



ภาพพระราชทาน

# วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๔ ฉบับที่ ๔ เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม ๒๕๔๗



ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.  
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

อาเศียรวาท

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา

๑๒ สิงหาคม ๒๕๔๗



น้อมบังคมพระบรมราชินีนาถ

วโรกาสพระชันษาเจ็ดสิบสอง

ศุภฤกษ์เฉลิมขวัญพรรณเรืองรอง

ทวยราษฎร์ร่วมแซ่ซ้องสดุดี

พระคุณไท่เลิศสิ้นพันรำพัน

ราษฎร์สุขสันต์พัฒนาเพิ่มเฉลิมศรี

ถวายพระพรพร้อมพรักด้วยภักดี

ขอพระรัตนาวรีสูขนิรันดร

ชนมาอยู่ยั้งยืนนานสำราญองค์

ธ ประสงค์ใดสัมฤทธิ์ทุกสิ่งสรรพ

พระเกษรติเกริกก่าจรบวรธรรม

บุญอนันต์เสริมองค์ทรงพระเจริญ

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ.

(เหมวดี บรรเทา ประพันธ์)



“.....สมัยนี้ เป็นสมัยของสังคมก้าวหน้า ซึ่งมีความสำเร็จในการผลิตวัตถุข้าวของที่ นำมึ่นำใช้มากมาย ล้วนแต่มีราคาสูง เงินจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับคนสมัยนี้ยิ่งกว่าสิ่งใด กล่าวคือ เงินกลายเป็นเอกในความปรารถนาของคน ทั้งนี้ก็เป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ แต่ นำเสียตายที่เป็นเหตุให้เกิดการเข้าใจผิดอย่างมากว่า เกียรติคือเงิน และเงินคือเกียรติ คนบางคนและเด็ก ๆ ที่เกิดมาในบรรยากาศสมัยใหม่นี้ มักจะเข้าใจเสียว่า ผู้ที่มีเกียรติคือ ผู้ที่มั่งคั่งด้วยทรัพย์สินสมบัติ เด็ก ๆ ที่พ่อแม่ยากจนไม่มีตักใหญ่ ไม่มีรถยนต์ มักอับอายขายหน้า ไม่อยากติดต่อกับเพื่อนฝูง แท้ที่จริงแล้วเกียรติกับเงินไม่ใช่อันหนึ่งอันเดียวกัน จะเอามา รวมกันไม่ได้เลยเป็นอันขาด ผู้ที่เราควรยกย่องว่า มีเกียรติสูง คือ ผู้ที่ไม่เสียชาติเกิด ผู้ไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ แต่ใช้เวลาในชีวิตของเขาทุกวินาที สะสม คุณงามความดีขึ้น.....”

พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสเสด็จพระราชดำเนินไปพระราชทานเข็มที่ระลึกแก่ผู้บริจาคโลหิต

ประจำปี ๒๕๑๔ ณ สถานเสาวภา

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๑๔

“.....ทุกวันที่เกิดความยุ่งยาก ก็เพราะคนละเลยต่อหน้าที่ของตน ทางแก้ก็คือ ต้อง เตรียมตัวให้สำนึกถึงหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ให้ครบถ้วนเที่ยงตรง คือ ตรงต่อภาระ ตรงต่อ ตัวเอง ตรงต่อผู้อื่น ตรงต่อส่วนรวม ตรงต่อเหตุผลและความถูกต้อง ถ้าผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม ในบ้านเมืองในประเทศชาติได้ทราบตระหนักถึงภารกิจตามหน้าที่ตนเป็นอยู่โดยครบถ้วน และ ปองใจที่จะประพฤติปฏิบัติโดยเคร่งครัดไม่ขาดสายแล้ว เราก็จักรวมกันอยู่ได้อย่างมีความสุข ที่สุด โดยที่แต่ละฝ่ายแต่ละคนปฏิบัติบำเพ็ญแต่ล้วนสิ่งที่เป็นคุณ เป็นที่พึงใจแก่กัน.....”

พระราชดำรัสในโอกาสเสด็จพระราชทานเข็มที่ระลึกแก่ผู้บริจาคโลหิตให้สภากาชาดไทย

ประจำปี ๒๕๑๗ ครั้งที่ ๑ ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร

วันศุกร์ที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๑๘



# สารบัญ

## เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๔๕๔, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

## ที่ปรึกษา

นายสีมา สีมานันท์

นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา

นายปรีชา วัชรากัย

นางสาวนิตา นวลบุญเรือง

นางสาวตฤณี บุญสิงห์

## บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

## กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแต้ม

นายเอกศักดิ์ ตรีกรฤณสวัสดิ์

นางสาววันเพ็ญ นาคแจ้ง

นายธงชัย เจษฎาชีวิน

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

นายสมพงษ์ เกษตรอำนวนย

นางสาวอุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ

นางสาวเหมวดี บรรเทา

นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

## ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรติศัย

## พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๓๔

## วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหว

ทางด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ

๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการ

เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ถามปัญหา ระเบียบ

ราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

## โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ

สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต

กทม. ๑๐๓๐๐

- อาเศียววาทสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ  
เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา  
๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗

หน้า

## บทความ

- ปลัดกระทรวง : จุดเชื่อมต่อฝ่ายการเมือง-ประจำ  
สีมา สีมานันท์ ๑
- การจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารราชการ  
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน  
อรพินท์ สพโชคัง ๗
- มาทำความเข้าใจกับ “พนักงานราชการ” กันเถอะ (ตอนจบ)  
ทวีลาภ ชันทะเสวี ๒๐
- พระพิณ รตโนภาส  
อนุกุล เสริสวัสดิ์ ๓๔
- รอมรู้เรื่อง “ศาลปกครอง”  
สุชาติ เวโรจน์ ๔๕
- บทเรียนจากห้องขังผู้  
กับการทบทวนภารกิจดูแลนักเรียนของสำนักงาน ก.พ.  
สีมา สีมานันท์ ๕๕

## คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว ๕๑
- สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัด  
กระทรวง เรื่อง “สภาพปัญหาการระดมการยุติธรรมของชาติ”  
ฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก ๖๔
- สำนักงาน ก.พ. คว่ำรางวัลหน่วยงานประหยัดน้ำมันดีเยี่ยม  
อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ ๖๕
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ  
มณฑนา บรรจงแต้ม ๖๕
- ท่อไอเสีย  
เทอร์โบ ๗๗
- มุม “เพื่อนบุคลากร”  
ส.ส.ป. ๘๔
- รู้ศัพท์รู้แสง  
นางกัตติว ๘๘
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด  
เอกศักดิ์ ตรีกรฤณสวัสดิ์ ๙๐
- สื่อสารเรื่องการสอบ  
เหมวดี บรรเทา ๙๓
- กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้  
ธงชัย เจษฎาชีวิน ๙๕
- สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ  
พรชัง มาลิตัง ๙๙

# • ปลัดกระทรวง : จุดเชื่อมต่อ ฝ่ายการเมือง-ประจำ

สีมา สีมานันท์\*

**สี**มาแสดงความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารราชการในขณะนี้ จุดหนึ่งอยู่ที่การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง

ความสนใจในกรณีนี้เนื่องจากสาเหตุสำคัญ ๒ ประการคือ ประการแรก ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงว่างลงในคราวเดียวกันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ว่างลงจากการเกษียณอายุราชการ บางตำแหน่งว่างจากการลาออก และการโยกย้าย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นโอกาสที่ราชการจะมีตำแหน่งปลัดกระทรวงว่างลงพร้อมกันมากที่สุดเท่าที่เคยเป็นมา

จุดสนใจประการต่อมาอยู่ที่การนำ “ระบบเปิด” มาใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้ง ซึ่งนอกจากจะพิจารณาตำแหน่งที่ว่างลงเพราะเกษียณอายุราชการ ลาออก และโยกย้ายดังกล่าวมาแล้ว รัฐบาลก็มีนโยบายที่จะสลับสับ

เปลี่ยนนักบริหารระดับปลัดกระทรวงในบางกระทรวงด้วย เพื่อความเหมาะสมและลงตัวในการบริหารงานที่จะเปิดทางให้นักบริหารสามารถใช้ศักยภาพของตนได้เต็มที่

ในฐานะเลขาธิการ ก.พ. ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการ “ระบบข้าราชการ” หรือการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จึงขอถือโอกาสนี้นำเสนอแง่คิด มุมมอง และข้อมูลเกี่ยวกับการพิจารณาเพื่อแต่งตั้งปลัดกระทรวง ดังนี้

## บทบาทและความสำคัญของปลัดกระทรวง

ปลัดกระทรวงคือบุคคลที่เป็นส่วนเชื่อมโยงระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ดังนั้น บทบาทของปลัดกระทรวงจึงมีทั้งต่อรัฐมนตรีในฐานะที่รัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชา และบทบาทต่อข้าราชการประจำในฐานะที่ข้าราชการเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา

\* เลขาธิการ ก.พ.



ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินปัจจุบัน ปลัดกระทรวงมีหน้าที่รับผิดชอบงานประจำในกระทรวง แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนงาน และกำกับประสานงานติดตามประเมินผลงานในกระทรวงให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ ยังเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในกระทรวงรองจากรัฐมนตรีด้วย ซึ่งทั้งสองบทบาทหน้าที่นี้ต้องการให้ปลัดกระทรวงทำงานในเชิงบูรณาการ ทำงานในเชิงรุก สามารถพัฒนายุทธศาสตร์การทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่เป็นรูปธรรม ตรวจสอบได้ พัฒนาศักยภาพบุคคลของกระทรวงอย่างเป็นระบบ และมีการทำงานที่สอดคล้องประสานกับฝ่ายการเมืองได้

### คุณสมบัติที่จำเป็นของปลัดกระทรวง

ประการแรก ปลัดกระทรวงควรเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะทางการบริหาร ต้องเป็นผู้นำที่ดี และต้องเป็นคนมองอนาคต กล่าวคือ



รู้จักการวางแผนและการบริหารตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นคนที่มองออกไปข้างหน้า (Forward Looking) รู้จักเปิดตัวเอง ออกสู่โลก และแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งกรณีศึกษาที่เป็นเยี่ยม (Best Practice) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรได้รับรู้โดยทั่วกัน

ประการที่สอง ปลัดกระทรวงควรมีความเป็นผู้นำที่ลูกน้องเชื่อมั่นในฝีมือ ทั้งด้านการบริหารและการปกครอง คือต้องทำตัวให้เป็น A Trusted Leader โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำรงตำแหน่งผู้นำในกระทรวงขนาดใหญ่ที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ เชื่อมั่น มีศรัทธา และร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นพลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

บทบาทและบุคลิกของปลัดกระทรวงถือเป็นต้นแบบ (Role Model) ให้ข้าราชการ และในขณะเดียวกันก็ส่งผลต่อความเชื่อถือของสาธารณชนที่มีต่อองค์กรด้วย เพราะผู้นำคือผู้สร้างวัฒนธรรมให้กับองค์กร หากองค์กรใดมีผู้นำที่ก้าวร้าวดุจัน ภาพขององค์กรที่ปรากฏต่อสาธารณชนจะเป็นองค์กรที่มีความก้าวร้าวดุจันตามผู้นำด้วย แต่หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีบุคลิกสุภาพ อ่อนน้อม ภาพขององค์กรจะปรากฏในลักษณะเดียวกัน

ประการที่สาม ปลัดกระทรวงควรเข้ากันได้กับฝ่ายการเมือง เพราะปัจจุบัน ปลัดกระทรวงทำหน้าที่หลากหลายตามที่กล่าว

มาแล้ว ดังนั้นการวางตัวที่ “เหมาะสมและพอดี” กับฝ่ายการเมืองจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

ปลัดกระทรวงบางคนใกล้ชิดกับรัฐมนตรี เจ้าสังกัดมาก เรียกได้ว่าเห็นรัฐมนตรีที่ไหนเป็น ต้องเห็นปลัดกระทรวงที่นั่น จนหลายคนแอบตั้งข้อสังเกตว่า ปลัดกระทรวงติดตามรัฐมนตรีอย่างใกล้ชิดเช่นนี้แล้วท่านจะมีเวลาที่ไหนไปทำงาน หรือบางรายก็ปิดตัวอยู่เฉยๆ ในอาณาจักรของตนเอง ไม่เข้าพบไม่เข้าหาเพื่อรับนโยบายหรือรายงานความก้าวหน้าใดๆ ต่อรัฐมนตรี จนเกิดเสียงครหาว่าเป็น “เกาเหลา” ต่อกัน เหล่านี้คือ ตัวอย่างของความไม่พอดีแบบสุดขีด

ปลัดกระทรวงจึงจำเป็นต้องพิจารณาหาความ “พอดี” เพื่อให้การบริหารงานของตน ในฐานะที่เป็นจุดเชื่อมโยงของทั้งฝ่ายการเมือง และประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### การเข้าสู่ตำแหน่งของปลัดกระทรวง

การเข้าสู่ตำแหน่งของปลัดกระทรวงนั้น ข้อกฎหมายและแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้ว่า เมื่อจะมีตำแหน่งปลัดกระทรวงว่าง ให้ผู้ที่กำลังจะพ้นจากตำแหน่งพิจารณาหาบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งนั้น แล้วนำเสนอต่อรัฐมนตรี เจ้าสังกัดเพื่อขอความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรี และนำขึ้นทูลเกล้าฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย

แต่ในปัจจุบัน ระบบราชการเป็นระบบเปิดมากขึ้น นักบริหารต่างกระทรวงที่มีความรู้

ความสามารถเหมาะสมก็อาจได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงอื่นได้ การเข้าสู่ตำแหน่งของปลัดกระทรวงในปัจจุบันจึงมีแนวทาง ดังนี้

๑. การโยกย้ายสับเปลี่ยนระหว่างกระทรวง คือการหมุนเวียนผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงในปัจจุบันให้ไปดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงในกระทรวงอื่น

๒. การเปิดโอกาสให้มีการแต่งตั้ง (เลื่อน) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๑๐ ต่างกระทรวง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม ให้สมัครเข้ารับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงอื่น

๓. ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ในกระทรวงที่มีตำแหน่งว่าง ไม่จำเป็นต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพราะมีกลไกพิจารณาอยู่แล้ว

การพิจารณาแต่งตั้งปลัดกระทรวงด้วยระบบเปิดนี้ ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เกิดขึ้นในราชการไทย เพราะได้ดำเนินการแต่งตั้งระหว่างกระทรวงมาแล้วหลายราย ดังตัวอย่างของ นายอภิรักษ์ จันทนะจุลกะ ซึ่งได้รับการพิจารณา



แต่งตั้งและโยกย้ายจากตำแหน่งอธิบดีกรมการปกครอง ให้ขึ้นดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงแรงงาน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในเวลาต่อมา



หรือในกรณีของนายจเด็จ อินสว่าง อดีตอธิบดีกรมที่ดิน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา



หรือแม้แต่คุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์ อดีตเลขาธิการ ก.พ. (นักบริหาร ๑๑) ก็ได้รับความไว้วางใจจากรัฐบาลให้มาดำรงตำแหน่ง

ปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



กรณีของนายบรรพต หงษ์ทอง อดีตอธิบดีกรมส่งเสริมการส่งออก ที่ได้รับการแต่งตั้งและโยกย้ายให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คืออีกหนึ่งตัวอย่างของการแต่งตั้งด้วยระบบเปิด

การแต่งตั้งและสรรหาด้วยระบบเปิดจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นสำหรับการบริหารงานในปัจจุบัน และเป็นเครื่องมือให้ฝ่ายบริหารดำเนินการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน



ในแวดวงของหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า (นักบริหาร ๑๑) เอง ก็มีความใกล้ชิดกันมาก เพราะมีเวทีที่จะพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน เรียกว่า “การประชุม คณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง” โดยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน การประชุม และใช้เวทีนี้สำหรับการถ่ายทอด นโยบาย ทิศทางการบริหารงานจากฝ่ายบริหาร สู่ฝ่ายประจำ และถือเป็นเวทีสำหรับหัวหน้า ส่วนราชการที่จะรายงานความคืบหน้าในการ ปฏิบัติงานต่อหัวหน้ารัฐบาลด้วยเช่นกัน ดังนั้น ไม่ว่าจะปลัดกระทรวงจะหมุนไปทำหน้าที่ใน กระทรวงใด เวทีนี้ก็ยังคงเป็นเวทีที่จะใช้ สำหรับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความ คิดเห็นระหว่างกันได้ตลอด

การประชุมดังกล่าวดำเนินการต่อเนื่อง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒๐ ปี โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นเจ้าภาพกลาง และกระทรวงต่าง ๆ จะ หมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในแต่ละเดือน

---

---

### ปลัดกระทรวงอย่างนี้.. ที่อยากได้

---

---

เมื่อ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ที่ประชุม ก.พ. โดยนายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี ประธาน ก.พ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ในการ พิจารณาและสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง

และเทียบเท่าในครั้ง นี้ ซึ่งผู้เขียนได้รับแต่งตั้งให้ ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการด้วย หากจะ ถ้ามถึงสมรรถนะของบุคคลที่มีความเหมาะสม ที่จะดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง ผู้เขียนขอ แสดงความคิดเห็นส่วนตัวว่า ควรพิจารณา สมรรถนะหลัก ๔ เรื่อง ดังนี้

๑. ความเป็นผู้นำ ปลัดกระทรวงที่ มีความเป็นผู้นำที่ดี นอกจากจะช่วยให้ การบริหารงานของกระทรวงเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพแล้ว ยังช่วยให้การทำงานของ รัฐมนตรีเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดสัมฤทธิ์ผล สูงสุด

๒. ความสามารถในการบริหาร ผู้นำ ที่ดีจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหาร จัดการ จัดสรรทรัพยากร ดูแลเรื่องแผน คน เงิน รู้จักการแบ่งเวลา รู้กาลเทศะ รู้ว่าเมื่อ ไດควรแสดงตนและเมื่อใดควรเป็นเวลาของ การแสวงหานวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่ ๆ

๓. ความสำเร็จในการทำงานที่ ผ่านมา ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง นั้น จำเป็นต้องมีผลงานหรือความสำเร็จที่เป็น รูปธรรมจับต้องได้เป็นเครื่องพิสูจน์ฝีมือ ซึ่ง จะช่วยให้การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายเป็นไป อย่างเหมาะสมและลงตัว

๔. ความมีมโนสุจริต ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน ไม่หมกม昧 และตรงไปตรงมา

และที่สำคัญเมื่อได้รายชื่อผู้ที่  
ทำงานในตำแหน่งปลัดกระทรวงแล้ว ต้อง  
มั่นใจว่าจะทำงานเป็นเนื้อเดียวกันกับรัฐมนตรี

เจ้ากระทรวงได้เป็นอย่างดี เพราะปลัด  
กระทรวงคือจุดเชื่อมที่สำคัญระหว่างการเมือง  
และประจำ



## ด้วยความปรารถนาดีจาก..... ผู้แทนจำหน่าย

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

### บริษัท โสภทิววัฒน์ จำกัด

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

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247

# การจัดโครงสร้างองค์กรและการบริหารราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

อรพินท์ สฟโซคชัย\*

**การ** จัดโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานของหน่วยงานในภาคราชการโดยทั่วไป มักจะพบภาพการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารที่เป็นราชการ (bureaucracy) ซึ่งเป็นไปตามหลักคิดของ Max Weber เช่นเดียวกับภาคราชการในหลายประเทศ การจัดโครงสร้างและการบริหารงานของกระทรวง/กรมและหน่วยงานในภาคราชการของไทยในช่วงที่ผ่านมา มีลักษณะที่เป็นไปตามหลักการราชการ คือมีการจัดโครงสร้างองค์กรเป็นรูปปิรามิดและสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นที่ชัดเจน มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้รับผิดชอบ มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่ตามความถนัด มีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบ และเน้นการควบคุม เป็นต้น การจัดโครงสร้างการบริหารเช่นนี้ แม้จะทำให้การทำงานมีความชัดเจนเป็นระบบ และใช้ได้ดีในอดีตที่ผ่านมา แต่เมื่อเวลาล่วงเลยไปกลับมีผลกระทบทางลบหลายประการ โดยเฉพาะในส่วนที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ และส่วนที่ส่งผลถึง

คุณภาพของกระบวนการให้บริการสาธารณะและประสิทธิภาพขององค์กรในหลายมิติ การที่หน่วยงานของรัฐมีการทำงานที่เป็นราชการนี้ มีนักคิดนักวิชาการได้วิพากษ์วิจารณ์ว่านำไปสู่การทำงานที่ล่าช้า สูญเปล่า และมีต้นทุนสูง เนื่องจากมีขั้นตอนและสายการบังคับบัญชาที่ยาว และยังนำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ อีกหลายประการ โดยเฉพาะ ปัญหาพื้นฐานของระบบราชการที่หลายประเทศประสบนั้น ส่วนหนึ่งของปัญหาเกิดจากการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบความรับผิดชอบ และการบริหารงานตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ซึ่งก็นำไปสู่ข้อสรุปว่า การจัดโครงสร้างและระบบการบริหารงานที่เป็นราชการ เป็นรูปแบบองค์กรและการบริหารที่ไม่สอดคล้องกับสังคมในยุคข้อมูลข่าวสารที่สภาพแวดล้อมเป็นพลวัต

ดังนั้น เมื่อรัฐบาลในประเทศต่าง ๆ จะปฏิรูป ปรับปรุง หรือพัฒนาระบบราชการจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการให้

\* กรรมการ ก.พ.ร.

หลุดพ้นจากความเป็นราชการ ทั้งด้านการจัดโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และเพิ่มความคล่องตัว ซึ่งรวมถึงการปรับปรุงระบบการเงิน การคลัง การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล และการแก้ไขกฎระเบียบต่างๆ เพื่อให้ระบบราชการสามารถบริหารงานได้คล่องตัว มีความชัดเจนในการดำเนินบทบาท มีประสิทธิภาพ ให้มีบุคลากรที่มีความสามารถและมีศักยภาพสูง และสามารถให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและประเทศได้อย่างรวดเร็ว

การพัฒนาระบบราชการของไทยก็มีการกำหนดแผนงานที่จะดำเนินการให้ครอบคลุมในทุกมิติแล้ว ตามที่ปรากฏในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๐ ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้เห็นภาพการพัฒนาระบบราชการที่ชัดเจนสำหรับบทความนี้จะอธิบายถึงงานพัฒนาระบบราชการที่สำคัญอีกส่วน ซึ่งในช่วงต้นๆ รัฐบาลได้เริ่มดำเนินการเพื่อวางรากฐานในการพัฒนาระบบราชการ งานส่วนนั้น คือการจัดระเบียบโครงสร้างส่วนราชการและการบริหารของส่วนราชการให้ชัดเจนเป็นเอกภาพ ซึ่งรวมถึงการจัดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบต่อภารกิจภายในกระทรวงที่เหมาะสมก่อนและการปรับปรุงรูปแบบวิธีการบริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปตามวิถึแห่งการบริหารราชการยุคใหม่

บทความนี้แสดงถึงกรอบแนวคิดในการจัดโครงสร้างองค์กรภายในส่วนราชการ ที่จะเป็นการวางแนวทางสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สาระสำคัญในการจัดองค์กรและระบบการบริหารราชการ เพื่อวางรากฐานในการพัฒนาระบบราชการสู่การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น สะท้อนอยู่ในพระราชบัญญัติปรับปรุงโครงสร้างกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเป็น พ.ร.บ. ที่ได้กำหนดสาระสำคัญในเรื่องการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และวางแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินที่จะปฏิรูประบบราชการสู่ราชการยุคใหม่ ดังนี้

### ๑. การกำหนดโครงสร้างและการบริหารงานใหม่เพื่อแบ่งแยกบทบาทภารกิจให้ชัดเจน

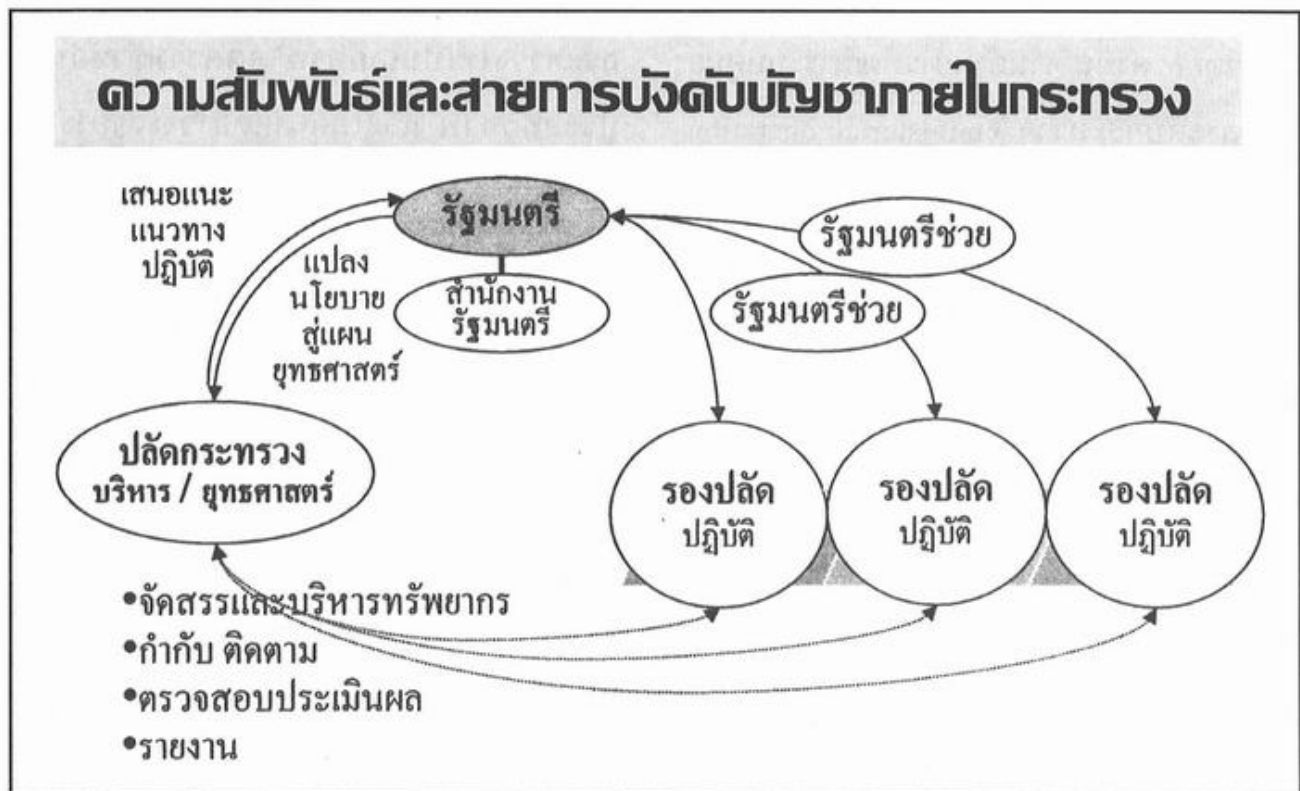
พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดรูปแบบการจัดโครงสร้างและการบริหารงานของกระทรวง/กรมแนวใหม่ให้มีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ โดยวางแนวทางเพื่อจัดให้กระทรวง/กรมในส่วนกลางเป็นองค์กรระดับนโยบาย ทำงานเชิงนโยบายโดยเน้นเป้าหมายการพัฒนา มีการวัดผลของงาน และมีผู้รับผิดชอบ

ซึ่งเป็นการจัดรูปแบบการบริหารราชการแผ่นดิน ในส่วนกลางเพื่อรองรับข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญ ตามหลักการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และประเด็นที่สำคัญอื่นๆ โดยเฉพาะในเรื่อง การกระจายอำนาจและการส่งเสริมและพัฒนา ภาคเอกชน

การออกแบบโครงสร้างและระบบการบริหารงานแนวใหม่ในระดับกระทรวง เน้น การแยกภารกิจด้านการกำหนดนโยบายและ

ยุทธศาสตร์ของกระทรวง ออกจากบทบาทภารกิจ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน รวมถึงภารกิจที่เกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ ต่างๆ ซึ่งเป็นรูปแบบวิธีการจัดองค์กรที่ใช้กัน แพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว มีนักวิชาการ บางกลุ่มเรียกว่า De-couple Model<sup>๑</sup> (ดังในภาพ ที่ ๑) การที่แยกบทบาทสองส่วนออกจากกัน มีเหตุผล ดังนี้

ภาพที่ ๑ ความสัมพันธ์และสายการบังคับบัญชาภายในกระทรวง



<sup>๑</sup> การจัดรูปแบบขององค์กรตามแนวคิดนี้มีการนำมาใช้ในหลายประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการจัด บทบาทภารกิจของหน่วยงานภาครัฐในอนาคตและเป็นแนวทางในการพิจารณาจัดบทบาทการปฏิบัติการบางส่วนที่ในอนาคต ภาครัฐอาจจะไม่จำเป็นต้องดำเนินการลงได้ นอกจากนี้ แนวทางการจัดรูปแบบการแบ่งงานปฏิบัติออกเป็นกลุ่มจะเป็น ประโยชน์ในการวัดผลงานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน



□ เพื่อขยายและพัฒนาบทบาทภารกิจ ในเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงต่าง ๆ ให้มีความเด่นชัดและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาการทำงาน การกำหนดและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รวมถึงการกำหนดทิศทางการพัฒนางานของภาครัฐในแต่ละสาขา อิงหลักการทางวิชาการมากยิ่งขึ้น มีการจัดทำระบบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์เชิงนโยบายที่เป็นรูปธรรม มีความครอบคลุมและรอบคอบ ซึ่งมุ่งเตรียมความพร้อมสำหรับหน่วยราชการในระดับนโยบายให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคดิจิทัล ดังนั้น งานด้านการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลระดับกระทรวง (ministerial operation center, MOC) จึงมีความสำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการให้สามารถเชื่อมโยงกันทั้งระบบทั้งภายในและภายนอกกระทรวง

□ เพื่อแยกงานเชิงนโยบายออกจากการปฏิบัติและงานเชิงบริการสาธารณะของกระทรวง ซึ่งจะทำให้การทำงานของกระทรวงเกิดความชัดเจน สามารถกำหนดแนวทางการทำงาน การพัฒนาความเป็นเลิศในงานแต่ละด้านได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการถ่วงดุลตรวจสอบผลการทำงานโดยฝ่ายนโยบายและแผนงาน ซึ่งเป็นการลดการทับซ้อนของผลประโยชน์ในการตรวจสอบวัดผลที่อาจจะเกิดขึ้น หากผู้กำหนดนโยบายเป็นผู้ปฏิบัติเสียเอง

□ การกำหนดงานเชิงปฏิบัติของกรมที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่รวมกัน ทำให้สะดวกในการวางแผนงานในการปฏิบัติร่วมกัน การคิดคำนวณต้นทุนในอนาคต สามารถแยกแยะงานบริการบางประเภทที่อาจจะสามารถเก็บค่าบริการจากผู้ใช้โดยตรง (user-pay concept) อันเป็นหลักการที่หลายประเทศนำมาใช้ ซึ่งก็จะช่วยลดภาระด้านงบประมาณแผ่นดิน และเกิดความเป็นธรรมในการใช้งบประมาณที่อาจจะเกิดการนำไปอุดหนุนในส่วนที่ไม่เหมาะสม

□ เพื่อจัดงานบริหาร (administrative function) ของกระทรวง และกรมต่าง ๆ ภายในกระทรวงให้เป็นเอกภาพ ลดความซ้ำซ้อน มีประสิทธิภาพ และในอนาคตอาจจะสามารถใช้ทรัพยากรของกระทรวงร่วมกันได้ โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณรายสาขาในภาพรวม ซึ่งจะทำให้กระทรวงสามารถพิจารณาการใช้ทรัพยากรเพื่อผลิตผลงานของกระทรวงในภาพรวมได้ชัดเจนมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประเทศและประชาชนได้ดียิ่งขึ้น หากมีการดำเนินงานที่เป็นไปตามหลักการ สำนักงานปลัดกระทรวงจะเป็นหน่วยงานที่ดูแลการจัดสรรงบประมาณภายในกระทรวง รวมถึงการติดตามเร่งรัดตรวจสอบให้มีการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามผลงานที่กระทรวงได้กำหนดเป็นเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (key performance indicators) และ

ลงนามในคำรับรองปฏิบัติราชการกับรัฐมนตรีที่กำกับดูแล นอกจากนี้ ในส่วนของการจัดระบบการบริหารงานบุคคลก็ควรให้อยู่ในระดับกระทรวง ซึ่งจะทำให้การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการเพิ่มความเป็นระบบเปิดในระดับกระทรวงมากขึ้น ซึ่งอย่างน้อยในอนาคตจะทำให้ข้าราชการสามารถโอนย้ายข้ามหน่วยงานระดับกรมได้สะดวกมากกว่าในปัจจุบันที่มีการแต่งตั้งโยกย้ายได้ในวงจำกัด แนวทางนี้ก็จะทำให้ข้าราชการบางสายอาชีพสามารถก้าวหน้าได้กว้างกว่าระบบในปัจจุบัน

□ เพื่อเตรียมปรับวิธีการทำงานของกระทรวงเพื่อรองรับแนวทางการกระจายอำนาจในการบริหารงานจากหน่วยงานกลาง ในด้านงบประมาณและการบริหารงานบุคคล

เมื่อนำหลักการแยกภารกิจมาประยุกต์ใช้ในการจัดโครงการภายในของกระทรวง รูปแบบโครงสร้างของกระทรวงใหม่ จึงแบ่งงานของกระทรวงทุกกระทรวงออกเป็นงาน ๒ ประเภทหลัก คือ ด้านงานที่กำกับดูแลด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ และการบริหารงานทั่วไป (strategic and administrative functions) และ ด้านการปฏิบัติการ (operational function) โดยภารกิจของงานด้านแรกเป็นงานหลักของ “สำนักงานปลัดกระทรวง” มีปลัดกระทรวงเป็นผู้รับผิดชอบ ในขณะที่ภารกิจของงานในกลุ่มหลังจัดเป็น “กลุ่มปฏิบัติการหรือกลุ่มภารกิจ” (operational cluster) ที่รวบรวมกรมต่างๆ ที่มีภาระหน้าที่ใน

กลุ่มเดียวกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้การให้บริการต่างๆ ที่ภาครัฐส่วนกลางยังจำเป็นต้องดำเนินการ โดยมีรองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบต่อผลงาน

บทบาทภาระหน้าที่แต่ละด้านของกลไกภายในกระทรวงมีขอบเขตการทำงาน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดกระทรวง ตามโครงสร้างและแนวคิดการบริหารงานของกระทรวงแนวใหม่ จำเป็นต้องจัดหน่วยงาน บุคลากร และระบบการทำงาน เพื่อให้สำนักงานส่วนนี้เป็นเสมือนมันสมองและหัวใจของกระทรวง ที่มุ่งทำงานหลัก ๒ ด้าน โดยมีการจัดบทบาทภารกิจที่สำคัญดังนี้

□ เป็นศูนย์กลางระบบประสาท (nervous system center) และมีมันสมองของกระทรวง เพราะเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ และการกำกับติดตามแผนงานของกระทรวง

□ เป็นหัวใจ เนื่องจากเป็นศูนย์กลางของการจัดการงานบริหารด้านต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้งานของกลุ่มงานด้านปฏิบัติการในแต่ละสำนักงานดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้สำหรับกระทรวงนั้นๆ และเพื่อให้เกิดความประหยัดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่า สมประโยชน์ โดยเป็นผู้จัดสรรดูแลทรัพยากรต่างๆ ทั้งหมดของกระทรวง การพัฒนาและให้ความสำคัญกับการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ระดับกระทรวง มีความสำคัญ

สำหรับการบริหารราชการแผ่นดินในโลกยุคใหม่ ที่แข่งขันกันที่ข้อมูลองค์ความรู้และปัญญา ที่ผ่านมานส่วนนี้เป็นงานที่มักไม่ได้รับความสำคัญหรือไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่เป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนากระบวนการพื้นฐานข้อมูลที่เป็นในการทำงานยังไม่มีคุณสมบัติเพียงพอที่จะสามารถใช้งานได้



๒. กลุ่มปฏิบัติการหรือกลุ่มภารกิจ จะประกอบด้วยกรมหรือส่วนราชการที่มีหน้าที่เชื่อมโยงกันหรืออยู่ในสายโซ่แห่งคุณค่าเดียวกัน (value chain) ที่ได้ถูกจัดไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งโดยปกติในแต่ละกระทรวงจะสามารถจัดกลุ่มงานของกรมต่างๆ ได้หลายกลุ่มภารกิจ (cluster) ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของงานตามภารกิจหลักของรัฐที่หน่วยงานนั้นๆ ต้องดำเนินการ จำนวนกลุ่มภารกิจในกระทรวงใดๆ ขึ้นอยู่กับการจัดเนื้องานที่เป็นภารกิจเฉพาะที่หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องดำเนินการเท่านั้น

## ๒. การกำหนดระบบความรับผิดชอบ และผู้รับผิดชอบต่อผลงานที่ชัดเจน

แนวทางการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารงานภายในกระทรวงแนวใหม่เช่นนี้ จะทำให้บทบาทความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้องระดับต่างๆ มีความชัดเจน สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความพร้อมในการ

ติดตามตรวจสอบ และหาผู้รับผิดชอบ โดยมีการแบ่งความรับผิดชอบ ดังนี้

□ รัฐมนตรีรับผิดชอบผลงานตามนโยบายรัฐบาลและแนวนโยบายการพัฒนาตามบทบาทภารกิจพื้นฐานแห่งรัฐภายในขอบเขตความรับผิดชอบของกระทรวง ประสานการพัฒนาในภาพรวมระดับมหภาคในสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น การกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น

□ ปลัดกระทรวงรับผิดชอบงานด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การกำหนดและการจัดสรรทรัพยากรในภาพรวมของกระทรวง เพื่อแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการติดตามตรวจสอบ และรายงานผลการทำงานต่อรัฐมนตรี

□ รองปลัดกระทรวงหัวหน้ากลุ่มภารกิจ รับผิดชอบงานด้านปฏิบัติการแต่ละส่วนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ความชัดเจน และความเป็นเอกภาพในการดำเนินบทบาทภารกิจหน้าที่ตาม

ขอบเขตความรับผิดชอบ อธิปไตยและผู้บริหาร  
หน่วยงานย่อยเป็นที่มงานในกลุ่มภารกิจที่ต้อง  
ปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามข้อตกลง

การจัดวางรูปแบบความสัมพันธ์และระบบ  
ความรับผิดชอบของกระทรวงในแนวใหม่เช่นนี้  
มีประโยชน์และมีจุดเด่น ดังนี้

□ มีผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้าน คือ มี  
ข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติงานตามนโยบาย  
รัฐบาล และมีรัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วย  
ว่าการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบ  
ต่อผลงานเป็นผู้ดูแลกำกับผลงาน ผลลัพธ์  
และผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งจะสามารถวัดผลงาน  
ที่ชัดเจนนำไปสู่การพัฒนากระบวนการจูงใจที่ชัดเจน  
และเป็นธรรมมากขึ้น

□ มีระบบการถ่วงดุลภายในที่ชัดเจน  
ระหว่างผู้กำกับดูแลการทำงานของกระทรวง  
คือ ปลัดกระทรวง และผู้กำกับดูแลการปฏิบัติงาน  
ในแต่ละส่วนคือรองปลัดและอธิบดี และ

□ มีระบบความรับผิดชอบต่อผลงานที่  
ชัดเจนตามบทบาทภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย  
ซึ่งประชาชนผู้รับบริการนายกรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรี  
และรัฐสภาจะสามารถตรวจสอบผลการทำงาน  
ของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม  
และชัดเจนมากยิ่งขึ้น

การกำหนดให้มีการแยกบทบาทหน้าที่ที่  
ชัดเจนเช่นนี้ มีตัวอย่างในการดำเนินงานแล้วใน



หลายประเทศ โดยเฉพาะในประเทศนิวซีแลนด์  
ที่แยกหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล  
ด้านนโยบายออกเป็นหน่วยงานต่างหาก ซึ่งพบ  
ว่าทำให้การให้บริการของภาครัฐโดยหน่วยงาน  
ปฏิบัติต่างๆ มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพดีขึ้น  
มีการตรวจสอบได้สะดวกมากขึ้น และสามารถ  
ลดขนาดหน่วยงานราชการลงได้จนอยู่ในระดับ  
ที่เหมาะสมกับงานที่พึงกระทำ จากการศึกษา  
ผลดีผลเสียของการดำเนินการดังกล่าวได้  
ข้อมูลที่เป็นประโยชน์หลายประการ โดยในส่วนที่  
ประเทศต่างๆ นำรูปแบบนี้ไปใช้แล้วเกิดปัญหา  
เช่นความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานต่างๆ และ  
ผู้บริหารของหน่วยงานเมื่อมีการงานแยกออก  
และตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ ปัญหาการทำงานที่  
กระจัดกระจายทำให้การจัดสรรทรัพยากรมี  
ความซับซ้อนมากขึ้น และปัญหาในการควบคุม  
กำกับดูแลโดยฝ่ายการเมืองโดยตรงทำให้เกิด  
การแทรกแซงทางการเมืองได้ง่าย และเกิด  
ปัญหาในการตรวจสอบ เป็นต้น การจัด

โครงสร้างครั้งนี้ได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาศึกษา ประกอบกับการพิจารณารูปแบบของไทย และ ได้ออกแบบใหม่ตามระบบการบริหารงานที่ เหมาะสมกับระบบราชการไทย โดยนำส่วนที่ดี และเหมาะสมมาใช้ และปรับปรุงในส่วนที่เป็น ปัญหาในประเทศอื่น ๆ มาจัดใหม่ให้ดีกว่าต้นแบบ โดยเฉพาะในส่วนของการกำกับดูแล การ ตรวจสอบ การวัดผลงาน ระบบการประสานงาน และระบบความรับผิดชอบ

### ๓. การกำหนดกลไก เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและการสร้างสมดุลใน การกำกับดูแล

การแบ่งแยกระบบงานและความรับผิด ชอบที่ชัดเจน จะเป็นกลไกที่เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งมีบทพิสูจน์ จากการปฏิรูประบบราชการแล้วในหลายประเทศ ว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเพิ่มขึ้น เมื่อ ผู้บริหารมีความชัดเจนว่าการปฏิบัติงานในส่วน ที่รับผิดชอบมีเป้าหมายอย่างไร และเมื่อผู้บริหาร ได้รับโอกาสและมีระบบการบริหารงานที่มีความ ยืดหยุ่นในการทำงานพอควร ซึ่งหมายความว่า การบริหารงานจะเน้นที่ผลของงานมากกว่าชั้น ตอนการควบคุม และการใช้จ่ายงบประมาณ ตามระบบ และสิ่งสำคัญการทำงานจะสำเร็จได้ผล

เป็นรูปธรรมเมื่อมีการกำหนดให้ผู้บริหารต้อง รับผิดชอบ (accountable) ต่อผลของงาน<sup>๒</sup> และ มีระบบการจูงใจที่เหมาะสม

การจัดกลุ่มของกรมให้เป็นกลุ่มภารกิจ เพื่อปฏิบัติการ จะส่งเสริมให้การสื่อสารและ ประสานงานระหว่างกรมภายในกระทรวงสั้นไหล และมีความร่วมมือเป็นแนวราบ (horizontal coordination) มากขึ้น นอกจากนี้ประสิทธิภาพ การดำเนินงานของกระทรวงจะเพิ่มขึ้น เนื่องจาก โครงสร้างแบบกลุ่มปฏิบัติการจะกระตุ้นให้กรม ในกลุ่มเดียวกันใช้ทรัพยากรในการให้บริการ หรือดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในขณะเดียวกัน กลุ่มภารกิจที่ชัดเจนก็จะทำให้รัฐมนตรีและ ปลัดกระทรวงบริหารกระทรวงได้คล่องตัวและ มีความเป็นกลยุทธมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นระบบ ความรับผิดชอบของการดำเนินงานของราชการ (accountability) ก็จะเข้มแข็งขึ้น เนื่องจากการ ที่กรมและกลุ่มของกรมจะมุ่งเน้นที่การนำ นโยบายไปปฏิบัติ จึงทำให้สามารถกำหนด ผลผลิตและผลลัพธ์ของหน่วยงานได้ง่ายและ ชัดเจนขึ้น สุดท้าย ขอบเขตงานที่ชัดเจนและ โครงสร้างที่เอื้อให้การทำงานเป็นแบบมุ่งผลลัพธ์ ก็จะช่วยพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่มี ความรู้ความสามารถ (knowledge workers) ด้วย

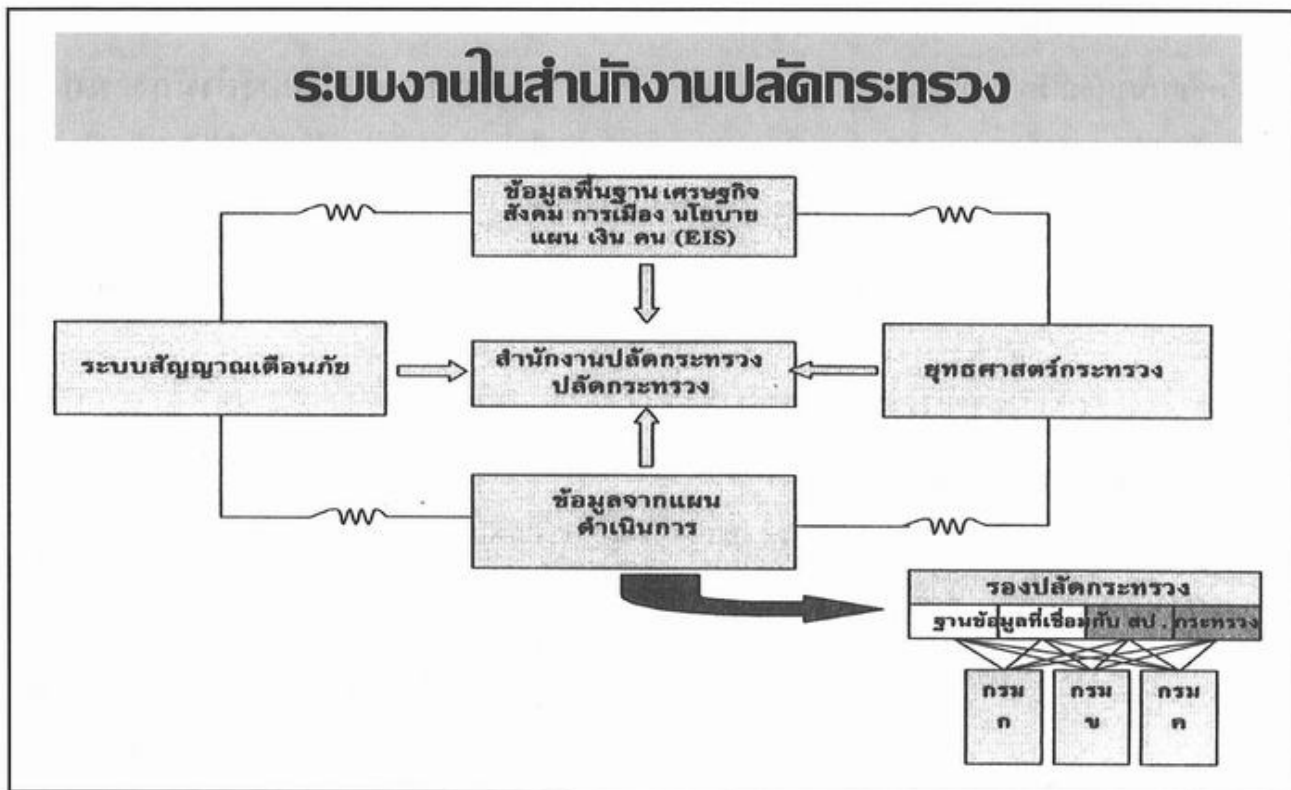
<sup>๒</sup> Allen Shick, "Opportunity, Strategy, and Tactics in Reforming Public Management," in OECD, Government of the Future, 2000, pp. 131-132.

การบริหารงานในแต่ละด้านในแต่ละกระทรวงสำหรับโลกในอนาคต จะเป็นงานที่ยากและซับซ้อนมากขึ้นเมื่อก้าวเข้าสู่สังคมฐานความรู้ (knowledge based society) เนื่องจากภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในประเทศไทยจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ปัญหาต่างๆ ที่รัฐบาลต้องแก้ไขมีจำนวนมากและนับวันจะเป็นปัญหาที่ทวีความรุนแรง ดังนั้น การบริหารงานของกระทรวงหนึ่งๆ จำเป็นต้องผนึกพลังความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งจากฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ เพื่อให้การทำงานของรัฐมนตรีเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ตั้งอยู่บนรากฐานทางวิชาการและหลักเหตุผล ในการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงาน และการบริหารองค์การ จำเป็นต้องมีทีมงานที่จะให้การสนับสนุนการทำงานของรัฐมนตรีและของกระทรวง ในส่วนของฝ่ายการเมือง การบริหารราชการแผ่นดินในอนาคต จะเป็นงานที่ต้องการการสนับสนุนในเชิงยุทธศาสตร์และการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบ รัฐมนตรีว่าการจำเป็นต้องมีบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพเป็นทีมงานที่ให้คำปรึกษาและศึกษาข้อมูลต่างๆ อย่างลึกซึ้ง และต้องสามารถทำงานอย่างจริงจังเต็มเวลาที่ทีมงานนี้มีหน้าที่วิเคราะห์และเชื่อมโยงนโยบายของกระทรวงกับภาพรวมนโยบายของรัฐบาลและประสานนโยบายกับกระทรวงต่างๆ โดยต้องนำนโยบายมาเชื่อมโยงและแปลงเป็นนโยบายในระดับกระทรวงร่วมกับฝ่ายข้าราชการ

ประจำภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรี

#### ๔. บทบาทใหม่ของสำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานปลัดกระทรวงจะเป็นเสมือนสมองและจุดรวมระบบประสาทของมนุษย์ที่ต้องคิด กำกับสั่งการ และควบคุมระบบพื้นฐานของร่างกาย เช่น ระบบหายใจและระบบการไหลเวียนต่างๆ นอกจากนี้ ระบบประสาทก็จะทำหน้าที่คอยรับรู้สิ่งภายนอกที่มากกระทบร่างกาย โดยส่งความรู้เหล่านั้นไปยังสมองและควบคุมปฏิกิริยาตอบสนองต่อความรู้เหล่านั้น ดังนั้น ระบบประสาทขององค์กรจึงทำหน้าที่ในการเอื้อให้ระบบการบริหารจัดการภายใน (internal process) ดำเนินไปอย่างราบรื่น ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องและทันการณ์ และเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกขององค์กร โดยแนวทางนี้ (ดังแสดงในภาพที่ ๒) สำนักงานปลัดกระทรวงจึงทำหน้าที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการของกระทรวงในมิติต่างๆ คือ ประการแรก เป็นการเชื่อมโยงในลักษณะบนลงล่าง (top-down) ซึ่งหมายถึง การวิเคราะห์และสังเคราะห์นโยบายรัฐบาลที่ได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภา และแนวทางของรัฐมนตรีที่รับผิดชอบประกอบกับพันธกิจและสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ของกระทรวงออกมา



เป็นนโยบายของกระทรวง พร้อมกับกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้แก่กลุ่มปฏิบัติการ ประการที่สอง เป็นการเชื่อมโยงในแนวนอน (horizontal) ซึ่งจะเป็นการประสานกับสำนักงานรัฐมนตรีในการสร้างบูรณาการระหว่างนโยบายของกระทรวงตน และนโยบายของกระทรวงอื่น การเชื่อมโยงแนวนอนนี้จะรวมถึงการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกลุ่มปฏิบัติการ เพื่อสร้างบูรณาการในการทำงานของกระทรวงให้เกิดขึ้นด้วย และประการสุดท้าย ได้แก่ การเชื่อมโยงแบบล่างขึ้นบน (bottom-up) ซึ่งได้แก่ การให้คำแนะนำและการจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายแก่รัฐมนตรีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

นโยบายของรัฐบาล

การเชื่อมโยงดังกล่าว สำนักงานปลัดกระทรวงจะทำให้ข้อมูลการบริหารจัดการของกระทรวงที่เคยอยู่อย่างเป็นอิสระและแยกส่วน ถูกสังเคราะห์ให้เป็นแนวคิดเชิงกลยุทธ์ เกิดเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและเกิดบูรณาการในการทำงาน โดยข้อมูลดังกล่าวรวมถึง (๑) ข้อมูลพื้นฐานของกระทรวงและส่วนราชการในกระทรวง เช่น ข้อมูลกำลังคนและงบประมาณ (๒) ข้อมูลผลการดำเนินงาน และ (๓) ข้อมูลเชิงนโยบาย กล่าวอีกนัยหนึ่ง การเชื่อมโยงการบริหารจัดการโดยมีสำนักงานปลัดกระทรวงเป็นจุดศูนย์กลางจะทำให้เกิดผลดีต่อการบริหาร

จัดการของกระทรวง คือ

□ ทำให้การวิเคราะห์ของกระทรวงเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวมอย่างแท้จริง (เป็นการมองป่า ไม่ใช่มองต้นไม้)

□ เป็นพื้นฐานสำหรับกำหนดกลยุทธ์วิเคราะห์สมรรถนะขององค์กร และปรับปรุงองค์กรอย่างเป็นระบบในอนาคต

□ สร้างนวัตกรรมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กรและนโยบายรัฐบาล มิใช่เป็นเพียงความแปลกใหม่ที่เป็นเอกเทศโดยตัวเอง

□ ระบบการประสานงานระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวง และกลุ่มปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การแบ่งงานระหว่างส่วนราชการในกระทรวงเป็นไปอย่างถูกต้องและชัดเจน

□ ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงเข้าใจในสถานการณ์ได้ดีขึ้น ประสิทธิภาพและคุณภาพการวิเคราะห์และตัดสินใจเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันการณ์

□ ทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการดำเนินงานทั้งภายในกระทรวงและระหว่างกระทรวง ซึ่งจะส่งผลให้ภาครัฐสามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายได้

□ เกิดความโปร่งใสในการทำงานของกระทรวง ประชาชนเข้าใจและเข้าถึงง่าย

นอกจากนี้ การกำหนดบทบาทของสำนักงานปลัดกระทรวงให้มุ่งเน้นที่งานนโยบายจะช่วยป้องกันปัญหาการทับซ้อนและขัดแย้งของบทบาท (conflict of roles) ระหว่างงานนโยบายกับงานปฏิบัติอีกด้วย

การจัดโครงสร้างองค์กรและระบบการทำงานของกระทรวงแนวใหม่เช่นนี้ คาดว่าจะสามารถพัฒนาการทำงานของกระทรวงให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ทำให้กลไกการควบคุมและประสานงานภายในกระทรวงมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การดำเนินงานของกรมและกระทรวงมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการดำเนินงานของกระทรวงมิได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างใหม่นี้แต่เพียงลำพัง ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการของกระทรวงจะรวมถึง

□ การมีวิสัยทัศน์ (strategic vision) และแผนยุทธศาสตร์พร้อมการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ดี ชัดเจน และเหมาะสมของกระทรวงและกลุ่มปฏิบัติการ แต่ละกระทรวงควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงที่สะท้อนความต้องการของประเทศชาติ



ประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล การจัดทำแผนยุทธศาสตร์นี้รวมถึงการพัฒนา เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ และระบบการ กำกับติดตามภายใน

□ การมีผู้บริหารในระดับกระทรวงทั้ง ฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำที่มีความรู้ ความสามารถ การจัดรูปแบบการบริหารงานเช่นนี้ จำเป็นต้องมีการแต่งตั้งผู้นำที่มีความสามารถ ทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ โดยเฉพาะบทบาทใหม่ของปลัดกระทรวงและ รองปลัดกระทรวง ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเสริมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์

□ มีการกำหนดเป้าหมายและแผนการ ดำเนินงานที่ชัดเจน (clear objectives and business plans) โดยที่ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความ เข้าใจร่วมกัน

□ การจัดสรรทรัพยากร (คน และ งบประมาณ) ที่เพียงพอ

□ ปรับระบบและระเบียบในการบริหาร จัดการภายในกระทรวงให้เกิดความคล่องตัว และยืดหยุ่นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงระเบียบวิธีการงบประมาณและการบริหารงาน บุคคล

□ มีการจัดระบบการบริหารงานที่ทันสมัย โดยเฉพาะการบริหารงานที่เน้นผลงาน มีระบบ การประเมินผลงานและการวัดผลงานที่เหมาะสม ทันสมัย

□ ปรับปรุงระบบคำตอบแทนและแรง จูงใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการ พัฒนาปรับปรุงระบบและบริการด้านต่าง ๆ

□ นำเครื่องมือ/เทคนิคที่ทันสมัยมาใช้ ในการบริหารงานภายใน โดยเฉพาะการปรับ ระบบการบริหารงานทั่วไปให้เป็นระบบ อิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายได้ ซึ่งจะทำให้กระทรวงต่างๆ สามารถลดบุคลากร ด้านบริหารและนำไปเพิ่มในส่วนที่ให้บริการ ประชาชนโดยตรง

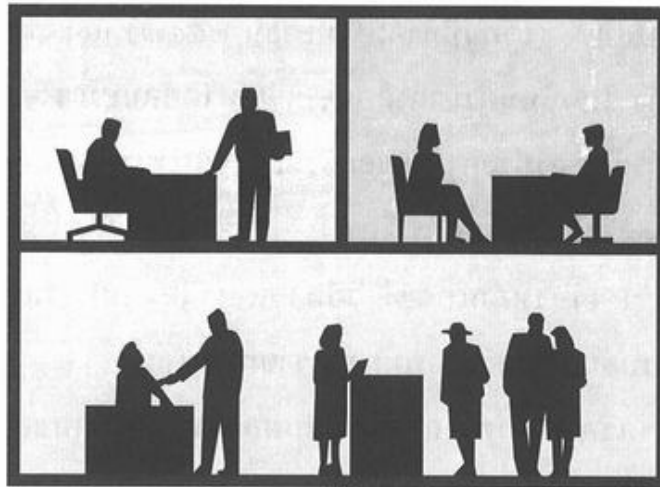
□ พัฒนาระบบติดต่อสื่อสารและระบบ สารสนเทศในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เพิ่ม โอกาสและช่องทางที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูล ของกระทรวง

□ ผู้ปฏิบัติงานทั้งองค์กรมีความมุ่งมั่น ในการทำงานตามพันธกิจของหน่วยงาน

โดยสรุป การจัดโครงสร้างองค์การและ รูปแบบการบริหารงานของกระทรวงใหม่นี้ เป็น เพียงความพยายามเบื้องต้นในการพัฒนาการ บริหารงานของภาคราชการไทยให้มีศักยภาพสูง และตอบสนองความต้องการของประเทศ และ เป็นการพัฒนาระบบราชการเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาระบบ ราชการยังมียงานที่ต้องทำอีกหลายประการ ที่ สำคัญการบริหารจัดการของกระทรวงตาม โครงสร้างและแนวทางใหม่ดังกล่าวข้างต้น ต้องเสริมด้วยการพัฒนาข้าราชการและบุคลากร

ในกระทรวง/กรมมีวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เหมาะสม โดยองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมองค์กรภายใต้โครงสร้างกระทรวงแนวใหม่ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นทีม ทั้งภายในกลุ่มภารกิจเดียวกันและระหว่างกลุ่มการทำงานที่เน้นผลงานมากกว่าการยึดที่กระบวนกร และการยึดมั่นระบบอาวุโส หรือยึดความเป็นหน่วยงานของตนเอง การมีภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ปลัดกระทรวง และรองปลัดกระทรวงที่ดูแลกลุ่มภารกิจ มี

ระบบการสื่อสารและการสื่อข้อมูลในองค์กรที่ดี และมีการสร้างค่านิยมของข้าราชการให้ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองในการทำงานภายใต้โครงสร้างและสิ่งแวดล้อมใหม่ หากข้าราชการในหน่วยราชการใดมีความเข้าใจหลักการและเจตนารมณ์ในการพัฒนาระบบราชการและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับแนวคิดใหม่ๆ เหล่านี้ ก็เป็นที่เชื่อมั่นได้ว่าหน่วยราชการนั้นๆ ก็คงเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง





## แนวคิดสำคัญของการกำหนด คือ

- **ปรัชญาของระบบพนักงานราชการ** ซึ่งเน้นการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวตามภาระงาน และจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ภายใต้สมรรถนะของบุคคล โดยยังคงหลักการสำคัญของการสรรหาและเลือกสรร คือความเป็นมาตรฐาน และความยุติธรรม

- **ประกาศ ฯ** ได้ถูกกำหนดเป็นเพียงแนวทางเพื่อเป็น “มาตรฐานทั่วไป” ให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติได้ตามสภาพความต้องการและความจำเป็นของส่วนราชการแต่ละแห่งที่อาจแตกต่างกัน

- **หลักเกณฑ์ และวิธีการ** แยกความชัดเจนระหว่างกระบวนการ “การสรรหา” และ “การเลือกสรร” ที่แตกต่างกัน โดยได้นิยามไว้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจ และสามารถดำเนินการได้สอดคล้องกับแต่ละกระบวนการ

- **หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติ** ได้กำหนดแตกต่างกันตามกลุ่มลักษณะงาน ซึ่งจำแนกเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มพนักงานราชการทั่วไป และกลุ่มพนักงานราชการพิเศษ

## สาระสำคัญของประกาศฯ

ประกาศ ฯ ประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป
๒. หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษ
๓. การทำสัญญาจ้างผู้ผ่านการเลือกสรร

## หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป

- **การสรรหา** : กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไป ที่มีรายละเอียดต่าง ๆ ที่ผู้สนใจสมัครควรทราบ เช่น ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ชื่อกลุ่มงาน ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์การเลือกสรร เกณฑ์การตัดสิน เป็นต้น โดยประกาศ ฯ ต้องได้รับการเผยแพร่ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ และรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

หลักเกณฑ์การเลือกสรร ประกอบด้วย สมรรถนะและวิธีการประเมินสมรรถนะ โดยสมรรถนะหมายถึง องค์ประกอบของบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถหรือทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่สะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนวิธีการประเมินสมรรถนะ หมายถึงการใช้เครื่องมือในการประเมินบุคคลหลากหลายชนิด ซึ่งสมรรถนะบางเรื่องเช่น ทักษะการแก้ปัญหา สามารถประเมินได้ทั้งโดยใบสมัคร การสอบข้อเขียน การทดสอบ ตัวอย่างงาน หรือการสอบสัมภาษณ์ เป็นต้น แต่สมรรถนะบางเรื่องเช่น ทักษะ

การสื่อสารทางวาจา สามารถประเมินด้วยการสอบถามเพียงอย่างเดียว เป็นต้น ดังนั้นการเลือกใช้วิธีการ หรือเครื่องมือใดในการประเมินจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ หรือเครื่องมือชนิดต่าง ๆ เพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจเลือกให้สอดคล้องกับสมรรถนะ และความเหมาะสมในการดำเนินการ

- การเลือกสรร : กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรทำหน้าที่ประเมินสมรรถนะตามหลักเกณฑ์การเลือกสรรที่กำหนดขึ้น โดยในการดำเนินการต้องคำนึงถึงเป้าหมายของการเลือกสรรเพื่อให้ได้บุคคลที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน มุ่งเน้นการดำเนินการที่เปิดโอกาสให้การเลือกสรรเป็นไปด้วยความยุติธรรม และมีมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่าบุคคลที่ได้รับการเลือกสรรจะต้องสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการเลือกสรร และเป็นไปตามหลักการที่สำคัญของการสรรหาและเลือกสรร คือ ความเป็นมาตรฐาน ความยุติธรรม และความโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามหลักการของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเมื่อดำเนินการได้รายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรแล้ว ต้องรายงานหัวหน้าส่วนราชการเพื่อทราบ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรต่อไป

#### หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษ

พนักงานราชการพิเศษเป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์สูง ซึ่งส่วนราชการจ้างมาในลักษณะการจ้างแรงงาน เพื่อให้มาทำงานร่วมกับส่วนราชการ ในลักษณะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำเป็นหลัก แต่ในงานบางลักษณะผู้ทรงคุณวุฒิก็อาจจำเป็นต้องปฏิบัติงานเองด้วยเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของภาระงานที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นเป็นสำคัญ

- การสรรหา : ส่วนราชการไม่ต้องจัดทำประกาศรับสมัคร แต่ควรจัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการสรรหารายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษากระทรวงการคลัง ธนาкарสมองของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่งเกิดขึ้นจากพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถที่มีรับสั่งเกี่ยวกับธนาкарสมองโดยการนำผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุแล้วจากภาครัฐและเอกชนที่มีความรู้ ประสบการณ์ และสมัครใจมาช่วยพัฒนาประเทศไทย โดยไม่หวังผลตอบแทนจากรัฐ ส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจ ซึ่งเคยจ้างผู้ทรงคุณวุฒิในงานประเภทเดียวกัน เป็นต้น

- การเลือกสรร : กำหนดให้ส่วนราชการเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษจากรายชื่อที่ได้ดำเนินการสรรหามาทั้งหมด ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการประเมินความสามารถด้านวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ ด้วย

การสืบค้นข้อมูลโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีร่วมกัน เช่น การสนทนา การสัมภาษณ์ การตรวจสอบจากหน่วยงานที่เคยว่าจ้างหรือบุคคลที่อ้างอิง หรือการพิจารณาจากบันทึกผลสำเร็จของงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อพิจารณาแนวทาง/วิธีดำเนินงาน/แผนการดำเนินงาน ตลอดจนแนวคิดในการดำเนินการ เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาเลือกสรร

### การจัดทำสัญญาจ้างผู้ผ่านการเลือกสรร

เมื่อส่วนราชการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการได้แล้ว จะต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างตามแบบสัญญาจ้างที่กำหนดแนบท้ายประกาศฯ โดยหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นคู่สัญญาร่วมกับพนักงานราชการ ซึ่งคู่สัญญาต้องให้ความสำคัญกับข้อความในสัญญาจ้าง เนื่องจากระบบพนักงานราชการจะใช้สัญญาจ้างเป็นตัวกำกับดูแลพนักงานราชการตลอดอายุสัญญา

กรณีที่สัญญาจ้างของพนักงานราชการสิ้นสุด และส่วนราชการมีภาระงานที่ต่อเนื่องซึ่งจำเป็นต้องต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการคนเดิม ส่วนราชการสามารถทำสัญญาจ้างใหม่ตามแนวทางปฏิบัติของการทำสัญญาจ้างในครั้งแรกโดยไม่ต้องดำเนินการตามกระบวนการสรรหาและเลือกสรรใหม่ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการด้วย

### ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบการการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดขึ้นตามข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

### แนวคิดสำคัญของการกำหนด คือ

- หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการบนพื้นฐานของผลสำเร็จของงาน โดยส่วนราชการเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
- หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งมีหลักในการบริหารราชการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

### สาระสำคัญของประกาศฯ

ประกาศ ฯ ประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ
๓. ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

### วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มีวัตถุประสงค์ให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

๑. การเลื่อนค่าตอบแทน
๒. การเลิกจ้าง
๓. การต่อสัญญาจ้าง
๔. อื่น ๆ เช่น การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่เคยเป็นพนักงานราชการแยกตาม ผลการประเมินฯ เพื่อใช้สำหรับการพิจารณาการว่าจ้างครั้งต่อไป

### การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานราชการทั่วไป ได้แก่ พนักงานราชการกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

ผู้ประเมิน : ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานและ/หรือผู้กำกับ ดูแลพนักงานราชการ โดยมีผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ หรือ ๒ ระดับ เป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และมีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นผู้กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานในลำดับสุดท้ายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

ระยะเวลาการประเมิน : กำหนดให้ประเมินฯ ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

กรณีที่พนักงานราชการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ระหว่างช่วงเวลาประเมินฯ เช่น เริ่มปฏิบัติงานในวันที่ ๑ กรกฎาคม ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมินดังกล่าวตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่สิ้นสุดของช่วงเวลาประเมินนั้น คือวันที่ ๓๐ กันยายน

องค์ประกอบในการประเมิน : เน้นความสำคัญที่ผลสำเร็จซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจึงประเมินใน ๒ องค์ประกอบ คือผลงาน และ คุณลักษณะในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหรือผลผลิตที่ได้กำหนดในสัญญาจ้าง และสัดส่วนของผลงานต้องกำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

## การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

ผู้ประเมิน : ผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการ และหัวหน้าส่วนราชการ

องค์ประกอบในการประเมิน : ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยสัดส่วนของผลงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ระยะเวลาการประเมิน : ไม่ได้ระบุชัดเจนเหมือนกลุ่มพนักงานราชการทั่วไป ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับลักษณะงานที่มอบหมาย เช่น ลักษณะงานที่มีระยะเวลานานกว่าจะเกิดผลผลิต อาจกำหนดการประเมินเป็นระยะ ๆ เดือนละครั้ง หรือสองเดือนครั้ง ในขณะที่ลักษณะงานจะมีผลผลิตเกิดเร็ว อาจกำหนดการประเมินเมื่อระยะงาน/โครงการได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้ว ร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และ ร้อยละ ๑๐๐ เป็นต้น

### ตัวอย่างแบบประเมินประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนราชการสามารถกำหนดตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของส่วนราชการโดยให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ส่วนราชการกำหนดโดยมีตัวอย่างแบบประเมินแนบท้ายประกาศฯ เพื่อประกอบการพิจารณาดำเนินการของส่วนราชการ โดยมีข้อแนะนำที่สำคัญบางประการเพื่อประกอบการนำไปใช้ คือ

#### ๑. การประเมินผลงาน

- ต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมายผลผลิต โดยพิจารณาจากงานหรือกิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
- ต้องจัดลำดับความสำคัญของงานที่มอบหมาย โดยกำหนดเป็นน้ำหนักคะแนนตามความสำคัญของงาน
- การประเมินผลงาน ต้องพิจารณาเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานตามที่ได้ตกลงกันไว้ล่วงหน้าแล้ว ซึ่งการประเมินจะแบ่งผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ คือ ดีเด่น (คะแนน = ๓) ดี (คะแนน = ๒) และควรปรับปรุง (คะแนน = ๑)

๒. การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ต้องคำนึงถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับพฤติกรรมองค์กรที่พนักงานราชการปฏิบัติงานอยู่ และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยอาจพิจารณาจากสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินเพื่อการพัฒนาและการเลือกสรรพนักงานราชการ โดยจะมีการกำหนดลำดับความสำคัญของคุณลักษณะฯ และให้น้ำหนักคะแนนตามความสำคัญเช่นเดียวกับการประเมินด้านผลงาน

ทั้งนี้ ตามรายละเอียดประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ๒ ฉบับแนบท้าย



ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหา และการเลือกสรรพนักงานราชการ  
และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ

เพื่อให้กระบวนการสรรหาและการเลือกสรรบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับที่จะเข้ามาปฏิบัติงานเป็นพนักงานราชการ เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประสิทธิภาพแก่งานของทางราชการ รวมทั้งการทำสัญญาจ้างพนักงานราชการที่มีมาตรฐาน คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการจึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้ส่วนราชการนำไปปฏิบัติต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง และข้อ ๑๑ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ”

ข้อ ๒ ในระเบียบนี้

“การสรรหา” หมายความว่า การเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดจำนวนหนึ่งเพื่อทำการเลือกสรร

“การเลือกสรร” หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

“พนักงานราชการทั่วไป” หมายความว่า พนักงานราชการในกลุ่มงานบริการ กลุ่มงานเทคนิค กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ

“พนักงานราชการพิเศษ” หมายความว่า พนักงานราชการในกลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

ข้อ ๓ ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๔ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการ โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้แทนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรรจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับ ลักษณะงาน กลุ่มงานตามลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) ส่วนราชการอาจกำหนดค่าสมัครสอบได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) ส่วนราชการอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๔) หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

(ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ

(ค) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๕) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) วิธีการประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง ให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกัน ตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรืออื่น ๆ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบตัวอย่าง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ ดังเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

(๗) ส่วนราชการจะกำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะที่มีคะแนนเต็มมากที่สุด และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะเฉพาะเรื่องนั้น เพื่อเข้ารับการประเมินสมรรถนะในเรื่องที่เหลืออยู่ต่อไปก็ได้

(๘) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้ส่วนราชการกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

(๙) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| (ก) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย                        | เป็นประธาน              |
| (ข) ผู้แทนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร | เป็นกรรมการ             |
| (ค) บุคลากรจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่                                | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ในการเลือกสรรตำแหน่งที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกส่วนราชการร่วมเป็นคณะกรรมการ ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นเป็นคณะกรรมการด้วย

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ ๓

ข้อ ๕ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร และดำเนินการจัดจ้างต่อไป

ให้ส่วนราชการประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี

ในกรณีที่มีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ หัวหน้าส่วนราชการก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ ๖ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรรกำหนดขอบข่ายงานของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแหล่งข้อมูลที่จะสรรหาและเลือกสรร ได้แก่ สถาบันการเงิน องค์กรระหว่างประเทศ สมาคมอาชีพ สถานทูต ศูนย์ที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่เคยจ้างบุคคลในงานประเภทเดียวกัน หรือแหล่งข้อมูลอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือคณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง และผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการ ดำเนินการสรรหารายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมจากแหล่งข้อมูลที่กำหนด และเลือกสรรพนักงานราชการพิเศษจากรายชื่อดังกล่าวภายใต้หลักการในข้อ ๓

ข้อ ๗ เมื่อส่วนราชการได้ชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานราชการพิเศษแล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการจัดจ้างผู้นั้นต่อไป

ข้อ ๘ ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นพนักงานราชการจะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด

ข้อ ๙ หัวหน้าส่วนราชการอาจกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับ  
ประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

ลงชื่อ            วิษณุ เครืองาม  
(นายวิษณุ เครืองาม)  
รองนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง  
ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ  
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

-----

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ”

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่น ๆ

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลัก การที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยส่วนราชการ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(ก) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ปริมาณงาน
๒. คุณภาพงาน
๓. ความทันเวลา

(ข) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ส่วนราชการอาจกำหนด คุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ส่วนราชการอาจ พิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของ การปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดใน สัญญาจ้าง

ข้อ ๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตาม ปิงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๘ ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| (๑) หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย   | เป็นประธาน                  |
| (๒) หัวหน้าหน่วยงานที่มีพนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติงานอยู่<br>หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ                 |
| (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่  | เป็นกรรมการ<br>และเลขานุการ |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

ข้อ ๙ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานราชการทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการทั่วไปเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๐ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๑๑ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลังไม่เกิน ๔ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ



(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษเป็นรายเดือนหรือเป็นระยะ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรืออื่น ๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ

ข้อ ๑๓ ให้ส่วนราชการวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ลงชื่อ            วิษณุ เครืองาม  
(นายวิษณุ เครืองาม)  
รองนายกรัฐมนตรี

ประธานคณะกรรมการบริหารงานลูกจ้างสัญญาจ้าง  
ปฏิบัติหน้าที่ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ



## รสนิวเรืออง “ศาลปกครอง”

สุชาติ เวโรจน์\*

ธัญธร ปิงประเสริฐ\*\*

**วันนี้** เราจะมาพูดคุยกันในเรื่องเกี่ยวกับ “ศาลปกครอง” และ “คดีปกครอง” ซึ่งเป็นเรื่องที่ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง เพื่อป้องกันมิให้การปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนั้น ไปกระทบสิทธิหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายแก่ประชาชนโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายได้

**“ศาลปกครอง”** เป็นองค์กรหลักในการตรวจสอบการใช้อำนาจของทางราชการ เพื่อปกป้องสิทธิของประชาชนและคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ดุลยภาพกัน และเพื่อสร้างบรรทัดฐานที่ถูกต้องในการปฏิบัติราชการ โดยทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษา “คดีปกครอง” ซึ่งเป็นข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

\* รองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

\*\* เจ้าหน้าที่ศาลปกครอง

กับเอกชน กรณีหนึ่ง และข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันเองอีกกรณีหนึ่ง ซึ่งข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องเป็นข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น มิใช่ข้อพิพาทในเรื่องส่วนตัว

ฉะนั้น คู่กรณีในคดีปกครอง จะมีอยู่ด้วยกัน ๒ ลักษณะ คือ คู่กรณีในข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐด้วยกันเองและคู่กรณีในข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐกับเอกชน

ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างรัฐด้วยกันเอง หมายถึง ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานทางปกครองพิพาทกับหน่วยงานทางปกครองสำหรับข้อพิพาทอีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งคดีปกครองส่วนมากจะอยู่ในแบบนี้ คือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐพิพาทกับเอกชน ลักษณะสำคัญของคดีปกครอง คือ คู่กรณีจะอยู่ในฐานะที่ไม่เท่าเทียมกัน เพราะโดยปกติแล้วพยานหลักฐานส่วนใหญ่จะอยู่ในความครอบครองของฝ่ายปกครองหรือฝ่ายรัฐ เมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นจึงเป็นการยากที่ฝ่ายเอกชนจะสามารถแสวงหาหรือนำพยานหลักฐานต่าง ๆ มาต่อสู้พิสูจน์อย่างเท่าเทียมกันดังเช่นคู่กรณีในคดีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างเอกชนกับเอกชนด้วยกันได้

ด้วยเหตุนี้ ศาลปกครองจึงได้ถือกำเนิดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง ซึ่งเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีทั่วไป เพราะใช้กระบวนการยุติธรรมทางปกครอง และใช้ระบบวิธีพิจารณาแบบไต่สวนควบคู่กับหลักการให้สิทธิโต้แย้งหรือหลักการฟังความสองฝ่าย

ฉะนั้นหากคู่กรณีไม่สามารถเสนอข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่เพราะเอกสาร หลักฐานอยู่ในความครอบครองของทางราชการ ก็สามารถระบุเหตุขัดข้องเพื่อที่ศาลจะได้ดำเนินการแสวงหาพยานหลักฐานนั้นให้ได้ต่อไป ซึ่งแตกต่างจากศาลยุติธรรมที่ศาลจะวางตัวเป็นกลาง ทำหน้าที่คอยชี้แนะนักพยานหลักฐานที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายนำเสนอ โดยศาลจะไม่ก้าวลงไปยุ่งเกี่ยวในการแสวงหาข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานใด ๆ เลย

นอกจากนี้ ระบบวิธีพิจารณาคดีปกครองยังให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างตุลาการศาลปกครองด้วยกันเอง เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของการตัดสินพิพากษาคดี

โดยหลักแล้ว ตุลาการเจ้าของสำนวนจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการแสวงหาและรวบรวมข้อเท็จจริง โดยจะต้องเสนอข้อเท็จจริงนั้นต่อตุลาการอื่นที่ประกอบกันเป็นองค์คณะ และต่อตุลาการผู้แถลงคดีซึ่งมิใช่ตุลาการในองค์คณะนั้น ได้พิจารณาด้วย ตุลาการผู้แถลง

คดีจะเสนอคำแถลงการณ์ ซึ่งรวมถึงความเห็นในทางชี้ขาดตัดสินต่อองค์คณะก่อนที่องค์คณะจะลงมติวินิจฉัย คำแถลงการณ์นั้นเปรียบเสมือนเป็นความเห็นของตุลาการผู้แถลงคดีว่า หากตนมีหน้าที่ต้องตัดสินคดีเรื่องนั้น ตนจะพิพากษาอย่างไร ด้วยเหตุผลประการใด ซึ่งคำแถลงการณ์นั้นไม่ใช่คำตัดสินพิพากษา คำตัดสินขององค์คณะเท่านั้นที่จะถือเป็นคำพิพากษา แต่คำแถลงการณ์ของตุลาการผู้แถลงคดีที่เสนอต่อองค์คณะนี้ จะช่วยส่งเสริมให้การใช้อำนาจตัดสินคดีขององค์คณะมีความรอบคอบและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะหากองค์คณะไม่เห็นด้วยกับคำแถลงการณ์ ก็ต้องแสดงข้อแย้งและให้เหตุผลที่หนักแน่นและน่าเชื่อถือมากกว่า

**“คดีปกครอง”** ยังเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ เมื่อเทียบกับ “คดีแพ่ง” หรือเมื่อเทียบกับ “คดีอาญา” ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะรู้จักหรือคุ้นเคยกันดีอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นเรื่องใกล้ตัวและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

โดยแท้จริงแล้ว “คดีปกครอง” ก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของทุกคนเช่นกัน เพราะการดำเนินชีวิตของคน ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตายนั้น ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายซึ่งบังคับใช้กับทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ทุกคนจึงต้องมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับรัฐในฐานะที่เป็นฝ่ายปกครองแทบทุกเรื่อง เพียงแต่คนส่วนใหญ่จะยังไม่รู้จักคดีปกครองมากนัก เนื่องจากก่อนที่รัฐธรรมนูญ

ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๕๐) จะได้บัญญัติให้มีการจัดตั้งศาลปกครองขึ้น คดีปกครองจะอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลยุติธรรม โดยใช้กระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง

คำว่า “คดีปกครอง” ชื่อก็บอกอยู่แล้วว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ “ปกครอง” ฉะนั้นเมื่อมีการปกครองเกิดขึ้น ก็ย่อมต้องมีทั้งผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง ซึ่งอยู่ในฐานะที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือที่เรียกว่าเป็นการใช้อำนาจเหนือ คือ ฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายปกครอง ได้แก่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายถูกปกครอง ได้แก่ประชาชนหรืออาจเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองด้วยกันเองแต่อยู่ในฐานะประชาชนก็ได้

การที่ฝ่ายปกครองจะกระทำการใด ๆ อันอาจไปกระทบสิทธิของผู้ถูกปกครองได้นั้น จะต้องเป็นการกระทำหรือเป็นการใช้อำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือให้อำนาจไว้เท่านั้น มิได้หมายความว่าฝ่ายปกครองจะทำอะไรก็ได้ตามอำเภอใจ

เมื่อเกิดกรณีที่ฝ่ายถูกปกครองรู้สึกว่ามีฝ่ายปกครองใช้อำนาจกระทำการโดยไปกระทบสิทธิและก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายหรือรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม อันเนื่องมาจากการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจตามกฎหมายออกคำสั่งหรือกระทำการอื่นใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้อง

ปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร หรือ มีการกระทำละเมิดหรือต้องรับผิดชอบอย่างอื่นใด อันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือ มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง ข้อพิพาทดังกล่าวเรียกว่า “ข้อพิพาททางปกครอง” หรือ “คดีปกครอง”

ศาลปกครองจึงมีอำนาจพิจารณาพิพากษา คดีปกครอง ซึ่งได้แก่ คดีในลักษณะดังต่อไปนี้

๑) คดีพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำทางปกครองฝ่ายเดียว อันได้แก่ การใช้อำนาจที่หน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถดำเนินการได้เองฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องให้เอกชนยินยอมเสียก่อน ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ เช่น กฎกระทรวง ประกาศกระทรวง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป หรือ การออกคำสั่งทางปกครอง เช่น คำสั่งอนุญาตอนุมัติ คำสั่งแต่งตั้ง เป็นต้น

๒) คดีพิพาทอันเนื่องมาจากการละเลยต่อหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ล่าช้าเกินสมควร เช่น กรณีที่มีกฎหมายกำหนดเวลาให้เจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการให้เสร็จภายใน ๓๐ วัน หรือแม้กระทั่งในเรื่องที่กฎหมายไม่ได้กำหนดเวลาเอาไว้ แต่โดยปกติสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จในระยะเวลาหนึ่งได้ แต่ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่มิได้ดำเนินการใด ๆ จนเวลาล่วงเลยไปเกินสมควร

๓) คดีพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำละเมิดทางปกครองหรือความรับผิดชอบอื่นของหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เช่น ทางราชการออกคำสั่งปิดโรงงานและก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าของโรงงาน หรือ เจ้าหน้าที่ละเลยหรือต่อใบอนุญาตให้ผู้ประกอบการล่าช้าเกินสมควรจนเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการได้รับความเสียหาย

๔) คดีพิพาทอันเนื่องมาจากสัญญาทางปกครอง เช่น สัญญาสัมปทาน สัญญาที่หน่วยงานของรัฐจ้างให้เอกชนสร้างสะพาน สร้างถนน

๕) คดีพิพาททางปกครองอื่น ๆ เช่น คดีที่กฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะว่าให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครอง

ศาลปกครองมี ๒ ชั้นศาล คือ ศาลปกครองชั้นต้นและศาลปกครองสูงสุด ซึ่งข้อพิพาทที่กล่าวข้างต้นนั้นจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครองชั้นต้น สำหรับศาลปกครองสูงสุด กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ดังต่อไปนี้

- คดีที่อุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลปกครองชั้นต้น

- คดีพิพาทเกี่ยวกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาทตามที่ที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดประกาศกำหนด

- คดีพิพาทเกี่ยวกับความชอบด้วยกฎหมายของพระราชกฤษฎีกา หรือกฎที่ออกโดยคณะรัฐมนตรี หรือโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

- คดีที่กฎหมายกำหนดไว้เฉพาะให้อยู่ในอำนาจของศาลปกครองสูงสุด

ส่วนเรื่องที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลปกครองนั้น มีด้วยกัน ๓ ประเภท ได้แก่ เรื่องการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยทหาร เรื่องการดำเนินการของคณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) หรือคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลชั้นอุทธรณ์ เช่น ศาลเยาวชนและครอบครัว ศาลแรงงาน ศาลภาษีอากร ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ และศาลล้มละลาย

สำหรับศาลปกครองชั้นต้นนั้น แบ่งเป็นศาลปกครองกลาง ซึ่งเป็นศาลปกครองชั้นต้นแห่งแรกที่เปิดทำการ เมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๔ และศาลปกครองในภูมิภาค ซึ่งปัจจุบันเปิดทำการแล้วทั้งหมด ๗ แห่ง ได้แก่ ศาลปกครองเชียงใหม่ ศาลปกครองพิษณุโลก ศาลปกครองขอนแก่น ศาลปกครองนครราชสีมา ศาลปกครองระยอง ศาลปกครองสงขลา และศาลปกครองนครศรีธรรมราช

นอกจากนี้ สำนักงานศาลปกครองยังได้จัดตั้งศูนย์ประชาสัมพันธ์สำนักงานศาลปกครองขึ้นใน ๔ จังหวัด ซึ่งเป็นจังหวัดที่กฎหมายกำหนดให้จัดตั้งศาลปกครอง ได้แก่ จังหวัดแพร่ จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุดรธานี และจังหวัดชุมพร โดยทำหน้าที่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับคดีปกครองแก่ประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ โดยได้ทยอยเปิดทำการไปเมื่อ

ต้นปี ๒๕๔๗ ที่ผ่านมา

หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น ในทางปฏิบัติจะเป็นทั้งผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองในตัวเอง ฉะนั้นจึงมีโอกาสดังกล่าวจะเป็นผู้ถูกฟ้องคดีหรือเป็นผู้ฟ้องคดีด้วยก็ได้ เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจทั้งสองบทบาท

ปัจจุบันจากสถิติการฟ้องคดีปกครองของประชาชนตั้งแต่ศาลปกครองได้เปิดทำการขึ้นนั้น พบว่า มีจำนวนคดีที่ศาลปกครองมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา เนื่องจากฟ้องไม่ถูกต้องตามเขตอำนาจศาลและไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขและวิธีการในการฟ้องคดี เพราะเกิดจากความไม่รู้และความไม่เข้าใจในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศาลปกครองหรือเงื่อนไขและวิธีการในการฟ้องคดีปกครองของประชาชนผู้ฟ้องคดีเป็นจำนวนมากถึงกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนคดีที่ศาลได้พิจารณาแล้วเสร็จทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นตัวเลขที่สูงมาก

ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองได้ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้พยายามเร่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน โดยที่ผ่านมาสำนักงานศาลปกครองได้มีการดำเนินโครงการเสริมสร้างพลังสังคมเพื่อคุ้มครองสิทธิประชาชนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฟ้องคดีให้กับประชาชนในภูมิภาคต่าง ๆ และล่าสุดเมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายนที่ผ่านมา สำนักงานศาลปกครองได้จัดโครงการ

ศาลปกครองพบประชาชนเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการฟ้องคดีปกครองให้กับประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร ซึ่งงานดังกล่าวได้รับการตอบรับและได้รับความสนใจจากประชาชนและสื่อมวลชนเป็นอย่างมาก

สำหรับสาเหตุที่ศาลปกครองต้องมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณานั้น อาจแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑. กรณีที่ศาลมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา อันเนื่องมาจากเป็นคดีที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลปกครอง เช่น เป็นคดีแพ่งหรือคดีพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน ซึ่งคดีดังกล่าวต้องฟ้องต่อศาลยุติธรรม

๒. กรณีที่ศาลมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา อันเนื่องมาจากฟ้องไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขและวิธีการฟ้องคดีตามที่กฎหมายกำหนด เช่น นำคดีขาดอายุความมาฟ้อง หรือไม่ได้ดำเนินการแก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ใช่เป็นผู้มีสิทธิฟ้องคดีปกครอง หรือมีคำขอที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลปกครองที่จะออกคำสั่งบังคับให้ได้

จะเห็นได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ดังกล่าว เนื่องมาจากความไม่รู้และความไม่เข้าใจในการฟ้องคดีปกครองของผู้ฟ้องคดีนั่นเอง เมื่อผนวกกับความตื่นตัวต่อการเกิดศาลปกครองขึ้นเป็นครั้งแรก ประกอบกับการฟ้องคดีปกครองนั้นกฎหมายกำหนดให้



สามารถกระทำได้ง่าย ไม่มีแบบคำฟ้อง ไม่จำเป็นต้องมีทนายความ ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล (เว้นแต่คดีปกครองบางประเภท เช่น เรื่องสัญญาทางปกครองหรือเรื่องละเมิด ที่จะต้องตัดสินกันถึงค่าเสียหายและต้องมีการชดใช้กันเป็นตัวเงิน จึงจะมีค่าธรรมเนียม ในอัตราร้อยละ ๒.๕ ของทุนทรัพย์ แต่ไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาท) จึงยิ่งทำให้มีการฟ้องคดีปกครองโดยไม่ถูกต้องตามเงื่อนไขและวิธีการฟ้องคดีจำนวนมาก

การฟ้องคดีปกครอง แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้สามารถกระทำได้ง่าย แต่ก็มิได้หมายความว่าผู้ใดจะสามารถฟ้องคดีด้วยเหตุใดหรือเมื่อไรก็ได้ เพราะนอกจากคดีที่นำมาฟ้องต่อศาลปกครองจะต้องมีลักษณะเป็นคดีปกครองแล้ว

กฎหมายยังได้กำหนดเงื่อนไขในการฟ้องคดีปกครองบางประการไว้เพื่อมิให้เกิดการกลั่นแกล้งหรือฟ้องคดีกันอย่างพร่ำเพรื่อ ไม่สมเหตุสมผล หรือไม่มีมูลอันสมควร อันเป็นการสร้างความยุ่งยากให้กับผู้ถูกฟ้องคดี และสร้างภาระให้เกิดแก่ศาลโดยไม่จำเป็นอีกด้วย

ฉะนั้น เมื่อเกิดกรณีพิพาททางปกครองขึ้น และหากผู้เสียหายประสงค์ที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ขอให้ตรวจสอบเงื่อนไขในการฟ้องคดีปกครองในเบื้องต้นก่อนว่าได้ดำเนินการถูกต้อง และครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วหรือไม่ ซึ่งกฎหมายได้กำหนดไว้ ๔ ประการ ดังนี้

**๑. ผู้มีสิทธิฟ้องคดีปกครอง** ผู้ที่มีสิทธิฟ้องคดีปกครองจะเป็นผู้ที่มีความสามารถตามกฎหมาย โดยปกติแล้วได้แก่บุคคลผู้ซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้ว และเป็นผู้มีสติสัมปชัญญะครบถ้วนสมบูรณ์ ที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายหรืออาจจะเดือดร้อนเสียหายโดยมิอาจหลีกเลี่ยงได้ จากการกระทำหรือการงดเว้นการกระทำของทางราชการหรือที่เรียกว่าฝ่ายปกครอง หรือเป็นผู้ที่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง หรือเป็นผู้มีข้อโต้แย้งอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้ฟ้องต่อศาลปกครอง เช่น การได้รับค่าเวนคืนที่ดินที่ไม่เป็นธรรม เจ้าหน้าที่ไม่ออกใบอนุญาตก่อสร้างอาคารให้โดยมิชอบ การออกใบอนุญาตประกอบกิจการล่าช้าจนเป็นเหตุให้ผู้ขอใบอนุญาตได้รับความเสียหาย หรือขาด

รายได้ เป็นต้น

ฉะนั้น ผู้ที่มีสิทธิในการฟ้องคดีปกครอง จะต้องเป็นผู้เสียหาย หรือเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบ หรือเป็นผู้ที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่จะนำมาฟ้อง นั่นเอง

ตัวอย่าง กรณีผู้ฟ้องคดีไม่ได้เป็นผู้เสียหายในคดีปกครอง เช่น นายเอื้อเพื่อ เห็นว่านางเมตตาเพื่อนบ้านเป็นทุกข์ที่ทางราชการได้กำหนดจุดก่อสร้างสะพานลอยหน้าบ้านของตนเอง ซึ่งจะทำให้นางเมตตาค้าขายไม่สะดวก นายเอื้อเพื่อจึงเกิดความสงสารและคิดที่จะช่วยเหลือ จึงได้นำเรื่องไปฟ้องคดีให้แทน กรณีเช่นนี้ นายเอื้อเพื่อไม่สามารถทำได้ เพราะนายเอื้อเพื่อไม่ใช่ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายหรืออาจจะเดือดร้อนเสียหายจากการกำหนดจุดก่อสร้างสะพานลอยดังกล่าวโดยตรง กรณีนี้นางเมตตาจะต้องเป็นผู้ฟ้องคดีเอง ซึ่งหากนางเมตตาไม่สะดวกที่จะดำเนินการเอง ก็อาจทำหนังสือมอบอำนาจให้นายเอื้อเพื่อเป็นผู้ดำเนินการแทนได้

**๒. ระยะเวลาในการฟ้องคดี** การฟ้องคดีปกครองนั้น จะต้องกระทำภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีรู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี หรือนับแต่วันที่พ้นกำหนด ๙๐ วัน นับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้มีหนังสือร้องขอให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและไม่ได้รับหนังสือชี้แจงหรือได้รับแต่เป็นคำชี้แจง



## ที่ไม่มีเหตุผล

สำหรับคดีพิพาทที่เกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง หรือการกระทำละเมิดทางปกครอง หรือความรับผิดอย่างอื่น จะต้องฟ้องคดีภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี แต่ไม่เกิน ๑๐ ปี นับแต่วันที่มิเหตุแห่งการฟ้องคดีเกิดขึ้น แต่ถ้าเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะหรือสถานะของบุคคล ผู้ฟ้องคดีจะยื่นฟ้องเมื่อใดก็ได้

ในกรณีที่เป็นการฟ้องคดีที่อาจถูกฟ้องต่อศาลปกครองได้ กฎหมายบังคับให้ผู้ออกคำสั่งต้องระบุอายุความและวิธีการยื่นคำฟ้องไว้ในคำสั่งดังกล่าวด้วย มิฉะนั้น อายุความในการฟ้องคดีจะขยายเป็น ๑ ปี นับแต่วันที่ผู้ฟ้องคดีได้รับทราบคำสั่งนั้น

คดีที่ยื่นฟ้องเมื่อพ้นกำหนดอายุความ ถ้าเป็นคดีที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมหรือมีเหตุจำเป็นอื่น โดยศาลเห็นเองหรือคู่กรณีมีคำขอ ศาลจะรับไว้พิจารณาก็ได้

**๓. คำฟ้องและพยานหลักฐาน** คำฟ้องในคดีปกครองนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดแบบฟอร์มไว้โดยเฉพาะ เพียงแต่ต้องทำเป็นหนังสือโดยใช้ถ้อยคำสุภาพ มีชื่อและที่อยู่ของผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี พร้อมทั้งข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ตามสมควรที่จะแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย และต้องระบุคำขอว่าประสงค์จะให้ศาลสั่งอย่างไร โดยคำขอดังกล่าวนี้จะต้อง

สอดคล้องกับเรื่องที่จะฟ้องคดีและเป็นคำขอที่ศาลมีอำนาจสั่งให้ได้ ที่สำคัญผู้ฟ้องคดีจะต้องลงลายมือชื่อในคำฟ้อง พร้อมด้วยพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเท่าที่จะสามารถนำมาได้แนบมากับคำฟ้องนั้นด้วย

**๔. การขอให้แก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายในเบื้องต้นก่อนฟ้องคดี** หากกรณีเรื่องที่จะนำมาฟ้องนั้น มีกฎหมายกำหนดไว้ว่าต้องดำเนินการอย่างใดเพื่อแก้ไขความเดือดร้อนหรือเสียหายนั้นเสียก่อน ผู้ฟ้องคดีก็ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดให้เสร็จสิ้นเสียก่อน แล้วจึงจะสามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้

กล่าวคือ ในกรณีที่ผู้ฟ้องคดีได้รับคำสั่งทางปกครองของเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว ก่อนที่จะนำคดีมายื่นฟ้องต่อศาลปกครองได้นั้น ผู้ฟ้องจะต้องยื่นอุทธรณ์หรือโต้แย้งตามขั้นตอนหรือวิธีการตามที่กฎหมายในเรื่องนั้น ๆ กำหนดไว้เสียก่อน เช่น นายชอบซึ่งเป็นข้าราชการได้รับคำสั่งไม่อนุมัติให้เบิกค่าเช่าบ้าน นายชอบจะต้องยื่นอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อเจ้าหน้าที่ผู้ออกคำสั่งภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งนั้นก่อนจึงจะนำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองได้ เว้นแต่กรณีเป็นคำสั่งของรัฐมนตรีหรือมติของคณะกรรมการต่าง ๆ สามารถฟ้องคดีได้ โดยไม่ต้องแก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายในเบื้องต้นก่อนฟ้องคดี ซึ่งต้องดูกฎหมายเป็นเรื่อง ๆ แล้วแต่กรณีไป

การฟ้องให้เพิกถอนกฎ การเรียกค่าสินไหมทดแทนจากการกระทำละเมิดหรือสัญญาทางปกครอง ผู้ฟ้องคดีไม่ต้องยื่นอุทธรณ์ก่อน สามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ทันที เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการในการแก้ไขเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายไว้โดยเฉพาะ

ในการปฏิบัติหน้าที่ของศาลปกครองนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีหน่วยงานสนับสนุนเพื่อให้การอำนวยความสะดวกทางปกครองเป็นไปได้ด้วยดี หน่วยงานสนับสนุนดังกล่าวได้แก่ “สำนักงานศาลปกครอง” ซึ่งเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงาน

หน้าที่หลักของสำนักงานศาลปกครองมีอยู่ด้วยกัน ๓ ด้าน คือ ด้านธุรการ อันได้แก่ งานธุรการทั้งหลายของศาลปกครองด้านวิชาการ เช่น การศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของศาลการวิเคราะห์เหตุแห่งการฟ้องคดีปกครอง การจัดอบรม และให้ความรู้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และสุดท้าย คือด้านคดี ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับคดีตามคำสั่งของศาลและการบังคับให้เป็นไปตามคำสั่งของศาล

ในแง่ของศาลปกครอง ปัจจุบันยังมีประชาชนจำนวนหนึ่ง ที่ยังไม่เข้าใจความหมายของศาลอย่างแท้จริง และมีบางส่วนที่เข้าใจ

คลาดเคลื่อนคิดว่า “ศาลปกครอง” เป็น “องค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ” หรือ “องค์กรอิสระ” เช่นเดียวกับคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) หรือ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นต้น

แท้จริงแล้ว ศาลปกครองเป็นองค์กรของรัฐซึ่งใช้อำนาจอธิปไตยทางตุลาการในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ ซึ่งมีอำนาจพิจารณาพิพากษาอรรถคดีให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

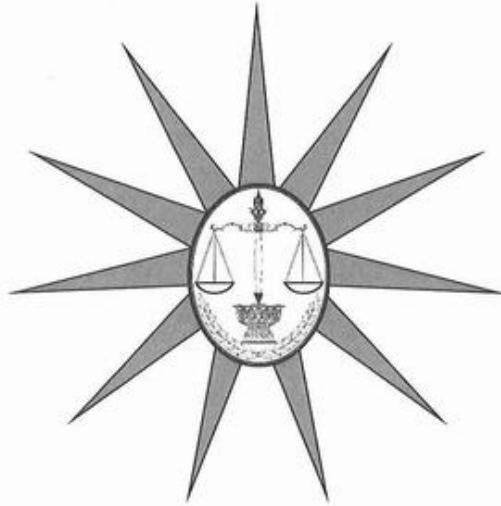
นอกเหนือจาก “ศาลยุติธรรม” และ “ศาลทหาร” ที่มีมาแต่เดิมแล้ว รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้เพิ่มระบบศาลใหม่ขึ้นอีก ๒ ระบบศาล คือ “ศาลรัฐธรรมนูญ” และ “ศาลปกครอง” ทำให้ประเทศไทยมีระบบทั้งหมด ๔ ระบบศาล

ศาลรัฐธรรมนูญและศาลทหารนั้น เป็นศาลที่มีลักษณะพิเศษและมีอำนาจเฉพาะเรื่อง เช่น ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจในการวินิจฉัยว่าบทบัญญัติหรือกฎหมายใดขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ และอำนาจอื่นๆที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ศาลทหารมีอำนาจตัดสินคดีเฉพาะบุคคลที่อยู่ในอำนาจของศาลทหาร ตาม พ.ร.บ.ธรรมนูญศาลทหาร พ.ศ.๒๕๔๘ ส่วนศาลยุติธรรมนั้น เป็นศาลที่มีอำนาจทั่วไป คือ ศาลยุติธรรมจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาอรรถคดีทั้งปวง เช่น คดีแพ่ง คดีอาญา คดีแรงงาน คดีภาษีอากร ฯลฯ สำหรับศาล

ปกครองจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง ซึ่งการเกิดของศาลปกครองนี้ ทำให้ประเทศไทย เปลี่ยนจากระบบศาลเดี่ยวที่ศาลยุติธรรมมีอำนาจ ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีทั้งปวงซึ่ง รวมทั้งคดีปกครองด้วย มาเป็นระบบศาลคู่ที่มี ศาลปกครองทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษา คดีปกครองแยกออกมาต่างหากจากศาลยุติธรรม

ฉะนั้น ศาลปกครอง จึงเป็นองค์กรศาลที่ ใช้อำนาจตุลาการ เช่นเดียวกับศาลยุติธรรม ซึ่งมีอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี มิใช่ “องค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ”

ถึงตรงนี้ หลายท่านคงรู้จักและเข้าใจ ในบทบาทและอำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง มากขึ้น



อภินันทนาการ

จาก

**คุณประภา ตีตวรรัตน์**

# บทเรียนจากน้องชมพู

## ก๊อป

### การทบทวนภารกิจดูแลนักเรียนของสำนักงาน ก.พ.

สีมา สีมานันท์\*

การเสียชีวิตของน้อง “ชมพู” นางสาวณัฐชนน เมษี นักเรียน “๑ อำเภอ ๑ ทุน” จากจังหวัดกำแพงเพชร ที่เดินทางไปเรียนต่อด้านวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ที่ประเทศเยอรมัน สร้างความเศร้าสลดอย่างยิ่งแก่ทุกฝ่ายที่ทราบข่าว ไม่เพียงเฉพาะครอบครัว ญาติ อาจารย์ และเพื่อนของน้องชมพูเท่านั้นที่อยู่ในภาวะ “ผู้สูญเสีย” บุคคลอันเป็นที่รัก หากจะมองภาพที่ใหญ่กว่านั้น คือการที่ประเทศชาติสูญเสียทรัพยากรบุคคลผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญของชุมชนและสังคมในอนาคตไปอย่างน่าเสียดาย

สำนักงาน ก.พ. เป็นอีกหนึ่งหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุนดังกล่าวก็มีอาจปฏิเสธความรับผิดชอบครั้งนี้ได้ ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบการดูแลนักเรียนในต่างประเทศ จึงต้องทบทวนภารกิจอย่างเร่งด่วนเพื่อป้องกันมิให้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีกในอนาคต โดยมีโจทย์

สำคัญที่ต้องคิดอย่างเร่งด่วนในขณะนี้คือ ทำอย่างไรจึงจะป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเสียเช่นนี้อีก ทำอย่างไรจึงจะช่วยเหลือให้เด็กนักเรียนไทยที่ไปเรียนต่อต่างประเทศมีความเข้มแข็งพอที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถสำเร็จการศึกษา กลับมาร่วมกันพัฒนาประเทศ ทำอย่างไรจึงจะช่วยบรรเทาความเป็นห่วงและความวิตกกังวลของผู้ปกครองของนักเรียนได้ในยามที่ต้องส่งลูกหลานไปเรียนต่างถิ่นต่างแดน

#### เป็นภารกิจตามกฎหมาย

สำนักงาน ก.พ. มีภารกิจตามกฎหมายในการดูแลจัดการศึกษาของนักเรียนฝ่ายพลเรือนในต่างประเทศ เริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์กำลังคนของประเทศ วิเคราะห์กำลังคนตามความต้องการของส่วนราชการ จัดการศึกษา ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสม

\* เลขาธิการ ก.พ.

ให้ได้รับทุนและกลับมารับราชการในหน่วยงานต่าง ๆ เลือกสถานศึกษาที่เหมาะสมให้นักเรียนช่วยสมัครเข้าเรียนในสถานศึกษา เตรียมความพร้อมก่อนเดินทาง ทำสัญญาผูกพัน และทำหน้าที่เป็น “ผู้ดูแล” นักเรียนระหว่างศึกษา ซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนทุกด้านเสมือนเป็นผู้ปกครองของนักเรียนในต่างประเทศ โดยเป้าหมายสุดท้ายคือ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเหล่านั้นได้กลับมาสร้างประโยชน์และพัฒนาประเทศชาติร่วมกัน

หน้าที่ผู้ปกครองที่สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบต่อนักเรียนในระหว่างการศึกษาต่างประเทศ คือ การดูแลเรื่องการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา การเงิน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ขวัญกำลังใจ และอื่นๆ เช่นเดียวกับผู้ปกครองพึงจะปฏิบัติต่อบุตรหลานตนเอง

ก่อนหน้า.. ภารกิจของสำนักงาน ก.พ. ในการดูแลนักเรียนจำกัดเฉพาะนักเรียนทุนรัฐบาลเท่านั้น ต่อมาภายหลังมีนักเรียนทุนประเภทต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น ทุนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุนพัฒนาอาจารย์ ทุนกระทรวงการต่างประเทศ ทุนหนึ่งอำเภอหนึ่งทุน เป็นต้น ภารกิจการดูแลนักเรียนของสำนักงาน ก.พ. จึงครอบคลุมนักเรียนทุนทุกประเภทรวมถึงข้าราชการลาศึกษาและฝึกอบรม

## ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภารกิจการดูแลนักเรียน

ก่อนวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจเมื่อปี ๒๕๔๐ สำนักงาน ก.พ. มีสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศที่มีนักเรียนไทยไปศึกษาต่อจำนวนมาก รวม ๘ ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น อินเดีย และฟิลิปปินส์ แต่เมื่อประเทศประสบภาวะทางเศรษฐกิจ กอปรกับต้องชะลอการส่งนักเรียนทุนไปเรียนต่อต่างประเทศ และแม้แต่นักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ต่างประเทศจำนวนไม่น้อยที่ตัดสินใจกลับมาเรียนที่เมืองไทย จึงทำให้ภารกิจในการดูแลนักเรียนลดบทบาทลงสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนต้องปิดตัวลง ๕ แห่งเพื่อช่วยรัฐบาลประหยัดค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่ถูกเรียกตัวกลับเหลือเพียงสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนที่สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย โดยแต่ละแห่งมีการจัดส่งข้าราชการจากสำนักงาน ก.พ. ไปเป็นหัวหน้าสำนักงานประจำแห่งละ ๑ คนเท่านั้น และมีเจ้าหน้าที่เป็นลูกจ้างท้องถิ่นในจำนวนที่จำเป็น

ช่วงเวลาของการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี ๒๕๔๕ ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารราชการไทยในต่างประเทศด้วยเช่นกัน แนวคิดการบริหารราชการภายใต้ชื่อระบบบูรณาการหรือเอกอัครราชทูต CEO ได้ส่งสัญญาณให้ทุกส่วนราชการที่มีภารกิจในต่างประเทศต้องปรับระบบวิธีการทำงานใหม่ โดยมีหลักการว่าหน่วยงานไทยในต่างประเทศนั้นต้องมีความเป็น “เอกภาพ” โดยมีสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลเป็นหน่วยงานหลัก และมีเอกอัครราชทูต

เป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้บริหารสูงสุด หรือ CEO

ภารกิจการดูแลนักเรียนของสำนักงาน ก.พ. จึงเป็นหนึ่งภารกิจภายใต้การบริหารของ เอกอัครราชทูตตามหลักการนี้ สำหรับประเทศที่มีนักเรียนไทยจำนวนมาก สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งข้าราชการไปทำงานในสถานเอกอัครราชทูตเพื่อรับผิดชอบภารกิจดูแลนักเรียนไทยเป็นการ เฉพาะ โดยมีตำแหน่งในสถานเอกอัครราชทูต คือ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา)

ปัจจุบัน มีอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ประจำการอยู่เพียง ๓ ประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย สำหรับ ประเทศที่มีนักเรียนไทยจำนวนมากแต่ไม่มี ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ไปประจำอยู่ สำนักงาน ก.พ. ได้ฝากภารกิจไว้กับสถาน เอกอัครราชทูตโดยจัดลูกจ้างท้องถิ่นให้เป็นผู้ ปฏิบัติ หรือในกรณีของประเทศเยอรมันก็ ได้ว่าจ้างบริษัทเอกชนให้ทำหน้าที่ดูแลนักเรียน โดยผู้ที่มารับช่วงการดูแลนักเรียนนี้เคยทำงาน เป็นลูกจ้างท้องถิ่น (local staff) ของสำนักงาน ผู้ดูแลนักเรียนมาก่อน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญ และสามารถดูแลนักเรียนได้ในระดับดี นอกจาก ทั้งสองกรณีนี้แล้ว ภารกิจในการดูแลนักเรียน เป็นหน้าที่ของสถานเอกอัครราชทูตหรือ สถานกงสุลไทยในต่างประเทศ ซึ่งที่ผ่านมา ทุกหน่วยงานได้ประสานร่วมมือกันทำงานด้วย ดีมาโดยตลอด



บริเวณหน้าศาลาไทยในนครแฟรงเฟิร์ต ซึ่ง สร้างขึ้นเมื่อครั้งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัวเสด็จประพาสเยอรมัน เด็กนักเรียน “๑ อำเภอ ๑ ทุน” ถ่ายภาพร่วมกับอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ณ กรุงลอนดอน ซึ่งทำหน้าที่ดูแล นักเรียนไทยในประเทศเยอรมันด้วย

เมื่อเศรษฐกิจของประเทศดีขึ้นนักเรียน ไทยเดินทางไปเรียนต่อต่างประเทศมากขึ้น และมีแนวโน้มที่จะเลือกเรียนในประเทศที่ หลากหลายกอปรกับนโยบายของรัฐบาลที่เปิด โอกาสให้นักเรียนด้อยโอกาสได้รับการศึกษา มากขึ้น จำนวนนักเรียนไทยภายใต้ความดูแล ของสำนักงาน ก.พ. จึงมีมากขึ้นถึง ๕,๗๗๑ คน และกระจายกันศึกษาตามประเทศต่าง ๆ รวม ๔๔ ประเทศทั่วโลก (ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗)

## ถึงวาระที่ต้องทบทวน

นับถึงวันนี้ ประเทศที่นักเรียนในความดูแลของสำนักงาน ก.พ. เดินทางไปเรียนต่อมากที่สุด ๑๐ อันดับแรกคือ สหรัฐอเมริกา ๑,๗๗๐ คน สหราชอาณาจักร ๑,๐๘๓ คน ออสเตรเลีย ๕๖๓ คน ญี่ปุ่น ๕๓๔ คน ฝรั่งเศส ๓๙๖ คน เยอรมัน ๓๗๕ คน แคนาดา ๘๘ คน อิตาลี ๘๐ คน จีน ๗๖ คน และนิวซีแลนด์ ๗๑ คน

อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ณ กรุงวอชิงตัน ดีซี รับผิดชอบการดูแลนักเรียนไทยในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา รวม ๑,๘๕๘ คน

อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ณ กรุงลอนดอน รับผิดชอบการดูแลนักเรียนไทยในประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน และ สวิสเซอร์แลนด์ รวม ๑,๘๖๖ คน

อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ณ กรุงแคนเบอร์รา รับผิดชอบการดูแลนักเรียนไทยในประเทศออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ รวม ๖๓๔ คน

สำนักงาน ก.พ. ตระหนักถึงภาระงานอันหนักหน่วงที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด ซึ่งก่อนหน้านี้ได้เสนอโครงการที่จะจัดส่งข้าราชการไปช่วยเหลือเพื่อลดภาระงานของอัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ดังกล่าว และได้ประสานกับคณะทำงานจัดรูปแบบการบริหารราชการในต่างประเทศเพื่อขอให้พิจารณาส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานในประเทศที่ยังไม่มีอัครราชทูตที่

ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) เป็นการเพิ่มเติมด้วย เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับน้องชมพู ทำให้สำนักงาน ก.พ. ต้องเร่งพิจารณาความจำเป็นในการจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานร่วมกับสถานเอกอัครราชทูตในประเทศที่มีนักเรียนไทยอยู่เป็นจำนวนมากโดยเร็ว ในระยะแรกจะพิจารณาที่ประเทศญี่ปุ่น จีน ฝรั่งเศส เยอรมัน อินเดีย และรัสเซีย เพื่อลดความวิตกกังวลทั้งของนักเรียนและผู้ปกครอง และเพื่อให้ภารกิจในการดูแลนักเรียนไทยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยจะเร่งดำเนินการและขอความเห็นชอบจากคณะทำงานจัดรูปแบบการบริหารราชการในต่างประเทศและขออนุมัติจากฝ่ายบริหารต่อไป

## บทเรียนจากน้องชมพูถึงนักเรียนทุนทุกคน



นักเรียนทุนรัฐบาลรุ่นพี่ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงตามระบบ “พี่ดูแลน้อง” เพื่อให้ความช่วยเหลือนักเรียนทุน “๑ อำเภอ ๑ ทุน” ในช่วงแรกที่เดินทางไปถึง เพื่อให้น้อง ๆ มีความมั่นใจในการศึกษาและการใช้ชีวิตที่ประเทศเยอรมัน

การดูแลนักเรียนที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการอยู่นั้น ไม่จำกัดเฉพาะแต่เพียงหน้าที่ตามกฎหมายเท่านั้น เท่าที่ผ่านมาได้พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือดูแลให้ความอบอุ่น โดยเฉพาะกับนักเรียนที่เพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและไปศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ซึ่งถือเป็นกลุ่ม “เด็กเล็ก” ที่ต้องดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษในช่วงการปรับตัวระยะแรก เพื่อคลายความกังวล มีระบบรุ่นพี่ดูแลรุ่นน้อง และพยายามสร้างเครือข่ายให้คนไทยที่ตั้งรกรากในประเทศนั้นได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือเป็นครอบครัวอุปถัมภ์หรือเป็นที่ปรึกษาด้วย เหล่านี้เป็นสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการมาเป็นระยะเวลากว่าสิบปีแล้ว

สำหรับนักเรียน “๑ อำเภอ ๑ ทุน” นั้น เป็นกลุ่มที่ต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด เพราะเด็กนักเรียนหลายคนมาจากพื้นที่ชนบท ต้องมาเจอสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนเป็นเมืองใหญ่ ซึ่งทั้งภาษา วัฒนธรรม และความเป็นอยู่แตกต่างจากเดิมอย่างสิ้นเชิง หลายคนประสบปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัว หรือ Cultural Shock ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าเห็นใจและต้องดูแลกันอย่างใกล้ชิด

เมื่อข่าวของน้องชมพู่มาถึงเมืองไทย สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยได้ขอความเห็นจากผม ซึ่งก็ได้ให้สัมภาษณ์ไปแล้ว และผมขอย้ำอีกครั้งสำหรับนักเรียน “๑ อำเภอ ๑ ทุน” ทั้งผู้ที่เดินทางไปแล้วและที่กำลังจะเดินทางว่า การได้รับทุนถือเป็นโอกาสดีแห่งชีวิต เป็นความภาคภูมิใจของตัวเองและครอบครัว ขอให้ภูมิใจอย่างเต็มที่กับการเป็นนักเรียนทุน และขอให้นักเรียนทุกคนมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีกำลังสติปัญญาที่เฉียบแหลม มีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ .. เมื่อได้รับทุนแล้ว ต้องมีความมุ่งมั่น เราไปอยู่ต่างวัฒนธรรม ต่างสังคม เราไปอยู่ในสังคมอื่น ต้องเตรียมตัวเพื่อรับสภาพการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไว้ให้พร้อม ต้องช่วยดูแลกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเล็กหรือใหญ่ ขอให้รีบแจ้งเจ้าหน้าที่หรือรุ่นพี่ที่พอจะติดต่อได้ เพื่อจะได้หาทางช่วยเหลือได้ทัน .. กรณีน้องชมพู่นี้ ไม่เพียงแต่ครอบครัวสูญเสียคนที่รักไปเท่านั้น แต่ประเทศชาติได้สูญเสียกำลังคนที่มีคุณภาพไปด้วย เป็นความเศร้าสลดที่ทุกคนในชาติรับรู้ร่วมกัน.





# อะไร ที่ไหน เมื่อไร



นายสีมา สีমানันท์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาเรื่อง “การส่งเสริมประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒๑ - วันศุกร์ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ ณ โรงแรมเชียงใหม่ออคิด จังหวัดเชียงใหม่ โดยการสัมมนาดังกล่าว ได้จัดให้มีการอภิปรายร่วมกัน ซึ่งมีผู้ร่วมอภิปรายประกอบด้วย นายอมรทัต นิรัติศยกุล ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง นายสุพจน์ เลาวัฒนยศิริ ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน นายปริญญา ปานทอง รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ และนายสุรงค์ ปราบโรค รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และกระบวนการทัศน์ใหม่ในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวงประจำเดือนมิถุนายน ในประเด็น เรื่อง สภาพปัญหากระบวนการยุติธรรมของชาติ ณ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันพุธที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗



วันจันทร์ที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เข้ารับโล่รางวัลหน่วยงานที่มีผลด้านประหยัดน้ำมันดีเยี่ยม จากนพ.พรหมินทร์ เลิศสุริย์เดช รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ โดยรางวัลดังกล่าวมอบให้กับหน่วยงานที่มีผลด้านประหยัดน้ำมันดีเยี่ยม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๖

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับจังหวัดกาฬสินธุ์ จัดการสัมมนา เรื่อง “การส่งเสริมประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” ระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๒ - วันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ณ โรงแรมริมปาว จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีนายวรสิทธิ์ ไรจนพานิช ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นประธานในพิธีเปิดงาน และมีนางสาวดรณี บุญสิงห์ รองเลขาธิการ ก.พ. บรรยายพิเศษ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ในจังหวัดแบบบูรณาการ”





วันศุกร์ที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และคณะผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ร่วมบันทึกเทปโทรทัศน์ถวายพระพรชัยมงคลเนื่องในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๔๗ ณ สถานีโทรทัศน์ช่อง ๑๑ กรมประชาสัมพันธ์

นางผาณิต นิติทัณฑ์ประภาส ประธาน อ.ก.พ. สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานภาครัฐ และนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นำทีม อ.ก.พ. สร้างความเข้มแข็งฯ เดินทางรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยครั้งนี้เดินทางไปจังหวัดภูเก็ตเพื่อรับฟังความคิดเห็นจาก อ.ก.พ. กลุ่มจังหวัดภาคใต้ตอนบน (จังหวัดภูเก็ต พังงา และกระบี่) เพื่อหารือเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อ.ก.พ. จังหวัดองค์ประกอบของ อ.ก.พ. จังหวัด การกิจและบทบาทความสัมพันธ์ระหว่าง ก.พ. กับ อ.ก.พ. จังหวัด เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การมอบและกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗



วันศุกร์ที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๗ นางทวีลาภ จันทนะเสวี ที่ปรึกษา  
ระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เป็นประธานเปิดประชุมเชิงปฏิบัติการ  
เรื่อง การติดตามผลการมอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่า  
ราชการจังหวัดแบบบูรณาการ ณ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน  
ก.พ. เครือข่ายมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมกว่า ๑๒๐ คน  
จาก ๑๑ จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน เพื่อติดตามการ



ดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลตามแนวทาง  
การมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด พร้อมเปิด  
เวทีรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะร่วม  
ผลักดันให้การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ  
มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วันจันทร์ที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๔๗  
นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. เป็น  
ประธานในพิธีเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
เรื่อง ผู้นำ:คลื่นลูกใหม่แห่งภูมิภาค  
อาเซียน (Workshop on ASEAN New  
Wave Leadership Development) ซึ่งจัด  
ขึ้นระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๖ สิงหาคม - วันศุกร์  
ที่ ๓ กันยายน ๒๕๔๗ โดยมีผู้แทนจาก  
ประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าร่วมการสัมมนา  
& ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา ลาว สหภาพ  
พม่า เวียดนาม และไทย รวม ๓๒ คน  
ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน  
สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



# จากภาพสู่ข่าว

## สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง เรื่อง “สภาพปัญหากระบวนการยุติธรรมของชาติ”

ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก  
สมพงษ์ เกษตรอำนาจ

เมื่อวันพุธที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มิถุนายน ณ สำนักงานอัยการสูงสุด ในประเด็นเรื่อง สภาพปัญหากระบวนการยุติธรรมของชาติ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

### ปัญหาการใช้กฎหมายในการบริหารงานภาครัฐ

ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ มีความสับสนในการใช้อำนาจรัฐ สำนักงานอัยการสูงสุด จึงนำเสนอข้อมูลภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้อำนาจรัฐในการบริหารรัฐโดยใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือ เพื่อให้ทราบว่ารัฐนั้น จะสามารถใช้อกฎหมายเป็นเครื่องมือเพื่อบริหารความสงบเรียบร้อยได้อย่างไร และหากไม่เข้าใจถึงปรัชญาที่แท้จริงแล้วจะเกิดความสับสนว่ากฎหมายคืออะไร จึงต้องทำความเข้าใจว่ากฎหมายคือ ข้อบังคับความประพฤติของกลุ่มชนหรือรัฐใดรัฐหนึ่ง ที่บัญญัติมาเพื่อให้สมาชิกหรือประชาชนอยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุขกฎหมายจึงเป็น

เอกลักษณ์ประจำชาติเพื่อประโยชน์ของรัฐนั้น ผู้ที่ไม่เข้าใจประเด็นนี้ จะนึกว่ากฎหมายมีแต่เพียงตัวหนังสือ จึงหยิบยกตัวหนังสือนำมาใช้ โดยไม่รู้จักปรัชญาที่แท้จริงของกฎหมายว่าคืออะไร ซึ่งปรัชญานี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปบริหารใช้บังคับให้เกิดความสงบสุขในชุมชนนั้นได้ กฎหมายจึงถือเป็นเอกลักษณ์ประจำชาตินั้น ๆ ด้วยเหตุที่ว่ากฎหมายจะต้องสนองความผาสุกของคนในชาตินั้น เท่านั้น กฎหมายของแต่ละชาติ จึงมีแนวทางเป็นของตัวเอง ดังเช่น กฎหมายอิสลาม กฎหมายชาวพุทธ เป็นต้น

ดังนั้น กฎหมายไทยจึงเป็นเอกลักษณ์ประจำชาติไทย

ในแง่ของความอาญา กฎหมายที่เป็นความผิดทางอาญา แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

**ประเภทที่ ๑ ความผิดพื้นฐานที่มีในตัวเองที่เรียกว่า mala in se** เป็นภาษาลาตินโบราณ คือ ความผิดที่ห้ามมิให้บุคคลกระทำการนั้น ๆ อันเป็นการผิดข้อห้ามจะต้องรับโทษ เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตาย ช่มชู้ กระทำชำเรา ปล้นทรัพย์ ชิงทรัพย์ ลักทรัพย์ เป็นต้น

**ประเภทที่ ๒ ความผิดเพราะกฎหมายห้าม mala prohibita** เช่น ความผิดฐานค้ากำไรเกินควร ป่าไม้ การพนัน โสเภณี เป็นต้น

กฎหมายแรกที่ใช้เป็นเครื่องมือของรัฐในการบริหารและรักษาความสงบเรียบร้อย คือ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เป็นกฎหมายแม่บทของการจัดกระบวนการยุติธรรมที่สำคัญยิ่ง โดยกฎหมายฉบับนี้ ได้แบ่งองค์กรในการใช้อำนาจรัฐไว้อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ประมวลกฎหมายอาญา มีลักษณะของกฎหมายหลาย ๆ อย่างในกฎหมายฉบับเดียวกัน โดยมีโครงสร้างที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดินคือ พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๕ บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการให้มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อ

ให้การใช้บังคับตามพระราชบัญญัตินี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายบริหารเข้ามาจัดการดูแลองค์กรในทางบริหารได้ ดังจะเห็นได้ว่าการจัดรูปองค์กร ไม่ว่าจะพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ หรือแม้กระทั่งศาลก็อยู่ภายใต้การจัดองค์กรการบริหาร อีกมาตราหนึ่ง คือ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา ๑๖ อำนาจศาลผู้พิพากษา พนักงานอัยการ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งเราไม่เคยสนใจมาตรานี้ เพราะฉะนั้นเวลาออกกฎ ระเบียบ จึงไม่ทราบว่าจะอ้างตรงไหน กฎหมายมาตรา ๑๖ นี้เป็นประตูที่จะเปิดให้อำนาจบริหารผ่านเข้ามาสู่อำนาจในกระบวนการยุติธรรมได้ กฎหมายที่มีลักษณะเช่นมาตรา ๑๖ มีหลายฉบับ เช่นประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๗ ให้นำประมวลกฎหมายอาญา ภาค ๑ ตั้งแต่มาตรา ๑-๑๐๖ ไปใช้กับกฎหมายที่มีลักษณะความผิดทางอาญาอื่นด้วย กฎหมายที่จะเป็นประตูเปิดอย่างนี้มีความสำคัญ ดังเรื่องการบุกรุกป่าสงวนแห่งชาติจะต้องมีเจตนาด้วย เช่น จะกล่าวหาว่านายแดงบุกรุกป่าสงวนแห่งชาติ นายแดงบอกว่า “ที่ดินที่ครอบครองนั้น ผมให้ป่าไม้ชี้แนวเขต ผมปักรั้วตามที่ป่าไม้กำหนด” นายแดงจึงไม่มีความผิดฐานบุกรุก เพราะขาดเจตนาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๕๙ ที่บัญญัติว่าบุคคลจะต้องรับผิดทางอาญาก็ต่อเมื่อได้กระทำโดยการเจตนา มาตรา ๑๖ ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรานี้เปิดทางให้ฝ่ายบริหารสามารถออกกฎหมายกำหนดรูป

แบบขององค์กรในกระบวนการยุติธรรมได้ ซึ่งรูปแบบขององค์กรต่าง ๆ เช่น พนักงานสอบสวน กองปราบปราม พนักงานสอบสวนป่าไม้ พนักงานสอบสวนกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ (สศก.) จึงมีอำนาจสอบสวนคดีอาญาในเรื่องนั้น ๆ ได้ การสอบสวนคดีอาญา การพิจารณาคดีหรือการพิพากษาคดีอาญา จะต้องสัมพันธ์กับพื้นที่ที่เกิดการทำความผิดเกิดขึ้นทุกเรื่อง มาตรา ๑๘ ความผิดเกิดในท้องที่ไหนท้องที่นั้นเป็นผู้สอบสวน เว้นแต่ผู้ต้องหาจะมีที่อยู่แล้วถูกจับ จะเห็นได้ว่าในเรื่องการดำเนินการที่จะดูแลความเสียหายในทางอาญานั้น จะสัมพันธ์กันระหว่างที่เกิดเหตุกับประชาชนผู้ได้รับความเสียหาย โดยถือว่าท้องที่เกิดเหตุได้รับความเสียหายมากที่สุด เพราะกระทบกระเทือนต่อความสงบเรียบร้อยมากที่สุด เมื่อพนักงานสอบสวนแห่งพื้นที่เกิดเหตุสอบสวนจึงต้องส่งสำนวนให้อัยการในท้องที่นั้นพิจารณาและฟ้องคดีต่อศาลในพื้นที่นั้นในมาตรา ๒๒ สัมพันธ์กันตลอดระหว่างท้องที่สอบสวน ท้องที่สั่งคดี และท้องที่พิจารณาและพิพากษาคดี รวมถึงเรือนจำในจังหวัดนั้น ๆ ด้วยที่จะดูแลความเสียหายเรียกขวัญประชาชนกลับคืนมา นี่คือกระบวนการยุติธรรม ส่วนพนักงานอัยการอาจจะมีอัยการฝ่ายคดีอาญาเสพติด อัยการฝ่ายคดีพิเศษ อัยการฝ่ายคดีทรัพย์สินทางปัญญา และการค้าระหว่างประเทศ เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น เมื่อมีองค์กรในทางยุติธรรมอย่างใดก็สามารถที่จะทำงานได้โดยไม่ต้องแก้ไข

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาใหม่

๒. เป็นกฎหมายปกครอง กฎหมายปกครอง หมายถึง รัฐปกครองประชาชนให้อยู่เย็นเป็นสุข เพราะฉะนั้น เมื่อมีการกระทำผิดไม่จำเป็นต้องจัดการลงโทษทุกเรื่อง รัฐมีสิทธิใช้ดุลพินิจว่าจะลงโทษใครบ้าง หรือในบางเรื่องมีผู้กระทำผิด แต่รัฐใช้ดุลพินิจได้ว่าเรื่องนี้ไม่ควรลงโทษ โดยมีบทบัญญัติว่าด้วยการเปรียบเทียบคดีอาญา เช่น ๑. คดีที่มีโทษปรับสถานเดียว ๒. โทษจำคุกและปรับด้วยมาตรา ๓๘ คดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๓๗ (๒) (๓) (๔) ถ้าเจ้าพนักงานเห็นว่าผู้ต้องหาสมควรต้องรับโทษถึงจำคุกกฎหมายจึงใช้เปรียบเทียบคดีอาญาแต่ต้องพิจารณาแยกให้ดี ว่าพนักงานสอบสวนไม่มีอำนาจลงโทษปรับ แต่เจ้าพนักงานมีอำนาจเปรียบเทียบคดีอาญาได้ การลงโทษปรับทำได้เฉพาะศาลเท่านั้น ดังนั้นการใช้มาตรการเช่นนี้จึงเป็นดุลพินิจฝ่ายปกครองในกรณีพนักงานสอบสวนได้ส่งสำนวนคดีอาญาให้พนักงานอัยการ เมื่อพนักงานอัยการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นเรื่องที่เปรียบเทียบได้ พนักงานอัยการสั่งฟ้องแล้วส่งสำนวนเรื่องนี้ให้พนักงานสอบสวนเพื่อทำการเปรียบเทียบ แต่ขณะเดียวกันถ้าพนักงานอัยการเห็นว่ากระทำผิดบ่อย ไม่เปรียบเทียบก็ได้ แต่ฟ้องคดีต่อศาลพร้อมบรรยายฟ้องด้วยว่า จำเลยกระทำความผิดมาแล้ว ๒๐ ครั้ง นี่คือนิติภูมิในการปกครอง การสั่งคดีของพนักงานอัยการใช้ทฤษฎีอะไร การสั่งคดีของพนักงาน

อัยการใช้ทฤษฎีในการปกครองเช่นเดียวกัน เพราะประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บัญญัติชัดเจนว่า ถ้าพนักงานอัยการเห็นควรสั่งฟ้องหรือเห็นควรสั่งไม่ฟ้องกฎหมายมิได้เขียนว่า ถ้าผิดให้ฟ้อง ถ้าไม่ผิดให้ไม่ฟ้อง เพราะฉะนั้น การสั่งคดีของพนักงานอัยการจึงเป็นการใช้ดุลพินิจ ต้องดูรอบด้านควรจะฟ้องหรือไม่ฟ้อง โดยพิจารณาหลายอย่าง ๑. ประโยชน์ของสาธารณะ ๒. ประโยชน์ของประเทศชาติ ๓. ความสงบเรียบร้อยในสังคมและความผาสุกของประชาชน ในบางคดีมีการกระทำความผิดจริง ๆ แต่เมื่อคำนวณถึงประโยชน์ของชาติโดยรวมการฟ้องคดีอาจจะเป็นผลเสียหายยิ่งกว่าการไม่ฟ้องเสียอีก เช่น

๒.๑ คดีบุกรุกเข้าไปทำกินในเขตป่าสงวนแห่งชาติ รัฐบาลสมัยหม่อมราชวงศ์คึกฤทธิ์ ปราโมช เป็นนายกรัฐมนตรีได้วางมาตรการแก้ไขไว้ ๓ ประการ คือ (๑) กรณีที่ราษฎรเข้าทำไร่นาในป่าสงวน ทำให้ป่าสงวนนั้นหมดสภาพเป็นป่าแล้ว ให้ราษฎรที่ทำกินอยู่那儿คงอยู่ทำกินต่อไปได้ และให้เจ้าหน้าที่สอบสวนว่า ราษฎรที่ทำกินอยู่那儿ทำกินเองหรืออย่างไร แล้วรายงานไปให้ทราบโดยด่วน เพื่อจะได้ดำเนินการให้ราษฎรได้เข้าทำกินโดยชอบด้วยกฎหมายต่อไป (๒) ราษฎรที่รุกเข้าทำกิน ถ้าถูกเจ้าหน้าที่จับกุมคุมขังไว้ก็ให้เจ้าหน้าที่ปล่อยตัวไปและถ้าราษฎรผู้นั้นจะเข้าทำกินในที่นั้น ก็ให้เข้าทำกินได้ (๓) ตั้งแต่บัดนี้ไป ห้ามบุกรุกป่าสงวนเป็นการเด็ดขาด หากบุกรุกเข้าไปเป็นการฝ่าฝืน

กฎหมายจะถูกดำเนินการตามกฎหมายต่อไป โดยให้เจ้าหน้าที่ประกาศให้ราษฎรทราบทั่วกันด้วย

๒.๒ คดีเกี่ยวกับการทางการเมือง ผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย รัฐบาลสมัยนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี กองอำนาจการ รักษาความมั่นคงภายในได้นำบัตรปลดปล่อยไปทิ้งไว้ตามเส้นทางในป่า เพื่อให้ผู้หลงผิดต่อคำชักชวนหรือถูกยุยงให้นำเอาอุดมการณ์ของลัทธิคอมมิวนิสต์มาเผยแพร่ในประเทศไทย ได้รู้สำนึกในการหลงผิด แล้วนำบัตรปลดปล่อยนั้นมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่เพื่อมอบตัวและขอรับการคุ้มครอง โดยรัฐบาลจะไม่เอาโทษและจัดให้เข้าอบรมอยู่ในศูนย์การุณยเทพ ซึ่งใช้ระยะเวลาอบรม ๓ เดือน เมื่อมีผู้เข้ารับการอบรมได้ทำบันทึกสมัครใจยินยอมเข้ารับการอบรม มอบให้เจ้าหน้าที่ไว้เป็นหลักฐานแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการอบรมก็หาเป็นความผิดต่อเสรีภาพไม่ ย่อมแสดงว่าผู้หลงผิดก็ไม่ถูกดำเนินคดี และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการอบรมก็ไม่มี ความผิดในกรณีการควบคุมตัวและฝึกอบรมผู้หลงผิด

๒.๓ คดีที่ก่อการร้ายที่กระทำผิดในประเทศไทย รัฐใช้อำนาจบริหารให้ผู้ก่อการร้ายระหว่างประเทศออกไปนอกประเทศโดยเร็ว โดยไม่สอบสวนและไม่ดำเนินคดีได้ เพราะการที่จะดำเนินการสอบสวนหรือไม่ สั่งฟ้องหรือไม่สั่งฟ้องประการใด โดยปกติแล้ว กฎหมายให้พนักงาน ฝ่ายปกครอง ตำรวจ และพนักงานสอบสวน เป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการสืบสวนสอบสวน และ



พนักงานอัยการเป็นผู้ใช้ดุลพินิจในการสั่งฟ้องหรือไม่สั่งฟ้อง การใช้ดุลพินิจตามกฎหมายดังกล่าวจะต้องกระทำโดยธรรมดาหลักเหตุผลทางกฎหมาย

๒.๔ คดีการกบฏยึดอำนาจที่ใช้รัถถึงยิงเสอากาศกองพลที่ ๑ รัฐบาลสมัยพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้มีการจับกุมนายทหารหลายคน มาดำเนินคดี ฟ้องแล้ว สืบพยานแล้ว แต่ปรากฏว่าพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ได้แจ้งนโยบายว่า ขอให้ถอนฟ้องเสียได้หรือไม่ เพราะนายทหารเหล่านั้นเป็นนายทหารยศพันเอกลงมาเป็นชั้นผู้น้อยทั้งนั้น เรื่องนี้สำนักงานอัยการสูงสุดได้สนองนโยบายโดยการถอนฟ้อง

แต่อย่างไรก็ดี อำนาจดังกล่าวนี้เป็นอำนาจเด็ดขาดของฝ่ายบริหารตามหลักการแบ่งแยกอำนาจรัฐบาลในฐานะฝ่ายบริหารย่อมใช้อำนาจดังกล่าวได้โดยถือนโยบายเป็นสำคัญซึ่งไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การที่จะต้องใช้ดุลพินิจโดยธรรม เช่น พนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารประเทศของรัฐบาลเอง ดังนั้น ถ้ารัฐบาลมีนโยบายที่จะให้ผู้ก่อการร้ายออกไปจากประเทศไทยโดยเร็วเพื่อหลีกเลี่ยงการตอบโต้ โดยไม่ทำการสอบสวนและไม่ดำเนินคดีนั้นย่อมกระทำได้ ตามอำนาจบริหารของรัฐบาลดังกล่าวมาแล้ว ต้องคำนวนว่าประเทศชาติจะเสียหายอย่างไร สิ่งเหล่านี้เพราะกฎหมายออกมาเพื่อให้ประชาชนอยู่ร่วมกัน

ด้วยความผาสุก ดุลพินิจตรงนี้จึงสำคัญอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้นมาตรา ๑๔๑ , ๑๔๓ กล่าวไว้ว่า ถ้าเห็นควรสั่งฟ้องก็ให้ออกคำสั่งฟ้อง ถ้าเห็นควรสั่งไม่ฟ้องก็สั่งไม่ฟ้อง นี่คือการดำเนินคดีโดยรัฐ รัฐบาลสามารถใช้ดุลพินิจเพื่อความสงบเรียบร้อยได้ในบางกรณี เราจึงสามารถกันเอาผู้ต้องหาหรือผู้กระทำผิดบางคนเป็นพยาน ถ้าไม่สามารถหาพยานอื่นได้ ในบางกรณีต้องแลกระหว่างผู้ให้สินบนกับผู้รับสินบน ถามว่าใครร้ายกว่ากัน ต้องตอบผู้รับสินบนร้ายกว่า หาพยานได้ที่ไหน จึงต้องกันเอาผู้ให้สินบนมาเป็นพยาน ในการดำเนินคดีผู้กระทำความผิดฐานจำหน่ายซีดีเถื่อน ควรดำเนินคดีกับเด็กที่ขาย หรือควรกันเด็กไว้เป็นพยานเพื่อดำเนินคดีกับตัวการใหญ่ ถ้าประสงค์จะให้เกิดความสงบสุขของประเทศอย่างแท้จริง ควรกันเด็กไว้เป็นพยาน เพราะการจับเด็กมิได้เกิดประโยชน์อันใด สิ่งเหล่านี้ กระบวนการยุติธรรมต้องหันมาคิดว่าจะทำเพื่อใคร เพื่ออะไร

อีกประการหนึ่ง คือ การให้กฎหมายในการอภัยโทษในภาคสุดท้ายของตัวบทกฎหมายอาญานี้ เปิดโอกาสให้พระประมุขของรัฐใช้ดุลพินิจในการให้พระราชทานอภัยโทษต่อผู้กระทำผิดได้ ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์หลายประการ คือ เพื่อเปิดโอกาสให้กลับตัวเป็นคนดี เพื่อเปิดโอกาสให้พระประมุขนั้นแผ่พระบารมีบุญญาธิการ ซึ่งจะดำเนินการใช้เป็นระยะ และโดยเฉพาะในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ นี้ เป็นปีที่สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ

ทรงมีพระชนมายุครบ ๗๒ พรรษา

นอกจากการอภิเษกตามปกติ ผู้ที่  
ต้องโทษคดีอาญานั้น สามารถที่จะถวายขอ  
พระราชทานอภิเษกจากพระมหากษัตริย์ได้  
ตลอดเวลา ซึ่งเรื่องนี้พระองค์ท่านสามารถจะ  
พระราชวินิจฉัยได้

๓. เป็นกฎหมายสารบัญญัติ มีโทษทาง  
อาญาอยู่ด้วยบางมาตรา เช่นเรื่องบุคคลใดพบศพ  
ต้องไปแจ้งพนักงานชั้นสูตรพลิกศพ ใครเคลื่อน  
ย้ายศพมีโทษ

๔. เป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติ ว่าด้วย  
กติกากฎในการดำเนินคดี เพราะกฎหมายปกครอง  
ต้องวินิจฉัยอย่างกฎหมายปกครอง กฎหมายวิธี  
สบัญญัติต้องวินิจฉัยแบบกฎหมายวิธีสบัญญัติ  
จะเห็นได้ว่ากฎหมายฉบับเดียวกันอาจมีหลาย  
แบบอยู่ในฉบับเดียวกัน ตัวอย่างเช่น กฎหมาย  
ฟอกเงิน เป็นกฎหมายอะไรบ้าง ๑. สารบัญญัติ  
๒. วิธีสบัญญัติ กฎหมายเหล่านี้มีเอกลักษณ์  
อยู่ในฉบับเดียวกันต้องแยกตีความ ส่วนที่เป็น  
กฎหมายอาญา ผู้ใดฟอกเงินมีโทษย้อนหลัง  
ได้หรือไม่ ถ้าจะศึกษากฎหมายจะใช้กฎหมาย  
ควรพิจารณาว่ากฎหมายแต่ละฉบับมีลักษณะ  
โครงสร้างพื้นฐานเป็นอย่างไร เพื่อจะได้วินิจฉัย  
ได้ถูกต้องตามลักษณะของกฎหมายนั้น ๆ

ภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุดกำเนิดขึ้นเป็นทาง  
การเมื่อวันที่ ๑ เมษายน รศ.๑๑๒ ชื่อของหน่วย

งานในขณะนั้น คือ ยกบัตร โดยเกิดขึ้นจากการที่  
พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรง  
ปฏิรูปกฎหมายไทยเข้าสู่ระบบสากล เพื่อให้นานา  
อารยะประเทศ เห็นว่าประเทศไทย มีกฎหมายสมัย  
ใหม่ และมีองค์กรในการฟ้องคดี ดังนั้น จึงมี  
การก่อตั้ง กรมอัยการขึ้นในกระทรวงยุติธรรม  
ซึ่งได้พัฒนามาเป็นสำนักงานอัยการสูงสุดใน  
ปัจจุบัน

สำนักงานอัยการสูงสุด มีภารกิจ ๓  
ประการ คือ

๑. การอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน  
เมื่อมีการกระทำความผิดทางอาญาเกิดขึ้น  
และผ่านกระบวนการสืบสวนสอบสวนแล้ว จะส่ง  
มายังสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อพิจารณาว่าควร  
ฟ้องหรือไม่ควรฟ้อง สำนักงานอัยการสูงสุดใน  
ฐานะเป็นผู้แทนของรัฐในด้านนี้ มีดุลพินิจเต็มที่  
ในการพิจารณาว่าการกระทำนั้นเป็นความผิด  
หรือไม่ เมื่อการกระทำเป็นความผิดแล้วควรสั่ง  
ฟ้องหรือไม่ โดยการพิจารณาต้องคำนึงถึง  
ประโยชน์ของรัฐเป็นสำคัญ ดังปรากฏกรณีการ  
กระทำผิดหลายเรื่อง ไม่มีการสั่งฟ้องดำเนินคดี  
เนื่องจากคดีอาญาบางเรื่องไม่สามารถหาพยาน  
จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกันผู้ต้องหาหรือผู้  
กระทำผิดเป็นพยาน สิ่งนี้ทำเป็นปกติ คือ การ  
กันตัวผู้กระทำผิดเป็นพยาน หรือบางกรณีไม่ตั้ง  
ข้อหาให้ผู้นั้นเป็นพยานเลยก็ได้ ทั้งนี้ เพราะ  
เหตุว่าต้องการหาพยานมาลงโทษผู้กระทำผิดให้ได้

๒. การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ

สำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่ดูแลรักษา ประโยชน์ของรัฐ ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ดังนี้

๑) ดำเนินคดีแพ่งในนามของรัฐ เป็นโจทก์ฟ้องคดีแพ่งและเป็นทนายจำเลย กรณี ส่วนราชการหรือเจ้าพนักงานของรัฐถูกฟ้องคดี แพ่งและคดีอาญา

๒) ตรวจสัญญาที่รัฐบาลทำกับ บริษัทเอกชนหรือต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีการลงทุนข้ามชาติ ต่างชาติมา ลงทุนในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก จึงเป็น หน้าที่โดยตรงของพนักงานอัยการในการตรวจ สัญญา การตรวจสัญญาต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ ของรัฐเป็นสิ่งสำคัญ และการตอบข้อหารือของพนักงาน อัยการ จะต่างกับการวินิจฉัยคดีของศาลที่ พิจารณาตามหลักความยุติธรรม แต่การตอบ ข้อหารือของพนักงานอัยการจะต้องยึดถือความ ถูกต้องและผลประโยชน์ของรัฐเป็นที่ตั้ง

๓) การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของ ประชาชน

คนจนและประชาชนที่ด้อยโอกาส เมื่อมี ปัญหาเกี่ยวกับคดีความทางกฎหมาย มักเป็น ฝ่ายเสียเปรียบ เนื่องจากไม่มีความรู้และที่ ปรีกษาทางกฎหมาย และการต่อสู้คดีต้องเสีย ค่าใช้จ่ายสูงมาก สำนักงานอัยการสูงสุดจึงมี บทบาทภารกิจที่สำคัญมาก ในการให้ความช่วยเหลือ ด้วยการให้การปรึกษาทางกฎหมาย ใน บางกรณีอาจแต่งตั้งอัยการอาวุโสเป็นทนายว่า ต่างหรือแก้ต่างในคดีให้ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

ปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันคือ ประชาชนที่ยากจน เหล่านี้ไม่มีเงินชำระค่าธรรมเนียมศาลต้องขอให้ ดำเนินคดีแบบอนาถา ซึ่งกระทำได้เป็นบางกรณี หากรัฐบาลจะพิจารณาการยกเว้นค่าธรรมเนียม ศาลนี้จะเป็นการให้ความอนุเคราะห์แก่ประชาชน คนยากจนได้เข้าถึงสิทธิการเข้าถึงกระบวนการ ทางยุติธรรมได้มากขึ้น

สภาพปัญหาในกระบวนการยุติธรรมไทย

#### ๑. การเข้าถึงความยุติธรรม

รูปแบบของกระบวนการยุติธรรมที่ เป็นทางการ ให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐสูง และผูกขาดโดยรัฐ มิได้กระจายไปสู่สังคมและ เชื่อมโยงกับชุมชน การจะเข้าใจกฎเกณฑ์กติกา ซึ่งล้วนแต่เป็นเทคนิคและวิธีการที่ปรุงแต่ง มิใช่เป็นเรื่องของเหตุผลตามธรรมดาสามัญ (simple natural reason) ที่บุคคลทั่วไปจะ เข้าใจได้ ดังนั้น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความรู้ ด้านกฎหมายและมีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ เท่านั้น ที่จะมีโอกาสเข้าถึงความยุติธรรม และ ได้รับประโยชน์จากกระบวนการนี้ ในขณะที่ ประชาชนส่วนใหญ่ มิได้มีคุณลักษณะดังกล่าว จึงสูญเสียโอกาสในการเข้าถึงและไม่ได้รับ ความยุติธรรม ทำให้เกิดปัญหา ๒ ประการ คือ

#### ๑) ความไม่เสมอภาค

การให้ที่เหมือนกันและเท่า ๆ กัน ยัง มิใช่ความเสมอภาค แต่การให้สิ่งที่บุคคลควร ได้จึงจะเป็นความเสมอภาค กล่าวคือ สิ่ง ที่เหมือนกันต้องได้รับการปฏิบัติที่เหมือนกัน สิ่ง

ที่ต่างกันต้องได้รับการปฏิบัติที่ต่างกัน (Treat like cases alike and treat different cases differently) ดังนั้น การปฏิบัติที่เหมือนกันต่อบุคคลต่างสถานะ จึงเป็นความไม่เสมอภาคที่ชัดเจน บุคคลที่ต่างสถานะทางเศรษฐกิจและความรู้ แต่กลับได้รับการปฏิบัติจากกระบวนการยุติธรรมอย่างเดียวกัน โดยปราศจากมาตรการเสริมที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้คนไม่ได้รับความเป็นธรรมภายใต้กฎหมายเดียวกันอย่างเสมอภาค (equal justice under the Law) เช่น ระบบการประกันตัวการกักขังแทนค่าปรับอาจส่งผลให้ผู้ที่มิสถานะด้อยในทางเศรษฐกิจและความรู้ ต้องสูญเสียอิสรภาพ ทั้งที่สภาพของความผิดที่ถูกล่าวทาและโทษดั้งเดิมแห่งความผิดนั้น ไม่ต้องรับโทษหนักถึงขั้นเสื่อมเสียอิสรภาพ สภาพเช่นนี้ เกิดขึ้นซ้ำซากแต่กลับถูกละเลยและไม่ได้รับการตอบสนองจากสังคมอย่างจริงจังเพื่อแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากบุคคลในกระบวนการยุติธรรม

## ๒) การต่อสู้คดี

รูปแบบกระบวนการยุติธรรมที่เป็นทางการมีความสลับซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางกฎหมาย จึงจะเข้าถึงและสามารถต่อสู้คดีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ประชาชนซึ่งส่วนใหญ่ไม่รู้กฎหมายและมีสภาพอ่อนแอทางเศรษฐกิจ ยากที่จะได้รับโอกาสในการต่อสู้คดี แม้หลาย ๆ สถาบันจะจัดระบบให้ความช่วย

เหลือทางกฎหมาย (legal aid) เช่น สำนักงานอัยการสูงสุด สภานายความ สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนวิชากฎหมาย ซึ่งมีระบบทนายอาสาหรือทนายขอแรง (assigned counsel) คอยให้บริการช่วยเหลือ แต่ส่วนใหญ่จะเริ่มเข้ามาในชั้นที่ตกเป็นจำเลยในศาลแล้ว ทั้งที่กระบวนการยุติธรรมในทุกขั้นตอน โดยเฉพาะในชั้นจับกุมและสอบสวนก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน นอกจากนั้น บริการเสริมในลักษณะนี้ ยังไม่เพียงพอและขาดประสิทธิภาพ

## ๒. ทศนคติและบทบาทของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม

### ๑) ทศนคติและบทบาทที่มีต่อการค้นหาความจริง

ประเทศไทยใช้กฎหมายแบบ Civil Law เป็นระบบที่ รัฐ ต้องค้นหาความจริงด้วยตนเอง มีพื้นฐานมาจากความคิดในระบบการดำเนินคดีอาญาโดยรัฐ ซึ่งในระบบนี้ไม่เป็นการต่อสู้ระหว่างคู่ความ และในการดำเนินคดีใช้หลักการตรวจสอบ (examination principle) โดยถือเป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานและศาล ที่จะต้องตรวจสอบข้อเท็จจริงในเรื่องที่กล่าวหาแต่ในทางปฏิบัติ เจ้าพนักงานและศาลกลับมีทศนคติและบทบาทที่แตกต่างไปจากหลักการดังกล่าว โดยพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเจ้าพนักงานที่เป็นจุดเริ่มต้นของการรวบรวมพยานหลักฐาน มักไม่ยอมรับพยานหลักฐานของฝ่ายผู้ต้องหาที่จะพิสูจน์ความบริสุทธิ์ ทั้งที่กฎหมายกำหนดให้

รวบรวมหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหา และเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำความผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิด

สำหรับพนักงานอัยการ มีหลักฐานที่ชัดเจน กำหนดให้พนักงานอัยการพิจารณาพยานหลักฐานในคดีให้แน่ชัดเสียก่อนว่า ผู้ต้องหาได้กระทำความผิดหรือไม่ แม้จะมีคำรับสารภาพของผู้ต้องหาอยู่แล้วก็ตาม ยังคงจะต้องพิจารณาพยานหลักฐานให้แน่ชัดเสียก่อนที่จะมีคำสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้อง ดังนั้น ในชั้นการพิจารณาของพนักงานอัยการ จึงมีการรับฟังพยานหลักฐานทุกชนิดจากทั้งฝ่ายผู้กล่าวหาและฝ่ายผู้ต้องหา ทั้งนี้ เพื่อค้นหาความจริงแท้

ส่วนในชั้นการพิจารณาของศาลนั้น ศาลเป็นผู้มีบทบาทสำคัญร่วมกับเจ้าพนักงานอื่น เช่น พนักงานอัยการ ทนายความ ในการค้นหาความจริงแท้ โดยกฎหมายให้อำนาจศาลอย่างกว้างขวางในการค้นหาความจริงดังกล่าวสามารถใช้ดุลพินิจได้เองโดยลำพังและตามคำร้องขอของคู่ความที่จะให้มีการสืบพยานเพิ่มเติม ทั้งในศาลและนอกศาล และในระหว่างการพิจารณายังมีอำนาจถามโจทก์จำเลยหรือพยานคนใดก็ได้ และแม้แต่ในชั้นอุทธรณ์ศาลยังมีอำนาจสืบพยานเพิ่มเติมได้รวมทั้งสามารถเรียกสำนวนสอบสวนจากพนักงานอัยการมาเพื่อประกอบการวินิจฉัย

ภายหลังจากที่โจทก์สืบพยานเสร็จแล้วได้ แต่ในทางปฏิบัติ ศาลกลับวางเฉย ไม่แสดงบทบาทในการร่วมค้นหาความจริงแท้ ปล່อยให้เป็นหน้าที่ของคู่ความที่จะต่อสู้กัน และเข้าใจว่าบทบาทดังกล่าวเป็นการเพียงพอแล้วสำหรับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของคู่ความ มิได้เข้าไปแสดงบทบาทในการค้นหาความจริงแท้ในลักษณะเชิงรุกด้วยแต่อย่างใด ซึ่งอาจยังผลให้ผู้บริสุทธิ์ต้องได้รับโทษหรือผู้กระทำความผิดกลับชนะคดี เนื่องจากโจทก์เหนียวกว่าจำเลยหรือทนายจำเลยมีความสามารถในเชิงคดีเหนียวกว่าโจทก์

๒. ทิศนคติและบทบาทที่มีต่อระบบการประกันตัว

แม้ในทางทฤษฎีและตามรัฐธรรมนูญได้วางกรอบไว้ว่า ในคดีอาญาต้องสันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด และก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุด แสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้ แต่ในทางปฏิบัติเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมกลับมีทัศนคติที่สวนทางกับหลักการดังกล่าวกล่าวคือ มักยึดหลักควบคุมเป็นหลัก ปล່อยชั่วคราวเป็นข้อยกเว้น และในกรณีที่มีการปล່อยชั่วคราวมักจะมีหลักประกันเสมอ และแม้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นในชั้นพนักงานสอบสวน ชั้นพนักงานอัยการและชั้นศาล จะมีการพยายามวางเกณฑ์มาตรฐาน

ของจำนวนหลักทรัพย์ ราคาหลักทรัพย์ หรือตัวบุคคลที่ใช้เป็นหลักประกันในแต่ละประเภทความผิดไว้ค่อนข้างชัดเจน เป็นความยุ่งยากและสร้างความลำบากอย่างใหญ่หลวงแก่ผู้ต้องหาหรือจำเลยที่มีความอ่อนแอทางเศรษฐกิจและสังคม เพราะไม่มีหลักทรัพย์หรือบุคคลที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวมาประกันในสภาพเช่นนี้ คงเหลือทางเลือกอยู่เพียง ๒ ทาง คือ ทางที่หนึ่งต้องเช่าหลักทรัพย์มาประกันซึ่งจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก กับทางที่สองคือ จำต้องสูญเสียอิสรภาพถูกควบคุมตัวจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ซึ่งไม่เพียงสูญเสียอิสรภาพเท่านั้น แต่ต้องเสียทั้งโอกาสในการประกอบอาชีพอนาคต เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ทั้ง ๆ ที่มีกฎหมายสันนิษฐานว่าขณะนั้นเขายังเป็นผู้บริสุทธิ์

ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (paradigm shift) ของเจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรมในทุกขั้นตอน รวมถึงตลอดถึงการเริ่มปลูกฝังแนวความคิดแก่นักศึกษากฎหมายในทุกระดับชั้น นอกจากนี้ ยังจำเป็นจะต้องมีมาตรการเสริมควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ดังกล่าวด้วย กรณีการประกันตัว ควรจะต้องมีการสร้างระบบหลักประกันที่ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินหรือหลักทรัพย์ แต่อาจเป็นสิ่งอื่น เช่น ขยายคุณสมบัติของบุคคลผู้ที่จะมาประกัน หรือรูปแบบอื่น เช่น ระบบประกันภัย กองทุน ธรรมเนียมประกันอิสรภาพ

ทั้งนี้ เพื่อให้มีทางเลือกที่มากขึ้นในลักษณะที่เปิดกว้างสะดวก และง่ายต่อการเข้าถึงระบบการประกันตัว ซึ่งปัจจุบันนี้ก็มีการประกันตัว โดยใช้ค่าธรรมเนียมประกันอิสรภาพได้

### ๓. การปรับตัวของกระบวนการยุติธรรมให้ทันกับโลกาภิวัตน์

โลกาภิวัตน์ (globalization) ทำให้โลกมีฐานะเป็นเพียง global village ระบบข้อมูลข่าวสารมีการแลกเปลี่ยนและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อรูปแบบอาชญากรรม และความตื่นตัวของคนในชุมชนก่อให้เกิดปัญหาต่อกระบวนการยุติธรรมอย่างน้อย ๒ ประการ ได้แก่

#### ๑) การควบคุมอาชญากรรม

โลกาภิวัตน์ส่งผลโดยตรงให้อาชญากรรมภายในประเทศเปลี่ยนแปลงรูปแบบและมีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทั้งอาชญากรรมพื้นฐาน (basic crime) อาชญากรรมเศรษฐกิจ (economic crime) และอาชญากรรมองค์กร (organized crime) แม้จะมีการนำเครื่องมือใหม่ ๆ และมาตรการพิเศษ มาใช้ในการควบคุมอาชญากรรม เช่น การริบทรัพย์สินในคดียาเสพติด การยึดอายัดทรัพย์สินในคดีฟอกเงิน การไต่สวนข้อเท็จจริงในคดีทุจริต การดำเนินคดีอาญากับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มาตรการคุ้มครองพยาน การให้พนักงานอัยการร่วมสอบสวนหรือปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้คำแนะนำและตรวจสอบพยานหลักฐาน

ตั้งแต่ชั้นเริ่มการสอบสวนตามพระราชบัญญัติ การสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๔๗ และการ จัดตั้งหน่วยงานใหม่ เช่น สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกรมสอบสวนคดีพิเศษ แต่ในทางปฏิบัติยังคงมีปัญหาและคำถามอยู่อีกมากทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ ความสุจริต ในการใช้เครื่องมือ และมาตรการพิเศษเหล่านี้ของเจ้าพนักงานใน กระบวนการยุติธรรม ซึ่งล้วนส่งผลโดยตรงต่อ การควบคุมอาชญากรรมและการคุ้มครองสิทธิ มนุษยชน

## ๒. การนำการอำนวยความยุติธรรมทาง เลือกมาใช้ (alternative justice)

นอกจากจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รูปแบบของอาชญากรรมแล้ว โลกาวัดนี้ยัง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ชุมชน ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่าง รวดเร็วและทั่วถึง เป็นทั้งแหล่งที่เกิดอาชญากรรม ที่พักพิงและเหยี่ยวของเหยื่อในกระบวนการ ไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหาย พยาน ผู้ต้องหา จำเลย ญาติ พี่น้อง และเพื่อนร่วมชุมชนของเหยื่อเหล่านี้

แต่กระบวนการยุติธรรมของไทยในปัจจุบัน ยังขาดการเชื่อมโยงอย่างกลมกลืนกับสังคมชุมชน จึงยังไม่มี การนำหลักการอำนวยความยุติธรรม ทางเลือกซึ่งมีชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญมา ใช้อย่างจริงจัง เช่น การไกล่เกลี่ย (humanistic mediation) การชะลอการฟ้อง อันเป็นการใช้

กระบวนการทางสังคมมาช่วยฟื้นฟูความเสียหาย (restore) หรือผลของการกระทำความผิด ให้ ทุกฝ่ายทั้งผู้เสียหาย ผู้กระทำความผิด และชุมชน ได้มีการชดใช้ (restitution) แก้ไขฟื้นฟู (rehabilitation) และกลับคืนเข้าสู่สังคม (reintegration) ได้อย่างสมานฉันท์ มาเสริมการ อำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## หลักการที่สำคัญในกระบวนการยุติธรรม

เพื่อประสิทธิภาพในการอำนวยความ ยุติธรรม รัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนต่อกระบวนการ ยุติธรรม ใน ๓ ประเด็นหลัก คือ

๑. เน้นความสำคัญในหลักประกันสิทธิ มนุษยชน กระบวนการค้นหาความจริงและ การดำเนินคดีจะต้องกระทำด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่องเป็นธรรม และโปร่งใส โดยมีมาตรฐาน และตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจ ตามอำเภอใจ (arbitrary power)

๒. เน้นการป้องกันยิ่งกว่าการปราบปราม จะต้องมุ่งเน้นการขจัดต้นเหตุแห่งการกระทำ ความผิด เพื่อเป็นการตัดโอกาสในการกระทำ ความผิดเสียแต่แรก โดยสร้างพื้นฐานจิตใจ ของคนในสังคม ให้เกิดมโนสำนึกในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีหลักการบริหารการ จัดการที่ดี เพื่อสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็ง (civil society)

๓. นำหลักการอำนวยความยุติธรรมทาง เลือกมาใช้ (alternative justice) ใช้

กระบวนการทางสังคมมาช่วยฟื้นฟูความเสียหายหรือผลของการกระทำผิด (restore) เพื่อให้ทุกฝ่าย ทั้งผู้เสียหาย ผู้กระทำผิด และชุมชนได้มีการชดใช้ (restitution) แก้ไขฟื้นฟู (rehabilitation) และกลับคืนเข้าสู่สังคม (reintegration) ได้อย่างสมานฉันท์ เช่น การไกล่เกลี่ย (humanistic mediation) และการชะลอการฟ้อง

กระบวนการยุติธรรมจะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ประชาชน และชุมชน ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการยุติธรรมอย่างถูกต้องและเพียงพอให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

จากนั้นประธานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด พอสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

ประธานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

๑. กฎหมายได้ให้อำนาจการใช้ดุลพินิจแก่เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม ตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ สิ่งที่สำคัญคือ แม้มีระบบกระบวนการยุติธรรม ปรักษาและหลักการทางยุติธรรมที่ดี แต่หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดจริยธรรม จะทำให้เป็นปัญหาในกระบวนการยุติธรรม เมื่อมีการใช้อำนาจในทางที่มีชอบ ทำให้มีการเลือกปฏิบัติในทางกฎหมาย ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงต้องมีหลัก

กำกับใจ ที่มีเป้าหมายเพื่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ความผาสุกของประชาชนและประโยชน์ของประเทศชาติ

๒. ปัญหาในกระบวนการยุติธรรม คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย แต่มีค่านิยมทางสังคมสูง จริยธรรมที่กำกับความประพฤติลดลง สิ่งแวดล้อม และเงื่อนไขทางสังคมเปลี่ยนไป และมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจตามกฎหมายสูง ทำให้มีการแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่

ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรมนอกจากจะต้องมีหลักจริยธรรมกำกับในการปฏิบัติงานแล้วจะต้องมีความรอบรู้ และเข้าใจสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป บุคคลที่ใช้กฎหมาย นอกจากจะต้องรอบรู้ในตัวบทกฎหมายแล้ว จะต้องมีความรอบรู้และเข้าใจเหตุการณ์ของโลกและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยไม่ตีความทางกฎหมายอย่างเคร่งครัดซึ่งไม่ก่อให้เกิดความยุติธรรมอย่างแท้จริง

นอกจากนั้น กระบวนการทางกฎหมายที่มีขั้นตอนมากและเนื้อหาของกฎหมายที่ยากต่อการทำความเข้าใจทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมในสังคม โดยเฉพาะกับคนจนหรือคนที่มีการศึกษาน้อย

๓. ระบบทางยุติธรรมในปัจจุบัน ต้องมีการทบทวนและจัดทำใหม่ ตั้งแต่กระบวนการจนถึงเรื่องของกฎหมาย โดยในวาระครบรอบ ๒๐๐ ปีของการใช้กฎหมายตรา ๓ ดวง จะได้ตั้งกรรมการ



เพื่อพิจารณากฎหมายในหมวดต่าง ๆ กฎหมายประเภทที่หลายหน่วยงานมีส่วนเกี่ยวข้องในการออกกฎหมายต้องประมวลให้ออกเป็นกฎหมายฉบับเดียวกัน มีความเชื่อมโยง กฎหมายที่จะชำระใหม่ต้องพยายามมองภาพรวมต่อเนื่องโดยไม่ใช้ระบบกระทรวง เพราะมีหลายเรื่องที่ทับซ้อนกันแต่ให้ใช้เรื่องราว เช่น กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด หน่วยงานใดมีภารกิจหน้าที่ในเรื่องนี้ ต้องนำมาประมวลเป็นเรื่องเดียวกัน และบุคคลที่เกี่ยวข้องและผู้รักษาการตามกฎหมาย ไม่จำเป็นต้องเป็นรัฐมนตรีคนเดียว อาจเป็นหลายคนก็ได้ แล้วแยกหมวดหมู่และประเภทของกฎหมาย เช่น กฎหมายที่ดิน อาจจะมีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เข้าไปเกี่ยวข้อง เป็นประมวลกฎหมายที่ดินใหม่ เป็นการจัดหมวดหมู่ทางกฎหมาย ทำให้เข้าใจเนื้อหาของกฎหมายต่าง ๆ ได้ดีขึ้นง่ายต่อการปฏิบัติและเป็นธรรมกับสังคม ในสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงไปมากขึ้น การจัดทำกฎหมายของรัฐต้องมีผลกระทบต่อเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด เท่าที่จำเป็นในการออกกฎเกณฑ์ให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยกฎหมายจะต้องไม่มีผลกระทบต่อเสรีภาพของประชาชนมากเกินไป จนเป็นการละเมิดสิทธิของประชาชน ในการปรับปรุงกฎหมาย ต้องทบทวนว่ากฎหมายใดที่มีผลกระทบต่ออำนาจของประชาชนเฉพาะเท่าที่จำเป็น การที่รัฐละเมิดสิทธิของประชาชนน้อยเท่าไร สังคมไทยจะมี


สันติสุขมากขึ้นเท่านั้น เหล่านี้คือ หลักการ ปัจจุบันรัฐบาลพยายามจะให้พลังอำนาจ (empower) ประชาชน มีประชาชนเป็นศูนย์กลางในการจัดทำกฎหมายต่อไป โดยต้องทบทวนทฤษฎีทางสังคม Social contract theory ซึ่งเป็นปรัชญาที่แท้จริงของเสรีภาพประชาชน หากเข้าใจหลักการนี้ จะทราบถึงวิธีการให้เสรีภาพประชาชนและการให้พลังอำนาจแก่ประชาชน ซึ่งในที่สุดจะเป็นประโยชน์มาก การกระจายอำนาจในระดับชาติ ระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่น หากพิจารณาเฉพาะโครงสร้างอาจดูเสมือนว่าเพียงพอ แต่การปฏิบัติไม่เพียงพอ นักการเมืองมีการข่มขู่สิทธิเสรีภาพประชาชนให้ประชาชนไปใช้สิทธิลงคะแนน แต่เมื่อได้รับมอบหมายสิทธิจากประชาชนแล้ว กลับไปใช้อำนาจในทางมิชอบ ประชาชนดูเสมือนมีสิทธิ แต่ในความเป็นจริงไม่มีเสรีภาพในชีวิต ประชาชนคนจนไม่มีเสรีภาพในการเข้าถึงแหล่งความรู้ แหล่งทุน แหล่งปัจจัย ๔ ของตนเอง ระบบทฤษฎีทางสังคมต้องสามารถประกันสิทธิเสรีภาพพื้นฐานของประชาชน ที่ต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน เนื่องจากสังคมมีความไม่เท่าเทียมกัน หากมองสิทธิด้านเดียว จะมีกลุ่มคนที่มีอภิสิทธิ์ โดยไม่มีหน้าที่ ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่รัฐบาลนี้กำลังพิจารณาวิเคราะห์หาทางแก้ไข เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิเสรีภาพอย่างแท้จริง

๔. ระบบยุติธรรมเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมถึงอัยการ ตำรวจ และราชทัณฑ์ ซึ่งเป็น

ระบบย่อยที่อยู่ในระบบยุติธรรมเดียวกัน ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์แนวทางดำเนินงานและปรัชญาในการบริหารงานยุติธรรมต้องจัดทำร่วมกันเพื่อดำเนินการในแนวทางเดียวกัน แล้วแยกหน้าที่การปฏิบัติตามภารกิจ โดยสำนวนที่ตำรวจดำเนินการแล้วเป็นสำนวนที่อัยการต้องดำเนินการต่อ สำนวนที่อัยการดำเนินการแล้วเป็นสำนวนที่ตุลาการจะต้องพิจารณา ส่วนการพิจารณาของตุลาการเป็นงานของราชทัณฑ์ที่ต้องดำเนินการ ผลจากการพัฒนาพฤตินิสัยของราชทัณฑ์เป็นข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ที่อาจเข้าสู่ระบบอีก และกลับมาที่ตำรวจในกรณีมีการกระทำผิดซ้ำ นอกจากนั้น กระบวนการยุติธรรมยังได้รับผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น ปัญหาสังคม ปัญหาการเมือง การต่างประเทศ และโลกาภิวัตน์ บุคลากรทางกฎหมายต้องมีความเข้าใจในกระบวนการทั้งระบบ สามารถมองภาพในองค์รวม หากไม่มีความเข้าใจ ก็จะสร้างปัญหาใหม่ขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน เช่น กรณีที่กฎหมายกำหนดให้ผู้เสียหายเป็นอาชญากร มีโทษตามกฎหมาย ทำให้ทุกฝ่ายทั้งตำรวจอัยการตุลาการและราชทัณฑ์ต้องรับภาระงานอย่างหนัก สภาพทางสังคมเสื่อมโทรมและเยาวชนมีปัญหา เมื่อปรับนโยบาย ทำให้เริ่มมีความยุติธรรมเกิดขึ้น สามารถนำผู้กระทำผิดมาลงโทษ จะเห็นว่าองค์ประกอบทุกส่วนในระบบต้องมีความสัมพันธ์กันหากไม่สัมพันธ์จะเกิดปัญหา โดยระบบกระบวนการทางยุติธรรมเป็นตัวอย่งที่ดีของการมองระบบอื่น ทั้งระบบ

เศรษฐกิจ ระบบสังคม ระบบแรงงาน ที่สามารถจัดระบบการทำงานเพื่อให้สัมพันธ์กับหน่วยงานในระบบเดียวกัน แล้วร่วมกันวางยุทธศาสตร์และแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างครอบคลุมทุกเรื่อง ก็จะสามารถบริหารเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ในการบริหารจัดการเมื่อมองภาพในองค์รวมเรื่องยากจะง่ายลง แต่หากมองแยกส่วนจะทำให้เป็นเรื่องยาก โดยการเรียนรู้บนฐานความคิด (brain base learning) จะต้องเรียนอย่างคู่ขนาน (parallel learning) คือ การเรียนในภาพกว้างของเรื่องราวทั้งหมด การคิดและแก้ไขปัญหาคงครวมแล้วจึงแยกส่วนปฏิบัติ ซึ่งการเรียนในลักษณะดังกล่าว ทำให้ผู้เรียนมีความรู้อย่างกว้างขวาง ที่สามารถคิดแก้ไขปัญหาคงครวมได้ทุกเรื่อง แต่หากให้เรียนรู้เป็นส่วนย่อย ๆ ไม่เห็นภาพรวม ทำให้ต้องเรียนแบบท่องจำที่ละส่วน เพราะไม่เห็นความเชื่อมโยง การเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าว เป็นมิติใหม่ของการเรียนรู้ ในกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง กระบวนการยุติธรรมทางอาญา มีหลักการเดิมตั้งแต่ที่มีการบัญญัติกฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรม โดยปรัชญาเดิมยังคงอยู่ แต่วิธีการในรายละเอียดมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย หลักการของกระบวนการทางยุติธรรมคือเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของประชาชน และเพื่อผลประโยชน์แห่งรัฐ เมื่อสามารถธำรงหลักการไม่มีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนตน ระบบทางยุติธรรม จะสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

# สำนักงาน ก.พ. ตีรางวัล หน่วยงานประหยัดน้ำมัน ดีเยี่ยม



อุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ

สำนักงาน ก.พ. ร่วมใจประหยัดพลังงาน  
ลดร่องลดการใช้น้ำมันรถในหน่วยงาน  
จนสามารถคว้ารางวัลหน่วยงานที่มีผลด้านประหยัดน้ำมันดีเยี่ยม  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จากกระทรวงพลังงาน

เมื่อ วันจันทร์ที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗  
นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ ที่ปรึกษาระบบราชการ  
สำนักงาน ก.พ. รับมอบโล่รางวัลหน่วยงานที่มี  
ผลด้านประหยัดน้ำมันดีเยี่ยมจากนายแพทย์  
พรหมินทร์ เลิศสุริย์เดช รัฐมนตรีว่าการ  
กระทรวงพลังงาน โดยพิธีมอบรางวัลดังกล่าว

จัดขึ้นในการสัมมนา “หน่วยงานราชการ  
และรัฐวิสาหกิจร่วมใจประหยัดพลังงาน” ณ  
ห้องมิราเคิล แกรนด์ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์  
คอนเวนชัน กรุงเทพฯ จัดโดยกระทรวงพลังงาน  
ในการนี้ มีหน่วยงานเข้ารับมอบรางวัลทั้งสิ้น  
๖ หน่วยงาน แบ่งเป็นหน่วยงานที่มีผลด้าน

ประหยัดไฟฟ้าสีเขียว ๓ หน่วยงาน คือ สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค และสำนักงานวิจัยแห่งชาติ และหน่วยงานที่มีผลด้านประหยัดน้ำมันสีเขียว ๓ หน่วยงาน คือ กรมประมง สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ เปิดเผยว่า “สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญและร่วมรณรงค์ตามมาตรการประหยัดพลังงานมาโดยตลอด โดยนับตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ จนถึงปี ๒๕๕๖ สำนักงาน ก.พ. สามารถลดค่าใช้จ่ายด้านน้ำมันเชื้อเพลิงได้ถึง ๕,๖๗๗ ลิตร คิดเป็นเงินจำนวน ๘๓,๙๔๕ บาท ในขณะที่สำนักงาน ก.พ. มีภารกิจที่สำคัญหลายเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการปฏิรูประบบราชการ รวมถึงการติดต่อประสานงานและการให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการต่าง ๆ ดังนั้น ตัวเลขที่ปรากฏออกมานี้ จึงเป็นความภาคภูมิใจของสำนักงาน ก.พ. ที่สามารถลดค่าใช้จ่ายได้ในขณะที่ภารกิจของสำนักงาน ก.พ. เพิ่มขึ้น”

นางสาวทัศนีย์ เปิดเผยเพิ่มเติมว่า การดำเนินมาตรการในการรณรงค์เพื่อการประหยัดน้ำมันเชื้อเพลิงของสำนักงาน ก.พ. นั้น เน้นทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิ การใช้รถอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการตรวจบำรุงและการดูแลรักษารถยนต์อย่างสม่ำเสมอ การรณรงค์ให้ใช้รถร่วมกัน เมื่อมีภารกิจหลาย

อย่างที่ต้องออกนอกสถานที่พร้อมกันและใช้เส้นทางเดียวกัน การรณรงค์ให้ใช้รถน้อยลง และใช้ IT มากขึ้น เช่น การติดต่อส่งเอกสารทาง e-mail และ/หรือการใช้โทรศัพท์ก็เป็นอีกหนทางหนึ่งซึ่งช่วยให้สำนักงาน ก.พ. ลดการใช้พลังงานเชื้อเพลิงลงได้

ในส่วนของการรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ร่วมมือกันประหยัดน้ำมันนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากข้าราชการ เนื่องจากมีการรณรงค์ทั้งในสำนักงาน ก.พ. เอง และการรณรงค์จากรัฐบาลและกระทรวงพลังงาน นอกจากนี้ กลยุทธ์ในการขอความร่วมมือจากข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มิได้ออกมาในรูปของการสั่งการ (Top-down) แต่ออกมาในรูปของคณะทำงาน ซึ่งมี ๒ คณะ คือ คณะทำงานและกำหนดเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานในสำนักงาน ก.พ. เพื่อทำหน้าที่รณรงค์และตรวจสอบการดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่จำเป็น และคณะทำงานย่อยเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลติดตามและให้ข้อเสนอแนะการปฏิบัติตามมาตรการประหยัดการใช้พลังงานในสำนักงาน ก.พ. จากการดำเนินงานดังกล่าว ทำให้ข้าราชการจากทุกสำนัก / กองต่างให้ความร่วมมือปฏิบัติตามนโยบายอย่างดี เนื่องจากถือว่ามาตรการเหล่านั้นเป็นข้อเสนอจากข้าราชการเอง มิใช่การสั่งการจากฝ่ายบริหารลงไปแต่เพียงฝ่ายเดียว

สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ

๒๕๕๗ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการประหยัดน้ำมันรถอย่างต่อเนื่อง และได้เพิ่มเติมในส่วนของการให้รถส่วนกลางเติมแก๊ซโซฮอลล์ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งยังรณรงค์มาตรการประหยัดพลังงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยให้ทุกสำนัก / กอง / กลุ่มงาน ถือปฏิบัติ

ตามมาตรการประหยัดการใช้ไฟฟ้า และน้ำมันรถราชการอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญที่ต้องปฏิบัติตามมาตรการฯ ในภาคบังคับ ให้ตระหนัก และสร้างจิตสำนึกการประหยัดพลังงานขึ้นในสำนักงาน ก.พ. อย่างต่อเนื่องตลอดไป นางสาวทัศนีย์ กล่าวในตอนท้าย



อกินันทนากการ

จาก

**บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด**

# มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

## เรื่อง การปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

มณฑนา บรรจงแต่้ม\*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ ซึ่งได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ก.พ. ได้พิจารณามีมติเห็นชอบในหลักการสำคัญในการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ทั้งนี้สำนักงาน ก.พ. ได้รับข้อสังเกตเกี่ยวกับการกำหนดองค์ประกอบของ ก.พ. การสรรหากรรมการ กพค. การกำหนดระดับอาวุโส และการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในจังหวัดเทียบเท่าอธิบดีไปศึกษาพิจารณา โดย ก.พ. มอบหมายให้นายประวิณ วัฒนกร กรรมการ ก.พ. รับไปพิจารณาตรวจร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. .... ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

สำหรับที่มาและเหตุผลในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มีดังนี้

### ๑. ที่มา

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๑๘ วรรค ๕ บัญญัติให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อกำหนดภารกิจของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมซึ่งต้องทำให้แล้วเสร็จและเสนอสภาผู้แทนราษฎรภายใน ๒ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ใช้บังคับ

๑.๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ใช้บังคับมานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านการบริหารราชการที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุง

\* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

กฎหมายดังกล่าวเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการบริหารราชการแนวใหม่

## ๒. การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

๒.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้นำเรื่องการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เสนอต่อ ก.พ. และ ก.พ. มีมติในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ เห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. เรื่อง ข้อเสนอหลักการในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ และบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของฝ่ายบริหาร ส่วนบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) เป็นองค์กรคู่กับ ก.พ. และในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ มีมติรับหลักการในการปรับปรุงระบบวินัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ และการจัดตั้ง ก.พ.ค. โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และจัดทำรายละเอียดเสนอ ก.พ. พิจารณาต่อไป

๒.๒ สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการสัมมนาเรื่องการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

กรรมการ ก.พ. อนุกรรมการใน อ.ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารระดับสูงจากภาคเอกชน เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ และวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๔๖ เพื่อประมวลความคิดเห็นแล้วนำมาปรับปรุงข้อเสนอสาระบัญญัติและยกร่างกฎหมาย รวมทั้งได้ดำเนินการสัมมนาเพื่อการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ ในหัวข้อเรื่องการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ในหัวข้อเรื่อง การสรรหาและการเลือกสรร และเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ ในหัวข้อเรื่องการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ กรรมการ ก.พ. อนุกรรมการใน อ.ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารระดับสูงจากภาคเอกชนอีกด้วย

๒.๓ สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ..... และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวต่อรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธาน ก.พ. เพื่อพิจารณาในเบื้องต้นด้วยแล้ว

## ๓. แนวคิด/ปรัชญาในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

จากผลของการปฏิรูปโครงสร้างส่วนราชการและการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงาน ระบบการบริหารงาน กฎ และระเบียบต่าง ๆ เพื่อเร่งพัฒนาขีดสมรรถนะและเสริมสร้างความเข้ม

แข็งให้ส่วนราชการให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอก ประเทศ และจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ ได้สะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการบริหาร ราชการแผ่นดินแนวใหม่ที่จะต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อ ภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การอำนวยความสะดวก และการตอบสนองความ ต้องการของประชาชน ทั้งนี้ โดยมีผู้รับผิดชอบ ต่อผลงาน

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ระบบ การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปในแนวทางที่ สอดคล้องกับทิศทางดังกล่าว การบริหารจัดการ “ข้าราชการ” หรือ “คน” ที่ทำงานในระบบ ราชการให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี และให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติราชการจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ นอกเหนือจากโครงสร้างและระบบการบริหาร จัดการ ซึ่งหลักการสำคัญของการปรับปรุง และ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ร่าง กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน มุ่งเน้น คือ การเปลี่ยนมุมมองของการบริหาร “ข้าราชการ” เป็นองค์กร จากที่เคยมองว่า “ข้าราชการ” เป็น เพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารสามารถ ใช้วิธีการเดียวกันในการบริหารจัดการปัจจัยการ

ผลิตเหล่านั้น เป็นว่า “ข้าราชการ” เป็นกลจักร สำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กร ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะของข้าราชการ แต่ละคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้น การบริหารจัดการ และการพัฒนาข้าราชการเหล่านั้น จะต้องคำนึง ถึงความหลากหลายของข้าราชการในแต่ละกลุ่ม และจะต้องกำหนดแนวทางบริหารจัดการด้วย วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับความรู้ ทักษะ ความ สามารถ และสมรรถนะของแต่ละกลุ่มคน

ในการนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล ในราชการพลเรือนแนวใหม่ จึงต้องจัดระบบ จำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนให้ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสภาวะการณ์ ในปัจจุบัน พร้อมทั้ง พัฒนาระบบย่อยของการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถสนับสนุนการ ทำงานของข้าราชการได้อย่างเหมาะสม

๔. หลักการสำคัญในร่างพระราช บัญญัติฉบับนี้ ได้แก่ การบัญญัติหลักการ พื้นฐาน ๓ ประการไว้ เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และส่งเสริมให้ข้าราชการมีค่านิยม สร้างสรรค์ที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง คือ

๔.๑ หลักการจัดระเบียบข้าราชการ พลเรือน

การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนตาม ร่างกฎหมายนี้ เป็นการจัดเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและ



ความคุ้มค่า การให้ส่วนราชการมีความคล่องตัว ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยให้ ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จรรยา คุณภาพชีวิตและวินัย มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลสูงสุดตามศักยภาพของบุคคล

๔.๒ ระบบคุณธรรมหรือหลักเกณฑ์ ที่ต้องปฏิบัติต่อข้าราชการ ได้แก่

(๑) การเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุ เข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยยึดความรู้ความสามารถเป็นพื้นฐานด้วย ความเสมอภาคและเป็นธรรม

(๒) การบริหารงานบุคคลที่เป็น ธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๓) การบริหารงานบุคคลโดย ไม่เลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่างใน เรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพ ทางการศึกษา สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา หรือความคิด เห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อกฎหมาย

(๔) การให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการ ด้วยความเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพ และความประพฤติเป็นหลัก

(๕) การดำเนินการทางวินัยด้วยความ ยุติธรรมโดยให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจง แก้อภัยข้อกล่าวหา และมีสิทธิอุทธรณ์การถูกลงโทษ

(๖) การรักษาความเป็นกลางทาง การเมืองโดยไม่นำเหตุผลทางการเมืองมาใช้ใน

การบริหารงานบุคคล

(๗) การให้ความมั่นคงในการ ดำรงสถานภาพของข้าราชการเมื่อไม่มีเหตุ จะ ต้องออกจากราชการตามกฎหมาย

๔.๓ ค่านิยมสร้างสรรค์หรือหลักปฏิบัติที่ ข้าราชการทุกคนต้องยึดถือและปฏิบัติตาม ได้แก่

(๑) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ความชอบธรรม ความเสียสละ และหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ อย่างไม่ยอมโอนอ่อนตามอิทธิพล ความชื้อสัตย์ และความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างตรง ไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน และรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ต่อผลงาน ต่อ ราชการ และต่อประชาชน

(๒) ความโปร่งใสและตรวจสอบ ได้ โดยมีกลไกและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และพร้อมเปิดเผยข้อมูลอันไม่ต้องห้าม ตามกฎหมาย

(๓) การไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรมเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทาง ภายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การ ศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอัน ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และใช้ทรัพยากรของทางราชการให้

คุ้มค่า เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดผลดีต่อหน่วยงานและส่วนรวม

## ๕. การจัดประเภทข้าราชการ

กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนมี ๓ ประเภท คือ

### ๕.๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

### ๕.๒ ข้าราชการพลเรือนวิสามัญ

ซึ่งเดิมไม่มีบัญญัติไว้ ได้กำหนดหลักการใหม่ให้ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง เอกอัครราชทูต ผู้ว่าราชการจังหวัด และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดว่าเป็นตำแหน่งในลักษณะเดียวกันกับตำแหน่งดังกล่าวสามารถแต่งตั้งจากข้าราชการพลเรือนวิสามัญที่บรรจุแต่งตั้งตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาหรือตามข้อตกลงในสัญญา ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตามแนวการบริหารแบบใหม่ โดยมีการสรรหาในระบบเปิด มีวิธีการบริหารงานบุคคลในระบบจ้างในตำแหน่งบริหารระดับสูงและมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่

### ๕.๓ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์

## ๖. การบริหารระบบบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๖.๑ การกำหนดตำแหน่ง จัดประเภทตำแหน่งใหม่จากเดิมที่กำหนดไว้เพื่อการรับเงินประจำตำแหน่ง และจัดตำแหน่งเป็น ๓ ประเภท คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง โดยแก้ไข

ปรับปรุงใหม่ให้แบ่งประเภทตำแหน่งไว้ทั้งเพื่อการรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งและเพื่อการบรรจุแต่งตั้งเป็น ๖ ประเภท ดังนี้

- > ตำแหน่งประเภทบริหาร
- > ตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- > ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ
- > ตำแหน่งประเภทวิชาการ
- > ตำแหน่งประเภททักษะพิเศษ
- > ตำแหน่งประเภททั่วไป

นอกจากนี้ได้จัดระดับตำแหน่งใหม่ จากเดิมที่จัดเป็นระดับรวม (Common Level หรือที่เรียกย่อว่า “C”) มี ๑๑ ระดับตั้งแต่ระดับ ๑ ถึงระดับ ๑๑ แก้ไขปรับปรุงใหม่โดยจัดเป็นระดับของแต่ละประเภทตำแหน่งเพื่อให้สามารถจัดกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมตามลักษณะและระดับของงาน และใช้เป็นแกนสำหรับอ้างอิงในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ก. ตำแหน่งประเภทบริหาร จัดเป็น ๒ ระดับ คือ

(๑) ระดับต้น

(๒) ระดับสูง

ข. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จัดเป็น ๒ ระดับ คือ

(๑) ระดับต้น

(๒) ระดับสูง

ค. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ จัดเป็น ๕ ระดับ คือ

- (๑) ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ระดับชำนาญการ
- (๓) ระดับอาวุโส
- (๔) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๕) ระดับทรงคุณวุฒิ

ง. ตำแหน่งประเภทวิชาการ จัดเป็น ๕ ระดับ คือ

- (๑) ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ระดับชำนาญการ
- (๓) ระดับอาวุโส
- (๔) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๕) ระดับทรงคุณวุฒิ

จ. ตำแหน่งประเภททักษะพิเศษ จัดเป็น ๔ ระดับ คือ

- (๑) ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ระดับชำนาญการ
- (๓) ระดับอาวุโส
- (๔) ระดับเชี่ยวชาญ

ฉ. ตำแหน่งประเภททั่วไป จัดเป็น ๓ ระดับ คือ

- (๑) ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ระดับชำนาญการ
- (๓) ระดับอาวุโส

๖.๒ วิธีการกำหนดตำแหน่ง เดิม ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดระดับตำแหน่งไว้เป็นระดับร่วม (Common Level) โดย ก.พ.เป็นผู้กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ทั้งจำนวนตำแหน่งและระดับ

ตำแหน่งการแก้ไขปรับปรุงใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการจำแนกตำแหน่งตามหลักการใหม่และกระจายอำนาจการกำหนดตำแหน่งไปยังกระทรวง ทบวง กรม โดย ก.พ.จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง แล้วให้กระทรวง ทบวง กรม กำหนดจำนวนตำแหน่งตามกรอบและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. วางไว้ โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี และให้กระทรวง ทบวง กรม จัดตำแหน่งต่าง ๆ เข้าตามประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. วางไว้ เพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน

๖.๓ การให้ได้รับเงินเดือน ได้ปรับเปลี่ยนจากเดิมที่ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนตามตำแหน่งโดยผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในอัตราเดียวกันทุกสายงานเป็นให้ข้าราชการพลเรือนสามัญรับเงินเดือนตามตำแหน่งโดยผู้ดำรงตำแหน่งในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน ได้รับเงินเดือนในอัตราเดียวกัน เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนโดยเหมาะสมตามลักษณะและระดับของงาน และสามารถเทียบเคียงกับราคาตลาดได้มากยิ่งขึ้น

๖.๔ การบรรจุแต่งตั้ง กำหนดให้มีการสรรหาเพื่อบรรจุแต่งตั้งใหม่ จากเดิมสรรหาเฉพาะภายในกรมเดียวกัน เป็นให้ ก.พ. กำหนด

ให้มีการสรรหาแบบเปิดกว้างในบางกรณีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดได้ ทั้งนี้โดยอาจจะสรรหาจากกระทรวง ทบวง กรมอื่น หรือจากบุคคลภายนอกก็ได้ และกำหนดหลักการในเรื่องนี้ว่าจะต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ โดยยึดระบบคุณธรรม

๖.๕ ผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเท่าอธิบดีรวมทั้งตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดด้วย เพื่อกระจายอำนาจไปยังราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเดิมผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งเฉพาะตำแหน่งที่ไม่ใช่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

๖.๖ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ (ร่างมาตรา ๕๘) กำหนดหลักการเรื่องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ (การพัฒนา) และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้นใหม่ โดยการพัฒนาข้าราชการให้คำนึงถึงเป้าหมายตามหลักการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนตามร่างมาตรา ๒๙ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรมมีจรรยา วินัย และมีคุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามศักยภาพของบุคคล และการพัฒนาข้าราชการให้เป็นผู้มีค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ

๗. องค์กรกลางทรัพยากรบุคคล  
ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหารแต่เพียงอย่างเดียว เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ โดย ก.พ.มีหน้าที่กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์วิธีการบริหารงานบุคคล และปรับองค์ประกอบของ ก.พ. จากเดิมมีกรรมการ ๓ ส่วน คือ กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการผู้แทนข้าราชการ เป็นมีกรรมการโดยตำแหน่งและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่มีกรรมการผู้แทนข้าราชการ เนื่องจากงานในส่วนพิจารณานั้นได้ถ่ายโอนให้เป็นอำนาจของส่วนราชการแล้ว และในส่วนการพิทักษ์ระบบคุณธรรมจะดำเนินการโดยคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.)

๘. การปรับปรุงระบบจรรยาบรรณ ระบบวินัย อุดมธรรม และร้องทุกข์  
มีหลักการสำคัญ ดังนี้

๘.๑ แยกบทบัญญัติเรื่องจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนออกจากเรื่องวินัยข้าราชการ เนื่องจากจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่ว่าด้วยสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาอาจใช้วิธีการตักเตือนหรือหากประพฤติตนไม่ดีขึ้นก็อาจมีการสั่งให้ออกจากราชการเพราะประพฤติตนไม่เหมาะสมได้ แต่วินัยนั้นเป็นเรื่องที่ว่าด้วย

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ข้าราชการผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม ก็จะมีโทษทางวินัย และ เป็นการเน้นความสำคัญในเรื่องจรรยาบรรณด้วย

๘.๒ บัญญัติเรื่องสถานโทษฐาน ความผิดทางวินัยไว้ในพระราชบัญญัติ และกำหนด ข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณไว้ในข้อบังคับ ก.พ. ส่วนวิธีดำเนินการทางวินัยกำหนดไว้ใน กฎ ก.พ. เพื่อสะดวกในการปรับปรุงกฎหมายให้ ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและสอดคล้อง กับการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

๘.๓ เน้นเรื่องบทบาทในการรักษา วินัยโดย

ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่

(๑) ในการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย

(๒) ป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชากระทำผิดวินัย

(๓) ดำเนินการทางวินัยผู้อยู่ใต้ บังคับบัญชาซึ่งกรณีมีมูลว่ากระทำผิดวินัย

ข้าราชการ ต้องพัฒนาตนเอง และ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน กับ ต้องรักษาวินัย

องค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องใน การรักษาวินัย ได้แก่ ผู้ตรวจราชการ บุคลากร เจ้าหน้าที่ฝึกรอบรม และผู้ดำเนินการทางวินัย และ ก.พ. มีบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ข้าราชการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและรักษาวินัย

กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการ ติดตาม ผลการดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชา ผู้มี อำนาจสั่งบรรจุ และ อ.ก.พ. วิสามัญ ดำเนิน การสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อ ประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ ในการควบคุมดูแลให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติ การตามพระราชบัญญัตินี้โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม

๘.๔ กำหนดวิธีการดำเนินการทาง วินัยให้รวดเร็ว ยุติธรรม และเป็นธรรม โดย กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.

๘.๕ กระจายอำนาจในการพิจารณา ตรวจสอบไปให้ อ.ก.พ. กระทรวง

๘.๖ กำหนดระยะเวลาในการสั่ง พักราชการกรณีข้าราชการถูกสั่งแต่งตั้งคณะ กรรมการสอบสวนเพราะถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรงไว้ในกฎหมาย เพื่อให้เกิดความ เป็นธรรมแก่ผู้ถูกสั่งพักราชการและระบบราชการ

๘.๗ จัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ควบคุมกำกับก.พ.โดย ก.พ.ค. ทำหน้าที่ดูแลและพิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงหลักความรู้ ความสามารถ ความ เสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในการดำรง สถานภาพและความเป็นกลางทางการเมือง ดังนี้

(๑) องค์กรประกอบ ก.พ.ค. ประกอบ ด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรง คุณวุฒิ อีก ๘ คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

(๒) คุณสมบัติ ก.พ.ค. ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง อาทิเช่น

เป็นหรือเคยเป็นกรรมการองค์กรกลางบริหารงานต่าง ๆ ได้แก่ ก.พ. , ก.ค., ก.ม. หรือ ก.ตร. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดีหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี เป็นหรือเคยเป็นผู้สอนในสาขานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์หรือวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดินในสถาบันอุดมศึกษา และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์พิเศษ ไม่น้อยกว่าสามปี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ค. กำหนด

(๓) บทบาทหน้าที่หลักของ ก.พ.ค.จะพิจารณาเรื่องการอุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษปลดออก ไล่ออก และคำสั่งให้ออก และพิจารณาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม ตลอดจนเสนอแนะแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลภาครัฐในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๔) กระบวนวิธีพิจารณา ก.พ.ค. มีกระบวนการพิจารณาในรูปองค์ คณะกึ่งตุลาการที่มีความอิสระและเป็นกลาง มติของ ก.พ.ค. เป็นที่สุดในฝ่ายบริหารจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้ กรณีที่มีการละเลยไม่ปฏิบัติตามมติ ก.พ.ค. ให้ ก.พ.ค. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ปฏิบัติตามมติ ก.พ.ค.

๘.๘ ระบบอุทธรณ์ เน้นหลักการให้เป็นอำนาจของ ก.พ.ค. ในการพิจารณาให้ความเป็นธรรมในกรณีที่กระทบต่อความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ และให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาและ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาให้ความเป็นธรรมในการลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง โดยกรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไม่ร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาและ อ.ก.พ. กระทรวง ส่วนกรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ไล่ออก หรือให้ออก ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค.

๘.๙ เรื่องร้องทุกข์ ปรับเปลี่ยนกระบวนการร้องทุกข์ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ อ.ก.พ. วิสามัญ และ ก.พ.ค. รับผิดชอบ



# ท้อไอเสีย

เทอร์โบ...

“วารสารข้าราชการ” ในคอลัมน์ “ท้อไอเสีย” ฉบับที่แล้ว “เทอร์โบ” ได้หยิบยกปัญหาเรื่องความล่าช้าในการบริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

และได้เรียกร้องให้ประชาชนผู้รับบริการอย่างเรา ๆ ท่าน ๆ ซึ่งเป็นผู้รับบริการโดยตรงว่า หากพบเห็นการบริการที่ไม่เอาไหน

ขอให้บอกกล่าวสู่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานดังกล่าว และเพื่อให้ได้ผลรวดเร็ว ควรบอกกล่าวผ่านสื่อมวลชน

อย่างไรก็ตาม ก็ได้เรียกร้องให้ชมเชย และให้กำลังใจพนักงานของรัฐด้วย

โดย “เทอร์โบ” จะขอรายงานผ่านคอลัมน์ “ท้อไอเสีย” ใน “วารสารข้าราชการ” นี้แหละ เรื่องที่รายงานไปเมื่อฉบับที่แล้ว คือ เรื่องของการประปานครหลวง สำนักงานสาขาแห่งหนึ่ง ฉบับนี้ถึงคิวของบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

และเพื่อความสะดวกขึ้น ต่อไปนี้จะขอเรียกสั้น ๆ ว่า ทศท.

ถึงแม้ว่าจะเป็นบริษัทมหาชนไปแล้ว แต่รัฐก็ยังเป็นเจ้าของอยู่

ที่จริง “เทอร์โบ” มีเรื่องที่จะพูดถึงแค่เรื่องเดียว

เพราะประสบเหตุด้วยตนเอง คือเรื่องการชำระค่าโทรศัพท์ด้วยวิธีหักบัญชีเงินฝากของธนาคาร แต่บทความของ “เทอร์โบ” นั้น จะต้องมามีข้อมูลที่ถูกต้อง

ก็มาพบว่ามีเรื่องที่จะต้องเขียนถึงหลายเรื่อง

ขอเริ่มต้นเรื่องแรกที่จะเขียนดีกว่า คือเรื่องการชำระค่าโทรศัพท์ด้วยวิธีหักบัญชีเงินฝากของธนาคาร ที่จริงเป็นเพียงเรื่องเล็ก ๆ ทรอกครับ

แต่ไม่สะดวกแก่ผู้ใช้บริการมาก

ทั้ง ๆ ที่การชำระค่าโทรศัพท์ด้วยวิธีหักบัญชีเงินฝากของธนาคารนั้น สมควรที่จะทำให้สะดวกที่สุด

เพราะ ทศท. จะได้รับเงินตรงเวลา  
แม้ว่าดอกเบี้ยเงินฝากในตอนนี้อาจจะไม่สูงนัก  
แต่ยอดเงินจำนวนมาก ๆ ก็ทำเงินได้มากเช่นกัน

ที่จริงบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เปิดโอกาสให้สามารถลงทะเบียนเพื่อชำระ  
ค่าบริการผ่าน [www.totweb.net](http://www.totweb.net) ได้

แต่หมายเลขโทรศัพท์ที่ใช้บริการดังกล่าวได้ต้องเป็นหมายเลขโทรศัพท์ที่จดทะเบียนกับ ทศท.  
เท่านั้น

ทั้ง ๆ ที่บริษัทที่รับสัมปะทานโทรศัพท์ทั้งในกรุงเทพและต่างจังหวัด ก็รับสัมปะทานจาก ทศท.  
นับเป็นเรื่องแปลกอีกเรื่องหนึ่ง

และยังมีของแปลกอีก กล่าวคือ จะเป็นหมายเลขของ ทศท. หรือของบริษัทเอกชนที่รับ  
สัมปะทานจาก ทศท. ก็สามารถชำระเงินผ่านธนาคารได้

ก็เรื่องนี้แหละที่เป็นที่มาของข้อเขียนในฉบับนี้

ในแบบแจ้งความแจ้งงานชำระเงินค่าโทรศัพท์ด้วยวิธีหักบัญชีเงินฝากนั้น

เรียกว่า “แบบแจ้งความแจ้งงานชำระค่าโทรศัพท์ด้วยวิธีหักบัญชีเงินฝาก” หรือแบบ ทศท. ๑๘๒

ข้อมูลที่ต้องการในแบบดังกล่าว คือชื่อ สกุล ประเภทบัญชีเงินฝาก ชื่อบัญชี เลขที่บัญชี  
จำนวนเลขหมาย รหัสทางไกล หมายเลขโทรศัพท์ รหัส ทศท.

และที่สำคัญก็คือ ต้องแนบสำเนาใบแจ้งหนี้/ใบเสร็จรับเงินค่าเช่าใช้โทรศัพท์ ไปด้วย

วันที่ไปธนาคารไม่ได้นำใบแจ้งหนี้/ใบเสร็จรับเงินค่าเช่าใช้โทรศัพท์ไปด้วย

เพราะตามปกติก็ไม่ได้เก็บอยู่แล้ว

วันนั้น จึงยังไม่สามารถทำเรื่องแจ้งความแจ้งงานชำระเงินค่าโทรศัพท์ด้วยวิธีหักบัญชีเงินฝากได้

ก็ไม่เข้าใจว่า ทศท. ต้องการสำเนาใบแจ้งหนี้/ใบเสร็จรับเงินค่าเช่าใช้โทรศัพท์ไปทำไม

ในเมื่อข้อมูลต่าง ๆ ของผู้ใช้บริการ ทศท. ก็มีอยู่แล้ว

อย่าว่าแต่บริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จะมีเลย

บุคคลภายนอกที่มีอินเทอร์เน็ต ก็ยังค้นหาได้

ขอขัดจังหวะพูดถึงเรื่องข้อมูลของ ทศท. สักนิด

“เทอร์โบ” เห็นว่า ทศท. เปิดเผยข้อมูลของผู้ใช้โทรศัพท์มากเกินไป



เพราะในสมุดโทรศัพท์แบบเดิมนั้น เราอาจค้นหาเลขหมายของบุคคลที่เรารู้จักได้

แต่ในอินเทอร์เน็ตของ ทศท. ในปัจจุบัน

นอกจากจะค้นหาโดยชื่อ สกุล แล้ว ยังค้นหาด้วยหมายเลขอีกด้วย

อย่างนี้ขโมยคงชอบ

เพราะขโมยที่ทันสมัย จะรู้ว่าบริเวณไหน ขึ้นต้นด้วยหมายเลขใด

ใช้หมายเลข ๓ ตัวแรก แล้วสุ่ม ๔ ตัวหลัง

ก็จะได้ชื่อและที่อยู่ของบ้านหลังหนึ่ง

ถ้าโทร. ไปแล้ว ไม่มีผู้รับสาย หรือหากบ้านหลังนั้นมีเครื่องโทรศัพท์แบบตอบรับอัตโนมัติ

ก็แสดงว่าไม่มีใครอยู่บ้าน

การเข้าไปขโมยในเวลากลางวันก็จะสะดวกขึ้น

ก็ไม่ทราบว่ “เทอร์โบ” จะระแวงมากไปหรือเปล่า

แต่ “เทอร์โบ” ไม่เห็นประโยชน์ในการให้ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตแบบนี้

ครับ กลับมาที่ข้อมูลที่ ทศท. มีอยู่ ว่าคงมีอยู่แล้วทั้งหมด รวมทั้งเลขที่บัญชีของผู้ใช้บริการด้วย

จึงไม่เข้าใจว่าทำไมจะต้องให้ผู้รับบริการเสียค่าใช้จ่ายในการถ่ายสำเนาใบแจ้งหนี้/ใบเสร็จ

รับเงินค่าเช่าใช้โทรศัพท์

รวมทั้งต้องนำใบดังกล่าวไปที่ธนาคารด้วย

หรือว่ ทศท. เขยมากที่ไม่มีเลขที่บัญชีของผู้ใช้บริการ

ถ้าไม่มีเลขบัญชีของผู้ใช้บริการ ก็มีเสียเถิดครับ

ผู้ให้บริการรวมทั้ง “เทอร์โบ” จะได้สะดวกขึ้น

เรื่องที่สอง เรื่องบริการ ๑๑๓๓

ดูโฆษณาในเว็บไซต์ของ ทศท. แล้ว ก็น่าสนใจ

ดูรายละเอียดซิครับ “เทอร์โบ” ขออนุญาตโฆษณาให้ฟรี.๗

“คุณสามารถสอบถามหมายเลขโทรศัพท์ทางหมายเลข “๑๑๓๓” ด้วยความสะดวสบายสูงสุด  
ทั้งหมายเลขโทรศัพท์ของบุคคลหรือหน่วยงานที่ต้องการจะติดต่อด้วย ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์บ้าน หรือ  
โทรสาร “๑๑๓๓” ให้บริการฟรี และรวดเร็ว ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

ตอบรับ รวดเร็ว ทันใจ “๑๑๓๓” พนักงานรับสายมากกว่า ๕๐๐ คน จากศูนย์บริการสอบถาม จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่ ศูนย์กรุงเทพ ศูนย์นครราชสีมา และศูนย์พิษณุโลก ไม่ว่าคุณจะโทรจากที่ไหน สายจะวิ่งไปยังพนักงานในศูนย์ที่ว่างอัตโนมัติ

ก้าวหน้าในเทคโนโลยี “๑๑๓๓” ให้บริการด้วยคอมพิวเตอร์ระบบ DAS (DIRECTORY ASSISTANCE SYSTEM) ที่มีประสิทธิภาพของการตอบรับได้รวดเร็ว ช่วยให้คุณสอบถามหมายเลข ได้สะดวก ง่ายตาย และประหยัดเวลาด้วย

เป็นไงครับ เห็นโฆษณาแล้วน่าชื่นใจ แต่ในความเป็นจริงเหมือนในโฆษณาเพียงในบางเวลาเท่านั้น เพราะส่วนใหญ่ล่าช้ามาก

คำตอบที่ส่วนใหญ่จะได้รับก็คือ “บริษัท ทศท. คอปอร์เรชั่น จำกัด (มหาชน) ยินดีต้อนรับเข้าสู่ บริการสอบถามเลขหมาย กรุณารอสักครู่ค่ะ”

แล้วก็รอจนกว่าจะมีพนักงานว่าง

แต่บางครั้งหนักข้อยิ่งกว่านั้น เพราะคำตอบที่ได้รับในครั้งแรกนั้น ทำให้ “เทอร์โบ” งามมาก

เพราะคำตอบที่ได้รับ คือ “ขอภัยคะ กรุณาวางสายแล้วโทรกลับมาใหม่อีกครั้ง”

แม้ว่าจะทราบว่าจะไม่เสียเงินค่าโทรศัพท์หรือเมื่อโทร. เข้า ๑๑๓๓ ทั้งโทรศัพท์พื้นฐานและ โทรศัพท์มือถือ

แต่ก็เสียอารมณ์

เดิมนั้น มีผู้ใช้บริการ “๑๓” น้อยมากเพราะในสมุดโทรศัพท์มีชื่อผู้ใช้บริการในเขตนครหลวง และปริมณฑลทุกคน

ก็เปิดหากันง่าย

แต่เมื่อ ทศท. พิมพ์สมุดโทรศัพท์ใหม่ โดยการแบ่งเป็นโซนซึ่งมีไม่มากเขตนัก

ทศท. ก็เสียค่าใช้จ่ายในการพิมพ์น้อยลง เพราะจะแจกให้เฉพาะบุคคลในเขตเท่านั้น

อยากได้เขตอื่นก็ต้องขอเอา

แต่ก็ยังหายากเช่นเดิม เพราะต้องรู้ว่าบุคคลที่เราต้องการค้นหาอยู่เขตใด

ครั้นจะหาทางอินเทอร์เน็ต ก็ไม่ใช่ว่ามีกันทุกคน จึงต้องสอบถามทาง “๑๑๓๓” กันมากขึ้น

ทศท. จึงต้องหาทางแก้ไขปัญหานี้

และ ทศท. ควรจะมีสถิติด้วยว่าในช่วงเวลาใดที่ประชาชนใช้บริการ “๑๑๓๓” มากที่สุด

ก็ควรที่จะจัดพนักงานให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ใช้บริการในช่วงเวลานั้น

อย่าให้ต้องเสียเวลาและเสียอารมณ์ยิ่งกว่านี้อีกเลย

เรื่องที่สาม ก็คือ เรื่อง Y-tel ๑๒๓๔

เห็นโฆษณาเขาแล้วน่าประทับใจ

“โทรประหยัด โทรสบาย โทรถูกใจ โทรทั่วไทยด้วย Y-tel ๑๒๓๔ สูงสุดเพียงนาทีละ ๒ บาท.....”

แต่เมื่อใช้บริการ Y-tel ๑๒๓๔ แล้วไม่น่าประทับใจเลย

เพราะสายไม่ว่างโดยตลอด

สอบถาม ๑๑๓๓ ได้รับแจ้งว่า สัญญาณเต็ม เพราะคนนิยมใช้กันมาก

ถามต่อว่าจะทำอย่างไร

คำตอบที่ได้รับคือ “ก็หมุนธรรมดาซิคะ”

ไม่ทราบท่านผู้อ่านจะเข้าใจว่าอย่างไร

แต่ที่ “เทอร์โบ” เข้าใจก็คือ ทศท. ยังอยากได้เงินค่าโทรศัพท์แพงๆ เหมือนเดิม

เพราะการหมุนธรรมดานั้น หมายถึง ต้องเสียค่าโทรศัพท์ในอัตราทางไกล

ไม่ใช่นาทีละ ๒ บาท เหมือน บริการ Y-tel ๑๒๓๔

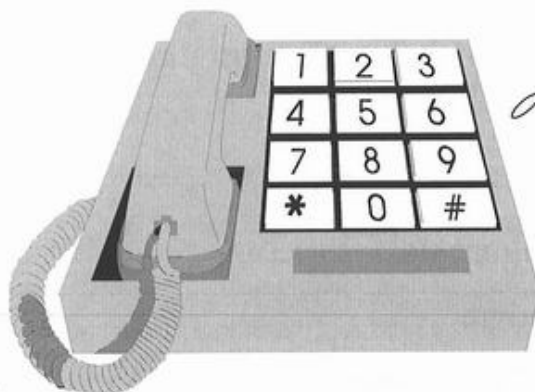
หรือว่า ทศท. ต้องการให้ประชาชนผู้ให้บริการได้ใช้บริการใหม่เอี่ยมของ ทศท.

บริการใหม่ที่ว่านี้ก็คือ ประชาชนผู้ให้บริการเสียค่าโทรศัพท์ทั้งมือถือหรือโทรศัพท์พื้นฐาน  
เพียงนาทีละ ๒ บาท เท่านั้น

แต่ต้องเสียเงินค่าแป๊ะเจี๊ยะเดือนละ ๒๐๐ บาท แทนที่จะเสียเพียง ๑๐๐ บาทเหมือนเดิม

บริการใหม่นี้ สามารถหมุนหมายเลขโทรศัพท์มือถือหรือโทรศัพท์ทั่วไทย โดยไม่ต้องหมุน

๑๒๓๔ ก่อน



กด 1234 ตามด้วย

หมายเลขโทรศัพท์ที่ขอโทร

สรุปแล้ว ถ้าให้บริการถูกแบบ Y-tel ๑๒๓๔ แล้วให้บริการที่ดีไม่ได้  
ก็เลิกบริการแบบ Y-tel ๑๒๓๔ เสียเถิดครับ  
เสียเวลาและเสียอารมณ์เช่นกัน

เรื่องสุดท้ายที่จะพูดถึง ทศท. ก็คือเรื่อง เว็บไซต์  
คิดไม่ถึงว่าเว็บไซต์ของ ทศท. จะไม่ทันสมัยเท่านี้  
“เทอร์โบ” เห็นว่า ถ้าอยากจะมีเว็บไซต์เหมือนใคร ๆ เขาละก็  
ต้องเป็นเว็บไซต์ที่ทันสมัยที่สุด  
ถ้ามีเว็บไซต์แล้ว ไม่ทำให้ข้อมูลในเว็บไซต์ทันสมัยที่สุดอยู่ทุกวันแล้ว  
ก็อย่ามีเว็บไซต์กับเขาเลยครับ

ท่านผู้อ่านลองพิสูจน์ได้ครับ

ลองเข้าไปที่ <http://www.tothai.net/IP/Thai/Home/homepage.html>. ดูเถิด

“เทอร์โบ” เข้าไปดูเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗

ข้อมูลในเว็บไซต์กล่าวโฆษณาเกี่ยวกับ บริการ Y-tel ๑๒๓๔

“เทอร์โบ” คัดลอกมาให้ดูเลยครับ

ลงไว้ว่า “โทรประหยัด โทรสบาย โทรถูกใจ โทรทั่วไทยด้วย Y-tel ๑๒๓๔ สูงสุดเพียงนาที  
ละ ๒ บาท ขยายถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๗”

เพราะความสงสัยว่า ยังใช้บริการ Y-tel ๑๒๓๔ อยู่หรือไม่

จึงต้องโทรไปถาม ๑๑๓๓

คำตอบก็คือว่า ยังให้บริการ Y-tel อยู่และขยายถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗

อย่างนี้ถ้าไม่เรียกว่า ไม่ทันสมัย หรือเชย ก็ไม่ทราบจะพูดว่าอย่างไร

ครับ และก่อนส่งต้นฉบับ ได้เข้าไปดูอีกครั้งเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๗ ก็ยังเหมือนเดิม

ที่จริง เรื่องดี ๆ ของ ทศท. ก็มีนะครับ

ที่ได้พยายามติดตั้งโทรศัพท์ให้ประชาชนมีโอกาสได้ใช้ทั่วประเทศ

บางแห่งไม่มีคู่สาย ก็ได้ให้บริการทางดาวเทียม

โดยประชาชนเสียค่าใช้จ่ายเหมือนกับการติดตั้งโทรศัพท์พื้นฐานตามปกติ

ต้องขอชมเชยในความพยายามของ ทศท. มา ณ ที่นี้ด้วย  
อย่างไรก็ตาม การชมนี้อาจทำได้เต็มปาก  
เพราะเพื่อนของ “เทอร์โบ” คนหนึ่งที่อยู่ที่หมู่บ้านพระปิ่น ๓  
ถนนตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี อำเภอบางใหญ่ นนทบุรี นี่เอง  
ตั้งแต่ซื้อบ้านที่นี่ ก็ต้องติดต่อกับเพื่อนฝูง โดยโทรศัพท์มือถือมาโดยตลอด  
เพราะขอโทรศัพท์พื้นฐานตั้งนานแล้ว  
แต่ไม่มีคู่สาย



นำเอกสารพอสมควร เพราะเงินบำนาญที่ได้รับก็ไม่มากอยู่แล้ว  
ไม่ทราบว่าจะเหตุใด ทศท. ถึงปล่อยให้เป็นอย่างนี้ได้

ข้อเขียนของ “เทอร์โบ” ใน “วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้ บ่น ทศท. หลายเรื่อง  
ก็อยากจะขอร้องให้ ทศท. ช่วยพิจารณาหาทางแก้ไขด้วย  
เพื่อประชาชนผู้ใช้บริการจะได้ใช้บริการด้วยความสบายใจ  
ไม่ต้องเสียเวลาและเสียอารมณ์



มุมมอง

# “เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.\*

แนะนำ ว ๑๕/๒๕๔๗



สวัสดิ์เพื่อนบุคลากรทุกท่าน คงจะทราบแล้วว่าในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือเวียนออกมามากมายฉบับ แต่ในการพบกันครั้งนี้จะขอชี้แจงรายละเอียดของหนังสือเวียน ว ๑๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ เท่านั้น โดย ว ๑๕/๒๕๔๗ เป็นเรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ซึ่งวัตถุประสงค์ในการออกหนังสือเวียนฉบับนี้ ก็เพื่อช่วยให้การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการมีความคล่องตัวมากขึ้น สามารถดำเนินการย้ายหรือโอนข้าราชการกรณีได้รับวุฒิ

ปริญญาเพิ่มขึ้นและผ่านการสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งแต่ส่วนราชการไม่มีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้จะแต่งตั้ง ก็ให้ส่วนราชการดำเนินการแต่งตั้งผู้นั้นในตำแหน่งอื่นที่มีอยู่ได้โดยไม่ต้องขออนุมัติ ก.พ. อีก แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ในช่วงเวลาที่ผ่านมามีเพื่อน ๆ บุคลากรคงได้ใช้หนังสือเวียน ว ๑๒/๒๕๓๓ กันมาแล้ว เรื่อง การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงกล่าว

\* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

ได้ว่า ว ๑๒/๒๕๓๓ เป็นต้นกำเนิดของ ว ๑๕/๒๕๔๗ สาระโดยสรุปของ ว ๑๒/๒๕๓๓ คือ กรณีข้าราชการพลเรือนที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ มาก่อน ต่อมาผู้นี้มีวุฒิเพิ่มขึ้น จึงได้ไปสอบแข่งขัน ซึ่งเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ หรือ ก.พ.มอบหมายให้ อ.ก.พ.กรม หรือ ส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนเท่านั้น สำหรับข้าราชการที่ผ่านการสอบแข่งขันแล้ว และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ถูกยกเลิก หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะย้ายมาดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในส่วนราชการเดิมหรืออาจจะโอนไปส่วนราชการใหม่และส่วนราชการนั้นก็ประสงค์จะรับข้าราชการผู้นี้ แต่ปรากฏว่าในส่วนราชการนั้น ไม่มีตำแหน่งที่มีชื่อเดียวกับตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ เช่น สอบแข่งขันและขึ้นบัญชีในตำแหน่งนักวิชาการสรรพากร แต่ส่วนราชการของตนไม่มีตำแหน่งดังกล่าว จึงอยากขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน เพื่อมาลงตำแหน่งนักวิชาการเงิน และบัญชีในส่วนราชการเดิม ซึ่งเท่าที่ผ่านมา กรณีเช่นนี้จะต้องทำเรื่องขออนุมัติใช้บัญชีสอบแข่งขันเพื่อเปลี่ยนสายงานไปที่ ก.พ. (สำหรับผลการสอบแข่งขันจากหน่วยงานอื่น เช่น ของกรุงเทพมหานคร หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้าราชการคนละประเภทกับข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ ว ๑๒/๒๕๓๓ นะจ๊ะ ขออภัย เพราะ

มีข้าราชการโทรศัพท์มาถามว่าผลการสอบดังกล่าวจะขอนำมาใช้เพื่อเปลี่ยนสายงานได้ไหม เป็นระยะ ๆ )

ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน ว ๑๕/๒๕๔๗ ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากกว่า ว ๑๒/๒๕๓๓ ขึ้นมา เนื่องจาก ก.พ.พิจารณาเห็นว่า มีข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้นจำนวนมากที่สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่ง แต่ส่วนราชการไม่มีตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทำให้ข้าราชการเหล่านั้นสูญเสียโอกาสที่จะได้ปรับเปลี่ยนสายงาน และส่วนราชการหลายแห่งได้ขออนุมัติ ก.พ. ทำการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายอยู่เนือง ๆ ดังนั้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการที่ถือได้ว่าได้ผ่านการกลั่นกรองความรู้ในตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มาแล้ว ก.พ.จึงมีมติอนุมัติให้ส่วนราชการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ดังกล่าวไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตำแหน่งอื่นโดยวิธีการคัดเลือกได้ ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยให้ส่วนราชการดำเนินการดังต่อไปนี้

> ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

➤ ทดสอบความรู้ ความสามารถ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยใช้หลักสูตร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๕ โดยอนุโลม

➤ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาตามที่ คณะกรรมการกำหนด

➤ เกณฑ์การตัดสินต้องได้คะแนนไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

➤ การแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก จะ แต่งตั้งได้ไม่สูงกว่าระดับเดิม และไม่เกินระดับ ๕ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการคัดเลือก

➤ จัดให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทำข้อตกลง เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็น ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะย้ายหรือโอนได้

➤ ต้องดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้ง ให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูก ยกเลิก

เพื่อให้มีความเข้าใจมากขึ้น จะขอ ยกตัวอย่างคำถามที่น่าสนใจเกี่ยวกับหนังสือ เวียนฉบับนี้มาให้เพื่อนบุคลากรได้รับทราบ เพื่อ จะได้เป็นแนวทางในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

คำถาม ผู้ที่มีผลสอบภาค ก ของ ก.พ. เพียง อย่างเดียว จะสามารถนำผลการสอบมาใช้ แต่งตั้งตาม ว๑๕/๒๕๔๗ ได้หรือไม่

คำตอบ **ไม่ได้** เพราะ ว ๑๕/๒๕๔๗ เป็นการ ย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับ วุฒิเพิ่มขึ้นที่ผ่านการสอบแข่งขันที่ ก.พ. เป็น ผู้ดำเนินการสอบ หรือ ก.พ. มอบหมาย อ.ก.พ. กรม หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการสอบ แทน ซึ่งจะต้องผ่านการสอบ ภาค ก ภาค ข และ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และได้ขึ้นบัญชีไว้ โดยบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ถูกยกเลิก ผู้ นั้นสามารถใช้ประโยชน์จากบัญชีสอบดังกล่าวเพื่อ เปลี่ยนสายงานเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งใดๆ ก็ได้ ที่วุฒิที่ข้าราชการผู้นี้ใช้ในการ สอบแข่งขันถูกกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่ผู้นี้ประสงค์จะดำรงตำแหน่งใน สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ นั้น



คำถาม นายโชคดีเดิมดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ รุรการ ๕ ต่อมามีวุฒิปริญญาตรีบัณฑิต และนิติศาสตรบัณฑิต ผ่านการสอบแข่งขัน และได้ขึ้นบัญชีในตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ๓ (ใช้วุฒิปริญญาตรีบัณฑิตซึ่งเป็นวุฒิที่ตรง ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชา การพาณิชย์) จะสามารถนำบัญชีสอบแข่งขัน



ในตำแหน่งดังกล่าว มาใช้แต่งตั้งผู้นี้ให้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้หรือไม่

คำตอบ ใน ว ๑๕/๒๕๔๗ การที่ ก.พ.อนุมัติให้ส่วนราชการใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ดังกล่าวไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตำแหน่งอื่น หมายความว่า ตำแหน่งอื่นนั้นจะต้องเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขันเป็นคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งด้วย กรณีนายโชคดีใช้วุฒิปริญญาตรีบัณฑิตในการสอบแข่งขันในตำแหน่งนักวิชาการพาณิชย์ ๓ ดังนั้น จึงไม่อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ๓ ได้ แม้จะมีวุฒินิติศาสตรบัณฑิตตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนิติกร ๓ เนื่องจากมิได้ใช้วุฒินิติศาสตรบัณฑิตในการสอบแข่งขันดังกล่าว

สำหรับหนังสือเวียน ว ๑๕/๒๕๔๗ ขอชี้แจงเพิ่มเติมว่าหลักเกณฑ์ในการดำเนินการประการอื่นๆ ยังคงใช้แนวทางการปฏิบัติตาม ว ๑๒/๒๕๓๓ อยู่ เช่น การย้ายหรือโอนนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ที่จะพิจารณาดำเนินการได้โดยไม่ต้องรอจนถึงลำดับที่ผู้นั้นจะได้รับการบรรจุ แต่กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งในต่างกระทรวง ทบวง กรมยังต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ทั้งสองฝ่ายด้วย เป็นต้น ซึ่งเพื่อนบุคลากรหวังว่า ว ๑๕/๒๕๔๗ ที่ออกมานี้จะช่วยให้ส่วนราชการมีความสะดวก และคล่องตัวในการทำงาน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ เพราะสามารถดำเนินการเองได้โดยไม่ต้องส่งเรื่องมาให้ ก.พ.พิจารณาอีก สำหรับหนังสือเวียนฉบับใหม่ๆ ที่ทยอยออกมาคงจะได้นำเสนอให้เพื่อนๆ บุคลากรได้ทราบต่อไป



# รู้ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

**6** มือเร็ว ๆ นี้ประเทศไทยเราจัดงานใหญ่ระดับโลก ชื่อว่า XV International AIDS Conference หรือภาษาไทยว่าการประชุมเอ็ดส์โลก ลองมารู้ศัพท์เกี่ยวกับการประชุมสัมมนา กันดีกว่า

**Conference** คือการจัดงาน หรือการประชุมที่มีระยะเวลาประมาณ ๒-๓ วัน และมีกลุ่มผู้อภิปรายขึ้นพูดในประเด็นที่กำหนด หรือการประชุมทางธุรกิจอย่างเป็นทางการ  
*They frequently hold conferences at that hotel.*

**Forum** เป็นสถานการณ์หรือการประชุมที่จัดขึ้นเพื่อถกกันถึงปัญหาหรือประเด็นต่าง ๆ ซึ่งมักเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวม  
*Discussion forums are a way of contacting people with similar interest from many places.*

**Assembly** เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อวัตถุประสงค์ใดโดยเฉพาะ ถ้าเป็นในโรงเรียนหรือสถานศึกษามักเป็นการรวมกลุ่มกิจกรรม เช่น กลุ่มนักร้องประสานเสียง  
*She has been tipped as a future member of the religious assembly.*

**Meeting** คือการที่บุคคลมารวมตัวกันทั้งที่โดยตั้งใจหรือไม่ก็ได้ หรือการรวมกันของกลุ่มคนเพื่อประกอบกิจกรรมใด ๆ  
*The meeting wants to look at the proposal again.*

**Seminar** มักใช้ในโอกาสที่เปิดให้นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ บุคลากรทางการศึกษา หรือกลุ่มบุคคลมาพบปะกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ หรือความเห็นกันในเรื่องใด ๆ  
*He is giving a seminar on the latest developments in genetic engineering next week.*

**Panel** เป็นกลุ่มคนจำนวนไม่มากที่ได้รับเลือกขึ้นเพื่อให้คำแนะนำ ตัดสิน หรือแสดงความเห็นของตนต่อสาธารณะ โดยมากมักใช้กิจกรรมเพื่อการบันเทิง หรือเป็นประเด็นที่ไม่เคร่งเครียด  
*The competition will be judged by a panel of expert.*

ที่มา Cambridge Advanced Learner's Dictionary, Cambridge University Press.

# อุทากรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์\*



**ช่วง**

นี้ไม่พูดถึงความโกลาหลที่จะเกิดขึ้น ในเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ ก็คงจะไม่ใช้คนในวงราชการ เพราะว่าครั้งนี้จะมีตำแหน่งปลัดกระทรวงว่างและจะว่างถึง ๙ ตำแหน่งก็เลยเกิดวาระพิเศษขึ้นมา โดย ก.พ. ตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นมาทำการคัดเลือกข้าราชการที่เหมาะสมจะดำรงตำแหน่งดังกล่าว อาจจะมีทั้งย้ายและเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีการเปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๓ - ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ ในวันและเวลาราชการ โดยส่งใบสมัครมาได้ที่ ศูนย์นักบริหารระดับสูงสำนักงาน ก.พ. หรือ [ses.@ocsc.go.th](mailto:ses.@ocsc.go.th) ก็ได้ครับ แต่กว่าหนังสือเล่มนี้จะออกวางตลาดก็คงอาจจะรู้ผลการคัดเลือกแล้วก็ได้ คงไม่ว่ากันนะ ...ก็นับว่าเป็นมิติใหม่อีกครั้งหนึ่งในแวดวงราชการ...ครั้งนี้เราก็มีเรื่องราวเกี่ยวกับชีวิตคู่ของเพื่อนข้าราชการมาฝากอีกเช่นเคยครับ...เชิญติดตามได้เลยครับ...

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

# มีเจ้าบองก็ไม่เป็นไร



างสาวสายสวาทได้ติดต่อพบปะกับนายสุดหล่อ จนต้องตาต้องใจ ถึงแม้จะรู้ว่านายสุดหล่อมีนางสวยสวรรค์เป็นภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายอยู่ก็ตาม สาวน้อยก็ยังยินดีพร้อมใจให้ชายหนุ่มมาพักค้างที่บ้านทั้งกลางคืนและกลางวัน ต่อเนื่องยาวนานเป็น ๓-๔ ปีทีเดียว จนกระทั่งนางสวยสวรรค์ระแคะระคาย จึงได้แอบติดตามมาดูที่บ้านพักของนางสาวสายสวาท และพบภาพบาดตาบาดใจ หนักไม่ได้และเกิดการทะเลาะวิวาทตบตีกันระหว่างสองสาว การกระทำของนางสาวสายสวาท เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานประพฤติชั่วตาม มาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน... ของใคร ใครก็หวง ห่วงใย เรื่องเช่นนี้ สอนไม่ได้มากมายนะ

## เกือบติดคุก



ายพันดีกับนางฟินสวยเป็นสามีภรรยาโดยชอบ ด้วยกฎหมายอยู่กินกันมาโดยเรียบร้อย ต่อมา นายพันดีพบรักกับนางสาวฟิงงามจนถึงขั้น จดทะเบียนสมรสกันอีก ทั้งที่ยังไม่ได้หย่า กับนางฟินสวย เมื่อนางฟินสวยทราบเรื่องจึง ได้ยื่นฟ้องต่อศาล ที่ศาลพิพากษาจำคุก นายพันดี ๖ เดือน ปรับ ๓,๐๐๐ บาท โทษจำคุก ให้รอการลงโทษมีกำหนด ๒ ปี การกระทำของ

นายพันดีเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานประพฤติชั่วตาม มาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น... รักมาก แค้นมาก ต้องฟ้องให้ติดคุกเลย... อย่าสงสารจะได้เซ็ดหลาบ

## รักต้องหลอก

u

นายสนิทกับนางสนมเป็นสามีภรรยากันโดยชอบด้วยกฎหมาย นางสาวสนุกนี่รักและชอบนายสนิท จนมีความสัมพันธ์ ฉันทูสาวกัน จนทำให้ครอบครัวของนางสนมเดือดร้อน เพราะนายสนิทไปเจรจาหว่านล้อมจนนางสนมเชื่อใจว่า นายสนิทจะเลิกติดต่อกับนางสาวสนุก และกลับมาเลี้ยงดูครอบครัวตามเดิม จนยินยอมไปจดทะเบียนหย่าให้กับนายสนิท การกระทำของนางสาวสนุกเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานประพฤตชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน... เรื่องหย่านั้น... ขอร้องอย่าไปเชื่อวาจาของผู้ชายเลยนะ... มันลึกกว่าที่เห็นมาก



## หลอกให้รักจริงๆ

u

นางสาวสายไหมอ่อนหวานน่ารัก เป็นที่ดึงดูดใจของนายสายลม จนหลงคารมถึงขั้นสูกงอม และจดทะเบียนสมรสกัน ทั้งนี้ นายสายลมยังเป็นสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของนางสายฟ้า ภายหลังนางสายไหมทราบว่า นายสายลมยังไม่ได้หย่าจึงจดทะเบียนหย่ากับนายสายลม แต่ก็ยังดอมดมกันอยู่เหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลงเพียงแต่ไม่มีทะเบียนเท่านั้น การกระทำของนางสายไหมเป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน... อดใจไม่ได้... รู้ว่ามีเจ้าของแล้วก็ไม่เป็นไร... ก็เลยเป็นเรื่องอย่างนี้

# สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี บรรเทา\*

จากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๖ ซึ่งอนุมัติหลักการให้ใช้ระบบสัญญาจ้างในการบริหารงานลูกจ้างของส่วนราชการ และเห็นชอบหลักการร่างระเบียบ...ว่าด้วยลูกจ้างสัญญาจ้างของส่วนราชการ พ.ศ..... ที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) เสนอ ทำให้เกิดการจ้างงานระบบใหม่ในระบบงานราชการทดแทนการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวตามระบบเดิม คือเกิดการจ้างงานในแบบที่เรียกว่าสัญญาจ้างพนักงานราชการซึ่งเป็นการจ้างบุคคลเข้าทำงานควบคู่กับข้าราชการในภาคราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกับแนวการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ ที่การบริหารต้องสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร โดยเป็นระบบที่ยึดหลักสมรรถนะและยึดหลักผลการปฏิบัติงาน มีจุดเน้นสำคัญในการสร้างระบบที่มีความยืดหยุ่น หลากหลาย เกิดความคุ้มค่าในการจ้างงาน มีการทำงานในรูปแบบเครือข่าย มีการจ้างงานที่หลากหลายและเน้นความรับผิดชอบ ฉะนั้นแนวทางในการสรรหา

และเลือกสรรพนักงานราชการที่กำหนดขึ้นจึงได้กำหนดให้ส่วนราชการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานราชการโดยยึดหลักสมรรถนะเป็นสำคัญ สมรรถนะที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานจะต้องเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ส่วนราชการกำหนด ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ของบุคคลและความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณลักษณะอื่นๆของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือ



เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ส่วนราชการต่าง ๆ จึงจำเป็นจะต้องเป็นผู้กำหนดสมรรถนะและวิธีการประเมินสมรรถนะที่เหมาะสมกับสมรรถนะแต่ละเรื่องตามความจำเป็น และความสอดคล้องกับตำแหน่งงานได้เอง

ในขณะนี้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะผู้ให้คำปรึกษาและสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการได้เตรียมความพร้อมสำหรับส่วนราชการ โดยการชี้แจงเรื่องระบบพนักงานราชการให้แก่ส่วนราชการต่างๆ และกำลังดำเนินการสนับสนุนส่วนราชการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามหลักสมรรถนะด้วย ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแบบวิเคราะห์ความพร้อมของส่วนราชการเพื่อการสรรหาพนักงานราชการ โดยรวบรวมข้อมูลความพร้อมของส่วนราชการจากผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกส่วนราชการ

และนำข้อมูลที่ได้มาปรับใช้ในการสนับสนุนด้านการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการตามหลักสมรรถนะ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการต่อไป นอกจากนี้ศูนย์สรรหาและเลือกสรรได้จัดทำคู่มือการกำหนดสมรรถนะของบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรขึ้น โดยมีเนื้อหาที่มุ่งเน้นการเผยแพร่ความรู้ แนวคิด หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดรูปแบบสมรรถนะและนำเสนอการดำเนินงานในการกำหนดสมรรถนะของข้าราชการระดับแรกบรรจุระดับ ๓ ซึ่งส่วนราชการสามารถใช้เป็นแนวทางดำเนินงานด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามหลักสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ เมื่อการจัดทำคู่มือฉบับนี้แล้วเสร็จจะเร่งเผยแพร่ให้แก่ทุกส่วนราชการ.....ซึ่งคาดว่าจะอีกไม่นานเกินรอ





ธงชัย เจษฎาชีวิน\*

เรื่องเศร้า สำหรับบุคคลที่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกและพ้นโทษไปแล้ว หรือบุคคลผู้ถูกลงโทษทางวินัย ปลดออกไล่ออกจากราชการ หรือให้ออกจากราชการ อันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัย ของกระทรวง ทบวง กรม หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ ต่าง ๆ สังคมไทยส่วนใหญ่จะไม่ยอมรับ และไม่สามารถประกอบอาชีพได้ หากตนเองและครอบครัวไม่มีทุนรอนที่จะไปประกอบอาชีพอิสระส่วนตัวแล้ว ไปสมัครงานที่ไหนก็จะไม่ยอมรับเข้าทำงาน เป็นเหตุให้ตนเองและครอบครัวของผู้นั้น มีปัญหาในการดำเนินชีวิตอย่างแสนสาหัสอันอาจเป็นปัจจัยส่งผลกระทบ ซึ่งเป็นผลเสียหายต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมโดยรวมที่อาจคิดไม่ถึงได้

ข่าวดี ขอแจ้งให้บุคคลดังกล่าวข้างต้น ทราบว่า พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้รับทราบเรื่องร้องเรียนจากราชฎร ๒ รายว่า

ศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกและเมื่อพ้นโทษแล้ว ไม่สามารถประกอบอาชีพได้ ขอให้ นายกรัฐมนตรีพิจารณาการดำเนินการออกพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถทรงมีพระชนมพรรษา ๗๒ พรรษา ในวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ นายกรัฐมนตรีจึงมีบัญชาให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาดำเนินการต่อไป

กระทรวงยุติธรรมพิจารณาแล้ว เห็นชอบที่จะมีการออกพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ซึ่งนับว่าเป็นมหามงคลกาลอันสำคัญยิ่ง เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติและให้เกิดความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และเพื่อให้โอกาสแก่บุคคลซึ่งได้รับโทษทัณฑ์ดังกล่าวประกอบกับการออกกฎหมายล้างมลทินฉบับล่าสุด คือ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ นับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา ๘ ปี ที่ไม่มีการออกกฎหมายดังกล่าว กระทรวง

\* นิติกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.



ยุติธรรมจึงได้กราងพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถทรงมีพระชนมพรรษา ๗๒ พรรษา พ.ศ. .... เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเสนอต่อรัฐสภา เพื่อให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

#### มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้ต้องโทษ” หมายความว่า ผู้ต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ลงโทษ หรือกักกัน และให้หมายความรวมถึงผู้ถูกลงโทษโดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาล

“ผู้ถูกลงโทษทางวินัย” หมายความว่า ผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ และให้หมายความรวมถึงบุคคลใดถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์โดยคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีผลเช่นเดียวกับการถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย

มาตรา ๔ ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ต้องโทษในกรณีความผิดต่าง ๆ ซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๔๗ และได้พ้นโทษไปแล้วก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หรือซึ่งได้พ้นโทษไปโดยผลแห่ง

พระราชกฤษฎีกาพระราชทานอภัยโทษ พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษในกรณีความผิดนั้น ๆ

มาตรา ๕ ให้ล้างมลทินแก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ

มาตรา ๖ สำหรับบรรดาผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยก่อนหรือในวันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และบรรดาผู้ถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาสั่งยุติเรื่องหรืองดโทษก่อนหรือในวันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีนั้น ๆ ต่อไป

มาตรา ๗ การล้างมลทินตามมาตรา ๔ และมาตรา ๕ ไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่ผู้ได้รับการล้างมลทินในอันที่จะเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น

มาตรา ๘ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

โดยที่ สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้วมีข้อสังเกตเพื่อประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรี ดังนี้

๑. ตามร่างมาตรา ๕ ซึ่งมีข้อความว่า “ให้  
ล้างมลทินแก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัย.....  
โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์  
ทางวินัยในกรณีนั้นๆ” เป็นการล้างมลทิน โดย  
ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนแต่  
ไม่ได้บัญญัติให้ชัดเจนว่าให้ล้างการกระทำด้วย  
หรือไม่ ในการร่างพระราชบัญญัติครั้งนี้  
ควรกำหนดให้ล้างการกระทำทำนองเดียวกับ  
พระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุง  
รัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ มาตรา ๕  
ซึ่งบัญญัติว่า “ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูก  
ลงโทษทางวินัย..... โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคย  
ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัย หรือมิได้กระทำ

ผิดทางวินัยแล้วแต่กรณี” เพื่อให้ผู้ได้รับการ  
ล้างมลทินดังกล่าวมีศักดิ์และสิทธิเหมือน  
บุคคลทั่วไป เว้นแต่ กรณีทุจริตต่อหน้าที่  
ราชการหรือเกี่ยวกับการค้ายาเสพติด ไม่ให้ล้าง  
การกระทำ เพราะเป็นเรื่องบ่อนทำลายความ  
มั่นคงของชาติ

๒. เรื่องที่อยู่ระหว่างการสอบสวน  
พิจารณาทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ยกเลิก  
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและให้  
ตัดเดือนทางบริหาร เพื่อให้สำนึกในพระ  
มหากษัตริย์คุณที่จะไม่กระทำผิดอีกเพื่อเป็น  
กำลังสำคัญของชาติและเพื่อให้มีการดำเนินการ  
ในเรื่องวินัยในเชิงบวกและสร้างสรรค์ต่อไป

## การแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอด

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนด  
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการแสดงเจตนาระบุตัว  
ผู้รับบำเหน็จตกทอดตามนัยมาตรา ๔๘ มาตรา  
๔๙ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ  
ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและ  
มาตรา ๕๘ มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติ  
กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙  
โดยออกประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องการ  
แสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอด เพื่อ  
ให้ข้าราชการหรือผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญซึ่งไม่มี  
ทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดได้แสดง

เจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอดโดยทำเป็น  
หนังสือยื่นไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดตามแบบ  
และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวง  
การคลังดังกล่าวนี้

โดยที่ปรากฏว่า มีข้าราชการหรือผู้รับ  
เบี้ยหวัดบำนาญบางรายยังไม่ทราบ หรือยังไม่  
เข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธี  
การแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอด  
ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวเป็นไปอย่าง  
ถูกต้องและเพื่อเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของ  
ข้าราชการและผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญกระทรวงการ

คลังจึงได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ กค๐๔๐๙.๔/ว.๗๐ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ แจ้งเวียน ขอข้อความเข้าใจเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป ดังนี้

๑. เงินบำเหน็จตกทอด เป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด ได้แก่ บุตร สามีหรือภริยา และบิดามารดาที่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการหรือผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญที่ถึงแก่ความตาย แต่หากไม่มีทายาทผู้มีสิทธิจะจ่ายให้แก่บุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด และหากไม่มีทั้งทายาทผู้มีสิทธิและบุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้สิทธิในบำเหน็จตกทอดจะเป็นอันยุติลง

๒. เพื่อให้ข้าราชการหรือผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญซึ่งไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดได้มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดและเพื่อให้ข้าราชการหรือผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญซึ่งมีทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดอยู่แล้ว

ได้แสดงเจตนาเมื่อไว้ในกรณีที่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดได้ตายไปก่อนอันอาจจะทำให้ไม่มีทายาทผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอดจึงขอให้ส่วนราชการแจ้งให้ข้าราชการและผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญซึ่งยังมีได้แสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอด ยื่นแบบแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอดให้ถูกต้อง ตามแบบและวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงการคลังฯ แล้วยื่นต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือส่วนราชการเจ้าสังกัดผู้เบิกเบี้ยหวัดบำนาญ

๓. เมื่อข้าราชการหรือผู้รับเบี้ยหวัดบำนาญได้ดำเนินการตามข้อ ๒ แล้ว ให้เจ้าหน้าที่ที่ส่วนราชการมอบหมายตรวจสอบข้อความที่ผู้แสดงเจตนากรอกในแบบหนังสือแสดงเจตนาระบุตัวผู้รับบำเหน็จตกทอดให้ถูกต้องและเป็นไปตามประกาศกระทรวงการคลังฯ แล้วจึงลงชื่อในแบบหนังสือแสดงเจตนาดังกล่าวทั้ง ๒ ฉบับ คินให้ผู้แสดงเจตนา ๑ ฉบับ อีกฉบับเก็บไว้เป็นหลักฐานในสมุด/แฟ้มประวัติ หรือเก็บไว้ที่ส่วนราชการผู้เบิกเบี้ยหวัดบำนาญ





# สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ

พรชัย มาสภิตย์\*

## ร่วมสร้างสังคมเอื้ออาทร : จากจุดที่เล็กที่สุด

**เมื่อ**เร็ว ๆ นี้ มีการประชุมสมัชชาสุขภาพคนพิการภาคเหนือ ซึ่งจัดโดยมูลนิธิคนพิการไทย ที่มีคุณณรงค์ ปฏิบัติสรกิจ เป็นประธาน มีเวทีการร่วมระดมความเห็นในการสร้างสังคมให้เข้มแข็งด้วยการสร้างโอกาสให้ผู้พิการได้มีเวทีและพื้นที่ในสังคมมากขึ้น

ในการประชุมดังกล่าว นพ.ประเวศ วะสี ราชกรอวุโสได้เป็นองค์ปาฐก เรื่อง “สุขภาวะสังคม สุขภาวะคนพิการ” มีบางประเด็นที่น่าสนใจขออนุญาตนำเสนอเพื่อประโยชน์ต่อเนื่องครับ

คุณหมอประเวศ ได้กล่าวถึงคุณค่าของคนพิการว่าเป็นทุน [asset] เพื่อการพัฒนา ไม่ใช่เป็นภาระ [burden] ต่อสังคม ด้วยเหตุนี้ คนในสังคมจะต้องมีหลักบางประการเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพผู้พิการ

แนวทางปฏิบัติ ๗ หลัก เพื่อร่วมสร้างสังคมให้น่าอยู่ร่วมกัน

๑. ต้องมีหลักศีลธรรมพื้นฐานของสังคม กล่าวง่าย ๆ คือ ต้องมีความเคารพในศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นคน เพราะหลักพื้นฐานสากลคือ “ทุกคนเท่ากัน”

๒. ต้องคำนึงถึงรัฐธรรมนูญอย่างน้อย ๓ มาตรา ที่ระบุชัดถึงสิทธิของคนพิการ คือ มาตรา ๔ คนไทยมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีสิทธิและเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครอง มาตรา ๕๕ คนพิการและทุพพลภาพ มีสิทธิได้รับประโยชน์และความช่วยเหลือจากรัฐ และมาตรา ๖๐ รัฐต้องสงเคราะห์คนชรา คนพิการ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถพึ่งตนเองได้

๓. มนุษย์พันทุกซ์ร่วมกันได้ กลุ่มคนในสังคมสามารถพันทุกซ์ร่วมกันได้ด้วยความร่วมมือกัน การรวมตัวของสังคมจะเป็นพลังมหาศาลที่จะก่อให้เกิดการพันทุกซ์ได้

๔. กระบวนการร่วมคิดร่วมทำ โดยกระบวนการนี้จะกระจายได้ในรูปของชมรมส่ง

\* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ.

เสริมสุขภาพตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ซึ่งจะทำให้เกิดการผืนที่กำลังเป็นพลังได้

๕. ต้องมีสัมมาทรศนะ หรือสัมมาทิฐิ ไม่ควรมองว่าคนพิการเป็น “ภาระ” แต่ในทางกลับกันถ้าจะต้องมองว่าคนพิการเป็น “ทุน” ที่สามารถพัฒนาสังคมและก่อให้เกิดประโยชน์ได้เช่นเดียวกัน

๖. หากจะมองในระดับนโยบายที่จะร่วมผลักดันในเรื่องของคนพิการแล้ว จะต้องมีความหมายเพื่อส่งเสริมสุขภาพของคนพิการให้เป็นรูปธรรมจริงจัง ไม่ใช่เรื่อย ๆ เปื่อย ๆ ไปวัน ๆ

๗. มองให้ลึกลงไป คือ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติที่กำลังเป็นรูปเป็นร่างก่อนนำมาใช้อย่างจริงจังก็จะต้องให้ความสำคัญด้วยการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพคนพิการขึ้นมา ยี่มืองค์ประกอบของคณะกรรมการที่มีผู้พิการแบบมากกว่ากึ่งหนึ่งยิ่งดี

สิ่งที่น่าคิดต่อไปก็คือ ในขณะที่คนพิการกลุ่มหนึ่งกำลังพัฒนาตนเองตามโอกาสที่ได้รับ ทั้งจากการได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษา ณ ต่างประเทศ หรือในประเทศ และบางกลุ่มได้พัฒนาตนเองจากความรับผิดชอบที่มีในสังคมบ้านเรา เป้าหมายประการหนึ่งเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ให้เป็น “ทุนมนุษย์” ที่เต็มด้วยความสามารถและโอกาส อันจะนำมาซึ่งการยอมรับจากสังคม ด้วยการเปิด “พื้นที่” ให้แสดงความรู้ความสามารถของคนพิการอย่างเต็มขั้น

ด้านหนึ่งของสังคม คือ ทำอย่างไรที่จะเกิดการยอมรับ ให้โอกาส และจัดวางพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับ “คนพิการ” ให้มีที่ยืนเพื่อสร้างคุณค่าของตนเองอย่างสมความตั้งใจ

ด้านหนึ่งของสังคม คือ เราทุกคนที่เป็นสมาชิกในสังคมจะต้อง “แสดงตน” ในการให้โอกาสกับคนกลุ่มพิเศษเหล่านี้เพราะการให้โอกาสจะเป็นก้าวแรกที่สำคัญของการสร้างคุณค่าในตัวตน

และด้านหนึ่งของสังคม คือ ทำอย่างไรที่เราจะตระหนักในความแตกต่างที่สามารถหลอมรวมเป็น “หนึ่งเดียวกัน” ได้

ทุกประเด็นความคิด อยู่ที่ลงมือทำ และทำอย่างจริงจังมากน้อยเพียงใด

ยิ่งทำจากจุดที่เล็ก ๆ

ไม่นาน ผลของการกระทำจะขยายวงออกไปอย่างไม่รู้จบ

ขอเพียง “เราาร่วมกัน”

เท่านั้นเอง





เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ ยึดหลักคุณธรรม