

...MORE TO IT...



กุมภาพันธ์ 2549



- **สีไหนตรงกับใจมากที่สุด**
- **การสร้างความรู้ (Knowledge Generation)**
- **Social Capital: Implication for Development Theory, Research, and Policy**

สีไหนตรงกับใจมากที่สุด



ในชีวิตประจำวัน คนเราเกี่ยวพันกับสีตลอดเวลา ทุกๆวันต้องได้เลือกใช้สี เป็นเสื้อผ้าของใช้ หรือของกินก็ยังแย่งกันเลือกกินสีที่ชอบ สำหรับนักจิตวิทยาเขาจะมองไปอีกแง่ว่า สีแต่ละสี บอกบุคลิกลักษณะ ตลอดจนอุปนิสัยใจคอของผู้เลือกใช้ได้ด้วย แต่ละคนจะชอบไม่ชอบสีแตกต่างกันออกไป คิดในใจตอบตัวเองให้ได้ก่อนว่าเราชอบสีอะไร...แล้วไปดูสิว่าเราเป็นคนแบบไหน ด้านล่างนี้

สีม่วง ถ้าชอบสีนี้มากที่สุด นั่นแสดงว่าเราเป็นคนที่ใครอยู่ด้วยก็จะรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นคนสุภาพอ่อนโยน ไม่เอาแต่ใจ ไม่จริงจังกับชีวิตจนเกินไป เป็นผู้ตามที่ดี แต่บ่อยครั้งที่กลายเป็นผู้นำได้ และเราไม่ชอบฟังสิ่งที่เป็นการจริง เรากรับไม่ได้นั่นเองค่ะ แต่ถ้าไม่ชอบสีนี้ เราหลงเชื่อคนง่าย เขาอาจไม่ใช่เป็นนกราก็เชื่อ เพราะเราเชื่อคนที่พูดว่าจริงเสมอ ไม่กลั่นกรองก่อน ไม่สนใจชีวิตของตนเอง เพราะรู้อยู่แล้วว่ามันควรจะเป็นอย่างไร ฉะนั้นอย่าเสียใจเลยที่พบว่าเราปล่อยเวลาและเสียพลังงานไปโดยเปล่าประโยชน์ บางครั้งคิดกังวลไปถึงที่นั่นเอง ในเมื่อมันก็มักเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เราประสบความสำเร็จนี่นา

สีเทา คนที่ชอบสีนี้ที่สุด ทายได้ว่าเป็นคนรักสันโดษไม่แคร์ว่าตัวเองต้องตกไปอยู่ต่างถิ่นที่ใด ไม่เคยนึกหวั่น เพราะเคยอยู่ตามลำพังอยู่แล้ว ถ้าไม่ชอบ เป็นคนที่หากต้องการสิ่งใดแล้วจะพยายามไขว่คว้าเอามาให้จงได้



สีน้ำเงิน ถ้าชอบสีนี้หมายถึง เราเป็นคนควบคุมสถานการณ์ได้ดี โดยไม่หวั่นถึงแม้จะต้องพบกับความผิดหวัง ถ้าไม่ชอบ ย่อมหมายความว่า เราเป็นคนอ่อนปวกเปียกไม่เหมาะสมที่จะเป็นผู้นำค่ะ

สีโศก เราเลือกชอบสีโศกเราไม่ได้โศกตามสีหรอกนะเราคือคนธรรมดาที่มีความสามารถในการเลือกสรรสูง และมีไหวพริบดีขึ้นทั้งในการแต่งกายและแต่งบ้าน รสนิยมดีเป็นเลิศ ถ้าเราไม่ชอบสีนี้ หมายถึง เราเป็นคนหนึ่งซึ่งขาดเหตุผล ถูกชักจูงปั่นหัวได้ง่าย

สีเขียว เราชอบสีนี้หรือเราเป็นคนปิดบังหรือซ่อนเร้นอะไรไม่เป็น ต้องผลอแสดงอะไรออกมาให้เป็นที่สงสัย เป็นคนไม่มีทิวี่ หยิ่ง จองหอง หรือทะนง ถ้าปฏิเสธสีนี้ แสดงว่าเราอยากประกาศให้คนรู้ไว้ เราไม่ชอบถูกใครทำร้ายจิตใจ โดยเฉพาะจากคนที่ห้อมล้อม

สีส้ม สีนี้บอกให้เราเห็นว่า เราอยากมีโอกาสได้รู้จักกับคนหลายๆในใจเรายินดีต้อนรับมิตรใหม่เสมอ ขอให้เข้ามาทักเถอะน่า และเรามีเวลาสำหรับดูแลสุขภาพ สนใจชีวิตตัวเอง และสถานภาพทางการเงินของเรา เป็นคนร่าเริง ถ้าเมินสีนี้หมายถึง เราไม่มีอารมณ์สนุกสนานไม่มีเวลาสำหรับทำอะไร หรือไม่เคยมองชีวิตตัวเองเป็นเรื่องสนุกสนาน

-

สีชมพู ถ้าเราชอบสีนี้ ออกจะเป็นคนเอาแต่ใจตัวเองมากไปหน่อย เชื้อมั่นในความคิดของตัวเอง เห็นแก่ตัว และกลัวความแก่ ดังนั้นเราจึงมักแสดงความอวดดี ทะนงตน ทุกคราวที่มีโอกาสเราไม่เคยรังรอง แสดงออกทั้งทางคำพูดและการกระทำ ถ้าเราไม่ชอบสีนี้ เป็นสัญลักษณ์ว่าเราไม่ได้มองอะไรเข้าหาตัวเอง เงามองทุกอย่างด้วยใจเป็นธรรมไม่ชอบปล่อยให้เวลาเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ มีความมานะพยายาม และมีเงิน แถมเป็นคนเจ้าระเบียบด้วย คิดอย่างไรมักพูดอย่างนั้น เราไม่ชอบทำร้ายจิตใจใคร แต่ตัวเองช่างถูกทำร้ายเหลือเกิน



สีเหลือง ถ้าชอบสีนี้ที่สุด เราเป็นคนไม่หยุดนิ่ง มองหาบางสิ่งบางอย่างซึ่งเราก็มองไม่แน่ใจว่ามันคืออะไร เรามักยื่นมือเข้าช่วยเหลือ หากคนอื่นมีปัญหาเดือดร้อน ขอให้เอ่ยปากบอกเถอะ โดยเฉพาะคนที่มักก้ำกั้น ถ้ามีสีนี้ แสดงว่าเราต้องการประกาศให้โลกรู้ เราต้องการความมั่นคงในความรัก ความจงรักภักดีและจงมอบความซื่อสัตย์ให้เรา

สีแดง คนที่ชอบมากที่สุด หมายถึงคนที่ชอบทุกอย่างที่เป็นสีนี้ ชอบทุกๆ ที่ชอบสีนี้ ชอบการเริ่มต้นใหม่ๆ ถึงแม้ว่ามันอาจจะพาเราลงเหว แต่เราก็อยากจะเสี่ยง แต่ถ้าเราไม่ชอบสีนี้เอาเสียเลย เราก็คือคนซึ่งไม่มีความมั่นใจในตัวเอง ยินยอมให้ใครๆ ชนะผ่านได้อย่างสบายๆ โดยไม่ยอมต่อสู้

สีน้ำตาล สีนี้ถ้ามีใครชอบแทนความหมายว่า เราเป็นเพื่อนที่แสนดีของทุกคน เป็นนักเตรียมการที่ดี และเป็นนักกวีที่ยิ่งใหญ่ หากมีใครที่ขอมรับเราเพียงน้อยๆ เราก็จะจำใส่ใจไม่เลือนและไม่เคยลืมด้วยนะ เราชอบพิสูจน์ให้โลกเห็นความสามารถ ซึ่งบางครั้งคุณคล้ายคนคือดั่ง ถ้าไม่ฟังใจในสีนี้ เราชอบโชว์ความสามารถเรื่องงานหรือด้านอื่น และมักไม่เคยพลาดเสียด้วย บางครั้งดูเหมือนลุงหรือป้าแก่ๆ เพราะชอบมีความสามารถกับสมองเกินวัยไปหน่อย

สีดำ หมายถึง การแสดงให้ใครๆ เห็นว่าเราไม่ยอมถูกเดินข้ามหัวไปง่ายๆ หรือ เราเป็นคนอารมณ์ฉุนเฉียวง่าย โดยเฉพาะหากเราพลาดถึงกับล้มละลายลง เราก็ไม่ต้องการความรู้สึกรู้สึกเจ็บแบบเวทนาจากใคร เราเป็นคนมีเหตุผลพอตัวนะ ถ้าเราไม่ปลื้มสีนี้เลย ถือเสียว่า เราก็คือคนหนึ่งในคนอื่นๆ ที่ไม่ชอบเท่านี้



คราวนี้คงจะรู้กันแล้ว ว่าคนที่ชอบสีนั้นสีนี้มีนิสัยเป็นอย่างไร ลองเทียบกับตัวเองดูหน่อย ว่าตรงหรือเปล่า แล้วอย่าลืมคนใกล้ชิดเราหละ เขาให้รู้แน่ไปเลยว่าเขาชอบสีอะไร

ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) คืออะไร

การจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้ส่วนราชการสามารถสังเคราะห์ความคิด (Diagnose) อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม เพื่อผลักดันให้เกิดความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ได้ระบุไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และทำให้ส่วนราชการเกิดความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Readiness) อันประกอบด้วย การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Improvement) การพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement) และการเสริมสร้างขีดสมรรถนะ (Capacity Building) เพื่อให้การปฏิบัติราชการของส่วนราชการเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

การสร้างความรู้

(Knowledge Generation)

ศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์
ผู้อำนวยการสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา
Kriengsak@bangkokcity.com,
<http://www.ifd.or.th>



ในยุคปัจจุบันที่กระแสการแข่งขันทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น “ความรู้” ได้เปลี่ยนสถานภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสามารถทางการแข่งขัน ตั้งแต่ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร ไปจนถึงระดับประเทศ องค์กรที่จะสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนในอนาคตนั้นจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี นับตั้งแต่การได้มาซึ่งความรู้ที่ต้องการ ไปจนถึงการแปรความรู้ไปสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ในการดำเนินการให้กับองค์กร

