำให้ข้าราชการควรต้องมีการเตรียมพร้อม และพยายามทำความเข้าใจในสิ่งที่ตัวเองอาจจะไม่คุ้นเคย

ประเด็นที่สอง การทำงานที่ท้าทาย ในหลายกรณีต้องอาศัยความร่วมมือ ความร่วมมือควรมีพื้นฐานจากการโน้มน้าวทำความเข้าใจให้เห็นถึงความจำเป็น ให้เห็นถึงเหตุและผล ให้เห็นถึงเป้าหมาย แล้วสร้างเจตนารมณ์ร่วมกันให้ได้ ซึ่งต่างจากการบังคับ เพราะเมื่อทำด้วยความไม่เต็มใจ ก็จะฝืนใจทำ และทำไม่ดี และเมื่อไม่สำเร็จผู้ที่ถูกบังคับก็จะมีความรู้สึกตลอดเวลาว่าสิ่งที่ทำมิใช่เรื่องของตัวเอง เพราะฉะนั้นการไปบังคับไม่ค่อยเกิดประโยชน์เท่าที่ควร

นายกรัฐมนตรีให้ข้อเสนอแนะสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติตนในฐานะข้าราชการรุ่นใหม่ว่า **ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงควรมองถึงความได้เปรียบของการเป็นคนรุ่นใหม่ คือ การที่อายุน้อย ซึ่งทำให้มีพลังในการสร้างสรรค์งานมาก** ยังไม่ได้ถูกรอบงำด้วยกรอบ หรือแนวปฏิบัติในอดีต ส่งผลให้มีความกล้าเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอเปรียบนี้ก็อาจนำไปสู่ความผิดพลาดได้ ดังนั้นควรถ่วงดุลด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนที่เรามีประสบการณ์มากกว่า และคอยฟังเพื่อให้เกิดการถ่วงดุลให้มีความรอบคอบด้วย

สำหรับมุมมองที่มีต่อความกระตือรือร้น ความทะเยอทะยานของคนรุ่นใหม่ที่ต้องการให้ งานประสบความสำเร็จนั้น ต้องการให้เกิดประโยชน์เพื่อตนเอง เพื่อส่วนรวม หรือ องค์กร ซึ่งเรื่องนี้ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์ อย่างไรก็ตาม สำหรับค่านิยมหรือพฤติกรรมในสังคม ซึ่งสังคมไทยก็ยังคงมีความเชื่อว่า ถ้าทำตัวเด่นก็เป็นภัย นั้นควรที่จะพิจารณาด้านบวก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยอาจมองว่าเมื่อมีคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถโดดเด่น องค์กรจะใช้ประโยชน์จากคนเหล่านี้ได้อย่างไร

ความสำเร็จของการเป็นผู้นำ มิใช่การได้มาซึ่งตำแหน่งหัวหน้าพรรค หรือ นายกรัฐมนตรี หากแต่บทพิสูจน์ความสำเร็จของผู้นำในทัศนะของท่านนายกรัฐมนตรี ซึ่งความสำเร็จของการทำงานในฐานะนายกรัฐมนตรีในขณะที่มีภาวะไม่ปกติทั้งการเมืองและเศรษฐกิจ คือ การนำพาประเทศให้ผ่านภาวะวิกฤตนี้ให้ได้ และเมื่อสถานการณ์เริ่มเข้าสู่ภาวะที่ปกติมากขึ้น ก็จะต้องทำตามนโยบายที่เคยกำหนดไว้ในการวางรากฐานและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้

กับประเทศ อย่างไรก็ตาม คำว่า “สำเร็จ” งานของบ้านเมืองหรือองค์กร มิได้จบแค่การทำสิ่งที่เราตั้งใจทำ แต่ต้องคิดต่อไปในอนาคต คือใครจะมาสานต่องานด้วย

นอกจากนั้น ท่านนายกรัฐมนตรียังได้ทิ้งท้ายถึงการทำงานในปัจจุบันว่า มีปัจจัยทั้งด้านเวลา และปริมาณข้อมูล ดังนั้น แนวทางในการตัดสินใจภายใต้ปัจจัยทั้ง 2 ประการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมในเรื่องของข้อมูล ซึ่งสามารถเก็บได้ล่วงหน้าตลอดเวลา และต้องมีการคาดการณ์ล่วงหน้าโดยการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันมิให้ต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่มีจำกัด อย่างไรก็ตาม ไม่มีทางที่เรื่องใดที่เราจะสามารถมีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ดังนั้น จึงต้องมีจุดที่เราตัดสินใจได้ว่ามีข้อมูลเพียงพอแล้วสำหรับการตัดสินใจ และต้องยอมรับความเสี่ยงของการตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้นด้วย **แต่การตัดสินใจทุกเรื่องจะรอให้ไม่เสี่ยงเลยก็คือไม่ได้ตัดสินใจ และการไม่ตัดสินใจคือการตัดสินใจที่ผิดพลาดเสมอ**

เปิดใจ 5 ข้าราชการรุ่นใหม่ในโครงการ HiPPS ของสำนักงาน ก.พ.



ผม นายชยันต์ ชัยพฤกษ์ยะนนท์ ครับ การศึกษาจบปริญญาตรีจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ และปริญญาโทสาขา Master of Business จาก The University of Newcastle, Australia ต้องบอกไว้เพราะคนจะชอบเข้าใจว่าจบจากอังกฤษ หลังจากที่จบปริญญาตรีก็ไปทำงาน อยู่ที่ Australia เลยครับ อยู่ที่นั่น 3 ปี งานส่วนใหญ่ก็จะเป็นพนักงานรับจ้างทำอิสระ มีหลายอย่างทั้งร้านอาหาร เอเยนต์ นักเรียน เปิดร้านนวดฝ่าเท้าของตัวเองก็เคยครับ เพราะเคยเรียนนวดฝ่าเท้าจากกระทรวงสาธารณสุขได้ใบ ประกาศนียบัตรมา อยู่ที่นั่น 3 ปี พอเรียนจบและเริ่มอึดตัวกับที่นั่นเลยตัดสินใจกลับเมืองไทย กลับมาก็ ตั้งใจว่าจะทำราชการ แล้วก็มาติดที่สำนักงาน ก.พ. นี้ละครับ

ผมเรียนจบตอนปลายปี 2549 ก็กลับเมืองไทย และได้บรรจุที่สำนักงาน ก.พ. ตอน พฤษภาคม ปี 2550 ครับ ตอนที่เข้าบรรจุบอกตามตรงว่ายังไม่รู้จักระบบราชการมากนัก ยังไม่รู้จักขนาดว่าสำนักงาน ก.พ. คืออะไร และมีหน้าที่อะไรเสียด้วยซ้ำ รับราชการมาก็สองปีกว่าแล้ว ก็คิดว่ามีความสุขดีครับ ถ้าไม่นับเรื่องค่าตอบแทนที่เรียกได้น้อยมาก เมื่อเทียบกับที่เราจบมา เพื่อนๆ ที่จบมาด้วยกันก็มีแต่คนแปลกใจ ครับ ว่าเราจบจากต่างประเทศด้วยทุนตัวเอง ทำไมถึงเลือกรับราชการ ก็ตอบไปว่าอยากทำอะไรให้ ประเทศเราบ้างหลังจากที่ไปทำงานเสียภาษีให้กับประเทศ Australia มาสามปี แล้วราชการก็เป็นอะไรที่มี ผลกระทบกับประเทศชาติมากจริงๆ

สิ่งที่ตั้งใจไว้หรือครับ คงยังไม่เรียบร้อยบอกได้เลยจริงๆ เพราะความตั้งใจคืออยากทำให้ระบบ ราชการประเทศเราดีขึ้นในหลายๆ ด้าน และอยากแก้ปัญหาหลายๆ เรื่องในระบบราชการให้มันดีขึ้น ซึ่งคงต้องใช้เวลานานมากทีเดียว

ฝันอยากให้ระบบราชการไทยเป็นอย่างไร ในฝันเลยนะครับ อยากให้ระบบราชการไทยมีความ รวดเร็วมากขึ้นในระบบขั้นตอนการทำงาน และอยากให้มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อผลสำเร็จของงาน มากกว่าตัวบุคคลครับ

ในความคิดผมเกี่ยวกับคำว่า “คนดี” การให้คำนิยามนี้อาจจะยากครับว่าคนดีคืออะไร สำหรับ มุมมองของผม คนดีคือคนที่ทำอะไรแล้วไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก เพราะถ้าไม่เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนตนแล้ว ไม่ว่าจะทำอะไรจะมีการเอื้อเฟื้อ มีเมตตาต่อคนอื่นรอบๆ ข้างได้อย่างจริงใจ และจะไม่มีการ เบียดเบียนซึ่งกันและกันด้วยครับ ซึ่งตัวผมเองก็พยายามจะเป็นแบบนั้นให้ได้ในทุกๆ เวลาเหมือนกันครับ

ผมมองว่าการเป็น HiPPS ไม่ได้หมายความว่าคู่แข่งกว่าคนอื่น หรือคุณฉลาดกว่าคนอื่น แต่ตัว ผมเองมองว่ามันหมายถึงความรับผิดชอบที่มากขึ้นในฐานะข้าราชการของประเทศไทย ที่จะถูกมองว่าเป็น อนาคตสำคัญของประเทศ ซึ่งตรงนั้นหากขาดความร่วมมือจากคนรอบข้างไป การทำงานให้ประเทศได้ดี นั้นคงไม่สำเร็จแน่ๆ เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะเป็น HiPPS หรือไม่ใช่ เราคงต้องเข้าใจถึงความรับผิดชอบนี้ ร่วมกันและเดินไปพร้อมๆ กันครับ

ในอนาคต โตขึ้นหากได้เป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานราชการ สิ่งแรกที่ต้องการจะทำหรือจะ ต้องทำให้สำเร็จคืออะไร ถ้าได้เป็นถึงจุดนั้นจริงๆ นะครับ (สมมติของสมมติ) อยากจะสร้างองค์กรแห่ง ความสุขขึ้นมาในที่ทำงานครับ อยากจะสร้างให้ที่ทำงานเป็นที่ที่ทุกคนทำงานได้อย่างมีความสุข เพราะ ผมมองว่าถ้าคุณมีความสุขกับการทำงาน ตัวงานที่ได้ออกมามันจะดีเองโดยที่ไม่จำเป็นต้องจ้างที่ปรึกษา

มาช่วยแก้ปัญหาว่าทำไมงานที่ออกมาถึงไม่ดี เพราะตัวงานมันสะท้อนถึงความเป็นองค์กรของเราได้ โดยตรงอยู่แล้วว่าองค์กรของเราเป็นอย่างไรครับ



นายนิชศีล ตันติเวชกุล ชื่ออังกฤษ Mr. Nichasil Tantivejkul นักวิเคราะห์นโยบายและแผนฯ (ฝ่ายพลังงาน) สำนักวิเคราะห์โครงการลงทุนภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

เริ่มต้นรับราชการปี 2549 ได้รับผิดชอบด้านพลังงาน ซึ่งไม่ค่อยจะเกี่ยวข้องกับ Master of Economics Development ที่เรียนมา แต่เนื่องจากมีความชอบส่วนตัวด้านวิศวกรรมรถยนต์ และฝ่ายพลังงานของ สศช. ขาดแคลนบุคลากรพอดีจึงได้มารับผิดชอบงานในส่วนนี้ การสร้างความสมดุลระหว่าง เกษตร อาหาร พลังงาน เทคโนโลยี การผลิตไฟฟ้า ภาคขนส่ง รวมถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ทำให้ผมได้มีส่วนร่วมในเกือบทุกๆ เรื่องข้างต้น รวมถึงการจัดทำนโยบายรัฐบาล แผนบริหารราชการแผ่นดิน และแผนพัฒนาประเทศฉบับ 5 ปี

ผมคิดไว้แต่แรกแล้วว่า ผมมา สศช. เพื่อเรียนรู้และนำสิ่งเหล่านั้นไปทำให้ได้ดังที่ตั้งใจไว้ “เพื่อชีวิตคนไทยที่ขึ้น” ตลอดเกือบ 4 ปี ผมได้เรียนรู้ได้ทำทั้งงานที่ผมชอบและไม่ชอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย สุดท้าย บางครั้งความเห็นที่ถูกต้องหรือภารกิจที่จำเป็นก็ถูกบิดเบือนจากผลประโยชน์จากเวทีการเมือง

อะไรคือความสำเร็จสูงสุดของตนเองในชีวิตการรับราชการ “ผมไม่รู้” เพราะการพัฒนาประเทศไม่มีวันจบสิ้น ผมได้แต่หวังว่าผมคงมีความอดทนถึงตอนนั้น

ฝันอยากให้ระบบราชการไทยเป็นอย่างไร และทำอะไรจึงไปถึงฝันนั้น

อยากเห็นกรมการข้าราชการพลเรือนหรือสภาข้าราชการ เพื่อให้เรามีอิสระจากการเมืองมากขึ้น เรามีเงินเดือนเพิ่มขึ้นในระดับเหมาะสม เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เท่าที่ผมได้สัมผัส ผมยอมรับว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีจิตสำนึกดีกว่านักการเมืองอยู่มากแต่ยังมีความกลัวอีกมากเหมือนกัน และผมคิดว่าหากทุกหน่วยงาน กรม กอง ร่วมมือกัน เราสามารถทำได้ทุกอย่าง

คนดีคืออะไร แล้วคนดี คนเก่งในระบบราชการ เป็นอย่างไร ตัวเราใช้อย่างนั้นหรือเปล่า

ไม่ค่อยได้เห็นคนดีและคนเก่งประสบความสำเร็จในระบบราชการหรอกครับ น้อย เขาทนไม่ได้ที่จะอยู่รับใช้นักการเมืองหรอกครับ ถ้าไม่ติดใช้ทุน ผมเห็นเขาเหล่านั้นก็ไปหมด ผมคิดว่าทุกคนรู้ว่าคนดี คนเก่ง เป็นอย่างไร แต่คนเหล่านั้นไม่ได้ประสบความสำเร็จเท่าที่เราคิด เพราะอะไร ส่วนผมคงไม่ใช่ตัวอย่างที่ดีครับ

ทำไมตัวเองจึงได้เป็น HiPPS คนอื่นๆ จะเป็นแบบนี้ได้หรือไม่

ทุกคนเป็นได้ครับ แค่สอบให้ผ่าน และทุกหน่วยงานควรสนับสนุนให้เด็กๆ ทุกคนที่มีสิทธิ์สอบได้เข้าสอบครับ

ปัญหาสำคัญของสังคมไทยในปัจจุบัน เราจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหานั้นอย่างไร และในอนาคต หากได้เป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานราชการ สิ่งแรกที่ต้องการจะทำหรือจะต้องทำให้สำเร็จคืออะไร

ผมมีความเชื่อแคว่ประเทศไทยพัฒนากันแบบไร้ทิศทางหลังจากปี 2540 ความพยายามที่จะผลักดันระบบเศรษฐกิจด้วยเงินลงทุนจากต่างชาติยังคงมีอยู่และเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เลวร้ายมากขึ้น ความเป็นเจ้าของธุรกิจโดยคนไทยดูเหมือนไม่มี เว้นแต่ว่าการฟอกเงินของระบบการเมืองเพื่อหนีภาษี จะมีมากขึ้น ความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางสังคมและรายได้ยังคงเป็นต้นตอของปัญหาเกือบทุกอย่าง การกระจายรายได้ระหว่างประชากรที่รวยที่สุดไปยังประชาชนที่จนที่สุดยังเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึง การเชื่อมโยงเมืองและชนบท การบังคับใช้ระบบกฎหมายผ่านกระบวนการยุติธรรม

สิ่งเหล่านี้ คงอาจต้องใช้เวลา 20-30 ปี หรือมากกว่านั้น ถ้ารายได้ของคนไทยในภาคเกษตรกรรม แรงงานในภาคอุตสาหกรรม บริการ และโดยเฉพาะระบบราชการพลเรือนและตำรวจ หากทุกคนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีแล้ว คอร์รัปชันคงไม่เกิดขึ้นเหมือนเช่นทุกวันนี้ ประเทศไทยต้องมีทิศทางการพัฒนา ประเทศระยะยาว และการวางแผนปฏิบัติการที่ถูกต้องในระยะสั้น สิ่งเหล่านี้สำเร็จเมื่อไหร่ ผมถือว่าผมทำสำเร็จส่วนหนึ่ง แต่การพัฒนาประเทศไม่มีวันจบสิ้นหรอกครับ

ทุกครั้งที่ได้รับโอกาสดีๆ อย่างนี้ ผมใช้มันอย่างเต็มที่ทุกครั้งครับ ขอขอบคุณครับ

ชื่อ นางสาววิมลรัตน์ รุกขวรกุล (นกแล) ค่ะ ศิษย์เก่าเตรียมอุดมศึกษา จบปริญญาตรีสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปริญญาโทวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน (MA) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นักเรียนทุนรัฐบาลสิงคโปร์ หลักสูตร IT for Public Administration ตั้งแต่เรียนจบมาก็สอบเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) เป็นที่แรก ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน และอยู่ สคบ. มาตลอด จนถึงปัจจุบันนี้จะครบ 10 ปีแล้วค่ะ



เริ่มต้นทำงานกับ สคบ. ตั้งแต่ต้นปี 2543 แต่เป็นลูกจ้างชั่วคราวค่ะ ปีแรกๆ ก็คิดจะลาออกไปทำงานเอกชนอยู่เหมือนกันเพราะทนไม่ไหวเงินเดือนแค่ 6,360 บาท เฉพาะค่าน้ำมันรถก็เกือบครึ่งของเงินเดือนแล้ว แต่อีกใจก็ไม่อยากลาออกเพราะสนุกกับงานมากๆ จนกระทั่งต้นปี 2547 ก็ถึงจุดที่ต้องเลือก เพราะสอบบรรจุข้าราชการได้ที่สคบ. พร้อมๆ กับได้งานที่บริษัทปูนซีเมนต์ ที่ตกลงคือประกาศผลวันเดียวกันด้วย ตกลงเลยตัดสินใจเลือกเป็นข้าราชการค่ะ ถึงจะรู้ว่าเงินเดือนน้อยกว่าแต่คิดว่าถ้าเป็นข้าราชการที่นี้จะสามารถทำอะไรให้คนอื่นได้มากกว่า เลยอยู่ที่นี้มาจนถึงปัจจุบัน

นกลบรจู้ข้าราชการมาเกือบครบ 6 ปีแล้วคะ ความตั้งใจตอนแรกที่บรจู้คืออยากทำงานช่วยคนให้ได้เยอะๆ เพราะตำแหน่งงานจะเกี่ยวกับรับเรื่องราวร้องทุกข์ เวลาที่ช่วยเหลือคนเดือดร้อนได้สำเร็จจะดีใจมาก แต่เขยี่ยมตอนเดินออกไปจาก สคบ. เราก้มีความสุขแล้ว แต่พอทำงานมาสักกระยะ ได้เห็น สคบ. ในภาพมุกกว้างมากขึ้น เลยตั้งใจว่าถ้ามีโอกาส อยากทำให้ สคบ. เป็นศูนย์กลางของงานคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อที่ประชาชนจะได้ไม่ต้องมานั่งคิดเองว่าฉันโดนเอาเปรียบแบบนี้จะต้องร้องเรียนที่ไหน เพราะหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียนขณะนี้มามาก อยากให้ประชาชนเข้ามาติดต่อที่เดียวแล้วจบได้ ไม่ได้หมายถึงว่า สคบ. จะต้องรับทำทุกเรื่องนะคะ แต่หมายความว่า สคบ. น่าจะเป็นศูนย์กลางรับเรื่องไว้ก่อน จากนั้นส่งให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่เฉพาะ จุดมุ่งหมายคือเพื่อลดภาระของประชาชน มา สคบ. ที่เดียวแล้วเดินกลับบ้าน ไปอย่างสบายใจว่าเรื่องของเขามีหน่วยงานราชการรับไว้แล้ว เขาก้ประหยัดเวลาในการไปหลายๆ ที่ด้วย

ฝันอยากให้ระบบราชการไทยเป็นอย่างไร ตอนนีฝั้นอยู่สองอย่างคะ อย่างแรก **อยากให้ระบบราชการไทยใสสะอาด** อย่างที่สอง **อยากให้ระบบราชการไทยมีการปรับโฉมใหม่ให้มีความรวดเร็วและทันสมัยมากขึ้น ให้ประชาชนรู้สึกว่พึ่งพาเราได้จริงๆ** อยากลบภาพที่ประชาชนส่วนใหญ่มองว่ระบบราชการเอื่อยเฉื่อย ติดต่อกยาก บริการไม่ดี ล้าหลัง ฯลฯ อยากให้เขามีความรู้สึก “อุ่นใจและสบายใจ” เวลาที่ต้องมาติดต่อราชการ ตอนเรียนที่สิงคโปร์มีเพื่อนนักเรียนทุนอีก 21 คนเป็นข้าราชการมาจากประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งจากที่ได้สัมผัสเลยได้รับรู้ว่าข้าราชการประเทศอื่นๆ เขา active ขนาดไหน อย่างเพื่อนจาก Malta เขาทำงานแบบจริงจังมาก เรียกว่าถ้างานไม่เสร็จเขาไม่กลับบ้าน เขาบอกว่าข้าราชการในประเทศเขาก้เป็นแบบนี้ เพราะเขามีคตที่ว่ งานในมือของข้าราชการคืองานของประเทศ ถ้าเขาทำงานไม่เสร็จ เขาจะไม่สามารถวางงานของประเทศลงแล้วหนีกลับบ้านได้

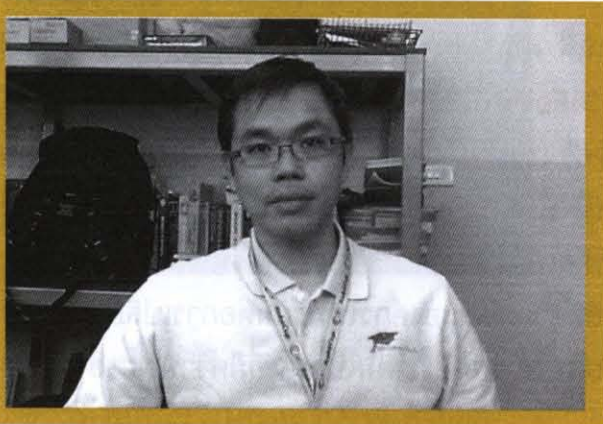
เรื่องคนดี ในความคิดของนกลบ มองว่คนดีคือคนที่รู้ว่อะไรคือสิ่งที่ดี และคนเก่งคือคนที่รู้วิธีทำสิ่งดีๆ นั้น คนเก่งแต่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตนไม่ถือว่เป็นคนเก่งคะ ยังไม่เคยวิเคราะห์จริงๆ จังๆ เหมือนกันว่เราเป็นคนดีคนเก่งหรือเปลว แต่ที่มั่นใจอย่างหนึ่งคือ เราคตอยู่ตลอดเวลาว่เราอยากทำดีและอยากเป็นคนดี และพยายามหาทางเพื่อให้เป็นคนดีให้ได้

ที่นกลบมาเป็น HiPPS ทุกวันนี้ได้ต้องกราบขอบคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านโดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านอดีตเลขาธิการรศมี วิศทเวทย์ และท่านเลขาธิการคนปัจจุบัน (นิโรธ เจริญประกอบ) ที่มองว่เรามีศักยภาพ แล้วท่านก็เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพมาโดยตลอด ท่านมอบหมายให้ทำงานชิ้นสำคัญๆ หลายชิ้น จุดมุ่งหมายคือเพื่อให้เราได้ฝึกฝนทักษะมากที่สุด และอีกทางหนึ่งท่านทำเพื่อจุดความคิดเราที่ว่ “เธอทำได้นะ” ซึ่งความคิดนี้แหละที่ใช้เพื่อให้กำลังใจตัวเองมาตลอดเวลา **คนที่ เป็น HiPPS ไม่ใช่คนเก่งเลิศเลอ แต่เป็นคนที่รู้จักว่จะทำงานอย่างไรให้มีประสิทธิภาพมากกว่า** ส่วนตัวแล้วเป็นคนไฮเปอร์มากถึงมากที่สุดคะ **ไม่คตว่ตัวเองเป็นคนเก่ง แต่เป็นคนที่ชอบทำอะไรตลอดเวลาเท่านั้นเอง** อยู่นิ่งไม่ได้เฉยขาดใจตาย ทุกคนก้เป็น HiPPS ได้ เชื่อว่ระบบราชการไทยเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามาสู่ระบบ HiPPS ได้กว้างพอสมควร

สำหรับปัญหาใหญ่ของสังคมไทยในปัจจุบัน นกลบคตว่ปัญหาใหญ่ตอนนีคือการคอร์รัปชัน เพราะการคอร์รัปชันทำให้เกิดปัญหาตามมามากมาย และเกี่ยวข้องกับคนหลายฝ่าย ทั้งนักการเมือง ข้าราชการ และประชาชน แต่เราสามารถสร้างภูมิคุ้มกันได้ แต่ทุกคนยึดหลักพอเพียง และปฏิบัติตาม

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ว่าการเป็นข้าราชการที่ดีควรเป็นอย่างไร แต่นี้ก็ทำให้สังคมไทยดีขึ้นได้แล้วละ ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการทำงาน แต่ข้าราชการไทยทุกคนเข้าใจความหมายของคำว่า “ข้าราชการ” และทำงานให้สมกับความหมายนั้น แค่นี้ประเทศไทยก็สบายแล้วละ

ในอนาคต หากโตขึ้นได้เป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานราชการ แหม..ไม่เคยคิดจะเป็นผู้บริหารสูงสุดเสียด้วย แต่ถ้าสมมติว่าจะต้องเป็น สิ่งแรกที่ยากทำคืออยากพัฒนางานขององค์กรไปพร้อมๆ กับพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในองค์กร จริงๆ แล้วเชื่อว่าข้าราชการทุกคนมีศักยภาพนะคะ เพียงแต่เขาไม่เอาออกมาใช้ อาจจะเป็นเพราะเขาไม่กล้าจะแสดงศักยภาพ หรืออาจเป็นเพราะเขาไม่มีโอกาสก็ได้ ถ้าได้เป็นผู้บริหารสูงสุด จะหาวิธีดึงศักยภาพของข้าราชการออกมาให้ได้มากที่สุด เพราะศักยภาพของเขาเป็นเพียงสำคัญที่จะขับเคลื่อนระบบราชการไทยให้ติดปีกได้ละ



ผมชื่อ **ปาชาณ กุลวานิช** ครับ เรียนมัธยมต้นที่โรงเรียนเทพศิรินทร์ มัธยมปลายที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาไทย ได้รับทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปเรียน ป.ตรี ที่ Carnegie Mellon University (Mechanical Engineering) และ ป.โท ที่ University of California Berkeley (Mechanical Engineering) ได้รับทุนปริญญาเอกกาญจนาภิเษกจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

เรียน ป.เอก ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (วิศวกรรมเครื่องกล เน้น Robotics and Automation)

ผมเริ่มรับราชการเมื่อปี พ.ศ. 2544 ณ กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มงานที่สังกัดแรกเข้าคืองานสอบเทียบเครื่องมือวัดทางอุตสาหกรรม (ไม่ค่อยตรงที่เรียนมาแต่ไม่ได้บ่นอะไรนะครับ) จากนั้นจึงได้ย้ายไปอยู่ที่กลุ่มงานสร้างเครื่องมือวิทยาศาสตร์ความละเอียดสูง (ตรงที่เรียนมาและมีความสุขกับงานดีครับ) ตอนนี้งานมาเกือบ 9 ปีแล้วครับ งานที่รับผิดชอบตอนนี้มี 2 ภารกิจใหญ่คือ 1) งานสนับสนุนทางเทคนิคให้กับงานวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักของ วศ. งานจะเน้นไปทางด้านการสร้างเครื่องมือวิทยาศาสตร์เพื่อให้งานวิเคราะห์ ทดสอบ สอบเทียบ ดำเนินไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เครื่องมือที่ทำสำเร็จแล้ว เช่น เครื่องทดสอบสายไฟแบบ Flex Test ตาม มอก. 11-2549 เครื่องสูบลัดของไหลระดับไมโครลิตร 2) งานวิจัยและพัฒนา ตอนนี้มีโครงการที่รับผิดชอบอยู่ สามโครงการใหญ่ โครงการแรกคือโครงการสร้างระบบตรวจวัดและควบคุมระยะไกลสำหรับงานสิ่งแวดล้อมซึ่งผมเป็นหัวหน้าโครงการ โครงการที่สองคือโครงการสร้างระบบพลังงานแสงอาทิตย์แบบ Concentrated Solar Power แบบที่ใช้ Sterling Engine ในการกำเนิดพลังงาน โครงการสุดท้ายคือโครงการสร้างระบบสอบเทียบระยะสเกลขนาด 50 เมตรแบบอัตโนมัติ ความสำเร็จสูงสุดที่ต้องการคือทำงานที่ตั้งใจให้เสร็จอย่างสมบูรณ์แบบรวมถึงความสำเร็จในการรณรงค์ให้มีการใช้การวิจัยและพัฒนาให้มากขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อความเจริญที่ยั่งยืนของงานทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งผมคิดว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านอื่นๆ ด้วย ต้องการ

ให้มีความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการผลักดันให้เกิดสังคมการเรียนรู้และสังคมการวิจัยและพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตอนนี้ผมคิดว่าได้ทำงานตามที่ตั้งใจไปได้บ้างแล้วแต่ก็ยังคงอยู่ในขั้นเริ่มต้น

สำหรับความฝันอยากให้ระบบราชการไทยเป็นอย่างไร และทำอย่างไรจึงไปถึงฝันอันนั้น

ผมฝันอยากให้ระบบราชการมีความคล่องตัว ผู้นำทุกระดับต้องมีความกล้าในการตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง ฝันอยากให้ข้าราชการมีสามัญสำนึกที่ถูกต้องจะทำให้กฎระเบียบลดลงซึ่งเป็นจุดเริ่มของความคล่องตัว ผมไม่คิดว่าระบบงานแบบเอกชนจะต่างกับระบบงานราชการ เอกชนทำได้ราชการก็ต้องทำได้ ทำอย่างไร...เริ่มจากตัวเราเอง ต้องกล้าคิด กล้าทำ ทำให้ดี ทำให้เป็นเยี่ยงอย่างที่ดี ในทุกเรื่อง..ครับผม

ในความคิดของผมต่อคำว่าคนดีคืออะไร แล้วคนดี คนเก่งในระบบราชการ เป็นอย่างไร ตัวเราใช้อย่างนั้นหรือเปล่า ผมคิดว่า... ในระดับตัวบุคคลนั้นคนดีคือคนที่ไม่ทำความชั่ว ไม่ทำสิ่งที่ “กึ่งดี กึ่งชั่ว” ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน ถ้ามองในแง่ของการปฏิบัติหน้าที่ เราต้องการคนที่มีทั้งความดีในระดับตัวบุคคล และมีความดีและความเก่งในการปฏิบัติหน้าที่แนวใหม่ นั่นคือการทำงานที่ไม่ได้มองแต่เพียงงานที่อยู่ตรงหน้าในปัจจุบัน แต่ต้องมองรอบด้านทั้งการมองในอดีตเพื่อหาข้อบกพร่องที่สมควรนำมาปรับปรุง และการมองสู่อนาคตเพื่อหาโอกาสและทิศทางใหม่เพื่อเตรียมตัวเองและองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในแบบที่คาดการณ์ได้และแบบที่คาดการณ์ไม่ได้ ผมคิดว่าผมเป็นคนที่มีความพยายามที่จะเป็นคนดีก็แล้วกันนะครับ คงยังไม่ใช่คนดี 100%

ทำไมตัวเองจึงได้เป็น HiPPS และคิดว่าจะให้คนอื่น ๆ เป็นแบบนี้ได้หรือไม่ อย่างไร

ผมคิดว่าความเป็นเพราะเป็นคนที่มีแนวคิดที่ไม่เหมือนคนอื่น มีความพยายามและความ “ดี” บวก “ดี” มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ คนเราคงเลียนแบบกันไม่ได้ ควรพยายามค้นหาตัวเองให้เจอให้เร็วที่สุดว่าตัวเองมี “ดี” ที่ไหน

ในทัศนะเรื่องปัญหาของสังคมไทย ผมคิดว่าเรามีความแตกต่าง ความไม่สมดุลทั้งในด้านสังคม การศึกษา ความสามารถในการแข่งขัน ฐานะทางการเงิน ความเจริญอย่างยั่งยืนจะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่มีความสมดุลในสังคม เราไม่ชอบความจริง เราชอบทำอะไรที่เร็ว ง่าย และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้นแต่มักจะหาคำตอบที่ยั่งยืนไม่ค่อยได้ แต่เราก็มีข้อดีคือเรามีความสามารถในการประนีประนอมสูง มีความอดทนอดกลั้นที่ดี มีขันติธรรมและมีความอะลุ่มอล่วยและมีความเอื้ออาทรต่อกันสูง เรามีต้นทุนที่ดีพร้อมอยู่บ้างแล้วสำหรับการจะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน เราจึงควรหันหน้าเข้าหากัน ปรับความเข้าใจต่อกัน ปรับสภาวะการต่าง ๆ ให้เหมาะสมที่เราจะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก เราก็จะสามารถก้าวไปสู่อุณหภูมิที่สดใสมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือเราจำเป็นต้องก้าวไปด้วยกัน คนที่มี คนที่เก่งจะต้องหันกลับมาช่วยคนที่จนหรือด้อยกว่า คนที่จนหรือด้อยกว่าก็จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันคนอื่นให้ได้ โดยกิจกรรมทั้งหมดที่จะเกิดขึ้นจำเป็นต้องเกิดอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกันและกัน ไว้วางใจผู้นำว่าจะนำพาเราไปในทิศทางที่ถูกต้อง รุ่งเรือง ผู้นำก็ต้องเคารพในความไว้วางใจของประชาชนและไม่ทำความชั่วหรือใช้ตำแหน่งหรืออำนาจในการเอาเปรียบประชาชน ทุกอย่างจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจกันและกัน และเข้าใจและพึงสังวร

ตลอดเวลาว่าทุกอย่างต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน เราสามารถเริ่มทำสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้เลยตั้งแต่วันนี้ ถ้าบุคลากรในวงราชการสามารถทำได้อย่างที่เสนอแล้วเราก็จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่นๆ ในภาคประชาชนซึ่งจะเป็นหนทางสู่ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในระดับชาติต่อไป



ผมชื่อ นายเลิศพันธ์ สุขยิทธิ (ต้น) ครับ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ระดับอุดมศึกษา ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา) เกียรตินิยม มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาโท MASc: Environmental Systems Engineering (Water Resource Management), University of Regina, Saskatchewan, Canada และปัจจุบันกำลังศึกษาอยู่ที่ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มรับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสิ่งแวดล้อม 3 กลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ สังกัดสำนักบริหารโครงการ ก่อนจะย้ายมาดำรงตำแหน่ง วิศวกรชลประทานปฏิบัติการ ส่วนบริหารจัดการน้ำ สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ ปัจจุบันปฏิบัติงานที่กลุ่มงาน

ออกแบบเขื่อน 3 กลุ่มออกแบบเขื่อน สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม (เข้าร่วมโครงการ HiPPS รุ่นที่ 3) กรมชลประทาน..ครับผม

เมื่อเรียนจบปริญญาโทในปี 2548 แล้วกลับมาประเทศไทย ก็ตั้งใจว่าจะอยากจะได้รับราชการอยู่แล้ว เพราะเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ พร้อมทั้งอยากจะทำหน้าที่ได้บ้างเรียนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็เป็นเวลาพอดีที่ทางกรมชลประทานได้เปิดสอบในตำแหน่ง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และได้สอบผ่านเข้ารับราชการในตำแหน่งดังกล่าวตั้งแต่ปี 2548

ตั้งแต่รับราชการจนถึงวันนี้ก็เป็นเวลา 4 ปี สิ่งที่ตั้งใจคือพยายามทำงานทุกอย่างให้เต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ออกมามีคุณภาพ และในอนาคตก็จะมีบทบาทให้กับงานโดยจะไม่ย่อท้อต่อความลำบากที่เกิดขึ้น ส่วนเรื่องความสำเร็จนั้นโดยส่วนตัวถือว่าการได้มารับราชการนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดของชีวิตแล้ว

สิ่งที่เป็นความฝันของผมต่อระบบราชการ คืออยากเห็นระบบราชการไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมคนดีและมีความสามารถให้คงอยู่กับระบบราชการต่อไป เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชนและสามารถใช้เป็นเสาหลักของการพัฒนาประเทศได้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์

เรื่องคนดี ในความคิดของผม มองว่าคนดีคือคนที่ยอมอุทิศตนในการทำงานเพื่อส่วนรวม (ประชาชน) โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง คนเก่งคือคนที่สามารถทำงานแล้วบรรลุวัตถุประสงค์ในงานนั้นได้ด้วยดี ซึ่งถ้าระบบราชการไทยมีทั้งคนดีและเก่งรับรองเลยว่าประเทศสามารถพัฒนาอุปสรรคได้ทุก ๆ สถานการณ์

ต้องยอมรับว่าการเป็น HiPPS หรือไม่นั้น ไม่สำคัญ สิ่งที่สำคัญคือ เมื่อเราเลือกที่จะมารับราชการแล้ว นั่นคือ เราอาสาทำงานด้านบริการประชาชน และผมคิดว่า ...การเป็น HiPPS ก็ไม่ได้ทำให้เราเก่งเหนือใครครับ แต่สิ่งที่ได้คือโอกาสที่จะพัฒนาตัวเองตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ที่ชัดเจน ตลอดจนการได้รู้จักเพื่อนจากต่างส่วนราชการมากยิ่งขึ้น

สำหรับความคิดเห็นเรื่องปัญหาสำคัญของสังคมไทย ผมคิดว่าประการหนึ่งคือ การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของเยาวชน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยตรง เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง แต่อย่างไรก็ตามควรจะดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนควรจะมีการปลูกฝังให้เยาวชนมีค่านิยมในการประพฤติดีเป็นคนดีและมีคุณธรรมของสังคมต่อไป

เห็นมุมมองของข้าราชการรุ่นใหม่แล้ว หลายคนคงตั้งใจที่มองเห็นความหวังในอนาคตของราชการไทย เช่นเดียวกัน สุดท้ายนี้ ผู้เรียบเรียงขอฝากความคาดหวังต่อระบบราชการ 3 ประการ อันแรกคือ ความมีระเบียบวินัย กฎระเบียบมีอยู่แล้ว เพียงแค่ทุกคนใส่ใจให้ความสำคัญในการรักษาระเบียบ ก็จะไม่เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาอย่างแน่นอน (ไม่รวมถึงกฎระเบียบที่ไม่เข้ากับสภาพการณ์ปัจจุบันที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง) อย่างที่สองคือ ต้องไม่เป็นธุรกิจเอกชน มองประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น ก็จะทำให้เกิดความสุขแก่ตนเอง และยังประโยชน์แก่ผู้อื่นได้ด้วย อันนี้เป็นหลักทางศาสนา และประการสุดท้ายคือ การตัดสินใจเร็วและถูกต้องที่ขึ้นอยู่กับความสำคัญของความรู้ ข้อมูลข่าวสารต่างๆ และสติปัญญาที่ต้องอาศัยความขยันในการพัฒนาความรู้ มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาค่ะ



การมองอนาคต



วิฑูรย์ ลิ้มชะคดี*

“การมองอนาคต” ในบทความฉบับนี้ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับใด ๆ กับ “นอสตรา ดามุส” หรือ หมอดู หมอเดา ที่พวกเราคุ้นเคยกันเลย

หากแต่เป็นเรื่องของการพยากรณ์อนาคตด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์มากกว่า ทุกวันนี้มีผู้คนมากมายที่เป็นคนประเภท “ซีส์สึย” (แบบมีหลักการ) ทั้งหลาย มีความต้องการที่จะทราบว่า “จะมีอะไรเกิดขึ้นบ้างในอนาคต” อย่างเช่น

- เทคโนโลยีชนิดใดกำลังจะเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ
- รัฐควรจัดอันดับความสำคัญในการพัฒนาเทคโนโลยีชนิดใดก่อนหลัง
- ยุทธศาสตร์เช่นไรที่รัฐควรเร่งดำเนินการเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีนั้นได้ทัน่วงที
- อะไรคือผลกระทบร้ายแรงต่อสังคมจากเทคโนโลยีใหม่ที่ควรระวัง
- ลักษณะของเศรษฐกิจและสังคมที่พึงปรารถนาในอนาคตจะเป็นอย่างไรและเทคโนโลยีจะมีบทบาทอย่างไรบ้าง
- ระบบบริหารจัดการธุรกิจอุตสาหกรรมในอนาคตจะเป็นอะไร

คำถามเหล่านี้เป็นคำถามสำคัญในการพัฒนาประเทศและเป็นจุดเริ่มต้นที่ประเทศพัฒนาแล้วให้ความสนใจศึกษา “การมองอนาคตระดับชาติ” มาหลายทศวรรษแล้ว

ยิ่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการพัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมากเท่าใด การคาดการณ์เทคโนโลยีในอนาคตก็ยิ่งจะมีความสำคัญมากขึ้นทุกขณะ และเป็นกุญแจสำคัญสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ของแต่ละประเทศด้วย

* ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

คำว่า “การมองอนาคต” หรือ “การพยากรณ์อนาคต” นี้ แปลมาจากคำภาษาอังกฤษว่า Foresight โดย “สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ” (สวทช.)

การมองอนาคต (Foresight) หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินอย่างเป็นระบบในการมองไปในอนาคตของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม และปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน เพื่อการส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

ในเรื่องคำจำกัดความของ “การมองอนาคต” นี้ ศาสตราจารย์ เกร็ก เทการ์ต (Greg Tegar) อดีตปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งประเทศออสเตรเลีย มีความเห็นว่าความหมายของคำว่า “การมองอนาคต” ที่เหมาะสมที่สุดก็คือ “การมองอนาคตเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบที่จะคาดการณ์วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมในระยะยาว เพื่อบ่งชี้เทคโนโลยีพื้นฐานใหม่ ๆ และขอบเขตของการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่จะเอื้อประโยชน์สูงสุดแก่ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม”

ดังนั้น “การมองอนาคต” จึงเป็นความพยายามในการมองไปข้างหน้าอย่างเป็นระบบ และต้องเป็นการมองไปข้างหน้าระยะยาว ประมาณ 10 ปี หรืออาจเป็น 5 – 30 ปี ก็ได้

“การมองอนาคต” เป็นเรื่องของกระบวนการ ไม่ใช่วิธีการ และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปรึกษาหารือและร่วมมือกันระหว่างแวดวงนักวิทยาศาสตร์ ผู้ใช้ผลงานวิจัย และ ผู้วางนโยบาย

เป้าหมายที่สำคัญของ “การมองอนาคต” ก็คือ

- การบ่งชี้เทคโนโลยีพื้นฐานใหม่ ๆ ที่จะเอื้อประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ในวงกว้าง (เทคโนโลยีดังกล่าวนั้นยังอยู่ในขั้นตอนของการพัฒนาและต้องได้รับการคัดเลือกเพื่อสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจึงจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว)

- การเน้นการวิจัยเชิงกลยุทธ์ หรือการวิจัยเบื้องต้น ซึ่งคาดว่าจะก่อให้เกิดความร่วมมือในเชิงกว้างที่อาจเป็นพื้นฐานในการแก้ไขปัญหาในเชิงปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรืออนาคต

- การให้ความสำคัญกับประโยชน์ (และโทษ) ทางสังคมที่อาจเกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ ไม่เฉพาะแค่ผลกระทบทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจ

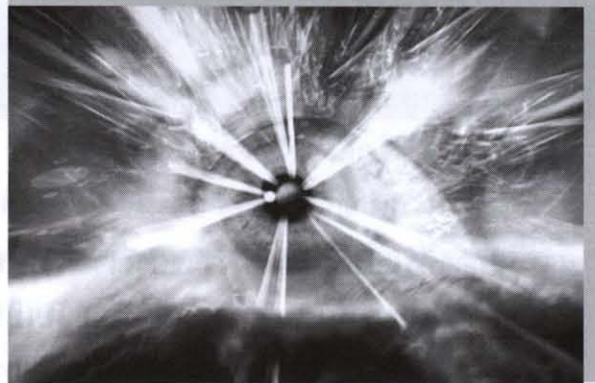
การมองอนาคต (Foresight) หรือการคาดการณ์เทคโนโลยี (Technology Foresight) จึงมิใช่การทำนายอนาคต (Forecasting) ที่มักเป็นการคาดคะเนอนาคตเพียงภาพเดียวจากสภาพปัจจุบัน หากแต่เป็นการพิจารณาความเป็นไปได้ในอนาคตซึ่งมีหลายรูปแบบ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว และตระหนักว่าสิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคตส่วนหนึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจเลือกกระทำหนึ่งการใดในปัจจุบัน (Shaping the Future)



วิธีการมองอนาคตมีหลายวิธี ได้แก่ การขยาย
แนวโน้ม (Extrapolating) การสร้างภาพอนาคต
(Scenario planning) การสำรวจความคิดเห็น
ด้วยแบบสอบถามเดลฟี (Delphi questionnaire)
การปรึกษาหารือ (Consultation) การวิเคราะห์
สิทธิบัตร (Patent Analysis) เป็นต้น

ดังนั้น ผลจาก “การมองอนาคต”
จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการ
กำหนดกลยุทธ์ของทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ
รองรับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้
และช่วยนำไปสู่อนาคตที่มีแนวโน้มจะก่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดหรือหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่จะก่อ
ให้เกิดโทษมากที่สุด ทำให้มองเห็นทิศทางของ
สิ่งที่จะเกิดขึ้น สามารถจัดลำดับความสำคัญ
เพื่อการเลือกปฏิบัติ และบริหารเพื่อให้เกิด
ความเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้ทั้งทักษะ
การวิเคราะห์และความคิดสร้างสรรค์

ที่พูดถึง “การมองอนาคต” ในวันนี้
ก็เพราะแนวความคิดในเรื่องของ “การมอง
อนาคต” มีความใกล้เคียงกับแนวความคิดและ
วิธีการของ “การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนแปลง”
(Change Management) หรือ “การพัฒน
องค์การ” (Organization Development : OD)
ในเชิงของการบริหารธุรกิจและการบริหารรัฐกิจ
ไม่น้อย



การมองอนาคต จึงเป็นเรื่องของการ
บริหารเชิงรุก เป็นการเตรียมการในปัจจุบันเพื่อ
ความพร้อมในอนาคต และน่าจะเป็นส่วนสำคัญ
ที่จะทำให้อนาคตของไทยเราไม่ได้อำนาจแห่ง
“บ๊วย” ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ
ครับผม ! ▶



“ระบบการกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน” เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในญี่ปุ่น

สายศานต์

การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับ พ.ศ. 2550 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มนั้น นับเป็นการคลายกฎและข้อจำกัดครั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์ราชการไทย และกฎหมายหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เองก็ได้บัญญัติความล้าตามรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวด้วย คือ ให้ “ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง” (มาตรา 43)

เมื่อกฎหมายเปิดช่องทางให้มีสิทธิและเสรีภาพแล้ว ข้าราชการไทยรวมทั้งประชาชนคนทั่วไป แม้จะตื่นเต้นตกใจแค่ไหนก็ตามล้วนต้องยอมรับว่า วันนี้ข้าราชการไทยสามารถรวมกลุ่มได้แล้ว เพียงแต่ยังไม่มีกฎหมายลูกที่กำหนดรายละเอียดอย่างชัดเจนเท่านั้น ส่วนกลุ่มที่จะเกิดขึ้นนั้นจะมีรูปแบบ หลักเกณฑ์อย่างไร จะสามารถหรือไม่สามารถทำอะไรได้บ้างนั้น เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องนำมาขบและคิดให้มาก

ถึงแม้การรวมกลุ่มในระบบราชการเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย แต่ในหลายๆ ประเทศกลับเป็นเรื่องที่สร้างประวัติศาสตร์และก่อให้เกิดประสบการณ์กันมาแล้วอย่างโชกโชน ไมไกล่ไม่ไกลอย่างในประเทศญี่ปุ่น ก็ให้การยอมรับสิทธิทางแรงงานของข้าราชการมานานแล้ว ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อคราวร่างกฎหมายสำหรับข้าราชการ (National Public Service Act) ในปี 1947 ก็ได้มีบทบัญญัติถึงสิทธิในการรวมกลุ่ม โดยถือเป็น 1 ใน 3 ของสิทธิพื้นฐานทางแรงงานที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญ (the constitution of Japan) ซึ่งประกอบด้วย สิทธิในการรวมกลุ่ม (Right of organization) สิทธิในการเจรจาต่อรองเป็นกลุ่ม (Right of collective bargaining) และสิทธิในการดำเนินการเป็นกลุ่ม (Right of collective act) แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าข้าราชการในประเทศญี่ปุ่นมีสิทธิเทียบเท่าทุกประการกับแรงงานในภาคเอกชน

ประเด็นแตกต่างที่สำคัญในเรื่องนี้ คือ “การจำกัดสิทธิในการจัดทำข้อตกลงทางแรงงาน”

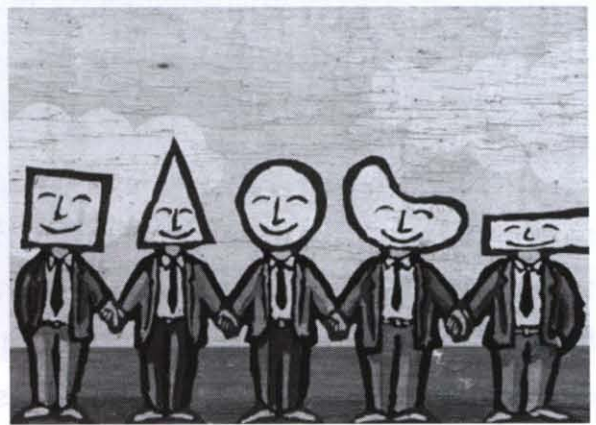
➤ “สิทธิในการจัดทำข้อตกลงทางแรงงาน”

เป็นที่รู้กันมาช้านานพอๆ กับที่มีการรับรองสิทธิทางแรงงานของข้าราชการเลยที่เดียวว่า ข้าราชการในประเทศญี่ปุ่นนั้นแม้จะมีสิทธิพื้นฐานในแรงงานทั้ง 3 สิทธิตามที่รัฐธรรมนูญรับรองแล้วก็ตาม แต่กฎหมายข้าราชการส่วนกลางก็บัญญัติห้ามไม่ให้ข้าราชการจัดทำข้อตกลงทางแรงงานซึ่งเป็นผลลัพธ์จากการเจรจาต่อรองแต่อย่างใด

“ข้อตกลงทางแรงงาน” ในความหมายของแรงงานสัมพันธ์ในภาคเอกชน เป็นส่วนหนึ่งของ “ระบบการกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน” ตามที่ได้รับการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานในรัฐธรรมนูญ มาตรา 27-28 ซึ่งระบุว่า เพื่อให้แรงงานในภาคเอกชนมีมาตรฐานการจ้างงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่สูงกว่าที่กำหนดในกฎหมาย ให้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน และให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการกดดัน (pressure means) และยกฐานะของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองนั้นให้เทียบเท่ากับนายจ้าง ซึ่งรูปแบบของการกดดันที่พบเห็นมากที่สุดคือ สิทธิในการนัดหยุดงาน และเมื่อสามารถหาข้อยุติสำหรับการเจรจาได้แล้ว ให้จัดทำ “ข้อตกลงทางแรงงาน” ซึ่งเป็นหลักฐานที่ระบุรายละเอียด เงื่อนไข รวมทั้งผลลัพธ์ที่ได้จากการเจรจาดังกล่าว



ในขณะที่ระบบการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานในภาครัฐนั้น เป็นไปตามขอบเขตที่จำกัด ตามเหตุผลหลัก 3 ประการในรัฐธรรมนูญ คือ 1) “principle of democratic national public service system” (รัฐธรรมนูญมาตรา 15) เป็นการระบุดังถึงความแตกต่างในการรับรองสิทธิของข้าราชการซึ่งให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความต่อเนื่องในการบริการสาธารณะ หรือความเป็นกลางทางการเมือง ในขณะที่การรับรองสิทธิสำหรับแรงงานในภาคเอกชนจะมุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานมากกว่า 2) “หลักกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยกฎหมาย” (รัฐธรรมนูญมาตรา 73) ซึ่งเป็นผลพวงของระบบราชการที่มีความเป็นประชาธิปไตยและการจัดการภาครัฐตามระบบกฎหมาย ทำให้ในภาคราชการไม่สามารถกำหนดเพียงเงื่อนไขในการทำงานขั้นต่ำในกฎหมายเหมือนในภาคเอกชนได้ แต่จะเป็นการกำหนดเงื่อนไขการทำงานอย่างละเอียดโดยกฎหมาย ทำให้ในทางปฏิบัติกลุ่มของข้าราชการไม่มีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดเงื่อนไขในการทำงานตามไปด้วย 3) “Financial Democracy” (รัฐธรรมนูญมาตรา 83) เป็นหลักการซึ่งแสดงให้เห็นว่าอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณของประเทศต้องผ่านความเห็นชอบของสภา ซึ่งความจำเป็นในการควบคุมงบประมาณโดยรัฐสภานี้เป็นแนวคิดหลักที่ศาลอ้างถึงในการไม่ยอมรับการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานโดยการเจรจาของกลุ่ม



ข้อจำกัดในทางกฎหมายและหลักการต่าง ๆ เกี่ยวกับการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานของข้าราชการนี้ เป็นประเด็นหนึ่งที่ได้รับการนำมาทบทวนใน “กฎหมายปฏิรูประบบราชการ (Fundamental Law of civil service reform)” ที่มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2008 ที่ผ่านมา โดยเฉพาะในกรณีที่มีการยกเลิกข้อจำกัดซึ่งห้ามมิให้ข้าราชการมีสิทธิในการทำข้อตกลงทางแรงงาน โดยมีประเด็นสำคัญที่อยู่ระหว่างการพิจารณา คือ (1) ขอบเขตของข้าราชการที่จะได้รับสิทธิ (2) เรื่องที่สามารถเจรจาหรือสามารถทำเป็นข้อตกลงทางแรงงานได้ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อตกลงทางแรงงานกับกฎหมายในระดับต่าง ๆ และงบประมาณ (4) ข้อจำกัดในสิทธิการทำข้อตกลงทางแรงงานสำหรับสหภาพที่มีจำนวนสมาชิกน้อย (5) การจัดการสำหรับข้าราชการกลุ่มที่ไม่ได้รับสิทธิในการทำข้อตกลงทางแรงงาน ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องและสามารถเป็นแนวทางในการกำหนดสิทธิในการดำเนินการสำหรับการรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศไทยได้ทั้งสิ้น

ในที่นี้ จะเลือกกล่าวถึงเฉพาะกฎแห่งสำคัญในการกำหนดทิศทาง การดำเนินการเรื่องนี้ 3 ประการ คือ

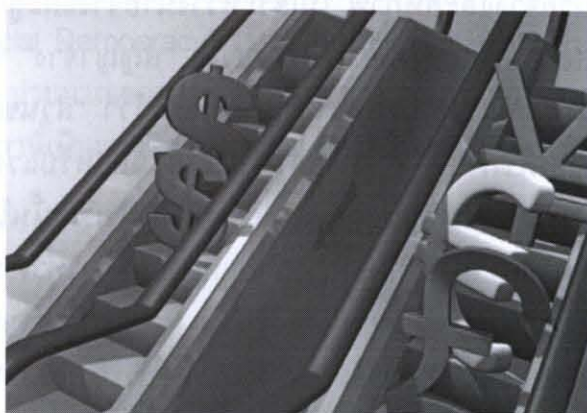
➤ 1) อำนาจบังคับใช้ทางกฎหมายของข้อตกลงทางแรงงาน

หากมีการยอมรับการใช้สิทธิในการจัดทำข้อตกลงทางแรงงาน ข้อตกลงทางแรงงานดังกล่าวจะมีสถานะทางกฎหมายอย่างไร และจะใช้บังคับได้อย่างไรในระบบการกำหนดเงื่อนไขการทำงานอย่างละเอียดในภาครัฐ

ประเด็นนี้เมื่อศึกษาในภาคเอกชนพบว่า ข้อตกลงทางแรงงานเป็นข้อตกลงที่จัดทำขึ้นระหว่าง นายจ้างและสหภาพ ไม่ใช่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้จำเป็นต้องมีกลไกบางประการที่จะสามารถส่งผลบังคับใช้ข้อตกลงดังกล่าวใน "สัญญาจ้าง" ซึ่งจัดทำขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยในกฎหมายสหภาพแรงงานมาตรา 16 ได้ระบุไว้ว่า "ส่วนของสัญญาจ้างที่ขัดต่อมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานหรือสิทธิประโยชน์สำหรับแรงงานที่กำหนดในข้อตกลงทางแรงงาน ให้ถือว่า "เป็นโมฆะ" (invalidity) และส่วนที่เป็นโมฆะนั้นให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า กลไกการกำหนดเงื่อนไขการทำงานในภาคเอกชนนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของสัญญาจ้าง และข้อตกลงทางแรงงานซึ่งเกิดขึ้นภายหลังเนื่องจากการเจรจาต่อรองของตัวแทนแรงงานในรูปแบบของสหภาพที่ได้รับการจัดทำเป็น "ข้อตกลงทางแรงงาน" จะมีผลบังคับใช้บางส่วนที่แตกต่างในสัญญาจ้างที่มีอยู่เดิม

นอกจากรูปแบบการจัดการตามกฎหมายสหภาพแรงงานในภาคเอกชนแล้ว ยังมีรูปแบบการจัดการที่เป็นไปได้อีกหลายรูปแบบด้วยกัน อย่างเช่น (1) การกำหนดให้หน่วยงานของรัฐซึ่งมีอำนาจในการเจรจาและทำข้อตกลงในเรื่องที่มีการเจรจานั้น มีหน้าที่ต้องตรากฎหมายตามข้อตกลงทางแรงงานที่จัดทำขึ้น และเงื่อนไขในข้อตกลงทางแรงงานจะมีผลบังคับใช้เมื่อมีการตรากฎหมายดังกล่าวเท่านั้น หรือ (2) การกำหนดให้ข้อตกลงทางแรงงานที่จัดทำขึ้นไม่จำเป็นต้องตราเป็นกฎหมาย แต่ให้มีการรับรองอำนาจอันชอบธรรมของข้อตกลงนั้นโดยรัฐสภา กล่าวคือ ข้อตกลงทางแรงงานนั้นจะมีอำนาจบังคับใช้เมื่อได้รับการรับรองจากรัฐสภาเท่านั้น หรือ (3) การให้อำนาจบังคับใช้แก่ข้อตกลงทางแรงงานอย่างเต็มที่ ยกเว้นในกรณีที่ข้อตกลงทางแรงงานขัดแย้งกับกฎหมายที่มีอยู่เดิมกำหนดให้รัฐสภาเป็นผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจสุดท้าย ซึ่งการจัดการในแต่ละรูปแบบนั้นทำให้สถานะทางกฎหมายของข้อตกลงทางแรงงานมีความแตกต่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามโดยพื้นฐานแล้วข้อตกลงทางแรงงานจัดทำขึ้นเพื่อเรียกร้องสิทธิที่แตกต่างไปจากที่กฎหมายในระบบเดิมรับรองอยู่ การกำหนดให้ข้อตกลงทางแรงงานมีอำนาจบังคับใช้เต็มที่ โดยไม่มีกลไกเข้ามาสร้างความปลอดภัยทางกฎหมายจึงเป็นไปได้ยาก และจะขัดต่อ "หลักกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยกฎหมาย" ในระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วย

การเลือกวิธีการที่มีความเหมาะสมมากที่สุดนั้น จำเป็นต้องระบุชัดให้ได้ว่าลักษณะของความเป็นข้าราชการหรือความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในที่นี้ตั้งอยู่บนจุดยืนแบบใด คือ (1) ยึดตั้งอยู่บนหลักการของการปกครองตนเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือ (2) หลักการของการผสมผสานกันระหว่างหลักการปกครองตนเองของนายจ้างและลูกจ้าง กับระบบรัฐสภาประชาธิปไตยหรือระบบการกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยกฎหมาย หรือ (3) หลักการปกครองฝ่ายเดียว (Unilateral administrative ruling) ที่รัฐมีอำนาจในการกำหนดลัทธิ หน้าที่ และเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับข้าราชการในปกครองได้ แต่เพียงผู้เดียว แต่มีการผ่อนปรนและยอมรับข้อตกลงทางแรงงานที่เกิดขึ้น โดยที่ข้อตกลงทางแรงงานดังกล่าวไม่จำเป็นต้องแปรเป็นกฎหมายก็ได้ (gentlemen's agreement)



2) ข้อตกลงทางแรงงานกับระบบเงื่อนไขการทำงานเดี่ยว

หากยอมรับให้มีการจัดทำข้อตกลงทางแรงงานได้แล้ว ขอบเขตการบังคับใช้เนื้อหาที่เปลี่ยนแปลงไปของข้อตกลงทางแรงงานดังกล่าวจะเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา เนื่องจากระบบราชการเป็นระบบที่มีการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานต่างๆ อย่างละเอียดด้วยกฎหมายและโดยส่วนใหญ่เป็นกฎหมายที่ใช้บังคับต่อข้าราชการทั้งหมด ในกรณีที่จะให้สิทธิในการทำข้อตกลงทางแรงงานเฉพาะกลุ่มหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ให้สิทธิประโยชน์พิเศษเฉพาะแก่ข้าราชการที่เป็นสมาชิกขององค์กรข้าราชการที่สามารถเจรจาต่อรองเพื่อเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานดังกล่าวได้ จะมีรูปแบบการจัดการกับข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการที่เป็นสมาชิกขององค์กรข้าราชการนั้นได้อย่างไรบ้าง

การดำเนินการในเรื่องนี้ของสหภาพแรงงานในภาคเอกชนนั้นตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานที่ว่า “หนึ่งกิจการสามารถรวมกลุ่มเป็นสหภาพได้มากกว่าหนึ่ง และแต่ละสหภาพนั้นมีสิทธิในการขอดำเนินการเจรจาต่อรองอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงขนาดหรือจำนวนสมาชิก” จากหลักการนี้ทำให้เมื่อมีการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานเกิดขึ้น จึงเป็นไปได้ว่าจะมีการจัดทำข้อตกลงทางแรงงานที่แตกต่างกันระหว่างสหภาพซึ่งอยู่ในกิจการเดียวกัน ซึ่งในความเป็นจริงนายจ้างหรือผู้ประกอบการจำเป็นต้องปรับเงื่อนไขในการทำงานให้เหมือนกันทั้งระบบเพื่อความมั่นคงอันหนึ่งอันเดียวกันในการบริหารจัดการ ดังนั้นในทางปฏิบัติเมื่อมีการจัดทำข้อตกลงทางแรงงานกับสหภาพส่วนใหญ่แล้ว นายจ้างจะเรียกร้องขอทำข้อตกลงทางแรงงานกับสหภาพที่เป็นส่วนน้อยอื่นๆ ด้วย ภายใต้เงื่อนไขเดียวกันนั้น หากสหภาพที่เป็นส่วนน้อยไม่เห็นด้วยก็จะไม่สามารถจัดทำข้อตกลงทางแรงงานได้

จากปัญหาดังกล่าว เพื่อช่วยให้แต่ละกิจการมีเงื่อนไขในการดำเนินการที่เป็นเอกภาพมากขึ้น กฎหมายสหภาพแรงงาน มาตรา 17 จึงกำหนดให้มีระบบ “ขยายขอบเขตการบังคับใช้ข้อตกลงทางแรงงานในแต่ละหน่วยธุรกิจ” ซึ่งระบบดังกล่าวนี้มีหลักการที่ขัดกับการเคารพในสิทธิของสหภาพซึ่งเป็นส่วนน้อย คือ หากมีเสียงส่วนใหญ่ของฝ่ายลูกจ้าง (โดยเฉพาะเมื่อสหภาพแรงงานภายในกิจการส่วนใหญ่) เห็นชอบกับข้อตกลงทางแรงงานที่จัดทำขึ้น ให้สามารถบังคับใช้ข้อตกลงทางแรงงานดังกล่าวกับสหภาพแรงงานทั้งหมดได้ ซึ่งจะครอบคลุมถึงสหภาพแรงงานส่วนน้อยด้วย หลักการที่ขัดแย้งกันนี้ทำให้นำไปใช้ในทางปฏิบัติได้ยากและการพิจารณาในศาลจะถือว่าขอบเขตในการบังคับใช้ข้อตกลงทางแรงงานไม่ครอบคลุมสมาชิกของสหภาพที่เป็นส่วนน้อย แต่เพื่อจัดการกับปัญหาการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานที่ขาดความเป็นเอกภาพนี้ จึงกำหนดมาตรการทดแทน คือ การกำหนดให้ระเบียบการทำงาน (working regulations) มีอำนาจบังคับ (binding force) ต่อสัญญาจ้างในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงที่สมเหตุสมผล (กฎหมายสัญญาแรงงาน มาตรา 9 - 10)

จากแนวทางการจัดการในภาคเอกชนที่อธิบายในข้างต้น จะเห็นได้ว่าแม้ในภาคเอกชนที่ถูกจ้างค่อนข้างมีอิสระในการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน การจัดทำข้อตกลงทางแรงงานก็ยังเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน และที่สำคัญยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักการในภาพรวมของการรับรองสิทธิพื้นฐานในแรงงานด้วย



ในประเด็นนี้มีข้อเสนอเพื่อแก้ปัญหาที่ค่อนข้างเป็นที่ยอมรับแนวทางหนึ่ง คือ การนำระบบเจรจาผู้แทนที่มีอำนาจในการเจรจา (Exclusive representative bargaining system) มาใช้ ซึ่งก็คือ การให้สิทธิในการเจรจาต่อรองเฉพาะกับสหภาพที่มีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของแรงงานในองค์กร ให้เป็นตัวแทนในการเจรจาและจัดทำข้อตกลงทางแรงงาน แต่ยังมีข้อถกเถียงกันอยู่ว่าระบบดังกล่าวจะขัดกับหลักการในรัฐธรรมนูญหรือไม่ โดยเฉพาะในกรณีที่ตีความมาตรา 28 ว่า “รัฐธรรมนูญกำหนดให้ต้องมีจำนวนสหภาพมากกว่าหนึ่ง (multi-union system)” แต่เมื่อนำไปผนวกกับเหตุการณ์ในช่วงปี 1948-1956 ที่มีการนำระบบนี้มาใช้แล้ว และแม้กระทั่งการจำกัดสิทธิพื้นฐานในแรงงานสำหรับข้าราชการยังไม่ถือเป็นการขัดต่อหลักการในรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด ทำให้มีความเป็นไปได้สูงว่าระบบนี้จะเป็นทางออกที่สามารถสร้างความเป็นเอกภาพและความชอบธรรมให้กับข้อตกลงทางแรงงานที่จัดทำขึ้นระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานได้

ทั้งนี้ทั้งนั้น แม้จะสามารถนำระบบดังกล่าวมาใช้ได้แล้วก็ตาม ก็ยังไม่สามารถวางระบบที่ครอบคลุมปัญหาได้ทั้งหมด ซึ่งปัญหาที่เหลืออยู่และคาดว่าจะเกิดขึ้นก็คือ ปัญหาในกรณีที่ไม่สามารถระบุเลือกตัวแทนได้เมื่อองค์กรของข้าราชการที่มีอยู่มีขนาดเล็กเสียจนอย่างไม่มีกลุ่มใดมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งเลย หรือปัญหาในกรณีที่ไม่สามารถบังคับใช้ระบบการกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เป็นเอกภาพและสอดคล้องกันทั้งระบบได้ในเชิงบริหารจัดการ

3) ความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงาน

ความหลากหลายของรูปแบบการจ้างงานเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ได้รับการจับตาในระบบกฎหมายแรงงานภาคเอกชน เนื่องจากมีทิศทางที่สวนกันอย่างชัดเจนกับความพยายามที่จะรวบระบบเงื่อนไขการทำงานให้เป็นหนึ่งเดียวตามที่กล่าวถึงในข้อ 2 แต่ทั้งสองระบบนี้กลับเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน

เดิมที่การจ้างงานในภาคเอกชนนั้นยึดหลักอาวุโส (age-based employment) และการจัดการทรัพยากรบุคคลรายกลุ่ม (collective personnel-management system) เป็นหลัก แต่หลังจากในช่วงปี 1990 เป็นต้นมา กระแสการเรียกร้องให้เพิ่มความหลากหลายและเน้นการจัดการเป็นรายบุคคลมีมากขึ้นอย่างเห็นเด่นชัดคือในกฎหมายสัญญาแรงงาน มาตรา 7 และมาตรา 10 ซึ่งเป็นระบบการกำหนดเงื่อนไขการทำงานในภาคเอกชนอย่างมีเอกภาพนั้น ได้กำหนดให้ระเบียบการทำงานเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดรายละเอียดของสัญญาจ้าง แต่ในขณะเดียวกันก็ระบุข้อยกเว้นไว้ในทั้งสองมาตราดังกล่าวเกี่ยวกับการยอมรับเสรีภาพในการทำสัญญา (principle of the freedom of contract) ในกรณีที่มีการทำสัญญาเป็นกรณีพิเศษภายใต้กรอบของระเบียบการทำงาน

อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างสองแนวคิดนี้ยังไม่ชัดเจนนัก แต่หลักการที่นักกฎหมายส่วนใหญ่เห็นชอบในขณะนี้ คือ การจะยอมรับ “หลักการได้เปรียบ (favorable principle)” ซึ่งเป็นการยอมรับอำนาจบังคับใช้สัญญาจ้างรายบุคคลที่มีความได้เปรียบกว่าข้อตกลงทางแรงงานหรือไม่นั้น กำหนดให้ต้องตกลงกันระหว่างคู่กรณีที่เป็นผู้จัดทำข้อตกลงทางแรงงานนั้น และในกรณีที่ในข้อตกลงทางแรงงานไม่มีการระบุถึงการยอมรับหลักการได้เปรียบเป็นกรณีพิเศษ ให้ข้อตกลงทางแรงงานมีอำนาจในการกำหนดรายละเอียดในสัญญาจ้างทั้งในกรณีได้เปรียบและเสียเปรียบ

หลักการดังกล่าวเป็นการหาจุดสมดุลสำหรับสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นซึ่งแตกต่างกับการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานในยุโรปและสหรัฐอเมริกาอยู่ 2 ประเด็นหลัก ๆ คือ (1) ในประเทศญี่ปุ่น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นการรวมกลุ่มกันภายในกิจการ (house union) ทำให้ข้อตกลงทางแรงงานสามารถกำหนดเงื่อนไขการทำงานตามสภาพและลักษณะการทำงานในแต่ละกิจการ และมีความละเอียดและใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่าข้อตกลงทางแรงงานในกลุ่มประเทศยุโรปที่นิยมรวมกลุ่มเป็นสหภาพข้ามกิจการในประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน (industrial union) ทำให้ข้อตกลงทางแรงงานที่จัดทำขึ้นโดยสหภาพแรงงานในยุโรปส่วนใหญ่จึงเป็นเพียงการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานเท่านั้น และ (2) ระบบแรงงานสัมพันธ์ในญี่ปุ่นไม่มีระบบเจาะจงผู้แทนที่มีอำนาจในการเจรจาซึ่งทำให้ไม่สามารถใช้หลักการได้เปรียบได้เหมือนกับในสหรัฐอเมริกาด้วย


ทิศทางที่ย้อนแย้งกันระหว่างความหลากหลายและความเป็นเอกภาพนี้มีแนวโน้มจะเด่นชัดมากในระบบราชการหากมีการให้สิทธิในการจัดทำข้อตกลงทางแรงงานแก่ข้าราชการ เนื่องจากความละเอียดของข้อบังคับในกฎหมายมีมากกว่าในภาคเอกชนมากนัก และในกฎหมายปฏิรูประบบราชการ มาตรา 10 ยังมีการระบุถึงการให้ความสำคัญกับแนวทางการจัดการเป็นรายบุคคลตามความสามารถหรือผลงานไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรอีกด้วย

➤ ความเหมือนที่แตกต่างระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน

อย่างไรก็ตามแม้จะเปรียบเทียบกับภาคเอกชนได้ในประเด็นกว้างๆ อย่างที่กล่าวถึงในข้างต้น แต่หลักการพื้นฐานหรือแนวคิดระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนนั้นมีรายละเอียดเชิงลึกที่แตกต่างกันอยู่มาก ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างภาครัฐและเอกชน และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐาน/หลักการแรงงานสัมพันธ์ (การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) ในแต่ละระบบจะเป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการดำเนินการอย่างเหมาะสมได้

นอกจากนี้แนวโน้มความเป็นไปขององค์กรภาครัฐยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องระบุชี้ให้ได้ โดยเฉพาะในเชิงของความสัมพันธ์และสถานภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรในภาคเอกชน เพราะแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดทิศทางการให้อิสระหรือการควบคุมการดำเนินการต่างๆ ในแต่ละองค์กรในแต่ละบริบท อย่างเช่น การวิเคราะห์ว่าภารกิจใดที่ควรจะได้รับการบริหารจัดการโดยเอกชน หรือควรจะมีมอบหมายให้มีองค์กรภายนอกเข้ามารับผิดชอบ หรือจากกระบวนการแปรรูปและกระจายอำนาจเหล่านี้ส่งผลกระทบอย่างไรกับความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของงานราชการบ้าง องค์กรในภาครัฐจะสามารถบริหารจัดการคล้ายคลึงกับในภาคเอกชนมากขึ้น ทำให้สามารถนำหลักการจัดการในภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้ได้โดยง่าย หรือองค์กรในภาครัฐส่วนที่ได้รับการคงไว้หลังจากการแปรรูปหรือการกระจายอำนาจแล้วกลับเป็นส่วนที่มีเอกลักษณ์ของงานราชการเด่นชัดกว่าเดิม ทำให้การจำกัดขอบเขตของสิทธิและเสรีภาพในการดำเนินการทางแรงงานยังจำเป็นต้องคงไว้

ถึงแม้ว่าที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้นจะเป็นกรณีศึกษาของประเทศญี่ปุ่น ในกรณีที่มีการให้สิทธิในการจัดทำข้อตกลงทางแรงงานแก่องค์กรข้าราชการ โดยเปรียบเทียบกับแนวทางการบริหารจัดการในภาคเอกชน แต่ก็มีหลายส่วนที่เดี่ยวที่เป็นปัญหาพร้อมกันสำหรับการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศไทย ไม่ว่าจะในกรณีของการจัดทำข้อตกลงทางแรงงาน หรือแม้กระทั่งเพียงแค่การจัดการสิทธิในการเจรจาต่อรอง ก็อย่างที่บอกไปแล้วในข้างต้นว่าแม้ว่าเรื่องนี้จะเป็นเรื่องใหม่สำหรับเมืองไทย แต่ก็มีบทเรียนทั้งในเชิงบวกและเชิงลบจากนานาประเทศให้ศึกษา ให้เรียนรู้มากมาย และนี่ก็เป็นเพียงหนึ่งบทเรียนสั้นๆ เท่านั้น ■



สามสัปดาห์ในอินเดีย

ชวนชม

(1): กว่า将至นิวเดลี

อินเดีย เป็นบ่อเกิดของอารยธรรมที่เก่าแก่แห่งหนึ่งของโลก มีความหลากหลายในด้านของเชื้อชาติ ศาสนาและวัฒนธรรม มีประวัติศาสตร์อันยาวนาน เมื่อก่อน ใครคิดจะค้าขายสิ่งใด จะเรียนอะไร ก็ต้องไปอินเดีย ถึงจะถือว่าทันเหตุการณ์ ปัจจุบัน อินเดีย เริ่มเปิดตัวเองออกสู่โลกภายนอกมากยิ่งขึ้น และเริ่มกลับมาเป็นประเทศที่โดดเด่นในด้านการค้า การต่างประเทศ ศิลปะ และวิทยาการ อีกครั้ง ดังนั้น สำหรับดิฉันแล้ว อินเดียจึงเป็นประเทศที่น่าสนใจอย่างยิ่ง และก็พยายามจะหาโอกาสไปเที่ยวตั้งนานแล้ว แต่ไม่เคยมีใครยอมไปด้วยสักคน อ้างว่า ไม่ชอบอะไรแคๆ บ้าง กลัวความวุ่นวายของอินเดียบ้าง ต่างๆ นานา

วันดีคืนดี เมื่อกระทรวงของดิฉันก็ได้รับจัดสรรทุนอบรมดูงานในอินเดียสำหรับข้าราชการ 3 คน ดิฉันจึงรีบตกลง แม้ว่าเพื่อนพ้องที่ทำงานจะล้อเลียนว่า ทำงานมานานปุ่นนี้แล้วยังต้องไปอบรมหรือ ดิฉันก็ไม่หวั่น เพราะทุนไม่ได้กำหนดอายุคนรับทุนเสียเมื่อไร และคนเราต้องชวนชวหายหาความรู้ใส่ตัว ไม่เช่นนั้น ก็จะกลายเป็นแก่แค่อายุอย่างเดียว

ทุนที่ได้รับนี้ เป็นทุนจากรัฐบาลอินเดีย เป็นทุนให้ไปอบรมดูงานและอยู่อาศัย กินนอนอยู่ในอินเดียถึง 1 เดือนเต็มๆ โดยให้แก่ข้าราชการในประเทศอาเซียน ตามกรอบความร่วมมือระหว่างอินเดียกับอาเซียน ทุนนี้เป็นทุนที่เพิ่งมีมาไม่นาน ดังนั้น เพื่อนรุ่นที่เคยไปแล้วจึงเตือนกันว่า ระวังให้ดี เพราะการประสานงานบางอย่างของผู้จัดอาจยังคงตะกุกตะกักอยู่ แต่ดิฉันก็ไม่ไ้หวั่น เพราะว่าดิฉันถือว่ามีเพื่อนร่วมชะตากรรม เป็นรุ่นน้องผู้ชายที่ทำงาน (ขอเรียกชื่อเขาว่า “น้อง” แล้วกันนะคะ เพื่อความสะดวกในการเล่าเรื่อง) ร่วมสมัครรับทุนไปด้วยอีกคน เราสองคนนั่งรอดด้วยความหวังว่าจะมีคนมาสมัครอีกสักคน เพราะไหนๆ ทุนเขาก็ให้ตั้ง 3 ทุน แต่จนแล้วจนรอดก็มีแค่เราสองคน สงสัยในกระทรวงเรานี้คงไม่ค่อยมีใครชอบกินแกงแคกันเท่าไร



เราสองคนเริ่มต้นการเดินทางด้วยการไปติดต่อเรื่องวีซ่า ตั๋ว และขอรับรายละเอียดข้อมูลของทุน จากสถานเอกอัครราชทูตอินเดียประจำประเทศไทย เรื่องวีซ่ากับตั๋วนั้น ไม่มีปัญหาอะไร เนื่องจากตัวเรา มาจากสำนักงานเลขาธิการอาเซียนที่จัดการจงให้ (และด้วยการจงตั๋วนั้น เราเลยได้แอบเห็นรายชื่อเพื่อน อาเซียนอื่น ๆ ที่รับทุนเดียวกันนี้ และพบว่า ในขณะที่ไทยมีอยู่ 2 คนนั้น หลายประเทศได้ขอเพิ่มโควตา ตัวเองจากประเทศละ 3 คนเป็น 5 คนเสียนี้)

แต่เรื่องข้อมูลรายละเอียดของทุนนั้น เรารอเท่าไร เราก็มิได้รับแจ้งอะไร ไม่มีข้อมูลว่าเราจะต้อง ไปอยู่ที่ไหน ทำอะไรบ้าง จนกระทั่งวันศุกร์ (2 วัน) ก่อนบินไปนิวเดลี ก็ยังไม่มีข้อมูลอะไร ด้วยความกังวล เราจึงนั่งแท็กซี่ลุยไปสถานเอกอัครราชทูตอินเดีย ซึ่งอยู่ไกลจากกระทรวงของเราพอสมควร

เราพบเลขาธิการสถานเอกอัครราชทูตอินเดีย ซึ่งยิ้มแย้มใจดี และส่ายหัวน้อย ๆ จากซ้ายไปขวา ก่อนตอบรับว่า มีข้อมูลให้เรา (ที่แรกเรานึกว่าอดเสียแล้ว เพราะเห็นคุณเลขาธิการแก ส่ายหัว) แต่ข้อมูลที่ว่าก็คือเงินสดดอลลาร์ ที่สถานทูตอินเดียถอนมาให้เราถือไปอินเดีย เป็นเงินทุนให้เรา เก็บเอาไปใช้จ่ายค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในระหว่าง 1 เดือนที่อยู่ในอินเดีย ซึ่งเงินจำนวนที่ เราแต่ละคนได้รับนั้น ถือว่ามากทีเดียว

เมื่อแรกเราก็ตีใจว่า ได้เงินเยอะ แต่พอสักพักก็เริ่มคิดได้ว่าน่าหวาดหวั่นเหมือนกัน เพราะจะถือเงินสด ไปอินเดียมากขนาดหลายพันดอลลาร์นั้น ก็เสี่ยงต่อการถูกขโมยอยู่เหมือนกัน และเราก็เกิดสงสัยว่า มี ตารางกิจกรรมการอบรมหรือไม่ คราวนี้ คุณเลขาธิการเอกออินเดีย พยักหน้าและบอกว่า ไม่มี (สงสัยว่าคง สักพักกว่าเราจะชินกับการพยักหน้า-ส่ายหัว) ผลก็คือเราก็เลยต้องกลับบ้านไปเก็บกระเป๋าและไปเจอกัน ที่สนามบินในเช้าวันจันทร์ เราจึงขอยหมายเลขโทรศัพท์ของสถานทูตไทยในนิวเดลีไป เนื่องจากงานนี้ ดูท่าทางจะต้องผจญภัยตั้งแต่ไปถึงเสียแล้ว

พอความหวังริบหรี่ที่จะได้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรอบรม เราเลยไปถามเพื่อนรุ่นที่เคยไปอบรม หลักสูตรเดียวกัน เลยได้รู้ว่า สำหรับทุนฝึกอบรมนี้ คนรับทุนต้องไปเข้าฟังสัมมนาทุกวัน พักอยู่ในโรงแรม ที่จัดไว้ให้ และได้ไปเที่ยวนอกนิวเดลีที่เขาจัดให้บางครั้ง เช่น ไปทัชมาฮาล ที่อักกรา ไปเมืองжайपुर หรือลงไปทางใต้ของอินเดีย ซึ่งอาจเป็นโอกาสที่ดีที่เราจะได้เห็นทั้งอินเดียภาคเหนือที่มีทะเลทราย มีอูฐ อินเดีย ภาคใต้ที่มีทะเลชายหาด อาหารทะเล อินเดียตะวันออกที่เป็นกัลกัตตา เมืองแห่งศิลปวัฒนธรรม และแม่ชี Theresa หรือ อินเดียภาคตะวันตก ซึ่งมีมุมไบ เป็นศูนย์กลาง bollywood ภาพยนตร์ระบ่างามตา ลีลันละลานใจ วิ่งเล่นช่อนหา หลังต้นไม้หลายภูเขา

พอได้จินตนาการถึงสิ่งเหล่านี้ ดิฉันกับน้องก็ใจชื้นขึ้นเยอะว่า เอาละนะ ยังไงก็คงคุ้มค่ากับการทดลองอะไรแปลกใหม่มา แต่แน่นอน พอมองย้อนไป ดิฉันก็บอกได้เลยว่า ขณะนั้น เราทั้งคู่ยังไม่จุกคิดด้วยความคะนองของคนชอบเที่ยวว่า การไปเที่ยวเองกับการไปอยู่ถึง 1 เดือนมันคนละอย่างกัน และอินเดีย ซึ่งเป็นหนึ่งในประเทศท่องเที่ยวปราบเซียนนะหรือ จะง่ายดายขนาดนั้น



(2): ชมินทร์

ระหว่างเก็บกระเป๋าเตรียมตัวไปฝึกอบรมหลักสูตร 1 เดือนสำหรับข้าราชการประเทศอาเซียนในอินเดีย ดิฉันคิดไปคิดมาหลายตลบมากกว่าจะเอาอะไรไปบ้าง เพราะไปอยู่ในนิวเดลีตั้ง 1 เดือน ต้องไปทำอะไรบ้าง ไปอยู่ที่ไหน ก็ยังไม่รู้ ผลก็คือในกระเป๋าก็เลยมีตั้งแต่หม้อหุงข้าวใบเล็ก มาผ้า ปลาน้ำปลาขวดเล็ก ซีอิ้วขวดเล็ก ตะเกียบ ช้อน มีดปอกผลไม้ ผงซักฟอก ไม้หนีบผ้า เชือกไนลอน เตารีด ถุงพลาสติกใส หนังสือ ยาสีฟันประจำบ้าน ไปเบียดปะปนกันอยู่กับเสื้อผ้า รองเท้า หนังสือนำเที่ยวอินเดีย และของฝากทางสถานทูตไทยในนิวเดลี เล่นเอาเมื่อจัดกระเป๋าเสร็จก็อดซ้ำตัวเองไม่ได้ว่า เราก็คงเหมือนจะไปตั้งแคมป์ได้เลยนะนี่

ดิฉัน กับ “น้อง” ซึ่งเป็นรุ่นน้องที่ทำงาน เป็นคนไทยเพียงสองคนที่ได้รับทุนอบรมนี้ เราขึ้นเครื่องการบินไทยเที่ยววันจันทร์โดยที่ไม่มีข้อมูลอะไรเกี่ยวกับทุนอบรมของเรา (ตามสไตล์ชีวิตๆ กันเองๆ ของอินเดีย ข้อมูลอีเมลมาถึงเรา หลังเครื่องเราบินขึ้นฟ้าไปแล้ว) ก่อนออกเดินทาง เราสองคนมีแค่เงินในกำมือ 1 ก้อนหลายพันดอลลาร์สหรัฐ และความกล้าที่สมัครไปทุนที่ไม่มีใครคนอื่นในที่ทำงานเรา เขาสนใจกัน

เราเป็นกลุ่มแรกที่ยกมายืนตรงโถงห้องพัสดุโดยสารขาเข้าของสนามบินอินทรา คานธี กรุงนิวเดลี ผู้โดยสารที่เหลือได้เร่งเดินหลบหายกันไปหมด และเราก็เริ่มรู้สึกว้าว อยู่กันแค่สองคนท่าทางจะไม่ดี เพราะเดี่ยวเราอาจจะตกสำรวจเพราะมากันแค่สองคน เป็นชนกลุ่มน้อยเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ เราเลยเริ่มควักรายชื่อเพื่อนร่วมอบรมจากประเทศอาเซียนมาดู และก็ไปไล่ถามผู้โดยสารอื่นๆ ที่ออกมาว่า มีใครจะร่วมชะตากรรมกับเราบ้าง ก็ปรากฏว่าโชคดี เราพบคณะลาว ที่มีกัน 4 คน คณะเวียดนาม 4 คน และคณะพม่า ซึ่งเป็นผู้หญิงทั้งหมด 4 คน (เรานึกขอบคุณอย่างยิ่งที่เพื่อนสาวพม่าเราชวนถุงผ้าถุงพม่าเดินทางมา เพราะไม่งั้นคงหากันไม่เจอ เพราะผู้โดยสารที่ทยอยออกมาก็ไม่ได้มีจำนวนน้อย)

คนไทย พม่า ลาว และเวียดนาม ต่างนั่งรอกันให้อินเดียส่งรถมารับอยู่ในโถงผู้โดยสารขาเข้า ในขณะที่สองข้างประตูทางออกมีแต่ทะเลศิระษะคนขับแท็กซี่ดำป้อ ในบรรดาพวกเราชาวอาเซียนไม่มีใครเคยมาอินเดีย ไม่มีใครเคยมานิวเดลี ไม่มีใครได้ข้อมูลจากผู้จัดสักคนเดียว และไม่มีใครรู้ว่าควรออกประตูไหน (และออกไปแล้วจะเข้ามาได้อีกหรือไม่) แต่เมื่อรอไปเกือบ 2 ชั่วโมงก็ไม่เกิดอะไรขึ้น เราเลยเริ่มออกไปชะเง้อมองนอกประตูทางเข้า โชคดีมากที่เราเจอข้าราชการสถานเอกอัครราชทูตพม่าในอินเดียเกิดเป็นห่วงคณะสาวพม่าของเขา เขาเลยเข้ามาหาพวกเราในสนามบิน และบอกเราว่า คนที่มารอรับเรานั้น เป็นคนรถอินเดีย ถือป้ายเล็ก ๆ ตัวเล็ก ๆ (ป้ายเป็นกระดาษ A4 พับครึ่งยับยู่ยี่ เขียนด้วยลายมือหวัด ๆ ว่า ASEAN) ยืนอยู่ท่ามกลางฝูงชนคนขับแท็กซี่อินเดียที่ร้องเรียกผู้โดยสารกันอื้ออึงอยู่ด้านนอก... (เฮ้อ)

ด้วยความโล่งใจและประทับใจในการช่วยเหลือระหว่างอาเซียน เราเลยทำตัวเป็นอาเซียนรวมใจช่วยเหลือกันเซ็นกระเป๋าสินขึ้นรถ เมื่อไปถึงรถก็ต้องไปต่อรองคนขับรถที่มารับเราให้รอเพื่อนอาเซียนอื่น ๆ ก่อน เพราะคนรถอินเดียเถียงกับเราว่า ก็มากันครบแล้วนิ เลยต้องพูดกันนานว่าอาเซียนมีอีกหลายประเทศไม่ใช่มีแค่นี้ ชวนให้เวียนหัวว่า ทั้งเราทั้งคนขับรถก็พูดภาษาอังกฤษกันทั้งสองฝ่าย แต่ทำไมถึงไม่รู้เรื่องสักที

แต่เราก็หวังว่าจะไม่ทิ้งกัน จนในที่สุดเราก็พบเพื่อนกัมพูชาของเราที่มาช้ามาก เนื่องจากโดนจัดให้ไปบินผ่านมาเลเซีย แทนบินผ่านไทย (ฝ่ายกัมพูชาบอกไม่เคยขอเลย บินผ่านกรุงเทพฯ ก็ได้) คณะกัมพูชามี 5 คน เป็นผู้ชาย 3 คน เป็นผู้หญิง 2 คน ส่วนใหญ่อายุมากแล้ว พูดภาษาอังกฤษได้น้อย แต่ก็ดูเป็นมิตรดี

เมื่อขึ้นรถ เราก็นึกว่า เราน่าจะได้ไปพักที่โรงแรม หรือห้องพัก ที่จัดไว้ในเมือง แต่รถของเรากลับหันไปในทิศนอกเมืองขึ้นเรื่อย ๆ และเมื่อฟ้าปาละเมาะเข้าไป ผ่านจุดตรวจที่มีป้อมทหารอยู่ เราก็จอดตึกสูงเป็นกลุ่ม ๆ ตั้งอยู่อย่างโดดเดี่ยวเดียวดายในรั้วรอบขอบชิด ท่ามกลางที่ว่างรกร้าง และหนึ่งในตึกนั้นซึ่งหน้าตาเหมือนแฟลตโทรม ๆ ที่สะอาดหน่อย ก็คือที่พักของเรา

เราไปถึงตอนเกือบเที่ยงคืนแล้ว คณะเวียดนามได้ขอปลิกตัวไปพักที่อื่น เนื่องจากแจ้งว่า เพราะคนจัดไม่ได้บอกอะไรไว้ สถานทูตของเขาจึงจัดที่พักไว้ให้แล้ว เหลือแต่พม่า ลาว ไทย และกัมพูชา เมื่อเราจะเข้าห้องพัก เราก็บอกว่า ห้องพักนั้น ราคาคืนละ 150 ดอลลาร์สหรัฐต่อคืนต่อคน (ประมาณ 5,300 บาท) และต้องจ่ายทันที แต่เมื่อไปเห็นห้องพักแล้ว ซึ่งมีทั้งห้องเดี่ยว ห้องคู่ ห้องอยู่ได้หลายคน เช่น มีห้องครัวข้างใน มีห้องนอนหลายห้องในตัว แต่ดูการตกแต่ง ดูของเครื่องใช้ที่ให้ ดูอย่างไรก็ไม่สมกับราคาอยู่ดี และเนื่องจากส่วนใหญ่เรถือเงินสดกันมา และเราไม่อยากจะจ่ายมากเกินไป เพราะไม่รู้ว่าจะวันหน้าจะเป็นอย่างไร หรือมีอะไรต้องจ่ายอีก คณะของเราบางคนจึงเริ่มคิดจะไปพักที่อื่น

แต่ท้ายที่สุด เนื่องจากทั้งตึก และทั้งเหนื่อย ทั้งหมดก็ตกลงพักที่นั่น โดยใช้วิธีแชร์ห้องกัน โดยเจรจาให้เป็นราคาคืนละ 140 ดอลลาร์ ต่อคืนต่อห้อง (เพื่อนกัมพูชาซึ่งเคยมาอบรมในอินเดียแนะนำให้ต่อรอง ซึ่งก็ได้ผล) ดินันกับน้อง เลือกพักแชร์กับคณะลาว (ภาษาสื่อสารกันง่ายที่สุด) โดยดิฉันแชร์ห้องนอนกับน้องเบ็ต (เธอชื่อเล่นว่าเบ็ตจริง ๆ) สาวเพียงคนเดียวในคณะลาว และที่เหลือก็แบ่งกันไป พอเช้าพวกเราก็ตกลงเช็คเอาท์ไปก่อน แล้วค่อยหาห้องพักกันใหม่ ซึ่งเพื่อนกัมพูชา พม่าก็ตกลงเหมือนกัน

ที่สถาบันฝึกอบรม เราได้พบกับเพื่อนอาเซียนที่เหลือได้แก่ อินโดนีเซีย ซึ่งมากัน 4 คน และ มาเลเซีย ซึ่งเป็นผู้หญิงเพียงคนเดียว ทั้งอินโดนีเซีย และมาเลเซียนี้ล้วนแต่พักข้างนอกหอที่ฝ่ายอินเดีย จัดไว้ให้ทั้งนั้น หลังจากได้รับแจกโปรแกรม ฝ่ายผู้จัดก็ขอพบเราและเริ่มต้นซักถาม (เชิงต่อว่า) ว่า ทำไมเราจึงไม่อยู่ในหอที่จัดไว้ พวกเราหลายคนซึ่งยังไม่หายเหนื่อย และหงุดหงิดไม่หายกับคนขับรถไม่พูดภาษาอังกฤษเมื่อคืน และพวกที่ตัดสินใจออกไปอยู่ข้างนอกไปแล้ว จึงเริ่มการอภิปรายกับฝ่ายผู้จัด ห้องสัมมนาจึงกลายเป็นห้องประชุมยูเอ็นก่อนลงคะแนนเสียงไป และจบลงโดยบางประเทศ (ที่ได้รับคำชมเชย) ตกลงอยู่ในหอต่อไป ซึ่งก็คือ พม่า ไทย และกัมพูชา แลกกับการได้ห้องพักราคาสมเหตุสมผลกับสภาพห้องพัก ในขณะที่อินโดนีเซีย เวียดนาม ลาว (ที่ถูกประชดประชัน) ก็ยังคงพักอยู่ข้างนอกต่อไป แลกกับอิสระในการไปไหนมาไหน และการประหยัดงบประมาณของตน

คราวนี้ เมื่อกลับไปที่พัก หลังจากความช่วยเหลือของฝ่ายผู้จัด ดิฉันก็พบว่า ตัวเองได้ห้องพัก ห้องเดี่ยวที่มีห้องน้ำ ห้องครัวขนาดเล็ก ทีวี ตู้เย็น แอร์ และพัดลม มีบริเวณที่นั่งรับรอง โดยห้องนี้เป็นห้องที่ดูดีกว่าห้องที่หอพักจัดให้ดูในคืนแรกอย่างมาก เรียกได้ว่าอย่างกับฟ้ากับเหว และด้วยความช่วยเหลือของผู้จัด ห้องนี้มาพร้อมทั้งอาหาร 2 มื้อ น้ำดื่มขวด คาร์ตรับส่ง หนังสือพิมพ์ตอนเช้า และอินเตอร์เน็ตฟรี เป็นบทพิสูจน์ว่าในอินเดียทุกอย่างต่อรองได้

หลังปิดกวาดเช็คดูอีกหน่อย ห้องพักดิฉันก็น่าอยู่ใช้ได้ แม้ไมโครเวฟจะเสีย (และขอบคุณ reception เท่าไร แกก็สายหัวว่า รับทราบ แต่ก็ไมเอามาเปลี่ยนให้เสียที) แต่ดิฉันมีเพื่อนร่วมห้องอยู่แล้ว ได้แก่ ตุ๊กแกตัวความยาวสัก 10 นิ้ว สีขาวปลอด (มันปรับสีเข้ากับผนังครัว) ที่นานๆ ก็จะโผล่มาทักทายพอให้สะดุ้ง และมีรังนกพิราบ ที่เข้าไปอยู่ในช่องว่างระหว่างใบพัดของพัดลมดูดอากาศในครัว ทำให้ดูคลุ่นกับข้าวไม่ได้ (ขอบคุณ reception เท่าไร แกก็สายหัวรับทราบ แต่ก็ไม่เกิดอะไรขึ้น) ดิฉันเลยป็นเอาออกเสียเอง แต่เอาออกไม่นาน ก็มีนกพิราบ (ตัวใหญ่มาก สงสัยเพราะกินเศษจาปาตี) มาเกาะระเบียงร้องกุกๆ ทุกเช้า เหมือนจะถามว่ารังหายไปไหน ค่อนข้างนำรำคาญพอควร

หลังจากทำให้ห้องน่าอยู่ขึ้น ดิฉันก็เริ่มคุ้นเคยกับห้องพัก ทางผู้จัดก็อธิบายว่า เหตุที่ให้พักที่หอนี้ก็เพราะอินเดียในขณะนั้นมีการวางระเบิดของกลุ่มก่อการร้าย เขาจึงอยากให้เราพักในค่ายทหาร (หอนี้เป็นหอทหารค่ะ) และจัดรถรับส่ง จัดอาหารให้ เพื่อความปลอดภัยของเรา แต่เขาให้หออยู่ห่างไกลความเจริญเพื่อให้เรามีเวลาที่จะสนิทกัน และให้เราเข้าใจและนึกภาพออกว่าเพื่อนข้าราชการอินเดียธรรมดาๆ ใช้ชีวิตอย่างไร

ดิฉันฟังแล้วก็อดนึกถึงหนังสือนำเที่ยว Lonely planet เสียทีอะไร ที่บอกว่า “เมื่อนักท่องเที่ยวต่างชาติไปถึงอินเดียเป็นครั้งแรก ก็มักจะตกใจ เสียขวัญ หรือหวาดหวั่น ไม่ด้วยเหตุผลใดก็เหตุผลหนึ่ง แต่เมื่อปรับตัวได้แล้ว นักท่องเที่ยวต่างชาติก็จะทำใจเริ่มยอมรับความแปลกของอินเดียได้ ดังนั้นอย่าเพิ่งรีบจองตั๋วกลับ”



(3): อินเดียมหาอำนาจ

อินเดียให้ความสนใจอาเซียน เนื่องจากเป็นเอเชียด้วยกัน และด้วยความที่อาเซียนเป็นกลุ่มประเทศเพียงหนึ่งในสองกลุ่มความร่วมมือภูมิภาคในโลกที่มีความร่วมมือเหนียวแน่น และพัฒนาความร่วมมือ และเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันไปได้ไกลมาก (อีกกลุ่มคือ EU) ดังนั้น อินเดีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูง (มีนักธุรกิจตะวันตกพูดกันเยาะว่าในภูมิภาคเราจีนกับอินเดียเป็น 2 แห่งที่ต้องเจาะเข้าไปค้าขาย) อินเดียจึงเห็นประโยชน์ของการขยายความร่วมมือทุกๆ ด้านกับอาเซียน ซึ่งก็สอดคล้องกับความสนใจของอาเซียนที่มีต่ออินเดียเช่นกัน พูดภาษาชาวบ้านง่ายๆ ก็คือเรา (อาเซียน) ดูดีมากพอที่อินเดียสนใจดีสนิท พอๆ กับที่อินเดียก็ดูน่าสนใจมากจนเราตอบรับไม่ตรีนั้นแหละค่ะ และด้วยอำนาจอิทธิพลของการเจรจาของผู้นำกระทรวงการต่างประเทศของอาเซียน และอินเดียที่ว่าให้มีการแลกเปลี่ยนการฝึกอบรมข้าราชการระหว่างกัน (เวลาอ่านเจอใน นสพ. ก็ไม่นึกว่าจะมีทำกันจริงๆ หรอกค่ะ ไร้ความร่วมมือที่นั่น) ดินแดนและน้องร่วมกระทรวงเดียวกัน จึงเป็นคนไทยเพียงสองคนในหลักสูตรอบรมที่รัฐบาลอินเดียจัดให้กับข้าราชการในประเทศอาเซียน ไปอยู่กินนอนในอินเดีย 1 เดือน

และเราก็เริ่มกลับไปเรียนหนังสือกันอีกครั้ง หลังจากที่ผ่านพ้นความลำบากหาที่พักในตอนที่แล้ว โดยสถาบันที่ใช้เป็นห้องเรียนของเรานั้น เป็นสถาบันที่รัฐบาลอินเดียสร้างขึ้นเพื่อใช้อบรมข้าราชการจากต่างประเทศ ที่ได้รับทุนจากรัฐบาลอินเดียโดยเฉพาะค่ะ (ในประเทศไทย คิดว่า สำนักงาน สพร. ของกระทรวงการต่างประเทศของไทยก็น่าจะคล้ายกัน) เป้าหมายคือสร้างเครือข่ายกัน สร้างความเข้าใจระหว่างข้าราชการของกันและกัน เพื่อความสะดวกในการประสานงานกระชับความสัมพันธ์ในอนาคต

ห้องเรียนของเราเป็นห้องประชุมเล็กๆ ที่มีป้ายชื่อทุกคนเรียงกัน เรียกว่าถ้าหลับหรือโอดเรียนก็จะรู้ทันที (แต่เพื่อนเวียคนามก็ยังหลับทุกชั่วโมงอยู่ดี) คนที่มาบรรยายให้เราฟังมีตั้งแต่เป็นข้าราชการระดับสูง อาจารย์มหาวิทยาลัย นักธุรกิจ จนถึงผู้แทนองค์กรต่างๆ ของอินเดีย ซึ่งล้วนแต่เป็นตัวอย่างความสามารถที่โดดเด่นของประชากรของอินเดีย ปัญหาอย่างเดียวที่พวกเราชาวอาเซียนมีก็คือ ฟังสำเนียงไม่ออก หรือฟังอาจารย์พูดไม่ทันนั้นแหละค่ะ

เนื้อหาหลักสูตรของเรา คือการเมือง เศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และวัฒนธรรมของอินเดีย ในเรื่องของการเมือง เราได้ฟังบรรยายเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ทางการเมืองของอินเดีย ตั้งแต่ยุคก่อนได้รับเอกราชจากอังกฤษ มาจนถึงปัจจุบัน และส่วนที่ดีที่สุดคือเราได้ไปเข้าชมพิพิธภัณฑ์รัฐสภา หรือ Lok Sabha (“โลกสภา” นั่นแหละค่ะ) ของอินเดีย ที่แสดงให้เห็นว่า อินเดียเป็นประเทศที่มีความเป็นสังคมพหุนิยมมานานแล้ว มีกษัตริย์อินเดีย (ในยุคโบราณ) หลายพระองค์ที่สนับสนุนการให้สิทธิเสรีภาพ อาทิ การทำมาหากิน และการนับถือศาสนา แก่ประชาชน ซึ่งถือเป็นรากฐานที่ดีของระบอบประชาธิปไตย ในภายหลัง ไปจนถึงยุคเมื่ออินเดียได้รับเอกราชจากอังกฤษ ผ่านการต่อสู้ด้วยแนวทางที่ปราศจากความรุนแรงของมหาตมะคานธี

ในการเดินดูนิทรรศการ ดิฉันเลยได้รู้ว่ามหาตมะคานธีได้เริ่มรณรงค์หลายอย่างด้วย อาทิ การหันไปทอผ้าใช้แทนการแต่งกายแบบยุโรป ซึ่งก็คล้ายกับเศรษฐกิจพอเพียง ที่สุดท้ายนำไปสู่การช่วยเหลือให้คนยากจนอินเดียมีอาชีพ และมีเสื้อผ้าอันเป็นปัจจัยพื้นฐานใส่ กลายเป็นปัจจุบัน คนอินเดียก็ยังคงยึดในกระแสการอนุรักษ์การแต่งกายของชาติตัวเองไว้

สิ่งที่น่าสนใจอีกอย่างก็คือ บัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของอินเดียในยุคเริ่มเป็นเอกราชนั้น ไม่ได้เป็นชื่อพรรค หรือเป็นตัวเลขเพียงอย่างเดียวค่ะ แต่จะมีรูปข้าวของเครื่องใช้ในบ้านแทนชื่อพรรคการเมืองต่างๆ ด้วย และพรรคเหล่านี้ ก็จะใช้รูปข้าวของเครื่องใช้ในบ้านในการหาเสียงด้วย ดังนั้น ก็เลยมีตั้งแต่ “พรรคไม้แขวนเสื้อ” “พรรคไม้กวาด” “พรรคลูกอม” “พรรคตะเกียง” ดูแล้วก็น่ารักดี แต่ด้วยวิธีง่ายๆ อย่างนี้ ก็ช่วยให้ชาวอินเดียที่ด้อยการศึกษาสามารถมีส่วนร่วมกับการเมืองได้ (ดูแล้วก็นิยมในแนวคิดของคนคิด และก็อดปลงไม่ได้ว่าเมืองไทยคงอีกนาน เพราะนักการเมืองเรานั้นแต่หลอกคนให้ลงคะแนนให้)

แต่นอกจากส่วนของนิทรรศการที่ดูประทับใจแล้ว พิพิธภัณฑ์รัฐสภาอินเดียก็ดูแล้วสนุกสนานด้วย เนื่องจากคนก่อตั้งต้องการให้มีลักษณะ interactive ให้เด็ก ๆ เข้าชมและรู้สึกสนุกด้วย เช่น ห้องวิทัศน์ที่ฉายภาพยนตร์สั้น ที่หากเราเดินจากปลายห้องไปอีกด้าน เราจะได้เดินไปพร้อมกับภาพมหาตมะคานธี ในสไลด์ที่เดินไปท่ามกลางฝูงชนในช่วงเวลาประวัติศาสตร์การก่อตั้งอินเดีย และมีห้องที่จัดเลียนแบบรัฐสภาอินเดีย ในขณะที่ยวาทะลาล เนห์รู ประธานาธิบดีคนแรกของอินเดีย กล่าวสุนทรพจน์ประกาศชัยชนะและเอกราชของอินเดีย ในห้องเล็กๆ ปิดทึบ ซึ่งโกดี้ได้ทิ้งเราไว้ที่นี่ มีที่นั่งให้เราข้างหุ่นจำลองของนักการเมืองอินเดีย (หากดูในความมืด ก็ดูน่าขนลุก) และโดยไม่รู้เนื้อรู้ตัว หุ่นของเนห์รู ตรงกลางห้องก็เริ่มขยับปาก หมุนคอ ขยับมือไปมา และกล่าวสุนทรพจน์ ดูแล้ว bollywood มาก เลยออกจะขำขันมากกว่าจะน่าซาบซึ้ง



นอกจากนี้ เราก็ได้ไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์บ้านเนห์รู ประธานาธิบดีคนแรกของอินเดีย บ้านของเนห์รู เป็นบ้านขนาดใหญ่ แสดงถึงฐานะที่ดีของครอบครัวของเนห์รู แต่ในแต่ละห้องนิทรรศการ คนเข้าชมจะได้ เห็นเนห์รูด้วยความรักชาติ และต้องการร่วมต่อสู้กับคานธีเพื่อเอกราชของอินเดีย เนห์รูและครอบครัวได้ เปลี่ยนไปใช้ชีวิตสมณะ แต่งกายอย่างอินเดียแทนการใส่สูทอย่างยุโรป และยึดมั่นในการต่อสู้เพื่ออิสรภาพ ของอินเดียอย่างแท้จริง และแม้จะต้องติดคุกก็ยังคงต่อสู้ด้วยสันติวิธี ไม่ใช่ความรุนแรง

ในนิทรรศการ ดิฉันกับน้องได้พบป้ายคำพูดของเนห์รูอันหนึ่ง ที่เราสองคนประทับใจมาก ซึ่งถ้าแปลไม่ผิดก็คือ “ผู้คนเรียกให้ผมเป็นบุรุษหมายเลขหนึ่งของอินเดีย แต่ความจริงแล้ว ผมเป็นคนรับใช้ คนแรกของอินเดียต่างหาก” (เราสองคนเห็นแล้วก็เห็นพ้องว่า อยากให้นักการเมืองไทยคิดได้อย่างนี้ทุกคน) อ้อ สำหรับใครที่สงสัย อินทிர คานธี เป็นลูกสาวของเนห์รูค่ะ และต่อมาสมรสกับหลานของมหาตมะคานธีค่ะ เลยกลายเป็นนางอินทிர คานธี ผู้นำหญิงคนแรกของอินเดีย

ในด้านเศรษฐกิจ เราโชคดีที่ได้รับฟังบรรยายจากอาจารย์อินเดียท่านหนึ่งซึ่งเก่งมาก ท่านบรรยาย ให้เข้าใจง่ายว่า อินเดียเป็นประเทศที่ในช่วงหลังนี้มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงมาก เนื่องจาก มีความก้าวหน้าในเรื่องของธุรกิจซอฟต์แวร์ ธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกับอินเทอร์เน็ต และมีความก้าวหน้า ในด้านการส่งออกสินค้าหลายชนิด เช่น สิ่งทอ เหล็ก และยานยนต์ (ใครรู้จักทาทา ยัง ก็รู้ห้อยทาทา ที่มาของชื่อทาทานี้แหละค่ะที่เป็นยี่ห้อยักษ์ใหญ่ในอินเดีย) แต่อินเดียยังไม่เจริญเท่าที่ควร เพราะว่า อินเดียมีปัญหาคนยากจนจำนวนมากที่ยังอยู่ในภาคการเกษตร คนเหล่านี้มีรายได้น้อยมากต่อปี เนื่องจาก ทำการเกษตรได้แค่ปีละไม่กี่วัน เนื่องจากการชลประทานในอินเดียไม่พัฒนาพอจะกระจายน้ำให้ทั่วถึง การลงทุนด้านการแปรรูปถนอมสินค้าเกษตรยังต่ำ และระบบการขนส่งมวลชนในอินเดีย แพงและขยายตัว ไม่ทันความต้องการ สรุปคือ สินค้าเกษตรผลิตไปก็เหลือทิ้ง ไม่มีมูลค่าเพิ่ม (ฟังดูแล้ว นึกโชคดีแทน ประเทศไทยที่มีโครงการช่วยพัฒนาการเกษตรและการชลประทานของในหลวงท่าน ถ้าปล่อยตาม ยถากรรม เราอาจล้าหลังไปเท่าไร ก็ไม่รู้)

ปัญหาการเกษตรในอินเดียเหล่านี้รัฐบาลอินเดียรู้ดี แต่ยังไม่สามารถจะตอบสนองได้หมดหรือ ได้ทัน ส่วนจะด้วยเหตุว่าสุดวิสัย เนื่องจากประเทศใหญ่มาก หรือเกิดการคอร์รัปชันประการใด ก็ไม่มีใคร ตอบได้แน่นอน แต่สรุปคือ อินเดียทุกวันนี้อยู่ได้ เนื่องจากรายได้ของภาคธุรกิจที่ร่ำรวยมีมากพอเลี้ยงดู คนยากจน แต่ด้วยว่าคนยากจนยังเยอะอยู่ อินเดียจึงยังคงไม่ไปได้เร็วเท่าที่ควร สำหรับภาคธุรกิจเองนั้น ภาคธุรกิจอินเดียสนใจการค้าขายลงทุนกับอาเซียนค่ะ และหลายครั้งก็ก้าวไปเร็วกว่าภาครัฐอินเดีย บ่อยครั้งหลายธุรกิจที่ประสบความสำเร็จเหล่านี้ก็นำความเจริญและช่วยพัฒนาพื้นที่ยากจนโดยรอบธุรกิจ ของตนเองด้วย

แต่ไม่ว่าอินเดียจะเจริญอย่างไร อินเดียก็ยังคงเป็นอินเดียแท้ๆ ในเรื่องของความเชื่อ ศาสนา และ ศิลปะ วัฒนธรรม โดยไม่ว่าเทคโนโลยีจะก้าวหน้าไปขนาดไหน อินเดียก็ยังคงรักษาเอกลักษณ์ของตนอย่าง เหนียวแน่นไว้ อินเดียมีพระเจ้าสามหมื่นล้านกว่าองค์ เรียกได้ว่า ประชาชนทุกคนมีพระเจ้าให้นับถือได้ ไม่ซ้ำกัน (มีนาเวลาสวดมนต์ถึงรู้สึกว่ามันไม่ค่อยได้ผล คงจะเกิดอาการเครือข่ายสัญญาณแออัด) แต่สิ่งที่ทำให้เราได้เห็นความลึกซึ้งของวัฒนธรรมอินเดียจริงๆ ก็คือตอนที่เราได้เดินทางไป field trip นั้นแหละค่ะ ซึ่งแล้วจะเล่าให้ฟังในตอนต่อๆ ไปนะคะ

(4): เสน่ห์ของนิวเดลี

กรุงนิวเดลีเป็นเมืองใหญ่ หอพักของคณะผู้เข้ารับการอบรม อยู่ในเขตชานเมืองใกล้สนามบิน อินทิรา คานธี ค่ะ ซึ่งหอที่เราไปอยู่เป็นหอข้าราชการทหารอินเดีย จึงอยู่กลางค่ายทหาร จะเข้าออกก็ต้องผ่านด่านตรวจ ซึ่งก็เข้มงวดบ้างไม่เข้มงวดบ้างแล้วแต่ว่าเป็นช่วงไหนของวัน มองวิวไปรอบๆ จากห้องพักก็ไม่ค่อยเห็นอะไรมาก นอกจากบ้านพักข้าราชการอินเดียที่มีราวตากผ้าปลิวไสวกลางสายลมในทุ่งโล่ง จะมีสิ่งมีชีวิตเห็นชัดๆ ก็แค่ฝูงวัวเคี้ยวเอื้อง (แต่ผมมซีโครงไฟล์) อยู่ไกลๆ ฝูงวัวพวกนั้นนอนกลางสี่แยกจริงๆ ค่ะ และรถอินเดียซึ่งไม่ค่อยหลบกันเอง ยังหลบวัวเลยคะ ใครจะไปเชื่อ เป็นบ้านเราไม่ได้ มีหวังกลายเป็นเนื้อน้ำตกหมด

ยามพลบค่ำ หอของดิฉันจึงเงียบ มองออกไปก็เว้งว่าง ครั้นจะเปิดทีวีก็พบว่า แม้มีช่องทีวีมากมาย แต่ดันมีช่องที่ดูได้จริงๆ ก็แค่ข่าว และภาพยนตร์ฝรั่ง เพราะที่เหลื่อมมักเป็นละครอินเดีย หนังสือลึกลับที่มีบรรณาธิการ หรือข่าวการเมืองมากมายที่มีในอินเดีย ซ้ำไปซ้ำมา ยกเว้นว่าถ้าเป็นตอนเช้าก็อาจมีรายการนำสวดมนต์โดยกुरु บาบา พระ อิหม่าม บาทหลวงหรือนักบวช ลัทธิหรือศาสนาต่างๆ ในอินเดียมาแทนแล้วแต่ว่าเป็นช่องทีวีทำให้ภาคไหนหรือจังหวัดไหนของอินเดียดู เรียกว่าทุกศาสนาได้มีคนนำสวดมนต์แน่นอนไม่ต้องห่วง

ไหนๆ ก็พูดถึงทีวีแล้ว ก็ขอพูดถึงระบำอินเดีย ซึ่งเป็นของคู่กับทีวีและภาพยนตร์อินเดียนะคะ ศิลปะการพ้อนรำของอินเดีย ถือเป็นศิลปะเก่าแก่ค่ะ ทำทางการพ้อนรำหรือนาฏยลีลาที่เก่าแก่ที่สุด ถูกค้นพบเป็นภาพแกะสลักในถ้ำในแคว้นโอริสสา เป็นการเต้นรำเพื่อบูชาเทพเจ้า และมีใช้เพื่อบอกเล่าเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ในยุคที่ผู้คนส่วนมากในอินเดียยังไม่รู้หนังสือมากนัก แต่ปัจจุบันก็มีการดัดแปลงการเต้นให้โชว์ลีลาท่าทางมากขึ้น เช่น ที่คณะของเรามีโอกาสได้ชมจากปรมาจารย์ด้านนาฏยลีลาของอินเดียโดยเฉพาะ ซึ่งเราพบว่าสวยทีเดียว เพราะอาจารย์เรียนและเต้นมาตั้งแต่อายุ 8 ขวบ จึงดูอ่อนช้อย นุ่มนวลกว่าระบำอินเดียประเภทที่มีให้ชมทั่วไป

ส่วนระบำในหนัง Bollywood นั้นก็ดัดแปลงจากนาฏยลีลาอินเดีย ผสมท่าเต้นตะวันตกเข้าไป จังหวะเร็วกว่าของดั้งเดิมมาก ส่งผลให้นางเอกพระเอกของอินเดียตอนนี้ไม่มีที่ออกเจ้าเนื้อแล้ว เพราะแต่ละคนเต้นประหนึ่งเต้นแอโรบิกไปร้องเพลงไป และท่าทางฉากเต้นรำก็คงจะเป็นจุดขายด้วย เพราะหนัง Bollywood รักโรแมนติกก็ลงทุนไปถ่ายทำในยุโรป และมีฉากเต้นรำรอบๆ หอคอยไอเฟลที่ฝรั่งเศส หรือรอบสองฝั่งคลองเวนิสในอิตาลีด้วย (ชวนให้คิดว่า ฝรั่งเศสเวลานั้นน่าจะแตกตื่นพอควรที่อยู่ดีๆ นางเอกพระเอกและเพื่อนนางเอกพระเอกอีกฝั่งละเกือบ 40 คน อยู่ดีๆ ก็โดดผลุงลงไปเต้นๆ หรือกระโดดวิ่งจะเอาตามสะพานข้ามคลองเวนิช)



ส่วนละครอินเตียก็ดูแล้วคงจะน้ำเน่าสู้กับละครทีวีไทย เนื้อเรื่องเท่าที่ดูตัวร้ายก็ร้ายอีกจนควร
ได้ตึกตาทองมากคะ (ถ้าถามว่ารู้ได้ยังไงก็ขอตอบว่า เดาเอาคะ เห็นเธอเดินเข้ามาจากมา แต่งหน้าสีฉูดฉาด
ตั้งกระบังสเปรย์กากเพชร ห่มสำหรับสีสะท้อนแสงโชว์เอวเยอะกว่าคนอื่น แถมเสียงเธอก็แหลมปรี๊ด
พร้อมทำท่าเช่นเขี้ยวเคี้ยวฟันเวลาเจอนางเอกตลอด) สำหรับเรื่องที่ดีฉันเลือกดู (เพราะดูง่าย) นั้น
นางร้ายเธอมักกลั่นแกล้งนางเอก ด้วยความหมั่นไส้นางเอกที่ได้แต่งงานกับพระเอก เลยแกล้งขังนางเอก
ในห้องครัวบ้าง หลอกพาไปทิ้งให้หลงทางบ้าง คอยพูดจาใส่ร้ายนางเอกกับครอบครัวพระเอก และเมื่อ
ไม่สำเร็จ ก็เปลี่ยนไปใส่ร้ายเพื่อนบ้านนางเอก และตัวละครอื่นๆ ที่ดูไม่น่าเกี่ยวข้อง เท่าที่จะพอหาได้
(ถ้าให้ร้ายครูโรงเรียนอนุบาลนางเอกได้ เธอกคงไม่ลังเล) และนับว่านางร้ายเธอก็อินเตอร์ทีเดียว เนื่องจาก
ไม่ยอมอ่อนน้อมหน้านางร้ายในละครไทย ด้วยการวางยาให้นางเอกป่วยบ้าง แกล้งทำของหกใส่สำหรับที่
พระเอกซื้อให้บ้าง ส่วนนางเอกก็แสนดีโดนแกล้งแต่ละที ก็ไม่ยกกะโทรเรียก 191 หรือหยิบหนามทุเรียน
ขึ้นสู้ หรือแม้แต่ฟ้องพระเอก เอาแต่ร้องไห้กระซิกๆ รอให้กลุ่มเพื่อนนางเอก หรือกลุ่มผู้ช่วยนางเอก
ซื้อมอเตอร์ไซค์มาช่วย (ซึ่งในฉากเหล่านี้ มักไม่สมจริง เพราะไม่มีฉากมอเตอร์ไซค์หักหลบวัว
กลางถนน) ซึ่งเมื่อเพื่อนมาช่วยก็มักจะมาสายเกินไปทุกที และก็ไม่เคยไม่เคย ไม่ว่าเพื่อนจะพูดจาออก
ลีลาแค่ไหน ที่จะสามารถหว่านล้อมให้นางเอกยอมแฉงความ โทรไปมูลนิธิสักแห่ง หรือฟ้องพระเอกให้รู้
ชวนให้ดูแล้วบิบบิ้นอารมณ์ และนำเสนอใจในความน้ำเน่าอย่างยิ่ง

แต่ไม่ว่าละครอินเดียจะเค้นหัวใจให้เกิดอารมณ์ฮือตอยากดูจนจบอย่างไร เราก็ต้องได้หาเรื่อง ออกนอกหอพักเพื่อไปแสวงหาสิ่งที่เจริญกว่าและพอพ้นหอเรานั้น เราก็พบว่ากรุงนิวเดลีนั้น มีสถานที่ ซึ่งมีความเจริญ และดูสวยงามอยู่อีกมาก อาทิ ในย่านกลางเมืองหรือ Connaught place ซึ่งเป็น ย่านหรูหรา ย่านราชการ และสถานเอกอัครราชทูตต่างชาติ (รวมสถานทูต และทำเนียบท่านทูตไทย) หากดูเผิน ๆ แล้ว เหมือนกับวอชิงตันทีเดียว เพราะต้นไม้ ถนนหนทางดูเป็นระเบียบมาก (ไม่นับการจราจร เพราะการจราจรเป็นอีกเรื่องหนึ่ง ซึ่งคงต้องเล่าแยกอีกตอน) แต่ในบรรดาสิ่งที่เราค้นพบ เรามีความสุขที่สุดที่ได้ค้นพบห้างสรรพสินค้าค่ะ เนื่องจากในกรุงนิวเดลีไม่ค่อยมีห้าง มีแต่ร้านเล็กๆ หรือ ตลาดในหมู่บ้าน การได้เห็นห้างที่สามารถพูดจกกับคนขาย เดินเข้าไปชูปเปอร์มาร์เก็ต ไปหยิบเลือกซื้อของ เองได้ จึงเป็นความตื่นตันอย่างยิ่งนัก เพื่อนสาวมาเลย์ดิฉันถึงกับบอกว่า อยากจะร้องไห้ด้วยความดีใจ ซึ่งก็ตรงกับใจพวกเราทุกคน เราจึงได้ข้อปบ้กกันอย่างสนุกสนาน (น้องร่วมสำนักงานกับดิฉันก็ซอปล่ะ โดย ยืนอยู่หน้าเคาน์เตอร์น้ำยาและสบู่ซักผ้ามานานมากจนต้องเข้าไปช่วย เพราะดูท่าทางแล้วจะเป็นผู้ชายไม่ทันกัด การซักผ้า) และที่ห้างสรรพสินค้านี้ พวกเราก็ได้ทานอาหาร fast food มื้อแรกในอินเดีย ซึ่งปกติเราก็ไม่ได้ ชอบกันเท่าไรตอนอยู่ในประเทศของเรา แต่พอเจอแกงกะหรี่กับแป้งนาน จาปาตี ทุกวัน เราก็โหยหาสิ่งที่ แปลกออกไป และพิซซ่ามื้อแรกนั้น หมดเกลี้ยงในเวลาอันรวดเร็วมากค่ะ



อินเดียมีอาหารข้างทางมากมายค่ะ แต่ดิฉันกับน้องไม่กล้าลอง กลัวแพ้เชื้อท้องถื่นแล้วจะท้องเสีย กัน เพราะได้รับการเตือนมาเยอะ รวมทั้งจากฝ่ายผู้จัดด้วย หน้าตาอาหารที่ขายข้างทางก็ดูแปลก ๆ ค่ะ เช่น น้ำมะนาวรถเข็น ซึ่งคั้นโดยคนขายผ่ามะนาวแล้วบีบใส่น้ำแข็งที่โยกขึ้นจากรถเข็นลังกะสิบ ๆ ที่ไม่รู้ ว่าน้ำมาจากไหน และในน้ำมีอะไร ครั้งแรกที่เห็น รถน้ำมะนาวนี้จอดอยู่หน้าห้องน้ำชายสาธารณะของ อินเดียอีกต่างหาก เราก็เลยยิ่งถอยห่าง นอกจากนั้น ดิฉันก็เห็นมีมะม่วง แดงกว่า และผลไม้หน้าตาแปลก ๆ อีกหลายอย่างที่ดูไม่ออกกว่าคืออะไร ซึ่งคนขายจะปอกเปลือกและผ่านให้ทานสด ๆ หรือเอาใส่ถุงพลาสติก ก็อบกับอยู่ให้ (ซึ่งดิฉันเชื่อว่า ถ้าคนที่บ้านมาเห็น คนขายคงโดนเอ็ดให้ไปล้างมือ ล้างมีด ทั้งถุงทั้งหมด และซื้อรถเข็น หรือถาดใส่ผลไม้ใหม่เสีย) อาหารเหล่านี้ คนขายจะจัดใส่ถาด เดินแบกไปตามท้องถนนค่ะ



พวกเราได้แยกย้ายกันไปเดินเที่ยวสยามสแควร์นิวเดลี หรือ Khanh Market ด้วยค่ะ เป็นสยามสแควร์ที่มีของขายเยอะมาก (แต่หน้าตาไม่เหมือน) และเป็นของ souvenir ราคาไม่แพงด้วย (หากไม่เหนียวที่จะเถียงกับแขกคนขาย) สำหรับดิฉันกับน้อง เราได้พีๆ ที่สถานทูตเมตตาพาไป เลยกกลับมาอย่างสนุกสนานร่าเริงอย่างมาก โดยดิฉันได้ของฝากครบทุกคนในบัญชีรายชื่อญาติและเพื่อนฝูง (เป็นครั้งแรกตั้งแต่เดินทางไปต่างประเทศ) ของที่น่าซื้อก็มีเครื่องประดับประเภท costume jewelry เครื่องทองเหลืองลงยา ผ้าชีฟองปักทอง ผ้า pashmina (ดิฉันเลือกที่ราคาแพง นึกว่าจะแพงที่คุณภาพดันกลายเป็นแพงที่ความยาว ใช้ที่ใครมีคนถามว่าไปเอาผ้าห่มนอนของใครมาหรือ) ซื้อผ้าที่อินเดียต้องทำใจค่ะ แม้คนขายยืนยันประหนึ่งโดนหยามศักดิ์ศรีว่า ไม่ตกแน่นอนมาตาม เมื่อกลับมาซั๊กแล้วอย่างไรก็สึดกคะตงมากตงน้อยนั่นก็แล้วแต่คุณภาพ นึกดูก็ประหลาดใจว่าคนอินเดียห่มสำหรับสีสดใสซาบซ่าส์กันมากมาย ซั๊กผ้ากันอย่างไรถึงไม่สึดก พอลถาม ก็ได้รับคำตอบคร่าวๆ ว่า เขาก็ไม่ค่อยซั๊ก หรือซั๊กก็ไม่ใช้ผงซั๊กฟอกแบบเรา เขาใช้การซั๊กด้วยมือ หรือใช้สบู่ที่ถนอมผ้ากว่า อย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับค่ะว่าสำหรับเป็นสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ของอินเดียจริงๆ หากเมื่อไรเลิกใช้กันเสียแล้วก็น่าเป็นห่วงเหมือนกันว่า ความน่าดึงดูดใจของอินเดียในฐานะสถานที่ท่องเที่ยวคงหมดไปเยะ

สถานที่ที่มีสำหรับสีสดใสที่สุด คือสถานที่ท่องเที่ยวในกรุงนิวเดลีค่ะ นอกจากสุสานท่านมหาตมะคานธีแล้ว ป้อม Red fort ก็เป็นสถานที่ซึ่งคนอินเดียเองก็ไปเที่ยวมากพอกับนักท่องเที่ยวต่างชาติ ป้อมนี้ทาสีแดง และเดิมเคยใช้เป็นพระราชวังของกษัตริย์อินเดียในยุคราชวงศ์โมกุล ภายในเป็นป้อมหลายชั้น ชั้นในสุดเป็นสวนจัดแบบสไตล์เปอร์เซีย (ตอนนั้นอิหร่านยังเรืองอำนาจในแถบนี้) มีน้ำพุและนางระบำรำฟ้อนกับนักดนตรีดีดสีตีเป่ารอบน้ำพุที่จุดตะเกียงรอบสวนในตอนค่ำ (พยายามหลับตานึกภาพตาม เวลาไปยืนอยู่ด้านหน้าสวนนะคะ) รอบๆ สวนมีเรือนหินอ่อนฝังพลอยและหินมีค่าหลายหลัง ซึ่งเป็นเรือนนอนของกษัตริย์ หรือราชินี เป็นห้องอาบน้ำ หรือโรงครัว ปัจจุบัน อาคารเหล่านี้ใช้เป็นที่แสดงภาพถ่ายและข้าวของเครื่องใช้ส่วนพระองค์ สิ่งที่เกิดที่สุดคือในส่วนนี้ เนื่องจากกษัตริย์โมกุลผู้ก่อสร้างป้อม

พระราชวังแห่งนี้เป็นมุสลิม จึงมีมัสยิดในพื้นที่ด้านในด้วย โดยมีมัสยิดนี้ผนังด้านในด้านนอกเป็นคนละทรง โดยผนังด้านในนั้นฉาบหรือวางให้โย้เข้า หันไปทางทิศเมืองเมกกะห์ เพื่อการสวดมนต์แบบอิสลามในแต่ละวัน ซึ่งหากดูจากภายนอกแล้วจะไม่ทราบ เพราะผนังด้านนอกทำให้เอียงเข้ากับอาคารหลังอื่น ๆ เลย อย่างไรก็ตาม ความหุรหุรของวังนี้ก็อยู่ได้ไม่นานและล่มสลายไปกับราชวงศ์โมกุล และการรุกรานของเปอร์เซีย เหลือไว้แต่โครง ข้าวของเล็กน้อย และเรือนหินอ่อนฝังพลอยที่ฝังไว้แน่นหนา ไม่มีใครลอกออกได้ (เพื่อน ๆ ดินันต์ลองเอาเล็บขูด ๆ แล้ว และไม่สำเร็จค่ะ)



บ่อนี้ก็ตกเป็นสถานที่ทำการสำคัญของอังกฤษในยุคอนานิคมด้วย และต่อมา ก็เป็นศูนย์กลางเหตุการณ์สำคัญทางประวัติศาสตร์อินเดีย โดยในช่วงประกาศอิสรภาพ ก็เป็นสถานที่ซึ่งคนอินเดียที่จิตใจที่ได้รับอิสรภาพไปรวมตัวกัน และทุกวันนี้ ก็ยังมีประตูด้านหนึ่งชื่อ Lahore gate ซึ่งอินเดียเก็บชื่อไว้พร้อมทำป้ายสวยงาม เพื่อระลึกถึง partition หรือช่วงที่อินเดียถูกแยกกับปากีสถาน เนื่องจากประตูนี้หันไปทางทิศของเมือง Lahore ในปากีสถานนั่นเอง ในช่วงที่เราไป นายกรัฐมนตรีอินเดียได้ไปกล่าวสุนทรพจน์วันชาติอินเดีย ที่บ่อนี้ดังกล่าวด้วย น่าเสียดายอย่างยิ่งที่เราได้ดูแค่จากในข่าวโทรทัศน์ เพราะได้รับการเตือนว่า อย่าออกไปไหน เนื่องจากพวกหัวรุนแรงแบ่งแยกดินแดน คงพยายามวางระเบิดในนิวเดลีอีก ตอนไกด์เราพูดถึงประตู Lahore ไกด์ก็จะพูดถึงความเศร้าใจของการแบ่งแยกปากีสถาน-อินเดีย ในแง่ที่ครอบครัว หมู่บ้าน สังคมอินเดียในยุคนั้น ถูกพรากออกจากกัน โดยประเทศที่สามเป็นผู้ตัดสิน ซึ่งแม้กระทั่งปัจจุบัน ความสัมพันธ์ของอินเดียกับปากีสถานก็ยังไม่ได้สนิทแนบแน่นกัน

เมื่อแรก ๆ เราออกไปข้างนอกตอนกลางคืนเพื่อหาอาหารเย็นรับประทาน เราก็เลยหวาดหวั่นหลายอย่างพร้อม ๆ กัน เช่น จะมีระเบิดหรือไม่ จะหลงทางหรือเปล่า จะโดนล้วงกระเป๋าหรือไม่ จะโดนขอรานุมหรือเปล่า จะโดนแท็กซีโกงหรือไม่ จะไปถึงอย่างไร กินอาหารข้างนอกแล้วจะท้องเสียหรือไม่ ฯลฯ แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไป เราก็เริ่มปรับตัวได้ เราเริ่มคุ้นเคยและสนุกกับการผจญภัย ความกลัวก็เริ่มลดลง เหลือแค่ความหวาดหวั่นว่าตึกตึกเราจะหลงทางหรือไม่ เพราะคนขับตึกตึกที่เราเจอมักไม่ค่อยรู้ทิศทาง และด้วยความที่นิวเดลีประหยัดค่าไฟฟ้าตอนกลางคืน ถนนหลาย ๆ เส้นจึงมีตสนิทเกือบจะตลอดเส้น ทำให้ต่อให้เราบอกทางก็ไม่ถูกอยู่ดี

อย่างไรก็ตาม เวลาคนเราลำบาก เราก็มักจะารู้ซึ่งถึงอหยาศัยไมตรีของคนท้องถิ่น เวลาหลงทางในนิวเดลี เรามักพบว่า หากเข้าไปถาม คนนิวเดลีทุกคนก็พร้อมจะบอกทางเสมอ แม้ว่าจริงๆ แล้ว ตัวเองจะไม่รู้เลยก็ตาม (ถามสิบคนก็ได้สิบทิศ ถามพร้อมกันสองคน ก็ชี้กันคนละทิศ) จนในที่สุดเราก็เข้าใจไปเองว่า ความบกร่องของเขาอยู่ที่ความรู้ ไม่ได้อยู่ที่น้ำใจ และเมื่อเข้าใจแล้ว เราก็ปล่อยวางได้ และเข้าใจสัจธรรมของศาสนาพุทธขึ้นอีกนิดไปโดยปริยาย



หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบราชการ (Public Reform) ในประเทศอังกฤษ:

การปฏิรูประบบราชการในด้านการบริหารจัดการ
และด้านการให้บริการประชาชน

ดร.มาษะ ภูจินดา*

ประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่มีรูปแบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบ ประกอบกับรัฐบาลของประเทศอังกฤษเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง จึงได้ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการบริหารงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงสุด โดยได้เริ่มการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่สมัยนายกรัฐมนตรี มาร์กาเรต แทตเชอร์ (ค.ศ. 1979-1990) ซึ่งถือว่าเป็นนายกรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่ยาวนานพอที่จะวางรากฐานในการปฏิรูประบบราชการจนทำให้ภาคราชการของสหราชอาณาจักรมีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนไปจากแต่ก่อนที่เน้นการปฏิรูประบบราชการในด้านระบบการบริหารเป็นการเน้นการปฏิรูประบบราชการในด้านการจัดการและในด้านการให้บริการประชาชน

นอกจากสาเหตุที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ความสำเร็จดังกล่าวยังมีที่มาจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญซึ่งให้อำนาจแก่นายกรัฐมนตรีในการจัดโครงสร้างของภาคราชการ ดังนั้น มาตรการต่างๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิรูปภาคราชการ เช่น การจัดตั้ง ยุบ หรือเปลี่ยนแปลงส่วนราชการระดับกระทรวงหรือการจัดตั้งหน่วยงานในรูปแบบต่างๆ เช่นการจัดตั้งหน่วยงานบริหารพิเศษ (Executive Agency) หน่วยงานประสิทธิภาพ (Efficiency Unit) หรือหน่วยงานสัญญาของประชาชน (Citizen's Character Unit) จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายนิติบัญญัติและไม่มีควมจำเป็นต้องเสนอเป็นร่างกฎหมายเพื่อขอความเห็นชอบจากรัฐสภา

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จึงอาจสรุปการปฏิรูประบบราชการของสหราชอาณาจักรได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

* สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

(1) การลดจำนวนส่วนราชการและจำนวนข้าราชการเพื่อให้ส่วนราชการมีขนาดเล็กกะทัดรัด (Small Government) ซึ่งเป็นมาตรการหยุดบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเพิ่มเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายภาครัฐโดยได้กำหนดเป้าหมายและระยะเวลาเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ลดจำนวนข้าราชการพลเรือนลงเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่จะให้รัฐบาลมีบทบาทที่จำเป็นจริงๆ ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบได้แก่ สำนักงานราชการพลเรือน (Office of Public Service)

(2) การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการของกระทรวงและหน่วยงานต่างๆ โดยให้ใช้เงินงบประมาณอย่างคุ้มค่า (Value for Money) รัฐบาลประเทศอังกฤษได้มีการจัดตั้งหน่วยงานประสิทธิภาพ (Efficiency Unit) ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีพันธกิจในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระทรวงและหน่วยงานต่างๆ



โดยมีหน้าที่ในการดูแลโครงการตรวจสอบประสิทธิภาพ และมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการแข่งขันในภาคราชการ โดยเน้นที่ว่าส่วนราชการไหนจะทำงานให้มีคุณภาพและคุ้มค่างบเงินมากกว่ากัน โดยเป้าหมายที่สำคัญของหน่วยงานประสิทธิภาพ (Efficiency Unit) คือการลดค่าใช้จ่ายด้วยการทำให้ขั้นตอนการบริหารงานมีความกะทัดรัดยิ่งขึ้น (Streamlining Administrative Procedure) ซึ่งการตรวจสอบประสิทธิภาพจะต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจตามคำขอของปลัดกระทรวงในแต่ละกระทรวง

(3) การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน รัฐบาลได้ดำเนินการจัดตั้งโครงการ Next Step Programme หรือโครงการการจัดตั้งหน่วยงานบริหารพิเศษ (Executive Agency) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เริ่มต้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการบริหารภาคราชการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่หรือที่หามาได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อประโยชน์ของผู้เสียภาษี ลูกค้า และตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยให้แต่ละกระทรวงจัดตั้งหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระในการบริหาร หรือที่เรียกว่าหน่วยงานพิเศษ (Executive Agency) เพื่อดำเนินกิจกรรมเฉพาะด้าน (Specific Activities) ของแต่ละกระทรวง



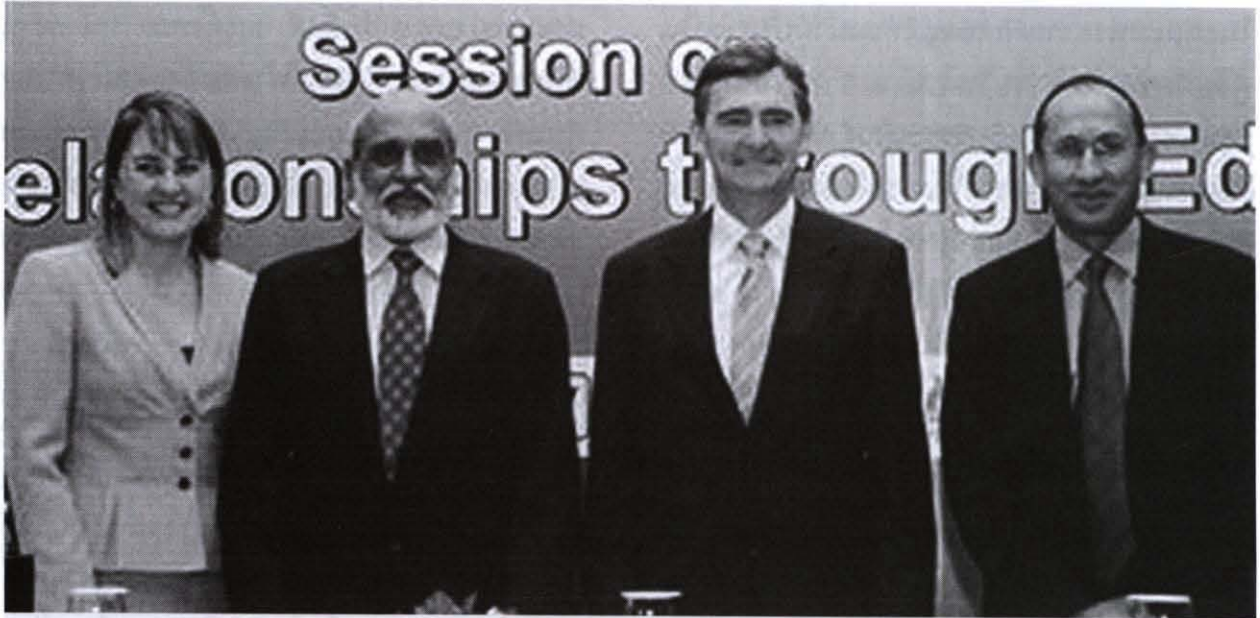
ในแต่ละหน่วยงานพิเศษจะมีหัวหน้าผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงาน รายงานตรงต่อรัฐมนตรี หัวหน้าผู้บริหารจะเป็นผู้กำหนดเงินที่จะใช้และคุณภาพของงานที่จะทำให้ได้ และมีความอิสระในการใช้จ่ายเงินและกำหนดวิธีการบริหารที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ดีขึ้น

นอกจากนั้น ยังมีอิสระในการบริหารด้านบุคคล ได้แก่ การสรรหาบุคคล การจ่ายเงินเดือน การกำหนดระดับตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ขอบข่ายของงานที่กำหนดไว้ หน่วยงานบริหารพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของราชการพลเรือน ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน ความสำเร็จของการจัดตั้งหน่วยงานพิเศษ (Executive Agency) นี้ จนถึงปัจจุบันได้มีการดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานพิเศษในกระทรวงไปแล้ว รวม 110 หน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมจำนวนข้าราชการประมาณ 364,000 คน หรือ

ประมาณ 65 เปอร์เซ็นต์ ของทั้งหมด หน่วยงานพิเศษนี้จะมีขนาดที่แตกต่างกันตั้งแต่ขนาดใหญ่ที่สุดคือ Social Security Benefit Agency (มีเจ้าหน้าที่ประมาณ 66,650 คน) และขนาดเล็กที่สุด คือ National Weights and Measures Laboratory (มีเจ้าหน้าที่ 45 คน)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการปฏิรูประบบราชการของประเทศอังกฤษนั้นเป็นการปฏิรูประบบราชการที่มีลักษณะที่เน้นการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนเป็นหลัก ซึ่งมีความแตกต่างจากการปฏิรูประบบราชการของประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศฝรั่งเศสที่ผู้เขียนได้เคยกล่าวให้ฟังกันแล้วในบทความก่อนหน้านี้ว่า การปฏิรูประบบราชการของประเทศฝรั่งเศสมีความน่าสนใจอยู่เป็นการปฏิรูประบบราชการที่เน้นการปรับระบบราชการเกือบทั้งระบบ โดยเน้นในด้านการปรับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ และการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าการปฏิรูประบบราชการมีด้วยกันอยู่ 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) การปฏิรูประบบราชการ (2) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และ (3) การปฏิรูปการให้บริการประชาชน โดยที่ประเทศอังกฤษ เน้นที่การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และ การให้บริการประชาชนควบคู่กันไป ในขณะที่ประเทศฝรั่งเศสเน้นที่การปฏิรูประบบราชการโดยรวม ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิรูประบบราชการว่าจะปฏิรูปในเรื่องใดน่าจะอยู่ที่ความมั่นคง ระยะเวลาการบริหารราชการของรัฐบาล และความจำเป็นเร่งด่วนในเชิงนโยบายภาครัฐที่ให้ไว้กับประชาชน หากรัฐบาลที่มีความมั่นคงสูงก็อาจจะสามารถปฏิรูประบบราชการได้ครบทั้ง 3 ระบบ





การบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์: สาระหรือการะในการจัดการคน?

ดร. สุรพงษ์ มาลี*

➤ ก้าวใหม่ของการบริหารกำลังคน

ว่ากันว่าการบริหารจัดการคนขององค์กรในปัจจุบัน เริ่มเข้าสู่ยุคของ “การบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์” หรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Workforce Analytics ซึ่งหมายถึงการใช้สารสนเทศและองค์ความรู้เป็นฐานในการจัดการคน โดยเน้นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่าของการใช้กำลังคน ซึ่งองค์กรที่เน้นการจัดการกำลังคนในลักษณะนี้ จะมีกลยุทธ์ด้าน(กำลัง)คน (Workforce หรือ People Strategy) เป็นตัวนำ โดยมีสมมติฐานว่าความสำเร็จทางธุรกิจหรือทางการบริหารเกิดจากการมีกำลังคนในจำนวนที่พอเพียงและมีขีดสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับขับเคลื่อนการทำงานไปในทิศทางเดียวกับเป้าหมายขององค์กร (Strategic Workforce Alignment)

ต้องเข้าใจก่อนว่ากลยุทธ์ด้าน(กำลัง)คน หรือสมัยนี้นิยมเรียกว่ากลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Strategy) เป็นคนละเรื่องกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategy) ซึ่งเป็นเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานสำหรับการบริหารงานบุคคล หรือกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล อันประกอบด้วย การได้มา การรักษาไว้ การพัฒนา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล ขณะที่กลยุทธ์ด้าน(กำลัง)คนเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารระดับสูง กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยบริหารงานบุคคลขององค์กร ซึ่งในปัจจุบันมีความพยายามที่จะจัดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร และปรับบทบาทของหน่วยงานหรือคนที่ทำงานด้านนี้ไปสู่การเป็น “หุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์” ซึ่งก็คือหัวใจของการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์นั่นเอง

* ศูนย์บริหารกำลังคนภาครัฐ สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

➡ การวัดประเมินคือหัวใจของการบริหาร กำลังคนเชิงวิเคราะห์

สิ่งที่มาพร้อมกับการบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์คือ การมีข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้สำหรับการกำหนดและนำกลยุทธ์ด้านคนไปปฏิบัติให้เกิดผล เครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการจัดการคนเชิงกลยุทธ์คือการวัดและการประเมินดังประโยคทองที่บอกว่า “ถ้าวัดประเมินไม่ได้ก็จะบริหารจัดการไม่ได้ และท้ายที่สุดก็คงจะพัฒนาผลงานไม่ได้” ซึ่งคำกล่าวนี้น่าจะเป็นจริงมากขึ้นทุกทีในยุคสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เพราะยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าสารสนเทศและสินทรัพย์ซึ่งจับต้องไม่ได้อื่นๆ เป็นตัวชี้ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ดังนั้นคำถามที่ทำให้ต้องคิด(และทำ)ต่อก็คือ แล้วจะ “วัดประเมิน” อย่างไร?



การวัดประเมินดูเหมือนจะเป็นปัญหาโลกแตกที่ยังคงหาทางแก้ที่ดีที่สุดไม่ได้ หลายท่านที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินผลงานประจำปี หรือการประเมินผลในเรื่องอื่นๆ คงจะเห็นด้วยกับเรื่องนี้เป็นอย่างดี เพราะในแต่ละรอบของการประเมินนั้นจะต้องมีคนไม่มากก็น้อยที่ไม่พอใจกับตัวผู้ประเมิน วิธีการเครื่องมือในการประเมิน หรือผลการประเมินรวมทั้งคำตอบแทนหรือรางวัลที่ได้อันเนื่องมาจากระดับของผลการประเมิน พุดง่าย ๆ ก็คือ การประเมินมักเป็นเหตุให้ต้องมีการทะเลาะเบาะแว้ง ถกเถียง ร้องเรียน ตัดติง ดำ หรือบ่น (กรณีที่ทำอะไรไม่ได้)

แม้ว่าเป็นเรื่องที่ยากและไม่มีวิธีการประเมินที่ดีที่สุด แต่ก็เชื่อว่ายังพอมีวิธีการที่จะทำให้การประเมินมี “ความเป็นไปได้มากที่สุด” หรือ “ได้รับการยอมรับมากที่สุด” ญูรด้านการจัดการได้ให้คำแนะนำไว้ว่า การจะประเมินอะไรให้ได้ผลต้องอธิบายให้ได้ก่อนว่าสิ่งที่ประเมินนั้นคืออะไร “ถ้าอธิบายไม่ได้หรือบอกไม่ได้ ก็คงจะวัดประเมินไม่ได้” ดังนั้นถ้าจะอธิบายหรือบอกได้ว่าอะไรคืออะไรก็ต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่สามารถใช้บ่งบอกสถานภาพปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจกำหนดมาตรการตอบสนองต่อความจำเป็นทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่า “การบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์” เป็นแนวโน้มที่จะเข้ามาแทนที่ “การบริหารงานบุคคลเชิงจิตวิเคราะห์” ซึ่งเป็นคำเปรียบเปรยว่าที่ผ่านมาวงการบริหารบุคคลเต็มไปด้วยคนที่ ยึดเก่ง อึดยาศยดี เข้ากับคนง่าย เอาใจคนเป็น แต่ไม่รู้ว่าจะทำธุรกิจให้สำเร็จได้อย่างไร หรือถ้าจะพูดให้แรงกว่านี้ คือไม่รู้จะบริหารคนให้ตอบโจทย์ธุรกิจได้อย่างไร จึงถูกมองว่าเป็น “ภาระค่าใช้จ่าย” มากกว่า “สร้างคุณค่า” ให้กับองค์กร



ในช่วงหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์กำลังมาแรง การสำรวจทุนมนุษย์ทั่วโลกโดยหน่วยบริการให้คำปรึกษาทางธุรกิจของบริษัทไอบีเอ็ม เป็นตัวอย่างหนึ่งที่ใช้วิธีการสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารและพัฒนาการจัดการคนขณะที่หน่วยงานหรือองค์กรกลางที่จัดการดูแลการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐก็ได้หันมาใช้ประโยชน์จากสารสนเทศด้านทุนมนุษย์อย่างจริงจังมากขึ้น อย่างเช่นในสมัยของประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู บุช สำนักงานบริหารงานบุคคลของรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกา (Office of Personnel Management) ได้เริ่มสำรวจทุนมนุษย์ในส่วนราชการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เพื่อประเมินการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าสภาพการณ์ต่างๆ ในหน่วยงานของตนนั้นเหมาะสมและสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็สามารถใช้สารสนเทศดังกล่าวนี้เพื่อตัดสินใจว่าจะเผชิญกับสิ่งท้าทายในการบริหารงานได้อย่างไร ดังนั้นเป้าหมายสูงสุดของการสำรวจก็คือการนำสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของส่วนราชการมากขึ้นนั่นเอง

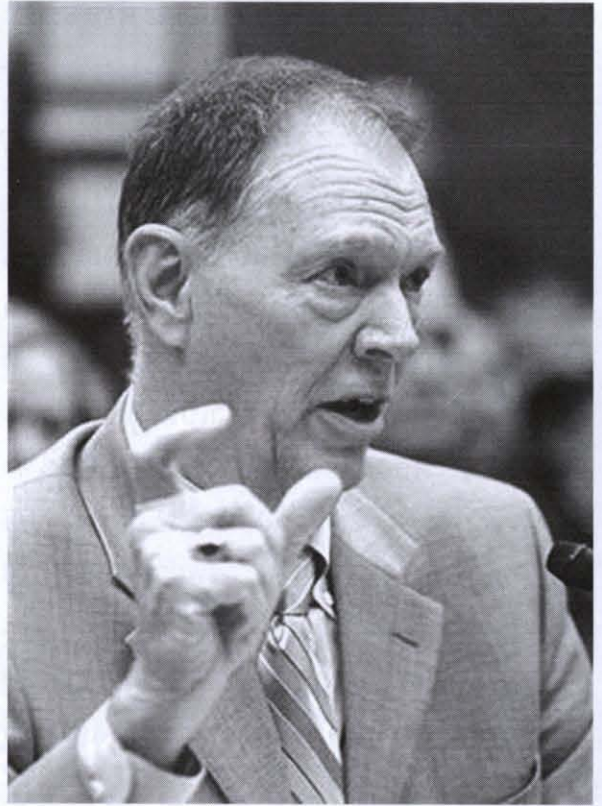
จะวัดประเมินทุนมนุษย์อย่างไร

วิธีการวัดประเมินทุนมนุษย์ในองค์กรมีหลายวิธี แต่ทุกวิธีควรจะเริ่มจากการตั้งคำถามว่า “ใช้คนให้คุ้มกับค่าจ้างหรือเงินเดือนหรือไม่” อาจจะเป็นคำถามที่ฟังดูโหดร้าย แต่ท้ายที่สุดแล้วแม้กระทั่งองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรอย่างหน่วยงานในภาครัฐก็หนีไม่พ้นที่จะต้องตอบคำถาม ขณะที่สมาชิกวุฒิสภาซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนก็ยิ่งอยากรู้ว่า เงินภาษีอากรของประชาชนที่เลือกเขาเข้ามานั้นถูกข้าราชการ (และนักการเมืองในฝ่ายบริหาร) นำไปใช้อย่างเกิดมรดกเกิดผลอย่างไร? และอาจจะยิ่งอยากรู้มากขึ้นถ้าทราบว่าค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (ทุนมนุษย์) นั้นมีสัดส่วนที่สูงเกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายทั่วไป นี่คือการแสสที่ไม้อาจหลีกเลี่ยงได้

จึงไม่น่าแปลกใจที่ได้ยินคนเริ่มพูดถึง “ผลตอบแทนการลงทุนด้านทุนมนุษย์” หรือ Return on Investment of Human Capital ซึ่งเป็นชื่อหนังสือที่ Dr. Jac Fitz-enz เป็นคนเขียน โดยให้คำแนะนำไว้ว่า “ทุนมนุษย์จะช่วยสร้างคุณค่า (Create Value) ให้กับองค์กรอย่างไร? ไม่ใช่แค่ตอบคำถามว่าฝ่ายบุคคลสามารถลดค่าใช้จ่ายหรือเพิ่มประสิทธิภาพได้มากแค่ไหน? โดยคำถามที่สำคัญที่สุดในยุคนี้คือ “ทุนมนุษย์มีความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์เพียงใด?”

บทความนี้จะยังไม่เจาะลึกถึงวิธีการวัด “ผลตอบแทนการลงทุนด้านทุนมนุษย์” เพราะอาจจะเป็นก้าวที่เร็วเกินไปสำหรับหลายองค์กร โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐที่มักจะมี “เหตุผล” อยู่เสมอว่า “ทำไม่ได้หรอก” หรือไม่ก็ “ทำยาก” แต่ไม่เคยได้ยินว่า “เรามาลองทำกันดูนะ” แต่เพียงต้องการย้ำประเด็นซึ่งเป็นหลักการขั้นพื้นฐานในการวัดความคุ้มค่าของทุนมนุษย์ว่า

1. ทุนมนุษย์นั้นสร้างคุณค่าให้องค์กรได้
2. คุณค่าขององค์กรเกิดจากการที่ผู้รับบริการเห็นว่า “สินค้าและบริการมีคุณค่าต่อเขา”
3. ถ้าจะวัดคุณค่าของทุนมนุษย์ก็ต้องวัดว่า เจ้าหน้าที่ช่วยให้การผลิตและการส่งมอบสินค้าและบริการนำไปสู่การสร้างคามพึงพอใจให้กับผู้รับ หรือ “ลูกค้า” มากน้อยเพียงใด



ถ้าทุกคนในองค์กรเปลี่ยน “กรอบความคิด” ให้เป็นไปตามหลักการพื้นฐานข้างต้นได้ บทความนี้คงจบแค่นี้ และคงไม่ต้องพูดอะไรมากอีกเกี่ยวกับเรื่องความคุ้มค่าด้านทุนมนุษย์นี้ แต่ในความเป็นจริงไม่เป็นเช่นนั้น เพราะยังมีคนอีกจำนวนมาก “เข้าใจแต่ไม่ยอมรับ”

ผู้เขียนได้ยินผู้บริหารระดับสูง (ซึ่งเป็นนักการเมืองพรรครัฐบาล) พูดสิ่งที่ “โดนใจ” ในที่ประชุมซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ บอกว่า “ผมได้ยินพวกคุณพูดแต่ว่าเจ้าหน้าที่ (ขอใช้คำแทนชื่อสายอาชีพที่มีการกล่าวหาตึง) จะได้อะไร จะได้เงินเดือน เงินเพิ่มสวัสดิการเพิ่มขึ้นเท่าไร แต่ผมยังไม่ได้ยินจากพวกคุณเลยว่า ผู้รับบริการจะได้อะไรจากพวกคุณบ้าง” ซึ่งสะท้อนว่าผู้บริหารท่านนี้เข้าใจแนวคิดเรื่อง “ผลตอบแทนการลงทุนด้านทุนมนุษย์” อย่างลึกซึ้ง

แล้วผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการละครับ คิดยังไง?

👉 การบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์ในระบบราชการพลเรือนไทย

หันกลับมาในระบบราชการไทย ก็พบว่ากำลังให้ความสำคัญกับเรื่องการประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนในทุนมนุษย์ด้วยเช่นกัน โดยขณะนี้มีความพยายามที่จะวัดประสิทธิผลการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาข้าราชการ ว่าให้ผลตอบแทนอะไรบ้าง ทั้งที่ตีค่าเป็นตัวเงินได้และไม่ได้ ขณะเดียวกันก็มีความพยายามที่จะวัดผลิตภาพกำลังคน (Workforce Productivity) มีการทดลองนำ “ดัชนีชี้วัดสุขภาพกำลังคน” มาใช้ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการวางแผนกำลังคนในระดับกลุ่มภารกิจและส่วนราชการ รวมทั้งปรับปรุงระบบการติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนของส่วนราชการ

กลไกหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการบริหารกำลังคนเชิงวิเคราะห์ในระบบราชการพลเรือนไทยประสบความสำเร็จ คือการประมวลและวิเคราะห์สารสนเทศด้านทุนมนุษย์ โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานเดียวที่มีข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคนภาครัฐที่สมบูรณ์ที่สุด โดยทุกปีจะมีรายงานสภาวะการบริหารกำลังคนทั้งในมิติเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันยังมีหน้าที่ในการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการด้วย ซึ่งขณะนี้ก็ได้พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลและรายงานที่เน้นการวัดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าของการบริหารคน เพื่อใช้ในการตัดสินใจและกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ รวมทั้งสามารถนำไปเทียบเคียงกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาด้วย



ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นคือ “สาระ” ของสารสนเทศด้านทุนมนุษย์ ขณะเดียวกันหลายฝ่ายอาจมองว่าการจะได้มาซึ่งสารสนเทศอาจจะเป็น “ภาระ” โดยเฉพาะหน่วยที่ต้องถูกตรวจประเมินหรือให้ข้อมูล ซึ่งหลายครั้งอาจมีความซ้ำซ้อนทำให้เสียเวลา แต่ก็เป็นเรื่องที่แก้ไขได้ไม่ยากหากรู้จักและมีระบบในการบูรณาการการจัดเก็บและการใช้ข้อมูลที่ดี แต่ปัญหาที่รุนแรงกว่านั้นก็คือมีสารสนเทศ แต่ไม่รู้จะเอาไปทำอะไร กล่าวคือ “มีแต่ข้อมูลและสารสนเทศเต็มไปหมด ชอบนำเสนอหรือพูดอ้างอิงตัวเลขสถิติ แต่ขาดความรู้” นั่นก็คือไม่รู้ว่าจะนำสารสนเทศที่มีเพื่อนำไปใช้ในการกำหนดมาตรการและแนวทางในการบริหารจัดการคนให้เกิดผลต่อภารกิจหรือธุรกิจได้อย่างไร

นี่คือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโลกทัศน์ที่หวังว่าคงจะมีการเปลี่ยนแปลงโดยเร็ว! ▶



เรียนรู้อาศาสตร์แห่งผู้นำ จากคัมภีร์ 5 ห่วงของมูซาอิ

พิชawat เฟื่องทอง*

วิชาไม้อ้อ เป็นคำเรียกขานแนวทางการ
ต่อสู้ของนักรบโบราณในประเทศญี่ปุ่น และใน
บรรดาวิชาไม้อ้อที่ขึ้นชื่อลือชาในเรื่องความเก่งกาจ
และเป็นที่ยอมรับมากที่สุด แม้แต่คนไทยเองยังคุ้นเคย
กับชื่อดังกล่าว คนๆ นั้นก็คือ มียาโมโด้ มูซาชิ ชื่อ
เต็มคือ ทาเคชิ ชินเมง โดยมูซาชิเกิดในช่วงปี
พ.ศ. 2127 ที่เมืองฮะริมะ (เกิดก่อนสมเด็จพระ
พระนเรศวรมหาราช เสด็จขึ้นครองราชย์ 5 ปี)

ด้วยวัยเพียงอายุ 13 ปี มูซาชิได้โค่น
“อาริมะ คิเออิ” สังเกตสำนักชินโตริว พออายุ 16 ปี
ก็ชนะ “ทาดาชิมะ อากิยามะ” หลังจากนั้น 5 ปี
จึงมุ่งหน้าสู่เกียวโต เพื่อประลองกับยอดฝีมือ
และท่องตระเวนทั่วทั้งแผ่นดินเพื่อหาคู่มือที่พอจะ
ทัดเทียมกันได้ แต่ตลอดการประลองกว่า 60 ครั้ง
ในช่วงอายุ 13 ถึง 29 ปี มูซาชิก็ไม่เคยแพ้แม้แต่
ครั้งเดียว

เมื่อมูซาชิอายุ 30 ปี จึงได้ทบทวนการ
ประลองที่ผ่านมาในอดีต และพบว่าที่ตนสามารถ
มีชัยเหนือคู่ต่อสู้ นอกจากอาศัยโครงสร้างร่างกาย
อันแข็งแกร่งบวกกับพรสวรรค์แล้ว บางครั้งก็เกิด
จากข้อบกพร่องของคู่ต่อสู้เอง เหนือสิ่งอื่นใดคือ
ตนเองมีกลยุทธ์ที่จะเป็นผู้พิชิต

มูซาชิใช้เวลากว่า 20 ปี ในการฝึกฝนและ
ศึกษากลยุทธ์นี้ จนจนอายุ 50 ปี จึงสามารถค้น
พบวิถีแห่งกลยุทธ์ และในช่วงต้นเดือน 10
ปีที่ 20 แห่งราชวงศ์ “คาเนอิ” มูซาชิในวัย 60 ปี
ได้เขียน “คัมภีร์ 5 ห่วง” อันเป็นแนวทางที่จะบรรลุ
ถึงวิถีแห่งกลยุทธ์ที่เขาใช้ชื่อว่า “นิ เตน อิจิ ริว”
จากนั้นมูซาชิจึงได้เสียชีวิตในเวลาต่อมา เมื่อวันที่
13 มิถุนายน พ.ศ. 2188 ที่เมืองฮิโกะ ด้วยอายุ
61 ปี

* นักทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

เนื้อหาที่จะนำเสนอในบทความนี้ เป็นการคิดเอาบางตอนที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาศาสตร์แห่งผู้นำในอีกแง่มุมหนึ่ง โดยใช้คัมภีร์ 5 หัวของมุขาศาสตร์ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 บท คือ ดิน น้ำ ไฟ ลม และ ความว่าง เป็นแนวทาง

1. บทแห่งดิน

๕๑ รู้ถึงสรรพสิ่งทั้งในเนวกว้างและในเชิงลึก

บทแห่งดิน เป็นการปูพื้นฐานความเข้าใจถึงวิถีแห่งกลยุทธ์ และกล่าวถึงแนวทางของสำนักที่ไม่ได้เน้นเพียงการฝึกฝนเพลงดาบ หากแต่จะสำเร็จวิถีแห่งยุทธ์ จำต้องรู้ถึงสรรพสิ่งทั้งในเนวกว้างและในเชิงลึก โดยเชื่อว่าศาสตร์บางอย่างจะช่วยพัฒนาศาสตร์บางอย่างที่เรามีในตัวอยู่แล้วให้ดีขึ้นได้ การพัฒนาฝีมือดาบจึงไม่จำเป็นต้องจับดาบอย่างเดียว การใช้กิ่งไม้ วัตถุภาพ หรือแกะสลัก จะช่วยให้ผู้ใช้ดาบเห็นความละเอียดละไมของวิถีแห่งดาบของตน ทั้งยังช่วยฝึกในเรื่องของจินตนาการและการเห็นภาพผลลัพธ์สุดท้ายเมื่องานเสร็จ ก่อนจรดพู่กันหรือลงดาบด้วย

๕๒ ไม่ลืมความรู้สึกของตนเมื่อครั้งยังเป็นผู้น้อย

ในบทดินนี้มุขาศาสตร์ได้ยกตัวอย่างของช่างไม้ที่จะต้องหมั่นรักษาเครื่องไม้เครื่องมือให้คมกริบอยู่ตลอดเวลา แม้ในยามว่างก็ต้องหมั่นสร้างงานชิ้นเล็ก ๆ อันเป็นหนทางการฝึกฝนฝีมือ และสร้างความคุ้นเคยเชี่ยวชาญกับเครื่องมือแต่ละอย่าง ดังเช่นการปฏิบัติตนของแม่ทัพ วิถีแห่งกลยุทธ์จึงครอบคลุมไปถึงการได้ทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ในกองทัพ เพื่อเป็นโอกาสได้ทบทวนและระลึกถึงช่วงเวลาก่อนที่จะได้ก้าวขึ้นมาเป็นแม่ทัพ การทำเช่นนี้จะทำให้ไม่ลืมความรู้สึกของตนเมื่อครั้งยังเป็นผู้น้อย และหากรักษาความรู้สึกนี้ไว้ได้ ความเข้าใจและการเข้าถึงจิตใจของทหารก็จะทำได้ดียิ่งขึ้น





๕๑ หยั่งรู้ถึงจังหวะของคู่ต่อสู้

ในเรื่องของจังหวะนั้น มุซาซีให้ความสำคัญกับจังหวะเป็นอย่างมาก เพราะนักสู้ที่จะสามารถช่วงชิงภาวะนำชัยได้ ต้องอาศัยการหยั่งรู้ถึงจังหวะของคู่ต่อสู้ และช่วงชิงลงมือในจังหวะที่ฝ่ายตรงข้ามไม่อาจคาดถึง นักสู้พึงแยกแยะจังหวะที่เหมาะสมออกจากจังหวะที่ไม่เหมาะสม โดยเรียนรู้จากขนาดเล็กใหญ่ ความเร็วช้า และลำดับก่อนหลัง นักดาบไม่ควรพะวงว่าดาบที่จะฟันครั้งต่อไปควรจะเป็นท่าใดมากเกินไป แต่ควรตระหนักให้รู้ได้ก่อนว่าดาบต่อไปของคู่ต่อสู้คืออะไร การรับมือคู่ต่อสู้ได้ทุกดาบอย่างน้อยก็ทำให้เรามั่นใจได้ว่าอย่างน้อยก็ไม่แพ้ และหากคู่ต่อสู้จะพ่ายแพ้ก็คงเป็นเพราะเสียจังหวะของตัวเองจนเปิดช่องให้เราโจมตีได้ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อจังหวะของกลยุทธ์ หากไม่เรียนรู้ถึงจังหวะย่อมไม่อาจบรรลุถึงกลยุทธ์ และที่สำคัญมีเพียงการฝึกฝนเท่านั้น ที่เป็นวิถีแห่งการเรียนรู้ถึงจังหวะของกลยุทธ์

๕๒ ไม่ยึดมั่นกับการใช้แนวทางเดิมที่เคยใช้แล้วประสบความสำเร็จ

การเลือกใช้อาวุธนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถึงแม้โดยทั่วไปนักสู้จะมีอาวุธคู่มือ แต่การเลือกใช้อาวุธไปตามความถนัดและความชอบพอของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม นับเป็นความรู้เท่าไม่ถึงการณ์อันนำไปสู่ความหายนะ การเป็นแม่ทัพเมื่อต้องเปลี่ยนกองทหารหรือตำแหน่งที่ตั้งกองทัพ ก็ไม่ควรยึดมั่นกับการใช้แนวทางเดิมที่เคยใช้แล้วประสบความสำเร็จ แต่ขอให้นำสัญชาตญาณและการเรียนรู้ที่ได้ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่ก็จะประสบผลสำเร็จในการนำทัพและชนะใจเหล่าทหารได้



ผู้ฝึกใช้ระบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนมัธยม และระบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในโรงเรียนประถมศึกษา

2. บทแห่งน้ำ

บทแห่งน้ำกล่าวถึงจิตวิญญาณที่เปรียบได้
ตั้งน้ำ อันสามารถเปลี่ยนรูปร่างได้ตลอดเวลา
แนวทางของสำนักจะถูกอธิบายอย่างแจ่มแจ้งดู
ความใสของน้ำในบทนี้

๕๒ ให้ความสำคัญกับเรื่องของสมาธิและจิตใจ

การบรรลุที่แท้นั้นเกิดจากการค้นพบ
ภายใน ไม่ใช่เกิดจากการลอกเลียนแบบเพียง
อย่างเดียว มุขาสีให้ความสำคัญกับเรื่องของสมาธิ
และจิตใจเป็นอันดับแรก ผู้ที่จะบรรลุวิถีแห่ง
กลยุทธิ์ได้ จะต้องรักษาจิตใจให้ตั้งมั่นอยู่
ศูนย์กลางเสมอ ไม่ต้องเครียดหรือปลดปล่อยจน
เกินไป พึงรักษาความสงบไว้อย่างมั่นคง หากแต่
ต้องยืดหยุ่น เป็นอิสระ และเปิดกว้าง แม้ว่า
ร่างกายจะหยุดนิ่งหรือเคลื่อนไหวก็ต้องรักษา
สภาพจิตใจนี้ไว้ในทุกช่วงยาม สมาธิและจิตใจ
ต้องสงบเยือกเย็นอยู่เสมอ เมื่อใดที่จิตสงบจะเป็น
ภาวะที่สามารถดึงความสามารถที่มีอยู่ออกมา
ใช้ได้อย่างเต็มที่ และจิตใจที่สงบนิ่งจะกดดันให้
คู่ต่อสู้หวั่นไหวจนเผยจุดอ่อนหรือแสดงความ
ผิดพลาดออกมาให้เห็นได้โดยง่าย การแสดง
ความรู้สึกต้องการชัยชนะจึงเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็น
ต้องเปิดเผยออกมาให้คู่ต่อสู้ได้เห็น ยิ่งเป็นการ
ต่อสู้ยืดเยื้อ กดดัน และเป็นคู่ต่อสู้ที่เอาชนะได้
ยากมากเท่าไร ยิ่งต้องสงบนิ่งให้มากขึ้นเท่านั้น
อย่าแสดงความหวาดวิตกหรือความตึงเครียดออก
มาให้คู่ต่อสู้ได้รับรู้ และเมื่อใดที่พลาดพลั้งจิตใจ
ย่อมซุ่นหมองเป็นเรื่องปกติ แต่ขอให้กลับเข้าสู่
ภาวะสงบ เพื่อเตรียมรับมือกับสถานการณ์ให้เร็ว
ที่สุดเท่าที่จะทำได้

๕๓ หยั่งรู้แนวทางเพลงดาบที่แท้ของฝ่าย ตรงข้าม โดยไม่หลงกลต่อรูปแบบการเคลื่อนไหว ภายนอกที่ถูกจัดขึ้น

นักดาบจะต้องรับรู้ถึงสภาวะและแนว
ความคิดของฝ่ายตรงข้ามและสามารถประเมินรูป
แบบของคู่ต่อสู้ให้ถูกต้อง การบรรลุถึงเส้นทางดัง
กล่าวจะต้องมีจิตใจที่แจ่มใสเปิดกว้าง พิจารณา
ถึงสภาพแวดล้อมรอบด้านอย่างละเอียดถี่ถ้วน ที่
สำคัญจะต้องมีการปรับปรุงความรู้ใหม่อย่าง
สม่ำเสมอ เพื่อขยายจิตใจออกไปอย่างไม่จำกัด
นักดาบต้องเข้าใจถึงปรากฏการณ์เปลือกนอกที่
ฝ่ายตรงข้ามจงใจเปิดเผยให้เห็น เล็งเห็นถึงสภาพ
ของระยะใกล้ และสามารถถกนวยความได้เปรียบ
จากระยะใกล้ หยั่งรู้แนวทางเพลงดาบที่แท้ของ
ฝ่ายตรงข้าม โดยไม่หลงกลต่อรูปแบบการ
เคลื่อนไหวภายนอกของคู่ต่อสู้ การต่อสู้ทุกครั้งจึง
ต้องคิดคำนวณและวางแผนอย่างดี โดยไม่เบี่ยง
เบนไปตามสภาพแวดล้อมที่ถูกจัดสร้างขึ้น ในทาง
กลับกันการจะสร้างภาวะนำชัยให้เกิดกับเราได้
เราก็จะต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้คู่ต่อสู้เข้าใจว่า
สิ่งที่เราจงใจสร้างขึ้นมานั้นคือของจริง การใช้ดาบ
ขณะที่เป็นฝ่ายรุกไล่จึงอาจใช้การหลอกล่อเพื่อให้
คู่ต่อสู้เสียจังหวะก่อนที่จะปล่อยดาบที่แท้จริงออก
มา



๕๑ มีกระบวนการทำและไร้กระบวนการอย่างไร

สำหรับแนวทางการจับตามุขาคินั้นเน้นที่ความยืดหยุ่นไม่แข็งเกร็ง พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนตำแหน่งของนิ้วหัวแม่มือและนิ้วชี้ได้ เพื่อเปลี่ยนถ่ายการเน้นย้ำน้ำหนักของการกดตามได้ตามสถานการณ์ เช่นเดียวกับการเคลื่อนไหวของเท้า จะต้องมีความสมดุลทั้งซ้ายขวา โดยไม่ได้เคลื่อนไหวอย่างก้าวด้วยการเน้นย้ำความถนัดของเท้าข้างใดข้างหนึ่ง ทั้งนี้ผู้ถือดาบควรมุ่งมั่นในการฟาดฟันศัตรูมากกว่าพะวัภพะวนถึงท่วงท่าทึคทางในการจรดดาบ แนวทางที่คิดค้นขึ้นจึงเป็นทั้งมีกระบวนการทำและไร้กระบวนการทำ ท่วงท่าของการปล่อยดาบจึงควรผสมผสานกันให้ได้อย่างลงตัวระหว่างท่าพื้นฐานที่ใช้กันโดยทั่วไปกับท่าปล่อยดาบที่มาจากลักษณะธาตุญาณล้วน ๆ เพราะสิ่งสำคัญที่สุดคือการค้นพบตำแหน่งแ่งมุมที่เหมาะสมที่จะใช้ฟาดฟันฝ่ายตรงข้าม อันเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของการมีภาวะนำชัยเหนือคู่ต่อสู้



๕๒ ตอนศัตรูที่รายล้อมอยู่รอบด้านให้รวมตัวอยู่ในด้านเดียว

มุขาคิยังได้กล่าวถึงกรณีของการต่อสู้กับคู่ต่อสู้ที่จำนวนมากกว่าว่าจะต้องสังเกตทุกความเคลื่อนไหวของคู่ต่อสู้ และพึงใช้ดาบทั้งสองเล่มเพื่อกวาดต้อนศัตรูที่รายล้อมอยู่รอบด้านให้รวมตัวอยู่ในด้านเดียว จะได้พ้นจากสภาวะที่ต้องรับมือจากการจู่โจมรอบด้าน และต้องมีแผนรับมือเป็นขั้นเป็นตอนตามลำดับก่อนหลังในการเข้าถึงคู่ต่อสู้แต่ละคน การฟาดฟันต้องมุ่งที่การทำลายขบวนของศัตรูให้กระเจิดกระเจิงสับสน รวนเรจนเสียขวัญ เมื่อเราสามารถทำลายคู่ต่อสู้หนึ่งคนได้ คนที่เหลือก็จะสับสนและลังเลที่จะจู่โจมเข้ามา นั่นเป็นจังหวะสำคัญที่นักดาบจะต้องมองให้ออกเพื่อที่จะจู่โจมทำลายขวัญคู่ต่อสู้ให้ได้อย่างต่อเนื่องจนกว่าคู่ต่อสู้จะหมดไป

การบรรลุได้ถึงชัยชนะจะต้องผ่านการฝึกฝนจนร่างกายกับดาบหลอมรวมเป็นหนึ่ง การเคลื่อนไหวเป็นไปตามธรรมชาติปรุโปร่งถึงจังหวะแห่งจิตวิญญาณ เมื่อถึงขอบเขตนี้แล้ว วิถีแห่งการพิชิตศัตรูทั้งกองทัพกับการเอาชัยเหนือศัตรูหนึ่งเดียวก็ไม่มี ความแตกต่าง

3. บทแห่งไฟ

ธรรมชาติของไฟนั้นเกิดขึ้นอย่างฉับพลันแปรเปลี่ยนได้ตลอดเวลา และเปี่ยมไปด้วยอันตราย บทนี้จึงว่าด้วยยุทธวิธีต่าง ๆ ที่จะนำมาซึ่งชัยชนะ

๕๑ การเคลื่อนไหวรุก

มุขาคิกล่าวถึงการเคลื่อนไหวแรกกว่ามี 3 รูปแบบ คือ 1. จู่โจมเพื่อมุ่งเป็นฝ่ายรุก 2. ตั้งรับการจู่โจมจากฝ่ายตรงข้าม และ 3. จู่โจมพร้อมฝ่ายตรงข้าม

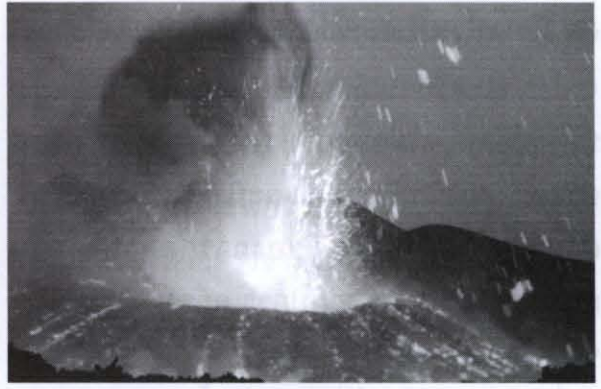


หมวกนิรภัยและชุดป้องกันความร้อนสูง

การจู่โจมเพื่อมุ่งเป็นฝ่ายรุก ต้องพิจารณาถึงตำแหน่งแ่งมุมที่จะลงมือแล้วลงมือทันทีโดยปราศจากความลังเล แต่ต้องออมนิ่งพลังสำรองไว้ อีกส่วนหนึ่ง ไม่ควรทุ่มเทพลังทั้งหมดลงไปกับ การโจมตีครั้งแรกเพียงครั้งเดียว เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดหลุมพรางคู่ต่อสู้ ในกรณีที่คู่ต่อสู้ จงใจให้เราใช้พลังในการบุกไปจนหมด และรอได้ กลับในภายหลัง

การตั้งรับการจู่โจมจากฝ่ายตรงข้าม ให้ตั้งรับในสภาวะว่างเปล่าผ่อนคลายเหมือนไร้กำลัง แต่เมื่อฝ่ายตรงข้ามโถมเข้าใส่ ให้ถอยหลังเพิ่มระยะห่างอย่างรวดเร็ว ในระหว่างที่คู่ต่อสู้กำลังจู่โจมให้คอยสังเกตช่องว่างที่เกิดขึ้นจากการโจมตี และเมื่อคู่ต่อสู้ชะล่าใจหรืออ่อนกำลัง ก็จะเป็นจังหวะรุกไล่กลับเพื่อเอาชัย

การจู่โจมพร้อมฝ่ายตรงข้าม จะต้องอาศัย การตอบโต้ที่สงบเยือกเย็น ประกอบกับการ เคลื่อนไหวหลอกล่อ และเมื่อคู่ต่อสู้อยู่ในระยะหวังผลจึงฉกฉวยโอกาสจู่โจมพิชิตคืออย่างรวดเร็ว การจู่โจมแบบนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เราต้องตกเป็นฝ่ายรับมากเกินไป แต่ไม่ควรนำมาใช้กับการปะทะตรง ๆ เมื่อต้องเผชิญกับคู่ต่อสู้ที่ แข็งแกร่งกว่าหากไม่จำเป็น



การจู่โจมพร้อมฝ่ายตรงข้าม

๕๒ ต้องล่วงหน้าก่อนฝ่ายตรงข้ามเสมอเพื่อชักนำ คู่ต่อสู้แทนที่จะถูกชักนำ

การจะบรรลุถึงผลของการเคลื่อนไหวแรก จะต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจกับฝ่ายตรงข้ามทั้งในแง่ของบุคลิกและการเปลี่ยนอิริยาบถต่าง ๆ ที่จะ สะท้อนถึงจุดแข็งและจุดอ่อนออกมา เพื่อสืบค้นถึงจังหวะและช่องว่างในการจู่โจม เมื่อเรียนรู้ถึงฝ่ายตรงข้ามก็จะสามารถหยุดยั้งความคิดที่จะจู่โจม จนอยู่ในสถานะที่จะชักนำคู่ต่อสู้แทนที่จะถูกชักนำ ต้องล่วงหน้าก่อนการกระทำของฝ่ายตรงข้ามเสมอเพื่อก่อกวนสิ่งที่คู่ต่อสู้จะดำเนินการ ให้กลายเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ และต้องเข้าใจความรู้สึกนึกคิดคู่ต่อสู้จนเหมือนกับจะกลายเป็นฝ่ายตรงข้าม เมื่อบรรลุถึงขอบเขตนี้ก็จะสามารถคาดการณ์ถึงตาบตต่อไปของฝ่ายตรงข้ามได้ อันนำมาซึ่งความได้เปรียบอย่างต่อเนื่อง เมื่อคู่ต่อสู้เพลี่ยงพล้ำ เราก็สามารถที่จะรับรู้และฉกฉวยจังหวะเข้าพิชิตชัยได้ในที่สุด แต่เมื่อคู่ต่อสู้เข้าสู่ภาวะที่สามารถตั้งหลักได้มั่นคง เราจะต้องเปลี่ยนแปลงที่วางไว้ทันที เพราะเป็นสัญญาณว่าฝ่ายตรงข้ามอาจล่วงรู้ถึงสภาวะของเรา หากยังตื้อตึงต่อไปก็รังแต่จะสูญเสียกำลัง

๕๑ สร้างสภาวะผ่อนคลายให้ฝ่ายตรงข้ามย่อหย่อน

การสร้างสภาวะผ่อนคลายขึ้นเพื่อมอมเมาให้ฝ่ายตรงข้ามย่อหย่อน เหมาะสำหรับใช้ในยามที่เผชิญกับคู่ต่อสู้ที่แข็งแกร่งกว่าหรือเป็นการออกศึกที่ยืดเยื้อ การทำให้คู่ต่อสู้ประมาทเพราะตกหลุมพรางลงไปในช่องโหว่ที่เราจงใจเผยให้เห็นหรือสร้างขึ้น จะทำให้คู่ต่อสู้เลินเล่อและไม่ได้ใช้สมาธิอย่างเต็มที่ในการศึกครั้งนี้ โอกาสนำชัยจึงเกิดจากความย่อหย่อนดังกล่าว กลยุทธ์นี้จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้วิธีการแทรกซึมเข้าไปยังฝั่งตรงข้ามเพื่อให้รู้ถึงสิ่งที่จะสร้างสภาวะผ่อนคลายให้เกิดขึ้นกับคู่ต่อสู้ได้ และในกรณีที่ไม่สามารถคาดการณ์ถึงแผนการของฝ่ายตรงข้ามได้ กลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้คือ “การเคลื่อนไหว” อันเป็นรูปแบบการแสวงหาจุดอ่อนจุดแข็งของฝ่ายตรงข้าม เพื่อบีบบังคับให้ฝ่ายตรงข้ามเผยแผนการที่แท้จริงออกมา เมื่อล่วงรู้ถึงแผนการของฝ่ายตรงข้าม เราก็จะต้องซุกจุกเปลี่ยนแปลงทิศทางของฝ่ายตรงข้ามให้ออกนอกแผนของตนเอง และกลับมาอยู่ในทิศทางและแง่มุมที่เราสามารถควบคุมไว้ได้โดยสิ้นเชิง

๕๒ ชูขวัญ

แนวทางหนึ่งในการมีชัยเหนือคู่ต่อสู้ คือการทำให้ฝ่ายตรงข้ามอยู่ในสภาวะที่เสียสมดุลปราศจากขวัญและกำลังใจ โดยมีแนวทางหลัก ๆ 3 ประการ คือ 1. สร้างความวิตกกังวลให้เกิดขึ้นกับฝ่ายตรงข้าม 2. ทำให้ฝ่ายตรงข้ามรู้สึกที่เราสามารถทำในสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ และ 3. ทำให้ฝ่ายตรงข้ามไม่อาจคาดเดาสถานการณ์แท้จริงได้

กลยุทธ์การชูขวัญมักถูกใช้เพื่อทำลายความคิดต่อสู้ของฝ่ายตรงข้าม สามารถทำได้ทั้งจากรูปแบบของการสร้างบุคลิกให้ดูยิ่งใหญ่ การตั้งท่าพร้อมรบที่สง่างามสงบนิ่ง หรือการใช้เสียงคำรามที่น่าเกรงขาม หรือการเลือกอยู่ตำแหน่งที่สูงกว่าฝ่ายตรงข้ามเพื่อเป็นการชมขวัญ

๕๓ ทำให้คู่ต่อสู้สับสน

ในกรณีที่ฝ่ายตรงข้ามมีความแข็งแกร่งไม่สามารถเอาชนะได้โดยง่าย เราจะต้องสร้างความสับสนให้กับฝ่ายตรงข้าม เพื่อไม่ให้ล่วงรู้ถึงการโจมตีที่แท้จริง ซึ่งอาจทำได้จากการล่อหลอกด้วยการเคลื่อนที่ของร่างกาย การสลับเปลี่ยนตำแหน่งที่ไม่แน่นอน การเปลี่ยนระดับความเร็ว การโจมตีหนักสลับเบา หรือการทำให้ทัพของฝ่ายตรงข้ามตกอยู่ในสภาวะยุ่งเหยิง โดยการโจมตีเข้าไปยังจุดต่าง ๆ ของฝ่ายตรงข้าม เมื่อฝ่ายตรงข้ามทุ่มเทเข้ามารับมือ เราก็จะถอนกำลังไปโจมตีจุดอื่นแทน เพื่อให้เกิดสถานการณ์ที่ตรงกันข้ามกับความคาดหวังของคู่ต่อสู้อยู่เสมอ และไม่ควรที่จะใช้กลยุทธ์เดิมซ้ำสอง การใช้รูปแบบเช่นนี้จะสร้างความปั่นป่วนรวนเรให้กับฝ่ายตรงข้าม เมื่อเราพบว่าคู่ต่อสู้เพลี่ยงพล้ำแม้ว่าฝ่ายตรงข้ามจะแข็งแกร่งกว่า ก็นับเป็นโอกาสอันดีในการเข้าบดขยี้ทำลายล้างให้ย่อยยับ ในทางตรงข้ามหากเราต้องตกอยู่ในจุดอับมีสภาพเป็นเบี้ยล่างจนไม่สามารถแก้อสถานการณ์ได้ ควรที่จะเลิกล้มแผนที่ได้วางไว้ทั้งหมดเสียแล้วเริ่มต้นใหม่อีกครั้ง เพราะในบางสถานการณ์การแก้ไขปัญหานั้นยังยากยิ่งกว่าการสร้างใหม่เสียอีก จงยอมแพ้อย่างกล้าหาญและอย่ากลัวที่จะเริ่มต้นใหม่



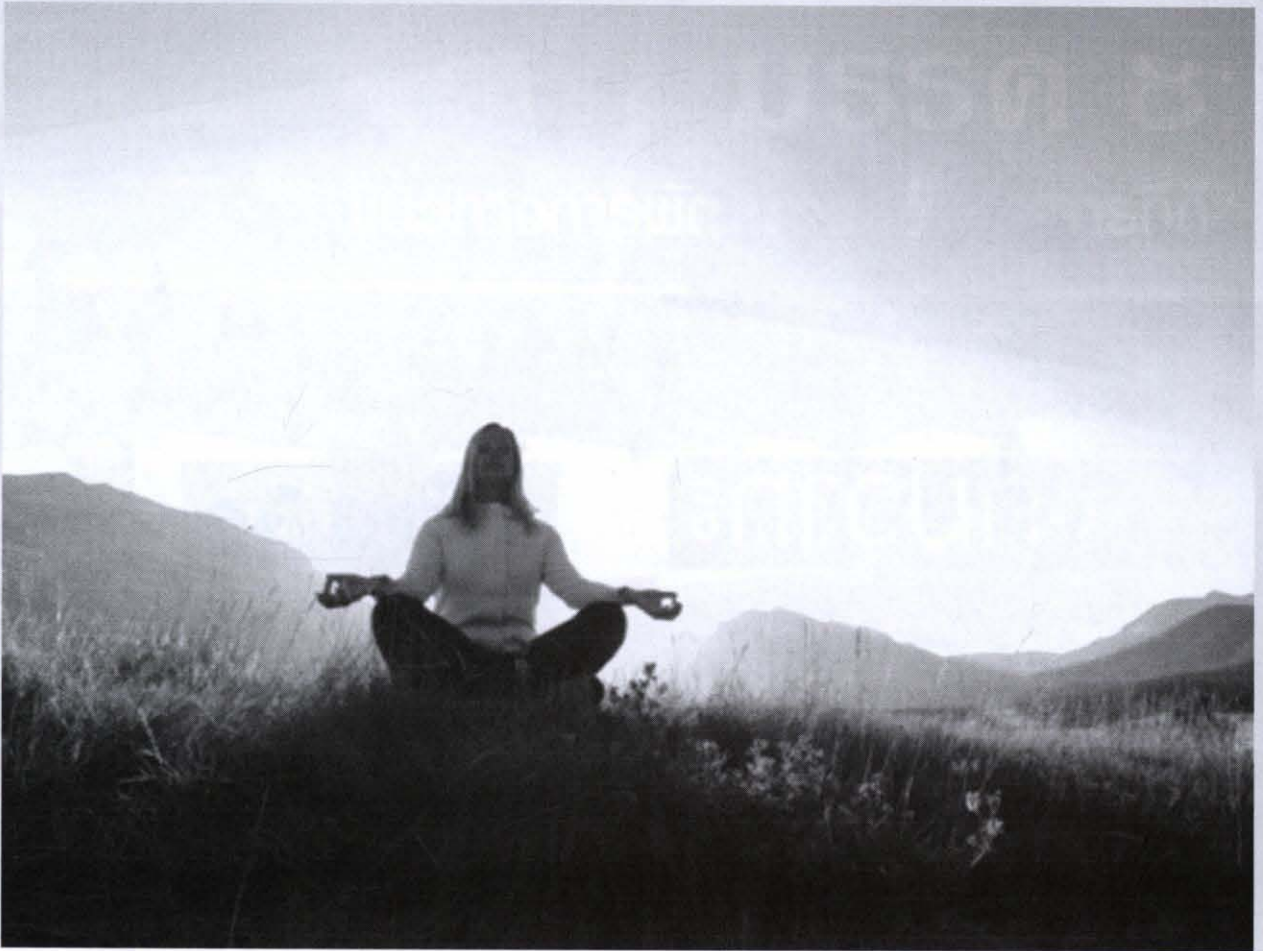
ผู้ที่มีชัยได้จะต้องผ่านการฝึกฝนอย่างหนักจนมีความแข็งแกร่งดุจหินผา สามารถรับมือกับการจู่โจมได้ในทุกรูปแบบ หลายสำนักเน้นฝึกฝนความรวดเร็วของร่างกายเพราะเชื่อว่าความเร็วที่มากกว่าเพียงเล็กน้อยจะนำมาซึ่งชัยชนะ แต่วิถีของมุซาซิมุ่งเน้นว่าการสังเกตเห็นถึงยุทธวิธีของฝ่ายตรงข้ามเป็นหนทางที่แท้จริงสู่ชัยชนะ แก่นแท้ของชัยชนะคือการเรียนรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของฝ่ายตรงข้าม ในแง่ของการทำศึก ต้องเข้าใจไพร่พลของฝ่ายตรงข้ามประดุจว่าเป็นไพร่พลของตนเอง เมื่อบรรลุถึงขอบเขตนี้แล้ว “มีดาบ” กับ “ไร้ดาบ” ก็ไม่มีความแตกต่างกัน ผู้มีชัยไม่จำเป็นจะต้องมีดาบเสมอไป

4. บทที่เก้า

ลมคือความรู้รูป ผันแปร และไม่หยุดนิ่ง การจำกัดอยู่เพียงกระบวนท่าที่ตายตัวแม้จะมีการฝึกฝนขัดเกลาร่างอย่างหนักหน่วง ก็ยังถือว่าห่างไกลจากวิถีกลยุทธ์ที่แท้และถือว่าไม่ใช่กลยุทธ์แห่งการนำชัย ในบทนี้มุซาซิมได้กล่าวถึงแนวทางของดาบยาว ดาบสั้น ดาบที่ฟาดด้วยพลัง การใช้ดาบหลายเล่ม การจรดกระบวนท่า จุดแห่งสมาธิ การสืบทอด ความเร็ว และการถ่ายทอดเคล็ดลับ

แต่โดยสรุปก็คือ ผู้ใช้ดาบยาวไม่ใช่ว่าจะชนะผู้ที่ใช้ดาบสั้นเสมอไป การศึกที่แท้ก็ยากที่จะเอาชนะด้วยพลังอย่างเดียว การทุ่มพลังในการฟันอย่างรุนแรงจะทำให้เสียสมดุล ขาดหลักยึดที่มั่นคง เผยให้เห็นช่องโหว่และโจมตีกลับได้โดยง่าย การใช้ดาบที่มีรูปแบบหลากหลายจะสะท้อนถึงความลึกลับวอกแวกในตัวของผู้ฝึกที่ไม่สามารถค้นหาแนวทางของตนเองได้ การใช้ดาบที่หลากหลาย จะทำให้นักดาบขาดความชำนาญเชิงลึก และอาจสับสนในการเลือกใช้ดาบ การจรดท่าที่แข็งตายตัวจะขาดความยืดหยุ่น ง่ายต่อการคาดเดา และไม่อาจแปรผันไปตามสภาวะการณ์ที่แปรเปลี่ยน การเพ่งสมาธิเพ่งไปยังจุดใดจุดหนึ่งจะทำให้ไม่เห็นสภาพโดยรวมที่แท้จริง และไม่ควรวอกแวกลึกลับสนจากจุดปลีกย่อยที่ฝ่ายตรงข้ามจงใจเปิดเผยล่อลวง ควรเพ่งสมาธิไปที่จิตใจของฝ่ายตรงข้ามเท่านั้น ในเรื่องของการสืบทอดนั้น ควรยืดหยุ่นและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และมุซาซิมยังเห็นว่าความเร็วไม่ใช่ตัวกำหนดชัยชนะเสมอไป เพราะยิ่งเร่งรีบ ยิ่งสูญเสียเปล่า ความเร็วเข้าที่ไม่สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมสะท้อนให้เห็นถึงการไม่รู้จักจังหวะในการต่อสู้ หากฝ่ายตรงข้ามเร่งรีบ เราควรจะต้องอยู่ในความสงบ และสุดท้ายแล้วมุซาซิมเห็นว่าไม่มีวิชาชั้นสูงที่เป็นเคล็ดลับ สำนักดาบบางแห่งมีการคัดเลือกผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดเคล็ดวิชาลับสุดยอด แต่สำหรับมุซาซิมแล้วมุ่งที่จะฝึกฝนให้ตามความพร้อมของแต่ละคน เน้นหนักที่การเล่าเรียนจากประสบการณ์ที่แท้จริง รูปแบบการถ่ายทอดจึงแปรเปลี่ยนไปตามภูมิปัญญาของผู้ฝึกฝนโดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผู้สอนมีหน้าที่ขจัดความสงสัยให้กับศิษย์ ตามแนวทางที่ว่า ครูคือเข็มทิศคือด้าย





ภาพนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสำนักพิมพ์

www.mkc.mut.ac.th

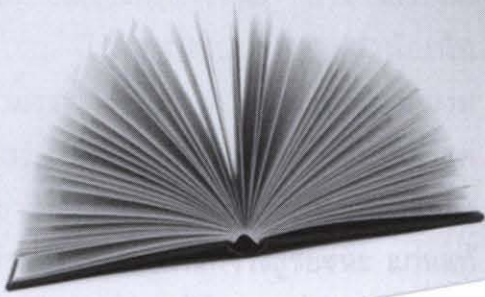
5. บทแห่งความว่าง

บทแห่งความว่างกล่าวถึง การไม่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด สรรพสิ่งล้วนต่อเนื่องต่อกัน เป็นหลักของการไม่ยึดติดในหลักการ ที่สุดแล้ววิถีแห่งกลยุทธิ์จึงเป็นวิถีแห่งธรรมชาติ เมื่อเข้าใจพลังธรรมชาติก็จะรู้ถึงจังหวะและสถานการณ์ มีปฏิกริยาตอบโต้เป็นธรรมชาติ การจะเข้าถึงวิถีแห่งกลยุทธิ์ได้ ต้องอาศัยการอุทิศตนฝึกฝนทุ่มเทให้กับการยุทธ์ด้วยจิตวิญญานที่แน่วแน่ สั่งสมจากวันเป็นเดือนจากเดือนเป็นปี ชัดเกลาสมาธิและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ ลับประสาทให้แหลมคมทั้งการรับรู้ภายในและการมองเห็นภายนอก เมื่อจิตวิญญานโผล่พ้นจากเมฆหมอกแห่งมายา จึงบรรลุได้ถึงความว่างที่แท้ เมื่อตระหนักถึงความว่างที่แท้ได้ ไม่ว่าจะด้วยหนทางแห่งพุทธหรือการรู้แจ้งด้วยตนเองก็จะเข้าใจสรรพสิ่งได้ถูกต้อง

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

<http://www.mkc.mut.ac.th/fivering.html> (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2552)

<http://th.wikipedia.org> วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2552)



คมวาตะ



“...การเดินทางในประเภท
 เกณฑ์จะในตำแหน่ง Chairman
 เดินทางโดย Business Class
 สำรับเอกชนแล้วไม่มีทาง
 ต้องเดินทางโดยใช้ชั้นประหยัด
 เพราะถ้าผมไม่นั่ง Business Class
 ผมไม่ได้ทำอะไรในขั้นต้น
 สำรับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม
 มันค่าใช้จ่ายที่มากเกินไป...”

(คมวาตะ...นายธีรพจน์ วัชรภักย์
 (24 มิถุนายน 2545)
 ที่มา คมวาตะ : ธรรมภิบาล สำนักงาน ก.พ.)



มรรค 8: แนวทางการพัฒนาเป็นข้าราชการที่ดี*



พัลลภ จารุรัตน์**

“ถ้าเป็นข้าราชการที่ดี ก็จะเป็นคนดีไปพร้อม ๆ กัน”

การจะเป็นข้าราชการที่ดี ต้องรู้ก่อนว่า ข้าราชการ คือ ใคร

ข้า หมายถึง ผู้ทำงานในเชิงบริการ

ราช หมายถึง พระมหากษัตริย์

การ หมายถึง การกระทำ

ดังนั้น ข้าราชการ แปลว่า ผู้ทำงานต่างพระเนตร พระกรรณพระมหากษัตริย์ในการให้บริการดูแลประชาชน

ถ้าข้าราชการทุกคน เข้าใจความหมายของคำว่า ข้าราชการเป็นอย่างดี การเป็นข้าราชการที่ดีจะเกิดขึ้นทันที เพราะถ้าเข้าใจว่า ข้าราชการ แปลว่า ผู้ทำงานต่างพระเนตร พระกรรณ พระมหากษัตริย์ เราจะไม่กล้าทำอะไรเล่น ๆ เหยาะแหยะ ขาดความรับผิดชอบ เพราะถ้าทำเช่นนั้นก็เท่ากับว่า คุณกำลังทำงานแบบเล่น ๆ เหยาะแหยะ ขาดความรับผิดชอบ ยังผลให้ระคายเบื่องพระยุคลบาท ถ้าข้าราชการทุกคนตระหนักว่าตนเองเป็นใคร ความเป็นข้าราชการที่ดีต้องเริ่มต้นได้ด้วยการนำ มรรค 8 มาเป็นธรรมะประจำใจในการดำเนินชีวิต อันประกอบด้วย

* บทสัมภาษณ์พระมหาวิชัย (ว. วชิรเมธี) ส่วนหนึ่งของหนังสือวิชาการประจำปี 2552 ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

** นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

➤ 1. ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเป็นข้าราชการ

ถ้าข้าราชการทุกคนรู้ว่า พวกเรา คือ ผู้ที่ทำงานต่างพระเนตร พระกรรณพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนั้น ทุกเรื่องที่ดี ที่ทำ ทุกคำที่พูดในฐานะข้าราชการจะมีผลผูกพันถึงพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ถ้าทำดี	ก็เป็นการทำดีในพระปรมาภิไธย
ถ้าทำชั่ว	ก็เป็นการทำให้ระคายเบื้องพระยุคลบาท
ถ้าซื่อสัตย์	ก็เป็นการซื่อสัตย์ในพระปรมาภิไธย
ถ้าคอร์รัปชัน	ก็เป็นการทำให้ระคายเบื้องพระยุคลบาท

ถ้าข้าราชการตระหนักได้เช่นนี้ ข้าราชการก็จะปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพราะไม่อยากจะระคายเบื้องพระยุคลบาท ข้าราชการจะไม่กล้าทรยศแผ่นดิน ไม่กล้าคอร์รัปชัน ไม่โกง ไม่ทุจริต มีแต่จะทุ่มเททำงานอย่างดีที่สุด ด้วยสำนึกว่าเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ในทางตรงข้าม คนที่บอกตัวเองว่าเป็นข้าราชการ แต่ยังมีพฤติกรรมในเชิงทุจริต ฉ้อราษฎร์บังหลวง แสดงว่าคุณไม่ได้เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แต่เป็นข้าราชการในนามของกิเลส เพราะกิเลสครอบงำ ชี้นำให้ทุจริต คอร์รัปชัน พระองค์ไม่เคยชี้นำให้ข้าราชการทุจริต คอร์รัปชันแม้แต่ครั้งเดียว ดังนั้น ถ้าคุณทุจริต โกง หรือ ทำในสิ่งที่ไม่ดี แสดงว่าเป็นความเลวส่วนตัว ไม่ใช่ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

➤ 2. มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับงานที่ตนเองทำ

ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ที่มีอยู่จริงหรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือ การใช้คนให้เหมาะกับงาน เพราะถ้าข้าราชการได้รับมอบหมายให้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถก็จะปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความมีประสิทธิภาพแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ประโยชน์จะเกิดกับราชการ ตรงกันข้าม ถ้าข้าราชการได้รับมอบหมายให้ทำงานไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ยิ่งทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็มักจะต่ำลง ราชการเกิดความเสียหาย การคอร์รัปชัน มักจะเกิดขึ้นในหมู่ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานไม่ตรงตามความสามารถ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่ จึงมีเวลาคิดหาทางคอร์รัปชัน เนื่องจากไม่มีปัญหาทำงานได้ตามปกติและที่เป็นเช่นนั้น ก็เพราะว่าข้าราชการได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ



3. มีความรับผิดชอบ

เมื่อข้าราชการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานใด จะต้องทำงานให้ดีที่สุดตั้งแต่เริ่มต้น ช่วงกลาง และสิ้นสุด พร้อมรับผิดชอบต่อผลผลิตที่เกิดขึ้น ไม่ปัดสวะ โทษผู้อื่น พร้อมแก้ไข ไม่มุงแก้มัว แต่มุงแก้ไข เมื่อผลงานได้รับการยอมรับ ไม่หยิ่งผยอง อหังการ ตรงกันข้ามกลับอ่อนน้อมถ่อมตน โดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของคนทั้งองค์กร

ข้าราชการที่มีความรับผิดชอบ ทำงานทุกชั้นเปรียบเสมือนคิลปินกำลังแกะพระจะไม่ประมาท ไม่ละเลย ไม่ทอดธุระ ทำงานขึ้นใดก็ตาม ต้องทุ่มเทงานอย่างเต็มที่เสมือนหนึ่งว่างานนั้นเป็นงานชิ้นสุดท้ายของตนเอง ตั้งกัลยาณจิตว่า ตนจะสร้างงานให้ดีที่สุด เพื่อให้งานชิ้นนั้นๆ เป็นอนุสาวรีย์ทางสติ ปัญญา ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเอง ถือคติว่า เมื่อคนสร้างงานก็จะย้อนกลับมาสร้างคน

4. มีวิสัยทัศน์

ข้าราชการมีศักยภาพในการมองเห็นโอกาสในการพัฒนางานที่ทำมากกว่าคนปกติจะมองเห็นได้ หรือมองเห็นข้อดี ข้อเด่น ข้อดีอยู่วิกฤต ซึ่งซ่อนอยู่ในทุกเรื่องที่ทำ ตลอดถึงความสามารถในการวางแผนการบริหารงานที่ตนเองได้รับมอบหมายล่วงหน้าอย่างเป็นระบบอย่างมีแบบแผน มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติจริงๆ ก่อให้เกิดทั้งมูลค่าเพิ่มและคุณค่าเพิ่มให้แก่งานที่ทำอยู่หรือหน่วยงานที่ทำงานอยู่ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ไม่เพียงแต่รอรับคำสั่งจากผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังสามารถคิดงานโครงการใหม่ๆ ขึ้นมาทำให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานหลากหลายด้าน

5. มีจิตสำนึกสาธารณะ

ข้าราชการตระหนักอยู่เสมอว่าตนเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นายที่แท้จริงของข้าราชการ คือ ประชาชน ข้าราชการต้องอ่อนน้อมถ่อมตน ตีตน ตีตน ต้องเป็นข้าราชการที่อยู่ในใจของประชาชน ตำแหน่งที่มั่นคงที่สุดของข้าราชการ คือ ตำแหน่งที่ประชาชนอยู่ในใจประชาชน ไม่ใช่ที่นั่งอยู่บนหัวประชาชน

ข้าราชการที่ดีต้องตระหนักว่า ประชาชนกับข้าราชการต้องอาศัยพึ่งพากัน เสมือนน้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า หญ้าพึ่งดิน ดินพึ่งหญ้า เรือลอยได้เพราะน้ำ แต่น้ำนั้นเองที่ทำให้เรือจม ข้าราชการอยู่ได้เพราะประชาชน ประชาชนทำให้ข้าราชการอยู่ไม่ได้ เพราะฉะนั้น ถ้าข้าราชการตระหนักได้เช่นนี้ ข้าราชการก็จะเคารพในศักดิ์ศรีประชาชนทุกคน ไม่ดูถูกประชาชน รับผิดชอบต่อประชาชนด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน คิดอยู่เสมอว่างานของข้าราชการ คือ การทำให้ประชาชนมีความสุข ดังนั้น ข้าราชการจะต้องไม่ทำแต่งาน แต่ต้องปฏิบัติธรรมด้วย ธรรมที่สำคัญก็คือ ความเป็นผู้มีจิตสาธารณะ พร้อมจะน้อมตัวรับใช้ประชาชนด้วยความภาคภูมิใจ ต้องตระหนักว่า การได้รับใช้ประชาชน คือ เกียรติยศของการเป็นข้าราชการ



➤ 6. มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส

ด้วยข้าราชการทำงานต่างพระเนตร พระกรรณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนั้น หากข้าราชการทุจริตคอร์รัปชัน ก็เป็นการทำให้ระคายเบื้องพระยุคลบาท แต่ถ้าเราเป็นข้าราชการที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ก็เป็นข้าราชการที่ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสในพระปรมาภิไธยในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังนั้น ข้าราชการทุกคนต้องปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพราะหากถูกจับได้ จะทำให้ระคายเบื้องพระยุคลบาท การปฏิบัติราชการมีความมัวหมอง ประชาชน ประเทศชาติเสียหาย เสียประโยชน์ ทุกครั้งที่ประชาชน 1 คนทุจริต ได้เงินไปใช้ แต่ทำให้คนจำนวนมากเสียประโยชน์ไปด้วย 1 คนโกง ประเทศชาติแทบล่มสลาย ข้าราชการจึงไม่ควรย้อนรอยกลับไปเดินอยู่ในเขาวงกตของการทุจริตเป็นอันขาด เพราะนั่นคือหนทางแห่งความหายนะของประชาชนและประเทศชาติ

สำหรับการทุจริต นักราชฎ์บังหลวงนั้น ในช่วงต้นอาจจะให้ผลดี คือ ร่ำรวย แต่ช่วงปลายจะทำให้เกิดผลร้าย เพราะคนทุจริตนักราชฎ์บังหลวง หากถูกจับได้ จะได้รับการประณาม และกลายเป็นโมฆะบุรุษ ต้องถูกประณาม หยามเหยียด เป็นเวลายาวนาน แม้ตัวจะตายไปแล้ว แต่ชื่อเสียงเสียหายยังถูกกล่าวขานต่อไป



➤ 7. มีปัญญาในการดำเนินชีวิต

ผู้ที่เป็นข้าราชการต้องอยู่ท่ามกลางงาน คน ความรับผิดชอบ ความคาดหวัง ภารกิจต่างๆ มากมาย หากข้าราชการไม่มีสติ ปัญญาในการดำเนินชีวิต ยิ่งทำงาน คุณภาพชีวิตก็ยิ่งเสื่อม ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่ออกงอกงาม จิตไม่แจ่มใส ร่างกายไม่แข็งแรง ปัญญาไม่แหลมคม ข้าราชการจึงควรหมั่นแสวงปัญญา เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา จะได้มีประสิทธิภาพในการทำงาน การดำเนินชีวิต การเข้าสังคม การบริหารจัดการกิเลส เพราะหากไม่เพียรแสวงปัญญาในการพัฒนางาน และชีวิตแล้ว อารมณ์ในเชิงลบ เช่น ความโกรธ ความเกลียด จะงอกงาม เข้าแทนที่ เพราะฉะนั้น ผู้ที่ทำงานมาก ยิ่งทำให้คุณภาพชีวิตต่ำลง ยิ่งมีความรับผิดชอบสูง แต่ประสิทธิภาพกลับต่ำลง

หากข้าราชการ ยังทำตัวเป็นแก้วว่าง พร้อมจะพัฒนาไปพร้อมๆ กับการทำงาน ก็ยิ่งเชี่ยวชาญ มีสติปัญญาแหลมคม เป็นที่พึ่งแก่ตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เป็นสถาบันหลักขององค์กรที่ตนสังกัด ยิ่งทำงานไป ยิ่งประสบความสำเร็จ



ข้าราชการที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรม
ดังกล่าว คือ ผู้ที่เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอย่างเต็มภาคภูมิ

ดังนั้น การเป็นข้าราชการที่ดี จะต้องนำ
มรรค 8: แนวทางการเป็นข้าราชการที่ดี มาใช้
เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต หรืออาจกล่าวได้ว่า การจะประสบความสำเร็จเป็นข้าราชการที่ดีได้
จะต้องดำเนินชีวิตตามมรรค

ถ้าเราประสบความสำเร็จในการเป็น
ข้าราชการที่ดี ก็จะสามารถประสบความสำเร็จในการ
เป็นคนดีไปพร้อมๆ กัน

8. มีความกล้าหาญทางจริยธรรม

ข้าราชการทุกคนจะต้องกล้าห้อยืน ที่จะ
พูด คิด ทำในสิ่งซึ่งเห็นว่า ถูกต้องเป็นธรรมและ
พร้อมเสมอที่จะปกป้องผลประโยชน์ของ
ประเทศชาติ ประชาชน โดยไม่หวั่นเกรงต่อ
อิทธิพล เงินและผลประโยชน์ ซึ่งแฝงตัวเข้ามาทำ
มาหากินในระบบราชการ ข้าราชการที่ดีจะต้อง

1. ไม่โกงเอง
2. ไม่สนับสนุนให้คนอื่นโกง
3. ไม่เพิกเฉยเมื่อเห็นคนอื่นโกง

4. ทำทุกวิถีทางที่จะป้องกันมิให้การโกง
กลายเป็นวัฒนธรรมของระบบราชการและ
ประชาชน และพร้อมเสมอที่จะปกป้องประชาชน
ประเทศชาติ แม้จะต้องเดิมพันด้วยชีวิตก็ตาม



รายงานสรุปผลการวิจัย* เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้” (ตอนจบ)

กนกวรรณ ชูชีพ

๕๒ 4. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง (Sample Survey Research)

ประชากรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ทำงานในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนิยามของรัฐบาล ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลาเฉพาะพื้นที่ (อ.เทพา อ.สะบ้าย้อย อ.นาทวี และ อ.จะนะ) ซึ่งมีจำนวนประมาณ 60,000 คน (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.), 2552)

สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ซึ่งมีกระบวนการในการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างตามกลุ่ม (Cluster Sampling) ซึ่งได้แก่ การแบ่งประชากรข้าราชการออกเป็นจังหวัดต่าง ๆ และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัด ๆ ละ 120 คน รวมมีตัวอย่างทั้งสิ้น 600 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ทั้งนี้จะใช้วิธีการทอแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามระเบียบวิธีวิจัยแบบการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Survey) (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2550)

๕๒ 5. สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

» 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นหญิงและชายมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน มีอายุอยู่ในช่วง 46-50 ปี ร้อยละ 18.4 มากที่สุด และช่วงอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 15.2 โดยมีอายุเฉลี่ยที่ 40 ปี ในด้านการศึกษา (ชั้นสูงสุด) พบว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 66.5 ในด้านสถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากกว่าโสด (สถานภาพสมสร้อยละ 68.8 และผู้ที่สถานภาพโสดร้อยละ 26.7) สำหรับด้านรายได้ พบว่า มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.3 รองลงมา มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.8

* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สำหรับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 20.9 กระทรวงมหาดไทย ร้อยละ 19.5 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร้อยละ 8.7 ตามลำดับ มีระดับตำแหน่ง (เดิม) อยู่ในช่วงระดับ 7-8 มากที่สุด ร้อยละ 28.3 รองลงมา เป็นช่วงระดับ 5-6 ร้อยละ 26.7 และระดับ 3-4 ร้อยละ 12.7 มีอายุราชการ อยู่ในช่วง 15-20 ปี ร้อยละ 23.0 จำนวนวันที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ต่อสัปดาห์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 5 วัน มากที่สุด ร้อยละ 75.7 รองลงมา คือทำงานมากกว่า 5 วัน ต่อสัปดาห์ ร้อยละ 22.5 จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่ใช้เวลาประมาณ 7-8 ชั่วโมง ร้อยละ 58.3 และทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 32.7 โดยเริ่มงานโดยเฉลี่ยระหว่าง 8.00-9.00 น. มากที่สุด ร้อยละ 73.6 รองลงมา คือ เริ่มงานก่อน 8.00 น. ร้อยละ 20.1 และสิ้นสุดการทำงานโดยเฉลี่ย 16.30-17.00 น. ร้อยละ 65.5 สำหรับระยะเวลาในการเดินทางจาก บ้านถึงที่ทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 0-10 นาที ร้อยละ 39.8 รองลงมา คือ 11-20 นาที ร้อยละ 30.7

» 5.2 ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษา

ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยตั้งคำถามที่สะท้อนถึงสภาพการณ์ ณ ปัจจุบัน ซึ่งให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นจากข้อความกล่าว ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยค่ากล่าวที่สร้างขึ้นเป็นค่ากล่าวลักษณะเชิงบวก (Positive Question) ความเห็นด้วยจึงหมายถึงความพึงพอใจ (วัดจากการรวมคำตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยเข้าด้วยกัน และมีค่าสูงกว่าร้อยละ 50) ในเรื่องคำตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ผลจากการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยคำตอบแทน

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยคำตอบแทน จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเลี้ยงชีพ และอื่นๆ มีความเหมาะสมแล้ว ร้อยละ 58.0 และ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 51.6

ไม่พึงพอใจ จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ร้อยละ 47.7 การได้รับคำตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายๆ กัน ร้อยละ 40.3 การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ ร้อยละ 40.2 เงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต ร้อยละ 34.5

2) ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของตัวเอง ร้อยละ 89.0 ความสามารถขอความรู้หรือคำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานได้กับบุคคลในหน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 85.0 การมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน ร้อยละ 84.6 การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ร้อยละ 84.3 หน่วยงานที่ท่านอยู่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 71.3 การมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยการเข้าฝึกอบรมดูงานในประเทศ ร้อยละ 66.5 หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ร้อยละ 63.5

ไม่พึงพอใจ จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนให้ฝึกอบรมศึกษาดูงานต่างประเทศ ร้อยละ 41.3

3) ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร จำนวน 4 เรื่อง ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ร้อยละ 66.5 การมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ ร้อยละ 59.1 การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ ร้อยละ 58.9 หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ร้อยละ 53.5

ไม่พึงพอใจ จำนวน 1 เรื่อง ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่า หน่วยงานมีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ร้อยละ 49.8

4) ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับธรรมเนียมในองค์กรทั้ง 7 เรื่อง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ร้อยละ 80.3 หน่วยงานมีนโยบาย ระเบียบที่เป็นแนวทางปฏิบัติงานที่ดีสำหรับบุคลากร ร้อยละ 74.8 หน่วยงานมีการประเมินการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้และนำมาใช้ในการให้คุณให้โทษ ร้อยละ 70.7 การมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ร้อยละ 69.0 ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ร้อยละ 67.8 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.7 หน่วยงานมักสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น ร้อยละ 58.9

5) ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น จำนวน 7 เรื่อง ได้แก่ ในแต่ละวันมีรู้สึกกระปรี้กระเปร่าพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ร้อยละ 82.4 มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ร้อยละ 79.7 ปัจจุบันพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม และการมีเวลาเป็นส่วนตัว ร้อยละ 63.6 การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือพักผ่อนของท่าน ร้อยละ 63.5 ในระหว่างเวลาทำงานสามารถรับประทานอาหารตรงเวลาพัก ร้อยละ 62.9 การปฏิบัติงานไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่ให้กับครอบครัว ร้อยละ 61.2 ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ร้อยละ 51.7

ไม่พึงพอใจ จำนวน 1 เรื่อง ได้แก่ เขามักต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้พอใจเพียงร้อยละ 28.1

6) ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันทั้ง 6 เรื่อง ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ ร้อยละ 92.8 การทำงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 83.9 การทำงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 79.0 หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ ร้อยละ 77.3 บุคลากรในหน่วยงานมีโอกาสได้รับข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ร้อยละ 77.0 บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ร้อยละ 75.5

7) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่ หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ร้อยละ 76.7 หน่วยงานมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน ร้อยละ 66.5 หน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม ร้อยละ 66.4 หน่วยงานสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ร้อยละ 62.7 ห้องทำงานมีสภาพที่ส่งเสริมความรู้สึกรักให้อยากทำงาน ร้อยละ 58.5 หน่วยงานมีห้องจัดประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ ร้อยละ 52.0

ไม่พึงพอใจ จำนวน 2 เรื่อง ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง เห็นว่า หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอย่างพอเพียงและมีความเหมาะสมในการทำงาน ร้อยละ 47.2 หน่วยงานมีความพร้อมและสะดวก เช่น มีที่จอดรถมีที่พักผ่อนเป็นส่วนตัว ร้อยละ 36.5

8) ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก

ความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกทั้ง 4 เรื่อง ได้แก่ การให้ความร่วมมือหรือตอบคำถามในกรณีที่หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูลความคิดเห็น และแนวทางการปฏิบัติงาน ร้อยละ 93.4 หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มารับบริการ ร้อยละ 88.9 มีความคล่องตัวและไม่ติดขัดในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 81.7 หน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ร้อยละ 79.5

โดยสรุปภาพรวม พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยต่าง ๆ เกือบทุกปัจจัย ยกเว้น ปัจจัยค่าตอบแทน โดยปัจจัยที่มีความพึงพอใจสูงสุดคือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ร้อยละ 78.0 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ ดูตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ร้อยละความพึงพอใจต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาศึกษาในภาพรวม

ปัจจัย	ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย 0-10 คะแนน
ความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก	89.3	7.28
การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน	83.8	7.08
ธรรมเนียมในองค์กร	78.0	6.82
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	72.8	6.48
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น	71.3	6.68
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	70.2	6.28
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	58.4	5.97
ค่าตอบแทน	48.8	5.71

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ มีอิทธิพล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ สถิติ ความแตกต่างของร้อยละ การทดสอบ χ^2 - test จากสมมติฐาน จากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจ (วัดโดยการรวมคำตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยเข้าด้วยกัน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่พึงพอใจ (วัดโดยการรวมคำตอบ ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยเข้าด้วยกัน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้น มีความแตกต่างกัน อย่างชัดเจน นั่นคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ร้อยละ 96.8 และ กลุ่มที่ไม่พึงพอใจเพียงร้อยละ 3.2 ความแตกต่างกันนี้ จะทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่มีความจำเป็นที่ จะทำการวิเคราะห์ต่อไป เพราะ ตัวแปรนั้นไม่มีการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามกฎ ของ Jame A. Davis ที่ได้กล่าวไว้ว่า “Make Sure Your Variable Vary” ในการวิเคราะห์ ตัวแปรตามและตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์จะต้องมีความแตกต่าง (Vary) ในตัวมันเอง ซึ่งเป็น หัวใจของการวิเคราะห์หรือหาความสัมพันธ์ กล่าวคือ ถ้าตัวแปรอิสระหรือตัวแปรตามแปรในตัวมัน น้อยลงหรือใกล้เคียงความคงที่มากขึ้น ความจำเป็นจะนำมาอธิบายความแตกต่างในทัศนคติคงไม่มี เพราะทัศนคติแทบจะไม่แตกต่างกัน ซึ่งการกระจายของข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ จึงควรอยู่ในสัดส่วนไม่ต่ำกว่า 80 : 20 (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2550: 422)





สำหรับความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความต้องการในหลายๆ ด้านดังนี้

ด้านสวัสดิการพิเศษ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเสี่ยงภัย ร้อยละ 44.2 และให้มีอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ร้อยละ 37.3

ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ให้มีการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้าย ให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ ร้อยละ 37.7 รองลงมา คือ ให้มีการมีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 36.8

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่อง ได้แก่ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง ร้อยละ 44.3 ให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน/วินัยราชการ ร้อยละ 40.5 หลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้ด้านศาสนาและวัฒนธรรมไทยและมุสลิม ร้อยละ 38.0 และการฝึกอบรมความรู้ด้านภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสาร ร้อยละ 33.0

ด้านสุขภาพ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่อง ได้แก่ ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 40.8 และต้องการให้หน่วยงานมีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 40.7

ด้านการส่งเสริมรายได้ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การให้จัดหาแหล่งเงินพิเศษ สำหรับผู้ต้องการทำธุรกิจหรือประกอบอาชีพเสริม มีความต้องการร้อยละ 30.7

» 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะขอเสนอประเด็นข้อค้นพบที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยค่าตอบแทน ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าครึ่งมีความรู้สึกไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ยังไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน โดยเฉพาะภาคเอกชน ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับนี้ยังไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งก็ทำให้ไม่มีเงินเหลือเก็บไว้สำหรับอนาคต และมีความล่าช้าโดยเฉพาะค่าเบี่ยเลี้ยงต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยต่าง ๆ ที่มีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการต่างมีความเห็นว่าเงินเดือนของข้าราชการนั้นน้อยกว่าภาคเอกชน

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลจากการศึกษา พบว่า ไม่พึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งสิ่งนี้ถือเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจของข้าราชการอย่างมากและจะมีผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติงาน ประเด็นนี้พบว่า มีงานวิจัยจำนวนหนึ่งให้เห็นว่าระบบราชการ/หน่วยงานยังมีความไม่เป็นธรรม โปร่งใสในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง ประเด็นดังกล่าวจึงควรให้ผู้วางกรอบนโยบายตระหนักให้มาก ซึ่งจะส่งผลกระทบในวงกว้างต่อไป

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่มีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ซึ่งแม้ว่า ข้าราชการส่วนมากที่มักต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงานหรือนำงานกลับมาทำต่อที่บ้าน ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าข้าราชการเหล่านั้นยังสามารถจัดการกับตัวเองได้ โดยไม่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาลดลง

ประเด็นที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการฯ ส่วนใหญ่พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการมีแผนการป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน การมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดีและเหมาะสม การสนับสนุนจากหน่วยงานให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องทำงานและห้องประชุมที่มีประสิทธิภาพเหมาะกับการทำงาน

จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า แม้พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะประสบปัญหาความไม่สงบเรียบร้อย แต่หน่วยงานต่าง ๆ ก็พยายามหาวิธีป้องกันเหตุร้ายที่จะเกิดขึ้น ซึ่งจะนำมาซึ่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในพื้นที่เป็นอย่างดี

» 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริง และต้องยอมรับว่าข้อสังเกตหลายประการเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับท้องถิ่น เนื่องจากเป็นปัญหาในระดับประเทศหรือระดับมหภาค ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บัณฑิตค่าตอบแทน : ควรส่งเสริมมาตรการที่สร้างความจริงจังในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมให้กับข้าราชการทุกคน ในขณะเดียวกันควรกำหนดหลักนิยมให้ข้าราชการมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน : สร้างระบบความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสนองต่อบัณฑิตความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ออกมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถบังคับใช้ได้อย่างจริงจัง ให้มีการนำเผยแพร่การลงโทษของข้าราชการที่มีความประพฤติไม่ดี เพื่อให้เห็นผลของการกระทำในสิ่งที่เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีและไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่าง รวมทั้งการประกาศชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้ผลการประเมินเป็นประโยชน์กับการพัฒนางานและบุคลากรอย่างแท้จริง ควรมีการประเมินแบบ 360 องศา ที่นอกจากผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ประเมินผู้บังคับบัญชาด้วย ข้อดีของการประเมินดังกล่าวนี้ ทำให้ทราบจุดดีจุดด้อยของตนเอง การเปิดใจยอมรับ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเข้าใจ สนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างแท้จริง

3. ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ : หน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ ควรวางกรอบแนวนโยบายที่เป็นการเฉพาะเหล่านี้ โดยประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืน ได้แก่ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) คู่มือบังคับบัญชาข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) คู่มือบังคับบัญชาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) คู่มือบังคับบัญชาข้าราชการครู สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คู่มือบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ

4. ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไก ติดตาม ประเมินผล และให้รางวัลการดำเนินงานของส่วนราชการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง การสนับสนุนให้ส่วนราชการทำการสำรวจปัญหา ความต้องการ ด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ และนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน ปรับปรุงประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน



5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. รัฐต้องจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ ไม่ว่าจะ เป็นค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงเสี่ยงภัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าลดหย่อนภาษี ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร การมอบเหรียญเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการในส่วนภูมิภาคอื่นๆ เข้ามาทำงาน และนำแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ มาแก้ไขปัญหาในพื้นที่

2. รัฐต้องให้การสนับสนุนการศึกษา ฝึกอบรมดูงาน ให้แก่ข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ ทั้ง การศึกษาอบรมดูงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ส่งเสริม ประสิทธิภาพความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. รัฐต้องสามารถให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราชการในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างแท้จริง เพื่อเป็นการสร้างความอุ่นใจและศักยภาพของหน่วยงานราชการ โดยผู้บริหารส่วนราชการควรให้การดูแลเป็นกรณีพิเศษ และควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้นำชุมชน ประชาชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลชุมชนร่วมกัน

4. ผู้บริหารส่วนราชการควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการสร้างความรู้ ความ เข้าใจ ในทิศทางของการเห็นค่าความเป็นคน โดยการรณรงค์อย่างจริงจังในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้คนทำงาน มีชีวิตที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับทำงานและการใช้ชีวิต การพัฒนาคนใหม่ ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือศูนย์กลาง ของการพัฒนา” ที่ไม่เน้นเพียงเรื่องของงานเท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตและการทำงาน เพื่อให้เกิดคุณค่าของทั้งบุคคล หน่วยงาน และสังคมโดยรวม

5. มีความคาดหวังให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ชายแดนภาคใต้ได้โดยเร็ว ซึ่งจะนำความรู้ที่สั่งสมมั่นคง ปลอดภัย คุณภาพชีวิต ตลอดจนคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่ดีขึ้น

๕๒ เอกสารอ้างอิง

- กุลธน ธนาพงศธร. 2526. การพัฒนาบุคลากร. เอกสารการชูดวิชา การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- จินตนา บุญบังการ. 2528. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2532. การบริหารงานบุคคลแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2548. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25, 1 (มกราคม-มีนาคม) : 6.
- พยอม วงษ์สารศรี. 2534. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์.
- พยุง อีระภินันท์. 2532. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 7 สันติบาล. ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรภากร เทวกุล. 2550. การพัฒนาตัวแบบและนโยบายการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย. เอกสารรายงานประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 53 สำนักงาน ก.พ.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. 2550. การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง : ทฤษฎีและปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2532. วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. 2550. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ใน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. หน้า 11-12.
- มานะ สินธุวงษานนท์. 2534. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรีสมภพ จิตรภิรมศรี. 2552. สถานการณ์ใหม่ชายแดนใต้: ความเสี่ยงในการถูกรุกกลับทาง การทหารและตริ่งกำลังในทางการเมือง. ค้นวันที่ 23 พฤษภาคม 2552. จาก [http:// www.deepsouthwatch.org/node/288](http://www.deepsouthwatch.org/node/288)

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. 2552. จำนวนข้าราชการฝ่ายพลเรือนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ณ วันที่ 3 มีนาคม 2552. (อัดสำเนา).

สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. 2551. สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา : สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้.

สมยศ นาวิการ. 2533. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน. 2550. กำลังคนภาครัฐ 2550 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สำนักนายกรัฐมนตรี. 2549. (30 ตุลาคม) มติคณะรัฐมนตรี ที่ 207/2549. การบริหารราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.

สันติ บางอ้อ. 2540. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. Productivity World. 2 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2540): 39-40.

สีมา สีมานนท์. 2550. หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่. เอกสารประกอบการฝึกอบรม สำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.

สุจินดา แก้วอ่อน. 2538. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหจวบวดี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข. 2542. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

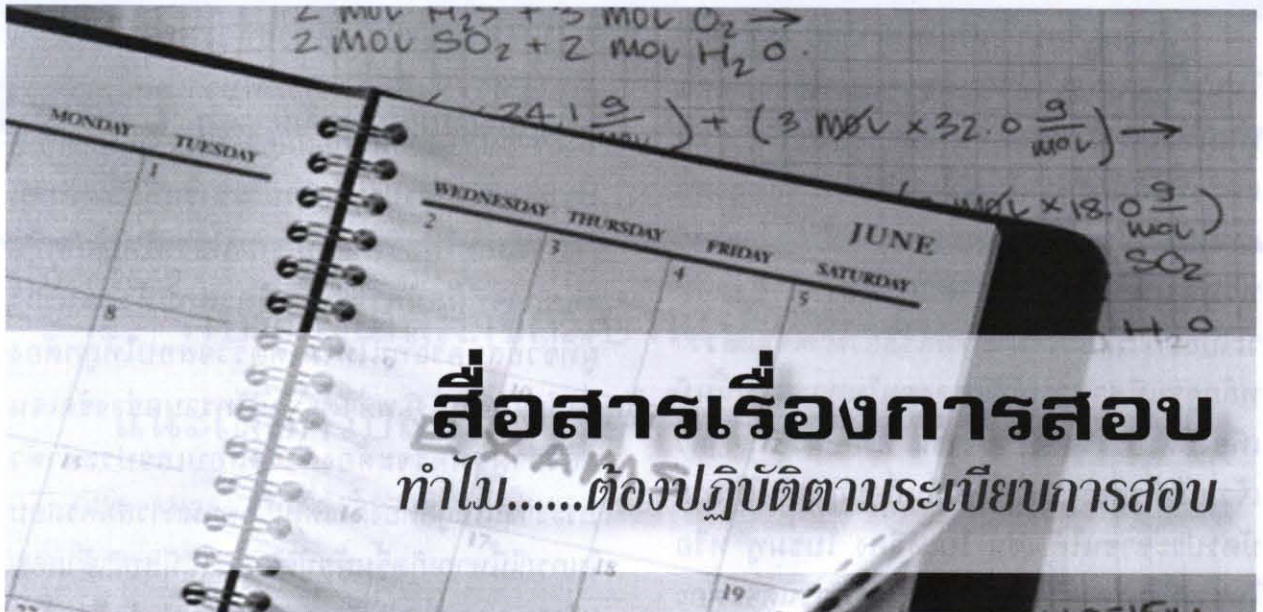
สุพรรณิ ไทยประดิษฐ์. 2546. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ภาคนิพนธ์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อุดม ทুমโฆสิต. 2544. การจัดการ. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา รศ. 610 และ รอ. 610 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2523. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พรานนกการพิมพ์

Davis, K. 1981. Human Behavior at Work : Organization Behavior. New York : McGraw-Hill.

- Delamotte, Yves and Takezawa, Shin-cha. 1984. *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Hackman, J.R. and Sutte, L.J. 1977. *Improving Life at Work. : Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Hughes, Karen. D., Lowe, G. and Schellenberg, G. . 2003. *Men's and Women's Quality of Life in the New Canadian Economy*. Retrieved October 20, 2008 from <http://cprn.org/doc.cfm?=65&l=en>
- Lewin, David. 1981. Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational Dynamics*. 10, 2 (Autumn) : 37-53.
- Lewis, David et al. 2001. Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life. *International Journal of Health Care Quality Assurance*. 14 (3): IX Retrieved February 26, 2005 from <http://proquest.umi.com>
- Rahman, Tauhidur et al. 2003. *Measuring the Quality of Life Across Countries: A Sensitivity Analysis of Well-Being Indices*. Paper Present at WIDER International Conference on Inequality, Poverty and Human Well-Being, May 30-31, Helsinki, Finland. Retrieved August 2, 2005 from [http://wider.unu.edu/.../Conference-2003-2/Conference% 202003-2-papers/papers-pdf/Rahman%20Tauhidur% 20250403.pdf](http://wider.unu.edu/.../Conference-2003-2/Conference%202003-2-papers/papers-pdf/Rahman%20Tauhidur%20250403.pdf)
- Thanawit Butr-Udom. 2007. *The Quality of Life of Thai Labour in Singapore*. Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration.
- Walton, Richard E. 1974. Improving the Quality of Life. *Harvard Business Review*. (May- June) : 12-16.
- Walton, Richard E. 1975. *Criteria for Quality of Working Life : The Quality of Working Life*. New York : Free Press.
- Werther, William B. and Davis, Keith. 1982. *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo : McGraw-Hill.



สื่อสารเรื่องการสอบ ทำไม.....ต้องปฏิบัติตามระเบียบการสอบ

เหมวดี บรรเทา

นับถึงวันนี้การสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ประจำปี พ.ศ. 2552 ที่ดำเนินการโดยสำนักงาน ก.พ. ก็ผ่านมาจะถึงรอบที่ 7 แล้วจากที่กำหนดจัดสอบจำนวน 9 รอบในปีนี้ แต่หลาย ๆ ปัญหาซึ่งมักเป็นปัญหาเดิม ๆ ของผู้สมัครที่ไม่มีสิทธิ์เข้าห้องสอบหรือถูกยุติการสอบ ก็ยังคงเกิดขึ้น ผู้เขียนสื่อสารเรื่องการสอบจึงอยากนำปัญหาที่มักเกิดขึ้นเหล่านี้มาเล่าสู่กันฟังเพื่อเป็นข้อควรระวังสำหรับผู้สมัครสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) รวมทั้งการสอบในประเภทอื่นๆ ของ ก.พ. และเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอบ เพื่อให้สามารถดำเนินการตามระเบียบการสอบได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐาน



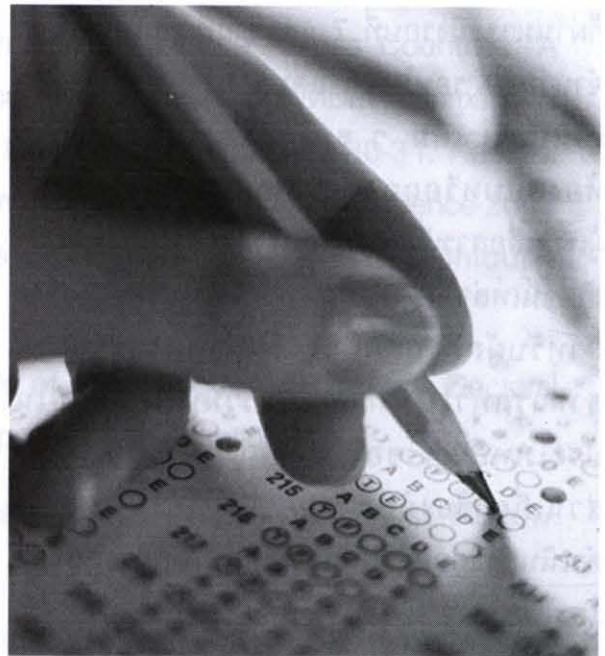
สำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศระเบียบการสอบให้ผู้ที่เข้าสอบได้ทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบไว้ล่วงหน้า ตั้งแต่ที่ได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบทางเว็บไซต์ <http://job3.ocsc.go.th> แต่หลากหลายปัญหาของการสอบก็ยังคงเกิดขึ้นทุกครั้งเมื่อมีการดำเนินการสอบ ปัญหาใหญ่ที่ทำให้ผู้สมัครที่มีรายชื่อเป็นผู้มีสิทธิ์เข้าสอบหมดสิทธิ์เข้าห้องสอบหรืออาจถูกยุติการสอบมีอยู่ 4 ประเด็นใหญ่ ๆ

ปัญหาแรกและพบบ่อยที่สุด คือ การที่ผู้เข้าสอบไม่ปฏิบัติตามระเบียบการสอบที่ห้ามนำเครื่องมือสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทุกชนิดเข้ามาในห้องสอบ ทั้ง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศให้ทราบแล้วเพื่อให้ผู้ที่เข้าสอบได้เตรียมความพร้อม เมื่อผู้เข้าสอบไม่ปฏิบัติตามต้องถือว่า มีเจตนากระทำการทุจริตการสอบ ต้องให้ยุติการสอบ การที่ต้องกำหนดระเบียบการสอบในเรื่องนี้และดำเนินการอย่างเคร่งครัดก็เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการป้องกันมิให้เกิดการทุจริตการสอบโดยการนำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อคงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์ยุติธรรมความเสมอภาคและหลักของความสามารถเป็นสำคัญ

ปัญหาที่พบบ่อยรองลงมาก็คือ ผู้เข้าสอบไม่นำบัตรประจำตัวประชาชนมาใช้แสดงตนเพื่อให้เจ้าหน้าที่คุมสอบใช้ตรวจสอบตัวบุคคล แต่สิ่งที่ผู้สมัครส่วนใหญ่มักนำมาขอใช้แสดงตนแทนบัตรประจำตัวประชาชน คือ ใบขับขี่หรือสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งตามระเบียบการสอบได้ประกาศไว้อย่างชัดเจนแล้วว่าหลักฐานที่สามารถใช้แสดงตนในการสอบนั้นมีเพียงบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบัตรอื่นที่อนุญาตให้ใช้แทนบัตรประชาชนได้ เช่น ใบเหลือง ใบชมพู หรือใบขาวที่รับรองตัวบุคคล โดยบัตรทุกชนิดจะต้องเป็นบัตรตัวจริง และมีรูปถ่าย ลายมือชื่อ และเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักเท่านั้น หากผู้มาสอบไม่นำหลักฐานดังกล่าวมาแสดงตนในห้องสอบ ก็จะไม่มีการเข้าห้องสอบ หรือเมื่อเจ้าหน้าที่ตรวจพบหลังจากทำสอบไปแล้วก็ต้องให้ยุติการสอบ

ปัญหาต่อมา คือ การมาเข้าสอบผิดสนาม ผิดรอบ หรือผิดที่นั่ง ซึ่งมักเกิดขึ้นจากการที่ผู้สมัครไม่ได้ตรวจสอบสถานที่สอบให้ถูกต้องก่อนวันมาสอบ หรืออาจไม่ได้ตรวจสอบสถานที่สอบและรอบที่สอบด้วยตนเอง หรือไม่ได้เผื่อเวลาในการเดินทางมาเข้าห้องสอบ ทำให้เมื่อเข้าห้องสอบซ้ำจึงไม่ทันได้ตรวจสอบที่นั่งสอบให้ถูกต้องหรือไม่ทราบว่าจะต้องนั่งให้ถูกที่นั่งสอบ การที่ไม่สามารถให้ผู้เข้าสอบนั่งสอบผิดสนาม ผิดรอบ หรือผิดที่นั่งสอบได้ ก็เพราะสำนักงาน ก.พ. ได้จัดที่นั่งสอบให้แก่ผู้มีสิทธิเข้าสอบแต่ละคนไว้โดยเฉพาะ หากอนุญาตให้ผู้ที่มีเลขประจำตัวสอบไม่ตรงกับที่นั่งสอบเข้าสอบ จะทำให้ไม่สามารถตรวจสอบตัวบุคคลว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบได้ และผู้ที่มีเลขประจำตัวสอบถูกต้องตรงกับที่นั่งสอบก็จะมีที่นั่งสอบ ดังนั้นผู้ที่มาสอบผิดสนาม ผิดรอบ หรือผิดที่นั่งสอบจึงไม่มีสิทธิเข้าสอบ และหากตรวจพบหลังจากทำสอบไปแล้วก็ต้องให้ยุติการสอบ

ส่วนปัญหาสุดท้ายที่จะกล่าวถึงในตอนนี้ อีกปัญหาหนึ่งก็คือ การที่พบว่าเลขประจำตัวประชาชน 13 หลักที่ผู้สมัครใช้ในการสมัครกับที่ปรากฏหน้าบัตรประจำตัวประชาชนที่ใช้แสดงตนในการสอบไม่ตรงกัน ปัญหานี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการที่ผู้สมัครไม่ได้สมัครสอบด้วยตนเอง ผู้ที่ช่วยสมัครแทนให้ไม่ได้ตรวจสอบให้ถูกต้อง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนแล้วว่าผู้สมัครจะต้องตรวจสอบเลขประจำตัวประชาชนให้ถูกต้องตั้งแต่ในขั้นตอนการสมัครสอบ ในกรณีนี้หากเกิดขึ้นผู้สมัครก็จะไม่มีสิทธิเข้าสอบ หรือหากตรวจพบหลังจากทำสอบไปแล้วก็ต้องให้ยุติการสอบ เนื่องจากถือว่าข้อมูลของผู้สมัครกับผู้ที่มาเข้าสอบไม่ตรงกัน ไม่สามารถอ้างอิงได้ว่าเป็นบุคคลคนเดียวกัน



จากปัญหาที่กล่าวมาสังเกตได้ว่าเป็นปัญหาที่มักเกิดขึ้นจากการขาดความรอบคอบ และขาดการให้ความสำคัญกับระเบียบการสอบ จึงทำให้เสียโอกาสในการสอบเข้ารับราชการไปอย่างน่าเสียดาย จึงอยากฝากข้อควรคำนึงสำหรับผู้เข้าสอบไว้ว่า ถ้าไม่อยากให้โอกาสต้องหมดไป ควรให้ความใส่ใจระเบียบการสอบ นะคะ ■

ที่ 120 / 2552

กบข. เอื้อสมาชิกมีบ้านเป็นของตนเอง แนะเลือกรับสิทธิพิเศษได้จากสวัสดิการบ้าน

กบข. แนะนำสมาชิกที่ต้องการมีบ้านเป็นของตนเอง สามารถเลือกรับสิทธิพิเศษได้จากสวัสดิการที่อยู่อาศัยหลากหลายโครงการ

นางสาววริยา ว่องปรีชา รองเลขาธิการสายบริหารงานสมาชิก รักษาการ เลขาธิการ คณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เปิดเผยว่า จากการที่รัฐบาลได้ออกมาตรการภาษีเพื่อกระตุ้นธุรกิจอสังหาริมทรัพย์รวมถึงเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ โดยให้ผู้ที่ซื้อบ้านในปีนี้สามารถนำเงินต้นมาลดหย่อนภาษีได้ในอัตราสูงสุดถึง 300,000 บาท ประกอบกับอัตราดอกเบี้ยยังคงตัวอยู่ในระดับต่ำ จึงนับว่าเป็นโอกาสดีของผู้ที่กำลังต้องการมีบ้านหรือที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองให้ได้มีการลงทุนที่เสริมความมั่นคงให้กับชีวิต ที่ผ่านมา กบข. เองก็ได้ริเริ่มและสานต่อโครงการสวัสดิการที่มอบโอกาสและสิทธิประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัยให้กับสมาชิกมาอย่างต่อเนื่อง

ล่าสุด สมาชิก กบข. สามารถใช้สิทธิในโครงการบ้าน บสภ. เพื่อสมาชิก กบข. ในการเลือกซื้ออสังหาริมทรัพย์มือ 2 พร้อมรับส่วนลดพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นบ้านเดี่ยว อาคารพาณิชย์ ห้องชุดหรือคอนโดมิเนียม ซึ่งทั้งหมดเป็นทรัพย์สินของบริษัทยุทธศาสตร์บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด หรือ บสภ. และหากสมาชิกตกลงซื้อด้วยเงินสดก็จะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมโอนกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินทุกรายการอีกด้วย โดยโครงการดังกล่าวจะเปิดให้บริการสมาชิกไปจนถึงวันที่ 30 ธันวาคมศกนี้

นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการที่รองรับความต้องการด้านสินเชื่อที่อยู่อาศัยให้กับสมาชิกอีก 2 โครงการ คือ โครงการบ้าน ธอส. - กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ ครั้งที่ 6 และโครงการสวัสดิการธนาคารนครหลวงไทย ที่พร้อมสนับสนุนด้านสินเชื่อเพื่อการมีบ้านของสมาชิก ด้วยการมอบดอกเบี้ยอัตราพิเศษเพื่อการซื้อ ต่อเติม และไถ่ถอนจำนองที่ดิน หรืออาคารให้กับข้าราชการสมาชิก กบข. กว่าหนึ่งล้านคน โดยสิทธิพิเศษนี้ยังครอบคลุมถึงข้าราชการที่ไม่ได้เป็นสมาชิก กบข. แต่อยู่ภายในสังกัดเดียวกันกับสมาชิก กบข. ให้สามารถใช้บริการสวัสดิการโครงการดังกล่าวได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งจนถึงปัจจุบันพบว่าตั้งแต่ต้นปี 2552 ที่ผ่านมา มีสมาชิกตอบรับเข้าร่วมโครงการแล้วคิดเป็นวงเงินสินเชื่อรวมกว่า 6,000 ล้านบาท

ทั้งนี้ สมาชิก กบข. สามารถติดตามเงื่อนไขสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ได้เพียงเข้าไปที่เว็บไซต์ กบข. www.gpf.or.th เมนูสวัสดิการ หรือสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมที่ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร. 1179 กด 6

ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร. 1179 กด 6 member@gpf.or.th / www.gpf.or.th



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

หลากหลาย สวัสดิการ เพื่อสมาชิก กบข.



กบข. สร้างสรรค์สวัสดิการ
เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดำรงชีวิตของสมาชิก
โดยมอบสิทธิพิเศษต่างๆ ดังนี้

- **เพิ่มโอกาสมีบ้านเป็นของตนเอง**
สิทธิซื้อเพื่อที่อยู่อาศัย อัดราดอเนกเบี้ยพิเศษจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ บสภ. และธนาคารนครหลวงไทย
- **เพิ่มโอกาสทางการศึกษา**
สิทธิซื้อเพื่อการศึกษา เงื่อนไขพิเศษให้กับสมาชิกและบุตร จากธนาคารกรุงไทย ธนาคารกรุงเทพ และธนาคารนครหลวงไทย
- **เสริมสร้างความมั่นคงของชีวิต**
รับส่วนลดทำประกันวินาศภัยจาก บมจ. ทิพยประกันภัย หรือทำประกันชีวิตในอัตราเบี้ยประกันพิเศษ จากบริษัท อเมริกัน อินเตอร์เนชั่นแนล แอสชูรันส์ จำกัด บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด และบริษัท ไทยประกันชีวิต จำกัด
- **ลดค่ารักษาพยาบาล**
รับส่วนลดค่าบริการทางการแพทย์ตามเงื่อนไข จากโรงพยาบาลเอกชน และโรงพยาบาลกรุงเทพและเครือช่าย
- **ลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน**
แสดงบัตรสมาชิก กบข. เพื่อรับส่วนลดและสิทธิพิเศษจากร้านค้าที่ร่วมโครงการ 1 บัตรประหยัดทั่วไทย และสวัสดิการอื่นๆ เช่น ส่วนลดโรงแรม ร้านค้าศึกษาภัณฑ์พาณิชย์ บัตรชมภาพยนตร์ Major Cineplex & EGV ชิมการ์ด กบข. เป็นต้น



< บัตรสมาชิก กบข. ใช้แสดง
ในการรับสิทธิพิเศษทุกโครงการ
สวัสดิการที่ กบข. จัดขึ้น

ศึกษาข้อมูลรายละเอียดสวัสดิการ กบข.
ได้ที่ www.gpf.or.th เมนู สวัสดิการ
หรือศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก โทร. 1179 กด 6

หมายเหตุ : กบข. มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการจำหน่ายและบริการของสมาชิกฯ แต่อย่างใด



รู้ศัพท์ใกล้ตัว

เกรวีย์

รู้ศัพท์ใกล้ตัวครั้งนี้ยังคงเป็นการนำคำศัพท์ทางการทูตและการต่างประเทศที่ทั้งใกล้และน่าจะเริ่มใกล้ตัวคนไทยมากขึ้น ๆ มาเพื่อให้ทุกท่านได้ทราบเป็นตอนที่ 3 โดยหวังว่าศัพท์ ความหมาย และคำอธิบายต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะทำให้ทุกท่านได้เกิดความเข้าใจในเวลาอ่านหนังสือพิมพ์หรือติดตามเหตุการณ์ข่าวสารต่าง ๆ หรือในกรณีที่จะมีโอกาสร่วมประชุมสัมมนาที่องค์กร/หน่วยงานระหว่างประเทศ.....

↪ **biological weapons**

อาวุธที่ใช้เชื้อโรคและชีวพิษในการทำลายล้าง

↪ **Bi-Polar**

มหาอำนาจสองขั้วหรือสองค่าย ในช่วง 40 ปี ของสงครามเย็น ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2490 โลกแบ่งออกเป็นมหาอำนาจสองขั้ว ได้แก่ สหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียต

↳ **black tie**

ชุดราตรีสีโมสร ได้แก่ เสื้อสูทสีดำ ปกหุ้มตัวนแพรหรือไหมสีดำ หรือเสื้อสูทสีขาว ปกไม่หุ้มด้วยแพร เสื้อเชิ้ตสีขาว ออกติเกิลด์หรือมีระบายลูกไม้ที่สาบอก ผ่าผูกคอหูกกระต่ายสีดำ กางเกงสีดำมีแถบดินไหมสีดำ มีผ้าคาดเอวสีดำ ใช้สำหรับงานเลี้ยงอาหารค่ำหรืองานกลางคืนที่จัดขึ้นอย่างเป็นทางการ ทั้งงานของราชการและงานสังคมของบุคคลธรรมดาที่จัดอย่างหรูหรา ส่วน black tie เรียกชื่ออื่นได้อีก เช่น tuxedo หรือ smoking jacket หรือ dinner jacket

↳ **CEDAW (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)**

อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ได้รับการรับรองจากที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติเมื่อปี พ.ศ. 2522 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 3 กันยายน 2527 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและเพื่อความเสมอภาคระหว่างสตรีและบุรุษในทุกด้าน

↳ **charter**

กฎบัตร หนังสือสัญญาก่อตั้ง เป็นหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ มีข้อผูกพันแน่นอน เช่น กฎบัตรสหประชาชาติ

↳ **chemical weapons**

อาวุธเคมี หมายถึง อาวุธที่ใช้สารเคมีในการทำลายล้าง

↳ **CHR (Commission on Human Rights)**

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เป็นคณะกรรมการหลักซึ่งรับผิดชอบในการเสาะหามาตรการในการส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งตรวจสอบและสอดส่องการดำเนินการด้านการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศต่าง ๆ ด้วยคณะกรรมการประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 53 ประเทศ มาจากการเลือกตั้ง ดำรงตำแหน่งวาระละ 3 ปี โดยจะมีการประชุมเป็นประจำทุกปี ประมาณเดือนมีนาคม - เมษายน ณ นครเจนีวา

↳ **civil society**

ประชาสังคม หมายถึง สังคมที่ประชาชนในระดับต่าง ๆ มีการรวมตัวกันอย่างแข็งแกร่งเพื่อที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางเลือกสาธารณะที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่นและประเทศโดยรวม

↳ **CLMV (Cambodia-Laos-Myanmar-Vietnam)**

กลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม

↪ **consensus (ฉันทามติ)**

แนวปฏิบัติในการตัดสินใจที่จะมีมติดำเนินการหรือไม่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยแม้ทุกฝ่ายจะมีได้เห็นพ้องร่วมกัน แต่ก็ไม่มีผู้ใดคัดค้าน

↪ **continental shelf (ไหล่ทวีป)**

ไหล่ทวีปของรัฐชายฝั่ง ประกอบด้วย พื้นดิน ท้องทะเล และดินใต้ผิวดินของบริเวณใต้ทะเลซึ่งขยายเลยทะเลอาณาเขตของรัฐตลอดส่วนต่อออกไปตามธรรมชาติของดินแดนทางบกของตน จนถึงริมนอกของขอบทวีป หรือจนถึงระยะ 200 ไมล์ทะเลจากเส้นฐานซึ่งใช้วัดความกว้างของทะเลอาณาเขตในกรณีที่ริมนอกของขอบทวีปขยายไปไม่ถึงระยะนั้น

↪ **convention (อนุสัญญา)**

โดยมากแล้ว อนุสัญญามักเป็นหนังสือสัญญาทำกันระหว่างหลายประเทศที่มาประชุมกัน และจัดวางบทบัญญัติเป็นกฎเกณฑ์ของกฎหมายขึ้น

↪ **courtesy call (การเยี่ยมคารวะ)**

เป็นการเข้าพบเพื่อทำความรู้จักกันของบุคคลสำคัญหรือนักการทูต

↪ **Cultural Diplomacy (การทูตวัฒนธรรม)**

กิจกรรมด้านวัฒนธรรมในกรอบกว้าง ทั้งด้าน ภาษา ความคิด อุดมการณ์ ทักษะคติ ประเพณี วิทยาการความรู้ การกีฬาและวิถีชีวิต เพื่อใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกัน โดยใช้แนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่องในลักษณะซึมลึกเพื่อให้เข้าถึงประชาชน

↪ **dark suit (ชุดสากลสีเข้ม-สีดำหรือสีน้ำเงินเข้ม)**

ใช้ในโอกาสไปร่วมงานทางการ เช่น งานเลี้ยงอย่างเป็นทางการ การเข้าพบบุคคลสำคัญ การไปร่วมงานสำคัญทางการที่มีได้มีการระบุในบัตรเชิญหรือกำหนดการให้เป็นการแต่งกายแบบอื่น

↪ **Dean (of the Diplomatic Corps) (คณบดีคณะทูต)**

เอกอัครราชทูตที่อาวุโสที่สุด (ยื่นสาส์นตราตั้งก่อนผู้อื่น) ในประเทศนั้น ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหรือผู้แทนของคณะทูตานุทูต

(ที่มา : “คำศัพท์ - คำย่อ ทางการทูตและการต่างประเทศ” กระทรวงการต่างประเทศ เดือนตุลาคม 2543)

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

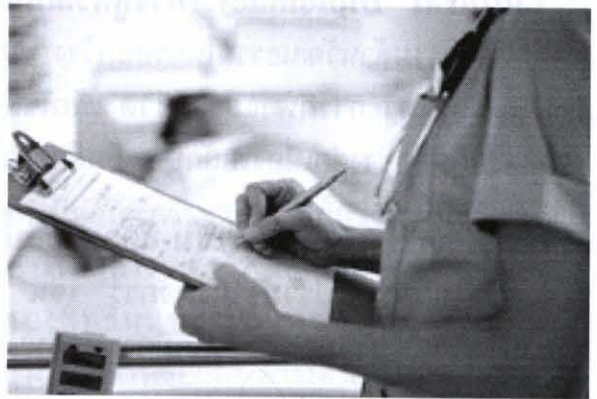
เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์*



ข่าวคราวเรื่องการทุจริตในโครงการต่างๆ ของทางราชการเป็นที่กล่าวขานถึงทางสื่อมวลชนมาเป็นระยะๆ ทำให้เห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่ค่อยดีเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กเรื่องใหญ่ ก็เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่เด็กและเยาวชน ทั้งนี้ เพราะยังสร้างปัญหาไปถึงครอบครัวของผู้กระทำผิดหรือเกี่ยวข้องกับเรื่องเหล่านี้ อีกหลายประการ จึงขอหยิบยกตัวอย่างเพื่อนข้าราชการในลักษณะเกี่ยวกับการทุจริต จัดทำบัตรประจำตัวประชาชน รวมทั้งเรื่องการประพฤติตนไม่สุภาพเรียบร้อยมาฝากเป็นอุทาหรณ์อีกครั้ง

แจ้งย้ายมาและย้ายกลับ

นายสนุก ปลัดอำเภอซึ่งได้รับมอบหมายให้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียนและบัตร เรียกนายสนอง ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและสั่งให้ดำเนินการแจ้งย้ายบุคคลจากอำเภอหนึ่งมาเพิ่มเข้าในพื้นที่อีกอำเภอหนึ่งแล้วแจ้งย้ายกลับไปอำเภอเดิมเป็นจำนวนเกือบ 10,000 คน โดยที่ไม่มีเจ้าบ้านหรือผู้รับมอบหมายมาดำเนินการแจ้งย้าย อีกทั้งไม่มีการนำทะเบียนบ้านฉบับเจ้าบ้านมาลงรายการแจ้งย้ายแต่ประการใด เป็นการไม่ปฏิบัติตามทะเบียนราษฎร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง การกระทำของนายสนุกเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) ประกอบมาตรา 85(7)



แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือปลดออก (11/2545) สงสัยร้อนๆ หนาวๆ อยากออกกำลังกายก็เลยลุกขึ้นมาทำอะไรสนุกๆ เล่นเสียอย่างนี้..... ลองสอบเบื่องหลังลึกๆ อาจจะมีสิ่งใดแอบแฝงเร้นอยู่ก็ได้เนะ

* ที่ปรึกษาาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

แจ้งเกิดเกินกำหนดเวลา

นายสงเสริม เป็นปลัดอำเภอมีหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎรได้รับดำเนินการแจ้งเกิดเกินกำหนดเวลาออกสูติบัตร (ท.ร.2) ให้แก่บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย จำนวน 6 คน ให้เป็นผู้ที่มีสัญชาติไทย พร้อมกับเพิ่มชื่อบุคคลดังกล่าวเข้าไปในทะเบียนบ้าน รวมทั้งช่วยจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้ด้วย จำนวน 4 รายการ การกระทำของนายสงเสริมเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 85(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือไล่ออก การแจ้งเกิดเกินกำหนดเวลาสามารถดำเนินการได้ตามระเบียบสำหรับผู้มีสัญชาติไทย มิใช่อาศัยช่องทางนี้เป็นการเปลี่ยนสัญชาติให้กับผู้ไม่มีสัญชาติไทย โดยมีผลประโยชน์ตอบแทน



ช่วยเหลือให้ได้สัญชาติ

นายสมรู้ เป็นปลัดอำเภอมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนราษฎร ได้ช่วยเหลือนายศักดิ์กับพวกรวม 55 คน ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย โดยเพิ่มชื่อในทะเบียนบ้าน โดยไม่มีการสอบสวนเจ้าบ้าน ไม่ตรวจสอบกับสำนักทะเบียนกลาง ไม่รวบรวมหลักฐาน เสนอนายอำเภอพิจารณา แต่กลับอนุมัติเพิ่มชื่อเองทุกราย พร้อมทั้งช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นได้จัดทำบัตรประจำตัวประชาชน โดยมีชอบ การกระทำของนายสมรู้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 วรรคสาม และมาตรา 85 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 85(1) และมาตรา 82(2) ประกอบมาตรา 85(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก (20/2542)..... ช่วยเหลือ



ให้ได้รับสัญญาตัวอย่างง่าย ๆ อีกรูปแบบหนึ่ง...
อำนาจอยู่ในกำมือจะต้องใช้โดยชอบธรรม
มิใช่ตามใจตัวและเงินตราก็เป็นอุทาหรณ์
อีกแบบหนึ่งครับ

แอบอ้างซ้ำซ้อน

นายสมยอม เป็นปลัดอำเภอมีหน้าที่
รับผิดชอบงานบัตรประจำตัวประชาชน
มีผู้แอบอ้างว่าเป็นนายเสริม มาขอทำบัตร
ประจำตัวประชาชนกรณีบัตรหาย ทั้งที่
นายสมยอมรู้ว่าผู้แอบอ้างมิใช่ นายเสริม แต่ก็ได้
ดำเนินการให้ โดยติดภาพถ่ายของผู้แอบอ้างใน
ใบเปลี่ยนชื่อตัว (ช.3) ใบเปลี่ยนชื่อสกุล (ช.2)
และลงลายมือชื่อรับรองภาพถ่าย พร้อมกับลงชื่อ
ใน ค.บ.2 บันทึกปากคำผู้ขอมีบัตรกรณีบัตรหาย
และ บ.ป.1 และบ.ป. 2 อีกด้วย ต่อมา
มีผู้แอบอ้างเป็นนายเสริมมายื่นเรื่องขอทำบัตร
ประจำตัวประชาชนกรณีบัตรหายอีก โดยนำ
หลักฐานใบเปลี่ยนชื่อตัวและชื่อสกุลใบเดียวกับ
ที่เคยอ้างครั้งที่แล้วมาแสดง นายสมยอมก็
ดำเนินการให้กับผู้แอบอ้างคนใหม่ด้วยตนเองอีก
ทุกประการ เพื่อให้ผู้แอบอ้างได้มาซึ่งบัตร
ประจำตัวประชาชน การกระทำของนายสมยอม
เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตาม
มาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติ



ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา
85(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก
(1/2541) ทำผิดซ้ำซ้อน รู้สึกว่าจะง่ายเกินไป
หรือไม่ ก็ไม่รู้จะว่าอย่างไรเหมือนกัน



ฟังมา 20 ปีแล้ว

ทางราชการจัดให้ช่างรังวัดและนายช่าง
รังวัดเข้ารับฟังนโยบายการรังวัดจากนายช่างใหญ่
ปรากฏวาระระหว่างประชุม นายบรรทม นายช่าง
รังวัดได้ฟุบหลับและกรนส่งเสียงรบกวนที่ประชุม
นายช่างใหญ่จึงเรียกให้นายบรรทมยื่นขึ้น
รายงานตัว พร้อมกับบอกว่าหากนายบรรทม
ไม่ยกฟังก็นำออกจากห้องประชุมได้ ลักครู่หนึ่ง
นายบรรทมจึงลุกขึ้นยืนแล้วขออนุญาตพูด
ด้วยเสียงดังว่า “ผมฟังมา 20 ปีแล้วครับ”
การกระทำของนายบรรทมเป็นการกระทำ
ผิดวินัยตามมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา
82(7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์
12/2545) ก็ไม่ทราบเหมือนกันว่ามีเรื่องใด
เก็บกดไว้ในใจจึงเกิดระเบิดขึ้นมาเช่นนี้ แต่ก็
เป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง เวลาประชุมชี้แจงมิใช่เวลา
มาฟุบหลับและส่งเสียงรบกวนผู้อื่น.... เท่านั้น
ยังน้อยไปนะ.....



ให้ควมงานจนเสร็จ

นายสมหมาย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้นายสมชอบ นายช่างเทคนิค อยู่ควบคุมดูแลการติดตั้งเครื่องปรับอากาศของหน่วยงานนอกเวลาราชการจนเสร็จ แต่นายสมหมายกลับขอต่อรองซึ่งผู้บังคับบัญชาไม่ยอมพร้อมทั้งย้ำให้อยู่จนกว่าช่างของบริษัทจะทำงานติดตั้งเสร็จ หลังจากนั้นนายสมหมายก็เดินลงจากที่ทำงานเพื่อกลับบ้าน นายสมชอบ



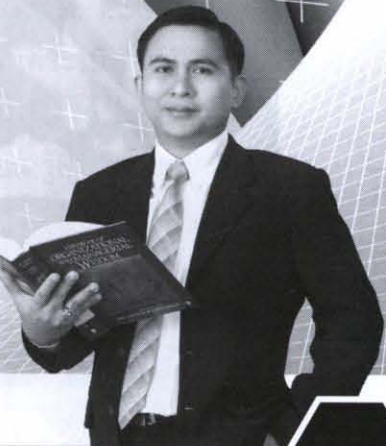
ก็รีบเดินตามไปเพื่อชี้แจงเหตุผลอีกครั้ง แต่นายสมหมายยืนยันตามคำสั่งเดิม และเกิดการโต้เถียงกัน นายสมชอบลุกแกโทสะ กระโดดชกถูกนายสมหมายล้มลงโดยมีเลือดไหลออกจากจมูกด้วย การกระทำของนายสมชอบเป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา 93 และมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(7) และมาตรา 82(10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (10/2542)..... มีอะไรค่อยๆ พูด ค่อยๆ ทำความเข้าใจกันไม่ดีกว่าหรือ..... เล่นใช้อารมณ์และกำลังเข้าแก้ปัญหาเช่นนี้ก็ได้รับผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการเช่นนี้แหละครับ ▶





มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพณิชยการ



มหาวิทยาลัยศรีปทุมเปิดรับสมัครนักศึกษาใหม่

มีทุนการศึกษาแบ่งจ่ายได้ภาคการศึกษาละ 4 ครั้ง แก่ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ
ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดรับสมัครแล้วตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



รองศาสตราจารย์ ดร.โชนชา ยิ้มวิล
ผ.อ.หลักสูตร

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

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ต้น	ประณพพุกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	อำนาจธัญวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	จินตรงค์
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต	มาลัยวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคภาสนวิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุลชีพ	ชินวรัตน์
รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์	ประเสริฐศรี
รองศาสตราจารย์ สมชัย	ศรีสุทธิยาก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาวุฒิ	พิรพรวิฑูร
ดร.หรรษา	บุษเพ็ญ
ดร.ไทรฤกษ์	บุญเกียรติ
ดร.สุรัตน์	โคอินทรางกูร
ดร.จิรพรรณ	เดชานิพนธ์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมาประสบการณ์จากภาครัฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

- สอนโดยอาจารย์และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการในระดับชาติ
- การเรียนการสอนเป็นแบบ Module เรียนครั้งละ 1 วิชาเท่านั้น ทำให้ไม่เกิดความสับสน
- มีการสอนเสริมทั้งภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ให้นักเรียนผู้สามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดีในยุคโลกาภิวัตน์

เวลาในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำหรับนักบริหาร สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

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

Ph.D. (Public Administration)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ต้น	ประณพพุกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	อำนาจธัญวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.วิบูลย์	เคธีธองาม
ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช	จินทรกร
ศาสตราจารย์ ดร.มรรคชาติ	อุวรรณโณ
ศาสตราจารย์สร้อยตระกูล	อรรรตนา:
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคภาสนวิวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.พัชรี	สิริรส
รองศาสตราจารย์ ดร.ภพพร	ศิริสัมพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา	วามิย์บัณฑิต
รองศาสตราจารย์ สมยศ	ภาวิการ
ดร.เสถียรกรณ์	สังสัมพันธ์
ดร.จิรศักดิ์	พงษ์พิชญพิชิตร์
ดร.อรพินท์	สพโชคชัย
ดร.อนุสรณ์	ธรรมใจ
ดร.พิชญ์	พัฒนธรรณานนท์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมาประสบการณ์จากภาครัฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

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

เวลาในการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (วันเสาร์ - วันอาทิตย์ 9.00-20.00 น.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพณิชยการ

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

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



เพื่อนบุคลากร

ย้ายข้ามแห่ง



สตป.*

สวัสดิ์คะ เพื่อน ๆ ข้าราชการ ตั้งแต่ใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เป็นต้นมา ได้มีคำถามเกี่ยวกับเรื่องการบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร หลังไหลไปยังสำนักงาน ก.พ. ทั้งทางโทรศัพท์ และ Website ว่าต้องดำเนินการอย่างไร รวมทั้งมีข้อหาหรือจากส่วนราชการเพื่อให้แน่ใจว่าได้ดำเนินการถูกต้องตามที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ก็ได้มี Website ตอบคำถามและให้ข้อมูลกับข้าราชการในเรื่องต่าง ๆ เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หนังสือเวียน ฯลฯ เพื่อเพื่อนข้าราชการจะได้รับทราบ สำหรับครั้งนี้ขอนำคำถามเรื่องการย้ายข้ามแห่ง เฉพาะการย้ายจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปตำแหน่งประเภทวิชาการมาแล้วเพื่อเพื่อนข้าราชการที่ได้พัฒนาตนเองจนได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้นได้ทราบ หากมีกรณีโดยตรงกับท่านผู้ใด จะได้รับรู้แนวปฏิบัติแต่ก่อนเข้าสู่คำถามขออย่าว่า การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใด จะต้องมืองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

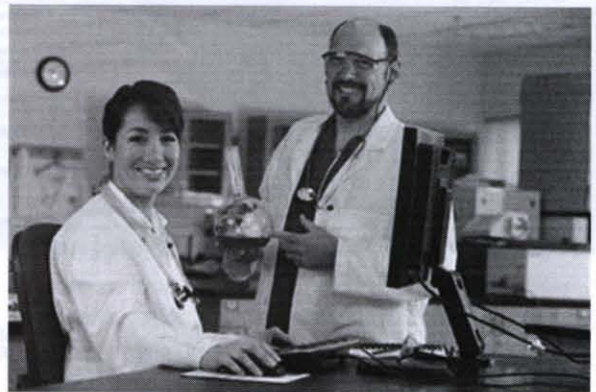
1. มีตำแหน่งในประเภทและระดับที่จะแต่งตั้ง
2. ผู้ได้รับแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
3. จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับนั้น

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

ขอเข้าสู่คำถามเลยนะคะ

1. คำถาม น.ส. สวย ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สังกัดกรม ก. เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล 2 เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ลำดับที่ 111 ของกรม ข. ถ้ากรม ก. จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จะต้องดำเนินการอย่างไร

คำตอบ กรม ก. อาจแต่งตั้ง น.ส. สวย ให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการได้เมื่อถึงลำดับที่ที่ผู้นี้จะได้รับการบรรจุ และจะต้องแต่งตั้งให้เสร็จก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าวจะถูกยกเลิก โดยกรม ก. จะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1004.1 / ว 4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2548 (ว 4 / 2548))



2. คำถาม นายชาย ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เดิมดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ 4 เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการที่กรมอื่น จะแต่งตั้งผู้นี้ให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จะต้องดำเนินการอย่างไร

คำตอบ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งอาจแต่งตั้งนายชายให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการได้ โดยไม่ต้องรอจนถึงลำดับที่ที่ผู้นี้จะได้รับการบรรจุ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ถูกยกเลิก (หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0711 / ว 12 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2533 (ว 12 / 2533))

3. คำถาม นายคุณธรรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน สังกัดกรม ค. เป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรปฏิบัติการ กรม ง. ถ้ากรม ค. ประสงค์จะขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าว เพื่อย้ายนายคุณธรรมไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการได้หรือไม่

คำตอบ กรม ค. อาจใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกล่าว ซึ่งบัญชียังไม่ถูกยกเลิกเพื่อย้ายนายคุณธรรมไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตรปฏิบัติการได้โดยวิธีการคัดเลือก ซึ่งกรม ค. ต้องตั้งกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เสร็จก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก โดยผู้ได้รับการแต่งตั้งจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งไม่น้อยกว่า 1 ปี

จึงจะย้ายหรือโอนได้ (หลักเกณฑ์ตาม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006 / ว 15 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2547 (ว 15 / 2547))

4. คำถาม จะนำผลการสอบแข่งขันได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) มาใช้เพื่อย้ายตำแหน่งจากประเภททั่วไป ไปตำแหน่งประเภทวิชาการได้หรือไม่

คำตอบ ไม่ได้ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะต้องเป็นบัญชีสอบแข่งขันได้ที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบหรือส่วนราชการในสังกัด ก.พ. ดำเนินการสอบ

5. คำถาม นางจริยธรรม ตำแหน่งเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน ได้รับปริญญารังสีเทคนิค และมีใบประกอบวิชาชีพสาขารังสีเทคนิคแล้ว จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการ ต้องดำเนินการอย่างไร

คำตอบ โดยที่วุฒิปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตรังสีเทคนิค เป็นวุฒิจาก ก.พ. กำหนดเป็นวุฒิคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน กรณีนี้ส่วนราชการอาจดำเนินการคัดเลือกนางจริยธรรมให้ดำรงตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ปฏิบัติการได้ โดยวิธีสัมภาษณ์ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีการคัดเลือกอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามที่เห็นสมควร (หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0705 / ว 7 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2534 (ว 7 / 2534))

6. คำถาม กรณีดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน รับเงินเดือน 27,500 บาท เมื่อย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จะได้รับเงินเดือนเท่าใด

คำตอบ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จะได้รับเงินเดือนเท่าใดตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2551 ซึ่งตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ได้กำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ คือ 7,940 บาท และขั้นสูง คือ 22,220 บาท ดังนั้น จึงได้รับเงินเดือนไม่เกิน 22,220 บาท

7. คำถาม ทำไมการย้ายข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการได้ในระดับปฏิบัติการเท่านั้น เป็นระดับชำนาญการได้หรือไม่

คำตอบ มาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ กำหนดว่า นอกจากจะมีวุฒิปริญญาที่ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งแล้ว จะต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการมาก่อน จึงไม่อาจย้ายมาดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการได้

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ว 12 / 2533, ว 7 / 2534, ว 15 / 2547, ว 4 / 2548

ดูได้ที่ www.ocsc.go.th หัวข้อหนังสือเวียน ก.พ. 

กฎหมายน่านู

การล้าวมลทิน กับ มติคณะกรรมการ ป.ป.ช.

นางสาวสุภาพร อารยะนรากุล นิติกรชำนาญการ*

นางสาวจุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ นิติกรปฏิบัติการ*

ในฉบับนี้ผู้เขียนขอ นำเรื่องที่น่าสนใจที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (เรื่องเสร็จที่ 234/2552 ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการล้าวมลทิน ตามพระราชบัญญัติล้าวมลทินในวโรกาส ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 และการมีมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดังนี้

คณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็นสรุปได้ว่า การที่มาตรา 5² แห่งพระราชบัญญัติล้าวมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 ได้บัญญัติให้ล้าวมลทินให้แก่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยซึ่งได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัติล้าวมลทินฯ ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย และมาตรา 6³ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้ล้าวมลทินแก่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยหรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งยุติเรื่องหรืองดโทษไปแล้ว โดยให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยอีกนั้น แสดงว่าพระราชบัญญัติล้าวมลทินฯ มีความประสงค์ที่จะล้าวมลทินจากการถูกลงโทษทางวินัยหรือการดำเนินการทางวินัยที่ยุติไปแล้ว ให้เป็นที่สิ้นสุดโดยไม้อาจหยิบยกการถูกลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นขึ้นมาพิจารณาดำเนินการใหม่ได้อีก ไม่ว่าจะการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นจะเป็นการกระทำโดยกฎหมายใด ถ้าอยู่ในเงื่อนไขตามพระราชบัญญัติล้าวมลทินฯ ก็ย่อมได้รับผลจากการล้าวมลทิน อย่างไรก็ตามในข้อเท็จจริงแต่ละเรื่องอาจมีขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการแตกต่างกัน ซึ่งอาจแยกได้เป็นกรณีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

* น.ส.สุภาพร อารยะนรากุล นิติกรชำนาญการ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

น.ส.จุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ นิติกรปฏิบัติการ สำนักมาตรฐานวินัย

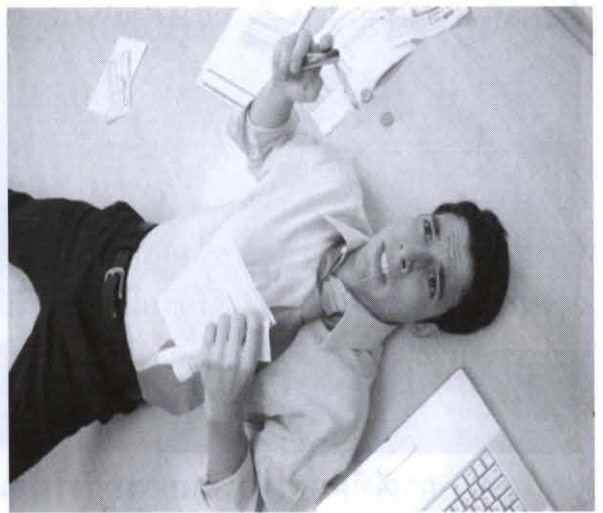
¹ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องขอให้ทบทวนการล้าวมลทิน ตามพระราชบัญญัติล้าวมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 ส่งพร้อมหนังสือ ที่ นร 0901/0443 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2552 ถึงสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

² มาตรา 5 ให้ล้าวมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ

³ มาตรา 6 บรรดาผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และบรรดาผู้ถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สั่งยุติเรื่องหรืองดโทษก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีนั้น ๆ ต่อไป

1. กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัย หรือสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษไปแล้ว ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิดว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงไปยังผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา 92⁴ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 โดยชี้มูลก่อนวันที่ 5 ธันวาคม 2550 ซึ่งเป็นวันประกาศใช้พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ แต่ขณะที่ผู้บังคับบัญชากำลังดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ได้มีผลใช้บังคับแล้ว นั้น ผู้นั้นย่อมได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน เพราะเข้าเงื่อนไขตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 6⁵ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ อันจะทำให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีนั้นๆ ต่อไป ดังนั้น แม้คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะมีมติว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาก็ไม่สามารถดำเนินการพิจารณาโทษหรือดำเนินการทางวินัยใดๆ แก่ผู้นั้นได้อีก

2. กรณีที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นั้นได้รับโทษทั้งหมดหรือบางส่วนแล้ว ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ระหว่างที่ผู้บังคับบัญชากำลังดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. นั้น พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ได้มีผลใช้บังคับ กรณีนี้ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยเป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยตามมาตรา 3⁶ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ดังนั้น เมื่อผู้นั้นได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ใช้บังคับ (วันที่ 5 ธันวาคม 2550)



⁴ มาตรา 92 ในกรณีที่มีมูลความผิดทางวินัย เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดแล้วมีมติว่าถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้นเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก ในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา ให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัย ตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาานั้นๆ แล้วแต่กรณี

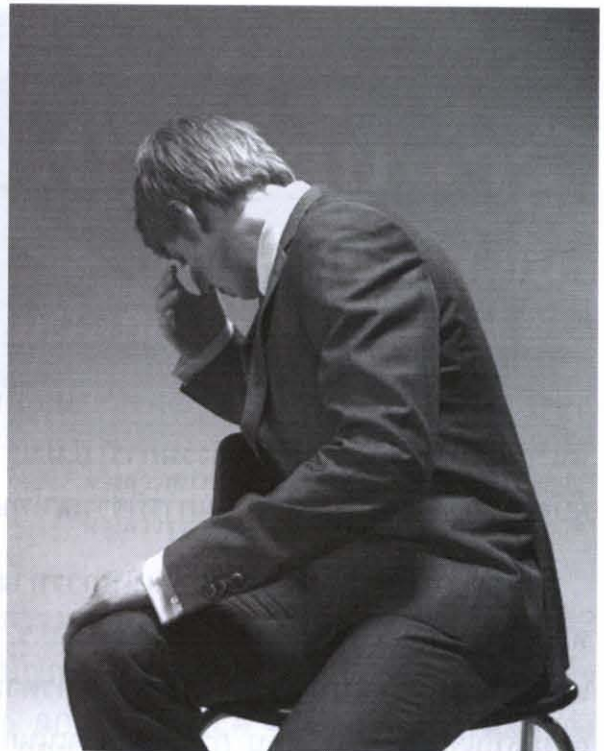
⁵ โปรดดูเชิงอรรถที่ 3, ข้างต้น

⁶ มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

๗๗

๗๗

“ผู้ถูกลงโทษทางวินัย” หมายความว่า ผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์โดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย



ย่อมได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน เพราะเข้าเงื่อนไขตามมาตรา 5⁷ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจดำเนินการทางวินัยกับผู้นั้นได้อีกต่อไป

3. กรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว แต่ผู้นั้นยังไม่ได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทางวินัย ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ในระหว่างที่ผู้บังคับบัญชากำลังดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ปรากฏว่าพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ได้มีผลใช้บังคับแล้วก็ตาม ผู้นี้ก็มิได้รับประโยชน์จากพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ เนื่องจากว่ายังไม่ได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทางวินัย จึงไม่เข้าเงื่อนไขตามมาตรา 5⁸ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงสามารถดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นี้ได้ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ

4. กรณีที่มีการดำเนินการทางวินัยแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกจากราชการ อันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัย หรือสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษ ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการชี้มูลภายหลังจากที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับ ในกรณีเช่นนี้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นั้นก็ได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน เพราะเข้าเงื่อนไขตามมาตรา 6⁹ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจดำเนินการเพิ่มโทษ หรือดำเนินการทางวินัยในมูลกรณีเดียวกันได้อีก

⁷ โปรดดูเชิงอรรถที่ 2, ข้างต้น

⁸ โปรดดูเชิงอรรถที่ 2, ข้างต้น

⁹ โปรดดูเชิงอรรถที่ 3, ข้างต้น

นอกจากนี้คณะกรรมการกฤษฎีกา ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมไว้ในเรื่องเสร็จที่ 468 - 469/2552¹⁰ ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาลงโทษแก่ผู้ที่ได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ไม่ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยตามมาตรา 94¹¹ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

ส่วนเมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ต้องดำเนินการอย่างไรนั้น แยกได้เป็น 2 กรณี คือ

1) กรณีที่ไม่ได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ในกรณีนี้ ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามมาตรา 97 วรรคสอง¹² แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กล่าวคือ ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วแต่กรณีพิจารณา

ซึ่งหากมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีลักษณะเป็นการเพิ่มโทษแก่ข้าราชการผู้ถูกลงโทษ หรือถูกดำเนินการทางวินัยไปแล้ว ต้องถือว่าสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นการสอบสวนใหม่หรือการสอบสวนเพิ่มเติม การลงโทษใหม่ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลมานั้นต้องดำเนินการตามนัยมาตรา 109¹³ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) และการลงโทษตามฐานความผิดใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงโทษ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ออกคำสั่งเพิ่มโทษแล้วย่อมทำให้มีผล



¹⁰ บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินและกระทรวงยุติธรรมขอหารือปัญหาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งพร้อมหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร 0901/0740 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2552 ถึงสำนักงาน ก.พ.

¹¹ มาตรา 94 ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการตามมาตรา 93 ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือกฎหมายตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาอันนั้น

¹² มาตรา 97 วรรคสองในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 94 เห็นว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีพิจารณา เมื่อ อ.ก.พ. ดังกล่าวมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.

¹³ มาตรา 109 วรรคหก เมื่ออธิบดีได้ดำเนินการทางวินัย หรือได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งและได้พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แล้ว ให้รายงานไปยัง อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อพิจารณา ทั้งนี้ ตามกรณีที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการรายงานการดำเนินการทางวินัยที่ ก.พ. วางไว้

มาตรา 109 วรรคเจ็ด ในกรณีที่ อ.ก.พ.กระทรวงที่ได้รับรายงานตามวรรคหก เห็นว่าการดำเนินการทางวินัยเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้อธิบดีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น



ให้โทษเดิมเป็นอันยกเลิกไปโดยปริยาย ทั้งนี้ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ลับ ที่ นร 1011/ล 140 ลงวันที่ 1 มีนาคม 2548 ตอบข้อหารือการดำเนินการทางวินัยแก่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2) กรณีที่ได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน ตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ทำให้ข้าราชการผู้ถูกลงโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยไปแล้วไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยอีก ผู้บังคับบัญชาจึงไม่ต้องดำเนินการตามมาตรา 97 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551

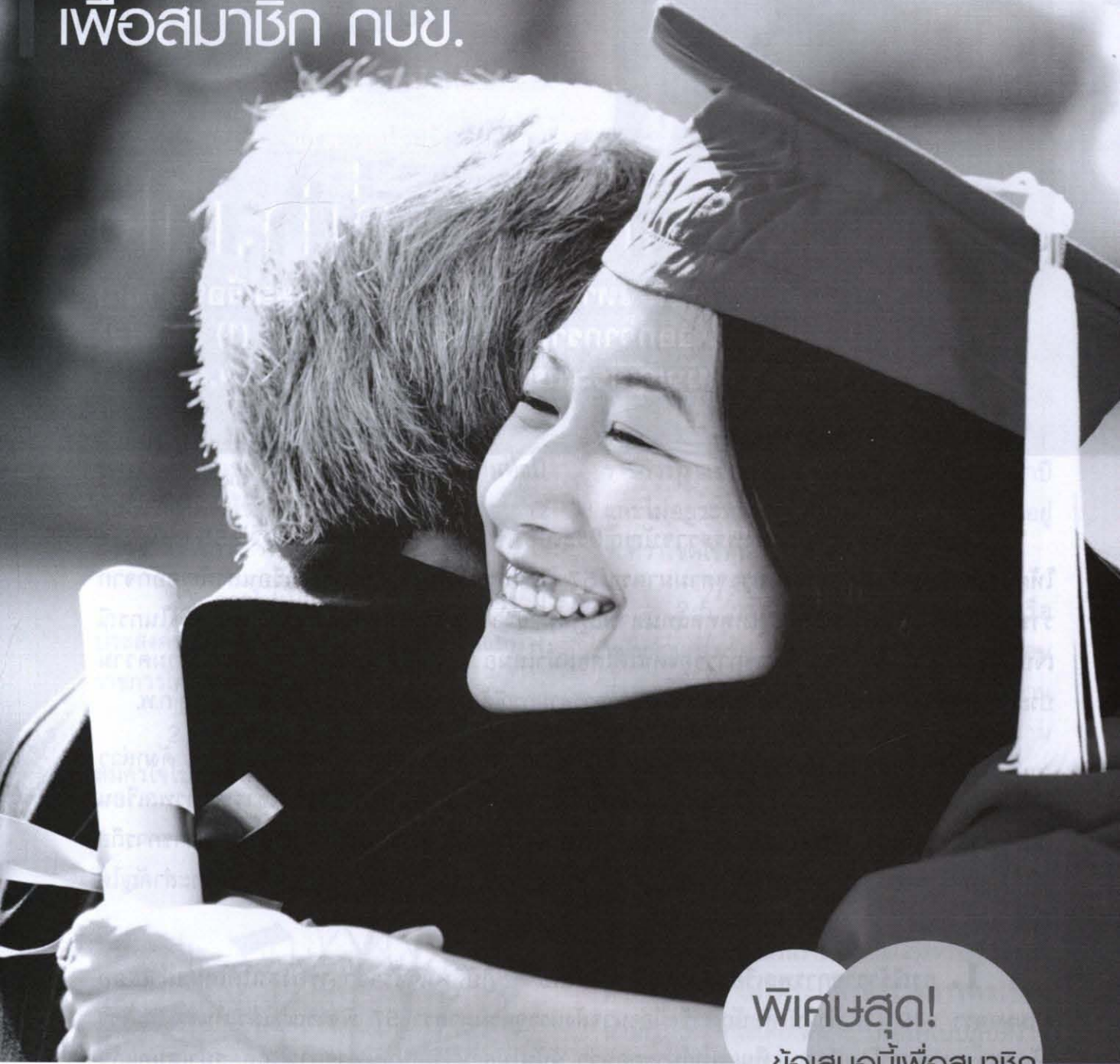
โดยสรุปแล้วคณะกรรมการกฤษฎีกามีความเห็นว่ หากข้าราชการผู้ถูกดำเนินการทางวินัยผู้ใดได้รับประโยชน์จากการล้างมลทิน ไม่ว่าจะเข้าเงื่อนไขตามมาตรา 5¹⁴ หรือมาตรา 6¹⁵ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 แล้ว แม้ต่อมาภายหลังคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ตาม ข้าราชการผู้นั้นย่อมได้รับการคุ้มครองไม่ถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยซ้ำอีกจากมูลกรณีเดียวกัน

สุดท้ายนี้ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านผู้อ่านคงได้นำข้อมูลนี้ไปใช้ประโยชน์ได้บ้างนะคะ

¹⁴ โปรดดูเชิงอรรถที่ 2, ข้างต้น

¹⁵ โปรดดูเชิงอรรถที่ 3, ข้างต้น

พ่อนเบาๆ
กับสินเชื่อการศึกษา
เพื่อสมาชิก กบข.



พิเศษสุด!
ข้อเสนอนี้เพื่อสมาชิก
กบข. เท่านั้น

วันนี้สมาชิก กบข. สามารถสมัครขอสินเชื่อการศึกษากับธนาคารกรุงเทพได้อย่างสะดวกสบาย เพียงเปิดบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ธนาคารกรุงเทพเพื่อเป็นบัญชีเงินฝากสำหรับการนำเงินเดือนเข้า โดยท่านสามารถเลือกขอสินเชื่อแบบมีหลักประกันหรือไม่หลักประกันก็ได้ อีกทั้งยังเลือกระยะเวลาผ่อนชำระได้เอง สมัครขอสินเชื่อได้แล้ววันนี้ที่ธนาคารกรุงเทพกว่า 700 สาขาทั่วประเทศ

สอบถามเพิ่มเติมโทร. **1333**



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

กบข. มีได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อและการบริการของธนาคารแต่อย่างใด



ธนาคารกรุงเทพ

เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน



มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่องแนวทางการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการ ตามมาตรา 110 (1) และ (2)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ศรัณย์ พรไพศาลดี*

โดยที่มาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ และสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ทั้งนี้ การสั่งให้ออกจากราชการตามกรณีดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

แต่โดยที่มีส่วนราชการหลายแห่งมีปัญหาเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากราชการใน 2 กรณี ดังกล่าว และ ก.พ.ยังไม่ได้ออกกฎ ก.พ.ในเรื่องนี้ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในส่วนราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ก.พ.จึงเห็นควรกำหนดการดำเนินการในเรื่องนี้ หรือให้ส่วนราชการถือปฏิบัติไปพลางก่อนในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ก.พ.ตามมาตรา 110 (1) และ (2) โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอตามมาตรา 110 (1) ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาแล้วเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการโดยมีความเห็นแพทย์ประกอบว่า ผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติราชการได้โดยสม่ำเสมอแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนได้

2. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการตามมาตรา 110 (2) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

* ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

2.1 หน่วยงานที่จะให้ข้าราชการออกไปปฏิบัติงาน ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) รัฐวิสาหกิจ
- (2) องค์การมหาชน
- (3) หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ
- (4) หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะของหน่วยงาน
- (5) หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี
- (6) หน่วยงานอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ หน่วยงานตามข้อ (1) (2) (3) (4) และ (5) ต้องเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่โดยแยกจากหน่วยงานของรัฐมาแล้วเป็นเวลาไม่เกินห้าปี นับถึงวันที่สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าว ออกจากราชการ

2.2 การไปปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นความประสงค์ของทางราชการและเป็นประโยชน์แก่ทางราชการโดยตรงหรือโดยอ้อมด้วย

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นต้องสมัครใจไปปฏิบัติงานนั่นเอง



2.4 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นจะต้องมีอายุน้อยกว่าห้าสิบปี และมีระยะเวลาในการรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ไม่ถึงยี่สิบห้าปี และไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างขาดใช้ทุน

2.5 กรณีส่วนราชการต้นสังกัดหรือหน่วยงานตามข้อ 2.1 ระบุตัวข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ไปปฏิบัติงานใดๆ กับหน่วยงานดังกล่าว ให้สอบถามความสมัครใจของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นก่อน หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นแสดงความสมัครใจเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ 2.8 ต่อไป

2.6 กรณีส่วนราชการต้นสังกัดหรือหน่วยงานตามข้อ 2.1 ไม่ได้ระบุตัวข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ไปปฏิบัติงานใดๆ กับหน่วยงานดังกล่าว ให้ส่วนราชการประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไป และดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อไปปฏิบัติงานใดๆ นั้น เมื่อคัดเลือกได้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ 2.8 ต่อไป

2.7 กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ในหน่วยงานตามข้อ 2.1 โดยตรง ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เพื่อขออนุญาตก่อน เมื่อได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น จึงสามารถไปสมัครที่หน่วยงานดังกล่าวได้ แล้วให้ดำเนินการตามข้อ 2.8 ต่อไป

2.8 เมื่อหน่วยงานตามข้อ 2.1 แจ้งความประสงค์กับส่วนราชการต้นสังกัดว่า จะรับข้าราชการพลเรือนสามัญตามข้อ 2.5 ข้อ 2.6 หรือข้อ 2.7 แล้วแต่กรณี เข้าปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 พิจารณาสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ออกจากราชการตามมาตรา 110 (2) ได้

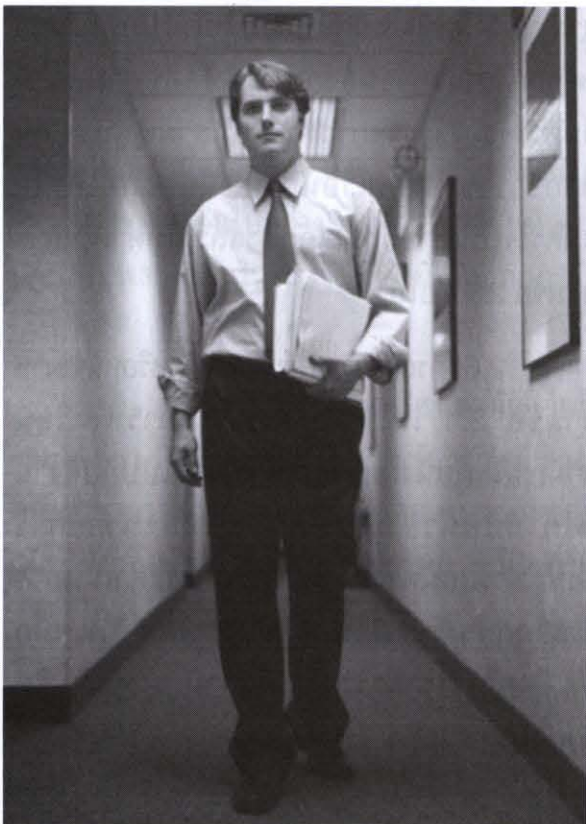
3. เนื่องจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานตาม

มติคณะรัฐมนตรี หรือตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ออกจากราชการตามมาตรา 110 (2) จึงควรที่จะระบุหรืออ้างบทบัญญัติมาตรา 110 (2) ไว้ในคำสั่งด้วย

4. การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามมาตรา 110 (2) ห้ามมิให้สั่งย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่กรณีใดมีเหตุอันสมควร ก็ให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้อง ออกจากราชการในกรณีนั้นได้ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบสิทธิประโยชน์โดยชอบธรรมของผู้ถูกสั่งให้ออกนั้น

5. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 2.1 หรือข้อ 2.4 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย และเมื่อ ก.พ. มีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.จะแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ข้างต้นไปยังส่วนราชการเพื่อถือปฏิบัติต่อไป



ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

และระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2544 โดยจัดให้มีสถานที่ติดต่อ

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

การดำเนินการ

เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 และ 9 แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540

โดยจัดไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

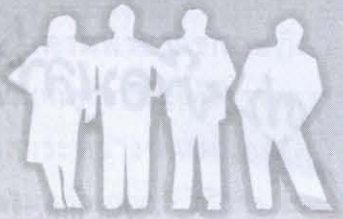
1. อำนวยหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ข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

การให้บริการ

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

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

ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ



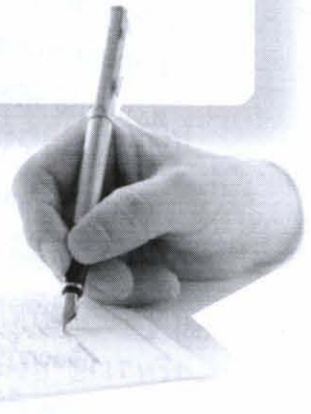
ค่าจัดส่งฟรีทั่วประเทศ

โปรดส่งวารสารข้าราชการไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์



■ หมายเลขสมาชิก

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

() ขอสมัครสมาชิกใหม่ () ขอต่ออายุเป็นสมาชิก

หมดอายุ

รหัสสมาชิกเก่า

■ ประเภทสมาชิก

() 1 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 300 บาท

() 2 ปี (12 ฉบับ) เป็นเงิน 550 บาท

■ ตั้งแต่วันที่

ถึงเดือน

พร้อมนี้ได้แนบ () เงินสด

() ธนาคาร

() ตัวเลขเงินไปรษณีย์

ปจก/ปทผ/

ส่งจ่าย ปณ. นนทบุรี 11000

หมายเลข

โปรดสั่งจ่ายเงินในนาม

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

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



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

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจู่ฟ้า / ธรรมศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

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

พร้อมส่งธนาคารสั่งจ่ายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." สั่งจ่าย ปณ.ดุสิต กก. 10300 หรือ ปณ. ทำเนียบรัฐบาล กก. 10300

ที่อยู่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

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

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

ราคาเล่มละ 25 บาท รายการที่ 26-28 ราคาเล่มละ 45 บาท

สมัครสมาชิก!!

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 220 บาท (ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



ลูกของเราจะมีออกซิเจนเต็มปอด

หลานของเราจะมีผลไม้กินจนอิ่ม

เหลนของเราจะรู้จักสัตว์ป่านานาชนิด

โหลนของเราจะมีที่พักพิงที่ร่มเย็น

โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ เกิดขึ้นจากปณิธานตลอด 30 ปี
ที่จะดูแลสิ่งแวดล้อม ควบคู่การสร้างควมมั่นคงทางพลังงาน เพื่อให้ลูกหลานไทยมีพลังงานพอใช้
และมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกับธรรมชาติ นำมาซึ่งปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน



พลังที่ยั่งยืน เพื่อไทย