

ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย

Happiness in Work Life of Thai Achiever

ธนะเดช สอนสะอาด*

Thanadej Sonsa-ard*

ชมภูณัฐ หุ่นนาค**

Chompoonuch Hunnak**

พลศักดิ์ จิรไกรศิริ***

Polsuk Jirakrisiri***

วิพร เกตุแก้ว****

Viporn Katekao****

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 9 ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล จะเริ่มเห็นว่าภาครัฐเห็นความสำคัญของการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขของคนทุกภาคส่วนในสังคม โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติพูดถึงอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (วลัยพร รัตนเศรษฐ, 2553, น. 2) และมีความสุขมากขึ้น ต่อมาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้งฉบับที่ 10 ก็ยังเน้นการพัฒนาคน หรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการดำรงอยู่ของคนไทยอย่างมีความสุขและยั่งยืน ในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย ได้เริ่มให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศเป็นเรื่องสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2549–2554) ที่เน้นการพัฒนาคน ซึ่งมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยเรื่องทุน 3 ทุน คือ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคนอื่น ๆ 2556, น. 4) และการวิเคราะห์ทุนของประเทศในระยะต่อไป คือ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม (ชุดินาฏ วงศ์สุบรรณ, 2558, น. 5)ซึ่งเป็นความท้าทายและ

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิตวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

* Doctor of Public Administration College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin

** อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

** Lecturer, Public Administration College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin

*** รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** Associate Professor School of Political Science Sukhothai Thammathirat Open University

**** รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**** Associate Professor Faculty of Political Science Ramkhamhaeng University

โอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัว ให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปี ข้างหน้า จากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 ของไทยเรานี้ จะเห็นได้ชัดเจนว่า ทูตทั้ง 6 ดังกล่าวนั้น ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานและข้าราชการไทยเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ในขณะที่แนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ยังคงสานต่อการพัฒนาคน โดยให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เช่นเดิมเพื่อสร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็นคนดีและคนเก่ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่กล่าวมานั้นเป็นผลให้สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐได้ทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสมรรถนะ (Competency Based Development) และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (Quality of work life) ข้าราชการชั้นวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในส่วนราชการ ตลอดจนพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักการพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยยึดหลักสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) นอกจากนี้จะทำแผนยุทธศาสตร์เป็นแนวทางให้ทุกส่วนราชการตระหนักในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) แล้วสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยสำนักวิจัยและพัฒนาระบบบุคคล สำนักงาน ก.พ.ได้จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่แนวความคิดเกี่ยวกับการทำระบบ “การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล” (Human Resource Scorecard) มาใช้ในการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้เตรียมพร้อมเพื่อนำแนวทางการประเมินสมรรถนะ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์ และเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการบริหารกำลังคน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 มิติ ได้แก่ 1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) ความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากมิติทั้ง 5 ที่กล่าวข้างต้นความน่าสนใจในมิติที่ 5 โดยเฉพาะเรื่องคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความน่าสนใจเป็นอย่างมาก เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ คุณภาพชีวิตของคนทำงานมีส่วนสำคัญกับการทำงานน่าจะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อกัน เพราะว่าหากคุณภาพชีวิตดีมีความสุขน่าจะส่งผลให้การปฏิบัติงานสัมฤทธิ์ผลที่ดีด้วย หากคุณภาพชีวิตไม่ดีขาดความสุขในการทำงานนั้นๆแล้ว น่าจะมีผลกระทบถึงผลการปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นจึงมีความน่าสนใจที่บทความจะกล่าวถึงเรื่องดังกล่าวเกี่ยวกับด้านนี้

ข้าราชการไทย : สถานการณ์ และสภาพปัญหาที่ดีถึงปัจจุบัน

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ งานภาครัฐ ภาคราชการมีขนาดในการบริหารที่ใหญ่ เทอะทะ และยังต้องแข่งขันกับนานาประเทศ ซึ่งมีการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นปัญหาของระบบราชการไทยจึงสั่งสมเป็นเวลามาอย่างยาวนาน ปัญหาของระบบราชการไทยที่สำคัญรวบรวมพอสังเขปมีดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเรื่องขนาดของระบบราชการไทย ระบบราชการไทยมีโครงสร้างของส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ ซับซ้อน มีอัตรากำลังข้าราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้ระบบราชการมีระบบการบริหารงานที่ไม่คล่องตัว ประสพกับปัญหาด้านค่าใช้จ่ายของบุคลากรที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ก่อให้เกิดภาระด้านงบประมาณอย่างไม่สิ้นสุดและมีผลกระทบต่อบริการในการพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความจำเป็นของรัฐในการปฏิรูประบบราชการเพื่อแก้ไขปัญหานี้

2. ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารราชการระบบราชการไทยถูกวิพากษ์วิจารณ์ถึงประสิทธิภาพ การบริหารงานอยู่เสมอเมื่อเทียบกับการบริหารงานในภาคเอกชน การบริหารงานราชการที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่างานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ขาดตัวชี้วัดในการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ถึงความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของส่วนราชการได้อย่างชัดเจน แต่ โดยที่ประชาชนต้องการได้รับบริการสาธารณะจากรัฐที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ รวดเร็ว ความคาดหวังของ ประชาชนโดยทั่วไปจึงต้องการเห็นภาพลักษณ์ใหม่ของระบบราชการไทยในแนวทางดังกล่าว

3. ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันมีลักษณะที่ ไม่ยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ทำให้ การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง องค์กรทำได้ไม่คล่องตัว และเนื่องจากโครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้การปรับต้องใช้เวลา พอสสมควรในการดำเนินการ

4. ปัญหาการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจ กล่าวคือราชการบริหารส่วนกลาง ซึ่งได้แก่กระทรวง ทบวง กรม มีความเข้มแข็ง การบริหารงานและการตัดสินใจมีลักษณะรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลางทั้งหมด แม้ว่าจะ มีการมอบอำนาจการบริหารงานให้กับราชการส่วนภูมิภาคก็ตาม แต่การบริหารงานของราชการส่วนภูมิภาคก็ ยังไม่สามารถใช้อำนาจเด็ดขาดหรือมีความอิสระในการตัดสินใจได้มากนัก ยังต้องยึดนโยบายจากส่วนกลาง เป็นหลัก ทรพยากรการบริหารส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับการจัดสรรจากส่วนกลาง

5. ปัญหากฎ ระเบียบ เทคโนโลยี และวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย การบริหารงานภาครัฐเป็นการ บริหารงานโดยยึดโยงกับกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก กฎระเบียบบางเรื่องเป็นอุปสรรคต่อการ บริหารงานภาครัฐและไม่ทันสมัย นอกจากนั้นเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในระบบราชการยังขาดความทันสมัย ตลอดจนการบริหารงานภายใต้ระบบราชการเป็นการบริหารที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด การ บริหารงานให้ความสำคัญกับกระบวนการมากกว่าเป้าหมาย ทำให้การบริหารงานขาดความคล่องตัว

6. ปัญหาเรื่องการคอร์รัปชันทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ เป็นปัญหาหลักและเรื้อรังสะสม มานาน ไม่อาจแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและเบ็ดเสร็จ ทำให้ภาพลักษณ์ของระบบราชการไทยติดอยู่กับปัญหานี้ อย่างแยกไม่ออก

7. ปัญหากำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพ กำลังคนภาครัฐในระบบราชการปัจจุบันส่วนใหญ่มียังขาด คุณภาพและมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน กำลังคน ส่วนใหญ่มียังขาด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และยึดติดกับการทำงานแบบเดิม หรือไม่กล้าออกจากวัฒนธรรมขององค์กรมากนัก ทั้งนี้ อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมั่นคงในระบบราชการทำให้กำลังคนภาครัฐขาดความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน เนื่องจากอยู่ในสถานะของตำแหน่งที่มีเสถียรภาพและมั่นคงค่อนข้างสูง

8. ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ข้าราชการมีรายได้ ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อ เทียบกับบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในภาคต่าง ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากภาคราชการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ทำให้ การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากภาครัฐต้องใช้งบประมาณดำเนินการ เป็นจำนวนมาก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับกลไกตลาด ทำให้รายได้ของข้าราชการอยู่ในระดับ ต่ำและไม่สัมพันธ์กับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา

9. ปัญหาทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิม ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับลำดับชั้นของการ บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร รวมทั้งการต้องเคารพในระบบอาวุโสของการ ทำงานทำให้ข้าราชการรุ่นใหม่ไม่สามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทัศนคติและค่านิยมดั้งเดิม ในภาคราชการดังกล่าวจึงไม่เปิดโอกาสให้มีการส่งเสริมคนเก่ง คนดี คนที่มีความรู้และความสามารถ ได้ใช้

โอกาสในการแสดงศักยภาพการทำงานได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร ตลอดจนข้าราชการมักจะเคยชินกับระบบการรับคำสั่งและนำมาปฏิบัติมากกว่าที่จะคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ รวมทั้งขาดความกล้าหาญที่จะโต้แย้งเมื่อเห็นว่าการสั่งนั้นไม่ถูกต้องหรือการปฏิบัติงานนั้นไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติ

จากสภาพปัญหาของระบบราชการไทยตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้รัฐบาลในปัจจุบันมีความพยายามที่จะนำเสนอนโยบายที่จะปฏิรูประบบราชการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ

1. เพื่อสร้างความสามัคคีของคนในชาติโดยสร้างเสถียรภาพทางการเมือง โดยรัฐบาลชุดนี้ต้องเร่งรีบดำเนินการ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันของประชาชนในชาติให้เกิดความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ไขปัญหาวิกฤตของประเทศ และสร้างเสถียรภาพทั้งทางด้านการเมือง การปกครอง สังคม และเศรษฐกิจ โดยรัฐบาลต้องบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ยินดีรับฟังเสียงวิพากษ์วิจารณ์ และข้าราชการต้องมุ่งผลประโยชน์เพื่อคนทั้งชาติ

2. เพื่อแก้ไขปัญหาพื้นฐานของระบบราชการทั้งในด้านความไม่มีประสิทธิภาพ การทำงาน ขี้ซ้อนล่าช้า เงินเดือนค่าตอบแทนและขวัญกำลังใจ การทุจริตประพฤติมิชอบ และการขาดความโปร่งใสให้หมดไปอย่างเร่งด่วนโดยยกระดับขีดความสามารถโดยรวมของหน่วยงานราชการให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และสังคมในยุคเศรษฐกิจใหม่ ในขณะเดียวกันต้องปรับหน่วยงานราชการให้แสดงบทบาทเชิงรุกในการปกป้องประชาชนและสังคมไทยจากความผันผวนของการเปลี่ยนแปลงและเป็นกลไกช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างสมดุลและยั่งยืน

ซึ่งจากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ขับเคลื่อนก็คือข้าราชการที่ต้องประสานงานและปฏิสัมพันธ์กับประชาชนและมีหน้าที่ขับเคลื่อนให้เป็นไปตามนโยบาย ภาระหน้าที่ดังกล่าวทำให้ข้าราชการไทยในยุคนี้ต้องเข้มแข็งเพื่อนำพาบ้านเมืองให้อยู่ดีมีสุขร่วมกันให้ได้

ยุคตื่นความสุขให้กับข้าราชการไทย“เงินดี-มั่นคงสูง”

ความบกพร่องของราชการไทย ช่วงเวลาที่ผ่านมาแม้ผู้บริหารและข้าราชการไทยจะทำงานกันอย่างเต็มที่ แต่ภาวะทางการเมืองทำให้ประเทศไทยสับสน ทำให้การทำงานขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายล่าช้า ดังนั้นการบริหารราชการจะใช้การเมืองนำเพียงอย่างเดียวคงไม่ได้ จะต้องใช้ทั้งหลักนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และความรู้ด้านวิชาการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพราะปัญหาบ้านเมืองเป็นเรื่องใหญ่จะใช้องค์ความรู้เดิม ๆ มาใช้แต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้แล้วและในขณะเดียวกันบ้านเมืองต้องอยู่ด้วยกฎหมาย จึงจำเป็นต้องสอนให้คนรู้กฎหมายปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะตั้งแต่เด็ก ๆ จะได้เคารพกฎหมาย เมื่อมีจิตสำนึกสาธารณะแล้วการหวังพึ่งการบังคับใช้กฎหมายก็น้อยลงและอยู่ร่วมกันอย่างสันติเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ โดยนำความรู้ไปแก้ปัญหาในชีวิตจริงและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในศตวรรษที่ 21 หรือไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องสร้างให้ข้าราชการ หรือผู้ที่รับราชการมีความรู้ มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ โดยมีการทบทวนสิ่งที่ต้องการจะทำ มีสิ่งใดที่ทำสำเร็จแล้ว หรือสิ่งใดที่ยังไม่สำเร็จบ้าง เพื่อจะได้รู้ความก้าวหน้าของตัวเองและขอให้เป็นเรื่องที่ไม่ขัดแย้งกับผู้อื่นด้วย

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหัววง 20 ปีข้างหน้า รัฐบาลกำลังเดินหน้าประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในขณะเดียวกันก็เดินหน้าประเทศในระยะที่ 1 ของรัฐบาลซึ่งได้กำหนดวางพื้นฐานและดำเนินการตามแผนปฏิรูปทุก 5 ปี ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ดังนั้นในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ดี ที่มีความรู้ความสามารถ ก็ต้องมีการวางแผนและมี Road map เป็นแนวทางในการดำเนินงานแบ่งเป็นระยะที่ 1 ระยะที่ 2 ระยะที่ 3 และแผนระยะต่อไปที่

สอดคล้องกับ Road map ของรัฐบาล เพื่อให้สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิรูป 5 ปี สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทยให้ได้

นอกจากนี้รัฐบาลปัจจุบันควรขอให้ฝ่ายกิจการพิเศษเร่งประชุมหาหรือแนวทางการปรับเพิ่มค่าตอบแทนของข้าราชการ ทั้งฐานเงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว การยกฐานะ เพิ่มเพดานอัตราเงินเดือน การปรับปรุงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา การจัดทำโครงการบ้าน ออส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ เพื่อเป็นสิทธิประโยชน์และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นรวมไปถึงข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

อีกทั้งรัฐบาลยังสนับสนุนการผลิตข้าราชการรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนเก่งและเป็นคนดีทดแทนในแผนกที่ขาดแคลน และให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานในพื้นที่ภูมิภาค ชุมชนหรือท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง และคนรุ่นใหม่ได้เรียนรู้ถึงปัญหาระดับรากหญ้าอย่างแท้จริง

โดยเฉพาะจากนโยบายการปรับอัตราเงินเดือนราชการใหม่ เพื่อลดช่องว่างไม่ให้เงินเดือนราชการห่างจากบริษัทเอกชนมากนัก ส่งผลทำให้อัตราเงินเดือนราชการระดับปริญญาตรีในปัจจุบัน เริ่มต้นที่ 15,000 บาท ซึ่งก็ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชนในยุคปัจจุบัน แต่ก็ยังมีบริษัทเอกชนบางแห่งยังให้เงินเดือนเริ่มต้นเฉลี่ยที่ 9,000 บาท แต่จะมีค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าพาหนะ ค่าโทรศัพท์ ค่าล่วงเวลา ที่จะเป็นส่วนที่บวกเพิ่มอีกไม่เกิน 1,500 บาท อันเนื่องมาจากการที่บริษัทเอกชนมีการแข่งขันสูง เมื่อตำแหน่งหน้าที่การทำงานเติบโตมากขึ้น ความเสี่ยงยิ่งสูงมากขึ้น แทนที่จะรู้สึกว่ามี ความมั่นคงมากขึ้น ตรงกันข้ามการทำงานในบริษัทเอกชนโอกาสในการปรับเปลี่ยนขององค์กรมีสูงกว่า แตกต่างกับงานราชการเมื่อมีตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ถือว่ายิ่งโต ยิ่งมั่นคง ที่สำคัญเมื่อมีการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนราชการ ทั้งเงินเดือนขั้นต่ำและโครงสร้างระดับปริญญาตรีนั้น จะรวมทั้งระดับอื่น ๆ ด้วยเพราะเงินเดือนราชการเวลาปรับจะขึ้นเงินเดือนยกทั้งแผงทุกระดับ ขยับตาม ๆ กัน ข้างบนอาจเพิ่มน้อย ส่วนข้างล่างเพิ่มมากกว่า เพื่อลดช่องว่างในเรื่องอัตราเงินเดือน ด้วยกรมแรงงาน อธิบายว่า การที่รัฐปรับอัตราเงินเดือน จะมีผลให้เอกชนต้องพยายามปรับขึ้นเงินเดือนยกแผงเหมือนกัน และจากสถานการณ์ขาดแคลนแรงงานในทุก ๆ ระดับ ทั้งระดับปฏิบัติการและหัวกะทีนั้น ทำให้ราคาในตลาดที่จ้างกัน จะต้องสูงกว่าราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้คนไปทำงานเอกชน เพราะหากคนมองว่าเงินเดือนข้าราชการและเอกชนเท่ากันเมื่อไหร่ จะส่งผลให้คนเข้าสู่อาชีพราชการมากกว่า

จะเห็นได้ว่าบริษัทเอกชนหลาย ๆ แห่งต้องมีการปรับอัตราค่าจ้างใหม่ บางแห่งเริ่มจะขยับในส่วนค่าครองชีพ ไม่ขึ้นตรง ๆ คืออาจจะไม่ได้ขึ้นเงินเดือนแต่ยังมีเงินด้านอื่น ๆ เข้ามาเพิ่มและเมื่อบวกรวมกันแล้ว มีเงินเดือนที่มากกว่า ในทุก ๆ ระดับมีการปรับขึ้น โดยเฉพาะการปรับค่าแรงเอกชนเริ่มต้นที่ 300 บาทต่อวัน ซึ่งบางครั้งกระทบต่อคนทำงานรุ่นเก่าที่บริษัทต้องปรับขึ้นเงินเดือนให้เหมือนกัน เพราะเด็กจบใหม่มีเงินเดือนใกล้เคียงรุ่นเก่า ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานหากว่ามีการเปรียบเทียบ

ขณะเดียวกันบริษัทเอกชนที่ต้องการคนเก่ง ๆ เข้ามาอยู่ในองค์กร ก็อาจจะเลือกซื้อตัวข้าราชการไปก็มี หรือรับข้าราชการไปเป็นที่ปรึกษา ดังนั้นรัฐจึงต้องมีระบบเข้ามาป้องกันไว้ไม่ให้โดนซื้อตัวไป

บางหน่วยงานของรัฐ เช่น หน่วยงานประกันสังคม ยังต้องจ้างคนนอกเพื่อมาดูแลเรื่องการลงทุนของกองทุนประกันสังคม ซึ่งรัฐก็ต้องให้ค่าจ้างในอัตราของเอกชนทั้งที่ทำงานในราชการ เนื่องจากการดูแลพอร์ตการลงทุนที่มีเม็ดเงินลงทุนมหาศาลเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

ขณะเดียวกันในรัฐบาลของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญกับรายได้ของข้าราชการเป็นอย่างมาก จึงมีนโยบายปรับขึ้นเงินเดือน โดยในปีงบประมาณ 2558 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในอัตรา 8% ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจเป็นอีกเหตุผลที่ทำให้คนรุ่นต่อไป

วางเป้าหมายชีวิตจะรับราชการหรือทำงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ที่อยู่ในกำกับของราชการ หลังเรียนจบปริญญาตรี ที่คนในรุ่นหนุ่มสาวทุกวันนี้มารับราชการ เพราะเขามองเห็นเรื่องความมั่นคง อีกทั้งรูปแบบของหน่วยงานในลักษณะองค์กรมหาชน สามารถตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ เนื่องจากมีความคล่องตัวมากขึ้น ไม่ติดระเบียบ เปรียบเสมือนการทำงานแบบเอกชนที่อยู่ในราชการ เมื่อบวกความมั่นคง ค่าตอบแทน และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เป็นเรื่องสำคัญมาก เทียบกันแล้วรับราชการแล้วมีความเสี่ยงลดลงกว่าอยู่กับบริษัทเอกชน ในขณะที่ข้าราชการซึ่งเป็นวัยทำงานในยุคปัจจุบันบอกว่า คนในรุ่นของตัวเองหลายคนไม่มีความคิดจะทำงานราชการ แต่ด้วยการมีชีวิตการทำงานที่มั่นคงนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจทำงานราชการมากขึ้น รวมถึงการขึ้นค่านิยมในครอบครัว พ่อแม่ผู้ปกครอง สังคมสิ่งแวดล้อมที่เห็นว่าลูกรับราชการแล้วจะมีหน้ามีตาในสังคม ซึ่งในปัจจุบันความคิดในอดีตนี้ยังเปลี่ยนแปลงน้อย

ไม่เพียงเรื่องความมั่นคงเท่านั้น เพราะในอีกมุมมองที่ทำให้คนรุ่นใหม่หันมารับราชการ เป็นเพราะได้เห็นถึงความสับสนวุ่นวายทางการเมือง ส่งผลให้เกิดพิษเศรษฐกิจที่กระทบต่อรายได้จนทำให้ครอบครัวมีปัญหา ซึ่งมีส่วนสำคัญทำให้คนรุ่นใหม่ตัดสินใจเลือกทำอาชีพราชการอย่างน้อยได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจไม่มากนักด้วยปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ที่ทำให้เทรนด์ทำงานราชการ กำลังตีกลับมาเช่นเดียวกับสมัยรุ่นพ่อแม่ของหนุ่มสาวในปัจจุบันก่อกวนกับการที่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ บอกว่าได้วางนโยบายหลักโดยให้ความสำคัญกับข้าราชการนั้น ถือเป็นนโยบายต่อเนื่องที่จะมีการปรับรายได้หรือขึ้นเงินเดือนให้ข้าราชการมิใช่เฉพาะในปีนี้นั้น ซึ่งจุดนี้เองที่ทำให้มีการหยิบยกมาเป็นประเด็นในการเปรียบเทียบ เพราะถ้าจะพิจารณาถึงเวลาในการทำงานเท่ากัน หรือความซับซ้อนในงาน การทำงานรับราชการน่าจะคุ้มกว่า หลาย ๆ คนที่ทำงานเอกชน เมื่ออายุมากแล้วจะเห็นว่าท้ายที่สุด ในบั้นปลายของการทำงานจะไม่มีแตกต่าง ทั้งในด้านระดับรายได้ ซึ่งการทำงานราชการจะมีความมั่นคงและสบายใจกว่าด้วยซ้ำ

ด้วยนโยบายภาครัฐที่ดึงดูดคนเข้าสู่ระบบราชการ คนรุ่นใหม่เริ่มจะเข้ามา ซึ่งหากระบบทำได้ดีจะสามารถคัดกรองคน ระบบมีการพัฒนา ให้ความรู้และทางก้าวหน้า ทำให้คนได้มีโอกาสเติบโตในสายอาชีพอย่างมั่นคง ประกอบอาชีพได้อย่างอยู่ดีมีสุข ซึ่งคิดว่าความนิยมการเข้าสู่อาชีพราชการจะกลับมา และถ้าคนที่ทั้งเก่งและดี ก็จะมีโอกาสก้าวหน้าในการรับราชการ

ข้าราชการทำงานคิดบวกก็เป็นสุข

แม้คนยุคใหม่เลือกรับราชการ เนื่องจากรัฐบาล ชูนโยบาย “เงินดี-มั่นคงสูง” เมื่อคนหันมาให้ความสำคัญกับอาชีพราชการมากขึ้น อาจจะเป็นจุดสำคัญให้บริษัทเอกชนคงต้องปรับนโยบายใหม่ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และช่วงชิงคนเก่งเข้ามาอยู่องค์กรให้ได้มากที่สุด

การที่รัฐบาลเร่งออกนโยบายเพื่อเลือกสรรข้าราชการที่เก่งมีความสามารถอยู่ในมือและพยายามรักษาไว้ด้วยการออกนโยบายเพิ่มความมั่นคงด้วยการเพิ่มอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ นานาเพื่อเปลี่ยนค่านิยมของคนรุ่นใหม่ให้มารับราชการมากขึ้นนั้น หมายความว่ามันสะท้อนว่าข้าราชการในรุ่นก่อน ๆ หรือปัจจุบันก็ไม่ได้รับการตอบสนองด้านต่าง ๆ จากรัฐให้มีความสุขอย่างถ้วนทั่วด้วย ข้าราชการหลายคนจึงอยากจะเปลี่ยนงาน หรือบางคนก็อยากจะปรับเปลี่ยนหมุนเวียนภายในองค์กร หรือบ้างก็อยากเปลี่ยนองค์กร ลาออกจากราชการไปเลย เหตุผลในการขอย้ายเปลี่ยนงานนั้นอาจมีหลายสิ่งหลายอย่างก็มีแตกต่างกันไป หลากหลายปัจจัยที่เป็นเหตุผล แต่สิ่งสำคัญหลัก ๆ คือ งานทุกวันนี้ที่กำลังทำอยู่ มีความสุขในงานที่ทำหรือไม่ ในกระแสที่ Happy work place หรือ “ที่ทำงานแสนสุข” นั้น คงไม่ได้หมายความว่า ความสุขในการทำงานคือการเลือกที่จะทำงานหรือไม่ทำงานใด ๆ ตามความชอบใจของเรา แต่ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความอยากมาทำงาน ไม่หุดหู่ อยากให้งานมีผลสำเร็จ ลุล่วง มีความกระตือรือร้น อยากมาเจอเพื่อนร่วมงาน และ

อยากมาทำงานที่นี้ในทุกๆวัน เข้าอกเข้าใจกันแม้งานนั้นจะไม่ได้ดังเป้าหมาย และผู้ปฏิบัติสามารถยืดหยุ่นดัดกับใครต่อใครได้ว่า งานนั้นไม่ได้ดังเป้าหมายอะไรและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขมีหลายปัจจัย แต่สิ่งหนึ่งนั้น คือ การรักษาปัจจัยของความสุขให้ดำรงอยู่ให้อยู่กับเรามากที่สุด และพึงพอใจในความสุขนั้น ซึ่งเป็นสิ่งเดียวที่สามารถควบคุมได้

งานราชการขึ้นชื่อในเรื่องของความมั่นคง มีเกียรติ มีความภาคภูมิใจสามารถพึ่งพาตัวเองได้ แม้รายได้อาจจะน้อยกว่าภาคเอกชนแต่หากใช้เป็นและรู้จักใช้นั้นย่อมสำคัญกว่า

การที่ข้าราชการทุกระดับเห็นคุณค่าของงาน หากเป็นงานที่สุจริตแล้ว ไม่ว่าจะข้องเกี่ยวกับงบประมาณ 5 พันล้าน หรือเป็นพนักงานที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายเลย ล้วนแต่เป็นงานที่เป็นฟันเฟืองที่สำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร และอย่าลืมว่างานราชการนั้นเกี่ยวข้องกับการพัฒนาประเทศโดยตรงเลยทีเดียว

ดังนั้น มุมมอง ความคิด ทักษะ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างที่ปฏิเสธไม่ได้ เพราะหากมุมมองที่ใช้คิดนั้นคิดไว้อย่างไร ก็จะแปลผลให้ทัศนคติในเรื่องนั้นเป็นอย่างนั้น ในระยะหลังยุคเสรีทางความคิดเข้าสู่สังคมไทยอย่างกว้างขวางมากขึ้นในทุกระดับ หากแต่ความรวดเร็วในการสื่อสารก็ขาดการไตร่ตรองมากยิ่งขึ้นด้วย ดังนั้นหลายๆความคิดที่มีมุมมองและข้อมูลเพียงผิวเผินแล้วขาดสติไตร่ตรองนั้นถูกส่งต่อออกมาอย่างรวดเร็วในสังคม ทั้งชีวิตจริงและสังคมออนไลน์ จึงทำให้พฤติกรรมความคิดของมนุษย์ในยุคปัจจุบันถูกปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไป ด้วยเหตุนี้ ทักษะ มุมมองทางความคิดจึงเป็นสิ่งสำคัญ ด้านที่มองจึงควรเป็นประโยชน์ และควรมีกรอบพื้นฐานในการแสดงออกไม่ว่าด้าน ศิลธรรม กฎหมายทั้งที่มีอยู่แล้ว และกำลังเร่งปรับใช้กับโลกยุคดิจิทัลนี้ มาปรับใช้ให้ทันทั่วทั้ง และเป็นสิ่งที่น่าศึกษาใหม่ว่าสังคมที่มีผลกระทบจากเทคโนโลยีการสื่อสารนี้ ในอนาคตสังคมเราจะอยู่กันอย่างไร และแน่นอนว่ารัฐนั้นต้องรับมือกับสังคมปัจจุบันนี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการข้าราชการยุคนี้จะต้องอยู่อย่างผู้ที่รู้จักปรับตัว ทักษะในการดำเนินชีวิต จึงกลับมามีบทบาทสำคัญ ดังนั้นการคิดในมุมมองด้านบวกจึงเป็นสิ่งจำเป็นของชีวิตการรับราชการและทำให้ข้าราชการสามารถรับมือกับการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันได้ เช่น ข้าราชการแม้เงินเดือนจะน้อย ข้าราชการมักท้อแท้และคิดว่าไม่มีทางไป ถ้ามีทางคงลาออกไปทำอาชีพอื่นแล้ว ถ้าหากคิดอย่างนี้ ชีวิตการรับราชการก็จะไม่มีความสุข ก็ควรปรับมุมมองการคิดเสียว่าก็ยังดีการรับราชการยังมีสวัสดิการที่ดี ไม่ต้องแข่งขันเพื่อผลประโยชน์ให้ได้กำไรสูง แบ่งเวลาได้เพื่อมีสุขภาพร่างกายที่ดี จิตใจที่สมบูรณ์ส่งผลถึงร่างกายที่สมบูรณ์ เมื่อร่างกายสมบูรณ์ก็สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ การทุ่มเทให้กับงานมากไป จะทำให้เกิดความทรุดโทรมของร่างกายต้องรู้จักการจัดการให้สมดุล

จากการวิเคราะห์ตามสถานการณ์ของสังคมในปัจจุบัน ทำให้ได้บทสรุปที่สำคัญว่าการคิดบวกจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่น จากการที่ระบบราชการเองได้มองถึงการนำเอาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะมาใช้เพื่อการตรวจสอบงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ คำนึงกับภาษีของราษฎรตามหลักธรรมาภิบาลนั้น หากข้าราชการมองว่าการมองเห็นความผิดพลาดหรือข้อด้อยของตนเองเป็นเรื่องน่าอาย นั่นคือ การหลอกตัวเอง การประเมินสมรรถนะคงไม่มีประโยชน์อะไรและอย่างคำกล่าวที่ว่า “คนไม่มีผลงานก็เลยไม่มีความผิด และไม่ต้องรับผิดชอบ” สอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ไม่มีใครที่ไม่เคยผิดพลาด คนที่ไม่เคยผิดพลาด คือคนที่ไม่เคยทำอะไรเลย” ก่อนที่จะมองดูข้อผิดพลาดของคนอื่น มองให้เห็นข้อผิดพลาดของตัวเองเสียก่อน เพราะมนุษย์ไม่ใช่อะไรที่ สมบูรณ์แบบ มีน้ำใจต่อกันในที่ทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่ รักกันสามัคคีกัน เพราะคนเราอยู่ที่ทำงานมากกว่า 7-8 ชั่วโมงต่อวันนั้น มากกว่าการใช้ชีวิตร่วมกับคนในครอบครัวเสียอีก อย่าให้ “รางวัล” คือเลื่อนขั้น ขึ้นเงินเดือน ถ้วยรางวัล กลายเป็นการส่งเสริมการชิงดีชิงเด่น มาทำลายมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่ดี

ข้าราชการในสังคมปัจจุบันควรรู้จักการผ่อนคลาย ทำให้ชีวิตดีขึ้นจากความเครียด ส่งผลให้ร่างกายแข็งแรง สุดท้ายผลสัมฤทธิ์ก็ตกอยู่ที่งาน หน่วยงานราชการใดสร้างผลงานและสร้างความเครียด นับว่าดี แต่หน่วยงานใดที่สร้างผลงาน ตัวเองและลูกน้องไม่เครียดด้วย หน่วยงานนั้นจึงจะก้าวเข้าสู่หน่วยงานที่เป็นเลิศ

การผ่อนคลายจะเกิดขึ้นได้โดยการปล่อยวาง การปล่อยวางจะเกิดขึ้นได้เมื่อเกิดความเข้าใจต่อศักยภาพขององค์กร ปัจจัยทางด้านการบริหาร ความเสี่ยง ถ้ายังอยากได้ อยากมี อยากเป็น โดยไม่เข้าใจองค์กรก็จะประสบกับความเครียด

พร้อมกันนี้ ขอน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย 3 ห่วง ได้แก่ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว และ 2 เงื่อนไข ได้แก่ เงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับประเทศชาติ ประชาชน และสังคมแล้ว ยังส่งผลให้องค์กร เขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนบุคลากรเป็นผู้มีจริยธรรมด้วย ซึ่งจะทำให้ประเทศชาติและสังคมเกิดความสงบสุข ประชาชนมีความสุขอย่างยั่งยืน โดยขอให้ทุกคนร่วมกันขับเคลื่อนประเทศไปด้วยกัน เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน

จาก หนังสือประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และหนังสือการประกวดผลงานตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครั้งที่ 2 ของสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ พ.ศ. 2554 (สถานีวิจัยโทรทัศน์แห่งประเทศไทย, 2558) กล่าวถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับข้าราชการไว้ว่า การดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการดำเนินชีวิตแบบปกติธรรมดา โดยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเริ่มต้นสร้างความพอเพียงให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลให้เกิดขึ้นก่อน ทั้งการสร้างความรู้ความสามารถ การพัฒนาสิ่งที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้น การใช้ชีวิตแบบเรียบง่ายไม่ฟุ้งเพื่อใช้ชีวิตตามกำลังความสามารถของตนเอง ต้องรู้จักคิดใช้เหตุผล ประเมินตนเองให้เป็น หากจำเป็นต้องมีหนี้สิน ควรเป็นหนี้สินที่ก่อให้เกิดรายได้ หรือเป็นประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว และต้องใช้ด้วยความระมัดระวังมากขึ้น มีความพยายามมากขึ้น ขยันมากขึ้น ต้องใช้สติปัญญาสร้างภูมิคุ้มกันในการดำรงชีวิต โดยตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานการทำความดีต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ มีความคิดพิจารณาให้ดี อะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ยึดหลักคุณธรรมความ ซื่อสัตย์สุจริตความถูกต้องความดีงาม เพราะความถูกต้องและความดีงามจะนำมาซึ่งความมั่นคงทางสังคมและความสุขในจิตใจ ในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่

ข้าราชการจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในการเป็นผู้ให้บริการแก่สังคม มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีสติยั้งคิด ใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบในการ ดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความมีเหตุมีผล พอประมาณกับศักยภาพและสถานภาพ ของแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ และหมั่นเสริมสร้างความรู้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อจะได้มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี และร่วมเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมและอยู่ร่วมกับระบบนิเวศได้อย่างสมดุล

ท้ายนี้ขอยกพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่เก้าให้ข้าราชการใช้ยึดเหนี่ยวเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทำให้เห็นว่าที่ทำงานไปนั้น คือ ประเทศชาติ พี่น้องชาวไทยนั้นหรือ คือ ครอบครัวของตนเองนั่นเอง ตามพระราชดำริ ดังนี้ “ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ ฉันมีแต่ความสุข ที่ร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นเท่านั้น” พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

บรรณานุกรม

- ชุตินาฏ วงศ์สุบรรณ. (2558). *ทิศทางการพัฒนาประเทศในอนาคต. ในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการจัดทำยุทธศาสตร์องค์กรและการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติประจำปีงบประมาณ 2558 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (น. 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- วลัยพร รัตนเศรษฐ. (2553, กันยายน-ธันวาคม). การประเมินนโยบายสาธารณะด้วยความสุข. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*, 8(3) (25), 55-76.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *การประยุกต์ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- . (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2550-2564)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สิริพร ทิวะสิงห์. (2555). *ความสุขในการทำงาน : วิถีชีวิตของข้าราชการรุ่นใหม่*. สืบค้น 9 กันยายน 2560 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/317700>
- สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย. (2558). *เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับข้าราชการไทย*. สืบค้น 4 ตุลาคม 2560 จาก http://tv11.prd.go.th/tv11/ewt_news.php?nid=260&filename=index_nbt