“ความรู้” ที่จำเป็นต่อการดำเนินการขององค์กรอาจเป็นความรู้เดิมที่มีอยู่แล้ว ทั้งที่มีอยู่ภายในและภายนอกองค์กร การที่เราจะนำเอาความรู้เหล่านี้มาใช้ได้จำเป็นต้องมีกลไกที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงความรู้เหล่านี้ ขณะเดียวกัน การที่องค์กรจะใช้ฐานความรู้เท่าที่มีอยู่เดิมในการพัฒนาองค์กรคงไม่เพียงพอ เนื่องจาก การเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่แล้วเพียงอย่างเดียว มีอาจรับประกันได้ว่าพนักงานหรือองค์กรจะได้รับความรู้ที่ต้องการ ความรู้ที่ได้รับมาอาจไม่เหมาะสมหรือไม่ตรงกับความต้องการทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถนำมาใช้งานได้ นอกจากนี้แล้ว องค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะเฉพาะตัว ในเรื่องวัฒนธรรม ค่านิยม ลักษณะผู้บริหาร พนักงาน หรือแม้แต่ลักษณะของสินค้าและผลิตภัณฑ์ ความรู้ที่องค์กรต้องการจึงต้องมีความเหมาะสมกับคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรด้วย สิ่งเหล่านี้จึงเป็นเหตุผลที่ชี้ว่า องค์กรจำเป็นต้องสร้างความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับตนเองในบางส่วนด้วย

“การสร้างความรู้” จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้ในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันให้องค์กรด้วย และเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งคือ หากองค์กรอยู่กับความรู้เดิมที่มีแนวโน้มจะล้าสมัยลงไปทุกขณะท่ามกลางโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง องค์กรจะไม่สามารถปรับตัวให้มีสมรรถนะในการดำเนินการที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไปได้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจกับการสร้างความรู้ให้กับองค์กรด้วย



การสร้างความรู้อาจเกิดขึ้นผ่านการทำงานตามปกติของเรา เช่น การเปลี่ยนความคิดพลาดที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียนแล้วสะสมเป็นความรู้ขององค์กร การทบทวนผลการทำงานที่ผ่านมาแล้วสรุปบทเรียนความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นลายลักษณ์อักษรบันทึกในคู่มือการทำงาน การฝึกให้พนักงานสามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างง่ายได้ (action research) หรืออาจเป็นการสร้างความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับภาคการผลิตเพื่อผลิตนวัตกรรมใหม่ที่ตรงกับความต้องการขององค์กร

หรือการให้เงินสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างๆ เพื่อแลกกับการได้สิทธิเป็นผู้ใช้ผลการวิจัยนั้น เป็นต้น ซึ่งขอขยายความในรายละเอียดบางประเด็น ดังนี้

สร้างความรู้ผ่านการจัดทำคู่มือการทำงาน



การริเริ่มจัดทำคู่มือการทำงานเป็นการสร้างความรู้ที่ง่าย ๆ เป็นการนำความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ในบุคคลต่างๆ มารวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ เพราะความเข้าใจในการทำงานบางประเภทจะฝังตัวอยู่กับคนบางคนเท่านั้น เป็นลักษณะของประสบการณ์เฉพาะตัว การดำรงอยู่หรือการเชื่อมต่อของความรู้โดยนัยที่ซ่อนอยู่ (tacit knowledge) เหล่านี้จะขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น แต่เมื่อมีการจัดทำคู่มือในการทำงานย่อมเท่ากับเป็นการสร้างความรู้ใหม่ โดยการแปลงความรู้โดยนัยเป็นความรู้ที่แจ้งชัด (explicit knowledge) ให้กับคนที่ จะเข้ามารับผิดชอบงานในอนาคต เป็นการสร้างความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับแต่ละงานในองค์กร

คู่มือการทำงานจะช่วยอธิบายขั้นตอนและเทคนิคในการทำงาน เพื่อให้พนักงานที่รับผิดชอบสามารถทำความเข้าใจกับงานนั้น ได้อย่างรวดเร็ว ไม่ต้องเสียเวลาในการเรียนรู้งานด้วยตนเองจากศูนย์ ช่วยให้สามารถต่อยอดความรู้เดิมที่มีอยู่ต่อไปได้ เช่น หากพนักงานฝ่ายขายคนหนึ่งสามารถทำยอดขายได้ทะลุเป้าเป้าหมายในทุกเดือน เกิดลาออกจากองค์กร ความรู้ความสามารถที่พนักงานขายคนนั้นมีย่อมออกจากองค์กรไปด้วย แต่ถ้ามีการจัดทำคู่มือในการทำงานหรือแนวทางการทำงานของพนักงานคนนี้ เท่ากับเป็นการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถแบ่งปันความรู้ไปสู่พนักงานคนอื่นต่อไปได้ด้วย

สร้างความรู้ผ่านการเปลี่ยนความคิดพลาดหรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นบทเรียน

คำกล่าวที่ว่า “สี่เท้ายังรู้พลาด นักปราชญ์ยังรู้พลั้ง” สะท้อนให้เห็นว่าความคิดพลาดเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้เสมอ แม้แต่กับคนที่เก่งกาจมากด้วยความรู้และภูมิปัญญา แต่หากมีการเรียนรู้ความคิดพลาดที่เกิดขึ้น และแปรเปลี่ยนความคิดพลาดเป็น “บทเรียน” ในการทำงานเพื่อจะไม่ทำผิดพลาดซ้ำอีก ย่อมเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร ในสิ่งที่เป็นความสำเร็จก็เช่นกัน หากเราเรียนรู้ว่าความสำเร็จเหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ย่อมช่วยเป็นข้อคิดในการทำงานเพื่อพัฒนาต่อยอดในแนวทางที่สร้างความสำเร็จนั้นได้อีก

การสร้างความรู้ที่ง่าย ๆ วิธีหนึ่งคือ การที่องค์กรสร้างระบบการเรียนรู้ความคิดพลาดหรือความสำเร็จจากการทำงาน และหาทางแปลงเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถแบ่งปันออกไปได้ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ศึกษาร่วมกัน เช่น การที่องค์กรให้พนักงานทุกคนทำรายงานประจำวัน เพื่อให้พนักงานได้ข้อคิดการทำงานของตนในแต่ละวันว่ามีข้อผิดพลาด ความสำเร็จ และได้ข้อคิดสิ่งใดผ่านการทำงาน และทำการจดบันทึกรวบรวมไว้ในแต่ละวัน รวมทั้งสังเคราะห์และจัดระบบสิ่งเหล่านี้เข้าด้วยกัน



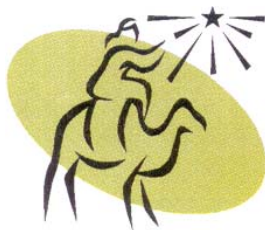
สร้างความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา

ความรู้บางเรื่องมีความซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ผ่านระเบียบวิธีที่น่าเชื่อถือ จึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยกระบวนการวิจัยและพัฒนา ทำให้การสร้างความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (research and development : R&D) กำลังได้รับความนิยมจาก

องค์กรต่างๆมากขึ้นในปัจจุบัน เช่น ในกรณีของบริษัทที่ปรึกษา Ernst and Young ที่ได้มีการจัดตั้งหน่วยงาน ชื่อ Ernst and Young Center for Business Innovation เป็นหน่วยงานในการสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้กับองค์กร

ข้อคิดที่สำคัญของการสร้างความรู้โดยรูปแบบนี้คือ องค์กรต้องมั่นใจว่ามีกลไกในการถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ จากหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสร้างความรู้ไปสู่หน่วยงานอื่นในองค์กร มิฉะนั้นความรู้ที่ได้จะไม่อาจนำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ เช่นกรณีของบริษัท Xerox ซึ่งมีหน่วยงานด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีชื่อเสียง ได้แก่ PARC (Palo Alto Research Center) ซึ่งถือเป็นแหล่งกำเนิดของเทคโนโลยีใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็นเมาส์คอมพิวเตอร์ เครื่องเลเซอร์พริ้นเตอร์ ฯลฯ แต่น่าเสียดายที่นวัตกรรมหรือความรู้ใหม่ๆ เหล่านี้ไม่สามารถพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถทำกำไรในเชิงพาณิชย์ได้ เนื่องจากในอดีต Xerox ขาดกระบวนการในการถ่ายทอดและสื่อสารความรู้จาก PARC ไปสู่หน่วยงานอื่นในองค์กร

สร้างความรู้ผ่านความร่วมมือระหว่างองค์กร การสร้างเครือข่าย (network)



เป็นการผสมผสานพลังจากทุกส่วนเพื่อสร้างให้เกิดพลังความร่วมมือ (synergy) ระหว่างองค์กรทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อก่อให้เกิดการถ่ายโอนทางความรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาต่อยอด อันจะนำไปสู่การสร้างให้เกิดความรู้ใหม่ที่มีความเหมาะสมกับองค์กร เพราะในความจำกัดที่แต่ละองค์กรมีอยู่ ทำให้องค์กรไม่ได้มีความชำนาญงานทุกด้าน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือจะช่วยประหยัดทรัพยากรในด้านความสามารถ เวลา และบุคลากร ตลอดจนการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ด้วย เช่น การที่องค์กรธุรกิจจ้างมหาวิทยาลัยทำงานวิจัยในบางเรื่อง เป็นการร่วมมือกันในการสร้างความรู้ขึ้นและทำให้เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย โดยที่ฝั่งธุรกิจมีเงินทุน ขณะที่มหาวิทยาลัยมีความชำนาญ ผลประโยชน์ร่วมที่ได้รับคือ องค์กรธุรกิจได้รับผลงานวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร ขณะที่มหาวิทยาลัยมีรายได้ในการทำงานวิจัย

การสร้างความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการเพื่อให้การบริหารจัดการความรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพ แต่สิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาควบคู่ไปด้วยกันคือ การจัดสรรความรู้ให้กระจายไปสู่ส่วนต่างๆภายในองค์กรอย่างเหมาะสม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องสร้างระบบถ่ายทอดความรู้ไปทั่วทั้งองค์กรให้ได้ด้วย

ที่มา : www.bangkokcity.com,

Social Capital: Implications For Development Theory, Research, and Policy

Woolcock and Deepa Narayan

🌐 ทูทางสังคมคืออะไร?

“It’s not what you know, it’s *who you know*” ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่า ประโยคนี้ ถือเป็นแนวคิดแรกเริ่มของคำว่า “ทุนทางสังคม” มีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง เช่น การเข้าไปเป็นสมาชิกของสโมสรของคนชั้นสูง สำหรับบางคนถือเป็นก้าวแรกของการแข่งขันเพื่อให้ได้งานที่ดี และโอกาสที่จะได้เข้าร่วมในสังคมของคนชั้นสูง และสำหรับบางคนที่ตกยาก การมีครอบครัวและเพื่อนๆ คอยให้ความช่วยเหลือ ถือเป็นตาข่ายรองรับความปลอดภัย นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างอื่นๆ เช่น การสนทนาและทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนบ้าน การจัดงานเลี้ยงระหว่างเพื่อนฝูง การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมทางศาสนาภายในชุมชน หรือการเป็นอาสาสมัครช่วยทำงานในชุมชน

ในภาพรวม ทุนทางสังคมจึงเป็น**บรรทัดฐาน (norms) และเครือข่าย (network)** ที่ช่วยให้คนมาทำกิจกรรมร่วมกัน ความหมายดังกล่าวกินความครอบคลุมถึงแหล่งที่มา (source) ของทุนทางสังคม ลักษณะกิจกรรมที่แสดงถึงทุนทางสังคมในระดับและมิติต่างๆ เช่น คนยากจนจำเป็นต้องพึ่งพาทุนทางสังคมภายในชุมชน ในขณะที่คนมีฐานะ จำเป็นต้องพึ่งพาทุนทั้งภายในและเชื่อมโยงไปยังชุมชนภายนอก

🌐 ทัศนะเกี่ยวกับทุนทางสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจ

ทัศนะหรือแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคมเริ่มต้นขึ้นมากกว่า 80 ปีมาแล้ว เมื่อ Lyda J. Hanifan ในขณะที่เป็นผู้ดูแลนักเรียนในรัฐเวสต์ เวอร์จิเนีย ที่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการส่งเสริมการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งเขามองว่า ทุนทางสังคมถือเป็นสิ่งที่สามารถพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นไมตรีจิต มิตรภาพ ความเห็นอกเห็นใจ และการปฏิบัติสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างปัจเจกกับครอบครัว และหากแต่ละปัจเจกต่างปฏิบัติสัมพันธ์กับเพื่อนบ้านของตนเองแล้วขยายวงออกไปเรื่อยๆ อย่างกว้างขวาง ก็จะนำไปสู่การสะสมทุนทางสังคมในชุมชนนั้นๆ

ได้มีนักคิด นักวิจัย และนักวิชาการมากมายให้ทัศนะของทุนทางสังคมไว้อย่างหลากหลาย โดยสามารถสรุปได้เป็น 4 ทัศนะหลัก ได้แก่

⇒ ทัศนะเชิงชุมชนนิยม (Communitarian View)

ผู้สนับสนุนทัศนะนั้น เห็นว่าทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับองค์กรระดับท้องถิ่น เช่น สมาคม สโมสร และองค์กรประชาชน การวัดทุนเหล่านี้ คือการพิจารณาจากจำนวนและความหนาแน่นของกลุ่มเหล่านี้ในชุมชนหนึ่งๆ นั่นคือยิ่งมีมากยิ่งดี และจะส่งผลต่อทำให้ความช่วยเหลือแก่คนยากจนและผู้ด้อยโอกาสในชุมชน อย่างไรก็ตาม ทัศนคตินี้มองข้ามผลกระทบในทางลบ ในกรณีที่มีการรวมกลุ่มกันทำ กิจกรรมในทางที่ผิด เช่น การค้ายาเสพติด อาชญากรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีผู้โต้แย้งว่า หลักฐานจากหลายประเทศพบว่า การรวมกลุ่มกันในลักษณะนี้ ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะนำไปสู่การเติบโตทางเศรษฐกิจเสมอไป เช่น ในประเทศเคนยา ที่มีองค์กรชุมชนในลักษณะนี้กว่า 200,000 องค์กร แต่สมาชิกก็ยังไม่สามารถหลุดพ้นจากปัญหาความยากจนได้ เนื่องจากองค์กรเหล่านี้ โดยส่วนใหญ่ไม่ได้เชื่อมโยงกับองค์กรและทรัพยากรจากภายนอกมากนัก รวมทั้งการไม่สามารถเข้าถึงอำนาจที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่กลุ่ม

⇒ ทัศนะเชิงเครือข่ายนิยม (Network View)

แนวคิดนี้ มองความสัมพันธ์ของคนในแนวราบ นั่นคือระหว่างคนในชุมชนเดียวกันและในแนวดิ่ง หรือความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับองค์กรอื่นๆ ที่อยู่ภายนอกชุมชน จากการศึกษาของ Granovetter (1973) พบว่า นอกจากความสัมพันธ์ของคนในชุมชนที่มีความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน และมีเป้าประสงค์ร่วมกันแล้ว ชุมชนยังต้องการการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอื่นๆ ที่ความแตกต่างทางด้านศาสนา ชนชั้น ชนชาติ เพศภาวะ เศรษฐสังคม ด้วย หากไม่แล้วชุมชนนั้นๆ จะสนองประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่มเท่านั้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาอีกหลายชิ้น ที่เห็นว่าทุนทางสังคมควรประกอบด้วย 2 รูปแบบ ได้แก่ “การยึดโยงและเชื่อมโยง” (Bonding and Bridging)

จากการศึกษาของนักวิจัยคนเดิมในปี 1995 และ van Bastelaer ในปี 1999 มีตัวอย่างที่เป็นเครื่องพิสูจน์ทัศนะนั้นในเรื่องนี้ได้แก่ การดำเนินธุรกิจของผู้ประกอบการท้องถิ่นในประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ ที่แรกเริ่มจำเป็นต้องพึ่งพาเพื่อนฝูงและคนภายในชุมชน (bonding) ในด้านต่างๆ เช่น เงินลงทุน ทรัพยากร และแหล่งจำหน่ายสินค้า แต่เมื่อธุรกิจขยายตัว ผู้ประกอบการจำเป็นต้องแสวงหาปัจจัยด้านการผลิตและการตลาดจากภายนอก (bonding)

นอกจากนี้ เครือข่ายทางสังคมยังช่วยตอบสนองความต้องการของคนที่มีสถานะทางเศรษฐกิจระดับต่างๆ ด้วยเช่น ในกลุ่มคนยากจน เครือข่ายของคนจนมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองการจัดการความเสี่ยง และความสามัคคี ในขณะที่กลุ่มคนที่มีฐานะดี เครือข่ายจะช่วยส่งเสริมการทำงานในเชิงรุก เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี และความเป็นไปในตลาดโลก โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มผลผลิต กำไร และส่วนแบ่งการตลาด

⇒ ทัศนะสถาบันนิยม (Institutional View)

ผู้สนับสนุนทัศนะสถาบันนิยม มีความเห็นว่าความสำเร็จของเครือข่ายชุมชนและประชาสังคมต่างเป็นผลพวงของการมีบรรยากาศทางด้านการเมือง กฎหมาย และสถาบันที่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม และการสร้างเครือข่าย กล่าวคือชุมชน และเครือข่ายที่ถือเป็นการรวมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ไม่ได้เกิดขึ้นด้วยตัวของตัวเอง แต่จะต้องพึ่งพาปัจจัยทางด้านสถาบันที่เป็นทางการด้วย ทั้งนี้ มีงานวิจัยหลายชิ้นที่พิสูจน์แนวคิดในเรื่องนี้ เช่น การกระจายอำนาจในประเทศบราซิล ที่เน้นความสำคัญของการมีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี เพื่อเป็น แรงผลักดันให้เกิดกิจกรรมในท้องถิ่น / ชุมชน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Judith Tendler, 1997) และผลการศึกษาของ Gollier และ Gunning (1999) และ Rodrik (1998,1999) ที่ยืนยันว่าการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ ล่าช้า เป็นผลจากสังคม/ชุมชนที่แตกแยก และมีสถาบันทางการที่อ่อนแอ หรือไม่มีระบบบริหารจัดการที่ดี

⇒ ทัศนะการรวมพลัง (Synergy View)

นักวิชาการกลุ่มนี้ได้เสนอแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดเรื่องเครือข่าย และสถาบันเข้าด้วยกัน และได้ทดลองการศึกษาในประเทศต่างๆ 5 ประเทศ (อินเดีย เม็กซิโก รัสเซีย เกาหลีใต้ และ บราซิล) ผลการศึกษาโดยสรุปพบว่า การพัฒนาต้องการความร่วมมืออย่างแข็งขันระหว่างภาคีการพัฒนาการต่างๆและความสัมพันธ์อันดีระหว่างภาครัฐ และ ภาคประชาสังคมทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการทั้งของภาครัฐ และ ภาคสังคมต่างก่อให้เกิดผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในขณะที่เดียวกัน ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และชุมชนเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่สามารถเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอต่อการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่ต้องการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (complementarities) และการเป็นหุ้นส่วน (partnership)

ทัศนะดังกล่าวเห็นว่าเพื่อให้มีการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม ตัวแทนของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม จะต้องปรับเจตคติของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยนักวิจัยและเพื่อกำหนดนโยบายมีหน้าที่ 3 1) การระบุลักษณะและขอบเขตของความสัมพันธ์ทางสังคมในชุมชนหนึ่ง และสถาบันที่เป็นทางการรวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย 2) การพัฒนากลยุทธ์ของสถาบัน โดยยึดโยงกับความเข้าใจในความสัมพันธ์ทางสังคมเหล่านั้น 3) การระบุถึงวิธีการที่ทำให้ทุนสังคมช่วยผลักดันให้เกิดความร่วมมืออย่างกว้างขวาง ความไว้วางใจ และสร้างประสิทธิภาพของสถาบัน

สรุปแนวคิดทุนทางสังคม - หน่วยงานหลัก และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย		
แนวคิด	หน่วยงานหลัก	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย
1. ชุมชนนิยม (องค์กรท้องถิ่น)	กลุ่มในชุมชน อาสาสมัคร	"จับแต่เจ้าตระหนกถึง สินทรัพย์ทางสังคมของคนจน
2. เครือข่ายนิยม (ความยืดหยุ่นภายในและความ เชื่อมโยงกับภายนอก)	ผู้ประกอบการกลุ่มธุรกิจ ตัวกลางแลกเปลี่ยนข้อมูล	การกระจายอำนาจ การสร้างเขต ของผู้ประกอบการ และการ เชื่อมโยงความแตกต่างทาง สังคม
3. สถาบันนิยม (สถาบันการเมือง/กฎหมาย)	ภาครัฐและภาคเอกชน	ให้เสรีภาพแก่ประชาชนและ ทางการเมือง ความโปร่งใสและ ความรับผิดชอบ
4. การร่วมพลัง (เครือข่ายชุมชนและ ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐ-สังคม)	องค์กรชุมชน ประชาสังคม องค์กรธุรกิจ และภาครัฐ	ความร่วมมือ กระตุ้นเสริมกันการ มีส่วนร่วม การเชื่อมโยงการเพิ่ม ขนาดองค์กรท้องถิ่น

การวัดผลกระทบของทุนทางสังคมต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

ได้มีงานวิจัยจำนวนมากพยายามที่จะวัดผลเชื่อมโยงเรื่องทุนทางสังคมกับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยกำหนดมาตรการและตัวชี้วัดอันหลากหลาย เพื่อประเมินตัวชี้วัดทางด้านการลดความยากจน การดำเนินการของรัฐบาล ความขัดแย้งระหว่างชนชาติ และการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวยืนยันว่าการวัดทุนทางสังคม ไม่สามารถใช้มาตรการอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียวได้ เนื่องจากความหลากหลายของทุนทางสังคม และธรรมชาติและรูปแบบของทุนมีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา งานวิจัยต่างๆ ได้พยายามผสมผสานวิธีการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อให้ได้ตัวแทนของทุนทางสังคมที่ใกล้เคียงที่สุด ตัวอย่างของตัวชี้วัด เช่น

➤ สมาชิกภาพของคนในองค์กร และเครือข่ายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นวิธีการที่มีการใช้อย่างแพร่หลายที่สุด โดยมีตัวอย่างชี้วัด เช่น กิจกรรมของกลุ่ม การช่วยเหลืองานของกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

➤ ทักษะคิดและคุณค่าซึ่งเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยน การลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ การลดต้นทุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร การทำการค้าโดยไม่ต้องใช้สัญญาทางกฎหมาย การกระตุ้นให้เป็ผลเมืองที่มีความรับผิดชอบ และการจัดการทรัพยากรร่วมกัน (Fukuyama, 1995)

➤ นอกจากนี้ ยังมีตัวชี้วัดต่างๆ ที่นักวิจัยจัดทำขึ้นเพื่อวัดทุนทางสังคม เช่น National Index of Civic Engagement (NICE) ที่ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดหลัก ได้แก่บรรยากาศที่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมของชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจการกุศล จิตวิญญาณอาสาสมัคร และพลเมืองที่กระตือรือร้น หรือ Index of National Civic Health (1998) ที่มีตัวชี้วัด เช่น การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความไว้วางใจทางการเมืองและสังคม สมาชิกภาพในองค์กรทางสังคม ความเป็น ปึกแผ่นของครอบครัว และความมั่นคงและอาชญากรรม

➤ Onyx และ Bulen (2000) ได้พัฒนาตัวชี้วัด 8 ตัว ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ความกระตือรือร้นในประเด็นทางสังคมต่างๆ ความรู้สึกไว้นื้อเชื่อใจและปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนบ้าน ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน ความทนทานต่อความผันผวนต่างๆ คุณค่าในชีวิต และความสัมพันธ์กับการทำงาน ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนี้ ได้ถูกนำไปใช้ในการวางแผน และติดตามผลการดำเนิน กิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน



ความเชื่อมโยงไปสู่การกำหนดนโยบายที่เหมาะสม

แนวคิดของทุนทางสังคมทำให้เกิดความเชื่อมโยงทศนะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้มีการมองการพัฒนาอย่างรอบด้านและเป็นองค์รวมมากขึ้น นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยืนยันโดยงานวิจัยต่างๆ ว่า การเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นผลจากการการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างชุมชนและสถาบันต่างๆ ทั้งนี้ ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการต่อไป ดังนี้

1) กระบวนการพัฒนาในทุกสาขาและทุกระดับ จะต้องมีการวิเคราะห์ทางสถาบัน เพื่อให้ทราบถึงกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และความสัมพันธ์ของกันและกัน ได้อย่างถูกต้อง

2) ควรมีการลงทุนในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรของคนยากจน และสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงกับกลุ่มหรือชุมชนภายนอก ความเชื่อมโยงกับภายนอกมีความสำคัญมาก เนื่องจากการตัดสินใจต่างๆ หลายครั้งไม่ได้กระทำในระดับชุมชน ดังนั้น จึงควรมีกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ที่มีความสนใจ และทรัพยากรที่หลากหลาย เพื่อสร้างการยอมรับระหว่างกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจในสังคม

3) ทุนทางสังคมที่เข้มแข็งก่อให้เกิดการเรียกร้องให้มีการเปิดเผยข้อมูล/นโยบายต่างๆ ในทุกระดับ ทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและพลเมืองมากขึ้น

4) ควรเน้นการปรับปรุงการเข้าถึงโครงสร้าง และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกลุ่มทางสังคมต่างๆ

5) เครือข่ายทางสังคมถือเป็นหนึ่งในกลไกที่ช่วยคนยากจนและคนด้อยโอกาสจัดการกับความเสี่ยต่างๆ กระบวนการพัฒนาใดๆ ที่จะดำเนินการ จึงควรคำนึงถึงและมีการประเมินผลกระทบที่จะมีต่อทุนทางสังคมนี้ด้วย

6) ทุนทางสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อโครงการพัฒนาต่างๆ การมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นตั้งแต่ขั้นการออกแบบ การดำเนินการ การจัดการ และการประเมินผล จะช่วยเพิ่มผลตอบแทนในการลงทุน



บทสรุป

ความสัมพันธ์กันทางสังคม ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการระดมทรัพยากรที่จะนำไปสู่การเจริญเติบโตอื่นๆ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถาบันต่างๆ ถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาของสังคมหนึ่งๆ ในขณะที่ สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ ทุนทางสังคม เป็นได้ทั้งปัจจัยสนับสนุน และทำลายผลประโยชน์สาธารณะ

ข้อสรุปอย่างหนึ่งที่พบจากการศึกษาก็คือ เรายังอยู่ในช่วงแรกๆ ของการวิจัยด้านทุนทางสังคมและการพัฒนา แต่เราก็ไม่สามารถจะรอให้มีความรู้ทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับทุนทางสังคมได้ครบถ้วน โดยไม่ทำอะไรเลย สิ่งที่เราควรกระทำก็คือ เพื่อสร้างและสะสมองค์ความรู้ และความเข้าใจในเรื่องทุนทางสังคม เราควรยึดแนวคิดของการเรียนรู้ควบคู่กับการกระทำ (learning-by-doing approach)

[สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ](#)

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ของข้าราชการ และพนักงาน

หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ

1. ที่มา

1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 มาตรา 77 บัญญัติให้รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมืองจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

1.2 คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 ได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบและจัดทำลำดับความสำคัญในการดำเนินงานปฏิรูประบบราชการที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการจัดทำเสนอ เมื่อวันที่ 4 พฤษภาคม 2542 ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” พร้อมทั้งอนุมัติให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ได้มีแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ข้อ 5.1 “จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ข้อ 5.3 “รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” อยู่ในแผนที่ด้วย

2. การดำเนินการ

2.1 เมื่อได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมเพื่อศึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการต่าง ๆ ขึ้น

2.2 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมขึ้น เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2542 เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมทั้งในราชการพลเรือนในองค์กรเอกชนและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศโดยกำหนดให้มีภารกิจหลัก 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กลุ่มงานประสานการส่งเสริมจริยธรรม กลุ่มงานฝึกอบรมจริยธรรมและกลุ่มงานฝึกอบรมจริยธรรมและกลุ่มงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

กิจกรรมสำคัญประการหนึ่งของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ

2.3 ปัจจุบันมีส่วนราชการที่ได้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดแล้วจำนวนหนึ่ง อาทิเช่น กรมที่ดิน (ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรม

และจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ.2541) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ข้อกำหนดว่าด้วยจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างตรวจเงินแผ่นดิน) กรมบัญชีกลาง (จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) กรมราชทัณฑ์ (ประกาศกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์) สำนักงบประมาณ (ข้อบังคับสำนักงบประมาณว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการสำนักงบประมาณ)

2.4 นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการที่ได้เข้าร่วมโครงการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กับศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. แล้ว ได้แก่ สำนักงานประกันสังคม กรมส่งเสริมการเกษตร กรมควบคุมมลพิษ กรมสามัญศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต กรมสรรพสามิต ฯลฯ

2.5 ในส่วนการดำเนินการของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการมอบหมายให้คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐพิจารณาดำเนินการตามแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม (5.1) “จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่รัฐ” คณะอนุกรรมการจึงได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์
3. โปร่งใส
4. ไม่เลือกปฏิบัติ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.6 สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า การดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐบรรลุผลแต่ขณะนี้ การดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและส่วนราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ จึงเห็นควรให้กระทรวงเป็นศูนย์กลางรับผิดชอบในการส่งเสริมและกำกับให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม ตามรัฐธรรมนูญตามลักษณะภารกิจความรับผิดชอบ โดยสำนักงาน ก.พ. ยินดีให้ความสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ กระทรวง ทบวง กรม ต่อไป

3.มติ ก.พ.

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 5/2543 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2543 แล้ว มีมติดังนี้

3.1 มอบหมายให้กระทรวงแต่ละกระทรวงเป็นศูนย์กลางเพื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและประพฤติปฏิบัติ ตามแนวทางมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ๆ โดยมีระบบกลไกของเขตสุขภาพที่กำกับ ผู้กระทำความดีและลงโทษผู้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวด้วย

3.2 เห็นชอบด้วยกับคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่มอบหมายให้คณะกรรมการ ปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือและปฏิบัติ 5 ประการ ได้แก่ กล้ายึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้ให้เพิ่มเติมคำว่า “ซื่อสัตย์” เป็น “ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ” และให้สำนักงาน ก.พ.จัดทำร่วมคิดพิจารณาและเผยแพร่ให้เป็นค่านิยมหลักของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อไป

ที่มา : ค่านิยมสร้างสรรค์ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก. พ.

ประกาศกรมประมง
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของข้าราชการและลูกจ้างกรมประมง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 บัญญัติว่า “ให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญฯ ดังกล่าว กรมประมงกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมไว้ ให้ข้าราชการและลูกจ้างของกรมประมง ถือปฏิบัติควบคู่ไปกับจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ดังนี้

1. มีศีลธรรม คุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใสในหน้าที่การงาน
2. สร้างสรรค์ความดี มีความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจ และมีจิตสำนึก การให้บริการที่ดี
3. มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ยืนหยัดยึดมั่น และทำในสิ่งที่ถูกต้อง
4. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล พัฒนาตนเอง ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2547

นายสิทธิ บุญรัตผลิน

อธิบดีกรมประมง