

พระบรมราโชวาทกับแนวทางการปฏิบัติงานของข้าราชการ Royal Guidance and Guidelines for Work Practices of Government Officer

พยุ่งศักดิ์ ทราบรัมย์

Payoongsak Sabram

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Corresponding author, E-mail : payoongsak@vru.ac.th

สาระสังเขป

พระบรมราโชวาทเป็นแบบอย่างคำสอนหรือคำแนะนำที่ได้พระราชทานแก่ข้าราชการและประชาชนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ จากการวิเคราะห์พระบรมราโชวาทพบว่ามีความสำคัญเกี่ยวกับ ความรู้ความสามารถในหลักวิชาที่มีอยู่ในตัวของข้าราชการ กระบวนการทำงานโดยอาศัยหลักการความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในงานที่ทำ และผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน พระบรมราโชวาทมีความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประเด็นสมรรถนะ สอดคล้องกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ด้าน ภาวะความรับผิดชอบ การแสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ และสอดคล้องกับแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตยในหลักประสิทธิภาพ ความสามารถตรวจสอบได้ บทสรุปและข้อเสนอแนะ 1) ข้าราชการต้องอาศัยความรู้ตามศาสตร์แต่ละแขนงที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ข้าราชการต้องอาศัยหลักความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความศรัทธาในงานที่ทำ ความจริงใจ การประสานความร่วมมือ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง 3) ข้าราชการต้องคำนึงถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นและต้องมีประสิทธิภาพ และ 4) อาศัยหลักความปรารถนาดี ความปรองดอง ความพอดี ความซื่อสัตย์จริงใจ ความชอบธรรม ความเที่ยงตรง และหลักผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นคุณธรรมที่ใช้ในการควบคุมจิตใจของข้าราชการไม่ให้ประพฤติในทางมิชอบ

คำสำคัญ : พระบรมราโชวาท ; แนวทางการปฏิบัติงาน

SUMMARY

The Royal Guidance presents the fundamental role of how to be a good person or an advice given to the government officers and the public as an aid for work practices. The analysis shows that the core values of the Royal Guidance has been the competence of the individual government officer itself, the working process applicable with cooperative principles, the responsibility, the faith in work, and the achievement from work. Its essence is consistent the ways in which Human Resource Management involved in the competency issue in the relation to the New Public Service such the Accountability, the Public Interest, as well as in relation to the New Democratic Government Paradigm, the ways in which competency issue is accountable. The recommendations are as follows: 1) the governors are required to apply their academic knowledge in work practices. 2) They shall primarily rely on their responsibility, perspective Discipline, Faith in work, and sincerity as well. They have been responsible to know how to cooperate and communicate to the public. At the same time, they are supposed to know how to use technology to facilitate to achieve operational efficiency and meet the needs of the public thoroughly. 3) They shall realize how important to achieve the work and finish it efficiently. And 4) the principle of goodwill, harmony, honesty, sincerity, moderation, integ-



ity, righteousness, and the public interest shall a virtue in their minds not to behave in the abusive ways.

Keywords : The Royal Guidance, Work Practices

บทนำ

ภายใต้สถานการณ์แวดล้อมของระบบราชการไทย และข้าราชการกำลังเผชิญทั้งการแปลงแปลงโครงสร้างองค์การจากองค์การที่ใหญ่โตอู้งาย [1], [2] มาสู่องค์กรที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ลดสายการบังคับบัญชา การปรับบทบาทภาครัฐเสียใหม่ จากเดิมที่ภาครัฐเป็นผู้จัดบริการสาธารณะทั้งหมด มาเป็นรัฐที่คอยกำหนดทิศทางให้กับการมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการบริหารงาน การลดขนาดระบบราชการให้เล็กลง เน้นการกระจายอำนาจ ตลอดจนเน้นการแข่งขันผ่านกลไกตลาดเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล [3] ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสการปฏิรูประบบราชการทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ข้าราชการถูกเปลี่ยนสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และอื่น ๆ รวมทั้งกระแสโลกาภิวัตน์และการพัฒนาประเทศตามแนวคิดของตะวันตก อาทิ การพัฒนาปรับปรุงระบบราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ประชาธิปไตย แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) แนวคิดการบริหารสาธารณะแนวใหม่ (NPS) หรือแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแบบเก่า (OPA) ที่ยังหลงเหลือและยังผสมผสานในระบบราชการไทยอยู่ในระบบราชการเช่นกัน [4] เมื่อสถานการณ์เป็นเช่นนี้ข้าราชการไทยจะต้องปรับตัวอย่างไร และจะต้องนำหลักการใดบ้างมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติ

เมื่อพิจารณาอย่างถี่ถ้วนจากระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันกษัตริย์เป็นสถาบันที่เกี่ยวข้องเนื่องผูกพันกับประชาชนมาอย่างช้านาน โครงการพัฒนาประเทศส่วนใหญที่สามารถตอบสนองและแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนก็เกิดจากสถาบันพระมหากษัตริย์ทั้งสิ้น สถาบันพระมหากษัตริย์และการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการมีส่วนคล้ายคลึงกันที่มุ่งให้เกิดความอยู่ดีกินดีของประชาชน สร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคงให้กับประเทศ แบบอย่างคำสอนหรือคำชี้แนะที่ประชาชนได้รับพระราชทานไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ก็เช่นพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัส ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และประชาชนได้เสมอมา พระบรมราโชวาท คือ คำสั่งสอน หรือ คำชี้แนะ ของพระมหา

กษัตริย์ที่พระราชทานเนื่องในพระราชพิธีที่สำคัญ มีความแตกต่างจากพระราชดำรัสที่มีความไม่เป็นทางการมากนัก ที่พระมหากษัตริย์ตรัสและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตหรือแนวทางการปฏิบัติงานได้เช่นเดียวกัน พระบรมราโชวาทที่ประชาชน นิสิต นักศึกษามักได้รับพระราชทานอยู่บ่อยครั้ง เช่นในงานพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยต่างๆ พระราชพิธีสำคัญเนื่องในวันเสด็จออกมหาสมาคม เป็นต้น [5]

จากบริบทแวดล้อมในกระแสการปฏิรูปประเทศ กระแสการพัฒนาการให้บริการภาครัฐรูปแบบใหม่ กระแสธรรมาภิบาล ประชาธิปไตยจากสังคมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการไทย จึงนำมาสู่การตั้งคำถามที่ว่า “ข้าราชการไทยจะยึดหลักการอะไรเป็นสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ จะยึดหลักการจากแนวคิดตะวันตก หรือนำทุกส่วนที่ดีของตะวันตกมาใช้ในการให้บริการประชาชน” ผู้เขียนจึงขอเสนอการวิเคราะห์พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชที่พระราชทานแก่ข้าราชการตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2559 [6] เพื่อนำข้อเสนอแนะมาใช้เป็นหลักปฏิบัติงานของข้าราชการตามสถานการณ์บริบทแวดล้อมของสังคมและวัฒนธรรมแบบไทย ซึ่งจะได้แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาจากสภาพแวดล้อมที่ข้าราชการต้องเผชิญ รวมทั้งจะนำเสนอความสอดคล้องของพระบรมราโชวาทกับพรมแดนของรัฐประศาสนศาสตร์ และท้ายที่สุดจะได้นำเสนอข้อสรุปและข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์พระบรมราโชวาทเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามลำดับดังนี้

ใจความสำคัญของพระบรมราโชวาท

สาระสำคัญของพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการทุกวันที 1 เมษายนของทุกปี เนื่องในวันข้าราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524-2559 รวม 36 ครั้ง [6], [7], [8] พบว่าหลักการในการปฏิบัติงานที่พระราชทานแก่ข้าราชการสูงสุดหลักลำดับแรก ได้แก่ การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนรวม หรือบางครั้งเรียกว่าประโยชน์ของประชาชน หรือผลประโยชน์ของแผ่นดิน สูงสุดคิดเป็นร้อยละ 58.33 ถัดมาคือความรู้ความสามารถตามหลักวิชาการของข้าราชการคิดเป็นร้อยละ 36.11

รองลงมาคือหลักความซื่อสัตย์สุจริต ร้อยละ 30.56 ท้ายสุดคือหลักความร่วมมือ หรือหลักการประสานงาน ร้อยละ 27.27 ความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการที่เกิดจากการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อพัฒนาประเทศชาติ คิดเป็นร้อยละ 27.27 และการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมืองอีกร้อยละ 22.22 ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงหลักการในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

หลักการสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ
1. หลักผลประโยชน์ส่วนรวม	21	58.33
2. ความรู้ตามหลักวิชาการ	13	36.11
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	11	30.56
4. ความร่วมมือ	10	27.78
5. ความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการ	10	27.78
6. ความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง	8	22.22
7. ความจริงใจ	6	16.67
8. ความพอดี	6	16.67
9. หลักประสิทธิภาพ	5	13.89
10. หลักเหตุผล	5	13.89
11. ความไม่ลำเอียง	4	11.11
12. ความรับผิดชอบ	4	11.11
13. ความชอบธรรม	4	11.11
14. ความสงบใจ	2	5.56
15. ความศรัทธาในงาน	1	2.78
16. ความปรารถนาดี	1	2.78
17. ความเที่ยงตรง	1	2.78
18. การใช้เทคโนโลยี	1	2.78

หากพิจารณาจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นพบว่าพระบรมราชโองการมีความสำคัญอยู่สามประการด้วยกันซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถของข้าราชการในการปฏิบัติงาน กระบวนการในการทำงาน และความคาดหวังหรือมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน

โดยผู้เขียนจะนำเสนอเป็นลำดับดังนี้

ประการแรก คือ ความรู้ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่จะเกิดขึ้นนั้นสิ่งแรกที่ทรงกล่าวถึงคือ ความรู้ ความสามารถ บางครั้งเรียกว่าปัญญา หรือ สัมมาทฐิ ที่ข้าราชการพึงใช้ให้ถูกต้องตามหลักวิชาในศาสตร์ของตนที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจะช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในงานและสามารถสร้างเกียรติยศชื่อเสียงให้แก่ข้าราชการได้ ดังพระบรมราชโองการที่พระราชทานเมื่อพุทธศักราช 2535

“ความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ ทั้งทางลึกและกว้างประการหนึ่ง ความคิดเห็นที่เป็นสัมมาทฐิ ถูกต้องด้วยเหตุผลหลักวิชาและความชอบธรรม ประการหนึ่งความสามารถในการปฏิบัติกิจการงานให้สำเร็จผลตรงตามจุดมุ่งหมาย อีกประการหนึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน ผู้ปฏิบัติราชการโดยอาศัยปัจจัยสามส่วนนี้โดยครบถ้วนสม่ำเสมอ จะประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งโรจน์ ทั้งจะทำให้ราชการและชาติบ้านเมืองพัฒนาก้าวหน้าไปได้อย่างความมั่นคงสวัสดิ์”

อย่างไรก็ตามนอกจากการอาศัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแล้วข้าราชการยังต้องอาศัยความสุจริตจริงใจ หลักเหตุผล ความเที่ยงตรง และความชอบธรรมเป็นหลักความคุมการใช้ปัญญาในทางที่ถูกที่เหมาะสม ดังพระบรมราชโองการที่พระราชทานเมื่อพุทธศักราช 2528

“การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญ คือสามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกายสุจริตใจ ด้วยความคิดความเห็นที่เป็นอิสระปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วย จึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วนแท้จริง”

ประการที่สอง คือ กระบวนการในการปฏิบัติงาน นอกจากความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวของข้าราชการทุกคนแล้วนั้น กระบวนการหรือวิธีการในการปฏิบัติงานก็เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะนำมาสู่ความสำเร็จของงาน ซึ่งข้าราชการต้องอาศัยหลักความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความศรัทธาในงานที่ทำ ความจริงใจ การประสานความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกนำ



มาสู่การปฏิบัติงานที่รวดเร็วขึ้น ไม่ล่าช้า ดังเช่นที่ได้พระราชทานเมื่อพุทธศักราช 2525

“การปฏิบัติราชการในปัจจุบันนี้มุ่งหมายเอาประสิทธิภาพ ปริมาณงานและความรวดเร็วเป็นสำคัญผู้ปฏิบัติราชการจึงพากันเอาวิทยการก้าวหน้าพร้อมทั้งเครื่องกลที่ทรงประสิทธิภาพสูงต่างๆ มาใช้กันอย่างกว้างขวาง วิทยาการเครื่องกลเหล่านี้ เมื่อนำมาปฏิบัติการแล้ว จะต้องได้ผลอย่างสูงทุกครั้งไป คือถ้าใช้ถูกก็ทำให้ได้ประโยชน์มาก ถ้าใช้ไม่ถูกก็ทำให้เสียหายได้มากเท่า ๆ กัน การจะนำเอาสิ่งเหล่านั้นมาใช้งาน จึงต้องระมัดระวังศึกษาให้ทราบแน่แท้โดยตลอดก่อนทั้งโครงการที่จะทำ ทั้งเครื่องปฏิบัติงานที่จะใช้ มิฉะนั้นจะเกิดความสิ้นเปลืองและสูญเปล่าได้งายดายที่สุด”

นอกจากนี้ในกระบวนการปฏิบัติงานของข้าราชการยังต้องอาศัยหลักการเสียสละจิตใจที่ต่ำทราม อาศัยความพอดี การประสานสัมพันธ์ด้วยความเป็นอันหนึ่งใจ ด้วยความปรองดอง เพื่อให้ข้าราชการตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวม และผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังพระบรมราโชวาทพุทธศักราช 2555

“งานราชการทุกอย่าง ไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ ยากหรือง่ายย่อมมีความสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินด้วยกันทั้งสิ้น อีกทั้งงานทุกด้านทุกสาขาย่อมสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เป็นปัจจัยเกื้อกูลและส่งเสริมกันอยู่ ข้าราชการทุกคนทุกฝ่าย ทุกระดับ จึงต้องไม่ถือตัวแบ่งแยกกัน หากต้องพิจารณาให้เห็นความสำคัญของกันและกัน แล้วร่วมประสานสัมพันธ์กัน ด้วยความเป็นมิตร ด้วยความเข้าใจ เห็นใจกัน และด้วยความเมตตาปรองดองกัน งานแผ่นดินทุกส่วน จักได้ดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมเสมอกัน และยังประโยชน์ที่พึงประสงค์คือความเจริญมั่นคง ให้เกิดแก่บุคคล แก่งาน และแก่ส่วนรวมได้แท้จริง”

ประการที่สาม คือ ผลสำเร็จในจากการปฏิบัติงาน สิ่งหนึ่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ขาดไม่ได้คือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะนำมาสู่การให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม อย่างไรก็ตามข้าราชการยังต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม (Public interest) หรือประโยชน์ของแผ่นดิน หรือผลประโยชน์ของประชาชน ที่ต้องถูกจัดสรรปันส่วนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานเมื่อพุทธศักราช 2544

“การปฏิบัติราชการนั้น นอกจากมุ่งกระทำเพื่อให้งานสำเร็จไปโดยเร็วและมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะต้องกระทำด้วยสติรู้ตัวและปัญญา รู้คิดว่สิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อม อะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นหรือกำจัด ผลที่เกิดขึ้นจึงจะเป็นประโยชน์ที่แท้และยั่งยืนทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม” เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักความมีประสิทธิภาพแล้วนั้น ที่จะเกิดตามมาคือความสำเร็จของงานที่จะให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ส่งผลให้บ้านเมืองมีความเจริญก้าวหน้า ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานเมื่อพุทธศักราช 2549

“ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องมุ่งปฏิบัติภาระทั้งปวง ด้วยความอดุสาหะเพ่งพินิจ ใช้ความรู้ ความคิด ความเฉลียวฉลาด และความรู้ผิดชอบชั่วดี เป็นเครื่องวิจย วิจารณ์ ปรับปรุงตัวปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ งานที่ทำ จึงจะสำเร็จผลสมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์ ที่พึงประสงค์ เป็นความเจริญมั่นคง ทั้งแก่ตน แก่งาน และแก่ส่วนรวมพร้อมทุกส่วน”

กล่าวโดยสรุปแล้วพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนั้นมีใจความสำคัญ 3 ประการ อันได้แก่ ประการแรก ความรู้ในการปฏิบัติงานอันได้มาจากความรู้ความสามารถในหลักวิชาที่มีอยู่ในตัวของข้าราชการ ประการที่สอง กระบวนการในการทำงานโดยอาศัยหลักการความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ความศรัทธาในงานที่ทำ ประการสุดท้าย ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องอาศัยหลักการทั้งสองประการดังกล่าวข้างต้นจะนำมาสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้นยังต้องคำนึงถึงหลักความปรารถนาดี ความปรองดอง ความพอดี ความซื่อสัตย์จริงใจ ความชอบธรรม ความเที่ยงตรง และหลักผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะคอยเป็นคุณธรรมที่ใช้ในการควบคุมจิตใจของข้าราชการไม่ให้ประพฤติในทางที่เสื่อม

พระบรมราโชวาทกับรัฐประศาสนศาสตร์

ศาสตร์ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ (Public administration) สนใจศึกษาโครงสร้างและพฤติกรรมของระบบราชการ มีระเบียบวิธีการศึกษาเป็นของตนเอง รวมถึงศาสตร์ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ยังแตกต่างจากศาสตร์ด้านการบริหารอื่นใน

มิติที่สนใจศึกษาองค์การภาครัฐ ซึ่งเป็นองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไร สนใจศึกษาพฤติกรรมองค์การและพฤติกรรมของข้าราชการ เทคนิคเครื่องมือในการบริหารราชการ และยังสนใจผลประโยชน์สาธารณะและจริยธรรมของข้าราชการด้วย [9] อีกทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ระดับปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้กล่าวถึงองค์ความรู้ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ไว้ 5 องค์ความรู้ ได้แก่

กลุ่มองค์ความรู้ด้านองค์การและการจัดการ เช่น รูปแบบโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมองค์การ การวางแผน การนำองค์การ การพัฒนาองค์การ เทคนิคเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐ การจัดการความรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และอื่น ๆ

กลุ่มองค์ความรู้ด้านนโยบายสาธารณะ ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการของนโยบายสาธารณะ การกำหนดทางเลือก การนำนโยบายไปปฏิบัติ การจัดทำโครงการสาธารณะ การวิเคราะห์ประเมินผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ เป็นต้น

กลุ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ครอบคลุมการสรรหาคัดเลือก การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทน แรงงานสัมพันธ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฯลฯ

กลุ่มองค์ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ อาทิ แนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐ การตลาดสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารสาธารณะ แนวใหม่ การจัดทำและส่งเสริมบริการสาธารณะ ธรรมเนียมปฏิบัติ จริยธรรมข้าราชการ การปกครองและการบริหารท้องถิ่น เป็นต้น

กลุ่มองค์ความรู้ด้านการคลังและงบประมาณ ครอบคลุมการบริหารการคลังและงบประมาณภาครัฐทั้งในส่วนกลางและท้องถิ่น การบริหารรายได้ภาครัฐ การบริหารรายจ่ายภาครัฐ การคลังและงบประมาณท้องถิ่น การบริหารรายได้และรายจ่ายของท้องถิ่น เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น

จากขอบข่ายของศาสตร์ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์และมาตรฐานคุณวุฒิสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์นั้นพบว่าหน่วยวิเคราะห์ของรัฐประศาสนศาสตร์อยู่ที่ “ระบบราชการ” อันประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การระบบราชการ การบริหารจัดการ พฤติกรรมของข้าราชการ การจัดทำบริการสาธารณะ

เทคนิคเครื่องมือในการพัฒนาระบบราชการ โดยคำนึงถึงหลักการความรับผิดชอบตรวจสอบได้และผลประโยชน์สาธารณะ การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพระบรมราชโองการกับรัฐประศาสนศาสตร์จึงเริ่มต้นที่การวิเคราะห์พฤติกรรมของข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์ความรู้ด้านทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

พระบรมราชโองการกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ผู้เขียนเห็นว่าพระบรมราชโองการมีคล้ายคลึงกับแนวคิดสมรรถนะที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ทุกขั้นตอน อาทิ การสรรหาคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นต้น [10] ได้อธิบายให้เห็นพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในองค์การภาพพจน์อุปมาเปรียบเสมือนภูเขาไฟที่มีส่วนที่โผล่พ้นน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีขนาดใหญ่และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมอื่นๆ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ที่บุคคลได้ศึกษาเล่าเรียนมาตามแต่ละสาขาวิชา และส่วนของทักษะ (Skill) ที่แต่ละบุคคลมีความเชี่ยวชาญและชำนาญ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกทางสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของคนที่มีความต่อเนื่อง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) เมื่อนำพระบรมราชโองการที่ได้เสนอแนะให้ข้าราชการนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแล้วพบว่าพฤติกรรมของข้าราชการที่สามารถจัดกลุ่มได้ดังนี้

ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ตามหลักวิชาการที่ข้าราชการศึกษาเล่าเรียนมา (Knowledge) และทักษะต่างๆที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Skill) เช่น ความสามารถด้านเทคโนโลยี ความสามารถในการเจรจา ความสามารถในการประสานสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และประชาชน

ส่วนที่มองไม่เห็น (Hidden) ได้แก่ ความศรัทธาในงาน ความคิดดี ความปรารถนาดี ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงตรง ความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความจริงใจ ความปรองดอง ความสงบใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าพระบรมราชโองการเป็นสากลสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของข้าราชการในปัจจุบัน อาศัยหลักความรู้ตามสาขาวิชาที่ได้เรียน



รู้มา ทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการประสานงาน ทักษะด้านเทคโนโลยี และพฤติกรรมที่อยู่ใต้น้ำที่มีอิทธิพลและยังถือเป็นหลักธรรมที่คอยควบคุมพฤติกรรมอื่นๆ ให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร นอกจากนี้พระบรมราโชวาทยังมีความสอดคล้องกับสมรรถนะในประเด็นค่านิยมร่วมของระบบราชการกับสมรรถนะหลักขององค์กร (Core-Competency) ได้แก่ ความมีประสิทธิภาพ ความมีเหตุผล ความพอดี ความไม่ล่าช้า หลักความชอบธรรม และหลักผลประโยชน์ของแผ่นดิน

ประโยชน์ที่ได้จากการค้นหาสมรรถนะของข้าราชการและขององค์กร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ [11] ประการแรก จะช่วยเป็นแนวทางในการสรรหาคัดเลือกบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงสมรรถนะหลักขององค์กรระบบราชการด้วย [12] ประการที่สอง ช่วยพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ทักษะ หลักเหตุผล [13] และทัศนคติเพื่อส่งเสริมให้ระบบราชการสามารถบำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สาม การประเมินผลงานและการให้รางวัล ช่วยทำให้องค์กรทราบถึงขอบเขตอำนาจความรับผิดชอบ กระบวนการในการปฏิบัติงาน คักยภาพของข้าราชการ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น รวมไปถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน นำมาสู่กระบวนการให้รางวัลจากความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ และผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานโดยอาศัยหลักการของสมรรถนะในการประเมินผลและให้รางวัล [4] ประการสุดท้าย ความสอดคล้องระหว่างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของข้าราชการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถช่วยลดความขัดแย้งระหว่างข้าราชการกับระบบราชการได้และนำมาสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ [14]

พระบรมราโชวาทกับทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์

นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าจุดเริ่มต้นของศาสตร์ด้านรัฐประศาสนศาสตร์นั้นเริ่มต้นในปี ค.ศ.1887 โดยวูดโร วิลสัน [22] ได้เขียนบทความ “The study of administration” เสนอให้มีการแยกการบริหารออกจากฝ่ายการเมือง นับตั้งแต่นั้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลาเกือบ 130 ปี ที่นักวิชาการเสนอแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่

ประชาชน การทำความเข้าใจพัฒนาการความเป็นมาของศาสตร์และพระบรมราโชวาทจะอาศัยพาราไดม์ (Paradigms) ของนิโคลัส เฮนรีเป็นกรอบสำหรับทำความเข้าใจ นิโคลัส เฮนรีได้แบ่งพัฒนาการของรัฐประศาสนศาสตร์ออกเป็น 6 ยุค [16] ปัจจุบันคือยุคธรรมาภิบาล (Governance) เริ่มต้นตั้งแต่ ค.ศ. 1990 ยุคธรรมาภิบาลนี้มีนักคิดที่สำคัญที่อยู่ในช่วงเวลาดังกล่าว ได้แก่ ค.ศ.1992 [17] ได้เสนอแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) ค.ศ.1996 โรดส์ [18] ได้เสนอแนวคิดหลักธรรมาภิบาลแนวใหม่ ค.ศ.2000 [19] ได้เสนอแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) และค.ศ. 2006 [20] ได้เสนอแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตย (The new democratic governance paradigm : DGP) เมื่อพิจารณาจากพระบรมราโชวาทแล้วพบว่าคำแนะนำสำหรับใช้เป็นแนวทางของข้าราชการในการปฏิบัติงานสาระสำคัญส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) และแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตย (DGP) โดยผู้เขียนจะเชื่อมโยงให้เห็นรายละเอียดดังนี้

แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) ค.ศ. 2000 [19] ได้เสนอแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) Den [21] เพื่อแสดงความไม่เห็นด้วยกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) ที่นำแนวคิดการบริหารภาคธุรกิจมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐเป็นการส่งเสริมค่านิยมทางธุรกิจเข้าไปในระบบราชการ เจเน็ต วี เดนฮาร์ท และ โรเบิร์ต บี เดนฮาร์ท ได้อาศัยทฤษฎีความเป็นพลเมืองประชาธิปไตย (Theories of democratic citizenship) แนวคิดตัวแบบชุมชนนิยมและประชาสังคม แนวคิดมนุษยนิยมองค์การและรัฐประศาสนศาสตร์สมัยใหม่ และแนวคิดหลังสมัยใหม่ โดยมีหลักการสำคัญทั้งหมด 7 ประการดังนี้

- 1) การให้บริการพลเมืองไม่ใช่การให้บริการลูกค้า (Serve citizens, Not customer) เป็นการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการจากรัฐซึ่งมีฐานะเป็นพลเมืองคนหนึ่งที่มีสิทธิอันพึงมีพึงได้ ต่างจากการให้บริการลูกค้า ซึ่งความเป็นลูกค้าก็นำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนทุกคนเหมือนกัน ขาดการมองความหลากหลายของคนในสังคมที่มีทั้งคนรวย คนจนและคนด้อยโอกาส การมองประชาชนว่าเป็นเพียงลูกค้าจึงไม่สามารถสร้างความรับผิดชอบของพลเมืองต่อการบริการสาธารณะได้

2) แสวงหาผลประโยชน์สาธารณะ (Seek the public interest) เป็นการปรับบทบาทของภาครัฐให้หันมาส่งเสริมการสร้างเวทีสาธารณะเพื่อให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องแสวงหาค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับผลประโยชน์สาธารณะเพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะที่เหมาะสมในการสร้างความเท่าเทียมและเป็นธรรมให้กับสังคม

3) ให้คุณค่ากับพลเมืองเหนือกว่าความเป็นผู้ประกอบการ (Value citizenship over entrepreneurship) การมุ่งความสนใจไปยังพลเมืองเพื่อกระตุ้นให้พลเมืองเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ โดยการสร้างการมีส่วนร่วมนั้นภาครัฐสามารถสร้างผ่านกระบวนการวาทกรรมเพื่อให้พลเมืองได้อภิปรายอย่างสร้างสรรค์ตามแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตย

4) คิดเชิงกลยุทธ์และปฏิบัติอย่างประชาธิปไตย (Think strategically, Act democratically) เน้นการมีส่วนร่วมของพลเมือง (Citizen engagement) และการสร้างชุมชน (Community engagement) โดยมองว่าการมีส่วนร่วมของพลเมืองในกระบวนการนโยบายสาธารณะเป็นสิ่งที่จำเป็นและควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นตามระบอบประชาธิปไตย แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ถูกขับเคลื่อนจากแนวคิดการสร้างชุมชนไม่ได้เกิดจากแรงขับเคลื่อนของกลไกตลาด

5) ความรับผิดชอบไม่ใช่เรื่องง่าย (Recognize that accountability isn't simple) แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ (NPS) ไม่ได้มุ่งความสนใจไปที่การรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ (Result) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เหมือนกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) แต่มุ่งความสนใจไปที่ความรับผิดชอบต่อความเป็นพลเมือง (Citizenship) และผลประโยชน์สาธารณะ (Public interest) ที่สามารถตรวจสอบได้

6) การให้บริการมากกว่าการกำกับดูแล (Serve rather than steer) ภาครัฐคือผู้นำในการจัดบริการ (Service) ให้กับพลเมืองมากกว่าการคอยทำหน้าที่กำกับทิศทางของสังคม (Steer) ผู้นำก็คือผู้รับใช้ (Servants) ไม่ใช่ผู้ประกอบการ สามารถสรุปบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐตามนักวิชาการในอดีตไว้คือ เป็นผู้จัดบริการสาธารณะ เป็นผู้รักษากฎการสาธารณะ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ให้กับพลเมืองและสร้างวาทกรรมประชาธิปไตย เป็นผู้สนับสนุนให้เกิดการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

7) ให้คุณค่ากับประชาชนไม่ใช่แค่เน้นที่ผลผลิต (Value people, Not just productivity) ภาครัฐจะให้คุณค่าคนทำงานมากกว่าแค่ต้องการผลปฏิบัติงานเพราะมนุษย์มีความแตกต่างกันฉะนั้นรัฐจำเป็นต้องส่งเสริมค่านิยมร่วมกันซึ่งได้แก่ ความเป็นธรรม ความเสมอภาค การตอบสนอง การเสริมพลังชุมชนและความยึดมั่นร่วมกันถือว่าเป็นค่านิยมร่วมที่มากกว่าประสิทธิภาพและผลผลิตที่ต้องการตามแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แบบเก่าและแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

หากพิจารณาถึงสาระสำคัญของพระบรมราโชวาทกับแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่พบว่ามีความคล้ายคลึงกัน ใน 2 ประเด็นดังนี้ ประการแรก การให้ความสำคัญกับผลประโยชน์สาธารณะ (Public interest) จากพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการควรยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ของแผ่นดินเป็นหลักสำคัญในการทำงานและแนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ได้ขยายความต่อให้เห็นว่าการที่ภาครัฐสร้างเวทีสาธารณะให้ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาถกเถียงกันอย่างมีเหตุผลนั้นจะนำมาสู่การกำหนดนโยบายสาธารณะที่เป็นธรรม ประการที่สอง ภาระความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐหรือข้าราชการ (Accountability) ที่ไม่แค่การรับผิดชอบต่อผลลัพธ์และประสิทธิภาพเท่านั้น เจ้าหน้าที่รัฐยังต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่องาน ความรับผิดชอบต่อความไม่ล่าช้าในการให้บริการ ความพอดี ความสุจริตจริงใจที่พร้อมถูกตรวจสอบได้ดังพระบรมราโชวาทที่ได้นำเสนอในตารางที่ 1

แนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตย (DGP) ค.ศ. 1997 [1] เสนอแนวคิดการปฏิรูประบบราชการของศตวรรษที่ 21 และตั้งคำถามสำคัญ 4 ประการ คือ ภาครัฐควรทำอะไร ภาครัฐควรทำงานอย่างไร ใครควรจะควบคุมการทำงานของภาครัฐ และใครได้รับประโยชน์จากภาครัฐ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาครัฐที่เล็กลงและทำงานน้อยลง (A smaller government that does less) พินยา บวรวัฒนา เสนอให้ภาครัฐควรมีขนาดเล็กลงและทำงานให้น้อยลง โดยปกติแล้วภาครัฐและระบบราชการมักจะขยายขนาดจนใหญ่เกินไปและใช้งบประมาณดำเนินการสูงมาก แต่ผลการปฏิบัติงานกลับไม่เป็นไปตามที่ประชาชนคาดหวัง ดังนั้นการปฏิรูประบบราชการแบบ DGP จึงควรสนับสนุนให้ภาครัฐหรือทำให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง



และมุ่งผลการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งเสริมภาคเอกชนสามารถส่งมอบและจัดบริการสาธารณะให้มีคุณภาพหากทำได้ดีกว่าภาครัฐ วิธีการที่ภาครัฐมักใช้ คือ การแปรรูปหน่วยงานของรัฐ (Privatization) เพื่อให้มีความเป็นเอกชนมากขึ้น ดังนั้นภาครัฐควรปรับวิสัยทัศน์ใหม่ว่า ตนเองไม่สามารถแก้ปัญหาทุกอย่างได้หมด แต่บางปัญหาภาคเอกชนสามารถทำได้ดีกว่า ซึ่งเจ้าหน้าที่รัฐควรไว้วางใจและให้อำนาจให้หน่วยงานที่ไม่ใช่ภาครัฐแก้ไขปัญหของสังคม อีกทั้งในสภาพปัจจุบันระบบเศรษฐกิจได้รับอิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ประกอบด้วยการค้าอย่างเสรีและหลักกลไกตลาดซึ่งผลักดันให้ภาคธุรกิจเป็นตัวนำของการพัฒนาเศรษฐกิจ บทบาทใหม่ภาครัฐควรจะสร้างและสนับสนุนเชิงปฏิบัติในการลดข้อจำกัดทางตลาดเศรษฐกิจ ภาครัฐไม่สามารถเป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเศรษฐกิจได้อีกต่อไป แต่ควรเป็นคู่ค้าหรือกรรมการ เช่น กลไกการบริหารภาครัฐควรสนับสนุนการทำธุรกิจระหว่างภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ ควรกระจายอำนาจการตัดสินใจและการรับผิดชอบจากภาครัฐส่วนกลางไปที่ภาครัฐส่วนท้องถิ่น

2) ภาครัฐที่มองกระแสโลกและมีความยืดหยุ่น (A government with a global vision and flexibility) ระบบราชการควรมีวิสัยทัศน์ระดับโลกและเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในเรื่องภาครัฐควรทำงานอย่างไร ด้วยเพราะกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้สภาพแวดล้อมของภาครัฐไร้ขอบเขตและพรมแดน ทำให้ภาครัฐเองอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมของโลกาภิวัตน์อย่างไม่ปรากฏมาก่อน เจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องมี Global Vision ต้องเข้าใจหน่วยต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมที่ระบบราชการกำลังเผชิญ การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนทำให้องค์กรภาครัฐต้องเป็นองค์กรที่ยืดหยุ่น เจ้าหน้าที่ภาครัฐควรสนองตอบกับกระแสความท้าทายอย่างสร้างสรรค์ เจ้าหน้าที่ภาครัฐต้องปรับหลักการประชาธิปไตยเข้ากับการทำงาน Flexible Organization ความไม่แน่นอนจากโลกาภิวัตน์ทำให้ภาครัฐต้องค้นหาวិธีการต่างๆ เพื่อปรับองค์กรให้ยืดหยุ่น ภาครัฐไม่สามารถปฏิบัติงานในระบบราชการด้วยสายการบังคับบัญชาแบบ Weber ได้อีกต่อไป นักวิชาการหลายท่านเสนอวิธีกาที่ใช้ให้องค์กรมีความยืดหยุ่น

3) ภาครัฐที่ตรวจสอบได้ (Accountable government) ภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบได้ของเจ้าหน้าที่รัฐ

ลำดับขั้นการตรวจสอบในระบบราชการไม่เพียงพออีกต่อไป ภาครัฐต้องให้สาธารณชนตรวจสอบได้ กระแสการตรวจสอบนี้ใช้สำหรับนักการเมืองผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนโดยเฉพาะนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี สาเหตุของการตรวจสอบมากขึ้นนั้น อันเนื่องมาจากยุคข้อมูลข่าวสารที่แพร่หลายและเข้าถึงประชาชนมากขึ้น วิสัยทัศน์ของการปฏิรูปในหลักการตรวจสอบได้ประกอบด้วยตัวชี้วัดได้แก่ การเปิดเผย ความโปร่งใส การตรวจสอบและความสามารถที่จะเข้าถึงหน่วยงานภาครัฐ การตรวจสอบการปฏิบัติงานหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรที่จะให้พลเมืองควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน เพราะพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยมีสิทธิที่จะเห็นภาครัฐซื้อสัตย์และไม่ทุจริต สิทธิได้รับสินค้าและบริการสาธารณะที่มีคุณภาพสูง สิทธิที่จะตั้งคำถามและเรียกร้องกับการตัดสินใจของรัฐ สิทธิที่จะรู้ว่าการคลังทำอะไร สิทธิที่จะปกครองด้วยตนเองโดยเฉพาะรัฐบาลท้องถิ่น และสิทธิที่จะยื่นถอดถอนเจ้าหน้าที่รัฐ

4) ภาครัฐที่เสมอภาคและให้เป็นธรรม (A government that is fair) หลักการของ DGP ข้อสุดท้าย คือ ใครได้รับประโยชน์จากการปฏิรูปภาครัฐ พินยาเสนอ หลักการของความเสมอภาคและให้เป็นธรรมไว้ 4 ประการ ได้แก่ ประการแรก คือ Global fairness ค่านิยมของนานาชาติเกี่ยวกับความเสมอภาคและยุติธรรมมีผลต่อการบริหารงานภาครัฐ เช่น ค่านิยมการบริหารการพัฒนา สิทธิมนุษยชน และการปกป้องสิ่งแวดล้อม ประการที่สอง คือ Constitutional fairness หมายถึงตัวเลือกของการปฏิรูประบบการบริหารและตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ประการที่สาม คือ Government fairness เกิดขึ้นเมื่อการปฏิรูประบบการบริหารทำตามนโยบายและข้อบังคับของภาครัฐ เช่น ถ้ามีการกระจายอำนาจซึ่งเป็นนโยบายของรัฐบาล รัฐบาลก็ไม่ต้องสนับสนุนนโยบายที่จะเพิ่มอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางลงไปอีก และประการสุดท้าย Individual fairness เกิดขึ้นเมื่อพลเมืองได้รับทราบว่าการวัดและประเมินปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

จากสาระสำคัญของพระบรมราโชวาทและแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตยพบว่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการนั้นต้อง

อาศัยหลักการที่สำคัญดังนี้ ประการแรก ความสุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ข้าราชการพึงตระหนักเสมอว่าในการบริหารงานภาครัฐนั้นข้าราชการไม่ได้ใช้เงินในกระเป๋าของตนเอง เงินมาจากภาษีของประชาชน การใช้จ่ายหรือการดำเนินงานภาครัฐต้องมีความพอดี มีความสมเหตุสมผล และมีความซื่อสัตย์และไม่ทุจริต อีกทั้งการตรวจสอบยังต้องเป็นหน้าที่ของประชาชนซึ่งมีสิทธิรับทราบข้อมูลข่าวสารทางราชการ และสิทธิที่จะยื่นถอดถอนเจ้าหน้าที่รัฐ ประการที่สอง การปฏิบัติหน้าที่ต้องคำนึงถึงหลักความมีประสิทธิภาพซึ่งพระบรมราชโองการได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากความรู้ความสามารถของข้าราชการตามหลักวิชาการ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความศรัทธาในงาน และคุณธรรมที่ข้าราชการควรยึดถือและปฏิบัติแต่สำหรับแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตยเห็นว่าประสิทธิภาพในของภาครัฐจะเกิดขึ้นได้ก็เนื่องจากภาครัฐความลดขนาดองค์การให้เล็กลง โดยทำให้กลายเป็นเอกชนเพิ่มมากขึ้น

สรุป

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในปัจจุบันนี้มีความท้าทายทั้งสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปหลักการบริหารภาครัฐแบบเก่าก็มีความล้าสมัย การบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบันก็ขาดความโปร่งใส มีการทุจริตกันอย่างแพร่หลายในแวดวงราชการ แนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงจากหลักการบริหารจัดการภาครัฐแบบเก่าสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริการสาธารณะแนวใหม่ และธรรมาภิบาลประชาธิปไตย ระบบราชการของไทยก็เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่แวดล้อมนั้นด้วย แต่หากมองกลับมายังการบริหารจัดการภาครัฐในประเทศ จะพบว่าข้าราชการสามารถยึดพระบรมราชโองการเป็นหลักในการปฏิบัติงานได้เช่นกันทั้งนี้พระบรมราชโองการมีความเป็นสากลกล่าวคือไม่ล้าสมัย สามารถใช้ได้ ในสถานการณ์ปัจจุบันอีกทั้งยังสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ แนวคิดการบริการสาธารณะแนวใหม่ และแนวคิดธรรมาภิบาลประชาธิปไตย สำหรับแนวทางที่ข้าราชการสามารถนำพระบรมราชโองการไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้นที่สำคัญมีดังนี้

ประการแรก ข้าราชการต้องอาศัยปัญญา (สัมมาทิฐิ) หรือความรู้ตามศาสตร์แต่ละแขนงที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาเพื่อนำมา

ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ประการที่สอง ข้าราชการต้องอาศัยหลักความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความศรัทธาในงานที่ทำ ความจริงใจ การประสานความร่วมมือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องและประชาชน รู้จักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ไม่ล่าช้า

ประการที่สาม ข้าราชการต้องคำนึงถึงความสำเร็จจากการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นและต้องมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แนวทางปฏิบัติทั้งสามประการดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกันมีความสอดคล้องไปในทางเดียวกันโดยอาศัยหลักความปรารถนาดี ความโปร่งใส ความพอดี ความซื่อสัตย์จริงใจ ความชอบธรรม ความเที่ยงตรง และหลักผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะคอยเป็นคุณธรรมที่ใช้ในการควบคุมจิตใจของข้าราชการไม่ให้ประพฤติในทางมิชอบซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ในประเด็นการระดมความคิดเห็นในการถูกตรวจสอบได้ เปิดเผย มีความโปร่งใส

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bowonphattana, Phithaya. (2013). **Bureaucracy**. Bangkok : Saksopha Printing.
- [3] Sirisamphan, Thodsaporn. (2006). **Introduction to the New Bureaucracy Administration**. 2nd Bangkok: Vision Print and Media Co. Ltd.
- [4] Sabrum, Phayungsak. (2014). **Applying the New Public Service Concepts to Use in Educational Management, Case study of Municipalities in Buriram Province**. Master of Thesis, Bangkok : Chulalongkorn University.
- [4] Saenthong, Narongwit. (2008). **Technique for Preparation and implementation of Using the Job Competency**. Bangkok : HR Center.
- [5] Namhirun, Uphawan. (2010). **Analysis the Lord's Speech of His Majesty in the ceremony of Graduation from 1950-1999**. Master thesis. Bangkok : Silpakorn University.



- [6] Office of the Civil Service Commission. (2016). **The Lord's Speech of His Majesty**. [Online] From http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=2833:2011-08-15-14-24-08&catid=544:2013-07-13-08-07-18
- [7] Office of the Secretary-General of the Cabinet. **Inviting thought ; The Lord's Speech of His Majesty**. [Online] From ; <http://www.socgg.soc.go.th/TheKing1.html>
- [8] National Economic and Social Development Board. (2011). **Developer King for the Benefit of Happiness to All People**. Bangkok : Phetrung Printing Center.
- [9] Nicholas Henry. (1980). **Public Administration and Public**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- [10] Yodyingyong, Kirati. (2006). **Capabilities**. Bangkok : Mister Copies.
- [11] Srisermphok, Kerkkiet. (2003). **Competency Capacity Development**. Bangkok : Nakota Publishing.
- [12] Sukplung, Walaiporn and Wirunrat, Bunpod. (2015). "Performance of Teaching Staff of Human Resource Management Branch of University Affiliation to Support the Entry into the ASEAN Community". **Journal of Mahasarakham Rajabhat University (Humanities and social sciences)**, 9 (3) : September-December 2015.139-148.
- [13] Kenaphoom, Sanya (2016). "Analysis of Sufficiency Economy Philosophy : Connectivity with Practices of Another Theory". **Journal of Mahasarakham Rajabhat University (Humanities and Social Sciences)**, 10 (2) : May - August. Page. 69-84
- [14] Jittaruttha, Chanida. (2007). "Consistency between Organizational Culture and Individual Culture: Key Factors to Reduce the Organizational Conflict. **Journal of Modern Management, Sukhothai Thammathirat Open University**. 11-34.
- [15] Woodrow Wilson. (1887). **The Study of Administration**. Political Science Quarterly. 2, 197-222.
- [16] Nicholas Henry. (1980). **Public Administration and Public Affairs**. 12th ed. New York : Pearson Education.
- [17] Osborne D. and Gaebler T. (1993). **Reinventing Government**. Public Productivity & Management Review No 4,349-356.
- [17] Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde. (2012). **Public Administration Classic Readings**. 7th ed.Canada : Wadsworth, Cengage Learning.
- [18] Rhodes R. (1996). **The new governance :Governing without government**. Political Studies,652-667.
- [19] Denhardt, J. V. and Denhardt, R. B. (2000). **TheNew Public Service : Serving Rather than Steering**. Public Administration Review 60 No.6,549 - 559.
- [20] Bowornwattana, Bidhya. (1997). **Transforming Bureaucracies for the 21st Century : The New Democratic Governance Paradigm**. Public Administration Quarterly, 668-677.
- [21] Denhardt, J. V. and Denhardt, R. B. (2007). **The New Public Serving : Serving, not Steering**. Armonk, New York : M.E.Sharp