



ร่วมกันปฏิรูปประเทศไทย
ร่วมใจปฏิรูปราชการ

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๗ ฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๕

สวัสดิศรัภ

ประกาศใช้บังคับไปแล้วสำหรับพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ ๒ ฉบับ และพระราชกฤษฎีกา และกฎกระทรวงที่กำหนดตามกฎหมายปฏิรูประบบราชการ ๒ ฉบับ ดังกล่าว

พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา และกฎกระทรวงเหล่านี้ ถือว่า เป็นประวัติศาสตร์ของการปฏิรูประบบราชการไทยครั้งสำคัญ ครั้งหนึ่ง

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เริ่มใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ สรุปลำระสำคัญได้ว่า ราชการไทย มี ๒๐ กระทรวง แต่ละกระทรวง มีภารกิจและหน้าที่อย่างไร และมีกรม อะไรบ้าง ในแต่ละกระทรวง และสำระสำคัญ อีกประการคือ ให้ออกเป็นพระราชกฤษฎีกาโอนงาน อัตรากำลัง หักยัดสิ้นและอื่นๆ จากกระทรวง กรม หนึ่ง ไปอีกกระทรวงและกรมอื่น กรณีที่มีภาวโอนกัน เรียกได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้าง

กฎหมายฉบับที่สอง คือ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มีผลใช้บังคับวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ เช่นกัน มีสำระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหลักการ และระเบียบการบริหารราชการใหม่ โดยมีคณะกรรมการพัฒนาาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นผู้พิจารณาปรับปรุงและพัฒนาระบบราชการ ต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป ถือได้ว่าเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการวางระเบียบและระบบราชการต่อจากโครงสร้าง

พระราชกฤษฎีกา โอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ ถือเป็นกฎหมายที่กำหนดว่า กระทรวง และ กรมใด ต้องโอนหรือรับโอนงาน อัตรากำลังและอื่นๆ อย่างไรบ้างจึงเป็นพระราชกฤษฎีกา ที่ให้สำระเรื่องโอนงาน คนและอื่นๆ

กฎกระทรวงว่าด้วย การแบ่งส่วนราชการกรมต่างๆ ใช้บังคับวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ จะให้สำระแก่ ข้าราชการและเพื่อนผู้ว่า แต่ละกรม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่อะไร ?

สุดท้ายคือชายละเอียด ตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนดในแต่ละกรม ซึ่งขณะนี้กรมต่างๆ กำลังพิจารณาจัดคนลงและ หักยัด แต่งตั้งข้าราชการตามโครงสร้างใหม่กันอยู่

สำระสำคัญของประวัติศาสตร์การปฏิรูประบบราชการไทยเหล่านี้ มีคุณค่าที่เพื่อนข้าราชการ และสมาชิก ควรทำความเข้าใจและติดตามด้วย

นายบุญชอต สิงห์วัฒนาศิริ
บรรณาธิการ

เจ้าของ .พ.ก. สมาคมนักวิจัยและอาชีพ
 สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
 โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๕๕๕, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

สารบัญ

ที่ปรึกษา

คุณหญิงทิพาวดี เมฆสุวรรณ
 นายบุญปลุก ชายเกตุ
 นายสีมา สีมันันท์
 นายเฉลิม ศรีผดุง
 นางสาวมันทนา ปิยะมาตา

บรรณาธิการ

นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

น.ส.เอมอร อร่ามกุล
 นายเอกศักดิ์ ตริกรฤณสวัสดิ์
 น.ส.วันเพ็ญ นาคแจ้ง
 น.ส.เยาวลักษณ์ กุลพานิช
 นายสมพงษ์ เกษตรอำนาญ
 นายวรินทร์ สุขเจริญ
 น.ส.อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
 นายพรชัย มาลสิทธิ์
 นางอลิสสา ม่วงเล็ก
 น.ส.เหมวดี บรรเทา

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายพันธุ์เรือง พันธุ์หงส์

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด
 โทร. ๐-๒๖๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
 สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต
 กท. ๑๐๓๐๐

บทความ

หน้า

- สรุปผลการดำเนินการจัดทำกฎหมายเกี่ยวกับการปรับโครงสร้าง และการบริหารราชการ สำนักงาน ก.พ. ๑
- การปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐ สต. ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์ ๑๙
- ผู้บริหารกับกลยุทธ์ Child Centered ชรุณ ชูลาภ ๓๑
- ต้องการคำตอบ : การประกันการว่างงาน จัดรม สฤกษ์ไรซ์ใจธิน ๓๔
- การจูงใจในราชการ ผศ. ดร. สุพิน เกษาคุปต์ ๔๖
- โยนิโสมนสิการ : วิธีคิดตามแนวพุทธ ศ.พิเศษ เสฐียรพงษ์ วรรณปก ๕๓
- ผู้นำ ดร.ไพรัช เมฆอารณ ๕๗
- อะไรใหม่ๆ จากอังกฤษ ธาณวิหัง ไกรฤกษ์ ๖๕

คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว ๖๙
 - เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
 - เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง ๑.ญรัตน์กร เบญจพล
- เทคนิคและกลยุทธ์ในการนำ ๕ ส. ไปปฏิบัติ สำนักงาน ก.พ. ๗๑
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ มณฑนา บรรจงแต้ม ๗๓
- มุม “เพื่อนบุคลากร” ทบ. ๗๙
- ท่อไอเสีย เทอร์โบ ๘๒
- รู้ศัพท์รู้แสง นางกิติโอ ๘๕
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด เอกศักดิ์ ตริกรฤณสวัสดิ์ ๘๖
- สื่อสารเรื่องการสอบ เขมวดี บรรเทา ๙๐
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ ธงจ้ง เขษฏาธิวิน ๙๑
- อินไซด์ราชการ ‘นิ้วพิ’ ๙๖

สรุปผลการดำเนินการจัดทำกฎหมาย เกี่ยวกับการปรับโครงสร้างและการบริหารราชการ

สำนักงาน ก.พ.

วารสารข้าราชการฉบับที่แล้วได้รายงานสาระสำคัญของผลการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ของคณะกรรมการวิสามัญสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งได้แก้ไขเพิ่มเติมจากร่างเดิมของรัฐบาลอยู่หลายมาตรา และสภาผู้แทนราษฎรเห็นชอบส่งให้วุฒิสภาพิจารณา ซึ่งได้เสนอรายละเอียดไปแล้ว นั้น

บัดนี้ การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยและประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๙ ตอนที่ ๙๙ ก เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ แล้ว กฎหมายดังกล่าว มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ รวมทั้งการนำร่างพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการโอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลัง ของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามบทบัญญัติมาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๔๙ ของพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ขึ้น ทูลเกล้าฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถดำเนินกิจการได้ต่อเนื่องตามที่มีการถ่ายโอนภารกิจกันโดยไม่สะดุดหยุดชะงัก ซึ่งขณะนี้ พระราชกฤษฎีกาที่ออกตามมาตราทั้ง ๓ มาตราดังกล่าว ได้ประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมีผลใช้บังคับในวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยแยกออกเป็น ๒ ฉบับ คือ พระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕ พ.ศ.๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.๒๕๔๕ พ.ศ.๒๕๔๕ รัฐมนตรีว่าการของแต่ละกระทรวงได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการด้วยแล้วทุกกระทรวง ทำให้การโอนภารกิจและการจัดโครงสร้างใหม่มีผลสมบูรณ์ พร้อมทั้งส่วนราชการจะดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดนั้นได้เมื่อดำเนินการแต่งตั้งและจัดคนลงเรียบร้อย

อย่างไรก็ดี โดยที่ในชั้นการพิจารณาของวุฒิสภา ได้มีการแก้ไขปรับปรุงร่างของสภาผู้แทนราษฎรอยู่หลายมาตรา ซึ่งเมื่อส่งกลับไปให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา สภาผู้แทนราษฎรมีมติเห็นชอบด้วย ดังนั้น เพื่อประโยชน์สำหรับผู้ติดตามเรื่องนี้มาตั้งแต่แรกจะได้มีข้อมูลในการศึกษาเปรียบเทียบ จึงได้สรุปผลการพิจารณาของวุฒิสภาในประเด็นที่แตกต่างไปจากร่างเดิมของสภาผู้แทนราษฎรนำเสนอให้ทราบ ดังนี้

ความเห็นของวุฒิสภาเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..) พ.ศ.ที่แตกต่างจากร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร

วุฒิสภาได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ในวาระที่ ๒ และ วาระที่ ๓ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๕ และส่งกลับไปยังสภาผู้แทนราษฎรเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๕ โดยมีความเห็นในส่วนที่แตกต่างไปจากร่างของสภาผู้แทนราษฎร ในสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วันใช้บังคับ

ให้แก้ไขวันใช้บังคับเป็นตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

๒. การจัดตั้งส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี

ให้แก้ไขเพิ่มเติมความของมาตรา ๑๘ เกี่ยวกับการจัดตั้งส่วนราชการเพื่อรับผิดชอบภาระหน้าที่ใดโดยเฉพาะโดยไม่มีฐานะเป็นกรมว่าเพื่อความรอบคอบ ก่อนที่คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบในร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการตามมาตรา ๑๘ วรรคสี่ ในกระทรวงใด ให้นายกรัฐมนตรีส่งร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาเพื่อทราบก่อน และความที่เพิ่มในมาตรานี้ทั้งหมดให้ใช้บังคับกับสำนักนายกรัฐมนตรีและทบวง โดยอนุโลม ด้วย

๓. การบริหารราชการในต่างประเทศ

ให้แก้ไขความเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าคณะผู้แทนในการกำกับ การปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่มีใช้บุคคลในคณะผู้แทนที่ประจำอยู่ในประเทศที่หัวหน้าคณะผู้แทนนั้นมีอำนาจหน้าที่อยู่ ซึ่งเดิมกำหนด

ไว้คนละอนุมาตราที่กำหนดรวมอยู่ในอนุมาตราเดียวกัน คือ (๓) และเพิ่มเกี่ยวกับการสั่งการของนายกรัฐมนตรีว่า เป็นการสั่งการในฐานะหัวหน้ารัฐบาล เพื่อให้ความกระชับและชัดเจนมากขึ้น

๔. ส่วนที่เกี่ยวกับ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

๑) ในการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง โดยใช้วิธีการสรรหาตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งตามร่างของสภาผู้แทนราษฎรมิได้กำหนดว่า ให้ต้องใช้วิธีการสรรหาแต่ประการใด ทั้งนี้ เพื่อให้มีการกลั่นกรองโดยรอบคอบและสร้างการยอมรับในกระบวนการได้มาของกรรมการ

๒) ให้เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ว่า ต้องไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

๓) ให้เพิ่มเกี่ยวกับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน (วาระคราวละ ๔ ปี)

๔) ให้เพิ่มเรื่องการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีให้ออกซึ่งเดิมมิได้ระบุสาเหตุไว้ ว่า ต้องมีเหตุเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ คณะรัฐมนตรีจึงจะให้ออกได้

รัฐสภาได้ให้ความเห็นชอบร่างกฎหมายฉบับนี้ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๕ และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓

ตุลาคม ๒๕๔๕ นับเป็นพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ ๕ ที่ออกมาแก้ไขเพิ่มเติมเฉพาะบางมาตราของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

ความเห็นของวุฒิสภาเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ที่แตกต่างจากร่างเดิมของสภาผู้แทนราษฎร

วุฒิสภา ได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ในวาระที่ ๒ และวาระที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๘-๒๐ กันยายน ๒๕๔๕ และส่งกลับไปยังสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๕ โดยได้แก้ไขร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑. วันใช้บังคับ

ให้แก่วันใช้บังคับเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

๒. การพิจารณาเกี่ยวกับการจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม

สาระสำคัญที่วุฒิสภามีความเห็นแตกต่างจากร่างของสภาผู้แทนราษฎร มีดังนี้

สำนักนายกรัฐมนตรี

ไม่เห็นด้วยกับการโอนสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภคไปไว้ที่กระทรวงพาณิชย์ โดยให้คงไว้ที่สำนักนายกรัฐมนตรีตามเดิม

กระทรวงการต่างประเทศ

ให้กรมวิเทศสหการเป็นส่วนราชการอยู่ในกระทรวงการต่างประเทศ โดยมีบทเฉพาะกาลว่า ภายใน ๒ ปี ให้โอนกิจการอำนาจหน้าที่

ทรัพย์สิน ฯลฯ ไปเป็นของส่วนราชการหนึ่งส่วนราชการใดของกระทรวงการต่างประเทศและให้ยุบเลิกกรมนี้

กระทรวงการศึกษา

ไม่เห็นด้วยกับการแก้ไขชื่อ กระทรวงศึกษาธิการเป็นกระทรวงการศึกษาโดยให้เปลี่ยนชื่อกลับไปเป็นชื่อ “กระทรวงศึกษาธิการ” ตามเดิม

กระทรวงกีฬาและการท่องเที่ยว

ให้เปลี่ยนชื่อกระทรวงกีฬาและการท่องเที่ยว เป็น “กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” และให้เพิ่ม “สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว” เป็นส่วนราชการระดับกรมอีก ๑ กรม

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ให้เพิ่มอำนาจหน้าที่ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกี่ยวกับการป่าไม้ การจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบการชลประทาน และตัด “กรมป่าไม้” จากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกลับมาไว้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ตามเดิม

กระทรวงคมนาคม

ให้จัด “กรมทางหลวงชนบท” เป็นส่วนราชการอยู่ในกระทรวงคมนาคม โดยมีบทเฉพาะกาลว่า ภายใน ๕ ปี ให้ดำเนินการโอนกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน ฯลฯ ไปเป็นของกรมทางหลวง หรือไปเป็นขององค์การปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี แล้วยุบเลิกกรมนี้เสีย

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ให้มี “กรมทรัพยากรน้ำบาดาล” ตามร่างเดิมของรัฐบาล และให้เพิ่มส่วนราชการระดับกรม อีก ๑ กรม คือ “กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช”

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ให้มีบทเฉพาะกาลว่า ภายใน ๑ ปี ให้รัฐบาล เสนอกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการระดับกรมอีก ๓ ส่วนราชการ คือ “สำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” “สำนักงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร” และ “กรมสำรวจและทำแผนที่พลเรือน”

ให้จัด “กรมไปรษณีย์โทรเลข” เป็นส่วนราชการอยู่ในกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งตามร่างเดิมของสภาผู้แทนราษฎรไม่กำหนดไว้เนื่องจากได้ไปกำหนดไว้ในบทเฉพาะกาล แต่เพื่อให้การเขียนกฎหมายเป็นรูปแบบเดียวกันกับ “กรมวิเทศสหการ” และ “กรมทางหลวงชนบท” ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีเงื่อนไขว่าต้องยุบเลิกตามระยะเวลาที่กำหนดเช่นเดียวกัน ซึ่งตามสภาพปัจจุบันยังคงมีส่วนราชการนี้อยู่ จึงต้องเขียนโครงสร้างรองรับไว้ในกฎหมายก่อน สำหรับกรมไปรษณีย์โทรเลขก็เช่นกัน จะต้องถูกยุบเลิกไปเมื่อมีการโอนกิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หน้าที่ งบประมาณ ข้าราชการ และลูกจ้างของกรมไปรษณีย์โทรเลข ตามบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยองค์การจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เมื่อมีการโอนแล้วให้ถือว่ากรมไปรษณีย์โทรเลขเป็นอันยุบเลิก

กระทรวงพลังงาน

ให้แก้ไขชื่อ “กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน” เป็น “กรมพัฒนาพลังงานทดแทน

และอนุรักษ์พลังงาน”

กระทรวงพาณิชย์

ให้ตัด สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค จากกระทรวงพาณิชย์ คืนกลับไปอยู่สำนักนายกรัฐมนตรี ตามเดิม

กระทรวงมหาดไทย

ให้เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยในร่างของสภาผู้แทนราษฎร โดยเพิ่มเรื่อง การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกความเป็นธรรมของสังคม การส่งเสริม และพัฒนาการเมืองการปกครอง และการปกครองท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการการวุฒิสภาเสนอ

กระทรวงยุติธรรม

ให้ตัด “กรมตรวจคนเข้าเมือง” จากที่กำหนดไว้ในกระทรวงยุติธรรม กลับคืนสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามเดิม และให้ตัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจากที่กำหนดไว้ในกระทรวงยุติธรรมไปเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง ตามมาตรา ๔๖ โดยยังคงอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ

ให้แก้ไขชื่อกระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ โดยตัดคำว่า “พัฒนาอาชีพ” ออก และแก้ไขอำนาจหน้าที่ของกระทรวงโดยเปลี่ยนคำว่า “พัฒนาอาชีพ” เป็น “พัฒนาฝีมือแรงงาน”

กระทรวงวัฒนธรรม

ให้มี “สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย” เป็นส่วนราชการระดับกรม เพิ่มอีก ๑ กรม ในกระทรวงวัฒนธรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ

ให้เปลี่ยนชื่อ “กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ” เป็น “กระทรวงอุตสาหกรรม” ตามเดิม

ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

ให้เพิ่ม “สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง ตามมาตรา ๔๖ โดยอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และให้โอน “สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน” มาเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง โดยอยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

๓. บทเฉพาะกาล

นอกจากบทเฉพาะกาลที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นบางส่วน ยังมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทเฉพาะกาลอื่นที่มีสาระสำคัญที่น่าสนใจอีกดังนี้คือ

๑) ภายใน ๒ ปี ให้รัฐบาลเสนอกฎหมายปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ให้สอดคล้องกับภารกิจของทหารตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ

๒) ภายใน ๒ ปี ให้รัฐบาลเสนอกฎหมายเพื่อโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีใช้ภารกิจหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ไปเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) ให้เพิ่มความเกี่ยวกับการจัดกลุ่ม

ภารกิจไว้ในบทเฉพาะกาล มาตรา ๕๙ ว่า ในการจัดระเบียบราชการระยะแรก ถ้ากระทรวงใดสมควรมีกลุ่มภารกิจ ให้ตรากฎกระทรวง กำหนดให้มีกลุ่มภารกิจใช้บังคับพร้อมกับการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน ฯลฯ ตามมาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๔๙

๔) ในการรายงานค่าใช้จ่ายประจำและอัตราข้าราชการและลูกจ้างของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาค ตามบทเฉพาะกาล ในมาตราสุดท้ายของร่างเดิมกำหนดไว้ให้รัฐบาลต้องรายงานเมื่อครบกำหนดหนึ่งปีและสองปี สำหรับมาตรานี้ วุฒิสภาได้เพิ่มเติมโดยกำหนดให้รัฐบาลรายงานโดยมีการเปรียบเทียบกับก่อนที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต่อสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาด้วย ซึ่งเป็นหน้าที่ของ ก.พ.ร. ที่จะต้องดำเนินการต่อไป

อนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบ จึงได้จัดทำตารางเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการตามข้อเสนอตามร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาล สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา ไว้ท้ายบทความนี้ด้วยแล้ว

สำหรับความคืบหน้าการดำเนินการในขณะนี้ คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาร่างกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ เสนอนายกรัฐมนตรีลงนามเพื่อประกาศใช้ โดยในกฎกระทรวงดังกล่าว แบ่งออกเป็น ๔ หมวด คือ

หมวด ๑ ว่าด้วยการจัดกลุ่มภารกิจ ในกระทรวง กระทรวงที่มีการจัดกลุ่มภารกิจ มีจำนวน ๙ กระทรวง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- กระทรวงการคลัง แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

คือ กลุ่มภารกิจด้านทรัพย์สิน กลุ่มภารกิจด้านรายได้ และกลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

- **กระทรวงเกษตรและสหกรณ์** แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการผลิต กลุ่มภารกิจด้านบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการผลิต และกลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรและระบบสหกรณ์

- **กระทรวงคมนาคม** แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง และกลุ่มภารกิจด้านการขนส่ง

- **กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรน้ำในแผ่นดิน และกลุ่มภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม

- **กระทรวงพาณิชย์** แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านการค้าภายในประเทศ และกลุ่มภารกิจด้านการค้าต่างประเทศ

- **กระทรวงมหาดไทย** แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านกิจการความมั่นคงภายใน กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขและพัฒนาเมือง

- **กระทรวงยุติธรรม** แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการความยุติธรรม กลุ่มภารกิจด้านเสริมสร้างความยุติธรรม และกลุ่มภารกิจด้านพัฒนาพฤตินิสัย

- **กระทรวงสาธารณสุข** แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข และกลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ

- **กระทรวงอุตสาหกรรม** แบ่งเป็น ๒

กลุ่ม คือ กลุ่มภารกิจด้านกำกับตรวจสอบกระบวนการผลิต และกลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ

ส่วนกระทรวงที่เหลือไม่มีการจัดกลุ่มภารกิจ (ยกเว้นกระทรวงกลาโหมและกระทรวงศึกษาธิการจะเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น)

หมวด ๒ ว่าด้วยการบังคับบัญชา กำหนดให้กลุ่มภารกิจของส่วนราชการตามหมวด ๑ ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด

หมวด ๓ ว่าด้วยการรายงาน กำหนดให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจรายงานต่อปลัดกระทรวงในกรณีต่างๆ ได้แก่ กรณีการกำหนดงานชิ้นใหม่ โดยมีใช้เป็นงานตามแผนปฏิบัตินโยบายประจำปี กรณีเมื่อเริ่มลงมือปฏิบัติงานให้รายงานการเริ่มต้นทำงาน กรณีมีเหตุที่อาจทำให้เป้าหมายของงานเปลี่ยนไปซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่องานและเมื่อได้ริเริ่มใช้มาตรการใดแก้ไขอุปสรรค ให้รายงานการดำเนินการ ถ้ามาตรการเดิมไม่บรรลุผลต้องเปลี่ยนไปใช้มาตรการใหม่ หัวหน้ากลุ่มภารกิจจะต้องรายงานการริเริ่มใช้มาตรการใหม่ด้วย และเมื่อเหตุที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่องานยุติลงแล้ว ต้องรายงานการยุติและประเมินผลที่จะตามมา ทั้งนี้ เมื่องานใดเสร็จสิ้นลงให้รายงานผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ บุคลากรและทรัพย์สิน พร้อมกับประเมินผลงานกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมทั้งการรายงานความก้าวหน้าของงานตามที่ปลัดกระทรวงและหัวหน้ากลุ่มภารกิจตกลงกันหรือตามที่รัฐมนตรีมีคำสั่ง อย่างไรก็ตามรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งให้มีการรายงานเรื่องใดเพิ่มเติมจากที่กำหนดก็ได้และปลัดกระทรวงอาจกำหนดให้ไม่ต้องรายงานเมื่อใดก็ได้

หมวด ๔ ว่าด้วยข้อจำกัดอำนาจของ

ผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจ ซึ่งในขั้นนี้ได้กำหนดข้อจำกัดอำนาจของรองปลัดกระทรวงผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจว่า ไม่รวมถึงอำนาจการสั่งและบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งยังคงเป็นอำนาจของปลัดกระทรวง หรือกรณีอื่นตามที่ปลัดกระทรวงและหัวหน้ากลุ่มภารกิจตกลงกันหรือตามที่รัฐมนตรีมีคำสั่ง

บทสรุป

นับว่าขณะนี้ การจัดทำกฎหมายเพื่อปรับโครงสร้างและการบริหารราชการได้ดำเนินมาจนเสร็จสิ้นกระบวนการประกาศใช้บังคับแล้ว ซึ่งนอกจากพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับแล้ว ยังได้มีการตรากฎหมายลูกบทต่างๆ ตามมาเท่าที่จำเป็นในระยะเริ่มแรก เพื่อให้ส่วนราชการสามารถทำงานได้อย่างไร้คดี การที่สามารถดำเนินการออกกฎหมายได้ถือเป็นเพียงก้าวแรกของการปฏิรูประบบราชการก้าวต่อไปที่จะต้องดำเนินการเพื่อทำให้การปฏิรูประบบราชการบรรลุผลตามที่มุ่งหวังไว้ จำเป็นต้องปรับรูปแบบและวิธีการบริหารงานใหม่ รวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับวิธีการทำงานแนวใหม่ที่เน้นระบบความรับผิดชอบต่อสาธารณะ มีจริยธรรม คุณธรรม มีการทำงานอย่างผู้รู้จริง ทำจริง กล้าคิด กล้าทำ เนื่องจากในอนาคตเมื่อมีการปรับปรุงกฎหมายวิธีการงบประมาณใหม่ จะมีการนำแนวคิดในการจัดทำข้อตกลงการทำงาน (Performance Agreement) มาใช้ในการควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณของประเทศชาติ ซึ่งเป็นวิธีการบริหารงานภาครัฐที่เป็นระบบเปิด

มีความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบ ทั้งนี้ การทำให้ข้อตกลงการทำงานบรรลุผลสำเร็จ จะต้องกำหนดระบบการวัดผลงานและพัฒนาดัชนีวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมด้วย เพื่อเป็นเครื่องชี้วัดผลงานซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) ดังกล่าว ได้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ในการบริหารงานระหว่างรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจ อธิบดี ทำให้ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่ระดับรัฐมนตรีจนถึงอธิบดีจะต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันในผลปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของภารกิจตามลำดับที่สอดคล้องกัน จึงต้องมีการจัดทำข้อตกลงการทำงานระหว่างกันตามลำดับ ในการทำข้อตกลงการทำงานจะมีผลในทางปฏิบัติโดยมีการจัดทำตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ตามข้อตกลงซึ่งเป็นความรับผิดชอบของรัฐมนตรีและปลัดกระทรวงนั้นๆ ที่จะร่วมกันพัฒนาตัวชี้วัดและระบบการวัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีประสิทธิภาพและมีความน่าเชื่อถือสมตามเจตนารมณ์ของการบริหารราชการแนวใหม่ ดังที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในกฎหมาย

ตารางเปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.

ร่างของรัฐบาล ร่างของสภาผู้แทนราษฎร และร่างของวุฒิสภา

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>สำนักนายกรัฐมนตรี มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๑) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี</p> <p>(๓) สำนักข่าวกรองแห่งชาติ</p> <p>(๔) สำนักงบประมาณ</p> <p>(๕) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ</p> <p>(๖) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>(๗) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน</p> <p>(๘) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</p> <p>(ข) ส่วนราชการอื่น</p> <p>(๙) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๑๐) กรมประชาสัมพันธ์</p> <p>(๑๑) สำนักงานสถิติแห่งชาติ</p>	<p>สำนักนายกรัฐมนตรี มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๒) กรมประชาสัมพันธ์</p> <p>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๓) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๔) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี</p> <p>(๕) สำนักข่าวกรองแห่งชาติ</p> <p>(๖) สำนักงบประมาณ</p> <p>(๗) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ</p> <p>(๘) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>(๙) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน</p> <p>(๑๐) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</p>	<p>สำนักนายกรัฐมนตรี มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๒) กรมประชาสัมพันธ์</p> <p>(๓) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค</p> <p>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๔) สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี</p> <p>(๕) สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี</p> <p>(๖) สำนักข่าวกรองแห่งชาติ</p> <p>(๗) สำนักงบประมาณ</p> <p>(๘) สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ</p> <p>(๙) สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา</p> <p>(๑๐) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน</p> <p>(๑๑) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ</p>
<p>กระทรวงการคลัง มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง</p> <p>กลุ่มภารกิจด้านทรัพย์สินและหนี้สิน</p> <p>(๔) กรมธนารักษ์</p> <p>(๕) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจแห่งชาติ</p> <p>(๖) สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ</p> <p>กลุ่มภารกิจด้านรายได้</p> <p>(๗) กรมศุลกากร</p> <p>(๘) กรมสรรพสามิต</p> <p>(๙) กรมสรรพากร</p> <p>กลุ่มภารกิจด้านรายจ่าย</p> <p>(๑๐) กรมบัญชีกลาง</p>	<p>กระทรวงการคลัง มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมธนารักษ์</p> <p>(๔) กรมบัญชีกลาง</p> <p>(๕) กรมศุลกากร</p> <p>(๖) กรมสรรพสามิต</p> <p>(๗) กรมสรรพากร</p> <p>(๘) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๙) สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ</p> <p>(๑๐) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง</p>	<p>กระทรวงการคลัง มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมธนารักษ์</p> <p>(๔) กรมบัญชีกลาง</p> <p>(๕) กรมศุลกากร</p> <p>(๖) กรมสรรพสามิต</p> <p>(๗) กรมสรรพากร</p> <p>(๘) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๙) สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ</p> <p>(๑๐) สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงการต่างประเทศ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการกงสุล (๔) กรมพิธีการทูต (๕) กรมยุโรป (๖) กรมวิเทศสหการ (๗) กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (๘) กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย (๙) กรมสารนิเทศ (๑๐) กรมองค์การระหว่างประเทศ (๑๑) กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ (๑๒) กรมอาเซียน (๑๓) กรมเอเชียตะวันออก (๑๔) กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา</p>	<p>กระทรวงการต่างประเทศ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการกงสุล (๔) กรมพิธีการทูต (๕) กรมยุโรป (๖) กรมวิเทศสหการ (๗) กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (๘) กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย (๙) กรมสารนิเทศ (๑๐) กรมองค์การระหว่างประเทศ (๑๑) กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ (๑๒) กรมอาเซียน (๑๓) กรมเอเชียตะวันออก (๑๔) กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา</p>	<p>กระทรวงการต่างประเทศ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการกงสุล (๔) กรมพิธีการทูต (๕) กรมยุโรป (๖) กรมวิเทศสหการ (มีบทเฉพาะกาล ยุบเลิก ภายใน ๒ ปี) (๗) กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ (๘) กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย (๙) กรมสารนิเทศ (๑๐) กรมองค์การระหว่างประเทศ (๑๑) กรมอเมริกาและแปซิฟิกใต้ (๑๒) กรมอาเซียน (๑๓) กรมเอเชียตะวันออก (๑๔) กรมเอเชียใต้ ตะวันออกกลาง และแอฟริกา</p>
<p>กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาสังคมและ สวัสดิการ (๓) กรมบริการสวัสดิการสังคม (๔) สำนักงานการพัฒนาสังคม (๕) สำนักงานส่งเสริมความเสมอภาค และความเป็นธรรมของหญิงชาย (๖) สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์กลุ่ม เป้าหมายพิเศษ (๗) สำนักงานส่งเสริมและพิทักษ์เด็ก และเยาวชน</p>	<p>กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว (๕) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและ พิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ</p>	<p>กระทรวงการพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (๔) สำนักงานกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว (๕) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและ พิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ และผู้สูงอายุ</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานส่งเสริมการกีฬาและ นันทนาการ (๔) สำนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (๔) สำนักงานมาตรฐานสินค้าเกษตร และอาหารแห่งชาติ <i>กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการผลิต</i> (๕) กรมประมง (๖) กรมปศุสัตว์ (๗) กรมวิชาการเกษตร <i>กลุ่มภารกิจด้านบริหารจัดการ</i> <i>ทรัพยากรเพื่อการผลิต</i> (๘) กรมชลประทาน (๙) กรมพัฒนาที่ดิน (๑๐) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรม <i>กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริมพัฒนา</i> <i>เกษตรกรรมและระบบสหกรณ์</i> (๑๑) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (๑๒) กรมส่งเสริมการเกษตร (๑๓) กรมส่งเสริมสหกรณ์</p>	<p>กระทรวงกีฬาและกิจการเยาวชน มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานพัฒนาการกีฬา นันทนาการ และกิจการเยาวชน</p> <p>กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมชลประทาน (๔) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (๕) กรมประมง (๖) กรมปศุสัตว์ (๗) กรมพัฒนาที่ดิน (๘) กรมวิชาการเกษตร (๙) กรมส่งเสริมการเกษตร (๑๐) กรมส่งเสริมสหกรณ์ (๑๑) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรม (๑๒) สำนักงานมาตรฐานสินค้า เกษตรและอาหารแห่งชาติ (๑๓) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p>	<p>กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานพัฒนาการกีฬาและ นันทนาการ (๔) สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>หมายเหตุ เพิ่มสำนักงาน พัฒนาการท่องเที่ยว</p> <p>กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมชลประทาน (๔) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (๕) กรมประมง (๖) กรมปศุสัตว์ (๗) กรมป่าไม้ (๘) กรมพัฒนาที่ดิน (๙) กรมวิชาการเกษตร (๑๐) กรมส่งเสริมการเกษตร (๑๑) กรมส่งเสริมสหกรณ์ (๑๒) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรม (๑๓) สำนักงานมาตรฐานสินค้า เกษตรและอาหารแห่งชาติ (๑๔) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร</p> <p>หมายเหตุ ได้นำกรมป่าไม้กลับมา อยู่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามเดิม</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงคมนาคม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานเศรษฐกิจการขนส่ง (๔) กรมอุตุนิยมวิทยา <i>กลุ่มภารกิจด้านการขนส่งทางบก</i> (๕) กรมการขนส่งทางบก (๖) กรมทางหลวงชนบท (๗) กรมทางหลวงแผ่นดิน <i>กลุ่มภารกิจด้านการขนส่งทางน้ำ</i> (๘) กรมการขนส่งทางน้ำ <i>กลุ่มภารกิจด้านการขนส่งทางอากาศ</i> (๙) กรมการขนส่งทางอากาศ <i>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี</i> (๑๐) สำนักงานนโยบายและแผนการ จราจร</p> <p>กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <i>กลุ่มภารกิจด้านทรัพยากรธรรมชาติ</i> (๔) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (๕) กรมทรัพยากรธรณี (๖) กรมทรัพยากรน้ำ (๗) กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (๘) กรมป่าไม้ <i>กลุ่มภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม</i> (๙) กรมควบคุมมลพิษ (๑๐) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p>	<p>กระทรวงคมนาคม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย นาวี (๔) กรมการขนส่งทางบก (๕) กรมการขนส่งทางอากาศ (๖) กรมทางหลวง (๗) สำนักงานนโยบายและแผนการ ขนส่งและจราจร</p> <p>กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมควบคุมมลพิษ (๔) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (๕) กรมทรัพยากรธรณี (๖) กรมทรัพยากรน้ำ (๗) กรมป่าไม้ (๘) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (๙) สำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>กระทรวงคมนาคม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย นาวี (๔) กรมการขนส่งทางบก (๕) กรมการขนส่งทางอากาศ (๖) กรมทางหลวง (๗) กรมทางหลวงชนบท (มีบทเฉพาะกาล ยุบเลิกภายใน ๕ ปี) (๘) สำนักงานนโยบายและแผนการ ขนส่งและจราจร</p> <p>หมายเหตุ เพิ่มกรมทางหลวง ชนบท โดยมีบทเฉพาะกาลให้ยุบ เลิกภายใน ๕ ปี</p> <p>กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมควบคุมมลพิษ (๔) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (๕) กรมทรัพยากรธรณี (๖) กรมทรัพยากรน้ำ (๗) กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (๘) กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (๙) กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและ พันธุ์พืช (๑๐) สำนักงานนโยบายและแผน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>หมายเหตุ ๑.ให้ตัดกรมป่าไม้กลับไป สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามเดิม ๒.ให้เพิ่มกรมทรัพยากรน้ำ บาดาล และ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมไปรษณีย์โทรเลข</p>	<p>กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมอุตุนิยมวิทยา</p> <p>(๔) สำนักงานสถิติแห่งชาติ</p>	<p>กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมไปรษณีย์โทรเลข (กำหนดในบทเฉพาะกาลให้ยุบเลิกเมื่อมีการโอนกิจการไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ตามบัญญัติกฎหมายว่าด้วยองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่ฯ)</p> <p>(๔) กรมอุตุนิยมวิทยา</p> <p>(๕) สำนักงานสถิติแห่งชาติ</p> <p>หมายเหตุ ได้กำหนดเพิ่มในบทเฉพาะกาลว่าภายใน ๑ ปี ให้รัฐบาลเสนอกฎหมายจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และกรมสำรวจและทำแผนที่พลเรือน</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงพลังงาน มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ (๔) กรมธุรกิจพลังงาน (๕) กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน (๖) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน</p> <p>กระทรวงพาณิชย์ มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค <i>กลุ่มภารกิจด้านการค้าภายในประเทศ</i> (๔) กรมการค้าภายใน (๕) กรมการประกันภัย (๖) กรมทรัพย์สินทางปัญญา (๗) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า <i>กลุ่มภารกิจด้านการค้าต่างประเทศ</i> (๘) กรมการค้าต่างประเทศ (๙) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (๑๐) กรมส่งเสริมการส่งออก</p>	<p>กระทรวงพลังงาน มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ (๔) กรมธุรกิจพลังงาน (๕) กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน (๖) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน</p> <p>กระทรวงพาณิชย์ มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการค้าต่างประเทศ (๔) กรมการค้าภายใน (๕) กรมการประกันภัย (๖) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (๗) กรมทรัพย์สินทางปัญญา (๘) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (๙) กรมส่งเสริมการส่งออก (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค</p>	<p>กระทรวงพลังงาน มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมเชื้อเพลิงธรรมชาติ (๔) กรมธุรกิจพลังงาน (๕) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน (๖) สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน</p> <p>หมายเหตุ ให้เปลี่ยนชื่อกรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน เป็น กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน</p> <p>กระทรวงพาณิชย์ มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการค้าต่างประเทศ (๔) กรมการค้าภายใน (๕) กรมการประกันภัย (๖) กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ (๗) กรมทรัพย์สินทางปัญญา (๘) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (๙) กรมส่งเสริมการส่งออก</p> <p>หมายเหตุ ให้ตัดสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค กลับไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตามเดิม</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงมหาดไทย มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง <i>กลุ่มภารกิจด้านกิจการความ มั่นคงภายใน</i> (๓) กรมการปกครอง (๔) กรมที่ดิน <i>กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาชุมชนและ ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น</i> (๕) กรมการพัฒนาชุมชน (๖) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น <i>กลุ่มภารกิจด้านสาธารณสุขและ พัฒนาเมือง</i> (๗) กรมการผังเมืองและโยธาธิการ (๘) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>กระทรวงมหาดไทย มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการปกครอง (๔) กรมการพัฒนาชุมชน (๕) กรมที่ดิน (๖) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๗) กรมโยธาธิการและผังเมือง (๘) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>กระทรวงมหาดไทย มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการปกครอง (๔) กรมการพัฒนาชุมชน (๕) กรมที่ดิน (๖) กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๗) กรมโยธาธิการและผังเมือง (๘) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงยุติธรรม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมบังคับคดี <i>กลุ่มภารกิจเสริมสร้างและอำนวยความสะดวก ความยุติธรรม</i></p> <p>(๔) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (๕) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๖) สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ <i>กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาพหุตินิสัย</i></p> <p>(๗) กรมคุมประพฤติ (๘) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน (๙) กรมราชทัณฑ์ <i>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี</i></p> <p>(๑๐) สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด (๑๑) สำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน</p>	<p>กระทรวงยุติธรรม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมคุมประพฤติ (๔) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (๕) กรมตรวจคนเข้าเมือง (๖) กรมบังคับคดี (๗) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน (๘) กรมราชทัณฑ์ (๙) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๑๐) สำนักงานกิจการยุติธรรม (๑๑) สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ <i>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี</i></p> <p>(๑๒) สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด (๑๓) สำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน</p>	<p>กระทรวงยุติธรรม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมคุมประพฤติ (๔) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (๕) กรมบังคับคดี (๖) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน (๗) กรมราชทัณฑ์ (๘) กรมสอบสวนคดีพิเศษ (๙) สำนักงานกิจการยุติธรรม (๑๐) สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ <i>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี</i></p> <p>(๑๑) สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด</p> <p>หมายเหตุ ๑. ให้ตัดกรมตรวจคนเข้า เมืองกลับไปสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติตามเดิม ๒. ให้ตัดสำนักงานป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงินไป เป็นส่วนราชการไม่สังกัดกระทรวง โดยให้อยู่ในบังคับบัญชาของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง <i>กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาอาชีพและ</i> <i>มาตรฐานแรงงาน</i></p> <p>(๓) กรมการจัดหางาน</p> <p>(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>(๖) สำนักงานประกันสังคม</p> <p>กระทรวงวัฒนธรรม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมศิลปากร</p> <p>(๔) สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ</p> <p>กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมวิทยาศาสตร์บริการ</p> <p>(๔) สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p>	<p>กระทรวงแรงงานและพัฒนาอาชีพ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมการจัดหางาน</p> <p>(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>(๖) สำนักงานประกันสังคม</p> <p>กระทรวงวัฒนธรรม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมการศาสนา</p> <p>(๔) กรมศิลปากร</p> <p>(๕) สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ</p> <p>กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมวิทยาศาสตร์บริการ</p> <p>(๔) สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p>	<p>กระทรวงแรงงาน มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมการจัดหางาน</p> <p>(๔) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน</p> <p>(๕) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>(๖) สำนักงานประกันสังคม</p> <p>หมายเหตุ ให้แก้ไขชื่อกระทรวง โดยตัดคำว่า “และพัฒนาอาชีพ” ออก</p> <p>กระทรวงวัฒนธรรม มีส่วนราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมการศาสนา</p> <p>(๔) กรมศิลปากร</p> <p>(๕) สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ</p> <p>(๖) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย</p> <p>หมายเหตุ ให้เพิ่ม ๑ กรม คือ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย</p> <p>กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมวิทยาศาสตร์บริการ</p> <p>(๔) สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของรัฐบาล)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของสภาผู้แทนราษฎร)	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. (ร่างฯ ของวุฒิสภา)
<p>กระทรวงศึกษาธิการ (การจัด ระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น)</p> <p>กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง <i>กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ และการ สาธารณสุข</i> (๓) กรมการแพทย์ (๔) กรมควบคุมโรค (๕) กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก (๖) กรมสุขภาพจิต (๗) กรมอนามัย <i>กลุ่มภารกิจด้านบริการสุขภาพ</i> (๘) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (๙) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการอาหาร และยา</p>	<p>กระทรวงการศึกษา (การจัด ระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น)</p> <p>กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการแพทย์ (๔) กรมควบคุมโรค (๕) กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก (๖) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (๗) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (๘) กรมสุขภาพจิต (๙) กรมอนามัย (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการอาหาร และยา</p>	<p>กระทรวงศึกษาธิการ (การจัด ระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ ให้เป็นไป ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น)</p> <p>หมายเหตุ ให้แก้ไขกลับไปเป็น กระทรวงศึกษาธิการตามเดิม</p> <p>กระทรวงสาธารณสุข มีส่วนราชการดังต่อไปนี้ (๑) สำนักงานรัฐมนตรี (๒) สำนักงานปลัดกระทรวง (๓) กรมการแพทย์ (๔) กรมควบคุมโรค (๕) กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก (๖) กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ (๗) กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (๘) กรมสุขภาพจิต (๙) กรมอนามัย (๑๐) สำนักงานคณะกรรมการอาหาร และยา</p>

สำนักงาน ก.พ.
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๕

ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.	ร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.
<p>กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ ประกอบการ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กลุ่มภารกิจด้านกำกับตรวจสอบ กระบวนการผลิต</p> <p>(๔) กรมโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>(๕) กรมเหมืองแร่และอุตสาหกรรม พื้นฐาน</p> <p>(๖) สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและ น้ำตาล</p> <p>กลุ่มภารกิจด้านส่งเสริม อุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ</p> <p>(๗) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p> <p>(๘) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม</p> <p>ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี</p> <p>(๙) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน</p>	<p>กระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ ประกอบการ มีส่วนราชการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>(๔) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p> <p>(๕) กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการ เหมืองแร่</p> <p>(๖) สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและ น้ำตาลทราย</p> <p>(๗) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม</p> <p>(๘) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี</p> <p>(๙) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน</p>	<p>กระทรวงอุตสาหกรรม มีส่วน ราชการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สำนักงานรัฐมนตรี</p> <p>(๒) สำนักงานปลัดกระทรวง</p> <p>(๓) กรมโรงงานอุตสาหกรรม</p> <p>(๔) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม</p> <p>(๕) กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการ เหมืองแร่</p> <p>(๖) สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและ น้ำตาลทราย</p> <p>(๗) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรม</p> <p>(๘) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้น ตรงต่อรัฐมนตรี</p> <p>(๙) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน</p> <p><u>หมายเหตุ</u> ให้แก้ไขเป็น กระทรวง อุตสาหกรรม ตามเดิม โดยตัดคำว่า “และผู้ประกอบการ” ออก</p>

หมายเหตุ

๑. ให้ยกเลิกการเขียนกลุ่มภารกิจ ในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง
กรม และให้ไปกำหนดโดยกฎกระทรวงแทน

๒. ให้จัดตั้ง “สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ” เป็นส่วนราชการไม่สังกัด
สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง มีฐานะเป็นกรมอยู่ในบังคับบัญชา
ของนายกรัฐมนตรี

๓. กรณีกระทรวงกลาโหมไม่ได้ทำเปรียบเทียบ

การปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐ*

รศ.ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์ **

๑. บทนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ได้มีความพยายามในการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐของไทยในหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทบทวนบทบาทภารกิจและควบคุมขนาดของภาครัฐให้เหมาะสม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกระบวนการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัย การเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการประชาธิปไตยและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดังปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๔๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ และฉบับที่ ๙ แผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒) และนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ให้เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆมากขึ้น

ผู้เขียนจึงขออธิบายถึงกระแสแนวความคิดทางวิชาการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐอันเป็นปรากฏการณ์ที่เริ่มต้นมาตั้งแต่ต้นทศวรรษ ๑๙๙๐ และได้ขยายวงไปอย่างกว้างขวางทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นในกลุ่มประเทศเวสมินสเตอร์ (อังกฤษ คานาดา ออสเตรเลีย

และนิวซีแลนด์) กลุ่มประเทศนอร์ดิก (เดนมาร์ก สวีเดน ฟินแลนด์) และประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะมีส่วนช่วยทำให้ผู้อ่านเข้าใจถึงหลักการ ยุทธศาสตร์ และกระบวนการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐของไทยที่กำลังดำเนินอยู่ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๒. ภาพรวมของการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐ

ผลของการปฏิวัติอุตสาหกรรมและระบบเศรษฐกิจเสรีทุนนิยม(laissez-faire capitalism) ในช่วงศตวรรษที่ ๑๙ ได้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่ได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาทางสังคมติดตามมาหลายประการเช่นกัน อาทิเช่น การกดขี่ขูดรีดและเอารัดเอาเปรียบแรงงาน ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ที่ไม่เป็นธรรม จนทำให้เกิดขบวนการต่อสู้ระหว่างชนชั้นกรรมาชีพและนายทุนนำไปสู่การปฏิวัติของฝ่ายสังคมนิยมและคอมมิวนิสต์ ในท้ายที่สุด ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองดังกล่าว ได้ทำให้บรรดาประเทศส่วนใหญ่ในยุโรปต่างตัดสินใจนำนโยบายรัฐสวัสดิการ (welfare state policy) เข้ามาประยุกต์ใช้

* (บทความดังกล่าวนี้ตัดทอนมาจาก โครงการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

** ร.บ. (เกียรตินิยม) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; M.A.P.A และ Ph.D. Northern Illinois University

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ รองเลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

เพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างของสังคมและกระจายความกินดีอยู่ดีให้แก่ประชาชน เป็นผลให้รัฐบาลและระบบราชการต้องเข้ามามีบทบาทแทรกแซงระบบเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการผลิต/จัดหาและให้บริการในด้านต่างๆ แก่ประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ภาครัฐโดยรวมขยายตัวและมีขนาดใหญ่โตตามลำดับ

ในแง่ของระบบการบริหารงานภาครัฐที่ผ่านมานั้น ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากแนวทางการปฏิรูประบบราชการในช่วงปลายศตวรรษที่ ๑๙ ที่ต้องการให้ระบบราชการปลอดจากการแทรกแซงทางการเมือง และระบบอุปถัมภ์มีลักษณะความเป็นสถาบันไม่กลายเป็นเครื่องมือของชนชั้นปกครองหรือผู้นำทางการเมือง (นายทุน) และสอดคล้องกับสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ โดยพยายามแยกการเมืองกับการบริหารออกจากกันและวางรากฐานให้มีลักษณะของความเป็นวิชาชีพนิยม (professionalism) ยึดหลักกฎหมายและความมีเหตุผล ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ความสามารถและระบบคุณธรรม (merit system) มีความเป็นกลางทางการเมืองมุ่งรับใช้ประชาชนและคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก^๑

ระบบราชการตามนัยของ **Max Weber** ได้เน้นให้ความสำคัญต่อโครงสร้างสายการบังคับบัญชาสั่งการตามลำดับชั้น (hierarchy) ที่ชัดเจน

และแน่นอน มีการแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญชำนาญการ (Specialization) ความมั่นคงแน่นอนในอาชีพการรับราชการ การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ ระเบียบและแบบแผนมาตรฐานกลาง (standardization) ที่วางไว้ล่วงหน้าอย่างเคร่งครัด เน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (equality) และไม่คำนึงถึงตัวบุคคล (impersonality) ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความยุติธรรมสามารถควบคุมการใช้อำนาจดุลพินิจ และทุจริตประพฤติมิชอบ ป้องกันการแทรกแซงทางการเมืองและการเล่นพรรคเล่นพวก^๒

อย่างไรก็ดี นับตั้งแต่ช่วงต้นทศวรรษที่ ๑๙๘๐ เป็นต้นมา ได้เกิดความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการ รูปแบบ และวิธีการบริหารงานภาครัฐของประเทศต่างๆ ที่แตกต่างกันไป จากเดิมหรือตัวแบบประเพณีนิยม (traditional model) อย่างสิ้นเชิง โดย **Owen E. Hughes** ได้อธิบายถึงสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวว่าเป็นผลมาจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์ สภาพการแข่งขันระหว่างประเทศ วิฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ กระแสแนวความคิดแบบอนุรักษนิยม (การลดบทบาท/ขนาดของภาครัฐ) การเติบโตและความเข้มแข็งของภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรประชาสังคม รวมทั้งปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และความไม่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลและระบบราชการเอง^๓

^๑ Hans A.G.M. Bekke, James L. Perry and Theo A.J. Tonnen, eds., *Civil Service Systems in Comparative Perspective* (Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, 1996).

^๒ Max Weber, "Bureaucracy" in Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde, eds., *Classics of Public Administration* (Oak Park, Illinois: Moore Publishing, 1978).

^๓ Owen E. Hughes, *Public Management and Administration*, 2nd ed. (London: Macmillan, 1998).

นักวิชาการบางท่าน เช่น **B. Guy Peters** ได้พยายามสรุปและจำแนกตัวแบบทางเลือกของการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐว่าประกอบด้วยตัวแบบอย่างน้อยสองตัวแบบใหญ่ๆ กล่าวคือตัวแบบระบบตลาด (Market Model) และตัวแบบประชาธิปไตย (Participatory State) ^๔

□ ตัวแบบระบบตลาด

ตัวแบบดังกล่าวนี้ ได้รับอิทธิพลแนวความคิดมาจากทฤษฎีเศรษฐศาสตร์แบบนีโอคลาสสิก และทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ (Public Choice Theory) ผสมผสานเข้ากับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่ (New Institutional Economics) และการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ^๕ โดยเสนอให้มีการลดขนาดและจำกัดบทบาทของภาครัฐลง อันเนื่องมาจากความล้มเหลวและขาดประสิทธิภาพของรัฐบาลและระบบราชการในการเข้าไปแทรกแซงระบบเศรษฐกิจและสังคม เกิดสภาพการผูกขาดในการให้บริการสาธารณะและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว นอกจากนี้ ยังได้เสนอให้มีการแปรรูปกิจการของรัฐเป็นเอกชน (privatization) และประยุกต์ใช้มาตรการที่อิงกับกลไกตลาดให้มากที่สุด

ถึงแม้ว่าบทบาทหน้าที่ของภาครัฐยังคงได้รับการยอมรับว่ามีความจำเป็นและถือเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยเอื้ออำนวย (facilitate) ให้ระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีสามารถดำเนินไปได้

ด้วยดี แต่การดำเนินงานของภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัยเช่นเดียวกับภาคธุรกิจเอกชน (business-like approach) โดยแยกการกำหนดนโยบายออกจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy-administration split) การปรับโครงสร้างให้มีความเหมาะสม การมุ่งเน้นถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพของการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ การผ่อนคลายการควบคุมและลดกฎระเบียบลง การโอนถ่ายอำนาจหน้าที่และให้อิสระความคล่องตัวทางการบริหาร (managerial flexibility) แก่หัวหน้าหน่วยงาน การจัดทำสัญญาข้อตกลงว่าด้วยผลงานให้ไปอย่างชัดเจนและการตรวจสอบวัดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานอย่างจริงจัง

ตัวแบบระบบตลาดดังกล่าวนี้ได้รับความนิยมอย่างสูงและกลายเป็นกระแสหลักของการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา โดยเริ่มต้นมาจากในสมัยรัฐบาลของนายกรัฐมนตรี **Margaret Thatcher** ของอังกฤษในปีค.ศ. ๑๙๗๙ ประธานาธิบดี **Ronald Reagan** ของสหรัฐอเมริกาในปีค.ศ. ๑๙๘๐ นายกรัฐมนตรี **Brian Mulroney** ของแคนาดาในปีค.ศ. ๑๙๘๔ เป็นต้น^๖ จวบจนถึงในปัจจุบันเราจะว่าบรรดาประเทศต่างๆ ต่างยังคงยึดแนวความคิดตามตัวแบบดังกล่าวอยู่ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงชั่วคราวทางการเมืองของแต่ละประเทศที่ผ่านมานั้น ไม่ได้

^๔ B. Guy Peters, "New Visions of Government and the Public Service," in Patricia Ingram, Barbara S. Romsek, eds., *New Paradigms for Government: Issues for the Changing Public Service* (San Francisco: Jossey-Bass, 1994), pp. 295-321 ต่อมา ได้มีการขยายแนวความคิดและเพิ่มไปอีกจากเดิมอีกสองตัวแบบ กล่าวคือ Flexible Government และ Deregulated Government ใน B. Guy Peters, *The Future of Governing: Four Emerging Models* (Lawrence: University of Kansas Press, 1996).

^๕ บางครั้งอาจมีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป อาทิเช่น *Managerialism, Market-based Public Administration, Entrepreneurial Government* เป็นต้น

^๖ Donald J. Savoie, *Thatcher, Reagan, Mulroney: In Search of a New Bureaucracy* (Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1994).

ส่งผลกระทบต่อ การปรับทิศทางในการปฏิรูป
อย่างมีนัยสำคัญแต่ประการใด

□ **ตัวแบบประชาธิปไตย**

ตัวแบบดังกล่าวนี้ได้รับอิทธิพลแนวความคิดมาจากทฤษฎีรัฐศาสตร์เชิงสังคมวิทยาเกี่ยวกับการเมืองการปกครองแบบมีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยผสมผสานเข้ากับวิถีประชาธิปไตยแบบรากหญ้า โดยพยายามให้ประชาชนและองค์กรประชาสังคมได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารปกครองบ้านเมืองโดยตรงมากขึ้น ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การไปออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนทางการเมืองโดยทางอ้อมเท่านั้น นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เพื่อดูแลพัฒนาตนเองบนพื้นฐานของจิตสำนึกสาธารณะหรือผลประโยชน์ส่วนรวม

กล่าวอีกนัยหนึ่ง แนวความคิดดังกล่าวนี้เป็นอุดมการณ์ทางการเมืองที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของคุณค่าของหลักการประชาธิปไตย (democratic values) ที่ต้องการให้ประชาชนพลเมืองได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแท้จริง โดยพยายามกระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกและความกระตือรือร้นในการเข้ามาร่วมตัวกันเป็นชุมชน ประชาคม หรือองค์กรประชาสังคม (civil society organization) และถักทอเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย มีการให้ความร่วมมือ ผูกพันและแสดงความเอื้ออาทรต่อกัน พยายามใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาของตนในการคิดริเริ่ม และเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง ชุมชนและสังคม

ตามนัยของตัวแบบดังกล่าวนี้มักจะปฏิเสธภาคีรัฐที่พยายามเข้ามามีอิทธิพลและแสดงบทบาทเป็นผู้ชี้แนะและผูกขาดอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายสาธารณะและ

การส่งมอบบริการสาธารณะ โดยพยายามเปิดให้รัฐบาลต้องมีกระบวนการรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่าอาศัยข้อมูลทางเทคนิคและความคิดเห็นของฝ่ายข้าราชการประจำแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญต่อบทบาทขององค์กรอาสาสมัครที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร (volunteer organization) ในฐานะที่เป็นกลไกทางเลือกใหม่ของการให้บริการสาธารณะ

ถึงแม้ว่าตัวแบบระบบตลาดและตัวแบบประชาธิปไตยดังกล่าวนี้จะมีมุมมองที่แตกต่างและขัดแย้งกันอย่างสิ้นเชิงทั้งในแง่ของค่านิยมและข้อสมมติพื้นฐาน โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับปัจเจกนิยม (individualism) และส่วนรวมนิยม (collectivism) แต่เราจะพบว่ากระแสแนวความคิดของทั้งสองตัวแบบต่างมีวัตถุประสงค์ที่ตรงกันในแง่ของความพยายามที่จะลดขนาดและจำกัดบทบาทของรัฐบาลและระบบราชการลง โดยพยายามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เป็นอยู่และนำเอา “กลไกตลาด” หรือ “ชุมชน” และ “องค์การประชาสังคม” เข้ามาทดแทน อันเป็นผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในการบริหารกิจการบ้านเมืองหรือการจัดการบริหารปกครองของประเทศต่างๆ ทั่วโลก

๓. **ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปภาครัฐ**

ในส่วนต่อไปนี้ ผู้เขียนจะได้ขยายความเพื่อกล่าวถึงทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐ อันเป็นที่มาของตัวแบบระบบตลาดและตัวแบบประชาธิปไตยดังกล่าวมาแล้วโดยสังเขป

□ เศรษฐศาสตร์ สำนักนีโอคลาสสิก

นับตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ ๑๙ ต่อมาจนถึงศตวรรษที่ ๑๙๗๐ แนวความคิดระบบสังคมนิยม (socialism) และรัฐสวัสดิการ (welfare state)^๙ ได้รับความนิยมและมีอิทธิพลอย่างสูงต่อบรรดาผู้นำของประเทศทั้งหลายในยุโรป ประกอบกับการประยุกต์ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มหภาคของ เคนส์ (Keynesian economics) ในการแก้ไขปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ทั่วโลก (the Great Depression) เช่น *New Deal Program* ของประเทศสหรัฐอเมริกา และการพัฒนาเศรษฐกิจโดยอาศัยการใช้จ่ายของรัฐบาลของบรรดาประเทศกำลังพัฒนาในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง^{๑๐} เป็นผลทำให้ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการแทรกแซงระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างสูงและมีขนาดค่อนข้างใหญ่ (big government) ในที่สุด

ต่อมา ในช่วงต้นที่ศตวรรษที่ ๑๙๗๐ ได้เกิดความเสื่อมถอยของแนวความคิดระบบสังคมนิยมและรัฐสวัสดิการ ประกอบกับกระแสวิพากษ์วิจารณ์ ถึงปัญหาการใช้จ่ายทางการเงินและการขาดดุลงบประมาณของประเทศ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและหันกลับไปอิงกับแนวทางเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม (market-based economy) โดยพยายามจำกัดบทบาทของภาครัฐ (state minimalism) และลดขนาดของรัฐบาล

^๙ รัฐสวัสดิการเริ่มต้นมาจากแนวคิดของ Otto von Bismarck ในช่วงศตวรรษที่ 1880 เพื่อดูแลความกินดีอยู่ดีของประชาชนและปกป้องลัทธิทุนนิยมจากภัยคุกคามของขบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ใช้แรงงานหรือชนชั้นกรรมาชีพ.

^{๑๐} การใช้จ่ายของรัฐบาลในรูปของการลงทุนเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ (infrastructure) จะช่วยกระตุ้นอุปสงค์รวม (aggregate demand) และรองรับพัฒนาการทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว โปรดดู Bruce Henrick and Charles P. Kindleberger, *Economic Development* 4th ed. (New York: McGraw-Hill, 1983).

^{๑๑} Adam Smith เขียนหนังสือเรื่อง *The Wealth of Nations* ในปีค.ศ. ๑๗๗๖ เพื่อตอบโต้กับลัทธิพาณิชย์นิยม (mercantilism) โดยเรียกร้องให้รัฐบาลถอนตัวออกจากกิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์และให้ทำหน้าที่ในวงจำกัดเท่านั้น กล่าวคือการปกป้องสังคมจากความรุนแรงและการรุกรานของต่างชาติ การวางระบบและบังคับใช้กฎหมาย (กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและนิติกรรมสัญญา) การผลิตและจัดหานสินค้าสาธารณะ เป็นต้น

^{๑๒} Milton Friedman, *Capitalism and Freedom* (Chicago: University of Chicago Press, 1960); Milton Friedman and Rose Friedman, *Free to Choose* (Harmondsworth: Penguin, 1980).

ให้เล็กกลง (small government) อันสอดคล้องกับแนวความคิดเศรษฐศาสตร์ สำนักคลาสสิกของ **Adam Smith**^{๑๑} และเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิก หรือเศรษฐศาสตร์เหตุผลนิยม (economic rationalism) ในช่วงปัจจุบัน^{๑๒}

แนวความคิดดังกล่าวนี้ตั้งอยู่บนข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับความมีเหตุผลของปัจเจกบุคคลว่ามีความชอบ (perference) ในบางสิ่งบางอย่างมากกว่าบางสิ่งบางอย่าง และสามารถตัดสินใจได้อย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของตน เช่นการเปรียบเทียบต้นทุนค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ หรือการประเมินผลตอบแทนต่อหน่วย (marginal returns) เป็นต้น จึงควรมีการเปิดโอกาสและให้อิสระแก่ปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจและวางกลยุทธ์ของตนเองว่าต้องการสินค้าและบริการอะไร อย่างไร ณ ราคและปริมาณเท่าใด นอกจากนี้ ยังได้แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพและขีดความสามารถของกลไกตลาดในการกำกับดูแลตัวเอง (self-regulating) และอธิบายถึงความล้มเหลวของภาครัฐในการเข้าแทรกแซงระบบเศรษฐกิจและสังคม โดยได้มีการพัฒนาตัวแบบในเชิงประจักษ์ (empirical models) เพื่อพิสูจน์และทดสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของแนวความคิดดังกล่าว

□ ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ:

แนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิกยังได้พยายามโต้แย้งว่ารัฐบาลและระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อความมีอิสระของปัจเจกบุคคลในการตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกของตนเอง เนื่องจากการเข้ามาแทรกแซงหรือการดำเนินงานของภาครัฐมักจะมีอำนาจการสั่งการบังคับและควบคุม (command & control) มากกว่าการสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลตอบแทน (incentives & rewards) ทำให้มีประสิทธิภาพด้อยกว่ากลไกตลาด บรรดานักวิชาการกลุ่มดังกล่าวจึงได้พยายามเรียกร้องและผลักดันให้ดำเนินการลดบทบาทและขนาดของภาครัฐลง ในขณะเดียวกันก็ได้เสนอให้มีการนำเอาระบบตลาดและกลไกราคาเข้ามามีบทบาทในการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทดแทนการเข้าแทรกแซงของภาครัฐให้มากที่สุด

อิทธิพลความคิดดังกล่าว ได้ส่งผลก่อให้เกิดทฤษฎีทางเลือกสาธารณะขึ้น ในช่วงต้นทศวรรษ ๑๙๖๐ และแพร่หลายอย่างกว้างขวางในเวลาต่อมา โดยบรรดานักวิชาการในสำนักความคิดดังกล่าวได้นำเอาหลักเศรษฐศาสตร์เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายพฤติกรรมทางการเมืองและพฤติกรรมของข้าราชการ^{๑๑} หากเรายอมรับข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่เป็นไปอย่างมีเหตุผล (rational behavior) และต่างพยายามแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุด (utility maximization) ให้แก่ตนเองและเสียต้นทุนค่า

ใช้จ่ายให้น้อยที่สุดแล้ว เราจะพบว่าแต่ละบุคคลมักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญ กล่าวคือ นักการเมืองจะพยายามทำทุกวิถีทางให้ตนเองได้รับคะแนนเสียงมากที่สุดและขณะการเลือกตั้งข้าราชการประจำจะพยายามให้ตนเองมีอำนาจ ความมั่นคง และเกียรติยศชื่อเสียงทอง ในทำนองเช่นเดียวกันกับนักธุรกิจที่มุ่งเน้นความสำเร็จในการประกอบการและพยายามแสวงหากำไรสูงสุดนั่นเอง

แนวความคิดดังกล่าว ทำทลายความเชื่อของระบบราชการแบบดั้งเดิมที่มองว่าข้าราชการเป็นบุคคลที่พยายามตอบสนองต่ออุดมการณ์ของการรับใช้สังคม มีจิตวิญญาณสาธารณะ มุ่งเน้นถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นเรื่องที่มีความขัดแย้งกับสภาพข้อเท็จจริง และมูลเหตุแรงจูงใจของมนุษย์ทั่วไป นอกจากนี้ ยังมองว่าความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงหรือความปรารถนายศฐาบรรดาศักดิ์ของตัวข้าราชการเองมักจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่ตรงกับผลประโยชน์ขององค์การหรือสังคมโดยรวม

ตัวอย่างของความพยายามในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวของข้าราชการสามารถสะท้อนให้เห็นได้อย่างชัดเจน จากกรณีของการอ้างเหตุผลความจำเป็นในการเพิ่มวงเงินงบประมาณของหน่วยงานตนเองให้มากที่สุด (budget maximization) เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ซึ่งบางครั้งอาจจะคล้ายกับว่าเป็นไปอย่างสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ

^{๑๑}ดู Antony Downs, *An Economics Theory of Democracy* (N.Y.: Harper and Row, 1957) และ Antony Downs, *Inside Bureaucracy* (Boston: Little, Brown, 1967).

และสังคมโดยรวม แต่ส่วนใหญ่มักจะเป็นไป เพื่อสนองต่อผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า (หรือบางทีอาจจะเป็นไปได้ที่สอดคล้องกับ ผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายพอดี) โดยงบประมาณที่ได้รับสูงขึ้นดังกล่าวนี้ จะนำไปสู่การ ขยายขนาดขององค์การและอัตรากำลัง อันจะเป็น การช่วยเสริมสร้างโอกาสของความก้าวหน้าในสาย อาชีพงานของตนเอง เช่น การปรับระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น^{๒๒}

นักวิชาการบางท่านเช่น **Charles Wolf Jr.**^{๒๓} จึงได้ประมวลแนวความคิดและได้อธิบายสรุปถึง ความล้มเหลวของภาครัฐว่ามีสาเหตุมาจาก ปัจจัย ดังต่อไปนี้

๑. การให้ความสำคัญต่อผลภายใน (internalities) และการยึดเป้าหมายส่วนตัว (private goals) ของข้าราชการเองมากกว่า ผลประโยชน์ของส่วนรวม

๒. ปัญหาของการเกิดความซ้ำซ้อนและ ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น อันเป็นผลมาจาก ความพยายามในการขยายบทบาทภารกิจและ ขนาดขององค์การ ประกอบกับการดำเนินงาน ของภาครัฐขาดสภาพการแข่งขัน อันจะช่วยสร้าง แรงกดดันและ/หรือแรงจูงใจในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน

๓. การดำเนินงานของภาครัฐบางครั้ง

อาจจะก่อให้เกิดผลภายนอกสืบเนื่อง (derived externalities) หรือผลกระทบในเชิงลบต่อการ ผลิตและการบริโภคของภาคธุรกิจเอกชน ชุมชน และประชาชนได้

๔. ปัญหาของการกระจายทรัพยากรที่ ไม่เป็นธรรม (distributional inequity) อันเป็นผล มาจากการใช้อำนาจดุลพินิจเลือกปฏิบัติหรือการ เอื้อประโยชน์ให้คุณให้โทษแก่บุคคลบางกลุ่ม และการทุจริตคอร์รัปชันในวงราชการ

โดยสรุปทฤษฎีทางเลือกสาธารณะดังกล่าว มีความเห็นที่สอดคล้องกับเศรษฐศาสตร์สำนัก นี้โอคลาสสิก และกระแสแนวความคิดแบบ อนุรักษนิยม กล่าวคือ ต้องการจำกัดบทบาท และลดขนาดของรัฐบาลและระบบราชการลง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหาและฉกฉวย โอกาสในการหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยเสนอให้ มีการพิจารณาบทบาทภารกิจหรือกิจกรรมของ ภาครัฐให้ดำเนินการเฉพาะในส่วนที่มีความจำเป็น เท่านั้น และพยายามโอนถ่ายภารกิจหรือ กิจกรรมให้แก่ภาคธุรกิจเอกชนเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งทฤษฎีทางเลือกสาธารณะต้องการเปิดโอกาสให้ปัจเจกบุคคล มีอิสระและสามารถเลือกตัดสินใจของตนเอง โดยอาศัยระบบตลาดและกลไกราคามากกว่า การให้ภาครัฐเข้ามาแทรกแซงเป็นผู้กำหนดและ ตัดสินใจดำเนินการ ซึ่งพบว่ามีปัญหาความ ล้มเหลวในหลายประการนั่นเอง

^{๒๒}William Niskanen, *Bureaucracy - Servant or Master: Lessons from America* (London: Institute of Economic Affairs, 1973). William Niskanen, *Bureaucracy and Public Economics* (Aldershot: Edward Elgar, 1994).

^{๒๓}ดู Charles Wolf, Jr., "A Theory of Non-market Failures," *Journal of Law and Economics*, 22, No.1(1979), pp. 107-139 และ ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์, "ทฤษฎีว่าด้วยความล้มเหลวของภาครัฐ" ใน ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์ (บรรณาธิการ) *เศรษฐศาสตร์ภาครัฐ: รวมบทความ* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534), หน้า 1-25

□ เศรษฐศาสตร์สถาบันแนวใหม่

ทฤษฎีตัวการและตัวแทน

แนวคิดของทฤษฎีตัวการและตัวแทน (Principal-Agent Theory) มองว่าพฤติกรรมของมนุษย์สามารถอธิบายได้ในรูปแบบของพันธสัญญา (contracts) โดยที่บุคคลฝ่ายหนึ่ง (ผู้ว่าจ้าง/ตัวการ) จะเข้ามาทำการตกลงแลกเปลี่ยน (exchange) กับอีกฝ่ายหนึ่ง (ผู้รับจ้าง/ตัวแทน)^{๑๔} กล่าวคือ ฝ่ายตัวแทนจะได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้รับผิดชอบดำเนินการต่างๆ แทนฝ่ายตัวการตามเงื่อนไขสัญญาหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างทั้งสองฝ่ายโดยฝ่ายตัวแทนจะได้รับรางวัลตอบแทนการดำเนินงานของตนในระดับที่ยอมรับซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวการและตัวแทนดังกล่าวนี้อาจเกิดขึ้นมาจากข้อจำกัดบางประการของฝ่ายตัวการเอง เช่น ขาดทักษะและความรู้ความสามารถบางอย่างที่มีความจำเป็นหรือเป็นไปตามหลักของการแบ่งงานกันทำ (division of labor) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๕}

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ มีความคล้ายคลึงกับเศรษฐศาสตร์สำนักนีโอคลาสสิกและทฤษฎีทางเลือกสาธารณะในแง่ของข้อสมมติพื้นฐานเกี่ยวกับปัจเจกบุคคลว่าเป็นผู้มีเหตุผล พยายามแสวงหาอรรถประโยชน์สูงสุดและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ทำให้เกิดความขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ (conflicts of interest) ระหว่างฝ่าย

ตัวการและฝ่ายตัวแทนค่อนข้างสูง อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่ายนี้มักจะมีลักษณะในแบบไม่สมดุล กล่าวคือ ฝ่ายตัวแทนมักอยู่ในสถานะที่มีข้อได้เปรียบในแง่ของข้อมูลข่าวสาร (information asymmetry) และในความไม่แน่นอนของสถานการณ์ (uncertainty) โดยเฉพาะกระบวนการผลิตหรือการแปรสภาพทรัพยากรให้ออกมาเป็นผลผลิตตามเงื่อนไขหรือความประสงค์ของฝ่ายตัวการจึงทำให้ฝ่ายตัวแทนมักจะฉกฉวยและใช้ประโยชน์จากในสภาพการณ์ดังกล่าวในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว^{๑๖}

อย่างไรก็ดี ฝ่ายตัวการสามารถควบคุมและป้องกันไม่ให้ฝ่ายตัวแทนแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวได้ โดยอาศัยวิธีการต่างๆ ทั้งในรูปแบบของการสร้างแรงจูงใจและมาตรการบังคับ เช่น การเจรจาต่อรอง การระบุเงื่อนไข (specifying) และการกำกับตรวจสอบให้เป็นไปตามสัญญาหรือข้อตกลง แต่วิธีการดังกล่าวอาจทำให้เกิดภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายแก่ฝ่ายตัวการ (agency costs) และอาจจะแปรผันเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ หากพบว่ามีความขัดแย้งที่ชัดเจนและแตกต่างกันในระดับที่ค่อนข้างสูง

ตามนัยของทฤษฎีดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงระบบความสัมพันธ์ในเชิงพันธสัญญา (contractual arrangement) ระหว่างฝ่ายตัวการและฝ่ายตัวแทนให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นและพยายามลดความเสี่ยงหรือต้นทุนค่าใช้จ่าย

^{๑๔} คำว่า “พันธสัญญา” ในที่นี้มีความหมายค่อนข้างกว้างขวางและครอบคลุมทั้งในแง่ของข้อตกลงอย่างชัดเจนเป็นทางการและมีข้อผูกมัดตามกฎหมาย รวมไปถึงการทำความเข้าใจร่วมกันระหว่างสองฝ่ายอย่างไม่เป็นทางการ.

^{๑๕} ทฤษฎีดังกล่าวได้ถูกพัฒนาขึ้นใช้เพื่ออธิบายปัญหาความสัมพันธ์ในองค์การธุรกิจเอกชน โดยเฉพาะระหว่าง ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของกิจการ และฝ่ายผู้บริหารมืออาชีพ ต่อมา จึงได้ขยายออกไปประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ในแง่ทางการเมืองและการบริหารรัฐกิจ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนและผู้แทนทางการเมือง รัฐมนตรีและข้าราชการประจำ เป็นต้น.

^{๑๖} ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นสามารถแยกออกได้เป็นสองลักษณะ กล่าวคือ การขาดข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนทำสัญญา (adverse selection) และการไม่สามารถวัดผลหรือสังเกตพฤติกรรมของตัวแทนเมื่อได้ทำสัญญาไปแล้ว (moral hazard).

จ่ายในการควบคุมฝ่ายตัวแทนลงให้ได้มากที่สุด ซึ่งจะพบว่าในภาครัฐนั้นเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและความสัมพันธ์ดังกล่าวมีลักษณะในแบบพหุที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย เช่น ประชาชน-ผู้แทนทางการเมือง-ฝ่ายนิติบัญญัติ-ฝ่ายบริหาร-รัฐมนตรี-หัวหน้าหน่วยงานราชการ เป็นต้น

เศรษฐศาสตร์ต้นทุน-ธุรกรรม

แนวคิดของเศรษฐศาสตร์ต้นทุน-ธุรกรรม (Transaction-Cost Economics) ยอมรับข้อสมมติพื้นฐานของปัจเจกบุคคลและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างสูงกับทฤษฎีตัวการและตัวแทน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะต้นทุนค่าใช้จ่ายของฝ่ายตัวการในการควบคุมฝ่ายตัวแทน ซึ่งอาจจะแยกออกเป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดขึ้นก่อนมีธุรกรรม (ex ante) เพื่อลดความเสี่ยงและป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ เช่น การร่างสัญญาและการเจรจาต่อรอง และต้นทุนค่าใช้จ่ายอันเกิดขึ้นภายหลังการมีธุรกรรม (ex post) เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาดต่างๆ เช่น การวางระบบการกำกับติดตามและควบคุมผลงาน เป็นต้น

อย่างไรก็ดี แนวคิดดังกล่าวได้แย้งว่ามีบางธุรกรรมเท่านั้นที่เอื้อและเหมาะสมต่อการทำสัญญาจ้างเหมาภายนอก (contracting out) ได้แก่ กิจกรรมประเภทที่มีอุปทานมากพอต่อการเปิดให้มีการแข่งขัน (contestability) และเสียต้นทุนธุรกรรมหรือมีความเสี่ยงอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ทราบข้อมูลรายละเอียดและความสามารถของฝ่ายตัวแทน และสามารถวัดผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพได้อย่างชัดเจนในทางตรงข้าม หากพบว่าไม่สามารถเปิดให้มีการ

แข่งขันกันได้และ/หรือมีความเสี่ยงสูง ธุรกรรมดังกล่าว อาจมีความเหมาะสมกว่าที่ยังคงให้รัฐบาลและระบบราชการเป็นผู้รับผิดชอบจัดหาและ/หรือดำเนินการ (direct provision) อันเนื่องมาจากความสามารถในการใช้วิธีการควบคุมตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย หรือการวางกรอบจรรยาบรรณและจริยธรรมได้ง่ายกว่า แต่ก็ยังคงอาจจะประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการดำเนินงาน และพฤติกรรมแบบแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวอยู่

□ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

แนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่หรือการจัดการนิยม (managerialism) ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีการบริหารและเทคนิควิธีการจัดการว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในแง่ของการบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสแนวความคิดที่สอดคล้องกับรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกของ **Woodrow Wilson** ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงานและหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ (scientific management) ของ **Frederic Taylor** โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัด (economy) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness)

แนวความคิดดังกล่าวต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า (input) และอาศัยกฎ ระเบียบ เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึง

วัตถุประสงค์และสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยนำเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม การรีโอปรับระบบ เป็นต้น

Jonathan Boston ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังต่อไปนี้^{๑๑}

๑. มองว่าการบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากลสภาพ หรือไม่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานภาครัฐ

๒. ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิม ที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎ ระเบียบเป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในภาระรับผิดชอบต่อกระบวนการ (process accountability) ไปสู่ภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability for results)

๓. ให้ความสำคัญต่อเรื่องของการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย

๔. โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (devolution of centralized power) เพื่อให้อิสระ และความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน

๕. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการ

ใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

๖. เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชนและให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน (competitive tendering) เพื่อลดต้นทุนและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

๗. ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

๘. เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาครัฐกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว/เฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (corporate image)

๙. มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (monetary incentives) มากขึ้น

๑๐. สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

^{๑๑} Jonathan Boston et. al. , *Public Management: The New Zealand Model* (Auckland: Oxford University Press, 1996).

ประชาธิปไตยใหม่แนวทางใหม่ ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

แนวความคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participatory democracy) นั้น^{๙๙} ได้ตั้งอยู่บนหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรงและดูแลปกครองตนเอง โดยเรียกร้องให้บททวนและเปลี่ยนแปลงกระบวนการนโยบายสาธารณะเสียใหม่ เพื่อเปิดให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการเสนอวาระนโยบายและกำหนดนโยบายให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของตน รวมทั้งสามารถเข้าร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย เพื่อให้มั่นใจถึงความสุจริต ถูกต้องเที่ยงธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเปิดเผยและโปร่งใส

ทั้งนี้ แนวความคิดดังกล่าวมองว่าโครงสร้างของสถาบันทางการเมืองและระบบประชาธิปไตยทางอ้อมผ่านตัวแทน (representative democracy) โดยการให้ประชาชนเลือกผู้แทนเข้าไปใช้อำนาจอธิปไตยแทนตนเองนั้น อาจไม่เหมาะสมและมีข้อจำกัดมากมายหลายประการ โดยเฉพาะลักษณะสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนและพลวัตค่อนข้างสูง กล่าวคือ แนวความคิดดังกล่าวมองว่าไม่มีผู้แทนทางการเมือง ข้าราชการผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลใด ซึ่งมีองค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศอย่างสมบูรณ์และเพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาหรือกำหนดนโยบายสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การเปิดโอกาสให้

ฝ่ายต่างๆ ได้เข้ามา “ร่วมคิด-ร่วมตัดสินใจ-ร่วมทำ-ร่วมตรวจสอบ” จะช่วยลดความผิดพลาดและประหยัดงบประมาณค่าใช้จ่ายลง รวมทั้งก่อให้เกิดนวัตกรรมและประโยชน์สูงสุดต่อสังคมโดยรวม^{๑๐๐}

ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาข้อจำกัดในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางให้มากที่สุด แต่ในปัจจุบันก็ได้มีความพยายามในการสร้างมาตรการหรือวิธีการในการนำเอาแนวคิดและหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์และการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่น การปรึกษาหารือกับประชาชน (consultation) การทำประชาพิจารณ์ (public hearing) การจัดเวทีประชุมลานบ้านลานเมือง (town hall meeting) และประชาธิปไตยแบบทางไกล (teledemocracy) เป็นต้น

ชุมชนนิยม

แนวความคิดในเรื่องของชุมชนนิยม (communitarianism) ตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดของการยอมรับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และการคงอยู่ร่วมกันในสังคม โดยเน้นให้ความสำคัญต่อการสร้างศีลธรรมและคุณธรรม (civic virtue) หรือความเป็นพลเมืองที่ดี (good citizenship) การรู้จักเคารพสิทธิของตนเองและบุคคลอื่น การเรียนรู้ที่จะดูแลปกครองตนเองและการดูแลบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นส่วนรวม (collectivism) ที่ต้องการให้มีการรวมกลุ่มเป็นหมู่คณะและใช้พลังในเชิงสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม ไม่ยอมรับลัทธิปัจเจกชนนิยม (individualism) ของ

^{๙๙} บางครั้งอาจจะเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น deliberative democracy, discursive democracy, associative democracy หรือ strong democracy เป็นต้น.

^{๑๐๐} รูปแบบการจัดการบริหารปกครองที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นและใกล้ชิดกับประชาชนดังกล่าวนี้ปรากฏอย่างกว้างขวางในประเทศเยอรมัน ซึ่งเรียกกันว่า Burgernache.

ระบบตลาดที่ทำให้เกิดความแตกแยกและแข่งขัน เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคลหรือประโยชน์เฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น^{๒๐}

นอกจากนี้ แนวความคิดดังกล่าวต้องการเปลี่ยนแปลงและลดบทบาทของระบบราชการที่มีลักษณะของการชี้แนะและผูกขาดการให้บริการสาธารณะ^{๒๑} ยกเว้นในบางกิจกรรมที่ยังคงมีความจำเป็นอยู่เท่านั้น โดยมองว่าความสำเร็จของนโยบายสาธารณะเกิดจากการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ และเน้นให้ความสำคัญต่อการกระจายอำนาจ และการเพิ่มอำนาจ (empowerment) ให้ประชาชนเข้ามารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือชุมชน ประสานงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลและร่วมมือกันอย่างอิสระและไม่เป็นทางการ เพื่อเรียนรู้และดูแลรับผิดชอบตนเอง รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยรวม

การรวมตัวกันของประชาชนอย่างสมัครใจ (volunteerism) ดังกล่าวนี้อาจได้ส่งผลก่อให้เกิดองค์การประเภทอาสาสมัครที่ไม่มุ่งหวังกำไร (non-profit organization) หรือ องค์การประชาสังคม (civil society organization) อันเป็นเสมือน “ภาคที่สาม” (third sector) ที่ไม่ใช่ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน เช่น กลุ่มชมรม สมาคม มูลนิธิ สถาบัน และประชาคม อันจะช่วยสนับสนุนและ

เป็นกลไกเชื่อมโยงระหว่างรัฐและประชาชน

๔. สรุป

การปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐของไทยนั้น ได้รับอิทธิพลมาจากกระแสแนวความคิดเกี่ยวกับตัวแบบระบบตลาดและตัวแบบประชาธิปไตย โดยตั้งอยู่บนรากฐานทางทฤษฎีต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ในขณะที่ตัวแบบตลาดได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องของผลสัมฤทธิ์และภาระรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่าของเงิน โดยเน้นถึงการปรับให้เข้าสู่ระบบตลาด (marketization) และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ทันสมัย (managerialism) ตัวแบบประชาธิปไตยให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมของประชาชน ความเสมอภาคและเที่ยงธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ความเปิดเผย โปร่งใส และการกระจายอำนาจ โดยเน้นถึงการเสริมสร้างความเป็นประชาธิปไตย (democratization) และยึดหลักการนิติรัฐ (rule of law) หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าวัตถุประสงค์หลักของการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐคือความพยายามในการสร้างให้เกิดระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (good governance) นั่นเอง □

^{๒๐}ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน Amitai Etzioni ed., *Rights and Common Goods: The Communitarianism* (N.Y.: St. Martin Press, 1995).

^{๒๑} บางกลุ่มอาจจะต่อต้านและปฏิเสธไม่ยอมให้รัฐเข้ามาแทรกแซงและครอบงำ ในขณะที่บางกลุ่มอาจจะยอมให้ความร่วมมือประสานงานเป็นภาคีประสานกับภาครัฐเพื่อคอยควบคุมและชี้แนะทางความคิด

ผู้บริหารกับกลยุทธ์ Child Centered ผู้บริหารกับกลยุทธ์ Child Centered

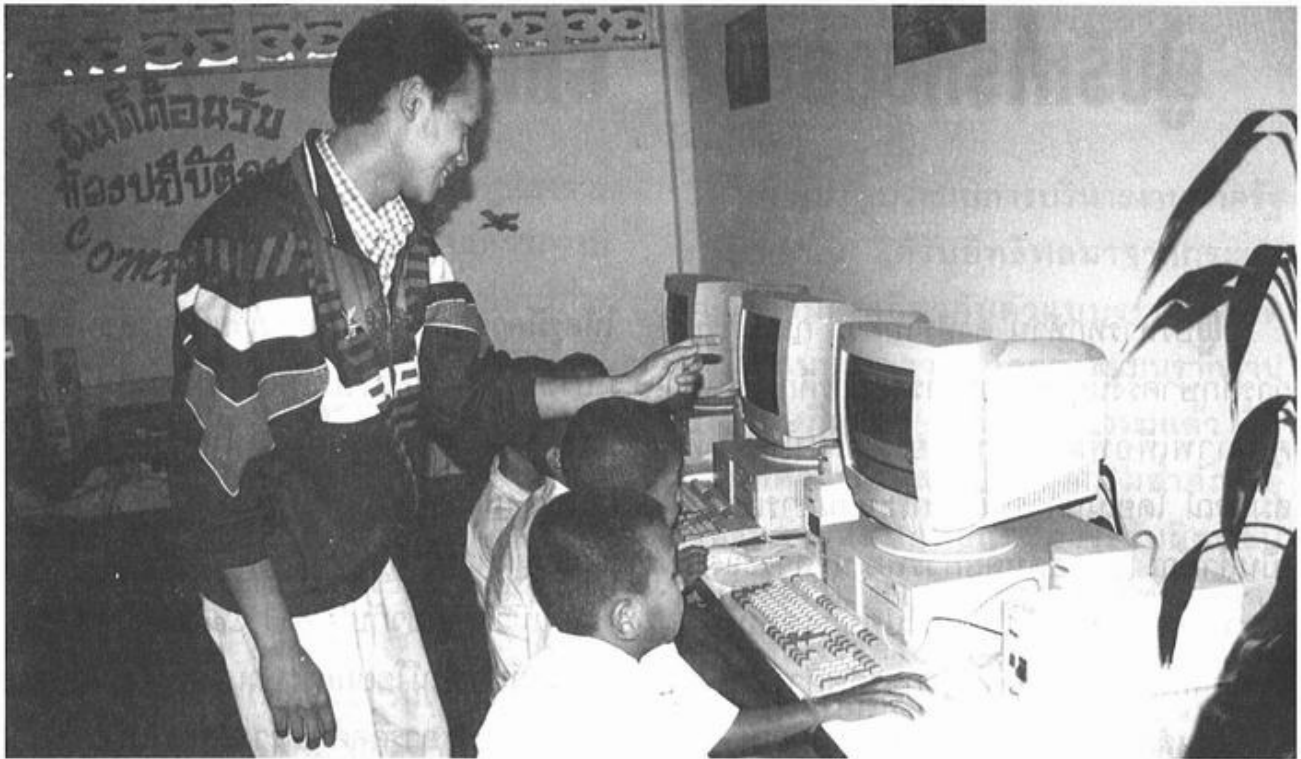
จรุญ ชูลาภ*

ผู้บริหารทุกท่าน คงทราบดีว่า การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้มุ่งพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ และยึดหลักการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังกำหนดแนวการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การประยุกต์ความรู้มาใช้จัดกิจกรรมเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติยังเน้นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง กำหนด

ให้ครูมีความสามารถในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มาตรฐานวิชาชีพครูก็ยิ่งเน้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

แนวคิดเกี่ยวกับ Child Centered คือ การจัดประสบการณ์โดยมีกระบวนการที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การคิดค้น สร้างและสรุปข้อความรู้ด้วยตนเอง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ บุคคลที่ใกล้ชิดและมีบทบาทสำคัญในการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ก็คือครู โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของการเป็นผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระตุ้นจุดประกาย และบอกแหล่งความรู้ ที่ผู้เรียนสามารถค้นคว้าได้อย่างหลากหลาย เกิดการเรียนรู้มากที่สุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ดังนั้น ครูต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ให้เด็กมีส่วนร่วม เปลี่ยนวิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เปิดโอกาสให้เด็กแสดงความคิดเห็น แสดงออกตามความสามารถและวัยที่เหมาะสม เป็นการให้อิสระทางความคิดไม่ ไขสอนให้จำอย่างเดียว เพราะการจำจะไม่สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ได้ ถ้าเด็กได้พัฒนากระบวนการคิดความรู้ก็จะติดอยู่กับเด็กตลอดไป

*ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รวมทั้งกระตุ้นส่งเสริมให้มีการวิจัยในชั้นเรียน และใช้กระบวนการวิจัยในกระบวนการเรียนรู้ จัดประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารควรแสวงหาและประสานความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น และแหล่งวิทยากรในชุมชน เพื่อระดมทรัพยากร และใช้ประโยชน์จากแหล่งวิทยากร ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ และตามความสนใจของผู้เรียน

สิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดบรรยากาศแบบ Child Centered ก็คือ ต้องสร้างบรรยากาศการบริหารแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา มุ่งผลลัพธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก

ใช้แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ จัดให้มีระบบการประเมินผู้เรียนที่เน้นการประเมินจากสภาพจริง ทั้งการพัฒนาการด้านต่างๆ การสังเกตพฤติกรรม ความประพฤติ การร่วมกิจกรรม การทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของระดับและรูปแบบการศึกษา ทั้งนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมาย และประกาศนโยบายคุณภาพที่มุ่งส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครูที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนใหม่และนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินมาตรฐานวิชาชีพครูในโอกาสต่อไป

ในยุคของการปฏิรูปการศึกษา การบริหารยุคใหม่จะเน้นการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการไปยังหน่วยปฏิบัติ และเป็นการกระจายอำนาจไปยังองค์กรคณะบุคคล ในระดับสถานศึกษาก็จะเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา

ส่วนผู้บริหาร จะเป็นผู้ปฏิบัติตามกรอบการตัดสินใจของคณะกรรมการสถานศึกษาซึ่งมีความรับผิดชอบในลักษณะของการเป็นผู้จัดการ (manager) มากกว่าการเป็นผู้บริหาร (administrator) ดังนั้น ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เสนอแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้พิจารณาเห็นชอบ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กร ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นคุณภาพ (Quality Culture) และเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน (Result Oriented) กิจกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ Child Centered มี ดังนี้

๑. ประกาศนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Child Centered

๒. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

๓. จัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาครูให้เข้าใจและมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนและจัดทำแผนการสอนที่ยึดแนวทาง Child Centered

๔. เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับสถานศึกษา

๕. จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับกระบวนการเรียนรู้แบบ Child Centered ในสถานศึกษา

๖. กำหนดมาตรฐานการทำงานของครูและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดหลักการประเมินจากสภาพจริง

๗. ระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้เพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรอื่นๆ

๘. ส่งเสริมกิจกรรมของคณะกรรมการนักเรียนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาวิชาการและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ

๙. ประชาสัมพันธ์และรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบถึงผลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อสร้างศรัทธาและความร่วมมือในทุกๆ ด้าน

๑๐. จัดให้รางวัลหรือความชอบสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ผลโดยเน้นความโปร่งใส เป็นธรรม และสร้างความสามัคคีในองค์กร

การบริหารสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหารต้องตระหนักว่าทุกกระบวนการ ทุกกิจกรรมการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพเป็นที่พึงพอใจและการบริหารสถานศึกษา ทุกฝ่ายมีความพึงพอใจก็ต่อเมื่อการบริหารจัดการมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบ Child Centered ซึ่งต้องระดมทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามศักยภาพและตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ถาวรและผู้เรียนมีพัฒนาการตามที่ต้องการ □

ต้องการคำตอบ : การประกันการว่างงาน

ฉัตรพร วัฒนสุทธิราชโยธิน*

๑. วัตถุประสงค์ :

ในฐานะที่ผู้เขียนเคยร่วมเป็นผู้แทนสำนักงานประมาณในคณะกรรมการประกันสังคมและโดยส่วนตัวมีความสนใจติดตามเรื่องการประกันการว่างงานซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ ด้วยเห็นว่าการประกันการว่างงานเป็นเรื่องใหญ่ที่จะมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจสังคม และ คุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างกว้างขวาง หากมีการศึกษาเตรียมการอย่างรอบคอบและสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมแล้วก็จะมีคุณอนันต์ แต่ถ้าเร่งรีบดำเนินการโดยยังไม่มีการศึกษาในประเด็นสำคัญ ๆ ที่เป็นหัวใจสำคัญของการประกันการว่างงานอย่างละเอียดรอบคอบแล้วอาจก่อให้เกิดความเสียหายที่รุนแรงต่อประเทศได้ เช่นเดียวกับที่เคยเกิดขึ้นในหลายประเทศ ดังนั้นผู้เขียนจึงขอเสนอแนวคิด หลักการ เหตุผลความจำเป็นของการมีการประกันการว่างงานในประเทศไทยและนำเสนอความเห็นเบื้องต้นในประเด็นที่อยากให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจได้นำไปศึกษาหารายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อหาคำตอบที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการประกันการว่างงานที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต

๒. ความสำคัญและความจำเป็นของการประกันการว่างงานในประเทศไทย

๒.๑ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างตลาดแรงงาน

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศจากเดิมที่เคยเป็นประเทศเกษตรกรรมไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ที่ต้องพึ่งพาการผลิตในภาคอุตสาหกรรมการค้าและการบริการมากขึ้นมีผลทำให้โครงสร้างตลาดแรงงานของประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก แรงงานในภาคเกษตรซึ่งส่วนใหญ่จะมีฐานะเป็นเจ้าของหรือผู้ช่วยกิจการของครอบครัว มีแนวโน้มลดลง ในขณะที่แรงงานในภาคการผลิตอุตสาหกรรมการค้าและบริการอื่นซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานในระบบลูกจ้างของภาคเอกชนมีจำนวนและสัดส่วนเพิ่มขึ้น ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี พ.ศ.๒๕๓๓ ประเทศไทยมีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๑.๗ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างภาคเอกชน ๖.๘ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๔๕ ของกำลังแรงงานรวม ต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๔๓ มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน ๓๓.๐ ล้านคน โดยมีผู้เป็นลูกจ้างภาคเอกชนเพิ่มเป็น ๑๐.๔ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๑ ของกำลังแรงงานรวม

* ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

ตารางที่ ๑ : ประชากรอายุ ๑๓ ปีขึ้นไปที่มีงานทำจำแนกตามสถานภาพการทำงาน
รอบที่ ๓ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๔๓

(หน่วย : ล้านคน)

สถานภาพแรงงาน	๒๕๔๒				๒๕๔๓		
	รอบที่ ๑ (ก.พ.)	รอบที่ ๒ (พ.ค.)	รอบที่ ๓ (ส.ค.)	รอบที่ ๔ (พ.ย.)	รอบที่ ๑ (ก.พ.)	รอบที่ ๒ (พ.ค.)	รอบที่ ๓ (ส.ค.)
รวม	๓๐,๐๒๔.๕	๒๙,๘๓๒.๒	๓๒,๐๘๗.๑	๓๑,๓๙๗.๘	๓๐,๔๒๐.๕	๓๐,๔๔๔.๕	๓๓,๐๐๑.๐
นายจ้าง	๙๔๔.๐	๘๙๕.๕	๙๓๓.๖	๙๒๓.๕	๙๖๒.๒	๑,๐๖๗.๐	๑,๑๐๑.๐
ลูกจ้างรัฐบาล	๒,๖๓๖.๕	๒,๕๖๓.๔	๒,๗๕๘.๘	๒,๕๖๗.๑	๒,๗๘๘.๗	๒,๖๗๖.๗	๒,๗๑๙.๓
ลูกจ้างเอกชน	๑๐,๒๑๘.๘	๙,๔๑๘.๐	๙,๕๑๗.๕	๙,๗๖๒.๓	๑๑,๐๓๙.๕	๙,๙๔๐.๔	๑๐,๓๕๐.๖
ทำงานส่วนตัว	๑๐,๐๙๑.๔	๙,๘๕๐.๖	๑๐,๑๗๕.๕	๙,๗๕๒.๙	๙,๗๓๗.๐	๙,๙๕๓.๓	๙,๙๔๑.๐
ช่วยธุรกิจครัวเรือน	๖,๑๓๓.๗	๗,๑๐๔.๕	๘,๗๐๑.๑	๘,๓๙๑.๘	๕,๘๙๓.๐	๖,๘๐๖.๙	๘,๘๘๘.๙

ที่มา : รายงานผลการสำรวจการทำงานของประชากร พ.ศ. ๒๕๔๓ รอบที่ ๓ สำนักงานสถิติแห่งชาติ

กลุ่มลูกจ้างในภาคเอกชนนี้จะมีคุณภาพชีวิต ความมั่นคงในอาชีพ และรายได้แตกต่างไปจากแรงงานในกลุ่มอื่น กล่าวคือ ต้องย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในเขตเมืองหรือเขตอุตสาหกรรม มีความเป็นสังคมเมืองสูง แม้ว่าจะมีรายได้ที่เป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยสูงกว่าแรงงานในภาคเกษตร แต่ต้องพึ่งพาตนเองในทุกๆ เรื่องจากรายได้ที่เป็น "ค่าจ้าง" เพียงแหล่งเดียว การพึ่งพากันในหมู่ญาติและพวกพ้องในชุมชนสภาพแวดล้อม สวัสดิการและคุณภาพชีวิตยังอยู่ในระดับที่ต่ำมาก โดยเฉพาะลูกจ้างในระดับล่างหรือลูกจ้างไร้ฝีมือ ที่มีความมั่นคงในอาชีพหรือการมีงานทำมีความไม่แน่นอนสูงผันผวนตามสถานการณ์เศรษฐกิจและเมื่อ

ตกงานขาดรายได้จะมีปัญหาและความเดือดร้อนที่รุนแรงหาที่พึ่งพาได้ยากลำบาก อาจก่อให้เกิดปัญหาสังคมและปัญหาอาชญากรรม โดยรวมเพิ่มขึ้น

ดังปรากฏการณ์ที่เห็นได้ชัดเจน เมื่อประเทศไทยเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในปลายปี ๒๕๔๐ ได้ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพของกลุ่มแรงงานที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชนซึ่งข้อมูลจากสำนักงานประกันสังคม เฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐ คนขึ้นไป มีผู้ถูกเลิกจ้างสูงถึง ๓.๕ แสนคน คิดเป็นร้อยละ ๖.๕๗ ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมดในปี ๒๕๔๑

ตารางที่ ๒ : จำนวนผู้ประกันตนที่ถูกเลิกจ้าง ปี ๒๕๔๑ - ๒๕๔๓

ปี	จำนวนผู้ประกันตน	ถูกเลิกจ้าง	ร้อยละ
๒๕๔๑	๕,๔๑๘,๑๘๒	๓๕๕,๘๖๑	๖.๕๗
๒๕๔๒	๕,๖๗๙,๕๖๗	๓๑๘,๒๔๔	๖.๐๒
๒๕๔๓	๕,๘๑๐,๑๔๐	๑๒๗,๓๔๐	๒.๑๙

ที่มา : สำนักงานประกันสังคม

๒.๒ กระแสโลกาภิวัตน์และการค้าเสรี
แนวโน้มในอีก ๒ ทศวรรษข้างหน้า
ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์และสงคราม
การค้า เศรษฐกิจของประเทศไทย จำเป็นต้องมี
ลักษณะที่เป็นระบบเปิดมากขึ้น การเข้าสู่ระบบ
การค้าเสรีจะมีผลทำให้การเคลื่อนย้ายทรัพยากร
การผลิต (ทุน แรงงาน ผู้ประกอบการ) ภายใน
ประเทศและระหว่างประเทศ จะกระทำได้อย่าง
สะดวกรวดเร็ว ซึ่งจะก่อให้เกิดผลทั้งในเชิงบวกและ
เชิงลบ กล่าวคือ อุตสาหกรรมใดมีศักยภาพใน
การแข่งขันก็สามารถขยายตัวได้อย่างรวดเร็ว
ในขณะเดียวกันอุตสาหกรรมใดที่ไม่สามารถแข่งขัน
ได้ก็จะอยู่รอดยาก สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิด
การปรับตัวด้านการผลิตครั้งใหญ่เพื่อความอยู่รอด
อุตสาหกรรมหลายสาขาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยี
สมัยใหม่มาใช้แทนวิธีการผลิตเดิมที่ใช้แรงงาน
แบบเข้มข้น (Labor Intensive) จะมีการนำ
รูปแบบการจ้างงานที่ยืดหยุ่นเช่น การจ้างเหมา
จ้างผลิต หรือจ้างงานเป็นครั้งคราว มาใช้แทน
การจ้างแบบถาวรเหมือนในอดีต รวมถึงการ

ย้ายฐานการผลิตไปยังแหล่งที่มีต้นทุน
ที่ต่ำกว่า แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้
ล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานของลูกจ้างใน
ภาคเอกชนทั้งสิ้น ส่วนจะรุนแรงมากน้อยเพียงใด
ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวของลูกจ้าง
ด้วยประการหนึ่ง

จากสถานการณ์และแนวโน้มดังกล่าว
ข้างต้น คงจะเห็นพ้องกันว่าโดยหลักการแล้ว
จำเป็นต้องมีการศึกษา เตรียมการเพื่อหา
แนวทางและมาตรการที่จะนำมาใช้เป็นตาข่าย
ทางสังคมที่จะรองรับและบรรเทาความเดือดร้อน
ให้แก่ลูกจ้างในภาคเอกชน ซึ่งกำลังจะกลายเป็น
กำลังแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุด ให้สามารถดำรง
อยู่เป็นทรัพยากรการผลิตที่มีประสิทธิภาพ
ของประเทศต่อไปได้ และการประกันการว่างงาน
ในระบบประกันสังคมนับเป็นแนวทางหนึ่ง
ที่ได้รับความสนใจ รัฐบาลถูกเรียกร้องจาก
หลายฝ่ายให้เร่งดำเนินการการประกันการ
ว่างงานโดยเร็ว



๓. แนวความคิดเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน

๓.๑ ความหมาย :

สมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ (International Social Security Association : ISSA) ได้ให้ความหมายการประกันการว่างงานว่าเป็นแขนงหนึ่งของการประกันสังคม ที่ให้ความคุ้มครองในเรื่องของการว่างงานโดยไม่สมัครใจ โดยเงินช่วยเหลือที่จะจ่ายให้ผู้ที่ต้องออกจากงานในระยะเวลาจำกัด และในช่วงที่ผู้ว่างงานมาขอรับสิทธิต้องมาแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้คำนิยามการประกันการว่างงานว่าเป็นระบบการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ว่างงานโดยมิได้สมัครใจ เป็นผลทำให้สูญเสียรายได้ ผู้ที่จะได้รับความช่วยเหลือจะได้รับความช่วย

เหลือในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับความช่วยเหลือยังคงว่างงานจริง และมีความพร้อมที่จะทำงาน

๓.๒ หลักการและวิธีการโดยทั่วไป

การประกันการว่างงานตามนิยามของ ISSA และ ILO สามารถสรุปเป็นหลักการกว้างๆ ได้ ดังนี้

๑. เป็นระบบความช่วยเหลือผู้ทำงานที่อยู่ในภาวะว่างงานโดยไม่สมัครใจ

๒. เป็นการให้เงินช่วยเหลือตามระยะเวลาที่กำหนด

๓. ผู้รับความช่วยเหลือต้องว่างงานจริง และพร้อมที่จะทำงาน

โดยทั่วไป การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ว่างงานจะมีอยู่ ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะของการประกัน (Insurance Principle) ที่เงินช่วยเหลือจะมาจากเบี้ยประกัน หรือเงินสมทบที่มีการจัดเก็บไว้ก่อนการว่างงาน และจะจ่ายให้กับผู้ประกันตน

เท่านั้น โดยมีระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนและจำนวนเงินช่วยเหลือขึ้นกับรายได้ของผู้ประกันตน โดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นในการใช้จ่ายกับลักษณะของ การสงเคราะห์ ซึ่งรัฐบาลจะเป็นผู้รับภาระในการจ่ายเงินช่วยเหลือจากภาษีอากรทั่วไป จำนวนเงินช่วยเหลือขึ้นอยู่กับความจำเป็นขั้นต่ำ โดยทั่วไปจะน้อยกว่าเงินแบบการประกันและเป็นการช่วยเหลือที่ปกติจะไม่มีกำหนดระยะเวลา

๓.๓ ประโยชน์ทดแทนและเงื่อนไขการเกิดสิทธิ

ประโยชน์ทดแทนของการประกันการว่างงานในประเทศต่างๆส่วนใหญ่จะมีความสัมพันธ์กับรายได้ของผู้ประกันตนก่อนว่างงาน โดยเฉลี่ยจะอยู่ในช่วงร้อยละ ๔๐ - ๗๕ ของรายได้ นอกจากนี้ ผู้ว่างงานอาจได้รับประโยชน์ในด้านการให้บริการจัดหางาน การฝึกอาชีพ การฝึกเพิ่มเติมทักษะและมีมือในการทำงาน

สำหรับเงื่อนไขการเกิดสิทธิ นั้น โดยทั่วไปผู้ประกันตนจะต้องจ่ายเงินสมทบมาครบตามจำนวน ภายในระยะเวลาที่กำหนดก่อน และต้องเป็นผู้ที่อยู่ในภาวะว่างงานโดยไม่สมัครใจ มีความสามารถพร้อมที่จะทำงาน และต้องไม่ปฏิเสธงานที่เหมาะสมที่รัฐจัดหาให้หรือไม่ปฏิเสธการฝึกงานใหม่ตามที่กำหนด

๓.๔ เงินสมทบ

โดยหลักการทั่วไปแล้ว การจ่ายเงินสมทบจะเป็นหน้าที่ของนายจ้าง และผู้ประกันตน เนื่องจาก เป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงจาก

การประกันการว่างงาน แต่รัฐบาลอาจให้ความช่วยเหลือบ้าง ในลักษณะการให้ทุนประเดิมหรือให้ความช่วยเหลือ เมื่อกองทุนประกันการว่างงานประสบปัญหาขาดทุน

ข้อมูลการจ่ายเงินสมทบของต่างประเทศจากสมาคมการประกันสังคมระหว่างประเทศ ISSA รวบรวมโดยสำนักงานประกันสังคม พบว่า มี ๑๙ ประเทศที่นายจ้างเป็นผู้จ่ายฝ่ายเดียว แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างและลูกจ้างจะจ่ายร่วมกัน มีจำนวน ๓๓ ประเทศ และมีเพียง ๖ ประเทศที่รัฐร่วมจ่ายเงินกับนายจ้างและลูกจ้างในอัตราที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ส่วนที่เหลือได้แก่ ลักเซมเบิร์ก จะให้ลูกจ้างจ่ายฝ่ายเดียว สำหรับสวีเดนจะให้รัฐจ่ายร่วมกับลูกจ้าง และมีประเทศที่รัฐบาลจ่ายฝ่ายเดียว ๒ ประเทศ คือ บราซิลและชิลี

๔. การประกันการว่างงานของประเทศไทย

ประเทศไทยเริ่มมีการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง กรณีที่ถูกเลิกจ้าง โดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำผิด หรืออีกนัยหนึ่งไม่ใช่เป็นความสมัครใจของลูกจ้างในรูปของค่าชดเชย ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยได้มีการบัญญัติเรื่องค่าชดเชยไว้ครั้งแรกในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙ กำหนดค่าชดเชยไว้เป็นอัตราเดียวคือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ได้รับอยู่ ๓๐ วัน จากนั้นได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาอีกหลายครั้ง จนถึง พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งล่าสุด โดยพระราช



บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง เป็น ๕ อัตราตามอายุงาน คือ ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน ๙๐ วัน ๑๘๐ วัน ๒๕๐ วัน และ ๓๐๐ วัน นอกจากนั้น ยังได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างที่บอกเลิกจ้าง เนื่องจากนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และเป็นเหตุให้กระทบต่อการดำรงชีวิตที่สำคัญร้อยละ ๕๐ ของค่าชดเชยปกติด้วย

สำหรับ พระราชบัญญัติประกันสังคม กำหนดให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม รวมทั้งหมด ๗ กรณี และสำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการให้ความคุ้มครองไปแล้ว ๖ กรณี ได้แก่ กรณีเจ็บป่วย ทูพพลภาพ คลอดบุตร ตาย สงเคราะห์บุตร และชราภาพ ส่วนกรณีสุดท้ายคือ การประกันการว่างงาน มิได้กำหนดกรอบระยะเวลาดำเนินการไว้อย่างชัดเจน เพียงแต่ระบุไว้ในมาตรา ๑๐๔ วรรคสาม ว่า จะเริ่มเมื่อใดให้ตราเป็นพระราช

กฤษฎีกา

๔.๑ สารสำคัญของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน

มาตรา ๕

“ว่างงาน” หมายความว่า การที่ผู้ประกันตนต้องหยุดงานเนื่องจากนิตสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง

มาตรา ๔๖

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการจ่ายประโยชน์ทดแทน ในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย กรณีทุพพลภาพ กรณีตายและกรณีคลอดบุตร ฝ่าฝืนเท่ากันตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงินสมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตนตาม

มาตรา ๓๓ ออกเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อการ
จ่ายประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร
กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานตามอัตราที่
กำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่เกินอัตราเงิน
สมทบท้ายพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๔

ผู้ประกันตนหรือบุคคลตามมาตรา ๗๓
มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนจากกองทุน
ดังต่อไปนี้ (๗) ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน
ยกเว้นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๙

มาตรา ๗๔

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับ
ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกัน
ตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน
และต้องอยู่ในระยะเวลา สิบห้าเดือนก่อน
การว่างงาน

มาตรา ๗๕

ให้ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์
ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่แปดนับแต่วัน
ว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎ
กระทรวง

มาตรา ๑๐๔

ฯลฯ

สำหรับการจัดเก็บเงินสมทบเพื่อการให้
ประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานจะเริ่มดำเนินการ
เมื่อใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

๔.๒ การเตรียมการประกันสังคมกรณี ว่างงาน

สำนักงานประกันสังคมซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบ
ได้เริ่มศึกษาเรื่องนี้ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการ
เตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงาน ซึ่งคณะ
อนุกรรมการฯ มีข้อเสนอ ดังนี้

๔.๒.๑ ให้การคุ้มครองเฉพาะผู้ประกันตน
ซึ่งเป็นลูกจ้างตามมาตรา ๓๓

๔.๒.๒ ต้องจ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อย
กว่า ๖ เดือน และจะต้องอยู่ในระยะเวลา
๑๕ เดือนก่อนว่างงาน

๔.๒.๓ มีเงื่อนไขการปฏิบัติตามกฎหมาย
และพฤติกรรมการถูกเลิกจ้าง

- ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน
- ต้องพร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่
จัดหาให้

- ต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงาน
- ได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ
- รายงานตัวไม่น้อยกว่าเดือนละ ๑ ครั้ง
- มิได้ถูกเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุต่อไปนี้
(๑) ทุจริตต่อหน้าที่

- (๒) กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

- (๓) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

- (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการ
การทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายใน
กรณีร้ายแรง

- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกัน
โดยไม่มีเหตุอันสมควร

- (๖) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้
รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ ถ้ามีการ
ดำเนินคดีให้รอจนกว่าคดีถึงที่สุด

- (๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่

สุดท้ายจำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- ต้องไม่ใช่ผู้ลาออกจากงานโดยสมัครใจ

๔.๒.๔ ต้องยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ว่างงาน

๔.๒.๕ ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ

๔.๒.๖ ลักษณะของประโยชน์ทดแทน

- เงิน

- บริการจัดหางานและพัฒนาฝีมือแรงงาน

๔.๒.๗ อัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทน

- ร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างผู้ประกันตนเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน ภายใน ๓๖๕ วัน นับจากการได้รับสิทธิครั้งก่อน โดยใช้เกณฑ์การคำนวณค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ และกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขวิธีการและอัตราการจ่ายประโยชน์ทดแทนในกฎกระทรวง

๔.๒.๘ วันเริ่มมีสิทธิและระยะเวลารอสิทธิ

- ให้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ปลดนับแต่วันขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานของรัฐ ภายหลังจากว่างงานจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย

๔.๒.๙ จัดเก็บเงินสมทบในอัตรารวม ร้อยละ ๓ ของค่าจ้างผู้ประกันตน โดยระยะแรกจัดเก็บจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเป็น ๑ : ๑ : ๑

๔.๒.๑๐ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและความสัมพันธ์ขององค์กร ดังนี้

(๑) ให้ผู้ว่างงาน ยื่นคำขอรับประโยชน์ทดแทนที่สำนักงานประกันสังคมและสำนักงานประกันสังคมออกหลักฐานให้ผู้ว่างงานไปยื่นขึ้นทะเบียน

ผู้ว่างงานต่อสำนักจัดหางาน กรมการจัดหางาน

(๒) สำนักจัดหางานจัดหางานให้ผู้ว่างงานในกรณีที่จัดหางานไม่ได้ให้ออกหลักฐานให้ผู้ว่างงานใช้ประกอบการขอรับประโยชน์ทดแทนสำหรับในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งงานว่าง และจำเป็นต้องพัฒนาฝีมือแรงงานให้กรมการจัดหางานส่งหลักฐานแจ้งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พิจารณาเข้ารับการฝึกเพิ่มทักษะ หรือฝึกเปลี่ยนอาชีพ

(๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาเงื่อนไขและคุณสมบัติในการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ผู้ว่างงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และแจ้งค่าใช้จ่ายต่อสำนักงานประกันสังคม

๕. ความเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้เขียนต้องขอแสดงจุดยืนในเบื้องต้นว่า โดยส่วนตัวแล้วเห็นว่าการประกันสังคม เป็นเรื่องที่มีประโยชน์ สมควรสนับสนุนให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่ผู้ประกันตน และอาจขยายความคุ้มครองไปสู่ประชาชนโดยทั่วไปให้ได้รับประโยชน์อย่างกว้างขวาง ในอนาคตเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม การแสดงความคิดเห็นและการเสนอประเด็นปัญหาในครั้งนี้ จึงมีเจตนาเพียงแต่ต้องการให้การประกันการว่างงานที่จะเกิดขึ้นตามกฎหมายประกันสังคมในอนาคต เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมาให้เป็นภาระแก่คนรุ่นหลัง มิได้เป็นการคัดค้านการประกันการว่างงานแต่อย่างใด

๕.๑ พฤติกรรมในการทำงานของผู้ประกันตนจะเปลี่ยนแปลง หรือไม่

ทุกครั้งที่มีการกล่าวถึง การประกันการว่างงานมักจะได้รับคำถามหรือข้อวิพากษ์วิจารณ์ในทำนองว่า จะทำให้คนไม่ยอมทำงาน หรือไม่ จะทำให้ผู้ว่างงานไม่กระตือรือร้นในการหางาน จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างลดการประนีประนอมต่อกัน หรือไม่ จะมีผลทำให้มีผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น หรือเปล่า คำถามเหล่านี้เกิดขึ้นจากสามัญสำนึกและประสบการณ์ ที่เคยได้ยินได้ฟังมาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งล้วนแต่เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่ต้องการคำตอบที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล ดังนั้น สำนักงานประกันสังคมจึงควรจะได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “ผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของผู้ประกันตนเมื่อมีการประกันการว่างงาน” เพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจนเชื่อถือได้สำหรับใช้ประกอบการพิจารณากำหนดรูปแบบ วิธีการ และค่านวดันทุนของการดำเนินงาน ตลอดจนเพื่อใช้ตอบคำถาม และข้อสงสัยของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการเตรียมการที่ผ่านมา แม้ว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงานขึ้นมารับผิดชอบดำเนินการแล้วก็ตาม แต่การศึกษาเตรียมการจะเน้นเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดรูปแบบ วิธีการ กลไกในการทำงาน และประมาณการรายรับ - รายจ่าย ของกองทุนเท่านั้น ยังไม่เคยมีการศึกษาในเชิงพฤติกรรมดังกล่าวอย่างจริงจัง ตัวเลขสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการคำนวณจึงเป็นการอนุมานจากข้อมูลสถิติในอดีตที่ยังไม่มีการประกันการว่างงาน ทำให้

ผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายยังขาดความเชื่อมั่นในข้อเสนอต่าง ๆ

๕.๒ สมควรจะมีการแก้ไขกฎหมายประกันสังคม ก่อนเริ่มดำเนินการ หรือไม่

จากข้อเสนอของคณะกรรมการเตรียมการประกันกรณีว่างงาน ที่เสนอให้มีการแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหลายประเด็นที่เห็นว่ายังขาดความชัดเจนหรือยังไม่รัดกุมเพียงพอ นั้น ผู้เขียนเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งและสนับสนุนให้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติประกันสังคมให้มีความชัดเจนและเป็นไปตามหลักสากล โดยเห็นว่ประเด็นที่สำคัญที่สุดที่จะต้องมีการแก้ไข ได้แก่ การกำหนดเงื่อนไขการเกิดสิทธิว่า “จะต้องไม่ใช่ผู้ที่ลาออกจากงานโดยสมัครใจ” เนื่องจากเป็นหลักการสำคัญที่เป็นมาตรฐานสากล ดังจะเห็นได้จากนิยามและหลักการสำคัญของการประกันการว่างงานที่ ISSA และ ILO ได้กำหนดไว้

นอกจากนั้น ยังมีประเด็นว่า ควรจะแก้ไขกฎหมายก่อนเริ่มดำเนินการประกันการว่างงาน หรือควรจะเริ่มดำเนินการตามกฎหมายเดิมไปก่อนแล้วค่อยแก้ไขกฎหมายในภายหลัง เนื่องจากมีบางกลุ่ม พยายามที่จะผลักดันให้มีการเริ่มการประกันการว่างงานโดยเร็ว และเห็นว่า การแก้ไขกฎหมายมีกระบวนการและขั้นตอนที่ต้องใช้เวลามาก จึงอยากให้ดำเนินการภายใต้กฎหมายเดิมไปก่อน นั้น ผู้เขียนมีความเห็นว่าสมควรดำเนินการ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการเตรียมการประกันสังคมกรณีว่างงาน ที่เสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายให้มีความสมบูรณ์

ก่อนจะเริ่มดำเนินการ ทั้งนี้ เพราะการประกัน การว่างงาน เป็นเรื่องใหญ่ที่มีผลกระทบต่อคน จำนวนมาก ต้องใช้ทุนดำเนินการเป็นจำนวน มหาศาลและเป็นสวัสดิการทางสังคมที่หาก ดำเนินการแล้วจะยกเลิกหรือแก้ไขในลักษณะ ที่ทำให้สิทธิประโยชน์ลดลงได้ยากยิ่งหรืออาจ กระทำมิได้เลย ดังเช่น ตัวอย่างในหลายกรณีที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ หรือกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้น ในประเทศไทย ได้แก่ การประกันสังคมกรณี ชราภาพ ซึ่งจนถึงขณะนี้ก็ยังมิอาจแก้ไขได้ทั้ง ๆ ที่หลายฝ่ายรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ ได้เล็งเห็นว่า วิธีการที่ใช้อยู่จะทำให้กองทุน ประสบปัญหาการขาดทุนอย่างรวดเร็วเมื่อเริ่มมี การจ่ายประโยชน์ทดแทนในอนาคต นอกจากนี้ ปัจจุบันยังมีระบบการจ่ายเงินชดเชยให้แก่ ลูกจ้างที่ต้องออกจากงานโดยมิใช่ความผิดของ ลูกจ้าง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นหลัก ประกันที่จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่สมัครใจอยู่แล้ว

๕.๓ รัฐบาลควรจ่ายเงินสมทบกองทุน ประกันสังคมกรณีว่างงาน หรือไม่

ประเด็นปัญหานี้เป็นที่ถกเถียงกันมาโดย ตลอดว่า รัฐควรจะจ่ายเงินสมทบในอัตราที่ กำหนดตายตัวรวมกับฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง หรือไม่ เนื่องจากเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผล ประโยชน์ของกลุ่ม ทำให้หาข้อยุติในลักษณะที่ เป็นเอกฉันท์ได้ยาก จึงควรพิจารณาโดยอาศัย การเปรียบเทียบกับข้อมูลของต่างประเทศประกอบ ด้วย ซึ่งโดยหลักการแล้วผู้เขียนเห็นว่า รัฐบาลไม่ ควรจ่ายเงินสมทบ กองทุนประกันสังคมกรณีว่าง

งานในอัตราที่ตายตัว แต่อาจให้การสนับสนุน ในลักษณะของการให้ทุนประเดิม ซึ่งต้องมีการ กำหนดวงเงินที่แน่นอน หรืออาจให้ความช่วยเหลือ เป็นครั้งคราว เมื่อกองทุนฯ ประสบปัญหาการ ขาดทุน ด้วยเหตุผล ดังนี้

(๑) ประเทศทั่วโลกส่วนใหญ่กำหนดให้ เป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างเป็นผู้จ่าย เงินสมทบ

(๒) การนำภาษีของคนทั้งประเทศมาจ่าย เพื่อเป็นสวัสดิการให้แก่ผู้ประกันตน ซึ่งเป็น กลุ่มเฉพาะ จะทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม

(๓) ระบบและโครงสร้างภาษีอากรของ ประเทศยังไม่เอื้ออำนวยให้รัฐบาลสามารถใช้จ่ายเงินเพื่อดำเนินนโยบายรัฐสวัสดิการได้มาก เหมือนในประเทศที่เป็นรัฐสวัสดิการ ซึ่งประชาชน จะต้องเสียภาษีโดยรวมในอัตราที่สูงกว่าประเทศไทยมาก หรือไม่ต้องเป็นประเทศที่มีทรัพยากรและ รายได้สูงเป็นพิเศษ

(๔) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๒๔ ได้กำหนดให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินอุดหนุน หรือเงินทดรองราชการให้แก่กองทุนฯ เมื่อมีเงินไม่พอจ่ายอยู่แล้ว

๕.๔ รัฐบาลพร้อมที่จะดำเนินนโยบาย รัฐสวัสดิการ หรือไม่

เป็นประเด็นเชิงนโยบายที่สำคัญว่ารัฐบาล มีนโยบายและความพร้อมที่จะทำให้ประเทศไทย เป็นรัฐสวัสดิการ หรือไม่ ซึ่งจะต้องพิจารณาถึง สถานะการคลังของประเทศในปัจจุบัน รวมถึง ภาระที่จะต้องผูกพันไปในอนาคตประกอบด้วย จากสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและการคลัง

ในขณะนี้ หากจะให้รัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคมเพิ่มขึ้น สำหรับการประกันการว่างงานแล้ว เห็นว่ารัฐบาลยังมีข้อจำกัดด้านการคลังอยู่อีกมากกว่าการที่ต้องจัดงบประมาณรายจ่ายแบบขาดดุล คือรายจ่ายสูงกว่ารายรับมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ จนถึงปัจจุบัน และคาดการณ์ว่าคงจะต้องจัดงบประมาณแบบขาดดุลต่อเนื่องไปอีกระยะหนึ่ง อันเป็นผลมาจากวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้รัฐบาลมีภาระต้องชำระหนี้เงินกู้ทั้งในและต่างประเทศ และยังไม่สามารถเพิ่มการจัดเก็บรายได้ในช่วงที่เศรษฐกิจของประเทศเพิ่งจะเข้าสู่ภาวะที่ฟื้นตัวได้อย่างเต็มที่ ทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญแม้ว่ารัฐบาลอาจจะมียุทธศาสตร์และเห็นความสำคัญของการประกันการว่างงานก็ตาม นอกจากนั้น จากการที่มีการขยายความคุ้มครองประกันสังคมไปยังสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ ๑ คนในปี ๒๕๔๕ นั้น ทำให้ปัจจุบันรัฐบาลมีภาระต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม สำหรับ ๖ กรณีเดิมที่เริ่มดำเนินการไปแล้ว เป็นวงเงินที่สูงถึงประมาณปีละ ๑๒,๐๐๐ ล้านบาท ยิ่งทำให้เห็นว่า สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ และการคลังของประเทศยังไม่เอื้ออำนวยให้รัฐบาลสามารถจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการประกันการว่างงานได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยในขณะนี้

๕.๕ หน่วยงานอื่นที่ต้องดำเนินการสนับสนุนการประกันการว่างงานมีความพร้อมเพียงพอ หรือไม่

การประกันการว่างงานจะประสบความสำเร็จ

และสามารถลดค่าใช้จ่ายได้มากน้อยเพียงใดนั้น จะต้องอาศัยการทำงานที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการจัดหางานและการพัฒนาทักษะอาชีพด้วย ซึ่งปัจจุบันทั้งกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต่างก็มีข้อจำกัดที่จะขยายการให้บริการรองรับการประกันการว่างงาน ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาและกำหนดรูปแบบ วิธีการทำงาน ของ ทั้ง ๒ หน่วยงานดังกล่าว ให้มีความชัดเจน มีความสอดคล้องโดยจัดทำแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบเป็นการเร่งด่วนก่อนที่จะเริ่มดำเนินการประกันการว่างงาน เพื่อเป็นหลักประกันและเตรียมการสนับสนุนความสำเร็จของการประกันการว่างงาน

๕.๖ ฝ่ายนายจ้าง และผู้ประกอบการมีความรู้ความเข้าใจ และความพร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการประกันการว่างงาน หรือไม่

นับเป็นประเด็นที่สำคัญ เนื่องจากทั้ง ๒ ฝ่ายดังกล่าวจะเป็นผู้จ่ายและรับประโยชน์โดยตรง ควรจะได้มีการสอบถามความเห็นในรูปของการทำประชาพิจารณ์อย่างเป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างทั่วทุกภูมิภาค ไม่จำกัดเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกัน ต้องทำการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันการว่างงาน ทั้งในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ และเงื่อนไขต่างๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจที่ถูกต้องและควรทำการศึกษาวิจัยถึงผลกระทบต่อด้านทุนการผลิต และขีดความ



สามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนเพื่อนำมา
ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจด้วย

สรุป : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เขียนเป็นมุมมองหนึ่งจากประสบการณ์ที่ได้รับผิดชอบงานด้านงบประมาณของสำนักงานประกันสังคม และหน่วยงานอื่นทั้งหมดของกระทรวงแรงงาน ประกอบกับความสนใจที่ได้เฝ้าติดตาม ศึกษาเรื่องของการประกันสังคมทั้ง

ในและต่างประเทศมาโดยตลอด โดยหวังว่าข้อคิดเห็นและประเด็นปัญหาที่นำเสนอในครั้งนี้ จะได้รับความสนใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่สนใจได้นำไปศึกษาในรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อให้การประกันการว่างงานที่จะเกิดขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งผู้ประกันตน นายจ้าง และประเทศชาติโดยส่วนรวม □

การจูงใจในราชการ

พศ. ดร. สุวิมล เกษาศุปต์*

ช่วงเวลาขณะนี้ข้าราชการส่วนใหญ่มักมีความรู้สึกหนักใจกับภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ไม่น้อยเกือบทุกคนคงรู้สึกว่ามีงานมาก ทั้งงานประจำที่ทำตามปกติ และงานใหม่ๆ ที่เป็นนโยบายของหน่วยงาน และยังมีส่วนที่เกี่ยวกับการปรับบทบาทภารกิจปรับกระบวนการทำงานให้ทันสมัย การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ เปลี่ยนระเบียบ กฎเกณฑ์ใหม่ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก ตามมาด้วยมาตรการอีกมากมายอันเนื่องมาจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งหน่วยงานต้องถือปฏิบัติ ภาวะเช่นนี้ย่อมทำให้เกิดความกดดันแก่ข้าราชการไม่น้อย โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่างๆ ไม่ว่าจะระดับสูง ระดับกลาง หรือระดับต้น ก็ตาม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลเจ้าหน้าที่ทั้งหลายในหน่วยงานให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและแนวทางที่กำหนดไว้ คำถามคือ ทำอย่างไรจึงจะจูงใจให้ข้าราชการทุกคนมีกำลังใจและร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่มากมายเหล่านี้ให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยองค์การก็จะมีผลงานและผู้ปฏิบัติงานก็ทำงานอย่างมีความสุข เพื่อเป็นการตอบคำถามข้างต้น บทความนี้จะได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการจูงใจและแนวทางในการใช้รางวัลเป็นเครื่องมือในการจูงใจ เมื่อว่าผู้อ่านอาจเห็นประโยชน์จะได้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้บ้างตามสมควร

การจูงใจคืออะไร

ก่อนอื่นจะขออธิบายความหมายของการจูงใจเสียก่อน เพื่อให้เห็นจุดเน้นของคำๆ นี้ ให้ชัดเจน การจูงใจเป็นคำที่แสดงถึงเป้าหมายของสิ่งที่ถูกจูงว่าอยู่ที่ “ใจ” ไม่ใช่การจูงมือ หรือจูงจุก การจูง หมายถึง การนำไปในทิศทางที่ผู้จูงอยากให้อีกฝ่ายหนึ่งตามไป

การจูงมือ หมายถึง ผู้จูงจับมืออีกฝ่ายหนึ่งให้เดินตาม ผู้ตามเดินตามแบบยินยอม แม้ว่าจะไม่ค่อยแน่ใจหรือเห็นด้วยนักก็ตาม แต่ไม่ถึงกับทนไม่ได้ เพราะถ้าทนไม่ได้ก็อาจสับตมือไม่ให้ถูกจูงได้ กรณีนี้ผู้จูงมืออาจลำบากหน่อย ถ้าผู้ถูกจูงแก้งัดเดินช้าๆ ไม่ได้เป็นจังหวะ สอดคล้องกับผู้จูง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายก็อาจสะดุดหกล้ม และไปถึงจุดหมายช้ากว่าที่ควรจะเป็น หรือในสถานการณ์ที่แยกว่านั้นมิได้รับบาดเจ็บจนเดินต่อไปไม่ได้จึงไปไม่ถึงจุดหมายปลายทาง

การจูงจุก มักใช้เปรียบเทียบกับคนที่ถูกคนอื่นเลี้ยมสอน ครอบงำความคิดหรือบังคับให้ทำในสิ่งที่ปกติตนเองจะไม่ทำ ดังเช่น วัว ควาย ที่ต้องถูกสนจุกด้วยเชือกเส้นโตๆ และต้องเดินตามผู้จูงไป แม้จะไม่พอใจ ไม่อยากเดินทางนี้ แต่ก็ต้องเดิน เพราะถูกผูกและลากไป การจูงจุกจึงมีความหมาย ในทางไม่ดีเมื่อนำมาใช้กับพฤติกรรมของคน จึงหมายถึงคนที่ไม่มีความคิดเป็นของตนเอง และยอมให้ผู้อื่นครอบงำ

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การจูงใจ

หมายถึง การจูงที่ใจของอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อผู้จูงอยากให้ผู้อื่นเดินทางไหนก็ต้องทำให้ใจของผู้ถูกจูงนั้นยอมรับ และเดินตามด้วยตนเอง โดยไม่ต้องจับมือหรือจุมก การจูงใจในลักษณะนี้ คือ การโน้มน้ำหนักจิตใจให้เห็นตามและทำตามด้วยความเต็มใจ การกระทำของผู้ถูกจูงจึงเกิดจากการตัดสินใจของตนเองว่าจะเดินตามผู้จูง หรือไม่ และจะเดินอย่างไร การจูงใจคือการสร้างพลังใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่ผู้จูงปรารถนา โดยไม่ใช้การครอบงำหรือการบังคับ จะเห็นได้ว่า การจูงใจ ให้ความสำคัญกับคุณค่าความเป็นคนที่มีศักดิ์ศรีของอีกฝ่ายหนึ่งมากกว่าการจูงมือและจูงจุมก

ในองค์การ การจูงใจในการทำงานถือเป็นเครื่องมือหลักอย่างหนึ่งในการเพิ่มผลผลิตภาพแก่หน่วยงาน นอกเหนือจากความรู้ความสามารถของบุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ ที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ ความสำเร็จของคนที่เป็นผู้บริหารจึงอยู่ที่ความสามารถในการจูงใจผู้อยู่รอบข้างให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ส่งเสริมเป้าหมายขององค์การไม่ว่าคนเหล่านั้นจะเป็นลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารในระดับสูงกว่าก็ตาม การจูงใจลูกน้องได้แก่ การกระตุ้น ส่งเสริมและให้กำลังใจแก่ลูกน้องให้ทุ่มเท การทำงานเพื่อเป้าหมายหน่วยงาน การจูงใจเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การทำให้ผู้ร่วมกลุ่มงาน ร่วมแรงร่วมใจไปให้ถึงหลักชัยของกลุ่มด้วยกัน การจูงใจผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ การแสดงให้เห็นว่าผลงานของหน่วยงานมีคุณค่าต่อองค์การและให้ความสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ลุล่วง ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการจูงใจบุคคลที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่าย

จะจูงใจได้อย่างไร

การจะจูงใจใครก็ตาม สิ่งแรกเราต้องรู้ว่าเขาต้องการอะไร ความต้องการนี้เรียกว่า แรงจูงใจ ทฤษฎีทางจิตวิทยาเชื่อว่า จิตเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมหรือการกระทำ และพฤติกรรมคือการกระทำที่เกิดขึ้นเพื่อแสวงหาสิ่งที่มาตอบสนองความต้องการของตน โดยธรรมชาติ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทั้งทางกายและทางจิตใจ

ความต้องการทางกาย ได้แก่ การมีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพที่แข็งแรง ปัจจัย ๔ นี้ เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อการยังชีพ เพื่อให้ชีวิตมีคุณภาพขึ้น ความต้องการขั้นต่อไปคือ ต้องการมีความเป็นอยู่ที่สะดวกสบาย มีพาหนะการเดินทางไปที่ต่างๆ ในการทำงานก็อยากอยู่ในห้องทำงานที่เหมาะสม มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ด้วยเงิน การทำงานจึงทำเพื่อให้ได้เงิน และให้ได้รับสวัสดิการต่างๆ จากองค์การ และถ้าจะให้ดีกว่านี้ก็อยากได้งาน ที่มีหลักประกันความมั่นคง ว่าตนจะมีสิ่งตอบสนองความต้องการเหล่านี้ตลอดชีวิต

ความต้องการทางใจ ได้แก่ ความรู้สึกดี ๆ เช่น ความรักจากผู้คนรอบข้าง ครอบครัว เพื่อนฝูง นาย ลูกน้อง ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า มีคนอื่นชื่นชม ความรู้ ความสามารถ และผลงานของตน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการทำในสิ่งที่ชอบ ที่สนุก ที่มีความหมาย ที่ท้าทายความสามารถ บางคนก็อยากมีอำนาจเหนือผู้อื่น อยากเป็นผู้ประสบความสำเร็จ อยากเป็นผู้ชนะ

ในบริบทของนักบริหาร เมื่อผู้บริหารต้องการจูงใจบุคลากรของตนให้ทุ่มเทกับงานจะต้องรู้ความต้องการในการทำงานของเขาและหาทางตอบสนองความต้องการเหล่านั้น จึงจะสามารถทำให้เขาแสดงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาได้

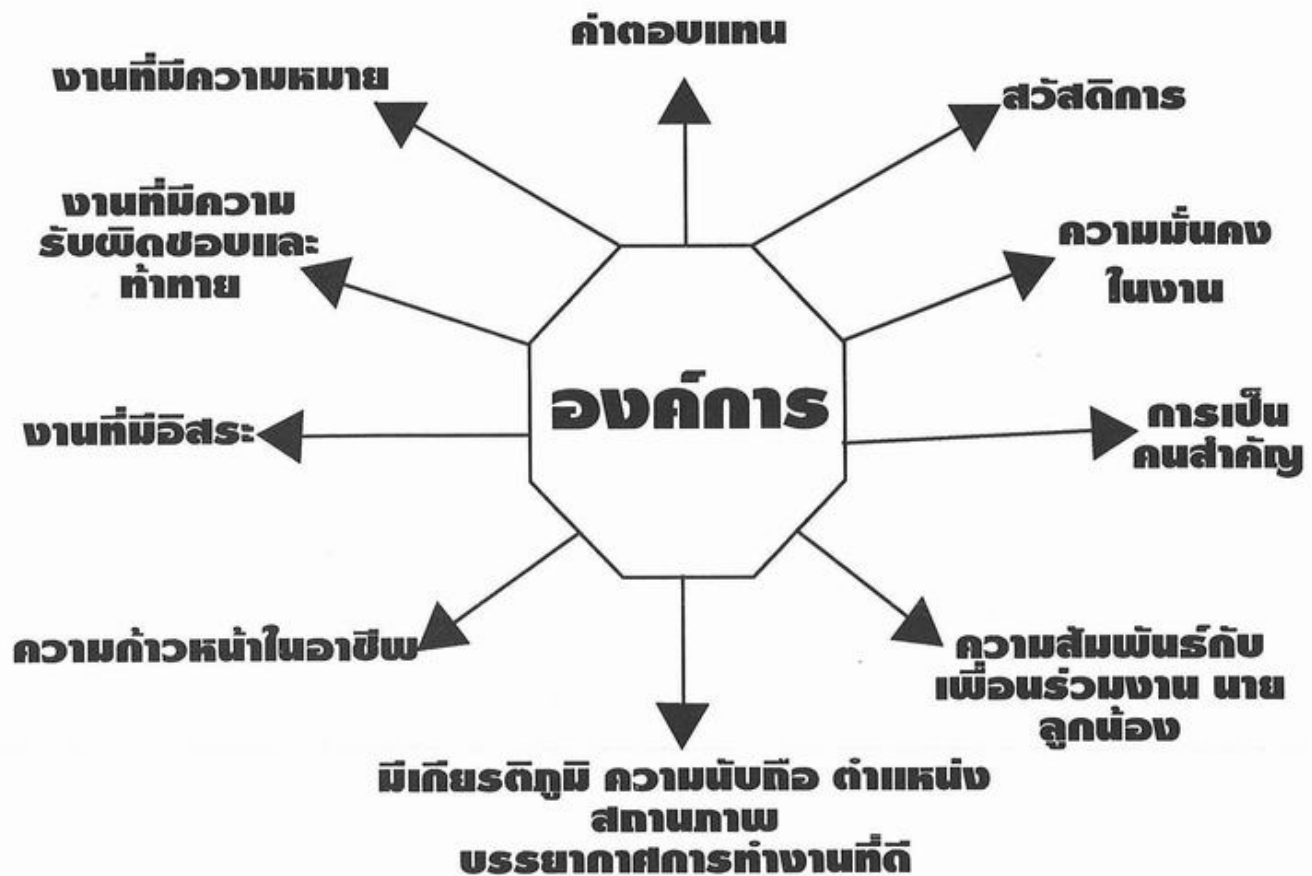
ซึ่งความต้องการ ทั้ง ๒ ประการข้างต้น คนทุกคนมีเหมือนๆ กัน แต่มีไม่เท่ากัน และทรงคุณค่าต่างกัน สำหรับบางคนอาจเห็นว่าสิ่งที่ตนอยากได้จากการทำงานหนักคือการได้เงินเดือน ค่าจ้างสูงๆ อย่างอื่นสำคัญน้อยกว่า บางคนคิดว่า เงินเดือน ค่าจ้าง ไม่ต้องสูงมากนัก แต่ขอให้ได้ทำงานที่ตนชอบ ทำงานที่มีอิสระ หรืองาน ที่ได้แสดงศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ดังนั้น การตอบสนองความต้องการของคนเหล่านี้ จึงต้องมีความแตกต่างกันด้วย โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต้นหรือผู้มีหน้าที่ปฏิบัติงานประจำวัน ทั่วๆ ไป สิ่งที่ต้องการมากที่สุด คือ สิ่งจูงใจทางการเงินอันเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การตอบสนองความต้องการทางกาย สำหรับผู้ที่ทำงานระดับสูงหรือประเภทใช้วิชาชีพ สิ่งจูงใจหลักจะได้แก่ความต้องการด้านการยอมรับนับถือ และการ

ทำงานที่มีความหมาย การประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการทางจิตใจมากกว่าทางกาย

การจูงใจในราชการ

งานราชการมีวิวัฒนาการมายาวไกล ในความคิดของคนไทยตั้งแต่อดีตเรายกย่องนับถือผู้ที่รับราชการ เพราะถือว่าข้าราชการคือคนของพระราชา ที่ทำหน้าที่แทนพระองค์ในการดูแลปกครองราษฎร ในราชอาณาจักรให้อยู่อย่างร่มเย็นเป็นสุข คอยช่วยเหลือจัดปัดเป่าความเดือดร้อนเมื่อยามมีทุกข์ ส่งเสริมให้ราษฎรประกอบสัมมาอาชีพ สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ชาติบ้านเมือง ผู้ที่รับราชการจึงอยู่ในสถานภาพทางสังคมที่สูงกว่าผู้ที่ทำงานบริษัทห้างร้านเอกชน หรืออาชีพอิสระทั่วไป แม้เมื่อต่อมามีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบ

ความต้องการของบุคคลจากองค์การ



ประชาธิปไตย ความคิดที่ว่าข้าราชการเป็นตำแหน่งมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ก็ยังไม่หายไป เมื่อประเทศมีการพัฒนามากขึ้น บทบาทของราชการยิ่งทวีความสำคัญ หน่วยราชการเป็นศูนย์กลางของการกำหนดนโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้าราชการเป็นผู้ที่นำนโยบายไปดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม การตัดสินใจและพฤติกรรมต่างๆ ของข้าราชการทุกคนย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนส่วนรวม ข้าราชการจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความทุกข์สุขและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และสิ่งนี้เป็นเหตุผลจูงใจให้คนไทยจำนวนหนึ่งอยากมีอาชีพเป็นข้าราชการ

มีข้อมูลศึกษาวิจัยที่ผ่านมาหลายเรื่องที่ได้แสดงให้เห็นว่าสิ่งจูงใจที่ทำให้คนอยากรับราชการมีอะไรบ้าง กล่าวโดยสรุปสิ่งจูงใจหลักๆ ได้แก่

๑. การได้รับการยอมรับนับถือ มีเกียรติ มีสถานภาพทางสังคม
๒. เป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น ตำแหน่งยิ่งสูง ยิ่งมีอำนาจมาก
๓. ได้รับใช้ชาติ ทำประโยชน์ให้แก่ประชาชน
๔. ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ศึกษาและฝึกฝนมาเพื่อส่วนรวม
๕. มีความมั่นคง ไม่ต้องกลัวตกงาน

เหตุผลข้างต้นนี้ เป็นความคาดหวังของคนที่เข้ารับราชการ ในความเป็นจริง เมื่อเข้ารับราชการแล้ว คนเหล่านี้ได้รับการตอบสนองมาน้อยเพียงไรเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณากัน อย่างไรก็ตาม เราจะไม่เห็นคำตอบว่าอยากรับราชการเพราะอยากจ่ำรวย ซึ่งในคำถามเดียวกัน ถ้าลองไปถามคนที่เลือกทำงานกับบริษัทเอกชนดูว่า สิ่งจูงใจในการเลือกงานของเขาคืออะไร ก็มักจะได้คำตอบว่า เขา

ต้องการเงินเดือนค่าจ้างสูงๆ สำหรับคนที่เข้ารับราชการจะรู้ว่า ถ้าทำราชการอย่างซื่อสัตย์สุจริต และยังชีพจากเงินเดือนอย่างเดียววันนั้นจะไม่มีวันจ่ำรวยแน่ทุกคนรู้ตั้งแต่แรกว่าค่าตอบแทนในระบบราชการเป็นอย่างไร แต่ถึงกระนั้นก็เป็นหน้าที่ของราชการในฐานะที่เป็นนายจ้างที่จะต้องยึดหลักการจ่ายค่าจ้างตอบแทนให้เพียงพอที่บุคคลจะดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมตามสถานภาพ คนที่ตัดสินใจเข้ารับราชการ มักคาดหวังว่าเมื่อเข้าอยู่ในระบบราชการแล้วแม้จะไม่ได้เงินเดือนสูง แต่เขาจะได้รับการตอบสนองความต้องการด้านอื่นๆ ที่ตนเห็นว่ามีคุณค่ามากกว่าตัวเงิน

หน่วยงานสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ของข้าราชการได้แค่ไหน?

ผู้บริหารกับการให้รางวัลทางใจ

ในภาวะที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็วเช่นนี้ ผู้บริหารเป็นผู้ที่รับภาระหนักในการปรับเปลี่ยนบทบาทและลักษณะการทำงานขององค์การแบบเก่าให้ไปสู่องค์การแบบใหม่ ในภาวะการเปลี่ยนผ่านนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ศิลปะการจูงใจทุกรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรทุกคนเห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง และเข้าร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ต้น การมีส่วนร่วมคือ รูปแบบหนึ่งของการจูงที่มีประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารควรจะใช้ตั้งแต่ขั้นของการกำหนดเป้าหมายและทิศทาง การกำหนดแผนงาน โครงการ เกณฑ์การประเมินผล และการให้รางวัลจูงใจแก่บุคลากรที่อุทิศตนต่อเป้าหมายขององค์การ

รางวัลจูงใจของราชการไทยในยุคเศรษฐกิจตกต่ำนี้ราชการคงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสูงมาก แต่นักบริหารก็สามารถใช้จุดเด่นของงานราชการเป็นตัวจูงใจได้ โดยไม่ต้องลงทุนทางการเงินอะไรเลย เพียงแค่ให้ความสำคัญแก่

บุคลากรในหน่วยงาน ให้ความเอาใจใส่ ติดตามดูแลช่วยเหลือและให้การสนับสนุน การทำงานของเขา และถ้าจะให้ดีกว่านี้คือ การศึกษาดูความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ว่ามีอะไรบ้าง และหาแนวทางและวิธีการตอบสนอง ความต้องการของเขา เพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน สิ่ง que ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการจูงใจ ได้ทันทีโดยไม่ต้องใช้เงินทองก็คือ การให้สิ่งที่เป็น ความต้องการทางใจ ได้แก่ ความต้องการได้รับความรัก การยกย่องชื่นชม การประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการได้ทำงานที่ตนชอบ เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหาร สามารถใช้สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นความซุ่มซุ่ม ทางจิตใจของเขาได้ จะขอยกตัวอย่างวิธีการตอบสนองความต้องการทางใจบางด้าน ดังนี้

ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดี สังคม

ไทยมีวัฒนธรรมแบบเครือญาติ เพื่อนพ้อง การ รู้จักคุ้นเคยเป็นช่องทางไปสู่การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความสัมพันธ์ที่ดีมีความสำคัญต่อการทำงานมาก ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร หมายถึง สมาชิกใน หน่วยงานมีความรักใคร่กลมเกลียวมีความ เข้าใจกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง ความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มจึงเป็นปัจจัยที่มีความหมายต่อ ความรู้สึกของบุคคล องค์กรใดก็ตามที่ สมาชิกมีความรู้สึกเหล่านี้ต่อกัน จะทำให้เกิดความผูกพันและความสามัคคี สถานที่ ทำงานก็จะเป็นที่ซุ่มซุ่มของมิตรสหายที่มา ทำงานด้วยกัน งานยากจึงไม่ใช่งานที่น่าเบื่อ เมื่อมีเพื่อนคอยช่วยเหลือ ผู้บริหารสามารถ สร้างความรู้สึกเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้ด้วยการ พูดคุย จัดประชุม และกิจกรรมต่างๆ ทั้งใน ที่ทำงานและนอกเวลา งาน เช่น จัดงานเลี้ยง สังสรรค์ การรับประทานอาหารร่วมกัน การ ทำบุญร่วมกันในวันหยุด เป็นต้น เพื่อให้สมาชิก ได้มีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มความสนิทสนมกัน

ดังคำพังเพยที่ว่า ความคุ้นเคยเป็นญาติอย่างยิ่ง **ความต้องการการยอมรับนับถือ** คน ทุกคนอยากได้รับความชื่นชม ยกย่องจากผู้อื่น ดังนั้น เมื่อมีผู้ทำงานได้สำเร็จ เราก็ควรกล่าว แสดงความยินดี ยกย่อง ซึ่งอาจใช้คำพูดชมแบบ ตัวต่อตัว หรือต่อหน้า เพื่อนร่วมงาน การเขียน บัตรทักชมเชย และถ้าผลงาน ที่ทำดีเด่น สมควร ให้ผู้อื่นใช้เป็นแบบอย่าง ก็อาจจัดงานพิธีหรือ งานฉลองให้และประกาศให้สาธารณะชนรับรู้

ความต้องการใช้ความรู้ความสามารถ

คนที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีทักษะพิเศษ มักต้องการงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของตน การตอบสนองความต้องการนี้ ผู้บริหารทำได้โดยการมอบหมายงานที่เขา ชอบ งานที่ท้าทายความสามารถของเขา งานที่เขามีโอกาสที่จะสร้างสรรค์งาน โดยไม่ต้อง ถูกควบคุมหยุมหยิม ถ้าเป็นงานยาก งานที่ ไม่มีคนทำมาก่อน ผู้บริหารควรให้กำลังใจ และช่วยเหลือเมื่อพบอุปสรรค และเมื่องาน สำเร็จต้องประกาศเกียรติคุณ

การทำข้างต้นถือเป็นการสร้างบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการทำงาน เพราะจะทำให้ข้าราชการ เกิดความรู้สึกที่ดีกับหน่วยงานและผู้ที่เป็นหัวหน้า ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดี มีเพื่อน ร่วมงานที่รักใคร่กัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ก็ยังเป็น การเสริมแรงจูงใจให้เกิดขึ้น องค์กรแบบ ใหม่ต้องมีความสร้างสรรค์ องค์กรที่สร้างสรรค์ คือองค์กรที่เปิดเผย สมาชิกมีความไว้วางใจกัน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติหัวหน้าและลูกน้องมีน้ำหนึ่ง ใจเดียวกัน คือการทำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ เมื่อองค์กรนั้นยึด หลักความเป็นธรรมในการบริหารในองค์กร ความเป็นธรรมมิได้เกิดจากความคิดของ ผู้บริหารคนเดียว หรือคนเพียงกลุ่มเดียว เท่านั้น แต่มาจากการรับรู้ของสมาชิกทุกคน ว่าสิ่งที่ผู้บริหารกระทำนั้นมีความเป็นธรรม

เพียงไร การรับรู้ตัวเองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการให้รางวัลจิตใจในระบบราชการ

ความเป็นธรรมคืออะไร

โดยธรรมชาติ มนุษย์ทุกคนต้องการความเป็นธรรม ความเป็นธรรมในการทำงานมาจากการประเมินค่าระดับความทุ่มเทที่บุคคลให้กับการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร ความทุ่มเทนั้นไม่ได้หมายถึงการทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง ทั้งปี ไม่เคยขาด สายลากิจ ลาป่วย หากหมายรวมถึงความตั้งใจ ความเสียสละ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ ความเอาใจใส่ ความรับผิดชอบ ความจงรักภักดี และความซื่อสัตย์ ที่ให้แก่องค์กร แต่ละคนจะรู้ตัวเองว่าได้อุทิศตนให้แก่องค์กรในระดับมากน้อยเพียงไร เมื่อพิจารณาถึง สิ่ง ที่ ตน ได้รับ ตอบแทนจากองค์กร ซึ่งได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ สถานภาพตำแหน่ง ความก้าวหน้า ในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ตนได้รับตอบแทนจากองค์กรมากน้อยแค่ไหน มีความคุ้มค่าเพียงไร

ความรู้สึกเช่นนี้ไม่ใช่ความเห็นแก่ตัว แต่เป็นเรื่องธรรมดา เราแต่ละคนก็มีความเป็นธรรมในตัวเอง คนที่เป็นธรรมย่อมไม่เอาเปรียบผู้อื่น และข้าราชการที่เป็นธรรมย่อมไม่เอาเปรียบหน่วยงานและไม่อยากถูกเอาเปรียบ เมื่อใดก็ตามที่บุคคลรู้สึกว่าถูกเอาเปรียบ เขาจะหมดความซุขหมดกำลังใจ และความทุ่มเทให้งานลดน้อยลง ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้จัดสรรรางวัลจะต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และต้องห่วงใยต่อความรู้สึกของข้าราชการทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย

การเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองให้และสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กร อาจไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกถึงความเป็นธรรมนัก เพราะคนที่เข้ารับราชการมิได้คาดหวังเรื่องจำนวนเงินหรือตำแหน่ง หรือความมีอิสระในการทำงานมากนัก เพราะรู้ว่าในระบบราชการมีข้อจำกัด แต่เขารู้สึกถึงความเป็นธรรมได้ทันทีเมื่อเขาเข้าไปเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่รับผิดชอบงานในลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่นว่ามีความเท่าเทียมกันเพียงไร

สิ่งที่ได้รับจากองค์กร สิ่งที่ผู้อื่นได้รับจากองค์กร

เปรียบเทียบภายในองค์กร : ----- > = < -----

สิ่งที่ตนทุ่มเทให้องค์กร สิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้องค์กร

สิ่งที่นักบริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต้องเอาใจใส่คือ ความรู้สึกของสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานที่เฝ้าดูอยู่ว่า ผู้บังคับบัญชาบริหารงานโดยยึดหลักความเป็นธรรม หรือไม่ การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อผู้อยู่ในความดูแลมีความเสมอภาค หรือไม่ หลักเกณฑ์การประเมินผลและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง

มีความเป็นธรรม หรือไม่ การให้รางวัลสอดคล้องกับภาระงานของผู้ปฏิบัติ หรือไม่

การเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงาน เกิดขึ้นตลอดเวลา เพราะเพื่อนร่วมงานคือ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดต่างคนต่างได้เห็นความทุ่มเทในงานและผลงานของผู้อื่น เมื่อมีการให้รางวัล หากผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกันรู้สึกว่า

บุคคลที่ได้รับรางวัลไม่เหมาะสมที่จะได้เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ๆ ความรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความเป็นธรรมจะเกิดขึ้นทันที และส่งผลต่อกำลังใจในการทำงานและกระทบต่อผลงานของหน่วยงานในที่สุด หากไม่ได้รับการแก้ไขทันที

นอกจากบุคคลจะเปรียบเทียบกันเองภายในหน่วยงานแล้ว บุคคลยังเปรียบเทียบกับผู้ทำงานลักษณะเดียวกัน แต่อยู่ต่างหน่วยงาน ในที่นี้เราจะไม่เปรียบเทียบสิ่งตอบแทนระหว่างราชการและเอกชน แต่กล่าวเฉพาะระหว่างหน่วยราชการด้วยกันเอง เราจะพบความแตกต่างที่เพิ่มช่องว่างมากขึ้นทุกที เช่น ข้าราชการที่ทำงานส่วนกลางและภูมิภาค ข้าราชการที่ประกอบวิชาชีพเดียวกัน องค์กรของรัฐประเภทต่างๆ ใน

อดีต แพทย์เป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน แพทย์ไม่อยากจะไปทำงานในต่างจังหวัด เพราะสถานภาพความพร้อมของเครื่องมือ สถานที่ และรายได้แตกต่างกันมากระหว่างอยู่เมืองหลวงและจังหวัดห่างไกล ในปัจจุบันผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่บรรจุในองค์กรของรัฐประเภทต่างๆ ได้รับค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจอื่นมีความแตกต่างกันมากระหว่างองค์กรของรัฐที่เป็นองค์กรอิสระและที่เป็นหน่วยราชการ ทั้งที่ผู้ปฏิบัติเป็นคนๆ เดียวกัน เมื่อโอนย้ายหน่วยงานไปจะได้ค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด จึงเกิดคำถามเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ ประเด็นเหล่านี้ ต้องได้รับการพิจารณาและหาทางแก้ไขโดยด่วนก่อนที่ระบบราชการจะมีปัญหามากกว่านี้

สิ่งที่องค์กรของคุณให้

สิ่งที่องค์กรอื่นให้

เปรียบเทียบต่างหน่วยงาน : ----- > = < -----

สิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้องค์กร

สิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้องค์กร

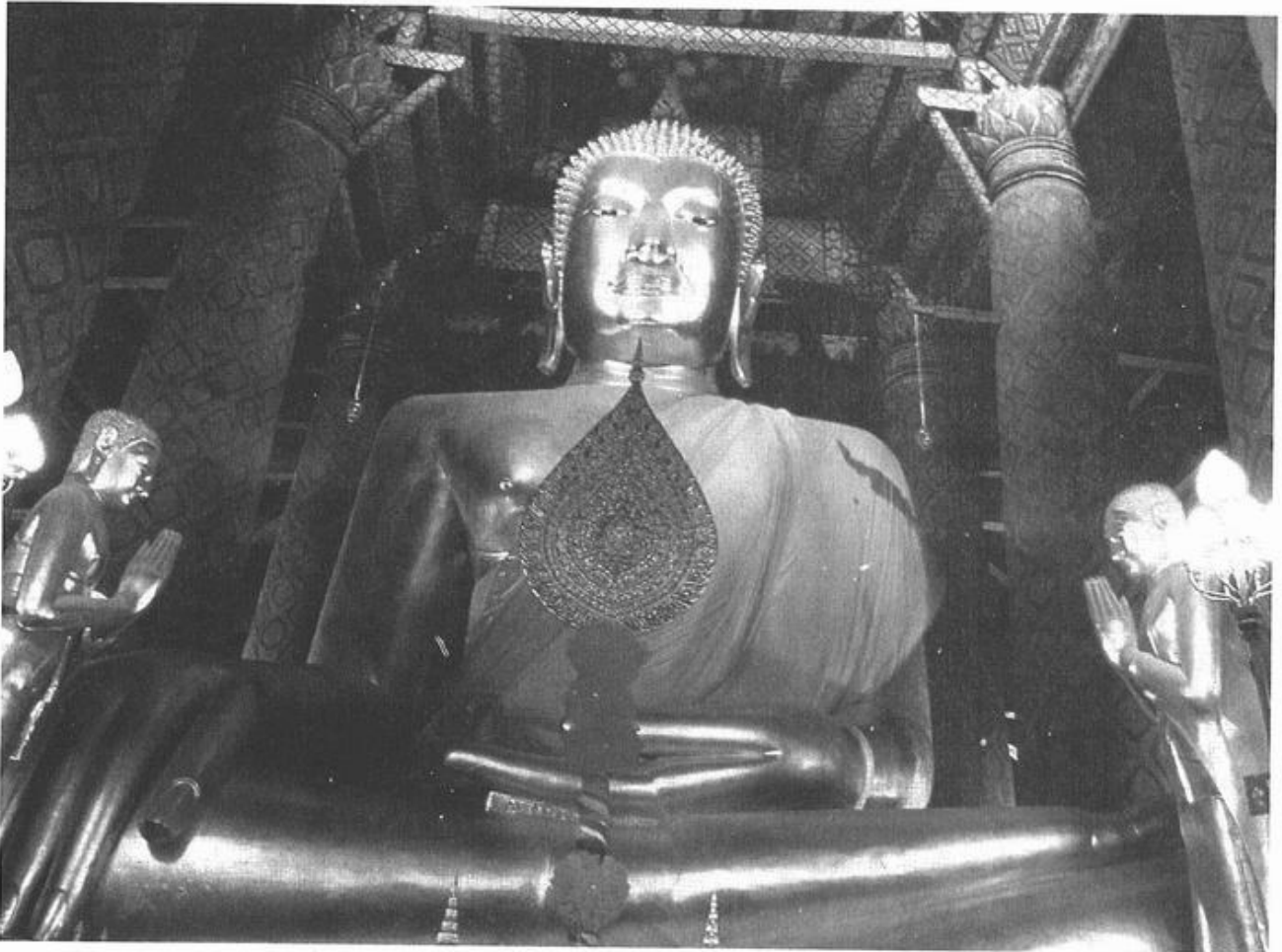
บทสรุป

การจูงใจในราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและนำมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หน้าที่ผู้บริหารคือการทำให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในภาวะที่ระบบราชการกำลังปรับเปลี่ยนตัวเองให้เป็นองค์กรยุคใหม่ ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารคนในแนวใหม่ การใช้อำนาจ คำสั่ง การบังคับ การลงโทษ ซึ่งเป็นมาตรการทางลบ จึงไม่ใช่เครื่องมือที่

เหมาะสมในการบริหารคนอีกต่อไป การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้รางวัลประเภทใหม่ๆ และใช้รางวัลเหล่านั้นให้เหมาะสม จะเป็นเครื่องมือของการบริหารยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะรางวัลที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เพื่อให้รางวัลเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง การให้รางวัลต้องคำนึงถึงกระบวนการให้ที่ ต้องมีความเป็นธรรมในความรู้สึกของสมาชิกองค์กร ดังนั้น การให้รางวัลจูงใจจึงถือเป็นหน้าที่ประการสำคัญของผู้บริหารทุกคน □

โยนิโสมนสิการ: วิถีคิดตามแนวพุทธ (๓) ปฐมปุจฉาทุตตปุจฉา: ปุจฉาของฆราวาสภิกษุ (๗)

เสฐียรพงษ์ วรรณปก



๓. คิดแบบรู้เท่าทันธรรมตา

วันนี้ถึงคิวการคิดเป็นตามนัยพุทธธรรมข้อที่ ๓ คือ คิดแบบรู้เท่าทันธรรมตาหรือคิดแบบไตรลักษณ์
ลักษณะ ๓ ประการ ที่ปรากฏแก่สังขารทั่วไปเหมือนๆ กันหมด ไม่มีสังขารไหนได้รับการยกเว้น เรียกว่า “ไตรลักษณ์”

“ไตรลักษณ์” คืออะไร บางท่านอาจถาม

ขึ้นมาอย่างนี้ ไม่แปลกดอกครับ เรื่องเกี่ยวกับพระศาสนาแม้ยากกว่าเรื่องนี้เยอะคนยังไม่รู้จักเลยเมื่อเอ่ยคำยากๆ เช่น ไตรลักษณ์ ไตรสิกขา ย่อมจะ “เป็นง” เป็นธรรมตา งแล้วถามก็ดีไปอย่างจะได้อธิบายให้หายง แต่ส่วนมาก งแล้วเจยนี้สิครับไม่รู้จะช่วยให้หายสงสัยได้อย่างไร คนไทยไม่มีนิสัยช่างซักช่างถามเสียด้วย

ถามต่อไปว่า “สังขาร” คืออะไร ตอบว่า สังขารคือ “สิ่งผสม” ทุกชนิด ทุกอย่าง ทั้งที่มี ใจครอง เช่น คน สัตว์ และไม่มีใจครอง เช่น ต้นไม้ ภูเขา สิ่งเหล่านี้ ผสมขึ้นมาจากองค์ประกอบ อย่างน้อยคือ ธาตุ ๔ ดิน น้ำ ลม ไฟ

ของผสมเหล่านี้เกิดมาแล้วก็แปรเปลี่ยน และดับสลายไปตามกาลเวลา ไม่มีสิ่งไหนจริง ยั่งยืน หาตัวตนหรือ หาเจ้าของมิได้ ไม่อยู่ใน อำนาจบังคับบัญชาของใคร ถึงเวลามันก็แปร เปลี่ยนดับสลายไป

พุดภาษาพระก็ว่าทุกสิ่งทุกอย่างเป็นอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา พระท่านจึงสอนให้หัดคิด หัดมอง ให้เห็นธรรมดาว่า “มันเป็นเช่นนั้นเอง” เมื่อ เห็นว่า “มันเป็นเช่นนั้นเอง” ก็จะได้รู้จัก “ปลง” คือไม่ยึดมั่นถือมั่นเกินกว่าเหตุ เมื่อไม่ยึดมั่น ถือมั่นเกินกว่าเหตุ ก็ไม่มีความทุกข์

ความจริง ความทุกข์ใจ ความคับแค้นใจ ความเศร้าโศก อะไรเหล่านี้มันไม่มีความหมาย อะไรสำหรับคนที่เข้าใจธรรมะ และปลงได้ คนที่ไม่ เข้าใจ ปลงไม่ได้ต่างหาก ที่จะเป็นจะตายวันละไม่รู้ ก็ร้อยก็พันหน

พระพุทธศาสนาจึงสอนให้คิดให้เข้าใจความ เป็นไปของธรรมดาดังแต่ต้นมือ เพื่อเตรียมใจไว้ทัน เมื่อประสบเข้ากับตัวเอง ไม่ใช่รอให้ถึงเวลานั้นแล้ว ค่อยคิดแบบ “เห็นโลงศพ ค่อยหลั่งน้ำตา” ไม่ฝึก ไว้ก่อน ถึงเวลาเข้าจริงๆ มันคิดไม่ทันดอกครับ

สุภาสิตเคย คำพังเพยเคย ล้วนเป็นอุบาย สอนให้ฝึกคิดรู้เท่าทันธรรมดาทังนั้นเช่น “ไม่มีใคร อยู่ค้าฟ้า ชีวิตนี้ ไม่แนไม่นอน ตายแล้วเอา ไปไม่ได้” แม้กระทั่งไปฟัง สวดศพที่วัด ก็ยังเห็น ตาลปัตร พระ คำสอนเตือนใจคล้องจองตั้งแต่ต้น แถวถึงปลายแถว “ไปไม่กลับ หลับไม่ตื่น ฟุ้ง

ไม่มีหนีไม่พ้น”

ใครไม่รู้จักคิด และไม่ “ได้คิด” แต่ต้นมือ ถึงคราวประสบเข้ากับตัวเองจริงๆ จะตั้งตัวไม่ทัน กลายเป็นบ้าเป็นบอหรือ “เบลอร์” ได้ง่ายๆ ดังเรื่อง นางกิสาโคตมิในสมัยพุทธกาล

นางมีบุตรน้อยกำลังน่ารักหนึ่งคน เควาะห์ ร้ายที่ลูกน้อยเป็นไข้ตาย นางไม่ยอมรับว่าลูกตาย คือยังทำใจไม่ได้กับการตายของลูก จึงคิดหลอก ตัวเองว่า “ไม่จริงๆ เป็นไปไม่ได้ ลูกข้ายังไม่ตาย” อะไรทำนองนั้น

นางอุ้มลูกน้อยเที่ยวตระเวนถามหายามาให้ ลูกกิน เพื่อจะฟื้น ประชาชนต่างก็หาว่าผู้หญิงคน นี้บ้าแล้ว ลูกตายแล้วยังจะหายามาให้กิน ไม่มี คนตายที่ไหนมันฟื้นได้ดอก

นางเถียงว่า ลูกนางยังไม่ตาย เพียงแค่สลบ ไปเท่านั้น “จะรู้ว่าตายหรือไม่ ลองเอาสำลีแตะะ จมูกดูซิ มีลมหายใจออกมาไหม” ชาวบ้านคนหนึ่ง แนะวิธี นางก็ไม่ยอมทำ กลัวว่าจะพบความจริง ปากก็เถียงว่า “ลูกข้ายังไม่ตาย ทำไมมาแข่งลูกข้า” ในที่สุดก็ไม่มีใครสนใจไยดีนาง เพราะเข้าใจว่า นางบ้าแล้ว

วันหนึ่งบัณฑิตท่านหนึ่งบอกนางด้วยความ สงสารว่า “เธอไปหาพระพุทธเจ้าที่พระเชตวัน วิหาร สี พระพุทธเจ้าท่านอาจมอบยาให้ ลูกเธอฟื้นได้”

ได้ยินดังนั้น นางจึงรีบอุ้มศพลูกไปเฝ้า พระพุทธเจ้า ทูลถามว่า “พระองค์มียาทำให้ ลูกชาย หม่อมฉันฟื้นไหม”

พระพุทธเจ้าทรงเห็นว่า ถ้าจะสอนให้นางคิด ให้รู้เท่าทันธรรมดา ว่าทุกอย่างเมื่อถึงเวลามันก็ ดับสลาย นางก็คงคิดไม่ได้ หรือไม่ได้คิด เพราะไม่เคยฝึกฝนมาก่อน จึงทรงหาอุบายให้นางคิดได้ด้วย

ประสบการณ์ตรงของตน จึงตรัสว่า

“ตถาคตวิธีปรุขยาให้ลูกเธอ ขอให้เธอไปหา เมล็ดพรรณผั๊กกาดมาสักกำมือหนึ่ง แล้วตถาคตจะปรุขยาให้”

นางแสดงสีหน้าดีใจเห็นได้ชัด กราบแทบพระบาทพระพุทธรองค์ จะรีบไปหาเมล็ดพรรณผั๊กกาดมาให้พระพุทธรองค์ปรุขยา พระองค์ตรัส “ต้องไปเอามาจากเรือนที่ไม่มีคนตายเลยนะ เรือนไหนมีคนตายอย่าเอามา ใช้ทำยาไม่ได้”

นางอุ้มศพลูกน้อยเข้าไปในหมู่บ้าน ขอเมล็ดพรรณผั๊กกาดจากเรือนแรก พอเขาเอามาให้นางก็ถามว่า ในเรือนนี้เคยมีคนตายบ้างไหม เจ้าของบ้านตอบว่า ปู่พี่เสียชีวิตเมื่อสามเดือนที่ผ่านมาเมื่อรู้ว่ามีคนตายนางก็ไม่รับเมล็ดพรรณผั๊กกาด

จากหลังคาเรือนที่สองที่สามที่สี่... จนกระทั่งหมดหมู่บ้านนางไม่ได้เมล็ดพรรณผั๊กกาดแม้แต่เมล็ดเดียว เพราะถามบ้านไหนเขาก็ว่ามีคนตายมาแล้วทั้งนั้นในที่สุดนางก็ “สว่างวาบ” ขึ้นในใจเป็นการ “ได้คิด” หรือ “ปลงตก” หรือ “ญาณหยั่งรู้” อะไรก็แล้วแต่จะเรียกเถอะครับ

เหมือนคนที่ตามีตบอดมาแต่กำเนิด มีหมอดิมารักษาหาย ลืมตาขึ้นมองเห็นแสงสีรอบตัว หรือเหมือนคนที่อยู่ในความมืด พอเปิดไฟสว่างจ้าความมืดก็หายไปฉะนั้น

บัดนี้นางได้รู้ถึงธรรมดาของสังขารทั้งปวงแล้ว ว่าทุกสิ่งทุกอย่างเกิดมาแล้วก็แตกดับสลายไปตามกาลเวลาคนเราทุกคนเกิดมาแล้วก็ต้องตายไม่ใช่ว่าตายเฉพาะบุตรชายของนาง ตัวนางก็จะตายด้วย

คิดได้ดังนี้ นางก็ตรงไปยังพระเชตวันวิหาร พระพุทธรองค์ประทับรออยู่แล้ว นางเข้าไปก้ม

กราบแทบพระยุคลบาท ด้วยใบหน้าที่มีประกายสดใส

“ได้หรือเปล่า เมล็ดพรรณผั๊กกาด” พระสุรเสียงตรัสถามเยือกเย็น

“ไม่ได้ พระเจ้าค่ะ”

“ทำไม ไม่มีใครมีหรือ” ตรัสถามอีก

“มิได้ พระเจ้าค่ะ ทุกครัวเรือนมีเมล็ดพรรณผั๊กกาดทั้งนั้น แต่ทุกครัวเรือนเคยมีคนตายมาแล้วทั้งนั้น” นางตอบแล้วกราบพูลต่อไปว่า

“หม่อมฉันเข้าใจแล้วว่า ทุกคนต้องตาย ไม่เฉพาะบุตรชายของหม่อมฉัน รวมถึงหม่อมฉันและคนอื่น ๆ ด้วย”

ตอนแรกนางไม่เข้าใจธรรมดาของชีวิต จึงเศร้าโศกเสียใจกับการตายของบุตรชาย จนสติสตั้งไม่อยู่กับเนื้อกับตัว ต่อมาเมื่อได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง คือเห็นว่าคนอื่นก็ตายเหมือนกัน ทิวทั้งหมู่บ้านไม่มีครอบครัวไหนที่ไม่มีคนตายเลย เห็นดังนี้แล้ว ก็สามารถระงับความโศกได้ ปลงได้แล้ว ก็โล่งสบายเป็นสุข

ร้องให้จนน้ำตาจะเป็นสายเลือดอยู่หยกๆ พลันน้ำตาแห้งหาย ยิ้มได้อย่างมีความสุขเพียงชั่วไม่กี่จิตใจ ทุกข์โศกก็คลาย กลายเป็นความสุข โสมนัสรวดเร็วอะไรปานนั้น

วิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา ท่านแบ่งเป็น ๒ ขั้นตอน คือ

๑. ขั้นแรกที่สำคัญที่สุดยอมรับความจริง คือให้ยอมรับว่า ความจริงมันเป็นเช่นนี้ มันเกิดขึ้นอย่างนี้ เกิดขึ้นจริงๆ และทุกคนก็จะพบพานอย่างนี้เหมือนๆ กันไม่มียกเว้น แม้ว่าขณะนี้ดูเหมือนว่า เราคนเดียวที่ได้รับ

อย่างนี้ คนอื่นก็เห็นเขาดีสบายอยู่ ก็ให้
เข้าใจว่า ไม่วันใดก็วันหนึ่งเขาก็ จะตกอยู่ใน
สภาพเหมือนกับเราเหมือนกัน

บางคนไม่ยอมรับความจริง หลอกตัว
เองตลอดเวลาว่า เราไม่แก่ เรายังสาวยังสวย
ด้วยความกลัวแก่ ก็ไปดึงหน้าดึงหลังให้รุ่น
วายไปหมด ก็อย่างว่าแหละครับ “ธรรมดา”
ของสังขารมันย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาล
เวลา ดึงยังไงๆ มันก็ยังหย่อนยาน เหี่ยวย่น
จนได้ กลุ้มอกกลุ้มใจที่ตัวเองแก่ลงทุกวัน
เหี่ยวย่นมากขึ้นทุกวัน ไม่เหมือนสาว ๆ วัยรุ่น
ยิ่งดูก็ยิ่งไม่สวย ก็เลยทุกข์ กินไม่ได้นอนไม่
หลับ แทนที่มันจะดีขึ้น กลับแก่เร็วเข้าอีก

ถ้าเขายอมรับความจริงเสียว่า เกิดมา
แล้วก็ ต้องแก่ ไม่แก่เฉพาะเรา สาว ๆ หน้าใส ๆ
ที่เราอิจฉานักหนานั้น ก็จะแก่ด้วยเมื่อถึงเวลา
อย่างนี้ก็จะสบายใจ ไม่เป็นทุกข์

๒. ขั้นที่สองแก้ไขไปตามเหตุปัจจัย คือ
รู้ว่าเป็นจริงอย่างนั้นก็ปฏิบัติให้สอดคล้อง
กับการเปลี่ยนแปลงด้วยใจที่เป็นอิสระ เช่น
เมื่ออายุมากขึ้น ร่างกายเปลี่ยนแปลงไปตาม
กาล ก็แต่งเนื้อแต่ง ตัวให้เหมาะสมกับวัย จะ
เสริมเติมแต่งบ้างก็พอ งามๆ ไม่ขัดกับวัย
อย่างนี้ก็จะไม่เป็นทุกข์

*ไม่ใช่ประเภทเบบี๋เฟช แต่มือเท้าแม่หมด
ใครเห็นใครก็ทุเรศครับ*

ก็นำมาเล่าขานหัวเราะเยาะมาจนบัดนี้
แหละครับ

เพราะฉะนั้น การแก้ปัญหาแบบอริยสัจ จะ
ต้อง “รู้” ทุกขั้นตอน เมื่อรู้แล้วก็ลงมือทำ และทำ
อย่างต่อเนื่อง จนกว่าปัญหาทั้งหมดจะได้รับการ
แก้ไขขณะนี้แลโยมเอ๋ย □



ผู้นำ

Leadership

ดร.ไพรัช เมฆชาภาภรณ์*

ในทุกๆ องค์การเราสามารถพบคนที่
เป็นผู้จัดการ (Manager) ได้มากมาย แต่
แท้จริงแล้วเราต้องการบุคคลที่มารับบริหาร
กิจการมากกว่าการเป็นเพียงผู้จัดการนั่นคือ
ผู้ที่เป็นผู้นำ (Leader)

ในการจัดการธุรกิจนั้น จะแบ่งการ
ทำงานออกเป็นหลายด้าน (Function) เช่น การ
ตลาด การผลิต การเงิน และการจัดหา โดยแต่ละ
Function นี้ จะมีระบบการทำงานซึ่งสัมพันธ์กัน
(Interface) ก่อให้เกิดแรงผลาน (Synergy) เพื่อ
ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และ คน
คือปัจจัยที่สำคัญในการทำให้บรรลุเป้าหมาย
ดังกล่าว

แม้โดยทั่วไป จะยอมรับว่าคนเป็นทรัพยากร
ที่มีค่าในองค์กร แต่การบริหารคนในองค์กร
โดยทั่วไป มักจะใช้แนวคิดเชิงบังคับ (Push Strategy)
คือ การสั่งการและควบคุมให้เกิดผลมาใช้ มากกว่า
การนำแนวคิดการเป็นผู้นำมาปรับใช้ในการ
บริหารคน ซึ่งเน้นแนวคิดชักจูง (Pull Strategy)
โดยการดึงเอาเป้าหมายความต้องการของแต่ละคน

ให้มาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร วิธีการนี้
ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำที่ต้องมีความรู้
ความเข้าใจพฤติกรรมความต้องการของคนที่มี
แตกต่างกันไป อาจเพิ่มเติมศึกษาเทียบเคียงได้
กับทฤษฎีของ Maslow เป็นต้น

ผู้นำ (Leader) ต่างจากผู้จัดการ
(Manager) ตรงที่ผู้นำมุ่งการเปลี่ยนแปลง
สิ่งที่มีอยู่อย่างมีเป้าหมาย เป็นกลไกก่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลง (Change Agent) เพราะองค์กร
จะได้รับแรงกดดันจากปัจจัยภายนอกอยู่ตลอดเวลา
ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และ
เทคโนโลยี ดังจะเห็นได้จากภาวะวิกฤต
เศรษฐกิจที่ผ่านมา ซึ่งมีองค์กรขนาดใหญ่ต้อง
ล้มสลายไป และที่คงเหลืออยู่จำเป็นต้องทำการ
ปรับเปลี่ยนให้อยู่รอดและก้าวหน้าต่อไปได้ ดังนั้น
บทบาทของผู้นำที่สำคัญคือ ความสามารถมองเห็น
การณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ และก่อให้เกิดการ
เปลี่ยนแปลงก่อนที่จะอยู่ในภาวะถูกบังคับ หรือ
จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างไม่มีทางเลือก

*กรรมการผู้จัดการบริษัทสยามคราฟท์อุตสาหกรรม จำกัด ธุรกิจกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซิเมนต์ไทย

ในเรื่องผู้นำจะขอเรียนให้ทราบใน ๒ ส่วนด้วยกันคือ องค์ประกอบของผู้นำ (Leadership Model) และแนวทางสำหรับผู้นำ (Guideline for Leadership) ซึ่งจะกล่าวถึงโดยลำดับ ดังนี้

องค์ประกอบของผู้นำ Leadership Model

๑. แรงจูงใจ (Motives)

คือ แรงผลักดันของตัวผู้นำเอง จะต้องมีความเข้มแข็งหรือพลังในตัวเอง มีความต้องการที่จะเป็นผู้นำอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นสะสมมาตั้งแต่วัยเด็ก หรือ ประสบการณ์จากการทำงาน

๒. สถานการณ์ (Situation)

เหตุการณ์ต่างๆ สร้างผู้นำได้ ถ้ารู้จักการตัดสินใจเลือกจังหวะเวลาที่เหมาะสมในเรื่องนี้ เพื่อที่จะใช้โอกาสดังกล่าวซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถที่ตัวผู้นำต้องมีพร้อมอยู่ด้วย

๓. คุณลักษณะของผู้นำ (Traits)

อาจมีหลายเรื่อง แต่ที่สำคัญได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความซื่อสัตย์ สุจริตจริงใจต่อตนเอง และต่อหน้าที่ (Integrity) มีความคิดสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ได้ (Originality / Creativity) ขณะเดียวกัน ก็มีความยืดหยุ่น (Flexibility / Adaptability) ที่จะปรับตัวและสิ่งต่างๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ นอกจากนี้ การมีเสน่ห์ (Charisma) ของตัวผู้นำเอง จะช่วยให้คนพบเห็นแล้วคล้อยตาม เพราะโดยทั่วไปคนที่ทำงานจะมองผู้นำก่อน ถ้าเชื่อมั่นในผู้นำแล้ว ก็ จะเกิดการจูงใจให้ทำงานได้ดี

๔. ความรู้ (Knowledge)

องค์กรเป็น Social Technical System คือ มี Social ซึ่งเป็นเรื่องของคน และ Technology ขององค์กรนั้นๆ ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและรู้จักวิธีการจัดการความสัมพันธ์ในเรื่องนี้ให้ดี ซึ่งในเรื่องความรู้นี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องอีกดังนี้

● ทักษะ (Skills)

เป็นความสามารถที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจนเป็นความเคยชิน สำหรับผู้นำแล้ว ทักษะ หมายถึง ทักษะในเรื่องคน (People Skill) และ ทักษะในการจัดการ (Management Skills)

● ความสามารถทางปัญญา (Ability / Intelligent)

กล่าวคือ ในเรื่องความรู้ ทักษะ หรือข้อมูลบางครั้งเราก็มีมากเกินไป และอาจไม่แตกต่างกัน แต่การจะนำมาตัดสินใจใช้ให้เกิดผลขึ้นอยู่กับความฉลาดสติปัญญาที่ต่างกัน ซึ่งนี่คือคุณสมบัติสำคัญของผู้นำ

๕. วิสัยทัศน์ (Vision)

บทบาทสำคัญของการเป็นผู้นำ ซึ่งต้องมีมากกว่าผู้อื่นในองค์กร คือ การมี VISION หรือ มองภาพข้างหน้าว่า เราอยากให้องค์กรของเราเปลี่ยนแปลงไปทางใด แต่ขณะเดียวกันต้องดูว่าผู้ตาม ตามได้ทันหรือไม่ ดังนั้น จึงต้องมีการถ่ายทอด หรือ Share Vision กล่าวคือ ให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและเข้าใจว่าเราจะไปใน ทิศทางใด และที่สำคัญคือ การนำ Vision ไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) ให้เป็นจริง

จากที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีหลายแนวทางแต่จะขอสรุปที่สำคัญไว้ ๒๑ ข้อ ดังนี้

๒๑ แนวทางสำหรับผู้นำ

21 Guidelines for Leadership

1. Lead yourself first then others;

จะนำใจผู้อื่นได้ ต้องนำใจตนให้ได้ก่อน

You must have a passion to succeed desire that drive you and your people to excel.

เราจะต้องมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะผลักดันให้ประสบผลสำเร็จ

2. Self-confidence is mother of success ;

ความเชื่อมั่นเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จ



You must have the courage, self-recognition and accept that your greatness will be made possible through the extremes of your personalities . The real gift of confidence is the ability to extend faith in yourself to others.

จงมีความกล้าหาญ รักนับถือตนเอง

ยอมรับว่า ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่นั้นเกิดจากบุคลิกที่แสดงถึงความสำเร็จ และความเชื่อมั่น จะช่วยให้ผู้อยู่ใกล้มีความศรัทธา

3. Armed with the right people;

จะทำการใหญ่ ต้องใช้คนให้ถูกต้อง

You must not be threatened by capable subordinates. Rather you must be wise in selecting capable and strong people to achieve your goals.

ต้องไม่หวาดกลัวถ้ามีลูกน้องที่มีความสามารถ อันที่จริงต้องฉลาด ที่จะเลือกใช้คนที่เก่งและเข้มแข็งถูกต้องกับงานจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างดี



4. Create vision, and follow through.

สร้างฝัน และสรรค์สร้างให้เป็นจริง

Have a clear idea of what you want to do ,visualize the future that you want to achieve. Live your lives according to some deeply held beliefs, principles, or fundamental truths.

มองภาพปรารถนาของตนเองในอนาคตให้ชัดเจน และใช้ชีวิตตามอุดมการณ์ด้วยความมุ่งมั่น ไปสู่ความปรารถนานั้น

5. **Show vision, inspire and instill confidence to your people.**

ชี้ชวน ชักจูง ผู้คนให้เห็นเป้าหมาย และ ปลุกฝังให้มีความเชื่อมั่น

*Emphasize vision, not supervision , give team a general framework, a few goals that can create **change**. Treat your people with respect and build them up so they feel more confident to make decision. Let them do on their ways, allowing them to win, **celebrating the success** and rewarding them.*

จงชี้ชวนให้เห็นทาง มิใช่การสั่งการ ให้ข้อคิด เป้าหมายพอประมาณให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ให้การยอมรับนับถือ พวกพ้อง และหนุนนำให้มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ปลอ่ยให้พวกเขา มีอิสระในการกระทำ และหาโอกาส ประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง รู้จักหาโอกาส แสดงผลความสำเร็จ และให้ผลตอบแทนจริงใจ

6. **Support team and Destroy obstacles to achieve goal.**

ช่วยเหลือลูกทีม ขจัดปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย



Create an environment where people can reach their goal. Assist when they are in need and provide necessary resources.

จงสร้างบรรยากาศที่ทำให้ทุกคนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อ ลูกทีมติดขัด พร้อมให้การสนับสนุนด้วยเวลา ความคิด และ ปัจจัยอื่นๆ

7. **Keep simple , think in natural way.**

มองทุกอย่างในมุมมองง่ายๆ ธรรมชาติธรรมดา

Change is everywhere and a natural process, dealing it in simple way. Complication brings confusion to life.

การเปลี่ยนแปลงมีทุกหนทุกแห่ง และเป็นกลไกตามธรรมชาติ จงจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยวิธีการง่ายๆ การทำการใดที่ซับซ้อน ย่อมทำความยุ่งยากให้แก่ชีวิต

8. **Team-building and Sharing information**

การสร้างทีม และการแบ่งปันข้อมูล

Organization effectiveness through synergistic effort of team ; sharing information creates People involvement .



องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ด้วยการ
ผสมพลังของทีม การแบ่งปันข้อมูลสามารถ
ทำให้คนเชื่อมโยงกันได้ ดังนั้น ข้อมูล คือ อำนาจ

9. Constant learning remove complacency **RAT WAY !**

เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยจัดความถี่
ทางความรู้ออกไป

You are a life long learner, seeking continuous improvement, innovation and refined experiences by taking class, listening, asking the question and observing . Know how to retain , apply and transfer knowledge is crucial.

ชีวิตของเราเป็นเรื่องที่ต้องเรียนรู้และศึกษา
อย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุง และการ
เปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ และกลั่นกรองประสบการณ์
 โดยการฟัง การตอบคำถาม และการสังเกต จง
 รู้จักวิธีที่จะรักษา สามารถที่จะนำไปปรับใช้ และ
 ถ่ายทอดความรู้ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด



10. Embrace and Grasp opportunity for change;

ต้อนรับการเปลี่ยนแปลงให้เป็นโอกาส

Focus change as an opportunity to develop yourself by learning new things.

จงถือว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาสใน
การพัฒนาให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ



11. Unleashed the power of brain of your people ;

ให้คนของคุณได้ปลดปล่อยพลังความคิด

Use the power of brain of your people no matter great or small for they are the owners of their work. Create atmosphere in which people feel safe to fail. Failure is sometimes a good lesson .

จงให้คนของคุณปลดปล่อยพลังทางความคิด
ไม่ว่าเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ ควรให้พวกเขาใช้
ความคิด เพราะว่าเขาเป็นเจ้าของผลงาน
จงสร้างบรรยากาศให้คนไม่กลัวที่จะผิดพลาด
เพราะความล้มเหลวบางครั้งก็เป็นบทเรียนที่ดี

12. Go and Grow together.

ก้าวเดินและการเติบโตไปด้วยกัน

In line personal interest with organizational goal.

เชื่อมความสนใจหรือผลประโยชน์ส่วนตัวให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร

13. Respect , Trust our people and create opportunity for Growth.

เคารพและเชื่อมั่นในคนของคุณ และสร้างโอกาส เพื่อให้เขาเติบโต

Treat them with respect. Make them feel good what they are doing. Make them feel that they are doing something important for organization. Offer challenging jobs with stretch goal for developing them for growth.

ปฏิบัติต่อเขาด้วยความเคารพ ทำให้เขารู้สึกดีกับสิ่งที่เขาทำอยู่ ทำให้เขารู้สึกว่าสิ่งที่เขาทำอยู่นั้น บางสิ่งเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร มอบหมายงานที่ท้าทายพร้อมกับขยายเป้าหมาย เพื่อพัฒนาให้เขาเติบโตขึ้น

14. Teaching as a tool of Commitment.

การรู้จักสอนเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสร้างพันธะสัญญา ความร่วมมือ ร่วมใจกัน

Teachable skills are for developing people. To be a great teacher, you have to be a great learner, practice what you teach and be faithful to your thought with your action.

มีทักษะในการสอน เพื่อพัฒนาคน การที่จะเป็นครูที่ดีได้นั้น จะต้องเป็นผู้เรียนรู้และปฏิบัติที่ดี ทำอย่างที่คุณสอนและเชื่อมั่นในความคิดและการกระทำของคุณเอง

15. Change ! Don't stick with the Past .

รู้จักการเปลี่ยนแปลง อย่ายึดติดกับอดีต

*Environment is ever-changing
Sometimes Success breeds failure !*

สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวกำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา... บางครั้งความสำเร็จสร้างให้เกิดความล้มเหลวได้เช่นกัน หากเราเย่อหยิ่งลำพองใจ ความสำเร็จในอดีตไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จในอนาคต

16. Right sizing and Restructuring for better efficiency;

ปรับขนาดให้เหมาะสมและปรับโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

Never- ending responsibility of leader is to manage business for better efficiency; right sizing or restructuring is a choice for appropriate number of staff. No more supply a troop waiting for work !

ความรับผิดชอบที่ต่อเนื่องและไม่หยุดยั้งของการเป็นผู้นำ คือ การปรับขนาดหรือปรับโครงสร้างขององค์กรซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะหาจำนวนพนักงานที่เหมาะสมกับงาน



17. Over manage is the obstacle of creativity and innovation;

การควบคุมมากเกินไปเป็นอุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

Good and great people can produce the best results if they are allowed to do things in their own ways. Over manage rooted from successful performance of some managers who enjoy being perfectionist, thus they treat people as the way they succeed ! Over manage keeps their subordinates stick to the old way for playing safe. They are good kids!

คนที่สามารถทำงานและได้ผลลัพธ์ที่ดี ก็ต่อเมื่อพวกเขาได้รับอนุญาตให้ทำงานในแบบที่เป็นแนวทางของพวกเขา การควบคุมมากเกินไปมีรากฐานมาจากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จของผู้จัดการบางคนที่ยึดมั่นชอบความสมบูรณ์แบบ ดังนั้นเขาจึงปฏิบัติกับคนของเขาในวิถีทางที่เขาปฏิบัติ การควบคุมมากเกินไปทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชายึดติดกับแนวทางเก่าๆ เพื่อความปลอดภัย พวกเขาจึงต้องเดินตามทางที่หัวหน้ากำหนดเสมือนว่าพวกเขาเป็นเด็กที่ดีซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคิดสร้างสรรค์และการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

18. Be a Leader rather a Manager เป็นผู้นำดีกว่าเป็นผู้จัดการ

Managers have fewer ways to shape employee behavior - coercive and authoritarian; no longer an option. To be effective, today's managers create supportive work environment that can influence desired behaviors and outcomes.

ผู้จัดการจะมีทางเลือกไม่ก็ทางในการปรับพฤติกรรมของพนักงาน นั่นก็คือ การบังคับและการออกคำสั่ง มากกว่าที่จะฟังข้อคิดเห็น ในปัจจุบันผู้จัดการที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดพฤติกรรมและผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจออกมา

19. Networking is important. เครือข่ายเป็นสิ่งที่สำคัญ

As we are in Global village, things no longer get done simply; just someone issue an order and someone else follow it. We need to work in socially intricate organization where people help one another, the help of subordinate, colleague, superior and outsiders to accomplish our goal.

เนื่องจากเราอยู่ในยุคที่ไร้พรมแดน สิ่งต่างๆไม่ได้ง่ายเหมือนแต่ก่อนอีกต่อไป คือ ไม่ใช่แค่คนหนึ่งสั่งและคนอื่นจะต้องทำตาม พวกเขาจะต้องทำงานในองค์กรที่ซับซ้อนขึ้น การที่จะประสบความสำเร็จร่วมกันได้จึงเกิดขึ้นจากผู้คนที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่อยู่เหนือกว่าและผู้ที่เกี่ยวข้องภายนอก



20. Delegate, Empower people with accountability

มอบหมายงานและมอบอำนาจหน้าที่

Give people more responsibility, let them make better decision for their own work, acting in the best interests of their own customers and keep holding them accountable for delegated assignments.

ควรมอบหมายงานให้คนมีความรับผิดชอบมากขึ้น ปลอ่ยให้เขาตัดสินใจในงานของเขาเอง ให้ทำเต็มความสามารถ เพื่อให้เขารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

21. Sense of humor ;

จงมีอารมณ์ขัน

Humor can drive out fear and stress from our people, make them laugh and smile . Life is so wonderful and joyful ! Then back to work with cheerful mind ! Create better organization Climate.

อารมณ์ขันสามารถขจัดความหวาดกลัว และสลายความเครียดออกไปจากคนของคุณได้ โดยการทำให้พวกเขาหัวเราะและยิ้มแย้ม ชีวิตเป็นสิ่งที่มหัศจรรย์และเต็มไปด้วยความสนุกสนาน ดังนั้นเมื่อกลับไปทำงานต้องทำด้วยจิตใจที่เบิกบาน จึงจะทำให้บรรยากาศในองค์กรดีขึ้น

สรุป

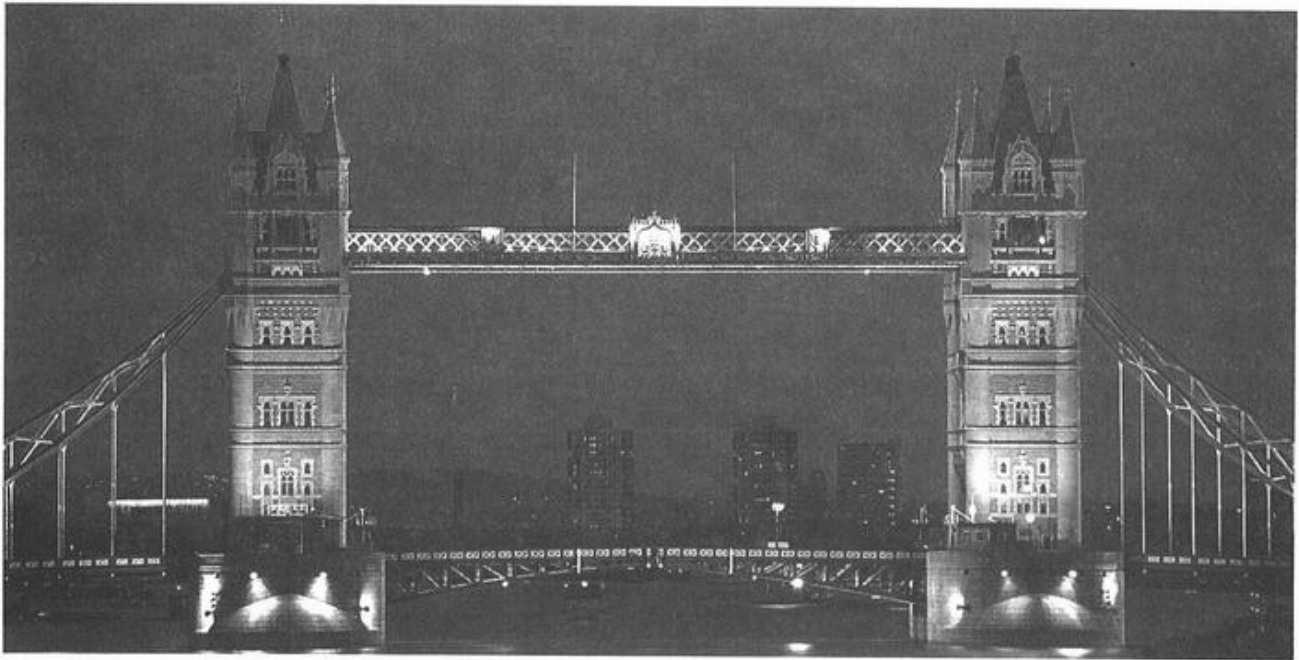
จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทั้งองค์ประกอบของผู้นำ และแนวทางสำหรับผู้นำ จะขอสรุปว่า Leadership เป็นเรื่องของ Learning Process เพราะฉะนั้นการปฏิบัติจึงเป็นเรื่องสำคัญ นอกจากการมีความรู้ความสามารถ เข้าใจคน เข้าใจการจัดการ โดยมี Vision และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) แล้ว ต้องมีการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ต่างๆ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุด ซึ่งตัววัดที่สำคัญของการเป็นผู้นำไม่ได้อยู่ที่ท่านมีตำแหน่งใหญ่โตเพียงใด แต่อยู่ที่ท่านมีผู้ตามที่พร้อมจะร่วมมือ ร่วมใจ เพื่อไปบรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือไม่ เพียงไร



อะไรใหม่ๆ จากอังกฤษ



ชาญวิทย์ ไกษุรักษ์*



อังกฤษเป็นประเทศหนึ่งที่มีประสบการณ์ในการปรับปรุงทั้งระบบราชการและความเป็นอยู่ของประชาชนที่น่าสนใจอยู่ไม่น้อย ผู้เขียนจึงขอนำเรื่อง “อะไรใหม่ๆ จากอังกฤษ” ที่น่าสนใจมาเสนอท่านผู้อ่านดังนี้

การประเมินโรงพยาบาล

เมื่อเร็วๆ นี้ ได้มีการประเมินผลการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลของรัฐในอังกฤษ ซึ่งปรากฏว่าโรงพยาบาล ๖ แห่งต้องปรับปรุงการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลภายในเวลา ๓ เดือน อีก ๖ แห่ง ปรับปรุงภายในเวลาหนึ่งปี หากผลการประเมินยังพบว่าการบริการมีความล้มเหลว ผู้บริหารโรงพยาบาลก็จะถูกให้ออกจากงานทันที

การประเมินผลครั้งนี้ เรียกว่า “Star

Rating System” มี ๓ ระดับ คือ ระดับ ๓ ดาว ระดับ ๒ ดาว และระดับ ๑ ดาว

การประเมินผลดังกล่าว เป็นผลมาจากการที่กระทรวงสาธารณสุขได้ประกาศเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๔๔ ให้ทุกโรงพยาบาลของรัฐปรับปรุงการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ

ผลการประเมิน

ระดับ ๓ ดาว ซึ่งหมายถึงดีที่สุดในปัจจุบัน โรงพยาบาลจำนวน ๓๕ แห่ง ระดับ ๒ ดาว ได้กับโรงพยาบาลจำนวน ๑๐๓ แห่ง ระดับ ๑ ดาว ได้กับโรงพยาบาลจำนวน ๒๓ แห่ง และโรงพยาบาลที่ถูกจัดอันดับว่าล้มเหลวมีจำนวน ๑๒ แห่ง ทั้งนี้ นับเป็นครั้งแรกที่ได้มีการนำระบบการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการประเมินการให้บริการของโรงพยาบาลของรัฐ

* อัครราชทูตการศึกษา ประจำกรุงลอนดอน

ในจำนวน โรงพยาบาล ๑๒ แห่งที่ถูกประเมินว่ามีการบริการที่ล้มเหลวนั้น มีโรงพยาบาล ๖ แห่ง ที่ผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งมานานมากกว่า ๑๘ ปี ซึ่งผู้บริหารกลุ่มนี้จะมีโอกาส ๓ เดือนในการแก้ตัว(ปรับปรุงการบริการให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด) ส่วนอีก ๖ แห่ง ซึ่งผู้บริหารอยู่ในตำแหน่งมานานต่ำกว่า ๑๘ ปี ก็จะมีโอกาสแก้ตัวภายในเวลาหนึ่งปี

โรงพยาบาลที่ได้รับในการประเมินว่า มีการบริการดีเลิศนั้น จะได้รับโอกาสให้สามารถบริหารงานได้อย่างอิสระมากขึ้น โดยอาจได้รับการยกฐานะให้เป็นหน่วยงานอิสระที่ไม่แสวงกำไร

ส่วนโรงพยาบาลที่ล้มเหลวเพราะผู้บริหารโรงพยาบาลไม่สามารถปรับปรุงให้ได้ตามเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงที่รัฐบาลกำหนด ผู้บริหารก็จะต้องออกจากงาน และรัฐบาลก็จะจัดทีมบริหารที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานแทน ซึ่งอาจจะเป็น “public service entrepreneurs” หรือ “private sector company” ก็ได้ (ทั้งนี้ คาดว่าทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์และมีฝีมือจากภาคเอกชนส่วนใหญ่จะมาจากสหรัฐอเมริกา)

อย่างไรก็ดี โรงพยาบาลทั้งสองรูปแบบใหม่ จะมีการบริหารภายใต้สัญญา จะมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าส่วนราชการปกติ จะบริหารงานโดยยึดลูกค้าเป็นหลักมีการให้ตัวแทนชุมชนในท้องถิ่นเข้าร่วมในคณะกรรมการบริหาร นอกจากนี้ จะมีความเป็นอิสระในหลายเรื่อง เช่น มีอิสระในการกู้ยืมเงิน ซื้อ ขายทรัพย์สิน (โดยทรัพย์สินยังคงตกเป็นของรัฐ) รวมทั้งในการจัดการด้านที่ดินและปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทนของพนักงาน แต่ทั้งนี้ การให้บริการต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางของรัฐและต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานของรัฐบาลด้วย

แนวโน้มในอนาคต

แนวโน้มในอนาคตของการรักษาพยาบาลในอังกฤษ จะเป็นการบริการโดย ๓ ภาคี คือ ภาครัฐ ผู้ให้บริการที่ไม่แสวงหากำไร และภาคเอกชน อย่างคู่ขนานและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยจะไม่มีใครผูกขาดอีกต่อไป

นอกจากนี้ การบริหารงานของผู้บริหารจะอยู่ภายใต้สัญญาและงบประมาณรายปี ผู้บริหารจะได้รับความเป็นอิสระในการบริหารและปลอดจากการแทรกแซง ทั้งในด้านการกู้ยืมเงินในการซื้อและขายทรัพย์สิน รวมทั้งในการขายที่ดินและการปรับปรุงค่าบริการต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ทรัพย์สินที่จะถูกซื้อหรือขายย่อมถือว่าเป็นของรัฐทั้งสิ้น การปรับปรุงการบริหารในอนาคตจึงยังไม่อาจกล่าวได้ว่าเป็นการให้เอกชนดำเนินการแทนรัฐ (privatisation)

ในอนาคต ทุกโรงพยาบาลยังคงต้องให้บริการให้เป็นไปตามมาตรฐานของรัฐบาล และจะต้องได้รับการตรวจสอบจากองค์กรของรัฐบาลทั้งในด้านกฎหมาย การเงินการคลัง การบริหารจัดการที่ดี และความรับผิดชอบ (accountability)

การบริหารโรงพยาบาลตามรูปแบบใหม่นี้ คาดว่าจะเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรและระบบการให้บริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี พรรคฝ่ายค้านมีความหวังใยว่า ภาคธุรกิจเอกชนจะมีความสามารถในการบริหารโรงพยาบาลขนาดใหญ่ หรือไม่ การให้มีผู้บริหารมาจากองค์กรหลายรูปแบบอาจทำให้การให้บริการรักษาพยาบาลขาดเอกภาพ และอาจเกิดปัญหาความชัดเจนของผู้รับผิดชอบ (accountability) ได้ นอกจากนี้ การให้โรงพยาบาลมีอิสระในการกำหนดค่ารักษาพยาบาล อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คนไข้ได้

การลดองค์การติดตามตรวจสอบและ การลดกฎระเบียบด้านการบริการ สาธารณสุข

สภาพปัจจุบัน

ปัจจุบัน โรงพยาบาลของรัฐในอังกฤษ กำลังประสบปัญหาการถูกตรวจสอบจากหน่วยงาน และกลไกรวมทั้งการรณรงค์ของกฎระเบียบต่างๆ มากมายเกินความจำเป็น จนถึงกับต้องมีการ ทบทวนในเรื่องดังกล่าวโดยเร่งด่วน

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงงาน ด้านสาธารณสุข (Commission for Health Improvement-CHI) ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ตั้ง ขึ้นเมื่อปลายปี ๒๐๐๐ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ งานบริการด้านสาธารณสุขแถลงว่าสภาพการ ตรวจสอบ และกฎ ระเบียบที่รัดรั้งโรงพยาบาลของรัฐ นั้นเปรียบเสมือน “อุตสาหกรรมตรวจสอบ”

ทุกวันนี้ มีองค์กรที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และออกกฎ ระเบียบการทำงานของ โรงพยาบาลของรัฐในอังกฤษอยู่ถึงกว่า ๓๐ องค์กร ทั้งที่เป็นองค์กรระดับชาติและองค์กรระดับ กระทรวง/กรม เช่น Health and Safety Executive , Audit Commission , National Audit Office , General Medical Council , Care Standards Commission เป็นต้น

ขณะนี้ CHI กำลังทำงานร่วมกับ Care Standards Commission (เป็นองค์กรที่ทำ หน้าที่ตรวจสอบ การทำงานของภาคเอกชน ที่ได้รับอนุญาต จากรัฐบาลในการให้บริการ ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน) เพื่อพิจารณา แผนที่จะดำเนินการดังกล่าวข้างต้น

สภาพปัญหา

การที่มีองค์กรตรวจสอบการบริการ ด้านสาธารณสุขมากเกินไป ทำให้แต่ละองค์กร ต้องยากลำบากและเสียเวลาไปกับการประสาน งานระหว่างกันเอง นอกจากนี้ ยังทำให้การ ติดตามตรวจสอบมีความซ้ำซ้อน กระบวนการ ติดตามตรวจสอบมีความหลากหลายและมี ขั้นตอนมาก โรงพยาบาลต้องเสียเวลาไปในการ ต้อนรับคณะตรวจสอบชุดต่างๆ แทนที่จะใช้เวลา ไปในการให้การรักษายาบาลคนไข้ ดังนั้น การ ทบทวนเพื่อยุบรวมองค์กรตรวจสอบเหล่านี้ จึงเป็นเรื่องที่รัฐบาลอังกฤษต้องดำเนินการ อย่างเร่งด่วน คู่ขนานกับการทบทวนกฎ ระเบียบต่างๆ ที่ทำให้การให้บริการด้าน สาธารณสุขมีความยุ่งยากและซับซ้อนมาก

วิธีการแก้ปัญหา

ทิศทางในการแก้ปัญหาเรื่องนี้ คือต้อง ยุบรวมองค์กรเหล่านี้ เพื่อให้การติดตามตรวจสอบ มีความเป็นเอกภาพ ซึ่งจะดีกว่าการทำงานแบบ แยกส่วนกันทำ องค์กรที่ยังคงอยู่จะต้องมีระบบ การประสานงานที่ดี และมีความชัดเจนว่าองค์กรใด จะมีหน้าที่อะไร อย่างไร และเมื่อใด เพื่อหลีกเลี่ยง การทำงานที่ซ้ำซ้อนทั้งนี้หลังจากมีการปรับปรุงแล้ว รัฐบาลจะเสริมให้การทำงานขององค์กรติดตาม ตรวจสอบด้านสาธารณสุขต่างๆสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จุดมุ่งหมายของการปรับปรุงในครั้งนี้ มี สองประการ กล่าวคือ

- เพื่อให้เกิด “clinical governance และ best practice ด้านการรักษายาบาล” สำหรับ ประชาชนอังกฤษ
- เพื่อชำระสะสางระบบต่างๆ ที่นัก การเมืองสร้างไว้จนเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

การกวดขันให้ผู้บริหารภาคธุรกิจ เอกชนมีคุณภาพ

มาตรการของรัฐบาลอังกฤษ

รัฐบาลอังกฤษได้ดำเนินมาตรการเฉียบขาดในการปลดผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนที่ขาดคุณสมบัติการเป็นนักบริหารที่ดีหรือการเป็นนักบริหารมืออาชีพ ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรการที่ใช้มาตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๔๔ โดยมีเป้าหมายที่จะให้การให้บริการสาธารณะที่ดำเนินการโดยเอกชนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และเพื่อปกป้องคุ้มครองประชาชนในฐานะผู้รับบริการไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ

ผลการดำเนินการ

ในช่วง ๖ เดือนของปีที่ผ่านมา(ระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๔๔) ปรากฏว่ามีผู้บริหารภาคธุรกิจเอกชนจำนวน ๙๓๕ ราย (ในจำนวนนี้เป็นผู้บริหารธุรกิจด้านการก่อสร้างที่เป็นกลุ่มใหญ่ที่สุดคือ ๑๐๓ ราย อันดับรองลงมาคือผู้บริหารในธุรกิจด้านคอมพิวเตอร์ ด้านอุตสาหกรรมทอผ้าและผลิตภัณฑ์เครื่องแต่งกายตามลำดับ) ที่ได้รับการประเมินจากกระทรวงการ

ค้าและอุตสาหกรรม(Department of Trade and Industry) โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรงคือ Insolvency Service) ว่าขาดคุณสมบัติที่ดีของการเป็นนักบริหาร **ขณะนี้กระบวนการดำเนินการมีความก้าวหน้าไปแล้วร้อยละ ๕๗**

ทั้งนี้ ในจำนวนทั้งหมดของนักธุรกิจที่ได้รับการประเมินว่า ขาดคุณสมบัติการเป็นนักบริหารนั้น ปรากฏว่าหนึ่งในสามเป็นนักธุรกิจใจกรุงลอนดอนและเมืองสำคัญทางตะวันออกเฉียงใต้ของอังกฤษ

สภาพการขาดคุณสมบัติที่ดีของการเป็นนักบริหารภาคธุรกิจเอกชนในอังกฤษ **คือการทำให้นักธุรกิจนั้น ๆ เกิดหนี้สินและความหายนะซึ่งไม่สมควรที่จะบริหารธุรกิจนั้น ๆ อีกต่อไป**

รัฐบาลอังกฤษประกาศด้วยว่า หากประชาชนคนใดพบว่าผู้บริหารธุรกิจรายใดขาดคุณสมบัติการเป็นนักธุรกิจที่ดี ให้แจ้งได้ที่ศูนย์ฮอตไลน์(๐๘๔๕-๖๐๑-๓๕๔๖)

นักธุรกิจที่ได้รับการประกาศว่าเป็นผู้บริหารที่ขาดคุณสมบัติจะถูกบันทึกโดย “Companies House” ซึ่งเป็นหน่วยงานของกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม □

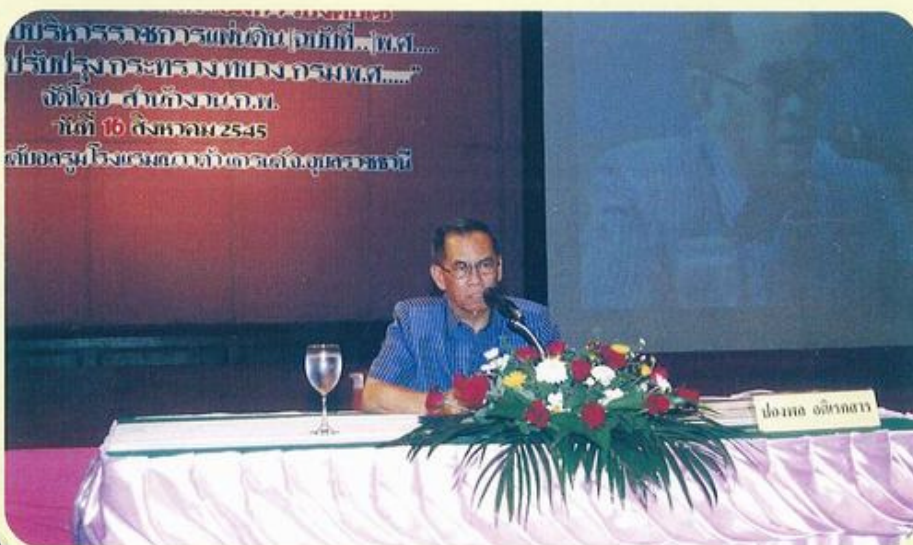


อะไร ที่ไหน เมื่อไร



สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนไทยในประเทศ
อังกฤษจัดปฐมนิเทศนักเรียนทุนรัฐบาล
ประจำปี ๒๕๔๕ ที่มาศึกษา ณ ประเทศอังกฤษ
โดยมีนายวิทย์ รายนานนท์ เอกอัครราชทูต เป็น
ประธานให้โอวาท ณ สถานเอกอัครราชทูต
กรุงลอนดอน เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๕

นายวิทยา เวชชาชีวะ ประธานองค์การ
สหภาพวิทยาลัยประจำประเทศไทย ประธาน
ในพิธีมอบทุน UWC นายบุญปลุก ชายเกตุ
รองเลขาธิการ ก.พ. และนายจักรกฤษณ์ บุลสุข
ผู้แทนบริษัท เสริมสุข จำกัด ถ่ายภาพร่วมกับ
นักเรียนทุนประจำปี ๒๕๔๕ จำนวน ๕ ราย และ
นักเรียนทุนประจำปี ๒๕๔๔ ซึ่งได้รับทุนไป
ศึกษาต่อเป็นปีที่ ๒ จำนวน ๔ ราย ณ สำนักงาน
ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๕



นายpongพล อดิเรกสาร รองนายก
รัฐมนตรี ประธานคณะกรรมการปฏิรูป
ระบบราชการ (ปร) เป็นประธานการ
ประชุมเตรียมความพร้อมการบังคับใช้
ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการ
แผ่นดิน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และร่าง
พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม
พ.ศ. เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๕

ณ โรงแรม เนวาด้า แกรนด์ จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีนายเฉลิม ศรีผดุง รองเลขาธิการ ก.พ.
ร่วมชี้แจงและบรรยายหลักการ เหตุผลและสาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ. ทั้ง ๒ ฉบับ



นายสุวิทย์ คุณกิตติ ประธานกรรมการคณะกรรมการดำเนินการรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ นายไพบูลย์ แสงริ รองอธิบดีกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ร่วมสนทนา ในรายการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” ในประเด็น “E-Government รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ ช่อง ๙ อ.ส.ม.ท. โดยมีนายปรีชา วัชรากัย ที่ปรึกษาระบบราชการ ในฐานะประธานคณะกรรมการประชาสัมพันธ์ ภายนอกของสำนักงาน ก.พ. ให้การต้อนรับวิทยากร เมื่อ วันพฤหัสบดีที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๕ เวลา ๒๑.๓๐-๒๒.๑๕ น.

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๔๕ ในประเด็นเรื่อง “แผนปฏิรูป กระทรวงการคลัง เพื่อนำพลวัตการพัฒนา” ณ กระทรวง การคลัง เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๔๕



เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับกรม ประชาสัมพันธ์ จัดรายการสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการและ ประชาชนเรื่อง “ร่วมกันปฏิรูป ประเทศไทย ร่วมใจปฏิรูปราชการ” โดยมี พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานมอบ นโยบาย หลักการและแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิรูประบบ ราชการ



นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีประจำ สำนักนายกรัฐมนตรีและคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ร่วมตอบข้อซักถามในรายการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” ในประเด็น “พร้อมแล้ว...๑ ตุลาคม” ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ช่อง ๙ อ.ส.ม.ท. เมื่อ วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๕



คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. นายชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนศานต์ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา นายพรชัย นุชสุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ นายวิสุทธิ ศรีสุพรรณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และนายหนัท ทิรัญรัตน์ รองอธิบดีกรมธนารักษ์ ร่วมชี้แจงในการประชุมสัมมนา เรื่อง “กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องต่างๆ” ณ หอประชุมสุโขมัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ศุกร์ ที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๕

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนกันยายน เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล



นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ประธานคณะกรรมการสร้างความเข้าใจร่าง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่..) พ.ศ. และร่าง พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. เยี่ยมศูนย์เฉพาะกิจสายด่วน ๑๕๕๘ เพื่อตอบข้อซักถามเกี่ยวกับการปฏิรูประชากร ตั้งแต่ เวลา ๐๖.๐๐-๒๔.๐๐ น. ทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ ณ สำนักงาน ก.พ. โดยมี คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ให้การต้อนรับ



นางสาวมณฑนา ปิยะมาดา รองเลขาธิการ ก.พ. นายนิราศ สร้างนิตร รองเลขาธิการ ก.พช. และนายพุทธทรัพย์ มณีศรี เลขาธิการมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ถ่ายภาพร่วมกับนักเรียนผู้ชนะการประกวดเรียงความหัวข้อ “เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง” ในระดับประเทศ ณ ห้องประชุมจินดา ณ สงขลา สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ศุกร์ที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๕



คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ เลขาธิการ ก.พ. ลงนามในหนังสือถึงปลัดกระทรวง
๑๗ กระทรวง ยกเว้นกระทรวงกลาโหม กระทรวงการต่างประเทศ และกระทรวง
ศึกษาธิการ เพื่อส่งรายการแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานการ
กำหนดตำแหน่งคู่มือการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง แบบคำสั่งแต่งตั้ง
ข้าราชการให้รักษาราชการแทนและแบบคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่
ราชการ แบบคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดใหม่ และ
แนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลตามโครงสร้างกระทรวง กรมใหม่ เพื่อเป็นแนว
ทางให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อปฏิบัติงานใน
กระทรวงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยมีฝ่ายบริหารของสำนักงาน ก.พ. ร่วม
เป็นสักขีพยาน เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๔๕

เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง

เมื่อวันศุกร์ที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ส.ป.ช.) และมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด จัดพิธีมอบรางวัลผู้ชนะการประกวดเรียงความในหัวข้อ “เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง” ระดับประเทศชั้น ณ ห้องประชุมจินดา ณ สงขลา สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีนางสาวมัณฑนา ปิยะมาดา รองเลขาธิการ ก.พ. นายนิราศ สร้างนิทร รองเลขาธิการ ก.พช. และนายพุทธทรัพย์ มณีศรี เลขาธิการมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาดเป็นผู้มอบรางวัล

การจัดกิจกรรมประกวดเรียงความในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อจุดประกายความคิดและปลูกจิตสำนึกให้ตระหนักถึงภัยจากการทุจริตคอร์รัปชันในกลุ่มนักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ ๕-๖ จากโรงเรียนสังกัด ส.ป.ช. ทั่วประเทศเขียนเรียงความส่งเข้าประกวด การตัดสินแบ่งรางวัลเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับประเทศ ซึ่งก่อนหน้านี้การตัดสินและมอบรางวัลระดับอำเภอ

และจังหวัดได้เสร็จสิ้นแล้ว และได้จัดพิธีมอบรางวัลให้แก่ผู้ชนะพร้อมประเมินผลโครงการระดับจังหวัดขึ้น โดยเลือกตัวแทนจาก ๔ ภาค ภาคละ ๑ จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา ชลบุรี เชียงใหม่ และขอนแก่น ตามลำดับ

สำหรับผู้ชนะเลิศการประกวดเรียงความระดับประเทศ คือ เด็กหญิงรัตนกร เบญจพล นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ จากโรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

ผลจากการดำเนินโครงการประกวดเรียงความดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเผยแพร่โครงการประเทศไทยใสสะอาด และค่านิยมใหม่ “พอกันที ไม่ให้ ไม่รับ” ไปสู่นักเรียนระดับประถมศึกษาทั่วประเทศ จากโรงเรียน จำนวน ๓๐,๔๗๕ โรงเรียนแล้ว บทเรียงความที่ชนะเลิศในระดับจังหวัด จะได้รับการรวบรวมและเผยแพร่ในสื่อประชาสัมพันธ์ อาทิ หนังสือรวบรวมบทเรียงความ และเว็บไซต์โครงการประเทศไทยใสสะอาด ที่ www.fact.or.th ซึ่งผู้สนใจสามารถอ่านผลงานบทเรียงความของน้องๆ ได้ใน เว็บไซต์ข้างต้น

เราจะช่วยเมืองไทยให้ไร้คนโกง

เด็กหญิงรัตนกร เบญจพล

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย

เมืองไทยทุกวันนี้มีความเจริญค่อนข้างมาก โดยเฉพาะในด้านการติดต่อสื่อสารและด้านวัตถุต่างๆ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความเจริญในภาพรวมของประเทศกับประเทศทางตะวันตกนั้น ประเทศไทยเรามีความเจริญไม่เท่าเทียมกับทางตะวันตกเหล่านั้น มีสาเหตุมาจากคนไทยส่วนมากขาดความซื่อสัตย์

ต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ

การโกงในประเทศไทยเรานั้นมีมานานแล้ว ซึ่งเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่ามีการคดโกงในเรื่องต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะการโกงเงินของประเทศชาติเป็นจำนวนมากหลายพันล้านบาท ทำให้ประเทศของเราต้องสูญเสียเงินเป็นจำนวนมากให้แก่บุคคลที่คดโกง



เหล่านี้ หากเงินจำนวนมหาศาลเหล่านี้ไม่สูญหายไป
รัฐบาลก็สามารถนำเงินเหล่านี้มาพัฒนาประเทศชาติ
ในเรื่องต่างๆ ได้มากมาย

เราสามารถจะช่วยเหลือชาติไทยของ
เราไม่ให้มีคนโกงหรือไม่ให้มีการทุจริตได้หลาย
ประการ ดังนี้

ประการแรก ต้องปลูกฝังคุณธรรม
จริยธรรม เน้นเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตให้กับคนทุกคน
ซึ่งทางที่ดีที่สุด คือ ต้องปลูกฝังตั้งแต่เด็กๆ เพื่อจะได้
มีนิสัยไม่คดโกงและจะต้องเริ่มจากครอบครัว โรงเรียน
และสังคม พ่อแม่ ครู-อาจารย์ควรให้การอบรมสั่งสอน
กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุตรหลานและลูกศิษย์
นอกจากนี้ สังคมควรยกย่องเชิดชูผู้ที่กระทำความดี
โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ควรจะมี
รางวัลตอบแทนเป็นขวัญและกำลังใจ เพื่อที่จะได้
สร้างคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตหรือไม่คดโกงให้มากขึ้น

ประการที่สอง เราคนไทยจะต้องช่วย
กันดูแลสอดส่องในเรื่องการทุจริตคดโกง เมื่อ
พบเห็นก็ควรแจ้งให้กับบุคคลหรือหน่วยงานนั้นทราบ
เพื่อที่จะได้หาทางป้องกันหรือมาตรการในการกำจัด
หรือลงโทษบุคคลที่คดโกงเหล่านั้น จะได้ไม่เกิดความ
เสียหายแก่สถาบัน สังคมหรือประเทศชาติของเรา

ประการที่สาม ควรมิบหลงโทษหรือ
ข้อกำหนดในการลงโทษผู้ที่คดโกงไม่ว่าจะ
เป็นการคดโกงเพียงเล็กน้อยหรือคดโกงอย่าง

มหาศาลก็ตาม เพื่อไม่ให้บุคคลอื่นทำเป็นเยี่ยงอย่าง
นอกจากนี้ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ใดๆ ก็ตาม ควรมี
มาตรการในการป้องกันการทุจริต เช่น มีการตรวจตรา
ตรวจสอบควบคุม กำกับติดตามดูแลอย่างใกล้ชิด
ตลอดเวลา ซึ่งสามารถลดการทุจริตหรือการคดโกงได้
เช่นเดียวกัน

และประการสุดท้ายที่สำคัญที่สุด คือ
ต้องให้มีการศึกษาแก่ประชาชนให้สูงกว่านี้ เนื่อง
จากคนที่มีการศึกษาเป็นอย่างดีนั้น ส่วนใหญ่จะมี
จิตสำนึกที่ดีต่อประเทศชาติ ไม่เห็นแก่ตัว ทำให้
ความคิดในการคดโกงประเทศชาตินั้นน้อยลงหรือ
แทบไม่มีเลย สิ่งนี้เป็นการสร้างรากฐานความเจริญ
ให้กับประเทศชาติอย่างถาวร ซึ่งถือเป็นหน้าที่หรือ
นโยบายของรัฐในการที่จะสนับสนุนส่งเสริมในเรื่อง
การศึกษาแก่คนในประเทศชาติ

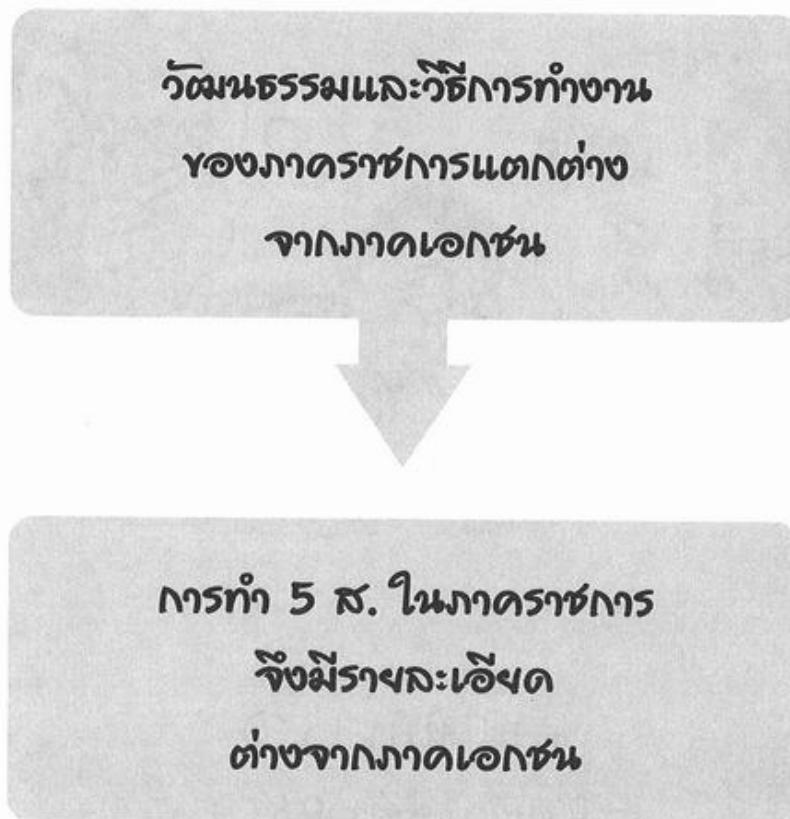
จากหลักการที่กล่าวมานั้นสามารถทำให้
ประเทศของเรามีคนโกงน้อยลงหรือแทบไม่มีเลยก็ได้
ถึงอย่างไรสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่มีคนโกงนั้น
จะต้องมีพื้นฐานมาจากการอบรมสั่งสอนปลูก
ฝังค่านิยมที่ดีงามจากครอบครัวตั้งแต่ยังเป็นเด็ก
และอาศัยความร่วมมือจากทุกสถาบันในสังคม
และทุกคนที่เกี่ยวข้องช่วยเป็นหูเป็นตาสอดส่อง
ดูแล เพื่อป้องกันการทุจริตให้หมดสิ้นไปจาก
ประเทศไทย หรืออย่างน้อยก็ให้คนโกงลดลงไป
บ้างก็ยังดี □

เทคนิคและกลยุทธ์ ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ

ราชการมีระเบียบฯ เกี่ยวกับการจัดเก็บและทำลายเอกสาร กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้กับทุกส่วนราชการ เป็นลักษณะเฉพาะที่ต่างจากเอกชน ซึ่งแต่ละแห่งอาจมีระเบียบเฉพาะของตนเองได้

นอกจากนั้น ระเบียบของราชการยังมีขั้นตอนหลายขั้นตอนที่บางครั้งใช้เวลามาก

ดังนั้น การทำ 5 ส. ในภาคราชการจึงอาจต่างจากการทำ 5 ส. ในภาคเอกชน โดยเฉพาะในเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน และวิธีการทำงาน



* สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ.

วัฒนธรรมการทำงาน

ทั้งภาคเอกชนและภาคราชการ ล้วนอยู่ในร่มเงาของวัฒนธรรม
สังคมไทยที่เคารพผู้ใหญ่ เชื่อฟังคนมีอำนาจ

แต่ราชการนั้น บางทีมีเจ้านายมากกว่า 1 คน โดยเฉพาะหน่วยงาน
ภูมิภาค/หน่วยงานที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัดมักต้องฟังทั้งเจ้านายที่กรมและที่จังหวัด
ซึ่งบางครั้งก็ไม่ถึงกับขัดกัน แต่ไม่สอดคล้องกัน



กรมให้ทำ I.S.O.
จังหวัดให้ทำ P.S.O.

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง โครงการเสริมสร้างจริยธรรมมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาด

และเรื่อง การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม

มัทธนา บรรจงแท้ *

ในฉบับนี้ได้นำมติ ก.พ.ที่น่าสนใจทั้งในการประชุมครั้งที่ ๖ และครั้งที่ ๗ มานำเสนอพร้อมกันไป ๒ เรื่อง คือเรื่องโครงการเสริมสร้างจริยธรรมมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาด และเรื่อง การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม สำหรับเรื่องแรกคือ เรื่องโครงการเสริมสร้างจริยธรรมมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาด ในการประชุม ก.พ.ครั้งที่ ๖/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๕ ก.พ.ได้มีมติรับทราบผลการดำเนินงานและเห็นชอบกับแนวทางในการดำเนินการเพื่อมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาดในจังหวัดนำร่อง ๕ จังหวัด คือ จังหวัดชัยนาท เชียงใหม่ ภูเก็ต นราธิวาส และจังหวัดขอนแก่น

เรื่องนี้สืบเนื่องจาก ก.พ.ได้พิจารณามีมติเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ มอบหมายให้กระทรวงแต่ละกระทรวงเป็นศูนย์กลางในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ๆ โดยมีระบบกลไกยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้กระทำความดีและลงโทษผู้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน

ดังกล่าวด้วย (เป็นการดำเนินการตามนัยมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐) ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการตามแผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม โดยรณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรคที่ คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้จัดทำขึ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือปฏิบัติ ๕ ประการ ได้แก่

๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
๓. โปร่งใส ตรวจสอบได้
๔. ไม่เลือกปฏิบัติ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ กำหนดนโยบายเร่งด่วนด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ข้อหนึ่งว่า “ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามคอร์รัปชัน” นอกจากนี้ ในการประชุม ก.พ.ครั้งที่ ๑/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๔๕ ยังได้มีมติรับทราบผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่คณะกรรมการ ป.ท.

* ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบ สำนักงาน ก.พ.

ได้ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรมและสำนักงาน ปปง. จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และมีข้อสังเกตว่า สำนักงาน ก.พ.ควรเร่งรัดดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการปลูกจิตสำนึก ค่านิยมของสังคมไทยให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม โดยเร็ว ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการ ป.ท.เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๔๕ ก็ได้มีมติเห็นชอบในหลักการโครงการเสริมสร้างจริยธรรมมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาด ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ และในการประชุมคณะกรรมการ ป.ท.เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๕ มีมติเห็นชอบขั้นตอนและกำหนดการดำเนินงานเสริมสร้างจริยธรรมมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาดใน ๕ จังหวัดนำร่องตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. นับเป็นการขยายผลการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรมและป้องกันการทุจริตไปสู่ภูมิภาค และเป็นแผนงานสำคัญเพื่อรองรับการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

สำหรับขั้นตอนการดำเนินการ “โครงการเสริมสร้างจริยธรรมมุ่งสู่จังหวัดใสสะอาด” ในจังหวัดนำร่องมีดังนี้

๑. วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่จังหวัดนำร่อง ๕ จังหวัด คือ จังหวัดชัยนาท เชียงใหม่ ภูเก็ต นราธิวาส และจังหวัดขอนแก่น ในช่วงเดือนมีนาคม - มิถุนายน ๒๕๔๕ ทำให้พบว่ากลยุทธ์การดำเนินการควรเน้นการสร้างกลไกการมีส่วนร่วม กระบวนการรวมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง และยั่งยืน

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างภาคีรัฐ ภาคเอกชน องค์กรประชาชน และสื่อมวลชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต วางหลักเกณฑ์การให้รางวัล “จังหวัดใสสะอาด”

- ประกาศข้อตกลงร่วมกัน
- จัดตั้งคณะทำงานเพื่อสร้างกลไกการมีส่วนร่วม การดูแล การปฏิบัติงาน ให้เกิดความถูกต้อง ดึงงาม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ทั้งนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการ “มุ่งสู่จังหวัดใสสะอาด : รวมพลังสร้างชุมชนเข้มแข็ง ป้องกันทุจริต” ใน ๕ จังหวัดนำร่อง จะดำเนินการที่จังหวัดชัยนาทในวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๕ เชียงใหม่ในวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ภูเก็ตในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ นราธิวาสในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และขอนแก่นในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๕ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการและผู้แทนทุกภาคสังคม ได้แก่ ภาคีรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน องค์กรประชาชน สื่อมวลชน เข้าร่วมประมาณ ๒๐๐ คน (แต่ละจังหวัด) การประชุมนี้มีขึ้นเพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในทุกภาคของสังคมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการป้องกันการทุจริตที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ สร้างกลไกมีส่วนร่วมพัฒนาแนวทางความสามารถ ความถูกต้องดึงงามร่วมกัน เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ อีกทั้งเป็นการสร้างพลังเครือข่ายเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ยั่งยืนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงและขยายผลต่อไป

ส่วนเรื่องที่สอง คือเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม

ในการประชุม ก.พ.ครั้งที่ ๗/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ก.พ.ได้พิจารณาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ที่เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรในการประชุมเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ และวุฒิสภาในการประชุมเมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ได้เห็นชอบหลักการของร่างพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการวุฒิสภา ซึ่งเมื่อร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. มีผลบังคับใช้ ส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดการหยุดชะงักในการปฏิบัติงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้ดำเนินการเตรียมการ ดังนี้

๑. ตามร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. จัดให้มีกระทรวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกระทรวง รวม ๒๐ กระทรวง และส่วนราชการระดับกรม (ไม่นับกรมในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงศึกษาธิการ) รวม ๑๓๖ กรม ซึ่งมีผลทำให้เกิดกระทรวงใหม่ ๖ กระทรวง กรมใหม่ ๒๗ กรม

รวมทั้ง ยังมีการกระจายงานจากหน่วยงานหนึ่ง ไปอีกหน่วยงานหนึ่ง เช่น โอนไปเป็นงานของกระทรวงใหม่ กรมใหม่ หรือโอนไปในหลายกระทรวงหลายกรม เป็นต้น

๒. การปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ดังกล่าว ทำให้ต้องมีการโยกย้ายกำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างที่ปรับปรุงใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกลไกในการกลั่นกรองหรือยุทธศาสตร์ในการดำเนินการในเรื่องนี้ที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม

๓. ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้พิจารณามติกำหนดมาตรการที่เกี่ยวกับการกำหนดขนาดอัตรากำลังภาครัฐไว้ ดังนี้

๓.๑ ใช้จำนวนตำแหน่งเท่าที่มีอยู่ตามกรอบอัตรากำลัง ณ ปัจจุบัน โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

๓.๒ ไม่ปรับระดับตำแหน่ง โดยคงกรอบอัตรากำลังในแต่ละระดับไว้ เว้นแต่ตำแหน่งที่เกิดจากมีส่วนราชการใหม่ เช่น ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง และอธิบดี ซึ่งไม่อาจเกลี้ยมาจากส่วนราชการเดิมได้ ก็ให้มีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวได้ แต่ต้องไม่ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐสูงขึ้น

๓.๓ การเกลี้ยอัตรากำลังต้องคำนึงถึงความสมัครใจ ความเป็นธรรม และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและกรณีที่กำหนดตำแหน่งใดเป็นระดับที่ต่ำลงก็ให้มีการกำหนดระดับตำแหน่งเดิมไปพลางก่อน โดยมีเงื่อนไขจนกว่าผู้ครองตำแหน่งจะพ้นไป

๓.๔ กำหนดแนวทางไม่ให้ย้ายข้าราชการที่ปฏิบัติภารกิจที่จะตัดโอนไปกระทรวงอื่น โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องใช้ทักษะและเทคนิคพิเศษเฉพาะ

ทั้งนี้ ให้ ก.พ. และ อ.ก.พ.กระทรวง เป็นศูนย์กลางประสานการถ่ายเทกำลังคนระหว่างกระทรวงและภายในกระทรวงตามลำดับ

๔. ปัจจุบันมีตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๙ จำนวน ๒,๙๙๗ ตำแหน่ง ระดับ ๑๐ จำนวน ๖๓๓ ตำแหน่ง และระดับ ๑๑ จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง รวม ๓,๖๕๙ ตำแหน่ง โดยสภาพการแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ จะมี ๒ ลักษณะคือ

๔.๑ แต่งตั้งแทนตำแหน่งที่เกษียณหรือว่างลง เช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวง นักบริหาร ๑๑ ที่จะว่าง คือ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการและปลัดกระทรวงสาธารณสุข แต่จะมีปลัดกระทรวงใหม่อีก ๖ ตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ ตำแหน่งอื่น ๆ เช่น รองปลัดกระทรวงจะมีเพิ่มใหม่น้อย ๖ ตำแหน่งขึ้นไป

๔.๒ แต่งตั้งแทนตำแหน่งที่เกิดตามโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมใหม่

ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.ได้เสนอ ก.พ.เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรการและแนวทาง การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการพลเรือนในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ให้เป็นไปโดยราบรื่น ดังนี้

๑. การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนระดับ ๙ ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑

๑.๑ ยังคงให้ส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๙ - ๑๐ - ๑๑ ตามอำนาจของส่วนราชการไปได้ แต่ในขั้นการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีให้ชะลอการแต่งตั้ง ข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ - ๑๐ - ๑๑ ไว้พิจารณาเป็นภาพรวมพร้อมกัน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามหลักการนี้ทั้งในกรณีการย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ในกรณีปกติ และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารผู้ที่ครบกำหนดเวลา ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๗ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๐ เว้นแต่การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาที่เฉพาะประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งเอกอัครราชทูต ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ทั้งนี้ เพื่อให้มีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งระดับ ๙-๑๐-๑๑ ไปพร้อมกัน เป็นภาพรวมทุกกระทรวง ทบวง กรม ทั้งตำแหน่งที่จะว่างและตำแหน่งที่จะกำหนดในกระทรวง และกรมใหม่ โดยควรยกเว้นตำแหน่งที่มีการประเมินความเชี่ยวชาญเฉพาะตัว และตำแหน่งเอกอัครราชทูตซึ่งต้องเป็นตัวแทนประเทศในพิธีการต่าง ๆ

๑.๒ กรณี ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการเสนอชื่อข้าราชการไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เพื่อรอนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ โดยการย้าย โอน เลื่อนตำแหน่งและสับเปลี่ยนหน้าที่นั้น หากสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรียังมีได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ก็ให้พิจารณาไปพร้อมกัน

๑.๓ เพื่อความคล่องตัวให้มีการนำตำแหน่งระดับสูงมากำหนดเป็นตำแหน่งระดับถัดไปได้ โดยเฉพาะจำนวนระดับ ๑๐ จะไม่เพิ่มขึ้น และยอดรวมจำนวนตำแหน่งระดับ ๙ ระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ไม่เพิ่มขึ้น

๑.๔ เพื่อให้มีกลไกช่วยคณะรัฐมนตรีพิจารณาข้อเสนอการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ที่กระทรวงต่างๆ พิจารณาเสนอ คณะรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. จึงเสนอให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ในช่วงแต่งตั้งข้าราชการตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ โดยมีประธาน ก.พ. เป็นประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกลาง และกรรมการโดยตำแหน่งที่เกี่ยวข้องตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นสมควร เพื่อช่วยคณะรัฐมนตรีพิจารณากลั่นกรองการเสนอแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ในกรณี การย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และสับเปลี่ยนหน้าที่

๒. การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับอื่น ๆ

เพื่อให้เป็นไปตามมติ ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ สำนักงาน ก.พ. เห็นควรมีมาตรการให้ชะลอการแต่งตั้งข้าราชการระดับอื่น ๆ ในระหว่างที่จะมีการถ่ายโอนภารกิจไปกระทรวงต่าง ๆ ไว้ก่อน โดยเฉพาะภารกิจด้านที่ใช้เทคนิคหรือวิชาชีพเฉพาะโดยให้

๒.๑ ทุกกระทรวงจัดทำพระราช

กฤษฎีกาตัดโอนข้าราชการ อัตรากำลัง ทรัพย์สิน และสิทธิต่าง ๆ รวมทั้งบัญชีจัดคนลงร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ให้เสร็จภายในสิงหาคม ๒๕๔๕

๒.๒ ให้จัดทำข้อมูลกำลังคน ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ของข้าราชการไว้

๒.๓ ให้มีการสำรวจความสมัครใจของข้าราชการที่ถ่ายโอนไปส่วนราชการต่าง ๆ ไว้ ทั้งนี้ โดยจัดทำเป็นแผนกำลังคนที่จะถ่ายโอนประกอบการพิจารณาของส่วนราชการ และ ก.พ. ทั้งการพิจารณาถ่ายโอนไปส่วนราชการอื่น การพัฒนาและฝึกอบรมทักษะใหม่ และการสมัครใจออกจากราชการที่จะดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ โดยหาก ก.พ. มีมติเห็นชอบกับมาตรการและแนวทางการแต่งตั้งตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอในข้อ ๑ แล้ว สำนักงาน ก.พ. จะได้นำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ถือเป็นหลักปฏิบัติ สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการในระดับอื่น ๆ ต่อไปด้วย

ก.พ.พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. โดยที่การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในปิงบประมาณ ๒๕๔๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป จะมีทั้งการแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง และตำแหน่งของข้าราชการเกษียณอายุ ตลอดจนแต่งตั้งข้าราชการตามโครงสร้างกระทรวง กรมใหม่ ซึ่งจะมีกระทรวงเพิ่มใหม่ ๖ กระทรวง และกรม ๒๗ กรม ก.พ. จึงเห็นว่า การแต่งตั้งข้าราชการโดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑

แทนตำแหน่งที่ว่างและตำแหน่งตามโครงสร้างกระทรวง กรมใหม่ นั้น ควรมีการพิจารณาเป็นภาพรวมไปพร้อม ๆ กัน โดยคณะรัฐมนตรีแต่ควรมีกลไกช่วยพิจารณาให้การแต่งตั้งสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และนโยบายการบริหารจัดการของส่วนราชการที่จัดโครงสร้างและปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ โดยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง ตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นสมควรเพื่อทำหน้าที่ดูแลและให้ข้อมูลการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ ตามที่กระทรวง ทบวง กรม พิจารณาเสนอ

๒. คณะกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งดังกล่าวควรพิจารณาเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ หรือเทียบเท่าทั้งการแต่งตั้งกรณีเลื่อนตำแหน่งหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนนักบริหารผู้ที่ครบกำหนดเวลาการดำรงตำแหน่ง เว้นแต่การแต่งตั้งข้าราชการในหน่วยงานอิสระต่าง ๆ เช่น สำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดและตำแหน่งเอกอัครราชทูต เป็นต้น

๓. สำหรับแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญระดับอื่น ๆ นั้น ควรกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

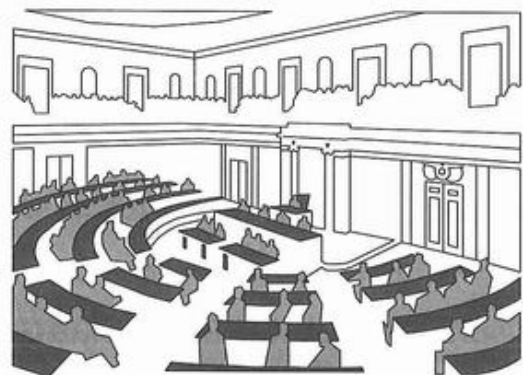
๓.๑ ไม่ควรย้ายข้าราชการที่ปฏิบัติงานในภารกิจที่จะถ่ายโอนไปส่วนราชการอื่นโดยเฉพาะภารกิจที่เกี่ยวกับเทคนิคหรือวิชาชีพเฉพาะตามที่ ก.พ. ได้พิจารณามีมติในการประชุมวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๕ เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผล

ความจำเป็นก็ให้ส่วนราชการเสนอ อ.ก.พ. พิจารณากำหนดเป็นหลักการไว้ให้ตรงกับเจตนารมณ์ดังกล่าว

๓.๒ ให้ส่วนราชการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาที่ต้องกำหนดตามร่างพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. โดยเฉพาะเกี่ยวกับการตัดโอนข้าราชการจากส่วนราชการเดิมไปส่วนราชการใหม่ให้เสร็จโดยเร็ว เพื่อให้การถ่ายโอนและแต่งตั้งข้าราชการสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ

๓.๓ ให้ส่วนราชการจัดทำข้อมูลกำลังคนทั้งความรู้ ทักษะ ความชำนาญของข้าราชการ ทั้งที่อยู่ส่วนราชการเดิมและที่จะถ่ายโอนไปกระทรวงใหม่

อย่างไรก็ดี โดยที่การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ จะต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา กรณีจึงเห็นควรนำมาตรการแนวทางการแต่งตั้งข้าราชการระดับ ๑๐ และระดับ ๑๑ เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา โดยรวมกับเรื่องการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ และนักบริหาร ๑๐ □



มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”

ทป.*

...เล่าสู่กันฟัง...

โดยปกติแล้ว...การที่บุคคลจะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้นั้นเป็นที่รู้กันดีอยู่แล้วว่าทำได้โดย การบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับคัดเลือก รวมทั้งการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานตามกฎหมายอื่น ดังนั้นฉบับนี้ ก็จะหยิบยกปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ....รวมทั้งเรื่องอื่น ๆ ที่คิดว่าน่าจะมีประโยชน์ มาเล่าให้ฟัง

เรื่องแรก คือ กรณีที่กรมได้เรียกผู้สอบแข่งขันได้ให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุ ซึ่งผู้สอบแข่งขันได้รายหนึ่งได้มารายงานตัวพร้อมกับแจ้งความจำนงว่าจะเข้ารับการบรรจุและแต่งตั้งในวัน เดือน ปีที่กำหนดคือ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กรมจึงได้มีหนังสือส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้รายนี้ไปรับการบรรจุในหน่วยงานที่ต่างจังหวัด แต่ปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ได้ไปรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะบรรจุตามวันที่กรมกำหนด

ดังนั้น... กรณีจึงถือว่าผู้นี้ได้สละสิทธิการบรรจุในครั้งนี้อย่างแน่นอน ซึ่งจะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันในตำแหน่งที่สอบได้ไปด้วย...

แต่..อย่าเพิ่งหมดหวัง..... ถึงแม้ผู้สอบแข่งขันได้รายนี้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีไปแล้วก็ตาม ถ้าบัญชีสอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก และกรมพิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมสมควรที่จะขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป อาจเสนอเรื่องให้ ก.พ.พิจารณาอนุมัติการขึ้นบัญชีได้..



เรื่องที่ ๒ คือ กรณีการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยไม่ถูกต้อง

เรื่องมีอยู่ว่า ... กรมได้ดำเนินการคัดเลือกบรรจุนายยุทธ ซึ่งมีวุฒิศิลปศาสตรบัณฑิต

* ศูนย์ทะเบียนประวัติข้าราชการ

สาขาจิตวิทยา เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจิตวิทยา ๓ รับเงินเดือน ๖,๓๖๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๕ เพราะเข้าใจว่าวุฒิดังกล่าวสามารถคัดเลือกได้ และที่สำคัญอีกเช่นกันคือเป็นวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักจิตวิทยา ๓ ด้วย ...ซึ่งกรณีนี้จริง ๆ แล้ว คัดเลือกไม่ได้ ถึงแม้ว่าวุฒิกการศึกษาของนายยุทธจะตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักจิตวิทยา ๓ ก็ตาม แต่วุฒิดังกล่าว ก.พ.ไม่ได้รับรองเป็นทางจิตวิทยาคลินิกเพื่อคัดเลือกบรรจุในตำแหน่งนักจิตวิทยา ๓ ตามที่ ว ๙/๒๕๔๓ ... กำหนดให้คัดเลือกได้

ฉะนั้น... การที่กรมจะดำเนินการบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการโดยวิธีการคัดเลือกตาม ว ๑/๒๕๓๖ โดยพิจารณาจากวุฒิที่ ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกตาม ว ๙/๒๕๔๓ (หรือที่ ก.พ.จะได้อำหนดต่อไป) นั้น บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการ จะต้องพิจารณาให้รอบคอบหรือตรวจสอบให้แน่ใจก่อนว่าเป็นวุฒิที่ ก.พ.กำหนดให้คัดเลือกหรือไม่ เพราะถ้าหากบรรจุผิดพลาดไปก็จะเกิดผลกระทบทั้งทางส่วนราชการและโดยเฉพาะกับตัวบุคคลที่ได้รับบรรจุ



เรื่องที่ ๓ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ซึ่งมีหลายท่านหรือเข้ามา ดังตัวอย่างเช่น

เดิมนายชล ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕ รับเงินเดือน ๑๐,๐๘๐ บาท และขณะนั้นก็ได้ศึกษาจบได้รับวุฒิปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๔ และได้ลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

ต่อมา...นายชลได้ขอบรรจุกลับและส่วนราชการก็ต้องการจะรับนายชลกลับเข้ารับราชการ ดังนั้น กรมจึงได้มีคำสั่งบรรจุนายชลกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอีกครั้ง เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕ รับเงินเดือนเท่าเดิมก่อนออกจากราชการ คือชั้น ๑๐,๐๘๐ บาท ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์การบรรจุกลับตาม ว ๘/๒๕๒๓ ซึ่งนายชล เห็นว่าน่าจะบรรจุกลับโดยให้ได้รับเงินเดือน ๑๐,๖๐๐ บาท ตามคุณวุฒิปริญญาเอกได้

กรณีเช่นนี้ ตาม ว ๑๒/๒๕๒๐ ที่ ก.พ.กำหนดสรุปได้ว่า การปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้นต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และไม่ก่อนวันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นด้วย

ดังนั้น... เมื่อปรากฏว่าก่อนออกจากราชการ นายชล ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕ รับเงินเดือน ๑๐,๐๘๐ บาท ดังนั้น จึงต้องบรรจุกลับในระดับ ๕ ในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม แต่โดยที่นายชล ได้รับวุฒิปริญญาเอก ซึ่งเป็นวุฒิที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๕ ด้วย กรมก็อาจปรับเงิน

เดือนนายชลให้ได้รับสูงขึ้นตามวุฒิปริญญาเอก เป็นชั้น ๑๐,๖๐๐ บาทได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันที่นายชลได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการอีกครั้งหนึ่ง

ในทำนองเดียวกัน...กรณีของนายแพทย์ทั้งหลาย ซึ่งเดิมดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ๔ รับเงินเดือนชั้น ๙,๐๔๐ บาท แล้วลาออกจากราชการ โดยได้ไปศึกษาแพทย์เฉพาะทางและได้รับวุฒิปัตริ แสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม ต่อมาขอบรรจุกลับเข้ารับราชการตามเดิม

... กรณีเช่นนี้ กรมจะต้องบรรจุกลับนายแพทย์ดังกล่าวในระดับเดิมคือ นายแพทย์ระดับ ๔ ก่อน (ถึงแม้จะมีวุฒิปัตริ ซึ่งก.พ.กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายแพทย์ ๕ มา ยื่นตอน ขอบรรจุกลับก็ตาม) โดยให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิมคือ ๙,๐๔๐ บาท ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนดใน ว ๘/๒๕๒๓ ซึ่งกำหนดให้ต้องบรรจุกลับในระดับและรับเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม หลังจากนั้น... กรมจึงค่อยดำเนินการเลื่อนระดับตาม ว ๕/๒๕๓๖ และ ว ๖/๒๕๓๖ เป็น นายแพทย์ ๕ และปรับให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิเป็น ๑๐,๖๐๐ บาท ตั้งแต่วันบรรจุกลับต่อไป...



จบเรื่องการบรรจุแล้วเรามาดูเรื่องการนับวันลา

เพราะอาจจะมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ได้ ตัวอย่างเช่น

กรณีแรกนี้เป็นข้อสงสัย กันว่า ... การกำหนดจำนวนครั้งของการลาตาม ข้อ ๗(๗) ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔ นั้น จะต้องนับจำนวนครั้งของการลาตามข้อ ๗(๘) ทุกกรณีรวมด้วย หรือไม่ อย่างไร

ในกรณีนี้ขอบอกว่า การกำหนดจำนวนครั้งของการลาตามข้อ ๗ (๗) ของกฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าว ให้นับเฉพาะวันลากิจ ลาป่วย และวันลาประเภทอื่น ซึ่งไม่รวมถึงวันลาที่ได้รับยกเว้นในข้อ ๗(๘) ของกฎ ก.พ.ฉบับเดียวกันนี้

สำหรับกรณีที่สองข้าราชการเข้าใหม่ส่วนใหญ่อาจยังสงสัยว่า การนับวันลาป่วยจะนับอย่างไรจะรวมวันเสาร์-อาทิตย์หรือไม่อย่างไรนั้น

ขอบอกกล่าวกันเลยว่า ตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๓๕ ข้อ ๑๐ วรรคสอง กำหนดว่า การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลาอนุญาตให้ลา และคำนวณวันลา ให้นับต่อเนื่องกันโดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน รวมเป็นวันลาด้วย... แต่ถ้าจะนับเพื่อให้ทราบสถิติวันลาว่าในปีนี้อะไรมาแล้วกี่วัน หรือยังเหลืออีกกี่วัน จะมีผลกระทบต่อ การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือไม่ ต้องนับเฉพาะวันทำการเท่านั้น..



ท้อไอเสีจ

เทอร์โบ...

คนเราอายุยิ่งมากขึ้น ก็ต้องพึ่งพาโรงพยาบาลมากขึ้น

สาเหตุประการที่หนึ่ง เพราะอวัยวะทุกส่วนของร่างกาย ย่อมเสื่อมสภาพไปตามกาลเวลา

สาเหตุประการที่สองคือ การไม่ระวังและรักษาสุขภาพของตนเอง

สาเหตุประการที่สามคือ ประชากรของเราเพิ่มขึ้น

และสาเหตุสุดท้ายที่ต้องเข้าโรงพยาบาลมากคืออุบัติเหตุ

“เทอร์โบ” เข้าโรงพยาบาลครั้งล่าสุดก็เกิดจากสาเหตุประการหลังคือ อุบัติเหตุ

การเข้าโรงพยาบาลของ “เทอร์โบ” ในครั้งนี้ ต้องเข้า ๆ ออก ๆ อยู่ถึง ๓ ครั้ง และเป็นเวลานาน

ได้นอนพักในห้องพิเศษบ้าง และห้องสามัญบ้างตามสภาวะของเตียง ของโรงพยาบาลที่มีอยู่

เกือบหนึ่งเดือนเต็มๆที่นอนอยู่ในโรงพยาบาล ได้เห็นสภาพของโรงพยาบาลหลายประการ ทั้งที่ดี ๆ และที่เห็นว่าเป็นปัญหา

ประการแรก คือ ความสะอาดของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลได้เอาใจใส่และเข้มงวดในเรื่องความสะอาดอย่างยิ่ง

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหอผู้ป่วย

ทั้งห้องพิเศษ และห้องสามัญ มีการ

ทำความสะอาดตามระยะเวลาที่กำหนด

ทำให้หอผู้ป่วยมีความสะอาดอยู่ตลอดเวลา

ประการที่สอง คือ การจัดทำกิจกรรม ๕ ส

ทราบว่าโรงพยาบาลหลายแห่งได้เน้นเรื่องการทำกิจกรรม ๕ ส มานานแล้ว

มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำให้ดีขึ้นตลอดเวลาและไม่เคยขาดช่วง

แม้ว่ากิจกรรม ๕ ส นั้น ในระยะหนึ่งนานมาแล้ว ได้ตายไปแล้วในหลายส่วนราชการ

แต่จากการที่โรงพยาบาลได้ช่วยรณรงค์พรวันดีนกิจกรรม ๕ ส อยู่ตลอดเวลาทำให้กิจกรรม ๕ ส ในหลายส่วนราชการกำลังเฟื่องฟูขึ้นมาใหม่อีกครั้งหนึ่ง พร้อม ๆ กับกิจกรรม PSO

ผลจากการทำกิจกรรม ๕ ส อย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาล

ทำให้ได้เห็นผลของกิจกรรม ๕ ส อย่างเด่นชัด

คือมีทั้งความสะอาด ความเรียบร้อย และความเป็นระเบียบ

ทำให้การหยิบใช้เครื่องมือเป็นไปอย่างสะดวก และรวดเร็ว

นับว่าโรงพยาบาลมีส่วนสำคัญในการได้ทำนุบำรุงรักษากิจกรรม ๕ ส ไว้ให้คงอยู่ตลอดไป

จึงขอชมเชยและสดุดีในความพยายามของโรงพยาบาลในเรื่องนี้ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ประการที่สาม คือ ระบบการทำงาน การทำงานของโรงพยาบาลในแต่ละฝ่าย แต่ละแผนกนั้น มีการวางแผน และประสานงานกันอย่างดียิ่ง จะเห็นได้ชัดจนถึงการประสานงานระหว่างหอผู้ป่วยและห้องผ่าตัดซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเพราะเป็นความเป็นความตายของคนไข้

หากทุกหน่วยงาน ได้มีการวางแผนและประสานงานในการทำงานร่วมกันเช่นนี้

จะทำให้ราชการไทยเจริญก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้

ประการที่สี่ คือ ความเอาใจใส่ของแพทย์และพยาบาล

แพทย์และพยาบาลส่วนใหญ่ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

แม้ว่าผู้ป่วยจะมีจำนวนมาก แต่ก็ได้เอาใจใส่ รวมทั้งมีอริยาไคยไมตรีอันดียิ่งขอชมเชยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

จะมีเพียงบางคน ขอยำเเนะครับ ว่าเพียงบางคน ซึ่งน้อยมาก คงต้องปรับปรุงบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องมนุษยสัมพันธ์

ประการที่ห้า ซึ่งเป็นประการที่สำคัญที่สุด

คือ จำนวนผู้เข้ารับบริการของโรงพยาบาล ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ไม่ใช่เฉพาะโรงพยาบาลที่ “เทอร์โบ” เข้ารับการรักษาพยาบาลหรอก

แต่เป็นปัญหาของโรงพยาบาลของรัฐโดยทั่วไป

กล่าวคือ มีผู้ขอเข้ารับบริการมากเกินไปกำลังที่แพทย์และพยาบาลจะรับได้ตัวอย่างที่ “เทอร์โบ” ได้เห็นในครั้งนี้ก็คือ อติตรองผู้ว่าการ

รัฐวิสาหกิจที่ใหญ่มากแห่งหนึ่ง ได้มาโรงพยาบาลตั้งแต่เจ็ดโมงเช้าจนถึงเที่ยงวันแล้วยังไม่ได้รับการบริการเพราะผู้ขอรับบริการมีมากเหลือเกิน

อย่างไรก็ตาม พยาบาลได้ชี้แจงกับอติตรองผู้ว่าการรัฐวิสาหกิจท่านนั้นว่า ไม่ใช่ไรคะ คุณหมอมจะตรวจผู้ที่รอทั้งหมดจนถึงคนสุดท้าย

แม้ว่าจะเป็นเวลาใดก็ตาม

ฟังแล้วน่าชื่นใจไหมครับ

พูดถึงการรอคอย

“เทอร์โบ” ก็เคยเข้าโรงพยาบาลเอกชน

และก็ต้องรอเช่นเดียวกัน

แต่เวลาที่รอ เป็นเพียงนาที ไม่ใช่เป็นชั่วโมง ๆ อย่างนี้

ปัญหาเรื่องคนไข้ล้นโรงพยาบาล ยิ่งจะมามากยิ่งขึ้น

เพราะประชากรของเราเพิ่มขึ้นทุกปี

แต่อัตรากำลังของแพทย์และพยาบาลมิได้เพิ่มขึ้นไปด้วย

นอกจากนั้น นโยบาย “๓๐ บาท รักษาทุกโรค” ของรัฐบาลปัจจุบัน

ก็ทำให้มีคนไข้เพิ่มมากขึ้น

เพราะแต่ก่อนนั้น ประชาชนเจ็บไข้ได้ป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มักจะไม่ไปโรงพยาบาล อาจจะอาศัยหมอดี หรือยาสามัญประจำบ้านกันไปตามมีตามเกิด

ทั้งนี้ เพราะไม่มีเงินเพียงพอที่จะเข้าการรักษาที่โรงพยาบาล

แต่ตอนนี้นโยบาย “๓๐ บาท รักษาทุกโรค” ทำให้ประชาชนรู้ว่า จะต้องจ่ายเพียง ๓๐ บาทเท่านั้น

ปวดหัว ตัวร้อน แทนที่จะรักษากับหมอดี หรือยาสามัญประจำบ้านเช่นเดิม ก็ไปหาหมอดี

โรงพยาบาลของรัฐใกล้บ้าน

เพราะนอกจากจะเสียค่าใช้จ่ายถูกแล้ว
ยังจะได้พบหมอที่เชื่อถือและไว้ใจได้อีก

ด้วย

ดังนั้น หากปล่อยให้เหตุการณ์เป็นเช่นนี้
ต่อไป

ปัญหาคนไข้ล้นโรงพยาบาลจะยิ่งทวีความ
รุนแรงเพิ่มมากขึ้น

**ทุกฝ่ายจึงต้องรีบเร่งหาทางแก้ไข
ปัญหานี้โดยรีบด่วน**

“เทอร์โบ” ได้ทราบว่าร่างพระราชบัญญัติ
สุขภาพแห่งชาติที่กำลังจะเสนอเข้าสภานั้น

กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นเจ้าของ
ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

ได้เน้นเรื่องการสร้างสุขภาพหรือการ
ป้องกันมากกว่าการรักษา

ซึ่ง “เทอร์โบ” เห็นว่าเป็นเรื่องที่ถูกต้อง
และสำคัญ

จึงควรจะรีบดำเนินการในด้านการป้องกัน
โดยรีบด่วน โดยไม่ต้องรอพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

รีบประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และข่าวสาร
ด้านสุขภาพแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง
และทั่วถึง

โดยผ่านสื่อมวลชนทุกแขนง รวมทั้ง
เว็บไซต์ของกระทรวงสาธารณสุขด้วย

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า ข้อมูลข่าวสาร
โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพนั้น ไม่ว่าจะ
เป็นของหน่วยงานใดก็ตาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง
ถูกต้องตรงกัน

เพราะที่ผ่านมาในบางครั้ง ข้อมูลบาง

อย่างในเรื่องอย่างเดียวกัน

หน่วยงานของรัฐให้ข้อมูลไม่เหมือนกัน
ประชาชนจึงไม่ทราบว่าจะเชื่อข้อมูล
ข่าวสารของหน่วยงานไหนดี

ที่จริง “เทอร์โบ” ไม่ค่อยเชื่อกับการ
ทำงานในระบบคณะกรรมการมากนัก

แต่ในกรณีนี้ กระทรวงสาธารณสุข น่า
จะมีคณะกรรมการทางวิชาการ เพื่อพิจารณา
ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพของหน่วยงานต่าง ๆ ใน
กระทรวงสาธารณสุข

ว่าข้อมูลเหล่านั้น ถูกต้อง และตรงกัน
หรือไม่

ก่อนที่จะเผยแพร่ให้แก่ประชาชนและ
การเผยแพร่ต้องกระทำทุกรูปแบบ อย่างต่อเนื่อง
และทั่วถึง

เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงการป้องกัน
สุขภาพของตนเอง

หากประชาชน ได้เข้าใจในการป้องกัน
และรักษาสุขภาพของตนเองแล้ว

ประชาชนที่จะเข้ารับการรักษาพยาบาล
ในโรงพยาบาล ก็คงจะลดน้อยลงบ้าง

**จะได้ไม่ต้องไปนั่งคอยนาน ๆ เหมือน
เหตุการณ์ที่ “เทอร์โบ” ได้พบเห็นมาแล้ว●**



ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

Average

คำ **average** จะใช้เพื่อแสดงจำนวนหรือปริมาณขนาดกลางๆ หรือค่าเฉลี่ย ถ้าเป็นคุณภาพหรือคุณสมบัติ หมายถึงไม่สูงหรือต่ำเกินไป อาจเป็นได้ทั้งคำนามหรือคุณศัพท์ (adjective) ขึ้นกับความหมายที่ใช้

สำนวนว่า **on average** หรือ **on an average** หมายถึงค่าเฉลี่ยของจำนวนเลขหลายจำนวน หรือค่าโดยทั่วไป เช่น

On an average, we pay up to Bt 1,500 a month on transportation.

We fail about two students a year on average.

ในอีกความหมายหนึ่ง **on average** ใช้เมื่อกล่าวว่าสิ่งนั้นเป็นจริงในลักษณะทั่วไป

Girls on average can pass the university entrance examination more than boys.

Living in small cities on average is cheaper than in the big ones.

เหตุการณ์ที่คาดว่าน่าจะเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากจำนวนครั้งที่ได้เกิดขึ้นมาแล้ว หรือจำนวนผู้ประสบเหตุการณ์ดังกล่าวมาแล้ว หรือเมื่อพิจารณาจากข้อมูลแวดล้อม จากความถี่ของการเกิด จำนวนผู้ประสบเหตุ สิ่งนี้น่าจะเกิดขึ้น เรียกว่า **the law of averages**

By the law of averages, bright cars are likely have an accident less than the black.

การ **average out** ตัวเลขชุดหนึ่ง หรือ **average out** ออกมาเป็นจำนวนใดจำนวนหนึ่ง หมายถึงการหาค่าโดยประมาณของเลขจำนวนนั้น

Meals average out at about \$10 per head.

Sometime I pay, sometime he pays. It seems to average out (ie result in a fair balance) in the end.

ที่มา: ดัดแปลงจาก "office talk" in the Nation, March, 21, 2002.

อุทากรณก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



๗

นตกลงทั่วทุกภาค พนักงานราชการต้องออกมาเตือนชาวบ้านที่อยู่ใกล้แม่น้ำลำห้วยให้ระมัดระวังเตรียมตัวหนีน้ำที่ท่วมบ่ามาโดยไม่รู้ตัวด้วย...ก็ว่ากันไปครับ... ชาวบ้านที่เคยมีประสบการณ์แล้วคงจะช่วยเหลือตัวเองได้ก็พอสมควรครับ... สำหรับครั้งนี้ก็มีเรื่องราวชีวิตของเพื่อนข้าราชการมาฝากอีกเหมือนเดิมครับ... เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานของตนเอง ๔ เรื่อง ขัดคำสั่งเจ้านาย ๑ เรื่อง และเล่ห์การออกเช็ค ๑ เรื่อง เชิญตามไปดูเลยครับ ...

* นิตกร ๙ ซช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ลับก็มีโทษ:



างหลงสนิท ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน และบัญชีได้รับอนุมัติจากนายถั่วถั่ว

ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาให้ไปถอนดอกเบี้ยจากบัญชีเงินฝากกลางของส่วนราชการ ๑๐,๐๐๐ บาท เพื่อนำส่งตามระเบียบ ปรากฏว่านางหลงสนิทเบิกเงินดังกล่าวมาแล้วนำไปฝากไว้ในตู้নিরক্ষ্যของสำนักงาน ต่อมาอีก ๒ วัน นางหลงสนิทจึงไปนำเงินจำนวนดังกล่าวจากตู้নিরক্ষ্য เพื่อเตรียมนำส่งโดยได้นำมาเก็บไว้ในโต๊ะทำงาน จนหลงลืมได้นำส่ง หลังจากนั้นอีก ๑ อาทิตย์ นายถั่วถั่ว ได้ตรวจพบว่าเงินดอกเบี้ยที่เบิกมา ยังไม่ได้ นำส่ง จึงเรียกนางหลงสนิทมาสอบถาม นางหลงสนิทจึงทราบว่า ตนหลงลืม และรับนำเงินที่เก็บอยู่ในโต๊ะทำงานออกมาส่งในทันที

การกระทำของนางหลงสนิท เป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน (๑/๒๕๓๕).... นี่ก็เป็นอุทาหรณ์สำหรับเจ้าหน้าที่การเงิน หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเงินว่า ต้องใช้ความระมัดระวังในการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน และรอบคอบ อย่าเผลอหรือหลงลืมเป็นอันขาด... คินะที่เงินยังอยู่ครบและสามารถหยิบมาแสดงได้ทันที... มิฉะนั้นจะเป็นอย่างไร ก็พอจะเดาได้นะครับ....

ไม่ตรวจสอบติดตาม



ายลมโซย มีหน้าที่เป็นสมุห์บัญชีของ สหกรณ์แห่งหนึ่ง ได้มอบให้นาย ลมพิษซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวไปเบิกเงิน เพื่อนำมาใช้ในกิจการของสหกรณ์ ตอนสิ้นปีงบประมาณ เป็นเงิน ๓๒,๐๐๐ บาท จากธนาคารออมสินเพียงลำพัง เป็นเหตุให้นายลมพิษยกยอกเงินเหลือจ่ายไปเกือบ ๑๐,๐๐๐ บาท นอกจากนี้ นายลมโซยก็ไม่ได้บันทึกการรับจ่ายเงิน ในสมุดบัญชีเงินสดประจำวันดังกล่าวอีกด้วย ทำให้ผู้บังคับบัญชา และตนเองไม่ทราบว่าการยกยอกขึ้น จนกระทั่ง เจ้าหน้าที่ ส.ต.ง.มาตรวจพบ จึงทราบเรื่อง และติดตามนำเงินที่ถูกยกยอกไป มาคืนให้แก่ราชการ ครบถ้วน

การกระทำของนายลมโซยเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความเอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน (๓๐๒/๒๕๓๕).... นี่ก็เป็นอีกแบบหนึ่งของการทำงาน สั่งแล้วไม่ติดตามผลงาน แล้วยังชี้แจงอีก... เลยได้รางวัลอย่างนี้....



ฐานรากสั่น

น

างราชการได้จ้างทำฐานรากสำหรับบ้านพักข้าราชการ
ชนชั้นชมก่อสร้างบ้านพักข้าราชการ
จำนวน ๒ หลัง โดยมีนายสัญญา กับนายสันติเป็น
กรรมการตรวจการจ้าง ตามสัญญาจ้างระบุว่า ผู้รับเหมา
ต้องก่อสร้างฐานรากโดยให้อยู่ต่ำกว่าระดับดินเดิมกันบ่อ
ไม่น้อยกว่า ๑ เมตร แต่ปรากฏว่าผู้รับเหมาไม่ได้ขุดดิน
วางฐานรากตามที่ระบุไว้เพียงแต่วางฐานรากบนระดับ
ดินเดิม แล้วถมดินสูงขึ้นมา ๒ เมตร ทำให้ผู้รับเหมา
ก่อสร้างได้เปรียบ และราชการเสียหายเป็นเงินหลังละ
๓,๐๐๐ บาท แต่นายสัญญา กับนายสันติก็ยังตรวจ
รับงานไป ภายหลังผู้รับเหมาได้ชดใช้เงินค่าเสียหาย
จำนวน ๙,๐๐๐ บาท ให้แก่ราชการ

การกระทำของนายสัญญา กับนายสันติเป็น
ความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ
เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตาม
มาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน
(๑๔๑/๒๕๓๔)... นี่ก็อีกกลีลาของความมั่งง่าย
ไม่รอบคอบในการทำงานทำให้ราชการเสียหายเหมือน
กันครับ....



ปลวกเป็นเหตุ



น

ายเฉื่อย ตำแหน่งตำแหน่งเสมียนตรา
มีหน้าที่เก็บรักษาแบบพิมพ์ใบรับ
คำขอมิบัติประจำตัวประชาชน (บ.ป.๒) ซึ่งเป็น
เอกสารสำคัญ และทางราชการออกให้แก่ผู้ยื่นคำขอมิ
บัติประจำตัวประชาชน เพื่อเป็นหลักฐานแทนบัตร
ประจำตัวประชาชน ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และทาง
ราชการต้องเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย แต่นายเฉื่อย
กลับนำแบบพิมพ์บางส่วนไปเก็บรักษาไว้ที่บ้านพัก
ราชการโดยพลการ และไม่ได้หมั่นตรวจตราดูแล เป็น
เหตุให้ปลวกกัดกินเสียหาย ชำรุด เกือบ ๑๕๐ เล่ม
แทนที่นายเฉื่อยจะเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
เพื่อสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบแบบพิมพ์
เพื่อทำลายเอกสาร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖ นายเฉื่อย
กลับใช้ให้นางชมพูนแบบพิมพ์ที่ชำรุดดังกล่าวไปเผาทิ้ง
และมีได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอีกด้วย

การกระทำของนายเฉื่อยเป็นความผิดวินัยฐาน
ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความระมัดระวังเอา
ใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา ๘๔ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน (๔๐/๒๕๓๒)... ปลวกเป็น
เหตุ ทำให้การทำงานวุ่นวายด้วย มิใช่ทำลายแต่ทรัพย์สิน
เท่านั้นนะ จะหยิบจะย้ายเอกสารราชการต้องดูให้ดีต้อง
คิดให้ถี่ ก่อนที่จะทำอันใดกับเอกสารราชการนะครับ

บัตรคำสั่ง



1

นส่วนราชการแห่งหนึ่ง อธิบดีมีคำสั่งห้ามถ่ายเอกสารสมุดประวัติของอธิบดีเด็ดขาด แต่ปรากฏว่านางหอมได้สั่งให้นายเห็บซึ่งเป็นลูกน้องไปนำสมุดประวัติของอธิบดีจากกระทรวง มาถ่ายเอกสารเก็บไว้ ๑ ชุด ทั้งที่ทราบดีว่าอธิบดีได้สั่งห้ามไว้

การกระทำของนางหอมเป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๘๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน (๖/๒๕๓๑)... ขนาดอธิบดีสั่งไว้ยังไม่ฟังอีก... แล้วเรื่องอื่นๆ ละจะเป็น อย่างไร ก็เหลือจะเดาครับ....

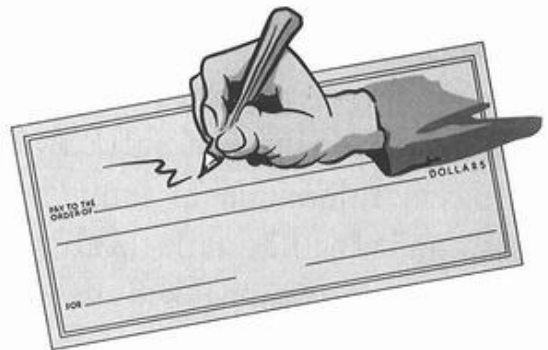


เล่ห่อออกเช็ค

๔

นางสบายจิตมีหน้าที่การออกเช็ค จ่ายเช็คลงบัญชีเงินฝาก ตรวจสอบยอดเงินฝากธนาคารและอื่นๆ ได้เขียนเช็คสั่งจ่ายเงินให้กับเจ้าหน้าที่ช่องทางราชการ โดยตั้งใจเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ให้มีรอยตำหนิแล้วนำไปเสนอ นายสะดวกใจเป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจสั่งจ่ายเช็คลงชื่อรับรองรอยตำหนิเมื่อผู้บังคับบัญชาลงชื่อกำกับแล้ว นางสบายจิตกลับมาเช็คดังกล่าวมาขีดฆ่าชื่อเจ้าหน้าที่เดิมออก และเขียนชื่อตัวเองแทน แล้วลงวันที่ในเช็คพร้อมกับนำไปเบิกเงินจากธนาคาร รวมทั้งสิ้นเกือบ ๕๐ ฉบับ เป็นเงินเกือบ ๑ ล้านบาท

การกระทำของนางสบายจิตเป็นความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก (๓/๒๕๓๕)... ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงชื่อในเช็คก็คงจะต้องระมัดระวังกันมากขึ้นนะครับ เรื่องเงิน เรื่องทอง ของบาดตา และบาดใจเราไว้ใจได้ แต่วางใจไม่ได้ครับ... ตรวจสอบดูสักหน่อยก็ดีครับ....



สื่อสารเรื่องการสอบ

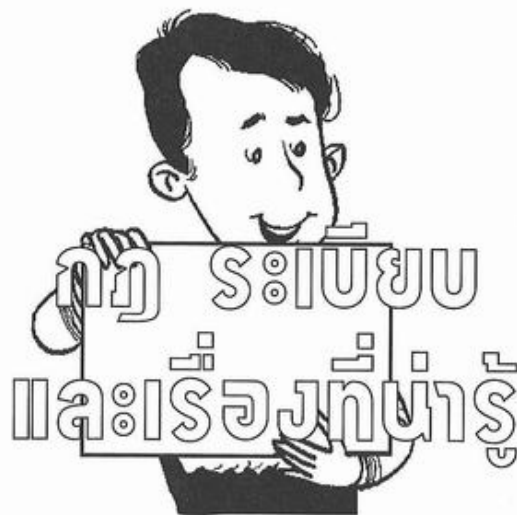


เหมวดี ussim

สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ จะกล่าวถึงการปฏิรูประบบราชการที่จะส่งผลให้แนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการต้องมีการปรับเปลี่ยน และเมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการย่อมส่งผลโดยตรงต่อแนวทางของการสอบเข้ารับราชการที่จะต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย

เนื่องจากในการปฏิรูประบบราชการนั้น ส่วนหนึ่งจะต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งของระบบราชการ นอกเหนือจากการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การปรับเปลี่ยนกฎหมาย การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการอันเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการจะเกิดขึ้นและดำเนินต่อไปได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูประบบราชการได้นั้น ย่อมจะต้องอาศัย “คน” ในระบบราชการ ซึ่งเปรียบเสมือนฟันเฟืองของระบบราชการที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้ระบบราชการดำเนินไปได้ ดังนั้นเมื่อระบบราชการเปลี่ยนแปลงไป ระบบการบริหารงานบุคคลจึงต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนราชการในอนาคตที่ต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานอย่างมืออาชีพ วางตัวเป็นกลางทางการเมือง และมุ่งทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ ซึ่งหมายความว่าราชการในยุคใหม่ต้องการบุคลากรที่มีทั้งความรู้และมาตรฐานทางคุณธรรมสูงนั่นเอง

เมื่อเป็นเช่นนี้ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการซึ่งเป็นงานด้านหนึ่งของการบริหารบุคคลก็ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สามารถสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ราชการต้องการ และสามารถเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสมที่จะเป็นข้าราชการที่ดีได้อย่างแท้จริงด้วย ในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ จึงได้ดำเนินการต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของระบบราชการในอนาคต ทั้งในส่วนของเรื่องการวางระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งมุ่งดำเนินการปรับปรุงทั้งระบบหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และในส่วนของเรื่องการพัฒนาหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในการกลั่นกรองบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อปรับปรุงให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมตรงกับความต้องการของงานในแต่ละระดับตำแหน่งในระบบราชการยุคใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ส่วนราชการสามารถสรรหา และเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งได้อย่างคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ ได้มาตรฐานและเป็นธรรม โดยส่วนราชการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ส่วนรายละเอียดของการปรับเปลี่ยนจะเป็นอย่างไรนั้นจะนำมาเสนอใน สื่อสารเรื่องการสอบฉบับต่อไป นะคะ □



ธงชัย เจษฎาชีวิน*

เมื่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ มีผลใช้บังคับแล้ว อันเป็นการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่ โดยจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันจากหลายหน่วยงานมาไว้รวมกัน เพื่อที่จะให้การดำเนินงานในส่วนนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด แต่ข้าราชการยังเกิดความสงสัยและคับข้องใจในเรื่องการปฏิรูประบบราชการอยู่ ทั้งในส่วนของข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะเมื่อจะต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานและหน่วยงานต้นสังกัด อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงภารกิจของหน่วยงาน นำมาซึ่งการถ่ายโอนภารกิจ ตามมาด้วยการถ่ายโอนบุคลากรและข้าราชการไม่น้อยที่จะต้องถูกถ่ายโอนไปทำงานกับองค์กรปกครองท้องถิ่น อาจจะมีกังวลในเรื่องของสถานะและสิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับเรื่องนี้ สำนักงาน ก.พ. ยืนยันว่าข้าราชการที่ถ่ายโอนไปทำงานในส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ เช่นเดียวกับข้าราชการสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยหลักการจะได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน ผนวกกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับที่ข้าราชการได้รับ จะมีบางอย่างที่แตกต่าง เช่น การเป็นสมาชิก กบข. ภายใต้พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งมีได้ครอบคลุมถึงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ข้าราชการที่เป็นสมาชิก กบข. โอนไปส่วนท้องถิ่นจะได้รับสิทธิเดิมหรือไม่ ในขั้นนี้เรื่องยังคงเป็นปัญหาอยู่ แต่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแก้ไขแล้ว ซึ่งคงจะได้ข้อสรุปในเร็วๆ นี้ บางอย่างที่แตกต่างกันอีกประการนั้น คือ ท้องถิ่นอาจมีข้อกำหนดพิเศษเพิ่มเติมได้ เช่น เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำเงินสมทบกองทุนประกันสังคม เหล่านี้น่าจะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการที่ถ่ายโอนไปทั้งสิ้น

สำหรับคอรัปชั่นกฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอเสนอเรื่องการตรวจสอบและประเมินการใช้ตำแหน่งระดับสูงเพื่อเกลี้ยลงในตำแหน่งใหม่ และเรื่องแบบแสดงความจำนงสมัครไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่ปรับโครงสร้างกระทรวงใหม่ และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการตามกฎหมายใหม่

* นิตกร ๔ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

การตรวจสอบและประเมินการใช้ตำแหน่ง ระดับสูงเพื่อเกลี่ยลงในตำแหน่งใหม่

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๕ ลงมติเห็นชอบให้กระทรวง กรม ต่างๆ ใช้แนวทางในการจัดอัตรากำลังในการปรับเข้าสู่โครงสร้างใหม่ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง กรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอสรุปแนวทางการกำหนดตำแหน่งระดับสูงได้ ดังนี้

๑. จำนวนตำแหน่ง

- ๑) ตำแหน่งปลัดกระทรวง มีจำนวนตามกระทรวง
- ๒) ตำแหน่งอธิบดี มีจำนวนตามกรม
- ๓) ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับรองปลัดกระทรวงกำหนดกระทรวงละ ๑ ตำแหน่ง และกรณีไม่แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจมีได้อีก ๑ ตำแหน่ง ส่วนกรณีแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจอาจมีรองปลัดกระทรวงได้ตามจำนวนกลุ่มภารกิจซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕
- ๔) ตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับรองอธิบดีหรือเทียบเท่า กำหนดไว้ไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง ยกเว้นในส่วนราชการที่มีขนาดใหญ่ หรือมีปริมาณงานมากเป็นพิเศษอาจกำหนดไว้ ๓ ตำแหน่ง
- ๕) ตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด กำหนดไว้ไม่เกินจังหวัดละ ๒ ตำแหน่ง
- ๖) ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวงพิจารณาจากภารกิจของแต่ละกระทรวงที่มีหน่วยงานในภูมิภาคซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละกระทรวง ทั้งนี้ให้เป็นการตรวจติดตามในเชิงแผนปฏิบัติการ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

๒. ในกรณีที่ตำแหน่งที่นำมาเกลี่ยมีระดับต่ำกว่าตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติม ให้ยุบรวมอัตรารว่างเพื่อนำมากำหนดเฉพาะกรณีนี้เท่านั้น คือ

ระดับ ๑๑ - ใช้ตำแหน่งระดับ ๑๐ (๑ ตำแหน่ง) + ระดับ ๙ (๑ ตำแหน่ง)

ระดับ ๑๐ - ใช้ตำแหน่งระดับ ๙ (๑ ตำแหน่ง) + ระดับ ๘ (๑ ตำแหน่ง)

ระดับ ๙ - ใช้ตำแหน่งระดับ ๘ (๒ ตำแหน่ง)

เพื่อให้มีตำแหน่งระดับสูงปฏิบัติงานในส่วนราชการตั้งใหม่จำนวน ๙๐ ตำแหน่ง จึงเห็นควรเกลี่ยอัตรากำลังในส่วนที่เกิน ดังนี้

๑) กรณีเป็นอัตรารว่าง ให้เกลี่ยตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่เกินไปเป็นตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของส่วนราชการตั้งใหม่ และในกรณีที่ตำแหน่งที่นำมาเกลี่ยมีระดับต่ำกว่าตำแหน่งที่กำหนดใหม่ให้ยุบรวมกับอัตรารว่าง

๒) กรณีที่บุคคลครองอยู่

- ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งเกิน แจ้งชื่อตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและผู้ดำรงตำแหน่งมาที่สำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำบัญชีกลาง

- ให้ส่วนราชการที่ต้องการตำแหน่ง เปิดรับสมัครบุคคลจากบัญชีกลางและดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง ซึ่งจะต้องตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากส่วนราชการเดิมไปเป็นของส่วนราชการใหม่

- ใช้วิธีการยืมตัวข้าราชการจากส่วนราชการที่มีอัตราเกินเพื่อไปปฏิบัติงานในส่วนราชการใหม่ และเมื่อส่วนราชการเดิมมีอัตรารว่างในระดับเดียวกันก็อาจกลับมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง และตัดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่เกินให้ส่วนราชการใหม่นั้น

- กรณีที่ไม่อาจจับคู่กันได้ ให้อัตราเกินเป็นตำแหน่งที่อยู่ในบัญชีของศูนย์พัฒนาและถ่ายทอดบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

แบบแสดงความจำนงปฏิบัติราชการในส่วนราชการ ที่ปรับโครงสร้างกระทรวงกรมใหม่

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑.๑/ว๖ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๔๕ และหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว๑๑๖ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๕ แจ้งมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๕ อนุมัติมาตรการกำหนดอัตรากำลังและการแต่งตั้งข้าราชการในระหว่างการปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรมใหม่ โดยมีหลักการและมาตรการประการหนึ่งว่าการเกลี้ยอัตรากำลัง และโยกย้ายข้าราชการให้ตัดโอนตำแหน่งอัตราเงินเดือนและหรือบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจนั้นอยู่เดิมไปยังกระทรวงใหม่ตามภารกิจที่ได้ตัดโอนไปก่อน และให้คำนึงถึงความสมัครใจของข้าราชการในการปฏิบัติราชการในส่วนราชการใหม่หรือสมัครใจไปเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาใหม่ที่ศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ ซึ่งต่อมาได้มีบางส่วนราชการดำเนินการสอบถามความสมัครใจของข้าราชการในการเกลี้ยอัตรากำลังและถ่ายโอนข้าราชการ แต่บางส่วนราชการก็ยังมีได้ดำเนินการดังกล่าว ประกอบกับได้มีข้าราชการบางคนร้องเรียนไปยังสำนักงาน ก.พ. ด้วย

สำนักงาน ก.พ. จึงขอความเข้าใจมายังส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการโอนภารกิจอัตรากำลังข้าราชการและกิจการบริหารของส่วนราชการไปยังส่วนราชการใหม่ตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ที่จะ

ประกาศใช้ต่อไป เพื่อดำเนินการให้ข้าราชการที่จะโยกย้ายถ่ายโอนไปส่วนราชการใหม่ได้รับทราบเกี่ยวกับส่วนราชการที่จะโยกย้ายถ่ายโอนไปปฏิบัติงาน และแสดงความจำนงไปปฏิบัติงานในส่วนราชการต่างๆ หรือเข้ารับการพัฒนาที่ศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงประกอบการพิจารณาจัดบุคคลลงตำแหน่งต่างๆ ในส่วนราชการใหม่ต่อไป ด้วย โดยใช้แบบแสดงความจำนงสมัครไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการต่างๆ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้แล้วส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมกับการส่งบัญชีจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งในส่วนราชการใหม่

สำหรับส่วนราชการที่ได้ดำเนินการดังกล่าวไปแล้ว โดยมีแบบแสดงความจำนงที่มีวัตถุประสงค์ สาระสำคัญเหมือนหรือคล้ายคลึงกันไปก่อนแล้ว จะใช้แบบแสดงความจำนงที่ใช้อยู่เดิมหรือจะใช้แบบแสดงความจำนงตามสิ่งที่ส่งมาด้วยก็ได้ แต่ให้ส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. พร้อมกับการส่งบัญชีจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งในส่วนราชการใหม่

โดยแจ้งเวียนให้กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑.๑/ว๗ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๕

แบบแสดงความจำนง

สมัครไปปฏิบัติราชการในส่วนราชการต่างๆ

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๐๗๐๘.๑.๑/ว๗ ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๕)

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....
อายุ.....ปี ปัจจุบันเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวง/ทบวง.....
กรม/สำนักงาน.....สำนัก/กอง/ศูนย์.....
ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
เงินเดือน.....บาท เงินประจำตำแหน่ง.....บาท บรรจุเข้ารับราชการ
เมื่อวันที่.....ปัจจุบันพักอาศัยอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....
ตรอก/ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ.....จังหวัด.....

ได้รับทราบแล้วว่า หน่วยงานต้นสังกัดของข้าพเจ้ามีการปรับเปลี่ยน โดยจะมีการโอนอำนาจหน้าที่ อัตรากำลัง และ
ข้าราชการ ไปยังส่วนราชการอื่น ตามที่จะกำหนดในพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารของส่วน
ราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ข้าพเจ้าขอแสดงความจำนง ดังนี้

- ๐ ๑. ตกลงยินยอมไปปฏิบัติงานในส่วนราชการตามที่พระราชกฤษฎีกาฯ ดังกล่าวกำหนดทุกประการ
- ๐ ๒. ยินยอมโอนหรือย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่ตามที่พระราชกฤษฎีกาฯ กำหนดก่อนเป็นการชั่วคราว
แต่จะขอโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนราชการตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ กระทรวง/ทบวง.....
กรม/สำนักงาน.....
สำนัก/กอง.....
ในตำแหน่ง.....

๒.๒ กระทรวง/ทบวง.....
กรม/สำนักงาน.....
สำนัก/กอง.....
ในตำแหน่ง.....

โดยมีเหตุผล คือ

(๑).....
(๒).....
(๓).....

- ๐ ๓. หากทางราชการไม่อาจจัดให้ข้าพเจ้าโอนย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แสดงความจำนงได้ ข้าพเจ้า
ยินดีที่จะไปที่ศูนย์พัฒนาและถ่ายโอนบุคลากรภาครัฐเป็นการชั่วคราวเพื่อรอรับการพัฒนาและหรือพิจารณาถ่ายโอน
ไปส่วนราชการที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของราชการโดยรวม

ลงชื่อ.....ผู้แสดงความจำนง

(.....)

วันที่.....

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในส่วนราชการตามกฎหมายใหม่

โดยที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ ทำให้มีผลกระทบต่อการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้และบัญชีผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของส่วนราชการต่างๆ ก.พ. จึงมีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๑๐๘.๔/ว๑๒ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดังนี้

๑. กรณีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งได้กำหนดให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี ให้ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ส่วนราชการที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลง ให้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่มีอยู่จนกว่าบัญชีจะหมดอายุ

๑.๒ ส่วนราชการที่ยุบเลิกไปหรือส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนแปลงและอาจมีปัญหาในการบริหารบัญชี ให้ส่งบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้บริหารบัญชี

๑.๓ ส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนชื่อสายงานหรือชื่อตำแหน่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาว่าชื่อตำแหน่งที่เปลี่ยนไป หากมีลักษณะงานอย่างเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นบรรจุและแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการในตำแหน่งใหม่ได้

๑.๔ ประกาศให้ผู้มีรายชื่ออยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทราบทั่วกันว่าบัญชีนั้นยังคงใช้ได้ตามปกติจนกว่าจะหมดอายุ

๒. กรณีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งได้กำหนดให้ดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๔ - พ.ศ. ๒๕๔๕ หากส่วนราชการมีรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกซึ่งได้ดำเนินการไว้โดยถูกต้องแล้วก่อนวันสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ และเป็นวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๖ - พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการที่ไม่มี การเปลี่ยนแปลง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกที่เหลืออยู่ดังกล่าวต่อไปได้ตามที่เห็นสมควร

๒.๒ ส่วนราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการใหม่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด

หมายเหตุ หนังสือเวียน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๕

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๙ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๓

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕

ตอน เงินรางวัล... พันที่เป็นจริง

‘หวชีพ

ตามมติคณะรัฐมนตรี ที่เห็นชอบให้มีการส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ เพื่อยกระดับคุณภาพของงานราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีมาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการและประชาชน สามารถตรวจสอบและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเป็นที่มาของค่าตอบแทนและเงินรางวัลประจำปี ตาม ว ๘/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ โดยให้ทุกส่วนราชการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลใช้พลังร่วมของข้าราชการที่มีความตั้งใจสร้างความสำเร็จให้หน่วยงาน และสร้างผลงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการและประชาชน ตามกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๕ มิติ

๑. มิตินาพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาคคน โดยสร้างองค์กรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. มิตินความสามารถด้านการบริหารภายในของส่วนราชการ

การพัฒนาระบบงาน เช่น การลดขั้นตอนการทำงาน การแก้ไขกฎระเบียบ ฯลฯ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วและความคล่องตัว

๓. มิตินความสามารถในการบริหารทรัพยากร ด้านการเงิน

ใช้ทรัพยากรด้านการเงินให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และคุ้มค่า

๔. มิตินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการนั้น ๆ

๕. มิตินประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

ผลของการบริหารงานก่อให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคมและประเทศชาติ

ซึ่งส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการเรื่องการจัดสรรเงินรางวัลประจำปี ตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัด ด้วยการจัดสรรเงินรางวัลค่าตอบแทนให้แก่ผู้ที่มีผลงานบ่งบอกถึงความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และมีส่วนร่วมในงานหรือโครงการที่มีประสิทธิผลคือผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ รวม ๒ รอบแล้ว ได้ ๒ ขั้น และ ๑.๕ ขั้นเป็นหลัก แต่มีบางหน่วยงานที่มีการยืดหยุ่นหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินรางวัล แบบใจกว้างและมีคุณธรรมเป็นจุดยืนของตัวเอง คือจัดสรรเงินรางวัลให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนของหน่วยงานตามสัดส่วน ๒ ขั้น : ๑.๕ ขั้น : ๑ ขั้น เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ภาพเดียวกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จะมากน้อยลดหลั่นกันไปถือว่าลงเรือลำเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม การจัดสรรหรือรับเงินรางวัล แม้จะเป็นสิ่งแปลกใหม่ที่มีการขานรับ แต่การยอมรับยังมีไม่เต็มร้อย ยังไม่เป็นธรรมชาติ มีอาการผัดผืนเพราะเป็นครั้งแรก ต้องใช้เวลาต้องค่อยๆ ทำความเข้าใจ และใจกว้างพอที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อเดินไปในทิศทางเดียวกัน ไม่หลงทาง และถึงจุดหมายปลายทางพร้อมๆ กัน

เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า :

ทำงานเก่ง ผลงานดี มีรางวัลให้จ้า !

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

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



ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
ปักปันเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง