

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความเป็นมา และแนวคิดของระบบราชการ (2) เพื่อศึกษาปัญหาในระบบราชการ (3) เพื่อศึกษาความเป็นมาของการปฏิรูประบบราชการไทย (4) เพื่อศึกษาการพัฒนาระบบราชการของไทยในช่วงพุทธศักราช 2540-2548 และ (5) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบราชการของไทย รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประเภทการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง การนำเสนอข้อมูลเป็นการบรรยายและวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ระบบราชการไทยเกิดขึ้นมาพร้อมกับสังคมการเมืองของชนเผ่าไทยมานานกว่า 700 ปี มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด แต่ส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแบบทีละเล็กละน้อย แยกส่วน และขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้ปัญหาของระบบราชการเกิดขึ้นเพิ่มมากขึ้นกลายเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ส่งผลกระทบให้เกิดปัญหาด้านอื่น ๆ ตามมา ทั้งนี้ปัญหาหลักของระบบราชการไทยคือปัญหาที่ระบบราชการ และปัญหาที่ข้าราชการ

สำหรับแนวความคิดและทิศทางการปฏิรูประบบราชการแต่ละสมัยมีจุดเน้นและทิศทางการปฏิรูปที่อาจจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสภาพปัญหาของระบบราชการ และปัจจัยแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในของสังคมในช่วงนั้น ๆ ทั้งนี้การปฏิรูประบบราชการไทยครั้งแรกเกิดขึ้นสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถแห่งกรุงศรีอยุธยา กำหนดให้มีเสนาบดีปกครองประจำกรม และมีสถาบรรดาศักดิ์ที่ชัดเจน ต่อมาสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ด้วยการยกเลิกกรมจตุสดมภ์ และจัดระเบียบโครงสร้างส่วนราชการใหม่เป็นกระทรวงมีเสนาบดีเป็นเจ้ากระทรวง ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้นำระบบคุณธรรม (Merit System) มาใช้ในการบริหารงานบุคคลในระบบราชการไทยเป็นครั้งแรก

การปฏิรูประบบราชการหลังจากเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลเกือบทุกสมัยมีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ” ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ปฏิรูประบบราชการโดยเฉพาะ แม้ว่าจะมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันบ้าง สำหรับสมัยพ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ก็ได้จัดตั้งสำนักงาน ก.พ.ร. และมีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการมาทำหน้าที่แทนสำนักงาน ก.พ.

แม้ว่าประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการหรือการพัฒนาระบบราชการมาโดยตลอด แต่ปัญหาในระบบราชการก็ยังคงมีอยู่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการพัฒนาระบบราชการในภาพรวม 2 มิติคือ (1) มิติด้านระบบราชการ และ(2) มิติด้านบุคลากรหรือข้าราชการ สำหรับมิติด้านระบบราชการ รัฐบาลควรกำหนดระเบียบวาระแห่งชาติในการพัฒนาระบบราชการ พัฒนาระบบราชการทั้งระบบอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ส่งเสริมการนำแนวคิดการบริหารจัดการของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง กระจายอำนาจการบริหารไปสู่ส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น ปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างจริงจัง ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่ล้าสมัย สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ ให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่ส่วนราชการที่มีผลงานดีเด่น นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาระบบราชการ และประชาสัมพันธ์การพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ส่วนมิติด้านบุคลากรหรือข้าราชการควรกำหนดวาระตำแหน่งผู้บริหาร ปฏิบัติตามระบบคุณธรรมอย่างจริงจัง ปรับปรุงเงินเดือนหรือค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ สนับสนุนการทำงานแบบมีอาชีพ จูงใจคนเก่ง คนดีเข้าสู่ระบบราชการ ปลุกจิตสำนึกใหม่ให้กับข้าราชการ ให้มีการหมุนเวียนไปทำงานในหน่วยงานภาคเอกชน จัดโครงการพัฒนาผู้บริหารในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม นำจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมาเป็นเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจูงใจให้ข้าราชการที่ดีและเก่งให้อยู่ในระบบราชการนานที่สุด อีกทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคงในอาชีพ

This research has done on the qualitative research basis which is based on documentary approach. The main objectives of the research are to study the evolution and bureaucratic concept, problems of bureaucracy, the evolution of Thai bureaucratic reform and the Thai bureaucratic reform from 1997 to 2005.

The findings of this research are that the history of Thai bureaucracy is over 700 years. It can be concluded that bureaucratic reform or the transformation causes a little improvement. Discontinuity causes an increased problems bureaucracy and impact to the other problems.

The historical bureaucratic reform began, Ayuddahaya era, in the reign of Praboromtrilokanaj. King Chulalongkorn (Ram V), personnel administration reform in the reign of King Prachathipoklao (Ram VII), after the political revolution in B.A.2475 until the term of Thaksin Chinnawat as Prime Minister.

Other findings are pointed to the main problems and obstacles which effected the delay and discontinuity of bureaucratic reforming task, especially in the bureaucracy and Civil servants dimensions.

The researcher suggests the operation of Public Service reform as follows:

1. As for the bureaucratic dimensions, the Government should proclaim "National Agenda" in the public service reform, apply management as business like, decentralization, Continuous implementation of the good governance, adjust legal, limit a term of Executive, implementation of the merit system, the suitable salary or compensation and welfare, reward to public sector's outstanding work, people Participation and a continuous public relation public service reform's.
2. As for the civil Servants dimensions, the reform in eight aspects: Human Resource Development for all, working professionally, recruiting good and talent persons, conscience of positive attitudes of the government officers in delivering public services, rotation to work at private sector, training executive on morality and ethics for a good model of government officers, and providing quality of work life and job security to all officers.