

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๓ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๕๗

## สู่จุดหมาย

การปรับปรุงระบบงาน  
ตำแหน่ง และค่าตอบแทน

พนักงานราชการ

สังคมไทยหลังวิกฤตเศรษฐกิจ  
สู่สังคมใหม่





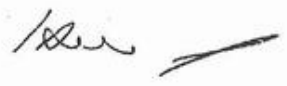
# บทบรรณาธิการ

สวัสดิ์ดีค่ะ

วันวิสาขบูชา เป็นวันที่มีค่าและสำคัญยิ่ง ซึ่งไม่เฉพาะแต่เหล่าพุทธศาสนิกชนเท่านั้น วันวิสาขบูชายังถือเป็นวันสำคัญสากลของสหประชาชาติ ราชสารข้าราชการขอพร้อมใจกันบูชาองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าผู้ประเสริฐ

ราชสารข้าราชการฉบับนี้ ขอนำเสนอเรื่อง "สังคมไทยหลังใช้รัฐธรรมนูญ" โดยท่านจะได้รับทราบเป้าหมายของรัฐธรรมนูญตามที่บัญญัติไว้ ว่าต้องทำให้สังคมไทยเป็นอย่างไรและบุคคลประเภทใดบ้างที่จะสร้างสังคมให้รัฐธรรมนูญเป็นไปตามเป้าหมาย จากนั้น "มาทำความเข้าใจกับ "พนักงานราชการ" กันเถอะ" ซึ่งเป็นตอนที่ ๒ ที่จะให้ท่านทำความเข้าใจกับระบบการกำหนดตำแหน่งและภาระจัดทำกรอปรอตรากำสั่ง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ สำหรับตอนที่ ๓ ซึ่งเป็นตอนสุดท้าย คงต้องขอตัดใจฉบับหน้า ติดตามด้วยเรื่อง "การปรับปรุงระบบอำนวยการตำแหน่งและค่าตอบแทน" ที่ท่านจะได้ทราบสภาพปัญหาโดยรวมก่อนการปรับปรุง และข้อเสนอการปรับปรุง ซึ่งมีสาระสำคัญ ๒ ส่วน คือ การปรับปรุงระบบอำนวยการตำแหน่งและการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน และเรื่องที่หลากหลายท่านคงอยากทราบว่าการเข้ารับการศึกษาอบรม นบส. ทำอะไรกันบ้าง ฉบับนี้จะนำท่านผู้อ่านร่วมไปทัศนศึกษากับ นบส. ในเรื่อง "นักบริหารระดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการทำงานจากเมืองกรุงมุ่งสู่เมืองกาญจน์"

ขอสมันใจที่ขอเพิ่มเติมความรู้และความเคลื่อนไหวในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



บรรณาธิการ



THE OFFICE OF CSO  
๐๘๐ ๐๖ ๕๐๓๖๖ ๕๓๓

# สารบัญ

## เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๙๕๕, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

## ที่ปรึกษา

- นายสีมา สีมานันท์
- นางสาวมณฑนา ปิยะมาดา
- นายปรีชา วัชรากัย
- นางสาวนิตา นวลบุญเรือง
- นางสาวอรุณี บุญสิงห์

## บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์

## กองบรรณาธิการ

- นางมณฑนา บรรจงแต้ม
- นายเอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์
- นางสาววันเพ็ญ นาคแจ้ง
- นายธงชัย เจษฎาชีวิน
- นางอัจฉรา ภูริคุปต์
- นายสมพงษ์ เกษตรอำนวนย
- นางสาวอุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
- นางสาวเหมวดี บรรเทา
- นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

## ออกแบบปก

นางฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์

## ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรันดร์

## พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๖๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

## วัตถุประสงค์การจัดทำ

1. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

## โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ  
สำนักงาน ก.พ. ๓.พิษณุโลก เขตดุสิต  
กท. ๑๐๓๐๐

หน้า

## บทความ

- สัมมนาพยานา ของสมเด็จพระพุทธมาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช เนื่องในวันวิสาขบูชา ๑
- พระธรรมเทศนา วันวิสาขบูชา สมเด็จพระพุทธมาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช ๓
- สังคมไทยหลังใช้รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีชัย ฤชุพันธุ์ ๘
- มาทำความเข้าใจกับ "พนักงานราชการ" กันเถอะ (ตอนที่ ๒) ทวีลาภ จันทร์เสวี ๑๘
- พระพิณ ระตะนภาส ทองพูน ลัมมณี ลักขณา ลิวะอมระรัตน์ ๓๙
- การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทน เขมภา ประกอบทรัพย์ วังฉัตร สุธรรณี ๕๓
- เส้นทาง นบส. นักบริหารระดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน จากเมืองกรุง มุ่งสู่เมืองกาญจน์ฯ สุพัทธา เจริญแจ้ง

## คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว ๒๑
- สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง เรื่อง ยุทธศาสตร์การทำงานระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัด CEO กับเอกอัครราชทูต CEO
- เรื่อง วิสัยทัศน์ : ยุทธศาสตร์และอนาคตของกระทรวงวัฒนธรรม ฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์ สมพงษ์ เกษตรอำนวนย ๓๑
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ มัทธนา บรรจงแต้ม ๓๗
- มุม "เพื่อนบุคลากร" ส.๓.๒. ๓๗
- ท่อไอเสีย เทอร์โบ ๘๓
- รู้ศัพท์รู้แสง นางกัลยา ๘๙
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์ ๙๑
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ ธงชัย เจษฎาชีวิน ๙๔
- การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ พรชัช มาลดิษฐ์ ๙๙



**สัมโมทนียกถา**  
**ของ**  
**สมเด็จพระพุฒาจารย์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช**  
**เนื่องในวันวิสาขบูชา**  
**วันพุธที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๗**

ขอเจริญพร

วันวิสาขบูชา เป็นวันที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่น่าับถือพระพุทธศาสนาที่ได้พร้อมใจกันบูชาองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามีความสำคัญสูงส่งอย่างไร วันวิสาขบูชาก็มีความสูงส่งอย่างนั้น เพราะวันวิสาขบูชา เนื่องด้วยองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทั้ง ๓ กาล คือ กาลที่พระองค์ประสูติ ตรัสรู้ และเสด็จดับขันธปรินิพพาน ที่สำคัญยิ่งก็คือ การตรัสรู้ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขอบอุ่นแก่ชาวโลก นับตั้งแต่วันที่ได้ตรัสรู้และได้ทรงประกาศพระศาสนาให้คนทั้งหลายได้รับทราบ ว่า สิ่งที่พระองค์ตรัสรู้นั้นคืออะไร ซึ่งผู้นับถือพระพุทธศาสนาโดยทั่วไปทราบกันอยู่แล้ว ความสำคัญของวันวิสาขบูชาเป็นที่ทราบกันดีในหมู่ของผู้นับถือพระพุทธศาสนา แต่มาบัดนี้ องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้เป็นวันสำคัญสากลของสหประชาชาติ เป็นวันสำคัญของโลก ที่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศเช่นนี้เป็นการประกาศให้โลกได้รับทราบว่า การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้านั้นเป็นประโยชน์แก่โลก ไม่ใช่เป็นประโยชน์เฉพาะผู้นับถือพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่จะเป็นประโยชน์แก่ไหนเพียงไรหรือแก่ผู้ใด สำคัญอยู่ที่แต่ละผู้คนที่จะพึงนำไปพิจารณาและปฏิบัติให้เกิดเป็นความสงบร่มเย็นอบอุ่นแก่ตนเอง จึงมีความสำคัญสำหรับคนในโลกทั้งหมดว่า จะสามารถนำเอาพระธรรมคำสอนที่พระองค์ตรัสรู้นั้น น้อมนำไปพิจารณาปฏิบัติได้อย่างไร จะเป็นธรรมชั้นสูงสุดหรือชั้นธรรมดาก็ตาม ล้วนแต่มีความสำคัญทั้งสิ้น จะขอกล่าวเป็นตัวอย่าง เช่น เมตตาธรรม พระพุทธองค์ทรงทราบว่า เมตตาธรรมมีความสำคัญแก่ชาวโลก แต่ว่าชาวโลกก็ไม่สามารถที่จะรับเมตตาธรรมได้ทุกคน พระองค์ตรัสไว้เป็นกลาง ๆ เพื่อให้ทุกคนได้ทราบแล้วนำไปปฏิบัติ สร้างเมตตาธรรมเริ่มต้น



จากการรู้จักรักชีวิตของตนเองว่า ชีวิตของตนเองนำรักอย่างไร และแผ่กว้างออกไปถึงชีวิตของคนที่เนื่องด้วยชีวิตของตน จนกระทั่งชีวิตของคนโดยทั่ว ๆ ไป เท่าที่กล่าวนี้ก็พอที่จะทราบได้แล้วว่า เมตตาศรรณอย่างเดียวกันนั้น ก็จะสร้างความร่มเย็นอบอุ่นใจแก่ผู้ปฏิบัติอย่างไร เฉพาะปีนี้ทางรัฐบาลได้จัดงานขึ้นเป็นพิเศษ เป็นงานวันวิสาขบูชา เนื่องด้วยวันสำคัญสากลของสหประชาชาตินั้นเอง โดยนิมนต์พระสงฆ์ที่เป็นประมุขของประเทศต่าง ๆ ทั้งฝ่ายเถรวาทและมหายานมาร่วมกันแสดงความคิดเห็น เพื่อที่จะได้นำเอาหลักพระธรรมคำสอนแผ่กระจายออกไปแก่ชาวโลก ในระหว่างที่โลกกำลังรุ่มร้อนด้วยปัญหาต่าง ๆ ซึ่งนับได้ว่า รัฐบาลเห็นความสำคัญของวันสำคัญสากลของสหประชาชาติ ที่เนื่องด้วยองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และในขณะเดียวกัน ปีนี้ เป็นปีที่สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถทรงเจริญพระชนมพรรษาครบ ๖ รอบ ๗๒ พรรษา จะได้ถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระองค์ด้วย ในฐานะที่พระองค์ทรงนับถือพระพุทธศาสนา ก่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นไปอีก ในโอกาสนี้จึงขอให้ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาได้ยึดเอาหลักธรรมข้อใดข้อหนึ่ง ที่เห็นว่า เหมาะสมแก่ความรู้สึกนึกคิดของตนแล้วนำมาไปปฏิบัติ เช่น เมตตาศรรณเป็นต้น เพื่อที่จะให้เกิดผลแก่ตนเองและแผ่กว้างออกไปแก่คนอื่น และขอให้ปฏิบัติเป็นประจำ ไม่ใช่ปฏิบัติเฉพาะแต่เพียงวันวิสาขบูชาเท่านั้น พร้อมทั้งน้อมใจบูชาขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ผู้ทรงประทานความสงบร่มเย็นอบอุ่นให้แก่ชาวโลก นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างยิ่ง ขอให้ท่านทั้งหลายได้รับผลแห่งการปฏิบัติ ทั้งในส่วนแห่งการปฏิบัติธรรมตามที่พระองค์ทรงสอน ทั้งในส่วนแห่งการบูชาเนื่องในวันวิสาขบูชา ซึ่งจะเป็เหตุให้เกิดความผาสุกสวัสดิ์สงบร่มเย็นอบอุ่นสมปรารถนาโดยทั่วกัน

ขอเจริญพร



# พระธรรมเทศนา

## วันวิสาขบูชา

โดย เจ้าประคุณสมเด็จพระพุทธอาจารย์ วัดสระเกศ

วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๗

.....

นโม ตสฺส ภควโต อรหโต สมฺมาสมฺพุทฺธสฺส (ว่า ๓ ทน)

ปูชารहे पुच्यते

पुठुठे यतिज सवके

पपणुजसमतिकुणुते

दिनुणुसोकप्रितुठवे

ते दातिसे पुच्यते

निपुठुते अकुते गये

न सकुगा पुणुणुं सुखुखुतुं

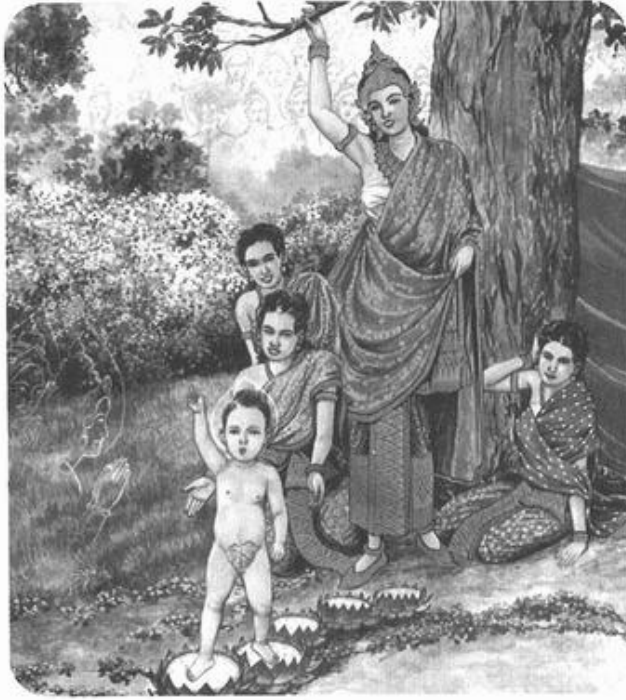
อิมเมตตกมุปี ถานจิติ ฯ

บัดนี้ จักแสดงพระธรรมเทศนาในปูชากถา  
พรรณนาเรื่องการบูชาตามหลักพระพุทธศาสนา  
เพื่อเป็นเครื่องประดับสติปัญญา เพิ่มพูนกุศล  
บุญราศีส่วนธรรมสวนมัย แก่ท่านสาธุชนพุทธ  
บริษัททั้งหลาย

วันนี้เป็นวันธรรมสวนะ คือ วันฟังธรรม  
ตามที่พระพุทธองค์ทรงกำหนดไว้ และเป็น  
วันสำคัญทางพระพุทธศาสนาวันหนึ่ง ที่เรียกว่า  
“วันวิสาขบูชา” ประชาชนที่นับถือพระพุทธ  
ศาสนาต่างปีติโสมนัสที่วันวิสาขบูชา ได้เวียน  
มาบรรจบอีกวาระหนึ่ง จึงพากันไปประกอบพิธี  
บูชาบำเพ็ญคุณงามความดีตามวัดต่าง ๆ หรือ  
ตามสถานที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น  
พระเจดีย์ที่สำคัญ เป็นต้น ความมุ่งหมายที่  
สำคัญของวันวิสาขบูชา นั้น หมายถึง การระลึก

ถึงเหตุการณ์ที่มีความสำคัญเนื่องกับสมเด็จพระ  
สัมมาสัมพุทธเจ้า ซึ่งเกิดขึ้นในครั้งพุทธกาล  
และน้อมใจสักการะบูชาสมเด็จพระสัมมา  
สัมพุทธเจ้าได้ประสูติ ตรัสรู้ และเสด็จดับขันธ  
ปรินิพพานในวันเพ็ญกลางเดือน ๖ เป็นกาล  
เวลาที่ตรงกันทั้ง ๓ วาระ จึงจัดได้ว่า เป็น  
เหตุการณ์ที่มีความสำคัญ พระพุทธองค์ได้ทรง  
บำเพ็ญคุณประโยชน์แก่ประชาชนเป็นอย่างมาก  
ดังเป็นที่ทราบกันแล้วนั้น เมื่อถึงวันสำคัญที่  
เกี่ยวกับพระพุทธองค์เวียนมาบรรจบครบเข้า ท่าน  
ผู้เคารพนับถือบูชาและมีเหตุผลจึงได้ทำการ  
สักการะ เคารพ บูชา และปฏิบัติกันมาจนถึงบัดนี้  
ในศกนี้ทางราชการ องค์กร และสมาคมต่าง ๆ  
ได้จัดให้มีกิจกรรมขึ้นเป็นพิเศษ เช่น ที่พุทธ  
มณฑล และที่สนามหลวง เป็นต้น แสดงให้เห็นถึง

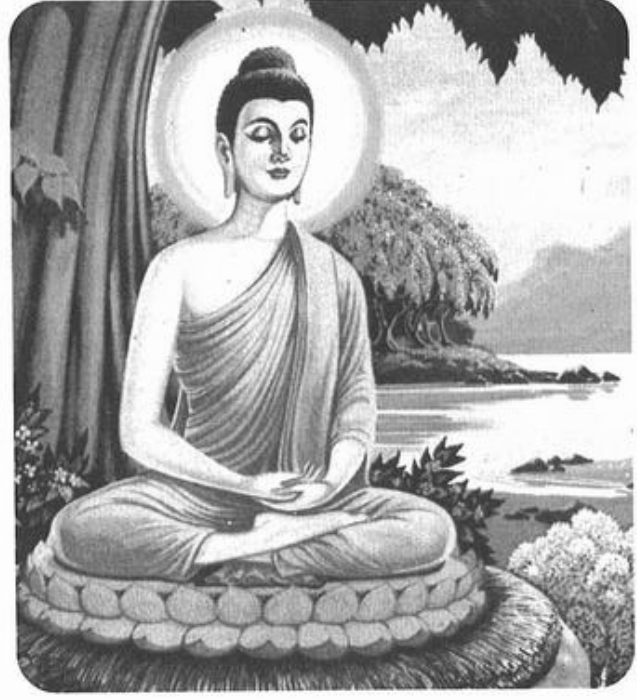




ความเป็นชาวพุทธที่มั่นคงและเข้มแข็งมากขึ้น

การบูชาตามหลักพระพุทธศาสนา มี ๒ อย่าง คือ อามิสบูชา หมายถึงการบูชาด้วยสิ่งของ เช่น ดอกไม้ ธูปเทียน และปฏิบัติบูชา หมายถึง การบูชาด้วยการปฏิบัติตามหลักธรรม แม้จะบูชาด้วยอามิสคือสิ่งของ ก็มุ่งให้ระลึกถึงคุณความดีของสิ่งที่ตนบูชา หรือความดีของผู้ที่ตนบูชา ดังนั้น การบูชาทั้ง ๒ อย่าง ที่ถูกต้องจึงต้องเนื่องถึงกัน

การบูชาตามหลักพระพุทธศาสนาต้องประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้อง หากบูชาด้วยทำตามกันไป ผลจากการบูชาก็มีน้อยหรือไม่มีเลย เมื่อไม่เห็นผลของการบูชาเป็นเหตุที่จะให้เห็นว่าการบูชาพระพุทธเจ้าไม่ได้ผล การบูชาบรรพบุรุษก็ไม่ได้ผล เป็นชนวนให้เห็นต่อไปว่า การเคารพบูชาไร้สาระ เสียเวลา เปล่าประโยชน์ ทำให้ไปเข้ากับลัทธิที่นิยมการไม่เคารพบูชา หรือไปเข้า



กับความคิดที่ว่า “การเคารพบูชาไม่จำเป็น” จะทำให้เห็นเลยไปว่า ความดีที่บรรพบุรุษ หรือที่คนดีทำไว้ไม่มีค่า ไม่มีประโยชน์ ปุชนียบุคคลหรือปุชนียวัตถุ ปุชนียสถาน ก็ไม่มีความหมาย เมื่อเป็นเช่นนี้ก็ไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องมีการรักษาไว้ซึ่งสิ่งเหล่านั้น และยังมีความคิดอีกว่า ต้องทำลายปุชนียบุคคล ปุชนียวัตถุ ปุชนียสถาน เพราะความหมาย คุณค่าประโยชน์ ของสิ่งเหล่านั้นหมดไปแล้ว หลักในทางจิตใจก็หมดไป คนทุกคนก็มีสภาพไม่ต่างอะไรกับวัตถุชิ้นหนึ่ง หรือคนก็กลายเป็นเครื่องจักร เครื่องยนต์ไป ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงประสงค์ที่จะให้บุคคลมีหลักในทางใจ รู้จักเคารพยอมรับในความดีที่ผู้อื่นสร้างไว้ จึงได้ตรัสสอนเรื่องการบูชา อย่างมีหลักการ และวิธีการ ดังธรรมภาษิตที่ได้ยกขึ้นไว้ในเบื้องต้นว่า ปุชารเท ปุชยโต เป็นต้น



แปลความว่า เมื่อบุคคลรู้จักบูชาท่านผู้ควรบูชา เช่น พระพุทธเจ้า หรือสาวกของพระพุทธองค์ ผู้ทรงข้ามพ้นสิ่งที่จะทำให้ชักช้า ไม่มีความโศกเศร้าและความคร่ำครวญ ผู้ดับความทุกข์ได้ ผู้ไม่มุ่งร้ายให้ภัยแก่ใคร ความดีที่เกิดจากการบูชาของผู้นั้นจะนับคำนวณว่าเท่านี้เท่านี้ไม่ได้ คือ “มีคุณค่าสูง” ดังนี้

ในอรรถกถาพระวินัย ท่านได้อธิบายไว้ว่าการบูชาที่ประกอบด้วยองค์ ๓ ประการ จึงชื่อว่าเป็นการบูชาที่สมบูรณ์ คือ

๑. สักการะ
๒. ครุการะ
๓. มานนะ

สักการะ ได้แก่ การบูชาที่แสดงออกทางกาย ทางวาจา มีลักษณะเป็นที่ยอมรับของท่านผู้รู้ว่าเป็นลักษณะที่ตึงาม เช่น ไหว้งาม กราบงาม เป็นต้น บางคนเมื่อจะกราบไหว้บูชา แสดง

อาการนำเลื่อมใสศรัทธา ถูกต้องตามที่ท่านนิยมกำหนด แต่บางคนทำตรงข้ามจากที่กล่าวมาแล้ว

ครุการะ ได้แก่ การบูชาที่ทำด้วยความหนักแน่น มีอาการแห่งการเคารพเจือปนอยู่อย่างเต็มที่ ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ บางคนเมื่อจะบูชาแสดงอาการให้เห็นได้ชัดว่า ทำด้วยความหนักแน่น แต่บางคนก็สักแต่ว่าทำไปเลย ๆ

มานนะ ได้แก่ การบูชาที่ทำด้วยความเต็มใจ พอใจ ปลื้มใจที่ได้ทำการบูชา ไม่ใช่ทำตามเขาไป หรือทำแต่เพียงตามประเพณี ผู้ที่ทำการบูชาด้วยความเต็มใจ ย่อมมีอาการที่แสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจน การบูชาที่ประกอบด้วยองค์ ๓ ประการ ดังพรรณนามานี้ชื่อว่า เป็นการบูชาที่สมบูรณ์ ย่อมอำนวยผลแก่ผู้ทำการบูชาอย่างสมบูรณ์ ตามที่พระพุทธองค์ตรัสว่า เป็นอุดมมงคล หากไม่ประกอบด้วยองค์ ๓ ประการ ก็ย่อมอำนวยผลไม่สมบูรณ์ หรือ



อาจไม่อำนวยผลเลย

ส่วนผู้ที่ควรบูชาท่านได้ยกตัวอย่างไว้ว่า ได้แก่ พระพุทธเจ้าหรือพระสาวกของพระพุทธเจ้า ซึ่งมีชื่อเรียกโดยเฉพาะว่า “ปุชณียบุคคล” หรือ “ปุชารบุคคล” แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ทางพระพุทธศาสนายกย่องว่า ควรบูชา นั้น ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม มิใช่หมายถึงผู้มีสิ่งอื่นนอกจากคุณธรรม ผู้ที่มีคุณธรรม แต่ไม่มีสิ่งอื่นก็จัดว่า เป็นผู้ควรบูชา ส่วนผู้ที่มีสิ่งอื่นครบถ้วน แต่ขาดคุณธรรม หาเป็นผู้ควรบูชาไม่

สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงประกอบด้วยพระคุณซึ่งเรียกได้ว่า พระคุณธรรมที่สูงที่สุด ๓ ประการ คือ

๑. พระปัญญาคุณ

๒. พระบริสุทธิคุณ

๓. พระมหากรุณาธิคุณ

พระปัญญาคุณ โดยความหมายสูงสุด หมายถึง พระสัมมาสัมโพธิญาณ คือ พระปัญญาที่พระพุทธองค์ได้ตรัสรู้ พระปัญญาอย่างนี้แล ทำให้พระองค์ได้ทรงทราบชัดถึงความเป็นจริง โดยรอบด้าน มิใช่ทรงรู้เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง พระองค์จึงทรงสามารถบำเพ็ญประโยชน์ด้วยเหตุด้วยผล ที่นิยมพูดกันว่า “ทำความดีเพื่อความดี” มิใช่ทรงบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่น โดยทรงหวังให้เกิดประโยชน์แก่พระองค์

พระบริสุทธิคุณ หมายถึง ความบริสุทธิ์ในพระทัยของพระพุทธองค์ ไม่มีความโลภ ความโกรธ และความหลงที่จะทำให้หน้าพระทัยขุ่นมัว หรือทำให้น้อมเอียงไปในทางใดทางหนึ่ง

ที่เรียกกันว่า “ความบริสุทธิ์ผุดผ่อง” หรือ “ความผ่องแผ้ว”

พระมหากรุณาธิคุณ หมายถึง นำพระทัยที่ทรงมุ่งมั่นที่จะไปโปรดชาวโลกให้สร้างโคกพันทิวชัย พระพุทธองค์ทรงเห็นประชาชนที่ห้อมล้อมกลุ่มรวมอยู่ด้วยความทุกข์ ความโศก เพราะเหตุแห่งความต้องการ เป็นต้น ดิ้นรนอยู่ตลอดเวลา โดยไม่รู้ว่า ทางที่ตนเดินไปนั้นเต็มไปด้วยความทุกข์ จึงได้เสด็จไปในถิ่นที่ต่าง ๆ ทั้งในเมืองและชนบทที่ห่างไกล เพื่อทรงแสดงธรรมชี้ทางบรรเทาทุกข์ เช่น ทรงแสดงโทษของอบายมุขแก่พวกที่ไม่รู้ว่า อบายมุขเป็นทางแห่งความทุกข์ ทรงแสดงโทษแห่งความหลงไหลไปตามสิ่งต่าง ๆ แก่ผู้ที่กำลังมัวเมาหลงไหลโทษแห่งความเกียจคร้าน แก่ผู้ที่มีแต่ความเกียจคร้าน ไม่คิดสร้างตน คุณแห่งความขยันหมั่นเพียร แก่ผู้ที่กำลังขมกเขม้น ความมั่งคั่ง เพราะความมีขันติและโสร้งจะ แก่ผู้ที่พรั่งพร้อมไปด้วยความอดทนและความสงบเสงี่ยม เชื้อพึงตั้งอยู่ในโอวาท คุณแห่งการคบหาสมาคมกับท่านผู้เป็นนักปราชญ์บัณฑิต แก่ผู้ที่รู้จักเลือกคบคน

พระพุทธองค์ทรงประกอบด้วยพระคุณ ๓ ประการ ดังพรรณนาโดยสังเขปนี้ จะเห็นได้เฉพาะบุคคลผู้มีเหตุผลว่า พระองค์เป็นปุชณียบุคคล ควรเคารพสักการะบูชาอย่างยิ่ง แม้พระสาวกของพระองค์ เช่น พระสารีบุตร พระโมคคัลลานะ พระอานนท์ เป็นต้น ก็มีคุณธรรมที่ควรแก่การบูชา บุคคลอื่นที่มีคุณธรรมในลักษณะ

ดังพรรณนาแล้วนั้น ก็ควรแก่การบูชา

● หนึ่ง มารดาบิดา เป็นผู้ควรบูชาของบุตรธิดา เพราะท่านประกอบด้วยคุณธรรม ที่เรียกว่า “น้ำใจพ่อน้ำใจแม่” ที่มีต่อลูก มีพรหมวิหารธรรม ๔ ประการ คือ

๑. มีความรักลูกยิ่งกว่าชีวิตของตน รักด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่ต้องการอะไรเป็นเครื่องทดแทนจากลูก จึงทนต่อความลำบากต่าง ๆ เพื่อลูกได้

๒. มีความห่วงใย หวั่นใจ ในลูกอยู่เสมอ เช่น หวั่นใจว่า ลูกจะตกทุกข์ได้ยาก ลูกจะไม่เจริญก้าวหน้า จึงได้แสวงหาวิธีที่จะช่วยลูก แม้ตนเองจะลำบากยากเข็ญสักเพียงไรก็ยอมทนได้

๓. มีความอโสมนัส ปลื้มใจ ดีใจ ในความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของลูก

๔. มีความยับยั้งใจให้วางเฉยได้ เมื่อไม่สามารถจะช่วยลูกได้โดยวิธีใด ๆ

มารดาบิดาประกอบด้วยคุณธรรม มีน้ำใจดีงามต่อบุตรธิดา ดังพรรณนาโดยสังเขปนี้ จึงชื่อว่า เป็นผู้ควรสักการะบูชาของบุตรธิดา

● หนึ่ง ครูอาจารย์ที่มีคุณธรรม มีเมตตาเป็นต้น ต่อศิษย์ของตน ก็ถือว่าเป็น ปุชนียบุคคลของศิษย์ ครูอาจารย์ที่มีความปรารถนาดี มีความตั้งใจดีต่อศิษย์ จึงเสียสละเพื่อศิษย์ได้พยายามแสวงหาวิธีทางที่จะให้ศิษย์ได้เจริญก้าวหน้าในทางที่ถูกต้อง แม้ครูอาจารย์จะมีข้อบกพร่องอยู่บ้างตามวิสัยแห่งสามัญชน แต่ก็มีความตั้งใจดีตั้งที่กล่าวแล้วข้างต้น จึงควรแก่การเคารพบูชา

● ปุชนียบุคคลมีในที่ใด トラบใด และ

บุคคลรู้จักบูชาปุชนียบุคคลเหล่านั้น ก็จะมีความร่วมมือเป็นสุขอยู่ตราบนั้น ประเทศชาติที่ยังมีปุชนียบุคคล และยังมีดีถือปุชนียบุคคลเป็นหลัก ย่อมตั้งมั่นเจริญก้าวหน้าและร่วมมือเป็นสุขได้ หากขาดปุชนียบุคคลหรือมีปุชนียบุคคลแต่พากันละทิ้ง ไม่ยึดถือไว้เป็นหลัก ย่อมมีแต่ความเดือดร้อนระส่ำระสาย พบแต่ความหายนะถอยหลัง ที่เข้าใจกันว่า ก้าวหน้า พระพุทธศาสนาจึงสอนให้บุคคลรู้จักเคารพบูชาปุชนียบุคคล ความร่วมมือเป็นสุข ความเจริญก้าวหน้า นั่นคือความดีหรือที่เรียกกันว่า บุญ อันเกิดแต่การบูชา ความเจริญก้าวหน้าที่มีความร่วมมือเป็นสุขจึงจะเรียกได้ว่า เป็นความดีที่สมบูรณ์ คือ บุญ หากมีแต่ความเจริญก้าวหน้า แต่ขาดความร่วมมือเป็นสุข หาเรียกว่า ความดีที่สมบูรณ์ได้ไม่ ความดีที่สมบูรณ์นี้แล ที่ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า “บุญเกิดจากการบูชา”

วันนี้เป็นวันบูชาสำหรับชาวพุทธ แม้จะบูชากันอยู่ทุกวัน แต่วันนี้ต้องถือว่าเป็นวันบูชาพิเศษ ที่เรียกว่า “วิสาขบูชา” ท่านแนะนำให้ระลึกถึงพระคุณของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเพื่อให้เกิดเป็นพุทธานุสติ มีความสงบเยือกเย็นในจิต แล้วคิดปฏิบัติตามแนวแห่งพระคุณของพระพุทธองค์ ๓ ประการ หรือปฏิบัติตามพระจริยาข้อใดข้อหนึ่ง การบูชาเช่นนี้ ต้องตามพระพุทธโอวาท ย่อมเกิดผล คือความดี ดังแสดงแล้วนั้น

พระธรรมเทศนาพรรณนาเรื่องการบูชาสมควรแก่เวลา ด้วยประการฉะนี้.





# สังคมไทยหลังใช้ รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

มีชัย ฤชุพันธุ์ \*

ทุกคนที่เกี่ยวข้องหรือสนใจการบ้านการเมือง คงจะตระหนักดีว่ารัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีโครงสร้าง มีรายละเอียด มีสาระที่แตกต่างไปจากรัฐธรรมนูญฉบับเดิม ๆ อย่างมาก และโดยที่เป็นเรื่องใหม่สมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ (ส.ส.ร.) เอง ก็พยายามทำความเข้าใจให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ให้ปรากฏในรัฐธรรมนูญ แต่ก็ยังเป็นธรรมดา กฎหมายที่เขียนรายละเอียดมากขึ้นเท่าไรปัญหาก็จะเกิดตามมามากขึ้นเท่านั้น เพราะคนคิดในขณะที่เขียนอาจจะคิดอย่างหนึ่ง เมื่อถึงเวลาใช้คนที่ใช้อาจจะคิดอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็เป็นที่มาของการต้องตีความกฎหมายกันอยู่เป็นประจำ รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด เป็นกฎหมายอย่างหนึ่ง ก็หลีกเลี่ยงไม่พ้นสภาวธรรมอันนี้ คือจะมีข้อสงสัยมีข้อที่จะต้องถกเถียง และมีข้อที่จะต้องตีความกันอยู่เป็นประจำ และไม่ใช่เฉพาะที่จะตีความกันในระยะต้น ๆ เมื่อใช้กันไปนาน ๆ ก็จะต้องมี

ปัญหา มีข้อถกเถียง แล้วจะต้องตีความกันไปโดยตลอด ซึ่งเป็นธรรมดาของกฎหมายบางทีการตีความก็ช่วยให้กฎหมายมีความเคลื่อนไหวในตัว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะความจำเป็นแห่งสังคมขณะหนึ่ง ๆ ได้ ในหลายประเทศใช้วิธีนั้น แต่โดยที่บ้านเราเป็นระบบลายลักษณ์อักษร เรามักจะต้องยึดถือลายลักษณ์อักษรไว้เป็นหลักมากกว่าความจำเป็นหรือความต้องการของสังคม ถ้าถามว่าสังคมไทยภายหลังใช้รัฐธรรมนูญปัจจุบันจะมีหน้าตาอย่างไร เราคงต้องมาดูเสียก่อนว่าแล้วเป้าหมายของรัฐธรรมนูญตามที่บัญญัติไว้หรือตามลายลักษณ์อักษร ต้องการให้สังคมไทยเป็นอย่างไร เพื่อจะรู้ว่าเมื่อรัฐธรรมนูญใช้แล้วสังคมไทยเป็นอย่างนั้นหรือไม่ เท่าที่รวบรวมดูได้ อาจจะยังไม่ครบถ้วนตามที่ผู้ร่างได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยสรุปคร่าว ๆ พอสรุปได้ว่ารัฐธรรมนูญตั้งเป้าหมายไว้ ๘ ประการ

\* อดีตประธานวุฒิสภา

ประการที่หนึ่ง ผู้คนในสังคมไทยจะต้องมีความทัดเทียมกันในเรื่องสิทธิในเรื่องเสรีภาพ และในเรื่องโอกาส ถ้าเราพลิกไปดูรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่ต้น เราจะพบว่าบทบัญญัติต่าง ๆ มาตรา ๔ มาตรา ๕ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ มาตรา ๔๓ หลายมาตราได้บ่งบอกถึงเป้าหมายว่า ต้องการให้ผู้คนในสังคมมีความทัดเทียมกันในเรื่อง ๓ เรื่องนั้น

ประการที่สอง สมบัติส่วนรวมของสังคมของชาติจะต้องไม่อยู่ในอำนาจรัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป หากแต่ประชาชนจะต้องมีสิทธิมีส่วนเข้ามาร่วมดูแลด้วย ที่แล้วมารัฐเป็นผู้มีสิทธิขาดในการดูแลทรัพย์สินสมบัติส่วนรวม แล้วหลายครั้งหลายคราว่าการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมก็กระทบต่อประโยชน์ส่วนย่อยของสังคมค่อนข้างมาก บางทีก็ทำให้เกิดปัญหาสังคมขึ้น เป้าหมายของรัฐธรรมนูญจึงต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแล ในการใช้สอยและรักษา ถ้าจะดูตัวบทอาจจะดูได้ที่ มาตรา ๔๐ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๐ ซึ่งท่านทั้งหลายที่สนใจรัฐธรรมนูญต้องไปเปิดเอาเอง ถ้าจะมาพูดกันตรงนี้จะใช้เวลายาวนานเกินไป

ในสองประการแรกนั้น ถ้ามองแล้วใครจะเป็นคนดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้น ก็มีการสร้างองค์กรขึ้นมาอย่างน้อยเฉพาะเพื่อการนี้ ๔ องค์กร คือมอบหมายภาระไว้ที่ ๔ องค์กร องค์กรที่หนึ่ง คือ ศาลรัฐธรรมนูญ

องค์กรที่สอง คือ ศาลยุติธรรม องค์กรที่สาม คือ ศาลปกครอง องค์กรที่สี่ คือ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จริง ๆ อาจรวมองค์กรที่เรียกว่า ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภาเข้าไปด้วยก็ได้ แต่ว่าอำนาจเด็ดขาดจะอยู่ที่ ๔ องค์กรนั้นมากกว่า

ประการที่สาม ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ในการบริหารบ้านเมืองมากขึ้น อย่างน้อยที่สุดจะได้ไม่รู้สึกว่ารัฐหรือผู้ใช้อำนาจรัฐทำทุกอย่างแต่ลำพังตนเอง โดยตัดขาดจากราษฎรนับแต่วันเลือกตั้งเสร็จ การที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองมากขึ้น เช่น โดยการให้มีสิทธิเสนอกฎหมาย มีสิทธิในการเข้าชื่อกันเพื่อถอดถอนเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือมีสิทธิร่วมในการพิจารณาในปัญหาสำคัญ ๆ หลายอย่างหลายประการ รวมทั้งการที่จะได้รับการปรึกษาหารือในลักษณะของการทำประชามติ ตัวอย่างของมาตราที่จะอ้างได้มี มาตรา ๔๖ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๐ เป็นต้น

ประการที่สี่ ความพยายามที่จะกระจายอำนาจปกครองจากส่วนกลางไปสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น ให้ประชาชนในชุมชน ในท้องถิ่นมีสิทธิที่จะปกครองตนเองให้มากขึ้น ตามความต้องการหรือตามเจตนารมณ์ของประชาชน ซึ่งตรงนี้เป็นเรื่องที่เป็นหลักสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นและว่าที่จริงคนในกระทรวงมหาดไทยที่เล่าเรียนเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น



มาจะรู้ถึงประเด็นนี้ แต่ที่ผ่านมาก็ไม่ได้ทำ การกระจายการปกครองไปสู่ส่วนท้องถิ่นจะทำให้ในลักษณะความนึกคิด ความเข้าใจของคนส่วนกลาง แล้วไปบังคับให้คนส่วนท้องถิ่นทำตามคนส่วนกลางโดยหวังว่า คนส่วนท้องถิ่นจะมีความสุขขึ้น บางครั้งก็นำความทุกข์ไปให้เขา บางครั้งก็นำความวุ่นวายไปให้เขาพอสมควร จริง ๆ แม้กระทั่งเมื่อรัฐธรรมนูญนี้ใช้บังคับแล้วความเคยชินของรัฐยังมีอยู่ ยังใช้วิธีนี้ ยกตัวอย่างเช่น โครงสร้างของสภากฎบัตรต่อรัฐธรรมนูญ รัฐก็ไม่ถามคนท้องถิ่นว่าเมื่อขัดต่อรัฐธรรมนูญแล้วอยากปกครองในรูปแบบอะไร จะสมควรแก่รูปแบบการปกครองสภากฎบัตรให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ หรือยกเลิกสภากฎบัตรไปเสีย หรืออยากจะเป็นอะไร รัฐคิดด้วยความหวังดีอย่างสุจริตใจว่า ทุกคนควรจะเป็นสภาตำบลให้หมด ก็ออกกฎหมายมาบังคับให้เป็นสภาตำบลให้หมด อย่างนี้เป็นต้น นี่ก็เป็นความเคยชินของผู้คนในแวดวงราชการ และแวดวงการเมือง ความรู้สึกนึกคิดที่ว่าเราต้องทำตามใจประชาชน และต้องถือเสียงประชาชนเป็นใหญ่ นั่นสิ้นสุดลงพร้อมกับการประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว หลังจากนั้นเป็นความรู้สึกนึกคิดของคนที่จะอาสาเข้ามาทำงานเป็นหลักเสียมากกว่า

ประการที่ห้า การพยายามที่จะแยกอำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ ออกจากกันมากขึ้น ด้วยวิธีการกำหนดให้ฝ่ายนิติบัญญัติต้องพ้นจากตำแหน่ง

เมื่อเข้ามาเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารถูกควบคุมด้วยเงื่อนไขเพิ่มขึ้น ฝ่ายตุลาการต้องมีความเป็นอิสระแยกออกจากฝ่ายบริหาร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเป็นที่พึงได้ของประชาชน

ประการที่หก ที่มาของฝ่ายนิติบัญญัติจะถูกเปลี่ยนแปลงไป สภาผู้แทนราษฎรจะต้องเป็นผู้ทรงความรู้ อย่างน้อยปริญญาตรี หรืออย่างน้อยมีประสบการณ์ในการเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภามาก่อน การเลือกตั้งจะใช้เงินน้อยลงเพราะรัฐจะเป็นคนจัดการให้ มีความสะอาดและโปร่งใสมากขึ้น โดยมีคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้ดำเนินการเลือกตั้งและควบคุมดูแล สำหรับสมาชิกวุฒิสภาต้องมาจากการเลือกตั้ง โครงสร้างเหล่านี้สร้างขึ้นก็โดยเป้าหมายต้องการได้คนดี มีความรู้เข้ามาทำหน้าที่ของตน ไม่แต่เพียงลำพังคนดีมีความรู้ แต่ต้องเป็นคนดีมีความรู้ที่ประชาชนเขาเลือกเข้ามาทั้งสองสภา

ประการที่เจ็ด จะต้องทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพมากขึ้น การทำให้รัฐบาลมีเสถียรภาพมากขึ้น โดยการกำหนดกลไกต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

กลไกที่หนึ่ง คือ การจัดตั้งรัฐบาล จะมีระบบใหม่ คนที่ลำพังเป็นเพียงหัวหน้าพรรคการเมืองที่มีเสียงมากที่สุด ไม่จำเป็นจะต้องได้เป็นนายกรัฐมนตรีเสมอไป ถ้าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย เพื่อให้สมาชิกสภา

ผู้แทนราษฎรได้ใช้สิทธิในการเลือกตัวนายก รัฐมนตรีอย่างตรงไปตรงมา ไม่ถูกกลไกของ พรรคบังคับ จึงกำหนดให้มีการลงคะแนนเลือก นายกรัฐมนตรีในสภาผู้แทนราษฎรโดยเปิดเผย และต้องได้คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่ง เพราะฉะนั้น นายกรัฐมนตรีจะเป็นที่ยอมรับทั้งในพรรค การเมืองของตน และในสภาผู้แทนราษฎรอย่าง เปิดเผย

กลไกที่สอง คือ บรรดาสมาชิกสภา ผู้แทนราษฎร ไม่ว่าจะมาจากการเลือกตั้งจาก เขตหรือเลือกตั้งจาก PARTY LIST เมื่อมา เป็นรัฐมนตรีต้องพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภา ผู้แทนราษฎรโดยเด็ดขาด ก็หวังว่าด้วยวิธีนี้จะ ทำให้รัฐมนตรีทำงานสอดคล้องกับนโยบายที่ กำหนดกันไว้ และอยู่ในการกำกับดูแลของ นายกรัฐมนตรีมากขึ้น อย่างน้อยที่สุดจะได้ เกรงกลัวว่า ถ้านายกรัฐมนตรีปรับคณะรัฐมนตรี ขึ้นมาเมื่อไร ตนจะกลายเป็นคนธรรมดา การ โต้แย้งต่าง ๆ จะน้อยลง

กลไกที่สาม คือ การอภิปรายนายก รัฐมนตรีในบางเรื่อง จะต้องมีการขึ้นตอน เช่นจะ ต้องไปฟ้องร้องเพื่อให้มีการถอดถอนเสียก่อน แล้วจึงเข้าชื่อเปิดอภิปรายได้ คนที่ขอเปิด อภิปรายต้องมีรายชื่อจะมาเป็นนายกรัฐมนตรี แทนไว้พร้อมแล้ว ถ้าชนะ คนใหม่จะขึ้นเป็น นายกรัฐมนตรี คนเก่าจะพ้นไป

กลไกที่สี่ คือ การล้มรัฐบาลด้วยการคว่ำกฎหมายสำคัญ ๆ ของรัฐบาลจะเป็น

ไปได้ยากขึ้น เพราะถ้าเป็นกฎหมายสำคัญ ๆ ขึ้นมาเมื่อไร รัฐบาลอาจขอให้มีการประชุม ร่วมระหว่างสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา เพื่อให้พิจารณาใหม่ได้อีกครั้งหนึ่ง

ประการที่แปด การทำงานของรัฐ ของ นักการเมือง จะมีความโปร่งใสมากขึ้น การ คอร์รัปชันในวงราชการทั้งราชการประจำและ ราชการการเมือง จะลดน้อยลงและหมดไปใน ที่สุด โดยมีกลไกต่าง ๆ หลากอย่างหลายประการ เช่น การที่ราษฎรสามารถเข้าชื่อถอดถอนสมาชิก สภาผู้แทนราษฎร มีการจัดตั้งองค์กรดูแลใน เรื่องการทุจริตทั้งหลาย คือ คณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีศาลรัฐธรรมนูญคอยดูแลการปฏิบัติการให้ สอดคล้องและเป็นไปตามรัฐธรรมนูญโดย ถูกต้อง มีศาลปกครองคอยดูแลในกรณีที่รัฐใช้ อำนาจเกินเลยขอบเขตแห่งอำนาจของตน มี ผู้ตรวจการรัฐสภาคอยตรวจตราดูแลการใช้ ดุลพินิจ การทำงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎข้อ บังคับ หรือดูแลกฎข้อบังคับนั้นไม่เป็นธรรม มีศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองคอยกำกับเป็นจุดสุดท้าย ที่จะเอา ผู้ทุจริตคิดไม่ชอบไปเข้าคุกเข้าตาราง

นั่นก็เป็นเป้าหมายที่รัฐธรรมนูญตั้งไว้ อยากให้สังคมไทยเป็นอย่างนี้ ถามว่ามาถึงวันนี้ สังคมไทยเป็นอย่างนี้หรือไม่ ก็คงจะตอบกัน ได้ว่ายังไม่เป็น แต่จะไปโทษรัฐธรรมนูญที่เดียว ก็ยังไม่ได้ เพราะระยะเวลาที่ยังสั้น กลไกเหล่านี้

ต้องใช้เวลาานาน และจะเป็นไปไม่ได้เลย ในอีก ๑๐ ปีอีกก็ ๑๐ ชาตีกี่ตามไม่มีวันเป็นไปอย่างนี้ ถ้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ได้ทำหน้าที่ของตนโดยชอบ ท่านพุทธทาสเขียนหนังสือไว้เล่มหนึ่งชื่อว่า การเมืองคือธรรมะ และท่านแจกแจงว่าการทำการเมืองให้ดีจะต้องทำอะไร คิดว่าเราคงจะเอาแนวคิดของท่านพุทธทาสมาใช้ได้ว่า ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องทำหน้าที่ของตนตามหลักธรรม ต้องมีคุณธรรม ทุกอย่าง ที่รัฐธรรมนูญให้ไว้ มีราคา มีต้นทุน เมื่อมีสิทธิและเสรีภาพมาก ก็ย่อมต้องมีหน้าที่มากขึ้น เป็นเงาตามตัว ถ้ามว่าใครบ้างที่เกี่ยวข้องที่จะทำ ให้ไปตามเป้าหมายที่รัฐธรรมนูญตั้งไว้ คำตอบ ก็คือมี ๔ กลุ่ม



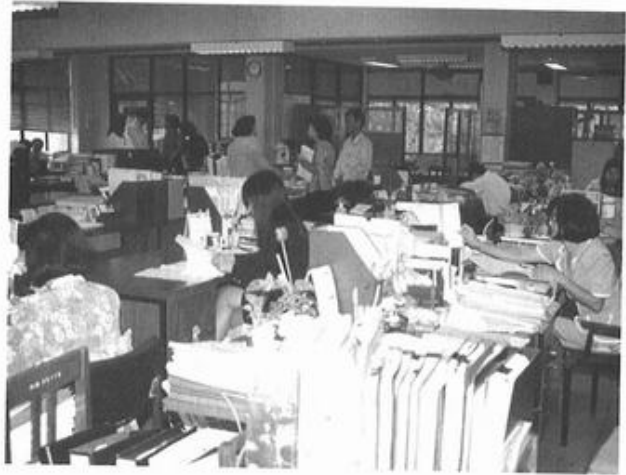
๑. ประชาชน ถ้ามว่านี่เราจะลง ประชาชนอีกแล้วหรือ ตอบว่าใช่ ต้องลงเพราะ กระบวนการทางการเมืองเริ่มต้นตั้งแต่การเลือกตั้ง แล้วใครที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งมากที่สุด คนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งมากที่สุดคือ ประชาชน สิทธิและเสรีภาพต่าง ๆ เหล่านั้น จะ

ดำรงอยู่ได้หรือล้มเหลวลงก็ขึ้นอยู่กับว่า เรามี คนเข้ามาทำหน้าที่ที่จะพิทักษ์นั้นดีหรือไม่ สบาย ง่าย ๆ คือเราจะมีรัฐบาลที่ดีหรือไม่ ถ้ามว่า รัฐบาลจะดีหรือไม่ดี มาจากไหน มาจากการเลือก ตั้งของประชาชน ถ้าประชาชนปฏิบัติหน้าที่ใน การเลือกตั้งของตนด้วยความสำนึกในภาระ หน้าที่นี้อย่างมีคุณธรรม คนที่ไม่ดี คนที่จะมา ทำลายสิทธิและเสรีภาพ คนที่จะมากอบโกย ย่อมจะถูกตัดไปเสียตั้งแต่ต้น แต่ถ้าประชาชน ร่วมมือกับเขาเสียตั้งแต่ต้น คนเหล่านั้นเขาก็ เข้ามาเป็นผู้ปกครอง เป็นผู้เข้ามาบันดลสิทธิ และเสรีภาพ เป็นผู้เข้ามาบันดลความร่ำรวย ให้กับตัวเองและพวกพ้อง ฉะนั้นถ้าประชาชน ซึ่งเกี่ยวข้องไม่ทำหน้าที่ ความหวังและเป้าหมาย ของรัฐธรรมนูญไม่มีวันที่จะเกิดขึ้น จริงอยู่ รัฐธรรมนูญได้สร้างกลไกหลายอย่างหลาย ประการเพื่อทำให้การเลือกตั้งดีขึ้น โอกาสที่จะ โกงหรือใช้เงินจะน้อยลง แต่ถ้าประชาชนไม่ร่วม มือ ยังใช้สิทธิโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ที่ไม่ใช่ ปัจจัยแห่งคุณงามความดีและความรู้ กลไกเหล่านั้ก็ใช้ไม่ได้ ไม่มีประโยชน์ ไม่มีวันที่ใครจะ คิดกลไกอะไรออกมาทำให้ดีขึ้นได้ ถ้าประชาชน ไม่ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องนี้นั้นเป็น เบื้องต้นของประชาชน ประการที่สองประชาชน ต้องยอมรับนับถือกฎ กติกาที่มีใช้บังคับอยู่ใน สังคมอย่างเข้มงวดกวดขัน ถ้าเราหวังจะมีสิทธิได้ เต็มที่ มีความทัดเทียมกับคนอื่น แล้วเราไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา เราก็คือคนซึ่งสร้างความ



ไม่ทัดเทียมขึ้น และเมื่อเราเริ่มต้นสร้างความไม่  
ทัดเทียมเกิดขึ้น ก็จะมีคนเหนือกว่าเราสร้าง  
ความไม่ทัดเทียมได้ยิ่งกว่าเรา ถ้าเรานึกว่าเราขับ  
รถไปตามท้องถนนแล้วการฝ่าฝืนกฎจราจร  
เล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่น่าจะเป็นเรื่องใหญ่ ก็จะมี  
คนคิดอย่างเดียวกัน แต่ทำในเรื่องอื่นซึ่งใหญ่กว่า  
แล้วก็จะคิดว่าทำไมที่คนนั้นทำไมไม่จับ คนนี้  
ทำไมจับ คำว่าประชาชน ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึง  
ประชาชนในฐานะเป็นแต่ละบุคคลแต่เพียง  
อย่างเดียว แต่หมายถึงประชาชนที่เป็นกลุ่มเป็น  
ก้อนที่ทำธุรกิจ ทำสิ่งต่าง ๆ ทุกคนจะต้องปฏิบัติ  
หน้าที่ของตนอย่างมีคุณธรรม อย่างไม่เอาไรต์  
เอาเปรียบ แล้วสังคมจะหายเป็นโรคมะเร็งไปได้  
ครั้งหนึ่งแล้ว แต่ถ้าทุกคนยังทำอยู่อย่างเดิม เอา  
แสงอีกก็ ๑๐ แสงมาฉายมะเร็งนั้นก็ไม่มีวันหาย  
เราจะเห็นว่าเรื่องเล็ก ๆ สร้างความเคยชินไปสู่เรื่อง  
ใหญ่ การไม่ปฏิบัติตามกฎ กติกาของสังคมใน  
เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เกิดความเคยชินขึ้นทั้งบ้าน  
ทั้งเมือง แล้วเรื่องใหญ่ ๆ ก็จะทำได้ แล้วเวลา  
เรื่องใหญ่ ๆ ที่เขาทำกัน กระทบพวกเราอย่างชนิด  
ที่เรียกว่าไม่รู้ว่าจะหันหน้าไปหาใคร ดูธนาคาร  
ทั้งหลายที่เอาไรต์เอาเปรียบเราอยู่ในเวลานี้ เรา  
ไม่รู้ว่าจะหันหน้าไปหาใครจริง ๆ นั้นเป็นความ  
เคยชินอย่างหนึ่ง เขาเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นนาย  
ธนาคาร เขาจ่ายเงินเขาต้องกำไร เพราะฉะนั้นใคร  
จะลำบากอย่างไร ใครจะเดือดร้อนอย่างไร ใคร  
จะขายตัวอย่างไร เขาไม่รู้สึกรู้สึกรู้สึกไม่เคยเกิดความ  
รู้สึกแสบหนึ่งเข้ามาในตัวเขาเลย สังคมต้องรับ

เคราะห์เพราะความเคยชินในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ  
ในเรื่องการไม่ปฏิบัติตามกฎ กติกา



๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรต่าง ๆ  
ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นจักรกลสำคัญของบ้านเมือง  
เป็นฟันเฟืองตัวเล็ก ๆ ที่ถอดตัวใดตัวหนึ่งแล้ว  
ฟันเฟืองตัวใหญ่ ๆ จะไม่เดิน ถ้าเจ้าหน้าที่ของ  
รัฐไม่ปฏิบัติบังคับการตามกฎ กติกาให้เข้มงวด  
หรือทำงานด้วยภยากติ ด้วยความเกรงกลัวต่อ  
นักการเมือง ถ้ามีคนอยู่ส่วนหนึ่ง คนส่วนอื่น ๆ  
ก็ต้องทำด้วย ในที่สุดเมื่อมีคนวิ่งเต้นกลุ่มหนึ่ง  
จะต้องวิ่งกันไปทั่ว แล้วในที่สุดไม่มีใครได้อะไร  
เพราะต่างคนต่างก็วิ่งเต้น ต่างคนต่างมีใบฝาก  
ต่างคนต่างก็มีเส้น เลยกไปแข่งกันว่าเส้นใคร  
แข็ง เส้นใครใหญ่กว่า หนักขึ้นไปทุกที และไป  
ถึงขั้นที่ว่าเส้นกันก็ไม่พอต้องใช้ปัจจัยอื่นเข้า  
ช่วยด้วย ก็ต้องไปกันใหญ่ กลายเป็นทำงาน  
โดยมีต้นทุนสูง เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องทำงาน  
โดยมีต้นทุนสูงจากกระเป๋าตัวเอง เขาก็หวังให้  
เขาทำงานโดยสุจริตได้ยากและไม่มีวันที่จะเอา

เขาคืนกลับมาเป็นคนดีได้อีก องค์กรต่าง ๆ ก็ต้องทำหน้าที่ของตนโดยฉับพลัน โดยความว่องไว ถ้าองค์กรต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญที่จัดตั้งขึ้นไม่สำเหนียกถึงความสำคัญของตน ไม่แก้ปัญหามาให้ทันต่อเหตุการณ์ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของรัฐธรรมนูญก็จะล้มเหลวโดยสิ้นเชิง เพราะทั้งหมดจะขึ้นอยู่กับการทำหน้าที่ขององค์กรเหล่านั้น สังคมเรามาถึงขั้นนี้แล้วมาถึงขั้นที่ว่าเวลาเลือกตั้งมีคนบุกเข้าไปในหน่วยเลือกตั้ง เอาบัตรไปยึดใส่ในหีบเจ้าหน้าที่หันมาดูแล้วนั่งเฉย ๆ นี่ร้ายแรงมากไม่มีอะไรจะร้ายแรงมากไปกว่านี้อีกแล้ว ไม่ใช่เรื่องที่จะต้องไปสอบว่าใครเป็นคนทำผิด ปัญหาอยู่ตรงที่ว่าได้มีความผิดเกิดขึ้นและการเลือกตั้งนั้นต้องใช้ไม่ได้ รัฐต้องตรวจสอบเครื่องไม้เครื่องมือของตนทันทีทันใดว่าปล่อยเหตุการณ์อย่างนี้ไม่ได้ เจ้าหน้าที่ที่กี่คน ๆ ต้องเอาไปฝากขังไว้ก่อน คนถึงจะตระหนักว่าถ้าทำความผิดแล้วไม่มีใครในโลกช่วยได้ แต่ถ้าเขายังมีความหวังอย่างไร ๆ ก็มีคนอื่นช่วยเขาได้ เขาก็จะยังทำผิด บางทีเขาก็กลัว เขาก็ทำ ถามว่าแล้วรัฐจะอย่างไร ถ้าไม่มีอุปกรณ์ ไม่มีเครื่องมือในการที่จะทำ ก็ควรจัดให้มีอุปกรณ์ เวลาเราจะเอาใจต่างชาติ เรารอกพระราชกำหนดได้ นี่เราจะรักษาระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ ทำไมเราจึงจะออกพระราชกำหนดไม่ได้ ถ้ารัฐธรรมนูญห้ามไม่ให้ออกพระราชกำหนดก็แก้รัฐธรรมนูญให้ออกพระราชกำหนดได้ คือ

เป็นความเป็นความตายจริง ๆ ถ้าอย่างนี้ปล่อยไปไม่เหลือความหวังอะไรอีกแล้ว คณะกรรมการเลือกตั้ง ๕ คน ไม่มีวันที่จะไปทำอะไรได้ ถ้าจุดนี้คนที่เกี่ยวข้องไม่ทำหน้าที่ของตน เป้าหมายของรัฐธรรมนูญก็ไปไม่ถึง



๓. สื่อมวลชน ตามเป้าหมายของรัฐธรรมนูญ บทบาทที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุได้หรือไม่ ประชาชนจะเข้าใจถึงภาระหน้าที่ของตน ถึงสิทธิเสรีภาพของตน เจ้าหน้าที่ที่จะเกิดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยถูกต้องครบถ้วน ขึ้นอยู่กับสื่อมวลชนเป็นใหญ่ เพราะสื่อมวลชนเท่านั้นที่มีปัจจัยสามารถชี้และส่งข่าวสารข้อมูลไปสู่คนส่วนมากได้อย่างรวดเร็ว แต่การปฏิบัติหน้าที่ของสื่อมวลชนเองต้องมีคุณธรรมเช่นเดียวกันกับคนอื่นอีก ๒ กลุ่มที่เวลานั้น แน่ละการทำกิจการสื่อมวลชนเป็นธุรกิจอย่างหนึ่ง ไม่มีใครที่อยู่ ๆ จะทำสื่อโดยหวังให้เป็นการกุศล ถึงมีใครคิดจะทำ คนก็ไม่อ่าน เพราะฉะนั้นธุรกิจก็ใช้ ต้องยอมรับ แต่ธุรกิจต้องไม่มาทำให้การส่งสื่อไปยังประชาชน

บิดเบือนหรือบิดพลิ้วไป ตรงนี้เป็นจุดที่สื่อต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลา แล้วอย่านึกว่าเวลาที่ไม่ไปถึงเป้าหมายแล้วสื่อจะไม่กระทบ สื่อจะถูกกระทบหนัก เพราะถ้าโครงสร้างล้ม สื่อจะเป็นคนแรกที่ถูกกระทบ ฉะนั้นจึงเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อสังคมระหว่างประเทศ ประชาชน และสื่อเกิดอะไรขึ้นในบ้านเมืองเราจะเสียใจ และยากที่จะแก้ไข เพราะฉะนั้นถ้าสื่อทำหน้าที่โดยถูกต้องคอยดูแลกันเองระหว่างกันและกัน แ่นละในสังคมทุกสังคมย่อมมีคนดีและคนไม่ดี แต่ในวงแต่ละวงต้องดูกันเอง เพื่อไม่ต้องให้คนอื่นเขาดู



๔. นักการเมือง คงจะต้องเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายเป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญตั้งเอาไว้หรือไม่ แน่นอนรัฐธรรมนูญมีช่องโหว่ คนที่เป็นนักการเมืองโดยอาชีพมองช่องโหว่เหล่านั้นได้ แต่ถ้าเรามีความตั้งใจดีที่จะทำให้บ้านเมืองเป็นไปตามเป้าหมายของรัฐธรรมนูญ นักการเมืองต้องไม่ใช่ช่องโหว่ตรงนั้นไปหาหรือทำให้เกิดความได้เปรียบหรือ

ประโยชน์ส่วนตน มีท่านผู้หนึ่งถามว่านักการเมืองควรยึดถือธรรมะข้อใด เคยตอบไปว่าไม่หวังให้ถึงขนาดขั้นทศพิธราชธรรม ของง่าย ๆ เท่านั้น มีพรหมวิหาร ๔ เท่านั้น พอแล้ว มีความเมตตา มีความกรุณา มีมูทิตา และมีอุเบกขา แต่ต้องแปลความหมายอย่างถูกต้อง ความเมตตานั้นต้องมีต่อประชาชนทั่วไป ไม่ใช่มีแต่เฉพาะตัวเอง ครอบครัว หรือพวกพ้องบริวาร เช่นเดียวกับความกรุณา อุเบกขานั้นต้องไม่ใช่ในลักษณะการวางเฉยต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ทำอะไร ถ้าเพียงแต่คิดว่าเรื่องนี้ไม่ใช่เกิดขึ้นเพราะเราทำ เพราะฉะนั้นเราก็วางเฉย อุเบกขาอย่างนี้บ้านเมืองพังได้ การวางเฉยนั้นวางเฉยต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยเหตุที่มีอยู่ตามสมควร แล้วต้องหาทางป้องกันและแก้ไขเหตุนั้นให้สิ้นสุดลงเพื่อปัญหาจะได้ไม่เกิดขึ้น นักการเมืองจะต้องเลิกคิดถึงความได้เปรียบเสียเปรียบทางการเมือง แต่คงยากที่จะให้เขาเลิกคิดเช่นนั้น ถ้ามองว่าทำไมถึงไม่ยากให้เขาคิดเช่นนั้น เพราะการคิดอย่างนั้นทำให้ปัญหาหลายปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข ปัญหาหลายปัญหาแก้ไขไปในทางที่ไม่ตรงต่อปัญหาจริง ๆ เพราะเมื่อหลีกเลี่ยงความได้เปรียบเสียเปรียบทางการเมือง ในหลายเรื่องยิ่งแก้ยิ่งเหมือนกับดินพอกหางหมู เพราะมัวคำนึงถึงความได้เปรียบเสียเปรียบทางการเมือง หลายเรื่องก็ถูกปล่อยปละละเลย ถ้าเลิกคิดตรงนี้ได้ บางทีอะไร ๆ ทั้งหลายจะดีขึ้น เพราะเราต้องยอมรับว่าในระยะหลังนักการเมือง



มีความรู้มีความคิดที่ดีที่สูงขึ้น แต่ความรู้และความคิดที่ดีเหล่านั้น บางทีถูกสกัดด้วยระบบของการเมือง ความรู้สึกที่ว่าปัญหานั้นได้รับการแก้ไขจากคนอื่นซึ่งไม่ใช่ตัวเอง เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ จึงทำให้เกิดการขาดความสามัคคี แม้แต่ในรัฐบาลเดียวกันเอง ซึ่งนั่นเป็นอันตราย ความจริงถ้าคิดแต่เพียงว่า ใครจะแก้ไม่สำคัญถ้าได้รับการแก้ในรัฐบาลของเราเท่านั้น จะขจัดปัญหาและอุปสรรคไปได้มาก เพราะหลายห่วย่อมดีกว่าห่วยเดียว แต่ถ้าเมื่อไรยังยึดติดอยู่ว่ายอมไม่ได้ เพราะปัญหาเรื่องนี้จะกลายเป็นว่าอีกคนหนึ่งเป็นคนแก้ อย่างนั้นจะลำบากและในที่สุดจะพลอยตกเหวไปด้วยกันหมด สิ่งตรงนี้คงต้องเป็นเรื่องที่คนที่จะเข้ามาทำงานการเมืองภายใต้รัฐธรรมนูญใหม่ ต้องปรับความรู้สึก ต้องมุ่งถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อสร้างความสงบ ความสุข และพัฒนาประเทศให้เท่าเทียมและเท่ากันกับประเทศต่าง ๆ ทั้งหมด

บุคคล ๔ กลุ่มนั้น เป็นบุคคลที่จะบันดลให้เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐธรรมนูญ แต่เงื่อนไขในการที่บุคคล ๔ กลุ่มจะบันดลนั้น เป็นเรื่องที่ไม่ใช่ทำได้ในวันในพรุ่ง การปรับทัศนคติของคน การทำให้คนเปลี่ยนความเคยชินโดยเฉพาะวิถีชีวิต ไม่สามารถจะทำได้ภายในพริบตาต้องใช้ระยะเวลา เพราะฉะนั้นโดยสรุปถ้าถามว่าแล้วสังคมภายหลังการใช้รัฐธรรมนูญปัจจุบันจะมีสภาพอย่างไร หลายเรื่องจะดีขึ้น หลายเรื่องจะเลวลง หลายเรื่อง

จะเกิดปัญหามากขึ้น หลายเรื่องจะได้รับการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไป ยกตัวอย่างง่าย ๆ สิทธิและเสรีภาพในการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ถ้าคนคิดจะเข้ามามีส่วนร่วม เข้ามาโดยทัศนคติที่หวังความเด่นดังของตนเอง หรือไม่คำนึงถึงเหตุผลก็อาจสร้างปัญหาขึ้นมาในสังคม สร้างความยุ่งยาก และท้ายที่สุดอาจทำให้สังคมเสียหายยิ่งขึ้นได้ แต่ทั้งหมดเราคงท้อใจไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ย่อมต้องมีอุปสรรคอุปสรรคนั้นจะต้องได้รับการแก้ไข และจะต้องมองอย่างคนมีสติ และใช้ปัญญาในการแก้ไข ในขณะที่ขณะใดสังคมอาจจะมีกระแสไปในด้านใดด้านหนึ่ง ทั้งรุนแรงและไม่รุนแรง คนที่อยู่นอกกระแส คนที่ไม่ได้อยู่ในวังวน จะต้องตั้งสติแล้วคิดอย่างมีเหตุมีผลว่ากระแสที่กำลังจะนำไปนั้น จะไปสู่อะไร ถ้าจะไปสู่ความหายนะ จะต้องช่วยกันออกมาบอกออกมาเตือนว่าอย่าเดินไปเลย แน่นอนคนออกมาเตือนย่อมต้องเจ็บตัวเป็นของธรรมดา แต่ถ้าเราไม่เตือนกัน บางทีลงเหวไปแล้ว จะมาคิดกันว่ารู้อย่างนั้นไม่ทำก็ดี แล้วถ้าแกรู้อย่างนั้นทำไมแกไม่เตือนก่อน ก็โทษกันไปโทษกันมา เพราะฉะนั้นผมคิดว่าสังคมเป็นของธรรมดา คนอยู่ในกลุ่มของกระแสส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งก็จะไม่อยู่ในกลุ่ม บางทีกลุ่มที่ไม่อยู่คราวนี้จะไปอยู่ในคราวหน้า ใครไม่ได้อยู่ต้องเริ่มตั้งสติและมองปัญหาอย่างมีปัญญา แล้วค่อย ๆ คิด แล้วบอกคนที่กำลังโมโหโทโสที่อยู่ในกระแส

ให้ระวัง ให้เดินช้าลงบ้าง ให้อ่อน ๆ ก้าวจะได้  
ไม่ตกหลุม เพื่อเป็นการจบในฐานะที่เป็น  
ช่วงวันวิสาขบูชาที่เพิ่งผ่านมาจึงขออนุญาตยก

ภาชิตธรรม พร้อมกับคำแปลเป็นกลอนที่ได้  
อุทิศสัปดาห์ไปหาคำแปลเป็นคำธรรมดาจากท่านผู้รู้  
แล้วแต่งเป็นกลอนมาให้ คำบาลีมีว่าอย่างนี้

อุกัฏฐู สุระนิจฉันติ

มันตีสุอะกุดุหะรัง

ปายัญจะ อะนะปานัมหิ

อัตเต ชาเต จะปณตัตถัง

เมื่อเกิดเหตุเภทภัยในประเทศ

เมื่อเกิดข่าวตื่นเต้นเป็นไฟลาม

เมื่อข่าวปลาสมบูรณ์พูนภักษ์

เมื่อเกิดความวุ่นวายในพารา

คนแก้เหตุต้องกล้าหาญชาญสนาม

ต้องการความหนักแน่นดังแผ่นศิลา

จึงต้องการคนรักมาพร้อมหน้า

คนจะแก้ปัญหาคือต้องทรงภูมิ

## ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

### ผู้แทนจำหน่าย

- พองจัดครบพร้อมฤทธิ์ฆ่าเชื้อ Mediklen Powder
- เครื่องไตเทียมรุ่น Surdial, Diamax
- ตัวกรองไตเทียม Cellulose Triacetate Dialyzer NIPRO-Japan
- Blood Line & AV-Fistula set NIPRO-Thailand
- เครื่องท่นยาสำหรับผู้ป่วยหอบหืด Medix, U.K.
- ตู้เตรียมยาเคมีบำบัดของ Envair, U.K.

## บริษัท โสภกิจวัฒน์ จำกัด

62/305-306 หมู่ 8 ถ.รัตนวิบูลย์ ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247

# มหาอำมาตย์จักษกับ

## “พนักงานราชการ”

## กั้นเกาะ

ทวีลาภ จันทนะเสวี\*

พรเพ็ญ รตโนภาส\*\*

ทองพูน ลิ้มมณี\*\*\*

ลักขณา ลีระอมรรัตน์\*\*\*\*

(ตอนที่ ๒)

ในวารสารข้าราชการฉบับที่แล้ว (ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๔๗) ท่านคงได้ทำความรู้จักกับ “พนักงานราชการ” ในส่วนของความเป็นมา ปรัชญา แนวคิด ภาพลักษณ์ จุดเด่นของระบบพนักงานราชการ ตลอดจนสาระสำคัญของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นกลไกอันหนึ่งของระบบพนักงานราชการ ในฉบับนี้จะนำเสนอให้ท่านได้รู้จักกับกลไกอีกอันหนึ่งของระบบพนักงานราชการ นั่นก็คือ “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ” ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานราชการ ซึ่งมีรวมทั้งสิ้น ๔ ฉบับ คือ

๑. ประกาศ ฯ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการ

จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

๒. ประกาศ ฯ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ

๓. ประกาศ ฯ เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

๔. ประกาศ ฯ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

สำหรับฉบับนี้จะเสนอสาระสำคัญที่สืบเนื่องมาจากประกาศ ฯ ๒ ฉบับแรกซึ่งเป็นเรื่องการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับระบบการกำหนดตำแหน่ง และการจัดทำกรอบอัตรากำลัง และระบบการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ

\* ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

\*\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

\*\*\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

\*\*\*\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๗ สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน



## ระบบการกำหนดตำแหน่ง และการจัด ทำกรอบอัตรากำลัง

ระบบการกำหนดตำแหน่ง และการจัดทำกรอบอัตรากำลัง เป็นไปตาม ประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้แนวคิดดังนี้

- การจัดกลุ่มภารกิจตามลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละกลุ่มงาน ที่ชัดเจนจำนวน ๖ กลุ่มงาน

- การมอบอำนาจให้ส่วนราชการ บริหารจัดการกำลังคนได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ตามความจำเป็นของภารกิจ

- การเปิดโอกาสให้มีการนำศักยภาพของบุคคล ทั้งในส่วนของความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

- การวางแผนกำลังคนล่วงหน้า เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการมีระบบ และไม่ส่งผลกระทบต่องบประมาณด้านบุคคลในระยะยาว

- การพัฒนาระบบพนักงานราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานผลการดำเนินการและปัญหาอุปสรรค เป็นประจำ ปีละ ๑ ครั้ง

สาระสำคัญของประกาศฯ

- ๑. การกำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ตามประเภท

## พนักงานราชการ

ในส่วนนี้ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการมอบอำนาจให้ส่วนราชการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการได้เองตามประเภทพนักงานราชการ ๒ ประเภท คือ ประเภททั่วไปและประเภทพิเศษ และลักษณะงานตามกลุ่มงานพนักงานราชการ จำนวน ๖ กลุ่ม คือ กลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่งานที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ ซึ่งการพิจารณาว่างานใดสามารถจ้างเหมาบริการได้ให้ใช้แนวทางตามระเบียบกระทรวงการคลัง ที่มีผลบังคับใช้อยู่ในขณะนี้ คือ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๒๖.๗/ว๖๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๙ และที่ กค ๐๕๒๖.๗/ว๗๑ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๒ ซึ่งได้แก่ งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ งานทำความสะอาดอาคารที่ทำการ งานดูแลรักษาต้นไม้หรือสวนไม้ประดับหรือสวนหย่อมหรือสนามหญ้าของทางราชการ และงานยานพาหนะ

ส่วนการกำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานราชการ อาจใช้ชื่อตำแหน่งตามชื่อกลุ่มงานหรืออาจกำหนดชื่อตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยให้สามารถมีหน้าที่และความรับผิดชอบหลากหลายมากขึ้นได้ เช่น ตำแหน่งพนักงานบริการ ตำแหน่งพนักงานเทคนิค ตำแหน่งพนักงานบริหารทั่วไป ฯลฯ

คุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานพนักงานราชการที่กำหนดจะสอดคล้องกับลักษณะงานของแต่ละ  
กลุ่มงาน ดังนี้

กลุ่มงาน	ลักษณะงานที่สำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ
๑. กลุ่มงานบริการ	- งานปฏิบัติระดับต้น ไม่ซับซ้อนหรือมีขั้นตอนปฏิบัติชัดเจน และไม่ใช้ทักษะเฉพาะด้าน	- วุฒิ ม.๓ มศ.๓ ม.๖ หรือ - ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๒. กลุ่มงานเทคนิค	- ใช้ความรู้ความชำนาญทางเทคนิค ซึ่งต้องผ่านการศึกษาในระบบ การศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับลักษณะงานที่จะปฏิบัติ หรือ - ใช้ความรู้และทักษะเฉพาะของบุคคลที่ไม่ได้ผ่านการศึกษาในระบบ	- วุฒิ ปวช. ปวท. ปวส. ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือ - มีทักษะในงานที่จะปฏิบัติ ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี
๓. กลุ่มงานบริหารทั่วไป	- เช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่มีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือ - ไม่ใช่ลักษณะเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้ความรู้ระดับปริญญา	- วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ในสาขาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๔. กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	- เช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ - เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอื่นปฏิบัติแทนได้	- วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี - วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ/ ประกาศนียบัตร/หนังสือรับรอง

กลุ่มงาน	ลักษณะงานที่สำคัญ	คุณสมบัติเฉพาะ
๕. กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน/ขาดแคลน/เป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี</li> <li>- เช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ</li> <li>- เป็นงานที่ใช้ความรู้ประสบการณ์/ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- เป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วุฒิปริญญาตรี + ประสบการณ์ ๖ ปี / โท + ๔ ปี และ เอก + ๒ ปี</li> <li>- ประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี</li> </ul>
๖. กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ในสาขาวิชา เป็นที่ยอมรับในระดับ ทั่วไป/ประเทศ/สากล</li> <li>- เป็นงาน/โครงการที่มีภารกิจ เป้าหมายชัดเจน มีระยะเวลาแน่นอน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่วนราชการกำหนดระดับความเชี่ยวชาญ จากวุฒิการศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศ/ ต่างประเทศ + ประสบการณ์ + ผลงาน เป็นที่ยอมรับ ๓ - ๕ ชั้น</li> </ul>

**๒. การจัดทำกรอบอัตรากำลัง พนักงานราชการ**

เป็นการวางแผนกำลังคนล่วงหน้าระยะ ๕ ปี แต่ในช่วงเวลาดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นและสถานการณ์ ทั้งนี้กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการจะแสดงเฉพาะกลุ่ม

ลักษณะงานและจำนวนของพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มลักษณะงาน โดยไม่ต้องแสดงตำแหน่ง และขั้นตอนในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ควรประกอบด้วย การสำรวจภารกิจและอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน การวิเคราะห์ภารกิจและการใช้กำลังคน การ



แยกภารกิจดังกล่าวออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุน และการจัดอัตรากำลังตามภารกิจทั้ง ๓ กลุ่มตามแนวทางตัวอย่างดังนี้

- ภารกิจหลัก หมายถึง งานตามกฎหมายหรืองานกำหนดนโยบายหรืองานที่ทำเพื่อความคงอยู่ขององค์กรตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๙๐-๑๐๐ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

- ภารกิจรอง หมายถึง งานที่ทำเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักหรือการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๕๐-๗๕ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

- ภารกิจสนับสนุน หมายถึง งานด้านธุรการและบริการ ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้าราชการประมาณร้อยละ ๒๕-๕๐ ที่เหลือเป็นพนักงานราชการหรือจ้างเหมา

กรอบอัตรากำลังที่จัดทำเสร็จแล้วต้องขอความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กระทรวงหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่คล้าย อ.ก.พ. กระทรวง และ คพร. ตามลำดับ

### ระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ซึ่งกำหนดขึ้นภายใต้แนวคิด ดังนี้

- การตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน ซึ่งสอดคล้องกับขนาดของงาน ชีตสมรรถนะและผลการประเมินการปฏิบัติงาน

- หลักคุณภาพเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

- หลักความยุติธรรม เสมอภาคไม่เหลื่อมล้ำ

- หลักการจูงใจ โดยการจ่ายค่าตอบแทนให้เพียงพอและจ่ายตามความรู้ความสามารถของพนักงานราชการ

### สาระสำคัญของประกาศ ฯ

๑. การได้รับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

เมื่อผู้ใดได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานราชการ จะได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงาน เช่น

- ผู้ได้รับการว่าจ้างในกลุ่มงานเทคนิค ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงานเทคนิค ซึ่งมีอัตราค่าตอบแทน แบบขั้นจําแนกตามวุฒิการศึกษาและหรือประสบการณ์ ดังนี้

(ก) วุฒิ ปวช. หรือเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่

ต่ำกว่า ๕ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของบัญชี วุฒิ ปวท. ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ ๓ ของบัญชี

(ข) วุฒิ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ ๔ ของบัญชี

● ผู้ได้รับการว่าจ้างในกลุ่มงานบริหารทั่วไป

ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงานบริหารทั่วไป ซึ่งมีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบช่วง จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

(ก) วุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ข) วุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๒ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ค) วุฒิปริญญาโท ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๔ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ง) วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๑๐ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

● ผู้ได้รับการว่าจ้างในกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งมีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบช่วง กรณี

(ก) มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า

ปริญญาตรี มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานและงานดังกล่าวมีความจำเป็นต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ โดยปริญญาตรี มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๖ ปี ปริญญาโท มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ปริญญาเอก มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ

(ข) มีประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการได้รับอัตราค่าตอบแทนอัตราต่ำสุดของบัญชี

● ผู้ได้รับการว่าจ้างในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนอัตราเดียวโดยส่วนราชการพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และผลงานความเชี่ยวชาญพิเศษตามความต้องการของงานหรือโครงการว่าต้องการผู้ทรงคุณวุฒิ/ที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ในระดับสากล ระดับประเทศ หรือระดับทั่วไป โดย

(ก) ระดับสากล ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน

(ข) ระดับประเทศ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ไม่เกิน ๑๕๐,๐๐๐ บาท/เดือน

(ค) ระดับทั่วไป ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท/เดือน

อัตราค่าตอบแทนดังกล่าวข้างต้น ส่วนราชการสามารถเจรจากับผู้รับจ้างได้ตามความเหมาะสม กับความต้องการ งบประมาณ แต่

ไม่เกินอัตราที่กำหนดในแต่ละประเภทของที่  
ปรึกษา และเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา  
อนุมัติการจ้าง

๒. การได้รับอัตราค่าตอบแทนของ  
พนักงานราชการในกรณีเป็นผู้มีประสบการณ์

ในกรณีที่ส่วนราชการจ้างพนักงาน  
ราชการจากผู้มีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงาน  
ในตำแหน่งที่จ้าง ผู้ได้รับการว่าจ้างจะได้รับอัตรา  
ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์ ดังนี้

● การจ้างในกลุ่มงานบริการและกลุ่ม  
งานเทคนิค

ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ๑ ชั้น  
ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตรา  
ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ชั้น

● การจ้างในกลุ่มงานบริหารทั่วไปและ  
กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ

ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ๕ %  
ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตรา  
ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง

๓. หลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นค่า  
ตอบแทนประจำปี

พนักงานราชการเมื่อได้รับการว่าจ้าง  
จากส่วนราชการโดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน  
ในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (ตั้งแต่วันที่  
๑ ตุลาคม - วันที่ ๓๐ กันยายน) และผ่าน  
การประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ  
ผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ใน  
ระดับดี ให้ได้รับการเลื่อนชั้นค่าตอบแทน

ประจำปี ดังนี้

● กลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิค  
ให้เลื่อนชั้นค่าตอบแทนได้ ๑ ชั้น

● กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชา-  
ชีพเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้  
เลื่อนชั้นค่าตอบแทนจำนวน ๓ - ๕ % จากฐาน  
ค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยพิจารณาจากผลการ  
ประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลัก

ในกรณีที่พนักงานราชการผ่านการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ  
ผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก  
ในระดับดีเด่น ให้พนักงานราชการได้รับค่า  
ตอบแทนพิเศษจำนวน ๓ - ๕ % ของฐาน  
ค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนใน  
ปีนั้น โดยให้มีโควตาได้ไม่เกิน ๑๕ % ของ  
จำนวนพนักงานราชการแต่ละกลุ่มงานที่มีอยู่  
ณ วันที่ ๑ กันยายน

● กลุ่มงานบริการและกลุ่มเทคนิค ให้  
ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๓ - ๕ %

● กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงาน  
วิชาชีพเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ  
ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๓ %

ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตรา  
ค่าตอบแทน เลื่อนชั้นค่าตอบแทน หรือกำหนด  
ค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง  
สิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๔. การจัดทำคำสั่งและการให้ได้รับค่า  
ตอบแทน



การจัดทำคำสั่งเลื่อนชั้นค่าตอบแทน และการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงาน ราชการเป็นไปตามผลการประเมินและแนบ สำัญญาจ้างเพื่อเบิกจ่ายค่าตอบแทนของพนักงาน ราชการ ทั้งนี้ในกรณีที่พนักงานราชการมีสิทธิ ได้รับค่าตอบแทนไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ ได้รับค่าตอบแทนตามส่วนของจำนวนวันที่มี สิทธิได้รับค่าตอบแทนในเดือนนั้น

๕. การได้รับค่าตอบแทนวิชาชีพ เฉพาะค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษและค่าตอบแทนอื่น

ในกรณีที่มีการว่าจ้างพนักงานราชการ ในกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มงานเชี่ยวชาญ เฉพาะในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานหรือมีลักษณะ งานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงิน ประจำตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ พนักงานราชการ ผู้นั้นจะได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวด้วย

๖. การได้รับค่าตอบแทนกรณีต่อ สำัญญาจ้าง

ในกรณีที่สำัญญาจ้างของพนักงาน ราชการสิ้นสุดลง หากส่วนราชการใดยังมีความ จำเป็นที่จะจ้างพนักงานราชการผู้นั้นทำงาน ต่อและเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อต่อสำัญญา ได้ ก็ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับอัตรา ค่าตอบแทนต่อเนื่องตามผลการประเมินการ ปฏิบัติงาน

๗. การได้รับสิทธิประโยชน์ของนัก

งานราชการ

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนด ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์ โดยให้ ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามระเบียบดังกล่าวได้ตามความ เหมาะสมว่า พนักงานราชการประเภทใดหรือ กลุ่มลักษณะงานใด ควรจะได้รับสิทธิประโยชน์ ใดบ้าง แต่ต้องไม่ขัดแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ กำหนดการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี โดย ได้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือ มติคณะรัฐมนตรีของข้าราชการพลเรือนมา บังคับใช้

สำหรับสิทธิประโยชน์ที่พนักงานควรจะได้รับคณะกรรมการจะกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ราชการเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ

● สิทธิประโยชน์จากการประกันสังคม ตามกฎหมายประกันสังคม กำหนดให้ พนักงานราชการต้องเข้าระบบประกันสังคม โดย ส่วนราชการ (นายจ้าง) จะต้องหักค่าตอบแทน จากพนักงานราชการ ๕% นำส่งสมทบในส่วน ของผู้ประกันตน ส่วนราชการจะจ่ายสมทบใน ส่วนของนายจ้าง ๕% เข้ากองทุนประกันสังคมให้ กับพนักงานราชการ และรัฐบาลจะจ่าย ๒.๗๕ % โดยตั้งงบประมาณที่ส่วนกลาง สำหรับสิทธิ ประโยชน์ทดแทนที่พนักงานราชการจะได้รับจาก

กองทุน กรณี

(๑) ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บ  
อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน

(๒) คลอดบุตร

(๓) ทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจาก  
การทำงาน

(๔) ถึงแก่ความตายโดยมิใช่ประสบ  
อันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

(๕) สงเคราะห์บุตร

(๖) ชราภาพ

(๗) การว่างงาน

๗. การได้รับค่าตอบแทนกรณีออก  
จากงานโดยไม่มี ความผิด

ส่วนราชการอาจกำหนดให้พนักงาน  
ราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานใด  
ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มี  
ความผิดได้ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะ  
กรรมการกำหนด

ทั้งนี้ตามรายละเอียดในประกาศ ฯ  
๒ ฉบับแนบท้ายนี้

**ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ**  
**เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำ**  
**กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ**

เพื่อให้การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงานและการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเป็นระบบและมาตรฐาน สำหรับการดำเนินการในกระบวนการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การสรรหาและเลือกสรร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแนวทางปฏิบัติในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามความจำเป็นของภารกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ วรรคสาม ข้อ ๘ วรรคสาม และข้อ ๙ วรรคหนึ่งของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจึงกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ”

**ส่วนที่ ๑**

**การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน**

ข้อ ๒ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานราชการ ให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตามประเภทและลักษณะงานตามกลุ่มงานของพนักงานราชการ ซึ่งมีใช้เป็นงานที่สามารถจ้างเหมาบริการได้ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๒๖.๗/ว ๖๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๙ และที่ กค ๐๕๒๖.๗/ว ๗๑ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการผู้ว่าจ้าง

ข้อ ๓ ให้มีกลุ่มงานตามประเภทของพนักงานราชการ ดังนี้

(๑) พนักงานราชการประเภททั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) พนักงานราชการประเภทพิเศษ ได้แก่ พนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๕ กลุ่มงานบริการ มีลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ดังนี้

- (๑) ลักษณะงานของกลุ่มงานบริการ เป็นงานมีลักษณะดังต่อไปนี้
  - (ก) เป็นงานปฏิบัติระดับต้นที่ไม่สลับซับซ้อน หรือมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนและไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน
    - (ข) มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน
    - (ค) มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในระดับที่ไม่ยุ่งยาก
  - (๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานบริการ กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้
    - (ก) วุฒิประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ.๓) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือ
      - (ข) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ ๕ กลุ่มงานเทคนิค มีลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ดังนี้

- (๑) ลักษณะงานของกลุ่มงานเทคนิค เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้
  - (ก) เป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความชำนาญทางเทคนิคซึ่งต้องผ่านการศึกษาระบบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงตามลักษณะงานที่จะปฏิบัติ หรือเป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ
    - (ข) มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ตามลักษณะงาน
    - (ค) มีการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในสาขานั้น ๆ
  - (๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเทคนิค กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้
    - (ก) วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ หรือ
      - (ข) ในกรณีที่เป็นการงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ข้อ ๖ ทักษะเฉพาะบุคคลที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะในข้อ ๕ (๒) (ข) จะต้องสามารถ



พิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่ง  
ระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ หรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

ข้อ ๗ กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) ลักษณะงานของกลุ่มงานบริหารทั่วไป เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) เป็นงานในลักษณะเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติซึ่งเป็นภารกิจหลักหรือเป็นงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล หรือเป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดแน่นอน หรือ

(ข) เป็นงานที่ไม่ใช่ลักษณะเช่นเดียวกับที่ข้าราชการปฏิบัติ แต่จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ระดับปริญญา

(๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานบริหารทั่วไป กำหนดคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาวิชาที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ ๘ กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ มีลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) ลักษณะงานของกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กรตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบ กลั่นกรอง และรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพดังกล่าว หรือ

(ข) เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ หรือ

(ค) เป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ

(๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ กำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(ก) วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะ หรือ

(ข) วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้รับประกาศนียบัตรหรือหนังสือรับรองความรู้ในสาขาวิชาชีพเฉพาะในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี หรือ

(ค) วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี

ข้อ ๙ กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) ลักษณะงานของกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) เป็นงานที่ปฏิบัติโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน ทฤษฎี หลักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนั้น ๆ

(ข) มีการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวข้องในบางลักษณะงาน

(๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ กำหนดคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(ก) วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในงานที่จะปฏิบัติเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท และ ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก หรือ

(ข) วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้รับประกาศนียบัตรในสาขาที่ตรงกับความจำเป็นของลักษณะงาน โดยจะต้องมีประสบการณ์ในงานที่จะปฏิบัติเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับวุฒิปริญญาตรี ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท และ ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก หรือ

(ค) มีประสบการณ์ในงานที่จะปฏิบัติเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงกรานั้น

ข้อ ๑๐ ประสบการณ์ที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะในข้อ ๙ (๒) (ก) (ข) และ (ค) จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ หรือมีการทดสอบความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานที่จะปฏิบัติ หรือมีผลงานซึ่งแสดงถึงความมีประสบการณ์ในลักษณะงานที่จะปฏิบัติอย่างน้อย ๒ ชิ้น ทั้งนี้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๑๑ กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ มีลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) ลักษณะงานของกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ และ

(ข) เป็นงานหรือโครงการที่มีภารกิจหรือเป้าหมายชัดเจน และมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน โดยได้รับอนุมัติจากหัวหน้าส่วนราชการให้ดำเนินการได้ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และ

(ค) เป็นงานหรือโครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และ

(ง) เป็นงานหรือโครงการที่ไม่อาจหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงานได้

(๒) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดจาก คุณสมบัติการศึกษา ประสบการณ์ และผลงานความเชี่ยวชาญพิเศษตามความต้องการของงานหรือ โครงการ ตามรายละเอียดที่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับกลุ่มงานทั้ง ๖ กลุ่มในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติการศึกษาต้องเป็น คุณสมบัติที่ ก.พ. พิจารณารับรองแล้ว

ข้อ ๑๓ สำหรับกลุ่มงานที่ไม่ได้กำหนดประสบการณ์ไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะแต่ส่วนราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า ตำแหน่งในกลุ่มงานนั้นสมควรสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีประสบการณ์ใน งานที่จะปฏิบัติ ส่วนราชการนั้นอาจกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งได้ ทั้งนี้ จะต้อง สามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีประสบการณ์ของบุคคลนั้น โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้าง หรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่จะ ปฏิบัติ

ข้อ ๑๔ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเกี่ยวกับอายุขั้นสูงของผู้สมัครเข้ารับการสรรหาและ เลือกสรร สำหรับกลุ่มงานทั้ง ๖ กลุ่ม ส่วนราชการอาจกำหนดได้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และอาจพิจารณาตามแนวทางดังนี้

(๑) ลักษณะงานที่ต้องใช้ความพร้อมทางสมรรถภาพร่างกาย หรือที่เสี่ยงอันตราย ตรายศรั หรือมีผลเสียต่อสุขภาพ อาจกำหนดให้จ้างผู้ที่ไม่เกิน ๕๐ ปี

(๒) ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาเป็นเวลานาน ซึ่งไม่อาจหาได้โดยทั่วไปหรือมีความขาดแคลนและเป็นที่ต้องการของส่วนราชการ อาจกำหนดอายุ ขั้นสูงเกินกว่า ๖๐ ปีได้

## ส่วนที่ ๒

### การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

ข้อ ๑๕ การกำหนดจำนวนพนักงานราชการตามกลุ่มงาน ให้ส่วนราชการจัดทำเป็นกรอบ อัตรากำลัง โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง กับความจำเป็นตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และให้ อ.ก.พ. สามัญประจำกระทรวง หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่ทำหน้าที่คล้ายกับอ.ก.พ.สามัญประจำกระทรวง พิจารณาให้ความเห็น ขอบกรอบอัตรากำลังดังกล่าว ก่อนเสนอคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการอนุมัติ

ข้อ ๑๖ ให้แต่ละกระทรวงดำเนินการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้เสร็จสิ้นภายใน  
ระยะเวลาดังนี้

(๑) กระทรวงที่มีจำนวนลูกจ้างประจำไม่เกิน ๕,๐๐๐ คน ให้ดำเนินการภายในระยะเวลา  
ไม่เกิน ๓ เดือน

(๒) กระทรวงที่มีจำนวนลูกจ้างประจำไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ คน ให้ดำเนินการภายในระยะเวลา  
ไม่เกิน ๔ เดือน

(๓) กระทรวงที่มีจำนวนลูกจ้างประจำไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ คน ให้ดำเนินการภายในระยะเวลา  
ไม่เกิน ๕ เดือน

(๔) กระทรวงที่มีจำนวนลูกจ้างประจำเกินกว่า ๒๕,๐๐๐ คน ให้ดำเนินการภายในระยะเวลา  
ไม่เกิน ๖ เดือน

ทั้งนี้ ให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ หากกระทรวงใดไม่สามารถ  
ดำเนินการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดให้รายงานต่อ  
คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการทราบ เพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ส่วนราชการใดยังจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไม่แล้วเสร็จ แต่มี  
ภารกิจที่จำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการเพื่อปฏิบัติงาน และมีงบประมาณจากการที่อัตราลูกจ้าง  
ประจำว่างลงระหว่างปี ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการจ้างได้ โดยให้ถือกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่  
สำนักงาน ก.พ. อนุมัติ เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้หักจำนวนตำแหน่ง  
ที่สามารถใช้การจ้างเหมาบริการได้ออกก่อนด้วย และให้รายงานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ  
ทราบภายใน ๓๐ วัน หลังจากที่ได้ทำสัญญาจ้างแล้ว

ข้อ ๑๘ ในการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ โดยให้ถือกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำที่  
สำนักงาน ก.พ. อนุมัติ เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการไปพลางก่อนตามข้อ ๑๗ นั้น เพื่อเป็น  
พื้นฐานในการดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ส่วนราชการควรจัดกลุ่มตำแหน่ง  
ลูกจ้างประจำเข้าตามกลุ่มงานพนักงานราชการก่อน และพิจารณาตามภารกิจและปริมาณงานว่าควรมี  
กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในแต่ละประเภทแต่ละกลุ่มจำนวนเท่าไร โดยในกรอบอัตรากำลัง  
พนักงานราชการต้องระบุว่าเป็นอัตรากำลังลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเดิมเท่าไร

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ส่วนราชการใดจำเป็นต้องจ้างพนักงานราชการ เพื่อปฏิบัติงานที่มีความ  
จำเป็นเร่งด่วน ตามนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี นอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังพนักงาน  
ราชการที่ได้กำหนดไว้ และมีงบประมาณสำหรับการดำเนินการแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการ



สรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการได้ และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการทราบภายใน ๓๐ วัน หลังจากที่ได้ทำสัญญาจ้างแล้ว เว้นแต่การจ้างพนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งจะต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการก่อน

ข้อ ๒๐ ให้กระทรวงจัดส่งสำเนากรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเห็นชอบแล้วให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานประมาณและกรมบัญชีกลาง

ข้อ ๒๑ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการบริหารงานพนักงานราชการให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการทราบ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

ลงชื่อ วิษณุ เครืองาม

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง  
ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

**ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ**  
**เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ**

เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนตามลักษณะงานและผลผลิตของงาน และสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการมีความเหมาะสม สอดคล้องกับขนาดของงาน ชีตสมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงเห็นควรกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ วรรคสาม ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า”ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ”

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการ ตามอัตราที่กำหนดในประกาศนี้

“ค่าตอบแทนพิเศษ” หมายถึง เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานราชการ เมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน ในระดับดีเด่น

ข้อ ๓ หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานราชการ

(๑) หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

(๒) หลักความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในโอกาส ไม่เหลื่อมล้ำ และไม่เลือกปฏิบัติ

(๓) หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยคำนึงถึง ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนในภาคเอกชน อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน และฐานะ การคลังของประเทศ

(๔) หลักความสามารถ อัตราค่าตอบแทนจะจ่ายตามความรู้ความสามารถชิตสมรรถนะและผลงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔ อัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ให้พนักงานราชการได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีกลุ่มงาน ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มงานบริการ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบขั้น

(ก) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรประโยคมัธยมศึกษาตอนต้นสายสามัญ (ม.ศ. ๓) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ม. ๓) หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม. ๖) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของบัญชี

(ข) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ขั้นที่ ๔ ของบัญชี

(ค) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ขั้นที่ ๖ ของบัญชี

(ง) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ขั้นที่ ๘ ของบัญชี

(๒) กลุ่มงานเทคนิค ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบขั้น

(ก) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือในกรณีที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ จะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของบัญชี

(ข) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ขั้นที่ ๓ ของบัญชี

(ค) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ขั้นที่ ๕ ของบัญชี

(๓) กลุ่มงานบริหารทั่วไป ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนแบบช่วง

(ก) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทั่วไปหลักสูตร ๔ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ข) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๒ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ค) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๔ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ง) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๑๐ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(๔) กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนเป็นแบบช่วง

(ก) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีหลักสูตรไม่น้อยกว่า ๔ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำของบัญชี

(ข) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๒ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ค) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๔ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(ง) ผู้ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรม ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๕ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(จ) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ หรือปริญญาตรีและได้รับวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมหรืออนุมัติบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในแต่ละช่วง จำนวน ๑๐ ช่วง จากอัตราต่ำสุดของบัญชี

(๕) กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนแบบช่วง

(ก) ผู้ได้รับวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ผู้มีประสบการณ์ไม่ต่ำกว่า ๖ ปีสำหรับวุฒิปริญญาตรี ๔ ปี สำหรับวุฒิปริญญาโท ๒ ปี สำหรับวุฒิปริญญาเอก ตามลำดับ หรือ

(ข) ผู้มีประสบการณ์ในงานที่จะปฏิบัติเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในวงการ

ทั้งนี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนอัตราต่ำสุดของบัญชี

(๖) กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และผลงานความเชี่ยวชาญพิเศษตามความต้องการของงานหรือโครงการตามอัตราบัญชีแบบท้ายประกาศนี้

ในกรณีที่จะให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนแตกต่างไปจากที่กำหนดในประกาศนี้ ให้ส่วนราชการเสนอคณะกรรมการพิจารณา

ข้อ ๖ ผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานราชการซึ่งมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริการและกลุ่มเทคนิคที่มีวุฒิการศึกษา ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ๑ ขั้น ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ขั้น

(๒) กลุ่มงานบริหารทั่วไปและกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง



ข้อ ๗ หลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดีในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยให้พิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทนพนักงานราชการ ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริการและกลุ่มงานเทคนิค

(ก) พนักงานราชการ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งชั้น ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี

(ข) พนักงานราชการ ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓-๕ ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานราชการแต่ละกลุ่มงานที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๒) กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

(ก) พนักงานราชการ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทน จำนวนร้อยละ ๓-๕ จากฐานค่าตอบแทนที่ได้รับ ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี

(ข) พนักงานราชการ ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ ๓ ของฐานค่าตอบแทนก่อนการเลื่อนชั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานราชการแต่ละกลุ่มงานที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน เลื่อนชั้นค่าตอบแทน หรือกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่งเลื่อนชั้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานราชการตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๗

ข้อ ๑๐ พนักงานราชการในกลุ่มงานใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าตอบแทนในกลุ่มงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ ๗ ได้

ข้อ ๑๑ ให้พนักงานราชการกลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะและกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ มีสิทธิได้รับ

คำตอบแทนวิชาชีพ คำตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และคำตอบแทนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานหรือมีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนที่ได้รับคำตอบดังกล่าว ทั้งนี้ ส่วนราชการจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการทราบภายใน ๓๐ วัน ว่า พนักงานราชการตำแหน่งใดบ้างที่ได้รับคำตอบแทน หากคณะกรรมการมิได้แจ้งการแก้ไข ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการในเรื่องดังกล่าวได้ต่อไป

ข้อ ๑๒ ให้พนักงานราชการได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามที่ส่วนราชการกำหนด เว้นแต่การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัย การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ และการลาติดตามคู่สมรส

ข้อ ๑๓ ให้พนักงานราชการได้รับคำตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิดได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ลงชื่อ วิษณุ เครืองาม

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง  
ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

# การปรับปรุงระบบ

## จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

เจษฎา ประกอบทรัพย์\*

วลัยลักษณ์ เศรษฐธี\*\*

ระบบจำแนกตำแหน่งในราชการพลเรือน หรือที่เรียกโดยทั่วไปว่า “ระบบ พี.ซี.” (Position Classification System) นำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลแทนระบบชั้นยศเดิม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นกฎหมายที่บัญญัติรองรับการใช้ระบบ นับจนถึงปัจจุบันมีระยะเวลาเกือบ ๓๐ ปี

ช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการปรับปรุงแก้ไขสาระสำคัญบางส่วนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น แต่มิได้เปลี่ยนแปลงแนวคิดการจำแนกตำแหน่งที่มุ่งเน้นการพัฒนาความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) โดยจำแนกงานของราชการพลเรือนให้มีลักษณะเฉพาะ กำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนการทำงานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ตามระดับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เป็นมาตรฐาน

(Standardized) จำแนกความแตกต่างของตำแหน่งหนึ่งกับตำแหน่งอื่นอย่างชัดเจน เพื่อสรรหาและใช้ประโยชน์บุคคลให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) ภายใต้โครงสร้างชั้นงานที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานกลางร่วมกัน ๑๑ ระดับ ซึ่งเรียกอย่างไม่เป็นทางการว่า “ซี” (Common Level) โดยมีโครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนเพียงบัญชีเดียวที่ใช้กับทุกสายอาชีพ และใช้เป็นระบบกลาง ๆ นอกจากข้าราชการพลเรือนสามัญแล้ว ยังนำไปปรับใช้กับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่นในราชการฝ่ายพลเรือนด้วย

### ปัญหาในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลบนพื้นฐานความคิดการจำแนกตำแหน่งและกำหนดค่าตอบแทนข้างต้น ในช่วงแรกยังสามารถปรับใช้และแก้ไขปัญหาไปได้ จนกระทั่งเกิดปัญหามองไกล

\* ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

\*\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ว กลุ่มวิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

การขาดแคลนบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่จำเป็น และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน แนวโน้ม คำนิยมการรับราชการที่ลดลง เนื่องจากค่าตอบแทนที่ค่อนข้างต่ำและความก้าวหน้าใน อาชีพยังยึดอยู่กับโครงสร้างการบริหารลดหล่น ตามสายการบังคับบัญชา เป็นเหตุผลส่วนหนึ่ง ที่ทำให้ต้องปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใน ปี พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน วิชาชีพและวิชาการได้เติบโตไปในงานที่ปกติ ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถสูง มีการสั่งสมความเชี่ยวชาญชำนาญงานและมีผล งานปรากฏเป็นการเฉพาะตัว โดยสร้างทางความ ก้าวหน้าคู่ขนานกับสายการบริหารงาน

นอกจากนั้น ระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนที่ใช้งานมายาวนานยังได้สั่งสม ปัญหาที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกันไว้อีกหลาย เรื่อง อาทิเช่น การมีมาตรฐานกลางเพียง มาตรฐานเดียวทำให้ไม่ยืดหยุ่นในการบริหาร กำลังคนที่มีหลากหลาย ปัญหาจำนวนสายงาน ที่จำแนกไว้มากกว่า ๔๐๐ สายงาน โดยหลาย สายงานมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกันมาก ทำให้ ไม่คล่องตัวในการสรรหา แต่งตั้งโยกย้าย ใช้ ประโยชน์ และสืบเนื่องถึงปัญหาการกำหนด ทางก้าวหน้าของแต่ละสายงาน ให้สอดคล้องกับ ค่างาน ปัญหาการนำไปใช้เทียบเคียงระหว่าง กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน รวมถึงปัญหาค่าตอบแทนภาครัฐที่ต่ำกว่า การจ้างงานในตลาด การมีบัญชีอัตราเงินเดือน

เพียงบัญชีเดียวสำหรับทุกกลุ่มงานและการปรับ เปลี่ยนทำได้ยาก จึงไม่จูงใจให้ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในราชการ และการจ่ายเงินเดือนยังไม่สัมพันธ์ กับผลการปฏิบัติงานจริง เป็นต้น

เมื่อประกอบกับการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ทิศทางการบริหารงานทรัพยากร บุคคลภาครัฐ การปรับใช้เทคโนโลยีทันสมัย ตลอดจนการปฏิรูประบบราชการที่ผ่านมา ซึ่งได้ เปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของงาน กระบวนการ และวิธีการทำงานไปมาก การปรับแต่งบางส่วน จึงไม่ได้แก้ไขปัญหาย่างครอบคลุม และส่ง ผลกระทบทำให้การบริหารงานบุคคลในราชการ ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และ ไม่สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจใน ราชการ นอกจากนั้น ข้าราชการยังได้รับค่า ตอบแทนที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจ งานในภาคเอกชนในระดับมาตรฐานงานอย่าง เดียวกัน การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนจึงต้องแก้ไขปัญหาลักษณะนี้ได้ด้วย

### แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึง ได้ว่าจ้างบริษัท เฮย์กรุ๊ป จำกัด เป็นที่ปรึกษา ดำเนินโครงการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนในภาครัฐ ตามแผนปรับเปลี่ยน ระบบบริหารบุคคล ภายใต้แผนปฏิรูประบบ บริหารภาครัฐ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่



๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เพื่อให้ระบบบริหารงานบุคคลสอดคล้องกับ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ความสามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และประชาชนผู้รับบริการ โดยเริ่มต้นดำเนินโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นมา

### วัตถุประสงค์และหลักการ

สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภายใต้กรอบแนวคิดของการบริหาร “คน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการปรับคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะ (Competency) อย่างสัมฤทธิ์ผลเพื่อพัฒนาประเทศชาติ มีหลักการคือ

๑. หลักการบริหารตำแหน่งใน “ระบบเปิด” โดยคำนึงถึงสมรรถนะของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง (Competency) ควบคู่กับหลักค่างาน เน้นความสำคัญของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งและลักษณะบทบาทของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้สามารถสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการที่มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่ง ให้ข้าราชการมีทางก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสในการสร้างผลงาน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้งานที่หลากหลาย และเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายถ่ายเทกำลังคน

๒. หลักการกระจายอำนาจการบริหาร

บุคคล ส่วนราชการมีอำนาจและอิสระในการบริหาร “คน” อย่างยืดหยุ่น ภายใต้กรอบโครงสร้างค่างานของตำแหน่งหลักตามแนวคิด Let the manager manage โดยส่วนราชการมีอำนาจในการกำหนดตำแหน่ง และ ก.พ. มีหน้าที่จัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง เสนอแนะคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณากำหนดกรอบจำนวนหรือค่าใช้จ่ายในภาพรวมเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าเชิงภารกิจของรัฐ

๓. หลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ออกแบบระบบตำแหน่งเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีเป้าหมาย ใช้คุณภาพกำลังคนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิผล และออกแบบระบบค่าตอบแทนให้สามารถตอบแทนผลงานข้าราชการได้อย่างเหมาะสมกับผลงาน

๔. หลักอัตราตลาด เทียบเคียงค่าตอบแทนงานในภาครัฐการกับงานในภาคเอกชน โดยตระหนักถึงการแข่งขันเพื่อให้ได้ “คนดี คนเก่ง” จากตลาดแรงงาน

๕. หลักความสามารถในการจ่าย ออกแบบระบบค่าตอบแทนให้มีข้อเสนอที่เป็นไปได้ และคำนึงถึงความสามารถจ่ายของภาครัฐ ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายในระยะยาว

### วิธีการศึกษา

๑. ศึกษาจากเอกสาร อำนาจหน้าที่ของกระทรวง กรม ฝ่ายพลเรือน โครงสร้างการ

จัดส่วนราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภารกิจหลักของภาครัฐ ฯลฯ

๒. พิจารณาจากแบบสอบถามจำนวนมากว่า ๕๐,๐๐๐ ชุด ที่ได้จัดส่งให้ข้าราชการในกระทรวง กรมต่าง ๆ กรอกข้อมูลลักษณะงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ

๓. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

๔. การสัมภาษณ์เพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับงาน

๕. ฐานข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษา

๖. การเทียบเคียงกับ Best Practice

### ข้อเสนอการปรับปรุง

สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับที่ปรึกษาดำเนินการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนโดยมีแนวทางที่มุ่งเน้นความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะของบุคคล (Competency) ประกอบกับผลสำเร็จของงานของตำแหน่ง โดยวางระบบการบริหารงานบุคคลให้สามารถสรรหาคนที่มีคุณภาพเข้ารับราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ และกำหนดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสมรรถนะและผลงานดังกล่าว พร้อมกับการกระจายอำนาจให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งได้เอง มีสาระสำคัญแยกเป็น ๒ ส่วน คือ การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง และการปรับปรุงระบบค่าตอบแทน

### การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง

การปรับปรุงโครงสร้างชั้นงาน (Grading Structure)

ผลการศึกษามีข้อเสนอให้กำหนดกลุ่มตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามโครงสร้างการบริหารงาน โดยจำแนกประเภทตำแหน่งเป็น ๔ กลุ่ม และกำหนดชั้นงานของแต่ละกลุ่มแตกต่างกันตามผลการประเมินค่างาน (Job Evaluation) ตามวิธีการของเฮย์ (Hay Guide Chart) แทนโครงสร้างชั้นงานตามระบบจำแนกตำแหน่งในปัจจุบันที่กำหนดไว้ ๑๑ ระดับ ดังนี้

๑. กลุ่มผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญระดับสูง แยกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

ประเภทบริหาร (Senior Executive Service - SES) จัดกลุ่มตามลักษณะตำแหน่งและจำแนกชั้นงานตามลำดับความสำคัญของตำแหน่ง อาทิเช่น ตำแหน่งปลัดกระทรวง รองปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดีหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งอาจกำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญหรือข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่มีลักษณะการจ้างงานแบบสัญญาจ้าง

ประเภทเชี่ยวชาญ (Senior Professional Service - SPS) จัดกลุ่มตามลักษณะงานที่ต้องการการสั่งสมความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพระดับสูง เป็นตำแหน่งข้าราชการประจำ อาจสรรหาจากผู้มี

ความรู้ความสามารถและมีสมรรถนะที่ต้องการ  
จากภายนอกภาครัฐก็ได้

๒. กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management - M) จัดกลุ่มตามโครงสร้าง  
ของงานสำหรับตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน จำแนก  
ชั้นงานเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการ  
สำนัก และตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือ  
ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการในส่วนภูมิภาค

๓. กลุ่มผู้ปฏิบัติที่ใช้ความรู้ทักษะใน  
วิชาชีพ (Knowledge Worker - K) จัดกลุ่ม  
ตามลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ  
ทักษะด้านวิชาการหรือวิชาชีพ จำแนกชั้นงาน  
เป็น ๔ ระดับ ตามความรับผิดชอบ ความรู้  
ทักษะ ประสบการณ์และสมรรถนะที่จำเป็น  
สำหรับตำแหน่ง

๔. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานและสนับสนุน  
(Operation and Support - O) จัดกลุ่มตาม  
ลักษณะงานปฏิบัติการหรือช่วยปฏิบัติการ จำแนก  
ชั้นงานเป็น ๓ ระดับ

ต่อมา ในขั้นการพิจารณาร่างกฎหมาย  
เกี่ยวกับระเบียบข้าราชการพลเรือนได้เสนอให้  
เพิ่มเติมกลุ่มตำแหน่งอีก ๒ กลุ่ม โดยแยกกลุ่ม  
ผู้ปฏิบัติที่ใช้ความรู้ทักษะในวิชาชีพ (Knowledge  
Worker) เป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ประเภทวิชาชีพ  
และประเภทวิชาการ และแยกกลุ่มตำแหน่ง  
ประเภททักษะเฉพาะออกจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน  
และสนับสนุน (Operation and Support) รวม  
ทั้งหมดในขณะนี้ มีข้อเสนอให้จำแนกเป็น

๖ กลุ่ม โดยจัดชั้นงานแตกต่างกันตามค่างาน  
ของแต่ละกลุ่ม รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนและมี  
บัญชีเงินเดือนแยกจากกันด้วย

นอกจากข้อเสนอข้างต้น ยังให้แยกกลุ่ม  
ตำแหน่งประเภทผู้เชี่ยวชาญระดับสูงออกจาก  
กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กำหนดเป็นทางก้าวหน้า  
ของกลุ่มผู้ปฏิบัติที่ใช้ทักษะในวิชาชีพ (Knowledge  
Worker) โดยจัดช่วงค่างานดังกล่าวเป็นชั้นงาน  
ระดับที่ ๕ ของกลุ่มผู้ปฏิบัติที่ใช้ทักษะในวิชาชีพ  
สำหรับข้อเสนอเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่งได้  
กำหนด “Proficiency Bar” ไว้เป็นเงื่อนไข  
เบื้องต้นประกอบการพิจารณาย้ายบุคคลจาก  
กลุ่มหนึ่งไปกลุ่มอื่น โดยพิจารณาคุณสมบัติของ  
บุคคล ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์  
สมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น  
การเลื่อนตำแหน่งยังต้องอ้างอิงผลงาน ความ  
สามารถหรือศักยภาพของข้าราชการประกอบด้วย

การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง ได้  
จัดทำเอกสารเกี่ยวกับตำแหน่งไว้เป็นแบบฟอร์ม  
มาตรฐาน เรียกว่า Role Profile ระบุลักษณะ  
งานโดยสังเขปและเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ  
ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
สร้างความเข้าใจร่วมกันว่า ตำแหน่งข้าราชการ  
พลเรือนแต่ละตำแหน่งมีขอบเขตภารกิจหน้าที่  
รับผิดชอบอย่างไร กำหนดคุณสมบัติเฉพาะ  
สำหรับตำแหน่งไว้อย่างไร ต้องการความรู้

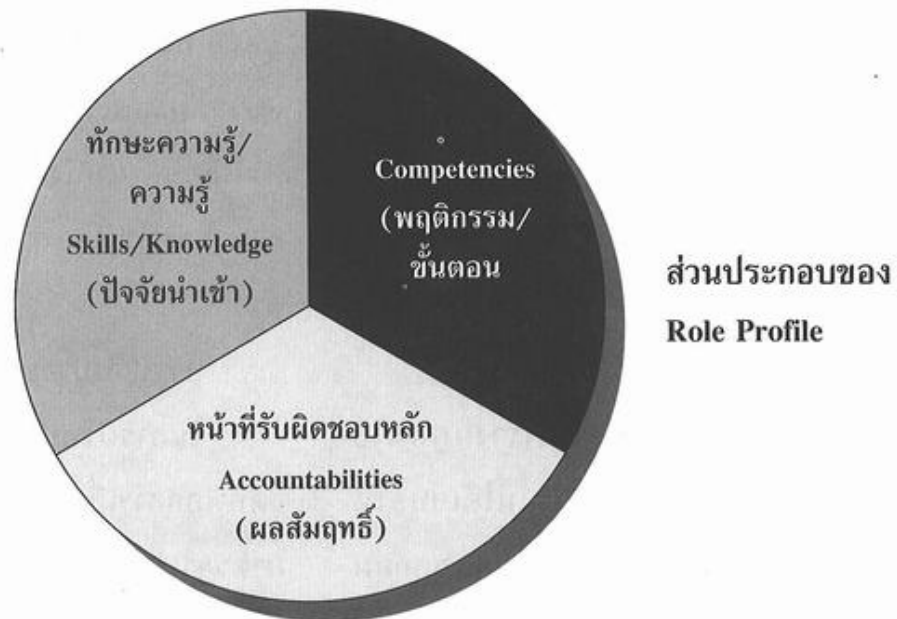
ทักษะและความเชี่ยวชาญอย่างไร นอกจากนั้น ผู้ดำรงตำแหน่งควรจะประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสมสำหรับตำแหน่งและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของตำแหน่งได้ดียิ่งขึ้น Role Profile จะมีรายละเอียดเกี่ยวกับ

๑) กรอบหน้าที่รับผิดชอบหลัก (Accountability) ของตำแหน่งในสายงานและระดับต่าง ๆ โดยระบุบทบาทและรายละเอียดของหน้าที่รับผิดชอบหลัก วัตถุประสงค์ของแต่ละภาระหน้าที่อย่างชัดเจน ระบุขอบเขตผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำให้สำเร็จจึงจะถือว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตาม

วัตถุประสงค์ของงานสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ในระดับที่ได้มาตรฐาน

๒) กรอบความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (Knowledge, Skill, and Experience) ของตำแหน่งในสายงานและระดับต่าง ๆ ในระดับที่จำเป็นและเพียงพอแก่การปฏิบัติงานในตำแหน่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ไม่ต่ำหรือสูงเกินความจำเป็นของระดับงาน

๓) กรอบคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลงานที่ดี ระบุสมรรถนะที่จำเป็นในงานของชั้นงานในแต่ละสายงานอย่างชัดเจน



Role Profile จะเป็นเอกสารเกี่ยวกับตำแหน่งที่กำหนดแทนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Position Specification) ที่ใช้อยู่เดิมจัดทำไว้เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง ใช้อ้างอิงในการกำหนดตำแหน่งและใช้ประโยชน์ใน

การบริหารงานบุคคลอื่น โดยกำหนดระดับของทักษะและสมรรถนะไว้ชัดเจนลดหลั่นกันตามชั้นงาน อาจเรียกในภาษาไทยว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งคุ้นเคยอยู่เดิม นอกจากนั้น การปรับปรุงยังรวมถึงการยุบรวมสายงานใน



ราชการพลเรือนเข้าด้วยกัน ซึ่งในเบื้องต้นสามารถยุบรวมสายงานลงได้ประมาณ ๑ ใน ๓ ของจำนวนสายงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และได้ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เน้นสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการเพิ่มเติมจากวุฒิการศึกษา ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ และได้พิจารณาปรับปรุงกำหนดคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งให้เปิดกว้างมากขึ้น

**การจัดกลุ่มงาน (Job Family)**

ข้อเสนอจากการศึกษาได้มีการจัดกลุ่มงาน (Job Family) ในราชการพลเรือนเป็น ๑๘ กลุ่มงาน โดยพิจารณาจัดจากลักษณะงาน วัตถุประสงค์

ของงาน ตลอดจนผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกันเป็นเกณฑ์ในการจัด ทั้งนี้ ได้คำนึงถึงทิศทางการบริหารราชการไทยในอนาคตที่มุ่งเน้นการให้บริการและมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก กรอบแนวคิดในการจัดกลุ่มงานจึงเริ่มจากการพิจารณาที่ (๑) จัดกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นลูกค้าภายนอกและลูกค้าภายในระบบราชการ และ (๒) วิเคราะห์ภารกิจหลักของภาครัฐและกำหนดกรอบผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ (Areas of Output /Outcome) ที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งครอบคลุมภารกิจโดยรวมของภาครัฐ

กลุ่มงาน	แรงงาน	สาธารณสุข	การคลัง
	๑ : งานนโยบายและวางแผน		
	๒ : งานบริหาร		
	๓ : งานบังคับใช้กฎหมาย		
	๔ : งานบริการประชาชน		
	๕ : งานสื่อสารและส่งเสริมการศึกษา		

จำแนกกลุ่มงานโดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐเป็นหลัก (เช่น การกำหนดนโยบาย การตรากฎหมาย) สำหรับคุณวุฒิและสายอาชีพของข้าราชการไม่ใช่ปัจจัยในการจัดกลุ่มงาน

การจัดกลุ่มงานเป็นพื้นฐานในการทบทวนระดับงานของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน เพื่อแบ่งหน้าที่รับผิดชอบหลักและอำนาจตัดสินใจใน

แต่ละระดับให้ชัดเจน และยังใช้เป็นกรอบในการกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม(Competency) ที่จำเป็นประจำกลุ่มงานต่าง ๆ ด้วย

ผลการศึกษาได้จัดสายงานที่ปรับปรุงใหม่  
เข้าไว้ในกลุ่มงานต่าง ๆ ครบทุกสายงาน และ  
เนื่องจากแนวคิดการจัดกลุ่มงานได้แยกบทบาท  
และผลสัมฤทธิ์ของงานที่แตกต่างกันไว้ต่าง  
กลุ่มงานกัน จึงทำให้บางสายงานถูกจัดไว้มากกว่า  
๑ กลุ่มงาน เช่น ตำแหน่งในสายงานนายแพทย์  
ถูกจัดไว้ในกลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพ  
และสวัสดิภาพ และกลุ่มงานศึกษาและค้นคว้า  
วิจัย เป็นต้น สำหรับกลุ่มงานทั้งหมดจำนวน ๑๘  
กลุ่มงาน ประกอบด้วย

๑. กลุ่มงานศึกษาและค้นคว้าวิจัย (Study & Research)
๒. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
๓. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy & Planning)
๔. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
๕. กลุ่มงานปกครอง (Public Governance)
๖. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Support: Technical)
๗. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทั่วไป (Support: General)
๘. กลุ่มงานออกแบบเพื่อการพัฒนา (Developmental Design)
๙. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence & Investigation)
๑๐. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
๑๑. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพ

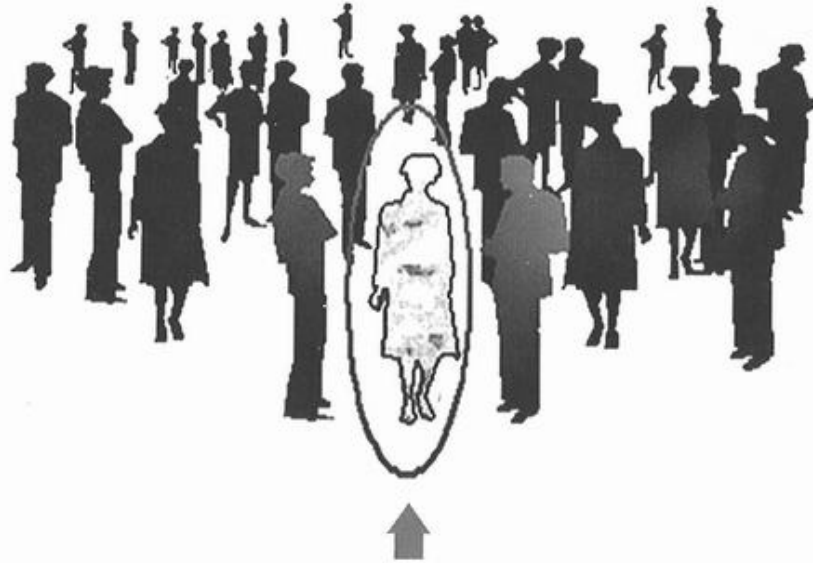
และสวัสดิภาพ (Services: Caring)

๑๒. กลุ่มงานบริการทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Services: Technical)
๑๓. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Services: Cultural)
๑๔. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication & Promotion)
๑๕. กลุ่มงานเสริมสร้างความรู้ (Public Education & Development)
๑๖. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration & Record)
๑๗. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
๑๘. กลุ่มงานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (Conservation)

### การกำหนดสมรรถนะ (Competency)

ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น โดยบุคคลเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย และได้ผลงานดีกว่าบุคคลอื่น”

ข้อเสนอการนำสมรรถนะเข้ามาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลของราชการพลเรือนมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุ



คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคลากรเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

เป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีผลสัมฤทธิ์ เป็นปัจจัยส่วนหนึ่ง ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการพัฒนาข้าราชการ โดยกำหนดระดับของสมรรถนะไว้แตกต่างกันในแต่ละชั้นงาน เป็นเงื่อนไขทำให้ข้าราชการต้องปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับระดับสมรรถนะที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะ ๒ ส่วน คือ (๑) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน และ (๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน (Job Family) เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยแต่ละกลุ่มงานจะมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานจำนวน ๓ ด้าน ซึ่งจะแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน ตัวอย่างเช่น สมรรถนะประจำกลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทั่วไป จะประกอบด้วย

๑) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

๒) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)

๓) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

## การปรับปรุงระบบค่าตอบแทน

### หลักการแนวคิด

ระบบค่าตอบแทนของภาคราชการพลเรือนไทยที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน เป็นระบบที่มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเดียว ซึ่งใช้ต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน การปรับปรุงจึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาคราชการมีระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนที่จูงใจคนดีและคนเก่งมารับราชการอย่างต่อเนื่อง และเป็นกลไกในการส่งเสริมให้ข้าราชการมุ่งเน้นผลงานและพัฒนาตนเอง โดยสอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ด้วย

ระบบค่าตอบแทนที่ออกแบบใหม่จะต้องทำให้เกิดความสมดุล ๓ ด้าน คือ ๑) Internal Equity สร้างความเท่าเทียมกันภายในส่วนราชการ ๒) External Equity สามารถเทียบเคียงได้กับตลาด และ ๓) Individual Equity สร้างความเสมอภาคระหว่างตัวบุคคล โดยจะเป็นระบบที่มีความหลากหลาย มีโครงสร้างบัญชีหลายบัญชี แยกตามกลุ่มประเภทตำแหน่ง มีเงินเดือนพื้นฐานที่สัมพันธ์กับขนาดของงาน มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ปรับตามตลาดอย่างเหมาะสม และจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานและสมรรถนะของข้าราชการได้อย่างคล่องตัว

## องค์ประกอบของค่าตอบแทน

การศึกษามีข้อเสนอเบื้องต้นให้กำหนดองค์ประกอบของค่าตอบแทนเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

๑) เงินเดือนพื้นฐาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามขนาดของงานและผลงาน โดยกำหนด Competency Bar เป็นเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนในส่วนนี้ด้วย ซึ่งเป็นส่วนที่นำไปใช้คำนวณบำเหน็จบำนาญ

๒) เงินเพิ่ม เงินที่จ่ายให้แก่ตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยกันดาร เป็นต้น และข้อเสนอที่เพิ่มขึ้นใหม่คือ “เงินเพิ่มตามสายอาชีพที่ขาดแคลน”

๓) สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นส่วนที่ช่วยเสริมความมั่นคงในการทำงาน โดยคงไว้ตามที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

๔) เงินเพิ่มตามผลงานประจำปี ซึ่งจะเชื่อมโยงผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

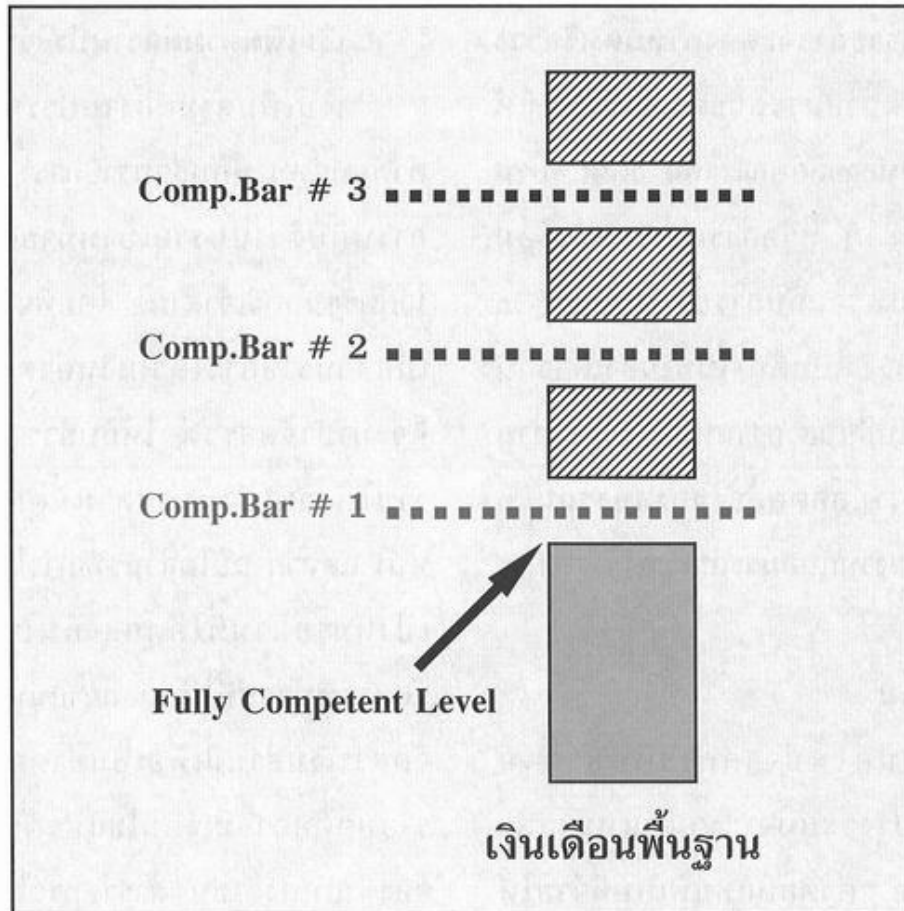
### เงินเดือนพื้นฐาน

การกำหนดเงินเดือนพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับขนาดของงาน (Job size) ซึ่งเป็นผลจากการประเมินค่างานของตำแหน่งในชั้นงานต่าง ๆ เงินเดือนพื้นฐานตามข้อเสนอใหม่ได้กำหนดจุดที่แสดงค่างานที่แท้จริงของระดับตำแหน่งนั้น ๆ ไว้ เรียกว่า Fully Competent Level เป็นระดับที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งจะสามารถแสดงผลงานและศักยภาพตามตำแหน่งได้สูงสุด



กำหนดไว้เพื่อจูงใจให้ข้าราชการได้พัฒนาตนเอง  
เข้าสู่จุดค่างานที่แท้จริง ทั้งนี้ อาจกำหนด  
เป็นเงื่อนไขกระตุ้นให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง

เพื่อเตรียมเข้าสู่ระดับชั้นงานที่สูงขึ้นเมื่อเข้าสู่  
จุด Fully Competent Level ของแท่งเงินเดือน  
พื้นฐานแล้ว



อย่างไรก็ตาม หากข้าราชการรายได้ได้รับ  
การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีจนถึงระดับ Fully  
Competent Level แล้ว ก็จะต้องประเมิน  
สมรรถนะพร้อมกับผลการปฏิบัติงานประจำปี  
เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นในแท่งบัญชี  
เงินเดือนเดิม เป็นการประเมินเพื่อให้ผ่าน  
Competency Bar ซึ่งกำหนดไว้ ๓ ช่วง เป็น  
เสมือนขั้นกรองให้ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือน  
พื้นฐานในระดับ Fully Competent Level ได้รับ

เงินเดือนที่สูงขึ้นเกินกว่าค่างานที่แท้จริงของ  
ระดับตำแหน่งนั้น โดยมีหลักเหตุผลว่า การ  
ที่ข้าราชการมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมสูงกว่า  
ที่กำหนดไว้สำหรับระดับตำแหน่งนั้นจะช่วย  
พัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น

อย่างไรก็ดี ผู้ที่ปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะ  
ที่เหมาะสมและมีผลงานที่ต่อเนื่องจะได้รับการ  
ประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับที่  
สูงกว่า Fully Competent Level ได้ไม่ยาก และ

เมื่อได้ประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทราบว่าข้าราชการแต่ละคนขาดสมรรถนะด้านใด ควรปรับปรุงหรือพัฒนาให้มีสมรรถนะด้านนั้นสูงขึ้น ซึ่งส่วนราชการจะต้องกำหนดหรือวางแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการในหลายลักษณะ เช่น จัดฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ หรือการเรียนงานพร้อมพัฒนาตนเองไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน (On the job training) เป็นต้น ในทำนองเดียวกันหากต้องการจะเปลี่ยนสายงานหรือย้ายกลุ่มงานก็ให้พิจารณาความสอดคล้องของสมรรถนะที่กำหนดไว้ในกลุ่มงานกับสมรรถนะของข้าราชการผู้นั้น

### เงินเพิ่ม

ข้อเสนอใหม่จากการศึกษาตามโครงการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน คือ “ค่าตอบแทนพิเศษที่จ่ายให้กับสายอาชีพที่ขาดแคลน” มีหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าสาขาอาชีพใดเป็นสาขาที่ขาดแคลนจากหลักคิด ๒ ประการ คือ ๑) สายอาชีพนั้นเป็นสายอาชีพที่มีการลาออกจากภาคราชการพลเรือนสูงเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเฉลี่ยของการลาออกทั้งหมดในระบบราชการและขาดแคลนผู้สมัครเข้ารับการบรรจุใหม่ และ ๒) สายอาชีพนั้นเป็นสายอาชีพที่ไม่มีอยู่ในภาคราชการพลเรือน ณ ปัจจุบัน แต่จะเป็นสายอาชีพที่สำคัญและจำเป็นในอนาคต

### สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล

เป็นค่าตอบแทนในราชการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน สิทธิในการลาต่าง ๆ เป็นต้น เสนอให้คงไว้ตามเดิม

### เงินเพิ่มตามผลงานประจำปี

เงินเพิ่มตามผลงานประจำปีจะจ่ายเป็นค่าตอบแทนให้กับส่วนราชการ (กรม) ที่มีผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงไว้กับรัฐมนตรีเจ้าสังกัด โดยพิจารณาเป็นรายปี เมื่อส่วนราชการได้รับเงินค่าตอบแทนส่วนนี้ก็จะนำมาจัดสรรต่อให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามที่ตกลงกันไว้ก่อนหน้า แต่หากในปีใดส่วนราชการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตกลงกันไว้ก็จะไม่ได้รับจัดสรรเงินส่วนนี้ให้ นอกจากนั้น การพิจารณาจัดสรรเงินส่วนนี้เพื่อเป็นค่าตอบแทนผลงานรายบุคคลอาจมีเงื่อนไขแปรผันตามประเภทของตำแหน่ง เช่น ข้าราชการในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหรือสนับสนุน กลุ่มผู้ปฏิบัติที่ใช้ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ กลุ่มนักบริหารระดับสูง เป็นต้น พิจารณาประกอบกับผลการประเมินในปีนั้น ๆ

การบริหารระบบค่าตอบแทนแบบใหม่จุดเด่นอีกประการของระบบค่าตอบแทนใหม่ คือ โครงสร้างแท่งเงินเดือนจะเป็นแบบช่วง (Range) แทนรูปแบบโครงสร้างเงินเดือนแบบขั้น (Step) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีข้อดีสำหรับช่วงเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิมสู่ระบบใหม่ที่จะไม่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำสับสน กล่าวคือ

ผู้ได้รับอัตราเงินเดือนใดก็จะได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมเมื่อปรับเข้าสู่โครงสร้างเงินเดือนใหม่ ซึ่งไม่เป็นภาระงบประมาณแผ่นดิน

การบริหารค่าตอบแทนแบบใหม่มีข้อเสนอให้ปรับเงินเดือนปีละ ๒ ครั้งเช่นเดิม แต่ปรับด้วยเหตุผลที่ต่างกัน โดยในเดือนเมษายนจะเป็นการปรับตามค่าครองชีพและการเปลี่ยนแปลงค่าตอบแทนของตลาด ส่วนในเดือนตุลาคมจะเป็นการปรับเงินเดือนตามผลงานของข้าราชการแต่ละคน อย่างไรก็ตาม ยังต้องประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณด้วย

สำหรับการปรับขึ้นเงินเดือนตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ข้าราชการที่รับเงินเดือนอยู่ในแท่งเงินเดือนเดียวกัน หากได้รับการประเมินผลในระดับเดียวกันก็จะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เท่ากัน เนื่องจากอัตราในการปรับขึ้นเงินเดือนแบบใหม่จะคิดเป็น “ร้อยละจากค่ากลางของแท่งเงินเดือน” ตัวอย่างเช่น นาย ก และนาย ข เป็นระดับ ๖ เหมือนกัน รับเงินเดือนในแท่งบัญชีเดียวกัน แต่อัตราเงินเดือนไม่เท่ากัน สมมติว่า อัตราเงินเดือนของนาย ก อยู่ที่ ๑๐๐ บาท ส่วนของนาย ข อยู่ที่ ๑๕๐ บาท ค่ากลางของแท่งบัญชีระดับ ๖ คือ ๓๐๐ บาท หากทั้งคู่ได้รับการประเมินผลงานระดับดีมากเหมือนกัน ซึ่งหากเกณฑ์กำหนดไว้ว่าผู้ได้รับการประเมินผลงานระดับดีมาก จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑๐ % ของ

ค่ากลางของแท่งเงินเดือน ซึ่งเท่ากับ ๓๐ บาท ดังนั้น ในปีงบประมาณนี้ทั้งนาย ก และนาย ข จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอีกคนละ ๓๐ บาท เท่ากัน โดยนาย ก จะได้รับอัตราเงินเดือนที่ ๑๓๐ บาท และนาย ข จะได้รับอัตราเงินเดือนที่ ๑๘๐ บาท ซึ่งจะแตกต่างจากระบบปัจจุบันที่ให้คิดจากฐานเงินเดือนปัจจุบันของข้าราชการแต่ละคน

อย่างไรก็ตามสำหรับแผนในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนใหม่ จะไม่มีข้าราชการรายใดที่ได้รับเงินเดือนน้อยลง แต่ระบบค่าตอบแทนใหม่จะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดอาจต้องพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น นโยบายรัฐบาลและความสามารถในการจ่ายของรัฐ สภาพเศรษฐกิจและ GDP ของประเทศ อัตราการจ่ายค่าตอบแทนในตลาดการจ้างงาน และค่าครองชีพ (CPI) เป็นต้น

### การทดสอบระบบ

สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบที่ออกแบบใหม่ไปทดสอบที่กระทรวงอุตสาหกรรม ตั้งแต่ มกราคม - พฤษภาคม ๒๕๕๗ เพื่อรับทราบความเห็น ข้อสังเกต จุดบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นจากการนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลตามปกติ เพื่อพัฒนาระบบให้สมบูรณ์ก่อนนำไปขยายผลปรับใช้แทนระบบปัจจุบัน ผลการทดสอบนำไปสู่การปรับปรุงเอกสารบรรยายลักษณะงาน (Role Profile) ให้ครอบคลุมครบถ้วน ปรับปรุงการจัดสายงานเข้าไว้ในกลุ่มงาน (Job Family)

ปรับปรุงเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency Dictionary) รวมทั้งความเห็นอื่นที่เป็นประโยชน์ สำหรับการปรับแต่งระบบให้เหมาะสมกับระบบราชการ เจือจางความสำเร็จในการปรับใช้ ในราชการ

### การดำเนินงานในระยะต่อไป

การปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนเพื่อใช้ในราชการพลเรือน ยังเป็นเพียงข้อเสนอจากการศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการให้ครบถ้วนสมบูรณ์และสร้างความมั่นใจว่า จะเป็นระบบที่ได้รับการยอมรับและใช้ประโยชน์ได้ในระยะยาว โดยจะต้องดำเนินการ

๑. ปรับปรุงการออกแบบให้สมบูรณ์ โดยจัดทำประชุมกลุ่มย่อยเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงการจัดประชาพิจารณ์เพื่อให้เกิดการยอมรับในวงกว้าง ทั้งนี้ระบบที่ออกแบบใหม่จะต้องง่ายต่อการทำความเข้าใจและการนำไปใช้งาน

๒. วางระบบการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องให้รองรับการปรับเปลี่ยนระบบตำแหน่งและค่าตอบแทน เช่น ระบบการสรรหา การแต่งตั้ง การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น

๓. ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องและรองรับสาระสำคัญของระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและความคืบหน้าให้ผู้เกี่ยวข้อง ข้าราชการได้รับทราบโดยสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กว้างขวาง และได้รับทราบข้อคิดความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกลับมาด้วย

๕. การเตรียมการขยายผลการปรับเปลี่ยนไปยังส่วนราชการต่าง ๆ

๖. การถ่ายทอดความรู้ เตรียมบุคคลที่เกี่ยวข้องให้สามารถดำเนินการได้ รวมทั้งจัดทำคู่มือ แนวทาง เพื่อประกอบการดำเนินงาน



# นักบริหารระดับสูง

กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน  
จากเมืองกรุง มุ่งสู่เมืองกาญจน์ฯ

สุพัตรา เจียรนัย\*

ช่วงระหว่างวันที่ ๑๘-๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. นำผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๑) รุ่นที่ ๔๐ และรุ่นที่ ๔๑ เข้าอบรมผู้นำหลักสูตร “พัฒนาคุณภาพชีวิต” ณ สถาบันฝึกอบรมผู้นำ จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้เขียน ได้รับมอบหมายให้ไปสังเกตการณ์ และได้มีโอกาสไปร่วมสัมผัสชีวิตด้านการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองของนักบริหารดังกล่าว จึงขออนุญาตหยิบยกบางเรื่องราวและมุมมองของ ความประทับใจมาบอกเล่ากันฟัง ผ่านวารสารข้าราชการฉบับนี้

หลังจากที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง หลักสูตรที่ ๑ (นบส.๑) ได้เตรียมความพร้อม เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกันไปแล้ว ในการฝึกอบรมช่วงแรก ขณะนี้ ก็เริ่มเข้าสู่ช่วง

ของการค้นพบความเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ในช่วงที่ ๒\*

แนวคิดใหม่ของการจัดหลักสูตรนักบริหารระดับสูงในปี นี้ นอกจากจะเน้นให้นักบริหารระดับสูงได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือสมรรถนะหลักด้านการบริหารเพื่อ ความพร้อมสำหรับตำแหน่งนักบริหารระดับสูง แล้ว สำนักงาน ก.พ. ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสมบูรณ์พร้อมทั้งกายและใจ การมีคุณธรรมจริยธรรมที่นำไปสู่การ “พัฒนาคุณภาพชีวิต” ของการเป็นผู้นำ พร้อมกับความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้งเมื่อพบอุปสรรค ประหยัดซื้อสัตย์ต่อสังคม เสียสละเพื่อส่วนรวม กตัญญูต่อประเทศชาติ มีสติ มีความพร้อมที่จะใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีกฎระเบียบต่อตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น

\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๖ว ประชาสัมพันธ์ กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก สำนักงาน ก.พ.

ภายใต้แนวคิดดังกล่าว การฝึกอบรม  
นบส. ๑ รุ่นที่ ๔๐ และรุ่นที่ ๔๑ จึงกำหนด  
แผนการพัฒนาโดยนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้า  
“โรงเรียนผู้นำ” รวม ๔ วัน ๓ คืน

ในครั้งแรกที่ผู้เข้าอบรมได้รับคำสั่ง  
จากเจ้าหน้าที่ว่าจะต้องไปเข้าอบรมที่ สถาบัน  
ฝึกอบรมผู้นำ มูลนิธิ พลตรี จำลอง ศรีเมือง  
ณ จังหวัดกาญจนบุรี ก็สามารถเรียกเสียงฮือฮา  
กันบ้างเล็กน้อย ด้วยเป็นเพราะหลายท่านเคย  
ได้ยินชื่อเสียงเรียงนามของโรงเรียนผู้นำโรงเรียน  
นี้มาบ้างว่า “เข้มข้ม” เหลือเกิน ประกอบกับ  
เสียงแสดงความกังวลกับสภาพอากาศเมือง  
กาญจนบุรี ที่จะร้อนมากในช่วงดังกล่าว

แล้วเช้าวันอาทิตย์ที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๔๗  
ก็มาถึง รถยนต์โดยสาร ๒ ชั้น จำนวน ๔ คัน ก็ได้  
นำคณะผู้เข้าฝึกอบรม นบส.๑ รุ่น ๔๐ และ  
รุ่น ๔๑ กว่าหนึ่งร้อยชีวิต ออกเดินทางจาก  
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน มุ่งสู่จังหวัด  
กาญจนบุรี ใช้เวลาในการเดินทางประมาณ  
๓ ชั่วโมงเศษ

เมื่อเดินทางถึง ผู้เข้าอบรมผ่านกระบวนการ  
ลงทะเบียน แล้วโดยไม่รอช้า พลตรี จำลอง  
ศรีเมือง ในฐานะครูใหญ่ และวิทยากรพิเศษ  
ก็เริ่มพิธีเปิดอบรม ปฐมนิเทศ กล่าวต้อนรับ  
พร้อมกับแนะนำคณะวิทยากร ผู้ช่วยครู ตลอด  
ไปจนถึงแม่ครัว กว่า ๑๕ ชีวิต ที่จะคอยดูแล  
ช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมตลอดเวลาที่  
พำนักอยู่

เสร็จสิ้นจากการปฐมนิเทศ ทุกคนก็มี  
เวลาเหลืออีกเล็กน้อยพอที่จะแยกย้ายกันเข้า  
บ้านพัก แล้วก็กลับมาพบกันอีกครั้งที่โรงครัว  
เพื่อรับประทานอาหารกลางวันพร้อมกัน ซึ่งทุก  
ครั้งก่อนรับประทานอาหาร จะมีข้อกำหนดให้ทุก  
คนต้องกล่าวคำมั่นสัญญาก่อนจะรับประทาน  
อาหารว่า

#### บทเรียนบนโต๊ะอาหาร

ในโลกนี้ยังมีคนที่จนยาก  
ต้องลำบากสารพัดแสนขัดสน  
อย่ากินทิ้ง กินขว้างตามใจตน  
สงสารคนอื่นที่ไม่มีกิน  
ข้าวทุกจาน อาหารทุกอย่าง  
อย่ากินทิ้งขว้าง เป็นของมีค่า  
หลายคนเหนื่อยยากลำบากหนักหนา  
กว่าจะได้มา เปลืองแรง เปลืองทุน  
ขอบคุณทุกท่าน ปราณี้เกื้อหนุน  
ทดแทนพระคุณ ด้วยการทำดี  
อย่ากินเพื่อกิน กินเพื่อทำงาน  
ชี้แจงทำงาน อย่ากินอาหารเลย  
สำหรับอาหารหนึ่งมื้อ  
ต้องทำงานอย่างน้อย ๔ ชั่วโมง  
ให้กินอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง  
ตั้งพระราชดำริของ  
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงตรัสไว้

ทุกพื้นที่ ทุกเวลา คือกิจกรรมเพื่อ “การ  
เรียนรู้” ในทุกมื้ออาหาร ผู้เข้าฝึกอบรมทุกคน



ต้องตักอาหาร แล้วก็รีบกลับมานั่งโต๊ะอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยโดยเร็ว ด้วยเหตุที่ไม่มีใครได้ทานก่อนใคร และถ้าใครยังไม่เสร็จไม่พร้อมทุกคนก็จะไม่ได้ทานข้าว เพราะทุกคนต้องรอกันเพื่อที่จะท่อง “คำมั่นสัญญา” ก่อนรับประทานอาหารพร้อมกัน ภายหลังจากที่รับประทานอาหารเสร็จสิ้น อาหารทุกมื้อเป็นมังสวิรัต และหากมีเศษอาหารที่เหลือกันจาน ผู้เข้าฝึกอบรมมีหน้าที่ต้องแยกเศษอาหารออกให้ถูกที่เพื่อที่จะได้นำเศษอาหารไปทำเป็นปุ๋ยจุลินทรีย์ไว้ใส่ต้นไม้ต่างๆ ที่เพาะเลี้ยง ซึ่งเป็นที่น่าประทับใจว่า ผู้เข้าฝึกอบรมทุกคนต่างแสดงความพอใจและมีความสุขกับการรับประทานอาหารมังสวิรัตที่จัดเตรียมไว้ให้เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะไปกับข้าว หรือก๋วยเตี๋ยว โดยเฉพาะแกงเผ็ดเปิดอย่างที่คุณเข้าฝึกอบรมบางท่านถึงกับเปรียบเปรยแกงเผ็ดเปิดอย่าง (เปิดปลอม) ว่าปรุงได้อร่อยไม่แพ้แกงเผ็ดเปิดอย่าง (เปิดจริง) ของอดีตนายกรัฐมนตรีท่านหนึ่งด้วยเหตุที่อาหารทุกอย่างอร่อย เป็นธรรมชาติ ไม่มีสารพิษปะปน ไม่ใส่ผงชูรส และเป็นประโยชน์ต่อร่างกาย ที่เป็น

ผลิตผลจากพืชพันธุ์ธัญญาหารที่ปลูกเอาไว้ในบริเวณโรงเรียน อีกทั้งน้ำดื่มก็จะมาจากน้ำฝนที่กักเก็บไว้ผ่านสะอาดชวนดื่ม หรือน้ำผลไม้ธรรมชาติ อาทิ น้ำมะตูม น้ำมะขาม น้ำดอกอัญชัน ที่เก็บจากต้น นำมาคั้นกันสด ๆ

ที่โรงเรียนผู้นำ ภายหลังจากรับประทานอาหารทุกมื้อเสร็จสิ้น ทุกคนต้องช่วยกันล้างถ้วยจานแก้วน้ำด้วยตนเอง

ในช่วงบ่ายของการฝึกอบรมวันแรก เป็นการบรรยายในหัวข้อ “ผู้นำที่พึงปรารถนาในสังคม” โดย คุณโสภณ สุภาพงษ์ ที่ตั้งประเด็นการสนทนาไว้ว่า “แม่เป็นตัวอย่างของนักบริหารที่ใหญ่ยิ่งของมนุษย์” และเปรียบเปรยหลักการบริหารทรัพยากรอย่างมีคุณค่าเสมือนการบริหารจัดการของแม่ในครอบครัวหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญกับการดูแลลูกเล็กก่อน คนป่วยไข้ก่อน ผู้นำที่ดี เปรียบเหมือนกับแม่ในครอบครัวที่ต้องเป็น “ผู้ทำก่อน” และเป็น “ผู้ได้รับคนสุดท้าย” ที่บริหารจัดการด้วยความเที่ยงธรรมไม่ยึดวิชา โดยเฉพาะหลักวิชาการ “แข่งขันกันอย่างเสรี” แต่ถือคุณธรรม ตามหลักของ “ครอบครัว” คุณโสภณเสนอว่า เพื่อให้องค์กรสังคม และบ้านเมืองพ้นจากความทุกข์และสิ้นหวังไปสู่ความสุขสงบ ผู้นำควรถือปรัชญาการบริหารจัดการเช่นเดียวกับแม่ในครอบครัว และยืนยาค้ำลงหลังการเคารพธงชาติ และรับประทานอาหารเย็นร่วมกัน ค่ำคืนแรกจบลงด้วยการสรุปการเรียนรู้ประจำวัน การสวดมนต์

เพื่อชำระจิตใจ นั่งสมาธิเพื่อสงบจิตใจและ  
นอนหลับฝันดีด้วยความอ่อนเพลียไปตาม ๆ  
กัน

กิจกรรมประจำวันที่สองเริ่มขึ้นตั้งแต่  
เวลา ๐๕.๐๐ น. ไก่ยังไม่ทันโง่คอชัน เสียง  
ระฆังของโรงเรียนผู้นำก็ดังสนั่นหวั่นไหว ใน  
ระดับความดังที่เรียกว่าใครไม่ยกตีนก็ต้อง  
ตื่น อธิบายง่าย ๆ ว่าดังขนาดเอานิ้วอุดหูแล้วยัง  
ได้ยิน ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนพรวด  
พราดออกจากมุ้งสีขาวสี่เหลี่ยมขนาดเอาตัว  
เข้าไปอยู่ได้ รีบเร่งตาริตาเหลือกปฏิบัติภารกิจ  
ส่วนตัว บ้างก็แปรงฟัน บ้างก็อาบน้ำเป็นการ  
ใหญ่ แต่ใครจะทำอะไรอยู่ที่แล้วแต่พอถึงเวลา  
๐๕.๑๕ น. ตรงทุกคนต้องไปให้ถึงหน้าเสาธง  
มิฉะนั้นจะมีบทลงโทษ เข้านี้บางคนเดินมาถึง  
หน้าเสาธงแล้วแต่ยังมีอาการเหมือนยังไม่ตื่น  
จากที่นอนก็มี ในขณะที่บางคนก็แต่งตัวพร้อม  
หน้าตาสดใสมา ทราบภายหลังว่าตื่นตั้งแต่ตีสี่  
เมื่อพร้อมกันแล้วก็เริ่มกิจกรรมออกกำลังกาย  
บิดซ้าย บิดขวา ตามจังหวะที่ผู้ช่วยครูออกมา  
นำ แล้วก็พาออกเดินบ้างวิ่งบ้างชมป่าชมเขา



กันไป โดยแบ่งออกไปเป็น ๒ กลุ่ม สุดท้ายก็  
มาบรรจบพบกันตอนหลัง เมื่อออกกำลังกาย  
เรียบร้อยแล้วก็แยกย้ายกันกลับบ้าน เพื่อไป  
อาบน้ำอาบทำแล้วมารวมกันอีกครั้งที่หน้าเสาธง  
เพื่อเคารพธงชาติ เวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. แล้ว  
ไปรับประทานอาหารเข้าพร้อมกันที่โรงอาหาร  
ด้านหลังของห้องอบรม



หลังจากรับประทานอาหารจนอิ่มหน้า  
สำราญกันแล้ว ทุกคนก็รีบเข้าห้องอบรม ซึ่ง  
ประกอบด้วยกิจกรรมการบรรยายและอภิปราย  
จากนักบริหาร นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ที่  
พร้อมด้วยประสบการณ์ที่หลากหลาย การ  
บรรยายอภิปรายเป็นไปอย่างเข้มข้น แต่ใช้ว่าการ  
บรรยายจะมีแต่วิชาการหรือมุ่งเน้นแต่ในเรื่อง  
การทำงานเพียงอย่างเดียว โรงเรียนผู้นำก็ยัง  
คำนึงถึงการสร้างสมดุลให้กับคุณภาพชีวิตและ  
การทำงาน เช่น การเชิญนายแพทย์เจก ธนะสิริ  
เป็นผู้บรรยายเรื่อง “อยู่ร้อยปีชีวีเป็นสุข” ซึ่ง  
ทุกคนได้เห็นว่า นายแพทย์เจกท่านนี้ อายุได้  
๗๙ ปีแล้ว แต่ยังมีสุขภาพแข็งแรง จิตใจที่  
แจ่มใสเป็นสุข ท่านกล่าวว่า ท่านชอบการว่ายน้ำ



● และทุกครั้งที่ไปบรรยายที่โรงเรียนผู้นำ ท่านจะต้องหาโอกาสไปว่ายน้ำครั้งละหลาย ๆ รอบด้วยเสมอ

ยังมีการบรรยายที่น่าสนใจอีกเรื่องหนึ่งคือ เรื่องของ “จริยธรรมนักบริหาร” โดย นายแพทย์ กระแส ชนะวงศ์ ที่ทั้งความน่าสนใจของการนำเสนอเนื้อหาวิชาและเสน่ห์ส่วนตัวของวิทยากรที่สนทนาด้วยรอยยิ้มอย่างมีความสุขอยู่ตลอดเวลา ที่สัมผัสได้ถึงความสงบสุขในการยึดถือคุณธรรม จริยธรรม อยู่ข้างใน ที่แผ่ออกมาให้ผู้เข้าอบรมรับไว้อย่างเต็มอิม

● เข้ามีตของการฝึกอบรมวันที่สาม อากาศตอนเช้า วันนี้อากาศดี แอบเห็นผู้เข้าอบรมหลายคนสุดลมหายใจเล็กๆ กันอย่างเต็มปอด เพราะนาน ๆ จะได้รับอากาศแสนบริสุทธิ์แบบนี้ วันนี้ “ครูใหญ่” มานำบริหารร่างกาย ก่อนที่จะนำผู้เข้าอบรมทำกิจกรรม “ขึ้นเขา” ซึ่งใช้เวลาประมาณ ๔๐ นาที ในการเดิน เสี่ยงบัน เสี่ยงหอบ หรืออาการที่บ่งบอกถึงความเหน็ดเหนื่อยหายไปเป็นปลิดทิ้ง เมื่อทุกคนเดินทางถึงยอดเขา อากาศเย็นสบาย แต่ยังไม่ทันพ้นช่วงเวลาที่ย่างคนเริ่มที่จะหาความหมายของกิจกรรมขึ้นเขานี้ ครูใหญ่ก็เริ่มเปรียบชีวิตการทำงานเหมือนกับการเดินขึ้นเขา ที่เมื่อถึงจุดสูงสุด ก็ต้องพร้อมที่จะลงไป ยอดเขาอาจอยู่ทีนั้น คนอาจเดินขึ้นไป แต่ทุกคนก็ต้องลงจากทีนั้นเมื่อถึงเวลา

● นอกเหนือจากข้อคิด ปรัชญาชีวิต “บนยอดเขา” ที่มีมากมาย ผู้เขียนได้สัมผัสถึงความ

สัมพันธ์ ความเอื้ออาทร การดูแลช่วยเหลือกันในกลุ่มผู้เข้าอบรม ที่พัฒนาขึ้นมาตลอด ประคองแขนกัน พยุงกัน ให้กำลังใจกันตลอดในขาขึ้น และยิ่งในขาลงที่ยังต้องช่วยกันระมัดระวังกันมากยิ่งขึ้น เนื่องจากว่าเป็นทางชัน ฉะนั้นจึงต้องช่วยพยุงกันเป็นแถว สภาพนี้ ใครได้เห็นคงต้องแอบปลื้มอยู่ไม่น้อย

● กิจกรร ม อี ก  
กิจกรรมหนึ่ง ที่ผู้เขียนแอบประทับใจกับผู้เข้าอบรมก็คือ กิจกรรมการสาธิตการทำปุ๋ยจุลินทรีย์โดยใช้ส่วนผสมจากสิ่งเหลือใช้



หรือใช้แล้วรอบๆ ตัวเรา ในหัวข้อ “โลกสวยด้วยมือเรา” โดยอาจารย์ขวัญฤดีน ที่เป็นผู้นำธรรมชาติไปสร้างอาชีพ ที่ไม่กลับไปทำลายธรรมชาติ คือ ขยะวิทยา ปุ๋ยสะอาด และกลีกรร มธรรมชาติ ในชั่วขณะที่ทำกิจกรรม ผู้เขียนสังเกตเห็นผู้เข้าอบรมทุกคนในทีนั้น ที่ดูเหมือนจะลืมหิวโชนแห่งตำแหน่งผู้บริหาร

ส่วนราชการไว้เสียสิ้น ขณะที่อาจารย์ขวัญดิน  
ปล่อยเวลาให้ผู้เข้าอบรมฝึกปฏิบัติการผสม  
ปุ๋ยเอง ทุกคนก็ช่วยกันทำอย่างสนุกสนาน คน  
ผสมก็ผสมไป คนมีหน้าที่ตักใส่ถุงก็ตักไป คน  
แบกถุงก็แบกไปจัดเก็บ แล้วไปช่วยกันนำเอา  
ถุงปุ๋ยที่กลุ่มผู้เข้าอบรมรุ่นก่อนหน้านี้ นำไป  
ยังแปลงต้นเสาวรส ช่วยเหลือกัน แบ่งหน้าที่  
กันทำ ด้วยรอยยิ้มและความเป็นกันเอง บาง  
กลุ่มช่วยเลยไปถึงแปลงของกลุ่มข้างเคียง  
อากาศก็ร้อน แต่ทุกคนก็ไม่หวั่น แม้ววันที่เหงื่อ  
ออกมาก

ในวันสุดท้ายของการอบรม หลังจาก  
จัดการกับกิจวัตรประจำวันเสร็จแล้ว ทุกคนก็  
พร้อมกันที่ห้องอบรมเพื่อฟังการบรรยายหัวข้อ  
“การบริหารชีวิต” จากอาจารย์ นิพนธ์ สุรพงษ์  
รักเจริญ และจบลงที่กิจกรรม “เดินป่า - เข้าถ้ำ  
- ย้ำอุดมการณ์” นำโดย ครูใหญ่ และคณะ ที่  
สร้างความประทับใจ เช่นเดียวกับกิจกรรมอื่นๆ  
อีกมาก ที่อยากขอเก็บเอาไว้ ไม่เล่า แต่รอไว้ให้  
ผู้อ่านได้ไปสัมผัสด้วยตนเองจากโรงเรียนผู้นำ  
แห่งนี้

สุดท้ายของการฝึกอบรม เป็นการมอบ  
วุฒิบัตรจากโรงเรียน แล้วจบลงด้วยพิธีปิดการ  
อบรม ที่เรียบง่าย แต่เปี่ยมด้วยความหมาย

ระหว่างทาง บนรถโดยสารคันเดิมที่ผู้เขียน  
กลับมา ก่อนที่เสียงพูดคุย จะค่อยๆ ลดลง  
ไปพร้อมกับระยะทางสู่บ้านสู่กรุงที่สั้นเข้ามา  
ผู้เขียนเหมือนกับจะได้ยินเสียงคุยกันแว่วมาว่า

โรงเรียนผู้นำไม่ได้ลำบากเหมือนที่ได้ยินได้ฟังมา  
เลย กลับรู้สึกว่าได้เรียนได้รู้เกี่ยวกับชีวิตและ  
การใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า ให้มีความหมาย มาก  
ขึ้นไปกว่าเดิมอย่างไม่เคยได้สัมผัส ได้เรียน  
รู้มาก่อน

#### หมายเหตุ #

หลักสูตรการฝึกอบรมนักบริหารระดับสูง  
หลักสูตรที่ ๑ (นบส. ๑) ในปีนี้ จัดขึ้น  
ระหว่างวันที่ ๑๖ มีนาคม ถึงวันที่ ๓ กันยายน  
๒๕๕๗ โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มา  
จากส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งที่ดำรงตำแหน่ง  
นักบริหารระดับ ๙-๑๐ และข้าราชการระดับ  
๘-๙ ที่มีคุณสมบัติพร้อมรับการแต่งตั้ง  
เป็นนักบริหาร ๙ ตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่ง รวมทั้งนักบริหารจากหน่วยราชการ  
อิสระ และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ โดยในปีนี้ได้  
จัดอบรมจำนวน ๓ รุ่น คือ รุ่นที่ ๔๐, ๔๑  
และ ๔๒

หลักสูตรนักบริหารระดับสูงนี้ ถือเป็น  
มิติใหม่ในการพัฒนาผู้บริหารในราชการ  
สอดคล้องกับแนวคิดของนายกรัฐมนตรี  
ที่ให้นโยบายเรื่องของการปฏิรูประบบ  
ราชการว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการ  
ทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และต้องเริ่มที่การ  
พัฒนาผู้นำ องค์การต้องมีผู้นำที่เข้มแข็ง  
การเปลี่ยนแปลงจึงจะเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุที่

นักบริหารระดับสูงมีความสำคัญในฐานะเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้กำหนดนโยบาย เป็นผู้กำกับดูแล ปรับปรุง แก้ไขให้งานบรรลุผลตามนโยบายที่กำหนด และยังเป็นเสมือนตัวแทนหน่วยงานในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นๆ นักบริหารระดับสูงจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านการบริหารอย่างถูกต้อง เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง เน้นให้นักบริหารระดับสูง มีสมรรถนะที่เหมาะสมของนักบริหาร ๔ ด้าน คือ ความรอบรู้ในการบริหาร การบริหารอย่างมีอาชีพ การบริหารคน และการบริหารระบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยวิธีการศึกษา ฝึกฝนและพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะในด้านความคิด การวินิจฉัย วิเคราะห์ การเขียน การพูด และการแสดงออกที่เหมาะสมตลอดเวลาของโครงการ ตามความจำเป็นและความต้องการของนักบริหารแต่ละคน โดยเน้นหลักของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การอบรมจะแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ช่วงก่อนการฝึกอบรม (Pre-Session) ใช้เวลาในการฝึกอบรมรวม ๕ วัน เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้เข้า

อบรมด้วยกัน เป็นการฝึกอบรมแบบอยู่ประจำร่วมกันในต่างจังหวัด ๒) ช่วงระหว่างการฝึกอบรม (During-Session) ใช้เวลาดำเนินการประมาณ ๑๒ สัปดาห์ ด้วยการเรียนรู้เพื่อสาระของหลักสูตรด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้ง การศึกษานอกสถานที่ในภูมิภาค กรอบของเนื้อหาของหลักสูตร ในช่วงที่สอง นอกเหนือจากเนื้อหาวิชาเสริมซึ่งเป็นวิชาที่นักบริหารได้ให้คำแนะนำตามความจำเป็น และความต้องการของนักบริหารแล้ว ยังมีหลักสูตรการพัฒนาแบ่งออกเป็น ๕ หมวดวิชา คือ หมวดการบริหารเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการเปลี่ยนแปลง สร้างคุณภาพการเป็นผู้นำ หมวดสู่สัมฤทธิ์ผลด้วยการบริหารจัดการยุคใหม่ หมวดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมวดบูรณาการการเรียนรู้เพื่อการปฏิบัติ และหมวดการเสริมสร้างคุณภาพการเป็นผู้นำ ๓) ช่วงหลังการฝึกอบรม (Post-Session) ดำเนินการภายหลังสิ้นสุดการฝึกอบรมในช่วงที่สอง ประมาณ ๑ เดือน มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้จริงในการบริหารส่วนราชการ รวมถึงเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และเทคนิคการบริหารใหม่ ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการร่วมมือประสานงานต่อไป



# อะไร ที่ไหน เมื่อไร



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงประจำเดือนมีนาคม ๒๕๔๗ ในประเด็นเรื่อง “ยุทธศาสตร์การทำงานระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัด CEO กับ เอกอัครราชทูต CEO” โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม ณ กระทรวงการต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๗

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นายสถาพร สันติบุตร รองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ ดร.พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง รองเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ร่วมลงนามในบันทึกความร่วมมือในโครงการเผยแพร่ ขยายผลและสร้างกระบวนการเรียนรู้โดยวิธีฝึกอบรมทางไกลหลักสูตร “การเรียนรู้รัฐธรรมนูญ ๒๕๔๐ ด้วยตนเอง” โดยมีนางสาวดรณี บุญสิงห์ รองเลขาธิการ ก.พ. ร่วมเป็นสักขีพยาน เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๔๗



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. เดินทางพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด โดยลงนามในบันทึกความเข้าใจการเข้าร่วมโครงการนำร่องกับหัวหน้าส่วนราชการ ๔ หน่วยงาน ได้แก่ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมราชทัณฑ์ กรมศุลกากร และสำนักงาน ก.พ. ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๗





พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงประจำเดือนเมษายน ๒๕๔๗ ในประเด็น เรื่อง “สปน:สนองรัฐเพื่อราษฎร” โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันศุกร์ที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๗



เมื่อวันศุกร์ที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๗ นางศรีพนม บุนนาค ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เข้ารับรางวัลภาพยนตร์โฆษณาดีเด่นทางโทรทัศน์เพื่อผู้บริโภคจากพลเอก ธรรมรักษ์ อิศรางกูร ณ อยุธยา รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งผลงานโฆษณารณรงค์สร้างจิตสำนึกเรื่องคอร์รัปชันชุด “น้ำตาปลา” ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ ๓ ประเภทส่งเสริมสังคม จากภาพยนตร์โฆษณาทางโทรทัศน์ที่ออกอากาศในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ทั้งสิ้น ๒,๐๗๔ เรื่อง ทั้งนี้ การมอบรางวัลดังกล่าวจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ร่วมกับสมาคมโฆษณาธุรกิจแห่งประเทศไทย เนื่องในวันคุ้มครองผู้บริโภค



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ.หารือทำความตกลงกับ Sir Richard Sykes อธิการบดี Imperial College, London เกี่ยวกับการจัดการทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัยในระดับปริญญาโท เอก สาขา **Bio-Engineering** ให้กับนักเรียนทุนรัฐบาลไทย โดยมี นายบรรสาน บุนนาค อัครราชทูตจากสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงลอนดอน (ซ้ายสุด) Dr.David Ewins Pro-Rector for International Relations, Imperial College (ที่สองจากซ้าย) และ นายปรีชา วัชรากัย รองเลขาธิการ ก.พ. (ขวาสุด) ร่วมในการหารือ เมื่อวันศุกร์ที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗





สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดอ่างทอง ร่วมกันจัดการสัมมนา “การส่งเสริมประสิทธิภาพ ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ จังหวัดอ่างทอง เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” ระหว่างวันอังคารที่ ๑๘ ถึง วันศุกร์ที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ โดยมีนายเชนทร์ วิวัฒน์บวรวงศ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง และนายปรีชา วัชรภักย์ รองเลขาธิการ ก.พ. ร่วมกันเปิดการสัมมนา



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๗ ในประเด็นเรื่อง “วิสัยทัศน์: ยุทธศาสตร์และอนาคตของกระทรวงวัฒนธรรม” โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม ณ ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงวัฒนธรรม เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗





นายโกศล พลกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานในพิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเสริมสร้างจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน: เชิดชูคุณธรรมนำจังหวัดใสสะอาด” เมื่อวันศุกร์ที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ณ หอประชุมสุมนีย์ประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีผู้แทนจากจังหวัดชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี และอ่างทอง ผู้นำศาสนาภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้าร่วมงานประมาณ ๔๐๐ คน



(จากซ้าย) นายวิชัย ศรีขวัญ ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นายต่อตระกูล ยมนาค สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ ศ.ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ร่วมกันอภิปรายเรื่อง “จังหวัดใสสะอาดจะเชิดชูคุณธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างไรให้ได้ผล” โดยมีคุณสายสวรรค์ ขยันยิ่ง สถานีโทรทัศน์ ITV ดำเนินการอภิปราย





## สรุปสาระสำคัญ

### การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง เรื่อง ยุทธศาสตร์การทำงานระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัด CEO กับเอกอัครราชทูต CEO

และ

### เรื่อง วิสัยทัศน์ : ยุทธศาสตร์และขนาดตบวงกระทรวงวัฒนธรรม

เมื่อวันพุธที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๕๗ ณ กระทรวงการต่างประเทศ ในประเด็นเรื่อง บทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

นโยบายของนายกรัฐมนตรี เกี่ยวกับการบริหารงานในลักษณะบูรณาการของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO มีหลักการอยู่บนพื้นฐานเดียวกัน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต

CEO ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยนายกรัฐมนตรี ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยแสดงภาวะผู้นำ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และบริหารงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อผลักดันให้นโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาลประสบผลสำเร็จ

ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO เป็นภาคีของการบริหารงานในลักษณะบูรณาการ ซึ่งจะต้องทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิดตามยุทธศาสตร์ชาติ (National Agenda) ที่รัฐบาลได้วางไว้ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. การแก้ไขปัญหาความยากจน และการกระจายรายได้ ๒. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓. การพัฒนาทุนทางสังคม ๔. การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO เป็นไปตามแนวทางที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ คือ การเชื่อมโยงภายใน (Local Link) การเข้าถึงเวทีโลก (Global Reach) กล่าวคือ ในขณะที่ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO เชื่อมโยง





ในพื้นที่ที่ดูแลอย่างบูรณาการในมิติต่าง ๆ จากนั้นก็ส่งต่อภารกิจให้เอกอัครราชทูต CEO เพื่อดำเนินการต่อไปในต่างประเทศ ในลักษณะ Global Reach ฉะนั้น บทบาทของภาคีทั้งสองนี้ จึงต้องทำงานประสานกันอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นการปฏิบัติในภารกิจเดียวกัน นโยบายเดียวกัน ยุทธศาสตร์เดียวกัน และต้องมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการตอบสนองยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

### **ยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน**

ยุทธศาสตร์ของรัฐบาลในการดำเนินความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน มีหลักการสำคัญ ๕ ประการ คือ

๑. ให้เพื่อนบ้านแข็งแรง เป็นมิตร มีความไว้วางใจ ร่วมมือกับประเทศไทยบนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน

๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกื้อหนุนความมั่นคง ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความกินดีอยู่ดีของประชาชน

๓. ให้เพื่อนบ้านร่วมมือกับประเทศไทยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น ยาเสพติด แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย เส้นเขตแดน อาชญากรรมข้ามชาติ ตลอดจนความไม่สงบตามแนวชายแดน เป็นต้น

๔. ให้เพื่อนบ้านมีส่วนสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจใน

ภูมิภาค เช่น ACM-ECS GMS East-West Economic Corridor BIMST-ECIMT-GT และ เสริมเศรษฐกิจต่าง ๆ

๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในระดับท้องถิ่น ระดับประชาชน โดยใช้ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรม

### **ยุทธศาสตร์ของผู้นำราชการจังหวัด CEO ที่เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน**

๑. ใช้ประโยชน์จากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เสริมสร้างหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการในภูมิภาค

๓. เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาพื้นที่ ปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน ขยายฐานอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจพื้นที่ชายแดน เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

โดยยุทธศาสตร์ทั้ง ๓ ประการเป็นภาพรวมในการดำเนินความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน ในการดำเนินนโยบายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านบนพื้นฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ เพื่อส่งเสริมสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน (Prosper Thy Neighbours)

เมื่อพิจารณาภาพรวมยุทธศาสตร์ของผู้นำราชการจังหวัด CEO ที่เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านแล้ว จะเห็นว่า เป็นเรื่องเดียวกัน ต่อเนื่องกัน เช่น การให้จังหวัดต่าง ๆ ใช้ประโยชน์จากที่ตั้ง

ทางภูมิศาสตร์เสริมสร้างหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน การส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการในภูมิภาค การเพิ่มขีดความสามารถ การพัฒนาพื้นที่ การปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน การขยายฐานอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจพื้นที่ชายแดนเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน เหล่านี้ล้วนสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ความร่วมมือทางเศรษฐกิจของประธาน ในกรอบของปฏิญญาพุกามทั้งสิ้น นอกจากนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ยังเป็นกลไกสำคัญยิ่งในการส่งเสริมความสัมพันธ์ในระดับประชาชนของทั้งสองประเทศให้ใกล้ชิดกัน เป็นครอบครัวเดียวกัน

## **ยุทธศาสตร์การทำงานระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO**

จากภาพรวมของยุทธศาสตร์ในส่วนของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าทั้งสองฝ่ายต้องทำงานกันเป็นทีมในลักษณะ การรวมพลังในแนวหน้า (United Front) ซึ่งหลักการใหญ่ของการทำงานร่วมกันนี้ คือ การบูรณาการในสามด้านที่สำคัญ ได้แก่ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการพัฒนาฐานข้อมูล

### **๑. ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์**

เป้าหมาย คือ ให้จังหวัดและภาคต่าง ๆ มีการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ คู่ขนานไปกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และหุ้น

ส่วนทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งหลาย กลไกระดับจังหวัดของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO มีคณะกรรมการสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กศจ.) สำหรับในส่วนของเอกอัครราชทูต CEO คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๗ แต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศ โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ซึ่งในระยะต่อไป จะมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านแผนยุทธศาสตร์ โดยคณะอนุกรรมการนี้สามารถใช้เป็นกลไกในการประสานยุทธศาสตร์และแผนงานกับผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ได้

นอกจากนั้น กระทรวงการต่างประเทศพร้อมประสานงานกับผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ทั้งหลาย ตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องที่ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO อาจจะไปทำความตกลงกับต่างประเทศ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

ในปัจจุบัน รัฐบาลจัดให้มีกลุ่มจังหวัดรวม ๑๙ กลุ่ม ซึ่งในการดำเนินงานร่วมกับเอกอัครราชทูต CEO นอกจากจะผ่านคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการแล้ว อาจพิจารณาให้มีจุดประสานงานในแต่ละภาค (Focal Point) เพื่อให้เอกอัครราชทูต CEO สามารถรับภารกิจต่อจากผู้ว่าราชการจังหวัดได้อย่างราบรื่น มองเห็นภาคีการปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน

ลักษณะการประสานงานเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ว่าราชการจังหวัด

## CEO และเอกอัครราชทูต CEO

๑. การดำเนินงานทางด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว ไปยังประเทศเพื่อนบ้าน ต้องปฏิบัติในลักษณะรวมพลังในแนวหน้า (United Front) กล่าวคือ ต้องไม่ไปแย่งตลาดกันเอง เพราะอาจจะทำให้ลูกค้าสับสน ต้องมีแผนเชิงรุกที่เป็นเอกภาพ ทั้งนี้ สถานทูตและสถานกงสุลใหญ่พร้อมที่จะประชุมปรึกษาหารือร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัด นอกจากนี้ ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมี Hot Line สามารถติดต่อกับอธิบดีกรมเอเชียตะวันออกได้ตลอดเวลา

๒. ในเรื่องของการส่งเสริมเมืองคู่แฝดหรือบ้านพี่เมืองน้องนั้น ปัจจุบันทางจังหวัดต่าง ๆ ได้มีการตกลงจัดตั้งเมืองคู่แฝดกับเพื่อนบ้านไปแล้ว ๔๙ แห่ง และที่อยู่ระหว่างดำเนินการอีกประมาณ ๑๗ แห่ง ในเรื่องนี้ อาจจะพิจารณาการจับคู่เมืองคู่แฝดให้กระจายอย่างทั่วถึงมากขึ้น กล่าวคือ ไม่ควรไปรวมเฉพาะเมืองใดเมืองหนึ่งของเพื่อนบ้านเป็นพิเศษ ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่ากระทรวงมหาดไทยได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ ขอบเขต และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสถาปนาความสัมพันธ์เมืองพี่เมืองน้องในระดับจังหวัด เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๓ ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศ พร้อมที่จะประสานงานและให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการดังกล่าว

๓. ในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือแก่

ประเทศเพื่อนบ้านในรูปแบบต่าง ๆ หากผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO ช่วยกันรวบรวมข้อมูลก็จะเห็นภาพใหญ่ของการให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศเพื่อนบ้านในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับท้องถิ่น

๔. การประสานงานระหว่างผู้ว่าราชการจังหวัด CEO กับกระทรวงการต่างประเทศ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเขตแดน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO สามารถช่วยงานของกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงกลาโหมได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเขตแดน และในการแก้ไขเมื่อปัญหาเขตแดนเกิดขึ้น

## ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

กระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงมหาดไทยสามารถร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่นให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เช่น ภาพรวมของนโยบาย จุดเน้น ข้อผูกพันทางกฎหมายระหว่างประเทศ พิธีการทูต รวมทั้งความรู้ ด้านภาษา วัฒนธรรม ระบบการเมืองและเศรษฐกิจ โดยในปีแรกที่รัฐบาลเข้ามาบริหารประเทศ รัฐมนตรีทั้งสองกระทรวงได้เคยเห็นพ้องกันว่า ต่อไปนี้ คนของกระทรวงการต่างประเทศจะต้องรู้เรื่องเกี่ยวกับประเทศไทย และนโยบายการพัฒนาประเทศให้มากขึ้น ขณะ

เดียวกันคนของกระทรวงมหาดไทยจะรู้เรื่องในด้านต่างประเทศ โดยเฉพาะกับประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้น ในลักษณะ “คนในมองออก และคนนอกมองเข้า” ในเรื่องนี้ สถาบันการต่างประเทศของกระทรวงการต่างประเทศสามารถร่วมมือกับสถาบันดำรงราชานุภาพจัดวางหลักสูตรอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนของจังหวัด CEO และสถานทูต CEO

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยในภูมิภาคสามารถเป็นแหล่งความรู้เกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านได้ในมิติต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยท้องถิ่นหลายแห่งก็ได้ดำเนินการอยู่ เช่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น มุ่งศึกษาเกี่ยวกับประเทศลาว มหาวิทยาลัยนเรศวร เกี่ยวกับพม่า มหาวิทยาลัยบูรพาเกี่ยวกับกัมพูชา เป็นต้น และยังมีอีกหลายมหาวิทยาลัยที่พร้อมจะเป็นฐานความรู้ให้กับการทำงานของผู้ว่าราชการจังหวัด CEO และเอกอัครราชทูต CEO สำหรับในส่วนกลาง มหาวิทยาลัยมหิดล มีสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเชิงลึกในเรื่องภาษาและวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านด้วย

สำหรับการแลกเปลี่ยนบุคลากร การดูงานและฝึกร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน จังหวัด CEO และสถานทูตและสถานกงสุล CEO ในประเทศเพื่อนบ้านสามารถมาทำงานร่วมกันเพื่อวางแผนอย่างเป็นระบบได้

ในอนาคตอันใกล้นี้ ควรจะพัฒนาและจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านต่างประเทศสำหรับจังหวัดบูรณาการ เพื่อใช้เป็นแนวทาง (Guideline) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในท้องถิ่น

### ๓. ด้านการพัฒนาฐานข้อมูล

จะต้องเชื่อมโยงฐานข้อมูลเข้าด้วยกัน และมีข้อมูลตรงกัน ทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น โดยฐานข้อมูลของกระทรวงมหาดไทยที่เรียกว่า MOI Net มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศได้เข้าไปเชื่อมโยงแล้ว ในระยะต่อไปต้องร่วมมือกันในการใส่ Inputs และปรับให้ทันสมัยอยู่เสมอ นอกจากนี้ ในกรอบของ PMOC (PM Operation Centre) ทั้งกระทรวงการต่างประเทศและกระทรวงมหาดไทย จะบูรณาการข้อมูลให้กับผู้บริหารประเทศ โดยเฉพาะให้กับนายกรัฐมนตรี การดำเนินการต่าง ๆ ข้างต้น เป็นยุทธศาสตร์ในการทำงานร่วมกันระหว่าง ผู้ว่าราชการจังหวัด CEO กับเอกอัครราชทูต CEO ซึ่งถือเป็นการเริ่มต้นเท่านั้น เพราะในระยะยาวกระทรวงการต่างประเทศได้ทำบันทึกความเข้าใจกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) แล้วในการจัดทำโครงการศึกษาและพัฒนาระบบการทำงานร่วมกันระหว่างเอกอัครราชทูต CEO ในประเทศเพื่อนบ้านของไทยกับผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ในจังหวัดตามแนวชายแดน



## วิสัยทัศน์ : ยุทธศาสตร์และอนาคตของกระทรวงวัฒนธรรม

เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤษภาคม ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย กระทรวงวัฒนธรรม ในประเด็นเรื่อง วิสัยทัศน์ : ยุทธศาสตร์และอนาคตของกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีสาระสำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

### วิสัยทัศน์ ...ยุทธศาสตร์...และอนาคต

#### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรในการบูรณาการศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมสู่ประชาชน เพื่อความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และมีวิถีชีวิตที่ดีงามบนพื้นฐานวัฒนธรรม นำสู่สังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์

เพื่อให้สามารถไปสู่วิสัยทัศน์ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน ๔ ประการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ รักษา สืบทอดวัฒนธรรมของชาติและความหลากหลาย ของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างค่านิยม จิตสำนึก และภูมิปัญญาคนไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ นำทุนวัฒนธรรมของ

ประเทศมาสร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

#### โครงการสำคัญของกระทรวงวัฒนธรรม

โครงการสำคัญตามยุทธศาสตร์ที่ดำเนินการ ได้แก่

๑. ตลาดนัดศิลปะ (ART MARKET) เพื่อสนองนโยบายนายกรัฐมนตรี ให้ศิลปินผู้สร้างสรรค์ผลงานศิลปะมีเวทีแสดงออกและนำเสนอผลงานศิลปะสู่สังคม ทั้งในบรรดาชาวไทยและชาวต่างประเทศ กระทรวงวัฒนธรรม จึงได้จัดงานตลาดนัดศิลปะ ณ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติหอศิลป์ ทุกวันเสาร์-อาทิตย์ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เป็นต้นมา ภายในงานประกอบด้วย การจำหน่ายผลงานศิลปะของศิลปินรุ่นใหม่ ที่มีคุณภาพราคาไม่แพง การสาธิต การสร้างสรรค์ผลงานศิลปะ การเสวนาทิศทางของศิลปะร่วมสมัย การแสดงนาฏศิลป์ดนตรีร่วมสมัยต่าง ๆ

๒. ศูนย์บูรณาการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน...ศูนย์รวมพลังแห่งการเรียนรู้...ภูมิปัญญา...และกิจกรรมทางวัฒนธรรมของชุมชน จัดตั้งทั่วประเทศทั้ง ๗๕ จังหวัด เพื่อสร้างความเข้มแข็งในชุมชนให้ประชาชนในพื้นที่สามารถพึ่งพาภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน

และนำองค์ความรู้ในชุมชนซึ่งได้มาจากปราชญ์ชาวบ้าน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชน และระหว่างชุมชน สังคม มาสังเคราะห์และบูรณาการกับภูมิปัญญาภายนอก ทำให้เกิดการพัฒนิตนเองและชุมชนได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

ศูนย์บูรณาการวัฒนธรรมไทยสายใยชุมชน มีองค์ประกอบสำคัญ ๖ ส่วน คือ คลังสมองท้องถิ่น กลุ่มถ่ายทอดการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมแหล่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ลานดนตรี กีฬา การละเล่นพื้นบ้านและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน พิพิธภัณฑ์พื้นบ้านและหอศิลป์ชุมชน และศูนย์สารสนเทศและห้องสมุดชุมชน กระทรวงวัฒนธรรมมีเป้าหมายที่จะจัดตั้งให้ครบทุกตำบลภายในระยะเวลา ๕ ปี

๓. การดำเนินการเชิงรุกในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสื่อลามก และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในเยาวชน สื่อลามก อนุจารที่ปรากฏในรูปแบบของ สื่อสิ่งพิมพ์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารต่าง ๆ อินเทอร์เน็ต วีซีดี มีผลกระทบอย่างรุนแรง ก่อปัญหาสังคม กระทรวงวัฒนธรรม จึงกำหนดแนวทางและดำเนินงานในเชิงรุกเพื่อให้เกิดกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหาสื่อลามกและพฤติกรรมเบี่ยงเบนในเยาวชนอย่างเป็นระบบ โดยประสานการดำเนินงานอย่างจริงจังและบูรณาการ การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เน้นสาระดำเนินงาน ๕ เรื่อง คือ ๑) การเฝ้าระวังและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมให้แก่เด็ก

เยาวชน และประชาชน ๒) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานรัฐบาล เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสื่อลามกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ๓) การปราบปราม การแพร่กระจายของสื่อลามกในประเทศไทย ๔) ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนมีกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์สังคม ๕) การใช้มาตรการทางกฎหมายอย่างเข้มแข็งให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง

นอกจากนี้ กระทรวงวัฒนธรรมจะได้นำเรื่องดังกล่าวเสนอรัฐบาลเพื่อกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติต่อไป

๔. โครงการพัฒนาศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยให้เป็นพื้นที่บริการทางวัฒนธรรมระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ถ่ายทอด สาธิต ฝึกอบรม และจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมระดับชาติ และนานาชาติ (Cultural Gateway) โดยเฉพาะทวีปเอเชีย ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ก้าวทันกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของประเทศ โครงการดังกล่าวจะประกอบด้วย ศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทยที่มีอยู่เดิม อาคารประชุมสัมมนา และจัดกิจกรรม อาคารโรงละครเสมือนจริง อาคารหอศิลป์วัฒนธรรมร่วมสมัย อาคารห้องสมุด อิเล็กทรอนิกส์ และอาคารสำนักงานกระทรวงวัฒนธรรม โดยมีพื้นที่ประมาณ ๑๕ ไร่ ตั้งอยู่

บริเวณศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย และ บริเวณที่ดินว่างเปล่าบริเวณศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย ถนนเทียมร่วมมิตร เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ มีระยะเวลาดำเนินการ ประมาณ ๕ ปี จึงจะแล้วเสร็จ

๕. จัดทำ MOU บันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้ภารกิจด้าน ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นองค์รวมของความเป็นชาติ บังเกิดผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ของ รัฐบาลและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กระทรวงวัฒนธรรมและบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน กระทรวงวัฒนธรรม จึงได้ จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน ได้แก่

- ข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงศึกษาธิการ ในการส่งเสริมการศึกษา การอบรม การเรียนรู้ การ จัดกิจกรรมและงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระบบ นอก ระบบ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงการท่องเที่ยว และกีฬา ในการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรมและกีฬา

- ข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง กระทรวงวัฒนธรรม และ กระทรวงยุติธรรม ใน การช่วยเหลือเด็กและเยาวชนในสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงการต่างประเทศ โดยใช้วัฒนธรรมเป็นกลไกหลักใน การดำเนินนโยบายด้านต่างประเทศ และเป็น สื่อกลางเผยแพร่ภาพลักษณ์ของประเทศไทย ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ชาวโลก

- ข้อตกลงความร่วมมือระหว่าง กระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานพระพุทธ ศาสนาแห่งชาติ โดยเน้นความร่วมมือในสาระ สำคัญ ๔ ด้าน คือ ความร่วมมือ ด้านศาสนา ความ ร่วมมือด้านศิลป ความร่วมมือด้านวัฒนธรรม และ ความร่วมมือด้านบุคลากรและวางแผน

๖. นำระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) มาใช้เพื่อจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมฯ โดยนายกรัฐมนตรีมีนโยบายให้หน่วยงานของ รัฐจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (GIS) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำงานและ วางแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก กระทรวงวัฒนธรรม จึงได้เตรียมการจัดทำแผนที่ทางวัฒนธรรม โดยใช้เครื่องรับส่งสัญญาณ จากดาวเทียม GPS เพื่อบันทึกตำแหน่ง สถานที่สำคัญต่าง ๆ ทาง วัฒนธรรม เช่น วัด โบราณสถาน แหล่งภูมิ ปัญญาพื้นบ้าน ที่อยู่ของศิลปินและร้านอาหาร เป็นต้น แผนที่ทางวัฒนธรรมที่จัดทำดังกล่าวจะ ก่อประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงบริหารจัดการทาง วัฒนธรรมที่มีความชัดเจนพร้อมให้บริการแก่ หน่วยงานราชการอื่น ๆ ตลอดจนประชาชนได้อย่าง มีประสิทธิภาพถูกต้องและรวดเร็ว

๗. โครงการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ กระทรวงวัฒนธรรมได้จัดทำ โครงการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้มิติทางวัฒนธรรมเป็นพลังในการพัฒนา เพื่อสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างประชาชนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาและเรียนรู้ เพื่อนำหลักคำสอนของศาสนาอิสลามไปใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง บังเกิดความภาคภูมิใจในความเป็นไทย และแผ่นดินเกิด โดยบูรณาการกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในวงกว้าง ประมาณการค่าใช้จ่าย เป็นเงิน ๒๙.๕๖ ล้านบาท โดยมีโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีแล้ว เช่น โครงการเสริมสร้างสันติสุขบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม โครงการสานสัมพันธ์จังหวัดชายแดนภาคใต้

๘. ความคาดหวังการดำเนินงานวัฒนธรรมในอนาคต ขณะนี้หลายชาติทั่วโลก โดยเฉพาะในกลุ่มอาเซียน ได้มีการวางแผนดำเนินงานวัฒนธรรมล่วงหน้าถึง ๒๐ ปี กระทรวงวัฒนธรรม จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์การบริหารจัดการและการดำเนินงานวัฒนธรรมเป็นระยะ ๒๐ ปี ข้างหน้า ซึ่งคนไทยหรือเด็กไทยจะต้องมีคุณลักษณะที่คาดหวัง คือ มีความรอบรู้ ก้าวทันโลก สามารถ ปรับวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสังคมโลกและสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจได้อย่างเชื่อมั่นและรู้เท่าทัน รัฐบาลไทยแตกฉาน บนรากฐานของความรักเอื้ออาทรมีน้ำใจไมตรีและภาคภูมิใจ

ในความเป็นไทยและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรู้ภาษาต่างประเทศอย่างแตกฉานอย่างน้อย ๒ ภาษา ทั้งภาษาของซีกโลกตะวันตกและซีกโลกตะวันออก

จากนั้น พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ประธานในที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ พอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

กระทรวงวัฒนธรรม เป็นกระทรวงที่มีความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทางศิลปวัฒนธรรม ที่แสดงถึงอารยธรรมที่เป็นความภาคภูมิใจของประเทศชาติ จึงต้องมีความเข้าใจและรู้จักสร้างงานที่มีคุณค่า ซึ่งมีเรื่องที่ต้องดำเนินการอีกมากมาย ล้วนเป็นเรื่องน่าจะทำ แต่หากทำไม่เป็น ก็เหมือนกระทรวงที่ไม่มีความสำคัญ จึงขอฝากผู้บริหารของกระทรวงในเรื่องการบริหารจัดการงานของกระทรวงวัฒนธรรม โดยขอให้มองในขอบข่ายที่กว้างซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญสูง การจัดดำเนินงานทางวัฒนธรรมต้องประกอบด้วยความมีใจรัก ความรู้สึกนิยมอยากทำ จึงจะทำได้ดี เช่นการจัดพิพิธภัณฑ์ หากจัดทำได้ดี จะทำให้มีชีวิตชีวา เป็นที่ให้ความรู้และปัญญา และให้ความภูมิใจในความเป็นประเทศไทย ความภูมิใจในความสามารถของบรรพบุรุษ หากจัดทำไม่เป็น ก็จะมีสภาพเหมือนกับสถานที่เก็บโบราณวัตถุ

กระทรวงวัฒนธรรมจึงเป็นหน่วยงานที่มีเรื่องราว (Story) ที่ต้องสืบสานเป็นจำนวนมาก โดยโลกปัจจุบันนิยมบริโภคเรื่องราว ดังนั้น



ประเทศที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอ จะไม่มีเรื่องราว  
ของตนเอง และในที่สุดจะถูกกลืนโดยสิ่งที่ไม่  
สามารถต้านทานได้ในกระแสโลกาภิวัตน์  
ประเทศที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง ดำรงอยู่บน  
ฐานที่มั่นคง จะไม่ถูกกลืน จึงขอให้กระทรวง  
วัฒนธรรมได้ช่วยกันคิดและมองจุดนี้ออกไป

นอกจากนี้ การที่จะจัดตั้งกระทรวง  
วัฒนธรรมเป็นกระทรวงใหญ่ จะไม่เกิดประโยชน์  
เท่ากับการใช้ระบบการมีส่วนร่วมของภาค  
ประชาสังคมและนักวิชาการในสายต่าง ๆ โดย  
มีกระทรวงวัฒนธรรมเป็นแกนกลาง และมี  
แนวร่วมของนักวิชาการและภูมิปัญญาพื้นฐาน  
ที่สามารถเชื่อมโยงไปถึงสาขาวิชาการต่าง ๆ  
ทั้งทางประวัติศาสตร์ โบราณคดี ดนตรี  
ศาสนา และสาขาวิชาการอื่น ๆ และยังสามารถ  
เชื่อมโยงไปในเรื่องการท่องเที่ยว การพัฒนา  
ภูมิปัญญาของมนุษย์ การย้อนรอยอดีตและการ  
สืบค้นแหล่งอารยธรรมของชนชาติ ซึ่งเนื้อหา  
สาระของวัฒนธรรม เป็นพื้นฐานที่สามารถนำไป  
สื่อในเรื่องของการออกแบบทั้งเครื่องแต่งกาย  
และสินค้าอื่น ๆ หากมีพื้นฐานที่มั่นคง มีความ  
เข้าใจวัฒนธรรมของตนอย่างลึกซึ้ง จะเป็น  
รากฐานที่สามารถขยายออกไปเป็นผลิตภัณฑ์  
และงานศิลปประดิษฐ์ที่สร้างรายได้ให้กับ  
ประเทศได้มาก การมีกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่  
ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จะทำให้  
ประชาชนเกิดความรู้สึกรักหวงแหนและภาค  
ภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมของชาติ หลักการ

ดำเนินงานทางวัฒนธรรมต้องประกอบด้วย  
๓ ส่วน คือ การสืบสานอดีตภูมิปัญญาเดิม เป็น  
การสืบค้นและซ่อมรากเหง้าให้เข้มแข็ง แล้ว  
ต่อยอดปัจจุบันออกไป เพื่อเชื่อมกับโลกสมัย  
ใหม่ กระทรวงวัฒนธรรมต้องทำความเข้าใจใน  
หน้าที่ส่วนนี้ โดยมีวิธีการอนุรักษ์วัฒนธรรม  
ของตนภายใต้แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์  
ให้สามารถดำรงวัฒนธรรมเดิมและต่อยอด  
เชื่อมโยงถึงวัฒนธรรมภายนอก และการที่จะ  
อนุรักษ์ธำรงวัฒนธรรมของชาติไว้ให้ได้จะต้อง  
มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เป็นแรงต้านทานกับ  
สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบัน และโดยที่  
ประเทศไทยมีวัฒนธรรมอ่อนมานาน เยาวชน  
ของชาติมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรมต่ำ เป็นปัญหา  
ทางสังคม ซึ่งต้องทำการแก้ไขปัญหาโดยเร็ว  
ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับศาสนา เป็นส่วนหนึ่ง  
ของวัฒนธรรมที่มีความสำคัญสูง กระทรวง  
วัฒนธรรมต้องมีวิธีการส่งเสริมความกลม  
เกลียวของศาสนาต่าง ๆ ใช้สิ่งที่เป็นปัญหาที่  
ค้นพบจากแต่ละศาสนาให้เกิดประโยชน์ต่อ  
สังคมไทย เรื่องทางดนตรี กระทรวงวัฒนธรรม  
ต้องมีวิธีการอนุรักษ์ดนตรีไทย และการพัฒนา  
ทักษะและอัจฉริยภาพทางดนตรีของเยาวชน และ  
เนื่องจากคนไทยมีความสามารถทางศิลปะโดย  
ธรรมชาติอยู่แล้ว แม้เยาวชนที่ไม่มีอัจฉริยภาพ  
เป็นพิเศษ ก็สามารถส่งเสริมพัฒนาทักษะความ  
สามารถได้ ทั้งต้องมีวิธีการเชื่อมโยงดนตรีไทย  
กับดนตรีสากลให้ประยุกต์เข้ากันได้ด้วย

# มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

## เรื่อง การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่าน การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้รับเงินเดือน หลังทดลองฯ ตามผลงาน สมรรถนะ และปัจจัยอื่น

มัทนา บรรจงแต่ม\*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาเรื่องนี้โดยเป็นเรื่องสืบเนื่องจากเดิมเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖ สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอ ก.พ. พิจารณาว่าเพื่อให้ภาคราชการมีความคล่องตัวในการจ่ายค่าตอบแทนแก่ผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ควรมีการปรับเงินเดือนให้แก่ผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ภายหลังจากการผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีเหตุผลสนับสนุน ดังนี้

(๑) เงินเดือนแรกบรรจุที่กำหนดไว้เป็น “อัตราเดียว” สำหรับแต่ละระดับ ของวุฒิ นั้น ไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์งานมาก่อน มาสมัครเข้ารับราชการ เพราะจะได้รับเงินเดือนเท่ากับผู้ที่สำเร็จการศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือจบการศึกษาด้วยคะแนนไม่สูง

(๒) การกำหนดอัตราเงินเดือนของภาคเอกชนมีการพิจารณาถึงความสามารถและประสบการณ์ กล่าวคือ

(๒.๑) เงินเดือนหลังทดลองงาน มีการปรับขึ้นในอัตราแตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นกับผลงาน ความสามารถ และประสบการณ์ โดยทั่วไปจะมีระยะเวลาทดลองงาน ๔ เดือน

(๒.๒) เงินเดือนแรกบรรจุไม่เป็นอัตราเดียว แต่กำหนดโดยคำนึงถึงอัตราตลาด คุณสมบัติของพนักงานใหม่ และผลการทดลองงาน ผู้จบปริญญาตรีเหมือนกัน แต่ต่างวุฒิกัน อาจได้เงินเดือนต่างกัน ผู้จบวุฒิตีเดียวกันแต่ต่างสถาบันและมีผลการเรียนต่างกัน อาจได้เงินเดือนต่างกัน ผู้จบวุฒิตีเดียวกันสถาบันเดียวกันผลการเรียนใกล้เคียงกัน แต่มีผลทดลองงานต่างกัน ก็อาจได้เงินเดือนต่างกัน เป็นต้น

\* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

(๓) อัตราเงินเดือนแรกบรรจุกภาค เอกชนสูงกว่าภาคราชการมาก ระดับปริญญาโท สูงกว่าโดยเฉลี่ย ๖,๕๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท ปริญญาตรีสูงกว่าโดยเฉลี่ย ๒,๖๐๐ - ๗,๓๐๐ บาท ปวส.สูงกว่าโดยเฉลี่ย ๙๔๐ - ๑,๐๕๐ บาท และ ปวช.สูงกว่าโดยเฉลี่ย ๙๔๐ - ๑,๓๐๐ บาท เป็นที่น่าสังเกตว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุกต่ำสุดของภาคเอกชนในระดับปริญญาตรีและโท ยังสูงกว่าอัตราแรกบรรจุกของภาคราชการ

(๔) การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการใหม่อาจทำได้ ๒ วิธี วิธีแรก คือ การปรับอัตราแรกบรรจุกให้สูงขึ้น ซึ่งมีผลให้ข้าราชการใหม่ทุกคนได้รับเงินเดือนสูงขึ้น และวิธีที่สอง คือ การให้มีเงินเดือนหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยปรับให้เฉพาะผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีผลงานความสามารถ และ/หรือประสบการณ์งานมาก่อน ซึ่งการปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุกวิธีแรกเป็นแบบหน้ากระดาน นอกจากจะใช้งบประมาณจำนวนมากแล้ว ยังส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเดือนในตลาดภาคเอกชนที่ใช้อัตราเงินเดือนภาคราชการเป็นฐานอ้างอิง ส่วนการปรับโดยให้มีเงินเดือนหลังผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีข้อดีหลายประการ คือ

๑) ไม่ส่งผลกระทบต่ออัตราเงินเดือนในตลาด

๒) เป็นการปรับเงินเดือนให้กับผู้มีผลงานและคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล เพื่อ

ให้เกิดขวัญกำลังใจและจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครรับราชการ

๓) เป็นการปรับเงินเดือนหลังจากที่รู้จักและทราบผลงานของข้าราชการแล้ว (ไม่ได้ปรับให้ตั้งแต่วันที่รับราชการ)

(๕) สำนักงาน ก.พ. จึงเสนอ ก.พ. เพื่อให้มีอัตราเงินเดือนหลังการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและมอบอำนาจการใช้ดุลพินิจกำหนดอัตราเงินเดือนหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแก่ส่วนราชการ โดยส่วนราชการจะต้องพิจารณาตามผลงานและความจำเป็นเฉพาะของแต่ละส่วนราชการ และต้องพิจารณาอย่างโปร่งใส และเป็นธรรม

ก.พ.พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการให้มีเงินเดือนหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแบบยืดหยุ่นเป็นช่วงเงินเดือน และมอบหมายให้ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ คณะที่ ๑ ด้านที่ปรึกษานโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ศึกษาในรายละเอียดผลกระทบหากจะขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจาก ๖ เดือนเป็น ๑ ปี และให้ประสานกับ อ.ก.พ.ร. เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบบุคคลและค่าตอบแทน เพื่อนำหลักการนี้ไปใช้กับข้าราชการประเภทอื่นด้วย แล้วให้นำเรื่องนี้เสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ คณะที่ ๑ ด้านที่ปรึกษานโยบาย

และมาตรฐานการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ได้ประชุมพิจารณาเรื่องนี้ ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ และ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ประชุมพิจารณาเรื่องนี้อีก ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ แล้ว มีมติเห็นชอบให้มีเงินเดือนหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแบบยืดหยุ่นเป็นช่วงเงินเดือน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ๑) วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการสรรหาผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ารับราชการพลเรือน

### ๒) หลักการ

๒.๑ กำหนดให้มีอัตราเงินเดือนหลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นช่วงเงินเดือน

๒.๒ ให้ผู้ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งมีผลการประเมินในระดับ “ดี” ขึ้นไป มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนหลังทดลองฯ สูงกว่าอัตราแรกบรรจุ แต่ต้องไม่เกินช่วงเงินเดือนที่กำหนด

๒.๓ มอบอำนาจให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อให้ได้รับเงินเดือนหลังทดลองฯ ตามความเหมาะสมภายใต้กรอบที่ ก.พ. แนะนำ ส่วนราชการต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโดยคำนึงถึงผลการประเมินการทดลองฯ และ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งเท่านั้น ต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาให้เป็นที่ทราบทั่วกัน และต้องพิจารณาอย่างโปร่งใส

### ๓) วิธีการ

๓.๑ แก้ไขเพิ่มเติมกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีผลการประเมินการทดลองฯ ระดับ “ดี” หรือ “ดีมาก” โดยส่วนราชการต้องประเมินผลการทดลองฯ ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และต้องจำแนกผลการประเมินอย่างน้อยเป็น ๔ ระดับ คือ ต้องปรับปรุง พอใช้ ดี และดีมาก

(๒) กำหนดให้มีอัตราเงินเดือนหลังผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นช่วง (Range) วุฒิ ปวช. มีช่วงเงินเดือน ๓ ชั้น ปวส. ๓ ชั้น ปริญญาตรี ๗ ชั้น ปริญญาโท ๙ ชั้น และปริญญาเอก ๙ ชั้น โดยอัตราขั้นต่ำของช่วงจะเท่ากับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ส่วนอัตราขั้นสูงจะต่ำกว่าอัตราเฉลี่ยแรกบรรจุของภาคเอกชน (อัตราก่อนพ้นทดลองงาน) เล็กน้อย

สาเหตุที่วุฒิปวช. และ ปวส. มีช่วงเงินเดือนหลังผ่านการทดลองฯ น้อยกว่าวุฒิปวส.



ระดับปริญญาชั้น เพราะอัตราเงินเดือนแรก  
บรรจุวุฒิต่ำกว่าปริญญาของภาคเอกชนสูงกว่า

ของภาคราชการไม่มากนัก เมื่อเทียบกับระดับ  
วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ดังตารางเปรียบเทียบ

วุฒิ	ภาคเอกชน		ภาคราชการ	ความแตกต่าง (%)	
	ต่ำสุด	สูงสุด		ต่ำสุด	สูงสุด
ปริญญาเอก	๑๙,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑๐,๖๐๐	๗๙.๒๕%	๒๗๗.๓๖%
ปริญญาโท	๑๔,๓๑๕	๑๗,๖๗๓	๗,๗๘๐	๘๔.๐๐%	๑๒๗.๑๖%
ปริญญาตรี	๘,๙๕๘	๑๓,๖๓๙	๖,๓๖๐	๔๐.๘๕%	๑๑๔.๔๕%
ปวส.	๖,๖๗๙	๗,๐๔๙	๕,๗๔๐	๑๖.๓๖%	๒๒.๘๐%
ปวช.	๕,๖๓๕	๕,๙๙๖	๔,๗๐๐	๑๙.๘๙%	๒๗.๕๗%

(๓) มอบอำนาจให้ อ.ก.พ.  
กรมเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา  
ปรับอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้ผ่านการทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยปัจจัยที่ใช้พิจารณา  
ปรับอัตราเงินเดือนต้องประกอบด้วยผลการ  
ประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและ  
ปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งตามที่เห็น  
สมควร เช่น ประสบการณ์ ความจำเป็นและ  
ขาดแคลนของส่วนราชการ สถานศึกษาและ  
ผลการศึกษา เป็นต้น ทั้งนี้ให้ส่วนราชการ  
ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาดังกล่าว  
ให้เป็นที่ทราบทั่วไป

(๔) ให้มีคณะกรรมการที่  
อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.จังหวัดแต่งตั้ง มี  
หน้าที่เสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของ  
ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุว่า ผู้ผ่านการทดลองฯ ผู้ใด  
สมควรได้รับเงินเดือนหลังทดลองฯ ในอัตราใด  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศ

(๕) ให้หัวหน้าส่วนราชการ  
(ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ) เป็นผู้พิจารณาออกคำสั่งให้  
ปรับอัตราเงินเดือนแก่ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติ  
หน้าที่ราชการ ถ้าอัตราที่ปรับให้ไม่เกินกึ่งหนึ่ง  
ของช่วงเงินเดือน ให้หัวหน้าส่วนราชการมีอำนาจ  
ออกคำสั่งได้เลย แต่ถ้าอัตราที่ปรับให้สูงกว่า  
กึ่งหนึ่งของช่วงเงินเดือน ให้หัวหน้าส่วนราชการ  
เสนอ อ.ก.พ.กรมหรือ อ.ก.พ.จังหวัดแล้วแต่  
กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนออกคำสั่ง  
ต่อไป

(๖) ให้ข้าราชการผู้บรรจุก่อน  
วันที่กฎ ก.พ.ฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ซึ่งได้รับ  
เงินเดือนต่ำกว่าอัตราขั้นสูงของช่วงเงินเดือน  
หลังทดลองฯ มีโอกาสได้รับการพิจารณาปรับ  
เงินเดือนสูงขึ้น แต่ต้องไม่สูงกว่าอัตราขั้นสูง  
ของช่วงเงินเดือนหลังทดลองฯ โดยให้นำผล  
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการ มาใช้แทนผลการ

ประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดย  
อนุโลม และให้มีโควตาผู้ผ่านการประเมิน  
ระดับ “ดีมาก” ไม่เกิน ๑๕% และระดับ “ดี”  
ไม่เกิน ๔๐% สำหรับปัจจัยอื่นๆ ต้องใช้หลัก  
เกณฑ์เดียวกันกับข้าราชการผู้บรรจุใหม่โดย  
อนุโลม

(๗) สำหรับระยะเวลาทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น เห็นควรให้คงระยะเวลา  
๖ เดือนตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑  
(พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความใน พระราช  
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕  
ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งนี้ เพราะ  
ระยะเวลาที่กำหนดไว้นานกว่าภาคเอกชนอยู่แล้ว  
๒ เดือน (ภาคเอกชนกำหนดไว้ประมาณ ๔ เดือน  
เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง  
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๘ ที่ กำหนดให้  
นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างซึ่งทำงาน  
ติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันทำการ ในกรณีที่ให้  
ลูกจ้างออกจากงาน) นอกจากนี้ การขยาย  
ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะ  
กระทบต่อสิทธิประโยชน์ด้านการลาศึกษาฝึ  
กอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศของข้าราชการ  
เพราะผู้มีสิทธิลาศึกษาฯ จะต้องเป็นผู้ผ่านการ  
ทดลองฯ ก่อน (ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการ  
พัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยการให้ไปศึกษา  
เพิ่มเติมในประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๐ และระเบียบว่า  
ด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน  
ต่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๑๒) ดังนั้น แทนที่จะ

ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
จึงเห็นควรกำชับให้ส่วนราชการประเมินผลการ  
ทดลองฯ อย่างเข้มงวดและจริงจัง

๓.๒ ให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำ  
แนวทางและคู่มือแนะนำการพิจารณา ให้ผู้  
ผ่านการทดลองฯ ได้รับเงินเดือนหลังทดลองฯ  
เพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่วนราชการ นำไปปรับ  
ใช้ตามลักษณะความจำเป็นเฉพาะของแต่ละ  
ส่วนราชการ

๔ ผลกระทบด้านงบประมาณจาก  
การนำไปใช้กับข้าราชการประเภทอื่น

๔.๑ การกำหนดให้มีเงินเดือน  
หลังทดลองงานจะทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้นอีก  
ประมาณปีละ ๓๗ ล้านบาทสำหรับข้าราชการ  
พลเรือน ในกรณีนำหลักการนี้ไปใช้กับข้าราชการ  
ประเภทอื่น (ข้าราชการทหาร ตำรวจ และครู)  
จะต้องใช้เงินเพิ่มอีกประมาณปีละ ๕๓ ล้านบาท  
รวม ๙๐ ล้านบาท/ปี (สำหรับข้าราชการใหม่  
๑๓,๐๐๐ คน)

๔.๒ การให้ผู้บรรจุเข้ารับราชการ  
ก่อนกฎ ก.พ.ฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ซึ่งมีเงินเดือน  
ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของช่วงเงินเดือน  
หลังทดลอง มีโอกาสได้รับการพิจารณาปรับ  
เงินเดือนสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
เดียวกันโดยอนุโลม ในการนี้จะต้องใช้งบ  
ประมาณเพิ่มขึ้นอีกประมาณ ๑๒๐ ล้านบาท  
สำหรับข้าราชการพลเรือน และ ๑๖๕ ล้านบาท  
สำหรับข้าราชการประเภทอื่น

ก.พ.ได้อภิปรายเรื่องนี้อย่างกว้างขวาง  
แล้วมีข้อสังเกตสรุปได้ ดังนี้

๑. แนวคิดเรื่องการให้ข้าราชการได้รับ  
เงินเดือนหลังการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนี้  
เป็นแนวคิดที่ดี โดย อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคลภาครัฐ คณะที่ ๑ ด้านที่ปรึกษา  
นโยบายและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล  
ภาครัฐ และ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการบริหาร  
กำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ได้พิจารณา  
เรื่องดังกล่าวอย่างรอบคอบมาแล้วหลายครั้ง  
แต่โดยที่การประเมินเพื่อให้ข้าราชการได้รับ  
เงินเดือนหลังการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้  
กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจในการ  
ประเมิน ในขณะที่ราชการไทยมีวัฒนธรรมที่ผู้  
บังคับบัญชาจะต้องมีเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญช  
ดังนั้น แนวโน้มที่ผู้บังคับบัญชาจะประเมินให้  
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคนได้รับคะแนนระดับดี  
จึงมีสูงมาก และจะทำให้ข้าราชการ ที่มีผลงาน  
สมรรถนะไม่ดี หรือมีผลการเรียนไม่ดี ได้รับ

เงินเดือนสูงเช่นเดียวกับผู้ที่มีผลงาน สมรรถนะ  
หรือผลการเรียนดี

๒. ควรให้ อ.ก.พ.กรมเป็นผู้พิจารณา  
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อ  
ให้ได้รับเงินเดือนหลังการทดลองปฏิบัติหน้าที่  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด  
เนื่องจากเป็นคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่  
พิจารณากำหนดนโยบายและระบบการบริหาร  
งานบุคคลในกรมอยู่แล้ว

ในที่สุด ก.พ.มีมติเห็นชอบในหลักการ  
ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่านการทดลอง  
ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับเงินเดือนตามผลงาน  
สมรรถนะ และปัจจัยอื่น โดยมอบให้ อ.ก.พ.  
วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่าง  
มีประสิทธิภาพพิจารณาศึกษาปรับปรุงแนวทาง  
การประเมินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผ่าน  
การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้รับเงินเดือน  
หลังการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ  
สังเกตของ ก.พ. ดังกล่าว แล้วให้นำเสนอ ก.พ.  
เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

มุมมอง

# “เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.\*

## การแก้ไข **วัน** **เดือน** **ปีเกิด** กับ การมอบอำนาจ

คงจะจำกันได้นะคะ ว่าในวันที่พวกเรามารายงานตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเราต้องกรอกอะไรต่ออะไรมากมาย ตอนนั้นหลายท่านก็คั่งงง..งง..กันอยู่ เพราะความไม่คุ้นเคยกับระบบ ระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการ อีกทั้งเพิ่งบรรจุเข้ารับราชการกันใหม่ ๆ ความรู้สึกวันนั้นคงจะย้อนจำกันได้ สิ่งหนึ่งที่ต้องกรอกก็คือประวัติของเราเอง ซึ่งบุคลากรรุ่นพี่ได้นำกระดาดใบแข็ง ๆ ที่เรียกว่า ก.พ.๗ หรือบางท่านที่อาวุโสหน่อย ก็อาจจะต้องกรอกรายละเอียดส่วนตัวในสมุดประวัติ ด้วยลายมือของเราเองและสิ่งหนึ่งที่ต้องกรอกลงไป ก็คือวัน เดือน ปีเกิดของเราเอง เมื่อกรอกเสร็จ

แล้วก็ต้องลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้อง และส่งผ่านไปยังหัวหน้าส่วนราชการ ลงนามรับรองก่อนแล้วจึงจะส่ง ก.พ.๗ ไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน ก. พ.

เพื่อน ๆ ข้าราชการ ทุกคนย่อมต้องมีวัน เดือน ปีเกิดเป็นของตนเอง จริงมีัยคะ และโดยทั่วไป คนเราย่อมจำวัน เดือน ปีเกิดของตนเองได้ ดังนั้น ก็ไม่น่าจะมีปัญหาอะไรในการกรอกวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ. ๗ แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว มีความผิดพลาดในเรื่องนี้อยู่มากพอสมควร อาจจะเป็นด้วยความตื่นเต้นในขณะที่กรอกเนื่องจากบรรจุเข้ารับราชการใหม่เลยอาจเอาวันที่บรรจุมาใส่แทน หรือต้องกรอก

\* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.



ข้อมูลมากมายจนหุตาตายไปหมด หรือในบางกรณีขณะที่กรอกยังไม่พบหลักฐานที่แสดงวันเดือนปีเกิดที่แท้จริง ก็จะกรอกตามคำบอกเล่า หรือกรอกตามที่แจ้งไว้ในทะเบียนบ้านบ้าง หรือตามที่แจ้งที่โรงเรียนแห่งแรกที่เข้ารับการศึกษบ้าง หรือบางกรณีเนื่องมาจากทะเบียนบ้านมีการปรับเปลี่ยนกันในหลายยุคสมัย ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนก็มี หรือบางท่านบอกว่าไม่ทราบเลยจริง ๆ ว่า วัน เดือน ปีเกิดที่ใช้อยู่ผิด เพิ่งมาพบหลักฐานที่น่าเชื่อถือได้ จึงอยากจะแก้ไขให้ตรงกับข้อเท็จจริง

วัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ. ๗ เขาให้กรอกทำไมละ.....

การกรอกวัน เดือน ปีเกิดนั้น อย่างหนึ่งก็เพื่อตรวจสอบว่าเรามีอายุครบ ๑๘ ปี หรือไม่ในวันบรรจุเข้ารับราชการ เพราะการที่เราจะเข้ารับราชการได้จะต้องเป็นผู้มีอายุครบ ๑๘ ปี บริบูรณ์ และอีกประการหนึ่ง ก็คือนำไปใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบและควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการว่าจะครบเกษียณเมื่อใด ฉะนั้น วัน เดือน ปีเกิดในก.พ.๗ จึงมีความสำคัญ เพราะเป็นหลักฐานตามกฎหมายที่จะมีผลต่อการเข้ารับราชการและการเกษียณอายุราชการของข้าราชการทุกคน

แล้วถ้าบันทึกวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ.๗ ผิดละ ..... จะทำอย่างไร เพื่อน ๆ บางท่านอาจไม่ได้คิดถึงมาก่อน ก็น่าจะลองตรวจสอบดูนะคะว่ากรอกข้อมูลใน ก.พ. ๗ ไว้ถูกต้องหรือ

ไม่ หากไม่ถูกเรายังมีสิทธิ์ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดหรือไม่ อย่างไร

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ มีการกำหนดระยะเวลาในการขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิดไว้ ๒ กรณี สรุปได้ดังนี้

กรณีที่ ๑ ถ้าเพื่อน ๆ ข้าราชการได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง เข้ารับราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ เป็นต้นมา ก็คงจะเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ ๆ หน่อยนะคะ ถ้าเห็นว่าวัน เดือน ปีเกิดที่ลงไว้ใน ก.พ.๗ ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน ก.พ. นั้นไม่ถูกต้อง สามารถยื่นขอแก้ไขได้ ภายใน ๕ ปี นับแต่วันบรรจุ และแต่งตั้ง ถ้าพ้นจากนี้แล้วก็ถือว่าหมดสิทธิ์ขอแก้ไขกันละ ฉะนั้นก็ต้องตรวจสอบกันให้ดี

แล้วทีนี้ข้าราชการรุ่นที่บรรจุและแต่งตั้ง ก่อนหน้านี้นะ ทำอย่างไร จะแก้ไขได้หรือไม่ อันนี้ก็ต้องเข้ากรณีต่อไปละคะ

กรณีที่ ๒ สำหรับข้าราชการที่บรรจุ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ ก็สามารถยื่นขอแก้ไขได้เลยตลอดเวลาจนถึงก่อนวันครบเกษียณอายุราชการเป็นเวลา ๕ ปี โดยยึดวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ.๗ ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน ก.พ. บางท่านอาจเห็นว่ายังมีเวลาให้ยื่นขอแก้ไขอีกนาน แต่ขออย่าได้นิ่งนอนใจ เพราะเวลาผ่านไปรวดเร็ว และท่านต้องหาเอกสารมาประกอบการขอแก้ไขด้วย เผลอ

แป็บเดียว อาจหมดสิทธิ์แก้ไขได้ นะคะ

แต่สำหรับกรณีนี้ ๒ นี้ ท่านอาจไม่ต้องกังวลมาก เพราะภายในเดือนมีนาคมของแต่ละปี ส่วนราชการจะสำรวจและแจ้งรายชื่อและวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการที่หมดสิทธิ์ยื่นคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดต่อ ก.พ. เพื่อตรวจสอบ เมื่อ ก.พ. ตรวจสอบแล้วจะแจ้งผลไปยังส่วนราชการ ซึ่งต้องแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดลงชื่อรับทราบโดยเร็ว ถ้าผู้ใดเห็นว่าไม่ถูกต้องสามารถยื่นขอแก้ไขได้อีก ภายใน ๖ เดือนนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการตรวจสอบวัน เดือน ปีเกิดจากกรมเจ้าสังกัดแล้ว แต่ถ้าหลังจากนี้แล้วก็คงหมดสิทธิสมบูรณ์กันละ ย้ำว่าส่วนนี้เฉพาะกรณีนี้ ๒ เท่านั้นนะคะ

ที่นี่ เมื่อมีข้าราชการมาขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ใน ก.พ.๗ แล้ว เพื่อน ๆ บุคลากรจะทำอะไรกับการขอแก้ไขนั้น

ก็ไม่ยากอะไร เพราะตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ กำหนดรายละเอียดไว้ชัดเจน ก่อนอื่นต้องให้ข้าราชการยื่นคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ตามแบบที่กำหนด และแนบหลักฐานตามระเบียบซึ่งก็คือต้นฉบับสูติบัตร หรือทะเบียนคนเกิด หากไม่มีหรือไม่สามารถหาได้ ก็ต้องมีเอกสารหรือหนังสือรับรองจากผู้เก็บรักษาหลักฐานนั้นว่าไม่อาจหาได้เพราะเหตุใด และต้องขอหลักฐานเพิ่มเติมจากข้าราชการดังนี้

๑. ทะเบียนสำมะโนครัวหรือทะเบียนบ้าน

๒. หลักฐานการศึกษาที่แสดงวัน เดือน ปีเกิด จากสถานศึกษาในประเทศทุกแห่งที่เคยศึกษา

๓. หลักฐานทางทหาร

๔. หลักฐานทางราชการ แสดงวัน เดือน ปีเกิด ของพี่น้องร่วมมารดา (ถ้ามี)

๕. หลักฐานอื่นของทางราชการที่ระบุวัน เดือน ปีเกิด โดยชัดเจน (ถ้ามี)

อ้อแล้วเพื่อน ๆ บุคลากรก็อย่าลืมนะคะว่า หลักฐานต้องเป็นหลักฐานต้นฉบับ หากไม่สามารถหาได้ ให้ใช้สำเนาที่ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่รับรองความถูกต้องแทน...แล้วถ้าไม่สามารถหาหลักฐานได้ละทำอย่างไร...ก็ต้องให้ส่วนราชการผู้มีหน้าที่เก็บรักษาเอกสารดังกล่าวแจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาหลักฐานได้มาประกอบการพิจารณา

ต่อไปเพื่อน ๆ บุคลากรก็ต้องตรวจสอบว่าข้าราชการผู้นี้มีสิทธิ์ขอแก้ไขตามระเบียบหรือไม่ ถ้ามีสิทธิ์ก็พิจารณาหลักฐานแล้วส่งเรื่องขอแก้ไขไปยังสำนักงาน ก.พ. ทั้งนี้ เพื่อน ๆ บุคลากรต้องตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ เป็นการเบื้องต้นให้พร้อมก่อนที่จะส่งไปยังสำนักงาน ก.พ. นะคะ เพราะไม่เช่นนั้นสำนักงาน ก.พ. คงต้องส่งเรื่องมาขอรายละเอียดเอกสารเพิ่มเติมอีก ก็จะทำให้การพิจารณาล่าช้าออกไป นอกจากนี้ระเบียบฯ ยังกำหนดว่าต้องมีความเห็นของหัวหน้าส่วนราชการประกอบไว้ด้วย ถ้า

หลักฐานครบ การพิจารณาก็สามารถดำเนินการได้โดยรวดเร็ว แต่หากหลักฐานไม่ครบการพิจารณาก็ทำไม่ได้ สำนักงาน ก.พ. ต้องขอเอกสารเพิ่มเติมย้อนกลับมายังส่วนราชการและข้าราชการอีก ก็จะทำให้ขั้นตอนการพิจารณาล่าช้าออกไป

โดยที่จำนวนการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดใน ก.พ.๗ ในแต่ละปีมีจำนวนไม่น้อย ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาแก้ไขวัน เดือนปีเกิดในทะเบียนประวัติของข้าราชการมีความรวดเร็วขึ้น รวมทั้งยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กระทรวงซึ่งต้องรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของงานในกระทรวง ก.พ.จึงมีมติให้ อ.ก.พ.สำนักนายกรัฐมนตรี อ.ก.พ.กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง ทำการแทน ก.พ. ในการพิจารณาการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการของข้าราชการในสังกัด เฉพาะกรณีที่ไม่มีความกระทบต่อการเกษียณอายุของข้าราชการดังกล่าว รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ทั้งนี้ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๘ (๑๔) ซึ่งบัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับวัน เดือน ปีเกิดของข้าราชการพลเรือน และ มาตรา ๑๕ (๗) ซึ่งบัญญัติให้ อ.ก.พ. กระทรวง

มีอำนาจหน้าที่ช่วย ก.พ. ปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่ ก.พ. มอบหมาย

มาถึงตอนนี้ เพื่อน ๆ บุคลากรก็จะดำเนินการเกี่ยวกับการแก้ไขวันเดือน ปีเกิดในกรณีที่ไม่มีความกระทบต่อการเกษียณอายุของข้าราชการให้ข้าราชการในสังกัดได้รวดเร็วขึ้น โดยมีแนวทางปฏิบัติตาม ว๑๑/๒๕๔๗ โดยสรุปดังนี้

กรณีที่ ๑ กรณีส่งต้นฉบับสูติบัตร หรือ สำเนาซึ่งรับรองความถูกต้องจากผู้มีอำนาจหน้าที่เก็บรักษาสูติบัตร

มีการกำหนดแนวทางการพิจารณาไว้โดยเพื่อน ๆ บุคลากรต้องพิจารณาความน่าเชื่อถือของสูติบัตร ดังนี้

๑) ชื่อ และชื่อสกุลที่ปรากฏในสูติบัตรตรงกับชื่อ และชื่อสกุลของผู้ขอแก้ไข หากไม่ตรงกัน หรือไม่ปรากฏชื่อผู้เกิดในสูติบัตร จะต้องมีความชัดเจนว่าเป็นบุคคลคนเดียวกัน

๒) ชื่อมารดาและบิดาในสูติบัตรตรงกับชื่อที่ปรากฏใน ก.พ.๗ หรือหากไม่ตรงกันจะต้องมีความชัดเจนว่าเป็นบุคคลคนเดียวกันจริง

๓) สูติบัตรต้องไม่มีรอยขีดฆ่า ขูดลบ จนทำให้เป็นที่เคลือบแคลงสงสัย

ซึ่งเพื่อน ๆ บุคลากรจะต้องพิจารณาทั้งรอยขีดฆ่า ลบ ไม่ว่าจะเป็นตัวเลขหรือตัวอักษรที่ระบุวัน เดือน ปีเกิด มีความชัดเจนหรือไม่ ถ้าพิสูจน์แล้วไม่มีการแก้ไข หรือหมึกที่เขียน

เป็นสีเดียวกัน มีหลักฐานชัดเจนว่าเป็นบุคคล  
คนเดียวกันแน่ ก็สามารถนำเสนอ อ.ก.พ.  
กระทรวง พิจารณาให้แก้ไขได้เลย หากไม่แน่  
ชัด หรือมีข้อสงสัย ก็อาจตรวจสอบให้รอบคอบ  
หรือหาหลักฐานอื่น ๆ ประกอบ เพื่อความ  
ชัดเจนก่อนแล้วจึงนำเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง  
พิจารณาว่าจะให้แก้ไขวัน เดือน ปีเกิด หรือไม่

กรณีที่ ๒ กรณีไม่ได้ส่งสูติบัตร แต่ส่ง  
หลักฐานอื่นมาครบถ้วนตามระเบียบสำนัก  
นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน  
ปีเกิดในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ.  
๒๕๒๗ ซึ่งประกอบด้วย

๑. ทะเบียนสำมะโนครัวหรือทะเบียนบ้าน

๒. หลักฐานการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง  
ที่แสดงวัน เดือน ปีเกิด จากสถานศึกษาใน  
ประเทศทุกแห่งที่ผู้นั้นเคยศึกษา

๓. หลักฐานทางทหารในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอ  
เป็นข้าราชการชาย ได้แก่ ใบสำคัญทหารกองเกิน  
(แบบ ส.ด. ๙) หรือใบสำคัญทหารกองหนุน  
(แบบ ส.ด.๘) หรือทะเบียนทหารกองประจำการ  
(แบบ ส.ด. ๓) หรือสมุดประจำตัวทหารกองหนุน

๔. หลักฐานทางราชการแสดงวัน เดือน  
ปีเกิดของพี่น้องร่วมมารดา (ถ้ามี)

๕. หลักฐานอื่นของทางราชการที่ระบุ  
วัน เดือน ปีเกิด โดยชัดเจน (ถ้ามี)

แล้วพิจารณาหลักฐานต่าง ๆ ว่า

๑) หลักฐานทุกฉบับระบุวัน เดือน  
ปีเกิดตรงกัน และตรงกับที่ขอแก้ไข

๒) หลักฐานทุกฉบับไม่มีรอยขีด ขีด  
ขาด ลบ จนทำให้เป็นที่เคลือบแคลงสงสัย

เพื่อน ๆ บุคลากรพิจารณาหลักฐาน  
ดังกล่าวในเบื้องต้น ว่าควรจะให้แก้ไขวัน เดือน  
ปีเกิดได้ หรือไม่ แล้วจึงนำเสนอทวิเคราะห์  
ให้อ.ก.พ.สำนักนายกรัฐมนตรี อ.ก.พ.กระทรวง  
หรือ อ.ก.พ.ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณา  
ว่าจะให้แก้ไขวัน เดือน ปีเกิด หรือไม่ เมื่อ  
ผลเป็นประการใดแล้ว กระทรวงหรือ ส่วน  
ราชการที่มี อ.ก.พ.ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กระทรวง  
จึงจะแจ้งผลให้สำนักงาน ก.พ.ทราบ ภายใน  
๑๕ วัน เพื่อสำนักงาน ก.พ.จะได้แก้ไขใน  
ก.พ.๗ ที่เก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน ก.พ. แล้วให้  
ถือว่าเป็นวัน เดือน ปีเกิดที่ถูกต้อง สำหรับ  
ควบคุมการเกษียณอายุของข้าราชการต่อไป  
แล้วส่วนราชการก็แก้ไขฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่  
ส่วนราชการให้ถูกต้องตรงกัน หากมีราชการ  
ส่วนภูมิภาค ก็อย่าลืมแก้ไขฉบับที่อยู่จังหวัด  
ด้วยนะคะ

ที่นี้เพื่อน ๆ บุคลากรก็จะสามารถ  
พิจารณาดำเนินการที่เกี่ยวกับคำขอแก้ไขวัน  
เดือน ปีเกิดของข้าราชการที่อยู่ในสังกัด ใน  
กรณีที่ไม่มีผลกระทบต่อการเกษียณอายุ  
ราชการได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น

ส่วนกรณีคำขอที่มีผลกระทบต่อการ  
เกษียณอายุของข้าราชการยังต้องส่งเรื่องให้  
ก.พ.เป็นผู้พิจารณาเหมือนเดิมนะคะ

แล้วจะพิจารณาได้อย่างไรว่ากรณีใดมี



ผลต่อการเกษียณอายุราชการ หรือไม่

วิธีพิจารณาคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด  
ง่าย ๆ ว่าจะกระทบต่อการเกษียณอายุของ  
ข้าราชการที่จะมีผลทำให้ข้าราชการผู้นั้น  
เกษียณอายุเร็วขึ้นหรือช้าลง ดังตัวอย่าง  
ต่อไปนี้

นางสาว ก ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดจาก  
วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๕ เป็นวันที่ ๒๕  
พฤษภาคม ๒๕๐๕ เป็นต้น กรณีนี้เป็นการ  
ขอแก้ไขวันที่ให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงเท่านั้น  
ซึ่งเมื่อแก้ไขแล้ว นางสาว ก ก็ยังคงเกษียณอายุ  
ในปี พ.ศ.๒๕๖๕ เหมือนเดิม กรณีนี้เป็นกรณี  
ที่ ก.พ. มอบอำนาจ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา  
ตาม ว ๑๑/๒๕๔๗

แต่ถ้านางสาว ก ขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด  
จากวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๕ เป็นวันที่ ๑๒  
พฤศจิกายน ๒๕๐๕ กรณีนี้จะมีผลต่อการ  
เกษียณอายุราชการทันที เพราะเมื่อแก้ไขแล้ว  
จะทำให้นางสาว ก เกษียณอายุช้าลง ๑ ปี คือ  
ไปเกษียณในปี ๒๕๖๖ เพราะตามกฎหมาย  
ว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้บัญญัติ  
“ข้าราชการซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว  
เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่  
อายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์” กรณีเช่นนี้ต้องส่งเรื่องให้  
ก.พ. เป็นผู้พิจารณาคำขอแก้ไขนั้น

หรือตัวอย่างกรณี นาย ข ขอแก้ไขวัน  
เดือน ปีเกิด จากวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๐๗  
เป็นวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๐๕ กรณีนี้มีผลต่อ  
การเกษียณอายุราชการคือหากได้รับการแก้ไขจะ  
ทำให้นาย ข เกษียณอายุเร็วขึ้นถึง ๒ ปี กรณีนี้  
ต้องส่งเรื่องให้ สำนักงาน ก.พ.เป็นผู้พิจารณา  
ว่าจะให้แก้ไขได้หรือไม่ โดยบุคลากรต้องตรวจ  
สอบจากคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดและหลักฐาน  
ต่าง ๆ ตามระเบียบให้ครบถ้วนก่อนด้วย

ตอนนี้เพื่อน ๆ ก็คงรู้ถึงความสำคัญของ  
วัน เดือน ปีเกิดที่ลงใน ก.พ.๗ ตลอดจน  
การดำเนินการขอแก้ไขกันแล้ว แต่ถ้าจะให้ดีที่สุด  
ที่สุดก็คือ ตรวจสอบให้ถูกต้องตั้งแต่ตอนเข้ารับ  
ราชการ จะได้ไม่ต้องมาเสียเวลากันนะคะ

สุดท้าย ขอฝากเพื่อนบุคลากรอีกนิดเดียว  
ว่า ในการจัดทำ ก.พ. ของข้าราชการบรรจุ  
ใหม่ ควรเน้นย้ำให้ข้าราชการใหม่ตระหนักและ  
รู้ถึงความสำคัญของการลงวัน เดือน ปีเกิด  
ของตนเองใน ก.พ.๗ โดยให้ลงให้ถูกต้อง หลัง  
จากนั้นเพื่อนบุคลากรจะต้องตรวจสอบวัน เดือน  
ปีเกิดใน ก.พ.๗ ของข้าราชการบรรจุใหม่อีกครั้ง  
ให้ตรงกับหลักฐานต่าง ๆ ที่นำมาแสดงด้วย  
เพื่อให้ถูกต้องตั้งแต่ต้น ก็น่าจะเชื่อได้ว่าคง  
ไม่มีการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดกันอีก

พบกันใหม่ฉบับหน้า.....สวัสดีค่ะ

# ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

บรรดาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เขียนใน “วารสาร  
ข้าราชการ” ในคอลัมน์ “ท่อไอเสีย” นั้น

“เทอร์โบ” ได้หยิบยกเรื่องการบริหาร  
ประชาชน มาเป็นข้อเขียนมากที่สุด

เพราะดัชนีชี้วัดการทำงานของภาคราชการ  
ก็คือ การบริการประชาชน

จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจนักที่จุดมุ่งหมาย  
ปลายทางของการปฏิรูประบบราชการไม่ว่าจะ  
เป็นยุคใดสมัยใด รวมถึงในสมัยรัฐบาลปัจจุบัน  
ก็คือการบริการประชาชนนี่แหละ

ที่เน้นในเรื่องการให้บริการที่สะดวก  
รวดเร็วฉับไว มีประสิทธิภาพและเป็นที่พอใจ  
ของประชาชน

รวมทั้งเป็นการให้บริการที่โปร่งใส ไม่มี  
นอกไม่มีใน

หรือกล่าวสั้น ๆ ก็คือ บริการอย่างสะดวก  
รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องเสียเงิน  
ใต้โต๊ะ หรือค่าหยอดน้ำมัน

ให้สมกับคำขวัญของท่านปณฺญานันท์ภิกขุ  
ที่ให้ไว้ในวันข้าราชการพลเรือน ในปีหนึ่งว่า

“ข้าราชการ คือ บุคคลที่ทำงานให้

ประชาชนชื่นใจ”

การปฏิรูประชากรนั้น ในความเป็นจริงทุก  
รัฐบาลก็ได้ปฏิรูปมาโดยตลอด

แต่การปฏิรูปครั้งที่ใหญ่ที่สุดและดังที่สุด  
ก็คือการปฏิรูปครั้งสุดท้าย ซึ่งมีผลบังคับใช้ เมื่อ  
วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕

เกือบ ๒ ปี เต็มแล้ว ลองมาช่วยกันตรวจ  
สอบดูกันซิว่า ประชาชนได้อะไรบ้าง นอกจากมี  
กระทรวงและกรมที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเดิม

เท่าที่ได้สัมผัส “เทอร์โบ” ได้เห็นความ  
พยายามของหลายส่วนราชการที่ได้ปรับปรุง  
วิธีการทำงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการให้บริการแก่  
ประชาชน

ซึ่งสามารถทำให้สั้นขึ้นสะดวกและ  
รวดเร็วยิ่งขึ้น

นอกจากนั้น ยังได้นำเทคโนโลยีมาใช้  
และทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

หลายส่วนราชการก็พยายามที่จะปรับ  
เปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการและพนักงาน  
ของรัฐให้มีน้ำใจในการให้บริการมากขึ้น

ให้ทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้นและพยายามที่จะจัดการทำงานที่เรียกเรื่องเงินได้โต๊ะ หรือค่าน้ำมันหล่อลื่น รวมทั้งพยายามที่จะให้ข้าราชการที่ไม่ค่อยทำงานหรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพออกจากราชการมากขึ้น

ถึงกับกำหนดให้ข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำในกลุ่มร้อยละ ๕ สุดท้ายไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

หากพัฒนาไม่ขึ้น หรือพัฒนาไม่ได้ ก็มีมาตรการให้ออกจากราชการไว้รองรับ

นอกจากนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ เป็นต้นมา ทางราชการก็ได้ปรับปรุงค่าตอบแทนในการทำงานให้มากขึ้น ให้เหมาะสมกับค่าของงาน

โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ข้าราชการจะได้ไม่ต้องพะวงกับรายได้ที่ได้รับ และกลับมาทุ่มเทกับทางราชการให้มากขึ้น

แต่มาตรการทั้งหมดที่ทางราชการกำลังดำเนินการอยู่นั้น ข้าราชการและพนักงานของรัฐบางคน ซึ่งเป็นประเภทไดโนเสาร์เต่าล้านปี ยังไม่เคยสำเหนียก เคยปฏิบัติอยู่อย่างไร ก็ยังปฏิบัติอยู่อย่างนั้น

ดังนั้น นอกจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและพนักงานของรัฐเหล่านี้จะต้องถือเป็นหน้าที่สำคัญในการควบคุมดูแลอย่างเต็มที่แล้ว

ประชาชนผู้รับบริการอย่างเรา ๆ ท่าน ๆ ซึ่งผู้รับบริการโดยตรง

หรือเห็นวิธีการบริการที่ไม่เอาไหน คงจะต้องบอกกล่าวสู่ผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานดังกล่าวกันบ้าง

และการบอกกล่าวที่ได้ผล ก็คงต้องบอกกล่าวผ่านสื่อมวลชน

เพราะได้ผลที่เร็วกว่าที่จะแจ้งให้หน่วยงานนั้น ๆ ทราบโดยตรง

หน่วยงานไหนที่มีเรื่องร้องเรียนผ่านสื่อมวลชนมาก อธิบดี ปลัดกระทรวง หรือรัฐมนตรีที่รับผิดชอบหน่วยงานนั้น ก็คงต้องดูแลและผู้บังคับบัญชาหน่วยนั้นแล้วละ

ว่าบริหารงานอย่างไร ถึงมีผู้ร้องเรียนเยาะข่อย่างเดียว ผู้ที่ร้องเรียนผ่านสื่อมวลชน ก็คงจะต้องร้องเรียนในส่วนที่เป็นความจริง

ไม่ควรอย่างยิ่งที่จะกลั่นแกล้งกัน และไม่ใช้ติเขาได้ตะพึดตะพือ

หากข้าราชการหรือพนักงานของรัฐผู้ใดทำดี ก็ต้องชมกันบ้าง เป็นการให้กำลังใจกัน จะได้มีคนที่ทำดีให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น

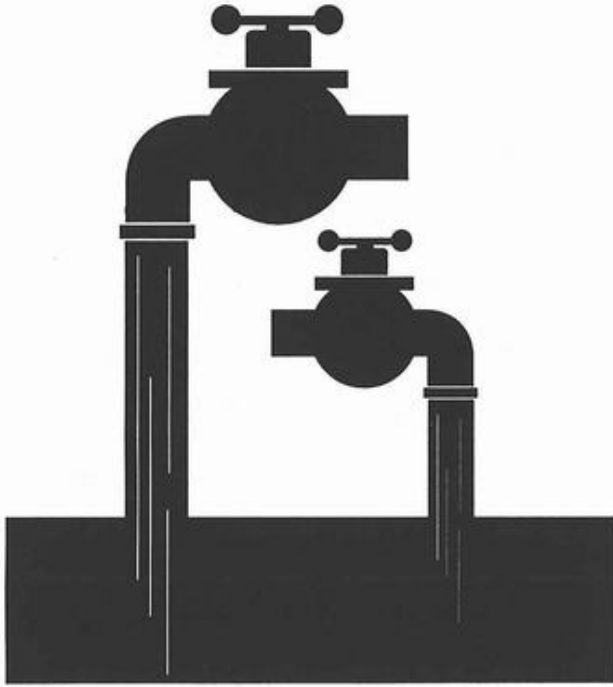
“เทอร์โบ” ก็ขอทำหน้าที่ด้วยเช่นกัน แต่จะไม่ร้องเรียนผ่านสื่อมวลชนโดยทั่วไป

ขอรายงานผ่านคอลัมน์ “ท้อไอเสีย” ใน “วารสารข้าราชการ” นี้แหละ

ฉบับนี้ ขอพูดถึงการประปานครหลวงก่อน ฉบับหน้ามีคิวอยู่แล้วละครับ

ครับ เหตุเกิดขึ้นที่การประปานครหลวงสำนักงานสาขาในเขตปริมณฑลแห่งหนึ่ง

ซึ่ง “เทอร์โบ” ประสบด้วยตนเอง



วันนั้น “เทอร์โบ” ได้ไปติดต่อขอ  
น้ำประปาสำหรับบ้านสวนที่เตรียมการไว้ก่อน  
เกษียณอายุ

ไปถึงสำนักงานดังกล่าวตั้งแต่เช้า คือ  
เวลา ๘.๐๐ น.

กะว่า ถ้าเขาเปิดทำการ ก็คงจะได้กรอก  
แบบฟอร์มเตรียมการขอประปาไว้ก่อน

เมื่อถึงเวลาปฏิบัติงานของการประปา  
นครหลวง คือ ๘.๓๐ น. จะได้ยื่นเรื่องทันที

แต่ถ้ายังไม่เปิดก็จะขอยองคิวเป็นคนแรก  
เพราะวันนั้นมีธุระต้องทำอีกหลายอย่าง

น่าดีใจครับ สำนักงานแห่งนี้เปิดห้องการ  
ขอติดตั้งประปาใหม่แล้ว และมีนักศึกษาฝึกงาน  
เพียงคนเดียวที่คอยให้บริการ แต่ก็ได้ให้  
บริการอย่างดียิ่ง

เมื่อทราบแน่นอนว่ามาติดต่อขอติดตั้ง  
ขอติดตั้งประปาใหม่

ก็ยื่นแบบฟอร์มการขอประปาให้  
และตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ทันทที ปรากฏว่า  
“เทอร์โบ” ยังขาดสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้อง  
ก็ขอค่าถ่ายเอกสารตามที่ได้เขียนกำหนดไว้  
และไปถ่ายเอกสารให้ทันที

เห็นการทำงานของนักศึกษาฝึกงานผู้  
นี้แล้วก็ต้องชม

เพราะได้ช่วยสร้างความประทับใจให้  
ผู้ที่มาติดต่อขอใช้บริการ ทำให้ภาพพจน์ของการ  
ประปานครหลวงดีขึ้น

“เทอร์โบ” ขอชมเชยนักศึกษาฝึกงาน  
ผู้นี้ไว้ ณ ที่นี้ด้วย หากจบแล้วเข้ารับราชการ  
หรือทำงานในหน่วยงานใด ไม่ว่าของรัฐหรือ  
เอกชนก็ตามขอให้คงรักษาพฤติกรรมแบบนี้ไว้  
นะหนุนะ จะได้เจริญก้าวหน้าในการทำงานสืบไป

ครับ ขอกลับมาที่เรื่องเดิม เวลา ๘.๓๐ น.  
ตรง เจ้าหน้าที่ของการประปานครหลวงสาขานี้ก็  
เริ่มทำงาน

แม้ว่าจะไม่มีบัตรคิวให้ตั้งแต่ตอนต้น  
แต่ “เทอร์โบ” ก็ได้รับการบริการเป็นคนแรก  
สมดังที่ตั้งใจไว้

เจ้าหน้าที่ผู้นั้นดำเนินการให้อย่างรวดเร็ว  
โดยลงทะเบียนในคอมพิวเตอร์

ซึ่ง “เทอร์โบ” ได้สังเกตเห็นว่า การ  
ประปานครหลวงใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการ  
ทำงานประมาณ ๑-๒ นาที ก็เสร็จ

อย่างไรก็ตาม กระบวนการขอติดตั้ง  
ประปาใหม่ก็ยังไม่เสร็จเรียบร้อย เพราะต้อง



ผ่านโต๊ะเจ้าหน้าที่อีกผู้หนึ่ง ทราบในภายหลังว่า เจ้าหน้าที่คนนี้จะต้องดำเนินการค้นหารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานที่ที่จะไปติดตั้งว่ามีท่อเมนน้ำประปาแล้วหรือไม่ และอยู่ในพิกัดใด และจะต้องส่งรายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้ ให้บริษัทผู้รับเหมาเพื่อที่จะไปต่อน้ำประปาและติดตั้งมิเตอร์ให้ใหม่ด้วย

แต่ปรากฏว่า “เทอร์โบ” โชคร้าย

เพราะเจ้าหน้าที่ของการประปานครหลวงผู้นี้ยังไม่มาปฏิบัติงาน

เช้าวันนั้น มีประชาชนมาขอติดตั้งประปาใหม่ ประมาณ ๕ คน ซึ่งรวมทั้ง “เทอร์โบ” ด้วย ก็ต้องร้องเพลงรอ

รออยู่เกือบครึ่งชั่วโมง จนถึงเวลา ๙.๐๐ น. ก็ยังไม่มีวี่แววว่า เจ้าหน้าที่ผู้นี้จะมาปฏิบัติงาน

แม้จะมีเจ้าหน้าที่ในห้องนี้หลายคน แต่ก็ดูเหมือนเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับเขาเหล่านั้น

เพราะไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้ใดเอาใจใส่ หรือมาทำหน้าที่นี้แทน

“เทอร์โบ” ในฐานะข้าราชการเก่า ไม่อาจทนอยู่ได้ จึงได้ถามเจ้าหน้าที่ผู้หญิง ที่นั่งอยู่แถวที่สองนับจากด้านนอกว่า “ผมจะต้องรอถึงกี่โมงครับ”

ยังขอบคุณเจ้าหน้าที่ผู้นั้นที่รู้ร้อนรู้หนาว เพราะเธอรีบขอโทษและกล่าวว่าจะไปตามเจ้าหน้าที่ผู้ที่มาสายนั้น

เวลา ๙.๑๕ น. เจ้าหน้าที่ผู้นั้น ก็ได้มาทำงาน และจากเทคโนโลยีที่การประปานครหลวงมีอยู่ ก็รอคอยชั้นตอนนี้เพียงอีกประมาณ ๓-๔ นาที เท่านั้น

หลังจากนั้น ก็ต้องไปเสียเงินที่หน่วยเก็บเงินซึ่งอยู่ที่ชั้น ๒ ของอีกอาคารหนึ่ง จุดนี้มีบัตรคิวให้ และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่หลายช่องหลายคน ช่องไหนว่างก็เข้าไปช่องนั้น การชำระเงินใช้เวลาไม่นานนักเช่นกัน

การไปติดต่อขอติดตั้งประปาในวันนั้น หากไม่ต้องเสียเวลารอคอยเจ้าหน้าที่ผู้ที่มาสายถึง ๔๕ นาที

ก็คงเดินออกมาด้วยความชื่นใจ

เหตุการณ์เหล่านี้ไม่น่าจะเกิดขึ้น หากการประปานครหลวง โดยเฉพาะสาขาแห่งนี้จะมีระบบงานที่ดี ซึ่ง “เทอร์โบ” เห็นว่าการประปานครหลวง น่าจะจัดระบบงานให้ดีกว่านี้ ซึ่งในกรณีนี้ขอกกล่าวถึงเพียง ๒ ประการ

ประการแรก คือการทำงานทดแทน

การบริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริการที่เรียกเก็บค่าบริการ จะต้องเป็นการให้บริการที่ดีที่สุด

และไม่ใช่ว่าเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคู่แข่ง พุดง่าย ๆ ก็คือเป็นการบริการผูกขาด

และผู้ขอรับการบริการไม่มีทางเลือกอื่น จะทำอย่างไรก็ได้ คงจะทำเช่นนั้นไม่ได้ และในกรณีนี้ ประชาชนผู้ขอซื้อบริการจะมานั่ง

คอยเจ้าหน้าที่ที่ยังไม่มาปฏิบัติงานตามเวลา ก็คงไม่ได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตาม “เทอร์โบ” เข้าใจดีว่าเจ้าหน้าที่อาจมาสายได้

เพราะในบางครั้งพนักงานของรัฐก็อาจมีกิจธุระจำเป็นที่ไม่อาจมาทันเวลาที่ให้บริการหรืออาจจะไม่มาทำงานในวันนั้นก็ได้อีก

แต่หากมีระบบการปฏิบัติงานที่ดี

โดยในกรณีที่เป็นการบริการประชาชนก็ต้องวางระบบให้มีเจ้าหน้าที่ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ว่าจะมาสาย หรือเจ็บป่วย ไม่อาจมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่ว่าจะป่วยหรือมีกิจธุระจำเป็นก็ตาม หากถึงเวลาการปฏิบัติงานจะต้องมีเจ้าหน้าที่ผู้อื่นปฏิบัติงานทันที หากวางระบบการทำงานแบบนี้ ก็จะไม่เกิดเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น

นี่ยังดีนะครับ ที่วันนั้นเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมาทำงานสายหากมีเหตุฉุกเฉินเกิดพนักงานผู้นี้มาทำงานในวันนั้นไม่ได้

ประชาชนผู้มารับบริการก็ต้องรอทั้งวันละหรือ

ประการที่สอง ที่ควรปรับปรุง คือ การบริการแบบ One stop service

ผู้ที่ขอติดตั้งประปาใหม่ ซึ่งมีหลายขั้นตอน และต้องไปติดต่อถึง ๒ ตึก

นำระบบการให้บริการในจุดเดียว (One

stop service) มาใช้ไม่ได้หรือ

ไม่สามารถทำได้ทุกงาน ก็กำหนดเฉพาะการขอติดตั้งประปาใหม่ก็ได้

ให้ทั้งยื่นคำขอและชำระเงินในจุดเดียวกัน

ประการสุดท้าย ก็คือการให้บัตรคิว

เหตุใดจึงให้บัตรคิวเฉพาะชั้น ๒ จุดชำระเงิน ทำไมไม่แจกบัตรคิวให้กับผู้ขอติดตั้งประปาใหม่ด้วยหรือเห็นว่าผู้มาติดต่อขอใช้บริการมีวัฒนธรรมดีอยู่แล้ว คงจะสังเกตเองว่าใครมาก่อนมาหลัง ก็เข้าคิวกันเอง ขอเถิดนะครับ เครื่องมือบัตรคิวราคาไม่ก็มากนัก หรอก อย่าปล่อยให้ผู้มาขอรับบริการต้องมองหน้ากันโดยไม่จำเป็นเลย

เรื่องนี้ที่จริงในตอนแรก “เทอร์โบ” คิดจะแจ้งเรื่องไปให้ท่านผู้ว่าการการประปานครหลวงทราบโดยตรง โดยระบุวัน เวลา และสถานที่ที่เกิดเหตุให้ทราบด้วย เพราะไม่อยากให้เรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่นนี้ ทำลายความตั้งใจของเจ้าหน้าที่ของการประปานครหลวงซึ่งหลายท่านได้ให้บริการเป็นอย่างดี

แต่คิดอีกทีหนึ่ง ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนแปลงไปเยอะแล้ว

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

และยุคนี้เป็นยุคโปร่งใส

ท่านคงต้องถูกตรวจสอบจากประชาชนผู้ให้บริการ

ได้เรียนไว้ตั้งแต่ต้นว่า องค์การและผู้ที่ทำ

ไม่ดี ก็คงต้องถูกตำหนิ ซึ่งก็น่าจะได้แก้ไขให้ดีขึ้น  
และองค์การหรือผู้ที่ทำดีก็ควรได้รับการ  
ยกย่องชมเชย

ซึ่ง “เทอร์โบ” ก็ได้ทำเป็นประจำ

และเจ้าหน้าที่ที่ดีของการประปานครหลวง  
ที่ทำดีให้ “เทอร์โบ” เห็น ก็ได้ชมไปแล้วใน  
ตอนต้น

ขอเน้นอีกครั้งหนึ่งว่า

การบริการของรัฐโดยเฉพาะหน่วยงาน  
ที่ผูกขาดหรือไม่มีคู่แข่ง สมควรอย่างยิ่งที่ต้อง  
ตรวจสอบให้มาก

เพื่อประชาชนผู้ซื้อบริการ จะได้รับการ  
บริการที่ดีขึ้น

และเพื่อให้สมกับความตั้งใจ

“เทอร์โบ” จะสำเนาส่งเรื่องนี้ให้ท่าน

ผู้ว่าการการประปานครหลวงเมื่อบทความ  
เรื่องนี้ได้ตีพิมพ์ใน “วารสารข้าราชการ” แล้ว  
รวมทั้งแจ้งวัน เวลาที่ไปขอรับบริการ  
รวมทั้งสำนักงานสาขานี้ด้วย

เพื่อว่าท่านผู้ว่าการการประปานครหลวง  
หรือลูกน้องท่านไม่ได้อ่าน “วารสารข้าราชการ”  
หรือลูกน้องท่านอ่านแล้วแต่ไม่ได้ตัดให้  
ท่านอ่าน

ท่านจะได้ทราบ และหาทางแก้ไขไม่ให้  
เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีก

ทั้งสำนักงานสาขานี้และสำนักงานสาขาอื่น  
เพื่อผู้ซื้อบริการใหม่จะได้ไม่ต้องรอนาน  
(ตั้ง ๔๕ นาที) เช่นเดียวกับ “เทอร์โบ”

และจะได้เดินออกมาจากสำนักงานการ  
ประปานครหลวงด้วยความชื่นใจ

อภินันทนากการ

จาก

คุณประภา ศีตวรรัตน์

# ศัพท์รัฐสภา

นางก๊อไว

**ช** วงอภิปราย (ไม่) ไร้วางใจรัฐมนตรี และการอภิปรายผลงานของรัฐบาลนี้ มีศัพท์แสง เกี่ยวกับกฎหมายออกมาถึงสักหน่อย มาลองศึกษาคำศัพท์ในเรื่องนี้กันสักนิดครับ

**Law** เป็นคำกลาง ๆ หมายถึงกฎเกณฑ์ที่ประชาชนในแต่ละประเทศ เมือง หรือท้องถิ่นต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

*We need new laws to deal with the southernmost problems.*

**Legislation** คือกฎหมายที่รัฐบาลเสนอ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บังคับกับกิจกรรมหรือสถานการณ์ใดโดยเฉพาะ และต้องผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา

*The government has promised to introduce legislation to limit fuel emissions from cars.*

**Act** เป็นกฎหมายหรือข้อตัดสินอย่างเป็นทางการจากรัฐสภา หรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับเลือกเพื่อทำหน้าที่ออกกฎหมาย หรือเป็นเอกสารทางกฎหมายที่จัดทำโดยรัฐบาล ประกอบด้วยข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ อาจเทียบได้กับพระราชบัญญัติ

*The state legislature passed an act banning the sale of automatic weapon.*

**Statute** คือกฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบอย่างเป็นทางการและบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

*“Unfortunately, his lawyer could find no statute or point of law preventing his client’s imprisonment.*

**Bill** เป็นกฎหมายใหม่ที่ได้รับการเสนอขึ้นมา และต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกของรัฐบาลก่อนประกาศใช้เป็นกฎหมาย

*Yesterday’s debate on the defense bill lasted all night.*

ที่มา Longman, Language Activator, the World’s first Production Dictionary, and Cambridge Advanced Learner’s Dictionary.



# อาหารก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์\*

อาหารก่อนทำผิด



หลัง

จากความร้อนผ่านไป สายฝนก็หลั่งมาทำให้ชุ่มฉ่ำ  
ไปทั่วบ้านทั่วเมืองเลยภาวนาขอให้ไปตกในท้องไร่  
ท้องนาและเหนือเขื่อน เพื่อจะได้มีน้ำทำอุดมสมบูรณ์  
ไม่ต้องมาตกในเมืองให้ท่วมถนนหนทางเลยนะครับ... มีแต่จะทำให้การ  
จราจรติดขัดเป็นอัมพาตต่อเนื่องกันไปเป็นจุกินหางรอบกรุงเทพฯและ  
เขตปริมณฑล โกลาหลอลหม่านไปทั่ว...ขอบ่นหน่อยก็แล้วกัน...ครั้งนี้  
เห็นชีวิตของเพื่อนข้าราชการทั้งโสดและไม่โสดตกอยู่ในแวดวงความรัก  
ทั้งที่รู้ว่ามันมีความทุกข์ แต่ก็ยังอดไม่ได้ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้อมก็เลยนำมาฝากไว้  
เป็นอาหารรสสิก ๓-๕ เรื่อง เพื่อเตือนสติก่อนสตาร์ทครับ

\* นิตกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

## ร้องเลยหย่า

u

ายน้ำอยู่กินกันเป็นสามีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายกับนางสาวฝนใน  
ราชการส่วนภูมิภาค ต่อมานายน้ำได้ไปสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับนางสาวแม่ น้ำ  
จนมีความสัมพันธ์ทางชู้สาวและเริ่มระหองระแหงกัน จนนางฝนได้รับรู้เรื่องนี้และร้องเรียน  
ต่อผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้นายน้ำกับนางฝนได้ตกลงหย่าขาดกัน การกระทำของนายน้ำ  
เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์  
....รักจะเป็นพ่อพวงมาลัยเรไปเรมาจะต้องฝีกวิทายายุทธหลีกเลี่ยงไม่ปะทะซึ่งหน้า จึงจะ  
ได้ผล.... หากปะทะ(คารม,กำลัง) จุดแตกหักย่อมมี ก็ฝากเป็นอุทาหรณ์ไว้

## รักแล้วไม่เลี้ยง

u



ายหล่อแต่งงานกับนางสวยโดยชอบด้วยกฎหมายและส่งเสีย  
เลี้ยงดูบุตรและภรรยาโดยตลอด ต่อมานายหล่อตกหลุมรักของ  
นางสาวงามจนมีความสัมพันธ์ชู้สาว เป็นเหตุให้งบประมาณ  
ที่ใช้จ่ายในครอบครัวถูกตัดลง ทำให้ครอบครัวเดือดร้อน นางสวย  
จึงได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา การกระทำของนายหล่อเป็น  
การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘  
วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.  
๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ....นี่ก็เป็นอีกสัลาหนึ่งของ  
ชายหนุ่มที่มีรักไม่มั่นคงหลงใหลได้ปลื้มไปกับลูกสาวชาวบ้าน  
กันจนเกิดปัญหาในครอบครัวของตน เป็นผลให้ครอบครัวไม่  
เป็นสุข....

## รักจริงหวังแต่งงาน:

๒

นายเกษตรกับนางเกษมเป็นสามีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย รักจีตจางนายเกษตรจึงทอดทิ้งและไม่เลี้ยงดูนางเกษมและบุตร กลับไปหาความหอมหวานกับนางสาวหวานใจจนจดทะเบียนสมรสกันอีกทั้งที่ยังไม่ได้หย่าขาดกับนางเกษมจึงเป็นการจดทะเบียนซ้อน ทำให้นางเกษมได้รับความเดือดร้อนกระทบกระเทือนทางจิตใจและครอบครัวเดือดร้อน การกระทำของนายเกษตรเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานประพฤตชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน... กรณีนี้ควรดำเนินคดีอาญาด้วยเป็นของแถมนะ... เรียกว่าแสดงความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เลยครับ



## สนั่นสนมกันเกินไป

๒

นายสมันกับนางสมัยเป็นสามีภรรยากันโดยชอบด้วยกฎหมาย นายสมันทำงานที่เกี่ยวข้องกับนางสาวกวางที่น่ารักและทำงานร่วมกันและไปมาหาสู่กันทั้งกลางวันและกลางคืนสองต่อสอง จนกระทั่งบุคคลอื่นเข้าใจว่าทั้งสองคนมีความสัมพันธ์กันในทางชู้สาว โดยเฉพาะนางสมัยเกิดความหึงหวง และทะเลาะวิวาทกัน การกระทำของนายสมันเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานประพฤตชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน... นี่เป็นตัวอย่างของชายเพียงที่เห็นเป็นเช่นนั้นแล้วที่ไม่เห็น แต่คนดูคิดเอาจะเป็นอย่างไรก็ไม่รู้แน่ครับ.... กรณีนี้ไม่มีผลการดำเนินการทางวินัยกับนางสาวกวางครับ... คิดว่าจะต้องถูกลงโทษด้วยเช่นกัน... ห่างกันได้หน่อยก็จะดีครับ



ธงชัย เจษฎาชีวิน\*

คอลัมน์ กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ ฉบับนี้ ขอเสนอเรื่องที่น่าสนใจแก่เพื่อน ๆ ข้าราชการ  
ดังนี้

### ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการใช้ยานพาหนะ ส่วนตัวเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบ  
กระทรวงการคลังว่าด้วยการใช้ยานพาหนะส่วน  
ตัวเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๐  
ให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจ  
ตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชกฤษฎีกา  
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖  
กระทรวงการคลังจึงกำหนด “ระเบียบกระทรวง  
การคลังว่าด้วยการใช้ยานพาหนะส่วนตัวเดิน  
ทางไปราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๗” โดย

ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน  
๒๕๔๗ เป็นต้นไป และได้แจ้งเวียนให้ทราบและ  
ถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง  
ที่ กค ๐๔๐๙.๖/ว๔๙ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน  
๒๕๔๗ ดังนี้



\* นิตกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.



ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการใช้ยานพาหนะ ส่วนตัวเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ การใช้ยานพาหนะส่วนตัวเดินทางไป

ไปราชการ ซึ่งเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองแล้ว แต่กรณีได้ในอัตรา ๑ คัน ดังต่อไปนี้

- (๑) รถยนต์ส่วนบุคคลกิโลเมตรละ ๒ บาท
- (๒) รถจักรยานยนต์ กิลเมตรละ ๑ บาท”

## ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย เงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๖

ด้วยกระทรวงการคลังได้ออกระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๗ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๑๒๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๗ แล้ว จึงขอนำลงพิมพ์ให้ทราบเต็มทั้งฉบับ ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๑๖

(๒) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๓

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ ประเภทเงินเดือน ในส่วนราชการของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ ในส่วนราชการของราชการส่วนกลางและราชการส่วนภูมิภาคตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินเดือนตามอัตราที่ได้รับจริง และให้หมายความรวมถึงเงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ (พ.ล.ฐ.) และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) ด้วย

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างอัตราปกติ รายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างสำหรับการทำงานปกติ และให้หมายความรวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการ

สู้รบ (พ.ส.ร.) ด้วย

ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายวันประเภทที่ทำงานในวันเสาร์ด้วย ให้คิดค่าจ้างยี่สิบหกวันเป็นค่าจ้างหนึ่งเดือน ส่วนประเภทที่ไม่ทำงานในวันเสาร์ให้คิดค่าจ้างยี่สิบสองวันเป็นค่าจ้างหนึ่งเดือน

สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ให้คิดค่าจ้างเจ็ดชั่วโมงเป็นค่าจ้างหนึ่งวัน เว้นแต่ลูกจ้างที่ได้กำหนดเวลาทำงานสำหรับหนึ่งวันเป็นอย่างอื่น ก็ให้คิดค่าจ้างตามจำนวนชั่วโมงที่ได้กำหนดนั้นเป็นค่าจ้างหนึ่งวันแล้วคิดเป็นหนึ่งเดือนตามวรรคสอง

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินทำขวัญตามข้อ ๖ ลูกจ้างผู้ใดได้รับค่าจ้างรายเดือนหรือเทียบเป็นรายเดือนแล้วต่ำกว่าสี่พันหนึ่งร้อยบาท ให้ใช้อัตราค่าจ้างเดือนละสี่พันหนึ่งร้อยบาท เป็นเกณฑ์คำนวณ

ข้อ ๖ ภายใต้งบบังคับข้อ ๘ และข้อ ๙ ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดได้รับอันตรายหรือป่วย



เจ็บจนพิการถึงสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งไปเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ แต่ยังสามารถรับราชการต่อไปได้ ให้ได้รับเงินทำขวัญเป็นเงินก้อนในอัตราดังนี้

(๑) แขนขาดหนึ่งข้าง

ให้ได้รับยี่สิบสี่เท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๒) ขาขาดหนึ่งข้าง

ให้ได้รับยี่สิบสองเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๓) มือขาดหนึ่งข้าง

ให้ได้รับสิบแปดเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) เท้าขาดหนึ่งข้าง

ให้ได้รับสิบห้าเท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๕) สูญเสียลูกตาหนึ่งข้าง

ให้ได้รับสิบเอ็ดเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๖) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไปหรือสูญเสียความสามารถในการมองเห็นตั้งแต่สามต่อหกสิบหรือมากกว่าของตาหนึ่งข้าง หรือสูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision)

ให้ได้รับสิบเอ็ดเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๗) ทูหนวกทั้งสองข้าง

ให้ได้รับเก้าเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๘) ทูหนวกหนึ่งข้าง

ให้ได้รับสี่เท้าครึ่งของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๙) นิ้วหัวแม่มือขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับสี่เท้าครึ่งของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๐) นิ้วชี้ขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับสามเท้าครึ่งของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๑) นิ้วกลางขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับสามเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๒) นิ้วนางขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับสองเท้าครึ่งของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๓) นิ้วก้อยขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับหนึ่งเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๔) นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับสามเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๕) นิ้วเท้าอื่นขาดหนึ่งนิ้ว

ให้ได้รับหนึ่งเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๖) สูญเสียอวัยวะสืบพันธุ์หรือ ความ

สามารถในการสืบพันธุ์

ให้ได้รับยี่สิบห้าเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

(๑๗) สูญเสียอวัยวะอื่นใดนอกเหนือจาก  
ที่กล่าวไว้ใน (๑) ถึง (๑๖)

ให้ได้รับเงินทำขวัญเป็นจำนวนตามที่  
กรมบัญชีกลางกำหนด

ผู้ใดสูญเสียอวัยวะในหลายส่วนของ  
ร่างกายตามที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๑๗) ให้  
คำนวณเงินทำขวัญทุกส่วน แต่เมื่อรวมกัน  
แล้วต้องไม่เกินสามสิบห้าเท้าของอัตราเงินเดือน  
หรือค่าจ้าง

ข้อ ๗ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงิน  
ทำขวัญตามระเบียบนี้

(๑) แขนขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่  
ข้อศอกขึ้นมา

(๒) ขาขาด หมายความว่า ขาดตั้งแต่หัว  
เข่าขึ้นมา

(๓) มือขาด หมายความว่า ขาดที่ใดที่  
หนึ่งตั้งแต่ข้อมือถึงข้อศอก

(๔) เท้าขาด หมายความว่า ขาดที่ใดที่  
หนึ่งตั้งแต่ข้อเท้าถึงหัวเข่า

(๕) นิ้วขาด หมายความว่า ขาดอย่าง  
น้อยหนึ่งข้อ

(๖) สูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็น  
ร้อยละเก้าสิบขึ้นไป หรือเสียความสามารถ

ในการมองเห็นตั้งแต่สามต่อหกสิบหรือมากกว่า หมายความว่า ไม่สามารถมองเห็นอักษรบนแผ่นป้ายวัดสายตามาตรฐานได้ในระยะห่างจากป้ายสามเมตร ในขณะที่คนตาปกติสามารถมองเห็นได้ในระยะห่างจากป้ายหกสิบเมตร

(๗) สูญเสียความสามารถในการใช้สายตาสองข้างร่วมกัน (Binocular Vision) หมายความว่า เมื่อใช้ตาข้างที่ไม่ปกติร่วมกับตาอีกข้างหนึ่งแล้ว ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างคนตาปกติและถือว่าการสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นของตาข้างที่ไม่ปกตินั้น

(๘) การที่อวัยวะส่วนใดสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงซึ่งไม่สามารถจะรักษาให้หายเป็นปกติได้ ให้ถือว่าอวัยวะส่วนนั้นขาดหรือสูญเสียด้วย

ข้อ ๘ ผู้ได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ ไม่มีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบนี้ ถ้า

(๑) อันตรายหรือความป่วยเจ็บเกิดขึ้นจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือจากความผิดของตนเอง

(๒) ได้รับเงินทำขวัญ หรือเงินอื่นในลักษณะเดียวกันจากทางราชการ หรือจากหน่วยงานอื่นที่ทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงาน

(๓) มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษเมื่อออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์

ข้าราชการผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติราชการ

ข้อ ๙ เงินทำขวัญตามระเบียบนี้ จะจ่ายได้ต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากกรมบัญชีกลาง

หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับเงินทำขวัญ และการพิจารณาเงินทำขวัญ ให้ปฏิบัติตามระเบียบที่คณะกรรมการตามข้อ ๑๐ กำหนด

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วยผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ผู้แทนสำนักงานประมาณ และผู้แทนกรมบัญชีกลาง ทำหน้าที่กำกับดูแล วินิจฉัยปัญหา และกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๑ ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดประสบเหตุซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินทำขวัญข้าราชการ และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๑๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ และยังมีได้รับอนุมัติเงินทำขวัญจากกระทรวงการคลังให้มีสิทธิได้รับการพิจารณากำหนดจำนวนเงินทำขวัญ และอนุมัติเงินทำขวัญโดยกรมบัญชีกลางตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๑๒ ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้





# การดำเนินการของ สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ

พรชัย มาสภิตย์\*

คอลัมน์บทบาท สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการในวารสาร “ข้าราชการ” วาระนี้ ขอเสนอ “ตัวอย่าง” ของบุคคลผู้พิการที่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะส่วนบุคคลรวมทั้งความตั้งใจในการใช้ชีวิตและมุ่งมั่นเพื่อเป้าหมายชีวิตและอนาคตสังคมประเทศไทย

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการคัดเลือกผู้พิการเพื่อรับทุนรัฐบาลสำหรับผู้พิการเป็นประจำทุกปี ล่าสุด ปี ๒๕๕๗ ก็ได้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปใช้ชีวิตและพัฒนาตนเองกันเรียบร้อยแล้ว ขณะเดียวกัน สำนักงาน ก.พ. ก็ได้ให้การดูแลและให้คำแนะนำกับนักเรียนทุนในทุกประเภทที่กำลังศึกษาอยู่ในต่างแดน ทั้งที่เป็นทุนรัฐบาล ทุนตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรม หรือแม้กระทั่งทุนส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักเรียนทุนรัฐบาลที่เป็นผู้พิการ

ในห้วงเวลาปัจจุบัน สังคมประเทศไทยได้ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของผู้พิการเป็นอย่างมาก จะเห็นจากการยอมรับว่าผู้พิการนั้นนับเป็น “ทรัพยากรบุคคล” ที่มีคุณค่าและมีคุณภาพในอันที่จะพัฒนาและ

เติมเต็มความสามารถได้หากมี “โอกาส”

“โอกาส” ที่ว่า ไม่เฉพาะทุนการศึกษาที่เป็นตัวเงินเท่านั้น

แต่โอกาสนั้น

ยังเกี่ยวข้องไปถึง “พื้นที่ในสังคม” ส่วนอื่น ๆ ที่ผู้พิการจะได้รับ ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับในความสามารถ เวทีแห่งความคิดความเห็น นำใจที่จะหยิบยื่นให้กันและกัน และที่สำคัญไม่มีท่าทีของการรังเกียจเด็ดฉันท เป็นอาทิ

สิ่งที่ไม่ควรมองข้ามประการหนึ่ง คือ การยอมรับความสามารถของผู้พิการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งการที่จะได้มาของการยอมรับนั้นคงจะต้องพิจารณาจาก “ต้นแบบ”

ลองมาดู “แบบอย่างชีวิต” ของนักเรียนทุนรัฐบาลสำหรับคนพิการทางการเห็นกันบ้าง เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้กับสังคมปกติที่จะร่วมขับเคลื่อนความสำเร็จ

สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศอังกฤษ หรือ สนร. อังกฤษ ได้ติดตามความเป็นอยู่และความเป็นไปของนักเรียนทุนรัฐบาลสำหรับคนพิการประจำปี ๒๕๕๕ ซึ่งวารสารข้าราชการขอนำบางส่วนที่น่าสนใจมาให้ติดตามกัน

\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.

เป็นชีวิตของนักเรียนทุนรัฐบาลสำหรับ  
คนพิการที่ชื่อ นายอภิชาติ ธรรมุลตรี

เป็นชีวิตของผู้พิการทางการมองเห็น

เป็นชีวิตของผู้พิการที่มีสถานะเป็น  
“ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย”

เป็นชีวิตของคนหนุ่มที่ฟันฝ่าอุปสรรค  
นานัปการจนประสบความสำเร็จแบบก้าวต่อก้าว

เป็นชีวิตที่เราจะนำบางส่วนมาให้รู้จักและ  
สัมผัสกัน

นายอภิชาติ ธรรมุลตรี เป็นนักเรียนทุน  
รัฐบาลสำหรับคนพิการด้านการมองเห็น ซึ่ง  
ได้รับทุนเมื่อปี ๒๕๔๕ และได้เลือกไปศึกษาต่อ  
สาขาวิชา Social Policy and Social Work  
ณ มหาวิทยาลัยประเทศอังกฤษ

สนร. : ก่อนเดินทางมีการเตรียมตัวอย่างไรบ้าง

อภิชาติ : เมื่อทราบข่าวว่าได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษา  
ต่อในต่างประเทศเมื่อปี ๒๕๔๖ ก็เตรียมตัวใน  
ด้านชีวิตความเป็นอยู่และความพร้อมส่วนตัว  
ขณะเดียวกันก็ยังคงเตรียมจัดการ “งานประจำ”  
ที่เป็นภารกิจหลักให้ลุล่วง เพราะภารกิจก่อนที่  
จะไปศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยมิดเดิล คือ การ  
ปฏิรูปองค์กรจากฝ่ายบริการวิชาการสำหรับคน  
ตาบอดและสายตาลีอนรางให้เป็น “กลุ่มงาน  
ตาบอดและสายตาลีอนรางศึกษา” ซึ่งจะต้อง  
ครอบคลุมทั้งงานวิจัย งานการเรียนการสอน

และงานบริการวิชาการต่าง ๆ ทั้งหมดนั้นได้รับความช่วยเหลือและให้การสนับสนุนจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายทางไม่ว่าจะเป็นบุคลากรทั้งในระดับอาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ จนในที่สุดสามารถที่จะวางกรอบการทำงานด้วยการระดมเงินทุนจากภายนอกและจัดตั้งเป็นกองทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการตามภารกิจของกลุ่มงาน

สนร. : เมื่อเดินทางไปถึงประเทศอังกฤษ

อภิชาติ : เมื่อเดินทางมาถึงประเทศอังกฤษเริ่มเตรียมความพร้อมด้วยการสอบเทียบวัดระดับความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่ The Language Centre ของ The University of Bath ในเมือง Bath และได้ส่งตัวเพื่อเข้ารับการศึกษาคือในระดับปริญญาเอก พร้อมกันนั้นยังมีโอกาสได้ศึกษาดูงานที่ The Royal National Institute for The Blind (RNIB) ซึ่งเป็นโอกาสอันดีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มุมมองทางวิชาการกับนักวิชาการ นักบริหารรวมถึงผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้พิการด้วย

สนร. : ประสบการณ์ที่ได้รับขณะใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศ

อภิชาติ : ด้วยประวัติศาสตร์ของประเทศอังกฤษซึ่งมีประวัติศาสตร์เก่าแก่ยาวนานมากประเทศหนึ่งในโลก ดังนั้น อาคารบ้านเรือน และสาธารณ

นายอภิชาติ ธรรมุลตรี เป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งอาจารย์ระดับ ๗ สังกัด วิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นผู้ที่มียายตาลีอนรางจากการป่วยไข้เชื้อหุ้มสมองอักเสบ กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทและเอก ณ ประเทศอังกฤษ

สถานส่วนใหญ่จึงมีการตกแต่งภายในที่สวยงาม สดงงามวิจิตรบรรจง ที่สำคัญควบคู่กันไปคือ มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับคนพิการในสังคมได้รับรู้มาเป็นเวลาติดต่อกันนับตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๖๐ ผู้คนส่วนใหญ่จึงมีความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อคนพิการ นอกจากนั้นยังเป็นการเปิดโอกาสให้กับคนพิการในสังคมด้วยชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมก็มีความปลอดภัยค่อนข้างสูง

สนร. : ประสบการณ์ด้านการศึกษา

อภิชาติ : เมื่อมาครั้งแรกก็อาจจะลำบากใจในการศึกษา แต่ในประเศอังกฤษมี Disability Discrimination Act 1995 (DDA ซึ่งกำลังมีความเคลื่อนไหวเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบัน) สิ่งนี้เป็นเสมือนอุปกรณ์ช่วยเสริมสร้างความเสมอภาคทางโอกาสในด้านต่าง ๆ ของคนพิการ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงาน การศึกษา ด้านสังคม เพราะว่ามีกลไกในการดำเนินการโดยคณะกรรมการดูแลความเสมอภาคในด้านต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศอังกฤษจึงมีสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ และกลไกการพัฒนาคนพิการมากมายทั้งบุคลากร งบประมาณ และระบบการดำเนินการที่มีความพร้อมสูง โดยทั่วไปงานสนับสนุนทางด้านวิชาการสำหรับนักศึกษาที่พิการในประเทศอังกฤษ เรียกว่า Learning Support มีลักษณะคล้าย ๆ งานบริการวิชาการของวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล หรือการจัดการการศึกษาพิเศษแบบ

เรียนรวมของประเทศไทย ซึ่งในแต่ละเมืองของประเทศอังกฤษจะมี Learning Support Centre ดูแลและสนับสนุนการศึกษาของนักศึกษาอย่างทั่วถึงครอบคลุม

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยในอังกฤษนั้น จะเน้นความสำคัญกับคนและความพิการด้านการเรียนรู้ รองลงมา คือ คนและความพิการด้านการได้ยินหรือการสื่อสาร ความหมาย โดยเฉพาะกลุ่มคนหูตึง ส่วนความพิการอื่น ๆ ก็จัดให้มีอุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ที่น่าประทับใจมาก ๆ ก็คือ ตามห้องสมุดประชาชนประจำเมืองต่าง ๆ นั้น จะมีสื่อ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นของสาธารณะสำหรับคนพิการทางการเห็นไว้รองรับ

สนร. : บทเรียนที่ได้รับรวมทั้งข้อเสนอแนะ

อภิชาติ : จากประสบการณ์ในการใช้ชีวิตในต่างแดนท่ามกลางความแปลกใหม่และการเรียนรู้ของตัวเองนั้น ทำให้ได้รับบทเรียนบางประการ

หนึ่ง จะต้องมีการวางยุทธศาสตร์ กล่าวคือ ต้องไม่ลืมรกราก หรือภูมิหลังของตัวเอง เวลาไปอยู่ในต่างถิ่นต่างแดน บางครั้งอาจจะทำให้เราลืมความเป็นตัวตนไป

สอง ต้องรู้จักตนเองและความต้องการจำเป็นของตนเอง สิ่งนี้สำคัญ เพราะเมื่อเรารู้จักตัวเองแล้วไม่ยากที่เราจะรู้จักและรู้ถึงความต้องการของผู้อื่นด้วย

สาม ต้องรู้จักกฎ “การให้” และ “การรับ” รวมไปถึงการรับใช้และการตอบแทนสังคม

สี่ ต้องมีทักษะในการเรียนแบบสืบสวน  
สอบสวน เพราะการเรียนรู้ที่เราจะรอเฉพาะ  
ในห้องเรียนไม่ได้ แต่ต้องมีการเคลื่อนไหว  
ทางการเรียนรู้ตลอดเวลา

สุดท้าย ต้องมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีวินัย  
ในตนเอง

ทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนและเรียน  
รู้ในขณะที่เรียนรู้และใช้ชีวิตอยู่ในต่างประเทศ  
เพราะทั้งหมดนั้นจะนำไปสู่การพัฒนาตนเอง  
และพัฒนาสังคมประเทศชาติของเรา

เป็นมุมมองบางด้านจากประสบการณ์  
ของนักเรียนทุนรัฐบาลสำหรับคนพิการทางการ  
เห็น ประจำปี ๒๕๔๕ ซึ่งหวังว่า สิ่งนี้นักเรียน  
ทุนได้แบ่งปันและวารสารเห็นความสำคัญ

ของประสบการณ์ดังกล่าวคงจะเป็นประโยชน์  
ไม่เฉพาะน้อง ๆ นักเรียนที่กำลัง “ฟิต” เพื่อ  
อนาคตเท่านั้น แต่ยังคงรวมไปถึง “สถาบัน”  
หรือ “องค์กร” ที่จะต้องเร่งพัฒนาสังคมให้มี  
โอกาสแห่งความเท่าเทียมกันมาก ๆ ขึ้นด้วย

เพราะเราเชื่อว่า “คน” ไม่ว่าจะ มีลักษณะ  
ที่มา ภูมิหลังต่างกันอย่างไร

ทุกคนสามารถที่จะพัฒนา เรียนรู้ และเป็น  
ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้เช่นกัน

ต้องขอขอบคุณสำนักงานผู้ดูแลนักเรียน  
ณ ประเทศอังกฤษ ที่สนับสนุนข้อมูลและให้  
ความช่วยเหลือแก่นักเรียนทุนที่อยู่ในต่างแดนมา  
โดยตลอด

นี่คือ อีกหนึ่งโอกาสของชีวิต

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด





เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ สืบสานคุณธรรม