



ว่าด้วยเรื่อง...

“การแต่งตั้ง”



ก้าวทันอาเซียน

เพราะ “มนุษย์” เป็นทั้งจุดเริ่มต้น
และเป้าหมายสุดท้ายของอาเซียน



มองต่าง
อย่างสร้างสรรค์
สมรรถนะข้าราชการไทย
ในมุมมองของคนรุ่นใหม่



สถานีนา

แต่งตั้งอย่างเตรียมตัว
เมื่อเตรียมตัวก่อนแต่งตั้ง



การเปลี่ยนแปลงคือ ครรลองของชีวิต ไม่ต่างกับวันเวลาที่ผ่านพ้นไป หยุดหนึ่งไม่ได้ และยากที่จะยับยั้ง

เช่นเดียวกับชีวิตการรับราชการ ก็ต้องมีการขยับเคลื่อนไหวตามครรลองของระบบ ซึ่งในภาษาราชการเรียกว่า **การย้าย การโอน และการเลื่อน** ซึ่งตามมาตรา 63 วรรคหนึ่งของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับปัจจุบันกำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในต่างกระทรวงหรือกรมแล้วแต่กรณีนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

กระแสข่าวแว่วมาว่า ขณะนี้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ ได้ยกร่างและผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเกือบครบถ้วนแล้ว โดยได้รวมเอาหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการดังกล่าวของทั้ง 4 ประเภทตำแหน่ง คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร มารวมไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับเดียว

เจตนารมณ์สำคัญในเรื่องนี้ก็เพื่อปรับปรุงให้ระบบ ขั้นตอน และวิธีการดำเนินการเป็นธรรม โปร่งใส ยืดหยุ่น มีความชัดเจน และเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความคล่องตัว สามารถปรับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ และสามารถคัดเลือกได้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมที่สุด อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำคัญตามกฎ ก.พ. ฉบับนี้ อาทิ การย้ายการโอนจำแนกตามประเภทตำแหน่ง แบ่งเป็น 2 กรณี คือ กรณีที่อยู่ในอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เช่น การย้ายหรือโอนไปแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทเดียวกันในสายงานเดียวกันหรือตำแหน่งระดับเดิมหรือตำแหน่งในสายงานเดิม นอกจากนั้นเป็นกรณีที่จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไขตามที่ ก.พ. กำหนดก่อน แล้วผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจึงจะดำเนินการย้ายหรือรับโอนได้ การเลื่อนระดับกำหนดวงให้เลื่อนขึ้นแต่งตั้งสูงกว่าเดิมได้ไม่เกินหนึ่งระดับ นอกจากนั้นตำแหน่งประเภทวิชาการยังกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้ส่วนราชการประเมินบุคคลและผลงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

ด้วยเรื่องนี้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะมีผลกระทบถึงทางก้าวหน้ารวมถึงขวัญกำลังใจของผองเพื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญทุกท่าน วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอทยอยเกริ่นพอให้เห็นแนวทาง เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมกันไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการต่อไป

ส่วนที่ว่ากลไกดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้ได้ผลตรงตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น กาลเวลาเท่านั้นที่จะพิสูจน์ได้ ขอได้โปรดติดตามกันต่อไป

บรรณาธิการ
มิถุนายน 2558

ก.พ. ขอเล่า ฉบับนี้ ขอเริ่มต้นด้วยวันแห่งความภาคภูมิใจของข้าราชการพลเรือน ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี ได้แก่ งานวันข้าราชการพลเรือน ต่อด้วยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารในราชการ ภูมิภาค และโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1 เมษายน-วันข้าราชการพลเรือน



วันที่ 1 เมษายน 2558 ณ ตึกสันติไมตรี (หลังนอก) ทำเนียบรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีมอบประกาศเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ประจำปีพุทธศักราช 2557 เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน จำนวน 624 ราย โดยมี หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประธานกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน นายมนตรี กาญจนจิตรา เลขาธิการ ก.พ. นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์ และนางสาวนงนารถ เพชรสม รองเลขาธิการ ก.พ. พร้อมด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ คณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน และกระทรวงต่าง ๆ เข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก

กองบรรณาธิการ

- ที่ปรึกษา : หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล
- บรรณาธิการ : นางสาวเยาวลักษณ์ กุลพานิช
- กองบรรณาธิการ : นายสุรพงษ์ มาลี นางศิริวรรณ เมนะโพธิ นางสาววารภรณ์ ตั้งตระกูล นางสาวสุภาพร อารยชนะราษฎร์ นางสาวภรพรธณ วงศ์เงิน นางสาวกนกอร จิระนภารัตน์ นางวนิษฐา จินตวรธณ นายคณศ ศิริินภากุล นางสาวจุฑาทิพย์ สลธิวิศาลกิจ นางวัชรวิรี นิมเป่า นางสาวพรศิริ เจริญสืบสกุล

การพัฒนากระบวนการบริหารในราชการภูมิภาค



สำนักงาน ก.พ. ได้บูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงมหาดไทย โดยได้กำหนดจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการบริหารในราชการภูมิภาค” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการส่วนภูมิภาค เป็นการตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสัมมนาในเรื่องดังกล่าว จัดขึ้นระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม 2558 ได้แก่ กลุ่มจังหวัดทางภาคเหนือ 10 จังหวัด (เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน น่าน พะเยา แพร่ อุดรดิตถ์ ตาก) ภาคใต้ 8 จังหวัด (สงขลา นราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล พัทลุง ตรัง นครศรีธรรมราช) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 จังหวัด (ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด ชัยภูมิ นครราชสีมา เพชรบูรณ์ พิษณุโลก สุโขทัย) และภาคกลาง 11 จังหวัด (ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง สระบุรี อุทัยธานี สุพรรณบุรี กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร) รวมทั้งสิ้น 38 จังหวัด มีผู้เข้าร่วมการสัมมนาทั้งหมด 1,056 คน ซึ่งในภาพรวมเมื่อประเมินแล้วพบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมสัมมนาต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากถึงร้อยละ 93.39

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงาน ก.พ. ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 20 รุ่น รุ่นละ 6 วัน ระหว่างเดือนธันวาคม 2557-เดือนมีนาคม 2558 โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการกว่า 2,000 คน จากข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการครูที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้นี้ ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2551 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือฟื้นฟูขวัญ กำลังใจ และคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยจังหวัด ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และ 4 อำเภอ ในจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย ซึ่งเกิดเหตุการณ์ไม่สงบในพื้นที่

จากการประเมินผลการดำเนินการที่ผ่านมา พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการอย่างมากถึงร้อยละ 95 และผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนมีความเห็นว่าโครงการนี้เป็นโครงการที่มีประโยชน์ ควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องต่อไป

เพราะ **"มบขช"**
เป็นทั้งจุดเริ่มต้น
และเป้าหมายสุดท้าย
ของ**อาเซียน**



จุดเริ่มต้นของการชวนคิดชวนคุยเกี่ยวกับอาเซียนในครั้งนี้นี้ เกิดขึ้นจากการที่ผู้เขียนได้รับเชิญจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในฐานะเจ้าภาพหลักของเสาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ให้ไปร่วมให้ข้อคิดเห็นในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน พ.ศ. 2560-2565 ณ ศูนย์ C asean ถนนรัชดาภิเษก เมื่อกลางเดือนมิถุนายนที่ผ่านมา

แต่ก่อนที่จะเข้าสู่การจัดทำยุทธศาสตร์ที่ว่า เจ้าภาพได้จัดเวลาไว้ประมาณสองชั่วโมงเพื่อเชิญให้ **ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ** ประธานสถาบันออกแบบอนาคตประเทศไทย อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ และอดีตเลขาธิการอาเซียน ได้พูดคุยถึงทิศทางการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายใต้กรอบประชาสังคมอาเซียน และท่านเริ่มต้นการสนทนาด้วยประโยค **“มนุษย์” เป็นทั้งจุดเริ่มต้นและเป้าหมายสุดท้ายของอาเซียน** นี้แหละค่ะ

สังคมเริ่มต้นได้ก็เพราะมนุษย์ มนุษย์เรามีสังคมาบตัวและคิดถึงสังคมาบตัวก่อนที่จะคิดถึงเรื่องการค้า การลงทุน เศรษฐกิจ เรื่องความมั่นคงปลอดภัย หรือเรื่องที่ไกลออกไป การที่ประเทศทั้ง 10 ในภูมิภาคอาเซียนมารวมตัวกันเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ภูมิภาคนั้น ต้องเข้าใจให้ตรงกันว่า คือการยกระดับคุณภาพชีวิตของพลเมืองในแต่ละประเทศให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อให้มีผลกำไรพร้อมที่จะทำงานด้วยกัน ก้าวไปด้วยกัน เพราะเป้าหมายสุดท้ายคือการสร้างความเข้มแข็งให้กับ **“บ้านหลังงาม”** ที่มีชื่อเรียกว่าอาเซียน และสร้างความแข็งแกร่งให้กับ **“คน”** ที่อาศัยอยู่ในบ้านหลังนั้นนั่นเอง

ต้องไม่ลืมว่าเป้าหมายของอาเซียน คือ **การเป็นประชาคมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นสังคมของการเอื้ออาทรและแบ่งปัน มีความเป็นเอกภาพ ประชากรอาเซียนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและมีการพัฒนาในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมอัตลักษณ์ของอาเซียน**

ดร.สุรินทร์ กล่าวว่า ความร่วมมือในการทำงานของอาเซียน แม้จะถูกแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ตามภารกิจหลัก (หรือที่เรียกว่า เสา-Pillar) ซึ่งแต่ละเสาของอาเซียนต่างก็มีความสำคัญที่ไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน แต่หากพิจารณาโดยถ่วงน้ำหนักพบว่า เสาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เป็นเสมือนจุดเริ่มต้น (Foundation) ในทุกบริบทและเป็นเป้าหมาย

สุดท้าย (End Goal) ของการอยู่ร่วมกันในภูมิภาคนี้ **เพราะความเจริญก้าวหน้าที่เกิดขึ้นในทุกด้านจะไร้ค่าลงไปทันที หากเกิดขึ้นแล้ว แต่คุณภาพชีวิตของประชาชนลดต่ำลง**

นับถึงเวลานี้ เป็นเวลาที่ทุกประเทศต่างนับถอยหลังกับการเข้าสู่ประชาคมอย่างเป็นทางการในวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ทุกจังหวะของการก้าวเดินย่อมมีความหมาย จะช้าบ้าง-เร็วบ้าง ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมของปัจจัยภายในของแต่ละประเทศ และสำหรับประเทศไทยกับความพร้อมต่อการปรับตัวครั้งใหญ่นี้ ดร.สุรินทร์ เชื่อว่าศักยภาพของเราจะมีเกินร้อย หากสามารถเอาชนะความท้าทายหลัก ดังต่อไปนี้

๑ ประการแรก ว่าด้วยการแข่งขัน

เวทีอาเซียนคือบันไดขั้นต้นที่จะทำให้คนไทยก้าวขึ้นไปสู่เวทีการแข่งขันระดับโลกอื่น ๆ การเตรียมคนเพื่อเวทีอาเซียนจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่คนในชาติต้องให้ความสนใจ และแม้ว่าคนไทยบางกลุ่มจะก้าวข้ามระดับภูมิภาคสู่เวทีระดับโลกไปแล้ว แต่ประชาชน “ส่วนใหญ่ของประเทศ” ยังไปไม่ถึงจุดนั้น การตื่นตัวด้วยสถานการณ์ปัจจุบันนี้ จึงเป็นโอกาสที่คนไทยทุกคนจะเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับการแข่งขันโดยใช้การรวมประชาคมอาเซียนเป็นจุดตั้งต้น

การที่ประเทศไทยเคยอ้างความเป็นชาติที่ยิ่งใหญ่ในอดีต ไม่เคยเป็นเมืองขึ้นของประเทศมหาอำนาจใด และมีความเจริญรุ่งเรืองในทุกด้านเกินหน้าประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเดียวกัน กลับกลายมาเป็นเสมือนดาบสองคมในวันนี้ เพราะประชาชนบางส่วนไม่ตื่นตัวกับการแข่งขัน ไม่ชวนช่วยในการพัฒนาตนเอง ยังคงหลงอยู่ในอดีตแห่งความรุ่งเรืองมองประเทศเพื่อนบ้านด้วยสายตาที่ด้อยกว่า อูนิสัยของคนไทยส่วนใหญ่จึงเรื่อยเรื่อยมาเรื่อยๆ ไม่กระตือรือร้นต่อการแข่งขัน ซึ่งก็เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประเทศเดินหน้าช้าลงหยุดอยู่กับที่ หรือกระทั่งเดินถอยหลังบ้างในบางเวลา

เมื่อไรที่คนไทยกระตุกความคิดตนเองได้ว่า บริบทสังคมปัจจุบันไม่เหมือนสิ่งที่เคยเกิดขึ้นมาแล้วในอดีต ประเทศไทยต้องรักษาตำแหน่งผู้นำต่อไปให้ได้ในภูมิภาคนี้ **คนไทยทั้งชาติจะต้องประกองกันเดิน วิ่ง หรือในบางจังหวะหากล้มลงก็ต้องคลานเข้า เพื่อให้ประเทศชาติขยับตัวไปข้างหน้าตลอดเวลา** เมื่อนั้นประเทศชาติก็มีความพร้อมที่จะแข่งขัน และมีโอกาสที่จะผงาดขึ้นเป็นผู้นำของภูมิภาคได้อีกครั้งหนึ่ง

๑ ประการที่สอง ว่าด้วยการให้คุณค่าของงานด้านเทคนิค

ค่านิยมของประเทศที่ไม่ให้คุณค่ากับงานทางด้านเทคนิคคือ อีกหนึ่งเหตุผลที่ทำให้ประเทศไทยอาจรั้งอยู่ในอันดับท้าย ๆ ของภูมิภาค สังคมไทยทุกวันนี้หาช่างเทคนิคฝีมือดีป้อนเข้าสู่ตลาดได้น้อยลงทุกที เพราะการศึกษาในสายอาชีพถูกประเมินด้วยสายตาที่ต่ำกว่าสายสามัญ ครอบครัวปลูกฝังความคิดของเยาวชนด้วยการส่งเสริมให้เรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยแล้วจบออกมาเป็นพนักงานในบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ มากกว่าที่จะให้ความสนใจกับงานทางด้านเทคนิค งานวิชาชีพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญยิ่งของสังคมบ้านเรา

ค่านิยมที่ไม่เหมาะสมต่อเรื่องดังกล่าวนี้ ทำให้ประเทศชาติขาดแรงงานฝีมือ ขาดความเชื่อมั่นในการประกอบอุตสาหกรรมทุกประเภท และไม่สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพออกสู่มือประชาชนผู้บริโภคและตลาดภายนอกได้

ค่านิยมทางความคิดและทัศนคติที่ต้องปรับเปลี่ยนขนานใหญ่เกี่ยวกับประเด็นนี้คือ **ทุกวิชาชีพต่างมีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในตัวเอง** พนักงานทำความสะอาดก็มีคุณค่าต่อองค์กรพอ ๆ กับตำแหน่งงานอื่น คนขับรถแท็กซี่ก็มีคุณค่าในงานบริการที่จะนำส่งผู้โดยสารไปถึงจุดหมายปลายทางอย่างปลอดภัย พนักงานล้างเครื่องปรับอากาศก็มีความสำคัญกับชีวิตเพราะช่วยดูแลสุขภาพของคนที่อยู่ในอาคารบ้านเรือนนั้น ซึ่งหากสังคมปรับความคิดได้เช่นนี้ สิ่งที่จะเกิดขึ้นคือ **คนทำงานในทุกตำแหน่งหน้าที่จะนับถือตนเองและชื่อเสียงกับอาชีพตนเอง** ส่วนเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการก็จะยกย่องกับการทำหน้าที่นั้น ในฐานะฟันเฟืองตัวหนึ่งที่จะช่วยให้สังคมเดินหน้าอย่างมั่นคง

๑ ประการสุดท้าย ว่าด้วยสมรรถนะของระบบราชการ

ดร.สุรินทร์ ยืนยันว่า ระบบราชการคือเสาหลักของการบริหารประเทศ ข้าราชการคือผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติและประชาชน แต่ในปัจจุบันระบบราชการอ่อนแอลง ข้าราชการขาดความเป็นมืออาชีพและไม่สามารถทำหน้าที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของชาติและประชาชนได้อย่างเหมาะสม

ประสบการณ์บนเวทีระดับโลกทำให้ ดร.สุรินทร์ ยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ข้าราชการไทยขาดการเตรียมความพร้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่เติบโตมาด้วยระบบอุปถัมภ์ (แต่ไร้ความสามารถ) ดร.สุรินทร์ เล่าถึงสิ่งที่ได้เห็นซ้ำแล้วซ้ำอีกจากเวทีการประชุมระหว่างประเทศที่ข้าราชการไทยไม่สามารถนำเสนอประเด็นของชาติให้เข้าสู่วาระการประชุมได้ ข้าราชการส่วนใหญ่นั่งนิ่งและเงียบเฉย ปล่อยให้สมาชิกชาติอื่นพาดพิงและ

ถกเถียงเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของตนอย่างเป็นจริงเป็นจัง ในขณะที่ผู้แทนของประเทศไทยไม่ได้ทำหน้าที่เช่นนั้นเลย ดร.สุรินทร์ เชื่อว่าหากระบบได้เตรียมคนให้พร้อมก่อนที่จะเข้ารับตำแหน่งหรือมาทำหน้าที่ เหตุการณ์เช่นนี้จะไม่เกิดขึ้น

ประเด็นที่กระตุ้นความคิดของผู้เขียนที่สุดเกี่ยวกับเรื่องระบบราชการคือสิ่งที่ ดร.สุรินทร์ กล่าวไว้ว่า **ระบบราชการทุกวันนี้ ทำให้ข้าราชการเดินทางเข้ากรุงและถอยหลังให้ประชาชน**

ทำไมและอย่างไร?

ดร.สุรินทร์ ยกตัวอย่างให้เห็นอีกครั้งว่า ข้าราชการไทยถูกเรียกตัวมาอบรม พัฒนา หรือทำกิจกรรมในส่วนกลางหรือกรุงเทพมหานครตลอดเวลา เป็นประจำทุกเดือน บางเดือนต้องมาหลายครั้ง และมีไม่น้อยที่ข้าราชการ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับสูง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าสำนักงานในจังหวัด) ต้องทิ้งประชาชนในพื้นที่มาเป็นระยะเวลานานเพื่อเข้ารับการอบรม บางหลักสูตร เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตร วปอ. หรือหลักสูตรอื่น ทำให้ประชาชนหรือแม้แต่ข้าราชการได้บังคับบัญชา ถูกทอดทิ้งไปเป็นช่วงๆ หากสามารถบริหารจัดการหรือมอบหมายสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ดีไป แต่หากทำเช่นนั้นไม่ได้ ผลกระทบก็จะตกกับประชาชนในพื้นที่

ความท้าทายที่ต้องเอาชนะสำหรับเรื่องนี้คือ **การสร้างความเป็นมืออาชีพให้ข้าราชการในทุกระดับ เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างที่ประชาชนและประเทศชาติคาดหวัง** ข้าราชการจะต้องเป็นข้าราชการที่สามารถเป็นผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนได้อย่างแท้จริง

การรวมประชาคมนำมาซึ่งผลกระทบทั้งทางด้านบวกและลบ อยู่ที่ว่าใครจะมีความพร้อมและเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้มากกว่ากัน ความพร้อมในที่นี้คือพร้อมที่จะฉกฉวยผลประโยชน์จากภายนอกและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าให้กับชาติของตน ในขณะที่เดียวกันก็พร้อมที่จะปิดช่องว่าง หรือกำจัดจุดอ่อนที่อาจทำให้ประเทศอื่นมาตักตวงผลประโยชน์จากชาติและจากประชาชนของตนไปได้ เพราะท้ายที่สุดแล้ว ประเทศที่มีความพร้อมมากที่สุดย่อมจะได้ประโยชน์จากเวทีอาเซียนมากที่สุดนั่นเอง

ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ เป็นนักการเมืองและนักวิชาการชาวไทยมุสลิม ที่ได้รับความนับถืออย่างกว้างขวางในภูมิภาคอาเซียนและเวทีระดับโลก เคยดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ ในรัฐบาลนายชวน หลีกภัย และดำรงตำแหน่งเลขาธิการอาเซียน โดยนั่งบริหารงานที่สำนักงานเลขาธิการอาเซียนที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย เป็นระยะเวลา 5 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2551 จนสิ้นสุดวาระเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556 นับเป็นบุคคลที่มีความคิดทันสมัยและรอบคอบยิ่ง

ดร.สุรินทร์เกิดที่จังหวัดนครศรีธรรมราช มีบิดาเป็นครูสอนศาสนาอิสลาม ศึกษาในระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนวัดบ้านตาล ศึกษาในระดับมัธยมศึกษาที่โรงเรียนกัลยาณีศรีธรรมราช และโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดนครศรีธรรมราช

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา เมื่อปี 2515 ปริญญาโท มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ปี 2518 และปริญญาเอกด้านมานุษยวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในปี 2525 เริ่มอาชีพนักวิชาการในตำแหน่งอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ระหว่างปี 2518-2529 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งประธานสถาบันออกแบบอนาคตประเทศไทย



http://gdb.voanews.com/B0A6D3AA-5E11-4532-8C25-2E45A6405996_mw1024_s_n.jpg

โครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) Public Service Executive Development Program



สมรรถนะข้าราชการไทย ในมุมมองของคนรุ่นใหม่

คอลัมน์มองต่างอย่างสร้างสรรค์ ในวันนี้ กองบรรณาธิการขอพาทุกท่านมารู้จักกับข้าราชการรุ่นใหม่ไฟแรง 6 คน จากโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ รุ่นที่ 8 หรือที่เราอาจจะคุ้นหูว่า “นปร.” โครงการนี้จะเป็นการคัดเลือกคนรุ่นใหม่ที่สนใจรับราชการเข้าสู่ระบบอีกทางหนึ่ง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่มด้วยกัน คือ (1) ผู้จบการศึกษาใหม่จากทุกสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (2) ผู้ที่กำลังทำงานในภาคเอกชน และ

(3) ข้าราชการจากทุกกระทรวง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม การคัดเลือกจะต้องผ่านขั้นตอนในการคัดกรอง 3 รอบ เริ่มจากทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป ขึ้นต่อมา การสอบข้อเขียนและการทดสอบภาวะทางจิตใจ อารมณ์ และขั้นตอนสุดท้าย การประเมินความเหมาะสมบุคลิกภาพ เชาวน์ปัญญา ขั้นตอนสุดท้ายจะเป็นการสอบแบบ Assessment Center ที่จัดทำทดสอบโดยคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือในการสรรหา

บุคลากรที่มีความเฉพาะตัว โดยผู้ที่ผ่านเข้าร่วมโครงการ นปร. จะได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และสิ่งสมประสพการณ์ ทั้งในภาควิชาการและการปฏิบัติราชการจริงตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ทั้งยังได้รับโอกาสให้ปฏิบัติราชการภายใต้การ ฝึกสอนงานของผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดกระทรวงอธิบดี เอกอัครราชทูต/กงสุลใหญ่ และ CEO ของบริษัทเอกชน ชั้นนำของประเทศ รวมระยะเวลากว่า 22 เดือน เพื่อ เตรียมความพร้อมในการรองรับความเปลี่ยนแปลงของ ระบบราชการในอนาคต ขณะนี้พวกเขาได้มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางมาแล้ว

ประมาณ 1 ปี เรียกได้ว่าน้อง ๆ ทั้ง 6 คน พอจะเห็นภาพ ของระบบราชการกันได้พอสมควร และน่าจะมึมมอง ที่น่าสนใจในเรื่องของสมรรถนะของข้าราชการไทยใน ปัจจุบัน

เราเริ่มการสนทนากับน้อง ๆ ด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ (1) ทำไมพวกเขาจึงตัดสินใจมารับราชการทั้งที่ในปัจจุบัน การรับราชการไม่ใช่ทางเลือกแรก ๆ ของคนรุ่นใหม่แล้ว และ (2) พวกเขามีมึมมองอย่างไรต่อสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ) ข้าราชการไทยในอนาคต ก่อนอื่นเรามา ทำความรู้จักกับพวกเขาเหล่านี้กันเลยละ

IIWS



นางสาวเหมือนฝัน รอบคอบ

แพรวจบการศึกษาวិทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร) เกียรตินิยม อันดับ 2 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และ Master of Letters in Marketing จาก University of St Andrews ประเทศสกอตแลนด์ แพรวมีประสบการณ์ในการทำงานในภาคเอกชนในสายงานการตลาด มาตลอด ทั้งยังเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เกี่ยวกับการตลาดและการขาย แพรวกล่าวด้วยน้ำเสียงเรียบ ๆ แต่จริงจังว่า *“ที่เลือกเข้ามารับราชการ เพราะอยากนำเอาความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับระบบราชการ ไม่ได้คิดว่าจะรับราชการเพราะมีความมั่นคงมากกว่าการทำงานในภาคเอกชน แต่การทำงานเพื่อสร้าง ประโยชน์ต่อสังคม คือ ความสุขและความภูมิใจ”* โดยระหว่าง ปฏิบัติราชการภายใต้การฝึกสอนงานของผู้ว่าราชการจังหวัด เพชรบุรี แพรวได้เสนอโครงการ (Flagship Projects) จำนวน 4 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการจัดระบบการทำงานเพื่อการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพสูง 2) โครงการ The Excellent Teamwork 3) โครงการ The Best Space Management และ 4) โครงการศูนย์ดำรงธรรม จังหวัดเพชรบุรี สื่อสาร ฉับไว เข้าใกล้ ทุกพื้นที่ จะเห็นได้ว่าทั้ง 4 โครงการ ที่ได้นำเสนอไปมีความเกี่ยวข้องเนื่องกับการสื่อสารที่เป็นพื้นฐานองค์ความรู้ ที่ผสมกับการพยายามพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนได้เป็นหลัก

แท็บ

แท็บจบการศึกษารัฐศาสตรบัณฑิต (การปกครอง) เกียรตินิยมอันดับ 2 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และปริญญาโทวารสารศาสตร์ (การบริหารสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ แท็บเคยเป็นผู้ประกาศรายการ และยังรับหน้าที่ Producer รายการโทรทัศน์ของสถานีโทรทัศน์แห่งหนึ่ง แต่เมื่อมีโอกาสเธอก็เลือกที่จะมารับราชการ

แท็บพูดด้วยความภูมิใจว่า “แท็บเติบโตมาจากครอบครัวข้าราชการ ที่เลือกเรียนรัฐศาสตร์เพราะไม่เคยมีเป้าหมายอื่นเลยนอกจากการรับราชการ และภูมิใจทุกครั้งที่ได้บอกกับทุกคนว่าตัวเองรับราชการ เพราะการรับราชการไม่ได้ทำเพื่อประโยชน์ให้กับคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นการทำประโยชน์ให้กับประชาชนทุกคน” ระหว่างปฏิบัติราชการภายใต้การฝึกสอนงานของผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท แท็บได้จัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัดชัยนาทให้เป็นรูปธรรม โดยผลักดันโครงการ “ชัยนาทเมืองจักรยาน 12 เดือนแห่งการปั่น” เป็นโครงการระยะยาวตลอดทั้งปี ซึ่งในแต่ละเดือนจะมีเส้นทางจักรยานที่แตกต่างกันไป เพื่อให้ผู้ร่วมกิจกรรมสามารถชื่นชมกับธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว Unseen หลายแห่งของจังหวัดชัยนาท เป็นโครงการที่กำลังได้รับความนิยมจากนักปั่นทั่วประเทศ สามารถสร้างจุดสนใจในการท่องเที่ยวเชิงกีฬาให้เกิดขึ้นกับจังหวัดชัยนาท ทั้งยังส่งผลดีกับธุรกิจการท่องเที่ยวในจังหวัดเป็นอย่างดี



นางสาวสุนติกาญจน์ กลิ่นสุวรรณ

หลุยส์



นายพุทธิกานต์ กิจเกื้อกุล

หลุยส์จบการศึกษา Bachelor of Science in Business Administration (Accounting) จาก California State University Sacramento ประเทศสหรัฐอเมริกา และ Master of Arts (Society and Public Policy) จาก Fudan University ประเทศจีน

หลุยส์เป็นผู้ที่สามารถสื่อสารทั้งภาษาไทย อังกฤษ และจีนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเรียนที่อเมริกาตั้งแต่มัธยมปลายถึงปริญญาตรี และเรียนปริญญาโทที่ประเทศจีน คุณลักษณะดังกล่าวทำให้เขามีโอกาสที่จะเลือกงานได้หลากหลาย แต่เขากลับเลือกที่จะมารับราชการ หลุยส์พูดว่า “ผมโชคดีมากที่ครอบครัวสนับสนุนให้ผมมีโอกาสอยู่ในสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ดี ได้เห็นความเจริญและการพัฒนาของสังคมที่แตกต่างจากประเทศไทยมาก ทำให้ผมอยากเห็นประเทศไทยสามารถพัฒนาเทียบเท่ากับประเทศที่ผมเคยอยู่มา” หลุยส์กลับมาพร้อมกับความมุ่งมั่นและด้วยพื้นฐานการศึกษาด้านบัญชีและนโยบายสาธารณะ ทำให้ระหว่างการปฏิบัติราชการภายใต้การฝึกสอนงานของผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ หลุยส์ได้ศึกษางานด้านแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดเป็นหลัก พยายามสอดแทรก Best Practice ของแต่ละประเทศเข้ามาประสานในการดำเนินกิจกรรมโครงการหน่วยงานอื่น ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งยังมีส่วนร่วมในเสนอแนะและจัดทำโครงการต่าง ๆ ของจังหวัดอีกหลายโครงการ

อ้อจบการศึกษาเศรษฐศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยมอันดับ 2 จากมหาวิทยาลัย
ขอนแก่น และ Master of Science in Economics (Economics) จาก University
of Illinois at Urbana-Champaign ประเทศสหรัฐอเมริกา

อ้อเล่าติดตลกว่า “อ้อได้ทุนแม่ไปเรียนเมืองนอกค่ะ แต่ไม่เคยบอกแม่เลยว่า
เป้าหมายของอ้อ คือ การรับราชการ เพราะถ้าบอกก่อนแม่คงจะไม่ส่งไปเรียนแน่ ๆ”
ก่อนที่อ้อจะเข้าโครงการ นปร. อ้อเคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งเศรษฐกรโท
ที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง มาก่อน ถือว่ามีพื้นฐานกับระบบราชการ
ในหน่วยงานส่วนกลางที่เรียกได้ว่าเป็น Think Tank ของกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นผู้ออก
นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินและการคลังของประเทศ การที่เคยเข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง
ของระบบราชการก็ยิ่งทำให้ความตั้งใจที่จะเป็นข้าราชการของเธอมียิ่งขึ้น ในส่วนของ
ประสบการณ์ที่ได้ติดตามผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร อ้อได้เรียนรู้ลักษณะการทำงาน
อย่างบูรณาการของหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีความสำคัญด้านเศรษฐกิจ
เป็นหลัก ทำให้อ้อได้เห็นความเชื่อมโยงของภาพรวมระบบเศรษฐกิจระดับมหภาค
และจุลภาค ซึ่งสามารถนำไปพัฒนารูปแบบการทำงานในฐานะข้าราชการที่อยู่หน่วยงาน
ส่วนกลางที่สามารถเชื่อมต่อกับข้าราชการในส่วนภูมิภาคได้อย่างกลมกลืนในอนาคต



นางสาวกานต์ นาคสาย



นางสาวปุกทริกา วายากุล

ดิ๋วจบการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศึกษาศาสตร์) เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ และ Master of Political Science (International Affairs) จาก Saint
Petersburg University สหพันธรัฐรัสเซีย

ดิ๋วมีเส้นทางที่แตกต่างจากคนอื่น ดิ๋วไม่เคยคิดถึงการรับราชการมาก่อน พื้นฐานครอบครัว
ก็ไม่ใช่ข้าราชการ แต่จุดมุ่งหมายของดิ๋วเปลี่ยนหลังจากจบปริญญาโทที่รัสเซีย ดิ๋วเล่าด้วยน้ำเสียง
ที่กระตือรือร้นว่า “ตอนเรียนจบดิ๋วเห็นโอกาสที่เอกชนไทยสามารถเปิดตลาดและค้าขายที่รัสเซีย
ได้มากมาย แต่ภาคเอกชนไทยจะเข้าไปเปิดตลาดการค้าขายกับรัสเซียได้ยังไง ถ้าภาครัฐของไทย
ไม่รุกขทางให้ก่อน มันไม่ใช่แค่เรื่องของเอกชนแล้ว มันเป็นเรื่องระดับประเทศ” ถ้ามีคนในระบบ
ราชการที่เข้าใจประเทศรัสเซีย สามารถสื่อสารภาษารัสเซียจำนวนมากขึ้นก็น่าจะดี เธอจึง
ตัดสินใจในตอนนั้นจะกลับมารับราชการ จากความมุ่งมั่นที่จะกลับและพลังงานที่ล้นของดิ๋ว
ระหว่างที่ดิ๋วได้ปฏิบัติราชการภายใต้การฝึกสอนงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ดิ๋วได้มี
โอกาสลงปฏิบัติงานหลากหลายด้าน โดยเฉพาะการจัดเตรียมความพร้อมและข้อมูลเรื่อง
“เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนสะเดา จังหวัดสงขลา” ซึ่งทำให้ดิ๋วได้เห็นความเชื่อมโยงของ
หน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดทำเขตเศรษฐกิจพิเศษ ซึ่งเป็นเรื่องที่เธอก็ให้ความสนใจอยู่เสมอ

ก๊อบ



นายสายชล กล้อยเอี่ยม

ก๊อบเป็นนักเรียนทุน ODOS (หนึ่งอำเภอหนึ่งทุน) รุ่นแรก จบการศึกษา Bachelor of Health Science จาก Maastricht University ประเทศเนเธอร์แลนด์ และ Master of Science (Adapted Physical Activity) จาก Katholieke Universiteit Leuven จากประเทศเบลเยียม

อย่างที่ทราบกันว่านักเรียนทุน ODOS เป็นทุนที่ไม่มีข้อผูกมัดให้ต้องกลับมาใช้ทุน แต่อย่างไร แต่ก๊อบก็เลือกที่จะกลับเข้าสู่ระบบราชการ ด้วยคำพูดที่ทำเอาทีมสัมภาษณ์ประทับใจว่า “ครอบครัวผมยากจนมาก ถ้าไม่ได้รับทุนการศึกษาผมก็คงไม่ได้เรียนต่อตั้งแต่สมัยชั้นมัธยมปลาย จนจบ ม.6 แม่อยากให้ออกมาช่วยทำงานเพราะไม่มีทุนจะให้เรียนต่อระดับมหาวิทยาลัยแล้ว แต่อาจารย์สนับสนุนให้สอบชิงทุน ODOS ทำให้ผมได้มีโอกาสเรียนหนังสือในต่างประเทศ มีโอกาสจะได้ทำงานที่ดีในต่างประเทศ แต่ผมรู้สึกว่าเป็นหนี้ชีวิตครับ ผมเอาเงินภาษีของประชาชนมาเรียน ผมก็อยากกลับมาตอบแทนประเทศชาติเท่าที่ผมจะทำได้” เนื่องจากก๊อบจบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสุขภาพและการกีฬามากเป็นพิเศษ โดยระหว่างที่ปฏิบัติราชการภายใต้การฝึกสอนงานของผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์ ได้จัดทำวิเคราะห์ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา กลุ่มจังหวัดนครชัยบุรีรินทร์ นอกจากนั้นก๊อบยังอาสาทำงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นงานด้านวิชาการหรือด้านอื่น ๆ เพราะก๊อบเชื่อว่าการสร้างความประทับใจในตัวข้าราชการไม่ใช่แค่การทำงานเอกสาร แต่ต้องลงไปคลุกคลีกับประชาชนเป็นสำคัญ

หลังจากที่ได้มีโอกาสพูดคุยกับน้อง ๆ ทั้ง 6 คน เราพบว่าด้วยพื้นฐานครอบครัวและการศึกษาที่แตกต่างกันของแต่ละคนทำให้พวกเขามีความชัดเจนในตัวเอง แม้ว่าจะดูมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง แต่แฝงไปด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตนอยู่ตลอดเวลา แต่สิ่งที่พวกเขามีเหมือนกันคือ **อุดมการณ์แรงกล้า** ทำให้เราสัมผัสได้ถึงประกายไฟแห่งความมุ่งมั่นในการทำงาน พวกเขากล้าที่จะเริ่มลงมือทำ และมีความเข้าใจระบบราชการในแบบที่เป็นจริง ในมุมมองของน้อง ๆ ทั้ง 6 คน พวกเขาถือว่าสมรรถนะของข้าราชการในด้านของความรู้ นั้น ไม่น่าเป็นห่วงมากนัก เพราะข้าราชการแต่ละคนก็ได้รับการบ่มเพาะองค์ความรู้จากสถานศึกษาที่ได้มาตรฐานมาแล้ว แต่ความสามารถในเชิง

ความคิด ทักษะคติ และทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างหาก ที่เราจำเป็นต้องให้ความสนใจ ซึ่งเราสามารถสรุปสมรรถนะที่จำเป็นตามความคิดของน้อง ๆ ข้าราชการรุ่นใหม่เหล่านี้ได้ดังต่อไปนี้

1 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีทัศนคติ/ใจ ที่จะทำให้มีส่วนร่วมมากกว่ามาหาความมั่นคงในการทำงานของตนเอง การรับราชการต้องไม่ใช่เพื่อให้ตนเองมีความมั่นคงทางอาชีพเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงอุดมการณ์ที่จะทำเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนด้วย มองอีกมุมหนึ่ง ความมั่นคงในหน้าที่การงานของตนเองไม่ต่างอะไรไปจากการอยู่ใน Comfort Zone ที่ทำให้

เราขาดความกระตือรือร้นในการที่จะปรับปรุงการทำงาน และการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในอนาคต

2 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมองระบบราชการในแบบที่เป็นจริง ไม่ใช่ภาพฝัน คือ การเข้าใจว่าระบบราชการเป็นระบบที่ใหญ่โตและซับซ้อน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยแผนงานที่ชัดเจน ประกอบกับระยะเวลาและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ข้าราชการทุกคนต้องเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงในระดับปัจเจกบุคคลก่อนเป็นอันดับแรก แล้วค่อย ๆ สร้างความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับระบบได้ **“การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นได้ที่ตัวเอง”** ไม่ต้องรอให้ใครเริ่ม แต่ต้องเริ่มต้นที่เรา

3 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีทักษะการให้บริการที่ดี (Service Minded) เรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ แม้ว่าปัจจุบันการให้บริการประชาชนของหน่วยงานรัฐต่าง ๆ จะมีความรวดเร็ว สะดวก และลดขั้นตอนต่าง ๆ แต่ก็ยังมีบางภาพลักษณ์ในการให้บริการประชาชนให้เป็นบวกได้ทั้งหมด นอกจากนี้ต้องปรับทัศนคติเรื่องการบริการให้ครอบคลุมไปถึงการให้บริการกับหน่วยงานภาครัฐด้วยตัวเอง เนื่องจากปัจจุบันระบบราชการต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของแต่ละกระทรวง กรม รวมไปถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อข้าราชการมองทั้งภาคประชาชนและภาคราชการด้วยตัวเองเสมือนเป็นผู้รับบริการ จะสามารถเอื้อประโยชน์ในการทำงานแบบบูรณาการงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีทักษะการคิดเชื่อมโยงและเคารพในหน้าที่ของกันและกัน ข้าราชการต้องมีความสามารถในการมองเห็นว่างานของตนเกี่ยวข้องกับใครบ้าง ข้าราชการที่ออกนโยบายต้องคำนึงถึงการปฏิบัติได้ และรับฟังข้าราชการในฝ่ายปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่วนข้าราชการที่เป็นฝ่ายปฏิบัติ (บริการ

ประชาชนโดยตรง) ก็ต้องให้ข้อมูลป้อนกลับด้วยว่า อะไรทำได้ หรือไม่ได้ เพื่อให้การทำงานมีการปรับปรุงอย่างเป็นพลวัตร

5 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ เพราะงานราชการในปัจจุบันมีความท้าทายสูง และต้องมีปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศในทุกระดับ นอกจากนั้น การที่จะพัฒนาประเทศให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยการค้นคว้าองค์ความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นภาษาต่างประเทศ

6 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีทักษะในการนำเสนอและมุมมองแบบการตลาดเชิงรุก ต้องรู้จักประชาสัมพันธ์งานราชการให้เป็นที่รู้จัก และรับฟังเสียงสะท้อนกลับจากประชาชนด้วยใจเปิดกว้าง ซึ่งจะส่งผลให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

7 ข้าราชการยุคใหม่ต้องมีทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ (Passion) ในการทำงานให้กับตนเองและผู้อื่นที่ร่วมอุดมการณ์เดียวกัน เนื่องจากระบบราชการมีความซับซ้อนสูง (กฎ ระเบียบ แบบแผน) การจะผลักดันงานใหม่ ๆ ต้องใช้ระยะเวลาและความพยายามสูง หากข้าราชการไม่มุ่งมั่นเพียงพอ หรือไม่อาจสร้างกำลังใจในการทำงานให้ตนเองได้ ก็จะถูกบั่นทอนกำลังใจไปจนหมดสิ้น และงานก็ไม่อาจสำเร็จได้

เหล่านี้เป็นอีกมุมมองจากเสียงของข้าราชการรุ่นใหม่ ที่มองว่าข้าราชการสำหรับยุคสมัยนี้ควรมี ควรเป็นอย่างไร เพื่อให้ระบบราชการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า สามารถขับเคลื่อนระบบและครองตัวได้ในบริบทของความเปลี่ยนแปลงสูงและรวดเร็วในปัจจุบัน เราคงต้องเป็นกำลังใจให้หน่อย ๆ เหล่านี้ ที่จะกระจายไปอยู่ตามส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงและสร้างพลังร่วมกับข้าราชการทุกคนในการพัฒนาระบบราชการกันต่อไป



มาตรฐานทางจริยธรรม ของข้าราชการพลเรือน: ความเป็นกลางทางการเมือง

การแสดงออกทางความคิดของบุคคล ถือเป็นสิทธิเสรีภาพพื้นฐานของบุคคลที่สามารถกระทำได้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 4 กำหนดให้ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง มาตรา 26 การใช้อำนาจโดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนี้ มาตรา 28 บุคคลย่อมอ้างศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือสิทธิเสรีภาพของตนได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น มาตรา 29 การจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ จะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะกาลที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็น และจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพนั้นไม่ได้

นอกจากหลักการพื้นฐานในเรื่องดังกล่าวแล้ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ยังได้กล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองและความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการด้วย มาตรา 31 บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์การของรัฐ ย่อมมีสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดในกฎหมายหรือกฎที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม มาตรา 74 บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน บุคคลตามวรรคหนึ่ง “ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมือง”

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้วางหลักการจัดระเบียบการบริหารงานบุคคลภาครัฐในข้าราชการพลเรือน ด้วยระบบคุณธรรม (Merit System) โดยคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ คือ (1) หลักความรู้ความสามารถ (2) หลักความเสมอภาคเป็นธรรม (3) หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ (4) **หลักความเป็นกลางทางการเมือง** และ (5) หลักประโยชน์ของทางราชการ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร

นอกจากนี้ในมาตรา 82 (9) ยังระบุด้วยว่า “ข้าราชการต้องวางตนเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย”

ข้าราชการ ถือเป็นประชาชนผู้หนึ่งซึ่งมีสิทธิเสรีภาพตามที่กล่าวมาข้างต้น แต่ในอีกบทบาทหน้าที่ของข้าราชการ ผู้ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ เป็นผู้บังคับใช้กฎหมายใช้อำนาจรัฐในการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการอำนวยความสะดวกและแก่ประชาชน จึงต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

นอกจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่วางหลักการสำคัญในเรื่องความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการพลเรือนแล้ว ในการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตาม มาตรา 279 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ยังกำหนดหลักการสำคัญในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 5 กล่าวคือ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ข้อ 6 ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีชอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวม ข้อ 8 ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้ (4) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปรายการแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อ

ความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา การที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนดังกล่าว ก็เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐด้วยระบบคุณธรรม และเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนเป็นไปบนพื้นฐานของผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวปราศจากอคติ หรือความคิดเห็นส่วนตัวของข้าราชการที่ไม่เป็นการแสดงความเห็นในเชิงวิชาการและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

นอกจากหลักการสำคัญในระเบียบและกฎหมายทั้งสองฉบับที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนดังกล่าวข้างต้น ยังมีระเบียบสำนักคณะรัฐมนตรีว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2499 ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการระบุในระเบียบข้อ 2 ว่าข้าราชการพลเรือนจะนิยมหรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใด ๆ ที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย และจะไปประชุมอันเป็นการประชุมของพรรคการเมืองนั้น เป็นการส่วนตัวก็ได้ แต่ในทางที่เกี่ยวกับประชาชนและในหน้าที่ราชการต้องกระทำตนเป็นกลาง ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล โดยไม่คำนึงถึงพรรคการเมือง และไม่กระทำการให้เป็นการฝ่าฝืนวินัยที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน กับต้องให้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนข้อห้ามดังต่อไปนี้ คือ





- (1) ไม่ดำรงตำแหน่งในพรรคการเมืองใด ๆ เว้นแต่ผู้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประเภท ๒ หรือข้าราชการการเมือง
- (2) ไม่ใช่สถานที่ราชการในกิจการทางการเมือง
- (3) ไม่วิพากษ์วิจารณ์การกระทำของรัฐบาลให้ปรากฏแก่ประชาชน
- (4) ไม่แต่งเครื่องแบบราชการไปร่วมประชุมพรรคการเมือง หรือไม่ร่วมประชุมในที่สาธารณสถานใด ๆ อันเป็นการประชุมที่มีลักษณะทางการเมือง
- (5) ไม่ประดับเครื่องหมายของพรรคการเมืองในเวลาสวมเครื่องแบบราชการหรือในเวลาราชการ หรือในสถานที่ราชการ
- (6) ไม่แต่งเครื่องแบบของพรรคการเมืองเข้าไปในสถานที่ราชการ
- (7) ไม่บังคับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนเป็นสมาชิกพรรคการเมืองใด และไม่กระทำการในทางให้คุณให้โทษ เพราะเหตุที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือประชาชนนิยม หรือเป็นสมาชิกในพรรคการเมืองใดที่ตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมาย
- (8) ไม่ทำการขอร้องให้บุคคลใดอุทิศเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง
- (9) ไม่โฆษณาหาเสียงเพื่อประโยชน์แก่พรรคการเมือง หรือแสดงการสนับสนุนพรรคการเมืองใด ๆ ให้เป็นการเปิดเผยในที่ประชุมพรรคการเมือง และในที่ที่ปรากฏแก่ประชาชน หรือเขียนจดหมาย หรือบทความไปลงหนังสือพิมพ์ หรือพิมพ์หนังสือหรือใบปลิว ซึ่งจะจำหน่ายแจกจ่ายไปยังประชาชน อันมีข้อความ เป็นลักษณะของการเมือง
- (10) ไม่ปฏิบัติหน้าที่แทรกแซงในทางการเมือง หรือใช้การเมืองเป็นเครื่องมือเพื่อกระทำการกิจต่าง ๆ อาทิ วิ่งเต้นติดต่อกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือพรรคการเมือง เพื่อให้ให้นำร่างพระราชบัญญัติหรือญัตติเสนอสภาฯ หรือตั้งกระทู้ถามรัฐบาล
- (11) ในระยะเวลาที่มีการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ไม่แสดงออกโดยตรงหรือโดยปริยายที่จะเป็นการช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งและในทางกลับกัน ไม่กีดกัน ติเตียน ตำหนิ ทับถม หรือให้ร้ายผู้สมัครรับเลือกตั้ง



สังคมไทยมักเข้าใจผิดว่าความเป็นกลางทางการเมืองนั้น คือ การวางตัวอยู่เฉย ๆ ใครจะทำผิดหรือถูกอย่างไร ไม่ต้องสนใจหรือเข้าไปเกี่ยวข้อง เพราะเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อตนเองหรือต่อผู้อื่น หรือเป็นการเข้าข้างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว เป็นวิธีคิดที่ไม่ตรงกับหลักการของกฎหมายที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น เพราะหากพบเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แต่กลับนิ่งเฉยโดยอ้างว่าเป็นการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ก็เท่ากับว่าเป็นการไม่รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 3 ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้ (1) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ (2) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน (4) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (2) ของข้อนี้ หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมีลักษณะตาม (2) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ

ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุม หรือในเรื่องนั้นแล้วแต่กรณี การเพิกเฉยหรือเปิดทางให้มีการกระทำความผิดหรือฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการ นั้นไม่ถือว่าเป็นการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง เพราะในการทำหน้าที่ของข้าราชการนั้น ข้าราชการจะต้องมีจิตสำนึกที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ โดยต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานราชการ หรือการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

โดยสรุปกล่าวคือ ความเป็นกลางทางการเมืองของข้าราชการนั้น มิได้หมายความว่าข้าราชการจะไม่สามารถแสดงความคิดเห็นหรือแสดงบทบาททางการเมืองได้ หากแต่จะกระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการพิจารณาถึงความเหมาะสมหรือใช้ความระมัดระวังเป็นพิเศษ ให้ถือเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่ไม่กระทบต่อหน้าที่ราชการ เวลาราชการ สถานที่ราชการ หรือประโยชน์ของทางราชการ



👉 แต่งตั้งอย่างเตรียมตัว... เพื่อเตรียมตัวก่อนแต่งตั้ง 👈

การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งระดับสูง

เชื่อว่าท่านผู้อ่านคงได้ยินเสียงบ่น ข้อวิพากษ์หรือคำวิจารณ์เกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กรมาบ้างไม่มากก็น้อย หลายต่อหลายครั้งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและความเหมาะสมของคนที่ได้รับการแต่งตั้ง ตั้งแต่ “ไม่รู้งาน” “ขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์” “รู้งานลึกด้านเดียว” ไปจนถึงคำวิจารณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนตัวและพฤติกรรม หรือแม้แต่การที่บุคคลนั้นยัง “มือไม่ถึง” “ไม่เหมาะที่จะเป็นผู้บริหาร” หรือแม้แต่ “ยังเด็กเกินไป” นี่ยังไม่ได้พูดถึงปัจจัยความสัมพันธ์และระบบอุปถัมภ์ ที่มักตกเป็นจำเลยอยู่เนือง ๆ !

ในทางกลับกัน ผมเคยได้ยินอดีตปลัดกระทรวงท่านหนึ่ง (เกษียณอายุราชการและเสียชีวิตไปแล้ว) เล่าให้ฟังว่า ตัวท่านไม่เคยได้รับการเตรียมความพร้อมให้ขึ้นดำรงตำแหน่งบริหารมาก่อนเลย ท่านอาจจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน แต่ในเรื่องการบริหารจัดการ (ทั้งคนและเงิน) นั้น ท่านต้องเรียนรู้เอง ลองผิดลองถูกและยืมจมูกคนอื่นหายใจมาตลอด **ไม่เคยได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ** ในภาคเอกชน จึงมักมีคำพูดเสียดสีเสมอ ๆ ว่า “เสี่ยเซล (ผู้แทนขาย) มือดี เพื่อให้ได้ผู้จัดการฝ่ายขายช่วย ๆ คนหนึ่ง” หรือในบริบทของทางราชการ คน ๆ หนึ่งอาจเป็นนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง แต่พอได้รับ



การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กลับได้ผู้อำนวยการกองหรือนักบริหารที่มีปัญหาในการบริหารจัดการ

ทั้งหลายทั้งปวงที่อาร์มภบทมา ก็เพื่อสรุปว่า **การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมักทำไปตามสถานการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า** หรือไม่ได้มีการเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ดังนั้น สถานีนานาฉบับนี้จึงตั้งประเด็นว่า **ทำอย่างไรจึงจะมีการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญในหน่วยงาน?**

:: การเตรียมตัวก่อนแต่งตั้ง

ในการแต่งตั้ง **ทั้งหน่วยงานและเจ้าตัว** ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการเตรียมตัว กล่าวคือ หน่วยงานต้องมีการ “วางแผนกำลังคน” (ท่านที่เห็นว่าเป็น “คำโต” เกินไป ต้องค่อย ๆ ทำความเข้าใจครับ) และสิ่งที่มาพร้อมกับการวางแผนกำลังคนก็คือ “การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า การจัดทำแผนพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า และการจัดทำแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน” หรือ Succession Plan) ขณะเดียวกันผู้ปฏิบัติงานก็ต้องร่วมกับหน่วยงานพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถก้าวเดินไปตามเส้นทางความก้าวหน้าที่กำหนดไว้

พูดแบบนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์อาจจะชอบ แต่หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล อาจจะเบ้าปาก บอกว่า “ยุ่งและทำยาก” เพราะเคยชินกับการที่ถูกสั่งมาว่า “ข้างบนจะเอา (เลือก) ใคร...” ถ้าคิดแบบนี้ ท่านควรเลิกอ่านบทความนี้เสียตั้งแต่บรรทัดนี้เถิด!

:: องค์กรต้องเตรียมตัวอย่างไร?

เริ่มต้นเลยก็คงต้องกำหนดกติการ่วมกันว่าจะแต่งตั้งจากคนที่ได้เตรียมตัวแล้วเท่านั้น ได้ข่าวมาว่าในราชการพลเรือนสามัญเขาจะกำหนดให้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางประเภทบางระดับ เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการ เป็นต้น **ต้องมีการวางแผนกำลังคนและมีการเตรียมคนไว้ก่อน** ถึงเวลาก็เลือกจากคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม ซึ่งส่วนราชการได้ชั้นบัญชีไว้ ความจริงเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ และสำนักงาน ก.พ.ได้ศึกษาและทดลองวางระบบนี้มาเป็นระยะเวลาร่วมสิบปี แต่ที่ผ่านมา ยังไม่ได้มีกฎเกณฑ์กติกาใดมารองรับ เหมือนกับช่วงต่อไปนี่ที่กำลังจะมีการประกาศใช้กฎ ก.พ.ว่าด้วยการย้าย การโอน การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ..... ซึ่งออกตามความในมาตรา 63 แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หลักคิดของการเตรียมคนไว้ก่อน คือ **การเปิดโอกาสให้บุคคลได้ส่งสมประสบการณ์ให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง** กล่าวคือ หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ก็จะต้องรู้ว่ารายละเอียดและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือ Job Profile เป็นอย่างไร กล่าวคือเป็นตำแหน่งทั่วไปหรือตำแหน่งเฉพาะทาง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และผลงานที่คาดหวังอย่างไร ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะใด และการดำรงตำแหน่งนั้นต้องมีประสบการณ์อย่างไร หรือเคยดำรงตำแหน่งใดมาก่อน เป็นต้น

เมื่อกำหนดรายละเอียดและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งอันเป็นเป้าหมายที่จะแต่งตั้งแล้ว ก็มาถึง**กระบวนการเตรียมคน** โดยภาษาง่าย ๆ คือ **“การหาหรือสร้างคนที่มีพร้อมทั้งผลงานและสมรรถนะ”** ซึ่งมีรายละเอียดปลีกย่อยออกไปอีก เช่น การระบุผลงาน (ซึ่งอาจหมายถึงผลการปฏิบัติงานย้อนหลังหรือผลงานอื่นๆ) ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น พฤติกรรมทางจริยธรรม ประวัติการทำงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่หน่วยงานเห็นว่าจำเป็น เป็นต้น โดย**ในการสรรหา**อาจใช้เครื่องมือ กลไกและวิธีการต่าง ๆ ตามที่เห็นควร เพื่อเลือกเฟ้นคนที่มีความพร้อม (ที่สุด) แล้ว **ใส่ตะกร้ารอไว้** คำว่า**มีความพร้อมในที่นี้** คือ มีคุณลักษณะส่วนตัว

(Personal Profile) ที่ใกล้เคียงกับคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งดังกล่าว (Job Profile) มากที่สุด

อันว่าตะกร้านี้ ภาษาการจัดการทรัพยากรบุคคลเขาเรียกว่า Inventory หรือ Pool แต่ภาษาราชการคงจะใช้คำว่า “การจัดทำบัญชีผู้ผ่านการกลั่นกรอง” ส่วนจะขึ้นบัญชีไว้เป็นจำนวนเท่าไร? ตามหลักก็ต้องขึ้นอยู่กับแผนกำลังคนที่หน่วยงานนั้นทำไว้ล่วงหน้า

ดังนั้น ก่อนที่จะถูกคัดเลือกอยู่ในตะกร้า บุคคลนั้นต้องมีความพร้อม และจะพร้อมได้ก็ต่อเมื่อได้สั่งสมประสบการณ์ที่จำเป็นและหลากหลายพอสมควรที่จะดำรงตำแหน่งเป้าหมายแล้ว ๆ ว่า ตามกฎเกณฑ์ใหม่ของ ก.พ. ใช้คำว่า “ประสบการณ์ที่หลากหลาย” (ซึ่งก็แปลว่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่หรือต่างลักษณะงาน ไม่น้อยกว่า 3 อย่าง อย่างละไม่น้อยกว่า 2 ปี หรืออาจจะเป็นประสบการณ์ในต่างสายงาน ต่างหน่วยงาน ต่างพื้นที่หรือต่างลักษณะงานรวมกันก็ได้) ซึ่งดูแล้วเรื่องนี้คงต้องมีเรื่องที่เกี่ยวข้องอีกยาว ทั้งก่อนการประกาศใช้และหลังจากที่ ก.พ. นี้บังคับใช้ไปแล้ว

การเตรียมความพร้อมทั้งหลายทั้งปวงที่กล่าวถึงข้างต้นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย และคงจะเป็นแค่เพียงลมปาก หากหน่วยงานไม่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) และบริหารและพัฒนาบุคลากรไปตามเส้นทางความก้าวหน้า (Career Development) ซึ่งก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้ดุลพินิจหรือปัจจัยอื่น ๆ ประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อันเป็นปัญหาเรื้อรังเหมือนดังอดีตที่ผ่านมา

:: บุคลากรต้องเตรียมตัวอย่างไร?

เมื่อบุคลากรได้ทราบเส้นทางความก้าวหน้าแล้ว ก็จะต้องรับผิดชอบพัฒนาตนเองให้มีผลงานและคุณลักษณะ หรือ Personal Profile ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่หวังว่าจะได้รับการแต่งตั้ง ซึ่งก็เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามความคาดหวัง รวมทั้งการชวนขยายพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและประสบการณ์ที่เหมาะสม พูดย่าง ๆ คือ **ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบในการพัฒนาตัวเอง (Learning) ไม่ได้รอแต่การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้ (Training)** จุดนี้เองที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไม่สะเปะสะปะ และเน้นการพัฒนาที่ตอบโจทย์ทั้งความต้องการของหน่วยงานและของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผู้บริหารและมีอาชีพด้านทรัพยากรบุคคลก็ควรจะเห็นภาพแล้วว่า การวางแผนกำลังคน การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้า รวมทั้งการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่งานทั้งภายในหรือระหว่างกลุ่มตำแหน่ง มีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งอย่างไร ทุกฝ่ายจะนั่งอยู่เฉย ๆ ไม่ได้อีกต่อไป เพราะมีความจำเป็นต้องร่วมสร้างสิ่งแวดล้อมและปัจจัยพื้นฐานเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง บทบาทของการเป็นผู้อำนวยความรู้และการเรียนรู้ (Knowledge หรือ Learning Facilitator) ในหน่วยงานก็จะทวีความสำคัญขึ้นตามลำดับ ขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องยอมรับว่าความก้าวหน้าในอาชีพ จะขึ้นอยู่กับตนเองเช่นเดียวกัน (Self Made Career)



<http://lasttear.com/wp-content/uploads/2015/03/office-and-workspace-deluxe-conference-room-interior-design.jpg>
<http://www.freegreatpicture.com/3d-business-people/front-desk-computer-operation-d-villain-50258>
<http://www.freegreatpicture.com/3d-business-people/d-design-character-23550>
<http://www.freegreatpicture.com/3d-business-people/creative-concept-character-50225>



:: วางแผนกำลังคน วางแผนกำลังคน และ วางแผนกำลังคน!

การ“แต่งตั้งอย่างเตรียมตัว”เพื่อให้เกิดการ“เตรียมตัวก่อนแต่งตั้ง”จะสำเร็จได้เมื่อหน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Workforce Planning) เพื่อสร้างความมั่นใจว่าหน่วยงานจะมี “คนที่ใช่” สำหรับดำรงตำแหน่งที่สำคัญ จุดดั่งน้ำที่ไหลออกจากท่อ ซึ่งมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ ฉันทัด องค์กรก็จะมีคนที่พร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่เพียงพอและมีคุณภาพ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ฉันทัด

การทำให้กำลังคนซึ่งอยู่ในท่อของการเตรียมความพร้อมหรือที่ทางวิชาการเรียกว่า Management or Critical Positions Pipeline ไม่พร่องน้ำหรือมีความต่อเนื่อง มักจะเริ่มจากการระบุว่าคุณต้องการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในปัจจุบันและอนาคตจะเป็นอย่างไร คนที่มีอยู่เป็นอย่างไร สามารถรองรับความต้องการดังกล่าวได้หรือยังมีช่องว่าง (คือขาดในส่วนใด) และที่สำคัญจะหาคนจากที่ไหนมาใส่ในตะกร้ารอไว้ โดยเฉพาะจากคนภายในที่มีอยู่ (Pool of Internal Candidates) สิ่งหนึ่งที่ต้องไม่ลืมก็คือ ในระหว่างที่คัดบุคคล

เข้าไปอยู่ในตะกร้าแล้ว ก็ยังต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และท้ายที่สุดก็ต้องมีการประเมินว่าคนเหล่านั้นมีความพร้อมที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) มากน้อยเพียงใด

จะทำได้เช่นนี้ได้อย่างไร หน่วยงานต้องอาศัยสารสนเทศ (Management Intelligence and Analytics) และมีผู้บริหารและมีอาชีพด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งมีขีดความสามารถในการวิเคราะห์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานก็ต้องเน้นกลยุทธ์และเป็นเชิงรุก ไม่ใช่แค่เพียงการทำงานประจำไปวัน ๆ อันเป็นการตั้งรับ

กล่าวโดยสรุป การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเริ่มทำเสียแต่เนิ่น ๆ อย่าให้เป็น “การซ่อมหลังคาเมื่อฟ้า (ฝน) รั่ว” ดังที่อดีตรัฐมนตรีจอห์น เอฟ. เคนเนดี ของสหรัฐอเมริกา กล่าวเตือนใจไว้ว่า “ให้ซ่อมหลังคาในเวลาที่ฟ้าใส” (The time to repair the roof is when the sun is shining) ฉันทัด การเตรียมกำลังคนให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งก็อาจต้องทำ แม้ว่าในวันนี้ยังไม่มีวิแววว่าจะเกิดปัญหาก็ตาม



เล่าเรื่อง 63

ขั้นต้นชื่อเรื่องท่านผู้อ่านก็คงงงว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับอะไร หากจะขยายความต่อว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับเลข 63 ที่บัดนี้ ใกล้จะถึงเวลาออกแล้ว หลังจากรอคอยกันมานาน จะทำให้ เข้าใจมากขึ้นหรือไม่ หรือจะทำให้ยิ่งสับสนว่าเป็นเลขเด็ด ในยุคสลากกินแบ่งราคา 80 บาท ไม่ใช่ซะ ไม่ใช่เรื่องนั้น แต่หาก ใครเอาไปซื้อแล้วถูก ก็อย่าลืมหาเงินแบ่งให้ผู้เขียนด้วยนะคะ!

เข้าเรื่องดีกว่าค่ะ เลข 63 ที่ว่านี้ คือ ... มาตรา 63 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นั่นไง... พอเป็นเรื่องกฎหมายก็เริ่มเครียดแล้วใช่ไหมคะ อย่าเพิ่งเครียดค่ะ ถึงเรื่องนี้จะไม่ใช่เรื่องเล่น แต่เป็นเรื่องเล่า ที่จะเล่าถึงที่มาที่ไป (จะไปไหน?) ของมาตรา 63 ให้อ่าน (สำนวนแปลก ๆ นะ? เขามีแต่เล่าให้ฟัง) เอาละ...เริ่มจริง ๆ เสียที

มาตรา 63 คืออะไร? มาตรา 63 คือ บทบัญญัติที่พูดเรื่องการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ ซึ่งแน่นอนว่าต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ไม่ใช่ข้าราชการตามกฎหมายอื่น

แล้ว **มาตรา 63 พูดเรื่องดังกล่าวอย่างไร?** ถ้าเป็นภาษากฎหมายก็บอกว่า ก็ต้องดูเป็นวรรค ๆ ไป แต่ถ้าเป็นภาษาชาวบ้านอย่างเรา ๆ ก็บอกว่าดูเป็นย่อหน้า ๆ ไป แต่ไหน ๆ ก็พูดเรื่องกฎหมาย ก็ขอพูดภาษากฎหมายซะหน่อยก็แล้วกัน คือ จะบอกว่า มาตรา 63 มีอยู่ด้วยกัน 5 วรรค

วรรคแรก เขียนไว้ว่า “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” วรรคนี้หมายความว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ จะทำได้อย่างไร ให้ไปเขียนไว้ในกฎ ก.พ. ตรงนี้แหละคือ หัวใจสำคัญของเรื่องนี้ เดี่ยวจะเล่าต่อไป

วรรคสอง เขียนว่า “การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญจากกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างประเทศสังกัดอีกกระทรวงหรือกรมหนึ่ง เป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาที่กำหนด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” เรื่องนี้ยังไม่ได้กำหนด จึงยังไม่ต้องพูดถึง

วรรคสาม บอกว่า “การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น” ตรงนี้ก็เกี่ยวกับเรื่องที่จะเล่า โปรดติดตามต่อไป

วรรคดี “การบรรจุข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กลับเข้ารับราชการในกระทรวงหรือกรม ตลอดจนจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด” วรรคนี้เป็นเรื่องการบรรจุกลับเข้ารับราชการของคนที่เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่ง ก.พ. ก็ออกหนังสือเวียนกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุกลับไปแล้ว คือ ว 11/2553¹

วรรคสุดท้าย คือ วรรคห้า เขียนว่า “เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้ และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ออกจากราชการไปเนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการให้ไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นสำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการให้มีสิทธินับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือวันที่ได้ปฏิบัติงานใด ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้วแต่กรณี และวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกัน เสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจาก



¹ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 11 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2553 เรื่อง การบรรจุผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญกลับเข้ารับราชการ



“ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
สามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี
ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ”

ราชการ สำหรับผู้ซึ่งออกจากราชการไปที่มีใช้เป็นการออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสี่ ให้มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการตามพระราชบัญญัตินี้” วรรคนี้เป็นการบอกถึงสิทธิในการนับเวลาราชการของผู้ที่ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการตามวรรคสี่ข้างบน

อย่างที่บอกไปข้างต้นแล้วว่า หัวใจของเรื่องเล่าเรื่องนี้อยู่ที่วรรคแรกของมาตรา 63 และมีวรรคสามเข้ามาเกี่ยว ดังนั้น วรรคอื่น ๆ ก็รู้ไว้ไว้ว่า ใส่บาแบกหาม เอ๊ย...ไม่ใช่ รู้ไว้เพราะต้องได้ใช้ประโยชน์ในการทำงาน แต่ในคราวนี้จะเล่าให้อ่านเฉพาะเรื่องของวรรคแรกกับวรรคสามเท่านั้น

ย้ำอีกครั้งว่า มาตรา 63 วรรคแรก เขียนไว้ว่า “การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” ก.พ. จึงต้องมาออกกฎ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข หรือจะเรียกง่าย ๆ ว่า กติกาในการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งการออกกติกาดังกล่าวก็ต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (ต่อไปนี้จะเรียกสั้น ๆ ว่า พ.ร.บ. ปี 51) และก็คงเป็นที่ทราบกันแล้วว่า พ.ร.บ. ปี 51 ได้จัดตำแหน่งเป็น 4 ประเภทแยกจากกันตามลักษณะงาน คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร แต่ละประเภทตำแหน่งก็มีระดับเป็นของตนเอง ไม่มีระดับร่วมเหมือนเดิม และเมื่อแต่ละประเภทตำแหน่งมีลักษณะงานแตกต่างกัน จึงไม่มีการเทียบกันระหว่างประเภทตำแหน่ง

ดังนั้น โจทย์แรกในการกำหนดกติกาที่จะออกเป็นกฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 ก็คือ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนตามมาตรานี้ คืออะไร ความหมายเดิมของ 3 คำนี้ ตาม พ.ร.บ. ปี 35 จะยังใช้ได้หรือไม่ คำตอบคือ ใช้ไม่ได้ เพราะระบบตำแหน่งเดิมเป็นระดับร่วม ซี 1-ซี 11 การย้าย คือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใด ในกรมเดียวกัน ระดับเดียวกัน หรือต่ำกว่าก็ได้ การโอน ก็ทำนองเดียวกับการย้าย แต่เป็นการข้ามกรม และไปในระดับสูงกว่าเดิมได้ การเลื่อน ก็ง่าย ๆ คือ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว เป็นเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 ขช. ก็เป็นการเลื่อน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8 ว เป็นผู้อำนวยการสำนัก... (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 9 บส.) ก็เป็นการเลื่อนเช่นเดียวกัน เพราะเป็นการแต่งตั้งจากซี 8 เป็นซี 9 แต่ในเมื่อระบบตำแหน่งใหม่จัดเป็น 4 ประเภทตำแหน่งแยกจากกัน ไม่มีระดับร่วม และไม่มีการเทียบข้ามประเภทตำแหน่ง การแต่งตั้งข้าม

ประเภทตำแหน่งบางกรณี เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปเป็นผู้อำนวยการสำนัก... ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง จะเรียกว่าการเลื่อนระดับเหมือนเดิมไม่ได้ เพราะไม่ใช่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดความหมายของการย้าย การโอน การเลื่อนใหม่ โดยในกฎ ก.พ. จะเขียนไว้อย่างเป็นทางการ ดังนี้

“ย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันก็ได้

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันก็ได้

“เลื่อน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงกว่าเดิม

สรุปง่าย ๆ คือ **“การย้าย”** เป็นการแต่งตั้งในกรมเดียวกัน ทั้งในตำแหน่งประเภทเดียวกันและข้ามประเภท ดังนั้น กรณีนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ไปเป็นผู้อำนวยการสำนัก... ตามตัวอย่างข้างต้น จึงเป็นการย้าย ไม่ใช่การเลื่อน **“การโอน”** ก็ทำนองเดียวกับการย้าย แต่เป็นการข้ามกระทรวงหรือข้ามกรม และในกติกากองการโอนจะบอกเพิ่มเติมว่าสามารถโอนไปในระดับที่สูงขึ้นได้ เช่น โอนนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญกรม ก. ไปดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญกรม ข. (มีชื่อย่อเหมือนข่าวดาราด้วย!) ส่วน **“การเลื่อน”** ก็เป็นการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เน้นว่าในประเภทเดียวกัน

โจทย์แรกผ่านไปแล้ว โจทย์ที่สองที่ตามมาก็คือ กติกาสำหรับการย้าย การโอน หรือการเลื่อนในแต่ละประเภทตำแหน่ง ต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง แต่ละประเภท สามารถสรรหา **“คนที่ใช่”** มาดำรงตำแหน่ง กติกาของตำแหน่งแต่ละประเภท จึงต้องไม่ใช่กติกาเดียวกัน เป็นกติกาของใครของมัน (ไม่ใช่ไม่สุภาพนะคะ เป็นสำนวนคะ) แต่ฉบับนี้หมดโควตาเนื้อที่แล้ว คำตอบของโจทย์ที่สองจะเป็นอย่างไร และมีโจทย์ที่สามสี่หรือไม่ ขอยกไปฉบับหน้า โปรดติดตามตอนต่อไปค่ะ

<http://www.shreejanalawfirm.com/wp-content/uploads/2015/01/scales.jpg>
<http://www.rojaslawfirm.com/wp-content/uploads/2012/04/Rojas-law-Firm-Practice-Areas.jpg>
<http://www.kochlawsrcq.com/Legal%20books-1.jpg>
<http://www.freegreatpicture.com/3d-business-people/jin-d-high-definition-material-21228>
<http://www.wbslawoffices.com/wp-content/uploads/2010/05/scales-of-justice.jpg>

กติกาสำหรับ การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ในแต่ละประเภทตำแหน่ง ต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง แต่ละประเภท สามารถสรรหา **“คนที่ใช่”** มาดำรงตำแหน่ง กติกาของตำแหน่งแต่ละประเภท จึงต้องไม่ใช่ กติกาเดียวกัน เป็นกติกาของใครของมัน ”



เต็งฟ้าผ่า คำสั่งจากฟ้าที่ต้องทำตาม?

กว่าจะจรดปากกาเขียนบทความในฉบับนี้ได้ก็ใช้เวลาอยู่นาน ด้วยเหตุว่าแนวทางในการเขียนหนังสือฉบับนี้ กองบรรณาธิการได้สร้างสรรค์หัวข้อที่ช่างหนักยิ่งกับความรู้สึกเสียจริง โดยกำหนดให้เขียนบทความที่มีประเด็นที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้าย เพราะการแต่งตั้งย่อมมีทั้งผู้ที่ดีและผู้ที่เสียใจ แต่ในเมื่อการที่ได้รับมอบหมายก็สำคัญยิ่ง ผู้เขียนจึงต้องฟันฝ่าเพื่อให้ได้บทความชิ้นนี้ออกมา โชคดียังพอเข้าข้างอยู่บ้าง ที่มีประเด็นที่เกิดขึ้นจริงให้ได้ติดตามได้เขียน **จัน!!** ไม่รอช้า เรามาเริ่มกันเลยดีกว่า

ณ วันที่ทุกท่านได้อ่านบทความนี้ คงจะได้ยินข่าวคราวการสั่งแต่งตั้งปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ไปปฏิบัติงานที่สำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อช่วงต้นเดือนมีนาคม 2558¹ มาบ้างแล้ว และบัดนี้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเองก็ได้ดำเนินการร้องทุกข์ในกรณีดังกล่าวต่อ ก.พ.ค. แล้วด้วย ซึ่งแม้ผู้เขียนจะไม่สามารถแจ้งผลการพิจารณาได้ เนื่องจากการพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ แต่ผู้เขียนเชื่อว่าผู้อ่านหลายท่านคงสนใจแล้วเกิดคำถามตามมาว่า “ทำไมถึงเกิดเรื่องแบบนี้ขึ้นได้?” “แล้วผลจะเป็นอย่างไรต่อไป?” “เรื่องจะเป็นแบบกรณีฉวิลหรือเปล่า?” หลากหลายคำถามที่ตามมาขึ้น ทำให้ผู้เขียนอยากจะย้อนกลับไปถามผู้อ่านว่า **ท่านทราบหรือไม่ว่า เรื่องทำนองนี้เคยเกิดขึ้นมาแล้วหลายครั้ง และเคยมีการพิจารณามาแล้วหลายต่อหลายครั้งด้วย** ด้วยเหตุนี้ผู้เขียนจึงขอใช้พื้นที่ตรงนี้ อธิบายหลักการและแนวทาง

ในการพิจารณาเรื่องทำนองนี้ให้ผู้อ่านได้ทราบ โดยผู้เขียนได้สืบค้นคำสั่งทุเลาการบังคับและกำหนดมาตรการบรรเทาทุกข์ชั่วคราวก่อนการพิจารณาของศาลปกครองชั้นต้นที่น่าสนใจมาได้ฉบับหนึ่ง ซึ่งน่าจะนำมาพิจารณาเทียบเคียงกับเรื่องของปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ โดยคดีที่นำมานี้เป็นคดีที่อยู่ในความสนใจของผู้คนในช่วงปี 2550 คดีนั้นมีตัวละครเอกเป็นถึงผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ถูกพิชัยทางการเมือง สั่งแต่งตั้งให้มาปฏิบัติงานที่สำนักนายกรัฐมนตรี เช่นกัน จะต่างกันก็ตรงที่ว่าผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติท่านนั้นได้ถูกผลของคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี 2 คำสั่ง โดยคำสั่งแรก (ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2550) นายกรัฐมนตรีได้อำนาจอาศัยอำนาจตามมาตรา 11 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534² สั่งให้มาปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี โดยให้ได้รับเงิน

¹ คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 75/2558 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2558

² พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 11 นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) ฯลฯ

(4) สั่งให้ข้าราชการซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมหนึ่งมาปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี โดยจะให้ขุดจากอัตราเงินเดือนทางสังกัดเดิมหรือไม่ก็ได้ ในกรณีที่ให้ขาดจากอัตราเงินเดือนทางสังกัดเดิม ให้ได้รับเงินเดือนในสำนักนายกรัฐมนตรีในระดับ และขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

เดือนทางสังกัดเดิมไปพลางก่อน และให้พลตำรวจ ก. ที่ปรึกษา (สบ 10) เป็นผู้รักษาราชการแทน ผู้บัญชาการฯ เห็นว่าคำสั่งดังกล่าว เป็นเรื่องของการสั่งให้ไปปฏิบัติราชการชั่วคราว มิใช่กรณีให้ขาดจากตำแหน่งเดิม จึงมิได้ร้องทุกข์ต่อ ก.ตร. ต่อมาผู้บัญชาการฯ ก็ถูกคำสั่งที่ 2 (ลงวันที่ 22 เมษายน 2550) สั่งแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ ระดับ 11 โดยอ้างอำนาจตาม มาตรา 11 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ท่านผู้อ่านคงเห็นใช่ไหมคะ ว่าคำสั่งทั้งสองคำสั่งนี้ แม้จะอ้างมาตรา 11 เช่นเดียวกัน แต่ก็ต่างกันที่อนุ (4) และ (5) ซึ่งความต่างของอนุทั้งสอง ศาลปกครองชั้นต้นได้เคยอธิบายไว้อย่างน่าสนใจว่า มาตรา 11 (4) เป็นกรณีที่นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลมีอำนาจสั่งการให้ข้าราชการมาปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี โดยจะให้ขาดจากอัตราเงินเดือนทางสังกัดเดิมหรือไม่ก็ได้ ส่วน มาตรา 11 (5) เป็นกรณีที่นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลมีอำนาจสั่งแต่งตั้งให้ข้าราชการไปดำรงตำแหน่งของอีกกระทรวง ทบวง กรมหนึ่ง โดยให้ได้รับเงินเดือนจากกระทรวง ทบวง กรมเดิม

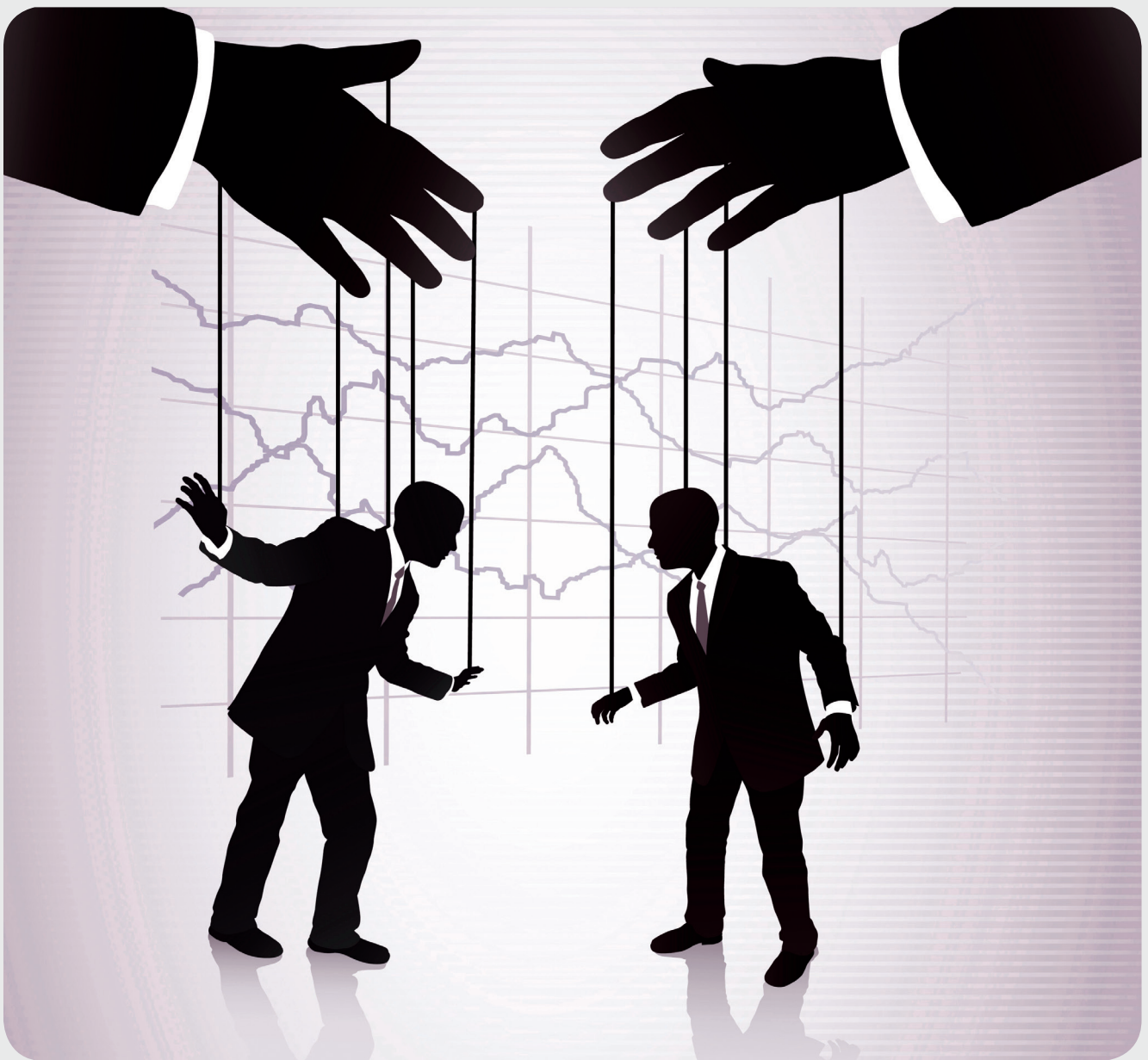
และถ้าเป็นการแต่งตั้งข้าราชการตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี ซึ่งแม้ในที่สุดคดีนี้ศาลปกครองชั้นต้นจะไม่ได้มีคำพิพากษาวินิจฉัยว่าคำสั่งที่ 2 ที่แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฯ นั้น ชอบหรือไม่ เพราะเหตุแห่งการฟ้องคดีได้ถูกยกเลิกไปเสียก่อนก็ตาม แต่เราอาจจะพอมองเห็นมุมมองที่น่าสนใจจากคดีนี้ ดังนี้

ประการแรก การให้ข้าราชการสังกัดกระทรวง ทบวง กรมหนึ่งไปปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรีตามมาตรา 11 (4) ถือเป็นเรื่องชั่วคราว โดยข้าราชการที่ได้รับคำสั่งดังกล่าวยังมิได้ขาดจากตำแหน่งเดิม แต่การแต่งตั้งให้ข้าราชการสังกัดกระทรวง ทบวง กรมหนึ่งไปดำรงตำแหน่งของอีกกระทรวง ทบวง กรมหนึ่งตามมาตรา 11 (5) ถือเป็นเรื่องถาวรที่ทำให้ข้าราชการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งในกระทรวง ทบวงกรมเดิม

ประการที่สอง การแต่งตั้งฯ ตามมาตรา 11 (5) ถือเป็นกรณีโอนข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยงานบุคคล ทั้งนี้มาคู่กันต่อคือคำว่า การใช้อำนาจที่แตกต่างกันนี้จะมีผล



- (4) สั่งให้ข้าราชการซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมหนึ่งมาปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี โดยจะให้ขาดจากอัตราเงินเดือนทางสังกัดเดิมหรือไม่ก็ได้ ในกรณีนี้ให้ขาดจากอัตราเงินเดือนทางสังกัดเดิม ให้ได้รับเงินเดือนในสำนักนายกรัฐมนตรีในระดับ และขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม
- (5) แต่งตั้งข้าราชการซึ่งสังกัดกระทรวง ทบวง กรมหนึ่งไปดำรงตำแหน่งของอีกกระทรวง ทบวง กรมหนึ่ง โดยให้ได้รับเงินเดือนจากกระทรวง ทบวง กรมเดิม ในกรณีเช่นนี้ให้ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งมีฐานะเสมือนเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ซึ่งตนมาดำรงตำแหน่งนั้นทุกประการ แต่ถ้าเป็นการแต่งตั้งข้าราชการตั้งแต่ตำแหน่งอธิบดีหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี



อย่างไรในทางกฎหมาย สำหรับการโอนข้าราชการนั้น ศาลปกครอง ได้วางแนวทางการตรวจสอบไว้ในคดีคุณจาดูร์ อภิชาติบุตร คดีคุณพิรพล ไตรทศวิทย์ และคดีคุณฉวีล เปลี่ยนศรี ว่า กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้การโอนข้าราชการ จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุทั้งสองฝ่าย ได้ตกลงยินยอมในการโอนก่อน ซึ่งเป็นขั้นตอนและวิธีการอันเป็น สาระสำคัญ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทั้งสองฝ่ายได้พิจารณาอย่าง ครบถ้วน รอบด้านถึงเหตุผลความจำเป็นในการโอน ทั้งใน ส่วนราชการที่มีความประสงค์จะรับโอนและส่วนราชการที่จะให้ โอน โดยต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์แก่ราชการ และต้อง

เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และเมื่อได้รับอนุมัติ จากคณะรัฐมนตรีแล้ว จึงจะมีคำสั่งแต่งตั้งฯ ได้ ซึ่งผลของ คำพิพากษาของทั้งสามคดี ท่านผู้อ่านคงทราบกันดีอยู่แล้วว่า ผลเป็นเช่นไร โดยเฉพาะคดีของคุณจาดูร์ ศาลได้วิเคราะห์ใน ข้อเท็จจริงชัดเจนว่า การรับโอนคุณจาดูร์ จากรองปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี (นักบริหาร 10) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ไปดำรงตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการ 10) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มิได้เป็นไปตามความประสงค์ ของปลัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้ง ที่ต้องตกลงยินยอมการโอน แต่เป็นการริเริ่มโดยรัฐมนตรีว่าการ

กระทรวงมหาดไทย อันเป็นฝ่ายการเมือง จึงไม่อาจถือได้ว่าเป็น การใช้อำนาจตุลาการโดยชอบตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการพลเรือนกำหนดไว้ นอกจากนี้ศาลยังได้วินิจฉัยในคดีของ คุณพิรพล ด้วยว่าการที่โอนจากตำแหน่งปลัดกระทรวงมหาดไทย ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการ ประจำ ระดับ 11 สำนักนายกรัฐมนตรี เป็นการลดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ลดน้อยถอยลง จึงเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

ส่วนการสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติราชการนั้น แม้คำพิพากษา ศาลปกครองสูงสุดที่จะนำเสนอต่อไปนี้ จะไม่ตรงกับกรใช้อำนาจ ตามมาตรา 11 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซะทีเดียว แต่ก็พอจะนำมุมมองของศาลมาปรับใช้ได้ โดยคำพิพากษานี้ มีสาระใจความว่าผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา มีคำสั่งให้ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งถูกร้องเรียนกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไปปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนอื่น เป็นการชั่วคราว โดยโรงเรียนใหม่นั้นห่างจากโรงเรียนเดิม 3 กิโลเมตร เป็นโรงเรียนระดับเดียวกัน และผู้อำนวยการท่านนี้ยังคงมีตำแหน่ง อันดับขั้นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการอื่น ๆ เช่นเดิม ศาลจึงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวมิได้มีผลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน รั้ง หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพสิทธิหรือหน้าที่ ไม่ว่าจะ เป็นการถาวรหรือชั่วคราว คำสั่งให้ไปช่วยราชการจึงไม่ใช่คำสั่ง ทางปกครองตามนัยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง พ.ศ. 2539 เป็นเพียงการสั่งการให้ปฏิบัติหน้าที่ ราชการอันเป็นมาตรการภายในของฝ่ายปกครอง เพื่อการบังคับ บัญชาและเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ คำสั่งดังกล่าวจึงชอบด้วย กฎหมาย ศาลจึงพิพากษายกฟ้อง (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ. 371/2556) ผู้เขียนเห็นว่าคำพิพากษานี้ศาลได้วางหลักอย่าง ชัดเจนว่า การสั่งให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นที่ไม่มีลักษณะ เป็นการถาวร ย่อมไม่ทำให้ผู้ที่ถูกสั่งฯ พ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม จึงไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพสิทธิหรือหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการถาวร หรือชั่วคราว ดังนั้นเมื่อพิจารณาเทียบเคียงกับกรณีที่นายกรัฐมนตรี ออกคำสั่งให้ผู้บัญชาการฯ ไปปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 11 (4) จึงเป็นการสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ

เป็นการชั่วคราว และมีได้ทำให้ผู้ที่ถูกสั่งฯ พ้นจากตำแหน่งเดิม เช่นเดียวกับเรื่องในคำพิพากษาที่ยกมาแล้วข้างต้น ซึ่งหากมีข้อเท็จจริง แจ่มชัดว่ามีเหตุผลในการออกคำสั่งเป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทาง ราชการ และเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรมแล้ว คำสั่งที่สั่ง ให้ข้าราชการไปปฏิบัติราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี ตามอำนาจนัย มาตรา 11 (4) ย่อมเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

ทีนี้เรากลับมาดูเรื่องคำสั่งแต่งตั้งปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เรา พุดถึงในตอนต้นกัน เรื่องนี้มีความชัดเจนว่านายกรัฐมนตรีได้อาศัย อำนาจตามมาตรา 11 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ. 2534 ในการสั่งให้ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมาปฏิบัติ ราชการที่สำนักนายกรัฐมนตรี โดยให้ได้รับเงินเดือนจากทางสังกัดเดิม ไปพลางก่อน และในวันเดียวกัน (11 มีนาคม 2558) รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสาธารณสุขได้มีคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ 434/2558 แต่งตั้งให้ นายเอ รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข รักษาราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขอีกตำแหน่งหนึ่ง จึงแสดงให้เห็นว่าปลัด กระทรวงสาธารณสุขที่ถูกสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักนายกรัฐมนตรี ยังคงดำรงตำแหน่งเดิม และเป็นการไปปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว จึงไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพสิทธิหรือหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นการถาวร หรือชั่วคราวแต่อย่างใด แต่ทั้งนี้อย่าเพิ่งนอนใจว่าคำสั่งนี้ชอบด้วย กฎหมาย เพราะเรายังไม่ได้รับทราบเหตุผลในการมีคำสั่งฯ ที่ถนัด ชัดเจนจากนายกรัฐมนตรี ซึ่งคงต้องว่ากันต่อไปว่าจะจะเป็นเหตุผลที่ รับฟังได้ว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการหรือไม่ และการ พิจารณามีคำสั่งได้ปฏิบัติตามหลักของระบบคุณธรรมแล้วหรือไม่

ย่อหน้าสุดท้าย ผู้เขียนขอจบลงตรงที่ว่า *“การกระทำทาง ปกครองมีกฎหมายเป็นบ่อเกิดแห่งอำนาจ แต่ขณะเดียวกันกฎหมาย ก็เป็นข้อจำกัดของการใช้อำนาจ”* ฉะนั้น การกระทำทางปกครองจึง มิใช่เรื่องของ *“อำเภอใจ”*

https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/8/82/Lightning_Pritzerbe_01_%28MK%29.jpg

https://mcclellandinstitute.arizona.edu/sites/mcclellandinstitute.arizona.edu/files/gavel-dreamstime_1437513.JPG

<http://www.jambarteambuilding.com/wp-content/uploads/2014/03/Power-Control.jpg>

การดำเนินการทางวินัย ในกรณีที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อน

การดำเนินการทางวินัยถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา อีกประการหนึ่ง ที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจต้องดำเนินการตาม กระบวนการทางกฎหมาย เมื่อเกิดกรณีที่มีการกล่าวหาหรือมีกรณี เป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย เพื่อให้ได้ ความจริงและยุติธรรมว่า ข้าราชการดังกล่าวกระทำผิดวินัยจริงตามที่ ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร หากข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยจริง ก็จะต้องได้รับโทษที่เหมาะสมกับกรณีความผิดดั่งนั้น เมื่อผลสุดท้าย ของการดำเนินการอาจเป็นคำสั่งลงโทษที่ไปกระทบกับสิทธิหรือ หน้าที่ หรืออาจกระทบถึงสถานภาพของความเป็นข้าราชการได้อีก ด้วยนั้น การดำเนินการดังกล่าวจึงต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เพื่อให้กระบวนการทุกขั้นตอนถูกต้องตามกฎหมาย

อย่างไรก็ดี การดำเนินการทางวินัยก็มักมีปัญหาข้อกฎหมายให้ต้อง พิจารณาในหลายกรณี ซึ่งกรณีที่ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยนั้นได้ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่งเปลี่ยนไปแล้ว ทำให้ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจดำเนินการเปลี่ยนไปด้วยก็เป็นอีกกรณีหนึ่ง ที่ มักเกิดปัญหาในหลายแง่มุมที่ต้องพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการเป็นไป อย่างถูกต้องตามกฎหมายด้วย เช่น คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมยังคง มีอำนาจในการสอบสวนต่อหรือไม่ ผู้บังคับบัญชาคนใหม่สามารถแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ได้หรือไม่ อ.ก.พ.สามัญใดจะเป็นผู้มี อำนาจในการพิจารณา หรือใครเป็นผู้มีอำนาจในการลงโทษ เป็นต้น จากประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่ ที่พบในกรณีนี้ คือประเด็นที่ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด



วินัยนั้น ได้ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง ในระหว่างที่ดำเนินการทางวินัยอยู่ แล้วการดำเนินการนั้นจะยังคงสามารถดำเนินการต่อไปได้หรือไม่ และควรจะต้องดำเนินการอย่างไรนั้น ประเด็นนี้ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้อย่างชัดเจนแล้วในข้อ 57¹ ว่า ให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้นดำเนินการต่อไปจนเสร็จ และทำรายงานการสอบสวนเสนอไปพร้อมกับสำนวนการสอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาเดิมที่เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินการเพื่อส่งไปยังผู้บังคับบัญชาใหม่พิจารณา ซึ่งหากผู้บังคับบัญชาใหม่เห็นว่าการสอบสวนยังไม่ถูกต้อง หรือครบถ้วนอาจจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมดำเนินการ หรือถ้าเห็นสมควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่ เพื่อดำเนินการให้ถูกต้องหรือครบถ้วนก็ได้

ส่วนปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจคนใหม่หรือส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปสังกัดใหม่ จะสามารถแต่งตั้งกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่ เพื่อสอบสวนข้าราชการผู้นั้นได้หรือไม่นั้น สำนักงาน ก.พ. เคยตอบข้อหารือในกรณีนี้ว่า ไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ให้อำนาจยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือระงับการสอบสวนได้ ประกอบกับกรณีทำนองนี้ ก.พ. เคยพิจารณามีความเห็นไว้เมื่อครั้งใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนและวิธีพิจารณาดำเนินการตามลำดับ ทำให้เห็นเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ว่า ประสงค์จะให้คณะกรรมการสอบสวน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาดำเนินการเกี่ยวกับการสอบสวน และพิจารณาไปตามลำดับจนเสร็จกระบวนการ และไม่ใ้ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาที่จะยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือระงับการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วแต่อย่างใด ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก็กำหนดหลักเกณฑ์และ



วิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนและวิธีพิจารณาดำเนินการตามลำดับ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม เป็นธรรมและรวดเร็วเช่นเดียวกันกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ดังนั้นผู้บังคับบัญชาคนใหม่จึงไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่เพื่อทำการสอบสวนวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้

อย่างไรก็ตาม อาจมีประเด็นคำถามตามมาในเรื่องของการย้าย การโอน หรือการเลื่อนของผู้ถูกกล่าวหาแล้วไปมีผลกระทบกับตำแหน่งของประธานกรรมการสอบสวนว่า**จะต้องเปลี่ยนตัวประธานกรรมการสอบสวนหรือไม่** ซึ่งกรณีนี้กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ได้เขียนไว้ค่อนข้างชัดเจนในข้อ 3 วรรคสี่ ว่าเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการสอบสวนจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่า หรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ แต่สำหรับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 นี้ แม้ไม่ได้กำหนดข้อความในลักษณะทำนองเดียวกันนี้ไว้ แต่ก็ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในข้อ 18 วรรคสองแล้วว่า **ในขณะที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด** ซึ่ง ก.พ.

¹ ข้อ 57 ในกรณีที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนผู้ถูกกล่าวหา อันมีผลทำให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเปลี่ยนไป ให้คณะกรรมการสอบสวนที่ได้แต่งตั้งไว้แล้วนั้นดำเนินการต่อไปจนเสร็จ และทำรายงานการสอบสวนเสนอไปพร้อมกับสำนวนการสอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาเดิมที่เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินการ เพื่อส่งไปยังผู้บังคับบัญชาใหม่ที่เป็นผู้ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 94 พิจารณาสั่งหรือดำเนินการตามข้อ 55 ต่อไป และถ้าในระหว่างการสอบสวนมีกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องสั่งการอย่างไร เพื่อให้การสอบสวนนั้นดำเนินการต่อไปได้ ให้ผู้บังคับบัญชาเดิมส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาใหม่ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป
ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใหม่ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 หรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 94 ตามวรรคหนึ่ง เห็นสมควรให้ดำเนินการตามข้อ 55 จะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมดำเนินการ หรือในกรณีที่เห็นเป็นการสมควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นใหม่เพื่อดำเนินการก็ได้ โดยให้นำข้อ 18 และข้อ 19 มาใช้บังคับ



ได้กำหนดตำแหน่งประธานกรรมการไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 2 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 แล้ว ดังนั้น การพิจารณาว่าประธานกรรมการเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดหรือไม่นั้น จึงต้องพิจารณาในขณะที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเท่านั้นว่าเป็นไปตามที่กำหนดหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงไปเพราะการย้าย การโอน หรือการเลื่อนของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ส่งผลกระทบต่อผลกระทบบนกรณีของประธานกรรมการสอบสวนแต่อย่างใด ทั้งนี้ เพราะถือว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนถ้าดำเนินการไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว แม้ภายหลังจะมีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นที่อาจทำให้ผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือประธานกรรมการสอบสวนเปลี่ยนแปลงไปด้วยก็ตาม ก็ไม่ทำให้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ชอบด้วยกฎหมายแล้วเสียไปแต่อย่างใด

นอกจากนี้ ปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อมา คือ **การย้าย การโอน หรือการเลื่อนดังกล่าวนั้นส่งผลให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่เปลี่ยนแปลงไปแล้ว การพิจารณาจะต้องให้ อ.ก.พ.ใดเป็นผู้พิจารณานั้น** เดิมเคยมีส่วนราชการหรือมายังสำนักงาน ก.พ. ในช่วงที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ใช้บังคับว่า กรณีที่ข้าราชการกระทำผิดวินัยร่วมกัน เมื่อส่วนราชการในสังกัดได้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแล้วส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.กระทรวงซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่พิจารณาตามมาตรา 104 วรรคสอง (1) หรือเมื่อดำเนินการทางวินัยแล้วรายงานไปยัง อ.ก.พ.กระทรวงซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่พิจารณาตามมาตรา 109 วรรคหก แล้วปรากฏว่าพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีผลใช้บังคับ ทำให้ข้าราชการผู้ถูกดำเนินการทางวินัยดังกล่าวถูกโอนไป

สังกัดกระทรวงอื่นเช่นนี้ อ.ก.พ.กระทรวงซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่เดิมจะมีอำนาจพิจารณาหรือไม่นั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ตอบข้อหารือในประเด็นนี้ว่า อ.ก.พ.กระทรวงมีอำนาจพิจารณาและมีมติได้เฉพาะกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ในกระทรวงนั้นเท่านั้น เมื่อข้าราชการผู้นั้นได้ไปสังกัดกระทรวงอื่นแล้ว อ.ก.พ.กระทรวงซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่เดิมก็ไม่มีอำนาจพิจารณาได้

สำหรับปัญหาข้างต้น ปัจจุบันมี **กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. 2556 ข้อ 58 วรรคสอง** กำหนดไว้ชัดเจนว่ากรณีที่มีการย้าย การโอน หรือการเลื่อนผู้ถูกกล่าวหาอันมีผลให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่เปลี่ยนแปลงไป ให้ส่งเรื่องให้ อ.ก.พ.จังหวัด อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.กระทรวง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่หลังจากการย้าย การโอน หรือการเลื่อนนั้นเป็นผู้พิจารณา

ปัญหาสุดท้ายที่เกิดขึ้นคือ ใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ซึ่งประเด็นนี้ก็มีส่วนราชการเคยหารือมายังสำนักงาน ก.พ. ด้วยเช่นกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ก็ได้ตอบข้อหารือส่วนราชการในกรณีที่ปลัดกระทรวงของส่วนราชการแห่งหนึ่งได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงข้าราชการ 6 ราย แต่ในระหว่างการสอบสวน ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาคนหนึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับทรงคุณวุฒิว่า ปลัดกระทรวงจะต้องส่งรายงานผลการสอบสวนเฉพาะกรณีของข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับทรงคุณวุฒิไปยังรัฐมนตรี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ดำเนินการตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ต่อไป และแม้รัฐมนตรีจะเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุที่มีตำแหน่งเหนือกว่าปลัดกระทรวง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาคนอื่นที่ร่วมกระทำผิดวินัยด้วย ก็ไม่เป็นเหตุให้รัฐมนตรีมีอำนาจลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือลดโทษแก่ผู้ถูกกล่าวหาคนอื่นที่รัฐมนตรีมิได้เป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ได้

จากประเด็นปัญหาต่าง ๆ ข้างต้นจะเห็นได้ว่า เป็นเพียงการพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยนั้น ได้ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่งเปลี่ยนแปลงไปแล้วทำให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจดำเนินการเปลี่ยนแปลงไปเท่านั้น แต่การดำเนินการทางวินัยยังคงมีอีกหลายปัญหาข้อกฎหมายในหลายกรณีที่จะต้องพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเป็นธรรม ทั้งตัวข้าราชการและส่วนราชการนั่นเอง


ว่าด้วยเรื่อง...

บรรจุกู้รับราชการที่ใหม่ แต่ไม่ได้ยื่นขอลาออกจากที่เดิม



เดิมทีนายวันใหม่รับราชการอยู่ในกรม จ. ต่อมาไปสอบบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ณ กรม พ. ยิ่งความปลื้มปีติใจให้แก่นายวันใหม่ เนื่องจากต้องการกลับไปอยู่กับครอบครัวที่ต่างจังหวัด และก่อนที่จะเดินทางไปรับตำแหน่งใหม่จึงได้ไปร่ำลาบรรดาหัวหน้า พี่ ๆ เพื่อน ๆ ใน กรม จ. จากนั้น 15 ธันวาคม 2556 นายวันใหม่ก็ไปเริ่มต้นหน้าที่การทำงานในตำแหน่งใหม่ ณ หน่วยงานในภูมิภาคของ กรม พ. โดยยังไม่ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อผู้บังคับบัญชาที่กรม จ.



 < ในเวลาต่อมา...หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของ กรม จ. มาตรวจสอบสมุดลงเวลาการปฏิบัติราชการเมื่อเวลาล่วงเลยไปแล้ว 1 เดือน (15 มกราคม 2557) พบว่า นายวันใหม่ไม่ได้ลงชื่อเข้าปฏิบัติราชการที่กรม จ. ก็กลายเป็นว่าช่วงระยะเวลาตั้งแต่ที่ไปบรรจุเข้ารับราชการที่ใหม่ที่ กรม พ. เป็นต้นมา นายวันใหม่มีสภาพเป็นข้าราชการอยู่ 2 แห่ง ในเวลาเดียวกัน...แล้วผลกระทบกับการพ้นจากราชการที่ กรม จ. เพื่อไปรับราชการที่ กรม พ. ของนายวันใหม่ จะเป็นอย่างไร???

จะลืมหือตั้งใจ ก็มีอาจรู้ได้

ทำไงดี!

ก็เป็นปัญหา...เพราะนายวันใหม่ อาจจะต้องถูก กรม จ. ลงโทษทางวินัยด้วยเหตุ “ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร...” และอาจส่งผลต่อการบรรจุที่ กรม พ. ซึ่งก็คงต้องพิจารณากันต่อไป



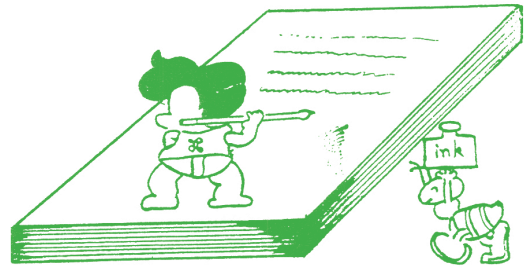
ฉะนั้น จึงเป็นที่มาของเรื่องที่อาสาเคลียร์จะนำมาบอกกล่าวให้เพื่อนข้าราชการได้ทราบกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุในลักษณะเช่นเดียวกับนายวันใหม่



สาระน่ารู้...ว่าด้วยเรื่อง “การลาออกจากราชการ”

การลาออกจากราชการ

- ▶ ต้องทำเป็นหนังสือ พร้อมลงลายมือชื่อ
- ▶ ต้องยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา



เหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยต้อง **ยื่นล่วงหน้า**
ก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่า 30 วัน

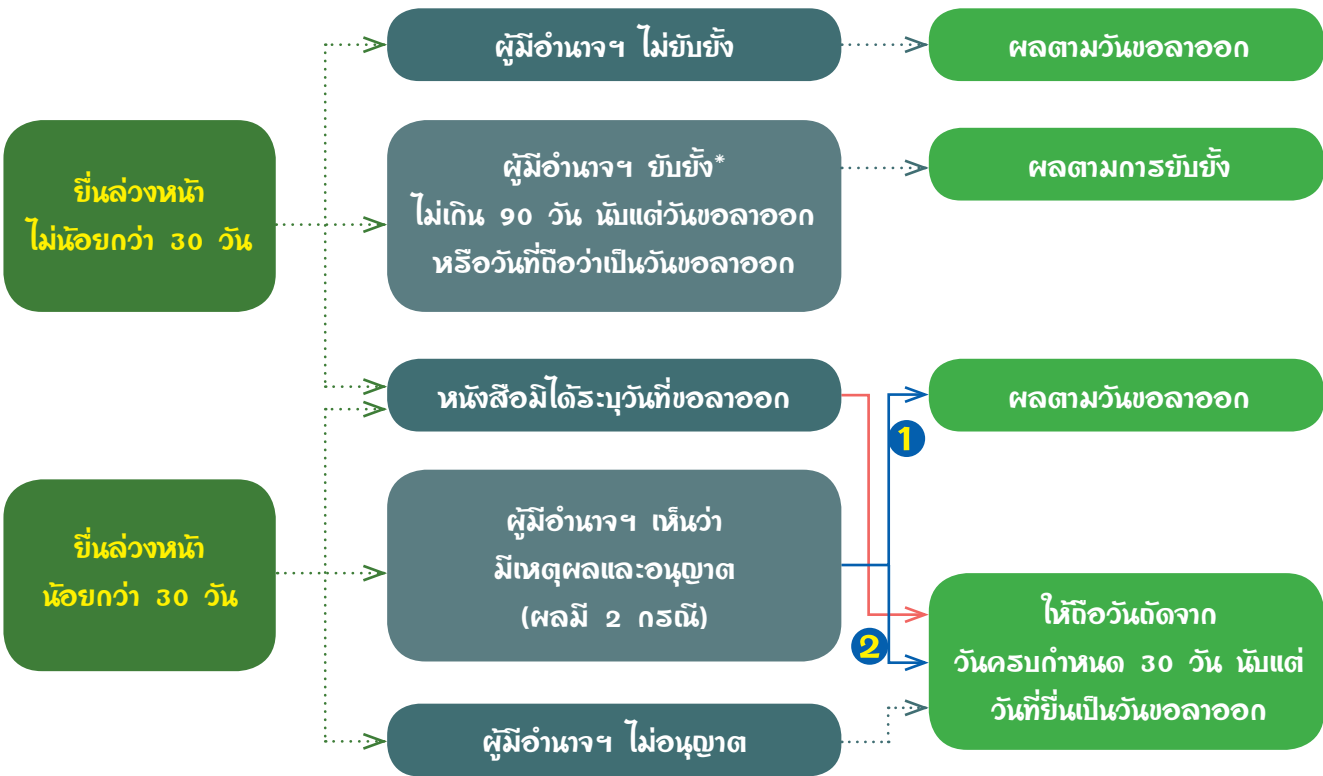
มาดูกัน



อ้าว...แล้วจะยื่นน้อยกว่า 30 วัน
ได้มั้ย? ผลจะแตกต่างกันมั้ย



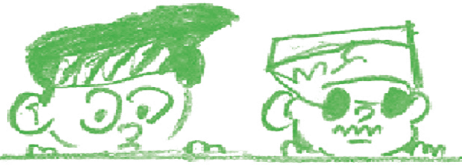
การยื่นหนังสือขอลาออกและวันที่ลาออกมีผล



*การยับยั้ง สามารถทำได้เพียงครั้งเดียว ไม่สามารถขยายเวลาได้

ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551

...น่าสงสาร...



ทำได้ดี!



แต่สิ่งสำคัญ...



คือ การทำคำสั่งอนุญาตการลาออก

ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออกต้องมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

อ้าว...แล้วถ้าลืมออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ
หรือไม่มีคำสั่งยับยั้ง หรือเป็นกรณีเนื่องจากครบกำหนด
เวลายับยั้ง...จะทำไม?

?????



ก็ต้องถือเป็นการออกโดยผลของกฎหมาย แต่ให้
ผู้มีอำนาจฯ มีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้
ผู้ขอลาออกทราบ...



สำนักงาน ก.พ.
47/111 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
โทรศัพท์ 0-2547-1291 โทรสาร 0-2547-1792