

การนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และ กฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ (ปรับปรุงล่าสุด วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2553)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ

1. บทนำ

เพื่อช่วยให้การนำเสนอผลงานทางวิชาการ เป็นต้นว่า หนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงาน และบทความของนักศึกษา หรือผู้ทำรายงาน (ต่อจากนี้ไปใช้คำว่า ผู้ศึกษา) ได้รับการยอมรับ เป็นระบบ เป็นสากล และได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น เอกสารนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ หนึ่ง แสดงให้เห็นถึงการนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ ของหน่วยงาน และบทบัญญัติของกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เป็นการอ้างอิงสนับสนุนความคิดเห็นของผู้ศึกษาที่เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไข พร้อมยกตัวอย่างประกอบไว้ด้วย สอง แสดงให้เห็นว่า การนำแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวนี้มาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ เช่นนี้ พอเทียบเคียงได้กับการนำ “คำพิพากษาศาลฎีกาในอดีต” มาอ้างอิงสนับสนุนคำพิพากษา หรือความคิดเห็นในปัจจุบัน กล่าวคือ “แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย” นั้น พอเทียบเคียงได้กับ “คำพิพากษาศาลฎีกาในอดีต” ขณะที่ “การที่ผู้พิพากษานำคำพิพากษาศาลฎีกาในอดีตมาอ้างอิงสนับสนุนคำพิพากษาของตนเองในปัจจุบัน” พอเทียบเคียงได้กับ “การที่ผู้ศึกษานำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการหรือความคิดเห็นของผู้ศึกษา” ทั้งนี้ แนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวจะต้องชัดเจน ได้มาตรฐาน และได้รับการยอมรับด้วย การทำเช่นนี้ เท่ากับเป็นการนำวิชาการด้านนิติศาสตร์มาปรับใช้กับด้านรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสนับสนุนให้รัฐประศาสนศาสตร์เป็นศาสตร์หรือวิชาความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีระบบความคิด มีกรอบแนวคิด รวมทั้งมีระบบหรือขั้นตอนการนำเสนอที่มีความสอดคล้อง ชัดเจน ได้มาตรฐาน มั่นคง และยั่งยืนเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย และ สาม แสดง “เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายสำหรับนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ” เพื่อช่วยให้ผู้ศึกษานำแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวมาปรับใช้ในผลงานทางวิชาการได้

อย่างตรงประเด็นและเหมาะสม พร้อมตัวอย่าง โดยแบ่งหัวข้อการนำเสนอเป็น 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) บทนำ (2) แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย และการนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ (3) เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายสำหรับนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ และ (4) ตัวอย่างแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

2. แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย และการนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่จะนำเสนอต่อไปนี้ มีลักษณะร่วมสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ ประการแรก เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไข โดยอาจแสดงให้เห็นอย่างชัดเจน หรือแสดงนัยว่าเป็นแนวคิด หรือเป็นข้อความที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไข ก็ได้ ประการที่สอง แนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวนี้ ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เป็น “ความคิดเห็น” (opinion(s)) มากกว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact(s)) โดยเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของนักวิชาการ ของหน่วยงาน หรือเป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการนำมาใช้อ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไข และ ประการสุดท้าย สืบเนื่องจากการเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไขดังกล่าว จึงทำให้ “แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการ” บางแนวคิดมีคำว่า “ควร” หรือ “ต้อง” หรือคำที่มีความหมายในลักษณะ “เสนอแนะ” รวมอยู่ด้วย ดังตัวอย่างต่อไปนี้ หนึ่ง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น (1)ควรส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพที่มีขีดความสามารถที่ปรากฏชัดเจนเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญ และ (2)ควรประเมินผลด้วยว่าผู้เข้ารับการพัฒนาหรือการฝึกอบรมได้นำความรู้จากการพัฒนาหรือการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติจริงด้วย สอง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงบประมาณ เช่น (1)ควรสนับสนุนให้ควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของหน่วยงานอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2)ควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาปรับใช้ในการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และ สาม แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทั่วไป เช่น (1)ควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน

ติดตามตรวจการการปฏิบัติราชการตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมาย (2)ควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินผล (3)ควรสนับสนุนให้มีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และครอบคลุมทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ รวมทั้งมีการประเมินผลซ้ำในทุกขั้นตอนด้วย และ (4)ควรสนับสนุนให้นำผลการประเมินไปปฏิบัติจริง เหล่านี้เป็นต้น อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี แม้แนวคิดการบริหารจัดการบางแนวคิดไม่มีคำว่า “ควร” รวมอยู่ด้วย แต่ถ้าผู้ศึกษาพิจารณาแล้วมีข้อความที่แสดงนัยว่าเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไข ก็ถือว่าใช้ได้

ตัวอย่างการนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา หรือแนวทางแก้ไข ทั้งนี้ ได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ 2 กรอบมาปรับใช้ได้แก่ หนึ่ง กรอบแนวคิดการบริหารจัดการสำหรับ “การจัดกลุ่มปัญหา หรือการจัดกลุ่ม” และ สอง กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนที่สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา สำหรับ “การศึกษาวิเคราะห์” การบริหารจัดการของหน่วยงานหรือโครงการ โดยสรุปเป็นตัวอย่างไว้ในภาพที่ 1 และในตารางที่ 1 ตามลำดับ ข้างล่างนี้

ภาพที่ 1 สรุปตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างหัวข้อวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้อง คือ แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ กับหัวข้อการวิเคราะห์ โดยเฉพาะส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก้ไข

หัวข้อ วรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (ที่ผู้ศึกษาได้ศึกษา หรือค้นคว้าไว้ล่วงหน้าแล้ว)

แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ มี 3 ข้อ ดังนี้

- 1)
- 2)
- 3)

(แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาจะต้องนำมาปรับใช้หัวข้อ “การวิเคราะห์” ในช่อง “แนวทางแก้ไข” ข้างล่างนี้)

หัวข้อ การวิเคราะห์ (ที่ผู้ศึกษานำเสนอด้วยภาพ หรือตาราง)

กรอบแนวคิด การบริหารจัดการ ที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน สำหรับการจัดกลุ่ม หรือการจัดกลุ่มปัญหา	กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการของโครงการหรือหน่วยงาน	
	1. ปัญหา	2. แนวทางแก้ไข
		(การนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางแก้ไข)
1. การคิด หรือการวางแผน (thinking or planning)	1.	1. ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ... ในข้อที่ 1) ข้างต้น
2. การดำเนินงาน หรือการลงมือปฏิบัติจริง (acting)	2.	2. ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ... ในข้อที่ 2) ข้างต้น
3. การประเมินผล (evaluating)	3.	3.(อาจนำมาจากแนวคิดหรือความคิดเห็นของผู้ศึกษาเอง)

หมายเหตุ การนำเสนอ “แนวทางแก้ไข” ในภาพข้างต้น ไม่จำเป็นต้องนำมาจากวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องทุกข้อ แต่อาจมาจากแนวคิดหรือการแสดงความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองด้วยก็ได้

ตารางที่ 1 สรุปตัวอย่างการวิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการพัฒนา..... (ระบุชื่อโครงการหรือหน่วยงาน) โดยใช้กรอบแนวคิดที่ประกอบ 2 ขั้นตอน คือ ปัญหา และแนวทางการพัฒนา สำหรับการศึกษาวเคราะห์ และใช้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M สำหรับการจัดกลุ่ม หรือการจัดกลุ่มปัญหา โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนา

กรอบแนวคิดการบริหารจัดการที่เรียกว่า 3M สำหรับการจัดกลุ่มหรือการจัดกลุ่มปัญหา	กรอบแนวคิดที่ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนสำหรับ การศึกษาวิเคราะห์โครงการหรือหน่วยงาน	
	1. ปัญหา	2. แนวทางการพัฒนา <i>(การนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนการนำเสนอผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เป็นความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนา)</i>
1. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Man)	1.1	1.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.... ในข้อที่ ... ข้างต้น
	1.2	1.2 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.... ในข้อที่ ... ข้างต้น
2. การบริหารจัดการงบประมาณ (Money)	2.1	2.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.... ในข้อที่ ... ข้างต้น
	2.2	2.2 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิด ของ.... ในข้อที่ ... ข้างต้น
3. การบริหารจัดการทั่วไป (Management)	3.1	3.1 ... (อาจนำมาจากแนวคิดหรือความคิดเห็นของผู้ศึกษาเอง)
	3.2	3.2 ... (อาจนำมาจากแนวคิดหรือความคิดเห็นของผู้ศึกษาเอง)

หมายเหตุ การนำเสนอ “แนวทางการพัฒนา” ในตารางข้างต้น ไม่จำเป็นต้องนำมาจากวรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้องทุกข้อ แต่อาจมาจากแนวคิดหรือการแสดงความคิดเห็นของผู้ศึกษาเองด้วยก็ได้

3. เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย สำหรับนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

อาจกล่าวได้ว่า ผู้ศึกษาบางคนขาดประสบการณ์ หรือขาดแนวทางในการเขียนผลงานทางวิชาการ โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา ซึ่งรวมทั้งขาดแนวทางการเขียนบรรยายเพื่อนำแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวมาระบุไว้ในภาพที่ 1 และตารางที่ 1 ในช่องแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา ข้างบนนี้ด้วย อันมีส่วนทำให้การนำเสนอผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษาไม่ตรงประเด็น และไม่ชัดเจน เมื่อเป็นเช่นนี้ ในที่นี้ จึงได้นำ “เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายสำหรับนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ” มาแสดงไว้ด้วย โดยเทคนิคดังกล่าวนี้ หมายถึง “ศิลปะหรือกลวิธีเฉพาะในการเขียน โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นการอ้างอิงสนับสนุนความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา แนวทางแก้ไข หรือคำอื่นที่มีความหมายทำนองเดียวกัน”

ในที่นี้แบ่ง “เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย สำหรับนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ” ออกเป็น 4 ขั้นตอน โดยแสดงไว้ใน 2 ตัวอย่าง ดังนี้

ตัวอย่างที่ 1

ขั้นตอนที่หนึ่ง ผู้ศึกษาควร “ระบุหรือเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย” ไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องและตรงกับประเด็นที่กำลังศึกษาซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า หรือรวบรวมไว้ล่วงหน้าแล้วเพื่อนำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษาเอง (ในบางกรณี เช่น ในการเขียนรายงาน ผู้ศึกษาอาจนำแนวคิดการบริหารจัดการดังกล่าวมาเขียนบรรยายไว้อย่างละเอียดในหัวข้อ วรรณกรรมหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้อง) สำหรับตัวอย่างแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการที่ผู้ศึกษาจะนำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่า

“ในทุกสังคมไม่อาจทำให้ทุกคนเป็นคนดีได้ แต่ต้องยกย่องคนดีและกีดกันคนไม่ดี ไม่ให้เข้าสู่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนร่วมได้”

ขั้นตอนที่สอง ผู้ศึกษาควร “เลือกข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน หรือกฎหมาย” โดยเลือกมาจากขั้นตอนที่หนึ่งข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำมาเขียนบรรยายรวมไว้กับความคิดเห็นของผู้ศึกษาในขั้นตอนต่อไป สำหรับข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น

“ยกย่องคนดีและกีดกันคนไม่ดีไม่ให้เข้าสู่ตำแหน่ง”

ขั้นตอนที่สาม ผู้ศึกษาควร “เขียนบรรยายความคิดเห็นของผู้ศึกษาในลักษณะที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ พร้อมกับนำข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน หรือกฎหมาย มาเขียนบรรยายรวมไว้ด้วย” ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนที่ผสมผสานกัน ได้แก่ (1) ความคิดเห็นของผู้ศึกษาในลักษณะที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาที่ผู้ศึกษาจะต้องเขียนขึ้น โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของผู้ศึกษาเอง รวมทั้ง (2) ข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการที่ผู้ศึกษาจะต้องนำมาจากขั้นตอนที่สอง เมื่อเป็นเช่นนี้ จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น

“เทศบาลควรสนับสนุนนักบริหารมืออาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุนคนดีและกีดกันคนไม่ดีไม่ให้เข้ามาสู่ตำแหน่งสำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการของเทศบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น”

การเขียนบรรยายโดยนำข้อมูล 2 ส่วนดังกล่าวมาผสมผสานกัน เช่นนี้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงการนำเสนอผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษาได้อย่างตรงประเด็น สอดคล้อง และชัดเจน เนื่องจาก (1) ความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาของผู้ศึกษาเอง ซึ่งมีข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนที่เป็นแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการเขียนบรรยายรวมอยู่ด้วย (เป็นข้อความตามตัวอย่างในขั้นตอนที่สามนี้) กับ (2) แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา (เป็นข้อความตามตัวอย่างในขั้นตอนที่หนึ่ง และเป็นข้อความส่วนที่อยู่หลังสุดของการเขียนบรรยายในขั้นตอนที่สี่) เป็นเรื่องเดียวกัน เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน

ขั้นตอนที่สี่ หน้าข้อความที่เป็นแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษานั้น ผู้ศึกษาควรใช้ “คำเชื่อม” เช่น “ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.....” หรือ “เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.....” หรือ “ทั้งนี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ.....” หรือ “ที่กล่าวมานี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ.....” ตามความเหมาะสม

เมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยายรวมทั้งหมดในลักษณะที่ (1) นำความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ศึกษาเอง ซึ่งมีข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนที่เป็นแนวความคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการเขียนบรรยายอยู่ด้วย (เป็นข้อความส่วนที่อยู่ข้างหน้าหน้าของคำเชื่อม “ทั้งนี้ สอดคล้องกับ” ของการเขียนบรรยายในขั้นตอนที่สี่นี้) มาผสมผสานกับ (2) แนวความคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา จะทำให้ได้ข้อความ ดังนี้

“เทศบาลควรสนับสนุนนักบริหารมืออาชีพ พร้อมทั้งสนับสนุน**คนดีและกีดกันคนไม่ดีไม่ให้เข้ามาสู่ตำแหน่ง**สำคัญเพื่อให้การบริหารจัดการของเทศบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น (ข้อความข้างหน้านี้อีกคือ ความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ศึกษา พร้อมทั้งมีข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนที่เป็นแนวความคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการเขียนบรรยายอยู่ด้วย) ทั้งนี้ สอดคล้องกับ (ข้อความข้างหน้านี้อีกคือ คำเชื่อม”) พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่า ในทุกสังคมไม่ว่าจะทำให้อะไรทุกคนเป็นคนดีได้ แต่ต้อง**ยกย่องคนดีและกีดกันคนไม่ดีไม่ให้เข้ามาสู่ตำแหน่ง**ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของส่วนรวมได้” (ข้อความข้างหน้านี้อีก เป็นแนวความคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยนำมาจากตัวอย่างในขั้นตอนที่หนึ่ง)

หมายเหตุ ในขั้นตอนนี้ ผู้ศึกษาควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ โดยควรอ่าน พิจารณา และปรับแต่งข้อความให้อ่านแล้วเข้าใจง่าย และผสมกลมกลืนเป็นเรื่องเดียวกัน ทั้งนี้ โดยใช้ความคิดเห็นและความเข้าใจของผู้ศึกษาเอง การทำเช่นนี้ จะมีส่วนช่วยป้องกันการเขียนบรรยายในลักษณะของการนำข้อความหรือแนวความคิดมาปะต่อกัน ซึ่งอ่านแล้วขาดความชัดเจน

ตัวอย่างที่ 2

ขั้นตอนที่หนึ่ง ผู้ศึกษาควร “เขียนหรือระบุแนวความคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย” ไว้ให้ชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องเป็นแนวความคิดการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องและตรงกับประเด็นที่กำลังศึกษา โดยผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้า หรือรวบรวมไว้ล่วงหน้าแล้ว เพื่อนำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษาเอง สำหรับตัวอย่างแนวความคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการที่ผู้ศึกษาจะนำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา โดยเฉพาะส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เช่น **เยเชกเอล ดรอร์** (Yehezkel Dror) ในบทความ เรื่อง “Administration Coordination” (Yehezkel Dror, “Administration Coordination” in **Public Administration Review** 2, 1982: 707.) ที่ให้ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า

“กระบวนการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ”

ขั้นตอนที่สอง ผู้ศึกษาควร “เลือกข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน หรือกฎหมาย” โดยเลือกมาจากขั้นตอนที่หนึ่ง ข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำมาเขียนบรรยายรวมไว้กับความคิดเห็นของผู้ศึกษาในขั้นตอนต่อไป สำหรับข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เช่น

“ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน”

ขั้นตอนที่สาม ผู้ศึกษาควร “เขียนบรรยายความคิดเห็นของผู้ศึกษาในลักษณะที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ พร้อมกับนำข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน หรือกฎหมาย มาเขียนบรรยายรวมไว้ด้วย” ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย 2 ส่วนที่ผสมผสานกัน ได้แก่ (1) ความคิดเห็นของผู้ศึกษาในลักษณะที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาที่ผู้ศึกษาจะต้องเขียนขึ้น โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความคิดเห็นของผู้ศึกษาเอง รวมทั้ง (2) ข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนของแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการที่ผู้ศึกษาจะต้องนำมาจากขั้นตอนที่สอง เมื่อเป็นเช่นนี้ จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการประสานงาน เช่น

“เทศบาลควรส่งเสริมการประสานงานในลักษณะที่ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมแรงของทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นเครือข่าย นอกจากนี้ เทศบาลควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้”

การเขียนบรรยายโดยนำข้อมูล 2 ส่วนดังกล่าวมาผสมผสานกัน เช่นนี้ ย่อมแสดงให้เห็นถึงการนำเสนอผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษาได้อย่างตรงประเด็น สอดคล้อง และชัดเจน เนื่องจาก (1) ความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางการพัฒนาของผู้ศึกษาเอง ซึ่งมีข้อความหรือสาระสำคัญเฉพาะบางส่วนที่เป็นแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการเขียนบรรยายรวมอยู่ด้วย กับ (2) แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา เป็นเรื่องเดียวกัน เหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกัน

ขั้นตอนที่สี่ หน้าข้อความที่เป็นแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษานั้น ผู้ศึกษาควร “ใส่คำเชื่อม” เช่น “ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.....” หรือ “เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ.....” หรือ “ทั้งนี้ พอ

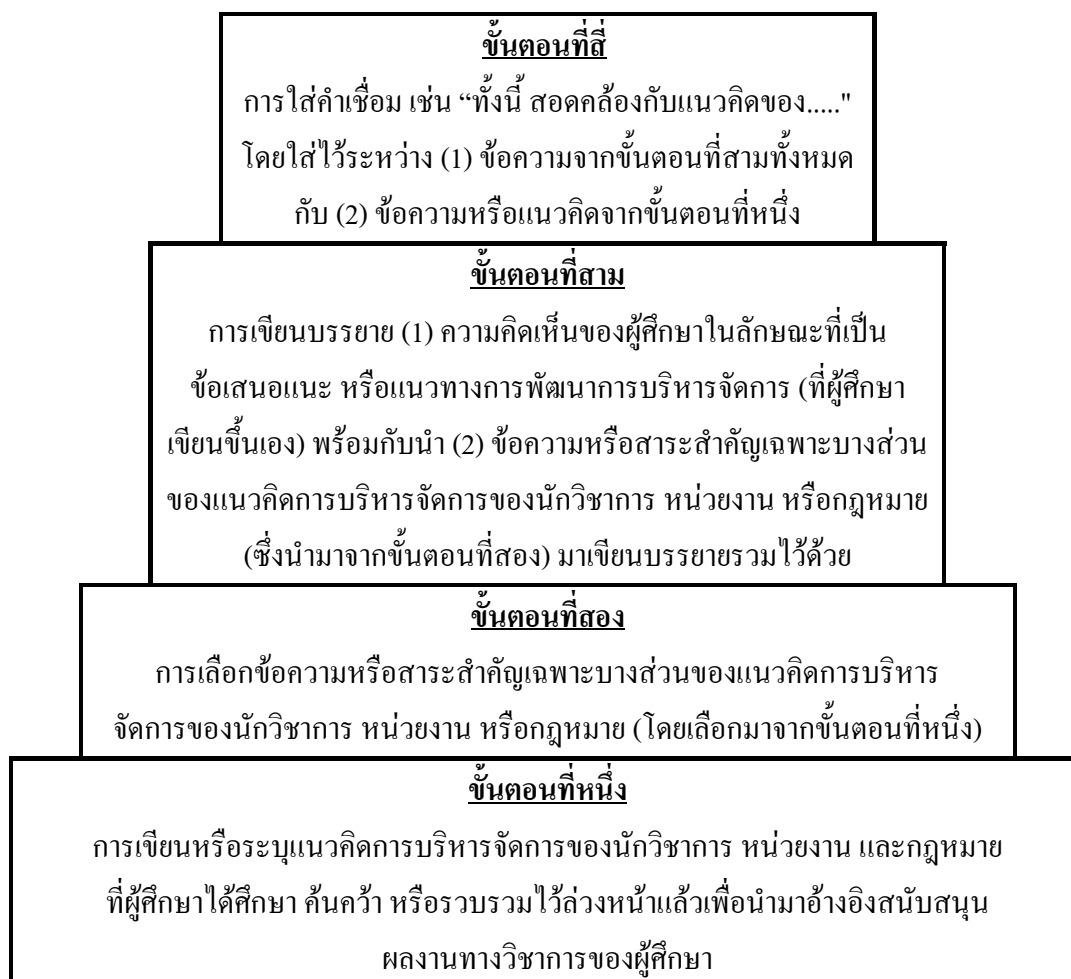
เทียบเคียงได้กับแนวคิดของ.....” หรือ “ที่กล่าวมานี้ พอเทียบเคียงได้กับแนวคิดของ.....” ตามความเหมาะสม

เมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยายรวมทั้งหมดในลักษณะที่ (1) นำความคิดเห็นที่เป็นข้อเสนอแนะ หรือ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้ศึกษาเอง ซึ่งมีข้อความหรือสาระสำคัญ เฉพาะบางส่วนที่เป็นแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการเขียนบรรยายอยู่ด้วย มาผสมผสาน กับ (2) แนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่ผู้ศึกษานำมาอ้างอิง สนับสนุนผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษา จะทำให้ได้ข้อความ ดังนี้

“เทศบาลควรส่งเสริมการประสานงานในลักษณะที่ร่วมมือ ร่วมใจ และร่วมแรงของ ทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นเครือข่าย นอกจากนี้ เทศบาลควรสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนด ไว้ เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เยเอสเกล ดรอร์ ที่ให้ความสำคัญกับการ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายสำหรับ นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ได้สรุปไว้ในภาพที่ 2 ข้างล่างนี้

ภาพที่ 2 เทคนิคการเขียนแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายสำหรับนำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน



4. ตัวอย่างแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ

ต่อจากนี้ไป เป็น “ตัวอย่างแนวคิดการบริหารจัดการของนักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมายที่นำมาใช้ในการอ้างอิงสนับสนุนผลงานทางวิชาการ” โดยแสดงไว้ในตารางที่จัดแบ่งเป็น 9 หัวข้อ ประกอบด้วย หัวข้อตามกรอบแนวคิด 3M ที่ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารจัดการงบประมาณ (Money) และ (3) การบริหารจัดการทั่วไป

หรือการบริหารจัดการงานภายในทั่วไป (Management) ในเวลาเดียวกัน ยังได้เพิ่มเติมหัวข้อให้ครอบคลุมหรือสมบูรณ์ขึ้นอีก 6 หัวข้อ ได้แก่ (4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) (5) การปฏิบัติหน้าที่และหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (performances and duties of state agencies and state officers) (6) การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) (7) การให้บริการประชาชน (people services) (8) การมีส่วนร่วมของประชาชน (people participation) และ (9) ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ (people benefits) รวมทั้งสิ้น 9 หัวข้อ อย่างไรก็ตาม บางแนวคิดในบางหัวข้ออาจเกี่ยวข้องหรือนำไปใช้ในหลายหัวข้อก็ได้

ทั้ง 10 หัวข้อ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Man)

- 1.1 การยกย่องและสนับสนุนคนดีเข้าสู่ตำแหน่ง
- 1.2 การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- 1.3 การพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 1.4 การเป็นนักบริหารมืออาชีพ
- 1.5 การมีภาวะผู้นำ
- 1.6 การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร
- 1.7 การจูงใจในงานปฏิบัติงาน

2. การบริหารจัดการงบประมาณ (Money)

3. การบริหารจัดการทั่วไป หรือการบริหารจัดการงานภายในทั่วไป (Management)

- 3.1 การประสานงาน
- 3.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ
- 3.3 การวางแผนและการตรวจสอบ

4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

5. การปฏิบัติหน้าที่และหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (performances and duties of state agencies and state officers)

6. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

7. การให้บริการประชาชน (people services)

8. การมีส่วนร่วมของประชาชน (people participation)

9. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ (people benefits)

10. แนวโน้ม (trend)

เรื่องที่น่าสนใจ อ้างอิง สนับสนุน	สาระสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการของ นักวิชาการ หน่วยงาน และกฎหมาย	แหล่งที่มา หรือ การอ้างอิง
1. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Man)		
1.1 การ ยกย่องและ สนับสนุน คนดีเข้าสู่ ตำแหน่ง	<p>1.1.1 ข้อความที่กล่าวมานี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงให้ไว้ในงานลูกเสือแห่งชาติ เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2512 ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความสำคัญกับการยกย่องและสนับสนุนคนดีเข้าสู่ตำแหน่ง ไว้ว่า</p> <p>“ข้าพเจ้าได้เคยกล่าวแก่คณะลูกเสือใน โอกาสอื่นมาแล้วว่า การลูกเสือนั้นเป็นกิจการที่ผู้ใหญ่จัดขึ้นสำหรับเด็กเพื่อชักจูงและฝึกฝนให้เติบโตเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์ และเป็นผู้สามารถเหมาะสมที่จะอยู่ในสังคม ดังนั้น จึงเป็นที่เข้าใจและเป็นที่ยอมรับว่า ต่อไปข้างหน้าลูกเสือจะเป็นคนสำคัญของชาติ คือจะเป็นผู้บริหารปกครองบ้านเมืองได้ ขอให้ลูกเสือทราบถึงสิ่งสำคัญในการปกครองไว้ว่า (ใน) บ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้.....”</p>	<p>สำนักพระราชพิธีการ, ประมวลพระราชนคร คำรัสและพระบรม ราโชวาทที่พระราช ทานในโอกาสต่าง ๆ ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2512-พฤศจิกายน 2513 (กรุงเทพ- มหานคร : ไม่ปรากฏ สำนักพิมพ์, 2514), หน้า 31-32.</p>
	<p>1.1.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ดไวท์ วอลโด (Dwight Waldo) ในผลงาน เรื่อง “Ideas and Issues in Public Administration” ที่ให้ความสำคัญกับการยกย่องและสนับสนุนคนดีเข้าสู่ตำแหน่ง ไว้ว่า</p> <p>“ต้องการให้มีบุคลากรที่ดีอยู่ในหน่วยงานภาครัฐ โดยแบ่งการบริหารจัดการบุคลากรของสหรัฐอเมริกาออกเป็น 2 ยุค คือ ยุคการต่อสู้เพื่อหลักคุณธรรม และยุคเปลี่ยนแปลง โดยยุคแรกเป็นยุคที่สนับสนุนแนวคิดหรือนโยบายเชิงลบ ซึ่ง</p>	<p>Dwight Waldo, “Ideas and Issues in Public Administration” (1953) อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, หลัก รัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวน</p>

	หมายถึง การป้องกันและการปราบปราม (negative policy concepts) ส่วนยุคหลังเป็นยุคที่สนับสนุนแนวคิดหรือนโยบายเชิงบวก ซึ่งหมายถึง การส่งเสริมและจัดการ (positive managerial concepts) บุคลากรให้มีประสิทธิภาพ”	การ (กรุงเทพ-มหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2549), หน้า 106.
1.2 การ ฝึกอบรม หรือการ พัฒนา บุคลากรของ หน่วยงาน	<p>1.2.1 ข้อความที่กล่าวมานี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ว่า</p> <p>“การเตรียมความพร้อมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อาจแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ การเตรียมความพร้อมของบุคลากร และการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือการมีส่วนร่วมของบุคลากรในส่วนราชการ ดังนั้นส่วนราชการจะต้องสื่อสารให้บุคลากรในส่วนราชการรับทราบและตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้ ทั้งนี้ ส่วนราชการควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐแก่บุคลากร รวมทั้งกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนมีส่วนร่วม”</p>	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), คู่มือการนำองค์กรเข้าสู่การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (กรุงเทพ-มหานคร : ไม่ปรากฏสำนักพิมพ์, 2548), หน้า 14-16.
	<p>1.2.2 ข้อความที่กล่าวมาข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข ในหนังสือ เรื่อง “การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล” ที่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ว่า</p> <p>“.....การฝึกอบรมเป็นการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้สำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการเพื่อให้สามารถทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งได้ตามจุดประสงค์เฉพาะอย่าง ในขณะที่การ</p>	สุปราณี ศรีฉัตรวิมุข, การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524), หน้า 3.

	<p>พัฒนาบุคลากรนั้น มุ่งเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้าง ๆ จึงเป็นการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับบริหารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว บุคลากรทั้งสองระดับก็ต้องมีทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรรวม ๆ กันไป เพียงแต่ว่าจะเน้นหนักไปในทางใดเท่านั้น.....”</p>	
	<p>1.2.3 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman) ในบทความเรื่อง “The Nature and Development of the Personnel Field” ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ไว้ว่า</p> <p>การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการให้การศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้นคือ การพัฒนาการทำงานด้านทักษะและความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ</p>	<p>Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, “The Nature and Development of the Personnel Field” in Personnel Management 1968: 10-11. อ้างใน ศักดิ์ชาย นุชธราศรัย, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “ความพร้อมของบุคลากร สังกัดกรมปศุสัตว์ในจังหวัดเชียงรายในการปรับตัวต่อบทบาทและภารกิจใหม่ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ” 2546, หน้า 8.</p>

<p>1.3 การพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p>	<p>1.3.1 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2547 ณ พระตำหนักเปี่ยมสุข วังไกลกังวล หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“ผู้ปฏิบัติราชการจำเป็นต้องรู้วิหยาการ รุ่งาน และรู้ดีรู้ชั่วอย่างกระจ่างชัด จึงจะสามารถปฏิบัติ บริหารงานในความรับผิดชอบให้ถูกต้องตรงตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลที่เป็นประโยชน์ เป็นความเจริญที่แท้จริงและยั่งยืนทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม”</p>	<p>พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2547 ณ พระตำหนักเปี่ยมสุข วังไกลกังวล หัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์</p>
	<p>1.3.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่นายทหารซึ่งได้รับพระราชทานเลื่อนยศชั้นนายพล เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2514 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“....ถ้าไม่รักษาวินัย ไม่รักษาความเป็นธรรม ไม่รักษาความซื่อสัตย์สุจริตแล้ว เราก็ย่อมจะล่มจม เพราะว่าความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์สุจริต ความตั้งใจทำตามหลักวิชานั้นเป็นการสร้างพื้นฐานที่ดีสำหรับบ้านเมือง....”</p>	<p>พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่นายทหารซึ่งได้รับพระราชทานเลื่อนยศชั้นนายพล เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2514 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน</p>
	<p>1.3.3 ทั้งนี้ สอดคล้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“....เงื่อนไขคุณธรรม (ethical qualification) จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ ให้สำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต</p>	<p>ประมวลคำในพระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่พุทธศักราช 2493-2542 ที่</p>

	<p>และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมตลอดการดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ”</p>	<p>เกี่ยวข้องกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546), หน้า 1.</p>
	<p>1.3.4 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตร แก่ว่าที่ร้อยตำรวจตรี ที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2528 ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร ในวันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2529 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (การทำความคิด) ไว้ว่า</p> <p>“การทำความคิดนั้น โดยมากเป็นการเดินทวนกระแสความพอใจ และความต้องการของมนุษย์ จึงทำได้ยาก และเห็นผลช้า แต่ก็จำเป็นต้องทำ เพราะหาไม่ความชั่วซึ่งทำได้ง่าย จะเข้ามาแทนที่ แล้วจะพอกพูนขึ้นอย่างรวดเร็วโดยไม่ทันรู้ตัว”</p>	<p>พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานกระบี่ และปริญญาบัตร แก่ว่าที่ร้อยตำรวจตรี ที่สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ประจำปีการศึกษา 2528 ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร ในวันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2529</p>
	<p>1.3.5 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงระยะปี พ.ศ. 2551-2555 นั่นก็คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ สร้าง</p>	<p>สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551-2555</p>

	<p>ระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม.....”</p>	
	<p>1.3.6 ทั้งนี้ สอดคล้องรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ”</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77</p>
	<p>1.3.7 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนด “ค่านิยมใหม่ที่พึงประสงค์ของข้าราชการไทยที่เรียกว่า “I AM READY” ซึ่งมาจาก</p> <p>I = Integrity การทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี A = Activeness ขยัน ตั้งใจ ทำงานเชิงรุก M = Morality มีศีลธรรม คุณธรรม R = Relevancy รู้เท่าทันโลก ปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม E = Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ A = Accountability มีความรับผิดชอบต่อผลงานสังคม D = Democracy มีใจที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส Y = Yield มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน”</p>	<p>สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), “การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2551” สืบค้นวันที่ 15 มีนาคม 2552 จาก http://www.opdc.ac.th/special.php?spc_id=1&content_id=160</p>
<p>1.4 การเป็นนักบริหารมือ</p>	<p>1.4.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ หวน พินรุพันธ์ ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นนักบริหารมืออาชีพ ไว้ว่า</p>	<p>หวน พินรุพันธ์, นักบริหารมืออาชีพ</p>

<p>อาชีพ</p>	<p>“.....มีการศึกษาดี มีประสบการณ์กว้างจากงานหลายด้าน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด โดยกระทำอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเป็นระเบียบ และมีแบบแผน คุณสมบัติดังกล่าวนี้ จะได้มาก็โดยการฝึกฝนเรียนรู้ และพัฒนามาอย่างเป็นระบบ และใช้เวลายาวนานทีเดียว และที่สำคัญคือ จะต้องมีการผ่านประสบการณ์จากการปฏิบัติมากพอสมควร.....”</p>	<p>(กรุงเทพมหานคร : พิณรุฬห์การพิมพ์, 2549), 156 หน้า.</p>
	<p>1.4.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard) ในผลงาน เรื่อง “The Functions of an Executive” ที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารที่สนับสนุนการบริหารจัดการด้านจิตใจ ไว้ว่า</p> <p>ผู้บริหารหรือผู้นำมีลักษณะที่สนับสนุนค่านิยมหรือด้านจิตใจของคนงาน ผลงานนี้ต่อมาได้นำประยุกต์เป็นแนวคิดการบริหารจัดการด้านบุคคลในแง่ที่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม</p>	<p>Chester Barnard, The Functions of an Executive (1938) อ้างใน วิรัช วิรัชนิภา วรรณ, แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์การประยุกต์ และการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2549), หน้า 25.</p>
	<p>1.4.3 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิจิต ชีรวะกิน ในหนังสือ เรื่อง “การเมืองไทยและประชาธิปไตย” ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดสรรตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรม หรือด้านจิตใจ ไว้ว่า</p> <p>“ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีจุดสำคัญคือสิทธิเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน การมีหลักนิติธรรม แต่ในการบริหารประเทศจำเป็นต้องมีการคัดสรรตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ทำงาน มีจริยธรรม มีอุดมการณ์ มีความมุ่งมั่นทางการเมือง มีความรู้พร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม”</p>	<p>ลิจิต ชีรวะกิน, การเมืองไทยและประชาธิปไตย (กรุงเทพมหานคร : บริษัท มิสเตอร์ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด, 2552), 190.</p>

<p>1.5 การมี ภาวะผู้นำ</p>	<p>1.5.1 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮมฟิลล์ และคูนส์ (Hemphill and Coons) ในบทความ เรื่อง “Development and the Leader Behavior Description Questionnaire” ที่ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่เขาได้ชี้แนะเพื่อให้การ ดำเนินการกิจกรรมกลุ่มเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้</p>	<p>J. K. Hemphill and A. E. Coons, “Development and the Leader Behavior Description Questionnaire” in R. M. Stogdill and A. E. Coons, (eds.) Leader Behavior (Columbus, Ohio: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957), p. 7.</p>
	<p>1.5.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทานานีนบัม และคณะ (Tananenbaum et al) ในบทความ เรื่อง “How to Choose a Leadership Pattern” ที่ให้ความสำคัญกับ ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า การใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยผ่านกระบวนการการติดต่อสื่อสาร ที่จะทำให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>R. Tananbaum, I. R. Weschler and F. Massarik, “How to Choose a Leadership Pattern” in Harvard Business Review 36 (March-April 1961): 24.</p>
	<p>1.5.3 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สตีเฟน พี. ร็อบบิ้นส์ (Stephen P. Robbins) ในหนังสือ เรื่อง “Essentials of Organization Behavior” ที่ให้ความสำคัญกับ ความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการมีอำนาจ อิทธิพลต่อบุคคล กลุ่มบุคคล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำถือเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อนัก</p>	<p>Stephen P. Robbins, Essentials of Organization Behavior (1997) อัง ใน รังสรรค์ โคมยา, ปริญญาานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรี</p>

	<p>บริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือ การพัฒนาขององค์กร</p>	<p>นครินทร์วิโรฒ เรื่อง “ประสิทธิผลองค์กร ตามกรอบแนวคิดของ ความเป็นเลิศด้าน พฤติกรรมการบริการ สุขภาพในโรง พยาบาลของรัฐ เขต การสาธารณสุข 6” 2546, หน้า 48.</p>
	<p>1.5.4 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮนรี มินซ์เบิร์ก (Henry Mintberg (1939) อ้างอิงใน Andrzej Huczyski and David Buchanan) ที่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำ โดยอธิบาย ความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้นำและผู้บริหาร ทั้ง 2 หน้าที่มี บทบาทที่เหลื่อมกันอยู่ไว้ว่า</p> <p>“ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารจำเป็นต้อง เป็นผู้นำ”</p>	<p>Andrzej Huczyski and David Buchanan, Organizational Behavior: An Introductory Text (Fourth Edition, Prentice Hall 1991), p. 705.</p>
	<p>1.5.5 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อำนวย วีรวรรณ อดีต รองนายกรัฐมนตรี ที่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำไว้ว่า</p> <p>“ลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารมี 6 ประการ ได้แก่ (1) ผู้นำต้องเป็นผู้บุกเบิก (2) ผู้นำจะต้องก้าวให้ทันโลก (3) ผู้นำ จะต้องเป็นนักพัฒนา (4) ผู้นำจะต้องเป็นนักต่อสู้ (5) ผู้นำ จะต้องมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม และ (6) ผู้นำจะต้องมีความ รับผิดชอบในวิชาเรียน นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดของนักวิชาการ ต่างประเทศ คือ เมย์ สมิท (May Smith) บอกว่าผู้นำควรมี ลักษณะ ดังนี้ (1) มีเชาว์ปัญญาและวิจารณญาณดี (2) มีความ ยุติธรรม (3) มีความรับผิดชอบ (4) มีความคิดคำนึง (5) มี อารมณ์คงเส้นคงวา (6) มีอารมณ์ขันเสมอ”</p> <p>นอกจากนี้แล้ว ปีเตอร์ ดร๊อคเกอร์ (Peter Drucker) มี</p>	<p>อำนวย วีรวรรณ, แนวคิดทฤษฎีภาวะ ผู้นำ สืบค้นวันที่ 28 เมษายน 2552 จาก http://www.sobkroo.com/index.html</p>

	<p>ความเห็นว่าคุณน่าจะมีลักษณะ ดังนี้ “(1) มีความพร้อมทั้งกายใจ สมอง (2) มีความชำนาญพิเศษ (3) มีอำนาจในตัวเอง (4) มีความรอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ (5) แสวงหาสิ่งที่ดี (6) ตรงต่อระเบียบ (7) รู้จักที่ต่ำที่สูง และ (8) การแสดงท่าทางไม่ขัดตา”</p>	
	<p>1.5.6 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทนา สุขุมานันท์ ที่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำ ไว้ว่า</p> <p>“....การบริหารจัดการในรูปแบบของนักบริหารจัดการองค์การที่ต้องการให้องค์การนั้นต้องมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ต้องวางแนวความคิดในด้านการบริหารจัดการภายในขององค์กร รวมทั้งการมีภาวะผู้นำที่ดี....”</p>	<p>จันทนา สุขุมานันท์, การบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยภาวะผู้นำ 2548.</p>
	<p>1.5.7 ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่ให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำของนายกรัฐมนตรี 26 ประการ ไว้ว่า</p> <p>“....ควรที่จะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่มีอยู่เดิมนี้นำปฏิบัติงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์หรือแนวทางการบริหารจัดการ 26 ประการ ของนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นบุคคลที่ไม่ธรรมดา (extraordinary person) แทน ก็น่าจะได้ผลไม่แตกต่างกัน ทั้ง 26 ประการ มีดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพในทุกกิจกรรมหรือในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน 2) ปฏิบัติงานอย่างทำทนายด้วยการกำหนดนโยบายหลักหรืองานชิ้นโบแดงที่ต้องทำ และพยายามทำให้สำเร็จ หรือปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาที่ได้ประกาศไว้ 3) กำหนดกรอบเวลาในการทำงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าจะแล้วเสร็จภายในกี่วันกี่เดือน หลีกเลียงการพูดว่า จะพยายามให้เร็วที่สุด โดยไม่ระบุเวลา 4) ตั้งเป้าหมายหรือระบุจำนวนปริมาณงานที่จะทำให้สำเร็จไว้อย่างชัดเจน เช่น จะสร้างบ้านหรือสร้างโรงเรียน 	<p>วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, บทความเรื่อง “ผู้ว่าฯ ซื่อโอด้านลบ” (2544) สืบค้นวันที่ 21 เมษายน 2552 จาก http://www.wiruch.com</p>

	<p>จำนวนเท่าใด จะสร้างกลุ่มพลังประชาชนจำนวนกี่กลุ่ม</p> <p>5) มุ่งผลสำเร็จของงาน โดยเริ่มจากจิตใจที่มีจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานที่มุ่งความสำเร็จ (achievement consciousness) มิใช่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ การครอบงำของระบบราชการ (bureaucracy consciousness) สำหรับการปฏิบัติงาน ต้องเป็นลักษณะมุ่งผลผลิต (product) เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ไม่ติดยึดอยู่กับกระบวนการ (process) หรือระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมากเกินไป พร้อมกันนั้น ควรหลีกเลี่ยงการบริหารงานด้วยปากที่อ้าง ประชาชนพรีาพรีอ โดยผลงานไม่ปรากฏชัดเจน และพยายาม หลีกเลี่ยงที่จะใช้คำพูดดังต่อไปนี้ "การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง" แต่ไม่ได้บอกว่าทั้งหมดมีกี่ระดับ "เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ต้องใช้เวลามากในการแก้ไข ปัญหา" หรือบริหารงานด้วยการตั้ง "คณะกรรมการซื้อเวลา" ขึ้นมาเพื่อถ่วงเวลาหรือปล่อยให้เวลาเป็นผู้แก้ไขปัญหาแทน</p> <p>6) ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชน ส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก</p> <p>7) แสดงลักษณะผู้นำที่กล้าได้กล้าเสีย ไม่แทงกั๊ก หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานแบบพบบกันครึ่งทาง หรือมุ่งรับแต่ ความชอบอย่างออกนอกหน้า โดยไม่กล้ารับผิดชอบเมื่อผิดพลาด กล้าให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้กระทำความดี เช่น ผู้แจ้งเบาะแส ผู้นำจับ และผู้เสียสละชีวิตเพื่อชาติ</p> <p>8) กล้าคิด ตัดสินใจ และลงมือปฏิบัติงานด้วยความ รวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดพิธีการ ตลอดจนติดตามงานอย่าง สม่ำเสมอ รวมทั้งในช่วงเวลาวิกฤตด้วย</p> <p>9) กล้าคิดและทำนอกกรอบ ซึ่งอาจยึดถือคำกล่าวที่ว่า "ประวัติศาสตร์ของชาติบ้านเมืองจำนวนไม่น้อยเกิดขึ้นจาก การกระทำของผู้แหกกฎ" (history is made by those who break the rules)</p>	
--	--	--

	<p>10) กล้าคาดการณ์หรือทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้าเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการแสดงความมั่นใจให้ปรากฏ</p> <p>11) บริหารจัดการในเชิงรุกทั้งภายในและภายนอกประเทศด้วยความคิดริเริ่ม พร้อมนำเสนอสิ่งแปลกใหม่อยู่ตลอดเวลา โดยค่อย ๆ ปล่อยออกมาตามจังหวะเวลา</p> <p>12) ประชาสัมพันธ์ผลงานอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้มืออาชีพ (professional) มิใช่ใช้มือสมัครเล่น (amateur)</p> <p>13) ตอบโต้หรือสวนผู้ต่อต้านอย่างทันทีทันควันเพื่อสกัดกั้นและกำหลาบผู้ต่อต้าน ในเวลาเดียวกัน ก็เป็นการสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและตนเองด้วย</p> <p>14) จัดตั้งทีมตรวจสอบและติดตามผลงานของผู้ได้บังคับบัญชารวมทั้งทำวิจัยเพื่อตรวจสอบข้อมูล ความนิยม และความต้องการของประชาชน</p> <p>15) เลือกผู้ร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาที่มีฝีมือและควบคุมสิ่งการได้</p> <p>16) วางตำแหน่งคนของตัวเองไว้ในตำแหน่งสำคัญและในทุกวงการ</p> <p>17) ไม่เปิดโอกาสให้มีคู่แข่งหรือให้ใครมามีชื่อเสียงเทียบเท่าหรือมาทาบบรรมี</p> <p>18) นำข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ อย่างจริงจัง</p> <p>19) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ และมีอัธยาศัยดี</p> <p>20) มีการบริหารจัดการที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) โดยนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ประกอบด้วย</p> <p>21) เป็นที่ขอมรับ (respect) หรือได้รับความศรัทธาจากประชาชนส่วนใหญ่</p>	
--	--	--

	<p>22) มีความยืดหยุ่น (flexible) ซึ่งต้องเป็นการยืดหยุ่นเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม</p> <p>23) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม มีความเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ</p> <p>24) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี</p> <p>25) ให้เกียรติและยกย่องครอบครัว</p> <p>26) ตัดสินใจ ไม่ลำเอียง ไม่วางฟอร์ม วางก้ำม ไม่ติดยึดกับตำแหน่ง รู้จักพอและพร้อมที่จะลงจากตำแหน่ง ขณะเดียวกันก็ตั้งความปรารถนาสำหรับอนาคตของตนเองไว้ด้วย เช่น มิได้มุ่งเป็นแค่รัฐบุรุษ (statesman) หรือเป็นผู้นำของประเทศเท่านั้น แต่ปรารถนาที่จะเป็นมหาบุรุษของโลก (the great man)</p>	
	<p>1.5.8 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ โดแนล ซี. แฮมบริค และคณะ (Donald C. Hambrick et al) ในหนังสือ เรื่อง “Navigating Change: How CEOs, Top Team, and Boards Steer Transformation” ที่ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ ไว้ว่า</p> <p>1) การสร้างภาพในอนาคต ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีความสามารถในการรวบรวมสารสนเทศและสื่อสารวิสัยทัศน์ขององค์กรที่สามารถเกาะกุมจิตใจ และจินตนาการของบุคคลที่ตนชี้นำได้</p> <p>2) การเสริมพลัง ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะให้การเสริมพลังแก่ผู้ตามของตนด้วยการสาธิตหรือเผยแพร่ความรู้สึกรที่กระตือรือร้นในอันที่จะทำให้ภาพในอนาคตเป็นจริง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ตาม ในการเสริมพลังให้แก่ผู้ตามนั้น ผู้นำอาจยกตัวอย่างความสำเร็จที่ผ่านมาสร้าง</p>	<p>Donald C. Hambrick, David A. Nodler and Michael Tushman, (eds.) Navigating Change: How CEOs, Top Team, and Boards Steer Transformation (Massachusetts: Harvard Business School Press, 1998), pp. 12-13.</p>

	<p>ความรู้ที่มั่นใจให้แก่ผู้ตาม พร้อมกับพัฒนาสมรรถนะความสามารถในการสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับผู้ตามด้วย</p> <p>3) การให้อำนาจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องคิดหาทางที่เป็นไปได้ในการสร้างความมั่นคง ให้อำนาจ และสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นแก่ผู้ตามในการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้อำนาจจะต้องมีความพอเหมาะพอดีกับระดับความรับผิดชอบของผู้ตาม</p>	
	<p>1.5.9 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มหาเธร์ โมฮัมหมัด (Mahathir Mohamad) ในการพูดเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม ค.ศ. 1993 ที่ Islam International University of Malaysia (IIUM) ที่ให้ความสำคัญกับผู้นำที่ดี ไว้ว่า</p> <p>ผู้นำที่ดีต้องเป็นนักวางแผนที่มองการณ์ไกล ควรมองไปข้างหน้าให้ยาวไกล ไม่ควรมองเพียงเพื่อให้ได้ผลอย่างฉาบฉวย</p>	<p>Mohamad Mahathir, Prime Minister of Malaysia, Speech given on 24 August 1993 at the Islam International University of Malaysia (IIUM)</p> <p>อ้างใน นิเลาะ แวอูเซ็ง, อิสลามและการจัดการ (ภาควิชาอิสลามศึกษา วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2548), หน้า 111.</p>
	<p>1.5.10 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter Drucker) ในผลงาน เรื่อง “The Practice of Management” ที่ให้ความสำคัญกับการกระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ไว้ว่า</p> <p>หน่วยงานต้องสามารถกระตุ้นการปฏิบัติงานและสร้าง</p>	<p>Peter Drucker, The Practice of Management (1955)</p> <p>อ้างใน วิรัช วิรัชนิภา วรรณ, แนวคิดทางรัฐ</p>

	<p>วิสัยทัศน์ซึ่งรวมทั้งการมองการณ์ไกลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารหรือผู้จัดการ แนวคิดนี้ถือว่าเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์</p>	<p>ประศาสนศาสตร์การประยุกต์ และการพัฒนา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2549), หน้า 26.</p>
	<p>1.5.11 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ โจเอล อเบอร์เบช และเบิร์ต ร็อก (Joel Aberbach and Bert Rock) ในเอกสาร เรื่อง “Does Governance Matter-and if so how? Process, Performance and Outcomes” ที่ให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถของฝ่ายบริหาร ไว้ว่า</p> <p>“การดำเนินการจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์งานในหน้าที่รับผิดชอบ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนรับรู้อย่างจริงจังและชัดเจนเป็นส่วนหนึ่งของความมีขีดสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร”</p>	<p>Joel Aberbach and Bert Rock, Does Governance Matter-and if so how? Process, Performance and Outcomes (1992) อ้างใน อุทัยวรรณทิพย์เนตร, วิทยานิพนธ์สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช เรื่อง “การบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีและสาขา” 2551, หน้า 149.</p>
<p>1.6 การประพฤติดัว</p>	<p>ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ที่ให้ความสำคัญกับการประพฤติดัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร</p>	<p>วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, แนวคิดทางรัฐ</p>

<p>เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร</p>	<p>10 ประการ ไว้ดังนี้</p> <p>“1) ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่าง ชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงิน ทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังกับบัญชาที่ทุจริต</p> <p>2) เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม</p> <p>3) ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มี เกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติ ในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือ ผลประโยชน์ในทางมิชอบ</p> <p>4) มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อมีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>5) ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความ ศรัทธาจากประชาชน</p> <p>6) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ</p> <p>7) สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับ คนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่องนินทา และประณาม</p> <p>8) มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมา ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบ ราชการ</p> <p>9) บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความ สามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อ ผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและ ชัดเจน</p> <p>10) มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำ สูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับ</p>	<p>ประกาศนาศาสตร์ :</p> <p>การประยุกต์ และการ พัฒนา (กรุงเทพ- มหานคร : สำนักพิมพ์ โฟร์เพช, 2549), หน้า 137-140.</p>
---	--	---

	ข้อความที่ว่า "A leader without leadership is not a leader"	
1.7 การจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	<p>1.7.1 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ อับราฮัม ซาลินิค (Abraham Zaleanick) ในหนังสือ เรื่อง "Motivation Productivity and Satisfaction of Workers" ที่ให้ความสำคัญกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน ไว้ว่า</p> <p>ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือไม่นั้น จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านภายในและภายนอก หากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึงการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย</p> <p>สำหรับความต้องการภายใน ได้แก่ การเข้าหุ่มุ่คณะ และการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรัก ส่วนความต้องการภายนอก ได้แก่ รายได้ตอบแทน ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และการไ้งานที่ถนัด</p>	<p>Abraham Zaleanick, Motivation Productivity and Satisfaction of Workers (1959: 29), อ้างใน โรจนะ สุจี, วิทยานิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง "ปัจจัยบางประการเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดตั้งศูนย์เยาวชนจังหวัดตรัง" 2539, หน้า 36.</p>
	<p>1.7.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จ สติจเจอร์ (George Stigler) ในหนังสือ เรื่อง "The Citizen and the State" ที่ให้ความสำคัญกับการจูงใจ ไว้ด้วยว่า</p> <p>มนุษย์ที่มีเหตุผลมักจะได้รับการชี้นำจากสิ่งจูงใจภายในที่เขาปฏิบัติหรือดำเนินการอยู่ ไม่ว่าความต้องการส่วนตัวของเขาจะเป็นอย่างไร เขามักจะมีอาการท้อแท้เบื่อหน่ายจากกิจกรรมที่มุ่งแต่ลงโทษ แต่ในทางตรงกันข้าม เขาอาจจะได้รับการดึงดูดใจถ้ากิจกรรมนั้นมุ่งให้รางวัลหรือผลตอบแทน ในแง่ดังกล่าวนี้ จึงน่าจะมีการใช้วิธีทั้งไม้แข็งและไม้นวม</p>	<p>George Stigler, The Citizen and the State (Chicago: University of Chicago Press, 1975), p. 171.</p>
2. การบริหารจัดการงบประมาณ (Money)		
	2.1 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรม	พระบรมราชาวาท

	<p>ราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2542 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ที่ให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการงบประมาณ ไว้ว่า</p> <p>“การควบคุม และตรวจสอบเงินแผ่นดินเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็น เพราะเงินแผ่นดินนั้นคือเงินของประชาชนทั้งชาติ ผู้ทำงานนี้จึงต้องกำหนดแน่แก้ไขอยู่เป็นนิตย์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน ด้วยความอุตสาหพยายาม ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ระมัดระวังอย่างเต็มที่ เพื่อมิให้เกิดความพลาดพลั้งเสียหาย และให้มั่นใจได้ว่าการใช้จ่ายเงินของแผ่นดินได้เป็นไปโดยบริสุทธิ์ และบังเกิดผลประโยชน์เต็มเม็ดเต็มหน่วย”</p>	<p>ของพระบาท สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทาน เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2542 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน</p>
	<p>2.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จ เอฟ. แจนต์ (George F. Gant) ในหนังสือ เรื่อง “Development Administration: Concepts, Goals and Methods” ที่ให้ ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านการวางแผนและด้านงบประมาณ ไว้ว่า</p> <p>เป็นสิ่งจำเป็นที่แผนและนโยบายทางการเงินจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนแผนพัฒนาของรัฐ</p>	<p>George F. Gant, Development Administration: Concepts, Goals and Methods (Madison: University of Wisconsin Press, 1979), p. 203.</p>
<p>3. การบริหารจัดการทั่วไป หรือการบริหารจัดการงานภายในทั่วไป (Management)</p>		
<p>3.1 การประสานงาน</p>	<p>3.1.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2522 ที่ให้ ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า</p> <p>“การที่จะให้งานประสานกันนั้นมีหลักสำคัญอยู่ว่า ทุกฝ่ายจะต้องไม่แบ่งแยกกัน ไม่แย่งประโยชน์ ไม่แย่งความชอบกัน แต่ละฝ่ายแต่ละคนต้องทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ มุ่งหวังผลสำเร็จในการทำงานเป็นใหญ่ยิ่งกว่าสิ่งอื่น”</p>	<p>พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 10</p>

		กุมภาพันธ์ 2522
3.1.2	<p>ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2540 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2540 ที่ให้ ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า</p> <p>“งานของชาตินั้นเป็นงานที่กว้างขวาง ประกอบ ด้วยงานทุกด้านทุกระดับอันสัมพันธ์เนื่องถึงกันหมดโดย แต่ละอย่างต่างต้องอาศัยและเกื้อกูลสนับสนุนกันอย่างสอดคล้อง พอเหมาะพอดี จึงจะสัมฤทธิ์ผลที่ทำให้ชาติบ้านเมืองมั่นคง และเจริญก้าวหน้าไปได้ ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงาน ของแผ่นดิน จึงต้องพยายามปฏิบัติตนปฏิบัติงานให้สัมพันธ์ ประสานกับบุคคลอื่นฝ่ายอื่นให้ได้”</p>	<p>พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวัน ข้าราชการพลเรือน ปี พุทธศักราช 2540 ณ พระตำหนักจิตรลดา รโหฐาน เมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2540</p>
3.1.3	<p>ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2546 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2546 ที่ให้ ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า</p> <p>“ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหนมีหน้าที่อย่างไรล้วนแต่มีส่วนสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น ทุกคนทุกฝ่ายจึงไม่ควรจะถือตัวแบ่งแยกกัน หากต้องยกย่องนับถือให้เกียรติกัน สัมครสมานร่วมมือร่วมความคิดกัน ให้การปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีเอกภาพ และได้ผลที่พึงประสงค์สมบูรณ์พร้อมทุกส่วน”</p>	<p>พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวัน ข้าราชการพลเรือน ปี พุทธศักราช 2546 ณ พระตำหนักจิตรลดา รโหฐาน เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2546</p>
3.1.4	<p>ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2548 ที่ ให้ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ด้วยว่า</p>	<p>พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่</p>

	<p>“การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่าง เป็นสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริต ใจ สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วยให้ งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วน แท้จริง”</p>	<p>ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวัน ข้าราชการพลเรือน ปี พุทธศักราช 2548</p>
	<p>3.1.5 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เยเชซเกล ดรอร์ (Yehezkel Dror) ในบทความ เรื่อง “Administration Coordination” ที่ให้ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า</p> <p>“กระบวนการที่ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ”</p>	<p>Yehezkel Dror, “Administration Coordination” in Public Administration Review 2, 1982: 707.</p>
	<p>3.1.6 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มริทจันจอย แบนเนอร์จี (Mrityunjoy Banerjee) ในหนังสือ เรื่อง “Business Administration” ที่ให้ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า</p> <p>“การประสานงาน คือ ความพยายามของกลุ่มที่จะสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน”</p>	<p>Mrityunjoy Banerjee, Business Administration (Bombay: Asia Publishing House, 1963: 163.</p>
	<p>3.1.7 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ แมรี พาคเกอร์ โฟลเล็ท (Mary Parker Follett) ในหนังสือ เรื่อง “Creative Experience” ที่ให้ความสำคัญกับการประสานงาน ไว้ว่า</p> <p>การประสานงานต้องมีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่หยุดอยู่กับที่ เพราะในทางปฏิบัติ เมื่อเราสามารถแก้ไขปัญหาในการประสานงานในครั้งหนึ่งแล้ว สิ่งที่ย่อม</p>	<p>Mary Parker Follett, Creative Experience (London: Longmans, Green, 1924). อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, ประมวลสาระชุดวิชา แนวคิด ทฤษฎี และ</p>

	เกิดขึ้นตามมาคือ เรามักจะเผชิญปัญหาใหม่ ซึ่งต้องอาศัยความพยายามร่วมมือกันอีกครั้งหนึ่ง เป็นไปอย่างต่อเนื่องโดยไม่จบสิ้น	หลักการรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 5, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา, 2551), หน้า 104.
3.2 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ	ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลเลียม ที. กรีนวูด (William T. Greenwood) ในหนังสือ เรื่อง “Management and Organization, Behavioral Theories: An Interdisciplinary Approach” ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากร การบริหารหรือปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ 7 ด้าน ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) อำนาจหน้าที่ (authority) เวลา (time) ความตั้งใจในการทำงาน (will) และความสะดวกต่าง ๆ (facilities) โดยเน้นให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารจัดการ หากปราศจากเสียซึ่งอำนาจหน้าที่และละเลยในเรื่องคุณค่าของเวลา ตลอดจนไม่มีความสนใจในเรื่องความตั้งใจในการทำงาน และความสะดวกต่าง ๆ แล้ว การบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลได้ด้วยดี	William T. Greenwood, Management and Organization, Behavioral Theories: An Interdisciplinary Approach (New York: South-Western Publishing Company, 1965), p 2.
3.3 การวางแผนและการตรวจสอบ	ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รัสเซล ที. เกร็ก (Russel T. Gregg) ในหนังสือ เรื่อง “The Administrative Process: Administrative Behavior in Education” ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารในด้านการวางแผน และการตรวจสอบ ไว้ด้วยว่า การบริหารให้เกิดผลดีต่อองค์กรจะต้องมีความรับผิดชอบที่กว้างครอบคลุมภารกิจหลายประการ เช่น การวางแผนและการตรวจสอบ เป็นต้น	Russel T. Gregg, The Administrative Process: Administrative Behavior in Education (1957) อังใน สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

		<p>มหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการ ศึกษา บัณฑิตวิทยา ลัย มหา วิทยาลัย เกษตร ศาสตร์ เรื่อง “การ ศึกษากระบวนการ การบริหารงานของ ผู้อำนวยการสามัญ ศึกษาจังหวัด” 2538, หน้า 14-15.</p>
<p>4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)</p>		
	<p>4.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงาน ตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติ ธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หลักความ รับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money)</p> <p>สำหรับรายละเอียดของระเบียบฯ ดังกล่าว มีดังนี้</p> <p>“ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542</p> <p>อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 11(8) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวาง ระเบียบไว้ดังต่อไปนี้</p> <p>ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า</p>	<p>ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบ บริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ ดี พ.ศ. 2542</p>

	<p>ด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542”</p> <p>ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p> <p>ข้อ 3 ที่มาของนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี</p> <p>3.1 ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอย่างมาก บางเรื่องมีผลในทางขยายตัวและสร้างสรรค์ บางเรื่องมีผลในทางชะลอตัวหรือก่อให้เกิดผลกระทบในทางที่ไม่พึงประสงค์จนบางครั้งกลายเป็นภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะ และการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกัน ในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญก็มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริงและรีบด่วน โอกาสที่จะนำพาประเทศฟื้นตัวจากวิกฤตยอมเป็นไปได้ยาก ทั้งอาจก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศยิ่งขึ้นอีกด้วย</p> <p>3.2 ด้วยเหตุนี้ จึงมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยและตรวจสอบทั้งในภาควิชาการและภาคปฏิบัติการสอดคล้องกันว่า แนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการแก้ปัญหาควรมุ่งหมายดังนี้</p> <p>(1) สร้างกฎเกณฑ์และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการ</p>	
--	---	--

	<p>บ้านเมืองและสังคมเพื่อให้หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถส่งสัญญาณเตือนภัยและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถปรับเปลี่ยนกลไกและฟันเฟืองการทำงานและการประสานงานในภาครัฐและภาคเอกชนรองรับได้อย่างทัน่วงทีในยามที่มีปัญหา</p> <p>(2) พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการให้สามารถศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมอย่างถูกต้องกล้าหาญ และมีจริยธรรม</p> <p>(3) ปรับปรุงระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็นธรรม</p> <p>(4) ขยายโอกาสของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์บ้านเมืองเพื่อร่วมกับภาครัฐในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาส่วนรวม</p> <p>(5) จัดการทุจริตประพฤติมิชอบ และการหลีกเลียงกฎหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตนหรือกิจการที่ตนมีส่วนได้เสียทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนเพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน</p> <p>ข้อ 4 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี</p> <p>4.1 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทา ป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่หากจะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความ โปร่งใส</p>	
--	--	--

	<p>และควมมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน</p> <p>4.2 ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีควร จัดหรือส่งเสริมให้สังคมไทยอยู่บนพื้นฐานของหลักสำคัญ อย่างน้อย 6 ประการ ดังนี้</p> <p>(1) หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของ สังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล</p> <p>(2) หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความ ถูกต้องดีงาม โดยธรรมาภิบาลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ใน การปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คน ไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ</p> <p>(3) หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความ ไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการ ทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผย ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมี กระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้</p> <p>(4) หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการ ตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้ง ความเห็น การได้สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดง ประชามติ หรืออื่น ๆ</p>	
--	--	--

	<p>(5) หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำคัญในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน</p> <p>(6) หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน”</p>	
	<p>4.2 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 7 ด้าน ได้แก่</p> <p>“(1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน (2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ (6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (7) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ”</p>	<p>พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546</p>
	<p>4.3 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 5 ด้าน ได้แก่</p> <p>“(1) ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน (2) การมีส่วนร่วมของประชาชน (3) การเปิดเผยข้อมูล (4) การติดตามตรวจสอบ และ (5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน”</p>	<p>พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5)</p>

		พ.ศ. 2545
	<p>4.4 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารราชการ 11 ด้าน ได้แก่</p> <p>“(1) การเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (2) การเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) ความมีประสิทธิภาพ (4) ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ (5) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (6) การลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น (7) การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น (8) การกระจายอำนาจตัดสินใจ (9) การอำนวยความสะดวก (10) การตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (11) การมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน”</p>	<p>พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545</p>
<p>5. การปฏิบัติหน้าที่และหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (performances and duties of state agencies and state officers)</p>		
	<p>5.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน วันจันทร์ที่ 1 เมษายน 2528 ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่าง เป็นสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตใจ สุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง”</p>	<p>พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน วันจันทร์ที่ 1 เมษายน 2528</p>
	5.2 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาท	พระบรมราโชวาท

	<p>สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2543 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยอุดมคติด้วยความเข้มแข็งเสียสละ และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้อง และเที่ยงตรงเป็นกลาง ด้วยความระลึกว่าตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติตัวปฏิบัติงานของตนมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและของประชาชนทุกคน”</p>	<p>ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2543 ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน</p>
	<p>5.3 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน วันศุกร์ที่ 1 เมษายน 2548 ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องรู้ตระหนักแค้นในการสละ อันได้แก่ การสละสำคัญสองประการคือ สละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ยิ่งใหญ่และเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวประการหนึ่ง กับสละความคิดจิตใจที่ต่ำทรามต่าง ๆ อีกประการหนึ่ง จึงเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของคนทั้งปวงและสามารถดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีความเจริญมั่นคงตลอดไป”</p>	<p>พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน วันศุกร์ที่ 1 เมษายน 2548</p>
	<p>5.4 ทั้งนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“มาตรา 70 บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 70 และมาตรา 75-87</p>

	<p>ส่วนรวม อำนาจความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน บุคคลตามวรรคหนึ่งต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งละเลยหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง บุคคลผู้มีส่วนได้เสียย่อมมีสิทธิขอให้บุคคลตามวรรคหนึ่งหรือผู้บังคับบัญชาของบุคคลดังกล่าวชี้แจงเหตุผลและขอให้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในวรรคหนึ่งหรือวรรคสองได้”</p> <p>“มาตรา 75 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <p>รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้พอเพียงกับการบริหารงาน โดยอิสระของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน”</p> <p>“มาตรา 76 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ”</p> <p>“มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อ</p>	
--	---	--

	<p>ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”</p> <p>“มาตรา 78 รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณสุข โภคและสาธารณสุขการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”</p> <p>“มาตรา 79 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสงวน บำรุงรักษา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและความหลากหลายทางชีวภาพอย่างสมดุล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการส่งเสริม บำรุงรักษา และคุ้มครองคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามหลักการการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนควบคุมและกำจัดภาวะมลพิษที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน”</p> <p>“มาตรา 80 รัฐต้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของครอบครัว และความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้”</p> <p>“มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการ</p>	
--	--	--

	<p>ต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”</p> <p>“มาตรา 82 รัฐจะต้องจัดและส่งเสริมการสาธารณสุขให้ประชาชนได้รับบริการที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง”</p> <p>“มาตรา 83 รัฐต้องดำเนินการให้มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม”</p> <p>“มาตรา 84 รัฐต้องจัดระบบการถือครองที่ดินและการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม จัดหาแหล่งน้ำเพื่อเกษตรกรรมให้เกษตรกรอย่างทั่วถึง และรักษาผลประโยชน์ของเกษตรกรในการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรให้ได้รับผลตอบแทนสูงสุด รวมทั้งส่งเสริมการรวมตัวของเกษตรกรเพื่อวางแผนการเกษตรและรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของเกษตรกร”</p> <p>“มาตรา 85 รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองระบบสหกรณ์”</p> <p>“มาตรา 86 รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม”</p> <p>“มาตรา 87 รัฐต้องสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรี โดยอาศัยกลไกตลาด กำกับดูแลให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม คุ้มครองผู้บริโภค และป้องกันการผูกขาดตัดตอนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งยกเลิกและละเว้นการตรากฎหมายและกฎเกณฑ์ที่ควบคุมธุรกิจที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และต้องไม่ประกอบกิจการแข่งขันกับเอกชน เว้นแต่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐ รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม หรือการจัดให้มีการสาธารณสุขปโภค”</p>	
--	--	--

	<p>5.5 ทั้งนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 74 และมาตรา 78 ที่ให้ความสำคัญกับหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ไว้ว่า</p> <p>“มาตรา 74 บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน บุคคลตามวรรคหนึ่งต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งละเลยหรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง บุคคลผู้มีส่วนได้เสียย่อมมีสิทธิขอให้บุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือผู้บังคับบัญชาของบุคคลดังกล่าว ชี้แจง แสดงเหตุผล และขอให้ดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในวรรคหนึ่งหรือวรรคสองได้”</p> <p>“มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนา สังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ</p> <p>(2) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 74 และ 78</p>
--	--	---

	<p>(3) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น</p> <p>(4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>(6) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐ ดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม</p> <p>(7) จัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง รวมทั้งจัดให้มีสภาพัฒนาการเมืองที่มีความเป็นอิสระ เพื่อติดตามสอดส่องให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด</p> <p>(8) ดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม”</p>	
5.6	ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ	Frederick Winslow

	<p>เฟรดเดอริก วินสโลว์ เทเลอร์ (Frederick Winslow Taylor) ในผลงาน เรื่อง “The Principle of Scientific Management” ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่และหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเน้นด้านอำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะ “หลักการแบ่งงานและแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายปฏิบัติ” ไว้ว่า</p> <p>เป็นความร่วมมือหรือเป็นการแบ่งงานระหว่างฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ หรือผู้จัดการกับฝ่ายปฏิบัติหรือคนงานอย่างชัดเจน และถือว่าเป็นลักษณะของการแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ในการทำงาน กล่าวคือ ฝ่ายผู้จัดการรับผิดชอบงานหรือมีอำนาจหน้าที่ในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งครอบคลุมเรื่องการวางแผน การกำหนดมาตรฐาน และวิธีปฏิบัติงาน ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติงานของคนงานอย่างใกล้ชิด ขณะที่ฝ่ายปฏิบัติหรือคนงานรับผิดชอบหรือมีอำนาจหน้าที่ในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญ เฉพาะด้าน หรือเป็นผู้ลงมือปฏิบัติ</p>	<p>Taylor, “The Principle of Scientific Management” (1915) อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, หลักรัฐประศาสนศาสตร์แนวคิดและกระบวนการ (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, 2549), หน้า 94-98.</p>
<p>6. การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)</p>		
<p>การจัดการภาครัฐแนวใหม่</p>	<p>6.1 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ โจนาธาน บอสตัน และคณะ (Jonathan Boston et al) ในหนังสือ เรื่อง “Public Management: The New Zealand Model” ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยสรุปสาระสำคัญที่เน้นวัตถุประสงค์หรือผลสัมฤทธิ์ทั้งในแง่ของผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงิน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพอใจแก่ผู้รับบริการ โดยนำเทคนิควิธีการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้มากขึ้น ดังนี้</p> <p>“1) มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะของความ เป็นสากลสภาพ หรือ ไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญ ระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานภาครัฐ</p>	<p>Jonathan Boston et al (Jonathan Boston, John Martin, June Pallot and Pat Walse), Public Management: The New Zealand Model (Auckland: Oxford University Press, 1996), pp. 25-26.</p>

	<p>2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการ ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์</p> <p>3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องของทักษะการบริหารจัดการ มากกว่าการกำหนดนโยบาย</p> <p>4) โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน</p> <p>5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจเชิงนโยบาย และการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด</p> <p>6) เน้นการแปรสภาพกิจการของภาครัฐให้เป็นเอกชน และให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงานเพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ</p> <p>7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้</p> <p>8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานและการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร</p> <p>9) มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบ</p>	
--	--	--

	<p>ของตัวเงินมากขึ้น และ</p> <p>10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต”</p>	
	<p>6.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดนฮาร์ด และเดนฮาร์ด (Denhardt and Denhardt) ในหนังสือ เรื่อง “The New Public Service: Serving, not Steer” ที่ทำให้ ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นหลักการของ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญกับ ประชาชน เพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี มีสาระสำคัญ เช่น</p> <p>1) การมุ่งให้บริการแก่ประชาชน ข้าราชการไม่เพียงแต่ตอบสนองความต้องการของประชาชนแต่ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนด้วย</p> <p>2) สร้างความสนใจร่วม และรับผิดชอบร่วมกัน โดยการสำรวจความต้องการของสาธารณะ และ</p> <p>3) การบริการมากกว่าการกำกับ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบาย เป็นต้น</p>	<p>Jenet V. Denhardt and Robert B. Denhardt, The New Public Service: Serving, not Steer (New York: M.E. Sharpe, Inc., 2003), pp. 42-43.</p>
	<p>6.3 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เดวิด ออสบอร์น และเท็ด เกเบลอร์ (David Osborne and Ted Gaebler) ในหนังสือ “Reinventing Government” ที่ทำให้ ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิรูประบบราชการ ไว้ว่า</p> <p>1) ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงมากกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง (a catalytic government)</p> <p>2) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเองมากกว่าที่จะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่</p>	<p>David Osborne and Ted Gaebler, Reinventing Government (Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1992), p. 18. อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, การ</p>

	<p>อย่างเดี่ยว (a community-owned government)</p> <p>3) ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขัน การให้บริการสาธารณะ (a competitive government)</p> <p>4) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ (a mission-driven government)</p> <p>5) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการปฏิบัติงานมากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย (a results-oriented government)</p> <p>6) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองตอบต่อการเรียกร้องของลูกค้ามากกว่าที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง (a customer-driven government)</p> <p>7) ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่งการแสวงหารายได้มากกว่าการใช้จ่าย (an enterprising government)</p> <p>8) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้า คือ ให้มีการเตรียมป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดในอนาคตมากกว่าที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้ (an anticipatory government)</p> <p>9) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบนลงไปสู่ข้างล่างตามลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีม (a decentralized government)</p> <p>10) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด (a market-oriented government)</p>	<p>ปฏิรูประบบราชการของต่างประเทศ</p> <p>(นนทบุรี : โรงพิมพ์ สหมิตรพรินต์ติ้ง, 2544), หน้า 237-239.</p>
	<p>6.4 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ มิเชล ครัวซิเออ (Michel Crozier) ในหนังสือ เรื่อง “The</p>	<p>Michel Crozier, The Bureaucratic</p>

	<p>Bureaucratic Phenomenon” ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไว้ว่า</p> <p>“องค์การแบบระบบราชการมักชอบสร้างกฎระเบียบต่าง ๆ ขึ้นมาอีก เพื่อแก้ปัญหาของกฎระเบียบเดิมที่ไม่ถูกปฏิบัติตาม แต่ผลที่เกิดขึ้นก็คือ กฎระเบียบใหม่ที่ออกมา ก็ไม่สามารถทำให้การดำเนินงานขององค์การดีขึ้น”</p>	<p>Phenomenon (Chicago: The University of Chicago Press, 1964), p. 114.</p>
	<p>6.5 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ในหนังสือ “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” (พิมพ์ครั้งที่ 2) ที่ให้ความสำคัญกับภาพรวมการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของไทย ไว้ว่า</p> <p>“ภาพรวมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ หรืออาจเรียกว่า แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐของไทยในปัจจุบัน และในอนาคต มีลักษณะสำคัญ 20 ข้อข้างล่างนี้ โดยแต่ละข้อ มีความสัมพันธ์กัน คาบเกี่ยวกัน และอาจปรากฏให้เห็นมากน้อยแตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา</p> <p>1) แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐและแนวคิดการบริหารจัดการภาคเอกชนของไทยมีแนวโน้มที่จะรวมกันและผสมกลมกลืนกัน เห็นตัวอย่างได้จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการของแต่ละภาคจะเข้าไปทำหน้าที่หรือรับผิดชอบในอีกภาคหนึ่ง เช่น ผู้บริหารที่เกษียณหรือออกจากวงราชการจะไปทำงานต่อในภาคเอกชนในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารจากภาคเอกชนก็จะเข้ามาปฏิบัติราชการในหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในตำแหน่งทางการเมือง ผู้บริหารของแต่ละภาคดังกล่าวนี้จะนำวิชาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาปรับใช้ในภาคที่ตนเองเข้าไปทำหน้าที่หรือรับผิดชอบ นอกจากนี้แล้ว เมื่อผู้บริหารของทั้ง 2 ภาคได้มีโอกาสติดต่อและปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติหรือส่วนรวม ก็</p>	<p>วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2552), หน้า คำนำ.</p>

	<p>นำแนวคิดการบริหารจัดการของแต่ละภาคมาปรับใช้ไม่มากนัก น้อย เมื่อเป็นเช่นนี้ ความแตกต่างระหว่างแนวคิดการบริหาร จัดการภาครัฐกับภาคเอกชนมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตาม ก็ ยังพอแยกแยะหรือชี้เฉพาะได้ว่าเป็นการบริหารจัดการภาคใด</p> <p>2) แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่วนใหญ่ได้รับ อิทธิพลหรือนำมาจากแนวคิดการบริหารจัดการภาคเอกชน เช่น แนวคิดหัวหน้าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานหรือซีอีโอ (Chief Executive Officer) การเพิ่มคำตอบแทน การวางแผน ยุทธศาสตร์ การทำสัญญาการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บริหาร ของหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของรัฐ ที่เรียกว่า การ ปฏิบัติราชการตามคำรับรองของหน่วยงาน (Performance Agreement of Agency) ทั้งนี้ เนื่องจากภาคเอกชนมีการ ปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคล่องตัว มากกว่า</p> <p>3) การเน้นความสำเร็จ (achievement) ผลผลิต (product) ผลลัพธ์ (result) หรือปัจจัยนำออก (output) มากกว่า กระบวนการดำเนินงาน (process) การปฏิบัติงาน (performance) ปัจจัยนำเข้า (input) ตลอดจนกฎหมายและ กฎระเบียบ อย่างไรก็ตาม ก็ยังให้ความสำคัญกับเรื่อง ยุทธศาสตร์ (strategy) ของการดำเนินงาน หรือเทคนิค (technique) ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วย</p> <p>4) การสนับสนุนให้นำตัวชี้วัดการบริหารจัดการมาใช้ ในการวิเคราะห์ วัด หรือประเมินผลการปฏิบัติงานและการ ให้บริการของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>5) การปรับขนาดของหน่วยงานของรัฐให้เล็กลง เป็น ลักษณะของจิ๋วแต่แจ๋ว (small is beautiful)</p> <p>6) การมอบหมายกิจการของหน่วยงานของรัฐบางส่วน ให้แก่หน่วยงานของภาคเอกชน เช่น กิจการเกี่ยวกับอาหาร การรักษาความปลอดภัยภายในบางส่วน และการทำความ</p>	
--	--	--

	<p>สะดวก ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มคุณภาพของกิจการ แบ่งเบาภาระ และ ประหยัดงบประมาณของหน่วยงานของรัฐ</p> <p>7) การแบ่งอำนาจหรือการมอบอำนาจ (delegation) ให้ หน่วยงานของรัฐในระดับรอง รวมทั้งการกระจายอำนาจ (decentralization) และการกระจายความรับผิดชอบให้แก่ ประชาชนหรือองค์กรประชาชนเพิ่มมากขึ้น</p> <p>8) การให้ความสำคัญกับคนหรือประชาชนผู้รับบริการ เป็นศูนย์กลาง</p> <p>9) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งถิ่น ชุมชน และประชาสังคม</p> <p>10) การปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นเครือข่ายร่วมกัน ของหน่วยงานภาครัฐ เอกชนสถาบัน การศึกษา และสมาคม ต่าง ๆ</p> <p>11) การสนับสนุนนักบริหารมืออาชีพทั้งชายและหญิง</p> <p>12) การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของหน่วยงานที่สนองผลประโยชน์ของประชาชน และส่วนรวม</p> <p>13) การให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้และ การเรียนรู้ร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม</p> <p>14) การนำวิชาความรู้ วิชาการ และการวิจัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น</p> <p>15) การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ใน หน่วยงานของรัฐ</p> <p>16) การแข่งขันกันสร้างผลงานด้วยความรู้ ความสามารถ</p> <p>17) การเพิ่มรางวัลตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงาน</p> <p>18) การจัดตั้ง “ศูนย์” ให้บริการทางวิชาการ คำแนะนำ ปรึกษา และข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารจัดการภาครัฐ</p>	
--	--	--

	<p>19) การประชาสัมพันธ์และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างกว้างขวางและทั่วถึง</p> <p>20) การมุ่งส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำหลักหรือสาระสำคัญของแนวทางการบริหารจัดการที่เน้นด้านจิตใจมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยอาจนำแนวทางใดแนวทางหนึ่งหรือหลายแนวทางข้างล่างนี้ มาปรับใช้ตามความเหมาะสม</p> <p>20.1) การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 8 หลัก ได้แก่ (1) ความพอประมาณ (2) ความมีเหตุผล (3) การมีภูมิคุ้มกัน (4) การพึ่งตนเอง (5) การเสริมสร้างคุณภาพคนให้มีทั้งความรู้และคุณธรรมควบคู่กัน (6) การรวมกลุ่ม (7) การสร้างเครือข่าย และ (8) ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน</p> <p>20.2) การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม 10 หลัก ได้แก่ (1) การรักษาความสัตย์ (2) การรู้จักข่มใจตนเอง (3) ความอดทน (4) การละความชั่ว (5) การเสียสละ (6) ความเมตตา (7) ความสามัคคี (8) ความสุจริต (9) ความเที่ยงธรรม และ (10) การส่งเสริมคนดี</p> <p>20.3) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) 6 หลัก ตาม “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542” ที่ประกอบด้วย (1) หลักนิติธรรม (2) หลักคุณธรรม (3) หลักความโปร่งใส (4) หลักความมีส่วนร่วม (5) หลักความรับผิดชอบ และ (6) หลักความคุ้มค่า</p> <p>20.4) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 7 หลัก ตาม “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546” ที่ประกอบด้วย (1) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์</p>	
--	--	--

	<p>สุขของประชาชน (2) การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (3) การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (4) การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (5) การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ (6) การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และ (7) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>20.5) การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 5 หลัก ตาม “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545” ที่ประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน (2) การมีส่วนร่วมของประชาชน (3) การเปิดเผยข้อมูล (4) การติดตามตรวจสอบ และ (5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน”</p>	
7. การให้บริการประชาชน (people services)		
	<p>7.1 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของจอห์น ดี. มิลเล็ต (John D. Millet) ในหนังสือ เรื่อง “Management in the Public: The Quest for Effective Performance” ที่ให้ความสำคัญกับลักษณะของการให้บริการที่ดี ไว้ดังนี้</p> <p>1) การให้บริการอย่างเท่าเทียม คือ การบริการที่มีความยุติธรรม เสมอภาค ไม่เหลื่อมล้ำในการบริการ</p> <p>2) การให้การบริการรวดเร็วทันต่อเวลาอย่างมีมาตรฐานคุณภาพ ประสิทธิภาพ และการให้บริการตามลักษณะความจำเป็นเร่งด่วน ตามความต้องการของผู้รับบริการ และเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่บังคับใช้</p> <p>3) การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ ความเพียงพอด้านต่าง ๆ ในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการรวมถึง</p>	<p>John D. Millet, Management in the Public: The Quest for Effective Performance (New York: McGraw-Hill Book Company, 1954), pp. 397-400. อ้างใน มัตติกา จงพิริยะอนันต์, วิทยานิพนธ์ สาขา วิทยาการจัดการ บริหารรัฐกิจ</p>

	<p>ญาติของผู้รับบริการ ความเพียงพอที่อำนวยความสะดวกด้านสถานที่ที่ให้บริการ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>4) การให้บริการต่อเนื่อง คือ การให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5) การให้บริการที่มีความก้าวหน้า คือ การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนผู้มารับบริการ ให้มีมาตรฐานงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนมีคุณภาพความพึงพอใจในการมารับบริการ</p>	<p>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เรื่อง “การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการของโรงพยาบาลเชียงราย ประชาณุเคราะห์กรณี การให้บริการแก่ผู้ประกันตนในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย” 2548, หน้า 28.</p>
	<p>7.2 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซีเทมล์ และคณะ (Zeithaml et al) ในบทความ เรื่อง “A Conceptual Model of Service q Quality and Its Implications for Future Research” ที่ให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพของการให้บริการทั่วไปที่ควรคำนึงถึงคุณลักษณะ 10 ประการ ไว้ดังนี้ (1) ลักษณะของการให้บริการ (appearance) (2) ความไว้วางใจ (reliability) (3) ความกระตือรือร้น (responsiveness) (4) ความเชี่ยวชาญ (competence) (5) ความมีอัธยาศัยยอบน้อม (courtesy) (6) ความน่าเชื่อถือ (credibility) (7) ความปลอดภัย (security) (8) การเข้าถึงบริการ (access) (9) การติดต่อสื่อสาร (communication) และ (10) ความเข้าใจหรือรู้จักผู้รับบริการ (understanding of customer)</p>	<p>V. A. Zeithamal, A. Parasuraman, and L. L. Berry, in “A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research” Journal of Marketing 1985: 21-22.</p>
	<p>7.3 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาง ยู แซง (Chang Yu Sang) ในหนังสือ เรื่อง “ASIA 21” ที่ให้ความสำคัญกับประชาชน ไว้ว่า</p> <p>ลูกค้าที่ดีที่สุดคือลูกค้าที่ร้องเรียน เพราะใครก็ตามที่เสียสละเวลามาร้องเรียน มาชี้จุดบกพร่องให้องค์กรได้ถือว่าลูกค้าคนนั้นเป็นบุคคลที่มีบุญคุณต่อเราอย่างยิ่ง</p>	<p>Chang Yu Sang, ASIA 21 อ้างใน รุ่ง แก้วแดง, รีเอ็นจิเนียริงระบบราชการไทยภาค 2 (กรุงเทพมหานคร:</p>

		สำนักพิมพ์มติชน จำกัด (มหาชน), 2540, หน้า 194.
8. การมีส่วนร่วมของประชาชน (people participation)		
การมีส่วนร่วมของประชาชน	<p>8.1 ที่กล่าวมานี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า</p> <p>“มาตรา 59 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ตามกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่กฎหมายบัญญัติ”</p> <p>“มาตรา 60 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”</p> <p>“มาตรา 76 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ”</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 59-60 และมาตรา 76</p>
	<p>8.2 ทั้งนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า</p> <p>“มาตรา 78 รัฐต้องดำเนินการตามแผนนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้</p> <p>(1) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนา</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 78 และมาตรา 87</p>

<p>สังคม เศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ</p> <p>(2) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัดเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่</p> <p>(3) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น</p> <p>(4) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(5) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น เพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน”</p> <p>“มาตรา 87 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังต่อไปนี้</p>	
--	--

	<p>(1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น</p> <p>(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการจัดทำบริการสาธารณะ</p> <p>(3) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ ในรูปแบบองค์กรทางวิชาชีพหรือตามสาขาอาชีพที่หลากหลาย หรือรูปแบบอื่น</p> <p>(4) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้มแข็งในทางการเมือง และจัดให้มีกฎหมายจัดตั้งกองทุนพัฒนาการเมืองภาคพลเมืองเพื่อช่วยเหลือการดำเนินกิจกรรมสาธารณะของชุมชน รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการของกลุ่มประชาชนที่รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายทุกรูปแบบให้สามารถแสดงความคิดเห็นและเสนอความต้องการของชุมชนในพื้นที่</p> <p>(5) ส่งเสริมและให้การศึกษแก่ประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งโดยสุจริตและเที่ยงธรรม</p> <p>การมีส่วนร่วมของประชาชนตามมาตรานี้ต้องคำนึงถึงสัดส่วนของหญิงและชายที่ใกล้เคียงกัน”</p>	
	<p>8.3 ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ว่า</p> <p>พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ใน มาตรา 16 เฉพาะบางข้อ ดังนี้</p> <p>มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหาร</p>	<p>พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16</p>

	<p>ส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง โดยบัญญัติไว้ในข้อ (16) และ (30) ดังนี้</p> <p>(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	
	<p>8.4 ทั้งนี้ สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งเสนอโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินงานตามภาระหน้าที่โดยยึดหลักการพื้นฐาน 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) โดย 1 ใน 6 หลักนั้น คือ หลักความมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่น ๆ</p>	<p>ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542</p>
	<p>8.5 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของอัลวิน ลี เบิร์ทแลนด์ (Alvin Lee Bertrand) ในหนังสือ เรื่อง “Rural Sociology” ที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า</p> <p>“ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพทางสังคม การศึกษา อาชีพ ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น จำนวนสมาชิกในครอบครัว และลักษณะ</p>	<p>Alvin Lee Bertrand, Rural Sociology (New York: McGraw-hill Book Company, 1957), pp. 147-157.</p>

	กรอบครัว ตลอดจนค่านิยมของสังคม”	
	<p>8.6 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ราฟ พี. ฮัมเมล (Ralph P. Hummel) ในหนังสือ เรื่อง “Circle Managers and Pyramid Managers: Icons for the Post-Modern Public Administrator” ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย ไว้ด้วยว่า</p> <p>“ผู้บริหารองค์กรในยุคหลังสมัยใหม่ (postmodern) จะมีการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารองค์กรแบบมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชา (hierarchy) หรือแบบปิรามิด (pyramid) มาเป็นการบริหารองค์กรที่ไม่มีลำดับชั้นในการควบคุม การทำงานเป็นทีม การเพิ่มบทบาทผู้ปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตย”</p>	<p>Ralph P. Hummel, Circle Managers and Pyramid Managers: Icons for the Post-Modern Public Administrator (United Kingdom: Sage Publications, 1990), pp. 204-205.</p>
	<p>8.7 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เชสเตอร์ (Chester) ในหนังสือ เรื่อง “Central and Local Government: Financial and Administrative Relations” ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า</p> <p>การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย (basic democracy) โดยการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมือง สอนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องกับส่วนได้ส่วนเสียในการบริหาร เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับและปกป้อง อันเป็นการพัฒนาการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย</p>	<p>D. N. Chester, Central and Local Government: Financial and Administrative Relations (London: Macmillan, 1951), p. 46.</p>
	<p>8.8 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เออร์วิน และสแตนสเบอร์รี่ (Irvin and Standsbury) ในบทความ เรื่อง “Citizen Participation in Decision Making: Is It Worth the Effort?” in Public Administration Review ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ไว้ว่า</p> <p>เมื่อองค์กรภาครัฐยอมสละอำนาจความรับผิดชอบใน</p>	<p>Irvin and Standsbury “Citizen Participation in Decision Making: Is It Worth the Effort?” in Public Administration</p>

	<p>การตัดสินใจให้แก่กลุ่มประชาชนที่เข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อให้ความร่วมมือกับประชาชนมากขึ้น การตัดสินใจนโยบายก็จะเกิดจากการปรึกษาหารือกันอย่างแท้จริงจากทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ผลลัพธ์ทางสังคมก็จะเกิดจากการประนีประนอมและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน</p>	<p>Review 2004: 56-57 อ้างใน ชินรัตน์ สืบ สม, ประมวลสาระชุด วิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการรัฐ ประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 12, มหา วิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 2551, หน้า 256.</p>
	<p>8.9 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ โคอห์น และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ในหนังสือ เรื่อง “Rural Development: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation” ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชน ไว้ว่า</p> <p>สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร (2) การมีส่วนร่วมเสถียรในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ (3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และ (4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ</p>	<p>J. M. Cohen and N. T. Uphoff, Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation (Rural Development Committee, Center for International Studies, Cornell University, 1981), p 6.</p>
	<p>8.10 ข้อความข้างหน้านี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฟอ์นารอฟ (Fornaroff) ในหนังสือ เรื่อง “Community Involvement in Health System for Primary Health Care” ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ไว้ว่า</p>	<p>A. Fornaroff, Community Involvement in Health System for</p>

	<p>กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล (2) การดำเนินงาน (3) การใช้บริการจากโครงการ และ (4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์</p>	<p>Primary Health Care (Geneva: World Health Organization, 1980), p 104.</p>
<p>9. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ (people benefits)</p>		
	<p>9.1 ทั้งนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 58 ที่ให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ไว้ว่า</p> <p>“บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 58</p>
	<p>9.2 ทั้งนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ตัวอย่างเช่น</p> <p>“มาตรา 56 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลหรือข่าวสารนั้นจะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น หรือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”</p> <p>“มาตรา 57 บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจง และเหตุผลจากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ก่อนการอนุญาตหรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	<p>รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 56-60</p>

	<p>แวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วน ได้เสียสำคัญอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในเรื่องดังกล่าว</p> <p>การวางแผนพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม การเวนคืนอสังหาริมทรัพย์การวางผังเมือง การกำหนดเขตการใช้ประโยชน์ที่ดิน และการออกกฎที่อาจมีผลกระทบต่อส่วนได้เสียสำคัญของประชาชน ให้รัฐจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างทั่วถึงก่อนดำเนินการ”</p> <p>“มาตรา 58 บุคคลย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติราชการทางปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน”</p> <p>“มาตรา 59 บุคคลย่อมมีสิทธิเสนอเรื่องราวร้องทุกข์และได้รับแจ้งผลการพิจารณาภายในเวลาอันรวดเร็ว”</p> <p>“มาตรา 60 บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ ราชการส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่นของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ให้รับผิดชอบเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานนั้น”</p>	
	<p>9.3 ข้อความที่กล่าวมานี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช วิรัชนิการวรรณ ที่ให้ความสำคัญกับประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ ไว้ว่า</p> <p>ในส่วน of ประชาชนหากนำไปศึกษา จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น นำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือในการติดตามและควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของ</p>	<p>วิรัช วิรัชนิการวรรณ, หลักการและเทคนิคการเขียนงานวิจัยวิทยานิพนธ์ และรายงาน (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2552), หน้า 79.</p>

	หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ ตาม บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญหรือตามกฎหมาย	
10. แนวโน้ม		
	<p>10.1 ข้อความที่กล่าวมานี้ หรือทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์น ไนส์บิทท์ (John Naisbitt) ในหนังสือ เรื่อง “Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives” ที่ ให้ความสำคัญกับแนวโน้มสำคัญในอนาคตไว้ 10 ประการ ดังนี้</p> <p>1) การเปลี่ยนแปลงจากสังคมอุตสาหกรรมไปสู่ สังคมสารสนเทศ (industrial society to information society) ซึ่งคนในสังคมจะต้องใช้ความสามารถทางสมอง (brain power) แทนการใช้ความสามารถทางกายภาพ (physical power) เป็นผลให้องค์การต้องการแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานแบบมืออาชีพ (professional) อีกทั้ง ทั้งการนำระบบ electronics มาใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่าง กว้างขวาง</p> <p>2) การเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีอุตสาหกรรมไปสู่ เทคโนโลยีขั้นสูง (forced technology to high tech/high touch) ตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าทางด้านสื่อสารมวลชน การผลิต รถยนต์ เครื่องบิน ขนอวกาศ และการสื่อสารโทรคมนาคม เป็นต้น</p> <p>3) การเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจระดับชาติไปสู่ เศรษฐกิจระดับโลก (National Economy to World Economy) ตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนแปลงแนวคิดจาก World Peace ไปสู่ World trade และจาก Gatt ไปสู่ องค์การการค้าโลก (World Trade Organization)</p> <p>4) การเปลี่ยนแปลงจากการวางแผนระยะสั้นไปสู่การ วางแผนระยะยาว (short-range planning to long-range planning) องค์การจะต้องวางแผนเปลี่ยนจากการวางแผน</p>	<p>John Naisbitt, Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives (United Kingdom: Macdonal & co., 1984), 155-156.</p>

	<p>ระยะสั้นไปสู่การวางแผนระยะยาว และนำแนวทางการทำงานเชิงรุกมาใช้</p> <p>5) การเปลี่ยนแปลงจากการรวมศูนย์อำนาจไปสู่การกระจายอำนาจ (centralization to decentralization) การบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารเปลี่ยนจากบนลงล่าง (top-down) มาเป็นล่างขึ้นบน (bottom-up) การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง และกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น</p> <p>6) การเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาสถาบันไปสู่การพึ่งพาตนเอง (institutional help to self-help) สถาบันต่าง ๆ จะต้องพึ่งพาตนเองมากขึ้น</p> <p>7) การเปลี่ยนแปลงจากประชาธิปไตยแบบตัวแทนไปสู่ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (representative democracy to participative democracy) เนื่องจากประชาชนมีการศึกษาสูงขึ้น จึงต้องการมีส่วนร่วมตรวจสอบการบริหาร อีกทั้งองค์การของรัฐเปิดโอกาสให้มีการประชาพิจารณ์ (public hearing)</p> <p>8) การเปลี่ยนแปลงจากสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นไปสู่การทำงานแบบเครือข่าย (hierarchy to networking)</p> <p>9) ศูนย์กลางความเจริญจากตอนเหนือสู่ตอนใต้ (north to south) ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี เคลื่อนย้ายจากตอนเหนือไปสู่ตอนใต้ โดยเฉพาะแถบเอเชียตะวันออกเฉียงถึงแปซิฟิก</p> <p>10) การเปลี่ยนแปลงจากหนึ่งทางเลือกไปสู่ทางเลือกหลายทาง (either/or to multiple option) การนำแนวคิดทางเลือกสาธารณะ (public choice) ซึ่งเป็นแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์มาใช้ในการจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค อีกทั้งการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น การใช้เทคโนโลยีชีวภาพ การตัดต่อทางพันธุกรรม (genetically modified organic) การรวมกลุ่มเป็น</p>	
--	--	--

	สมาคม กลุ่มวิชาชีพ การสร้างและรักษาภาพพจน์ขององค์กร ตลอดจนอิทธิพลของสถานการณ์ปัจจุบัน (current-outlook) เป็น ต้น	
	10.2	
	10.3	

☆☆☆☆☆