



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

ชื่อบทความ การดำเนินการของกองทัพเรือที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม
กรณีศึกษาการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ

จัดทำโดย พลเรือโท เคารพ แหลมคม
รหัส ๖๓๐๘๐๔

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตรหลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย รุ่นที่ ๘
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

การดำเนินการของกองทัพเรือที่สอดคล้องกับหลักนิติธรรม : กรณีศึกษาการ บริหารกำลังพลของกองทัพเรือ

พลเรือโท เคารพ แผลมคม^๑

บทนำ

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร เพราะการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยบุคลากรขององค์กร ดังนั้นทุกองค์กรจะต้องดำเนินการทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ตามหลักการของการบริหารงานบุคคลทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้รับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ให้องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาที่ผ่านมา ในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งในส่วนของการบริหารงานบุคคลอาจจะต้องประสบปัญหาในการดำเนินงานบ้าง ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะเกิดจากการทุจริต ขาดความรับผิดชอบ มุ่งหวังแต่ประโยชน์ส่วนตน จนนำไปสู่ผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์กรและประเทศชาติโดยส่วนรวม ดังนั้นจึงได้เกิดแนวความคิดที่จะใช้หลักนิติธรรม (The Rule of Law) และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้เพื่อช่วยให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยส่วนรวม

สำหรับกองทัพเรือก็ได้มุ่งเน้นถึงการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือเพื่อให้ได้บุคลากรของกองทัพเรือที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามที่ต้องการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทัพเรือให้บรรลุเป้าหมายตามที่กองทัพเรือกำหนดไว้ โดยการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ นอกจากจะต้องพิจารณาการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปแล้ว จำเป็นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการตามหลักนิติธรรม (The Rule of Law) และหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เพื่อให้การบริหารกำลังพลของกองทัพเรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้เกิดผลดีต่อกองทัพเรือและประเทศชาติโดยส่วนรวม

หลักบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์ และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา อารมณ์รักษาให้สมาชิกมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

การบริหารงานบุคคลมีวัตถุประสงค์ที่จะสนองตอบความต้องการของสังคม (Society's Requirements) ที่มุ่งหวังให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติตนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะส่งผลดีต่อทั้งองค์กร และสังคมโดยรวม ขณะเดียวกันก็เป็นความคาดหวัง

^๑ เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารเรือ ปรินญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ทางด้านการบริหารหรือ การจัดการ (Management Expectations) ที่องค์กรคาดหวังว่าจะได้บุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้ยังเป็น การตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน (Employee's needs) ซึ่งบุคลากรขององค์กรต่างก็มีความ ต้องการของตน การบริหารงานบุคคลขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้รับสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และก่อให้เกิดผลดีต่อประเทศชาติโดยรวม ดังนั้นความสำคัญของการบริหารงานบุคคล นอกจากจะช่วยให้ องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าแล้ว ยังจะช่วยให้บุคลากรขององค์กรมีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างให้เกิดความมั่นคงแก่สังคม และประเทศชาติด้วย

ดังนั้นปรัชญาการบริหารงานบุคคลก็คือ การที่องค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาและเจริญก้าวหน้า ขณะที่บุคลากรขององค์กรมีความพึงพอใจกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน และระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ในองค์กร ขณะเดียวกันการบริหารงานบุคคลจะจัดให้บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัด และความสามารถของตน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรของ องค์กรจะช่วยเหลือ และพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งการบริหารงานบุคคลจะช่วยให้มีการ ประสานประโยชน์กันระหว่าง บุคลากรกับองค์กร และกับสังคม อันจะก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจที่ดีต่อกัน นอกจากนี้การให้ความรู้วิทยากรที่ทันสมัย จะช่วยให้บุคลากรขององค์กร มีความคิดริเริ่มในส่วนที่สำคัญให้องค์กรพัฒนา และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

กระบวนการในการบริหารงานบุคคล

โดยทั่วไปแล้วในการบริหารงานบุคคลมีกระบวนการที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)

การวิเคราะห์งาน คือ กระบวนการพิจารณา จำแนกแยกแยะ ประเมินผล และจัดข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอย่างเป็นระบบ โดยในแต่ละองค์กรจะมีนักวิเคราะห์งาน เพื่อทำหน้าที่รวบรวม จำแนก แยกแยะ ประเมิน และจัดข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร โดยไม่พิจารณารวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการวิเคราะห์งาน คือ

๑.๑ การพรรณนางาน หรือการบรรยายลักษณะงาน (Job Description) หมายถึง ตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องมีเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร จะต้องมีภาระระบุว่า การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง จะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง

๑.๒ การระบุคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) หมายถึง ในแต่ละตำแหน่ง ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง

๑.๓ การกำหนดมาตรฐานของงาน (Job Standards) หมายถึง ในแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องปฏิบัติงานได้ผลผลิตอย่างไรบ้าง

๒. การสรรหา (Recruitment)

การสรรหาเป็นกระบวนการในการแสวงหา และจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานใน องค์กร โดยวิธีการสรรหา (Channels of Recruitment) สามารถดำเนินการได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ การมาสมัครงานด้วยตนเอง (Walk - in) เป็นวิธีการสรรหาที่ผู้สมัครงานเข้ามา สมัครงานที่องค์กรด้วยตนเอง โดยเสนอคุณสมบัติของตนให้องค์กรได้ทราบ และพิจารณา

๒.๒ การเขียนจดหมายสมัครงาน (Write - in) เป็นวิธีการสรรหาที่ผู้สมัครงานทำเรื่องถึงองค์กรที่ตนต้องการเข้าทำงาน โดยระบุถึงคุณสมบัติของตน

๒.๓ การแนะนำของบุคลากรในองค์กร (Employs referrals) เป็นวิธีการสรรหาที่บุคลากรในองค์กรแนะนำให้บุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งสมัครเข้ามาทำงานในองค์กร

๒.๔ การโฆษณา (Advertising) เป็นวิธีการสรรหาที่เป็นการประชาสัมพันธ์ประกาศรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งเข้าทำงานในองค์กร

๒.๕ กรมการจัดหางาน (Department of Employment) เป็นวิธีการสรรหาที่ให้หน่วยงานของกระทรวงแรงงาน คือ กรมการจัดหางาน ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กรตามที่ระบุคุณสมบัติไว้

๒.๖ หน่วยงานจัดหางานของเอกชน (Private Placement Agencies) ทำหน้าที่ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กรตามที่องค์กรได้เสนอให้หน่วยงานนั้น ๆ ดำเนินการ

๒.๗ สถาบันการศึกษา (Educational Institutions) เป็นวิธีการสรรหาที่องค์กรร้องขอให้สถาบันการศึกษาประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาทราบว่าองค์กรต้องการรับนิสิตนักศึกษาเข้าทำงานตามคุณสมบัติที่ระบุไว้

๓. การคัดเลือก

การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เครื่องมือต่าง ๆ มาดำเนินการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครจำนวนมาก ให้เหลือตามจำนวนที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะต้องมีเกณฑ์กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาให้ได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับงานที่ต้องการ โดยที่กระบวนการคัดเลือกสามารถดำเนินการได้ดังนี้

๓.๑ การต้อนรับผู้สมัคร (Preliminary reception of application) เป็นกระบวนการคัดเลือกขั้นตอนแรก โดยพิจารณาผู้สมัครเข้าทำงานในเบื้องต้นจากประวัติส่วนตัว และบุคลิกลักษณะ

๓.๒ การทดสอบ (Employment tests) ส่วนใหญ่แล้วเป็นการทดสอบเพื่อรับรู้ถึงความรู้ความสามารถในการทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจเป็นการทดสอบในภาคความรู้ และภาคปฏิบัติ

๓.๓ การสัมภาษณ์ (Selection interview) เป็นการดำเนินการคัดเลือกโดยการสัมภาษณ์พูดคุยกับผู้สมัครเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ

๓.๔ การตรวจสอบภูมิหลัง (References and background check) เป็นการดำเนินการตรวจสอบประวัติของผู้สมัคร เพื่อให้ทราบถึงภูมิหลังของผู้สมัคร โดยอาจตรวจสอบจากหน่วยงานทางราชการ หรือตรวจสอบจากผู้รู้จักที่เกี่ยวข้องกับผู้สมัคร

๓.๕ การตรวจสอบสุขภาพ (Medical Evaluation) ซึ่งในการปฏิบัติงานบางตำแหน่งหน้าที่ จำเป็นที่ผู้เข้าทำงานจะต้องมีสุขภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการตรวจสอบสุขภาพที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ

๓.๖ การประชุมปรึกษาพิจารณา (Conferences) เป็นการที่ผู้บริหารประชุมพิจารณา ร่วมกันว่าบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้จริง

๓.๗ ทดลองการปฏิบัติงาน (Realistic Job Previews) เป็นการให้ผู้ผ่านการคัดเลือกทำการปฏิบัติงานจริง เพื่อพิจารณาว่าสามารถปฏิบัติงานได้ หรือไม่ อย่างไร

๔. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรอาจเริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรม

การปฐมนิเทศเป็นการแนะนำให้บุคลากรได้รู้จักกฎระเบียบ การปฏิบัติตนตลอดจนผู้บังคับบัญชา ในองค์กรที่บุคลากรเหล่านี้จะต้องปฏิบัติงาน โดยการปฐมนิเทศจะดำเนินการในช่วงแรกที่บุคลากรได้รับการบรรจุเข้ามาในองค์กร ทั้งนี้การปฐมนิเทศมีความมุ่งหมาย เพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้รู้จักประวัติความเป็นมาขององค์กร รู้จักผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ในองค์กร รู้ถึงการแบ่งสายงานในองค์กร รู้จักกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติขณะอยู่ในองค์กร และให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ คลายความกังวลที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

สำหรับการฝึกอบรมนั้น เป็นกระบวนการที่บุคลากรได้เรียนรู้เกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งนี้องค์กรจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมก็เนื่องจากองค์กรมีความมุ่งหวังต่อผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ ขณะทีลักษณะงานในองค์กรจะมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา และงานในองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการฝึกอบรมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตัวบุคลากร ผู้บังคับบัญชา และองค์กร โดยบุคลากรจะสามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงาน และนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนผู้บังคับบัญชาก็จะประหยัดเวลาในการสอนหรือแนะนำงาน รวมทั้งเวลาที่จะใช้ควบคุมดูแล ขณะที่องค์กรได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น

๕. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเป็นรางวัลของบุคลากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และได้รับการยอมรับ โดยการกำหนดค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรสามารถควบคุมค่าใช้จ่าย ขณะเดียวกันก็เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร และเพื่อจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ค่าตอบแทนอาจเป็นในรูปของค่าจ้าง หรือเงินเดือน โดยค่าจ้างจะเป็นจำนวนเงินที่บุคลากรได้รับเป็นการตอบแทน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน ส่วนเงินเดือนเป็นจำนวนเงินที่บุคลากรได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือน และถือเป็นรายได้ประจำ นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดให้มีสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลด้วย ได้แก่ การลา เงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๖. การประเมินผล

การประเมินผลเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การติราคา สิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียงหรืออคติต่อผู้ถูกประเมิน สำหรับการประเมินผลบุคลากร จะเป็นเรื่องของระบบประเมินผลตัวบุคลากร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยวินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมองเห็นช่องทางความก้าวหน้าของตนซึ่งจะส่งผลดีต่อ

องค์กรด้วย

การประเมินผลบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรต้องการความเจริญก้าวหน้า บุคลากรจึงควรเป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ดังนั้นการประเมินผลจะช่วยให้ทราบว่า บุคลากรนั้น ๆ มีความเหมาะสม หรือไม่อย่างไร และควรปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ขณะที่บุคลากรจะได้รับทราบว่าการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับใด ซึ่งการประเมินผลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความตื่นตัวในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

การประเมินผลบุคลากรมีประโยชน์ต่อองค์กรในการช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยพัฒนาบุคลากร ช่วยให้เกิดความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรด้วยกัน หรือระหว่างองค์กรกับบุคลากร ขณะเดียวกันก็เป็นช่องทางในการขยายการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงาน รวมทั้งเป็นมาตรการที่จะนำมาใช้พิจารณาค่าจ้าง เงินเดือน และเป็นการช่วยฝ่ายบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับการว่าจ้างบุคลากรขององค์กร ทั้งนี้การประเมินผลบุคลากรจะมีผลนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง (Change of Position) คือ การเปลี่ยนตำแหน่ง การโยกย้าย การลดขั้น และการรงดจ้างชั่วคราว

๗. การพ้นจากงาน

การพ้นจากสภาพของการปฏิบัติงานอาจเป็นได้ทั้งจากการลาออก ทุพพลภาพ และการเกษียณอายุ ซึ่งสิ่งทีบุคลากรจะต้องได้รับคือ เงินบำเหน็จ บำนาญ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในส่วนของราชการ บำเหน็จเป็นเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว ส่วนบำนาญเป็นเงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน นอกจากนี้อาจมีส่วนอื่น ๆ อยู่อีกเช่น บำเหน็จตกทอด เงินบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตามระเบียบที่กำหนดไว้

หลักนิติธรรม (The Rule of Law)

หลักนิติธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาล คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศ โดยมีหลักการอันเป็นสาระสำคัญของหลักนิติธรรม (The Rule of Law) ประกอบด้วย ๗ หลักการ ประกอบด้วย

๑. หลักการแบ่งแยกอำนาจ

เป็นพื้นฐานที่สำคัญของหลักนิติธรรมเพราะเป็นหลักที่แสดงให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันของการแบ่งแยกอำนาจ การตรวจสอบอำนาจ และการถ่วงดุลอำนาจ

๒. หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

หลักนิติธรรมมีความเกี่ยวข้องกับสิทธิในเสรีภาพของบุคคล และสิทธิในความเสมอภาคสิทธิทั้ง ๒ ประการดังกล่าว ถือว่าเป็นพื้นฐานของ “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” อันเป็นหลักการสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญ

๓. หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการ และฝ่ายปกครอง

การใช้กฎหมายของฝ่าย ตุลาการ หรือฝ่ายปกครองที่เป็นการจำกัดสิทธิของประชาชนมีผลมา

จากกฎหมายที่ได้รับความเห็นชอบ จากตัวแทนของประชาชน โดยฝ่ายตุลาการจะต้องไม่พิจารณาพิพากษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้แตกต่างไปจากบทบัญญัติของกฎหมาย ฝ่ายตุลาการมีความผูกพันที่จะต้องใช้กฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากข้อบกพร่อง

๔. หลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา

เป็นหลักที่เรียกร้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายปกครองที่ออกกฎหมายลำดับรองกำหนดหลักเกณฑ์ในทางกฎหมายให้เป็นไปตามหลักความแน่นอนของกฎหมาย หลักห้ามมิให้กฎหมายมีผลย้อนหลัง และหลักความพอสมควรแก่เหตุ

๕. หลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา

ผู้พิพากษาสามารถทำหน้าที่ในทางตุลาการได้โดยปราศจากการแทรกแซงใด ๆ โดยผู้พิพากษา มีความผูกพันเฉพาะต่อกฎหมาย และทำการพิจารณาพิพากษาภายใต้มนธรรมของตนเท่านั้น โดยวางอยู่บนพื้นฐานของความอิสระจาก ๓ ประการ กล่าวคือ ความอิสระจากคู่ความ ความอิสระจากรัฐและความอิสระจากสังคม

๖. หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย”

เมื่อไม่มีข้อบัญญัติทางกฎหมายให้เป็นความผิด แล้วจะเอาความผิดกับบุคคลนั้น ๆ มิได้

๗. หลักความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญได้รับการยอมรับให้เป็นกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่สูงสุดในระบบกฎหมายของรัฐนั้น และหากกฎหมายที่อยู่ในลำดับที่ต่ำกว่าขัด หรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ กฎหมายดังกล่าวย่อมไม่มีผลบังคับ

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

จากการที่การบริหารงานทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนต้องประสบกับภาวะวิกฤติอันเกิดจากการทุจริตที่แพร่หลายอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง เกิดความไม่รับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม คำนึง ถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง อันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงต่อองค์กร และประเทศชาติ การบริหารงานภาครัฐ และเอกชน จึงให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรม และจริยธรรมเป็นอย่างมาก

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพราะได้ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพ และประสิทธิภาพ โดยบุคลากรขององค์กร ในทุกระดับจะทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต และขยันหมั่นเพียร ทำให้การดำเนินงานขององค์กรขยายตัว และเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร และประเทศชาติโดยส่วนรวม

ความหมายของธรรมาภิบาล

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลไว้ว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม รัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคี และร่วมกัน เป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็ง หรือสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาสภาวะวิกฤติภัยอันตรายที่อาจจะมามีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม

อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์ทรงประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

จะเห็นได้ว่า หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามครรลองธรรม และการบริหารจัดการที่ดีซึ่งเป็นหลักในการนำมาซึ่งการ ปกครองประเทศให้เกิดความสงบสุข ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาล และความเจริญ ก้าวหน้าของประเทศ

ความเป็นมาของธรรมาภิบาล

แนวความคิดเรื่องธรรมาภิบาลได้ถูกนำเสนอไว้ตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๘๐ โดยองค์การระหว่าง ประเทศ คือ ธนาคารโลก (World Bank) และธนาคารเพื่อพัฒนาแห่งเอเชีย (Asian Development Bank - ADB) ในการกำหนดนโยบายการให้กู้เงินแก่ประเทศต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาการไร้ประสิทธิภาพ และการคอร์รัปชันในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศในแถบ ละตินอเมริกา และแอฟริกาที่มีปัญหาในการบริหารงานจนทำให้เกิดปัญหาที่ไม่สามารถหาเงินมา ชำระคืนเงินกู้ จากการกู้เงินธนาคารโลกได้

ประเทศไทยได้มีความตื่นตัว และให้ความสนใจต่อเรื่องธรรมาภิบาลเป็นอย่างมาก ภายหลังจากเกิดวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ.๒๕๔๐ ต่อมาได้มีการบังคับใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ โดยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ ได้มุ่งเน้นการพัฒนาการเมืองให้สัมพันธ์กับ หลักธรรมาภิบาล มีปัจจัยสำคัญคือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ตลอดจนการ ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ.๒๕๔๐ - ๒๕๔๔) ได้กำหนดแนวคิดในการพัฒนาประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อเสริมสร้างการใช้นิติธรรมในการบริหารรัฐกิจ

ในปี พ.ศ.๒๕๔๒ คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบ บริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อนำหลักธรรมาภิบาลไปปรับใช้ในองค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน โดยมีจุดมุ่งหมายในการสร้างกฎเกณฑ์ และกลไกที่ดีในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปรับปรุงการตัดสินใจ และการบริหารจัดการทั้งของภาครัฐ และภาคเอกชนให้รวดเร็ว ชัดเจน และเป็น ธรรม ขยายโอกาสของประชาชนในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาส่วนรวม ขจัดการทุจริตประพฤติมิชอบ และหลีกเลี่ยงกฎหมาย เพื่อแสวงหาประโยชน์ใส่ตน หรือกิจการที่ตนมีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมร่วมกัน

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ โดยเพิ่มมาตรา ๓/๑ มุ่งเน้นให้ส่วนราชการใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาเป็น แนวทางในการปฏิบัติราชการ ขณะเดียวกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙ (พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๔๙) ได้มีการกำหนด แนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพปราศจากการทุจริต บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในสังคม

ในปี พ.ศ.๒๕๔๖ ได้มีการยกเลิกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ และออกพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งมีหลักการเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการ ปฏิบัติราชการ และการสั่งการ ที่ส่วนราชการ และข้าราชการจะต้องปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบวาระแห่งชาติด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ประชาชน เกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการ ขับเคลื่อน คือ การสร้างผู้นำ และองค์กรต้นแบบ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม และการพัฒนาข้าราชการ การให้คำปรึกษาแนะนำ และการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล การวัดผล และตรวจสอบ ด้านจริยธรรม และการวางระบบสนับสนุน และปัจจัยพื้นฐานด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล

ในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๙ ได้เกิดเหตุการณ์รัฐประหารยึดอำนาจ และมีการยกเลิก รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งได้มีการบัญญัติหลักธรรมาภิบาลไว้ในหมวด ๔ หน้าที่ของชน ชาวไทย มาตรา ๕ กำหนดให้บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยงานราชการหน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษา ผลประโยชน์รวม ตลอดจนอำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการ บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

ต่อมาได้เกิดการรัฐประหารโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ซึ่งแม้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวประเทศไทยจะไม่ได้อยู่ในสภาวะการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย แต่รัฐบาลก็ได้ทำหน้าที่ในการบริหารประเทศ และให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล ด้วยเช่นกัน และต่อมามีคณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ (กรธ.) ซึ่งทำหน้าที่ร่างรัฐธรรมนูญก็ได้นำหลัก ธรรมาภิบาลที่เป็นหลักสากลในการปกครองระบอบประชาธิปไตยมาใช้เป็นหลักในการบริหารประเทศ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๖๕ ได้บัญญัติไว้ว่า

“รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดัน ร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีใน ยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้กฎหมายดังกล่าว ต้องมี บทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึง ยุทธศาสตร์ชาติ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้บังคับใช้ได้”

นอกจากที่ได้มีการกำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังกล่าวแล้ว ยังได้มีการนำมาบรรจุไว้ในส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและหลักธรรมาภิ บาล ยังได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการบริหารจัดการที่มีการปรับวิธีคิด วิธีการบริหารราชการของ ประเทศทั้งระบบ เพื่อให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ

แก้ปัญหา พัฒนาองค์กร และประเทศชาติไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืน หลักธรรมาภิบาลจึงตั้งอยู่บนรากฐานของความถูกต้อง ดีงาม มั่นคง ที่มุ่งให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การบริหารจัดการในทุกๆระดับ มีการปรับวัฒนธรรมขององค์กรภาครัฐใหม่ เพราะระบบราชการที่แข็งตัวเกินไป ทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ และขาดความชอบธรรม กฎเกณฑ์มีความเข้มงวด ช่องทางการสื่อสารขาดตอนรัฐไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ได้ถูกต้อง จึงทำให้มีการนำแนวความคิดในการสร้างธรรมาภิบาลมาใช้

การส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลนั้น มาจากความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดยแต่ละภาคส่วนควรเข้ามามีส่วนร่วมดังนี้

๑. ภาครัฐ ต้องมีการปฏิรูปบทบาทหน้าที่โครงสร้าง และกระบวนการทำงานของหน่วยงาน/กลไกการบริหารให้สามารถบริหารทรัพยากรของสังคมโปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีสมรรถนะสูงในการนำบริการของรัฐที่มีคุณภาพไปสู่ประชาชน โดยจะต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และวิถีทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐให้ทำงานโดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลางและสามารถร่วมทำงานกับภาคประชาชน และเอกชนได้อย่างราบรื่น และเป็นมิตร

๒. ภาคธุรกิจเอกชน ต้องมีการปฏิรูป และกำหนดกติกาในหน่วยงานของภาคธุรกิจเอกชน เช่น บริษัท บริษัท ห้างหุ้นส่วนฯ ให้มีกติกากิจการงานที่โปร่งใส ซื่อตรง เป็นธรรมต่อลูกค้าความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น และต่อสังคม รวมทั้งมีระบบตรวจสอบการให้บริการที่มีมาตรฐานเทียบเท่าระดับสากล และร่วมทำงานกับภาครัฐ และภาคประชาชนได้อย่างราบรื่น และเป็นมิตร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

๓. ภาคประชาชน ต้องสร้างความตระหนักหรือสำนึก ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลถึงระดับกลุ่มประชาสังคมในเรื่องของสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตนเอง และสาธารณะทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อเป็นพลังของประเทศที่มีคุณภาพ มีความรู้ความเข้าใจในหลักการของการสร้างกลไกการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี และทำนุบำรุงรักษาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

องค์ประกอบของธรรมาภิบาล

ตามหลักธรรมาภิบาลสากลนั้น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจและสังคมภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : UNESCAP) ได้ให้นิยามคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่ามีองค์ประกอบ ๘ ประการ ดังนี้ การมีส่วนร่วม (Participation) นิติธรรม (Rule of Law) ความโปร่งใส (Transparency) การตอบสนอง (Responsiveness) การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม และไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดออกไปจากสังคม (Equity and Inclusiveness) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) และภาระรับผิดชอบ (Accountability) ต่อมาในปี ค.ศ.๑๙๙๗ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Program : UNDP) ได้ทบทวน และให้นิยามใหม่ว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติบ้านเมืองรวมทั้งยังได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมาภิบาลซึ่งได้นำเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์เข้ามารวมไว้ด้วย รวม ๘ ประการ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) ชาย และหญิงทุกคนควรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจ

ทั้งโดยทางตรง หรือทางสถาบันตัวแทนอันชอบธรรมของตน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างนั้นต้องอิงอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถเข้ามีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

๒. นิติธรรม (Rule of Law) กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

๓. ความโปร่งใส (Transparency) ต้องอยู่บนพื้นฐานของการไหลเวียนอย่างเสรีของข้อมูลข่าวสาร บุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวข้องจะต้องสามารถเข้าถึงสถาบัน กระบวนการ และข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวนี้ต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจ และการติดตามประเมินสถานการณ์

๔. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบัน และกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

๕. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus - Oriented) มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นโยบาย และกระบวนการขั้นตอนใด ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๖. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity and Inclusiveness) ชาย และหญิงทุกคนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะ หรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

๗. ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) สถาบัน และกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๘. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมก็ตาม ต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

๙. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำ และบรรดาสาธารณชนต้องมีมุมมองที่เปิดกว้าง และเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมือง และการพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนาดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจใน ความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น

สำหรับประเทศไทยนั้น ระเบียบนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒ ระบุว่าธรรมาภิบาลมีองค์ประกอบ ๖ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย และเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจ หรือตามอำนาจของตัวบุคคล

๒. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้ และรับข้อมูลที่สะดวก เป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปชัดเจน และเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบ ความถูกต้องชัดเจนได้

๓. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมคิดร่วมเสนอความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ นอกจากนี้ยังรวมถึงการร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น

๔. หลักความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไก

ให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

๕. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด ทำให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม

๖. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

การบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ

การบริหารกำลังพลของกองทัพเรือมีแนวทางการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป โดยมีการดำเนินการตามกระบวนการดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนทางด้านกำลังพล

การวางแผนทางด้านกำลังพลนับว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญขั้นตอนหนึ่ง ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบายของผู้บังคับบัญชา อัตรากำลังพลประเภทต่าง ๆ และสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น รวมทั้งการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตด้วย เพื่อเตรียมการให้หน่วยต่าง ๆ มีกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอและตรงตามภารกิจ ตลอดจนเป้าหมายในการปฏิบัติงานของหน่วย ซึ่งการดำเนินการวางแผนด้านกำลังพลดังกล่าวจะนำไปสู่การวิเคราะห์งาน (Job analysis) ที่จะทำให้กองทัพเรือทราบถึงจำนวนอัตรากำลังพลที่ต้องการ ตลอดจนการกำหนดหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงานและผลที่ต้องการจากตำแหน่งงานนั้น ๆ รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อจะนำไปสู่การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลากรเข้าปฏิบัติงานในกองทัพเรือต่อไป

๒. การสรรหา

การสรรหากำลังพลบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพเรือจะใช้วิธีการโฆษณา (Advertising) โดยการประกาศรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งเข้าทำงานในกองทัพเรือ นับตั้งแต่ในระดับปริญญาและในระดับต่ำกว่าปริญญา โดยกองทัพเรือจะอนุมัติให้มีการสอบคัดเลือกบุคคลพลเรือน ซึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับและสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่กองทัพเรือมีความต้องการ ซึ่งกองทัพเรือจะได้แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่ชุดทำงานขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อดำเนินการในการรับสมัครและสอบคัดเลือก นอกจากนี้การสรรหากำลังพลของกองทัพเรืออาจใช้วิธีการในการรับสมัครภายใน โดยให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานในกองทัพเรืออยู่แล้ว สามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกให้เข้ารับตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการสรรหาจากบุคคลากรในกองทัพเรือเอง

๓. การคัดเลือก

ในการคัดเลือกกำลังพลเข้ารับราชการในกองทัพเรือ ได้ดำเนินการตามกระบวนการของหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป โดยกำหนดให้มีการสอบภาควิชาการตามตำแหน่งที่รับสมัคร การสอบสัมภาษณ์ และการตรวจสุขภาพ ซึ่งกองทัพเรือจะแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่ชุดทำงานขึ้น เพื่อดำเนินการสอบคัดเลือก ประกอบด้วยกรรมการประจำวิชาสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ กรรมการจัดทำข้อสอบ และกรรมการสรุปผลและรวมคะแนนสอบ ซึ่งเมื่อได้ประกาศผลสอบรอบสุดท้ายแล้วก็จะเรียกผู้สอบได้มารายงานตัว เพื่อบรรจุเข้ารับราชการต่อไป สำหรับการสอบเลื่อนตำแหน่งและฐานะ ก็จะมีการดำเนินการในลักษณะเดียวกัน โดยจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ของ

การสอบ อาจจะประกอบด้วย กรรมการประจำวิชาสอบ กรรมการสอบสัมภาษณ์ กรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ กรรมการรวมคะแนน และกรรมการคุมสอบ ซึ่งจะได้ดำเนินการจัดสอบภาควิชาการและภาคปฏิบัติ (เฉพาะตำแหน่ง) รวมทั้งการสอบสัมภาษณ์ เมื่อได้มีประกาศผลการสอบและขออนุมัติตัวบุคคลที่สอบได้แล้ว ก็จะได้ดำเนินการเสนอผู้มีอำนาจเพื่อลงคำสั่งบรรจุเข้ารับราชการตามขั้นตอนต่อไป

๔. การพัฒนาบุคลากร

สำหรับการพัฒนากำลังพลของกองทัพเรือ ภายหลังจากที่กำลังพลของกองทัพเรือเข้ารับราชการแล้ว กองทัพเรือจะจัดให้มีการพัฒนาให้กำลังพลได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของกองทัพเรือ โดยกองทัพเรือจะจัดให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามห้วงเวลา เพื่อให้กำลังพลเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ มีหน่วยรับผิดชอบ คือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือจะจัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ประกอบด้วย โรงเรียนนายทหารเรือชั้นต้น หลักสูตรพรคนาวิน หลักสูตรทั่วไป หลักสูตรเพิ่มวิชา และหลักสูตรพรรคกลิน โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ หลักสูตรนายทหารอาวุโส และหลักสูตรเสนาธิการทหารเรือ และวิทยาลัยการทัพเรือ หลักสูตรวิทยาลัยการทัพเรือ เป็นต้น ในขณะที่หน่วยงานต่าง ๆ ในกองทัพเรือ ก็มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนากำลังพลในสายวิทยาการต่าง ๆ ของกองทัพเรือให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งไปสู่ผู้บริหาร ในระดับที่สูงขึ้น เช่น โรงเรียนการเงินของกรมการเงินทหารเรือ โรงเรียนสารบรรณของกรมสารบรรณทหารเรือ โรงเรียนการขนส่งของ กรมการขนส่งทหารเรือ เป็นต้น นอกจากนี้กองทัพเรือยังได้มีการพัฒนา กำลังพลของกองทัพเรือ โดยการส่งกำลังพลเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของสถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้การดำเนินการฝึกอบรมกำลังพลของกองทัพเรือดังกล่าวเป็นการสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการของหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป

๕. ค่าตอบแทน

ในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพเรือ กำลังพลจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ในขณะที่จะมีการพิจารณาบำเหน็จประจำปี ซึ่งเป็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จตอบแทนผลงานของข้าราชการที่ได้ปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาด้วยความรอบคอบและเป็นธรรมโดยอาศัยหลักเกณฑ์ คือ มีความสามารถในหน้าที่ราชการและงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วเป็นผลดีแก่ทางราชการ มีความประพฤติดี และมีอัตราขั้นสูงเงินที่จะเลื่อนขั้นได้ นอกจากนี้ยังมีเงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งเป็นเงินที่จ่ายเป็นรายเดือนให้แก่ผู้รับราชการในตำแหน่งหน้าที่เพิ่มเติมจากเงินรายเดือน เนื่องจากการใช้ความรู้หรือวิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องเสี่ยงอันตรายหรือตรากตรำ และอดทนต่อสภาพการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันกองทัพเรือยังกำหนดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่กำลังพลของกองทัพเรือด้วย เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเงินสวัสดิการเกี่ยวกับบุตรและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

๖. การประเมินผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพเรือ ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ ซึ่งเป็นกระบวนการวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของกำลังพลทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานความต้องการตามเป้าหมาย

ที่กำหนดไว้ให้กับงานแต่ละอย่าง ทั้งนี้เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานของกำลังพลตามหัวระยะเวลา เพื่อใช้เป็นข้อพิจารณาประกอบการย้ายบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่เหมาะสมหรือ ในตำแหน่งที่สูงขึ้น และเพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของกำลังพล โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จะใช้เครื่องมือวัดและวิธีการประเมินค่าที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานที่จะทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อกำลังพลผู้รับการประเมินสำหรับผู้ประเมินจะพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมิน โดยเป็นผู้มียศหรืออาวุโสสูงกว่าผู้รับการประเมิน และไม่ควรเป็นผู้สำเร็จการศึกษารุ่นเดียวกัน หรือเข้ารับราชการในกองทัพเรือ พร้อมกัน

๗. การพ้นจากงาน

การออกจากราชการ ประกอบด้วย การลาออก การไม่รับสมัครต่อ การปลดออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ และการถึงแก่กรรม ซึ่งสาเหตุในการออกจากราชการดังกล่าวในแต่ละประเด็น จะมีระเบียบข้อบังคับ กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ตลอดจนกำหนดถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงได้ ยกตัวอย่าง เช่น ทหารชาย ที่ออกจากประจำการ จะได้เบี้ยหวัดเป็นเงินตอบแทนความชอบ โดยจ่ายเป็นรายเดือน ตามข้อบังคับของกระทรวงกลาโหม บำเหน็จตกทอดซึ่งเป็นเงินก้อนที่ทางราชการจ่ายให้แก่ทายาทของข้าราชการที่ถึงแก่กรรม เป็นต้น

การนำหลักนิติธรรมซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ

ในกระบวนการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ นับตั้งแต่การจัดการกำลังพล การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร ค่าตอบแทน การประเมินผล และการออกจากราชการ กองทัพเรือได้ดำเนินการตามกระบวนการของหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งสามารถแยกพิจารณาตามหลักการต่าง ๆ ได้ ดังนี้

๑. หลักนิติธรรม

ในการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือในทุกขั้นตอนของกระบวนการจะมีกฎระเบียบข้อบังคับในการดำเนินการอย่างชัดเจน ซึ่งผู้ดำเนินการในทุกระดับจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างถูกต้อง ยกตัวอย่างเช่น การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพเรือก็จะต้องมีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดำเนินการตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ การจัดการกำลังพลเข้ารับการฝึกอบรมก็ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบข้อบังคับของกองทัพเรือ

๒. หลักความโปร่งใส

ในทุกขั้นตอนของกระบวนการในการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือจะมีข้อมูลที่เป็นจริงสามารถที่จะตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ ยกตัวอย่างเช่น การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในกองทัพเรือ ทุกขั้นตอนจะได้รับการเปิดเผยรวมถึงการประกาศผลสอบ ในขณะที่การคัดเลือกบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม ก็สามารถที่จะทำการตรวจสอบถึงความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้

๓. หลักการมีส่วนร่วม

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ อาจจะไม่ชัดเจนนัก เนื่องจากเป็นการดำเนินงานภายในกองทัพเรือที่ประชาชนทั่วไปอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเท่าใดนัก

๔. หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ ผู้รับผิดชอบในแต่ละระดับที่ปฏิบัติงานต่างก็มีความสำคัญในความรับผิดชอบ ที่จะดำเนินการให้ได้มาซึ่งกำลังพลของกองทัพเรือที่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่กองทัพเรือได้มอบหมาย ซึ่งจะส่งผลดีต่อกองทัพเรือ และประเทศชาติโดยรวม

๕. หลักความคุ้มค่า

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ ได้สำนึกถึงความคุ้มค่าด้วย กล่าวคือ ทุกขั้นตอนของกระบวนการในการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ จะดำเนินการโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าที่สุด เพื่อให้ได้กำลังพลของกองทัพเรือ และประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติโดยรวม

๖. หลักคุณธรรม

ในทุกขั้นตอนของกระบวนการในการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือ จะดำเนินการโดยยึดมั่นในความถูกต้องตามระเบียบคำสั่งที่กำหนดไว้ โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะสำนึกในหน้าที่ของตนมีความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้ได้มาซึ่งกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้บรรลุเป้าหมายของกองทัพเรือ และส่งผลดีต่อประเทศชาติ

สรุป

การบริหารงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ มีหลายส่วนที่จะต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ เรื่องเกี่ยวกับบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานภายในองค์กร ดังนั้น การบริหารงานบุคคลในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรจะต้องพิจารณาให้ถูกต้อง และมีความเหมาะสมเพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในการบริหารงานบุคคล อาจมีประเด็นปัญหาบางอย่างที่ทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดปัญหาอุปสรรค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาจากการดำเนินงานที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ หรือด้วยสาเหตุประการอื่น ทำให้มีการพิจารณากันว่า การบริหารงานบุคคลไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรม นิติธรรม ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส จึงได้มีการนำเอาหลักนิติธรรม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สำหรับกองทัพเรือ การบริหารกำลังพลของกองทัพเรือได้นำเอาหลักการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปมาปรับใช้ รวมทั้งได้นำหลักนิติธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักธรรมาภิบาลมาใช้ เพื่อให้กระบวนการในการบริหารกำลังพลของกองทัพเรือเป็นไปด้วยดีด้วยดีมีประสิทธิภาพ ทำให้กองทัพเรือมีกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของกองทัพเรือ และส่งผลดีต่อประเทศชาติโดยรวม

บรรณานุกรม

หนังสือ

- จรรยา สุภาพ. สารานุกรมรัฐศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๓๕.
- จักร์ พันธุ์ชูเพชร. การเมืองการปกครองไทย. ปทุมธานี : PUNCH GROUP, ๒๕๕๕.
- ชาดา นนทวัฒน์. กบฏแผ่นดิน แย่งชิงอำนาจ. กรุงเทพมหานคร : ยิปซี กรุป จำกัด, ๒๕๕๒.
- ทิวากร แก้วมณี. ธรรมาภิบาล. กรุงเทพมหานคร : สยามปริทัศน์, ๒๕๕๙.
- ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ. แปรทศวรรษสยามปฏิวัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมมติ, ๒๕๕๖.
- นรนิติ เศรษฐบุตร. กองทัพไทยในฐานะสถาบันทางการเมือง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประกายพริก, ๒๕๓๙.
- นายหนววย. ทหารเรือปฏิวัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๕.
- เพลิง ภูผา. ผู้ก่อการ. ประชาธิปไตย วีรบุรุษหรือกบ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สยามความรู้, ๒๕๕๓.
- สุจิต บัญบงการ. การพัฒนาทางการเมืองไทย : ปฏิสัมพันธ์ระหว่างทหาร สถาบันทางการเมือง และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.
- เหรียญ ศรีจันทร์, ร้อยตรี และ เนตร พูนวิวัฒน์, ร้อยตรี. ปฏิวัติ ร.ศ.๑๓๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๖.

บทความ

- กระมล ทองธรรมชาติ. “หลักประชาธิปไตย”, รัฐศาสตร์ ๕๐ ปี. ๒๕๕๑. หน้า ๕๑ - ๗๐.
- สุจิต บัญบงการ. “ทหารกับการเมืองไทย”, เอกสารการสอนชุดวิชา วิชาพัฒนาการเมืองไทย สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๕๗. หน้า ๖๒๑ - ๖๖๒.

เอกสารทางราชการ

- นโยบายกองทัพเรือ ปี ๒๕๖๒.
- นโยบายผู้บัญชาการทหารเรือ ปี ๒๕๖๒.

เอกสารอื่น ๆ

- เอกสารประกอบการบรรยายหัวข้อวิชา การกิจการพลเรือน หลักสูตรทั่วไป โรงเรียนนายทหารเรือชั้นต้น กรมยุทธศึกษาทหารเรือ, ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒.