



วันข้าราชการพลเรือน

๑ เมษายน ๒๕๔๗

วันข้าราชการพลเรือน

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๔๗

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC



ผู้ปฏิบัติราชการ จำเป็นต้องรู้วิทยาการ ใช้งาน และรู้ดีรู้ชั่ว
อย่างกระจ่างชัด จึงจะสามารถปฏิบัติบริหารงานในความรับผิดชอบ
ให้ถูกต้องตามเป้าหมาย และสัมฤทธิ์ผลที่เป็นประโยชน์เป็นความเจริญ
ที่แท้จริงและยั่งยืน ทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม.

พระตำหนักเปี่ยมสุข วังไกลกังวล

วันที่ ๓๐ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๗

สํมโหมทเนยกลา
ของ
OFFICE OF THE SECRETARY OF CSC

สมเด็จพระพุฒาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน
วันพฤหัสบดีที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗

ขอเจริญพร

วันข้าราชการพลเรือน ซึ่งกำหนดในวันที่ ๑ เมษายนของทุกปี ทำให้ข้าราชการพลเรือนทุกท่านนึกถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการที่ดี ข้าราชการที่ดีควรจะปฏิบัติอย่างไรนั้นเป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปแล้ว เพียงแต่ว่าเมื่อวันที่ ๑ เมษายน คือวันข้าราชการพลเรือนเวียนมาบรรจบครบเข้า ขอให้เตือนใจแห่งตนว่า ควรจะสร้างความสำเร็จอย่างไร

ในทางพระพุทธศาสนา องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงสอนให้ทุกคนมีสติอยู่ทุกเมื่อ นั่นก็คือให้ระลึกอยู่เสมอว่า ระวังใจอะไร ถ้าพูดถึงในการปฏิบัติธรรมก็ระลึกถึงสิ่งที่เนื่องกับตนเอง เช่น ข้าราชการพลเรือน ก็นึกถึงหน้าที่แห่งตนที่จะต้องปฏิบัติซึ่งอาจจะอยู่ในระดับสูง หรือว่าอยู่ในระดับธรรมดาสามัญ แต่ต่างมีความสำคัญด้วยกันทั้งนั้น สิ่งสำคัญอยู่ที่การระลึกอยู่เสมอถึงหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสสอนพระสงฆ์สาวกในการทรงส่งออกไปประกาศพระศาสนาครั้งแรกว่า ให้จาริกออกไปในที่ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์เกื้อกูล เพื่อความสุข และเพื่ออนุเคราะห์ต่อชาวโลก ประโยชน์เกื้อกูลความสุขและการอนุเคราะห์ต่อชาวโลก จึงเป็นหน้าที่ของพระสงฆ์สาวกในพระศาสนา ข้าราชการพลเรือนมีนัยลักษณะเดียวกันคือต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์เกื้อกูลเพื่อความสุขและเพื่ออนุเคราะห์แก่ประชาชนคนทั้งหลายที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ในหน้าที่ราชการมีคำที่ทราบกันโดยทั่วไป ถือเป็นหลักปฏิบัติว่า บำบัดทุกข์ บำรุงสุข บำบัดทุกข์จะต้องทำอย่างไร ทราบกันดีแล้ว บำรุงสุขจะต้องปฏิบัติอย่างไร ก็ทราบกันอยู่ดีแล้ว จึงขอเพียงว่าให้ระลึกอยู่เสมอว่า ข้าราชการพลเรือน ต้องทำหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติอย่างสูงส่ง เพราะสามารถทำให้คนหมดความทุกข์ได้สามารถทำให้คนเป็นสุขได้ ซึ่งทุกคนที่เกิดมา ก็ปรารถนาเหมือนกันคือปรารถนาที่จะไม่มีความทุกข์และให้มีความสุข จึงเท่ากับว่า ข้าราชการพลเรือนได้รับเกียรติอันสูงส่ง ในการปฏิบัติข้อนี้ จึงขอให้ท่านทั้งหลายระลึกถึงคำสอนทางพระศาสนา ระลึกถึงพระบรมราชาบาท ที่ได้พระราชทานในกาลต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นเหตุให้ทุกท่านสามารถสนองงานของประเทศชาติบ้านเมือง ของแผ่นดิน ให้เกิดผลสำเร็จคือความผาสุกสวัสดิ์โดยทั่วกัน

ขอเจริญพร



สาร

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๗
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗

.....

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ ผมขอส่งความระลึกถึงและความปรารถนาดีมายังเพื่อนข้าราชการพลเรือนทั่วประเทศด้วยความจริงใจ

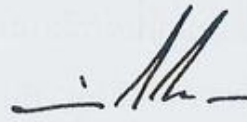
ข้าราชการพลเรือนเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน เป็นกลุ่มประชากรที่มีความสำคัญของประเทศ เพราะประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในหลากหลายสาขา ทั้งยังเป็นผู้ที่นำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลเป็นรูปธรรมนำมาซึ่งความเจริญมั่นคงของชาติและความอยู่ดีกินดีของพี่น้องประชาชนอย่างกว้างขวาง

รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยสนับสนุนให้ระบบราชการได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างที่เหมาะสม ข้าราชการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น พร้อมกันนั้นก็ได้นำระบบการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และนำหลักการบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาของชาติในแต่ละปัญหาและพื้นที่ โดยเฉพาะการจัดให้มีเจ้าภาพที่รับผิดชอบชัดเจน ซึ่งวิธีการเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย อันจะส่งผลโดยรวมคือ ทำให้ระบบราชการสามารถตอบสนองต่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของชาติบ้านเมืองได้มากยิ่งขึ้น

ผมขอขอบคุณเพื่อนข้าราชการพลเรือนทุกหน่วยงานที่ได้ช่วยผลักดันนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติงานบังเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมผ่านโครงการต่าง ๆ เป็นจำนวนมากนับตั้งแต่รัฐบาลนี้ได้เข้ามาทำหน้าที่บริหารประเทศเป็นต้นมา และเพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงาน รัฐบาลจึงยินดีสนับสนุนให้ข้าราชการมีรายได้และสวัสดิการเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ข้าราชการได้มุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะเป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศชาติสืบไป

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๗ นี้ ผมขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากล อีกทั้งพระบารมีแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้า ฯ พระบรมราชินีนาถ โปรดคลบบันดาลให้ข้าราชการพลเรือนทุกคนพร้อมทั้งครอบครัว จงประสบแต่ความสุข ความเจริญ มีสุขภาพกายที่สมบูรณ์ สุขภาพจิตแจ่มใส และมีปัญญาเฉียบแหลมเพื่อร่วมเป็นพลังในการพัฒนาประเทศและพัฒนาระบบราชการให้สามารถสนองตอบความต้องการประชาชนได้อย่างแท้จริงตลอดไป

พันตำรวจโท



(ทักษิณ ชินวัตร)

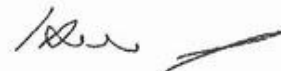
นายกรัฐมนตรี

● บทบรรณาธิการ

สวัสดิ์พิเศษ

๑ เมษายน ๒๕๕๗ วันข้าราชการพลเรือน วารสารข้าราชการ ขอน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ที่ทรงวางรากฐานระบบข้าราชการพลเรือนไทย ขวบนจนถึงวันนี้ เป็นเวลา ๗๕ ปีแล้ว

วารสารข้าราชการฉบับนี้ จึงขอนำเสนอเรื่อง “ก.พ. กับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในอนาคต” ซึ่งจะช่วยให้ท่านผู้อ่านได้รู้บทบาทสิ่งที่ควรคำนึงถึงในการดำเนินการสรรหาในอนาคต ทั้งหัวใจ หลักการ บทบาทใหม่ของการสรรหา รวมทั้งแนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ อีกนั้น พบกับ “มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ” เพื่อค้นหาคำตอบกลุ่ม 5 % นั้นแท้จริงคืออะไร ติดตามมาด้วยเรื่อง “มาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ” ที่มาและเหตุผลของมาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ องค์ประกอบของมาตรการปรับค่าตอบแทน และความคาดหวังต่อมาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญในกระบวนการปรับกลไกแรงจูงใจของระบบการจ้างงานภาคราชการ เพื่อช่วยให้ราชการได้คนเก่งคนดีมาเข้ารับราชการ ทั้งเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการทุกประเภท ทุกระดับและ “มาทำความรู้จักกับพนักงานราชการกันเถอะ” โดยท่านผู้อ่านจะได้รู้บทบาทรายละเอียดที่มา ประสิทธิภาพ แนวคิดภาพลักษณ์ ตลอดจนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาเรียนรู้ความสำคัญจากความสำเร็จในการจัดทำกับวัฒนธรรมเดิม ๆ ขององค์การด้วยเรื่อง “การปรับวัฒนธรรมและการเขียนหนังสือราชการเปลี่ยนแปลง” และคอลัมน์ประจำที่เต็มไปด้วยเนื้อหาสาระสำคัญที่ควรติดตาม



บรรณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

ที่ปรึกษา

นายสิมา สีมานันท์
นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา
นายปรีชา วัชรากัญ
นางสาวนิตา นวลบุญเรือง
นางสาวอรุณี บุญสิงห์

บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแต้ม
นายเอกศักดิ์ ตริกฤษฎาสวัสดิ์
นางสาววันเพ็ญ นาคแจ่ม
นายธงชัย เจษฎาชีวิน
นางอัจฉรา ภูริคุปต์
นายสมพงษ์ เกษตรอำนาจ
นางสาวอุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

ออกแบบปก

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ บุญจนิรติศัย

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด
โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

สารบัญ

หน้า

๓ บทความ

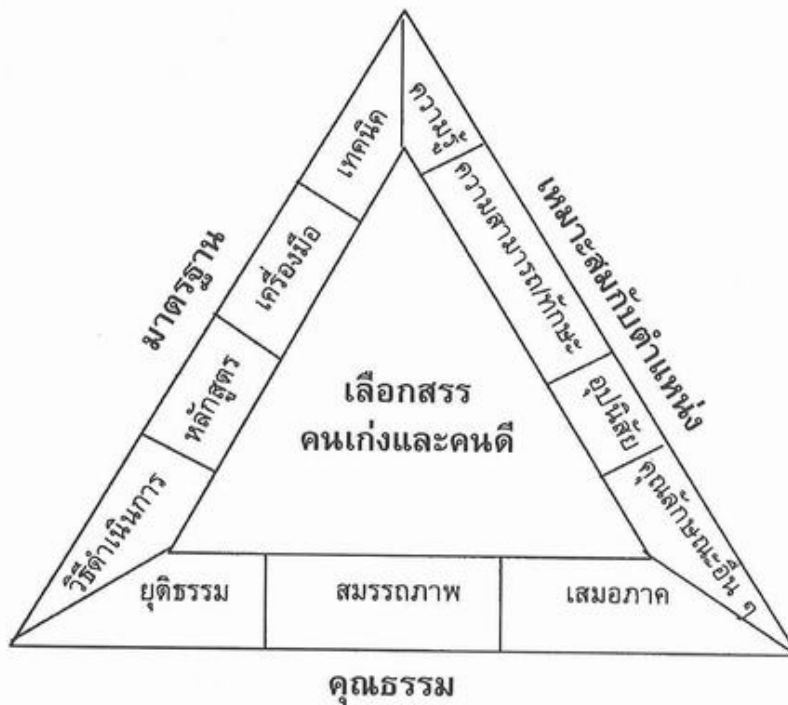
- ก.พ. กับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในอนาคต
สิมา สีมานันท์ ๑
- “มาตรการที่ ๓ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ”
สิมา สีมานันท์ ๖
- มาตรการปรับค่าตอบแทนภาครัฐราชการ
กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ๑๒
- มาทำความรู้จักกับ “พนักงานราชการ” กันเถอะ
ทวีลาภ จันทร์เสวี ๑๘
- พรเพ็ญ รตโนภาส
ทองพูน ลัมมณี
ลักขณา ลิวะอมรรัตน์ ๑๘
- การปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง
ดร.วีระวัฒน์ ปิ่นนิตามัง ๔๓
- ข้าราชการ...ผู้บริการประชาชน
พัลลภน จารุรัตน์ ๕๒

๔ คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว
สรุปสาระสำคัญการอภิปราย เรื่อง “รวมพลังเพื่อแก้ปัญหาความยากจน”
กมลวรรณ สุตรสุขคนธ์ ๕๔
- ประชุมพร วิจัยกุล
บีไอไอ พัฒนาทุน พัฒนาไทย
ฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนาจ ๖๑
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มณฑนา บรรจงแต้ม ๖๕
- มุม “เพื่อนบุคลากร”
ฉ.ต.ป. ๗๑
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๗๕
- รู้ศัพท์รู้แสง
นางกิติโอ ๗๙
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตริกฤษฎาสวัสดิ์ ๘๑
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๘๕
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน ๘๙
- การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ
พรชัช มาลิกิตัง ๑๐๐

ก.พ. กับการสรรหาบุคคล เข้ารับราชการในอนาคต

สีมา สีมานนท์*



ความสำคัญของงานการสรรหา และเลือกสรร

งานการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการถือเป็นบทบาทสำคัญของ ก.พ. และเป็นเหตุผลสำคัญในการกำเนิดของหน่วยงานกลางบริหารงานบุคคล ทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ ซึ่งในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการจะมีจุดเน้น คือ “ทำอย่างไรจึงจะสามารถสรรหาให้ได้คนดี และคนเก่งเข้ามารับราชการ”

วิวัฒนาการของการสรรหาและ เลือกสรรของ ก.พ.

ในอดีต ก.พ. ได้มีการจัดตั้ง “กองวิชาการและสอบไล่” ซึ่งทำงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและมาตรฐานการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการและมุ่งพัฒนาเครื่องมือประเมินใหม่ๆ โดยทำงานคู่กับ “กองระเบียบข้าราชการ” ซึ่งทำหน้าที่กำหนดตำแหน่ง ต่อมาเมื่อมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๑๘ ได้กำหนดบทบาทใน

* เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ด้านการสรรหาของ ก.พ. ในลักษณะการรวมอำนาจ กล่าวคือ ก.พ. เป็นผู้กำหนดนโยบายมาตรฐาน และดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเอง แต่หากเห็นสมควร ก็อาจมอบอำนาจให้แก่ส่วนราชการได้

การรวมศูนย์อำนาจด้านการสรรหา มีทั้งข้อดีและข้อด้อย ในขณะที่การกระจายอำนาจ (Decentralization) ก็สามารถทำได้หลายแบบ เช่น อาจกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ซึ่งเป็นกฎหมายโดยตรง หรืออาจกำหนดไว้ในกฎระเบียบชั้นรองก็ได้

สิ่งที่ควรคำนึงถึงการดำเนินงานด้านการสรรหาในอนาคต

■ หัวใจของงานการสรรหา

หัวใจของงานการสรรหา คือการตอบคำถามที่ว่า “จะดึงดูดคนดีและคนเก่งเข้ารับราชการได้อย่างไร” มิใช่เป็นเพียงการดำเนินการเปิดสอบ มีบัญชีผู้สอบผ่านและส่งคนในบัญชีไปบรรจุยังส่วนราชการต่างๆ แต่ยังคงคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงที่เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุนขององค์กร (Human Capital Management) ซึ่งจะเน้นในเรื่องการจ้างบุคลากร (Hiring) การรักษามูลค่าบุคลากรไว้ในองค์กร (Retaining) และการให้บุคลากรออกจากองค์กร (Firing) จากแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นว่าการสรรหาและเลือกสรรเป็นงานด้านแรก

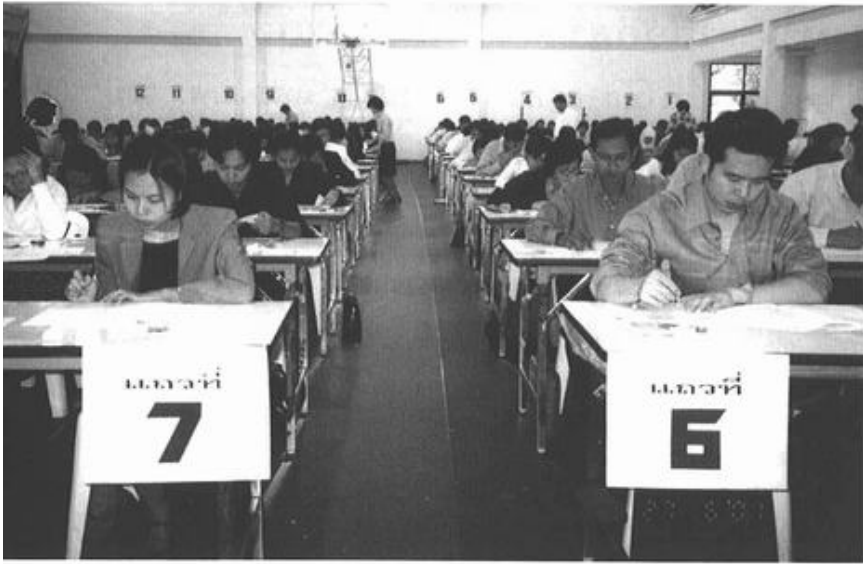
หรือประตูทางเข้า (Gateway) ที่จำเป็นต้องเลือกสรรบุคคลที่ดีและเก่งเข้ามาในองค์กร เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนให้ระบบราชการเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพที่จะนำพาประเทศให้สามารถแข่งขันในเวทีโลก

■ หลักการในการสรรหาและเลือกสรร ต้องสรรหาให้ได้คนดีที่สุดในกลุ่มคนที่จะสามารถหาได้ (To find the best available) และให้โอกาสผู้ที่มีคุณสมบัติเข้าถึงโอกาสของตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียมกัน (Equal opportunity) โดยใช้เครื่องมือประเมินบุคคลที่เที่ยงตรงแม่นยำ (Validity and Reliability)

■ บริบทใหม่ของการสรรหา

การสรรหาและเลือกสรรในอนาคต จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับบริบทต่างๆ ซึ่งได้แก่ ยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. ที่มุ่งเรื่องการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ที่จะพัฒนาระบบและวิธีการสรรหาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) การสร้างความเข้มแข็งให้หน่วยงานภาครัฐอื่นๆ โดยการกระจายอำนาจการดำเนินการสรรหาให้แก่ส่วนราชการ และ ก.พ. คอยให้คำปรึกษาแนะนำ จัดทำกรอบหลักเกณฑ์ และเครื่องมือประเมิน รวมทั้งมุ่งให้การสรรหาเป็นระบบเปิดมากขึ้น เช่น การสรรหาในระดับที่เหนือระดับบรรจุ (Lateral Entry)

การกระจายอำนาจสู่พื้นที่ (Area-based) ได้แก่การสรรหาคนในพื้นที่ ตามนโยบายจังหวัด



สถาบันการศึกษาต่างๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ราชการต้องการ เพื่อให้ผู้ผลิตจะได้เตรียมคนให้เหมาะสมมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเบ็ดเสร็จในตัวเอง (Knowledge Worker) และมีทัศนคติที่กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage)

หลักผลงาน (Performance-

based) ในการสรรหาจะต้องให้น้ำหนักแก่ผลงานในอดีต

หลักคุณธรรม (Merit system) ในการสรรหาจะเน้นให้โอกาสแก่ผู้ที่มีคุณสมบัติได้เข้าถึงโอกาสของงานอย่างเท่าเทียมกัน

หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ในการกระจายอำนาจด้านการดำเนินการสรรหาให้แก่ส่วนราชการ จะต้องกำหนดบทบาทของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการให้ชัดเจน

หลักการแข่งขัน (Competitiveness) จะต้องสามารถดึงดูด แข่งชิงคนเก่งและคนดีให้มารับราชการภายใต้เงื่อนไขค่าตอบแทนของภาคราชการ ซึ่งมีคู่แข่งทั้งภาคเอกชน องค์การของรัฐประเภทอื่น เช่น องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น ที่สามารถให้แรงจูงใจได้มากกว่า โดยอาจจะประชาสัมพันธ์จุดแข็งของการเป็นข้าราชการ เช่น การเป็นข้าราชการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

บุคลากร ซึ่งได้มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด

แนวคิดเรื่อง “พนักงานราชการ” ที่กำหนดให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้เองรวมทั้งเรื่องการสรรหาพนักงานราชการ

แนวคิดเรื่อง “รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์” (E-Recruitment) ที่มุ่งเน้นให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการด้านการสรรหาเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการหรือประชาชน

■ แนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่

หลักความสามารถ/สมรรถนะ การสรรหาบุคคลเข้ามารับราชการต้องเข้าใจถึงสมรรถนะของบุคคลที่ต้องการซึ่งควรเป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้รอบด้าน รวมทั้งมีความทันสมัย

นอกจากนี้ หน่วยที่มีบทบาทด้านการสรรหาต้องสื่อสารกับแหล่งผลิตบุคคล เช่น

บทบาทของ ก.พ. ในด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลในอนาคต

การสรรหา ในอนาคตจะมุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการ และ ก.พ. จะมีบทบาทใน ๔ มิติ ดังนี้

<p style="text-align: center;">มิติที่ ๑</p> <p>เป็นผู้วางหลักการ กฎ ระเบียบ (Regulatory) โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ออกกฎ ระเบียบ แล้วมีระบบการติดตามการดำเนินการต่างๆ (Checklists)หรือ - ให้แนวทาง (Guidelines) แก่ส่วนราชการ 	<p style="text-align: center;">มิติที่ ๒</p> <p>การเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ (Advisory)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการ
<p style="text-align: center;">มิติที่ ๓</p> <p>การดำเนินการ (Operation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก.พ.จะยังต้องดำเนินการหรือไม่ - หากยังต้องดำเนินการ จะดำเนินการในสาขาไหน อย่างไร 	<p style="text-align: center;">มิติที่ ๔</p> <p>การกำกับดูแล (Overseeing)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก.พ.ต้องมีข้อมูลการดำเนินการสรรหาของส่วนราชการจะต้องทราบว่าดำเนินการอย่างไร - จะรวมศูนย์ในเรื่องฐานข้อมูล (Database) เพื่อให้ทราบว่าส่วนราชการกำลังทำอะไร เป็นบทบาทของผู้กำกับดูแล (Auditor)

วิธีการทำงานด้านการสรรหาของ ก.พ. ในอนาคต

การทำงานเชิงรุก

- มีทางเลือกสำหรับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการให้มากขึ้น
- มีการทำวิจัย หรือสำรวจหาวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices) ของหน่วยงานที่ทำงาน

ลักษณะเดียวกัน ทั้งหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ

- มีการสรรหาเชิงรุกในรูปแบบ Head Hunters โดยเข้าไปแสวงหาผู้ที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นนำต่างๆ และให้มีโอกาสมาฝึกงานในหน่วยงานราชการ เพื่อบรรจุได้ทันทีเมื่อสำเร็จการศึกษา

การทำงานด้วยวิธีการที่ง่ายและสามารถปฏิบัติได้ (Simple and Feasible)

- มีวิธีการสรรหาที่ง่ายและสะดวก ส่วนราชการสามารถปฏิบัติได้เอง

- พัฒนาเครื่องมือการประเมินบุคคลให้มีความทันสมัย

การสรรหาบุคคลในพื้นที่ (Locality)

- มีวิธีการที่จะสามารถสรรหาบุคคลในพื้นที่ซึ่งมีความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างๆ

การสอบถามความเห็นหรือมุมมองด้านการสรรหาของผู้ใช้บริการ

- มีการสอบถามความเห็นและมุมมองเกี่ยวกับระบบ หรือวิธีการสรรหาและเลือกสรรของกลุ่มผู้ใช้บริการ เช่น ส่วนราชการที่รับมอบอำนาจไปดำเนินการ หรือ ประชาชนที่สมัครเข้ารับราชการ

การดำเนินการสรรหาที่มีความยืดหยุ่นและตรงตามความต้องการของส่วนราชการ

- ในการประชุมด้านการบริหารงานบุคคลของ International Public Management Association (IPMA) ที่ประชุมได้กล่าวถึงความท้าทายใหม่ๆ (Challenges) ในด้านการสรรหาและเลือกสรร เช่น ความสามารถดึงดูดคนหนุ่มสาวเข้ามาในระบบราชการและสามารถที่จะรักษาไว้ได้ (Attracting and retaining young graduates) ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจด้านการสรรหา การให้

ความยืดหยุ่นและควมมีอิสระในการสรรหาบุคคล (Flexibility and freedom) ภาพลักษณ์ด้านลบของระบบราชการ (Negative image of public service) รวมทั้ง วิธีการสรรหาและเลือกสรรที่เหมาะสมกับลักษณะของแต่ละส่วนราชการ (Customization) แต่ยังคงรักษาความเป็นธรรมไว้ได้

การสรรหาที่มีวิธีการจ้างงานที่หลากหลาย (Diversity of Management)

- มีวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่คำนึงถึงความหลากหลายของกลุ่มบุคคล เช่น คนพิการ ชนกลุ่มน้อยต่างๆ บุคคลในบางพื้นที่ เป็นต้น

จากประเด็นต่างๆ ที่ได้กล่าวแล้ว จึงสรุปได้ว่างานด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลของ ก.พ. ในอนาคต จะมีแนวโน้มของการกระจายอำนาจการดำเนินการให้แก่ส่วนราชการ มองหาความหลากหลายของรูปแบบวิธีการสรรหาให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงและมีความท้าทาย และให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ รวมทั้งให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ที่จะดึงดูดคนดีคนเก่งให้เข้ามาทำงานในภาครัฐ เพื่อจะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าและมีความสามารถที่จะผลักดันให้ระบบราชการเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยสนับสนุนให้ประเทศไทยสามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆ ในโลกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

“มาตรการที่ ๓

มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ”

สีมา สีมานันท์*

“ข้าราชการกำลังเป็นกังวลเกี่ยวกับมาตรการที่ ๓
ข่าวที่ว่าข้าราชการจะต้องออก ๖๐,๐๐๐-๗๐,๐๐๐ คนนั้น ผมขอยืนยันว่าไม่จริงเลย
เพราะหากเข้าใจวัตถุประสงค์และดำเนินการตามวิธีการของมาตรการนี้แล้ว
ผลสุดท้าย บางส่วนราชการอาจจะมีคนเข้ามาตรการนี้เพียง ๑-๒%
หรือบางแห่งอาจจะเป็นศูนย์เลยก็ได้”



หลังจากที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงหรือโครงการ “ทางเลือกใหม่ให้ชีวิต” โดยได้ดำเนินการตามมาตรการที่ ๑ และมาตรการที่ ๒ ไปแล้ว ตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๔๖ ล่าสุด.. คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์ตามมาตรการที่ ๓ คือ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ และมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการในเรื่องนี้

* เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

เมื่อสำนักงาน ก.พ. เผยรายละเอียดของ
มาตรการที่ว่า ข้าราชการหลายคนรู้สึกกังวลใจ
หวั่นไหว และไม่แน่ใจในอนาคตของตัวเอง วารสาร
ข้าราชการ ขอนำเสนอคำชี้แจงของเลขาธิการ ก.พ.
เพื่อไขข้อข้องใจของข้าราชการเกี่ยวกับมาตรการที่ ๓

เสียงสะท้อนในช่วงที่ผ่านมาเป็นอย่างไร

หลายคนพูดให้ฟังว่า หากอยู่ในฐานะ
ที่จะต้องประเมินคนอื่นก็จะรู้สึกหนักใจ แต่
หากอยู่ในฐานะที่ต้องถูกประเมินก็จะรู้สึกอึดอัด
เพราะไม่เคยมีการประเมินอย่างนี้มาก่อน

ราชการเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่
ทำงานโดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน
การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในยุคแห่งการ
ปฏิรูปเน้นให้ราชการตอบสนองต่อประชาชนและ
เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ ฉะนั้น กำลังคนที่มี
อยู่ในราชการก็ต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้
เป้าหมายของราชการบรรลุผล หากมีกำลังคนที่
ทำงานแบบย่อหย่อน หรือมีพฤติกรรมที่เป็น
อุปสรรคในการทำงาน อย่างนี้ก็ไม่เป็นธรรม
กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนที่ทำงานดี ทุ่มเท
ตั้งใจทำงานต้องเสียกำลังใจ

ลองนึกง่าย ๆ ว่า ที่ทำงานเรามีคนทำงาน
ด้วยกัน ๑๐ คน แต่มีเพื่อนเราคนหนึ่งมีพฤติกรรม
“เข้ามาสาย บ่ายหนี” งานการไม่ทำ บ่ายเบี่ยง
เลี่ยงงานตลอด ลักษณะเช่นนี้ก็ไม่เป็นธรรมกับ
เพื่อนอีก ๙ คนที่ทำงานอยู่ด้วยกัน คนที่ตั้งใจ
ทำงานก็เสียกำลังใจ ทุกวันนี้ค่าความแตกต่าง

ระหว่างผู้ที่มีผลงานสูงกับผู้ที่มีผลงานต่ำ
มีความแตกต่างกันน้อยมาก ก็ต้องให้เห็นความ
แตกต่างชัดเจน เพื่อเป็นกำลังใจแก่คนที่ตั้งใจ
ทำงานและมีผลงานดี และต้องมีมาตรการ
กับผู้ที่มีผลงานไม่เข้าเป้าด้วย

ในทางกลับกัน ผู้ที่มีผลงานดีก็ต้อง
มีแนวทางที่ชัดเจนว่าจะให้รางวัลเขาอย่างไร ซึ่ง
ก็มีทั้งในรูปของการให้ทางก้าวหน้า และได้เลื่อน
ขั้นเงินเดือนสูงกว่าปกติ

ความคิดเดิมที่ว่า “ราชการมีความ
มั่นคงมาก” ถ้าไม่เสียชีวิต ไม่ลาออก หรือไม่
ถูกลงโทษทางวินัยก็อยู่กันไปจนเกษียณนั้น
มาถึงวันนี้ความหมายของความมั่นคงนั้นเปลี่ยน
ไปแล้ว เราต้องยอมรับว่า ความมั่นคงในความ
หมายใหม่จะอยู่บนพื้นฐานของหลักคุณธรรม
คือ ความมั่นคงในอาชีพตราบเท่าที่มีผลงาน
หลักการบริหารงานบุคคลจึงเน้นผลสัมฤทธิ์
หรือผลงาน การให้คุณให้โทษจึงยืนอยู่บนหลัก
ผลงานอย่างแท้จริง

ถ้าไม่ตอบเป็น ๕% และในกลุ่ม ๕% นี้จะต้อง ถูกให้วอกทั่วหมดหรือไม่

ตัวเลข ๕% คือตัวเลขที่วางไว้เป็น
แนวทางเท่านั้น คือรายชื่อข้าราชการที่จะต้อง
ส่งให้คณะกรรมการ หรือ อ.ก.พ. กรม พิจารณา
มีจำนวนประมาณ ๕% ของแต่ละกรม ซึ่ง
คณะกรรมการจะต้องพิจารณากันเป็นราย ๆ ว่า
ทำไมข้าราชการรายนั้นจึงมีผลงานในระดับต่ำ

ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเรามอบหมายงานที่ไม่ถนัดให้ทำ หรือข้าราชการยังทำงานไม่ดีนักเนื่องจากขาดทักษะที่จำเป็นบางอย่าง เมื่อเราช่วยกันพิจารณาและหาสาเหตุพบแล้ว ก็ช่วยเติมในสิ่งที่เขาขาด ส่วนบางรายที่เห็นว่าสุขภาพจิตสุขภาพกายไม่ไหวจริง ๆ หรือมีพฤติกรรมเกรงใจ ๆ จนยากที่จะเยียวยา ก็จะแนะนำให้เข้ามาตรการนี้ ซึ่งท้ายที่สุดผู้ที่เข้ามาตรการนี้จริง ๆ อาจจะเหลือแค่ ๑-๒% ก็ได้

ผมขอย้ำนะครับว่าเราต้องพิจารณากันทีละราย

ผมขอยกตัวอย่างที่สำนักงาน ก.พ. เรามีจำนวนข้าราชการที่เข้าข่าย ๕% สุดท้ายจำนวน ๒๙ คน เมื่อการประเมินสิ้นสุดลง ก็จะนำรายชื่อข้าราชการทั้ง ๒๙ คนนี้มาให้คณะกรรมการพิจารณา เราก็ต้องพิจารณากันทีละคน ดูพฤติกรรม ดูความตั้งใจ และพิจารณาสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบว่าทำไมข้าราชการผู้นั้นจึงมีผลงานในระดับที่ไม่น่าพอใจ ท้ายที่สุดจากจำนวน ๒๙ คน อาจมี ๑๐ คนที่เราเห็นว่าหากมอบหมายงานใหม่ให้ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือให้โยกย้ายงาน เขาก็สามารถทำงานต่อได้ อาจมีอีก ๑๐ คนที่เห็นว่าหากเพิ่มทักษะให้เขาหรือสอนในสิ่งที่เขายังขาด เขาก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คนทั้ง ๒๐ คนนี้เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว ก็จะสนับสนุนหาทางให้เขาทำงานได้ดีขึ้น

ที่เหลืออีก ๙ คนอาจจะเป็นคนที่มี

หลักฐานชัดเจนว่ามีสุขภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน หรือมีพฤติกรรมเกรงใจ ไม่อุทิศตนทุ่มเท หรือเอาเวลาราชการไปทำงานนอกจนทำให้งานราชการเสียหาย หรือทำให้มีผลประโยชน์ทับซ้อน กลุ่มนี้เราจะเรียกว่าเป็น “กำลังพลเสื่อม” ซึ่งก็จะเรียกมาบอกกล่าวตักเตือน หากเห็นว่าใครมีความตั้งใจที่จะปรับปรุงตัว ก็จะให้มาทำคำรับรองระหว่างกันว่าในระยะ ๖ เดือนข้างหน้าจะปรับปรุงตัวใหม่และตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตกลงไว้ หรืออาจจะมีบางคนที่คุณแล้วไม่ไหวจริง ๆ เราก็จะแนะนำให้สมัครเข้าโครงการ หรืออาจจะมีบางรายที่ตัดสินใจว่า ไม่อยากรับราชการแล้วขอรับเงิน ๘ เท่าและขอออกจากระบบดีกว่า

คนที่ต้องออกจากราชการตามมาตรการนี้จริง ๆ ในท้ายที่สุด อาจมีเพียง ๒ คนก็ได้ ดังนั้น จำนวน ๕% ตามเป้าหมายนั้น ไม่ได้หมายความว่าเราจะหมายหัวให้เขาออกทั้งหมด เมื่อพิจารณากันเป็นราย ๆ ไปอย่างนี้ ก็ทำให้ส่วนราชการบริหารจัดการกำลังคนของตนได้ดียิ่งขึ้น

ผมอยากจะเรียกการบริหารแบบนี้ว่าเป็น “การบริหารอย่างสมานฉันท์”

จะมั่นใจได้อย่างไรว่าข้าราชการจะได้รับการประเมินที่เป็นธรรม เพราะอาจมีการกลั่นแกล้งกันได้

เรื่องนี้สำนักงาน ก.พ. ตระหนักมาโดยตลอด และได้กำหนดไว้ว่าการประเมินนั้นให้

ทำในลักษณะของคณะกรรมการ หรือ อ.ก.พ. กรม ไม่ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้ประเมิน แต่เพียงผู้เดียว และการประเมินต้องมีหลักฐาน ผู้ที่ร่วมประเมินจะต้องเป็นทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่รู้จักข้าราชการคนนั้นเป็นอย่างดี เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการ และจะต้องประกาศหลักเกณฑ์การประเมินให้ทราบอย่างโปร่งใสด้วย

เมื่อได้รายชื่อบุคคลที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาแล้ว ขอให้เชิญเจ้าตัวมาบอกกล่าวกันในทางลับ ขอให้ดำเนินการด้วยการให้เกียรติให้ศักดิ์ศรีแก่เพื่อนร่วมงาน อย่าไปประกาศอย่างโจ่งแจ้ง แล้วมาพูดกันตรง ๆ ว่าคุณมีหลักฐานที่ชี้ชัดอย่างนี้ พร้อมจะปรับตัวหรือไม่ หากพร้อมและมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนจากการเป็นคนเกเร ให้หันมาเอาใจใส่งาน ก็ไม่มีใครต้องออก .. สบายใจกันทั้งสองฝ่าย

บางคนตั้งข้อสังเกตว่า ๕% สุดท้ายของกรม ก. อาจจะดีกว่าผู้พันกลุ่ม ๕% สุดท้ายของกรม ข. ก็ได้ แบบนี้จะมีความเป็นธรรมหรือไม่ ผมอยากให้คิดอย่างนี้ครับว่า ในการประเมินนั้น อย่าไปเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่น เพราะงานโครงการมัน แต่ละงานมีลักษณะไม่เหมือนกัน และต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการนี้ว่า เป็นการให้ทุกส่วนราชการได้มีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนของตัวเอง ดังนั้น ผู้ที่อยู่ในกลุ่ม ๕% สุดท้ายของแต่ละกรม ก็คือผู้ที่เราต้องให้ความสนใจเพื่อปรับเปลี่ยน

และพัฒนาให้ดีขึ้นในกรมของตัวเอง

แต่เดิมนั้น เมื่อเราประเมินผลการปฏิบัติงาน มักจะให้รางวัลเฉพาะคนเก่งคนดี เลือกเอาคนเก่ง ๑๕-๒๐% แรกส่งไปดูงาน เมืองนอก ส่งไปเข้าอบรม พัฒนา เลื่อนขั้นเงินเดือนให้สูงกว่าปกติ ย้ายให้ไปทำงานสำคัญ ๆ หรือให้รางวัลแบบอื่น แล้วเราละเลยคนในกลุ่มกลางหรือกลุ่มท้ายไป ไม่สนใจเขา ซึ่งแท้จริงแล้วคนกลุ่มนี้เขาต้องการการดูแลเอาใจใส่ และต้องการการพัฒนาเหมือนกัน มาตรการนี้ก็จะบังคับให้ส่วนราชการหันมาให้ความสนใจกับคนกลุ่มนี้มากขึ้น ข้าราชการบางคนมีความสามารถในการทำงาน แต่เราให้เขามาทำงานในที่ที่ไม่เหมาะสมกับความถนัด เขาก็ทำงานได้ไม่ดี เมื่อเราหันมาดูแล เอาใจใส่อย่างจริงจัง เขาจะได้รับโอกาสในการพัฒนาและสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

คือเราจะเปลี่ยนจากสภาพของการถูกละเลย มาเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการในกลุ่ม ๕% สุดท้ายนี้ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

๖: พัฒนากันอย่างไร

สำหรับแนวทางการพัฒนานั้น เรามี ๓ แนวทางด้วยกัน แนวทางแรก คือ เปลี่ยนงาน จัดลงในที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน เปลี่ยนสถานที่ แนวทางที่สองคือ ปรับศักยภาพ บางคนเป็น

ผู้ที่มีทัศนคติดี แต่ทำงานไม่เข้าเป้า เพราะความรู้ไม่เหมาะสม ไม่ทันสมัย ก็ต้องพัฒนา เข้าหลักสูตรต่าง ๆ แนวทางที่สามคือ ปรับทางชีวิต หากดำเนินตามทั้งสองประการข้างต้นแล้วยังไม่ได้ คงต้องให้เลือกเส้นทางชีวิตใหม่

การให้พ้นจากราชการมีกฎหมายเปิดช่องไว้แล้ว คือ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน มาตรา ๑๑๔ และ มาตรา ๑๑๕ ที่เขียนไว้ว่า ผู้ใดที่เจ็บป่วย สุขภาพไม่ดีไม่สามารถทำงานได้ หรือ มีพฤติกรรมทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการให้ออกได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือว่ามีหลักฐานว่าไม่ขึ้นเงินเดือนก็ปี ก็มีสิทธิให้พ้นไปได้ การพ้นจากราชการในกรณีนี้ไม่ได้ถือว่าเป็นความผิดตามวินัย เป็นการให้พ้นโดยถ้าข้าราชการผู้นั้นอยู่ในข่ายที่ได้รับบำเหน็จบำนาญ ก็ได้รับตามนั้น แต่ที่ผ่านมา มีการปฏิบัติตามกฎหมายนี้น้อยมาก ผู้บังคับบัญชาจะยึดหลักว่า “ไม่ทุบหม้อข้าวลูกน้อง” หรือมักจะเอางานให้คนอื่นทำ เว้นแต่มีหลักฐานชัดเจน เช่น ไปอาละวาดชกต่อย กินเหล้าเมาสูรา ไม่ทำงาน จนทำให้เป็นเหตุผิดทางวินัยให้พ้นจากราชการไป

มาตรการนี้ทำเพื่ออะไร

มาตรการนี้ไม่ได้ทำเพื่อต้องการลดขนาดกำลังคนภาครัฐอย่างที่เราเข้าใจกัน เมื่อเอาคนออกไปเท่าไร ก็บรรจุกลับเท่านั้น ไม่ได้ยุบอัตรากำลัง มาตรการดังกล่าวทำเพื่อการพัฒนา

บุคลากรในระบบอย่างแท้จริง

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเราเดินมาในทิศทางที่ถูกต้องแล้ว อาจจะลำบากใจสักหน่อยสำหรับผู้รับผิดชอบเพราะขัดกับวัฒนธรรมเดิม ๆ แต่ในระยะยาวแล้วจะทำให้เข้าเป้า คือ พัฒนา และ บริหาร กำลัง คน ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการที่ทำงานอย่างทุ่มเทอีกด้วย

สิ่งที่อยากเห็นคือ (๑) การที่ผู้บังคับบัญชามีความกล้าที่จะชี้ข้าราชการกลุ่มที่มีผลงานในระดับต่ำออกมาให้ได้ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาเขาให้ดีขึ้น เพราะแต่เดิมผู้บังคับบัญชาไม่อยากเป็นคนใจร้ายกับลูกน้อง ไม่อยากทำก็ปล่อยให้อยู่กันไป เลี้ยงกันไป ซึ่งที่จริงแล้วเป็นการสร้างความเสียหายรอบทิศ เพราะลูกน้องไม่คิดปรับปรุงตัว ปล่อยให้เวลาทำลายความสามารถทำลายตัวเองลงไปทีละน้อย เพื่อนร่วมงานคนอื่นที่ขยันและทุ่มเทก็ถูกทำร้าย คนไม่ทำงานหนึ่งคน งานไม่ได้หายไปไหน แต่ไปเพิ่มให้คนอื่นทำ อย่างนี้ไม่เป็นธรรม และทำให้องค์กรเดินหน้าไม่เต็มที่ และ (๒) เราจะให้ความสำคัญกับการประเมินมากขึ้น และจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการโดยเอาข้อมูลที่ได้จากการประเมินเป็นตัวตั้งสำหรับการให้คุณให้โทษ และการบริหารจัดการอื่น ๆ

ผมอยากจะเรียนว่า สำนักงาน ก.พ. พร้อมที่จะสนับสนุนมาตรการนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการให้คำแนะนำ หรือการพัฒนาบุคลากร

หากส่วนราชการจำเป็นต้องส่งบุคลากรมาพัฒนา
ที่ส่วนกลาง สำนักงาน ก.พ. ยินดีที่จะให้ความ
ร่วมมืออย่างเต็มที่

ทั้งหมดนี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของ
การบริหารงานบุคคลที่มองคนเป็นเหมือน

ต้นทุน หรือ Human Capital เพราะหาก
ระบบราชการได้คนดีเป็นฟันเฟืองที่ดี จะทำ
ให้ระบบราชการดี การดำเนินงานภาครัฐตาม
นโยบายต่าง ๆ ก็จะมีบรรลุผล และช่วยให้
ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป



มาตรการปรับ **ค่าตอบแทน** ภาคราชการ

*กลุ่มพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

๑ ที่มาและเหตุผลของมาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการ : จากนโยบายสู่มาตรการ

สภาผู้แทนราษฎรในการประชุมสภาผู้แทนราษฎรสมัยสามัญนัดพิเศษเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ได้ให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (งบกลาง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามที่รัฐบาลเสนอ ซึ่ง พ.ร.บ. ดังกล่าวนี้อัตถุประสงค์เพื่อการใช้จ่ายเงินสำหรับการดำเนินนโยบายและมาตรการต่าง ๆ รวมทั้งการปรับปรุงค่าตอบแทนบุคลากรของราชการ เพื่อให้ราชการมีขนาดและค่าตอบแทนที่เหมาะสมส่งผลให้ระบบการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานราชการมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) ซึ่งมีหน้าที่ในการเสนอแนะคณะรัฐมนตรีในเรื่องการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการให้เหมาะสมและเป็นธรรม จึงได้มีการพิจารณาปรับค่าตอบแทนข้าราชการตามแนวนโยบาย

ของรัฐบาลในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗ และที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบให้มีมาตรการปรับค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการชั้นเพื่อช่วยเหลือการครองชีพของข้าราชการและเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการที่ต้องรับภาระหนักมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีผลกระทบสูงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ มาตรการดังกล่าวตามข้อเสนอของกงช. สอดคล้องกับทิศทางการปรับปรุงค่าตอบแทนข้าราชการของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดย อ.ก.พ.ร. เฉพาะกิจเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นประธาน และอยู่ภายใต้กรอบวงเงินตามร่างพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมฯ ในรายการ “ค่าใช้จ่ายการปรับเงินค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ” (๑๖,๕๗๐ ล้านบาท)

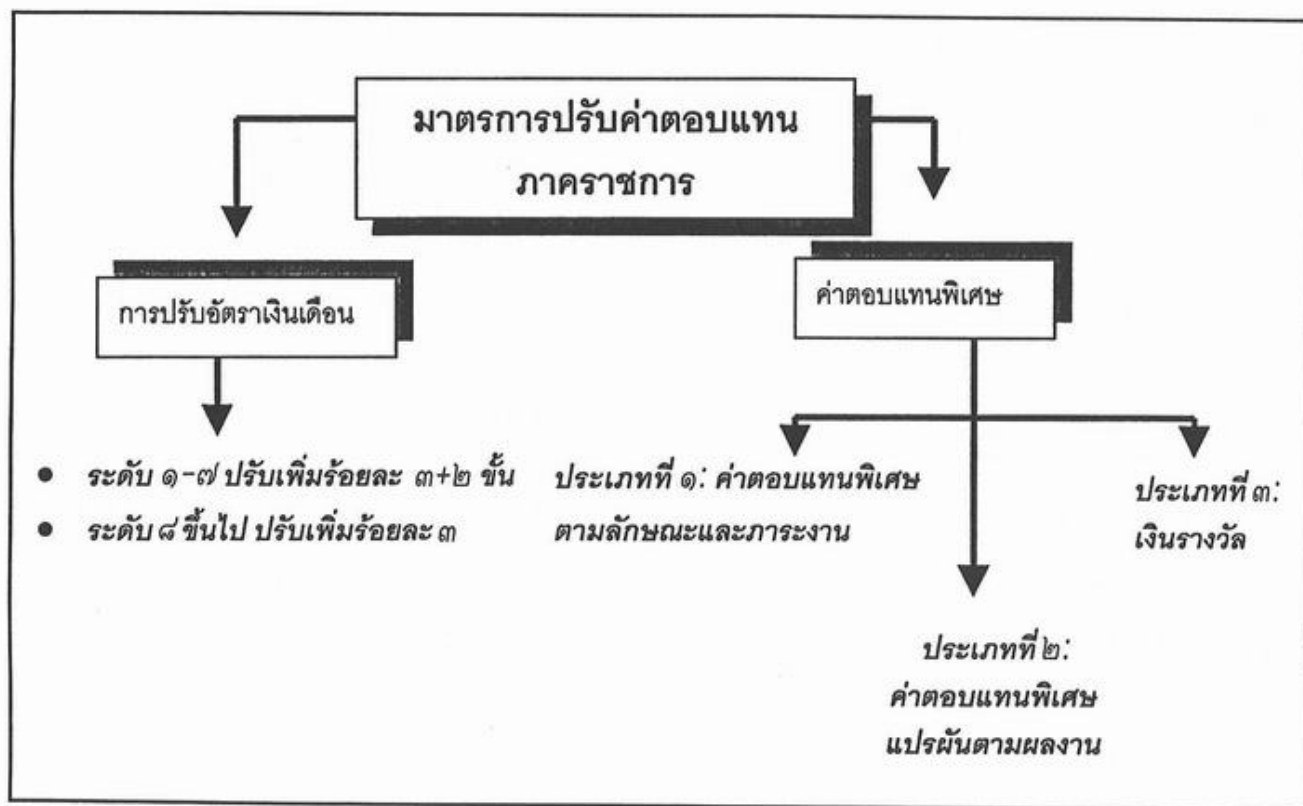
กงช. ได้เสนอมาตรการปรับค่าตอบแทนภาคราชการต่อ ค.ร.ม. ในคราวเดียวกับที่ ก.พ.ร.

* สำนักงาน ก.พ.

ได้เสนอความเห็นในการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และมาตรการเกี่ยวกับการปรับปรุง ค่าตอบแทนของข้าราชการเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๗ ซึ่ง ค.ร.ม. ได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอ ของ กงช. และ ก.พ.ร. เป็นผลทำให้ข้าราชการ เข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

๒ องค์ประกอบของมาตรการปรับค่าตอบแทนภาครัฐ

มาตรการปรับค่าตอบแทนภาครัฐ นี้ประกอบด้วย (๑) การปรับอัตราเงินเดือน ข้าราชการ และ (๒) การให้ค่าตอบแทนพิเศษ แผนภาพข้างล่างแสดงองค์ประกอบโดยสรุปของ มาตรการนี้



๒.๑ การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อชดเชยอำนาจซื้อของ ข้าราชการที่ลดลงจากการที่ค่าครองชีพที่เพิ่ม ขึ้นอย่างมากระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๗ - ๒๕๕๖ และเพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานของ ข้าราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในระดับ ปฏิบัติการ

การปรับอัตราเงินเดือนในครั้งนี้นอกจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียน ในสังกัดกระทรวงกลาโหม ข้าราชการรัฐสภา ฝ่ายการเมืองและข้าราชการการเมือง และลูกจ้าง ส่วนราชการจะได้ปรับฐานอัตราเงินเดือนเพิ่ม

ในอัตราร้อยละ ๓ เท่ากันทุกอัตรา^๑ แล้ว คณะรัฐมนตรียังมีมติให้เฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๑ - ๗ และข้าราชการประเภทอื่นที่เทียบเท่าได้ปรับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่อีก ๒ ชั้นเป็นพิเศษด้วย^๒

สำหรับข้าราชการที่เงินเดือนถึงหรือเกือบถึงขั้นสูงสุดของอันดับซึ่งจะไม่มีขั้นเงินเดือนเหลือพอให้ปรับเพิ่มอีก ๒ ชั้นนั้น ก็ได้กำหนดให้กระทรวงการคลังออกระเบียบโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๐ ของพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญระดับ ๑-๗ ที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงสุดของอันดับและอัตราต่ำ

ลงมาอีก ๓ ชั้นตามบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ได้รับเงินเพิ่มอีกประมาณร้อยละ ๘, ๖, ๔, ๒ ตามลำดับ^๓ ทั้งนี้ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่นออกระเบียบในลักษณะเดียวกันสำหรับข้าราชการในอันดับระดับ หรือชั้น ที่เทียบได้และได้รับเงินเดือนในลักษณะดังกล่าว

๒.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีผลกระทบสูงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการโดยไม่สร้างภาระบำเหน็จบำนาญในอนาคต โดยค่าตอบแทนพิเศษนี้แบ่งได้เป็น ๓ ประเภท ตามตารางข้างล่างนี้

ประเภทที่ ๑: ค่าตอบแทนพิเศษตามลักษณะและภาระงาน	อัตรา (จ่ายรายเดือน)
กลุ่มที่ ๑ ค่าตอบแทนพิเศษตามลักษณะของการปฏิบัติงาน (วิชาชีพขาดแคลน / การเสี่ยงภัย ตรายตรา ไม่น่าอภิมรณ / พื้นที่พิเศษ / งานมอบหมายพิเศษจากภารกิจประจำ ฯลฯ)	กำหนดโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการแต่ละประเภทโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

^๑ ครม. ให้นำหลักการปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนร้อยละ ๓ ไปใช้กับข้าราชการบำนาญ (เรียกว่าเงินช่วยเหลือการครองชีพ) และลูกจ้างส่วนราชการ ด้วย

^๒ เนื่องจากพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ กำหนดให้การปรับอัตราเงินเดือนต้องครอบคลุมข้าราชการทุกประเภทที่ระบุในบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติดังกล่าวซึ่งรวมถึงข้าราชการการเมืองบางตำแหน่งด้วย ดังนั้น การปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนร้อยละ ๓ ในครั้งนี้จึงมีผลบังคับใช้กับตำแหน่งทางการเมืองตามบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัตินี้ด้วย ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ระบุในบัญชีอัตราตำแหน่งและเงินเดือนข้าราชการการเมือง (เช่น ตำแหน่งนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรี) และ ตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง (เช่น ตำแหน่งเลขาธิการประธานรัฐสภา และเลขาธิการประธานวุฒิสภา)

^๓ หลักการนี้นำไปใช้กับลูกจ้างประจำของส่วนราชการด้วย

^๔ ขั้นเงินเดือนแต่ละขั้นห่างกันประมาณร้อยละ ๔ ดังนั้น ผู้ที่ได้เงินเดือนในขั้นสูงสุดของอันดับจึงได้ส่วนต่างเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๘ (๒ ชั้น)

<p>กลุ่มที่ ๒ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘</p>	<p>จำนวนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน</p>
<p>กลุ่มที่ ๓ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับ ๙ หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะระดับ ๘ หรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘</p>	<p>จำนวนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน</p>
<p>กลุ่มที่ ๔ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ และ ๘ ๖ หรือเทียบเท่า</p>	<p>๓,๕๐๐/ เดือน</p>

ประเภทที่ ๒: ค่าตอบแทนพิเศษแปรผันตามผลงาน	อัตรา
<p>กลุ่มที่ ๑ ผู้บริหารระดับสูงหน่วยงานนำร่องและกลุ่มท้าทายตามมาตรการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเทียบเท่า)</p>	<p>นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามลักษณะและภาระงานประเภทที่ ๑ แล้ว ข้าราชการกลุ่มนี้จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษแปรผันตามผลงานเท่ากับอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งหักด้วยเงินเดือน รวมกับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนพิเศษตามลักษณะและภาระงาน โดยค่าตอบแทนพิเศษส่วนนี้จะเป็นเงินรางวัลจ่ายเป็นก้อนเมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือน (เม.ย. - ก.ย. และ ต.ค. - มี.ค.) โดยจะได้รับเท่าใดขึ้นอยู่กับว่าทำตามข้อตกลงการทำงานได้สมบูรณ์เพียงใด</p>

<p>กลุ่มที่ ๒ ผู้บริหารระดับรองลงมาของหน่วยงานนำร่อง และกลุ่มทำหายตามมาตรการสร้างแรงจูงใจ (ตำแหน่ง รองอธิบดี รองผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า)</p>	<p>นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตาม ลักษณะและภาระงานประเภทที่ ๑ แล้ว ข้าราชการกลุ่มนี้จะได้รับค่าตอบแทน พิเศษแปรผันตามผลงานเท่ากับอัตรา ค่าตอบแทนพิเศษของตำแหน่งหักด้วย ค่าตอบแทนพิเศษตามลักษณะและ ภาระงาน โดยค่าตอบแทนพิเศษส่วนนี้ จะเป็นเงินรางวัลจ่ายเป็นก้อนเมื่อผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือน (เม.ย. - ก.ย. และ ต.ค. - มี.ค.) และ เช่นเดียวกับกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการในกลุ่มนี้ จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษก้อนนี้เท่าใดขึ้นอยู่กับว่าทำตามข้อตกลงการทำงานได้ สมบูรณ์เพียงใด</p>
--	---

ประเภทที่ ๓: เงินรางวัล	อัตรา
เงินรางวัลให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับสูง	จ่ายตามผลการประเมินผลงานขององค์กร (จ่ายให้ทุกตำแหน่งยกเว้นผู้ที่ได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษประเภทที่ ๒)

หมายเหตุ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประเภทที่ ๒ และประเภทที่ ๓ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด

๓ ความคาดหวังต่อมาตรการปรับค่าตอบแทนภาครัฐ

การปรับค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการ ในครั้งนี้ถือเป็นก้าวหนึ่งที่สำคัญในกระบวนการ ปรับกลไกแรงจูงใจของระบบการจ้างงานภาค

ราชการเพื่อช่วยให้ส่วนราชการได้คนเก่งคนดีมา รับราชการ เพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับและให้อยู่ อย่างมั่นใจว่าราชการมีความตั้งใจจริงที่จะให้ ข้าราชการและครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เพื่อให้การปฏิรูปค่าตอบแทนภาครัฐการมีทิศทางที่ชัดเจนว่าสอดคล้องกับทิศทางของราชการในภาพรวมที่เน้นผลงาน (โดยการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษตามผลงาน) รวมทั้งเพื่ออำนวยความสะดวกในสังคมอย่างทั่วถึง (โดยให้ผู้ใช้อำนาจรัฐในทุกหน่วยงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่การรักษาสถานภาพของตำแหน่งและหน้าที่) ซึ่งจะทำให้รัฐบาลมีผู้ช่วยที่เข้มแข็งเป็นทีมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ทั้งนี้ สิ่งที่สำคัญงาน ก.พ. ตระหนักดีก็คือระบบค่าตอบแทนเป็นเพียงกลไกหนึ่งเท่านั้นที่จะช่วยให้ข้าราชการเป็นผู้มีคุณภาพสูง (High Quality Civil Servants) การพัฒนาระบบข้าราชการ จำเป็นต้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีบูรณาการทั้งในการสร้างประสิทธิภาพ ศักยภาพ ทักษะ และจริยธรรมของข้าราชการ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงอยู่ระหว่างการดำเนินการศึกษาและจัดวางระบบข้าราชการในด้านต่างๆ เหล่านี้ควบคู่กันไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นระบบประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

(HR Scorecard) ซึ่งจะเป็นระบบที่ช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification) เพื่อสร้างพื้นฐานที่ดีในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับศักยภาพของข้าราชการและเป็นฐานในการพัฒนาให้ข้าราชการเป็นผู้มีความสามารถหลากหลาย (Well-Rounded and Knowledge Worker) การพัฒนาระบบผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive Services) และระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track System) เพื่อให้ราชการมีผู้บริหารและผู้นำภาครัฐที่มีคุณภาพเป็นตัวอย่างที่ดีกับข้าราชการระดับล่าง การพัฒนาวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) ซึ่งหมายถึงมาตรการเสริมสร้างให้ข้าราชการเกิดจิตสำนึกในการรักษาวินัยด้วยตนเองหรือที่เรียกว่าอัตวินัย (self discipline) และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกระบวนทัศน์เพื่อให้ข้าราชการมีทัศนคติในการทำงานที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (people centered)

มหาทำความรู้จักกับ

“พนักงานราชการ”

กันเถอะ

ทวีลาภ จันทนะเสวี*

พรเพ็ญ รตโนภาส**

ทองพูน ลิมมณี***

ลักขณา สีวะอมรรัตน์****

พนักงานราชการเป็นบุคลากรภาครัฐประเภทใหม่ที่ถูกกำหนดขึ้นด้วยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ พนักงานราชการมีความเป็นมาอย่างไร และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการมีสาระสำคัญในเรื่องใดบ้าง จะเป็นสาระที่จะเล่าสู่ท่านเป็นลำดับต่อไป

ที่มาของพนักงานราชการ

สืบเนื่องจากผลการศึกษาของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง การจ้างงานระบบใหม่ในหน่วยงานภาครัฐ ที่เน้นให้มีรูปแบบการจ้างงานที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น โดยข้อเสนอเรื่องหนึ่งคือการมี “ระบบสัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับ ซึ่งจะมีผลให้กำลังคนภาครัฐในอนาคต

อาจมีเพียง “ข้าราชการ และบุคคลภายนอกที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง” เท่านั้น ทั้งนี้ตามรายละเอียดที่ได้เคยนำเสนอในวารสารข้าราชการฉบับที่ ๓ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๔๖ ไปแล้ว ประกอบกับ สำนักงบประมาณซึ่งได้รับมอบหมายจาก คปร.หรือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและขนาดกำลังคนภาครัฐก็ได้วางระบบลูกจ้างสัญญาจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ทดแทนลูกจ้างประจำที่สำนักงบประมาณรับผิดชอบดูแลอยู่ ซึ่งในการนำเสนอระบบลูกจ้างสัญญาจ้างดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีก็ได้รับการพิจารณา และอนุมัติในหลักการที่จะให้มีการใช้ระบบสัญญาจ้างในการบริหารลูกจ้างของส่วนราชการ ตลอดจนเห็นชอบหลักการร่างระเบียบว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ที่ได้นำเสนอไปด้วย

* ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

*** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

**** เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗ สำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน

ภายหลังการปรับปรุงกระทรวง ทบวง
กรมตามการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ.
๒๕๔๕ ปรากฏว่างานที่เกี่ยวกับการอนุมัติจำนวน
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการเปลี่ยนมาอยู่ในความ
รับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. ดังนั้นสำนักงาน
ก.พ. จึงได้ดำเนินการในเรื่องระบบลูกจ้าง
สัญญาจ้างต่อเนื่องจากที่สำนักงบประมาณได้
ริเริ่มไว้ พร้อมทั้งได้ขยายผลให้มีความหลากหลาย
ของรูปแบบการจ้างงานในส่วนของการจ้าง
ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญทั้งชาวไทยและ
ต่างประเทศ การเปลี่ยนชื่อ “ลูกจ้างสัญญาจ้าง”
เป็น “พนักงานราชการ” เพื่อให้ดึงดูดใจและ
แสดงสถานะที่ชัดเจน ตลอดจนการวางระบบ
บริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่เรื่องการ
กำหนดลักษณะงาน ตำแหน่ง และกรอบอัตรา
กำลัง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์
การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการบริหารทรัพยากร
บุคคลที่สำคัญ คือ หลักสมรรถนะ(Competency)
หลักผลงาน(Performance) และหลักคุณธรรม
(Merit) รวมทั้งเป็นการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่



จะมอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเอง
ตั้งนั้นระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการจึงกำหนด
ไว้กว้าง ๆ ภายใต้แนวทางที่จะให้อิสระส่วนราชการ
และยืดหยุ่น (Freedom and Flexibility)

กลไกของระบบพนักงานราชการ

กลไกของระบบพนักงานราชการ
ประกอบไปด้วย ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และ
ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบ
ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๖ และ
นายกรัฐมนตรีได้ลงนามในระเบียบสำนักนายก
รัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗ โดยให้ระเบียบมี
ผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๗ และ
ประธานคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญา
จ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการได้ลงนามในประกาศคณะ
กรรมการบริหารพนักงานราชการเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลเรื่องต่าง ๆ รวม ๔ เรื่องข้างต้น
ไปแล้วเช่นกันเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

เนื่องจากสาระของระบบพนักงานราชการ
มีรายละเอียดมาก หากจะรวบรัดโดยสรุปให้จบ
ภายในฉบับเดียวก็เกรงว่าจะไม่ครบถ้วนในสาระ
สำคัญของระบบพนักงานราชการทั้งหมด จึงขอที่
จะนำเสนอโดยแบ่งเป็น ๓ ตอน ๆ ละฉบับ คือ

๑. ปรัชญา แนวคิด ภาพลักษณ์ และ จุดเด่นของระบบพนักงานราชการ สำคัญ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงาน ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อมูลเปรียบเทียบ พนักงานราชการกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ

๒. ระบบการกำหนดลักษณะงานตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง และระบบการกำหนด ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ของพนักงาน ราชการ

๓. ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคล กับสัญญาจ้าง และระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

หวังว่าผู้อ่านคงติดตามสาระสำคัญของ เนื้อหาทั้ง ๓ ตอนจากวารสารข้าราชการโดย ต่อเนื่อง

ฉบับนี้เป็นการนำเสนอตอนแรกเกี่ยวกับ ปรัชญา แนวคิด ภาพลักษณ์ และจุดเด่น ของระบบพนักงานราชการ สำคัญของ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงาน ราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อมูลเปรียบเทียบ พนักงานราชการกับบุคลากรภาครัฐประเภทอื่น ๆ ซึ่งจะขอนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ปรัชญาของระบบพนักงานราชการ

สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดระบบพนักงาน ราชการขึ้นภายใต้ปรัชญา ดังนี้

■ เพื่อเป็นทางเลือกของการจ้างงาน ภาครัฐที่ยืดหยุ่น และคล่องตัว

■ เน้นการจ้างบุคลากรตามหลักสมรรถนะ และหลักผลสัมฤทธิ์ของงาน

■ ให้มีการเข้าและออกจากงานตาม สัญญาจ้าง ซึ่งเป็นไปตามภารกิจโดยมีการต่อ สัญญาได้

■ ไม่ใช่การจ้างงานตลอดชีพ กล่าวคือ ต้องมีระยะเวลาสิ้นสุดตามนโยบาย แผนงานหรือ โครงการ

■ ให้ความสำคัญนิสระ และยืดหยุ่นแก่ ส่วนราชการในการดำเนินการ

แนวคิดของระบบพนักงานราชการ

กรอบความคิดที่นำไปสู่การวางระบบ พนักงานราชการ คือ

■ จ้างได้ทุกลักษณะงานตั้งแต่ที่ปรึกษา ระดับสากล ถึงงานบริการ จึงกำหนดพนักงาน ราชการเป็น ๒ ประเภท คือพนักงานราชการทั่วไป และพนักงานราชการพิเศษ

■ ให้มีการบริหารจัดการโดยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

■ เน้นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า

■ มี “สัญญาจ้าง” เป็นกลไกรองรับ กระบวนการจ้างงาน

■ แนวปฏิบัติในการจ้างงานแตกต่างกัน ตามประเภท และลักษณะงานของพนักงานราชการ

■ การมอบอำนาจส่วนราชการเป็นผู้ บริหารจัดการเองภายใต้แนวปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนดไว้

ภาพลักษณ์ของ “พนักงานราชการ”

- มีเกียรติและศักดิ์ศรีในฐานะบุคลากรของรัฐ
- ปฏิบัติงานโดยยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและผลงาน
- ทำงานในภาคราชการควบคู่กับข้าราชการ
- ทำงานหลากหลายตั้งแต่ระดับปฏิบัติจนถึงระดับผู้เชี่ยวชาญ
- เป็นกำลังคนของภาครัฐตามการบริหารจัดการยุคใหม่

จุดเด่นของระบบพนักงานราชการ

- ส่วนราชการสามารถวางแผนกำลังคนได้ตามความต้องการ และตามสถานการณ์ได้อย่างคล่องตัว ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ส่วนราชการมีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- ในการจ้างจะมีการกำหนดภารกิจและผลงานไว้ชัดเจน
- การปฏิบัติงานยึดหลักซื่อสัตย์สุจริตและผลงาน
- ส่วนราชการสามารถให้พนักงานราชการออกจากระบบได้ง่าย หากหย่อนประสิทธิภาพ
- พนักงานราชการได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพการจ้าง

สาระสำคัญของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีนี้ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารพนักงานราชการ โดยระเบียบได้ถูกกำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ ความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย

ในระเบียบนี้....

- ได้ให้ความหมายของพนักงานราชการว่า “บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการเพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น”
- ได้ให้ความหมายของ “ส่วนราชการที่ใช้ระเบียบนี้” ซึ่งประกอบด้วย ส่วนราชการ ฝ่ายพลเรือน ส่วนราชการฝ่ายทหาร ยกเว้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ได้กำหนดให้เลขาธิการ ก.พ.เป็นผู้อำนวยการระเบียบนี้
- ได้แบ่งกลุ่มของเนื้อหาออกเป็น ๖ หมวด และบทเฉพาะกาล คือ
หมวด ๑ พนักงานราชการ
หมวด ๒ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

หมวด ๓ การประเมินผล

การปฏิบัติงาน

หมวด ๔ วินัยและการรักษาวินัย

หมวด ๕ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

หมวด ๖ คณะกรรมการบริหาร

พนักงานราชการ

บทเฉพาะกาล

● หมวดที่ ๑ มีสาระสำคัญ คือ

- การกำหนดพนักงานราชการเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานประจำทั่วไปในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ และงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และ

๒. พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ ในงานที่มีความสำคัญ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

- การกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ที่จะได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานราชการ เช่น มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นต้น

- การจำแนกกลุ่มงานตามลักษณะงาน และผลผลิตของงานเป็น ๖ กลุ่ม คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

- การกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำกรอบอัตรากำลังเป็นระยะเวลา ๔ ปี และขอความเห็นชอบผ่าน อ.ก.พ. กระทรวง และคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการตามลำดับ

นอกจากนี้ในหมวดที่ ๑ ยังได้กล่าวรวมไปถึงการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ ซึ่งกำหนดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจะกำหนดขึ้น

● หมวดที่ ๒ มีสาระสำคัญเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยพนักงานราชการจะได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม ส่วนรายละเอียดเรื่องค่าตอบแทนจะเป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจะกำหนดขึ้น

● หมวดที่ ๓ มีสาระสำคัญเฉพาะในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจะเป็นผู้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

● หมวดที่ ๔ มีสาระสำคัญเฉพาะเรื่องวินัยและการรักษาวินัย โดยระเบียบฯได้กำหนดกรณีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงไว้ ประกอบด้วย การทุจริตต่อหน้าที่ การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือการประมาทเลินเล่อ หรือการไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือการ

ประพาศิชั่ว หรือการละทิ้งหน้าที่จนทำให้งาน
ไม่แล้วเสร็จตามที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทาง
ราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ตลอด
จนการละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเกิน ๗ วัน

- หมวดที่ ๕ มีสาระสำคัญในเรื่องการ
สิ้นสุดสัญญาจ้างที่กำหนดลักษณะของการ
สิ้นสุดสัญญาจ้างไว้ เช่น ครบกำหนดตามสัญญา
เสียชีวิต ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
กระทำผิดวินัย หรือขาดคุณสมบัติ เป็นต้น

- หมวดที่ ๖ มีสาระสำคัญในเรื่องของ
องค์ประกอบ และหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการ หรือเรียกโดยย่อว่า “คพร.”
โดยองค์ประกอบได้แก่ รองนายกรัฐมนตรี หรือ
รัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน
เลขาธิการ ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้อำนวยการ
สำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการ
กฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการประกัน
สังคม อัยการสูงสุด อธิบดีกรมบัญชีกลาง ผู้แทน
กระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทน
กระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล
เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย และแรงงานสัมพันธ์
รวม ๔ ท่าน เป็นกรรมการ โดยมีผู้แทนของ
สำนักงาน ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และ
ผู้แทนสำนักงานงบประมาณและผู้แทนกรมบัญชี
กลางเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ส่วน

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประกอบด้วย
การกำหนดแผนงานและแนวปฏิบัติในเรื่องต่างๆ
ตามที่ระเบียบฯ กำหนด การให้ความเห็นชอบ
กรอบอัตรากำลัง การตีความและวินิจฉัยปัญหา
ที่เกิดขึ้นจากใช้ระเบียบฯ รวมถึงการแต่งตั้ง
คณะกรรมการตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้โดย
มีสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงาน
ธุรการของคณะกรรมการชุดดังกล่าว

- บทเฉพาะกาล มีสาระสำคัญในการ
กำหนดกรณีต่างๆ ที่เอื้อให้ส่วนราชการสามารถ
จ้างพนักงานราชการได้ทันทีในปีนี้ (ปีงบประมาณ
๒๕๕๗) เช่น กรณีที่ส่วนราชการสามารถจ้าง
บุคคลในกลุ่มเชี่ยวชาญพิเศษได้ถ้ามีงบประมาณ
แล้ว เป็นต้น

ทั้งนี้ตามรายละเอียดในระเบียบฯ ที่
แนบท้ายมานี้

ข้อมูลเปรียบเทียบพนักงานราชการกับ บุคลากรภาครัฐประเภทอื่น

การนำเสนอข้อมูลเปรียบเทียบดังกล่าว
จะนำเสนอในประเด็นเปรียบเทียบ เกี่ยวกับ ส่วน
ราชการที่ใช้ระบบ ความหมาย ระเบียบ/กฎหมาย
หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบ องค์อำนาจ ลักษณะ
งาน ประเภทการจ้าง ตำแหน่ง ค่าตอบแทน สิทธิ
ประโยชน์ การเลื่อนเงินเดือน คุณสมบัติบาง
ประการ กรอบอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร
วันเวลาทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน วินัย
และการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามตารางดังนี้

ข้อมูลเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๕ ประเภท

ประเภทประเด็น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
ส่วนราชการที่ใช้ระบบ	ข้าราชการพลเรือนใน ๑๙ กระทรวง	ข้าราชการพลเรือนใน ๑๙ กระทรวง ทหาร ตำรวจ ครู มหาวิทยาลัย ข้าราชการธุรการ อัยการ	เหมือนพนักงานราชการ	เหมือนพนักงานราชการ	กระทรวงสาธารณสุข
ความหมาย	บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน	บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ	ลูกจ้างที่ส่วนราชการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำรับอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือนและเบิกจ่ายจากงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำ	ลูกจ้างที่จ้างจากเงินในงบประมาณและนอกงบประมาณ โดยมีระยะเวลาการจ้างสูงสุดไม่เกิน ๑ ปี ใน ๒ ลักษณะ คือ <ul style="list-style-type: none"> ● งานของตำแหน่งทางข้าราชการ ● งานของตำแหน่งลูกจ้างประจำ 	เจ้าหน้าที่ของรัฐอีกประเภทหนึ่งรับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน เช่น แพทย์

ประเภท ประเด็น	ข้าราชการ พลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
ระเบียบ/ กฎหมาย	พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕	ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗	ระเบียบกระทรวงการ คลังว่าด้วยลูกจ้าง ประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗	หนังสือกระทรวงการ คลังที่ กค ๐๕๒๗.๖/ ว๓๑ ลว ๒๖ เม.ย.๒๕๔๒	มติคณะรัฐมนตรี ๒ พ.ค. ๒๕๔๓
หน่วย งานกลาง	ก.พ.	ก.พ.	ก.พ./กรมบัญชีกลาง	ก.พ./กรมบัญชีกลาง	ก.พ.
องค์อำนาจ	คณะกรรมการ ข้าราชการ พลเรือน	คณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ	กระทรวงการคลัง	กระทรวงการคลัง	สำนักงาน ก.พ.
ลักษณะงาน	● การกิจหลัก ● การกิจรอง ● การกิจสนับสนุน - Technical - งานช่วยอำนวยความสะดวก + มีการใช้อำนาจ ตามกฎหมายกำหนด	● เช่นเดียวกับข้าราชการ + งานที่ใช้ทักษะ และไม่ใช้ทักษะ + งานที่มีระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุด + งานลักษณะเชี่ยวชาญ ระดับสูงทั้งระดับ ทั่วไปประเทศและสากล	● งานที่ใช้ทักษะและ ไม่ใช้ทักษะ ● เป็นงานที่ไม่ต้องใช้ ข้าราชการ	● งานตามแผนงาน โครงการ ● งานเช่นเดียวกับ ข้าราชการ ● งานเช่นเดียวกับ ลูกจ้างประจำ	● การกิจหลัก

ประเภทประเด็น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
ประเภทการจ้าง	<ul style="list-style-type: none"> ● ตลอดชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตามสัญญาจ้าง (สัญญาทางปกครอง) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ตลอดชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีต่อปี 	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่มีกำหนดระยะเวลาแต่ไม่กำหนดเพิ่มอีกหลัง ปี ๒๕๔๘
ตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> ● จำนวน ๔๓๘ สายงาน ● ก.พ. กำหนดตำแหน่ง (สายงาน ชื่อระดับ) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่มีสายงาน มี ๖ กลุ่มลักษณะงาน ● ส่วนราชการกำหนดชื่อตำแหน่ง ● ไม่มีระดับ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ๖๐๐ กว่าชื่อตำแหน่ง ● ก.พ.กำหนดตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดชื่อตำแหน่ง หลากหลายตามงาน ● ก.พ.กำหนดตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> ● สำนักงาน ก.พ. กำหนดตำแหน่ง บุคลากรด้านสาธารณสุข ๑๖ สายงาน
ค่าตอบแทน	<ul style="list-style-type: none"> ● บัญชีเงินเดือน ๑ บัญชี ● บัญชีเงินประจำตำแหน่ง - บริหาร - เชี่ยวชาญเฉพาะ - วิชาชีพเฉพาะ ● เงินเพิ่มตามมาตรา ๓๓ 	<ul style="list-style-type: none"> ● บัญชีเงินเดือน ๖ บัญชี (อัตราค่าตอบแทนสูงกว่าข้าราชการ) ● เงินประจำตำแหน่งในกลุ่ม - วิชาชีพเฉพาะ - เชี่ยวชาญเฉพาะ ● เงินเพิ่มตามมาตรา ๓๓ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ใช้บัญชีตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด โดยอิงเม็ดเงินจากบัญชีข้าราชการพลเรือน 	<ul style="list-style-type: none"> ● อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งข้าราชการ ● อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ใช้บัญชีเงินเดือนพลเรือนโดยอนุโลม

ประเภทประเด็น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
สิทธิประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> ● ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยประชุม ค่าตอบแทน นอกเวลาราชการ ● ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การลา (ยกเว้น ลาฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยและลาติดตามคู่สมรส) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ● บำเหน็จบำนาญ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยประชุม ค่าตอบแทน นอกเวลาราชการ ● ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การลา (ยกเว้น ลาฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยและลาติดตามคู่สมรส) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ● การประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาบุตร ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยประชุม ค่าตอบแทน นอกเวลาราชการ ● ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ● บำเหน็จ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลกรณีได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เบี้ยประชุม ค่าตอบแทน นอกเวลาราชการ ● ที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การลา (ยกเว้น ลาคลอดบุตร) ● การประกันสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> ● เหมือนข้าราชการ ยกเว้น บำเหน็จบำนาญ
การเลื่อนเงินเดือน	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีละ ๒ ครั้ง ● เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น ๑ ขั้น ๑.๕ ขั้น ● เลื่อน๒ ขั้น ๑ ปี ไม่เกิน ๑๕ % 	<ul style="list-style-type: none"> ● ปีละครั้ง ๑ ขั้น หรือ ๓-๕% ● ผลงานดีเด่นได้รับ ค่าตอบแทนพิเศษ อีก ๓-๕% 	<ul style="list-style-type: none"> ● เหมือนข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ● ไม่มี 	<ul style="list-style-type: none"> ● เหมือนข้าราชการ

ประเภทประเด็น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
คุณสมบัติบางประการ	<ul style="list-style-type: none"> สัญชาติไทย อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี ไม่เกิน ๖๐ ปี 	<ul style="list-style-type: none"> สัญชาติไทย เว้นแต่การจ้างพนักงานราชการชาวต่างประเทศ อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี ส่วนอายุชั้นสูงส่วนราชการกำหนดตามความเหมาะสมของลักษณะงาน 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ การจ้างผู้มีอายุครบ ๖๐ ปี แล้วต้องขออนุมัติจากกระทรวงการคลัง 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ
กรอบอัตรากำลัง	<ul style="list-style-type: none"> ก.พ. พิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลัง คงจำนวน ๓๙๔,๓๔๕ ตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลัง ใช้กรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไปพลางก่อน ปรับกรอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> สำนักงาน ก.พ. อนุมัติกรอบอัตรากำลัง 	<ul style="list-style-type: none"> สำนักงาน ก.พ. อนุมัติกรอบอัตรากำลัง 	<ul style="list-style-type: none"> คงจำนวน ๑๙,๗๖๕ อัตรากำลัง

ประเภทประเด็น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
การสรรหาและเลือกสรรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.พ. กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางที่คณะกรรมการกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ราชการกำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ 	<ul style="list-style-type: none"> บรรจุนักเรียนทุนรัฐบาลและทุนกระทรวงสาธารณสุข
วันเวลาทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ และแก้ไขเพิ่มเติม 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นไปตามสัญญาจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ
การประเมินผลการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> พนักงานราชการทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> ประเมินประจำปีเพื่อเลื่อนขั้นอัตราค่าตอบแทน ประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง พนักงานราชการพิเศษ <ul style="list-style-type: none"> ประเมินผลสำเร็จของงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มี 	<ul style="list-style-type: none"> เหมือนข้าราชการ

ประเภทประเด็น	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	พนักงานของรัฐ
วินัย	กำหนดใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ● ร้ายแรง - ไล่ออก - ปลดออก ● ไม่ร้ายแรง - ลดขั้นเงินเดือน - ตัดเงินเดือน - ภาคทัณฑ์	กำหนดในระเบียบบริหารพนักงานราชการ ● ร้ายแรง - ไล่ออก ส่วนราชการกำหนด ● ไม่ร้ายแรง - ลดขั้นเงินเดือน - ตัดเงินเดือน - ภาคทัณฑ์	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ● ร้ายแรง เหมือนข้าราชการ ● ไม่ร้ายแรง - ลดขั้นค่าจ้าง - ภาคทัณฑ์ - ตัดค่าจ้าง	● อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการ	● เหมือนข้าราชการ
การสิ้นสุดการจ้าง	● ตาย ● พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ● ลาออก ● ถูกสั่งให้ออก ● ปลดออก หรือไล่ออก	● ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ● ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ● ตาย ● ไม่ผ่านการประเมิน ● ถูกให้ออกเพราะผิดวินัยร้ายแรง	● ตาย ● พ้นจากราชการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ● ลาออก ● ถูกสั่งให้ออก ● ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก	● อยู่ในดุลพินิจของส่วนราชการ	● เหมือนข้าราชการ



ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีการปรับปรุงกระบวนการจ้างงานภาครัฐในส่วนของลูกจ้างของส่วนราชการให้มีความหลากหลาย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการใช้กำลังคนภาครัฐและให้การปฏิบัติราชการมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสอดคล้องตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คณะรัฐมนตรีจึงเห็นสมควรให้มีการจ้างพนักงานราชการสำหรับการปฏิบัติงานของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๘) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ นายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม หรือหน่วยงานอื่นใดของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เว้นแต่ราชการส่วนท้องถิ่น

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง อธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการ

ที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐที่มีฐานะเป็นส่วนราชการ และ
ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการ

“พนักงานราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทน
จากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนด
ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด
ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการ
หรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของ
สัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งใน
กลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้
เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อ
เป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๕ ให้เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

พนักงานราชการ

ข้อ ๖ พนักงานราชการมีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำ
ทั่วไปของส่วนราชการในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองาน
เชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) พนักงานราชการพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะที่ต้องใช้ความรู้
หรือความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของ
ส่วนราชการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลในลักษณะดังกล่าว

ข้อ ๗ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานราชการ ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มงานบริการ
- (๒) กลุ่มงานเทคนิค
- (๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- (๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ
- (๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ในแต่ละกลุ่มงานตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีกลุ่มงานย่อยเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของพนักงานราชการได้

การกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการ

ส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างพนักงานราชการอาจกำหนดชื่อตำแหน่งในกลุ่มงานตามความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่จ้างได้

ข้อ ๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ

รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการนั้น

ความใน (๑) ไม่ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการชาวต่างประเทศซึ่งส่วนราชการจำเป็นต้องจ้างตามข้อผูกพันหรือตามความจำเป็นของภารกิจของส่วนราชการ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงานราชการเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานราชการตามระเบียบนี้

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการกำหนด

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการของส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามความจำเป็นและสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการดังกล่าว ทั้งนี้ การเบิกจ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามประเภทรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นส่วนราชการอาจขอให้เปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และแจ้งให้สำนักงบประมาณทราบ

ข้อ ๑๐ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการใดจะขอยกเว้นหรือเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสรรหาหรือการเลือกสรรตามที่คณะกรรมการกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้โดยทำความตกลงกับคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานราชการให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและ

ความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงาน ราชการ

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ วันเวลาการทำงาน หรือวิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำส่วนราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ของพนักงานราชการในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

หมวด ๒

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการรับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- (๗) การได้รับรถประจำตำแหน่ง
- (๘) สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานราชการเพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของเอกชน อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๑๘ ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ส่วนราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กระทำในกรณีการประเมิน

ผลสำเร็จของงานตามเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

ข้อ ๒๑ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๒ พนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในระเบียบนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๓ พนักงานราชการต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ที่ส่วนราชการกำหนด

พนักงานราชการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๒ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวันเวลาการมาทำงาน
- (๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
- (๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก
- (๙) การกระทำอื่นใดที่ส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ เมื่อมีกรณีที่พนักงานราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานราชการที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานราชการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่ส่วนราชการกำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงิน ค่าตอบแทนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๕
การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๘ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานราชการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้หรือตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) พนักงานราชการตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙

(๕) พนักงานราชการถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานราชการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อหัวหน้าส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๓๐ ส่วนราชการอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานราชการผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นที่พนักงานราชการจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีคามผิดไว้

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้พนักงานราชการไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานราชการอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้ส่วนราชการอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานราชการแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานราชการก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัยในการนี้ส่วน

ราชการอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากส่วนราชการไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการ เกี่ยวกับ การเลิกสัญญาจ้างตามหมวดนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๖

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ข้อ ๓๔ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” เรียกโดยย่อว่า “คพร.” ประกอบด้วยรองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรี มอบหมาย เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม อัยการสูงสุด อธิบดี กรมบัญชีกลาง ผู้แทนกระทรวงกลาโหม ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนกระทรวงแรงงาน ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งประธานกรรมการแต่งตั้งจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาการบริหารงานบุคคล กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และแรงงานสัมพันธ์ สาขาละหนึ่งคน

ให้ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้แทนสำนักงานงบประมาณและผู้แทนกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๓๕ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ ๓๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ประธานกรรมการให้ออก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่างหรือแต่งตั้งเพิ่มขึ้น ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งมีวาระเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งยังอยู่ในตำแหน่ง

ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานและแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะส่วนราชการในการปรับปรุงหรือแก้ไขระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารพนักงานราชการเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการ รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง

(๓) กำหนดกลุ่มงานและลักษณะงานในกลุ่มงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานของพนักงานราชการ

(๔) ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ส่วนราชการเสนอ

(๕) กำหนดอัตราค่าตอบแทนและวางแนวทางการกำหนดสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานราชการ

(๖) กำหนดมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

(๗) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้บังคับระเบียบนี้

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่เห็นสมควร

(๙) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการและปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่เรื่องใดตามระเบียบนี้กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์หรือปฏิบัติในเรื่องใด คณะกรรมการอาจกำหนดให้เรื่องนั้นต้องกระทำโดย อ.ก.พ. กรม องค์การบริหารงานบุคคลอื่นของส่วนราชการ หรือให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๐ ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้างตามคำสั่งคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคน ภาครัฐ ที่ ๓/๒๕๕๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ปฏิบัติหน้าที่เป็น


คณะกรรมการตามระเบียบนี้ จนกว่าคณะกรรมการตามระเบียบนี้จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่ส่วนราชการยังจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไม่แล้วเสร็จ ถ้ามีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการจ้างได้ในกรณีที่มิงบประมาณและโครงการแล้ว หรือสำหรับโครงการใหม่ โดยเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่อัตรากำลังประจำว่างลงและคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐกำหนดให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ส่วนราชการจะดำเนินการจ้างเป็นพนักงานราชการตามระเบียบนี้ได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่อัตรากำลังประจำว่างลงระหว่างปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖ หากส่วนราชการยังมีความจำเป็นและไม่ใช้กรณีการจ้างเหมาบริการให้ขออนุมัติคณะกรรมการเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗

พันตำรวจโท 

(ทักษิณ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี

การปรับตัวบนธรรม

การเรียนรู้ **สู่** การเปลี่ยนแปลง

ดร.วีระวัฒน์ ปิ่นนิทามย์*

Organizational learning, development, and planned change cannot be understood without considering culture as a primary source of resistance to change. Edgar H. Schein (1992, p.xiv).

ในขณะที่องค์กรต่างๆ พยายามหา รูปแบบมาตรฐานทั้งหลายทั้งมวลในการ พัฒนาองค์กรให้มีความสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง แรงกดดันและการแข่งขัน เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ แนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพ ประสิทธิภาพ การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้จึงเป็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากกระแสความนิยมใน “แฟชันการบริหารจัดการ” ในชื่อที่เรียกขาน ต่างๆ กันดังปรากฏในตำราที่แพร่หลาย ยก ตัวอย่างเช่น การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management) ISO 9002, 14000, 18000 Balance Scorecard Six Sigma องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ

องค์กร (Restructuring) และการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงาน (Reengineering) เป็นต้น

ความพยายามมุ่งปรับเปลี่ยนเหล่านี้ของผู้บริหารในองค์กรเชื่อกันว่าล้มเหลวถึง ๗๐ เปอร์เซ็นต์ (Beer & Nohria, 2000; Senge, et. al., 1999) ผู้เขียนเองพบว่าเมื่อพนักงาน ได้ทราบและเข้าใจถึงกระบวนการจัดการ องค์กรความรู้ (Knowledge Management) แล้ว หลายคนพูดว่าที่จริงขั้นตอนต่างๆ ไม่ใช่ของ ใหม่ หน่วยงานของเขาก็ได้ทดลองปฏิบัติ กันทั่วไปตั้งนานแล้ว แต่ก็ยังสงสัยว่าทำไม ไม่บรรลุผลทำให้เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจริงจัง และยั่งยืนได้ หากวิเคราะห์ถึงสาเหตุของความล้มเหลวในการผลักดันการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้ สาเหตุประการหนึ่งสืบเนื่องมาจาก

* อาจารย์ประจำคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์



แนวทางการเปลี่ยนแปลงถูกขัดขวางต่อต้าน คัดค้านจากวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์การ ผู้บริหารขาดการวิเคราะห์วัฒนธรรม แบบแผน ความคิดความเชื่อ ธรรมเนียมปฏิบัติ ความเคยชินแบบเดิมๆ และประเพณีนิยมของผู้คน ในองค์การให้เป็นที่เข้าใจต้องแท้เสียก่อน แนวทางการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ก็ เช่นกัน ที่ท้ายสุดความพยายามผลักดันทำ ได้ไม่ต่อเนื่อง ผู้ที่พยายามเป็น “ลมแห่งการ เปลี่ยน” ในองค์การรู้สึกเหนื่อยล้า เนื่องจาก ไม่สามารถปลุกฝังกระบวนการกลไกของการ สร้างองค์การแห่งการเรียนรู้เข้าสู่กระแสหลัก ของระบบการทำงานในส่วน ฝ่าย แผนกต่าง ๆ ขององค์การได้อย่างจริงจัง ยั่งยืน สร้างมรดกผล ที่แท้จริงได้ตั้งแรกคิด

ในหนังสือที่ได้รับความนิยมอย่างสูง Leading Change (1996) John P. Kotter ได้กล่าวไว้อย่างน่าคิดว่า “วัฒนธรรมทั้งที่รู้ เห็นได้และไม่ได้สะท้อนให้เห็นได้จาก พฤติกรรมและค่านิยมที่ผู้คนในองค์การ

ยึดถือร่วมกันนั้นช่างทรงพลัง ที่พอเห็นได้นั้น ยากต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่มองเห็น ไม่ได้ เช่น ค่านิยมต่างๆ อาทิ การใส่ใจต่อ ลูกค้า การชอบกู่หนี้ระยะยาว การเน้นปริมาณ มากกว่าคุณภาพ สิ่งเหล่านี้ยิ่งยากยิ่งนักที่จะเปลี่ยนแปลงได้ (p.149)” บททดสอบ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีประการหนึ่ง คือ การ มีกุศโลบายหรือมาตรการที่ “ฆ่า” วัฒนธรรม องค์การแบบเดิมๆ ที่พิสูจน์แล้วว่าล้าสมัยใช้ การไม่ได้อีกต่อไปแล้วได้อย่างแนบเนียน ซึ่ง ต้องใช้เวลา “ลอกสี” หรือ “เปลี่ยนโปรแกรม” ที่อยู่ในสมองของผู้คนฝังรากลึก ก่อนที่จะนำ “ของใหม่” ใส่เข้าไป หลายองค์การถึงกับพบ ข้อสรุปที่ว่า จะเปลี่ยนวัฒนธรรมได้ด้วยการ เปลี่ยนคนไม่ว่าจะเป็นการเกษียณ การปลดออก การให้ออก หรือการพรากจากกันไป ที่นับเป็น สงครามต่อสู้กับความคิดความอ่านของผู้คน ในองค์การ ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงจึงนิยม เลือกปรับวัฒนธรรมองค์การไว้เป็นอันดับ ท้ายสุด

การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ก็เช่นกัน จะประสบความสำเร็จได้อยู่ที่การฉลาด “จัด กระทำ” กับวัฒนธรรมเดิมๆ ขององค์การ วัฒนธรรมย่อยของส่วน ฝ่าย แผนกต่างๆ ใน องค์การที่ไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คน ไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ไม่เอื้อต่อการ รับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดมากขึ้นๆ ใน แต่ละวัน ยิ่งทำการวิเคราะห์ สร้างความเข้าใจได้

มากได้เร็วเท่าใด ยิ่งสามารถนำการเปลี่ยนแปลง
ได้เร็วได้ง่ายได้มากขึ้น ภาพฝันหรือวิสัยทัศน์ที่
กำหนดไว้ก็จะเป็นจริงได้ โดยการทำให้ผู้คน
เข้าใจเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อการ
สร้างความสำเร็จเฉพาะตนขึ้น ปรับเปลี่ยน
กรอบความคิดความเชื่อ การเรียนรู้ การมอง
การปฏิบัติ ทดสอบ ทดลองนำการเรียนรู้นั้น
ปรับเข้าสู่การปฏิบัติงาน สร้างผลสัมฤทธิ์
นวัตกรรมที่สนองต่อความต้องการ ความคาดหวัง
ของผู้ใช้บริการของประชาชนได้ นี่นับได้ว่าเป็น
ความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงโดยแท้
การเปลี่ยนวัฒนธรรมคือการเปลี่ยน DNA
ในพันธุกรรม คือการใส่โปรแกรมใหม่ไว้ใน
สมองคนไม่ให้ทำตามสภาพที่เคยชินไม่คิด
จะเปลี่ยนแต่เป็นการเร่งเร้าให้ออกจากแดน
สุขาวดี (Comfort Zone)

วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่พึงประสงค์

ในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ดีขึ้น
ผู้บริหาร ผู้นำ และพนักงานทุกคนทุกระดับ
ขององค์การพึงยึดถือวัฒนธรรมการเรียนรู้
หรือหากจะพูดให้แคบลง คือ ค่านิยมการเรียนรู้
ร่วมกันในสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้

๑. วัฒนธรรมของการกล้าคิด กล้าเสี่ยง
กล้าริเริ่ม กล้าทดลอง เห็นผิดเป็นครู แต่
ในความเป็นจริง วัฒนธรรมขององค์การที่
“รอนายสั่ง” “นี่ไม่ใช่นโยบาย” “นายไม่
ชอบอย่างนี้” “เดี๋ยวหมดอนาคต” “ที่นี่เรา

ไม่ทำกันอย่างนี้” การคิดและเชื่ออยู่ในกรอบ
เช่นนี้เป็นตัวขัดขวางการสร้างความคิดต่าง
ทำลายความคิดสร้างสรรค์วัฒนธรรม การ
เรียนรู้ที่พึงประสงค์ คือ สิ่งใดที่เห็นว่าถูกต้อง
เหมาะสมต้องกล้าทำ ไม่ใช่อะไรที่เห็นว่าผิด
ไม่ถูกใจนายจะไม่กล้าทำ พนักงานแต่ละคน
ต้องมีจิตสำนึกของการเป็นผู้ประกอบการอยู่
ในตน

๒. วัฒนธรรมของการเล่าสู่และแบ่งปัน
กัน ความรู้ต่างๆ ที่แต่ละองค์การแต่ละหน่วย
งานมีนั้น หากพิจารณาให้ดีแล้วแตกต่างจาก
สินทรัพย์ที่จับต้องได้ทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นที่ดิน
เงินทอง ตึกอาคาร ที่ว่าความรู้ก็ยังแบ่งปัน
ยิ่งทวีคูณ ยิ่งทรงพลัง มีอำนาจในการเปลี่ยน
แปลง สร้างความแตกต่างได้สูงมาก ในทาง
ปฏิบัติพฤติกรรมของการเรียนรู้ทั้งโดยลำพัง
และการเรียนรู้เป็นที่ร่วมกันของผู้คนใน
องค์การมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากองค์การใด
ที่คนน้อยแต่งานมาก ผู้คนต่างมุ่งสร้างปริมาณ
ของผลงานมากกว่าจะมุ่งคุณภาพ ทัศนคติและ
พฤติกรรมการทำงานที่เรียนรู้ร่วมกัน คิดทบทวน
แสวงหามาตรการปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ก็จะมี
น้อย นี่ไม่นับรวมถึงความสามารถทำงานเป็นที่
กันไม่ได้ อัดตาส่ง แรงอิจจาริชยา การแก่ง
แย่งชิงดีชิงเด่นกัน ซึ่งจะเป็นอุปสรรคขัดขวาง
วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แบ่งปัน รับรู้ เรียนรู้
ล่องรู้ร่วมกัน ช่วยกันรู้แล้วขยายในองค์การที่
เป็นหน่วยงานเรียนรู้ที่แท้จริงแล้ว บทบาทเช่นนี้

ต้องฝังอยู่ในจิตใจได้สำนึกของพนักงานผู้บริหาร
ทุกระดับทุกคน ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของผู้ฝึกอบรม
วิทยากร บรรณารักษ์ หรือผู้บริหารคนใดคน
หนึ่งเท่านั้น หลายหน่วยงานถึงกับมีหน่วยงาน
และตำแหน่งด้าน Chief Learning Office
หรือ Chief Knowledge Office ที่ทำหน้าที่
เสมือน Brokers องค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้คน
ในองค์กร

๓. วัฒนธรรมของการทำงานเป็นทีม
กลุ่มจะทำงานแบบแบ่งกันไปทำ ต่างคนต่างทำ
ในสิ่งที่ตนได้รับมอบหมายให้เสร็จแล้วพอใจ
ขาดการเรียนรู้ในภาพรวมไม่มีการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ร่วมกัน ต่างคนต่างทำภายในงานส่วน
ฝ่ายของตน ขณะที่ทีมจะมีการเรียนรู้แนวทาง
การปฏิบัติที่ดีระหว่างกัน แสดงความรับผิดชอบ
ชอบร่วมกัน สมาชิกจะเข้าใจภาพใหญ่เป้าหมาย
ความคืบหน้า อุปสรรคปัญหา ความสำเร็จ
ต่างๆ ระหว่างกันตลอดระยะเวลาของการทำงาน
Jack Welch อดีตประธานคณะกรรมการบริหาร
ของบริษัท GE (General Electric) เป็นผู้หนึ่งที่
มองเห็นปัญหาการทำงานแบบกลุ่ม อันเนื่อง
มาจากการเป็นเหยื่อขององค์การจัดโครงสร้าง
แบบระบบราชการ ถึงกับมีคติให้พนักงานยึดถือ
การทำงานแบบ “ไร้พรมแดน (Boundaryless)”
ทะลายนกำแพงปิดกันทำลายธรรมเนียมปฏิบัติ
ขจัดการแยกโดดเดี่ยว ระหว่างพนักงาน
กับหัวหน้า ระหว่างส่วน ฝ่าย แผนก ระหว่าง
พนักงานกับลูกค้าลง หรือความห่างเหิน

เพราะสภาพภูมิศาสตร์ลงด้วยการจัดหาเวที
เทคโนโลยี โอกาสให้โดยจัดให้มี e-Initiative
โปรแกรม Work-out สนับสนุนบรรยากาศ
ที่เปิดเผยไว้วางใจกัน อีสาระที่จะได้แสดง
ความคิดเห็นความต้องการ ข้อมูลข่าวสารใน
องค์การไหลเวียนได้ทั่วถึง รวดเร็ว เชื่อกันว่า
วัฒนธรรมการทำงานแบบไร้พรมแดนเช่นนี้
เป็นเสาหลักของความสำเร็จในการเป็น
องค์กรแห่งการเรียนรู้ของบริษัท GE

๔. วัฒนธรรมที่เป็นมิตรกับความรู้
(Knowledge-Friendly Culture) ผู้คนกระหาย
ความรู้ สนใจใฝ่รู้ มิใช่มุ่งแต่จะ “รับรู้” ขาด
แรงจูงใจที่จะเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ ผู้บริหาร
สนับสนุนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น
ทางการของพนักงานในองค์กร มีปัจจัยโครงสร้าง
พื้นฐานสนับสนุน อาทิ บริษัท ICL ของ
สหราชอาณาจักรมี Internet Café มี Intranet
และฐานข้อมูลเพื่อการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับงาน
ในหน้าที่ ผู้คนแสวงหาข้อมูลและประสบการณ์
ความเชี่ยวชาญในเรื่องงานในหน้าที่ และมีการ
แลกเปลี่ยนถ่ายโอนประสบการณ์ระหว่างกัน
สร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นโดยเร็ว ไม่ต้องผ่าน
สายการบังคับบัญชาที่มากชั้นตอนและ
กฎ ระเบียบ ยกตัวอย่าง บริษัท Buckman
Laboratories ผู้บริหารผูกโยงผลการประเมิน
พฤติกรรมแบ่งปันความรู้ของพนักงาน ๑๕๐ คน
ด้วยนโยบายการมอบคอมพิวเตอร์ Laptop
และให้ไปพักผ่อนที่ชายหาดเป็นรางวัล ผู้บริหาร

เองแสวงหาช่องทางต่างๆ เพื่อให้เกิดการถ่ายโอนองค์ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่ดี นอกเหนือจากช่องทางของการพบปะหน้ากัน ในองค์กรแห่งการเรียนรู้พนักงานจะกล้าพูดคุยนสอบถามสิ่งที่แต่ก่อนไม่กล้าพูดคุยกััน อาทิ ฐานะทางการเงิน จุดอ่อน ข้อเสียของสไตล์การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา เกณฑ์และเหตุผลประเมินความก้าวหน้า/เงินเดือน เป็นต้น อย่างมีความไว้วางใจ เปิดเผยตรงไปตรงมา มีข้อแก้ตัว “Fancy Footwork” ซีนี๊วหาแพะรับบาปน้อย ว่าเนื่องเพราะนโยบาย โครงสร้าง ผู้บริหาร กฎ ระเบียบ ทรัพยากรจึงทำอะไรได้ไม่มากกว่านี้

๕. วัฒนธรรมที่ดีในการบริหารที่มคนเก่งผู้เป็น “แรงงานความรู้” (Knowledge Workers) トラบไคที่ผู้คนในองค์กรทำงานแบบใช้แรงกายเข้าแลก (Manual Workers) อาบเหงื่อต่างน้ำ ทำงานหนักเหน็ดเหนื่อยแบบเดิมๆ ไม่มีการคิดริเริ่ม ปรับเปลี่ยน หากเจอปัญหาคิดว่าวิธีแก้คือการทำงานให้นายรู้เห็นว่าทำงานหนักขึ้น ๒-๓ เท่า ซึ่งในความเป็นจริงคือปัญหายังสั่งสมไม่ถูกแก้ไข トラบนั้นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่เกิด หลายคนในองค์กรจะมีจุดจบโศกนาฏกรรมของชีวิตในการทำงานคล้ายๆ กัน คือไม่รู้จริงในอะไรสักอย่าง “เชี่ยวชาญแต่เรื่องทั่วๆ ไป” มุ่งเรียกหาแต่เงินเดือนและตำแหน่งสูงๆ เมื่อเจอปัญหามักมีข้อแก้ตัวมากมาย เห็นน้อย รั้น้อย คิดน้อย อ่านน้อย แต่

กลับทำมาก ซึ่งในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าบางทีนี่อยู่เฉยๆ ช่วยชาติได้มากกว่า

ในมุมกลับ องค์กรที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พนักงานจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นอิสระ มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ไม่ถูกครอบงำด้วยกฎ ระเบียบ ที่เรียกกันว่า “Skunk Work” จัดหาห้องทำงานโครงการให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อผลและกระบวนการทำงานให้ได้ตามข้อตกลงกันไว้ เกณฑ์หนึ่งของการประเมินคือการผลิตงานใหม่ๆ ออกมาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสร้างความสำเร็จ คือ การเรียนรู้และการสอนแนะระหว่างกันและกันอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Teaching) ผลงานที่สร้างขึ้นมามีคุณภาพ คุณค่าเพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการมุ่งในปริมาณ องค์กรปฏิบัติต่อคนพวกนี้เสมือนเป็นต้นไม้ที่มีค่ายิ่ง ดูแลและรักษาไว้เป็นอย่างดี ลดการสูญเสีย การลาออกของคนเก่งคนดี ให้โอกาสก้าวหน้าและแสดงความสามารถ มีความสุขและให้สนุกกับงานในองค์กร

๖. การสร้าง “ชุมชนของการปฏิบัติ” (Communities of Practice) นั้นคือมีเวทีให้ผู้ที่มีความสนใจสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญในทำนองเดียวกันเต็มใจอาสามาพบปะหรือพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการและอย่างสม่ำเสมอ เช่น ให้วิศวกรการผลิตหรือตัวแทนการขายของหน่วยงานต่างๆ มาพบปะกัน อาจจะ

เป็นลักษณะของ “Lunch and Learn Forum” ในทุกวันพฤหัสบดีที่สองของเดือน หรืออาจจะมีการประชุมผ่านเครือข่าย e-mail เป้าหมายเพื่อเป็นการเสริมสร้างและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน แต่ละคนมาด้วยจิตวิญญาณที่อยากให้ อยากเล่าสู่และเรียนรู้ รวมตัวกันนานเท่าที่ต้องการ กลยุทธ์เช่นนี้ ซึ่งเป็นการสร้างแม่ไก่ให้ได้ทั้งไข่และลูกไก่ ผู้บริหารมีหน้าที่สนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณเพื่อให้ชุมชนของนักปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ธนาคารโลก (World Bank) ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ปรับแนวคิดนี้ไปใช้ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์ความรู้ของธนาคารให้เป็น “Knowledge Bank” โดยเฉพาะด้าน เศรษฐศาสตร์ โดยในแต่ละปีต้องมีโครงการ ที่เป็นการสนับสนุนการริเริ่มแบ่งปันองค์ความรู้

๑ โครงการ อาทิจัดทำคู่มือการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ขึ้นเพื่อรักษาสมาชิกภาพในชุมชน มีการจัดสัมมนาประจำปีเพื่อเชิญชวนผู้สนใจ มาร่วมให้ความเห็นและเรียนรู้ บริษัท Hewlett-Packard ได้ใช้แนวทางของชุมชนการปฏิบัติ โดยจัดให้มีการประชุมทางไกลของเจ้าหน้าที่ ด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการส่งมอบ ผลิตภัณฑ์ Software ทุกเดือน เพื่อลดปัญหา การทำงานคอมพิวเตอร์ของลูกค้าขัดข้องลง ผลของการประชุมดังกล่าวของบริษัทลดปัญหา การติดตั้ง ช่วยเพิ่มยอดขาย

บทบาทของผู้นำกับการสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้

ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการที่จะ “สลาย” วัฒนธรรมองค์การเดิม ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการสร้างนวัตกรรมและปลูกฝังแนวทางการเรียนรู้ มาตรฐานของพฤติกรรมการทำงานที่ต้องการ ดังนั้นผู้นำจึงแสดงบทบาทที่สนับสนุนเอาจริงเอาจังต่อการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

๑. เป็นตัวอย่างของผู้ที่เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Life-long Learners) เริ่มต้นภาวะผู้นำ (Leadership) ด้วยความเป็นนักอ่าน (Reader-ship) มีความกระหายที่จะเรียนรู้ อยากรู้ อยากเห็น อยากทดลอง ไม่พอใจเท่าที่มี หรือยินดีเท่าที่เป็นในลักษณะของกบจำศีล รู้แล้วขยาย หาโอกาสชี้ชวนให้ผู้อื่นได้อ่านและติดตาม สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อยู่เป็นนิจ พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้หน้าที่แสดงออก เป็นตัวอย่าง และมาตรฐานให้แก่ผู้อื่นที่เรียกว่า “a constantly learning actor” ผู้เรียนรู้อย่างไม่หยุดหย่อนที่สามารถสลัดการเรียนรู้เดิม (Unlearn) ที่พิสูจน์แล้วว่าใช้การไม่ได้ออกไป จากตัว เรียนรู้ซ้ำ ๆ (Relearn) ที่จะพิทักษ์ส่งเสริม และรักษาองค์ความรู้เดิมที่ยังดีมีประโยชน์ และเรียนรู้ (Learn) องค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในกระแสโลกาภิวัตน์ได้อย่างไม่ตกกระแส หลีกเลี่ยงการพุดในที่สาธารณะแต่ “เพียงลมปาก” ว่าองค์การของเราถือว่าทรัพยากรมนุษย์

เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่ง ขณะที่ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ผลักให้คนเก่งคนดีลาออกจากองค์กรไป ขาดมาตรการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีในองค์กร

๒. แสดงบทบาทการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กรให้รับมือกับการเปลี่ยนแปลง (Change Capable Culture) ได้อย่างแนบคาย ด้วยการเป็นตัวอย่างของการคิดริเริ่ม สนับสนุนให้พนักงานแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Study) ด้วยการจัดหาโครงการพื้นฐาน ไม่ว่าจะ เป็นสถานที่ที่เป็น Infocenter ให้มีบุคลากรฐานข้อมูล Internet และ Intranet ไว้บริการ มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงาน ปลุกฝังนิสัยการทำงานเป็นทีม อุทิศทุ่มเท จิตใจใฝ่รู้ รู้สิ่งยาก ให้อิสรภาพในการทำงาน ริเริ่มสร้างนวัตกรรม อดทนต่อความล้มเหลว ข้อผิดพลาด และให้แน่ใจว่าได้มีการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขจากข้อผิดพลาด จัดเวทีให้มีการแบ่งปันความรู้ให้กระจายไปทั่วทั้งองค์กรได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง “ฝูงนกที่รวมตัวกันย่อมเรียนรู้ได้เร็ว”

๓. ปรับปรุงสมรรถนะหลักของตนในการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อช่วยพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรในการเป็นองค์กรเรียนรู้ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับการเรียนรู้ขององค์กร อยู่เรียนรู้ร่วมกับพนักงานมิใช่เพียงแค่มาทำหน้าที่เป็นประธานในพิธีเปิดและปิดแจกประกาศนียบัตร

หรือสนับสนุนให้มีการเรียนรู้เฉพาะเมื่อเผชิญวิกฤติแรงบีบคั้นในลักษณะของการ “จุดพลุ” การสร้างความสำเร็จความรอบรู้ของตน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องดังที่กล่าวมาข้างต้น หมั่นตรวจสอบกรอบความคิด แนวความเชื่อ ทศนคติของตนว่ายังเหมาะสมกับสถานการณ์ ส่งเสริมการพบปะพูดคุยระหว่างสมาชิกในองค์กร การเสวนาไม่เป็นทางการให้ได้ทัศนะมุมมองที่แตกต่างกันออกไป พัฒนาวินัย ๕ ประการ ให้เกิดขึ้นไปพร้อมๆ กัน โดยผู้นำทำหน้าที่เป็นวาทยากรของวงดนตรี เชื่อมโยงองค์ประกอบย่อยต่างๆ ในองค์กรให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การคิดทบทวนใคร่ครวญ ในสิ่งที่ทำเพื่อการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง ปรับวัฒนธรรมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เห็นแต่ ละฝ่ายเป็นหุ้นส่วนของการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารไม่ควรปล่อยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์หรือฝ่ายสารสนเทศขององค์กรซึ่งมีอำนาจสั่งการผลักดันน้อย เป็นผู้ริเริ่มการสร้าง



องค์การแห่งการเรียนรู้โดยลำพัง องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นมาตรการหนึ่งในการพัฒนาองค์การทั่วทั้งองค์การ ซึ่งเกิดผลได้ช้า ใช้เวลานาน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารระดับสูง บางแห่งถึงกับประกาศอย่างเป็นทางการว่าหน่วยงานในกำกับใดไม่มีแผนการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองก็จะไม่จัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีให้

๔. มีส่วนร่วมในการออกแบบและผลักดันรูปแบบเทคนิควิธีส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์การ นอกเหนือจากกำหนดทิศทาง การเดินทางไปข้างหน้าของเรือแล้ว ผู้บริหารควรเข้ามามีส่วนร่วมออกแบบเรือ ให้นโยบายและกลยุทธ์โครงสร้างที่เหมาะสม Jack Welch อดีตประธานบริหารบริษัท GE ลงทุนนั่งเครื่องบินเดือนละครึ่งมาเป็นวิทยากรให้แก่หลักสูตรแก่ผู้บริหารของบริษัท ทำหน้าที่เป็นครู ร่วมกำหนดฉากหรือสถานการณ์จำลอง ทำทนายแนวปฏิบัติเชิงป้องกันปัญหา ชี้แนะชี้ช่องให้เห็นข้อเท็จจริงในอนาคตที่อาจเป็นไปได้ วิเคราะห์แนวโน้มให้เห็น นอกเหนือจากการเป็นผู้ดลบันดาลใจให้มีแรงจูงใจที่ดีในการเรียนรู้และแบ่งปัน ผูกโยงรางวัลขององค์การเข้ากับพฤติกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน

นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว บทบาทของผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ดีในองค์การคือ การสร้างความไว้วางใจในทักษะและความสามารถของพนักงานคนในด้วยกัน

ให้โอกาสได้แสดงฝีมือความรู้ความเชี่ยวชาญ ผู้เขียนสังเกตมาโดยตลอด พบว่าผู้บริหารไทยมักไม่ค่อยเชื่อถือไว้วางใจคนในองค์การด้วยกัน มักจะเห็นและเชื่อในความสามารถของ “ผู้เชี่ยวชาญ” นอกองค์การ ซึ่งหาใช้ว่าความเชื่อเช่นนี้จะถูกต้องเสมอไป ผู้บริหารพึงสนับสนุนให้มีการสื่อสารในองค์การแบบแนวนอนมากขึ้น แทนที่จะมุ่งสื่อสารกันในแนวตั้ง อาทิ การประชุมสตาฟ ซึ่งเน้นการกำกับควบคุมบังคับบัญชา การสื่อสารในแนวนอนเป็นการบ่งถึงความเปิดเผย ความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ การเคารพ การให้เกียรติ และความโปร่งใส อีกประการหนึ่งคือ พึงส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ในทุกส่วน ฝ่ายงานโดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่ซื้อเทคโนโลยีนำมาตกแต่งห้องเสมือนเป็นเฟอร์นิเจอร์ ซึ่งก่อให้เกิดความไม่คุ้มค่า และการเสียโอกาสของการเรียนรู้ ผู้บริหารพึงสนับสนุนให้มีการตรวจสอบประสิทธิภาพการเรียนรู้ขององค์การผ่านเทคนิควิธีการบริหารจัดการที่มีการวัดและประเมินผลการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ ผ่านกระบวนการของ Human Resource Accounting ผ่านการวัดที่มีตัวบ่งชี้ของ Balance Scorecard และดัชนีของ Intellectual Capital เป็นต้น เพื่อเป็นการชี้ให้เห็นว่ามาตรการต่างๆ ในการส่งเสริมการเรียนรู้

มีส่วนพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของ (กลุ่ม) พนักงานเช่นไร โดยเฉพาะการสนับสนุนต่อ กลยุทธ์ทางธุรกิจที่กำหนดไว้ เพื่อให้วิสัยทัศน์ ขององค์กรเป็นจริงได้ในที่สุด จะเห็นได้ว่าผู้นำ ในยุคปัจจุบัน ต้องเตรียมตนให้พร้อมกับการเป็นผู้บริหารในยุคเศรษฐกิจที่อิงความรู้ (Knowledge-based Economy) เรียนรู้ที่จะนำ

และนำพาผู้คนไปสู่การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต (Learning to Lead and Leading to Learn) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่เรียนรู้อยู่เสมอ (The Learning Leader) เพื่อสร้างวัฒนธรรมของการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของธุรกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

แหล่งอ้างอิง

- โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (๒๕๕๖). อำนาจและคอร์รัปชัน: ถอดรหัสวัฒนธรรมราชการสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- Beer, M. V., Nohria, N (Eds.) (2000) **Breaking the code of change**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Drucker, P.F, (1999). ' Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. **California Management Review**, 41/2, 79-94
- Fulmer, W.E. (2000). **Shaping the adaptive organization: Landscapes, learning, and leadership in volatile times**. New York: AMACOM.
- Kotter, J. (1996). **Leading change**. MA, Boston: Harvard Business School Press.
- Leiblod, M.M, Probst, G, & Gilbert, M. (2002). **Strategic management in the knowledge economy: New approaches and business applications**. Erlangen: Publicis.
- Negroponte, N.(2003). Creating a culture of ideas. **Technology Review**, February, 34-35.
- Probst, G., Raub, S., Romhardt, K (2000). **Managing knowledge: Building blocks for success**. Chickenten: Wiley&Sons.
- Rohlin, L., Skarvad, P., Nilsson, S.A. (1994). **Strategic leadership in the learning society**. Lund, Sweden: MiL Publishers, AB.
- Schein, E.H,(1992). **Organizational culture and leadership**. 2nded San Francisco: Jossey-Bass.
- Senge, P. (1990). The leader's new work: Building learning organizations. **Sloan Management Review**, Fall, 7-23.
- Senge, P. (1999). Building learning organizations, In H.I Coshin (Ed.): **Strategies for quality improvement: TQM reengineering, and ISO 9000 2nd Ed**. Fort Worth : The Dryer Press.
- Senge, P., Kleiner, A; Robert, C., Ross, R.,Roth, G., Smith, B.(1999). **The dance of change**. New York: Doubleday/Currency Book.
- Wenger, E.C. & Synder, W.M. (2000). Communities of practice: The organizational frontier. **Harvard Business Review**, January-February, 139-145.

ข้าราชการ... ผู้บริการประชาชน

พัสมน จารุรัตน์*



...ข้าราชการจะต้อง

ใช้ภาษาดอกไม้เตือนใจตัวเองว่า

ต้นหญ้าน้อย ๆ ยังให้ออกซิเจนแก่โลก

ดอกไม้ nhỏ ๆ ยังให้ความเพลิดเพลินกับมนุษย์

ผีเสื้อ นก กา บินไปมา ยังให้ความสบายตาแก่ผู้พบเห็น

เราเป็นหน่วยงานราชการ แล้วไม่คิดให้อะไรกับประชาชน

ก็เรียกว่า ด้อยค่า ด้อยค่ากว่าดอกไม้ใบหญ้า ผีเสื้อ นก กา

จะเป็นข้าราชการที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีได้อย่างไร ถ้าเราให้อะไร

ประชาชนน้อย บริการประชาชนได้น้อย...

(พระพยอมกัลยาโณ วัดสวนแก้ว)

การบริการถือเป็นงานสำคัญหลักของ
ราชการ ราชการอยู่ได้ด้วยภาษีของประชาชน
ถ้าไม่มีประชาชนมาใช้บริการ หน่วยงานราชการ
จะตั้งอยู่ไม่ได้ การบริการจึงถือเป็นหน้าที่สำคัญ
ของข้าราชการทุกคน ดังปรากฏในกฎ ระเบียบ
ข้อบังคับ ต่าง ๆ อาทิ

**พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕**

มาตรา ๙๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้อง
ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและ

ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ
เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความ
สุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่
หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง
ประชาชน ผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็น
ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา ๙๕ ข้าราชการ
พลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้
อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสีย
ความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ
ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

* นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

ข้อ ๑๓ ข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่า เรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงาน หรือ บุคคล ซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

มาตรา ๗๐ บุคคลผู้เป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน...

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ แผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑

การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วย

งานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน...

ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี..

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๐)

เป้าประสงค์หลักหรือผลลัพธ์สุดท้ายที่พึงประสงค์ของการพัฒนาระบบราชการไทย

๑. พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น

๒. ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม

๓. ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงและเทียบเท่าเกณฑ์สากล

๔. ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย

มติคณะรัฐมนตรี (๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖)

...ให้แต่ละส่วนราชการพยายามยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนโดยเฉพาะการปรับปรุงระบบการอำนวยความสะดวกและฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการให้มุ่งเน้นในการให้บริการประชาชน

**พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์
และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
พ.ศ. ๒๕๔๖**

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่
การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

๑. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า

ในเชิงภารกิจของรัฐ

๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความ
จำเป็น
๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

ให้ทันต่อสถานการณ์

๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก
และได้รับการตอบสนองความต้องการ

๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
อย่างสม่ำเสมอ

อย่างไรก็ตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
ต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นเพียงกรอบของการให้
บริการประชาชน และอาจเป็นแค่ลายลักษณ์
อักษรเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุด ก็คือข้าราชการ
ทุกคน จะต้องนำกรอบเหล่านี้ มาปรับใช้ให้
เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป

อะไร ที่ไหน เมื่อไร

๑ เมษายน ๒๕๔๗
วันข้าราชการพลเรือน

ณ อาคารอิมแพค ดอนเวนท์ เซ็นเตอร์ เมืองทองธานี



พิธีทำบุญตักบาตร



นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติ (ครุฑทองคำ) และให้โอวาทแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น อิมแพค เมืองทองธานี



นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานเปิดงานและบรรยายพิเศษ เรื่อง “SMART CARD เพื่อคนไทย : ก้าวใหม่สู่สากล” พร้อมเยี่ยมชมการแสดงนิทรรศการของส่วนราชการ





พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ณ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในประเด็น “ก้าวใหม่บีไอไอ พัฒนาทุนพัฒนาไทย” โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม และในโอกาสนี้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้กราบเรียนเชิญ นายกรัฐมนตรีเป็นสักขีพยานในการรับมอบใบรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2000 จากนายมัคคัม รีด กรรมการผู้จัดการบริษัท เอส จี เอส (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗



นางสาวดรณีบุญสิงห์ รองเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานกล่าวนำการประชุมทางวิชาการ เรื่อง “การนำระบบพนักงานราชการไปสู่ทางปฏิบัติ” ณ หอประชุมสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีผู้เข้าร่วมจากส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและผู้เกี่ยวข้องประมาณ ๕๐๐ คน วันอังคารที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๗



วันศุกร์ที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๗ นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีเปิดการอบรมหลักสูตร นักบริหารระดับสูง หลักสูตรที่ ๑ (นบส. ๑) รุ่นที่ ๔๐ และ ๔๑ โดยมี นายสีมา สีमानันท์ เลขาธิการ ก.พ. พร้อมด้วยคณะผู้บริหารให้การต้อนรับและถ่ายภาพร่วมกับผู้เข้าอบรม ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดอบรม นบส. ๑ มาแล้ว ๓๙ รุ่น มีนักบริหารผ่านการอบรมแล้วกว่า ๑,๘๒๔ คน



วันอังคารที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๗ นายยงยุทธ สาระสมบัติ ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประธานคณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน นายสีมา สีमानันท์ เลขาธิการ ก.พ. กรรมการและเลขานุการ นายพรชัย รัตนธรรม รองปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รองประธานคณะกรรมการด้านนิทรรศการ นายสุชาติ สุชาติเวชภูมิ อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ประธานคณะกรรมการด้านประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ร่วมกันแถลงข่าวการจัดงาน วันข้าราชการพลเรือน โดยในปีี้ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นเจ้าภาพจัดงาน และกำหนดหัวข้อการจัดงาน “ร่วมแก้จนคนทั้งชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลที่ต้องการต่อสู้จัดปัญหาความยากจนให้หมดสิ้นไป ที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกส่วนราชการ ร่วมกับภาคเอกชนและประชาชน



วันศุกร์ที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และ รศ.ดร. สมนต์ สกลไชย อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นประธานในพิธีเปิดศูนย์สหราชอาณาจักรเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. เครือข่ายมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้บริการในการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการให้กับส่วนราชการ จังหวัด หน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ และองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑๑ จังหวัด พร้อมเป็นศูนย์การ

สอบแข่งขันเข้ารับราชการและสอบแข่งขันรับทุนรัฐบาล นับเป็นก้าวแรกของการเปิดศูนย์ให้บริการในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ หากการดำเนินการของศูนย์ เป็นที่น่าพอใจ จะเป็นแบบอย่างของการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายในภูมิภาคอื่นต่อไป



วันศุกร์ที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ ดร. สุเมธ ตันติเวชกุล ประธานกรรมการมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด เป็นประธานเปิดประชุมเชิงปฏิบัติการ “การเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน : เชิดชูคุณธรรมนำจังหวัดใสสะอาด” ในการนี้ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นายเจตน์ ธนวัฒน์ ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น นายต่อตระกูล ยมนาค สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้ร่วมอภิปรายในหัวข้อ “จังหวัดใสสะอาดจะผลักดันยุทธศาสตร์อย่างไรให้ได้ผล” โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ผู้นำภาคประชาชน จากจังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด ประมาณ ๒๘๐ คน



สรุปสาระสำคัญ การอภิปราย เรื่อง "รวมพลังเพื่อแก้ปัญหาคความยากจน" วันพฤหัสบดีที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗

รายนามผู้ร่วมอภิปราย

๑. นายวิชัย ศรีขวัญ รองอธิบดีกรมการปกครอง
๒. นายนิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท
๓. นายณรงค์ ไชควัฒนา นักวิชาการอิสระ
๔. นายแพทย์พลเดช ปิ่นประทีป ผู้ดำเนินการอภิปราย

นายแพทย์พลเดช ปิ่นประทีป

๑. ปัญหาคความยากจน เป็นปัญหาที่มีมานานแล้ว ในปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายที่ให้คนยากจนมาลงทะเบียน เพื่อจะได้ทราบว่าปัญหาคนยากจนมีมากน้อยเพียงใด ท่านนายกรัฐมนตรีประกาศนโยบาย "ทำสงครามกับความยากจน" ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่า ทำไมต้องทำสงคราม และจะสามารถชนะสงครามในครั้งนี้ หรือไม่ ซึ่งตามกำหนดเวลา คือ ภายในระยะเวลา ๖ ปี ดังนั้น จึงเป็นที่มาของ "การรวมพลังเพื่อแก้ปัญหาคความยากจน" ซึ่งเป็นหัวข้อในวันนี้

๒. การสำรวจความต้องการ (Demand) ของประชาชน โดยการให้มีการลงทะเบียนคนจน

เป็นงานในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับคำชมเชยในผลงานครั้งนี้เป็นอย่างมาก

นายนิวัฒน์ สวัสดิ์แก้ว

๑. นโยบายที่รัฐบาลแถลงในรัฐสภามีหลายนโยบายที่เป็นรูปธรรม อาทิ ปัญหาการคอร์รัปชัน (Corruption) ปัญหายาเสพติด และปัญหาคความยากจน ก็เป็นหนึ่งในหลายๆ ปัญหาที่รัฐบาลประกาศที่จะดำเนินการแก้ไข

๒. ในภาคปฏิบัติ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ มีการตรวจสอบ หรือ x-ray ในทุกพื้นที่ (area approach) ทุกตารางนิ้ว โดยกำหนด

ผู้ใหญ่บ้าน และเจ้าพนักงานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเสพติด หลังจากนั้น ใช้เวลาเพียง ๙๐ วัน ในการดำเนินการจัดกระบวนการสู่ความสงบเรียบร้อย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว กรมการปกครองก็มีบทบาทสำคัญ

๓. ในด้านการดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความยากจน ได้มีโครงการมากมายที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว ดังนี้ คือ โครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ซึ่งมีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นเจ้าภาพ โครงการฟื้นฟูเกษตรกร ซึ่งมีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นเจ้าภาพ โครงการธนาคารประชาชน ซึ่งมีธนาคารออมสิน และ ธกส. เป็นเจ้าภาพ และโครงการ ๓๐ บาทรักษาทุกโรคโดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นเจ้าภาพ

๔. ในส่วนของกรมการปกครอง ในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๖ รัฐบาลได้ให้ทิศทางการปกครองและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันดำเนินการ ซึ่งแนวทางในการสำรวจได้สำรวจทั้งปัญหาความยากจน และปัญหาสังคมควบคู่กันเนื่องจากเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งได้มีการจัดกลุ่มปัญหาไว้ ๗ กลุ่มได้แก่ ๑) การไม่มีที่อยู่อาศัย ๒) หนี้สิน (ทั้งในและนอกระบบ) ๓) ที่ดินทำกิน ๔) ผู้ประกอบอาชีพผิดกฎหมาย ๕) ผู้ถูกหลอกลวง ๖) ผู้เร่ร่อน ๗) นักศึกษาที่ต้องการทำงานนอกเวลาเรียน อย่างไรก็ตามเมื่อสำรวจพบว่ามีปัญหาอื่นๆที่นอกเหนือจาก ๗ กลุ่มนี้ จึงได้มีการบันทึกไว้ในกลุ่มปัญหาอื่นๆ

๕. การดำเนินการลงทะเบียนคนยากจน แบ่งการดำเนินงานเป็น ๒ ระยะ ได้แก่

□ ระยะแรก คือ การนำร่องใน ๘ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ นครราชสีมา พิษณุโลก อุตรธานี ชลบุรี นครปฐม สุราษฎร์ธานี สงขลา ซึ่งเหตุผลที่เลือก ๘ จังหวัดนี้เนื่องจาก ทุกอำเภอของทั้ง ๘ จังหวัดมีระบบทะเบียน Computer on-line การดำเนินการนำร่องนี้เป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๖ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

□ ระยะที่สอง ๖๗ จังหวัดที่เหลือ และกรุงเทพมหานคร ได้มีการเปิดลงทะเบียนในช่วงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

๖. ผลพลอยได้ของการจัดให้มีการลงทะเบียนคนจน คือ การที่รัฐบาลได้ให้กรมการปกครองได้จัด Computer ให้กับทุกอำเภอ ซึ่งตั้งแต่ ๑ มีนาคม ๒๕๔๗ มีการ on-line ระหว่างอำเภอได้ทุกอำเภอทั่วประเทศ ซึ่งทำให้ประชาชนไทยไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในประเทศก็สามารถทำบัตรประชาชนได้.

๗. ข้อมูลที่ได้จากการลงทะเบียนคนจน คือ

□ มีประชาชนมาลงทะเบียนทั้งสิ้น ประมาณ ๘ ล้านคนเศษ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๙๗ ของประชาชนทั้งหมด (ซึ่งเดิมคาดว่าจะมีประชาชนมาลงทะเบียนประมาณ ๑๕ ล้านคน) อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าประชาชนที่ยากจนมีเพียงเท่านั้น ซึ่งในขณะนี้ประชาชน

กลุ่มหนึ่ง ซึ่งเดิมรัฐบาลคิดว่าเป็นกลุ่มที่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ นั่นคือ กลุ่มคนที่ทำงานในต่างประเทศ ซึ่งคนกลุ่มดังกล่าวได้แสดงความต้องการที่จะจดทะเบียนคนจนด้วย จึงได้มีการจัดให้คนที่ทำงานในต่างประเทศลงทะเบียนคนจนได้ที่สถานทูต หากไม่สะดวกสามารถมอบอำนาจให้บุคคลในครอบครัวลงทะเบียนแทนได้ นอกจากนี้ในบางกรณี มีความซ้ำซ้อนเกิดขึ้น เช่น สามมี และภรรยาลงทะเบียนว่ามีปัญหาเดียวกัน กรณีนี้ต้องมีการแยก เพื่อจัดการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทั้งการแก้ปัญหารายครอบครัวและรายบุคคล

□ ปัญหาที่พบมาก ได้แก่ ที่ดินทำกิน ที่อยู่อาศัย และหนี้สินภาคประชาชน ซึ่งปัญหานี้สินมีมากถึงร้อยละ ๙๗ ของคนที่มาลงทะเบียน และมีมากในเขตชุมชนเมือง โดยวงเงินที่ประชาชนเป็นหนี้รวมทั้งสิ้นประมาณ ๖๐๐,๐๐๐ ล้านบาท (หนี้ในระบบ ๕๐๐,๐๐๐ ล้านบาท และหนี้นอกระบบ ๑๐๐,๐๐๐ ล้านบาท ซึ่งจะให้การช่วยเหลือโดยทำให้หนี้นอกระบบมาเป็นหนี้ในระบบ)

๘. แนวทางในการแก้ปัญหา รัฐบาลกำหนดให้เริ่มแก้ปัญหาตั้งแต่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แต่ปัญหาบางปัญหาสามารถแก้ไขได้ทันที ซึ่งเจ้าหน้าที่ในระดับจังหวัดได้ดำเนินการแล้ว อาทิ ปัญหานักเรียนที่ต้องการงานทำ ปัญหาการถูกหลอก ปัญหาคนเร่ร่อน แต่บางปัญหาเป็นการแก้ปัญหาระยะยาว อาทิ ปัญหาการ

ทำกิน ซึ่งต้องมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสำรวจจำนวนที่ดินที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์ หรือปัญหาที่อยู่อาศัย ซึ่งต้องศึกษาว่าหากจัดที่อยู่อาศัยแล้วประชาชนจะสามารถประกอบอาชีพอะไรได้บ้าง

๙. ปัญหาในการทำงานที่ผ่านมา ยังไม่มีปัญหาที่สร้างความหนักใจ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชน หรือปัญหาการบริหารงบประมาณ ซึ่งที่ผ่านมาแม้จะมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อจัดการปัญหาการเรียน แต่จนบัดนี้ก็ยังไม่มีการร้องเรียนใดๆ ซึ่งอาจสรุปได้ว่าปัญหาการทำงานในการสำรวจความต้องการ (Demand side) ยังไม่มีปัญหา ในส่วนของการจัดให้บริการเพื่อแก้ปัญหา (Supply side) บางส่วนได้ดำเนินการบ้างแล้ว และบางส่วนก็ขึ้นอยู่กับกรมอบหมายของรัฐบาลไปยังส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

▶ นายวิชัย ศรีขวัญ

๑. ในฐานะของคนทำงานในภาคสนาม (ระดับจังหวัดลงไป) มีความเห็นว่ามีการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการของทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานเอกชนเป็น อย่างดี ยกตัวอย่างเช่นในด้านเศรษฐกิจก็ต้องร่วมกันเน้นการลดรายจ่าย แล้วจึงเพิ่มรายได้ ในขณะเดียวกันในภาคสังคม เช่น วัด/พระก็ ต้องช่วยกันเสริมสร้างด้านศีลธรรม รวมทั้งสร้างความมั่นคงในการกำจัดโจรผู้ร้ายของตำรวจ เป็นต้น ในปัจจุบันนี้ มีข้อมูลเพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถ

กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการทำงาน

๒. การทำงานแบบบูรณาการ ประกอบด้วย

□ การระดมทุกภาคส่วนในการแก้ปัญหา ทั้งรัฐบาล เอกชน ประชาชน ให้มีส่วนร่วมในการบริหารจังหวัดมากขึ้น เช่น หอการค้า ชมรม ธนาคาร ผู้นำชุมชน ซึ่งในจังหวัดชัยนาทมีการจัดประชุมของทุกภาคส่วนร่วมกันเป็นประจำทุกสัปดาห์เพื่อร่วมแก้ปัญหาของจังหวัด

□ การทำงานเชิงรุก ต้องมีแผนกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน มีข้อมูลที่สมบูรณ์ รวมทั้งองค์ความรู้จากทั้งภายในพื้นที่ อาทิ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้จากพื้นที่อื่นๆ

๓. การทำงานของจังหวัดชัยนาท ซึ่งเป็นจังหวัดแบบบูรณาการ มีการจัดทำยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริมรัฐกิจเพื่อความมั่นคง การส่งเสริมผู้ยากไร้ และด้อยโอกาส (ซึ่งปัจจุบันภายในจังหวัดมีการนำร่องการจดทะเบียนคนพิการ GIS ซึ่งสามารถบอกได้ว่าคนพิการเป็นใคร อยู่ที่ใด และมีความพิการแบบไหน) การส่งเสริมความเข้มแข็งในครอบครัว และชุมชน

๔. การแก้ปัญหาของจังหวัดชัยนาท มีการใช้หน่วยเคลื่อนที่ของจังหวัดในการเข้าไปแก้ปัญหา มีการแต่งตั้งคณะทำงานจากทุกภาคส่วนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา ซึ่งในภาคประชาชนแสดงความจำนงขอเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน

มาเมื่อไม่นานนี้ ซึ่งปัญหาของจังหวัดสรุปได้ประมาณ ๗๐๐๐ กว่าปัญหา และมีบางปัญหาสามารถแก้ไขได้ทันที

๕. นอกจากนี้แนวทางในการแก้ปัญหาในระดับพื้นที่ คือ การเริ่มต้นด้วยการเก็บข้อมูลแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และหาแนวทางในการแก้ปัญหาแบบยั่งยืนต่อไป แนวทางหนึ่งที่ทำในปัจจุบัน คือ การสร้าง “แผนชุมชน” ซึ่งเป็นการให้ประชาชนในพื้นที่มาร่วมประชุมกันเพื่อให้ข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไข หลังจากนั้นนำแผนชุมชนมาบูรณาการเป็นแผนตำบล/อำเภอ และแผนจังหวัด/กลุ่มจังหวัด รวมทั้งแผนชาติตามลำดับ นอกจากนี้การแก้ปัญหาในปัจจุบัน เป็นการแก้ปัญหาแบบยึดพื้นที่ ยึดพันธกิจของหน่วยงาน และยึดประชาชนเป็นหลักตามลำดับ

▶ นายณรงค์ โชควัฒนา

๑. ความยากจนเป็นปัญหาหลัก ซึ่งหากแก้ไขได้ก็จะทำให้แก้ปัญหาอื่นๆตามมาได้ด้วยการแก้ปัญหาที่ผ่านมา ผู้ที่เข้าไปช่วยแก้ปัญหา กลับรวยขึ้น แต่ผู้ได้รับการช่วยเหลือยังจนอยู่เช่นเดิม

๒. การแก้ปัญหาคความยากจนไม่ใช่แก้ไขไม่ได้ ต้องคิดให้ถูกแต่ไม่ใช่คิดใหม่ มีหลายประเทศที่สามารถแก้ปัญหาความยากจนได้สำเร็จ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดได้แก่ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งในยุคสงครามเวียดนามประเทศ

เกาหลีใต้จนกว่าประเทศไทยมาก แต่ในปัจจุบัน ก็รวยกว่าประเทศไทยมากขึ้น

๓. การแก้ปัญหาความยากจน ต้องทราบ สาเหตุของปัญหาที่แท้จริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการจดทะเบียนเป็นเพียงแต่ทราบปัญหาหรือ เป็นเพียงปลายเหตุเท่านั้น ไม่ได้ทราบถึง สาเหตุของปัญหาที่แท้จริง

๔. แนวทางในการแก้ไขให้ถูกวิธี ได้แก่

□ ความยากจนเป็นปัญหาเชิงระบบ ไม่ใช่ปัญหาเดี่ยวๆ ปัญหาความยากจน เกิดจากระบบเศรษฐกิจแบบ “ทุนนิยม” ที่มีการแข่งขันเสรี ซึ่งในระบบดังกล่าวไม่ใช่ทุกคนอยากทำงานก็ทำได้ แต่ต้องไปเข้าระบบ “การแข่งขันเสรี” หรือแม้ว่าทุกคนจะสามารถผลิตสินค้าได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะขายได้ หรือทุกคนจะรวยขึ้น เนื่องจากเมื่อผลิตออกมาแล้ว อาจจะมีต้นทุนแพง คุณภาพไม่ดี ไม่ถูกรสนิยม ของลูกค้า หรือไม่มีการส่งเสริมการขาย ดังนั้น คนที่เก่ง คนที่ฉลาด และคนที่แข็งแรงเท่านั้น ที่จะชนะในการแข่งขันแบบเสรีในระบบทุนนิยม ซึ่งคนกลุ่มนี้เป็นส่วนน้อย ที่จะเก่งขึ้น แข็งแรงขึ้นและฉลาดขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่คนที่เก๋งน้อย ฉลาดน้อย แข็งแรงน้อยจะเป็นผู้แพ้ในการแข่งขันดังกล่าวเสมอ ซึ่งถือเป็นการขยายช่องว่างระหว่างคนสองกลุ่มอย่างยากที่จะหลีกเลี่ยง หรืออีกนัยหนึ่งระบบนี้จะต้องมี “คนจน” ควบคุม อยู่เสมอ นอกจากนี้ ระบบ Free Trade Area ก็ ถือเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่เก๋ง คนที่ฉลาด

และคนที่แข็งแรงในประเทศอื่นเข้ามาเอาเปรียบ คนที่ด้อยกว่าในประเทศไทย

□ ดังนั้น ภาครัฐ ควรจะต้องเข้ามา มีบทบาทในการกำกับ ดูแล ไม่ให้คนที่แข็งแรงกว่า เก่งกว่า และฉลาดกว่า เอาเปรียบคนอื่น ๆ เช่น ให้มีการเสียภาษีที่ถูกต้อง เพื่อจะได้นำเงินภาษี มาช่วยเหลือคนอีกกลุ่มหนึ่งซึ่งด้อยกว่า

□ นอกจากนี้ ภาครัฐควรต้องควบคุม การจัดสรร และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีการนำมาใช้อย่างยั่งยืน มีการเฉลี่ยรายได้จาก ทรัพยากรธรรมชาติดังกล่าวอย่างทั่วถึง ไม่ให้ถูก คนรวย คนแข็งแรง และคนฉลาดมาเอาไปใช้ แบบไม่ยั่งยืน ไม่คุ้มค่า

๕. ขณะนี้หากเพียงทราบสาเหตุ แต่ไม่ ยอมรับก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ในการแก้ ปัญหาความยากจน ไม่ใช่เพียงแค่ “การเอาเงิน ไปให้ เอาของไปให้ หรือเอาเงินไปให้กู (แปลง สินทรัพย์เป็นทุน) ซึ่งวิธีการดังกล่าวเป็นเพียง การแก้ปัญหาแบบแก้ชั่วคราวเท่านั้น พอหมด เงิน ของหมด ทุนหมดก็กลับไปจนเหมือนเดิม ดังนั้น แนวทางแก้ปัญหาที่ควรจะเป็นอาจแบ่ง ได้เป็น ๒ ทาง ได้แก่

□ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นั่นคือ การที่รัฐบาล/หรือฝ่ายการเมืองควรต้องดูแล และใช้ประโยชน์จากคนแข็งแรงกว่า เก่งกว่า ฉลาดกว่า เช่น การกำหนดภาษีแบบอัตราก้าวหน้า เพื่อเอาภาษีมาสนับสนุนกลุ่มคนที่ด้อยกว่า

□ การแก้ปัญหาในระยะยาว คือการทำให้

คนไทยที่อ่อนแอ ไม่ฉลาด และไม่เก่ง ให้เก่งขึ้น แข็งแรงขึ้น และฉลาดมากขึ้น (ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ)

๖. วิธีการแก้ปัญหาความยากจน นั้น จะรออศวินม้าขาว หรือ อศวินควายดำมาช่วยแก้ปัญหาไม่ได้ ดังนั้น จะต้องเป็นการดำเนินการโดย

□ การผนึกกำลังกันทุกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

□ ต้องช่วยให้คนยากจนพ้นจากความยากจน ให้แข็งแรงขึ้น ฉลาดขึ้น และที่สำคัญ คือ ต้องให้ยืนได้ด้วยขาของตัวเอง หรือ ให้พ้นจากความยากจนด้วยตัวเอง

□ ตัวชี้วัดของการพ้นจากความยากจน ไม่ใช่การขยายตัวของตัวเลข GDP (ซึ่งในปีที่ผ่านมาเป็น ๖.๗% และในปีนี้น่าจะขึ้นถึง ๗% กว่าแน่นอน) เนื่องจาก GDP เป็นการสำรวจแต่รายได้อย่างเดียวไม่ได้พิจารณารายจ่าย ซึ่งการพ้นจากความยากจนต้องสร้างให้รายรับมากกว่ารายจ่าย ต้องให้มีเงินออมมากกว่าหนี้สิน แท้จริงแล้วตัวชี้วัดที่แท้จริงของความยากจน คือ

๑) ความเข้มแข็งหรือความสามารถในการพึ่งตนเอง

๒) การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

๓) ความพอเพียง ซึ่งหมายรวมไปถึงเพียงพอแบบที่พร้อมจะให้ทรัพยากรของตนเองแก่ผู้อื่น

▶ นายแพทย์พลเดช ปิ่นประทีป

สรุปการอภิปราย ดังนี้

๑. สังคมไทยควรมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการแก้ปัญหา

๒. การขึ้นทะเบียนมีประโยชน์ เพราะได้ข้อมูลที่ดี แต่ต้องเอาข้อมูลไปใช้ให้ถูกต้อง เอาไปแก้ที่สาเหตุ

๓. การแก้เฉพาะหน้า โดยการช่วยเหลือ มักจำเป็นแต่ไม่พอ ต้องแก้แบบยั่งยืน ระยะยาว

๔. ต้องแก้ศักยภาพคน ด้านจิตใจ ร่างกาย ความคิด

๕. แผนแม่บทชุมชน การวิเคราะห์รายจ่าย/ ปัญหาต่อเนื่อง เป็นกระบวนการทางปัญญา สร้างความเข้มแข็งในสังคม ตอบคำถามอาจารย์ณรงค์

๖. การแก้ปัญหาระดับปัจเจกไม่พอ ต้องแก้ไขในระดับระบบด้าน ซึ่งเป็นหน้าที่ของภาครัฐ การยกเลิก กฎ ระเบียบ การดูแลนโยบาย FTA

๗. ปัจเจกต้องแก้เอง

บีไอไอ พัฒนาทุน พัฒนาไทย

ฉันทิพย์ จำเดิมเมด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนวนาย

เมื่อวันพุธที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ นายสมพงษ์ วนาภา เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้นำเสนอประเด็น “บีไอไอ พัฒนาทุน พัฒนาไทย” ในการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและการเติบโตของประเทศ จึงได้ริเริ่มก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง ด้วยการปรับเปลี่ยนนโยบายและมาตรการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบรรยากาศธุรกิจ การเมือง เป้าหมายทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาล ทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศพัฒนาที่มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก โดยกำหนดยุทธศาสตร์ส่งเสริมการลงทุนใหม่ที่เน้นการส่งเสริมการลงทุนระบบ ๒ ทาง (Dual Track) คือ การส่งเสริมการลงทุนในต่างประเทศและภายในประเทศไปพร้อมกัน

สำหรับการดึงดูดการลงทุนนั้น ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่าในปี ๒๕๔๘ จะมีอัตราเพิ่มของยอดเงินลงทุนร้อยละ ๑๕ คิดเป็นมูลค่า ๒ แสน ๙ หมื่นล้านบาท และตั้งเป้าหมายให้ประเทศไทยติด ๑ ใน ๕ อันดับแรกของประเทศที่มีการลงทุนจากต่างประเทศมากที่สุดของเอเชียภายใน ๓ ปี

ยุทธศาสตร์ส่งเสริมการลงทุนใหม่

มีการปรับยุทธศาสตร์และวางแนวทางการทำงานให้ทันสมัยสมกับเป็นหน่วยงานราชการยุคปฏิรูปราชการ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์การส่งเสริมการลงทุน เพื่ออำนวยการสามารถในการแข่งขันของไทยในเวทีโลกดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบรรยากาศการลงทุนที่ดี

ดำเนินยุทธศาสตร์การเสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการลงทุน โดยการเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับนักลงทุน ได้ประชุมหารือร่วมกับภาคเอกชนทั้งไทย และต่างชาติอย่างต่อเนื่องเพื่อรับฟังปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ไข รวมถึงประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง นำเสนอวิธีทางแก้ไขปัญหา

เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงกฎ ระเบียบของภาครัฐ ที่เป็นอุปสรรคต่อการลงทุน

๒. ยุทธศาสตร์การตลาดเชิงรุก

กำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อการส่งเสริมการลงทุน เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมการลงทุนของประเทศมีความชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการบุกเจาะตลาดอย่างมีเป้าหมายชัดเจน จึงได้กำหนดกลุ่มประเทศเป้าหมายในการชักจูงการลงทุน ได้แก่ เอเชีย อเมริกาเหนือ และสหภาพยุโรป ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาสำนักงานได้จัดคณะ ประกอบด้วยภาครัฐและเอกชนเดินทางไปชักจูงการลงทุนในต่างประเทศ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและชักจูงการลงทุนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งศึกษาดูงานเพื่อนำมาปรับกลยุทธ์การส่งเสริมการลงทุนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายการลงทุน

ดำเนินการพัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิด นโยบาย และร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินการ โดยปัจจุบันได้สร้างเครือข่ายการลงทุนกับกลุ่มธนาคารใหญ่ระดับโลก ๖ กลุ่ม นอกจากนั้น สำนักงานยังได้พัฒนาเครือข่ายกับหน่วยงานส่งเสริมการลงทุนและองค์กรที่สำคัญอื่น ๆ เพิ่มเติม

๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาขีดความสามารถด้านกฎ ระเบียบและข้อตกลงด้านการลงทุน

ระหว่างประเทศ

เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวของการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการลงทุนระหว่างประเทศและเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการไทยอย่างทันทั่วถึงที่ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว สำนักงานจึงได้เตรียมบุคลากรและฐานข้อมูล ในการพัฒนาขีดความสามารถด้วยกฎ ระเบียบและข้อตกลงด้านการลงทุนระหว่างประเทศ โดยได้ร่วมประชุมในเวทีการค้าและการลงทุนทั้งระดับภูมิภาคและทวีปอย่างต่อเนื่อง

๕. ยุทธศาสตร์ด้านบริหารงานส่งเสริมการลงทุน

ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ได้รับมาตรฐาน ISO 9001 version 2000 และลดภาระงานที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง โดยให้องค์กรอื่นดำเนินการแทน สำนักงานได้มอบให้สมาคม สโมสร นักลงทุน นำระบบการออกเอกสารส่งปล่อยวัตถุดิบและเครื่องจักรด้วยระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ ซึ่งสามารถช่วยลดระยะเวลาและเพิ่มความสะดวกให้แก่ภาคเอกชนที่มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างความแข็งแกร่งของวิสาหกิจไทย

จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงระหว่างบริษัทที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน รายใหญ่กับ SMEs ไทย เพื่อให้เกิดการใช้วัตถุดิบและชิ้นส่วนต่าง ๆ ในประเทศมากขึ้น

โดยมีหน่วยพัฒนาการเชื่อมโยงอุตสาหกรรม หรือ BUILD (BOI Unit for Industrial Linkages Development) กองประสานการลงทุน ทำหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมพบปะระหว่าง ผู้ผลิตชิ้นส่วนไทยกับบริษัทผู้ผลิตขนาดใหญ่ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการใช้ชิ้นส่วน วัตถุดิบ เครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ผลิตในประเทศ

ส่งเสริมการเชื่อมโยงระหว่าง SMEs ต่างประเทศและ SMEs ไทย รวมถึงการประสานงานเพื่อแสวงความร่วมมือจากองค์กรทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างประเทศในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน SMEs ไทย การสนับสนุน ผู้ประกอบการใหม่ นอกจากดำเนินการโดยใช้ สิทธิและประโยชน์การส่งเสริมการลงทุนแล้ว ยัง จะต้องประสานงานกับหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้าง พลังสนับสนุนผู้ประกอบการใหม่อย่างบูรณาการ

นอกจากนี้ กำลังดำเนินการปรับปรุง นโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อเพิ่มเกื้อหนุนให้ มีการเชื่อมโยงระหว่างบริษัทขนาดใหญ่และ ขนาดเล็ก การเชื่อมโยงระหว่างบริษัทขนาดกลาง และขนาดย่อมในประเทศและต่างประเทศ พร้อมกับกระตุ้นให้บริษัทขนาดใหญ่แยกธุรกิจ บางส่วนที่ไม่ต้องการดำเนินการเองไปให้แก่ ผู้ประกอบการใหม่ดำเนินการแทน

๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาและเสริมสร้างความแข็งแกร่งของวิสาหกิจชุมชน

ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กระทรวงอุตสาหกรรม กรมการพัฒนาชุมชน องค์กรต่างประเทศ และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดพลังสนับสนุนและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน อย่างเป็นบูรณาการเดียวกัน เพื่อส่งเสริมให้มีการขยายตัวของวิสาหกิจในชุมชนต่าง ๆ ที่มีความแข็งแกร่ง สามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน การสนับสนุนจะ ครอบคลุมทั้งทางด้านการเงิน การจัดการ และ การตลาด

ยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน มีผลต่อภาพรวมของ เศรษฐกิจของประเทศ โดยตอบสนองต่อเป้าหมาย ทางเศรษฐกิจของประเทศใน ๓ ประการ คือ

๑. การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ด้วยการเพิ่มการจ้างงาน การเพิ่มผลผลิต และการเพิ่มรายได้

๒. การเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ของประเทศไทย ด้วยการเพิ่มผลผลิต การเพิ่ม ทักษะ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่

๓. การแก้ปัญหาความยากจน ด้วยการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดให้การ ส่งเสริมการลงทุนที่ตรงกับความต้องการของ ท้องถิ่น

ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ

ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

- ค่าขอรับการส่งเสริมการลงทุนในปี ๒๕๕๕ มีมูลค่า ๒๔๖,๐๐๐ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจาก

ปี ๒๕๔๔ ในอัตราร้อยละ ๔๓ สูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ๒๐๐,๐๐๐ ล้านบาทถึงร้อยละ ๓๒ ในจำนวนนี้เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายร้อยละ ๖๑

- มีคำขอรับการส่งเสริมการลงทุนในกิจการวิจัยและพัฒนา (R&D) ขนาดใหญ่ เช่น โครงการของบริษัทโตโยต้า สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมการลงทุนใหม่

ผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพ

- ผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 Version 2000 ทุกระบบงาน

- ได้รับรางวัล 2003 Best Asia-Pacific Investment Promotion Agency in Attracting Manufacturing Investment จาก Strategic Direct Investment Magazine.

การดำเนินงานต่อไป

กิจกรรมในการกิจที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจะดำเนินการต่อไป คือ

๑. การปรับปรุงกฎหมายส่งเสริมการลงทุน ซึ่งเป็นกฎหมายเศรษฐกิจ จำเป็นต้องมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยประเทศไทยมีการส่งเสริมการลงทุนมาแล้วประมาณ ๕๐ ปี และมีกฎหมายส่งเสริมการลงทุนฉบับแรก ในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๙๘-๒๕๒๐ ในกรอบ ๒๓ ปี มีการแก้ไขกฎหมาย ๖ ฉบับ โดยเฉลี่ยทุก ๔ ปี จะต้องแก้ไขปรับปรุงครั้งสำคัญครั้งหนึ่ง แต่กฎหมาย

ฉบับปัจจุบันได้ใช้มาเป็นเวลา ๒๘ ปี ยังไม่มีการแก้ไข สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จึงได้ว่าจ้างทีมอาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาทำการศึกษา โดยจะนำส่วนดีของกฎหมายส่งเสริมการลงทุนจากทั่วโลกมาศึกษาเปรียบเทียบ ซึ่งรายละเอียดการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวจะได้นำเสนอรัฐบาลในระยะต่อไป

๒. บรรยากาศการลงทุนที่สำคัญ คือ ขั้นตอนและข้อจำกัดทางการลงทุน ข้อปฏิบัติในกรอบกฎหมายต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการประสานงานการแก้ไขปัญหา และการเตรียมความพร้อม ทั้งการก่อสร้างอาคารสถานที่และกรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการรักษาบรรยากาศการลงทุนที่ดี

๓. ภารกิจหลักของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน คือ การประสานและแก้ไขปัญหาการลงทุน และการสร้างเครือข่ายพันธมิตรการลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหัวหน้าส่วนราชการในการแก้ปัญหาให้กับนักลงทุน

๔. งบประมาณที่จะเสริมให้สำนักงานสามารถทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยจะไม่เพิ่มอัตรากำลังแต่จะเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ด้วยการเพิ่มความรู้และศักยภาพให้มากขึ้น

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง การปรับปรุงระบบวินัยอุทธรณ์และร้องทุกข์

มัทนา บรรจงแต้ม*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ก.พ.ได้พิจารณา มีมติเห็นชอบกับความเห็นที่สำนักงาน ก.พ. เสนอเกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงระบบวินัยอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดย ก.พ. ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมไว้หลายประการ สำหรับรายละเอียดของเรื่องนี้ สืบเนื่องมาจากการที่ ก.พ.ได้พิจารณาเรื่อง ข้อเสนอผลการศึกษาวิจัยของสถาบันวิจัย และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เกี่ยวกับการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์ และ ร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๔๖ แล้ว มีมติรับทราบและให้ สำนักงาน ก.พ. รับข้อสังเกตของกรรมการไป ทำเป็นข้อเสนอเป็นหลักการของสำนักงาน ก.พ. โดยขอความเห็นจาก อ.ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับ กฎหมายและระเบียบข้าราชการ และ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการรักษาระบบคุณธรรม และ ศึกษาคำพิพากษาของศาลปกครองที่เกี่ยวข้อง เรื่องนี้เพื่อพิจารณาแนวโน้มว่าจะเป็นไปใน

ทิศทางใด เพื่อประกอบในการแก้ไขเพิ่มเติม กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ต่อไป สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดให้มีการประชุม ระหว่าง อ.ก.พ.ทั้ง ๔ คณะ เพื่อขอรับความเห็น เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๗ ซึ่งที่ประชุม มีความเห็นโดยสรุปที่เป็นสาระสำคัญดังนี้

๑. ควรจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการ พิจารณาระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ให้เป็นคณะกรรมการเทียบเท่ากับคณะกรรมการ ก.พ.โดยมีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการเป็น ๒ แนวทาง คือ

แนวทางแรก ในระยะแรกให้มีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินการก่อน และให้ จัดตั้งคณะกรรมการ ก.พ.ค. เป็นองค์กรคู่กับ ก.พ. และต่อไปอาจจะแยก ก.พ.ค. ออกมาเป็น องค์กรอิสระจาก ก.พ. โดยมีการกำหนดระยะเวลาไว้ในบทเฉพาะกาลในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ที่จะปรับปรุงใหม่)

แนวทางที่สอง ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการ ก.พ.ค. ที่มีฐานะเทียบเท่ากับคณะกรรมการ ก.พ.ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ ทั้งสองแนวทางดังกล่าวกำหนดให้ สำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ

๒. อำนาจและหน้าที่ของ ก.พ. และ ก.พ.ค. นั้น เห็นว่า เรื่องวินัยยังคงอยู่กับ ก.พ. เพราะเหตุที่การดำเนินการทางวินัยถือได้ว่าเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่ง และเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาโดยตรง และควรกระจายอำนาจในการดำเนินการด้านวินัยให้ อ.ก.พ. กระทรวง รับผิดชอบ โดย ก.พ. ควรมีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยในกรณีที่ ปลัดกระทรวงถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยและกรณีที่มีการกล่าวหาว่าทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ร่วมกันของข้าราชการพลเรือนต่างกระทรวง ส่วน ก.พ.ค. จะดูแลกรณีที่มีการอุทธรณ์เฉพาะโทษวินัยอย่างร้ายแรง และให้สิ้นสุดที่ ก.พ.ค. ไม่ต้องรายงานไปยังนายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการอีก สำหรับองค์ประกอบและคุณสมบัติของ ก.พ.ค. นั้น ตามข้อเสนอของสถาบันวิจัย ฯ เห็นควรให้มีคณะกรรมการวินัยและพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) จำนวน ๕ คน อาจไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน ควรแต่งตั้งเป็นองค์คณะย่อยทำนองเดียวกันกับองค์คณะตุลาการของศาลปกครอง โดยพิจารณาตามปริมาณของงาน มีความเป็นอิสระทำงานเต็มเวลา และเป็นองค์กริ่งตุลาการ

ที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญในเรื่องระบบวินัยเพิ่มเติมอีก ได้แก่

๑) ข้อกำหนดหรือบทวินัยในกฎหมายควรมีจำนวนมาตราไม่มากเหมือนเช่นกฎหมายปัจจุบัน ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และควรเขียนในให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจของข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป

๒) ควรเน้นการให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยแก่ข้าราชการโดยทั่วไปให้ทราบถึงการกระทำอย่างไรเป็นความผิดซึ่งไม่ควรกระทำตลอดจนสิทธิในการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้วย ไม่ควรเจาะจงให้ความรู้แก่บุคลากรด้านวินัยเท่านั้น

๓) ควรเน้นการกระจายอำนาจ และดำเนินการในเรื่องวินัยในทางบวกมากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดวินัยมากกว่าการแก้ไขภายหลังเมื่อเกิดการกระทำผิดวินัยแล้ว

๔) การสร้างความเป็นมืออาชีพ มิใช่หมายถึงการสร้างนักกฎหมายให้เป็นมืออาชีพ แต่เพียงอย่างเดียว ควรหมายรวมถึงข้าราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยที่มิใช่นักกฎหมายด้วย อาทิ ผู้ที่เข้ามาในกระบวนการดำเนินการทางวินัยซึ่งรู้เรื่องระบบงานอื่น ๆ เช่น ผู้ที่รู้เกี่ยวกับงานคลัง งานพัสดุ ก็ต้องรู้เกี่ยวกับเรื่องวินัยและการดำเนินการทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีการกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดวินัย ขณะเดียวกันนักกฎหมายที่ปฏิบัติงานด้านวินัยก็ต้องมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบงานคลัง ระเบียบพัสดุและกฎหมายและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้องด้วย เป็นต้น

๕) ต้องสร้างผู้บริหารทุกระดับชั้นให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สำนักงาน ก.พ. ได้นำความเห็นที่ได้รับจากการประชุมร่วมกันของ อ.ก.พ. ทั้ง ๔ คณะรวมทั้งผลการศึกษาของสถาบันวิจัยฯ ข้อสังเกตของ ก.พ. สภาพปัญหาและแนวทางการดำเนินการในการพิจารณาเรื่องวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ตลอดจนการศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคลและการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ของต่างประเทศ (Best Practices) และข้อศึกษานักวิจัยต่าง ๆ แล้ว เห็นควรเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ ดังนี้

๑. ระบบวินัย เป็นกระบวนการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล จึงควรเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งแยกออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

๑.๑ กรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณีความผิด

๑.๒ กรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นอำนาจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งที่จะพิจารณาดำเนินการสอบสวนทางวินัย และลงโทษตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. จังหวัด แล้วแต่กรณี

เมื่อมีการลงโทษทางวินัยแล้วให้ส่วนราชการรายงานการลงโทษทางวินัยดังกล่าวในกรณีโทษวินัยไม่ร้ายแรงไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาตรวจสอบการดำเนินการของ

ผู้บังคับบัญชา และมีอำนาจพิจารณาเพิ่มโทษลดโทษ หรือยกโทษได้ และมติของ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นที่สุด ส่วนกรณีการลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ให้ส่วนราชการรายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าวไปยัง ก.พ.ค. เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ไม่ว่าจะมีการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือไม่ก็ตาม และมติของ ก.พ.ค. เป็นที่สุด

๒. ระบบอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ เมื่อมีการลงโทษทางวินัยแล้ว ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยได้ ดังนี้

๒.๑ กรณีเป็นโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ให้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไปที่ อ.ก.พ. กระทรวง

๒.๒ กรณีเป็นโทษทางวินัยร้ายแรง ให้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไปที่ ก.พ.ค.

๒.๓ หากผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ มีสิทธินำคดีไปฟ้องศาลปกครองได้

๒.๔ ในกรณีข้าราชการถูกสั่งให้ออกจากราชการทุกกรณีตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. เช่นเดียวกับกรณีโทษวินัยร้ายแรง

๓. ระบบร้องทุกข์ เป็นกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแก้ปัญหการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จึงให้เป็นหน้าที่ของ อ.ก.พ. กระทรวง ที่จะพิจารณาให้ความเป็นธรรม

๔. ก.พ. มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับระบบวินัย ดังนี้

๔.๑ กำหนดนโยบาย มาตรฐานการ

ดำเนินการทางวินัย รวมทั้งการส่งเสริมวินัยในทางบวกและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

๔.๒ ร่วมเป็นกรรมการสอบสวนกรณีที่ปลัดกระทรวงถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือกรณีที่มีข้าราชการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือกรณีที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงและผู้กระทำผิดอยู่ต่างกระทรวงกัน

๔.๓ พิจารณาตรวจสอบเรื่องที่มีการตั้งข้อกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือกรณีอื่นที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

ทั้งนี้ ควรมีการแก้ไขบทบัญญัติเรื่องวินัยให้มีความชัดเจน กระชับและง่ายต่อการทำความเข้าใจของข้าราชการพลเรือนโดยทั่วไป โดยกำหนดไว้ในกฎ ก.พ.

๕. ระบบพิทักษ์คุณธรรม ควรยึดหลักความโปร่งใส (Transparency) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักกฎหมายปกครอง และความสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ โดยควรมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือ ก.พ.ค. ควบคู่ไปกับ ก.พ. โดยให้สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ ซึ่งองค์ประกอบและคุณสมบัติของ ก.พ.ค. ควรมีจำนวน ๕ คน ในจำนวนนี้จะมาจากการสรรหา และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่งด้วยอีกคนหนึ่ง คณะกรรมการนี้จะมิบทบาทในการกำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ

ติดตาม ดูแล เกี่ยวกับงานการพิทักษ์ระบบคุณธรรม และอยู่ในวาระได้ไม่เกิน ๖ ปี เว้นแต่ลาออก เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือถูกกล่าวหาว่าทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และควรให้มืองค์คณะทำนองเดียวกับองค์คณะตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีจำนวนตามปริมาณของงานการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ทั้งนี้โดยมีเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ก.พ.ค. มีความเป็นอิสระในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องที่อยู่ในอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด โดยไม่ต้องรายงานผลการพิจารณาเพื่อให้นายกรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ เรื่องที่ ก.พ.ค. มีมติเป็นประการใดแล้ว ผู้มีส่วนได้เสียอาจฟ้องเป็นคดีต่อศาลปกครองสูงสุดได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้น และควรให้ ก.พ.ค. ที่มาจากการสรรหาจำนวน ๕ คน ได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกับตุลาการศาลปกครองสูงสุด และมีเลขาธิการ ก.พ.เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่งอีก ๑ คน สำหรับผู้ที่เป็นองค์คณะพิจารณาเรื่องของการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ควรได้รับค่าตอบแทนใกล้เคียงกับตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ส่วนเจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ช่วยงานขององค์คณะดังกล่าวควรได้รับเงินค่าตอบแทนวิชาชีพด้วย

๖. อำนาจหน้าที่และบทบาทของ ก.พ.ค. ได้แก่

๖.๑ เสนอแนะและให้คำปรึกษาต่อ คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน บุคคลภาครัฐที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๖.๒ ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์

๖.๓ พิจารณาวินิจฉัยเรื่องการอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษและการสั่งให้ออกจากราชการตามที่ ก.พ.ค. กำหนด

๖.๔ เสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับมาตรฐานการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๖.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคลใดเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายหรือปฏิบัติการอื่นตามที่ กฎหมายกำหนด

ซึ่ง ก.พ.ได้พิจารณามีมติรับหลักการในการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ ดังนี้

๑. ระบบวินัย

๑.๑ การรักษาวินัย ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและผู้บังคับบัญชา

๑.๒ เรื่องการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา และ อ.ก.พ. สามัญ ได้แก่ อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง

๒. บทบาทของ ก.พ.

๒.๑ กำหนดนโยบาย มาตรฐานวินัย ส่งเสริมวินัยในทางบวกและจรรยาบรรณของ

ข้าราชการพลเรือน

๒.๒ ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย

๒.๓ ตรวจสอบการดำเนินการทางวินัย หรือการสั่งให้ออกจากราชการของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม

๓. การรักษาระบบคุณธรรมในราชการ ให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ควบคู่ไปกับ ก.พ. และให้มีองค์คณะวินิจัยอุทธรณ์ เป็นองค์คณะกึ่งตุลาการ ที่มีความเป็นอิสระ และมีอำนาจวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาด โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ

๓.๑ องค์ประกอบและคุณสมบัติของ ก.พ.ค.

๓.๑.๑ ให้มีกรรมการ ก.พ.ค. จำนวน ๕ คน ที่มาจากการสรรหาและให้ได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่งอีกคนหนึ่ง

๓.๑.๒ กรรมการ ก.พ.ค. ทั้ง ๕ คน มีวาระการปฏิบัติงานไม่เกิน ๔ ปีและอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

๓.๒ องค์ประกอบและคุณสมบัติขององค์คณะวินิจัยอุทธรณ์

๓.๒.๑ กรรมการ ก.พ.ค. มีอำนาจแต่งตั้งองค์คณะวินิจัยอุทธรณ์ โดยมีจำนวนองค์คณะเป็นไปตามที่ ก.พ.ค. กำหนด

๓.๒.๒ องค์คณะวินิจัยอุทธรณ์

อยู่ในวาระไม่เกิน ๖ ปี และอยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

๓.๒.๓ ให้แต่งตั้งจากผู้มีความเชี่ยวชาญระบบราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ค. กำหนด

ทั้งนี้ ให้มีผู้รับผิดชอบสำนวนในแต่ละองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ด้วย

๓.๓ ให้ ก.พ.ค. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- เสนอแนะและให้คำปรึกษา คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลภาครัฐในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

- ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์

- เสนอแนะคณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับมาตรฐานการพิทักษ์ระบบคุณธรรม

- พิจารณาตรวจสอบว่ากฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมหรือไม่ เพื่อประโยชน์ของราชการและข้าราชการ

๔. การกำหนดค่าตอบแทนให้กรรมการ ก.พ.ค. องค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ และผู้รับผิดชอบสำนวนได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ทั้งนี้ ก.พ.มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) สำนักงาน ก.พ. ควรศึกษาระบบและวิธีการสรรหาคณะกรรมการจากกฎหมายอื่น

(๒) คณะกรรมการ ก.พ.ค. ควรประกอบ

ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการสรรหา และมีข้าราชการประจำน้อยที่สุด วิธีการพิจารณาขององค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์มีมาตรฐานเป็นศาลพิเศษ ผู้วินิจฉัยอุทธรณ์ไม่พิจารณาเรื่องที่ตนมีส่วนได้เสีย ควรเปิดโอกาสให้ผู้อุทธรณ์ต่อสู้หรือป้องกันตนเองได้อย่างเต็มที่ตามหลักผู้มีส่วนได้เสีย และผู้วินิจฉัยอุทธรณ์สามารถทำความเห็นแย้งในเรื่องที่พิจารณาได้ด้วย และการพิจารณาวินิจฉัยขององค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ต้องไม่เกินคำขอ

(๓) ควรกำหนดให้คำวินิจฉัยขององค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์ในข้อเท็จจริงเป็นที่สุด แต่ข้อกฎหมายเปิดโอกาสให้ฟ้องต่อศาลปกครองสูงสุดได้

(๔) เมื่อองค์คณะวินิจฉัยอุทธรณ์มีมติประการใดแล้ว ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้แจ้งมติดังกล่าวไปยังผู้อุทธรณ์และหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง

(๕) เรื่องการร้องทุกข์ นั้น ควรเป็นอำนาจของ ก.พ. ในการออกหลักเกณฑ์และวิธีการ อย่างไรก็ดี ควรเขียนกฎหมายให้ชัดเจนว่าเรื่องใดที่เกี่ยวกับวินัยและใช้สิทธิอุทธรณ์แล้วไม่ควรให้สิทธิในการร้องทุกข์อีก เพราะการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องวินัย

เรื่องนี้เป็นแนวความคิดและหลักการสำหรับรายละเอียดและวิธีการดำเนินการคงต้องติดตามกันต่อไป

มูม

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

“การเทียบโอนข้าราชการตำรวจเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ”

เพื่อนๆ บุคลากร คงคุ้นเคยกับเรื่องการโอนข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็นการให้โอน หรือการรับโอนก็ตาม ทั้งการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญระหว่างส่วนราชการ หรือการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

จากการที่รัฐบาลในปัจจุบันมีแนวทางในการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ราชการพลเรือนในลักษณะที่เป็นระบบเปิดมากขึ้น และโดยที่มีการปรับบทบาท ภารกิจ และมีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีหน่วยงานที่เกิดขึ้นใหม่หลายหน่วยงาน จำเป็นที่ต้องมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานมาบรรจุ

เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นจำนวนมาก และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่างๆ มีความคล่องตัวเพิ่มขึ้น ก.พ. ได้มอบอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการรับโอนและบรรจุกลับพนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นจำนวน ๑๖ ประเภทมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาได้เองโดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. ก่อนเช่นในอดีต ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ ซึ่ง “มูมเพื่อนบุคลากร” ได้เคยนำเสนอไปแล้วนั้น

อย่างไรก็ตามการมอบอำนาจในครั้งนั้นยังไม่ครอบคลุมถึงการรับโอนข้าราชการตำรวจ

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

และข้าราชการบางประเภทที่มีโครงสร้างการบริหารงานรวมทั้งบัญชีเงินเดือนที่แตกต่างจากข้าราชการพลเรือน เพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ แต่เนื่องจากในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีหน่วยงานเกิดขึ้นใหม่หลายหน่วยงาน และมีความจำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เห็นได้จากมีการขออนุมัติเพื่อรับโอนข้าราชการตำรวจมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาเทียบตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เหมาะสม และเกิดความเป็นธรรมทั้งแก่ผู้ที่รับโอนมาบรรจุฯ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระบบราชการพลเรือนอยู่แล้ว ก.พ. จึงได้กำหนดแนวทางการเทียบเพื่อรับโอนข้าราชการตำรวจดังกล่าวมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่างๆ

เกี่ยวข้องกับกฎหมายอะไรบ้าง

การรับโอนพนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญให้ ก.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทาง

ราชการจะได้รับ ส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณากำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน ทั้งนี้ ตามมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕

แนวทางการเทียบข้าราชการตำรวจและข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในการพิจารณาเทียบข้าราชการตำรวจและข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป (หมายถึงตำแหน่งในสายงานที่ ก.พ. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งว่าต้องใช้วุฒิปริญญาตรี) มีดังนี้

* หลักการ

- ยึดตำแหน่งหลักในการบริหารงานของข้าราชการตำรวจเทียบกับตำแหน่งหลักในการบริหารงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการตำรวจ เทียบได้กับตำแหน่งปลัดกระทรวง ระดับ ๑๑ และไล่ลงมาตามลำดับชั้น

- กรณีตำแหน่งอื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งหลักให้พิจารณาโครงสร้างของตำแหน่งที่ข้าราชการนั้นปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเทียบกับตำแหน่งหลักดังกล่าว

✱ การเทียบ

จากหลักการข้างต้น ก.พ. จึงกำหนดแนวทางการเทียบตำแหน่งหลักของข้าราชการตำรวจ และข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป มีดังนี้

ข้าราชการตำรวจ		ข้าราชการพลเรือนสามัญ	
ตำแหน่งหลัก	ชั้น / ยศ	ตำแหน่งหลัก	ระดับตำแหน่ง
ผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ	พล.ต.อ.	ปลัดกระทรวง หรือเทียบเท่า	ระดับ ๑๑
รองผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ	พล.ต.อ./พล.ต.ท.	รองปลัดกระทรวง/ อธิบดีหรือเทียบเท่า	ระดับ ๑๐
ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจ แห่งชาติ	พล.ต.ท.		
ผู้บัญชาการ	พล.ต.ท./พล.ต.ต.		
รองผู้บัญชาการ	พล.ต.ต.	รองอธิบดี / ผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า	ระดับ ๙
ผู้ช่วยผู้บัญชาการ	พล.ต.ต./ พ.ต.อ.(พิเศษ)		
ผู้บังคับการ	พล.ต.ต./ พ.ต.อ.(พิเศษ) พ.ต.อ.		
รองผู้บังคับการ	พ.ต.อ.(พิเศษ)/ พ.ต.อ./พ.ต.ท.	ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า	ระดับ ๘
ผู้กำกับ	พ.ต.อ./พ.ต.ท.	หัวหน้าฝ่าย หรือเทียบเท่า	ระดับ ๗
รองผู้กำกับ	พ.ต.ท./พ.ต.ต./ ร.ต.อ.		
สารวัตรใหญ่	พ.ต.ท./พ.ต.ต./ ร.ต.อ.		
สารวัตร	พ.ต.ท./พ.ต.ต./ ร.ต.อ./ร.ต.ท.	ผู้ปฏิบัติงาน	ระดับ ๓ - ๖
รองสารวัตร	ร.ต.อ./ร.ต.ท./ ร.ต.ต.		

ตารางการเทียบข้างต้นนี้ใช้เป็นเพียงแนวทางที่ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถเทียบการดำรงตำแหน่งของข้าราชการตำรวจเพื่อรับโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไปเท่านั้น ซึ่งส่วนราชการอาจใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประกอบการสรรหาบุคลากรในเบื้องต้น อีกทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องโดยทั่วไปก็สามารถใช้เป็นแนวทางการพิจารณาตัดสินใจที่จะขอโอนไปยังส่วนราชการต่างๆ ทั้งนี้ การโอนข้าราชการตำรวจมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าว ส่วนราชการยังไม่อาจดำเนินการได้เองนะค่ะ ยังคงต้องขอให้ ก.พ. พิจารณาและเทียบระดับตำแหน่งเพื่อรับโอนข้าราชการเป็นรายๆ ไป โดย ก.พ.จะต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่นอีกด้วย เช่น การให้ได้รับเงินเดือนซึ่งจะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ

ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญงานในระดับเดียวกัน

เป็นอย่างไบบ้างคะ สำหรับแนวทางการเทียบที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น คงจะพอช่วยให้เพื่อนๆ บุคลากร ใช้ประกอบการพิจารณาในเบื้องต้นได้ว่าหากจะรับโอนข้าราชการตำรวจมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญสักท่านหนึ่ง ก็พอที่จะทราบได้ว่าอาจรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับใดได้ ตัวอย่างเช่น มีนายตำรวจนายหนึ่งมาถามท่านว่าปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับ ยศ พ.ต.ท. หากจะโอนมารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญจะเทียบได้กับระดับใดคราวนี้ท่านก็สามารถใช้แนวทางข้างต้นตอบไปได้ว่า อาจเทียบได้กับข้าราชการพลเรือนสามัญประมาณระดับ ๗ แต่ทั้งนี้ ก็ต้องส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาก่อน แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้าคะ.....



ท้อไอเสีจ

เทอร์โบ...

“เทอร์โบ” เคยเขียนไว้นานแล้วว่า ข้าราชการที่จะเกษียณอายุ นั้น ต้องเตรียมตัว เตรียมใจพอสมควร

ได้เคยเขียนข้อเสนอไว้ว่าให้ทำอะไร ทำก่อนที่จะเกษียณอายุ เมื่อเกษียณอายุแล้ว จะได้ทำงานนั้น สำหรับ “เทอร์โบ” นั้น กลัวว่าหลังเกษียณอายุแล้วจะเหี่ยวตาย ก็เลยได้ ไปทำสวนไว้แปลงหนึ่ง แม้ว่าจะเป็นสวนเล็ก ๆ ไม่ใหญ่โตมากนัก ก็พอจะช่วยแก้เหงาได้มาก

หลังเกษียณอายุได้ ๒ เดือน ก็มีผู้ใหญ่ ท่านหนึ่งชวนให้ไปทำงานด้วย โดยขอให้เป็นที่ปรึกษาของบริษัทเปิดใหม่แห่งหนึ่ง ซึ่งผลิต ผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้นจำหน่าย โดยที่สวนนั้น ได้สร้าง มา ๒ ปี แล้ว ต้นไม้ก็ยืนต้นดี ไม่มีอะไรที่ต้อง ทำมากนัก ประกอบกับมีความกลัวว่าน้ำลาย จะบูด จึงตอบรับในทันที โดยไม่ได้ถามเรื่อง เงินเดือนค่าจ้างแม้แต่คำเดียว และที่ได้กล่าว แล้วว่าเป็นบริษัทเพิ่งเปิดใหม่ และยังไม่มีย รายได้ จึงยังไม่ได้รับเงินเดือนในขณะนี้ แต่ก็ได้แต่เงินค่าน้ำมันรถซึ่งก็ไม่มีปัญหาอะไร บริษัทที่เข้าไปช่วยนั้นต้องติดต่อประสานงาน

กับหน่วยงานราชการหลายแห่ง เพราะเคย รับราชการ และพอจะมีพรรคพวกเพื่อนฝูงในวง ราชการอยู่บ้าง จึงทำให้การติดต่อราชการง่าย ขึ้นกว่าบริษัทอื่นทั่วไป แต่บนความง่ายดังกล่าว ข้างต้น ก็ยังมีความยากอยู่เป็นจำนวนมาก แม้ว่า ตอนที่ยังรับราชการอยู่ ก็ทราบดีว่าข้าราชการที่ ยังทำงานแบบเดิมยังพอมืออยู่บ้างและแม้ว่าใน หลายส่วนราชการจะได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ ดีขึ้น สะดวกขึ้น และเร็วขึ้นกว่าเดิม แต่ก็ยังมีบาง ส่วนราชการที่ยังต้องปรับปรุงอีกมาก ระเบียบ ต่าง ๆ หลายอย่างที่ยังเป็นขวากหนามใน การบริการยังมีอยู่เยอะ แต่ถึงแม้ผู้ปฏิบัติจะรู้ อยู่เต็มอก ก็ไม่ได้เสนอให้มีการแก้ไข ส่วน หนึ่งคงเห็นว่า หากระเบียบทำให้การบริการช้า ก็ยังมีช่องทางที่จะเรียกน้ำร้อนน้ำชาหรือน้ำมัน หล่อลื่นได้บ้าง อย่างไรก็ตาม หากมองในแง่ดี ในบางกรณีก็คงจะไม่ใช่ เพียงแต่ว่าไม่ทราบจะ วิเคราะห์อย่างไร และนำเสนอให้แก้ไขอย่างไร มากกว่าทั้งนี้ เพราะความเคยชินกับการปฏิบัติ งานแบบนี้

“เทอร์โบ” เห็นว่าหากรัฐบาลต้องการ

ให้เศรษฐกิจโตเร็วดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ ก็ควร
อย่างยิ่งที่จะมาเหลียวแลในเรื่องการขอ
อนุญาตต่อทางราชการในส่วนที่เกี่ยวกับการค้า
ทั้งภาพรวมทั้งหมดอย่างเร่งด่วน ทั้งที่มีอยู่
ในกระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงอุตสาหกรรมและกระทรวงอื่นที่
เกี่ยวข้อง สิ่งใดที่จะทำให้การบริการในเรื่องนี้
ให้สะดวก รวดเร็วและทันใจ สมกับในโลกไร้
พรมแดนเช่นสมัยนี้ ก็คงต้องรีบดำเนินการ
ปรับปรุงแก้ไขเป็นการด่วน นอกจากความล่าช้า
แล้ว ความไม่เอาไหนของเจ้าหน้าที่บางคนก็ควร
ได้รับการแก้ไขด้วยเช่นกัน ประเภทที่ไม่เคยให้
คำแนะนำอะไรทั้งสิ้น รู้จักพูดเป็นอยู่คำเดียว
ว่าทำอย่างนี้ไม่ถูก ให้ไปทำมาใหม่ แต่ไม่เคย
แนะนำว่าสิ่งที่ถูกต้องนั้นควรจะทำอย่างไร
คงจะต้องจับให้เข้าโครงการทางเลือกใหม่ให้ชีวิต
หรือที่เคยเรียกกันว่าเออร์ลี ริโทร์ ประเภทที่ ๓
กันบ้าง ก็ประเภทที่ไม่เอาไหนเหล่านั้นนั่นแหละ

อย่างไรก็ตาม บนความล่าช้าและความ
ไม่เอาไหนของข้าราชการเพียงบางคนและเพียง
บางแห่ง ก็ยังมีข้าราชการอีกหลายคนและ
อีกหลายแห่งที่ช่วยกันสร้างความดี ทั้งเอาใจใส่
เสียสละเวลา ให้ความสะดวก รวดเร็ว และให้
ความเป็นกันเอง สมควรอย่างยิ่งที่จะได้รับการ
ยกย่องสรรเสริญ

ซึ่งในคอลัมน์ท้อไอเสีย ของ “เทอร์โบ” นี้
ก็ได้ทำอยู่แล้วเป็นประจำ หน่วยงานที่ “เทอร์โบ”
ขอพูดถึงในครั้งนี้ได้ช่วยเหลือประชาชนอย่าง

ดียิ่ง โดยเฉพาะในยุคที่รัฐบาลกำลังสนับสนุน
อุตสาหกรรมขนาดย่อม รวมทั้งสินค้าหนึ่งตำบล
หนึ่งผลิตภัณฑ์ หรือที่รู้จักกันดีว่าสินค้าโอท็อป
(OTOP) ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นมาใหม่นี้ นอก
จากจะต้องมีคุณภาพที่ดีแล้วฉลากและหีบห่อ
ผลิตภัณฑ์ก็เป็นส่วนสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้ซื้อ
จะตัดสินใจว่าจะเลือกซื้อสินค้านั้นหรือไม่

ดังนั้น ฉลากและหีบห่อผลิตภัณฑ์ จึง
ต้องสวยงาม ดึงดูดใจ และน่าซื้อ ผลิตภัณฑ์
บางอย่างต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนทำ
ฉลากและหีบห่อผลิตภัณฑ์ค่อนข้างสูง ถึง
ขนาดมีราคาแพงกว่าต้นทุนของผลิตภัณฑ์
นั้น ๆ เสียอีก แต่ก็คุ้มกับการลงทุน เพราะหาก
ฉลากและหีบห่อผลิตภัณฑ์สวย และน่าซื้อ
ก็จะจำหน่ายสินค้าหรือผลิตภัณฑ์นั้น ๆ ได้
ค่อนข้างสูง หน่วยงานที่จะพูดถึงนี้ คือกรม
ส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม



กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม นั้น มีบริการหลายอย่างมากมายที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมของคนไทย แต่ “เทอร์โบ” จะไม่ขอพูดรายละเอียดงานของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมทั้งหมด เอาเฉพาะที่ “เทอร์โบ” ได้สัมผัสและเกี่ยวข้องก็แล้วกัน ลึกลงมาถึงหน่วยงานย่อยของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมที่จะพูดถึงก็คือ ส่วนบรรจุกภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ที่อยู่แถวกล้วยน้ำไท คลองเตย นั้นแหละ หน่วยงานนี้มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ทางด้านออกแบบฉลากและหีบห่อผลิตภัณฑ์ทุกชนิด สินค้าหลายประเภทที่จำหน่ายในท้องตลาดในขณะนี้ ส่วนใหญ่ ส่วนบรรจุกภัณฑ์ จะเป็นผู้ออกแบบฉลากและหีบห่อผลิตภัณฑ์ให้ และก็สวยงาม น่าสนใจ และน่าจับต้อง ลองนึกภาพเอาเถอะนะครับว่าในปัจจุบันนั้น มีสินค้าแปลก ๆ และใหม่ มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะในยุค หนึ่งผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลเช่นสมัยนี้ สินค้าโอท็อปออกมาจำหน่ายในท้องตลาดมากมายเหลือเกิน ส่วนบรรจุกภัณฑ์นี้แหละที่ช่วยออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้ด้วยความรีบเร่งอดทนที่จะอธิบายให้ลูกค้าฟังถึงเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องออกแบบอย่างนั้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้แบบที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์ตัวนั้น ทั้งรูปภาพ ตัวอักษร และสีที่ใช้ รวมทั้งในบางครั้งก็ต้องเปลี่ยนแปลงแบบตามความประสงค์ของลูกค้าอยู่บ้าง

การดำเนินการให้บริการทั้งหมดนี้ไม่ได้คิดมูลค่าแม้แต่หน่วย พุดง่าย ๆ ก็คือบริการฟรีนั่นแหละ

ที่น่าเห็นใจเป็นอย่างยิ่งก็คือ ปริมาณคนออกแบบไม่พอกับปริมาณงานที่ได้รับ และงานออกแบบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มเป็นอย่างสูง ซึ่งแน่นอนครับ ความคิดริเริ่มที่ดี ๆ ก็ต้องใช้เวลา แต่เวลาที่จะคิดก็ไม่ค่อยมี เพราะมีลูกค้าที่มาเร่งงานอยู่เป็นจำนวนมาก สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ก็ได้พยายามแก้ปัญหาเหล่านี้ไปได้ส่วนหนึ่ง โดยการจ้างนักออกแบบจบปริญญาตรีทางด้านออกแบบผลิตภัณฑ์โดยตรงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว แต่ปัญหาเหล่านี้ก็มีตลอดเวลา เพราะแม้ว่าจะคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาเป็นลูกจ้างชั่วคราว แต่บุคคลเหล่านี้ก็ยังคงขาดประสบการณ์ ข้าราชการที่เป็นนักออกแบบผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ จึงต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการอบรมพัฒนาลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ และแน่นอนครับ หากลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ มีทั้งความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงาน งานที่อื่นที่ดีกว่าเป็นลูกจ้างชั่วคราว ก็ทำได้ง่ายขึ้น เมื่อลาออกไป ก็จำเป็นต้องฝึกคนใหม่ขึ้นมาอีก

ครั้นจะขออัตรากำลังเพิ่มใหม่ก็ทำไม่ได้ เพราะรัฐบาลมีนโยบายที่จะไม่เพิ่มอัตรากำลังอย่างไรก็ตาม “เทอร์โบ” เห็นว่าปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ควรที่จะได้รับการแก้ไข และแก้ไขอย่าง

รีบด่วนด้วย เพราะจะมีผลกระทบต่อ การบริการที่ให้อยู่ ทั้งความสวยงามและการบริการ ไม่สะดวก รวดเร็วและทันใจลูกค้า ซึ่งก็มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของชาติในภาพรวมด้วย

วิธีแก้ปัญหาเรื่องนี้ ก็คงต้องช่วยกันทั้งสามทาง คือ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และ ก.พ. เริ่มที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมก่อน อยากจะให้กรมได้พิจารณาเรื่องนี้อย่างจริงจังว่า พอมีทางที่จะตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากหน่วยงานอื่นในกรมไปให้ส่วนบรรจุภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ได้บ้าง แต่ในภาพรวมของกรม คิดว่าคงพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว ดังนั้น หากไม่มีทาง ก็คงต้องรบกวนหนทางที่สอง คือกระทรวงอุตสาหกรรม ต้องช่วยพิจารณาในภาพรวมทั้งกระทรวงแล้วว่า พอที่จะตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากส่วนราชการอื่นในกระทรวงอุตสาหกรรม ไปให้ส่วนบรรจุภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ได้หรือไม่ ถ้าเป็นไปได้จริง ๆ ก็คงต้องหาที่พึ่งที่สุดท้าย คือสำนักงาน ก.พ. ช่วยเกลี้ยตำแหน่งและอัตราเงินเดือนจากส่วนราชการอื่นมาให้เขาบ้างเถิด จะได้มีโอกาสพัฒนานักออกแบบผลิตภัณฑ์ที่เก่ง ๆ มารับใช้ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางราชการได้สนับสนุนให้ข้าราชการมีโครงการทางเลือกใหม่ให้ชีวิต ข้าราชการอีกจำนวนไม่

น้อยที่เข้าโครงการนี้ จะต้องออกมาทำธุรกิจกันมากขึ้น และก็คงต้องพึ่งส่วนบรรจุภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน นี้แหละให้ช่วยออกแบบผลิตภัณฑ์ให้ เพราะใคร ๆ ก็คงชอบ เพราะนอกจากแบบที่สวยงาม น่าสนใจและน่าซื้อแล้ว ยังไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอีกต่างหาก

ที่สำคัญก็คือ ส่วนบรรจุภัณฑ์ สำนักพัฒนาอุตสาหกรรมสนับสนุน ซึ่งเป็นเจ้าของเรื่องและทราบปัญหานี้ดีอยู่ จะต้องรับนำเสนอเรื่องนี้โดยรีบด่วน เพื่อที่ทั้งกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และสำนักงาน ก.พ. จะสามารถช่วยเหลือได้

เขียนบทความเรื่องนี้ ไม่ทราบว่าเป็นผู้ใดที่อยู่ในส่วนบรรจุภัณฑ์ จะต่อว่าหรือเปล่า เพราะในขณะนี้ผู้ใช้บริการของส่วนบรรจุภัณฑ์มากอยู่แล้ว แต่ก็มีอีกหลายรายที่ไม่ทราบว่ากรมส่งเสริมอุตสาหกรรมมีบริการออกแบบผลิตภัณฑ์ฟรี ได้อ่านข้อเขียนของ “เทอร์โบ” แล้ว ก็จะมีผู้ที่ทราบเรื่องการบริการฟรีนี้กันมากยิ่งขึ้น รู้แล้วจะแห่ไปขอรับการบริการ หาก “เทอร์โบ” จะทำให้ท่านเหนื่อยมากยิ่งขึ้นก็ต้องขอร้อง แต่ “เทอร์โบ” ก็อยากให้ปัญหานี้ได้รับการแก้ไข นอกจากนี้ นาน ๆ “เทอร์โบ” จะได้มีโอกาสชื่นชมการทำงานของข้าราชการ ก็ขอให้ได้มีโอกาสยกย่องชมเชยกันบ้างเถิด

ขอคารวะให้นักออกแบบผลิตภัณฑ์อย่างจริงจัง

รู้ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

Crime Of Killing Someone

ช่วงนี้มีข่าวอาชญากรรมผ่านมาให้อ่านอยู่บ่อย ๆ ลองมารู้ศัพท์เกี่ยวกับเรื่องนี้กัน

Murder หมายถึงกริยาฆาตกรรมที่ผู้หนึ่งผู้ใดทำกับอีกผู้หนึ่ง มักใช้ในกรณีที่มีการไตร่ตรองไว้ก่อนแล้ว

George was found guilty of the murder of a black old man.

Homicide มักใช้ในระบบกฎหมายอเมริกัน หมายถึงกริยาหรืออาชญากรรมอันเนื่องจากการฆาตกรรมผู้ใดผู้หนึ่ง ซึ่งไตร่ตรองไว้ล่วงหน้า

As yet no evidence has been found to suggest that this death was homicide.

Manslaughter คือการทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดเสียชีวิตโดยไม่ตั้งใจ เนื่องจากอุบัติเหตุหรือป้องกันตัว

The train's driver was accused of negligence and charged with manslaughter.

Killing เป็นศัพท์ทั่วไปที่มักใช้ในหนังสือพิมพ์ หมายถึงกริยาที่ทำให้ผู้หนึ่งผู้ใดเสียชีวิต

A terrorist group has claimed responsibility for the killing.

The earthquake killed 65 people.

Assassination คือลอบสังหารผู้ที่มีชื่อเสียงหรือบุคคลสำคัญโดยวางแผนไว้ล่วงหน้า

The First World War began with the assassination of king Ferdinand of Austria in Sarajevo.

แถมด้วยอีกคำท้ายสุดสำหรับฉบับนี้ คือ **suicide** แปลว่าอัตวินิบาตกรรม หรือฆ่าตัวเองครับ

ที่มา Longman Language Activator, The world's First Production Dictionary.

อุทากรณก่อนทำศพ

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*

อุทากรณก่อนทำศพ



วัน

สงครามต์เวียนมาอีกครา ความร้อนระบัดไปทุก
หย่อมหญ้า ชาวสวน ชาวไร่ ชาวนา และ ชาวพารา
ทึงหลายต่างเดือดร้อนกันทั่วถ้วน เพราะน้ำฝน
น้ำท่า และน้ำประปาขาดแคลนแห้งเหือดไปจากแหล่งหล้า ขอเทพเทวา
กลบันดาลให้ ฝนฟ้าตกมาดับร้อนด้วยเถิด...ชาวประชาจะได้แช่ซ้อง
สรรเสริญคุณะครับ.....ก็หวังกันไปนะ...ดีกว่า ไม่ทำอันใดเลย...ครั้งนี้ก็เช่นกัน
หาชีวิตของเพื่อนข้าราชการมาฝากกันอีกสัก ๖-๗ เรื่อง เพื่อเป็นอุทากรณ
สอนเตือนใจกันไว้ให้คิดก่อนทำนะครับ...

* นิติกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

เบิกเทื่อ

u

ายประชาธิปไตยได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ไปราชการท้องที่เป็น ๒ ช่วง ๆ ละ ๔ วันและ ๓ วัน เพื่อประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมกลุ่มในท้องที่ ปรากฏว่า นายประชาธิปไตยมิได้เดินทางไปปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ยังเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าพาหนะอีกด้วย เรียกว่า งานไม่ทำแต่เงินต้องรับ การกระทำของนายประชาธิปไตยเป็นความผิดฐานประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือปลดออก... เห็นแก่เงินไม่เห็นแก่งานก็เลยบานแบบนี้แหละ



จ้างติดคุก (๑)

n



ายเสพสุขกับนางเสพสมเป็นสามีภรรยากันโดยนายเสพสุขเป็นข้าราชการได้ร่วมมือกันทำมาหากินโดยค้ายาเสพติด ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจได้ตรวจค้นบ้านพักของนายเสพสุข พบยาเสพติดห่อกระดาษหนังสือพิมพ์ซุกซ่อนอยู่พร้อมกับจับกุมตัวนางเสพสมได้และรับว่าเป็นเจ้าของยาเสพติด(เฮโรอีน)ดังกล่าว แต่วันรุ่งขึ้นนายเสพสุขได้เรียกนายสมอ้างมาพบและขอร้องให้รับสารภาพว่าเป็นเจ้าของเฮโรอีนดังกล่าวแทนนางเสพสม โดยได้รับค่าจ้างเป็นเฮโรอีนจำนวนหนึ่ง ผลคืออาญาถึงที่สุดศาลพิพากษาลงโทษจำคุกนายสมอ้างมีกำหนด ๙ เดือน การกระทำของนายเสพสุข เป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือไล่ออก.....สองแรงแข็งขันทำมาหากินไม่ถูกอย่างนี้.... ผลที่ได้รับก็สมควรแก่กรรมแล้วนะ

จ้างติดคุก (๒)

๒

นายร่ำรวยกระทำความผิดในคดีอาญา จนเรื่องถูกฟ้องในศาลจังหวัดและศาลพิพากษา ลงโทษจำคุกจำเลย นายร่ำรวยได้ติดต่อกับนายหน้าม้า เจริงาให้หาคนมาติดคุกแทน โดยจะให้ค่าตอบแทนจำนวนมาก ปรากฏว่านายหน้าม้าได้พานายสมควรมารับโทษแทน แต่ความจริง ปรากฏภายหลัง การกระทำของนายหน้าม้าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่าง ร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือไล่ออก..... เรียกว่าเงินสามารถบันดาลอะไรก็ได้เนาะครับ มิใช่ใช้ซื้อสิ่งของเครื่องใช้ หรืออาหารเท่านั้น...

ปลอมล็อตเตอรี่

๒

นายจิตรกระจ่าง ซื้อสลากกินแบ่งรัฐบาลจำนวน ๖ คู่ เพื่อจะได้มีโอกาสสร้ารวยกับเขาบ้าง เรียกว่าอยู่อย่างมีความหวังนั่นแหละ พอถึงวันหวยออกปรากฏว่าเลขท้าย ๓ ตัว และ ๒ ตัว ออกหมายเลข ๓๑๘ และ ๘๑ แต่นายจิตรกระจ่างกลับถือสลากหมายเลข ๓๑๓ และ ๓๑ ซึ่งใกล้เคียงกันมาก จึงใช้ฝีมือในการปลอมแปลงตัวเลขในสลากกินแบ่งจาก ๓๑๓ เป็น ๓๑๘ และจาก ๓๑ เป็น ๘๑ โดยตัดแต่งแปลง เลข ๓ เป็นเลข ๘ แล้วนำไปขึ้นรางวัลกับนายสว่างเนตรซึ่งเป็นผู้ขาย สลากกินแบ่งและรับซื้อสลากที่ถูกรางวัลด้วย แต่ก็ไม่รอด สายตาอันคมของนายสว่างเนตรได้ จึงแจ้งตำรวจจับ นายจิตรกระจ่างไปดำเนินคดีอาญา ผลคดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๑ ปี ๖ เดือน ซึ่งเป็นความ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตาม มาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก..... เรียกว่าไม่ยอมให้สูญเสียเงินค่าซื้อสลาก กินแบ่งเลยแหละ ตัวเลขก็ใกล้เคียง เลยทำให้เกิด ความโลภและเชื่อฝีมือตัวเองเลยได้รับผลตอบแทน เช่นนี้...

๒๑

สุราบาล

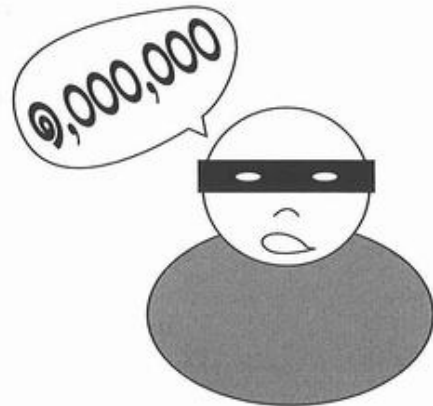


นายเมธัยดื่มสุราอยู่อย่างสม่ำเสมอเป็นเหตุให้มาปฏิบัติงานไม่กระฉับกระเฉงทำงานเฉพาะตอนเช้า ส่วนตอนบ่ายจะกลับก่อนเวลา หยุดราชการบ่อยครั้ง เนื่องจากดื่มสุรามากจนไม่สามารถเดินทางมาปฏิบัติราชการได้ จนกระทั่งนายเมธัยป่วยเป็นโรคตับและดีซ่าน ซึ่งแพทย์ตรวจแล้วเห็นว่าต้องรักษาเป็นเวลานานจึงจะหายได้ หากให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕.... เรื่องแบบนี้ สมควรที่จะสั่งไล่ออกตามมาตรา ๑๑๔(๑) มากกว่านะ เพราะว่าหมอกี่มีความเห็นชัดเจนแล้ว

อุ้มเพื่อเงิน



นายเมตตา คิดหาเงินง่ายๆ มาใช้จึงร่วมมือกับนายกรุณา และนายสุขาวางแผน ล่อหลอกและจับเด็กชายสองคนคือ เด็กชายอ้นกับเด็กชายอ่อนไปกักขังหน่วงเหนี่ยวและได้ติดต่อบิดามารดาของเด็ก เรียกค่าไถ่จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท ผลคดีถึงที่สุด ศาลพิพากษาลงโทษจำคุกจำเลยมีกำหนด ๒๐ ปี การกระทำของนายเมตตาเป็นความผิดวินัยร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก..... ช่างมีเมตตาเอ็นดูพาเด็กไปช่วยเลี้ยงดู แต่ทำไมค่าเลี้ยงดูแพงเหลือเกิน สมควรแล้วแหละ



เหมวดี บรรเทา*

ถ้า พูดถึง ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ หรือผู้ว่า CEO หลายคนก็คงเข้าใจได้ว่า หมายถึงผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะต้องบริหารงานจังหวัดในแบบบูรณาการ คือบริหารงานโดยให้ส่วนงานต่าง ๆ ในจังหวัดทำงานอย่างประสานกัน โดยมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกัน สามารถนำนโยบายแห่งรัฐ/รัฐบาลไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมบรรลุเป้าหมายภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญและโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ มีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง การสอบ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ หรือ งานบริหารบุคคลภาครัฐอย่างไร เหตุใดผู้เขียนจึงหยิบยกเอาเรื่อง ผู้ว่า CEO มาเขียนในคอลัมน์สื่อสารเรื่องการสอบ...ก็ขออธิบายดังนี้ค่ะ

ตามที่มีมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖ กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดใช้การบริหารแบบบูรณาการ โดยเห็นชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด

และมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ มอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เพื่อให้การบริหารงานแบบบูรณาการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นมา ตามที่สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคล ภาครัฐเสนอ ซึ่งจะทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัว นับเป็นการสร้างกลไกการบริหารงานบุคคลที่มีความสอดคล้องกับบทบาทความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นการสนับสนุนการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ในลักษณะบูรณาการของจังหวัด และเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการบ้านเมือง และสังคมที่ดีด้วย

การมอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการนั้น มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการ

* นักวิชาการสอบ ๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

พัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัดซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานคณะกรรมการฯนี้จะทำหน้าที่จัดทำข้อมูลกำลังคนตามสภาพความต้องการของจังหวัดวางแผนบริหารกำลังคน และพัฒนากำลังคน และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นรองประธานกรรมการ (Chief Human Resource Officer : CHRO) ทำหน้าที่กำกับดูแลภารกิจด้านกำลังคนในภาพรวมของจังหวัด ซึ่งรวมถึงภารกิจด้านการรักษาระบบคุณธรรม การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีสำนักงานจังหวัดเป็นฝ่ายเลขานุการ

อำนาจการบริหารงานบุคคลที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับจากการที่ต้องบริหารงานแบบบูรณาการ นอกจากจะมีอำนาจในการแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการ เลื่อนขั้นเงินเดือนและดำเนินการทางวินัยแล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการยังมีอำนาจในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการได้อีกด้วย ทั้งนี้ เพราะ ก.พ.เห็นว่าในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการนั้นมีเหตุพิเศษในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในพื้นที่ จึงให้ส่วนราชการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑.การสรรหาบุคคลในพื้นที่ ให้หัวหน้า

ส่วนราชการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความ

สามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น และมีคุณลักษณะกลมกลืนกับประชากรในพื้นที่ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่ง โดยใช้วิธีการคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ตามเงื่อนไข ดังนี้

□ ในการประกาศรับสมัครให้มีการระบุถึงความจำเป็นพิเศษ

□ ผู้มีสิทธิสมัครต้องเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่ดำเนินการ

□ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติราชการในจังหวัดนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยห้ามย้ายไปจังหวัดอื่น เว้นแต่ลาออกจากราชการ

๒.การคัดเลือกวุฒิที่ ก.พ. กำหนด ให้หัวหน้าส่วนราชการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการคัดเลือก เพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในวุฒิที่ ก.พ. กำหนดเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้โดยขอรายชื่อและรายละเอียดต่างๆของผู้ยื่นความจำนงจากศูนย์สรรหาและเลือกสรรสำนักงาน ก.พ.

๓.การคัดเลือกผู้มีวุฒิปริญญาโทที่สอบผ่านภาค ก. และภาค ข. ของ ก.พ. ให้หัวหน้า

ส่วนราชการมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด
ดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลผู้มีวุฒิ
ปริญญาโท ซึ่งสอบผ่านภาค ก. และ ภาค ข.
ของ ก.พ.เข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือน
สามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ใน
ระดับ ๔ ได้ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามข้อ
๒ ในเอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม
๒๕๓๖ โดยขอรายชื่อและรายละเอียดต่างๆ

ของผู้สอบผ่านจากศูนย์สรรหาและเลือกสรร
สำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ การดำเนินการสรรหา ต้องยึดหลัก
สมรรถนะ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ
พฤติกรรม ตลอดจนคุณลักษณะต่างๆ ของ
บุคคลที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและ
บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และดำเนินการ
ตามหลักการสรรหาและเลือกสรรที่มีความ
โปร่งใส ได้มาตรฐาน ตามความจำเป็นและข้อ
กำหนดของตำแหน่ง





ธงชัย เจษภาชีวิน*

กฎหมาย หมายถึง กฎที่สถาบันหรือผู้มีอำนาจสูงสุดในรัฐตราขึ้น หรือที่เกิดขึ้นจากจารีตประเพณีอันเป็นที่ยอมรับนับถือ เพื่อใช้ในการบริหารประเทศ เพื่อใช้บังคับบุคคลให้ปฏิบัติตาม หรือเพื่อกำหนดระเบียบแห่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับรัฐโดยเฉพาะ กฎ ในคดีทางปกครอง หมายถึง พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ

● บทบัญญัติอื่นที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป โดยไม่ได้มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใด หรือบุคคลใดโดยเฉพาะ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เมื่อบทบัญญัติของกฎหมาย หรือกฎต่าง ๆ ได้บัญญัติ หรือกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐนั้น มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับคำสั่งทาง

ปกครอง โดยกำหนดระยะเวลาไว้หรือโดยเร็ว หากพิจารณาวินิจฉัยสั่งการล่าช้า หรือไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว หรือภายในระยะเวลาอันสมควร

บุคคลที่ได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหายจากคำสั่งทางปกครองนั้น ย่อมมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควรได้ โดยศาลปกครองได้รับคำฟ้อง และมีคำพิพากษาหรือคำสั่งไปแล้วหลายเรื่อง ดังนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับคำสั่งทางปกครอง ต้องระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ และไม่ล่าช้าเกินสมควรด้วยนะครับ ดังเช่น คำสั่งศาลปกครองสูงสุด ที่ ๒๖๐/๒๕๕๖ กล่าวคือ

* นิตกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

คดีนี้ ผู้ฟ้องคดีซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ ฟ้องว่า ได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายจาก คำสั่งให้ออกจากราชการ โดยไม่เป็นธรรม ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ แต่ยังไม่ได้รับแจ้งผลการ พิจารณา ผู้ฟ้องคดีจึงนำเรื่องนี้ ฟ้องต่อศาล ปกครองชั้นต้น เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๕ โดยขอให้ศาลปกครองชั้นต้นมีคำพิพากษา หรือคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดี (ประธาน ก.ตร.) ดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดี โดยด่วน

ศาลปกครองชั้นต้น พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ฟ้องคดีได้อุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และได้นำ คดีมาฟ้องต่อศาลปกครองชั้นต้นเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๕ ซึ่งอยู่ในขั้นตอน หรือวิธี การสำหรับการแก้ไขความเดือดร้อนหรือ เสียหายตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราช บัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณา คดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยที่ผู้ฟ้องคดียังไม่เคยมีหนังสือร้องขอต่อหน่วยงานทาง ปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติ หน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด หรือยังไม่ได้ รับหนังสือชี้แจงจากหน่วยงานทางปกครองหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือได้รับคำชี้แจงที่ผู้ฟ้องคดี เห็นว่าไม่มีเหตุผลตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราช บัญญัติดังกล่าว ศาลปกครองชั้นต้นจึงมีคำสั่ง

ไม่รับฟ้องไว้พิจารณาและให้จำหน่ายคดีออก จากสารบบความ

ผู้ฟ้องคดียื่นคำร้องอุทธรณ์คำสั่งของศาล ปกครองชั้นต้นที่ไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา

ศาลปกครองสูงสุดโดยที่ประชุมใหญ่ พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้ว่าเรื่องของผู้ฟ้องคดี ยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของ ก.ตร. ซึ่งเป็น ขั้นตอน หรือวิธีการสำหรับแก้ไขความเดือดร้อน หรือเสียหายของฝ่ายปกครอง ตามพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีได้มีบทบัญญัติ มาตราใดในพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนด ระยะเวลาบังคับให้ ก.ตร. ต้องพิจารณาอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัยให้แล้วเสร็จเมื่อใดก็ตาม แต่การที่ ก.ตร. มิได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษทางวินัยของผู้ฟ้องคดีให้แล้วเสร็จภายใน เวลาอันสมควร ผู้ฟ้องคดีย่อมมีสิทธินำคดี มาฟ้องต่อศาลปกครองได้ ตามนัยมาตรา ๔๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒

ในปัญหาว่า “ระยะเวลาอันสมควร” ที่จะ ถือเป็นเกณฑ์ในเบื้องต้นว่า ก.ตร. ควรพิจารณา อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของผู้ฟ้องคดี ให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาเท่าใดนั้น เมื่อ ได้พิจารณาเทียบจากระยะเวลาชั้นสูงในการ พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองของฝ่าย ปกครองตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ

วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กล่าวคือ ระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์โดยเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครอง ซึ่งไม่เกินสามสิบวัน ตามมาตรา ๔๙ วรรคหนึ่ง รวมกับระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์โดยผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ซึ่งไม่เกินหกสิบวัน ตามมาตรา ๔๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน รวมเป็นระยะเวลาในการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองทั้งสิ้นไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์นั้นแล้ว ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด เห็นว่า ระยะเวลาอันสมควรดังกล่าว ได้แก่ ระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ก.ตร. ได้รับอุทธรณ์ ดังนั้น เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาเก้าสิบวันดังกล่าว หากผู้ฟ้องคดีประสงค์จะฟ้องคดีต่อศาลปกครอง เพื่อให้มีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้ ก.ตร. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีให้แล้วเสร็จโดยเร็วแล้ว ผู้ฟ้องคดีก็มีสิทธิยื่นฟ้องคดีเป็นคดีพิพาทตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๒) ต่อศาลปกครองได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีหนังสือร้องขอต่อ ก.ตร. ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเร่งรัดการพิจารณาอุทธรณ์ของตนก่อนแต่อย่างใด แต่ผู้ฟ้องคดีต้องยื่นฟ้องคดีภายในระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันพ้นกำหนดดังกล่าว ซึ่งเป็นวันที่ผู้ฟ้องคดีรู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์เรื่องระยะเวลาการฟ้องคดีปกครองที่บัญญัติไว้

ในมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครอง และวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับกรณีที่ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย มิได้ดำเนินการฟ้องคดีต่อศาลภายในกำหนดระยะเวลาเก้าสิบวัน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และ ก.ตร. ก็ยังมิได้พิจารณาอุทธรณ์ของผู้นั้นให้แล้วเสร็จ กรณีนี้ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย อาจมีหนังสือร้องขอต่อ ก.ตร. ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดเพื่อเร่งรัดการพิจารณาอุทธรณ์ของตนได้ ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยย่อมมีสิทธิร้องขอเป็นหนังสือเพื่อให้ ก.ตร. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดได้อยู่ตลอดไป ในกรณีที่ผู้ฟ้องคดีมีหนังสือร้องขอแล้ว หากผู้อุทธรณ์ไม่ได้รับหนังสือชี้แจงเกี่ยวกับเหตุที่ทำให้มีการพิจารณาล่าช้า หรือได้รับหนังสือชี้แจง แต่ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย เห็นว่าไม่มีเหตุผล ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยก็ย่อมมีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้มีหนังสือร้องขอต่อ ก.ตร. เพื่อให้ ก.ตร. เร่งรัดการพิจารณาดังกล่าว หรือนับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์ได้รับหนังสือชี้แจงจาก ก.ตร. แต่เป็นคำชี้แจงที่ผู้อุทธรณ์เห็นว่าไม่มีเหตุผลแล้วแต่กรณี ตามนัยมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน

การที่ผู้ฟ้องคดีนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองเพื่อขอให้ศาลปกครองมีคำพิพากษา

หรือคำสั่งให้ผู้ถูกฟ้องคดีดำเนินการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้ฟ้องคดีโดยด่วนนั้น เป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง (๒) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๒ เมื่อผู้ฟ้องคดีได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยให้ ก.ตร. พิจารณาเมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ วันที่ผู้ฟ้องคดีรู้หรือควรรู้เหตุแห่งการฟ้องคดีในกรณีนี้ คือ วันที่พ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ต่อ ก.ตร. ดังนั้น

การที่ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๕ จึงเป็นการยื่นฟ้องคดีภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รู้ หรือวันที่ควรรู้เหตุแห่งการฟ้องคดี ซึ่งเป็นการยื่นฟ้องคดีภายในกำหนดระยะเวลา ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ที่ศาลปกครองชั้นต้นมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา และให้จำหน่ายคดีออกจากสารบบความนั้น ศาลปกครองสูงสุดไม่เห็นพ้องด้วย จึงมีคำสั่งให้รับคำฟ้องไว้พิจารณาและให้ศาลชั้นต้นดำเนินการต่อไป

ส่วนเรื่องกฎ ระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ในวารสารฉบับนี้ มีดังนี้

การใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของข้าราชการซึ่งมีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำผิดวินัยแล้วออกจากราชการโดยกรณียังไม่ถึงที่สุด

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๑๘.๒/ ๖๓๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๕ กำหนดระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ.๒๕๕๕ ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว ยังไม่ครอบคลุมถึงกรณีข้าราชการซึ่งมีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำผิดวินัยแล้วออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ โดยกรณียังไม่ถึงที่สุดนั้น



กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและเพื่ออำนวยความสะดวกของข้าราชการ ซึ่งมีกรณีหรือต้องหาว่า กระทำผิดวินัยแล้วออกจากราชการ ด้วยเหตุเกษียณอายุโดยกรณียังไม่ถึงที่สุด ให้สามารถขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของตนเอง หรือบุคคลในครอบครัว ได้โดยไม่ต้องรอหลักฐานการพิจารณาตอบรับทราบ ว่า กรณีเป็นการถึงที่สุดแล้ว จากกระทรวงเจ้าสังกัด โดยจัดให้มีการประกันด้วยบุคคลตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด (แบบหนังสือสัญญาการใช้จ่ายเงินคืน และแบบหนังสือสัญญาค้ำประกัน) โดยได้แจ้งเวียนตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๗/ว๑ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๗ ให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ดังนี้

๑. ข้าราชการซึ่งออกจากราชการโดยมีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำความผิดวินัย แล้วออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุโดยกรณียังไม่ถึงที่สุด จะต้องเป็นผู้ขอรับบำนาญต่อทางราชการ โดยจัดหาบุคคลหรือทรัพย์สินไว้เป็นประกัน การรับเงินบำนาญกับส่วนราชการเจ้าสังกัด ตามหนังสือกระทรวงการคลังด่วนมาก ที่ กค ๐๕๒๖.๕/ว๔ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๔๒

๒. การประกันด้วยบุคคลให้หมายถึง บุคคลธรรมดา และนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือกฎหมายอื่น

๒.๑ กรณีเป็นบุคคลธรรมดา จะต้องมีความสามารถในการทำนิติกรรม ได้ตามกฎหมายและประกอบอาชีพเป็นข้าราชการประจำ (เช่น ข้าราชการกระทรวงกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฯลฯ) หรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ และได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเบี้ยหวัดบำนาญของผู้ขอรับสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการดังกล่าว จึงจะทำการค้ำประกันได้ ในกรณีที่ไม่สามารถหาบุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเป็นผู้ค้ำประกันได้ ก็อาจจัดให้บุคคลไม่เกินสองคน ซึ่งมีเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมกันไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเบี้ยหวัดบำนาญของผู้ขอรับเงินสวัสดิการรักษายาบาลข้าราชการก็ให้ทำการค้ำประกันได้ โดยยอมผูกพันรับผิดชอบในเงินค่ารักษายาบาลอย่างไม่จำกัดวงเงิน แต่ไม่เกินจำนวนเท่าที่เบิกจ่ายไปจริง ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวให้มีผลผูกพันภายในกำหนดระยะเวลาคราวละไม่เกิน ๑ ปี หรือเมื่อกรณีถึงที่สุดและได้มีการตอบรับทราบ การลงโทษจากกระทรวงเจ้าสังกัด หรือองค์การกลางบริหารงานบุคคลแล้ว

๒.๒ กรณีเป็นนิติบุคคลจะต้องมีข้อกำหนดไว้ในข้อบังคับ หรือตราสารจัดตั้งให้มีสิทธิที่จะค้ำประกันการชำระหนี้ได้ (เช่น ธนาคาร

บริษัทจำกัด บริษัทเงินทุน บริษัทหลักทรัพย์ หรือบริษัทเครดิตฟองซิเอร์ ฯลฯ) โดยยอมผูกพันรับผิดชอบในเงินค่ารักษาพยาบาลอย่างไม่จำกัดวงเงิน แต่ไม่เกินจำนวนเท่าที่เบิกจ่ายไปจริง ทั้งนี้ ภายในกำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี หรือเมื่อกรณีถึงที่สุด และได้มีการตอบรับทราบการลงโทษจากเจ้ากระทรวงเจ้าสังกัด หรือองค์การกลางบริหารงานบุคคลแล้ว

๓. การขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

๓.๑ กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการ ประเภทผู้ป่วยภายใน ให้ส่วนราชการต้นสังกัดออกหนังสือรับรองการมีสิทธิรับเงินค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยส่วนราชการต้นสังกัดจะต้องระบุในหนังสือรับรองการมีสิทธิ แจ้งให้สถานพยาบาลทราบถึงสถานะของผู้รับเบี้ยหวัด บำนาญผู้นี้ว่า เป็นผู้รับเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลแบบมีสัญญาค้ำประกัน ดังนั้น เมื่อสิ้นสุดการรักษาพยาบาล และสถานพยาบาลจะวางบิล จะต้องแจ้งรายการค่ารักษาพยาบาลทั้งหมดให้ส่วนราชการต้นสังกัดทราบด้วย

๓.๒ กรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของทางราชการประเภทผู้ป่วยภายนอก หรือกรณีเข้ารับการรักษาพยาบาลใน

สถานพยาบาลของเอกชน หรือกรณีการใช้สิทธิเบิกเพิ่มเฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่ เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดมีการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลแก่บุคคลดังกล่าวแล้ว ให้แยกเก็บหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการเบิกเงินไว้จนกว่าจะมีคำสั่งกรณีถึงที่สุด

๔. เมื่อส่วนราชการต้นสังกัดได้จ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ตามข้อ ๓. แล้ว ให้บันทึกหลังฎีกาเงินในงบประมาณที่ใช้ในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยภายใน และ/หรือใบเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้ชัดเจนว่า ผู้ขอรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลดังกล่าว ได้จัดทำหนังสือสัญญาการใช้เงินคืนและหนังสือสัญญาค้ำประกันแล้ว โดยรวบรวมเอกสารดังกล่าวไว้ทั้งหมดจนกว่าจะมีคำสั่งกรณีถึงที่สุด

๕. ในกรณีที่การออกจากราชการถึงที่สุดว่าเป็นประการใดแล้ว ให้ส่วนราชการต้นสังกัดรวบรวมสำเนาหนังสือที่แจ้งเรื่องราวหรือรับรองการถึงที่สุดของกระทรวงเจ้าสังกัดหรือองค์การกลางบริหารงานบุคคล พร้อมกับคำสั่งถึงที่สุดโดยด่วน เพื่อว่าหากกรณีถึงที่สุดนั้น ปรากฏว่าได้มีการส่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ ส่วนราชการต้นสังกัดจะได้พิจารณาดำเนินการเรียกเงินคืนให้เสร็จสิ้นได้

๖. เมื่อใกล้จะครบกำหนด ๑ ปี หากกรณียังไม่ถึงที่สุดให้ส่วนราชการต้นสังกัดรีบ

แจ้งให้ผู้ขอรับเงินสวัสดิการรักษาพยาบาล
ดังกล่าว ดำเนินการประกันการรับเงินสวัสดิการ
เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลด้วยบุคคลต่อไปอีก
ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

เพื่อจะได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษา
พยาบาลต่อเนื่องไปได้ พร้อมกันนี้ ส่วนราชการ
ต้นสังกัดจะต้องเร่งรัดการดำเนินการทางวินัย
ให้แล้วเสร็จโดยเร็วด้วย

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักฐานการชำระราคาบ้านและที่ดิน เพื่อการใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ

ตามหนังสือ กระทรวงการคลังที่ กค
๐๕๒๖.๕/ว๑๒๖๓๗ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๐
ได้แจ้งเวียนแนวปฏิบัติและข้อความเข้าใจ
เกี่ยวกับหลักฐานการซื้อขายที่ดินพร้อมบ้าน
เพื่อการใช้สิทธิการเบิกค่าเช่าซื้อให้ส่วนราชการ
ทราบและถือปฏิบัติ โดยวางหลักไว้สรุปได้ว่า
กรณีที่ข้าราชการซื้อบ้านพร้อมที่ดิน แต่มีการ
ทำนิติกรรมเพียงการซื้อขายเฉพาะที่ดิน ไม่รวม
สิ่งปลูกสร้าง หรือซื้อขายเฉพาะที่ดิน สิ่งปลูก
สร้างผู้ซื้อสร้างเอง หรือซื้อขายเฉพาะที่ดิน
ข้าราชการยังไม่สามารถนำหลักฐานดังกล่าว
มาเป็นหลักฐานประกอบการใช้สิทธิเบิกค่าเช่า
บ้านได้ จนกว่าจะได้ดำเนินการทำนิติกรรม
ซื้อขายสิ่งปลูกสร้างและจดทะเบียนต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่เสียก่อน จึงจะสามารถนำ
หลักฐานดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทาง
ราชการได้นับตั้งแต่วันที่ได้จดทะเบียน ความ
ละเอียดแจ้งแล้วนั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นว่า
แนวปฏิบัติดังกล่าวข้างต้นมีผลในทางปฏิบัติ

ให้ข้าราชการซึ่งประสงค์ที่จะใช้สิทธินำหลักฐาน
การชำระค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อ
ชำระราคาบ้าน จากทางราชการจะต้องดำเนินการ
ทำนิติกรรมซื้อขายที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและ
จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกกรณี แต่
ข้อเท็จจริงในบางกรณีสำนักงานที่ดินไม่สามารถ
จดทะเบียนเฉพาะสิ่งปลูกสร้างในภายหลังได้
เป็นเหตุให้ข้าราชการต้องเสียสิทธิที่ควรจะได้
รับตามกฎหมาย จึงเห็นควรซักซ้อมความเข้าใจ
เกี่ยวกับการใช้สิทธิในกรณีดังกล่าว โดยยกเลิก
แนวปฏิบัติเดิมและกำหนดแนวปฏิบัติใหม่
เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน และเป็นธรรม
ยิ่งขึ้น โดยแจ้งเวียนตามหนังสือกระทรวงการคลัง
ด่วนที่สุด ที่กค๐๕๐๙.๕/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๓
กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ให้ทราบและถือปฏิบัติ
ดังต่อไปนี้



๑. กรณีข้าราชการเช่าซื้อบ้านพร้อมที่ดินหรือกู้เงินมาเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดินในคราวเดียวกันและมีการทำสัญญาเช่าซื้อหรือสัญญาซื้อขายและจดทะเบียนทั้งบ้านและที่ดิน ข้าราชการสามารถนำหลักฐานดังต่อไปนี้ เป็นหลักฐานประกอบการนำค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน

๑.๑ โฉนดที่ดิน น.ส. ๓ หรือ น.ส. ๓ก (ในกรณีกู้เงินเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน)

๑.๒ สัญญาขายบ้านและที่ดินที่จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ (ในกรณีกู้เงินเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน)

๑.๓ สัญญากู้เงินและจำนองกับสถาบันการเงิน (ในกรณีกู้เงินเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน)

๑.๔ สัญญาเช่าซื้อบ้านพร้อมที่ดิน (ในกรณีเช่าซื้อบ้าน)

๑.๕ ใบเสร็จรับเงินค่าเช่าซื้อหรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้าน

๒. กรณีข้าราชการกู้เงินมาเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดินในคราวเดียวกัน แต่มีการทำสัญญาซื้อขายและจดทะเบียนเฉพาะแต่ที่ดินไม่รวมสิ่งปลูกสร้าง ข้าราชการจะต้องดำเนินการทำนิติกรรมซื้อขายบ้านและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ครบถ้วนถูกต้องเสียก่อน จึงจะมีสิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านพร้อมที่ดินมาเบิกจากทางราชการได้ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่ทำสัญญาซื้อขายบ้าน

และจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยใช้หลักฐานดังต่อไปนี้ เป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน

๒.๑ โฉนดที่ดิน น.ส. ๓ หรือ น.ส. ๓ก

๒.๒ สัญญาขายที่ดินที่จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

๒.๓ สัญญาขายบ้านที่จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

๒.๔ สัญญากู้เงินและจำนองกับสถาบันการเงิน

๒.๕ ใบเสร็จรับเงินค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้าน

๓. กรณีข้าราชการได้กู้เงินมาเพื่อซื้อที่ดินและจ้างปลูกสร้างบ้านบนที่ดินที่ซื้อในคราวเดียวกัน จะมีสิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้มาเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามวงเงินกู้ แต่ไม่เกินจำนวนราคาที่ดินที่ซื้อขายและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่รวมกับราคาบ้านตามสัญญาจ้างปลูกสร้างโดยใช้หลักฐานดังต่อไปนี้ เป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน

๓.๑ โฉนดที่ดิน น.ส.๓ หรือ น.ส. ๓ก

๓.๒ สัญญาขายที่ดินที่จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

๓.๓ สัญญาจ้างปลูกสร้างบ้าน

๓.๔ ใบอนุญาตให้ก่อสร้างอาคาร

๓.๕ สัญญากู้เงินและจำนองกับสถาบันการเงิน

๓.๖ ใบเสร็จรับเงินค่าผ่อนชำระเงินกู้

เพื่อชำระราคาบ้าน

๔. กรณีข้าราชการมีที่ดินเป็นของตนเอง อยู่ก่อนแล้ว ต่อมาได้กู้เงินมาเพื่อจ้างปลูกสร้างบ้านบนที่ดินดังกล่าว หรือกรณีที่กู้เงินมาเพื่อจ้างปลูกสร้างบ้านบนที่ดินของบุคคลอื่น โดยตนมีสิทธิตามกฎหมาย ข้าราชการสามารถนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้าน มาเบิกค่าเช่าบ้านได้ตามวงเงินกู้แต่ไม่เกินราคาบ้านตามสัญญาจ้างปลูกสร้างบ้าน โดยใช้หลักฐานดังต่อไปนี้เป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน

๔.๑ โฉนดที่ดิน น.ส.๓ หรือ น.ส.๓ก

๔.๒ สัญญาขายที่ดินที่จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ (ในกรณีปลูกสร้างบ้าน

บนที่ดินของตนเอง)

๔.๓ เอกสารที่แสดงถึงสิทธิในการก่อสร้างบ้านบนที่ดินของบุคคลอื่น (ในกรณีที่ปลูกสร้างบ้านบนที่ดินของบุคคลอื่น)

๔.๔ สัญญาจ้างปลูกสร้างบ้าน

๔.๕ ใบอนุญาตให้ก่อสร้างอาคาร

๔.๖ สัญญากู้เงิน และ จำนองกับสถาบันการเงิน

๔.๗ ใบเสร็จรับเงินค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้าน

๕. กรณีข้าราชการกู้เงินมาเพื่อซื้อที่ดินเปล่า และไม่ได้มีการปลูกสร้างบ้านบนที่ดินดังกล่าว ข้าราชการไม่สามารถนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาที่ดินดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการ

การเบิกจ่ายเงินค่าผ่านทางด่วนพิเศษ

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๒/๕๓๑๘ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าผ่านทางด่วนพิเศษเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ นั้น กระทรวงการคลัง พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินค่าผ่านทางด่วนพิเศษดังกล่าวเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกหนังสือกระทรวงการคลังดังกล่าวข้างต้น และกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินค่าผ่านทางด่วนพิเศษใหม่ โดย

ได้แจ้งเวียนตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค๐๕๐๙.๖/ว๒๕ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

๑. กรณีที่ส่วนราชการเดินทางเพื่อติดต่อราชการกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ซึ่งมีระยะทางไกลและมีการจราจรติดขัด ทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทางนาน และมีความจำเป็นต้องใช้รถยนต์ของส่วนราชการเดินทางโดยผ่านทางด่วนพิเศษ โดยเห็นว่าจะเป็นการย่น

ระยะทาง ประหยัดเวลาและน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า ให้นำใบเสร็จรับเงินค่าธรรมเนียมผ่านทางด่วนพิเศษมาเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณของส่วนราชการนั้นได้

๒. รถยนต์ของส่วนราชการซึ่งจำเป็นต้องเดินทางโดยผ่านทางด่วนพิเศษ และนำใบเสร็จรับเงินมาเบิกจ่ายจากทางราชการได้ตามข้อ ๑ หมายถึง รถยนต์ของส่วนราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรถราชการ พ.ศ. ๒๕๒๓ เช่น รถยนต์ส่วนบุคคลประจำตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งส่วนราชการ

ได้มาโดยวิธีการซื้อ การเช่า การยืม หรือรับบริจาค หรือได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ และขึ้นทะเบียนเป็นครุภัณฑ์ของส่วนราชการนั้น

๓. ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการควบคุมการเบิกจ่ายเงินค่าผ่านทางด่วนพิเศษ โดยให้มีหลักฐานประกอบการขอเบิกเงิน เช่น หนังสือเชิญประชุม เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้การเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

การพิจารณาปรับปรุงจำนวนวันหยุดราชการ

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ได้มีมติเรื่องการพิจารณาปรับปรุงจำนวนวันหยุดราชการ และได้แจ้งเวียนตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่นร.๐๕๐๔/ว๓๘ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ดังนี้

๑. ให้คงวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ และวันหยุดราชการประจำปีดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๒. วันหยุดชดเชยวันหยุดราชการประจำปีนั้นเห็นควรให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๔ ต่อไป (วันหยุดราชการประจำปีวันใดตรงกับวันหยุดราชการประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุด

ราชการประจำปีวันนั้นไปหยุดในวันทำการถัดไป โดยให้หยุดชดเชยได้ไม่เกิน ๑ วัน) โดยให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาประกาศกำหนดให้วันหยุดชดเชยหรือเปลี่ยนวันหยุดชดเชยได้ตามความเหมาะสม

๓. ในการลาของข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงก่อน และหลังวันหยุด เพื่อให้มีวันหยุดต่อเนื่อง ให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจตามความเหมาะสม และจำเป็นที่จะอนุญาตให้ลาได้ ทั้งนี้ ต้องไม่ให้เสียหายแก่การปฏิบัติราชการ และหากผู้ใดมีพฤติการณ์เป็นการหลีกเลี่ยง หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินทางวินัยตามควรแก่กรณี



การดำเนินการของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ

พรชัย มาสภิตย์*

รายชื่อนักเรียนทุนคนพิการ ประจำปี ๒๕๔๗

ภารกิจหลักประการหนึ่งของสำนักงาน ก.พ. คือ การให้ความดูแลนักเรียนไทยที่ศึกษาอยู่ในต่างประเทศทั้งที่เป็นนักเรียนทุนรัฐบาลและทุนส่วนตัว ซึ่งมีนักเรียนที่อยู่ในความดูแลเป็นจำนวนมาก โดยสำนักงาน ก.พ. มีสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศ หนึ่งในนั้นคือที่สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศอังกฤษ (สนร.)

เราลองมาตรวจสอบนักเรียนทุน ก.พ. สำหรับผู้พิการที่กำลังศึกษาอยู่ในขณะนี้ ตรวจสอบรายชื่อแล้วมีทั้งสิ้น ๕ คน ประกอบด้วย

๑. นายอภิชาติ ธรรมมุลตรี

ได้รับทุนในระดับปริญญาโท-เอก สาขาวิชา Social Policy and Social Work ปัจจุบันศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัย York

๒. นายเอกชัย เจริญชัยมงคล

ได้รับทุนในระดับปริญญาโท สาขาวิชา Computer Sciences ขณะนี้ศึกษาอยู่ที่มหาวิทยาลัย Bath

๓. นางสาวสิริภัทรา พันธุระ

ได้รับทุนในระดับปริญญาตรี-โท สาขาวิชา Political Sciences ปัจจุบันศึกษาระดับ A-Level ณ Royal National Institute for the Blind, Worcester

๔. นางสาวพนมพร หน่อคำหล้า

ได้รับทุนในระดับปริญญาตรี-โท สาขา Political Sciences ปัจจุบันศึกษาระดับ A-Level ณ Royal National Institute for the Blind, Worcester

๕. นางสาวนิภา แยมจำนัน

ได้รับทุนในระดับปริญญาตรี-โท สาขาวิชา Education ปัจจุบันศึกษาระดับ English Preparatory Course ณ College for the Deaf, Eeter

ส่วนหนึ่งนั้นเราท่านคงจะต้องให้กำลังใจน้อง ๆ ที่กำลังสร้างอนาคตด้วยการทุ่มเททั้งแรงกายแรงสติปัญญาเพื่อบากบันสู่ความสำเร็จ

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.

ส่วนหนึ่งนั้นสำนักงาน ก.พ. ก็ให้ความเอาใจใส่ ดูแลและให้คำแนะนำนอกรอบ มาโดยตลอด ก็หวังว่า เมื่อน้อง ๆ เหล่านี้สำเร็จการศึกษาจะกลับมาเป็น “พลังใจ” ให้กับน้อง ๆ ที่ต้องการกำลังใจและโอกาสพิเศษในชีวิตแบบนี้ และเป็นแบบอย่างของความ “อดทน” “ไม่ยอมแพ้” และพิสูจน์แล้วว่า คุณค่าของคนนั้นไม่ได้ตัดสินเด็ดขาดเพียงรูปลักษณ์ภายนอกที่ไม่เหมือนหรือมีไม่เท่ากันเท่านั้น

ฉบับหน้าวารสารข้าราชการจะนำคุณผู้อ่านไปสัมผัสชีวิตจริง ประสบการณ์จริงจากนักเรียนทุนพิการทางการเห็นที่ได้รับโอกาสงาม ๆ ของชีวิตในการไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และเอก ทั้งชีวิตความเป็นอยู่ การเตรียมตัว ประสบการณ์ที่ได้รับ รวมทั้งมุมมองที่น่าสนใจสำหรับนักเรียนที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเจ้าตัวบอกเองว่า นับเป็นประสบการณ์ล้ำค่าสำหรับมุมมองใหม่แม้จะเป็นเพียง “ความรู้” แต่เป็นความรู้ที่ประยุกต์ใช้กับ “สายตา” ที่มองไม่เห็นได้เป็นอย่างดี

อ่านแล้ว ต้องมีกำลังใจเพิ่มมากขึ้นแน่แน่
...โปรดติดตามและรอคอย

ส่วนฉบับนี้ต้องขอร่วมแสดงความยินดีต่อนักเรียนที่ได้รับทุนคนพิการประจำปี ๒๕๕๗ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้ประกาศรับสมัครและมีนักเรียนให้ความสนใจสมัครเป็นจำนวนมาก

สำหรับรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับทุน ประจำปี ๒๕๕๗ ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคน

พิการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับปริญญา เพื่อไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ จำนวน ๖ ทุน โดยแยกตามประเภททุน ดังนี้

๑. ทุนสำหรับคนพิการระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรี - โท หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ จำนวน ๓ ทุน ได้แก่

ทางการเห็น

- นายบริสุทธิ์ ผดุงโภคสุริย์

ทางการได้ยิน

- นางสาวฉัตรนภา บุญวัฒนะ

ทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว

- นางสาวสุรรัตน์ คำศรี

๒. ทุนสำหรับคนพิการระดับปริญญา เพื่อไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท โท - เอก หรือประกาศนียบัตรเฉพาะด้าน ณ ต่างประเทศ จำนวน ๓ ทุน ได้แก่

ทางการเห็น

- นางสาวอิสวรา ศิริรุ่งเรือง

ทางการได้ยิน

- นายผคม ลิ้มปิพิพัฒน์

ทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหว

- นายภาสกร เดวิซพงศ์

นางสาวมณฑา ปิยะมาตา รองเลขาธิการ ก.พ. ได้กล่าวถึงการดำเนินการจัดสรรทุนเพื่อคนพิการว่า “ทุนการศึกษาสำหรับคนพิการ” เป็นทุนที่จัดสรรให้เฉพาะคนพิการเท่านั้น เพื่อให้ให้นักเรียนพิการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของ

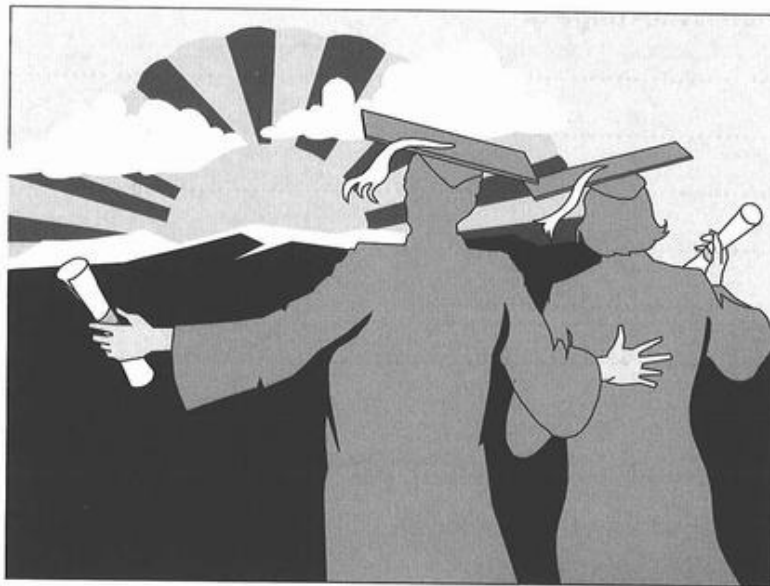
ตนเอง และสนับสนุนการยกระดับคุณภาพชีวิต
ของคนพิการ เมื่อกลับมาจะได้เป็นกำลังสำคัญ
ในการพัฒนากลุ่มคนพิการด้วยกัน เพื่อสร้าง
ตัวแบบ (Role Models) ให้กับคนพิการและ
เตรียมบุคลากรทางการศึกษาพิเศษ หรือแขนง
วิชาอื่นที่จะเป็นประโยชน์กับคนที่มีความต้องการ
พิเศษ โดยจัดสรรทุนรัฐบาลเพื่อสนับสนุนการ
ศึกษาของคนพิการจำนวน ๖ ทุน

ต้องร่วมแสดงความยินดีกับนักเรียน

ที่ได้รับทุนในปีนี้รวมทั้งครอบครัวของนักเรียน
ที่ได้เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและทุ่มเทกำลัง
สติปัญญา ส่งผลให้น้อง ๆ ได้พิสูจน์ความ
สามารถและเป็นหนึ่งในรายชื่อที่ได้รับทุนพัฒนา
ศักยภาพของตัวเอง

ต้องติดตามกันต่อไปครับว่า นักเรียน
ทุนที่มีโอกาสแล้ว พวกเค้าเหล่านั้นได้ใช้โอกาส
แห่งการเรียนรู้อย่างไรบ้าง

พบกันฉบับหน้าสวัสดี





เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ ยืนหยัดยุติธรรม