



ความขัดแย้งกันระหว่าง
ผลประโยชน์ส่วนตน
และผลประโยชน์
ส่วนรวม

วารสารข้าราชการ


ปีที่ ๔๘ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

บทบรรณาธิการ

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

สวัสดีปีใหม่ค่ะ

ขอต้อนรับปีพุทธศักราช ๒๕๕๗ ด้วยเสียงใหม่ ๆ ที่ไกล่ล้นโดย
 ดร.ไพโรจน์ ภัทรรักษากุล ขะใจซื่อซื่อใจ ใฝ่ใจความซื่อแย้งกันระหว่างผล
 ประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ความรู้สึกที่เกิดขึ้นขยิบขยวม
 คุณธรรม กับความซื่อแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์
 ส่วนรวม ที่จะถือว่าเป็นการขอรู้รู้ป็นใหม่หรือไม่ ติดตามด้วยเสียงการบวิหา
 ราชการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นมิติใหม่ สำหรับสังคมประชาธิปไตยยุคใหม่
 ที่มีภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม โดย ดร.อภินันท์ สวัสดิ์ศรีชัย และเสียง
 พุทธสังคมนิเวศน์ ผู้ว่าฯ CEO โดย ดร.ศ.ดร.สัจจะวุฒา สัจจะวุฒาวิวัฒน์ ซึ่งท่าน
 ผู้อ่านจะได้ทราบการขอความคิดเห็นของผู้ว่าฯ CEO ตามที่คณะของพุทธสังคมนิเวศน์
 ผู้ว่าฯ CEO ในอุดมคติที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความสุขในกาการทำงาน
 และเสียงอื่น ๆ รวมทั้งขอสมัครรับประจําที่น่านสํนใจ



บทบรรณาธิการ

สารบัญ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

ที่ปรึกษา

นายสิมา สีมานันท์
นางสาวมณฑนา ปิยะมาดา
นายปรีชา วัชรากย์
นางสาวนิตา นวลบุญเรือง
นางสาวศรณี บุญสิงห์

บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉัตรทิพย์ จำเริญเพ็งศักดิ์

กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแท้
นายเอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
นางสาววันเพ็ญ นาคแจ้ง
นายธงชัย เจษฎาชีวิน
นางอัจฉรา ภูริคุปต์
นายสมพงษ์ เกษตรอำนาจ
นางสาวอุทุมพร เสือสิงห์เจริญกิจ
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรันดร์ชัย

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด
โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๔๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

หน้า

บทความ

- ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) : ประเด็นจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ
ดร.ไพโรจน์ ภัทรนเรกุล ๑
- การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
ดร.อรพินท์ สพฤกษ์ ๑๔
- พุทธสังคมิทวิทยาผู้ว่า CEO
รศ.ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ๒๙
- เทรียนุสองด้าน : วิสัยทัศน์ผู้ใหญ่มากับเด็ก
ธงสิทธิ์ สันสมบุรณ์ทอง ๓๘
- คำวินิจฉัยศาลปกครองกรณีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ
ศิริ มีแสงอุกกุล ๔๔
- ความเคลื่อนไหวด้านกำลังคนภาครัฐของอังกฤษ
ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ๔๙

คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว
สำนักงาน ก.พ. กับยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน
ณัฏทิพย์ จำเริญเพ็งศักดิ์ และสมพงษ์ เกษตรอำนาจ ๕๓
- รักษาคนดีไว้ในระบบราชการ
จากเวทีระดมความคิด อ.ก.พ. วินิจ อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ณิชรุา สารพิมพ์ ๖๐
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มณฑนา บรรจงแท้ ๖๒
- มุม "เพื่อนบุคลากร"
ส.ต.ป. ๗๑
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๗๕
- รู้ศัพท์รู้แสง
นางกัลโล ๗๙
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ ๘๑
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๘๔
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน ๘๙
- การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ
กอบกุล ปิตรชาติ และประจักษ์ มาลภิตัง ๙๗

ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ ผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests): ประเด็นจริยธรรมของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ

ดร. ไพโรจน์ ภัทรสุรกุล*

ความนำ

ปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interests) เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับหลายมิติ ทั้งมิติด้านสังคม การเมืองและการบริหาร ที่สำคัญสะท้อนถึงวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารที่ด้อยพัฒนา หากข้าราชการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดจิตสำนึกในหน้าที่ที่จะปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ มีการใช้อำนาจทางราชการโดยมิชอบในการดำเนินกิจกรรมเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง กลุ่ม พรรค พวกพ้องเหนือผลประโยชน์ส่วนรวม ย่อมส่งผลกระทบต่อสถาบันราชการและสร้างความเสียหายต่อประเทศชาติและประชาชน ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรสร้างความตระหนักและหามาตรการ

เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อนำมาสู่การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม การสร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างจริยธรรมของเจ้าหน้าที่และพนักงานของรัฐในการทำงานเพื่อส่วนรวม ยึดถือหลักจริยธรรมและผลประโยชน์ส่วนรวมในการปฏิบัติราชการจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

ความหมายของ (Conflict of Interests)

Conflict of Interests ตามพจนานุกรมของ Longman Dictionary of Contemporary (Third Edition) (๑๙๙๕:๒๘๑) อธิบายว่า หมายถึง การขัดกันแห่งผลประโยชน์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับมอบอำนาจ มีความสัมพันธ์กับผลประโยชน์ส่วนตนหรือการได้มาซึ่งผลประโยชน์นั้น ส่วน MacMilan

* อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

English Dictionary for Advanced Learners (๒๐๐๒:๒๙๐) ให้ความหมาย Conflict of Interests(s) ไว้ ๒ ความหมายคือ ๑) สถานการณ์ซึ่งบุคคลขาดการตัดสินใจอันเที่ยงธรรมเนื่องจากการมีหรือได้รับผลประโยชน์ หรือ ๒) สถานการณ์ ซึ่งมีบางสิ่งส่งผลดีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งแต่เป็นผลเสียต่อผู้อื่น

แคทซ์ และคาน (Katz & Kahn, ๑๙๗๘: ๖๒๓) กล่าวว่า “ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม” หมายถึง “สถานการณ์ซึ่งบุคคลที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานราชการใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง” ส่วน ไมเคิล แม็คโดนัลด์ (Michael McDonald) ให้นิยามความหมาย คำว่า “Conflict of Interests” ไปในทิศทางเดียวกันแต่ย้ำว่าความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม นั้นหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคล เช่นเจ้าหน้าที่รัฐ ลูกจ้าง หรือผู้เชี่ยวชาญ มีผลประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนบุคคลมากจนถึงขั้นกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา “a situation in which a person, such as a public official, an employee, or a professional, has a private or personal interest sufficient to appear to influence the objective exercise of his or her official duties.” (<http://www.ethics.ubc.ca/mcdonald/conflict.htm> และ <http://www.google.com>)

สำหรับความหมายของ CONFLICT OF INTERESTS มีความหลากหลาย รวมถึง

“ผลประโยชน์ทับซ้อน”

“การขัดกันแห่งผลประโยชน์”

“การคอร์รัปชันเชิงนโยบาย”

“การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมจากการดำรงตำแหน่งสาธารณะ”

อย่างไรก็ตาม ในบทความนี้ผู้เขียนขอใช้ความหมายของ Conflict of Interests ว่า หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ขอบข่ายของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

เคนเนท เคอร์นิกฮาน (Kenneth Kernaghan, ๑๙๙๐: ๑๑๔-๑๑๘) ได้ชี้ให้เห็นประเด็นที่อยู่ในขอบข่ายของ Conflict of Interests มี ๘ ประเภท ดังนี้

การรับสินบน การยอมรับเงินที่ผิดกฎหมาย หรือการยอมรับคุณค่าอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการจากข้าราชการที่ได้มีการกระทำตามหน้าที่ ผู้ให้สินบนมีเจตนาที่จะบิดเบือนวัตถุประสงค์ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และผู้รับมีเจตนายินยอมที่กระทำตาม ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ต้องเผชิญกับผลประโยชน์ส่วนตัว

ผลประโยชน์ทางการเงินหรือประโยชน์อื่นๆ ในการที่จะขัดต่อกฎหมาย นโยบาย ตลอดจนวิธีการของการปฏิบัติหน้าที่ จนเป็นเหตุให้เขาได้ทำไปเพื่อตนเอง

การใช้อิทธิพลส่วนตัว ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะพยายามที่จะเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐบาลเพื่อสนับสนุนแก่บุคคลภายนอก ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน การใช้อิทธิพลในรูปแบบนี้อาจเป็นการเข้ามีส่วนโน้มน้าวการตัดสินใจทางด้านนโยบายสำคัญทางเศรษฐกิจ ซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นมีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ เช่น การวางแผนพัฒนาที่ดินซึ่งพนักงานเป็นเจ้าของอยู่ หรือฝากเด็กเรียนในโรงเรียนของรัฐโดยพนักงานมีโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ สิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์ขัดแย้งกัน

การใช้ข้อมูลลับ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนรู้เห็นในข้อมูลลับของทางการ ซึ่งเจ้าหน้าที่นั้นได้ใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ทางการเงิน หรือประโยชน์อื่นๆ โดยปกติแล้ว ผลประโยชน์ขัดแย้งกันจะเกิดขึ้นเมื่อข้อมูลนั้นเป็นความลับมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในหน้าที่ที่จะรักษาความลับนั้นไว้

การดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับทางการเงิน ข้าราชการที่มีผลประโยชน์เกี่ยวกับหน้าที่การงานไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งมีความขัดแย้งโดยตรงต่องานที่รับผิดชอบอยู่ ผลประโยชน์

ขัดกันนี้ แสดงให้เห็นขอบเขตที่ว่าเจ้าหน้าที่ต้องควบคุมตนเองในการตัดสินใจในประโยชน์ที่จะได้รับ ประเด็นนี้เหมือนกับการใช้อิทธิพลส่วนตัว ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะเป็นผู้ควบคุมผลลัพธ์นั่นเอง

การรับของขวัญ การยอมรับของขวัญและความสะดวกสบายที่อาจส่งอิทธิพลต่อพนักงานให้มือคดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประเด็นนี้ในความเข้าใจทั่วไปอาจมองว่าเป็นเรื่องสินบน ซึ่งการรับของขวัญทำกันในหลายรูปแบบ เช่น การลดราคาของที่ซื้อ การมอบตั๋วหนัง ตั๋วพาหนะเดินทาง การเลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือย ตลอดจนการให้ความบันเทิงในรูปแบบต่างๆ ลักษณะของขวัญที่ให้นี้ไม่ได้ต้องการที่จะให้ แต่อาจมีเจตนาที่จะก่อให้เกิดการเอนเอียงในการกระทำบางอย่างอันเนื่องมาจากการให้นั้น

การทำงานนอกเวลา การเป็นที่ปรึกษาและการจ้างงานตนเอง ซึ่งอาจเป็นสาเหตุของผลประโยชน์ขัดกันในตำแหน่งหน้าที่ สถานการณ์ขัดแย้งนี้รวมถึงการใช้ตำแหน่ง สถานภาพการทำงานสาธารณะ ในการที่จะเข้าไปเป็นนายจ้างของภาคเอกชน หรือเป็นเจ้าของเอง ตลอดจนการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ของรัฐในการทำงานภายนอก

อดีตพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่พ้นจากตำแหน่งไป ได้รับการว่าจ้างให้มาทำงานกับบริษัทเอกชน โดยการว่าจ้างนี้เกิดจากการที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะเคยมีหน้าที่เกี่ยวข้อง

หรือติดต่อกับบริษัทนั้นๆ อยู่ในประเด็นนี้ในสหรัฐอเมริกา เรียกการกระทำเช่นนี้ว่า Revolving Door ซึ่งการกระทำนี้ได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ขัดกันเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะเนื่องมาจากบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งใดในสาธารณะมาก่อนมักจะรู้ข้อมูลความลับ ตลอดจนถึงขั้นตอนวิธีการทำงาน อิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ ความสนิทสนมคุ้นเคย ความเกรงใจ จะมีต่อบริษัทที่ตนทำงานอยู่

การเกี่ยวพันทางเครือญาติ สถานการณ์ที่บุคคลสาธารณะอาจอยู่ในตำแหน่งที่อาจทำสิ่งที่ต้องการให้แก่ญาติ หากคิดในประเด็นของผลประโยชน์ขัดแย้งกัน อาจจะเรียกได้ว่าเป็นระบบอุปถัมภ์พิเศษที่มีการใช้อิทธิพลส่วนตัว เพราะมูลเหตุจูงใจคล้ายกับเรื่องที่ถูกกล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือ เป็นการเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลที่จะให้ได้รับการส่งเสริม ได้รับรางวัลจากการทำสัญญา หรือการอื่นใด ซึ่งญาติของตนมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น

ในทัศนะของ ไมเคิล แม็คโดนัลด์ (Michael McDonald) มองว่า Conflict of Interests มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ประการแรก มีประเด็นเรื่องผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลประโยชน์ทางการเงิน ประการที่สอง เป็นเรื่องของการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ ประการที่สามเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้สถานะและขอบเขตอำนาจของเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของรัฐ และ

ย้าว่าเป็นประเด็นการขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เขาได้อ้างอิงงานของ เคน เคอร์ นักสแกน และ จอน ลางฟอร์ด และได้ประมวลการกระทำที่อยู่ในข่าย Conflict of Interests ได้แก่

- **การทำประโยชน์ให้ตนเอง (Self dealing)** ได้แก่ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง เช่น ข้าราชการใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทตัวเองได้งานรับเหมาจากรัฐหรือฝากลูกหลานเข้าทำงาน
- **รับผลประโยชน์ (Accepting benefits)** คือการรับสินบนหรือรับของขวัญ เช่น เป็นเจ้าพนักงานสรรพากรแล้วรับเงินจากผู้มาเสียภาษี หรือเป็นเจ้าหน้าที่จัดซื้อแล้วไปรับไม้กอล์ฟจากร้านค้า เป็นต้น
- **ใช้อิทธิพล (Influence peddling)** เป็นการเรียกผลตอบแทนในการใช้อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่เพื่อส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม
- **ใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using employer's property for private advantage)** ได้แก่ การใช้รถราชการ หรือใช้คอมพิวเตอร์ของราชการทำงานส่วนตัว เป็นต้น
- **ใช้ข้อมูลลับของราชการ (Using confidential information)** เช่น

รู้ว่าราชการจะตัดถนนแล้วรีบชิงไปซื้อ
ที่ตักหน้าไว้ก่อน

■ **รับงานนอก** (Outside employment or moonlighting) ได้แก่ การเปิดบริษัทหากินซ้อนบริษัทที่ตนเองทำงาน เช่น เป็นพนักงานขายแอบเอาสินค้าตัวเองมาขายแข่ง หรือ เช่นนักบัญชีที่รับงานส่วนตัวจนไม่มีเวลาทำงานบัญชีในหน้าที่ให้ราชการ

■ **ทำงานหลังออกจากตำแหน่ง** (Post-employment) เป็นการไปทำงานให้ผู้อื่นหลังออกจากงานเดิม โดยใช้ความรู้หรืออิทธิพลที่เดิมมาชิงงาน หรือเอาประโยชน์โดยไม่ชอบธรรม เช่น เอาความรู้ในนโยบายและแผนของธนาคารชาติไปช่วยธนาคารเอกชนหลังเกษียณ

จริยธรรม คุณธรรมกับความขัดแย้งกัน
ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์
ส่วนรวม

นอริส (Norris, ๑๙๘๙) ในงานเรื่อง
Moral Hazards of an Executive** ให้
ความสำคัญเรื่องศีลธรรมและคุณธรรมของ
นักบริหาร โดยมีทัศนะว่าความซื่อสัตย์ ความ

จงรักภักดีต่อองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผล
ต่อความสำเร็จขององค์การ ประเด็นหลักคือ
การตัดสินใจจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคน
ส่วนใหญ่หรือคนส่วนน้อย หรือกลุ่มพวกพ้อง
เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับหลักประชาธิปไตยที่มีราก
ฐานของศีลธรรม (Democratic morality) ที่
สะท้อนถึงกระบวนการใช้อำนาจและการปฏิบัติ
ของฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร เขาเห็นว่า
นัยของการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่นักบริหารต้องขังใจ
ใคร่ครวญให้การตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของ
หลักการและคุณค่าของส่วนรวม นอกจากนี้ ยัง
เกี่ยวข้องกับการควบคุมสัจธรรมหรือความจริง
(Control of truth) ในสถานการณ์ต่างๆ
ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ดังนั้นการรักษา
และปกป้องความเป็นจริง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด
และจะเป็นเครื่องทดสอบคุณธรรมและความ
ซื่อตรง (Integrity) ของนักบริหาร

ส่วนแนวทางอรรถประโยชน์นิยม
(Utilitarianism) ยึดถือหลักผลประโยชน์สูงสุด
ต่อคนส่วนใหญ่ (the greatest good for the
greatest number) แนวทางการวิเคราะห์
อรรถประโยชน์ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์
เชิงเปรียบเทียบซึ่งมีพื้นฐานมาจากการประเมิน
ความคาดหวังของมนุษย์ ซึ่งในทางปฏิบัติ
ผู้บริหารอาจเผชิญกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

** Norris, Louis William (1989) "Moral Hazards of an Executive," in Andrews, Kennet R. *Ethics in Practice: Managing the Moral Corporation*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

กับแนวทางหลักจริยธรรม และผู้บริหารต้อง
สนองตอบหลักการพื้นฐานที่ว่า ‘อย่างน้อย ใน
ส่วนของภาคสาธารณะมักขาดความตระหนักว่า
อะไรเป็นผลประโยชน์ที่ดีที่สุดสำหรับส่วนรวม’

ความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์ส่วน
ตนและส่วนรวม ถือว่าเป็นพฤติกรรมการ
ทุจริตประพฤติมิชอบ หรือ ‘คอร์รัปชัน’ รูปแบบ
หนึ่ง เมื่อเราพิจารณาความหมายและองค์
ประกอบจะเห็นความเชื่อมโยงระหว่างกัน
ใน Webster’s Seventh New Collegiate
Dictionary (๑๙๕๖:๒๕๓) ได้อธิบายความ
หมาย คำว่า “คอร์รัปชัน” ว่า เป็นการกระทำ
ที่ขัดต่อความซื่อสัตย์ คุณธรรมความดีหรือ
ศีลธรรม เป็นการกระทำผิดทำนองคลองธรรม
กฎเกณฑ์หรือกฎหมาย เนื่องจากเหตุมาจากการ
ให้สินบนหรืออามิสสินจ้างนานาประการ
เป็นการกระทำที่ถือว่าไม่บริสุทธิ์หรือไม่
เหมาะสม

ทีโอบอล (Theobal, ๑๙๙๐) สรุป
ความหมายของ คอร์รัปชัน ตาม Oxford
English Dictionary และสรุปสาระสำคัญ ใน
๓ ประเด็นหลักคือ

- กระบวนการเสื่อมสลายทางกายภาพ
การขาดคุณธรรมและการทำลายที่ส่ง
ผลต่อองค์กรรวม
- การเสื่อมสลายทางด้านศีลธรรม การ
ลดความบริสุทธิ์หรือการเสื่อมถอย
จากเงื่อนไขความบริสุทธิ์

- การทำลายคุณธรรมความซื่อสัตย์ใน
การปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ โดยการ
ทุจริตหรือประพฤติมิชอบในสถานะ
แห่งสาธารณะ มักเกี่ยวข้องกับรัฐบาล
การเมืองและการบริหารในกิจการ
สาธารณะ

ธนาคารโลก (World Bank) มองว่า
‘คอร์รัปชัน’ คือความขัดกันแห่งผลประโยชน์
โดยได้ให้ความหมาย ‘คอร์รัปชัน’ ว่าหมาย
หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจของตน
โดยไม่ถูกต้องเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วน
ตน “the abuse of public office for private
gain” ซึ่งสะท้อนปัญหาหน่วยงานของรัฐ ประเด็น
นี้สอดคล้องกับทัศนะของ Huntington (๑๙๖๘)
ที่มองว่า คอร์รัปชัน เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่
ของรัฐที่เบี่ยงเบนออกจากบรรทัดฐานที่ยอมรับ
เพื่อสนองผลประโยชน์ส่วนตน

ตัวอย่างรูปแบบของความขัดแย้งกันระหว่าง
ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- การหาประโยชน์ให้ตนเอง
- การรับผลประโยชน์จากการที่ดำรง
ตำแหน่งหน้าที่
- การใช้อิทธิพลเรียกผลตอบแทน
- การใช้ทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อ
ประโยชน์ส่วนตน
- การใช้ข้อมูลลับของทางราชการ เพื่อ
แสวงประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง

- การรับงานนอก แล้วส่งผลต่อความเสียหายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่ง และเอื้อประโยชน์ต่อบริษัท
- การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้า
- การให้ทิปพนักงานโรงแรม เพื่อหวังบริการที่ดีกว่าลูกค้ารายอื่น
- การช่วยญาติมิตรให้ได้งานในหน่วยงานที่ตนมีอำนาจ
- การซื้อขายตำแหน่ง การจ่ายผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและประโยชน์รูปแบบอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง หรือความดี ความชอบพิเศษ

กล่าวโดยสรุป ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม เป็นการคอร์รัปชันประเภทหนึ่งเนื่องจากการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งเป็นการละเมิดต่อกฎหมาย และละเมิดต่อจริยธรรม ในสถานการณ์ที่มีผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่ทับซ้อนเข้ามา ส่งผลให้มีการใช้อำนาจไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในกระบวนการตัดสินใจ และทำให้ละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม ส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ (Public interest) ทำให้ผล

ประโยชน์หลัก (Primary interest) ขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องเสียไป ซึ่งผลประโยชน์ที่เสียไปอาจเป็นผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการบริการ ความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนคุณค่าอื่น ๆ ที่ตีงาม รวมถึงโอกาสในอนาคต

องค์ประกอบของ Conflict of Interests

Conflict of Interests ในกลุ่มข้าราชการ และพนักงานของหน่วยงานภาครัฐ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

๑) อำนาจหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานว่ามีอำนาจหน้าที่อะไรบ้าง

๒) มีการดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์

๓) บทบาทของข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องพิจารณาว่าบทบาทและหน้าที่ในเรื่องส่วนตัวเกี่ยวข้องกับอะไร ยกตัวอย่าง เช่น คนหนึ่งเป็นข้าราชการมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง แต่อยู่ในขณะเดียวกันไปเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำงานกับทางราชการ อันนี้คือความขัดแย้งในเชิงบทบาทที่นำไปสู่

Conflict of Interests

๔) มีเรื่องของผลประโยชน์ เกี่ยวข้องกับอีกฝ่ายหนึ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งจะได้รับประโยชน์จากการที่ไปนั่งอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจ

๕) มีคู่กรณี (party) มีข้อขัดแย้ง (conflicting issues) และผู้ใกล้เกลี่ย ผู้แก้ไขเยียวยา

ปัญหาเรื่อง Conflict of Interests ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีปัจจัยหรือสาเหตุจาก

- ผลประโยชน์ อำนาจและทรัพย์สินเงินทอง
- การไม่มีกฏกติกาที่ชัดเจนของข้าราชการ ว่าทำอะไรได้หรือทำอะไรไม่ได้ ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันในสินค้าและบริการ เป็นกรณีเราขาดกฎเกณฑ์ที่จะดูแลผู้บริโภค การขาดมาตรฐานหรือกติกากฎการการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ การขาดมาตรการพิทักษ์ผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่
- โครงสร้างของระบบการเมือง มีการแทรกแซงของนักธุรกิจการเมืองซึ่งส่งผลต่อความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ระหว่างส่วนต่างๆของสังคม

สังคมไทยกับการตระหนักถึงปัญหา Conflict of Interests

ในภาพรวมคนไทยสนใจปัญหาเรื่อง Conflict of Interests น้อยมากส่วนหนึ่งมองว่าเรื่องนี้เป็นค่านิยมตะวันตก บางคนอาจคิดว่าไม่ผิดอะไรเลยก็ได้ เพราะค่านิยมของคนไทยเราไม่เคยตั้งข้อสงสัย หรือตำหนิประณามคนที่แสวงประโยชน์ส่วนตน มองว่าเรื่องลักษณะนี้เป็นเรื่องธรรมดา เพราะฉะนั้นผลประโยชน์

ขัดแย้งกันยังคงอยู่ต่อไป ตราบที่อำนาจและบทบาทหน้าที่ยังเอื้อให้ทำได้ ประเด็นที่น่าสนใจคือ เรื่องนี้เป็นหน้าที่ของผู้อื่นที่ต้องติดตาม ในลักษณะที่ว่า “คุณก็ต้องพิสูจน์มาว่าผมใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ (abuses) หรือไม่อย่างไร? ทั้งนี้เพราะว่าคนไทยมักจะยึดหลักกฎหมายมากกว่ายึดหลัก Conflict of Interests” ส่งผลให้ความตระหนักในเรื่องของผลประโยชน์ส่วนรวมยังไม่ชัดเจน สังคมไทยในเชิงเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ในด้านความรักชาติ ความผูกพันกับชาติ ผลประโยชน์ของชาติเรามีระดับที่น้อยไป วัฒนธรรมการล่อหลอม ทั้งทางเศรษฐกิจ ค่านิยม ความเชื่อของคนไทยในเรื่องส่วนรวมยังไม่เข้มข้น

อย่างไรก็ตาม ปัญหา Conflict of Interests เป็นปัญหาเรื้อรังของสังคมไทย แต่คนในสังคมจะตระหนักปัญหานี้หรือไม่ ขึ้นกับกระแสความสนใจของสังคม คนไทยไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ การดำเนินการในเรื่องนี้ยังขาดความชัดเจน คือจะไม่มีมติและไม่มีความสนใจชุดคีย์มันออกมาทำให้สังคมและประชาชนทั่วไปไม่ทราบว่ามันรุนแรงแค่ไหน การรับรู้ของคนทั่วไปในสังคมอาจจะยังไม่เห็นเรื่องนี้ชัดเจนนัก เพราะเวลาพูดความขัดแย้งของผลประโยชน์ รูปธรรมไม่ได้ออกมาเหมือนกับการโกงทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ที่เอื้อไม่ได้เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นโดยตรง มีการผ่านกระบวนการหลาย

ขั้นตอนหรือผ่านเครือข่ายที่ซับซ้อน และผลประโยชน์ที่ได้อาจไม่ได้เป็นทรัพย์สินสมบัติที่จับต้องได้ เช่น ปัจจุบันมีการพูดถึงกันมากคือคอร์รัปชันในเชิงนโยบาย มีการเอื้อหลายทอดจึงจะถึงประโยชน์ที่มองเห็น เพราะฉะนั้นระยะสั้นคนก็ไม่รู้สึกว่าเป็นโกงหรือทุจริต ในอีกแง่มุมหนึ่งจึงกลายเป็นว่า “Conflict of Interests” กลายเป็นช่องทางให้ทุจริต คอร์รัปชันโดยชอบธรรม

Conflict of Interests เป็นปัญหาที่รุนแรงและมีความเชื่อมโยงกับระบบอุปถัมภ์ของสังคมไทย มีความสัมพันธ์กันในระบบเพื่อน รุนครอบครัว ญาติ พวกพ้อง ทำให้ภาพรวมกลายเป็นเรื่อง que ทุกคนรู้จักกันหมดอาจกลายเป็นพวกพ้องเดียวกัน แต่สังคมไทยก็ไม่ได้ตระหนักถึงเรื่องนี้มากนักจะตระหนักเวลาที่มีกรณีมีผลกระทบเกิดขึ้น ประเด็นที่สำคัญคือ ที่ผ่านมามาเส้นแบ่งตรงนี้ไม่ค่อยชัดเจนเป็นเหตุให้ข้าราชการและนักการเมืองที่เคยเป็นข้าราชการหรือเป็นข้าราชการอยู่ในขณะนั้นก็มักจะใช้สถานะของความเป็นข้าราชการ สถานะของนักการเมืองไปแสวงหาประโยชน์จากหน่วยงานของตน

หน่วยงานของรัฐที่มีปัญหาหรือมีโอกาสเกิด Conflict of Interests

ประเด็นนี้ ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัดนักเมื่อก่อนนี้จะเป็นหน่วยงานตำรวจที่ค่อนข้าง

ชัดเจน แต่ว่าตอนนี้มันเป็นทุกหน่วยงานแล้วอย่างหน่วยงานกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุขซึ่งไม่น่าจะเป็นก็เป็นไปแล้ว และสาเหตุที่เป็นก็คือธุรกิจการเมืองมีการซื้อตำแหน่งซื้อทุกกรม แต่ไม่เท่ากันทุกตำแหน่งแล้วแต่ผลประโยชน์ เพราะฉะนั้นการที่เราจะชี้ว่าหน่วยงานนี้มีปัญหามากน้อยกว่ากันคงยาก อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาหน่วยงานที่มีปัญหา Conflict of Interests จากกลุ่มวิชาชีพราชการหลักๆ ๕ กลุ่ม สามารถพิจารณาความเสี่ยงในแต่ละกลุ่มวิชาชีพ ดังนี้

กลุ่มวิชาชีพตรวจสอบ เช่น กลุ่มผู้ตรวจสอบบัญชี เจ้าหน้าที่สรรพากร ศุลกากร สรรพสามิต กลุ่มนี้ อาจเป็นผลมาจาก การใช้ดุลยพินิจขาดแนวทางปฏิบัติ หรือมีแนวทางปฏิบัติแต่มีการละเมิดหรือฝ่าฝืน นอกจากนี้ยังเป็นปัญหาระบบข้อมูลการตรวจสอบ การขาดระบบข้อมูลที่โปร่งใส การมีระบบบัญชีหลายบัญชียังพบมีการทำบัญชีรับจ้างให้เห็นอยู่เสมอ เนื่องจากกลุ่มนี้ในแง่ของมาตรฐานวิชาชีพไม่เข้มเหมือนของแพทย์กับวิศวกร

กลุ่มวิชาชีพอิสระ อย่างเช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก คิดว่าองค์กรค่อนข้างจะเข้มแข็ง และลักษณะการปฏิบัติที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับผลงาน การควบคุมค่อนข้างดี นาน ๆ จะเกิดกรณี อย่างไรก็ตาม หากเกิดทุจริตหรือความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์ขึ้นมักจะส่งผลกระทบมีความเสียหายรุนแรงมาก

วิศวกรมีบทบาทในการตรวจครอบคลุมภารกิจ กว้างขวางหลายขั้นตอน ตั้งแต่ออกแบบจนถึง การก่อสร้าง กลุ่มนี้มีปัญหาปรากฏอยู่ตลอด ระบบตรวจสอบสมาชิกองค์กรยังอ่อนแออยู่

กลุ่มวิชาชีพวิชาการ ไม่ค่อยจะมีผลประโยชน์อะไรมากนอกจากปัญหาการขาด ความรับผิดชอบที่จะศึกษา หน่วยงานสายวิชาการ เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยก็มีปัญหาแต่ไม่มาก มหาวิทยาลัยเน้นงานวิชาการ เรื่องของมาตรฐาน การเรียนการสอน การบริหาร การวัดผลการศึกษา กิจกรรมนักศึกษา อาจไม่ดีสมบูรณ์เพราะมี ปัญหาอยู่ที่พื้นที่ทุกด้านแต่อยู่ในระดับที่พอ ทนไม่ถึงขนาดเลวร้าย เป็นเพียงบางคนที่ไม่ ยอมศึกษาหาความรู้ บางคนวัดผลโดยไม่รับ ผิดชอบ มีอคติ หรือส่วนหนึ่งที่นักศึกษาชอบพูด กันมากคือ อาจารย์น้อยแต่ภาวะมากทำให้มี เวลาให้กับนักศึกษาน้อยไป เรื่องผลประโยชน์ตัว เงินหรืออำนาจคิดว่ามีน้อยเนื่องจากมีระเบียบ และมีการตรวจสอบที่ค่อนข้างจะใกล้ชิด ไม่ค่อยมีปัญหา

กลุ่มวิชาชีพในกระบวนการยุติธรรม กลุ่มนี้ เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจ และเป็นที่ คาดหวังของสังคมว่าการปฏิบัติจะสามารถปลอด จากการมีความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์ สำหรับผู้พิพากษา กรอบมาตรฐานทางด้าน วิชาชีพมีพื้นฐานที่เคร่งครัด มีระบบสิ่งจูงใจที่ ดีกว่า และมีบรรทัดฐานการปฏิบัติเป็นขนบ ธรรมเนียมการปฏิบัติในหน่วยงานชัดเจนกว่า

อัยการก็มีลักษณะคล้ายกัน กรณีของตำรวจอาจ มีความเสี่ยงมากกว่า อย่างไรก็ตามทุกตำแหน่งมี ความเสี่ยง ปัจจัยหลักคือเรื่องจิตสำนึกความรับผิดชอบ ต่อสังคม และจริยธรรมส่วนบุคคล

กลุ่มเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มนี้ไม่ชัดเจนว่าจะจัดเป็นกลุ่มวิชาชีพหรือไม่ แต่เป็นกลุ่มสถาบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะเป็นกลุ่มใหญ่และมีบทบาทมากในสังคม การเมืองไทยในอนาคต กลุ่มนี้ยังมีความอ่อนแอ ในหลายด้าน เช่น องค์กรประกอบคุณภาพของ คน ระดับการศึกษา ประสบการณ์และความ สำนึกในด้านวิชาชีพด้วย ดังนั้น ในแง่ของความ เสี่ยงกลุ่มนี้น่าเป็นห่วงที่สุดและที่สำคัญกลุ่มนี้ยัง มีโอกาสได้สร้างฐานอำนาจของตัวเอง กลุ่มนัก ปกครอง กลุ่ม อบต. เป็นกลุ่มที่มีโอกาสเกิด Conflict of Interests มากและมีส่วนเกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์สูง

สรุปและเสนอแนะ

ความขัดแย้งกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตน และส่วนรวมมีขอบเขตกว้างขวางและมีความ เชื่อมโยงกับคอร์รัปชัน มีองค์กรประกอบเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ การดำรงตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ในการตัดสินใจ ความขัดแย้งมีทั้งระดับ นโยบายซึ่งบุคคลในฐานะตัดสินใจเชิงนโยบาย แล้วมีผลประโยชน์ทับซ้อนแก่ตนเอง กลุ่ม หรือ พวกพ้อง และระดับปฏิบัติซึ่งเป็นการใช้ดุลยพินิจ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์

ปัญหาเรื่อง Conflict of Interests ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีปัจจัยหรือสาเหตุจาก ผลประโยชน์ อำนาจและทรัพย์สิน เงินทอง การขาดกฎกติกาที่ชัดเจนของข้าราชการ ว่าทำอะไรได้หรือทำอะไรไม่ได้ ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันในสินค้าและบริการ ขาดกฎเกณฑ์ที่จะดูแลผู้บริโภค การขาดมาตรฐานหรือกติกาการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ ขาดการบังคับใช้ตามกฎหมาย ขาดมาตรการพิทักษ์ผลประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ นอกจากนี้ยังเป็นปัญหา โครงสร้างของระบบการเมือง มีการแทรกแซงของนักธุรกิจการเมืองซึ่งส่งผลต่อความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ระหว่างส่วนต่างๆ ของสังคม

ภาพรวมสังคมไทย ความตระหนักในเรื่องของผลประโยชน์ส่วนรวมยังไม่ชัดเจน เพราะความรักชาติ ความผูกพันในชาติและผลประโยชน์ของชาติมีระดับที่น้อยไป วัฒนธรรมการหลอหลอม ทั้งทางเศรษฐกิจ ค่านิยม ความเชื่อของคนไทยในเรื่องส่วนรวมยังไม่เข้มข้น ปัญหา Conflict of Interests ถือว่าเป็นปัญหาเร่งด่วนของสังคมไทย อย่างไรก็ตามแนวโน้มในสังคมไทยจะตระหนักเรื่องนี้หรือไม่ ขึ้นกับกระแสความสนใจของสังคม เนื่องจากคนไทยไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ การศึกษาหรือการดำเนินการในเรื่องนี้ยังขาดความชัดเจนและขาดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

หลายฝ่ายมองว่า Conflict of Interests

กลายเป็นช่องทางให้ทุจริตคอร์รัปชันโดยชอบธรรม และมีความเห็นเป็นทิศทางเดียวกันว่า Conflict of Interests เป็นปัญหาที่รุนแรงและมีความเชื่อมโยงกับระบบอุปถัมภ์ของสังคมไทย เป็นเหตุให้ข้าราชการและนักการเมืองมักจะใช้สถานะของความเป็นข้าราชการ สถานะของนักการเมืองไปแสวงหาประโยชน์จากหน่วยงานของตน มาตรการในการแก้ไขต้องเน้นการสร้างจริยธรรมคุณธรรม สร้างความตระหนักและการขัดเกลาทางสังคมโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์การ ตลอดจนการให้ความรู้ให้การศึกษาแก่เยาวชนเป็นการหล่อหลอมความคิดเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ

สำหรับมาตรการแก้ไขและป้องกัน อาจทำได้โดยออกเป็นมาตรการเร่งด่วนหรือระยะสั้น มาตรการระยะยาว และมาตรการเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

มาตรการเร่งด่วน/ระยะสั้น ที่จะลดปัญหา Conflict of Interests คือ

- สร้างความชัดเจนและลดการใช้ดุลยพินิจ
- ดูแลควบคุมขนาดประโยชน์ ยิ่งประโยชน์มากยิ่งเข้ายวนและจงใจให้คนเข้าไปแสวงหาประโยชน์ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- ส่งเสริมให้มีการแข่งขัน ซึ่งจะนำไปสู่การลดการผูกขาดและลดการแสวงประโยชน์
- ลดความซับซ้อนของระบบ ช่วยลดขั้นตอน และลดการแทรกแซงจากกลุ่มผลประโยชน์

มาตรการระยะยาว

- เป็นเรื่องของสังคมและการสร้างจิตสำนึกในแต่ละหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ควรมีการปฏิบัติในระบบเปิด
- การกำหนดให้มีบุคคลภายนอกหลาย ๆ ฝ่ายเป็นกรรมการคอยสอดส่องดูแล โดยเฉพาะหน่วยจัดซื้อจัดจ้างต้องตรวจสอบให้โปร่งใส โดยตัวแทนจากหลาย ๆ ฝ่ายซึ่งเป็นมาตรการที่ป้องกันการกระทำที่แสวงประโยชน์ได้ในระดับหนึ่ง ที่สำคัญต้องมีการตรวจสอบมีการถ่วงดุลซึ่งกันและกัน
- ในระยะยาวมีการปลูกฝัง อบรมสั่งสอนตั้งแต่เด็ก มีกระบวนการสรรสร้างความรู้ให้วิถีชีวิตของเด็กใช้หลักเหตุผลหล่อหลอมวิถีคิด และสามารถเชื่อมโยงได้ว่าอะไรคือสาธารณะ เป็นกระบวนการหล่อหลอมความคิด

มาตรการเชิงกลยุทธ์ ควรให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้ คือ

- การเสริมสร้างระบบวัฒนธรรมและจรรยาวิชาชีพ การมีมาตรการที่สร้างในองค์การอาจไม่สำเร็จจึงต้องมีกระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization Process) โดยเฉพาะการขัดเกลาคนก่อนที่จะเข้ามาในองค์การ มีการกลั่นกรองคนที่มีจิตสำนึกสาธารณะเข้ามาทำงานมากกว่าการมองคนเก่งอย่างเดียว
- จัดระบบการศึกษา การฝึกอบรม บุคลากรให้เข้าใจเรื่อง Conflict of Interests เน้นการใช้ประโยชน์โดยใช้สื่อสารมวลชนด้วยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางโทรทัศน์ วิทยุ ป้ายประชาสัมพันธ์
- ให้ความสำคัญกับภาคประชาชน ภาคประชาสังคม เน้นความเข้มแข็งของชุมชนในระดับรากหญ้าเพื่อเป็นพลังในการผลักดัน ตรวจสอบและแก้ไขปัญหา Conflict of Interests ในสังคมไทย
- มีระบบการตรวจสอบที่เข้มงวด ปรับปรุงกฎหมายวิธีพิจารณาทางการปกครองให้เคร่งครัด มีการบังคับใช้เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา Conflict of Interests อย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

Andrews, Kenneth R. and David, Donald K. (eds.) (1998). *Ethics in Practice: Managing the Moral Corporation*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Heidenheimer, Arnold J. (ed.) (1978). *Political Corruption: Readings in Comparative Analysis*. New Brunswick: Transaction Books.

Huntington, S.P. (1968). *Political Order in Changing Societies*. New Haven: Yale University Press.

Katz, Daniel, and Kahn, Robert L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.

Longman Dictionary of Contemporary (Third Edition) (1995).

MacMilan English Dictionary for Advanced Learners (2002)

Norris, Louis William (1989). "Moral Hazards of an Executive," in Andrews, Kennet R. *Ethics in Practice: Managing the Moral Corporation*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Theobal, Robin (1990). *Corruption, Development and Underdevelopment*. Basingstoke: MacMillan.

เว็บไซต์

www.archieve.official-documents.co.uk/document/parment/Nolan/Nolan...

www.ethics.ubc.ca/mcdonald/conflict.htm

www.google.com

www.gov/Ethics/ethicforward.html

การบริหารราชการ

แบบมีส่วนร่วม

ดร. อรพินท์ สฟโชคชัย*

๑. บทนำ

เพื่อพัฒนาระบบราชการไทยให้ก้าวเข้าสู่ระบบการบริหารราชการตามมาตรฐานสากล คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงระบบการบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และ การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพและอำนวยความสะดวกให้ประชาชนเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ การพัฒนาระบบราชการที่ ก.พ.ร. ให้ความสำคัญและกำลังดำเนินการอีกเรื่อง คือ การสร้างระบบราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นราชการที่มีธรรมาภิบาลหรือการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี และสอดคล้องกับหลักการและเจตนารมณ์ ที่สังคมไทยได้กำหนดไว้ทั้งในรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐ ในมาตราที่ ๕๘, ๕๙, ๖๐, ๗๖, และ ๗๙ และยังกำหนดไว้ในกฎหมายมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ก ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ แล้ว^๑

* ปัจจุบันดำรงตำแหน่งกรรมการเต็มเวลาในคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และประธานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการเผยแพร่และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ

^๑ การสร้างระบบราชการให้มีหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกา เน้นการพัฒนาระบบราชการให้บรรลุเป้าหมายใน ๙ เรื่องคือ (๑) การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (๒) การบริหารราชการที่เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจแห่งรัฐ (๓) การบริหารราชการที่เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า (๔) การบริหารราชการที่ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติราชการเกินความจำเป็น (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ (๖) ประชาชนได้รับความสะดวกและสนองความต้องการ และ (๗) มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ โดยข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ยังให้ความสำคัญต่อการบริหารราชการอย่างสุจริตโปร่งใส เปิดเผยข้อมูล และการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมืองและนโยบายสาธารณะ รวมถึงการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐในทุกระดับ

เพื่อพัฒนาระบบราชการไทยให้สอดคล้องกับหลักการและเจตนารมณ์ในเรื่องต่าง ๆ ข้างต้น ก.พ.ร. จึงได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางสำหรับพัฒนาระบบราชการให้เป็นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในมิติต่างๆ ของงานราชการไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๐ ของ ก.พ.ร. ซึ่งผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๖

๒. กรอบความคิดในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การกำหนดกฎหมาย และการดำเนินกิจกรรมสาธารณะต่างๆ ของภาครัฐ มีผลกระทบต่อประชาชนทั้งในทางตรงและทางอ้อม เมื่อโลกมีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารสมัยใหม่ ประชาชนมีความคาดหวังและต้องการบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้น ในขณะที่ต้องการเห็นภาครัฐใช้จ่ายอย่างประหยัดและลดต้นทุนการดำเนินงาน ดังนั้น ในระยะหลัง ๆ การบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำนโยบายในหลายประเทศ ที่เคยถูกผลักดันหรือดำเนินการโดยการเสนอแนะ

หรือชั้นนำของข้าราชการและข้าราชการวิชาการ (Technocrats) อย่างที่ทำกันมาในอดีต จึงมักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์และกล่าวขานว่ามีต้นทุนสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระยะยาวหากงานใดหรือนโยบายใดที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือหรือต่อต้าน ก็จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ยังถูกมองว่า ระบบราชการมีปัญหาในการหาผู้ที่จะพร้อมรับผิดชอบ (Accountability) ต่อการตัดสินใจที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้ผู้รับบริการและประชาชนขาดความเชื่อมั่นศรัทธา^๖

ตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ ๑๙๘๐ ประเทศต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีระบบสวัสดิการสังคม ที่มีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูง และประชาชนต้องแบกรับภาระภาษีในอัตราที่สูง รัฐบาลต้องเผชิญกับกระแสกดดันของประชาชนและภาคประชาสังคมให้ปรับปรุงระบบการบริหารของภาครัฐ โดยเฉพาะได้เรียกร้องให้ภาครัฐจัดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้มีบริการที่ดีขึ้นแต่ต้องสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย มีการเปิดเผยข้อมูลและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรับรู้มากขึ้น จากกระแสกดดันจากภาคประชาชนนี้ รัฐบาลในประเทศต่างๆ จึงเริ่มนำแนวคิดเกี่ยว

^๖ Diane Guthrie. "Engaged Governance: an Institutional Approach to Government-Community Engagement," a working paper presented at the Interregional Workshop on Engaged Governance, Colombo, Sri Lanka, December 9-11, 2003, p. 2-3.

กับการบริหารราชการแนวใหม่หรือ New Public Management และหลักการธรรมาภิบาล (Good Governance) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบราชการ^๓ ในประเทศที่มีการปรับปรุงระบบราชการแล้ว จึงพบเสมอว่าระบบการบริหารงานแบบดั้งเดิมค่อยๆ ถูกทดแทนด้วยรูปแบบการบริหารราชการสมัยใหม่ที่เน้นผลงานที่ชัดเจน เน้นการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ เน้นความต้องการของประชาชน มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ และแสวงหาวิธีการที่สร้างสรรค์และหลากหลายในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมรับรู้และร่วมตัดสินใจมากขึ้น

แนวคิดเรื่องการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการของภาครัฐไม่ว่าจะ

เป็นการกำหนดนโยบายหรือการบริหารราชการ เป็นหลักการบริหารราชการแผ่นดินกระแสใหม่ที่กำลังอยู่ในความสนใจอีกกระแสหนึ่ง แนวคิดนี้วิวัฒนาการจากหลักสิทธิมนุษยชน หลักการพัฒนาและการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมกัน และหลักประชาธิปไตย และที่เห็นเด่นชัดคือในช่วงที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารในศตวรรษใหม่ กระแสแนวคิดนี้ได้รับการกระตุ้นและตอบสนองจากสังคมโลกอย่างกว้างขวาง โดยเห็นได้จากการกำหนดหลักการนี้ไว้ในเป้าหมายการพัฒนาขององค์การสหประชาชาติ (ปรากฏใน UN Millennium Declaration)^๔ โดยเฉพาะในส่วนที่สนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการสร้างสังคมที่มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกัน



^๓ Anthony B.L. Cheung and Ian Scott. Governance and Public Sector Reform in Asia, (New York: RoutledgeCurzon), 2003, p. 13-14.

^๔ United Nations. World Public Sector Report 2003: E-Government at the Crossroads, October 2003, p. 5.

ในปัจจุบัน ประเทศต่างๆ ทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาต่างให้ความสำคัญในการปรับระบบราชการให้เป็นระบบที่เปิดให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น เนื่องจากตระหนักว่าการที่ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมจะทำให้การบริหารราชการและการตัดสินใจในประเด็นสาธารณะต่างๆ เป็นรูปแบบการบริหารราชการที่มีคุณค่าในระยะยาวจะมีต้นทุนการดำเนินกิจกรรมที่ต่ำกว่า แม้ว่ากระบวนการมีส่วนร่วมอาจจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงในระยะเริ่มต้น แต่การยอมรับความร่วมมือของประชาชน และฉันทามติในการดำเนินโครงการหรือนโยบายสาธารณะใดๆ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานของภาครัฐ โดยจะได้โครงการหรือนโยบายสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และก็จะทำให้แน่ใจว่าการให้บริการสาธารณะนั้นๆ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและสังคมโดยรวม

เนื่องจากแนวคิดในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องใหม่ในแวดวงการบริหารรัฐกิจ เป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนซึ่งไม่มีคำตอบที่เหมือนกันในทุกสังคม และกำลังมีการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในมิติที่หลากหลายในสังคมประชาธิปไตยยุคใหม่ หัวข้อนี้จึงเป็นประเด็นที่กำลังได้รับ

ความสนใจ และพบว่านักคิดนักวิชาการและนักปฏิบัติในประเทศต่างๆ กำลังศึกษาและทดลองปฏิบัติในมิติและบริบทต่างๆ ซึ่งมีรูปแบบและประสบการณ์ที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดแนวทางการพัฒนาภูมิภาคของมลรัฐควีนสแลนด์ ของประเทศออสเตรเลีย ที่รัฐบาลในระดับมลรัฐประกาศให้เป็นนโยบายที่ส่วนราชการต้องเร่งดำเนินการ^๔ หรือ การจัดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายต่างประเทศของรัฐบาลแคนาดา เป็นต้น

เมื่อหวนกลับมาดูประเทศไทย ประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการของไทย มีการกล่าวถึงและมีการดำเนินการในระดับต่างๆ มากกว่าสองทศวรรษ โดยเฉพาะในช่วงหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น และสังคมไทยตื่นตัวในเรื่องการมีส่วนร่วมมากขึ้นเช่นกัน สังคมไทยกำลังก้าวสู่สังคมข้อมูลข่าวสารยุคใหม่ที่ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็งและมีการเคลื่อนไหวทำกิจกรรมสาธารณะมากขึ้นกว่าในอดีต โดยเฉพาะการตื่นตัวและเรียกร้องสิทธิที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

^๔ Mal Hellmuth. Case Report on Regional Governance: Central Queensland, Australia, a working paper present at the Interregional Workshop on Engaged Governance, Colombo, Sri Lanka, December 9-11, 2003.

ของภาครัฐและมีส่วนร่วมรับรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย การเคลื่อนไหว เพื่อต่อต้านหรือเรียกร้องขอคำอธิบายจาก ภาครัฐไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องกรณีการสร้าง สาธารณูปโภคใหญ่ เช่น โครงการสร้างโรง ไฟฟ้าที่หินกรูดและบ่อนอก โครงการวางท่อ ส่งก๊าซไทยมาเลเซีย เป็นต้น ล้วนแล้วเป็น สัญญาณบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงของภาค ประชาสังคมสู่ความเป็นสังคมประชาธิปไตยสมัย ใหม่ ในทางตรงข้าม เมื่อหันกลับมาทบทวนวิธี คิดและวิธีการทำงานของภาคราชการในช่วงที่ ผ่านมา พบว่าบ่อยครั้งที่มีปัญหาบางเรื่องราชการ ยังไม่สามารถแก้ไขหรือยุติข้อพิพาทลงได้ง่าย เหมือนในอดีต สิ่งเหล่านี้เป็นสัญญาณที่บ่งบอก ว่าภาคราชการของไทยยังไม่สามารถปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมและวิธีการทำงานจากระบบดั้งเดิมสู่ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้วางโครงสร้างพื้นฐานทาง กฎหมายที่สะท้อนถึงเจตนารมณ์ในการสร้าง สังคมประชาธิปไตยที่สอดคล้องกับหลักธรรมา ภิบาลสมัยใหม่หลายประการโดยเฉพาะเรื่อง สิทธิของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร หรือ สิทธิของประชาชนในการเข้า มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กติกาใหม่ๆ เหล่านี้ เริ่มนำไปสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของภาค การเมืองและสังคม เมื่อสภาพแวดล้อมและ ระบบต่างๆ กำลังเปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นอย่าง

ยิ่งที่ภาคราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบ ราชการและพัฒนาระบบการบริหารราชการให้ สอดคล้องกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย มากขึ้น ซึ่งได้มีการจัดทำทบัญญัติที่จะนำไปสู่ การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไว้แล้วในมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังกล่าวมา แล้วข้างต้น

๓. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมคืออะไร

การบริหารราชการในมิติใหม่สำหรับ สังคมประชาธิปไตยยุคใหม่ คือการบริหาร ราชการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นการจัดระบบ การบริหารราชการที่เป็นระบบเปิด (Open governance) ให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องใน ภาคส่วนต่างๆ รวมถึงภาคประชาสังคม (Civil society) มีโอกาสเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนที่เท่าเทียม กันกับภาคราชการและข้าราชการใน ๕ มิติคือ

- (๑) ร่วมคิดและเสนอความเห็น
- (๒) ร่วมตัดสินใจ
- (๓) ร่วมดำเนินการ
- (๔) ร่วมรับประโยชน์ร่วมรับรู้ข้อมูล และ
- (๕) ร่วมติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ในทางปฏิบัติที่เป็นสากล การมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในการบริหารราชการแผ่นดิน เป็น เรื่องที่ทุกประเทศเริ่มให้ความสำคัญและกำลัง ดำเนินการในหลายรูปแบบ โดยปกติสามารถ ดำเนินการได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในทางตรง



คือ ภาครัฐอาจจะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ตัดสินใจเลือกนโยบายสาธารณะเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง เช่น การลงประชามติ หรือการจัดกระบวนการประชาพิจารณ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นของสาธารณชน เป็นต้น ในทางอ้อมอาจจะกระทำได้หลายวิธี โดยผ่านเครือข่ายต่างๆ เช่น เครือข่ายองค์กรประชาสังคม การเปิดโอกาสและจัดเวทีการมีส่วนร่วมในมิติต่างๆ ทั้ง ๕ มิติ สำหรับผู้แทนกลุ่มต่างๆ เช่นกลุ่มนักวิชาการ ตัวแทนจากภาคธุรกิจ สื่อมวลชน และตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ ในสังคม โดยการที่จัดให้มีเครือข่ายการทำงานร่วมกันนี้ถือว่าเป็นวิถีทางหนึ่งที่จะเปิดช่องทางให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ทั้งในด้านของการเป็นผู้ร่วมให้ความเห็นต่อการกำหนดนโยบายภาครัฐ การร่วมดำเนินการ การรับรู้ข่าวสาร ตลอดจนการติดตามตรวจสอบให้การบริหารราชการ

เป็นไปในทิศทางที่ตอบสนองกับความต้องการของประชาชน อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาระบบราชการ ให้เป็นระบบราชการภายใต้ระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ เป็นระบบราชการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และเอื้อต่อประโยชน์สุขของประชาชน

การพัฒนาระบบราชการให้เป็นราชการระบบเปิดเป็นเรื่องใหม่สำหรับสังคมไทย รวมถึงระบบราชการและข้าราชการไทย ซึ่งยังคงคุ้นเคยกับการทำงานแบบรวมศูนย์และสั่งการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสำคัญนี้ จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางและมาตรการที่ชัดเจน เพื่อเป็นบรรทัดฐานใหม่ในการวางระบบการบริหารราชการและกระบวนการตัดสินใจ และมีระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะที่ชัดเจนเที่ยงธรรม หากกระบวนราชการมีการบริหารราชการที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่

เกี่ยวข้องและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมในงานราชการในระดับต่างๆ อย่างมีคุณภาพก็จะถือว่าเป็นก้าวสำคัญอีกก้าวหนึ่งในการพัฒนาระบบราชการ

๔. การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมกับการพัฒนาระบบราชการ

คณะรัฐมนตรีให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบราชการไทยให้เป็นระบบราชการสมัยใหม่ ที่เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพมากขึ้น โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center) เปิดเผยและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น ดังนั้น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖-พ.ศ. ๒๕๕๐) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) จึงได้กำหนดเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๗: การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม โดยมีหลักการดังนี้

“การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองและเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองโดยตรงมากขึ้น แต่ระบบราชการไทยยังไม่มีปรับตัวอย่างจริงจัง และคงยึดติดกับความเป็นเจ้าขุนมูลนายและการทำงานแบบดั้งเดิม ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องเปิดระบบราชการเข้าสู่กระบวนการความเป็นประชาธิปไตย (Democratization) โดยการ

ยอมรับและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงานและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน”

สำหรับมาตรการเปิดระบบราชการในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการมี ดังนี้

๑. กำหนดเงื่อนไขและแนวทางเพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานราชการได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและหลักนิติธรรม โดยเฉพาะการให้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติราชการ แนวทางการดำเนินงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงและประชาชนทั่วไป

๒. วางหลักเกณฑ์ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีระบบปรึกษาหารือกับประชาชน การสำรวจความต้องการของประชาชน และ/หรือการจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างสม่ำเสมอเป็นระยะๆ โดยเฉพาะในโครงการหรือการปฏิบัติราชการที่อาจมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชน และควรมีการสรุปรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อเผยแพร่และเป็นหลักฐานต่อไป

๓. ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาภาคประชาชน (Citizen Advisory Board) โดยเฉพาะในระดับปฏิบัติการ (กรม/จังหวัด/อำเภอ) เพื่อให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายของรัฐและระบบการบริหารงาน การให้บริการ การวางแผนงาน/โครงการ และการ

กำหนดตัวชี้วัด ตลอดจนการวางระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับผลการดำเนินงานและความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ

๔. ให้แต่ละส่วนราชการจัดให้มีอาสาสมัครภาคประชาชนเข้ามาร่วมทำงานกับข้าราชการ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนางานให้บริการสาธารณะบางประเภท หรืองานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

๕. ให้ทุกส่วนราชการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศที่มีความจำเป็นต่อการแสดงภาระรับผิดชอบ ความโปร่งใส และเปิดเผยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานลงในเว็บไซต์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวได้โดยง่าย

๖. กำหนดให้ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมในการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบราชการเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการบริหารที่ดีของส่วนราชการ

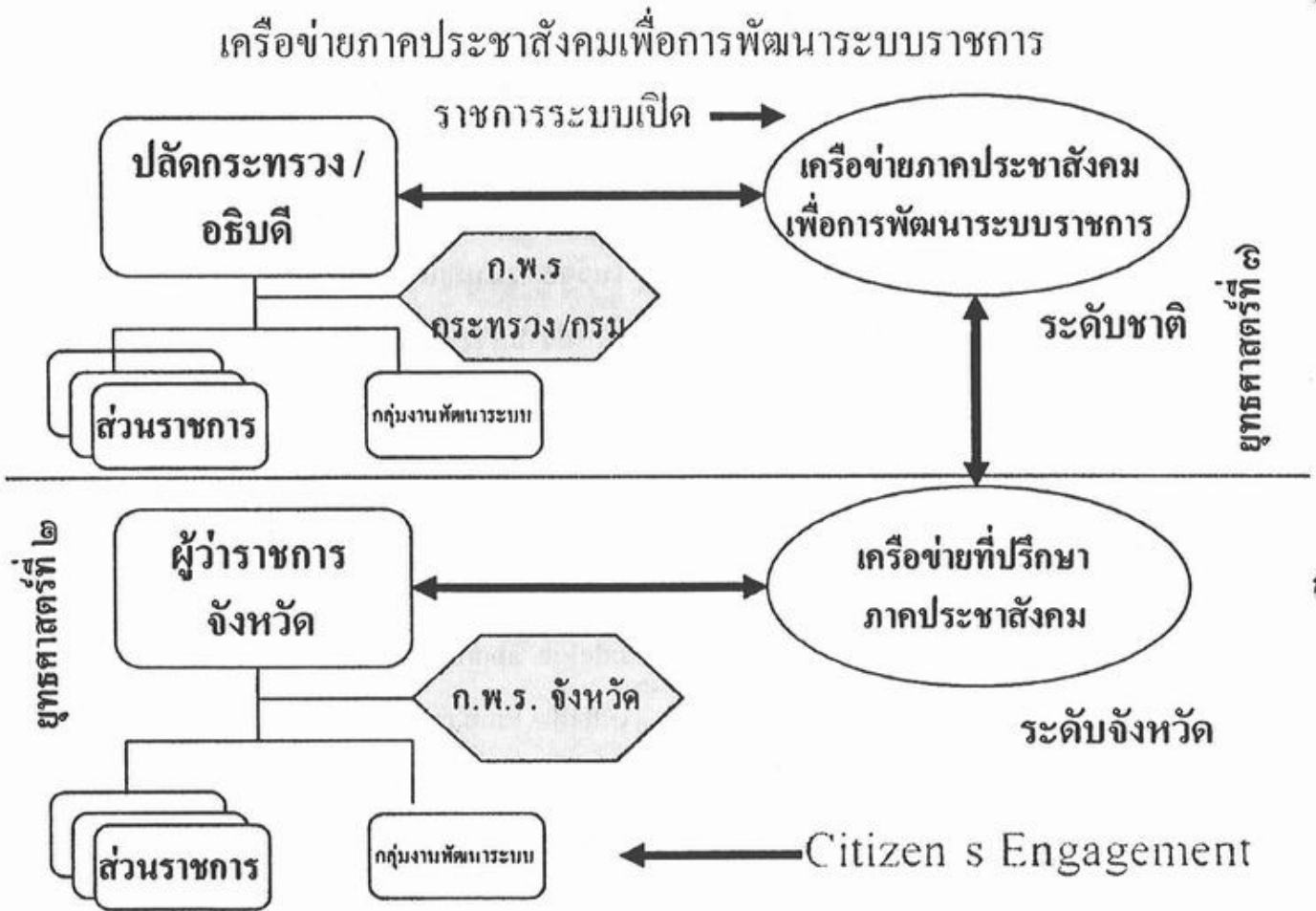
๕. แนวทางเพื่อพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการของแผนยุทธศาสตร์ที่ ๗ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวเข้าสู่การบริหารราชการยุคใหม่ที่มีการบริหารราชการในระบบเปิด ที่ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วม ให้มีทิศทางและแนวทางการ

ดำเนินงานอย่างชัดเจน ก.พ.ร. จึงกำหนดแนวทางสำหรับการทำงานไว้ ดังนี้

การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคีทุกภาคส่วนและประชาชนในการบริหารงานภาครัฐเป็นรูปแบบการบริหารราชการแนวใหม่สำหรับสังคมไทย ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ได้กำหนดไว้ทั้งในรัฐธรรมนูญและในกฎหมายเพื่อการพัฒนา ระบบราชการ ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่บรรลุเป้าหมายของ ก.พ.ร. อย่างเป็นทางการ จำเป็นที่ต้องดำเนินการทั้ง ๒ ส่วนไปพร้อมๆ กันได้แก่ (๑) การพัฒนาจากภายนอกภาคราชการ (Outside-in approach) คือ การสร้างศักยภาพและโอกาส (Empowerment and enabling) ให้ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และ (๒) การพัฒนาจากภายในภาคราชการ (Inside-out approach) โดยต้องดำเนินการพัฒนาทักษะและความรู้ความเข้าใจกับทุกองคาพยพทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด โดยจะต้องมีการกำหนดทั้งนโยบาย และแนวทางการทำงานประสานเชื่อมโยงให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ที่สำคัญในระดับประเทศหรือส่วนกลางต้องมีนโยบายที่ชัดเจนที่กำหนดให้ส่วนราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม มีนโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบเปิด โดยมีการกำหนดมาตรการ แนวทางการดำเนินงาน และกลไก ตลอดจนการปรับกระบวนการทัศน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เข้าใจ และสามารถปฏิบัติราชการในระบบเปิดได้อย่างมี

ภาพที่ ๑ การสร้างเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนากระบวนการ



ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการกำหนดบรรทัดฐานการทำงานที่เน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริง สำหรับในระดับจังหวัดเป็นระดับที่ใกล้ชิดกับประชาชน จำเป็นต้องมีการดำเนินการเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาและการให้บริการสาธารณะของภาคราชการตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกสุขต่อประชาชน ในขณะเดียวกันก็เตรียมความพร้อมและความเข้มแข็งให้กับภาคีทุกภาคส่วนและประชาชนนอกภาคราชการให้มีความ

พร้อมและความเข้าใจเพื่อที่จะเกิดการเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพ สร้างสรรค์และสันติ ซึ่งสามารถแบ่งยุทธศาสตร์การดำเนินงานออกเป็น ๒ ระดับคือ การส่งเสริมภาคราชการโดยรวม และการเน้นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับจังหวัด ดังนี้

๕.๑ การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างระบบราชการให้เป็นระบบเปิด

การพัฒนากระบวนการไทยให้มีการ

บริหารราชการแบบมีส่วนร่วมซึ่งเป็นราชการระบบเปิดตามครรลองของการบริหารตามระบอบประชาธิปไตย (Democratic governance) จะสัมฤทธิ์ผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต้องกำหนดรูปแบบและกระบวนการบริหารของส่วนราชการตลอดจนต้องสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม (Engaged Governance Culture) ของข้าราชการ แนวทางการดำเนินงานส่วนนี้จำเป็นต้องเริ่มจากการปรับกลไกและกติกาการบริหารราชการให้เป็นระบบเปิด ควบคู่ไปกับการพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและมีความพร้อมเพื่อรองรับการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

● **กระบวนการสร้างศักยภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของส่วนราชการออกไปสู่ประชาชน**

● **๕.๑.๑ กำหนดเป็นนโยบายสำคัญ** ให้ทุกหน่วยงานในภาคราชการจัดทำนโยบายและแนวทางเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ชัดเจน โดยอิงกรอบกฎหมายทั้งรัฐธรรมนูญและมาตรา ๓/๑ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ และติดตามให้มีการจัดทำกรอบแนวทางการทำงานที่เน้นการมีส่วนร่วมในระดับหน่วยราชการ ทั้งการมีส่วนร่วมภายในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อวางรากฐานการทำงานแบบมีส่วนร่วม

๕.๑.๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงระบบบริหารงานที่เอื้อต่อการสร้างการมีส่วนร่วม โดยจำเป็นต้องกำหนดมติการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้เป็นส่วนหนึ่งในการทำสัญญาข้อตกลง การทำงานและเป็นตัวชี้หนึ่งในการวัดผลการปฏิบัติงานตามวิธีการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ พร้อมกับสนับสนุนกระบวนการตรวจสอบและกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานดังกล่าวให้เป็นกระบวนการที่เปิดเผย โปร่งใส รับฟังความคิดเห็นของประชาชน และให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ควรกำหนดรางวัลและแรงจูงใจสำหรับการทำงานอย่างมีส่วนร่วมให้ชัดเจน

๕.๑.๓ พัฒนาและสร้างความรู้ความเข้าใจตลอดจนทักษะในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมให้กับข้าราชการระดับต่างๆ โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหารของส่วนราชการ โดยพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการระดับต่างๆ ให้มีทั้งมติการมีส่วนร่วมของประชาชนควบคู่ไปกับหลักสูตรการบริหารความเสี่ยง การหาข้อยุติและการเจรจาในเชิงสันติ เทคนิคการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และกระตุ้นให้ส่วนราชการพัฒนาทักษะเหล่านี้ให้แก่ข้าราชการทุกระดับ ในขณะที่เดียวกันต้องปรับกระบวนการทัศน์และทัศนคติของข้าราชการให้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย

๕.๑.๔ พัฒนानวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นองค์กรนำในการส่งเสริมสนับสนุนส่วนราชการให้พัฒนานวัตกรรมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ให้คำปรึกษาส่วนราชการ รวมทั้งสรรหาส่วนราชการที่มีวิธีการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่โดดเด่นเพื่อเป็นหน่วยงานตัวอย่างในเรื่องนี้ และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีแก่ส่วนราชการอื่นๆ

๕.๑.๕ พัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถของส่วนราชการเพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เช่น การทบทวนรูปแบบและแนวทางในการเปิดเผยข้อมูล การสื่อสารกับประชาชนหรือผู้รับบริการ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร (สองทาง) และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีคุณภาพ

● **กระบวนการสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้าสู่ระบบราชการ**

๕.๑.๖ พัฒนาความรู้ความเข้าใจขีดความสามารถ และเพิ่มโอกาสของภาคประชาสังคมและชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ โดยเฉพาะการพัฒนาบริการสาธารณะ การติดตามตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยส่งเสริมการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการได้รับข้อมูลข่าวสารของประชาชนเพื่อการเข้ามามีส่วนร่วม จัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำการสร้างเวทีการมีส่วน

ร่วมในการบริหารในระดับต่างๆ จัดทำคู่มือการบริหารราชการที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน เผยแพร่ให้ส่วนราชการและประชาชนได้รับทราบในวงกว้าง พัฒนาระบบการเรียนรู้การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม โดยจะดำเนินการโครงการนำร่องทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมกับพัฒนาโครงการเวทีประชาชนเพื่อพัฒนาระบบราชการไทย

๕.๒ การเสริมสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมสำหรับการบริหารราชการแบบผู้ว่าฯ CEO ในระดับจังหวัด

การสร้างระบบการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่สามารถดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุดสำหรับสังคมไทย คือการเริ่มดำเนินการในระดับจังหวัด โดยเฉพาะในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ นี้ เป็นปีแรกที่รัฐบาลประกาศใช้ระบบการบริหารราชการแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาหรือระบบผู้ว่าฯ CEO การบริหารราชการในระบบนี้ ความร่วมมือร่วมใจของภาคีทุกภาคส่วนในระดับจังหวัด (ภาคีที่เป็นหุ้นส่วนสำคัญ คือ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น เครือข่ายภาคประชาชน เครือข่ายภาควิชาการ ประชาชน ภาคเอกชน ข้าราชการ ฯลฯ ตามสภาพของแต่ละพื้นที่) มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาจังหวัดทุกจังหวัด หากในจังหวัดใดที่ผู้ว่าฯ CEO สามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล มีการพัฒนาและการให้บริการที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับความ

ต้องการของประชาชนในจังหวัด ผู้ที่จะได้รับ
อานิสงส์นี้ไม่ใช่ผู้ว่าราชการจังหวัดและข้าราชการ
ในจังหวัด ที่จะได้รับรางวัลและการยกย่องเท่านั้น
แต่สิ่งที่จะเป็นรางวัลอันยิ่งใหญ่ คือ จังหวัดนั้น ๆ
มีการพัฒนาในทุกด้าน และประชาชนทุกคนใน
จังหวัดมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การ
พัฒนาสู่เป้าหมายอันสูงสุดนั้นเป็นงานยาก แต่ก็
สามารถทำได้ง่ายขึ้นและมีโอกาสประสบความสำเร็จ
สูงยิ่งขึ้น หากทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมแรงร่วมใจ
ร่วมด้วยช่วยกันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ดังนั้น
การพัฒนาจังหวัดในแบบบูรณาการหมายถึง
การสร้างระบบการบริหารราชการระบบจังหวัด
เป็นการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ที่เป็น
รูปธรรม

ก.พ.ร. เห็นถึงความสำคัญของงานใน
ส่วนนี้ จึงกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานที่จะ
เสริมสร้างศักยภาพและโอกาสที่จะเสริมสร้าง
ความเข้มแข็งและความพร้อมของภาคีทุกภาค
ส่วนและประชาชนในระดับจังหวัด โดยจำเป็น
ต้องดำเนินพร้อมกัน ๒ ทางเช่นกัน คือ สร้าง
ความพร้อมและศักยภาพจากภายในส่วนราชการ
ระดับจังหวัดออกไปสู่ประชาชน (Inside-out
approach) และความพร้อมและศักยภาพ
ของภาคประชาสังคมเข้าไปสู่การมีส่วนร่วมใน
กระบวนการบริหารราชการแบบผู้ว่าบูรณาการฯ
เพื่อร่วมเป็นภาคีการพัฒนาของส่วนราชการ
ในระดับจังหวัด (Outside-in approach) ดังที่
แสดงในภาพที่ ๒ โดยมีข้อเสนอแนะแนวทาง

โครงการและกิจกรรมดังนี้

● กระบวนการสร้างศักยภาพการมี ส่วนร่วมของส่วนราชการออกไปสู่ประชาชน

๕.๒.๑ กำหนดหลักการที่ชัดเจน
สำหรับการบริหารราชการในระดับจังหวัดให้
เป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามี
ส่วนร่วม โดยกำหนดให้การมีส่วนร่วมเป็นตัว
ชีวิตหนึ่งในการวัดความสำเร็จของจังหวัด

๕.๒.๒ สร้างความรู้ ความเข้าใจ
สำหรับผู้บริหารและทีมงานระดับจังหวัดโดยการ

- ◆ จัดทำเอกสารคู่มือเพื่อแนะนำ
เรื่องบริหารราชการในระดับจังหวัดที่เปิดโอกาส
ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

- ◆ พัฒนาหลักสูตรการสร้างความ
ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับ
ผู้บริหารและข้าราชการ

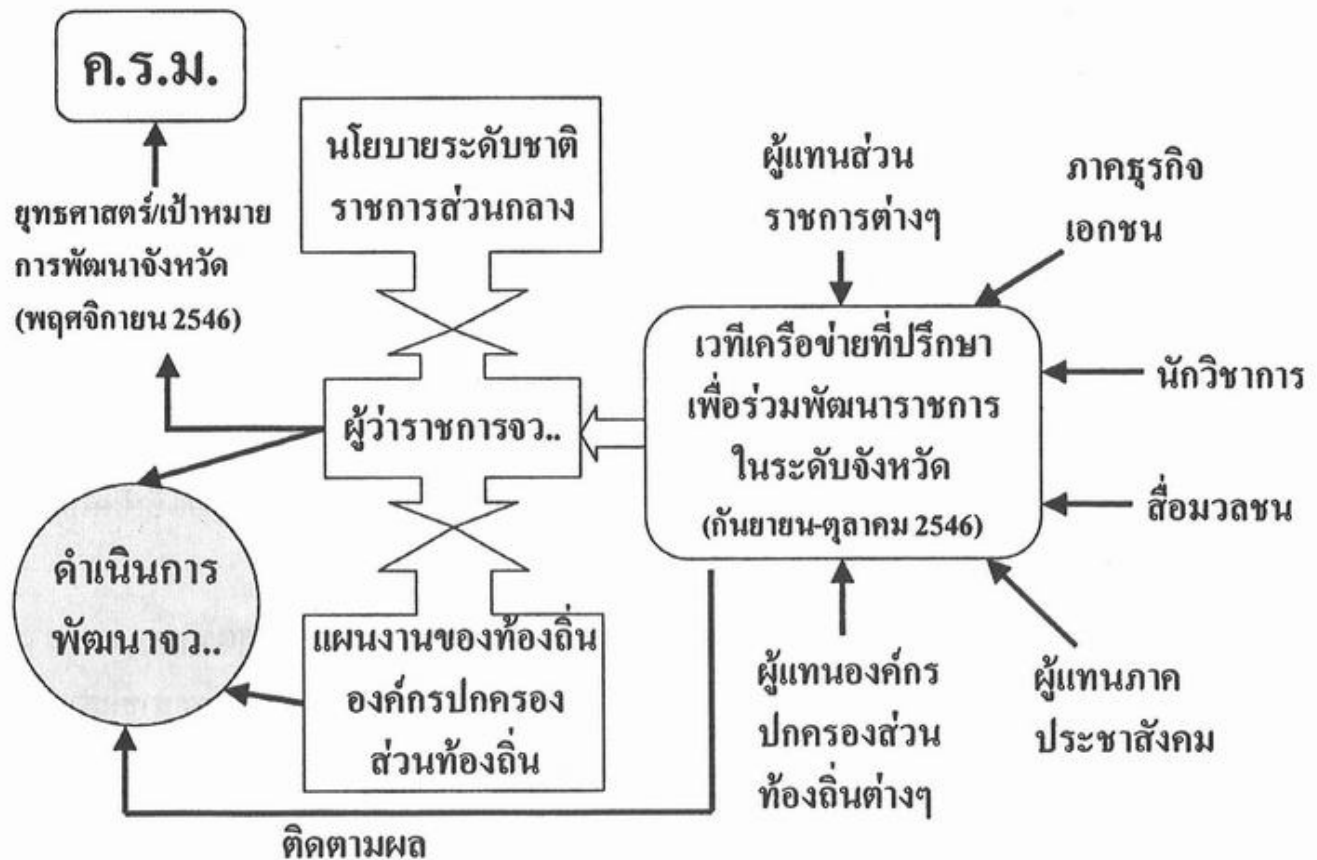
- ◆ สร้างวิทยากรเครือข่ายการ
บริหารราชการแบบบูรณาการที่เน้นการมีส่วนร่วม
ในระดับภูมิภาค

- ◆ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการ
เรียนรู้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง
เช่น การจัดเวทีประชาชนเพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น

๕.๒.๓ ติดตามผลการดำเนินงาน
ด้านการกำหนดแนวทางและมาตรการที่เปิด
โอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ
บริหารงานภาครัฐ

๕.๒.๔ รายงานความก้าวหน้าผล

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในระดับจังหวัด



การดำเนินงาน และสรุปบทเรียนจากพื้นที่ต่างๆ รายงานต่อ ก.พ.ร. เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

● กระบวนการสร้างศักยภาพการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้าสู่ส่วนราชการ

๕.๒.๕ สร้างกลไกเครือข่ายภาคประชาสังคมในระดับจังหวัดเพื่อผลักดันการพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารงานในระบบเปิด

๕.๒.๖ ส่งเสริมการจัดเวทีประชุมเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้าใจและประสานงาน

ระหว่างกลไกในระดับภูมิภาค เพื่อให้ข้อเสนอแนะและรับฟังความคิดเห็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาในระดับจังหวัดหรือระดับอนุภูมิภาค (กลุ่มจังหวัด) โดยกระตุ้นให้การดำเนินการมาจากการริเริ่มของเครือข่ายภาคประชาสังคมร่วมกับหน่วยงานราชการในแต่ละพื้นที่

๕.๒.๗ ส่งเสริมและประสานงานกับกลไกเครือข่ายอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายระดับจังหวัด

๕.๒.๘ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้เป็นวิทยากรเครือข่ายภาคประชาสังคม เพื่อเป็นแกนนำในการสร้างเวทีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำงานร่วมกันระหว่างภาคราชการและภาคประชาสังคม

๕.๒.๙ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือคณะกรรมการที่ปรึกษา ระดับจังหวัด (Citizen Advisory Board) เพื่อติดตาม ศึกษาและให้ความร่วมมือด้านการพัฒนาตามข้อตกลงการพัฒนา (Development agenda) ของแต่ละจังหวัดและการให้บริการ สาธารณะระดับจังหวัดอย่างบูรณาการ

๖. บทส่งท้าย

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไม่ใช่ของใหม่สำหรับสังคมไทย เพราะมีหลักฐานยืนยันว่าที่ผ่านมาส่วนราชการและข้าราชการหลายคนก็ตระหนักถึงความสำคัญของหลักการบริหารนี้ และได้พยายามที่จะนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการและก็ประสบความสำเร็จในหลายส่วน แต่การปรับระบบราชการไทย ให้มีการจัดการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาเป็นหุ้นส่วนในงานราชการเป็นของใหม่

จากการประมวลในภาพรวมในอดีตจะเห็นว่าการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมมีการนำไปประยุกต์ใช้โดยผู้บริหารและนักพัฒนาเพียงบางกลุ่มที่สนใจ มีการดำเนินงานกันอย่าง

กระจัดกระจาย ไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และมักไม่ต่อเนื่อง ที่เห็นชัดเจนคือในระดับจังหวัด ในช่วงเวลาหนึ่งที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนักพัฒนาที่ให้ความสำคัญและสนใจที่จะทำงานร่วมกับประชาสังคมและเน้นการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รูปแบบลีลาการบริหารงานก็จะปรับเปลี่ยนเป็นระบบเปิดมากขึ้น และดำเนินต่อไประยะหนึ่งเมื่อปรับเปลี่ยนผู้บริหารไปพื้นที่อื่น แนวคิดรูปแบบนี้ก็จะจางหายไป และไปเกิดในพื้นที่อื่น ๆ ต่อไปอีกระยะหนึ่ง นับว่าเป็นที่น่าเสียดายพลังงานและความพยายามร่างกายแรงใจที่ได้ทุ่มเทในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ที่ไม่สามารถดำเนินการต่อไปอย่างยั่งยืน

การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริงและมีประสิทธิผล เป็นงานที่ละเอียดอ่อน เพราะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อมั่นศรัทธา ความสุจริตใจ และความประนีประนอมอ่อนน้อมถ่อมตนของทุกฝ่าย ดังนั้น ภาคส่วนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นราชการ เอกชน และประชาชนที่จะเข้ามาทำงานร่วมกันต้องสร้างความเข้าใจ ปรับทัศนคติเข้าหากัน เปลี่ยนพฤติกรรม และใช้เวลาในการสร้างสมความไว้วางใจเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกัน หากผู้บริหาร ผู้ว่าฯ CEO และประชาสังคมในพื้นที่ใดสามารถบรรลุความสำเร็จในการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมได้ ก็จะทำให้งานพัฒนาและการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ที่มี

ความยุ่งยาก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเสพติด ปัญหาความขัดแย้งในสังคม หรือปัญหาปากท้องของประชาชน ก็จะกลายเป็นเรื่องง่ายที่จะแก้ไข

ความยุ่งยากของการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมไม่ได้อยู่ที่เทคนิควิธีการหรือกฎหมาย เพราะในปัจจุบัน ประเทศไทยได้รับการยกย่องว่าเป็นประเทศที่กฎหมายทุกระดับกำหนดกติกาข้อนี้แล้ว แต่ความยุ่งยากอยู่ที่ผู้

ที่นำเอากฎหมาย มาตรการ และเทคนิควิธีการไปปฏิบัติ ไม่ว่าจะบุคคลผู้นั้นจะเป็นภาครัฐหรือภาคประชาสังคม ว่ามีความเข้าใจและมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และพฤติกรรมได้มากน้อยเพียงใด การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมจะไม่สามารถริเริ่มได้หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ไม่มีความพร้อม ไม่เข้าใจ และไม่ดำเนินการอย่างจริงจังและจริงจัง



พุทธสังคมวิทยาผู้ว่าฯ



สศ.ดร.สัญญา สัญญาวิวัฒน์

ภาค 1. ความนำ

“หลักวิชาต่าง ๆ นี้มีอะไรบ้าง แต่ก่อนนี้ผู้ว่าฯ ก็เป็นผู้ที่ปกครอง อยู่ในกระทรวงมหาดไทย กระทรวงมหาดไทยเป็นกระทรวงปกครอง แต่ในกระทรวงมหาดไทยของเก่าก็มีทุกอย่าง มีการพัฒนาด้วย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ การพัฒนาทำให้มีความเจริญ และความเจริญนั้นจะต้องใช้วิชาการทุกอย่าง ทั้งวิชาการปกครอง โดยหลักวิชาของรัฐศาสตร์ มีหลักวิชาของนิติศาสตร์ นอกจากนั้น ก็มีหลักวิชาของการทำมาหากิน และหลักวิชาทางเศรษฐศาสตร์ อย่างนี้ทั้งไม่ได้ มีความรู้เก่งในทางรัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ หรือเศรษฐศาสตร์ ก็แต่ละท่านหรือแต่ละคนที่เป็นผู้มีความรู้ ก็หากินได้ ทำมาหากินได้ หมายความว่า ทำงานและได้ค่าตอบแทน แต่ถ้าหากว่าท่านทำอยู่คนเดียว คือว่าในด้านหลักวิชาเหล่านี้ก็ต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ในด้านอื่น และด้านความรู้ที่สำคัญก็คือเกษตรศาสตร์ ถ้าไม่รู้จะปลูก จะเลี้ยงสัตว์ จะสร้างจะทำอะไรให้มีเป็นอาหารใส่ท้องไม่ได้”

ในยุคปัจจุบัน ใครไม่สนใจเรื่องผู้ว่าฯ CEO ก็ไม่ทันสมัย ยิ่งเป็นข้าราชการปัจจุบัน หรืออดีตของกระทรวงมหาดไทย แม้กระทรวงอื่น ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. กรรมการ ก.พ. กรรมการและอนุกรรมการ ก.พ.ร. ก็ยังต้องใส่ใจติดตาม ผู้เขียนเองในฐานะศิษย์เก่ามหาดไทย ก็ไม่อาจตกกระแสนี้ได้

ยิ่งได้อ่านพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังตอนหนึ่งที่ได้ัญเชิญมาไว้เป็นข้อความนำข้างต้น ก็ยิ่งกระตุ้นให้ต้องแสดงความคิดเห็นอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้

ทัศนะที่จะแสดงเป็นมุมมอง พุทธสังคมวิทยา ซึ่งคงจะใหม่หรือไม่เคยได้ยินเลย สำหรับผู้อ่านบางท่านจะขอขยายความโดย

* อนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.ร.

สังเขปประกอบการทำความเข้าใจบทความนี้
คำว่า พุทธสังคมิวิทยา ประกอบด้วย คำสองคำ
คือ พุทธและสังคมิวิทยา คำว่าพุทธตรงนี้
หมายถึงพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพุทธธรรม
คำสอนของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นเรื่องราวมาก
มาย ๘๔,๐๐๐ เรื่องกับอีกคำหนึ่ง คือ สังคมิ
วิทยา ซึ่งเป็นสาขาหนึ่งของสังคมิศาสตร์อัน
เป็นวิทยาศาสตร์ (science) แต่เป็นวิทยาศาสตร์
ทางสังคมิ (social science) เนื้อหาของ
สังคมิวิทยาก็เป็นมุมมองสังคมิมนุษย์ด้านหนึ่ง
คือด้านความสัมพันธ์ทางสังคมิ ซึ่งมองได้ว่า
เป็นกลุ่มคน ขนาด ประเภท ลักษณะ องค์
ประกอบต่างๆ กัน จุดมุ่งหมายของสังคมิวิทยา
คือ การอธิบายพฤติกรรมของคนที่อยู่ในความ
สัมพันธ์ทางสังคมิ (กลุ่มคน) ขนาด ประเภท
ลักษณะ หรือเป็นองค์ประกอบส่วนใหม่ของ
ความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างไร เช่น คนที่อยู่ใน
ความสัมพันธ์ทางสังคมิ (กลุ่ม) ขนาดเล็กย่อม

ใกล้ชิดสนิทสนมกัน ขณะที่คนที่อยู่ในขนาดใหญ่
เช่น สังคมิจีน สังคมิอินเดีย สังคมิไทยด้วยกัน
ย่อมห่างเหิน ไม่รู้จักมักคุ้นกัน ดังนี้ เป็นต้น
เมื่อเอาคำสองคำมารวมกันเป็นพุทธสังคมิวิทยา
ก็จะมีคามหมายง่าย ๆ ว่า เป็นวิทยาหรือความรู้
เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคมิ ที่อาศัย
ทั้งศาสตร์ทางสังคมิด้านหนึ่ง คือ สังคมิวิทยา
และพุทธศาสตร์ ซึ่งเนื้อหาที่มีทั้งส่วนที่เป็น
สังคมิธรรม (ความเป็นจริงตามธรรมชาติ) และ
จริยศาสตร์ (หลักปฏิบัติดีปฏิบัติธรรมสำหรับ
มนุษย์ในสังคมิ) พุทธสังคมิวิทยาจึงเป็นศาสตร์
ลูกผสม วิทยาศาสตร์สังคมิ กับ มนุษย์ศาสตร์
(humanities)

มุมมองของพุทธสังคมิวิทยาจึงย่อม
จะกว้างและลึกกว่าศาสตร์สาขาเดียว (sole
discipline) คำถามที่บทความนี้จะตอบ คือ
ภาพกว้างและลึกของผู้ว่า CEO ในทัศนะของ
พุทธสังคมิวิทยาเป็นอย่างไร

ภาค ๒. เนื้อหาสำคัญ

กรอบความคิด

จากความรู้และประสบการณ์ของผู้เขียน ภาพกว้างและลึกของผู้ว่า CEO ตามทัศนะของ
พุทธสังคมิวิทยาประกอบด้วย



ผู้ว่า CEO คือใคร

คำว่าผู้ว่า CEO หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการประกอบด้วยคำ ๒ คำ คือ คำว่าผู้ว่าราชการจังหวัดและคำว่า CEO ซึ่งย่อมาจาก Corporate executive officer ที่ใช้ในบริษัทใหญ่ในอเมริกา แต่ในที่นี้ แม้อเมริกาก็ตามก็ใช้หมายถึง Chief executive officer ด้วยเหมือนกันจะเรียกเป็นภาษาไทยว่า กรรมการผู้จัดการใหญ่ ก็เห็นจะได้

คำว่าผู้ว่าราชการจังหวัด (Provincial governor) ตาม พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน พูดอย่างหลวม ๆ คือ หัวหน้าข้าราชการของแต่ละจังหวัดของประเทศไทย ปัจจุบันผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นข้าราชการ(ประจำ) ของกระทรวงมหาดไทย แต่มีอำนาจปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ (และลูกจ้าง) ทุกคนในจังหวัด (แต่ตามความเป็นจริงทำได้เป็นเช่นนั้นไม่ เพราะมีข้อแม้หรือข้อยกเว้น หรือข้อเท็จจริงมาก) ท่านผู้ว่าแต่ละคน ตามปกติจะมีอายุไม่เกิน ๕๐ ปี รับราชการมานาน ใต้เต้ามาจากปลัดอำเภอ นายอำเภอ ปลัดจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วจึงถึงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อทำงานมานาน ผ่านงานมาหลายตำแหน่ง ๆ ละ หลายปี รวมเวลากว่า ๒๕ ปี สำหรับผู้เองงานย่อมมีประสบการณ์ บทเรียน ความรู้ ความชำนาญในฐานะนักปกครอง/นักบริหารมาก

สำหรับคำว่า CEO ที่เราใช้คำว่า กรรมการ (บริหาร) ผู้จัดการใหญ่ เป็นเรื่องของเอกชนเป็นบริษัท แสงกำไร คุณก่อตั้งค์ ไซยริศมีคักดี

ซึ่งตัวเองก็เป็น CEO ของบริษัท กล่าวถึงหน้าที่ของ CEO ซึ่งคงจะมาจากประสบการณ์ของเขาเองด้วยไม่น้อยว่า ประกอบด้วย

๑. เป็นผู้วางกลยุทธ์
 ๒. เป็นผู้วางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 ๓. เป็นผู้ดูแลดำเนินงานปกครอง
 ๔. ต้องเป็นเบอร์หนึ่งด้านประชาสัมพันธ์
 ๕. CEO เหมือนเป็น Conductor ของวงดนตรี
 ๖. ต้องเป็นนักบัญชีการเงิน
 ๗. ต้องเป็นครูให้กับทุกคนในองค์กร
- เมื่อเอาสองคำมารวมกันแล้ว ลักษณะอุดมคติ (ideal ceo governor) น่าจะเป็นดังนี้
๑. แม้จะยังเป็นข้าราชการที่ใฝ่รู้อยู่เสมอ แต่ก็มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจอย่างกว้างขวาง(ตามที่กฎหมายมอบอำนาจ)
 ๒. มีอำนาจสั่งการได้ทุกเรื่องในขอบเขตจังหวัดและในขอบเขตของกฎหมาย แต่ก็ชอบที่จะมีแผนและทำงานตามแบบแผน
 ๓. เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการลูกจ้างในจังหวัดทุกคน (ตามกฎหมาย) แต่ก็ชอบทำงานเป็นทีม
 ๔. มีเงินทุนอย่างพอเพียงสำหรับการดำเนินงานตามแผนของจังหวัด
 ๕. มีบุคคลากรอย่างเพียงพอสำหรับดำเนินงานตามนโยบายและแผนของจังหวัด
 ๖. มีภาวะผู้นำสูง สามารถสร้างทีมงานและทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๗. มีความมุ่งมั่นในการที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยเน้นเอาคนเป็นศูนย์กลาง

๘. มีความรู้ในบทบาทและมีทักษะในการประกอบกรงานสูง

๙. มีความรอบรู้ทางสังคมและวัฒนธรรมของจังหวัด

๑๐. ทำงานด้วยความสุขหยิ่งในศักดิ์ศรีข้าราชการ / เนื่องจากได้ทำงานเพื่อส่วนรวม

ผู้ว่า CEO ต้องใช้ความรู้อะไรบ้าง

ผู้ว่า CEO ที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่จะต้องอาศัยความรู้จาก ๓ ศาสตร์ต่อไปนี้ อย่างพอเพียง

๑. ความรู้มนุษยศาสตร์ ในเรื่องต่อไปนี้ เป็นตัวอย่าง

- ศิลปะและนันทนาการ ร้องรำทำเพลงดนตรี และวรรณคดี
- ภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ ไทยกลาง และภาษาท้องถิ่น
- ศาสนาและปรัชญา

๒. วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ความรู้ที่ต้องการ เช่น

- เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT)
- ปัญหาเรื่องสุขภาพอนามัย
- ป่าไม้ พืช
- ดิน หิน แร่ธาตุ อากาศ
- สัตว์

๓. ความรู้ด้านสังคมศาสตร์ ในเรื่องต่อไปนี้ เป็นอาทิ

- สังคมวัฒนธรรมไทย รวมทั้งการเมือง
- เรื่องเศรษฐกิจ การจัดการ และ

การตลาด

- เรื่องกฎหมายและระเบียบแบบแผน
- เรื่องภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์ไทยและโดยเฉพาะของจังหวัด
- เรื่องของจิตวิทยาการทำงานร่วมกันและการทำงานมวลชน

ผู้ว่า CEO จะต้องมีค่านิยม (Social Values) อะไรบ้าง

ค่านิยมคืออะไร ค่านิยม (Social Values) เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของคนในสังคม รวมทั้งจังหวัดที่ผู้ว่าไม่เป็นหัวหน้าด้วยในแง่หนึ่งอีกแง่หนึ่งค่านิยมเป็นเป้าหมายของคนในสังคม คนในสังคมจะพยายามบรรลุเป้าหมายที่เรียกว่า ค่านิยมนี้และในทางปฏิบัติงานค่านิยมเป็นหลักการที่บุคคลจะต้องยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

เกี่ยวข้องกับผู้ว่า CEO ผู้ว่า CEO ต้องยึดค่านิยมทั้ง ๓ แ่งข้างต้น

๑) ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด

๒) ต้องผลักดันให้ชาวบ้านเห็นคุณค่าเห็นประโยชน์ของค่านิยมของจังหวัด และพยายามปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงค่านิยมอันเป็นเป้าหมายของจังหวัดและ

๓) สุดท้าย ท่านผู้ว่า ต้องเข้าใจและใช้ประโยชน์ของค่านิยมในฐานะที่เป็นวัฒนธรรมของจังหวัด

ค่านิยม I am ready ค่านิยมชุดนี้เป็นหลักการทำงาน(นั่นคือความที่ ๓ ของค่านิยม

ข้างต้น) ของท่านผู้ว่า ขอบอกล่วงหน้าเล็กน้อยว่า หลักการเหล่านี้คงจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งของท่านผู้ว่าที่จะใช้เป็นแนวทางการทำงานของท่านในฐานะผู้ว่า CEO อีกประการหนึ่ง ท่านจะสังเกตเห็นว่า หลักการเหล่านี้ไม่ใช่ใหม่ทั้งหมด หรือใหม่เลยด้วยซ้ำ เพราะถ้าเป็นข้าราชการที่รับผิดชอบ จะยึดหลักเหล่านี้อยู่แล้ว ความหมายโดยย่อของ I am ready มีดังนี้

I = integrity ความมีศักดิ์ศรี หมายความว่า เป็นข้าราชการที่มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เชิดชูเกียรติของตน ด้วยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่หวังผลประโยชน์อื่นใด นอกจากรายได้ปกติของข้าราชการ

A = active การทำงาน ให้หมายถึง การทำงานหนักและทำงานเชิงรุก

M = moral คุณธรรม ให้หมายถึง การเป็นข้าราชการที่มีคุณธรรม คือ เป็นคนดี ซื่อสัตย์ สุจริต ทำงานหนัก อดทนต่อความยากลำบาก และตรงไปตรงมา เพื่อส่วนรวม

R = relevant ความเกี่ยวเนื่องตรงประเด็น หมายความว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ว่า CEO ท่านจะต้องทำงานให้ตรงเรื่อง ต้องตามกระแสโลกให้ทัน ต้องเรียนรู้อยู่เสมอ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เป็นเลิศทันโลก

E = efficiency ประสิทธิภาพ หมายความว่า การทำงานของท่านผู้ว่าในแต่ละเรื่องหรือรวมทั้งหมด จะต้องเป็นไปอย่างใช้ คน เงิน เวลา น้อยแต่ได้งานมาก คือมีประสิทธิภาพด้วย

A = accountability ความรับผิดชอบ

ต่อผลของงานและต่อสาธารณะ หมายความว่าผู้ว่าจะต้องรับผิดชอบทำงานให้สำเร็จพร้อมรับการตรวจสอบของสาธารณชน ไม่ใช่รับผิดชอบต่อเจ้านายของท่านอย่างเดียวเหมือนแต่ก่อน

D = democracy ความเป็นประชาธิปไตย หมายความว่า ท่านผู้นำ จะต้องมีความเป็นประชาธิปไตย โดยคำนึงถึงเสรีภาพ เสมอภาค ภราดรภาพ และหลักนิติธรรม

Y = yield มีผลงาน หมายความว่า การทำงานของท่านผู้ว่า จะต้องมุ่งผลงาน มีผลงานตามแผนงาน ผลงานสามารถวัดหรือประเมินผลได้ชัดเจน

ขอย้ำว่าค่านิยมเหล่านี้เป็นหลักการทำงาน และเป็นเพียงส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการทำงาน ความสำเร็จของการปฏิบัติตามหลักเหล่านี้ต้องอาศัยส่วนอื่นของวัฒนธรรมการทำงานมาช่วย (วัฒนธรรมองค์การ)

ผู้ว่า CEO มีขอบเขตงานเพียงใด

ในฐานะเจ้าเมืองอย่างในอดีตก็ดี หรือในฐานะกรรมการผู้จัดการใหญ่ของจังหวัดในขณะนี้ก็ตาม ในแง่สังคมวิทยาผู้ว่า CEO มีขอบข่ายงานแบ่งออกเป็น ๑๐ ด้าน ตามความรู้เรื่องโครงสร้างสังคม (social structure)

๑. ด้านครอบครัว งานที่ทำ เช่น การดูแลเรื่องอัตราเกิด อัตราตาย อัตราการเพิ่มประชากร การวางแผนครอบครัว การสมรส การหย่าร้าง การสร้างความมั่นคงและความอยู่เย็นเป็นสุขของครอบครัว

๒. ด้านการศึกษา งานที่จะต้องทำ เช่น การดูแลครูและนักเรียน จัดให้มีครูและนักเรียน ตามแผนการศึกษาของชาติ การพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตร พัฒนาสังคมครูและพัฒนาด้าน กายภาพของโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย

๓. ด้านเศรษฐกิจ งานที่ผู้ว่า CEO จะ ต้องเกี่ยวข้อง เช่น งานส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ จำกัดรายจ่าย รมรงค์ให้ประชาชนรู้จักใช้จ่าย อย่างมีธัยสธ การผลิตสินค้า การขนส่งสินค้า การจำหน่ายจ่ายแจกสินค้าในจังหวัด นอกจังหวัด และนอกประเทศ

๔. ด้านศาสนา ผู้ว่า CEO จะต้องเป็น ผู้นำประชาชนด้านศาสนาได้ ต้องรู้และเข้าใจ ศาสนาต่าง ๆ ในจังหวัด ต้องรู้ธรรมะอย่างดีเพียงพอที่จะอบรมสั่งสอนชาวบ้าน หรือกระตุ้นให้สงฆ์ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนศาสนิกชนให้นำหลักธรรม มาปฏิบัติในชีวิต

๕. ด้านการเมือง ประเทศไทยเป็น ประเทศประชาธิปไตย ผู้ว่าจึงต้องชักนำส่งเสริม ให้ประชาชนเรียนรู้และนำหลักการประชาธิปไตย มาใช้ในชีวิตให้กว้างขวางที่สุด ด้วยการใช้สิทธิ ปฏิบัติหน้าที่เข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง ตาม เวลาและโอกาส การรู้และเข้าใจกฎหมาย ตลอด จนการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่าง เกร่งกรัด

๖. อนามัยและสาธารณสุข ประชาชน ของผู้ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับการอนามัยและ สาธารณสุข ร่างกายเขาจะต้องแข็งแรง ปราศจาก โรครู้จักรักษาตัวเบื้องต้น รู้จักป้องกันโรค รู้จัก การบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ มีเวลาพักผ่อน

มีสุขภาพจิต สุขภาพสังคมดี และสุขภาพจิต วิญญาณดี

๗. การคมนาคมขนส่ง ประชาชนใน จังหวัดของท่านผู้ว่าจะต้องเดินทางไปมาหาสู่กัน ทางส่วนตัวหรือธุรกิจค้าขายภายในจังหวัดระหว่าง จังหวัด หรือกับต่างประเทศ ท่านผู้ว่าก็มีหน้าที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ทำอย่างไรการคมนาคมขนส่ง จึงจะสะดวกคล่องแคล่วกินเวลาน้อย

๘. นันทนาการและศิลปะ ศิลปะและ นันทนาการเป็นเรื่องสำคัญของชีวิตมนุษย์ พอ ๆ กับเรื่องของการทำมาหากินหรืองานของผู้ว่า ด้านอื่น งานด้านศิลปะนันทนาการ โดยทั่วไป เป็นเรื่องของการพักผ่อนหย่อนใจรูปแบบต่าง ๆ แต่ก็อาจรวมไปถึงเรื่องของการกีฬา การออก กำลังกาย ซึ่งเป็นเรื่องของการอนามัย และเวลานี้ การร้องรำทำเพลง การกีฬา เป็นอาชีพสำคัญ ประเภทหนึ่งด้วย ผู้ว่าก็ต้องดูแลงานด้านนี้ใน จังหวัดของท่าน

๙. ภาษาและการสื่อสาร ท่านผู้ว่า จะ ปฏิเสธเรื่องนี้ไม่ได้เลย โดยเฉพาะสมัยโลกไร้ พรหมแดน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ปานฟ้าแลบ การสื่อสารต้องใช้ภาษา ทั้งภาษาพูด และภาษาเขียน หรือภาษารูปอื่น ภาษาไทยกลาง ไทยท้องถิ่น ภาษาสากล ท่านต้องส่งเสริมและ พัฒนาประชาชนของท่านให้เขามีความรู้ความ สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เรื่อง นี้เป็นเรื่องกว้างขวางใหญ่โต และมีความ สำคัญมากในสังคมยุคใหม่ เพราะความรู้ด้าน วิทยาศาสตร์ พัฒนาการทางเทคโนโลยีก้าวไกล

ไปมาก ผู้ว่าในฐานะนักรัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์ด้านอื่น เป็นนักวิทยาศาสตร์ ทางสังคม จำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องเหล่านี้ไว้พอควร เพราะงานของท่านจะหลีกเลี่ยงเรื่องเหล่านี้ไปไม่ได้เลย

เพื่อให้เห็นภาพงานของท่านชัดเจน ขอขยายความต่อไปอีกเล็กน้อยว่า แต่ละหน่วยสังคมหรืองานแต่ละด้านข้างต้นมีองค์ประกอบ ๔ ประการ ดังนี้

๑. คน แต่ละด้านของงานจะมีคนเกี่ยวข้องจำนวนหนึ่ง เช่น ด้านอนามัยและสาธารณสุข จะมีบุคลากร เช่น แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร พนักงานวิทยาศาสตร์ ผู้ช่วยพยาบาล บุรุษพยาบาล และผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย

๒. ภาระหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ แต่ละด้านจะต้องมีการระบุหน้าที่ด้านนั้นๆ ว่ามีอะไรบ้าง เช่น ภาระหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ทางการเมือง แบ่งเป็นหน้าที่นิติบัญญัติ การออกกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ การบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย หรือวิสัยทัศน์ หน้าที่ตุลาการการดำเนินการตัดสินคดี และหน้าที่การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

๓. แบบแผนพฤติกรรม ส่วนนี้เกี่ยวกับความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม อุดมการณ์ของหน่วยสังคมด้านนั้นๆ รวมไปถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติ และตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านครอบครัว ก็จะมี ความเชื่อ ความรู้ ค่านิยม อุดมการณ์ ประเพณีปฏิบัติและตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔. องค์ประกอบทางวัตถุ ทุกด้านจะครบสมบูรณ์ไม่ได้ ถ้าไม่มีองค์วัตถุ เช่น กรณีครอบครัวก็จะมีเรือนชานบ้านช่อง เครื่องเรือน เครื่องใช้ไม้สอย เครื่องมือ เครื่องประดับ ตลอดจนเครื่องไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร วิทยุ โทรทัศน์

เมื่อจะทำการพัฒนาจังหวัดให้ครบทั้ง ๑๐ ด้านนั้นอย่างละเอียดครบถ้วน ก็จะต้องพัฒนาแต่ละด้านให้ครบทั้ง ๔ องค์ประกอบ นับคร่าวๆ ก็จะเป็นการพัฒนา ๔๐ ด้านของจังหวัด สำหรับเป้าหมายของการพัฒนาคน นอกจากจะทำให้ประชาชนในจังหวัดของท่านเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๙ แล้ว ขอเพิ่มให้เขาเป็นคนใส่ใจสิ่งแวดล้อม คือ ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือสร้างมลภาวะให้กับสิ่งแวดล้อมด้วย คนเก่งพูดง่าย ๆ ก็คือ มีคุณภาพคนดี คือ เป็นคนมีคุณธรรม และมีความสุข ก็ขอให้เน้นว่าเป็นความสุขแท้เป็นความสุขสงบเย็นที่ทางพระเรียกว่า นิรามิสสุข (สุขที่ไม่ต้องการเหยื่อหรือสุขที่เราทำเองได้ เช่น สุขจากการพอใจในสิ่งที่ตัวมีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้อยู่ สุขจากการช่วยเหลือผู้อื่น สุขจากการทำบุญ ทำดีด้านต่าง ๆ)

ผู้ว่า CEO ต้องการหลักธรรมอะไรบ้าง

ตามกรอบความคิดของบทความนี้ สิ่งที่จะทำให้เกิดผู้ว่า CEO ประสิทธิภาพประการสุดท้าย คือ สัจธรรมและจริยธรรม ซึ่งนับเป็นสองตัวแปร แต่เราจับมารวมเป็นตัวเดียวเนื่องจากสองสิ่งนี้เราได้จากพุทธธรรมทั้งหมด กล่าวคือ

ธรรมะของพระพุทธเจ้านั้น สามารถแบ่งเป็นสอง
กลุ่มใหญ่ คือ สัจธรรมและจริยธรรม

สัจธรรม คืออะไร สำคัญต่อผู้ว่าอย่างไร
ในพุทธธรรม คือ ความจริงตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นความจริงชนิดที่มันเป็นของมันเช่นนั้นเอง
มันคงที่หรือคงตัว ตัวอย่าง สิ่งมีชีวิต เกิด เติบโต
และตาย เหมือนกับหมตภาวะเช่นนี้มีความคงที่
กับสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย สัจธรรมอื่น เช่น การมีโลก
และดาวต่างๆ ในจักรวาล การมี อากาศ ดิน
น้ำ แร่ธาตุในโลก ความเป็นเหตุเป็นผล เช่น มี
การกระทำต้องมีผลของการกระทำ ทำแรง ผลก็
แรง ทำมากผลก็มาก ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

ตัวอย่างของสัจธรรมจากพุทธธรรม เช่น
อริยสัจ ๔ อธิบายสั้น ๆ ว่า คนเรามีทุกข์ทุกคนทุกข์
เหล่านี้มาจากเหตุที่เราก่อขึ้น คือ กิเลสตัณหา ภาวะ
ที่ปราศจากทุกข์นั้นมิได้ พบได้ ถ้าดำเนินการ
ตามสิ่งที่เรียกว่า มรรค ซึ่งมี ๘ ชั้น จัดกลุ่มแล้วได้
๓ เรื่อง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา

ตัวอย่างที่สอง คือ ไตรลักษณ์หรือ
สามัญลักษณ์ ๓ ประการของสิ่งมีชีวิต คือ
๑) อนิจจัง แปลว่า ไม่เที่ยง เปลี่ยนแปลงไม่คงที่
๒) ทุกขัง แปลว่า ทุกชีวิตมีความทุกข์ เพราะไป
คว้าเอากิเลสตัณหามาเป็นสมบัติของตน และ
๓) อนัตตา ความไม่เป็นตน หมายความว่า สิ่ง
ที่เราเรียกว่าตัวเรานั้น ไม่ใช่ตัวเราแท้ เป็นแต่
องค์ประกอบของสิ่งต่างๆ ทางพระเรียกว่า ดิน น้ำ
ลม ไฟ ประกอบกันขนาดที่เหมาะสมจะ เกิดเป็น
ตัวเราขึ้นมา

ตัวอย่างสุดท้ายที่จะยกมา คือ ปัญญา ๓
หมายความว่า ตามธรรมชาติ ปัญญามี ๓ ชนิด

๑) ปัญญาที่เกิดจากการดู การฟัง (สุตะมย
ปัญญา) ๒) ปัญญาที่เกิดจากการใคร่ครวญคิด
พิจารณา (จินตะมยปัญญา) และ ๓) ภาวนา
มยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติหรือ
เอาความรู้มาลงมือปฏิบัติ หรือเอาธรรมะมา
ปฏิบัติ ในบรรดาปัญญาทั้ง ๓ ปัญญาประเภท
สุดท้าย เป็นปัญญาสูงสุด เพราะเป็นปัญญาที่
เกิดจากความจริง ไม่ใช่ได้มาจากการดู ฟังเหมือน
ประเภทแรก หรือคิดพิจารณาตามความรู้คิด
ของตัวเอง

ที่นี้ สัจธรรม สำคัญต่อผู้ว่าๆ อย่างไร
ตอบอย่างสั้น ๆ ว่า ผู้ว่าในฐานะผู้นำหรือเจ้าเมือง
จำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของโลก รวมทั้งตัวเองด้วย
จะได้ดำรงชีวิตถูกต้อง นำผู้อื่นได้ถูกทาง ถ้าจะ
คิดว่าตัวเองยิ่งใหญ่ก็ให้รู้ว่า เราอยู่ในตำแหน่งไม่
นาน เดียวก็เปลี่ยนแปลง หรือว่าจะโลภมาก
อยากได้เงินทองมาก ถ้ารู้สัจธรรมว่าเดี๋ยวก็ต้อง
ตาย ตายแล้วเอาอะไรไปไม่ได้เลย ทรัพย์สมบัติ
ไม่อยู่ แต่ชื่อเสียงเกียรติคุณอยู่

จริยธรรม คืออะไร สำคัญต่อผู้ว่าอย่างไร
จริยธรรมเป็นอีกส่วนของพุทธธรรม ในขณะที่
สัจธรรมแจ้งความจริงสากล ธรรมดาโลกจริยธรรม
เป็นเรื่องของสังคม เป็นความจริงหรือหลักเกณฑ์
ที่ใช้ในสังคมมนุษย์ เป็นหลักเกณฑ์ที่มนุษย์ควร
ยึดถือ เพื่อให้สังคมมีระเบียบ มีความมั่นคง มี
สันติภาพ คนในสังคมมีความสุข สัจธรรม
อาจเรียกอีกอย่างว่า โลกุตระธรรม ขณะที่จริยธรรม
เรียกว่า โลเกียธรรม ทั้งสองธรรมต่างก็มีความ
สำคัญมีอุปการะต่อกัน ธรรมประเภทหลังช่วย
ส่งเสริมธรรมประเภทแรก เราอาจจะรู้จัก

จริยธรรมในอีกชื่อก็ได้ คือ คุณธรรม

ในที่นี้คงไม่ต้องยกตัวอย่างคุณธรรม ค่าที่ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ถูกกล่าวขานถึงกันมากมายแล้ว หรือจะพูดสัก ๒-๓ อย่าง เช่น ความขยันหมั่นเพียร ความใฝ่รู้อยู่เสมอ ความกตัญญู ความเอื้ออาทร ความสำคัญของสิ่งเหล่านี้ต่อผู้ว่าก็คงชัดเจนในฐานะผู้นำของจังหวัด ผู้นำของคนหมู่มาก ดังที่แม้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวก็ทรงย้ำเรื่องความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความรอบรู้ในศาสตร์ต่างๆ

สรุป

บทความนี้ เริ่มต้นด้วยวาดภาพผู้ว่า CEO ในอุดมคติ ซึ่งเป็นผู้ว่าที่มีประสิทธิภาพเป็นคนเก่งคนดี และมีความสุขในการทำงาน แล้วก็หวังว่าผู้ว่าจะพัฒนาจังหวัดและประชาชนให้เป็นคนเก่งดี และมีความสุขเหมือนท่าน โดยชี้แจงว่า ปัจจัยที่จะช่วยท่านนั้นประกอบด้วย สัจธรรม จริยธรรม ศาสตร์สังคมศาสตร์ I am ready และขอบเขตงานทั้งหมด ๑๐ ด้าน

ถ้าจะมีคำถามส่งท้ายว่า ผู้ว่าจะทำได้หรือผู้เขียนตอบอย่างมั่นใจว่า ได้ ด้วยเหตุผลสำคัญ ๓ ประการ

ประการที่ ๑ ผู้ที่ถูกเลือกขึ้นมาเป็นผู้ว่า CEO เป็นข้าราชการระดับสูง มีประสบการณ์

ทำงาน งานบริหารคนและวัสดุमानาน สร้างเสริมบารมีมากกว่า ๒๐ ปี กว่าจะถึงระดับนี้ อายุตัวก็ไม่ใช่น้อยกว่า ๕๐ กันทุกคน คนที่มีคุณสมบัติอย่างนี้ ถ้าตั้งใจจริง ก็ยอมทำหน้าที่ผู้ว่า CEO ได้

ประการที่ ๒ อันที่จริง สิ่งที่เรียกว่า ผู้ว่า CEO เป็นเพียงชื่อใหม่ ผู้ว่าราชการจังหวัด ตั้งแต่สมัยเป็นเจ้าเมือง ก็ทำหน้าที่อย่างนี้มาทั้งสิ้น แม้ภายหลัง (เอาเป็นว่าหลัง พ.ศ. ๒๕๐๐ จริงๆ แล้วก็ค่อยๆ เปลี่ยนมาเรื่อยๆ) แต่กระทรวงทบวงกรมมักจะดึงอำนาจของตนกลับกระทรวงไปมาก แต่ผู้ว่าก็ทำตัวเหมือนว่ายังมีอำนาจเต็มอยู่ ปรองดองความเป็นผู้ว่าต่อมาเรื่อยๆ แม้ระเบียบใหม่ ๆ ค่านิยมใหม่ ๆ เช่น I am ready พิจารณา ดูให้ตีมีอะไรใหม่บ้าง เป็นค่านิยมข้าราชการไทย อยู่แล้ว แต่ความเข้มข้นในการปฏิบัติจางลงไป แฉ่วค่าลงไปเท่านั้น

ประการที่ ๓ มีการสัมมนาฝึกอบรม โดยเฉพาะรัฐบาลชุดนี้เป็นแรงผลักดัน (และบีบคั้นหัวใจด้วย) ให้ผู้ว่าต้องขมกขเม้นทำหน้าที่ของตนอย่างเอาเป็นเอาตายอีกด้วย ผู้เขียนเชื่อมั่นว่าผู้ว่า CEO ใหม่เหล่านี้ทำได้ ไม่ได้สบายมากแต่คงเหนื่อยมาก

ขอให้ตั้งใจเท่านั้นเอง และอย่าเป็นทุกข์ ขอให้มีความสุขกับการทำงาน



เหรียญสองด้าน : วิสัยทัศน์ผู้ใหญ่กับเด็ก

ชัยสิทธิ์ สิบสมบุญเสมอ*

บริบท

จากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) โลกไร้พรมแดนเป็นตัวเร่งกระตุ้นให้ประเทศไทยต้องพัฒนาตัวเองให้สู่ความเป็นสากลและพร้อมที่จะเข้าสู่การแข่งขันทางการค้า เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองด้วยการขับเคลื่อนนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovation) ให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบการเมืองการปกครองตามนโยบายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ พร้อม ๆ กับการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เพื่อพัฒนาและนำพาประเทศไทยก้าวสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการที่ดีที่กอร์ปด้วยธรรมาภิบาลหรือ Good Governance เป็นเป้าหมายสำคัญโดยยึดหลักนิติธรรมหรือการปกครองโดยกฎหมายที่เรียกว่า Rule of Law ในการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย เพราะที่ผ่านมาประเทศไทยอยู่ในสถานะที่กล่าวกันว่ากฎหมายไม่ค่อยจะศักดิ์สิทธิ์

เข้าทำนองกฎหมายเป็นหมันที่เรียกว่า Over Laws and Regulations But Non Enforcement ทำให้การพัฒนาประเทศไทยเกิดอาการชะงักงัน (Development Syndrome) ยังผลให้การขับเคลื่อนเดินไปด้วยความไม่ราบรื่นเท่าที่ควร

อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่ารัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้พยายามกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ในรูปของ Outside In ไม่ใช่ Inside Out พร้อมกับแนวทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ว่า “ทุกปัญหาย่อมมีทางออก” ด้วยนโยบายการจัดระเบียบสังคม (Social Order Arrangement) ขึ้นเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและค่านิยมของสังคมไทยด้วยการพัฒนาและกระตุ้นปลูกฝังให้ประชาชนไทยทุกกลุ่มอาชีพเกิดความรักในการอ่านหนังสือกันอย่างกว้างขวางเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เรียกว่า Knowledge Bases ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครองด้วยการนำระบบ

* ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เคยดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัด สุโขทัย อุตรดิตถ์ และร้อยเอ็ด ช่วงปี ๒๕๔๑-๒๕๔๓

เทคโนโลยีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่เรียกว่า ICT (Information Communication Technology) มาประยุกต์ใช้กับสังคมไทยในรูปของการบริหารจัดการแบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งในเชิงธุรกิจ พาณิชยกรรม การเรียนรู้และเสริมสร้างภูมิปัญญา ท้องถิ่นและการตลาดกันใหม่ รวมทั้งการให้บริการต่างๆ ของภาครัฐบาล อาทิเช่น ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ (E-Business), พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-Commerce), การเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning), จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Mail), ตลาดอิเล็กทรอนิกส์ (E-Marketing), และ รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government), เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาฐานข้อมูลข่าวสารที่เรียกว่า Data Information จะนำไปสู่การสะสมและเสริมสร้างองค์ความรู้ที่เรียกว่า Knowledge Bases ซึ่งองค์ความรู้นี้จะนำไปสู่ภูมิปัญญาความเฉลียวฉลาดที่เรียกว่า Knowledge is Wisdom และภูมิปัญญาความเฉลียวฉลาดนี้จะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางพลังอำนาจในทุกด้าน (Wisdom is Power) แต่สิ่งหนึ่งต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือ การหลุดพ้นจากวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า Execution Culture Organization

วิสัยทัศน์คนมหาดไทย

กระทรวงมหาดไทยภายใต้การนำของ นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและคณะ ได้กำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์เป้าหมายของกระทรวง

มหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๑ เพื่อนำไปสู่ นโยบาย “บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม” อันเป็นการสนองตอบต่อวิสัยทัศน์ของรัฐบาล และประเทศไทยเป็นสำคัญ ดังนี้



“กระทรวงมหาดไทย เป็นกระทรวงหลัก และหน่วยงานเริ่มต้นในการรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนา เศรษฐกิจฐานราก ตลอดจนการแก้ไขปัญหา การพัฒนา การให้บริการ การบริหารจัดการแบบ บูรณาการในทุกพื้นที่ จนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการ บริหารจัดการ การบริการที่ดี การสร้างบ้านเมือง น่าอยู่ การเชิดชูคุณธรรม จริยธรรม นำประโยชน์ และความสงบสันติสุขที่แท้จริง มาสู่ประชาชน

ในการนี้ จะดำเนินการรักษาความมั่นคงภายใน รักษาความสงบเรียบร้อย อำนาจความเป็นธรรมในสังคม พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมและพัฒนากองการปกครอง พัฒนาการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา เมืองและชนบท การบริการที่ดิน ไฟฟ้า ประปา

และการตลาด ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี มีการกระจายอำนาจ การให้มีส่วนร่วมของ ประชาชนและภาคีการพัฒนา การนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ตามแนวทางของรัฐบาลอิเล็ก ทรอนิกส์ และการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ประชาชน โดยตรง (Administration to Citizen Center)”

จากกรอบวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น กระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดยุทธศาสตร์และ เป้าหมายเพื่อนำไปสู่บ้านเมืองน่าอยู่ เขตชุมชน วัฒนธรรม รวม ๘ ด้านด้วยกันคือ

(๑) ด้านความมั่นคงภายในและความ สงบเรียบร้อย เน้นเป้าหมายความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน การอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชน การจัดระเบียบสังคมและการพัฒนา ศิลธรรม จริยธรรมอันดีของประชาชน

(๒) ด้านการบริการประชาชนเน้นเป้า- หมายการพัฒนาให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ หนึ่งจุดบริการเดียว (One stop service) ด้วย เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งลดขั้นตอนการทำงาน และการกระจายอำนาจ การตัดสินใจและเสริม สร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อประชาชนด้วยการ บูรณาการและปฏิรูประบบการทะเบียนแห่งชาติ

(๓) ด้านการบริการการพัฒนาและ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเน้นเป้าหมายการ ส่งเสริมระบบการจัดการกองทุนของชุมชนและ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน รวมทั้ง การบริหารจัดการและการให้บริการด้านเอกสาร สิทธิ์ที่ดินของประชาชนและรัฐ



(๔) ด้านการพัฒนาเมืองและชนบท เน้นเป้าหมายการดำเนินการและสนับสนุนการ วางผังเมืองให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และ ดำเนินการพัฒนาเมืองและชนบทเพื่อให้เกิดบ้าน เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งและการจัดระเบียบ สังคม

(๕) ด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย เน้นเป้าหมายการพัฒนาและ ดำเนินการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๖) ด้านการส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น เน้นเป้าหมายการส่งเสริมให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นเข้มแข็งที่บริหารจัดการ ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น แบบการบูรณาการแก้ไขปัญหาและพัฒนา ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาระบบ การกำกับดูแลภาคประชาชนต่อองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น

(๗) ด้านการบริหารการปกครองส่วน ภูมิภาค เน้นเป้าหมายระบบและกลไกราชการ บริหารส่วนภูมิภาค ในการแก้ไขปัญหาและ พัฒนาแบบบูรณาการ

(๘) ด้านการบริหารจัดการเน้นเป้าหมาย การอำนวยความสะดวกให้การบริหารราชการของ

กระทรวงมหาดไทย เข้าสู่ความเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) และการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ประชาชนโดยตรง และสามารถตรวจสอบวัดผลได้จากความพึงพอใจของประชาชน แบบสัมฤทธิ์ผลและประสิทธิผล รวมทั้งมีการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และพัฒนาบุคลากร

ด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา(CEO)ต้องรับบทบาทเป็นเสมือนนายกรัฐมนตรีจังหวัดที่ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานให้ใกล้ชิดกับประชาชน ทุกกลุ่มอาชีพ ซึ่งลักษณะอาชีพของคนบางกลุ่มอาจจะขัดต่อศีลธรรมอันดีและความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่น กลุ่มขบวนการค้ายาเสพติด กลุ่มนิคมการประท้วงต่อต้านโครงการพัฒนาของรัฐขนาดใหญ่ กลุ่มผู้มีอิทธิพล และกลุ่มผู้บุกรุกที่ดินทำกินของรัฐและป่าไม้ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น ทำให้ประเทศไทยกลายเป็นเมืองไม่น่าอยู่ และไร้คุณธรรมเต็มไปด้วยอาชญากรรมนานัปการ ยังผลให้ชุมชนอ่อนแอและสังคมถูกทอดทิ้ง ความเสื่อมโทรมทางศีลธรรมแพร่กระจายไปทุกอณูของชุมชน รากหญ้าระดับหมู่บ้าน-ตำบล ดังนั้น เป้าหมายการทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (CEO) ต้องทำให้บ้านเมืองน่าอยู่เกิดขึ้นให้ได้ โดยทำให้มีจังหวัดที่ตนเองรับผิดชอบอยู่นั้นมีการจัดทำผังเมืองที่ดี เป็นเมืองปลอดภัยปลอดยาเสพติด ปลอดภัยอาชญากรรม และมีการ

จัดระเบียบสังคมที่ดี รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นแต่รายจ่ายลดลง ประชาชนสามารถดำรงชีวิตโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และได้รับบริการที่ดีจากหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและเชิดชูคุณธรรมนั่นเอง ดังคำกล่าวของ นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่ว่า “...รัฐบาลมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ข้าพเจ้าเชื่อว่าทุกข์ของประชาชนในท้องถิ่นใด ประชาชนในท้องถิ่นนั้นย่อมรู้ และถ้าเขามีส่วนร่วมในการแก้ไขจะดีกว่าคนอื่น เข้ามาแก้ไขความยิ่งใหญ่ของกระทรวงมหาดไทยไม่ได้อยู่ที่ปริมาณของกรม กอง หรือบุคลากร แต่ข้าพเจ้าคิดว่าความยิ่งใหญ่ของกระทรวงมหาดไทยอยู่ที่ความสามารถที่จะทำให้ประชาชนหายทุกข์และมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสุขจากการพึ่งตนเองได้ สามารถที่จะกำหนดและตัดสินใจที่จะดำรงชีวิตของตนได้มากที่สุด โดยมีกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ชี้แนะคอยแนะนำในทางที่ถูกต้อง” เพื่อสร้างความได้เปรียบในเวทีโลก ดังคำกล่าวของศาสตราจารย์ไมเคิล อี. พอร์เตอร์ แห่งฮาร์วาร์ด บิลลีเนสกูล ได้กล่าวไว้ในผลงานวิจัยเรื่องการสร้างความได้เปรียบของวันพรุ่งนี้ว่า “สิ่งสำคัญก็คือ ความพยายามกำหนดธรรมชาติของการแข่งขันเพื่อควบคุมชะตากรรมของพวกเขา (ประชาชนหรือลูกค้า)”

การกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์

แบบบูรณาการในการพัฒนาชาติไทยให้เจริญก้าวหน้าสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออาเซียน และสู่ความเป็นสากลในการแข่งขันทางการค้าและการตลาดในรูปแบบ E-Thailand ของรัฐบาลภายใต้การนำของ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี โดยมีกระทรวงมหาดไทยเป็นเจ้าภาพทุกมิติ ด้วยการขยายผลสนองตอบนโยบายของรัฐบาลในระดับรากหญ้าผ่านทางผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (CEO) ครอบคลุมทุกพื้นที่โดย พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ให้ความไว้วางใจในฝีมือของข้าราชการคนมหาดไทยเป็นมนุษย์พันธุ์พิเศษ ทั้งนี้เพราะว่าคนมหาดไทยอดทนเหมือนอูฐ ไม่พูดเหมือนปลา ก้มหน้าก้มตาทำงานทุกอย่างได้รวดเร็วมากหนักแน่นเหมือนลา ไม่มีการบ่นหรือถอดใจแต่อย่างใด นอกจากนั้นยังเปี่ยมด้วยความซื่อสัตย์เหมือนสุนัขและน่ารักเหมือนแมว นั่นเอง

วิสัยทัศน์เมธีมหาบุรุษโลก : บทที่ ๗ ประการของผู้ใหญ่

วิสัยทัศน์ผู้ใหญ่อีกท่านหนึ่ง ซึ่งได้รับการยกย่องเป็นมหาบุรุษโลก คือ ท่านมหาตมาคานธี (Mahatma Gandhi) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับความจริงของมนุษย์ในเรื่อง The Story of My Experiments with Truth เมื่อปี ค.ศ.๑๙๒๕ (พ.ศ.๒๔๖๘) ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยโดยกรุณา-เรื่องอุไร กุศลาสัย

ในชื่อเรื่อง ข้าพเจ้าทดลองความจริงอัตชีวประวัติมหาตมาคานธีผลสรุปของผลงานชิ้นนี้กล่าวว่า ผู้ใหญ่ในทัศนะหรือวิสัยทัศน์ของท่านมหาตมาคานธี ประกอบด้วย บทที่ ๗ ประการ คือ

บทที่ ๑ คือ เล่นการเมืองโดยไม่มีหลักการ (Politics without principles)

บทที่ ๒ คือ หาความสุขสำราญโดยไม่ยั้งคิด (Pleasure without conscience)

บทที่ ๓ คือ ร่ำรวยเป็นนอกนิชฐ์โดยไม่ต้องทำงาน (Wealth without work)

บทที่ ๔ คือ มีความรู้มหาศาลแต่ความประพฤติไม่ดี (Knowledge without character)

บทที่ ๕ คือ ค้าขายโดยไม่มีหลักศีลหลักธรรม (Commerce without morality)

บทที่ ๖ คือ วิทยาศาสตร์เลิศล้ำแต่ไม่มีธรรมแห่งมนุษย์ (Science without humanity)

บทที่ ๗ คือ บูชาสูงสุดแต่ไม่มีความเสียสละ (Worship with sacrifice)

วิสัยทัศน์เด็กไทยในยุคโลกาภิวัตน์ : บทที่ ๗ ประการของเด็กไทย

จากผลการศึกษาวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ได้จัดทำโครงการวิจัยเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของเด็กไทยในปัจจุบันที่เป็นมุขกลับสะท้อนให้เห็นสภาพครอบครัวในสังคมไทยกำลังเสื่อมสุด ๆ เด็กหรือเยาวชนคนหนุ่มสาวของไทยเรากำลังว่าแห้วขาดความเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง และขาด



ความรักความอบอุ่นในครอบครัวโดยต่างพยายามดิ้นรนไขว่คว้าหาความต้องการให้คนบางคนเข้ามาแทนที่ความรักของบิดามารดา ผลสรุปของโครงการวิจัยนี้กล่าวไว้ว่าวิสัยทัศน์ของเด็กไทยประกอบด้วย บาบ ๗ ประการ เช่นเดียวกัน กล่าวคือ

بابข้อที่ ๑ ห่างบ้าน เด็กต่างจังหวัดส่วนใหญ่เข้ามาพักอาศัยอยู่ตามหอพักในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวนมากที่อยู่คนเดียว ห่างไกลพ่อแม่และมีอิสระมากเกินไป

بابข้อที่ ๒ ห่างวัด เด็กไทยสมัยนี้ไม่ค่อยเข้าวัด ทั้งนี้เพราะว่าทางภาคราชการขาดกุศโลบายในการที่จะนำคนเข้าวัด กล่าวคือ ขาดกลยุทธ์ในการดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าวัด

بابข้อที่ ๓ เด็กสมัยนี้โตในห้าง เด็กต่างจังหวัดจะโตในห้าง คือเลิกเรียนแล้วก็เดินในห้างสรรพสินค้ามากมายไปหมดในชุดนักเรียน นักศึกษา เด็กกรุงจะโตในรถ

بابข้อที่ ๔ แพ้ไม่เป็น สังคมไทยตอนนี้เป็นสังคมที่ไปเน้นว่าต้องชนะกัน กลายเป็นสังคมแข่งขันกัน และขณะเดียวกันก็มีสภาพเป็นสังคมเอื้ออาทรไปหมดทุกอย่างไปแล้ว พอแพ้

ไม่เป็น แล้วก็เกิดอาการผิดหวังไม่ได้เลยแม้แต่ชนิดเดียว

بابข้อที่ ๕ สื่อมวลชนชอบเสนอความรุนแรง ทั้งในภาพยนตร์ ละคร หนังสือพิมพ์ ต่างเสนอภาพความรุนแรงมีทุกวันและซึมซับไปในจิตใจเด็ก

بابข้อที่ ๖ ระบบการศึกษาทุกวันนี้รังแกเด็ก ทำให้เด็กมีความเครียด เด็กเรียนดีเรียนเก่ง จะได้รับการสนับสนุน แต่เด็กที่เรียนไม่ดีจะถูกกละเลย ซึ่งมุมกลับต้องส่งเสริมคนเรียนไม่เก่ง เพราะเด็กที่เรียนดี เรียนเก่งเอาตัวรอดได้

بابข้อที่ ๗ บ้านเรามีสถานเริงรมย์มากมายเหลือเกิน ทั้งผับ ทั้งเเชค คาราโอเกะ อาบอบนวด แต่ปริมาณสนามฟุตบอลเด็กเล่นห้องสมุด มีปริมาณน้อยมาก ทำให้เด็กวัยรุ่นทั้งต่างจังหวัดและเมืองกรุงมีแต่ความเพ้อฝัน เพราะธรรมชาติพื้นฐานที่ห่างบ้านเกิด ห่างพ่อ ห่างแม่ ขาดความรัก ความอบอุ่น จิตใจว้าเหว่ และขาดความสนใจจากสังคมรอบด้าน ทำให้เด็กเหล่านี้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกนอกกลุ่มนอกทาง เมื่อใครก็ตามเมื่อเข้ามาเป็นวีรบุรุษของตัวเองซึ่งเป็นการสะท้อนครอบครัวไทยกำลังจะเสื่อมทรุดลงไปเรื่อยๆ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลผลการศึกษาวิจัยในเรื่องวิสัยทัศน์ผู้ใหญ่กับเด็กหรือเยาวชนไทยดังกล่าวข้างต้น ดูเหมือนเป็นเหรียญสองด้าน กล่าวคือ

หัวต้องสายกับหางต้องกระดิก จึงไปด้วยกันได้ ซึ่งสามารถสะท้อนภาพให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ของผู้นำในยุคปัจจุบันและผู้นำในอนาคตข้างหน้าได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ก็เพราะว่าเด็กหรือเยาวชนในวันนี้ก็คือผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า ผู้นำที่ดีต้องสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในสังคมไทยให้ได้เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความเป็นเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม คุณลักษณะผู้นำที่ดีในทัศนะของ ดร.ปรีดา พัฒนถาบุตร ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “ครูการเมือง มิใช่เท่าไรน้ำ” คือ ต้องมี ๔ H ได้แก่ ๑. Head ต้องเป็นพวกนักคิด ๒. Heart ต้องเป็นพวก دلใจคนทั่วไป ๓. Humanitarian ต้องเป็นพวกที่ น่าเชื่อถือ และ ๔. Hand ต้องเป็นพวกทำเป็นแบบจริงจัง ดังนั้น คนมหาดไทยมนุษย์พันธุ์พิเศษ จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกล ต้องคิดเป็นระบบ ไม่ใช่แยกส่วนแบบภาพจิกซอ (Jigsaw) และสามารถเข้าใจในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างฉับพลัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนา (CEO) จึงต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีและนำเอานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจังหวัดนั้น ๆ ด้วยกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่ชัดเจน สามารถบูรณาการแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของทุกส่วนราชการและองค์กรภาคเอกชนรวมพลังเพื่อแผ่นดิน สนองตอบนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ต้อง

เป็นเจ้าของภาพในขั้นต้นทุกเรื่อง และเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในจังหวัดของตนเอง แบบเบ็ดเสร็จเด็ดขาด เสมือนเป็นนายกรัฐมนตรีจังหวัด นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องเป็นนักบริหารมืออาชีพ บริหารงานแบบโปร่งใส ทำงานหนัก กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ และเป็นผู้นำที่กอร์ปด้วยคุณธรรม รวมตลอดทั้งมีความประพฤติที่เชื่อถือได้ ครองคน ครองงาน และครองตนได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีครอบครัวที่อบอุ่นและต้องมีความสามารถที่จะนำเอาศักยภาพจากทุกส่วนในพื้นที่มาใช้เพื่อสร้างความศรัทธาต่อประชาชน ดังปณิธานของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ประมุขเสนาบดีกระทรวงมหาดไทยว่า “เจ้าคุณ (ผู้ว่าราชการจังหวัด) อำนาจอยู่ที่ราษฎรเชื่อถือไม่ใช่ออยู่ที่พระแสงราชศาสตรา จะไปอยู่ที่ไหนก็ตาม ถ้าเจ้าคุณทำให้ราษฎรเชื่อถือด้วยความศรัทธาแล้ว ไม่มีใครถอดเจ้าคุณได้แม้ในหลวงเพราะท่านก็ทรงปรารถนาให้ราษฎรอยู่เย็นเป็นสุขเช่นเดียวกัน” อันเป็นอุดมการณ์และปรัชญาของคนมหาดไทยในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ตลอดกาลนานสืบจนถึงทุกวันนี้ สมดังบทพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ว่า

“ ความรู้คู่เปรียบด้วย กำลังกายเฮย
สุจริต คือ เกราะบัง ศาสตร์พร้อม

ปัญญา ประดุจดั่ง อาวุธ

คุณสมบัติต่างโล่ป้อง อาจแกล้าวกลางสนาม”

คำวินิจฉัยศาลปกครอง

กรณีสิทธิ เบิกค่า

เข้าบ้าน ข้าราชการ



ศิริ มีแสงสกุล*

พระราชกฤษฎีกาค่าเข้าบ้านข้าราชการฯ มีหลักการสำคัญ คือ การให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการผู้ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย อันเนื่องมาจากทางราชการเป็นเหตุ (ทางราชการมีคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่^๑) โดยให้ข้าราชการดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าเข้าบ้านข้าราชการโดยได้รับความช่วยเหลือตามความเป็นจริง (อย่างสูงไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเข้าบ้านข้าราชการท้ายพระราชกฤษฎีกาฯ) เว้นแต่^๒

(๑) ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้อยู่แล้ว

(๒) มีเคหะสถานของตนเอง หรือของสามีหรือภริยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่

(๓) ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก หรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่

(๔) ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ตามคำร้องขอของตนเอง

(๕) เป็นข้าราชการวิสามัญ

โดยข้าราชการดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับเงินค่าเข้าบ้านข้าราชการก็ต่อเมื่อข้าราชการผู้นั้นได้รายงานตัวเพื่อเข้ารับหน้าที่และได้เข้าบ้านอยู่จริง^๓

นอกจากนี้ พระราชกฤษฎีกาค่าเข้าบ้านข้าราชการฯ ยังให้สิทธิข้าราชการผู้มีสิทธิได้รับค่าเข้าบ้านข้าราชการ มีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านที่ค้างชำระอยู่ในท้องที่ที่ไปประจำ

* พนักงานคดีปกครอง สำนักส่งเสริมงานคดีปกครอง สำนักงานศาลปกครอง

^๑ “ท้องที่” หมายความว่า กรุงเทพมหานคร อำเภอ กิ่งอำเภอ หรือท้องที่ของอำเภอและหรือกิ่งอำเภอที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดให้เป็นท้องที่เดียวกัน (บทนิยามในมาตรา ๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเข้าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗)

^๒ มาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเข้าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาฯ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑)

^๓ มาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเข้าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗

สำนักงานใหม่ มาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการได้ ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อทางราชการต้องเสียเงินค่าเช่าบ้านให้แก่ข้าราชการแล้ว ก็ควรให้ข้าราชการมีโอกาสเลือกที่จะนำเงินดังกล่าวไปเช่าบ้าน หรือเช่าซื้อบ้านหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านได้ อันเป็นการจูงใจให้ข้าราชการได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยมีเงื่อนไข ดังนี้^๔

(๑) ตนเอง และสามีหรือภริยา ได้ทำการผ่อนชำระค่าเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านอยู่เพียงหลังเดียวในท้องที่นั้น

(๒) จะต้องเป็นการผ่อนชำระค่าเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้กับสถาบันการเงิน หรือกับรัฐวิสาหกิจ หรือสหกรณ์ที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการเคหะ ทั้งนี้ ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด หรือเป็นการผ่อนชำระเงินกู้กับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และสัญญาเช่าซื้อหรือสัญญาเงินกู้จะต้องได้รับความเห็นชอบตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) จะต้องไม่เคยใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้สำหรับบ้านหลังหนึ่งหลังใดในท้องที่นั้นมาแล้ว เว้นแต่จะเป็นกรณีที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปรับราชการในท้องที่นั้นอีก และเป็นการใช้สิทธินำหลักฐาน

การชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้ตามที่ได้เคยใช้สิทธิมาแล้ว

แม้ต่อมา ข้าราชการที่ใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้มาเบิกค่าเช่าบ้านดังกล่าว ได้รับแต่งตั้งให้ไปรับราชการในท้องที่อื่น ซึ่งข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการ กล่าวคือ ทางราชการไม่ได้จัดที่พักอาศัยให้ หรือไม่มีเคหสถานของตนเอง หรือของสามีหรือภริยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ หรือไม่ใช่ท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรกหรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ หรือไม่ได้รับคำสั่งให้ไปประจำสำนักงานใหม่ตามคำร้องขอของตนเอง ข้าราชการดังกล่าวก็ยังมีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่เดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่ใหม่ได้^๕ โดยไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของการมีสิทธิได้รับเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ

ข้อเท็จจริง

ผู้ฟ้องคดีเริ่มรับราชการครั้งแรกในท้องที่อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีไปดำรงตำแหน่งใน

^๔ มาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ (แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาฯ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๕)

^๕ มาตรา ๑๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗

ท้องที่อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยผู้ฟ้องคดีได้รับอนุมัติให้ใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่อำเภอบางแพมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ หลังจากนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดีไปดำรงตำแหน่งในท้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม โดยผู้ฟ้องคดีไม่ได้เช่าบ้านหรือพักอาศัยบ้านผู้อื่นในท้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงครามแต่อย่างใด และได้รับอนุมัติให้ใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่อำเภอบางแพมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงครามได้ แต่ต่อมา ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดแจ้งให้ผู้ฟ้องคดีงดเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ โดยอ้างแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๓๐.๓/ว ๗๓ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๔ และหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๕๓๐.๓/๒๗๒๖๙ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๔ ที่ว่า ข้าราชการซึ่งจะสามารถใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่ใหม่ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ นั้น จะต้องเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่ใหม่ตามมาตรา ๗ และมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวด้วย คือ ต้องได้รับคำสั่งให้ไปประจำต่างท้องที่ และ

ได้มีการรายงานตัวและเช่าบ้านอยู่จริง

ผู้ฟ้องคดีจึงขอให้ศาลปกครองสั่งให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวเพื่อให้ผู้ฟ้องคดีได้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการต่อไป

คำวินิจฉัย

ผู้ฟ้องคดีได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งในท้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงครามโดยผู้ฟ้องคดียังคงอยู่อาศัยในบ้านหลังที่ใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระค่าผ่อนชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ ไม่ได้เช่าบ้านหรือพักอาศัยอยู่ในบ้านของผู้อื่นในท้องที่ที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่แต่อย่างใด และไม่ปรากฏว่าทางราชการได้จัดที่พักให้อยู่อาศัย หรือมีเคหสถานของตนเอง หรือสามีหรือภริยาที่พออาศัยอยู่ร่วมกันได้ในท้องที่ใหม่ หรือคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งในท้องที่ใหม่เกิดจากคำร้องของผู้ฟ้องคดีเอง ผู้ฟ้องคดีจึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการตามมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ ดังนั้น ผู้ฟ้องคดีจึงมีสิทธินำหลักฐานค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่อำเภอบางแพมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงครามได้ตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

การที่ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดมีคำสั่งให้ระงับการใช้สิทธิของผู้ฟ้องคดีโดยให้งดนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่อำเภอบางแพมา

เบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการห้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงคราม โดยอ้างหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๓๐.๓/ว ๗๓๖ และหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๕๓๐.๓/๒๗๒๖๙๖ นั้น แนวทางปฏิบัติดังกล่าวที่กำหนดว่าข้าราชการซึ่งจะมีสิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่เดิมมาเบิกในท้องที่ใหม่จะต้องมีการเช่าบ้านอยู่จริงตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ เป็นแนวปฏิบัติที่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติแห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว เนื่องจากมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการกรณีข้าราชการเช่าซื้อบ้านหรือผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านแยกต่างหากไว้เป็นการเฉพาะจากการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ

ในกรณีการเช่าบ้านอยู่อาศัย โดยกำหนดให้อยู่ภายใต้บังคับมาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติค่าเช่าบ้านข้าราชการฯ ดังนั้นจึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์ในมาตรา ๑๓ ดังกล่าวมาใช้บังคับในกรณีที่ข้าราชการนำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่ใหม่ได้

คำสั่งของผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดที่ให้ระงับการใช้สิทธิของผู้ฟ้องคดีโดยให้งดการนำหลักฐานค่าผ่อนชำระเงินกู้ในท้องที่อำเภอบางแพมาเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการในท้องที่อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดดังกล่าว (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๓๘/๒๕๔๖)

ความเคลื่อนไหว ด้านกำลังคน ภาครัฐของ อังกฤษ



มหาวิทยาลัยเกริกฯ*

รัฐบาลอังกฤษเพิ่มจำนวนข้าราชการ

ขณะนี้รัฐบาลอังกฤษกำลังรับสมัครคนมาบรรจุเป็นข้าราชการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งคาดว่าจะมีอัตราเพิ่มสูงกว่าอัตราเพิ่มกำลังคนของภาคธุรกิจเอกชนถึงสี่เท่า

ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากการที่ภาครัฐยังขาดอัตรากำลังคนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะกำลังคน ในด้านการแพทย์ พยาบาล ตำรวจ ครูและตำแหน่งทั่วไป โดยจะรับสมัครเป็นจำนวนทั้งสิ้น ๘๖,๐๐๐ ตำแหน่ง การรับสมัครข้าราชการเพิ่มขึ้นดังกล่าว จะมีผลให้ข้าราชการอังกฤษทั่วประเทศมีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๕.๓ ล้านคน นับเป็นจำนวนที่สูงที่สุดในรอบ ๘ ปี ทั้งนี้นับตั้งแต่ปี ๑๙๙๘ เป็นต้นมาจนปัจจุบัน รัฐบาลอังกฤษได้เพิ่มตำแหน่งในภาครัฐ เป็นจำนวนสูงถึง ๓๕๕,๐๐๐ ตำแหน่ง

แม้ว่ากำลังคนภาครัฐจะเพิ่มขึ้น แต่เมื่อเทียบสัดส่วนกับจำนวนกำลังคนในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมแล้วพบว่ากำลังคนภาครัฐเป็นเพียงหนึ่งในห้าของกำลังคนในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

ระหว่างเดือนมิถุนายน ๒๐๐๑ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๐๐๒ กำลังคนภาครัฐเพิ่มขึ้นจากช่วงก่อน ร้อยละ ๑.๗ และระหว่างเดือนมิถุนายน

๒๐๐๒ ถึงเดือนมิถุนายน ๒๐๐๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๒.๓ (เฉพาะเดือนมิถุนายน ๒๐๐๓ มีอัตราเพิ่มสูงถึงร้อยละ ๕.๑) หรือเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ ๒.๐ ในรอบสองปี ที่ผ่านมา ในขณะที่ในภาคธุรกิจเอกชนการเพิ่มของอัตรากำลังคนมีสัดส่วนน้อยกว่า กล่าวคือในรอบปี ๒๐๐๑ กำลังคนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑ และในรอบปี ๒๐๐๒ กำลังคนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๔ หรือเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๐.๑๖ ในรอบสองปีที่ผ่านมา

จากการวิจัยของ European Central Bank พบว่า แม้ว่าการทำงานของภาครัฐของอังกฤษโดยเฉลี่ยจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าภาครัฐของประเทศต่างๆ ในยุโรป แต่ก็มีประสิทธิภาพน้อยกว่าการทำงานของภาครัฐของสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่นและออสเตรเลีย

พรรคอนุรักษนิยมซึ่งเป็นพรรคฝ่ายค้านได้โจมตีว่า การที่รัฐบาลเพิ่มอัตรากำลังคนในภาครัฐนั้น ไม่ได้ทำให้การบริการประชาชนดีขึ้นแต่อย่างใด หากแต่เป็นการนำภาษีของประชาชนไปใช้ อย่างไม่เกิดประโยชน์ รวมทั้งรัฐบาลยังไม่อาจแก้ปัญหาทางสังคมหลายอย่างได้ เช่น เวลานี้ มีผู้ป่วยที่กำลังรอรับการรักษาจากโรงพยาบาลของรัฐเป็นจำนวนล้านๆ คน

* อัครราชทูตการศึกษา ประจำกรุงลอนดอน

อาชญากรรมก็เพิ่มขึ้น รวมทั้งอัตราการหนีโรงเรียนของนักเรียนก็สูงขึ้นด้วย

นักเศรษฐศาสตร์บางคนมองว่าการกระทำดังกล่าวของรัฐบาล แม้ว่าจะเป็นกลยุทธ์ประการหนึ่งที่จะทำให้มีการใช้จ่ายเงินของประเทศเพื่อให้เศรษฐกิจเกิดการลอยตัว แต่ก็มีข้อที่น่าเป็นห่วงอยู่เหมือนกัน หากรัฐบาลมีการใช้จ่ายเงินมากเกินไปอย่างไม่ระมัดระวังอาจต้องมีการเก็บภาษีมากขึ้น การจ้างงานอาจขาดความคล่องตัวและภาวะการว่างงานอาจจะมีมากขึ้นด้วย

หนึ่ง ในภาพรวมของสภาพการมีงานทำของคนอังกฤษ พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยตัวเลข ณ เดือนมิถุนายน ๒๐๐๓ คนอังกฤษในวัยแรงงาน มีงานทำร้อยละ ๗๔.๗ ซึ่งเป็นอัตราที่สูงที่สุดในโลกรองจากเดนมาร์คและเนเธอร์แลนด์

การแก้ปัญหาการขาดแคลนครูสอนในระดับโรงเรียน

ในปี ๒๐๐๔ รัฐบาลอังกฤษจะดำเนินโครงการผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลน โดยมีเป้าหมายว่า นักศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรีหรือมหาภาคต้องการจะเป็นครูสอนในโรงเรียนของรัฐ รัฐบาลจะออกค่าใช้จ่ายในการเข้ารับการศึกษาเป็นครูให้สัปดาห์ละ ๑๕๐ ปอนด์ ทั้งนี้รัฐบาลเน้นเฉพาะการเป็นครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเท่านั้น ได้แก่ สาขาวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สำหรับนักศึกษาที่อยู่ในข่ายที่จะเข้ารับการศึกษาเพื่อเป็นครูด้านคณิตศาสตร์และ

วิทยาศาสตร์ได้ต้องเป็นนักศึกษาที่จบในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ สำหรับหลักสูตรการอบรมนั้น นักศึกษาจะได้รับการอบรมในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็นเวลาหกเดือน จากนั้น ก็จะได้เข้าไปทำงานเป็นครูในโรงเรียนต่างๆต่อไปทันที

ในอดีตที่ผ่านมา ผู้ที่จะเป็นครูในวิชาคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ ต้องจบการศึกษาในด้านดังกล่าวเท่านั้น แต่ด้วยเหตุที่เกิดสภาพการขาดแคลนครูในปัจจุบัน รัฐบาลจึงผ่อนปรนรับผู้ที่จบด้านอื่น จากตัวเลขปัจจุบันพบว่าครูที่กำลังฝึกหัดที่จะเป็นครูด้านคณิตศาสตร์มีจำนวนต่ำกว่าเมื่อหกปีก่อนอยู่ถึง ๓๒๐ คน

รัฐบาลอังกฤษยังมีแผนที่จะดำเนินโครงการฝึกบัณฑิตจบใหม่ ให้มาเป็นครูในสาขาเคมีในปี ๒๐๐๕ ด้วย โดยคาดว่าในท้ายที่สุด จำนวนครูตามโครงการนี้ในสามสี่สาขาดังกล่าวก็จะทบทวีจำนวนมากขึ้นๆ ในแต่ละปีตกปีละประมาณ ๖๐๐ คน

อีกโครงการหนึ่งที่รัฐบาลอังกฤษจะเริ่มดำเนินการในช่วงอีสเตอร์ปี ๒๐๐๔ คือการเปิดโอกาสให้ผู้ที่กำลังรับการฝึกอบรมเป็นครูด้านภาษาต่างประเทศหนึ่งภาษา (เช่น อิตาลี สเปน) สามารถเรียนภาษาต่างประเทศได้อีกหนึ่งภาษา เช่น ฝรั่งเศส ซึ่งในระหว่างการอบรมดังกล่าว จะให้นักศึกษาได้เดินทางไปฝรั่งเศสเป็นเวลาสองสัปดาห์เพื่อพัฒนาภาษาฝรั่งเศสให้เต็มที่ โดยรัฐบาลอังกฤษจะออกค่าใช้จ่ายใน

การฝึกอบรมให้สัปดาห์ละ ๑๕๐ ปอนด์เช่นกัน

ในระหว่างที่ยังไม่สามารถหาคนมาเป็นครูในสาขาขาดแคลนได้ตามความจำเป็นสำหรับช่วงเปิดเทอมเดือนกันยายน ๒๐๐๓ นี้ รัฐบาลอนุญาตให้โรงเรียนใช้บุคลากรที่ไม่ได้ฝึกหัดมาเป็นครูไปพลางก่อน

นอกจากการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูดังกล่าวข้างต้นแล้ว ก่อนหน้านี้รัฐบาลอังกฤษก็ได้ดำเนินโครงการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาขาดแคลน ด้วยการเพิ่มเงินพิเศษให้แก่ครูในสาขาดังกล่าวเป็นเงินรายปี ๆ ละ ๔,๐๐๐ ปอนด์ ซึ่งก็ยังไม่ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้นัก

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาขาดแคลนในมหาวิทยาลัย

สำหรับอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน ได้เกิดสภาพการขาดแคลนในหลายสาขาวิชา รัฐบาลอังกฤษได้จัดสรรเงินจำนวน ๒๐ ล้านปอนด์ เพื่อจ่ายเงินเพิ่มพิเศษให้กับผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นอาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลนในช่วงสามปี

การดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลนตามโครงการนี้มีแนวทางดังนี้

- จะเริ่มต้นตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๔๖ เป็นต้นไป

- จ่ายเงินเพิ่มพิเศษแก่ผู้ได้รับการบรรจุ

เป็นอาจารย์ใน ๖ สาขาวิชา ได้แก่ การศึกษาคอมพิวเตอร์ บริหารธุรกิจ (บัญชี การเงินการคลัง เศรษฐศาสตร์ และกฎหมาย) คณิตศาสตร์ วิศวกรรม และแพทย์

- ผู้สอนตามสัญญาจ้างระยะสั้นและผู้สอนรายชั่วโมง ไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามโครงการนี้

- ผู้ได้รับการบรรจุเป็นอาจารย์ตามโครงการนี้ จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษจำนวน ๙,๐๐๐ ปอนด์ นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ โดยจ่ายให้ในปีแรก ๔,๐๐๐ ปอนด์ ปีที่สอง ๓,๐๐๐ ปอนด์และปีที่สาม ๒,๐๐๐ ปอนด์

ทั้งนี้ หลายมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนงบประมาณดังกล่าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ เช่น มหาวิทยาลัย Warwick ได้รับการจัดสรรเงินดังกล่าวเป็นจำนวน ๒๗๕,๐๐๐ ปอนด์

อย่างไรก็ดี มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีความเห็นว่า รัฐบาลควรจัดสรรเงินให้มหาวิทยาลัยดำเนินการตัดสินใจด้วยตนเองว่ามหาวิทยาลัยควรจ่ายเงินเพิ่มพิเศษนี้ให้แก่อาจารย์ในสาขาใด เพราะบางสาขาก็จำเป็นต้องใช้เงินเพื่อดึงดูดอาจารย์เช่นกัน เช่น สาขาพยาบาล หรือแม้แต่นักงานในตำแหน่งที่ทำการสนับสนุนการเรียน การสอน มหาวิทยาลัยหลายแห่งก็มีสภาพขาดแคลนบุคลากรเหล่านี้

ที่มา The Independent, August ๒๐๐๓

The Times Higher, August ๒๐๐๓

อะไร ที่ไหน เมื่อไร

จากภาครัฐสู่โลกธุรกิจ ทางเลือกใหม่ให้ชีวิต



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และนายปัญญา นีรันดร์กุล เข้าพบ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เพื่อบันทึกข้อตกลงในหัวข้อ “จากข้าราชการ สู่ความเป็นหนึ่งทางธุรกิจ” เพื่อฉายในงาน จากภาครัฐสู่โลกธุรกิจ : ทางเลือกใหม่ให้ชีวิต



นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี ให้เกียรติเป็นประธานเปิดงานและสนทนาเรื่อง “สร้างความก้าวหน้าให้ชาติไทยได้ แม้ไม่ได้เป็นข้าราชการ”



นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. ร่วมแถลงข่าวการจัดงาน เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๔๗ ณ สำนักงาน ก.พ.



สำนักงาน ก.พ. จัดมหกรรม “จากภาครัฐสู่โลกธุรกิจ : ทางเลือกใหม่ให้ชีวิต” เมื่อวันที่ ๑๗ - วันอาทิตย์ที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๗ ณ สกายฮอลล์ ชั้น ๓ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว เพื่อแนะนำการประกอบธุรกิจให้ข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจแก่ข้าราชการที่จะสมัครเข้าโครงการ “ทางเลือกใหม่ให้ชีวิต” ตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีข้าราชการและประชาชนสนใจเข้าร่วมงานตลอด ๒ วัน กว่า ๑๐,๐๐๐ คน

สู่ทางธุรกิจ



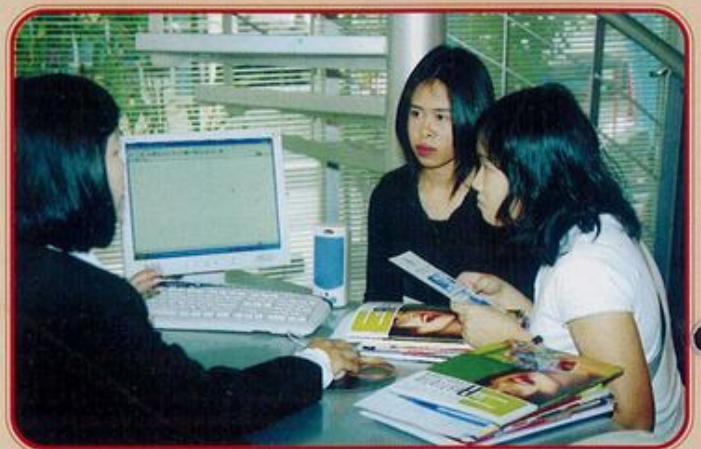


พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๔๖ ในประเด็นเรื่องสำนักงาน ก.พ. กับยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๖



เมื่อวันอาทิตย์ที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๔๗ นายวิชณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิด “ศูนย์แนะแนวการศึกษาต่อต่างประเทศ สำนักงาน ก.พ.”

ณ สยามสแควร์ ซอย ๗ (ข้างสถานีตำรวจย่อยปทุมวัน) โดยมีนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. พร้อมด้วยคณะผู้บริหารให้การต้อนรับ ทั้งนี้ ศูนย์แนะแนวฯ ของสำนักงาน ก.พ.ดังกล่าว เปิดบริการให้คำปรึกษาเรื่องการศึกษต่อต่างประเทศทุกประเทศ ทุกวัน ระหว่างเวลา ๑๐.๐๐-๑๘.๐๐ น. โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใดๆ





พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มกราคม ๒๕๔๗ ในประเด็นเรื่อง “งานในราชสำนัก” ณ สำนักพระราชวัง ในโอกาสนี้ได้ชมนิทรรศการ ผลิตภัณฑ์ของสำนักพระราชวัง เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๗



เมื่อวันอังคารที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และ นายมนู เลียวไพโรจน์ ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ร่วมลงนามในพิธีลงนามความร่วมมือในการทดสอบระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ในกระทรวงอุตสาหกรรม นับเป็นก้าวแรกของการนำระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่มาใช้ในราชการพลเรือน ทั้งนี้ การทดสอบ

ดังกล่าวมีระยะเวลา ๓ เดือน นับตั้งแต่เดือนมกราคม-มีนาคม ๒๕๔๗ เพื่อทดลองความเป็นไปได้และปรับปรุงแก้ไขก่อนใช้จริง และหากระบบที่ออกแบบใหม่นี้ประสบความสำเร็จก็จะนำไปเป็นต้นแบบสำหรับขยายผลไปใช้ในส่วนราชการอื่นต่อไปในอนาคต



เมื่อวันพุธที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. จัดเวทีระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบวินัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ ณ โรงแรมอินมา

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และ รศ.ดร.รัชชัย สุมิตร อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ก.พ. และศูนย์การศึกษาต่อเนื่องแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนิน “โครงการอบรมบุคลากรภาครัฐผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)” โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย



ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน ๒๕๔๗ โดยจะเปิดอบรมหลักสูตร Microsoft Office 2000 หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน และหลักสูตรการเขียนโครงการและการศึกษาความเป็นไปได้ โดยแต่ละวิชาสามารถรองรับผู้เข้าอบรมได้ประมาณ ๑,๐๐๐ คน

จากภาพสู่ข่าว

สำนักงาน ก.พ. กับยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน

ฉัตรทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนวย

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๖ นายสีมา สีमानันท์ เลขาธิการ ก.พ. ได้นำเสนอประเด็น เรื่อง สำนักงาน ก.พ. กับยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ซึ่งพอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ภารกิจการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๒ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๗ เพื่อเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีหน้าที่ในการเลือกสรรคนดีคนเก่งเข้ามาในระบบราชการ แล้ววางกลไกในการบริหารคนให้เป็นไปตามระเบียบวินัย นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ดูแลนักเรียนทุนรัฐบาล และทุนเล่าเรียนหลวง ที่ไปศึกษาในต่างประเทศด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้เพื่อให้ระบบราชการแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถจริงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ สถาบันพัฒนาข้าราชการ

พลเรือนถือกำเนิดขึ้น เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการอย่างต่อเนื่อง

ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ประเทศทั่วโลกหันมาแข่งขันกันทางเศรษฐกิจ โดยอาศัยความได้เปรียบทางเทคโนโลยีและยุทธศาสตร์การบริหาร ประกอบกับวิกฤตเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปี ๒๕๔๐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับประชาชน ทำให้ทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่าระบบราชการไทยและบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องปรับบทบาทหน้าที่และวิธีการทำงานครั้งใหญ่ ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทัศนคติ ความรู้ และทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการสามารถปลดปล่อยศักยภาพการทำงานช่วยกันสร้างสรรค์ความเจริญให้ประเทศได้เต็มที่ สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดพันธกิจไว้ ๓ ข้อ ดังนี้

๑. พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนในราชการพลเรือน (Human Resource Management System)

๒. มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการ

พลเรือนให้มีสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้
อย่างมืออาชีพ (Human Resource Development)

๓. พัทธกษาระบบคุณธรรมในราชการ
พลเรือน (Merit Protection)

และเพื่อให้การทำงานบรรลุผลตามพันธกิจ
ทั้ง ๓ ประการ สำนักงาน ก.พ.จึงได้กำหนด
ยุทธศาสตร์ การทำงานไว้ ๖ ประการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาคุณภาพ
กำลังคนภาครัฐ

* พัฒนาระบบและวิธีการสรรหาโดย
ยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based) และ
ยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ

* สร้างและบริหารจัดการฐานข้อมูล
กำลังคนภาครัฐ (HR Inventory/HR Information
System-HRIS)

* วางระบบการพัฒนาสมรรถนะ
ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ทุกกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

* ปรับระบบการจัดสรรทุนรัฐบาลใหม่
เพื่อให้ราชการไทยพัฒนาความคิด ความรู้
ประสบการณ์ที่หลากหลาย และการกระจายทุน
จะช่วยกระตุ้นให้เยาวชนไทยทั่วประเทศ แข่งขัน
กันเรียนรู้ให้ทันโลก สรรหาและพัฒนาผู้มี
ศักยภาพสูง ผู้นำและนักบริหารในราชการ
เพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถ
สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้ พัฒนาเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติ ส่วนใหญ่ โดยใช้เทคนิควิธีการสมัยใหม่
เช่น การฝึกอบรมทางไกล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บริหารใช้กำลังคนภาค
รัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

* พัฒนาระบบข้อมูลทรัพยากรบุคคล
จัดทำยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลฝ่ายพลเรือน

* ปรับขนาดกำลังคนภาครัฐให้เหมาะสม
กับยุทธศาสตร์ประเทศ

* ปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่ง
และค่าตอบแทนฝ่ายพลเรือน

* ปรับปรุงระบบบริหารกำลังคนให้เอื้อ
ต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

* ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาครัฐ ให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว โดยยึดหลัก
สมรรถนะ และหลักผลงาน

* วางระบบจ้างงาน และวิธีปฏิบัติงาน
ที่หลากหลายรูปแบบ

* ติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
ภาครัฐฝ่ายพลเรือน

* พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติ
งาน และผลงานของบุคคลที่สอดคล้องกับการ
บริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์

* ปรับปรุงกฎ ระเบียบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการใช้กำลังคนให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด

* สร้างระบบข้าราชการประสิทธิภาพสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็ง
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการ
จังหวัดและหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ

* ลดหย่อนกฎ ระเบียบ มอบอำนาจ และกระจายอำนาจให้ส่วนราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานเอง ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

* สนับสนุน ให้คำปรึกษาแนะนำ และพัฒนาขีดความสามารถ และสร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจังหวัด หน่วยงานในต่างประเทศ และหน่วยงานภาครัฐอื่น

* สร้างกรอบ แนวทาง และระบบการติดตาม ประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ จังหวัด และหน่วยงานในต่างประเทศ

* สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

* ปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ให้ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ได้อย่างคล่องตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาคุณธรรมและสร้างราชการใสสะอาด

* วางกรอบพฤติกรรม เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของข้าราชการ

* วางระบบป้องกันการกระทำผิดทางวินัย สร้างระบบคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐ

* กำหนดโครงสร้าง กลไก วิธีดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และขอความเป็นธรรมที่เป็นระบบเปิด โปร่งใส รวดเร็ว และให้มีมาตรฐานเดียวกัน สำหรับกำลังคนภาครัฐ

* พิทักษ์สิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี

* ดูแลให้เกิดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการตามหลักของระบบคุณธรรม

* ส่งเสริมและพัฒนาทัศนคติของเจ้าหน้าที่ให้ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ ร่วมมือกันเป็นทีม สุจริตโปร่งใส และทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารทรัพยากรบุคคลระบบเปิด

* วางระบบการสรรหา แต่งตั้งข้าราชการทุกระดับให้เป็นระบบเปิด โดยเริ่มจากตำแหน่งระดับสูง

* วางระบบการสรรหา และแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและเอกชน

* นำระบบนักบริหารระดับสูงให้สามารถเลือกผู้บริหารที่ผ่านการพัฒนามาแล้ว

* นำระบบพนักงานสัญญาจ้างมาใช้ เพื่อให้ระบบราชการสามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรบุคคลภายนอกระบบราชการได้อย่าง

กว้างขวางและเป็นการกระตุ้นให้มีการแข่งขัน เพื่อให้สร้างผลงานมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเข้มแข็งของสำนักงาน ก.พ.

* เร่งพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและพัฒนาศักยภาพของสำนักงาน ก.พ. ในการวิเคราะห์ วิจัย สารสนเทศ เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการทำงานตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

* วางแผนพัฒนาข้าราชการที่มีศักยภาพและมีผลสัมฤทธิ์สูง

* พัฒนาแผนกำลังคนและแนวทางการปฏิบัติการแต่งตั้งข้าราชการ

* ปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

* พัฒนาสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นองค์กรแห่งความรู้

* สร้างความร่วมมือและเครือข่ายการทำงาน

* เผยแพร่สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

* สนับสนุนแนะนำการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ และดูแลให้เกิดการบริหารงานโดยยึดหลักระบบคุณธรรมและคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นให้การบริหารบุคคลในราชการพลเรือนให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม มีการสรรหา

พัฒนา และดูแลคุณภาพชีวิตของข้าราชการให้ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งจะสร้างระบบราชการที่มีพลังผลักดันนโยบายรัฐบาลให้บรรลุผลและสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตให้ประชาชน

กลยุทธ์การบริหาร

สำนักงาน ก.พ. มีภารกิจหลักในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Management) เป็นแนวทางการนำไปสู่เป้าหมาย (HR Alignment) ๓ ประการ คือ

๑. การสรรหาและการพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการ (HR Capabilities Building)

๒. การพัฒนาสิ่งจูงใจของข้าราชการทั้งในเรื่องค่าตอบแทน เกียรติและศักดิ์ศรีคุณภาพชีวิต (HR Motivation)

๓. การกำหนดทิศทางการดำเนินงานของข้าราชการ (HR Direction Strategy) ให้การทำงานของข้าราชการเป็นพลังขับเคลื่อนที่แท้จริงตามแนวทางการบริหารยุคใหม่ มีความมุ่งมั่น มีความผูกพัน ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐบาล

ภารกิจสำคัญและเร่งด่วนของสำนักงาน ก.พ.

บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ในระยะเวลาที่ผ่านมา มีบทบาทในการปรับเปลี่ยนระบบ

ราชการมาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีการนำแนวคิดการบริหารจัดการแนวใหม่ที่เน้นภารกิจหลักโดยเฉพาะในระบบราชการมาใช้ ประกอบกับการจัดการกิจให้ตรงกับหน่วยงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับบทบาทมาเป็นมืออาชีพด้านคน ทำงานเกี่ยวกับคนภาครัฐ คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจหลักโดยยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. เน้นที่การบริหารคนทั้งการสรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์คนในภาคราชการ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในภารกิจสำคัญและเร่งด่วน ดังนี้

๑. การปรับปรุงระบบตำแหน่ง และปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน

หลักการใหม่ ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนจะเน้นที่สมรรถนะของบุคคล (Competency Based Management) ทำให้มีระบบการสรรหาคนคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ ในกลุ่มข้าราชการ การสร้างเงื่อนไขการตอบแทนที่น่าสนใจ เกิดการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งได้เอง

การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ให้มีกลุ่มตำแหน่งตามโครงสร้างงานเป็น ๔ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญระดับสูงซึ่งมีทั้งประเภทบริหาร ได้แก่ ปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี และประเภทเชี่ยวชาญ มีระบบการคัดสรรพัฒนาเข้าหลักสูตร เตรียมความพร้อม สามารถแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนราชการตามระบบเปิด

๒. กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ดูแลแก้ปัญหา จัดสรรทรัพยากร มี ๒ ระดับ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการในภูมิภาค มีระบบการสรรหาและพัฒนา

๓. กลุ่มผู้ปฏิบัติที่ใช้ความรู้ทักษะในวิชาชีพ (Knowledge worker) เป็นกลุ่มใหญ่ที่จะขับเคลื่อนงาน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีการสั่งการและควบคุมตามสายการบังคับบัญชา แบ่งชั้นงาน ๔ ระดับ ตามความรู้ความสามารถ ระดับความรับผิดชอบ และสมรรถนะ มีระบบการประเมินตลอดเวลาโดยผู้บังคับบัญชา สามารถเลื่อนระดับที่เลื่อนไหลไปถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ

๔. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนซึ่งวางระบบเป็นพนักงานราชการ แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

ประเภททั่วไป ได้แก่ กลุ่มงานสนับสนุนที่ไม่เข้าซ้อนกับหน้าที่ของข้าราชการหรืออาจจะเป็นงานของข้าราชการได้ แต่ต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามความจำเป็นและเร่งด่วนของงานและเป็นงานที่ไม่มีลักษณะการใช้อำนาจตามกฎหมาย

ประเภทพิเศษ ได้แก่ งานที่มีลักษณะที่ปรึกษาและงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญระดับสูงพิเศษ

ลักษณะการจ้างงานในรูปแบบของพนักงานราชการ จะยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน พนักงานราชการมีความมั่นคงในอาชีพ

ตามผลงานที่ผ่านการประเมิน ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนจะพิจารณาควบคู่ทั้งผลงานและประสบการณ์ การจ้างจะจ้างด้วยการใช้สัญญาโดยมีวาระของสัญญาไม่เกิน ๔ ปี แล้วแต่ภารกิจ แต่สามารถต่อสัญญาได้โดยไม่จำกัดวาระ

ระบบพนักงานราชการจะทำให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐมีความเข้มแข็งมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการร่วมคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ ได้ศึกษาวิเคราะห์ระบบลูกจ้างสัญญาจ้างเสนอคณะรัฐมนตรี โดยเป็นการสร้างระบบที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย ใช้คนน้อย แต่ประสิทธิภาพสูง เพื่อเป็นทางเลือกของการจ้างงานในภาครัฐที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว และให้ส่วนราชการมีอิสระในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้เอง เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนมีการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ระบบดังกล่าว ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้วอยู่ระหว่างการออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน

โดยกำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑.เงินเดือนพื้นฐาน (Basic Pay) เป็นส่วนที่ใช้คำนวณบำเหน็จบำนาญ ซึ่งได้กำหนดมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๗ ไม่ได้รับการปรับ เนื่องจากมีวิกฤตทางเศรษฐกิจ

๒.เงินเพิ่ม (Assignment Pay) คือ เงิน

ประจำสายอาชีพ ซึ่งจะมีความหลากหลาย อาจเป็นเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับวิชาชีพที่ขาดแคลน

๓.เงินเพิ่มเหตุพิเศษ เช่น ทำงานที่ไม่น่ารื่นรมย์ หรือได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในพื้นที่พิเศษ

๔.สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นส่วนที่ได้รับในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

๕.เงินเพิ่มตามผลงาน (Performance Pay) เป็นเงินค่าตอบแทน การปฏิบัติงานที่บรรลุตัวชี้วัดหลักของหน่วยงาน โดยปี ๒๕๔๕ รัฐบาลได้จัดสรรเงินให้จำนวน ๔,๕๐๐ ล้านบาท เป็นเงินเพิ่มตามผลงานให้ส่วนราชการที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน สำหรับในอนาคตจะมีเงินพิเศษตามสมรรถนะ (Competency Pay) เป็นค่าตอบแทนพิเศษตามระบบสากล ส่วนที่เพิ่มเติมจากระบบปัจจุบัน ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงถึงความสามารถพิเศษ

บัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการจะกำหนดให้มีความหลากหลายตามโครงสร้างของตำแหน่งรวม ๔ บัญชี ซึ่งจะเทียบเคียงกับเอกชน

๒.การบริหารทุนรัฐบาล

การบริหารทุนรัฐบาล เป็นภารกิจหลักตั้งแต่เริ่มแรกของสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบันเนื่องจากความรู้วิชาการ พัฒนาไปเร็วมากในทุกสาขาวิชา และสาขาที่เป็นสหวิทยาการ จึงต้องพัฒนาปรับปรุงการจัดสรรและบริหารทุนรัฐบาล

โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ พัฒนาความรู้ ทักษะ (Talents) พัฒนาความเป็นผู้นำ (Leader) พัฒนาความเป็นผู้บริหาร (Manager) กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ ประเภททุนที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ทุนช่างฝีมือ ที่ได้รับพระราชทานนามว่าทุนไทยพัฒน์ ที่จัดสรรให้กับนักเรียนจากต่างจังหวัด ต่อมา ได้พัฒนาเป็นทุนไทยพัฒน์ ๒ สำหรับผู้ด้อยโอกาส คือ เป็นนักเรียนจากต่างจังหวัดและมีฐานะยากจน ไม่สามารถทำสัญญากลับมารับราชการ ซึ่งต่อไป จะมีการพัฒนาขยายกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ทุนสำหรับข้าราชการไปศึกษาต่อ ในระดับปริญญาตรี-โท-เอก ต่อไปคนที่เข้ามาอยู่ในระบบจะได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาต่อ เช่น การเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหาร หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ นอกจากนี้ มีการกำหนดประเทศที่หลากหลาย นอกเหนือจากประเทศสหรัฐอเมริกาและยุโรป เช่น ประเทศจีน และประเทศในภูมิภาคอื่นที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการและเทคโนโลยีในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของประเทศไทย ได้รับการพัฒนาความรู้และวิทยาการจากแหล่ง สรรพวิทยาการอย่างหลากหลาย

๓. ภารกิจการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ. เป็นแกนนำในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยเน้นการพัฒนา คุณภาพคู่คุณธรรม มุ่งการพัฒนาที่ครบถ้วน

ทุกด้านทั้งความรู้ ทักษะ ค่านิยม และมอง ครบทุกกลุ่มเป้าหมาย ปัจจุบันสถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือนได้ดำเนินการทบทวน และ พัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ โดยเฉพาะวิชาการทาง การสร้างสมรรถนะใหม่ ๆ สำหรับข้าราชการทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง นักบริหารระดับ กลาง CIO จนถึงระดับผู้ปฏิบัติ การจัดหลักสูตร ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการเรียนทาง โกล มีผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก

ในด้านการพัฒนามาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ จรรยาบรรณของส่วนราชการต่าง ๆ และโครงการ ราชการไทยใสสะอาด ป้องกันการทุจริต

๔. การกระจายอำนาจการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการ

บทบาทและภารกิจการดำเนินงานของ สำนักงาน ก.พ. ทั้งหมด จะมีการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลให้กับส่วนราชการ ด้วยการ สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้ กับส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ. จะดำเนินการ เฉพาะการกำหนดกรอบวิธีการและวาง แนวทางการปฏิบัติในภาพรวม และจะได้ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ โดยลดกฎ ระเบียบให้เหลือเท่าที่จำเป็น มอบ อำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการ และปรับ บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ให้เน้นการแนะนำให้ คำปรึกษา และสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ให้ส่วนราชการดำเนินการได้เอง

รักษาคนดีไว้ใช้ในระบบราชการ

จากเวทีระดมความคิด อ.ก.พ. วินัย อุทธรณ์
และร้องทุกข์ ชนิษฐา สารพิมพ์

ยุทธศาสตร์หลักของสำนักงาน ก.พ. นอกจากจะเน้นการพัฒนาและวางระบบบริหาร “ทรัพยากรบุคคล” และการพัฒนา “คน” ในราชการให้มีสมรรถนะสูงแล้ว ยังเน้นการรักษา ระบบ “คุณธรรม” ในราชการพลเรือนซึ่งมี เป้าหมายสำคัญคือ “รักษาคนดีไว้ใช้ประโยชน์ ในระบบราชการ” นั่นเอง

เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๗ สำนักงาน ก.พ. นำโดย นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. ได้จัดเวทีเพื่อระดมความคิด เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์และ ร้องทุกข์ โดยมีอนุกรรมการข้าราชการพลเรือน (อ.ก.พ.) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวินัยฯ อุทธรณ์ฯ กฎหมาย และการรักษาระบบคุณธรรมเข้า ร่วมให้ความเห็นประมาณ ๒๕ คน ซึ่งมีสาระที่ น่าสนใจและสรุปความคิดเห็นจากเวทีระดม ความคิดมาให้คิดกันต่อดังนี้

จากการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. พบ ว่าสภาพทั่วไปก่อนการปรับปรุงระบบวินัยฯ มีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่หลายประการ เช่น ๑) การขาดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลเรื่อง วินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ไม่เท่าเทียมกัน ระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลในภาค ราชการด้วยตนเอง ๒) กระบวนการพิจารณา สอบสวนล่าช้า ๓) ข้อพิจารณากฎหมายใน

หลายมาตรายากแก่การเข้าใจ และไม่ชัดเจน ๔) การขาดผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการสอบสวน และ ๕) ผลกระทบใน ทางความซ้ำซ้อนหรือล้ากันในทางปฏิบัติ ระหว่างกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน และกฎหมายมหาชน

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงาน ที่มีภารกิจด้านการส่งเสริมวินัยและพิทักษ์ ระบบคุณธรรมจึงได้มอบให้สถาบันวิจัยและให้ คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทำการ ศึกษาวิจัย นำโดย รศ.ดร. ศุภชัย ยาวะประภาษ รศ.ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ เป็นผู้ร่วม ศึกษาในเรื่องนี้ ซึ่งผลการศึกษาทำให้ได้ข้อเสนอแนะทั้งในเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงกฎหมาย การปรับปรุงหน่วยงาน บริหารงานบุคคลด้านวินัยและหน่วยงานธุรการ ใหม่ การปรับปรุงฐานความผิดและสถานลงโทษ ทางวินัยกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้มีความ ชัดเจนและรวดเร็ว และปรับปรุงระบบอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเสนอทางเลือกให้มีองค์กร กลางบริหารงานบุคคลด้านวินัยแยกออกมาจาก คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นผู้ดำเนินการทางวินัยแทน โดยใช้ชื่อว่า “คณะกรรมการ วินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม” หรือ ก.พ.ค.

ระดม...ความคิดวินัย

การระดมความคิดในครั้งนี้ มีข้อพิจารณา ที่สำคัญคือ การเสนอให้มี “คณะกรรมการ

พิทักษ์ระบบคุณธรรม” เช่นเดียวกับคณะกรรมการ ก.พ. โดยมี สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการจำเป็นหรือไม่ ควรจะกำหนดคุณสมบัติคณะกรรมการอย่างไร รวมถึงอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการดำเนินการทางวินัย ควรจะเป็นอย่างไร เป็นต้น ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า ระบบวินัยในราชการพลเรือนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นระบบที่สร้างขึ้นมารองรับงานและคนทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเห็นว่าเรื่องวินัยของข้าราชการเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก ควรจะทำให้ข้าราชการทุกคนมีความเข้าใจในเรื่องวินัยง่ายขึ้น รวมทั้งมีการพัฒนาและให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการสร้างระบบนี้ด้วยตนเอง รวมทั้งมีการปลูกฝังจิตสำนึกเรื่องการรักษาคุณธรรม

ทางเลือก...องค์กรใหม่ทางวินัย

ในเรื่องขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลด้านวินัย ที่ประชุมแสดงข้อคิดเห็นว่า หากจะสร้างองค์กรใหม่ ควรคำนึงถึง “การสร้างการยอมรับเชื่อถือ” รวมทั้งคุณสมบัติของบุคคลทางวินัย “ต้องมีคุณธรรม มีเวลาเต็มที่” เพื่อให้เรื่องที่พิจารณาต่าง ๆ ออกมาอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม

ข้อสรุปในที่ประชุมครั้งนี้ ถือเป็นข้อคิดเห็นเบื้องต้น การปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ยังจะมีเวทีการระดมความคิด และนำเข้าสู่ที่ประชุม ก.พ. คงต้องติดตามกันต่อไป

ย้อน...รอยอดีต “ระบบวินัย” ในราชการพลเรือน

โดยสรุประบบวินัยในราชการพลเรือน เริ่มตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับแรกเริ่มใช้ใน ปี พ.ศ. ๒๔๗๑ มีอำนาจการตรวจสอบอยู่ที่ ก.พ.

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ ได้มีการปรับปรุงระบบให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) สอบสวนกรณีผิดวินัยร้ายแรงแล้วแจ้งให้เจ้ากระทรวงลงโทษตามมติ ก.พ. ปี พ.ศ. ๒๔๘๒ มีการลดอำนาจ ก.พ. โดยให้ ก.พ. พิจารณาเฉพาะข้าราชการชั้นเอกและชั้นพิเศษส่วนชั้นโท ชั้นตรี ชั้นจัตวา ให้ (อ.ก.พ.) กระทรวง/กรม/จังหวัด เป็นผู้พิจารณา ถ้าเห็นว่าควรไล่ออก ให้เจ้ากระทรวงหรืออธิบดีสั่งตามนั้น

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีการนำระบบจำแนกตำแหน่งมาใช้ในราชการพลเรือน ระบบวินัยเปลี่ยนหลักการเกี่ยวกับองค์กรพิจารณา โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องนำเสนอ อ.ก.พ.

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ มีการแยกกระบวนการพิจารณาทางวินัยได้ ๒ กรณี ได้แก่ กรณีผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง : ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนตามวิธีการที่เห็นสมควรแล้วส่งลงโทษ ลดโทษ ยุติเรื่องแล้วรายงานตามลำดับชั้น อีกกรณี คือ กรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรง : ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วเสนอตามลำดับชั้น

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง “โครงการทางเลือกใหม่ให้ชีวิต”

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณารับทราบ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง “โครงการทางเลือกใหม่ให้ชีวิต” ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอต่อคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รับไปดำเนินการต่อไป โดย ก.พ. มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

๑.สำนักงาน ก.พ. จะต้องเร่งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการรับทราบรายละเอียดต่าง ๆ ของมาตรการดังกล่าวโดยเร็ว เนื่องจากข้าราชการจำนวนมาก ยังไม่ทราบรายละเอียดที่ชัดเจน โดยเฉพาะมาตรการ ๓ ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ ๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ การประชาสัมพันธ์อาจทำให้ผู้ที่มิมีประสิทธิภาพต่ำสมัครใจลาออกตามมาตรการ ๑

๒.สำนักงาน ก.พ. ควรกำหนดแนวทางในการพิจารณางาน/วิชาชีพขาดแคลนและ

แจ้งให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีด้วย

๓.การกำหนดสิทธิประโยชน์จูงใจให้ผู้ออกจากราชการตามมาตรการ ๑ และ ๒ ได้รับสิทธิการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นสิ่งที่ผู้ออกตามมาตรการต้องการได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างยิ่ง จึงเห็นควรให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรีให้ดำเนินการในเรื่องนี้นำไปพิจารณาการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ออกตามมาตรการนี้ให้เหมาะสมต่อไป

๔.การพิจารณาประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตามมาตรการ ๓ เป็นเรื่องที่จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. จึงควรนำรายละเอียดแนวทางการประเมินดังกล่าว เสนอต่อคณะกรรมการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ก่อนเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาแก้ไข กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๕๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

สำหรับรายละเอียดของเรื่องนี้มีที่มา ดังนี้

๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่เก้า (พ.ศ. ๒๕๔๕-พ.ศ.๒๕๔๙) ด้านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี กำหนดเป้าหมายการพัฒนาข้อหนึ่ง คือ ภาครัฐมีขนาดและโครงสร้างที่เหมาะสม มีระบบและกลไกการทำงานรวมทั้งระบบงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดผลงานและผลการให้บริการของภาครัฐ ทั้งด้านความพอใจของประชาชนและต้นทุนการดำเนินงานได้

๒. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๔๖ -พ.ศ. ๒๕๕๐) ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ด้านขนาดกำลังคนภาครัฐ กำหนดตัวชี้วัดในการปรับลดจำนวนข้าราชการลงอย่างน้อยร้อยละ ๑๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ/หรือเพิ่มความสามารถของกำลังคนให้ได้ในระดับเดียวกัน

๓. วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๖ คณะรัฐมนตรีมีมติว่า แนวทางการลดค่าใช้จ่ายสำหรับกำลังคนภาครัฐ ที่อาจดำเนินการได้ คือ ให้ผู้ที่มีอายุเกินกว่า ๕๕ ปี ซึ่งมีประสิทธิภาพต่ำ ไม่ต้องมาปฏิบัติราชการ แต่ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติ โดยไม่รวมเงินประจำตำแหน่งและสิทธิอย่างอื่นที่ได้รับในขณะปฏิบัติราชการฯ และมอบให้

กระทรวงการคลังและสำนักงานประมาณพิจารณา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าเป็นไปได้และเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๔. เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๖ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐตามข้อเสนอของ คปร. โดยมีมาตรการระยะสั้น (๒ ปี) ดังนี้

(๑) ไม่ให้เพิ่มอัตราตั้งใหม่ ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

(๒) ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณรวมกันไว้ที่ คปร. และให้ คปร. พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการให้กระทรวง และให้กระทรวงพิจารณาจัดสรรให้ส่วนราชการในสังกัด โดยในส่วนของราชการพลเรือน ให้คงกรอบอัตรากำลังรวมจำนวน ๓๙๔,๓๘๕ อัตราตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๕

ในขณะที่ช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ราชการควบคุมอัตราเพิ่มของกำลังคนทำให้คนใหม่เข้าน้อย คนเก่าอยู่นาน ราชการจึงมีคนรุ่นใหม่ (อายุต่ำกว่า ๓๕ ปี) เพียงร้อยละ ๓๐ แต่มีบุคลากรอายุสูงกว่า ๓๕ ปีถึงร้อยละ ๗๐ ซึ่งรวมผู้มีอายุสูงกว่า ๕๐ ปีถึงร้อยละ ๑๖.๕๓ (ข้อมูล ปี ๒๕๔๔)

การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำข้อเสนอ เรื่อง “มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง” เพื่อสนองต่อนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาระบบราชการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอดังกล่าวแล้วในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการเพื่อปรับจำนวนและคุณภาพข้าราชการให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐใหม่มีหลักการและรายละเอียด ดังนี้

๑. หลักการ

๑.๑ หลักความสมัครใจของผู้เข้าร่วมมาตรการ โดยเสนอทางเลือกให้ผู้สนใจสมัครเข้าร่วมมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจพิเศษเพิ่มเติมจากการลาออกปกติ ทั้งยังมีโอกาสในการสร้างธุรกิจใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพได้

๑.๒ หลักความรับผิดชอบของส่วนราชการ ส่วนราชการโดยผู้มีอำนาจอนุญาตตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณาการลาออก โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และประโยชน์ของทางราชการ

๑.๓ หลักการบริหารแบบเน้นผลงาน โดยเป็นกลไกให้ส่วนราชการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลในระยะยาว ในขณะที่เดียวกันก็มีกลไกป้องกันการกลั่นแกล้งข้าราชการด้วย

๑.๔ หลักการจูงใจ โดยให้ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นเงินช่วยเหลือ (เงินก้อน) จ่ายให้ผู้มีเวลาราชการเหลืออยู่มากสูงกว่าผู้มีเวลาราชการเหลือน้อย

๒. ลักษณะมาตรการ

กำหนดเป็น ๓ มาตรการย่อยตามลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

มาตรการ ๑ : มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่นอกกระบบราชการ หรือ มาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ ๕๐ ปี

เป็นมาตรการจูงใจสำหรับผู้ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป (อายุ ๔๕ ปีขึ้นไปสำหรับข้าราชการทหาร) หรือผู้ที่มีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ ๒๕ ปี (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) และมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยมีเป้าหมายเน้นกลุ่มนักบริหารระดับสูง ระดับกลาง กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ด้านวิชาชีพ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้สมรรถนะทางกาย เช่น กลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป ที่สมัครใจจะออกไปเริ่มต้นประกอบอาชีพใหม่ด้วยความมั่นใจอย่างมั่นคง

(๑) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้าร่วมมาตรการ ๑ มี ดังนี้

(๑.๑) เป็นข้าราชการประเภทใดประเภทหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา

- ข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

- ข้าราชการตุลาการตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ

- ข้าราชการตำรวจตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ

- ข้าราชการทหารตามกฎหมาย
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

- ข้าราชการประเภทอื่นตามที่
คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๑.๒) มีเวลาราชการเหลือไม่น้อย
กว่า ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตาม
มาตรการ

(๑.๓) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูก
สั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จ
จริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการ
ลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง
ลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญาซึ่ง
มิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำ
โดยประมาท

(๑.๔) ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์
ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใดๆ ตาม
กฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษ
ปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจาก

ราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้
มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับ
อันเป็นที่พอใจของทางราชการ เป็นต้น

(๑.๕) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติ
ราชการชดใช้ ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วน
ราชการในการไปศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติการ
วิจัย หรือหากอยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้
จะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้
ทำไว้กับราชการ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ
ตามมาตรการจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วินิจฉัย
ขึ้นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออก
จากราชการ

(๒) สิทธิประโยชน์จูงใจสำหรับผู้เข้า
ร่วมมาตรการ ๑ ได้แก่

(๒.๑) เงินก้อนในการลงทุน
๘-๑๕ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงิน
ประจำตำแหน่ง (ถ้ามี) ตามสูตร

$[๘+อายุราชการที่เหลือ (ปี)] \times$ เงินเดือน
เดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)

แต่สูงสุดไม่เกิน ๑๕ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงิน
ประจำตำแหน่ง

(๒.๒) วงเงินกู้ยืมจากธนาคาร
พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่ง
ประเทศไทย (ธ.พ.ว.) โดยมีสำนักงานส่งเสริม
วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ส.ส.ว.)
ประสานการฝึกอบรมการประกอบธุรกิจขนาด
กลางและขนาดย่อม

(๓) ข้อยกเว้น คือ ให้ออกเว้นการใช้มาตรการนี้สำหรับข้าราชการในงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนตามท่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเป็นผู้พิจารณากำหนด เพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับงานราชการ

มาตรการ ๒ : มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับระบบราชการ (recommended retirement)

ให้ข้าราชการที่ทำงานในภารกิจที่มีการถ่ายโอนสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงภารกิจที่มีการโอนระหว่างหน่วยงาน และข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะไม่เหมาะสมกับลักษณะงานและวิธีการทำงานของภาครัฐแนวใหม่ หรือบทบาทของหน่วยงานใหม่ ได้รับโอกาสเข้ารับการพัฒนาเพิ่มเติม หรือมีทางเลือกลาออกจากราชการโดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจเช่นเดียวกับมาตรการ ๑

คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้าร่วมมาตรการ ๒ : เช่นเดียวกับมาตรการ ๑ ข้อ (๑) โดยไม่กำหนดอายุหรือเวลาราชการ แต่ทั้งนี้จะต้องมีเวลาราชการเหลือไม่น้อยกว่า ๑ ปี

มาตรการ ๓ : มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ (optional retirement) (ร้อยละ ๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการ)

มีกลไกดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการประเมินผลงานข้าราชการอย่างจริงจังโดยกำหนดหลักเกณฑ์

การพิจารณาและประกาศให้ข้าราชการทราบ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ ๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมดในส่วนราชการจะมีทางเลือก ดังนี้

(๒.๑) เลือกลาออกจากราชการก่อนเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ โดยได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจเป็นเงินก้อน

$[๗+อายุราชการที่เหลือ (ปี)] \times$ เงินเดือน
เดือนสุดท้าย (ไม่รวมเงินประจำตำแหน่ง)

ตามสูตรทั้งนี้ สูงสุดไม่เกิน ๑๒ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือ

(๒.๒) เลือกอยู่ในระบบราชการต่อไป โดยเข้ารับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเพิ่มเติม เป็นเวลาไม่เกิน ๖ เดือนและให้ส่วนราชการจัดให้ข้าราชการที่เข้ารับการพัฒนาแล้วย้ายไปปฏิบัติงานในสำนัก/กอง/กลุ่มงานใหม่ โดยส่วนราชการต้องดำเนินการให้ข้าราชการดังกล่าวจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกับส่วนราชการ และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามข้อตกลงที่กำหนด ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการโยกย้ายข้าราชการระหว่างหน่วยงานตามความสมัครใจร่วมกัน

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ครั้งที่ ๒ ส่วนราชการหรือส่วนราชการที่รับโอน ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ภายหลังการทำงานครบรอบการประเมินประจำปี หากข้าราชการผู้ผ่านการพัฒนาได้รับการ ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับ ต่ำสุดร้อยละ ๕ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด อีกครั้งหนึ่ง ให้มีทางเลือกดังนี้

(๓.๑) หากข้าราชการผู้นั้น ประสงค์จะขอลาออกจากราชการ ให้ได้รับสิทธิ ประโยชน์จูงใจ เท่ากับ ๖ เท่าของเงินเดือนเดือน สิ้นสุดท้าย หรือ

(๓.๒) ส่วนราชการสามารถ พิจารณาให้ข้าราชการดังกล่าวออกจากราชการ ได้ตามนัยมาตรา ๑๑๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมี สิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

(๔) ให้ใช้มาตรการนี้กับข้าราชการ ประเภทต่าง ๆ เช่นเดียวกับมาตรการ ๑ และรวม ถึงข้าราชการอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการฝ่ายอัยการ โดยต้องมีเวลาราชการ เหลือไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓. เงื่อนไข

ผู้เข้าร่วมมาตรการจะบรรจุกลับเข้ารับ ราชการประจำในสังกัดฝ่ายบริหารไม่ได้

๔. สิทธิประโยชน์จูงใจอื่น ๆ

๔.๑ สิทธิได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินเสมือนข้าราชการ ผู้ออกจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ (สำหรับ

ผู้ลาออกจากราชการในวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ บำนาญ

๔.๒ สิทธิประโยชน์จูงใจทางภาษี (ไม่ ต้องเสียภาษี) ในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับตาม มาตรการ

๔.๓ ไม่ต้องชดใช้ส่วนต่างของอัตรา ดอกเบี้ยเงินกู้ตามพระราชกฤษฎีกาการสวัสดิ การเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๓๕ กับอัตรา ดอกเบี้ยเงินกู้ปกติและให้จ่ายดอกเบี้ย ในอัตรา ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาต่อไป ในกรณี ที่ผู้เข้าร่วมมาตรการกู้เงินตามโครงการสวัสดิการ เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยจากธนาคารอาคารสงเคราะห์ (ธอส.) ทั้งนี้ รวมถึงกรณีมาตรการเงินกู้เพื่อที่อยู่ อาศัย ธอส.-กบข.

๔.๔ การพิจารณาเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้เป็นไปตามมติคณะ รัฐมนตรีวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๖

๔.๕ กระทรวงแรงงานสนับสนุนการ จัดหางานในภาคเอกชนรองรับผู้ที่ออกจาก ราชการตามมาตรการฯ

๕. ระยะเวลามาตรการ

เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดย ใช้เวลาดำเนินการรวมทั้งสิ้น ๔ เดือนหลังจาก คณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ ดังนั้น จึงเห็นควร ให้เริ่มดำเนินมาตรการตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๔๗ และให้ข้าราชการออกจากราชการในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗

๖. การดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง

๖.๑ ให้ส่วนราชการกำหนดงานหรือสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนที่จะยกเว้นการใช้มาตรการ

๖.๒ ให้สำนักงบประมาณอนุมัติเงินเพื่อจ่ายเป็นสิทธิประโยชน์จูงใจแก่ ผู้เข้าร่วมมาตรการ จำนวนประมาณ ๑๔,๕๙๐ ล้านบาท

๖.๓ ให้กระทรวงการคลังดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการผู้ลาออกตามมาตรการได้รับสิทธิประโยชน์จูงใจทางภาษีในส่วนของเงินก้อนที่ได้รับจากการเข้าร่วมมาตรการ

๖.๔ ให้กระทรวงการคลังและสำนักงบประมาณดำเนินการเพื่อรองรับการจ่ายเงินแก่ข้าราชการผู้ลาออกตามมาตรการ โดยออกพระราชกฤษฎีกาจ่ายเงินให้แก่ผู้เข้าร่วมมาตรการ และดำเนินงานร่วมกับ ธอส. สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขกฎ ระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับสิทธิประโยชน์จูงใจที่ผู้เข้าร่วมมาตรการได้รับ

๖.๕ ให้สำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ดำเนินการจ่ายเงินคืนสมาชิก

๖.๖ ให้สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม และกระทรวงแรงงานดำเนินการรองรับการเปลี่ยนอาชีพของผู้เข้าร่วมมาตรการ

๖.๗ ให้ คปร. รายงานผลการลดอัตรากำลังต่อ ก.พ.ร. เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีรับ

ทราบ โดยให้ถือผลการปรับลดอัตรากำลังดังกล่าวเป็นผลงานส่วนหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน และเป็นผลงานส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของหัวหน้าส่วนราชการ

๖.๘ ให้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับการดำเนินการให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรการนี้ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เลขาธิการ ก.พ.ร. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ ถึง ๒ ท่านเป็นกรรมการ และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อกำกับการดำเนินงานมาตรการนี้ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในลักษณะมาตรการพิเศษ

๖.๙ ให้ ก.พ. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการนี้ รวมถึงการประสานกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การดำเนินการตามมาตรการ

๖.๑๐ ให้สำนักงบประมาณจัดสรรเงินจากงบกลางเพื่อการประชาสัมพันธ์และบริหารโครงการจำนวน ๒๐ ล้านบาท และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาข้าราชการตามมาตรการให้แก่ศูนย์พัฒนาและเพิ่มทักษะ สำนักงาน ก.พ. ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลด้วย

๖.๑๑ ให้ ก.พ. ดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดอายุมาตรการ

และแก้ไขกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ โดยให้ข้าราชการผู้มีประสิทธิภาพงานต่ำออกจากราชการหากได้รับการประเมินผลงานต่ำติดต่อกัน ๒ ครั้ง

๖.๑๒ ให้ส่วนราชการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาและอนุมัติบุคคลเข้าร่วมมาตรการ

๖.๑๓ ให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่เข้าร่วมมาตรการนี้

๗.มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพของส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ.ร. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณากำหนดมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับข้าราชการที่ยังคงอยู่ในระบบราชการและต้องรับภาระงานมากขึ้นเนื่องจากการลดอัตรากำลังของภาครัฐ ได้แก่

๗.๑ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการให้มีระบบสำหรับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงซึ่งจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงได้มีโอกาสก้าวหน้าเร็วขึ้นและมีค่าตอบแทนการทำงานเพิ่มขึ้น

๗.๒ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการให้มีระบบนักบริหารที่มีความสำคัญเชิง

ยุทธศาสตร์เพื่อเป็นการสร้างผู้นำในระบบราชการอีกระบบหนึ่งทดแทนการลดอัตรากำลังจากมาตรการนี้ โดยระบบนี้จะเป็นระบบการบริหารงานบุคคลระบบพิเศษ (special track) ที่เป็นการเฟ้นหา “นักบริหาร” ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภาครัฐและภาคเอกชน ให้มาดำรงตำแหน่ง “นักบริหารที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์” (strategic posts) โดยระบบนี้จะครอบคลุมตำแหน่งปลัดกระทรวงทั้งหมด และรองปลัดกระทรวงผู้เป็นหัวหน้ากลุ่มภารกิจอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และเอกอัครราชทูตเฉพาะตำแหน่งในส่วนราชการที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วว่ามีมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ตามนโยบายของรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อให้ “นักบริหาร” ดังกล่าว บริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของงานที่มีผลกระทบต่อนโยบายรัฐบาลโดยเร็ว ผู้ดำรงตำแหน่งจะทำงานตามสัญญาจ้าง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี มีการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ได้รับค่าตอบแทนเป็นพิเศษตามภารกิจที่รับผิดชอบ และตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๗.๓ ให้สำนักนายกรัฐมนตรีดำเนินการเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์นอกระบบราชการ โดยแก้ไขระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



๗.๔ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเพื่อให้ส่วนราชการสามารถบรรจุผู้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้ารับราชการได้ตามมาตรา ๕๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

๗.๕ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการระบบการประเมินผลงานของส่วนราชการเพื่อจ่ายเงินรางวัลตอบแทนให้กับส่วนราชการที่มีผลงานเพื่อจัดสรรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการที่มีผลการประเมินดี

๘.ผลที่คาดว่าจะได้รับ

มาตรการหลากหลายดังกล่าวข้างต้นจะทำให้ราชการลดกำลังคนได้ตามเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๖ และบรรลุเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย โดยมาตรการดังกล่าวเป็นการบูรณาการ โครงสร้างและอัตรากำลังคนทั้งระบบด้วยความสมานฉันท์ร่วมกันของ

ข้าราชการและส่วนราชการ ราชการจะมุ่งสู่การบริหารแบบเน้นผลงาน คนในระบบราชการมีคุณภาพและสามารถนำการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคมไทยอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนสถานะประเทศไทยเป็นประเทศพัฒนาได้ในเวลาอันสั้น นอกจากนี้ ในแง่การเงิน มาตรการนี้มีความเหมาะสมเพราะมีจุดคุ้มทุนภายใน ๓ ปี ๔ เดือน

หมายเหตุ : สำนักงาน ก.พ. แจงเวียนให้ส่วนราชการเปิดรับสมัครผู้ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการตั้งแต่วันที่ ๑๙ มกราคม - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ปรากฏว่ามีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ รายงานเสนอ ก.พ. เพื่อทราบ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ จำนวน ๔๑,๔๐๙ ราย จากทุกกระทรวง ทบวง กรม ยกเว้นข้อมูลจากกระทรวงใหญ่ที่มีส่วนราชการในภูมิภาค เช่น กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

ว่าด้วยกาม - ตอบ

ในวารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๘ ฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน-ตุลาคม ๒๕๔๖ ได้แนะนำเพื่อนๆ บุคลากรให้รู้จักกับ ว ใหม่ ๒ ฉบับ ซึ่งมีผลกระทบกับข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ที่เป็นตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เฉพาะตัว ได้แก่

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๖ เรื่อง การพิจารณาเพื่อเลื่อนข้าราชการชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เฉพาะตัว

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๘ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๖

เรื่อง การมอบอำนาจการพิจารณาคุณสมบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เฉพาะตัว

หนังสือเวียนทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้เคยจัดส่งมาแล้ว เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๖ ณ หอประชุมสุขุมนัยประดิษฐ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จังหวัดนนทบุรี ซึ่งในวันนั้นพบว่า บุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ ให้ความสนใจกันมากสังเกตได้จากจำนวนคำถามที่ได้รับและหลังจากจัดส่งมาแล้วเมื่อหนังสือเวียนออก ปรากฏว่า มีส่วนราชการต่างๆ สอบถามทางโทรศัพท์เกี่ยวกับหนังสือเวียนทั้ง ๒ ฉบับแทบทุกวัน ทำให้ทราบว่าบางส่วนราชการยังไม่แน่ใจว่าหน่วยงานของตนเองจะสามารถดำเนินการตาม ว ๗/๒๕๔๖ หรือ ว ๘/๒๕๔๖

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

ได้อย่างไร แนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องควรเป็นอย่างไร เป็นต้น แต่ด้วยเนื้อที่อันจำกัดในการพบกันครั้งนี้ จึงขอนำคำถามที่น่าสนใจที่ได้รับจากการจัดเสวนาและคาดว่าเป็นปัญหาคาใจเพื่อนๆ ข้าราชการหลายท่านมานำเสนอ ดังนี้

คำถาม ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๔ มาโดยตลอดจนถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖ ต่อมาส่วนราชการได้เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ๕ ขณะนี้จะส่งผลงานประเมินเพื่อเลื่อนเป็นเจ้าพนักงานสถิติ ๕ ได้อย่างไร จำเป็นต้องกลับไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๔ ก่อนแล้ว จึงเลื่อนเป็นเจ้าพนักงานพัสดุ ๕ หรือไม่

คำตอบ กรณีนี้ หากเป็นการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่ ซึ่งท่านเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบดังกล่าว ก็สามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๔ มานับรวมกับการดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสถิติ ๔ ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปีได้ตาม ว ๗/๒๕๕๖ เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ๕ ได้ แต่หากเป็นการเปลี่ยนสายงานที่ไม่ได้เกิดจากการจัดคนลงตามโครงสร้างใหม่ ท่านจะต้องดำรงตำแหน่ง

เจ้าพนักงานสถิติ ๔ ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ ว ๒ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ จึงจะสามารถประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ๕ ได้ แต่หากต้องการกลับไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๔ จะต้องเริ่มต้นนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๔ ใหม่ให้ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี

คำถาม กรณีที่เป็นหน่วยงานตั้งใหม่ และมีตำแหน่งบุคลากร ๖ ว ว่าง จึงมีความประสงค์ จะเลื่อนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๕ ที่ปฏิบัติงานด้านบุคคลมาดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ ว ดังกล่าว กรณีนี้จะต้องดำเนินการอย่างไร จะขอลด ว ได้หรือไม่ และใช้ ว ๗/๒๕๕๖ หรือ ว ๘/๒๕๕๖ ดำเนินการในกรณีนี้ได้หรือไม่

คำตอบ การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ว) ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๓ การดำเนินการเลื่อนบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง จะต้องดำเนินการตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ และตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ แต่ละสาขา กำหนดด้วย และหากประสงค์จะขอปลด ว กรณีนี้ไม่อาจดำเนินการได้ เนื่องจากผู้ครองตำแหน่งไม่ได้รับผลกระทบจากการจัดคนลงครั้งแรก และกรณีนี้ หน่วยงานไม่สามารถนำ ว ๗/๒๕๔๖ หรือ ว ๘/๒๕๔๖ มาใช้ได้ เนื่องจากหนังสือเวียนทั้ง ๒ ฉบับใช้ปฏิบัติเฉพาะตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ๒ เป็นตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เฉพาะตัวเท่านั้น

คำถาม นาย ก. วุฒิ วศ.บ.สำรวจ ดำรงตำแหน่งวิศวกรรังวัด ๕ ย้ายไปดำรงตำแหน่งนายช่างรังวัด ๕ ซึ่งกำหนดวุฒิ ปวช. หรือ ปวส. หากจะประเมินเลื่อนระดับเป็นนายช่างรังวัด ๖ ตาม ว ๒/๒๕๔๐ จะนับระยะเวลาเก็อกูลตามวุฒิใด และเมื่อนาย ก. ได้เลื่อนตำแหน่งเป็นนายช่างรังวัด ๖ แล้ว จะย้ายกลับไปดำรงตำแหน่งวิศวกรรังวัด ๖ หรือ วิศวกรรังวัด ๖ ว ได้หรือไม่

คำตอบ กรณีนี้ นาย ก. สามารถประเมิน เพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างรังวัด ๖ ได้ โดยสามารถดำเนินการได้ตามหนังสือเวียน ว ๒/๒๕๔๐ และการนับระยะเวลาที่เกี่ยวข้อง หรือเก็อกูลสำหรับตำแหน่งในสายงานนี้ จะใช้วุฒิปวส. ซึ่งเป็นวุฒิที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนายช่างรังวัด และหากประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งวิศวกร ๖ ก็สามารถทำได้ เนื่องจากมีวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งวิศวกรรังวัดอยู่แล้ว หากประสงค์จะไปดำรงตำแหน่งวิศวกร ๖ ว นาย ก. จะต้องดำเนินการตามประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน ว ๑๖/๒๕๓๘

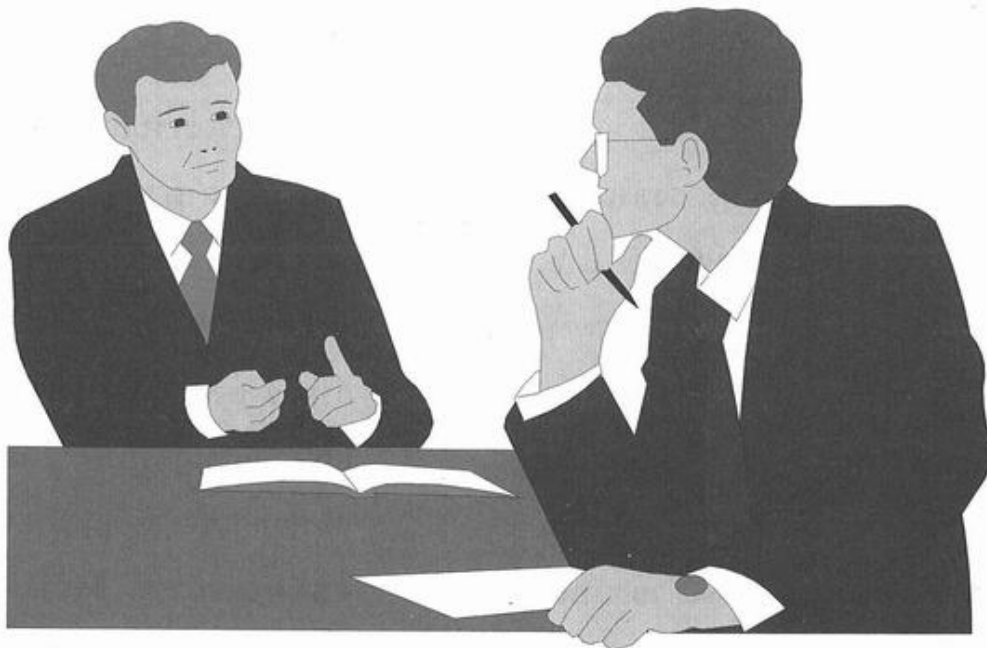
คำถาม การพิจารณาระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเก็อกูล ตาม ว ๗/๒๕๔๖ และ ว ๘/๒๕๔๖ ซึ่ง ก.พ. ได้มอบอำนาจให้อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาตามข้อเท็จจริงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับหน่วยงานที่แต่งตั้งคณะกรรมการที่ได้รับความเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กรม ให้ดำเนินการตาม ว ๒/๒๕๔๐ ก่อนที่จะมี ว ๗/๒๕๔๖

และ ว ๘/๒๕๕๖ คณะกรรมการชุด
ดังกล่าว ยังจะสามารถดำเนินการต่อได้
หรือไม่

คำตอบ กรณีนี้ คณะกรรมการชุดดังกล่าวยัง
สามารถดำเนินการตาม ว๒/๒๕๕๐
ต่อไปได้

ฉบับนี้คงขอจบคำถาม - คำตอบ ไว้เพียง
เท่านี้ก่อน โอกาสต่อไป หากมีคำถามคงจะได้
ตอบกันใหม่ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งตาม
ว ๒/๒๕๕๐ นั้นนอกจากคำถามที่ได้รับแล้ว เรายัง
ได้รับข้อสังเกตและข้อเสนอแนะอีกมากมาย
เช่น การพิจารณาเลื่อนระดับในสายงานที่เริ่มต้น
จากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ ควรเปลี่ยนจากมีผล

ณ วันที่ผ่านการประเมิน มาเป็นวันที่มีคุณสมบัติ
ครบ เหมือนการประเมินตาม ว ๑๖/๒๕๓๘
เนื่องจากกรรมการไม่สามารถพิจารณาผลงาน
ได้หมด ภายใน ๑ วัน หรือการนัดกรรมการ
ให้ครบองค์ประชุมได้ต้องใช้เวลาพอสมควรและ
เรื่องการพิจารณาเงินเดือนก่อนเลื่อนตำแหน่ง
ตาม ว ๑๓/๒๕๓๖ เห็นควรให้ปรับปรุงแก้ไข
เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการเลื่อนขั้นเงินเดือน
เป็นปีละ ๒ ครั้ง (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม)
ซึ่งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะดังกล่าวสำนักงาน
ก.พ. จะขอรับไว้ และจะนำไปใช้ประกอบการ
ศึกษาข้อดีข้อเสีย ของหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อ
ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการ
เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไป พบกันใหม่ฉบับ
หน้าค่ะ



ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

สมัยก่อนนั้น หากส้วมเต็มและต้องการให้กรุงเทพมหานครส่งเจ้าหน้าที่มาดำเนินการ จะต้องโทรศัพท์ไปแจ้งกับกรุงเทพมหานครโดยตรง

ทั้งนี้ สามารถนัดหมายให้มาดำเนินการในเวลาค่าคืนได้

แต่ผู้ที่มาให้บริการตามคำสั่งของผู้อาศัยจริงๆ กลับไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของ กทม. ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงหรอก

ผู้ที่มาดำเนินการ ซึ่งก็เชี่ยวชาญพอๆ กับเจ้าหน้าที่ของ กทม. นั้นแหละ

แต่เป็นรถสูบล้างส้วมเถื่อน

ประชาชนที่ไม่สนใจ ก็ไม่เห็นมีปัญหา ส้วมได้สูบล้างเรียบร้อย ราคาช่วงวัดก็ไม่ได้แพงจนเกินไป ก็รับได้

ท่านผู้อ่านคงจะมีคำถามอยู่ในใจว่า แล้วเจ้ารถบริการเถื่อนนี้มาจากไหน ทำไมถึงรู้ที่บ้านหลังนี้ต้องการใช้บริการ

คำตอบง่ายๆ และสั้นๆ ก็คือ เจ้าหน้าที่ของ กทม. ซึ่งรับแจ้งจากประชาชนให้ไปบริการนั้นแหละ เป็นผู้แจ้งให้รถบริการทราบ

แต่เดี๋ยวนี ไม่มีเหตุการณ์เช่นนี้อีกแล้ว เพราะกรุงเทพมหานครได้กระจายงานไปให้แต่ละเขตเป็นผู้ดูแลในเรื่องนี้โดยตรง

ประชาชนผู้ต้องการที่จะใช้บริการก็ติดต่อไปที่ที่ว่าการเขตของตน

คงจะป้องกันรถบริการเถื่อน ดังนั้นปัจจุบัน จึงให้บริการเฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น

และจากประสบการณ์ของ “เทอร์โบ” เขาก็มาตามคำแนะนำ

เจ้าหน้าที่บริการดีครับ

คิดค่าบริการตามที่กรุงเทพมหานครกำหนด คือลูกบาศก์เมตรละ ๕๐ บาท

ซึ่งเป็นราคาที่ไม่แพง

วันนั้น นอกจากจะจ่ายตามค่าบริการไป ๓๐๐ บาท แล้ว

ด้วยความเข้าใจในสภาพการทำงานของเขา

“เทอร์โบ” ยังทิบให้ไป ๒๐๐ บาท

แต่ขอตั้งข้อสังเกตไว้อย่างหนึ่งว่าเจ้าหน้าที่ ที่รับเงินค่าบริการ

กลับไม่มีใบเสร็จรับเงินให้
ซึ่งที่ถูกต้องนั้น “เทอร์โบ” เห็นว่าทาง
ราชการจะต้องออกใบเสร็จให้แก่ ประชาชน
ทุกครั้งและทุกกรณีที่ต้องเสียค่าบริการ
เพราะสามารถตรวจสอบได้
อย่างกรณีข้างต้น หากเจ้าหน้าที่คิดไม่เชื่อ
ไม่นำเงินค่าบริการ จำนวน ๓๐๐ บาท ไปส่งให้
ที่เขต
แต่กลับเอาเงินเข้ากระเป๋าของตนเอง
หรือแบ่งเฉลี่ยกับเจ้าหน้าที่ที่ไปด้วยกัน รวม
ทั้งเจ้าหน้าที่ผู้รับโทรศัพท์ที่เขตด้วย
ราชการก็จะเสียประโยชน์
ก็ขอฝากกรุงเทพมหานคร ได้ช่วยกำกับ
ให้เจ้าหน้าที่ของทุกเขตดำเนินการให้ถูกต้องด้วย
ครับ พูดถึงบริการของกรุงเทพมหานคร
แล้ว ก็ขอพูดต่ออีกเรื่องหนึ่ง
เรื่องนี้คล้าย ๆ กับการดำเนินการในเรื่อง
การให้บริการที่กล่าวข้างต้นในสมัยก่อน
การบริการที่ว่านี้ก็คือการบริการตัดต้นไม้
ครับ ต้นไม้ในบริเวณบ้าน หรือ ริมรั้ว
นั้นแหละ
ในกรณี ที่ต้นไม้ยื่นออกมาถึงดวงสาย
ไฟฟ้านั้น
เคยเห็นการไฟฟ้านครหลวง ส่งเจ้าหน้าที่
ไปตัดกิ่งไม้ที่กีดขวางนั้น
แต่ก็เพิ่งทราบว่า กรุงเทพมหานครมี
บริการตัดต้นไม้ด้วย
ไม่ได้ตัดให้ฟรีเหมือนการไฟฟ้านครหลวง

นะครับ

แต่คิดค่าบริการตามขนาด และความสูง
ของต้นไม้

ที่รู้เรื่องนี้ ก็เป็นเรื่องบังเอิญ

เพื่อนบ้านเขาขอความอนุเคราะห์ให้ติดต่อ
เขตให้

เพราะเขามีต้นมะม่วงต้นโตอยู่ ๔ ต้น
และต้นหนึ่งกำลังเฉา ใบเหี่ยวหมดแล้ว

จึงได้รับติดต่อที่เขตให้

ก็เลยได้ความรู้ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้น
แหละ

วันเดียวกันนั่นเอง เจ้าหน้าที่เขต ก็ไป
สำรวจพื้นที่และต้นไม้ที่ต้องการจะตัด

พร้อมทั้งประมาณราคาว่า ค่าตัดต้น
มะม่วงทั้ง ๔ ต้น รวมทั้งค่าขนต้นไม้ที่ตัดแล้ว
ทั้งหมดไปทิ้ง รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท

เพื่อนบ้านก็ต่อรองราคา แต่ก็ไม่เป็นที่
ตกลงกัน

๒-๓ วัน ถัดมา ก็มีคนมาเดินถามเพื่อน
บ้านว่า ต้นมะม่วงเหี่ยวแล้ว ไม่ตัดเหรอ

เขาคิดค่าตัดประมาณ ๗,๐๐๐ บาท แต่
เพื่อนบ้านก็ไม่มีเงินพอ

วันนั้นเป็นวันอาทิตย์ เมื่อกลับไปถึงบ้าน
ก็เห็นคนกำลังตัดต้นมะม่วงอยู่

เพื่อนบ้านเล่าให้ฟังว่า ที่กำลังตัดอยู่นั้น
ไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของเขต

และไม่ใช้คนที่มาเสนอราคา ๗,๐๐๐ บาท
หรอก

แต่เป็นอีกคนหนึ่งที่มาถามว่า จะตัดต้นไม้ม่วงไหม ซึ่งเขาคิดราคาเพียง ๔,๐๐๐ บาทเท่านั้น

“เทอร์โบ” จึงบอกเพื่อนบ้านว่า เขาเป็นเจ้าของที่ของเขตนั่นแหละ แต่เขารับงานส่วนตัว

เพราะร้อยวันพันปีไม่มีใครมาถามว่าจะตัดต้นไม้หรือไม่ มีใช้หรือไม่

แต่พอโทรศัพท์ไปที่เขตให้ตัดต้นไม้ ก็มีคนมาสอบถามอยู่ถึง ๒ คน

เพื่อนบ้านเขาไม่เชื่อว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของเขตสักครู่หนึ่งก็มีรถเข้ามาขนต้นไม้ที่ตัดแล้วเป็นรถของเขตเขตหนึ่งของกรุงเทพมหานคร

ไม่ใช่เขตที่บ้าน “เทอร์โบ” อยู่หรอก แต่เป็นเขตใกล้เคียง

เพื่อนบ้านก็เลยเชื่อว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของเขตจริง ๆ

ที่จริง การที่ข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐ จะทำงานที่มีความถนัดเป็นพิเศษในวันหยุดราชการนั้น

ไม่ใช่เรื่องที่เสียหาย และเป็นเรื่องที่ดีเสียอีกที่มีรายได้พิเศษมาจุนเจือครอบครัว

ในขณะที่เงินเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

แต่ที่สำคัญก็คือ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจะต้องเป็นอุปกรณ์ส่วนตัว

ไม่ได้ใช้อุปกรณ์ของรัฐ เพราะอุปกรณ์นั้น

เมื่อใช้มาก ก็ต้องสึกหรอมาก ต้องซ่อมแซม หรือซื้อใหม่

เงินค่าซ่อมแซมอุปกรณ์และซื้อใหม่ ก็เป็นเงินงบประมาณ ซึ่งเป็นเงินภาษีของประชาชน

ดังนั้น การที่ข้าราชการหรือลูกจ้างนำอุปกรณ์ของรัฐไปใช้งานส่วนตัว จึงถือว่าเป็นการคอร์รัปชันชนิดหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม “เทอร์โบ” ไม่ทราบโดยแน่ชัดว่า อุปกรณ์ที่เจ้าหน้าที่เขตใช้ตัดต้นไม้ในวันนั้น เช่น เลื่อยตัดต้นไม้และเชือก จะเป็นของทางราชการหรือไม่ แม้วาน่าจะเชื่อได้ว่าเป็นของทางราชการก็ตาม

เพราะไม่มีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ที่แน่ ๆ และมีหลักฐานแน่ชัด ก็คือรถที่มาขนต้นไม้ที่ตัดแล้วนั้น เป็นของทางราชการอย่างแน่นอน

เพราะได้พันทราบและชื่อของเขตไว้อย่างชัดเจน

จากกรณีตัดต้นไม้ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

เหมือนกรณีการให้บริการสูบส้วม ซึ่งเกิดขึ้นในสมัยก่อน

และเหตุที่เกิดขึ้นในสมัยนี้ แยกว่าสมัยก่อน

เพราะสมัยก่อนนั้น เจ้าหน้าที่ที่รับโทรศัพท์ จะแจ้งให้เพื่อนฝูงทราบ แล้วนำรถสูบส้วมเถื่อน มาให้บริการแทนรถของกรุงเทพมหานคร

ไม่ได้ใช้อุปกรณ์ของทางราชการมารับ
ทรัพย์สินส่วนตัว

แต่ในสมัยนี้ ไร่รดของทางราชการคือรด
ของเขตมารับงานส่วนตัว และรับทรัพย์สินส่วนตัว

ทราบจากผู้สูงอายุท่านหนึ่งว่า การนำ
ของทางราชการมาใช้ส่วนตัวของกรุงเทพมหานคร
ดังกล่าวข้างต้นนั้น ไม่ใช่เรื่องใหม่เช่นเดียวกัน

เพราะท่านมีประสบการณ์ตรง ตั้งแต่
กรุงเทพมหานครยังเป็นเทศบาล

สมัยนั้นเทศบาลนครกรุงเทพ-ธนบุรี มีรด
เครื่องผสมแอสฟัลท์ (Asphalt Concrete Mixer)
อยู่ ๒ เครื่อง

ตอนกลางคืน เจ้าหน้าที่ ก็จะใช้รด
ดังกล่าวออกบริการชาวบ้าน เช่น ทำทางเข้า
บ้านบ้าง หรือลาดยางหน้าบ้านให้บ้าง

ไม่ใช่บริการฟรีหรือกรับ แต่เป็น

การบริการโดยการเรียกเก็บเงินเข้ากระเป๋า
ตัวเอง

เทศมนตรีท่านหนึ่ง (หากเอ่ยชื่อทุกท่าน
ก็ยังคงจำท่านได้) ทราบเรื่องเข้า ก็ได้แจ้ง
ให้ตำรวจไปดักจับ

แน่นอนครับ เป็นของจริง ก็ยอมจับ
ได้ไม่ยากนัก

แต่ผลที่ท่านได้รับก็คือ มีผู้ไม่ประสงค์
จะแสดงตัว นำน้ำปาลามาราดในรถยนต์ของ
ท่านทั้งคัน

همینเสียจนกระทั่งท่านต้องขายรถคันนั้น
นี่ก็คงจะแสดงให้เห็นชัดแล้วว่า หาก
มีการควบคุมดูแลทรัพย์สินของทางราชการ
ไม่ให้นำไปใช้เป็นส่วนตัว

ก็คงทำได้ หากทำกันอย่างจริงจัง
เว้นไว้แต่จะทำหรือไม่เท่านั้น

รู้ศัพท์รู้แสง

นางกิดใจ

Bird flu

ช่วงนี้ไปไหนๆ ได้ยินแต่คำว่า Bird flu (ไข้หวัดนก) ลองมาทำความรู้จักกับคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ ครับ

Poultry คือสัตว์จำพวกสัตว์ปีก เช่น นก (แน่นอนแล้ว) เป็ด ไก่ ห่าน ที่เลี้ยงไว้เพื่อนำไข่ และเนื้อมาทำอาหาร

The restaurant's menu features roast meats and **poultry**.

Fowl/ Fowls แปลว่าสัตว์ปีกเช่นกัน มักใช้ในความหมายของประเภทที่เลี้ยงไว้เพื่อเป็นอาหาร เช่น เป็ด ไก่

Carve the **fowl** into 8 pieces.

Slaughter คือการฆ่าสัตว์ เช่น วัว แกะ ไก่ เพื่อนำเนื้อมาขายหรือใช้เป็นอาหาร เมื่อเติมคำว่า house - slaughterhouse - หมายถึงโรงฆ่าสัตว์

Lack of chicken feed means that chicken farms have to **slaughter** their stock.

Carcass คือสัตว์ที่ตายแล้วเป็นตัว เพื่อเตรียมแล้วหรือหั่นเป็นชิ้นสำหรับปรุงเป็นอาหารหรือขาย
Prepare the chicken stock using the **carcass**, the diced vegetables and herb.

ที่มา Collin Cobuild English Dictionary

อาหารก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



นกระบาด ทำให้สัตว์ปีกถึงมาตถูกประหารชีวิตทั้งเป็นๆ
ย่านว่าทั้งเป็นๆ ...เห็นแล้วก็น่าสงสารมากเลยครับ แต่จะ
ทำอะไรได้ ต้องว่ากันไปตามกติกาให้ติดต้นเหตุเสีย
และชดใช้ค่าเสียหายให้แก่เจ้าของในราคาที่พอสมควร แต่ก็ทำให้ชาวบ้านชาวช่องขยาย
กับสัตว์ปีกทั้งหลาย รวมตลอดถึงไข่ด้วย ยอดขายหายวับไปกับตา ไข่ทุกยุคทุกสมัยมีราคา
กันหมด สูงบ้าง ต่ำบ้าง แต่ยุคนี้ไข่กลับหมดราคาเสียเลย จนกระทั่งรัฐบาลต้องออก
มารณรงค์กินไข่สุก ไข่สุก เป็นตัวอย่างทั่วประเทศเป็นที่สนุกสนานกันถ้วนหน้าไป.....
เอาละก็หวังว่ารัฐบาล คงจะควบคุมไข่หวัดจนได้อยู่นะครับ ภาวะเศรษฐกิจ ตลาดหุ้นจะได้
ล้มตาอำปากกันมีขาขึ้นได้บ้าง มีใช้มีแต่ขาลงอยู่เรื่อยๆ

ครั้งนี้.....คอสมันนี่ก็จะนำชีวิตของเพื่อนข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัย สัก ๘ กรณี
มาเป็นอาหาร เตือนใจกันอีกครั้ง...ใครที่คิดจะทำหรือเลียนแบบก็ให้คิดให้ยาวๆ หน่อชนะ
ครับ..... สงสารครอบครัวของตนเองบ้างก็แล้วกัน

* นิตินกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

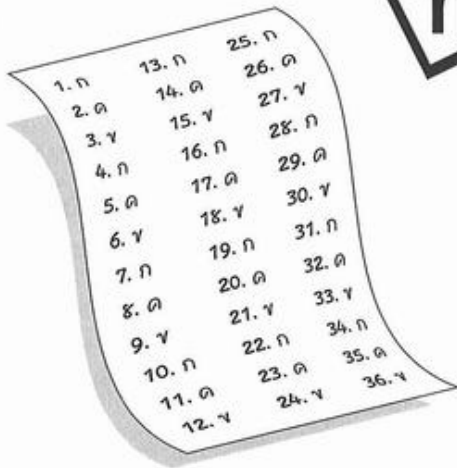
อยากไปนอกครับ



นายไชโย ต้องการเดินทางไป U.S.A จึงได้เตรียมเอกสารประกอบคำขอโดยปลอมสมุดคู่ฝากบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ของธนาคารแห่งหนึ่ง พร้อมทั้งปลอมลายมือชื่อเจ้าหน้าที่ และผู้รับมอบอำนาจของธนาคารรวมทั้งปลอมตราประทับอีกด้วย หลังจากนั้นนายไชโยก็ได้นำสมุดคู่ฝากบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ดังกล่าวไปประกอบคำขอหนังสือผ่านแดน (VISA) เข้าประเทศ U.S.A ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สงสัยจึงได้ตรวจสอบและพบว่าเป็นเอกสารปลอม ถูกดำเนินคดีอาญา จนศาลพิพากษาจำคุก ๑ ปี การกระทำของนายไชโยเป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก...อยากไปนอกจนตัวสั่นผินจะได้ไปชุดทองจนต้องปลอมเอกสารขึ้น ทำให้เป็นปัญหา พาเข้าคุกหมดโอกาสชุดทองต้องนั่งนอนวางแผนใหม่อยู่เงียบๆ คนเดียว....น่าเป็นห่วงครับ



อยากเลื่อนตำแหน่ง



างราชการได้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง นางสมศรีได้เข้าสอบด้วย ก็ได้วางแผนเตรียมพร้อม คัดลอกข้อความเกี่ยวกับวิชาที่สอบเข้าห้อง โดยซ่อนไว้ในขอบกระโปรง เมื่อเข้าห้องสอบก็ได้เลิกกระโปรงขึ้นมาและหยิบกระดาษดังกล่าว ออกมาวางบนโต๊ะโดยเอากะดาษอื่นซ้อนทับไว้ ระหว่างทำข้อสอบ นางสมศรีมีอาการพิรุณจนกรรมการคุมสอบสงสัยและขอตรวจค้น จึงได้พบกระดาษดังกล่าว อยู่บนโต๊ะโดยซ้อนไว้กับกระดาษ

คำถามคำตอบอื่น ๆ และเมื่อตรวจสอบกระดาษคำตอบกับกระดาษดังกล่าวพบว่ามีส่วนความสับสนคล้ายกัน การกระทำของนางสมศรี เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือไล่ออก...เวลาเรียนไม่ขยัน เวลาทำงานก็ไม่ชวนชวย เวลาสอบก็เลยรุ่นวายอย่างนี้.....เลยขอเตือนกันหน่อยครับ....ชวนชวยหน่อย ความรู้มันอยู่รอบ ๆ ตัวเรา มิใช่อยู่ที่ชายกระโปรงอย่างกรณีนี้ครับ

เหล้าเป็นเหตุ

น

ายเมรัย เป็นนักเลงสุราบอลมักจะออกไปดองสุราในเวลาปฏิบัติราชการอยู่เป็นประจำ หลังจากเสพสุราแล้วครั้งใด นายเมรัยก็จะไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เป็นเวลา



๒-๓ วัน เป็นเหตุให้งานล่าช้า ไม่ทันตามกำหนด นายใจดีซึ่งเป็นหัวหน้าได้เคยเรียกไปว่ากล่าวตักเตือน อยู่เสมอ จนนายเมรัยรับรองว่าจะเลิกเหล้าและประพฤติตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ แต่นายเมรัยก็ประพฤติและปฏิบัติได้เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งแล้วก็กลับไปเข้ารูปรอยเดิมอีก การกระทำของนายเมรัยเป็นการประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ สิ่งที่ได้รับ คือ ให้ออกจากราชการ.....อย่างนี้เรียกว่า เหล้ากลืนคนมิใช่คนกลืนเหล้า....บรรดาคอเหล็กคอตองแดง ทั้งหลาย โปรดระวังสุขภาพนะครับ

กลัวเป็นพยาน

น

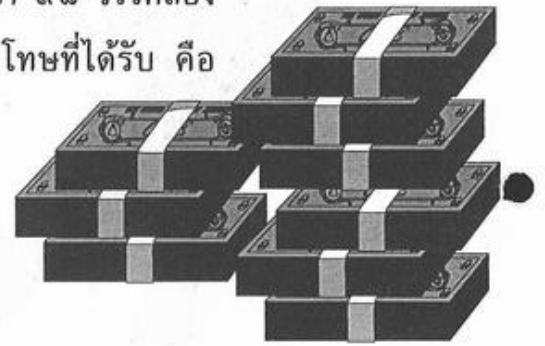
างสงบเป็นเจ้าหน้าที่สถานีอนามัยอยู่ที่บ้านพักในวันเสาร์ (สถานีอนามัยปิด) มีผู้ได้รับอุบัติเหตุจากการ ขับขี่รถจักรยานยนต์แล้วถูกรถยนต์เจ็ยวชน มีบาดแผลถลอกเล็กน้อยที่บริเวณแขนทั้งสองข้าง มีรอยเขียวช้ำที่บริเวณเอวมาขอรับการรักษาพยาบาล ก็ไม่ให้การช่วยเหลือ โดยบอกว่าสถานีอนามัยปิดและไม่ต้องการไปเป็นพยานในคดี การกระทำของนางสงบ เป็นการกระทำความผิดฐานไม่ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ตามมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์.....เป็นเจ้าหน้าที่ด้านนี้ ไม่มีวันพ้นไปได้หรอก....ทำตัวเองแท้ๆ เลยครับ



โกงแชร์

u

นางสีลาตีมีความต้องการใช้เงินจึงได้ชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ร่วมเล่นแชร์หลายวง เมื่อเริ่มเปียแชร์ ปรากฏว่า นางสีลาตีได้เปียแชร์ให้กับบุคคลภายนอก ซึ่งอ้างว่าเป็นเพื่อนโดยให้ดอกเบียสูงมากในแต่ละวง และวงละหลาย ๆ มือ และนางสีลาตีเป็นผู้รับเงินไปเพียงผู้เดียว แต่เมื่อเพื่อนในกรมเปียแชร์ได้ กลับปรากฏว่าได้เงินไม่ครบ ทำให้เกิดปัญหากับลูกวง และได้ยกเลิกวงแชร์ไป ลูกวงแชร์ที่ยังเปียไม่ได้ ก็ได้ติดตามทวงถาม แต่นางสีลาตีก็ผลัดผ่อนเรื่อยมา รวมเงินที่นางสีลาตีเบียมูลค่าแชร์รวมดอกเบียแชร์ด้วย เป็นจำนวนถึง ๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท การกระทำของนางสีลาตี เป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออก...แชร์ก็เป็นวิธีทางแก้ปัญหาเศรษฐกิจ ระดับรากหญ้า ได้เช่นกันไม่มากนักน้อย แต่กรณีนี้เป็นการหลอกหลวงเพื่อนร่วมงาน หาทุนบนความเหน้อยยากของเพื่อน....ก็ขอเตือนกันไว้....นะครับ....รักจะเล่นแชร์ อย่าลืมคำว่าเบียวนะครับ



ผูกปิ่นโต

u

นายเชียวชาญได้ว่าจ้าง นางชดช้อยซึ่งเป็นภรรยา นายชื่อสัตย์ ซึ่งทำงานอยู่ด้วยกันกับ นายเชียวชาญให้ซักเสื้อผ้าและส่งปิ่นโตด้วย ทำให้หนุ่มและสาวมีความสนิทสนมกัน และไปมาหาสู่กันทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน โดยเฉพาะช่วงที่นายชื่อสัตย์ไม่อยู่บ้าน ต่อมา นายชื่อสัตย์สงสัย จึงคอยติดตามดูจนกระทั่งจับได้ว่านายเชียวชาญแอบไปหลับนอนกับนางชดช้อยในขณะที่ตนไปเข้าเวร จึงได้ร้องเรียนผู้บังคับบัญชา และนายชื่อสัตย์ได้ตกลงยกนางชดช้อยให้ พร้อมกับ จดทะเบียนหย่าในเวลาต่อมา การกระทำของนายเชียวชาญเป็น ความผิดวินัยร้ายแรงฐานประพฤติ ชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ปลดออก...เมียดีเหมือนแม่ (ของลูก ๆ) แต่ เมียแยเหมือนแม่มดใจโหดร้าย ทำลายครอบครัวได้.....โปรตระวัง ปิ่นโต.....จะเพิ่มเถาปิ่นโตน้อยนะครับ



• สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี USSIMA*

หลังจากที่สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการรับสมัครภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า Walk in ปริญญาโท สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อขึ้นทะเบียนผู้สอบผ่านไว้สำหรับส่วนราชการนำไปคัดเลือก บรรจุเข้ารับราชการ โดยให้สมัครทางอินเทอร์เน็ตและชำระเงินทางธนาคาร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นมานั้น

จากการดำเนินการพบว่า ผู้สมัครสอบยังมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการสมัครสอบ จนเป็นเหตุให้เกิดความผิดพลาดในการสมัครสอบ สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ จึงขอแนะนำวิธีการสมัครสอบที่ถูกต้อง และการรายงานตัวของผู้สมัครสอบในวันสอบ ดังนี้

: การสมัครสอบ Walk in ปริญญาโท ทางอินเทอร์เน็ต



๑. สมัครสอบระหว่างวันที่ ๑ ถึง ๑๐ ของทุกเดือน ไม่เว้นวันหยุดราชการ

๒. เปิดเว็บไซต์ของ ก.พ. www.ocsc.go.th โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- เลือกหัวข้อ “การสอบและการสอบแข่งขันเข้ารับราชการ”

- เลือก “สอบ ก.พ. ระดับปริญญาโท”

- เลือก “ประกาศรับสมัคร” เพื่อดู

ขั้นตอนและวิธีการสมัครสอบก่อนดำเนินการสมัครสอบ

* ผู้สมัครสอบต้องอ่านวิธีการสมัครสอบอย่างละเอียด *

*นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

๓. ชำระเงินที่ธนาคาร โดยชำระค่าธรรมเนียม สอบที่ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ได้ ทุกสาขา และฝากเข้าบัญชีกระแสรายวัน บัญชีชื่อ ค่าธรรมเนียม สำนักงาน ก.พ. สาขา สำนักงาน ก.พ. เลขที่บัญชี ๒๐๑-๓-๐๑๕๑๕๗ ชื่อผู้นำฝากต้องเป็นชื่อของผู้สมัคร และนำ ฝากกับเจ้าหน้าที่ของธนาคารที่หน้าเคาน์เตอร์รับ ฝากเงิน

- การชำระเงินต้องชำระภายในวันที่ ๑ ถึง ๑๐ ของเดือนที่สมัครสอบ

- หลักฐานการชำระเงินที่สมัครสอบ ใช้ได้เฉพาะในเดือนนั้น

- ผู้สมัครจะต้องนำหลักฐานการ ชำระเงินกับทางธนาคารมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ ในวันสอบ

๔. ผู้สมัครสอบต้องกรอกข้อมูลส่วนตัว ในใบสมัครสอบตามแบบฟอร์มที่กำหนดและ ส่งใบสมัครทาง เว็บไซต์ของ ก.พ. เท่านั้น

๕. ผู้สมัครตรวจสอบรายชื่อ วัน เวลา และสถานที่สอบได้ด้วยตนเอง ในวันที่ ๒๐ ของ เดือนที่สมัครสอบ ที่ศูนย์ข่าวสำนักงาน ก.พ. ทั้งที่จังหวัดนนทบุรี และที่กรุงเทพมหานคร ถนนพิษณุโลก หรือทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. โดยการพิมพ์ชื่อ หรือ นามสกุล (ไม่ต้อง พิมพ์คำนำหน้าชื่อ) และเลือก “ค้นหา” หรือ หากต้องการตรวจสอบรายชื่อทั้งหมด ให้ใส่ เครื่องหมาย % แล้วเลือก “ค้นหา”

ในกรณีที่ไม่มีพบชื่อในประกาศผู้มีสิทธิสอบ

ให้อ่านที่ท้ายประกาศ ซึ่งบอกวิธีที่จะต้องดำเนินการไว้อย่างละเอียด โดยผู้สมัครจะต้องเก็บ หลักฐานการชำระเงินกับทางธนาคาร พร้อมทั้งหลักฐานการสมัครสอบ Walk in ปริญญาโท มาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ในวันสอบด้วย



: การรายงานตัวของผู้สมัครสอบในวันสอบ (วันจันทร์ที่ ๔ ของเดือนที่สมัครสอบ)

ผู้เข้าสอบจะต้องมารายงานตัว และนำ หลักฐานการสมัครสอบ Walk in ปริญญาโท มาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อตรวจสอบหลักฐาน ระหว่างเวลา ๗.๐๐-๙.๐๐ น. โดยหลักฐานที่ จำเป็นต้องใช้ในวันสอบ มีดังนี้

๑. รูปถ่าย ๑ รูป ขนาด ๑.๕ นิ้ว

๒. หลักฐานการสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโท ที่ระบุวันที่สำเร็จการศึกษา เช่น สำเนา Transcript และสำเนาปริญญาบัตร หรือหนังสือรับรองการสำเร็จการศึกษาจาก

สภามหาวิทยาลัย ที่อนุมัติให้สำเร็จการศึกษา ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนที่สมัครสอบ หาก การอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาเกินจากวันที่ ๑๐ ของ เดือนที่สมัครสอบ ผลการสอบในครั้งนั้น จะถือเป็นโมฆะ

๓. หลักฐานการชำระเงินกับธนาคาร ซึ่ง ต้องเป็นหลักฐานการชำระเงินภายในวันที่ ๑-๑๐ ของเดือนที่สมัครสอบเท่านั้น

๔. บัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตร ข้าราชการ ทั้งฉบับจริงและสำเนา

๕. ซองจดหมายติดแสตมป์ ๓ บาท จำหน่ายซองถึงตัวเอง สำหรับส่งเพื่อแจ้งผลให้ ทราบ

๖. สำหรับ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ

ปริญญาโทจากต่างประเทศ ต้องนำสำเนา หนังสือเดินทาง และ วีซ่า ที่ประทับวันที่ของ การเดินทางเข้าออก ในช่วงระหว่างที่ศึกษา ระดับปริญญาโทในประเทศนั้น ๆ มาแสดง ด้วย

* ผู้สมัครที่มารายงานตัวหลังเวลา ๙.๐๐ น. จะไม่ได้รับการอนุญาตให้เข้าสอบ และจะต้องเว้นการสมัครสอบไปอีก ๑ เดือน หากต้องการที่จะสมัครสอบต่อไป

หากผู้สมัครสอบปฏิบัติตามวิธีการและ ขั้นตอนการดำเนินการดังรายละเอียดที่กล่าวมา แล้ว รับรองว่า จะได้รับความสะดวกรวดเร็วใน การสมัครสอบ และมีสิทธิเข้าสอบในเดือนที่ สมัครสอบ



ธงชัย เจษฎาชีวิน*

สวัสดีปีใหม่ ๒๕๕๗ แต่สมาชิกวารสารข้าราชการและข้าราชการทุกท่านที่ตั้งใจและอุทิศเวลาของตน ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความดี ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมเพื่อตอบแทนคุณแผ่นดิน และได้ติดตามวารสารข้าราชการมาตลอดปีที่ผ่านมา ขออาราธนาอานุภาพแห่งคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ท่านเคารพบูชา

จงอภิบาลรักษาทุกท่านให้ปราศจากทุกข์ ปราศจากโรค ปราศจากภัย ให้มีความสุขกาย สุขใจ อยู่เย็นเป็นสุขและประสบแต่ความสำเร็จสมหวังตามที่ได้มุ่งมาดปรารถนาในหน้าที่การงานทุกอย่างตลอดปี ๒๕๕๗ โดยทั่วกันนะครับ

สำหรับ คอลัมน์กฎ ระเบียบและเรื่องน่ารู้ ฉบับนี้ ขอเสนอเรื่องที่ควรทราบ ดังนี้

การมอบอำนาจการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)

และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๖ ก.พ.กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้

ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคย

* นิตินกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ดำรงตำแหน่งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและให้นำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล มา นับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเป็นประโยชน์แก่ราชการโดยรวม ก.พ. จึงมีมติมอบอำนาจในการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาได้ โดยแจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. กรณีการย้าย โอน และบรรจุกลับ ผู้ที่ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้กระทำได้โดย

๑.๑ ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันและตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้แต่งตั้งได้โดยไม่ต้องประเมินบุคคลและผลงานตามหนังสือที่อ้างถึง

๑.๒ ถ้าตำแหน่งในสายงานที่ดำรงอยู่

ในปัจจุบันและตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเป็นสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๑.๓ ถ้าเป็นพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ต้องเป็นผู้ดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ก็ให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้พิจารณาประเมินบุคคลและผลงานตามข้อเท็จจริง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

๒. กรณีการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ อ.ก.พ.กรม เป็นผู้พิจารณาการนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามแนวทางดังต่อไปนี้

๒.๑ ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่ขอประเมินหรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี

๒.๒ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลได้เต็มเวลา

๒.๓ ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่

เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันได้ ทั้งนี้

๒.๓.๑ หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งเกินครึ่งขึ้นไป ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกได้ เช่น นาย ก. ขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่ (บุคลากร) จำนวน ๗ ปี มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกเพื่อประเมินขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ๖ ว. ซึ่งลักษณะงานที่ นาย ก. ปฏิบัติในตำแหน่งดังกล่าว เป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องและเกือกลูกกับงานในตำแหน่งที่ขอประเมินเกินครึ่งหนึ่งของการปฏิบัติงาน ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกได้ทั้ง ๗ ปี

๒.๓.๒ หากลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของบุคคลนั้นเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ถึงครึ่ง ให้นับเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งหมด เช่น นาย ข. ขอนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานการเจ้าหน้าที่ (บุคลากร) จำนวน ๗ ปี มานับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกเพื่อ

ประเมินขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ๖ ว. ซึ่งลักษณะงานที่นาย ข. ปฏิบัติในตำแหน่งบุคลากร มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องและเกือกลูกกับงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครองที่ขอประเมินไม่ถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งคือ ๓ ปี ๖ เดือน

๓. กรณีข้าราชการที่ได้รับผลกระทบเนื่องจากการปฏิรูประบบราชการโดยได้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่ดำรงอยู่เดิมของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปเป็นสายงานใหม่ ก็ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการในสายงานเดิม มานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานใหม่เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลูกกันได้ เช่น นาย ค. เดิมดำรงตำแหน่งในสายงานนักประชาสัมพันธ์ และได้มีการปรับเปลี่ยนการกำหนดตำแหน่งเป็นสายงานนักพัฒนาสังคม ก็ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทั้งสองสายงานดังกล่าวรวมกันได้

๔. การพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคล นอกเหนือจากกรณีดังกล่าวข้างต้นให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป

การรับสมัครเข้าร่วมโครงการนำร่องระบบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกโรคเรื้อรัง ๔ โรค

ด้วยกระทรวงการคลังได้มอบหมายให้ กรมบัญชีกลางดำเนินการปฏิรูประบบสวัสดิการ รักษาพยาบาลข้าราชการ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๓ โดยได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งได้มีการ พัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ของสถานพยาบาลของทางราชการ ประเภทผู้ป่วยในตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๔๕ ต่อเนื่องมา ถึงปัจจุบันและภายใต้แผนงานปฏิรูปดังกล่าว กรมบัญชีกลางจะดำเนินโครงการการเบิก จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก กลุ่มโรค เรื้อรัง ๔ โรค กรณีเข้ารับรักษาพยาบาล ณ สถาน พยาบาลที่ลงทะเบียนและสถานพยาบาล ดังกล่าว เป็นผู้เบิกค่ารักษาพยาบาลโดย ตรงกับกรมบัญชีกลาง โดยผู้มีสิทธิไม่ต้อง ชำระเงินเองเว้นแต่ส่วนที่เกินสิทธิ ซึ่งจะเริ่ม โครงการนำร่องในเดือนมกราคม ๒๕๔๗ สำหรับสถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ ๕ แห่ง และรับสมัครผู้ขอใช้สิทธิประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ ราย

กรมบัญชีกลางใคร่ขอเรียนข้อความ เข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิตามโครงการ โดยได้ แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งให้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเบี้ยหวัดบำนาญ ทราบ เพื่อผู้สนใจประสงค์เข้าร่วมโครงการ ดำเนินการต่อไป ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง

ด่วนที่สุด ที่ กค.๐๔๑๗ /ว๓๔๗ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ดังนี้

๑. ผู้ที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ คือ ผู้มีสิทธิตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ การรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๓ และที่แก้ไข เพิ่มเติม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับ เบี้ยหวัดบำนาญและบุคคลในครอบครัว ซึ่งเป็น ผู้ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ตามที่กำหนด และได้เคย รับการรักษาอย่างต่อเนื่องกับสถานพยาบาลใน โครงการอยู่แล้วไม่ต่ำกว่า ๓ เดือน โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับสถานพยาบาลและกลุ่มโรค เรื้อรังในโครงการฯ ดังนี้

๑.๑ สถานพยาบาลในโครงการนำร่อง

- (๑) โรงพยาบาลศิริราชพยาบาล
- (๒) โรงพยาบาลรามธิบดี
- (๓) โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
- (๔) โรงพยาบาลธรรมศาสตร์

เฉลิมพระเกียรติ

(๕) โรงพยาบาลพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก

๑.๒ กลุ่มโรคเรื้อรัง ๔ กลุ่มโรค

- (๑) โรคเบาหวานที่ต้องใช้ยา ควบคุมระดับน้ำตาล
- (๒) โรคความดันโลหิตสูงที่ต้อง ใช้ยาควบคุม

(๓) โรคหัวใจที่ผู้ป่วยเคยได้
รับการวินิจฉัยว่าเคยมีภาวะหัวใจวาย (myocar-
dial infraction) หรือหัวใจล้มเหลว (heart
failure) อย่างน้อย ๑ ครั้งมาก่อน หรือโรค
หัวใจขาดเลือด (ischemic heart disease) ที่มี
ผลการตรวจยืนยันชัดเจน

(๔) โรคอัมพฤกษ์หรือโรค
อัมพาตที่มีสาเหตุจากพยาธิสภาพของเส้น
เลือดในสมอง ไม่ว่าจะเป็นการตีบตัน (ische-
mic stroke) หรือการแตก (hemorrhagic
stroke)

ทั้งนี้ สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการ
ให้ครอบคลุมถึงการเจ็บป่วยด้วยโรคหรืออาการ
อื่นๆ เช่น โรคหวัด ท้องเสีย เป็นต้น ด้วย

๒. วิธีปฏิบัติในการเข้าร่วมโครงการ

๒.๑ ให้ผู้มีสิทธิตามข้อ ๑ ที่ประสงค์
จะเข้าร่วมโครงการ ยื่นคำขอหนังสือรับรองการ
มีสิทธิรับค่ารักษาพยาบาล (แบบ ๗๑๐๐/๑) ที่
หน่วยราชการต้นสังกัด

๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เบิกเงิน
เบี้ยหวัดบ้านานาญ ตรวจสอบสิทธิและลงลาย
มือชื่อรับรองในคำขอ แล้วนำเสนอหัวหน้าส่วน
ราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อออก
หนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษา
พยาบาล (แบบ ๗๑๐๑/๑) โดยทำเป็นคู่ฉบับ
เพื่อให้ผู้มีสิทธินำต้นฉบับไปยื่นต่อสถาน
พยาบาลที่เลือกลงทะเบียนและให้ส่วนราชการ
ผู้ออกหนังสือรับรองเก็บสำเนาฉบับไว้

๒.๓ ให้ผู้มีสิทธิขอรับใบรับรองการ
วินิจฉัยการเป็นโรคเรื้อรังใน ๔ โรคดังกล่าว
ในข้อ ๑.๒ จากแพทย์ของสถานพยาบาลใน
โครงการที่เลือกในข้อ ๑.๑

๒.๔ ให้ผู้มีสิทธินำหนังสือรับรอง
การมีสิทธิ (แบบ ๗๑๐๑/๑) และใบรับรอง
การวินิจฉัยโรคเรื้อรังในข้อ ๒.๒ และ ๒.๓ ตาม
ลำดับ เพื่อเป็นหลักฐานการลงทะเบียนกับสถาน
พยาบาลที่เข้าร่วมโครงการเลือก

๒.๕ ให้ผู้มีสิทธิเริ่มลงทะเบียน
ณ สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการเลือกได้
ตั้งแต่วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เป็นต้นไป
ทั้งนี้ สถานพยาบาลจะมีการคิดค่าธรรมเนียม
ในการลงทะเบียนด้วย

๓. สิทธิประโยชน์

๓.๑ ค่ายา ได้แก่ ยาในบัญชีหลัก
แห่งชาติ และยานอกบัญชียาหลักแห่งชาติที่
ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการแพทย์ของ
โรงพยาบาลว่าผู้ป่วยมีความจำเป็นต้องใช้

๓.๒ ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการ
พื้นฐาน เช่น ค่าตรวจหาระดับน้ำตาลในเลือด
ค่าตรวจปัสสาวะ เป็นต้น ซึ่งโรงพยาบาลจะ
ประกาศรายการดังกล่าวให้ทราบต่อไป

๓.๓ ครอบคลุมการเจ็บป่วยด้วยโรค
หรืออาการอื่น เช่น โรคหวัด หรือ ท้องเสีย เป็นต้น

๓.๔ ใช้ได้เฉพาะสถานพยาบาลที่เข้า
ร่วมโครงการฯ และเป็นสถานพยาบาลที่ผู้ป่วย
เลือกเท่านั้น

ทั้งนี้ กรมบัญชีกลางได้จัดเตรียมเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ (เอกสารโครงการนำร่องระบบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกโรคเรื้อรัง ๔ โรค) ให้สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีสิทธิทราบด้วยแล้ว

อนึ่ง กรณีผู้มีสิทธิไปรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่ยังไม่ได้เข้าร่วมโครงการฯ ผู้มี

สิทธิยังคงต้องทอดรองจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลและนำไปเบิกจากหน่วยงานต้นสังกัดตามเดิม (รวมทั้งค่าใช้จ่ายในส่วนที่สถานพยาบาลไม่สามารถเบิกแทนได้ เช่น ค่าตรวจทางห้องปฏิบัติการพิเศษ ค่าตรวจรังสีวินิจฉัย เป็นต้น ผู้ป่วยก็สามารถเบิกคืนจากหน่วยราชการต้นสังกัดได้ตามวิธีการในระบบเดิม)

การใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่ที่รับราชการเดิม มาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ที่รับราชการแห่งใหม่

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค.๐๕๓๐.๓/ว ๗๓ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ กระทรวงการคลังได้แจ้งเวียนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาเกี่ยวกับสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวม ๖ ประเด็น เป็นแนวทางให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งคำวินิจฉัยในประเด็นที่ ๔ วินิจฉัยไว้สรุปว่า ข้าราชการที่จะสามารถใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่ที่รับราชการเดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ที่รับราชการแห่งใหม่ต่อไปตามมาตรา ๑๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้น จะต้องปรากฏ



ว่าข้าราชการผู้นั้นเคยใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านตามมาตรา ๑๖ มาแล้ว และต่อมาได้รับคำสั่งให้ย้ายมารับราชการประจำในท้องที่ใหม่ ซึ่งตนมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านตามมาตรา ๗ และได้มีการเช่าบ้าน

อยู่จริงตามมาตรา ๑๓ แห่งพระราชกฤษฎีกา โดยข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิเลือกที่จะใช้สิทธิเบิก ค่าเช่าบ้านตามความเป็นจริงหรือใช้สิทธิเบิก ค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้ แต่ทั้งนี้ ต้อง ไม่เกินค่าเช่าบ้านที่จ่ายจริงและตนมีสิทธิได้รับ ตามกฎหมายนั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นว่าเพื่อให้แนวปฏิบัติการเบิกค่าเช่าซื้อบ้านหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านเกิดความชัดเจน และสอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบันจึง เห็นควรให้ยกเลิกแนวปฏิบัติในประเด็นที่ ๔ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๓๐.๓/ว ๗๓ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ และให้ถือปฏิบัติตามแนวทางใหม่แทน โดยแจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไปตามหนังสือ กระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๙.๕/ว ๙๔ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ดังนี้

(๑) ให้ข้าราชการซึ่งเคยใช้สิทธิเช่าซื้อหรือกู้เงินเพื่อซื้อบ้านในท้องที่ที่รับราชการเดิมและต่อมาย้ายไปรับราชการในท้องที่ใหม่ซึ่งตนมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน สามารถนำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้บ้านในท้องที่ที่รับราชการเดิมมาเบิกจากทางราชการต่อไปได้โดยไม่ต้องเช่าบ้านอยู่จริงในท้องที่ที่รับราชการแห่งใหม่ ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้นับแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(๒) ในกรณีที่ข้าราชการผู้ถูกระงับสิทธิการนำหลักฐานการชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่ที่รับราชการเดิมมาเบิกค่าเช่าบ้านในท้องที่ที่รับราชการแห่งใหม่ หรือผู้ที่อยู่ระหว่างการนำหลักฐานมายื่นขอเบิก แต่ยังไม่ได้รับอนุมัติ ให้เบิกจ่ายก่อนวันที่หนังสือกระทรวงการคลังฉบับนี้ใช้บังคับ ให้มีสิทธินำหลักฐานมายื่นเบิกได้นับแต่วันที่ตนมีสิทธิตามกฎหมายสำหรับวิธีการเบิกจ่ายในกรณีนี้ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(๒.๑) ให้ผู้มีสิทธินำใบเสร็จรับเงินค่าผ่อนชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านในท้องที่ที่รับราชการเดิมมายื่นเบิกกับส่วนราชการในท้องที่ที่รับราชการแห่งใหม่ โดยถือว่าเป็นรายจ่ายที่เกิดขึ้นเมื่อส่วนราชการได้รับแบบขอเบิกค่าเช่าบ้าน และให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายปีที่ได้รับแบบขอเบิกเงินค่าเช่าบ้าน โดยไม่ถือเป็นค่าใช้จ่ายค้างเบิกข้ามปี

(๒.๒) การตรวจสอบ และอนุมัติเบิกค่าเช่าบ้านให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๓) กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปให้การในการสอบสวนกรณีทุจริต



ด้วยปรากฏว่ามีข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ซึ่งถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำทุจริต อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ต้องเดินทางไปให้การต่อคณะกรรมการสอบสวนการทุจริตตามคำสั่งของคณะกรรมการซึ่งการเดินทางของข้าราชการหรือลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำทุจริตดังกล่าวจะถือเป็นการเดินทางไปราชการและเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางจากทางราชการได้หรือไม่

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่าการเดินทางของข้าราชการหรือลูกจ้างที่ถูกกล่าว

หาว่าเป็นผู้กระทำการทุจริตดังกล่าวเป็นไปในลักษณะทำนองเดียวกับกรณีข้าราชการหรือลูกจ้างซึ่งถูกฟ้องเป็นจำเลยในคดีแพ่งหรือคดีอาญา อันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่โดยสุจริตและต้องเดินทางไปศาลในฐานะจำเลยในคดีเช่นเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและการปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นควรกำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้กระทำการทุจริตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่และต้องเดินทางไปให้การต่อคณะกรรมการสอบสวนการทุจริตตามคำสั่งของคณะกรรมการให้ถือเป็นการเดินทางไปราชการ และสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้ตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยไม่ต้องคำนึงถึงผลของการสอบสวนแต่อย่างใด โดยได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไปตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๐๙.๖/ว ๑๐๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๖



บทความ : การดำเนินการของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ

กอบกุล ปิตรชาติ*
พรชัย มาสภิตย์**

ในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ได้ให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับกลุ่มคนด้อยโอกาสว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ควรส่งเสริมสนับสนุนศักยภาพของคนพิการให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ด้วยตนเองอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยการเปิดโอกาสให้คนพิการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และให้มีพื้นที่ในการแสดงความสามารถ ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่เพื่อสร้างการยอมรับและขณะเดียวกันทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการใช้ชีวิตที่เป็นแบบอย่างแห่งความเพียรพยายาม

ในบทความนี้จะเน้นให้เห็นว่า “โอกาส” ในสังคมยังมีอยู่และยังเป็นมุมหนึ่งที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนยังให้ความสำคัญ เพื่อสื่อไปยังสังคมสาธารณะให้ร่วมรับรู้และร่วมเผยแพร่ขยายความต่อไปด้วย

รัฐบาลชุดปัจจุบันได้ตระหนักถึงความสำคัญของคนพิการในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและเป็นทรัพยากรบุคคลของประเทศ

ซึ่งได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือคนพิการได้พัฒนาศักยภาพของตนเองจนเป็นที่ประจักษ์ในระดับนานาชาติมาแล้ว ล่าสุดนั้น ประเทศได้รับรางวัล FDR หรือ Franklin Delano Roosevelt International Disability Award เมื่อปี ๒๐๐๑ ซึ่งต่อมาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาด้านคนพิการขึ้นมาเพื่อให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการในนโยบายด้านคนพิการ

สำนักงาน ก.พ. หนึ่งในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลก็ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของคนพิการเช่นกัน โดยมองว่าคนพิการเป็น “ทรัพยากรที่มีคุณค่า” และเป็นผู้มีศักยภาพสามารถพัฒนาได้จึงมีแนวคิดและดำเนินการส่งเสริมโอกาสสำหรับคนพิการ เพื่อให้สามารถดำรงชีพและอยู่ในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลปกติทั่วไป ที่ผ่านมานั้น สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความร่วมมือโดยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากองค์กรคนพิการ

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.

มาโดยตลอด และนำเสนอ ก.พ. และคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความชอบเป็นกรณี ๆ ไป ผลการศึกษาต่าง ๆ บางส่วนก็ได้ดำเนินการให้ ส่วนราชการถือปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว

กล่าวได้ว่า แนวคิดและทิศทางการ ดำเนินการในนโยบายของคณพิการในรัฐบาลมี เจตนารมณ์แน่วแน่ที่จะแปรสภาพของคณ พิการจาก “ภาระ” ให้กลายเป็น “พลัง” เพื่อ ร่วมกันขับเคลื่อนสังคมในทิศทางสู่การพัฒนา

สำนักงาน ก.พ. นับเป็นด่านแรกรับ บุคคลเข้าสู่ระบบราชการโดยการสรรหาและ เลือกรสรร ดังนั้น บทบาทแรกของสำนักงาน ก.พ. ที่มีต่อคณพิการคือ การสร้างโอกาสในการเข้ารับ ราชการ นอกจากนี้ยังมีการรวบรวมข้อมูลคณ พิการที่รับราชการและทุนรัฐบาลสำหรับคณพิการ

สำนักงาน ก.พ. สร้างโอกาสสู่งานราชการ

ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้เร่งสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่าง ๆ โดยให้ถือ ปฏิบัติการสรรหาและเลือกรสรรบุคคลเข้ารับ ราชการว่า ให้พิจารณารับคณพิการด้วยความ เสมอภาคตามระบบคุณธรรม และให้นำความ เห็นดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเพื่อ นำไปใช้กับข้าราชการประเภทอื่น ๆ ซึ่งคณะ รัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามที่ ก.พ. เสนอ นอกจากนี้ในการประชุม ก.พ. เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๖ ได้มีมติเกี่ยวกับบทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน

พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๓๐(๕) ว่า มิได้กีดกัน คณพิการหรือทพพลภาพเข้ารับราชการแต่อย่างใด จึงมีมติให้ยืนยันเจตนารมณ์ดังกล่าว

กล่าวให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น การสร้าง โอกาสเข้าสู่งานราชการนั้นได้กระชับความคิดให้ เป็นระบบที่ส่วนราชการสามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

ประการแรก ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ กำหนดเจตนารมณ์ให้ผู้มีสัญชาติไทยที่มี คุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดมีสิทธิสมัคร สอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นพระราชบัญญัตินี้ที่กำหนดว่า ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน ต้องไม่เป็นผู้มีกายทพพลภาพจนไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น มิได้กีดกันหรือเป็นอุปสรรค ขัดขวางผู้มีกายทพพลภาพที่สามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้เข้ารับราชการ

จากสาระดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงได้ เร่งสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการต่าง ๆ ให้ถือ ปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาและเลือกรสรรบุคคล เข้ารับราชการโดยให้พิจารณาดำเนินการรับคณ พิการเข้ารับราชการด้วยความเสมอภาพ ตาม ระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ประการที่สอง โอกาสคณพิการเข้า ทำงานในหน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจนั้น มี นโยบายให้ส่วนราชการทุกประเภทและรัฐวิสาหกิจ ถือปฏิบัติให้คณพิการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ยังคงมีสิทธิที่จะสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจได้ดังเช่นบุคคลทั่วไป โดยควรจะได้ดำเนินการด้วยความเสมอภาคตามระบบคุณธรรม

การส่งเสริมโอกาสสำหรับคนพิการในการทำงานนั้น ไม่เพียงเฉพาะงานราชการโดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนเท่านั้น แต่ยังรวมความไปถึงข้าราชการทุกประเภท รวมถึงรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งหน่วยงานของรัฐ และองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

ความจริงประการหนึ่งสำหรับผู้พิการก็คือว่า หากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว บุคคลที่ได้รับผลกระทบสามารถร้องเรียนต่อ ก.พ. หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้แล้วแต่กรณี

ภาพที่ปรากฏชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการสร้างโอกาสคนพิการ คือ การสนับสนุนให้มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงานด้านคนพิการมากขึ้น โดยจากการปฏิรูประบบราชการเมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้ตั้งกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ขึ้นมา เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพชีวิตกลุ่มผู้ด้อยโอกาส สร้างความเป็นธรรมในการดำรงชีวิตพัฒนาบรรทัดฐานทางสังคมพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าและมีรายได้ เป็นที่พึงของตนเองและผู้อื่น โดยมีกลไกการดำเนินงานสวัสดิการสังคมอย่างครบ

วงจรทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และผู้เดือดร้อนให้มีปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้สังคมไทยมีความมั่นคงยั่งยืนต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นน่าจะเป็นทิศทางใหม่ในบริบทของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เร่งและเน้นให้เกิดความเสมอภาค เท่าเทียมในศักยภาพและความสามารถมากกว่าที่จะพิจารณาเพียงรูปลักษณ์ภายนอก ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลนำความสามารถที่มีมาปรับใช้กับการทำงานให้เต็มประสิทธิภาพมากที่สุด

การศึกษาและสำรวจข้อมูลข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ. ได้ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญที่พิการและปฏิบัติงานอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการพิจารณาเสนอมาตรการการสร้างโอกาสการเข้ารับราชการของคนพิการในแง่มุมต่าง ๆ โดยได้จัดทำแล้ว ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ ในปี ๒๕๓๙ และปี ๒๕๔๔ เป็นการสำรวจครั้งที่ ๒ สำหรับผลการศึกษาปี ๒๕๔๔ ได้จัดทำเป็นรายงานการศึกษาเรื่องสถานภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่พิการซึ่งพบว่า มีข้าราชการพลเรือนสามัญที่พิการ จำนวน ๔๖๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๐.๑๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด

โดยข้าราชการที่พิการจำแนกเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๓๖.๖๒ และเพศชาย ร้อยละ ๖๓.๒๕ โดยความพิการเกิดขึ้นก่อนเข้ารับราชการและในระหว่างการรับราชการในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

การจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการ

อีกบทบาทหนึ่งของสำนักงาน ก.พ. ในการสร้างและขยายพื้นที่ให้คนพิการมีโอกาสมากขึ้นนั้น คือ การจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการศึกษา ซึ่งที่ผ่านมาได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

กล่าวคือ นับเนื่องมาจากปี ๒๕๔๑ จนถึงปี ๒๕๔๖ ก.พ. ได้จัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อส่งบุคคลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ จำนวน รวมทั้งสิ้น ๓๕ ทุน โดยมีผู้ได้รับทุนจำนวน ๒๑ คน

ทั้งนี้และทั้งนั้นเพื่อให้ผู้รับทุนกลับมาปฏิบัติงานที่สนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิตและการศึกษาของคนพิการมาโดยตลอด ซึ่งเปิดรับสมัครจากบุคคลทั่วไปและข้าราชการ โดยมีได้ปิดกันมิให้คนพิการมาสมัครสอบ

ปี ๒๕๔๕ นอกจากการจัดสรรทุนตามแนวทางเดิมที่เคยทำเป็นปกติแล้ว ก.พ. ยังได้ริเริ่มการจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่คนพิการโดยตรงอีก ๕ ทุน

ปี ๒๕๔๖ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนพิการให้มากยิ่งขึ้น จึงมีการจัดเป็นทุนสำหรับบุคคลทั่วไปจำนวน ๓ ทุน และทุนพัฒนา

ข้าราชการจำนวน ๕ ทุน ในขณะเดียวกัน ก.พ. ยังมีมติให้จัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการเพิ่มเติมจาก ๕ ทุน เป็น ๖ ทุน

ปี ๒๕๔๗ ก.พ. ได้กำหนดกรอบการจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการศึกษาของคนพิการด้วยการจัดสรรทุนรัฐบาล ดังนี้ ทุนพัฒนาข้าราชการไปศึกษาด้านการศึกษาพิเศษในระดับปริญญาโท เอก หรือ ประกาศนียบัตร จำนวน ๔ ทุน และ ทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการจำนวน ๖ ทุน

ในห้วงเวลาที่ผ่านมานั้น “สิทธิ” และ “เสรีภาพ” นับเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของทุกกลุ่มบุคคลในสังคม ส่วนหนึ่งนั้นก็ได้รับการตอบสนองและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อาจจะดูจากสิทธิและเสรีภาพในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับประชาชน (ปี ๒๕๔๐) ในมาตราที่ ๕๕ ระบุชัดว่า “บุคคลซึ่งพิการหรือทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และความช่วยเหลือจากรัฐ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ”

ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน ก.พ. จึงได้เร่งสร้าง “โอกาส” ให้บังเกิดเป็นมรรคเป็นผลควบคู่ไปกับ “สิทธิ” และ “เสรีภาพ” สำหรับคนพิการ เพื่อสร้างฐานะทางศักยภาพให้มีผลต่อการพัฒนาและความเจริญของสังคมโดยรวม



เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ชัชวาลย์ เสริมรัฐ ยืนหยัดยุติธรรม