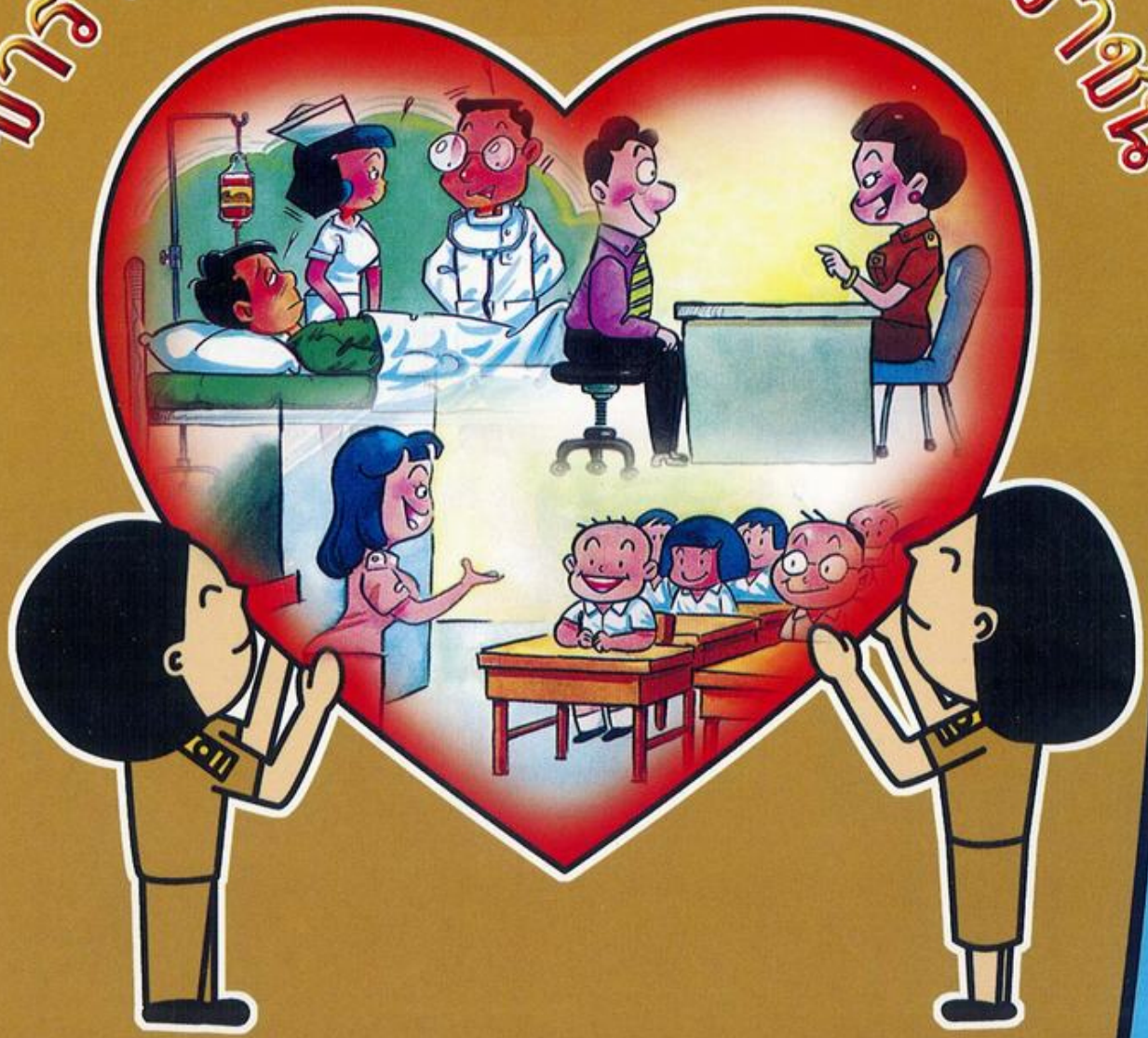


ข่าวราชการไทยหัวใจเพื่อประชาชน



วารสารข่าวราชการ

ปีที่ ๔๗ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๔๕

ISSN ๐๑๒๕-๐๙๐๖



ผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ย่อมเป็นคุณแก่ตนด้วย.
ผู้ที่ทำงาน โดยเห็นแก่ตัวเบียดเบียนประโยชน์ส่วนรวม ย่อมบ่อนทำลาย
ความมั่นคงของชาติ และที่สุดก็จะเอาตัวไม่รอด. ข้าราชการทุกคนจึงต้อง
ทำงานทุกอย่าง ด้วยสติสำนึกถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อส่วนรวมอยู่เสมอ.

วังไกลกังวล

วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๕



พระวรวงศ์เธอ

ดร. พวงมณี ใจดี

(สมเด็จพระญาณสังวร)

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

วันสำคัญวันหนึ่งของไทยคือวันข้าราชการพลเรือน ที่ถือว่าเป็นวันสำคัญเพราะเป็นวันของข้าราชการที่มีจำนวนมากกว่าข้าราชการหน่วยอื่น เช่น ข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ นอกจากมีจำนวนมากแล้ว ข้าราชการพลเรือนยังมีความสำคัญอย่างที่สุดแก่ชีวิตของผู้คนพลเมืองทั้งหลาย เป็นเพื่อนคู่คิดมิตรคู่ใจที่ขาดไม่ได้จากชีวิตของผู้คนในบ้านเมืองไทยทุกแห่งหน ข้าราชการตำรวจเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ รั้วของชาติคือข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนคือเพื่อนคู่คิดมิตรคู่ใจ นี่เป็นความจริงอย่างเห็นได้ชัดเจนถูกแท้แม้จะมองดูให้เห็นทหารเป็นรั้วของชาติ จริ่ง ตำรวจเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ก็จริง ข้าราชการพลเรือนเป็นเพื่อนคู่คิด มิตรคู่ใจ ก็จริงอีกเช่นกัน จริงอย่างไร ก็ข้าราชการพลเรือนเป็นที่ปรึกษาของผู้คนเกือบจะทุกเรื่อง ไม่รู้ไม่เข้าใจเรื่องอะไรจะต้องปรึกษาหารือสอบถามได้จากข้าราชการพลเรือน ทั้งเรื่องการเสียภาษี การเปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนนามสกุล รวมเปลี่ยนสำมะโนครัว ตลอดจนการรับความรู้ทางวิชาการต่างๆ ก็ต้องพึ่งข้าราชการพลเรือนทั้งสิ้น ลูกหลานตัวเล็กตัวน้อยก็ต้องฝากไว้ในความดูแลอบรมสั่งสอนของข้าราชการพลเรือนที่เป็นครูอาจารย์ คิดให้ดีแล้วจะเห็นความสำคัญอย่างยิ่งของข้าราชการพลเรือน แต่ความสำคัญที่แท้จริงต้องอยู่ที่ข้าราชการพลเรือนเองว่าจะทำตนให้เป็นคนสำคัญได้เพียงไรหรือไม่เท่านั้น แม้ข้าราชการพลเรือนเข้าใจหน้าที่ของตนว่าเป็นเพื่อนคู่คิด มิตรคู่ใจของผู้คนพลเมืองไทยทั้งประเทศ ภูมิใจในหน้าที่สำคัญนี้ มีกำลังใจที่จะทำหน้าที่ของตนให้เต็มสติปัญญาความสามารถ ก็จะสามารถให้ความสุขแก่ผู้คนได้มากมาย ทุกวันนี้ผู้คนมีความสุขมาก จนอาจกล่าวได้ว่าทุกวันนี้

โลกมืด บ้านเมืองไทยเราก็มืด ข้าราชการพลเรือนสามารถทำความมืดให้เป็นความสว่างได้ เพราะหน้าที่ของ ข้าราชการพลเรือนเกี่ยวข้องเป็นอันมากกับชีวิตทั้งปวง แม้แต่การให้ธัมมะ นอกเสียจากพระจากสงฆ์ ข้าราชการพลเรือนที่เป็นครู อาจารย์ ก็มีส่วนรับผิดชอบอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ไม่ผิด ว่าข้าราชการพลเรือนมีความสำคัญในส่วนนี้มากหมายนัก เพราะผู้เป็นครูอาจารย์ ไม่ว่าจะระดับเล็กระดับใหญ่ มีโอกาสที่สุดที่จะอบรมจิตใจของผู้เป็นศิษยานุศิษย์ให้ตั้งงามไกลความชั่ว ความผิดร้ายทั้งหลายทั้งปวง เช่นนี้แล้วจะไม่กล่าวได้อย่างไร ว่าข้าราชการพลเรือนเป็นความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศชาติ มิได้น้อยกว่าข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารที่แน่ๆ ก็คือ ทั้งสามหน่วยราชการมีความสำคัญที่จะขาดหน่วยใดหน่วยหนึ่งไม่ได้ ลองคิดดูย่อมจะเห็นอย่างถนัด ชัดแจ้งตามความเป็นจริง

ตำรวจคือผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ รั้วของชาติคือทหาร ข้าราชการพลเรือนคือเพื่อนคู่คิด มิตรคู่ใจ ขอให้ท่านผู้เป็นข้าราชการพลเรือนทั้งหลายระลึกไว้ไม่หลงลืม ท่านมีความสำคัญเพียงไร ทำให้ได้ตั้งความสำคัญที่ได้รับมอบหมายแล้ว เป็นเพื่อนคู่คิด เป็นมิตรคู่ใจ ของคนทุกถ้วนหน้า อย่าเพิ่มความมืดให้แก่ชีวิตใดเขาทุกข์เขาร้อนกันแทบจะทนไม่ได้อยู่แล้วในทุกวันนี้ มีโอกาสเมื่อผู้ใดมาถึงท่านข้าราชการพลเรือน ขอจงให้ความทุกข์ของเขาคลี่คลายด้วยการต้อนรับอย่างเมตตาปราณีจากใจท่านทุกถ้วนหน้าเถิด

ขออนุโมทนาสาธุการที่ท่านได้มีโอกาสช่วยทุกข์ของเพื่อนมนุษย์มากหน้าหลายตานักหนา ขออำนาจพร

วัดบวรนิเวศวิหาร กทม.

๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕



สาร

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี

เนื่องในวโรกาสข้าราชการพลเรือน ประจำปี พุทธศักราช ๒๕๔๕

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕

ในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๕ ผมขอส่งความระลึกถึงและความปรารถนาดีมายังข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศด้วยความจริงใจ

รัฐบาลมีนโยบายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความโปร่งใส และขจัดการทุจริตในวงราชการและการให้บริการแก่ประชาชน โดยการปฏิรูประบบราชการให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และมีโครงสร้างที่กระชับเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ พร้อมทั้งเร่งตรากฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกความสำเร็จของการปฏิรูประบบราชการครั้งนี้ นอกจากข้าราชการพลเรือนแล้ว ทุกฝ่ายในสังคมจะต้องตระหนักว่าพื้นฐานของการปฏิรูปคือ การสร้างสรรค์ที่ดีขึ้นสำหรับประเทศและประชาชน ดังนั้น ข้าราชการทุกคนจะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาของระบบราชการในปัจจุบัน และทำความเข้าใจที่ถูกต้องกับสังคมในเรื่องการปรับเปลี่ยนครั้งนี้ด้วย

ผมหวังว่า ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถเข้าใจปัญหาของประเทศ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีความตระหนักในหน้าที่ที่ตนพึงมีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยขอให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต และประหยัด พร้อมทั้งจะร่วมใจพัฒนาบ้านเมืองด้วยความจริงใจ และจริงใจตลอดไป

อนึ่ง รัฐบาลได้ประกาศให้ปี ๒๕๔๕ เป็นปีแห่งการเริ่มต้นรณรงค์สร้างสุขภาพทั่วไทยภายใต้กลยุทธ์ “รวมพลังสร้างสุขภาพ” เพื่อให้ประชาชนตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมสนับสนุนให้คนในสังคมสนใจหันดูแลสุขภาพ ดังนั้น ผมจึงขอให้ข้าราชการทุกคนดูแลสุขภาพของตนให้มีความสมบูรณ์

แข็งแรง ลด ละ เลิกพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ที่ไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน อีกทั้ง
จะได้มีพลังขับเคลื่อนอย่างพอเพียงในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศชาติต่อไป

ผมขออวยพรให้ข้าราชการพลเรือนทุกท่านและครอบครัว จงประสบแต่ความสุข ความเจริญ
เพียบพร้อมด้วยกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา มีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนบำเพ็ญประโยชน์เพื่อพี่น้อง
ประชาชนชาวไทย และประเทศชาติอันเป็นที่รักของเราสืบไป

พันตำรวจโท



(ทักษิณ จินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

บทบรรณาธิการ

สวัสดิการ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ เป็นวารสารที่ออกมาในโอกาส
วันข้าราชการพลเรือน วันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี

ปี ๒๕๔๕ นี้ รัฐบาลได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะปรับปรุง
โครงสร้างกระทรวงต่าง ๆ ใหม่ ๒๐ กระทรวง และปรับปรุงระเบียบบริหาร
ราชการแผ่นดินใหม่ โดยได้มีมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม
๒๕๔๕ เห็นชอบ ร่างกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
และร่างกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดินไปแล้ว

วารสารข้าราชการของเธอได้เคยลงเรื่องการปรับปรุง
โครงสร้างกระทรวงต่าง ๆ ขาดผลการประจักษ์แจ้งปฏิบัติไปแล้ว
ฉบับต่อๆ ไป ชะนำสาระที่น่าสนใจเกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้าง
กระทรวงต่าง ๆ มานำเสนอผู้อ่านต่อไป โดยเน้นให้วารสารเป็นสื่อ
ความเข้าใจเรื่องการปฏิรูปราชการ

ฉบับนี้ยังคงสาระ บทความวิชาการ และคอลัมน์ประจำ
ฉบับฉบับนี้

นายบุญชูชิต สิงห์วัฒนาศิริ

บรรณาธิการ

สารบัญ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๔๕๔, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่ปรึกษา

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสุวรรณ

นายบุญปลุก ชายเกตุ

นายศุภรัชต์ โชติกาญจน์

นายสิมา สีมานันท์

นายเฉลิม ศรีผดุง

บรรณาธิการ

นายบุญรอด ลิงหวัธนาศิริ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

น.ส.เอมอร อร่ามกุล

นายเอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

น.ส.วันเพ็ญ นาคแจ้ง

น.ส.เขาวลัษณ์ กุลพานิช

นายสมพงษ์ เกษตรอำนาญ

นายวรินทร์ สุขเจริญ

น.ส.อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ

นายพรชัย มาสถิตย์

นางอลิสา ม่วงเล็ก

น.ส.เหมวดี บรรเทา

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายพันธุ์เรือง พันธุหงส์

แบบปก

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๖๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๓-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความแสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต

กทม. ๑๐๓๐๐

บทความ

หน้า

- การควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานทางปกครอง สุชาติ เวโรจน์ ๑
- กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการเสริมสร้างเศรษฐกิจไทย อีระวัธร์ จันทร์ประเสริฐ ๑๖
- วันข้าราชการพลเรือน ฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก ๒๙
- รูปแบบและวิธีการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคเอกชน (ตอนที่ ๑) ศ.เกษมสันต์ วิจารณ์ ๓๓
- ปัจจัยสำคัญของการฝึกอบรม (ตอนที่ ๒) ศ.พิเศษเสฐียรพงษ์ วรรณปก ๔๔
- คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร ในยุคคิดใหม่ ทำใหม่ ดร.สุทิน ลิ้มปะชาติ ๔๗
- เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง พุทธพงษ์ มณีไธร์ ๕๔
- ก.พ.กับการให้ออกาสคนพิการ กาญจนฯ สัมพันธ์สันติกุล ๕๙

คอลัมน์ประจำ

- เทคนิคและกลยุทธ์ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ สำนักงาน ก.พ. ๖๒
- รู้ศัพท์รู้แสง นางกัลใจ ๖๖
- จากภาพสู่ข่าว งานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี ๒๕๕๔ ดนตามข้าว ๖๗
- ปฏิรูปช่วยชาติ...๓๐ บาท ช่วยทุกคน น.พ.วรัญญ์ เทียนสงบ ๗๒
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ มัทธนา บรรจงแท้ ๗๓
- มุม “เพื่อนบุคลากร” ทป. ๗๔
- ท่อไอเสีย เทอร์โบ ๗๙
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ ๘๔
- สื่อสารเรื่องการสอบ เหมวดี บรรเทา ๘๘
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ ธงรัช เจษฎาธิน ๙๐
- อินไซด์ราชการ 'นวัธ' ๙๘

การควบคุมดุลพินิจ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานทางปกครอง



สุชาติ เวโรจน์*

บทนำ

ปัญหาการบริหารจัดการภาครัฐในอดีตที่ผ่านมาโดยเฉพาะการบริการประชาชนที่ล่าช้า การทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควรรวมทั้งผลงานคุณภาพต่ำ ได้ถูกชำระล้างแก้ไขด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่หลั่งไหลเข้าสู่สังคมไทยอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดยั้ง เทคโนโลยีทางข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยได้ย่อโลกให้เล็กลง ทำให้การทำงานในหน่วยงานภาครัฐได้รับการพัฒนาด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานและการบริการประชาชนปัจจุบันดีขึ้น ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม แม้เทคโนโลยีจะสำคัญ เพราะความมหัศจรรย์ของเทคโนโลยีสามารถส่งผลให้ระบบราชการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นก็ตาม แต่สิ่งที่สำคัญมากกว่าและเป็นความสำคัญที่ยิ่งใหญ่มาแต่ครั้งอดีตตลอดจนถึงปัจจุบันนี้ก็คือ “คน” ในหน่วยงานภาครัฐ “คน” คือปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะ “คน” คือผู้ขับเคลื่อนการทำงานภาครัฐที่แท้จริง คนจะต่างกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตรงที่คนมี “ดุลพินิจ” ที่สามารถนำมาใช้ปรุงแต่ง ซึ่งแน่นอนเทคโนโลยีหรือเครื่องสมองกลไม่อาจทำหน้าที่เช่นนี้ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ คนมีดุลพินิจเป็นอำนาจในการทำงาน และบางทีก็คนอีกนั่นแหละที่ใช้ดุลพินิจถูก รวมทั้งบางทีก็ใช้ผิด ถ้าคนยังเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยแล้ว การใช้ดุลพินิจจะยังมีความสำคัญเพราะเจ้าหน้าที่ของรัฐคือข้าราชการ ลูกจ้าง รวมตลอดถึงบุคคลผู้รับมอบอำนาจจากรัฐมาดูแลและบริการประชาชนด้วย การทำหน้าที่ในนามรัฐของเจ้าหน้าที่ทำให้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานทางปกครองมีอำนาจเหนือประชาชนหรือเอกชน หากเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานทางปกครองใช้ดุลพินิจไม่ถูกต้อง ประชาชนย่อมเดือดร้อน

การกระทำตามกฎหมายที่เกิดขึ้นโดยผลของการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครอง ได้แก่ การออกคำสั่งหรือคำวินิจฉัยทางปกครองที่มีผลใช้บังคับเป็นการเฉพาะราย เช่น คำสั่งปิดสถานบริการบันเทิง คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้ใต้บังคับบัญชา คำสั่งเพิกถอน หรืออนุมัติใบอนุญาต เป็นต้น เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าการใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองก่อให้เกิด “การกระทำทางปกครอง” ที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนหรือเอกชน และสร้างปัญหาในการบริหารกิจการบ้านเมืองมาตลอด

* รองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

บทความนี้เป็น การเสนอข้อเท็จจริงและความเห็นส่วนตัวของผู้เขียน มิได้เกี่ยวข้องกับผู้กั้นสำนักงานศาลปกครอง

ดุลพินิจ คือ การตัดสินใจที่กระทำหรืองดเว้นการกระทำใดๆ ของมนุษย์ แต่จะเชื่อหรือไม่ว่า สังคมไทยที่ผ่านมามีการพูดถึงเรื่องการควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองไว้น้อยมาก ในอดีตที่ผ่านมา นักรัฐศาสตร์และนักนิติศาสตร์จะคุ้นเคยกับแนวความคิดของรัฐาธิปไตยแต่เพียงอย่างเดียว เพราะการเรียนการสอนที่ผ่านมาจะเน้นความสำคัญในเรื่องของการใช้อำนาจรัฐ มากกว่าการควบคุมการใช้อำนาจ ในการร่างกฎหมาย มักให้รัฐเป็นเจ้าของทรัพยากรต่างๆ เช่น ป่า ที่ดิน น้ำ ฯลฯ ทั้งยังร่างกฎหมายให้อำนาจรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐมากกว่ามุ่งคุ้มครองปัจเจกชน ในการตีความกฎหมาย ก็ตีความในทางให้คุณแก่ “รัฐ” มากกว่า “บุคคล”^๑

กระแสความคิดด้านการบริหารจัดการสมัยใหม่แบบตะวันตก ซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากนักรัฐศาสตร์และนักกฎหมายมหาชนที่ยึดแนวความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในการบริหารของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือแนวความคิดเกี่ยวกับการตรวจสอบอำนาจเริ่มได้รับความนิยม ซึ่งทำให้การบริหารกิจการภาครัฐได้รับการพัฒนาไปในแนวทางที่ดีกว่าอดีตมากขึ้นเรื่อย ๆ

ในอดีตที่ผ่านมา การปกครองประเทศแม้จะยึดหลักว่าสังคมต้องถูกปกครองโดยกฎหมายตามหลัก Rule of Law ก็จริง แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วเจ้าหน้าที่ของรัฐกลับมีอำนาจมาก เพราะกฎหมายจำเป็นต้องเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจ กล่าวกันว่า ดุลพินิจเป็นอำนาจที่ต้องมีความคู่กับการใช้กฎหมาย การบริหารราชการถ้า

ข้าราชการไม่สามารถใช้ดุลพินิจในการทำหน้าที่ตามกฎหมายได้ การบริหารกิจการบ้านเมืองก็คงจะมีปัญหา นักกฎหมายมหาชนเปรียบเปรยอำนาจแห่งดุลพินิจไว้ว่า”

“อำนาจดุลพินิจเป็นโลหิตที่ให้อชีวิตแก่กระบวนการทางปกครองทั้งมวลได้สูบกิน หากปราศจากความเกื้อกูลของอำนาจนี้แล้ว กลไกการทำงานของรัฐบาลก็จะเป็นอำนาจที่ปราศจากพลังใด ๆ ไร้ทั้งความมุ่งหมายและทิศทาง”^๒

ดุลพินิจคืออะไร ดุลพินิจ (Discretionary Power) คือ อำนาจตัดสินใจเพื่อกระทำหรือไม่กระทำใด ๆ ของมนุษย์ ซึ่งในทางภาวะวิสัย (Objective) ไม่อาจตัดสินได้ว่าถูกหรือผิด ในทางกฎหมายอำนาจดุลพินิจคือเสรีภาพที่กฎหมายให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองในอันที่จะตัดสินใจว่าในกรณีเฉพาะเรื่อง กรณีใดกรณีหนึ่ง สมควรเลือกคำสั่งใดในบรรดาคำสั่งหลาย ๆ อย่าง ที่แตกต่างกันออกไปและออกคำสั่งตามที่ได้ตกลงใจเลือกไว้” นอกจากนี้ดุลพินิจยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้และการตีความกฎหมาย ปกติตัวบทกฎหมายส่วนมากจะแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือ กฎหมายเคร่งครัด (Jus Strictum) กับกฎหมายยุติธรรม (Jus Aequum) ถ้าบทกฎหมายใดได้กำหนดข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบและกำหนดผลไว้แน่นอนชัดเจน ผู้ใช้ผู้ตีความไม่สามารถใช้ดุลพินิจ เสริมแต่งเนื้อหาขอบทบัญญัติได้ กฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎเกณฑ์ตายตัวเช่นนี้ เราเรียกว่ากฎหมายเคร่งครัด (Jus Strictum) ซึ่งได้แก่ถ้อยคำของกฎหมายในลักษณะเช่น

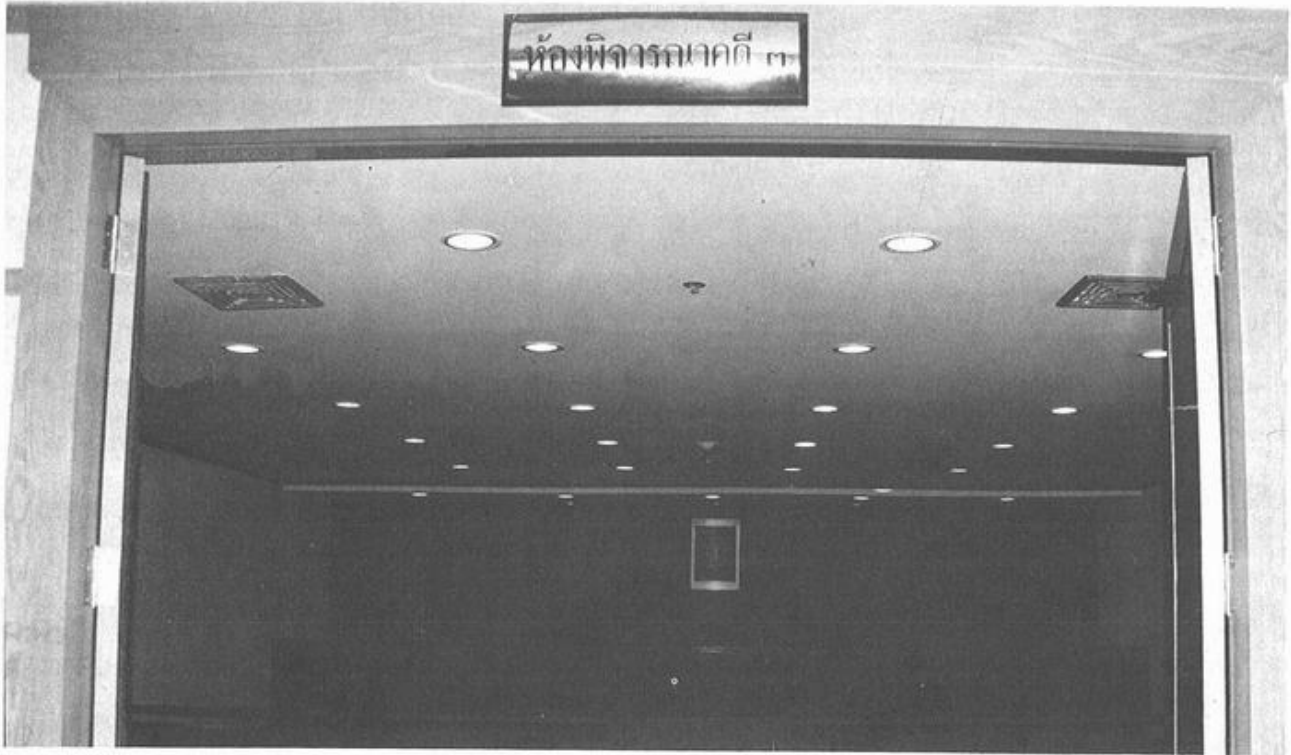
^๑ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ การแบ่งแยกกฎหมายมหาชน-เอกชน และพัฒนาการกฎหมายมหาชนในประเทศไทย (กฎหมายมหาชน เล่ม ๒) (คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๓๘) หน้า ๓๑๗
^๒ วรพจน์ วิศุทธิ์พิชญ์ ข้อความคิดและหลักการพื้นฐานในกฎหมายมหาชน (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติธรรม ๒๕๔๐), หน้า ๘๕
^๓ วรพจน์ วิศุทธิ์พิชญ์ อ้างแล้ว หน้า ๘๘

ข้าราชการพลเรือนต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามถ้าตัวบทกฎหมายใดไม่ได้กำหนดข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบหรือผลทางกฎหมายไว้อย่างแน่ชัดในการใช้หรือการตีความบทกฎหมายเหล่านี้ ผู้ใช้ผู้ตีความจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจในการกระทำการต่าง ๆ รวมทั้งการใช้หรือตีความกฎหมายประกอบเพื่อเสริมความให้กฎหมายสมบูรณ์ขึ้นเพื่อให้เป็นธรรมและเหมาะสมกับพฤติการณ์ตามกาลสมัย บทกฎหมายเช่นนี้เราเรียกว่ากฎหมายยุติธรรม (Jus Aequum) ซึ่งได้แก่ถ้อยคำกฎหมายในลักษณะเช่น “การกระทำที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี” “อาคารที่อยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรมน่ารังเกียจ” ด้วยเหตุผลที่การร่างกฎหมายบางบท บางมาตราจำเป็นต้องกำหนดเป็นลักษณะกฎหมายยุติธรรม (Jus Aequum) เพราะผู้ร่างต้องการกฎหมายที่มีความยืดหยุ่นและสามารถตีความได้ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทำให้เป็นการเปิดช่องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถใช้ดุลพินิจได้ เท่าที่ผ่านมา บางครั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ดุลพินิจในลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลเป็นประโยชน์และให้ความยุติธรรม แต่บางครั้งกลับอาศัยช่องทางที่กฎหมายให้อำนาจใช้ดุลพินิจทำตามอำเภอใจ ออกคำสั่งหรือกระทำการที่ไม่เกิดประโยชน์และยุติธรรม เช่น การออกคำสั่งแต่งตั้งแบบเล่นพรรคเล่นพวก การออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนแบบลำเอียงหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือกลั่นแกล้ง เป็นต้น ปัญหาที่มีมานานและตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแก้ไขได้ยากมาก การควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงเป็นสิ่งสำคัญและที่ผ่านมามักมีประเด็นขัดแย้งเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจเข้าสู่กระบวนการพิจารณา เพื่อให้ฝ่ายบริหารและศาลตัดสินอยู่เสมอ

๕๖ การควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองที่ผ่านมา

ในอดีตก่อนที่จะมีศาลปกครอง การควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมการกระทำทางปกครองซึ่งอาจแบ่งการควบคุมออกได้เป็น ๒ ลักษณะ กล่าวคือ การควบคุมโดยองค์กรภายในฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองนั่นเอง และการควบคุมโดยองค์กรภายนอกฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครอง

การควบคุมโดยองค์กรภายในของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองเองนั้น นอกจากการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำการทางปกครองนั้น ๆ ที่ย่อมมีอำนาจสั่งให้มีการทบทวนหรือสั่งแก้ไข เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกการกระทำนั้น ๆ ได้ตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและการควบคุมโดยการกำกับดูแลขององค์กรกลางขององค์กรปกครองส่วนกลางหรือองค์กรกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถตรวจสอบการชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครองของส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกำกับดูแลของตนได้ และยังรวมไปถึงการควบคุมโดยองค์กรภายในของฝ่ายปกครองที่มีกฎหมายให้อำนาจในเรื่องนี้คือ คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งมีอำนาจพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่เกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐได้ โดยเสนอความเห็นไปยังนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาลเป็นผู้พิจารณาสั่งการ



คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์จึงมีลักษณะเป็นกลไกทางบริหารที่ควบคุมการใช้ดุลพินิจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองด้วยตนเองที่ค่อนข้างเด่นชัด นอกเหนือจากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในเรื่องนี้อยู่แล้วดังกล่าวข้างต้น

ตัวอย่างคำวินิจฉัยคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ กรณีออกคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยผู้ออกคำสั่งใช้ดุลพินิจไม่ชอบด้วยกฎหมายมีตัวอย่างดังนี้

๑. กรณีไม่รับเข้าเรียนที่โรงเรียนตำรวจ โดยใช้ดุลพินิจไม่ชอบ กรณีนี้คือการตัดสินใจไม่รับผู้ร้องทุกข์เข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ โดยอ้างว่าผู้ร้องทุกข์มีประวัติทางคดีอาญา โดยเคยถูกเจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีอาญาฐานใช้รถในการขนส่งโดยไม่จดทะเบียนและเสียภาษีตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งถือว่าผู้ร้องทุกข์เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีตามมาตรา ๔๑(๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๒๑ กรณีนี้คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏในเรื่องร้องทุกข์นี้ ยังถือไม่ได้ว่าผู้ร้องทุกข์ขาดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับคัดเลือกหรือผู้ที่จะสอบแข่งขันเป็นข้าราชการตำรวจในข้อที่ผู้ร้องทุกข์เป็นผู้บกพร่องศีลธรรมอันดี เพราะการกระทำผิดของผู้ร้องทุกข์ในกรณีดังกล่าวเป็นการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติการขนส่งทางบก พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบในด้านการขนส่ง จึงมิได้มีความสัมพันธ์กับหลักศีลธรรมใด ๆ การที่กองบัญชาการศึกษาและกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร ๘ ใช้นโยบายที่จะไม่รับผู้ที่มีประวัติเคยถูกดำเนินคดีอาญาทุกกรณี โดยไม่มีข้อยกเว้น จึงไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมาย อีกทั้งจากรายงานการสืบประวัติพบว่า ผู้ร้องทุกข์ก็มีความประพฤติเรียบร้อย จึงไม่อาจถือได้ว่าผู้ร้องทุกข์เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ จึงมีมติเสนอ

นายกรัฐมนตรีเพื่อสั่งการให้กรมตำรวจเพิกถอนคำสั่งไม่รับผู้ร้องทุกข์เข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจ..... (คำวินิจฉัยฯ ที่ ๖๘/๒๕๓๗)

๒. กรณีการงดเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมิเหตุผลเนื่องจาก“ผลการปฏิบัติงานยังไม่ดีพอ” เรื่องนี้ผู้ร้องทุกข์ร้องทุกข์ว่า ผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยไม่ทราบเหตุผล ผู้ร้องทุกข์จึงได้สอบถามเหตุผลจากผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคำสั่งแจ้งว่า เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของผู้ร้องทุกข์ยังไม่ดีพอ ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ได้วินิจฉัยว่า โดยที่การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ร้องทุกข์นั้น ผู้บังคับบัญชามีสาเหตุขึ้นแรกเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงานไม่ดีพอ แต่ไม่สามารถชี้แจงได้ว่าไม่ดีพออย่างไร ต่อมาผู้บังคับบัญชาจึงได้ให้เหตุผลใหม่่ว่า เพราะผู้ร้องทุกข์ไม่อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ซึ่งเป็นคนละเหตุผลกับที่ได้เสนอในตอนต้น ถึงแม้ว่าการที่จะพิจารณาว่าข้าราชการผู้ใดปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่ดีเท่าที่ควร นั้น เป็นอำนาจการใช้ดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ตาม แต่มิได้หมายความว่า การใช้ดุลพินิจจะกระทำได้โดยไม่จำเป็นต้องมีข้อเท็จจริงสนับสนุนหรือสามารถอ้างอิงข้อเท็จจริงที่ไม่ถูกต้องได้การที่ผู้บังคับบัญชาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ร้องทุกข์จึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์จึงมีมติเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้เพิกถอนคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ร้องทุกข์ (คำวินิจฉัยฯ ที่ ๘๑/๒๕๓๔)

สำหรับการควบคุมโดยองค์กรภายนอกฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครอง ซึ่งรวมถึงการควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานทางปกครองด้วยนั้น นอกจากองค์กรนิติบัญญัติ คือ รัฐสภาจะสามารถควบคุมการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลซึ่งรวมถึงการกระทำทางปกครองในรูปแบบต่าง ๆ แล้ว ยังอาจมีการควบคุม โดยองค์กรตุลาการหรือศาลได้ ในอดีตที่ผ่านมาเมื่อยังไม่มีศาลปกครอง วิธีการควบคุมโดยองค์กรตุลาการที่จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปลี่ยนแปลงการกระทำหรือคำสั่งของตนที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดมีวิธีเดียวคือการฟ้องศาลยุติธรรมเพื่อให้มีการลงโทษทางอาญา^๔

ในกรณีคดีแพ่งที่มีลักษณะเป็นคดีปกครองเมื่อมองย้อนไปในอดีตจะพบว่า องค์กรตุลาการคือศาลยุติธรรมมักจะไม่วางตัวเข้าไปตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจตามกฎหมาย เพราะมีฉะนั้นจะกลายเป็นการแทรกแซงอำนาจดุลพินิจของฝ่ายปกครอง ซึ่งกฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะมอบหมายให้อยู่ในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกิจการบ้านเมือง โดยหลักการศาลเองยืนยันว่าศาลไม่มีอำนาจที่จะตรวจสอบความเหมาะสมของดุลพินิจในการสั่งการตามกฎหมายหรือคำสั่งทางปกครองที่มาจากเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจได้ เพราะมีฉะนั้น ศาลจะกลายเป็นฝ่ายปกครองที่บริหารกิจการบ้านเมืองเสียเอง

มีคำพิพากษาศาลฎีกาหลายเรื่องที่สะท้อนให้เห็นว่า ศาลจะไม่เข้าไปตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้ดุลพินิจสั่งการของข้าราชการผู้มีอำนาจตามกฎหมาย เช่น

^๔ คณะทำงานประชาสัมพันธ์งานจัดตั้งศาลปกครอง ตามนโยบายของรัฐบาล สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา “ข้อควรรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดตั้งศาลปกครองตามนโยบายของรัฐบาล” วารสารกฎหมายสุโขทัยธรรมมาธิราช เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๔, หน้า ๑๒๓

คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๓๕๓๕/๒๕๒๙

จำเลยในฐานะอธิการบดีมหาวิทยาลัยมีคำสั่งลงโทษโจทก์โดยที่ได้พิจารณาแล้ว เชื่อว่า โจทก์กระทำความผิดทางวินัย ตามความเห็นคณะกรรมการสอบสวน เป็นการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๔ การที่จะวินิจฉัยว่าโจทก์มีความผิดทางวินัยหรือไม่ เป็นอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งเป็นการใช้อำนาจของราชการฝ่ายบริหารโดยเฉพาะ เมื่อจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของโจทก์วินิจฉัยว่าโจทก์มีความผิด ใช้ดุลพินิจสั่งลงโทษโจทก์ไปตามความเหมาะสมกับสภาพความผิดเท่าที่อยู่ในอำนาจของจำเลยโดยชอบอย่างไรแล้ว ศาลไม่มีอำนาจที่จะเข้าไปชี้ขาดว่าโจทก์มีความผิดทางวินัยหรือไม่อีก จำเลยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมายและได้ใช้ความระมัดระวังตามสมควร ไม่ได้จงใจกลั่นแกล้งโจทก์ จึงไม่เป็นการละเมิดต่อโจทก์

คำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๔๗๗๖/๒๕๓๘

คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมสรรพากรที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเป็นที่สุด ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๑๗ นั้น เมื่อไม่ปรากฏว่าอธิบดีกรมสรรพากรได้กลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ผู้ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยจะอุทธรณ์ต่อศาลภาษีอากรตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลภาษีอากรและวิธีพิจารณาคดีภาษีอากร พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๗(๑) ไม่ได้ โจทก์ผู้ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยจึงไม่มีอำนาจฟ้อง

ในหมายเหตุประกอบท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๖/๒๕๓๘ ได้พูดถึงแนวความคิด

เกี่ยวกับการที่ศาลควรเข้าไปก้าวก่ายการใช้อำนาจดุลพินิจของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองไว้อย่างน่าสนใจว่า*

“คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ คงจะเดินตามแนวความคิดที่ว่าศาลยุติธรรมจะไม่เข้าไปก้าวก่ายการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครอง เว้นแต่จะเป็นการใช้อำนาจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ซึ่งแนวความคิดนี้ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาหลายฉบับด้วยกัน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๖-๒๘๑/๒๕๒๓ ซึ่งวินิจฉัยว่า “พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๐๓ ให้อำนาจเจ้าพนักงานท้องถิ่นและคณะกรรมการที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นตั้งขึ้นวินิจฉัยชี้ขาดข้อเท็จจริง ถ้าเห็นว่าอาคารชำรุดทรุดโทรมน่ารังเกียจไม่อาจแก้ไขได้ ก็สั่งให้รื้อถอนได้ เมื่อปรากฏว่าเจ้าพนักงานท้องถิ่นและคณะกรรมการเห็นว่าอาคารของโจทก์ชำรุดทรุดโทรมและอยู่ในสภาพที่น่ารังเกียจจนไม่อาจแก้ไขได้ จึงมีคำสั่งให้โจทก์รื้อถอน เมื่อโจทก์อุทธรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ชี้ขาดให้ยกอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีย่อมเป็นที่สุด เมื่อไม่ปรากฏว่า ได้กลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ก็ไม่มีเหตุที่ศาลจะเพิกถอนคำสั่งนั้น” แต่แนวความคิดดังกล่าวก็ถูกโต้แย้งว่าคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองนั้น ศาลย่อมมีอำนาจที่จะเข้าไปตรวจสอบและวินิจฉัยอีกชั้นหนึ่ง แม้จะเป็นเรื่องการใช้ดุลพินิจหรือตีความกฎหมายก็ตาม หากมีศาลปกครองก็เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลปกครองที่จะตรวจสอบและวินิจฉัย ถ้าไม่มีศาลปกครองก็เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรม

* ชัยสิทธิ์ ตรีชูธรรม หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๗๗๖/๒๕๓๘

ผู้เขียนเห็นด้วยกับข้อโต้แย้งดังกล่าว เพราะคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของฝ่ายบริหารนั้นแม้จะไม่ได้กลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต แต่ก็อาจเป็นการใช้ดุลพินิจที่ผิดพลาดหรืออาจตีความที่ไม่ถูกต้องก็ได้ หากศาลไม่รับตรวจสอบและวินิจฉัยให้ ก็จะไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ แม้จะมีกฎหมายบัญญัติว่า คำสั่งหรือคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด ควรจะถือว่าถึงที่สุดเฉพาะฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองเท่านั้น จะได้ไม่เป็นการจำกัดการใช้สิทธิทางศาลของบุคคล...”

อย่างไรก็ตาม การควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองที่ผ่านมา แม้ศาลเองจะยืนยันว่าตนไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะตรวจสอบความเหมาะสมของคำสั่งทางปกครองได้ก็ตาม แต่หากจะได้ศึกษาคำพิพากษาของศาลกันอย่างพิถีพิถันแล้ว เราจะพบว่าศาลมักจะไม่ปล่อยให้คำสั่งหรือการกระทำทางปกครองที่ไม่เหมาะสมอย่างชัดแจ้งมีผลสมบูรณ์ได้ หลักการที่ศาลใช้ คือจะพิจารณาว่าคำสั่ง หรือการกระทำนั้นที่เกิดจากการใช้ดุลพินิจนั้นขัดกับ “ความรู้สึกของวิญญาณชน” หรือไม่ หากขัดกับความรู้สึกของวิญญาณชนอย่าง “ชัดแจ้ง” ศาลจะเข้าไปควบคุมและตัดสินให้คำสั่ง หรือการกระทำทางปกครองนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอาจพิพากษาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจปกครองนั้นมีความผิดทางอาญาได้ ซึ่งถือเป็นวิธีการสำคัญอีกวิธีหนึ่งที่ศาลใช้เป็นเครื่องมือในการบังคับให้ต้องมีการใช้ดุลพินิจโดยชอบด้วยกฎหมาย

เช่น กรณีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๖๖๓/๒๕๔๓ ซึ่งเป็นคดีเกี่ยวกับเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗) มีสาระสำคัญ ดังนี้

“..... ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ นี้ นอกจากหมายถึงการปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นการกระทำนอกขอบเขตแห่งอำนาจ หรือโดยปราศจากอำนาจประการหนึ่ง ที่เป็นการกระทำฝ่าฝืนต่อวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการนั้นประการหนึ่ง และที่เป็นการกระทำที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอีกประการหนึ่งแล้ว ยังหมายถึงการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบอีกด้วย

การใช้อำนาจดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาสั่งการหรือเลือกกระทำตามที่เห็นว่าเหมาะสมโดยศาลไม่แทรกแซงนั้น หมายความว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจไปในทางใดแล้ว ศาลต้องยอมรับการใช้ดุลพินิจนั้น แต่การใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาจะต้องอยู่ภายในขอบเขตของความชอบด้วยกฎหมาย คือ ต้องมิใช่เป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ มิใช่การใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ หรือโดยปราศจากเหตุผล

การแต่งตั้งข้าราชการอัยการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งตำแหน่งอัยการพิเศษฝ่ายนั้นมีการพิจารณาอาวุโสประกอบ การที่จำเลยเสนอตารางประวัติการปฏิบัติราชการแก่ประธาน ก.อ. เพื่อแต่งตั้งอัยการพิเศษฝ่าย โดยเสนอชื่อบุคคลที่มีอาวุโสต่ำกว่าโจทก์ไว้เป็นอันดับสูงกว่าโจทก์ถึงสามครั้ง เพราะถือเอาสาเหตุที่จำเลยมีสาเหตุส่วนตัวกับโจทก์ เป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ จึงเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และในการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบดังกล่าว จำเลยมีเจตนาเพื่อให้เกิด ความเสียหายแก่โจทก์ ในฐานะที่จำเลยเป็นเจ้าพนักงาน

จำเลยจึงมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗, ๑๖

คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้ ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการตรวจสอบอำนาจดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการกรณีศาลเชื่อว่าการก่อกวนและใช้ดุลพินิจกระทำการในลักษณะที่ขัดกับความรู้สึกของวิญญาณ ศาลยุติธรรมได้วางแนวบรรทัดฐานทางกฎหมาย โดยเชื่อมโยงการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชามาสู่การมีความผิดฐานเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ ซึ่งดูจะสร้างความพึงพอใจและสร้างความหวังใหม่ให้กับบรรดาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐทั้งหลายอย่างแท้จริง เพราะจะเป็นหนทางสำหรับต่อสู้กับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ตนคิดว่าไม่มีจิตใจเป็นธรรมลำเอียง เล่นพรรคเล่นพวก ได้อย่างสาสมกับความรู้สึกที่ตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม การควบคุมดุลพินิจโดยใช้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาจึงเป็นแนวทางที่สำคัญตลอดมา

๘๖ กำเนิดศาลปกครอง :

กลไกในการควบคุมดุลพินิจ

ความพยายามในการจัดตั้งศาลปกครองได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน โดยก่อนหน้านี้จะกำเนิดเป็นศาลปกครองอย่างที่เห็นในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๒ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์) เป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาททางปกครอง เพื่อแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนจากการปฏิบัติหน้าที่ของทาง

ราชการในรูปของการ “ร้องทุกข์” โดยได้มีการเสนอคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ ซึ่งระบบลักษณะเช่นนี้ ดังที่ได้กล่าวไว้แล้วว่าเป็นระบบที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองควบคุมตัดสินข้อพิพาททางปกครองหรือเป็นระบบควบคุมการใช้อำนาจรัฐโดยกลไกภายในฝ่ายบริหารหรือฝ่ายปกครองด้วยตนเอง มิใช่ควบคุมโดยกระบวนการยุติธรรมทางศาล ซึ่งเป็นการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจโดยองค์กรภายนอก

วิวัฒนาการของระบบ “ร้องทุกข์” ได้พัฒนาเป็นระบบการวินิจฉัยข้อพิพาททางปกครองโดยองค์กรตุลาการที่แยกต่างหากจากระบบศาลยุติธรรม โดยแรงผลักดันในการปฏิรูปการเมืองของประชาชนได้ส่งผลให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันได้กำหนดเป็นหลักการให้มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้นเป็นศาลอีกระบบหนึ่งต่างหากจากระบบศาลยุติธรรม และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ จัดตั้งศาลปกครองและกำหนดวิธีพิจารณาคดีปกครองขึ้น

นักกฎหมายมหาชนชี้ให้เห็นความจำเป็นที่สำคัญประการหนึ่ง ในการที่จะต้องมีศาลปกครองแยกต่างหากแตกต่างจากศาลยุติธรรมว่ามาจากความต้องการระบบวิธีพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวกับการแสวงหาข้อเท็จจริงในคดีที่ไม่เหมือนกัน คือ ศาลยุติธรรมอาจมีความเหมาะสมที่ใช้ “ระบบกล่าวหา” แต่ศาลปกครองควรใช้ “ระบบไต่สวน”^๖ ในการแสวงหาข้อเท็จจริง

^๖ โบคิน พลกุล “สาระสำคัญของกฎหมายว่าด้วยศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง” วารสารวิชาการศาลปกครอง ปีที่ ๑ เล่มที่ ๑, มกราคม-เมษายน ๒๕๔๔, หน้า ๖๔

“ นิตិสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ระหว่างฝ่ายปกครองกับเอกชนจะมาจากการออกกฎเกณฑ์หรือการออกคำสั่ง ซึ่งเป็นการกระทำที่ฝ่ายปกครองดำเนินการได้เองฝ่ายเดียว มิใช่ตั้งอยู่บนหลักความเท่าเทียมกันดังเช่นการผูกนิติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามกฎหมายเอกชน ทั้งยังทำเป็นเอกสารซึ่งเกือบทั้งหมดจะอยู่ในความครอบครองของฝ่ายราชการ จึงเป็นการยากที่เอกชนจะหาพยานหลักฐานมาพิสูจน์ยืนยันข้อกล่าวอ้างของตน ดังนั้นการดำเนินคดีปกครองและหลักกฎหมาย ที่ใช้ในการตัดสินคดีปกครอง จึงต้องมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ ในการดำเนินคดีทั่ว ๆ ไป (คดีแพ่งและคดีอาญา) ศาลมีหน้าที่กำกับควบคุมให้การดำเนินกระบวนการและการเสนอพยานหลักฐานของคู่ความเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดและรับฟังพยานหลักฐานที่แต่ละฝ่ายเสนอแล้ววินิจฉัยไปตามข้อเท็จจริงนั้น ๆ ซึ่งเรียกว่า “ระบบกล่าวหา” แต่ในคดีปกครองนิติสัมพันธ์ส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายปกครองกับเอกชนมิได้ตั้งอยู่บนหลักความเท่าเทียมกันดังที่กล่าวมาข้างต้น หากถือหลักอย่างเคร่งครัดว่าการค้นหาความจริงเป็นหน้าที่ของคู่กรณีที่จะต้องพิสูจน์ข้อกล่าวอ้างของตนอย่างเช่นในคดีทั่วไป ๆ ย่อมเกิดความไม่เป็นธรรมในการต่อสู้คดีได้ ด้วยเหตุนี้ ในคดีปกครองศาลจึงต้องมีหน้าที่มากไปกว่าการรับฟังข้อเท็จจริงตามที่คู่กรณีแต่ละฝ่ายกล่าวอ้าง โดยจะมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบแสวงหาข้อเท็จจริงและดำเนินกระบวนการพิจารณา เช่น การใช้มาตรการต่าง ๆ ในการแสวงหาข้อเท็จจริง การกำหนดระยะเวลาให้คู่กรณีต้องชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสาร

หลักฐาน การซักถามคู่กรณีหรือพยาน เป็นต้น ซึ่งเรียกว่า “ระบบไต่สวน” ”

๕.๒ อำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๖ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของศาลปกครองไว้ดังนี้

“ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือในกำกับดูแลของรัฐบาลกับเอกชน หรือระหว่างหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือในกำกับดูแลของรัฐบาลด้วยกัน ซึ่งเป็นข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำที่หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือเนื่องจากการกระทำหรือการละเว้นการกระทำที่หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

อำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครองที่รัฐธรรมนูญวางกรอบไว้แยกแยะออกมาให้เห็นภาพกว้างได้ ดังนี้ “

๑. เป็นข้อพิพาทระหว่าง “รัฐ” กับ “ราษฎร” (เอกชน) หรือ “รัฐ” กับ “รัฐ”

“ ชำนาญ พิเศษสุพันธ์, ศาลปกครอง (Administrative Court) (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัทฟ้าอักษร จำกัด, ๒๕๔๓) หน้า ๖๕

๒. เกี่ยวกับการกระทำหรือละเว้น การกระทำที่ “รัฐ” ต้องปฏิบัติตามหรือต้องรับผิดชอบตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙ ได้กำหนดให้ศาลปกครองมีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษา หรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่งหรือการกระทำอื่นใดเนื่องจากกระทำโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างชั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดกับประชาชนเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(๓) คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่นหรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร

(๔) คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง

(๕) คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาลเพื่อบังคับให้บุคคลต้องกระทำหรือละเว้นกระทำอย่างหนึ่งอย่างใด

(๖) คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจศาลปกครอง

เมื่อวินิจฉัยหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวอย่างละเอียด จะเห็นว่า ศาลปกครองจะเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานทางปกครอง ซึ่งจะเห็นได้จากบทบัญญัติในกฎหมายมาตรา ๙ (๑) ที่กำหนดให้การกระทำทางปกครองของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากการกระทำนั้นเกิดจากการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

นักกฎหมายปกครองได้ชี้ให้เห็นว่า การควบคุมอำนาจดุลพินิจจะทำให้ศาลปกครองเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ทั้งในแง่ของการป้องกันและปราบปราม และการสร้างสภาพบังคับสำหรับการปฏิบัติราชการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย^๙

“การที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้นนั้น นอกจากจะเป็นกลไกหนึ่งในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนแล้ว ศาลปกครองยังจะเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและปราบปรามและสร้างสภาพบังคับสำหรับการปฏิบัติราชการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายทั้งในแง่จิตวิทยาสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะกระทำผิด (ซึ่งอาจเทียบได้กับบทบาทของเจ้า

^๙ ชาญชัย แสงศักดิ์ ศาลปกครองกับการปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐ (กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการว่าด้วยการปฏิรูปราชการเพื่อประชาชนของหน่วยงานของรัฐ, พ.ศ. ๒๕๔๓), หน้า ๖๗

พนักงานจรรยาบรรณกับการรักษาวินัยจรรยาบรรณของผู้ช่วยยี่
รถยนต์) และในแง่ของการเยียวยาทุกข์ให้แก่
ประชาชนอันเกิดจากการปฏิบัติราชการที่ไม่ชอบ
ด้วยกฎหมาย โดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล
ปกครองฯบัญญัติให้ศาลปกครองมีอำนาจพิจารณา
พิพากษาคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
กระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจาก
กระทำโดยไม่สุจริตหรือมีลักษณะเป็นการเลือก
ปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเป็นการสร้าง
ชั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดกับ
ประชาชนเกินสมควรหรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ
ตลอดจนคดีพิพาทเกี่ยวกับการที่เจ้าหน้าที่
ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้
ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวล่าช้าเกิน
สมควร โดยศาลปกครองมีอำนาจสั่งให้เพิกถอน
หรือสั่งห้ามการกระทำดังกล่าวหรือให้เจ้าหน้าที่
ของรัฐปฏิบัติตามหน้าที่ภายในเวลาที่ศาลปกครอง
กำหนด”

ในบทความนี้ผู้เขียนจะขอจำกัดขอบเขต
ของการแสดงบทวิเคราะห์เฉพาะในส่วนของ
“การควบคุมอำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของ
รัฐหรือหน่วยงานภาครัฐ” ซึ่งจะส่งผลให้การ
กระทำโดยเฉพาะการสั่งการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
หรือหน่วยงานทางปกครองชอบหรือไม่ชอบ
กฎหมายเท่านั้น จะขอไม่กล่าวถึงกรณีการกระทำ
ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วยเหตุประการอื่น เช่น
การกระทำโดยไม่มีอำนาจ การกระทำนอกเหนือ
อำนาจ หรือการละเมิดทางปกครอง สัญญาทาง
ปกครอง ซึ่งเป็นอีกเรื่องหนึ่งต่างหาก

๘๒๑ ดุลพินิจที่ถูกตั้งข้อสงสัยอะไร

โดยทั่วไปกฎหมายซึ่งเป็นเครื่องมือของรัฐ
ในการดำเนินการต่าง ๆ ย่อมจะบัญญัติให้เจ้า
หน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานทางปกครองมีอำนาจ
กระทำการต่าง ๆ ได้ในลักษณะของการใช้อำนาจ
ฝ่ายเดียวบังคับการ โดยไม่จำเป็นต้องให้ผู้รับการ
กระทำนั้นต้องยินยอมสมัครใจด้วย ในบางกรณี
กฎหมายให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานที่
ต้องกระทำการเมื่อมีข้อเท็จจริงอย่างใดอย่าง
หนึ่งเกิดขึ้นโดยไม่อาจเลือกกระทำการใด ๆ ได้
แต่บางกรณีกฎหมายให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่หรือ
หน่วยงานที่จะเลือกกระทำการหรือไม่กระทำการ
ก็ได้ขึ้นอยู่กับวิจรรณญาณที่เราเรียกว่า “ดุลพินิจ”
ซึ่งกฎหมายก็มักจะกำหนดกรอบของการใช้ดุลพินิจ
เพื่อมิให้มีการใช้ดุลพินิจโดยไม่มีขอบเขตจำกัด
ในกรณีหลังเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทาง
ปกครองมี “หน้าที่” ต้องใช้ดุลพินิจและใช้
ดุลพินิจโดยชอบด้วยเหตุผล การอาศัยอำนาจ
ตามกฎหมายออกคำสั่งโดยที่มิได้ใช้ดุลพินิจเอา
เสียเลยหรือใช้ดุลพินิจ แต่ใช้อย่างไร้เหตุผล
กรณีเช่นนี้ ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วย
กฎหมาย

เหตุที่กฎหมายให้อำนาจดุลพินิจแก่
เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองก็ด้วย
จุดมุ่งหมายที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วย
งานทางปกครองใช้วิจรรณญาณตัดสินว่า กรณีใด
สมควรออกคำสั่งอย่างไร จึงจะเหมาะสมแก่กรณี
เฉพาะเรื่องนั้นๆ คำสั่งที่เหมาะสมจะต้องมีลักษณะ
ที่สามารถตอบสนองข้อเรียกร้องของประโยชน์
มหาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ที่สุด และขณะเดียวกัน มีผลกระทบต่อ
สิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด”

* วรพจน์ วิศุทธิ์พิชญ์ อ่างแล้ว หน้า ๙๖

ดุลพินิจที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานทางปกครองจะทำให้คำสั่งทางปกครอง ขอบด้วยกฎหมาย

หลักการที่ศาลในต่างประเทศอ้างเป็นมาตรฐาน (Norm of Reference) ในการตรวจสอบความเหมาะสมแก่กรณีเฉพาะเรื่องของคำสั่งทางปกครอง ได้แก่ หลักแห่งความได้สัดส่วน (Principle of Proportionality) ^{๑๑} ซึ่งเป็นพื้นฐานแห่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ตกอยู่ภายใต้อำนาจ

หลักการดังกล่าวนี้ประกอบด้วยหลักการย่อย ๓ ส่วน คือ

ก) หลักแห่งความเหมาะสม (Principle of Suitability) หลักการนี้จะบังคับให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองใช้วิจารณญาณเลือกออกคำสั่งที่จะทำให้ความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจ สำเร็จลุล่วงไปได้ หากคำสั่งใดที่ไม่อยู่ในวิสัยที่จะทำให้ความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจปรากฏขึ้นได้ ย่อมเป็นคำสั่งที่ไม่เหมาะสม

ข) หลักแห่งความจำเป็น (Principle of Necessity) หมายความว่าในบรรดาคำสั่งหลาย ๆ ประการซึ่งล้วนแล้วแต่สามารถดำเนินการให้ความมุ่งหมายของกฎหมายที่ให้อำนาจสำเร็จลุล่วงไปได้ทั้งสิ้นนั้น ถ้าเป็นคำสั่งที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพของราษฎร เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองต้องเลือก ออกคำสั่งที่จะมีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด และถ้าเป็นคำสั่งที่ให้ประโยชน์แก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองจะต้องเลือก

ออกคำสั่งที่จะมีผลทำให้รัฐเสียประโยชน์น้อยที่สุด ค) หลักแห่งความได้สัดส่วนในความหมายอย่างแคบ (Principle of Proportionality in Narrow Sense) หลักการนี้เรียกร่องให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างความเสียหายอันจะเกิดขึ้นแก่เอกชน และประโยชน์อันสังคมจะพึงได้รับจากการปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรการทางปกครอง หลักการนี้จึงห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองใช้อำนาจออกคำสั่งใดคำสั่งหนึ่ง ซึ่งเป็นที่เห็นได้ชัดว่าหากได้ลงมือปฏิบัติการให้เป็นไปตามคำสั่งนั้นแล้ว จะยังให้เกิดประโยชน์แก่มหาชนน้อยมาก ไม่คุ้มกับความเสียหายที่จะบังเกิดกับเอกชน

หลักการทั้ง ๓ ประการ เป็นแนวทางที่ศาลใช้เป็นบรรทัดฐานในการตรวจสอบคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครอง เพื่อจะได้พิจารณาได้ว่า การใช้อำนาจดุลพินิจเพื่อออกคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองนั้นชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

นักกฎหมายมหาชนได้ยกตัวอย่างการควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองโดยศาลปกครองว่า ^{๑๒}

“เมื่อมีหลักว่าการใช้ดุลพินิจของหน่วยงานฯ และเจ้าหน้าที่ฯ ต้องกระทำไปโดยชอบด้วยกฎหมาย ด้วยเหตุนี้ การใช้ดุลพินิจโดยมิชอบจึงเป็นเหตุอีกประการหนึ่งที่ศาลปกครองสามารถควบคุมตรวจสอบได้ เช่น กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนให้อำนาจผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง โดยอาจลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ถ้าปรากฏว่า ข้าราชการรายหนึ่ง

^{๑๑} วรพจน์ วิศุทธิ์พิชญ์ อ่างแล้ว หน้า ๑๐๒ - ๑๐๗

^{๑๒} โกคิน พลกุล อ่างแล้ว หน้า ๙๘

ถูกลดโทษลดชั้นเงินเดือน ซึ่งเป็นโทษที่สูงสุด
ในกรณีนี้ ทั้งที่ความผิดของข้าราชการดังกล่าว
เป็นที่เห็นได้อย่างชัดเจนว่าไม่ถึงขนาดหรือไม่ได้
สัดส่วนกับการต้องรับโทษลดชั้นเงินเดือน เมื่อ
เทียบกับกรณีอื่นๆ ที่เคยมีการกระทำผิดและม
ีการลงโทษกัน เช่นนี้ ถือว่าการสั่งลงโทษดังกล่าว
เป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ”

กรณีการใช้ดุลพินิจลงโทษข้าราชการ
ตามตัวอย่างนี้ หากจะตรวจสอบการใช้ดุลพินิจของ
ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ ก็ต้องพิจารณาโดยดู
ว่าผู้บังคับบัญชาได้ใช้ดุลพินิจออกคำสั่งได้ถูกต้อง
ตามจุดมุ่งหมายของกฎหมายที่จะให้ลงโทษ
ข้าราชการผู้กระทำผิดวินัย หรือไม่ รวมทั้ง
เป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินไป หรือไม่ และผล
ของการออกคำสั่งที่ผิด จะทำให้ข้าราชการ
ผู้ถูกลดโทษเสียขวัญ กำลังใจ ที่จะทำงานจน
ทำให้รัฐเสียหาย หรือไม่ สิ่งเหล่านี้ต้องนำมา
พิจารณาประกอบกันทั้งหมด

๓๒๖ การบังคับคดีของศาลปกครอง

การควบคุมอำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่
ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองจะทำได้อย่าง
มีประสิทธิภาพเพียงไร ขึ้นอยู่กับอำนาจบังคับของ
หน่วยตรวจสอบควบคุม

กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและ
วิธีพิจารณาคดีปกครอง ได้กำหนดวิธีบังคับคดี
ในกรณีที่มีการฟ้องว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วย
งานทางปกครอง ออกคำสั่งทางปกครอง อันเนื่อง
มาจากการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายไว้
ดังนี้^{๖๖}

การบังคับคดีกรณีที่มีการฟ้องว่าหน่วยงาน
ทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐออกคำสั่ง
ทางปกครองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย มาตรา ๗๒
บัญญัติให้ศาลปกครองมีอำนาจเพิกถอนคำสั่ง
ทางปกครอง และมาตรา ๗๒ วรรคสอง บัญญัติ
ให้อำนาจศาลปกครองกำหนดว่าจะให้คำสั่ง
ที่ให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวมีผลย้อนหลังหรือ
ไม่ย้อนหลัง หรือมีผลไปในอนาคตถึงขณะใดขณะ
หนึ่งก็ได้ โดยมีได้บัญญัติให้ต้องมีการประกาศ
ผลแห่งคำพิพากษาในราชกิจจานุเบกษา เหมือน
เช่นกรณีบังคับคดีกรณีที่หน่วยงานทางปกครอง
หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐออกกฎโดยไม่ชอบด้วย
กฎหมาย เพราะคำสั่งทางปกครองมีผลใช้บังคับ
แก่บุคคลหรือคณะบุคคลใดโดยเฉพาะ มิได้มีผล
บังคับเป็นการทั่วไปอย่างกรณีกฎหรือระเบียบ

ส่วนกรณีถ้าเกิดความเสียหายอันเนื่องจาก
การออกคำสั่งทางปกครองโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
หรือหน่วยงานทางปกครองจะเป็นกรณีการละเมิด
การบังคับคดีในกรณีที่มีการฟ้องคดีเกี่ยว
กับการกระทำละเมิดอันเกิดจากการออกคำสั่ง
ทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น มาตรา ๗๒ วรรคหนึ่ง
(๓) บัญญัติให้

ศาลปกครอง มีอำนาจกำหนดคำสั่ง
โดยการ

- ก. สั่งให้ใช้เงิน
- ข. สั่งให้ส่งมอบทรัพย์สิน
- ค. สั่งให้กระทำการ หรือ
- ง. สั่งให้งดเว้นกระทำการ

โดยจะกำหนดระยะเวลาและเงื่อนไขอื่น ๆ
ไว้ด้วยก็ได้

^{๖๖} ชาญชัย แสงศักดิ์ คำอธิบายกฎหมายจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พิมพ์ครั้งที่ ๓ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
วิญญูชน จำกัด พ.ศ. ๒๕๓๙) หน้า ๒๒๔ - ๒๒๖

ในกรณีศาลปกครองมีคำสั่งให้ผู้ใดชำระเงินหรือส่งมอบทรัพย์สินตามคำพิพากษา ถ้าผู้ใดไม่ชำระเงินหรือส่งมอบทรัพย์สิน มาตรา ๗๒ วรรคสี่ บัญญัติให้อำนาจศาลปกครองมีคำสั่งให้มีการบังคับคดีแก่ทรัพย์สินของบุคคลนั้นได้ โดยมาตรา ๗๒ วรรคห้า บัญญัติมิให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการบังคับคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม

บทบัญญัติของกฎหมายตามมาตรา ๗๒ นี้ ปัจจุบันยังมีปัญหาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการบังคับให้หน่วยงานของรัฐกระทำหรืองดเว้นกระทำ รวมทั้งกรณีบังคับด้วยการยึดทรัพย์สินของแผ่นดิน ซึ่งศาลปกครองกำลังดำเนินการอุดช่องว่างเพื่อให้คำสั่งมีผลต่อการปฏิบัติ ซึ่งรายละเอียดทั้งหมดอยู่นอกขอบข่ายของบทความนี้ จึงจะไม่ขอกล่าวถึง

๒๕ ผลงานของศาลปกครอง

โดยเหตุที่ศาลปกครองเพิ่งได้เปิดดำเนินการมาเพียงไม่ถึง ๑ ปี คำตัดสินพิพากษาต่าง ๆ จึงยังมีจำนวนไม่มาก โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครอง

นับตั้งแต่เปิดศาลปกครองมีคดีที่ศาลได้วางแนวทางในการควบคุมดุลพินิจไว้เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติราชการเป็นคดีแรก คือ คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งยกเลิกการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีสาระสรุปได้ดังนี้^{๑๑}

“ศาลปกครองกลางได้วางหลักในเรื่องการใช้ดุลพินิจยกเลิกการประกวดราคาจัดซื้อจัดจ้างของทางราชการในกรณีที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๔๔ ให้อำนาจคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาที่จะพิจารณาสั่งยกเลิกการประกวดราคาหรือให้ดำเนินการต่อไปในกรณีที่มีเหตุผลสมควรในกรณีที่มีผู้เสนอราคามาเพียงรายเดียว หรือเสนอมาหลายรายแต่ถูกต้องเพียงรายเดียวว่า คณะกรรมการมีหน้าที่ต้องพิจารณาว่ามีเหตุผลสมควรที่จะดำเนินการต่อไปหรือไม่ก่อนที่จะพิจารณาสั่งยกเลิกการประกวดราคา หากคณะกรรมการไม่ได้พิจารณาว่ามีเหตุผลสมควรหรือไม่ก่อนที่จะพิจารณาสั่งยกเลิกการประกวดราคาทันทีเมื่อมีผู้เสนอราคามาเพียงรายเดียว ย่อมถือได้ว่าคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคากระทำโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คดีแดง ๑๑๔๐/๒๕๔๔ ระหว่างห้างหุ้นส่วนจำกัดสินทรัพย์ทวิสุพรรณบุรี ผู้ฟ้องคดี อบจ.สุพรรณบุรี ผู้ถูกฟ้องคดี)

ในอนาคต ผลงานของศาลปกครองในเรื่องเกี่ยวกับการตรวจสอบควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานทางปกครอง จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งคำตัดสินพิพากษาคดีปกครองในเรื่องดังกล่าว จะเป็นหลักเกณฑ์หรือแบบแผนการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดกิจการของรัฐ ทั้งเป็นการป้องกันการประพฤติมิชอบ รวมทั้งการละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชนต่อไป

^{๑๑} สำนักงานศาลปกครอง ข้อมูลประกอบการชี้แจงเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของศาลปกครอง เอกสารโรเนียว พ.ศ. ๒๕๔๔, หน้า ๒-๓

สรุป

แม้ขณะนี้ไม่อาจบอกได้ชัดเจนว่ากรณีใดที่ศาลควรก้าวล่วงเข้าไปควบคุมดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองแต่ก็เชื่อได้ว่า นับแต่นี้ต่อไปสถาบันตุลาการจะให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานทางปกครองอย่างจริงจังและทั้งศาลปกครองและศาลยุติธรรมคงจะทำหน้าที่ควบคู่กันและสอดรับกัน เพราะการฟ้องคดีปกครองไม่ตัดสิทธิที่จะฟ้องคดีอาญา และการฟ้องคดีอาญาก็ไม่ตัดสิทธิที่จะฟ้องคดีปกครอง ฉะนั้น เมื่อศาลปกครองวินิจฉัยว่า การกระทำของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐว่าเกิดจากการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ ศาลปกครองย่อมมีอำนาจที่จะสั่งให้ยุติการกระทำนั้น หรือเพิกถอนคำสั่งที่มาจาก การกระทำนั้น รวมทั้งสั่งให้ชดเชยค่าเสียหายในกรณีที่คำสั่งหรือการกระทำนั้นไปละเมิดผู้ฟ้องคดี ผลของคำตัดสินพิพากษานี้ย่อมสามารถนำไปอ้างเป็นข้อเท็จจริงประการหนึ่งสำหรับฟ้องร้องเป็นคดีอาญาต่อศาลยุติธรรม หากเข้าองค์ประกอบความผิดเกี่ยวกับเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และในทางกลับกันผลการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลยุติธรรมก็จะเป็นข้อเท็จจริงให้ศาลปกครองนำไปใช้พิจารณาคดีได้ด้วยเช่นกันซึ่งในความเห็นส่วนตัวของผู้เขียน เชื่อว่า องค์ประกอบในการพิจารณาความผิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมิชอบน่าจะเป็นแนวทางเดียวกันทั้งคดีปกครองและคดีอาญา เช่น การใช้ดุลพินิจกระทำการโดยกลั่นแกล้ง กระทำตามอำเภอใจหรือปราศจากเหตุผล เป็นต้น และเมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายด้วยแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นก็เป็น “เจ้าพนักงาน” ตามกฎหมายด้วย ฉะนั้น คดีปกครองจึงสามารถดำเนินการควบคู่ไปกับคดีอาญาได้

กล่าวโดยสรุป

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้สร้างหลักประกันสิทธิเสรีภาพให้แก่ประชาชนอย่างดียิ่งเยี่ยมที่สุดชนิดที่หาไม่ได้ในยุคใดอีกแล้ว เพราะบัดนี้ อำนาจดุลพินิจ ซึ่งเป็นอำนาจ “น่ากลัว” ที่สุดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีอยู่จะต้องถูกตีกรอบให้อยู่ภายใต้การตรวจสอบควบคุมโดยเฉพาะศาลปกครองเชื่อแน่ว่าในอนาคตบรรทัดฐานเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมจะได้รับการพัฒนาให้มีมากขึ้น ในขณะที่สัดส่วนความเดือดร้อนของเอกชนหรือประชาชนที่ได้รับจากการใช้อำนาจดุลพินิจโดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะลดน้อยถอยลงเป็นเงาตามตัว





กระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม

กับการเสริมสร้างเศรษฐกิจไทย

ธีระวัชร จันทรประเสริฐ*

การจักระบบการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวหลบหนี เข้าเมือง....

กว่าจะมาถึงการจักระเบียบแรงงานต่างด้าว โดยเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน - ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ นั้น รัฐบาลก็ได้ปรับวิธีการจัดการกับปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาแล้วหลายรูปแบบเริ่มจาก ในปี พ.ศ.๒๕๓๕ รัฐบาลผ่อนผันให้คนพม่าทำงานตามจังหวัดแถบชายแดนได้ใน ๑๐ จังหวัด ตั้งแต่ จังหวัดเชียงราย จนถึงระนอง และผ่อนผันในอาเซียนที่คนไทยไม่ทำ จากนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ สภาอุตสาหกรรมและสภาหอการค้า ได้มีข้อเสนอเรื่องการขาดแคลนแรงงาน คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน วันที่ ๑๖ กรกฎาคม และวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๓๙ ให้ดำเนินนโยบายจักระบบเพื่อควบคุมการทำงานของแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยผ่อนผันให้แรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา ซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง ก่อนวันที่มีมติคณะรัฐมนตรีในพื้นที่ ๔๓ จังหวัด (เพิ่มขึ้นจากเดิม ๓๓ จังหวัด) มารายงานตัว ประกันตัว และขอรับใบอนุญาตทำงานภายใน ๙๐ วัน (๑ กันยายน - ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๓๙)

โดยให้ทำงานได้ในอาชีพกรรมกรหรืองานรับใช้ในบ้าน และกิจการที่กำหนดไว้ ๑๑ ประเภท กิจการ ระยะเวลาผ่อนผันไม่เกิน ๒ ปี แต่การดำเนินการดังกล่าวยังคงมีปัญหาอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ การไม่สามารถตรวจสอบคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เช่น การตรวจสอบสัญชาติชื่อที่แท้จริง วันที่เข้าทำงานกับนายจ้าง รวมทั้งการดำเนินมาตรการในการสกัดกั้น กวาดล้างจับกุม ไม่มีผลในทางปฏิบัติ ซึ่งทำให้นายจ้างฝ่าฝืนข้อกำหนด และเป็นผลให้มีจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายลักลอบเข้ามาทำงานมากยิ่งขึ้น

ต่อมา เมื่อประเทศไทยประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี พ.ศ.๒๕๔๐ การเลิกจ้าง/ว่างงานของประเทศมีอัตราสูงมาก คณะรัฐมนตรีจึงได้เห็นชอบให้ดำเนินมาตรการบรรเทาปัญหาการว่างงาน รวม ๗ มาตรการ (มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๑) และ ๑ ใน ๗ มาตรการคือ มาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ที่มีหลักการให้ ควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวให้อยู่ในกรอบและนำคนไทยที่ว่างงานเข้าทำงานแทน รวมทั้งสกัดกั้น ป้องกันการเข้ามาใหม่ เร่งตรวจจับผู้ลักลอบจ้างงานโดยเอาผิดทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องแต่หากมีกิจการใดขาดแคลนแรงงานให้

*ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

มีการส่งแรงงานต่างด้าวเข้ามาโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ศึกษาและเตรียมการเกี่ยวกับแนวทางในระยะยาวในการแก้ไขปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อไป ซึ่งในขณะนั้นผู้ที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานให้ดำเนินการส่งกลับ หากยังไม่สามารถส่งกลับได้ ให้อนุญาตทำงานชั่วคราวระหว่างรอการส่งกลับเฉพาะจังหวัดชายแดนที่ติดต่อกับประเทศพม่า กัมพูชา และลาว รวม ๑๓ จังหวัด

อย่างไรก็ตาม ภาวะการขาดแคลนแรงงานในงานบางประเภทที่คนไทยไม่นิยมทำ ประกอบกับการลักลอบเดินทางเข้าประเทศ ตามแนวตะเข็บชายแดนสามารถกระทำได้ง่าย การลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าว จึงยังคงมีอยู่เป็นจำนวนมาก คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันอังคารที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ พ.ศ. ๒๕๔๓ และเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานใน ๓๗ จังหวัด ๑๘ กิจการ จำนวน ๑๐๖,๖๘๔ คน ทำงานได้ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๔ ซึ่งเมื่อใกล้ครบกำหนดการผ่อนผัน หากไม่ทำอะไรเลยปล่อยไว้ แล้วแก้ไขเช่นที่ผ่านมา โดยไม่ยอมรับความเป็นจริงว่า นี่คือการเคลื่อนไหวของมนุษย์ ที่พยายามไปหางานทำในสังคมที่มีเศรษฐกิจดีกว่าประเทศของตน ประเทศใหญ่ๆ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา เยอรมัน ญี่ปุ่น และอื่นๆ ก็มีปัญหาในลักษณะนี้ซึ่งแก้ไขกันอยู่สำหรับประเทศไทย รัฐบาลชุดนี้ภายใต้การนำของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เห็นว่าปัญหาเรื่องนี้เป็นเรื่องใหญ่ กระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ความมั่นคง สภาพสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ที่สำคัญไม่มีใครทราบตัวเลขที่แท้จริงว่ามีจำนวนเท่าใด บ้างประมาณว่ามี ๑ - ๒ ล้านคน และที่ผ่านมาระหว่างต่างด้าว

เหล่านี้ ก่อคดีอุกฉกรรจ์หลายครั้งหลายหน ทั้งต่อนายจ้างเอง เพื่อนแรงงานต่างด้าวด้วยกัน หรือ แม้แต่ประชาชนคนไทยทั่วไป สร้างความวิตกกังวลแก่สังคมเป็นอย่างมาก รวมทั้งเห็นว่าคนเหล่านี้มาแย่ง อาชีพคนไทย ก่อให้เกิดปัญหาสาธารณสุข และปัญหาผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในหลายด้าน ด้วย คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๔๔ เห็นชอบแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ตามที่สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) เสนอ และให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดำเนินการดังนี้

๒ ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ทำงานอยู่กับนายจ้างมารายงานตัวขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงานกับทางราชการ

๓ เมื่อพ้นกำหนดการรายงานตัวและขออนุญาตทำงานแล้ว ให้ทำการจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเด็ดขาดและจริงจัง ทั้งต่อตัวแรงงาน นายจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔ ให้ดำเนินการสกัดกั้น และป้องกันการอพยพเข้ามาใหม่อย่างเข้มงวด จริงจัง โดยการผนึกกำลังทุกฝ่ายร่วมปฏิบัติงาน

๕ ดำเนินการอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองบรรลุผล เช่น การเจรจาและขอความร่วมมือจากประเทศเพื่อนบ้าน การให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมมือแก้ไขปัญหา การประชาสัมพันธ์ และการจัดตั้งสำนักงานรับผิดชอบในการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองขึ้นในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นต้น

๖ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่างๆ ให้

ความร่วมมือในการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างเต็มที่ สำหรับ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ที่จะอนุญาตให้จดทะเบียน ได้แก่ บุคคลสัญชาติ พม่า ลาว และกัมพูชาที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ซึ่งอยู่ในราชอาณาจักรแล้วก่อนวันที่คณะรัฐมนตรี มีมติ (ก่อน ๒๘ สิงหาคม ๒๕๔๔) และมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงาน ทั้งนี้ โดยมี วัตถุประสงค์หลักของการจดทะเบียนเพื่อทราบ ข้อมูลแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่แท้จริงว่ามีจำนวนเท่าไร อยู่ที่ไหน ทำอะไร เพื่อนำไป วางแผนระยะยาว โดยอาชีพและประเภทกิจการ ที่อนุญาตให้มาจดทะเบียนมีจำนวน ๑๐ ประเภท กิจการ ได้แก่

๑. ประเภทกิจการที่ ๑ ประกอบด้วย สวนผัก ผลไม้ ไร่ อ้อย สวนยางพารา สวนปาล์ม พืชไร่ สวนกาแฟ

๒. ประเภทกิจการที่ ๒ ประกอบด้วย เหมืองแร่และเหมืองหิน

๓. ประเภทกิจการที่ ๓ ประกอบด้วย โรงงานทำอิฐ โรงงานทำอิฐ เครื่องเคลือบดินเผา

๔. ประเภทกิจการที่ ๔ ประกอบด้วย

ก่อสร้าง คานเรือ

๕. ประเภทกิจการที่ ๕ ประกอบด้วย โรงสีข้าว

๖. ประเภทกิจการที่ ๖ ประกอบด้วย เลี้ยงหมู เลี้ยงกุ้ง และสัตว์เลี้ยงอื่น ๆ

๗. ประเภทกิจการที่ ๗ ประกอบด้วย ประมงทะเล กิจกรรมต่อเนื่องจากประมงทะเล โรงงานปลาป่น

๘. ประเภทกิจการที่ ๘ ประกอบด้วย การใช้แรงงานเคลื่อนย้ายสินค้าในโกดังหรือที่ เก็บสินค้า

๙. ประเภทกิจการที่ ๙ ประกอบด้วย ผู้รับใช้ในบ้าน

๑๐. ประเภทกิจการพิเศษ (พ) ประกอบด้วย อาชีพที่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ใน ๑-๙ จำแนกเป็น

พ.๑ กิจการที่มีนายจ้าง

พ.๒ กิจการที่ไม่มีนายจ้าง เช่น อาชีพรับจ้างทั่วไป

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การจดทะเบียน ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่าย กล่าวคือ



๑. ผลดีต่อนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ

๕ สามารถจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้ โดยไม่ต้องหลบซ่อน เพียงแต่พาไปจดทะเบียนกับทางการให้ถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๕ ไม่ต้องเสี่ยงกับการถูกจับกุมอีกต่อไป

๕ ไม่ต้องจ่ายค่าคุ้มครองนอกระบบ

๕ ได้ชื่อว่าเป็นผู้ให้ความร่วมมือกับรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาของประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคง

๒. ผลดีต่อแรงงานต่างด้าว

๕ ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกรีดไถ หรือถูกจับ ทำให้สามารถทำงานได้เต็มที่ มีประสิทธิภาพ ได้รับค่าจ้างเต็มเม็ดเต็มหน่วย

๕ เมื่อเจ็บป่วย สามารถไปใช้สิทธิในการรักษาพยาบาล จากโรงพยาบาลได้ เนื่องจากได้จ่ายค่าประกันสุขภาพไว้เรียบร้อยแล้ว (คนละ ๑,๒๐๐ บาท)

๕ มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น เนื่องจากได้รับการคุ้มครองดูแล

๓. ผลดีต่อประเทศชาติ

๕ ได้รับทราบข้อมูลแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ใกล้เคียงความจริง ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหาในระยะยาวได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

๕ สามารถป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ ไม่ให้ลุกลามไปเป็นอันตรายต่อคนไทย เนื่องจากทราบว่าจุดเกิดโรคอยู่ที่ไหน ก็สามารถให้การรักษาให้หายและ

ป้องกันการระบาดได้

๕ กิจการที่ไม่สามารถหาแรงงานไทยมาทำงานได้ ยังคงดำเนินกิจการได้ต่อไป ซึ่งจะก่อให้เกิดรายได้ต่อประเทศ เช่น กิจการประมงทะเล สวนยางพารา ฯลฯ

๕ ประเทศไทยได้รับการยอมรับจากต่างชาติว่า มีความพยายามที่จะปฏิบัติต่อแรงงานทุกชาติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นกติกาสัญญาที่สำคัญในเวทีการค้าโลก

และหากไม่ดำเนินการในรัฐบาลนี้ จะก่อให้เกิดผลเสียหลายด้านเช่นกัน ได้แก่

๑. ผลเสียต่อนายจ้าง

๕ ต้องลักลอบจ้าง ทำให้เกิดความกังวลและไม่สบายใจ

๕ ถูกรีดไถ เสียค่าใช้จ่ายนอกระบบ

๕ ถ้าถูกจับได้จะถูกลงโทษทั้งปรับและจำคุก

๒. ผลเสียต่อประเทศชาติ

๕ ไม่สามารถป้องกันและควบคุมโรคระบาดได้

๕ ไม่สามารถป้องกันปัญหาอาชญากรรมได้

๕ เป็นปัญหาด้านความมั่นคงของประเทศ เพราะไม่ทราบว่าคนต่างด้าวหลบซ่อนอยู่ที่ไหนบ้าง เป็นจำนวนมากน้อยแค่ไหน

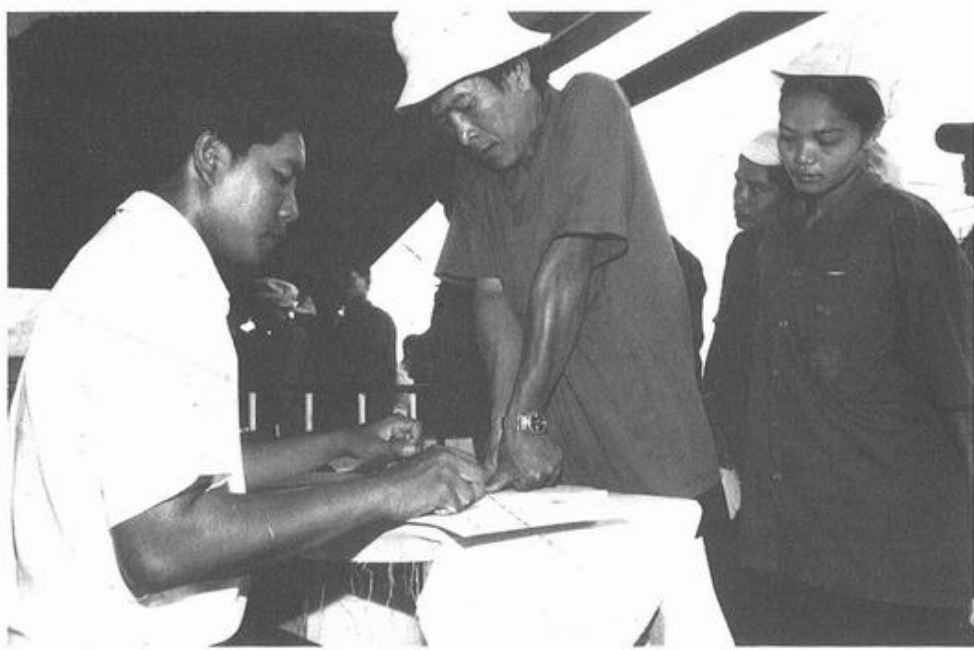
๕ ไม่สามารถวางแผนแก้ปัญหาในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม

๕ ไม่ได้รับการยอมรับในเวทีการค้าโลก และจากความร่วมมือของทุกฝ่าย ทำให้การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวของกระทรวง

แรงงานและสวัสดิการสังคม ระหว่างวันที่ ๒๔ กันยายน - ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ มีจำนวนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองมาขึ้นทะเบียนรวมทั้งสิ้น ๕๖๘,๒๔๙ คน จำแนกเป็นพม่า ๔๕๑,๓๓๕ คน ลาว ๕๙,๓๕๘ คน และกัมพูชา ๕๗,๕๕๖ คน กิจกรรมที่มีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนมากที่สุด ๓ ลำดับแรกได้แก่ กิจกรรมประมงทะเล จำนวน ๑๐๓,๓๗๕ คน กิจกรรมทำสวน ทำไร่ จำนวน ๑๐๓,๓๓๘ คน และงานผู้รับใช้ในบ้าน จำนวน ๘๒,๓๘๙ คน

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวตามนโยบายรัฐบาลที่ได้ดำเนินการไปแล้วดังกล่าว

ประมง ด้านการเกษตร ซึ่งมีตัวเลขการจดทะเบียนสูง รวมแล้วกว่า ๒ แสนคน ซึ่งงานเหล่านี้แรงงานไทยเห็นว่าเป็นงานสกปรกอันตราย และหากไม่มีแรงงานต่างด้าวทำแล้วจะส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศอย่างแน่นอน และเมื่อมองถึงสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะครอบครัวของสังคมเมืองที่จะต้องทำงานทั้งหญิงและชาย หากไม่มีใครดูแลบ้านก็จะมีปัญหา งานผู้รับใช้ในบ้านจึงมีจำนวนมากถึง ๘๒,๓๘๙ คน เพราะที่ผ่านมางานเหล่านี้ คนไทยไม่นิยมทำเช่นกัน ดังนั้นคนกลุ่มนี้ ยังช่วยเสริมสร้างครอบครัวให้มีความสุข



คณงานต่างด้าว
พิมพ์นิ้วมือ
แบบหลักฐาน

มีข้อวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวางถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมา ในมุมมองของภาครัฐนั้นเห็นว่าการจัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยวิธีการขึ้นทะเบียนนี้จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถ จัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองได้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด และที่สำคัญอย่างยิ่ง เป็นผลดีต่อธุรกิจที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว โดยเฉพาะธุรกิจการส่งออกด้านการ

ไม่พะวงกับบ้านเพราะมีคนดูแล ประการสำคัญจากการจดทะเบียนสามารถนำเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ภาครัฐ ไปพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ได้อีกด้วย ส่วนผู้ประกอบการที่ใช้บริการแรงงานต่างด้าว เช่น นางวศินี มดทอง อายุ ๕๗ ปี เจ้าของกิจการประมง จังหวัดสงขลา แสดงความเห็นไปในทางเดียวกันว่า “การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ถูกต้องตามกฎหมายแล้วนั้น ทำให้รู้สึกอุ่นใจไม่ต้องกลัวการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่

ตำรวจ เพราะจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าว ถ้าไม่มีก็ไม่สามารถประกอบธุรกิจอยู่ได้”

และเพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายข้างต้น มีความเป็นระบบระเบียบยิ่งขึ้น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง (สบร.) ขึ้น ภายใต้การกำกับดูแลของ “คณะกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง” โดยมีรองนายกรัฐมนตรี (นายเดช บุญ-หลง) เป็นประธาน มีปลัดกระทรวงที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการต่างๆ ร่วมเป็นกรรมการพร้อมกันนี้คณะกรรมการฯ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๗ คณะ เพื่อให้การดำเนินงานมีความครอบคลุมในทุกด้าน ประกอบด้วย

๑. คณะอนุกรรมการป้องกัน ปราบปรามและควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

๒. คณะอนุกรรมการดูแลสุขภาพควบคุมและป้องกันปัญหาสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง

๓. คณะอนุกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง กรุงเทพมหานคร

๔. คณะอนุกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดตาก

๕. คณะอนุกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

๖. คณะอนุกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดระนอง

๗. คณะอนุกรรมการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง จังหวัดภูเก็ต

ซึ่งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

ที่ได้รับมอบหมายแต่งตั้งขึ้นทุกคณะ ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองแล้วในขณะนี้ ได้แก่ การมอบหมายให้กองทัพบกเป็นหน่วยงานหลักดำเนินการป้องกันการลักลอบเข้ามาใหม่ การปราบปรามจับกุมและควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง มอบให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีภารกิจตามกฎหมายและมีกำลังพลดำเนินการอยู่ทั่วประเทศ ส่วนการเจรจาเพื่อส่งแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองกลับประเทศได้มอบหมายให้กระทรวงการต่างประเทศเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

สำหรับการปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ได้กำหนดให้มีการจับกุมดำเนินคดีต่อผู้ที่ฝ่าฝืนในการจ้างแรงงานต่างด้าวโดยไม่ได้รับอนุญาตเมื่อสิ้นสุดการผ่อนผันตั้งแต่วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๔ โดยให้เน้นการดำเนินการกับนายจ้าง และผู้ประกอบการ โดยใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายๆ ด้าน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน รวมทั้งการกดดันในพื้นที่ชั้นใน ทั้งนี้ ให้มีการประสานงานกับอัยการและศาลให้เห็นความสำคัญของปัญหาและลงโทษที่รุนแรงตามกฎหมายมากขึ้นกับนายจ้าง เพื่อเป็นการป้องปรามการกระทำความผิดให้ดำเนินคดีตามกฎหมาย และส่งกลับตามที่เคยปฏิบัติมา โดยขอให้ยกเว้นการผลักดันส่งกลับขนาดใหญ่ในพื้นที่ชายแดนไว้ก่อน เพื่อรอเจรจาทำความตกลงกับประเทศเพื่อนบ้าน และให้กองทัพบก กองทัพเรือ กระทรวงมหาดไทย ดำเนินการสกัดกั้น ผลักดันและป้องกันการเข้ามาใหม่ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่าง

เข้มข้น ซึ่งผลการจับกุมที่ผ่านมาถึงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิดรวมทั้งประเทศ ๑๖,๐๖๒ คน จำนวนนี้เป็นการจับกุมผู้นำพา ๒๕ คน จับกุมผู้ให้ที่พักพิง ๒ ราย แต่ถ้านับสถิติจับกุมตั้งแต่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๓ - ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ มีการจับกุมผู้นำพาผู้ให้ที่พักพิงและนายจ้าง รวม ๑,๐๓๒ ราย

การดำเนินการดังที่กล่าวไว้ข้างต้น แม้จะได้รับคำชื่นชมจากองค์กรต่างๆ ในระดับสากล แต่เป็นเพียงจุดเริ่มต้นของการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเท่านั้น ยังมีปัญหาอีกหลายประการที่จะต้องแก้ไขวางระบบเพื่อวางแผนระยะยาวต่อไป โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือความมั่นคงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการค้าในเวทีโลกของประเทศชาติต่อไป

➡ การแก้ไขปัญหาการหลอกลวงคนงานไปทำงานต่างประเทศ...

จากเรื่องคนของประเทศเพื่อนบ้านหลบหนีเข้ามาลักลอบทำงานในประเทศจนเป็นปัญหาให้ต้องเร่งแก้ไขแล้ว ปัญหาที่อยู่ในความสนใจมาโดยตลอดอีกเรื่องหนึ่งคือปัญหาการถูกหลอกลวงและไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย โดยมีการร้องเรียนและเป็นคดีความอย่างสม่ำเสมอ นับตั้งแต่คนไทยเริ่มมีค่านิยมเดินทางไปชุดทองในต่างแดน เพื่อหวังจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งวิธีการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางานมีด้วยกันหลายวิธี ที่นิยมกันส่วนใหญ่จะเป็นการเดินทางโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่ง

รองลงมาเป็นการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองของคนหางาน นายจ้างพาถูกจ้างไปทำงานต่างประเทศ นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ และเดินทางโดยรัฐจัดส่ง โดยประสานงานกับบริษัทที่ต้องการคนงานโดยตรง ซึ่งเป็นวิธีที่สร้างความเชื่อมั่นให้แก่คนงานได้มากที่สุด ซึ่งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะดำเนินการเมื่อได้รับการติดต่อจากนายจ้างในต่างประเทศ ให้จัดส่งแรงงานได้แล้ว ก็จะประกาศรับสมัครคัดเลือกและจัดส่งแรงงานให้นายจ้างในต่างประเทศ โดยที่แรงงานจะเสียค่าใช้จ่ายเฉพาะในการเดินทาง ได้แก่ ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมการตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า) ค่าธรรมเนียมสนามบิน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างงานหรือกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือในบางกรณีก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด โดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีมาตรการเชิงรุกเพื่อเพิ่มการจัดส่งแรงงานโดยรัฐให้มากขึ้น ในหลายด้าน อาทิ

๒๕ เจริญกับทางการของแต่ละประเทศ เพื่อให้ส่งเสริมการให้บริการจัดส่งโดยรัฐ เช่น เจริญกับทางการไต้หวัน เพื่อสนับสนุนให้นายจ้างใช้บริการจัดส่งโดยรัฐของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม โดยมีข้อตกลงร่วมกัน

๒๖ ประสานสำนักงานแรงงานไทยในต่างประเทศ ในการแสวงหาตำแหน่งงานและแหล่งการจ้างงานในต่างประเทศ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์การให้บริการจัดหางานโดยรัฐให้นายจ้างต่างประเทศได้รับทราบข้อมูล

๒๗ ขอความร่วมมือจากหน่วยงานราชการไทยที่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ เช่น กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวงการต่างประเทศ ในการติดต่อกับนายจ้างต่าง

ประเทศเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานเพิ่มมากขึ้น

๒ จัดคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารไปเยี่ยมชมโรงงานไทย และเปิดตลาดแรงงานใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนายจ้างต่างประเทศ

๒ เพิ่มการประชาสัมพันธ์โดยการใช้คอมพิวเตอร์ระบบ INTERNET ให้คนหางานและนายจ้างได้รับทราบการให้บริการจัดหางานต่างประเทศโดยรัฐแพร่หลายมากขึ้น

๒ เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้คนงานที่ประสงค์จะไปทำงานต่างประเทศ มีความต้องการให้รัฐเป็นผู้จัดส่งให้มากขึ้น เพื่อคนหางานจะได้ไม่ต้องเสียค่าบริการยกเว้นค่าใช้จ่ายจริงเท่านั้น ทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหาการหลอกลวง โดยให้คนหางานไปลงทะเบียนไว้ที่หน่วยงานของกรมการจัดหางาน ทั้งในส่วนกลาง คือที่ศูนย์ทะเบียนคนหางานฯ สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ และสำนักจัดหางานกรุงเทพ ๑ - ๙ ในกรุงเทพมหานคร สำหรับในต่างจังหวัดสามารถลงทะเบียนได้ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัด ทุกจังหวัด

๒ เพิ่มมาตรฐานในการคัดเลือกคนหางานให้ได้คุณภาพตามความต้องการของนายจ้างอย่างแท้จริง โดยคณะกรรมการคัดเลือกถูกจ้างซึ่งกรมการจัดหางานแต่งตั้งร่วมกับนายจ้างต่างประเทศ เป็นผู้คัดเลือกคนหางานตลอดจนมีการอบรมเตรียมความพร้อมก่อนจัดส่งไปทำงานต่างประเทศโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

จากการดำเนินการตามมาตรการข้างต้น ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ๒๕๔๔ ถึงปัจจุบัน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สามารถจัดส่งคนงานไปต่างประเทศ โดยผู้ประกอบการมารับสมัครและสัมภาษณ์เองแล้ว จำนวน ๑,๘๑๖ คน

จำแนกเป็น ประเทศที่คนงานเสียค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเท่านั้น โดยเฉพาะค่าเดินทาง อาทิ คนงานตำแหน่งกรรมกรไปทำงานที่ได้วัน จำนวน ๙๔ คน ในจีเรีย ๗๕ คน UAE. ๒๕๐ คน กาดำ ๑๗๐ คน กวม ๕๐ คน โอมาน ๒๕ คน และพนักงานโรงแรมในประเทศไอร์แลนด์ จำนวน ๓๕๒ คน สำหรับ ประเทศที่คนงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ได้แก่ คนงานทำท่อส่งก๊าซในประเทศมาเลเซีย จำนวน ๔๐๐ คน และพนักงานในโรงงานผลิตปลาทูน่า ในสาธารณรัฐเซเชลล์ จำนวน ๔๐๐ คน ซึ่งได้รับอัตราค่าจ้างประมาณเดือนละ ๘,๕๕๐ บาท ไม่รวมค่าล่วงเวลาพร้อมสวัสดิการอื่น ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีพของพนักงาน

สำหรับ การป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ ด้วยวิธีอื่นนั้นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้สั่งการให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ และสำนักงานจัดหางานกรุงเทพ ๙ พื้นที่ในกรุงเทพฯ ให้ดูแลช่วยเหลือคนหางานที่ถูกหลอกลวงจากสายหรือนายหน้าเถื่อนเป็นพิเศษ และเมื่อพบการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๗ คือ มีการจัดหางานให้กับคนหางานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลางแล้ว ให้รับเรื่องราวร้องทุกข์จากผู้ที่ถูกหลอกลวง สอบสวนข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับการจ่ายเงินหรือหลักฐานเกี่ยวกับการสมัครงานทั้งหมด เพื่อช่วยเหลือคนหางานให้ได้รับเงินที่ถูกหลอกลวงไปคืน และดำเนินคดีตามกฎหมายกับผู้กระทำผิดโดยเด็ดขาด โดยมีการประสานงานกับหน่วยงานในสังกัดข้างต้นรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น

กองปราบปราม สถานีตำรวจนครบาลท้องที่ และสถานีตำรวจภูธร เพื่อร่วมตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิดพระราชบัญญัติจัดหางานฯ นอกจากการดำเนินคดีและเรียกร้องค่าเสียหายให้กับผู้ถูกหลอกลวงแล้ว ยังได้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันหลอกลวงคนหางานไปทำงานในประเทศและต่างประเทศ และให้ความรู้ความเข้าใจในการหางานทำ ตลอดจนข้อแนะนำในการช่วยเหลือผู้ถูกหลอกลวงโดยวิธีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งการประสานองค์กรท้องถิ่นให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการหลอกลวง เพื่อกระจายข้อมูลลงสู่ชุมชนด้วย

สำหรับ กรณีที่ผู้ใช้แรงงานถูกดักขัง หลอกลวง ลอยแพ ไม่สามารถเดินทางกลับประเทศไทยได้ จะมีการดำเนินการประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ให้ความช่วยเหลือในการเดินทางกลับประเทศ เช่น กรมการกงสุล กระทรวงการต่างประเทศ สถานทูต ฯลฯ และหากไม่สามารถกลับภูมิลำเนาได้จะช่วยเหลือเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งกลับต่อไป นอกจากนี้ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ยังได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการหลอกลวงคนหางาน ขึ้น เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๔๔ โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานและแต่งตั้งคณะทำงาน ๔ ชุด เป็นชุดปฏิบัติการ ๓ ชุด และชุดงานบริหารทั่วไป ๑ ชุด โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เกิดการประสานการทำงานอย่างต่อเนื่อง อีกด้วย

แต่อย่างไรก็ดี ปัญหาที่มีสาเหตุมาจากการเดินทางไปทำงานต่างประเทศนี้ มีปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศเกี่ยวข้องหลาย

ประการ การดำเนินการโดยลำพังเฉพาะหน่วยงานภาครัฐคงไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้ลุ่ลวงทั้งหมด จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากภาคเอกชนในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนจนเป็นการก่อปัญหาเดือดร้อนให้แก่คนไทยด้วยกัน ซึ่งคนกลุ่มนี้ ที่มีอยู่กว่า ๔ แสนคนทั่วทุกภูมิภาค ถือว่า “เป็นผู้เสียสละ” ความสุขส่วนตัว แต่ละปีสามารถทำรายได้เข้าประเทศกว่า ๖ หมื่นล้านบาท ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนทางเศรษฐกิจของประเทศได้เป็นอย่างมาก

การแก้ไขปัญหาคาร่างงาน....

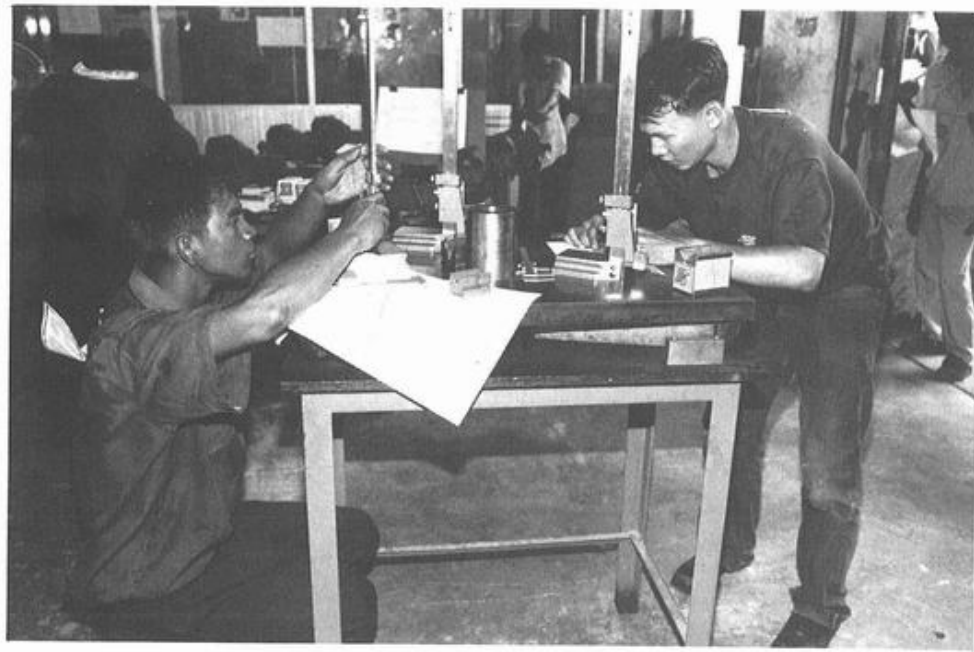
อีกปัญหาหนึ่งที่รัฐบาลมีความห่วงใยเป็นอย่างมากในขณะนี้ คงไม่พ้นเรื่องของการว่างงานที่สำนักงานสถิติแห่งชาติ เผยตัวเลขว่า มีอยู่ ๑.๐๖ ล้านคน ณ เดือนธันวาคม ๒๕๔๔ และแนวโน้มตัวเลขในปี ๒๕๔๕ จำนวน ๑.๒ ล้านคนนั้น สำหรับปัญหาในเรื่องนี้ กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ได้มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการว่างงานโดยการช่วยเหลือให้ประชาชนมีงานทำ ซึ่งแยกได้เป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่หนึ่ง ดำเนินการโดย ใช้งบปกติ ประกอบด้วย

๑. การช่วยเหลือประชาชนให้มีงานทำ

๑) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร ตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ข้อมูลตำแหน่งงานว่าง คนว่างงาน ความต้องการของผู้ว่างงาน และความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวของสถานประกอบการ เพื่อสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาดำเนินการ Matching ระหว่างตำแหน่งงานว่างกับผู้ว่างงาน

การฝึกทักษะ
ฝีมือแรงงาน



๒) ให้การบริการจัดหางานในประเทศ ในหลายรูปแบบ ได้แก่ การจัดหางานปกติและการจัดหางานพิเศษ ซึ่งเป็นการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ นักเรียน นิสิต นักศึกษา คนพิการ เป็นต้น การจัดนัดพบแรงงาน การจัดหางานเคลื่อนที่ การประสานการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเป็นระบบ การช่วยเหลือผู้ถูกเลิกจ้าง การจัดหาแรงงานไทยทดแทนแรงงานต่างด้าว การให้บริการจัดหางานผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การพัฒนาระบบการบริการจัดหางานในประเทศ และการเตรียมการเพื่อประกันการมีงานทำ

๓) การแนะแนวอาชีพให้ประชาชน ทุกกลุ่ม มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องอาชีพและทิศทางของตลาดแรงงาน รวมถึงทราบความถนัด ในการประกอบอาชีพ โดยดำเนินการแนะแนว อาชีพระดับหมู่บ้าน จัดงานวันแนะแนวอาชีพ เป็นต้น

๔) การจัดส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศ โดยเน้นการส่งแรงงานไทยไปทำงาน ต่างประเทศให้มากที่สุด ด้วยการรักษาตลาด แรงงานเดิม และขยายตลาดแรงงานใหม่ในต่าง

ประเทศให้เพิ่มมากขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของคนหางาน อบรม เฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ ของตลาดแรงงานในต่างประเทศ

๕) การควบคุมการทำงานของคน ต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยการ พิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวทำงานต้อง ไม่เป็นงานห้าม ๓๙ อาชีพ ตามบัญชีท้าย พระราชกำหนด กำหนดงานในอาชีพและวิชาชีพ ที่คนต่างด้าวทำ พ.ศ.๒๕๒๒ และต้องคำนึงถึง หลักสำคัญ ๔ ประการ คือ ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การแย่งอาชีพคนไทย ความมั่นคงของประเทศ และหลักมนุษยธรรม

๖) การส่งเสริมผู้รับงานไปทำที่บ้าน ให้กับกลุ่มต่าง ๆ หลากหลายอาชีพ เช่น ดัดเย็บ เสื้อผ้า เจียรไนพลอย ผลิตภัณฑ์เครื่องหนัง เป็นต้น ปัจจุบันได้ส่งเสริมแล้ว ๔๙๐ กลุ่ม จำนวน ๑๐,๐๔๔ คน ซึ่งผลิตภัณฑ์ส่วนหนึ่ง สามารถส่งไปขายเป็นสินค้าส่งออกได้ ก่อให้เกิด กระแสหมุนเวียนของเงินตราขึ้นในประเทศและ ในชุมชน

๗) ส่งเสริมการฝึกอาชีพแก่กลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ฝึกอบรมวิชาชีพแก่สตรี เยาวสตรี คนพิการ และประชาชนที่สนใจ เพื่อสร้างทางเลือกและโอกาสการมีงานทำ

๘) สนับสนุนเงินทุนประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้างและผู้ว่างงาน ตลอดจนประชาชนผู้มีรายได้น้อย มีเงินลงทุนในการประกอบอาชีพ สามารถสร้างรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ โดยดำเนินการจัดแหล่งเงินทุน ดังนี้

๘.๑ ส่งเคราะห์เงินทุนประกอบอาชีพแบบ ให้เปล่า รายละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท โดยสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่ม กลุ่มละ ๕ - ๑๐ คน ประกอบอาชีพตามความต้องการของตลาดและความชำนาญ

๘.๒ ให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพ (ทปค. ๓) รายละไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท ไม่เสียดอกเบี้ย ผ่อนชำระคืนภายใน ๕ ปี

๘.๓ ให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีในชนบท รายละไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท ไม่เสียดอกเบี้ย ผ่อนชำระคืนภายใน ๒ ปี

๘.๔ ให้กู้ยืมเงินทุนประกอบอาชีพสำหรับคนพิการ โดยกองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ รายละไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท ไม่เสียดอกเบี้ย ผ่อนชำระคืนภายใน ๕ ปี

๒. การจัดฝึกอบรมวิชาชีพเสริมแก่ประชาชน รวมถึงผู้ว่างงานทั่วประเทศ ดังนี้

๑) การสนับสนุนเงินจากกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้แรงงานที่ขาดแคลนทุนทรัพย์มากู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาฝีมือตนเอง

๒) ฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาช่าง

อุตสาหกรรม ธุรกิจและบริการ ในหลายสาขาอาชีพ เช่น ช่างเชื่อม ช่างกลโรงงาน ช่างไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ให้แก่กลุ่มแรงงานใหม่ที่ประสงค์จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน แรงงานที่ถูกเลิกจ้าง/ว่างงานที่ต้องการปรับเปลี่ยนฝีมือให้สามารถประกอบอาชีพใหม่ได้ และแรงงานที่มีงานทำอยู่แล้ว เพื่อให้มีฝีมือที่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในกระบวนการผลิต

๓) ฝึกอบรมวิชาชีพเสริมตามโครงการสร้างอาชีพใหม่ให้คนตกงาน/ว่างงาน ซึ่งดำเนินการทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค โดยจะเน้นสาขิตอาชีพที่เหมาะสมในแต่ละจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในจังหวัด นั้น ๆ

๔) ฝึกอบรมอาชีพแก่ สตรี และเยาวชนสตรีที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาและอาชีพ ในศูนย์ฝึกอาชีพสตรี ๗ แห่ง ปีละประมาณ ๕,๑๕๐ คน และฝึกอาชีพในครอบครัวและชุมชนตามโครงการสร้างชีวิตใหม่ให้สตรีชนบท ปีละประมาณ ๓,๐๐๐ คน

๕) ฝึกอบรมอาชีพคนพิการในศูนย์ฟื้นฟูอาชีพ ๙ แห่ง ปีละประมาณ ๑,๐๗๐ คน

ส่วนที่สอง คือ ดำเนินการโดยใช้งบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจ ตามที่รัฐบาล ได้กำหนดมาตรการรองรับและแก้ไขปัญหาการว่างงาน โดยใช้งบประมาณกระตุ้นเศรษฐกิจ จำนวน ๑๑,๓๙๑ ล้านบาท เพื่อชะลอการเลิกจ้างเสริมทักษะความรู้ พัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน เพิ่มโอกาสในการมีงานทำและสนับสนุนสินเชื่อเพื่อประกอบอาชีพรวม ๕ มาตรการ (๑๙ โครงการ) ซึ่งคาดว่าจะมีผู้ได้รับประโยชน์ทั้งหมดไม่ต่ำกว่า ๙๐๐,๐๐๐ คน โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวง

ศึกษาธิการ กระทรวงอุตสาหกรรม และกระทรวง การคลังและสถาบันการเงินของรัฐ โดยใน ส่วนของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ขอ รับการสนับสนุน ๓ มาตรการรวม ๑๐ โครงการ ภายใต้งบประมาณ ๓,๔๐๒.๒ ล้านบาทและคาดว่า จะสามารถช่วยเหลือ ประชาชนทั้งในกลุ่มผู้ใช้ แรงงาน ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง และผู้พิการ รวมแล้ว ๗๑๗,๘๘๐ คน

ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติเมื่อ วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๔ แล้ว จำนวน ๔ โครงการ วงเงิน ๓๕๑.๙๓ ล้านบาท ได้แก่ ๑) โครงการ พัฒนากำลังคนสู่ตลาดแรงงาน เป้าหมาย ๖,๘๐๐ คน วงเงิน ๒๘๙.๓๗ ล้านบาท ๒)โครงการ ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เป้าหมาย ๓๐,๔๐๐ คน วงเงิน ๓๓.๕๙ ล้านบาท ๓)โครงการฝึกอบรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรมด้าน การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ (CAD) เป้าหมาย ๙๖๐ คน วงเงิน ๒๑.๕๖ ล้านบาท โดยการดำเนินงานในส่วนนี้จะดึงภาคเอกชนเข้า มามีส่วนร่วม โดยเฉพาะสภาอุตสาหกรรม ซึ่งมี ข้อมูลความต้องการแรงงานด้านต่างๆ อยู่แล้ว ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถมีงานทำ ได้ทันทีหลังจากการฝึกเสร็จสิ้น และยังได้รับอนุมัติ ตาม โครงการส่งเสริมอาชีพคนพิการ เป้าหมาย ๖๐๐ คน วงเงิน ๗.๔๑ ล้านบาท ด้วย

และเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๔ คณะ รัฐมนตรีมีมติอนุมัติเพิ่มเติมอีก ๓ โครงการ วงเงิน ๒๐.๔๑ ล้านบาท ได้แก่ ๑) โครงการรับลง ทะเบียนแรงงานไทยที่อพยพกลับจากต่างประเทศ วงเงิน ๘.๑๑ ล้านบาท เป้าหมาย ๔๕,๐๐๐ คน ๒)โครงการสร้างโอกาสการจ้างงานให้กับ แรงงานไทยที่เคลื่อนย้ายกลับสู่มาตุภูมิ วงเงิน ๕ ล้านบาท เป้าหมาย ๕,๐๐๐ คน ๓) โครงการ

ส่งเสริมการมีงานทำแก่แรงงานไทยที่อพยพกลับ จากต่างประเทศ เป้าหมาย ๓,๐๐๐ คน วงเงิน ๗.๓๐ ล้านบาท

นอกจากนั้น ยังมีโครงการที่อยู่ระหว่าง การพิจารณาทบทวนของคณะกรรมการกั่นกรอง โครงการกระตุ้นเศรษฐกิจของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อีก ๓ โครงการ ประกอบด้วย ๑) โครงการ ยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อชะลอปัญหาการเลิกจ้าง เป้าหมาย ๒๑๔,๐๐๐ คน วงเงิน ๑,๔๐๐.๗ ล้านบาท ๒) โครงการฝึกอาชีพในชนบท เป้าหมาย ๘๕,๐๐๐ คน วงเงิน ๑,๑๒๕.๖ ล้านบาท และ ๓) โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์ เป้าหมาย ๙,๑๒๐ คน วงเงิน ๓๓๐.๓ ล้านบาท

และเพื่อให้การประสานการช่วยเหลือผู้ ว่างงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ยังได้มีการจัดตั้ง “ศูนย์เฉพาะกิจเพื่อช่วยเหลือ แรงงานไทยที่ได้รับผลกระทบจากการปราบปรามการค้ามนุษย์ และคนว่างงาน” ขึ้นที่กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม ตามนโยบายของ ศาสตราจารย์ เดช บุญหลง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม พร้อมจัดตั้งศูนย์เฉพาะกิจเพื่อ การมีงานทำ อีก ๔ แห่ง ที่ห้างสรรพสินค้าใน เขตกรุงเทพฯ ได้แก่ ศูนย์การค้าเดอะมอลล์ ๓ รวมคำแหง ศูนย์การค้าเดอะมอลล์ บางแค ศูนย์การค้า ซีพีพลาซ่า อาคารฟอร์จูนทาวน์ และ ห้างบิ๊กซี ดอนเมือง โดยมีผลการดำเนินงานของศูนย์ฯ ที่ห้างสรรพสินค้า ตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน - ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๔ มีผู้ ได้รับการบรรจุนแล้วรวม ๑,๑๗๓ คน

สำหรับผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเกี่ยวกับ ปัญหาด้านแรงงาน กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคมได้อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน



การให้บริการของ
ศูนย์เฉพาะกิจ
เพื่อการมีงานทำ

โดยสามารถติดต่อศูนย์เฉพาะกิจฯ (กระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม) ได้ที่สายด่วน
หมายเลข ๑๖๙๔ และ ๑๙๖๕ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

ประการสำคัญ กระทรวงแรงงานและ
สวัสดิการสังคม อยู่ระหว่างดำเนินการให้มี “การ
ประกันการมีงานทำ” ขึ้น ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเน้นป้องกัน
การเลิกจ้างคนงานในสถานประกอบการ โดยให้
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เข้าไปดูแลพัฒนาฝีมือ
ให้สามารถปรับใช้กับเทคโนโลยีทันสมัยได้ พร้อมทั้ง
จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ
อิสระด้วย และหากมีเหตุจำเป็นสุดวิสัยที่จะต้อง
ถูกเลิกจ้าง กรมการจัดหางาน จะมีศูนย์ตลาด
แรงงานที่ทันสมัยไว้รองรับ เพื่อให้ผู้ถูกเลิกจ้าง
ตรวจสอบตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ แต่หาก
ฝีมือไม่ตรงกับงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะ
จัดอบรมให้ความรู้ หรือฝึกอาชีพตามความต้อง

การของตลาดแรงงานต่อไป โดยมีสำนักงาน
ประกันสังคม ดูแลเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินให้
ระหว่างการฝึก ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่
กำหนด อาทิ ต้องเป็นผู้ประกันตนและจ่ายเงิน
สมทบไม่น้อยกว่า ๖ เดือน เป็นต้น

ทั้งหมดเป็นเพียงภารกิจส่วนหนึ่งของ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ในการ
เสริมสร้างความแข็งแกร่งของเศรษฐกิจโดยรวม
ของประเทศ ทั้งในการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าว
การป้องกันการค้ามนุษย์ไทยไปทำงานต่าง
ประเทศ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการว่างงาน
ซึ่งเป็นจุดเริ่มของความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย
ในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในขณะนี้ และ
นี่คือความจริงที่สามารถทำให้เป็นจริงได้
หากกลไกทุกส่วน ทุกฝ่ายที่มีอยู่ขับเคลื่อนไปใน
ทิศทางเดียวกัน





วันข้าราชการ พลเรือน

ฉันทิพย์ จำเดิมแผด็จจศีก*

๑ เมษายน วันข้าราชการพลเรือน หากจะนับเวลาจากวันที่ ๑ เมษายน ๒๔๗๒ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๔๗๑ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรก มีผลใช้บังคับ จนถึงวันนี้ปี ๒๕๔๕ นับเวลาได้ ๗๓ ปีแล้ว ที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงวางรากฐานระบบข้าราชการพลเรือนไทย และเพื่อแสดงถึงกตเวทิตูณสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ในพระมหาจักรีวงศ์ เหล่าข้าราชการพลเรือนจึงได้ถือเอาวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี เป็นวันข้าราชการพลเรือน

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ สำนักงาน ก.พ. จึงได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี ขอให้วันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี เป็นวันข้าราชการพลเรือน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบและได้เริ่มจัดงานวันข้าราชการพลเรือนเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๒๓ การจัดงานวันข้าราชการพลเรือนได้ดำเนินต่อเนื่องมา โดยทุกส่วนราชการต่างให้ความสำคัญและผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดแสดงนิทรรศการ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการดำเนินการร่วมกันกับทุกกระทรวง ทบวง กรม^๑

* ผู้อำนวยการกลุ่มเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

^๑รายละเอียดลงในวารสารข้าราชการฉบับประจำเดือน มี.ค.-เม.ย. ๒๕๔๓



และในวันที่ ๑ เมษายนของทุกปี ที่สำคัญที่สุดสำหรับเหล่าข้าราชการพลเรือนก็คือ พระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ทรงพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานให้แก่เหล่าข้าราชการพลเรือน เพื่อเป็นสิริมงคล เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และเป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด เพื่อเป็นการสนองพระราชปณิธานของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ที่ได้ทรงครองแผ่นดินโดยธรรมมาโดยตลอด

สำหรับการจัดงานวันข้าราชการพลเรือนประจำปี ๒๕๔๕ นี้ กระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าภาพ ในการจัดแสดงนิทรรศการ โดยกำหนดเป้าหมายของงานว่า “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อ การบริการประชาชน” โดยมีการจัดแสดงนิทรรศการ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ เมษายน ๒๕๔๕ และในช่วงเวลาดังกล่าว มีรายการ อกิปรายที่ น่าสนใจยิ่งในหัวข้อเรื่อง “บทบาทข้าราชการกับการจัดระเบียบสังคม” และเรื่อง “การบริการประชาชน ของ ผู้ว่าแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา” นอกจากนี้ มีการแสดงศรีสุขนาฏกรรมของกรมศิลปากร การแข่งขันกีฬาเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการต่างๆ พิธีทำบุญตักบาตร

สิ่งหนึ่งที่เป็นความหวังและเป็นเกียรติประวัติที่มีค่าที่สุดในชีวิตข้าราชการก็คือ การได้รับการ ประกาศเกียรติคุณยกย่องให้เป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี โดยได้รับเข็มเชิดชูเกียรติครุฑทองคำ และเกียรติบัตรจากท่านนายกรัฐมนตรี ณ ทำเนียบรัฐบาล

บทสรุป

“อาชีพข้าราชการ เป็นอาชีพที่มีค่าและมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นอาชีพที่มีโอกาสทำงานใกล้ชิด และผูกพันกับประชาชนมากที่สุดตั้งแต่เกิดจนตายจากกัน

ความเป็นข้าราชการ เป็นความหวังของประชาชน เป็นความหวังของภาคการเมือง เป็นความหวังของภาคธุรกิจ เอกชน รวมทั้งเป็นความหวังของพวกเราด้วยกันเอง ดังนั้น เราจึงต้องเป็นข้าราชการที่ทำทุกอย่างได้เต็มร้อย

ชีวิตข้าราชการ ชีวิตข้าราชการมีหลายบทบาทและหลายหน้าที่ เฉกเช่นชีวิตของคนธรรมดาทั่วไป ที่มีทั้งบทบาทในหน้าที่การงาน และบทบาทในชีวิตส่วนตัว ซึ่งถ้ามองอย่างเป็นธรรมแล้ว แต่ละบทบาทและหน้าที่ต่างก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เพราะทุกบทบาทและหน้าที่ของชีวิตต่างก็มีส่วนปฏิสัมพันธ์ยึดโยงเป็นวงล้อแห่งชีวิตเดียวกัน พลังแห่งชีวิตและกำลังใจจึงต้องเริ่มต้นมาจากครอบครัวและความพร้อมในปัจจุบันเสียก่อน และติดตามมาด้วยการดำเนินชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานนั้นคือ สภาพการทำงาน อันได้แก่ การบริหารงาน การปกครอง บังคับบัญชา ความโปร่งใสและเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเล่นพรรคเล่นพวก การเมืองในและนอกองค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร เหล่านี้ล้วนเป็นบรรยากาศที่เอื้อและไม่เอื้อต่อการทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถหรือเต็มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับบทส่งท้ายเพื่อให้เข้ากับบรรยากาศของเรื่องข้าราชการจึงขอนำพระพุทธดำรัสของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งอยู่ในหนังสือศีลธรรม ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ (ปี ๒๕๑๑) ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการมาฝากท่านผู้อ่าน ดังนี้

“ชีวิตไม่ต้องการวัตถุมากมายดังที่เข้าใจกันอยู่

เพียงแต่มีอิสรภาพทางใจเท่านั้น ปัญหาของชีวิตก็จะหมดไป”

สุดท้ายคือ “ให้นึกถึงมรณานุสติไว้บ้าง”

และด้วยให้นึกถึงมรณานุสติ จึงขอนำเพลงเพลงหนึ่งชื่ออาจดูน่ากลัว แต่ความหมายกินใจ เป็นเพลงเก่ามาร่วมครึ่งศตวรรษ แต่ให้ความรู้สึกที่ประทับใจอย่างยิ่ง เพราะเป็นสังขธรรมไม่มีกาลเวลาและยุคสมัยต้องขอขอบพระคุณท่านผู้แต่งอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

“อาชีพ (น.) การเลี้ยงชีวิต การทำกิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ
จากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕

เพลง “สัปเหร่อ”

คำร้อง - ทำนอง : ไพบุลย์ บุตรขัน

คนเรามีกรรมเหมือนคำพุทธานุชาต ว่าเกิดมาใช้หนี้ชีวิต
ลิขิตไปตามบาปกรรมสร้างมา เกิดมาเป็นคนบ้างมีบ้างจนเป็น
ธรรมดา....เหมือนเป็นสัตตยาโลกเรานี้หนาเปรียบโรงละคร....
เกิดมาทุกคนไม่พ้นที่เชิงตะกอนเหลือตัวล่อนจ้อนที่หลับที่นอน
เหมือนกันคือโลง.....

คนเรามีกรรมต้องทำกุศลไว้บ้าง เพื่อแบ่งเบาหนี้บาป
ตามล้างคิดสร้างแต่บุญเป็นทุนเชื่อมโยง...อย่าหยิบอย่าฉวยหา
ทางร่ำรวยด้วยการกิน โกง....แม้ตายเข้าโลงบาปกรรมเพราะโกง
ติดตามเรื่อยไป....ถึงเป็นเศรษฐีมั่งมีเงินทองเพียงใดหมดลมแล้วไม่
อาจนำเงินไปได้เลยสักคน

เวรกรรมตามทัน....เห็นกันด้วยตากีบ่อยเข้าอยู่ในคุกไม่ใช่
น้อย ไม่ค่อยจดจำในความทุกข์ทน...สวรรค์ในอกและมีนรกใน
ดวงกมล....ขอเตือนทุกคนว่ามีหรือจนไม่เห็นสำคัญ....หมดลม
หายใจแล้วไปนอนเรียงเคียงกัน...ที่ป่าช้านั้นไม่พินมือนั้นพวก
สัปเหร่อ

รูปแบบและวิธีการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคเอกชน ตอนที่ ๑

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์ *

บทนำ

ความหมาย

แรงงานสัมพันธ์ เป็นคำที่แปลมาจากคำว่า Labour Relations โดยตรง

คำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ **อุตสาหกรรมสัมพันธ์** ซึ่งแปลมาจากคำว่า Industrial Relations **การพนักงานสัมพันธ์** ซึ่งแปลมาจากคำว่า Employee Relations และ **แรงงานและการจัดการสัมพันธ์** ซึ่งแปลมาจากคำว่า Labour-Management Relations

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ

ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายจัดการ ฝ่ายหนึ่ง กับ **ฝ่ายลูกจ้าง** หรือ ฝ่ายพนักงาน หรือ ฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน อีกฝ่ายหนึ่ง

การเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายดังกล่าว มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อ

- ๕ กระบวนการบริหาร กระบวนการผลิต และธุรกิจของนายจ้าง
- ๕ การทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง
- ๕ สภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ

ดังนั้น **แรงงานสัมพันธ์** จึงมีความหมายครอบคลุมถึงความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตั้งแต่การกำหนดนโยบายบุคคล การว่าจ้าง ไปจนถึงการเลิกจ้าง เช่น การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกงาน การฝึกอบรม การกำหนดวันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา การกำหนดอัตราค่าจ้าง การจัดสวัสดิการ การบังคับบัญชา การกำหนดวินัยและโทษทางวินัย การใช้มาตรการทางวินัย การสร้างความพอใจในการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การยอมรับนับถือต่อกัน การเข้าไปมีส่วนในการจัดการและการตัดสินใจของอีกฝ่ายหนึ่ง การเจรจาต่อรอง การร้องทุกข์ การเลิกจ้าง รวมทั้งการใช้มาตรการต่างๆ ในการบังคับให้ฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน เป็นต้น

ในหนังสือวิชาการต่างประเทศ แรงงานสัมพันธ์ (Labour relations) จะมุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายสหภาพแรงงาน การแสดงบทบาทของแต่ละฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรอง การทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดการนัดหยุดงานและการปิดงาน

*รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง



แรงงานสัมพันธ์ ในความหมายอย่างกว้างนั้น นอกจากจะหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่าง **องค์การของฝ่ายนายจ้างและองค์การของฝ่ายลูกจ้าง** ที่เข้าไปมีบทบาทในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และรวมถึงความสัมพันธ์ซึ่งฝ่ายที่สาม คือ **รัฐ** ที่จะเข้าไปมีบทบาทอย่างสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงานและการใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์

สถานประกอบการใด นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยดี ด้วยการร่วมสร้างประโยชน์และนำมาแบ่งปันกันอย่างเหมาะสมต่างเข้าใจ และยอมรับในบทบาทของแต่ละฝ่าย ประองคองและสามารถระงับข้อขัดแย้งให้ยุติลงได้ด้วยความพอใจร่วมกัน ก็จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน มีความตั้งใจในการสร้างผลผลิตให้เพิ่มขึ้น และให้บริการที่ดีแก่ผู้มาใช้บริการในสถานประกอบการของนายจ้าง และมีผลทำให้นายจ้างสามารถดำเนิน

กิจการได้อย่างราบรื่น โดยได้รับผลประโยชน์หรือผลกำไรตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการกิจการนั้น

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะเกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ขึ้นส่งผลโดยตรงต่อความเจริญทางเศรษฐกิจและความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ในทางตรงกันข้าม สถานประกอบการใด นายจ้างและลูกจ้างต่างปฏิบัติต่อกันด้วยการเอารัดเอาเปรียบ มีทัศนคติและกระทำการในเชิงเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ย่อมเกิดความไม่พอใจ เกิดความขัดแย้ง ร้าวฉาน และอาจพัฒนาไปเป็นข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรง ทำให้เกิดการชะงักงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การถ่วงงานหรือทำงานช้าๆ (slowdown, go-slow) การลาออกทิ้งกลุ่มโดยเฉพาะช่วงหรือคนงานมีฝีมือ การลาจิกพร้อมกัน การลาป่วยพร้อมกัน การทำงานแบบเถรตรง (work-to-rule) การทิ้งงาน (walkout) การนัดหยุดงาน (strike) เกิดการทำลายทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียหาย เช่น การกลั่นแกล้งทำให้ผลผลิตด้อยคุณภาพหรือเสียหายทันทีที่ผู้บริโภคนำไปใช้ (spoilage) การลอบทำลายเครื่องจักรเครื่องมือของนายจ้าง (sabotage) การลอบวางเพลิงสถานประกอบการ การทำร้ายหรือลอบฆ่านายจ้างหรือบุคคลในฝ่าย

จัดการ เป็นต้น ทำให้เกิดการโต้ตอบมุ่งร้าย
หมายขวัญต่อกัน จนทำให้ทุกฝ่ายได้รับความ
เดือดร้อน สังคมเกิดความสับสน ไร้ความสงบสุข
เศรษฐกิจของประเทศต้องตกต่ำหรือทรุดลง

บทบาทของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และรัฐ

แนวความคิดของนายจ้าง

แนวความคิดของนายจ้างในระยะต้นๆ
มีความเห็นว่า ตนเป็นนายมีอำนาจที่จะสั่งการ
อย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ และมีอำนาจที่จะ
ลงโทษได้แม้จะทำโทษรุนแรงไปบ้างก็สามารถ
กระทำได้ เพราะถือว่าเมื่อลูกจ้างสมัครเข้ามาอยู่ใน
อำนาจสั่งงานแล้วต้องยอมรับอำนาจของนายจ้าง
ดังกล่าว

ระยะต่อมา นายจ้างเริ่มมองเห็นความ
สำคัญของลูกจ้างและมีความจำเป็นต้องเอาใจใส่
มากขึ้น โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีฝีมือบางอย่าง
ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้ที่อยู่ในอำนาจการปกครอง และ
นายจ้างมีอำนาจที่สั่งงานได้แต่ก็ให้ความเมตตา
มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่าง
พ่อกับลูก (Paternalism)

นายจ้างในระยะเริ่มการทำอุตสาหกรรม
จะมองเห็นลูกจ้างเป็นส่วนประกอบของการผลิต
มีการจ้างแรงงานมากขึ้น และแรงงานที่จ้างได้
ราคาถูก คือ หญิงและเด็ก เมื่อจ้างมาแล้วก็
พยายามใช้แรงงานให้มากที่สุด สภาพของโรงงาน
ก็อบอ้าวหรือสกปรก นายจ้างคนแรกที่มีแนว
ความคิดในการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น
คือ Robert Owen ชาวเวลส์ เจ้าของโรงงาน
ในเมืองนิวลันาร์ค สก็อตแลนด์ ในปี ๑๗๘๘
Owen ได้กล่าวที่เมืองแมนเชสเตอร์ว่า “ในขณะที่
ที่ใช้เงินทุนเป็นจำนวนมากเพื่อระมัดระวังรักษา
เครื่องจักรไม่ว่าจะเป็นไม้ ทองเหลือง หรือ

เหล็กก็ตาม ก็ต้องดูแลเครื่องจักรเหล่านั้น เคยมี
ใครสักคนคิดให้ความสนใจที่จะปรับปรุงสภาพ
การทำงานของเครื่องจักรที่มีชีวิตบ้าง”

อำนาจของฝ่ายนายจ้าง

(Employer's Prerogatives)

นายจ้างไม่ว่าสมัยใดแม้จนสมัยปัจจุบัน
ถือว่าตนเป็นฝ่ายคิดวางแผนเริ่มต้นประกอบกิจการ
และนำเงินลงทุนซึ่งต้องเสี่ยงต่อการสูญเสียเงินทุน
นั้น หรือต้องรับผิดชอบถึงขั้นล้มละลายได้ ฉะนั้น การ
กระทำอย่างใดในวงงานที่ตนลงทุนไว้ ไม่ว่าจะ
เป็นเรื่องการกำหนดวิธีการทำงานหรือการ
กำหนดค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง
นายจ้างควรจะต้องเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจเอง
ทั้งหมด ซึ่งในระยะหลังที่ลูกจ้างก่อตั้งองค์การขึ้น
เป็นสหภาพแรงงานในรูปแบบต่างๆ และมีบทบาทที่
จะเข้ามาขอต่อรองในการกำหนดเงื่อนไขในการ
ทำงานและการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน นายจ้าง
จึงแสดงอาการต่างๆ ในการต่อต้านการต่อรองของ
ลูกจ้างเพื่อรักษาอำนาจในการตัดสินใจของตนไว้
ให้มีเฉพาะของตนฝ่ายเดียวโดยเด็ดขาด โดย
เฉพาะอำนาจหน้าที่สำคัญที่นายจ้างจำเป็นต้องเป็นฝ่าย
กระทำ ทั้ง ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดองค์การ (Organising)
๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)
๔. การอำนวยการ (Directing)
๕. การควบคุม (Controlling)

อำนาจหน้าที่ดังกล่าวถือกันว่า นายจ้าง
เท่านั้นเป็นฝ่ายที่มีอำนาจตัดสินใจได้แต่เพียงลำพัง
ลูกจ้างไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย จึงเกิดการ
แบ่งแยกและอ้างว่าเป็นสิทธิฝ่ายเดียวโดยแท้

ของแต่ละฝ่ายขึ้น นายจ้างมักเรียกสิทธิที่แบ่งแยก
ไว้ว่า สิทธิของฝ่ายจัดการ (management's rights)

อิทธิพลของนายจ้าง

โดยปกติทั่วไปนายจ้างมักจะเป็นผู้มีความรู้
และเป็นผู้มีเงิน ซึ่งเป็นปัจจัยให้อำนาจเหนือฝ่าย
อื่นๆ และทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์แปรปรวน
ไปตามกระแสอิทธิพลของนายจ้างในประเทศนั้น

นายจ้างที่เป็นนักการเมือง อาจเป็นสมาชิก
สภาผู้แทนราษฎรซึ่งมีอำนาจในการออกหรือ
คัดค้านการออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อ
ฝ่ายลูกจ้างได้ อาจมีตำแหน่งในรัฐบาลซึ่งมีอำนาจ
ในการบริหารประเทศและมีอิทธิพลโดยตรงเหนือ
เจ้าหน้าที่ผู้บริหารแรงงานทำให้การบริการต่างๆแก่
ลูกจ้างหรือการบริหารกฎหมายแรงงานแปรปรวนได้

แม้ว่านายจ้างจะไม่ใช่นักการเมือง แต่โดย
ลักษณะอำนาจเงิน อำนาจความเกรงใจ และความ
เป็นบุคคลที่มีฐานะดีในท้องถิ่น ก็ทำให้เกิดอิทธิพล
ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐและมีอิทธิพลเหนือความรู้สึก
ของฝ่ายลูกจ้างได้

ความปรารถนาของนายจ้าง

เป้าหมายของการประกอบธุรกิจหรือ
อุตสาหกรรมก็คือ ความมั่นคงของกิจการ ความ
เจริญเติบโตในขอบข่ายของการดำเนินการ และ
ความมีชื่อเสียงของสถานประกอบการนั้น

ผู้ที่เป็นฝ่ายนายจ้างซึ่งหมายถึงบุคคลใน
ฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารทั้งหมด ตั้งแต่หัวหน้า
คนงานระดับแรกไปจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุด
ย่อมประสงค์ที่จะมีลูกจ้างที่สามารถช่วยให้เป้าหมาย
ของการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมนั้นบรรลุ
ผล

สิ่งที่ฝ่ายนายจ้างปรารถนาที่จะได้รับจาก
ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานทุกระดับก็คือ

๑. การทำงานเต็มเวลา สถานประกอบการ
ทุกแห่งมักจะมีกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเวลา
เลิกงานของลูกจ้างไว้ การที่ลูกจ้างมาทำงานและ
เลิกงานตรงตามกำหนดเวลา รวมทั้งมีตัวอยู่และ
ทำงานตลอดเวลาที่กำหนดไว้ดังกล่าว ย่อมเป็นความ
ปรารถนาอย่างแรกของนายจ้างทุกคน การทำงาน
เต็มเวลายังหมายถึงการไม่หยุด ไม่ลา และไม่
ขาดงานในวันทำงานปกติด้วย

๒. การทำงานเต็มประสิทธิภาพ ลูกจ้าง
แต่ละคนย่อมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันไป
หากลูกจ้างได้ทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความ
ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่แล้ว
นายจ้างทุกคนย่อมพึงพอใจที่จะได้รับผลงานที่มี
คุณภาพจากการปฏิบัติงานของลูกจ้างดังกล่าว

๓. การทำงานตามคำสั่ง นายจ้างย่อมไม่
ประสงค์ลูกจ้างที่ไม่เชื่อฟัง ละเลย หรือชอบขัด
คำสั่งของนายจ้างอยู่เสมอ โดยไม่มีเหตุผลที่ดีลูกจ้าง
ที่ทำงานตรงตามคำสั่งทันทีย่อมเป็นที่ปรารถนาของ
นายจ้างในทุกสถานประกอบการ

๔. การรักษาประโยชน์ของนายจ้าง การ
ประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเป็นการแสวง
ประโยชน์ นายจ้างย่อมหวังให้ลูกจ้างทุกคนช่วย
สอดส่องดูแล ป้องกันและรักษาประโยชน์ของ
นายจ้างในทุกทาง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากร
อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ หรือไม่ยอมให้
ผู้ใดมาเบียดบังผลประโยชน์ของนายจ้างไป

๕. ความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้ปฏิบัติ
งาน การประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรมย่อมต้อง
มีคนทำงานร่วมกันเป็นจำนวนมาก ต่างคนต่างมี
หน้าที่ซึ่งจะต้องประสานกัน หากการทำงาน
ร่วมกันมีข้อขัดข้อง หรือขัดแย้ง หรือมีลักษณะ

ต่างคนต่างทำ ย่อมทำให้กิจการงานไม่อาจดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและบรรลุผล บางครั้งก็จะเกิดความเสียหายร้ายแรงได้ นายจ้างทุกคนจึงประสงค์จะให้ลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่งหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องจักรที่มีฟันเฟืองใหญ่เล็กประกอบกัน มีลักษณะการทำงานเป็นทีม (teamwork)

๖. ความจงรักภักดี นายจ้างทุกคนประสงค์ที่จะให้ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณภาพได้อยู่ทำงานกับนายจ้างนานที่สุดจนกว่าจะเกษียณอายุหรือจนกว่านายจ้างจะเลิกกิจการ ไม่ลาออกหรือละทิ้งนายจ้างไปเป็นลูกจ้างผู้อื่น ความจงรักภักดียังหมายถึงการไม่นำความลับในการประกอบธุรกิจหรือความลับในการประกอบอุตสาหกรรมของนายจ้างไปเปิดเผยด้วย

๗. ความเคารพและยอมรับนับถือ นายจ้างในประเทศไทยยังยึดถือความเป็นผู้ใหญ่ผู้น้อยอยู่มาก ดังนั้น บุคลากรฝ่ายนายจ้างทุกระดับจึงยังหวังที่จะได้รับความเคารพนบอบจากลูกจ้างและต้องการให้ลูกจ้างยอมรับนับถือในความเป็นผู้ใหญ่กว่าด้วย

๘. ความซื่อสัตย์สุจริต ความปรารถนา ร่วมกันของนายจ้างทุกคน ก็คือความซื่อสัตย์สุจริตของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่เกี่ยวกับการเงินหรือวัตถุมูลค่า ความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของลูกจ้าง

๙. ความอดสาหะและความขยันขันแข็ง ลูกจ้างที่มีความพร้อมที่จะทำงานอยู่เสมอ มีความอดสาหะต่อการทำงานที่รับมอบหมาย และมีความขยันขันแข็ง ย่อมเป็นลูกจ้างในอุดมคติของนายจ้างอย่างหนึ่ง

๑๐. ความคิดสร้างสรรค์ ลูกจ้างที่มีความคิดสร้างสรรค์ ย่อมทำให้นายจ้างประหยัดค่าใช้จ่าย

ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ นายจ้างจึงใฝ่ฝันที่จะได้ลูกจ้างประเภทนี้

๑๑. ความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันเป็นความต้องการของนายจ้างทุกคน

๑๒. การไม่ร่วมจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างทุกคนไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างของตนจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะสหภาพแรงงานจะเรียกร้องและต่อรองกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างขาดความเป็นอิสระในการบริหารกิจการของตน

การรวมตัวเป็นองค์กรของนายจ้าง

การรวมตัวกันเป็นองค์กรของฝ่ายนายจ้างนั้น ในระยะเริ่มแรกเป็นการรวมกลุ่มเพื่อประโยชน์ทางด้านการค้า ด้านธุรกิจ หรือด้านอุตสาหกรรม การรวมตัวมีหลายรูปแบบทั้งแบบไม่เป็นทางการ แบบชั่วคราว และแบบจัดตั้งเป็นองค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น สมาคมการค้า สมาคมอุตสาหกรรมต่างๆ ในระดับชาติหรือระดับเมือง อาจตั้งเป็นรูปหอการค้า (Chamber of Commerce)

ในประเทศไทย การรวมกลุ่มของฝ่ายนายจ้างกระทำอยู่หลายรูปแบบ เช่น

ตั้งเป็น สมาคม ตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น สมาคมอุตสาหกรรมไทย สมาคมผู้ประกอบการขนส่ง เป็นต้น

ตั้งเป็น สมาคมการค้า ตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติสมาคมการค้า พ.ศ. ๒๕๐๓ เช่น สมาคมการค้าผู้ผลิตน้ำตาลไทย สมาคมการค้า

เป็งมันสำปะหลัง สมาคมการค้าผู้ประกอบการ
เครดิตฟองซิเอร์ เป็นต้น

ตั้งเป็น หอการค้า ตามบทบัญญัติในพระ
ราชบัญญัติหอการค้า พ.ศ. ๒๕๐๕ เช่น หอการค้า
ไทย หอการค้าญี่ปุ่น เป็นต้น

องค์การเหล่านี้แม้จะเป็นองค์การของฝ่าย
นายจ้าง แต่ก็ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเป็น
อย่างอื่น เมื่อมีปัญหาทางแรงงานสัมพันธ์ก็ร่วมกัน
ปรึกษาหารือและมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา
ข้อพิพาทแรงงานบ้างในบางครั้ง องค์การดังกล่าว
จึงไม่มีสิทธิและหน้าที่ในด้านแรงงานสัมพันธ์
โดยตรง

ในปีพุทธศักราช ๒๕๑๔ คณะปฏิวัติได้
ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่
๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาใช้บังคับ
กฎหมายดังกล่าวให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย
ออกข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่ององค์การของนายจ้าง
และองค์การของลูกจ้างได้ กระทรวงมหาดไทย
จึงออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ
แรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕
กำหนดให้นายจ้างจัดตั้งองค์การโดยมีวัตถุประสงค์
ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ องค์การที่นายจ้าง
ตั้งได้ตามกฎหมายนี้ คือ สมาคมนายจ้าง ซึ่งจะ
ต้องมีวัตถุประสงค์ในการแสวงหาและคุ้มครอง
ประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การจัดสวัสดิการ
และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง
กับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกันเท่านั้น
โดยสมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องประกอบ
กิจการประเภทเดียวกันและอยู่ในจังหวัดเดียวกัน
สมาคมนายจ้างจะเป็นสมาชิกหรือเป็นตัวแทน
สมาคมหรือองค์การอื่นใด (เช่น สหพันธ์หรือ
สภาองค์การใดๆ) โดยไม่ได้รับอนุญาตจาก

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก่อนมิได้

ต่อมาในปีพุทธศักราช ๒๕๑๘ ได้มี
การประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะ
จัดตั้งองค์การของฝ่ายนายจ้างได้ถึง ๓ ระดับ คือ
สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การ
นายจ้าง

ก. สมาคมนายจ้าง

เป็นองค์การของนายจ้างซึ่งประกอบกิจการ
ประเภทเดียวกันตั้งแต่ ๓ แห่งขึ้นไป การจัด
ตั้งต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน (อธิบดีกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับกรุงเทพ-
มหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับจังหวัด
อื่น) เมื่อจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครอง
ประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริม
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและ
ระหว่างนายจ้างด้วยกัน

ข. สหพันธ์นายจ้าง

เป็นองค์การของสมาคมนายจ้างที่มี
สมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันตั้งแต่
๒ สมาคมนายจ้างขึ้นไป การจัดตั้งต้องจดทะเบียน
ต่อนายทะเบียน เมื่อจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็น
นิติบุคคล วัตถุประสงค์ของสหพันธ์นายจ้างก็
เป็นเช่นเดียวกับวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

ค. สภาองค์การนายจ้าง

เป็นองค์การที่ประกอบด้วยสมาคมนายจ้าง
หรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ ๕ แห่งขึ้นไป การ
จัดตั้งต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อจ
ทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล วัตถุประสงค์ของ
สภาองค์การนายจ้างจะต้องเป็นไปเพื่อส่งเสริม
การศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น

แนวความคิดของลูกจ้าง

การทำงานในระยะแรกเริ่มของมนุษย์เรานั้น ส่วนใหญ่เป็นการทำงานด้านเกษตรกรรม ผลงานที่ได้รับเป็นของตนเองหรือครอบครัวโดยตรงและผลงานดังกล่าวก็ใช้ไปเพื่อการเลี้ยงชีพหรือนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งของอย่างอื่นที่ตนต้องการ ต่อมาเมื่อมีการขยายกิจการที่ทำอยู่ให้กว้างขวางขึ้นและการทำงานสลับซับซ้อนขึ้น การใช้แรงงานตนเองหรือเฉพาะบุคคลในครอบครัวย่อมไม่เพียงพอ จำเป็นต้องหาบุคคลอื่นเข้ามาช่วยทำงานด้วยในช่วงนี้ หลายประเทศได้นำมนุษย์ชนชาติอื่น ซึ่งด้อยกว่าหรือถูกจับเป็นเชลยมาทำงานให้ หลายประเทศได้นำมนุษย์ชาติเดียวกันที่ยากจนกว่ามาซื้อขายเพื่อใช้แรงงาน ทำให้เกิดระบบทาสขึ้น การใช้แรงงานในระยะเวลานั้น จึงเป็นการใช้แรงงานทาส สิ่งตอบแทนที่ทาสได้รับ ก็คือ ที่พัก เสื้อผ้า อาหาร เท่านั้น สภาพการทำงานคือหรือเลวร้ายขึ้นอยู่กับการกำหนด ความเอาใจใส่ และความพอใจของนาย ระบบทาสเป็นระบบที่ขัดต่อหลักมนุษยธรรม เป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชน ในที่สุดระบบทาสก็ถูกยกเลิกไป

ในประเทศเกษตรกรรม ในสมัยสังคมนักคิด ผู้มียศศักดิ์หรือเป็นขุนนางทั้งหลายมักจะเป็นเจ้าของที่ดินซึ่งประกอบกิจการทางเกษตร บรรดาเจ้าของที่ดินเหล่านี้จะมีคนงานที่ทำงานในไร่นาที่จัดสรรให้ ผลผลิตที่ได้ตกเป็นของเจ้าของที่ดิน คนงานได้รับส่วนแบ่งของผลผลิตตามกฎหมายที่เจ้าของที่ดินกำหนด ซึ่งไม่แตกต่างจากระบบทาสแต่อย่างใด อาจเรียกระบบนี้ว่าระบบลูกนาหรือข้าแผ่นดิน ภายหลังระบบนี้ก็เลิกราไป เกิดระบบการทำงานโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน เข้าแทนที่ซึ่งเรียกว่า ระบบการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานในระยะแรกเริ่ม ฝ่ายผู้รับจ้างหรือที่เรียกว่า “ลูกจ้าง” มีความคิดว่าฝ่ายที่จ้างหรือที่เรียกว่า “นายจ้าง” นั้นเป็นนายมีอำนาจบังคับบัญชาเต็มที่ อาจลงโทษได้ แม้ถึงขนาดการเขียนตี ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการทำงานจะได้รับตามที่นายจ้างหยิบยื่นให้เท่านั้น ซึ่งแนวความคิดนี้พัฒนามาจากระบบทาสและระบบลูกนานั้นเอง ลูกจ้างเห็นว่าคุณตนเป็นผู้พึงบุญ นายจ้างให้ความเมตตาให้ทำงานให้เงินหรืออาหารและที่อยู่อาศัย ลูกจ้าง มีหน้าที่ทำงานให้ตามบัญชาของนายจ้าง ผลตอบแทนแล้วแต่ความกรุณา แนวความคิดนี้ยังมีอยู่มากในประเทศที่กำลังพัฒนา (developing country) และในสถานประกอบกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน (home industry)

เมื่อระบบอุตสาหกรรมขยายตัว มีการจ้างงานในแต่ละกิจการมากขึ้น ประกอบกับแนวความคิดในระบบเสรีนิยม เป็นเหตุให้เจ้าของสถานประกอบกิจการหรือนายจ้างทั้งหลายพยายามสร้างกำไรให้แก่ตนเองให้มากที่สุด โดยพยายามทำให้ต้นทุนต่ำ และต้นทุนที่สามารถขูดรีดคราดราคาซื้อให้ต่ำได้ง่ายคือ ต้นทุนทางแรงงาน ลูกจ้างต้องจำยอมต่อแนวความคิดนี้โดยไม่มีทางเลือกเสียได้ การกดขี่ขูดรีดราคาการจ้างแรงงานเป็นสิ่งชั่วร้ายในสังคม ดังนั้น ในการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เมืองฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ค.ศ. ๑๙๔๔ จึงมีคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) เตือนใจผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานไว้ข้อแรกว่า

“Labour is not a commodity”

(แรงงานมิใช่สินค้า)



การพัฒนาทางอุตสาหกรรมเป็นเหตุให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งได้พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทของตนไปในแง่ของความเป็นหุ้นส่วนในการผลิต (partner of production) ของนายจ้าง คือเป็นผู้ร่วมลงทุนด้วยแรงงานและความคิด ลูกจ้างมิใช่เป็นผู้ขายแรงงาน หรือต้นทุนทางแรงงาน (cost of production) อีกต่อไป เมื่อลูกจ้างเป็นผู้ร่วมลงทุน ลูกจ้างจึงควรมีส่วนได้รับการเฉลี่ยกำไร (profit sharing) จากนายจ้างในรูปค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น สวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ

ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว แนวความคิดของลูกจ้างยังได้พัฒนาไปในแนวที่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงาน เป็นมนุษย์มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้าง นายจ้างมิได้จ้างมือ จ้างเท้าลูกจ้างเข้ามาทำงานเท่านั้น หากแต่จ้างมนุษย์ซึ่งมีหัวใจและความรู้สึกต่างๆ เข้ามาด้วย ลูกจ้างจึงควรมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการทำงานในการจัดการและในการตัดสินใจต่างๆ เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อความเจริญร่วมกันของหน่วยงาน

นั้นด้วย แนวคิดในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ (Workers' Participation in Management หรือ WPM) จึงเป็นแนวคิดที่กำลังพัฒนาไปในหลายรูปแบบตั้งแต่รูปแบบแรกๆ คือ การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้าง การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Council) เพื่อร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในเรื่องต่างๆ ไปจนถึงการมีกรรมการอำนวยการลูกจ้าง (Employee Director) ในคณะกรรมการบริหารขององค์กรนั้น เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างได้มีตัวแทนของตนในชั้นการควบคุมฝ่ายจัดการ เป็นต้น

ความปรารถนาของลูกจ้างในการทำงาน

ในชีวิตการทำงานของลูกจ้างในปัจจุบันนี้นั้น ลูกจ้างแต่ละคนย่อมปรารถนาที่จะมีและจะได้รับในสิ่งจำเป็นแก่ชีวิตเป็นการตอบแทนในการทำงานอย่างเดียวกัน และต้องการสิ่งสนองตอบทางความรู้สึกและจิตใจแตกต่างกันไปตาม

พื้นฐานของสถานะในสังคม การศึกษา และ ประเพณีนิยมของลูกจ้างนั้น

สิ่งที่ทุกคนประสงค์เป็นเบื้องแรกก็คือ การ มีงานทำ และเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งที่ลูกจ้าง ต้องการในชีวิตการทำงานก็คือ

๑. ค่าตอบแทนในการทำงาน สิ่งที่ลูกจ้าง คิดถึงหรือสนใจเป็นเบื้องแรกก็คือ ค่าตอบแทน ในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงานหลักก็คือ ค่าจ้าง (หรือเงินเดือน) ลูกจ้างทุกคนประสงค์จะได้รับ ค่าจ้างในจำนวนที่พอใจซึ่งจะต้องสัมพันธ์กับ ความเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพหรือดัชนีราคา ผู้บริโภค ความรู้ความสามารถของลูกจ้าง ความ เท่าเทียมหรือเหนือกว่าของอัตราค่าจ้างในสถาน ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และลูกจ้างยัง ประสงค์จะได้รับการปรับค่าจ้างตามระยะเวลาเพื่อ รู้สึกที่ดีด้วย

ส่วนค่าตอบแทนในการทำงานประเภทอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ลูกจ้าง ก็ประสงค์จะได้รับตามอัตราที่น่าพอใจด้วย

๒. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ นอกจากค่าตอบแทนในการทำงานแล้ว ลูกจ้าง ส่วนใหญ่ยังประสงค์จะได้รับสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ที่ดีและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

ลูกจ้างยังประสงค์จะให้สวัสดิการที่ นายจ้างจัดนั้น ได้เอื้อประโยชน์ไปยังบุคคลใน ครอบครัวของลูกจ้างด้วย

๓. ความมั่นคงในการทำงาน โดยปกติ ลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะถูกเลิกจ้างหรือต้องออก จากงานโดยไม่สมัครใจ เพราะการตกงานนั้นทำให้ ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในชีวิตหลายประการ ลูกจ้างทุกคนจึงประสงค์ที่จะมีความมั่นคงใน การทำงานต่อไป

๔. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การ งาน ลูกจ้างทุกคนต้องการความก้าวหน้าในชีวิต การทำงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ดีมี เกียรติมากขึ้น ฯลฯ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานจะเป็นเหตุให้ค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้น ควบคู่กันไปด้วย

๕. ความปลอดภัยในการทำงาน ความ ปลอดภัยในการทำงาน คือ ความมั่นคงในชีวิต มนุษย์ทุกคนมักจะรักชีวิตร่างกายของตนยิ่งกว่า สิ่งอื่น ลูกจ้างย่อมไม่ประสงค์จะทำงานในสถานที่ ทำงานที่มีความเสี่ยงภัยสูงถ้าไม่จำเป็น ความ ปลอดภัยในการทำงานจึงเป็นความปรารถนาอันสูงยิ่ง ของลูกจ้าง

๖. ความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงาน ลูกจ้างพอใจที่จะทำงานในสถานที่ทำงานสว่างงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด มี สภาพแวดล้อมที่ชวนมอง มีอุณหภูมิ แสงสว่าง และการระบายอากาศที่เหมาะสม ทั้งอยู่ใกล้ ที่พักหรือภูมิลำเนาของลูกจ้างด้วย

๗. ความทันสมัยของเครื่องมือหรือ อุปกรณ์ในการทำงาน ลูกจ้างย่อมพึงใจที่จะได้ ปฏิบัติงานภายใต้อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่มีสิ่งผิดพลาดเสียหาย

๘. การพัฒนาชีวิตการทำงาน ลูกจ้าง ส่วนใหญ่ประสงค์ที่จะได้รับการสนับสนุนจาก นายจ้างในการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามระยะเวลา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น อันจะทำให้มีโอกาสเลื่อนฐานะ ตำแหน่ง และ ค่าตอบแทนในการทำงาน

๕. การยอมรับนับถือ มนุษย์ทุกคนถือว่าตนมีศักดิ์ศรี ลูกจ้างจึงต้องการการยอมรับนับถือจากนายจ้าง จากบุคลากรในฝ่ายบริหาร และจากทุกคนในสถานประกอบการนั้น

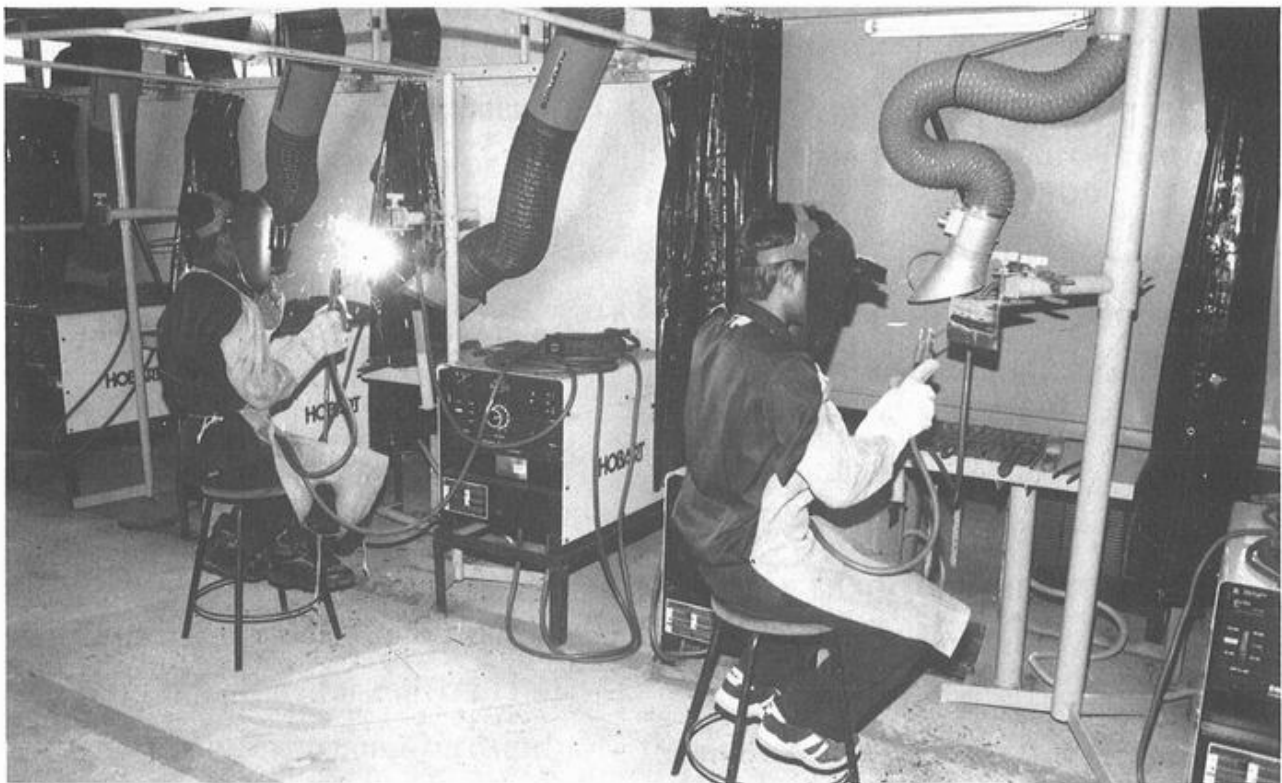
๑๐. การเอาใจใส่ ลูกจ้างจะมีความรู้สึกที่ดี ถ้านายจ้างได้ให้ความเอาใจใส่ในชีวิตและการทำงานของลูกจ้างในทางสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีงาม

๑๑. การยกย่องชมเชย เมื่อลูกจ้างได้ทุ่มเทตั้งใจ และอดสาหัส ทำงานให้นายจ้างจนงานนั้นเกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากประสงค์ให้นายจ้างรับรู้แล้ว ลูกจ้างยังต้องการการยกย่องชมเชยจากนายจ้าง นอกจากนั้นลูกจ้างยังอยากให้บุคคลอื่นๆ ได้รับรู้ถึงการยกย่องชมเชยนั้นด้วย

๑๒. การทำงานที่พอใจ ลูกจ้างประสงค์จะทำงานในหน้าที่การงานที่ตรงกับความถนัด ความชอบ และอุปนิสัยของตน ทั้งอยากมีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ให้นายจ้างได้เห็นด้วย

๑๓. การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ลูกจ้างจำนวนหนึ่งต้องการช่วยเหลือแสดงความคิดเห็น และประสงค์จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ อันเป็นกิจกรรมของสถานประกอบการนั้น

๑๔. ความเป็นธรรม ลูกจ้างต้องการได้รับความเป็นธรรมในการบริหารบุคคลของนายจ้าง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การขึ้นหรือปรับค่าจ้างเงินเดือน การโยกย้าย การลงโทษทางวินัย การเลิกจ้าง เป็นต้น



๑๕. การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างถูกต้องครบถ้วน โดยไม่ต้องให้ลูกจ้างลำบากใจทวงถาม

๑๖. การรักษาสัญญาของฝ่ายนายจ้าง เมื่อนายจ้างได้กล่าวหรือให้สัญญาว่าจะปฏิบัติหรือดำเนินการอย่างไรแล้ว ลูกจ้างอยากให้นายจ้างปฏิบัติตามคำกล่าวหรือสัญญานั้นโดยไม่ละเลยหรือบิดพลิ้ว

๑๗. ความสงบราบรื่น ลูกจ้างประสงค์ที่จะทำงานในสถานที่ทำงานที่มีความสงบราบรื่น ปราศจากข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทระหว่างบุคคลหรือระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง

๑๘. บรรยากาศในการทำงานที่ดี ลูกจ้างย่อมไม่สามารถทำงานด้วยความสุขใจได้ ถ้าบรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความหวาดระแวง การจ้องจับผิด การแก่งแย่งแข่งขัน การเอารัดเอาเปรียบ ลูกจ้างจึงปรารถนาทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่น เต็มไปด้วยความรัก มีไมตรีและเอื้ออาทรต่อกัน

๑๙. ความเป็นประชาธิปไตย ลูกจ้างอยากให้เห็นสถานประกอบการมีความเป็นประชาธิปไตย ในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น เพื่อสอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตยในชาติ

๒๐. การเป็นเจ้าของกิจการหรือมีส่วนในการเป็นเจ้าของ ลูกจ้างส่วนใหญ่ย่อมใฝ่ฝันที่จะมีส่วนเป็นเจ้าของกิจการ (แม้เพียงเป็นผู้ถือหุ้นรายย่อย) และเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่เพื่อจะได้เข้าไปบริหารกิจการนั้นเองหรือกิจการอื่น ๆ

การรวมตัวกันเป็นองค์การของลูกจ้าง

แนวความคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ได้วิวัฒนาการตามลำดับตั้งแต่ยุคเกษตรกรรม ซึ่งก่อให้เกิดระบบทาส ระบบลูกนากับเจ้าของที่ดิน ระบบศักดินา จนมาถึงยุคอุตสาหกรรม ซึ่งเริ่มมีการเอารัดเอาเปรียบกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมากขึ้น ในระยะเริ่มต้นของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในยุโรปปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ นั้น ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายด้อยกว่าในสังคมถูกเอารัดเอาเปรียบจาก ฝ่ายนายจ้างในระบบเสรีนิยมที่มุ่งจะสร้างผลผลิตให้ได้มากที่สุดและให้ได้กำไรมากที่สุด โดยวิธีการกำหนดค่าแรงงานต่ำ ไม่มีสวัสดิการตามควร จำนวนชั่วโมงทำงานยาวนานในแต่ละวัน โดยต้องทำงานตั้งแต่ตะวันขึ้นจนตะวันตกดิน (sunrise to sunset) สภาพการทำงานเลวร้าย ร้อนอบอ้าวและเต็มไปด้วยหมอกควัน เสี่ยงต่ออันตรายและก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมแก่สุขภาพอนามัยเป็นอย่างยิ่ง บรรดาลูกจ้างคนงานเหล่านี้จึงเกิดความคิดในเรื่องการแบ่งชนชั้น เกิดความคิดในการแสวงหาวิถีทางช่วยเหลือตนเองให้พ้นจากความทุกข์ยาก และเกิดความคิดในการขอแบ่งผลประโยชน์จากฝ่ายนายจ้างในฐานะที่ตนเป็นฝ่ายร่วมลงทุนด้วยแรงงาน เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้าง

แนวความคิดของฝ่ายลูกจ้างดังกล่าวนี้เองทำให้เกิดการรวมตัวกันเพื่อให้เกิดพลังและการยอมรับนับถือ และเกิดอำนาจในการเข้าร่วมปรึกษาหารือหรืออำนาจในการเข้าต่อรองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานกับนายจ้างได้ องค์การของลูกจ้างดังกล่าวในระดับต้น เรียกว่า สหภาพแรงงาน ส่วนในระดับสูงขึ้นไป เรียกว่า สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง

ปัจจัยสำคัญ ของการฝึกอบรม (๒)

ศ.พิเศษเสฐียรพงษ์ วรรณปก*

ได้ยกพุทธวจนะจากพระไตรปิฎกเกี่ยวกับปัจจัยของการฝึกอบรม ๒ ประการว่าเป็นนิमितหมายแห่งการพัฒนาก้าวหน้าในการปฏิบัติธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดแห่งชีวิต ดุจแสงเงินแสงทองเป็นนิमितหมายแห่งอุทัยขึ้นของดวงอาทิตย์ฉะนั้น

ปัจจัย ๒ ประการคือ **ปรโตโมสะ** (สิ่งแวดล้อมที่ดี) และ **โยนิโสมนสิการ** (การรู้จักคิด) ประการแรก ผมได้เขียนถึงแล้วเมื่อฉบับที่แล้ว วันนี้พูดถึงปัจจัยที่สองคือ **โยนิโสมนสิการ**

โยนิโสมนสิการ พระท่านแปลว่าคิดโดยอุบายอันแยบยล เด็กสมัยนี้ (อย่าว่าแต่เด็กเลย ผู้ใหญ่สมัยนี้ด้วยแหละ) ฟังแล้ว “เป็นง” ว่าหมายถึงอะไร ถ้าจะแปลให้เข้าใจง่ายก็คือ “รู้จักคิด” หรือ “คิดเป็น”

การคิดเป็น นำไปสู่การแก้ปัญหาเป็นหรือแก้ปัญหาได้ ถ้าคิดไม่เป็น ถึงจะพยายามแก้ปัญหาก็กแก้ไม่เป็น ยิ่งแก้ก็ยิ่งสร้างปมปัญหา หรือยุ่งเหยิงยิ่งขึ้น

มีเรื่องเล่าขานกันมา (เขาว่าเป็นเรื่องจริง) นักวิทยาศาสตร์คนหนึ่ง มีชื่อเสียงโด่งดังด้วย เอ่ยชื่อก็ร้องอ้อทุกคน แกเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่มีสมองเป็นเลิศ ใครๆ ก็เรียนทฤษฎีของแก แต่ก็เฉพาะในเรื่องวิทยาศาสตร์ แต่ในเรื่องอื่น แกก็ไม่ต่างจากสามัญชนทั่วไป คือเรื่องกล้วยๆ ง่ายๆ แกก็แก้ปัญหไม่ได้

ว่ากันว่าแกเลี้ยงแมวไว้สองตัว เวลาแกเข้าไปในห้องลับ เจ้าแมวสองตัวมันก็ร้องเหมียวๆ ขอเข้าไปด้วยก็เปิดประตูให้มันเข้า สักพักมันก็ร้องเหมียวๆ ขอออกไปข้างนอก กำลังมีสมาธิอยู่กับการทดลอง ก็ต้องลุกขึ้นมาเปิดประตูให้มันออก บ่อยเข้าแกก็คิดแก้ปัญหา

เจาะรูให้แมวเข้าออกสองช่อง คิดตามประสาของแกว่า ช่องใหญ่ให้แมวตัวโตเข้า-ออก ช่องเล็กให้แมวตัวเล็กเข้า-ออก เหตุการณ์ก็ดำเนินไปได้ด้วยดี โดยที่แกก็ไม่ได้สังเกตว่าแมวตัวไหนเข้า-ออกช่องไหน

วันหนึ่งเพื่อซื้อคนหนึ่งมาเยี่ยมแกที่ทำงาน สังเกตเห็นช่องสองช่อง จึงเอ่ยปากถามว่าช่องอะไร นักวิทยาศาสตร์ก็อึ้งแปดสิบ ไอคิวตอบว่า ช่องแมวเข้า-ออก

“แมวมันร้องเข้า-ออกวันละไม่รู้กี่ครั้ง ผมรำคาญจึงเจาะช่องให้มันเข้า-ออกตามชอบใจมัน”

“ทำไมต้องมีสองช่อง” เพื่อนซัก

“ช่องใหญ่ให้แมวตัวโตเข้า-ออก ช่องเล็กให้แมวตัวเล็กเข้า-ออก” นักวิทยาศาสตร์ใหญ่ตอบ

เมื่อเพื่อนท้วงว่า เจาะช่องเดียวให้มันใหญ่พอที่แมวทั้งสองตัวลอดได้ก็พอ ทำไมต้องเจาะสองช่อง นักวิทยาศาสตร์ก็ร้องเสียงดังว่า “เออ จริงด้วย”

เรื่องนี้เป็นตัวอย่างของ “โยนิโสมนสิการ” เป็นอย่างดีครับ นักวิทยาศาสตร์ใหญ่ท่านนั้น ไม่มีโยนิโสมนสิการในเรื่องทำช่องให้แมวเข้าออก คือคิดไม่เป็น เมื่อคิดไม่เป็นก็เลยแก้ปัญหาไม่ถูก ไม่เป็นไปด้วย



พระท่านจึงสอนว่า ความคิดนี้สำคัญ เพราะเป็นรากเหง้าแห่งการกระทำ ถ้าคิดผิด การกระทำก็ผิดไปด้วย ถ้าคิดถูกคิดเป็น การกระทำก็ถูกไปด้วย เวลาสอนเรื่อง “กรรม” พระท่านจะสอนว่า “มโนกรรม” (กรรมทางใจคือความคิด) สำคัญที่สุด ดังพุทธภาษิตบทหนึ่งว่า

มโนปุพฺพงฺคมา ธมฺมา มโนเสฏฺฐา มโนมฺยา
มนสา เจ ปทฺยฺเจเน ภาสตี วา กโรตี วา
ตโต นํ ทุภฺขมเนวตี จกุกํ ว วหโต ปทํ

(จะปฏิพินิตบ้างก็ไม่เป็นไร คนอ่านส่วนมากก็ไม่รู้ว่ามันผิดอยู่แล้ว)

แปลเป็นภาษาไทยว่า “ใจเป็นผู้นำสรรพสิ่ง สรรพสิ่งมีใจประเสริฐสุด สำเร็จด้วยใจ ถ้าคนเรามีใจคิดชั่วแล้ว การกระทำ การพูดก็พลอยชั่วไปด้วย เพราะพูดชั่ว ทำชั่วนั้น ความทุกข์ย่อมจะตามสนองเขา ดูดังล้อเกวียนหมุนตามรอยเท้าโคที่ลากเกวียนฉะนั้น”

คราวที่แล้ว ได้พูดว่า สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนกลายเป็นคนดีหรือเลวได้ ได้ยกตัวอย่างอหิงสกุมาร กลายเป็นมหาโจรของคูลิมาล อชาตศัตรูราชกุมาร ถลำทำชั่วถึงขั้นปิตุฆาต (ฆ่าพระราชบิดา) ก็เพราะทั้งสองได้ “สิ่งแวดล้อมทางบุคคล” ไม่ดี คือ ได้อาจารย์ชั่ว จึงกลายเป็นคนชั่วไป

ถึงสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลอย่างไร ก็หาใช่ทุกกรณีไม่ ถ้าหากคนเรามีความคิด รู้จักคิด และมีพลังใจกล้าแข็ง สิ่งแวดล้อมที่เลว ก็มีอิทธิพลเหนือเขาไม่ได้ ตรงข้ามเขาคอนั้นย่อมสามารถผันแปรสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดีนั้นให้กลายเป็นประโยชน์แก่ตัวเขาได้

ยกตัวอย่างง่ายๆ ก่อน ถ้าเราเป็นนักเรียน มีความมุ่งมั่นจะศึกษาเล่าเรียนหาความรู้ใส่ตัวจริงๆ มีจิตใจกล้าแข็งจริง ถึงจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ค่อยจะอำนวยต่อการศึกษาก็อย่างนั้น เราก็สามารถบังคับตัวเอง ฝึกตนเองให้ “ชิน” ต่อสิ่งแวดล้อมนั้น จนกระทั่งไม่ “รับเข้ามา” เป็นอารมณ์กวนใจได้ พูดง่ายๆ ว่า เราสามารถนั่งอ่าน หรือท่องหนังสือได้ท่ามกลางความ อึกทึกครึกโครมนั้น ทั้งนี้ เพราะเรา “รู้จักคิด” หรือ “คิดเป็น”

รู้จักคิดว่า ขณะนี้เราเป็นอะไร เรา กำลังทำอะไร (เราเป็นนักเรียน กำลังมาเรียนเพื่อหาความรู้ไปประกอบอาชีพในกาลข้างหน้า การเรียนสำคัญกว่าอย่างอื่น เมื่อคิดได้ ก็จะไม่ยอมปล่อยตัวให้ล่องลอยไปตามกระแสภายนอก

คนเราไม่สามารถจะ “จัดการ” กับ สิ่งแวดล้อมภายนอกได้เสมอไป แต่เราก็มีเสรีภาพในการ “แปร” สิ่งแวดล้อมภายนอกที่ไม่ดีให้กลายเป็น “ดี” คือให้เป็นคุณประโยชน์

แก่เราเองได้เพราะความรู้จักคิด หรือคิดเป็น
มันสำคัญปานจะนี้ โบราณจารย์ท่านถึงย้ำเน้น
ให้ฝึกคิดอยู่เสมอ ความรู้ที่ได้จากการคิดถูก
คิดเป็น ท่านเรียกว่า “จินตามยปัญญา”
ถ้าใครเกิดจินตามยปัญญาแล้ว มักจะนำไปสู่การ
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือการปรับปรุงแก้ไข
ความผิดพลาดของตนโดยอัตโนมัติ

ขอยกตัวอย่างเรื่องในประวัติศาสตร์
อินเดีย (เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาด้วยบางส่วน)
มหาโจรจันทรคุปต์ (ว่ากันว่าสืบเชื้อสายมาจาก
ศากยวงศ์ ที่หลบหนีสงคราม ฆ่าล้างโคตรกันเอง
เมื่อตอนปลายพุทธกาล) นำสมัครพรรคพวก
บุกเข้าตีเมืองปาตลีบุตร เพื่อชิงบัลลังก์พระเจ้า
นันทะหลายครั้งหลายหน แต่ก็พ่ายแพ้ยับเยิน
ทุกครั้ง ครั้งหลังสุดดูเหมือนยับเยินกว่าทุกครั้ง
ที่ผ่านมา จันทรคุปต์ถูกตามล่ากระเจิดกระเจิง
หนีเข้าไปยังหมู่บ้านแห่งหนึ่ง ขณะนั้นแม่ค้า
ขนมเบื้องกำลังทอดขนมอยู่ พลังดำลูกสาว
วัยประมาณ ๗-๘ ขวบ ที่ยืนร้องไห้อยู่ข้างๆ

“ไอ้ลูกหน้าโง่ มึงมันโง่เหมือนโจร
จันทรคุปต์”

จันทรคุปต์ได้ยินก็ผงะ “กูเกี่ยวอะไร
ด้วยหว่า” จันทรคุปต์คิดแล้วก็ยืนฟังต่อ
เสียงแม่ค้าด่าสั่งสอนลูกลอยมา

“ไอ้โจรหน้าโง่นั้น จะตีเมืองทั้งที
เสือกยกมาตีกลางเมือง ทำไมมันไม่ตีโอบ
เข้าจากกรอบนอก ทำอย่างนี้ตีก็ครั้งมันก็แพ้
สมน้ำหน้า มึงก็เหมือนกัน รู้ว่าขนมเบื้อง
มันร้อน มึงเสือกกัดตรงกลาง มันก็ลวกปาก
มึงสิ ทำไมมึงไม่คอยเติมจากขอบมัน อีหน้า
โง่ โง่เหมือนโจรจันทรคุปต์ไม่ผิด”

จันทรคุปต์ฟังไปสะดุ้งไป พลันก็
“อุจคิด” ขึ้นมาได้ว่า แม่ค้าขนมเบื้องพูดถูก จะ

ตีเมืองทั้งที ต้องค่อยๆ ตีมาจากกรอบนอกแบบ
ปาล้อมเมือง จึงรวบรวมสมัครพรรคพวกอีกครั้ง
เมื่อมีกำลังเพียงพอแล้วก็ยกพลเข้าตีเมืองเล็ก
เมืองน้อยรอบๆ ได้มาเป็นลำดับ จนกระทั่งใน
ที่สุดก็ยึดเมืองปาตลีบุตรได้ สถาปนาตนเป็น
พระเจ้าจันทรคุปต์ ปฐมกษัตริย์แห่งราชวงศ์
โมริยะ

จันทรคุปต์มีพระราชโอรสต่อมาได้
เป็นกษัตริย์พระนามว่า พินทุसार พระเจ้าพินทุसार
มีพระราชโอรส ชื่อ อโศกมหาราช กษัตริย์
ผู้สถาปนาพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำ
ชาติอินเดียเป็นองค์แรก และผู้เป็นต้นแบบแห่ง
การปกครองระบอบธรรมราชาในกาลต่อมา ว่า
กันว่า ราชวงศ์โมริยะสืบมาแต่ราชวงศ์ศากยะ
หรือพูดให้ชัดก็ว่า พระเจ้าอโศกมหาราชเป็น
“ลูกหลาน” พระพุทธเจ้านั่นแล จริงเท็จอย่างไร
ถือว่าเป็น “ประวัติศาสตร์กระชับ” ก็แล้วกันครับ

ในเรื่องนี้ถือว่าจันทรคุปต์ “รู้จักคิด”
หรือ “คิดเป็น” ทั้งๆ ที่ได้ยินข่าวด่า แต่ก็แปรคำด่า
ให้เป็นประโยชน์นำเอามาเป็นบทเรียนแก้ไข
ตนเองจนประสบความสำเร็จ

ถ้าจันทรคุปต์ “คิดไม่เป็น” แทนที่จะ
ได้ประโยชน์ อาจทำบาปกรรมหนักขึ้น คือทันทีที่
ได้ยินคำด่า ก็คงโกรธจนแม่ค้าคนนั้นถึงกับฆ่า
เธอตายก็ได้ ใครจะไปรู้

พระพุทธเจ้าตรัสสอนวิธีไว้ถึง ๑๐ วิธี
พระอรรถกถาจารย์ (อาจารย์อธิบายพระไตรปิฎก)
ย่อไว้เป็น ๔ วิธี มีอะไรบ้าง คิดว่ามันน่าจะเป็น
ประโยชน์ถ้าผมจะนำมาสาธยายให้ฟัง แต่บังเอิญ
หมดเนื้อที่สัมปทาน เอาไว้คราวหน้าก็แล้วกัน ☺

คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร ในยุคคิดใหม่ ทำใหม่

ดร.สุทิน ลิ้มปะชาติ *

ข้าราชการมีลาชีพ หรือ ลาชีพข้าราชการ

๑พต๑๖ พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ให้นโยบายในการ
การทำงานของข้าราชการทุกหมู่เหล่าว่าอยากให้มีการทำงานแบบข้าราชการมีอาชีพและ

๑พต๑๖ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ได้กล่าว
ถึงข้าราชการว่า จำแนกออกเป็น ๒ จำพวก คือ ข้าราชการอาชีพ และอาชีพข้าราชการ
และได้ให้คำจำกัดความไว้ชัดเจนว่า

“ ข้าราชการอาชีพ คือ ข้าราชการที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ
และจงรักภักดี อุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่
โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ อนาคตไม่ใก
เลารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
ตลอดเวลา”

“อาชีพข้าราชการ คือ ข้าราชการที่เข้ามารับราชการเพียงเพื่อเงินเดือน สำหรับ
เลี้ยงชีพอย่างเดียวไม่มีความสำนึกของข้าราชการ ไม่อุทิศตนให้แก่หน่วยงาน ทำงาน
แบบเข้าชามเข้าชาม ใจเวลาย่างหรือแม้แต่วะลาราชการไปหาเงินส่วนตัว และบางคน
หาเงินส่วนตัวด้วยการกระทำที่ผิดกฎหมาย”

ท่านผู้อ่านที่เคารพครับ ผู้เขียนหวังและเชื่อว่าทุกท่านที่เป็นข้าราชการจะใช้
สิทธิอันชอบธรรมของท่าน เลือกที่จะเป็นข้าราชการมีอาชีพ และเมื่อท่านเลือก
เป็นข้าราชการที่ทำงานแบบมีอาชีพแล้ว ก็ถือว่ามีความตั้งใจอย่างเต็มที่ขมที่จง
ทำงานและบริหารงานเพื่อส่วนรวม ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้น เรื่อง
“คุณธรรมจริยธรรมผู้บริหารในยุคคิดใหม่ทำใหม่” ซึ่งเป็นหัวข้อเรื่องในครั้งนี
จึงเป็นเรื่องที่สำคัญ จำเป็นอย่างยิ่ง แบบที่เรียกว่า ขาดไม่ได้เลยทีเดียว

* หัวหน้าโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘) สำนักงาน ก.พ.

*** คุณธรรมผู้นำเพื่อส่วนรวม : คิดใหม่ ทำใหม่ โดยยึดหลัก การบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี**

ผู้นำมีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องทำหน้าที่ทั้งในการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การควบคุม (Controlling) การประเมินผล (Evaluation) โดยผู้นำจะต้องมีปัญญามองการณ์ไกล (จักขุมา Conceptual Skill) สามารถจัดการธุระได้ดีและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (วิรุโร Technical Skill) และพึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะมีมนุษยสัมพันธ์ดี (นิสสัยสัมพันธ์ Human Relation Skill)

ผู้นำแต่ละท่านบริหารงานในหลายๆ รูปแบบ โดยทั่วๆ ไปแล้ว ประมวลสรุปสั้นๆ ได้ ๓ รูปแบบคือ

รูปแบบที่ ๑ บริหารงานแบบอัตตาธิปไตย คือ การถือตนเอง ความคิดเห็นหรือวิธีการของตนเองเป็นใหญ่ ถือว่าตนเองฉลาดหรือเก่งกว่าใคร บริหารงานแบบเผด็จการ

รูปแบบที่ ๒ บริหารงานแบบโลกาธิปไตย คือ การถือคนอื่นเป็นใหญ่ ไม่มีจุดยืนของตนเอง ขาดความเชื่อมั่น และไม่กล้าตัดสินใจ

รูปแบบที่ ๓ บริหารงานแบบธรรมาธิปไตย คือ การถือธรรมหรือหลักการและเหตุผลเป็นสำคัญ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ยึดเอาความสำเร็จของงานส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (RBM : Result Based Management) ยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกฝ่ายผู้นำที่มีคุณธรรมตามรูปแบบที่

๓ ดังกล่าว ควรจะต้องเปรียบพร้อมทั้งคุณงามความดี ศักยภาพองคาพยพ และสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดน หรือโลกแห่งยุคไอทีนี้ ผู้นำที่ดีควรต้องเรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ แล้วนำไปเสริมกับแนวคิดและวิธีการที่ดั้งเดิมที่มีและปฏิบัติอยู่แล้ว ในการบริหารงานเพื่อส่วนรวมควรมีแนวความคิดพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ (Rethinking the Future) หรือ คิดใหม่ ทำใหม่ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance) ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือชื่อที่บางท่านเรียกว่า ธรรมรัฐ หรือ ธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญอย่างน้อย ๖ ประการ ได้แก่

ประการแรก หลักนิติธรรม (Rule of Law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายในกฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

ประการที่สอง หลักคุณธรรม (Virtue) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

ประการที่สาม หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจ

ซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุง กลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการ ให้มีความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา ด้วยภาษาที่ เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบ ความถูกต้อง ชัดเจนได้

ประการที่สี่ หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ ปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้ง ความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชา พิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

ประการที่ห้า หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจ ปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือ รือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความ คิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผล จากการกระทำของตนเอง

ประการที่หก หลักความคุ้มค่า (Value for Money) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่ มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และ รักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การที่จะดำเนินการหรือบริหารงานโดย ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคม ที่ดีดังกล่าวให้บรรลุประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง ในหลายๆด้านอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ยกตัวอย่าง เช่น ทักษะในการคิด องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจ ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถ

ในการวิเคราะห์ ความสามารถในการพูด ความ สามารถในการเขียน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเผชิญหน้า ความ สามารถในการสังเกต และความสามารถในการ คาดการณ์ เป็นต้น คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ได้แนะนำให้ผู้บริหารและ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ใช้ “เคล็ดลับ ๔ ท” เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ท แรก ทนคน ไม่ชื้อบื้อ โดยเฉพาะ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องปฏิบัติด้วยความ เมตตาธรรม

ท ที่สอง ทนโลก โลกเปลี่ยนแปลงไป อย่างไร ต้องศึกษาอ่านตำราอยู่เสมอ

ท ที่สาม ทนเกมส์ ทนเล่นเหลี่ยม ต้องรู้ว่าการที่เขาพูดหรือทำอย่างนั้นหมายความว่าอย่างไร การที่จะทนเกมส์ได้ต้องฝึกฟังและ ช่างสังเกต จะทำให้เราได้ข้อมูลเพียงพอที่จะ ดำเนินการต่อ

ท ที่สี่ ทนการ ต้องคิดและทำให้ สำเร็จทนการ คือทนทั้งกาลเวลาและเหตุการณ์

หากว่า ผู้บริหารทุกท่านจะนำเอา “เคล็ดลับ ๔ ท” นี้ไปใช้ในการบริหารงาน ก็ จะเกิดประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้น เราจะเห็นได้ชัดว่าการเป็นผู้บริหาร มืออาชีพ ข้าราชการมืออาชีพ ที่ทำงานและ บริหารงานให้บรรลุผลทั้งในด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น เราจะต้องตื่นตัวพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลา และสิ่งสำคัญที่สุดอีก ประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารยุคนี้ คือ การพัฒนา การสร้างวิสัยทัศน์ (Rethinking the Future) หรือ การคิดใหม่ ทำใหม่ ที่ ๔พณฯ พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ให้แนวทาง

ไว้ ได้แก่

คิดใหม่ ทำใหม่ต่อเรื่องหลักการ (Rethinking Principle) เราต้องเรียนรู้ที่จะอยู่กับโลกที่ยุ่งเหยิงและสับสนและไม่แน่นอน อย่าได้ไขว่คว้าหาความแน่นอน เพราะเป็นสิ่งที่ไม่มีวันหาได้ เราจะทำความเข้าใจในความไม่แน่นอนของอนาคตขององค์กร ของสังคมและของชีวิตได้ก็ด้วยเป็นฝ่ายกำหนดอนาคต เป็นฝ่ายรุกคืบ ไม่ใช่ นั่งเฝ้าแต่รอคอยอนาคต องค์กรต้องมีการรวมศูนย์อำนาจและกระจายอำนาจ ต้องเป็นองค์กรระดับโลกและระดับท้องถิ่นต้องมีการดำเนินการไปตามแผนที่กำหนด ขณะเดียวกันต้องปรับเปลี่ยนได้เสมอ คนทำงานต้องทำงานอย่างอิสระ พร้อมกันนั้นต้องทำงานเป็นทีม คนเราต้องดำรงชีพและทำงานไปในสถานการณ์แห่งความขัดแย้งต่างๆ ตลอดเวลา เราไม่อาจเลือกอยู่กับอย่างใดอย่างหนึ่งได้เสมอไป แต่ตรงกันข้ามเราจะต้องประนีประนอมและทำงานอยู่คู่กับความขัดแย้งต่างๆ ให้ได้

คิดใหม่ ทำใหม่ต่อการแข่งขัน (Rethinking Competition) เราต้องมีกลยุทธ์ที่แน่ชัด หากองค์กรของเราขาดซึ่งวิสัยทัศน์แล้ว ก็ยากยิ่งที่จะสามารถแข่งขันได้ ในเมื่อองค์กรที่เราบริหารราชการอยู่เป็นองค์กรของรัฐ ก็จะส่งผลกระทบในเชิงลบให้ศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เราจึงควรคิดใหม่ ทำใหม่นำพาองค์กรของรัฐให้สามารถแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมีเกียรติภูมิและเต็มเปี่ยมด้วยศักดิ์ศรีความเป็นไทย ตัวอย่างนโยบายและวิธีการที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว ได้แก่ การยกเครื่องการจัดการ (Reengineering) การลดขนาด (DownSizing) และการลดจำนวนพนักงาน (Overhead Reduction) เป็นต้น

คิดใหม่ ทำใหม่ต่อการบริหารองค์กร (Rethinking Control & Complexity) องค์กรที่เหมาะสมกับการจัดการ ในยุคปัจจุบัน คือ องค์กรที่จัดวางระบบงานแบบทีมอเมริกันฟุตบอล ที่แต่ละคนในทีมให้ความสนใจอย่างเข้มงวดต่อจุดมุ่งหมายและความรับผิดชอบของตน ทำงานที่ตนได้รับมอบหมายอย่างแข็งขันไปพร้อมๆ กับการประสานงานกับส่วนอื่นๆ อย่างเอาการเอางาน โค้ชคือผู้ชี้้นำการดำเนินงานทั้งหมดของทีม ด้วยการสนับสนุนของโค้ชทีมรุกและโค้ชทีมรับ เพื่อส่งเสริมความถนัดและพัฒนาความชำนาญของแต่ละคนให้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งจะแสดงบทบาทที่ดีที่สุด มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในชัยชนะร่วมกันของทีม และในโลกยุคข้อมูลข่าวสาร โลกาภิวัตน์นี้ เราต้องพึงตระหนักอยู่เสมอว่าความสำเร็จของวันวาน ไม่ใช่ทางผ่านสู่ความสำเร็จในอนาคตเสมอไป ในการประชุม ก.พ. ครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ที่ผ่านมามีมติให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิรูประบบราชการ ศูนย์นี้จะเป็นศูนย์กลางในการเพิ่มทักษะใหม่ ความสามารถในการปรับกระบวนการทัศน์ ทักษะคติอื่นๆ สำหรับบุคลากรที่ถูกโอนถ่ายไปยังจุดต่างๆ จากการปรับโครงสร้าง เช่น การถ่ายโอนไปส่วนท้องถิ่น การเกลี้ยกำลั้งคนข้ามกรม กระทรวง และการออกนอกระบบ เป็นต้น

คิดใหม่ ทำใหม่ต่อความเป็นผู้นำ (Rethinking Leadership) ผู้นำในยุคปัจจุบันต้องสามารถกระตุ้นทีมงานที่ฉลาดและเชื่อมั่นในตนเองให้สามารถร่วมทำงานกันได้ และบริหารจัดการนำเอาความคิดสร้างสรรค์ของคนกลุ่มนี้ออกมา คุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำแห่งศตวรรษ

ที่ ๒๑ ได้แก่

☀️ ตระหนักในเป้าหมายและวิสัยทัศน์

☀️ ต้องเป็นนักสื่อสารที่สามารถนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนต่อผู้อื่น

☀️ เป็นบุคคลน่าเชื่อถือ

☀️ เป็นบุคคลที่กล้าได้กล้าเสีย และพร้อมที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์

☀️ มีสำนึก และเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องรอให้ถูกคุกคามจากความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง

☀️ มีความสามารถในการสร้างสรรค์องค์กรของตน ให้มีช่องทางที่สามารถมองออกไปจากกรอบขององค์กรของตน

☀️ มีความกล้าที่จะสร้างสรรค์องค์กรที่กะทัดรัดเป็นอิสระและจัดการได้ง่าย

องค์กรที่มีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ ๒๑ คือ องค์กรในรูปแบบของเครือข่าย หรือองค์กรในรูปแบบของสหพันธ์เครือข่าย ผู้นำแห่งโลกยุคโลกาภิวัตน์ไร้พรมแดน จึงควรต้องเป็น “ผู้นำของบรรดาผู้นำ”

คิดใหม่ ทำใหม่ต่อประชาชน

(Rethinking People) เราเหล่าข้าราชการในยุคนี้ ต้องคิดถึงประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน สังคมและประเทศชาติเป็นเป้าหมายสำคัญ และเราต้องคิดอยู่เสมอว่าจะทำประโยชน์อะไรให้แก่แผ่นดิน ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยถามตัวเองอยู่เสมอว่า งานที่ทำอยู่นั้นประชาชนได้อะไร

คิดใหม่ ทำใหม่ต่อระบบเครือข่าย

(Rethinking Networking) พวกเราอาจอยากถามว่าเมื่อมีการยกเครื่องการจัดการ (Reengineering) การลดขนาด (Down Sizing) และการลดจำนวนพนักงาน (Overhead Reduction) ทั้งๆ ที่ทีมงานมีจำนวนลดลงแล้วจะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

ได้อย่างไร สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ก็คือ ระบบเครือข่าย โดยต้องทำให้แต่ละเครือข่ายเป็นศูนย์กลางในตัวเอง สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การสร้างองค์กรที่ลดขนาดลงให้เหมาะสมแล้วมีจิตใจและวิญญาณและความรวดเร็วในการประสานเครือข่ายไปพร้อมๆ กันด้วย

คิดใหม่ ทำใหม่แบบมีส่วนร่วม

(Rethinking Participating) พวกเราจะต้องทำงานแบบมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วม หมายถึงมีส่วนร่วมจากภายนอก (Outside In) ที่ผ่านมาเราทำงานกันแบบจากภายในสู่ภายนอก (Inside Out) โดยไม่ค่อยรับฟังเสียงจากภายนอกการทำงานในปัจจุบันควรปรับเปลี่ยนให้มีส่วนร่วมให้มากที่สุด

* จรรยาวิชาชีพ :

การปรับกระบวนการทัศน์

สู่ค่านิยมสร้างสรรค์

เรื่องจรรยาวิชาชีพนี้ มีการจัดทำขึ้นและยึดถือปฏิบัติเป็นหลักสากลทั่วโลก ดังเช่น ในสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย และเกาหลีใต้ เป็นต้น ในการบริหารงานเพื่อส่วนรวม นอกจากผู้บริหารจะปฏิบัติและบริหารงานแบบคิดใหม่ ทำใหม่ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ เช่น จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ แล้ว ควรที่จะเสริมสร้างจริยธรรมโดยปรับกระบวนการทัศน์การทำงานสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบมีค่านิยมสร้างสรรค์ด้วยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการต่างๆ นั้น ก.พ. ได้มีมติเชิญชวนให้ส่วน

ราชการต่างๆ ดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ ที่บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”

จากมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่ครอบคลุมแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม และเพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เกิดผล คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ จึงจัดทำ “ค่านิยมสร้างสรรค์” (Core Values) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไว้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติ ดังนี้

ประการแรก กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) หมายถึง ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ซอบธรรม เสียสละ อดทน ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ

ประการที่สอง ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ (Integrity & Responsibility) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตรงไปตรงมา มีหลักธรรมแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

ประการที่สาม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency & Accountability) หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความ

โปร่งใส มีกลไกให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย

ประการที่สี่ ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) หมายถึง การบริการประชาชนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ในการให้บริการ ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เชื้อเพื่อ

ประการที่ห้า มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากที่ผู้บริหารทุกท่านควรประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ทั้ง ๕ ประการนี้เป็นแบบอย่างให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ถือเป็นต้นแบบ (Role Model) แล้ว ควรที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยการนำหลักประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์นี้ไปใช้ในการสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร การปฐมนิเทศน์ การสอดแทรกเข้าไปในหลักสูตร การอบรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น การเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติดีเด่น และใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

**จริยธรรมผู้บริหาร :
ประสบการณ์จากการเรียนรู้
ตามรอยพระยุคลบาท**

ผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ควรอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยนำเอาแนวพระราชกรณียกิจ แนวพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ด้วยหัวใจที่รักประชาชนมุ่งมั่นสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชนสังคม และประเทศชาติ ซึ่งเป็นบุญของพสกนิกรชาวไทย ที่มีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ทรงอุทิศพระองค์เสียสละเพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างจริงจัง ทรงเสด็จร่วมทุกข์ร่วมสุขกับพสกนิกรในทุกหนแห่ง ทรงพระราชอุตสาหะ ปฏิบัติพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่ต่อเนื่องตลอดมา ทรงเป็นแบบอย่างในด้านความเป็นผู้นำที่ดี ทรงสมบูรณด้วยทศพิธราชธรรมและทรงเป็นศูนย์รวมพลังความสามัคคีของประชาชนชาวไทยทั้งมวล

ในโอกาสนี้ ขอเรียนเสนอตัวอย่างประสบการณ์จากการเรียนรู้ ในโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เราสามารถเรียนรู้ได้ชัดเลยว่า ผู้นำต้องบริหารงานด้วยความสุจริตเที่ยงธรรมและยุติธรรมดังพระปฐมบรมราชโองการที่ว่า

“เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม”

ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญ ยิ่งจะต้องปฏิบัติงานให้ดี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เมื่อปี ๒๕๒๔ ว่า

“...ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มีตำแหน่งสำคัญยิ่งจะต้องปฏิบัติให้ดี ให้หนักแน่น ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลงานที่สำเร็จขึ้นจากความร่วมมือ และจากความบริสุทธิ์ใจ จักได้แผ่ไพศาลไปตลอดทั่วทุกหนแห่ง ยิ่งความสุขความเจริญที่แท้จริงให้บังเกิดขึ้นได้ตามที่ปรารถนา...”

นอกจากจะเป็นผู้บริหารที่ดีเป็นแบบอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้บริหารจะต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี รวมทั้งส่งเสริมคนดีให้ได้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ ๖ ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอสรรพยา จังหวัดชลบุรี เมื่อปี ๒๕๑๒ ความว่า

“...ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคน เป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้...”

เพื่อเป็นสิริมงคลแก่พวกเราทุกคน ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานไว้ว่า

“...ขอให้ทุกท่านมีร่างกายที่แข็งแรง เพื่อสามารถทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้ ขอให้มีความสุขในการทำงาน และขอให้ได้รับความสุขจากผลสำเร็จของงานนั้น...”

เราจะช่วยเมืองไทย ให้ไว้คนโกง

พุทธภีร์ มณีศรี*

ด้วยความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าที่จะให้ประเทศไทยใสสะอาดปราศจากคอร์รัปชัน
สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำโครงการประกวดเรียงความรณรงค์สร้างประเทศไทย
ใสสะอาดขึ้น ทั้งนี้ ด้วยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติและมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

โดยหลังจากที่สำนักงาน ก.พ. ด้วยความร่วมมือของส่วนราชการต่างๆ รวมทั้ง
หน่วยงานภาคเอกชน นักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชน ได้เปิดตัว “โครงการ
ประเทศไทยใสสะอาด” ขึ้นที่รัฐสภาเมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๓

โดยมีจุดมุ่งหมายหลักที่จะปลุกจิตสำนึกให้คนไทยทุกคนหันมาตระหนักและ
เห็นพิษภัยของการทุจริตคอร์รัปชัน

ทั้งนี้ ได้ผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลายประการ เช่น สปอตโฆษณา
ทางโทรทัศน์ สปอตโฆษณาทางวิทยุ โปสเตอร์ แผ่นพับ จดหมายข่าว แล้ว

นอกจากนี้ ยังได้เผยแพร่แนวคิดและผลงานของโครงการประเทศไทยใสสะอาด
โดยการจัดนิทรรศการในงานต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและในอีกหลายจังหวัด

รวมทั้ง ได้จัดโครงการเยาวชนไทย สร้างประเทศไทยใสสะอาด เพื่อสร้าง
จิตสำนึกของการต่อต้านคอร์รัปชันในกลุ่มนิสิต นักศึกษาในระดับปริญญาตรี
คณะนิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน หรือคณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายแสดงความคิดเห็นต่อการทุจริตคอร์รัปชัน
ผ่านการประกวดการเขียนบทโฆษณาทางโทรทัศน์ (Story Board) ในหัวข้อ
“การสร้างประเทศไทยใสสะอาด (ปราศจากคอร์รัปชัน)”

ซึ่งได้ประกาศผลการประกวดและได้มอบรางวัลให้ไปแล้ว

รวมทั้งจะได้นำบทโทรทัศน์ดังกล่าวมาผลิตออกสู่สายตาประชาชนต่อไป

*ที่ปรึกษาระบบราชการ (เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๑๐) สำนักงาน ก.พ. และเลขาธิการมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

และเพื่อเป็นการขยายการดำเนินโครงการดังกล่าวให้กว้างขวางและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

อีกทั้งยังสนองต่อการปฏิรูปราชการด้านการปรับปรุงวัฒนธรรม และค่านิยมของข้าราชการ

จึงเห็นควรรณรงค์สร้างจิตสำนึกในเรื่องคอร์รัปชันในโรงเรียนระดับประถมศึกษาทั่วประเทศ โดยการจัดทำโครงการประกวดเรียงความรณรงค์สร้างประเทศไทยใสสะอาดขึ้น

ทั้งนี้ โดยความร่วมมือของมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาดและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) เชิญชวนนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ ๕ และปีที่ ๖ ในปีการศึกษา ๒๕๔๕ ทั่วประเทศ ส่งเรียงความเข้าประกวด

ในหัวข้อเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในมุมมองของเด็ก เพื่อสะท้อนความคิดเห็นของเด็กนักเรียนต่อการทุจริตคอร์รัปชันไปยังผู้ใหญ่ในสังคม

โดยเรียงความที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ รางวัลรองชนะเลิศ และรางวัลชมเชยจากการประกวดครั้งนี้ จะรวบรวมไว้เพื่อเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้ และเข้าใจทั้งแก่ข้าราชการและประชาชนคนไทยทุกคน ทั้งทาง Website และทางเอกสารเผยแพร่

ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกคนได้เกิดความตระหนักถึงพิษภัยของคอร์รัปชันและร่วมกันต่อต้านคอร์รัปชัน เพื่อเร่งให้การปฏิรูประบบราชการประสบผลสำเร็จต่อไป

โครงการนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญ ๕ ประการคือ

ประการแรก เพื่อเร่งเร้าให้ทุกฝ่ายในสังคมตระหนักและมีส่วนร่วมในการรณรงค์ เรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน

ประการที่สอง เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในกลุ่มนักเรียนและข้าราชการ ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา

ประการที่สาม เพื่อขยายแนวร่วมในการต่อต้านคอร์รัปชันในกลุ่มโรงเรียนระดับประถมศึกษาทั่วประเทศ

ประการที่สี่ เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการประเทศไทยใสสะอาด และ

ประการที่ห้า เพื่อนำเรียงความที่ผ่านเข้ารอบและได้รับรางวัล เผยแพร่รณรงค์ต่อไป

โดยคาดหวังไว้ว่า โรงเรียนและนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ และปีที่ ๖ ทุกคน จากโรงเรียนประถมศึกษาของ สพช. ทั้งสิ้น จำนวน ๓๐,๔๗๖ โรงเรียน จะเข้าร่วมใน โครงการนี้

ทั้งนี้ จะได้บทเรียงความที่ได้รับการคัดเลือกชนะเลิศในการประกวดทั้งระดับอำเภอ และกิ่งอำเภอจำนวน ๘๘๐ บทความ ระดับจังหวัดจำนวน ๗๖ บทความ และระดับประเทศ จำนวน ๑ บทความ

ในการดำเนินการตามโครงการประกวดเรียงความรณรงค์สร้างประเทศไทยใสสะอาดนี้ นอกจากจะส่งไปยังโรงเรียนประถมศึกษาทุกอำเภอ/กิ่งอำเภอแล้ว

ยังได้เผยแพร่โครงการนี้ ไปสู่ผู้ปกครอง ข้าราชการตลอดจนเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วประเทศ และ สพช.

รวมทั้งสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้แก่ โปสเตอร์ สื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ คอร์รัปชัน สื่อโฆษณาทางวิทยุ การประชาสัมพันธ์ทาง โทรทัศน์ ข่าวประชาสัมพันธ์ หนังสือ และ เว็บเพจประกาศผลทางอินเทอร์เน็ต

โดยหวังว่า จะช่วยให้การขยายฐานกลุ่ม เป้าหมายในการรณรงค์เรื่องการปฏิรูปราชการและการสร้างเครือข่ายโครงการประเทศไทยใสสะอาด ให้เพิ่มมากขึ้น

ตลอดจน สร้างจิตสำนึกในเรื่องการคอร์รัปชันแก่กลุ่มเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการได้กำหนดหัวข้อเรื่องในการประกวดเรียงความเรียบร้อยแล้ว

ชื่อเรื่องก็คือ “เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง”

รวมทั้งได้กำหนดกติกาไว้แล้วด้วย กล่าวคือ

เรียงความที่ส่งเข้าประกวด จะต้องมีความยาว ๒ หน้ากระดาษฟูลสเก็บ โดยนักเรียนส่งได้คนละไม่เกิน ๑ ชิ้น

นักเรียนต้องเขียนด้วยตนเอง ไม่ลอกเลียนแบบผู้อื่น และไม่เคยนำเข้าประกวดที่ใดมาก่อน

ต้องระบุชื่อ-นามสกุล ชั้นเรียน ชื่อโรงเรียน อำเภอ และจังหวัด บนหัวกระดาษเรียงความด้วย

โดยให้เขียนด้วยลายมือที่อ่านง่าย ขนาดครึ่งบรรทัด และเว้นบรรทัด

และเขียนด้วยดินสอสีดำ หรือปากกาสีดำ หรือสีน้ำเงิน เท่านั้น

สำหรับการดำเนินการคัดเลือกเรียงความในระดับโรงเรียนนั้น

ได้ขอให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการ

คัดเลือกเรียงความในระดับโรงเรียนขึ้น

และขอให้ครู-อาจารย์จัดกิจกรรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ โดยใช้คู่มือสื่อการสอนสำหรับครู และให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ และปีที่ ๖ เขียนเรียงความตามหัวข้อที่กำหนดไว้ ในช่วงเืองภาษาไทย

โดยคณะกรรมการที่โรงเรียนจัดตั้งขึ้น จะคัดเลือกผลงานที่ดีที่สุด ๑ ชิ้น ส่งไปยัง สปอ. ที่โรงเรียนสังกัด ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕

เพื่อคณะกรรมการในระดับอำเภอ/กิ่งอำเภอจะได้คัดเลือกนักเรียนที่สมควรได้รับรางวัลชนะเลิศและรองชนะเลิศ

และส่งผลงานที่ได้รับรางวัลชนะเลิศให้คณะกรรมการในระดับจังหวัดคัดเลือก เพื่อรับรางวัลชนะเลิศและรองชนะเลิศในระดับจังหวัด ภายในวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๕ ต่อไป

โดยคณะกรรมการในระดับจังหวัดจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๕

ส่วนคณะกรรมการระดับประเทศนั้น จะได้พิจารณาคัดเลือกผลงานที่สมควรได้รับรางวัลชนะเลิศ รองชนะเลิศ และรางวัลชมเชยในระดับประเทศ

ทั้งนี้ ได้กำหนดว่าจะพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๕

และจัดพิธีมอบรางวัล ภายในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕

สิ่งที่สำนักงาน ก.พ. คาดว่าจะได้รับเมื่อเสร็จสิ้นโครงการนี้แล้ว มี ๕ ประการ คือ

ประการแรก มีเครือข่ายร่วมรณรงค์เรื่องการปฏิรูปราชการ และการสร้างจิตสำนึกเรื่อง

๕. คอรัปชันตามโครงการประเทศไทยใสสะอาดมากขึ้น

ประการที่สอง กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และตระหนักถึงภัยจากการคอรัปชันและสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องในเรื่องนี้

ประการที่สาม สังคมไทยจะมีภูมิคุ้มกันจากภัยคอรัปชันมากขึ้น

ประการที่สี่ กลุ่มเป้าหมายหลัก คือนักเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัด สปช. ได้ใช้เวลาให้มีคุณค่าในการฝึกคิดและสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อสังคม และ

ประการสุดท้าย มีผลงานคือบทเรียงความที่จะนำไปใช้ประโยชน์ ในการเผยแพร่สนับสนุน

การปฏิรูประชาการ และโครงการประเทศไทยใสสะอาดต่อไป

หากท่านผู้อ่านมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนชั้นประถมศึกษา ก็โปรดให้คำแนะนำและให้การสนับสนุนแก่นักเรียนดังกล่าว

และเมื่อสำนักงาน ก.พ. ได้เผยแพร่เรียงความที่ได้ประกาศผลแล้ว

ก็ขอให้ท่านได้ช่วยเผยแพร่เรื่องนี้ ให้กว้างขวาง

รวมทั้งช่วยกันทำให้ความคิดของนักเรียนเหล่านี้ให้เป็นความจริงด้วย

เพราะท่านก็เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะทำให้ประเทศไทยใสสะอาดปราศจากคอรัปชัน

□□□□□



"เราจะช่วยเมืองไทย ให้ไร้คนโกง"

การประกวดเรียงความรณรงค์สร้างประเทศไทยใสสะอาด
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.) และ มูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด
ขอเชิญชวนน้องๆ นักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๕ และ ๖ ในปีการศึกษา ๒๕๕๕
ทุกโรงเรียนในสังกัด ส.ป.ช. เขียนเรียงความเข้าประกวดในหัวข้อ
"เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง"

วันประกวดเขียนเรียงความ ตามที่โรงเรียนของน้องๆ กำหนด (ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๕)
การส่งผลงาน ส่งได้ที่โรงเรียนของน้องๆ
การประกาศผล ประกาศผลผ่านทางโรงเรียน
หรือทาง www.fact.or.th
และ www.eotoday.com



ก.พ.กับการส่งเสริมโอกาส คนพิการ ในการเข้ารับราชการ

กาญจนา สัมพันธ์สันติกุล*

แนวความคิดเรื่องคนพิการ

การให้ความสำคัญกับคนพิการว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า หากมีการดูแลให้ถูกวิธีเป็นแนวคิดที่มีมานานแล้วในระดับสากล ซึ่งจะเห็นได้จากการที่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศสิทธิของคนพิการเมื่อปี ๒๕๑๔ ในเรื่องต่างๆ เช่น สิทธิที่จะได้รับการยอมรับการช่วยเหลือแนะนำเกี่ยวกับการจัดหางานและบริการอื่นๆ ที่จะช่วยให้คนพิการสามารถพัฒนาความสามารถและทักษะ เพื่อที่จะเข้าร่วมในสังคมของคนปกติ ฯลฯ นอกจากนี้ ยังได้มีองค์การระหว่างประเทศที่ดำเนินการเกี่ยวกับการช่วยเหลือคนพิการอีกหลายแห่ง สำหรับประเทศไทยได้ให้ความร่วมมือกับองค์การสหประชาชาติมาตลอด โดยการให้ความสำคัญในการให้โอกาสให้คนพิการสามารถดำรงชีพและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมได้อย่างเท่าเทียมและสมบูรณ์ เจกเช่นคนอื่นๆ พร้อมทั้งได้จัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้พิการ นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดพระราชบัญญัติและกฎหมายที่เอื้อต่อคนพิการ เช่น พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นปีแห่งความภาคภูมิใจของคนไทยทุกคนที่ประเทศไทยได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล FDR (Franklin Delano Roosevelt International Disability Award) ครั้งที่ ๕ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๔ รางวัลนี้เป็นรางวัลใหญ่ระดับโลก รางวัลหนึ่งซึ่งจะมีการมอบรางวัลเป็นประจำทุกปีให้กับประเทศที่มีความก้าวหน้าในการดำเนินการที่สำคัญตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการระดับโลกขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยคนพิการ โดยมีสถาบันแฟรงคลิน แอนด์ เอลินอร์ รูสเวลล์ (The Franklin and Eleanor Roosevelt Institute) และคณะกรรมการโลกว่าด้วยคนพิการเป็นผู้พิจารณาตัดสินรางวัล โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีได้เสด็จพระราชดำเนินแทนพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ไปทรงรับรางวัลเกตุเกล้าฯ ถวายรางวัล นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรียังได้ให้ความเห็นชอบการกำหนดเป็นนโยบายให้ปี ๒๕๔๕ เป็น “ปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ” เพื่อเป็นการกระตุ้นให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อส่งเสริมคนพิการในหลายๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้สังคมยอมรับในศักยภาพของคนพิการและเปิดโอกาสแก่คนพิการให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล เห็นความสำคัญของคนพิการ และได้ดำเนินการส่งเสริมโอกาสคนพิการเข้ารับราชการและเรื่องอื่นๆ มาอย่างต่อเนื่องจากอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ ว สำนักงาน ก.พ.

กาชดำเนนกาชและ พสงงานท่ ใต้ชบ

สำนักงาน ก.พ. ใต้ตระหนักและเล็งเห็นถึงการให้ความสำคัญต่อคนพการ ซ่งเบนบุคคลที่ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับความเสมอภาคและโอกาสในการเข้ารับราชการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างกลมกลืน ดังนั้น จึงได้ให้ความร่วมมือโดยการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากองค์กรคนพการ เพื่อศึกษาวิเคราะห์และนำเสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อเสนอแนะของสมาคมดังกล่าว ซ่งบางส่วนก็ได้ดำเนินการไปเสร็จเรียบร้อยและและบางส่วนอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรุปได้ ดังนี้

ผลงานที่ ๑ ก.พ. ได้มีมติให้สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่างๆ โดยให้แจ้งหนังสือเวียนก.พ. ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการให้พิจารณารับคนพการด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรมและให้นำความเห็นดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อนำไปใช้กับข้าราชการประเภทอื่น ซ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามที่ ก.พ. เสนอ

จากมติ ก.พ. และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการแจ้งหนังสือเวียน ๒ ฉบับ คือ

๑) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๓๙ เรื่องการรับคนพการเข้ารับราชการ ซ่งมีสาระสำคัญ คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ได้กำหนดเจตนารมณ์ให้ผู้มีสัญชาติไทยที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดมีสิทธิสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนโดย

เสมอภาคกันตามระบบคุณธรรม บทบัญญัติมาตรา ๓๐ (๕) ของพระราชบัญญัตินี้ที่กำหนดว่าผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น มิได้กีดกันหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางผู้มีกายทุพพลภาพที่สามารถปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการโดยให้พิจารณาดำเนินการรับคนพการเข้ารับราชการด้วยความเสมอภาค ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่นร ๐๒๐๕/ว ๗๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๐ เรื่องการให้โอกาสคนพการเข้าทำงานในหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ ซ่งมีสาระสำคัญคือ กำหนดเป็นนโยบายให้ส่วนราชการทุกประเภทและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติให้คนพการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ยังคงมีสิทธิที่จะสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ดังเช่นบุคคลทั่วไป โดยควรจะได้ดำเนินการด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรม

ผลงานที่ ๒ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญกำหนดแนวทางดำเนินการต่อไป เพื่อสนับสนุนการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคมให้คนพการ ๒ เรื่อง คือ

๑) จัดสรรทุนรัฐบาลประจำปี ๒๕๔๕ เพื่อศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ในการสนับสนุนการศึกษาของคนพการจำนวน ๕ ทุน กลุ่มเป้าหมายคือผู้ทำหน้าที่สอนหรือผู้ที่กลับมาทำหน้าที่สอนหรือสนับสนุนการศึกษาของคนพการ โดยให้ความสำคัญกับผู้สมัครที่เป็นคนพการเป็นลำดับต้น ทั้งนี้ ในการคัดเลือกได้ให้กลุ่มสมาคมคนพการด้านต่างๆ หรือสถาบันที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกด้วย

๒) จัดทำข้อเสนอโครงการราชการและการสร้างงานให้เยาวชนที่พิการพึ่งพาตนเองได้: การพัฒนาความร่วมมือแนวใหม่ในภาครัฐ (The Public Sector and Job Creation for Self-coping Young Persons with Disabilities : Development of new ways of co-operation in the Public Sector) โครงการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้รับความร่วมมือจากส่วนราชการต่างๆ เช่น กระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงอุตสาหกรรม และมหาวิทยาลัยในประเทศไทยโดยความช่วยเหลือจากรัฐบาลสวีเดน (SIDA) โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหา ๒ ประการ คือ ๒.๑) เพื่อปรับปรุงการร่วมมือทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐ ๒.๒) เพื่อพัฒนาความร่วมมือและปรับปรุงสถานการณ์สำหรับเยาวชนผู้พิการ

ที่เป็นพลเมืองของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายสุดท้าย คือเพื่อสนับสนุนให้มีการสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานสำหรับช่วยเหลือผู้พิการเข้าสู่ตลาดแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้พิการสามารถพึ่งพาตนเองได้และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต่อไป

แนวทางการที่จะดำเนินการต่อไป

นอกจากการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. กำลังกำหนดมาตรการใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมและเพิ่มโอกาสให้คนพิการมีงานทำเช่น การจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการในปีต่อไป การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยแยกชั้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับคนพิการ โดยเฉพาะ ฯลฯ □□

อกินันทนากการจาก

บริษัท พันนา บรรจุภัณฑ์ จำกัด



๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม บางรัก กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร. ๖๓๖๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๒๓๘-๑๐๗๔

เทคนิคและกลยุทธ์ ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ

กิจกรรม 5 ส. นับเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยปลูกฝังความตระหนักของข้าราชการในเรื่องการพัฒนาคุณภาพ การจัดการให้มีระเบียบ สะอาด และช่วยหล่อซึ่กันและกัน อันเป็นการสร้างความสามัคคีและยกระดับการบริหารประเทศ สำนักงาน ก.พ.* จึงขอเสนอเทคนิคและกลยุทธ์ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ให้ประสบความสำเร็จในหน่วยงานของท่าน สำหรับฉบับนี้ขอเสนอ

ตอน

5 ส. คืออะไร

5 ส. คือ วิธีการอย่างหนึ่งที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางพื้นฐานที่ถูกต้องเหมาะสมสำหรับการนำวิธีการคุณภาพแบบอื่นมาปฏิบัติ

บ้านคุณภาพ



* สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ.

5 ต. ประกอบด้วยอะไรบ้าง ?

5 ส. ประกอบด้วยวิธีการที่เกี่ยวข้อง
สัมพันธ์กัน 5 วิธี ด้วยกัน คือ

ส:สาร

ส:ดาวก

ส:อาด

สุ:ลักษณะ

แฉ: สร้างนิสัย

ส. ส:สาร

(คิด-แยก-ทึ่ง)



ส. สะดวก
(จัด-กำหนดที่เก็บ)



ส. สะอาด
(ขจัดต้นเหตุของความสกปรก)

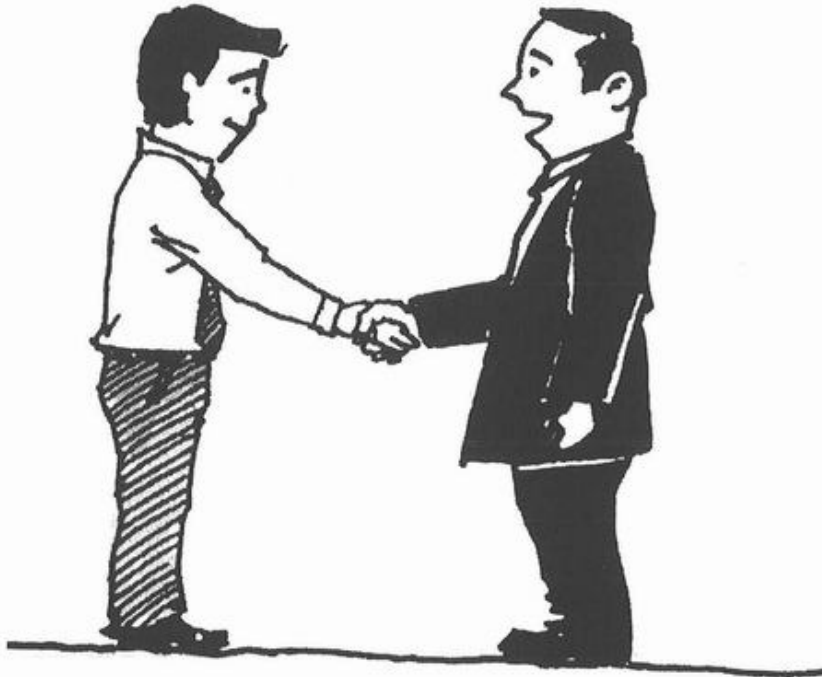


ส. สุขลักษณะ



“รายงานผล 5 ส. รายเดือน ครึ่งที่ 15 ในภาพรวมแล้ว นำพาเอาทุกด้านครับ”

ส. สร้างนิสัย



“ขอแสดงความยินดี 3 ปีที่เราใช้ 5 ส. ทั้งผู้ให้บริการ และพนักงานทุกคนมีความสุขมากขึ้น”

ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

Legal - lawful - Legitimate

ฉบับนี้มาถกกันถึงศัพท์ “สามคำ” ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน และเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎหมาย คำว่า *legal* และ *lawful* มีความหมายเดียวกัน คือ “เป็นไปตามกฎหมาย” หรือ “*allowed by law*” โดย “*lawful*” จะเป็นทางการมากกว่า ดูตัวอย่างเปรียบเทียบบ้าง

What is the legal position on this ?

The supervisor takes power by lawful means to appoint him the position.

คำว่า *legal* ยังใช้ได้ในความหมายว่า “เกี่ยวข้องกับกฎหมาย” หรือ “*relating to the law*” ในความหมายนี้จะใช้ *lawful* หรือ *legitimate* แทนไม่ได้

The company is seeking for legal advisers to deal with the case.

He may take legal action against the accountants involved.

คำว่า “*legitimate*” หมายถึง ถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย หรือ กฎ ระเบียบ ที่มีอยู่ หรือ “*correct or acceptable according to a law or rule*”

I'm not sure that his business is strictly legitimate.

ในอีกความหมายหนึ่ง *legitimate* หมายความว่า “สมเหตุผล ในสถานการณ์นั้น” เช่น

Politicians are legitimate targets for satire.

ถ้าเป็นบุตรที่ *legitimate* หมายถึง เป็นบุตรที่เกิดจากบิดามารดาที่สมรสถูกต้องตามกฎหมาย

Peter has been proof that he is legitimate son of his parent.

แล้วพบกันฉบับหน้า **ครับ**

ที่มา : ดัดแปลงจาก “Business English” in The Nation, November, 27, 2001.

อะไรที่ไหนเมื่อไร



นายปองพล อดิเรกสาร รองนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานกรรมการ ก.พ. และประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ และ Mr. Lan Porter ผู้แทนจากธนาคารโลกจับมือแสดงความยินดีและแลกเปลี่ยนเจตหมายความร่วมมือด้านการปฏิรูป ในการประชุมแถลงความก้าวหน้าและความร่วมมือด้านการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจัดโดยสำนักงาน ก.พ. และสำนักบริหารโครงการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยการสนับสนุน จากธนาคารโลก ณ โรงแรมแกรนด์ไฮแอท เอราวัณ กรุงเทพฯ เมื่อวันศุกร์ที่ 25 มกราคม 2545



คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. น.พ.วินัย วีรยกิจจา ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ น.พ.วรัญญ์ เทียนสง ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสุขภาพ จังหวัดสระบุรี ร่วมกันชี้แจงความสำเร็จและความมุ่งมั่นของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการ โดยมี น.พ.ยงยุทธ มัยลาภ เป็นผู้ดำเนินรายการ ในงาน Showcase “ปฏิรูปช่วยชาติ 30 บาท ช่วยทุกคน” ณ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันศุกร์ที่ 1 กุมภาพันธ์ 2545

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ศาสตราจารย์ ดร. บวรศักดิ์ อุวรรณโณ ร่วมสนทนาประเด็น “การปฏิรูปกฎหมายและการปฏิรูประบบราชการ” กับนายสรยุทธ สุทัศนะจินดา ในรายการ “คม ชัด ลึก” ออกอากาศทาง Nation Channel เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 14 กุมภาพันธ์ 2545





สำนักงาน ก.พ. สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา และองค์การประชาคม 9 จังหวัด จัดการสัมมนา เรื่อง“ยุทธศาสตร์การสร้างความร่วมมือทางสังคมเพื่อปฏิรูประบบราชการ : ข้อเสนอจากภาคประชาสังคม” ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2545 เพื่อค้นหาแนวทางการปฏิรูปกลไกระบบราชการ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นสังคมและประเทศชาติ

พล.ต.อ.เกา สารสิน เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่นักบริหารงานบุคคลและหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี 2545 เนื่องในงานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2545



เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2545 นายเฉลิม ศรีผดุง รองเลขาธิการ ก.พ. และเลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สนทนาสดในรายการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” ตอน “20 กระทรวงใหม่ พลิกโฉมราชการไทย” ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ ช่อง 9 อ.ส.ม.ท. เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการ และการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ โดยมีนายอดิศักดิ์ ศรีสม ดำเนินรายการ

เมื่อวันพุธที่ 5 มีนาคม 2545 นายสีมา สีมันันท์ รองเลขาธิการ ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิ ถ่ายภาพกับ Dr. Denis Osborne ผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันการทุจริตจากสหราชอาณาจักร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. เชิญเป็นวิทยากรและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่อง ความพร้อมรับผิด (Accountability) และความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) เพื่อระดมความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม และวัฒนธรรมของข้าราชการ เพื่อร่วมต่อต้านการประพฤติมิชอบในวงราชการ



เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 7 มีนาคม 2545 คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานเปิดการฝึกอบรมและถ่ายภาพร่วมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง หลักสูตร 1 (นบส.1) รุ่นที่ 36 ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



เมื่อวันเสาร์ที่ 9 มีนาคม 2545 สำนักงาน ก.พ. และชาวภูเก็ตร่วมฟังและตรวจสอบผลงานผู้ว่าฯ CEO ในการบันทึกเทปโทรทัศน์รายการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” ตอน “6 เดือนกับบทพิสูจน์ผู้ว่าฯ CEO ภูเก็ต” ณ บริเวณชายหาดกะตะ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต โดยมีนายพุทธทรัพย์ มณีศรี ที่ปรึกษาระบบราชการในฐานะประธานคณะกรรมการประชาสัมพันธ์ภายนอก

ของสำนักงาน ก.พ. ให้การต้อนรับวิทยากร นายพงศ์โพยม วาศภูติ ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต น.พ.ประสิทธิ์ โกยศิริพงศ์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายปมุข อัจฉริยะฉาย ประธานหอการค้าจังหวัด โดยมีนายอดิศักดิ์ ศรีสม เป็นผู้ดำเนินรายการ





นายปลอด อดิเรกสาร รองนายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ. และประธานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. และนายชัยวัฒน์ วงศ์วิวัฒน์สานต์ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ร่วมกันแถลงมติคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับการตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ และการบริหารราชการ ณ ห้องแถลงข่าว สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเมื่อวันอังคารที่ 12 มีนาคม 2545

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ 14 มีนาคม 2545 คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธาน ในพิธีเปิดการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา



ระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทย ด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ให้กับส่วนราชการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พร้อมบรรยายพิเศษ เรื่อง “ราชการยุคใหม่” เพื่อรณรงค์การปฏิรูปราชการในเรื่อง การยกระดับคุณภาพการให้บริการ ประชาชนของหน่วยงานของรัฐให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น และเป็นระบบมาตรฐาน ทั้งนี้ เพื่อสร้างระบบการบริหารและการบริการของรัฐให้รวดเร็ว ทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรม มีคุณภาพ ถูกต้อง และเป็นที่ยังพอใจแก่ประชาชนให้มากที่สุด

เมื่อวันจันทร์ที่ 18 มีนาคม 2545 นายสีมา สีมานันท์ รองเลขาธิการ ก.พ. นายทองอยู่ แก้วไทรชะ เลขาธิการ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (กปช.) และ นายพุทธทรัพย์ มณีศรี ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ถ่ายภาพร่วมกับ ศิลปินเยาวชนจากค่ายจีเอ็มเอ็มแกรมมี่ ในโอกาสแถลงข่าวเปิดตัวโครงการประกวดเรียงความ รณรงค์สร้างประเทศไทยใสสะอาดในหัวข้อ “เราจะช่วย เมืองไทยให้ไร้นิคม” ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน ก.พ.



จากภาพสู่ข่าว

งานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕



คนตามข่าว

เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ พล.ต.อ. เภา สารสิน เป็นประธานในพิธีงานวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ประจำปี ๒๕๕๕ ได้มอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ สำหรับนักบริหารงานบุคคลดีเด่น และโล่เกียรติยศสำหรับหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น

สำหรับในปี ๒๕๕๕ นี้ ดร.วิลาศ สิงหวิสัย อดีตเลขาธิการ ก.พ. ประธานมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ได้เปิดเผยว่า มูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ได้ประกาศรายชื่อนักบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๕ ได้แก่

◆ นายพงศ์ปิยะ ปิยสิรานนท์

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

◆ นางจินดา ฤกษ์ปิยะทรัพย์

หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์

สำหรับหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๕ จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่

◆ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการส่งออก กระทรวงพาณิชย์

◆ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

หลังจากพิธีมอบรางวัลให้กับนักบริหารงานบุคคลและหน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่นแล้ว มีการอภิปราย เรื่อง “บทบาทหน่วยงานการ เจ้าหน้าที่

ปี ๒๕๕๕” โดย คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า ดำเนินการอภิปรายโดย นายสีมา สีমানนท์ รองเลขาธิการ ก.พ.

สาระสำคัญจากการอภิปรายเป็นอย่างไรบ้าง “คนตามข่าว” มีสาระให้ติดตามกันในฉบับนี้ครับ

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เริ่มต้นกล่าวถึงการดำเนินการปฏิรูประบบราชการเพราะผลของการเปลี่ยนแปลงจากระบบโลก ที่มีความรวดเร็ว เวลาจากเดิม ๑ นาที เปลี่ยนเร็วมากเป็น ๑ วินาที ดังนั้น การถ่ายเทความรู้และข้อมูลจะเร็วมาก ด้วยเหตุนี้ โลกทั้งโลก สังคมทุกสังคมต้องมีการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละสังคมว่ามีปัญหาที่ซับซ้อนมากมายเพียงใด

การปฏิรูประบบราชการนั้น จะต้องมองเป็นการปรับเปลี่ยนองค์ภาพพ ไม่ใช่เป็นการปรับเปลี่ยนที่เสร็จในวันเดียว หากแต่ต้องมีการเตรียมการมีกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสังคม และที่สำคัญจะต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยน

ที่ผ่านมา การดำเนินการปฏิรูประบบราชการ นั้นมีจุดเน้น ๕ ประการ ประกอบด้วย ขจัดภารกิจที่ไม่จำเป็นและให้ความสำคัญต่อภารกิจหลักเพื่อปรับระบบราชการให้มีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพสูง ปรับปรุงระบบการบริหารงานของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารวัดผลสำเร็จปรับแนวทางและวิธีการบริหารงบประมาณโดยให้นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐเป็นตัวกำหนดเป็นจุดเน้นอีกประการหนึ่งที่สำคัญ ที่เหลืออีกสองประการ คือ จัดระบบการบริหารบุคคล และเงินเดือนค่าตอบแทนเพื่อสร้างข้าราชการให้เป็นมืออาชีพ สุดท้ายคือ การปรับระบบให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างซึ่งแบ่งเป็น ๒๐ กระทรวง และมีการแบ่งเป็น ๖๑ กลุ่มภารกิจนั้น ยังต้องมีการคิดให้รอบคอบมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการตั้งชื่อกลุ่มภารกิจเพื่อให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มภารกิจด้วย

นอกจากนี้ได้กล่าวถึง Knowledge Worker โดยเน้นที่การให้บริการประชาชนจะต้องมีความรวดเร็ว ด้วยเหตุนี้ ผู้ให้บริการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง โดยสามารถตัดสินใจได้ทันที การทำงานในลักษณะ Knowledge Worker จะไม่มีการส่งผ่านข้อมูลอีกต่อไป

นักบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน จะต้องมีความรู้ในแนวทางในการบริหารงานแนวใหม่ ซึ่งเน้นที่การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จะต้องเท่ากับผลผลิตรวมกับผลลัพธ์ นักบริหารงานบุคคลต้องทำงานในลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย ๒ ประการ

ประการแรก ต้องกำหนด “เป้าหมาย” ในการทำงานให้ชัดเจน เป้าหมายที่กล่าวมานั้นจะต้องมาจากผู้แทนของประชาชนที่สามารถรู้ถึง ความต้องการของประชาชน เมื่อได้ข้อมูลและความต้องการแล้วส่วนราชการก็จะกำหนดเป้าหมายได้อย่างชัดเจนต่อไป

ประการที่สอง การกำหนดกระบวนการทำงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายนั่นเอง อาจจะทำให้ได้ว่า ผู้แทนของประชาชนเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและผลผลิตที่ควรจะเป็น ส่วนผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการจะต้องกำหนดและรับผิดชอบ input พร้อมจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สำหรับผู้ปฏิบัติเป็นผู้กำหนดกระบวนการและผลผลิตที่จะออกมาโดยรวมแล้วจะต้องมี “ตัวชี้วัด” เพื่อให้การบริหารงานเกิดผลงานนั่นเอง

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงภารกิจที่ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิรูประบบราชการ เช่น โครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่การปรับเงินเดือนเป็นปีละ ๒ ครั้ง การให้เงินรางวัลประจำปี โดยมีแนวทางการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังมีภารกิจที่ยังคงดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โครงการราชการไทยใสสะอาด P.S.O. และ Good Governance เป็นต้น

ผู้อภิปรายอีกท่าน คือ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า กล่าวถึงการดำเนินการปฏิรูประบบราชการในขณะนี้ว่า ต้องมีความรอบคอบ และพร้อมที่จะชี้แจงให้เกิดความเข้าใจ สำหรับ การปฏิรูประบบราชการนั้น ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ เสนอมุมมองที่ควรดำเนินการ ๖ ประการ ดังนี้

ประการแรก การปฏิรูประบบราชการจะต้องสลายอาณาจักรของกระทรวง ทบวง กรม ให้ได้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนราชการ ทุกคนทุกฝ่ายจะต้องออกมาจากอาณาจักรของตนเองและร่วมมือทำงานเพื่อส่วนรวม

ศึกษาวิธีการทำงาน ซึ่งจะต้องพิจารณาว่าอะไรเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการเอง ที่สำคัญ การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็น

ประการที่สาม การปฏิรูประบบราชการต้องเน้นที่คุณธรรมความโปร่งใสและไม่ทำลายประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคล ขณะเดียวกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์

ประการที่สี่ การปฏิรูประบบราชการต้องพิจารณาถึงคำตอบแทนที่เป็นธรรม และสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ คำตอบแทนของภาครัฐนั้นมีความจำเป็นต้องปรับให้สอดคล้องกับความเป็นจริง หากจะเปรียบเทียบคำตอบแทนระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนแล้ว ระดับล่างจะมีความใกล้เคียงกัน แต่ระดับกลางและระดับสูงมีความแตกต่างกันมาก

ประการที่ห้า การปฏิรูประบบราชการจะต้องสามารถสร้างระบบความรับผิดชอบให้ได้ ในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะภาครัฐเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นมา มักจะหาผู้รับผิดชอบไม่ได้ ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพจะต้องมีระบบความรับผิดชอบ

ประการที่หก การปฏิรูประบบราชการมีความจำเป็นต้องกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปยังระดับล่าง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวความคิด Knowledge Worker ที่มีขั้นตอนการบังคับบัญชาที่สั้น และผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้เอง

ในช่วงท้าย คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้กล่าวสรุป โดยเน้นหลักการบริหารยุคใหม่ทั้ง ๙ ประการ ประกอบด้วย

**ทำเพื่อประโยชน์ของประชาชน
มุ่งผลสัมฤทธิ์
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ยึดหลักความคุ้มค่าในภารกิจที่ต้องทำ
นำสู่การกระจายอำนาจ บทบาท
ขั้นตอนที่สั้นกระชับ
สนับสนุนการบริการประชาชน
สนใจความต้องการของประชาชน
ผลของงานมีผู้รับผิดชอบ**

ส่วนการเตรียมตัว เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การมีทีมงานเพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบที่สำคัญ การเป็น Change agent โดยมีความรู้ความเข้าใจ อย่างดีและเพียงพอก็เป็นสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ในการเสนอความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะรวมทั้งการตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง “ข้าราชการทุกส่วนจะต้องเป็นหลักในการปฏิรูปหรือการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น ”

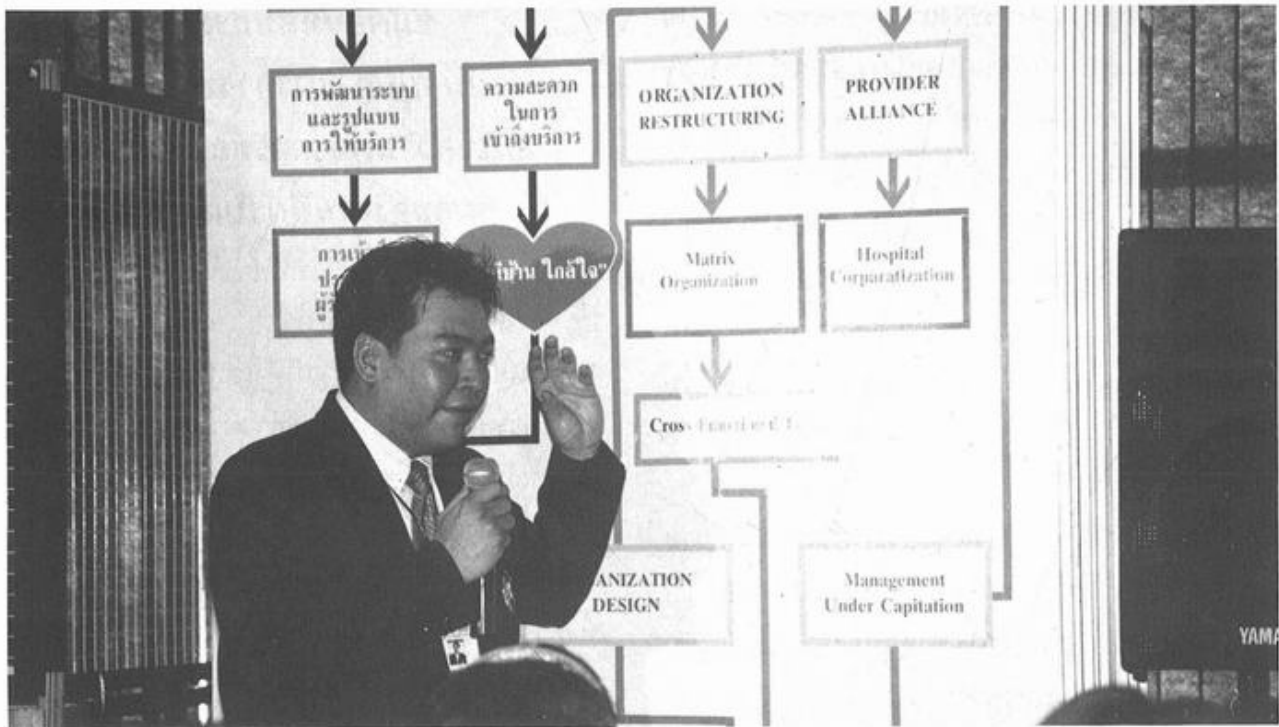


“ปฏิรูปช่วยชาติ...๓๐ บาท ช่วยทุกคน”

นายแพทย์วีรฤกษ์ เทียนสง*

การดำเนินการโครงการ ๓๐ บาท รักษาทุกคน หรือโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลนั้น จังหวัดสระบุรีได้เข้าร่วมโครงการในระยะที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๔ ส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขของจังหวัดสระบุรีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบบริการและ

ระบบบริหารจัดการอย่างรุนแรงรวดเร็ว และเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน โดยมีเป้าหมายสุดท้ายที่สุขภาพของประชาชน ผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการปฏิรูประบบสาธารณสุข พอสรุปโดยสังเขปได้ เป็น ๒ ประเด็นหลัก คือ



๑. การปฏิรูประบบบริการสุขภาพ

ผลกระทบในด้านระบบบริการนี้ส่งผลต่อทั้งประชาชนผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้ให้บริการ โดยได้มีการพัฒนารูปแบบการให้บริการเพื่อเป็นการสร้างเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค โดยเน้นที่“การสร้างสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ” ตามแนวคิดของแนวทางการปฏิรูประบบสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข เน้นการเข้าถึงบริการของประชาชน โดยการพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิ

(Primary Care Unit : PCU) ซึ่งเรียกว่า “ศูนย์สุขภาพชุมชน” กระจายไปตามพื้นที่ตำบลต่าง ๆ ตามแนวคิด “ใกล้บ้าน ใกล้ใจ” การเกิดขึ้นของศูนย์สุขภาพชุมชนนี้ เป็นกลไกสำคัญที่จะชี้ความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า การเข้าถึงชุมชน การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ ของชุมชน การป้องกันโรคต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วป้องกันได้จะนำมาซึ่ง “สุขภาวะที่ดีของประชาชน”

*ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสุขภาพจังหวัดสระบุรี

๒. การปฏิรูประบบบริหารจัดการ

การจัดระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ ประหยัดและเข้าถึงอย่างเป็นธรรมนั้น มีโครงสร้าง กลไกที่ใหญ่และซับซ้อน มีความจำเป็นต้องอาศัย ระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้กลไกและหน่วยงาน ต่างๆ สามารถปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกัน โดยต้องมีการปรับระบบทั้งในส่วนองค์กรบริหารและ องค์กรบริการ ในด้านองค์กรบริหารนั้นสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระบุรีได้ดำเนินการปรับโครงสร้าง องค์กรใหม่ โดยเน้นการสร้างทีมงานที่จะมีการสอด ประสานทำงาน และบุคลากรจากหลายกลุ่มฝ่าย ในลักษณะ Cross functional team ตามแนวคิดการ บริหารองค์การแบบเมตริกซ์ (Matrix organization)

องค์กรบริการนั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยน แนวคิดและวิธีการจากระบบปรับเมื่อเจ็บป่วยเป็น เชิงรุกเพื่อสร้างสุขภาพ รวมทั้งวิธีการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบเหมาจ่ายรายหัว (Capitation

Budgeting) ทำให้หน่วยบริการระดับต่าง ๆ ต้องมีการ ร่วมมือกันเป็นทีมเพื่อให้เกิดระบบบริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประหยัด การรวมตัวกันของหน่วย บริการ (Provider Alliance) ของจังหวัดสระบุรี เป็นการร่วมมือกันทั้งจากโรงพยาบาลศูนย์ขนาดใหญ่ ไปสู่โรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก และสถานีนอนมัย เป็นระบบที่มีการเชื่อมประสานเป็นหนึ่งเดียวใน ลักษณะของบรรษัทสถานพยาบาล (Hospital Corporatization)

การปฏิรูประบบทั้ง ๒ ส่วน ดังกล่าว ก่อให้ เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยย่อยต่างๆ โดยทุก ฟันเฟืองย่อยจะหมุนขับเคลื่อนระบบใหญ่ไป พร้อมๆ กันอย่างสอดคล้อง ประสาน เกิดภาพการให้บริการ การวางแผน การปฏิบัติการ การกำกับดูแล และ ประเมินผล เป็นภาพรวมที่มีเอกภาพและชัดเจน ถือ ได้ว่าเป็นการบริหารเชิงระบบ (System management) ตามแนวคิดการปฏิรูประบบราชการไทยในยุคปัจจุบัน

□□□□□



มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๔

มัทนา บรรจงเต็ม*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๔๕ ได้พิจารณามีมติเห็นชอบผลการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้กับส่วนราชการต่าง ๆ ของคณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่มีนายสมภพ อมาตยกุล เป็นประธานกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วย บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิหลากหลายรวม ๑๔ คน โดยมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลางเป็นกรรมการและเลขานุการร่วม โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าในเรื่องการมอบอำนาจให้ส่วนราชการจัดทำหลักเกณฑ์และพิจารณาจัดสรรเงินรางวัล โดยใช้กลไกของ อ.ก.พ.กรมนั้นให้วาง แนวทางปฏิบัติให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

สำหรับเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการนี้เป็นนโยบายของรัฐบาลในการจะเร่งพัฒนาคุณภาพของข้าราชการให้มีทัศนคติที่เอื้อต่องานบริการประชาชน รวมทั้งทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการมีความยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลที่เป็นระบบและเป็นธรรม นายกรัฐมนตรีจึงได้มีคำสั่งให้เร่งปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและระบบค่าตอบแทนภาครัฐให้เกิดความเป็นธรรมสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถเทียบเคียงกับภาคเอกชน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพของข้าราชการ และราชการสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล และคณะรัฐมนตรีก็ได้พิจารณามีมติ

เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๔๕ อนุมัติหลักการและรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ โดยมีสาระสำคัญคือ

๑. ทุกส่วนราชการต้องมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. หลักการให้ค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ โดยเลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง และตอบแทนผู้สร้างผลงานดีเด่นอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ “เงินรางวัลประจำปี” ไม่เกิน ๑ เท่าของเงินเดือน แก่ผู้ที่มีผลบ่งบอกความสำเร็จการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ตามดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมในงาน โครงการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเป็น ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในรอบแรก

ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องประเมินผลตนเองด้วยการให้คะแนนผลงานที่เกิดขึ้นจริงในทุกมิติ ยกเว้นมิติความสามารถในการบริหารทรัพยากรด้านการเงิน กรณีที่ ๑ ส่วนราชการที่มีงบลงทุนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ มากกว่า ๕๐ ล้านบาท และมีมติความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยให้นำส่งข้อเสนอและรายงานการปรับปรุงประสิทธิภาพฯ มายังคณะกรรมการภายในระยะเวลาที่กำหนด หากส่วนราชการไม่สามารถนำส่งข้อเสนอและ/หรือรายงานฯ ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้หักลดคะแนนลงวันละ ๐.๕ คะแนนจกคะแนนรวมทั้งหมด ทั้งนี้ ไม่นับวันหยุดราชการ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ การจัดสรรเงินรางวัลแบ่ง

* ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.

ออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

- ร้อยละ ๘๐ ของวงเงิน ๔,๔๕๐ ล้านบาท จำนวนเงิน ๓,๕๖๐ ล้านบาท จัดสรรตามการประเมินตนเอง (Self-assessment) ของส่วนราชการ โดยส่วนราชการที่มีผลงานไม่ผ่านการประเมินในระดับคะแนนมาตรฐาน (ร้อยละ ๕๐) จะไม่ได้รับเงินรางวัล และ

- ร้อยละ ๒๐ ของวงเงิน ๔,๔๕๐ ล้านบาท จำนวนเงิน ๘๙๐ ล้านบาท เป็นเงินจูงใจ (Incentive) คือ เฉพาะส่วนราชการที่มีผลงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลงานของส่วนราชการทั้งหมด จะได้รับเงินรางวัล

ผลการจัดสรรเงินรางวัลมี ๙๓ ส่วนราชการ มีผลงานผ่านการประเมินในระดับที่สูงกว่าคะแนน

มาตรฐาน และสูงกว่าค่าเฉลี่ยของผลการประเมิน ผลงานของส่วนราชการทั้งหมด ส่วนอีก ๔๗ ส่วนราชการ มีผลงานผ่านการประเมินในระดับที่สูงกว่า คะแนนมาตรฐาน เงินรวมทั้งหมด ๔,๔๕๒,๙๒๒,๓๐๐ บาท และเมื่อส่วนราชการได้รับจัดสรรเงินรางวัล แล้ว จะต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตามมติคณะรัฐมนตรี และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๕ ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการวางหลักเกณฑ์การจ่ายเงินรางวัล ประจำปีตามผลสำเร็จของงาน โดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรมแล้ว ให้จัดส่งสำเนาหลักเกณฑ์เพื่อ ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปีต่อ ๆ ไป

น้ำใจไมตรี
ที่มีต่อกัน
บอกความ
สัมพันธ์
ฉันเพื่อน
พี่น้อง



ธนาคารกรุงเทพ จำกัด
เพื่อนคู่คิดมิตรคู่บ้าน

มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”

ทป.*

จะแก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งได้อย่างไร

เพื่อนบุคลากรที่มีหน้าที่ในการออกคำสั่งต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คำสั่งในการบริหารงานบุคคลในส่วนของ การบรรจุแต่งตั้ง เช่น คำสั่งบรรจุ ย้าย เลื่อนตำแหน่ง โอน ฯลฯ หลายท่านคงจะเคย ประสบปัญหาเหมือน ๆ กัน ประการหนึ่งว่า คำสั่งที่ออกมาแล้ว ภายหลังพบว่า ผิดพลาดหรือบางครั้งก็ไม่ได้ผิดพลาด กรณีจะแก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้นได้หรือไม่ อย่างไร ซึ่งปรากฏว่ามีเพื่อนบุคลากรหลายท่านได้สอบถามปัญหานี้มาอยู่เสมอๆ

📖 ในฉบับนี้จึงขอชี้แจงทำความเข้าใจในเรื่อง “การแก้ไขคำสั่ง” และ “การยกเลิกคำสั่ง” ให้กระจ่างชัด ซึ่งเรื่องนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณามีมติว่า คำสั่งของทางราชการเมื่อออกมาแล้วจะแก้ไขหรือยกเลิกได้ก็ต่อเมื่อคำสั่งนั้นเป็นคำสั่งที่ออกมาโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ถูกต้องกับข้อเท็จจริง

ส่วนกรณีใดจะใช้วิธีแก้ไขคำสั่งหรือ

กรณีใดจะใช้วิธียกเลิกคำสั่ง หรือกรณีใดไม่อาจแก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งได้นั้น ต้องพิจารณาว่าคำสั่งนั้นมีความผิดหรือไม่ หากผิดก็ต้องดูว่าผิดในประเด็นใด เป็นสาระสำคัญหรือไม่ หรือสามารถจะแก้ไขได้หรือไม่ เพราะการผิดข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริงนั้น บางประเด็นสามารถแก้ไขได้ เมื่อแก้ไขแล้วจะทำให้คำสั่งดังกล่าวถูกต้อง แต่บางประเด็นเมื่อผิดแล้วไม่สามารถแก้ไขคำสั่งได้ ต้องใช้วิธียกเลิกคำสั่ง ซึ่งส่วนใหญ่ที่พบคือ จะผิดในเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง จะขอยกตัวอย่างกรณีที่ใช้วิธีแก้ไขคำสั่ง กรณีที่ต้องยกเลิกคำสั่งและกรณีที่ไม่อาจแก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งได้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้ค่ะ

✍️ กรณีการแก้ไขคำสั่ง

ตัวอย่างที่ ๑

กรมสั่งย้ายนายแดง โดยให้มีผลย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง โดยมีได้มีคำสั่งให้รักษาการหรือปฏิบัติราชการในตำแหน่งที่จะย้าย

* ศูนย์ทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

มาก่อน กรณีเช่นนี้เป็นกรณีที่ต้องแก้ไขคำสั่ง ย้ายนั้นให้ถูกต้อง เนื่องจากเป็นคำสั่งที่ไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย เกี่ยวกับการแต่งตั้งย้อนหลัง ซึ่งต้อง แก้ไขคำสั่งเป็นให้มีผลไม่ก่อนวันที่ออกคำสั่ง (ไม่ ก่อนวันที่อธิบดีลงนามในคำสั่ง)

ตัวอย่างที่ ๒

กรมสั่งบรรจุนางสาวฟ้า วุฒิ ปวท. (บัญชี) ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ โดยให้ได้รับเงินเดือน ในอันดับ ๒ ชั้น ๕,๗๔๐ บาท (เงินเดือนสำหรับวุฒิปวส.) แต่ภายหลังตรวจสอบพบว่าอัตราเงินเดือน ดังกล่าวไม่ถูกต้อง ที่ถูกต้องเงินเดือนสำหรับวุฒิปวท. คือชั้น ๕,๑๘๐ บาท กรณีเช่นนี้เป็นกรณีที่ต้องแก้ไขคำสั่งบรรจุในส่วนของกาให้ได้รับเงินเดือนให้ถูกต้อง เป็นให้ได้รับในชั้น ๕,๑๘๐ บาท ทั้งนี้ เพราะคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ไม่ถูกต้องตาม กฎหมาย เกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือน

กรณีการยกเลิกคำสั่ง

ตัวอย่างที่ ๑

กรณีนี้จะขอใช้ตัวอย่างที่ ๒ ในกรณีการ แก้ไขคำสั่งมาเปรียบเทียบให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้ากรมมีคำสั่งบรรจุนางสาวฟ้า วุฒิ ปวท. (บัญชี) โดยวิธีการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ รับเงินเดือนใน อันดับ ๒ ชั้น ๕,๑๘๐ บาท กรณีนี้คำสั่งดังกล่าว ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย แม้จะได้รับเงินเดือน ถูกต้องตามคุณวุฒิก็ตาม แต่กรณีนี้ไม่มีวิธีใดที่จะ แก้ไขคำสั่งดังกล่าวให้ถูกต้องได้ กรณีจึงต้อง ยกเลิกคำสั่งบรรจุดังกล่าว เพราะการดำเนินการ คัดเลือกบรรจุผู้นี้เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ เป็น

การดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามวิธีการที่กฎหมาย กำหนด เนื่องจากวุฒิดังกล่าวกฎหมายไม่ได้ กำหนดให้บรรจุโดยวิธีการคัดเลือกได้ คำสั่ง ดังกล่าวจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรมจึงต้องยกเลิก คำสั่ง

ตัวอย่างที่ ๒

กรมมีคำสั่งลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ เลื่อนนางสาวส้ม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๓ ขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ ต่อมาภายหลังตรวจสอบพบว่า นางสาวส้มได้รับเงินเดือนอยู่ก่อน วันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ ๖ ๑๓/๒๕๓๖ คำสั่งดังกล่าวจึงไม่ถูก ต้องตามกฎหมาย เพราะในวันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับ ผู้นี้ยังมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ที่ กฎหมายกำหนดไว้ กรณีนี้จึงต้องยกเลิกคำสั่ง เลื่อนดังกล่าว โดยไม่อาจใช้วิธีแก้ไขคำสั่งให้มีผล ล่วงหน้าไปก่อนวันที่ผู้นี้มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ได้ เพราะหากแก้ไขคำสั่งจะทำให้คำสั่ง นั้น เป็นการออกคำสั่งแต่งตั้งล่วงหน้า ซึ่งมีอาจ กระทำได้ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๓๐ ที่ มิให้ออกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด ไว้ให้ดำรงตำแหน่งใดๆ เป็นการล่วงหน้า โดยให้ คำสั่งมีผลใช้บังคับเมื่อผู้ได้รับแต่งตั้งมีคุณสมบัติ ครบถ้วนแล้ว

ตัวอย่างที่ ๓

กรมมีคำสั่งเลื่อนนายขาว ตำแหน่ง ช่าง เครื่องกล ๓ กอง ๑ โดยวิธีการคัดเลือก ขึ้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๔ กอง ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๕ ต่อมาภายหลังตรวจสอบ

พบว่า การเลื่อนนายขาวยื่นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย กล่าวคือ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตาม ว ๕/๒๕๓๖ กำหนดให้การเลื่อนกรณีดังกล่าวเป็นกรณีที่จะเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ ดังนั้น กรมจึงต้องยกเลิกคำสั่งเลื่อนดังกล่าว โดยไม่อาจใช้วิธีแก้ไขคำสั่งได้ เพราะเป็นการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด

กรณีที่ไม่อาจแก้ไขหรือยกเลิก

คำสั่ง

อย่างไรก็ตาม มีบางกรณีที่ส่วนราชการไม่อาจแก้ไขคำสั่งหรือยกเลิกคำสั่งที่ออกไปแล้ว โดยถูกต้องได้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ ๑

กรณีนี้จะขอใช้ตัวอย่างที่ ๓ ในกรณีการยกเลิกคำสั่งมาเปรียบเทียบให้เห็นชัดเจนขึ้น กล่าวคือ กรมได้มีคำสั่งเลื่อนนายขาวยุติตำแหน่งช่างเครื่องกล ๓ กอง ๑ ผู้สอบคัดเลือกได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๔ กอง ๒ ซึ่งคำสั่งดังกล่าวเป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ต่อมานายขาวยุติแสดงความจำนงขอสละสิทธิการเลื่อนตำแหน่ง กรณีเช่นนี้กรมไม่อาจยกเลิกคำสั่งเลื่อนตำแหน่งได้ ด้วยเหตุผลดังนี้

➡ เนื่องจากมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ บัญญัติว่า การเลื่อนตำแหน่งผู้สอบคัดเลือกได้ให้เลื่อนได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติ การรับราชการกำหนดให้แต่งตั้งได้ตามความ

เหมาะสม นั้น จึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การเลื่อนผู้สอบคัดเลือกได้ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น มิใช่เป็นสิทธิของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนแต่เป็นดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาตามความเหมาะสม และเมื่อการเลื่อนตำแหน่งมิใช่เป็นสิทธิของผู้ที่จะได้เลื่อนแล้ว กรณีของนายขาวยุติไม่อาจสละสิทธิการเลื่อนตำแหน่งได้ ดังนั้น การที่นายขาวยุติแสดงความจำนงขอสละสิทธิการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ๔ จึงไม่มีผล ทำให้คำสั่งเลื่อนบุคคลผู้นี้กลายเป็นคำสั่งที่คลาดเคลื่อนในข้อเท็จจริงหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายแต่อย่างใด กรมจึงไม่อาจยกเลิกคำสั่งดังกล่าวได้

ตัวอย่างที่ ๒

กรมใหม่ได้มีหนังสือขอโอนนางม่วงไปยังกรมเดิมที่นางม่วงสังกัดอยู่ และกรมเดิมก็ได้ตกลงยินยอมในการโอนแล้ว กรมใหม่จึงได้มีคำสั่งรับโอนนางม่วงมารับราชการในกรมใหม่ และได้ส่งคำสั่งรับโอนไปให้กรมเดิม ซึ่งกรมเดิมก็ได้มีคำสั่งให้โอนและนางม่วงก็ได้รับทราบคำสั่งรับโอนให้โอนแล้ว โดยทั้ง ๒ คำสั่งดังกล่าว มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ แต่หลังจากวันดังกล่าว นางม่วงยังคงปฏิบัติหน้าที่ทางกรมเดิม พร้อมกับได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๔๕ แสดงความจำนงขอระงับการโอนดังกล่าว กรณีเช่นนี้กรมเดิมไม่อาจยกเลิกคำสั่งให้โอนได้ ด้วยเหตุผลดังนี้

➡ โดยที่การโอนข้าราชการนั้น ตามมาตรา ๖๐ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ ให้กระทำได้ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลง ยินยอมในการโอนนั้นแล้ว

กรณีนี้เมื่อกรมใหม่ ได้มีหนังสือถึงกรมเดิมขอ
ทำความเข้าใจเพื่อรับ โอนนางม่วงมารับราชการ
ในกรมใหม่และกรมเดิม ก็ได้ตอบตกลงยินยอม
ในการโอนนี้แล้ว ต่อมา กรมใหม่ได้มีคำสั่งรับ
โอนนางม่วงมารับราชการใน กรมใหม่แล้ว
ประกอบกับกรมเดิมก็ได้มีคำสั่ง ให้โอนนางม่วง
แล้ว การดำเนินการดังกล่าวจึงเป็น การดำเนิน
การที่ชอบด้วยกฎหมาย และมีผลทำ ให้นางม่วง
โอนไปเป็นข้าราชการสังกัดกรมใหม่ ตั้งแต่วันที่
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ กรณีจึงไม่อาจ ยกเลิกคำสั่ง
ให้โอนได้

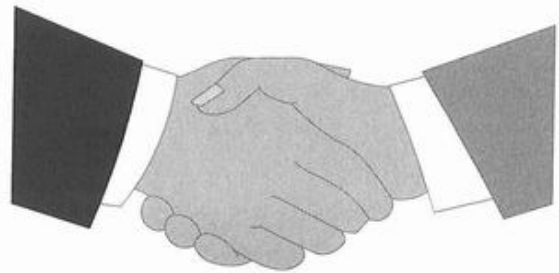
จากตัวอย่างทั้งหมดข้างต้น เพื่อนบุคลากร
พอจะเข้าใจและได้แนวทางในการปฏิบัติในการ
แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม
หากการออกคำสั่งของท่านไม่มีกรณีที่มีผิดข้อ
กฎหมายหรือข้อเท็จจริง ท่านก็คงไม่ต้องลำบากใจ
ที่จะต้องมาพิจารณาว่ากรณีนั้นๆ จะยกเลิก
คำสั่งหรือแก้ไขคำสั่งได้หรือไม่ เพราะว่า บางกรณี
ก็ไม่ง่ายนัก



...มุมเพื่อนบุคลากรขอแก้ไขตารางการให้ได้รับเงินเดือนของผู้ออกไปรับราชการทหาร หรือออกไป
ปฏิบัติงานใดๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามที่ลงไว้ในฉบับที่แล้ว
ทั้งนี้ เนื่องจากมีความคลาดเคลื่อนเล็กน้อย

□□□□□

สุดท้ายนี้ ใคร่ขอความร่วมมือจากเพื่อน
บุคลากรในการแก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งเดิม กล่าวคือ
กรณีที่ออกคำสั่งแก้ไขหรือยกเลิกโดยลืมหืมอ้างถึง
เลขที่คำสั่งเดิมบ้าง หรือบรรยายละเอียดของ
คำสั่งเดิมที่จะแก้ไขไม่ชัดเจนเพียงพอ หรือไม่ให้
เหตุผลในการแก้ไขหรือยกเลิก หรือให้เหตุผลแค่
เพียงสั้นๆ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพิจารณาตรวจสอบ
เจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสอบคำสั่งทางสำนักงาน ก.พ.
ต้องติดตามสอบถามกลับไปยังบุคลากรของกรม
ผู้ออกคำสั่งนั้น ทำให้เสียเวลามากและบุคลากร
ก็ต้องเหน็ดเหนื่อยค้นหาข้อมูลรายละเอียด
มาบอกกันอีกครั้งหนึ่งด้วย ซึ่งถ้าทั้ง ๒ ฝ่าย
เข้าใจตรงกันเสียแต่แรก โดยท่านให้รายละเอียด
ที่ครบถ้วนไว้ในคำสั่งแก้ไขหรือยกเลิก เช่น ระบุ
เลขที่คำสั่งเดิม วันที่ออกคำสั่งเดิม และข้อมูล
รายละเอียด พร้อมทั้งเหตุผลในการแก้ไขหรือ
ยกเลิกให้ชัด และแนบสำเนาคำสั่งเดิมไปด้วย ก็
จะช่วยให้ทำงานได้สะดวกและสบายใจด้วย
กันทุกฝ่าย แล้วพบกันใหม่ นะคะ





การให้ได้รับเงินเดือน



ระยะเวลาที่ไปรับราชการทหาร หรือ ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี	การให้ได้รับเงินเดือนเมื่อบรรจุกลับ (ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น)
<p>๑. กรณีไปไม่ถึง ๑ ปี</p> <ul style="list-style-type: none"> * ๖ เดือน - ไม่เกิน ๑ ปี * มีเศษของ ๖ เดือน + ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการ = ๖ เดือน 	<p>๐.๕ ขั้น ได้เพิ่มขึ้นอีก ๐.๕ ขั้น</p>
<p>๒. กรณีไป ๑ ปีขึ้นไป</p> <ul style="list-style-type: none"> * ๑ ปี * ๑ ปี ๖ เดือน * มีเศษของ ๑ ปี ๖ เดือน + ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครั้งปีที่แล้วมาก่อนออกจากราชการ = ๖ เดือน 	<p>๑ ขั้น ๑.๕ ขั้น ได้เพิ่มขึ้นอีก ๐.๕ ขั้น</p>



ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

วันหยุดราชการในขณะนี้ “เทอร์โบ” มักจะใช้เวลานานอกบ้านมากยิ่งขึ้น นอกจากจะต้องไปทำสวน ซึ่งได้เตรียมการไว้ก่อนการเกษียณอายุ ดังที่เคยเขียนไว้ใน “วารสารข้าราชการ” แล้ว

ยังชอบขับรถไปเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งไม่ใกล้ไม่ไกลจากกรุงเทพมหานครมากนัก เช่น นนทบุรี นครปฐม กาญจนบุรี สุพรรณบุรี อโยธยา ปทุมธานี และสมุทรสาคร เป็นต้น

เป็นการสนองนโยบายของรัฐบาลที่ส่งเสริมให้ท่องเที่ยวภายในประเทศด้วย วังนั้นถေး สิ่งแรกที่ขอล่าวถึงและขอชมเชยก็คือ ความร่วมมือระหว่างประชาชนในท้องถิ่น และทางราชการที่ช่วยกันสร้างแหล่งท่องเที่ยวให้เพิ่มมากขึ้น

ตัวอย่างเช่นที่ตลาดวัดดอนหวาย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เมื่อ ๕- ๖ ปีที่แล้ว สิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันนี้ ก็มีอยู่แล้ว แต่ไม่ค่อยมีใครรู้จัก และไม่ดังเท่าตอนนั้น หลังจากได้มีการประสานงานกันอย่างดี โดยมีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ

ทำให้ตลาดวัดดอนหวายเปลี่ยนแปลงจากเดิมเป็นอย่างมาก มีนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นและประชาชนในบริเวณนั้นและบริเวณใกล้เคียง มีเศรษฐกิจดีขึ้น หากท่านใดจะไปเที่ยวที่นั่นในวันหยุดราชการ ก็ต้องทำใจเรื่องรถติดกันบ้างเล็กน้อย เพราะมีประชาชนไปเยี่ยมชมนักมากมายเหลือเกิน นอกจากนี้ตลาดวัดดอนหวายแล้ว ก็ยังมีอีกหลายที่ หลายแห่งที่ได้พัฒนาขึ้นมาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ฮิตติดอันดับ

อย่างไรก็ตาม สถานที่ท่องเที่ยวยังได้รับการพัฒนาไม่สอดคล้องกับจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ สถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิมไม่มากนัก แต่หากท่านผู้อ่านไม่ได้ไปท่องเที่ยวในจังหวัดต่าง ๆ มานานแล้ว ก็น่าจะหาโอกาสไปเที่ยวบ้าง

เพราะขณะนี้การเดินทางไปในจังหวัดต่าง ๆ นั้น สะดวกสบายมากกว่าเดิมหลายเท่า ทั้งทางเครื่องบินซึ่งมีสนามบินเพิ่มมากขึ้น

แม้ว่าบางจังหวัดนั้นมิใช่เพื่อเป็นเกียรติของจังหวัดนั้นมากกว่าจะให้เครื่องบินลง เพราะมีเครื่องบินลงสัปดาห์ละไม่กี่เที่ยว คิดแล้วไม่คุ้มกับการก่อสร้างและการบำรุงรักษา เอาเถอะ อย่าพูดถึงเครื่องบินมากนักเลย เดียวจะเลยเถิด เพราะคนเบียดน้อยหย่อน้อยอย่างข้าราชการ ก็ต้องพึ่งรถยนต์ ไม่ว่าจะเป็นรถโดยสารประจำทาง รถทัวร์ หรือรถส่วนตัว ซึ่งต้องอาศัยถนนหนทางต่าง ๆ

ในปัจจุบัน ถนนหนทางระหว่างจังหวัดหรือแม้แต่ในจังหวัดบางจังหวัดนั้น นับว่าทันสมัยและสวยงามมาก

ขับรถไปต่างจังหวัดในระยะนี้ เผลอ ๆ อาจนึกว่าขับรถอยู่ที่เมืองนอกเสียอีก เพราะถนนหนทางที่กรมทางหลวงได้สร้างใหม่อีกหลายสายนั้น สวยงามและทันสมัยมาก แม้แต่ถนนสายเก่า ๆ หลายสายที่กรมทางหลวงได้ปรับปรุงใหม่ ท่านที่ไม่ได้ผ่านไปนานแล้ว ก็อาจจะจำไม่ได้เช่นกัน เพราะถนนเหล่านี้ทั้งกว้าง มีหลายเลนและราบเรียบเป็นพิเศษ ทั้งนี้ ไม่รวมถนนบางสายที่ปล่อยปละละเลยให้สับล้อขยำเสียปนบ้างสายนะ นอกจากนี้ ยังมีถนนต่างระดับที่สร้างขึ้นตามแยกต่าง ๆ ทำให้รถผ่านได้สะดวกรวดเร็ว

โดยไม่ต้องคอยสัญญาณไฟแดง

ตลอดจน ยังตกแต่งรวมทั้งปลูกหญ้าและต้นไม้ที่ริมถนนไว้เป็นอย่างดี ทำให้มีทัศนียภาพที่ดียิ่ง ก็ขอชมเชยในความสามารถและความพยายามของกรมทางหลวงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ชมมากก็มากแล้ว คงมีเรื่องที่ต้องขอเสนอแนะบ้าง แม้ว่าจะเป็นเรื่องนิดเดียว แต่ถ้าไม่มีสิ่งนี้ ก็จะทำให้ท่านเจ้าของรถยนต์เสียเงินหรือเสียเวลา

มากขึ้น

สิ่งนั้น ก็คือ ป้ายบอกทาง สำหรับผู้ที่ใช้เส้นทางนั้นอยู่เป็นประจำ ป้ายบอกทางคงไม่มีประโยชน์มากมายนักหรอก เพราะทราบเส้นทางนั้น ๆ เป็นอย่างดี ว่าจะต้องไปทางไหน และจะเลี้ยวตรงไหน พุดง่าย ๆ ว่า แทบจะหลับตาขับได้แล้ว แต่สำหรับผู้ที่ไม่คุ้นเคยเส้นทางนั้นดีพอ หรือไม่เคยผ่านเส้นทางนั้นมาก่อน ป้ายบอกทาง จะมีส่วนสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างรวดเร็วและ

ประหยัด

และในความเป็นจริง ส่วนใหญ่ป้ายทางที่กรมทางหลวงทำไว้นั้นชัดเจนอยู่แล้ว มีป้ายแจ้งล่วงหน้าว่าถึงแยกข้างหน้า ตรงไป หรือซ้ายขวาไปไหน เมื่อใกล้ถึงทางแยกนั้นจะมีป้ายอีกครั้งหนึ่ง นั่นคือเรื่องปกติทั่วไป แต่ที่ไม่ปกติซึ่งมีส่วนน้อย ก็คือไม่มีป้ายเตือนล่วงหน้า

แบบนี้คนขับรถที่ไม่ซับซ้อนเกินไป ก็จะไม่เห็นป้ายบอกทางนั้น
ต้องขับเลยไปก็มี

แม้เป็นสิ่งเล็กน้อย แต่หากกรมทางหลวงจะได้กำกับให้เขตการทางและแขวงการทางได้
สำรวจว่าตรงไหนที่เป็นแบบนี้

แล้วจัดการแก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นที่เรียบร้อย
ก็จะช่วยผู้ขับขี่รถได้เป็นอย่างมาก

ที่สำคัญก็คือป้ายบอกทางบางป้ายนั้นทำให้สับสน
กล่าวคือมีบางแยกที่มีป้ายบอกทางไปสถานที่เดียวกันหลายทาง
แม้ว่า “ทางไปกรุงโรมมีหลายทาง”

แต่ถ้าไม่บอกว่าทางไหนผ่านทางไหน ทางไหนใกล้กว่าทางไหน

ผู้ที่ไม่เคยใช้ถนนเส้นนั้นมาก่อน ก็จะไม่ทราบว่าควรจะใช้ทางสายไหน

ตัวอย่างเช่นท่านเดินทางจากอยุธยากลับกรุงเทพมหานคร ที่เป็นทางสายในและไม่ใช้เส้นทาง

ถนนพหลโยธิน

มีเส้นทางมากมายหลายสายที่มีป้ายบอกทางว่าไปกรุงเทพมหานคร

แต่เส้นทางเหล่านั้นก่อนถึงกรุงเทพมหานครอาจจะผ่านปทุมธานีหรือนนทบุรี

หากแจ้งเพิ่มเติมว่าทางที่ไปกรุงเทพนี้ผ่านที่ใด และระยะทางเท่าใด

ก็จะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น

ตัวอย่างการบอกระยะทางมีให้เห็นแล้วครับ เป็นของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย

แม้จะดังในระยะนี้ในเรื่องค่าโง่ แต่เมื่อทำอะไรดี ๆ ไว้ ก็ต้องชม

ชมในส่วนตัวแล้วช่วยกันเหยียบส่วนเสียก็ยังได้ ไซ้ไหมครับ

ครับ กลับมาที่ป้ายบอกทางของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยกันอีกครั้ง

หากท่านขึ้นทางด่วนที่ถนนพระราม ๙ เพื่อเข้ากรุงเทพมหานคร

ท่านจะเห็นป้ายบอกทางว่าไปดาวคะนองได้ ๒ ทาง

ทางที่หนึ่งเลี้ยวซ้าย ไปทางสุขุมวิท คลองเตย แล้วก็ดาวคะนอง

ส่วนตรงไปก็คือผ่านยมราช สีลม แล้วก็ดาวคะนอง

๒ เส้นทางนี้ การทางพิเศษแห่งประเทศไทยบอกระยะทางไว้เรียบร้อยแล้ว

หากท่านจะไปธนบุรี ท่านก็จะตัดสินใจเลือกเส้นทางได้ว่าจะไปทางไหนดี

จะเลือกเส้นทางที่สั้นกว่าแต่การจราจรติดขัดมากกว่า หรือจะเลือกเส้นทางที่ยาวกว่า แต่

การจราจรคล่องตัวกว่า ก็ตามอัธยาศัย

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่การทางพิเศษแห่งประเทศไทยจะต้องปรับปรุงแก้ไข ก็คือ ป้ายบอกทาง
ที่จะขึ้นทางด่วน

ช่วยประสานกับกรุงเทพมหานคร แล้วช่วยทำป้ายบอกทางให้ชัดเจนซักหน่อยเถอะว่า จะใช้
เส้นทางไหนที่จะขึ้นทางด่วนได้ง่ายที่สุด

เพราะบางครั้งเห็นทางด่วนอยู่เหนือศรีระะ แต่ก็หาทางขึ้นทางด่วนไม่เจอ

ปล่อยให้เขาน้ำมันอยู่ใกล้ ๆ บริเวณทางด่วนตั้งนานถึงจะได้ขึ้น
จำเป็นต้องทำลายเศรษฐกิจของชาติโดยไม่ได้เจตนา

พูดถึงป้ายบอกทางที่ทำให้สับสนของกรมทางหลวงแล้วคงต้องพูดถึงป้ายของกรุงเทพมหานครบ้าง

กรุงเทพมหานครในระยะนี้ ได้จัดทำป้ายบอกทางดีขึ้นมาก
แต่ก็ยังมีอีกหลายแห่งที่ยังทำให้ผู้ไม่เคยใช้ทางสับสนเช่นเดียวกับป้ายบอกทางของ
กรมทางหลวง

กล่าวคือมีบางแยกที่มีป้ายบอกทางไปสถานที่เดียวกันหลายทาง
เช่นหากจะเข้ากรุงเทพฯ โดยเดินทางมาทางถนนพหลโยธิน จนใกล้ถึงสี่แยกรัชโยธิน
จะเห็นป้ายบอกทางทางตรงว่า ไปลาดพร้าว
ในขณะที่เดียวกัน จะเป็นป้ายบอกทางเลี้ยวซ้ายว่าไปลาดพร้าวเช่นเดียวกัน
ทำให้คนที่ไม่เคยมาเลยต้องเป็นงงว่าจะไปลาดพร้าวทางไหนดี
เพราะป้ายลาดพร้าวทั้งสองแห่งนั้นไม่เหมือนกัน กล่าวคือลาดพร้าวแรกเป็น “ปากทาง
ลาดพร้าว” ส่วนลาดพร้าวหลัง เป็น “ลาดพร้าว-รัชดา”

นอกจากนั้น เส้นทางสู่สนามบินนานาชาติ คือสนามบินดอนเมืองนั้น ควรจะมีสัญลักษณ์
ของสนามบินที่เป็นสากล คือรูปเครื่องบิน ไว้ให้ชัดเจน

แต่บางแห่งก็ไม่ค่อยแสดงไว้ให้เห็น
แสดงไว้เช่นกัน แต่เมื่อใกล้ถึงสนามบินแล้ว

ซึ่งคงไม่ได้ประโยชน์มากเท่าไร

นอกจากนั้น ยังมีชื่อต่าง ๆ ที่สะกดผิด เช่น แคราย หรือแคลาย และสาทร หรือสาธรร
หากจะรีบแก้ไขให้ถูกต้อง ก็จะทำให้ไม่สับสนได้

ภาษาอังกฤษก็เช่นเดียวกัน

ชื่อเดียวกัน แต่ติดตั้งป้ายไว้คนละที่ ก็สะกดไม่เหมือนกัน

เช่นห้วยขวาง คำว่า “ห้วย” บางแห่งก็เขียนว่า “Huai” และบางแห่งก็เขียนว่า “Huay”

คงจะมีอีกหลายแห่งและอีกหลายคำที่เป็นเช่นนี้

หากเขตต่างๆ จะช่วยกันสำรวจแล้วแก้ไขเสียให้ถูกต้อง ก็จะทำให้ไม่สับสนได้

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ป้ายบอกทางเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากสำหรับผู้เดินทาง
โดยเฉพาะผู้ไม่คุ้นทางหรือผู้ที่ไม่เคยใช้เส้นทางนั้น ๆ มาก่อน

จึงอยากเห็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยได้ช่วยกันสอดส่องดูแลด้วย

เพราะจะทำให้ประชาชนใช้ถนนเพื่อท่องเที่ยวในเมืองไทยให้มากขึ้นและสะดวกขึ้น

เพราะนอกจากจะประหยัดเงินตราที่ไม่ต้องใช้จ่ายในต่างประเทศแล้ว

ยังช่วยให้ชาวบ้านในจังหวัดต่าง ๆ มีเศรษฐกิจดีขึ้น

ไหน ๆ ก็พูดถึงป้ายบอกทางบนถนนหนทางและเรื่องการท่องเที่ยวภายในประเทศแล้ว

เรายังขาดสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ แผนที่ของจังหวัด
ที่จริงแต่ละจังหวัดก็มีแผนที่และสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดอยู่แล้วแหละ
แต่ที่ขาดก็คือ ขาดสถานที่แจกจ่ายแผนที่เหล่านี้อย่างสะดวก
เพราะกว่าจะเข้าไปถึงหน่วยงานการท่องเที่ยวของจังหวัด หรือโรงแรมที่แจกจ่ายแผนที่ของ
จังหวัด

ก็หลงทางกันเสียก่อนแล้ว

ในต่างประเทศนั้น ก่อนจะเข้าเมืองเขาก็มีแผนที่แผ่นใหญ่ติดตั้งให้นักท่องเที่ยวแวะเข้าไป
สำรวจกันเสียก่อน

โดยตกแต่งสถานที่ดังกล่าวให้สวยงาม เป็นที่น่าสนใจที่จะแวะไปเยี่ยมชม
ประกอบกับที่แจกแผนที่ก็หาง่ายมาก

เพราะมีแจกอยู่ทั่วไป ทั้งตามสถานีบริการน้ำมัน หรือตามร้านค้าต่าง ๆ

เพียงแต่สังเกตที่มีเครื่องหมาย “i” ก็แวะเข้าไปรับได้

ก็ฝากท่านผู้ว่าราชการจังหวัด และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยช่วยพิจารณาด้วย

หากดำเนินการในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างนี้ได้

คนไทยอาจจะเที่ยวเมืองไทยกันมากขึ้นครับ

ที่จริงข้อเขียนนี้ควรจะจบ เพราะได้ส่งต้นฉบับไปแล้ว

แต่ไปพบเหตุการณ์เกี่ยวกับป้ายบอกทางมาด้วยตนเองอีก และเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญ จึง
ต้องเขียนเพิ่มเติม

เพราะได้เดินทางไปต่างจังหวัดและประสบอุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ แถว ๆ ชะอำ ซึ่งจำเป็น
ต้องไปพบแพทย์

แต่กว่าจะหาโรงพยาบาลของรัฐได้ก็ใช้เวลานานมาก

ในเมืองไม่มีป้ายบอกทางไปโรงพยาบาลเลย ต้องเสียเวลาสอบถามชาวบ้านว่าไป
โรงพยาบาลได้ทางไหน

ที่จริง สถานที่ที่ผู้เดินทางต้องการที่จะเห็นป้ายบอกทางที่ชัดเจนที่สุด มีอยู่ ๒ ป้าย

คือป้ายบอกทางไปสถานีตำรวจ และไปโรงพยาบาล

ซึ่งควรจะมีจากถนนสายหลักไปตามแยกต่าง ๆ จนถึงสถานีตำรวจหรือโรงพยาบาลนั้นแหละ
จัดทำให้ชัดเจนและมาก ๆ ไว้เถอะครับ ไม่มีใครเขารำคาญหรอก

เพราะในปัจจุบัน ป้ายบอกทางของโรงพยาบาลเอกชนมีอยู่เยอะมาก

มีเกือบทุกสี่แยกว่้างั้นเถอะ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกระทรวงสาธารณสุขอย่าหวังงบประมาณในเรื่องการทำป้าย
บอกทางเหล่านี้มากนักเลย

เริ่มจัดทำป้ายบอกทางให้มากและชัดเจนเสียแต่วันนี้เถิดครับ

ประชาชนเขาจะได้ใช้บริการได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๐๐๐๐๐

อาหารก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



ส

วสันต์อีกครั้งครับ... หลังจากผ่านปีใหม่ที่
ไทยและเทศ ทั้งฝรั่งและจีน ก็มาถึงปีใหม่ไทย
อีก ในเดือนเมษายนที่กำลังจะมาถึง ... ความร้อนครับ
ความร้อนแรงของอากาศกำลังเริ่มคืบคลานเข้ามาครับ...
ยังเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น เพราะกระแสข่าวทางสื่อต่างๆ
ระดมกันออกมาว่า ปีนี้...แล้งแน่...แล้งหนัก...แล้งจริงๆ
ทำให้ชาวบ้านชาวช่อง หน้าตาเหี่ยวแห้งไปตามๆ ครับ...
แต่ขอย่าให้คนไทยเราแล้งน้ำใจก็แล้วกันครับ... เราก็หัน
มาดูชีวิตเพื่อนๆ กันดีกว่าครับ... คราวนี้ก็มีเรื่องราวมา
ฝากกันสัก ๕-๖ ตัวอย่างครับ เริ่มจากการไม่ทำตามคิ้ว
ฤกษ์เหล่า ทำคลอดแทน ประสานงานและตามด้วยกรรมวิธี
ทำมาหากิน ๒ แบบครับ... ตามมาดูกันได้เลยครับ...ลุย...

* นิตินกร ๙ ซซ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

พิศคว



u

ายเหมือน กับนางเหมียวได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ด้านหน้าห้องฉายรังสีทำหน้าที่เกี่ยวกับรับบัตรผู้ป่วยลงทะเบียน พิมพ์ชื่อ ออกใบเสร็จรับเงิน เรียกผู้ป่วยเข้าตรวจ นัดผู้ป่วย รับโทรศัพท์ และเอ็กซ์เรย์นอกสถานที่ เรียกว่า ทั้งสองคนเหมางานตรงนี้ตั้งแต่ต้นจนจบเลยทีเดียว ปรากฏว่าทั้ง ๒ คนเรียงลำดับบัตรผู้ป่วยผิดพลาด ทำให้คนไข้ที่มาขึ้นบัตรก่อนได้รับการตรวจทีหลัง เมื่อคนไข้ทักท้วงก็ไม่แก้ไข และยังมีการเรียกคนไข้ที่มาทีหลังเข้ารับการบริการก่อนอีกเป็นครั้งที่สอง เป็นเหตุให้คนไข้ที่มาก่อนปฏิเสธที่จะรับการตรวจและบอกว่าจะไปพบผู้อำนวยการเพื่อบอกกล่าวเรื่องนี้ แทนที่นางเหมียวกับนายเหมือนจะขอโทษ กลับไม่สนใจและพูดจาทำนองทำทนายให้ไปพบ การกระทำของบุคคลทั้งสองเป็นความผิดวินัย ฐานไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อตามมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือนทั้ง ๒ ราย (๒๖/๒๕๓๕)..เรียงผิดคิวแล้ว ควรแก้ไขเมื่อมีการทักท้วงมิใช่ปล่อยปละละไม่สนใจ และยังแสดงมารยาทที่ไม่ดีอีก...สมควรที่ถูกลงโทษแล้ว และสมควรย้ายไปให้พ้นจากหน้าที่งานบริการด้วย



ไม่เน่จริง

u

ายเมรียเกิดอาการข้องใจต้องการคำชี้แจงจากนายดี รองอธิบดี แต่ก็ไม่กล้าเข้าพบทันที กลับไปนั่งตีพิมพ์เลย์เอาท์จนได้ที่ จึงมานั่งรอพบรองอธิบดีที่หน้าห้อง เมื่อนายดีออกมาพบนายเมรียก็พูดจาไม่รู้เรื่องไม่ยอมฟังคำชี้แจง และใช้วาจาหยาบคายตว่านายดี แล้วก็ล้วงมือเข้าไปในถุงกระดาษหยิบแก้วน้ำออกมาและขว้างลงไปในพื้นที่หน้าห้องแล้วเดินออกไป นายดีเดินตามไปที่เห็นถูกนายเมรียใช้มือผลักอกและเดินเข้าไปเรื่องจนกระทั่งถึงห้องทำงานของตน หลังจากนั้นนายเมรียก็ขาดงานไปโดยไม่กลับมาทำงานอีกเลย การกระทำของนายเมรียเป็นความผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง และมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ (มาตรา ๗๕ วรรคสองและมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับคือไล่ออก (๒๘/๒๕๓๓) ...เบรคแตก...ฟิวส์ขาด...ไม่กล้าเผชิญหน้ากับเจ้านายที่ทำตัวไม่ดีไว้พอสมควร...ก็จำไว้เน่ครับ...เวลาเมากลับบ้านนอนดีที่สุดในที่สุดครับ...



ทำคลอดแทน



นางบุญสร้างได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำคลอดมาแล้ว แต่ไม่เป็นผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลปะ และมีได้ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผดุงครรภ์ ปรากฏว่านางบุญเสริมซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผดุงครรภ์ป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ พอดีมีชาวบ้านพาภรรยาคลอดที่สถานีนอนามัย นางบุญสร้างจึงได้ทำคลอดให้แก่ผู้นั้นแทนนางบุญเสริมไปตามหลักวิชาการแพทย์ แล้วต่อมาปรากฏว่าราษฎรผู้นั้นถึงแก่ความตาย โดยสาเหตุแห่งการตายมิได้เป็นผลมาจากการกระทำของนางบุญสร้างแต่ประการใด การกระทำของนางบุญสร้างเป็นการกระทำการอื่นใดอันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนตามมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ (มาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ (๓๐/๒๕๓๕) ...หวังสร้างบุญให้แก่ผู้มีความทุกข์... แต่กลับไม่มีความสุขจากการสร้างบุญ... ประการนี้อาจจะทำให้ข้าราชการเรามีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น แบบวัฒนธรรมตะวันตกก็ได้...ใครจะไปห้ามได้ครับ...



ประสานงาน (u)



นางจิตใส และ นางใจสงเคราะห์ทำงานอยู่ด้วยกัน และเกิดความขัดแย้งในการประสานงาน ทำให้นางจิตใสมีอารมณ์ขุ่นมัว คราวที่ทับกระดาษแล้วขว้างเข้าไปในห้องทำงานของนางใจสงเคราะห์ แต่ไม่ถูกผู้ใด ต่อมานางจิตสหายิบขวิดน้ำเกลือที่วางอยู่ข้างโต๊ะนอกห้องทำงานของตน แล้วขว้างไปที่ห้องทำงานของตนเอง ๑ ขวิด แม้ว่านางสาวสุดสวยจะร้องห้ามปรามก็ตาม แต่นางจิตใสก็ไม่ฟังเสียง กลับขว้างไปที่ห้องทำงานของนางใจสงเคราะห์อีก ๑ ขวิด ทำให้กระจกประตูหน้าห้องทำงานของนางใจสงเคราะห์แตก การกระทำของนางจิตใสเป็นการไม่รักษาความสามัคคี และประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ (มาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘) โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน (๗๐/๒๕๓๑)...ของหลวงก็แตกเสียหายถูกลงโทษทางวินัยเลื่อนตำแหน่งไม่ได้... ช่างเสียดายโอกาสและเวลาที่เสียไปเหลือเกินนะ...



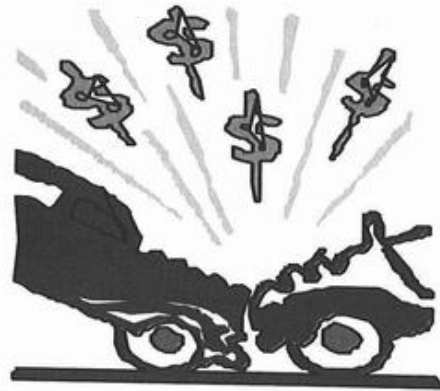
จับเสือมือเปล่า



นการดำเนินคดีอาญา เมื่อพนักงานสอบสวนได้ส่งสำนวนคดีมาให้พนักงานอัยการเพื่อส่งคดีต่อไป หลังจากนั้นพนักงานอัยการก็จะส่งคำวินิจฉัยว่า จะสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องกลับไปให้พนักงานสอบสวนทราบ แล้วคำสั่งสำนวนคดีนี้ก็มักจะกลับมาเพื่อลงรายการและสรุปรายงานคดีที่สั่งไม่ฟ้องอีกครั้ง ปรากฏว่า ในสำนวนคดีอาญาเรื่อง มีนายเปิด นายใกล้ และนายนกเขวachsenเป็นผู้ต้องหา พนักงานอัยการได้พิจารณาสำนวนการสอบสวนคดีนี้มีคำสั่งไม่ฟ้องนายเปิดกับพวก นายเสือซึ่งจะต้องสรุปรายงานการสั่งไม่ฟ้องคดีของพนักงานอัยการได้ถึงโอกาสถ่ายเอกสารที่พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง แล้วโทรไปติดต่อเรียกร้องเงินจากผู้ปกครองของผู้ต้องหาในคดีนั้น คนละ ๑๐,๐๐๐ บาท โดยอ้างว่าจะนำไปวิ่งเต้นคดี เพื่อให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง ทั้งที่ความเป็นจริงนายเสือมิได้ดำเนินการตามอั้งแต่ประการใด แต่ผู้บังคับบัญชาได้ตรวจพบก่อน และผู้ปกครองของผู้ต้องหาคนหนึ่งจะจ่ายเงินให้ตามที่เรียกร้อง “หากมีพยานหลักฐาน แสดงว่าพนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง” แล้ว และผู้ปกครองอีกคนหนึ่งไม่ยอมจ่ายให้ เพราะไม่แน่ใจว่าเรื่องจะจบในชั้นอัยการ การกระทำของนายเสือแม้จะยังไม่ได้รับเงินตามที่เรียกร้องก็ตาม พฤติการณ์ของนายเสือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออกจากราชการ...เรื่องนี้เป็นอุทาหรณ์สอนใจได้เป็นอย่างดี...แม้จะยังไม่ได้รับเงินตามที่เรียกร้องก็ตาม เพียงแต่คิดชั่ว ทำชั่วก็เป็นความผิดวินัยร้ายแรงแล้วครับ



ตายไม่จริง



ายแหลม ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่งานทะเบียนได้คัดลอกสำเนาทะเบียนบ้านของนายเสือให้แก่นายแสบ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ พร้อมทั้งเพิ่มชื่อนายล่องลอย ซึ่งไม่มีตัวตนเข้าไปในทะเบียนบ้านฉบับคัดลอกด้วย ต่อมาเมื่อผู้นำสำเนาทะเบียนบ้านฉบับดังกล่าว พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนปลอม ซึ่งระบุชื่อนายล่องลอย ไปสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ ในเวลาต่อมา นายแหลมก็ได้จัดทำสำเนามรณะบัตรปลอม ระบุว่านายล่องลอยถึงแก่กรรมขึ้น และมีผู้นำไปยื่นต่อสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์เพื่อขอรับเงินสงเคราะห์ศพ แต่เจ้าหน้าที่ของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ตรวจพบว่าเป็นเอกสารดังกล่าวเป็นเอกสารปลอมเสียก่อน จึงยังไม่ได้มีการจ่ายเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ดังกล่าว การกระทำของนายแหลมเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม และมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก...แบบนี้ก็เป็นตัวอย่างการทำมาหากินที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายอีกรูปแบบหนึ่ง แต่จะต้องอาศัยความร่วมมือของเจ้าหน้าที่หลายฝ่าย ประกอบกัน... กรณีนี้ ไม่ประสบความสำเร็จเพราะว่า วงจรความชั่วขาดตอนครับ...

สื่อสารเรื่องการสอบ

เส้นทางสู่อาชีพข้าราชการพลเรือนสามัญ



หมวดที่ USSIM

สื่อสารเรื่องการสอบได้เคยนำเสนอเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า การสอบภาค ก.มาแล้ว ในฉบับนี้ สื่อสารเรื่องการสอบจึงขอนำรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบเข้ารับราชการสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทมานำเสนอกันบ้าง

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านไว้ให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกจากผู้สอบผ่าน (ภาค ก. และภาค ข.) ของ ก.พ. เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการรับสมัครสอบแบบใหม่โดยให้สมัครผ่านทางอินเทอร์เน็ต แทนการรับสมัครทางไปรษณีย์หรือยื่นใบสมัครด้วยตนเอง เพื่อให้การสมัครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นมา

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททุกสาขาวิชา (ยกเว้นสาขาวิชาและสถาบันการ

ศึกษาในต่างประเทศที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน) ที่สนใจจะสมัครเข้าสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) สามารถสมัครสอบทาง Internet ใน Web Site ของสำนักงาน ก.พ. ที่ www.ocsc.go.th ทุกวันที่ ๑ ถึง ๑๐ ของทุกเดือน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ผู้สมัครมีสิทธิสมัครสอบได้คนละ ๑ ครั้ง เมื่อส่งใบสมัครสอบแล้ว หรือไม่เข้าสอบ หรือสอบไม่ผ่าน จะไม่มีสิทธิสอบในเดือนต่อไป ๑ เดือน

ก่อนสมัครสอบ ผู้สมัครต้องอ่านรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการสอบ และเมื่อประสงค์จะสมัครสอบ ผู้สมัครต้องชำระค่าธรรมเนียมสอบที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้ทุกสาขา ภายในวันที่ ๑-๑๐ ของเดือนที่สมัครสอบ โดยฝากเข้าบัญชีกระแสรายวันบัญชีชื่อ ค่าธรรมเนียมสอบสำนักงาน ก.พ. สาขาสำนักงาน ก.พ. เลขที่บัญชี ๒๐๑-๓-๐๑๕๑๕๗ ชื่อผู้นำฝากต้องเป็นชื่อผู้สมัครเท่านั้น ผู้สมัครสอบต้องกรอกข้อมูลส่วนตัวในใบสมัครสอบตามแบบฟอร์มที่กำหนด และส่งใบสมัครสอบทาง

Web Site ของสำนักงาน ก.พ. ได้ในวันที่ ๒๐ ของเดือนที่สมัครสอบและที่ศูนย์ข่าวสำนักงาน ก.พ. ทั้งที่จังหวัดนนทบุรี และศูนย์ข่าวการสอบ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ผู้ที่มีคุณสมบัติ ตรงตามประกาศรับสมัคร สำนักงาน ก.พ. จะจัด ให้เข้าสอบใน วันจันทร์สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน ที่สมัครสอบ โดยในวันสอบผู้สมัครจะต้องนำ หลักฐานต่างๆ เช่น รูปถ่าย ชุดฝากเงินบัญชี กระแสรายวันที่ธนาคารคืนให้เก็บไว้เป็นหลักฐาน การฝากเงิน บัตรประจำตัวประชาชน สำเนา ระเบียบแสดงผลการเรียน ฯลฯ มาแสดงด้วย

การประกาศผลสอบ สำนักงาน ก.พ. จะประกาศผลการสอบในวันศุกร์ของสัปดาห์ ที่จัดสอบ ทาง Web site ของสำนักงาน ก.พ. ที่ www.ocsc.go.th และติดประกาศผลการสอบที่ ศูนย์ข่าวสำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี และ ศูนย์ข่าวการสอบสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก

และสำนักงาน ก.พ. จะส่งหนังสือแจ้งผลการ สอบผ่าน (ภาค ก. และภาค ข.) ไปให้เป็นหลักฐาน เพื่อใช้ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกต่อไป

สำนักงาน ก.พ. จะขึ้นทะเบียน รายชื่อผู้สอบผ่านไว้ เมื่อส่วนราชการใดต้องการ บรรจุผู้มีวุฒิปริญญาโทในตำแหน่งต่างๆ จะพิจารณา จากทะเบียนดังกล่าว และติดต่อผู้สมัครให้เข้า สมัครรับคัดเลือก เพื่อบรรจุเข้ารับราชการใน ตำแหน่งนั้น ๆ

ที่กล่าวมาเป็นเพียงรายละเอียดคร่าวๆ เกี่ยวกับการสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถ ทั่วไปและภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ถ้ามีโอกาสจะนำรายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอน วิธี การสมัครสอบ กำหนดการต่าง ๆ ในวันสอบ หลักสูตรการสอบ และรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มานำเสนอต่อไป

□□□□□





ธงชัย เจษฎาชีวิน

คำว่า “สอบสวน” และ “วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร” ตามมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หมายความว่าอย่างไร นั้น คำว่า “สอบสวน” หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานหรือการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ ในเรื่องที่กล่าวหา เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยได้ความจริงและยุติธรรม ส่วนคำว่า “วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร” นั้น หมายถึงวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรจะใช้ในการสอบสวน โดยการสอบสวนดังกล่าว จะต้องเป็นการสอบสวนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งอาจดำเนินการโดยวิธีใดก็ได้ เช่น ตั้งเรื่องกล่าวหาแล้วทำการสอบสวน หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือในกรณีที่มีการสืบสวนตามมาตรา ๙๙ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้วผู้บังคับบัญชาเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงโดยในการสืบสวนดังกล่าว ได้มีการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาในเรื่องที่กล่าวหาแล้ว หากผู้บังคับบัญชาได้นำข้อเท็จจริงจากการสืบสวนข้างต้นมาพิจารณาและเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ก็ถือได้ว่าผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสอบสวนตามวิธีการที่เห็นสมควรแล้วเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การสอบสวนในกรณีที่มีการกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงดังกล่าว จะต้องมีการแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ตนตกอยู่ในฐานะผู้ถูกกล่าวหา และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา ชี้แจงเหตุผลแก้ข้อกล่าวหาด้วย

สำหรับมุกฏ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ มีเรื่องที่น่าสนใจ
ดังนี้

๕ การทดสอบในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนิติกร

โดยที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้มีหนังสือที่ นร ๐๒๐๕/ว.๑๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ แจ้งส่วนราชการต่างๆ ว่า คณะรัฐมนตรี ได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓ และมีมติเห็นชอบให้ หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามแนวทางข้อเสนอ ของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ โดยให้ ก.พ.พิจารณาหลักเกณฑ์การสอบแข่งขัน บุคคลเข้ารับราชการตำแหน่งนิติกรให้ผ่านการ ทดสอบความรู้วิชากฎหมายวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง กฎหมายข้อมูลข่าวสารและความรู้ เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ แผ่นดินด้วย

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. พิจารณาเห็นว่าควรให้ มีการทดสอบความรู้วิชากฎหมายวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองและกฎหมายข้อมูลข่าวสารควบคู่กับ กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตำแหน่งนิติกร ในภาคความรู้ความสามารถ ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อประกอบการตัดสินใจ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ของตำแหน่งนิติกรด้วย ทั้งนี้ เกณฑ์การ ตัดสินและกำหนดคะแนน ให้ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์และวิธีการของหนังสือสำนักงานก.พ.

ที่ นร. ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๕ โดยแจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่างๆ ทราบ และถือ ปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/- (พิเศษ) ๙๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๔

๕ ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง ความรับผิดชอบทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่ที่ไม่ต้องรายงาน ให้กระทรวงการคลังตรวจสอบ

ตามที่กระทรวงการคลังได้อาศัยข้อกำหนด แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของ เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ข้อ ๑๗ วรรคสอง ออกประกาศกระทรวงการคลังเรื่องความรับผิด ทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ต้องรายงานให้ กระทรวงการคลังตรวจสอบ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๑ ซึ่งได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๒ ง วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๑ และมีผลใช้บังคับเรื่อยมานั้น

โดยที่เป็นการสมควรยกเลิกประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ต้องรายงานให้กระทรวง การคลังตรวจสอบฉบับลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๑ และเพื่อเป็นการลดขั้นตอนวิธีปฏิบัติ และให้การพิจารณาผลการสอบข้อเท็จจริง ความ รับผิดทางละเมิด การชดใช้ค่าสินไหมทดแทน เสร็จสิ้นไปโดยเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระทรวงการคลัง จึงได้ยกเลิกประกาศกระทรวงการคลังฉบับดังกล่าว และได้ออกประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ที่ไม่ต้องรายงานให้กระทรวงการคลังตรวจสอบ ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ ดังนี้

๑. ความเสียหายเกิดขึ้นแก่หน่วยงานของรัฐอันมีสาเหตุจากภัยธรรมชาติ

๑.๑ สำหรับส่วนราชการค่าเสียหายครั้งละไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒ สำหรับราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐค่าเสียหายครั้งละไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๒. ความเสียหายเกิดขึ้นแก่หน่วยงานของรัฐ เกิดจากสาเหตุทั่วไป

๒.๑ สำหรับส่วนราชการค่าเสียหายครั้งละไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท

๒.๑ สำหรับราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐค่าเสียหายครั้งละไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๓. ความเสียหายเกิดจากสัตว์เลี้ยงของหน่วยงานของรัฐ เฉพาะกรณีสัตว์เลี้ยงตาย

ความเสียหาย ที่หน่วยงานของรัฐไม่ส่งเรื่องให้กระทรวงการคลังตรวจสอบตามนัยดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานของรัฐจะต้องรายงานความเสียหายที่เกิดขึ้น ตามแบบที่กระทรวง

การคลังกำหนด ไปให้กระทรวงการคลังทราบทุกระยะ ๓ เดือน

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้เมื่อครบกำหนด ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๑๑๑ ง วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นไป

อนึ่ง เพื่อให้การปฏิบัติตามนัยประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าวเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กระทรวงการคลังจึงขอเรียนชักชวนความเข้าใจกรณีความเสียหายเกิดขึ้นแก่หน่วยงานของรัฐอันมีสาเหตุ และค่าเสียหายเป็นไปตามนัยประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าว ซึ่งอยู่ระหว่างการดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดหรือดำเนินการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดเสร็จสิ้นแล้ว แต่ยังมีได้ส่งสำนวนการสอบสวนให้กระทรวงการคลังตรวจสอบภายในวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ ตามเวลาที่กำหนดตามประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าว หน่วยงานของรัฐไม่ต้องส่งสำนวนการสอบสวนให้กระทรวงการคลังตรวจสอบแต่อย่างใด แต่ให้รวบรวมรายงานให้กระทรวงการคลังทราบทุกระยะ ๓ เดือนตามแบบแนบท้ายประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าว โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐทราบและถือปฏิบัติตามนัยประกาศกระทรวงการคลังดังกล่าวต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุดที่ กค ๐๕๓๐.๖/ว ๑๓๓ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๔

รายงานความเสียหายที่ไม่ต้องส่งสำนวนการสอบสวนให้กระทรวงการคลังตรวจสอบ
ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๓๙ ข้อ ๑๗ วรรคสอง

ชื่อหน่วยงานของรัฐ.....

ลำดับ ที่	หน่วยงาน ที่เกิดความเสียหาย	เหตุแห่งความเสียหาย			ข้อเท็จจริง โดยย่อ	วัน เดือน ปี	สถานที่ เกิดเหตุ	ความเห็นหัวหน้า หน่วยงานของรัฐ
		*ภัยธรรมชาติ (จำนวนเงิน)	**ค่าเสียหาย ทั่วไป (จำนวนเงิน)	สัตว์เลี้ยง ตาย (จำนวนเงิน)				

หมายเหตุ

- ไม่เกิน ๔๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับส่วนราชการ
- ไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ
- ไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท สำหรับส่วนราชการ
- ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ

๕ ประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและเงินค่าเล่าเรียน

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๒๖.๕/ว ๑๒๓ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ และหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๓๐.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ได้กำหนดประเภทและอัตราเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เพื่อให้ผู้มีสิทธิสามารถนำมาเบิกจ่ายได้ ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ

การศึกษาของบุตร พ.ศ. ๒๕๒๓ นั้น บัดนี้ กรมบัญชีกลางเห็นสมควรปรับปรุงประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษา และเงินค่าเล่าเรียนใหม่ จึงให้ยกเลิกหนังสือกระทรวงการคลัง และหนังสือกรมบัญชีกลางดังกล่าวข้างต้น และกำหนดประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและเงินค่าเล่าเรียนตามรายละเอียด ดังนี้

(๑) ประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ

๑. ชั้นอนุบาล หรือชั้นเด็กเล็ก

(๑) ค่าบำรุงการศึกษาไม่เกินปีละ	๑,๒๐๐ บาท
(๒) ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๕๐ บาท
(๓) ค่าขึ้นทะเบียนหรือค่าลงทะเบียนแรกเข้าไม่เกิน	๑๐๐ บาท
(๔) ค่าบำรุงห้องสมุดไม่เกินปีละ	๒๐๐ บาท
(๕) ค่าบำรุงสุขภาพ หรือห้องพยาบาลไม่เกินปีละ	๒๐๐ บาท
(๖) ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา ไม่เกินปีละ/หน่วยการเรียนละ	๕๐๐/๕๐ บาท

๒. ชั้นประถมศึกษาหรือเทียบเท่า

(๑) ค่าบำรุงการศึกษาไม่เกินปีละ	๑,๖๕๐ บาท
(๒) ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๕๐ บาท
(๓) ค่าขึ้นทะเบียนหรือค่าลงทะเบียนแรกเข้าไม่เกิน	๒๐๐ บาท
(๔) ค่าบำรุงห้องสมุดไม่เกินปีละ	๒๐๐ บาท
(๕) ค่าบำรุงสุขภาพ หรือห้องพยาบาลไม่เกินปีละ	๑๐๐ บาท
(๖) ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา ไม่เกินปีละ/หน่วยการเรียนละ	๘๐๐/๕๐ บาท

๓. ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า

(๑) ค่าบำรุงการศึกษาไม่เกินปีละ	๒,๐๐๐ บาท
(๒) ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๕๐ บาท
(๓) ค่าขึ้นทะเบียน หรือค่าลงทะเบียนแรกเข้าไม่เกิน	๒๐๐ บาท
(๔) ค่าบำรุงห้องสมุดไม่เกินปีละ	๓๐๐ บาท
(๕) ค่าบำรุงสุขภาพ หรือห้องพยาบาลไม่เกินปีละ	๑๕๐ บาท
(๖) ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา ไม่เกินปีละ/หน่วยการเรียนละ	๑,๘๐๐ / ๕๐ บาท
(๗) ค่าลงทะเบียนรายวิชาไม่เกินปีละ /หน่วยการเรียนละ	๒,๕๖๐/ ๕๐ บาท
(๘) ค่าสอบแก้ตัวไม่เกินหน่วยการเรียนละ	๕ บาท

๔. ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

(๑) ค่าบำรุงการศึกษาไม่เกินปีละ	๒,๐๐๐ บาท
(๒) ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท

(๓) ค่าขึ้นทะเบียนหรือค่าลงทะเบียนแรกเข้าไม่เกิน	๒๐๐ บาท
(๔) ค่าบำรุงห้องสมุดไม่เกินปีละ	๓๐๐ บาท
(๕) ค่าบำรุงสุขภาพ หรือห้องพยาบาลไม่เกินปีละ	๒๐๐ บาท
(๖) ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา ไม่เกินปีละ/หน่วยการเรียนละ	๓,๕๐๐/๕๐ บาท
(๗) ค่าลงทะเบียนรายวิชาไม่เกินปีละ /หน่วยการเรียนละ	๓,๕๐๐/ ๗๐ บาท
(๘) ค่าสอบแก้ตัวไม่เกินหน่วยการเรียนละ	๓๐ บาท

๕. ชั้นอนุปริญาหรือเทียบเท่า

(๑) ค่าบำรุงการศึกษาไม่เกินปีละ	๔,๐๐๐ บาท
(๒) ค่าสมัครเข้าเรียนไม่เกิน	๑๐๐ บาท
(๓) ค่าขึ้นทะเบียนหรือค่าลงทะเบียนแรกเข้าไม่เกิน	๑๐๐ บาท
(๔) ค่าบำรุงห้องสมุดไม่เกินปีละ	๒๐๐ บาท
(๕) ค่าบำรุงสุขภาพ หรือห้องพยาบาลไม่เกินปีละ	๒๐๐ บาท
(๖) ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา ไม่เกินปีละ/หน่วยการเรียนละ	๖๐๐/๕๐ บาท
(๗) ค่าห้องทดลองไม่เกินปีละ	๔๐๐ บาท
(๘) ค่าลงทะเบียนรายวิชาไม่เกินหน่วยการเรียนละ	๑๐๐ บาท
(๙) ค่าสอบแก้ตัวไม่เกินหน่วยการเรียนละ	๕ บาท

(๒) ประเภทและอัตราเงินค่าเล่าเรียนในสถานศึกษาของเอกชน
โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

๑. ระดับอนุบาลหรือเทียบเท่าค่าธรรมเนียมการเรียน ไม่เกินปีละ	๙,๐๐๐ บาท
๒. ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่าค่าธรรมเนียมการเรียน ไม่เกินปีละ	๙,๐๐๐ บาท
๓. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าค่าธรรมเนียมการเรียน ไม่เกินปีละ	๙,๘๐๐ บาท
๔. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าค่าธรรมเนียมการเรียน ไม่เกินปีละ	๑๐,๗๐๐ บาท

โรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา

๑. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า ชั้นปีที่ ๑ และ ๒ (ปวช.)

ให้เบิกจ่ายค่าธรรมเนียมการเรียนในประเภทวิชาหรือสายวิชา ดังนี้

(๑) คหกรรมหรือคหกรรมศาสตร์	ปีละไม่เกิน	๙,๓๑๐	บาท
(๒) พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ	ปีละไม่เกิน	๑๑,๖๗๐	บาท
(๓) ศิลปหัตถกรรม หรือศิลปกรรม	ปีละไม่เกิน	๑๒,๓๖๐	บาท
(๔) เกษตรกรรม หรือเกษตรศาสตร์	ปีละไม่เกิน	๑๒,๗๘๐	บาท
(๕) ช่างอุตสาหกรรม	ปีละไม่เกิน	๑๕,๒๘๐	บาท

สำหรับชั้นปีที่ ๓ (ปวช.๓) ให้เบิกจ่ายค่าธรรมเนียมการเรียนได้ ดังนี้

(๑) คหกรรม หรือคหกรรมศาสตร์	ปีละไม่เกิน	๑๐,๗๑๐	บาท
(๒) พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ	ปีละไม่เกิน	๑๓,๐๗๐	บาท
(๓) ศิลปหัตถกรรม หรือศิลปกรรม	ปีละไม่เกิน	๑๓,๗๖๐	บาท
(๔) เกษตรกรรม หรือเกษตรศาสตร์	ปีละไม่เกิน	๑๔,๑๘๐	บาท
(๕) ช่างอุตสาหกรรม	ปีละไม่เกิน	๑๖,๖๘๐	บาท

๒. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า ให้เบิกจ่ายได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินค่าธรรมเนียมการเรียนในประเภทวิชาหรือสายวิชา ดังนี้

(๑) คหกรรม หรือคหกรรมศาสตร์	ปีละไม่เกิน	๑๐,๗๑๐	บาท
(๒) พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ	ปีละไม่เกิน	๑๓,๐๗๐	บาท
(๓) ศิลปหัตถกรรม หรือศิลปกรรม	ปีละไม่เกิน	๑๓,๗๖๐	บาท
(๔) เกษตรกรรม หรือเกษตรศาสตร์	ปีละไม่เกิน	๑๗,๘๐๐	บาท
(๕) ช่างอุตสาหกรรม	ปีละไม่เกิน	๒๑,๒๘๐	บาท
(๖) เวชกรรม	ปีละไม่เกิน	๑๒,๐๐๐	บาท

สำหรับรายละเอียดของสาขาวิชาตามประเภทวิชาหรือสายวิชาของหลักสูตรที่กำหนดดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้อนุญาตให้โรงเรียนเอกชนทำการเปิดสอนในสาขาวิชานั้นๆ

ค่าธรรมเนียมการเรียน หมายถึง ค่าเล่าเรียน ค่าหน่วยกิต ค่าลงทะเบียนแรกเข้า (ค่าขึ้นทะเบียนนักศึกษา) ค่าบำรุงห้องสมุด ค่าบำรุงกีฬา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าภาคปฏิบัติ หรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๔ เป็นต้นไป
อนึ่ง ในกรณีที่มีผู้มีสิทธิได้ยื่นขอเบิก
เงินค่าธรรมเนียมการเรียนของสถานศึกษาเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๔๔
และได้รับเงินค่าธรรมเนียมการเรียนในอัตราเดิม
ไปก่อนแล้ว ให้ผู้มีสิทธิใช้สำเนาหรือภาพถ่าย
หลักฐานการรับเงินของสถานศึกษา ซึ่งมีผู้รับรอง
เป็นหลักฐานเพื่อขอรับเงินเฉพาะส่วนที่ยังขาด
อยู่ได้ โดยได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อ
ไปแล้ว ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๕๓๐.๒/ว ๓๘๓๓๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม
๒๕๔๔

☛ การหักเงินเดือนข้าราชการ ซึ่งเป็น สมาชิก กบข. เพื่อชำระหนี้โครงการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เพื่อสมาชิก กบข.

ตามที่กองทุนบำเหน็จบำนาญ
ข้าราชการ (กบข.) ได้ร่วมกับธนาคารอาคาร
สงเคราะห์ จัดทำโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสวัสดิการเงินกู้
ตามมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติกองทุน
บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ให้แก่
ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. ซึ่งตาม
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกและ
การจ่ายเงินเดือน เงินปี และเงินอื่นในลักษณะ
เดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๓ ข้อ ๓๐ กำหนดให้

ส่วนราชการผู้เบิกจะหักเงินเดือนของข้าราชการ
ที่เบิกจากคลังไว้เพื่อการใดๆ มิได้ เว้นแต่จะมี
หนังสือยินยอมจากข้าราชการผู้ถูกหักเงิน
เดือนและเพื่อชำระเงินให้แก่สหกรณ์ออมทรัพย์
และค่าสวัสดิการต่างๆ หรือชำระตามข้อผูกพัน
กับทางราชการเท่านั้น ซึ่งค่าสวัสดิการต่างๆ
ตามนัยข้อ ๓๐ แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง
ดังกล่าว มีความหมายรวมถึงโครงการเงินกู้เพื่อ
ที่อยู่อาศัยฯ ที่กบข.ได้จัดให้เป็นสวัสดิการแก่
สมาชิก กบข. ตามนโยบายของทางราชการด้วย

ดังนั้น ทางราชการจึงสามารถหักเงินเดือน
เพื่อชำระหนี้เงินกู้ได้ ซึ่ง กบข. จะเป็นผู้จัดทำ
หนังสือแสดงความยินยอมในการหักเงินเดือน
แล้วส่งให้ส่วนราชการเก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบ
การหักเงินเดือนต่อไป โดยได้แจ้งเวียนให้ทราบ
และถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง
ด่วนที่สุด ที่ กค. ๐๕๓๐.๓/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๒๑
ธันวาคม ๒๕๔๔



ตอน ข้าราชการไทยหัวใจปฎิรูป

’นวนิพย์



ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้อธิบายความหมายของคำต่อไปนี้ว่า

- ราชการ น. การงานของรัฐบาลหรือของพระเจ้าแผ่นดิน
- ราชภัฏ น. ข้าราชการ
- ข้าราชการ น. คนที่ทำราชการตามทำเนียบผู้ปฏิบัติราชการในสวนราชการ

นับเป็นพระมหากษัตริย์คุณเป็นล้นพ้นที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่๗ ได้ทรงวางรากฐานระบบข้าราชการพลเรือนเพื่อสร้างระบบราชการไทย อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและประเทศชาติสืบไป โดยเบื้องต้นได้ดำเนินการจัดวางระบบราชการและข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างมีประสิทธิภาพตามสมควรแก่สภาพในขณะนั้น และต่อมาเมื่อประชากรมีจำนวนมากขึ้น สังคมเติบโตขึ้น โครงสร้างของสวนราชการและอัตรากำลังก็ต่างเพิ่มตามไปด้วย ทำให้โครงสร้างสวนราชการ

ใหญ่โต ยากแก่การควบคุมคุณภาพ เกิดเป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย ระบบอุปถัมภ์ การฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นต้น เหล่านี้ล้วนเป็นตัวแปรที่ไม่อาจควบคุมได้ ทำให้วงราชการขาดประสิทธิภาพ ทั้งระบบงานและตัวบุคคล ภาพพจน์ไม่ดี ภาพลักษณ์ไม่ดี เกิดกระแสวิกฤตศรัทธาอย่างรุนแรง

และนี่คือที่มาของการรณรงค์ปฏิรูปราชการเพื่อความอยู่รอด การปฏิรูปราชการสู่ออนาคตนี้ รัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญของระบบราชการและข้าราชการว่าเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของชาติให้ดำเนินไปด้วยดี เพื่อบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จและผลประโยชน์อย่างแท้จริงของประชาชน สังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองที่เป็นมาตรฐานทัดเทียมนานาประเทศ



ดังนั้น “การปฏิรูประชาการเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการขนาดใหญ่ ให้มีประสิทธิภาพ และศักยภาพในการบริหารประเทศ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก ประชาชนเกิดความเชื่อถือศรัทธา “ข้าราชการ” จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดความสำเร็จของการปฏิรูประชาการ”

* จากถ้อยคำอันหนักแน่นทรงพลังนี้ จึง เป็นที่มาของข้าราชการไทยหัวใจปฏิรูป ซึ่งมี วงจรหัวใจ คมชัดลึก ดังนี้



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ
และงานประชาสัมพันธ์ภายนอก สำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการไทยหัวใจปฏิรูป	เพียงคุณตัด..... คุณจะพบว่า ... คุณคือหัวใจของการปฏิรูป
1. ยึดมั่นวิชาชีพ : ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม เสียสละ และทุ่มเท ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	- ตัดความกลัว - ตัดความลังเล คุณจะพบความภูมิใจในสิ่งที่ทำ
2. หัวใจใสสะอาด : ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ มีหลักธรรม เห็นแก่ประโยชน์ ส่วนรวม	- ตัดความโลภ ประโยชน์ส่วนตน คุณจะพบหัวใจที่ใสสะอาด
3. สำนึกรับผิดชอบ : ปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ มีความ รับผิดชอบ ต่อประชาชน พร้อมรับผิดชอบและยินดีแก้ไข	- ตัดความเห็นแก่ตัว คุณจะได้รับยกย่องจากสังคม
4. โปร่งใสตรวจสอบได้ : ทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดโอกาส ให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ ตรวจสอบ เสนอความ คิดเห็น เปิดเผยข้อมูลภายใต้กรอบกฎหมาย	- ตัดช่องว่าง ความคิดเห็นที่แตกต่าง คุณจะพบการยอมรับจากสังคม
5. เต็มใจให้บริการ : บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการ ด้วยความมีน้ำใจ เมตตา และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	- ตัดอคติ ไม่แบ่งเขาแบ่งเรา คุณจะพบสิ่งที่คุณทำด้วยใจ
6. ใส่ใจมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน : ทำงานยึดหลักความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน เน้นเป้าหมาย วัดผลลัพท์ได้	- ตัดความฟุ่มเฟือย ขจัดอุปสรรคการทำงาน คุณจะพบความสำเร็จของงาน

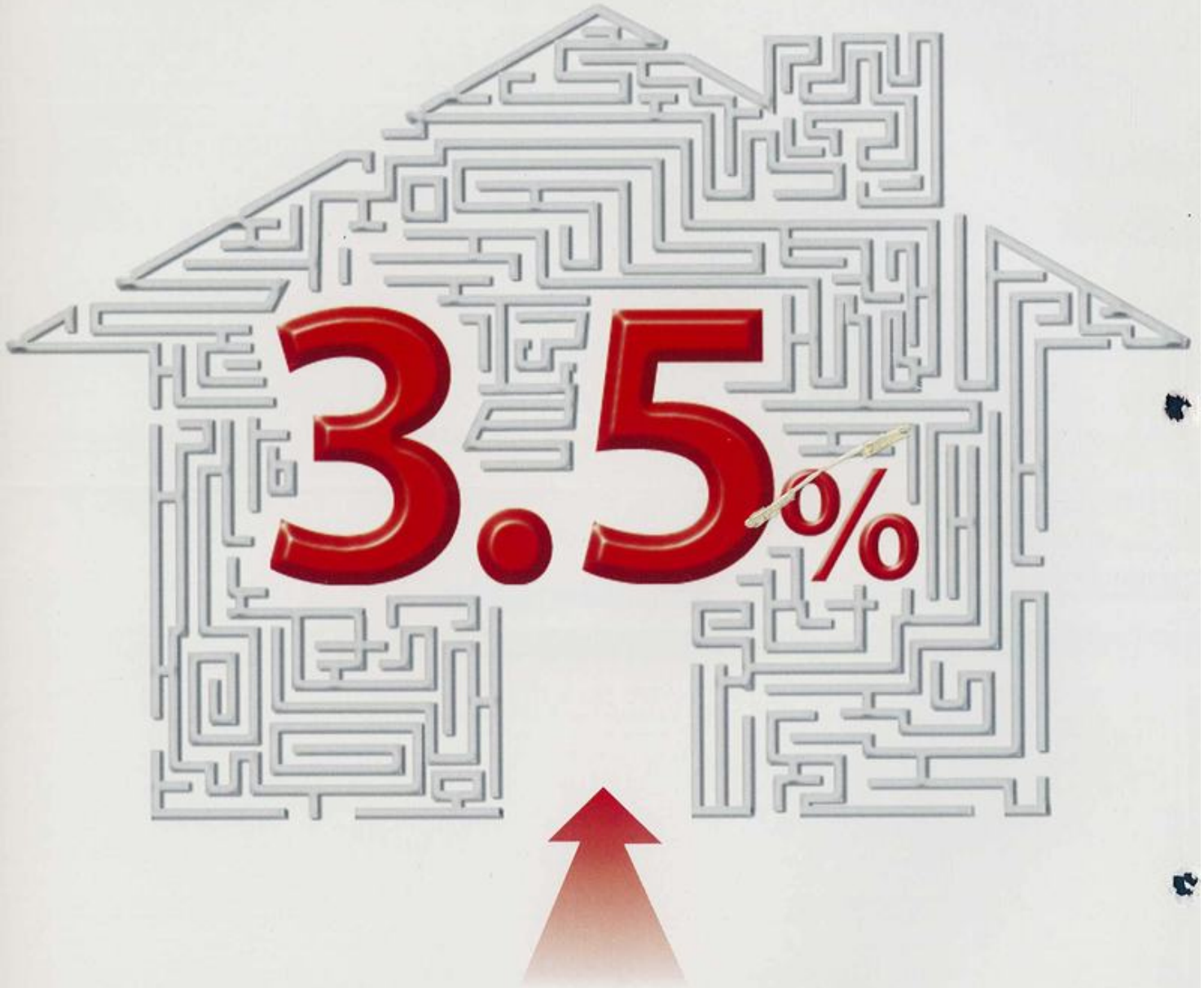
ถ้าข้าราชการไทยยุคโลกาภิวัตน์ มีจิต
สำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิรูป

หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และประพฤติปฏิบัติ
ตามวงจรหัวใจซึ่งเป็นสูตรสำเร็จนี้ได้ □□

เรื่องบ๊อสบให้รู้ว่า
ถ้าข้าราชการไทยหัวใจเต็มร้อย
การปฏิรูปก็จะประสบผลสำเร็จเต็มๆ

ถ้าการมีบ้านสักหลังของคุณ

ต้องยุ่งยากขนาดนี้



เราขอเสนอทางเข้าพิเศษ สำหรับคุณ

สินเชื่อเคหะอัตราดอกเบี้ยพิเศษ 3.5%

อัตราเงินกู้สำหรับซื้อบ้านใหม่/บ้านมือสอง/ปลูกสร้างบ้าน และ REFINANCE



ติดต่อสอบถามรายละเอียดที่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยาทุกสาขา และฝ่ายสินเชื่อรายย่อย โทร. 0 2296 4323-29, 0 2296 4640-60
หรือส่วนบริการลูกค้าสัมพันธ์ โทร. 0 2296 3000 www.krungsri.com

*ปีที่ 1 คิดคงที่ 3.5% ปีที่ 2-3 คิด MLR -0.25% ต่อปี หลังจากนั้นคิด MLR
ธนาคารขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไข โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า



ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

ปักแผ่นเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง