

I N T E G R I T Y

A C T I V E

M O R A L

R E L E V A N T

E F F I C I E N C Y

A C C O U N T A B I L I T Y

D E M O C R A C Y

Y I E L D

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๘ ฉบับที่ ๓ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๔๖

บทบรรณาธิการ

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

สวัสดิ์ดีค่ะ

วาทศาสตร์ข้าราชการฉบับนี้ ขอนำท่านผู้อ่านไปพบกับเรื่องราวที่น่ารู้ใหม่ๆ ในแวดวงราชการ โดยเฉพาะขอเชิญจากหน้าปก I AM READY ซึ่งท่านนครินทร์ กางพิศิษฐ์ จะไขความหมายของการพัฒนาข้าราชการไทยสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ติดตามด้วย เรื่องการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่นับเป็นกลไกสำคัญ สำหรับการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ในการบริหารงานใหม่ ซึ่งจะนำเสนอ โดย คุณกุลิศ สมบัติศิริ เรื่อง “เตรียมพลิกโฉมการบริหารงานพัสดุภาครัฐ” ดร.ศศิษฐ์ อันทรงคุณ จะนำเสนอเรื่อง “บทบาทกฤษฎางค์กรมการปกครองกับการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาประเทศ” ซึ่งท่านผู้อ่านจะได้รับทราบความก้าวหน้าของระบบการขนส่งมวลชน ระบบขนส่งสาธารณะทั้งคนและสินค้าบนเส้นทาง บก เรื่อง อาภากร ตลอดอนเรื่องราวของสนามบินสุวรรณภูมิ จากนั้น ดร.ตช.สัญญา สัญญาวิวัฒน์ จะตอบคำถามท่านผู้อ่านว่าเหตุใดจึงต้องเปลี่ยนแปลงวิถึพัฒนาราชการทำงาน “ในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย : แนวทางและเหตุผลเบื้องต้น” ติดตามด้วย เรื่อง “การจ้างงานระบบใหม่ : หนึ่งทางเลือกของการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงานภาครัฐ” โดยคุณพงษ์ ฤดีโนมาส เสนอทางเลือกใหม่ที่จะทำให้งานภาครัฐสำเร็จลุล่วงโดยไม่ต้องเพิ่มจำนวนข้าราชการ หรือลูกจ้าง

สำหรับท่านผู้อ่านที่สนใจเรื่องการฝึกอบรมหรือการเขียนรู้ตลอดชีวิต คุณสุรดา ซึ่งสินันท์ จะนำท่านไปเขียนรู้มิติใหม่ของการฝึกอบรมในเรื่อง “อนาคตการฝึกอบรม: การเขียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์” ติดตามด้วยคอลัมน์ประจำเรื่องราวน่ารู้ของสำนักงาน ก.พ. เหมือเช่นเคยค่ะ

บทบรรณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๔๔๔, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่ปรึกษา

นายบุญปลูก ชายเกตุ
นายสีมา สีมานันท์
นายเฉลิม ศรีผดุง
นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา
นายปรีชา วัชรากย์

บรรณาธิการ

นางกานดา วัชรากย์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแต้ม
นายเอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์
น.ส.วันเพ็ญ นาคแจ้ง
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวนาย
น.ส.อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
นายพรชัย มาลดิษฐ์
น.ส.จันทกานต์ ตันเจริญพานิช
น.ส.เหมวดี บรรเทา
น.ส.บุญญารัตน์ กลัดทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรัตน์

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด
โทร. ๐-๒๒๖๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๖๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

สารบัญ

หน้า

บทความ

- ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์
วัฒนธรรมและค่านิยม
ธรรมรักษ์ การพิชิตภัย ๑
- เตรียมพลิกโฉมการบริหารงานพลศึกษา
ภาครัฐ
กฤษี สมบัติศิริ ๕
- บทบาทกระทรวงคมนาคมกับการเสริมสร้างศักยภาพ
ในการพัฒนาประเทศ
ดร. ศรีสุข จันทร์ทอง ๑๙
- การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย :
แนวทางและเหตุผลเบื้องต้น
รศ. ดร. สันญา สันญาวิวัฒน์ ๓๕
- การจ้างงานระบบใหม่ : หนึ่งทางเลือกของการเพิ่มประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลในงานภาครัฐ
พรเพ็ญ ธนาภิบาล ๔๔
- อนาคตการฝึกอบรม : การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
สุชาดา รั้งสินันท์ ๔๙
- โยนิโสมนสิการ: คิดแบบคุณค่าแท้และคุณค่าเทียม
ศ.พิเศษเสฐียรพงษ์ วรรณปก ๕๕

คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว
ผลการเลือกตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ๖๑
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มณฑนา บรรจงแต้ม ๖๒
- มุม "เพื่อนบุคลากร"
ส.๓.ป. ๖๗
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๗๓
- รู้ศัพท์รู้แสง
นางกัลใจ ๗๘
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์ ๗๙
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๘๓
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เขษณาธิวิน ๘๖
- เลียบรั้วราชการ
'แนวรั้ว ๙๗

ยุทธศาสตร์การส่งเสริม การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยม

ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์*

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการในช่วงระยะปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๐ มุ่งไปสู่การพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประโยชน์สุขของประชาชน โดยวางเป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบราชการไทยตามวิสัยทัศน์ใหม่ดังกล่าว ออกได้ ๔ ประการ คือ

๑ พัฒนาคุณภาพให้บริการประชาชน
ที่ดีขึ้น

๒ ปรับบทบาท ขนาดและภารกิจให้มีความเหมาะสม

๓ ยกกระดับขีดความสามารถ และมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง และเทียบเท่าเกณฑ์สากลและ

๔ ตอบสนองต่อการบริหารปกครอง
ในกรอบประชาธิปไตย

เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์หลักดังกล่าวทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร อันประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ดังนี้

- การปรับเปลี่ยนกระบวนการ และ วิธีการทำงาน

- การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน

- การรื้อปรับกระบวนการเงิน และการงบประมาณ

- การปรับระบบบริหารงานบุคคล และค่าตอบแทนใหม่

- การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยม

- การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย

- การเปิดระบบราชการให้ประชาชนให้เข้ามามีส่วนรวม

*กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

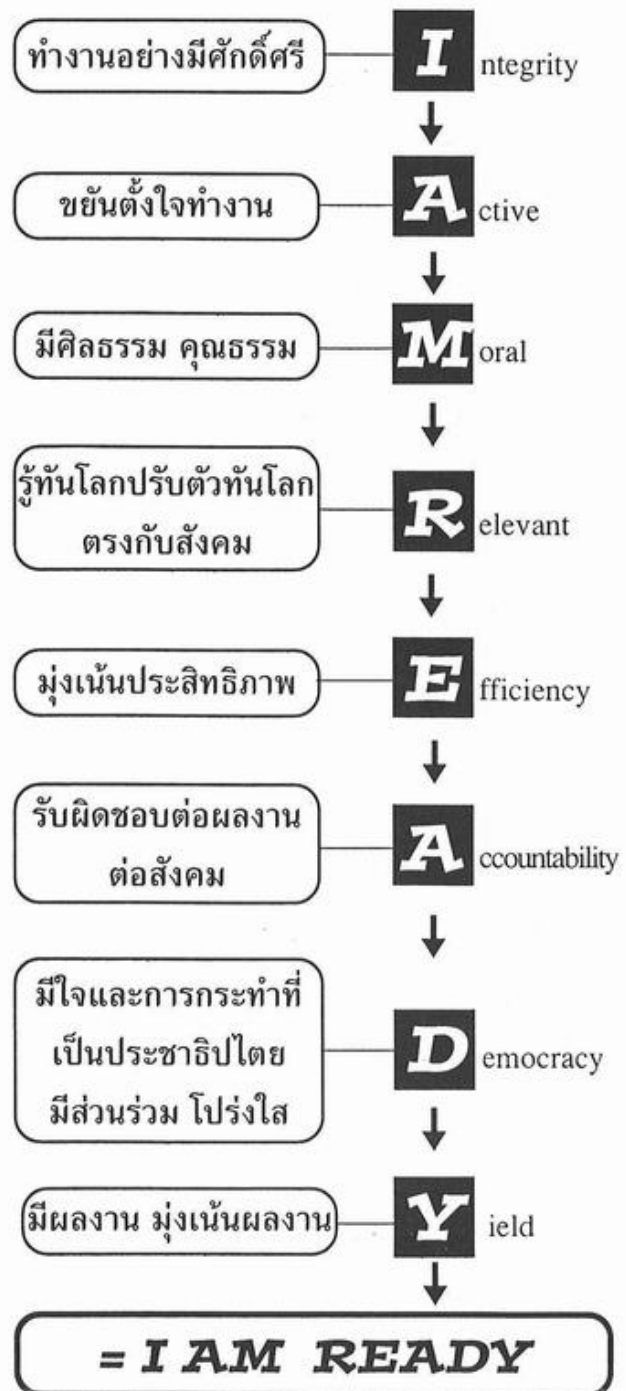
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ทั้ง ๗ ด้าน ดังที่ได้กล่าวมานี้ มีความเชื่อมโยง และสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นบูรณาการ ทั้งในด้านการพัฒนาตัวราชการและสภาพแวดล้อม ที่อยู่รอบตัวข้าราชการ สำหรับในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม นั้น เพื่อให้สอดคล้องและสนับสนุนการ ดำเนินการไปสู่เป้าประสงค์ของการพัฒนาระบบ ราชการที่วางไว้ คณะกรรมการ ก.พ.ร. ได้ให้ ความเห็นชอบในหลักการของยุทธศาสตร์ การ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมสรุปลงสาระสำคัญได้ ดังต่อไปนี้

กระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของ ระบบราชการที่พึงประสงค์

เป้าหมายสำคัญในการปฏิรูประบบ ราชการ ก็คือการก่อให้เกิดการบริหารจัดการ ภาครัฐที่ดี (Good Governance) ในกิจการ บ้านเมือง อันได้แก่ การปกครองที่ใช้หลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วมความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งแน่นอนว่าการบริหารจัดการ ภาครัฐที่ดีจะไม่มีทางประสบผลสำเร็จได้ หาก ระบบราชการยังมีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยมแบบเดิม

โลกยุคใหม่จึงต้องพัฒนาข้าราชการไทย ไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เหมาะสมกับระบบ การบริหารจัดการภาครัฐที่ดี คือ ข้าราชการ

ต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยัน ตั้งใจ ทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก รับ ผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็น ประชาธิปไตย และทำงานมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรองรับ การพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์



ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยน กระบวนการ วัฒนธรรมและค่านิยมของ ระบบราชการ

เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการบรรลุเป้าประสงค์หลักที่กำหนดไว้ เห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การสร้างรูปแบบกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้เกิดขึ้นในภาครัฐ
๒. การเสนอแนะการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
๓. การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างรูปแบบกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้เกิดขึ้นในภาครัฐ

- เปลี่ยนกระบวนการของข้าราชการโดยวิธีการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Action Learning)
- พัฒนายุทธวิธี และ ประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบนำรูปแบบการสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักการเมือง

- สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Champion)
- สร้างตัวอย่างต้นแบบการปรับเปลี่ยนให้เห็นเป็นรูปธรรม (Pilot and Demonstration Case)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสนอแนะการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

- ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ให้เกื้อกูลต่อการทำงานเพื่อปลูกฝังกระบวนการใหม่
- ส่งเสริมการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- สร้างระบบการ ให้รางวัล และ ลงโทษ (Carrot and Stick) เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเปิดโอกาสให้สังคมเข้ามามีส่วนร่วมจัดการปรับเปลี่ยนกระบวนการ

- สร้างวาระแห่งชาติ โดยการดึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมให้รับรู้ และมีบทบาทต่างๆ ในการกระตุ้นเร่งเร้าให้การปรับเปลี่ยนกระบวนการ เกิดขึ้น ได้จริง
- รณรงค์ เผยแพร่กระบวนการใหม่ให้ประชาชนเข้าใจ เพื่อให้เป็นแนวทางในการตรวจสอบนักการเมืองและข้าราชการ
- สร้างกลไกให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและติดตามงานปรับเปลี่ยนกระบวนการ

ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญ
ของงานปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์อย่างต่อเนื่อง

เมื่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ดังกล่าวแล้วจะทำให้ได้ข้าราชการยุคใหม่
ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยัน ตั้งใจทำงาน

มีศีลธรรม คุณธรรมรู้ทันโลก สามารถปรับตัว
ได้ทันโลก ทันสังคม มีประสิทธิภาพ มีความ
รับผิดชอบต่อผลงานและสังคม มีใจและ
การกระทำแบบมีส่วนร่วมเป็นประชาธิปไตย
โปร่งใส และทำงานโดยมุ่งเน้นผลงาน หรือ
"I AM READY"

"I AM READY"

Integrity Active

Moral Relevant

Efficiency Accountability

Democracy Yield

เตรียมพลิกโฉม

การบริหารงานพัสดุภาครัฐ

กุลิศ สมบัติศิริ*

๑. บทนำ

การบริหารพัสดุภาครัฐถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการด้านการคลังภาครัฐ เพราะระบบการบริหารพัสดุภาครัฐเป็นการบริหารและครอบคลุมการจัดหาทรัพย์สินในภาครัฐทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เพื่อใช้ในการผลิตหรือบริการแก่ประชาชน โดยในระยะ ๕ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ ๒๕๔๑-๒๕๔๕) งบประมาณที่ทุกส่วนราชการได้รับเพื่อการจัดหาพัสดุจะมีมูลค่าเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๒๖-๒๗ ของวงเงินงบประมาณรวม

นอกจากนี้ในการฟื้นฟูเสถียรภาพทางเศรษฐกิจตลอดระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้กำหนดนโยบายสำคัญในการให้ส่วนราชการต่างๆ เร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณในอัตราร้อยละ ๙๐ ของวงเงินงบประมาณรวม โดยราชการส่วนใหญ่ สามารถดำเนินการตาม

เป้าหมายได้เฉพาะในส่วนที่เป็นงบดำเนินการหรืองบประจำ แต่ในส่วนที่เป็นงบลงทุนยังมีอัตราการเบิกจ่ายที่ช้ากว่าเป้าหมาย ทำให้ไม่สามารถใช้จ่ายได้ทันในปีงบประมาณ ทั้งนี้ เนื่องจากการที่ส่วนราชการไม่สามารถจัดหาพัสดุได้ตามแผนจึงไม่อาจทำสัญญาก่อนนี้ผูกพันได้ส่งผลกระทบต่อถึงด้านการบริหารงบประมาณ ดังนั้น การบริหารจัดการด้านพัสดุ จำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงให้ทันสมัยเพื่อประโยชน์ให้รัฐบาลสามารถใช้งบประมาณแผ่นดิน เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและการลงทุน

๒. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบพัสดุภาครัฐ

ระบบพัสดุภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญหลักที่จะทำให้ส่วนราชการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น

*ผู้อำนวยการสำนักพัฒนามาตรฐานระบบพัสดุภาครัฐ กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

รัฐบาลจึงได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการ จัดหาและบริหารพัสดุตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งระเบียบนี้ในหลักการที่สำคัญจะครอบคลุมถึงขั้นตอนกระบวนการ บริหารจัดการทั้งในด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมงาน การเปลี่ยน การเช่า การควบคุม การดูแลรักษา และการจำหน่ายพัสดุครบวงจร อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันการบริหารภาครัฐ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ ได้รับผลกระทบที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและวาง กรอบวิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ในการบริหาร งานใหม่ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบทำให้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนดังกล่าว คือ

(๑) การปฏิรูปการเมือง

รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้กำหนดให้มีการจัดตั้งองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และได้ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองรวมถึงการบริหารจัดการทางการคลังให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐจัดสรรงบประมาณ จำนวนนี้ให้องค์กรทั้ง ๒ ในรูปเงินอุดหนุนเต็ม จำนวนทั้งก่อน ดังนั้น องค์กรเหล่านี้จึงมีอำนาจ ที่จะดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารระบบ พักด้วยตนเอง โดยปัจจุบันยังไม่มีกรอบ แนวทางมาตรฐานในการตรวจสอบการทำงาน ที่ชัดเจน

(๒) การปฏิรูประบบราชการ

ภายหลังจากที่ได้มีการปฏิรูปและจัด โครงสร้างระบบราชการใหม่ในเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนราชการทุกแห่งจะต้องปรับปรุง ระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ กำหนด แผนกลยุทธ์และเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างมาตรฐานการทำงานที่ดีสำหรับการ บริการประชาชน โดยรัฐบาลจะใช้การประเมิน ผลการดำเนินงานในภาพรวมเป็นกลไกสำคัญ ในการวัดผลสำเร็จ ในการทำงานแทนการ ควบคุมทุกขั้นตอน ซึ่งส่วนราชการต้องบริหาร งบประมาณให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อ ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ตกลงไว้กับ ฝ่ายบริหารทุกประการ

(๓) การปฏิรูประบบงบประมาณ

รัฐบาลกำลังดำเนินการปฏิรูประบบ งบประมาณ โดยเปลี่ยนระบบงบประมาณ จากระบบปัจจุบันที่มุ่งเน้นรายละเอียด เป็น ระบบมุ่งเน้นผลการดำเนินงาน (Performance Based Budgeting) ซึ่งการปฏิรูปนี้จะดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ ๒๕๔๖ และ ระบบงบประมาณใหม่นี้จะเน้นการกำหนดกรอบ แผนการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะ ปานกลาง (๓ ปี) ของส่วนราชการ การกำหนด ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์และเป้าหมาย การดำเนินงานและมาจัดทำบันทึกข้อตกลงการ ให้บริการสาธารณะ (Public Service Agreement) กับรัฐบาล ซึ่งในช่วงสิ้นปีงบประมาณรัฐบาลจะ ประเมินผลการดำเนินงานของส่วนราชการที่เป็น

ไปตามเป้าหมายที่ได้ทำบันทึกข้อตกลงหรือไม่

(๔) การปรับเปลี่ยนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ในปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อเนื่องตลอดเวลาจนสามารถสนับสนุนให้มีธุรกิจให้เกิดธุรกรรมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ขึ้นได้ทั้งในรูปแบบธุรกิจกับธุรกิจ (Business to Business : B 2 B) และ แบบธุรกิจกับผู้บริโภค (Business to Customer : B2C) โดยธุรกิจดังกล่าวจะมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อติดต่อกันทางอิเล็กทรอนิกส์แทนการใช้เอกสารกระดาษเพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพความรวดเร็วในการสื่อสาร ซึ่งธุรกิจใหม่นี้กำลังเป็นที่นิยมแพร่หลายในภาคเอกชนและกำลังมีการขยายขอบเขตการดำเนินการมาสู่การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย

(๕) พันธกรณีและข้อตกลงการค้าระหว่างประเทศ

การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐในปัจจุบันเป็นหัวข้อหลักที่สำคัญของการเจรจา ซึ่งต้องมีการปฏิรูปกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลที่มีความโปร่งใส รวดเร็ว และตรวจสอบได้

จากผลกระทบดังกล่าว ส่งผลให้การบริหารงานพัสดุภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นนำไปสู่การปฏิรูประบบ

พัสดุภาครัฐที่ทันสมัยในที่สุด

๓. การบริหารจัดการภายใต้การปฏิรูประบบราชการ

การบริหารจัดการภายใต้การปฏิรูประบบราชการจะเป็นการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารแบบเดิมที่มุ่งเน้นการบริหารในเรื่อง :

- รายละเอียดการปฏิบัติงาน
- งานธุรการด้านเอกสารเพื่อประโยชน์

ในการตรวจสอบ

- การควบคุมโดยกฎ ระเบียบ
- ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งต้องใช้เทคนิคการทำงานใหม่

● ใช้การตอบข้อหารือเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

จากข้อจำกัดดังกล่าวภายใต้การปฏิรูประบบราชการ รัฐบาลได้มุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ โดยคำนึงถึงสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

● การทำงานแบบมุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล

● การสร้างเส้นทางอาชีพสำหรับดึงผู้มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานราชการ

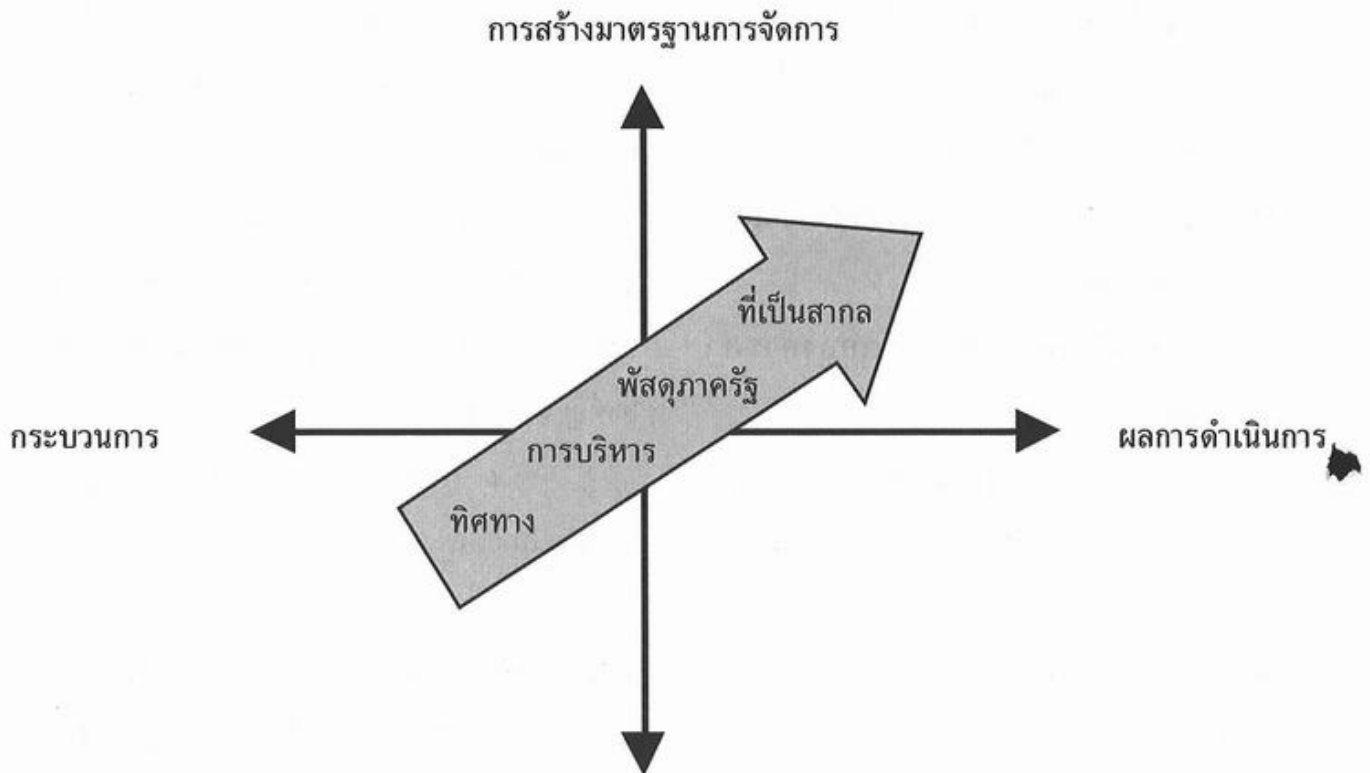
● การกระจายอำนาจและปรับโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม ให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

● การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่ารายละเอียด

๔. ทิศทางการบริหารพัสดุภาครัฐ

การบริหารพัสดุภาครัฐก็เป็นเช่นเดียวกับการบริหารจัดการภาครัฐระบบใหม่ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ โดยการบริหารพัสดุดีเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของภาคการคลังของประเทศ ที่รัฐบาลกำลังดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทางการคลังแบบยกเครื่องใหม่ ด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้ระบบข้อมูลสารสนเทศ

ที่สมบูรณ์ประกอบการตัดสินใจ ในเรื่องการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ โดยระบบบริหารพัสดุที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุดูครุภัณฑ์ และการก่อสร้าง จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับระบบงบประมาณที่วางแผนการเงิน และ การใช้จ่ายแบบใหม่ที่มุ่งเน้น ผลลัพธ์ของการทำงานเป็นหลัก



ภาพที่ ๑ : การควบคุมบริหารด้วยกฎ ระเบียบ

จากภาพที่ ๑ ทิศทางการบริหารพัสดุภาครัฐจะค่อย ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการมุ่งเน้นกระบวนการขั้นตอนการทำงานภายใต้การควบคุมด้วยระเบียบอย่างเคร่งครัดไปสู่การบริหารพัสดุภาครัฐที่มีการดำเนินการตัดสินใจของผู้บริหารส่วนราชการที่มีอิสระมากขึ้นภายใต้ระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุที่เป็นมาตรฐานสากล ส่งผลให้ผู้บริหารส่วนราชการสามารถทำงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานเป็นหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. การปรับโครงสร้างองค์กรกำกับดูแลการบริหารงานพัสดุภาครัฐ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ที่นอกจากจะมีการปรับโครงสร้างองค์กรและหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการให้เกิดความชัดเจนแล้วรัฐบาลยังได้ปรับปรุงระบบงบประมาณใหม่ จากเดิมที่มุ่งเน้นรายละเอียดมาเป็นระบบที่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานเพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรพร้อมทั้งมีระบบการประเมินผลการดำเนินงานและการให้เงินรางวัลตอบแทนเพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ซึ่งการนำระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานมาใช้นี้จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรมได้ จะต้องมีการปรับปรุงกลไก และวิธีการบริหารงานพัสดุภาครัฐ

เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และใช้เงินงบประมาณที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลให้ผลผลิตและการบริการที่รัฐมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบการดำเนินการให้สาธารณชนดียิ่งขึ้นด้วย ดังนั้นการปฏิรูประบบการบริหารพัสดุภาครัฐให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ และระบบงบประมาณใหม่ จึงถือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีการกำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาระบบและกฎระเบียบ มีเป้าหมายและระยะเวลาที่จะดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในระยะ ๓ ปีข้างหน้า

นอกจากนี้ภายหลังจากที่รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ด้วยการตราพระราชบัญญัติการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เสร็จเรียบร้อยแล้ว กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีการโอนงานระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมด้วยข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมาที่กระทรวงการคลัง ซึ่งกระทรวงการคลังได้มอบหมายให้กรมบัญชีกลางทำหน้าที่ดังกล่าว และกรมบัญชีกลางได้จัดตั้งสำนักพัฒนามาตรฐานระบบพัสดุภาครัฐขึ้น เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานในการพัฒนามาตรฐานระบบพัสดุภาครัฐด้านต่าง ๆ ให้ครบวงจร

๖. แนวทางในการพัฒนาการบริหาร พัสดุภาครัฐ

แนวทางหลักที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังได้วางแผนกลยุทธ์เพื่อที่จะพัฒนาระบบการบริหารพัสดุภาครัฐให้เป็นมาตรฐานสากลมีดังต่อไปนี้

๑. การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา
ระบบพัสดุภาครัฐระยะปานกลาง (ปี ๒๕๕๖
- ๒๕๕๘) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ การ
ตั้งเป้าหมายและแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ
ในการพัฒนามาตรฐานการบริหารพัสดุให้มี
ประสิทธิภาพ เสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน
ภาคเอกชน โดยเฉพาะกิจการวิสาหกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม การสนับสนุนการสร้าง
ระบบธรรมาภิบาลภาครัฐ และสร้างความโปร่งใส
ในการจัดหาพัสดุการพัฒนา และสร้างมาตรฐาน
ราคากลางพัสดุที่เป็นสากล

๒. การปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติมให้ทันสมัยต่อสถานการณ์
ปัจจุบัน และระบบงบประมาณใหม่ที่กำลัง
เปลี่ยนแปลง

๓. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและ
การสร้างเส้นทางอาชีพที่มั่นคงแก่เจ้าหน้าที่
พัสดุภาครัฐ เพื่อสร้างความมั่นคงและวินัย
ทางการคลังแก่เจ้าหน้าที่พร้อมทั้งยกระดับ
ข้าราชการที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างในส่วนราชการ
รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรอิสระให้เป็นเจ้าหน้าที่

ในการวางแผนใช้ทรัพยากรด้านงบประมาณ
ของประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔. การพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
ทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) โดยนำ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาประยุกต์
ใช้กับระบบพัสดุภาครัฐเพื่อสร้างความคุ้มค่าใน
การใช้งบประมาณ และการสร้างความเป็นธรรม
และความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

อนึ่งการพัฒนาการบริหารพัสดุภาครัฐ
ที่บทความนี้จะเน้นถึงคือหนึ่งในสี่แนวทางหลัก
ที่กรมบัญชีกลาง กำลังเน้นการดำเนินการให้เกิด
ผลเป็นรูปธรรมโดยเร็ว นั่นก็คือ “การพัฒนาระบบ
การจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์”

๗. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วย อิเล็กทรอนิกส์

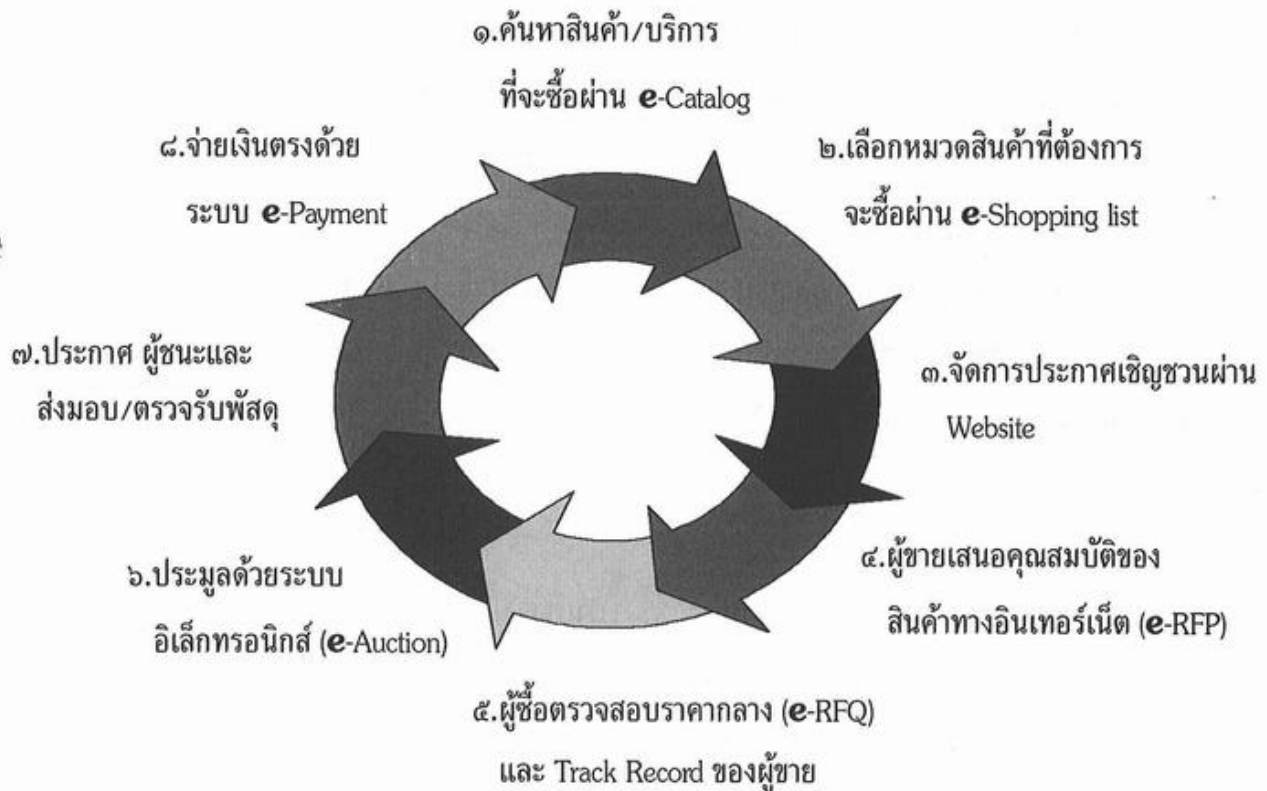
๗.๑ ความหมาย

ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) เป็นระบบสารสนเทศ
ที่สนับสนุนการให้บริการที่เกี่ยวข้องในกิจกรรม
การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ เช่น การตกลงราคา
การสอบราคา การประกวดราคา และการจัดซื้อ
รวมแบบออนไลน์ รวมถึงการลงทะเบียนบริษัท
ผู้ค้า การทำ e-Catalog และการทำงานอื่นๆ ที่
เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดซื้อที่เป็น Web Based
Application เพื่อทำให้ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
ของภาครัฐ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ

ใช้ระยะเวลาจัดหาพัสดุน้อยลงและได้พัสดุที่มี
คุณภาพในราคาที่เหมาะสม รวมทั้งเพิ่มความ

โปร่งใสของกระบวนการจัดหา และสามารถ
ติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานได้

ภาพที่ ๒ : การนำระบบ e-Procurement มาใช้



๗.๒ องค์ประกอบของระบบ e-Procurement

(๑) ระบบ e -Catalog

เป็นมาตรฐานระบบ Catalog ที่รวบรวม
รายละเอียดของสินค้าและบริการ ซึ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้ค้า/ผู้รับจ้าง (Supplies) ที่มี
คุณสมบัติทำธุรกรรมสามารถเข้ามาทำการแจ้ง

และปรับปรุงรายการสินค้า/บริการของตนเองได้
โดยระบบสามารถทำงานได้ดังนี้

- การลงทะเบียนผู้ค้า/ผู้รับจ้าง
- การจัดการ Catalog ของผู้ค้า/ผู้รับ

จ้างจะดำเนินการผ่านระบบมาตรฐานกลาง โดย
สามารถ Login เข้าสู่ระบบการจัดซื้อจัดจ้างทาง
อิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ เพื่อปรับปรุงรายการ

สินค้า/บริการของตนเองได้โดยรายละเอียด
สินค้าที่อยู่ใน Catalog ประกอบด้วย คุณสมบัติ
ของสินค้า/บริการ (Specification) และราคา
ของสินค้า/บริการ ซึ่งเป็น Price list (เป็นราคา
มาตรฐานทั่วไป ซึ่งผู้ค้า/ผู้รับจ้างสามารถขาย
สินค้า/บริการได้)

- ส่วนราชการสามารถเข้าสู่ระบบ
เพื่อค้นหาข้อมูลและพิจารณาสั่งซื้อสินค้า/
บริการจาก e-Catalog ได้ตลอดเวลา

(๒) ระบบ e-RFP (Request for
Proposal) / e-RFQ (Request for Quotation)

เป็นระบบที่อำนวยความสะดวกในขั้นตอน
การจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์โดยวิธีสอบ
ราคาหรือวิธีตกลงราคา โดยระบบ ดังกล่าว
สามารถทำงานได้ ดังนี้

- ค้นหาข้อมูลผู้ขาย/ผู้รับจ้างและ
ข้อมูลคุณลักษณะเฉพาะของสินค้า/บริการ
(Specification) ของผู้ค้า/ผู้รับจ้างที่มาลง
ทะเบียนไว้ เพื่อทำการคัดเลือกขั้นต้นจากระบบ
e-Catalog

- แจ้งผู้ค้า/ผู้รับจ้างที่ได้รับการ
คัดเลือกในขั้นต้น โดยเป็นการแจ้งผ่านระบบ
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail)

- การยื่นข้อเสนอ (Quotation/
Proposal) ของผู้ค้า/ผู้รับจ้าง

- การตกลง ในเรื่องราคา และ
Specification ระหว่างผู้ซื้อและผู้ค้า/ผู้รับจ้าง

- การคัดเลือกผู้ค้า/ผู้รับจ้างเพื่อรับ

งานซื้อ/จ้างจากหน่วยงานภาครัฐ

- การจัดทำใบขอซื้อ/ขอจ้าง รวมทั้ง
ขั้นตอนการอนุมัติต่างๆ

(๓) ระบบ e- Auction แบ่งเป็น ๒ ส่วน
ได้แก่

ส่วนที่ ๑ Reverse Auction เป็นระบบที่
อำนวยความสะดวกในด้านการประมูลซื้อให้ได้
ในราคาต่ำสุด ซึ่งจะใช้วิธีนี้ ในกรณีที่สินค้า/
บริการที่ต้องการจัดซื้อหรือจัดจ้างต้องใช้วิธีการ
ประมูล ระบบนี้จะรับข้อมูลของผู้ค้าที่ได้รับการ
คัดเลือกจากระบบ e-RFP/e-RFQ มาดำเนินการ
ประมูลผ่านทาง Internet แบบ Real-time ตามวัน
และเวลาที่กำหนด โดยการประมูลจะมี ๒ แบบ
คือ

- English Reverse Auction
เป็นการประมูลที่ผู้ซื้อจะทราบสถานะของการ
ประมูลว่าผู้ที่เสนอราคาต่ำสุด เสนอราคาเท่าไร
แต่ผู้เข้าประมูลจะไม่ทราบชื่อของผู้เข้าประมูล
รายอื่น ๆ

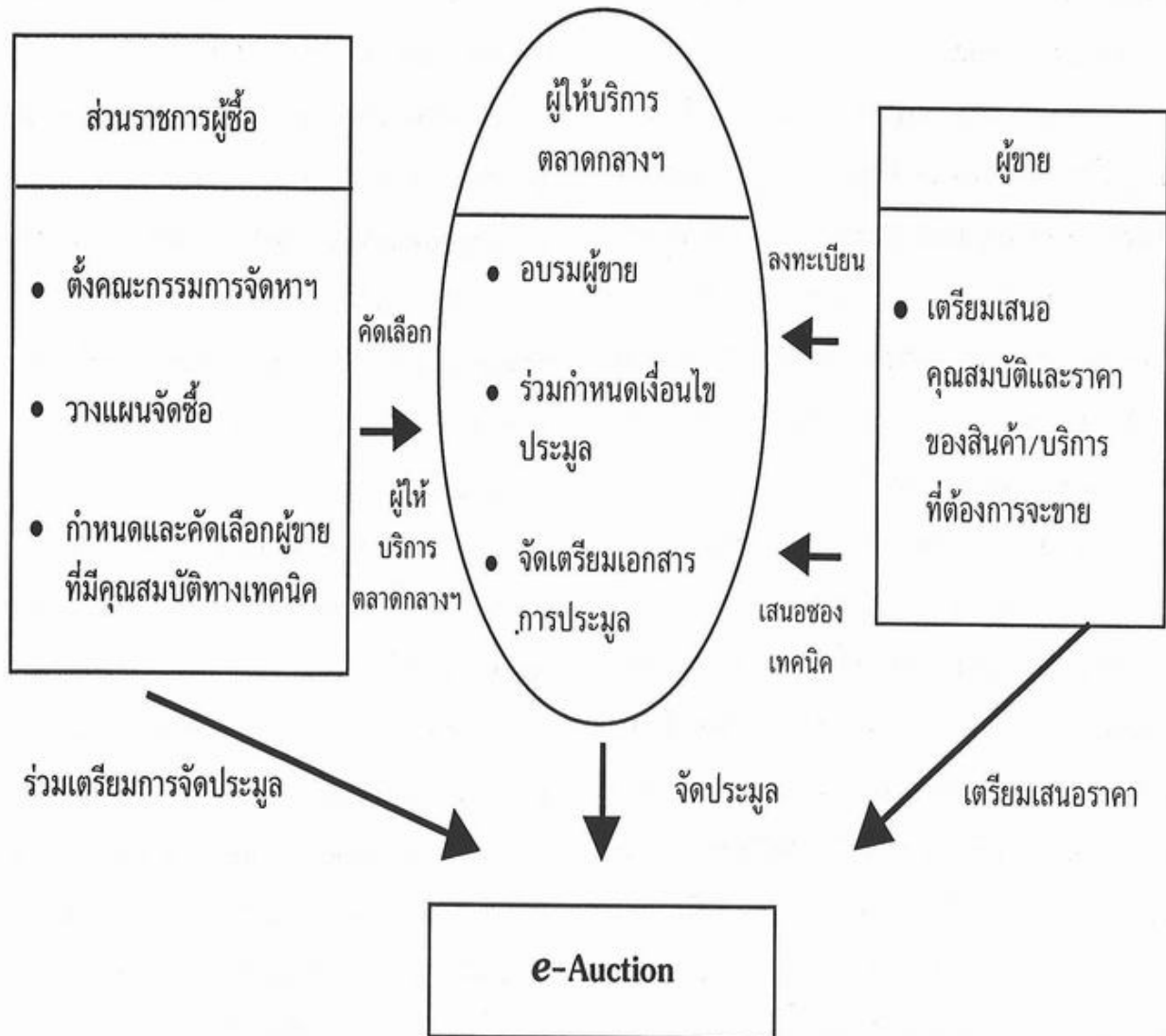
- Sealed Bid เป็นการประมูลที่
ผู้ซื้อจะไม่ทราบสถานะของการประมูล และ
ราคาต่ำสุดของผู้ยื่นประมูล การยื่นข้อเสนอ
ราคาแบบ Sealed Bid แบ่งเป็น ๒ แบบ
คือ แบบยื่นข้อเสนอได้เพียงครั้งเดียว และ
ยื่นข้อเสนอได้หลายครั้งภายในระยะเวลาที่
กำหนด

ส่วนที่ ๒ Forward Auction เป็นระบบ
ที่อำนวยความสะดวกในด้านการประมูลขาย ซึ่ง

สามารถประยุกต์ใช้กับการจำหน่ายพัสดุทั้งหมด
ความจำเป็นของหน่วยงานภาครัฐ โดยวิธีขาย

ทอดตลาด ซึ่งเป็นการประมูลขาย แบบผู้ชนะ คือ
ผู้ที่เสนอราคาสูงสุด

ภาพที่ ๓ : การประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction)



(๔) ระบบ e-DataExchange

เป็นระบบการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
กับผู้ค้า ได้แก่

• การตรวจสอบความเป็นนิติบุคคล
โดยร่วมมือกับกรมทะเบียนการค้าและกรม
สรรพากร เพื่อให้เจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงาน

ที่จะจัดหาพัสดุ ตรวจสอบข้อมูลความเป็นนิติบุคคล และ สถานะการเสียภาษี

- การส่งข้อมูล ในการตรวจสอบ จำนวนเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก สำนักงบประมาณ แผนการใช้จ่ายเงิน (Cash Management) และการส่งจ่ายเงิน (Direct Payment) ของกรมบัญชีกลาง

- การส่งข้อมูลตรวจสอบการเสียภาษี ของผู้ค้าและผู้รับจ้าง โดยส่งข้อมูลสัญญาให้ กรมสรรพากร และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

- การประกาศเชิญชวน ผู้ค้าผ่าน Website หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องได้แก่ กรมบัญชีกลาง กรมประชาสัมพันธ์ และองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย

(๕) www.gprocurement.or.th

เป็น Website ศูนย์ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ ประกอบด้วย ข้อมูลที่เกี่ยวกับการบริหาร พัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อให้ส่วน ราชการ และผู้ที่สนใจใช้สำหรับค้นหาข้อมูล การจดทะเบียนนิติบุคคล การเสียภาษี ข่าว การประกวดราคาผู้ประกอบการภาครัฐขั้นตอน กระบวนการดำเนินงานของส่วนราชการประกาศ ผลการประกวดราคาและบัญชีผู้ละทิ้งงาน

(๖) e-MarketPlace Service Provider

เป็นผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์ โดยทำหน้าที่จัดการประมูล และเป็นสื่อกลาง ระหว่างผู้ซื้อกับผู้ค้า รวมทั้ง จัดหาผู้ค้าเพิ่มเติม ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีศูนย์กลาง การติดต่ออยู่ที่เว็บไซต์ของตลาดกลาง

๗.๓ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาระบบ e-Procurement ในประเทศไทย

การพัฒนาระบบ e-Procurement ของการ จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐในประเทศไทย ควรเป็นไป เพื่อหนุนเสริมการปฏิรูประบบการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐโดยรวม ซึ่ง ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ เสนอว่า วัตถุประสงค์ในการปฏิรูประบบการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ ในประเทศไทยควรประกอบด้วยเป้าหมาย ดังต่อไปนี้^๑

(๑) ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) จากการจัดซื้อสินค้าหรือบริการได้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้

(๒) ความพร้อมรับผิด (Accountability) และ การสร้างระบบธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ระบบจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐควรต้องมีความ พร้อมรับผิดต่อการตัดสินใจของตน

(๓) ความโปร่งใส (Transparency) โดยกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างต้องเป็นกระบวนการ

^๑ Vesarach Prasya (2001), Overview of Procurement Review:Accountability and Transparency, presented at the International Dialogue Seminar on Procurement Management Reform,co-organized by the Permanent Secretary,the Prime Minister's Office and AusAID, May 23-24,2001 Bangkok

การที่เปิดเผยต่อสาธารณะ

(๔) ความคุ้มค่า (Value for Money) เพื่อลดปัญหาการที่หน่วยงานรัฐ มักซื้อสินค้าหรือบริการในราคาที่แพงกว่าของภาคเอกชน ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความยุ่งยาก

จากวัตถุประสงค์ดังกล่าว การพัฒนาระบบ e-Procurement ในประเทศไทย ควรมีความมุ่งหมาย ดังต่อไปนี้

(๑) ลดการรั่วไหลในระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และส่งเสริมความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารราชการแผ่นดิน

(๒) ช่วยภาครัฐ ในการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่มุ่งไปสู่ระบบที่มีมูลค่าเพิ่มมากขึ้น โดยลดทรัพยากรที่ต้องใช้ไปกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น เวลาของเจ้าหน้าที่ซึ่งหมดไปกับงานเอกสาร ไปสู่การพัฒนาทักษะขั้นสูงในการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารทรัพย์สิน

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการซื้อสินค้าหรือบริการที่มีความคุ้มค่า

นอกจากนี้การพัฒนาระบบ e-Procurement ยังควรจะทำให้เกิดประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมอีก เช่น

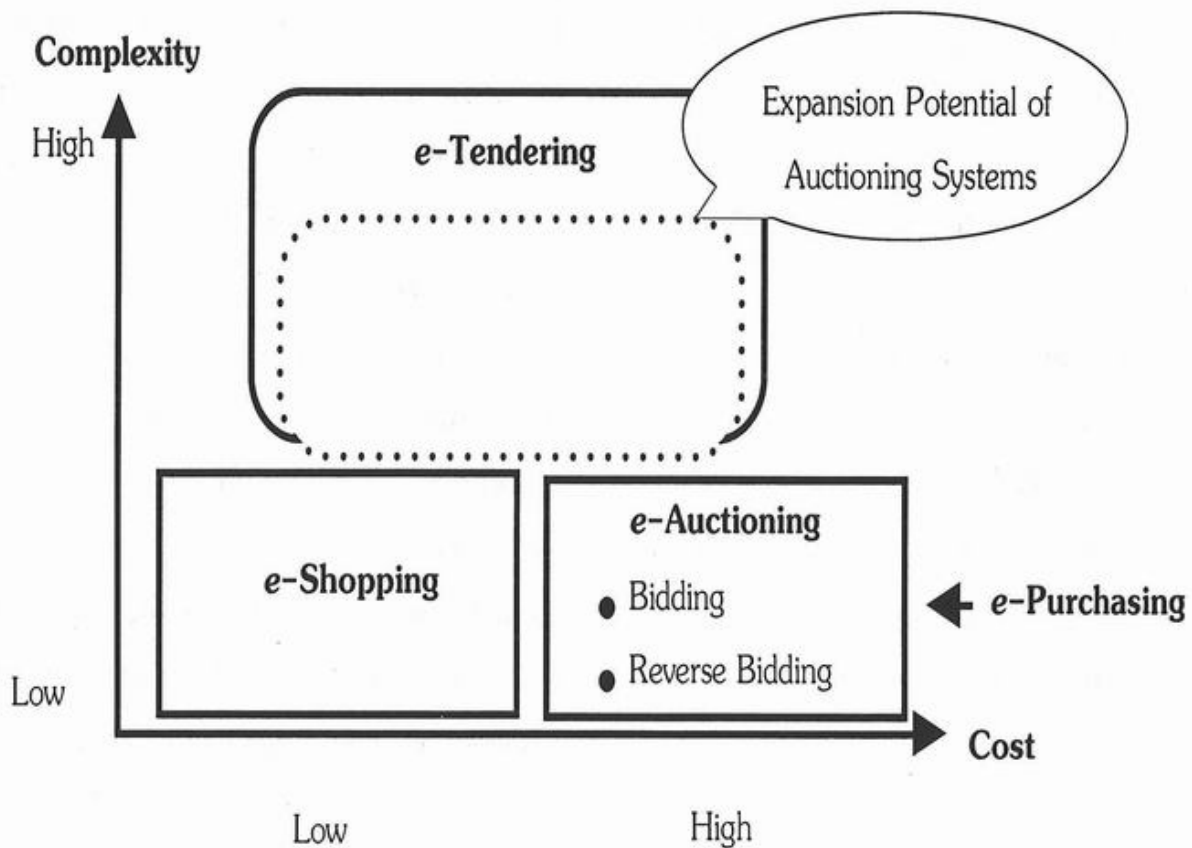
(๔) ช่วยให้ธุรกิจในประเทศ โดยเฉพาะ

ธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) มีโอกาสเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการพัฒนาประสิทธิภาพการประกอบการ และมีความสามารถ ในการแข่งขันในตลาดโลกได้มากขึ้นจากการเข้าร่วมเป็นผู้ค้าในการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐในประเทศก่อน และใช้ประสบการณ์ดังกล่าว ในการเข้าสู่ตลาดอื่นๆ ที่มีการจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดเล็กสามารถเข้าร่วมในกระบวนการดังกล่าวได้อย่างเต็มที่รัฐควรจะต้องมีมาตรการพิเศษในการให้ข้อมูล เพื่อสร้างความตื่นตัวและพัฒนาทักษะของผู้ประกอบการเหล่านี้

(๕) ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐมีโอกาสเรียนรู้ และนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการให้บริการประชาชนในรูปแบบ “รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” (e-Government) ในลักษณะอื่นๆ มากขึ้น

๗.๔ แนวทางในการพัฒนาระบบ e-Procurement ของภาครัฐ

ระบบ e-Procurement ในการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้ ๒ กลุ่ม ตามระดับความซับซ้อน (Complexity) และต้นทุน (Cost) ในการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้



ภาพที่ ๔ : ระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยอิเล็กทรอนิกส์

ที่มา : Eduardo Talero, Electronic Government Procurement: Concepts and Country Experiences, World Bank Discussion Papers, September 2001

(๑) e-Tendering System เป็นระบบการจัดซื้อจัดจ้างสินค้า หรือบริการที่มีมูลค่าสูง และมีกระบวนการดำเนินการที่ซับซ้อนจะเข้าช่วยการจัดซื้อจัดจ้าง โดยอาศัยวิธีการประกวดราคาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) e-Purchasing System สามารถแบ่งย่อย ต่อไปอีกได้เป็น ๒ ระบบย่อย ดังนี้

(๒.๑) e-Shopping เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าหรือบริการที่มีมูลค่าไม่สูง และมีความซับซ้อนไม่มาก เช่น ครุภัณฑ์ต่างๆ เช่น วัสดุสำนักงานซึ่งมีการจัดซื้อในปริมาณไม่มาก การจัดซื้อในระบบนี้สามารถทำได้โดยผ่านระบบ e-Catalog เนื่องจากมูลค่าของการซื้อขายแต่ละครั้งไม่สูงมาก การลงทุนเพื่อจัดทำระบบ e-shopping จะมีความคุ้มค่าต่อเมื่อมีความถี่

ในการซื้อสินค้าบ่อยครั้ง ซึ่งหมายความว่า
หน่วยงานรัฐที่เข้าร่วมโครงการต้องเป็นหน่วยงาน
ขนาดใหญ่ หรือมีหน่วยงานรัฐจำนวนมาก
เข้าร่วม

(๒.๒) e-Auction เกี่ยวข้องกับ
การจัดซื้อจัดจ้างสินค้าหรือบริการที่มีมูลค่าสูง
หรือปริมาณมาก แต่มีความซับซ้อนของสินค้าไม่
มาก เช่น สินค้าที่มีลักษณะคล้ายโภคภัณฑ์
(Commodity-like Product) ต่างๆ เช่น เครื่อง
คอมพิวเตอร์ หรือบริการทำความสะอาด เป็นต้น
ในการจัดซื้อจัดจ้างดังกล่าว คุณภาพของสินค้า
หรือบริการของผู้ค้าแต่ละราย มักไม่มีความ
แตกต่างกันนัก การตัดสินใจเลือกจัดซื้อ
หรือจัดจ้างจากผู้ค้าจึงสามารถทำได้โดยพิจารณา
จากข้อเสนอทางราคาเป็นหลัก และสามารถทำได้
โดยการประมูลทั้งการประมูลทั่วไป (Forward
Auction) และการประมูลแบบย้อนกลับ (Reverse
Auction)

๖.๕ ประโยชน์ของการพัฒนาระบบ e-Procurement

(๑) สามารถเปิดเผยข้อมูล (Disco-
sure) แก่สาธารณะทั้งข้อมูลของโครงการต่างๆ
เอกสารการยื่นประกวดราคา คำชี้แจง และ
คำอธิบาย และข้อมูลการตัดสินใจผลการประกวด
ราคาของโครงการต่างๆ ที่ผ่านการคัดเลือกไป
แล้วมีความชัดเจนและครบถ้วนสมบูรณ์

(๒) การกระจายข้อมูล (Distribution)

ไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ โดยเฉพาะผู้ค้าที่
จำหน่ายสินค้าหรือบริการดังกล่าว ซึ่งอาจใช้วิธี
การต่างๆ เช่น การส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยัง
ผู้ค้าโดยไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic
Mail) ให้มีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

(๓) การยื่นประกวดราคาผ่านทาง
อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Bid Submissi on) ซึ่ง
ต้องมีการออกแบบตู้รับเอกสารอิเล็กทรอนิกส์
(Electronic Vault) ที่มีความปลอดภัยไม่
สามารถเปิดได้ก่อนเวลาที่กำหนด อันเป็น
กระบวนการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้
ทุกขั้นตอน

(๔) การเพิ่มความสามารถของระบบ
ให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดบริการมูลค่าเพิ่ม (Value
Added Service) ต่างๆ เช่น บริการสนับสนุน
ผู้ค้า (Supplier Support System) ต่างๆ เช่น
ระบบสนับสนุนการจัดทำเอกสารประกวดราคา
ระบบการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ การบริหารห่วงโซ่
อุปทาน (Supply Chain Management)
ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และระบบ
สนับสนุนหน่วยงานที่จัดซื้อจัดจ้าง (Buyer
Support System) เช่น ระบบวางแผนการจัดซื้อ
จัดจ้าง ระบบสนับสนุนการประเมินและ
คัดเลือกข้อเสนอและระบบการบริหารสัญญา
 เป็นต้น

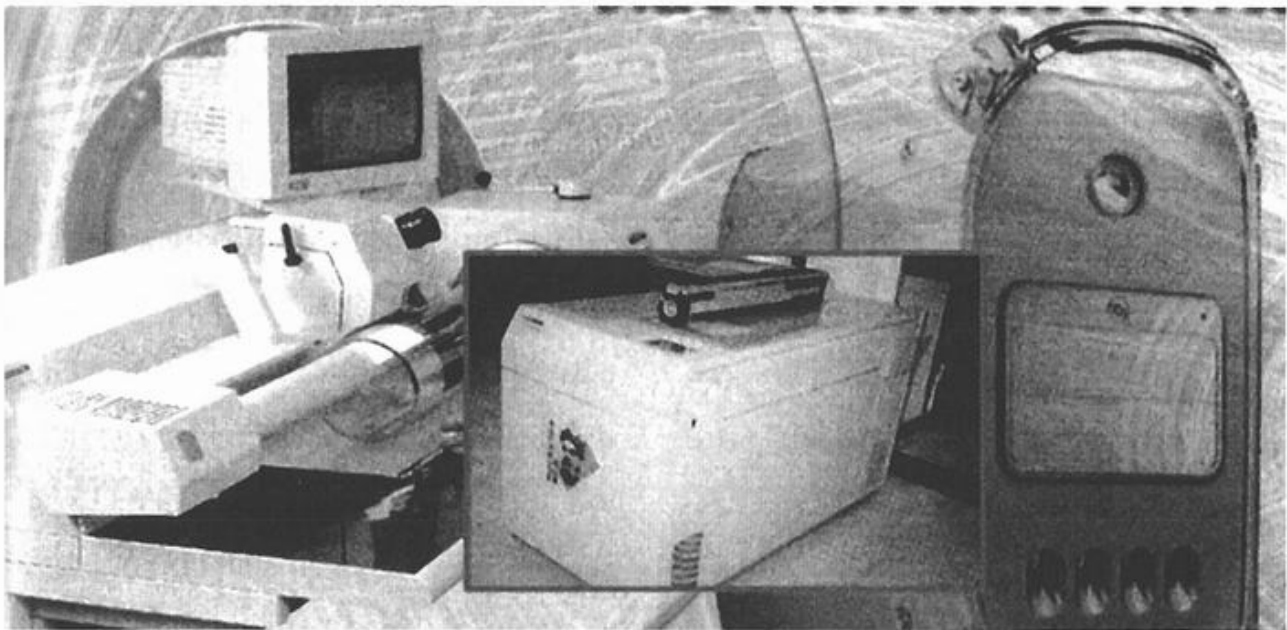
(๕) การพัฒนาระบบ e-Catalog จะมี
ผลให้สินค้าและบริการในอนาคตที่ส่วนราชการ
จัดหามีคุณภาพที่ดีในราคาที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

รวมทั้ง มีทางเลือกในการพิจารณาจัดหาพัสดุได้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งลดต้นทุนในการดำเนินการจัดหาพัสดุโดยรวม

๘. สรุป

จากบทความข้างต้น ทั้งหมดเป็นเพียงแผนการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Procurement) ที่เป็นเพียงหนึ่งในสี่แผนหลักที่กรมบัญชีกลางกระทรวงการคลัง เร่งที่จะดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมภายในปีงบประมาณ

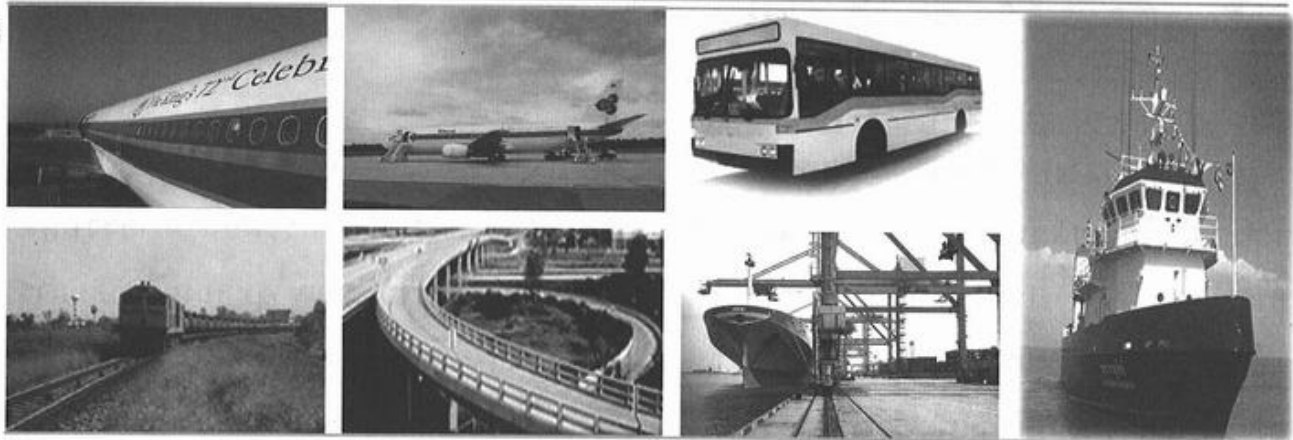
๒๕๔๘ ทั้งนี้ เพื่อพลิกโฉมแนวทางการบริหารพัสดุภาครัฐเสียใหม่ จากเดิมที่เน้นการควบคุมกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยกฎระเบียบตามงบประมาณปัจจุบัน เป็นแนวทางใหม่ที่มุ่งเน้นการจัดซื้อจัดจ้างในภาครัฐด้วยความคุ้มค่าทางการเงิน ความโปร่งใส ความยุติธรรม การมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชน การตรวจสอบ และการแข่งขันอย่างเป็นธรรมให้ สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐยุคใหม่ และการปรับระบบงบประมาณของประเทศใหม่ที่จะเกิดในอนาคตอันใกล้



Un ภาทกระทรวงคมนาคม

กับการเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาประเทศ

ดร. ศรีสุข จันทรางศุ*



ระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านการคมนาคมขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ

หากเปรียบประเทศไทยเป็นร่างกายของมนุษย์และการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิต การพัฒนาด้านการคมนาคมขนส่ง ก็น่าจะเปรียบเสมือน

เส้นเลือดที่คอยหล่อเลี้ยงร่างกาย ส่งผลให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างสุขสมบูรณ์ และสามารถสร้างประโยชน์ได้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม

*ปลัดกระทรวงคมนาคม



“กระทรวงคมนาคม” จัดเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเสมอมา ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการด้านการขนส่งและจราจรของประเทศโดยก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งกำกับ ดูแล และควบคุมการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอ ทัวถึง สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ทันเวลา และเป็นกลไกสำคัญ ผลักดันการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ เสริมสร้างภาคการผลิต การส่งออก การท่องเที่ยว รวมทั้ง การค้าและบริการของประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขัน

การพัฒนาการคมนาคมขนส่งในช่วงที่ผ่านมา โดยเฉพาะในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔) ประเทศไทยประสบกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ โดยมีปัญหารุมล้อมบั่นทอนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงทำให้รัฐบาลมีความจำเป็นต้องใช้นโยบายและมาตรการทางการคลังที่เข้มงวด การใช้จ่ายภาครัฐเพื่อการวางรากฐานสำหรับการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ภายใต้งบประมาณของประเทศที่มีจำกัด ส่งผลให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมถูกปรับลดวงเงินงบประมาณจากที่เคยได้รับในอดีต ทำให้โครงการพัฒนาด้านการคมนาคมขนส่งถูกกระทบไปด้วย อย่างไรก็ตามกระทรวงคมนาคมได้ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ประเทศไทยสามารถมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งที่สำคัญในภูมิภาค ตลอดจนประชาชนยังคงได้รับบริการจากการใช้ประโยชน์

โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง โดยได้
จัดลำดับความสำคัญของโครงการให้สอดคล้อง
กับงบประมาณที่ได้รับ และตามความจำเป็น
เร่งด่วน

สำหรับการพัฒนาประเทศในช่วงแผน
พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙
(พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙) ได้มุ่งเน้นการพัฒนา
เศรษฐกิจที่มีการเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ สามารถ
ปรับตัวเข้ากับการแข่งขันในเวทีโลก และแสวงหา
โอกาสจากการพัฒนาประเทศในเชิงยุทธศาสตร์
และมีการบูรณาการอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้
เกิดการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน
และประมาณการรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง
(๓-๕ ปี) เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและเป็นกรอบ
ในการตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญของ
รัฐบาล ซึ่งทำให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนิน
งานมากขึ้น และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ
ประชาชนและประโยชน์ที่จะได้รับจากการพัฒนา
ดังกล่าวเพื่อให้กระทรวงคมนาคมสามารถดำเนิน
งานได้อย่างสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และ
ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มขีดความ
สามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งจำเป็นจะ
ต้องอาศัยการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ
การให้บริการด้านการคมนาคมขนส่ง ภายใต้
วิสัยทัศน์ กรอบนโยบายทิศทางการดำเนินงาน
และยุทธศาสตร์ของกระทรวงคมนาคมที่ชัดเจน
เพื่อสืบสานการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนี้

“มุ่งมั่นพัฒนาระบบการขนส่ง และจราจร
ให้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ
โปร่งใส ทันเวลา ทำให้ประชาชนทุกระดับ สามารถ
เข้าถึงระบบการคมนาคมขนส่งสาธารณะได้อย่าง
เท่าเทียมกัน พัฒนาให้เกิดการเชื่อมโยงโครงข่าย
คมนาคมขนส่งทุกระบบ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีด
ความสามารถในการเสริมสร้างศักยภาพของ
ประเทศสู่การเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง
และจราจรในภูมิภาค”

กรอบนโยบายการพัฒนาเชิงภาพรวม
(Conceptual Framework)

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการ
พื้นฐานด้านการขนส่งและจราจร โดยให้
ความสำคัญ และ สนับสนุนการขนส่งครั้งละ
มากๆ (Mass Transportation) มากยิ่งขึ้น
ทั้งในด้านการขนส่งคน และ สินค้ารวมทั้ง
วางแผนยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหารถจร
ทั้งระบบ เพื่อการบูรณาการอย่างเป็นเอกภาพ
และสร้างโครงข่าย หรือ ระบบขนส่งมวลชนที่
สามารถเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์ร่วมกันแก้ไข
การบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
ที่ประสบปัญหาขาดทุนและสนับสนุนผลักดัน
ให้การลงทุนในสินทรัพย์ของรัฐวิสาหกิจที่มีอยู่
ในปัจจุบันและที่จะลงทุนเพิ่มเติมต่อไปในอนาคต

เกิดมูลค่าเชิงผลตอบแทนแก่รัฐและประชาชน โดยรวมเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้รวมถึงการให้เอกชนมีส่วนร่วมลงทุนก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานระบบรางและพิจารณาความเหมาะสมการควบคุมและบริหารจัดการระบบทางพิเศษเข้าด้วยกัน ในลักษณะ Holding Company และมีเอกภาพ

๒. มุ่งเน้นการพัฒนาด้านการให้บริการขนส่งทางน้ำและทางรถไฟเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมเพื่อลดความแออัดในการขนส่งทางถนนและเป็นส่วนหนึ่งของการช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓. สนับสนุนการกระจายโครงสร้างพื้นฐานและปรับปรุงการให้บริการด้านการขนส่งและจราจรไปสู่ภูมิภาคและชนบทของประเทศ เพื่อให้สามารถได้รับบริการอย่างเพียงพออันจะส่งผลในการช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๔. มุ่งเน้นพัฒนาระบบการเชื่อมต่อระหว่างการขนส่งรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการให้บริการที่ครบวงจรจากต้นทางถึงปลายทาง (Door to Door) รวมทั้งเชื่อมโยงระบบการขนส่งกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสร้างศักยภาพความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน

๕. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนากิจการพาณิชย์ของไทย เพื่อลดการพึ่งพาต่างชาติ ในการขนส่งทางน้ำระหว่างประเทศและสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศ อันจะช่วยประหยัดเงินตราต่างประเทศ

๖. ปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบให้ทันสมัยและปรับบทบาทการพัฒนาด้วยการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก รวมทั้งส่งเสริมการเพิ่มบทบาทเอกชนในการมีส่วนร่วมการพัฒนาการขนส่งและจราจร โดยสร้างแรงจูงใจให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของรัฐภายใต้รูปแบบวิธีการอันเหมาะสมกับสถานการณ์ลงทุนและมีขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส เพื่อลดภาระการลงทุนของรัฐ

๗. พัฒนาและส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในการขนส่งและจราจรได้มาตรฐานสากล รวมทั้งให้ความสำคัญในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากการขนส่งและจราจร

๘. พัฒนาบุคลากร เพื่อสนองตอบความต้องการพัฒนาโครงสร้างและบริการพื้นฐานด้านการขนส่งและจราจร โดยประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนมากขึ้น

ทั้งนี้ เป้าหมายการให้บริการของกระทรวงคมนาคมในระยะยาว มุ่งส่งเสริมให้ระบบการคมนาคมขนส่งและจราจรมีการพัฒนาอย่างสมดุล เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาระบบ Logistics และระบบอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับประเทศ

การดำเนินงานเพื่อให้ตอบสนองกรอบนโยบายดังกล่าวข้างต้น กระทรวงคมนาคมได้กำหนดยุทธศาสตร์หลักการพัฒนาให้รองรับ

เป้าหมายยุทธศาสตร์ของชาติ ทั้งในเชิงผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับ

๑. เพิ่มขีดความสามารถของระบบโครงสร้างพื้นฐาน และบริการขนส่งในเขตเมือง ระหว่างเมือง ชนบท และภูมิภาค ให้มีความคุ้มค่า และทั่วถึง เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

๒. ผสานและเชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชน ระบบขนส่งสาธารณะทั้งคน

และสินค้า ขยายโอกาสการเดินทางสัญจรอย่างเสมอภาค โดยทั่วถึงกัน

๓. ทำให้ระบบการคมนาคมขนส่ง มีความปลอดภัยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

๔. เพิ่มการใช้ประโยชน์ จากระบบโครงข่ายการคมนาคมขนส่งที่มีอยู่

๕. สร้างศักยภาพการบริหารจัดการ กำกับดูแลที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการต่อประชาชน



โครงการก่อสร้างสถานี ICD
แห่งที่ ๒



วิสัยทัศน์ กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์
หลักการดำเนินงานพัฒนาที่กล่าวมา กระทรวง
คมนาคมได้ทำให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
สำหรับวันนี้และเพื่อวันข้างหน้า โดยกระทรวง
คมนาคมได้ดำเนินการงาน/โครงการที่สำคัญ
ครอบคลุมการคมนาคมขนส่งและจราจรทุกระบบ
ทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ตลอดจน
การพัฒนาระบบโครงข่ายเชื่อมโยง ทั้งสาม
ระบบให้ต่อเนื่องกันทั่วประเทศ โดยมุ่งเน้น
การขนส่งสินค้า และผู้โดยสารเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ รวมทั้งก่อให้เกิดการประหยัด
พลังงาน และ ลดต้นทุนการขนส่งสินค้าให้
สามารถแข่งขันกับนานาชาติได้

กระทรวงคมนาคม ได้ดำเนินการ
ปรับปรุง ขยายการก่อสร้าง เพื่อพัฒนาระบบ
โครงข่ายเชื่อมโยงระหว่างการเดินทาง
ทางรถไฟ ทางน้ำ และทางอากาศ (Intermodal
Linkages) ให้สามารถขนส่งสินค้าและผู้โดยสาร
ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึงทั่วประเทศ
โดยการเชื่อมต่อระหว่างจุดสำคัญๆ ต่างๆ เช่น
ท่าเรือกรุงเทพฯ ท่าเรือแหลมฉบัง ท่าเรือสงขลา
และภูเก็ต สถานีบรรจุและขนถ่ายตู้คอนเทนเนอร์
(Inland Container Depot - ICD) ที่ลาดกระบัง
ของการรถไฟแห่งประเทศไทย นิคมอุตสาหกรรม
แหลมฉบังและมาบตาพุด ปรับปรุงแนวทางการ
ดำเนินงานสถานีขนส่งสินค้าชานเมือง (Truck
Terminals) เพื่อรองรับและกระจายสินค้าไป
ยังภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ สำหรับการขนส่ง

ผู้โดยสารหรือนักท่องเที่ยวได้ดำเนินการเชื่อมโยง
จากท่าอากาศยานสากลกรุงเทพฯ (ดอนเมือง)
โดยทางรถไฟมายังสถานีหัวลำโพง ต่อเชื่อม
รถโดยสารขนส่งมวลชนไปยังส่วนต่างๆ ของ
กรุงเทพฯ รวมทั้งโดยทางถนนไปยังสถานีขนส่ง
ผู้โดยสารสายเหนือ/ตะวันออกเฉียงเหนือ สายใต้
และสายตะวันออก เพื่อเชื่อมต่อไปยังภูมิภาค
ต่างๆ โดยผ่านโครงข่ายทางหลวงสายประธาน
๔ ช่องจราจร ทั่วประเทศ และทางหลวงพิเศษ
ระหว่างเมือง (Motorways) สายกรุงเทพฯ-ชลบุรี
(สายใหม่) และสายวงแหวนกาญจนาภิเษกด้าน
ตะวันออก เป็นต้น

ด้านการขนส่งทางบก

การพัฒนาแก้ไขปัญหาการขนส่งทางบก
และจราจรทั้งระบบให้ความสำคัญและสร้าง
มุมมองแนวคิดในมิติใหม่ เพื่อพัฒนาการขนส่ง
และจราจรให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
โดยเพิ่มประสิทธิภาพโครงข่ายการขนส่งทางบก
กระจายเชื่อมโยงกันทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ
และประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ การก่อสร้างทางสาย
หลักสู่ภูมิภาค ๔ ช่องจราจร (ระยะที่ ๑ : ระยะ
ทางรวม ๑,๘๘๘.๗๘ กิโลเมตร ดำเนินการ
ก่อสร้างเสร็จแล้ว และระยะที่ ๒ ดำเนินการ
ไปได้แล้วเสร็จ ประมาณ ๔๘๕.๒๘ กิโลเมตร
และ อยู่ระหว่างกำลังดำเนินการ ระยะทาง
ประมาณ ๑,๔๗๑.๘๓ กิโลเมตร) เร่งรัดให้มี

ระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชน ตามแผนแม่บทการขนส่งมวลชนระบบรางในเขตกรุงเทพมหานคร และพื้นที่ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มการขนส่งระบบราง

ให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันซึ่งมีอยู่เพียงร้อยละ ๓ ของระบบการขนส่งทั้งหมดของประเทศ



ระบบรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานครที่ให้บริการอยู่ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ การพัฒนาด้านการขนส่งทางบก ยังมุ่งเน้นการปรับปรุงบูรณะเส้นทางที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เพิ่มความปลอดภัยในการเดินทาง การจัดการระบบการจราจรให้สามารถเดินทางสัญจรอย่างคล่องตัว สนับสนุนให้มีโครงข่ายเชื่อมโยงที่มีประสิทธิภาพต่อการคมนาคมขนส่ง อาทิ การผลักดันโครงการถนนวงแหวนกาญจนาภิเษกด้าน

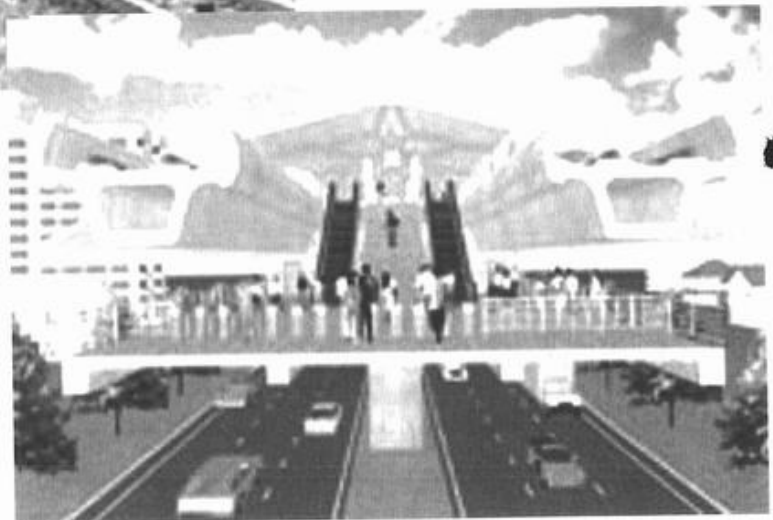
ใต้ ช่วงสุขสวัสดิ์-บางพลี ระยะทาง ๒๑ กิโลเมตร ให้มีความสมบูรณ์ครบทั้งวง การดำเนินการก่อสร้างทางรถไฟทางคู่ รถไฟชานเมือง โครงการระบบขนส่งทางรถไฟยกระดับสายเหนือ (บางซื่อ-รังสิต) โครงการเส้นทางลัดสู่ภาคใต้ (สมุทรสาคร-แหลมผักเบี้ย-ชะอำ) ซึ่งโครงการดังกล่าว จะมีการศึกษาความเหมาะสมทางด้าน

เศรษฐกิจ วิศวกรรม และแผนฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม พื้นที่โดยรอบโครงการฯ รวมทั้งทบทวนแผนพัฒนาทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง และแผนพัฒนาทางรถไฟในส่วนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาผลกระทบต่อชายฝั่งทะเลด้วย ทั้งนี้ การพัฒนางานด้านการขนส่งทางบกยังรวมถึง ประสานการดำเนินงาน โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น โครงการแก้ไขปัญหารถ

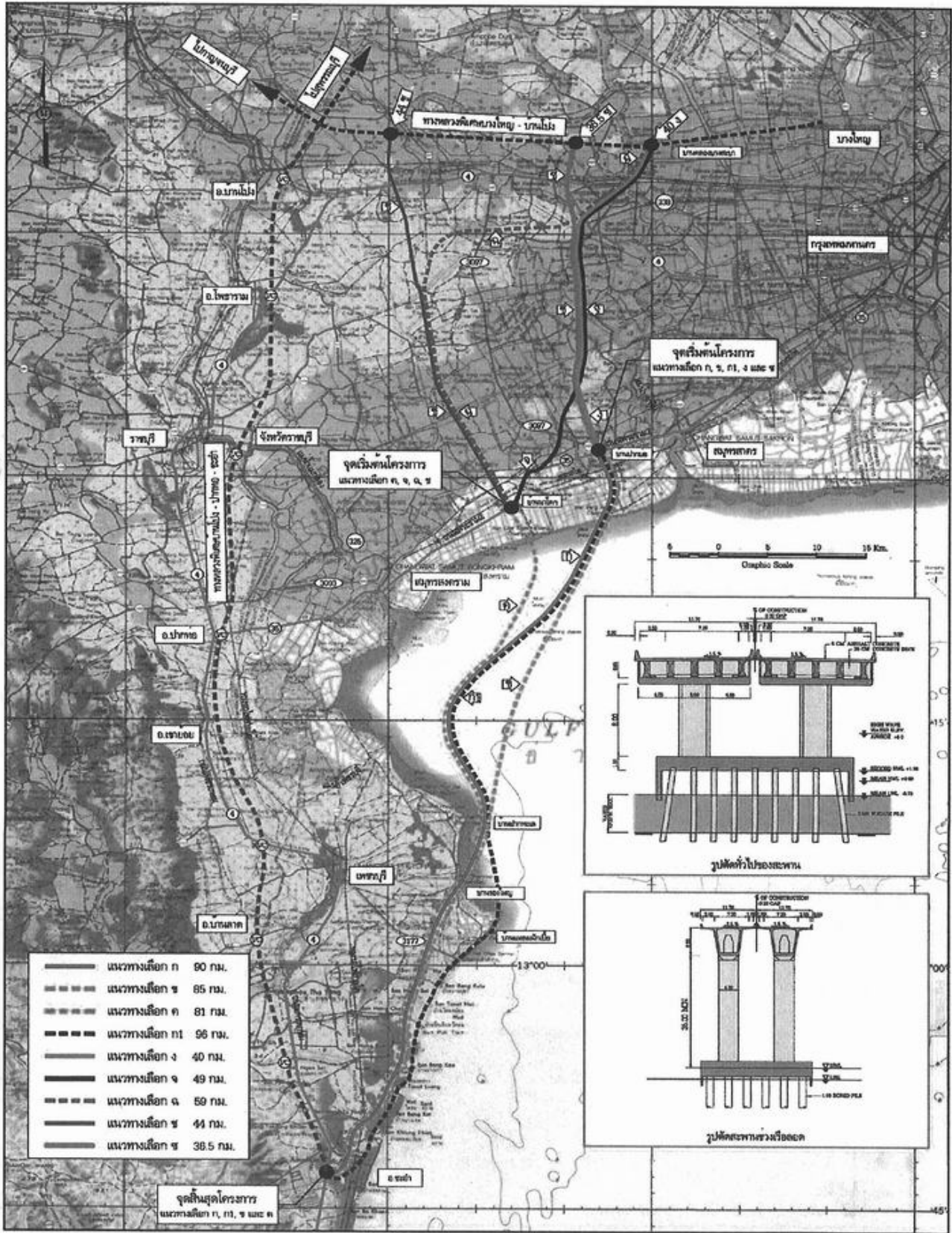
ตามแนวพระราชดำริ อาทิ โครงการถนนวงแหวนอุตสาหกรรม การประสานงานการก่อสร้างสาธารณูปโภค ซึ่งมีผลกระทบต่อ การจราจรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเพิ่มศักยภาพและหามาตรการที่เหมาะสมต่อการใช้ประโยชน์จากทางด่วนหรือทางพิเศษ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการแก้ไขปัญหารถ โดยภาพรวม



โครงการก่อสร้าง
ทางรถไฟทางคู่



โครงการระบบขนส่ง
ทางรถไฟยกระดับ

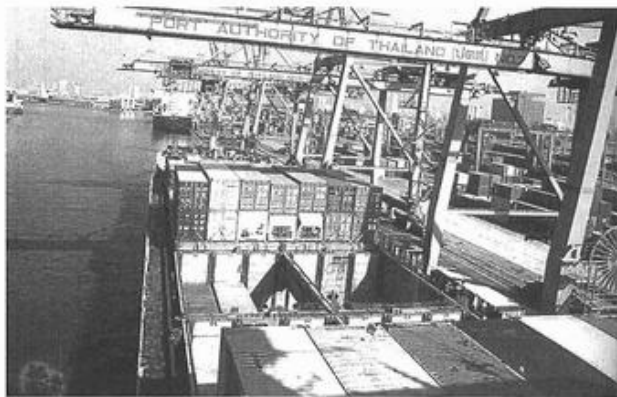


โครงการเส้นทางลัดสู่ภาคใต้ (สมุทรสาคร-แหลมผักเบี้ย-ชะอำ)

ด้านการขนส่งทางน้ำ

พัฒนาโครงข่ายการขนส่งทางน้ำเชื่อมโยงระหว่างท่าเรือในประเทศ ท่าเรือชายฝั่ง และท่าเรือระหว่างประเทศ โดยดำเนินการแก้ไขปัญหาร่องน้ำตื้นเขินด้วยการขุดลอกบำรุงรักษาร่องน้ำภายในประเทศ และชายฝั่งทะเลให้สามารถใช้งานได้ตลอดปี นอกจากนี้ ได้ทำการก่อสร้างและปรับปรุงท่าเทียบเรือ เพื่อรองรับผู้โดยสารและสินค้าที่สำคัญ ได้แก่ การก่อสร้างท่าเทียบเรือเชียงแสนและปรับปรุงท่าเทียบเรือเชียงของ จังหวัดเชียงราย เพื่อการค้า การท่องเที่ยวระหว่างไทย ลาว พม่า และ จีนตอนใต้ การก่อสร้างท่าเทียบเรือท่ามะลิ จังหวัดสตูล

ตามโครงการพัฒนาสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ ไทย-มาเลเซีย-อินโดนีเซีย การก่อสร้างท่าเทียบเรือจังหวัดนครพนม เพื่อเชื่อมโยงโครงข่ายทางถนนและทางน้ำระหว่างภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทยกับกลุ่มประเทศอินโดจีน การก่อสร้างท่าเทียบเรือเกาะพัง จังหวัดสุราษฎร์ธานี และการก่อสร้างเขื่อนกันทรายและกันคลื่น และหอบังคับกระแสน้ำท่าเรือน้ำลึกสงขลา เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของชาติด้านการท่องเที่ยว การค้าและบริการตลอดจนการพัฒนาท่าเรือแหลมฉบัง ชั้นที่ ๒ ระยะที่ ๑ อาทิ ท่าเทียบเรือ C๓ ในแอ่งจอดเรือที่ ๒ ปัจจุบันอยู่ระหว่างการจัดหาผู้ประกอบการและบริหารท่าเทียบเรือ โดย



การขนส่งสินค้า
บริเวณท่าเรือแหลมฉบัง

ดำเนินการตาม พ.ร.บ. ให้เอกชนเข้าร่วมงาน หรือดำเนินการในกิจการของรัฐ พ.ศ. ๒๕๓๕ สนับสนุนส่งเสริมให้เรือสินค้าขนาดใหญ่ (Post Panamax) เข้ามาใช้ท่าเรือแหลมฉบัง ให้มากขึ้น

สำหรับการพัฒนาในกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล ได้มีการปรับปรุงท่าเรือโดยสารสาธารณะ อาทิ พัฒนาท่าเทียบเรือสาทรเป็น ศูนย์กลางการเดินทางเรือในเขตกรุงเทพฯ พัฒนาระบบเส้นทางเดินเรือและท่าเรือโดยสาร ในเส้นทางคลองแสนแสบ ท่าเรือสาทร - ท่าเรือ ดาวคะนอง ท่าเรือสะพานพุทธ - ท่าเรือ เพชรเกษม ๒๐ ท่าเรือรามคำแหง ๒๙ - ท่าเรือ คลองเตย เพื่อเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งมวลชนอื่นๆ ปรับปรุง และพัฒนาระบบการจัดการเดินเรือ ในเขตแม่น้ำเจ้าพระยาเพื่อชักจูง ให้ประชาชนหันมาใช้บริการการขนส่งทางน้ำ มากขึ้นภายใต้การส่งเสริมแนวคิดเรือต่อรถ

รถต่อเรือ ช่วยเหลือชาติ อันเป็นการประหยัด พลังงาน และลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ ได้อีกทางหนึ่ง

ทั้งนี้ การขนส่งทางน้ำเป็นการขนส่งที่มีต้นทุนต่ำและสามารถลดภาระในส่วนของการสร้าง และซ่อมบำรุงทาง ดังนั้น กระทรวงคมนาคม จึงได้ส่งเสริมการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวี โดยได้จัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนากองเรือพาณิชย์ไทย แนวทางการแปรรูป บริษัทไทยเดินเรือทะเลจำกัด โดยพัฒนาจัดตั้ง เป็นสายการเดินเรือแห่งชาติตลอดจนยกร่าง ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายระเบียบและ ข้อบังคับต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวีของไทย อีกทั้งจัดทำความตกลงและความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อพัฒนาการขนส่งผู้โดยสาร และสินค้าระหว่าง ประเทศทางน้ำ โดยเชื่อมโยงกับจีนตอนใต้ผ่าน อนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง



การจัดการเดินเรือโดยสารสาธารณะ
ในเส้นทางแม่น้ำเจ้าพระยา



พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์
อาคารผู้โดยสาร ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

พัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ ท่าอากาศยาน
เพื่อรองรับปริมาณการจราจรทางอากาศ และ
ปริมาณความต้องการของผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้น
ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการขนส่ง
ทางอากาศในภูมิภาค

- โครงการก่อสร้างท่าอากาศยาน
สุวรรณภูมิ เป็นโครงการหลักตามยุทธศาสตร์
การพัฒนาของชาติที่จะต้องเร่งรัดการก่อสร้างให้
แล้วเสร็จในเดือนธันวาคม ๒๕๔๗ (Substantial
Completion) และจะมีการทดสอบระบบต่าง ๆ

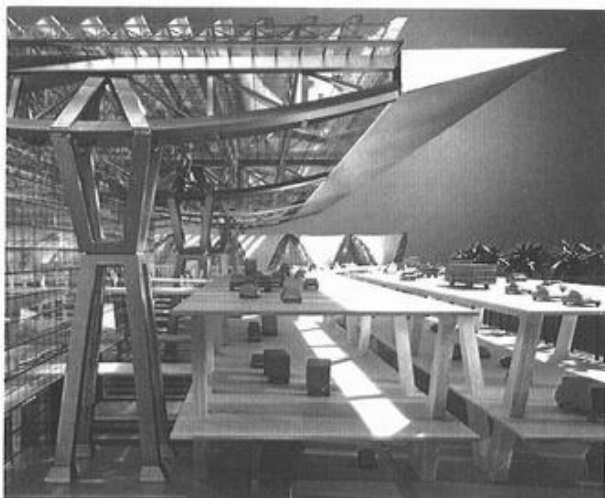
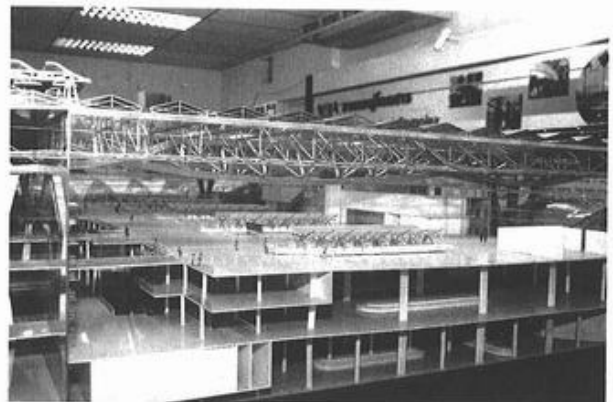
รวมทั้งกิจกรรมฝึกปฏิบัติการย้ายสนามบินเป็น
ระยะเวลาอีกประมาณ ๖-๘ เดือน เพื่อให้สามารถ
ทันกำหนดเป้าหมายเปิดให้บริการ ๒๙ กันยายน
๒๕๔๘

- พัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
ของท่าอากาศยานภูมิภาค โดยปรับปรุงอาคาร
ที่พักผู้โดยสาร ขยายความกว้างและความยาว
ของทางวิ่งให้ได้มาตรฐาน ปรับปรุงซ่อมแซม
ทางขับและลานจอดของท่าอากาศยาน ให้
สอดคล้องกับศักยภาพการพัฒนาเชิงพื้นที่และ

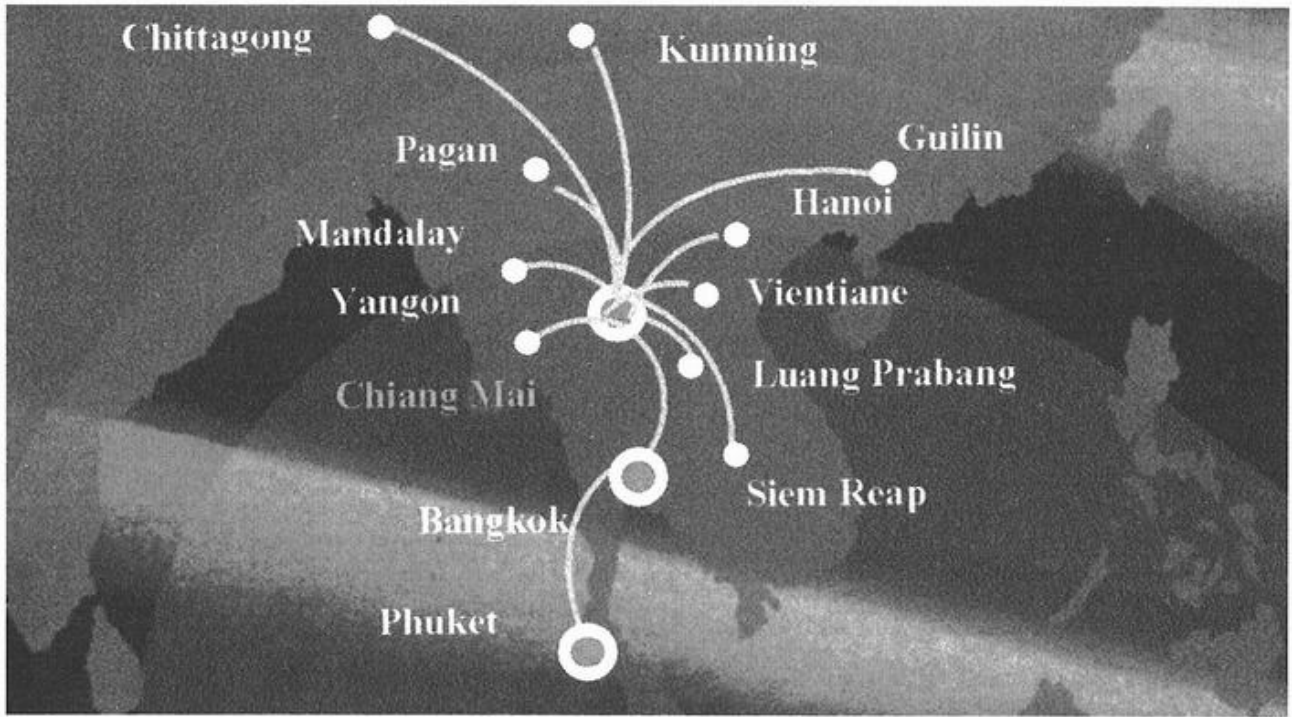
สนับสนุนการท่องเที่ยว อาทิ การพัฒนาท่าอากาศยานอุดรธานี ระยะที่ ๒ และการพัฒนาท่าอากาศยานกระบี่ รวมถึงการศึกษาความเป็นไปได้ในการก่อสร้างท่าอากาศยานพังงารองรับเที่ยวบินจากต่างประเทศที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นทุกปี โดยมีจำนวนผู้โดยสารเข้ามาท่องเที่ยวในเขตชายฝั่งอันดามันตามโครงการพัฒนาสามเหลี่ยมอันดามัน (ภูเก็ต กระบี่ พังงา) รวมถึงการพิจารณาทบทวนความเหมาะสมการก่อสร้างท่าอากาศยานจันทบุรี

- การเปิดเสรีการบินและเจรจาสิทธิการบิน โดยการบินภายในประเทศได้

อนุญาตให้สายการบินเอกชนบินทับเส้นทางการบินของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ทุกเส้นทาง ส่วนการบินระหว่างประเทศได้เจรจาผ่อนคลยสิทธิการบินให้กับสายการบินต่างประเทศแบบค่อยเป็นค่อยไป (Gradual Liberalization) ตามความเหมาะสม และความพร้อมของตลาด เพื่อประโยชน์สูงสุดของรัฐ รวมทั้งลดอุปสรรคด้านการบิน โดยเจรจาการบินมีผลให้แก้ไขปรับปรุงเรื่องต่างๆ เช่น เส้นทางการบินสิทธิความจุ ความถี่ และสิทธิรับขนส่งทางอากาศ เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณการจราจรและความต้องการของตลาด

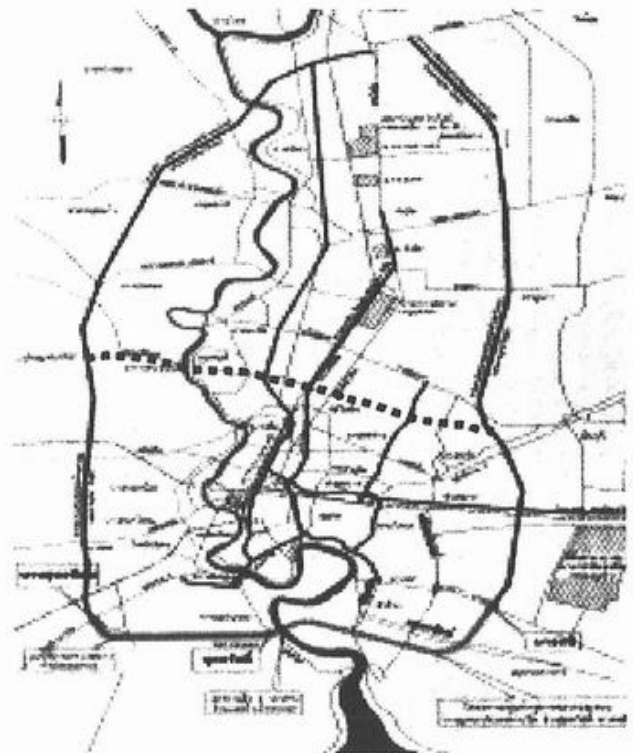


ภาพแบบจำลองแสดงพื้นที่บริเวณอาคาร ผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ



ก้าวสู่นาคต : ริเริ่มการพัฒนาการคมนาคม
ขนส่งและจราจรในเชิงรุกอย่างบูรณาการ
ในมิติต่างๆ เช่น

๑. ยกระดับการพัฒนาท่าอากาศยาน
เชียงใหม่ ให้เป็นศูนย์กลางการบินในภูมิภาค
จะทำให้สามารถเชื่อมโยงการขนส่งทางอากาศ
ต่อไปยังทวีปต่างๆ อาทิ ยุโรป ตะวันออกกลาง
เอเชียตะวันออก อเมริกา และออสเตรเลีย
อีกทั้งในรัศมีการบินหนึ่งร้อยนาที (100
Minute Flight Time Coverage From
Chiang Mai) ซึ่งท่าอากาศยานเชียงใหม่มี
ศักยภาพและทำเลที่ตั้งเหมาะสมต่อการเดินทาง
ไปสู่เมืองสำคัญต่างๆ ของภูมิภาค ได้แก่ มณฑลเฉย
คุนหมิง จิตตะกอง ฮานอย หลวงพระบาง เวียง
จันทร์ ย่างกุ้ง และเสียมเรียบ



การเชื่อมโยงวงแหวนจากด้านตะวันออก
ไปด้านตะวันตก

๒. แนวทางการพัฒนาถนนวงแหวน
เพื่อการเชื่อมโยงโครงข่ายในเขตกรุงเทพมหานคร

และปริมาตร ซึ่งในปัจจุบันโครงข่ายที่อยู่ระหว่างก่อสร้าง หรือเปิดใช้เส้นทางแล้ว ส่วนใหญ่เป็นการเชื่อมโยงการเดินทางจากด้านเหนือสู่ด้านใต้ยังขาดการเชื่อมโยงวงแหวนจากด้านตะวันออกไปด้านตะวันตก ดังนั้น แนวทางการพัฒนาเส้นทาง ในอนาคตอาจมีความจำเป็นจะต้องเชื่อมด้านตะวันตก เริ่มตั้งแต่ช่วงรัตนาธิเบศร์-งามวงศ์วาน-สุขาภิบาลไปบรรจบวงแหวนด้านตะวันออก เกิดวงแหวนย่อยภายใต้วงแหวนขนาดใหญ่ เพื่อลดปริมาณการจราจรและลดระยะเวลาการเดินทางให้สั้นลง ลดความคับคั่งการจราจรพื้นที่ใจกลางเมืองเป็นการแก้ไขปัญหาทั้งระบบในเชิงบูรณาการ

๓. พัฒนาการขนส่งมวลชนระบบรางในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การขนส่งระบบรางจะช่วยประหยัดเชื้อเพลิง และเงินตราต่างประเทศ การเดินทางตรงเวลาสามารถขนส่งผู้โดยสารได้เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ในแผนแม่บทการขนส่งมวลชนระบบรางฯ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ (๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

มี เส้นทางที่จะดำเนินการก่อสร้างแล้วเสร็จ ๑ เส้นทาง คือ สายพญาไท-สนามบิณสุวรรณภูมิ และอีก ๑ เส้นทาง ได้แก่ บางซื่อ-รังสิต กำหนดไว้ในแผนว่าจะเริ่มก่อสร้างปลายปี ๒๕๕๙ เมื่อมีการขนส่งมวลชนระบบรางดังกล่าว จะเป็นกลไกสำคัญ ผลักดันการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองพื้นที่ โดยรอบศูนย์เชื่อมต่อการคมนาคมระหว่างบริเวณสถานีปลายทางท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ บริเวณเขตพื้นที่รังสิต และ พื้นที่ชั้นในกรุงเทพมหานคร (พญาไท) อีกทั้งหากเปิดให้บริการรถไฟฟ้าสายสีน้ำเงินจะเป็นทางเลือกใหม่ในการเดินทางที่จูงใจให้ผู้ใช้รถส่วนบุคคลไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ หันไปใช้การขนส่งมวลชนระบบรางในการเดินทางแทน ซึ่งจะช่วยลดปริมาณการจราจรในพื้นที่วิกฤต และมีมลพิษทางอากาศลงได้ สำหรับในส่วนภูมิภาคของประเทศ จะริเริ่มแนวคิดการจัดระบบรถรางและโครงการรถไฟฟ้าขนาดเบาเป็นโครงการนำร่องในพื้นที่ที่มีความเหมาะสม อาทิ จังหวัดเชียงใหม่



๔. การจัดระบบขนส่งโดยสาธารณะตามแนวเส้นทางขนส่งระบบรางในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และพื้นที่ต่อเนื่อง รวมทั้งการเตรียมการปรับปรุงท่าเรือกรุงเทพให้เป็นศูนย์ขนส่งสาธารณะทางน้ำ และท่าเรือท่องเที่ยว เนื่องจากเส้นทางเดินรถขนส่งมวลชนสาธารณะตามแนวการเชื่อมโยงโครงข่ายกับรถไฟฟ้า/รถไฟชานเมืองมีจุดบรรจบต่อเชื่อมที่สำคัญได้แก่ บางซื่อ มักกะสัน วงเวียนใหญ่ บางกะปิ สำโรงใต้ จึงอาจพัฒนาเป็นศูนย์กลางการเชื่อมต่อ (Intermodal Center) ที่บางซื่อ และวงเวียนใหญ่ และพัฒนาสถานีเชื่อมต่อการขนส่งสาธารณะ (Public Transport Interchange) ที่มักกะสัน บางกะปิ และสำโรงใต้ รวมทั้งพัฒนาศูนย์เชื่อมต่อการคมนาคมการขนส่งทางน้ำ (Water MRT Interchange Center) ที่ท่าเรือกรุงเทพ และสถานีแม่น้ำเชื่อมต่อแม่น้ำเจ้าพระยา

คลองและชายฝั่งทะเลได้อีกด้วย

สิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้น

ล้วนแล้วแต่เป็นการพัฒนาการคมนาคมขนส่ง และจราจรที่มีลักษณะเอื้อต่อการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การค้า บริการ การท่องเที่ยวการลงทุนระหว่างประเทศ โดยมีเป้าหมายที่จะให้ประเทศไทยมีความพร้อมในกระแสนการแข่งขันในยุคของการค้าเสรี ภายใต้สภาพการณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะสังคม ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศอันจะนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางคมนาคมขนส่งในภูมิภาค ทั้งนี้เจตนารมณ์สูงสุดของกระทรวงคมนาคมต้องการให้ผลประโยชน์ทั้งหมดสะท้อนกลับมาถึงประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน



การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย : แนวทางและเหตุผลเบื้องต้น

รศ. ดร. สัญญา สัญญาวิวัฒน์*

ความนำ

นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นมา มีผลทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคม และในวงราชการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และ พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวงทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมทั้งร่างพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยวิธีการบริหารราชการที่ดี พ.ศ. ที่กำลังอยู่ในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากทุก ๆ ฝ่าย ก่อนจะนำเสนอคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในปลายปีนี้ โฉมหน้าของวัฒนธรรมองค์การของไทยจะเปลี่ยนโฉมหน้าไปมาก

บทความนี้พยายามจะตอบคำถามเหล่านี้
อย่างสังเขป คือ

วัฒนธรรมการทำงานเดิมของข้าราชการไทย เป็นอย่างไร

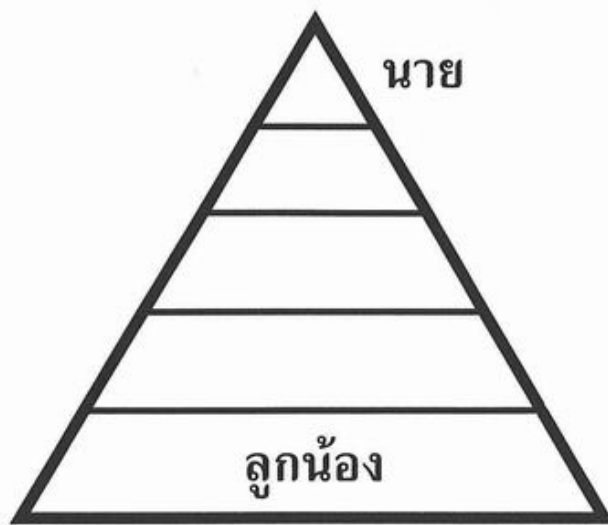
ทำไมจึงต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย
จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง
จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร
จะแน่ใจได้อย่างไรว่าจะเปลี่ยนแปลงได้

วัฒนธรรม การทำงานเดิม ของข้าราชการไทย

วัฒนธรรมการทำงานเดิมของข้าราชการไทยอาจกล่าวได้ว่า เป็นแบบผสมผสานระหว่างแบบจตุสดมภ์ของสมัยกรุงศรีอยุธยา ที่เป็นเรื่องของเจ้าขุนมูลนายแบบของรัชกาลที่ ๕ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ที่ได้กลืนอายุของตะวันตกมาบ้าง แต่ก็ยังไม่พ้นระบบขุนนางยังมีความเป็นนายเป็นบ่าวระหว่างข้าราชการผู้ใหญ่ผู้น้อยและแบบกึ่งตะวันตก หลังจากปฏิวัติเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ยังเป็นกึ่งตะวันตกไม่เต็มร้อยของระบบราชการ (Bureaucracy) ในแง่ที่ว่าเอาแบบอย่างมาแต่ในแง่ทฤษฎีในทางปฏิบัติยัง

*อนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ

คงเป็นเจ้าของมูลนาย ผู้น้อยรับใช้เจ้านายเป็นหลัก นายเป็นผู้บงการชีวิตของลูกน้องความเจริญก้าวหน้าของลูกน้องไม่ได้ขึ้นกับความรู้ความสามารถของตนเองมากนัก แต่ขึ้นอยู่กับความเมตตาของเจ้านาย สายการบังคับบัญชาจะเป็นรูปสามเหลี่ยมทรงสูงเจ้านายอยู่บนยอดสามเหลี่ยม ลูกน้องอยู่ล่างลดหลั่นกันลงมา



ทำไมจึงต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย

การปฏิรูประบบราชการแต่ละยุคแต่ละสมัยมีเหตุจำเป็นต้องทำแตกต่างกัน ในยุคสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ปฏิรูประบบราชการสมัยนั้น ด้วยเหตุที่ต้องการรวมศูนย์แห่งอำนาจที่กระจัดกระจายไม่เป็นเอกภาพให้มาอยู่กับพระองค์ ในยุคสมัยของสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงรัชกาลที่ ๕ แห่งกรุง

รัตนโกสินทร์ ทรงปรับปรุงการบริหารราชการแผ่นดินเพราะความต้องการทำให้ระบบราชการทันสมัยทัดเทียมอารยะประเทศ ในขณะที่เหตุการณ์ปฏิรูประบบราชการปัจจุบัน (รัฐบาลนายกรัฐมนตรี พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร) เป็นการสร้างประสิทธิภาพ เพื่อการแข่งขันกับต่างประเทศ

ที่กล่าวมาเป็นเหตุผลใหญ่ ยังมีเหตุผลย่อยที่น่าจะต้องกล่าวไว้ประกอบกันด้วยอีกหลายประการ เช่น

๑. เนื่องจากนานาอารยะประเทศเขาเปลี่ยนแปลงกันไปมาก เราจึงจำต้องปรับเปลี่ยนให้ทัดเทียม

๒. สืบเนื่องกับเหตุแรก ความเจริญทางเทคโนโลยีข่าวสาร โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ ทำให้ความใหญ่อ้วนอ้ายของระบบราชการเป็นสิ่งไม่จำเป็น หรือเป็นภาระ (Bureaucracy is death) ต้องทำให้เล็กลง มีความคล่องตัว

๓. เกี่ยวเนื่องกับข้อต้นเช่นกัน เราต้องมองหาข้อได้เปรียบของเรา (Competitive Advantage) เพื่อต่อสู้กับคู่แข่งในโลก

๔. ความจำเป็นต้องเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น (More Democratic)

๕. สืบเนื่องกับข้อ ๔ มีความจำเป็นต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารแผ่นดินมากขึ้น (More people participation)

๖. มีความจำเป็นต้องจัดการบ้านเมืองอย่างดีมีประสิทธิภาพ (Good governance)

จะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

การจะทราบว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง ต้องหันไปดูวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งกำกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการไทยอยู่ โดยรวมอาจมองที่ ๕ จุดด้วยกัน คือ

๑. ระบบความคิด (Ideational Culture)

ตรงนี้อาจเรียกว่า Paradigm การเปลี่ยนแปลง Paradigm ก็กลายเป็น Paradigm shifts แต่ต้องเข้าใจองค์ประกอบให้ครบ กล่าวคือในระบบความคิดนี้มีตั้งแต่ความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม อุดมการณ์ และคุณธรรม ด้วย นั่นคืออะไรที่เป็นนามธรรม เป็นความคิด เป็นต้นแบบของส่วนอื่นของวัฒนธรรมมาจากตรงนี้ทั้งหมด

๒. มาตรฐานการกระทำ (Behavioral Culture) ส่วนนี้เป็นมาตรฐานการกระทำสืบเนื่องมาจากระดับความคิดอีกทอดหนึ่ง ชื่อทางการเรียกว่า บรรทัดฐานทางสังคม (social norms) แล้วแยกย่อยไปเป็นมาตรฐานทางเทคนิค วิธีประจําจารีตประเพณี กฎหมายและสัญลักษณ์ทางวัตถุและไม่ใช่วัตถุ สิ่งเหล่านี้เป็นบทกำหนดหรือมาตรฐานอย่างเป็นทางการ (formal pattern) หรือไม่เป็นทางการ เช่น ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ของกระทรวง ทบวง กรม

๓. บุคลากร (Personnel) ข้อนี้ไม่ได้เป็นเรื่องของวัฒนธรรมการทำงานโดยตรงแต่ในทางปฏิบัติก็ต้องรวมกล่าวถึงด้วย เพราะมิฉะนั้น ก็ไม่อาจเป็นองค์กรได้ ในแง่ราชการ

บุคลากรเหล่านี้ รวมทั้งหัวหน้าผู้บังคับบัญชา และข้าราชการทั่วไป การปรับเปลี่ยนตรงนี้จะเป็นเรื่องของระบบการบริหารงานบุคคล ทำที่การวางตัว ปฏิบัติตัวระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงระหว่างข้าราชการ และประชาชนผู้มาติดต่อด้วย

๔. เทคโนโลยี (Material Culture)

ตรงนี้หมายถึง องค์กรวัตถุทั้งหลายทั้งปวงที่จำเป็นต้องใช้ในสำนักงาน กระทรวง หน่วยงานต่างๆ ของราชการ เช่น งบประมาณ เครื่องจักรกล วัสดุใช้สอย เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

๕. บรรยากาศ / สภาพแวดล้อม

(Surroundings) การทำงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากจะต้องการสิ่งต่างๆ ๔ อย่างข้างต้นแล้ว การมีบรรยากาศ หรือ สภาพแวดล้อม เช่น ตัวอาคาร การจัดสำนักงาน เครื่องปรับอากาศ รวมไปถึงบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เอื้ออาทรระหว่างกันของผู้ร่วมงานเหล่านี้ก็เป็นสิ่งจำเป็น รวมความว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานจะต้องเปลี่ยนแปลงทั้ง ๕ ประการนี้ไปพร้อมกัน

จะเปลี่ยนแปลงให้เป็นอะไร

นี่คือเป้าหมายของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย ซึ่งอาจทำได้หลายแบบหลายชุด ในที่นี้จะยึดวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทยที่มีจุดหลัก ๕ ประการ ดังได้กล่าวมาแล้ว

เป็นเกณฑ์ แล้วนำผลการประชุมอนุกรรมการ พัฒนาระบบราชการ (อ.ก.พ.ร.) เกี่ยวกับการ ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการมาสวมใส่โครงของ วัฒนธรรมนั้น ตามที่ผู้เขียนเห็นสมควร (ผล การประชุมของ อ.ก.พ.ร. ชุดนี้อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)

๑. ระบบความคิด ในจุดสูงสุดที่เป็นนาม ธรรมนี้ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) การมุ่งให้บริการประชาชนเป็นใหญ่
- ๒) การเป็นข้าราชการที่มีศักดิ์ศรี
- ๓) ประสิทธิภาพของการทำงาน
- ๔) การเป็นข้าราชการซื่อสัตย์สุจริต
- ๕) การเป็นข้าราชการที่ใฝ่รู้อยู่เสมอ
- ๖) ความรับผิดชอบต่องานและสังคม
- ๗) การยึดหลักประชาธิปไตย
- ๘) การมีผลงานเป็นประจักษ์
- ๙) การมีความสุขขณะทำงาน
- ๑๐) มุ่งรักษาสมดุลของธรรมชาติ

นอกจากนี้ ยังอาจมีปณิธานวิสัยทัศน์ นโยบาย...ขององค์การอีกได้

๒. มาตรฐานการกระทำ เป็นดัชนี การกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป้าหมายใน ระดับความคิดข้อที่ ๑ มาตรฐานการกระทำเหล่านี้ มีหลายอย่าง เช่น

๑) SVM (Strategic Vision Management) การจัดการวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์

๒) RBM (Results Based Management)

การจัดการแบบยึดผลงานเป็นหลัก

๓) BPR (Business Process Redesign) และ CTM (Cycle Time Management) การปรับ เปลี่ยนกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดเวลา ให้มีประสิทธิภาพ

๔) ABC (Activity Based Costing) การดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างคุ้มค่า

๕) ITM (IT Management) การนำ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงประสิทธิภาพให้ สูงขึ้น

๖) HRM (Human Resource Manage- ment) การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักดิ์ศรี เพื่อบริการประชาชนอย่างแท้จริง

๗) TQM (Total Quality Management) การจัดการคุณภาพอย่างองค์รวมที่ประกอบด้วย การเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อความ พึงพอใจผู้ใช้บริการ ความคุ้มค่าของเงิน ประสิทธิภาพ การดำเนินงานและเรียนรู้องค์การ

นอกจากนั้นยังอาจมีธรรมเนียมประเพณี ปฏิบัติ เช่น การเริ่มงาน และ ฉลองการเสร็จงาน สำคัญ การอบรมระยะสั้นแก่พนักงาน การ ทัศนศึกษาดูงาน...

๓. บุคลากร มีสองเรื่องใหญ่ คือ ระเบียบ การบริหารงานบุคคลและตัวบุคคล ในส่วนของ ระเบียบการบริหารงานบุคคลอาจแยกเป็น

๑) โครงสร้างของงานหรือองค์การ ว่าประกอบด้วยหน่วยงานอะไรบ้าง พร้อม

๒) คำบรรยายสังเขปงานแต่ละตำแหน่ง ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง

๓) กลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เช่น การจัดกลุ่มงาน การระดมพลังทำงานสำคัญชั่วคราว การให้รางวัลและการลงโทษรวมทั้งการใช้บางมาตรการที่เกี่ยวข้อง ในส่วนที่สองของวัฒนธรรมองค์การข้างต้น ตลอดถึงการเลือกคนดี คนเก่ง จากนอกองค์การราชการมาดำรงตำแหน่งสำคัญ

ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวบุคคล อาจแบ่งเป็นสองส่วน ดังนี้

๑) ผู้นำ (Leader) ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริหารระดับต่าง ๆ ในองค์การบุคคลเหล่านี้เป็นทั้งผู้มีอำนาจสั่งการ และนำการทำงาน ทำให้ได้ทั้งงานและงานใช้การได้ดี ได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจคน

๒) ผู้ตามหรือบุคคลผู้ทำงานทั่วไป บุคคลเหล่านี้ คือ พลังการทำงานขององค์การ บุคคลเหล่านี้จึงต้องมีคุณภาพ คือ ความรู้ ความชำนาญในงานขององค์การ มีคุณธรรม คือเป็นคนดี มีความสุขขณะทำงาน และใส่ใจธรรมชาติแวดล้อม

๔. เทคโนโลยี ส่วนนี้เป็นเรื่องของวัตถุประสงค์เรื่องอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของคนทำให้เกิดการทำงานได้ (Enablement) อาจแยกออกเป็น

๑) งบประมาณ จำนวนเพียงพอกับ

การทำงานและเบิกได้ตามเวลา

๒) วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการทำงาน ที่มีทั้งปริมาณ

๓) เครื่องจักรกล ที่จำเป็นแก่การใช้งาน ซึ่งมีปริมาณคุณภาพและการได้มาตามเวลา

๔) เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีทั้งปริมาณ คุณภาพ และการได้มาตามเวลาที่ต้องการ สิ่งที่ต้องมีควบคู่กันไป คือ ผู้ชำนาญ ชี้อสัตย์และขยันขันแข็ง ในการใช้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ในสำนักงาน

๕. บรรยากาศ / สภาพแวดล้อม สิ่งที่จะต้องเปลี่ยนสุดท้ายของวัฒนธรรมการทำงาน ของข้าราชการไทย คือ สภาพแวดล้อม หรือ บรรยากาศของสำนักงาน องค์ประกอบตัวนี้ แม้ไม่ใช่ตัวหลัก แต่เป็นตัวเสริมที่สำคัญจะช่วยให้ องค์ประกอบ ๔ ประการข้างต้นถึงผลดีอย่างเต็มที่อย่างคร่าว ๆ เราอาจแบ่งสภาพแวดล้อม ออกเป็นสองส่วน คือ สภาพแวดล้อม/บรรยากาศ ภายในและภายนอก

๑) บรรยากาศภายใน ซึ่งน่าจะแบ่งย่อยเป็นเรื่องทางวัตถุ และไม่ใช้วัตถุ เรื่องทางวัตถุได้แก่การจัดสำนักงานให้อยู่ในลักษณะ สะดวกสบาย มีเครื่องอำนวยความสะดวก และการปรับอากาศให้เหมาะแก่การทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ใช่วัตถุที่สำคัญ คือ มีจิตใจเมตตาอาทร ร่วมมือ เต็มใจที่จะทำงานด้วยกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยช่วยเหลือกัน มีบรรยากาศของมิตรภาพรักใคร่กลมเกลียว

กันไม่เพียงงานภายในเท่านั้น แม่เพื่อนมีงาน ภายนอกก็มีน้ำใจ ช่วยเหลือกัน

๒) สภาพแวดล้อมภายนอก คงไม่ได้ หมายถึง การมีสวนดอกไม้อันงดงาม ต้นไม้เขียวสด บรรยากาศสดชื่นอย่างเดียว แต่ให้หมายรวมถึง การมีสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย สนามเดินเล่น พักผ่อนที่กว้างขวางพอเพียง รวมไปถึง ห้องน้ำ ห้องส้วม ห้องเปลี่ยนเครื่องแต่งกาย อยู่ในบริเวณสำนักงานหรือใกล้เคียง

สิ่งที่จะมองข้ามไม่ได้คือ การเสริมพลังซึ่งกันและกันของบรรยากาศภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก เมื่อบรรยากาศภายในดีก็จะช่วยสนับสนุนให้มีสภาพแวดล้อมภายนอกที่ดีด้วย ในทางตรงกันข้าม เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกดีร่างกายข้าราชการแข็งแรง ไม่เจ็บไข้ร่างกายจะกระปรี้กระเปร่า จิตใจสดชื่น ก็ย่อมจะส่งเสริมบรรยากาศการทำงานของคุณ

ที่แน่นอน คือ จำเป็นต้องมีคนรับผิดชอบหรือ จัดการบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมเหล่านี้ ซึ่งก็จะหนีไม่พ้นบุคลากร ในข้อ ๓ ข้างต้นมีบุคลากรเฉพาะที่จะรับผิดชอบสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อดำรงความสุข สดชื่น และใช้การได้ดีอยู่ตลอดเวลา

จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม โดยทั่วไปอาจแบ่งได้เป็น ๓ ขั้นตอน คือ

๑) **ขั้นละลายก้อนน้ำแข็ง (Defreezing)** นี้ คือ การรื้อวัฒนธรรมการทำงานเดิมของข้าราชการ

๒) **ขั้นเปลี่ยนแปลง (Changing)** คือ ขั้นสร้างวัฒนธรรมใหม่แทนของเก่าบางที่ของเก่าที่ยังดีใช้การได้ ก็เอามาผสมรวมกับของใหม่เป็นวัฒนธรรมใหม่

๓) **ขั้นทำให้กลับเป็นก้อนน้ำแข็ง (Refreezing)** ได้แก่ การแนะนำให้รู้และเข้าใจวัฒนธรรมใหม่ รวมทั้งการฝึกทักษะการใช้วัฒนธรรมใหม่ให้ถูกต้องเกิดผลดีตามเป้าหมายของการรื้อปรับวัฒนธรรม นี่คือการเกิดวัฒนธรรมใหม่ขึ้นแล้ว

ในทางปฏิบัติ บทความนี้ขอใช้กลยุทธ์และมาตรการประกอบกลยุทธ์ ของที่ประชุม อ.ก.พ.ร. การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ ดังมีรายละเอียดเป็นหัวข้อ ต่อไปนี้

กลยุทธ์และมาตรการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๑ ทำให้เป็นวาระแห่งชาติ

๑) ดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๒) ให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในงานปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ

๓) หาแนวร่วมจากนักบริหารระดับสูง

๔) กำหนดแผนและเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนให้ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างตัวอย่างต้นแบบการ

ปรับเปลี่ยนให้เห็นเป็นรูปธรรม (Pilot และ Demonstration Case)

๑) พัฒนาหน่วยงานต้นแบบของการบริการประชาชนด้วยข้าราชการที่มีกระบวนทัศน์ใหม่ให้ประชาชนประจักษ์

๒) ทำ Quick-win ในหน่วยงานตัวอย่าง

๓) แบ่งข้าราชการเป็นกลุ่มย่อยเพื่อดำเนินการให้เป็นต้นแบบที่เป็นรูปธรรม

๔) แจ้งสำรวจรวบรวมผลงานวิจัยสัมมนา และ สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ฯ ใหม่

๕) ประชาสัมพันธ์ผลสำเร็จ ของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ในหน่วยงานต้นแบบ

กลยุทธ์ที่ ๓ สร้าง Champion เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรค

๑) หาแนวร่วมจากนักบริหารระดับสูง

๒) ให้นักการเมืองและนักบริหารที่มี

กระบวนทัศน์ฯ ใหม่ เข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔ เปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ของข้าราชการโดยวิธี Learning by doing

๑) สร้างกระแสให้ข้าราชการรู้สึกมีศักดิ์ศรี เมื่อมีกระบวนทัศน์ฯ ใหม่

๒) กำหนดกระบวนทัศน์ฯ ใหม่ ไว้ในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนานักการเมืองและ

นักบริหารเพื่อละลายกระบวนทัศน์เก่า

๑) จัดหลักสูตรพัฒนานักการเมืองและนักบริหารเพื่อละลายกระบวนทัศน์ฯ เก่า

๒) แก้กฏหมาย ระเบียบให้เอื้อต่อการทำให้นักการเมืองและนักบริหารมีกระบวนทัศน์ใหม่

กลยุทธ์ที่ ๖ ออกกฎ ระเบียบให้เกื้อกูลต่อการทำงานเพื่อปลูกฝังกระบวนทัศน์ใหม่

๑) ออกกฎ ระเบียบการทำงานให้สนับสนุนต่อการปลูกฝังกระบวนทัศน์ฯ ใหม่

๒) สร้างระบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่

๓) ออกกฎระเบียบและมีมาตรการบังคับให้ข้าราชการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ

๔) แก้ไขกฏหมายและระเบียบ โดยกำหนดให้กระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมใหม่เป็นสาระอยู่ในกฏหมายและระเบียบ

กลยุทธ์ที่ ๗ สร้างระบบ Carrot & Stick เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยน

๑) จัดระบบ Reward ไว้ในกฏหมายและระเบียบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืน

๒) เปิดโอกาสให้คนที่ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ฯ ใหม่ไม่ได้ออกจากระบบ

กลยุทธ์ที่ ๘ ให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) เข้ามามีส่วนเร่งรัดการปรับเปลี่ยนและทำหน้าที่ตรวจสอบกระบวนทัศน์และวิธีการทำงานของข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

๑) สร้างกระแสให้ประชาชนกดดันให้นักการเมือง และนักบริหารปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

๒) เผยแพร่กระบวนทัศน์ใหม่ให้ประชาชนเข้าใจ เพื่อให้เป็นแนวทางการตรวจสอบข้าราชการ

๓) ดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและติดตามงานปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

กลยุทธ์ที่ ๙ ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนรับทราบและเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยน

๑) รณรงค์กระบวนทัศน์ใหม่ให้แพร่หลายในสังคม

๒) ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและประชาชนเห็นความสำคัญของงานปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ

สรุปว่า สามขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมกระจายเป็น ๙ กลยุทธ์แห่งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการไทย ที่จัดกลุ่มเป็นเรื่องใหญ่ ๓ เรื่อง คือ กลุ่มที่เป็นเรื่องตัวข้าราชการ กลุ่มที่เป็นเรื่องกฎระเบียบ และกลุ่มที่เป็นเรื่องประชาชน หรือถ้าจัดกลยุทธ์เข้า ๓ ขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะได้เป็นขั้นที่ ๑ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ๑, ๕, ๘, ๙ ขั้นที่ ๒ ประกอบด้วย กลยุทธ์ ๒, ๔, ๖ และ ขั้นที่ ๓ ประกอบด้วยกลยุทธ์ ๓ และ ๗ อย่างไม่รู้ดี ขอให้เข้าใจว่า ข้อเสนอเหล่านี้ เป็นความคิดเบื้องต้น เพื่อการเติมเต็มให้สมบูรณ์

ปฏิบัติงานได้ผลตามปรารถนา

สรุป: จะแน่ใจได้อย่างไรว่าจะเปลี่ยนแปลงได้และยั่งยืน

แม้จะรู้ว่ากระแสโลกรัฐบาลข้าราชการ พ่อค้าประชาชนจำนวนก็ไม่น้อยสนับสนุนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของข้าราชการเสียใหม่ให้มีประสิทธิภาพ เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน สามารถแข่งขันกับสังคมโลกได้ กระนั้นก็ยังหวั่นใจอยู่ว่าจะสำเร็จหรือไม่หรือเมื่อเปลี่ยนได้ครั้งหนึ่งแล้วจะคงอยู่ยั่งยืน ถาวรต่อไปอีกยาวนานได้หรือไม่ เหตุกังวลใจ เนื่องมาจากความจริงหลายประการ เช่น

ประการแรก ข้าราชการไทย ปัจจุบันคุ้นกับระบบบังคับบัญชาแบบสามเหลี่ยมยอดตั้ง Δ มาเป็นเวลาช้านาน พร้อมๆ साथการบังคับบัญชาแบบนี้ก็ได้มีประเพณีปฏิบัติหลายอย่างหลายประการ เช่น การรอการนำของผู้ใหญ่ จึงขาดความคิดริเริ่มการเคารพผู้ใหญ่เป็นพระเจ้า ผู้ใหญ่พูดอะไรทำอะไรก็ถูกต้อง การหวังแต่ฟังฟังผู้ใหญ่ไม่คิดฟังฟังตนเอง... มาเป็นสายการบังคับบัญชาทำนอง ∇ โดยมีประชาชนเป็นนาย ข้าราชการรวมทั้งหัวหน้า จะต้องร่วมกันทำงานให้บริการประชาชน จะทำอย่างไรจะทำไหวหรือ

ประการที่สอง สืบเนื่องกับข้อแรก ในทางปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาตามสายการ บังคับบัญชาเดิมจะยังคงมีอำนาจบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเดิมมากน้อยแค่ไหน ในเมื่อนายใหญ่แท้จริงไม่ใช่ตนเสียแล้ว ผู้ใต้บังคับ บัญชาก็จะมีความรู้สึกอิหฺลักอิหฺลือ หรือ สองฝักสองฝ่าย นายเก่าก็ยังคงอยู่ นายใหญ่ ก็มี อัศวิน (Champion) ก็ดีกฎระเบียบใหม่ ก็ดี... จะช่วยได้หรือไม่

ประการที่สาม สืบเนื่องกันกับข้างต้น เหมือนกัน คราวนี้เป็นเรื่องของเงินเดือนใคร จะเป็นคนพิจารณาขึ้นเงินเดือน ถ้าให้อำนาจ ยังอยู่กับเจ้านายเดิมนายก็จะมีอำนาจยิ่งใหญ่ เหมือนเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมุ่งทำงานบริการ ประชาชนเป็นใหญ่ตามนโยบายใหม่ก็อาจไม่ได้

ผลข้อเสนอทางแก้ไขตรงนี้ว่า อาจใช้วิธีขึ้น เงินเดือนเป็นแผง (คือ เป็นเปอร์เซ็นต์) โดย มีคณะกรรมการของหน่วยงาน เช่น กรม หรือ กระทรวงเป็นคนตัดสินว่าปีนี้ ควรขึ้น เงินเดือนกันคนละกี่เปอร์เซ็นต์ เหมือนกันหมด

ประการที่สี่ ยังไม่หมดแค่นี้ แต่จะขอฟุด ไว้เป็นประการสุดท้ายเรื่องของการมีส่วนร่วม ของประชาชนการให้บริการประชาชนขนาดพอดี ควรจะอยู่ตรงไหนให้มากเกินไปก็คงยุ่งเหยิง ให้น้อยไปประชาชนก็ไม่พอใจใครจะเป็นคน ตัดสินความพอดี หากคนกลางตัดสินแล้ว ต่างฝ่ายต่างไม่ยอมรับจะทำอย่างไร คิดแล้ว ยุ่งจริงๆ

ปัญหาเหล่านี้คงจะมีทางออก แต่ก็ คงต้องคิดกันหนัก





การจ้างงาน ระบบใหม่ :

หน้ึงทางเลือกของการ การเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในงานภาครัฐ

พรเพ็ญ รตโนภาส*

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันภาครัฐได้จ้างข้าราชการประจำมาทำงานของภาครัฐเองเกือบทั้งหมด แม้ภาครัฐจะได้พยายามที่จะจ้างบุคคล/นิติบุคคลภายนอกให้มารับงานบางอย่างของภาครัฐไปทำบ้างแล้ว แต่ก็ยังมี

งานของภาครัฐอีกมากที่ภาครัฐควรจะต้องทบทวนว่า ภาครัฐยังควรทำงานเหล่านั้นเองต่อไป หรือไม่ และนี่คือ ที่มาของกรอบความคิดเรื่องการจ้างงานระบบใหม่ที่จะนำเสนอในบทความนี้

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘๖ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ที่มาของกรอบความคิด

ก่อนอื่นคงจะต้องกล่าวถึงระบบราชการไทย ซึ่งมีลักษณะเดียวกับองค์กรภาครัฐและเอกชนทั่วโลก นั่นคือการวิวัฒนาการมาจากระบบการบริหารงานตามหลักราชการ (Bureaucratic Management) ตามแนวคิดของ Max Weber เมื่อต้นทศวรรษ ๑๙๐๐s' ที่เน้นการปกครองที่มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) เป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน โดยมีโครงสร้างองค์กรที่มีความซับซ้อน เพื่อให้มีหน่วยงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหลายหน่วยช่วยกันทำงาน รวมทั้งให้อำนาจในหลายๆ จุดเพื่อให้มีการตรวจสอบ จนในทศวรรษที่ ๑๙๘๐s' ได้มีรูปแบบองค์กรที่เข้ามาแทนที่คือ องค์กรที่เน้นรูปแบบที่ให้ความสำคัญต่อการบริหารที่มีความยืดหยุ่นสูงรวมทั้งให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร และมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ โดยมุ่งเน้นเรื่องประสิทธิภาพมากขึ้นแต่ใช้คนน้อยลง (J.H.Coll, Management Handbook, 1994.) ดังนั้น การจ้างงานขององค์กรควรที่จะต้องมีรูปแบบที่สอดคล้องกับรูปแบบการบริหารจัดการขององค์กรที่เข้ามาแทนที่ด้วย นั่นคือ การจ้างบุคคลตามความจำเป็นของงาน ด้วยรูปแบบการจ้างที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว สะดวก และรวดเร็ว อีกทั้งควรที่จะมีรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับสภาพ และความจำเป็นตามเงื่อนไขของการทำงานได้ เช่น การจ้างงานในบางตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญพิเศษ เฉพาะกิจ การจ้างงานเฉพาะเรื่องที่มีวาระชัดเจน

กรอบความคิด

การจ้างงานระบบใหม่ตามกรอบแนวความคิดที่จะนำเสนอนี้มุ่งเน้นไปที่กรอบการดำเนินงานที่จะทำให้งานของภาครัฐสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ต้องจ้างข้าราชการประจำเพิ่มหรือเปลี่ยนไปเป็นการจ้างลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยมีประเด็นสำคัญในบริบท ดังนี้

๑. จ้างงานตามภารกิจ

การจ้างงานของภาครัฐควรจะต้องจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจที่แตกต่างกันของหน่วยงาน ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้สามารถจำแนกได้เป็น ๓ ประเภท คือ

*ภารกิจหลัก ประกอบด้วยงานนโยบายที่ต้องปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงาน ซึ่งภารกิจหลักนี้หน่วยงานไม่สามารถผลัดภาระความรับผิดชอบให้กับคนอื่นไปปฏิบัติแทนได้ จึงจำเป็นที่จะต้องจ้างข้าราชการประจำให้ดำเนินการด้วยตนเองยกเว้นงานบางอย่างที่ข้าราชการประจำขาดทักษะที่จำเป็นหรือมีทักษะไม่เพียงพอ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อเป็นที่ปรึกษาได้

*ภารกิจรอง ประกอบด้วยงานดำเนินการที่สืบเนื่องมาจากภารกิจหลัก ซึ่งจำเป็นต้องมีเพื่อช่วยให้นโยบายต่างๆ เป็นรูปแบบขึ้นมาได้ การจ้างงานในภารกิจนี้ยังจำเป็นต้องจ้างข้าราชการเพื่อปฏิบัติงานบางเรื่องที่มีความสำคัญ หรือเพื่อควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกที่จ้างมาช่วยปฏิบัติงาน

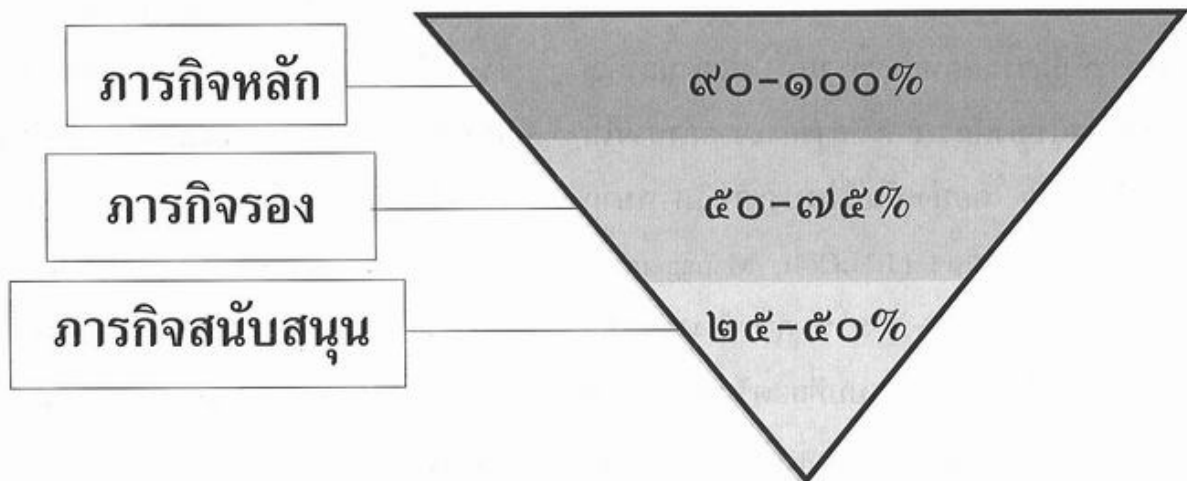
*ภารกิจสนับสนุน ประกอบด้วยงานช่วย ให้บริการในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นงานปฏิบัติ โดยภารกิจนี้จะมีผลกระทบต่อหน่วยงานน้อย เพราะไม่เกี่ยวกับนโยบายหรือทิศทางของหน่วย งาน แต่จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามนโยบาย ที่อาจจะมีปริมาณมากก็ได้ การจ้างงานในกลุ่มนี้ ยังมีความจำเป็นต้องจ้างข้าราชการประจำเพื่อทำ หน้าที่หัวหน้างานของกลุ่มบุคคลหรือนิติบุคคล ภายนอกที่จ้างมาปฏิบัติงาน หรือต้องปฏิบัติเอง

ในงานที่เป็นความลับ

๒. เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตรากำลังตาม กลุ่มภารกิจ

ภาครัฐควรจ้างข้าราชการประจำในจำนวน ไม่มากนัก เพื่อทำงานที่สำคัญในแต่ละกลุ่มภารกิจ ส่วนงานที่เหลือซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานนำไปปฏิบัติ และงานให้บริการควรจะจ้างบุคคลหรือนิติบุคคล จากภายนอกในรูปสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยอาจกำหนด สัดส่วนกำลังคนตามกลุ่มภารกิจข้างต้น ดังนี้

สัดส่วนกำลังคน



๓. กำหนดทางเลือกใหม่ในการทำงาน ภาครัฐ

ภาครัฐควรมีอิสระในการจ้างข้าราชการ ประจำหรือบุคคลหรือนิติบุคคลจากภายนอกให้ เหมาะสมกับลักษณะงาน และอัตรากำลังที่มีอยู่

ดังนั้น ทางเลือกในการว่าจ้างข้าราชการประจำ หรือบุคคลภายนอกจึงควรมีรูปแบบที่หลากหลาย แตกต่างกันไปตามลักษณะของงานที่ทำและ ความเหมาะสมกับหน่วยงานเช่น งานบางอย่างอาจมี การรับจ้าง ๒ คนช่วยกันทำ (การจ้างแบบรับงาน

ร่วมกัน หรือ Job sharing) งานบางอย่างผู้ปฏิบัติงาน
งานจะต้องอยู่กับบ้าน แล้วส่งงานผ่านสื่อทาง
อิเล็กทรอนิกส์ (การจ้างแบบรับงานไปทำงานที่
บ้าน หรือ Teleworking) งานบางอย่างอาจ
จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานเพียงบางเวลา (การจ้าง
แบบบางเวลา หรือ Part time) เป็นต้น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ด้วยกรอบแนวคิดดังกล่าว คาดว่า
ภารกิจภาครัฐจะสำเร็จลุล่วงไปได้ดีกว่าเดิม โดย
มีค่าใช้จ่ายด้านค่าจ้างแรงงานถูกกว่าเดิม กล่าวคือ

๑. ภาครัฐจะมีจำนวนข้าราชการประจำ
ไม่มากเท่าปัจจุบัน โดยข้าราชการเหล่านี้จะทำงาน
เฉพาะที่สำคัญของประเทศ และได้รับค่าตอบแทน
สูงตามราคาตลาด

๒. งานปฏิบัติ และงานบริการส่วนใหญ่
จะทำโดยบุคคลหรือนิติบุคคลภายนอกซึ่งภาครัฐ
สามารถ กำหนดคุณภาพ และควบคุมค่าใช้จ่ายได้

การนำแนวความคิดไปปฏิบัติ

ด้วยกรอบแนวคิดนี้ ภาครัฐสามารถ
ดำเนินการได้ตามกระบวนการ ดังต่อไปนี้

๑. การทบทวนกระบวนการทำงานของ
ภาครัฐ ในปัจจุบันว่า มีส่วนใดที่ควรปรับปรุง
แก้ไขบ้าง ซึ่งผลที่ได้จากการปรับปรุงอาจเป็น
เรื่องต่างๆ เช่น ลดขั้นตอนการทำงาน ตัดงาน
ที่ซ้ำซ้อนออกไป หรือตัดตอนงานบางอย่าง
โดยใช้การจ้างเหมา เป็นต้น และสิ่งที่ตามมา

จะทำให้หน่วยงานใช้กำลังคนน้อยลงกว่าเดิม

๒. การจัดงานใหม่ตามภารกิจหลักภารกิจ
รองและภารกิจสนับสนุน โดยถือหลักว่าภารกิจ
หลักจะทำโดยข้าราชการประจำเกือบทั้งหมด
ภารกิจรองทำโดยข้าราชการประจำเพียงครึ่งหนึ่ง
และภารกิจสนับสนุนทำโดยข้าราชการประจำ
จำนวนน้อย เช่น ประมาณร้อยละ ๒๕ เป็นต้น

จุดสำคัญของการดำเนินการจะอยู่ที่การ
ทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดความถูก
ต้องความเหมาะสมของกระบวนการทำงานอย่าง
แท้จริง ซึ่งจะส่งผลต่อความถูกต้องความเหมาะสม
ของการจัดงานใหม่ตามภารกิจด้วย

ผลกระทบที่อาจตามมาจากการนำแนว ความคิดไปปฏิบัติ

การดำเนินการเพื่อนำไปสู่การจ้างงานใน
ระบบใหม่นี้ จะมีผลให้งานบางอย่างต้องยุบ
เลิกไปหรือให้บุคคลหรือนิติบุคคลจากภายนอก
ทำแทน ส่งผลให้ข้าราชการประจำส่วนหนึ่งต้อง
กลายเป็นส่วนเกิน ซึ่งภาครัฐต้องมีนโยบายใน
เรื่องเหล่านี้อย่างชัดเจน

ในเรื่องเดียวกัน David Osborne and Ted
Gaebler (Reinventing Government : How the
entrepreneurial spirit is transforming the public
sector, London, 1993.) ได้แนะนำแนวทาง
แก้ปัญหาไว้หลายวิธี เช่น ให้ภาครัฐมีเงื่อนไข
ในสัญญาจ้างของหน่วยงานภายนอกที่จะมารับ
งานของภาครัฐไปทำ ว่าจะต้องมีการว่าจ้าง

อดีตข้าราชการประจำของภาครัฐไปทำด้วยจำนวนหนึ่ง หรือเป็นเงื่อนไขว่าถ้าจะได้งานจากภาครัฐไปทำจะต้องหางานใหม่ให้กับอดีตข้าราชการเหล่านั้นด้วย นอกจากนั้นแล้ว ภาครัฐยังสามารถเกลี้ยคนจากส่วนที่เกินไปยังส่วนที่ขาดภายในภาครัฐด้วยกันเองโดยให้ข้าราชการเหล่านั้นได้รับการฝึกฝนให้มีทักษะใหม่ เพื่อรับงานใหม่ หรือ ในกรณีที่ข้าราชการจำนวนหนึ่งอาจไม่ประสงค์ที่จะโอนหรือย้ายที่ไปทำงานที่หน่วยงานของภาครัฐแห่งใหม่ ภาครัฐอาจต้องมีโครงการพิเศษในการให้ออกจากงานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ซึ่งจะต้องกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีกว่าโครงการให้ออกก่อนกำหนดเวลา (Early Retirement)

ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการนำไปใช้

การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการนำระบบการจ้างงานแนวใหม่มาใช้ในหน่วยงาน เพราะผู้บริหารระดับสูงคือผู้นำที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ในเรื่องนี้ และเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นตามมา เช่น

๑. การมีนโยบายที่ชัดเจนว่า จะไม่มีการ

ให้คนออก

๒. การมีผู้รับผิดชอบในกระบวนการปรับปรุงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๓. การเกลี้ย หรือสับเปลี่ยน โยกย้ายอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดอัตราว่างที่จะสามารถจ้างบุคคล หรือนิติบุคคลภายนอกได้

๔. การจัดเตรียมการฝึกอบรม พัฒนาทักษะสำหรับบุคคลที่ยังไม่พร้อมจะถูกเกลี้ยไปทำงานตามอัตราว่างในระยะแรก เพื่อให้สามารถสับเปลี่ยน โยกย้ายไปปฏิบัติงานใหม่ ในระยะต่อไปได้ เป็นต้น

บทสรุป

ในข้อเท็จจริงแล้วภาครัฐมีข้อจำกัดในหลายๆ อย่าง ที่ทำให้การบริหารจัดการในหลายๆ เรื่องยังขาดประสิทธิภาพ หรือมีประสิทธิภาพแต่ด้วยต้นทุนที่สูง ดังนั้นการจ้างงานระบบใหม่ ที่มุ่งเน้นให้ภาครัฐทุ่มเททำงานที่สำคัญ และเฉพาะในภารกิจหลักและทำงานในภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนบางส่วน นอกนั้นใช้การซื้อบริการจากภายนอก จึงน่าจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะมุ่งแก้ปัญหาในส่วนของการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานภาครัฐได้

อนาคตการฝึกอบรม: การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

สุชาดา รังสินันท์



เมื่อเอ่ยถึงการพัฒนาฝึกอบรมในช่วงระยะเวลา ๒-๓ปี ที่ผ่านมาได้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดผู้คนส่วนใหญ่กระตือรือร้นสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก เมื่อมีการเปิดหลักสูตรฝึกอบรมใหม่ๆ ที่ไหนก็ตามจะมีผู้สมัครเกินจำนวนที่กำหนดไว้เสมอและมีการเรียกร้องที่จะเข้าอบรมมากขึ้น ขณะที่ในอดีต

เมื่อพูดถึงการฝึกอบรมคนส่วนมากจะคิดถึง การพักผ่อน การได้โอกาสทิ้งภาระงานประจำ ที่กองอยู่เต็มโต๊ะ การสังสรรค์ การรับประทานอาหารอร่อยๆ การฝึกอบรมที่ผ่านมาก็มุ่งเน้นเรื่องของพิธีการมากกว่าการช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงผู้คนจึงมองและการฝึกอบรมเป็นเพียงทางเลือกมากกว่าทางหลักที่

*ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

จำเป็นสำหรับผู้รักความก้าวหน้าในอาชีพ

โลกใหม่แห่งการเรียนรู้กำลังจะเปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบันทุกคนพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก วิทยาการความรู้และข่าวสารข้อมูลหลั่งไหลเข้ามาอย่างท่วมท้น ใครรู้มากกว่า ทำได้ดีกว่าย่อมมีโอกาสมากกว่าคนอื่น ๆ หน่วยงานทั้งหลายพยายามจัดการฝึกอบรมให้ทันกับความต้องการของสมาชิกที่มีอยู่แต่ก็ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง คนจึงเริ่มหันไปแสวงหาความรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ โลกยุคใหม่จึงเป็นโลกแห่งการเรียนรู้ด้วยตนเองมีการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อรองรับการเรียนรู้ของผู้คนมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชน

นอกจากนี้ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก คล่องตัวโดยไม่ต้องมีการเดินทาง มีผลกระทบต่อวิธีการเรียนรู้ของคน ที่เคยเป็นบรรยากาศของโรงเรียน ทุกคนต้องเข้าห้องเรียนเพื่อเรียนรู้พร้อมกันในเวลาเดียวกันและมีผู้สอนภายใต้กรอบความคิดที่ว่าการพัฒนาฝึกอบรมต้องเข้าห้องเรียนมีตารางการเรียนรู้เป็นรายชั่วโมง มีเอกสารแจกเพื่ออ่านประกอบจำนวนมากมีโอกาสซักถามและเห็นหน้าผู้สอนโดยตรงเปลี่ยนไปเป็นการเรียนรู้โดยอิสระแต่ละคนสามารถเลือกเวลาสถานที่ และเนื้อหาสาระที่สนใจตามความต้องการเฉพาะบุคคลโดยคอมพิวเตอร์จะช่วยบันทึกข้อมูล

ความรู้ไว้ในหน่วยความจำซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกใช้ได้ทุกเวลาและสถานที่

ทุกวันนี้หน่วยงานทั้งหลายต่างคิดหาวิธีที่จะช่วยให้ผู้คนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะได้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรที่เน้นคุณค่าของทุนทางปัญญา และการบริหารภูมิความรู้ทำอย่างไรสมาชิกทุกคนในหน่วยงานจึงจะสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็วสามารถเลือกเรียนในสิ่งที่เป็นความต้องการเฉพาะของตนเองและสามารถถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคลเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงานภายในองค์กรและรวมพลังกันสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร จึงหนีไม่พ้นที่โลกของเทคโนโลยีจะต้องเข้ามาเกี่ยวข้องและมีบทบาทมากขึ้น

การพัฒนาฝึกอบรมกับเทคโนโลยีใหม่

การพัฒนาฝึกอบรมจึงต้องมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้เฉพาะบุคคลมากขึ้นและหันมาให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้คนได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็วในที่สุดโลกแห่งการเรียนรู้ในอนาคตจึงเป็นการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนการเรียนรู้เฉพาะในชั้นเรียนแบบเดิมการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จึงหมายถึงการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเมื่อไรที่ไหนก็ได้ตามความปรารถนาของผู้เรียนอาจเกิดขึ้นที่ทำงาน

ที่บ้านศูนย์ ฝึกอบรม แทนที่การเรียนที่ต้องเข้าห้องเรียนและต้องเผชิญหน้ากับผู้สอนโดยตรง โดยการจัดการอบรมผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เครื่องช่วยโทรคมนาคม Audio-vidio cd-rom และอื่น ๆ

การผสมผสานสื่อเหล่านี้จะช่วยสร้างรูปแบบการพัฒนาใหม่ที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเฉพาะเจาะจงและครอบคลุมตลอดชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการเรียนที่ใช้สื่อคอมพิวเตอร์ ระบบการเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต ระบบการฝึกอบรมทางไกลผ่านดาวเทียม การใช้สื่อผสมชนิดต่าง ๆ แทนการสอนโดยผู้สอนโดยตรง เป็นต้น

การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จึงกลายเป็นวิธีการที่ช่วยให้การพัฒนาฝึกอบรมสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี เพราะช่วยให้สมาชิกในหน่วยงานได้มีโอกาสเรียนรู้ตลอดช่วงอายุการทำงาน และอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยไม่ต้องละทิ้งงานประจำ เพื่อมาเข้าห้องเรียนและทำให้บุคคลทั้งหลายสามารถเรียนรู้วิทยาการใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและปรับตัวให้เข้ากับระบบบริหารจัดการใหม่ในสังคมยุคปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการได้ในระยะยาวอีกด้วย

อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของกระบวนการ

การเรียนรู้ของบุคคลและลักษณะเฉพาะของสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีอยู่หลากหลายรูปแบบการออกแบบและการบริหารการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ค่อนข้างต่างจากวิธีการจัดฝึกอบรมในห้องเรียนแบบเดิมเพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องมีเทคนิคการกระตุ้นและจูงใจผู้เรียนให้ติดตามเรียนรู้บทเรียนอย่างต่อเนื่อง ต้องมีงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินการผลิตสื่อ และการสร้างระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอนให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมตลอดจนกระบวนการวัดผลการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในภาคราชการ

สำหรับในภาคราชการการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ยังไม่แพร่หลายเท่าที่ควร แม้จะมีการพูดถึงแนวคิดในเรื่องนี้กันมาบ้างแล้วก็ตาม ดังนั้นเมื่อพูดถึงการพัฒนาฝึกอบรม ทุกคนจะนึกถึงภาพของการจัดฝึกอบรมในชั้นเรียนที่ต้องมีผู้คนมานั่งอยู่รวมกันเพื่อเรียนรู้เนื้อหาสาระเรื่องราวต่างๆ ในเวลาเดียวกันโดยมีผู้สอนเป็นหลักสำคัญของการเรียนรู้ของห้อง

แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลทำให้ข้าราชการทุกคนต้องเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถทำงานภายใต้ระบบบริหารจัดการแนวใหม่หน่วยงานทั้งหลายต้องสร้างวัฒนธรรมการ

ทำงานใหม่ที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมเดิมเป็นอย่างมาก การจัดฝึกอบรมเพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้เข้าใจแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องภายใต้วัฒนธรรมใหม่ตามความคาดหวังของทุกฝ่าย ด้วยวิธีการเชิญข้าราชการทุกคนมานั่งเรียนรู้ร่วมกันในเวลาเดียวกันเพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถสนองตอบต่อปริมาณความต้องการของผู้เรียนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็วทันเวลาเพียงพอ จึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเพื่อช่วยให้ข้าราชการทุกคนที่มีอยู่ทั่วประเทศได้มีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วทั่วถึงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เหตุผลที่การพัฒนาฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ไม่สามารถก้าวไปได้ไกลเท่าที่ควร ในงานการฝึกอบรมของภาคราชการ เนื่องมาจากเหตุผลหลายประการ

ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขาดแคลนงบประมาณที่จำเป็นต้องใช้เป็นทุน ในการจัดการและการผลิตสื่อ ในระยะแรก ซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง

การขาดทักษะความรู้ในเชิงเทคโนโลยีสมัยใหม่ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

การไม่มีทักษะในเรื่องการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการฝึกอบรมด้วยระบบทางไกล

ขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องทั้ง

ในเชิงความเข้าใจ ความร่วมมือ และนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหาร

ดังนั้นการที่จะสนับสนุนให้หน่วยงานภาคราชการ หันมาส่งเสริมการเรียนรู้ของข้าราชการโดยการพัฒนาฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น หน่วยงานกลางด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ เช่น สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันฝึกอบรมหลักของกระทรวงต่างๆ ที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะศึกษาและดำเนินการในเรื่องนี้ได้ ต้องมีบทบาทเป็นหน่วยเริ่มต้นศึกษาความเป็นไปได้ และพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมขึ้น เพื่อเป็นต้นแบบและช่วยเหลือส่งเสริมหน่วยงานฝึกอบรมอื่นๆ ในเครือข่ายให้สามารถดำเนินการพัฒนาวิธีการที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองต่อไป

เงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินการ

จากประสบการณ์ของผู้เขียน พบว่าการที่จะนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของข้าราชการอีกทางหนึ่ง จำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขหลายประการ ดังนั้น การที่หน่วยงานใดก็ตามที่คิดหรือมีแผนการที่จะเริ่มต้นนี้อย่างจริงจัง จำเป็นต้องคำนึงถึงเงื่อนไขความสำเร็จดังต่อไปนี้

หนึ่ง ความจำเป็นที่แท้จริง ต้องค้นหาความจำเป็นที่แท้จริงของหน่วยงานเพื่อหาคำตอบ

ให้ได้ว่าเนื้อหาสาระหลัก ๆ เรื่องใดบ้างที่ต้องการ ให้สมาชิกจำนวนมากได้เรียนรู้อย่างรวดเร็วและเป็นเนื้อหาวิชาที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวนกลุ่มเป้าหมายหรือผู้เรียนมีจำนวนเท่าใดมากเพียงพอที่จะลงทุน หรือไม่ผลการจัดการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมาได้ใช้ทรัพยากรมากน้อยแค่ไหน เกิดผลสัมฤทธิ์เพียงใดทันเวลาหรือไม่ เพื่อที่จะได้ทราบความจำเป็นและความคุ้มค่าของการดำเนินการ

สอง ข้อมูลเกี่ยวกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เหมาะสม ต้องหาข้อมูลและทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของสื่ออิเล็กทรอนิกส์แต่ละประเภทเพื่อเลือกใช้ให้เหมาะสมกับความต้องการวัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับจากสื่อแต่ละประเภท ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการวิธีการบริหารจัดการเมื่อตัดสินใจเลือกสื่อแต่ละประเภท เนื่องจากต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่าย การบำรุงรักษาและทักษะของเจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ในการบริหารจัดการ

สาม การหาแหล่งเรียนรู้ ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานในภาครัฐที่ได้สร้างเทคโนโลยีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขึ้นใช้งานอยู่แล้ว เช่น ระบบโทรคมนาคมผ่านดาวเทียมที่สามารถใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ ของคนในหน่วยงาน หรือมีหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมผ่านอินเทอร์เน็ต รวมทั้งการใช้ Cd-Rom Audio-Vidio ช่วยในการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรมีอยู่ที่ใดบ้าง การได้พูดคุยและเห็นตัวอย่างที่เป็นจริง จะเป็นข้อมูลที่ช่วย

ให้เราได้มีโอกาสเรียนรู้ศึกษาข้อจำกัดและโอกาสต่าง ๆ จากประสบการณ์ของผู้อื่น เพื่อช่วยให้งานของเราเกิดปัญหาน้อยที่สุด

สี่ การสร้างความร่วมมือในหน่วยงาน การขายความคิดกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาแนวร่วมและแรงสนับสนุนภายใน เพื่อเพิ่มโอกาสและความเป็นไปได้ในการที่นำระบบนี้มาใช้หน่วยงานรวมทั้งแหล่งงบประมาณที่มีอยู่ที่สามารถนำมาใช้เป็นทุนดำเนินการ

ห้า การสร้างเครือข่าย เป็นการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อแบ่งปันทรัพยากรและเงินลงทุนเนื่องจากกระบวนการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์จะประหยัดและคุ้มค่าก็ต่อเมื่อสามารถทำให้ผู้เรียนจำนวนมากในที่ห่างไกลกันได้เรียนรู้พร้อมกันอย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หากมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานเพื่อร่วมกันบริหารจัดการเรื่องนี้ได้ ย่อมมีโอกาสประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน

หก ความพร้อมของเจ้าหน้าที่ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานหลายเรื่องไม่ว่าจะเป็นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เทคนิคการพัฒนาฝึกอบรมด้วยระบบทางไกล การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทักษะการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และที่สำคัญ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ เพราะการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ นอกจากเป็นเรื่องที่ต้องใช้ทักษะ

หลายด้านแล้ว ยังต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในเชิงเทคนิคในระหว่างการทำเนินการจริงด้วย โดยต้องทำอย่างต่อเนื่อง

ทั้งหมดเป็นเงื่อนไขความสำเร็จที่มีความสำคัญที่หน่วยงานต้องคำนึงถึง และจัดเตรียมขึ้นมาให้พร้อมก่อนที่จะลงทุนดำเนินการในเรื่องนี้อย่างจริงจัง เพราะถ้าขาดเงื่อนไขใดเงื่อนไขหนึ่งข้างต้นไปก็ยากที่จะผ่านด่านแห่งความสำเร็จในเรื่องนี้ไปได้

บทสรุป

โลกของการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของคนในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนไป การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรยุคใหม่ การฝึกอบรมด้วย

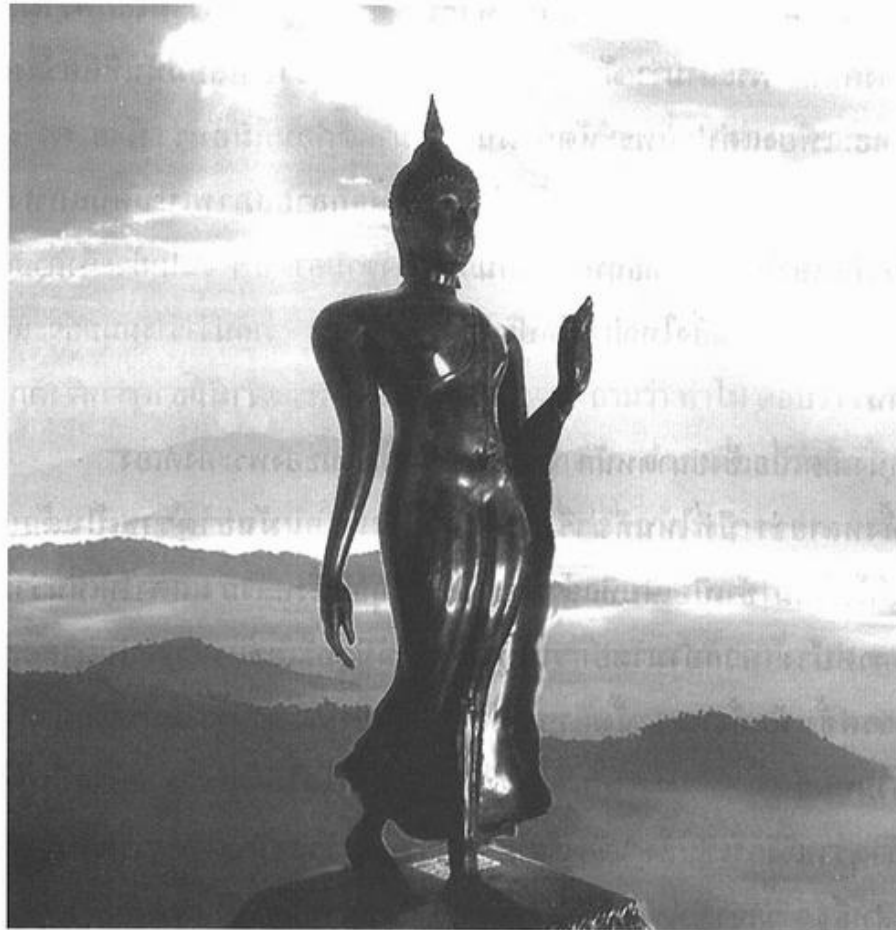
วิธีการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอต่อความต้องการต้องแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อช่วยให้ผู้คนในหน่วยงานเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว และตรงกับความต้องการมากที่สุด ประกอบกับโลกปัจจุบันเป็นโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นโอกาสที่จะพัฒนางานการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพได้ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่เหล่านั้น มาผสมผสานกับเรื่องของการเรียนรู้ของบุคคล เปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องตลอดอาชีพภายใต้การบริหารจัดการที่เหมาะสมประหยัด รวดเร็ว ย่อมเป็นการวางรากฐานของการพัฒนาศักยภาพข้าราชการที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ในยุคปัจจุบันและอนาคต



โยนิโสมนสิการ:

คิดแบบคุณค่าแท้และคุณค่าเทียม (๗)

ศ. วิเศษ เจริญพงษ์ วรชนเปก*



วันนี้ ขอว่าด้วยแนววิธีคิดเป็นตามพุทธธรรมแบบที่ ๗ คือ “คิดแบบคุณค่าแท้ และคุณค่าเทียม” วิธีคิดแบบนี้ว่าที่จริงแล้วมันเกี่ยวข้องกับ “ความต้องการ” และ “การประเมินคุณค่า” ถ้าคิดเพียงแต่จะสนองตัณหาของตนไม่ว่ากับสิ่งใด ก็เป็นการคิดด้วยคุณค่าเทียมแต่

ถ้าคิดถึงแก่นหรือคุณประโยชน์ที่แท้จริงของสิ่งนั้น ก็เรียกว่าคิดด้วยคุณค่าแท้

คนเรานั้นถ้าเอาความต้องการนำหน้า จะต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ไม่เชื่อ ก็เอาตัวเองวัดดูก็ได้ วันๆ อยากรได้อะไรต่อมิอะไรจนนับไม่ถ้วน นั่งดูโทรทัศน์อยู่กับบ้าน เห็นโฆษณาขายนั้นขายนี้

*ราชบัณฑิต

รู้สึกอยากได้ไปหมด ไอนั่นก็ดี ไอนั่นก็ดีน่าซื้อ
นำกิน เดินเข้าไปในห้างสรรพสินค้าเห็นเสื้อผ้า
สวยๆ เพชรนิลจินดาแวววาวแวววาวเหม็นมันทำให้
น้ำลายไหล อยากได้มาครอบครองทั้งนั้น

มีนิทานชาดกเรื่องหนึ่งชื่อ มันทธาตราช
ชาดก (ถ้าจำผิดก็ขอภัยไม่มีเวลาตรวจสอบ) ว่า
กันว่าพระราชองค์หนึ่ง พระนามว่า มันทธาตราช
เป็นผู้มีอิทธิฤทธิ์ เพียงแค่ปรบพระหัตถ์ ฝน
รัตนะก็ตกลงมาจากนภากาศสูงเพียงเข้า
อยากได้อะไรนิรมิตเอาได้ด้วยอิทธิฤทธิ์ ว่ากัน
อย่างนั้น ครอบครอง ความยิ่งใหญ่เหนือปฐพี
เป็นเวลายาวนาน

วันหนึ่งเกิดเบียดเบียนขนาดหนัก จึงถาม
พวกอำมาตย์ทั้งหลายว่า มีที่ไหนที่น่ารื่นรมย์
กว่าเมืองมนุษย์บ้างไหม ข้าเบียดเบียนที่แล้วยาก
เปลี่ยนบรรยากาศบ้าง พวกอำมาตย์กราบทูล
ว่าก็มีเมืองสวรรค์ชั้นฟ้าทั้งหลายนั้นแหละน่า
รื่นรมย์กว่าเมืองมนุษย์

มันทธาตราชจึงกระซิบลี้ “จักรรัตนะ”
(จักรแก้วกายสิทธิ์) ว่าจงนำเราไปยังสวรรค์
จักรแก้วก็นำไปสู่ชั้นจาดุมหาราชิกา ท้าว
จาดุมหาราชทั้ง ๔ พากันมาต้อนรับเชื้อเชิญให้
อยู่สวรรค์ชั้นจาดุมหาราชิกาพักหนึ่งมันทธาตราช
ก็เบียดเบียนท้าวจาดุมหาราชทั้ง ๔ เดินทาง
ต่อไปยังสวรรค์ชั้นดาวดึงส์ ท้าวสักกเทวราช
(พระอินทร์) ก็ต้อนรับขับสู้เป็นอย่างดีแบ่ง
ราชสมบัติให้ครอบครองทั้งหมด

มันทธาตราชเสวยสุขบนสวรรค์ชั้น

ดาวดึงส์ เป็นเวลาเนิ่นนาน มีความสุขหาใด
เปรียบปานมิได้ จึงคิดอกุศลว่า เรื่องอะไร
เราจะครองราชสมบัติเพียงแค่งี้เดียวเราควร
จะจัดการสำเร็จโทษท้าวสักกเสียดครอบครอง
สวรรค์ทั้งหมดแต่เพียงผู้เดียว

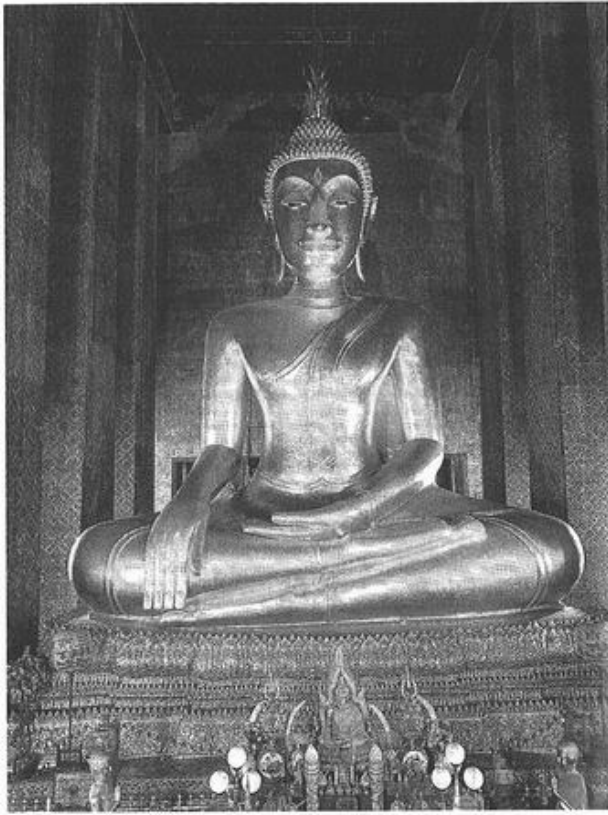
ด้วยความโลภความอยากอันลามกนี้
มันทธาตราชก็เสื่อมทันทีคือร่างกายที่ไม่รู้จักแก่
มาแต่ก่อนก็มีอันร่วงโรย ความชราภาพเข้ามา
ค่อยกลายสภาพเป็นคนแก่หง่อม ทรวดโทรม
ลงตามลำดับๆ จนใกล้จะถึงกาลแตกดับ

ว่ากันว่าร่างมนุษย์จะแตกดับในเทวโลก
ไม่ได้ พระเจ้ามันทธาตราชจึงตกลงมายังพระราช
อุทยานของพระองค์เอง

มันทธาตราชเป็นตัวแทนของมนุษย์
ปุถุชนทั้งหลาย แสดงให้เห็นว่ามนุษย์เรานั้นต่อ
ให้มีฤทธิ์เดชสามารถบันดาลอะไร ต่อมิอะไรได้
ดังปรารถนา ความปรารถนาก็ไม่มีที่สิ้นสุด คือ
อยากได้ไม่รู้จบสิ้น ขนาดขึ้นไปบนสวรรค์ ได้
ครองราชสมบัติในสวรรค์ครึ่งหนึ่ง ยังไม่พอใจ
โลกมากอยากได้ครอบครองทั้งหมด

พระพุทธรเจ้าจิงตรัสเตือนให้คิดว่า

“ถึงกหาปณะ (กษาปณ์ หรือเงิน
ทอง) จะตกลงมาเป็นท่าฝน ความต้องการของ
คนก็หาถึงจุดอิ่มไม่ คนฉลาดเขารู้ว่า กามทั้ง
หลายมีความสุขเล็กน้อยแต่มีความสุขทุกข์มาก
จึงไม่ยินดีในกามแม้ที่เป็นทิพย์”



อย่างไรก็ตามมนุษย์ปุถุชนย่อมมีความต้องการ พระพุทธศาสนาเองก็มีได้ห้ามมิให้มนุษย์ต้องการและแสวงหาสิ่งที่ต้องการเพียงแต่สอนให้รู้จัก “จำกัด” ความต้องการลงให้เหลือเท่าที่จำเป็น ไม่ต้องการฟุ่มเฟือยเกินจำเป็นจนกลายเป็นแสวงหา “ส่วนเกิน”

ความจำเป็นขั้นพื้นฐานคือ ปัจจัย ๔ เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะพึงแสวงหามาบำรุงชีวิต และในการบริโภคอุปโภคปัจจัย ๔ นั้น ก็ต้องบริโภคและอุปโภคด้วย “ปัญญา” มิใช่เพื่อสนองตัณหา

พูดอีกนัยหนึ่งก็คือ รู้จักใช้สอยปัจจัย ๔ ด้วยคุณค่าแท้ มิใช่ด้วยคุณค่าเทียม คือเราไม่เอาความต้องการนำหน้า แต่ใช้ปัญญาประเมินค่าอย่างแท้จริงว่าเรากินเราใช้สิ่งเหล่านั้น เพื่อ

“ประโยชน์ที่แท้จริง” อย่างไร

ยกตัวอย่างการกินอาหาร จะเห็นความแตกต่างกันระหว่างกินด้วยคุณค่าเทียม กับกินด้วยคุณค่าแท้

บางคนขับรถพาครอบครัวไปไกลๆ เพื่อกินก๋วยเตี๋ยวเพียงสามสองสาม บางทีไกลถึงร้อยสองร้อยกิโลเมตร

ก๋วยเตี๋ยวอย่างเดียวกันนี้ สามารถหากินที่อื่นที่ไกลๆ บ้านมากมายหลายสิบร้าน แต่เขาไม่กิน ตั้งใจจะไปกินที่ร้านไกลๆ ดังกล่าวทำเตี๋ยว

ถามว่า ทำไม ตอบว่า เพราะได้ทราบว่าร้านดังกล่าว ก๋วยเตี๋ยวย่อยที่สุด ได้รับการกล่าวขวัญถึงกว้างขวางแถม “เซลล์ชวนชิม” อีกต่างหาก บรรยากาศในร้านก็หรู ไม่กระจอก เหมือนร้านก๋วยเตี๋ยวทั่วไป คนใหญ่คนโต คนมีชื่อเสียงและมหาเศรษฐีหลายคนก็ไปกินที่ร้านนี้ทั้งนั้น

นี่แหละครับเรียกว่า กินก๋วยเตี๋ยวด้วยคุณค่าเทียม ก๋วยเตี๋ยวนี้อ่อยที่สุด ได้ตรา “เซลล์ชวนชิม” คนใหญ่คนโต รวมทั้งมหาเศรษฐีมากินประจำ บรรยากาศในร้านก็หรู ไม่กระจอก

ราคาก็แพงกว่าที่อื่น เรียกว่าก๋วยเตี๋ยวนั้นมีระดับ อะไรทำนองนั้น

ทั้งหมดนี้มีไว้วิธีคิดเกี่ยวกับการกินก๋วยเตี๋ยวที่ถูกต้องเลย ที่ถูกนั้น คนจะกินอาหารน่าจะดูว่า



อาหารชนิดนี้มีคุณค่าทางอาหารหรือ มีสารอาหารเพียงพอหรือไม่ เป็นประโยชน์แก่ ร่างกายหรือไม่ ความอร่อยนั้นน่าจะเป็นเรื่อง รongมากกว่าอาหารที่มีคุณค่าสะอาด ถูกอนามัย ไร้สารพิษ ถึงจะไม่อร่อยมากนัก ก็น่าจะดีกว่า

ยิ่งความหรรษา ราคาแพง กินแล้ว รู้สึกโก้ เป็นเกียรติยศด้วยแล้วยิ่งไม่เกี่ยวกับ เรื่องนี้เลย

เพราะคุณค่าแท้ๆ ของการกินอาหาร คือ เพื่อบำรุงร่างกายให้เจริญเติบโตแข็งแรง ปราศจากโรคภัย มีพลังในการดำรงชีวิต

ไม่เฉพาะแต่เรื่องการกินการใช้ปัจจัย ๔ ในเรื่องอื่นๆ เช่นเรื่อง อาชีพก็เช่นกัน คนที่คิดถึง

คุณค่าแท้ของอาชีพ จะมองไปที่ “แก่น” ของอาชีพ นั้นๆ มากกว่ามอง “ภาพลวงภายนอก” ตาม เด็กหนุ่มสาวว่า หลังจากเรียนจบแล้วอยากเป็น อะไรเด็กหนุ่มหลายคนบอกว่า อยากเป็นทหาร หญิงสาวหลายคนบอกว่า อยากเป็นแอร์โฮสเตส หลายคนอาจคิดถึงอาชีพทหารเพียงคุณค่าเทียม คือ เห็นว่าเป็นทหารนั้นโก้ เครื่องแบบสวยงาม ผีงผาย ยิ่งเครื่องแบบทหารเรือแล้วโก้เหลือเกิน แต่งเครื่องแบบเดินไปไหนมาไหนสาว ๆ มองตา เป็นมันเซียว มียศสูง ๆ เป็นนายพลมีอำนาจวาสนา เผลอ ๆ มีโอกาสปฏิวัติรัฐประหารได้เป็นนายกรัฐมนตรีก็อาจเป็นไปได้

คิดอย่างนี้เรียกว่า คิดถึงอาชีพทหาร

ด้วย คุณค่าที่เรามองเห็นแต่ภาพลวงภายนอก ไม่ใช่ “แก่นแท้” ของอาชีพที่ต้องฝึกฝนตนเอง อย่างเผชิญต่ออันตรายทุกชนิด ซื่อสัตย์ต่อ ประเทศชาติและแผ่นดิน ยอมสละแม้กระทั่งชีวิต เพื่อเอกราชอธิปไตยของประเทศ คนที่คิดถึงอาชีพ ทหารแบบนี้ และอยากเป็นทหารเรียกว่า รู้คุณค่า แท้ของการเป็นทหาร สาว ๆ หลายคนอยากเป็น แอร์โฮสเตส เพียงเพราะคิดว่าเป็นงานสบายเดิน เทรไปเตรมาบนเครื่องบินได้ไปเที่ยวต่างประเทศ ได้พบปะคนหลายชาติหลายภาษา มีโอกาส ซื่อสินค้าแพง ๆ ตามศูนย์การค้าต่างประเทศ ผ้าพันคอผืนละสองพันบาทที่้อีฟส์แซงต์ดีอ็อง กระเป๋ากุชชีสวยหรู ใช้เครื่องสำอางมิลเลเนียม ผลอ ๆ บุญมาวาสนาส่งได้พบชายรูปหล่อร่ำรวย มีบ้านอยู่หุบเขาสวยหรู อยู่แถว ๆ สวิตเซอร์แลนด์ โอ๊ยช่างสุขสบายอะไรเช่นนั้น

สาว ๆ พวกนี้ “ฝันกลางวัน” กันทั้งนั้น เพราะคิดถึงอาชีพแอร์โฮสเตสด้วยค่าเทียวมหา

รู้ไม่ว่าคนจะเป็นแอร์โฮสเตสได้นั้น จะต้องได้รับการคัดสรรมาอย่างดี และต้องได้รับการฝึกฝน อย่างหนัก ต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ ความสวยเป็น เพียงส่วนประกอบ ไม่ถึงกับสวยมาก แต่ดูดีมีความ รู้ความสามารถขั้น อุดหนุน สามารถปรับตัวเองได้ เพื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นเวลา หรือสถานที่ลมฟ้าอากาศ งานบริการบนเครื่องบิน ที่มีผู้โดยสารเป็นร้อยนั้น หนักยิ่งนักต้องเดินเสิร์ฟ อาหารเครื่องดื่มวันละหลายเที่ยว ต้องเอาใจ ผู้โดยสาร ซึ่งมีสารพัดประเภทสารพัดอารมณ์ คนไม่มีอิทธิบาท ๔ เป็นแอร์โฮสเตสที่ดีได้ยาก

คนที่มึ่วิธีคิดแบบคุณค่าแท้มักจะเป็น คนใช้ปัญญาพิจารณาอย่างรอบคอบ มีความ เข้าใจเหตุและผล มองอะไรรอบคอบครบวงจร สามารถเลือกและตัดสินใจได้ถูกต้อง เพราะ เหตุฉะนั้นแลพระพุทธเจ้าจึงตรัสสอนให้ฝึกคิด แบบคุณค่าแท้เสมอ ๆ และนำไปปรับใช้กับ ทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินชีวิต □ □

อะไร ที่ไหน เมื่อไร

นายบุญปลูก ขายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. และนางผาณิต นิตินันท์ประภาศ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พร้อมผู้บริหารระดับสูง จากกรมต่าง ๆ ในสังกัด และ สำนักงาน ก.พ. ประชุมร่วมเพื่อ แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคล ของกระทรวง ฯ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๔๖ ณ ห้องประชุม ๑ สำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวเป็นการร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ภายหลังจาก ปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การ ดำเนินงานของกระทรวงตั้งใหม่ บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของ รัฐบาล



นายปรีชา วัชรากัย รองเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานสัมมนาโต๊ะกลมเพื่อการประชาสัมพันธ์เชิงรุก “ยุทธศาสตร์ ใหม่สำนักงาน ก.พ.” โดยเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความรู้ความเข้าใจของส่วน



ราชการกับประชาชน ส่วนราชการ กับส่วนราชการ ส่วนราชการกับ สื่อมวลชน โดยมีหลากหลายมุมมอง จากผู้เชี่ยวชาญงานประชาสัมพันธ์ อาทิ นายสุธีร์ รัตนาคินทร์ บริษัท ไบโอไฟล์ จำกัด นางยุวดี ธงสุวรรณ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย นายสมหมาย ปารีฉฉัตต์ หนังสือพิมพ์ มติชน นางมัทนา เหลืองนาคทองดี บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด ร่วม สนทนาในครั้งนี้ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๖ ณ สำนักงาน ก.พ.

บรรยากาศการเลือกตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ชุดใหม่แทนชุดเดิมซึ่งมีวาระครบ ๒ ปีและหมดวาระลงตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ เป็นไปอย่างคึกคัก เมื่อผู้แทนกระทรวงต่างๆ เดินทางมาลงคะแนนเลือกตั้งโดยพร้อมเพรียง เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ณ สำนักงาน ก.พ.



นาย เฉลิม ศรีผดุง รองเลขาธิการ ก.พ. นายสุรชัย ศศิสุวรรณ อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำ นายชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์ ร่วมวิพากษ์ รายงานวิจัย “การรับรู้ ทัศนคติต่อโครงการปฏิรูประบบราชการ และระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ” ซึ่งคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลนำเสนอ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ และข้าราชการจากหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัย เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์

นายบุญปลูก ชายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. นำคณะนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง จำนวน ๙ คน เข้าเฝ้าฯ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน เพื่อรับพระราชโอวาทก่อนเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖





นายบุญปลุก ชายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. นำข้าราชการสำนักงาน ก.พ. วางพวงมาลา ถวายบังคมพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบรมราชาอนุสาวรีย์ หน้ารัฐสภา เมื่อวันศุกร์ที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๖



นายสุวิทย์ คุณกิตติ รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีมอบวุฒิบัตรและปิดการอบรม “ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง” หรือ CIO รุ่นที่ ๑๔ ณ ห้องจินดา ณ สงขลา สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยมี นายบุญปลุก ชายเกตุ เลขาธิการ ก.พ. นางมณีรัตน์ ผลิพัฒน์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ให้การต้อนรับ เมื่อวันศุกร์ที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๖





พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวงประจำเดือน พฤษภาคม ๒๕๔๖ ณ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ในประเด็น “ก้าวต่อไปของงาน ข่าวกรอง” โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖



นางสาวดรุณี บุญสิงห์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งมอบเอกสาร บัญชีค่าใช้จ่าย และใบสำคัญคู่จ่ายประกอบบัญชี พร้อมแฟ้มรายตัวนักเรียนทุน รัฐบาลและทุนทบวงมหาวิทยาลัย ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว คืนให้ทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีนายโอภาส เขียววิชัย ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาาระบบบริหาร ทบวง มหาวิทยาลัย เป็นผู้รับมอบ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๖

จากภาพสู่ข่าว

ผลการเลือกตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖

คณะกรรมการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงาน ก.พ. ได้ทำการเลือกตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ชุดใหม่แทนชุดเดิมที่หมดวาระลง ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๔๕ ซึ่งมีวาระครบ ๒ ปี โดยเลือกจากผู้แทนข้าราชการพลเรือนระดับ ๑๐ ขึ้นไป จำนวน ๕ คน ซึ่งเป็นการเลือกระหว่างกันเอง โดยผู้แทนกระทรวงต่างๆ ที่ได้รับการเสนอชื่อและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ หรือข้าราชการระดับ ๑๐ ขึ้นไป จำนวน ๗ คน ผลการเลือกตั้งมี ดังนี้

กรรมการผู้แทน ได้แก่

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| ๑. นายเสริมศักดิ์ พงษ์พานิช | ปลัดกระทรวงมหาดไทย |
| ๒. นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ | ปลัดกระทรวงยุติธรรม |
| ๓. นายมนู เลียวไพโรจน์ | ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม |
| ๔. นายเจด็จ อินสว่าง | ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา |
| ๕. คุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา | ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ |

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| ๑. นายการุณ กิตติสถาพร | ด้านระบบราชการและการจัดส่วนราชการ |
| ๒. นางผาณิต นิตินันท์ประภาศ | ด้านการบริหารงานบุคคล |
| ๓. นายบวรศักดิ์ อุวรรณโณ | ด้านกฎหมาย |
| ๔. นายประวีณ ณ นคร | ด้านกฎหมาย |
| ๕. ม.ร.ว. ปรีดิยาธร เทวกุล | ด้านการพัฒนาองค์การ |
| ๖. นายชุมพร พรประภา | ด้านการพัฒนาองค์การ |
| ๗. นายสมภพ อมาตยกุล | ด้านการบริหารและการจัดการ |

สำหรับกรรมการ ก.พ. โดยตำแหน่ง จำนวน ๕ คน ได้แก่ รองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรี เลขาธิการ ก.พ. เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปลัดกระทรวงการคลัง และผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ รวมคณะกรรมการทั้งหมดจำนวน ๑๗ คน

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง คุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน และเรื่อง ระบบข้าราชการพิเศษพลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track)

มีมติเมื่อวันที่ ๒๕๕๖

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๖ ก.พ. ได้รับทราบผลการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับเรื่องการแก้ไขคุณสมบัติทั่วไปของผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน โดยมีข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุผลที่ทำให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและความเสมอภาคของบุคคลไว้ในมาตรา ๓๐ ว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกันชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติ

แห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้”

๒. ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๓๙ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๓๙ ได้พิจารณาเห็นว่า กฎหมายข้าราชการพลเรือนสามัญที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และหลักการของระบบคุณธรรม มิได้กีดกันหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางผู้มีกายทุพพลภาพที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เข้ารับราชการ จึงมีมติให้สร้างความเข้าใจกับส่วนราชการโดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๓๙ ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการว่าให้พิจารณารับคนพิการด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรมและก.พ.มีมติให้นำความเห็นดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อนำไปใช้กับคณะกรรมการข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามที่ ก.พ. เสนอตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร๐๒๐๕/ว ๗๙ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๔๐

๓. เนื่องจากองค์การสหประชาชาติได้

*ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

ประกาศปัญญาสภาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิของมนุษย์อีกหลาย ๆ กลุ่ม เช่น สิทธิสตรี สิทธิคนพิการ สิทธิของชนกลุ่มน้อย ฯลฯ โดยในส่วนของสิทธิคนพิการได้เน้นให้เห็นถึงสิทธิของคนพิการที่จะต้องได้รับความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีสิทธิโดยปราศจากข้อโต้แย้งใด ๆ เพื่อย้ำว่าคนพิการพึงได้รับการคุ้มครองในฐานะของมนุษย์อย่างสมบูรณ์ ซึ่งนานาอารยประเทศก็ได้ให้ความสำคัญกับหลักสิทธิมนุษยชน ดังกล่าว

๔. ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ประเทศไทยได้รับรางวัล FDR (Franklin Delano Roosevelt International Disability Award) ซึ่งเป็นรางวัลระดับโลกที่มอบให้แก่ประเทศในฐานะที่มีผลการดำเนินการที่สำคัญเกี่ยวกับคนพิการก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการระดับโลกขององค์การสหประชาชาติว่าด้วยคนพิการ ซึ่งรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญต่อคนพิการ โดยได้เห็นชอบกำหนดให้ปี พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นปีส่งเสริมอาชีพคนพิการ ทั้งนี้ เพื่อกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จัดกิจกรรมรณรงค์ เพื่อส่งเสริมคนพิการ ในหลาย ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สังคมยอมรับ ในศักยภาพของคนพิการ นอกจากนี้ ในการประชุมเชิงบูรณาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๔๕- พ.ศ.๒๕๔๙ นายกรัฐมนตรี ได้เห็นชอบให้ส่วนราชการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย

ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นอุปสรรคต่อการช่วยเหลือสนับสนุนคนพิการ

๕. ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงควรแสดงบทบาทความเป็นผู้นำ และเป็นต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไขข้อความในกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้เป็นไปตามหลักสากล และเพื่อให้เกิดผลทางจิตวิทยาสังคมต่อสาธารณะ ในการที่ประเทศไทยได้รับรางวัล FDR ด้วย

๖. เพื่อเป็นบทบัญญัติให้ใช้ดุลพินิจได้ถูกต้อง และเพื่อมิให้ตีความหรือวินิจฉัยไปในทางที่ไม่ตรงตามเจตนารมณ์อีกต่อไป เนื่องจากปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐบางหน่วย ปฏิเสธที่จะรับคนพิการเข้าทำงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง พิจารณาแต่เพียงสภาพทางร่างกายว่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ จึงควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ภาคอื่นๆ ของสังคม ที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะสนับสนุน ส่งเสริมคนพิการ

๗. กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๗) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้เปิดโอกาสให้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ได้เข้าทำงาน โดยกำหนดให้สถานประกอบการเอกชนรับคนพิการที่ได้รับการจดทะเบียนเข้าทำงานในสัดส่วนพนักงาน ๒๐๐ คนต่อคนพิการ ๑ คน

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับระบบบริหารงาน

บุคคลภาครัฐ (คณะที่ ๑) ซึ่งได้รับมอบหมายให้พิจารณาเรื่องนี้แทน ก.พ. ได้พิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ แล้วเห็นว่าควรคงข้อความในมาตรา ๓๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ไว้ตามเดิมโดยไม่มีการแก้ไข เนื่องจากถ้อยคำในมาตราดังกล่าวไม่ได้กีดกันคนพิการเข้ารับราชการ และ อ.ก.พ.เห็นควร สนับสนุนให้คนพิการที่มีความรู้ ความสามารถเข้ารับราชการได้ แต่การที่จะขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ และได้รับการบรรจุหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายๆ อย่าง เช่น ความรู้ความสามารถ จำนวนผู้เข้าสอบ ความรู้ความสามารถของผู้เข้าสอบ รายอื่นๆ จำนวนตำแหน่งว่าง รวมทั้งการพิจารณาจัดลำดับที่ในการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงควรแจ้งหนังสือเวียน ก.พ. ให้ส่วนราชการทราบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจกับส่วนราชการต่างๆ ในการพิจารณาให้ความเป็นธรรมรับคนพิการเข้าทำงานตามความรู้ ความสามารถที่แท้จริง

ก.พ.รับทราบ และได้มีข้อสังเกต ดังนี้

๑. สาระสำคัญในมาตรา ๓๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มิใช่อยู่ที่กายพิการหรือทุพพลภาพ แต่อยู่ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ฉะนั้นบทบัญญัติดังกล่าวจึงไม่ได้กีดกันคนพิการหรือทุพพลภาพเข้ารับราชการ แต่อย่างไรก็ดี หากในอนาคต มีการแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก็ควรจะใช้ถ้อยคำที่ไม่มีคำว่า “กายทุพพลภาพ” โดยยังคงหลักการหรือสาระสำคัญเดิมไว้

๒. ให้สำนักงาน ก.พ.นำเรื่องนี้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน แล้วจึงแจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่างๆ ทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ให้เสนอมาตรการนี้ มีผลบังคับใช้กับข้าราชการทุกประเภท รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และหากมีการไม่ปฏิบัติตามมาตรการนี้ก็ให้สามารถร้องเรียนต่อ ก.พ.หรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องได้ แล้วแต่กรณี

๓. อนึ่ง ในการนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณานั้น ให้แสดงความเห็นไว้ด้วยว่าในภาคเอกชนมีกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๓๗) ออกตามความในพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดให้สถานประกอบการเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐๐ คนขึ้นไป ต้องรับคนพิการที่ได้รับการจดทะเบียนเข้าทำงานในสัดส่วนลูกจ้าง ๒๐๐ คนต่อคนพิการ ๑ คน หากไม่ปฏิบัติตามต้องส่งเงินเข้ากองทุนฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย

ซึ่งคณะรัฐมนตรี ได้พิจารณาเรื่องนี้ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๖ แล้ว เห็นชอบด้วยกับมติ ก.พ.ดังกล่าวข้างต้น

และในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ก.พ. ได้พิจารณา

เรื่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track) แล้วมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอโดยให้นำระบบนี้มาทดลองใช้ในบางส่วนราชการก่อน (Pilot Project) และให้สำนักงาน ก.พ. ประสานกับส่วนราชการที่มีความสนใจ และให้พิจารณาความพร้อมของส่วนราชการ ดังกล่าว ตลอดจนความต่อเนื่องของการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าส่วนราชการและความหลากหลายของส่วนราชการนำร่องด้วย ทั้งนี้ ในระหว่างทดลองใช้ให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ

เหตุผลและความจำเป็นที่สำนักงาน ก.พ. เห็นว่าควรที่จะนำระบบนี้มาใช้ เนื่องจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นผลผลิตอีกชิ้นหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นให้ส่วนราชการ Stakeholder ของสำนักงาน ก.พ. เห็นถึงการเป็นผู้นำด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ. โดยระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สร้างขึ้นเพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจให้คนเก่งอยู่ในระบบราชการ เน้นการพัฒนาคนเก่งอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อเป็นการเตรียมผู้นำที่มีคุณภาพสำหรับราชการในอนาคต ซึ่งระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงนี้ประกอบด้วยระบบย่อย ๕ ระบบ ได้แก่

๑. ระบบการสรรหา การกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ์เข้าสู่ระบบการคัดเลือกบุคคล

เข้าสู่ระบบและการบริหารจำนวนข้าราชการ

๒. ระบบการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดระบบตำแหน่งมีความยืดหยุ่น ปรับระดับสูงหรือต่ำได้โดยอัตโนมัติตามขีดความสามารถ ผลงาน และศักยภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง

๓. ระบบการพัฒนา การผสมผสานระหว่างการมอบหมายงาน การอบรมพัฒนาและการสับเปลี่ยนหมุนเวียน

๔. ระบบการประเมินผลและเลื่อนตำแหน่ง ระบบการประเมินผลที่สามารถวัดทั้งผลงานและศักยภาพของข้าราชการ

๕. ระบบค่าตอบแทน กลไกในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ที่อยู่ในระบบ โดยที่การดำเนินการทั้ง ๕ ระบบ จะยึดสมรรถนะ (Competency) เป็นพื้นฐานในการดำเนินการ

แนวทางดำเนินงานในช่วงนำร่อง

ในระยะ ๑ ปีของการนำร่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จะนำเพียงแค่ระบบการสรรหา การพัฒนา และการประเมินผลไปทดลองใช้จริงในส่วนราชการเท่านั้น เพื่อรวบรวมข้อมูลในการปรับข้อเสนอระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และนำเสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีต่อไป รายละเอียดการดำเนินการในระยะ ๑ ปี ของการนำร่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสรุปได้ ดังนี้

สมรรถนะของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง เป็นการกำหนดกรอบสมรรถนะโดยศึกษาจาก

ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเป็นพื้นฐาน และสรุปเป็นสมรรถนะหลัก ๗ ตัว ได้แก่ ๑. Technical Knowledge ๒. Adaptability ๓. Thinking ๔. Communication ๕. Achievement ๖. Teamwork & Collaboration ๗. Leadership ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้จะใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนา

ระบบการสรรหา จะดำเนินการเฉพาะกลุ่มข้าราชการปัจจุบัน และนักเรียนทุนรัฐบาลในปัจจุบันเท่านั้น โดยได้มีการกำหนดเกณฑ์เป็นกรอบ ให้ส่วนราชการดำเนินการคัดเลือกข้าราชการที่สมควรเข้าสู่ระบบ

ระบบการพัฒนา จะเน้นในเรื่องของการพัฒนาที่เกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในการทำงาน (On the Job Training) ระบบพี่เลี้ยง (Mentor system) การสร้าง Individual Career Path Planning และระบบการมอบหมายงาน

ระบบการประเมินผล จะเน้นการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) ซึ่งจะสอดคล้องกับการประเมินผลที่เน้นผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยจะมีการประเมินสมรรถนะประกอบการพัฒนาศักยภาพ

การดำเนินการในช่วงเวลานำร่องนี้ สำนักงาน ก.พ. จะมีบทบาทเป็นที่ปรึกษาให้กับส่วนราชการในการนำระบบไปใช้ ให้คำแนะนำการจัดการอบรมให้ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ นอกจากนี้ จะต้องทำหน้าที่

เป็นผู้ประเมินผลการดำเนินการในภาพรวม เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาระบบฯ ต่อไป ส่วนราชการนำร่องจะมีบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจตามกรอบที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ แต่เน้นให้ส่วนราชการเป็นผู้ตัดสินใจ และเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ ส่วนราชการนำร่องได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี กระทรวงพลังงาน และกระทรวงการคลัง ซึ่งกำหนดที่จะทำพิธีลงนามในบันทึกข้อตกลงภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖

กิจกรรมในช่วงการนำร่องประกอบด้วย การชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้บริหาร และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนำร่อง จัดทำบันทึกข้อตกลงระหว่างสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานนำร่อง กิจกรรมของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ การจัดเตรียมคู่มือ/เอกสารที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการ รวมทั้งวางแผนการจัดการอบรมและให้คำปรึกษา

ภายในระยะเวลา ๑ ปี ของการนำร่องระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง คณะทำงานคาดหวังว่า จะได้ทดลองใช้ระบบการคัดเลือก ระบบการพัฒนา และระบบการประเมินผลของระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจริงในส่วนราชการ และสำรวจความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องในระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงด้วย เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับแก้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้มีความสมบูรณ์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ระบบราชการไทยต่อไป

มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน

เพื่อนบุคลากรและเพื่อนข้าราชการคงจะเคยได้ยินเรื่องเกี่ยวกับหลักการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ และแนวทางการพัฒนาระบบราชการที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจ ความจริงแล้ว ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้ส่วนราชการ โดยการมอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคลในหลายๆ เรื่องได้เองแล้ว ซึ่งจะขอทบทวนเรื่องสำคัญๆ ที่ ก.พ. มอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการได้เองไปแล้วให้เพื่อนๆ ทราบ ดังนี้

มอบโดย กฎ ก.พ.

ชื่อกฎ ก.พ.	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบ
กฎ ก.พ.ว่าด้วย การเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๕	อ.ก.พ. กระทรวง	ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณานุมัติสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายสำหรับผู้ที่ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาสายตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.นี้ หากผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ (กฎ ก.พ. ข้อ ๑๘)

*สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

มอบโดยหนังสือเวียน ก.พ.

๑. เรื่องการกำหนดตำแหน่ง

เลขหนังสือ	ลงวันที่	เรื่อง	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบอำนาจ
ว๙/๒๕๓๗	๑๔ มิ.ย.๓๗	การมอบอำนาจการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	<p>อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ.ทบวง อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง</p> <p>อ.ก.พ.กรม อ.ก.พ.ส่วน ราชการที่มี ฐานะเป็น กรม</p> <p>ปลัดกระทรวง หรืออธิบดี- ผู้บังคับบัญชา</p>	<p>๑. พิจารณออนุมัติการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง ทบวง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวง หรือ ทบวง แต่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี หรือส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี</p> <p>๒. พิจารณออนุมัติและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีต่างๆ สำหรับส่วนราชการที่อยู่ระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ก.พ.หรือองค์กรที่ได้รับมอบอำนาจจาก ก.พ. ตามข้อ ๑ ได้พิจารณาอนุมัติและกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผน ๓ ปี ของส่วนราชการแล้ว</p> <p>๓. การปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยไม่เปลี่ยนสายงาน</p> <p>ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย</p>

๒. การพิจารณางานเกี่ยวข้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เลข หนังสือ	ลงวันที่	เรื่อง	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบอำนาจ
ว๗/๒๕๒๐	๑๑ มี.ค.๒๐	การพิจารณากำหนด งานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	อ.ก.พ.กรม	ก.พ. มีมติจัดกลุ่มสายงานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็น ๕๑ กลุ่มสายงานและในกรณีที่มีปัญหาใน การพิจารณาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หรือ งานอื่นที่เกี่ยวข้อง ครบกำหนดเวลาหรือไม่มอบให้ อ.ก.พ. กรม เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย เป็นรายชื่อ ไป
ว ๑๐/๒๕๒๔	๒๑ ก.ย.๒๔	การนับเวลาปฏิบัติ ราชการตามที่กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	อ.ก.พ.กรม	ให้นำเวลาการปฏิบัติงาน ในขณะที่เป็น ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกับ งานของตำแหน่งข้าราชการที่จะแต่งตั้ง มานับรวมกับเวลาปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ งานของตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้งตาม ที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้ ในกรณีที่มีปัญหาการพิจารณาว่าเป็นงาน ในลักษณะเดียวกันหรือไม่ ก.พ. มอบ หมายให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณา เป็นรายชื่อ ไป

๓. การบรรจุแต่งตั้ง

เลข หนังสือ	ลงวันที่	เรื่อง	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบอำนาจ
ว ๘/๒๕๒๓	๒๙ ก.ค.๒๓	หลักเกณฑ์และวิธีการ บรรจุผู้ออกจาก ราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการ	อ.ก.พ. กระทรวง	ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาอนุมัติ ให้ บรรจุผู้สมัครกลับเข้ารับราชการที่ไม่เป็น ไปตามหลักเกณฑ์ กรณีตำแหน่งที่จะบรรจุ มีผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ขึ้นบัญชีรอการบรรจุ หรือ เลื่อนระดับ ตำแหน่งอยู่

เลขหนังสือ	ลงวันที่	เรื่อง	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบอำนาจ
ว ๒/๒๕๕๐	๑๕ ก.พ .๕๐	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เฉพาะตัว	อ.ก.พ.กรม หรือ คณะกรรมการ ที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง	มอบให้กำหนดวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ขึ้นไป สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และตำแหน่งระดับ ๕ ขึ้นไป สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งเป็นตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ เฉพาะตัว
ว ๑๒/๒๕๕๒	๒๐ ส.ค.๕๒	การย้ายหรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา	อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ. ส่วนราชการ ที่มีฐานะ เป็นกรม	พิจารณาอนุมัติการย้าย หรือ รับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาได้ หากเป็นความประสงค์ของข้าราชการผู้นั้น ทั้งนี้ การแต่งตั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ว ๑๒/๓๓ ว ๗/๓๔ ว ๑๖/๓๘ และ ว ๒/๕๐ ด้วย
ว ๑๔/๒๕๕๒	๓๑ ส.ค.๕๒	การรับโอนและบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นบางประเภทมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุ	๑. ให้รับโอนและบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นบางประเภท ซึ่งไม่ได้ออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาได้ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาลสามัญ - พนักงานเมืองพัทยา - ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ - ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามัญ - ข้าราชการรัฐสภาสามัญ และบรรจุกลับผู้เคยเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔

เลข หนังสือ	ลงวันที่	เรื่อง	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบอำนาจ
				<p>2. ให้เทียบการเป็นพนักงานหรือข้าราชการดังกล่าว ในตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่เคยดำรงอยู่เดิมเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบหรือรับคัดเลือก เพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p>
ว ๑/๒๕๕๖	๖ ก.พ.๕๖	<p>การรับโอนและบรรจุกลับพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและพนักงานครูเทศบาล มาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ</p>	ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ	<p>๑. ให้รับโอนและบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นบางประเภท ซึ่งไม่ได้ออกจากราชการ ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาได้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนตำบล - ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย - ข้าราชการครู - ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร - พนักงานครูเทศบาล <p>๒. ให้เทียบการเป็นพนักงาน หรือข้าราชการ ดังกล่าว เท่ากับ การดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระดับเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการสมัครสอบ หรือรับคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่ส่งมาด้วย</p>

4. การสั่งให้ข้าราชการประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือ ประจำจังหวัด

เลขหนังสือ	ลงวันที่	เรื่อง	ผู้รับมอบ	ประเด็นการมอบอำนาจ
ว ๑๕/๒๕๕๒	๑๕ ก.ย.๕๒	การขอขยายเวลาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือ ประจำจังหวัด	อ.ก.พ. กระทรวง	พิจารณาเรื่องการขอขยายเวลาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำกระทรวง ประจำทบวง ประจำกรม ประจำกอง หรือประจำจังหวัด ในกรณีเกี่ยวกับวินัย ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๕ (พ.ศ.๒๕๕๐)



ท้อไอเส็ง

เทอร์โบ...

“เทอร์โบ” เคยเขียนถึงกระทรวง
สาธารณสุขด้วยความชื่นชมมาแล้ว

ในครั้งนั้น ชื่นชมที่กระทรวงสาธารณสุข
รณรงค์ให้ประชาชนชาวไทยเสริมสร้างสุขภาพ
ด้วยการออกกำลังกาย ตามโครงการ “รวมพลัง
สร้างสุขภาพ”

แต่เพิ่งทราบว่า การออกกำลังกายนั้น
เป็นเพียงส่วนหนึ่งของโครงการ “รวมพลังสร้าง
สุขภาพ” เท่านั้น

อีกส่วนหนึ่งที่กระทรวงสาธารณสุข
รณรงค์ด้วยก็คือการรณรงค์ให้ประชาชนได้รับ
ประทานอาหารที่ปลอดภัย

โดยการสร้างความปลอดภัยในอาหาร
ขึ้นตามโครงการอาหารปลอดภัย (Food Safety)

ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างสุขภาพแล้ว
ยังเป็นการสร้างรายได้ตามนโยบายรัฐบาลที่จะให้
ประเทศไทยเป็น “ครัวอาหารของโลก” ด้วย

และการจะเป็นครัวอาหารของโลกได้
จะต้องเน้นในเรื่องคุณภาพอาหาร

กล่าวคือ อาหารนั้นจะต้องมีความ

ปลอดภัยจากสารเคมี หรือปลอดภัยจากสาร
ปนเปื้อนทั้งหลาย

สำหรับการรณรงค์ให้ประชาชนได้
รับประทานอาหารที่ปลอดภัยนั้น ความเป็นจริง
กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการในเรื่องนี้
มานานแล้ว

แต่อาจจะยังประชาสัมพันธ์ไม่เต็มที่
จึงไม่เด่นและไม่ดัง

ที่ “เทอร์โบ” ทราบและสนใจรวมทั้ง
ติดตามเรื่องนี้ ก็เพราะได้ข่าวเรื่องการควบคุม
การใช้สารเร่งเนื้อแดงในสุกร

สื่อมวลชนได้กระจายข่าวเรื่องนี้อย่าง
ดีเยี่ยม ทำให้ประชาชนทั่วไปตื่นตัวและสนใจกัน
มากขึ้นด้วย

นับเป็นความสำเร็จอีกชิ้นหนึ่งของ
กระทรวงสาธารณสุข

ทั้งความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์
และเรื่องการควบคุมการใช้สารเร่งเนื้อแดงใน
สุกร

ที่จริงการที่เกษตรกรผู้เลี้ยงต้องผลิต

หมูโดยใช้สารเร่งเนื้อแดง ก็เพราะประชาชน
ผู้บริโภคชอบซื้อหมูในลักษณะดังกล่าว

เพราะนอกจาก จะมีสีสวยน่ารับประทาน
แล้วเนื้อหมูที่ใช้สารเร่งเนื้อแดง ยังมีไขมันน้อย

ผู้ที่ไม่ประสงค์จะได้ไขมันมาเป็น
ส่วนเกินก็ยิ่งชอบกันไปใหญ่

โดยไม่ทราบว่าสารเร่งเนื้อแดง หรือ
สารซัลบิวทามอล (Salbutamol) เป็นสารอันตราย

เพราะสารซัลบิวทามอล เป็นสารกลุ่ม
เบต้าอะโกนิสต์ เป็นตัวยาสำคัญในการผลิตยา
บรรเทาโรคหอบหืด ช่วยขยายหลอดลม และ
ช่วยให้กล้ามเนื้อขยายตัว หรือใช้รักษาคนไข้ที่
หัวใจเต้นอ่อน หรือหยุดเต้น

เพราะสามารถกระตุ้นการเต้นของ
หัวใจ

เมื่อนำสารซัลบิวทามอลไปใช้เร่งเนื้อ
แดงในหมู โดยการนำสารนี้ไปผสมกับอาหาร
ให้หมูกิน

ก็ตกค้างมาถึงผู้บริโภค ซึ่งอาจมีผล
ข้างเคียง ทำให้มีอาการมือสั่น กล้ามเนื้อกระตุก
ปวดศีรษะ หัวใจเต้นเร็วผิดปกติ ภาวะวูบ
เวียน

ข่าวแจ้งว่า บางรายมีอาการเป็นลม
คลื่นไส้ อาเจียน เป็นอันตรายมากสำหรับผู้ที่เป็น
โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง ผู้ป่วยเบาหวาน และ
หญิงมีครรภ์

เห็นตัวเลขการใช้สารเร่งเนื้อแดงใน

สุกรแล้วน่าตกใจ

เอาเฉพาะ ในกรุงเทพมหานครก็
แล้วกัน

สุกรที่ขายในกรุงเทพมหานครส่วน
ใหญ่ร้อยละ ๙๐ เป็นหมูที่ส่งมาจากฟาร์ม
จังหวัดนครปฐม

เกษตรกรที่เลี้ยงหมูในจังหวัดนครปฐม
มีมากถึง ๒,๘๙๕ แห่ง มีหมูทั้งหมดประมาณ
๑,๓๔๒,๑๘๗ ตัว

แต่มีฟาร์มหมูที่เลี้ยง โดยไม่ใช้สารเร่ง
เนื้อแดง “ซัลบิวทามอล” เพียง ๓ ฟาร์ม เท่านั้น

ก็ไม่ทราบว่า “เทอร์โบ” ได้รับสาร
เร่งเนื้อแดงไปมากน้อยแค่ไหนแล้ว

การมีมาตรการให้มีการเลิกใช้สาร
เร่งเนื้อแดงในสุกรครั้งนี้ ได้มีมาตรการในการ
ดำเนินการเป็นอย่างดี

มีการร่วมมือเป็นอย่างดีระหว่าง
กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์

โดยกระทรวงสาธารณสุขได้มีมาตร
การเร่งด่วนในหลายๆ อย่าง

เช่น การควบคุมยา รวมทั้งการเพิก
ถอนทะเบียนตำรับยาที่ใช้สำหรับสัตว์ที่นำมา
บริโภค

การตรวจสอบเนื้อที่จำหน่าย
การเตือนและให้ความรู้แก่ประชาชน
ไม่ให้ซื้อเนื้อหมูที่มีสีแดงผิดปกติ

โดยได้แนะนำวิธีการเลือกซื้อเนื้อหมู

ที่ปลอดภัยจากสารเร่งเนื้อแดงด้วย

กล่าวคือ เนื้อหมูที่ปลอดภัยจากสารเร่งเนื้อแดง จะมีสีแดงธรรมชาติ ไม่ใช่สีแดงสด

ถ้าเป็นหมูสามชั้นต้องมีชั้นมันมากกว่าเนื้อแดงหรือมีมันหนาบริเวณสันหลัง

เนื้อหมูเมื่ออยู่ในลักษณะตัดขวางจะมีมันแทรกระหว่างกล้ามเนื้อเห็นได้ชัดเจน

นอกจากนี้ ยังมีอีกวิธีคือการใช้นิ้วกดลงไปบนเนื้อหมู

ถ้าเนื้อที่ใช้สารเร่งเนื้อแดงเมื่อเอานิ้วกดลงไปจะรู้สึกแข็งและเมื่อปล่อยนิ้วมือขึ้นเนื้อจะเต่งกลับขึ้นมาทันที

ถ้าเป็นหมูที่ไม่ใช้สารเร่งเนื้อแดงเนื้อจะนุ่มนานกว่าจะกลับมาเหมือนเดิม

สำหรับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก็ได้ดำเนินการในหลายส่วนเช่นกัน

เช่น การควบคุมดูแลการจัดฟาร์มที่ดี การควบคุมการใช้ยาในสัตว์เลี้ยง และการสุ่มตรวจทุกเดือน

หากฟาร์มใดตรวจแล้วไม่พบสารเร่งเนื้อแดงจะติดเครื่องหมายไว้ให้

สำหรับฟาร์มที่ตรวจแล้วพบ ก็จะมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน

โดยปรับเป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท และจำคุก ๓ ปี หรือทั้งปรับทั้งจำ

ข่าวแจ้งว่า มาตรการดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเกษตรกรผู้เลี้ยงหมู

ในความเป็นจริงเกษตรกรผู้เลี้ยงหมู

ก็ไม่ต้องการใช้สารเร่งเนื้อแดงหรอก

เพราะจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

ร้อยละ ๒ - ๓ ของค่าอาหาร

และการใช้สารเร่งเนื้อแดงจะได้เนื้อแดงเพิ่มขึ้นตัวละ ๖ - ๗ กิโลกรัม แต่รสชาติ

ไม่อร่อย เนื้อแข็งไม่นุ่ม และไม่หวาน

สำหรับหมูธรรมดาจะมีราคาถูกกว่า กิโลกรัมละ ๒ บาท

แต่ตลาดเป็นตัวการสำคัญที่ต้องทำเช่นนั้น

โดยเฉพาะกลุ่มผู้ผลิตอาหารแปรรูปต่างๆ เช่น แหนม ไส้กรอก หมูยอ ลูกชิ้น ฯลฯ ซึ่งถือเป็นตลาดใหญ่สุด ร้อยละ ๖๐ ต้องการมาก

สาเหตุที่กลุ่มผู้ผลิตอาหารแปรรูปต้องการเนื้อแดงไร้มันสูง เพราะจะทำให้อาหารแปรรูปมีสีสวยน่ารับประทาน

แต่ที่สำคัญ เมื่อเนื้อหมูมีสีแดงเข้ม

ผู้ประกอบการก็จะนำเนื้อไก่ที่มีราคาถูกใส่ปนลงไป

ทำให้ต้นทุนในการผลิตถูกลงมาก

ก็ต้องขอชมเชยเกษตรกรผู้เลี้ยงหมูด้วยที่นอกจากจะให้ความร่วมมือต่อทางราชการโดยไม่ใช้เร่งเนื้อแดงแล้ว

ยังได้รวมกลุ่มกันประกาศเลิกใช้สารเร่งเนื้อแดงด้วย

และหากผู้ประกอบการรายใดยังไม่เลิกใช้สารซัลบิวทามอลเลี้ยงหมู กลุ่มผู้ประกอบการจะแจ้งเบาะแสให้ทางราชการจับกุมทันที

เพราะการใช้เร่งเนื้อแดงจะทำลาย
อาชีพผู้เลี้ยงสุกรด้วยกันเอง

กล่าวคือ เมื่อผู้บริโภคได้ทราบถึงพิษภัย
ของการใช้สารเร่งเนื้อแดง

ทำให้เกิดความกลัวที่จะซื้อเนื้อสุกรมา
รับประทาน

ดังนั้น ในอนาคตกลุ่มผู้เลี้ยงสุกรจะ
เดือดร้อนเอง เพราะประชาชนจะซื้อเนื้อสุกร
น้อยลง

ที่จริงโครงการอาหารปลอดภัย (Food
Safety) ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีเป้าหมาย
ให้ประชาชนได้บริโภคอาหารที่ปลอดภัยนั้น

ไม่ได้มีเฉพาะหมูที่ปราศจากสารเร่ง
เนื้อแดงแต่เพียงอย่างเดียว

แต่ครอบคลุมถึงอาหารสด อาหาร
แปรรูป อาหารสำเร็จรูป และ ผู้ประกอบการด้วย

โดยกำหนดกิจกรรมรณรงค์ ประชา
สัมพันธ์ โครงการอาหารปลอดภัย และกิจกรรม
ตรวจตลาดสด เพื่อตรวจสอบอาหารสด และ
ทดสอบหาสารปนเปื้อน เช่น สารเร่งเนื้อแดง
บอแรกซ์ สารฟอกขาว และฟอร์มาลีน เป็นต้น

ทั้งนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้เปิดตัว
แถลงข่าวการรณรงค์โครงการอาหารปลอดภัย
ไปแล้ว

โดยได้เชิญสื่อมวลชนทุกแขนงให้
ร่วมประชาสัมพันธ์ โครงการอาหารปลอดภัย
ให้ประชาชนทราบ

และเกิดการตื่นตัวในการเลือกซื้อ

อาหารที่ปลอดภัยมาบริโภค

ทั้งนี้ ได้ขอความร่วมมือท่านผู้ว่า
ราชการจังหวัดทุกจังหวัด ร่วมดำเนินการตรวจ
ตลาดสดในเขตรับผิดชอบ

รวมทั้ง ขยายผลการตรวจโดยสาวให้
ถึงผู้ผลิตอาหารที่มีสารปนเปื้อนและดำเนินการ
ทางกฎหมายกับผู้ผลิตอาหารที่ฝ่าฝืนพระราช
บัญญัติอาหาร (พ.ศ. ๒๕๒๒)

นอกจากนี้ ยังขอให้ประชาสัมพันธ์
ให้ประชาชนและผู้ประกอบการในจังหวัดได้ทราบ
ผลการดำเนินงานด้วย

ที่จริง การดำเนินการในเรื่องสาร
เร่งเนื้อแดง ซึ่ง “เทอร์โบ” เห็นว่าประสบความสำเร็จ
อย่างดียิ่งนั้น

น่าจะถือเป็นรูปแบบในการดำเนินการ
ที่นำไปปรับใช้ในเรื่องอื่นๆ ได้

เริ่มจากการร่วมมือกันทำงานระหว่าง
ส่วนราชการต่างๆ

คือ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ และจังหวัดต่าง ๆ

ที่สำคัญคือ การประชาสัมพันธ์ให้
ประชาชนได้ทราบถึงพิษภัยของสารเร่งเนื้อแดง
และวิธีการตรวจสอบเบื้องต้นถึงลักษณะของ
หมูที่ปลอดภัย

รวมทั้งทัศนคติในการบริโภคอาหาร
ที่มีความสวยงามมากกว่าคุณภาพของอาหาร

นอกจากนั้น ยังมีมาตรการตรวจสอบ
รวมทั้งกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน

สิ่งที่ “เทอร์โบ” อยากเห็นอย่างเป็น
รูปธรรม เช่นเดียวกับการดำเนินการเกี่ยวกับ
สารเร่งเนื้อแดงมาแล้วก็คือ

การเอาจริงเอาจังในเรื่องการใช้สาร
ฟอร์มาลีนกับปลา

การใช้สารบอแรกซ์ในลูกชิ้น

การใช้ยาฆ่าแมลงกับผัก ซึ่งทำให้ตกค้าง
มาถึงผู้บริโภค และเป็นพิษเป็นภัยอย่างมหันต์

พิษภัยเหล่านี้ ผู้ประกอบการรวมทั้ง
เกษตรกรทราบเป็นอย่างดี

ยกตัวอย่างเช่นเกษตรกรผู้ปลูกผักขาย
เขาจะปลูกไว้ ๒ แปลง

แปลงหนึ่งใส่ยาฆ่าแมลง ซึ่งแน่นอน
แปลงนี้สำหรับไว้ขาย

ส่วนแปลงหนึ่ง ซึ่ง เก็บไว้กินเอง
แน่นอนครับ ไม่ใส่ยาฆ่าแมลง

ก็ขอให้ช่วยกันหามาตรการในการ
ดำเนินการเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรมเถิด

รวมทั้งการดำเนินการให้เกษตรกร
ผลิตอาหารทั้งที่กินเองและขาย โดยใช้มาตรฐาน
อย่างเดียวกัน

เพราะนอกจากจะเป็นการสร้างสุขภาพ
ให้กับคนไทยทั้งประเทศแล้ว

ยังเป็นที่เชื่อถือของลูกค้ายาจากทั่วโลก
ด้วย

และจะช่วยให้นโยบายของรัฐบาลที่
จะให้ประเทศไทยเป็น “ครัวอาหารของโลก”
ประสบผลสำเร็จด้วย



ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

Bench/Hall-mark

ข สองเครื่องหมาย (marks) คือ bench และ hall นี้ มีความหมายเฉพาะตัวใน
ท ภาษาอังกฤษ มักหมายถึงมาตรวัดเชิงคุณภาพหรือคุณค่า โดยทั่วไป สองคำนี้ใช้
แทนกันได้ แต่ benchmark มักนำไปใช้ได้กว้างกว่า ส่วน hallmark นำไป
ใช้ในลักษณะบรรยายความ

Benchmark มาจากศัพท์ของนักสำรวจเพื่อกำหนดจุดบนวัตถุขนาดใหญ่ เช่น หิน หรือ กำแพง
สำหรับบ่งที่ตั้งของสถานที่ ต่อมานำมาใช้ในความหมายแสดงถึงมาตรฐานที่ดีเลิศ หรือที่บรรลุผล
ในทุกสาขา เช่น ทางธุรกิจ benchmark หมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จ
ตามที่กำหนด ในงานร้านอาหารหรือภัตตาคาร คำนี้หมายถึงคุณภาพของอาหารหรือเครื่องดื่ม

This settlement will be seen as a benchmark for future pay negotiations

Hallmark เป็นเครื่องหมายที่ปรากฏในวัสดุที่ทำด้วยทองหรือเงิน หลังจากผ่านการทดสอบได้
เต็มคำนี้มาจากบริษัทโกลด์สมิธ แห่ง โกลด์สมิธ ฮอลล์ (Goldsmith Hall) กรุงลอนดอน ใช้เพื่อ
แสดงว่าของสิ่งนั้นได้ผ่านการตรวจสอบแล้ว ตราที่ประทับไว้ด้านหลังแสดงถึงคุณภาพ หรือ
มาตรฐานที่ได้รับการรับรองแล้วของสิ่งนั้น

บริษัทโกลด์สมิธ นำตราหรือเครื่องหมาย hallmark มาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. ๑๗๒๑ เพื่อแสดงว่า
สินค้าใด ๆ ก็ตามของบริษัทเป็นสินค้าที่มี “คุณภาพสูง” หรือ “ของแท้” นอกจากนี้ hallmark
อาจหมายถึง บุคลิกอัน “โดดเด่น” โดยนัยนี้ ความกรุณาจึงเป็น hallmark ของความสุภาพ ผู้ที่
เข้าใจหรือเห็นใจผู้อื่นจึงเป็น hallmark ของความเห็นอกเห็นใจ

Attention to detail is the hallmark of a fine craftsman.

The explosion bore all the hallmarks of a terrorist attack.

มาจาก Newman, Edwin, *The Story Behind the Word*, isi Press, Philadelphia. และ Hornby, AS, *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* 5th Edition

อุทากรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



ร้อน

อกร้อนใจ กับอากาศของประเทศไทยจนไม่อยากจะบ่นอะไรอีก เพราะว่ามีแต่ร้อนกับร้อน แต่ก็ยังไม่ร้อนรุ่มเท่ากับความร้อนอกร้อนใจของบรรดานักบริหารระดับสูงของส่วนราชการหรือภาครัฐ เพราะกระแสข่าว เรื่องรวมมิตรรวมกระป๋องแล้วมาคัดเลือกกันครั้งเดียว ไม่ต้องเลือกแบบบ้านไหนบ้านนั้น เหมือนเดิม กำลังใกล้จะเป็นจริงครับ ขอให้คณะกรรมการคัดเลือกหรือผู้มีอำนาจคัดเลือก มีความเป็นธรรมและมีสายตาก็โปร่งใส และเห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนบุคคล เราก็จะได้คนดี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมไปบริหารประเทศ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม...ก็แอบหวังว่าจะสมหวังครับ...เอาละเรามาตามดูชีวิตเพื่อนข้าราชการดีกว่าครับก็นำมาฝากกัน ๕-๖ เรื่อง ทั้งเรื่องการไม่ตั้งใจทำงานและเรื่องหากินกับราชการ ตามไปดูกันเป็นอุทากรณ์ ไว้สอนไว้เล่าให้ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาฟังดีกว่าครับ

* นิตินกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

หาอุปกรณ์เสริม

น



นางสมใจ เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพประจำสถานือนามัยแห่งหนึ่ง ได้รับเงินค่ารักษาพยาบาลจากผู้ป่วยแล้วเขียนจำนวนเงินในสำเนาใบเสร็จรับเงินน้อยกว่าต้นฉบับที่ออกให้แก่ผู้ป่วยรวมเป็นจำนวนเงินส่วนต่างประมาณ ๒,๗๐๐ บาท หลังจากนั้นนางสมใจก็ได้นำเงินจำนวนดังกล่าวไปซื้อครุภัณฑ์และอื่น ๆ เช่น หม้อนึ่ง เตาก๋าสพร้อมถัง ผ้าก๊อช และสำลี ไว้ใช้ในกิจการของสถานือนามัย โดยมีหลักฐานการใช้จ่ายและครุภัณฑ์ให้ตรวจสอบได้ เพราะสถานือนามัยแห่งนี้ ไม่มีครุภัณฑ์ดังกล่าวไว้ใช้ การกระทำของนางสมใจเป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน.....อุปกรณ์เหล่านี้ น่าจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับหน่วยงาน แต่ผู้ถูกลงโทษอาจจะไม่ได้ดำเนินการจัดหาตามระเบียบราชการมากกว่า เลยแสวงหาแบบเสี่ยงต่อการถูกลงโทษอย่างนี้....มันลงทุนมากนะครับ

ความลึกของฐานราก

น

นางราชการได้จ้างเหมาให้ห้างหุ้นส่วนจำกัดนานาช่าง ก่อสร้างบ้านพักข้าราชการระดับ ๕-๖ จำนวน ๒ หลัง โดยให้ถมดินสูง ๒ เมตร และกำหนดให้ฐานรากต้องอยู่ต่ำกว่าระดับดินก้นบ่อเดิมไม่น้อยกว่า ๑ เมตร หลังจากถมดินเสร็จแล้ว ผู้รับเหมาได้ขุดดินวางฐานรากลึกเพียง ๑ เมตร จากหน้าดิน และได้ทำการก่อสร้างไปจนเสร็จโดยผู้รับเหมาได้ขุดดินวางฐานรากลึกจากพื้นดินที่ถมเพียง ๑ เมตร เท่านั้น มิใช่ ๓ เมตร แต่นายพสุธา กับนายมาตรการ ซึ่งเป็นกรรมการตรวจการจ้างได้ตรวจรับงานก่อสร้างไป เป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย หลังละ ๕,๐๐๐ บาท เพราะผู้รับเหมาไม่ต้องขุดดินวางฐานรากลึกถึง ๓ เมตร ภายหลังผู้รับเหมาได้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ทางราชการ จำนวน ๙,๐๐๐ บาท การกระทำของนายพสุธาและนายมาตรการเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต ะมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา ๘๔ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ทั้ง ๒ คน ไม่สนใจเลยว่ามันจะวัดจากตรงไหน เห็นมันลึก ๑ เมตร ก็พอแล้วนะ...เฮ้อ..บ้านพักข้าราชการมันจึงโย้เย้อนาถาเหลือเกินนะครับ..



กันเงินหลอมนปี

ก

างราชการได้รับงบประมาณเป็นค่าก่อสร้างสระว่ายน้ำ เป็นเงิน ๑๒ ล้านบาทเศษ นางเฉื่อยศรี ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากส่วนกลาง แต่นางเฉื่อยศรี ดำเนินการขอขยายเวลาเบิกเงินงบประมาณดังกล่าวล่าช้า ไม่ทันกำหนดเวลา ทั้ง ๆ ที่นางเฉื่อยศรีก็ทราบดีถึงกำหนดเวลาการขอขยายเวลาเบิกเงินงบประมาณแล้ว เป็นเหตุให้เงินงบประมาณจำนวนดังกล่าวตกเป็นพับไปทำให้จังหวัดไม่สามารถเบิกจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ผู้รับจ้างได้ จังหวัดจึงต้องทำความตกลงกับส่วนกลางให้โอนเงินงบกลางมาสมทบจ่ายเป็นค่าจ้าง



ให้ผู้รับเหมาต่อไป การกระทำของนางเฉื่อยศรี เป็นการไม่เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น..... กรณีนี้ เขาเรียกกันทั่วไปว่าการขอกันเงินหลอมนปีนั่นแหละ หากขอกันเงินไม่ทันการงานก็เสียหายครับ...คนทำหน้าที่การเงินจึงต้องระมัดระวังตรวจสอบสัญญาที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดี...

เล่ห์นักการเงิน

น

ายเหลี่ยมศักดิ์ มีหน้าที่ด้านการเงินลงบัญชีเงินฝาก ตรวจสอบยอดเงินฝากธนาคาร เขียนเช็คและจ่ายเช็ค รายงานยอดเงินคงเหลือตลอดจนทำงบกระทบยอดกับธนาคาร ด้วย เรียกว่า เป็นระบบครบวงจรเลยแหละครับแต่ที่เป็นปัญหาในเรื่องนี้ คือ เมื่อมีการ

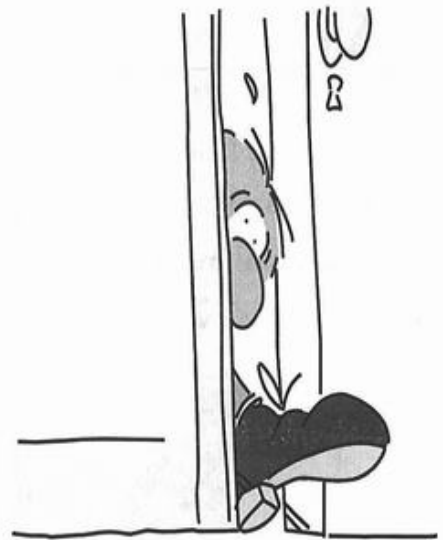
จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ของทางราชการ นายเหลี่ยมศักดิ์ก็จะเขียนเช็ค โดยจงใจเขียนชื่อเจ้าหน้าที่ให้มีร่องรอยตำหนิ หลังจากนั้นเมื่อเช็คฉบับนั้นกลับคืนมา นายเหลี่ยมศักดิ์ก็ขีดฆ่าชื่อเจ้าหน้าที่เดิมออกและเขียนชื่อของตนเองลงไปแทน แล้วลงวันที่พร้อมกับนำเช็คไปเบิกเงินที่ธนาคารแห่งประเทศไทยรวมแล้ว นายเหลี่ยมศักดิ์ ใช้เล่ห์แบบนี้รวม ๔๒ ฉบับ เป็นเงินเกือบ ๙๐๐,๐๐๐ บาทเชียวครับ การกระทำของนายเหลี่ยมศักดิ์ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก..... จำเอาไว้เลยนะครับ...ท่านผู้มีอำนาจลงชื่อในเช็ค โปรดตรวจสอบอีกสักครั้งอย่าไว้วางใจเต็มร้อยในเรื่องเงิน ๆ ทอง ๆ...



ออกทางลัด

น

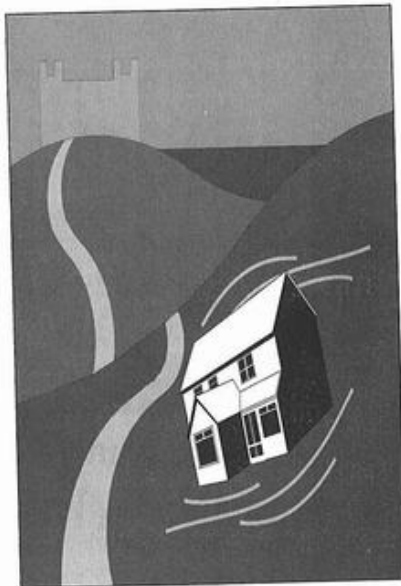
นายสมองไว ทำหน้าที่รับคำขอเกี่ยวกับการออกเอกสารสิทธิ ได้รับคำขอและเงินค่าใช้จ่ายจากนางหอมหวลเพื่อออกหนังสือรับรองการทำประโยชน์ (น.ส.๓) ตามใบจอง (น.ส.๒) ปรากฏว่านายสมองไวได้รับเรื่องแล้วไม่ลงบัญชีทำการและไม่ได้ออกใบเสร็จรับเงินให้แก่นางหอมหวลแต่อย่างใด หลังจากนั้น นายสมองไวได้แอบหยิบ น.ส.๓ ก. ของผู้อื่นที่เจ้าหน้าที่ได้สอบสวนสิทธิและพิสูจน์การทำประโยชน์เพื่อการออก น.ส.๓ ก. ไว้แล้วมาทำการแก้ไขเฉพาะฉบับผู้ถือ ซึ่งยังไม่ได้ ลงชื่อ และวันเดือนปี โดยเติมชื่อเป็นนางหอมหวล และวันเดือนปี พร้อมทั้งแก้ไขที่ดินข้างเคียงให้ตรงกับหลักฐาน แล้วมอบให้กับนางหอมหวลไป การกระทำของนายสมองไวเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก..... แอบหยิบงานคนอื่นมาใช้แล้ว ยกเงินไป เสียทั้งของ เสียทั้งอนาคต คิดสั้นไปหน่อยนะครับ



เข้าบ้าน(ล)ตามสิทธิ

น

นายชาญเจลียวได้จัดทำคำขอเบิกเงินค่าเช่าบ้านตามสัญญาเช่าบ้าน ตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๓๙ รวมเวลา ๒ ปี โดยเช่าบ้านเลขที่ ๑๒๓ และตั้งแต่ กันยายน ๒๕๔๑ อีก ๑ ปี โดยเช่าบ้านเลขที่ ๒๓๔ ในอัตราเดือนละ ๑,๗๐๐ บาท และ ๑,๙๐๐ บาท โดยปลอมลายมือชื่อผู้รับเงินในใบเสร็จรับเงินค่าเช่าบ้านจนทำให้ทางราชการได้อนุมัติจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้เป็นเงินเกือบ ๖๐,๐๐๐ บาท แต่ปรากฏว่าบ้านเช่าทั้งสองหลังไม่มี และเลขบ้านเลขที่ดังกล่าว นายชาญเจลียวก็จัดทำขึ้นเอง การกระทำของนายชาญเจลียวเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๐ วรรคสอง และมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ไล่ออก..... เล่นกันอย่างเป็นระบบครบสูตร ฉายเดี่ยว โดยไม่ต้องขอความร่วมมือจากใครเลยนะ ครับ..... รายการนี้ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการทางการตรวจสอบบ้านเช่าด้วยนะครับ



สื่อสารเรื่องการสอบ



หมวกดี ussima*

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการแนวใหม่

สื่อสารเรื่องการสอบได้เคยนำเสนอเกี่ยวกับความจำเป็นของการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลทั้งในส่วนของการวางระบบและการพัฒนาหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอันเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ก็ได้นำเสนอไปในสื่อสารเรื่องการสอบฉบับที่แล้ว สื่อสารเรื่องการสอบจึงขอแนะนำแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการมาเสนอในฉบับนี้

แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการแนวใหม่นั้นเป็น

การสรรหาโดยยึดหลักสมรรถนะ (competency based) ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ของสำนักงาน ก.พ. และสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ การนำสมรรถนะ (competency) มาใช้ในการสรรหาบุคคลเป็นการมุ่งค้นหาคุณสมบัติหรือคุณลักษณะต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุผลในระดับดีเลิศ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสังเกตได้และวัดได้ การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการสรรหาฯ จึงได้เริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์หิวจัยว่า บุคลากรที่ภาครัฐยุคใหม่ต้องการจะต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะอย่างไร ในเรื่องนี้สื่อสารเรื่องการสอบฉบับ ม.ค.-ก.พ.๕๖ ได้เคยนำเสนอลักษณะการทำงานของระบบราชการยุคใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคลากรภาครัฐในอนาคตมาแล้ว จากลักษณะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

*นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ทำให้ราชการต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปรับเปลี่ยนนั้น ๆ ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ความสามารถหรือสมรรถนะที่จำเป็นของบุคคลที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดให้มีโครงการพัฒนาหลักสูตรการประเมินบุคคลที่ยึดหลักสมรรถนะ เพื่อใช้สำหรับสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในระดับแรกเข้า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ผลจากการศึกษาพบว่า ความสามารถของบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานราชการในอนาคตนั้นมีลักษณะที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลที่จะเข้ารับราชการที่ปัจจุบันได้กำหนดเป็นหลักสูตรในการทดสอบความสามารถในการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอยู่บ้างแล้ว นั่นก็คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสื่อสาร ซึ่งความสามารถทั้งสามนี้ตามแนวคิดในการกำหนดเป็นหลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบัน ได้กำหนดให้ต้องมีการทดสอบในหลักสูตรภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ทั้งในส่วนความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล และความสามารถทางภาษา โดยถือเป็นความสามารถที่บุคคลต้องมี เพราะในการทำงานบุคคลต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (ability to learn to do a good job) ในขณะที่ตามหลักแนวคิด

สมรรถนะ สมรรถนะเหล่านี้เป็นศักยภาพของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ (potential to do a good job)

นอกจากสมรรถนะทั่วไป (generic competencies) ที่กล่าวมาแล้วยังมีสมรรถนะทั่วไปอื่น ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์การทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น การปรับตัว การร่วมมือประสานงานส่วนสมรรถนะเฉพาะ (functional competency) เป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านของเนื้อหาและวัฒนธรรมองค์การ การกำหนดให้มีการวัดในส่วนความสามารถเฉพาะ (functional competency) ตามหลักสมรรถนะนี้อาจเทียบได้กับการวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการสรรหาในปัจจุบัน แต่การพัฒนาหลักสูตรการสรรหาฯ ตามหลักสมรรถนะนั้นเป็นการวิเคราะห์ว่า ในแต่ละตำแหน่งต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะใดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้สามารถกำหนดหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในอนาคตได้อย่างสอดคล้องกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป และสรรหาบุคคลได้ตรงตามความจำเป็นของตำแหน่งและตรงตามความต้องการขององค์การด้วย



เลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการใหม่นี้ แม้จะยึดหลักสมรรถนะแต่ผลที่ได้จากการศึกษามีได้ทำให้การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่ แต่เป็นการพัฒนาในลักษณะของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากสิ่งที่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และได้พัฒนาอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น การพัฒนาหลักสูตรการสรรหาและเลือกสรรบุคคลแนวใหม่ ข้างต้นนี้เป็นแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในชั้นต้น จึงยังต้องมีการพัฒนาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นต่อไปอีกแต่จะพัฒนาต่อไปอย่างไรนั้น สื่อสารเรื่องการสอบรับรองว่า จะต้องนำมาเสนอให้ได้ติดตามกันต่อไปอย่างแน่นอน



ธงชัย เจษภาชีวิน*

เดิมข้าราชการจะยึดผู้บังคับบัญชาเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามความคิดในระบบเจ้าขุนมูลนาย ซึ่งเป็นการฝังรากลึกกันมาเป็นร้อยปีแล้ว แต่ต่อไปนี้ตั้งแต่วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ข้าราชการจะต้องเปลี่ยนมายึดประชาชนเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการเปลี่ยนจากระบบเจ้าขุนมูลนายมาเป็นผู้รับใช้ประชาชนอันเป็นการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นการพลิกฟ้าคว่ำแผ่นดินจริงๆ เพราะสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมายไม่ใช่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามอีกต่อไป จะมาอ้านั้นอ้านี่เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือก่อนจะขอเงินค่าหยอดน้ำมันหรือขอแบ่งผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้อีกแล้ว ต่อไปนี้ข้าราชการจะต้อง

เป็นมืออาชีพจริงๆ มากขึ้น มากกว่าการเข้าไปเป็นกาฝากในระบบราชการเพื่อให้มีเงินเดือนกินไปวัน ๆ เท่านั้น โดยรัฐบาลจะอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ที่บัญญัติว่า

“การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น กระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น กระจายอำนาจตัดสินใจ อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน

การจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุและ

*นิติกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

แต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่
ต้องคำนึงถึงหลักการตามวรรคหนึ่ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้
วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ
งาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผย
ข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผล
การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมของ
แต่ละภารกิจ

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไป
ตามมาตรานี้ จะตราพระราชกฤษฎีกากำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการและการ
สั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติก็ได้

ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
(ก.พ.ร.) ได้แปรเนื้อความที่บัญญัติในมาตรา
๓/๑ นี้ เป็นวิธีปฏิบัติ ๑๐ หลักการ ดังนี้

หลักการที่ ๑ การบริหารราชการเพื่อ
ประโยชน์สุขของประชาชน โดยมีเป้าหมาย
ทำให้ประชาชนพึงพอใจเมื่อไปรับบริการและ
ได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการเริ่ม
จากการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวนโยบาย
พื้นฐานแห่งรัฐ เพื่อคาดการณ์ล่วงหน้าว่า
บ้านเมืองน่าจะมีทิศทางไปในทางใด ซึ่งไม่
ต่างจากที่เป็นอยู่ แต่สิ่งที่จะเกิดขึ้นใหม่ก็คือ
การสำรวจและการประเมินคุณภาพให้บริการ
สาธารณะและความพึงพอใจของประชาชนปีละ
๑ ครั้ง ซึ่งจะทำให้ข้าราชการต้องเปลี่ยนวิธีคิด
จากระบบเจ้าขุนมูลนายมาเป็นผู้รับใช้ประชาชน

เพราะการประเมินผลออกมาดีหรือเลวจะส่งผล
กระทบต่อข้าราชการหน่วยนั้น ๆ ทุกคน ตั้งแต่
ถูกตดงบและโบนัส

หลักการที่ ๒ การบริหารราชการเพื่อให้
เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ ตามโครงสร้าง
การบริหารราชการแบบเดิม จะทำงานตาม
งบประมาณที่ได้มาถ้าเงินเหลือก็ต้องหาทางใช้
ให้หมดๆไป จากรัฐบาลหนึ่งไปอีกรัฐบาลหนึ่ง งาน
พัฒนาจึงไม่ต่อเนื่อง ฉะนั้น ในระบบใหม่
จะบังคับให้หน่วยราชการต้องทำรายงานผลการ
ดำเนินงาน เมื่อรัฐบาลชุดนั้นๆ พ้นวาระไป
เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับรัฐบาลใหม่เข้ามาพิจารณา
ดำเนินการ ส่วนคนที่เป็นรัฐมนตรีจะต้องทำ
แผนการบริหารราชการแผ่นดินของตัวเองว่า
จะทำอะไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสะดวกร
ต่อการวัดผลงานตามระยะเวลา

นอกจากนี้การของบประมาณทุกครั้งจะ
ต้องมีการทำสัญญาควบคุมกันไปด้วย โดยปลัด
กระทรวงและอธิบดีต้องทำสัญญากับรัฐมนตรี
ทั้งนี้การทำสัญญาเพื่อผูกมัดผู้ที่ของบประมาณ
ไป จะต้องดำเนินการให้ได้ตามแผนที่กำหนดไว้ จะ
ใช้จ่ายสุรุ่ยสุร่ายไม่ได้อีกต่อไป เพราะการทำ
สัญญาดังกล่าว จะมีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุด
ปีงบประมาณ

หลักการที่ ๓ การบริหารราชการอย่างมี
ประสิทธิภาพ โดย ก.พ.ร. จะจัดทำมาตรฐาน
ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพไว้ เช่น การขอใบ
อนุญาตจะต้องเสร็จภายในกี่นาที ข้าราชการจะ

ทำงานแบบเช้าชามเย็นชามไม่ได้อีกต่อไป นอกจากนี้ข้าราชการยังจะต้องเผชิญการลดรายจ่ายของหน่วยงาน

หลักการที่ ๔ การบริหารราชการให้เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ ถือเป็นมิติใหม่อีกมิติหนึ่ง มีการควบคุมต้นทุนการดำเนินงานโดยพิจารณาจากความคุ้มค่ากับเงินภาษีที่ใช้จ่ายไปเพียงใดในทุกมิติ ฉะนั้น ระบบการจัดซื้อจัดจ้างจะต้องมีการปรับปรุงใหม่ไม่ยึดเรื่องราคาถูกเพียงอย่างเดียว

หลักการที่ ๕ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จะทำให้ลดปริมาณงาน และลดต้นทุนไปพร้อมๆ กับทำงานให้เร็วขึ้น ประชาชนไม่เสียเวลาและรู้สึกหงุดหงิด นอกจากนี้ ก.พ.ร.จะร่วมกับหน่วยราชการนั้นๆ ทบทวนกระบวนการทำงานเป็นระยะ เพื่อให้เกิดความกระชับขึ้นเรื่อย ๆ

หลักการที่ ๖ การลดภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เริ่มตั้งแต่ห้ามเสนอร่างกฎหมายระเบียบ โครงการหรือการดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับความจำเป็นทางเศรษฐกิจ และยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัย กำหนดและทบทวนภารกิจของหน่วยงานแต่ละแห่งใหม่ ในขั้นตอนนี้จะมีการยุบเลิกหน่วยงาน

หลักการที่ ๗ การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะจัดทำภารกิจที่เป็นหน้าที่ของท้องถิ่นไม่ได้ ยกเว้นเสียแต่ว่าองค์กรท้องถิ่นขอให้ช่วยจัดการให้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์สุขของ

ประชาชน

หลักการที่ ๘ กระจายอำนาจการตัดสินใจ แทนที่จะอยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียวในทุกๆ เรื่อง ซึ่งทำให้ขั้นตอนการทำงานมีความยืดยาว เกิดความล่าช้า การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานครั้งนี้จะถ่ายโอนอำนาจในบางเรื่องไปให้กับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง ไม่ต้องส่งไปให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงพิจารณา แต่ทั้งนี้จะต้องมีการวางกรอบและหลักเกณฑ์การอนุมัติที่ชัดเจน มีการตรวจสอบการใช้อำนาจ มีการพิจารณาเรื่องร้องเรียน

หลักการที่ ๙ การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหลังวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๕ นี้ จะต้องรับฟังเสียงประชาชนว่าพึงพอใจกับการที่ให้บริการขนาดไหน เพื่อเก็บข้อมูลไว้นำเข้าสู่ที่ประชุมประจำปี ระหว่างหน่วยราชการด้วยกัน เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริการใหม่ นอกจากนี้ ประชาชนที่เข้าไปรับบริการ จะเห็นแผนภูมิการทำงาน การกำหนดระยะเวลาการอนุมัติ ข้าราชการจะมาอำประชาชน หรือ อ่างนั้นอ่างนี้เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือก่อน จะขอเงินค่าหยอดน้ำมันไม่ได้แล้ว

หลักการที่ ๑๐ การใช้วิธีการบริหารกิจการที่ดี เน้นเรื่องความโปร่งใส สุจริต ซึ่งผู้ปฏิบัติงานของรัฐจะต้องมีความรับผิดชอบ โดยเฉพาะการพิจารณาตัดสินใจเรื่องใด ๆ จะต้องมีการลงชื่อกำกับไว้ทุกครั้ง การสั่งการของผู้บังคับบัญชา

จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้ จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะของการเปิดเวทีให้มีการแสดงความคิดเห็น วิชาทศวิจารณ์ การทำงานของหน่วยราชการแต่ละแห่ง ตลอดจนกฎหมายต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมต่อยุคสมัย และเปิดเผยข้อมูลเพื่อป้องกันการเข้าไปมีส่วนได้เสียกับการประมูลจัดซื้อจัดจ้างไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อม

สำหรับคอลัมน์กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ในวารสารข้าราชการเล่มนี้ ขอเสนอเรื่องที่คุณควรรู้ ดังนี้

การพัฒนากระบวนการในด้านบุคลากร

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ นายกรัฐมนตรีเสนอว่าตามที่รัฐบาลได้พัฒนาระบบราชการ (ปฏิรูประบบราชการ) โดยในระยะแรกได้มุ่งเน้นการปรับปรุงในส่วนโครงสร้างนั้น ในระยะต่อไปจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติราชการ ซึ่งในเบื้องต้นจะต้องมีระบบตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการหากพบว่าข้าราชการผู้ใดเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น บกพร่อง หรือหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็สมควรที่ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการให้ข้าราชการ

ผู้นั้นออกจากราชการก่อนเกษียณอายุได้ โดยให้ได้รับบำเหน็จบำนาญ จึงขอให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รับเรื่องนี้ไปพิจารณาในรายละเอียดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ได้ข้อยุติ แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ระบบตรวจสอบและประเมินประสิทธิภาพดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมแก่ข้าราชการที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้ว ลงมติเห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ โดยแจ้งเวียนยืนยันมา ตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร.๐๕๐๔/ว๕๑ ลง วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖

การเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล

ด้วยกรมบัญชีกลางได้รับข้อหารือจากส่วนราชการต่างๆ กรณีผู้ป่วยโรคไตซึ่งเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ประเภทผู้ป่วยนอกและจำเป็นต้องทำการรักษา โดยวิธีล้างไตหรือฟอกไตหรือฟอกเลือดแต่ประสบปัญหาต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนค่อนข้างมาก ซึ่งบางรายไม่อาจรับภาระในการทดรองจ่ายเงินไปก่อนได้

กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้วเห็นว่า ส่วนราชการบางแห่งอาจยังไม่ทราบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดรองราชการ จึงขอเรียนขอความเข้าใจ และได้แจ้งเวียนเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุดที่ กค๐๕๑๗/

ว๖๙ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. ตามระเบียบเงินตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. ๒๕๒๓ ข้อ ๔ (๖) กำหนดให้ส่วนราชการเจ้าของงบประมาณมีเงินตราพระราชกฤษฎีกาสำหรับทอดรองใช้จ่าย ตามงบประมาณรายจ่ายได้ในงบกลางที่จ่ายเป็นเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

๒. ในกรณีที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญ และบุคคลในครอบครัว จำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ประเภทผู้ป่วยนอกที่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล อาจยืมเงินตราพระราชกฤษฎีกาจากส่วนราชการเจ้าสังกัดได้ โดยวิธีทำใบยืมเงินและจัดส่งใบสำคัญคู่จ่ายตามระเบียบของทางราชการ

๓. ในการยืมเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายที่พิจารณาตามความเหมาะสม และเร่งรัดการส่งใช้เงินตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ. ๒๕๒๐

สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน กรณีย้ายตามคำร้องขอของตนเอง ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลใช้บังคับ

ด้วยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ วรรคแรก บัญญัติว่า “สิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการของข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ตามคำร้องขอของตนเองที่มีอยู่ตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้อยู่คงมีอยู่ต่อไป จนกว่าจะหมดสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกานี้”

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้การปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงขอข้อความเข้าใจ กรณีข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งให้ย้ายไปประจำสำนักงานใหม่ตามคำร้องขอของตนเอง และได้เช่าซื้อหรือกู้เงินเพื่อซื้อบ้านหรือเพื่อปลูกสร้างบ้านในท้องที่ที่รับราชการประจำ ก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับ (วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๑) จะมีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านได้ในกรณีตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการต้องได้รับคำสั่งให้ย้ายไปรับราชการประจำสำนักงานใหม่ในต่างท้องที่ ตามคำร้องขอของตนเอง และได้รายงานตัวเพื่อเข้า

รับหน้าที่ ทั้งนี้ ก่อนวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๔๑

๒. ข้าราชการผู้นั้นจะต้องมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการ โดยไม่เข้าเงื่อนไขที่จะไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านดังนี้

๒.๑ ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว

๒.๒ มีเคหสถานของตนเอง หรือของสามีหรือภริยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ไปประจำสำนักงานใหม่

๒.๓ ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก หรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่

๒.๔ เป็นข้าราชการวิสามัญ

๓. ข้าราชการผู้นั้นได้ทำสัญญาเช่าซื้อบ้านหรือกู้เงินเพื่อซื้อบ้าน หรือเพื่อปลูกสร้างบ้าน และทำสัญญาซื้อขายบ้านหรือสัญญาจ้างปลูกบ้านในท้องที่ที่ปฏิบัติราชการแห่งใหม่ ทั้งนี้ ก่อนวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๑

๔. ในกรณีที่กู้เงินเพื่อปลูกสร้างบ้าน แม้ว่าบ้านหลังดังกล่าวจะปลูกสร้างเสร็จภายหลังวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๑ ก็ถือว่าข้าราชการผู้นั้นเป็นผู้มีสิทธิที่จะเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการอยู่ก่อน ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๑ และมีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อ หรือค่าผ่อนชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านได้

โดยแจ้งเวียนให้ทราบ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค.๐๔๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๖

สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านของข้าราชการ

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอเรื่อง สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านของข้าราชการ มาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งกระทรวงการคลังได้เสนอความเห็นมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ด้วย

คณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ ๗ ซึ่งมีรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เป็นประธานกรรมการพิจารณาแล้ว มีประเด็นอภิปรายและมติ ดังนี้

ประเด็นอภิปราย

๑. พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดให้ข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินบัญชีอัตราค่าเช่าบ้านฯ เว้นแต่ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว และตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว ยังได้กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านหากได้เช่าซื้อบ้าน หรือ ผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านที่ใช้เป็นที่อยู่อาศัยและได้อาศัยอยู่จริงในบ้านดังกล่าวมีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้ดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทั้งนี้

เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการมีบ้าน
อยู่อาศัยเป็นของตนเอง อันเป็นการสร้างขวัญและ
กำลังใจแก่ข้าราชการในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒. การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัด
ให้ข้าราชการเข้าพักในบ้านพักของทางราชการ
ในกรณีที่บ้านพักของทางราชการว่างลง โดย
กำหนดให้จัดข้าราชการเข้าพักอาศัยโดยไม่ต้อง
คำนึงว่า ข้าราชการผู้นั้นอยู่ระหว่างใช้สิทธิเช่าซื้อ
หรือผ่อนชำระเงินกู้หรือไม่ ทำให้ข้าราชการผู้อยู่
ระหว่างการใช้สิทธิดังกล่าว ต้องงดการเบิกค่าเช่า
ซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้ได้รับความเดือดร้อน
เนื่องจากได้มีการก่อกั้นผูกพันไว้ตามสิทธิที่มีอยู่
แต่เดิม ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัด
ให้ข้าราชการเข้าพักในบ้านของทางราชการ ควร
นำมาใช้เฉพาะในการพิจารณาครั้งแรกที่ข้าราชการ
ผู้นั้น ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงาน
ในต่างท้องที่และหากราชการผู้ใดได้ใช้สิทธิในการ
เบิกค่าเช่าซื้อ หรือค่าผ่อนชำระเงินกู้ตามสิทธิ
ที่มีอยู่แต่เดิมไปแล้ว สิทธิดังกล่าวของข้าราชการ
ผู้นั้น ควรได้รับการคุ้มครอง ดังนั้น การพิจารณา
ในภายหลังไม่ควรกำหนดให้มีผลกระทบต่อสิทธิ
ของข้าราชการที่ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าซื้อ หรือค่าผ่อน
ชำระเงินกู้ อยู่ก่อน

๓. สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อหรือ
ค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระค่าบ้าน ตามพระราช
กฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ น่าจะถือได้ว่าเป็น
สวัสดิการของข้าราชการประเภทหนึ่ง แต่
ปัญหาเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้าน เป็นปัญหาในทาง

ปฏิบัติอย่างมากในทุกส่วนราชการ ไม่เฉพาะแต่
กระทรวงศึกษาธิการ และเกิดประเด็นร้องเรียน
กล่าวหาเกี่ยวกับการทุจริตในเรื่องนี้มาก ซึ่ง
ข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีทั้งที่ได้กระทำไปโดยจงใจ
และการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ โดยสามารถพิจารณา
ได้จากสถิติของเรื่องที่ปรากฏตามรายงานของ
สำนักงาน ป.ป.ช. ประกอบกับขณะนี้อยู่ระหว่างการ
ปรับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ สมควร
จะมีการพิจารณาทบทวนเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้าน
เสียใหม่ จึงเห็นสมควรให้กระทรวงการคลัง
รับไปพิจารณาร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
เพื่อศึกษาทบทวน และกำหนดหลักเกณฑ์
เกี่ยวกับการใช้สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าเช่า
ซื้อบ้าน หรือผ่อนชำระเงินกู้ของข้าราชการใน
ภาพรวมใหม่ทั้งระบบ แต่อย่างไรก็ตามสมควร
แก้ไขปัญหาที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอมารั้งนี้
ไปพลางก่อนระหว่างรอการพิจารณาทบทวน
ทั้งระบบ

มติคณะกรรมการกฤษฎีกา

๑. เห็นควรอนุมัติให้ส่วนราชการไม่ต้อง
จัดให้ข้าราชการที่ได้ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านใน
ลักษณะเช่าซื้อหรือกู้เงินเพื่อชำระราคาบ้านให้
เข้าพักอาศัยในบ้านพักของทางราชการตามที่
กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ในช่วงที่กระทรวงการคลัง
กำลังพิจารณาศึกษาระบบสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน
ของทางราชการ

๒. เห็นควรให้กระทรวงการคลัง ร่วมกับ

สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. รับประเด็นอภิปรายตามข้อ ๒. และข้อ ๓. ไปพิจารณาศึกษาทั้งระบบ โดยขอให้เชิญผู้แทนสำนักงานป.ป.ช. และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมาร่วมพิจารณาให้ความเห็นในเรื่องดังกล่าว แล้วให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาโดยด่วน ทั้งนี้ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๖ เดือน

คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๖ อนุมัติตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ ๗ โดยแจ้งเวียนให้ทราบตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนมาก ที่ นร ๐๕๐๔/ว๑๐๘ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๔๖

ชักซ้อมแนวทางในการปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจ

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ แล้ว และส่วนราชการต่างๆ ได้มีการจัดรูปแบบการบริหารแนวใหม่ในรูปกลุ่มภารกิจ ซึ่งการดำเนินงานในระยะแรกปรากฏว่าการบริหารงานแนวใหม่ ในรูปกลุ่มภารกิจในหลายส่วนราชการยังไม่คล่องตัว เช่น การปฏิบัติงานในระดับกลุ่มภารกิจและในระดับกระทรวงยังขาดการบูรณาการในเรื่องแผนงาน เรื่องงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรต่างๆ และการบริหารงานบางเรื่องยังมีความสับสน

เป็นต้น ทั้งนี้ ในการสัมมนาปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวงและอธิบดี เรื่องการบริหารกลุ่มภารกิจ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ที่ประชุมได้มีข้อเสนอให้สำนักงาน ก.พ.ร. ประสานให้มีการแก้ไขปัญหาคอขวดข้องในการบริหารงานของกลุ่ม ภารกิจต่อไปด้วยนั้น

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสมดังเจตนารมณ์ของการจัดให้มีกลุ่มภารกิจ ตามบทบัญญัติมาตรา ๒๑ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงเห็นควรที่จะได้ชักซ้อมแนวทางในการปฏิบัติงานบางเรื่องของกลุ่มภารกิจ ซึ่งเป็นข้อขัดข้องในการบริหารงานในระยะแรกก่อน ดังนี้

๑. การจัดส่งหนังสือราชการ

ให้กระทรวงที่ได้มีการจัดกลุ่มภารกิจมีหนังสือแจ้งให้ส่วนราชการอื่นๆ ทราบถึงการจัดแบ่งกลุ่มภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของแต่ละกลุ่มภารกิจ พร้อมทั้งระบุชื่อหัวหน้ากลุ่มภารกิจนั้นๆ ด้วย เพื่อที่แต่ละส่วนราชการจะได้ส่งหนังสือหรือเอกสารต่างๆ ถึงหัวหน้าภารกิจโดยตรง

ในกรณีที่หนังสือซึ่งส่งไปยังกระทรวงไม่ได้ระบุชื่อของหัวหน้ากลุ่มภารกิจ แต่งานดังกล่าว

เป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับกลุ่มภารกิจนั้น ให้สารบรรณของสำนักงานปลัดกระทรวงจัดส่งเอกสารดังกล่าวไปให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจโดยตรง

๒. การลงชื่อในหนังสือ / เอกสารราชการ

ให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจลงชื่อและตำแหน่ง ในหนังสือราชการ ดังนี้

“นาย/นาง/นางสาว

รองปลัดกระทรวง.....

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้าน.....”

๓. การรักษาราชการแทน

ในกรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงซึ่งเป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้ปลัดกระทรวงใช้ดุลพินิจแต่งตั้งข้าราชการผู้ที่เหมาะสมในกระทรวงนั้น เป็นผู้รักษาราชการแทนโดยยึดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ เมื่อ ก.พ.ร. ได้จัดวางระบบการบริหารงานของกลุ่มภารกิจในภาพรวมแล้วเสร็จ จะได้มีหนังสือแจ้งแนวทางปฏิบัติมาให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

๔. การลา

โดยที่หมวด ๒ ของกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ. ๒๕๔๕ ว่าด้วยเรื่องการบังคับบัญชา ในข้อ ๒๒ กำหนดให้กลุ่มภารกิจของส่วนราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ฉะนั้นในเรื่องการลากรณีหัวหน้ากลุ่มภารกิจประสงค์จะยื่นใบลา ให้หัวหน้ากลุ่มภารกิจเสนอหรือ

จัดส่งใบลาต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วให้แจ้งปลัดกระทรวงทราบด้วย

แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดใหม่

ด้วยส่วนราชการบางแห่งได้หารือไปยังสำนักงาน ก.พ. ว่า การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างใหม่ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ จะดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวให้มีผลตั้งแต่เมื่อใด และกรณีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าวจะให้ผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้หรือไม่

สำนักงาน ก.พ. ขอเรียนชี้แจงว่า

๑. การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดตามโครงสร้างใหม่ส่วนราชการอาจแต่งตั้งให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว แต่ถ้าจะแต่งตั้งข้าราชการรายใด ให้มีผลย้อนหลังไประหว่างวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๕ ถึงก่อนวันมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดใหม่ ก็อาจแต่งตั้งย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่

สร ๐๒๐๓/ว๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๕^๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓^๒

๒. ในกรณีที่ส่วนราชการได้ดำเนินการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้แล้วก่อนวันมีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดใหม่

ให้ส่วนราชการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังตามโครงสร้างเดิมได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน รวมทั้งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังเช่นเดียวกับกรณีในข้อ ๑

โดยแจ้งเวียนให้ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖.๒/ว๒ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๔๖

๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ สร ๐๒๐๓/ว๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๕ คณะรัฐมนตรีมีมติว่าห้ามมิให้ส่วนราชการสั่งแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการไม่ว่าจะเป็นข้าราชการประเภทใดหรือฝ่ายใด ให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนชั้น หรือ ระดับตำแหน่งสูงขึ้นด้วยหรือไม่ก็ตามเว้นแต่

๑) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งเดิมให้เป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นย้อนหลังก็ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้มีอำนาจกำหนดตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทหรือฝ่ายนั้น ๆ จะได้กำหนด และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับการกำหนดเป็นชั้นหรือระดับสูงขึ้นนั้นอยู่แล้ว

๒) กรณีที่ข้าราชการได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนแล้วก็ให้แต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ข้าราชการผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี

๓) สำหรับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือบรรจุกลับเข้ารับราชการ ก็ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่กรณีรับโอน

๔) สำหรับกรณีที่จะต้องโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งตามกฎหมาย ก็ให้ย้อนหลังไปได้ตามควรแก่กรณี

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว.๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓ ก.พ. มีมติว่า ในกรณี ก.พ. อนุมัติให้กำหนดอัตราเงินเดือนของตำแหน่งใดเป็นชั้นสูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการเลื่อนชั้นย้อนหลังไปได้เพียงไม่ก่อนวันที่ ก.พ.อนุมัติ และไม่ก่อนวันที่ผู้ที่จะได้เลื่อนชั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ ก.พ.อนุมัตินั้น และในกรณีที่มิตำแหน่งและอัตราเงินเดือนว่างถ้าผู้ที่จะได้เลื่อนชั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นได้และได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่แล้ว ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการเลื่อนชั้นผู้นั้น ย้อนหลังไปได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

สำหรับเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งในกรณีอื่น ๆ เช่น การย้าย ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันจะต้องดำเนินการโดยอนุโลม ตามหลักปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นด้วยเช่นกัน

ผลการเลือกตั้ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการออกจากราชการ และ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์

เมื่อวันอังคารที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๖ กองนิติการ สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการลงคะแนนเลือกข้าราชการพลเรือน (เลือกผู้แทนกรมด้วยกัน) เพื่อเข้าร่วมเป็น อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการออกจากราชการ และ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ประกอบด้วยบุคคลที่เป็นข้าราชการพลเรือนที่ได้รับการเลือกจากข้าราชการพลเรือนเป็น อ.ก.พ. รวมอยู่ด้วยคณะละ ๑ ใน ๓ ของ อ.ก.พ. ทั้งหมด

รายชื่อผู้ได้รับเลือกเป็น อ.ก.พ. วิสามัญ

ผลการลงคะแนนเลือกตั้ง ปรากฏผลที่เรียงลำดับตามคะแนนที่ได้รับจำนวน ๑๐ อันดับแรก ดังนี้

- | | | |
|--------------------|----------------|---|
| ๑) นายสีมา | สีมานันท์ | รองเลขาธิการ ก.พ. |
| ๒) นายศิโรตม์ | สวัสดิ์พานิชย์ | ที่ปรึกษาด้านประสิทธิภาพ กรมสรรพากร |
| ๓) นายสาธิต | ศิริรังคมานนท์ | รองปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม |
| ๔) นายบัณฑิต | สุภัควณิช | รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ |
| ๕) นายปลอดประสพ | สุรัสวดี | ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| ๖) นายวิสุทธิ | มนตรีวัต | อธิบดีกรมบัญชีกลาง |
| ๗) นายประพัฒน์พงศ์ | เสนาฤทธิ์ | อธิบดีกรมวิชาการ |
| ๘) นายยุคล | ลิมแหลมทอง | อธิบดีกรมปศุสัตว์ |
| ๙) นายอุดมศักดิ์ | อัครวางกูร | รองอธิบดีกรมการปกครอง |
| ๑๐) นายสมศักดิ์ | โพธิสัตย์ | อธิบดีกรมทรัพยากรธรณี |

เสียบริวาราชการ

ฉบับ ๓ : กระทรวงใหม่ : กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

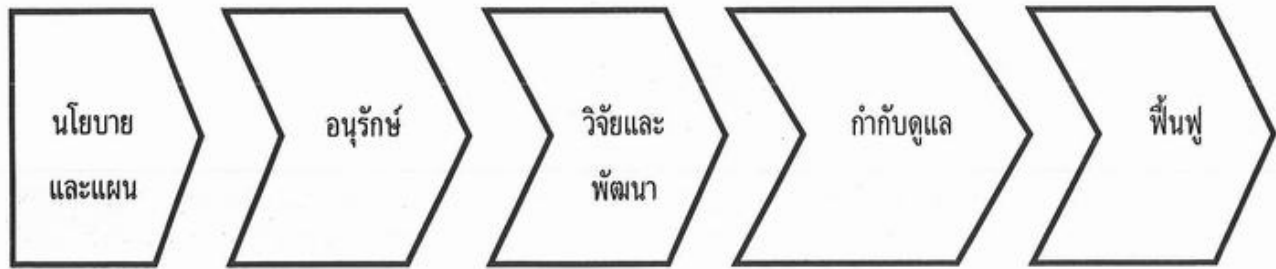
‘หวชีพ

การร่วมกันปฏิรูปประเทศไทยร่วมใจปฏิรูปราชการ ในบริบทของการปรับปรุงบทบาทภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๕๕ โดย การจัดตั้งกระทรวงใหม่ ๑ ใน ๖ กระทรวง คือ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นการสนองตอบความต้องการของประชาชนคนไทยได้อย่างดียิ่ง

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้กำหนดให้จัดตั้ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕ เห็นชอบในหลักการการจัดตั้ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้มีอำนาจหน้าที่ บทบาท ภารกิจและโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสงวนอนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และ ราชการอื่น ตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีบทบาทในภารกิจของรัฐตามกลุ่มที่ ๕ ในการสงวน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และการจัดการการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และ รักษาคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เอื้อต่อการดำรงชีวิต เกิดความสมดุลในการพัฒนาและ เป็นรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในประเทศอย่างยั่งยืน



- | | | | | |
|--|--|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • กำหนดนโยบาย และวางแผนในการอนุรักษ์ บริหารจัดการ และพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งนโยบาย และแผนการใช้ ที่ดินเพื่อให้มีการ รักษาและใช้ประโยชน์ อย่างยั่งยืน | <ul style="list-style-type: none"> • อนุรักษ์ บริหาร จัดการและ พัฒนาสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลาย ทางชีวภาพ • กำหนดมาตรฐาน และมาตรการ เกี่ยวกับการอนุรักษ์ บริหารจัดการและ การใช้ประโยชน์จาก ทรัพยากรธรรมชาติ | <ul style="list-style-type: none"> • วิจัยและ พัฒนาวิธีการ อนุรักษ์บริหาร จัดการและฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ • พัฒนาและถ่ายทอด เทคโนโลยีด้าน สิ่งแวดล้อม | <ul style="list-style-type: none"> • กำกับดูแล ติดตามตรวจสอบ การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากร ธรรมชาติไม่ให้มี ผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อมหรือ ก่อให้เกิดมลพิษ และให้เป็นไปตาม กรอบของกฎหมาย โดยคำนึงถึงการมี ส่วนร่วมของ ประชาชนและชุมชน | <ul style="list-style-type: none"> • ฟื้นฟูพัฒนา ทรัพยากร ธรรมชาติที่ เสื่อมโทรม ให้กลับคืน สู่สภาพ ธรรมชาติ |
|--|--|--|---|---|

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกระทรวง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

๑. สำนักงานรัฐมนตรี
๒. สำนักงานปลัดกระทรวง
๓. กรมควบคุมมลพิษ
๔. กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
๕. กรมทรัพยากรธรณี
๖. กรมทรัพยากรน้ำ
๗. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

- ๘. กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
- ๙. กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๑๐. สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า : ฟ้าเป็นธรรมชาติเป็นนิรันดร์ ชีวิตชุมชนยั่งยืนสงบสุข

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)
ปักแฟนเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง