




ภาพพระราชทาน

วาระสารทวารสาร

ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๔๗



ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

อาเศียรวาท
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๗



วโรกาส ๕ ธันวาคม	พระชนมพรรษา	เฉลิมสวัสดีสถมัย
ศิริฤกษ์เกริกเกรียงไกร	เหล่าราษฎรชาวไทย	นบน์อมใจสดุดี
เทิดองค์พระภูบดี	เกียรติก้องธานี	พระบารมีประจักษ์ยล
พระไตรรัตน์บันดาลดล	ศักดิ์เสริมเพิ่มผล	พระชนมายุยืนนาน
ปรีดีเกษมตลอดกาล	ทุกช่ยกัยไปพาน	ตำริสัมพันธ์ตั้งปอง
บุญให้ส่งเสริมสนอง	ครองราชย์ครรรลอง	ทวิคุณทวิศักดิ์ทรงไชย
สรรพลึงพิศุทธิ์ใดๆ	คู่พระภูวไนย	จำเริญพิพัฒน์ไพบุลย์
ขอบุญพระแผ่เพิ่มพูน	ผองราษฎรเทิดทูน	ตราบเนื่องนิจนิรันเทอญ

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ

ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ.

(เหมวดี บรรเทา ประพันธ์)

LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

▶ บทบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ

เรื่องในวโรกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชรมหาชาล

ราชสาส์นข้าราชกาลฯ ขอโน้มเกล้านี้หอมกระหม่อมถวายพระพรชัยมงคล และขอพระพรพรหมานพรพระชาลวโรกาสนำบทความเรื่องโครงการเขียนคนสองท่าด้าน อันเนื่องมาจากพระชาลดำริ ตำบลหินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก มาเผยแพร่เพื่อพระเกียรติคุณ ด้วยความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณอันเกล้า สันถระหม่อม ฟ้าทรงมีแก่พระภิกษุและพระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ ภายใต้ร่มพระบรม โภธิสมภาช

สำหรับราชสาส์นข้าราชกาลฯฉบับนี้ขอนำเสนอบทความเรื่อง Mind Power into the 21st Century ประพันธ์โดย John Kehoe และท่านนายกัฐมนนดิชได้กรุณา มอบให้กรมสุขภาพจิต ซึ่งขณะนั้นนายแพทย์ไพฑูริช บุนนทรวิจิตรวิชัย ดำรง ตำแหน่งเป็นอธิบดีกรมสุขภาพจิต แปลเป็นภาษาไทย และเห็นควรจะให้เผยแพร่ เพื่อทุกท่านจะได้มีโอกาสศึกษาถึงพลังจิตของมนุษย์ ซึ่งเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ โดยเฉพาะจิตได้สำนึกที่จะบันดาลความสำเร็จให้แก่มนุษย์ได้ แต่มนุษย์ไม่รู้จัก ภาชนำสิ่งมีค่าในตัวนั้นออกมาใช้ ฉะนั้น ท่านผู้อ่านจะได้รับทราบเรื่องราววิไลต่าง ท่านอีกเรื่องหนึ่ง คือ ภาชจัดทำสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกัฐมนนดิช ว่าด้วย ภาชจัดทำสวัสดิการภายในส่วนราชกาลฯ พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อเป็นแนวทางในภาชจัดทำ สวัสดิการในส่วนราชกาลฯของท่านว่าควรเป็นเช่นไร ติดตามด้วยคอลัมน์ประจำ ที่อุดมด้วยสาระประโยชน์

บชชณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

ที่ปรึกษา

นายสิมา	สีมานันท์
นายปรีชา	วัชรากัย
นางสาวนิดา	นวลบุญเรือง
นางสาวอรุณี	บุญสิงห์
นางสาวทัศนีย์	ธรรมสิทธิ์

บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเดิมเมด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา	บรรจงแต้ม
นายเอกศักดิ์	ตรีกรุณาสวัสดิ์
นางสาววันเพ็ญ	นาคแจ้
นายธงชัย	เจษฎาชีวิน
นางอัจฉรา	ภูริคุปต์
นายสมพงษ์	เกษตราอำนวย
นางสาวอุทุมพร	เลื่องลือเจริญกิจ
นางสาวเหมวดี	บรรเทา
นางสาวบุญญารัตน์	กลัดทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรติศัย

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๒๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

สารบัญ

- | | |
|--|-----------|
| ❑ อาเศียรวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
เนื่องในโอกาสสมทวงมงคลเฉลิมพระชนมพรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ | หน้า
๑ |
| ❑ โครงการเชื่อมคลองท่าด่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ
ตำบลหินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก
ปานเทพ กล้าณรงค์ราญ | |
| ❑ บทความ | |
| - Mind Power into the 21 st Century
John Kehoe แปลโดย กรมสุขภาพจิต | d |
| - การจัดสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย
การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
กรมพระณ ตริภะณ: | ๒๒ |
| ❑ คอลัมน์ประจำ | |
| - จากภาพสู่ข่าว | |
| - สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัด
กระทรวง
เรื่อง “พัฒนาข้าราชการ : การลงทุนเพื่ออนาคต”
เรื่อง “มหาดไทยกับการบริหารงานแบบบูรณาการ”
ฉันทิพย์ จำเดิมเมด็จศึก
สมพงษ์ เกษตราอำนวย | ๓๗ |
| - สรุปสาระสำคัญจากการประชุมประจำปี ระหว่างส่วนราชการกับ
สำนักงาน ก.พ.
เรื่อง “สร้างราชการสู่เวทีโลก”
อัจฉรา ภูริคุปต์
เรื่อง “การบริหารทุนมนุษย์ : จากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ
ประสบการณ์ภาครัฐ-ภาคเอกชน”
อัจฉรา ภูริคุปต์
สมนึก ทองเอี่ยม | ๕๔ |
| - มติ ก.พ. ที่นำเสนอใจ
มณฑนา บรรจงแต้ม | ๖๘ |
| - มุม “เพื่อนบุคลากร”
ส.๓.ป. | ๗๗ |
| - ท้อไอเสีย
เทอร์โบ | ๘๔ |
| - รู้ศัพท์รู้แสง
นางกัลโล | ๙๑ |
| - อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ | ๙๒ |
| - สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา | ๙๕ |
| - กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน | ๙๘ |



โครงการเชื่อมคลองท่าด่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตำบลหินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก

ปานเทพ กล้าณรงค์ราญ*

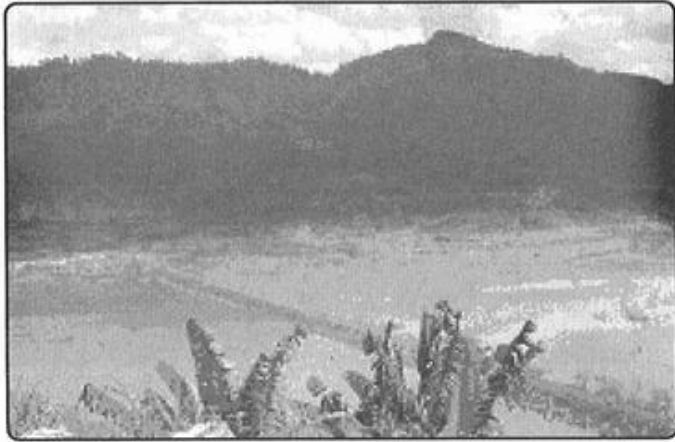
สภาพและประเด็นปัญหา

“จังหวัดนครนายก” ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของประเทศไทย ลักษณะภูมิประเทศทางตอนเหนือและตะวันออกเป็นพื้นที่สูงชันและหุบเขาแคบ ๆ มีความลาดเทมาก โดยส่วนหนึ่ง

ของพื้นที่อยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ส่วนพื้นที่ตอนกลางและตอนใต้เป็นพื้นที่ราบกว้างใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นที่เกษตรกรรม โดยพื้นที่ประมาณ ๗๙๕,๓๘๐ ไร่ หรือร้อยละ ๕๙.๙ ของ

*เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

พื้นที่จังหวัดทั้งหมดเป็นพื้นที่ปลูกข้าว นอกจากนี้จะเป็นพื้นที่ปลูกไม้ผลยืนต้น พืชผัก พืชไร่ และไม้ดอกไม้ประดับ ทั้งนี้ การทำการเกษตรส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาอาศัยธรรมชาติคือน้ำฝนเป็นหลัก โดยมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญและเป็นหัวใจของการทำการเกษตรกรรมของจังหวัดได้แก่ “ลุ่มน้ำนครนายก”



บริเวณเหนือเขื่อนคลองท่าด่านจังหวัดนครนายก

“ลุ่มน้ำนครนายก” เป็นลุ่มน้ำสาขาหนึ่งของลุ่มน้ำบางปะกง ครอบคลุมพื้นที่ประมาณ ๒,๔๓๐ ตารางกิโลเมตร มีต้นกำเนิดอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ซึ่งตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัดนครนายก โดยปริมาณน้ำทั้งหมดจะไหลลงสู่ลำน้ำสายหลัก ได้แก่ คลอง

สมอปูน คลองท่าด่าน คลองนางรอง และแม่น้ำนครนายก ไหลไปบรรจบกับแม่น้ำปราจีนบุรี กลายเป็นแม่น้ำบางปะกง ที่อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

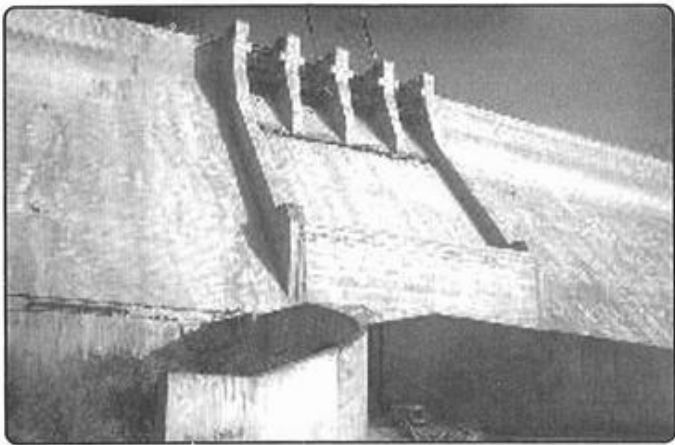


สภาพน้ำที่ไหลมาจากเทือกเขาใหญ่ลงบริเวณอ่างเก็บน้ำเหนือเขื่อนคลองท่าด่าน

สภาพพื้นที่ต้นน้ำของลุ่มน้ำนครนายก ซึ่งมีต้นกำเนิดอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่นั้น เป็นพื้นที่ภูเขาสูงประมาณ ๑,๐๐๐ - ๑,๓๐๐ เมตร เหนือระดับน้ำทะเล และเป็นพื้นที่ในหุบเขาที่มีความสูงเฉลี่ยประมาณ ๔๐๐ เมตร เหนือระดับน้ำทะเล แล้วเทลาดมาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ พร้อมทั้งลดระดับความสูงลงอย่างรวดเร็ว โดยลำน้ำช่วงลงจากเขามีความลาดชันสูง ปริมาณน้ำทั้งหมดจะไหลลงสู่ที่ราบลุ่มนครนายก ซึ่งมีระดับพื้นดินเฉลี่ยประมาณ ๓-๔ เมตร เหนือระดับน้ำทะเล ทำให้เกิดน้ำไหลบ่าท่วมพื้นที่ลุ่มต่าง ๆ อย่างฉับพลัน โดยมีปริมาณน้ำท่าประมาณร้อยละ ๙๓ ของน้ำท่าเฉลี่ยทั้งปี ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคมของทุกปี โดยปริมาณน้ำส่วนใหญ่จะไหลบ่าทิ้งลงสู่ทะเล และเกือบจะ

ทุกปีที่มีปริมาณน้ำเหล่านี้ได้ส่งผลให้เกิดอุทกภัย น้ำไหลบ่าอย่างรุนแรงเข้าท่วมไร่นาและเขตชุมชนเมืองในจังหวัดนครนายกในฤดูฝน ส่วนในฤดูแล้งก็จะเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำอยู่เป็นประจำรวมทั้งพื้นที่เกษตรกรรมบางส่วนเป็นพื้นที่ดินเปรี้ยว มีความจำเป็นที่จะต้องใช้น้ำเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยวให้กับเกษตรกร

พระราชดำริ



เขื่อนคลองท่าด่านอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงทราบจึงได้พระราชทาน พระราชดำริ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๓๖ ในการพัฒนาลุ่มน้ำนครนายกตอนบน

เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง และช่วยลดปัญหาดินเปรี้ยวโดย “ให้พิจารณาสร้างอ่างเก็บน้ำคลองท่าด่าน ที่บ้านท่าด่าน ตำบลหินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โดยเร่งด่วน เนื่องจากอ่างเก็บน้ำแห่งนี้อยู่ในบริเวณพื้นที่ราบเชิงเขา สามารถเป็นแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ประโยชน์แก่ราษฎรทางตอนล่างได้เป็นจำนวนมาก”

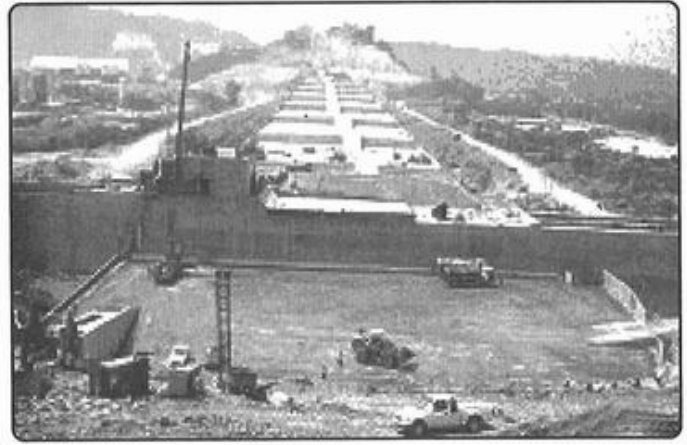
ต่อมาเนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๓๖ ทรงมีพระราชดำรัสเกี่ยวกับอ่างเก็บน้ำเขื่อนคลองท่าด่าน ดังความตอนหนึ่งว่า

“...โครงการนี้คือ สร้างอ่างเก็บน้ำสองแห่ง แห่งหนึ่งคือที่แม่น้ำป่าสัก อีกแห่งหนึ่งที่แม่น้ำนครนายก สองแห่งรวมกันจะเก็บน้ำเหมาะสมเพียงพอสำหรับการบริโภค เพื่อใช้ในเขตกรุงเทพฯ และเขตใกล้เคียงที่ราบลุ่มของประเทศไทย...

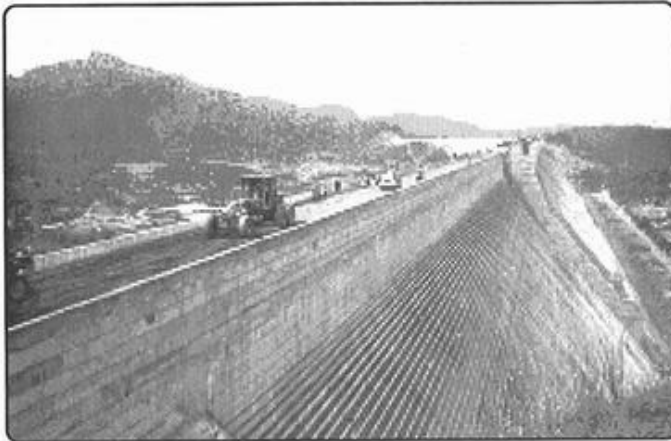
...โครงการนี้เป็นโครงการที่อยู่ในวิสัยที่จะทำได้ แม้จะต้องเสียค่าใช้จ่ายไม่ใช่น้อย แต่ถ้าดำเนินการไปเดี๋ยวนี้ อีก ๕-๖ ปี ข้างหน้าเราสบาย และถ้าไม่ทำ อีก ๕-๖ ปี ข้างหน้าราคาค่าก่อสร้าง ค่าดำเนินการก็จะสูงขึ้นไป ๒ เท่า ๓ เท่า ลงท้ายก็ต้องประวิงเวลาต่อไป และเมื่อประวิงต่อไปก็จะไม่ได้ทำ เราก็ต้องอดน้ำแน่ จะกลายเป็นทะเลทราย แล้วเราก็จะอพยพไปที่ไหนก็ไม่ได้...

...อันนี้ที่จะสร้างก็ที่ใกล้บ้านท่าด่าน

ที่บ้านท่าด่านนี้มีคนเค้าคัดค้านบอกว่ามีโครงการพระราชดำริอยู่ที่นั่น มีฝายท่าด่านซึ่งสร้างมา ๑๐ ปีแล้ว บริการเกษตรกรในเขตของนครนายก ทำให้ได้น้ำสำหรับการเกษตรกรรม ประมาณหมื่นกว่าไร่ ฝายอันนั้นเป็นฝายที่ใหญ่ ฝายอันนั้นจะถูกครอบเพราะว่าอ่างเก็บน้ำนั้นจะสร้างแล้วน้ำจะท่วมฝายอันนั้น....”



การดำเนินงานสนองพระราชดำริ



การดำเนินงานก่อสร้างเขื่อนคลองท่าด่าน

การดำเนินงานสนองพระราชดำริ กรมชลประทานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีพันธกิจในการบริหารจัดการน้ำ ได้พิจารณาวางโครงการก่อสร้างเขื่อนคลองท่าด่าน ที่บ้านท่าด่าน ตำบล

หินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือราษฎรซึ่งส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรที่อยู่อาศัยทำกินในบริเวณพื้นที่ตอนล่างของกลุ่มบ้านนครนายก ให้มีน้ำใช้ทำการเกษตรและอุปโภค-บริโภค เพียงพอตลอดปี เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาอุทกภัยที่มักเกิดขึ้นเป็นประจำทุกปี และเพื่อแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยว รวมทั้งเพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและบริการ โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยวซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙ เห็นชอบและอนุมัติให้กรมชลประทานดำเนินการก่อสร้างเขื่อนคลองท่าด่าน ระหว่างปี ๒๕๔๐-๒๕๔๖ ในวงเงินค่าก่อสร้างรวม ๑๐,๑๙๓ ล้านบาท พร้อมทั้งอนุมัติแผนปฏิบัติการป้องกันแก้ไขและติดตามตรวจสอบผลกระทบสิ่งแวดล้อมของโครงการฯ ในปีงบประมาณ ๒๕๔๐-๒๕๔๑ ในวงเงิน ๙๙๐ ล้านบาท ซึ่งได้ดำเนินการสำรวจออกแบบเขื่อนหัวงานและอาคารประกอบ พร้อมส่วนประกอบอื่น ๆ ของโครงการฯ แล้วเสร็จในเดือนกันยายน

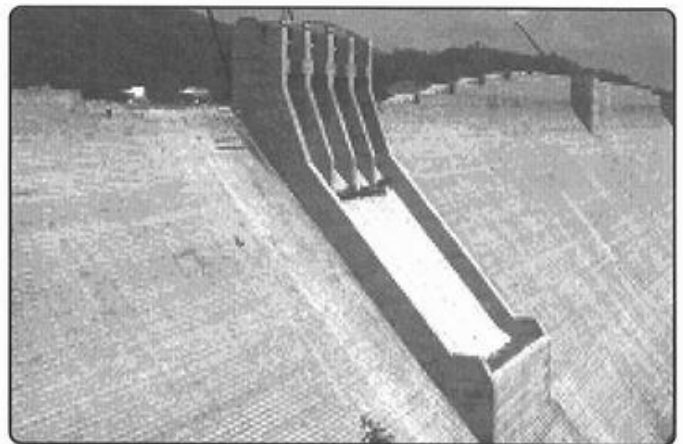
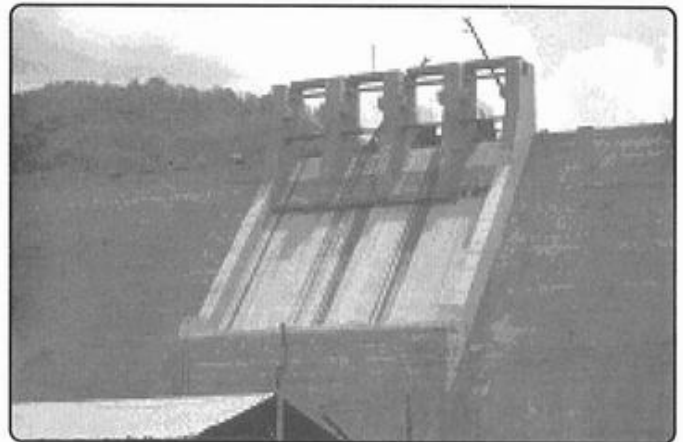
๒๕๕๑ และเริ่มเข้าดำเนินการก่อสร้างเมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ พร้อมทั้งได้มีการแต่งตั้ง “คณะกรรมการบริหารโครงการเขื่อนคลองท่าด่านอันเนื่องมาจากพระราชดำริ” ขึ้น โดยมี นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ และมี สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นฝ่ายเลขานุการฯ ทำหน้าที่ประสานและบริหารจัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวพระราชดำริ และเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๔ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชดำเนิน พร้อมด้วยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์เขื่อนคลองท่าด่านอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ลักษณะโครงการเขื่อนคลองท่าด่านฯ

โครงการเขื่อนคลองท่าด่านอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตั้งอยู่ที่บ้านท่าด่าน ตำบลหินตั้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก ลักษณะโครงการเป็นการก่อสร้างเขื่อนคอนกรีตบดอัดแน่นขนาดใหญ่ ที่ใช้ถั่วลอยลิกไนต์เป็นส่วนประกอบในการก่อสร้าง ซึ่งทำให้เนื้อคอนกรีตผสมกันได้ดี ช่วยลดอุณหภูมิในเนื้อคอนกรีตไม่ให้แตกง่าย สามารถรับน้ำหนักคอนกรีตได้ดีในระยะยาว และประหยัดค่าใช้จ่าย โดยเขื่อนคลองท่าด่านมีขนาดความจุของอ่างเก็บน้ำ ๒๒๔ ล้านลูกบาศก์เมตร ระดับเก็บกัก + ๑๑๐ ม.รทก. ระดับน้ำสูงสุด

๑๑๐.๕ ม.รทก. ระดับน้ำต่ำสุด ๓๘ ม.รทก. มีพื้นที่ผิวอ่างเก็บน้ำที่ระดับเก็บกักปกติรวม ๓,๐๘๗ ไร่ และมีพื้นที่รับประโยชน์ ซึ่งจะต้องดำเนินการก่อสร้างระบบส่งน้ำและระบบระบายน้ำ รวมทั้งสิ้น ๑๘๕,๐๐๐ ไร่ สำหรับการก่อสร้างเขื่อนหัวงานและอาคารประกอบพร้อมส่วนประกอบอื่นๆ ประกอบด้วย

๑) เขื่อนหัวงาน ได้แก่ตัวเขื่อนคลองท่าด่านเป็นเขื่อนคอนกรีตบดอัด (Roller Compacted Concrete หรือ RCC Dam) ความยาวรวมทั้งสิ้น ๒,๗๒๐ เมตร ประกอบด้วย “เขื่อนหลัก” (Main Dam) สูง ๙๓ เมตร ยาว ๑,๕๐๐ เมตร และ “เขื่อนรอง” สูง ๘๕ เมตร ยาว ๑,๒๒๐ เมตร

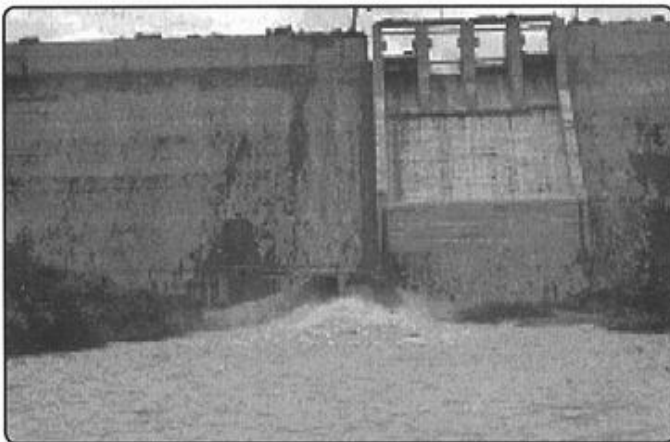


อาคารระบายน้ำล้น (Spillway)

๒) อาคารประกอบพร้อมส่วนประกอบอื่น ได้แก่ อาคารระบายน้ำล้น (Spillway) เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็ก สามารถระบายน้ำได้สูงสุด ๑,๔๕๔ ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที อาคารระบายน้ำลงลำน้ำเดิม (River Outlet) อาคารระบายน้ำ (Bottom Outlet) อาคารส่งน้ำเข้าคลองชลประทาน (Irrigation Outlet) และเขื่อนดินปิดช่องเขาต่ำ (Saddle Dam) เป็นเขื่อนดินสูง ๔๖ เมตร กว้าง ๘ เมตร ยาว ๓๕๐ เมตร



งานก่อสร้างระบบส่งน้ำและระบบระบายน้ำ



ปริมาณน้ำระบายผ่านช่อง Bottom Outlet จำนวน ๒๐๐ ลบ.ม./วินาที ลงสู่คลองลำน้ำเดิมในช่วงฝนตกหนัก

๓) งานก่อสร้างระบบส่งน้ำและระบบระบายน้ำ เป็นการส่งน้ำเพื่อใช้ประโยชน์ในพื้นที่การเกษตร รวม ๑๘๕,๐๐๐ ไร่

ผลประโยชน์ของโครงการฯ

การดำเนินการก่อสร้างเขื่อนหัวงานและอาคารประกอบ พร้อมส่วนประกอบอื่น ๆ ของเขื่อนคลองท่าด่าน จะแล้วเสร็จและเริ่มการเก็บกักน้ำได้ในเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป โดยมีผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นของโครงการเขื่อนคลองท่าด่านอันเนื่องมาจากพระราชดำรินานัปการดังนี้

๑) การส่งน้ำช่วยเหลือเกษตรกร โดยการจัดสรรและส่งน้ำช่วยเหลือเกษตรกรเพื่อการเกษตรในพื้นที่รวม ๑๘๕,๐๐๐ ไร่ เป็นพื้นที่โครงการท่าด่านเดิมและส่วนขยายรวม ๒๐,๐๐๐ ไร่ และพื้นที่โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษานครนายก รวม ๑๖๕,๐๐๐ ไร่ โดยมีเกษตรกรได้รับประโยชน์ จำนวน ๙๖ หมู่บ้าน ๑๐,๑๔๘ ครัวเรือน ๓๙,๙๘๑ คน ซึ่งปัจจุบันได้มีการจัดทำ “แผนพัฒนาและส่งเสริมอาชีพในพื้นที่รับน้ำโครงการเขื่อนคลองท่าด่านฯ” โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในพื้นที่

โครงการให้มีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี และลดคนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเส้นความยากจนให้หมดไปภายในปี ๒๕๕๐

๒) ดำเนินการแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยวให้แก่ราษฎรในพื้นที่โครงการฯ และพื้นที่อื่น ๆ ในเขตจังหวัดนครนายก ประมาณ ๑๐๐,๐๐๐ ไร่ โดยใช้น้ำจากเขื่อนคลองท่าด่านฯ

๓) เป็นแหล่งน้ำต้นทุนเพื่อการอุปโภค-บริโภค และสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม ประมาณ ๑๖ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อปี

๔) บรรเทาปัญหาอุทกภัยในเขตจังหวัดนครนายก และจังหวัดใกล้เคียง

๕) เป็นแหล่งความรู้ใหม่ของจังหวัดนครนายก โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงเห็นชอบในการก่อสร้าง “พิพิธภัณฑ์เขื่อนคลองท่าด่านฯ” เพื่อเป็นสถานที่แสดงและให้ความรู้ในเรื่องสภาพภูมิศาสตร์ ธรณีวิทยา ประวัติศาสตร์ โบราณคดี ชุมชนและวิถีการดำรงชีวิตของคนที่อยู่อาศัยทำกินในพื้นที่โครงการเขื่อนคลองท่าด่านฯ และในพื้นที่จังหวัดนครนายก รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงวิวัฒนาการด้านการชลประทานในโลกและในประเทศไทย เช่น ประวัติศาสตร์การชลประทาน เขื่อนที่สำคัญของโลกและของประเทศไทย และประวัติความเป็นมาของเขื่อนคลองท่าด่านฯ

๖) เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ของจังหวัดนครนายก ทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่ม

รายได้และยกระดับการดำรงชีวิตของประชาชนทั้งในพื้นที่โครงการเขื่อนคลองท่าด่านฯ และในจังหวัดนครนายก

สรุป

โครงการเขื่อนคลองท่าด่านอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นการดำเนินการสร้างเขื่อนเก็บกักน้ำเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหากเกี่ยวกับน้ำในทุกด้านของจังหวัดนครนายกและจังหวัดใกล้เคียง ปริมาณน้ำที่เก็บกักไว้จะถูกระบายออกจากเขื่อนโดยการบริหารจัดการที่เป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การเกษตรกรรม และการเพาะปลูกในช่วงฤดูแล้งหรือฝนทิ้งช่วง การป้องกันแก้ไขปัญหามลพิษน้ำท่วมพื้นที่เกษตรกรรมและชุมชนต่าง ๆ ปริมาณน้ำที่เก็บกักไว้จะเป็นแหล่งน้ำต้นทุนที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค สนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม และใช้ในการแก้ไขปัญหาดินเปรี้ยวในเขตจังหวัดนครนายก นอกจากนี้ ตัวเขื่อนคลองท่าด่านฯ และพื้นที่รับน้ำเหนือเขื่อนจะเป็นสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจแหล่งใหม่ของจังหวัด ซึ่งประโยชน์ดังกล่าวทั้งหมดนี้ส่งผลต่อการพัฒนาและยกระดับวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนชาวจังหวัดนครนายก และประชาชนทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมีต่อพสกนิกรชาวไทยอย่างต่อเนื่องหาที่สุดมิได้

Mind Power into the 21th Century

บทนำ

อนุสนธิจากการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมี พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานและให้เกียรติเป็นเจ้าภาพในการประชุม

ในโอกาสที่ท่านนายกรัฐมนตรีได้นำหนังสือเรื่อง Mind Power into the 21 Century ประพันธ์โดย John Kehoe มาแจกแก่คณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง และได้กล่าวว่าหนังสือเล่มนี้มีคุณค่ามาก เมื่ออ่านจบแล้วจึงได้มอบให้กรมสุขภาพจิตไปแปล และย่อความเรียบเรียงเป็นภาษาไทยอย่างง่าย ซึ่งเห็นควรเผยแพร่ให้ได้อ่านโดยทั่วกัน

ในการนี้ ท่านนายกรัฐมนตรีได้กล่าวถึงพลังจิตของมนุษย์ที่ซับซ้อนด้วย ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งคือ จิตสำนึก อีกส่วนหนึ่งคือจิตใต้สำนึก จิตใต้สำนึกจะมีพลังมหาศาลมากกว่าจิตสำนึก แต่คนมักไม่รู้จักรึกกว่าจิตสำนึก เป็นตัวขับเคลื่อนอย่างเดียว ซึ่งแท้ที่จริงแล้วไม่ใช่ จิตใต้สำนึกคือ สิ่งที่สามารถออกมาได้โดยอัตโนมัติ หากจะเปรียบเทียบกับน้ำแข็ง จิตสำนึกเป็นส่วนที่ลอยเหนือน้ำ จิตใต้สำนึก คือ ส่วนที่จมน้ำ ซึ่งส่วนที่จมน้ำเท่ากับ ๑๐ ส่วน ใน ๑๑ ส่วน คือมีส่วนที่ลอยน้ำเพียง ๑ ส่วนเท่านั้น ดังนั้น จิตใต้สำนึกจึงสามารถที่จะสะสมสิ่งที่ตนเองเคยได้รับ เช่น ใครทำอะไรให้จะเก็บไว้โดยไม่รู้ตัว ซึ่งอาจรวมทั้งปมด้อยด้วย บางคนมีปมด้อย เพราะจิตใต้สำนึกผิดปกติ ฉะนั้นหากเราสะสมเก็บสิ่งที่ดีไว้ก็จะออกมาโดยอัตโนมัติ เป็นการ

สะสมข้อมูลระดับ data เมื่อมีข้อมูลระดับนี้มาก ก็สามารถรวบรวมเป็นข้อมูลระดับ Information เพื่อใช้ในการวิเคราะห์หิววิจัยจนเป็นความรู้ (knowledge) จากการใช้ความรู้บ่อย ๆ ก็พัฒนาเป็นภูมิปัญญา (wisdom) ข้อมูลและความรู้และปัญญาจะสะสมในจิตใต้สำนึก จนในที่สุดกลายเป็นสัญชาตญาณ มนุษย์และสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ เป็นพลังงานส่วนหนึ่งของโลกและระบบจักรวาล วิถีชีวิตของมนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องสามารถคิดแบบเชื่อมโยง เพราะสมองมนุษย์ในโลกยุคใหม่ ถ้าใครคิดเหมือนเห็นภาพแผ่นเดียว คนนั้นสมองจะไม่ทันผู้อื่น ถ้าจะให้สมองทันผู้อื่นต้องเข้าใจภาพเชิงซ้อน (hologram) นำหลายภาพมาต่อกัน มองมุมหนึ่งเห็นภาพหนึ่ง มองมุมอื่นเห็นภาพที่ต่างกัน เห็นหลายมุมและสามารถตัดสินใจในสิ่งที่เป็นมุมที่ถูกต้อง นอกจากนั้น คนที่จะเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องสามารถคิดนอกกรอบ โดยการตั้งคำถามที่ออกจากกรอบแนวคิดเดิม ถ้ารู้จักการตั้งคำถามเหล่านี้บ่อย ๆ จะทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง และเข้าใจคนอื่น เป็นการสร้างพลังจิตที่เข้มแข็ง

วารสารข้าราชการ จึงได้ขอความร่วมมือไปยัง นายแพทย์ปราชญ์ บุณยวงศ์วิโรจน์ อธิบดีกรมสุขภาพจิต ปัจจุบันดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อขออนุญาตนำเรื่องดังกล่าวลงในวารสารข้าราชการเพื่อเผยแพร่ ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์ต้นฉบับจากท่านเป็นอย่างดียิ่งและขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

John Kehoe ได้ศึกษาพบว่า พลังความคิด พลังใจและพลังศรัทธาของคนเราสามารถทำให้ความใฝ่ฝันและความปรารถนาเกิดขึ้นเป็นจริงได้ แนวทางในการพัฒนาความแข็งแกร่งของพลังภายในต่างๆ ดังกล่าวมี ดังนี้

การใช้พลังจินตนาการ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ คือ

๑. กำหนดเป้าหมายความสำเร็จหรือความใฝ่ฝันที่เราต้องการทำที่ละเรื่อง

๒. ตัดความคิดคำนึงถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น พยายามผ่อนคลายและสร้างสมาธิให้กับตนเอง

๓. ใช้จินตนาการสร้างภาพความสำเร็จให้เกิดขึ้นในใจ รวมทั้งจินตนาการความรู้สึกดี ๆ ที่เกิดขึ้นจากความสำเร็จนั้น

๔. กำหนดประโยคสั้น ๆ ใช้พูดย้ำกับตัวเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาว่า สิ่งนั้นจะต้องเกิดขึ้น

๕. ฝึกฝนเป็นประจำทุกวันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ความเชื่อความศรัทธานั้นฝังอยู่ในจิตใจ

การใช้พลังใจเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง

โดยทั่วไปคนส่วนใหญ่มักจะจดจำแต่ความล้มเหลวและความผิดพลาดของตัวเอง ซึ่งความรู้สึกนี้จะไปขัดขวางความสำเร็จและบั่นทอน

กำลังใจและการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ดังนั้น ควรจดจำและชื่นชมกับความสำเร็จในอดีตและนำมาใช้เป็นพลังใจในการก้าวสู่ความสำเร็จอื่นๆ ต่อไป วิธีการสร้างความภาคภูมิใจ นอกจากการระลึกถึงความสำเร็จที่ผ่านมาแล้ว ยังอาจใช้วิธีการเขียนถึงข้อดีของตนเองให้มากที่สุด หรือพูดย้ำกับตัวเองบ่อยๆ ว่า “เราเป็นคนพิเศษ เราสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้ถ้าเราตั้งใจ และเราจะมีพลังมหาศาลที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ” ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเองและเกิดความภาคภูมิใจ

การใช้พลังจิตได้สำนึก

จิตได้สำนึกเป็นขุมพลังอันยิ่งใหญ่ที่จะนำมนุษย์ไปสู่ความสำเร็จ แต่จิตได้สำนึกของคนเรานั้นเก็บกักประสบการณ์ที่ผ่านมาในชีวิตทั้งทางบวกและทางลบ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกสุขและทุกข์ของคนเรา และความสุขความทุกข์นั้นจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตและสัมพันธภาพกับเพื่อนมนุษย์



ดังนั้น การตั้งประสบการณ์ทางบวกที่ฝังอยู่ในจิตใต้สำนึกขึ้นมา เพื่อช่วยทำให้เรามีความสุขซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ บางครั้งจิตใต้สำนึกของคนเราก็มีความคิดใหม่ ๆ ผุดขึ้นมาในเวลาปกติหรือในความฝัน ซึ่งบุคคลสำคัญของโลกหลายคนได้นำความคิดเหล่านี้มาสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์หรือมีคุณค่า จึงไม่ควรที่จะละเลยความสำคัญของพลังจิตใต้สำนึก

การใช้พลังใจเพื่อยอมรับความเป็นจริง เหตุการณ์ปัจจุบันและความรู้สึกนึกคิดของคนเราเป็นผลจากอดีต และมีอิทธิพลต่ออนาคต ดังนั้น เราจึงไม่ควรติดยึดกับความคิดทางลบ เช่น ความเศร้า ความเสียใจ เพราะความคิดเหล่านี้จะนำไปสู่ความล้มเหลวในอนาคต จำเป็นต้องใช้พลังจากจิตใจยอมรับความเป็นจริง แต่ไม่ยึดติดอยู่กับความรู้สึกทางลบนั่น เพราะสิ่งต่าง ๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ ให้สร้างความหวังว่า สิ่งดี ๆ จะต้องเข้ามาในชีวิตของเรา

การใช้พลังใจเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิตมักจะคิดว่า สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องท้าทาย กล้าที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ และมองวิกฤตให้เป็นโอกาสอยู่เสมอ

กลยุทธ์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต คือ การสำรวจหรือค้นหาสิ่งใหม่ ๆ ตั้งคำถามกับสิ่งต่าง ๆ คิดให้หลากหลาย คิดนอกกรอบ และเสริมด้วยการใช้จินตนาการของตนเองอย่างอิสระ

การทำสิ่งใหม่ ๆ ในชีวิต จะเพิ่มความสุขในการดำเนินชีวิตได้ เพราะจะทำให้เราหลุดพ้นจากชีวิตที่ซ้ำซาก จำเจ

การใช้พลังใจเพื่อสร้างความรุ่งเรืองให้ชีวิต

ชีวิตที่เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าเกิดขึ้นได้กับทุกคน ถ้าเรารู้จักที่จะใช้พลังใจเพื่อสร้างให้เกิดขึ้น โดยเริ่มจาก

๑. ต้องมีความเชื่อว่า เราสามารถมีชีวิตที่รุ่งเรืองได้ และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในชีวิต

๒. บอกกับตนเองทุกวัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าเราต้องเจริญรุ่งเรืองตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

๓. ฝึกตนเองให้มองเห็นหนทางแห่งความสำเร็จในทุกสิ่งที่ทำอยู่ มองเห็นทางออกในทุกปัญหา

๔. กระตุ้นตัวเองให้ศึกษาค้นคว้าด้วยการอ่านหนังสือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากคนที่รักความก้าวหน้า

๕. คบกับบุคคลที่มีความสำเร็จในชีวิตแล้ว

สรุป ความคิด ความเชื่อและความศรัทธา
ของคนเราเป็นสิ่งที่มียพลังมหาศาล ถ้าคนเรา
รู้จักรวบรวมและควบคุมพลังเหล่านั้น และนำ
มาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิตทั้ง
ด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว แต่พลังดังกล่าว
จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการฝึกฝนอยู่เป็นประจำ
เหมือนกับนักกีฬาโอลิมปิก ที่ต้องอาศัยการ
ฝึกฝนด้วยความมุ่งมั่นและสม่ำเสมอจึงสามารถ
คว้าชัยชนะมาครองได้

ผู้เขียนคือ John Kehoe ได้สังเกตกลไก
ของจิตใจตนเองในช่วงปี ๑๙๗๕ - ๑๙๗๘ และ
ค้นพบพลังจิตสำคัญกล่าวคือ ความคิดที่มุ่งมั่น
มีพลัง สามารถผลักดันให้ความคิดนั้นเป็นจริง
ได้ ไม่ว่าจะความคิดในทางบวก เช่น ความฝัน ความ
ภูมิใจ หรือความคิดทางลบ เช่น ความกังวล
ความรู้สึกด้อยค่า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การมองตัวเองในด้านที่ต้องการเป็น
การมองตัวเองในด้านที่ต้องการเป็น
คือ จินตนาการในการมองตนเองในเหตุการณ์
ที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่เป็นสิ่งที่ตนเองอยากจะทำ
เป็นหรืออยากจะทำ โดยต้องมองในด้าน
ความสำเร็จที่ได้รับหรือความพึงพอใจที่เกิดขึ้น
ซึ่งการมองตนเองนี้เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง
ของการสร้างพลังด้านจิตใจให้สามารถทำให้
สิ่งที่ต้องการเกิดขึ้นได้จริงๆ ข้อปฏิบัติใน
การที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในสิ่งที่เกิดจาก
การมองตนเอง จะมีขบวนการเริ่มจาก การตัด

สินใจเลือกว่าเราต้องการสิ่งใด ต้องการทำ
อะไร หลังจากนั้น ให้ใช้เวลาสักพักในการ
เรียบเรียงความคิด จนเรารู้สึกผ่อนคลายทั้ง
ร่างกายและจิตใจและสุดท้ายต้องใช้เวลา
ทุกวัน วันละ ๑๐ นาที ในการมองภาพของ
สิ่งที่คุณอยากให้เกิดขึ้นจริง ๆ การมองภาพ
ตนเองในสิ่งที่ต้องการหรืออยากจะเป็น จะ
สำเร็จได้ ใน ๒ กรณี คือ กรณีแรก ท่านต้อง
มองภาพของตนเองในด้านเป้าหมายของสิ่ง
ที่คาดหวัง เสมือนว่าเกิดขึ้นจริงๆ เต็มวัน และ
กรณีที่ ๒ จะต้องมองภาพตนเอง เช่น อย่างน้อย
วันละครั้ง ทุก ๆ วัน

ปลุกเพาะอารมณ์

ถ้าเปรียบเทียบการมองตนเองเป็นเหมือน
การสร้างภาพยนตร์ การปลุกเพาะอารมณ์
ก็เป็นเหมือนการใส่คำพูดลงไป ซึ่งจะเป็น
ความรู้สึกที่ควบคุมไปกับภาพที่ออกมา ฉะนั้น
การปลุกเพาะอารมณ์จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึก
นึกคิด ในสิ่งที่ท่านมองภาพของตนเอง
โดยจะเป็นความรู้สึกในด้านการประสบความสำเร็จมากกว่า ความรู้สึกในแง่ของความคาดหวัง
กล่าวคือ แทนที่จะรู้สึกว่าคุณอย่างควรจะทำ
ดำเนินไปด้วยดี ควรเป็นความรู้สึกที่ว่าทุกอย่าง
สำเร็จด้วยดี และการใส่ความรู้สึกควบคุมไปกับ
สิ่งที่ท่านหวัง ควรจะทำทุกวัน วันละ ๕ นาที จะ
เป็นการเพิ่มพลังสำหรับตนเองอย่างสม่ำเสมอ
หลักการสำคัญสองประการ คือ ประการแรก

ต้องมีความรู้สึกถึงสิ่งที่ท่านต้องการว่า ท่านได้รับสิ่งนั้นเรียบร้อยแล้ว และประการที่สอง จะต้องทำเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอทุกวัน วันละอย่างน้อยห้านาที

พลังของการกล่าวซ้ำเพื่อการโปรแกรมตนเอง

การใช้คำพูดสั้น ๆ ง่าย ๆ ที่มีลักษณะเป็นด้านบวก สามารถส่งผลดีต่อตนเอง ทั้งในแง่สุขภาพ ความสุขการทำงาน ฯลฯ การใช้คำพูดแบบนี้ (หรืออาจเรียกว่าคาถา) สามารถทำได้โดยเริ่มจากการเลือกประโยคที่ดีที่คุณต้องการ เช่น “ฉันจะตั้งใจมุ่งมั่นเอาชนะอุปสรรค” หรือ “ฉันจะต้องทำงานนี้สำเร็จ” หรือ “ฉันจะมีความสุข” หลังจากนั้น ควรมีการท่องกับตนเองง่าย ๆ เท่าที่มีโอกาส ซึ่งจะส่งผลตามมาราวกับบอกโปรแกรมตนเองในไม่ช้า

การยอมรับตนเอง

คนจำนวนมาก มักมองเห็นความผิดพลาดของตัวเองได้รวดเร็วกว่าการยอมรับในความสำเร็จที่ตนเคยได้รับ เมื่อเราทำสิ่งใดสำเร็จ เรามักชื่นชมกับความสำเร็งนั้นเพียงไม่นานแต่จะมองหาเป้าหมายใหม่ ๆ เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้นต่อไป เราละเลยความรู้สึกดี ๆ จากความสำเร็จที่เคยได้รับ เราจึงหลงลืมไปว่า ครั้งหนึ่งเราก็เคยประสบความสำเร็จกับเขาเหมือนกัน เรามัวแต่ให้ความสำคัญกับความ

ปรารถนา และความต้องการที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายครั้งใหม่ โดยละทิ้งพลังแห่งความสำเร็จที่ถูกสร้างขึ้นจากความสำเร็จของเราในอดีตไป นี่คือการเสียพลังงานแห่งความสำเร็จที่เราควรได้รับประโยชน์อย่างยิ่งไปอย่างน่าเสียดาย หากเรามัวแต่กังวลอยู่กับความสำเร็จที่เราไม่สามารถทำได้ ทำให้เราไม่สามารถสร้างกำลังใจที่ขาดหายไปโดยไม่รู้ตัว เราสามารถนำพลังงานแห่งความสำเร็จ ที่ได้รับจากความสำเร็จในอดีตกลับมาใช้ได้อย่างครั้งแล้วครั้งเล่า และได้ผลลัพธ์ที่น่าพอใจอย่างมาก แต่น่าเสียดายที่เราไม่ได้ใช้มัน

การยอมรับในตัวเอง มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างความสำเร็จในก้าวต่อไปของเรา ไม่เพียงแต่ยอมรับตัวเองในส่วนที่มองเห็นได้ชัดเจน แต่รวมถึงทุกอย่าง อย่าคิดว่าไม่สามารถทำได้ คุณสมบัติในด้านบวกของคุณนั้นมีอยู่จริง ไม่แตกต่างจากด้านลบเลย จงภูมิใจกับมันและสร้างกำลังใจให้เกิดขึ้นในตัวคุณ ปล่อยให้หัวใจของคุณชื่นชมต่อความสำเร็จที่คุณได้รับ นี่คือนิสัยที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับเป้าหมายแห่งความสำเร็จทั่วไป โดยใช้เวลา ๑๐ นาที เขียนข้อดีในตัวคุณให้มากที่สุด หรืออย่างน้อย ๑๐ ข้อ ที่สามารถสนับสนุนคุณให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จนั้น ๆ ลงในกระดาษ แล้วคุณจะพบว่าคุณมีเหตุผลมากมายที่ทำให้คุณภูมิใจในตนเองได้ เกิดความมั่นใจที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ ไม่เพียงแค่ว่าหวังว่าจะประสบ

ความสำเร็จ สร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้เกิดขึ้น สิ่งนี้คือพลังแห่งความสำเร็จที่จะทำให้คุณก้าวไปสู่เป้าหมายในอนาคตของคุณได้สำเร็จ

จิตใต้สำนึก

เราเป็นเจ้าของจิตใจ ๒ ส่วนด้วยกัน ส่วนที่ ๑ คือ จิตสำนึก และจิตใต้สำนึก ซึ่งมีพลังมากมายอย่างที่เราคาดไม่ถึง จิตใต้สำนึกสามารถให้คำแนะนำแก่เราได้ โดยผ่านความฝัน ลางสังหรณ์ นอกจากนี้จิตใต้สำนึกยังสามารถเสนอความคิดและทางออกที่ตรงตามความต้องการของเราได้อีกด้วย สามารถนำพาเราไปสู่ความสำเร็จได้ จิตใต้สำนึกมีโครงสร้างของแรงกระตุ้นทางความคิด ที่มักแสดงออกในรูปแบบของการแสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึกอย่างรวดเร็ว ภายในจิตใต้สำนึกประกอบด้วย ความคิดและความเชื่อ รวมถึงอารมณ์และความรู้สึกของเราที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆ ทั้งดีและไม่ดี จิตใต้สำนึกของคุณ จะตัดสินใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยอารมณ์ และความรู้สึกไม่ว่าความคิดที่เกิดขึ้นนั้น ๆ จะเป็นในทางบวกหรือลบก็ตาม

ถ้าคุณต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตของคุณ คุณต้องมองหาเหตุผลแล้วเหตุผลจะเป็นตัวทำให้คุณใช้จิตใต้สำนึก จิตใจ สร้างนิสัย ดังนั้น คุณจะต้องแน่ใจว่าอารมณ์ในด้านบวกมีอิทธิพลอยู่เหนือจิตใจของคุณ คนส่วนใหญ่พยายามเปลี่ยนปัจจัยและสิ่งแวดล้อมภายนอก

เพื่อเปลี่ยนแปลงตนเอง ซึ่งจะไม่เกิดประโยชน์อันใด หากไม่ได้กระทำพร้อมไปกับการเปลี่ยนแปลงความคิดและความเชื่อ ควรฝึกจิตสำนึกของคุณ ด้วยการคิดถึงความสำเร็จ ความสุข สุขภาพที่แข็งแรง ความร่ำรวย และขจัดความกลัวและความกังวลใจออกไป ให้จิตสำนึกของคุณหมกมุ่นอยู่กับความหวังที่จะประสบความสำเร็จนั้น และจงแน่ใจว่าสิ่งที่คุณคิดนั้น คือสิ่งที่คุณต้องการให้เกิดขึ้นในชีวิตของคุณ ฝึกคิดให้เป็นประจำจนเป็นนิสัยแล้วในที่สุดสิ่งที่คิดนี้จะเกิดขึ้นในจิตใต้สำนึกของคุณ นี่คือการสร้างจุดมุ่งหมายของคุณ

ความตระหนักรู้ด้วยตนเอง

ความตระหนักรู้ด้วยตนเองเป็นความสามารถของจิตใต้สำนึก ที่สร้างแรงบันดาลใจ ทำให้เกิดความคิดและการตัดสินใจที่เหมาะสม ซึ่งจะนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จได้ บุคคลสำคัญของโลก เช่น โมซาร์ท โสเครติส โอนัสโตน เอติสัน ฯลฯ ต่างประสบความสำเร็จโดยใช้ความตระหนักรู้ด้วยตนเอง ของตนเองทั้งนั้น ความตระหนัก



รู้ด้วยตนเองเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบ เช่น อาจเป็นความคิดที่ผุดขึ้นในใจของคุณในเวลาที่คุณคาดไม่ถึง หรือบางครั้งจะมาปรากฏในความฝันของคุณ ดังนั้น จงเรียนรู้ที่จะให้ความใส่ใจกับความตระหนักรู้ด้วยตนเองของคุณ แรก ๆ อาจทำได้ไม่ถนัดนัก แต่เมื่อตั้งใจและฝึกหัดบ่อยขึ้น คุณจะทำได้ ขอให้คุณยอมรับว่า ความตระหนักรู้ด้วยตนเองมีจริง จงมีศรัทธาในสังหรณ์ของคุณ และเชื่อมั่นว่าจะช่วยให้คุณแก้ไขปัญหาคือได้เสมอ ขอเพียงคุณใช้เวลาบ้าง ในระหว่างที่รอให้จิตใต้สำนึกของคุณทำงาน คุณควรทำตัวให้ผ่อนคลาย เช่น ไปเดินเล่น อาบน้ำ เป็นต้น แล้วคำตอบที่คุณรอคอยก็จะมีมาเอง คุณภาพชีวิตของคุณขึ้นอยู่กับคุณภาพของความคิด อย่าจำกัดขอบเขตของตนเองอยู่กับความคิดแคบ ๆ ที่มีแต่เหตุผล จงใช้พลังแห่งความตระหนักรู้ด้วยตนเองของคุณให้เป็นประโยชน์ให้มากที่สุดจะดีกว่า

ความฝัน

ความฝันเป็นสิ่งที่อยู่กับมนุษย์มาช้านาน ความฝันเป็นสิ่งที่เชื่อมต่อระหว่าง จิตสำนึกกับจิตใต้สำนึก ความฝันเป็นสิ่งที่เติมเต็มจุดหมายปลายทางของคนเรา และทำให้เรารู้ถึงศักยภาพที่ยิ่งใหญ่ของชีวิตที่อยู่ในตัวเรา คนเรามักจะฝันเมื่อผ่านความกังวล ความเครียด ความบอบช้ำทางจิตใจ หรือการพบเจอกับประสบการณ์ใหม่ บางครั้งความฝันจึงเป็นสิ่งที่ช่วยผ่อนคลาย

ความเครียดและเปลี่ยนแปลงชีวิตของคนเรา ความฝันเป็นสำนึกที่มาจากจิตใต้สำนึกถึงตัวเราว่าขณะนี้ตัวเราและสิ่งแวดล้อมล้อมรอบตัวเราเป็นอย่างไร ซึ่งถ้าเรามีกุญแจสำคัญที่สามารถทำนายฝันได้ ความฝันจะเป็นโลกใหม่ที่นำตื่นเต้นสำหรับเรา

ความจริง

เราสามารถเปลี่ยนความจริงได้ ในการใช้เทคนิคของพลังจิตเพื่อเปลี่ยนความจริงนั้นจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อคุณเปลี่ยนความคิด อาจจะต้องใช้เวลาบางส่วนในชีวิตเพื่อเปลี่ยนความจริง ซึ่งคุณจะได้รับการพัฒนาความคิดใหม่ ๆ มีสติและละทิ้งความคิดเก่า ๆ ไป คุณต้องรู้สึกผ่อนคลายและสนุกกับการฝึกฝนความคิดของคุณ อย่าไปใส่ใจกับเรื่องที่ไม่ดีหรือความคิดทางลบ

เทคนิคในการเปลี่ยนความจริงประกอบด้วยสามขั้นตอนต่อไปนี้

๑. คุณควรมีสติในการคิดเพราะสิ่งที่คุณคิดในขณะปัจจุบันนี้คือ การสร้างประสบการณ์อนาคตของคุณ

๒. ควรพยายามเปลี่ยนแปลงการกระทำที่แสดงออกถึงความไม่พึงพอใจหรือไม่ชอบต่อเหตุการณ์ในชีวิตที่เกิดขึ้นกับคุณ สิ่งที่คุณควรทำก็คือการยอมรับในเหตุการณ์นั้น อย่าเสียเวลากับการเศร้าเสียใจหรือไปต่อสู้กับสิ่งที่เกิดขึ้น พยายามทำให้มันผ่านพ้นไปด้วยการใช้พลังจากจิตใจ

๓. คุณต้องมีเวลาสักช่วงหนึ่งที่จะเป็นอิสระ คือการไม่สนใจต่อความคิดฟุ้งซ่านหรือสิ่งรบกวนต่าง ๆ ช่วงเวลาที่คุณสร้างขึ้นนี้จะทำให้คุณมีพลังจากจิตใจมากขึ้น

สิ่งสำคัญคือคุณจะต้องมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีความเข้าใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ และกล้าที่จะเชื่อในวิสัยทัศน์ของคุณว่าแข็งแรงและมีศักยภาพที่จะคิดเปลี่ยนสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เชื่อในตัวเอง เชื่อในการฝึกฝนตนเอง ถ้าคุณสามารถแล้ว คุณจะมีอะไรทุกอย่างที่คุณต้องการ คุณจะก้าวไปข้างหน้าอย่างกล้าหาญ และโลกจะมอบทุกอย่างที่คุณร้องขอ

ความตั้งอกตั้งใจและการไตร่ตรอง

ความตั้งอกตั้งใจโดยธรรมชาติจะเกิดได้เฉพาะในสิ่งที่เรารู้สึกชอบและสนุกสนาน แต่ในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ต้องการอาศัยการฝึกฝน เพราะจิตใจคนเรามักจะเลื่อนไหลไปเรื่อย ๆ เราจำเป็นต้องกำกับทิศทางและบังคับหรือกำหนดเฉพาะความคิดที่เราเลือกเท่านั้น โดยกำหนดเพียง ๑ วินัยและสร้างความเข้มข้นของจิตใจ การฝึกหัดความตั้งใจเหมือนกับการฝึกการกีฬาอาจจะรู้สึกยากและไม่มีความสุขในระยะแรก แต่ถ้าฝึกทำบ่อย ๆ จะทำได้ดีขึ้น จะพบความสนุกสนานและความสุขเพิ่มขึ้นได้

ความใคร่ครวญ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาความตั้งอกตั้งใจ การใคร่ครวญจะทำให้คุณสำรวจจิตใจภายในได้ลึกซึ้งขึ้น การที่จะ

ใคร่ครวญได้นั้น เราต้องทำลายกรอบความคิดที่ตีกรอบทั้งมวล เช่น เรื่องของกฎ ความเชื่อ และข้อเท็จจริงเดิม ๆ ที่เราเคยรับรู้ ให้ละวางความเชื่อใจ ๆ ว่าเรารู้ดีอยู่แล้ว เพราะสิ่งที่คิดว่าเรารู้มันแท้ที่จริงอาจเป็นความรู้เพียงเศษเสี้ยว ไม่ใช่ความรู้ทั้งหมด การใคร่ครวญเปรียบเหมือนแสงสว่างให้เราค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ ด้วยการจัดระบบข้อมูล คิดให้รอบด้าน เชื่อมโยงความสัมพันธ์และสิ่งที่เป็นไปได้ทั้งหมด การฝึกฝนทักษะนี้จะทำให้คุณมีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และมีความฉลาดแหลมคมขึ้นในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ และ คุณจะพบว่าตัวเองได้รับรางวัลจากการฝึกฝนนี้

ภาพลักษณ์แห่งตน

หลายคนคงจะเห็นด้วยกับการมีภาพลักษณ์ที่ดี แต่จะมีสักกี่คนที่รู้ถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขึ้นมาได้ อาจจะพูดได้ว่าภาพลักษณ์ของคนเราถูกสร้างขึ้นมาจากความคิด ความเข้าใจในตนเองที่สั่งสมมาเป็นหลาย ๆ ปี และภาพลักษณ์ที่เกิดจากความคิดความเข้าใจในตนเองนั้นจะถูกฝังลงไปในจิตใต้สำนึก

เมื่อพิจารณาถึงการก่อตัวของภาพลักษณ์ จะเห็นว่า ตอนเด็ก ๆ ขณะที่เรารู้สึกถึงความมีคุณค่า เราจะยอมรับทุกอย่างเกี่ยวกับตัวเราเอง ถ้าพ่อแม่ของเราให้ความรักและการสนับสนุนเราอย่างเต็มที่ เราก็จะรู้สึกดีและภาคภูมิใจกับตนเอง แต่ในตรงกันข้าม ถ้าพ่อแม่กระทำ

รุนแรงและไม่มีเหตุผล เราก็จะมองภาพลักษณ์ในตนเองไม่ดี จากนั้นเพื่อน และคนอื่น ๆ จะเข้ามาบีบคั้น เมื่อเราต้องห่างไกลจากพ่อแม่ และต้องเผชิญกับโลกภายนอก และถ้าเราต้องดำเนินชีวิตอยู่กับความไม่พึงพอใจอยู่ตลอดเวลา ก็จะส่งผลให้เราเกิดความไม่พึงพอใจ กับภาพลักษณ์ของตนเองด้วย

การเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีมีอยู่สามประการ คือ

๑. เรามีความพิเศษเป็นหนึ่งเดียว จงภูมิใจและจงมีความสุขในการดำเนินชีวิตในแนวทางของตนเอง

๒. เรามีความสามารถทำได้ทุกอย่าง ทุกอย่าง ไม่มีอะไรที่เราทำไม่ได้ ถ้าเราตั้งใจที่จะทำ ดังคำพูดที่ว่า “เมล็ดพันธุ์มะเขือเทศมีความสามารถอย่างเดียวกับเท่านั้น ก็คือ เติบโต และกลายเป็นผลมะเขือเทศ” “ดอกกุหลาบไม่สามารถทำอะไรได้เลยแต่มันก็ยังคงเป็นกุหลาบ” เช่นเดียวกับตัวเรา เมล็ดพันธุ์ที่เราเลือกจะเป็นนั้นมียูอยู่แล้วในตัวเราเอง

๓. เรามีพลังมหาศาล เราสามารถคิดและสร้างสรรค์ชีวิตของเราได้อย่างไม่มีขีดจำกัด เรามีหน้าที่ในการรับผิดชอบสร้างสรรค์ และทำนุบำรุงรักษาภาพลักษณ์ของเราเอง จงทำความรู้จักตนเองอย่างสม่ำเสมอและสร้างคุณภาพที่ดีสำหรับตนเอง

การรักตนเองเป็นสิ่งที่สำคัญ การรักตนเองไม่ได้หมายถึง ตัวเรามากกว่าคนอื่น แต่หากหมายความว่า เราพอใจในสิ่งที่เราเป็น และจงเชื่อมั่นว่าเราไม่จำเป็นต้องเป็นในสิ่งที่เราไม่ได้เป็นและเมื่อไรก็ตามที่เรามีความมั่นใจในภาพลักษณ์ของตัวเอง ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะง่ายขึ้น และทุกสิ่งทุกอย่างก็จะอยู่ในมือเรา

ความเชื่อและความฝังใจ

สิ่งที่เราเชื่อ คือสิ่งที่เราเคยได้รับ หลายคนเคยใช้ความเชื่อต่อต้านตนเองโดยไม่เจตนา ถ้าเราลองมองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับเรา เราอาจจะเห็นว่า สาเหตุของปัญหาดังกล่าวนั้น มาจากความเชื่อของเรานั้นเอง เช่น เรามีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพ ลองนั่งทบทวนสัมพันธภาพของเราดูว่าเป็นอย่างไร เช่นเดียวกัน ถ้าเรามีปัญหาด้านสุขภาพ ลองทบทวนความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพของเราดูว่าเป็นอย่างไร ทั้งหมดมาจากความเชื่อ ถ้าเรามองตัวเองว่าไม่มีค่า หรือเราไม่สามารถที่จะทำงานหาเงินได้ หรือเรามีสุขภาพที่ไม่ดี จิตใจและความเชื่อของเราก็จะหาเหตุผลต่าง ๆ มาสนับสนุนความคิดของเราในตรงกันข้าม ถ้าเรามองว่าเราคือผู้ชนะหรือว่าเรามีความสามารถในการทำงานหาเงินได้ในทุกที่เราก็จะหาเหตุผลต่าง ๆ มาสนับสนุนตนเองเช่นเดียวกัน

ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเรานั้นมาจากตัวเรา และหนทางแก้ไขมาจากตัวเราเช่นกัน ทางแก้ไขไม่ได้มาจากแหล่งภายนอก แต่มาจากภายในจิตใจและความเชื่อของเราเอง เช่น ถ้าเราคิดว่าการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน เป็นสิ่งที่ยากมากและเราไม่สามารถทำได้ เราก็จะอยู่อย่างไม่มีเพื่อน ในทางกลับกัน ถ้าเราเปลี่ยนความคิดว่า การสร้างสัมพันธภาพเป็นสิ่งที่เราทำได้ไม่เกินความสามารถ ก็จะช่วยเปลี่ยนแนวคิด และทำให้เราสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนได้ไม่ยากนัก แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะเปลี่ยนแนวคิดได้ไม่ใช่เรื่องง่าย เทคนิคการฝังใจเป็นเทคนิคที่ช่วยได้ เทคนิคนี้เป็นเทคนิคที่เราใช้มาตั้งแต่เกิด เช่น เรารู้คำตอบของ ๖x๖ ๘x๗ เพราะคำตอบของมันถูกฝังอยู่ในใจของเราเป็นเวลานานแล้ว เช่นเดียวกับกับที่เราสามารถพูดภาษาของเราได้โดยไม่ต้องเรียนรู้ ทั้งนี้ ก็เนื่องมาจากภาษาทั้งหมดได้ถูกฝังเอาไว้ในใจเราแล้วเช่นกัน เช่นเดียวกับการที่เรารับรู้สิ่งใหม่ๆ ความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น จะถูกฝังลงไปใจของเรา และเราก็สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ แต่อย่างไรก็ตาม การที่คนเราจะสามารถฝังสิ่งใดลงไปใจได้นั้น ไม่ใช่สิ่งนั้นจะเกิดขึ้นเพียงแค่ครั้งสองครั้ง แต่ต้องใช้เวลาเป็นเดือนๆ เพื่อที่จะสามารถฝังความคิดใหม่ ๆ ลงไปได้

ความคิดสร้างสรรค์

บุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ เพื่อขับเคลื่อนความท้าทายที่เขาพบอยู่ในแต่ละวัน โดยมีกลยุทธ์แห่งความคิดสร้างสรรค์ เพื่อความสำเร็จในชีวิต ได้แก่ การเป็นนักสำรวจ ทำในสิ่งใหม่ๆ และแตกต่างไปจากเดิม การเป็นนักตั้งคำถาม การค้นหาความคิดมากมาย และขยายความคิดโดยฝึกฝนตนเองในการค้นหาคำตอบและทางเลือกใหม่ๆ อยู่เสมอ การทำลายกฎ เปลี่ยนนิสัยเดิมๆ ที่เคยปฏิบัติ การใช้จินตนาการ จินตนาการเป็นสิ่งที่ไม่ผูกติดอยู่กับโลกแห่งความเป็นจริงและไม่มีขีดจำกัด

การใช้จินตนาการเพื่อการสร้างความคิดสร้างสรรค์ มี ๒ แนวทาง คือ

๑. ใช้จินตนาการว่าคนอื่นจะแสดงออกอย่างไร ในสถานการณ์ที่คุณเผชิญอยู่ “เขาจะทำอย่างไร”

๒. ใช้จินตนาการว่าได้พูดคุยและขอคำแนะนำจากบุคคลอื่น และการเติมความสุขด้วยการดูแลเอาใจใส่ตนเอง เรียนรู้การจัดการสมดุลระหว่างชีวิตงาน และใช้เวลาว่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์เป็นทักษะสำคัญของการดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จ เป็นทักษะที่ทุกคนมีติดตัวมาตั้งแต่เกิด และ

โชคดีที่ทักษะนี้พัฒนาได้ ซึ่งเป็นความสามารถ
ที่บุคคลใช้แก้ไขปัญหาที่พบในแต่ละวัน ใน
รูปแบบใหม่ ๆ และเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส

คนส่วนใหญ่มักวาดฝันให้ชีวิตของ
ตนเองพบเจอแต่ความสุข ปราศจากความทุกข์
หรือปัญหาใด ๆ ซึ่งถ้าเรามองดูปัญหาแต่ละ
ปัญหา เราจะพบว่าปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ
เป็นสิ่งสำคัญและมีค่าสำหรับชีวิตของเรา แค่
เพียงแต่เราเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าปัญหานั้นคือ
อะไร ไม่มีสิ่งใดที่เกิดขึ้นด้วยความบังเอิญ
ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นลองถามตัวเองว่า
ปัญหาคืออะไร ปัญหานั้นบอกอะไรกับเราบ้าง
เช่น ในเรื่องของความคิด ความเชื่อ การปฏิบัติ
ทางเลือก หรือวิถีชีวิตที่เกี่ยวข้อง ปัญหาพยายาม
ที่จะบอกอะไรกับเรา เราควรมองปัญหาอย่าง
ลึกซึ้ง และเราก็จะสามารถค้นพบสาเหตุของ
ปัญหาที่แท้จริงได้ ถ้าเรารู้สึกท้อแท้ ลึนหวัง
เมื่อเจอกับปัญหา เราก็คงจะไม่พบว่าปัญหากำลัง
จะบอกอะไรกับเรา จงเรียนรู้ที่จะเปลี่ยนวิกฤต
ให้เป็นโอกาส ดังเช่นนักวิทยาศาสตร์ที่พยายาม
จะเปลี่ยนสสารธรรมดาให้กลายเป็นทอง บางคน
ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เพราะทดลองทำใน
ทางที่ผิด แต่บางคนที่มีหัวใจเป็นนักวิทยาศาสตร์
อย่างแท้จริง เรียนรู้วิธี และค้นพบความลับที่จะ
เปลี่ยนทุกอย่างให้เป็นทองได้ เช่นเดียวกับปัญหา
และอุปสรรคต่าง ๆ เราสามารถที่จะเปลี่ยนให้

เป็นโอกาสทองสำหรับตัวเราได้

การรักษาตัวเอง

ทุกคนเมื่อรู้ว่าตัวเองเจ็บป่วย ก็มักจะ
กลัว วิตกกังวล ซึ่งความกังวลนี้จะทำให้ร่างกาย
เจ็บป่วยมากขึ้นด้วย อันที่จริงร่างกายของคนเรา
มีกลไกรักษาตัวเองได้ ซึ่งจิตใจของเราคือ
ผู้รักษาที่ยิ่งใหญ่

มีกรณีศึกษามากมายที่แสดงให้เห็น
ว่าความคิดความเชื่อของคนเรา มีอิทธิพลต่อ
ความเจ็บป่วยและการรักษา เช่น จากการทดลอง
ที่ใช้ยาหลอก (Placebo) กับผู้ป่วย โดยบอก
ผู้ป่วยว่า เป็นมอร์ฟิน ผลปรากฏว่า ผู้ป่วย ๒
ใน ๓ รายงานว่าหายปวด ส่วนผู้ป่วยที่ได้รับการ
บอกเล่าว่าเป็นยาที่ทำให้มีอาการปวดศีรษะ
ก็พบว่า ๓ ใน ๔ ของผู้ป่วยรายงานว่ามี
อาการปวดศีรษะ

ในแต่ละวันเราจึงควรใช้จิตใจเป็น
เครื่องมือสร้างยาบำรุงสุขภาพให้ตัวเอง ใช้เวลา
เพียงวันละ ๒ นาที จินตนาการว่า เราจะเป็น
คนที่มีสุขภาพดีและแข็งแรง ส่งผ่านความคิด
นี้ไปให้ทั่วทุกส่วนของร่างกาย จะช่วยชำระจิตใจ
ให้สดใสมากขึ้น

เติมเต็มสัมพันธ์ภาพ

คนเราต้องการการยอมรับนับถือ ว่าจะ
เป็นสามีภรรยา พ่อแม่ เพื่อน เจ้านาย คนรับใช้
คนขับแท็กซี่ ชายชรา เด็กข้างบ้าน ตระหนัก

ถึงความสำคัญของคนทุกคน ไม่ว่าเขาจะเป็นใคร อยู่ในสถานะใด เรียนรู้ที่จะเข้าใจคนจากที่เขาเข้าใจตนเอง คนทุกคนมีเมล็ดพันธุ์แห่งความยิ่งใหญ่ภายใน เราสามารถจะให้กำลังใจผู้คนจากความพ่ายแพ้ จากปัญหาของเขา ความงามภายในและความสามารถของเขา ปฏิบัติกับทุกคนราวกับเขาเป็นดารา เมื่อเราเห็นคุณค่าในตัวคน ยอมรับในตัวตนของเขา เราสามารถที่จะให้พลังอำนาจสนับสนุนให้เขาเห็นความยิ่งใหญ่ในตนได้ บางครั้งผู้คนอาจจะไม่เห็นความยิ่งใหญ่ และความเป็นหนึ่งเดียวของเขา ทำให้เขาเห็นด้วยการกระทำของคุณ คำพูด ความคิด และความรู้สึกของคุณ ชีวิตของคนทุกคนสำคัญทุก ๆ คนสามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ เราสามารถที่จะช่วยให้เกิดความรัก การแบ่งปันให้กับคนอื่น ๆ ได้ อย่างมหาศาล ถ้าเราทุกคนปรารถนาดีและดูแลเอาใจใส่ผู้อื่น โดยมองว่า เราต่างไม่รู้ว่าจะแต่ละคนได้แบกความกลัว แผลในใจ ความผิดหวัง ความรู้สึกไม่มั่นคง หรือความทุกข์ยากลำบากไว้แค่นั้น เหมือนกับคำกล่าวของผู้เฒ่าผู้แก่ที่กล่าวว่า “อย่าตัดสินคน จนกว่าจะได้เดินในรองเท้าของเขา”

ให้พลังอำนาจแก่ผู้อื่น ด้วยคำพูดที่กระตุ้นแรงบันดาลใจให้กับเขา ยกย่องผู้คนให้เข้มแข็ง ทำให้ผู้คนรู้สึกว่าเขาคือคนพิเศษ

บางครั้งอาจจะใช้ความเจ็บ เพียงแค่ใช้ความคิด ความเป็นมิตร ความตั้งใจจริง

ให้พลังอำนาจแก่ตัวเอง อย่าลืมที่จะรักตัวเอง จงดีกับตัวเอง อย่ากดดันตัวเองเกินไป อย่าลืมว่าเราคือคนพิเศษเพียงหนึ่งเดียว และต้องการการยอมรับนับถือ ยิ่งเรารักและยอมรับตัวตนของเราได้ลึกซึ้งเพียงใด เราก็สามารถรับและยอมรับผู้อื่นได้มากเท่านั้น ให้พลังอำนาจกับตัวเอง เราจะเป็นคนที่เข้มแข็งเป็นที่รักและสุขภาพดี ยกย่องชื่นชมตัวเองว่าเราคือหนึ่งเดียวในโลกบ่อย ๆ และเป็นประจำ เชื่อมมัน ตอกย้ำสิ่งดีแก่ตัวเอง จินตนาการกับตัวเองว่าตนเองประสบความสำเร็จ และเป็นที่รัก เปิดเผย และมีอิสระ ภาพลักษณ์ตัวเองเข้มแข็ง เชื่อมมัน จงชอบตัวเอง รักตัวเอง และเป็นเพื่อนที่ดีกับตัวเอง

การฝึกฝนเพื่อผลตอบแทนที่งดงาม

โดยสรุปเราได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการควบคุมจิตใจให้มีประสิทธิภาพสูงสุดแล้ว แต่สิ่งที่ควรทำมากกว่าการอ่านคือ การฝึกฝนตนเองเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่งดงาม ดังเช่น นักกีฬาโอลิมปิกที่มุ่งมั่นฝึกฝนเพื่อเหรียญทองโอลิมปิก ทั้งนี้ ความสำเร็จจะไม่เกิดขึ้นได้ ถ้าขาดเสียซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับหนังสือ Mind Power into the 21th Century

ปราชญ์ บุญยวงศ์วิโรจน์*

เนื้อเรื่องโดยย่อ

John Kehoe ชาวแคนาดา เขียนหนังสือเล่มนี้บนพื้นฐานแนวคิดทางจิตวิทยาในเชิง Cognitive จิตวิทยาแนวนี้เป็นแนวคิดว่าการสร้าง การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลจะเกิดขึ้นได้จากการเปลี่ยนแปลงภายใน คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความศรัทธาจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหรือกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงภายใน จะส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายนอกได้นั่นเอง

John Kehoe กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงความคิด เป็นสิ่งที่ต้องใช้ระยะเวลาและความสม่ำเสมอ เขาได้เสนอเทคนิคต่าง ๆ ที่น่าสนใจในการสร้างพลังจากจิตใจ เพื่อความสุข ความสำเร็จในชีวิต เช่น เทคนิคการจินตนาการในการสร้างภาพของความสำเร็จ (เปรียบเสมือนการสะกดจิตตนเอง โดยการใช้จินตนาการและความรู้สึก) การสร้างกำลังใจในระดับจิตใต้สำนึก การมองตนเองในแง่บวกและส่งเสริมให้บุคคลรักและเห็นคุณค่าของตนเอง นอกจากนี้การฝึกจิต ยังส่งผลให้บุคคลเกิดความคิด

สร้างสรรค์ การคิดนอกกรอบ เลิกยึดติดกับความเชื่อที่ฝังใจในด้านลบ ที่ไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งประเด็นนี้ **John Kehoe** พูดถึงประเด็นนี้ได้น่าประทับใจถึงการยอมรับความเป็นจริง ยอมรับในสิ่งที่ผิดหวัง แต่อย่ายึดติดกับสิ่งนั้น ให้ลบความคิดในเชิงลบ อุปสรรคและความผิดหวัง ให้มองไปข้างหน้าและย้ำกับตัวเองว่า เราจะประสบความสำเร็จ เพราะพลังความคิด พลังใจและพลังศรัทธาของเราสามารถทำให้ความใฝ่ฝัน ความปรารถนาเกิดขึ้นเป็นจริงได้

ข้อคิดเห็นและการนำไปประยุกต์ใช้

๑. หนังสือเล่มนี้จัดเป็นหนังสือในรูปแบบแนวคิดที่เสนอวิธีการปฏิบัติในประเภท Self Help ที่น่าสนใจเล่มหนึ่ง ตามที่สรุปเนื้อหาข้างต้น ผู้เขียนแต่งหนังสือดังกล่าวบนพื้นฐานแนวคิดทางจิตวิทยาในเชิง Cognitive นับเป็นศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับเป็นเวลานาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ซึ่งมนุษย์ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อม

* อธิบตีกรมสุขภาพจิต

ปัญหา และความท้าทายที่รวดเร็ว ชับซ้อน
จิตใจที่เข้มแข็ง มุ่งมั่น จะเป็นกำลังสำคัญ
ที่จะทำให้มนุษย์สามารถทานกระแสปัญหาต่าง ๆ
ที่ต้องเผชิญอย่างมีเป้าหมาย เชื้อมั่น และ
พร้อมที่จะยอมรับความจริง ความล้มเหลวที่
อาจเกิดขึ้นและพร้อมจะลุกขึ้นเดินต่อไปอย่าง
มีกำลังใจ ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ยึดติดกับ
ความคิดเดิม ทำให้สามารถคิดสร้างสรรค์ตาม
จินตนาการ โดยไม่ยึดติด คิดนอกกรอบ
เพื่อเป้าหมายข้างหน้า อันเป็นวิถีชีวิตมนุษย์
ยุคศตวรรษที่ ๒๑ ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้
ในการดำเนินชีวิตในกลุ่มต่าง ๆ ได้ อาทิ ใน
กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนทั่วไป
หรือเยาวชน เป็นต้น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับเนื้อหา

รูปแบบ การนำไปใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่ม
เป้าหมาย และสภาพปัญหา

๒. เทคนิค Self Help กรมสุขภาพจิตมี
การดำเนินงานอยู่ในปัจจุบัน เช่น ในกลุ่มผู้ป่วย
จิตเวชและญาติในกลุ่มผู้ป่วยโรคติดเชื้อ H.I.V.
และในกลุ่มเยาวชนเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายดังกล่าว
รู้ว่าเขามีความหวัง มีศักยภาพ มีพลังในแต่ละ
บุคคล มองไปข้างหน้าอย่างมีความหวังว่า ตนเอง
สามารถทำได้ และจะประสบความสำเร็จ ก่อน
จะนำเข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหาในขั้นต่อไป
 อาทิเช่น การรวมกลุ่มพลังในแต่ละบุคคล เพื่อ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในรูป Peer Support
ในกลุ่มเยาวชน เป็นต้น

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

การจัดสวัสดิการตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การจัดสวัสดิการ ภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗

ภมรพรรณ ศิริชนะ*

ความหมายและความเป็นมา

สวัสดิการ ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานหมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

สวัสดิการภายในส่วนราชการ ในข้อกำหนดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีดังกล่าว หมายความว่า กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการ (คณะกรรมการที่หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ แต่งตั้ง) จัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เป็นกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ (คณะกรรมการสวัสดิการกลางที่แต่งตั้งตามระเบียบนี้) เห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับ

ส่วนราชการต่างๆ

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการต่างๆ ที่รัฐบาลได้ออกระเบียบส่งเสริมการดำเนินการ เป็นเรื่องที่มีประโยชน์มากสำหรับข้าราชการและลูกจ้าง เพราะสวัสดิการที่ภาครัฐจัดให้ นั้นเป็นเพียงสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จัดให้เหมือนกัน ในทุกส่วนราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ความต้องการของข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ยังมีมากกว่านั้น และมีความหลากหลายตามสถานภาพ ฐานะ เพศ และวัยของแต่ละบุคคล ซึ่งภาครัฐไม่อาจจัดให้ตามความต้องการเพราะความจำกัดของงบประมาณและความจำเป็นในเรื่องอื่นๆ

* ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นการร่วมมือดำเนินการระหว่างส่วนราชการกับข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการที่เรียกว่า สมาชิกสวัสดิการ ในการหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการเพื่อนำมาใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการนั้นตามความต้องการของสมาชิกสวัสดิการ การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการต่างๆ มีประโยชน์มากทั้งในด้านของการประหยัดงบประมาณแผ่นดินและความยืดหยุ่นในการดำเนินการให้เหมาะสมกับความต้องการของสมาชิกสวัสดิการภายในแต่ละส่วนราชการ และเมื่อข้าราชการและลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานที่ดี แรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเพิ่มมากขึ้น

เดิมก่อนเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๓๐ มีบางส่วนราชการจัดกิจกรรมสวัสดิการภายในส่วนราชการอยู่แล้ว แต่ยังไม่มีการระเบียบของทางราชการส่งเสริม ต่อมารัฐบาลเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๐ เป็นระเบียบส่งเสริมการจัดสวัสดิการของส่วนราชการต่างๆ ฉบับแรก ซึ่งมี สำนักงาน ก.พ. และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ร่วมกันส่งเสริม สนับสนุนและเผยแพร่การจัดสวัสดิการตามระเบียบดังกล่าว

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการในอดีต

ส่วนราชการระดับกรมของข้าราชการทั้งหมด ๖ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการทหาร ประมาณ ๒๐๐ ส่วนราชการ จำแนกเป็น ส่วนราชการที่จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการแล้วประมาณร้อยละ ๖๕ ส่วนราชการที่ยังไม่ได้จัดสวัสดิการประมาณร้อยละ ๓๕ ส่วนราชการที่ยังไม่ได้จัดสวัสดิการส่วนมากจะเป็นส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังจากการปฏิรูประบบราชการหรือหลังจากวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๔๕

ความแตกต่างของจำนวนกิจกรรมที่ส่วนราชการต่างๆ จัด ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดสวัสดิการและจำนวนเงินกองทุนสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการหารายได้มาไว้เพื่อใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการของแต่ละส่วนราชการ กิจกรรมที่ส่วนราชการต่างๆ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่ประมวลไว้ทั้งหมด ๔๖ กิจกรรม มีจำนวนของการจัดกิจกรรมสวัสดิการของส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่ ๔ กิจกรรมจนถึง ๒๐ กิจกรรม

ส่วนราชการที่จัดสวัสดิการแล้ว ส่วนมากมีเงินกองทุนสวัสดิการน้อยและไม่เพียงพอที่จะจัดสวัสดิการตามความต้องการของข้าราชการ เช่น ประมาณ ๒๐ ส่วนราชการมีเงินกองทุน

สวัสดิการต่ำกว่าสามแสนบาท ประมาณ ๒๕ ส่วน
ราชการมีเงินกองทุนสวัสดิการ สามแสนบาทถึง
หนึ่งล้านบาท และมีส่วนราชการเพียงร้อยละ ๑๐
เท่านั้นที่มีเงินกองทุนสวัสดิการเกินสิบล้านบาท
เป็นต้น

จังหวัดซึ่งเป็นส่วนราชการในส่วนภูมิภาค
ที่จะต้องรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการสำหรับ
ข้าราชการในส่วนภูมิภาค มีภารกิจด้านการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ตามข้อตกลงกับรัฐบาลและภารกิจ
อื่นๆ อีกมาก แต่มีข้าราชการที่จะรับผิดชอบงาน
ดังกล่าวไม่เพียงพอกับปริมาณของภารกิจที่ได้รับ
มอบหมาย ดังนั้น ในปัจจุบันเกือบทุกจังหวัด
จึงไม่ได้จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ข้าราชการ
ในส่วนภูมิภาคบางส่วน ได้รับสวัสดิการที่ส่วน
ราชการระดับกรมในส่วนกลางจัดให้ หรือกรม
ต่างๆส่งเสริมให้หน่วยงานย่อยที่มีความสามารถ
ในการดำเนินการจัดสวัสดิการได้เอง ภายใต้การ
กำกับดูแลของคณะกรรมการสวัสดิการภายใน
ส่วนราชการของกรม

ปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการ ภายในส่วนราชการ

การจัดสวัสดิการโดยปกติจะมีปัญหา
อุปสรรคแตกต่างกันไปในแต่ละส่วนราชการ ซึ่ง
อาจจะสรุปปัญหาอุปสรรคร่วมกันโดยสรุป ดังนี้

๑. ระเบียบสวัสดิการเดิมล้าสมัย มีข้อ
กำหนดบางเรื่องไม่ชัดเจน บางเรื่องเป็นอุปสรรค
ต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการ

๒. ส่วนราชการต่างๆมีภารกิจหลักมาก
และมีทรัพยากรจำกัด จึงให้ความสนใจพัฒนาการ
จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการน้อย

๓. มีปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติ
งาน เช่น ผู้รับผิดชอบจัดสวัสดิการภายในส่วน
ราชการไม่เพียงพอกับภารกิจ หรือผู้รับผิดชอบ
การจัดสวัสดิการของบางส่วนราชการได้รับ
มอบหมายให้ปฏิบัติงานงานประจำด้านอื่น ๆ ด้วย
ทำให้มีเวลาไม่เพียงพอที่จะจัดสวัสดิการอย่างมี
ประสิทธิภาพ เป็นต้น

๔. ผู้รับผิดชอบการจัดสวัสดิการของ
บางส่วนราชการขาดความรู้ และเทคโนโลยีสมัย
ใหม่ในการบริหารจัดการงานจัดกิจกรรมหรือ
กิจการสวัสดิการ

๕. สมาชิกสวัสดิการมีส่วนร่วมในการ
จัดสวัสดิการน้อยมาก ส่วนมากจะมีบทบาทเป็น
ผู้รับบริการ และได้รับข้อมูลข่าวสารการจัด
สวัสดิการภายในส่วนราชการน้อยมาก

๖. มีกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ
ของทางราชการบางเรื่องที่ผู้จัดสวัสดิการเห็นว่า
เป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการภายใน
ส่วนราชการ เช่น การเก็บค่าเช่าที่ราชพัสดุใน
กิจการบางประเภทของสวัสดิการ การเก็บภาษี
มูลค่าเพิ่มและเก็บภาษีบำรุงท้องถิ่น เป็นต้น

๗. ส่วนราชการบางแห่งไม่มีทรัพยากร
ที่เอื้ออำนวยต่อการจัดสวัสดิการภายในส่วน
ราชการ เช่น มีข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการ
น้อย ไม่มีสถานที่เหมาะสมที่จะจัดสวัสดิการ

ตามความต้องการของสมาชิก และบางส่วนราชการ
ยังต้องเช่าสถานที่ทำงาน เป็นต้น

๘. บางส่วนราชการไม่มีเงินกองทุน
สวัสดิการ และบางส่วนราชการมีเงินกองทุน
สวัสดิการน้อยมาก ไม่เพียงพอที่จะจัดสวัสดิการ
ตามความต้องการของสมาชิกสวัสดิการ

ส่วนราชการต่าง ๆ จึงมีความต้องการ
ให้มีการแก้ไขระเบียบสวัสดิการ ผ่อนคลาย
กฎระเบียบข้อห้ามในการจัดสวัสดิการ ขอ
สนับสนุนเงินเพิ่มเติมสำหรับกองทุนสวัสดิการ
ส่วนหนึ่งจากภาครัฐขอยกเว้นหรือลดหย่อนภาษี
มูลค่าเพิ่ม ภาษีบำรุงท้องถิ่น และการเรียกเก็บ
ค่าเช่าที่ราชพัสดุที่ใช้จัดกิจกรรมสวัสดิการ รวมทั้ง
การสนับสนุนอื่น ๆ ที่จะช่วยเพิ่มความสามารถใน
การจัดสวัสดิการ และเพิ่มเงินกองทุนสวัสดิการ
เป็นต้น

การแก้ไขระเบียบสวัสดิการและ สรุปสาระสำคัญของระเบียบสวัสดิการ ฉบับใหม่กำหนด

เมื่อใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่า
ด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.
๒๕๓๐ ซึ่งเป็นระเบียบสวัสดิการฉบับแรกมา
๑๗ ปีแล้ว ระเบียบได้ล้าสมัย และมีข้อกำหนด
ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบการจัด
สวัสดิการ รัฐบาลที่มี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร
เป็นนายกรัฐมนตรี จึงได้อนุมัติให้ประกาศใช้
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัด

สวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่ง
สำนักงาน ก.พ. และผู้แทนส่วนราชการได้ร่วม
กันจัดทำร่างระเบียบสวัสดิการให้เหมาะสมกับ
การพัฒนาระบบสวัสดิการยุคใหม่ ในราชกิจ-
จานุเบกษา เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๑๐๔ ง
วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๗

สรุปสาระสำคัญของระเบียบสวัสดิการ ฉบับใหม่กำหนด ได้ดังนี้

๑. ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มี
อำนาจจัดสวัสดิการ ได้แก่ กระทรวง ทบวง หรือ
กลุ่มภารกิจ กรมหรือกรมต่าง ๆ ร่วมกันจัด
สวัสดิการ ส่วนราชการอื่นไม่ว่าจัดตั้งในรูปแบบใด
จังหวัด หน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของ
คณะผู้แทนในการบริหารราชการในต่างประเทศ
ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เช่น สถาน
เอกอัครราชทูต สถานกงสุล เป็นต้น และศูนย์
ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ ซึ่งมีหน้าที่
จัดสวัสดิการเพื่อส่วนราชการต่าง ๆ ตามที่คณะ
กรรมการสวัสดิการข้าราชการมอบหมาย

สำหรับหน่วยงานย่อยในส่วนราชการดัง
กล่าวจะจัดสวัสดิการตามระเบียบนี้จะต้องได้รับ
มอบอำนาจจากคณะกรรมการสวัสดิการภายใน
ส่วนราชการของส่วนราชการก่อน

๒. ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ
ได้แก่

๒.๑ สมาชิกสวัสดิการ ระเบียบ
สวัสดิการนี้ใช้กับข้าราชการ ๖ ประเภท ได้แก่

ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการทหาร ซึ่งคำว่า ข้าราชการให้รวมถึงพนักงานของรัฐ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในส่วนราชการ รวมทั้งอดีตสมาชิกสวัสดิการด้วย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และหน่วยงานอื่นของรัฐ อาจนำระเบียบนี้ไปใช้บังคับโดยอนุโลม

คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการกำหนดให้มีสมาชิกสวัสดิการได้หลายประเภทและกำหนดสิทธิของสมาชิกแต่ละประเภทได้แตกต่างกัน เช่น

- * สมาชิกสามัญ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ
- * สมาชิกวิสามัญ ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้างชั่วคราว
- * สมาชิกสมทบ ได้แก่ สมาชิกสามัญและ/หรือสมาชิกวิสามัญที่พ้นจากการปฏิบัติงานในส่วนราชการนั้นแล้ว

ส่วนราชการที่ไม่เคยจัดสวัสดิการมาก่อน หรือส่วนราชการที่จัดสวัสดิการแล้วแต่มีเงินกองทุนสวัสดิการน้อย สามารถกำหนดประเภทสมาชิกและสิทธิของสมาชิกได้ตามพัฒนาการของจำนวนเงินกองทุนและความสามารถในการจัดสวัสดิการในแต่ละช่วงเวลา โดยคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการสามารถ

กำหนดประเภทและสิทธิของสมาชิกสวัสดิการแต่ละประเภทไว้ในระเบียบสวัสดิการทั่วไปอย่างยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยอาจกำหนดให้มีสมาชิกสามัญประเภทเดียวกัน และเมื่อมีเงินกองทุนสวัสดิการมากพอ จึงจะแก้ไขระเบียบสวัสดิการทั่วไป เพิ่มประเภทและสิทธิของสมาชิกจนกว่าจะครอบคลุมสมาชิกให้ครบทุกประเภทก็ได้



การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา



ร้านค้าสวัสดิการ

สิทธิโดยทั่วไปของสมาชิกสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามระเบียบใหม่นี้ คือ มีสิทธิเป็นกรรมการสวัสดิการ มีสิทธิร้องขอให้จัดสวัสดิการ

เพิ่มเติม รับทราบข้อมูลจากการประชาสัมพันธ์ และการประชุมใหญ่ประจำปีของสมาชิก เกี่ยวกับ นโยบายและแผนงาน งบประมาณในการ จัดสวัสดิการในปีต่อไป และการประเมินผล งานการจัดสวัสดิการในปีที่ผ่านมา และมีสิทธิ ที่จะให้คำปรึกษาหารือ ออกความเห็น หรือ สอบถามเรื่องที่มีข้อสงสัย มีส่วนร่วมพิจารณา ออกระเบียบสวัสดิการที่สำคัญ โดยผ่านการ ประชุมสามัญสมาชิกหรือการจัดประชุมวิสามัญ สมาชิก

สิทธิของสมาชิกดังกล่าวกำหนดเพิ่มขึ้น ตามระเบียบสวัสดิการใหม่ ระเบียบสวัสดิการ เดิม กำหนดให้การจัดสวัสดิการเป็นการดำเนินการ และการมอบหมายงานของหัวหน้าส่วน ราชการและคณะกรรมการสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ โดยไม่ระบุงการมีส่วนร่วมของ สมาชิกสวัสดิการ

๒.๒ หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ ริเริ่ม ดำเนินการ ให้มีการจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ โดยให้มีการร่างหรือปรับปรุงระเบียบ สวัสดิการฯ แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ ภายในส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการฯ หรือ มอบหมายบุคคลอื่นเป็นประธานกรรมการฯ แทน แต่งตั้งกรรมการฯ ไม่เกินเจ็ดคน กำหนดวิธีการ และให้มีการเลือกผู้แทนสมาชิกไม่เกินเจ็ดคน เป็นกรรมการฯ แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัด สวัสดิการภายในส่วนราชการเป็นกรรมการฯ และ เลขานุการของคณะกรรมการฯ และแต่งตั้งผู้ช่วย

เลขานุการคณะกรรมการฯ จำนวนสองคน รวมทั้ง ให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสำหรับส่วน ราชการที่ยังไม่ได้จัดสวัสดิการ

การส่งเสริมและสนับสนุนการจัด สวัสดิการอื่น ๆ โดยหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่

* อนุมัติให้ใช้ที่ดิน ทรัพย์สิน หรือ อาคารของทางราชการจัดสวัสดิการได้ตาม ความจำเป็น และสมควร

* อนุมัติให้ซ่อมแซมหรือบำรุง รักษาสถานที่ อาคารหรือทรัพย์สินของ ทางราชการที่ใช้จัดสวัสดิการโดยให้ใช้เงิน กองทุนสวัสดิการก่อน ไม่พอก็ให้เจียดจ่าย จากงบประมาณแผ่นดิน

* อนุมัติให้ใช้น้ำและกระแสไฟฟ้า ได้โดยประหยัดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

การส่งเสริมและสนับสนุนการจัด สวัสดิการดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย และมติคณะรัฐมนตรีด้วย

๒.๓ คณะกรรมการสวัสดิการ ภายในส่วนราชการ มีหน้าที่ กำหนดนโยบาย อำนวยการ กำกับดูแลการจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ ออกระเบียบหรือข้อบังคับ อนุมัติ ให้จัด หรือยุบเลิก การจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ แต่งตั้งบุคคล คณะบุคคล หรือคณะอนุกรรมการ รับผิดชอบการจัดสวัสดิการ ควบคุมการรับ-จ่าย เงินกองทุนสวัสดิการ จัดประชุมสามัญสมาชิก ประจำปี หรือประชุมวิสามัญสมาชิก เป็นต้น



ลงคะแนนเลือกตั้ง คณะกรรมการสวัสดิการ ฯ

๒.๔ ผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการที่หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้ง หมายถึง ผู้ที่รับผิดชอบงานสวัสดิการตามตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยจะเป็นตำแหน่งที่รับผิดชอบงานสวัสดิการอย่างเดียว หรือ รับผิดชอบงานด้านอื่นด้วยก็ได้ และจะเป็นตำแหน่งเดียวกลุ่มตำแหน่ง กลุ่มงานระดับกอง หรือ เป็นกลุ่มงานที่สูงกว่ากอง แล้วแต่ปริมาณงานและคุณภาพของงานในความรับผิดชอบ ผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการนี้ มีหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการ และรับผิดชอบงานสวัสดิการ ตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนด เช่น จัดทำแผนงาน โครงการ และงบประมาณการจัดสวัสดิการประจำปี เสนอความเห็นในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆ ดำเนินการธุรการเกี่ยวกับลูกจ้างสวัสดิการ ประสานงานกับ คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการและศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ เป็นต้น

๒.๕ ผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการฯแต่งตั้งหรือมอบหมาย หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือคณะกรรมการซึ่งอาจเป็นข้าราชการหรือบุคคลภายนอกที่มีใช้ข้าราชการ มีหน้าที่จัดสวัสดิการประเภทต่างๆตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตามระเบียบนี้ เช่น เป็นคณะกรรมการจัดสวัสดิการของหน่วยงานย่อย เป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจจัดสวัสดิการบางประเภท ผู้จัดการสวัสดิการทุกประเภท เป็นผู้จัดการร้านค้าสวัสดิการที่เป็นบุคคลภายนอกและจัดสวัสดิการตามข้อตกลงกับคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการ ของส่วนราชการ เป็นต้น

การดำเนินการใดๆ ของบุคคล คณะบุคคล หรือคณะกรรมการดังกล่าว อยู่ในความรับผิดชอบ และกำกับดูแลของคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการ

๒.๖ เหมรัญญิก แต่งตั้งโดยคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการจากกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการ ที่มีความรู้หรือประสบการณ์ทางการเงินและบัญชี มีหน้าที่ รับผิดชอบการเบิกจ่ายเงินการจัดทำบัญชี และงบดุลทางการเงินของกองทุนสวัสดิการให้โปร่งใสและเป็นไปตามระเบียบสวัสดิการกำหนด

๒.๗ ผู้สอบบัญชี เป็นผู้ที่คณะกรรมการสวัสดิการฯ ของส่วนราชการต่างๆ อาจแต่งตั้งจากผู้ตรวจสอบภายในของส่วนราชการหรือแต่งตั้งจากข้าราชการของส่วนราชการนั้น ที่มีคุณวุฒิทางการเงินและบัญชี ซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควร เพื่อทำหน้าที่ตรวจการดำเนินการทางการเงิน บัญชี และงบบุคของกองทุนสวัสดิการ รวมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง สอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องหากมีความจำเป็น หรือมีปัญหาข้อสงสัย และจัดทำรายงานการตรวจสอบเสนอคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการ

๒.๘ คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ ประกอบด้วยเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานกรรมการ เลขาธิการ ก.พ.ร. ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ๖ ประเภท ได้แก่ ก.พ. ก.ค.ศ. ก.ม. ก.ตร. ก.อ. และ กข.ท. องค์กรละหนึ่งคน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการที่เป็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ๒ คน

คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ เป็นกรรมการกลางด้านสวัสดิการฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการต่างๆ เสนอนโยบายหรือการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและ

ระเบียบข้อบังคับที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคแก่การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ กำหนดมาตรฐาน ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือ คำสั่ง เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการปฏิบัติตามระเบียบนี้ พิจารณาและวินิจฉัยปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือที่ปรึกษา และปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการ มีหน้าที่จัดทำรายงานคณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ ปีละครั้ง เกี่ยวกับการประเมินผลงานปีที่ผ่านมา นโยบาย โครงการและแผนงานปีต่อไป ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ และข้อเสนอแนะและมีข้อหารือ สอบถาม หรือขอให้คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการ ข้าราชการตามที่ระเบียบสวัสดิการใหม่กำหนด

๒.๙ ศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ เป็นหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ วิจัย เสนอแนะนโยบาย มาตรฐาน หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ และจัดทำคู่มือและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการ

จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เสนอแก้ไขปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆให้เหมาะสม ประเมินผลการจัดสวัสดิการในภาพรวม ประสานงานและปฏิบัติงานอื่น ๆตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

๒.๑๐ นายกรัฐมนตรี มีหน้าที่รักษาการตามระเบียบสวัสดิการใหม่นี้



มอบทุนการศึกษาแก่บุตรสมาชิก

๓. ประเภทสวัสดิการ ตามระเบียบนี้ได้แก่ การออมทรัพย์ การให้กู้เงิน การเคหะสงเคราะห์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ การฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก การสงเคราะห์ ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสพภัย เป็นต้น กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการเห็นสมควร

ประเภทสวัสดิการที่กำหนดในระเบียบนี้เป็นตัวอย่างของประเภทสวัสดิการหรือกิจกรรมสวัสดิการที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการจะจัดขึ้นเพราะคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการอาจพิจารณาอนุมัติให้จัดสวัสดิการประเภทอื่น ๆ ได้ตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องเป็น สวัสดิการที่เป็นไปตามความหมายที่ระเบียบสวัสดิการนี้กำหนด

๔. กองทุนสวัสดิการ หมายถึง กองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อหารายได้ไว้สำหรับใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมหรือจัดกิจการสวัสดิการเพื่อสมาชิกสวัสดิการ

๔.๑ รายได้ของกองทุนสวัสดิการ ได้แก่ เงินค่าธรรมเนียมสมาชิกตามอัตราและระยะเวลาจ่ายที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการกำหนด เงินรายรับจากการจัดกิจกรรมหรือการจัดบริการของสวัสดิการภายในส่วนราชการ เงินกู้จากสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการอื่นหรือสถาบันการเงินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด เงินบริจาคเพื่อการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เงินอุดหนุนหรือรายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ รายได้อื่น ๆ และดอกผลของเงินรายได้

รายได้ต่างๆดังกล่าว จะมีเรื่องใดบ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการกำหนด ตามความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ

๔.๒ ใช้จ่ายสวัสดิการ จะเป็นค่าใช้จ่ายที่การนำไปจัดกิจกรรมหรือกิจการสวัสดิการเป็นส่วนใหญ่ และนำไปเพื่อการบริหารการจัดสวัสดิการเป็นส่วนน้อยและโดยประหยัด และรายจ่ายทั้งหมดจะต้องเป็นไปตามที่คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการอนุมัติ ซึ่งอาจอนุมัติเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการ หรืออนุมัติในหลักการสำหรับค่าใช้จ่ายประจำ

๕. การบริหารงานเงินและบัญชี รวมทั้งการจัดทำงบดุลการเงินของกองทุนสวัสดิการ ให้เป็นไปตามที่ระเบียบสวัสดิการนี้กำหนด

๖. ข้อกำหนดอื่น ๆ ที่สำคัญตามระเบียบฯ มีดังนี้

๖.๑ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการด้านการจัดสวัสดิการ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ

๖.๒ สวัสดิการภายในส่วนราชการที่มีกฎหมายรองรับไว้เป็นการเฉพาะ เช่น สหกรณ์ ออมทรัพย์ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น ให้ดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น และให้นำบทบัญญัติในระเบียบสวัสดิการนี้มาใช้บังคับกับการจัดสวัสดิการเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายเฉพาะนั้น เช่น การที่หัวหน้าส่วนราชการอนุมัติให้ใช้อาคาร สถานที่ ทรัพย์สิน น้ำ และกระแสไฟฟ้าของทางราชการ ในการจัดสวัสดิการดังกล่าว เป็นต้น

๖.๓ การจัดสวัสดิการฯ เรื่องใดมีความสำคัญและมีลักษณะเฉพาะ คณะกรรมการ

สวัสดิการภายในส่วนราชการ จะมีระเบียบสวัสดิการเฉพาะและกองทุนแยกต่างหากก็ได้

๖.๔ การจัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจ จะกระทำมิได้เว้นแต่เป็นการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการกำหนด

๖.๕ สวัสดิการภายในส่วนราชการที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดอยู่แล้วให้เป็นสวัสดิการตามระเบียบนี้ และให้แก้ไขระเบียบสวัสดิการเดิม แต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการบริหารงานการจัดสวัสดิการ บริหารงานด้านการเงินและบัญชี ให้เป็นไปตามระเบียบสวัสดิการใหม่นี้ ภายในหนึ่งปีนับแต่ระเบียบสวัสดิการใหม่นี้บังคับ หรือภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๘

๖.๖ ส่วนราชการที่ยังไม่เคยจัดสวัสดิการ ระเบียบสวัสดิการใหม่กำหนดให้ดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่ การร่างระเบียบสวัสดิการ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการตามระเบียบสวัสดิการใหม่ ภายในสองปีนับแต่ระเบียบนี้ใช้บังคับ หรือภายในวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๔๙

การส่งเสริมการบริจาคเงินเพื่อการ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ อื่นๆของรัฐ

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติให้กระทรวงการคลังดำเนินการ ลดหย่อนภาษีอากรให้แก่การ

บริจาคเงินเข้ากองทุนสวัสดิการ โดยมีพระราชกฤษฎีกา ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ ๔๒๔) พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒ ตอนพิเศษ ๖๑ ก วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

๑. บุคคลธรรมดาที่บริจาคเงินหรือทรัพย์สินให้แก่กองทุนสวัสดิการที่จัดตั้งขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ให้ยกเว้นภาษีเงินได้พึงประเมินหลังหักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อนตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดแล้ว ได้เท่ากับเงินบริจาค แต่เมื่อรวมกับเงินบริจาคอื่นๆตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนดแล้ว ต้องไม่เกินร้อยละสิบของเงินได้พึงประเมินหลังหักค่าใช้จ่ายและหักลดหย่อนดังกล่าวนี้

๒. สำหรับบริษัทและห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ให้ยกเว้นภาษีเงินได้สำหรับเงินได้เป็นจำนวนเงินหรือมูลค่าทรัพย์สินเท่าที่บริจาค แต่เมื่อรวมกับรายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะตามที่ประมวลรัษฎากรกำหนด จะต้องไม่เกินร้อยละสองของกำไรสุทธิก่อนหักรายจ่ายเพื่อการกุศลสาธารณะ

ทั้งนี้ สำหรับเงินได้ที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นไป และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสรรพากรประกาศกำหนด ซึ่งจะกำหนดใน Web site ของกรมสรรพากร www.rd.go.th

การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.ใน การส่งเสริมการจัดสวัสดิการตาม ระเบียบสวัสดิการใหม่



๑. จัดประชุมผู้แทนส่วนราชการที่รับผิดชอบการจัดสวัสดิการของส่วนราชการต่างๆ จำนวน ๕๐ ส่วนราชการ ในระหว่าง วันที่ ๑๕ - ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เวลา ๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อหารือแนวทางและรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำ การพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการตามระเบียบสวัสดิการใหม่ และการจัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการต่างๆตามที่ระเบียบสวัสดิการใหม่กำหนด

ผลการประชุมได้นำมาจัดทำรูปแบบการให้คำปรึกษาแนะนำการพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการตามระเบียบสวัสดิการใหม่ดังจะได้

กล่าวในรายละเอียดต่อไปและได้จัดทำหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบใหม่แล้วเสร็จ ๑ หลักเกณฑ์ คือ หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกผู้แทนองค์กร กลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ๖ ประเภท เพื่อเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ สวัสดิการข้าราชการเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้รับอนุมัติและแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ แล้ว และปัจจุบันอยู่ในระหว่างดำเนินการ เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวและได้ แนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการจัด สวัสดิการเชิงธุรกิจ ซึ่งจะนำมาหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องก่อนนำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการ ข้าราชการกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการ หตต่อไป

๒. จัดประชุมสัมมนาเรื่อง ระเบียบ สำนักงานรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ ภายในส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี โดยเชิญ หัวหน้าส่วนราชการและผู้รับผิดชอบการจัด สวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการ ต่างๆ ในการกำกับดูแลขององค์กรกลางบริหาร งานบุคคลของข้าราชการ ๖ ประเภท ได้แก่ ก.พ. ก.ค.ศ. ก.ม. ก.อ. ก.ตร. และ ก.ชท. ซึ่งต้อง ดำเนินการตามระเบียบสวัสดิการใหม่ดังกล่าว เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน ๒๐๐ ส่วนราชการ ส่วนราชการละไม่เกิน ๓ คน โดยมีกำหนด การดังนี้ เลขาธิการ ก.พ. บรรยายพิเศษเรื่อง

งานสวัสดิการในบริบทของการบริหารงานภาครัฐ สมัยใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์ประสานการจัด สวัสดิการข้าราชการ สรุปลสาระสำคัญและชี้แจง การดำเนินการตามระเบียบสวัสดิการใหม่ ผู้แทน ส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี กระทรวงการต่างประเทศ กรม สอบสวนคดีพิเศษ และกองทัพเรือได้ร่วม อภิปราย เรื่อง ประสพการณ์ ปัญหา อุปสรรค และการปรับปรุงงานสวัสดิการตามระเบียบ สวัสดิการใหม่ ประกอบการฉายวีดิทัศน์งาน สวัสดิการของส่วนราชการดังกล่าว โดยมี ข้าราชการฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้นำการอภิปราย

วัตถุประสงค์ในการจัดสัมมนา

๒.๑ เพื่อให้ผู้รับผิดชอบในการ จัดสวัสดิการภายในของทุกส่วนราชการมีความ เข้าใจว่าการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการมี ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ระบบราชการยุคใหม่แบบบูรณาการ การที่ จะพัฒนาให้ราชการก้าวหน้าและประชาชนมี ความผาสุกนั้น ข้าราชการต้องมีแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงควร พัฒนาการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตาม ข้อกำหนดในระเบียบสวัสดิการใหม่ที่ได้ยกร่าง ขึ้นใหม่ทั้งฉบับ

๒.๒ สรุปลสาระสำคัญของข้อกำหนด ในระเบียบสวัสดิการฉบับใหม่

๒.๓ นำเสนอแนวทางของการ

จัดสวัสดิการของส่วนราชการที่จัดสวัสดิการ
อย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นระบบและครบวงจร
การจัดสวัสดิการของส่วนราชการที่ให้บริการ
ข้าราชการทั้งหมดในกระทรวงอย่างมีประสิทธิภาพ
แนวทางใหม่ๆในการหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการ
ของส่วนราชการ และการจัดสวัสดิการสำหรับ
ส่วนราชการที่ตั้งใหม่ตามแผนปฏิรูประบบ
ราชการ เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆสามารถนำไป
ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของ
แต่ละส่วนราชการต่อไป

๒.๔ จัดทำหนังสือคำอธิบาย
ระเบียบ พร้อมทั้งคำถาม - คำตอบเกี่ยวกับ
ระเบียบสวัสดิการฉบับใหม่มอบให้กับผู้เข้าร่วม
สัมมนาทุกคน

ผลการสัมมนา มีผู้เข้าร่วมสัมมนา
ประมาณ ๗๐๐ คน โดยบางส่วนราชการขอ
ส่ง ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกินกว่าจำนวนที่รับเชิญ และ
หน่วยงานของรัฐที่สามารถนำระเบียบสวัสดิการ
ใหม่ไปใช้ได้ โดยอนุโลมและได้รับทราบข่าว
การสัมมนาจากหนังสือพิมพ์ ขอส่งเจ้าหน้าที่
เข้าร่วมสัมมนา เช่น กรุงเทพมหานคร การ
ปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย สำนักงานศาล
ปกครอง เป็นต้น

การจัดสัมมนาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ
ที่น่าสนใจจากผู้เข้าร่วมสัมมนา เช่น รัฐบาลควร
จัดเงินประเดิมให้กับส่วนราชการต่างๆ ซึ่งเป็น
ส่วนราชการที่ตั้งใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบ
ราชการ หรือส่วนราชการที่มีเงินกองทุน

สวัสดิการน้อยมากไม่เพียงพอต่อการจัด
สวัสดิการเพื่อข้าราชการ เพราะไม่มีทรัพยากรที่
เอื้อต่อการหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการเช่น
เดียวกับส่วนราชการอื่นๆ และส่วนราชการ
ควรแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานสวัสดิการเป็นงาน
ประจำ มากกว่าที่จะให้ผู้ที่ม้งานประจำด้านอื่นๆ
มารับผิดชอบงานสวัสดิการทำให้ไม่อาจพัฒนา
งานสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

๓. สำนักงาน ก.พ. ได้เตรียมการ
ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการตาม
ระเบียบใหม่เพิ่มเติมจากการจัดประชุมสัมมนา
ดังกล่าวข้างต้นไว้ ดังนี้

๓.๑ การจัดทำซีดีถ่ายทอดการ
สัมมนาตามข้อ ๒ เพื่อจัดส่งให้ผู้รับผิดชอบการ
จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการทุกส่วนราชการ

๓.๒ จัดทำคำอธิบายสรุปการจัด
สวัสดิการตามระเบียบใหม่และคำอธิบายเพิ่ม
เติมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งให้บริการตอบ
คำถามและข้อหารือของผู้รับผิดชอบในการจัด
สวัสดิการภายในส่วนราชการ สมาชิกสวัสดิการ
หรือผู้สนใจอื่น ใน Web Site ของสำนักงาน ก.พ.
ที่ www.ocsc.go.th

๓.๓ ให้บริการตอบข้อหารือทาง
หนังสือ หรือโทรศัพท์ หรือสอบถามด้วยตนเอง
ที่ สำนักงาน ก.พ. โดยศูนย์ประสานการจัด
สวัสดิการข้าราชการ

๓.๔ ดำเนินการอื่นๆ เพื่อส่งเสริม
สนับสนุน และเผยแพร่การจัดสวัสดิการภายใน

ส่วนราชการ ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการและศูนย์ ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการตามที่ ระเบียบสวัสดิการใหม่กำหนด

ประโยชน์ของการปรับปรุงระเบียบ สวัสดิการใหม่

การปรับปรุงระเบียบสวัสดิการใหม่ มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาการจัดสวัสดิการให้มี ประโยชน์ ดังนี้

๑. ทุกส่วนราชการจะมีการจัดสวัสดิการ ภายในส่วนราชการตามที่ระเบียบสวัสดิการ ใหม่กำหนด เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และผู้ ปฏิบัติงานในทุกส่วนราชการได้รับผลที่ดีจาก การจัดสวัสดิการ

๒. การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ตามข้อ กำหนดในระเบียบสวัสดิการที่ชัดเจนขึ้น และ การให้สมาชิกสวัสดิการมีสิทธิเพิ่มขึ้นในการส่ง ผู้แทนสมาชิกร่วมเป็นกรรมการสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ การรับข้อมูลแผนงาน และผลงาน การจัดสวัสดิการ และการสอบถามข้อสงสัยในที่ ประชุมใหญ่สมาชิกสวัสดิการ เป็นต้น

๓. ส่วนราชการและสมาชิกสวัสดิการ มีบทบาทร่วมกัน เพื่อให้สามารถจัดกิจกรรม สวัสดิการให้มากขึ้นและเป็นไปตามความต้องการ

ของสมาชิกสวัสดิการ

๔. สมาชิกสวัสดิการได้รับสวัสดิการ อย่างทั่วถึง ตามความต้องการและตามสมควร โดยเพิ่มการจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนราชการทุกคน ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และหน่วยงานย่อยๆในส่วนภูมิภาค

๕. สมาชิกสวัสดิการมีขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งมีการประสาน สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จากการพัฒนาการจัดสวัสดิการ ที่กล่าวมาแล้วในข้อ ๑-๔

การปรับปรุงระเบียบสวัสดิการใหม่ จะดำเนินการให้มีประโยชน์สมดังที่มุ่งหมาย ผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการที่กล่าวมาแล้ว ทั้งหมดจะต้องร่วมมือกันดำเนินการตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างมี ประสิทธิภาพ มีการดำเนินการแบบบูรณาการ มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ที่จะแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ และ พัฒนาการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดและวัตถุประสงค์ ของระเบียบสวัสดิการใหม่ ในการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีและขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในส่วนราชการ เพื่อให้มี ความพร้อมทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต สามารถปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป



อะไร ที่ไหน เมื่อไร

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงประจำเดือนตุลาคม ๒๕๔๗ ในประเด็นเรื่อง พัฒนาข้าราชการ : การลงทุนเพื่ออนาคต ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๗



วันพฤหัสบดีที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และ Sir Richard Sykes อธิการบดี Imperial College London ได้ร่วมกันลงนามในข้อตกลงทางวิชาการระหว่างสำนักงาน ก.พ. และ Imperial College London ณ สถานเอกอัครราชทูตไทย ประจำกรุงลอนดอน โดยมี ดร. วิกรม คุ่มไพโรจน์ เอกอัครราชทูต เป็นประธาน โดยข้อตกลงดังกล่าว Imperial College London จะให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกในสาขา Biomedical Engineering แก่ข้าราชการ/พนักงานของรัฐ จำนวน ๕ ทุนต่อปี ติดต่อกันเป็นเวลา ๕ ปี

วันจันทร์ที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ นางอุไรวรรณ เทียนทอง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานในพิธีลงนามบันทึกความเข้าใจ การเข้าร่วมโครงการนำร่อง “การวางระบบการสรรหาตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเป็นระบบเปิด” โดยมีนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และนายจารุพงศ์ เรืองสุวรรณ ปลัดกระทรวงแรงงาน ร่วมลงนาม ณ ห้องประชุม ศ.นิคม จันทรวิฑูร กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

การลงนามในบันทึกความเข้าใจการเข้าร่วมโครงการนำร่องครั้งนี้ ถือเป็นก้าวแรกของการนำระบบการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งระดับกลางเป็นระบบเปิด มาใช้ในราชการพลเรือนอย่างเป็นรูปธรรม



วันศุกร์ที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ สำนักงาน ก.พ. จัดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และเปิดศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



เพื่อเป็นศูนย์กลางให้คำปรึกษาแนะนำการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ครอบคลุมภาคใต้ ๙ จังหวัด พร้อมเป็นแหล่งข้อมูลสมัครงานภาครัฐและเอกชน และการให้ทุนรัฐบาล โดยมีนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นายวิจิตร วิชัยสาร ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี และ ผศ.ดร. ณรงค์ พุทธิชีวิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เป็นประธาน ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. พร้อมคณะผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ร่วมบันทึกเทปถวายพระพรเนื่องในโอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ เพื่อออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง ๑๑ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗



วันพุธที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และ ศ. Geoffrey Boulton Vice Principal ของมหาวิทยาลัย Edinburgh ได้ร่วมกันลงนามในความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัย Edinburgh กับสำนักงาน ก.พ. โดยมีนายอุมม์ เมาลานนท์ รองปลัดกระทรวงการต่างประเทศ ผู้แทนจาก British Council และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นสักขีพยานในพิธีโดยข้อตกลงดังกล่าว มหาวิทยาลัย Edinburgh จะให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปแก่นักเรียนไทยจำนวน ๕ ทุนต่อปี ติดต่อกันเป็นเวลา ๕ ปี



สำนักงาน ก.พ. จัดทำโครงการพัฒนาระบบบริหารองค์ความรู้ ขึ้น เพื่อพัฒนาสำนักงาน ก.พ. ให้เป็นองค์กรที่ใช้องค์ความรู้เป็นฐานของการทำงาน (Knowledge Based Organization) และเพื่อเป็นหน่วยงานต้นแบบในการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการอื่น ในการนี้ คณะทำงานได้มีโอกาสเดินทางไปศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการองค์ความรู้จากหน่วยงานชั้นนำ

อาทิ บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) (ปตท. สผ.) บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) หรือ AIS และธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๗



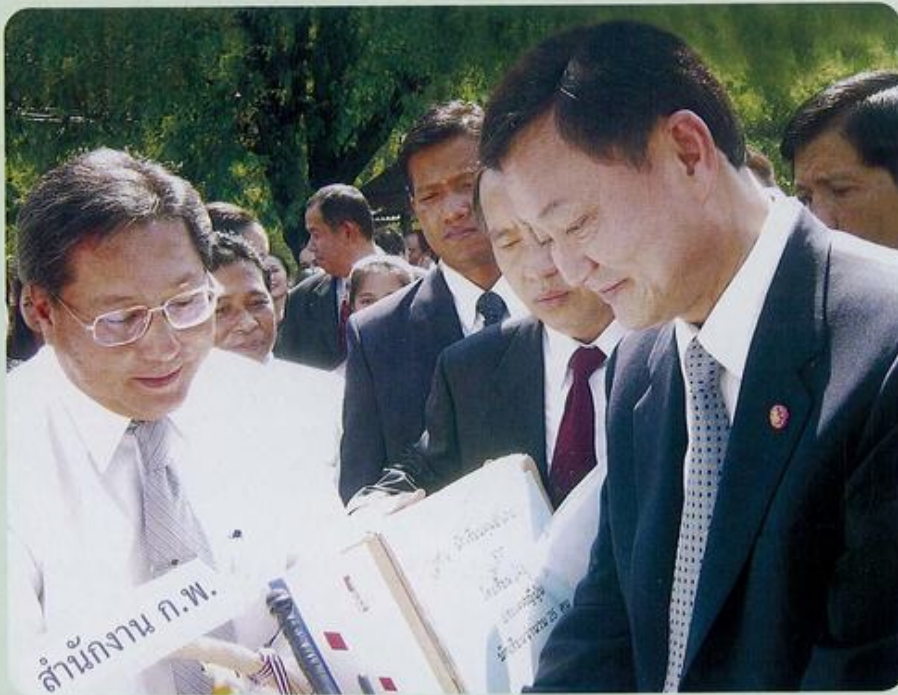
การอภิปรายทางวิชาการในภาคเช้า

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๔๗ สำนักงาน ก.พ. จัดการประชุมระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. (Year End Conference) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และนำเสนอแนวคิดใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน โดยในปีนี้อาจารย์สุวิทย์ เมษินทรีย์ กรรมการผู้ช่วยรัฐมนตรีบรรยายเรื่อง “การสร้างราชการสู่เวทีโลก” จากนั้นเป็นการอภิปรายหัวข้อ “การบริหารทุนมนุษย์ : จากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ ประสบการณ์ภาครัฐ และภาคเอกชน” โดยมี ผศ.ดร. เมธาวุฒิ พิธพรวิฑูร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นางสุภาพร จันทร์จำเริญ ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรม เครือซีเมนต์ไทย และนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้ร่วมอภิปราย



สำหรับในภาคบ่าย เป็นการนำเสนอผลงานด้านนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการดำเนินการในลักษณะโครงการทดลองและโครงการนำร่อง ใน ๓ เรื่อง คือ “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)” “ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track)” และ “ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government : HRIS)”

การนำเสนอผลงานของสำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการในภาคบ่าย



วันพฤหัสบดีที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๗ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. พร้อมผู้บริหาร และข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มอบ “นกสันติภาพ” ให้กับ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เพื่อนำไปโปรยในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนกสันติภาพที่สำนักงาน ก.พ. นำไปมอบให้นั้นมีจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๕,๐๐๐ ตัว และส่วนหนึ่งเป็นนกที่นักเรียนทุน ๑ อำเภอ ๑ ทุน จากประเทศญี่ปุ่น ส่งมาร่วมขบวนสันติภาพด้วย



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤศจิกายน ๒๕๔๗ ในประเด็นเรื่อง มหาตมไทยกับการบริหารงานแบบบูรณาการ ณ กระทรวงมหาดไทย โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๔๗

ดร. สุเมธ ตันติเวชกุล ประธานมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด นายศิโรตม์ สุวส์ดีพานิชย์ อธิบดีกรมสรรพากร และนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. ร่วมหารือเพื่อแสวงหาความร่วมมือในโครงการ “ใจไทยใสสะอาด” และการรณรงค์ปลูกจิตสำนึกป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยร่วมกัน โดยมีนายปรีชา วัชรภักย์ รองเลขาธิการ ก.พ. เข้าร่วมหารือในครั้งนี้ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๔๗



สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง “พัฒนาข้าราชการ : การลงทุนเพื่ออนาคต”

เมื่อวันพุธที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๔๗ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

การปฏิรูประบบราชการกับกลไกการพัฒนาประเทศ

ตลอดระยะเวลา ๒ ปี นับจากการปฏิรูประบบราชการ ผลผลิตของสำนักงาน ก.พ. เป็นผลผลิตเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งจำแนกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑. การบริหารการปรับเปลี่ยน เพื่อวางรากฐานระบบข้าราชการสู่ราชการยุคใหม่ และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าช่วงเปลี่ยนผ่านการปฏิรูป

๒. การพัฒนาไปสู่ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่สร้างสมดุลการพัฒนาข้าราชการกับเป้าหมายองค์กรและเน้น

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์มากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์การดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.

จากผลผลิตเชิงนโยบายนำไปสู่ทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีคุณภาพ โดยถือว่าการพัฒนาข้าราชการเป็นการลงทุนที่จำเป็นสำหรับอนาคต ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ถือเป็นหัวใจสำคัญ ในการดำเนินงานโดยมีขั้นตอนพัฒนาการอย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และมุ่งสู่ออนาคต โดยได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ เพื่อให้ระบบราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะและทัศนคติที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ประเทศ สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยนจากระบบบริหารบุคคลในอดีต ที่เน้นการทำงานตามหน้าที่ มาเป็นระบบที่เชื่อมโยงผลงาน พัฒนาการทำงานอย่างมืออาชีพและจงใจให้ข้าราชการแสดง

ศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน และจะพัฒนาไปสู่ระบบแรงจูงใจที่หลากหลายตามรูปแบบของหน่วยงานในอนาคต

๒. ยุทธศาสตร์การใช้กำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ราชการมีระบบการบริหารบุคคลที่สอดคล้องกับการบริหารราชการแนวใหม่และแนวทางการพัฒนาระบบราชการสำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยนจากการบริหารตำแหน่งในอดีต มาเป็นการบริหารสมรรถนะและศักยภาพในปัจจุบัน และจะพัฒนาสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ในอนาคต

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลระบบเปิดเพื่อให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาช่วยงานราชการอย่างกว้างขวาง

๔. ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านการบริหารบุคคลให้ส่วนราชการ จังหวัด และหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ สำนักงาน ก.พ. ผลักดันให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ก้าวจากระบบบริหารที่เป็นอิสระจากกลยุทธิ์ขององค์กร มาเป็นระบบที่เชื่อมโยงกับทิศทางเป้าหมายและวัฒนธรรมของหน่วยงานไปสู่ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ที่จะเอื้ออำนวยให้ส่วนราชการตัดสินใจในด้านการบริหารและการลงทุนในทุนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การรักษาคุณธรรมและสร้างราชการใสสะอาดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ทุ่มเท กำลังกายใจ ทำหน้าที่ด้วยความสุจริตและโปร่งใส และได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมสำนักงาน ก.พ. มีส่วนในการช่วยเพิ่มระดับจากการสร้างความตระหนักรู้ถึงค่านิยมสร้างสรรค์ของอาชีพราชการ มาสู่การประพฤติปฏิบัติและสร้างประเพณีนิยมอันจะนำไปสู่ภาพลักษณ์และเกียรติภูมิในอาชีพ

การพัฒนาทุนมนุษย์ : การลงทุนเพื่ออนาคต

ภารกิจหลักของสำนักงาน ก.พ. มีจุดเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นต้นทุนเพื่ออนาคต (Human Capital Management) และยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะที่สำนักงาน ก.พ. ยึดถือเป็นเป้าหมายนั้น มิได้มุ่งเฉพาะการสร้างคนดี คนเก่งในภาครัฐเท่านั้น ในปัจจุบันได้มีการมองในภาพรวม นอกเหนือจากภาครัฐด้วย โดยได้มุ่งความต้องการกำลังคนในภาคแรงงาน มีการผ่อนคลายข้อผูกพันที่จะเข้ารับราชการในการจัดสรรทุนต่าง ๆ มีการกำหนดกลไกต่าง ๆ ในการเข้าสู่ระบบราชการ เช่น ระบบนักบริหารระดับสูงระบบเปิด (Senior Executive Open System) มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรจากภาคอื่นเข้ามาสู่ภาครัฐ ภารกิจของสำนักงาน ก.พ. จะเน้นในเรื่ององค์ความรู้ทางทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นศูนย์ความรู้ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ (HR Knowledge Hub) การปฏิบัติงานจะเน้นในเรื่องการสร้างสมรรถนะบุคคล (Competency Management) มีการนำบุคคลเข้าสู่ระบบราชการ

ที่ไม่ใช่จากจุดเริ่มต้น (Lateral Entry) และปรับ
 ภาคราชการเป็นระบบเปิดมากขึ้น โดยมีการนำ
 ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบใหม่ ๆ
 เข้ามาเสริมในระบบราชการ เช่น ระบบพนักงาน
 ราชการ ระบบข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง
 (Fast Track) นอกจากนี้ ภารกิจที่สำคัญอีก
 ประการหนึ่งของสำนักงาน ก.พ. คือ การลงทุน
 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะ
 ในเรื่องการจัดสรรทุนรัฐบาล การส่งบุคคลไป
 ศึกษาต่อเพื่อให้กลับมาทำงานในอนาคต

ข้อมูลบุคลากรภาครัฐ

บุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน มีจำนวนรวม
 ๒,๖๔๔,๙๗๙ คน ประกอบด้วย

ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๙๑,๕๕๘ คน
ข้าราชการครู	๔๙๒,๖๔๐ คน
ข้าราชการมหาวิทยาลัย	๔๓,๐๘๑ คน
ข้าราชการรัฐสภา	๒,๑๕๘ คน
ข้าราชการตุลาการ	๔,๕๒๓ คน
ข้าราชการอัยการ	๒,๖๕๘ คน
ข้าราชการตำรวจ	๒๒๓,๕๑๗ คน
พนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๖,๙๗๗ คน
ลูกจ้างประจำ	๓๔๐,๑๔๐ คน
ลูกจ้างชั่วคราว	๔๗๔,๔๔๖ คน
องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ	๑๓,๖๒๓ คน
ข้าราชการประเภทอื่น	๕๕๙,๖๕๘ คน

ในจำนวนข้าราชการทั้งหมด มีข้าราชการ

พลเรือนสามัญ จำนวน ๓๙๑,๕๕๘ คน ที่สังกัด
 ในส่วนราชการ ๑๙ กระทรวง และ ๑๔๗ กรม และ
 อยู่ในการกำกับดูแลของ ก.พ. คิดเป็นร้อยละ ๑๗
 ของข้าราชการทั้งหมด

ข้าราชการพลเรือนตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

ข้าราชการพลเรือน จำแนกตามพื้นที่
 ปฏิบัติงาน ดังนี้

ส่วนกลาง	ร้อยละ ๔๔.๗๗
ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ ๕๕.๐๔
ต่างประเทศ	ร้อยละ ๐.๑๙

โดยกระจายอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ๒๑๗
 แห่ง ๘๘ เมือง ใน ๕๗ ประเทศจาก ๑๒ ส่วน
 ราชการ และไม่รวมลูกจ้างชั่วคราวในต่างประเทศ
 จำนวน ๑,๓๐๐ คน

สำนักงาน ก.พ. กับเครือข่ายการพัฒนาทุน มนุษย์

การปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. มี
 เครือข่ายในการทำงาน ทั้งในประเทศและต่าง
 ประเทศ

เครือข่ายในต่างประเทศ เช่น ก.พ. อาเซียน
 มีการประชุมทุกปีเว้นปี โดยประเทศสมาชิก
 ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ มีประเทศ
 สมาชิก ๑๐ ประเทศ หน่วยงานกลางทางด้าน
 ทรัพยากรบุคคลของประเทศต่าง ๆ ที่มีความ
 สัมพันธ์กัน เช่น OPM ประเทศสหรัฐอเมริกา
 SSC ประเทศนิวซีแลนด์ Cabinet Office

ประเทศอังกฤษ PSMPC ประเทศออสเตรเลีย Civil Service College ประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกทางการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างประเทศกับสมาคมและองค์การระหว่างประเทศ เช่น International Public Management Association (IPMA), Commonwealth Association for Public Administration and Management (CAPAM) และ OECD เป็นต้น

สำหรับเครือข่ายด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศ ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ได้ทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัย ทุกแห่ง โดยมีการร่วมปฏิบัติงานในเครือข่าย พื้นที่ เช่น การเปิดศูนย์การสอบที่มหาวิทยาลัย ขอนแก่น และมีโครงการที่จะเปิดศูนย์ใน ภาคเหนือและภาคใต้ต่อไป

สำนักงาน ก.พ. กับการบริหารทุนรัฐบาล

ปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. ได้มีการจัดสรรทุน ให้กับนักเรียน เพื่อการศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ จำนวน ๖,๑๔๖ คน โดยเป็นนักเรียนจาก ๑๒ ประเภททุน เพื่อศึกษาใน ๔๕ ประเทศ ประกอบด้วย

ทุนกลาง ได้แก่ ทุน ก.พ. ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนเฉพาะหน่วยงาน/เฉพาะด้าน ได้แก่ ทุนกระทรวงการต่างประเทศ ทุนกระทรวง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทุนกระทรวง สาธารณสุข ทุนสำนักงานคณะกรรมการการ

อุดมศึกษา ทุนสถาบันราชภัฏ ทุนสำนักงาน คณะกรรมการนโยบายพลังงาน และทุน พสวท เป็นต้น

ทุนพิเศษ ได้แก่ ทุนสำหรับคนพิการทางการได้ยิน ทุนสำหรับคนพิการทางการเห็น ทุน สถาบันคนพิการทางร่างกายและการเคลื่อนไหว ทุนไทยพัฒน์ ทุนไทยพัฒน์พิเศษ (ผู้มีรายได้น้อย) ทุน ๑ อำเภอ ๑ ทุน

ทุนศึกษาอบรม ได้แก่ ทุนพัฒนาข้าราชการ

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง

สัมฤทธิ์ผลที่คาดหวังให้เกิดต่อไปในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ คือ

- ประสิทธิภาพงานราชการ
- ศักยภาพของข้าราชการ
- คุณภาพชีวิตของข้าราชการ
- การเป็นผู้นำด้านการวิจัยและพัฒนา เครื่องมือและแนวคิดด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

- ผลผลิตเชิงนวัตกรรมของประเทศ อันเนื่องจากการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน ถ่ายทอดองค์ความรู้

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของประธาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. และเรื่องอื่น ๆ

๑. การปรับระดับตำแหน่งตามคุณวุฒิ เรื่องการปรับระดับตำแหน่งตามคุณวุฒิต้อง

พิจารณาว่าราชการต้องการส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาต่อหรือไม่ หากต้องการสนับสนุนให้บุคลากรไปหาความรู้เพิ่มเติม ก็ต้องส่งเสริมโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในขณะที่เปิดรับบุคคลภายนอก ที่มีคุณสมบัติปริญญาเข้ามาในระบบ ก็ควรส่งเสริมบุคลากรภายในด้วยหรือไม่ ดังตัวอย่าง เรื่องของข้าราชการที่ไม่มีวุฒิปริญญา ภายหลังได้ไปศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษา ได้รับวุฒิปริญญาตรี แต่ไม่ได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น แต่ขณะเดียวกัน มีการเปิดรับสมัครบุคคลภายนอกที่มีวุฒิปริญญา เข้ามาเป็นข้าราชการในสายงานที่เริ่มต้นจากรดับ ๓ ตรงนี้ยังไม่ทราบว่าเป็นนโยบายที่ถูกหรือไม่ ขอให้ลองคิดกันดูว่า ราชการควรจะส่งเสริมบุคลากร ซึ่งมีประสบการณ์แต่ความรู้ทางปริญญาไม่พอ และต่อมาได้ไปศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นกรณีดังกล่าว จะเห็นควรให้ได้เลื่อนระดับตำแหน่งตามวุฒิปริญญาตรีตามที่ได้รับมาหรือไม่

หลักการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ต้องไม่ปฏิบัติในทางปลายสุดของทั้งสองด้าน คือ ไม่อนุมัติให้มีการปรับคุณสมบัติไม่ว่าจะได้รับวุฒิใด หรืออนุมัติให้มีการปรับคุณสมบัติให้กับทุกวุฒิที่ได้รับ แต่ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ไปศึกษาในสาขาวิชาที่ทางราชการมีความต้องการ จึงจะได้รับการปรับวุฒิ และฝากให้คิดพิจารณาในเรื่องนี้ด้วย

๒. ในการดำเนินโครงการข้าราชการผู้

มีผลสัมฤทธิ์สูง สำนักงาน ก.พ. ต้องมีการศึกษาวิธีการและแนวคิดนอกกรอบในการพัฒนาบุคลากรจากแหล่งต่าง ๆ ในลักษณะ outside in ประกอบการพิจารณาดำเนินการในระบบราชการ โดยต้องให้ทุกอย่างมีความโปร่งใสชัดเจน ให้คนได้รู้ล่วงหน้าว่าได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และโอกาสทางก้าวหน้าทำให้บุคคลไม่มีความรู้สึกว่ามี การเลือกส่งเสริมเฉพาะพวกพ้อง ตรงนี้ต้องให้ความสำคัญและใช้ความระมัดระวังเป็นอย่างมาก

๓. การพัฒนาบุคคลในลักษณะลาศึกษา (Sabbatical leave) โดยอาจมีการโอนย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงาน จากมหาวิทยาลัยไปทำงานในกระทรวง หรือจากกระทรวงไปทำงานในมหาวิทยาลัย ทำให้ข้าราชการได้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่ทำมานาน และเนื่องจากปัจจุบันเป็นการบริหารราชการตามภารกิจ (Functioning System หรือ Assembly Line Approach หรือ Detroit Model) ข้าราชการควรได้รับการส่งเสริมโอกาสให้ได้เปิดโลกทัศน์ ทำให้เห็นมุมมองมากขึ้น เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับการปฏิบัติงานแนวใหม่ แต่ควรมีระเบียบหลักเกณฑ์การดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างไรก็ดี ให้เลขาธิการ ก.พ. รับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

๔. เมื่อมีการเริ่มดำเนินการในเรื่องใหม่ ๆ เลขาธิการ ก.พ. และเลขาธิการ ก.พ.ร. น่าจะมีการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับอธิบดีขึ้นไปร่วมกัน เพื่ออธิบายซักซ้อมทำความเข้าใจ

แก่ส่วนราชการให้มีความเข้าใจล่วงหน้าที่ถูกต้องตรงกัน

๕. คำตอบแทนและรางวัลจูงใจ ปัจจุบันข้าราชการได้รับเงินเดือนน้อย ไม่เพียงพอกับการดำรงชีวิตในสภาพความเป็นจริง เพื่อให้ข้าราชการมีรายได้จากการประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่ต้องแสวงหารายได้พิเศษ ประธานจึงได้กำหนดเป้าหมายในการปรับบัญชีเงินเดือนข้าราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ อีกครั้งหนึ่ง โดยการปรับรายได้ข้าราชการนี้ จะต้องดำเนินการใน ๒ ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการปรับบัญชีเงินเดือน ที่จะต้องเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน

มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานงบประมาณ ร่วมกันศึกษาพิจารณาเตรียมการล่วงหน้าว่าราชการควรมีบุคลากรอย่างไร จำนวนเท่าใด

ส่วนที่สอง เป็นรางวัลโบนัสพิเศษ ที่เกิดจากการรักษาผลประโยชน์ของราชการ โดยประธานได้มอบหมายให้นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี ศึกษาวิธีการประมูลอย่างโปร่งใส มีการกำหนดราคากลางที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ และต่อผู้ค้าขายกับรัฐ เงินที่สามารถประหยัดได้ จากระบบการประมูลที่โปร่งใส จะทำการแบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนหนึ่งคืนกระทรวงการคลัง อีกส่วนหนึ่งแบ่งครึ่งเป็นโบนัสของส่วนราชการและอีกครึ่งหนึ่งเป็น

โบนัสพิเศษให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด

มอบหมายให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พิจารณาดำเนินการการประมูล e-auction ในระบบ cdma เป็นการประมูลในระดับนานาชาติที่มีบริษัทผู้ขายจากประเทศต่าง ๆ มาร่วมกันประมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ต แล้วทำการถ่ายทอดสดเผยแพร่ไปทั่วโลกมีการกำหนดสเปกสินค้าที่ชัดเจนโปร่งใส

๖. ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนข้าราชการกับจำนวนประชากร ตามที่สำนักงาน ก.พ.ให้ข้อมูลจำนวนข้าราชการ ๒.๓ ล้านคนของบุคลากรที่ได้รับเงินเดือนจากภาษีอากร ซึ่งเป็นตัวเลขที่น่าสนใจ และโดยที่ประเทศไทยมีประชากร ๖๓ ล้านคน หากนำตัวเลขข้าราชการและจำนวนประชากรมาหารแล้วจะได้เป็นอัตราส่วนประมาณ ๑ : ๒๘ คน ตัวเลขดังกล่าว หากนำคนใกล้เคียงบริเวณบ้านข้าราชการที่มีเลขประจำตัวบัตรประชาชน ๑๓ หลัก นำมาสร้างเป็นฐานข้อมูลเข้าไว้เป็นกลุ่ม ๆ แล้วจัดทำระบบเชื่อมโยง มีการจัดทำเป็นรายงาน ในที่สุด จะมีข้าราชการที่สามารถทราบเรื่องความเป็นอยู่และทุกข์สุขของประชาชนในอัตราส่วน ๑ : ๒๘ คน ซึ่งทำให้มีข้อมูลเกี่ยวกับประชาชนในกลุ่มที่ข้าราชการผู้นั้นดูแล โดยจะได้รับทราบเรื่องราวต่าง ๆ ของประชาชนในกลุ่มนั้น เช่น ผู้นี้มีงานทำ หรือไม่มีงานทำ หรือไปต่างประเทศหรือเสียชีวิตแล้ว เป็นต้น

๗. เรื่องการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ จากข้อมูลมูลค่าการส่งออกสินค้าภาคเกษตรและบริการการท่องเที่ยวรวมกันประมาณ ๒๕ ล้านล้านบาท และการนำเข้าสินค้าเพื่อการอุปโภคบริโภค ปากฎรายได้ของประเทศมีมูลค่าเพียง ๒-๔ ล้านล้านบาท จากข้อมูลดังกล่าวทำให้มีข้อพิจารณาว่าในภาคอุตสาหกรรมที่มีการส่งเสริมบริษัทต่างประเทศเข้ามาลงทุน ต้องมีการสั่งซื้อวัตถุดิบจากบริษัทแม่ และมีการส่งผลกำไรกลับไปต่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยอาจได้ประโยชน์เพียงการจ้างแรงงานเท่านั้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถพิจารณาในรายละเอียดซึ่งประธานได้ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกระทรวงพาณิชย์ ช่วยกันพิจารณาว่าสินค้าส่งออกทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ สินค้าและบริการประเภทใดที่ดำเนินไปได้ดีในระดับ star สินค้าและบริการระดับ star จะเป็น cow ได้หรือไม่ สินค้าและบริการต่าง ๆ จะมีวิธีการส่งเสริมได้อย่างไร สินค้าหรือการดำเนินการใด ที่ทำแล้วขาดทุน ไม่สามารถแก้ไขได้ต้องเลิกทำ โดยพิจารณาดำเนินการตามการบริหารแบบ Boston Model นอกจากนั้นประเทศไทยมีทรัพยากรธรรมชาติและภูมิปัญญาจากบรรพบุรุษที่สามารถทำการส่งเสริมเพื่อหารายได้ เมื่อสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีข้อมูลสิ่งเหล่านี้จะทำให้

สามารถใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการได้มาก ข้อมูลจากทุกกระทรวง ทำให้คิดว่าถึงเวลาที่จะต้องปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจใหม่ เพราะหลังจากเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ทำให้รู้ว่าถึงเวลาที่ต้องเปลี่ยนทิศทางข้อมูล Boston Model ต้องมีการปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา โดยต้องเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมทางการแข่งขัน มีข้อมูลระบบทางการเงินประกอบการพิจารณาเรื่องค่าใช้จ่ายอย่างครบวงจร มีข้อมูลระบบซอฟต์แวร์จะทำให้ประเทศไทยมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีทิศทางในเรื่องทางเศรษฐกิจมากที่สุด

๘. เรื่องโครงการเงินกู้เพื่อการศึกษา โครงการเงินกู้เพื่อการศึกษา (Income Contingency Loan) เป็นระบบการจัดการอุดมศึกษาแผนใหม่ที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลางที่ให้พลังอำนาจ (Empower) นักเรียนโดยสามารถใช้บัตรประชาชน อเนกประสงค์ (Smart Card) ลงทะเบียนเรียน รัฐบาลจะมีงบประมาณจำนวนหนึ่ง เพื่อจ่ายค่าดอกเบี้ยย มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารและกำหนดราคาค่าเล่าเรียน การดำเนินการในระบบนี้ต่อไปจะไม่มีมหาวิทยาลัยรัฐบาลและเอกชน ไม่มีระบบการสอบเข้า (Entrance Examination) แต่จะเป็นระบบรับเข้าศึกษาจากการพิจารณาใบสมัคร (Admission) มหาวิทยาลัยต้องแข่งคุณภาพกันพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีนักเรียนเข้ามาเรียนทำให้เกิดการปฏิรูประบบการศึกษาอย่างแท้จริง งบประมาณทางการศึกษา ไม่ได้

อยู่ที่สถานศึกษา แต่รัฐบาลจะมีบัญชี ๒ ข้างข้างหนึ่งเป็นรายจ่าย สำหรับนักเรียนยืมเงินเพื่อการศึกษา ข้างหนึ่งเป็นรายได้ เมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษา มีงานทำเข้าระบบเสียภาษี กรมสรรพากรจะทำการหักเงินตามจำนวนรายได้

มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการคลัง ศึกษาความเป็นไปได้รูปแบบวิธีการและการเตรียมการล่วงหน้า

๙. **เรื่องคาราวานการให้บริการประชาชน**
โครงการคาราวานเป็นการให้บริการประชาชนถึงพื้นที่ในเชิงรุก ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการจะต้องมีส่วนช่วยกันดำเนินงานมากที่สุด โดยร่วมกับรัฐมนตรี การให้บริการประกอบด้วย ๒ คาราวาน คือ

๑. คาราวานแก้จน โดยการเข้าไปยังหมู่บ้าน หลังคาเรือนที่จดทะเบียนคนจน เพื่อการพัฒนายกระดับแรงงานไทยจากแรงงานไร้ฝีมือ (Non-skill labour) เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-skill labour) เพื่อให้ประชาชนมีรายได้ที่สูงกว่าแรงงานขั้นต่ำ โดยให้ความรู้ในเชิงของการเป็นเจ้าของกิจการเองในทางการเกษตร การให้ความช่วยเหลือเด็กที่อยู่ในวัยเรียน ที่ต้องหยุดเรียนเพราะไม่มีค่าเล่าเรียน ได้รับการสงเคราะห์นำกลับเข้าระบบโรงเรียน

๒. คาราวานพัฒนาคุณภาพเยาวชน ปัจจุบันพัฒนาการของเยาวชนไทยด้วยคุณภาพลง เนื่องจากสาเหตุเรื่องอาหารการกิน และการเลี้ยงดูอบรม จึงต้องให้การช่วยเหลือพัฒนาด้วยการให้การศึกษา สอนวิธีการเลี้ยงดูในลักษณะ

การเรียนรู้ฐานความคิด (Brain base Learning) ซึ่งเป็นหน้าที่ในความรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ โดยอาจจัดทำถุงของขวัญราคาประมาณ ๓๐ บาท แจกให้กับบิดาและมารดาของเด็กเกิดใหม่เพื่อต้องการให้บิดามารดาสามารถเลี้ยงดูลูกได้ถูกวิธี ในถุงของขวัญจะประกอบด้วย คู่มือการเลี้ยงดูลูก หนังสือการ์ตูนสำหรับเด็ก ของเล่น เพื่อฝึกประสาทสัมผัส เพลงกล่อมเด็กเพื่อไม่ให้เด็กก้าวร้าว เป็นต้น

โครงการคาราวานดังกล่าว จะเริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยการปฏิบัติงานไปตามพื้นที่ระดับอำเภอทุกสุดสัปดาห์ ๑ อำเภอ ๑ คาราวาน

๑๐. **เรื่องการบริหารระบบการศึกษาใหม่**
การปฏิรูปการศึกษาที่มีนักการศึกษาที่มีชื่อเสียงในวงการศึกษามากและนักกฎหมายร่วมกันดำเนินงาน ซึ่งเป็นระบบที่ถูกต้องในเชิงการศึกษา แต่เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างเป็นแห่งทำให้เกิดความติดขัดไม่คล่องตัวเหมือนเป็นอาณาจักรเฉพาะของแต่ละฝ่าย ไม่สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้วยเหตุที่การเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เป็นการเปลี่ยนในมิติของการศึกษาเท่านั้น ไม่ได้เปลี่ยนในมิติของการบริหาร เมื่อการบริหารเปลี่ยน แต่ไม่มีนักบริหารเข้าไปช่วยทำ โครงสร้างองค์กรจึงขึ้นกับกระบวนการทัศน์เดิม ทำให้ไม่สามารถดำเนินการไปได้เท่าที่ควร ทางแก้ปัญหา คือ ควรย่อในเรื่องของระบบการศึกษาทั้งระบบ

ที่มีเยาวชนเป็นศูนย์กลาง มีการให้การศึกษา ตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา โครงสร้างระบบการศึกษาเป็นรูปแบบหนึ่ง แต่การมีบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นศูนย์กลาง โครงสร้างจะเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง เนื่องจากการจัดการศึกษา

มิใช่เป็นเรื่องเฉพาะนักการศึกษาเท่านั้น โดยแท้จริงแล้วควรเป็นเรื่องที่ต้องมีนักวิชาการหลายฝ่ายเข้าไปช่วยกันดู ซึ่งต้องมีการคิดใหม่ ทำใหม่ และมอบหมายให้ผู้บริหารทั้งหลาย ได้ช่วยกันคิดพิจารณาด้วย

สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนธันวาคม ๒๕๔๗ เรื่อง **มหาดไทยกับการบริหารงานแบบบูรณาการ**

เมื่อวันพุธที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน ธันวาคม ๒๕๔๗ ณ กระทรวงมหาดไทย มีสาระสำคัญ ดังนี้

การบริหารงานในอดีตของกระทรวงมหาดไทย (ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๓)

ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยประสบกับปัญหาภัยแรงด้านเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อปัญหาในด้านอื่น ๆ ติดตามมาอีกหลายประการ เป็นต้นว่า ปัญหายาเสพติด ปัญหาความยากจน ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาผู้มีอิทธิพล อาวุธสงคราม อาชญากรรม อบายมุข การหลบหนีเข้าเมืองเพื่อมาหางานทำของแรงงานต่างด้าว การขายบริการทางเพศ ปัญหาโรคเอดส์ การพนัน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย ตลอดจนความสัมพันธ์ของครอบครัว ชุมชน

และสังคมมีความอ่อนแอ

กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพยายามแก้ไข ปัญหาให้กับประชาชน ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นทั่วทั้งประเทศ อย่างไรก็ตาม ด้วยข้อจำกัดในหลายประการทำให้ปัญหาของประชาชนยังไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดสิ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากนัก ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดในด้านการบริหารจัดการ ซึ่งเกิดจากการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลำช้า ขาดวิสัยทัศน์ ชี้นำทิศทางการทำงานร่วมกัน ไม่มีแผนเชิงยุทธศาสตร์อย่างแท้จริงทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค การบริหารงบประมาณในรูปแบบเดิม ๆ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ไม่เพียงพอ ข้อมูลและเทคโนโลยีที่ล้าสมัย ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรที่ติดยึดอยู่กับกรอบความคิดเดิม เป็นส่วนใหญ่ การขาดเอกภาพในการบริหารจัดการของผู้ว่า

ราชการจังหวัด การบริการประชาชน ที่ล่าช้า มี
ขั้นตอนมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยัง
ขาดแคลนงบประมาณในการแก้ไขปัญหาให้กับ
ประชาชน

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
ได้นำการบริหารยุคใหม่สู่ราชการไทย มียุทธศาสตร์
เป็นเครื่องมือขับเคลื่อน กระทรวงมหาดไทยจึงได้
มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารจัดการหลัง
จากการปฏิรูปภาครัฐ โดยยึดประชาชนเป็น
ศูนย์กลาง มีการบริหารงานในรูปแบบเชิงภารกิจ
(Cluster) ออกเป็น ๓ กลุ่มภารกิจ และยังได้
เสนอตัวเข้าร่วมเป็นกระทรวงทำทนายใน ๑๐
กระทรวงแรก โดยได้นำเสนอยุทธศาสตร์ ตัวชี้
วัด การจัดทำคำรับรอง มีทิศทางที่ชัดเจนสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ทั้งกรมและจังหวัด

ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น ได้มี
การพัฒนาทางด้านข้อมูลระยะที่ ๒ ตลอดจน
ปรับปรุงระบบการจัดเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับ
ศูนย์ปฏิบัติการนายกรัฐมนตรี (PMOC) และ
ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยปรับปรุงการบริการ
ประชาชนให้มีความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว
และทันสมัยยิ่งขึ้น เช่น การจัดทำบัตรประจำตัว
ประชาชนแบบอเนกประสงค์ (Smart Card) ให้
มีพร้อมกันทั่วประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๔๘ การ
บริการประชาชนในรูปแบบ One Stop Service ,
Call Center ตลอดจน การจัดซื้อจัดจ้างแบบ
E-Auction เกิดขึ้นในช่วงรัฐบาลยุคนี้

ในด้านของการนำนโยบายของรัฐบาลไป

สู่การปฏิบัตินั้น กระทรวงมหาดไทยได้รับมอบ
หมายให้บูรณาการการบริหารจัดการร่วมกับ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในส่วนกลางและส่วน
ภูมิภาค เช่น ในเรื่องของสงครามปราบปราม
ยาเสพติด ที่มีกลไกจากระดับชาติจนถึงหมู่บ้าน
การปราบปรามผู้มีอิทธิพล และอาวุธสงคราม
ได้มีการนำอาวุธสงครามมามอบให้กับทางกรม
มากที่สุด การแก้ไขปัญหาสังคมและความยากจน
มีการจดทะเบียนผู้เดือนร้อนยากจนเป็นครั้งแรก
การแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของไข้หวัดนก
การจัดระเบียบสังคม การจัดระเบียบชนกลุ่มน้อย
การลงทะเบียนแรงงานต่างด้าว การแก้ไขปัญหา
ลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การเร่งรัดการออกโฉนด
ที่ดิน การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก การส่งเสริม
โครงการหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ การแปลง
สินทรัพย์เป็นทุน การส่งเสริมการบริหารงานของ
กองทุนหมู่บ้าน โครงการ SMEs และโครงการ
SML การแก้ไขปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยใน
๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ การป้องกันอุบัติเหตุ
ทางถนน การจัดทำผังเมืองรวม ตลอดจนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
โดยการถ่ายโอนภารกิจ งบประมาณ บุคลากร
และแก้ไขกฎหมายให้เลือกผู้บริหารท้องถิ่นโดย
ตรงจากประชาชน ตลอดจนการนำแนวความคิด
เรื่องการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี มา
ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ในการบริหารจัดการในส่วนภูมิกาคนั้น
ผู้ว่าราชการจังหวัดทั่วประเทศได้รับมอบหมาย

ให้เป็นเจ้าภาพผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในฐานะผู้ว่าราชการจังหวัด CEO โดยกำหนดให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดและจังหวัดต่าง ๆ โดยบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการในส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักธุรกิจ ผู้ประกอบการ และประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ โดยผ่านรองนายกรัฐมนตรี ผู้รับผิดชอบกำกับดูแลพื้นที่กลุ่มจังหวัดต่าง ๆ

การบริหารงานในอนาคตของกระทรวงมหาดไทย

ใน ๔ ปีข้างหน้า กระทรวงมหาดไทยจะก้าวไปสู่การมีบทบาทเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์รอบด้าน การแข่งขันรอบทิศ โดยจะปรับเปลี่ยนบทบาทที่จะเป็น

๑. การเป็นผู้นำในการบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด ๗๕ จังหวัด เปรียบเสมือน ๗๕ เครื่องยนต์เป็นผู้ขับเคลื่อนนำรัฐนาวาไทยให้ก้าวไกล แสดงความเป็นเจ้าภาพในทุกเรื่อง ทุกปัญหา รับผิดชอบทุกเหตุการณ์ ลดความเป็นเจ้าของ ผนึกทุกภาคส่วนในพื้นที่ให้ร่วมขับเคลื่อนไปด้วยกันในเป้าหมายและทิศต่าง ๆ ของจังหวัด

๒. เป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็ง สร้างพลังแผ่นดินเป็นเครือข่าย

พัฒนาฐานรากให้แข็งแกร่ง สร้าง OTOP ให้เป็นสินค้าชุมชนไปสู่ Smart SME สนับสนุน SML กองทุนหมู่บ้านเป็นกลไกในหมู่บ้าน / ชุมชนให้เกิดความผาสุก ร่วมกันคิดร่วมกันทำ และร่วมกันรับผิดชอบเชื่อมโยงไปสู่เศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็ง

๓. เป็นผู้นำในการให้บริการเชิงรุก ออกไปถึงครัวเรือน เพื่อให้เข้าถึงเข้าใจและพัฒนาสร้างงานสร้างอาชีพ มุ่งแก้ปัญหาความยากจนในพื้นที่ เร่งพัฒนาการบริการภาครัฐไปสู่แบบเทคโนโลยีสมัยใหม่ มี GIS Smart Card ใช้ได้ทั่วถึง บริการรวดเร็ว ทันที ทั่วถึงและเป็นธรรม ด้วย One Stop Service ราชการมี Call Center ประชาชนประทับใจในรอยยิ้ม มีประชุมทางไกล ก้าวไกลไปทั่วไทย ไม่ต้องเดินทางไปกรุงเทพ

๔. เป็นผู้นำในการรักษากฎ กติกา และอำนวยความสะดวก เพื่อลดความขัดแย้งในสังคม จัดระเบียบสังคมให้มีระบบแก้ปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนผ่านตู้ ปณ หน้าบ้านพักผู้ว่าราชการจังหวัดและศูนย์ดำรงธรรมทั่วประเทศ เพื่อสร้างสันติสุข และนำมาสู่บ้านเมืองน่าอยู่ น่าดู น่าชื่นชม

จากความมุ่งมั่นใน ๔ ปีข้างหน้าของกระทรวงมหาดไทย เพื่อทำในสิ่งที่ท้าทาย โดยจะปรับบทบาทจากผู้ดูแลรักษาความมั่นคงไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืนควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรมของสังคม ตามพระโอวาทของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ องค์ปฐมเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ที่ว่า

“การเป็นผู้นำนั้นต้องให้รองเท้าขาด ก่อนกางเกงขาด คือ ต้องออกตรวจตราจน รองเท้าขาดไม่ใช่ นั่งเก้าอี้จนกางเกงขาด ตาม หลักการโบราณที่มีอยู่ว่า จงคิด จงสั่ง จงตรวจ”

ด้วยปณิธานอันแน่วแน่ที่จะบำบัดทุกข์บำรุง สุข เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ ประเทศชาติ และ ประชาชน

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของที่ประชุม

ประธาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. เรื่องการบริหารงานของรัฐบาล

การบริหารงานของรัฐบาลในระยะ ๔ ปีแรก เป็นการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ประเทศฟื้นตัว เปรียบเหมือนการทำความสะอาดบ้าน ต้องซ่อม หลังคาก่อน แล้วจึงค่อยทาสีตกแต่งตามขั้นตอน โดยใน ๔ ปีข้างหน้าเป็นวาระที่จะต้องทำให้ ประเทศมีความเข้มแข็ง ซึ่งประธานได้กำหนด แผนที่จะทำการปรับเงินเดือนข้าราชการอีก ๒ ครั้ง ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ และ พ.ศ. ๒๕๕๑ เนื่องจาก ก่อนที่จะดำเนินการจัดทำเรื่องต่าง ๆ ต้องมั่นใจ ว่าข้าราชการมีรายได้เพียงพอกับการครองชีพ

ในการบริหารประเทศ การเมืองจะต้องใช้ เวลาในการปรับเปลี่ยน ซึ่งประธานได้ส่งสัญญาณ แรงขึ้นเรื่อย ๆ ก่อนการจัดตั้งรัฐบาลคราวหน้า จะต้องรับทราบว่าคุณคณที่จะมาเป็นรัฐมนตรี จะต้องพร้อมที่จะทำงานหนัก ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ และทำงานอย่างโปร่งใส ถ้าไม่ มั่นใจตนเองอย่าเพิ่งมารับตำแหน่ง และหัวหน้า

ส่วนราชการที่มีปัญหาคับข้องใจ สามารถมาพบ ประธานได้ตลอดเวลา ในการปฏิบัติงานทุกกระทรวง มีความสำคัญ แต่จะมีกระทรวงหนึ่งมีบทบาท ตามภารกิจหลัก ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่ากระทรวง อื่นจะไม่ได้ทำงาน เพียงแต่ต้องหาเจ้าภาพ หาก คนเป็นประธาน เพราะระดับตำแหน่งเท่ากัน บางทีหากคนเป็นประธานไม่ได้ จึงกำหนดให้มี คนทำหน้าที่ประธาน แต่ทุกคนทำงานร่วมกันเป็น ทีม และทีมสปิริตมีความสำคัญ จุดอ่อนของ ระบบราชการ คือ เรื่องทีมสปิริต ถ้ามีทีมสปิริตที่ ดี การปฏิบัติงานจะดีขึ้นมาก ข้อดีของกระทรวง มหาดไทย คือ มีระบบเครือข่ายที่ดี ที่วางไปทั่ว ประเทศ สามารถตอบสนองนโยบายได้เร็วมาก หากกระทรวงมหาดไทยมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับ กระทรวงอื่น ๆ เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น จะทำให้มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่าง พร้อมเพรียงและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันที เช่น เรื่องการแก้ไขปัญหาไข้หวัดนก ที่มีการ ประสานความร่วมมือปฏิบัติงานตอบสนองปัญหา ได้เร็ว เมื่อมีการสั่งการก็ระดมกำลังตรวจเอ๊กซเรย์ ทุกพื้นที่จนขจัดปัญหาหมดสิ้นอย่างรวดเร็ว เหมือนไม่มีปัญหาเกิดขึ้น เป็นความสามารถของ ข้าราชการไทย ข้าราชการไทยเก่งแต่ขาดการนำ ที่ถูกต้อง หัวหน้าส่วนราชการยังไม่กล้าใช้ภาวะ ผู้นำเท่าที่ควร หากได้มีการใช้ภาวะผู้นำมากขึ้น จะสามารถพัฒนาความเจริญของประเทศได้มาก โดยในระยะ ๔ ปีข้างหน้า อัตราการเปลี่ยนแปลง

ของประเทศจะเป็นไปเร็วมาก และประธานจะใช้ นโยบายหาเงินมากและใช้เงินมาก เนื่องจาก ประเทศยังต้องพัฒนาอีกมาก ถ้าใช้นโยบายการ เงินแบบงบประมาณเกินดุล เป็นความไม่ฉลาด โดยในกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๘ จะมีการตั้งงบประมาณกลาง เพราะจากการคำนวณคาดว่าจะ มีรายได้จากภาษีอากรได้เกินเป้า จึงจะตั้งงบประมาณที่ ๑.๒๗๕-๑.๓ ล้านล้านบาท

๒. เรื่องระบบการเงินเพื่อการพัฒนา ประเทศ

ในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่ จะ ต้องมีระบบสินเชื่อ (Securitize) ซึ่งกำลังเริ่ม คิดอยู่หลายประการ เพราะจะมีนวัตกรรมทาง ด้านของกลไกทางการเงินเกิดขึ้นอีกมาก เพื่อเป็น ตัวขับเคลื่อน การก่อสร้างต่าง ๆ หากสามารถ ดำเนินการได้เร็วกว่าข้อเสนอโครงการ (TOR) ก็ จะเป็นประโยชน์ทางการพัฒนา โดยภาครัฐ ต้องคิดวิธีการจ่ายเงิน อาจจะเป็นลักษณะของ การออกสินเชื่อ (Credit note) ให้บริษัทผู้รับเหมา ไปขายให้ธนาคารได้เลย และรัฐบาลตั้งงบประมาณ รอไว้ ซึ่งจะต้องบวกดอกเบี้ยให้การก่อสร้างเสร็จ เร็ว ทำให้เศรษฐกิจเคลื่อนตัวได้เร็ว แนวคิดคือ ผ่อนเงินดีกว่าผ่อนความเจริญ ถึงแม้เงินผ่อน จะมีดอกเบี้ย แต่การผ่อนความเจริญ ทำให้ โอกาสการพัฒนาเสียไป ประธานมีแนวคิดในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยวิธีนี้ ในการประชุมผู้ว่า ราชการจังหวัด CEO ได้มีการขอพัฒนาตาม ยุทธศาสตร์จังหวัด ๕ พันล้านบาท ซึ่งประธานได้

อนุมัติงบประมาณจำนวน ๔ หมื่นล้านบาท เพื่อ ต้องการให้การพัฒนาความเจริญตอบสนอง จำนวนประชากรที่มีอยู่ ภาครัฐจะได้เจริญ เพราะเงิน จำนวน ๔ หมื่นล้านบาทเมื่อเทียบกับประชากร ๑ แสน ๕ หมื่นคน เท่ากับประชากรต่อร้อยล้าน ส่วนงบประมาณอีก ๒ หมื่นล้านบาทให้ไปสนับสนุน โครงการงบบพัฒนาหมู่บ้าน ชุมชน (SML) จะทำให้ ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนในภูมิภาคเป็นไปอย่าง มาก โดยในปีนี้รัฐบาลจะทำการขับเคลื่อนความ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้ได้ร้อยละ ๖.๕ ของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

ปัจจุบัน ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) มีมูลค่าจำนวน ๑๖๑,๐๐๐ ล้านดอลลาร์ สหรัฐ มากกว่ามูลค่าที่เคยเพิ่มขึ้นสูงสุดที่ ๑๔๐,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจของประเทศในวันนี้ จึงถือได้ว่าล้ำ จากจุดที่เคยขึ้นไปสูงสุดในทุกมิติ โดยมูลค่าเงิน ทุนสำรองขึ้นจาก ๓๙ เป็น ๔๔ หนี้ต่างประเทศ จำนวน ๑๒๐,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงเหลือ ๔๙,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ยกเว้นหนี้ภาครัฐ ของกองทุนฟื้นฟูทางการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ที่มีจำนวนถึง ๑.๔ ล้านล้านบาท ซึ่งเป็น ภาระหนักของรัฐบาล นอกเหนือจากนี้ สภาวะทาง การเงินของประเทศอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะต้องช่วย กันพัฒนาไปจนถึงจุดหนึ่ง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ จะต้องเตรียมงบประมาณสำหรับการ ปรับเงินเดือนข้าราชการ โดยจะนำเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการ เมื่อราชการ

มีประสิทธิภาพทางการบริการทำให้เศรษฐกิจคล่องตัว จะสามารถมีรายได้จากภาษีต่าง ๆ ได้มาก

๓. เรื่องการปฏิรูปกฎหมาย

ปัจจุบัน คณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย แบ่งเป็น คณะอนุกรรมการจำนวน ๘ คณะ และจะดำเนินการปฏิรูปกฎหมายในทุกรูปแบบ โดยกฎหมายหลายประเภทที่มีปัญหาจะต้องปรับปรุง คือ ประเภทที่ ๑ เรื่องของการขัดกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งกฎหมายรัฐธรรมนูญมีการบัญญัติและประกาศใช้ภายหลังกฎหมายต่าง ๆ ดังกล่าว ประเภทที่ ๒ คือ กฎหมายที่ล้าสมัย และประเภทที่ ๓ คือ กฎหมายที่จำเป็นต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาในยุคใหม่

ให้หัวหน้าส่วนราชการ ทำการสำรวจกฎหมายในกระทรวง เกี่ยวกับสถานะของกฎหมาย จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร โดยทำการสำรวจและพิจารณาแนวทางดำเนินงานเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับคณะอนุกรรมการพัฒนาปรับปรุงทำให้กฎหมายดีขึ้น เร็วขึ้น และตรงกับการใช้งานมากขึ้น

๔. เรื่องการปรับโครงสร้างส่วนราชการ การปรับโครงสร้างส่วนราชการที่ผ่านมานั้น เนื่องจากมีการจัดให้หน่วยงานระดับกรมไปสังกัดในกระทรวงต่าง ๆ อาจทำให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องในทางปฏิบัติได้ จึงต้องทำการปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง โดยประธานได้มอบให้นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี รับผิดชอบ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร. กำลังศึกษาพิจารณาในเรื่องนี้

ให้หัวหน้าส่วนราชการ พิจารณาโครงสร้างของกระทรวงในสถานการณ์ปัจจุบัน มีสภาพปัญหา และต้องทำการปรับปรุงแก้ไขอย่างไร ให้ส่งคำแนะนำไปยังนายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เพื่อจะได้รวบรวมไว้ โดยประธานจะทำการปรับปรุงร่างกระทรวง ทบวง กรม ที่อาจจะต้องเปลี่ยนชื่อ หรือมีการปรับเปลี่ยนเล็กน้อย ในระหว่างที่เป็นรัฐบาลรักษาการ เมื่อโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรัฐมนตรีใหม่จะได้เข้าสู่กระทรวงชื่อใหม่ และออกเป็นพระราชกฤษฎีกา

๕. เรื่องโครงการงบประมาณหมู่บ้าน / ชุมชน

โครงการแผนชุมชน ทำให้ชาวบ้านมีเครือข่าย โดยการจัดทำแผนชุมชน ทำให้เกิดการลดค่าใช้จ่ายและเป็นทางสร้างรายได้ร่วมกัน ทำให้ชุมชนมีความสามัคคี และปรากฏว่าชุมชนประเภทนี้มักจะไม่มีปัญหาเสพติด โดยแผนชุมชนที่สอดคล้องกับการพัฒนาจังหวัด และกลุ่มจังหวัด จะเป็นประโยชน์ที่สามารถสะท้อนให้เห็นว่าโครงการงบประมาณหมู่บ้าน / ชุมชน (SML) ที่เข้าไปมีส่วนช่วยเหลือชุมชนได้มาก ทำให้ชุมชนสามารถมีงบประมาณค่าใช้จ่ายกลาง ในการบริหารกลางที่จะสอดคล้องในเรื่องแผนชุมชน ดังนั้น จึงขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ เริ่มเตรียมความพร้อมของประชาชนในเรื่อง SML ให้มีการประชุมร่วมกันคิดพิจารณาดำเนินงาน และรวมทั้งชุมชนเมืองด้วย เพื่อเวลาที่ผ่านงบกลางปีแล้ว เงินนี้จะลงไปถึงท้องถิ่นในทันที ซึ่งจะทำให้ชุมชน

สามารถแก้ไขปัญหาล็กน้อยเองได้ เนื่องจาก ปัญหาส่วนใหญ่ คือ ปัญหาที่ได้รับการร้องเรียน ในเรื่องเล็กน้อย ที่สามารถแก้ไขเองได้เมื่อมีเงิน นอกจากนั้น งบประมาณกลางนี้อาจนำไปสร้าง งานสร้างอาชีพ เช่น ร้านค้าชุมชนที่จะเป็นสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนที่จัดทำกันในหลายรูปแบบ

๖. เรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

จากหนังสือเล่มใหม่ ของ สตีเฟน โควี เรื่อง นิสัยแปดประการ ที่พูดถึงคำว่า Voice เห็นว่าเป็นประโยชน์ในการบริหารมาก โดยนักบริหารต้องถามตนเองถึงทิศทางที่นำองค์กรไป เมื่อมีความชัดเจนแล้ว ก็ให้คนในบังคับบัญชาที่มีสิทธิมีเสียงและมีส่วนร่วม(Voice)ให้ได้พูดถึงทิศทางที่เขาจะเดินไปร่วมทางกับผู้นำ และมีการปรับรูปแบบการทำงานในลักษณะการเสริมแรงต่อกัน (Infusion) ทำให้มีประสิทธิภาพในการบริหารมากขึ้น

ในโลกยุคใหม่ เรื่องการมีส่วนร่วม (Participation) และการให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องสำคัญ โดยต่อไปประธานอาจจะใช้เวลาในวันสุดสัปดาห์ไปตามส่วนราชการต่าง ๆ เชิญผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับอธิบดีมานั่งคุยกันให้ได้ข้อเสนอแนะช่วยกันคิดพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทำงานที่เข้าใจทิศทางกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการพัฒนาได้เร็วและ

ง่ายขึ้น

ระบบการมีส่วนร่วมอีกอย่างหนึ่ง คือ แนวคิดของ Software Linux ที่มีการเขียนโปรแกรมซอฟต์แวร์ขึ้นมาแล้วให้มีคนเข้าไปช่วยกันแก้ไข และผลลัพธ์สุดท้าย ปรากฏเป็นโปรแกรมซอฟต์แวร์ที่สมบูรณ์แล้วมาใช้ร่วมกัน เช่นเดียวกับแนวคิดที่ประธานเคยพูดกับ เลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ให้นำกฎหมายต่าง ๆ ขึ้นเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) ได้เข้าไปช่วยกันแก้ไข จนในที่สุดจะได้กฎหมายที่สมดุลง่ายต่อการออกระเบียบกฎเกณฑ์ บางอย่างอาจให้ผู้ที่อยู่ร่วมกันมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และทำการปรับปรุงแก้ไขก่อนการประกาศใช้ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

๗. เรื่องการย้ายข้าราชการ

การย้ายข้าราชการในระหว่างนอกฤดูกลาง ในระยะนี้ หากเป็นกรณีจากสาเหตุความประพฤติ หรือข้อบกพร่องในการทำงานให้กระทำได้ตามปกติ แต่หากเป็นการย้ายข้าราชการด้วยเหตุผลทางการเมือง ให้หัวหน้าส่วนราชการระงับการดำเนินการโดยเด็ดขาดในช่วงนี้ ถือเป็นคำสั่งของประธาน หากมีกรณีข้าราชการไม่มีความเป็นกลางทางการเมืองให้เรียกตัวมาตักเตือน

๘. เรื่องการปรับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

การกำหนดให้นายจ้างทุกรายเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำกระทำได้ยากในทางปฏิบัติเนื่องจาก ระดับความสามารถในการแข่งขันของแต่ละบริษัทไม่เท่ากัน แม้ไตรภาคีจะได้กำหนดค่าจ้างแรงงาน

ขั้นต่ำ แต่ต้องมีความยืดหยุ่นในการดำเนินการ และต้องมีมาตรการจูงใจ (Incentive) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำอย่างสมัครใจ (Voluntary) มากกว่าด้วยการบังคับ (Mandatory) ด้วยระบบนี้จะเป็นการบังคับให้มีการพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขัน บริษัทที่มีค่าจ้างแรงงานสูงจะดึงแรงงานฝีมือไปหมด เป็นการแข่งขันทางโลกธุรกิจ เมื่อภาครัฐมีมาตรการจูงใจทำให้เกิดการดึงค่าจ้างแรงงานในอุตสาหกรรมบางประเภทขยับเพิ่มสูงขึ้นได้จะเป็นประโยชน์ต่อชาวบ้าน โดยในที่สุด จะต้องพัฒนาแรงงานไทยจากแรงงานไร้ฝีมือ (Non-Skill) เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skill) และแรงงานฝีมือ (Skill Labour) ที่จะทำให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้น ต่อไปแรงงานไร้ฝีมือจะเป็นแรงงานต่างชาติ

การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นการลงทุน (Investment) หากไม่พัฒนาศักยภาพของคนไทยวันนี้ จะเหนื่อยในวันหน้า เพราะคนไทยหนึ่งคนที่เป็นภาระ หากได้รับการเปลี่ยนจากภาระจะเป็นพลัง เท่ากับได้คน ๒ คน แทนที่จะต้องเป็นภาระให้เลี้ยงดู คนนั้นกลับกลายเป็นผู้ผลิตขึ้นมาได้สองต่อ นี่คือ วิธีการแก้ปัญหาคความยากจน โดยการแก้ปัญหาคความยากจน เป็นการลงทุนที่จะเปลี่ยนคนที่มีสภาพคล้ายมนุษย์หุ่นยนต์ ให้เป็นมนุษย์ที่มีชีวิตตามวิธีการของประเทศที่พัฒนาที่พยายามเปลี่ยนมนุษย์ที่มีสภาพคล้ายหุ่นยนต์ให้เป็นมนุษย์ที่มีชีวิต แต่ประเทศที่ด้อยพัฒนา จะทำในทางตรง

กันข้าม ซึ่งประเทศไทยกำลังพยายามปรับปรุงสภาพคุณภาพชีวิตของคน

มอบหมายให้กระทรวงแรงงานร่วมกับกระทรวงการคลัง พิจารณาหามาตรการจูงใจให้ผู้ประกอบการปรับเพิ่มค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำด้วยความสมัครใจต่อไป

๙. เรื่องการปฏิรูประบบการศึกษา

ระบบการจัดการศึกษา โดยเฉพาะระดับอุดมศึกษา ทำอย่างไรจึงจะสามารถออกจากกระบวนทัศน์เดิม วิธีการคือ จะต้องมีการสร้างที่ไม่กำหนดกฎเกณฑ์แน่นอนเคร่งครัดเกินไป แต่ต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถสนองตอบต่อความต้องการศึกษาเฉพาะของนักศึกษา มีระบบการเรียนข้ามคณะวิชา

ตามที่มีประธานสภาคณาจารย์ทุกมหาวิทยาลัยมาขอพบประธาน เรื่องการให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้น เนื่องจากเป็นกฎหมายปี พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเป็นนโยบายของรัฐบาลในช่วงนั้น ที่ต้องการให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งเป็นเหมือนมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และมหาวิทยาลัยสุรนารี เมื่อสภาคณาจารย์ ไม่อยากออกนอกระบบ จึงแนะนำให้มีการเข้าชื้อกันหากมีชื่อเกินกว่าครึ่งหนึ่ง จึงจะมีเหตุผลในการพิจารณา โดยประธานได้เสนอโครงการเงินกู้เพื่อการศึกษา (Income Contingency Loan) ซึ่งมีการดำเนินการ คือ ระบบข้าราชการทั้งหมดยังเป็นข้าราชการ มีสถานภาพและสิทธิประโยชน์เป็นข้าราชการเช่นเดิม มหาวิทยาลัยมีสถานภาพเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ แต่รัฐบาล

ให้การสนับสนุนงบประมาณเฉพาะเงินเดือนของข้าราชการ งบประมาณส่วนอื่นสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดหาเอง โดยมีรายได้จากการเก็บค่าเล่าเรียน และรัฐบาลจะเริ่มหักเงินยืมจากนักศึกษา เมื่อมีรายได้และเข้าสู่ระบบการเสียภาษีสรรพากร ดังนั้นรัฐบาลจะมึงงบประมาณสองส่วน ส่วนหนึ่ง เป็นค่าเงินเดือนข้าราชการ อีกส่วนหนึ่งเป็นดอกเบี้ยของกองทุน ระบบดังกล่าวเป็นการแปรรูปเฉพาะส่วน (Privatize Without Privatize) คือ แปรรูปเฉพาะการบริหารจัดการ บุคลากรยังมีความมั่นคงในอาชีพในสถานภาพของความเป็นข้าราชการเหมือนเดิม

เรื่องนี้ ประธานได้มอบหมายให้คณะกรรมการโครงการเงินยืมเพื่อการศึกษา ไปพิจารณาวิธีดำเนินการ ซึ่งขณะนี้ยังไม่ได้รับรายงานความคืบหน้าในการดำเนินงาน

การออกนอกระบบในแบบเดิมเห็นว่าจะต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มแต่ยังมีปัญหาเรื่องประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์และมหาวิทยาลัยสุรนารี ในสัดส่วนต้องงบประมาณจำนวนหนึ่งล้านบาทน้อยกว่าสถาบันอื่น และต้องใช้บุคลากรที่เป็นข้าราชการในระดับ ๓-๔ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งอาจารย์ จำนวนมากกว่าสถาบันอื่น



สรุปสาระสำคัญจากการประชุมประจำปี
ระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ.

วันพุธที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๔๗

ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จังหวัดนนทบุรี

เรื่อง “สร้างราชการสู่เวทีโลก” และ
เรื่อง “การบริหารทุนมนุษย์ :
จากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ ประสพการณ์ภาคีรัฐภาคเอกชน”

อัจฉรา ภูริคุปต์

การบรรยายพิเศษ เรื่อง “สร้างราชการสู่เวทีโลก”
โดย ดร.สุวิทย์ เมษินทรีย์ กรรมการผู้ช่วยรัฐมนตรี

เมื่อก่อนที่จะมาคลุกคลีกับระบบราชการ มีมุมมองหรือภาพพจน์ต่อระบบราชการไม่ดี แต่เมื่อ ๗-๘ ปีย้อนหลังไป ในฐานะที่ปรึกษาได้มีโอกาสทำการรีอับระบบ (Reengineering) ของกรมสรรพากร และต่อด้วยการปรับบทบาทภารกิจของสำนักงาน ก.พ. ความรู้สึกที่ไม่ดีต่อระบบราชการก็เปลี่ยนไป กระทั่งบัดนี้ แม้แต่ทีมงานกลับกลายเป็นว่ามาจากข้าราชการทั้งสิ้น ภาพพจน์ต่างๆที่เปลี่ยนไปนั้นมาจากประสบการณ์ แต่เชื่อว่าสังคมส่วนใหญ่ไม่เข้าใจสิ่งเหล่านี้ยกเว้นได้มาสัมผัสเอง

เป้าหมายของระบบราชการ

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจไทยตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันและในอนาคต ประเด็นคือถึงเวลาแล้วที่ในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ใน

แต่ละช่วงเวลาที่เปลี่ยนไป ในพลวัตของการเปลี่ยนแปลงนั้น คงจะต้องทบทวนตัวเอง โดยจะเริ่มจากการมองจากมุมมองภายนอกว่าประเทศไทยพ้นวิกฤติเศรษฐกิจแล้วเมื่อ ๔-๕ ปีที่ผ่านมา หลังจากนั้นเราจะไปไหนก่อน ตรงนั้นจะเป็นตัวตั้ง ในการที่จะบอกว่าระบบราชการไทยในเวทีโลกจะเป็นอย่างไร ท่านนายกรัฐมนตรีได้พูดว่า ๔ ปีที่ผ่านมาเป็น ๔ ปีที่ซ่อมประเทศทั้งในภาครัฐซึ่งคือระบบราชการ ภาคเอกชน และประชาชน แต่ในเวลาที่เราซ่อมแซมอยู่นั้นประชาคมโลกได้ก้าวไปแล้ว ดังนั้น ๔ ปีต่อไปนี่จึงเป็น ๔ ปีของการสร้างประเทศ หลังจากเราช่วยกันซ่อมระบบราชการแล้ว ๔ ปีข้างหน้าจะสร้างระบบราชการใหม่ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่โลกที่หนึ่ง คือโลกที่มีสังคมเศรษฐกิจที่ดี

ได้อย่างไร

กลไกการพัฒนาประเทศ

ก่อนพูดถึงระบบราชการและตัวข้าราชการ โดยตรง ๔ ปีที่ผ่านมาสิ่งที่รัฐบาลพยายามจะทำ มี ๔ ประการ ได้แก่ ประการแรก การสร้างความเชื่อมั่น (Confidence) หลังจากพันวิกฤตเศรษฐกิจแล้ว เราต้องสร้างความมั่นใจ สร้างความเชื่อมั่น แต่ ๔ ปีข้างหน้าแค่ความเชื่อมั่นยังไม่พอ ต้อง การการสร้างความร่วมมือร่วมใจ (Co-Creation) ต้องร่วมมือร่วมใจกันสร้างประเทศไทยให้มี ศักยภาพในเวทีโลก ซึ่งระบบราชการมีบทบาท และมีส่วนร่วมในเรื่องนี้มาก ประการที่สอง ทาง เศรษฐศาสตร์เน้นเรื่อง การเติบโต (Growth) เสถียรภาพ (Stability) และ การกระจายความ มั่งคั่งหรือกระจายอำนาจ (Distribution) ลงไป สู่ท้องถิ่นหรือประชาชนส่วนใหญ่ ในเรื่องของ การเจริญเติบโต มีสิ่งที่สำคัญกว่านั้น คือ การสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) เพราะแม้ว่าเศรษฐกิจโลกจะชะลอตัวแต่เรา ยังสามารถรักษาส่วนแบ่งในตลาด (Maintain Market Share) ไว้ได้ เพื่อจะได้สามารถเติบโต ได้อย่างยั่งยืน ประการที่สาม นอกจากการมี เสถียรภาพ (Stability) ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แล้ว ซึ่งยังไม่เพียงพอ ต้องมี ความ สมานฉันท์ ความรัก ความสามัคคี (Coherence) ด้วย เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นในภาคใต้ อีก ประการสุดท้าย เรื่อง การกระจายอำนาจกระจาย รายได้ (Distribution) อย่างเดียวคงไม่พอ ต้อง คิดถึงผลสัมฤทธิ์ (Outcome) ของการกระจาย

รายได้ด้วย นั่นคือ ความมั่งคั่งร่วมกัน (Co-prosperity) ร่วมกันสร้างความมั่งคั่ง ดังนั้นใน ๔ ปี ข้างหน้าจึงเป็นเรื่องของ ๔ C ด้วยกัน คือ การ ร่วมสร้างประเทศใหม่ (Co-creation) การสร้าง ขีดความสามารถในการแข่งขันให้ประเทศไทย (Competitiveness) การสร้างความสมานฉันท์ ความรัก ความสามัคคี (Coherence) ในประเทศไทย และในที่สุด เกิดความมั่งคั่งร่วมกัน (Co-prosperity) ตรงนี้เป็นโจทย์ซึ่งทุกส่วน ต้องร่วมกันทำอะไรให้เกิดสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วเป็นโลกที่ หนึ่ง มีความมั่งคั่งเหมือนประเทศเพื่อนบ้าน เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย และเกาหลี ซึ่งเดิมเขา เคยมาดูงานบ้านเรา แต่บัดนี้เขาไปไกลแล้ว นี้ คือความฝันร่วมกัน ดังนั้น ประเด็นสำคัญ คือ ถ้า เราเห็นภาพนี้แล้ว ระบบราชการต้องปรับอย่างไร จะมาสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (New Competitive Paradigm) ได้อย่างไร

จาก Detroit Model สู่ Hollywood Model

บางครั้ง ระบบราชการ แทนที่จะเสริม ขีดความสามารถภาคเอกชน แต่กลับไปเป็น ตัว ถ่วง การที่จะทำให้ประเทศไทยก้าวไปสู่โลกที่ หนึ่งได้นั้น กลไกที่สำคัญคือ ข้าราชการและ ระบบราชการ โลกเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่ ระบบราชการยังติดในระบบเก่า ระบบซึ่งเป็น มรดกตกทอดมานาน ตั้งแต่สมัย James Watt คิดระบบขนส่งไอน้ำ หลังจากนั้นกระบวนกรคิด ต่างๆ กลายเป็นเช่นนั้นหมด คือเป็น Mass Production หรือ Detroit Model ที่ทำงานทุก

อย่างบนสายพาน เสร็จงานของตนเองแล้วก็
ผลักงานไปให้คนอื่นต่อไป ระบบราชการเรายัง
ติดในระบบนี้ รวมทั้งระบบการศึกษาไทยด้วย
นักเรียนมาเรียนแต่เข้าเรียนวิชาต่างๆตามเวลา
ทำนักเรียนเหมือนหุ่นยนต์ ทำโรงเรียนเหมือน
โรงงาน เราติดอยู่ในกับดักของ Detroit Model ทำ
อย่างไรเราถึงจะเปลี่ยนเพราะกระแสโลกาวัต
เปลี่ยนไปหมดแล้ว ขณะนี้ได้เปลี่ยนไปสู่
Hollywood Model กิจกรรมทุกอย่างเหมือนกับ
การทำภาพยนตร์ ซึ่งขึ้นกับคนเขียนบทที่จะให้
เป็นอย่างไร โรงเรียนสาธิตจุฬาฯ เป็นต้นแบบ
และจะขยายผลไปอีก ๓๐-๔๐ โรงเรียนทั่วประเทศ
ที่จะเปลี่ยนเป็น Hollywood Model เด็กนักเรียน
มีโอกาสเขียนบทเอง เล่นเอง เป็นการร่วมกัน
สร้าง Co-creation ระหว่างนักเรียน ครู
ผู้ปกครอง ร่วมกัน

ระบบราชการไทยยังติดอยู่ใน Detroit
Model โดยที่การทำงานส่วนใหญ่ยังเน้น
การทำงานตามโครงสร้างและอำนาจหน้าที่
(Functional) ซึ่งข้อดี คือ มีความเชี่ยวชาญ
เฉพาะทาง (Specialization) สูง แต่ข้อเสีย คือ
ไม่สามารถมองภาพองค์รวม (Integrate) เพื่อ
ตอบโจทย์ได้ เราต้อง Shift จาก Functional based
เป็น Agenda based การทำงานต้องบูรณาการ
ในการทำงานมากขึ้น ทำงานข้ามกระทรวง
หลายกระทรวงต้องทำงานเป็นเครือข่าย
(Collaborative Network) แต่ขณะนี้เมื่อเกิด
ปัญหาทุกอย่างมาโทษที่ข้าราชการไม่ถูกต้อง
เพราะบางครั้งอยู่ที่ตัวระบบด้วยที่เราปรับระบบ

ทำตามกระบวนการทัศน์ หรือพลวัตที่เปลี่ยนไป
หรือไม่ ระบบเดิมเป็นระบบการแบ่งงานกัน
ทำ (Division of Labor) เป็นความเชี่ยวชาญ
เฉพาะด้าน (Specialization) การทำงานเคย
เป็นชิ้นๆ เป็นการผลิตจำนวนมาก (Mass
Production) ทำงานโดยไม่สนใจผลสัมฤทธิ์
(Outcome) หรือ การแก้ปัญหา (Solution) ที่แท้
จริง คิดแบบ Mass ทำแบบ One size fit all ไม่
สามารถอยู่ได้ ต้องเปลี่ยนจาก Mass Production
เป็น Mass Customization ตรงนี้มีสิ่งท้าทายว่า
งานราชการทำไม่วัดยาก ทำไม่วัดยากให้รางวัล
(Reward) ได้ แต่ถ้าเราแปลงจาก Functional
เป็น Agenda มากขึ้น ตัวเนื้องานโดยธรรมชาติมี
๒ แบบ เรียกว่า Outcome based และ Behavior
based ซึ่งต่างกัน ตัวอย่างเช่น Salesman การ
วัดผลเป็น Outcome based ทำงานแบบไหนไม่
สนใจ ดูแต่ยอดขายว่าได้เท่าใด นี่คือ Outcome
based วัดได้ชัดเจน แต่งาน Back Office
ทำอย่างนั้นไม่ได้ เช่น งานบัญชีทำการเงิน ดู
Outcome based ว่า Transaction เป็นเท่าไร ใช้
ไม่ได้เพราะไม่ได้เป็นคนควบคุม (Control) ใน
ส่วนนั้น แต่เป็น Behavior based ต้องดูว่าทำงาน
ครบตามนั้นหรือไม่ ดังนั้น จึงต้องมา Customize
งานว่าส่วนไหนเป็น Outcome based ส่วนไหน
เป็น Behavior based ส่วนไหนเป็น Function ที่
ยังต้องทำอยู่ เป็น Behavior based หรือไม่ ใน
ส่วนที่เป็น Agenda เป็น Outcome based หรือไม่
จะได้วัดได้ถูกต้อง เพราะบางอย่างเร่งเร็วเกินไป
บอกว่าต้องเป็น Result based แต่บางเรื่องต้อง

Balance ระหว่าง Means กับ Ends บางเรื่อง Means สำคัญกว่า Ends ถ้าบอกว่าต้อง Result based โดย any Means ถ้าเขาใช้ Means ที่ไม่ถูกต้อง จะทำอย่างไร เราต้องเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงานจาก Detroit Model มาสู่ Hollywood Model นั่นหมายถึง Shift จาก Functional based เป็น Agenda Based มากขึ้น แต่ไม่ใช่ว่าทิ้ง Functional และเราจะวัดเขาด้วยวิธีไหน ต้องศึกษา Outcome based และ Behavior based ให้ถ่องแท้ด้วย

ความสำคัญของคนในองค์กร

อีกเรื่องที่น่าสนใจ คือ โลกเมื่อ ๕ ปีที่แล้ว ถ้ามองใน Discipline ต่างๆ โดยเฉพาะมองจากภาคเอกชน การตลาด (Marketing) มานำ แต่ ๕ ปีหลังจากนั้นมองว่าองค์กรจะอยู่ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับคนในองค์กร ความสำคัญในเรื่องนี้มีมาก ไม่ว่าจะเปลี่ยนชื่อเป็น HR HRD HC ก็เป็นเพียงชื่อ ซึ่งไม่สำคัญ ประเด็นคือ เราเข้าใจเรามีปรัชญา มีมุมมอง (Perspective) มีการปฏิบัติอย่างไร ในเมื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่า เราต้องมองคนเป็น ๒ ส่วน คือ Stock และ Flow เหมือนเศรษฐกิจถ้าเราจะดูว่าประเทศไหนรวย ต้องดู Stock ว่ามีเงินอยู่เท่าไร ดู Flow ว่ามีเงินไหลเข้าออกจำนวนเท่าไร ถ้ามีแต่ Stock กับ Outflow ก็ไม่ดี เพราะมีแต่เงินไหลออก หรือ Stock น้อยแต่ Inflow ดี ก็ดีในระยะต่อไป การมองคนต้องมองแบบมีชีวิต จะมองเป็น Block เอามาต่อกันไม่ได้ ต้องมองว่าในระดับองค์กร Stock เป็นอย่างไร จะทำให้เกิด Flow ได้อย่างไร ใน

เรื่องคน ด้าน Stock มี ๒ ส่วน มองคนว่ามีคุณธรรม (Integrity) และสมรรถนะ (Competency) แบ่งคนเป็น ๔ กลุ่ม ดีและเก่ง ดีแต่ไม่เก่ง ไม่ดีแต่เก่ง และไม่ดีและไม่เก่ง ถ้าองค์กรมีกลุ่มสุดท้ายนี้ มากก็มีปัญหาแน่ เราเริ่มมอง HR เป็น Strategic Dimension เราชอบพูดยุทธศาสตร์สวยหรูแล้ว สุดท้ายถามว่าคนจะเอาอย่างไร ที่จริงคนต้องมาก่อน มีอะไรบ้างและเล่นอะไรได้บ้าง ด้าน Flow บางทีเรามีคนเก่งคนดีแต่อาจไม่เกิด Productive ได้ ถ้าไม่เกิด Flow การทำให้เกิด Flow ได้ ยกตัวอย่างเรื่องเล่นเกมส์ ทำไมยิ่งเล่นยิ่งมัน เพราะเกมส์เข้าหลักทฤษฎี Flow งานไหลได้ เพราะโจทย์ชัดเจนว่าจะชนะได้อย่างไร เวลาเล่นมี Feedback ตลอด ได้คะแนนเสียคะแนนหรือจบเกมส์ มีความสมดุล (Balance) ระหว่างสิ่งท้าทาย (Challenge) และความสามารถ (Ability) มีการเรียนรู้ (Learning Curve) ตลอดเวลา ดังนั้น การมอบงานต้องมอบอย่างชัดเจน ภารกิจ คืออะไร พันธกิจ คืออะไร ต้องให้ การสนองตอบ (Feedback) เขาได้ พอเริ่มเบื่อก็มีงานท้าทายใหม่ๆ ให้ทำต้องให้โจทย์ที่ไม่ต่ำกว่าความสามารถ (Under Qualify) ไม่ให้เขารู้สึกต่ำต้อย การบริหาร Stock และ Flow ในราชการนี้ เราต้องทำในระบบ เปิด มีการถ่ายโอนระหว่าง กรม กอง กระทรวง ภาครัฐ ภาคเอกชน ตัวอย่างเช่นภาครัฐเป็นผู้ ออกกฎ ถ้าไม่รู้จักผู้ใช้กฎ กฎที่ออกก็อาจไม่บรรลุผล การมีการแลกเปลี่ยนผู้มีคุณวุฒิและประสบการณ์ (Lateral Entry) แลกกันไปมา เมื่อไรไปอยู่ในภาคเอกชน สวมหมวกอีกใบก็

จะมองแตกต่างกันออกไป เมื่อภาคเอกชนมาอยู่ในระบบราชการ เขาจะเข้าใจการทำงานซึ่งเปลี่ยนจาก Private Interest เป็น Public Interest การแลกเปลี่ยนทำให้เกิด Flow ทำให้มุมมองเปลี่ยนไป ทำให้ระบบมีชีวิต

มีหลายเรื่องที่เป็นเรื่องดีในระบบราชการ แต่ต้องมีอีก ๒-๓ ชั้น คือ เมื่อมีความคิดดี ๆ ต้องแปลงเป็นเชิงเทคนิค เพื่อไปทำให้เกิดผล (Execute) แค่นั้นไม่จบหลายอย่างไปตายที่ว่าถูกยอมรับหรือไม่ เรื่องดี ๆ หลายเรื่องกลับไม่ได้รับการยอมรับ เช่น เรื่อง ๕% ที่ผ่านมาเป็นเรื่องที่ดี แต่ ๕% ที่เอาออกไม่รู้จักจะไปไหน ถ้ามองจากภายนอกทำไมเราไม่ Reward Top Performer ๕% ให้มากๆ และใช้ตรงนี้เป็นตัวรถจักรลากส่วนที่เหลือ มันจะได้ตามไป หลังจากนั้นใครตามไม่ทัน ๕% สุดท้ายค่อยตัดออกไป บางครั้งมีความคิดดี ๆ แต่ใช้ Approach ไม่ถูกกาลเทศะ แต่ก็คือบทเรียน ในสังคมแห่งองค์ความรู้เรามีการลองผิดลองถูกตลอดเวลา และต้องเปลี่ยนมุมมองใหม่ เช่น เราบอกว่าข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ โดนการเมืองเล่นงาน เป็นเพราะระบบราชการ มองในแง่ อุดมคติ (Idealistic) และการวิเคราะห์ (Analytic) แต่ถ้าเราเปลี่ยนมุมมองเป็นมองในแง่ความจริง (Realistic) หรือ (Pragmatic) และการสังเคราะห์ (Synthesis) ไม่ใช่การวิเคราะห์ แยกส่วนหรือทำงานกินอุดมการณ์ เราก็จะแก้ปัญหาได้โดยสร้างศักยภาพ (Potential) ให้ทำงานร่วมกัน (deal) กับนักการเมืองได้อย่างมีหลักการ

คุณลักษณะของข้าราชการ

ระบบราชการที่จะสนองต่อการสร้างชาติหรือไปสู่โลกที่หนึ่งได้ ข้าราชการควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. มีจิตวิญญาณของความเป็นข้าราชการ (Bureaucratic) มีความรอบคอบทำงานเพื่อสาธารณะ มี Public Mind

๒. มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) รู้จริง รู้ก่อนภาคเอกชน แต่ขณะนี้กลายเป็นไล่ล่าไล่ตามภาคเอกชน

๓. มีความกล้าเสี่ยงมีความเป็นผู้ประกอบการ (Sense of Entrepreneur) กล้า Take risk มอง Agenda ไม่มอง Function คำนึงถึงความรวดเร็ว (Economy of Speed) ต้องรู้จักต่อรองได้ ราชการต้องช่วยเอกชนฉวยบางอย่างจากโลกให้เร็วที่สุด

เชื่อว่าข้าราชการเป็นหมุดสำคัญ แต่ได้เห็นระบบราชการของฝรั่งเศสหรือสิงคโปร์หรือญี่ปุ่น คือ ระบบราชการจ่ายเงินเดือนสูง คนดีคนเก่งเมื่อจบมาก็เลือกรับราชการเป็นอันดับแรก มีความภาคภูมิใจในระบบราชการและความเป็นข้าราชการ เดิมเราก็ดึงใจให้ระบบราชการเป็นแบบนี้ แต่อย่าให้คนไม่เก่งไม่ดีเพียงส่วนหนึ่งมาทำให้ระบบทั้งหมดเสียไป วัฒนธรรมของระบบราชการถ้ามีส่วนผสมของจิตวิญญาณความเป็นข้าราชการและมืออาชีพ นี่คือ Productive Culture วัฒนธรรมที่ Productive ในระบบราชการนี้เท่านั้นที่น่าพาประเทศไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

การอภิปรายเรื่อง “การบริหารทุนมนุษย์ : จากทฤษฎีสู่ปฏิบัติ
ประสพการณ์ภาครัฐ - ภาคเอกชน”

โดย นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ.

ผศ.ดร.เมธาวุฒิ ไพฑอร์วิฑูร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางสุภาพร จันทรจำเริญ ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรมเครือข่ายซีเมนต์ไทย
และนางวราภา ชัยเลิศวณิชกุล ผู้ดำเนินการอภิปราย

อัจฉรา ภูริคุปต์
สมนึก ทองเอี่ยม

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. ได้นำเสนอ
แนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

การดำเนินการในรอบปี ๒๕๔๗ ที่ผ่านมา

๑. การดำเนินการมาตรการปรับค่าตอบแทน
ภาครัฐราชการ ในลักษณะของการปรับเงิน
เดือน (Basic Salary) ๓% ซึ่งได้ดำเนินการ
ไปแล้ว และคาดว่าจะในปี ๒๕๔๘ และ ๒๕๔๑ จะ
มีการดำเนินการปรับอีก

๒. การปรับปรุงค่าตอบแทนเพื่อช่วย
เหลือค่าครองชีพข้าราชการระดับต้น

๓. ดำเนินการมาตรการพัฒนาและ
บริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓.๑ โครงการทางเลือกใหม่ให้ชีวิต

(๑) จัดหลักสูตรอบรมและฝึก

อาชีพ

(๒) สนับสนุนเงินทุนในลักษณะ

เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อการประกอบอาชีพ มี

ข้าราชการเข้าร่วมโครงการประมาณ ๔๘,๐๐๐ คน
ซึ่งใช้เงินประมาณ ๑๘,๐๐๐ ล้านบาท

๓.๒ มาตรการพัฒนาและบริหาร
กำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ
(มาตรการ ๓)

(๑) กำหนดให้มีระยะเวลาของ
การประเมินการปฏิบัติราชการออกเป็น ๔
คาบ ๆ ละ ๖ เดือน ซึ่งทำให้ข้าราชการออก
จากราชการได้ยาก แต่ข้าราชการทุกคนก็ต้อง
ได้รับการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเป็น
แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติ
ราชการต่อไป

(๒) แบบประเมินการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการ จะต้องมีการปรับให้
เกิดความเหมาะสม ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะ
พยายามสร้างแบบประเมินต้นแบบที่เป็นกลาง ๆ
ที่ส่วนราชการได้ใช้เทียบเคียงและประยุกต์ไป
ใช้ได้

๔. การสนับสนุนระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ตามนโยบายของรัฐบาล

๕. การพัฒนากำลังคนเพื่อสู่ระบบราชการในระยะยาว (Human Capital Investment)

๕.๑ ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาลในการให้ทุนการศึกษาแก่เยาวชนไปศึกษาในต่างประเทศตามโครงการ ๑ อำเภอ ๑ ทุน โดยใช้เงินจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล

๕.๒ ดำเนินการเกี่ยวกับทุนการศึกษาตามความต้องการกำลังคนของส่วนราชการที่ให้ทุนการศึกษา ซึ่งมี ๑๓ แหล่งทุน เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น

๖. เสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

๖.๑ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน

๖.๒ การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่

๖.๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาทักษะการทำงาน

ข้าราชการต้องมีระยะเวลาสำหรับการพัฒนารายบุคคลไม่น้อยกว่า ๑๐ วันต่อคนต่อปี โดยถือเป็นเวลาปฏิบัติราชการ

๗. ปรับสวัสดิการในส่วนราชการ โดยออกเป็นระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีสาระสำคัญ คือ

๗.๑ ให้มีคณะกรรมการกลางดูแล

สวัสดิการข้าราชการ

๗.๒ ให้ส่วนราชการมีคณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ

๗.๓ ให้ส่วนราชการสามารถรับเงินจากแหล่งทุนต่างๆ เข้ากองทุนสวัสดิการข้าราชการได้

นวัตกรรมใหม่สำหรับการบริหารกำลังคนภาคราชการปี ๒๕๔๗

๑. ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track)

๒. การประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓. ระบบ “พนักงานราชการ” มีอายุสัญญาจ้างและจ่ายเงินตอบแทนมากกว่าข้าราชการปกติ ๒๐ %

๔. E-Learning

๕. การพัฒนาการเรียนรู้ทางไกล

๖. การมอบอำนาจการบริหารจัดการ

การดำเนินการในปี ๒๕๔๘

๑. นำเสนอพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลงและบัญญัติเพิ่มขึ้น ประการสำคัญคือ

๑.๑ ระบุปรัชญา ค่านิยมของความเป็นข้าราชการ

๑.๒ มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดย

ให้ส่วนราชการมีความคล่องตัวในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีวินัย และถือปฏิบัติตาม จรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ

๑.๓ ยึดระบบคุณธรรมในการบริหาร และปฏิบัติราชการ

๑.๔ ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์

๒. การพัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับ ระบบจำแนกตำแหน่ง

๓. การพิทักษ์ระบบคุณธรรม

๓.๑ กำหนดให้มี Merit System Protection Board

๓.๒ สร้างให้มีจุดระบายความเดือด ร้อน คับข้องใจ (Outlet)

๔. สร้างความเข้มแข็งให้จังหวัด

๕. ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงาน บุคคล

๕.๑ สร้างความเป็นเครือข่าย

๕.๒ ให้การรับรอง (Certified) แก่ คนทำงานด้าน Human Resource ของส่วน ราชการและหน่วยงาน

๕.๓ กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖. จังหวัดใสสะอาด

ส่งเสริมให้ข้าราชการเข้าเป็น สมาชิก “เมืองไทยใสสะอาด”

๗. การพัฒนานักบริหารระดับสูง ให้เป็น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถเทียบเคียง (Benchmark) กับผู้บริหารในระดับโลกได้

๘. การสรรหาเชิงรุก

๘.๑ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือ สถาบันการศึกษาในการผลิตกำลังคนที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการให้มากขึ้น

๘.๒ ให้แนวคิด Head Hunting ในการแสวงหาคนเก่ง คนดี เข้าสู่ระบบราชการ

๙. สร้างและพัฒนาระบบ Lateral Entry ให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น

๑๐. สร้างและพัฒนาระบบ E-HR สร้าง ฐานข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในลักษณะ GFMIS และ DPIS ๓ ให้เป็นรูปธรรม

จุดมุ่งหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงาน ก.พ.

๑. สร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ สร้างคนให้เป็นพลังขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ให้ สามารถบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจของ ส่วนราชการ

๒. สร้างความต่อเนื่องของผู้นำและมีการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่อง

๓. สรรหา พัฒนา จัดสรรกำลังคนให้มี สมรรถนะ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๔. สร้างวัฒนธรรมการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (มุ่งผลงาน)

สิ่งที่ท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. องค์กรความรู้ในด้าน Human Resource มีความก้าวหน้าเร็วมาก หน่วยงานและส่วนราชการ

ต้องมียุทธศาสตร์กำลังคนที่ชัดเจน

๒. การจ่ายค่าตอบแทนให้ข้าราชการจะต้องมีการพัฒนาในลักษณะจ่ายค่าตอบแทนใน “อัตราตลาดที่มีการแข่งขัน” ซึ่งจะต้องมีการสำรวจค่าตอบแทนและมีการเทียบเคียงการจ่ายที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน

๓. การสร้าง CHRO (Chief Human Resource Officer) ให้เกิดมีขึ้นในส่วนราชการ

๔. การสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาผู้นำ

๕. การเน้นโอกาสให้ผู้นำจากภายนอกเข้ามามีบทบาทในการบริหารราชการ

๖. การสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชนและผู้รับบริการ

๗. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตการทับซ้อนของผลประโยชน์ในราชการ

๘. การใช้ระบบ E-HR (E-Human Resource)

๙. การพัฒนาระบบการรวมศูนย์อำนาจและการกระจายอำนาจ

นางสุภาพร จันทร์จำเริญ

ผู้จัดการศูนย์ฝึกอบรมเครือซีเมนต์ไทย

แนวคิดและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย

๑. บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจ คือ

๑.๑ ตั้งมั่นในความเป็นธรรม

๑.๒ มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ

๑.๓ เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน

๑.๔ ถือมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม

๒. ความเชื่อมั่นในคุณค่าของคน

๒.๑ บริษัทในเครือซีเมนต์ไทยมีความเชื่อว่า “ความสำเร็จในธุรกิจจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับคนเป็นประการสำคัญ”

๒.๒ บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย มีพนักงานทั้งหมดประมาณ จำนวน ๑๘,๙๐๐ คน โดยที่มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของพนักงานของบริษัททุกคน ดังนี้

(๑) พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุด

(๒) เครือซีเมนต์ไทยให้ความสำคัญกับการบริหารพนักงาน โดยสรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ พัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง และดูแลให้พนักงานเติบโตก้าวหน้าในเครือซีเมนต์ไทย

๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเครือซีเมนต์ไทย

๓.๑ สรรหาพนักงานที่มีคุณภาพ

๓.๒ พัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องให้มีทักษะและคุณธรรม

๓.๓ ดูแลรักษาและสนับสนุนให้พนักงานเติบโต ก้าวหน้าในเครือซีเมนต์ไทย ให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน โดยระบบคณะกรรมการบุคคล

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บริษัทให้

ความสำคัญ (Agenda)

๑. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection)
๒. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)
๔. การวัดผลตอบแทนที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองของพนักงาน (Rewarding)

นโยบายการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Policy)

๑. การพิจารณาพนักงานขึ้นดำรงตำแหน่งในบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย ต้องพิจารณาพนักงานภายในของบริษัทได้มีโอกาสรับการพิจารณาเข้าดำรงตำแหน่งเป็นอันดับแรก
๒. การพิจารณารับพนักงานเข้าทำงานในบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย มีแนวทางการพิจารณาและดำเนินการ คือ
 - ๒.๑ ระดับปริญญาตรี มีผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ๒.๗ ขึ้นไป
 - ๒.๒ ระดับปริญญาโท มีผลการเรียนเฉลี่ย (GPA) ๓.๓ ขึ้นไป
 - ๒.๓ ทดสอบบุคลิกภาพ โดยใช้แบบทดสอบ Personality test
 - ๒.๔ ทดสอบความสามารถทางภาษา

อังกฤษ โดยใช้แบบทดสอบภาษาอังกฤษ TOEIC

๒.๕ การสัมภาษณ์พนักงานให้ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการ ผลการสัมภาษณ์ของคณะกรรมการมติต้องเป็นเอกฉันท์

๒.๖ พนักงานมีระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติงาน ๖ เดือน

การสรรหาพนักงาน

๑. การสรรหาภายในประเทศ (Local)
 - ๑.๑ ดำเนินการสรรหาพนักงานจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยภายในประเทศ โดยผ่านกระบวนการ CCC (Cementation Career Choice Program: CCC)
 - ๑.๒ ดำเนินการสรรหาจากมหาวิทยาลัยในประเทศ (Campus Recruit)
 - (๑) อีเมลประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Web site
 - (๒) ส่งประกาศรับสมัครผ่านมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย ๑๒ แห่ง
 - (๓) รับสมัครผ่านทาง Web site
 - (๔) นำเสนอข้อมูลผู้สมัครให้บริษัทในเครือซีเมนต์ไทยได้พิจารณา
 - ๑.๓ ดำเนินการสรรหาเป็นกลุ่ม (Group Selection)
 - (๑) จัดผู้สมัครเป็นรุ่น ๆ ละ ๕๐-๖๐ คน
 - (๒) กำหนดให้ผู้สมัครเข้าร่วม

ในโปรแกรมกิจกรรมการคัดเลือกพนักงาน
หลักสูตร ๒ วัน ๑ คืน

(๓) ทดสอบภาษาอังกฤษ
(TOEIC)

(๔) กิจกรรมประเมินพฤติกรรม

(๕) ใช้สถานที่ของเครือ
ซีเมนต์ไทย ที่ม่วนน้อย หรือบ้านโป่ง

๑.๔ ดำเนินการสรรหาในลักษณะ
ศูนย์รวมกำลังคน (Pool Management)

(๑) ออกแบบฐานข้อมูลกำลัง
คนและวิธีการขอใช้ข้อมูล

(๒) กำหนดผู้รับผิดชอบศูนย์
กำลังคน

(๓) เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากผู้
ใช้บริการ

๒. การสรรหาจากต่างประเทศ (Interna-
tional)

๒.๑ ดำเนินการสรรหาผู้สำเร็จการ
ศึกษา MBA จากมหาวิทยาลัย Top Ten ในต่าง
ประเทศที่ศึกษาโดยใช้ทุนส่วนตัว โดยที่บริษัท
ยินดีจ่ายค่าใช้จ่ายที่นักศึกษาใช้ในการศึกษาให้
ทั้งหมด (Transfer Fee Funds)

๒.๒ บริษัทรับเข้าทำงานโดย ระบบ
สัญญาจ้าง (Working Contract)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance
Appraisal)

เครือซีเมนต์ไทยมีแนวปฏิบัติในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยดู
จากผลงาน Performance และ ศักยภาพ Potential
ของคน

การประเมินศักยภาพของพนักงาน (Potential
Evaluation)

ศักยภาพของพนักงาน หมายถึง ความ
สามารถของพนักงานที่มีการพัฒนาขึ้นอย่าง
ต่อเนื่อง ซึ่งพิจารณาได้จากคุณลักษณะของ
พนักงาน ดังนี้

๑. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
(Personal Characteristic)

คุณลักษณะของพนักงานที่แสดง
ให้เห็นถึงอุดมการณ์ธุรกิจที่มีความสอดคล้อง
กับอุดมการณ์ธุรกิจของบริษัท มีจรรยาในธุรกิจ
ที่ถูกต้อง และมีคุณลักษณะของการเป็นพนักงาน
ที่ดีเป็นที่ยอมรับ

๒. คุณลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership
Characteristic)

คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำ
การทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์เชิงธุรกิจ
สามารถทำงานภายใต้ภาวะกดดันได้ มีความยืด
หยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัวได้ดี

๓. คุณลักษณะในการบริหารจัดการ
(Managerial Characteristic)

คุณลักษณะของพนักงานที่แสดงให้เห็นถึง
ดุลยพินิจ การตัดสินใจ การคิดคำนึงถึง
การตลาด และลูกค้า การคิดวิเคราะห์ การพัฒนา

นวัตกรรม และความเพียรพยายามในการสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพ

นโยบายการพัฒนาพนักงาน

เครือข่ายซีเมนต์ไทยมีนโยบายสำคัญในการ พัฒนาพนักงานของบริษัทในเครือฯ ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานของบริษัทถือ เป็นการลงทุนในระยะยาว เพื่อการสร้างรายได้ เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

๒. พัฒนาพนักงานทุกวิชาชีพ ทุก ระดับและทุกคน

๓. พัฒนาพนักงานอย่างเพียงพอ ต่อ เนื่อง และสอดคล้องกับสมรรถนะ (Competency) ของพนักงาน

๔. ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ด้วย ตนเอง

แนวทางการดำเนินการพัฒนาพนักงานราย บุคคล

แนวทางการดำเนินการพัฒนาพนักงานราย บุคคล มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๑. บริษัทกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่บริษัทคาดหวัง

๒. การวิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่าง คุณลักษณะที่พนักงานมีอยู่กับคุณลักษณะที่ บริษัทคาดหวัง

๓. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา โดยพิจารณาจากความรู้ความชำนาญด้านวิชาชีพ

และความรู้ความชำนาญด้านธุรกิจและการจัดการ

๔. กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา

๕. กำหนดแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล

๖. ดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงาน รายบุคคล

๗. ดำเนินการประเมินผลการพัฒนา

พนักงานรายบุคคล

สมรรถนะของพนักงาน Competency Based

มี ๓ กลุ่ม ๘ ตัว คือ

๑. สมรรถนะทางความคิดสร้าง สรรค์ (Value Initiate)

พนักงานมี Strategic Perspective ของการทำธุรกิจ มีการคิดพัฒนาสิ่งใหม่ Innovative Thinking และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Personal Mastering

๒. สมรรถนะในพลังขับเคลื่อน (Value Drive)

พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อผล สัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำ ทำงาน เป็นทีม สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ มีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจได้

๓. สมรรถนะในการสับเปลี่ยนโยก ย้าย (Value Mobility)

พนักงานจะต้องมีความรู้ มี ความเชี่ยวชาญเชิงธุรกิจ มีความสามารถในการ ใช้ภาษาอังกฤษเป็นอย่างดี มีความพร้อมรับ การสับเปลี่ยนโยกย้ายการทำงาน และมีความ

พร้อมที่จะไปทำงานในต่างประเทศได้

รูปแบบการพัฒนาพนักงานของบริษัทในเครือ
ซีเมนต์ไทย

๑. การฝึกอบรม
๒. การให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
๓. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
๔. การมอบหมายงานพิเศษ
๕. การเป็นพี่เลี้ยง
๖. การเป็นวิทยากร
๗. Book Briefing/From Books to Idea
๘. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพิ่มผลผลิต
๙. กิจกรรมอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เมธาวุฒิ พืชรพิทิวร
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

แนวคิดการบริหารทุนมนุษย์

๑. แนวคิด “ทุนมนุษย์”

๑.๑ มนุษย์ในมุมมองของความเป็น
“แรงงาน”

มนุษย์แรงงานจะถูกมองว่าไม่มีความ
คิดมากนัก ใช้แรงในการทำงานแลกค่าตอบแทน
ตามเงื่อนไขค่าแรงขั้นต่ำ มีมูลค่าเพิ่มน้อย มนุษย์
มีค่าเมื่อยังมีแรง และถ้าหากมีการนำเทคโนโลยี
เข้ามาใช้ หรือทำงานแทน แรงงานมนุษย์ก็จะ
ไม่มีค่า

๑.๒ มนุษย์ในมุมมองของความเป็น
“ทรัพยากร”

ความเป็นทรัพยากรของมนุษย์จะได้
รับการดูแลรักษา และใช้ประโยชน์ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด

๑.๓ มนุษย์ในมุมมองของความเป็น
“ทรัพยากรพิเศษ”

ความเป็นทรัพยากรพิเศษของมนุษย์
(Learning Resource) เป็นทรัพยากรที่มีความ
พิเศษเหนือทรัพยากรอื่น ๆ ที่ไม่เป็นไปตาม
กฎตลาดของอรรถประโยชน์ที่สามารถ
เพิ่มมูลค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยที่ยัง
แลกเปลี่ยนยิ่งเพิ่มพูน มีความรู้มากยิ่งขึ้นมีความ
หมายมาก

๒. มนุษย์เป็นทุน

๒.๑ หากมองมนุษย์เป็นทุนจะทำให้
เกิดความตระหนักว่ามนุษย์จะต้องได้รับการดูแล
รักษาและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์
เป็นการสะสมทุน

๒.๓ ทุนที่ติดตัวมาในมนุษย์ที่มีมูลค่า
และประเมินค่าได้ยาก คือ

(๑) ความสามารถในการเรียน
รู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ได้ตลอดเวลา ความมีสติ
ปัญญา ความฉลาด และความมีแรงจูงใจในความ
มุ่งมั่นที่จะเรียนรู้

(๒) ความสามารถในการเชิงปฏิบัติ
ทัศนที่สามารถมองเห็น มองทะลุปรุโปร่ง ตั้งแต่

ต้นจนถึงจุดสุดท้าย และมีวิธีการในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน

(๓) ความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอน วิกฤตการณ์ของชีวิต และความยุ่งยากในยามยากของชีวิต โดยที่สามารถนำพาชีวิตให้สามารถอยู่รอดปลอดภัยได้เป็นอย่างดี

การลงทุนในมนุษย์

แนวคิดการลงทุนในมนุษย์ที่ลงทุนแล้วสามารถหวังผลและมีความคุ้มค่าในการลงทุน มีประเด็นพิจารณา คือ

๑. ต้องแยกแยะระหว่างทุนที่พัฒนาได้ง่ายหรือพัฒนาได้ยาก
๒. ตำแหน่งที่รับ ต้องการคนประเภทใด
๓. เมื่อรับเข้ามาแล้วต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคน

๑. ความล้มเหลวของการสรรหาและการคัดเลือกคนเก่ง คนดี เข้าสู่ระบบการทำงาน ก็จะสร้างความล้มเหลวให้กับการฝึกอบรมและการพัฒนาคนด้วย

๒. การฝึกอบรมและการพัฒนาคนจะต้องพิจารณาความคุ้มค่าของการลงทุนด้วย (Return on Investment)

๓. การคิดต้นทุนการฝึกอบรมและการพัฒนาคน ให้คิดคำนวณมูลค่าของเวลาที่ใช้

ในการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งหมด เวลาที่เสียไปโดยไม่เกิดประโยชน์ระหว่างการฝึกอบรมและพัฒนาและค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดขึ้นจริงในการฝึกอบรมและพัฒนา

๔. การฝึกอบรมและพัฒนาคน จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของปัญหาจริงที่หน่วยงานเผชิญอยู่ และสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกอบรมและพัฒนามาดำเนินการ หรือปรับประยุกต์กับแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ได้จริง

การจ่ายค่าตอบแทน

๑. ใครลงทุนกับชีวิตมากกว่า ก็ต้องจ่ายมากกว่า

๒. ใครที่เรียนมากกว่า ปริมาณผู้เรียนจบน้อยกว่าก็จะได้ค่าตอบแทนมากกว่าคนที่เรียนน้อยกว่า และมีผู้เรียนจบมากกว่า

๓. ใครที่ตลาดมีความต้องการมากกว่า ค่าตอบแทนก็ต้องได้รับมากกว่า

๔. ใครที่เรียนจบและตรงกับภารกิจหลักขององค์กร ค่าตอบแทนก็ต้องได้รับมากกว่า

๕. ใครที่มี Human Capital พิเศษมากกว่าก็จะได้รับพิเศษมากกว่า

๖. ใครที่มีมูลค่าเพิ่มมากกว่า ค่าตอบแทนก็ต้องมากกว่า

๗. ใครที่สามารถสร้าง Human Capital ได้มากกว่า ค่าตอบแทนก็ต้องมากกว่า

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง การดำเนินการตามมาตรการพัฒนาและบริหาร กำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

มัณฑนา บรรจงแต้ม*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ ก.พ.ได้พิจารณาประเมินสถานการณ์และรับทราบรายงานการดำเนินการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ โดยในการประชุมครั้งที่ ๙ ก.พ.มีมติเห็นควรเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี สรุปได้ดังนี้

๑. เพื่อผ่อนคลายความวิตกกังวลของข้าราชการและสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เห็นควรยุติการดำเนินการมาตรการที่ ๓ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการในเดือนกันยายน ๒๕๔๗ โดยเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๔๗ - มีนาคม ๒๕๔๘) จะยังไม่มีมีการพิจารณาสั่งให้ผู้ใดต้องออกจากราชการ

๒. เนื่องจากทุกส่วนราชการได้ดำเนิน

มาตรการที่ ๓ มาหลายขั้นตอนมากแล้ว จึงได้ดำเนินการต่อไปบางส่วน ดังนี้

๒.๑ ผู้ที่ส่วนราชการพิจารณาจัดลำดับอยู่ในกลุ่มที่ต้องเข้ารับการพัฒนาและประสงค์ที่จะออกจากราชการในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนของมาตรการที่ ๓ ต่อไป โดยมีสิทธิได้รับเงินจำนวน ๘ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายและสิทธิประโยชน์ตามที่ได้กำหนดไว้สำหรับผู้ที่เลือกจะรับราชการต่อให้ส่วนราชการดำเนินการให้มีการพัฒนาข้าราชการผู้นั้นต่อไป

๒.๒ สำหรับผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพทางกายและสุขภาพจิตให้ส่วนราชการพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรการที่ ๓ โดยนำผลการตรวจสุขภาพอย่างเป็นทางการของแพทย์เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

๒.๓ ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการที่ ๓ พร้อมทั้งจัดส่งรายชื่อผู้ที่ส่วนราชการเห็นควรให้เข้ารับการพัฒนาในรอบการประเมินเดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๗ ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อตรวจสอบว่ามีผู้ใดที่ถูกกลั่นแกล้งและไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรการนี้

๓. ให้พิจารณากำหนด “มาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ” หรือ “มาตรการพัฒนาข้าราชการ” เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบราชการตามแนวทางที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๙ และมาตรา ๙๙ ได้บัญญัติไว้ ซึ่ง ก.พ.จะได้พิจารณาเสนอหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

การดำเนินการ

๑. รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธาน ก.พ.ได้นำมติ ก.พ. ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๗ แล้วคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำมาตรการที่ ๓ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ มาใช้เพียงบางส่วนเท่าที่ดำเนินการมาจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ คือ ให้ข้าราชการที่มีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือ

สุขภาพทางจิตใจโดยมีใบรับรองแพทย์อย่างเป็นทางการมาแสดงและประสงค์จะออกจากราชการรวมทั้งผู้ที่ อ.ก.พ.กรมเห็นควรให้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ ได้ และผู้นั้นประสงค์จะออกจากราชการก็ให้ออกจากราชการโดยได้รับเงินจำนวน ๘ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายและรับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ และให้ยุติการดำเนินการต่อนั้นไป และเห็นชอบในหลักการให้นำมาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาดำเนินการ โดยให้เริ่มใช้มาตรการใหม่นี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเร่งดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้องและรองรับการดำเนินการตามที่ประธาน ก.พ.เสนอ

๒. ขณะนี้สำนักงาน ก.พ.ได้ออกหนังสือเวียน ก.พ.เพื่อซักซ้อมความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวแล้ว นอกจากนั้นคณะรัฐมนตรียังได้มีมติ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๗ เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอว่า เพื่อให้ข้าราชการที่ลาออกจากราชการตามมาตรการข้างต้น เกิดสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนจึงให้ส่วนราชการใช้ดุลยพินิจในการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการแทนการลาออกจากราชการเพื่อให้เกิดสิทธิรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน โดยขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาอยู่ระหว่างตรวจพิจารณาแก้ไขร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือน

สามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. เพื่อให้ส่วนราชการสามารถสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้ต่อไป

สำหรับรายละเอียดการพิจารณาการประเมินสถานการณ์การดำเนินการตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๔๗ มีดังนี้

๑. เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วยมาตรการย่อย ๓ มาตรการ คือ

มาตรการที่ ๑ มาตรการสนับสนุนผู้ประสงค์จะเริ่มอาชีพใหม่ในระบบราชการ หรือมาตรการชีวิตเริ่มต้นเมื่ออายุ ๕๐ ปี

มาตรการที่ ๒ มาตรการสำหรับผู้ได้รับผลกระทบจากการปรับราชการ

มาตรการที่ ๓ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรการที่ ๓ มีแนวทางดำเนินการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดลำดับผลการประเมินในลำดับต่ำสุดร้อยละ ๕ จำนวน ๒ ครั้ง คือ รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๔๗ โดยกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มร้อยละ ๕ เลือกลาออกจากราชการและรับสิทธิประโยชน์ ๗-๑๒ เท่า

ของเงินเดือน หรือเลือกอยู่ในระบบราชการและพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะและรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ เดือนตุลาคม ๒๕๔๗ - มีนาคม ๒๕๔๘ โดยกำหนดให้ผู้ที่อยู่ในกลุ่มร้อยละ ๕ เลือกลาออกและรับสิทธิประโยชน์ ๖ เท่าของเงินเดือนหรือส่วนราชการพิจารณาให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๔๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๒๕

๒. เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๗ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเสนอแนวทางและหลักเกณฑ์ตามมาตรการที่ ๓ ในประเด็นสำคัญ คือ

๒.๑ กำหนดให้มีการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางประเมิน และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ ๕ ในรูปองค์คณะ คือ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.พ.ส่วนราชการที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ.กรม หรือ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย หรือ คณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพแล้วแต่กรณี

๒.๒ เปลี่ยนแปลงผลการจัดลำดับต่ำสุดร้อยละ ๕ จากเดิม ๒ ครั้ง เป็นให้มีการจัดลำดับเพียง ๑ ครั้ง ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (เมษายน - กันยายน ๒๕๔๗)

๒.๓ เปลี่ยนแปลงการเบิกจ่ายเงินก้อน จากเดิมที่มีการเบิกจ่ายเงินก้อน ๒ ครั้ง เป็นการ

เบิกจ่ายเงินก่อน ๑ ครั้ง ในรอบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑ ในอัตรา ๘ เท่าของ เงินเดือน

๒.๔ กำหนดให้ข้าราชการสามารถ ร้องทุกข์ ผลการประเมินต่อ อ.ก.พ.กระทรวงและ ให้ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาให้ได้ข้อยุติก่อนวัน ที่ข้าราชการต้องออกจากราชการ

๒.๕ กำหนดให้มีการติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการที่ ๓ เสนอ คณะกรรมการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลัง คนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และรายงาน ให้คณะรัฐมนตรีทราบ

การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับมาตรการที่ ๓ ไปแล้ว ดังนี้

๑. การแจ้งเวียนแนวทางการดำเนินการ ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ คือ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ ว ๗ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๗ แจ้งเวียนแนวทางหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ตามมาตรการที่ ๓ ให้แก่ส่วนราชการ และจังหวัด

๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ ว ๑๐ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๗ แจ้งเวียนเรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับมาตร การที่ ๓ ให้แก่ส่วนราชการและจังหวัด

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ ว ๒๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ แจ้งเวียนเรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับมาตร การที่ ๓ ครั้งที่ ๒ ให้แก่ส่วนราชการและจังหวัด

๒. การจัดประชุมชี้แจงส่วนราชการโดย ได้ดำเนินการตามแนวทางดำเนินการตามมาตร การที่ ๓ แก่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงาน บุคคลของส่วนราชการและจังหวัดในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๔๗ ณ หอประชุมสุขุมนัยประดิษฐ สำนักงาน ก.พ.

๓. การแถลงข่าว ซึ่งได้จัดแถลงข่าว โดยรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธานกรรมการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๗ ณ ตึกนารีสโมสร ทำเนียบรัฐบาล เพื่อ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ หลักการ และแนวทางดำเนินการของมาตรการ ที่ ๓ และสำนักงาน ก.พ. ได้นำคำแถลงดังกล่าว ผลิตเป็นเทป วีดิทัศน์ และซีดีรอม จัดส่งไปยัง ทุกส่วนราชการ จังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจำนวน ๑๗๕ แห่ง พร้อมทั้งหน่วยงาน ทหาร และตำรวจด้วย

๔. การประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่าง ๆ ได้แก่ ทางวิทยุและโทรทัศน์ โดยการถ่ายทอดเสียงทาง สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย การ ถ่ายทอดสดทางสถานีโทรทัศน์แห่งประเทศไทย การให้สัมภาษณ์ทางวิทยุ การเผยแพร่ตัววีง ประชาสัมพันธ์ทางโทรทัศน์ และการรายงานข่าว

ช่วงรายการพิเศษทางโทรทัศน์ ในระหว่าง เดือน
เมษายน - กันยายน ๒๕๕๗ จำนวนรวม ๑๓ ครั้ง
ทางหนังสือพิมพ์/วารสาร โดยนำเสนอบทความ
ทางวารสาร หนังสือพิมพ์ และบทความในเว็บไซต์
ต่าง ๆ เช่น www.ocsc.go.th www.pantip.com.
www.sanook.com. www.khonthai.com.
www.chaiyo.com. www.thaimail.com. รวมทั้ง
ผ่านเว็บไซต์ “ระฆังห้วงใย..จากใจนายกรัฐมนตรีน”
ตลอดจนตรวจสอบข่าวที่นำเสนอทางสื่อมวลชน
แขนงต่าง ๆ และจัดทำข่าวเพื่อเผยแพร่จำนวน
๒๒ ข่าว และวารสารข้าราชการ ฉบับประจำ เดือน
มีนาคม - เมษายน ๒๕๕๗ นำเสนอบทสัมภาษณ์
เลขาธิการ ก.พ. เกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตร
การที่ ๓ จัดส่งให้แก่สมาชิก หัวหน้าส่วนราชการ
ระดับกระทรวง ผู้ว่าราชการจังหวัด สื่อมวลชน
และเผยแพร่ในการประชุมสัมมนาต่าง ๆ รวมทั้ง
การจัดทำเอกสารเผยแพร่สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการ
ดำเนินการตามมาตรการที่ ๓ และจดหมายข่าว
“หมายเหตุ ก.พ.” ด้วย ในส่วนของการชี้แจง/
บรรยาย/ตอบข้อซักถาม/ทำความเข้าใจ แก่ส่วน
ราชการและจังหวัด ผู้บริหารซึ่งเป็นกรรมการใน
ที่ประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ รวมทั้งวิทยากร
สำนักงาน ก.พ.ที่ส่วนราชการร้องขอก็ได้ดำเนิน
การตอบข้อสงสัยของข้าราชการในส่วนราชการ
ต่าง ๆ แล้ว

ผลการดำเนินการตามมาตรการที่ ๓

๑. ทุกส่วนราชการได้ดำเนินการตาม

แนวทางและหลักเกณฑ์ตามมาตรการที่ ๓ แล้ว
โดยส่วนราชการต่าง ๆ อยู่ระหว่างดำเนินการใน
ขั้นตอนสุดท้ายของมาตรการที่ ๓ คือ การพิจารณา
จัดลำดับผลการปฏิบัติงานในลำดับต่ำสุดร้อยละ ๕
และมีบางส่วนราชการได้พิจารณาจัดลำดับผลการ
ปฏิบัติงานโดย อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการ
ที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกัน และได้ผลการพิจารณาแล้ว
เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดย อ.ก.ค.สพฐ. และ อ.ก.พ.สพฐ. ปรากฏว่า
จำนวนข้าราชการครู ๔๒๕,๙๕๖ คน มีผู้ที่อยู่ใน
กลุ่มต้องเข้ารับการพัฒนาจำนวน ๑,๓๙๐ คน
คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๓ และมีผู้มีปัญหาด้านสุขภาพ
จำนวน ๕๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓ ของจำนวน
ข้าราชการครู และจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ
๑๒,๑๙๑ คน มีผู้อยู่ในกลุ่มต้องเข้ารับการพัฒนา
จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๕ และมี
ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็น
ร้อยละ ๐.๑๗ ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ
(ข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๗)

๒. ข้าราชการบางกลุ่มมีความวิตกกังวล
เกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม
มาตรการที่ ๓ เช่น ผู้บังคับบัญชาไม่มอบหมาย
งาน ผู้บังคับบัญชาประเมินผลงานอย่างไม่เป็น
ธรรม ไม่ต้องการอยู่ในกลุ่มที่ต้องเข้ารับการพัฒนา
เพราะจะทำให้เสียชื่อเสียง เป็นต้น

๓. การดำเนินการตามมาตรการที่ ๑ และ
มาตรการที่ ๒ ที่ผ่านมา มีบางส่วนราชการอนุญาต
ให้เข้าร่วมมาตรการที่ ๑ และ มาตรการที่ ๒ ไม่

เต็มตามจำนวนโควตาของส่วนราชการ โดยมี เหตุผลที่ไม่ต้องการยุบเลิกตำแหน่ง และให้ ข้าราชการรอเข้าร่วมมาตรการที่ ๓ แทน ซึ่งจะ ทำให้ข้าราชการสามารถออกจากราชการได้โดย ส่วนราชการไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.ได้ประเมินสถานการณ์และ เสนอแนะทางเลือกดำเนินการ ดังนี้

๑. การดำเนินการตามมาตรการที่ ๓ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบราชการ เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิรูประบบ ราชการให้เกิดประสิทธิผลโดยมีหลักการและ แนวทางดำเนินการที่สำคัญ คือ

๑.๑ เพื่อให้การบริหารงานแบบมุ่ง เน้นผลงาน (Performance Management) เป็น กลไกที่ส่วนราชการจะใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การใช้กำลังคนและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ในระยะยาว โดยมีกลไกป้องกันการกลั่นแกล้ง ข้าราชการ

๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรการที่ ๓ เป็นแนวทางปกติที่ทุกส่วน ราชการจะต้องดำเนินการเพื่อประเมินผลการ ทำงานของข้าราชการอยู่แล้วตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๗๙ ที่กำหนดให้ “ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนชั้น

เงินเดือน พัฒนาข้าราชการพลเรือน เพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่ เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ ตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล” โดยมาตรการที่ ๓ กำหนดเพิ่มเติมให้มีการจัด ลำดับร้อยละ ๕ เพื่อเป็นกรอบให้ส่วนราชการหัน มาสนใจและพิจารณาผู้ที่อยู่ในกลุ่มสุดท้ายและ ปรับเปลี่ยนผู้ที่เห็นว่าควรต้องได้รับการพัฒนาให้ มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

๒. การดำเนินการมาตรการที่ ๓ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพระบบ ราชการโดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น กลไกสำคัญเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ไม่ใช่เพื่อ ลดขนาดกำลังคนภาครัฐและต้องการให้ข้าราชการ ออกจากราชการ และขณะนี้ส่วนราชการต่าง ๆ ก็ได้ดำเนินการตามแนวทาง และหลักเกณฑ์ของ มาตรการที่ ๓ มาถึงขั้นตอนสุดท้ายของการดำเนิน การตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว จึงเห็นว่า ควรจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และแนวทางของ มาตรการที่ ๓ ต่อไปจนเสร็จสิ้น และประเมินผล การดำเนินการว่าได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการ พิจารณาดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ดังนั้น ประเมินจากสถานการณ์ขณะนี้ สำนักงาน ก.พ.จึงเห็นว่ามีแนวทางเลือกดำเนิน การมาตรการที่ ๓ ดังนี้

๑. ดำเนินการมาตรการที่ ๓ ตามแนวทาง

และหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๗ ต่อไป

๒. หากเห็นว่ายังมีข้าราชการอยู่อีกจำนวนหนึ่งที่ยังมีความวิตกกังวลโดยเฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคซึ่งอาจจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้องและไม่ครบถ้วน สำนักงาน ก.พ. จะประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการที่ ๓ ในช่วงเวลาที่เหลืออยู่ให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะทางสื่อที่สามารถจะเข้าถึงข้าราชการที่อยู่ในส่วนภูมิภาคได้ หรือเพื่อเป็นการผ่อนคลายความวิตกกังวลของข้าราชการดังกล่าว อาจนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ปรับระยะเวลาดำเนินการ โดยคงหลักการและแนวทางดำเนินการของมาตรการที่ ๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๗ แต่ปรับระยะเวลาดำเนินการออกไปอีก ๖ เดือน คือ

- เลื่อนการจัดลำดับการประเมิน และการพัฒนาจากที่กำหนดไว้เดิม (รอบการประเมิน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๗) ไปจัดลำดับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาร้อยละ ๕ ในรอบการประเมินถัดไป (เดือนตุลาคม ๒๕๕๗ - มีนาคม ๒๕๕๘)

- ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ที่อยู่ในกลุ่มต้องรับการพัฒนาอีกครั้งตามมาตรการที่ ๓ ในรอบการประเมินเดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ ผู้มีปัญหาด้านสุขภาพทางกาย

และทางจิตคงหลักการเดิม การออกจากราชการของผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิตให้คงไว้ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๗ คือ ข้าราชการมีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิตซึ่งมีคุณสมบัติทั่วไปเช่นเดียวกับผู้เข้าร่วมมาตรการที่ ๓ และเป็นผู้ที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจเห็นสมควรให้ออกจากราชการแล้ว ให้สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในรอบการประเมินเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๕๗ (ออกจากราชการวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗)

การพิจารณาของ ก.พ.

ก.พ.อภิปรายเรื่องนี้อย่างกว้างขวางและมีข้อสังเกตว่ามาตรการที่ ๓ มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการมีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนในการดำเนินการซึ่งโดยหลักการแล้วเป็นมาตรการที่มีหลักการที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ แต่ก็ยังมีปัญหาและข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งพอจะสรุปประเด็นได้ ดังนี้

จุดแข็ง

๑. มาตรการนี้มีหลักการที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศในภาพรวม และการนำมาตรการนี้

มาใช้ในระบบราชการ ขณะนี้เป็นเรื่องที่ดีกว่า
ช่วงเวลาที่ผ่านมานี้เนื่องจากในช่วงที่ผ่านมาหาก
ผู้ใดเป็นผู้ที่ทางราชการพิจารณาแล้วเห็นว่า เป็น
ผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลส่วนราชการสามารถสั่งให้
ผู้นั้นออกจากราชการได้โดยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์
พิเศษตามมาตรการ แต่เมื่อนำมาตรการนี้มาใช้
ดำเนินการจะทำให้ผู้ที่ทางราชการพิจารณาเห็น
ว่ามีผลการปฏิบัติงานที่ควรจะต้องพัฒนามีโอกาส
เลือกออกจากราชการและได้รับสิทธิประโยชน์ที่
เป็นเงินก้อน ๘ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายและ
สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้

๒. การดำเนินการตามมาตรการที่ ๓ ใน
ช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา (เมษายน - กันยายน
๒๕๔๗) มีผลให้ข้าราชการบางส่วนปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น เช่น มา
ทำงานและเลิกงานตรงตามเวลา เปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมในการขาดงานหรือหยุดงานที่มีมากเกินไป
ระดับปกติ มีความตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
เป็นต้น

๓. การกำหนดให้ส่วนราชการพิจารณาผู้
ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มสุดท้ายในอัตรา
ร้อยละ ๕ เป็นการกำหนดกรอบเพื่อให้ส่วนราชการ
มีขอบเขตที่จะพิจารณา ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่
ในกลุ่มสุดท้ายและควรได้รับการพัฒนาในอัตรา
ที่ไม่มากเกินไป

๔. แนวทางดำเนินการของมาตรการที่ ๓
เป็นการกำหนดบทลงโทษผู้ที่ละทิ้งหน้าที่ ไม่

ตั้งใจทำงาน เอาเปรียบราชการ และเพื่อนร่วมงาน
เพื่อที่จะดูแลผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีขวัญและ
กำลังใจที่ดีขึ้น

๕. การดำเนินการมาตรการที่ ๓ ไม่ใช่เรื่อง
ใหม่แต่เป็นแนวทางเสริมสร้างประสิทธิภาพของ
ข้าราชการและระบบราชการโดยที่ส่วนราชการจะ
ต้องดำเนินการอยู่แล้วตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๙
มาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แต่ที่ผ่านมายังไม่ค่อยมี
ส่วนราชการใดนำมาใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง

จุดอ่อน

๑. มาตรการที่ ๓ เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน
และยากที่จะทำความเข้าใจ ซึ่งแม้ว่า นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)
สำนักงาน ก.พ. และผู้ที่เกี่ยวข้องจะประชาสัมพันธ์
และทำความเข้าใจไปพอสมควรแล้วก็ยังไม่
เพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการเข้าใจหลักการและ
วัตถุประสงค์ของมาตรการนี้ได้ถูกต้องชัดเจน
เช่น ข้าราชการบางส่วนยังไม่เข้าใจว่าร้อยละ ๕ คือ
อะไร คิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่ต้องถูกประเมินผล
การปฏิบัติงาน คิดว่าผู้ที่จัดลำดับในกลุ่มร้อยละ ๕
จะต้องออกจากราชการ เป็นต้น

๒. การดำเนินการมาตรการ นี้มีช่องทางที่
เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งขาดความเป็นธรรม
และมีอคติประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกลั่น
แกล้งและไม่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับ
บัญชาได้ ดังนั้น จึงควรกำชับในเรื่องนี้ให้ชัดเจน

ว่า หากผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งและไม่ให้ความเป็นธรรมกับข้าราชการจะเป็นการขัดกับบทบัญญัติตามมาตรา ๘๕ มาตรา ๘๘ และมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

๓. ระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการประเมิน ๒ รอบ คือ เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๔๗ และเดือนตุลาคม ๒๕๔๗ - มีนาคม ๒๕๔๘ แล้วส่วนราชการสามารถพิจารณาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามที่กำหนดไว้ออกจากราชการได้ เป็นการกำหนดระยะเวลาที่น้อยเกินไป การจะพิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อสั่งให้ผู้ออกจากราชการควรจะมีระยะเวลาดำเนินการที่มากเพียงพอที่จะให้โอกาสและสร้างความเป็นธรรมให้แก่ผู้ถูกประเมินได้

๔. แบบประเมินที่ใช้ในการประเมินตามมาตรการนี้อาจยังไม่สมบูรณ์จึงทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของมาตรฐานในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งควรจะได้มีการทบทวนให้รอบคอบอีกครั้งเพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมมากขึ้น

ในที่สุด ก.พ.มีมติให้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ดังที่สรุปไว้ข้างต้น และคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเห็นชอบให้ใช้มาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพพระบรมราชการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ มาใช้เพียงบางส่วนเท่าที่ดำเนินการมาจนถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๔๗ ดังได้กล่าวแล้ว

อภิธานนาการ

จาก

คุณประภา คีตวรรัตน์

มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

ว๓๔/๒๕๔๗

❖ **ดี** วัสดุค่ะเพื่อน ๆ บุคลากร พบกัน
อีกเช่นเคยกับหนังสือเวียนที่ออกใหม่ ๆ ที่
เพื่อน ๆ บุคลากรพึงรู้และทำความเข้าใจว่ามี
การเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนิน
การบริหารงานบุคคลที่เราต้องปฏิบัติกันอีก
แล้ว คราวนี้เป็นวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้
ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว สำหรับ
สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ หนังสือ
เวียนฉบับนี้ก็จะมีเนื้อหาที่ทำให้หนังสือเวียน
หลายฉบับต้องถูกยกเลิกไป คือ ว๒/๒๕๔๐
และคำอธิบายเพิ่มเติม ว๗/๒๕๔๖ และว๘/
๒๕๔๖ โดย ก.พ.นำสาระทั้งหมดมารวมเป็น
หนึ่งเดียวในหนังสือเวียน ว๓๔/๒๕๔๗ ฉบับนี้
มีการปรับปรุงเนื้อหาให้กระชับ มีหลักเกณฑ์ที่
ยืดหยุ่น ซึ่งทำให้มีความคล่องตัวมากขึ้น

เรามาทำความเข้าใจกับหนังสือเวียน
ฉบับนี้กันนะคะ หนังสือเวียนฉบับนี้จะกล่าวถึง
วิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือน
สามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น ตลอดจน
การย้าย การโอน และการบรรจุกลับข้าราชการ
เข้าสู่ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดย
อาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์
เฉพาะตัว พูดให้ชัด ๆ ก็คือวิธีการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งระดับ ๔ หรือ ๕ หรือ ๖ ในตำแหน่งที่
ก.พ.กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๑-๓/๔/๕ หรือ
๑-๓/๔/๕/๖ และการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรง
ตำแหน่งระดับ ๕ หรือ ๖ ในตำแหน่งที่ ก.พ.
กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๒-๔/๕/๖ นั้นเอง
ซึ่งแยกรายละเอียดได้ดังนี้

หลักการ

☐ มอบอำนาจให้ อ.ก.พ.กรมเป็นผู้

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพ การคัดเลือก บุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ วินิจฉัยปัญหา ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ทั้งนี้ อ.ก.พ.กรมอาจจะแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการแทนก็ได้

กรณีการเลื่อน

๒ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลนั้น หนังสือเวียนฉบับนี้กำหนดวิธีการคัดเลือก ๓ วิธี คือ การสอบ ประเมินผลงาน หรือทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งคัดเลือกวิธีใดวิธีการหนึ่ง อย่างน้อย ๑ วิธี ซึ่งเป็นการดำเนินการเช่นเดียวกับ ว๒/๒๕๕๐ ซึ่งเพื่อน ๆ บุคลากรก็คงคุ้นเคยและใช้ปฏิบัติกัน อยู่ในทุกส่วนราชการ

ทั้งนี้จะเลื่อนผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้นในระดับที่สูงกว่าตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับไม่สูงกว่าเดิม

๒ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัวในระดับเดียวกัน ในตำแหน่งที่เหมือนกัน หรืออยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ประเภทเดียวกัน

มาแล้ว ก็สามารถดำเนินการแต่งตั้งได้เลยโดยไม่ต้องคัดเลือกอีก

กรณีข้าราชการประเภทอื่นหากเป็นประเภทที่ ก.พ.ได้มอบให้ส่วนราชการพิจารณา รับโอนข้าราชการได้เอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ หนังสือเวียนฉบับนี้กำหนดให้ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในระดับเดียวกัน ที่มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกัน หรือมีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ให้ส่วนราชการพิจารณาแต่งตั้งได้โดยไม่ต้องคัดเลือกอีก

ที่กล่าวมานี้คือเรื่องของ การคัดเลือก ซึ่งจะเห็นได้ว่าหนังสือเวียนฉบับนี้ได้เอื้อประโยชน์ให้ส่วนราชการและเพื่อน ๆ บุคลากร ทำงานได้คล่องตัวขึ้นมากเพราะไม่ต้องขออนุมัติเรื่องมายัง ก.พ.อีก โดยกรณีส่วนใหญ่สามารถดำเนินการได้เลย อาจมีบางกรณีต้องเสนอ อ.ก.พ. หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.แต่งตั้งอยู่บ้าง แต่ก็เป็นเพื่อความเป็นธรรมแก่ข้าราชการในหน่วยงาน และเพื่อให้การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นไปอย่างเหมาะสมจริง ๆ

เพื่อน ๆ บุคลากรอาจสงสัยอยู่ว่า สำหรับกรณีของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว รวมทั้ง พนักงานหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่ง

มิใช่กรณีที่กล่าวมาแล้วจะดำเนินการอย่างไร

กรณีนี้ ก.พ.ได้มอบ ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกได้โดยอาจใช้วิธีการแบบเดียวกับกรณีการเลื่อน หรืออาจกำหนดวิธีการอื่นเพื่อความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับก็ได้

ในการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งตาม ว๓๔/๒๕๔๗ ก็เหมือนการแต่งตั้งกรณีอื่น ๆ คือต้องคัดเลือกโดยพิจารณาความเหมาะสมจาก ข้อมูลทั่วไป ซึ่งดูจากประวัติส่วนตัว ตาม ก.พ.๗ ประวัติการรับราชการ ประสบการณ์ใน

การทำงาน และอัตราเงินเดือน จากนั้นจึงต้องพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งข้าราชการที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งทั้งในเรื่องคุณวุฒิ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานรวมทั้งคุณสมบัติอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และยังต้องพิจารณาคุณสมบัติด้านอื่น ๆ ที่ ก.พ.กำหนดเพิ่มเติม เช่น การมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกือกลตามคุณวุฒิของบุคคล และตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

คุณวุฒิ \ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๔	๕	๖
ม.๓ /ม.ศ.๓/ ม. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๙ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี	๑๐ ปี	๑๒ ปี
ปวช.หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๖ ปี	๘ ปี	๑๐ ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	๗ ปี	๙ ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	๖ ปี	๘ ปี

ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาดังกล่าวข้างต้น ยังคงเป็นเหมือน ว๒/๒๕๔๐ และโดยที่ปรากฏว่าในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ บางสายงาน ได้กำหนดคุณวุฒิระดับปริญญาตรีหรือ

โท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ ๓ ระดับ ๔ เช่น สายงานดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์ เป็นต้น รวมทั้งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ บางสายงานที่

กำหนดคุณสมบัติที่แตกต่างไปจากคุณสมบัติข้างต้น
ในว ๓๔/๒๕๔๗ จึงได้กำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ
ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง

ในสายงานที่จะแต่งตั้งของผู้มีคุณสมบัติต่าง ๆ
ดังกล่าวเพิ่มเติมไว้ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๔	๕	๖
ประโยคประถมศึกษา หรือประกาศนียบัตรชั้นต้นทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	๙ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา	๗ ปี	๙ ปี	๑๑ ปี
ประกาศนียบัตรชั้นกลางทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	๖ ปี	๘ ปี	๑๐ ปี
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๕ ปี	๗ ปี	๙ ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๔ ปี	๖ ปี	๘ ปี
ประกาศนียบัตรชั้นสูงทางนาฏศิลป์ หรือดุริยางคศิลป์ หรือคีตศิลป์	๔ ปี	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	๒ ปี	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางที่กำหนดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	-	๒ ปี	๔ ปี

ในกรณีที่มีปัญหาในการนับระยะเวลา
ขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล
และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งดังกล่าวข้างต้นก็มี
หลักเบื้องต้นที่เราจะต้องพิจารณาคือ

๑. กลุ่มตำแหน่งเดียวกันนับเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกันได้

๒. ต่างกลุ่มหรือเป็นพนักงานหรือ
ข้าราชการกฎหมายอื่นให้ อ.ก.พ.กรม หรือ
คณะกรรมการที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา
ว่างานที่เคยปฏิบัติมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ
เกี่ยวข้องข้องเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่จะ
แต่งตั้งหรือไม่ โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงลักษณะ
งานที่ปฏิบัติและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ

จะเห็นได้ว่า ว๓๔/๒๕๕๗ นี้ได้เพิ่มเติม ข้อมูลซึ่งเดิมท่านต้องสอบถามเป็นราย ๆ ไปยัง ก.พ. ให้ครบถ้วนขึ้น ซึ่งจะช่วยลดภาระได้อย่างมาก เมื่อส่วนราชการได้พิจารณาคุณสมบัติ ข้าราชการ และคัดเลือกได้เรียบร้อยแล้วก็สามารถแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ มีหลักเกณฑ์อีกประการหนึ่งที่ได้ยกเว้นไปคือการ กำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการ ปฏิบัติงานในสายงานที่จะแต่งตั้งในระดับต่ำลงไป ๑ ระดับต่อเนื่องกัน ๒ ปี จนถึงวันแต่งตั้ง

ซึ่งจะช่วยให้ การบริหารงานของส่วนราชการมี ความคล่องตัวขึ้น

เพื่อน ๆ บุคลากรคงพอจะเข้าใจชัดเจน มากขึ้นเกี่ยวกับหนังสือเวียนฉบับนี้ จะเห็น ว่าการปฏิบัติไม่มีความยุ่งยากอะไร มีกฎ ระเบียบ ที่ลดหย่อนลงไปให้ปฏิบัติง่ายขึ้น ทำให้การ ปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่นขึ้นใช้ไหมคะ หากจะ พิจารณาเปรียบเทียบการดำเนินการตามหนังสือ เวียน ว ๓๔/๒๕๕๗ กับหนังสือเวียนเดิมกันก็ อาจสรุปได้ดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการ

กรณีการเลื่อน

เดิม

ใหม่

อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง กำหนดวิธีดำเนินการคัดเลือก โดยมี ผู้แทน ก.พ. ร่วมพิจารณาด้วย

เหมือนเดิม แต่ไม่ได้กำหนดให้มี ผู้แทน ก.พ.ร่วมพิจารณาด้วย

- * วิธีการคัดเลือก ๓ วิธี
 - สอบ - ประเมิน
 - ทดลองปฏิบัติงาน
- * เลื่อนได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

- * เหมือนเดิม
- * เหมือนเดิม

กรณีการย้าย โอน บรรจุกลับ

เดิม

ผู้ดำรงตำแหน่ง/เคยดำรงตำแหน่งที่ผ่านการประเมินในระดับเดียวกัน และอยู่ในกลุ่มเดียวกันแต่งตั้งได้ไม่ต้องคัดเลือกใหม่



ใหม่

* เหมือนเดิม
* เพิ่มกรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่น (ว๑๐/๒๕๕๖) มีชื่อตำแหน่ง ระดับ ประสิทธิภาพ อย่างเดียวกัน หรือมีลักษณะงานด้านเดียวกันแต่งตั้งได้ โดยไม่ต้องคัดเลือกใหม่

ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่ผ่านการประเมินในระดับเดียวกัน แต่อยู่ต่างกลุ่มกัน หรือไม่เคยประเมินต้องคัดเลือกใหม่



กรณีอื่น ๆ ให้ อ.ก.พ.กรม/คณะกรรมการที่ ก.พ. กรมแต่งตั้ง พิจารณาคัดเลือก โดยใช้วิธีการแบบเดียวกับกรณีการเลื่อน หรือใช้วิธีการอื่นใดตามความเหมาะสม

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้ง

เดิม

* วุฒิตรง Spec.
* ระยะเวลาขั้นต่ำที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลตามวุฒิ และระดับตำแหน่ง
* ดำรงตำแหน่งติดต่อกัน ๒ ปี
* ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณก่อนเลื่อน ตาม ว๑๓/๓๖
* ผ่านการคัดเลือก



ใหม่

* เหมือนเดิม
* เหมือนเดิม

* ยกเลิก
* ยกเลิก

* เหมือนเดิม

การนับระยะเวลาขั้นต่ำ

เดิม

- * กลุ่มตำแหน่งเดียวกันนับเป็นระยะเวลาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกันได้
- * ต่างกลุ่มให้อ.ก.พ.กรม/คณะกรรมการที่อ.ก.พ.กรมแต่งตั้งเป็นผู้พิจารณา



ใหม่

- * เหมือนเดิม
- * เหมือนเดิม

การแต่งตั้ง

เดิม

แต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่

- * มีคุณสมบัติครบถ้วน
- * ผ่านการคัดเลือกวิธีต่าง ๆ
- * การแต่งตั้งย้อนหลังต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พ.ย. ๒๕๒๔



ใหม่

- * เหมือนเดิม
- * เหมือนเดิม
- * เหมือนเดิม

ท้อไอเสีง

เทอร์โบ...

ที่จริง “เทอร์โบ” ได้มีโอกาสท่องเที่ยวไปเกือบทุกจังหวัดในประเทศไทย มีเพียงจังหวัดเกิดใหม่เพียงสามจังหวัดเท่านั้นที่ยังไม่เคยไปเยือน แต่ก็ได้ตั้งใจไว้แล้วว่า หากไม่ตายเสียก่อน จะได้ท่องเที่ยวให้ทั่วไทย สำหรับในต่างประเทศนั้น ก็มีโอกาสดูไปเยือนทุกทวีปแล้ว เว้นแต่ทวีปอาฟริกา เท่านั้น คงจะเป็นเพราะแก่แล้ว จึงมีความรู้สึกว่ ทุก ๆ การท่องเที่ยวที่แล้วมา ไม่ว่าจะในประเทศไทยหรือต่างประเทศ ไม่มีครั้งใดที่ประทับใจเท่ากับการท่องเที่ยวในครั้งนี้

ท่านผู้อ่านคงจะไม่เชื่อละกรรมงว่ การท่องเที่ยวที่ “เทอร์โบ” ประทับใจนี้ ทางราชการเป็นผู้จัดขึ้น

เพราะใครจะนึกละครับว่โปรแกรมที่ทางราชการจัด จะสู้บริษัทเอกชนได้ เพราะทางเอกชนย่อมมีความชำนาญและเป็นมืออาชีพมากกว่า แต่ก็ได้เกิดขึ้นแล้วครับ ทั้ง ๆ ที่การท่องเที่ยวครั้งนี้เป็นแค่โครงการทดลอง ครับ ไม่เชื่อก็ตองเชื่อว่ การท่องเที่ยวนี้จัดโดยกระทรวงวัฒนธรรม หนึ่งในกระทรวงน้องใหม่ที่เกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิรูประบบราชการครั้งล่าสุด โดยมีบริษัทเอกชนรายหนึ่งเป็นผู้อุปถัมภ์ ก็ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้มันแหละ

คณะท่องเที่ยวในครั้งนั้น ประกอบด้วยสื่อมวลชนในสาขาต่าง ๆ ทุกแขนง ทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และผู้แทนบริษัทท่องเที่ยว รวมทั้งประชาชนผู้สนใจ ซึ่งได้รับทราบจากเว็บไซต์ของกระทรวงวัฒนธรรม ขอถือโฆษณาให้ในที่นี้ หากสนใจก็เข้าไปดูได้ที่ www.m-culture.go.th

การท่องเที่ยวที่ “เทอร์โบ” ได้มีโอกาสได้ร่วมด้วยในครั้งนี้ เป็นโครงการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ครั้งที่ ๕ “งานบุญออกพรรษา ตักบาตรเทโว”

นครปฐม-สุพรรณบุรี-อุทัยธานี-ลพบุรี-สระบุรี

ซึ่งจัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๒๘-๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เห็นไหมครับ กลับจากท่องเที่ยวคราวนี้ รักวัฒนธรรมไทยขึ้นอีกเยอะ

แม้กระทั่งตัวเลข ก็เริ่มใช้เลขไทยแล้ว

และในโอกาสต่อไป “เทอร์โบ” ก็จะพยายามใช้เลขไทยให้มากขึ้น

จึงขอเชิญชวนท่านผู้อ่าน ณ ที่นี้ ว่าหากท่านยังไม่ได้ใช้หรือไม่คุ้นเคยที่จะใช้เลขไทย ก็เริ่ม
ทำความคุ้นเคยเถิดครับ

เมื่อใดก็ตามที่เขียนหรือพิมพ์ภาษาไทย ก็โปรดใช้เลขไทยกันเถิดครับ

ก่อนที่เด็กไทยในสมัยต่อไปจะไม่รู้จักเลขไทย

ครับ ขอวกเข้ามาที่โปรแกรมการท่องเที่ยวที่กระทรวงวัฒนธรรมจัดขึ้น

“เทอร์โบ” จะขอเล่าเฉพาะสถานที่ที่ไปเยี่ยมชม และให้ข้อคิดเห็นเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับ
วัฒนธรรมและสถานที่ที่ได้สัมผัสในแต่ละแห่งเท่านั้น

จะไม่ขอพูดในเชิงประวัติศาสตร์หรือทางโบราณคดี

เพราะ “เทอร์โบ” ไม่ค่อยมีความรู้ในเรื่องนี้

ขอเริ่มต้นตั้งแต่การออกเดินทาง

นัดหมายกันว่าจะออกเดินทางจากกระทรวง
วัฒนธรรมในเวลา ๗.๓๐ น.

แต่ก็คงจะเป็นวัฒนธรรมของคนไทยบางคนละกะมัง
ที่ไม่อาจจะเดินทางตามกำหนดเวลาได้

เพราะไม่ค่อยสนใจในเรื่องการตรงต่อเวลากันมากนัก

เรื่องการตรงต่อเวลานี้ ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะตอน

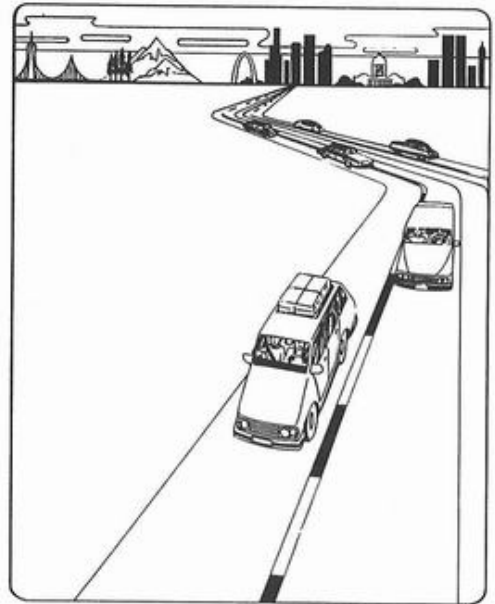
ออกเดินทางหรอกครับ แต่ก็เกิดขึ้นอีกในเวลาต่อมา

นี่เป็นข้อเสียเพียงสิ่งเดียวในการเดินทางท่องเที่ยวครั้งนี้

ก็คงเป็นหน้าที่ของกระทรวงวัฒนธรรมอีกนั่นแหละ ที่จะต้องรณรงค์ให้คนไทยทุกคนเป็นคนตรง
ต่อเวลา ในทุก ๆ เรื่อง

ตั้งแต่เรื่องการไปโรงเรียน การเข้าทำงาน การนัดหมายหรือแม้แต่วเวลาของการเข้าประชุม

รวมทั้งผู้ใหญ่ จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย



โดยเฉพาะท่านสมาชิกรัฐสภาผู้ทรงเกียรติ ก็โปรดตรงต่อเวลา
เข้าร่วมประชุมตามกำหนดเวลาที่ได้นัดหมายกันไว้ด้วย
เข้าประชุมช้ากันบ่อย ๆ สื่อมวลชนออกข่าวเรื่องนี้อยู่เรื่อย ๆ จะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีแก่เยาวชนของชาติ
ครับ ก็ต้องช่วยกันทุก ๆ ฝ่าย เพื่อที่จะให้คนไทยเป็นคนตรงต่อเวลาให้ได้
โดยไม่ต้องมีข้อแก้ตัวเรื่องรถติด

กลับมาดูโปรแกรมการเดินทางกันต่อเถิดครับ
หลังจากการบริการอาหารเช้าบนรถแล้ว จุดแรกที่เราแวะชมคือพิพิธภัณฑสถานเมืองนครปฐม
ก็อยู่ในบริเวณพระปฐมเจดีย์นั่นแหละ
สถานที่ซึ่ง “เทอร์โบ” เคยไปแล้วตั้งหลายครั้ง แต่ไม่เคยได้ไปชมพิพิธภัณฑสถานมาก่อน
พิพิธภัณฑสถานเมืองนครปฐม เป็นพิพิธภัณฑสถานเล็ก ๆ ไม่ใหญ่โตมากนัก
แต่สาระที่ได้รับจากหัวหน้าพิพิธภัณฑสถานเมืองนครปฐมในวันนั้น น่าประทับใจ
มีหลายเรื่องที่ “เทอร์โบ” ไม่เคยทราบมาก่อน
เช่น วัฒนธรรมทวารวดี ซึ่งเป็นช่วงอดีตที่รุ่งเรืองของดินแดนนครปฐมนั้น
นครปฐมเป็นแผ่นดินที่ติดกับอ่าวไทย
โดยในขณะนั้นกรุงเทพมหานคร ยังอยู่ในทะเล

ยังมีอีกหลาย ๆ อย่างที่น่าสนใจ เช่น ในปัจจุบัน ประชาชนที่ทำไร่ไถนา ยังพบวัตถุโบราณอยู่ ไม่
ว่าจะเป็นถ้วยโถโอชาม หรือลูกปัด

บางท่านก็นำมามอบให้พิพิธภัณฑสถาน แต่ครั้งทางราชการจะซื้อก็มีปัญหาเดิม ๆ คือไม่มีงบประมาณ
ท่านผู้อ่านที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร น่าจะพาลูกหลานไปชมได้ไม่ยากนัก
แต่ก็อย่าลืมนะครับ ว่าพิพิธภัณฑสถานส่วนใหญ่เขาหยุดกันในวันจันทร์ วันอังคารและวันหยุดนักขัตฤกษ์
เพื่อให้ข้าราชการที่ดูแลพิพิธภัณฑสถานได้หยุดงานกันบ้าง
เราออกเดินทางต่อไปยังอำเภออุททอง จังหวัดสุพรรณบุรี
เยือนพิพิธภัณฑสถานอุททอง..อารยธรรมอันรุ่งโรจน์ของกลุ่มแม่น้ำจรเข้สามพัน
แม้ว่าเราจะไปเยี่ยมชมพิพิธภัณฑสถานในระหว่างการปรับปรุง
แต่ ๒ ห้อง ที่ได้ชม ก็คุ้มค่าแล้ว

ห้องแรกเป็นห้องแสดงลูกปัดอุททอง ซึ่งมีทั้งลูกปัดหิน (ซึ่งทำในประเทศไทย) และลูกปัดแก้ว
(ซึ่งเป็นศิลปะของต่างประเทศ)

ลูกปิดแก้ว ซึ่งเป็นของต่างชาตินั้น เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างชัดเจนว่าได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับต่างประเทศมานานแล้ว

ห้องที่สองเป็นห้องที่แสดงศิลปะในประเทศไทย ซึ่งมีตั้งแต่ศิลปะสมัยก่อนประวัติศาสตร์ ศิลปะทวารวดี ศิลปะศรีวิชัย ศิลปะลพบุรี ศิลปะเชียงแสนหรือล้านนา ศิลปะสุโขทัย ศิลปะอยุธยา และศิลปะรัตนโกสินทร์



พระพุทธรูปดินเผา ศิลปะทวารวดี
พุทธศตวรรษที่ ๑๑-๑๖



ศิวะสิงค์
พุทธศตวรรษที่ ๑๑-๑๒

ที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งในบริเวณพิพิธภัณฑ์ก็คือ เรือนลาวโซ่ง

ตัวเรือนโบราณนี้เคยถูกไฟไหม้มาแล้ว แต่ลาวโซ่งหรือไทยทรงดำได้ร่วมกันสร้างขึ้นใหม่ ซึ่งแน่นอนครับ เหมือนกับเรือนโบราณเดิม

นอกจากนั้น คณะของเรายังได้ชมการแสดงของลาวโซ่ง ในชุดของรำแคน โดยนักเรียนของโรงเรียนวัดยางสว่างอารมณ์

เด็ก ๆ แต่งชุดดำ สะไบผ้าคาดเอวสีเหลืองบ้าง สีชมพูบ้าง และก็รำกันอย่างสวยงามยิ่ง

สอบถามครูฝึก ซึ่งเป็นครูอัตราจ้างมาหลายปีแล้ว ทราบว่าได้พยายามค้นคว้าทำรำที่สวยงามเหล่านี้ มาจากผู้เฒ่าผู้แก่

ก็หวังว่า ทำรำรำของลาวโซ่ง คงจะไม่สูญหายไป ความดีที่คุณครูทำในครั้งนี่ ขอให้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการนะครับ คุณครู

คณะของเราได้รับประทานอาหารกลางวัน ณ เรือนแพคุ้มสุพรรณ โดยรับประทานอาหารกันในเรือ ในขณะที่เรือล่องไปตามแม่น้ำสุพรรณบุรี แม่น้ำนี้มีชื่อตั้งสามชื่อตามจังหวัดที่ไหลผ่าน คือแม่น้ำสุพรรณบุรี แม่น้ำนครไชยศรี และแม่น้ำท่าจีน



ลูกปิดหิน ศิลปะทวารวดี
พุทธศตวรรษที่ ๑๑-๑๖



เรือนลาวโซ่ง

ได้ทราบความร่วมมือของประชาชนของจังหวัดที่แม่น้ำสายนี้ไหลผ่าน ในอันที่จะทำให้แม่น้ำสายนี้ใสสะอาด

ได้เห็นวิถีไทยบริเวณริมน้ำที่ยังคงหลงเหลืออยู่

จากนั้นเราได้แวะชมพิพิธภัณฑ์เมืองสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นพิพิธภัณฑ์ที่ได้สร้างขึ้นใหม่

คงเป็นพิพิธภัณฑ์แห่งเดียวละกะมัง ที่ได้นำเทคโนโลยีมาเสนออย่างเต็มที่ สมกับเป็นพิพิธภัณฑ์เมืองท่านบรรหาร ศิลปอาชา

หลังจากนั้น คณะของเราได้เดินทางไปยังอำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี ดินแดนมรดกโลก

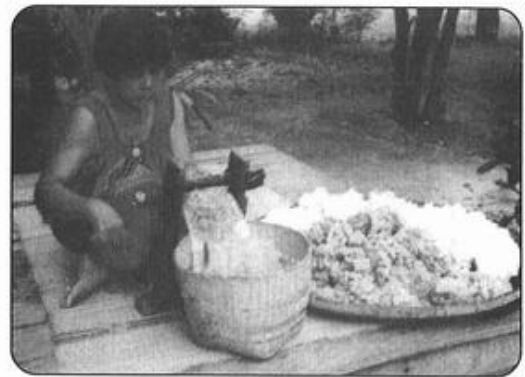
ก็เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าห้วยขาแข้งนั้นแหละครับ

แต่คณะของเราไม่ได้เข้าไป เพียงแวะชมแหล่งทอผ้าอันขึ้นชื่อและวิถีไทยครั้ง “หมู่บ้านทอผ้าบ้านไร่”

ได้เห็นวิธีการเก็บฝ้ายจากแปลงสาธิต ทำเส้นด้าย และการทอผ้าฝ้าย

ได้เห็นลายผ้าที่ชาวไทยครั้งคิดขึ้น ซึ่งสวยงามและวิจิตรพิสดารมาก

แน่นอนครับ ราคาซื้อขายแพง เพราะบางชิ้นมีราคาเป็นหมื่น ๆ บาท



การกรอฝ้าย

เป็นที่น่ายินดีที่ขณะนี้ได้มีกฎหมาย ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนผู้คิดประดิษฐ์ลายผ้าที่สวยงาม รวมทั้งชื่อของผ้า สามารถจดลิขสิทธิ์ทางทรัพย์สินทางปัญญาได้แล้ว

ลวดลายต่าง ๆ ที่สวยงามและวิจิตรพิสดารนี้ ก็จะอยู่คู่หมู่บ้านทอผ้าบ้านไร่ต่อไป

เย็นวันนั้นคณะของเราได้ร่วมงาน “สืบสานวัฒนธรรมพื้นถิ่นอุทัยโยงโยทวารวดี” ณ รีสอร์ทที่พัก ได้รับประทานอาหารพิเศษ “สำหรับคาวหวาน (โตกเมืองอุทัย)”

ที่สาว ๆ ซึ่งแต่งตัวสวยงาม มาบริการคณะของเราที่ล้อมวงบนเสื่อที่เตรียมไว้เป็นวง ๆ

พร้อมชมการแสดงพิเศษ โดยเริ่มจากสาวกะเหรี่ยงพรหมจรรย์รำตง ต่อด้วยรำแม่งู โดยชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดอุทัยธานี และการแสดงมวยโบราณของนักเรียนบ้านไร่

ตบท้ายรายการด้วยการชมการบรรยายพิเศษประกอบสไลด์เรื่องวิถีชาวแพแห่งสะแกกรัง

เช้าวันรุ่งขึ้น เราไปร่วมทำบุญประเพณีออกพรรษา ตักบาตรเทโว หนึ่งเดียวในสยามของจังหวัดอุทัยธานี

คนที่ไปร่วมตักบาตรมีจำนวนมาก และก็ร้อนมากด้วย เพราะเริ่มตักบาตรเมื่อเวลา ๙.๐๐ น.
ทราบว่าเดิมนั้น พระก็ลงจากเขาสะแกกรังออกบิณฑบาตรตามปกติ ตั้งแต่เวลา ๗.๐๐ น.
แต่ด้วยการส่งเสริมการท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

กลัวว่าคนจากกรุงเทพมหานครจะเดินทางมาชมประเพณีไม่ทัน

จึงเลื่อนเวลาออกไป โดยขอให้พระลงจากเขาออกบิณฑบาตรในเวลา ๙.๐๐ น.

ไม่เฉพาะเปลี่ยนเวลาให้พระลงจากเขาแต่เพียงอย่างเดียว

แต่ได้ปรุงแต่งบรรยากาศให้เหมาะกับการท่องเที่ยวขึ้นมาอีก โดยการเปิดเพลงสากลแปลก ๆ

หากเป็นจริงดังที่ได้รับฟังมา ก็คงจะต้องขอร้องการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

ได้โปรดเถิดครับ อย่าได้ปรับวัฒนธรรมของชาวบ้าน เพื่อประโยชน์ของการท่องเที่ยวอีกเลย

คนที่ท่องเที่ยวเขาอยากได้วัฒนธรรมดั้งเดิมมากกว่าการปรุงแต่ง

นักท่องเที่ยวที่เขาสนใจจะไปชมจริง ๆ ก็ควรจะต้องเตรียมตัวไปชมให้ทันกันเอง

จากอุทัยธานี เรามารับประทานอาหารกลางวันที่ลพบุรี

ด้วยความอนุเคราะห์ของประธานชมรมอนุรักษ์โบราณวัตถุสถานและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลพบุรี

ซึ่งได้มาต้อนรับและจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ นำชมพระนารายณ์ราชนิเวศน์

รับฟังคำบรรยายด้วยความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก

ขอถือโอกาสนี้ ยกย่องชมเชยชมรมอนุรักษ์โบราณวัตถุสถานและสิ่งแวดล้อมจังหวัดลพบุรี ด้วย

ที่ช่วยกันอนุรักษ์โบราณวัตถุสถานและสิ่งแวดล้อมในจังหวัดลพบุรี

นำที่ทางราชการจะได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีชมรมทำนองนี้ทั่วทุกจังหวัด

เพราะชมรมเช่นนี้จะช่วยกันอนุรักษ์โบราณวัตถุสถานและสิ่งแวดล้อมในแต่ละจังหวัดไว้

ใกล้กับพระนารายณ์ราชนิเวศน์ เราได้แวะชมพิพิธภัณฑ์ “หน้าหลอกหลังไหว” ที่วัดเชิงท่า

จะหน้าหลอกหลังไหวอย่างไร ก็แวะไปชมนะครับ

คณะของเราเดินทางต่อมาที่สระบุรี โดยได้แวะชม “เสาไห้” ก่อน

รายการปิดท้ายของการท่องเที่ยวคราวนี้น่าชมมาก

เพราะคณะของเราได้มาชมวิถีชีวิตชุมชนไทยวน (อ่านว่า ไท-ยวน) ที่บ้านเขาแก้ว อำเภอเสาไห้

จังหวัดสระบุรี

ได้ชมหอวัฒนธรรมพื้นบ้านและพิพิธภัณฑ์เรือถิ่นลุ่มแม่น้ำป่าสัก

รับประทานอาหารเย็นอย่างล้าหนา ที่ริมแม่น้ำป่าสัก

โดยได้ชมการแสดงพื้นบ้านไท-ยวน สระบุรี
วันนั้น มีการแสดงของคนแก่ และเด็ก
เหตุที่ไม่มีหนุ่มสาวมาแสดงด้วย ไม่ใช่แสดงไม่เป็น แต่จำนวนจะมากเกินไป ไม่สะดวกทั้งสถานที่
และอาหาร

คณะของเราเดินทางกลับมาถึงกรุงเทพมหานครด้วยความประทับใจยิ่ง
“เทอร์โบ” ขอขอบคุณกระทรวงวัฒนธรรมที่ได้มีโครงการทดลองการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
ที่ดี ๆ เหล่านี้
และเปิดโอกาสให้ “เทอร์โบ” และผู้สนใจเดินทางไปในครั้งนี้
หวังว่า คงจะมีเส้นทางดี ๆ ที่จะมอบหมายให้บริษัทเอกชนได้จัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
อย่างไรก็ตาม การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจะสำเร็จหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับวิทยากรผู้บรรยายด้วย
หากให้บริษัทเอกชนจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรมก็ควรจะให้ความร่วมมือ
ในการจัดวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนั้น ๆ

สิ่งที่ยากจะฝากอีกเรื่องหนึ่ง ก็คือ แม้ว่าขณะนี้ภาครัฐและภาคเอกชนได้ร่วมมือกันใน
การดำเนินการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติ อย่างเช่นกรณีของจังหวัดลพบุรี

แต่ “เทอร์โบ” ก็อยากเห็นความร่วมมือดังกล่าวมีมากกว่านี้ รวมทั้งการที่ทางราชการได้สนับสนุน
ด้านงบประมาณด้วย

ที่สำคัญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นจังหวัดหรือการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
โปรดกรุณาอย่าปรุงแต่งวัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย เพื่อความสะดวกของ
นักท่องเที่ยวเลยครับ

“เทอร์โบ” อยากเห็นประเพณีและวัฒนธรรมที่ดั้งเดิมของไทย ยังอยู่คู่เมืองไทยตลอดไป



รู้ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

ข แสดงความเสียใจอย่างยิ่งกับพี่น้องผู้ประสบภัยจากคลื่นยักษ์ซึนามิในทงจังหวัดภาคใต้ทุกท่านครับ

ฉบับนี้ขอเริ่มด้วยคำว่า *Tsunami* หรือคลื่นยักษ์ซึนามิที่สร้างความเสียหายอย่างใหญ่หลวงในครั้งนี้ คลื่นใหญ่นี้มักเกิดหลังจากแผ่นดินไหว

Provinces battered by *the tsunamis* on Sunday include Ranong, Phangnga, Puket, Kabi, Satun and Trang.

Obliteration เป็นความเสียหาย การพังพินาศอย่างราบคาบ

The entire village was *obliterated* by the tornado.

Seismograph คือเครื่องมือวัดความสั่นสะเทือนของโลก เพื่อบ่งตำแหน่งแผ่นดินไหว

Thanks to the *seismograph* whole populations can be warned.

Catastrophe เป็นเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสียหาย ความเดือดร้อนอย่างมาก

Catastrophic scene were reported on severely - battered Koh Phi Phi where many victims were found under pile of debris from collapsed bungalows.

Disaster สิ่งที่เกิดก่อให้เกิดความเสียหาย ความสูญเสีย ความตาย ความทุกข์ยาก

An inquiry was ordered into the recent rail *disaster*.

Condolences คือการแสดงความเสียใจ

World leaders have conveyed their *condolences* over the loss of life in Thailand.

ที่มา Cambridge Advance Learner's Dictionary และ Roget's International Thesaurus.

หนังสือพิมพ์ Bangkok Post ฉบับวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



ความ

หนาวเย็นอย่างกรายลงมาจากประเทศจีนปกคลุมทุกภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะในภาคเหนือและภาคอีสาน ส่วนภาคกลางและภาคใต้ก็หนาวน้อยหน่อย

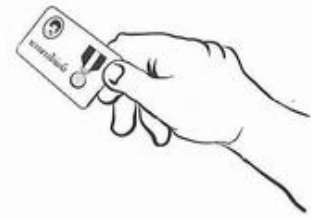
ก็ขอให้ช่วยกันแบ่งปันความอบอุ่นส่งไปให้เพื่อนๆ ของเรากันหน่อยนะครับ ขณะเดียวกันก็ขอให้ช่วยกันส่งกำลังใจไปให้กับเพื่อนข้าราชการที่กำลังปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยอยู่ที่ภาคใต้ โดยเฉพาะ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอให้ประสบความสำเร็จโดยเร็วเพื่อเป็นของขวัญปีใหม่แก่คนไทยทั้งประเทศครับ ความสงบสุขจะได้กลับมาเหมือนเดิม... ครั้งนี้ก็ขอนำชีวิตเพื่อนข้าราชการมาฝากเป็นอุทาหรณ์เตือนใจอย่างของแหว่กับพฤติกรรมเช่นนี้ด้วย เพราะจะทำให้ชีวิตครอบครัวเดือดร้อนไปหมด มีใช้เฉพาะแต่ตัวเองเท่านั้น... เชิญติดตามได้เลยครับ

* นิตกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ไม่มีสิทธิบัตร

น

างราชการได้ออกบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชนให้กับนางสดใส ปรากฏว่า นายนิติกรได้มีจดหมายถึงนางสาวไก่อแก้ว ซึ่งเป็นข้าราชการครูและเป็นภรรยาของตนว่าได้ทำบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชนให้แล้ว และให้ถ่ายรูปสำหรับติดบัตรโดยติด



สังกัดเป็นรูปสิ่ง เพื่อจะได้นำไปติดบัตรดังกล่าว หลังจากนั้น มีผู้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาว่านายนิติกรเป็นผู้มีส่วนรู้เห็นในการจัดทำบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชนปลอมให้กับนางสาวไก่อแก้วภรรยาของตน ทั้งที่นางสาวไก่อแก้วไม่มีสิทธิบัตร ตามระเบียบว่าด้วยการขอพระราชทานการประดับ และกรณีที่ให้ประดับเหรียญพิทักษ์เสรีชน ฯลฯ พ.ศ. ๒๕๑๒ ผลการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนพบว่าบัตรที่นางสาวไก่อแก้วถืออยู่เป็นบัตรที่ออกให้นางสดใสแต่มีภาพถ่ายของนางสาวไก่อแก้วติดแทนพฤติการณ์ของนายนิติกรดังกล่าว น่าเชื่อว่ามีส่วนร่วมหรือรู้เห็นในการจัดทำบัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชนปลอม แม้การสอบสวนจะไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าร่วมกระทำการทุจริตในกรณีดังกล่าวแต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งหากจะให้อยู่รับราชการต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ราชการได้ ผู้บังคับบัญชาจึงสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๖ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ตามมติ อ.ก.พ. ... สามีภรรยาถือเป็นคนคนเดียวกัน ก็เลยต้องการให้ภรรยาของตนได้สิทธิด้วย โดยเล่นเล่ห์เหลี่ยมจนทางราชการเสียหาย แต่ก็จับไม่มั่นนักจึงให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินมัวหมองก็ดีแล้ว

ฝีบื้อตกต่ำ

น

ายช่วยชาติ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานปศุสัตว์ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในภูมิภาค ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติและไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นเวลาหลายปีติดต่อกัน แต่ก็ยังไม่ปฏิบัติให้ดีขึ้น นอกจากนั้นยังไม่สนใจและไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อขออนุญาตไปปฏิบัติราชการนอกสำนักงานแล้วไม่รายงานผลงานให้ทราบ และได้รับมอบหมายให้ผสมเทียมโคและกระบือแล้ว มักไม่ค่อยติดลูกและมักจะหลบหายไปจากที่ทำงานบ่อยครั้ง โดยไม่แจ้งให้ใครทราบ รวมทั้งชอบโต้เถียงกับผู้บังคับบัญชาต่อหน้าข้าราชการและประชาชนที่มาติดต่องาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้กล่าวตักเตือนหลายครั้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานก็ไม่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชา จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๑๕๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่สุด ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ผู้นี้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๕ ตามมติของอ.ก.พ. ... คิด คิดแล้ว ก็น่าจะพอสมควรแก่กรณีแล้ว งานก็ไม่ค่อยจะทำ เวลาทำก็ไม่ค่อยได้ผลลัพธ์ และยังประพฤติดนไม่เหมาะสมอีกหลายประการ ขอตำแหน่งไปใช้รับบรรจุผู้ที่สนใจจะรับราชการซึ่งยังมีอีกมากดีกว่า

พื้มือตกเพราะอุบัติเหตุ



ายรันทด เป็นนายช่างโยธาขับซีรด์จักรยานยนต์ แล้วประสบอุบัติเหตุทำให้แขนซ้ายใช้การไม่ได้ตามปกติ ตาข้างซ้ายหรือลงจนไม่สามารถกะระยะวัตถุที่มองเห็นได้ การเขียนหรืออ่านหนังสือก็ทำได้ช้า ทำให้การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ต้องมีคนคอยช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ทำให้มีผล

การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ และไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายได้ แม้จะพยายามอย่างเต็มที่แล้วหากจะเข้ารับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา ๑๑๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ผลที่สุด ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้ผู้นี้ออกจากราชการ ตามมาตรา ๑๑๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ตามมติ อ.ก.พ. ... เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจครับ หากมาอยู่ในช่วง ๖ เดือนที่ผ่านมา ก็จะได้เงินเพิ่มอีกจำนวนหนึ่ง... กรณีเช่นนี้หากมีอายุราชการ ๑๐ ปีขึ้นไปก็จะมีสิทธิได้รับบำนาญไปเลี้ยงตัวเองได้ ... ทางราชการได้พยายามปฏิบัติดีที่สุดแล้วครับ



คำช่วยหาประกัน



ายสิงห์ทำหน้าที่ควบคุมดูแลผู้ต้องขังเข้าใหม่ประจำศาลแห่งหนึ่งได้รับตัวนายแดง ผู้ต้องขังเข้าใหม่ในคดีเช็คเค็งตามคำสั่งศาลไว้ควบคุมตัวก็เลยเจรจากับนายแดงว่าจะช่วยติดต่อหาหลักทรัพย์มาประกันตัวให้โดยคิดค่าใช้จ่ายเป็นเงิน ๖,๐๐๐ บาท และเรียกเงินค่าป่วยการอีก ๑๐๐ บาท และ ๒๐๐ บาท แต่นายแดงมีเงินไม่พอจึงขอจ่ายให้ก่อนเพียง ๒,๐๐๐ บาท โดยนายสิงห์ยังไม่ทันจะนำหลักทรัพย์มาประกัน โจทก์ก็ได้ถอนฟ้องและนายแดงผู้ต้องขังได้รับการปล่อยตัว นายแดงจึงมาทวงเงินคืน แต่นายสิงห์กลับผิดผ่อน จนกระทั่งถูกร้องเรียนจึงได้คืนเงินจำนวน ๒,๐๐๐ บาท



ดังกล่าวให้กับนายแดง การกระทำของนายสิงห์เป็นการกระทำผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ปลดออก ... นี่ก็เป็นวิธีการทำมาหากินอีกรูปแบบหนึ่งกับผู้ต้องขัง ... เมื่อไม่สามารถดำเนินการ หรือยังไม่ทันดำเนินการ ก็ต้องคืนเงินเขาไป เรื่องก็จะได้จบง่าย ๆ ชักปัดก็เลยหมดทำไปเลย จำไว้ให้ตึนะ

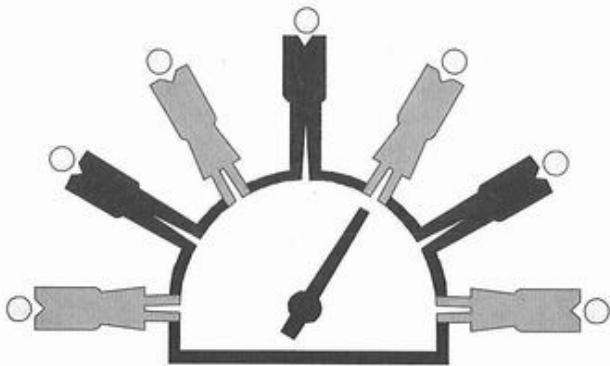
สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี บรรเทา*

หลังจากที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดตั้ง ศูนย์สรรหาและเลือกสรร ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๗ เพื่อให้บริการ คำปรึกษาแนะนำการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลแก่ ส่วนราชการ จังหวัด หน่วยงานภาครัฐ องค์กร บริหารส่วนท้องถิ่น และเป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การสมัครงานทั้งภาครัฐและเอกชน ข่าวการสอบ เข้ารับราชการรวมทั้งข่าวการสอบทุนรัฐบาล สำหรับประชาชน โดยให้บริการในกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑๑ จังหวัด ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. เครือข่าย มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง นอกจากการบริการให้คำแนะนำ

เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การสอบ การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา และทุนประเภทต่าง ๆ แก่ส่วนราชการและ ประชาชนที่สนใจแล้ว ยังได้จัดบรรยายเพื่อให้ ความรู้และสร้างความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง มาแล้ว ๓ หัวข้อหลัก ๆ คือ การสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเข้าทำงานให้ได้คนดีคนเก่ง มาตรการที่ ๓ : มาตรการพัฒนาและบริหาร กำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ : แนวปฏิบัติเพื่อข้าราชการ และการสรรหา พนักงานราชการ ให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ใน จังหวัด รวมทั้งจัดทำแผ่นพับเพื่อเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมและการให้บริการต่าง ๆ อีกด้วย นอกจากนี้ยังได้ร่วมกับทีมที่ปรึกษา ระบบราชการของ สำนักงาน ก.พ. จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการเรื่อง การติดตามผลการมอบอำนาจ ด้านบริหารงานบุคคลให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด แบบบูรณาการ

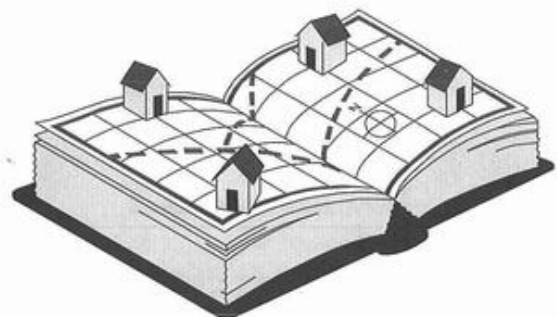


* นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

จากการดำเนินงานของศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นโครงการนำร่องในการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายในส่วนภูมิภาคที่ผ่านมา จะเห็นว่าได้ขยายกิจกรรมการบริการในการให้คำปรึกษาแนะนำ จัดอบรม สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักงาน ก.พ. มิได้จำกัดเฉพาะการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการแต่เพียงอย่างเดียว กิจกรรมที่ได้ดำเนินการจึงสามารถตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการมอบอำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลแก่จังหวัดแบบบูรณาการ โดยเฉพาะในด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการและเข้าเป็นพนักงานราชการในภูมิภาค การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการ จังหวัด และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะเดียวกันยังช่วยสร้างระบบราชการที่ใสสะอาดและรักษาระบบคุณธรรม ที่สำคัญคือสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในการบริการให้คำปรึกษาแนะนำเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรให้มีการจัดตั้งศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. เครือข่าย เพิ่มขึ้นอีก ๒ แห่ง คือ ที่จังหวัด

สุราษฎร์ธานี โดยจะร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อให้บริการในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ ๙ จังหวัด ได้แก่ สุราษฎร์ธานี ชุมพร ระนอง นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง ภูเก็ต พังงา และกระบี่ ส่วนที่จังหวัดลำปาง จะร่วมมือกับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เพื่อให้บริการในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ๘ จังหวัด ได้แก่ ลำปาง เชียงใหม่ ลำพูน แม่ฮ่องสอน เชียงราย พะเยา แพร่ และ น่าน คาดว่าศูนย์เครือข่ายทั้งสองแห่งนี้จะสามารถเปิดให้บริการแก่ส่วนราชการและประชาชนที่สนใจได้ประมาณปลายปีนี้ และในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ มีโครงการที่จะจัดตั้งศูนย์ ฯ เครือข่าย เพิ่มขึ้นอีก ๔ ศูนย์ เพื่อขยายการบริการให้ครอบคลุมในภูมิภาคต่างๆ ให้มากขึ้น นอกจากการขยายศูนย์เครือข่ายแล้ว ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. กำลังดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการบริหารงานบุคคลมืออาชีพร่วมกับมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งศูนย์เครือข่าย เพื่อเปิดอบรมเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐมืออาชีพ (HRM in Public Sector) อีกด้วย





กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษภาชีวิน*

คอลัมน์ กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอเสนอเรื่อง
ที่ควรทราบ และอาจจะเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการ บุคลากร และผู้บังคับบัญชาใน
การปฏิบัติราชการต่อไป ดังนี้

วิธีการก่อนดำเนินการทางวินัยและ การสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ด้วยส่วนราชการหลายแห่งได้หารือ
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสอบสวนในกรณี
กล่าวหาว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำ
ผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ซึ่งตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา
๑๐๒ วรรคสอง บัญญัติให้ดำเนินการสอบสวน
ตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร หมายถึง
วิธีการอย่างไร

ก.พ. พิจารณาแล้ว มีมติให้ข้อความ
เข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการดำเนินการทางวินัย
โดยสอบสวนตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็น
สมควร รวมทั้งวิธีการก่อนดำเนินการทางวินัย
ด้วย โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและ
ถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๑๑/ว๑๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม
๒๕๔๗ ดังนี้

* นิตกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

๑. วิธีการก่อนดำเนินการทางวินัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๙๙ วรรคสี่ และวรรคห้า บัญญัติเกี่ยวกับกรณีที่มีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ โดยสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติได้ ดังนี้

๑.๑ การพิจารณาในเบื้องต้น

(๑) เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติหรือปฏิบัติไม่ชอบ โดยปรากฏตัวผู้ถูกกล่าวหาผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีตามที่กล่าวหา นั้น ถ้าเป็นความจริง จะเป็นการกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตราใด หรือไม่ ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดทางวินัย กรณีไม่มีมูลที่จะกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ยุติเรื่องได้

(๒) การสืบสวนนี้ ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนให้ดำเนินการสืบสวนแทนก็ได้ และการสืบสวนนี้ ควรรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้น เป็นสำนวนการสืบสวน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปด้วย

(๓) เมื่อมีการกล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยปรากฏตัวผู้ถูกกล่าวหาและระบุพยานหลักฐาน กรณี

แวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง หรือเมื่อมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย เช่น ผู้บังคับบัญชาตรวจพบพฤติการณ์น่าสงสัย แต่ยังไม่พยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวน

(๔) กรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยไม่ปรากฏตัวผู้กล่าวหา เช่น กล่าวหาโดยบัตรสนเท่ห์ ควรถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑ คือรับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น และในกรณีที่รับพิจารณาก็ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวน

(๕) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาในเบื้องต้นแล้วสั่งดำเนินการทางวินัยได้ทันที โดยไม่ต้องดำเนินการสืบสวนก่อน ได้แก่ กรณีที่มีการกล่าวหา มีพยานหลักฐานในเบื้องต้นส่งประกอบการกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว หรือกรณีเป็นการกล่าวหา โดยหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้มีการตรวจสอบสืบสวนหรือสอบสวนมาก่อนแล้ว และผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยได้ทันที

๑.๒ การสืบสวน

(๑) การสืบสวน หมายถึง การสืบหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้น เพื่อพิจารณาว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือไม่

(๒) การสืบสวนนี้ผู้บังคับบัญชา จะดำเนินการเอง หรือมอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนให้ดำเนินการสืบสวนแทนก็ได้ และการสืบสวนนี้ ควรรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้นเป็นสำนวนการสืบสวน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปด้วย

๑.๓ การพิจารณาผลการสืบสวน

เมื่อการสอบสวนเสร็จแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้นตามสำนวนการสืบสวนนั้นว่า กรณีที่มีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัยนั้น กรณีมีมูลที่ผู้บังคับบัญชาควรกล่าวหาว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ตามทางสืบสวนไม่มีพยานหลักฐานหรือพยานหลักฐานเท่าที่มียังไม่เพียงพอที่จะกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ยุติเรื่องได้ หรือถ้าเห็นว่ากรณียังมีช่องทางที่จะสืบหาข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพิ่มเติมจะดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนเพิ่มเติมเสียก่อนก็ได้

ในกรณีที่เห็นว่าพยานหลักฐานเท่าที่มีเพียงพอแสดงให้เห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติไว้ในหมวด ๕ ทันทันที

๒. วิธีการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๐๒ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง บัญญัติเป็นหลักการว่า การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร

การสอบสวนดังกล่าวข้างต้น ไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสอบสวนเอง มอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนแทนก็ได้

การสอบสวนทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน เป็นวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองอย่างหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้น การสอบสวนในกรณีที่กล่าวหาว่าข้าราชการพลเรือนสามัญกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงต้องให้หลักประกันความเป็นธรรม

แก่ผู้ถูกกล่าวหา ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ด้วยการแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาทำนองเดียวกับที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๐๒ วรรคสอง บัญญัติไว้สำหรับการสอบสวนในกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพิจารณาที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ โดยอนุโลมมีสาระสำคัญโดยสรุป คือ

๒.๑ เรียกผู้ถูกกล่าวหามาแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องกล่าวหาให้ทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการใด เมื่อใด อย่างไร พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบด้วยว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิที่จะได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และมีสิทธิที่จะให้ถ้อยคำหรือชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐาน หรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

๒.๒ ถามผู้ถูกกล่าวหาในเบื้องต้นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ อย่างไร

๒.๓ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาให้ผู้สอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า การกระทำตามที่ถูกกล่าวหา นั้น เป็นความผิดวินัย

กรณีใด อย่างไร หากผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพรวมทั้งเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย แล้วพิจารณาว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด

๒.๔ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้อธิบายรับสารภาพ ให้ผู้สอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา แล้วพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด หรือไม่อย่างไร แล้วเรียกผู้ถูกกล่าวหามาแจ้งข้อกล่าวหาอีกครั้ง โดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้

๒.๕ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือให้ถ้อยคำต่อผู้สอบสวน และนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเองหรือจะอ้างพยานหลักฐาน ขอให้ผู้สอบสวนเรียกมาก็ได้

๒.๖ พิจารณาเปรียบเทียบพยาน

หลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาที่หักล้างข้อกล่าวหา และวินิจฉัยลงความเห็นว่าคุณกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามมาตราใด และควรได้รับโทษสถานใด แล้วทำรายงานการสอบสวน

๒.๗ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสอบสวนเองหรือพิจารณารายงานการสอบสวน รวมทั้งสำนวนการสอบสวนแล้ว เห็นว่าคุณกล่าวหา มิได้กระทำผิดวินัย หรือการกระทำของคุณกล่าวหาไม่เป็นความผิดวินัย ก็ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย อย่างไม่ร้ายแรงและอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษตามอำนาจหน้าที่ตาม

ควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

๒.๘ การสอบสวนและพิจารณาดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นการดำเนินการทางวินัย ฉะนั้น เมื่อได้ดำเนินการแล้ว ต้องรายงานการดำเนินการทางวินัยนั้นต่อไป ตามนัยมาตรา ๑๐๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๙

ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

ผู้แทนจำหน่าย

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

บริษัท ไสทกัวัฒน์ จำกัด

62/305-306 หมู่ 8 ก.รัตนาริเบร์ส ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247



เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ ยืนหยัดยุติธรรม