



ภาพพระราชทาน

ฉัตรฉัตรข้าราชการ

ปีที่ ๔๗ ฉบับที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๔๕



ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

อาเศียรคาน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เฉลิมรัช ๕ ธันวาคมทวารว

ข้าพระบาทร่วมใจอธิษฐาน

น้อมมนัสไตรรัตน์มุ่งบันดาล

ยตุพรเพ็ญสถานสถาพร

น้ำพระทัย ๘ เปี่ยมล้นด้วยเมตตา

ปวงประชาเปรมปรีดิ์สโมสร

พร้อมใจภักดิ์เทิดทูนไว้ซึ่งรัตนตร

แต่องค์พระภูธรของชาวไทย

ขอพระองค์ทรงปกเกล้าปกกระหม่อม

ประชาชาตินบพรพระอดิศักดิ์

ขอพระองค์สุขเกษมเปรมฤทัย

พระชนมายุให้ยิ่งยืนนาน

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ.

(แหวนดี บรรเทา ประพันธ์)

LIBRARY OF THE OFFICE OF THE



ศูนย์ศึกษาการพัฒนา อันเนื่องมาจากพระราชดำริ กับการขยายผล

ปานเทพ กล้าณรงค์ราญ*

ตามเป็นมา

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จัดตั้งขึ้นตามแนวพระราชดำริที่ทรงมีพระราชประสงค์ให้เป็นศูนย์รวมของการศึกษาค้นคว้า ทดลองในเรื่องต่าง ๆ และด้านการพัฒนา เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้แก่ประชาชนในชนบท เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยมีลักษณะการดำเนินการ ดังนี้คือ

๑) เป็นแหล่งรวมการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลองในห้องที่ เนื่องจากแต่ละห้องที่ แต่ละภูมิภาค มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพสังคมแตกต่างกัน ศูนย์ศึกษาการพัฒนาฯ จึงเสมือนเป็นแบบจำลองย่อส่วนของภูมิภาคนั้น ๆ เป็นการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และพัฒนา ในสภาพที่เป็นจริงภายใต้ปัญหาข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ และสังคมวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ

* เลขานุการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๒) เป็นแหล่งสาธิตการพัฒนาแบบ
เปิดเสรีแก่เกษตรกร เป็นเสมือน “พิพิธภัณฑ์
ธรรมชาติที่มีชีวิต” เพื่อให้เกษตรกรสามารถมา
ศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวกับการประกอบอาชีพใน
ทุกๆด้าน ในที่แห่งเดียว และเพื่อให้ได้รับความ
สะดวกในการติดต่อขอความช่วยเหลือจากหน่วย
งานต่าง ๆ ของรัฐ ในคราวเดียวกัน

๓) เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนสื่อสารระหว่าง
นักวิชาการ นักปฏิบัติ และเกษตรกร เป็นแหล่ง
ผสมผสานวิชาการ การปฏิบัติ และประสบการณ์
เป็นการใช้ความรู้จากหลายสาขาระหว่างคน ๓
กลุ่มข้างต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และ
แนวทางแก้ไขให้แก่เกษตรกร

๔) เป็นต้นแบบแห่งความสำเร็จ การ
ศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิจัยต่าง ๆ ที่ได้ผลแล้ว จะ
ขยายผลความสำเร็จนั้น ๆ สู่เกษตรกร โดยเฉพาะในหมู่บ้านใกล้เคียงที่อยู่รอบศูนย์

๕) เป็นต้นแบบของการบริหาร แนวทาง
การดำเนินงานของศูนย์ศึกษาการพัฒนา เน้นการ
ประสานงาน การประสานแผน และการบริหาร
จัดการระหว่างกรม กอง และส่วนราชการต่าง ๆ
เป็นการทำงานแบบบูรณาการ โดยไม่มีหน่วยใด
เป็นเจ้าของ

ปัจจุบัน มีศูนย์ศึกษาการพัฒนาฯ กระจาย
อยู่ในภาคต่าง ๆ จำนวน ๖ ศูนย์ ได้แก่

๑) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อน
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลเขาหินซ้อน
อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา พระบาท
สมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระราชดำริ
ให้จัดตั้ง เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๒๒ มี
ภารกิจหลัก ในด้านการปรับปรุงและฟื้นฟู

ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปรับปรุงบำรุงดิน
การปลูกป่าไม้ การพัฒนาปศุสัตว์ และประมง รวม
ทั้งการจัดการด้านสหกรณ์ มีศูนย์สาขา คือ
โครงการพัฒนาพื้นที่บริเวณเขาชะโงก จังหวัด
นครนายก และโครงการพัฒนาส่วนพระองค์ที่
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

๒) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายอัน
เนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลสามพระยา อำเภอ
ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ได้พระราชทานพระราชดำริ
ให้พัฒนาพื้นที่แห่งนี้เมื่อวันที่ ๕ เมษายน
๒๕๒๖ ให้ฟื้นฟูสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมโดย
การพัฒนาป่าไม้เอนกประสงค์ ศึกษารูปแบบ
การพัฒนาเกษตรกรรมที่เหมาะสมควบคู่ไปกับ
การอนุรักษ์และปลูกป่า จัดหาแหล่งน้ำ ศึกษา
ระบบป้องกันไฟป่า ที่เรียกว่า ระบบป่าเปียก มีศูนย์
สาขาอยู่ที่ โครงการศึกษาวิถีพื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม
เขาชะงุ้มอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอ
โพธาราม จังหวัดราชบุรี

๓) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบน
อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลสนามไชย อำเภอ
ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี มีพระราชดำริให้จัดตั้ง
เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๒๔ ดำเนินกิจกรรม
ค้นคว้า ศึกษา ทดลอง วิจัยและสาธิตการพัฒนา
และอนุรักษ์สภาพแวดล้อมชายฝั่ง การบำบัดน้ำเสีย
จากการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ การอนุรักษ์และรวบรวม
พันธุ์ไม้ป่าชายเลน การพัฒนาอาชีพ และการ
ส่งเสริมความรู้เรื่องการสหกรณ์

๔) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานอันเนื่อง
มาจากพระราชดำริ ตำบลห้วยยาง อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร พระราชทานพระราชดำริให้
ศึกษาทดลองงานพัฒนาแบบเปิดเสรี เมื่อ
วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ มีภารกิจหลัก คือ

การพัฒนาระบบชลประทาน ระบบการปลูกพืชเศรษฐกิจ การศึกษาระบบนิเวศของป่า การพัฒนาและส่งเสริมด้านปศุสัตว์และประมง รวมทั้งด้านการเกษตรอุตสาหกรรม

๕) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลป่าเมี่ยงและตำบลแม่โป่ง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๒๒ มีพระราชประสงค์ให้เป็นศูนย์กลางในการศึกษาทดลองแสวงหารูปแบบในการพัฒนาพื้นที่บริเวณต้นน้ำลำธาร เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาลุ่มน้ำอื่น ๆ ในภูมิภาค โดยใช้ระบบการชลประทานเข้าเสริมและพัฒนาการประมงในด้านปลายทาง มีศูนย์สาขา รวม ๕ แห่ง คือ โครงการศูนย์บริการการพัฒนาขยายพันธุ์ไม้ดอกไม้ผลบ้านไร่อันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ โครงการพัฒนาเบ็ดเสร็จลุ่มน้ำสาขาแม่น้ำปิงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอบ้านโฮ่ง จังหวัดลำพูน อำเภอจอมทอง อำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่ โครงการพัฒนาพื้นที่ป่าขุนแม่กวางอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ โครงการพัฒนาดอยตุง (พื้นที่ทรงงาน) อันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายและโครงการพัฒนาพื้นที่ห้วยลานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

๖) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทองอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลทะเลวอเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๒๕ มีภารกิจในการศึกษา วิจัยและพัฒนาสภาพดินที่มีสภาพเป็นกรดให้สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ด้านการเกษตรได้อีก รวมทั้งการ

พัฒนาป่าพรุ การอนุรักษ์และบำรุงพันธุ์ไม้ในป่าพรุ การส่งเสริมด้านการประมงและปศุสัตว์มีศูนย์สาขา ๔ แห่ง คือ โครงการสวนยางเขาตันหยง อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านปีนาคอ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านเกษตรปศุสัตว์มูโนะ อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส และ ศูนย์สาขา บ้านโคกอิฐ - โคกโน บ้านยูโย อำเภอดากใบ จังหวัดนราธิวาส

ผลการดำเนินงาน และการขยายผล

นับตั้งแต่จัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาฯ ทั้ง ๖ ศูนย์ ได้มีการศึกษาค้นคว้าทดลองในด้านต่าง ๆ มากมาย โดยเฉพาะปัญหาสำคัญ ๆ ของแต่ละภาค อาทิ การแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยว โดยศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทองฯ การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง และการเลี้ยงกุ้งในระบบปิด บริเวณอ่าวคุ้งกระเบน ของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ การแก้ไขปัญหาดินเค็ม โดยศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ การพัฒนาพื้นที่ต้นน้ำลำธารที่ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ฯ เป็นต้น ซึ่งในการดำเนินงานขยายผลของศูนย์ศึกษาฯ ในระยะที่ผ่านมา ได้นำผลสำเร็จที่ได้จากการศึกษาทดลองวิจัยไปขยายผลสู่ประชาชน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตแล้วระดับหนึ่ง

โดยสำนักงาน กปร. ได้เป็นแกนกลางในการวางแผนการดำเนินงานขยายผลของศูนย์ศึกษาฯ ร่วมกับศูนย์ศึกษาฯ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมายการดำเนินงานในศูนย์ศึกษาการพัฒนาฯ ๖ ศูนย์ฯ ประกอบด้วยพื้นที่หมู่บ้านรอบศูนย์ พื้นที่ศูนย์สาขา พื้นที่ขยายผลใหม่ รวมหมู่บ้านเป้าหมายจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๒ หมู่บ้าน มีระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๔๖) ทั้งนี้ สำนักงาน กปร. ได้นำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทราบฝ่าละอองธุลีพระบาทด้วยแล้ว

จากการติดตามผลการดำเนินงานขยายผลของศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ประจำปี ๒๕๔๔ ซึ่งเป็นปีแรก ของแผนการดำเนินงานขยายผลศูนย์ศึกษาฯ ทั้ง ๖ ศูนย์ฯ ทั่วประเทศ สรุปได้ดังนี้ คือ

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จังหวัด ฉะเชิงเทรา

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินงานขยายผลในหมู่บ้านรอบศูนย์เดิมและหมู่บ้านขยายผลใหม่จำนวน ๓ ตำบล ๒๗ หมู่บ้าน มีประชากรเป้าหมายในการดำเนินงานขยายผลรวม ๑๕๗ ราย โดยมีโครงการและกิจกรรมดำเนินงาน จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

- ๑) กิจกรรมนำร่อง พืชสมุนไพร โดยศูนย์ฯ กำหนดชนิดของสมุนไพร ขนาดพื้นที่ที่จะปลูก และให้การสนับสนุนด้านวิชาการให้แก่เกษตรกร เมื่อได้ผลศูนย์ฯ จะเป็นผู้รับซื้อผลผลิต เพื่อนำไปแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์สมุนไพรออกจำหน่าย
- ๒) กิจกรรมปรับปรุงบำรุงดินด้วยปุ๋ยพืชสด
- ๓) กิจกรรมเกษตรผสมผสาน เป็นการทำงานต่อเนื่องโดยศูนย์ฯ คัดเลือกเกษตรกร

อบรมให้ความรู้และสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ และปัจจัยการผลิต

๔) กิจกรรมพัฒนาบ่อน้ำประจําไร่นาศูนย์ฯ ได้ขุดสระขนาด ๒,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตรให้แก่เกษตรกรรายละ ๑ บ่อ พร้อมสนับสนุนพันธุ์ปลา และไม้ผล

๕) กิจกรรมพัฒนาระบบส่งน้ำเป็นการขุดลอกระบบส่งน้ำในลำห้วยพื้นที่บ้านห้วยสำโรง เพื่อช่วยเหลือเกษตรกร

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ จังหวัด จันทบุรี



งานขยายผลประจำปี ๒๕๔๔ ดำเนินงานในหมู่บ้านรอบศูนย์เดิม และหมู่บ้านขยายผลใหม่จำนวน ๕ ตำบล ๒๗ หมู่บ้าน มีประชากรเป้าหมายในการดำเนินงานขยายผลรวม ๔๑๐ ราย โดยมีโครงการและกิจกรรมดำเนินงานจำนวน ๘ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

- ๑) กิจกรรมเลี้ยงปลาในกระชัง
- ๒) กิจกรรมเลี้ยงปลาในบ่อดิน โดยศูนย์ฯ

เป็นผู้ให้ความรู้ด้านวิชาการ ทั้งในเรื่องการเตรียม บ่อการปรับสภาพน้ำ การคัดเลือกพันธุ์และการ เลี้ยงปลา พร้อมทั้งให้การ สนับสนุนพันธุ์ปลาแก่เกษตรกร

๓) กิจกรรมเลี้ยงกุ้ง กูลาดำระบบปิด ขณะนี้อยู่ใน ระยะแรกของการดำเนินงาน โดยศูนย์ฯ สนับสนุนพันธุ์กุ้ง และช่วยเหลือด้านวิชาการ ในการปรับสภาพน้ำโดยใช้ คลอรีนและคอยติดตามฝ้า ระวังโรคกุ้งต่าง ๆ สำหรับ อุปสรรคได้แก่ อาหารกุ้งมีราคาแพง

๔) กิจกรรมประมงชายฝั่งพื้นบ้าน ศูนย์ฯ เป็นผู้สนับสนุนการรวมกลุ่ม ๆ ละ ประมาณ ๓๐ คน พร้อมทั้งสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการลงทุน ประกอบอาชีพ

๕) กิจกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร และประมง

๖) กิจกรรมส่งเสริมบรรจุภัณฑ์กะปิ น้ำปลา โดยศูนย์ฯ เป็นผู้ให้ความรู้โดยการอบรม วิธีการแปรรูปและการทำบรรจุภัณฑ์ผลผลิต ทางการเกษตรและประมงชนิดต่าง ๆ พร้อมทั้ง ให้ความช่วยเหลือด้านการตลาด ซึ่งปัจจุบัน เริ่มมีรายได้เป็นตัวเงินแล้ว

๗) กิจกรรมผลิตข้าวครบวงจร ศูนย์ฯ ได้ สนับสนุนพันธุ์ข้าว ปู๋ย และยาปราบศัตรูพืช ขณะนี้ ข้าวเจริญเติบโตดีคาดว่าจะสามารถเก็บเกี่ยวได้ ประมาณเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๔๕

๘) กิจกรรมเกษตรผสมผสานทฤษฎีใหม่ โดยศูนย์ฯ สนับสนุนด้านวิชาการและปัจจัยการผลิต ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการ

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายฯ จังหวัดเพชรบุรี



ดำเนินงานในหมู่บ้านรอบศูนย์ศึกษาฯ จำนวน ๓ ตำบล ๑๖ หมู่บ้าน มีประชากรเป็ หมายจำนวน ๕๕๒ ราย โดยมีโครงการและ กิจกรรมดำเนินงานจำนวน ๓ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑) กิจกรรมเกษตรผสมผสาน โดยศูนย์ฯ ได้ดำเนินการขุดสระน้ำประจำไร่นาให้แก่เกษตรกร ๕๗ ราย พร้อมทั้งสนับสนุนพันธุ์ปลา พันธุ์พืช และพันธุ์สัตว์ ตลอดจนให้ความรู้และสนับสนุน ในเรื่องการทำปุ๋ยหมักและการปลูกหญ้าแฝก

๒) กิจกรรมอบรมให้ความรู้ด้านเกษตร ผสมผสาน โดยศูนย์ฯ ดำเนินการฝึกอบรมให้ ความรู้ด้านการเกษตรผสมผสานแก่เกษตรกร

๓) กิจกรรมแปรรูปผลผลิตการเกษตร และทำเครื่องอุปโภคในครัวเรือน เช่น การผลิต แชมพูและ การผลิตน้ำยาล้างจาน โดยศูนย์ศึกษาฯ เป็นผู้จัดการฝึกอบรมอาชีพให้แก่เกษตรกร

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ จังหวัดสกลนคร

ดำเนินงานขยายผลในหมู่บ้านขยายผลใหม่

จำนวน ๓ ตำบล ๕ หมู่บ้าน มีประชากรเป้าหมายจำนวน ๔๕๘ ราย โดยมีโครงการและกิจกรรมดำเนินงานจำนวน ๔ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑) กิจกรรมศึกษาและพัฒนาด้านปศุสัตว์ โดยอยู่ระหว่างคัดเลือกเกษตรกรเข้าร่วมโครงการ เพื่อที่ศูนย์ฯ จะแจกพันธุ์สัตว์ชนิดต่างๆ ให้กับเกษตรกร

๒) กิจกรรมศึกษาและพัฒนาปรับปรุงดิน โดยศูนย์ฯ เป็นผู้ให้ความรู้ในการสาธิตและส่งเสริมการทำปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสด และดำเนินการปรับไถแปลงนาให้กับเกษตรกร รวมทั้งแจกจ่ายพันธุ์ข้าว

๓) กิจกรรมเกษตรผสมผสาน โดยศูนย์ฯ สนับสนุนพันธุ์ข้าว พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์และปัจจัยการผลิตให้กับเกษตรกร แต่เนื่องจากความล่าช้าของงบประมาณอันเกิดจากการบริหารงานและประชากรเป้าหมายไม่ชัดเจน กิจกรรมดำเนินงานจึงล่าช้ากว่าปกติ

๔) กิจกรรมพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการประมง เป็นการส่งเสริมการเลี้ยงปลาในบ่อพลาสติกและนาข้าว แต่เนื่องจากมีปัญหาเช่นเดียวกับกิจกรรมเกษตรผสมผสานทำให้กิจกรรมดำเนินงานล่าช้า

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ จังหวัดเชียงใหม่

ดำเนินงานในหมู่บ้านรอบศูนย์ ศูนย์สาขาและหมู่บ้านขยายผลใหม่ จำนวน ๘ ตำบล ๒๕ หมู่บ้าน มีประชากรเป้าหมายจำนวน ๒,๐๕๑ ราย และมีโครงการ/กิจกรรมดำเนินงาน จำนวน ๑๑ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑) กิจกรรมส่งเสริมการเกษตรตามแนว

ทฤษฎีใหม่ โดยศูนย์ฯ ขุดลอกสระน้ำให้กับเกษตรกรดำเนินการอบรมให้ความรู้และสนับสนุนพันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์ให้แก่เกษตรกร

๒) กิจกรรมส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน ศูนย์ฯ ดำเนินการอบรมให้ความรู้และสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์และปัจจัยการผลิตให้กับเกษตรกร

๓) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพาะเห็ดเศรษฐกิจ

๔) กิจกรรมส่งเสริมการปลูกพืชสวนและขยายพันธุ์พืช ศูนย์ฯ ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้สนับสนุนพันธุ์และปัจจัยการผลิต

๕) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเลี้ยงกบ ศูนย์ฯ ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้สนับสนุนพันธุ์และปัจจัยการผลิต ซึ่งปัจจุบันผลผลิตบางส่วนสามารถนำไปจำหน่ายได้บ้างแล้ว

๖) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเลี้ยงสัตว์ปีก - สัตว์เล็ก

๗) กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อ-โคนม โดยศูนย์ฯ จัดการอบรมให้ความรู้และสนับสนุนพันธุ์สัตว์ให้กับเกษตรกร

๘) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการประมงหมู่บ้าน ศูนย์ฯ จัดการฝึกอบรมและสนับสนุนพันธุ์ปลาให้กับเกษตรกร ซึ่งปัจจุบันเกษตรกรบางรายสามารถนำมาบริโภคได้แล้ว

๙) กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการใช้ประโยชน์ที่ดิน โดยศูนย์ฯ สาธิตการทำปุ๋ยหมัก การปลูกพืชบำรุงดิน การสาธิตการใช้หญ้าแฝก และบริการการวิเคราะห์ดินให้กับเกษตรกร

๑๐) กิจกรรมส่งเสริมการแปรรูปและถนอมอาหารในกลุ่มแม่บ้านเกษตร

๑๑) กิจกรรมพัฒนาและส่งเสริม

หัตถกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยศูนย์ฯ ดำเนินการฝึกอบรมอาชีพและสนับสนุนการรวมกลุ่มของเกษตรกร แต่การดำเนินการยังประสบปัญหาด้านการตลาดและอาชีพบางอย่างมีต้นทุนการผลิตสูง

ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิกุลทองฯ จังหวัดนราธิวาส



ดำเนินงานในหมู่บ้านรอบศูนย์ ศูนย์สาขา และหมู่บ้านขยายผลใหม่ จำนวน ๒๒ หมู่บ้าน มีประชากรเป้าหมายจำนวน ๘๑๔ ราย โดยมีโครงการและกิจกรรมดำเนินงาน จำนวน ๕ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑) กิจกรรมเพาะเห็ดฟางกองเดี่ยวในสวนยางพารา

๒) กิจกรรมส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ

๓) กิจกรรมส่งเสริมการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ โดยศูนย์ฯ ได้ดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้สนับสนุนพันธุ์และปัจจัยการผลิตต่าง ๆ

ให้กับเกษตรกร

๔) กิจกรรมพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการเลี้ยงปลา ศูนย์ฯ ดำเนินการขุดบ่อน้ำให้เกษตรกร ๒๐ ราย ๆ ละ ๑ บ่อ ปรับสภาพน้ำและสนับสนุนพันธุ์ปลา

๕) กิจกรรมพัฒนาพื้นที่ เพื่อการเพาะปลูกโดยการขุดยกร่อง เกษตรผสมผสานตามแนวทฤษฎีใหม่ โดยศูนย์ฯ ได้ดำเนินการขุด

ยกร่อง ปรับปรุงดิน และขุดบ่อเพื่อใช้ในการเกษตรและประมงให้กับเกษตรกรพร้อมกับสนับสนุนพันธุ์ไม้ผลและพันธุ์ปลา

๖) กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงแพะ

๗) กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงเป็ดเทศ

๘) กิจกรรมส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อลูกผสมศูนย์ฯ สนับสนุนด้านวิชาการ โดย

การแนะนำ ให้ความรู้และสนับสนุนปัจจัยการผลิต

๙) กิจกรรมพัฒนาที่ดินเพื่อการปลูกข้าว โดยศูนย์ฯ ดำเนินการปรับไถพื้นที่ปรับปรุงแปลงนาให้เกษตรกร พร้อมทั้งสนับสนุนพันธุ์ข้าว ปุ๋ย และปัจจัยการผลิต

สรุปผลการดำเนินงานขยายผลในภาพรวม

ในภาพรวมของการขยายผลของศูนย์ศึกษาการพัฒนาฯ ทั้ง ๖ ศูนย์ฯ สามารถดำเนินงานขยายผลในพื้นที่หมู่บ้านรอบศูนย์เดิมศูนย์สาขา และหมู่บ้านขยายผลใหม่ได้จำนวน ๑๒๒ หมู่บ้าน



มีประชากรเป้าหมายในการดำเนินงานรวม ๔,๖๐๒ ราย การดำเนินงานส่วนใหญ่ ศูนย์ศึกษาฯ เป็นผู้ให้ความรู้ในด้านวิชาการและสนับสนุนพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ และปัจจัยการผลิต แต่การดำเนินงานร่วมกับเกษตรกร หรือให้เกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมนั้นยังไม่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากเป็นระยะปีแรกของการดำเนินงาน ซึ่งการเตรียมการด้านต่าง ๆ อาจจะยังไม่พร้อมเท่าที่ควร ประกอบกับ

การบริหารจัดการด้านงบประมาณยังมีความล่าช้าอยู่นอกจากนี้ การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานขยายผลทั้งในด้านวิชาการและการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่องก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ปัญหาและข้อจำกัดจากการดำเนินงานในปี ๒๕๔๔ ทางสำนักงานกปร. จะได้นำไปแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การดำเนินงานในระยะต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทบรรณาธิการ

สวัสดิ์ดีค่ะ

เนื่องในวันโรดกาสมหามงคลวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ ของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาวชิราวุธ

วาทศาสตร์ข้างการขอน้อมเกล้าฯ น้อมกระหม่อมถวายพระพรชัยมงคลและ
ขอพระพรจากพระบรมราชวโรกาสนี้ นำบทความเรื่องศูนย์ศึกษาการพัฒนารัฐบาล
มาหาพระพรราชดำริกับการขยายผล มาเผยแพร่ช่วยพระเกียรติคุณ ด้วยความรู้สึกสำนึก
ในพระมหากรุณาธิคุณสิ้นเกล้าฯ สำนึกพระหม่อมม ที่ทรงพระมหากรุณาธิคุณแก่ปวงชน
ชาวไทย

และขอส่งท้ายปี ๒๕๕๕ ด้วยเรื่องบทบาทภาครัฐกับการสร้างระบบบริหาร
กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ซึ่งมีข้อเสนอที่น่าสนใจต่อรัฐบาลและต่อส่วนราชการ
และข้าราชการ “การดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของส่วนราชการ
พ.ศ. ๒๕๔๐” เพื่อของรับสิทธิได้รู้ของประชาชนซึ่งเป็นหัวใจของระบบ
ประชาธิปไตยตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ติดตามมาด้วย
คอลัมน์ประจำ ที่เป็นส่วนประกอบนี้ต่อท่านผู้อ่าน ดังเช่น มติ ก.พ. “โครงการส่งเสริม
และประสานการโอน ย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานในเอกชน” “การศึกษาราชการ
แทน และการศึกษาการในตำแหน่ง”

ขอส่งความสุจริตปี ๒๕๕๖ มายังสมาชิกวารสารข้างการทุกท่าน



บรรณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๔๔๔, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่ปรึกษา

นายบุญปลุก ชายเกตุ

นายสีมา สีมานันท์

นายเฉลิม ศรีผดุง

นางสาวมณฑนา ปิยะมาดา

นายปรีชา วัชรากย์

บรรณาธิการ

นางกานดา วัชรากย์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแต้ม

นายเอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์

น.ส.วันเพ็ญ นาคแจ้ง

นายสมพงษ์ เกษตรอำนวนาย

น.ส.อุทุมพร เสือทองเจริญกิจ

นายพรชัย มาสธิตย์

น.ส.จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช

น.ส.เหมวดี บรรเทา

น.ส.บุญญารัตน์ กลัดทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายพันธุ์เรือง พันธุ์หงส์

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ถามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต

กท. ๑๐๓๐๐

สารบัญ

๑ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริกับการขยายผล

ปานเทพ กล้าณรงค์ราญ

หน้า

๒ บทความ

- บทบาทภาครัฐกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ๑๑
ดร. สุทิน ลิ้มประชาติ
- การดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ๑๘
ของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
มัทธนา บรรจงแต้ม
- การปกครองท้องถิ่นประเทศไทย : ๓๖
ประสบการณ์จากเมืองสังเกิลเฟล
สุวิทย์ เดชะ
- โยนิโสมนสิการ : คิดแบบแก้ปัญหา ๔๗
ศ.พิเศษ เสฐียรพงษ์ วรรณปก
- การสร้างทีมงาน ๕๐
ศุภโชค ธนอ้อ
- สังคมอังกฤษ.... บางแง่คิดที่กำลังเปลี่ยน ๕๖
ชาญวิหัง ไกรฤกษ์
- ทิศทางการกระจายการจัดการศึกษา ๖๑
ดร. สมศักดิ์ ฉลประสิทธิ์

๓ คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว ๖๗
 - การประชุมประจำปี ๒๕๔๕ "ราชการสู่อนาคต"
คนตามข่าว
- เทคนิคและกลยุทธ์ในการนำ ๕ ส. ไปปฏิบัติ ๖๙
สำนักงาน ก.พ.
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ ๗๑
มัทธนา บรรจงแต้ม
- มุม "เพื่อนบุคคลากร" ๘๐
ทป.
- ท่อไอเสีย ๘๓
เทอร์โบ
- รู้ศัพท์รู้แสง ๘๗
นางกิดใจ
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด ๘๘
เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์
- สื่อสารเรื่องการสอบ ๙๓
เหมวดี บรรเทา
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ ๙๔
ธงชัย เขษณาจิณ
- อินไซด์ราชการ ๑๐๒
'แนวรัฟ

บทบาทภาครัฐกับการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ดร. สุทิน ลีปิยะชาติ*

๑. บทบาทภาครัฐควรเริ่มต้นจากการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท

ในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้น ภาครัฐ ทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการ โดยเฉพาะผู้นำที่ดีมีคุณธรรม ควรอย่างยิ่งที่จะต้องเริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท โดยนำเอาแนวพระราชกรณียกิจ แนวพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ด้วยหัวใจที่รักประชาชน มุ่งมั่นสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งเป็นบุญของพสกนิกรชาวไทยเราที่มีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ทรงอุทิศพระองค์ เสียสละเพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างจริงจัง ทรงเสด็จ ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับพสกนิกรในทุกหนแห่ง ทรงพระราชอุทิศหาปฏิบัติพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่ ต่อเนื่องตลอดมา ทรงเป็นแบบอย่างในด้านความเป็นผู้นำที่ดี ทรงสมบูรณ์ด้วย ทศพิธราชธรรม และทรงเป็นศูนย์รวมพลังความสามัคคีของประชาชนชาวไทยทั้งมวล ดังพระปฐมบรมราชโองการที่ว่า

“เราจะครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม”

ในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีนั้น ภาครัฐควรนำเอาแนวพระราชปณิธานในการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มาเป็นหลักในการดำเนินงาน ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่เปรียบมิได้ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

สำนักงาน ก.พ. โดยการริเริ่มของคุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ อดีตเลขาธิการ ก.พ. ได้จัดให้มีโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เป็นกิจกรรมที่สำคัญยิ่งในการร้อยรัดดวงใจของข้าราชการแต่ละคน ให้รวมพลังสามัคคี ประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน โดยผู้เข้าร่วมโครงการต่างถือว่า เป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พร้อมใจกันรวมพลังหัวใจเป็นหนึ่งเดียวที่จะรักษาและกระทำความดีเพิ่มขึ้น เป็นการสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอย่างหาที่เปรียบมิได้ และเป็นการถวายเป็นราชสักการะ ราชสดุดีแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งการทำความดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จะเป็นของขวัญที่พระองค์ทรงพอพระราชหฤทัย เป็นที่สุด

* หัวหน้าโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท สำนักงาน ก.พ. กรรมการและเลขาธิการมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด

โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท เป็นโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ และ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ ให้เป็นโครงการสำคัญของรัฐบาล และให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมเข้าร่วมโครงการ

นับจนถึงปัจจุบันได้มีการดำเนินการโครงการไป ดังนี้

๑. สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการได้จัดให้มีการอบรมตามหลักสูตร “การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท” ซึ่งมีผู้เข้าร่วมถึงกลางปี ๒๕๔๕ จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ คน และการจัดพิมพ์หนังสือประมวลพระบรมราชาวาท “ตามรอยพระยุคลบาท” จำนวน ๑,๔๗๒,๒๐๐ เล่ม เผยแพร่แก่ข้าราชการและบุคคลที่สนใจ

๒. ตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๔ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีการเรียนทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) โดยมีชื่อเว็บไซต์ว่า www.tamroy.or.th ให้ข้าราชการและบุคคลทั่วไปได้เรียนรู้สะดวกในวงกว้างขึ้นด้วย

๓. ได้จัดให้มีพิธีถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดินในช่วงต้นเดือนธันวาคม ๒๕๔๔ มีผู้เข้าร่วมพิธี ๑,๒๔๑ คน มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ณ บริเวณหน้าตึกไทยคู่ฟ้า ทำเนียบรัฐบาล ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องจากปี ๒๕๔๒

๔. ดำเนินการรณรงค์เผยแพร่การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาททั้งในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ซีดีรอม และกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ และได้ประสานกับกรมประชาสัมพันธ์สนับสนุนสื่อวีดิทัศน์และข้อมูลโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ซึ่งได้มีการจัดทำและนำไปออกอากาศในการถ่ายทอดสดฟุตบอลโลก ๒๐๐๒ ด้วย

เป็นที่น่าชื่นชมยินดีที่ทุกส่วนราชการทั้งระดับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการโครงการและผู้เข้าร่วมโครงการต่างมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ควรมีการดำเนินการโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาทอย่างต่อเนื่องตลอดไป

๒. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ในการบริหารงานเพื่อส่วนรวม ภาครัฐได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือชื่อที่ บางท่านเรียกว่า ธรรมรัฐ หรือ ธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักสำคัญอย่างน้อย ๖ ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

ณ วันนี้ ขอเรียนว่า เราสามารถสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนชาวไทยได้อย่างแน่นอน โดยในบทบาทภาครัฐ จะขอเรียนเสนอข้อคิดเห็นเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่เรียนเสนอต่อรัฐบาลในมิติของนโยบาย กับส่วนที่เรียนเสนอต่อส่วนราชการและข้าราชการในมิติของการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

๒.๑ ส่วนแรก ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในมิติของนโยบาย

รัฐบาลควรต้องจัดระบบป้องกันมิให้เกิดวิกฤตเศรษฐกิจขึ้นอีกเป็นซ้ำสอง บริหารหนี้ต่างประเทศ สร้างการกระจายรายได้ลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของประชาชน และสร้างประสิทธิภาพประสิทธิผล ให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดย

นโยบายแรก การออกพันธบัตร
รัฐบาล เป็นที่น่ายินดีที่รัฐบาลได้เริ่มดำเนินการเรื่องนี้แล้ว ซึ่งจะช่วยบริหารหนี้ต่างประเทศ มาให้ประชาชนเป็นเจ้าของหนี้แทน ส่งผลให้แรงกดดันจากต่างประเทศจะน้อยลง และการที่ประชาชนร่วมซื้อพันธบัตรอย่างล้นหลามเป็นการสร้างอำนาจต่อรองให้กับประเทศไทยต่อต่างประเทศ หลักฐานสำคัญคือ แม้ว่าค่าเงินดอลลาร์สหรัฐจะตก และหุ้นในสหรัฐอเมริกาจะตกผลกระทบต่อเงินบาทไทยและหุ้นไทยน้อยมาก โดยเฉพาะหากเปรียบเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา

นโยบายที่สอง การจัดตั้งสถาบันประกันเงินฝาก เป็นที่น่ายินดีที่รัฐบาลกำลังพิจารณาเตรียมการในเรื่องนี้อย่างรอบคอบอยู่ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้สถาบันการเงินล้ม นั่นคือการที่ประชาชนแห่ไปถอนเงิน เนื่องจากมีข่าวลือจากฮ่องกงว่า สถาบันการเงินในประเทศไทยจะล้ม วิธีแก้ปัญหานี้ที่ดีที่สุด คือ การจัดตั้งสถาบันการเงินขึ้นโดยภาครัฐ ซึ่งจะเป็นผู้รับประกันเงินฝากนั้น ๆ ในวงเงินที่เหมาะสม โดยผู้ฝากเสียเงินเบี้ยประกันในอัตราที่ต่ำกว่าร้อยละ ๑ หากดำเนินการเช่นนี้ จะเป็นการปฏิรูประบบสถาบันการเงินให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและหากสถาบันการเงินใดล้ม จะเหมือนบริษัททั่วไป ที่ไม่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยรวม เพราะว่าประชาชนจะได้รับเงินฝากคืนจากการค้ำประกันของสถาบันประกันเงินฝาก และในกรณีไม่มีสถาบันการเงินใดล้มต่อเนื่องกันหลายปี รัฐบาลก็สามารถนำเงินจากสถาบันประกันเงินฝากมาบริหารซื้อพันธบัตรรัฐบาล หรือกู้จากสถาบันประกันเงินฝากมาใช้ดำเนินนโยบายเพื่อประชาชนโดยรวมดังเช่น นโยบาย ๓๐ บาท รักษาทุกโรค นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรม สนับสนุน เป็นต้น

นโยบายที่สาม การพิจารณาเรื่องการจัดเก็บภาษีมรดก เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ข้อดีได้แก่ เป็นการกระจายรายได้ ลดการเหลื่อมล้ำ และเป็นการส่งเสริมให้ผู้ที่คาดว่าตนเองจะได้รับมรดก ซึ่งเป็นผู้ที่มีโอกาสดีทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม จะได้จำเป็นต้องฝึกฝนตนเองคิดดำเนินการสืบทอด คิดสร้างงานเพิ่มศักยภาพองคาพยพ หากว่า ต้องการที่จะอย่างน้อยคงสถานะเดิมทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมไว้

นโยบายที่สี่ การพิจารณายกเลิกการเครดิตภาษีในการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เรื่องนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อนเช่นกัน สรุปง่าย ๆ ว่า ภาคราชการให้เครดิตภาษีแก่ผู้ได้รับเงินปันผลจากการถือหุ้นในอัตรา ๓ ต่อ ๗ กล่าวคือถ้าท่านมีรายได้จากเงินปันผลหุ้น ๗ บาท รัฐบาลจะจ่ายให้ท่าน ๓ บาท เงิน ๓ บาทนี้อาจจะดูแล้วน้อย แต่ถ้าท่านมีรายได้จากเงินปันผลนี้ ๗ ล้านบาท รัฐบาลก็จะจ่ายให้ท่าน ๓ ล้านบาท ซึ่งเป็นเงินไม่น้อยทีเดียว สมมุติว่า ใน ๑ ปี มีมูลค่าหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ของไทยเรา ๒ ล้าน ๆ บาท บริษัทกำไรสุทธิ ๑๕ % คิดเป็น ๓ แสนล้านบาทแล้ว จ่ายเงินปันผล ๓๐ % คิดเป็น ๙ หมื่นล้านบาท ได้รับเครดิตภาษีในอัตรา ๓ ต่อ ๗ คิดเป็นเกือบ ๔ หมื่นล้านบาท เงินส่วนนี้ รัฐบาลสามารถนำมาช่วยดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ มาช่วยในการชำระหนี้ หรือแม้กระทั่งนำมาขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการไปพร้อม ๆ กับการเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของข้าราชการได้

๒.๒ ส่วนที่สอง ข้อเสนอแนะต่อส่วนราชการและข้าราชการ

ในการเสนอแนะต่อส่วนราชการและข้าราชการในมิติของการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ กระผมขออนุญาตเสนอแนะในรูปแบบการยกตัวอย่างที่มีการดำเนินการอยู่แล้วในภาคราชการ

เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดี ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป ดังนี้

ประการที่แรก ยึดหลักนิติธรรม

หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอม พร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายในกฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรืออำนาจของตัวบุคคล

เรื่องนี้ปรากฏชัดอยู่ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๐ วรรคแรก และมาตรา ๗๕ วรรคแรก และในกฎหมายต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และร่างพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เป็นต้น

ในระดับปฏิบัติของส่วนราชการ ก.พ.ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยลดขั้นตอนการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษให้สั้นและกระชับพร้อมกับเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับผู้ดำเนินการและผู้บังคับบัญชา เพื่อจะได้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และโปร่งใสในอันที่จะป้องกันการกระทำผิด ปกป้องคนดีและลงโทษคนผิด ทั้งนี้ เป็นการแก้ปัญหาความล่าช้าของการ ดำเนินการทางวินัย อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ขั้นตอนการ ดำเนินการทางวินัย และการสอบสวนมีหลาย ขั้นตอน บทวินัยอ่านเข้าใจยาก และผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ ไม่ยอมใช้อำนาจของตนเอง เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. กำลังดำเนินการร่างกฎหมายสร้างระบบ **คุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ** ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องขยายผลจากที่คณะรัฐมนตรีมีมติในคราวการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ เห็นชอบมาตรการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติต่อไป ดังเช่น ให้ถือว่าการให้ข้อมูล หรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน โดยมีให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือข่มขู่จากผู้ถูกร้องเรียน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประการที่สอง ยึดหลักคุณธรรม

หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม และ ส่งเสริมสนับสนุน ให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

นอกจากภาครัฐจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ภาคต่าง ๆ ในสังคมแล้ว ภาครัฐจะต้องสร้างผู้สืบทอดที่ดี รวมทั้งส่งเสริมคนดีให้ได้รับผิดชอบปฏิบัติงานและบริหารงานต่อไป ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ ๖ ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี เมื่อปี ๒๕๑๒ ความว่า

“...ในบ้านเมืองนั้น มีทั้งคนดีและคนไม่ดี ไม่มีใครจะทำให้คนทุกคนเป็นคนดีได้ทั้งหมด การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย จึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดี ให้คนดีได้ปกครองบ้านเมือง และควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้...”

สำนักงาน ก.พ. ได้น้อมนำพระบรมราโชวาทองค์ส่งเสริมคนดีปกครองบ้านเมืองนี้ มาเป็นแนวทางหลักในการดำเนินการสร้างและพัฒนาระบบนักบริหารระดับสูง โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๔๓ ซึ่งได้ดำเนินการเริ่มจากการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง ตำแหน่งนักบริหาร ๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนาผู้นำยุคใหม่ที่สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเพื่อให้มีจำนวนผู้นำเพียงพอที่จะขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนระบบราชการได้ รวมทั้งเพื่อให้ระบบนักบริหารระดับสูงมีความโปร่งใส เป็นธรรม

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้ระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพ เป็นหนึ่งในระบบมาตรฐานสากลของประเทศไทยด้านการจัดการและสัมฤทธิ์ผลของงานภาครัฐ (P.S.O.) ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานของภาคราชการทั้งระบบ เป็นแนวคิดพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของประเทศไทย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความสำคัญและมีมติเมื่อ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑ ผลักดันให้ดำเนินการในภาคราชการ ซึ่งจะทำให้ระบบบริหารจัดการและการบริการภาครัฐมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติ ประชาชน

และสังคมส่วนรวม

ในการบริหารจัดการและดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมขึ้น เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๒ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานกิจกรรมทั้งในราชการพลเรือน ในองค์กรเอกชนและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ

ประกาศที่สาม ยึดหลักความโปร่งใส

หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงทำให้มีความโปร่งใส อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจนได้

ก.พ. มีมติในการประชุม เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๓ ว่าการรณรงค์เพื่อลดการทุจริตจำเป็นต้องสร้างความใสสะอาด โดยการจัดทำแผนสร้างราชการใสสะอาด ซึ่งหลังจากนั้นได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๓ มีมติเห็นชอบหลักการของแผนปฏิบัติการสร้างราชการใสสะอาดและกำหนดเป็นนโยบายสำคัญของทางราชการและให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำแผนกลยุทธ์ “หน่วยงานใสสะอาด” แผนการสร้างราชการใสสะอาด ประกอบด้วย ๓ แผนหลัก คือ แผนส่งเสริมจิตสำนึก “ราชการไทยใสสะอาด” แผนป้องกันเหตุการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นภัยต่อการก้าวไปสู่ “ประเทศไทยใสสะอาด” และแผนการจัดการกรณีทุจริตและคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่กำลังเกิดขึ้น

สรุปความคืบหน้าการดำเนินการในภาพรวมได้ว่า มีกระทรวง กรม และหน่วยงานของรัฐ

ที่จัดตั้งศูนย์ประสานราชการใส่สะอาดแล้ว ๑๐๓ แห่ง และมีหน่วยงานที่จัดทำแผนกลยุทธ์หน่วยงานใส่สะอาดแล้ว ๘๗ แห่ง

ประการที่สี่ ยึดหลักความมีส่วนร่วม

หลักความมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ หรืออื่นๆ

คณะกรรมการ ป.ท. กระทรวงมหาดไทย และสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับ ๕ จังหวัดนำร่อง (ชัยนาท เชียงใหม่ ขอนแก่น ภูเก็ต นราธิวาส) ดำเนินงานโครงการเสริมสร้างจริยธรรมรวมพลังสร้างชุมชนเข้มแข็งป้องกันทุจริต โดยเริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาในพื้นที่จังหวัดนำร่อง ในช่วงเดือนมีนาคม - มิถุนายน ๒๕๔๕ แล้ว จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ “เสริมสร้างจริยธรรม : รวมพลังสร้างชุมชนเข้มแข็งป้องกันทุจริต” ใน ๕ จังหวัดนำร่อง เพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างปฏิสัมพันธ์ของทุกภาคในสังคม มีการระดมสมอง แลกเปลี่ยนความคิด เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมในการป้องกันการทุจริต ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ สร้างกลไกมีส่วนร่วมพัฒนาแนวทางการสามารถความถูกต้องดีงามร่วมกัน อีกทั้งเป็นการสร้างพลังเครือข่ายเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ยั่งยืนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยมีหัวหน้าส่วนราชการและผู้แทนทุกภาคสังคม ได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนองค์กรประชาชน สื่อมวลชน เข้าร่วมในแต่ละจังหวัดประมาณ ๒๐๐-๓๐๐ คน ในช่วงเดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน ๒๕๔๕

ประการที่ห้า ยึดหลักความรับผิดชอบ

หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

กระผมอยากจะขอเรียนว่า เรื่องข้อสั่งตั้ง และมีควมรับผิดชอบ นี้เป็น ๑ ใน ๕ ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้ระดมความคิดจัดให้มีขึ้นไว้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติ สำหรับค่านิยมสร้างสรรค์อีก ๔ ประการ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ผู้บริหารยังมีตำแหน่งสำคัญ ยิ่งจะต้องปฏิบัติงานให้ดี ให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เมื่อปี ๒๕๒๔ ว่า

“...ยังเป็นผู้ใหญ่มีตำแหน่งสำคัญ ยิ่งจะต้องปฏิบัติให้ดี ให้หนักแน่น ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ผลงานที่สำเร็จขึ้นจากความร่วมมือ และจากความบริสุทธิ์ใจ จักได้แผ่ไพศาลไปตลอดทั่วทุกหนแห่ง ยังความสุขความเจริญที่แท้จริงให้บังเกิดขึ้นได้ตามที่ปรารถนาปรารถนา.”

ประการที่หก ยึดหลักความคุ้มค่า

หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า

สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

การที่จะดำเนินการหรือบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังกล่าวให้บรรลุประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมได้นั้น ภาครัฐจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในหลายๆ ด้านอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ยกตัวอย่างเช่น ทักษะในการคิดองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ความเข้าใจ ความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการพูด ความสามารถในการเขียน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเผชิญหน้า ความสามารถในการสังเกต และความสามารถในการคาดการณ์ เป็นต้น

๓. สรุป : ข้าราชการมืออาชีพ หรือ อาชีพข้าราชการ

พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ให้นโยบายในการทำงานของข้าราชการทุกหมู่เหล่าว่า อยากให้มีการทำงานแบบข้าราชการมืออาชีพ

และ ฯพณฯ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ ได้กล่าวถึงข้าราชการว่า จำแนกออกเป็น ๒ จำพวก คือ ข้าราชการอาชีพ และอาชีพข้าราชการ และได้ให้คำจำกัดความไว้ชัดเจนว่า

“ข้าราชการอาชีพ คือ ข้าราชการที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและจงรักภักดี อุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่ โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ ฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา”

“อาชีพข้าราชการ คือ ข้าราชการที่เข้ามารับราชการเพียงเพื่อเงินเดือนสำหรับเลี้ยงชีพอย่างเดียว ไม่มีความสำนึกของข้าราชการ ไม่อุทิศตนให้กับหน่วยงาน ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ใช้เวลาว่างหรือแม้แต่วลาราชการไปหากินส่วนตัว และบางคนหากินส่วนตัวด้วยการกระทำที่ผิดกฎหมาย”

ท่านผู้มีเกียรติที่เคารพทุกท่านครับกระผมหวังและเชื่อว่าทุกท่านที่เป็นข้าราชการจะใช้สิทธิอันชอบธรรมของท่าน เลือกที่จะเป็นข้าราชการมืออาชีพ และเมื่อท่านเลือกเป็นข้าราชการที่ทำงานแบบมืออาชีพแล้ว ก็ถือว่ามีความตั้งใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะทำงานและบริหารงานเพื่อส่วนรวม ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

สุดท้ายนี้ เพื่อเป็นสิริมงคลแก่พวกเราทุกคน ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานไว้ว่า

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

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร

ของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

มัทธนา บรรจงนันทิม*

การใช้บังคับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ นับตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๐ เป็นต้นมา ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ได้ขยายสิทธิของบุคคลในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ เป็นผลให้ประชาชน มีสิทธิรับรู้ ตรวจสอบ ขอสำเนา และขอคำรับรองสำเนาข้อมูลข่าวสารของราชการ ซึ่งหากหน่วยงานของรัฐ ปฏิเสธ ประชาชนก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการวินิจฉัยเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และยังสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายอื่นได้อีก สิทธิที่เพิ่มมากขึ้นนี้เองทำให้เกิดหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐมากขึ้น และการที่พระราชบัญญัติฉบับนี้เพิ่งเกิดขึ้นใหม่ในประเทศไทย จึงย่อมมีปัญหาในทางปฏิบัติ ประกอบกับ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐในระดับกระทรวง ทบวง กรม ถือเป็นนโยบายสำคัญให้มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นการเฉพาะ หรืออาจแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการประจำหน่วยงานเพื่อบริหารงานหรือกำกับดูแลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารดังกล่าว ให้สามารถจัดวางระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้เป็นรูปธรรมได้อย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัตินี้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ดูแลควบคุม และประสานงาน เพื่อเร่งรัดพัฒนาให้การบริหารด้านข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานเป็นไป

โดยมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของประชาชนต่อไป

นอกจากพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ แล้วก็ยังมีกฎกระทรวง ประกาศและระเบียบ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติอีกหลายประการ จึงสรุปหน้าที่ที่หน่วยงานของรัฐจะต้องดำเนินการในส่วนที่จำเป็นได้ ดังนี้

๑. ต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจสอบ โดย

๑.๑ ต้องจัดให้มีสถานที่สำหรับประชาชนสามารถใช้ในการค้นหาและศึกษาข้อมูลได้สะดวกตามสมควร

๑.๒ ต้องจัดทำดัชนีที่มีรายละเอียดเพียงพอที่ประชาชนสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้เอง

๑.๓ จะกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยในการให้ประชาชนเข้าตรวจสอบข้อมูลข่าวสารก็ได้

๒. ต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจสอบด้วย

๓. ต้องส่งข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานที่

*ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

มีผลใช้บังคับอยู่ดังต่อไปนี้ ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา คือ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีดำเนินงานของหน่วยงาน รวมทั้งสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร

๔. ต้องรวบรวมข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานที่เกี่ยวกับกฎ มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ คำสั่ง ระเบียบ ฯลฯ ที่มีสภาพอย่างกฎและมีผลต่อเอกชนลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาภายในเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑

๕. ต้องจัดทำแผนงานและโครงการเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๘ ที่เกิดขึ้นก่อนวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๔๐ เสนอคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ

๖. ต้องรวบรวมและจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานตามมาตรา ๗ ไว้ เผยแพร่เพื่อขายหรือจำหน่ายจ่ายแจก ณ ที่ทำการของหน่วยงาน ตามที่เห็นสมควร

๗. ต้องจัดหาข้อมูลข่าวสารอื่นใดของหน่วยงานนอกจากที่ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา หรือจัดไว้ให้ประชาชนตรวจดูหรือจัดให้ประชาชนได้ศึกษาค้นคว้า ให้กับประชาชนผู้ขอด้วย

๘. ต้องแนะนำให้ผู้ขอข้อมูลข่าวสารอื่นใดของราชการที่อยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานส่วนกลางหรือส่วนสาขาของหน่วยงานแห่งนั้น หรือจะอยู่ในความควบคุมดูแลของหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นก็ตาม ให้ผู้ขอไปยื่นคำขอต่อหน่วยงานของรัฐ ที่ควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารนั้น

๙. ต้องจัดให้มีระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลเพียงพอที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเพื่อการดำเนินงานของหน่วยงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

การดำเนินการตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ของสำนักงาน ก.พ.

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้บัญญัติให้ประชาชนมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารสาธารณะ มีสิทธิได้รับข้อมูลและคำชี้แจงจากหน่วยงานของรัฐ ในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ก็ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่าง ๆ ของรัฐ เพื่อการแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิทางการเมืองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริง อันจะส่งผลให้รัฐบาลเป็นรัฐบาลของประชาชนมากขึ้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในฐานะหน่วยงานของรัฐ ที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ซึ่งผลการดำเนินงานจะมีผลกระทบไปยังส่วนราชการต่างๆ จึงต้องดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของนโยบายดังกล่าว และโดยที่กฎหมายฉบับนี้ได้ใช้บังคับมาจะครบ ๕ ปีแล้ว จึงขอสรุปการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ดำเนินการตามกฎหมายนี้ ดังนี้

๑. ในเบื้องต้นเพื่อให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้เข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายข้อมูลข่าวสารของราชการ และมีความรู้ความเข้าใจในการที่จะจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นไปตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง จึงจัดให้มีโครงการอบรมเรื่อง

พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ แก่ข้าราชการสำนักงาน ก.พ.เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๑ ณ สำนักงาน ก.พ.โดยนาย ชัยวัฒน์ วงศ์วัฒนสานต์ รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งเป็นผู้มีส่วนในการยกร่างกฎหมายฉบับนี้ เป็นวิทยากร

๒. แจ้งให้สำนัก/กองต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ทำการสำรวจตรวจสอบเอกสารในหน่วยงานของตนว่า เป็นเอกสารที่เข้าเกณฑ์ตามมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือไม่ หลังจากนั้นให้ทำการคัดส่งไปรวบรวมไว้เพื่อจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

๓. จัดทำประกาศสำนักงาน ก.พ.เรื่อง โครงสร้างการจัดองค์กรในการดำเนินงาน สรุปหน้าที่ที่สำคัญ วิธีการดำเนินงาน และสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร

๔. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้กองกฎหมายและระเบียบ ตั้งอยู่เลขที่ ๕๕ อาคาร ๑ ชั้น ๔ สำนักงาน ก.พ. ถนนพินธุโลก เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐ เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอน ๕๔ ง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๔๑ และจัดให้มีห้องเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อความสะดวกของประชาชนไว้ที่ชั้น ๑ อาคาร ๑

๕. รวบรวมข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสาร เพื่อจัดเก็บไว้ในศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สำหรับให้ประชาชนสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารได้เอง

๖. จัดทำข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. เผยแพร่ทาง Homepage ใน website ของ

สำนักงาน ก.พ.

๗. ตั้งคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ชุดแรกโดยมี ท่านรองเลขาธิการ ก.พ. นายสีมา สีมานันท์ เป็นประธานคณะกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณาเพื่อวางระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ ทำหน้าที่ยกร่างระเบียบว่าด้วยการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ส่วนกรรมการอีกชุดหนึ่งเกิดขึ้นตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ตามข้อ ๘.๑ ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย

(๑) เลขาธิการ ก.พ. หรือรองเลขาธิการ ก.พ. ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมายเป็นประธาน

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก

(๓) ผู้อำนวยการกอง

(๔) ผู้อำนวยการส่วนราชการที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่ากอง

(๕) ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่เลขาธิการ ก.พ.มอบหมาย จำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ โดยให้ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบเป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากำหนดประเภทข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่เปิดเผยได้

(๒) พิจารณาวินิจฉัยปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้

(๓) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการขอสำเนา หรือขอสำเนาที่มีคำรับรองถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

(๔) พิจารณาเสนอแนะแก่เลขาธิการ ก.พ. ในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบนี้

๘. ดำเนินการจัดทำระเบียบในการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. และประกาศสำนักงาน ก.พ.เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

๘.๑ ระเบียบสำนักงาน ก.พ.ว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารสำหรับให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ พ.ศ. ๒๕๔๔

๘.๒ ระเบียบสำนักงาน ก.พ.ว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๘.๓ ประกาศสำนักงาน ก.พ.เรื่องการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๘.๔ ประกาศสำนักงาน ก.พ.เรื่องการจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

๙. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทุก ๖ เดือน เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในเบื้องต้นสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการในส่วนที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและมีความสำคัญต่อการจัดระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานของรัฐก่อน เพื่อให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. เผยแพร่ให้ประชาชนได้ทราบถึง โครงสร้างการจัดองค์กร อำนาจหน้าที่ และการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. และเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ประชาชนทั่วไปทำการตรวจสอบการทำงานของสำนักงาน ก.พ. ได้

ส่วนการจัดทำเอกสารตามมาตรา ๘ และจัดทำดัชนีเพื่อความสะดวกในการค้นหาข้อมูลตลอดจนจัดสถานที่จัดเก็บเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจดูได้สะดวก ตลอดจนการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในมาตรา ๘ ที่เกิดก่อนที่พระราชบัญญัติประกาศใช้เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของสำนักงาน ก.พ. ที่ต่อยอดถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เนื่องจากข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๘ นี้เป็นข้อมูลข่าวสารที่สำนักงาน ก.พ. ไม่ได้จัดพิมพ์ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แต่ได้มีการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้ประชาชนได้ตรวจดู ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

สำหรับการดำเนินการที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือดำเนินการจัดระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. โดยการจัดระบบข้อมูลข่าวสารและจัดทำบัญชี แยกประเภทข้อมูลที่สามารถเปิดเผยได้ตามมาตรา ๗, ๘, ๙ และมาตรา ๑๑ และไม่เปิดเผยตามมาตรา ๑๕ โดยได้ยกร่างระเบียบสำนักงาน ก.พ.ว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารสำหรับประชาชนเข้าตรวจดู พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งกล่าวถึงเรื่องการดำเนินการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. และอำนาจหน้าที่การขอ การบริการข้อมูลข่าวสาร และการอนุญาตรวมทั้งเรื่องการวินิจฉัยปัญหาในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน สำนักงาน ก.พ. โดยฝ่ายบริหารจึงมีคำสั่งให้ดำเนินการออกระเบียบว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ อีก ๑ ฉบับ ซึ่งระเบียบนี้ได้ให้คำแนะนำเป็นแนวทางในการขอตรวจดูหรือการขอสำเนาเอกสารโดยจะมีแบบฟอร์มให้กรอก

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.

LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

รายละเอียดในการขอตรวจดูเพื่อเก็บเป็นสถิติและ
ส่งต่อไปยังหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ.ที่เป็น
เจ้าของข้อมูลข่าวสารโดยตรงเพื่อเผยแพร่ต่อไป

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ยังได้จัด
ระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลตามมาตรา ๒๓
และ ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ
ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งเป็นการจัดระบบเฉพาะ
ข้อมูลส่วนบุคคลที่จำเป็น เพราะเป็นข้อมูลส่วน
บุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่เก็บอยู่ใน
ก.พ.๗ โดยจัดทำเป็นประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง
การจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของ
ข้าราชการพลเรือน กล่าวถึงประเภทของบุคคลที่
มีการเก็บข้อมูลไว้ ประเภทระบบข้อมูลข่าวสาร
ส่วนบุคคล ลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ วิธีการ
ตรวจดูข้อมูล ตลอดจนการแก้ไขและแหล่งที่มา
ของข้อมูล พร้อมนี้สำนักงาน ก.พ.ก็ได้จัดทำ
ประกาศสำนักงาน ก.พ.เรื่องการจัดระบบข้อมูล
ข่าวสารส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงาน
ก.พ.ด้วย โดยมีรายละเอียดทำนองเดียวกัน ซึ่ง
ระเบียบและประกาศสำนักงาน ก.พ. ทั้ง ๔ ฉบับ
นี้ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศ
ทั่วไป เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๕๒๐ วันที่ ๘
มิถุนายน ๒๕๔๔ และได้ลงเผยแพร่ไว้ท้าย
บทความนี้ด้วยแล้ว

สิ่งที่สำคัญที่ต้องกล่าวถึงอีกประการหนึ่ง
ก็คือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ก็ได้
พิจารณาวางหลักในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารใน
การประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการตามที่
สำนักงาน ก.พ.ได้นำปัญหาเกี่ยวกับการเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารในการประเมินบุคคลและผลงาน
ทางวิชาการเสนอต่อ ก.พ. ในการประชุม ก.พ.
ครั้งที่ ๓/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๔
ก.พ.มีมติวางแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ในกรณีที่มีผู้ขอรับการประเมินขอให้
เปิดเผยชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่การ
เปิดเผยชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ประเมิน จะทำให้
ระบบการประเมินผลงานทางวิชาการมีความ
โปร่งใส เพราะเมื่อให้เปิดเผยชื่อผู้ประเมินได้ จะ
ทำให้ผู้ประเมินทำการประเมินด้วยความระมัดระวัง
ละเอียดรอบคอบและสมเหตุผล อันจะนำมาซึ่ง
ความเป็นธรรมแก่ผู้ขอรับการประเมิน ดังนั้น ราย
ชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ประเมิน
ผลงานทางวิชาการจึงให้เปิดเผยได้เมื่อการ
ประเมินเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งนี้ ในการติดต่อขอเชิญ
ผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นผู้ประเมิน ควรให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
กรอกแบบฟอร์มยินยอมให้เปิดเผยชื่อ เมื่อการ
ประเมินเสร็จสิ้นแล้วไว้ด้วย หากผู้ทรงคุณวุฒิราย
ใดไม่ยินยอมให้เปิดเผยชื่อ ก็จะได้เชิญรายอื่นต่อไป

๒. กรณีขอให้เปิดเผยสถานที่ทำงาน
ประสบการณ์ในการทำงาน และสาขาที่เชี่ยวชาญ
ของผู้ทรงคุณวุฒิ ก.พ.เห็นว่า โดยที่การประเมิน
ผลงานทางวิชาการ ผู้ประเมิน จะต้องเป็นผู้ทรง
คุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่ประเมิน และ
ต้องประเมินตามหลักวิชาการที่อ้างอิงได้ รายชื่อ
ผู้ประเมิน สถานที่ทำงาน ประสบการณ์ในการ
ทำงาน และสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญของผู้ประเมิน
จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การประเมินผลงาน
ทางวิชาการมีความ น่าเชื่อถือ การเปิดเผยข้อมูล
ข่าวสารดังกล่าวจึงเป็นประโยชน์ต่อระบบการ
ประเมินผลงานทางวิชาการมากกว่าการไม่
เปิดเผย ดังนั้น สถานที่ทำงาน ประสบการณ์
ในการทำงาน และสาขาที่เชี่ยวชาญของผู้ทรง
คุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ประเมิน จึงให้เปิดเผยได้เมื่อการ
ประเมินเสร็จสิ้นแล้ว

๓. กรณีขอให้เปิดเผยหลักเกณฑ์และวิธี
การประเมินเอกสารการให้คะแนนของคณะ

กรรมการ และรายงานการประชุมผลการประเมิน โดยที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเอกสารการ ให้คะแนนของคณะกรรมการ และรายงานการประชุมผลการประเมิน เป็นข้อมูลข่าวสารที่ ประชาชนเข้าตรวจสอบได้ จึงควรถือเป็นแนวทาง ปฏิบัติว่า ข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้เปิดเผยได้ เมื่อการประเมินเสร็จสิ้นแล้ว

ผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

โดยที่การใช้บังคับพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ มีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับสิทธิได้รู้ (Right to know) ของ ประชาชน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย การบังคับใช้พระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารฯ ให้สัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ ของบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินั้น ขึ้นอยู่กับ ผลการดำเนินการของหน่วยงานของรัฐ ผู้ที่นำ นโยบายของรัฐไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนว ความคิดของ เมอร์รีลี เอส. กรินเดิล (Merilee S.Grindle) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการนำ นโยบายไปปฏิบัติของประเทศกำลังพัฒนา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้กำหนดนโยบาย ในทางกลับกัน ปัจจัยแห่งความสำเร็จของนโยบายย่อมขึ้นอยู่กับ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้นอาจ กล่าวได้ว่าความสำเร็จของพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ขึ้นอยู่ กับการกำหนดวิธีดำเนินการและกระบวนการ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ดังกล่าว

จากผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการของสำนักงาน ก.พ. มีปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายคือ

การกำหนดให้การเปิดเผยข้อมูลข่าว สารของราชการเป็นนโยบายสำคัญของหน่วยงาน การจัด โครงการประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ

การจัดสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสาร และขอคำแนะนำ การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ตามนโยบายของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และดำเนินการจัดระบบข้อมูลข่าวสารของ สำนักงาน ก.พ. ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำ ไว้ให้ประชาชนใช้สิทธิขอตรวจสอบได้ ณ ศูนย์ ข้อมูลข่าวสารและห้องข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนิน งานคือ วัตถุประสงค์ของการดำเนินการดังกล่าว มีความชัดเจน และบังคับใช้ได้ผล โดยคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน หรือเพียงการจัด ประชุมเพื่อลงมติสั่งการให้ดำเนินการไปตาม พระราชบัญญัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อาจารย์วรเดช จันทรศร ที่กล่าวว่า ความสำเร็จ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความ สามารถของหน่วยงานในการแปลงนโยบายไปสู่ การปฏิบัติและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ที่สำนักงาน ก.พ.มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รับผิดชอบได้ รวดเร็ว (วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑) ส่งผลให้การดำเนินการตามพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารมีความต่อเนื่องประกอบวัตถุประสงค์ ของการดำเนินการง่ายต่อการปฏิบัติ จึงส่งผลให้ การดำเนินการดังกล่าวบรรลุผล ตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร

นอกจากนี้ การดำเนินการตามพระราช บัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ ที่สัมฤทธิ์ผลตามบท บังคับของพระราชบัญญัตินี้ ยังประกอบด้วย การจัดส่งข้อมูลตามมาตรา ๗ (๑) (๒) และ (๓)

ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา การจัดข้อมูลข่าวสารของราชการ มาตรา ๗ (๑) (๒) (๓) และ (๔) ไว้เผยแพร่ ณ หน่วยงาน การจัดสถานที่สำหรับให้ประชาชนได้ค้นหาและศึกษาข้อมูลตามมาตรา ๘ พร้อมทั้งการจัดทำดัชนีสำหรับค้นหา และการจัดให้ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๘ ไว้ให้ประชาชนสามารถตรวจดูได้สะดวก ทั้งนี้ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการดำเนินการเนื่องจากข้อมูลข่าวสารของราชการดังกล่าวเป็นข้อมูลข่าวสารที่สำนักงาน ก.พ. บังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลข่าวสาร เป็นเพียงการออกคำสั่งให้แต่ละหน่วยงานจัดทำดัชนี และเก็บรวบรวม ไว้ที่หน่วยงานหนึ่ง ซึ่งได้แก่ กองกฎหมายและระเบียบ เป็นศูนย์กลางในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารและจัดทำดัชนีของข้อมูลข่าวสารทั้งหมด และยังมีการเปิดห้องบริการข้อมูลข่าวสารของราชการ ณ อาคาร ๑ ชั้น ๑ โดยมี เจ้าหน้าที่จากห้องสมุดมาเป็นผู้ให้บริการ ปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดที่กล่าวข้างต้น การดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ไม่ได้เปลี่ยนแปลงภารกิจประจำของเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ดังนั้นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารดังกล่าว จึงประสบความสำเร็จด้วยดี

อย่างไรก็ดีการดำเนินการที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร คือ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงสร้าง การจัดองค์กร อำนาจหน้าที่ และการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรี และแผนงานต่าง ๆ ที่ไม่ได้ลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษาของ สำนักงาน ก.พ. ดังนั้น การจัดให้มีการพิมพ์ลงในราชกิจจานุเบกษาและจัดไว้ให้

ประชาชนได้เข้าตรวจดูได้ที่สำนักงาน ก.พ. แสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. และเพื่อให้ประชาชนเข้าตรวจสอบผลการดำเนินงานต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดรัฐธรรมนูญที่กล่าวว่าการบริหารงานภาครัฐที่ดีต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ในมาตรา ๕๘ ที่บัญญัติขึ้นเพื่อพิทักษ์สิทธิได้รู้ (Right to know) ของประชาชน และตรงกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารฯ ที่เน้นการเปิดเผยมากกว่าการปิดลับ

บทสรุป

แม้ว่าการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ จะมีความสัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่เพื่อให้การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือผลักดันการใช้บังคับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการให้มีผลใช้บังคับได้อย่างสมบูรณ์ต่อไป เพราะปัจจุบันนี้กฎหมายฉบับนี้ก็ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลา ๕ ปี แล้ว ดังนี้

๑. ควรจัดสัมมนาและฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องและเน้นหนักในสิ่งที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยควรเพิ่มเติมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๒. ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจถึงสิทธิของตน และสามารถใช้สิทธิได้ถูกต้องทั้งขั้นตอนและวิธีการในการใช้สิทธิ โดยผ่านสื่อหลาย ๆ ทาง ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และใช้วิธีประชุมเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามแต่โอกาสจะเอื้ออำนวย เพื่อให้ประชาชนผู้ใช้สิทธิดังกล่าวนี้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างแท้จริง และสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดำเนินการโดยรัฐ พร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐให้เข้าใจถึงเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓. ควรทำการศึกษาเพื่อหาแนวทางที่ชัดเจนในการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความกลัวในการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเกรงว่าหากเปิดเผยข้อมูลจะได้รับผลกระทบ(Severe Consequences) แต่หากไม่เปิดเผยก็จะมีผลที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

๔. ควรมีการเสนอให้มีการแทรกความรู้ เนื้อหาของสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ หรือข่าวสารสาธารณะ ไว้ในหลักสูตรการศึกษาของนักเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษา เป็นต้นไป จนถึงระดับอุดมศึกษา และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิขอรับข้อมูลข่าวสาร และการเปิดเผยข้อมูล

ข่าวสารฯ อย่างแพร่หลายและทั่วถึง อีกทั้งยังช่วยให้ทัศนคติและวัฒนธรรมในการเปิดเผยและปกปิดข้อมูลข่าวสารค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ซึ่งน่าจะเป็นส่วนที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการออกนโยบายเพื่อใช้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้

ท้ายสุดนี้ ผู้เขียนเห็นว่าโดยที่ปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบราชการและระบบราชการ พร้อมกับได้มีการจัดตั้งกระทรวง กรมขึ้นมาใหม่อีกหลายกระทรวงและกรม บทความนี้ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่ดั่งขึ้นใหม่อย่างน้อยเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ดำเนินการแล้วคิดขัด ก็จะเป็นตัวอย่าง ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายนี้ให้ชัดเจน ให้สามารถปฏิบัติได้คล่องตัวบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและเพื่อให้ส่วนราชการที่ดั่งใหม่ได้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อไป จึงขอเชิญชวนข้าราชการหรือประชาชนที่สนใจประสงค์จะขอตรวจดูข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.หรือข้อมูลอื่น ๆ ขณะนี้ห้องข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ตั้งอยู่ ณ อาคาร ๑ ชั้น ๑ รอกการใช้บริการของท่านอยู่ทุกวันจันทร์ พุธ ศุกร์ (เช้า) และหากมีผู้มาใช้บริการมากขึ้นก็จะเพิ่มวันให้บริการต่อไป

ระเบียบสำนักงาน ก.พ.
ว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารสำหรับให้ประชาชนเข้าตรวจดู
พ.ศ. ๒๕๔๔

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ได้บัญญัติให้ประชาชนมีสิทธิรับรู้ข้อมูลข่าวสารสาธารณะ มีสิทธิได้รับข้อมูลและคำชี้แจงจากหน่วยงานของรัฐในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดู สำนักงาน ก.พ. จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารสำหรับให้ประชาชนเข้าตรวจดู พ.ศ. ๒๕๔๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใดของสำนักงาน ก.พ. ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.” หมายความว่า สิ่งสื่อความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งใด ๆ ที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของสำนักงาน ก.พ. ตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการ ก.พ. รักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ข้อ ๖ ให้มี “คณะกรรมการรับข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.” ประกอบด้วยเลขาธิการ ก.พ. หรือ รองเลขาธิการ ก.พ. ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมายเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วนราชการที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่ากอง และข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมายจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ โดยให้ผู้อำนวยการกองกฎหมายและระเบียบเป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้พิจารณากำหนดประเภทข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่เปิดเผยได้
- (๒) พิจารณาวินิจฉัยปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินการตามระเบียบนี้
- (๓) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการขอสำเนา หรือขอสำเนาที่มีคำรับรองถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.
- (๔) พิจารณาเสนอแนะแก่เลขาธิการ ก.พ. ในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบนี้

หมวด ๒

การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร

ข้อ ๘ ให้ทุกสำนัก กอง ส่วนราชการที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่ากอง รวมทั้งหน่วยงานที่ไม่สังกัดส่วนราชการดังกล่าวตรวจสอบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่อยู่ในความรับผิดชอบพร้อมทั้งจัดทำความเห็นว่าจะเปิดเผยหรือไม่ควรเปิดเผยส่งให้กองกฎหมายและระเบียบนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาตามมาตรา ๗ มาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อประกาศกำหนดว่าข้อมูลข่าวสารใดเปิดเผยได้ ประกาศของคณะกรรมการดังกล่าวเมื่อได้รับความเห็นชอบจากเลขาธิการ ก.พ. แล้ว ให้ใช้บังคับได้

ให้ส่วนราชการและหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่คณะกรรมการประกาศกำหนดว่าเปิดเผยได้ตามวรรคหนึ่ง ส่งข้อมูลข่าวสารดังกล่าวให้กองกฎหมายและระเบียบเพื่อรวบรวมไว้ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำดัชนีสำหรับให้ประชาชนเข้าตรวจดูและเผยแพร่ต่อไป แต่ถ้าข้อมูลข่าวสารมีจำนวนมากหรือไม่สะดวกที่จะรวบรวมไว้ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบข้อมูลข่าวสารนั้นเก็บข้อมูลข่าวสารดังกล่าวไว้ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของตนพร้อมกับจัดสถานที่สำหรับให้ประชาชนเข้าตรวจดูและจัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารนั้นเพื่อความสะดวกในการค้นหา แล้วส่งดัชนีดังกล่าวให้กองกฎหมายและระเบียบหนึ่งชุดเพื่อรวบรวมไว้ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานใดตามวรรคหนึ่งมีข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. เพิ่มขึ้นจากที่คณะกรรมการได้ประกาศกำหนดไว้แล้วให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้นส่งข้อมูลข่าวสารดังกล่าวพร้อมทั้งความเห็นว่าจะเปิดเผยหรือไม่ควรเปิดเผยให้กองกฎหมายและระเบียบนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาประกาศกำหนดเป็นข้อมูลข่าวสารที่เปิดเผยได้เพิ่มเติม แล้วให้ดำเนินการตามวรรคสองต่อไป

หมวด ๓

การขอ การบริการข้อมูลข่าวสาร และการอนุญาต

ข้อ ๙ เมื่อมีประชาชนมาขอตรวจดู ศึกษาค้นคว้า หรือขอสำเนาข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่เปิดเผยได้ซึ่งเก็บไว้ในศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ในวันและเวลาราชการ ให้ดำเนินการ

แจ้งให้ผู้ขอตรวจดูได้ทราบระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ผู้นั้นลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานตามระเบียบดังกล่าวก่อนจัดให้ตรวจดูหรือศึกษากันคว่า ณ สถานที่ที่จัดไว้หรือก่อนมอบสำเนาข้อมูลข่าวสารให้ไป

ข้อ ๑๐ การขอข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่คณะกรรมการไม่ได้ประกาศกำหนดว่าเปิดเผยได้โดยอาศัยหมายเรียกพยานเอกสารของศาล ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เก็บรักษาข้อมูลข่าวสารดังกล่าวไว้เสนอเลขานุการ ก.พ. หรือผู้ได้รับมอบหมายเพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ ๑๑ ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ในเรื่องใด หากมีกฎหมายระเบียบอื่น หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารนั้นไว้เป็นพิเศษ การขอข้อมูลข่าวสารดังกล่าวและการอนุญาตจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวนั้นด้วย

ข้อ ๑๒ เมื่อเห็นเป็นการสมควร คณะกรรมการอาจกำหนดให้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการขอสำเนาหรือขอสำเนาที่มีคำรับรองถูกต้องของข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ได้ไม่เกินอัตราที่คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการได้ให้ความเห็นชอบเอาไว้

ข้อ ๑๓ การให้บริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่เปิดเผยได้โดยส่งทางโทรสาร ให้ดำเนินการได้เฉพาะกรณีจำเป็นเร่งด่วน ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการส่วนราชการที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่ากอง ซึ่งเป็นเจ้าของเรื่องเป็นผู้พิจารณาอนุญาต

หมวด ๔

การวินิจฉัยปัญหาในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานใดมีเหตุขัดข้องหรือมีปัญหาในการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร หรือมีเหตุที่ไม่อาจจะเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ ให้ส่งเรื่องพร้อมทั้งความเห็นไปยังกองกฎหมายและระเบียบเพื่อนำเสนอคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นกรณี ๆ ไป

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ การดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้ดำเนินการไปแล้วก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ถือเป็นการดำเนินการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๔

(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสุวรรณค์
(คุณหญิงทิพาดี เมฆสุวรรณค์)
เลขานุการ ก.พ.

ระเบียบสำนักงาน ก.พ.
ว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

โดยที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูได้ ประกอบกับข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าตรวจดูลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๑ กำหนดว่าในการให้ประชาชนเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสาร หน่วยงานของรัฐจะกำหนดระเบียบปฏิบัติเพื่อรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยก็ได้ โดยคำนึงถึงความสะดวกของประชาชนผู้ขอตรวจดูข้อมูลข่าวสารด้วย สำนักงาน ก.พ. จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.” หมายความว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องความหมายให้รู้เรื่องราวข้อเท็จจริง ข้อมูล หรือสิ่งที่อยู่ในความครอบครองหรือควบคุมดูแลของสำนักงาน ก.พ. ตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการ หรือให้คำแนะนำในการขอเข้าตรวจดูหรือขอข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งครอบครองหรือควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ข้อ ๔ ผู้ใดประสงค์จะเข้าตรวจดู หรือขอข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ให้ติดต่อที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกองกฎหมายและระเบียบ โดยมีสถานที่ให้บริการประชาชนอยู่ที่ชั้น ๑ อาคาร ๑

ข้อ ๕ การเข้าตรวจดูหรือขอข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ให้ผู้ขอเข้าตรวจดูหรือขอข้อมูลข่าวสารดังกล่าวแสดงความจำนงต่อเจ้าหน้าที่ในวันและเวลาราชการพร้อมทั้งแจ้งเหตุผลในการขอตามแบบฟอร์มแนบท้ายระเบียบนี้ หากไม่อาจใช้แบบฟอร์มตามที่กำหนด ผู้ขอเข้าตรวจดูจะต้องระบุรายละเอียดดังต่อไปนี้ไว้ในหนังสือแสดงความจำนง

๕.๑ วัน เดือน ปี ที่ขอตรวจดู

๕.๒ ที่อยู่ และสถานที่ติดต่อ/ทำงานของผู้ขอตรวจดู

๕.๓ ชื่อข้อมูลข่าวสารที่ขอตรวจดู

๕.๔ หน่วยงานที่ขอตรวจดูข้อมูลข่าวสาร

๕.๕ วัตถุประสงค์ในการขอตรวจดู

๕.๖ ลายมือชื่อของผู้ขอตรวจดู

ข้อ ๖ ในกรณีที่เป็นข้อมูลข่าวสารที่มีได้จัดเก็บไว้ในสถานที่ให้บริการให้เจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ขอตรวจดูทราบว่าจะต้องไปติดต่อผู้ใด หน่วยงานใด

ข้อ ๗ ในกรณีที่ผู้ขอเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ประสงค์จะได้สำเนาเอกสารที่ตรวจดูหรือขอเอกสารที่มีการรับรองสำเนา ให้แสดงความจำนงต่อเจ้าหน้าที่ตามแบบฟอร์มที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นโดยให้กรอกชื่อเอกสาร จำนวนที่ขอสำเนาและเหตุผลที่ขอ สำนักงาน ก.พ. จะจัดหาสำเนาให้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมและอาจเรียกค่าถ่ายสำเนาหรือค่ารับรองสำเนาดังกล่าวตามอัตราที่คณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. กำหนด

แบบฟอร์มขอรับบริการข้อมูลข่าวสารจากสำนักงาน ก.พ.

ลำดับที่.....
เขียนที่สำนักงาน ก.พ.

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.

ข้าพเจ้า () นาย () นาง () นางสาว.....
อายุ.....ปี อาชีพ () รับราชการ
() นักการเมือง
() ประกอบธุรกิจ
() รับจ้าง
() อาชีพอื่น ๆ โปรดระบุ.....

ที่อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ตรอก/ซอย..... ถนน.....
ตำบล/แขวง..... อำเภอ/เขต..... จังหวัด.....
รหัส..... โทรศัพท์.....

ขอรับบริการข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา ๗ () มาตรา ๘ ()
มาตรา ๑๑ () แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ดังนี้

- () ขอตรวจดู
- () ขอค้นคว้า
- () ขอสำเนา (เสียค่าใช้จ่าย)
- () ขอสำเนาที่มีผู้รับรอง (เสียค่าใช้จ่าย)
- () อื่น ๆ

เรื่อง ๑.
.....
.....
() อื่น ๆ

◆ ข้าพเจ้าขอยืนยันว่า ข้าพเจ้าจะนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ โดยเคร่งครัด จะไม่นำข้อมูลที่ได้รับไปเผยแพร่ หรือ แสวงหาประโยชน์ในทางที่มีชอบด้วยกฎหมาย และในกรณีที่เกิดความเสียหายหรือเสียหายแก่สำนักงาน ก.พ. จากข้อมูลดังกล่าว ข้าพเจ้ายินยอมรับผิดชอบถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นดังกล่าวในทุกกรณี

ลงชื่อ.....ผู้ยื่นคำร้อง

สำหรับเจ้าหน้าที่ สกพ.

ผลการปฏิบัติ	กรณีขอตรวจดูข้อมูลข่าวสารที่สำนัก/กอง
<p>() ๑. ข้อมูลที่ขอไม่ใช่ข้อมูลของสำนักงาน ก.พ.</p> <p>() ๒. ค้นพบข้อมูลข่าวสารและให้บริการแล้ว</p> <p>() ๓. ส่งต่อส่วนงาน</p> <p style="padding-left: 20px;">() ห้องสมุด</p> <p style="padding-left: 20px;">() ส่วนงานอื่น.....</p> <p>() ๔. อื่น ๆ.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>เรียน ผู้อำนวยการ</p> <p>() เห็นควรดำเนินการได้</p> <p>() ไม่อาจดำเนินการให้ได้</p> <p>เพราะ.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....ผู้ปฏิบัติ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่..... เดือน..... พ.ศ.</p>
<p>ลงชื่อ.....ผู้ปฏิบัติ</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่..... เดือน..... พ.ศ.</p>	<p>คำสั่ง</p> <p>() อนุญาต</p> <p>() ไม่อนุญาต</p>

ข้อ ๘ ในกรณีที่เป็นข้อมูลข่าวสารที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ ผู้ขอเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารสามารถตรวจดูได้ทาง Homepage ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <http://www.ocsc.go.th>

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๔

(ลงชื่อ) ทิพาวดี เมฆสวรรค์
 (คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์)
 เลขาธิการ ก.พ.

ประกาศสำนักงาน ก.พ.

เรื่อง การจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือน

.....

ตามที่มาตรา ๘ (๑๔) ประกอบกับมาตรา ๑๒ (๑๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานของ ก.พ. มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด การรักษาทะเบียนประวัติ และการควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนและมาตรา ๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องอยู่เสมอ

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนไว้ดังนี้

ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) เป็นเอกสารที่ใช้บันทึกประวัติย่อที่สำคัญและจำเป็นของข้าราชการแต่ละบุคคล เช่น ชื่อตัว ชื่อสกุล วัน เดือน ปีเกิด คู่สมรส ชื่อบิดา ชื่อมารดา ประวัติการศึกษา ฝึกอบรม รายการตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การได้รับโทษทางวินัย เป็นต้น ซึ่งลักษณะของ ก.พ.๗ จะเป็นบัตรที่พิมพ์ด้วยกระดาษชนิดสีขาว ๓๑๐ แกรม ขนาดสำเร็จ ๕ นิ้ว x ๑๒ นิ้ว ประกอบด้วยรายการบันทึกข้อมูลทั้ง ๒ ด้าน คือ

๑. ประเภทของบุคคลที่มีการเก็บข้อมูลไว้

- ๑.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ๑.๒ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์
- ๑.๓ ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ข้าราชการตุลาการ)

๒. ประเภทของระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

- ๒.๑ จัดเก็บในรูปของเอกสารโดยเก็บไว้ในตู้เหล็กแยกเป็นรายกระทรวง
- ๒.๒ แต่ละกระทรวงแยกเก็บเป็นรายการ
- ๒.๓ แต่ละกรมแยกตามระดับตำแหน่ง
- ๒.๔ แต่ละระดับตำแหน่งเก็บเรียงรายชื่อข้าราชการตามแบบพจนานุกรม (กำลังพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์)

๓. ลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ

ใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในกรณีต่างๆ ดังนี้

- ๓.๑ การบรรจุ การแต่งตั้ง ฯลฯ
- ๓.๒ การควบคุมเกษียณอายุ
- ๓.๓ การรับบำเหน็จบำนาญ
- ๓.๔ การวางแผนกำลังคนในราชการพลเรือน
- ๓.๕ การพัฒนาข้าราชการ

๔. วิธีการขอตรวจดูข้อมูลข่าวสารของเจ้าของข้อมูล

การขอตรวจดูข้อมูลข่าวสารจะต้องได้รับอนุญาตจากเลขาธิการ ก.พ. หรือผู้ที่เลขาธิการ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ ตามระเบียบว่าด้วยการเก็บรักษา ก.พ.๗ พ.ศ.๒๕๒๒

๕. วิธีการขอให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูล

๕.๑ การเพิ่มเติมรายการใน ก.พ.๗ จะเพิ่มเติมจากคำสั่ง และรายงานของส่วนราชการ

๕.๒ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการใน ก.พ.๗ ในกรณีที่มีการขีดฆ่า ขูด ลบ ตกเติม แก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการใน ก.พ.๗ ให้ผู้ที่กระทำได้กล่าว และ หัวหน้าส่วนราชการลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่มีการขีด ฆ่า ขูด ลบ ฯลฯ

๕.๓ การแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายการ วัน เดือน ปีเกิด ต้องดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ และต้องได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ก่อน

๖. แหล่งที่มาของข้อมูล

๖.๑ ส่วนราชการเจ้าสังกัดในระดับกรมสำหรับส่วนกลางและจังหวัดสำหรับส่วนภูมิภาค เป็นผู้จัดทำต้นฉบับ ก.พ.๗ ของผู้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทั้ง ๓ ประเภท ตาม (๑) โดยจัดทำคนละ ๒ ฉบับ หรือ ๓ ฉบับ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๑๐๐๗/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๑๘ ทั้งนี้ ก.พ.๗ ทุกฉบับที่จัดทำขึ้นจะต้องมีรายการทุกรายการตรงกัน โดยส่งไปเก็บไว้ ณ สำนักงาน ก.พ. ๑ ฉบับ ส่งกรม ๑ ฉบับ สำหรับกระทรวง ทบวง กรม ที่มีราชการบริหารส่วนภูมิภาค เก็บไว้ที่จังหวัด ๑ ฉบับ

๖.๒ เมื่อกระทรวง ทบวง กรม หรือจังหวัดมีคำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ ให้ส่วนราชการที่ออกคำสั่งดังกล่าวส่งสำเนาคำสั่งให้ ก.พ.

๖.๓ สำหรับกรณีที่ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ฝึกงาน สมรส หย่า เปลี่ยนชื่อ สกุล ฯลฯ ให้ส่วนราชการรายงานไปยัง ก.พ. ด้วย

ทั้งนี้ การรายงานดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ทะเบียนประวัติข้าราชการ และการปฏิบัติการอื่น พ.ศ.๒๕๓๕ และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๔

(ลงชื่อ) ทิพาวดี เมฆสวรรค์
(คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

ประกาศสำนักงาน ก.พ.

เรื่อง การจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.

.....

ตามที่มาตรา ๒๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลโดยจัดให้มีการพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องอยู่เสมอ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.จึงจัดระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ไว้ดังนี้

๑. ประเภทของบุคคลที่มีการเก็บข้อมูลไว้

- ๑.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๑ - ๑๑
- ๑.๒ ลูกจ้างประจำ
- ๑.๓ ลูกจ้างชั่วคราวในประเทศ (ตามสัญญาจ้าง)
- ๑.๔ ลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ (ตามสัญญาจ้าง)

๒. ประเภทของระบบข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคล

- ๒.๑ แฟ้มประวัติข้าราชการ และลูกจ้างประจำ
- ๒.๒ ก.พ.๗ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
- ๒.๓ ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ

๓. ลักษณะการใช้ข้อมูลตามปกติ

- ใช้ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

๔. วิธีการขอตรวจดูข้อมูลข่าวสารของเจ้าของข้อมูล

๔.๑ ติดต่อประสานขอทราบข้อมูลด้วยตนเอง หรือทำหนังสือขอทราบข้อมูล เป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๒ ผู้อำนวยการกองกลาง หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

๕. วิธีการขอให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมูล มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ รายงานขอเปลี่ยนแปลงประวัติ ต้องจัดทำบันทึกแจ้งการเปลี่ยนแปลงประวัติ โดยเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อส่งให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงาน ก.พ. และบันทึกในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือลูกจ้าง รวมทั้งระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.

๕.๒ แนบหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงประวัติไปด้วย เช่น

- ๕.๒.๑ การสมรส แนบสำเนาใบสำคัญการสมรส
- ๕.๒.๒ การหย่า แนบสำเนาใบสำคัญการหย่า
- ๕.๒.๓ การมีบุตร แนบสำเนาใบสูติบัตรบุตร และสำเนาทะเบียนบ้านของบุตร

- สกุล
- ๕.๒.๔ การเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล แบบสำเนาใบสำคัญการเปลี่ยน ชื่อตัว ชื่อ
 - ๕.๒.๕ การย้ายที่อยู่ แบบสำเนาทะเบียนบ้านใหม่
 - ๕.๒.๖ การเพิ่มวุฒิการศึกษา แบบสำเนาประกาศนียบัตร หรือสำเนาปริญญาบัตร หรือสำเนาระเบียนแสดงผลการศึกษา
 - ๕.๒.๗ การเพิ่มเติมรายการอื่นๆ เช่น การเสียชีวิตของบิดา มารดา คู่สมรส บุตร ฯลฯ แบบสำเนาใบมรณบัตร

๖. แหล่งที่มาของข้อมูล

- ๖.๑ เจ้าของประวัติ
- ๖.๒ คำสั่งบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย
- ๖.๓ คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี
- ๖.๔ คำสั่งลงโทษทางวินัย
- ๖.๕ ประกาศ หรือหนังสือราชการประเภทอื่นๆ ที่ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ หรือผู้ได้รับมอบหมาย อนุมัติ อนุญาต หรือสั่งการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๔

(ลงชื่อ) ทิพาวดี เมฆสวรรค์
(คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

การปกครองท้องถิ่นประเทศเยอรมนี : ประสบการณ์จากเมืองลึงเกิลเฟล

สุวิมล เสงี่ยม *

การปกครองประเทศและการปกครองส่วนท้องถิ่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีในฐานะสมาชิกสหภาพยุโรป

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็น ๑ ใน ๑๕ สมาชิกสหภาพยุโรป (European Union, EU) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันระหว่างประเทศต่าง ๆ ในยุโรปนับแต่สิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสันติภาพในภาคพื้นยุโรป จนกระทั่งปี ค.ศ. ๑๙๙๓ สนธิสัญญา



มาสทริค (Maastricht Treaty) มีผลบังคับใช้ นับเป็นเริ่มต้นที่นำไปสู่การสร้างความเป็นเอกภาพของยุโรป (European Integration) โดยประกอบด้วยกรมสหภาพทางการเมือง มีนโยบายต่างประเทศและความมั่นคงร่วมกัน การขยายอำนาจรัฐสภาแห่งยุโรป (European Parliament) ความร่วมมือกันด้านยุติธรรมและกิจการภายใน ต่อมาปี ค.ศ. ๑๙๙๗ รัฐสภาแห่งยุโรปมีอำนาจมากขึ้น มีฐานะเป็นองค์กรระหว่างประเทศ (Supranational Organization) มติบางประการของรัฐสภา ฯ มีผลโดยตรงต่อกฎหมาย และข้อบังคับทางการบริหารของประเทศสมาชิก

สหภาพยุโรปประกอบด้วยองค์กร คือ รัฐสภาแห่งยุโรป (European Parliament, EP) มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนของประเทศที่เป็นสมาชิกสหภาพยุโรป (European Council) ประกอบด้วยหัวหน้ารัฐบาลหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศของประเทศสมาชิก คณะกรรมการแห่งยุโรป (European Commission) เป็นองค์กรบริหารสหภาพ ฯ เป็นอิสระจากรัฐบาลของประเทศสมาชิก มีหน้าที่เพื่อประกันว่าข้อบัญญัติในสนธิสัญญาจะได้นำไปปฏิบัติ ตลอดจนจัดทำข้อเสนอ เพื่อพัฒนานโยบายร่วมกันระหว่างประเทศสมาชิกต่อไป ข้อกำหนดจาก

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗ สำนักงาน ก.พ.

คณะกรรมการนี้ มีผลกระทบโดยตรงต่อนโยบาย การเมืองและการบริหารของรัฐบาลกลาง มลรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศ สมาชิก ศาลยุติธรรมแห่งยุโรป (European Court of Justice) มีหน้าที่รับรองว่ากฎหมายต่าง ๆ ของ ส่วนท้องถิ่นจะได้รับการตีความและนำไปปฏิบัติ อย่างเหมาะสม คณะกรรมการประจำภูมิภาค (Committee of Regions) ประกอบด้วยผู้แทนมลรัฐ (Lander) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Commune) ของเยอรมัน ๒๔ คน คณะ กรรมการเศรษฐกิจและสังคม (Economic and Social Committee) มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ สภายุโรป และคณะกรรมการแห่งยุโรปเกี่ยวกับการจ้างงานและสภาพแรงงาน

โครงสร้างการเมืองการบริหารของ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีแบ่งการ ปกครองออกเป็น ๓ ระดับ คือสหพันธรัฐ (The Federal) มลรัฐ (State) และระดับท้องถิ่น ระดับสหพันธรัฐ ประกอบด้วยองค์กร คือ

๑. ประธานาธิบดี หรือ Bundespräsident มีฐานะ เป็นหัวหน้าและผู้แทนของสหพันธรัฐและ มลรัฐ เป็นสัญลักษณ์แห่งเอกภาพทางการเมืองของประเทศ ได้รับเลือกตั้งโดยมีระยะ ดำรงตำแหน่ง ๕ ปี จากที่ประชุมสหพันธรัฐ (Federal Convention) ประกอบด้วยสมาชิก รัฐสภาสหพันธ์จำนวน ๒ เท่าของสมาชิก ที่มาจากการเลือกตั้งจากสภามลรัฐในจำนวน ที่เท่ากันในแต่ละแห่ง และสามารถได้รับการ เลือกตั้งใหม่ได้อีกหนึ่งครั้ง

ประธานาธิบดีมีฐานะเป็นตัวแทนของ สหพันธ์ในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่าง ประเทศ มีอำนาจหน้าที่แต่งตั้งและปลดผู้ พิพากษาสหพันธ์ เสนอชื่อผู้สมควรเป็นนายกรัฐมนตรี (Federal Chancellor) ต่อรัฐสภา สหพันธ์ ยุบสภาตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีไม่ได้รับความไว้วางใจจากรัฐสภา และให้อภัยโทษแก่นักโทษ

๒. รัฐสภาสหพันธ์ (Bundestag) เป็นองค์กร นิติบัญญัติ เป็นผู้แทนซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ของประชาชน มีระยะดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี มีหน้าที่ออกกฎหมาย เลือกนายกรัฐมนตรี ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาลผ่าน กรรมการชุดต่าง ๆ อำนาจนิติบัญญัติของ รัฐสภานี้แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่เป็น หน้าที่ของสหพันธรัฐ เช่น การต่างประเทศ การป้องกันประเทศ ระบบเงินตราของประเทศ และส่วนที่สัมพันธ์กับภารกิจของมลรัฐ เช่น กฎหมายแพ่งและอาญา การขนส่งทางบก และทางน้ำ การกำจัดของเสีย โดยกฎหมายที่ ออกโดยสหพันธรัฐเน้นการสร้าง ความเท่าเทียมกัน ในความเป็นอยู่ของทั้งประเทศ

๓. รัฐบาลสหพันธ์ (Federal Government) มี นายกรัฐมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของ รัฐสภาเป็นหัวหน้าคณะรัฐมนตรี รับผิดชอบ ต่อรัฐสภาสหพันธ์ ซึ่งอาจลงคะแนนไม่ไว้วางใจ มีอำนาจเลือกรัฐมนตรีและเสนอให้ ประธานาธิบดีแต่งตั้งหรือถอดถอน มีอำนาจ กำหนดจำนวนและหน้าที่รับผิดชอบของ รัฐมนตรี ตลอดจนวางแผนนโยบายของรัฐบาล

๔. ศาลรัฐธรรมนูญสหพันธ์ (The Federal Constitutional Court) บทบาทพิทักษ์กฎหมายพื้นฐาน (Basic law) ประกอบด้วยผู้พิพากษา ๑๖ ท่าน กึ่งหนึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยรัฐสภาสหพันธ์ (Bundestag) อีกกึ่งหนึ่งเลือกมาจากสภาตัวแทนมลรัฐ (Bundesrat) มีหน้าที่วินิจฉัย กรณีมีความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลสหพันธ์กับรัฐบาลมลรัฐหรือระหว่างมลรัฐด้วยกัน

๕. สภาตัวแทนมลรัฐ (Budesrat) ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาลมลรัฐ ซึ่งมาจากการแต่งตั้งจากรัฐบาลมลรัฐแต่ละมลรัฐมีผู้แทนอย่างน้อย ๓ คน ทั้งนี้มีจำนวนแตกต่างกันตามจำนวนประชากรของมลรัฐ ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของมลรัฐในการพิจารณากฎหมายที่มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของมลรัฐ กรณีกฎหมายที่ต้องการความเห็นชอบจากสภาตัวแทนมลรัฐ ความเห็นรัฐสภาสหพันธ์ไม่อาจหักล้างความเห็นของสภาตัวแทนมลรัฐ กรณีนี้ต้องหาความเห็นชอบร่วมกันระหว่างสองสภาโดยตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ย (Mediation Committee)

ระดับมลรัฐ

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีประกอบด้วยมลรัฐ ๑๖ แห่ง แต่ละแห่งประกอบด้วยองค์กร เช่น สภาแห่งมลรัฐ (State Parliament) รัฐบาลแห่งมลรัฐ และศาลแห่งมลรัฐ

โดยทั่วไป มลรัฐรับผิดชอบออกกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา วัฒนธรรม การ

สื่อสารทางสถานีวิทยุและโทรทัศน์ กิจการตำรวจ และการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมองค์กรเทศบาล เมือง และเคาน์ตี ตลอดจนกำกับดูแล และให้คำปรึกษาแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ และมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแทนสหพันธ์รัฐ ประกอบกิจการ เช่น การขนส่งทางบก โดยเฉพาะ มอเตอร์เวย์ ไฮเวย์ การขนส่งทางน้ำและทางอากาศ การพลังงานนิวเคลียร์

ภายใต้มลรัฐยังแบ่งออกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ได้แก่ คอมมูนหรือเทศบาล (Gemeinden) เมือง (Stadte) เคาน์ตี (Kreise) และสมาคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว

การปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นของประเทศเยอรมนีอาจแตกต่างกันไปในแต่ละมลรัฐ ตามที่กำหนดในประมวลกฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นของรัฐนั้น อย่างไรก็ตาม กฎหมายพื้นฐานของประเทศ (The Basic Law) ได้กำหนดหลักการร่วมกันในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศ ดังนี้

สภาท้องถิ่น สมาชิกต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีหน้าที่ควบคุมและกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานของท้องถิ่น ภายใต้กรอบกฎหมายแห่งสหพันธ์รัฐและมลรัฐที่ตนอยู่ในพื้นที่ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอธิปไตยในอาณาเขต ด้านการบริหาร การเงิน การบริหารบุคคล การบริหารองค์การ และการออกข้อบังคับสำหรับท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นประเทศเยอรมนีอาจแบ่งได้เป็น ๔ รูปแบบ คือ

- ◆ องค์ตุลาการ (Magistrate's Constitution)
- ◆ นายกเทศมนตรี (Mayoral Constitution)
- ◆ สภาท้องถิ่นแบบเยอรมันเหนือ (Northern German Council Constitution)
- ◆ สภาท้องถิ่นแบบเยอรมันใต้ (Southern German Council Constitution)

๑. รูปแบบขององค์ตุลาการ

เป็นรูปแบบที่ใช้ในมลรัฐเฮสเส (Hesse) ซึ่งมีการแบ่งภารกิจกันระหว่างสภาท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน และองค์ตุลาการ สภาท้องถิ่นเป็นองค์กรสูงสุดในเทศบาลรับผิดชอบกิจการของท้องถิ่นทั้งหมด โดยมีประธานที่มาจากการเลือกตั้งของสมาชิก ขณะที่องค์ตุลาการมาจากการเลือกตั้งของสภาท้องถิ่น ประกอบด้วยสมาชิกกิตติมศักดิ์และที่เป็นมืออาชีพ (Professional) ในจำนวนที่เท่ากัน ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร ขึ้นตรงต่อสภาท้องถิ่นและรับผิดชอบนำนโยบายที่สภา กำหนดไปปฏิบัติ มีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน เป็นหัวหน้า

๒. รูปแบบนายกเทศมนตรี

เป็นรูปแบบที่ใช้ในมลรัฐไรน์แลนด์-พาลาติน มีนายกเทศมนตรีซึ่งประชาชนเลือกตั้งโดยตรง เป็นหัวหน้าองค์กรบริหารและเป็นประธานสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของ

ประชาชนเช่นกันเทศบาลที่มีประชากรเกินกว่า ๑๕,๐๐๐ คน ให้ตั้ง “คณะกรรมการเมือง (Town Board, Stadtvorstand)” ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีและผู้ช่วยกิตติมศักดิ์และที่เป็นมืออาชีพ ทำหน้าที่เตรียมข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของสภาด้านงบประมาณ ข้อบังคับท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การวางแผนการเงิน การวางแผนพัฒนาเมือง

๓. รูปแบบสภาท้องถิ่นแบบเยอรมันเหนือ

เป็นรูปแบบที่ใช้ในมลรัฐเขตแซกโซนีล่าง (Lower Saxony) มีนายกเทศมนตรีและปลัดเมืองหรือเทศบาล (Town or Municipal Clerk) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร สำหรับเมืองนอกกำกับเคาน์ตี (County Free Cities) หน้าที่นี้เป็นของนายกเทศมนตรี (Lord Mayor) และปลัดเมืองหัวหน้า (Chief Town Clerk) ลักษณะนี้เรียกว่า “หัวหน้าคู่ (Double Head of the Local Government Administration)” นายกเทศมนตรีในฐานะประธานสภาเมืองหรือสภาเทศบาลรับผิดชอบเตรียมการและดำเนินการประชุมสภา และมีสิทธิเรียกข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจการของเทศบาลหรือเมืองจากปลัดเทศบาลหรือเมืองได้ตลอดเวลา ขณะที่ปลัดเทศบาลหรือเมืองมีฐานะเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร รับผิดชอบบริหารงานประจำ และอาจได้รับมอบหรือเรียกคืนอำนาจจากสภาท้องถิ่น

นับแต่ปี ค.ศ. ๑๙๕๕ นายกเทศมนตรีของเทศบาลหรือเมืองในรัฐนอร์ทไรน์-เวสฟาเลียมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีระยะดำรงตำแหน่งคราวละ ๕ ปีเท่ากับสภาเทศบาล เป็นผลให้นายกเทศมนตรีเป็นทั้งผู้แทนสูงสุดของ

เทศบาลและหัวหน้าฝ่ายบริหาร ทำงานใกล้ชิดกับสภาท้องถิ่น และทำให้ลักษณะการบริหารแบบหัวหน้าคุมหมดยุคไป

๔. รูปแบบสภาท้องถิ่นแบบเยอรมันใต้

เป็นรูปแบบที่ใช้ในมลรัฐทางใต้ เช่น บาวาเรีย และตะวันออกของประเทศเยอรมนี เป็นรูปแบบที่นายกเทศมนตรีมีอำนาจมาก โดยมีฐานะเป็นประธานสภาท้องถิ่นที่มีสิทธิออกเสียงเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร เป็นผู้แทนของเทศบาล ได้รับเลือกโดยตรงจากประชาชน จึงมีฐานะเป็นผู้แทนประชาชนที่สามารถเสนอนโยบายโดยอ้างเจตจำนงของประชาชนต่อสภาท้องถิ่น ทั้งยังมีอำนาจหน้าที่ตามที่สภาฯ มอบหมาย โดยสภาฯ ไม่อาจเรียกคืนเป็นรายกรณี เว้นแต่เป็นหลักการทั่วไป

โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยทั่วไป การจัดโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของทั้ง ๑๖ มลรัฐในประเทศเยอรมนีต้องอยู่ภายใต้หลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น (Self Administration) กล่าวคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งควรประกอบด้วยสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นองค์บริหารงานสูงสุดของท้องถิ่น หน่วยบริหารงานทั่วไป (Administration) รับผิดชอบเตรียมการและปฏิบัติตามการตัดสินใจของสภาท้องถิ่น และนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นหน่วยกลางระหว่างสภาท้องถิ่นและหน่วยบริหารงานทั่วไป

๑. พลเมืองและผู้อยู่อาศัย พลเมืองคือผู้มีอายุตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป และมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง ทั้งพลเมืองและผู้อยู่อาศัยมีสิทธิได้รับบริการเช่นเดียวกันจากคอมมูน ขณะเดียวกันต้อง

รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของคอมมูน และมีสิทธิในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่น การนำข้อเสนอ หรือข้อร้องเรียนเสนอต่อสภาท้องถิ่น นอกจากนี้ พลเมืองมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการทำประชาพิจารณ์

๒. สภาท้องถิ่น (Local Council) เป็นองค์บริหารงานสูงสุดในคอมมูน มีฐานะเป็นผู้แทนประชาชน รับผิดชอบกำหนดหลักการทั่วไปเพื่อเป็นแนวทางการทำงานของฝ่ายบริหารและปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ที่ไม่ได้มอบให้เป็นที่หน้าของนายกเทศมนตรี สภาท้องถิ่นมีหน้าที่พิจารณาและตัดสินใจในประเด็น ดังนี้

- ◆ เลือกตั้งสมาชิกสภาเพื่อทำหน้าที่เป็นกรรมการด้านต่าง ๆ

- ◆ พิจารณาผ่านหรือไม่ผ่านข้อแก้ไข คำสั่งหรือข้อบังคับของท้องถิ่น ตลอดจนมติที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ แผนการใช้เงินงบประมาณ มาตรการด้านภาษี ค่าปรับ และค่าธรรมเนียม

- ◆ จ้างหรือเลิกจ้างผู้ตรวจสอบภายในของเมือง (City's Auditor)

- ◆ มอบความเป็นพลเมืองกิตติมศักดิ์

สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีระยะดำรงตำแหน่ง ๕ ปี จำนวนสมาชิกขึ้นกับจำนวนประชากร คิดเป็นสัดส่วน ๑ : ๑,๕๐๐ การประชุมสามัญของสภาท้องถิ่นให้นายกเทศมนตรีทำหน้าที่เป็นประธาน

๓. นายกเทศมนตรี (Mayor) มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนของส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีระยะดำรงตำแหน่ง ๕ ปี เช่นเดียวกับสภาท้องถิ่น นายกเทศมนตรีไม่ได้

เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น คุณสมบัติของผู้สมัครรับเลือกเป็นนายกเทศมนตรีคือมีสัญชาติเยอรมัน และเป็นพลเมืองของประเทศสมาชิกสหภาพ ยุโรป มีภูมิลำเนาในประเทศเยอรมัน มีอายุ ๒๓ ปีขึ้นไป

นายกเทศมนตรีมีฐานะเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของเมือง (City Administration) รับผิดชอบต่อการกระทำอันก่อขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ในกำกับพิจารณาวิธีการจัดการและมอบหมายภารกิจเพื่อการบริหารงานของท้องถิ่น เตรียมเรื่องเสนอที่ประชุมสภาท้องถิ่นและนำมติที่ประชุมไปปฏิบัติ หากเห็นว่าการพิจารณาของสภาท้องถิ่นเป็นไปอย่างไม่ถูกต้อง นายกเทศมนตรีอาจไม่ปฏิบัติตามมติดังกล่าว และคัดค้านในการประชุมครั้งต่อไป หากสภา ฯ ยังยืนตามมติเดิม ให้เสนอปัญหาไปยังหน่วยกำกับ ดูแล และให้คำปรึกษาของคอมมูนนั้น

๔. **ที่ทำการเมือง (City Administration)** เป็นหน่วยรับผิดชอบการบริหารกิจการของเมือง ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ข้าราชการประจำ พนักงาน และคนงาน ซึ่งมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด มีนายกเทศมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งจะมอบหมายงานและจ่ายค่าตอบแทนตามคำบรรยายลักษณะงานและบัญชีเงินเดือนตามลำดับ ภายใต้กรอบงบประมาณประจำปีของเมือง

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน (Auditing Office)** เป็นหน่วยรับผิดชอบตรงต่อสภาท้องถิ่น มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชีค่าใช้จ่ายประจำปีเปรียบเทียบกับเอกสารงบประมาณของท้องถิ่น ตรวจสอบความถูกต้องของรายได้และค่าใช้จ่ายของท้องถิ่น ตรวจสอบความคุ้มค่าของการประกอบกิจการการบริหาร

การปกครองตนเองของท้องถิ่น (Local Self Government)

การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันเป็นไปตามมาตรา ๒๘ แห่งกฎหมายพื้นฐาน (Basic Law) และธรรมนูญแห่งมลรัฐซึ่งประกันความเป็นอิสระในการบริหารตนเองของท้องถิ่น (Independent Local Self Administration) กล่าวคือคอมมูนมีฐานะเป็นหน่วยงานรัฐภายใต้กฎหมายสาธารณะ (Public Law) เป็นส่วนหนึ่งของมลรัฐ รับผิดชอบภารกิจทุกประการที่กำหนดให้เป็นของท้องถิ่น อีกนัยคือ มาตรา ๒๘ ไม่ได้ประกันการคงอยู่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ประกันความคงอยู่ของสถาบันการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งอาจรวมกันเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งขึ้น เพื่อแก้ปัญหาด้านการเงิน สังคม และเทคนิคการทำงาน

เมือง เทศบาล หรือ เคาน์ตี ต่างเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอยู่ภายใต้หลักความเป็นอิสระในการบริหารตนเองของท้องถิ่น เช่นเดียวกัน คอมมูนขนาดเล็กมักรวมกันเป็นเคาน์ตี (Counties/ Kreise) เรียกว่า “เมืองในกำกับเคาน์ตี” เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรบริการสาธารณะที่มีลักษณะพิเศษ เมืองใหญ่ที่เป็น “เมืองนอกกำกับเคาน์ตี” รับผิดชอบจัดสรรบริการสาธารณะในพื้นที่ครบวงจร

นอกจากประกันความคงอยู่ของสถาบันการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว มาตรา ๒๘ แห่งกฎหมายพื้นฐานธรรมนูญแห่งมลรัฐ และประมวลกฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่นของ

แต่ละรัฐยังคุ้มครองสิทธิในการปกครองตนเองของท้องถิ่น อันประกอบด้วยอธิปไตยในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. **อธิปไตยในอาณาเขต (Territorial Sovereignty)** คอมมูนแต่ละแห่งประกอบด้วยที่ดินและพื้นน้ำในอาณาเขตของตนซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามการต่อรองหรือข้อตกลง หรือโดยกฎหมายแห่งมลรัฐภายใต้การวินิจฉัยของศาลธรรมนุญแห่งมลรัฐเพื่อรักษาความสามารถในการบริหาร รวมทั้งอาจให้รวมคอมมูนขนาดเล็กเข้าด้วยกัน เพื่อประสิทธิภาพในการบริหารก็ได้

๒. **อธิปไตยการบริหารกิจการ (Executive Sovereignty)** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดสรรบริการสาธารณะ ด้านสังคม เศรษฐกิจ นิเวศวิทยา ในท้องถิ่น บริการดังกล่าว เช่น การประปา ไฟฟ้า แก๊ส การก่อสร้างงานโครงสร้างพื้นฐาน โรงเรียนอนุบาลและงานอาคารโรงเรียน การเคหะ โรงพยาบาล การกีฬา การนันทนาการ สวนสาธารณะ กิจการด้านวัฒนธรรม เช่น พิพิธภัณฑ์ ห้องสมุด โรงละคร การทำความสะอาดถนน การเก็บขยะและบำบัดน้ำเสีย การรักษาความสงบเรียบร้อย

๓. **อธิปไตยด้านการเงิน (Financial Sovereignty)** หมายถึงสิทธิการมีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น ภาษีท้องถิ่น ภาษีทรัพย์สิน ภาษีธุรกิจ

ค่าธรรมเนียม และค่าปรับ นอกจากนี้ คอมมูนพึงมีงบประมาณที่สามารถใช้บริหารทรัพย์สินของตนได้เอง และควรเป็นงบประมาณแบบสมดุลในแต่ละปีงบประมาณ



๔. **อธิปไตยด้านการบริหารองค์กร (Organizational Sovereignty)** คอมมูนมีสิทธิเลือกสมาชิกเพื่อทำหน้าที่ในองค์กรการบริหารงานของท้องถิ่น ได้แก่ สภาท้องถิ่น และ

นายกเทศมนตรีได้เอง และสภาท้องถิ่นมีอิสระในการเลือกโครงสร้างองค์กรการบริหารของท้องถิ่นเช่นเดียวกัน

๕. **อธิปไตยด้านการบริหารบุคลากร (Personnel Sovereignty)** คอมมูนมีสิทธิสรรหาให้ออก ฝึกอบรม และจ่ายบำเหน็จบำนาญให้แก่บุคลากรในสังกัด

๖. **อธิปไตยด้านการวางแผน (Planning Sovereignty)** ภายใต้กรอบกฎหมายว่าด้วยแผนพัฒนาแห่งมลรัฐและสหพันธรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิวางแผนการใช้ที่ดินภายในอาณาเขต กำหนดเป้าหมายการพัฒนาระยะยาว และกำหนดประเภทสิ่งก่อสร้าง อาคาร และการใช้ที่ดินตามที่กฎหมายกำหนด

๗. **อธิปไตยในการออกข้อบังคับ (Sovereignty to pass by - laws)** คอมมูนสามารถออกระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีผลเฉพาะในเขตพื้นที่ กฎหรือระเบียบดังกล่าว เช่น เอกสารงบประมาณ

ประจำปี การเข้าถึงและใช้ประโยชน์ของสิ่ง
อำนวยความสะดวกสาธารณะ การแบ่งเขตพื้นที่
(zoning ordinance)

งานและภารกิจของคอมมูน

การปกครองตนเองหรือการบริหาร
กิจการของตนเองของท้องถิ่นหมายถึง การที่
คอมมูนสามารถปฏิบัติภารกิจและจัดสรรบริการ
ในความรับผิดชอบและที่สอดคล้องกับประโยชน์
ท้องถิ่นได้ โดยปกติ ร้อยละ ๘๐ ของภารกิจของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศเยอรมนี
เป็นการปฏิบัติตามที่กำหนดในกฎหมายของ
สหพันธรัฐและมลรัฐ ร้อยละ ๑๐ เป็นการ
บริหารการลงทุนในกิจการสาธารณะ และร้อยละ
๑๐ เป็นค่าใช้จ่ายในกิจการทั่วไป

ภารกิจของคอมมูนอาจจำแนกเป็น ๓
ประเภท ตามระดับความอิสระในการตัดสินใจ ดังนี้

๑. **ภารกิจที่สามารถเลือกทำ (Voluntary Self Administration)** ได้แก่ โรงเรียนอนุบาล ห้องสมุด
สวนสาธารณะ การกีฬา หมายถึงภารกิจที่
คอมมูนสามารถตัดสินใจว่า “จะทำหรือไม่ และจะ
ทำอย่างไร”

๒. **ภารกิจที่บังคับให้ทำ (Obligatory Self Administration)** ได้แก่ การสร้างโรงเรียน การ
สร้างและบำรุงถนน การฝึกอาชีพ การประปา การ
ป้องกันอัคคีภัย และการวางแผนท้องถิ่น หมาย
ถึงภารกิจที่กฎหมายมลรัฐหรือสหพันธรัฐกำหนด
ให้ทำ ส่วนการพิจารณาว่าจะทำอย่างไรอยู่ใน
อำนาจของคอมมูน

๓. **ภารกิจที่กฎหมายกำหนดให้ทำ (Mandatory Self Administration)** ได้แก่ งาน
สาธารณสุข งานทะเบียน งานทำพาสปอร์ต หมาย

ถึงภารกิจที่กฎหมายของสหพันธรัฐและมลรัฐ
กำหนดให้ทำ พร้อมระบุวิธีการ/กระบวนการจัด
ทำไว้อย่างชัดเจน

เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างการจ้ด องค์กร คอมมูนมีภารกิจในความ รับผิดชอบ ดังนี้

๑. **งานบริหารทั่วไป** ประกอบด้วย งาน
กิจการการเมืองท้องถิ่น (Local Political Body) เช่น
สภาท้องถิ่น คณะกรรมการต่าง ๆ งานบริหาร
งานบุคคล งานตรวจสอบภายใน (Auditing) งาน
อุทธรณ์ งานประชาสัมพันธ์

๒. **งานการเงิน** เช่น งานการคลัง งานการเงิน
งานภาษี ค่าปรับ ค่าธรรมเนียม งานงบประมาณ
งานอสังหาริมทรัพย์

๓. **งานดูแลและรักษาความเป็นระเบียบและ
ความมั่นคงในสังคม** เช่น งานทะเบียน งาน
ป้องกันอัคคีภัย

๔. **งานการศึกษาและวัฒนธรรม** เช่น การ
ก่อสร้างและรักษาอาคารเรียน การศึกษาผู้ใหญ่ การ
ส่งเสริมวัฒนธรรม

๕. **งานสังคมสงเคราะห์** เช่น งานสวัสดิการ
สังคม งานเยาวชน การกีฬา การดูแลและป้องกัน
สุขภาพ

๖. **งานโยธาธิการ** เช่น การดูแลอาคาร
สาธารณะ การวางแผนและผังเมือง งานจัด
ทะเบียนที่ดิน งานอนุญาตการก่อสร้าง งาน
ฉาปนสถาน การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน

๗. **งานการค้า อุตสาหกรรม และการขนส่ง**
เช่น การส่งเสริมเศรษฐกิจ งานวิสาหกิจของ
เทศบาล

ความร่วมมือกันระหว่างคอมมูน

ในประเทศเยอรมนี ภารกิจและบริการบางประเภทที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของคอมมูน แต่เป็นภารกิจและบริการที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงหรือซับซ้อนหรือมีผลกระทบมากกว่าหนึ่งคอมมูน อาจดำเนินการหรือจัดสรรร่วมกันโดยกลไก ดังนี้

๑. **เคาน์ตี (county)** เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประกอบด้วยคอมมูนขนาดเล็กมากกว่าหนึ่งแห่ง รับผิดชอบจัดสรรบริการที่อาจเป็นภาระมากและไม่คุ้มค่า หากให้คอมมูนแห่งใดแห่งเดียวจัดสรรบริการดังกล่าว เช่น งานบริการด้านสุขภาพ โรงพยาบาล การบำบัดขยะและของเสีย

๒. **การใช้หน่วยบริหารร่วมกัน (Shared Administration)** ในหมู่บ้านขนาดเล็กที่มีสภาของตนเอง อาจรวมและใช้หน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไปร่วมกันได้ โดยนัยนี้ หมู่บ้านยังมีอิสระในการปกครองตนเองตามหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่

๓. **ข้อตกลงระหว่างคอมมูน (Inter-Communal Agreement)** คอมมูนตั้งแต่สองแห่งขึ้นไปที่ประสบปัญหาาร่วมกันและต่างก็ต้องการแก้ปัญหานั้น อาจจัดทำข้อตกลงกัน โดยมอบให้คอมมูนแห่งใดแห่งหนึ่งเป็นหน่วยบริหารบริการนั้น ส่วนคอมมูนอื่นจะเป็นผู้ซื้อบริการ

๔. **องค์กรสามัญแห่งคอมมูน (Common Communal Body)** เป็นองค์กรเอกประสงค์ (One-Purpose Organization) จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจที่มีลักษณะซับซ้อน เช่น การบำบัดน้ำเสีย องค์กรนี้เกิดจากความร่วมมือกันของคอมมูนหลายแห่ง และแต่งตั้งผู้จัดการเพื่อบริหารองค์กรโดยเฉพาะ

๕. **สนธิบัตรเทศบาลและเมือง และสนธิบัตรของเมือง (League of Municipalities and Cities and League of Cities)**

งานการเงินการคลังและระบบตรวจสอบการทำงาน

ตามระเบียบด้านการเงินของท้องถิ่นกำหนดให้ท้องถิ่นจัดทำแผนงบประมาณ ประกอบด้วยรายละเอียดด้านรายได้และรายจ่ายในปีงบประมาณหนึ่งเพื่อการลงทุนและมาตรการส่งเสริมการลงทุน ข้อผูกพันด้านค่าใช้จ่ายสำหรับปีงบประมาณถัดไป อัตราการจัดเก็บภาษี และประมาณการเงินสดสูงสุด โดยทั่วไปงบประมาณแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ งบประมาณเพื่อการบริหาร หมายถึงการใช้จ่ายภายใต้กรอบงานและงบประมาณด้านทรัพย์สินหมายถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการลงทุนในทรัพย์สิน แผนงบประมาณท้องถิ่นต้องเป็นแบบสมดุล บางกรณีอาจมีรายจ่ายเกินกว่ารายรับแต่ต้องประกันถึงความสามารถการชดเชยส่วนต่างนี้ โดยหลักงบประมาณต้องบริหารจัดการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

นอกจากนี้ ส่วนท้องถิ่นต้องมีแผนการใช้จ่ายระยะยาว (๕ ปี) ประกอบด้วยรายละเอียดค่าใช้จ่ายและความสามารถในการชดเชย ในแต่ละปีส่วนท้องถิ่นต้องปรับแผนนี้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นสำหรับการบริหารทรัพย์สินของท้องถิ่น โดยทั่วไป ทรัพย์สินดังกล่าวแบ่งออกเป็นสังหาริมทรัพย์สังหาริมทรัพย์ และสิทธิที่เกี่ยวข้อง การขายทรัพย์สินใด ๆ ทำได้ หากอยู่ภายใต้กรอบงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น การบริหารทรัพย์สินของส่วนท้องถิ่นต้องทำด้วยความรอบคอบ ประหยัด และมีบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

การตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจากบัญชีการเงิน (Financial Account) และใบสำคัญทางบัญชี (Statement of Account) ซึ่งต้องทำทุกปีงบประมาณ บัญชีนี้ต้องระบุสถานภาพของทรัพย์สินและเงื่อนไขผูกพันตอนต้นและสิ้นปีงบประมาณการตรวจสอบบัญชีนี้ทำโดยสภาท้องถิ่น ซึ่งตามกฎหมายระบุให้สภาท้องถิ่นหรือคณะกรรมการตรวจสอบการทำงาน (Auditing Committee) ทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประชากร ๕,๐๐๐ คนขึ้นไป ต้องมีคณะกรรมการตรวจสอบการทำงาน ส่วนเมื่อนอกกำกับเคาน์ที่ต้องจัดตั้งสำนักผู้ตรวจสอบ (auditing office)

การตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นจะครอบคลุมเรื่อง :

๑. เอกสารแผนงบประมาณท้องถิ่น
 ๒. เอกสารแสดงรายได้หรือฐานะของปีงบประมาณ
 ๓. เอกสารแสดงการบริหารรายได้-รายจ่ายตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 ๔. เอกสารแสดงการตรวจรับทรัพย์สินโดยพิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์ความเหมาะสมและความประหยัด
- นอกจากนี้ในบางรัฐ เช่น บาวาเรีย จัดให้มีหน่วยตรวจสอบระดับภาค (Regional Audit) ดำเนินการโดยสมาคมการตรวจสอบองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น(Local Authority Auditing Association) ให้บริการตรวจสอบการทำงานแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นสมาชิก สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกอาจขอรับบริการจากสำนักตรวจสอบแห่งรัฐ (State Auditing Office) ในสาขาภูมิภาคที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตั้งอยู่

ระบบการกำกับและดูแลท้องถิ่น การกำกับดูแลโดยมลรัฐ

การกำกับดูแลของมลรัฐ หมายถึงการมอบหมายให้ผู้บริหารของมลรัฐ (State Executive) กำกับดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสิทธิด้านความเป็นอิสระของส่วนท้องถิ่นที่เหมาะสมภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การกำกับดูแลของมลรัฐจึงสัมพันธ์กับสิทธิในความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้แบ่งกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกเป็น ภารกิจที่เป็นของท้องถิ่นเองและที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งนำไปสู่การแบ่งการกำกับดูแลเป็นการกำกับดูแลตามกฎหมาย (Legal Supervision) และการกำกับดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Supervision)

ในบางมลรัฐ เช่น บาวาเรีย มีกฎหมายบัญญัติรายละเอียดของการกำกับดูแลว่า หมายถึงการแนะนำ กระตุ้น และคุ้มครอง ให้เกิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าใจถึงการปฏิบัติงานของตนเอง ตลอดจนเสริมสร้างความเข้มแข็งในการตัดสินใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

การกำกับดูแลตามกฎหมาย

การกำกับดูแลตามกฎหมายระดับมลรัฐ (State Legal Supervision) ขึ้นกับการปฏิบัติการกิจการภายใต้กรอบแห่งกิจกรรม โดยจะกำกับดูแลการปฏิบัติงานและภารกิจการบริหารงานทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กำหนดในกฎหมาย แต่ไม่ได้ตรวจสอบความเหมาะสมของการตัดสินใจของส่วนท้องถิ่น ซึ่งข้อที่ต่างจากการกำกับดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญ

หน่วยกำกับดูแลตามกฎหมายได้รับมอบหมายให้รายงานเกี่ยวกับกิจการของส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติและบริการต่างๆ ตรวจสอบภารกิจและการบริหารงานการเงิน ขอดูเอกสารและรายงานการทำงาน ข้อคัดค้านหรือคำสั่งใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขัดต่อกฎหมาย หน่วยงานนี้อาจสั่งให้ยกเลิกหรือแก้ไข หากพบว่ามีภารกิจใดที่ปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด ให้หน่วยงานนี้เรียกให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุมาตรฐานพื้นฐาน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของหน่วยกำกับดูแลภายในระยะเวลาที่กำหนด หน่วยกำกับดูแลต้องดำเนินมาตรการอย่างเหมาะสมต่อองค์กร ๑ นั้นโดยทันที

หากความล่าช้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติตามคำสั่งที่ออกตามกฎหมายของหน่วยกำกับดูแล เกิดจากการไม่

ตัดสินใจหรือปฏิเสธการตัดสินใจของสภาท้องถิ่น หน่วยกำกับดูแลด้านกฎหมายอาจให้อำนาจนายกเทศมนตรีเพื่อปฏิบัติการในฐานะตัวแทนส่วนท้องถิ่น จนกว่าสภามิได้ปฏิบัติตามกฎหมายจะสิ้นสุดลง นอกจากนี้ เฉพาะมลรัฐบาวาเรีย หน่วยกำกับดูแลยังมีอำนาจยุบสภาท้องถิ่น หรือให้นายกเทศมนตรีออกจากตำแหน่ง หรือใช้ทั้งสองมาตรการ และสั่งให้เลือกตั้งใหม่

การกำกับดูแลเมืองนอกกำกับเคาน์ตี เป็นอำนาจของภูมิภาค (region) ส่วนหน่วยกำกับดูแลของมลรัฐ จะกำกับดูแลเมืองในกำกับเคาน์ตี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากมาตรการกำกับดูแลดังกล่าวอาจยื่นคำร้องหรืออุทธรณ์ต่อศาลปกครอง (Administrative Court)

การกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญ

อำนาจการกำกับดูแลของผู้เชี่ยวชาญไม่กำหนดโดยกฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เป็นกฎหมายพิเศษ การใดที่ไม่ได้ระบุไว้ในกฎหมายนี้ให้เป็นความรับผิดชอบของหน่วยกำกับตามกฎหมาย การกำกับดูแลโดยผู้เชี่ยวชาญนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยปกครองระดับสูงขึ้นไป โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องตามข้อกฎหมาย (Lawfulness) และความเหมาะสม (appropriateness) สำหรับความสอดคล้องตามข้อกฎหมายมีลักษณะเช่นเดียวกับการกำกับดูแลด้านกฎหมายซึ่งกำกับดูแลภารกิจที่เป็นของท้องถิ่น



• โยนโสมนสิการ:คิดแบบแก้ปัญหา (๔) ปฐมฤกษ์ปฐมวงษ์:๒๒๗๗๗๗๗๗๗๗๗ (๔)

คิดแบบแก้ปัญหา ตอนที่ ๔

เสถียรพงษ์ วรรณปก*

วันนี้ขอว่าด้วยเรื่อง “คิดเป็นตามนัยพุทธธรรม” ต่อครับ เอาให้จบทั้ง ๑๐ วิธีคิดเลย ว่าจะไปที่ละวิธีเดี๋ยวก็จบเองแหละน่า

วิธีที่ ๔ เรียกว่า คิดแบบอริยสัง หรือจะเรียกให้เข้าใจง่ายก็ว่า คิดแบบแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาที่ถูกต้องเขามีแบบของเขาอยู่ ถ้าไม่แก้ตามแบบที่ว่านี้ ยิ่งแก้ยิ่งยุ่งเหมือนลิงแก้ปัญหาวัวอย่างนั้นแหละ ทำไมเวลาแก้อะไรแล้วยุ่งมักจะเปรียบกับลิงก็ไม่รู้ อาจเป็นเพราะลิงมันเป็นสัตว์ที่ชอบทำอะไรต่อมิอะไรเสมอไม่หยุดนิ่ง เนื่องจากสมองลิงมันก็แค่สมองลิง ไม่ได้ฉลาดเฉลียวอะไรนัก มันจึงทำอะไรสับสนวุ่นวายเสมอ มีนิทานมากมายเกี่ยวกับความยุ่งของลิง เช่น

ลิงทอดแห ว่ากันว่าลิงมันเห็นคนทอดแหได้ปลากินทุกวัน มันก็อยากจะทำตามบ้าง มันจึงไปเอาแหมาคลี่ ๆ แล้วโดยหมายจะให้แหลงไปในน้ำแต่แห็วยิ่งอีท่าไหนไม่รู้ แหไปพันเอามันก็ตกน้ำตุ้ม ดิ้นตายในน้ำนั่นเอง เพราะแหวกแหออกมาไม่ได้

ลิงติดตั้ง ใ้อัจฉริยะคนอีกนั่นแหละ เห็นคนเขาเอาตั้งไปวางไว้ สำหรับดักสัตว์ (ไม่ต้องการดักลิงหรือครับ) ด้วยความเป็นสัตว์มืออยู่ไม่สุข มันจึงเอามือข้างหนึ่งไปจับมือก็ติดตั้ง เกาะไม่ออก เอามืออีกข้างไปจับ มือก็ติดอีก

เอาเท้าซ้ายถีบ เท้าซ้ายติดอีก เอาเท้าขวาถีบ เท้าขวาก็ติด เหลือแต่ปาก จึงเอาปากกัด ปากเจ้ากรรมก็ติดอีก คราวนี้ก็ดิ้นใหญ่ กลิ้งหลุน ๆ เหมือนกับลูกบอลลูกนักฟุตบอลเตะยัง ใจยังงัน

ลิงล้วงมะพร้าว สมุนพระรามแสนคน เห็นคนเขาเฉาะมะพร้าวอ่อนขายด้วยความอยาก จะกิน มันจึงแอบขโมยเวลาเจ้าของผลอหลับ วิ่งขึ้นบนต้นไม้เอามือล้วงมะพร้าวเต็มกำมือแล้วเอามือออกไม่ได้ มันตกใจเป็นการใหญ่แปลกใจว่า เวลาเข้าทำไมเข้าได้ เวลาออกทำไมออกไม่ได้ มันจึงสลัดมือเร็ว ๆ สลัดยังงี้ก็ไม่หลุด จนกระทั่งพลัดตกต้นไม้ตายแหงแก๋

ลิง “ห้าแตก” ช่างไม้เขาเลื่อยไม้ยังไม่เสร็จ เอาลิ้มตอกไว้ กะว่าวันรุ่งขึ้นจะมาเลื่อยต่อ ใ้อัจฉริยะตัวหนึ่งไปดิงลิ้มสลักออกด้วยความขม ขณะที่นั่งดิงลิ้มสลักอยู่นั้น “ห้า” (ลูกอัมตะ) หย่อนลงตรงกลางพอดี พอลิ้มสลักหลุด ไม้สองซีกก็ติดเข้าหากันหนีบ “ห้า” แตกละเอียด แล้วมันจะเหลืออะไร

ลิงรดน้ำต้นไม้ เจ้านายสั่งให้พาบรวารลิงรดน้ำต้นไม้ขณะเจ้านายไม่อยู่หลายวัน เจ้าจ๋อมมันสั่งให้บรวารรดน้ำต้นไม้ทุกคืนมาคิดว่า รากชุ่มน้ำหรือยังหลังจากรดน้ำแล้วชั่วเวลาไม่ถึงสองสัปดาห์ เจ้าของกลับมาดูสวนลมแทบจับเพราะต้นไม้เฉาตายเกลี้ยงสวน (เรื่องนี้เคยเล่าให้ฟังแล้ว)

*ราชบัณฑิต

นิทานก็คือนิทาน อ่านให้สนุกเฉย ๆ ก็
ย่อมได้ แต่ถ้าจะเอา “คติธรรม” จากนิทานก็ย่อม
ได้เช่นกัน เรื่องของลิงทั้ง ๕ เรื่องนี้แสดงถึงการ
แก้ปัญหาก็ไม่ใช่นะของลิง ลิงมันจึงประสบความสำเร็จ
ยาก บางตัวถึงกับเสียชีวิต ยิ่งแก้ยิ่งแย่อยุ่เฉย ๆ
ยังจะดีกว่า

ลิงมันไม่รู้ว่า อะไรเป็นอะไร ไม่รู้ว่า
ปัญหาอยู่ตรงไหน จะแก้ปัญหาก็ต้องทำอะไร
พูดให้เข้าหลักวิชาดีกว่า ลิงไม่รู้การแก้ปัญหาก็
อริยสัจ

อริยสัจ คือ หลักคำสอนที่สอนให้รู้ว่า
สภาพปัญหาคืออะไร

สาเหตุของปัญหาอยู่ที่ไหน อะไรบ้าง
ปัญหานี้มีทางแก้ไหม ถ้ามี มีวิธี และ
วิธีไหนที่ดีที่สุด

นี่แหละครับคือขั้นตอนของการแก้
ปัญหาแบบอริยสัจ ในกระบวนการแก้ปัญห
แบบอริยสัจนี้ ปัญญาเป็นองค์ธรรมที่สำคัญที่สุด
การกระทำ (กรรม) และความต่อเนื่องของการ
กระทำ (วิริยะ) เป็นส่วนประกอบทำให้สมบูรณ์
ยิ่งขึ้น

สรุปให้ชัด ๆ ก็คือการแก้ปัญหาก็ได้ จะ
ต้องรู้สภาพปัญหา รู้สาเหตุของปัญหา รู้ว่าปัญหา
ต่าง ๆ นั้นหมดไปได้

และต้องลงมือทำหรือแก้ปัญหานั้นอย่าง
ต่อเนื่อง

พระพุทธเจ้าของเรา นั้น เมื่อครั้งยังทรง
เป็นเจ้าของชาติตถะ ทรงรู้ปัญหาที่รุมเร้าจิตใจ
มนุษย์ทั้งปวง คือการเวียนว่ายตายเกิดอยู่ใน
สังสารวัฏตามแรงกรรมดีและชั่วที่แต่ละคนทำไว้

เบื้องต้นนั้นทรงรู้ว่า ตัวปัญหา คืออะไรและรู้
ด้วยว่า สาเหตุมาจากอะไร แต่ดูเหมือนว่า วิธีแก้
ปัญหานี้ พระองค์ยังไม่ทรงทราบแน่ชัด

คือทรงคิดว่า การทรมานตนเองให้ลำบาก
ด้วยตบะวิธีต่าง ๆ นั่นคือ ทางแก้ปัญหาก็
จะพ้นจากการเวียนว่ายตายเกิดในสังสารวัฏ
พระองค์จึงทรงบำเพ็ญตบะ (ทรมานตน) ต่าง ๆ
นานา ท้ายที่สุด ทรงลดอาหารลงทีละนิด ๆ จน
กระทั่งไม่เสวยอะไรเลยจนร่างกายผ่ายผอม เหลือ
แต่หนังหุ้มกระดูกอันเรียกว่า “ทรงบำเพ็ญทุกรกิริยา”

เมื่อการกระทำเช่นนั้นมิใช่ทางแก้ปัญห
พระองค์จึงไม่ประสบความสำเร็จ พูดง่าย ๆ ว่าทรง
“ล้มเหลว” โดยสิ้นเชิงแทบจะเอาชีวิตไม่รอดเลย
ทีเดียว ถ้าขึ้นทำอาจถึงแก่ชีวิตได้

เดชะบุญพระองค์ทรง “ได้คิด” ว่าการแก้
ปัญหามีข้ออยู่ที่การลดอาหารเรื่องอย่างนี้เป็นเรื่อง
ของจิตใจ การจะหลุดพ้นจากกิเลสที่รังรัดใจ แต่
ไปทรมานร่างกายย่อมเป็นไปไม่ได้ ทางที่ถูกควร
จะต้องฝึกฝนอบรมจิตใจ และร่างกายเองก็ต้อง
บำรุงให้มีพลังพอที่จะทำความเพียรต่อไป เมื่อ
ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจก็มีสุขภาพจิตที่ดี
ด้วย (ดังคำกล่าวที่ว่า “จิตใจที่สมบูรณ์ย่อมอยู่ใน
ร่างกายที่แข็งแรง” อะไรทำนองนั้น)

ทรงค้นพบ “ความพอดี” ของร่างกาย
และจิตใจ ความพอดีของแนวความคิด ไม่สุดโต่ง
ไปทางข้างใดข้างหนึ่ง และความพอดีของการ
ปฏิบัติ ไม่ย่อหย่อนเกินไป และไม่ตึงเกินไปจน
กลายเป็นความทรมาน

เราเรียกการค้นพบทางที่ถูกของพระองค์ว่า
“มัชฌิมา ปฏิปทา” (ทางสายกลาง) นี้แหละคือทางแก้

ปัญหาที่ว่ามาข้างต้น

เมื่อทรงรู้ชัดว่า ทางแก้ปัญหาคืออะไร
อย่างไร จากนั้นพระองค์ “ลงมือปฏิบัติ” ด้วยวิริยะ
อุตสาหะ จนในที่สุดก็แก้ปัญหาเรื่องการเวียนว่าย
ตายเกิดได้ อันเรียกตามศัพท์ศาสนาว่า “บรรลุนิพพาน” (บรรลุถึงความดับสนิทแห่งกิเลสและ
กองทุกข์ทั้งหมด)

ที่ขกวิธีคิด และวิธีแก้ปัญห ของ
พระพุทธเจ้า ก่อนตรัสรู้มาให้ดูเพื่อแสดงความ
จริงอย่างหนึ่งว่า แม้ว่าไม่รู้ในเบื้องต้นว่าปัญหา
คืออะไร สาเหตุของปัญหาคืออะไร แต่ไม่รู้ทาง
แก้ที่ถูกต้อง ก็แก้ปัญหาไม่ได้ ดังเจ้าชายสิทธัตถะ
ในตอนแรกนั้นแหละครับ

นี่ขนาดท่านเป็นพระโพธิสัตว์ ท่านยัง
พลาดพลั้งได้ในตอนแรกสำมะหาอะไรกับเรา
ปุถุชนคนธรรมดา จะไม่พลาดพลั้งบ้าง อันนี้
เท่ากับให้กำลังใจเรานะครับ อย่างกล้วยเลย ถ้าเรา
จะผัดพลาดบ้าง เป็นบางครั้งบางคราวขอแต่ให้มี
เจตนาแน่วแน่ที่จะแก้ปัญหาก็ใช้ได้แล้ว สักวัน
หนึ่งคงรู้วิธีแก้ และแก้ได้

บางครั้งถึงจะรู้ทางแก้แต่เป็นทางแก้ที่ไม่
ค่อยดีนัก แม้ปัญหาจะแก้ได้ก็จริง การแก้ปัญหานั้นก็
ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ไม่ควรที่วิญญูชนจะ
เอาเป็นแบบอย่าง

นึกตัวอย่างอื่นไม่ออก ขอยกตัวอย่างนัก
วิทยาศาสตร์ใหญ่คนหนึ่ง แก้ปัญหาก็แล้วกัน เรื่อง
นี้เคยเขียนถึงมาแล้ว ขออนุญาตนำมาเล่าอีก

เพราะมันจำเป็นจริง ๆ หาเรื่องอื่นที่เหมาะสม
กว่าไม่ได้

นักวิทยาศาสตร์ใหญ่คนนี้ มีปัญหาคือ
รำคาญเสียงแมวที่ร่ำร้องขอเข้าออกห้อง ขณะแก
ทดลองวิทยาศาสตร์อยู่ในห้องแล็บ

แกรู้ว่าสาเหตุของปัญหาก็คือ แมวมัน
อยากเข้าอยากออกห้องทดลองเวลาที่มันต้องการ

แกรู้วิธีแก้เหมือนกัน คือรู้ว่าถ้าจะช่อง
ให้แมวมันออกเสีย แมวมันก็จะได้ออกตามต้องการ
จะเข้าจะออกเวลาไหนมันก็ยอมทำได้ตามที่มัน
ต้องการ เมื่อเป็นเช่นนั้น มันก็ไม่ต้องร้องเหมียว ๆ
ขอเข้าขอออก เสียงหนวกหูจะหมดไป พุดง่าย ๆ
ว่าปัญหานี้แก้ได้ว่าอย่างนั้นละ

แต่วิธีแก้ปัญหของแกไม่ชัดเจน แกจึง
เจาะช่องสองช่อง ช่องใหญ่สำหรับแมวตัวใหญ่
ช่องเล็กสำหรับแมวตัวเล็ก

แก้ปัญหาก็จริงแต่การแก้แบบนี้คน
ฉลาดเขาไม่ทำกัน ยิ่งเป็นนักวิทยาศาสตร์ที่ใคร ๆ
ยกย่องในมันสมองอันปราดเปรื่องด้วยแล้วทำ
อย่างนี้เขาจะหัวเราะเยาะเอา

ก็นำมาเล่าขานหัวเราะเยาะมาจนบัดนี้
แหละครับ

เพราะฉะนั้น การแก้ปัญหแบบอริยสัจ
จะต้อง “รู้” ทุกขั้นตอน เมื่อรู้แล้วก็ลงมือทำ
และทำอย่างต่อเนื่อง จนกว่าปัญหาทั้งหมดจะได้
รับการแก้ไขจนนี้แล โยมเอ๋ย



การสร้าง ทีมงาน



ศุภโชค อนุธวัช*

กล่าวหา

การทำงานเป็นทีมนั้นมีความแตกต่างจากการทำงานคนเดียว เพราะการทำงานคนเดียวนั้น ใช้ความรู้ความสามารถของตนก็สามารถทำได้ แต่การทำงานคนเดียวย่อมจะมีข้อจำกัด จึงทำให้ต้องมีการร่วมงานกับบุคคลอื่น เพื่อให้สามารถลดข้อจำกัดที่บุคคลคนเดียวไม่สามารถทำได้ การทำงานเป็นทีมงานนั้นจะต้องสร้างความรู้สึกว่าต้องการจะร่วมทำงานกับผู้อื่น มีความภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สมาชิกในทีมงานมีความร่วมมือร่วมใจกัน ในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการในการดำเนินงานและช่วยกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ทีมงานตั้งไว้

ความหมาย

ทีมงานเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ช่วยเหลือให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การทำงานเป็นทีมงานจะแตกต่างจากการทำงานเป็นกลุ่มงาน เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่มเป็นไปตามหน้าที่ของแต่ละคน ได้รับมอบหมายให้ทำ แต่ผลการทำงานเป็นทีมงานมีทั้งผลงานของสมาชิกในทีมงานแต่ละคน และผลการทำงานที่เป็นลักษณะร่วมกันเป็นผลของทีมงาน

ความจำเป็นในการสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงานนั้นจะเกิดขึ้น เมื่องานนั้นไม่สามารถทำให้สำเร็จ โดยอาศัยบุคคลเพียงคนเดียว เนื่องจากงานนั้นเป็นงานที่มีความเร่งด่วน ที่ต้องมีการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ งานนั้นมีลักษณะที่ซับซ้อน มีขอบเขตที่กว้าง ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในหลายๆ ด้าน ซึ่งการทำงานนั้นถ้าจะให้ผลดีต้องมีการร่วมมือกันจากหลายๆ ฝ่าย เพื่อประสานงานกันจึงจะทำให้สามารถประสบความสำเร็จได้

* ส่วนบริการวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

องค์ประกอบของทีมงาน

ในการทำงานเป็นทีมงานนั้น จะต้องมีองค์ประกอบคือ มีบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ซึ่งจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีแบบแผน มีความสม่ำเสมอ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน มีการวางแผนร่วมกัน มีความผูกพันอย่างแน่นแฟ้น มีการพึ่งพาอาศัย แบ่งปันกัน มีความจริงใจให้กัน มีความสมัครใจในการร่วมมือประสานงาน เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยกัน มีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับปัญหาด้วยกัน และมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างเดียวกัน

กระบวนการสร้างทีมงาน

๑. การค้นหาปัญหา เนื่องจากมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรนั้นลดลง ซึ่งสภาพการณ์อย่างนี้ควรจะต้องได้รับการแก้ไขจึงทำให้มีการสร้างทีมงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการเก็บข้อมูลนั้นจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา ซึ่งให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะอะไร มีอะไรเป็นอุปสรรคในการทำงาน ควรหาแนวทางในการแก้ไขอย่างไร

๓. วิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ก็ต้องมีการนำข้อมูลนั้นมาจัดระเบียบ จัดลำดับความสำคัญของข้อมูล มีการนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์แล้วแปรผลเพื่อหาข้อสรุปว่าปัญหาใดสามารถแก้ไขได้บ้างในขณะนี้ และปัญหาใดไม่สามารถแก้ไขได้ หรือการแก้ปัญานั้นจะต้องอาศัย

หน่วยงานอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง

๔. วางแผนในการแก้ปัญหา มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีการสร้างความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมงาน เพื่อมาวางแผนร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๕. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ตามที่ได้มีการวางแผนร่วมกัน ซึ่งการปฏิบัติตามแผนนั้นจะต้องมีการปฏิบัติอย่างมุ่งมั่นและจริงจัง จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามแผนนั้นสามารถบรรลุตามที่มีการวางแผนไว้

๖. ประเมินผล เป็นการพิจารณาร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงานว่า การดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วสอดคล้องกับแผนที่วางไว้ หรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคอย่างไร ควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง เพื่อให้ทราบว่าการดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

การสร้างทีมงาน

มีการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีลักษณะที่ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เนื่องจากแต่ละคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เพราะทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน เมื่อมาอยู่รวมกันก็สามารถนำสิ่งที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทีมงานทำให้ทุกคนในทีมงานสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีการสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวก มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองสนุกสนานในการ

ทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิก ในทีมงานอย่างชัดเจน การสื่อสารระหว่างสมาชิก ในทีมงานมีความสุภาพอ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน มีการสร้างให้สมาชิกในทีมงานรู้สึกเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น มีการประสานความต้องการของแต่ละคน ให้เป็นความต้องการของทีมงาน มีการปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

ขั้นตอนการทำงานเป็นทีมงาน

เมื่อมีการสร้างทีมงานขึ้นมาแล้ว ทีมงาน ที่สร้างขึ้นมาก็จะมีการทำงานที่เป็นระบบ ระเบียบ และเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. การเตรียมการ มีการกำหนด วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อำนาจหน้าที่ของสมาชิก ในทีมงาน มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่สมาชิกในทีมงาน จะต้องปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

๒. มีการจัดหาทรัพยากร มนุษย์ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างความสำเร็จให้กับทีมงาน

๓. มีการกำหนดขอบเขต สร้างความ ชัดเจนในการทำงานให้สมาชิกในทีมงาน รู้ว่าตนเอง ต้องทำอะไรบ้าง มีการทำความเข้าใจในงานที่ทำ และมีการยอมรับในจุดประสงค์ และเป้าหมาย ของทีมงาน

๔. การสนับสนุน ซึ่งผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญนี้คือ ผู้บริหารซึ่งจะเป็นผู้ที่เข้ามาสนับสนุน ให้ทีมงานสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคให้ ผ่านพ้นไปได้ โดยมีการให้กำลังใจสมาชิกใน ทีมงาน มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมแก้ไขปัญหา

โดยมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น มีการจัดหาทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในระดับที่สูงขึ้น

ลักษณะทีมงาน

๑. ทีมงานที่มุ่งกระบวนการในการทำงาน (Process Team) เป็นทีมงานที่มีสมาชิกในทีมงาน ที่แตกต่างกัน แต่ละคนจะมีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน โดยงานของแต่ละคนจะมีการ ประสานงานอย่างสอดคล้องกัน เพื่อให้เกิดผล ประโยชน์ของส่วนรวม

๒. ทีมงานที่มุ่งเป้าหมายของงาน (Goal Team) เป็นทีมงานที่สมาชิกในทีมงานต่างคนต่าง ปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

๓. ทีมงานที่มุ่งลำดับขั้นตอนในการ ทำงาน (Sequential Team) เป็นทีมงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และรู้ว่า ในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตนนั้นจะส่งต่องาน ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานต่อไปตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการพัฒนาทีมงาน

๑. ทีมงานที่ยังไม่มีการพัฒนา เป็นทีม งานที่มีลักษณะบุคคลในทีมงานทำงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ไม่กล้าเสนอแนะความคิดเห็นในเรื่อง ต่างๆ การอยู่นิ่งตึกว่าจะไปเสนอความคิดที่ทีมงาน ไม่ต้องการ ซึ่งทำให้บุคคลในทีมงานมีความรู้สึก ท้อแท้ และขาดกำลังใจในการทำงาน เพราะความ คิดความอ่าน มีการถูกปิดกั้นการแสดงออก การ ตัดสินใจจะมีลักษณะตัดสินใจจากผู้ที่ป็นผู้นำของ ทีมงานมากกว่าจะเป็นลักษณะที่ร่วมกันตัดสินใจ

๒. ทีมงานทดลอง เป็นทีมงานที่เกิดขึ้นเมื่อทีมงานได้เห็นความสำคัญของปัญหาสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นและต้องการจะแก้ไขให้ดีขึ้น ก็จะมีการตั้งทีมงานทดลองขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหามาชิกในทีมงานมีการร่วมกันระดมความคิด เพื่อสะท้อนปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น สมาชิกมีการทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๓. ทีมงานที่มีความเข้มแข็ง ทีมงานมีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหา สมาชิกในทีมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การทำงานมีระบบแบบแผนมากขึ้น มีการนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาวิเคราะห์หาข้อสรุปเพื่อวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน

๔. ทีมงานที่มีการเจริญเติบโต สมาชิกมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานของทีมงาน และมีการพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

มีการกำหนดบทบาท อำนวย หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน สมาชิกสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ การมอบหมายหน้าที่จะต้องมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในทีมงาน การทำงานมีบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกันเอง ไม่มีความรู้สึกตึงเครียด สมาชิกมีการร่วมมือร่วมใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน ร่วมมือในการแก้ไขปัญหาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความพอใจในการทำงานร่วมกัน สมาชิกมีเป้าหมายอันเดียวกัน

เมื่อเกิดความสำเร็จ ความผิดพลาด ในการทำงาน สมาชิกทุกคนในกลุ่มร่วมกันรับผลที่เกิดขึ้นด้วยกัน ไม่โทษสมาชิกบุคคลใดบุคคลหนึ่งในทีมงาน การวิพากษ์วิจารณ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์เปิดเผย มีการวิพากษ์วิจารณ์เรื่องในส่วนองงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จของทีมงาน ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อบุคคลอื่นเป็นการส่วนตัว การแข่งขันและความขัดแย้งที่ไม่มีประโยชน์จะถูกกำจัดให้หมดไป ให้คุณค่าและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ในการทำงานทุกคนมีเป้าหมายเดียวกันคือ ทำให้การดำเนินงานของทีมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน

ทีมงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

สมาชิกในทีมงานมีการใช้เวลาไม่สุภาพ มีการพูดที่มีลักษณะเยาะเย้ย ดูหมิ่น เหยียดหยาม ถากถาง เหน็บแนม กล่าวโจมตี กล่าวโทษเพื่อนสมาชิกในทีมงานอยู่ตลอดเวลา สมาชิกในทีมงานไม่มีความรู้สึกอยากทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมงาน การทำงานจะมีความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมงานบ่อย ขาดการประสานงาน พูดคุยติดต่อกัน เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และยอมรับกันและกัน การสื่อสารจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารทางเดียว มีการเสนอแต่ความคิดเห็น โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของสมาชิกในทีมงาน การทำงานแต่ละบุคคลในทีมงาน จะมีส่วนร่วมที่ไม่เสมอภาค และเท่าเทียมกัน การปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมงานมีลักษณะเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งมากกว่า การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีการเสนอความคิดเห็นของตน



ข้อจำกัดการสร้างทีมงาน

การสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีการใช้เวลาระยะหนึ่ง เพื่อให้สมาชิกในทีมงานสามารถทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงาน และอื่นๆ ซึ่งเมื่อสามารถสร้างทีมงานขึ้นมาได้แล้ว ก็ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่เป็นผู้นำและผู้เกี่ยวข้องกับทีมงาน จะต้องมีการจูงใจและให้การสนับสนุนการสร้างทีมงานจึงจะสามารถเกิดขึ้นได้

การประสานความขัดแย้งในทีมงาน

เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสมาชิกในทีมงานจะต้องมีการพูดคุยกันในระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในระหว่างสมาชิก มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างอิสระ มีการประสานความคิดเห็นที่แตกต่างกันและที่สำคัญมีการให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจกันอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้สมาชิกในทีมงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน เกิดความภูมิใจที่ตนเองได้เป็นสมาชิกในทีมงาน เป็นผลทำให้ทีมงานมีความเหนียวแน่น มีความเป็นหนึ่งเดียว ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เพื่อ

ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของทีมงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงาน

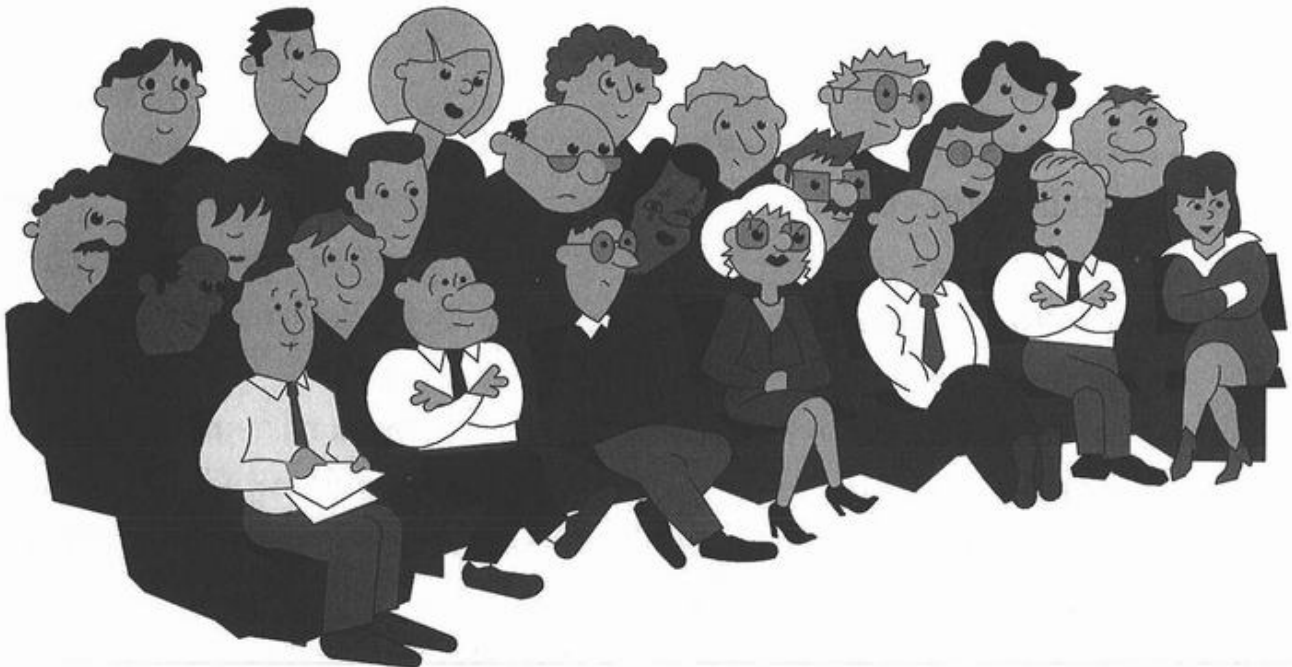
การพัฒนาทีมงานจะเกิดขึ้นได้ จะต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุน คือบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมงานนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและงานที่บุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมงานทำนั้น จะต้องเป็นงานที่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน มีระบบที่เป็นแบบแผน ทุกคนที่เป็นสมาชิกในทีมงานสามารถปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกันได้ สมาชิกในทีมงานนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร มีการประสานงาน ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบรรยากาศในองค์กรนั้นควรจะมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการสนับสนุนการทำงานของทีมงานจึงจะทำให้ทีมงานนั้นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานนั้น ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการประเมินว่า ในการดำเนินการทำงานของทีมงานนั้นประสบความสำเร็จมากหรือน้อยผู้ที่ประเมิน คือ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่กำกับดูแลทีมงาน และผู้ที่ประเมินผลงานได้ดีคือ สมาชิกในทีมงาน เนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในทีมงาน ย่อมเห็นความเปลี่ยนแปลง ความเป็นไปของทีมงานได้เป็นอย่างดี โดยในการประเมินนั้นจะมีการประเมินในระยะก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงานและหลังปฏิบัติงานว่ามีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางที่ดีประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

สรุป

ในการทำงานนั้นจะพบว่าการทำงานของบุคคลคนเดียว มีข้อจำกัดที่งานบางอย่างยากที่จะทำสำเร็จโดยคนเพียงคนเดียวได้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการสร้างทีมงานขึ้นมา ซึ่งการสร้างทีมงานขึ้นมาได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบของทีมงาน มีการผ่านกระบวนการในการสร้างทีมงาน เมื่อทีมงานเกิดขึ้นมาแล้ว จะมีการทำงานของทีมงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ตามแต่ลักษณะของทีมงาน เมื่อทีมงานนั้นดำเนินการไปได้ระยะเวลาหนึ่ง ก็จะมีการพัฒนาทีมงานให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง แต่การที่ทีมงานจะมีการเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องพิจารณาถึงข้อจำกัดของทีมงานที่เกิดขึ้น เพราะทีมงานจะพัฒนาได้นั้นต้องอาศัยแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงจะสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และตามเป้าหมายของทีมงาน และในการทำงานของทีมงานนั้นสมาชิกในทีมงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีม มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน การทำงานมีการประสานงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประสานเพื่อทำให้ความขัดแย้งเกิดขึ้นน้อยที่สุด มีปัจจัยทางด้านบุคคล ด้านงาน ด้านทีมงาน และองค์การเกื้อหนุน มีการประเมินผลทั้งในระยะก่อนการปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังการปฏิบัติงาน ว่ามีการเปลี่ยนแปลงเป็นไปในทิศทางที่ดี ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งการสร้างทีมงานอย่างเป็นระบบนั้นจะทำให้การทำงานของทีมงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด □



สังคมอังกฤษ บางแม่คิด ที่กำลังเปลี่ยน*

ชายที่อุบายปก คนที่เขยิบ มุมมองจากยุค

ชาณวิทย์ ไกรฤกษ์ **



บทนำ

๑. ในหลายๆสังคมความหมายของ “ความเป็นพ่อ” ได้เริ่มเปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เพราะผู้ที่เป็นพ่อได้ใช้เวลาให้กับการเลี้ยงลูกด้วยตนเองมากขึ้น

ทอม ครี ดาราภาพยนตร์คนดังได้ตกเป็นข่าวทุ่มเทเวลาให้กับการเลี้ยงดูลูกๆ ของตนมากขึ้น ในเวลาเดียวกัน เดวิด เบคแฮม นักฟุตบอลคนดังของอังกฤษก็ได้ตกเป็นข่าวว่าใช้เวลามากขึ้นในการเลี้ยงลูกชายคนเดียวของตน ถึงขนาดยอมพลาดการดวลแข้งฟุตบอลนัดสำคัญทีเดียว

นี่คือหนึ่งในตัวอย่างจำนวนมากของการที่ผู้ชายหลายๆ สังคม ได้กลับกลายเป็น “คุณพ่อที่ดี” โดยได้มีทัศนคติและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในการที่ใช้เวลากับการเลี้ยงดูลูกด้วยตนเองมากขึ้น

๒. ในอดีตที่ผ่านมา *คุณพ่อคนใดเลี้ยงลูกอยู่กับบ้านผู้คนก็มักจะพูดว่าเป็นคนคร่ำครึ เป็นเรื่องตลกขบขัน หรือเป็นเพียงเรื่องในภาพยนตร์ฮอลลีวู้ด แต่ในปัจจุบันความคิดความเชื่อเช่นนั้นคงจะค่อยๆ หายไป*

* ศึกษาโดยสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศอังกฤษ

** อัครราชทูตที่ปรึกษาการศึกษาประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงลอนดอน

สิ่งที่คงต้องช่วยกันติดตามดูต่อไปก็คือ การที่คุณพ่อจำนวนไม่น้อยในหลายสังคมขอลา พักงานมาเลี้ยงลูกที่บ้านอย่างเต็มเวลา นับเป็น เรื่องท้าทายการจ้างงานไม่น้อย เนื่องจากเท่าที่ ผ่านมาขนาดพนักงานผู้หญิงลาเลี้ยงดูลูก ก็ยังได้ รับการสนับสนุนน้อยจากนายจ้าง และยังหากเป็น พนักงานชายขอลาเลี้ยงดูลูกด้วยแล้ว นายจ้างก็ คงคิดหนักมากขึ้นว่าจะทำอย่างไรดี

๓. องค์กรที่เกี่ยวกับผู้ชายหลายแห่ง เช่น Canada-based White Ribbon Campaign ในเวลานี้ กำลังทำการสนับสนุนส่งเสริมบทบาทในทางบวก ของผู้ชาย โดยเฉพาะบทบาทของการเป็นผู้เลี้ยงดู ลูกและบทบาทของการเป็นผู้อบรมบ่มนิสัยลูก เป้าหมายหลักขององค์กรแห่งนี้คือ ต้องการที่จะให้ ผู้ชายมีความรับผิดชอบมากขึ้นกับครอบครัวและ ให้ผู้ชายยุติการกระทำรุนแรงต่อสตรี องค์กรนี้ ได้ดำเนินกิจกรรมหลายอย่าง เช่น สนับสนุนการจัดงานวันพ่อ โดยจัดให้มีการเดินรณรงค์ที่ใช้ชื่อว่า “การเดินของคุณพ่อ” (Dad Walk) ในเดือน มิถุนายนของทุกปี พร้อมกับการปิดประกาศ คำขวัญว่า “เด็กผู้ชายที่เติบโตมาด้วยการเลี้ยงดู และความเอื้ออาทรของบิดา จะไม่ก่อ ปัญหาความรุนแรงในอนาคต” ที่ผ่านมา ในการเดินรณรงค์ดังกล่าวปรากฏว่า ทั้งบิดาและลูกต่าง ร่วมกันเดินอย่างพร้อมเพรียง แสดงความเป็นอัน หนึ่งอันเดียวกันในการที่จะลดปัญหาความรุนแรง ในครอบครัว

อย่างไรก็ดี เป็นที่น่าสังเกตว่า ตั้งแต่ยุค ทศวรรษที่ ๖๐ เป็นต้นมา นักสตรีนิยมต่างเริ่ม ปรากฏความเคลื่อนไหวในเชิงความคิดเห็นต่อบุรุษ ในเรื่องราวต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเช็ทส์ ด้านการ ทำงาน ด้านครอบครัวและด้านการให้กำเนิดบุตร

แต่สำหรับบุรุษเองเพียงจะมีความเคลื่อนไหวและมีความรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับความเป็นบุรุษเพศและ เรื่องอำนาจเมื่อไม่นานมานี้เอง

การเปลี่ยนแปลงในสังคมอังกฤษ

๑. เท่าที่ผ่านมา สังคมอังกฤษมองว่า ผู้หญิงที่ยอมออกจากงาน เพื่อจะได้ไปดูแลลูกได้ อย่างเต็มที่ มักจะเป็นผู้หญิงที่ทำงานในตำแหน่งสูง และมีทางก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่มาก แต่ เวลานี้สภาพได้กลับกันแล้วคือ **ผู้ชายที่ทำงานใน ตำแหน่งสูง มีเงินเดือนแพง และกำลังก้าวหน้า ในหน้าที่การงานจำนวนไม่น้อยต่างยอมออก จากงานเพื่อใช้เวลาในการดูแลลูกของตน**

ไม่นานมานี้ อดีตนักธุรกิจชื่อดังรายหนึ่ง ซึ่งมีรายได้ถึงปีละ ๓๐๐,๐๐๐ ปอนด์ ได้ทำใ้ วงการ ธุรกิจตระหนกตกใจ เมื่อได้ขอลาออกจากงาน เพื่อไปเลี้ยงดูลูกที่บ้านดีกว่า

อดีตนักหนังสือพิมพ์ชื่อดังอีกรายยอม ออกจากงาน ซึ่งมีรายได้ปีละ ๔๐,๐๐๐ ปอนด์ เพื่อไปประกบประหม่เลี้ยงลูกที่บ้าน

ผู้ชายอังกฤษหลายคนมีความมุ่งมั่นใน การที่จะใช้เวลามากขึ้นในการเลี้ยงดู บางคนที่ ขออนุญาตนายจ้างเพื่อลาไปเลี้ยงดู แต่นายจ้าง ไม่อนุญาตถึงกับได้ทำเรื่องไปถึงโรงถึงศาล ขณะ เดียวกันก็ได้รับการสนับสนุนจากคณะกรรมการ Equal Opportunities Commission จนท้ายที่สุด นายจ้างต้องยอมอนุญาตให้ชายผู้ที่รัก “ความเป็น พ่อ” ลาไปเลี้ยงดูได้

๒. ปัจจุบันนักธุรกิจจำนวนไม่น้อยใน อังกฤษได้เริ่มเข้าใจและเห็นความสำคัญของการ ที่จะให้พ่อได้แบ่งเบาภาระการดูแลลูกร่วมกับฝ่าย ภรรยามากขึ้น และในแง่กฎหมายแล้ว **กำลังมี**

กฎหมายของอังกฤษฉบับหนึ่ง ซึ่งจะประกาศใช้ในเดือนเมษายน ๒๕๔๖ กำหนดให้ฝ่ายสามีลาไปเลี้ยงลูกได้ปีละสองเดือน แต่ขณะนี้ก็มีแนวโน้มจากหลายฝ่ายที่จะให้มีการขยายเวลาการลาของสามีจากสองเดือนเป็นหกเดือน ซึ่งน่าจะคาดเดาได้ว่าคงมีนายจ้างจำนวนมากที่ไม่พอใจอีกแน่ๆ

๓. “ความเป็นคุณพ่อที่ดี” ของผู้ชายชาวอังกฤษได้รับการยอมรับมากขึ้นว่า ได้เข้ามามีบทบาทในการเลี้ยงลูกร่วมกับฝ่ายภรรยาอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งปรากฏเป็นพยานหลักฐานทั้งจาก

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคในการจ่ายเงินเดือน ค.ศ. ๑๙๗๐ ตามมาด้วยกฎหมายว่าด้วยการขจัด การเลือกปฏิบัติทางเพศ ค.ศ. ๑๙๗๕ รวมถึงในปลายทศวรรษดังกล่าว สังคมอังกฤษก็ได้สตรีเป็นนายกรัฐมนตรี (นางมากาเร็ต แทตเชอร์)

หลังจากการประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคในการจ่ายเงินเดือนดังกล่าว ยังมีข้อที่น่าสังเกตว่า ผู้หญิงที่มีงานทำเต็มเวลายังคงได้รับเงินเดือนน้อยกว่าผู้ชาย โดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๑๔ ส่วนผู้หญิงที่ทำงานครึ่งเวลา



ความเป็นจริงและที่ปรากฏในสื่อต่างๆ เช่น ในหนังสืออ่านเล่นของเด็ก ในสื่อมวลชน ในภาพยนตร์ ซึ่งล้วนเป็นดัชนีชี้วัดว่าสังคมอังกฤษกำลังมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนี้

๔. ในทศวรรษที่ ๗๐ ดูเหมือนจะเป็นช่วงเวลาที่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในอังกฤษได้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากที่สุดทีเดียว

ได้รับเงินเดือนน้อยกว่าผู้ชายร้อยละ ๓๙ และทุกวันนี้ ความต้องการที่จะให้การลาคลอดบุตรและเลี้ยงดูลูกเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานและได้รับค่าจ้างคลุมด้วยก็ยังทำไม่สำเร็จ

๕. มีข้อที่สังเกตอีกประการหนึ่งก็คือเมื่อ ๑๕ ปีที่แล้ว พบว่าหนึ่งในสามของผู้หญิงอังกฤษที่มีลูกอายุต่ำกว่า ๕ ปี ออกไปทำงาน

นอกบ้าน แต่ในเวลานี้พบว่าจำนวนได้เพิ่มขึ้น เป็นครั้งหนึ่งแล้ว นอกจากนี้ ยังพบว่ามารดาที่มี บทบาทในการเลี้ยงดูลูกมากกว่าบิดา โดยไม่คำนึง ว่าตนก็ยังต้องทำงานนอกบ้านไม่น้อยเพียงไร มักนำมาซึ่งความไม่สงบสุขในครอบครัว และการ ที่อัตราการหย่าร้างสูงขึ้นก็ยิ่งเป็นการบ่งบอกว่า มารดาต้องทำงานหาเงินเลี้ยงตนเองมากขึ้นด้วย เพื่อความอยู่รอด

๖. จากการศึกษาของนักวิชาการใน อังกฤษที่ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างมารดาที่เคยเป็น มารดาในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๗๐ และกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นมารดาในทศวรรษที่ ๑๙๙๐ พบว่า มารดาทั้งสองกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังคงมีความทุกข์ ทรมานใจ และเห็นว่าตนยังคงต้องทำงานหนัก ทั้งงานนอกบ้านและงานในบ้าน แม้ว่าสามี จะช่วย แบ่งภาระในการเลี้ยงดูลูกอย่างเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตาม ยิ่งมารดาที่ทำงานและได้รับค่าจ้าง เต็มเวลาด้วยแล้ว ยิ่งรู้สึกว่าจะต้องทำงาน ทุกอย่างให้เต็มที่ตลอดเวลาด้วย

๗. ในอดีตสมัยศตวรรษที่ ๑๘ พบว่า ผู้ชายอังกฤษเคยทำหน้าที่เลี้ยงดูลูกมาแล้วแต่ เป็นกลุ่มเล็ก และไม่ค่อยเปิดเผยตัวเท่าไร แต่ทุก วันนี้ปรากฏว่า จำนวนบิดาที่ขอลาพักเพื่อเลี้ยง ดูลูก ได้ทวีจำนวนมากขึ้นโดยลำดับในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา ซึ่งตัวเลขในปัจจุบันมีจำนวน มากถึง ๙๙,๐๐๐ ราย และจากการวิจัยพบว่า ผู้ชายเหล่านี้ต่างมีความตั้งใจเองที่จะลาเลี้ยงดู ลูกเอง โดยไม่มีใครมาบีบบังคับ

การที่ผู้ชายหันมาลาพัก เพื่อเลี้ยงดูลูก ตนเองมีแนวโน้มสูงขึ้น มาจากสาเหตุหลาย ประการ เช่น การเริ่มมีความห่วงใยต่อลูกมากขึ้น การที่ผู้ชายสามารถบริหารเวลาและการเงินได้

จากการศึกษาพบว่าการทำงานและการมีอาชีพ ชั้นต่ำมีส่วนทำให้ผู้ชายหันมาเลี้ยงดูลูกมากขึ้นด้วย เช่นกัน การศึกษาของเด็กมีส่วนทำให้บิดาใน ปัจจุบัน ต้องหันมาเลี้ยงดูด้วยตนเองมากขึ้น เพราะบิดาไม่ค่อยแน่ใจในคุณภาพการเรียนการสอน เป็นต้น

๘. อุปสรรคสำคัญประการหนึ่งในเวลา นี้คือ กฎหมายยังถือว่าบิดาเป็นบุคคลที่ยัง ไม่มีความสามารถพอที่จะดูแลเลี้ยงดูลูกได้ ด้วยตนเอง ดังจะเห็นได้จากคดีที่บิดาขอให้ ศาลสั่งให้ตนมีความสามารถเลี้ยงดูลูก ซึ่ง ปรากฏว่าบิดาที่ชนะคดีมีจำนวนน้อยมากสาเหตุ ประการหนึ่ง น่าจะมาจากกรณีที่ผู้พิพากษา ส่วนใหญ่เป็นผู้ชายและมักได้รับการเลี้ยงดู ตามแบบดั้งเดิม ซึ่งทำให้มีทัศนคติว่าบิดาคือ ผู้ให้ไม่ใช่ผู้ทำหน้าที่เลี้ยงดู

ผลการวิจัยทางวิชาการในอังกฤษ

มหาวิทยาลัย The Open University's School of Health and Social Welfare ของอังกฤษ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นพ่อและความเป็น ผู้ชาย โดยวิจัยกับกลุ่มผู้ชายตัวอย่าง จากการวิจัย พบว่า

๑. ผู้ชายที่เปลี่ยนแปลงไปในทางหัน มาเลี้ยงดูลูกด้วยตนเองมากขึ้น จะต้องเผชิญกับ ทัศนคติที่ยังสับสนของพ่อแม่ของตน ของผู้หญิง ที่ร่วมงานและของประชาชนทั่วไป ซึ่งทัศนคติดัง กล่าวสามารถแยกออกได้เป็น ๒ แนว คือ แนวที่ เห็นด้วยว่าผู้ชายต้องช่วยเลี้ยงดู เพราะจะ ทำให้เกิดความเสมอภาคระหว่างหญิงและ ชาย และอีกแนวคือ ไม่เห็นด้วยเพราะอาจ จะเป็นการเสี่ยงต่อลูก

สำหรับกลุ่มที่เห็นว่า หากพ่อหันมาเลี้ยงดูลูกของตนมากขึ้นจะเป็นการเลี้ยงต่อลูกได้นั้น เนื่องจากเห็นว่าลูกอาจตกอยู่ในความเสี่ยงต่อการล่วงละเมิดทางเพศของพ่อได้ เพราะเท่าที่ผ่านมา ปรากฏตัวเลขสถิติที่บ่งบอกว่า ผู้ชายมักเป็นผู้ล่วงละเมิดทางเพศกับเด็กๆ ทั้งนี้นักวิชาการผู้ทำวิจัยเรื่องนี้ได้ให้ความเห็นว่า “ผู้ชายเองก็ตกอยู่ใต้อิทธิพลความคิดอันขัดแย้งของตน” ด้วยเช่นกัน

๒. ผู้ชายมีแนวโน้มที่จะให้คำจำกัดความของ “ความเป็นพ่อ” ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกกับพ่อ นอกจากนี้ มุมมองในทางที่ดีขึ้นของผู้ชายเกี่ยวกับความเป็นพ่อยังได้รับอิทธิพลมาจากสื่อและการพูดจากันในแต่ละวัน ที่มักดำเนินฝ่ายพ่อในเชิงลบ เช่น การไม่อยู่กับครอบครัว การติดเหล้า การใช้อำนาจบาทใหญ่ การไม่ช่วยแบ่งเบาภาระของภรรยา นอกจากนี้ **ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เป็นพ่อที่ได้เปลี่ยนแปลงไปมาก** ยังเป็นผลมาจากความแตกต่างด้านบทบาทหญิงชายที่ลดน้อยลง เท่าที่ผ่านมา ผู้ชายมีความรู้สึกที่ได้รับ ความสนใจจากครอบครัวน้อยลง เพราะครอบครัวทุ่มความสนใจไปกับลูกคนใหม่ที่เกิด แต่ในปัจจุบันเมื่อผู้ชายเข้ามา มีความเกี่ยวข้องมากขึ้นในการเลี้ยงดูลูกตั้งแต่แรกเกิดด้วยความรู้สึกที่ว่าได้รับความสนใจน้อยลงดังกล่าว ได้ลดลงตามลำดับ

๓. ผู้ชายยินดีที่จะพูดถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบิดา แต่ก็ยังมีความรู้สึกที่กำกวมในเรื่องของความเป็นพ่อ กล่าวคือ ผู้ชายพยายามที่จะหนีห่างจากบิดาที่เป็นเผด็จการ ขณะเดียวกันตนก็มีความเห็นอกเห็นใจในชีวิตที่ลำบากของบิดา เช่น ต้องทำงานหนัก ต้องไปสงคราม ต้องพาครอบครัวกลับมายังอังกฤษหลังจากไปอยู่ที่ประเทศอื่น เป็นต้น และเมื่อถึงคราวที่ตนเองเป็นพ่อบ้างก็

ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ ที่เป็นรูปแบบของตนเองกับลูกของตน นอกจากนี้ ยังมีผู้ชายบางคนพูดถึงเรื่องการสูญเสียอิสรภาพหลังจากที่ต้องทำหน้าที่เป็นบิดา โดยแสดงความรู้สึกทั้งสองอย่างคือทั้งยอมรับสภาพและทั้งเสียใจ

๔. การมองความเป็นพ่อนั้น ผู้ชายไม่ว่าจะชาติใด ผิวดิน วัฒนธรรมใด หรือชนชั้นใด มองว่าพ่อที่ดีคือพ่อที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมให้ลูกมีการศึกษาและได้รับการยอมรับในสังคม

๕. รูปแบบการทำงานของผู้หญิงที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลให้ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ชายเปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวคือ ที่ผ่านมานั้นมาตรการที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคทางเพศซึ่งแต่เดิมมีเป้าหมายที่จะช่วยให้ผู้หญิงมีงานทำได้มากขึ้น เช่น การให้ความยืดหยุ่นด้านชั่วโมงการทำงาน และสิทธิประโยชน์แก่มารดา นั้นปัจจุบันได้ขยายเป้าหมายไปครอบคลุมฝ่ายผู้ชายด้วย เช่น การให้ผู้ชายลาเพื่อเลี้ยงดูลูกได้ อันเป็นการส่งเสริมให้ผู้ชายเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลี้ยงดูลูกมากขึ้น

๖. อย่างไรก็ตาม พบว่าการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ชายดังกล่าว ทำให้คนบางกลุ่มเห็นว่า แม้ว่าจะทำให้รูปแบบดั้งเดิมของผู้หญิงเปลี่ยนแปลงไปคือ ไม่ต้องเป็นผู้เลี้ยงดูลูกแต่แรกเกิดเพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่อดไม่ได้ที่จะมองว่า **บทบาทที่เปลี่ยนไปของผู้ชายอาจส่งผลให้สังคมมีอาการป่วยได้** เช่น อาจทำให้สังคมชนบทเกิดปัญหาด้านความยากจน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความล้มเหลวด้านการศึกษาและการละเมิดต่างๆ นอกจากนี้ยังเห็นว่าความพยายามที่จะทำให้ผู้ชายมีบทบาทมากขึ้นในครอบครัว อาจทำให้ผู้หญิงถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบได้เช่นกัน

ทิศทางการศึกษากระจายอำนาจการจัดการศึกษา

ทิศทางการศึกษากระจายอำนาจการจัดการศึกษา

ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์*

๑. กรีนท์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นผลที่เกิดจากกระแสการปฏิรูปการเมือง ด้วยกระบวนการได้มาและเจตนารมณ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ จึงถือได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนที่วางหลักการปกครอง การบริหารและการจัดการในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารและการจัดการการศึกษา ซึ่งจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติ เป็นความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารจากการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางอันเป็นสาเหตุของปัญหาต่างๆและการขาดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ด้านการศึกษาแม้ว่าในอดีตจะมีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปยังหน่วยงานระดับปฏิบัติดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ที่กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไว้ชัดเจน แต่ก็พบว่าไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ จนกระทั่งมีกระแสการปฏิรูปทั้งด้านการเมืองการปกครองด้านการศึกษา ผลักดันให้นำสาระทางการศึกษามาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญโดยมีเงื่อนไขว่า ให้มี

กฎหมายการศึกษาแห่งชาติ และกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นกฎหมายแม่บทด้านการบริหารจัดการศึกษาและกำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ในส่วนของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ จะเน้นการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ

ความเป็นมา/วิวัฒนาการ

การบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย แต่เดิมเป็นการศึกษาในระดับท้องถิ่นประชาชนมีส่วนร่วมมากพอสมควร เมื่อรัฐเร่งรัดการจัดการศึกษาให้มากขึ้นก็ได้ดึงการศึกษามาอยู่ในอำนาจรัฐมากขึ้น ทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ แม้ว่าในบางเวลาได้โอนการจัดการศึกษาไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ก็เป็นที่้องถิ่นที่มีได้มาจากประชาชนอย่างแท้จริง ทำให้ยากต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามความต้องการของประชาชนได้จึงได้เกิดกระแสของการปฏิรูป

* สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

การศึกษาเรื่อยมา แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนาการศึกษาได้ จากประสบการณ์ของต่างประเทศที่พัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือปฏิรูปการศึกษาได้สำเร็จ พบว่าประเทศเหล่านั้นมีผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาชาติ มุ่งพัฒนาที่ตัวผู้เรียนเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนและใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ จึงได้มีการผลัดสภาระการศึกษาบัญญัติไว้ในกฎหมายโดยเริ่มจากกฎหมายสูงสุด คือ รัฐธรรมนูญ และให้มีกฎหมายการศึกษาเป็นการเฉพาะเพื่อใช้เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา โดยมีสาระของการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

กระแสแห่งการกระจายอำนาจทั้งด้านการปกครอง การบริหารและการจัดการในด้านต่าง ๆ ได้นำไปสู่การผลักดันให้เกิดการ



เปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กรระดับต่าง ๆ รวมถึงองค์กรทางด้านการศึกษา ซึ่งได้มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงการบริหารการศึกษาจากการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลางให้กระจายอำนาจไปสู่หน่วยปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา ไว้ชัดเจน แต่ก็พบว่าไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้เมื่อปลายปี พ.ศ. ๒๕๑๕ รัฐบาล นายชวน หลีกภัย ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการจัดทำร่าง พ.ร.บ. การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และวิเคราะห์ว่าปัญหาการจัดการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมของประเทศไทยในขณะนั้นมี ๘ ประการ คือ ๑) การรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ๒) ความซ้ำซ้อนของการจัดการศึกษาระดับจังหวัด/อำเภอ ๓) การจัดการศึกษาขาดเอกภาพ ๔) ไม่สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ ๕) ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย ๖) การจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ๗) การจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง ๘) ขาดการบูรณาการระหว่างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงกำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านนโยบายและแผน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านบุคลากร และด้านวิชาการ ในที่สุดเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทาง

การเมือง เปลี่ยนรัฐบาล การดำเนินการได้หยุดชะงักลงจนถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๕ ได้มีกระแสของการปฏิรูปการศึกษาเข้มข้นขึ้นอีกครั้ง ถึงขั้นการนำสาระทางการศึกษามาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและปัจจุบันการกระจายอำนาจได้กำหนดชัดเจนในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

*กระทรวงศึกษาธิการ. เอกสาร(ร่างครั้งที่๒) กระจายอำนาจการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๑๖. หน้า ๗-๑๐.

ไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นที่ยืนยันได้ว่าแนวโน้มการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษามีความเข้มและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มีเจตนารมณ์เพื่อให้เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษา เน้นการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังหน่วยปฏิบัติคือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ให้กระจายอำนาจทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยตรง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา รวมทั้งการเก็บภาษีเพื่อการศึกษา

ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจตัดสินใจ และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการขององค์กรทางการศึกษาระดับต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติ มีคุณภาพ มีความ

สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรม รวมทั้งการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป

การกระจายอำนาจในทางการศึกษา จะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษาให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจให้มากที่สุดตามระบบการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

๒. หลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา หมายถึงการที่อำนาจการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ กระจายจากส่วนกลางไปยังหน่วยงานรองลงไป มี ๒ ลักษณะ คือ แบบมอบอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจตัดสินใจบางส่วนให้แก่หน่วยงานรองลงไปตัดสินใจ และการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ คือหน่วยงานย่อยมีความเบ็ดเสร็จในการตัดสินใจในการบริหารและรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติการกิจของตนเอง มีอิสระในเชิงบริหารและการจัดการ ส่วนกลางควบคุมเชิงกฎหมายหรือเชิงนโยบายเท่านั้นในทางการศึกษาการกระจายอำนาจมีลักษณะของการมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารและการจัดการจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา เพื่อให้สามารถตัดสินใจในระดับของหน่วยปฏิบัติได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติโดยรวม

จากการศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษาของต่างประเทศ ของ ดร.กมล สูดประเสริฐ พบว่าการกระจายอำนาจมีหลักการสำคัญ ๖

ประการ ได้แก่ หลักการนิติบัญญัติ หลักการมีส่วนร่วมหลักการความเป็นกลางทางการเมือง หลักการความเป็นมืออาชีพทางการศึกษา หลักการความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ และหลักการประกันคุณภาพการศึกษา และเสนอว่าการบริหารและการจัดการศึกษา ควรดำเนินการตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา

หลักการนิติบัญญัติ หมายถึง การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการต้องมีกฎหมายรองรับ เพื่อเป็นหลักประกันในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผล

หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาในรูปแบบของคณะกรรมการการศึกษา

หลักความเป็นกลางทางการเมือง มีความเป็นอิสระ ปลอดการแทรกแซงทางการเมืองคณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องไม่มาจากตัวแทนทางการเมือง

หลักความเป็นมืออาชีพ บุคคลที่เข้ามามีบทบาททางการศึกษาต้องมาจากบุคคลที่มีประสบการณ์และมีทักษะทางอาชีพ เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพทางการศึกษา และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ

หลักความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับคณะกรรมการ

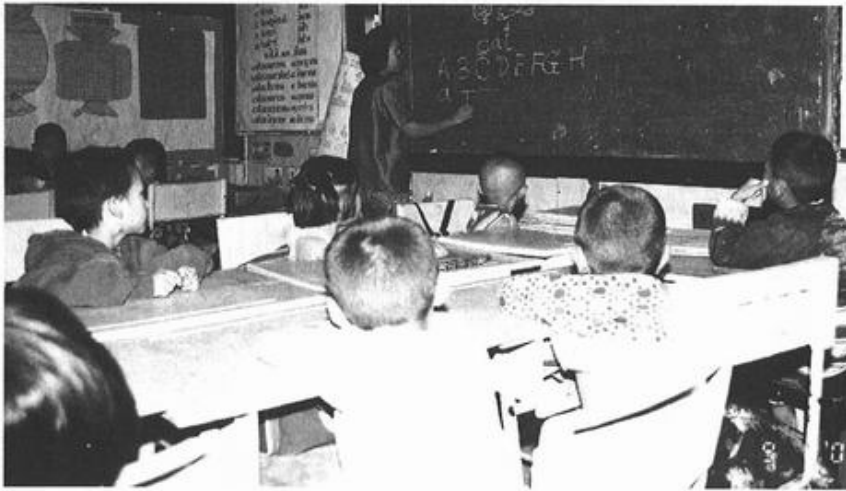
สถานศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด

หลักการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษามีการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาภายใน และจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้ามาประเมินคุณภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาและจัดทำรายงานประจำปีไปยังผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. การกระจายอำนาจตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

เนื่องจากการศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของ สังคม ชุมชน องค์กรเอกชนต่าง ๆ และกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้มีอิสระในการบริหารและการจัดการ สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ และได้กำหนดให้สถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารและ



๔. สรุป

การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เป็นแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังหน่วยปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ๆ ด้านรวม

การจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลตามที่กล่าวมาข้างต้นจึงได้กำหนดบทบาทของสถานศึกษาไว้ครบทุกด้าน เช่น แนวการจัดการกระบวนการเรียนรู้ การประเมินผู้เรียน การจัดทำสาระของหลักสูตร การบริหารวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป การจัดระบบการประกันคุณภาพภายใน การระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน การให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจปกครอง ดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้อิสระในการบริหารงบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษา เป็นต้น

ถ้าเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญา ได้กำหนดให้ดำเนินกิจการโดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการของตนเองได้อย่างคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ถ้าสถานศึกษาที่จัดตามความต้องการและความชำนาญของกระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐให้จัดเป็นการศึกษาเฉพาะทาง โดยคำนึงถึงนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขต่าง ๆ ไว้ในกฎกระทรวง

ทั้งด้านการศึกษา โดยกำหนดให้มีกฎหมายและต่อมาได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการและกระบวนการจัดการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป และกระทรวงมีหน้าที่กำกับดูแล เฉพาะด้านการกำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรและติดตามตรวจสอบและประเมินผลการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเท่านั้น ถ้าเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ขึ้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีการกระจายอำนาจแบบมอบอำนาจการตัดสินใจ และความรับผิดชอบไปยังคณะกรรมการฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง แต่ถ้าเป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับปริญญา และสถานศึกษาเอกชนจะมีความเป็นอิสระตามกฎหมายการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ เป็นการกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จและมีอิสระมากกว่าสถานศึกษาประเภทอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา



คำถวายสัตย์ปฏิญาณ
เพื่อเป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน

ขอเดชะฝ่าละอองธุลีพระบาท
ปกเกล้าปกกระหม่อม
ข้าพระพุทธเจ้า.....
ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี
ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแก้แค้นไขปัญหาของชาติ
และประชาชนและเสริมสร้างคุณประโยชน์
ให้แก่แผ่นดินโดยยึดมั่นในหลักธรรม
และความถูกต้องตลอดไป
ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีถวายสัตย์
ปฏิญาณ เป็นข้าราชการที่ดีและพลังของแผ่นดิน เพื่อถวายเป็นราชสักการะ
แด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชเนื่องในโอกาส
วันเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ณ สนามหน้าตึกไทยคู่ฟ้า
ทำเนียบรัฐบาล โดยมี นายบุญปลุก ชายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. กล่าวรายงาน
เมื่อวันจันทร์ที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕

อะไร ที่ไหน เมื่อไร



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในการประชุมคณะรัฐมนตรีร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรม ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าการรัฐวิสาหกิจ จำนวนประมาณ ๔๐๐ คน เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล การประชุมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อซักซ้อม ทำความเข้าใจ และติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงานภายหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕



นายวิชณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรีและประธานกรรมการพัฒนาระบบราชการ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. สำนักงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และกรมธนารักษ์ จัดการประชุมสัมมนาสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ “หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามกฎหมายปฏิรูประบบราชการ” แก่ข้าราชการทั่วทุกภูมิภาคอย่างต่อเนื่องโดยในครั้งที่ ๘ จัดขึ้นในภาคกลาง ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และครั้งที่ ๙ จัดในภาคตะวันตก ณ จังหวัดเพชรบุรี เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕

นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา รองเลขาธิการ ก.พ. (ภาพขวา) และนายพลวัต ชยานุวัชร ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ร่วมเป็นประธานเปิดการสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดนนทบุรี เรื่องการโอนย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน ทั้งนี้โดยมีนางมณีรัตน์ ผลิพัฒน์ ที่ปรึกษาระบบราชการ (ภาพซ้าย) ร่วมให้คำชี้แจง ณ ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕





พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมสัมมนาคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงในประเด็นเรื่อง การปฏิรูประบบราชการ : ผลสัมฤทธิ์และสิ่งที่ต้องดำเนินการ ณ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๔๕

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในประเด็นเรื่อง “วิสัยทัศน์ และมาตรการในการพัฒนาอุดมศึกษาไทย” ณ ทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) นัดแรก พร้อมถ่ายภาพกับผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วย นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ.ร. นายพงศ์เทพ เทพกาญจนา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน รองประธาน ก.พ.ร. และกรรมการ ก.พ.ร. ทั้งนี้ นายกรัฐมนตรี ได้มอบนโยบายและแนวปฏิบัติในการทำงานแก่กรรมการ ก.พ.ร. โดยให้กรรมการมีอิสระในความคิดที่จะช่วยพัฒนาระบบราชการ รวมถึงการแก้กฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปและเน้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติการทำงานของข้าราชการโดยให้คิดถึงความสะดวกของประชาชนเป็นหลัก ณ ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

นายบุญปลุก ชัยเกตุ เลขาธิการ ก.พ. แสดงวิสัยทัศน์ภารกิจของ ก.พ. ในก้าวต่อไป ผ่านในรายการ “ร่วมคิด ร่วมทำ” ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๕ ตอน “ก.พ. : องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” โดยย้ำว่าภารกิจของ ก.พ. จะต้องเน้น “ตัวบุคคล” เป็นหลักเพื่อให้ข้าราชการเป็นมืออาชีพทำงานด้วยความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพ สามารถนำการบริการสู่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมจริยธรรม รายการดังกล่าวออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ช่อง ๙ อ.ส.ม.ท. เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕



นายวิชณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรีเป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมประจำปีระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ภายใต้หัวข้อ “ราชการสู่นาคต” และบรรยายพิเศษ เรื่อง “นโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” โดยมีนายบุญปลูก ชายเกต เลขาธิการ ก.พ. กล่าวรายงาน และบรรยายพิเศษเรื่อง “การเตรียมและพัฒนาเพื่อราชการในอนาคต” เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ณ หอประชุมสุขุมนัยประดิษฐ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



นายวิชณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานเปิดงานแถลงข่าว “โครงการเสริมสร้างจริยธรรม : รวมพลังสร้างชุมชนเข้มแข็งป้องกันทุจริต” โดยมีนายบุญปลูก ชายเกต เลขาธิการ ก.พ. และนายสีมา สิมานันท์ รองเลขาธิการ ก.พ. ร่วมแถลงข่าว ณ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕



นายบุญปลูก ชายเกต เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานเปิดการสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดนครปฐมเรื่องการโอน ย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน โดยมีนายนาวิน ชันธหิรัญ ผู้ว่าราชการจังหวัดนครปฐมให้การต้อนรับ ณ โรงแรมเวล จังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕

การประชุมประจำปี 2545 “ราชการสู่ออนาคต”

สำนักงาน ก.พ. จัดประชุมประจำปี ระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ภายใต้วหัวข้อ “ราชการสู่ออนาคต” เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ ณ หอประชุมสุขุมน้อยประดิษฐสถิตบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี ระหว่างเวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

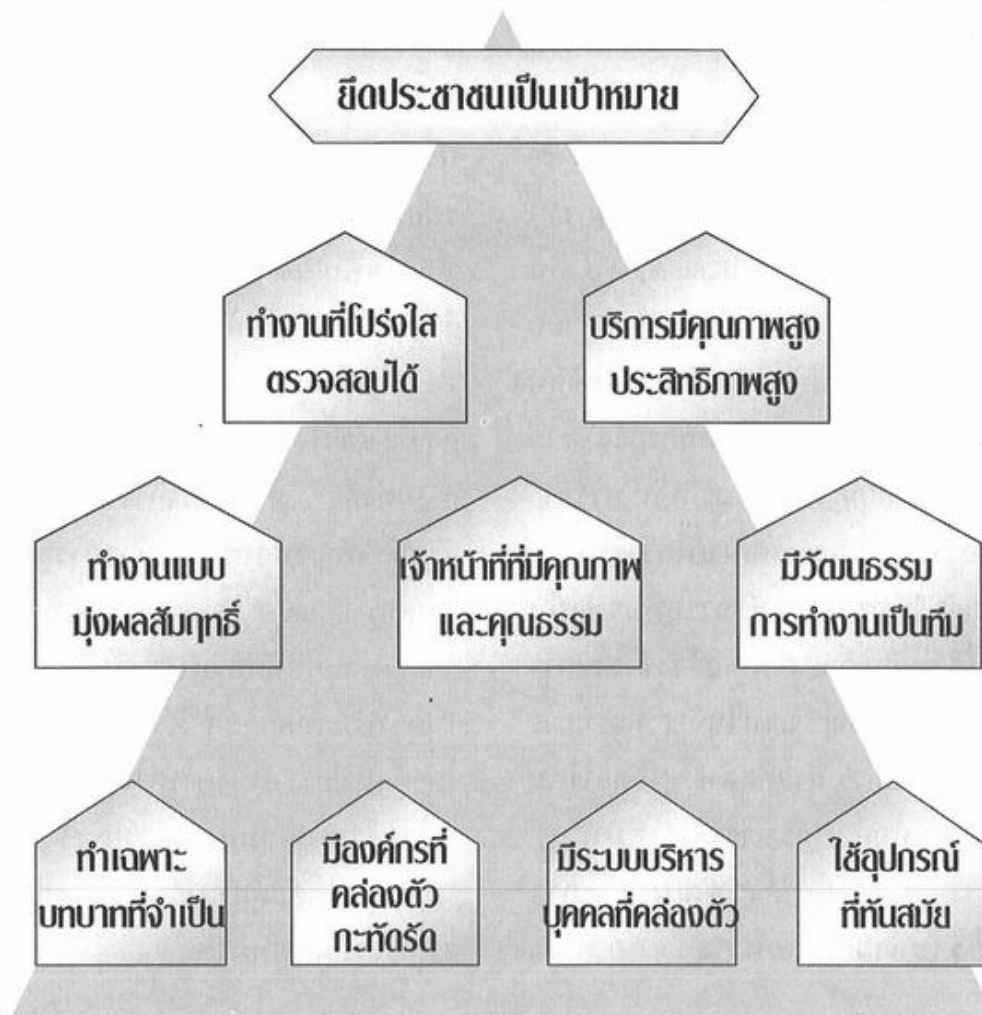
นายบุญปลุก ชายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. เปิดเผยว่า สำนักงาน ก.พ. จัดการประชุมประจำปี ลักษณะนี้ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นเวทีของการสร้างความเข้าใจอันดีและสื่อความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. มีผู้เข้าร่วมงานจำนวนประมาณ ๑,๐๐๐ คน โดยในภาคเช้า นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีเปิดและบรรยายพิเศษ เรื่อง “นโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ” จากนั้น นายบุญปลุก ชายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. บรรยายพิเศษเรื่อง “การเตรียมและพัฒนาเพื่อราชการในอนาคต” สำหรับในภาคบ่าย จัดการอภิปรายเป็นคณะใน ๔ เรื่องหลัก คือ ๑ การสร้างข้าราชการมืออาชีพ โดยนายมนูชญ์ วัฒนโกเมร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.พ.ร. นายกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ อธิบดีกรมคุมประพฤติ และนายสีมา สีมานันท์ รองเลขาธิการ ก.พ. ๒ การพัฒนาเพื่อการปฏิรูประบบราชการ โดยดร.รุ่ง แก้วแดง

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ นายปลอดประสพ สุรัสวดี ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และนายเฉลิม ศรีผดุง รองเลขาธิการ ก.พ. ๓ การปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี โดย นายชัยณรงค์ อินทรมิทรัพย์ กรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ น.พ. ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์ อธิบดีกรมสุขภาพจิต และนายปรีชา วัชรากย์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. และ ๔ ระบบนักบริหารระดับสูง : ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ประเด็น คือ (๑) ความคาดหวังต่อนักบริหารระดับสูงในระบบราชการ โดย ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ ที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง (๒) การประเมินเพื่อการแต่งตั้ง : หัวใจของการคัดเลือก โดย รศ.ดร.ศิริชัย กาญจนวาสิ ผู้อำนวยการศูนย์ทดสอบทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ (๓) ระบบนักบริหารระดับสูงสำหรับข้าราชการในต่างประเทศและสำหรับข้าราชการส่วนภูมิภาค โดยผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงมหาดไทย ตามลำดับ และระบบนักวิชาชีพระดับสูง โดยผู้แทนกระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงอุตสาหกรรม

อนึ่ง ปีนี้ถือเป็นปีแห่งการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ของข้าราชการ โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ การจัดงานในครั้งนี้ จึงเห็นควรเน้นสาระเกี่ยวกับการบริหารราชการ การจัดกลไกการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลภาครัฐตามทิศทางใหม่ที่สอดคล้องกับกฎหมายใหม่ เพื่อให้ส่วนราชการและสำนักงาน ก.พ. สามารถกำหนดเป้าหมายและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพ

งานในปีนี้จะประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากการบรรยายพิเศษการอภิปรายเป็นคณะกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอข้อวิติทัศน์แล้วได้มีการจัดนิทรรศการการให้คำปรึกษา การจำหน่ายเอกสารวิชาการและสื่อ รวมทั้งการแจกเอกสารเผยแพร่ ซึ่งเนื้อหาต่าง ๆ จะมุ่งเน้นภารกิจหน้าที่หลักที่สำนักงาน ก.พ. ปฏิบัติร่วมกับส่วนราชการในด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรกำลังคนภาครัฐ โดยในส่วนของการจัดนิทรรศการจะเน้นผลของการดำเนินงานและทิศทางก้าวใหม่ของการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงาน ก.พ.

ราชการยุคใหม่



เทคนิคและกลยุทธ์ ในการนำ 5 ส. ไปปฏิบัติ

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

ตอน

วิธีการทำงาน

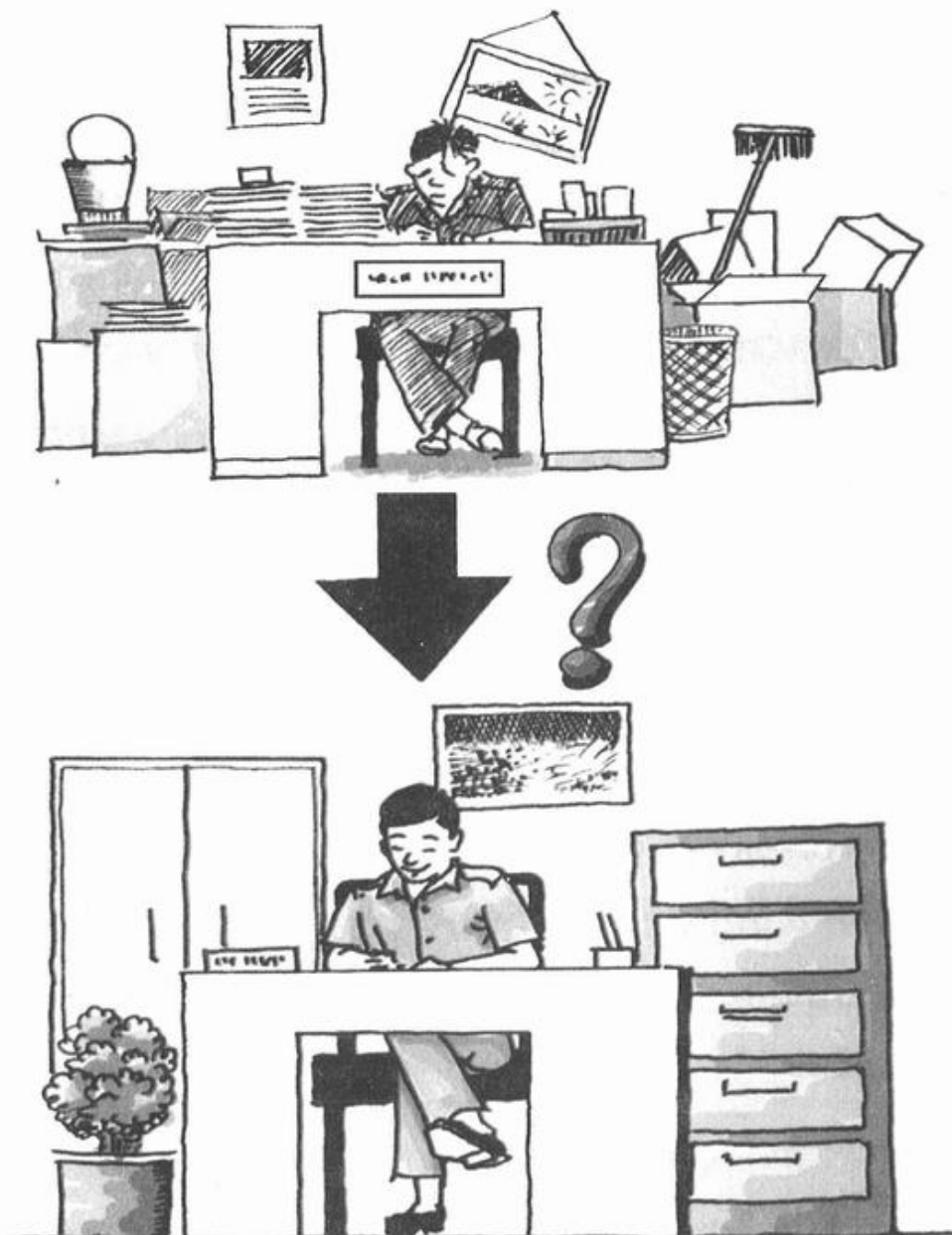
ภาคราชการต้องรับผิดชอบต่อสาธารณะ(Accountability) ดังนั้น วิธีการทำงานจึงมี ฎระเบียบ กำหนดไว้มากกว่าที่จะคิดขึ้นเอง

การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบไม่สามารถทำได้โดยบุคคล/คณะบุคคล แต่ต้องผ่านขั้นตอนกลั่นกรองหลายชั้น ใช้เวลานานซึ่งต่างกับภาคเอกชนที่มีความคล่องตัวมากกว่าในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน

ดังนั้น การทำ ๕ ส. ในภาคราชการซึ่งบางครั้งอาจเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีปฏิบัติใหม่ เพื่อนำไปสู่การสร้างนิสัยใหม่จึงอาจยุ่งยากมากกว่าในภาคเอกชน

* สถาบันมาตรฐานสากลภาครัฐแห่งประเทศไทย สำนักงาน ก.พ.

วัฒนธรรมราชการและวิธีการทำงานแบบราชการ ส่งผลต่อการนำเอา ๕ ส. ไปใช้ในส่วน
ราชการ จึงต้องพยายามออกแบบให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมและวิธีการทำงานแบบราชการ



มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง โครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

มัทนา บรรจงเต็ม *

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๗/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๕ มีมติ ก.พ. ที่น่าสนใจอีกเรื่องหนึ่งคือเรื่องการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน โดยสำนักงาน ก.พ.ได้เสนอกรอบแนวคิดและกลไกในการดำเนินการ ดังนี้

๑. เรื่องนี้มีที่มาจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๓ มอบให้สำนักงาน ก.พ. สนับสนุนอย่างจริงจังให้เกิดการโอน ย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ทำงานใกล้บ้านและให้มีศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้านเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้านเพื่อเป็นการประหยัดน้ำมันในระยะปานกลางและระยะยาว รวมทั้งลดปัญหาการจราจร ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร่วมมือสนับสนุนกับสำนักงานคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบก (สจร.) และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (สพช.) ในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวอย่างจริงจัง พร้อมกับสำนักงาน ก.พ.ได้รับงบประมาณจากการสนับสนุนของกองทุนเพื่อส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน สำนักงานคณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ (สพช.) เป็นค่าใช้จ่ายในการ

ดำเนินการของโครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน จำนวน ๘,๕๕๐,๖๐๐ บาท (เก้าล้านห้าแสนห้าหมื่นหกร้อยบาทถ้วน) มีระยะเวลาดำเนินการ ๒๐ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๔๔ - พฤษภาคม ๒๕๔๖

๒. สำนักงาน ก.พ.ได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการโอน ย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน จำนวน ๒ ครั้ง คือ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการกอง การเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่ายบรรจุและแต่งตั้งจากส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในสังกัด ก.พ. จำนวน ๓๘ ส่วนราชการ และจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ จำนวน ๕ แห่ง คือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) และเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาร่วมพิจารณาให้ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยว

* ที่ปรึกษาากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

กับ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการโอน ย้าย
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

๓. สำนักงาน ก.พ.ได้รวบรวมความ
เห็นที่ได้จากการประชุมสัมมนา มากำหนดแนว
ปฏิบัติ ขั้นตอนและวิธีการในการประสานกับ
กระทรวง ทบวง กรม โดยมีมาตรการต่าง ๆ คือ

๓.๑ ให้มีคณะกรรมการเพื่อพิจารณา
คุณสมบัติของผู้ประสงค์จะโอน ย้าย แลกเปลี่ยน
ประกอบด้วยกรรมการ ก.พ. เป็นประธาน และ
ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนกระทรวงการคลัง
ผู้แทนสำนักงบประมาณ และผู้แทนองค์กรกลาง
บริหารงานบุคคลต่าง ๆ เป็นกรรมการ โดยมี
เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ และ
ให้มีอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ดังนี้

(๑) กำหนดระเบียบและปรับปรุง
แก้ไขหลักเกณฑ์วิธีการโอน ย้าย แลกเปลี่ยน
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนเจ้าหน้าที่
ของรัฐเพื่อไปปฏิบัติงานใกล้บ้านตามความประสงค์

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการคณะ
ทำงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย

๓.๒ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการโอน ย้าย
แลกเปลี่ยน ที่กำหนดขึ้นมาเป็นแนวทาง
เพื่อเป็นกรอบสำหรับการโอน ย้าย แลกเปลี่ยน
ข้าราชการไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน ดังนี้

ก. คุณสมบัติของผู้ประสงค์จะขอโอน
ย้าย แลกเปลี่ยนไปปฏิบัติงานใกล้บ้านตาม
โครงการนี้

(๑) เป็นข้าราชการพลเรือน ยกเว้น
ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

(๒) ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ หรือเทียบ
เท่าลงมาที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางหรือ
หัวหน้าส่วนราชการหรือเทียบเท่า

(๓) มีความประสงค์ที่จะขอปฏิบัติงาน
ใกล้บ้านหรือใกล้ที่ทำงานของบุคคลในครอบครัว
(คู่สมรสหรือบุตร)

(๔) ผู้ที่บรรจุใหม่ต้องพ้นทดลองปฏิบัติ
ราชการแล้วจึงจะขอโอน ย้าย แลกเปลี่ยนตาม
โครงการนี้ได้

(๕) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างขาดใช้ทุนการ
ศึกษาหรือฝึกอบรม

ข. ลักษณะของหน่วยงานที่ประสงค์จะ
ขอโอน ย้าย แลกเปลี่ยนไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

(๑) อยู่ในพื้นที่เขตหรืออำเภอเดียวกัน
หรือเขตหรืออำเภอข้างเคียงกับบ้าน

(๒) ระยะทางจากบ้านกับหน่วยงานแห่ง
ใหม่ หรือที่ทำงานของบุคคลในครอบครัว (คู่
สมรสหรือบุตร) สั้นกว่าเดิม หรือ

(๓) เวลาที่ใช้เดินทางระหว่างบ้านกับ
หน่วยงานแห่งใหม่ หรือ ที่ทำงานของบุคคลใน
ครอบครัว (คู่สมรสหรือบุตร) น้อยกว่าเดิม

ค. การโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้านสำหรับข้าราชการ
พลเรือนให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

แต่เพื่อให้การโอน ย้าย แลกเปลี่ยนมี
ความคล่องตัว เกิดผลในทางปฏิบัติ จึงขอยกเว้น

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งเป็นการเฉพาะ สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ โดยสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(๑) การโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการประเมินบุคคล ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ในระดับเดียวกัน ในสายงานเดียวกันหรือต่างสายงานกัน และเป็นผู้มีวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยไม่ต้องประเมินบุคคล ยกเว้นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) โดยดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนข้าราชการระดับ ๖, ๗ ไปดำรงตำแหน่งระดับ ๖, ๗ ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันได้

๒) กรณีการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนข้าราชการระดับ ๖ว, ๗ว ไปดำรงตำแหน่งระดับ ๖ว, ๗ว ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันได้

(๒) การโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าระดับควบ ๑ และระดับควบ ๒ ที่มีวิธีการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งต่างกัน ให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันได้

๓.๓ ให้สำนักงาน ก.พ. จัดตั้งศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้านภายในสำนักงาน ก.พ. เป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน โดยมี

หน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. เป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังที่ประกอบด้วยชื่อตำแหน่งในสายงานที่มีอยู่ในสภาพการณ์ปัจจุบันในหน่วยงานของรัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข. ประสานงานกับหน่วยงานส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาหรือพื้นที่ที่ประสงค์เพื่อจะได้ไปปฏิบัติงานใกล้บ้านพักอาศัย

ค. เป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่องการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนโดยทีม ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ง. เป็นศูนย์รับแจ้งความจำนงของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขอไปปฏิบัติงานใกล้บ้านหรือใกล้ที่ทำงานของบุคคลในครอบครัว (คู่สมรสหรือบุตร)

จ. ประสานหรือดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้โอน ย้าย แลกเปลี่ยนก่อนไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใหม่

๔. ขั้นตอนการดำเนินการ

ระยะที่ ๑ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจแก่ข้าราชการและส่วนราชการ

(๑) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่โครงการ

(๒) จัดทำหนังสือเวียนส่วนราชการขอความร่วมมือ

(๓) จัดประชุมสัมมนาหัวหน้าส่วนราชการเพื่อรับทราบนโยบาย

(๔) นัดพบข้าราชการผู้ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการแบบตลาดนัดสี่มุมเมือง

ระยะที่ ๒ การรับสมัครข้าราชการเข้าร่วมโครงการ

(๑) ข้าราชการผู้ประสงค์เข้าร่วมโครงการแสดงความจำนงด้วยตนเอง หรือส่งแบบแสดงความจำนงทางไปรษณีย์ไปยังศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้าน

ระยะที่ ๓ การเปรียบเทียบคุณสมบัติระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการฯ และดำเนินการโอนย้าย แลกเปลี่ยน (Matching)

(๑) ศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้าน ทำการรวบรวมแบบแสดงความจำนง และพิจารณาคุณสมบัติผู้ประสงค์จะโอน ย้าย แลกเปลี่ยน

(๒) เปรียบเทียบคุณสมบัติระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการฯ โอน ย้าย แลกเปลี่ยน (Matching) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป GIS รวบรวมรายชื่อข้าราชการผู้ประสงค์จะโอน ย้าย แลกเปลี่ยนที่ได้รับการพิจารณาตามหลักเกณฑ์เปรียบเทียบและจับคู่ ดำเนินการแจ้งรายชื่อข้าราชการให้ส่วนราชการดำเนินการออกคำสั่งโอน ย้าย แลกเปลี่ยนต่อไป

๕. การดำเนินการต่อไป

๕.๑ เพื่อให้การโอน ย้าย แลกเปลี่ยนข้าราชการไปปฏิบัติงานใกล้บ้านบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดผลในทางปฏิบัติจึงขอความร่วมมือให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

ก. ให้ความร่วมมือ ในการ

ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดที่ประสงค์จะแสดงความจำนงขอโอน ย้าย แลกเปลี่ยนไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน ได้แสดงความจำนงมาที่ศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้าน สำนักงาน ก.พ.

ข. ให้ส่วนราชการส่งเสริม สนับสนุน เร่งรัดดำเนินการการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้านให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

ค. ให้ทุกส่วนราชการให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน รวมทั้งการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนในกรณีอื่น รายงานต่อศูนย์บริการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

ง. ให้ส่วนราชการคงตำแหน่งเดิมไว้ กรณีที่ตำแหน่งว่างลง เมื่อมีการโอน ย้าย เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

จ. กรณีที่ส่วนราชการมีปัญหาหรือข้อขัดข้องในการดำเนินการเกี่ยวกับการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน ให้ติดต่อประสานงานกับศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้าน สำนักงาน ก.พ.

๕.๒ ให้ทุกกระทรวง ทบวง กรมที่สังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ ก.ม., ก.ร., ก.ค., ก.ตร., ก.ก. และส่วนราชการอื่นที่มีความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการดำเนินการโอน ย้าย แลกเปลี่ยนข้าราชการในสังกัด ร่วมกับศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้าน สำนักงาน ก.พ. โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็น

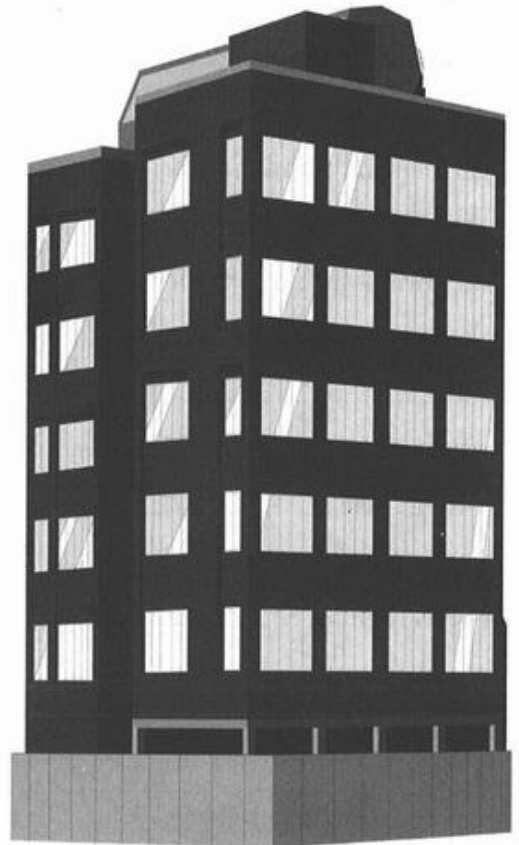
ศูนย์กลาง

ก.พ.พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ โดยมีข้อสังเกตเพื่อไปประกอบการศึกษาและดำเนินการต่อไป ดังนี้

๑. ในอนาคตควรจะได้มีการศึกษาเพื่อหาแนวทางให้กับข้าราชการบางตำแหน่งหน้าที่ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะตัวให้สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้

๒. การโอน ย้ายตามโครงการนี้อาจมีผลกระทบกับข้าราชการที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน เนื่องจากในกรณีเป็นการโอน ย้าย โดยสมัครใจ ผู้นั้นจะไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ดังนั้น จึงควรคำนึงถึงปัญหานี้ด้วย

อนึ่ง ได้ลงแบบฟอร์มแสดงความจำนงตามโครงการดังกล่าวข้างต้นมาเผยแพร่ให้ข้าราชการผู้ที่สนใจได้ทราบด้วยแล้ว



แบบแสดงความจำนง

สมัครเข้าโครงการส่งเสริมและประสานการโอน ย้าย

เจ้าหน้าที่ของรัฐไปปฏิบัติงานใกล้บ้าน

นาย นาง น.ส. ยศ..... อื่นๆ.....

๑. ชื่อ.....นามสกุล.....

๒. เลขประจำตัวประชาชน

๓. เพศ ชาย หญิง วัน/เดือน/ปี เกิด.....

๔. สถานที่พักอาศัยปัจจุบัน

บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ต.รอก/ชอย.....

ถนน..... ตำบล/แขวง.....

เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์ [].....

๕. สถานภาพการอยู่อาศัย

เป็นเจ้าของบ้าน บ้านของบิดามารดา

อยู่ร่วมกับญาติหรือผู้อื่น บ้านเช่า/หอพัก

อื่นๆ โปรดระบุ.....

๖. สถานที่ที่ติดต่อกลับได้สะดวก

บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ต.รอก/ชอย.....

ถนน..... ตำบล/แขวง.....

เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์ [].....

๗. ปัจจุบันข้าพเจ้ารับราชการสังกัด

กระทรวง/ทบวง.....

กรม/สำนักงาน.....

สำนัก..... กองหรือเทียบเท่า.....

อื่นๆ.....

ที่ตั้ง ถนน..... ตำบล/แขวง.....

เขต/อำเภอ..... จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์ [].....

๘. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งบริหาร.....

ชื่อตำแหน่งในสายงาน..... ระดับ/ชั้น/ยศ.....

เงินเดือน.....บาท เงินประจำตำแหน่ง.....บาท

วันที่บรรจุเข้ารับราชการ ว/ค/ป.....

วุฒิการศึกษาที่ได้รับ (เริ่มต้นตั้งแต่มัธยมต้นเป็นต้นไป)

วุฒิการศึกษา	คณะ	สาขา	สถานศึกษา	ปีที่สำเร็จการศึกษา
.....
.....
.....
.....
.....

วุฒิการศึกษาที่ใช้บรรจุ.....

วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....

๕. สถานภาพสมรส

- ๑ โสด ๒ สมรส ๓ สมรสแล้วแยกกันอยู่ ๔ หม้าย

๑๐. จำนวนบุตร.....คน กำลังศึกษา.....คน ทำงาน.....คน

๑๑. ๑ สถานที่ทำงานของกลุ่มสมรส ๒ โรงเรียนของบุตร ๓ สถานที่ทำงานของบุตร ๔ ภูมิลำเนาเดิม
(สำหรับท่านที่ประสงค์จะโอน ย้าย สถานที่ปฏิบัติงานเพื่อใกล้กับสถานที่ทำงานกลุ่มสมรส/โรงเรียน/สถานที่ทำงานบุตร/ภูมิลำเนาเดิม)

สถานที่ทำงาน/โรงเรียน/ภูมิลำเนาเดิม เลขที่.....ต.รอก/ชอย.....

ถนน.....ตำบล/แขวง.....

เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....

รหัสไปรษณีย์.....โทรศัพท์ [].....

๑๒. ปัจจุบันข้าพเจ้าเดินทางไปปฏิบัติงานด้วยยานพาหนะ

- ๑ รถส่วนตัว ๒ รถประจำทาง ๓ รถไฟ
 ๔ รถไฟฟ้า ๕ เรือ ๖ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ระยะทางจากบ้านถึงส่วนราชการปัจจุบันประมาณ.....กิโลเมตร

เวลาที่ใช้ในการเดินทางจากบ้านถึงส่วนราชการปัจจุบันประมาณ.....ชั่วโมง.....นาที

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่อวัน.....บาท

๑๓. เหตุผลที่ข้าพเจ้าต้องการโอน/ย้าย/แลกเปลี่ยน (เรียงตามลำดับความสำคัญ ๑, ๒, ๓,.....)

- | | | |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| ใกล้บ้านปัจจุบัน | ใกล้ภูมิลำเนาเดิม | ใกล้สถานที่ทำงานกลุ่มสมรส |
| ใกล้โรงเรียนบุตร | ใกล้สถานที่ทำงานบุตร | ระยะทางใกล้กว่าเดิม |
| ใช้เวลาเดินทางน้อยกว่าเดิม | ค่าใช้จ่ายในการเดินทางลดลง | อื่นๆ ระบุ..... |

๑๔. ส่วนราชการที่ประสงค์จะย้าย/โอนไปปฏิบัติงาน ตามลำดับดังนี้

อันดับที่ ๑ กระทรวง/ทบวง.....
กรม/สำนักงาน.....
สำนัก.....กองหรือเทียบเท่า.....
อื่นๆ.....
ถนน.....เขต/อำเภอ.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
ตำแหน่งที่ประสงค์จะโอน ย้าย.....

อันดับที่ ๒ กระทรวง/ทบวง.....
กรม/สำนักงาน.....
สำนัก.....กองหรือเทียบเท่า.....
อื่นๆ.....
ถนน.....เขต/อำเภอ.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
ตำแหน่งที่ประสงค์จะโอน ย้าย.....

อันดับที่ ๓ กระทรวง/ทบวง.....
กรม/สำนักงาน.....
สำนัก.....กองหรือเทียบเท่า.....
อื่นๆ.....
ถนน.....เขต/อำเภอ.....
จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
ตำแหน่งที่ประสงค์จะโอน ย้าย.....

แล้วแต่สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้

๑๕. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ในรอบ ๓ ปี ที่ผ่าน

มา).....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะที่ท่านคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงานใกล้บ้าน

.....
.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการฯ
ดังนี้

๑. ข้าพเจ้าพ้นทดลองปฏิบัติราชการแล้ว
๒. ข้าพเจ้าไม่อยู่ในระหว่างการชดใช้ทุนตามที่ ก.พ. กำหนด
๓. ข้าพเจ้ามีความประพฤติดีไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัย
๔. หากข้าพเจ้าได้โอน/ย้าย/แลกเปลี่ยนไปหน่วยงานใหม่ ข้าพเจ้าจะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มความรู้

ความสามารถ

๕. หากข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารฉบับนี้เป็นเท็จ ข้าพเจ้ายินยอมให้ทางศูนย์ฯ พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณีต่อไป

ลงลายมือชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ แนวหลักฐานดังนี้

๑. สำเนาทะเบียนบ้าน
๒. สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ

แผนที่ที่ตั้งบ้านของท่าน โดยสังเขป

ศูนย์บริการแลกเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานใกล้บ้าน สำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๘-๒๕๑๖, ๐-๒๒๘๘-๓๓๓๓ ต่อ ๒๓๐๔, ๒๑๗๒ โทรสาร ๐-๒๒๘๘-๕๕๐๘

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมและอนุรักษ์พลังงาน

มูม

“เพื่อนบุคลากร”

ทป.*

...การรักษาราชการแทน และการรักษาการในตำแหน่ง...

คำว่า “รักษาราชการแทน” และ “รักษาการในตำแหน่ง” เป็นถ้อยคำที่ได้ยินได้เห็น ได้พูด กันมานานแสนนาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ข้าราชการจะคุ้นเคยกับคำดังกล่าวเป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพราะบางครั้งตนเองจะต้องเป็นผู้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง และแม้ข้าราชการบางท่านอาจไม่เคยเป็นผู้รักษาราชการแทนหรือเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอื่นใด แต่ท่านก็จะต้องคลุกคลีเกี่ยวข้องกับผู้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่เสมอ ๆ หลายท่านอาจยังไม่ชัดเจนในความหมายและวิธีการว่ากรณีใดจะเป็นการรักษาราชการแทน และกรณีใดจะเป็นการรักษาการในตำแหน่ง ดังนั้น มูมเพื่อนบุคลากรฉบับนี้จะขอทำความเข้าใจในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

ความหมาย การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง หมายถึงการให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง เป็นการชั่วคราวในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งนั้น หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้

ทั้งนี้ การเป็นผู้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งใดจะมีผล ดังนี้

๑. ไม่ทำให้ผู้นั้นต้องพ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิม

๒. ผู้ที่รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งใดก็ตาม จะพ้นจากการเป็นผู้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งนั้น ก็ต่อเมื่อมีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ หรือเมื่อผู้ที่ดำรงตำแหน่งกลับมาปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้น ๆ แล้ว

มาถึงตรงนี้ อาจมีผู้สงสัยว่าผู้ได้รับแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งใด จะมีอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่รักษาการมาน้อยเพียงใด

ต้องขอตอบว่า ผู้รักษาราชการแทน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งใด จะมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ที่ตนรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง และในกรณีที่มิมีกฎหมายอื่น (รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมายหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา) แต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาราชการแทนหรือผู้รักษาการใน

* ศูนย์ทะเบียนประวัติข้าราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

ตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่เป็นกรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ในระหว่างรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

บางท่านอาจสงสัยว่า ในเมื่อการรักษา ราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่งมีความ เหมือนกันผลก็เหมือนกัน แต่เหตุใดจึงต้อง เรียกต่างกัน

ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ทั้ง ๒ กรณี เป็นเรื่อง ที่ดำเนินการตามกฎหมายคนละฉบับกันเท่านั้นเอง ลองติดตามไปสิคะ แล้วท่านจะหายข้องใจ

กฎหมายที่ว่าคนละฉบับนั้น คือกฎหมาย ใดบ้าง

คำตอบคือ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

แล้วกรณีใดจะเรียกว่า “รักษาราชการแทน” กรณีใดจะเรียกว่า “รักษาการในตำแหน่ง” ขอตอบว่า

ถ้าเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ก็เรียกว่า การรักษาราชการแทน

ถ้าเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เรียกว่าเป็นการรักษาราชการในตำแหน่ง

แล้วจะรู้ได้อย่างไรว่า กรณีใดจะใช้ กฎหมายใด

ต้องศึกษาทำความเข้าใจใน พระราช บัญญัติ ทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าว จึงจะเข้าใจชัดเจน

อย่างไรก็ตาม การรักษาการในตำแหน่ง จะใช้สำหรับตำแหน่งและกรณีที่มิได้บัญญัติให้ รักษาราชการแทน เท่านั้น

จะขอเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่าง ระหว่างการรักษาราชการแทนและการรักษาการ ในตำแหน่ง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางเปรียบเทียบการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

การรักษาราชการแทน	การรักษาการในตำแหน่ง
๑. ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ (มาตรา ๔๔ - ๔๗, ๕๖ และ ๖๔)	๑. ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (มาตรา ๖๗)
๒. ใช้สำหรับตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง ๒.๒ ปลัดทบวง รองปลัดทบวง (เฉพาะกรณี ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว) ๒.๓ อธิบดี รองอธิบดี	๒. ใช้สำหรับตำแหน่ง ดังนี้ ๒.๑ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ๒.๒ เลขานุการ รองเลขานุการ ผู้อำนวยการ

การรักษาราชการแทน	การรักษาการในตำแหน่ง
<p>๒.๔ เลขานุการ รองเลขานุการ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเทียบเท่าปลัดกระทรวงหรืออธิบดีในส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมด้วย (เฉพาะกรณีที่ไม่มีการดำรงตำแหน่งดังกล่าว)</p> <p>๒.๕ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ</p> <p>๒.๖ เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เทียบเท่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากองหรือหัวหน้าส่วนราชการอื่นตามมาตรา ๓๑วรรคสอง ที่ว่ากรมใดมีความจำเป็นจะแบ่งส่วนราชการโดยให้มีส่วนราชการอื่นนอกจาก (๑) สำนักงานเลขานุการกรมหรือ (๒) กองหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ฯลฯ เช่น ผู้อำนวยการสำนัก (สำหรับกรมที่กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการที่กำหนดให้มีสำนัก)</p>	<p>รองผู้อำนวยการ หรือ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเทียบเท่าปลัดกระทรวงหรืออธิบดีในส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมด้วย (เฉพาะกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้)</p>
<p>๓. ระบุตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาราชการแทนไว้ชัดเจนว่าต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งใด</p>	<p>๓. ไม่ได้ระบุตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง (ดำรงตำแหน่งใดก็ได้)</p>
<p>๔. บางกรณีต้องออกคำสั่ง บางกรณีไม่ต้องออกคำสั่ง (อัตโนมัติน)</p>	<p>๔. ทุกกรณีต้องออกคำสั่ง</p>
<p>๕. ออกคำสั่งไว้เป็นการล่วงหน้าได้</p>	<p>๕. ออกคำสั่งไว้เป็นการล่วงหน้าได้</p>
<p>๖. ให้แต่งตั้งจากข้าราชการในกรมนั้น</p>	<p>๖. ให้แต่งตั้งจากข้าราชการที่เห็นสมควร (อาจต่างกรมก็ได้)</p>
<p>๗. มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนรักษาราชการแทน</p>	<p>๗. มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนรักษาการในตำแหน่ง</p>

จากตารางเปรียบเทียบข้างต้นนี้ คงจะเห็นความแตกต่างของการรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง รวมทั้งวิธีการแต่งตั้งให้ข้าราชการรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่งแล้วนะคะ สำหรับเพื่อนข้าราชการที่เป็นบุคลากรได้เข้าใจมากยิ่งขึ้นและปฏิบัติได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว แล้วพบกันใหม่คะ

ท้อใจเสีย

เทอร์โบ...

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๕

นั่นหมายความว่า การปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปรับบทบาทภารกิจของ กระทรวง ทบวง กรมใหม่ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ที่จริงการปฏิรูประชาการนั้น ได้เริ่มดำเนินการมาหลายรัฐบาลแล้ว แต่ก็ทำได้ ไม่สำเร็จ ไม่ว่าจะ ปรับเล็กหรือปรับใหญ่ เหมือนครั้งนี้

“เทอร์โบ” ก็ขอแสดงความยินดีกับรัฐบาลนี้ด้วย ที่สามารถปรับบทบาทภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ได้สำเร็จ

หลายท่านอาจจะต่อว่าว่า มีกระทรวงเพิ่มขึ้น และมีส่วนราชการในระดับกรม เพิ่มขึ้น แต่เพราะจำนวนข้าราชการยังเท่าเดิม จึงทำให้ต้องเกลี้ยอัตรากำลังไปให้กระทรวงและกรมที่ เพิ่มขึ้นใหม่

ดังนั้น กระทรวงและกรมต่าง ๆ ก็จะมีจำนวนข้าราชการที่น้อยลง ประกอบกับภารกิจที่ปรับปรุงใหม่ กระทรวงและกรมต่าง ๆ มีภารกิจหลักที่ชัดเจนมากขึ้น ไม่ซ้ำซ้อนกันเหมือนเมื่อก่อน

พูดง่าย ๆ คือ ในงานแต่ละเรื่อง มี “เจ้าภาพ” ที่ชัดเจน จึงเห็นว่าจะให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

แม้ว่าการปรับบทบาทภารกิจของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ จะเป็นเรื่องใหญ่ กระทำได้ ลำบากและเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการปฏิรูประชาการ

แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องรับรองว่า การบริการประชาชนในภาพรวมจะดีขึ้น เพราะการมี “เจ้าภาพ” ที่ชัดเจนนั้น

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับอย่างชัดเจนก็คือ การได้รับความสะดวกในการรับบริการ เพราะไปขอรับบริการได้ที่จุดเดียว ไม่ต้องวิ่งไปวิ่งมา ติดต่อกับหลายส่วนราชการเช่นแต่ก่อน

แต่การที่จะได้รับบริการที่ดีขึ้นนั้น “เทอร์โบ” เห็นว่ายังมีส่วนสำคัญอย่างน้อย อีก ๒ ประการ ที่จะต้องปฏิรูปก็คือ

ประการแรก คือ “การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน” และ

ประการที่สอง คือ “การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการ”

“การปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน” นั้น ไม่ใช่เรื่องยากหากส่วนราชการนั้น ๆ มีความตั้งใจที่จะปรับปรุง เพราะมีหลายส่วนราชการได้ดำเนินการไปแล้ว และ “เทอร์โบ” ก็เคยเขียนถึงไปแล้วหลายเรื่องใน คอลัมน์นี้

การทำขั้นตอนให้ง่ายและสั้นลง ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้ เทคโนโลยีได้เข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน ได้มาก นอกจากจะช่วยให้เร็วและสะดวกขึ้นแล้ว เทคโนโลยียังช่วยให้ลดการใช้ดุลยพินิจของข้าราชการ ได้อีกมาก

การลดการใช้ดุลยพินิจลง จะช่วยลดเงินใต้โต๊ะที่อาจจะหลงเหลืออยู่บ้างในบางที่บางแห่งได้ด้วย ดังนั้น งานที่จะต้องเร่งปฏิรูปต่อ ก็คือ “ขั้นตอนการทำงาน” นี้แหละ ทุกส่วนราชการทั้งใหม่และเก่าคงจะต้องเร่งรัดกันอย่างจริงจัง ที่สำคัญก็คือ “ขั้นตอนการทำงาน” นั้น แม้จะปรับปรุงไปแล้ว ก็ยังปรับปรุงได้อีก และปรับปรุง ได้เรื่อย ๆ

มีตัวอย่างให้เห็นกันมาแล้ว ว่าก่อนการปรับปรุงต้องใช้เวลาในการดำเนินการ เป็นเดือน ปรับปรุงแล้วเหลือเป็นวัน ปรับปรุงต่อไปเหลือเพียงเป็นชั่วโมง และปรับปรุงครั้งสุดท้ายเหลือเป็นเพียงนาทีเท่านั้น

และไหน ๆ เราก็มีกระทรวงที่ใหม่เอี่ยม ก็คือ กระทรวงไอซีที ซึ่งหน้าที่หลักก็คือการพัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในราชการไทย ก็ขอฝากกระทรวงนี้ให้ช่วยคิดและพัฒนาด้วย ระบบงานใดก็ตาม ที่ทุกส่วนราชการจะต้องปฏิบัติ และระบบงานนั้น สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้ ดังนั้น แทนที่จะให้แต่ละส่วนราชการไปพัฒนาเทคโนโลยีมาใช้เอง ซึ่งจะเสียเวลาและเสียงบประมาณเป็นจำนวนมาก

กระทรวงไอซีที น่าจะช่วยคิดและพัฒนาในเรื่องเหล่านี้ให้ แล้วให้ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้พัฒนา หรืออาจมีใช้แล้วแต่ยังไม่ดีเท่าที่ควร

ได้นำไปใช้ได้ทันที

ซึ่งนอกจากจะประหยัดทั้งงบประมาณ เวลาและกำลังคนอย่างมากแล้ว

ยังมีฐานข้อมูลที่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้อีกมากด้วย

แต่หากหน่วยงานใดที่เขาใช้ระบบที่ใช้ได้ที่อยู่แล้ว ก็ไม่ต้องไปบังคับให้เขามาใช้หรอกนะครับ

เพราะอาจจะเสียเวลาและเสียเงินงบประมาณมากยิ่งขึ้น

เรื่องสุดท้ายคือเรื่อง “การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการ” ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากที่สุด

ที่จริงในแผนปฏิรูประบบราชการก็มีอยู่แล้ว เป็นแผนที่ ๕ ชื่อว่า “แผนปรับปรุงคุณธรรมและ

จริยธรรมข้าราชการ”

แต่ “เทอร์โบ” อยากใช้คำว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการ
ที่จริงก็คล้าย ๆ กับการปรับคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการนั้นแหละ
แต่คำว่า “การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม” เห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
เพราะการปรับคุณธรรมและจริยธรรมนั้น แม้ว่าจะครอบคลุมแล้ว
แต่บางท่านอาจจะนึกถึงเฉพาะการที่ข้าราชการเป็นคนดีเพียงอย่างเดียว
พฤติกรรมใหม่ของข้าราชการในยุคปฏิรูปราชการก็คือ พฤติกรรมที่ทำให้ประชาชน ผู้รับบริการ

ได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ

ได้รับความสะดวกและความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

รวมทั้งให้บริการด้วยใบหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส พุดง่าย ๆ คือ บริการด้วยใจ
การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการนั้น ประชาชนมีส่วนช่วยได้เป็นอย่างมาก
เห็นข้าราชการที่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ก็ต้องช่วยกันกระตุ้นหรือช่วยกันปรับปรุง
โดยการแจ้งให้ทางราชการได้ทราบ

อาจจะร้องเรียนกับส่วนราชการนั้น ๆ โดยตรง

หรือแจ้งที่ สายด่วน “๑๕๙๘” ของสำนักงาน ก.พ.

ที่ได้ผลเร็วที่สุด ก็เห็นจะเป็นการร้องเรียนผ่านสื่อมวลชน

ทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์

เพราะในปัจจุบันนั้น หนังสือพิมพ์หลายฉบับก็มีคอลัมน์ให้ประชาชนร้องเรียน

สถานีวิทยุหลายสถานีก็มีรายการเช่นว่านี้

แต่ที่เร็วที่สุด และประชาชนสนใจมากที่สุด เห็นจะเป็นรายการทางโทรทัศน์

เพราะได้ฟังด้วยหู ดูด้วยตา

ที่ฮิตติดอันดับก็เห็นจะเป็นของช่อง ๗ สี และของไอทีวี ซึ่งมีให้ชมกันทุกวัน

เพราะทุกซอกของชาวบ้านมีมากเกินไป บางสถานีเช่น สถานีโทรทัศน์ไอทีวี นอกจากจะเสนอทุกวัน
แล้ว ยังเสนอทุกซอกชาวบ้านเป็นของแต่ละภาคด้วย

โดยออกอากาศพร้อม ๆ กันในแต่ละภาคนั้น

ที่โฆษณาให้ฟรี ๆ เพราะอยากเห็นสื่อมวลชนได้เข้ามามีส่วนช่วยในเรื่องนี้ ให้มากยิ่งขึ้น

เพราะประโยชน์สุดท้ายจะตกอยู่ที่ประชาชนโดยตรง

แรงจูงใจที่เขียนบทความเรื่องนี้ ก็เพราะได้ยินและได้ฟังพฤติกรรมการแก้ปัญหาของข้าราชการ
ในระดับผู้อำนวยการเขตคนหนึ่ง ในรายการทุกซอกชาวบ้านของไอทีวี นี้แหละ

ได้ฟังการชี้แจงแล้ว เห็นว่าพฤติกรรมการแก้ปัญหาเช่นนี้น่าจะหมดไปได้แล้ว ในยุคปฏิรูปราชการนี้
คงไม่ต้องบอกรอกนระครบว่าเป็นส่วนราชการใด

เพราะอาจจะกระทบกับข้าราชการทั้งหมดของส่วนราชการนั้น
ปกติรายการ “ทุกข์ชาวบ้าน” ของไอทีวี เขาจะเสนอถึงความเดือดร้อนของประชาชนก่อน
มีประชาชนหลายคนอธิบายให้ผู้สื่อข่าวฟังว่าเขาเดือดร้อนอย่างไร และต้องการให้ทางราชการ
ช่วยเหลือเขาอย่างไร

หลังจากนั้น ผู้สื่อข่าวก็จะไปตามข้าราชการที่รับผิดชอบโดยตรง ว่าจะมีหนทางช่วยเหลือชาวบ้าน
ได้อย่างไร

ข้าราชการในระดับผู้อำนวยการเขตคนนั้น ตอบสั้น ๆ ว่า ขอให้ประชาชน ทำหนังสือขึ้นมา แล้ว
เขาจะได้เสนอกกรมให้แก่ปัญหาดังกล่าวต่อไป

ท่านผู้อ่านคงจะคิดว่า ก็คงเป็นเรื่องธรรมดาที่ข้าราชการจะต้องตอบเช่นนั้น

เพราะปกติแล้ว ข้าราชการเขาก็ทำกันเช่นนี้ทั้งนั้น

ก็คงอาจจะใช่ครับ หากเป็นข้าราชการในสมัยก่อน ๆ

แต่ข้าราชการในสมัยนี้นั้น น่าจะเปลี่ยน “พฤติกรรม” เช่นนี้ได้แล้ว

การที่ข้าราชการเห็นประชาชนเดือดร้อน มีความจำเป็นด้วยหรือที่จะต้องให้ประชาชนเป็นผู้เขียน
หนังสือชี้แจงว่าเขาเดือดร้อนอย่างไร และต้องการให้ทางราชการช่วยเหลือเขาอย่างไร

ข้าราชการที่ประสบพบเห็นประชาชนเดือดร้อน และสิ่งที่เดือดร้อนนั้นเป็นเรื่องที่อยู่ในความ
รับผิดชอบของตนเอง

ก็ย่อมที่จะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้หน่วยเหนือขึ้นไปพิจารณา ให้ความเห็นชอบหรือ
ดำเนินการแก้ไขปัญหาได้

โดยไม่จำเป็นต้องให้ประชาชนซึ่งอาจจะพูดถึงความเดือดร้อนได้ แต่อาจจะเขียนหนังสือไม่ได้ เป็น
ผู้เสนอเรื่อง

เพราะการแก้ไขปัญหาที่หน่วยงานรับผิดชอบนั้น ควรดำเนินการได้ทันที

โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเขาร้องเรียน หรือต้องให้หน่วยเหนือสั่งมาก่อน

นอกจากปัญหานั้น อยู่นอกเหนืออำนาจที่จะตัดสินใจ หรือต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยเหนือ
จึงต้องรีบนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา

หากข้าราชการของเรา ยังทำงานแบบตั้งรับ อย่างเช่นตัวอย่างที่เห็นข้างต้น

คือมีปัญหาแล้วจึงจะทำ แล้วก็ทำโดยใช้วิธีการเดิม ๆ คงไปไม่รอด

ข้าราชการที่ตินั้น จะต้องปฏิบัติงานเชิงรุก

ไม่ต้องรอให้มีปัญหาเกิดขึ้น แต่จะคอยหาทางป้องกันรวมทั้งแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น
หรือเกิดขึ้นแล้ว โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนร้องเรียน

ข้าราชการใดก็ตาม ที่ไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ ให้เข้ากับยุคสมัย

ก็คงต้องเตรียมเก็บกระเป๋ากลับบ้านได้แล้ว

เพราะคิดว่า คงไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใด อยากรับไว้ให้เสียเครดิตของส่วนราชการนั้นหรอก □

รู้ศัพท์รู้แสง

นางกิดใจ

Being

นอกจากเป็น Present participle ของ be แล้ว คำว่า being ยังมีความหมายในตัวเองด้วย คือหมายถึงสภาวะการมีอยู่ การเป็นอยู่ เช่น วลี in being แสดงถึงสถานะของการเกิดขึ้นแล้ว หรือเป็นอยู่แล้ว

Environmental and Natural Conservation Group is already *in being* in the society.

The Provincial Development Plan is already *in being*.

ถ้าสิ่งหนึ่ง comes into being หรือ is called/ brought into being หมายถึงสิ่งนั้นได้ก่อรูป หรือก่อตัวขึ้นมา เป็นสิ่งที่มีอยู่จริง

The European Community *came into being* as a result of the Treaty of Rome.

According to the law, the present agricultural development plan *has been brought into being*.

เมื่อต่อท้ายคำนามจะเน้นถึงความเป็นสิ่งมีชีวิต (a living creature) เช่น the right of human *being*, a strange *being* from the outer space.

บ๊าย บาย ก่อนสำหรับฉบับนี้ครับ

ที่มา: ดัดแปลงจาก “office talk” ใน the Nation, April, 25, 2002. และ A.S. Hornby Oxford

Advanced Learner's Dictionary of Current English, fifth edition.

อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภานุลาสวัสดิ์*



ปฏิรูประบบราชการจนเห็นโครงสร้างส่วนราชการใหม่แล้ว
หวังว่า การปฏิรูปงานของส่วนราชการต่างๆคงจะ
รวดเร็วและราบรื่นมากขึ้นกว่าเดิมครับ..... ขอให้ชาวบ้านเขาร้องว่า
“มันก็เหมือนเดิม เพียงแต่เหล่าเก่าในชุดใหม่เท่านั้นแหละ”..... ส่วนใน
แวดวงวินัยของข้าราชการยังคงไม่ต่างไปจากเดิมนักจึงหยิบยกเรื่องทั้งที่
เป็นเรื่องวินัยและไม่ใช่วินัยมาบอกกล่าวกันเป็นอุทธรณ์กันอีกครั้ง ครึ่งนี้
เป็นเรื่องยาวๆเกี่ยวกับกฎหมายล้างมลทิน ๒ เรื่อง เงินเดือนระหว่าง
ออกจากราชการ ๑ เรื่อง และเรื่องรับสินบนอีก ๑ เรื่อง ครับ...เชิญตาม
เข้าไปดูเลยครับ.....

* นิติกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ล้างมลทินไม่ย้อนหลัง



นายเหี่ยมได้ยื่นใบสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งระดับ ๑ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๓๘ ปรากฏว่า สอบแข่งขันได้ ทางราชการจึงได้สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับ ๑ ต่อมาทางราชการได้รับแจ้งจากกรมตำรวจว่า ผลการตรวจสอบประวัติคืออาญาและลายพิมพ์นิ้วมือ พบว่า นายเหี่ยมเคยถูกจับกุมข้อหาโทรมหนิงและศาลพิพากษาจำคุกมีกำหนด ๓ ปี ๔ เดือน ฐานข่มขืนกระทำชำเรา ทางราชการจึงได้สั่งให้นายเหี่ยมออกจากราชการตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ เพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ คือ ไม่เป็นผู้ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

นายเหี่ยมได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ. ว่าตนเองได้รับโทษแล้ว และพ้นโทษตั้งแต่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๓๘ และได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๓๘ จึงมิได้เป็นผู้รับโทษจำคุกอันเป็นเหตุให้ขาดคุณสมบัติทั่วไปแต่อย่างใด การที่ทางราชการสั่งให้ตนออกจากราชการจึงเป็นการไม่ชอบ

ก.พ. พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า กรณีนี้ผู้ร้องทุกข์เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกฐานข่มขืนกระทำชำเราจึงตกเป็นผู้
ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๐ (๑๐)
ตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษ และไม่อยู่ในฐานะที่จะสมัครสอบแข่งขันเพื่อ
บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนในครั้งนี้ได้ แม้
ต่อมาผู้ร้องทุกข์จะได้รับล้างมลทิน ตั้งแต่วันที่ ๑๑
กันยายน ๒๕๓๘ เป็นต้นมา ก็ตาม แต่การได้รับล้าง
มลทินตามกฎหมายนี้ไม่มีผลย้อนหลังไปจนถึงวัน
ที่สมัครสอบแข่งขัน ทางราชการสั่งให้ผู้นี้ออก
การสอบแข่งขันได้ของผู้บรรจุและแต่งตั้งผู้นี้เข้า
รับราชการเป็นราชการสั่งให้ผู้นี้ออก
จากราชการจึงเป็นการถูกต้องแล้ว จึงลงมติยกคำร้องทุกข์และนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว (เรื่องทุกข์
๑๐ / ๒๕๔๑) ความคึกคองในวัยหนุ่มเป็นผลร้ายแก่ตนเองในอนาคตดังเช่นเรื่องนี้.....จงจำไว้เป็น
อุทาหรณ์



ล้างมลทินเพิ่มโทษไม่ได้



นายเขียวได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รักษาการณั้ประตูเรือนจำ ตั้งแต่เช้าถึงเย็น ครั้งตอนเที่ยงนายเขียวได้ลักลอบนำ โทรศัพท์มือถือของญาติผู้ต้องขังเข้าไปในเรือนจำให้ผู้ต้องขังใช้พูดคุย ติดต่อกับบุคคลภายนอก ผู้บังคับบัญชาจึงได้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงผลการสอบสวนเห็นว่า การกระทำของนายเขียวเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษเพิ่มเวรยาม

อธิบดีผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของนายเขียวเป็นความผิดวินัยร้ายแรงจึงสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๑๐๕ วรรคสี่ ผลการสอบสวนพิจารณาอธิบดีโดยมติ.ก.พ.กรมได้สั่งให้นายเขียว

ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง โดยฟังว่านายเขียวลักลอบนำ โทรศัพท์มือถือเข้าไปให้ผู้ต้องขังใช้พูดคุยกับบุคคลภายนอกและเชื่อว่าได้รับผลประโยชน์เป็นการตอบแทนจากญาติผู้ต้องขัง พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่จากการสอบสวน ไม่ได้พยานหลักฐานแน่ชัดพอที่จะลงโทษทางวินัย ถ้าหากให้อยู่รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

นายเขียวได้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ. ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า นายเขียวได้ละทิ้งหน้าที่เวรรักษาการณั้ประตูแล้วออกไปที่ห้องเยี่ยมญาติและนำ โทรศัพท์มือถือของญาติผู้ต้องขังไปให้ผู้ต้องขังในเรือนจำใช้ติดต่อกับบุคคลภายนอก หลังจากนั้นในวันเดียวกันยังได้ละทิ้งหน้าที่เวรอีกครั้ง เพื่อนำ โทรศัพท์มือถือไปคืนให้ญาติผู้ต้องขัง ทั้งยังมีพฤติกรรมวิ่งเต้นประกันตัวให้ผู้ต้องขัง โดยเรียกและรับประโยชน์ตอบแทนจากผู้ต้องขังหรือญาติผู้ต้องขัง เมื่อได้รับเงินหรือทรัพย์สินแล้วกลับไม่ดำเนินการประกันตัวให้การกระทำของนายเขียวเป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานประพฤติกั้ชั้วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๘๘ วรรคสอง สมควรลงโทษไล่ออกจากราชการแต่โดยที่ผู้ร้องทุกข์ได้รับการล้างมลทินแล้ว จึงไม่อาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งจากให้ออกเป็นไล่ออกจากราชการได้ จึงลงมติให้ยกคำร้องทุกข์ ซึ่งนายกรัฐมนตรึพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย (ร้องทุกข์ ๖/๒๕๓๕).... เรื่องนี้ก็เป็นตัวอย่างให้เห็นว่าเรื่อง โทรศัพท์มือถือนี้จะได้เข้าไปแสดงตัวในเรือนจำมานานแล้ว ครึบไม่ใช่เพิ่งจะเข้าไปครึบ.....



เงินเดือนระหว่างออก

n

พระราชกรณียกิจได้สั่งลงโทษปลดนายโชคดีออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตาม มาตรา ๕๘ วรรคสอง นายโชคดีได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ. ซึ่ง ก.พ. พิจารณา แล้วเห็นว่า การกระทำของนายโชคดียังไม่ถึงขั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ควรได้รับโทษเพียงลดขั้น เงินเดือนจำนวน ๑ ขั้น จึงลงมติให้รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลด โทษลงเป็นลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้นและให้กลับเข้ารับราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย อธิบดีผู้ บังคับบัญชาจึงมีคำสั่งให้ผู้นี้กลับเข้ารับราชการและสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น และรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงได้พิจารณาอนุมัติจ่ายเงินเดือนระหว่างออกจากราชการให้ผู้นี้เป็นเงิน ๑/๔ ของเงินเดือนที่ได้ รับอยู่ขณะออกจากราชการ

นายโชคดีร้องทุกข์ว่าตนควรได้รับเงินเดือนระหว่างออกจากราชการ เป็นเงินครึ่งหนึ่งแต่กลับได้รับเพียงหนึ่งในสี่เท่านั้น ไม่น่าจะถูกต้องตามกฎหมาย ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่ามาตรา ๑๒๖ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติถึงกรณีที่มีการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้า รับราชการว่าให้นำหลักเกณฑ์ในเรื่องการสั่งพักราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่ง หลักเกณฑ์ในเรื่องเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นตามพระราชบัญญัติเงินเดือนของ ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. ๒๕๐๒ มาตรา ๗ (๒) บัญญัติว่าถ้าปรากฏว่า ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออกหรือ ไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการตามที่ เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด และตามระเบียบการจ่ายเงินเดือนให้แก่ข้าราชการซึ่งถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและข้าราชการซึ่งถูกสั่งให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก จากราชการ แล้วต่อมาได้รับการยกโทษ พ.ศ. ๒๕๒๓ ข้อ ๔ (๒) ได้กำหนดว่าข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ แล้วต่อมาผู้มีอำนาจพิจารณาตามกฎหมายได้พิจารณาวินิจฉัยว่า ข้าราชการผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด จึงสั่งยกโทษและให้กลับเข้ารับราชการ ทั้งนี้ โดยกรณีถึงที่สุดแล้ว ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นได้กระทำความผิด หรือมีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายเงินเดือนในระหว่างที่ มิได้มาปฏิบัติราชการ ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะออกจากราชการตามที่รัฐมนตรี เจ้าสังกัดกำหนด และต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนของ ข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการมาใช้บังคับแก่การจ่ายเงินเดือนข้าราชการผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออก ปลด ออก หรือไล่ออกโดยอนุโลมซึ่งหมายความว่าให้นำพระราชบัญญัติเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ.



๒๕๐๒ มาใช้บังคับนั่นเอง ดังนั้น ก.พ. จึงเห็นว่าตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องดังกล่าวได้ให้อำนาจรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณากำหนดการจ่ายเงินเดือนระหว่างออกจากราชการในจำนวนที่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับอยู่ในขณะออกจากราชการได้ ดังนั้น การที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดอนุมัติให้จ่ายเงินเดือนในระหว่างออกจากราชการแก่ผู้ร้องทุกข์จำนวนหนึ่งในสี่ของเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในขณะออกจากราชการนั้น เป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแล้ว จึงลงมติให้ยกคำร้องทุกข์ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว ร้องทุกข์ ๕/๒๕๓๕..... กรณีนี้เป็นเรื่องเงินเดือนในระหว่างออกจากราชการว่าควรได้รับอนุมัติจ่ายเท่าใดและเงินเดือนที่ถูกงดจะได้คืน หรือไม่..... กรณีนี้ไม่มีการหยิบยกขึ้นมาร้องทุกข์ แสดงว่ามีการดำเนินการโดยถูกต้องแล้ว..... นอกจากนี้ ยังมีคำถามอีกเสมอว่าระหว่างออกจากราชการจะสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ หรือไม่ ก็คงจะต้องชี้แจงว่า เมื่อออกจากราชการไปก็ไม่มีการปฏิบัติงานที่จะประเมินก็จะไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนครับ.....

รับรองไม่ติดคุก

U นายช่วยเป็นชาวบ้านมีอาชีพรับจ้างได้ไปรับจ้างขนไม้ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเจ้าหน้าที่ตำรวจได้จับกุมนายช่วยเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมายป่าไม้ ต่อมาพนักงานอัยการได้เตรียมเรื่องที่จะยื่นฟ้องนายช่วย เมื่อนายช่วยมาศาลก็ได้พบกับนางอิม ซึ่งทำงานที่ศาลจังหวัดและรู้จักกับญาติของเพื่อนนายช่วยก็เคยทำผิดตามกฎหมายป่าไม้เหมือนกัน และศาลเพียงพิพากษาปรับเท่านั้นจากการเจรจากัน นางอิมเรียกร้องเงินจำนวนเกือบ ๒๐,๐๐๐ บาท โดยอ้างว่าจะนำเงินไปช่วยเหลือวงเงินคดีนายช่วยเชื่อใจจึงมอบเงินจำนวนดังกล่าวให้นางอิมไป ปรากฏว่าศาลได้พิพากษาลงโทษจำคุกนายช่วยเป็นเวลา ๑ ปี ๕ เดือน นายช่วยได้รับประกันตัว จึงได้ไปติดตามทวงเงินคืน แต่นางอิมไม่ให้นายช่วย จึงได้ไปร้องเรียนกับนายบริการ ซึ่งเป็น ส.ส. ให้ช่วยเหลือโดยมอบให้ทนายความฟ้องร้องเรียกเงินคืนได้เกือบหมด ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษไล่นางอิมออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๕๘ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ (อ.๑/๒๕๔๐) เชื่อเถอะ เชื่อเถอะ.... ติดคุกทุกรายเลยเชียวแหละ.....



สื่อสารเรื่องการสอบ



หมวกดี ussim

ขณะนี้สำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศกำหนดการรับสมัครสอบแข่งขันและคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับทุนรัฐบาล และกำหนดการสอบเข้ารับราชการสำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ประจำปีงบประมาณ 2546 ออกมาแล้ว สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้จึงขอเสนอกำหนดการสอบดังกล่าว เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถติดตามข่าวสารได้ทันเหตุการณ์และมีเวลาเตรียมตัวตั้งแต่เนิ่นๆ ดังนี้

ประเภท	จำนวนทุน	ระดับ	เดือน/ปีที่รับสมัคร โดยประมาณ
๑. ทุนระดับมัธยมศึกษา			
๑.๑ ทุนเล่าเรียนหลวง	๕	ปริญญาตรี	๓ - ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๕
๑.๒ ทุนไทยพัฒนา	๕๐	ปริญญาตรี	
๑.๓ ทุนกลางระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	๕	ม.ปลาย-ตรี-โท	
๑.๔ ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ	๒	ปริญญาตรี-โท-เอก	
๑.๕ ทุนไทยพัฒนา (พิเศษ)	๑๐	ปริญญาตรี-โท	
๒. ทุนระดับปริญญา			
๒.๑ ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ	๕๔	ปริญญาโท, โท-เอก, เอก	พฤศจิกายน ๒๕๔๕
๒.๒ ทุนรัฐบาลที่จัดไว้เป็นส่วนกลาง	๒๐	ปริญญาโท, โท-เอก	
๒.๓ ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์	๑๘	ปริญญาโท, โท-เอก, เอก	
๒.๔ ทุนการรถไฟแห่งประเทศไทย	๒	ปริญญาโท	
๓. ทุนพัฒนาข้าราชการ			
๓.๑ ทุนพัฒนาข้าราชการ-ระบุสังกัด	๒๐	ปริญญาโท, โท-เอก, เอก	} มกราคม ๒๕๔๖
๓.๒ ทุนพัฒนาข้าราชการ-ไม่ระบุสังกัด	๒๐	ปริญญาโท, โท-เอก	
๓.๓ ทุนฝึกอบรม	๓๐	ประกาศนียบัตร	เมษายน ๒๕๔๖

๔. ทู่นับสนุนการศึกษาของคนพิการ			
๔.๑ ระดับมัธยมศึกษา			
- พิการทางการเห็น	๑	} ปรินญาตรี-โท หรือ ประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน	มกราคม ๒๕๔๖
- พิการทางการได้ยิน	๑		
- พิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว	๑		
๔.๒ ระดับปรินญา			
- พิการทางการเห็น	๑	} ปรินญาโท, โท-เอก ประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน	มกราคม ๒๕๔๖
- พิการทางการได้ยิน	๑		
- พิการทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว	๑		
๕. ทู่นสำหรับผู้ที่กำลังศึกษาในต่างประเทศ หรือได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษาจาก สถาบันการศึกษาในต่างประเทศ	๑๐	ปรินญาโท-เอก หรือเอก	พฤษภาคม ๒๕๔๖
รวมจำนวนทุน	๒๓๖		

ส่วนการดำเนินการสอบเข้ารับราชการสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปรินญาโททุกสาขา(ยกเว้นสาขาวิชาและสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน)ในปี ๒๕๔๖ นี้ ยังกำหนดการรับสมัครใน Web Site ของสำนักงาน ก.พ. ที่ www.ocsx.go.th และชำระค่าธรรมเนียมการสอบที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)ทุกสาขา ในทุกวันที่ ๑-๑๐ ของทุกเดือน โดยจะประกาศรายชื่อผู้สมัครในวันที่ ๒๐ ของเดือนที่สมัคร จัดสอบในทุกวันจันทร์ที่ ๔ ของเดือนที่สมัครสอบ ซึ่งได้กำหนดวันสอบข้อเขียนของแต่ละเดือนตั้งแต่เดือน ต.ค. ๔๕ - ก.ย. ๔๖ ดังนี้

เดือน ต.ค. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๘ ต.ค. ๒๕๔๕	เดือน พ.ย. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๕ พ.ย. ๒๕๔๕
ธ.ค. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๓ ธ.ค. ๒๕๔๕	ม.ค. ๒๕๔๖	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๗ ม.ค. ๒๕๔๖
ก.พ. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๔ ก.พ. ๒๕๔๖	มี.ค. ๒๕๔๖	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๔ มี.ค. ๒๕๔๖
เม.ย. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๘ เม.ย. ๒๕๔๖	พ.ค. ๒๕๔๖	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๖ พ.ค. ๒๕๔๖
มิ.ย. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๓ ต.ค. ๒๕๔๖	ก.ค. ๒๕๔๖	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๔๖
ส.ค. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๕ ส.ค. ๒๕๔๖	ก.ย. ๒๕๔๕	สอบข้อเขียนวันที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๔๖

และจะประกาศผลการสอบในวันศุกร์ที่จัดสอบ ทาง web site ของสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้หากผู้สมัครส่งใบสมัคร หรือไม่เข้าสอบ หรือสอบไม่ผ่าน จะไม่มีสิทธิสอบในเดือนต่อไป ๑ เดือน



ธงชัย เจษฎาชีวิน*

การปฏิรูประบบราชการ คือ การสร้างองค์กรของรัฐให้มีความกะทัดรัด มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและรวดเร็ว โดยทำให้โครงสร้างและกลไกของรัฐมีระบบการทำงานให้สิ้นกระชับ คล่องตัว ไม่ซ้ำซ้อนกัน ทำงานง่ายขึ้น อันเป็นการช่วยประหยัดภาษีรัฐ แล้วนำภาษีนั้นไปปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์เทคโนโลยีให้ทันสมัย รวมทั้งการสนับสนุนด้านวิชาการ ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ให้แก่ข้าราชการ เพื่อการพัฒนาประเทศชาติ

ประเทศชาติ ก็จะได้ข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความคิดสร้างสรรค์ และมองการณ์ไกล สำหรับ**ประชาชน** ก็จะได้ข้าราชการที่มีทัศนคติและจิตสำนึกในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชน มีการปรับขั้นตอนการ

ทำงานให้กระชับสั้นขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี รวดเร็ว ฉับไว ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน และสามารถตรวจสอบการทำงานของข้าราชการได้ด้วย ส่วน**ข้าราชการ**เองก็มีความภูมิใจ มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ของการเป็นข้าราชการ เป็นที่รัก ประทับใจและได้รับความศรัทธาจากประชาชน เมื่อข้าราชการทำงานดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็ได้รับผลตอบแทนที่ดี มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการประเมินผลงานอย่างเสมอภาค และยุติธรรมในระบบคุณธรรม โดยไม่มีเส้นสายของระบบอุปถัมภ์

สำหรับวารสารข้าราชการฉบับนี้ ดอแล่มน์ กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ ขอเสนอเรื่องเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ อีก ๒ เรื่อง ดังนี้

* นิตินกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา ตามกฎหมายใหม่

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๕๒ วรรคสอง บัญญัติว่า ในการเสนอเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งให้รายงานความสมควร พร้อมทั้งเหตุผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดไปด้วย มาตรา ๕๘ บัญญัติสรุปความว่า วิธีดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด และมาตรา ๕๙ บัญญัติสรุปความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามมาตรา ๕๘ สำหรับผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้แต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และโดยที่ได้มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาการโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ แล้วนั้น

เพื่อให้การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามโครงสร้างกระทรวงและกรมใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.พ. จึงขอความ

เข้าใจเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนการใช้บัญชีสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ในโครงสร้างกระทรวง และกรมใหม่ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๔/ว.๑๓ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดังนี้

๑. ส่วนราชการที่กำลังจะประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หากพิจารณาว่า อาจเกิดปัญหาซ้ำซ้อนในการดำเนินการ ก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของส่วนราชการที่จะชะลอการสอบคัดเลือกไว้ก่อน

๒. ส่วนราชการที่มีการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งใดไปแล้ว และยังไม่ได้ดำเนินการสอบ ต้องให้สิทธิผู้สมัครสอบที่โอน ย้ายไปส่วนราชการอื่นตามโครงสร้างกระทรวง และกรมใหม่ที่มีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครอยู่ก่อนการโอน ย้าย ได้เป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือก และขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในกรณีที่สอบผ่าน ทั้งนี้ ควรกำหนดอายุบัญชีให้สิ้นสุดซึ่งไม่ควรถึง ๓ ปี

๓. ส่วนราชการที่ดำเนินการสอบคัดเลือกเลื่อนระดับไปแล้ว แต่ยังไม่ได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ให้ขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ซึ่งถูกโอนไปส่วนราชการอื่นตามโครงสร้างกระทรวง และกรมใหม่ ในตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบคัดเลือกได้ ทั้งนี้ ควรกำหนดอายุบัญชีให้สิ้นสุด ซึ่งไม่ควรถึง ๓ ปี

๔. การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาความเหมาะสมและการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๒๒ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๐ ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการใช้บัญชีที่มีหลายบัญชี ทั้งบัญชีของส่วนราชการและผลการสอบคัดเลือกได้จากบัญชีสอบคัดเลือกของส่วนราชการเดิมของผู้ที่โอน ย้ายมาจากส่วนราชการอื่นในตำแหน่งชื่อเดียวกันหรือมีลักษณะงานอย่างเดียวกันให้ชัดเจน โดยยึดหลักความเป็นธรรม ความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และประกาศให้ทราบทั่วกัน

๕. การพิจารณาใช้บัญชีสอบคัดเลือกได้ของผู้โอนมาจากส่วนราชการอื่น เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา มอบอำนาจให้ อ.ก.พ. กรมดำเนินการแทน ก.พ. ในเรื่องการอนุมัติให้ส่วนราชการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในส่วนราชการอื่น ชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ ถ้าอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๕.๑ บัญชีสอบคัดเลือกได้ที่ข้าราชการผู้นั้นสอบได้ยังไม่หมดอายุหรือถูกยกเลิก

๕.๒ เป็นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งเดียวกัน และระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งหรือชื่อตำแหน่งต่างกัน แต่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน และระดับเดียวกับตำแหน่งที่แต่งตั้ง

๕.๓ ส่วนราชการแห่งใหม่ได้พิจารณาแล้วว่า ข้าราชการผู้นั้นมีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๕.๔ ต้องเป็นการโอน ย้าย ส่วนราชการ เนื่องจากมีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ ตามกฎหมายเท่านั้น มิใช่เป็นการโอน ย้าย ตามปกติ

๖. เมื่อ อ.ก.พ. กรมได้พิจารณาอนุมัติให้ใช้บัญชีสอบคัดเลือกได้ และได้มีการพิจารณาความเหมาะสมและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ให้ส่งผลการพิจารณาอนุมัติใช้บัญชีสอบคัดเลือกได้ และสำเนาคำสั่งแต่งตั้งไปยัง ก.พ. ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่มิคำสั่งแต่งตั้ง

สำหรับการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาการใช้บัญชีสอบคัดเลือก เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามหนังสือฉบับนี้ให้ส่วนราชการเสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ส่วนการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา ยังคงให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการดำเนินการเลือกสรรกลั่นกรองเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา โดยมีคณะกรรมการพิจารณา

๒. ให้ส่วนราชการ หน่วยงานที่ทำหน้าที้งานการเจ้าหน้าที่ของกรมหรือกระทรวงแล้วแต่กรณี ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาได้แก่

๑) รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของตำแหน่ง

๒) ข้อมูลบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการปฏิบัติราชการ และผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการ

๓. ให้คณะกรรมการกำหนดองค์ประกอบเกณฑ์ และวิธีการประเมินตามความเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินที่จำเป็น

และกรณีที่เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ยังคงใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๘.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๓๘ ต่อไป มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ให้กรมเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (ยกเว้นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกอง หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นกองตามที่ ก.พ.กำหนด) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา โดยดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานในกรณีมีกรมใดยังไม่พร้อมที่จะดำเนินการประเมินบุคคล ให้กรมนั้นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ เพื่อนำเสนอ ก.พ. พิจารณาดำเนินการให้ต่อไป ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยท้ายหนังสือนี้

๒. เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการประเมินบุคคล ตาม ๑. เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

เป็นมาตรฐานเดียวกันตามระบบคุณธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดนี้ ก.พ. จึงเห็นควรให้กรมเจ้าสังกัดสร้างระบบตรวจสอบการดำเนินการประเมินบุคคลของ แต่ละส่วนราชการขึ้น ในการนี้เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่กรมเจ้าสังกัด หรือผู้ขอรับการประเมินจัดทำขึ้นให้เก็บรักษาไว้ เพื่อประโยชน์ในการติดตามและตรวจสอบจาก ก.พ.หรือผู้ที่ ก.พ.มอบหมายกรณีมีข้อขัดแย้งหรือความจำเป็นเกิดขึ้น

๓. เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินแล้วให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้ ภายใต้เงื่อนไขต่อไปนี้

๑) กรณีเป็นการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อัตราเงินเดือนของผู้จะเลื่อนนั้น ต้องเป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๑๓ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป

๒) ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.พ.หรือกรมเจ้าสังกัดได้รับคำขอประเมินบุคคลที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงาน และไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และที่ สร ๐๒๐๓/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๒๖ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
พ.ศ. ๒๕๔๕

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๗๑/๑ บัญญัติว่า

“ให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.พ.ร.” ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน รัฐมนตรีหนึ่งคนที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นรองประธาน ผู้ซึ่งคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายหนึ่งคน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินสิบคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านนิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การบริหารธุรกิจ การเงินการคลัง จิตวิทยาองค์กร และสังคมวิทยา อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยสามคน ต้องทำงานเต็มเวลา

เลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาจากรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอโดยวิธีสรรหา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่คณะรัฐมนตรีกำหนด”

นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ซึ่งมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม

๒๕๔๕ อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๑๑ (๘) และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๗๑/๑ จึงวาง “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕” โดยระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๔ ง วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ แล้ว มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ในระเบียบนี้ “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ข้อ ๓)

๒. ให้มีคณะกรรมการสรรหากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ประธาน ก.พ.ร. เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการ ก.พ. ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ๑ คน ตามที่ประธาน ก.พ. มอบหมายเป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรง

ตำแหน่งปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่าผู้มีอาวุโส
สูงสุดในการดำรงตำแหน่งและมีได้เป็นกรรมการ
โดยตำแหน่งตามระเบียบนี้ ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการ กงช. ๑ คน ตามที่
ประธานคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ
มอบหมาย เป็นกรรมการ

(๕) เลขาธิการ คณะรัฐมนตรี
เป็นกรรมการ

(๖) เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา
เป็นกรรมการ

(๗) เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการ

(๘) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนา
การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นกรรมการ

(๙) ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ
เป็นกรรมการ

(๑๐) เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนา
ระบบราชการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในการพิจารณาสรรหาในครั้งแรกตาม
ระเบียบนี้ ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและ
เลขานุการ (ข้อ ๔)

๓. ให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอราย
ชื่อบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญทางนิติศาสตร์
เศรษฐศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหารรัฐกิจ การ
บริหารธุรกิจ การเงินการคลัง จิตวิทยาองค์การ
และสังคมวิทยา ผู้ได้คะแนนสูงสุดจากการลง
คะแนนลับ ด้านละสองคน ให้คณะรัฐมนตรี
พิจารณาแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะ
กรรมการพัฒนาระบบราชการอย่างน้อยด้านละ
หนึ่งคน แต่รวมกันไม่เกินสิบคน ทั้งนี้ ให้คณะ
กรรมการระบุด้วยว่าเสนอให้บุคคลใดในรายชื่อ
ดังกล่าวอย่างน้อยหกคนเป็นกรรมการผู้ทรง
คุณวุฒิที่ต้องทำงานเต็มเวลาได้

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ผู้ที่ถูก
เสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ต้องทำงานเต็มเวลา ซึ่งต้องมีจำนวนอย่างน้อย
สามคน จะต้องให้ความยินยอมต่อคณะกรรมการ
และคณะกรรมการต้องระบุไว้ในรายงานเสนอชื่อ
ที่เสนอต่อคณะรัฐมนตรีด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งของคณะ
กรรมการ ต้องให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน
นับแต่วันที่มิเหตุให้ต้องดำเนินการสรรหาตาม
กฎหมาย (ข้อ ๕)

๔. เมื่อตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ตามข้อ ๓ (ข้อ ๕) ในด้านใดว่างลงเพราะเหตุ
อื่นอันมิใช่การพ้นจากตำแหน่งตามวาระ หรือ
เมื่อประธาน ก.พ.ร. เห็นสมควรให้มีการแต่งตั้ง
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม ให้คณะกรรมการ
เสนอรายชื่อบุคคลผู้มีความเชี่ยวชาญในด้าน
เดียวกันจำนวนสองเท่าของตำแหน่งที่ว่างหรือ
ด้านที่จะแต่งตั้งเพิ่มให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา
แต่งตั้ง เพื่อให้ได้จำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
ในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการอย่างน้อย
ด้านละหนึ่งคน และมีจำนวนรวมกันไม่เกินสิบคน
ซึ่งในจำนวนนี้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ต้อง
ทำงานเต็มเวลาอย่างน้อยสามคนอยู่ตลอดเวลา
(ข้อ ๖)

๕. ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการสรรหา
ตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัย
และให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุดท้าย (ข้อ ๗)



ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่อง แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๑/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ ให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ นอกเหนือจากกรรมการโดยตำแหน่ง รัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และกรรมการผู้แทนคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ด้านนิติศาสตร์

นายบรรศักดิ์ อุวรรณโณ
นายมีชัย ฤชุพันธุ์

ด้านเศรษฐศาสตร์

นายปรีชา จรุงกิจอนันต์

ด้านรัฐศาสตร์

นายชัยอนันต์ สมุทวณิช

ด้านบริหารรัฐกิจ

นายมนูชญ์ วัฒนโกเมร
นางสาวอรพินท์ สฟโชคชัย

ด้านบริหารธุรกิจ

นายสมพล เกียรติไพบูลย์

ด้านการเงินการคลัง

หม่อมราชวงศ์จ๊กคุมงคล โสณกุล

ด้านจิตวิทยาองค์กร

นายสมภพ อมาตยกุล

ด้านสังคมวิทยา

นายธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์

ทั้งนี้ให้

- ๑. นายมนูชญ์ วัฒนโกเมร
- ๒. นางสาวอรพินท์ สฟโชคชัย
- ๓. นายธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์

เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ต้องทำงานเต็มเวลา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป
ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกรัฐมนตรี



ตอน กระจกใหม่ บทบาทใหม่ยุค I.T

‘หวีชีพ

ก้าวแรกของการปฏิรูประบบราชการ คือการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล กระชับรัด ชัดเจน จึงเป็นที่มาของ ๒๐ กระทรวง ๑๔๒ กรม ซึ่งมีกระทรวงเกิดขึ้นใหม่ ๖ กระทรวง ตามนโยบายรัฐบาล

๑ ใน ๖ กระทรวงนี้ คือกระทรวง ICT. หรือกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีบทบาทภารกิจ ดังนี้

๑. เป็นตัวแทนของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายด้าน ICT.

๒. เป็นองค์กรริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุนแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อกิจกรรมด้าน ICT. เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จด้วยความสะดวก รวดเร็ว

๓. ประสานกับภาคเอกชนในการเป็นผู้ดำเนินการ หากมีการร้องขอในการดำเนินการต่าง ๆ ด้าน ICT. ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

และเป็นตัวเอกนำ ICT. ไปสู่รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-Government โดยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ เห็นชอบแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ.๒๕๔๕-๒๕๔๘ ซึ่งมีสาระสำคัญของแผนแม่บทย่อ ๆ คือ

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- การพัฒนานวัตกรรม

- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ

- ให้รัฐดำเนินการพัฒนาการใช้ ICT. ในส่วนงานของรัฐอย่างมีบูรณาการและเอกภาพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารประเทศ และการให้บริการประชาชนและภาคเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้กระทรวง ICT. ยังต้องเร่งดำเนินการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐนำ ICT. มาใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง และได้ผลคุ้มค่า โดยมีแผนแม่บทเป็นนโยบายหลักในการยึดเป็นแนวทางของส่วนราชการ ตลอดจนให้การสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารเทคโนโลยีระดับสูง หรือ Chief Information Office (CIO) ให้มีบทบาทสำคัญเป็นหัวใจในการนำพาส่วนราชการสู่ยุค I.T อย่างเต็มศักยภาพ

เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า ทันโลก ทันใจ ด้วย I.T จ้า !

ถ้าการมีบ้านสักหลังของคุณ

ต้องยุ่งยากขนาดนี้



เราขอเสนอทางเข้าพิเศษ สำหรับคุณ

สินเชื่อเคหะอัตราดอกเบี้ยพิเศษ 3.5%

อัตราเงินกู้สำหรับซื้อบ้านใหม่/บ้านมือสอง/ปลูกสร้างบ้าน และ REFINANCE

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

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



ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
ปีกแห่งเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง