

๑ เมษายน ๒๕๕๘  
วันข้าราชการพลเรือน



# วาระสารข้าราชการ

ปีที่ ๕๐ ฉบับที่ ๒ เดือนมีนาคม-เมษายน ๒๕๕๘





## พระบรมราโชวาท

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘

ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องรู้ตระหนักแน่  
ในการสละ อันได้แก่การสละสำคัญสองประการ คือสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม  
ที่ยิ่งใหญ่และเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวประการหนึ่ง กับสละความคิดจิตใจ  
ที่ต่ำทรามต่างๆ อีกประการหนึ่ง จึงจะเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของคนทั้งปวง  
และสามารถดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีความเจริญมั่นคง  
ตลอดไป.

วังไกลกังวล

วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๘

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.  
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC





พระวรวงศ์เธอ

คจ. พระสุพรรณบัฏ

(สมเด็จพระญาณสังวร)

สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

ประทานในวันข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๘

วันที่ ๑ เมษายน มาถึงวันสำคัญอีกวันหนึ่งของไทย คือวันข้าราชการพลเรือน กล่าวไม่ผิดที่ว่า วันข้าราชการพลเรือนเป็นวันสำคัญวันหนึ่งของชาติ เหตุผลก็คือ ข้าราชการพลเรือนมีความสำคัญอย่างยิ่งแก่ประเทศชาติ และพระพุทธศาสนา เพราะข้าราชการพลเรือนเป็นผู้แทนพระองค์ต่างพระเนตรพระกรรณสมเด็จพระบรมพิตรพระราชสมภารเจ้าพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการดูแลรักษาให้ความเป็นสุขแก่พสกนิกรของพระองค์ทุกถ้วนหน้าแทนพระองค์ ซึ่งทรงพระมหากรุณาห้วงโยพสกนิกรไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินทุกถ้วนหน้า

เพื่อให้การปฏิบัติสนองพระราชหฤทัยปรารถนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขอให้นึกถึงพุทธศาสนสุภาษิตสำคัญบทหนึ่ง ที่ว่า “สุขา สุขขสุส สามัคคี” แปลความว่า “ความพร้อมเพรียงของหมู่ให้เกิดสุข”

ความหมายของพุทธศาสนสุภาษิตอีกนัยหนึ่ง ก็คือความแตกสามัคคีไม่ก่อให้เกิดสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคนี้สมัยนี้ ที่โลกกำลังก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ขอให้ข้าราชการพลเรือนไทยทั้งปวงอย่าลืมสำนึกในหน้าที่อันทรงเกียรติของตน คือแทนพระเนตรพระกรรณในการปฏิบัติให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุข รอบคอบในการคิดพูดทำทุกอย่างให้เสมอไป ให้ไม่เป็นเหตุแห่งการแตกความสามัคคี เพราะนั่นคือความแตกแยกของประเทศชาติ ซึ่งไม่เหมือนความแตกแยกของพื้นแผ่นดิน ที่เมื่อฝนตกลงหนักเพียงพอก็ย่อมให้ความชุ่มฉ่ำ ทำรอยแตกแยกให้หายได้ แต่ความแตกสามัคคีนั้นเป็นรอยแตกที่ยากจักหาอะไรมาประสาน

ขอฝากท่านผู้เป็นกำลังสำคัญของบ้านเมืองเราได้ให้ความสำคัญแก่หน้าที่ของท่านให้เต็มที่ชาติจะได้สวัสดิ คนในชาติจะได้มีความร่มเย็นเป็นสุข

ขออนุโมทนาอำนวยการ





สาร  
พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี  
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๔๘  
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘

เพื่อนข้าราชการที่รักทุกท่าน

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๔๘ วันที่ ๑ เมษายน ศกนี้ ผมในนามของรัฐบาลขอส่งความระลึกถึงและความปรารถนาดีมายังเพื่อนข้าราชการทุกท่านทั่วประเทศ ด้วยความจริงใจ

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน และเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กรราชการ เพราะข้าราชการที่มีความรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้สัมฤทธิ์ผลในการแก้ไขปัญหาของพี่น้องประชาชนและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่การพัฒนาประเทศ

ตลอดระยะเวลา ๔ ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน เพราะเป็นช่วงของการปฏิรูปและการปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างสังคมใหม่ ให้เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เป็นสังคมที่มีความก้าวหน้ายั่งยืน และสามารถแข่งขันกับนานาประเทศทั่วโลกได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญประการหนึ่งคือการปฏิรูประบบราชการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์มากยิ่งขึ้น โดยเป็นการปรับเปลี่ยนทั้งในเรื่องของโครงสร้าง อัตรากำลัง วิธีการปฏิบัติงาน รวมไปถึงวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งผมและคณะรัฐมนตรีรู้สึกชื่นชมและประทับใจเป็นอย่างมาก ที่เพื่อนข้าราชการได้ให้ความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อฟันฝ่าอุปสรรคนานัปการในช่วงของการเปลี่ยนผ่านนี้ให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี พร้อมกันนั้นก็ได้ทุ่มเททำงานอย่างหนัก เพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชน สามารถปรับเปลี่ยนระบบราชการสู่ภาพลักษณ์ใหม่ที่ดียิ่ง และพร้อมที่จะก้าวเดินเคียงคู่กับทุกภาคส่วนในการนำพาประเทศไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงยั่งยืนสืบต่อไป



เพื่อนข้าราชการที่รักทุกท่าน ในอีก ๔ ปีข้างหน้า เป็นช่วงเวลาของการสานต่อการสร้างประเทศ ผมหวังว่าเพื่อนข้าราชการจะพร้อมใจกันผลักดันนโยบายของรัฐบาลไปสู่ความสำเร็จในการสร้างความแข็งแกร่งให้แก่การพัฒนาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วัฒนธรรมประเพณี สิ่งแวดล้อม และด้านอื่น ๆ โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้เพื่อนข้าราชการสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จก็คือ ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่รอบรู้ในหลายมิติมีความพร้อมและความกระตือรือร้นที่จะทำงาน โดยเฉพาะการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

สังคมยุคใหม่ที่เรากำลังร่วมกันสร้างขึ้นให้ได้นั้น ต้องเปี่ยมล้นด้วยคุณธรรม ความถูกต้อง มีความโปร่งใสและชัดเจน ซึ่งข้าราชการเป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดถือมาตรฐานระบบคุณธรรม จริยธรรม เดียวกัน ไม่ใช่อำนาจที่ไม่เป็นธรรม กลั่นแกล้งหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ ยึดถือความถูกต้อง และนำระบบการบริหารจัดการที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต จริงใจ ซึ่งนอกจากจะทำให้ข้าราชการสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงานแล้ว ยังทำให้ระบบราชการเป็นระบบได้รับความเชื่อถือไว้วางใจ และได้รับความศรัทธาเชื่อมั่น อันเป็นผลดีทั้งต่อการพัฒนาประเทศ การแก้ไขปัญหาของประชาชน และต่อบรรดาข้าราชการทุกคนสืบต่อไป

เนื่องในโอกาสอันเป็นมงคลนี้ ผมขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและอำนาจศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ทุกท่านเคารพนับถือ อีกทั้งพระบารมีแห่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ โปรดดลบันดาลประทานพรให้เพื่อนข้าราชการพลเรือนที่รักทุกคนพร้อมทั้งครอบครัว จงประสบแต่สิริสวัสดิ์พิพัฒนามงคล และเจริญด้วยจตุรพิธพรชัยทุกประการตลอดไป ปราบณาสิ่งใดขอให้สัมฤทธิ์ผลในสิ่งอันพึงปรารถนาทุกประการโดยทั่วกัน

สวัสดิ์

พันตำรวจโท



(ทักษิณ ชินวัตร)

นายกรัฐมนตรี



# บทบรรณาธิการ

## สร้อยคำ

๑ เมษายน วันข้าราชการพลเรือน ย้อนอดีตนับจากวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๓๒ วันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช ๒๕๓๑ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับแรก มีผลใช้บังคับ จนถึงวันนี้ปี ๒๕๕๘ เป็นเวลา ๒๖ ปีแล้ว ที่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๗ ในพระมหาจักรีวงศ์ ทรงวางรากฐานระบบข้าราชการพลเรือนไทย และเพื่อแสดงถึงกตเวทิตูณ สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเหล่าข้าราชการพลเรือน จึงได้ถือเอาวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี เป็นวันข้าราชการพลเรือน

วาทสารข้าราชการขอต้อนรับ วันข้าราชการพลเรือนด้วยเรื่อง “สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งจะช่วยให้ท่านผู้อ่านได้รับทราบองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะ ที่นำมาใช้ในระบบราชการ เพื่อช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ติดตามด้วยเรื่อง “กระทรวงพาณิชย์สู่เศรษฐกิจฐานรากไทยก้าวไกลสู่สากล” ท่านจะได้รับทราบแนวทางการดำเนินงานด้วยศักยภาพอันแข็งแกร่งของกระทรวงพาณิชย์ที่ดำเนินงาน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย Dual Track ของรัฐบาล จากนั้นขอแนะนำท่านผู้อ่านพบกับเรื่องใหม่ ๆ ของการอุตสาหกรรมแห่งชาติ คือ การจัดตั้งคณะกรรมการวิสาหกิจระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ก.พ.ค. คืออะไร มีองค์ประกอบ อำนวยการหน้าที่เป็นอย่างไร และที่สำคัญคือจะมีผลในทางปฏิบัติ เมื่อไร คำตอบในเรื่อง “การวิสาหกิจคุณธรรมในข้าราชการพลเรือน” และคอลัมน์ประจำที่รอนติดตามเพื่อเปิดโลกกว้างในการบริหารทรัพยากรมนุษย์



# สารบัญ

## เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

## ที่ปรึกษา

นายสิมา สีมานันท์  
นายปรีชา วัชรากัย  
นางสาวนิตา นวลบุญเรือง  
นางสาวอรุณี บุญสิงห์  
นางสาวทัศนีย์ อรรถมลิทธิ์

## บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

## ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

## กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแต้ม  
นายเอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์  
นางสาววันเพ็ญ นาคแจ้ง  
นายธงชัย เฉษฎาชีวิน  
นางอัจฉรา ภูริคุปต์  
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวน  
นางสาวอุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ  
นางสาวเหมวดี บรรเทา  
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

## ออกแบบปก

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

## ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรติศัย

## พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๖๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

## วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ถามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

## โปรดส่งไปที่

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

หน้า

## บทความ

- กระทรวงพาณิชย์ : ชูเศรษฐกิจฐานรากไทยก้าวไกลสู่สากล  
การณ กิตติฉนภาพ ๑
- การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
ดร.ธเนศวรณ วณิชงกนอม ๑๐
- การพิทักษ์คุณธรรมในราชการพลเรือน : การอุทธรณ์และการร้องทุกข์  
ไพศาล เพ็ญพุดผล ๒๕
- จากประสบการณ์อันหลากหลายของการพัฒนาระบบราชการอังกฤษ  
ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ๒๙

## คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว  
- สรุปสาระสำคัญ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ  
ระดับปลัดกระทรวง เรื่อง “อาชีวศึกษา : พลังขับเคลื่อน  
คุณภาพกำลังคนของประเทศ”  
นันทิพงษ์ ชำเดิมเผด็จศึก  
สมพงษ์ เกษตรอำนวน ๓๕
- สรุปสาระสำคัญ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ  
ระดับปลัดกระทรวง เรื่อง “ศาสตร์แห่งดิน ขจัดสิ้นความยากจน”  
นันทิพงษ์ ชำเดิมเผด็จศึก  
สมพงษ์ เกษตรอำนวน ๔๒
- สรุปสาระสำคัญการอภิปราย  
เรื่อง “ทุนมนุษย์ในภาคราชการกับการสร้างชาติ”  
รุติมา ศิริวิโรจน์  
นันทิพงษ์ สมเกษมฤกุล ๕๓
- มติ ก.พ. ที่นำเสนอใจ  
มณฑนา บรรจงแต้ม ๕๙
- มุม “เพื่อนบุคลากร”  
ส.ต.ป. ๖๖
- ท่อไอเสีย  
เทอร์โบ ๖๙
- รู้ศัพท์รู้แสง  
นางกิติไฉ ๗๕
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด  
เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์ ๗๖
- สื่อสารเรื่องการสอบ  
เหมวดี บรรเทา ๘๔
- กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้  
ธงชัย เฉษฎาชีวิน ๘๗

# กระทรวงพาณิชย์

## ชูเศรษฐกิจฐานรากไทยก้าวไกลสู่สากล

การณ กิตติสถาพร\*

ในยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การไหลเวียนของคน ทุน สินค้าและบริการ และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในโลกจะส่งผลกระทบต่อถึงกันอย่างกว้างขวาง ดังนั้น การสร้างความพร้อมของประเทศให้มีความแข็งแกร่งสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการแข่งขันในเวทีโลกได้ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงานราชการทั้งหลายที่จะร่วมมือกัน และก้าวไปพร้อมกับภาคเอกชน เพื่อนำพาประเทศไทยให้ก้าวรุดหน้า และฟันฝ่ากระแสการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ในโอกาสที่วันข้าราชการพลเรือน เวียนมาบรรจบครบรอบอีกครั้งหนึ่ง ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘ กระทรวงพาณิชย์ได้รับเกียรติให้เป็นเจ้าภาพจัดงานในปีนี้ จึงขอใช้โอกาสอันดีในวาระนี้ กล่าวถึงการดำเนินงานของกระทรวงพาณิชย์ในการส่งเสริมพัฒนาให้เศรษฐกิจของไทยมีความเข้มแข็ง และสามารถก้าวเข้าสู่การแข่งขันในระดับโลก

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ

วันนี้ ประเทศไทยได้ก้าวพ้นภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ แต่ยังคงต้องมีการบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง เนื่องจากมีปัจจัยเสี่ยงหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เช่น ปัญหาความยากจนอันเนื่องมาจากประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ปัญหาภัยแล้ง ราคาน้ำมันที่สูงขึ้น สถานการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ โรคระบาด และมาตรการกีดกันทางการค้ารูปแบบใหม่ เป็นต้น

ภารกิจของกระทรวงพาณิชย์ มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เศรษฐกิจของประเทศขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพ โดยสอดคล้องกับนโยบาย Dual Track ของรัฐบาล คือ ส่งเสริมและพัฒนาให้เศรษฐกิจภายในประเทศแข็งแกร่งและยั่งยืน พร้อมทั้งสามารถเชื่อมโยงไปสู่เศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศในโลกยุคไร้พรมแดน โดยกลุ่ม Stakeholders ของกระทรวงฯ คือ เกษตรกร ผู้ประกอบการ นักธุรกิจ และผู้บริโภค ซึ่งรวม

\* ปลัดกระทรวงพาณิชย์



กันกว่า ๖๓ ล้านคนที่เป็นคนไทย ตลอดจนรวมถึงนักธุรกิจในต่างประเทศด้วย แต่ในที่นี้ จะขอเน้นถึงการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากของไทย ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ โดยสังเขป ดังต่อไปนี้

### การดูแลตลาดและราคาสินค้าเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่เกือบครึ่งของประเทศ อยู่ในภาคการเกษตร และสินค้าเกษตรมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวม แต่จะเห็นว่าเกษตรกรส่วนมากเป็นกลุ่มผู้ประกอบการที่ช่วยเหลือตนเองไม่ค่อยได้ เนื่องจากประสบปัญหาอำนาจต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น เพื่อสร้างความสมดุลเพิ่มศักยภาพและโอกาสในการทำมาหากินให้เกษตรกรมีรายได้คุ้มต่อการลงทุน กระทรวงพาณิชย์ได้ดำเนินการช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนให้เกษตรกร และนำทัพสินค้าเกษตรไทยเดินทางสู่ตลาดโลก โดยจำแนกการช่วยเหลือสินค้าเกษตรเป็น ๓ กลุ่ม คือ

◇ กลุ่มสินค้าที่ผลิตเพื่อส่งออก เช่น ข้าว กาแฟ มันสำปะหลัง จะมุ่งแปรรูปและพัฒนาคุณภาพสินค้า เร่งรัดการส่งออกและขยายตลาด และชะลอผลผลิตออกสู่ตลาดโดยการรับจำนำ การเก็บสต็อกสินค้า การรับซื้อจากเกษตรกร รายย่อย และการให้สินเชื่อ

◇ กลุ่มสินค้าที่ผลิตเพื่อบริโภคภายในประเทศ เช่น กระเทียม หอมแดง ปาล์ม น้ำมัน จะเพิ่มช่องทางการจำหน่าย เช่น เชื่อมโยง

โรงงานแปรรูปกับเกษตรกร ส่งเสริมให้มีตลาดกลาง และให้มีการแทรกแซงเมื่อจำเป็น

◇ กลุ่มสินค้าที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น กากถั่วเหลือง ปลาป่น และฝ้าย จะใช้มาตรการด้านภาษี การจัดเก็บค่าธรรมเนียมพิเศษ การปรับปริมาณการนำเข้าให้เหมาะสม กับความต้องการภายในประเทศ

นอกจากนี้ เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาสินค้าเกษตรล่งหน้า และบรรเทาปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อมิให้สินค้าเกษตรถูกกดราคา จึงได้พัฒนาโครงสร้างระบบการซื้อขายเสริมสร้างศักยภาพการดำเนินงานของกลไกตลาดสินค้าเกษตรเพื่อเชื่อมโยงการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า และการส่งออก เพื่อให้เกษตรกรมีทางเลือกและมีตลาดรองรับปริมาณผลผลิต และลดภาวะความเสี่ยงด้านราคา ได้แก่

◇ จัดตั้งตลาดสินค้าเกษตรล่งหน้า เปิดดำเนินการแล้ว เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมีสินค้าที่ซื้อขาย ได้แก่ ยางแผ่นรมควัน ชั้น ๓ และข้าวขาว ๕%

◇ ส่งเสริมและพัฒนาตลาดกลางสินค้าเกษตร ปัจจุบันมีตลาดกลางที่ให้การส่งเสริม รวม ๙๑ แห่ง เป็นตลาดกลางข้าวและพืชไร่ ๖๙ แห่ง ตลาดกลางผักและผลไม้ ๑๙ แห่ง ตลาดกลางสัตว์น้ำ ๓ แห่ง และได้พัฒนาตลาดกลางที่จัดตั้งแล้วนี้ เป็นตลาดกลางต้นแบบที่มีมาตรฐานการบริหารจัดการ รวม ๖ แห่ง เพื่อเป็นแบบอย่างกระตุ้นตลาดอื่นๆ ให้มี

การปรับปรุงบริการซื้อขายสินค้าเกษตรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

✧ จัดทำตลาดข้อตกลงซื้อขายสินค้าเกษตร โดยสินค้าเกษตรที่มีการจัดทำสัญญาข้อตกลงซื้อขาย เช่น หน่อไม้ฝรั่ง กระเจี๊ยบเขียว ข้าวโพดฝักอ่อน ข้าวหอมปทุมธานี ๑ ดอกบานไม่รู้โรย สับปะรด ข้าวโพดหวาน ถั่วพุ่ม พริกแดง ถั่วเขียวผิวมัน มะเขือเทศ เป็นต้น

✧ จัดตั้งศูนย์รวบรวมผักและผลไม้เพื่อการส่งออก เพื่อให้บริการการส่งออกผักและผลไม้เบ็ดเสร็จครบวงจร โดยได้คัดเลือกบริษัท ไทยเอ็กโกเร็กเชเชนจ์ จำกัด (ตลาดไทย) จังหวัดปทุมธานี เป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฯ และได้เปิดให้บริการแล้ว เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๔๗



กลยุทธ์ที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง คือ การสร้างตลาดสินค้าเกษตรของไทยให้เป็นที่รู้จักและต้องการของตลาดโลก เพื่อให้ประเทศไทย

ฉายภาพการเป็นผู้นำการผลิตและส่งออกสินค้าเกษตรในตลาดโลกได้

✧ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร เพื่อสร้างการยอมรับ และให้เป็นที่รู้จักของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศมากขึ้น เช่น ร่วมมือกับผู้ว่าราชการจังหวัด CEO ในการผลักดันการขยายข้าว โดยคัดเลือกและรับรองโรงสีที่ผลิตและจำหน่ายข้าวหอมมะลิที่ได้มาตรฐานในพื้นที่แหล่งปลูกข้าวหอมมะลิในภาคตะวันออก เชียงเหนือ และส่งออกข้าวไปต่างประเทศ โดยจัดทำยุทธศาสตร์การค้าร่วมกัน นอกจากนี้ ได้จัดประกวดข้าวหอมมะลิ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพข้าวหอมมะลิบรรจุถุง โดยให้เครื่องหมายรับรองมาตรฐานคุณภาพ รวมทั้งได้ส่งเสริมให้โรงสีข้าวและผู้ผลิตข้าวถุงให้เข้าระบบ GMP และ HACCP และยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์มันสำปะหลังส่งออก ภายใต้โครงการ “มันเส้นสะอาด” เป็นต้น

✧ ร่วมมือกับประเทศผู้ผลิตและส่งออกสินค้าเกษตร เพื่อให้ไทยมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้กำหนดทิศทางการค้า โดยเฉพาะสินค้าที่ไทยเป็นผู้ส่งออกสำคัญของโลก เช่น ข้าว มันสำปะหลัง ด้วยการร่วมมือการค้าข้าวกับประเทศจีน อินเดีย ปากีสถาน เวียดนาม ให้ประเทศผู้ผลิตและส่งออกข้าวตัดราคากัน รวมทั้งจัดคณะผู้แทนการค้าออกไปขยายตลาดอย่างต่อเนื่อง





ทั้งนี้ ยังมีแผนสำคัญที่จะต้องเร่งผลักดัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ คือพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการตลาด เช่น ห้องเย็น คลังสินค้า และไซโล เพื่อเป็นเครื่องมือในการกระจายสินค้าอย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการพัฒนา Logistic เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการกระจายสินค้า เป็นต้น

### เสริมสร้างความแข็งแกร่งให้ธุรกิจการค้าของไทย

กระทรวงพาณิชย์ ได้สนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และปรับบทบาทการทำงานเชิงรุกในการส่งเสริมให้ธุรกิจของคนไทยสามารถเติบโต ขยายเครือข่ายหรือเป็นผู้ประกอบการที่เข้มแข็งยืนอยู่บนลำแข้งตนเอง ภายใต้ระบบการค้าเสรีรองรับการแข่งขันในรูปแบบใหม่ ๆ และมีการจัดทำยุทธศาสตร์พัฒนาการค้าปลีกและค้าส่ง ซึ่งเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอันดับสองรองจากภาคอุตสาหกรรม โดยมีเป้าหมายจะ

พัฒนาการค้าปลีกค้าส่งของไทยให้เป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้ขยายตัวด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาโครงสร้างระบบ และผู้ค้าไทยให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน เช่น ในปี ๒๕๔๘ จะพัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นมืออาชีพ ๓๐,๐๐๐ ราย และพัฒนาแฟรนไชส์ไทยที่มีมาตรฐานให้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๓ และทำให้แฟรนไชส์ไทยสามารถสร้างแบรนด์สู่ตลาดโลกต่อไป

นอกจากนี้ ยังมีแนวทางพัฒนาผู้ประกอบการ โดยเฉพาะผู้ค้ารายย่อย และธุรกิจชุมชนให้มีการบริหารจัดการที่ดีและเข้าสู่มาตรฐานสากล รวมทั้งเชื่อมโยงเครือข่ายธุรกิจและการรวมกลุ่มของผู้ประกอบการ เพื่อเพิ่มโอกาสทางการตลาด ดังนี้

◇ ส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าชุมชน เพื่อให้มีการรวมกลุ่มในจังหวัดต่าง ๆ ทำให้ประชาชนรู้จักผู้ประกอบการค้า และผู้บริโภคในชุมชนสามารถหาซื้อสินค้าในราคาที่เป็นธรรม โดยภาครัฐสนับสนุนให้ทุนส่งเสริมการจัดตั้งร้านค้าชุมชน วงเงินตั้งแต่ ๓๐,๐๐๐-๑๐๐,๐๐๐ บาท โดยปลอดดอกเบี้ย และกำหนดระยะชำระคืนภายใน ๓ ปี

◇ ฝึกอบรมผู้ประกอบการค้าปลีกขนาดกลางและขนาดย่อม ให้ทราบแนวทางการปรับตัวในสถานการณ์ปัจจุบัน และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้บริโภคเป็นสำคัญ

❖ วางระบบร้านค้าปลีกต้นแบบ โดยคัดเลือกร้านค้าเพื่อพัฒนาภาพลักษณ์ การบริหารจัดการ ตลอดจนการบริหารระบบการจัดซื้อสินค้า สินค้าคงคลังให้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาแก่ผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ทั้งในเขตกรุงเทพฯ และภูมิภาคอื่น



❖ วางระบบแฟรนไชส์แก่ผู้ประกอบการที่เป็นผู้ขายแฟรนไชส์ พัฒนาการสร้างแบรนด์ และจัดนิทรรศการแสดงผลงานการออกร้านของธุรกิจแฟรนไชส์ รวมทั้งคัดเลือกผู้ขายแฟรนไชส์ไทยที่มีศักยภาพไปแสดงสินค้าในต่างประเทศ โดยขณะนี้ มีแบรนด์ไทยที่เข้าสู่ตลาดต่างประเทศได้ เช่น นีโอสุกี้ ขายแฟรนไชส์ไปญี่ปุ่น อินโดนีเซีย แบลคแคนยอน ไปสิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย อโรม่าเวร่าสปา ไปดูไบ สหรัฐอาหรับเอมิเรต คูเวต ภัตตาคารออมทอง ไปจีน ผลิตภัณฑ์เสริมความงามกรีนทซ์ ไปสิงคโปร์ เป็นต้น

❖ ประสานความร่วมมือกับธนาคาร พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่ง

ประเทศไทย ในการขอสินเชื่อแฟรนไชส์ (ปัจจุบันมีวงเงิน ๒,๐๐๐ ล้านบาท) ในการพิจารณาขึ้นทะเบียนให้ผู้ประกอบการธุรกิจที่ผ่านการอบรมจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้า

❖ ส่งเสริมการจัดการโลจิสติกส์ และโซ่อุปทานในธุรกิจค้าส่ง-ค้าปลีก เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ของธุรกิจค้าส่ง และพัฒนาความร่วมมือระหว่างธุรกิจค้าส่งกับผู้ผลิตธุรกิจค้าส่งกับธุรกิจค้าปลีก

อีกประการหนึ่ง ที่จะเป็หัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้ประกอบการ คือ การอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการทุกระดับ ตั้งแต่เริ่มจดทะเบียนธุรกิจไปจนถึงการประกอบธุรกิจการค้า โดย

❖ จัดตั้งศูนย์บริการการค้าเบ็ดเสร็จทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Thailand Marketplace) ให้ผู้ประกอบการเข้ามาใช้บริการจากทุกหน่วยงานในกระทรวง และเป็นตลาดกลางพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้ซื้อ ผู้ขายเข้ามาทำธุรกรรม อันจะนำไปสู่การลดค่าใช้จ่ายและต้นทุนของผู้ประกอบการ

❖ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาทางธุรกิจ เพื่อบริการผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป ในการขอรับข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำ ปรึกษาการประกอบธุรกิจการค้า การประกอบธุรกิจ e-Commerce การจดทะเบียนธุรกิจ การบริการข้อมูลธุรกิจ ขอนหนังสือรับรอง ตรวจสอบ



และรับรองเอกสารทะเบียนธุรกิจ การส่งบการเงิน การทำบัญชีธุรกิจ และการสอบบัญชี เป็นต้น

✧ ขยายการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ การตลาด การทำระบบบัญชี ฯลฯ ไปสู่ภูมิภาคในรูปแบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)

✧ พัฒนารฐานข้อมูลธุรกิจการค้า เพื่อเป็นข้อมูลเชิงรุกให้ผู้ประกอบการใช้ในการตัดสินใจลงทุน เช่น จำนวนผู้ประกอบการ ผู้นำตลาดในแต่ละอุตสาหกรรม และแนวโน้มอุตสาหกรรมที่น่าลงทุน เป็นต้น

จากการดำเนินการดังกล่าว กระทรวงพาณิชย์คาดหวังว่า จะทำให้ผู้ประกอบการค้า มีศักยภาพมีความพร้อม และสามารถนำความรู้ และประสบการณ์ปรับการต่อยอดในการพัฒนา เฉพาะด้าน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจ เป้าหมาย เช่น ธุรกิจจำหน่ายผลิตภัณฑ์สมุนไพร ธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ร้านอาหาร ร้านเสริมสวย ธุรกิจซ่อมแซมบ้าน ธุรกิจการให้คำปรึกษา อู่ซ่อมรถยนต์ ธุรกิจขนส่งสินค้าทางบก และโรงพิมพ์ และเมื่อเวลาผ่านไป ธุรกิจเหล่านี้จะขยายตัว ออกไปสู่ตลาดต่างประเทศได้ในที่สุด

### การดำเนินงานโครงการพิเศษ

#### ตามนโยบายรัฐบาล

จากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการเน้นการสร้างรายได้ ลดค่าใช้จ่าย และสร้างโอกาสให้ประชาชน โดยเฉพาะเศรษฐกิจชุมชนและธุรกิจ

ในระดับฐานราก ไม่ว่าจะเป็นผู้มีอาชีพในชนบท ผู้ประกอบกิจการอิสระ และผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก โดยมีโครงการต่าง ๆ ภายใต้นโยบายเร่งด่วน อาทิ โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โครงการครัวไทยสู่ครัวโลก เป็นต้น กระทรวงพาณิชย์ ได้มีส่วนสำคัญในการผลักดันโครงการดังกล่าว ดังนี้

➢ การส่งเสริมขยายช่องทางการตลาดสินค้า OTOP

สินค้า OTOP นับเป็นสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูง เนื่องจากมีการใช้วัตถุดิบภายในท้องถิ่น ผสมกับการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาปรับใช้ในการผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชน ทำให้เกิดเป็นสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ/ มีจุดเด่น/ จุดขาย เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค ทั้งภายในและต่างประเทศ สามารถสร้างรายได้และกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็งได้อีกทางหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากยอดจำหน่ายสินค้า OTOP ที่เพิ่มขึ้นจาก ๒๕๔ ล้านบาท ในปี ๒๕๔๔ เป็น ๔๒,๙๐๐ ล้านบาท ในปี ๒๕๔๗ หรือสร้างรายได้ ๙๒,๙๐๐ ล้านบาท ในช่วง ๔ ปี และมีรายได้จากการส่งออก ๕,๐๐๐ ล้านบาท

ปัจจุบันสินค้า OTOP มีกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัด โดยสินค้าของหลายท้องถิ่นมีลักษณะคล้ายกันมาก ซึ่งอาจเกิดปัญหา Oversupply ในระยะยาว แม้บางสินค้าจะสามารถส่งออกไปต่างประเทศได้ แต่หลายสินค้ายังไม่ได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาดต่าง

ประเทศแต่ละแห่ง และไม่สามารถควบคุมคุณภาพการผลิตอย่างคงที่ และต่อเนื่อง ทำให้การเชื่อมโยงมาตรฐานสินค้าจากระดับภูมิภาคสู่สากล (Local Link Global Reach) ยังก้าวหน้าไม่มากนัก

กระทรวงพาณิชย์ ในฐานะที่เป็นคณะอนุกรรมการส่งเสริมการตลาด ภายใต้คณะอนุกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์แห่งชาติ (กอ. นตผ.) จึงได้วางแนวทางเพื่อบริหารจัดการส่งเสริมด้านการตลาดให้กับกลุ่มผู้ผลิตสินค้า OTOP ทั้งในระดับประเทศ และระดับสากลเพื่อการส่งออก (OTOP to the World) ดังนี้



ด้านตลาดในประเทศ ได้ขยายช่องทาง/จัดหาสถานที่จำหน่ายสินค้า OTOP เช่น เชื่อมโยงสินค้าระหว่างภาคและจังหวัด ผ่านศูนย์จำหน่ายสินค้าของจังหวัด ห้างค้าปลีก สถานีบริการน้ำมัน ชุมสินค้า (Kiosk) แหล่งท่องเที่ยวและแหล่งชุมชน เช่น วัดพระแก้ว ประตูน้ำ สวนจตุจักร เกาะสมุย รวมทั้งจัดตั้ง OTOP SHOP

ที่อาคาร Thailand Export Mart และศูนย์ส่งเสริมการส่งออกที่จังหวัดเชียงใหม่ และนำสินค้าเข้าร่วมงานแสดงสินค้านานาชาติในไทย เป็นต้น

ด้านตลาดต่างประเทศ ได้ขยายโอกาสของสินค้า OTOP โดยคัดสรรสินค้าที่มีศักยภาพในการส่งออก ๔ กลุ่ม คือ สินค้าของขวัญของชาวบ้าน สินค้าแฟชั่น สินค้าอาหารและเครื่องดื่ม และสินค้าสมุนไพร เพื่อพัฒนารูปแบบให้ตรงความต้องการของตลาด โดยให้คำแนะนำด้านการพัฒนาสินค้า บรรจุภัณฑ์ และเสนอแนะแนวทางการจำหน่าย และนำผู้ผลิตเข้าร่วมงานแสดงสินค้าในต่างประเทศ เป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อให้สินค้า OTOP ขยายตัวอย่างยั่งยืน ได้เน้นเพิ่มเติมสิ่งที่ทำอยู่แล้ว และจะดำเนินงานใหม่ ดังนี้

✧ เร่งเสริมสร้างนักการตลาดชุมชน โดยฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านการตลาดให้แก่กลุ่มผู้ผลิตระดับ ๓-๕ ดาว และจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพร้อมจัดทำรหัสสินค้า โดยมีเป้าหมายสร้างนักการตลาด ไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ราย รวมทั้งจัดกิจกรรมคัดสรรผู้ประกอบการ OTOP ที่มีศักยภาพการผลิตเพื่อการส่งออก และทำการขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์และบันทึกในเว็บไซต์ไทยตำบลต่อทคอม

✧ ขยายช่องทางการตลาดในประเทศ โดยจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า OTOP ไม่น้อยกว่า ๑๑ แห่ง และจัดงานแสดงสินค้าภายในประเทศ



ไม่น้อยกว่า ๗ ครั้ง

✧ คัดสรร OTOP Premium ๔ ภูมิภาค โดยมีเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๖๐๐ ราย และเชื่อมโยงนักธุรกิจผู้ส่งออก (Intertrader) กับผู้ผลิต OTOP เพื่อทำการตลาดต่างประเทศ ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ราย รวมทั้งสร้างเครือข่ายพันธมิตรโดยร่วมกับสายการบินและโรงแรม เพื่อจัด Package ราคาประหยัด ให้ Trader จากต่างประเทศเข้ามาเลือกซื้อสินค้าในงานแสดงสินค้าได้มากขึ้น

✧ ร่วมมือกับต่างประเทศในการพัฒนารูปแบบสินค้าให้ตรงกับความต้องการของตลาด เช่น สินค้าตกแต่งบ้านแบบครบวงจร ร่วมมือกับ Asean Center ภาคเหนือ เครื่องจักสานและผ้าทอมือร่วมมือกับ Jetro เป็นต้น

✧ โครงการถ่ายทอดสดของ Jupiter Shop Channel เพื่อจำหน่ายสินค้า OTOP ในงานแสดงสินค้า OTOP to the World 2005

✧ เพิ่มช่องทางการจำหน่ายในต่างประเทศ โดยเข้าร่วมงานแสดงสินค้าต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๒๙ งาน เช่น งานแสดงสินค้านานาชาติในประเทศ จัดกิจกรรมส่งเสริมการขายในห้างสรรพสินค้าในต่างประเทศ รวมทั้งนำสินค้า OTOP ไปแสดงและจำหน่ายใน Thailand Plaza/ Thailand Market Place ที่จะมีขึ้นที่สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส อังกฤษ และญี่ปุ่น เป็นต้น

✧ ส่งเสริมให้มีการใช้สิทธิ GSP ในการส่งออกสินค้า OTOP เนื่องจากอยู่ในกลุ่มสินค้าที่สามารถใช้สิทธิ GSP ได้

การดำเนินการดังกล่าวของกระทรวงพาณิชย์ จะทำให้สินค้า OTOP เป็นที่รู้จักและยอมรับในตลาดทั้งในและตลาดต่างประเทศ สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชน ชุมชนในระดับฐานรากของประเทศอย่างต่อเนื่อง ผู้ผลิตสินค้า OTOP มีความเข้มแข็ง และขายสินค้าได้มากขึ้น โดยในปี ๒๕๔๘ มีเป้าหมายให้ยอดจำหน่ายสินค้า OTOP เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๑๕

#### ➢ การสานฝันครัวไทยสู่ครัวโลก

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นการดำเนินธุรกิจร้านอาหารไทยในต่างประเทศ โดยมีเป้าหมาย เพื่อให้ไทยเป็นผู้ส่งออกสินค้าอาหารรายใหญ่ ๑ ใน ๕ ของโลก ภายใน ๒ - ๓ ปี และเป็นผลิตภัณฑ์ที่ได้รับความนิยมในด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย รวมทั้งผลักดันให้วัตถุดิบในการปรุงอาหารของไทย ตลอดจนเครื่องปรุงอื่นๆ สามารถส่งออกได้มากขึ้นสนับสนุนให้ร้านอาหารไทยในต่างประเทศ เป็นศูนย์กระจายข้อมูลการท่องเที่ยว และเป็นจุดประชาสัมพันธ์ประเทศไทยให้ชาวต่างชาติได้รับรู้ และเป็นแหล่งขายสินค้า OTOP

กระทรวงพาณิชย์ ได้สนับสนุนการส่งเสริมธุรกิจร้านอาหารไทยในต่างประเทศ และประชาสัมพันธ์แนะนำร้านอาหารไทยให้เป็นที่รู้จักมากยิ่งขึ้น โดยในปี ๒๕๔๘ มีเป้าหมายจะเพิ่มจำนวนร้านอาหารไทยในต่างประเทศเป็น ๘,๐๐๐ แห่ง จากจำนวน ๗,๔๐๐ แห่ง ในปี ๒๕๔๗ มีการดำเนินงานที่สำคัญ คือ

❖ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการเดิม โดยฝึกอบรมเตรียมความพร้อมและเพิ่มทักษะทั้งในเรื่องการจัดการธุรกิจ และการประกอบอาหาร

❖ เพิ่มจำนวนร้านอาหารไทย โดยเฉพาะการขยายสาขา/แฟรนไชส์ในต่างประเทศ ซึ่งปัจจุบันมีผู้ประกอบการร้านอาหารไทยที่ใช้แฟรนไชส์ ประมาณ ๑๒ ราย ๕๐ สาขา

❖ ประสานงานเรื่องปัญหาการส่งบุคลากรในธุรกิจร้านอาหารไปทำงานต่างประเทศโดยเจรจาระดับรัฐบาลกับรัฐบาล

❖ ประสานกับสถาบันทางการเงินในเรื่องสินเชื่อ และการร่วมลงทุน เช่น EXIM Bank, SME Bank และ สสว. เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ที่ต้องการขยายแฟรนไชส์ไปต่างประเทศ

❖ จัดทำข้อมูลเรื่องกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดตั้งร้านอาหาร เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการที่สนใจ รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับพ่อครัวไทยให้เป็นระบบ เช่น นำร่องจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับพ่อครัวไทยในตลาดออสเตรเลีย ให้เป็นรูปธรรมในโครงการพ่อครัวพันธ์ A โดยรวบรวมข้อมูลนายจ้าง พ่อครัวไทยที่ได้รับวุฒิปัตร และมีการประชาสัมพันธ์

❖ เข้าร่วมงานแสดงสินค้านานาชาติในต่างประเทศ เช่น Franchising Middle East 2005 ที่ ดูไบ งาน World of Franchising ที่ อินเดีย ฯลฯ

❖ สร้างภาพลักษณ์ประเทศไทยและ

สินค้าไทย โดยเผยแพร่ภูมิปัญญาไทยและวัฒนธรรมไทยผ่านร้านอาหารไทย



## ปรับการบริหารงานแนวใหม่

### หัวใจคือประชาชน

กระทรวงพาณิชย์ได้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ เพื่อใช้โอกาสที่โลกทั้งโลกคือตลาด และเร่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้กระฉับกระเฉงยิ่งขึ้น โดยเน้นพัฒนาบุคลากรเป็น Knowledge Worker มีการจัดการฐานข้อมูลความรู้ และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการต่างๆ ที่รวดเร็ว ถูกต้อง ทันเหตุการณ์ สามารถตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของกลุ่มลูกค้าผู้รับบริการ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดี เพื่อให้บรรลุประโยชน์ต่อสังคม ประเทศชาติ และประชาชนโดยรวม และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์...เป็นกระทรวงผู้นำในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าทั้งภายในและระหว่างประเทศ ให้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดีในทุกระดับ



# การปรับใช้สมรรถนะใน การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ดร.รัชวีวรรณ วชิษฐ์ตนะม\*

## ที่มา

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบกับแผนงานปฏิรูประบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ตามแผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล ภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. จึงดำเนินการร่วมกับที่ปรึกษาพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานเพื่อประชาชน

การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในการปรับคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐที่ปรับปรุงใหม่นี้เป็น

ระบบที่มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่คาดหวังจากข้าราชการ ในขณะเดียวกันก็ยังนำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น การสรรหา และการพัฒนาอีกด้วย

มีข้อศึกษานับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้ว จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาเพื่อนำสมรรถนะมาปรับใช้ในราชการ เป็นภาพย่อย ๆ เฉพาะบางเรื่อง เช่น ระบบการสรรหาและเลือกสรร ระบบนักบริหารระดับกลาง ระบบนักบริหารระดับสูง ระบบพนักงานราชการ เป็นต้น สำหรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่ สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะเป็นเรื่องหลัก โดยจัดตำแหน่งต่าง ๆ ในภาคราชการเป็น ๑๘ กลุ่มงาน ในแต่ละกลุ่มงานได้กำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

\* นักวิชาการสอบ ๖ว. ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

กลุ่มงานละ ๓ สมรรถนะ มีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน ๕ สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือน มีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

บทความนี้มีจุดประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในเรื่อง สมรรถนะ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้ระบบราชการมีกลไกที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

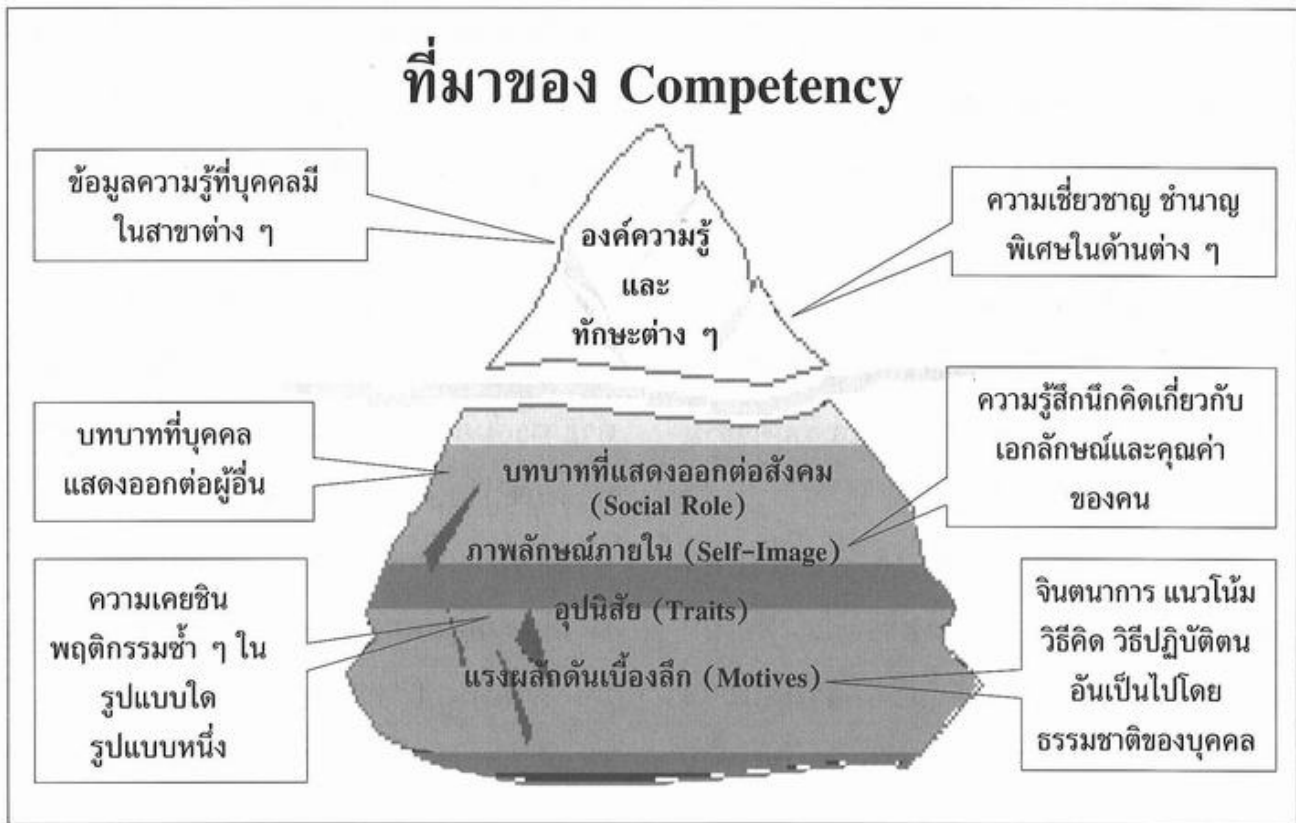
#### แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

ศาสตราจารย์ David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับ

การคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) McClelland ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competence Rather Than for Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปี ๑๙๗๓ ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตาม McClelland ก็ได้ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจ ศึกษา และใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพหน้า ๑๒ ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

# ที่มาของ Competency



ภาพที่ ๑ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น ๆ

## ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามไว้ต่าง ๆ กัน โดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใด ผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับนำไปใช้ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้ศึกษาเรื่องนี้มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง แต่เป็นการศึกษาในระดับย่อย (โครงการ) ได้แก่ โครงการ

พัฒนาหลักสูตรการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง แรกบรรจุ ระดับ ๓ โครงการวิจัยความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ระดับ ๔-๘) โครงการความสามารถของผู้บริหารระดับกลาง โครงการสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง โครงการการบริหารระบบพนักงานราชการ และล่าสุดโครงการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นโครงการที่จัดทำในภาพรวมใช้ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนทั้งระบบ

สำหรับความหมายของสมรรถนะในแต่ละโครงการแม้จะไม่เหมือนกันทีเดียว แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงาน เกี่ยวข้อง



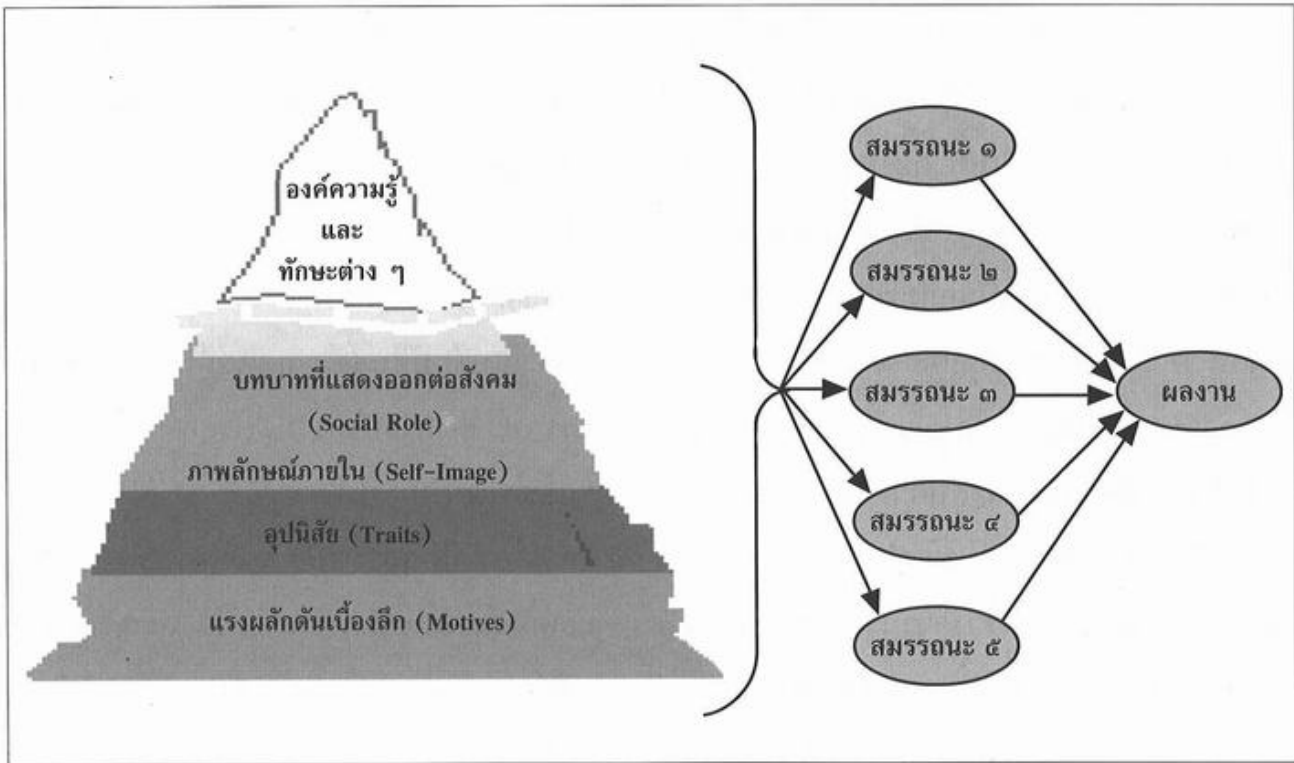
กับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ สิ่งที่จะต้องเน้น คือ สมรรถนะไม่ใช่ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล แต่เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดมาจากการที่บุคคลมี ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงานโดดเด่น ดังนั้น ในการนำสมรรถนะมาใช้ นอกจากจะยังประเมินเรื่องความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ แล้วยังต้องคำนึงถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้นอีกด้วย อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะ คือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะ



การบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่นอาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุน ช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กล่าวอีกอย่างหนึ่ง สมรรถนะ ซึ่งก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม.....เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ภาพที่ ๒ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคลที่แสดงในรูปของภูเขาน้ำแข็ง กับสมรรถนะ และผลงาน จากภาพแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลทำให้บุคคลมีสมรรถนะ (พฤติกรรมในการทำงาน) ในรูปแบบต่าง ๆ และสมรรถนะต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล



ภาพที่ ๒ ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะ และผลงาน

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชื่อว่า จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่เดิมนั้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้เฉพาะในงาน ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน แต่ว่ายังไม่เพียงพอ ยังต้องเน้นส่วนที่อยู่ได้น้ำของบุคคล ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ทัศนคติ บุคลิกภาพเพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์การต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมาอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ และทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่ม

เต็มขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องการ ส่วนการบริหารผลงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งเดิมาจะเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรม การทำงาน โดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน และจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมในการทำงาน แทนที่จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น อีกประการหนึ่งในหน่วยงานที่ผลผลิตสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การเพิ่มการวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## สมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่งและ คำตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่

การกำหนดสมรรถนะในระบบจำแนก  
ตำแหน่งและคำตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่นี้มี  
ความเกี่ยวข้องกับกลุ่มงาน (Job Family)  
ในระบบจำแนกตำแหน่ง

### กลุ่มงาน (Job Family)

การศึกษาระบบจำแนกตำแหน่งและคำ  
ตอบแทนใหม่ของสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการ  
ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา (บริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด)  
เป็นการศึกษาขนาดใหญ่มีการเก็บข้อมูลเพื่อ  
รวบรวมหน้าที่หลักของตำแหน่งงานต่าง ๆ ทุก  
ตำแหน่งในภาคราชการพลเรือน แล้วจัดตำแหน่ง  
งานต่าง ๆ รวมกันเป็นกลุ่มงาน (Job Family)  
แล้วกำหนดคุณสมบัติเชิงพฤติกรรม (สมรรถนะ)  
ประจำกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้คุณสมบัติเชิง  
พฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการบริหารงานบุคคล  
ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับผลการศึกษากลุ่มงานได้แบ่งกลุ่ม  
งานในภาคราชการพลเรือนไทยเป็น ๑๘ กลุ่ม  
งาน การจัดกลุ่มงานเป็นวิธีการจำแนกประเภทของ  
งาน โดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้า  
ไว้ในกลุ่มเดียวกันโดยพิจารณาเกณฑ์ดังต่อไปนี้  
คือ

๘ กลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ  
ตำแหน่งงานนั้นเป็นใครหรือเป็นบุคคลกลุ่มใด

๘ ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์/สัมฤทธิ์  
ใดที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้ระบบราชการพลเรือน

ไทยสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของ  
ภาครัฐทางด้านใด

ดังนั้น งานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันมี  
ลักษณะงาน วัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์  
ของงานคล้ายคลึงกัน ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง  
ในกลุ่มงานเดียวกันไม่ว่าจะในตำแหน่งใดควรมี  
สมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน)  
เหมือนกันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี  
๑๘ กลุ่มงาน ได้แก่

- ๘ กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (GENERAL SUPPORT)
- ๘ กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิค เฉพาะด้าน (TECHNICAL SUPPORT)
- ๘ กลุ่มงานให้คำปรึกษา (ADVISORY)
- ๘ กลุ่มงานบริหาร (EXECUTIVE)
- ๘ กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (POLICY AND PLANNING)
- ๘ กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (STUDY AND RESEARCH)
- ๘ กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (INTELLIGENCE AND INVESTIGATION)
- ๘ กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (DEVELOPMENTAL DESIGN)
- ๘ กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (INTERNATIONAL RELATIONS)
- ๘ กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย



(LAW ENFORCEMENT)

๕ กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

(PUBLIC COMMUNICATION AND PROMOTION)

๕ กลุ่มงานส่งเสริมความรู้

(PUBLIC EDUCATION AND DEVELOPMENT)

๕ กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพ และสวัสดิภาพ (CARING SERVICES)

๕ กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลป

วัฒนธรรม (CULTURAL AND ARTISTIC VOCATIONAL SKILL SERVICES)

๕ กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิค เฉพาะด้าน (TECHNICAL SERVICES)

๕ กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (REGISTRATION AND RECORD)

๕ กลุ่มงานการปกครอง

(PUBLIC GOVERNANCE)

๕ กลุ่มงานอนุรักษ์ (CONSERVATION)

การกำหนดสมรรถนะสำหรับระบบ  
จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่  
ปรับปรุงใหม่

ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคุณสมบัติเชิง  
พฤติกรรม (สมรรถนะ) ประกอบด้วย (๑) ข้อมูล  
จากแบบสรุปลักษณะงาน (๒) ข้อมูลจากการจัด  
ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลประสบการณ์

ในการทำงานของข้าราชการ และ (๓) ข้อมูลจาก  
ฐานข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษา (บริษัท เฮย์ กรุ๊ป จำกัด)

การเก็บข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะงาน  
(Role Profile) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบ  
บรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน  
โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่ง รายละเอียดของแบบสอบถามประกอบด้วย หน้าที่  
ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้  
ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นของ  
ตำแหน่งงาน

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูล  
ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ เป็น  
เทคนิคการวิเคราะห์งานแบบหนึ่งที่เน้นพฤติกรรม  
ในการทำงานที่ดีเด่นของข้าราชการในตำแหน่ง  
งานต่าง ๆ ซึ่งเมื่อทำการวิเคราะห์แล้วจะทำให้ได้  
ข้อมูลว่าในลักษณะงานแบบใด ควรมีคุณลักษณะ  
เชิงพฤติกรรม (สมรรถนะ) แบบใด และยังมี  
พฤติกรรมตัวอย่างประกอบด้วย

ข้อมูลจากฐานข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษา  
(บริษัทเฮย์ กรุ๊ป) เป็นข้อมูลสมรรถนะที่บริษัท  
ได้ดำเนินการในองค์กรภาครัฐในต่างประเทศ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสามส่วนที่  
กล่าวมา ได้จัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับ  
ราชการพลเรือนไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ต้นแบบ  
สมรรถนะประกอบไปด้วยสมรรถนะ ๒ ส่วน คือ  
(๑) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือน  
ทุกคน (๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับ  
แต่ละกลุ่มงาน

## สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลักคือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ คือ

- ☞ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACHIEVEMENT MOTIVATION)
- ☞ การบริการที่ดี (SERVICE MIND)
- ☞ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (EXPERTISE)
- ☞ จริยธรรม (INTEGRITY)
- ☞ ความร่วมแรงร่วมใจ (TEAMWORK)

## สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงานคือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น โดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ ๓ สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี ๕ สมรรถนะ) สมรรถนะประจำกลุ่มงานมีทั้งหมด ๒๐ สมรรถนะด้วยกัน คือ

- ☞ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- ☞ การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

- ☞ การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
- ☞ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- ☞ การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- ☞ ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- ☞ ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- ☞ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- ☞ การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- ☞ ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
- ☞ ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- ☞ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- ☞ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- ☞ สภาวะผู้นำ (Leadership)
- ☞ สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
- ☞ วิสัยทัศน์ (Visioning)

☞ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ

(Strategic Orientation)

☞ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน

(Change Leadership)

☞ การควบคุมตนเอง

(Self Control)

☞ การให้อำนาจแก่ผู้อื่น

(Empowering Others)

ตารางที่ ๑ สรุปสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของแต่ละกลุ่มงาน

สมรรถนะหลัก	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙
สำหรับทุกกลุ่มงาน	บริหาร	ต่างประเทศ	ปกครอง	ให้คำปรึกษา	นโยบายและวางแผน	ค้นคว้าวิจัยการพัฒนา	ออกแบบเพื่อสืบสวน	ข่าวกรองและเทคนิค	บริการทาง
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑. วิสัยทัศน์	๑. การมองภาพองค์รวม	๑. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๑. การมองภาพองค์รวม	๑. การมองภาพองค์รวม	๑. การมองภาพองค์รวม	๑. การมองภาพองค์รวม	๑. การสืบเสาะหาข้อมูล	๑. การคิดวิเคราะห์
บริการที่ดี	๒. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๒. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	๒. ศิลปะการสื่อสารหัวใจ	๒. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๒. การคิดวิเคราะห์	๒. การคิดวิเคราะห์	๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒. การคิดวิเคราะห์	๒. การสืบเสาะหาข้อมูล
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๓. ศิลปะการสื่อสารหัวใจ	๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๓. ศิลปะการสื่อสารหัวใจ	๓. ศิลปะการสื่อสารหาข้อมูล	๓. การสืบเสาะหาข้อมูล	๓. การสืบเสาะห่อนปรน	๓. ความยืดหยุ่นของงาน	๓. ความถูกต้อง
จริยธรรม	๔. การควบคุมตนเอง								
ความร่วมมือร่วมใจ	๔. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น								

สมรรถนะหลัก	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘
สำหรับทุกกลุ่มงาน	สนับสนุนทางเทคนิคเฉพาะ	สนับสนุนทางหลักทั่วไป	สาธารณสุข	ส่งเสริมการศึกษา	สื่อสารประชาสัมพันธ์	เอกสารราชการและทะเบียน	บังคับใช้กฎหมายชาติและสิ่งแวดล้อม	ศิลปวัฒนธรรม	อนุรักษ์ธรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑. ความยืดหยุ่นห่อนปรน	๑. ความยืดหยุ่นห่อนปรน	๑. การพัฒนาศักยภาพคน	๑. ความเข้าใจผู้อื่น	๑. ศิลปะการสื่อสารหัวใจ	๑. ความถูกต้องของงาน	๑. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	๑. สุนทรียภาพทางศิลปะ	๑. การมองภาพองค์รวม
บริการที่ดี	๒. การคิดวิเคราะห์	๒. ความถูกต้องของงาน	๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒. การพัฒนาศักยภาพคน	๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒. ความยืดหยุ่นห่อนปรน	๒. การคิดวิเคราะห์	๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒. การคิดวิเคราะห์
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓. ความถูกต้องของงาน	๓. การคิดวิเคราะห์	๓. การคิดวิเคราะห์	๓. ศิลปะการสื่อสารหัวใจ	๓. ความมั่นใจในตนเอง	๓. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	๓. การสืบเสาะหาข้อมูล	๓. ความมั่นใจในตนเอง	๓. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่
จริยธรรม									
ความร่วมมือร่วมใจ									



ก่อนจะกล่าวถึงการประเมินสมรรถนะ ควรทำความเข้าใจประเภทของการวัด/ประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ๓ กลุ่ม คือ

🏠 **Tests of Performance** เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (general mental ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น spatial ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย

🏠 **Behavior Observations** เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ แบบทดสอบประเภทนี้ต่างจากประเภทแรกตรงที่ผู้เข้ารับการทดสอบไม่ได้ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่เป็นการถูกสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่นการสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ก็อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

🏠 **Self Reports** เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่าง ๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้ การทดสอบบางอย่างเช่น การสัมภาษณ์อาจเป็นการผสมกันระหว่าง **Behavior Observations** และ **Self Reports** เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับ ความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะเดียวกันผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วย

จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” ดังนั้นวิธีการประเมินพฤติกรรมที่ตรงไปตรงมามากที่สุด คือการสังเกตพฤติกรรม จดบันทึก และทำการประเมิน ในการสังเกต เพื่อประเมินพฤติกรรมนั้นมีสมมติฐาน ๒ ประการที่จะทำให้การสังเกตพฤติกรรมมีความถูกต้อง กล่าวคือ (๑) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา (๒) ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่ถูกประเมินได้

การวัดพฤติกรรมไม่ใช่เป็นการวัดความรู้ความสามารถ ดังนั้น การที่จะสร้างแบบวัดแบบข้อสอบที่มีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิดหรือถูกจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ หรือถ้าจะสร้างแบบวัดสมรรถนะแบบมีการตอบแล้วให้คะแนนตามการตอบว่าผิด หรือถูกจะเป็นการวัดความรู้เรื่องสมรรถนะ ไม่ใช่วัดว่าบุคคลมีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะหรือไม่ และมาน้อยเท่าใด

ดังที่ได้กล่าวมาในตอนต้นว่าสมรรถนะเป็น

ส่วนหนึ่งของผลงาน เป็นพฤติกรรมที่ (เชื่อว่า) นำไปสู่ผลงานที่ต้องการ ดังนั้นการประเมินสมรรถนะจึงเป็นการประเมินที่ต้องมีการสังเกตพฤติกรรมการทำงาน จดบันทึก และทำการประเมิน

แบบประเมินพฤติกรรมสร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่ หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale) ตารางด้านล่างเป็นตัวอย่างของการนำสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับ ๑ มาเขียนเป็นแบบประเมิน

ตารางที่ ๒ ตัวอย่างการประเมินสมรรถนะแบบที่ใช้ความถี่ของพฤติกรรมในการกำหนดระดับ

รายการพฤติกรรมในการทำงาน	ระดับพฤติกรรมในการทำงาน				
	น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
๑. แสดงความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง					
๒. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา					
๓. มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา					
๔. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น					
๕. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า					

ข้อจำกัดของการประเมินแบบที่ใช้ความถี่หรือปริมาณในการกำหนดระดับนี้คือ ผลของการประเมินอาจผิดพลาดได้ง่าย เนื่องจากพฤติกรรมในการทำงานนั้นไม่มีบริบทของงานเป็นตัวกำกับ ดังนั้นอาจทำให้ข้าราชการระดับต้น

มีสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารสูงได้ทั้ง ๆ ที่โดยหน้าที่แล้วข้าราชการระดับต้นไม่สามารถมีโอกาสดูแลสมรรถนะของข้าราชการในระดับนักบริหารระดับสูง เนื่องจากหน้าที่รับผิดชอบในงานแตกต่างกัน

แบบประเมินอีกประเภทหนึ่งคือ แบบ ประเมินที่ใช้พฤติกรรมกำหนดระดับ (Behaviorally Anchored Rating Scale - BARS) แบบ

ประเมินประเภทนี้ใช้พฤติกรรมในการกำหนดระดับ

### ตัวอย่างมาตรการประเมินแบบ BARS

๔. สามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน เช่น กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด ทำการพัฒนาระบบ วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน

๕. สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เช่น ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

๒. สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่น กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ทำงานได้ตามผลงานที่กำหนดไว้ มีความละเอียดรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพ

๓. สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น ปรับปรุงวิธีการทำงานที่ทำงานได้ดีขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เสนอ/ทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้

๑. แสดงความพยายามในการทำงานให้ดีขึ้น พยายามทำงานให้ดีขึ้นและถูกต้อง มานะอดทน ขยันหมั่นเพียร ตรงเวลา รับผิดชอบในงาน ส่งงานได้ตามเวลา

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.  
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC



ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะที่แสดงใน พจนานุกรมสมรรถนะประกอบด้วย คำจำกัด ความของสมรรถนะ คำอธิบายระดับต่าง ๆ ของ สมรรถนะ และตัวอย่างของพฤติกรรมที่แสดง สมรรถนะในแต่ละระดับ ซึ่งแม้ว่าในพจนานุกรม สมรรถนะจะไม่ได้เขียนระดับของสมรรถนะใน รูปแบบของแบบประเมินแบบ BARS แต่โดย แนวคิดแล้ว พจนานุกรมสมรรถนะเป็นแบบ ประเมินสมรรถนะโดยตัวเองอยู่แล้ว เนื่องจากมี การจัดเรียงระดับไว้แล้ว การประเมินสมรรถนะ ตามพจนานุกรมสมรรถนะยังมีความสะดวกกว่า การสร้างมาตรการประเมินแบบใช้ความถี่ของ พฤติกรรมกำหนดระดับ เพราะการประเมินแบบ BARS ทำให้เห็นภาพรวมของสมรรถนะทุกระดับ มีความตรงไปตรงมา และโอกาสที่ผลการประเมิน จะผิดพลาดโดยไม่ตั้งใจจะมีน้อยกว่า

อย่างไรก็ดี ก่อนที่ข้าราชการจะประเมิน สมรรถนะได้จำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจกับ ความหมายของสมรรถนะแต่ละสมรรถนะ และ ในแต่ละระดับก่อนว่าหมายถึงอะไร สำหรับ พฤติกรรมตัวอย่างนั้นเป็นเพียงตัวอย่างที่จะ ทำให้เข้าใจระดับได้ดีขึ้นเท่านั้น ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งหมายถึง ความ มุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน ที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจจะเป็นผลการปฏิบัติ งานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการ

ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่ อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดย ในระดับที่ ๑ หมายถึงพฤติกรรมการแสดง ความพยายามในการทำงานให้ดี ในระดับที่ ๒ นอกจากจะแสดงความพยายามในการทำงานให้ ดีแล้ว ยังต้องสามารถทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ในระดับที่ ๓ นอกจากสามารถทำงาน ให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้แล้ว ยังต้องสามารถ ทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระดับที่ ๔ นอกจากการสามารถทำงานได้ผลงาน ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแล้ว ยังต้องสามารถ พัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน และ ในระดับต่ำ ๕ นอกเหนือจากพฤติกรรมใน ๔ ระดับที่กล่าวมา ยังต้องสามารถตัดสินใจได้ แม้ จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

คำอธิบายแต่ละระดับของสมรรถนะแสดง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เห็นไม่ได้โดยตรง แต่เห็นได้โดยอ้อมจากพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดง ออกที่ทำให้เห็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แฝง อยู่ เช่น ระดับที่ ๑ การแสดงความพยายามใน การทำงานให้ดี นั้นจะรู้ได้หากบุคคลมีพฤติกรรม ต่าง ๆ เช่น พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและ ถูกต้อง มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรใน การทำงาน และตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ ในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา แสดง ออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่นถามถึงวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น สนใจใคร่รู้

และแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน

ในการประเมินนั้นผู้ถูกประเมินไม่จำเป็นต้องมีพฤติกรรมครบทุกข้อในพฤติกรรมตัวอย่าง โดยอาจมีพฤติกรรมบางข้อ และมีพฤติกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม (ต้องกำหนดไว้ล่วงหน้าว่า พฤติกรรมอะไร) ที่ทำให้ผู้ประเมินแน่ใจได้ว่าบุคคลนั้นได้แสดงความพยายามในการทำงานให้ดี อย่างไรก็ดีเพื่อหลีกเลี่ยงความลำเอียงการประเมินสมรรถนะควรต้องมีการทำความเข้าใจกันทั่วทั้งองค์กรว่า สมรรถนะใด หรือพฤติกรรมแบบใด เป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังว่าข้าราชการจะต้องมี เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการประเมิน การนำสมรรถนะมาใช้เป็นเหมือนการกำหนดกฎกติกาแบบใหม่ขึ้นใช้ในองค์กร จึงจำเป็นต้องเตรียมการให้ทุกคนในองค์กรมีความรู้ความเข้าใจสมรรถนะให้ตรงกันเสียก่อน เมื่อมีการประกาศใช้หากทุกคนเข้าใจตรงกันปัญหาการประเมินที่ตามมาจะมีน้อย สิ่งที่ควรระลึกลึถึงคือ เป้าหมายของการประเมินสมรรถนะคือ การบริหารผลงาน ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องการคือ การที่ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการทำงาน ไม่ใช่ผลการประเมินที่ไม่ผ่าน ดังนั้นองค์กรก็มีความหน้าที่ที่จะทำให้ข้าราชการเข้าใจสมรรถนะที่จะถูกประเมิน ข้าราชการเองก็ต้องแสดงพฤติกรรมการทำงานที่องค์กรต้องการ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

## ความรู้/ทักษะ

จากคำจำกัดความของสมรรถนะที่กล่าวว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” นั้น แม้ว่าความรู้ และทักษะ/ความสามารถ จะไม่ใช่สมรรถนะโดยตรง แต่ว่าหากบุคคลไม่มีความรู้ หรือทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานแล้วย่อมจะมีผลงานที่โดดเด่นไม่ได้

ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนมีการกำหนดให้ต้องมีการประเมินความรู้ที่จำเป็นในงาน ซึ่งได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นเฉพาะในสายงาน และความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงาน สำหรับทักษะนั้นกำหนดทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการต้องมีได้แก่ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการคำนวณ และทักษะด้านการจัดการฐานข้อมูล โดยข้าราชการในระดับที่ต่างกันก็ควรจะมีระดับของความรู้ และทักษะในระดับที่ต่างกัน เพื่อให้ข้าราชการทุกคนสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## สรุป

สมรรถนะอาจดูเหมือนเป็นเรื่องใหม่สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ แต่เป็นเรื่องที่องค์กรเอกชนใช้กันมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว การนำสมรรถนะมาใช้ในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนมีจุดประสงค์ในการ

พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองต่อ สภาพสังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างรวดเร็ว และเสริมสร้างความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ สมรรถนะมีการใช้กันอย่าง แพร่หลาย แต่มีการให้คำจำกัดความไว้ไม่ เหมือนกันทีเดียว ซึ่งคำจำกัดความที่ต่างกันนั้น ไม่มีผิดหรือถูก ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของการนำ ไปใช้ สำนักงาน ก.พ.กำหนดความหมายของ สมรรถนะว่า คือ “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถ สร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร” สมรรถนะในภาคราชการพลเรือนไทย

แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และ สมรรถนะประจำกลุ่มงานอีกกลุ่มงานละ ๓ สมรรถนะ การประเมินสมรรถนะซึ่งเป็น คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมนั้น จำเป็นต้องมี การสังเกตพฤติกรรมในการทำงาน จัดบันทึก และทำงานประเมินเมื่อถึงรอบการประเมิน นอกจากคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมแล้วระบบ จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุง ใหม่นี้ยังมีการกำหนดระดับความรู้และทักษะที่ จำเป็นในการทำงาน อันประกอบไปด้วย ความรู้ ที่จำเป็นในงาน ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะด้าน คอมพิวเตอร์ ทักษะการคำนวณ และทักษะ การจัดการฐานข้อมูล

## ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

### ผู้แทนจำหน่าย

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

### บริษัท ไสทกัวัฒน์ จำกัด

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

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247





ไพศาล เมื่อกุลผล\*

**บทบาท**ในการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์) เป็นบทบาทในทางควบคุม (Control) ไม่ควรรวมอยู่ในหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมีบทบาทที่เป็นทั้งผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดการโครงสร้างส่วนราชการ รวมทั้งการให้บริการ (Service) แก่ส่วนราชการต่าง ๆ เมื่อมีการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับที่แก้ไขใหม่ จึงปรับเปลี่ยนบทบาทของ ก.พ. เสียใหม่ให้เป็นเพียงผู้จัดการงานบุคคลของฝ่ายบริหาร แต่เพียงอย่างเดียว ส่วนบทบาทในการพิทักษ์

ระบบคุณธรรมให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) สำหรับบทบาทในการจัดส่วนโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

ที่มาของ ก.พ.ค.

สืบเนื่องจากการบริหารงานบุคคลเรื่องวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ ของข้าราชการและพนักงานประเภทต่าง ๆ ในทางปฏิบัติมีความลักลั่น ไม่มีมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากแนวคิดการตีความ ตัวบทกฎหมาย การพิจารณาความผิดและการลงโทษที่แตกต่างกัน ทั้ง ๆ ที่องค์กฤษฎา

\* นิตกร ๘๖ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

เหล่านั้นได้นำบทบัญญัติว่าด้วย วินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ ตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนไปอนุโลมใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของตน แต่เรื่องวินัยกลับมิได้ใช้เป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการที่ดีอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

ประกอบกับรัฐธรรมนูญ พ.ศ.๒๕๕๐ ได้ก่อให้เกิดองค์กรตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญขึ้นหลายองค์กร อาทิเช่น ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการ ปปช. เป็นต้น ซึ่งแต่ละองค์กรต่างก็มีพระราชบัญญัติกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละองค์กรเอาไว้ ซึ่งพระราชบัญญัติ ดังกล่าวหลายฉบับมีผลกระทบต่อบทบัญญัติเรื่องวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งสมควรจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ต้องการให้บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพ มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบสูง

สำนักงาน ก.พ. จึงได้ว่าจ้างสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทำการวิจัยเรื่องการปฏิรูประบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ ที่เป็นระบบกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งจัดตั้งองค์กรบริหารงานบุคคลกลางด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ของเจ้าหน้าที่ของรัฐและพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ รวมทั้งจัดทำร่างกฎหมายว่าด้วยวินัยกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และสำนักงาน ก.พ. ได้นำผลการศึกษาดังกล่าวเสนอ ก.พ. พิจารณา ซึ่ง ก.พ. มีมติรับหลักการในการปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. (สถาบันวิจัยฯ แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) เพื่อปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเห็นด้วยกับข้อเสนอที่ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ซึ่งมีลักษณะทำนองเดียวกับ Merit Protection Board อีกคณะหนึ่งคู่ไปกับ ก.พ. แต่ไม่ถึงต้องแยกไปตั้งเป็นองค์กรใหม่และให้มีฝ่ายเลขานุการชุดเดียวกันคือ สำนักงาน ก.พ. และที่สำคัญต้องทำให้ ก.พ.ค. ไม่เป็นกรรมการในฝ่ายบริหาร ต้องทำให้ ก.พ.ค. เป็นรูปองค์คณะในการพิจารณาอุทธรณ์มิใช่เป็นองค์ประชุม จะไม่พิจารณาเกินคำขอ และให้การพิจารณาลิ้นสุดที่ ก.พ.ค. หากจะฟ้องไปยังศาลปกครอง ก็ให้ฟ้องได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องให้ ก.พ.ค. มีความเป็นอิสระในการพิจารณาอุทธรณ์อย่างแท้จริง

องค์ประกอบของ ก.พ.ค.

ก.พ.ค. ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่ง

ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง และให้  
เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ  
และผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ ก.พ.ค.  
ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่เป็นข้าราชการพนักงานหรือ  
กรรมการในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐอื่น  
ใด หรือผู้ดำรงตำแหน่งในทางการเมือง สมาชิก  
สภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือ  
ผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรค  
การเมือง หรือกลุ่มการเมืองท้องถิ่น และไม่เป็น  
ผู้ประกอบการวิชาชีพหรืออาชีพอย่างอื่นที่ขัดต่อการ  
ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการ ก.พ.ค. กรรมการ  
ก.พ.ค. ผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่ง  
คราวละสี่ปี และให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินสอง  
วาระ คุณสมบัติของผู้ได้รับการ แต่งตั้งเป็น  
กรรมการ ก.พ.ค. ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปตามที่  
กฎหมายกำหนด ต้องมีสัญชาติไทยและมีอายุไม่  
ต่ำกว่า ๔๕ ปี ในวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

#### อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ค.

ตามกฎหมายกำหนดให้ ก.พ.ค.มีอำนาจ  
หน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี  
เกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลใน  
ส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการ  
อุทธรณ์และการร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องร้องเรียน  
ว่า ก.พ. อ.ก.พ. ส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชา  
บริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนโดยไม่เป็น  
ไปตามระบบคุณธรรม ให้ ก.พ.ค. แนะนำให้ผู้

ดำเนินการดังกล่าวดำเนินการให้เป็นไปตาม  
ระบบคุณธรรมหากแนะนำแล้วไม่ปฏิบัติตามให้  
รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาและสั่งการให้  
มีการปฏิบัติตามคำแนะนำของ ก.พ.ค.

#### การอุทธรณ์

กำหนดให้ผู้ที่ถูกสั่งลงโทษหรือให้ออกจาก  
ราชการ (เดิมให้ออกต้องร้องทุกข์) ให้ผู้นั้นมี  
สิทธิอุทธรณ์คำสั่งได้

การอุทธรณ์คำสั่งของนายกรัฐมนตรี หรือ  
รัฐมนตรีเจ้าสังกัด และการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ  
ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการของ  
ผู้บังคับบัญชา ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ภายใน  
สามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

เมื่อ ก.พ.ค. ได้พิจารณาอุทธรณ์มีมติเป็น  
ประการใดแล้ว ให้แจ้งให้กระทรวง ทบวง กรม  
ที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามมติของ ก.พ.ค.  
หากกระทรวง ทบวง กรม ที่ได้รับแจ้งไม่ดำเนิน  
การให้เป็นไปตามมติของ ก.พ.ค. ในเวลาอัน  
สมควร ให้ ก.พ.ค. รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อ  
พิจารณาสั่งการให้กระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง  
ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของ ก.พ.ค.

สำหรับกรณีโทษไม่ร้ายแรง คือ โทษภาค  
ทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนให้อุทธรณ์  
ต่อผู้บังคับบัญชา อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม  
อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ภายใน  
สามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง



การอุทธรณ์ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ และระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ จะต้องไปกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อออกเป็น กฎ ก.พ.ค.

### การร้องทุกข์

ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตน โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ได้ เว้นแต่เป็นกรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์อยู่แล้วก็ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์

การร้องทุกข์ที่เกิดจากนายกรัฐมนตรีนหรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค.

การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป อ.ก.พ.



จังหวัด อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี

การร้องทุกข์ การพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ และระยะเวลาการพิจารณาร้องทุกข์ จะต้องไปกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการต่อไปเช่นเดียวกับการอุทธรณ์

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

ลดจำนวนเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ ลดภาระของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์ได้รับการแก้ไขความเดือดร้อนเสียหายในเวลาอันควร เนื่องจากมีองค์คณะพิจารณาเพิ่มมากขึ้น โดยคณะกรรมการ ก.พ.ค. จะทำหน้าที่ตรวจสอบดูแลการบริหารงานบุคคลของ ก.พ. อ.ก.พ. ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม ได้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

### การดำเนินงานของ สพค.

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (สปค.) สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการเตรียมการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ให้มีผลในทางปฏิบัติ เมื่อ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับที่แก้ไขใหม่มีผลใช้บังคับ (ข้อมูล : ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. .... ฉบับแก้ไขปรับปรุงฉบับสมบูรณ์)

# จากประสบการณ์อันหลากหลายของ การพัฒนาระบบราชการอังกฤษ

ชาลววิทย์ ไกรฤกษ์ \*

## ราชการทำงานแบบมีมืออาชีพมากขึ้น

“ความเป็นมืออาชีพ” ของราชการอังกฤษ นับวันจะโดดเด่นและเด่นชัดมากขึ้น เมื่อราชการอังกฤษตกเป็นข่าวเมื่อปลายปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ว่ามีความก้าวหน้าทันสมัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ถึงขนาดได้รับรางวัล Information Management Awards 2004 แข่งหน้าภาคธุรกิจเอกชนทีเดียว ทั้งรางวัลที่หนึ่ง รางวัลที่สอง รางวัลพิเศษ หน่วยราชการของอังกฤษกวาดเรียบ.....

การมอบรางวัลดังกล่าวจัดมาแล้วเป็นปีที่ ๙ โดย ELAN CONFERENCES ภายใต้การสนับสนุนของ BRITISH COMPUTER SOCIETY จุดมุ่งหมายของการให้รางวัล ก็เพื่อเป็นการยกย่องหน่วยงานไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการโดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงธุรกิจและโดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ปรากฏว่ามีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำนวนถึง ๔๕๐ แห่ง

ได้รับการเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลดังกล่าว

การที่หน่วยราชการของอังกฤษได้รับรางวัลดังกล่าวจนเป็นที่ตื่นตัวของคนอังกฤษไม่มากนักน้อย เป็นการย้ำให้เห็นว่าเท่าที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐมี การบริหารโครงการแบบมืออาชีพ มากขึ้น สามารถนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานจนตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานของหน่วยราชการของอังกฤษมีแนวโน้มที่จะเป็นไปแบบภาคธุรกิจเอกชนมากขึ้น ๆ ทั้งในด้านคุณภาพของความคิดและการให้บริการ

หน่วยราชการของอังกฤษที่ได้รับรางวัลที่หนึ่งคือ New Charter Housing Trust Group ซึ่งเป็นหน่วยงานรับจดทะเบียนด้านอสังหาริมทรัพย์ โดยได้แสดงความสำเร็จในการบริหารโครงการที่ได้รับการคัดเลือกจนได้รับรางวัลคือ โครงการปรับปรุงพื้นที่ใช้สอยในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยี

\* อัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษา สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศไทยอังกฤษ

สมัยใหม่เข้าช่วยจนสามารถมีพื้นที่เพิ่มขึ้นแต่ในขณะเดียวกันประหยัดงบประมาณได้เกือบห้าสิบล้านบาท

รางวัลที่สองตกเป็นของกรมสรรพากรที่มีโครงการ Telefiling Project ซึ่งเป็นการริเริ่มบริการแจ้งทางโทรศัพท์อัตโนมัติให้ผู้เสียภาษีได้ทราบว่าจะได้รับภาษีคืนเท่าไร โดยไม่ต้องส่งไปทางไปรษณีย์

สำหรับรางวัลพิเศษซึ่งมีหลายรางวัลนั้นหนึ่งในหน่วยราชการที่ได้รับรางวัลพิเศษคือที่ว่าการเทศบาลเมือง Liverpool ซึ่งจัดทำโครงการปรับปรุงการส่งต่อข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าช่วยจนสามารถทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประหยัดงบประมาณได้มากขึ้น และเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

### ลดการลาป่วยของข้าราชการโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน



จากการที่สถิติการลาป่วยและการลาภักจของข้าราชการอังกฤษมีจำนวนสูงมากในแต่ละปี ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของภาคราชการโดยรวม ทำให้รัฐบาลอังกฤษต้องหาทางแก้ไขปัญหาในเรื่องนี้ โดยการลดสถิติการลาป่วย และขาดงานให้น้อยลง ขณะเดียวกันก็หาทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น โดยมีเป้าหมายสำคัญที่ไม่อยากจะให้ข้าราชการที่ลาป่วยบ่อยๆ เกิดสภาพกลายเป็นคนขาดสมรรถนะในการทำงาน และท้ายที่สุดกลายเป็นภาระของสังคมคือรับสวัสดิการสังคมจากรัฐตามสิทธิแต่ไม่ทำงานทำการ

ตัวเลขล่าสุดจากคณะรัฐมนตรีพบว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยเฉลี่ยข้าราชการแต่ละคนจะมีวันลาป่วย ๑๐ วันต่อปี ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าของรัฐบาลที่จะคุมวันลาป่วยให้ได้ไม่เกิน ๗.๒ วัน และจากการลาป่วยของข้าราชการอังกฤษในปีดังกล่าว เมื่อคำนวณในภาพรวมแล้ว เป็นจำนวนวันลาป่วยทั้งสิ้นถึง ๔๙ ล้านวัน และเกิดการสูญเสียเป็นมูลค่าถึงประมาณ ๒๐ พันล้านปอนด์ และจากเวลาที่สูญเสียไปนี้สามารถที่จะนำไปจ้างคนทำงานเต็มเวลาได้ถึง ๑๙,๐๐๐ ตำแหน่ง

นอกจากนี้ ในปีที่ผ่านมา พบว่ามีข้าราชการอังกฤษจำนวนถึง ๒.๗ ล้านคนที่ขอเบิกเงินชดเชยกรณีเจ็บป่วยซึ่งมีมูลค่ารวมทั้งสิ้น ๘ พันล้านปอนด์(ประมาณห้าหมื่นหกพันล้านบาท) ความสูญเสียเหล่านี้ รัฐบาลอังกฤษเห็นว่าเป็นเรื่องที่ไม่อาจทนได้อีกต่อไป จึงเห็นว่าควรต้องมี



มาตรการอย่างจริงจังที่จะแก้ปัญหาในเรื่องนี้  
แนวทางหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาล่าช้าได้  
คือหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาต้องทำตนเป็น  
ตัวอย่างที่ดีในการไม่ลาป่วยหรือลากิจมากเกินไป  
แบบ “ป่วยๆ ลาๆ ซ้ำซาก” ขณะเดียวกัน  
ราชการต้องเพิ่มการลงทุนในด้านเทคโนโลยี  
สารสนเทศในหน่วยราชการให้มากขึ้นเพื่อสร้าง  
แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ

อีกแนวทางหนึ่งก็คือจะนำวิธีการที่ภาค  
เอกชนมาใช้ โดยจะนำวิธีการของบริษัทเทสโก้  
ที่กำลังทดลองใช้อยู่คือ การตัดเงินชดเชยกรณี  
เจ็บป่วย (sickness pay) สำหรับวันที่ลาป่วยสัปดาห์  
แรกออก แต่จะไปเพิ่มเม็ดเงินชดเชยสำหรับวัน  
หลังจากนั้นกรณีที่ยังเจ็บป่วยอยู่ อย่างไรก็ตาม  
หลายคนมีความหวังว่าวิธีการนี้อาจเป็นการ  
ยั่วยุส่งเสริมให้ข้าราชการบางคนยืดเวลาวันป่วย  
ออกไปให้เกินสัปดาห์เพื่อจะได้เงินชดเชยมากขึ้น  
และแพทย์อาจต้องมีภาระมากขึ้นในการเขียน  
ใบรับรองแพทย์

แนวทางที่สามที่รัฐบาลอังกฤษส่งเสริมให้  
ใช้เพื่อแก้ปัญหาล่าช้าเป็นนิจลาคิจเป็น  
ประจำก็คือ (๑) การให้ผู้บังคับบัญชาและหน่วย  
แพทย์ประจำสำนักงาน(ถ้ามี)คอยติดตามประเมิน  
ผลการลาป่วยของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น  
โดยตรวจสอบอย่างใกล้ชิดว่ามีสาเหตุมาจาก  
เรื่องใด (๒) มีการติดต่อพูดคุยมากขึ้นระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ลาป่วยบ่อย  
(๓) มีการทำข้อตกลงในการทำงาน (๔) วาง

ระบบการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อสร้าง  
แรงจูงใจในการทำงาน

คุณเอกชนกับประสบการณ์ที่รัฐบาลต้อง  
จับตามอง

จากนโยบายของรัฐบาลอังกฤษที่จะมอง  
ได้กิจการบางอย่างให้เอกชนไปดำเนินการนั้น  
ประสบการณ์บางอย่างก็ดูจะให้ข้อคิดต่อรัฐบาล  
อังกฤษไม่น้อย

ในเวลานี้ รัฐบาลอังกฤษอนุญาตให้เอกชน  
เปิดคุก ๑๐ แห่งเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐใน  
การดำเนินการกับนักโทษจำนวนพันกว่าคน

หลังจากที่ได้มีการดำเนินการมาพักใหญ่  
จากการประเมินผลพบว่าการบริหารงานคุก  
ของเอกชนมีข้อที่น่าหวังใจมาก เช่น การขาด  
จริยธรรมของพนักงาน อัตราค่าจ้างขาดไปร้อยละ  
๑๗ จากสัดส่วนที่ควรจะเป็น การลาออกของ  
พนักงานมีอัตราสูงมากโดยมีสัดส่วนเป็นสองเท่า  
ของการลาออกของส่วนราชการ แต่ปัญหาที่น่า  
กลัวมากคือการสมรู้ร่วมคิดระหว่างพนักงานและ  
นักโทษเพื่อประโยชน์บางอย่างร่วมกัน โดยบท  
สรุปของรายงานการประเมินผลครั้งนี้ ปรากฏว่า  
คุก ๖ แห่ง จากจำนวน ๑๐ แห่ง ประสบความ  
ล้มเหลวในการดำเนินงานโดยสิ้นเชิง และได้ย้ำ  
ด้วยว่า “คุณเอกชนมีความรับผิดชอบต่อผู้เสีย  
ภาน้อยกว่าคุกของรัฐ”

รัฐบาลอังกฤษคาดว่าจำนวนนักโทษที่  
ต้องขังคุกจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยในปี

พ.ศ. ๒๕๕๔ จะมีจำนวนสูงถึง ๘๗,๕๐๐ คน ด้วยเหตุนี้ จึงได้หาทางออกด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อสามารถรองรับภาระกิจการชังคูกที่มีเพิ่มมากขึ้น การให้เอกชนตั้งคูกขึ้นจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะบรรเทาภาระของรัฐบาล นอกจากนี้ รัฐบาลอังกฤษยังใช้มาตรการอื่นๆ อีก เช่น การปล่อยนักโทษชั้นดีให้มาอยู่บ้านภายใต้การควบคุมบริเวณ โดยในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ มีนักโทษลักษณะนี้จำนวน ๒๑,๒๒๓ คน หรือการให้ไปทำงานหนักในชุมชนซึ่งทำให้นักโทษชั้นดีกลุ่มนี้ก็จะมีโอกาสได้เห็นแสงสีของสังคมปกติบ้าง

เมื่อเอกชนทำหน้าที่แทนรัฐ.....ดีแต่.....

อังกฤษก็เป็นประเทศหนึ่งที่มีการพัฒนาระบบราชการอย่างไม่หยุดยั้ง ดังจะเห็นได้จากประสบการณ์หนึ่งที่หลาย ๆ ประเทศก็กำลังดำเนินการ คือการผ่อนถ่ายให้เอกชนรับเอางานบางอย่างไปทำ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะตัดงานที่รัฐเคยทำแต่ไม่ควรทำออกไป เพื่อลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า

จากการดำเนินตามนโยบายของรัฐบาล ข้างต้นในการผ่อนถ่ายงานให้เอกชนรับไปทำแทนนั้น โรงพยาบาลในอังกฤษแห่งหนึ่งได้พบประสบการณ์ที่เป็นตัวอย่างและให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่กำลังดำเนินการหรือที่ได้มีการดำเนินการไปแล้ว.....

นับตั้งแต่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ว่าจ้างให้



เอกชนเข้ามาทำความสะอาดแทนพนักงานของรัฐในอดีต ปรากฏว่าไม่ได้ดีไปกว่าในอดีตที่มีพนักงานของรัฐเป็นผู้ทำความสะอาด

สิ่งที่เกิดขึ้นในเวลานี้ก็คือ แพทย์ พยาบาล และบุคลากรต่าง ๆ ต้องทำความสะอาดกันเอง แข่งกับพนักงานเอกชนที่ถูกว่าจ้างมาเช็ดถูแต่ไม่มีความสะอาดแต่อย่างใด บรรดาคุณหมอ คุณพยาบาลต่างต้องมานั่งเช็ดนั่งถูซ้ำในจุดเดิม อันก่อให้เกิดการสูญเสียทั้งทรัพยากรเวลา บุคคล และความรู้สึก บรรยากาศในการทำงานก็เกิดสภาพตึงเครียด

สิ่งที่สูญหายไปอีกประการหนึ่ง คือความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานทำความสะอาดกับบุคลากรทางการแพทย์และคนไข้ เพราะในอดีต พนักงานของรัฐเวลาทำงานเช็ดถูไปตามห้องคนไข้ จะมีความรู้สึกที่ต้องรับผิดชอบต่อดูแลคนไข้ด้วย เวลาเช็ดถูก็จะทักทายปราศรัยให้กำลังใจคนไข้ บางครั้งก็ช่วยเหลือคนไข้เท่าที่จะ

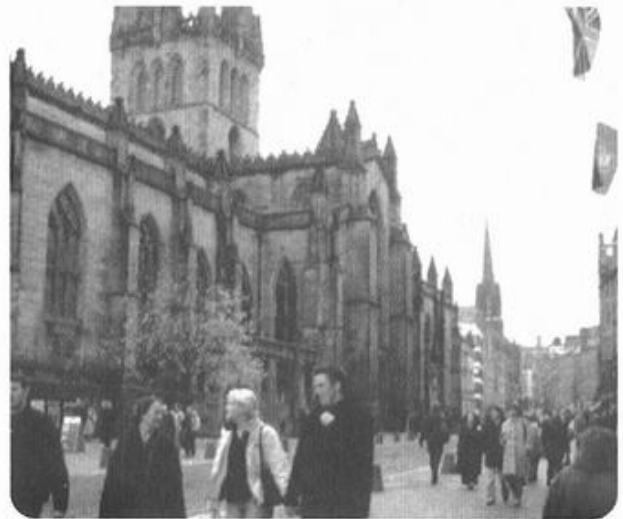
ทำได้ในกรณีที่แพทย์หรือพยาบาลไม่ได้อยู่ในห้องคนไข้ รวมทั้งมีการพูดจาปราศรัยกับแพทย์และพยาบาลอย่างใกล้ชิดสนิทสนมเพราะมีความรู้สึกว่าเป็นพนักงานของรัฐด้วยกัน มีความอะลุ่มอะล่วยซึ่งกันและกัน

สภาพการสูญเสียที่เกิดขึ้นดังกล่าวนี้ เป็นผลมาจากพนักงานของบริษัทเอกชนที่มาทำความสะอาดตามโรงพยาบาล จะมีความรู้สึกตลอดเวลาว่าต้องทำงานไม่ให้มีข้อบกพร่องเป็นอันขาด ต้องตั้งใจทำงานชนิดไม่เงยศีรษะเพราะเป็นลูกจ้างของบริษัท ต้องทำงานอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้ถูกตำหนิทั้งจากนายจ้าง แพทย์พยาบาล และคนไข้ ไม่มีความรู้สึกเป็นพวกพ้องกับใคร มีความรู้สึกว่าถูกจับจ้องตลอดเวลา จะเผลอเผลอเฉไฉหรือพูดคุยกับคนโน้นคนนี้ไม่ได้เป็นอันขาด เพราะไม่เช่นนั้น ทางบริษัทจะลงโทษด้วยนานาประการ จนท้ายที่สุด เวลานี้ พนักงานทำความสะอาดของบริษัทเอกชนจึงมีสภาพเหมือนหุ่นยนต์เดินได้เท่านั้นเอง

แพทย์และพยาบาลเองก็มีความรู้สึกว่าพนักงานทำความสะอาดไม่ใช่พนักงานของรัฐ เช่นเดียวกับตน และรู้สึกว่าในเมื่อรัฐว่าจ้างเข้ามาแล้ว ก็ต้องทำงานให้ดีที่สุด “ฉันจะจับตามองตลอดเวลา!!”

ที่น่าเป็นห่วงมากที่สุดประการหนึ่ง คือเท่าที่ผ่านมา ปรากฏว่าร้อยละ ๙ ของคนไข้ที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐทุกแห่งที่ว่าจ้าง

พนักงานทำความสะอาดจากบริษัทเอกชน เกิดอาการติดเชื้ระหว่างรับการรักษา โดยมีอัตราการตายจากการติดเชื้ระหว่างรับการรักษาพยาบาลสูงถึง ๕,๐๐๐ รายต่อปี ซึ่งการติดเชื้ดังกล่าว สันนิษฐานว่าสาเหตุประการหนึ่งมาจากความไม่สะอาดในห้องพักรักษา



(จากการสำรวจพบว่า คนไข้ที่ตายอันเนื่องมาจากการติดเชื้ระหว่างการพักรักษาอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐในประเทศอื่น ๆ ก็มีสถิติที่น่าเป็นห่วงเช่นกัน คือ ฝรั่งเศสและสหรัฐอเมริกา ร้อยละ ๑๐ และเยอรมันร้อยละ ๔)

เวลานี้ พบว่าหน่วยงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในอังกฤษต่างกำลังหันมาตื่นตัวและให้ความพิถีพิถันมากขึ้นต่อการผ่องใถ่งานที่ตนเองเคยทำไปให้บริษัทรับจ้างไปทำ เพราะมีทั้งจุดดีและจุดเสียดังที่กล่าวมาแล้ว ทุกคนคงกำลังนั่งคิดไตร่ตรองถึงคำพังเพยที่ว่า “ได้ไม่เท่าเสียหรือเปล่า”



# อะไร ที่ไหน เมื่อไร

๑ เมษายน ๒๕๔๘

วันข้าราชการพลเรือน

ณ อิมแพค คอนเวนชันเซ็นเตอร์ เมืองทองธานี



เวลา ๗.๐๐ น.

พิธีทำบุญตักบาตร



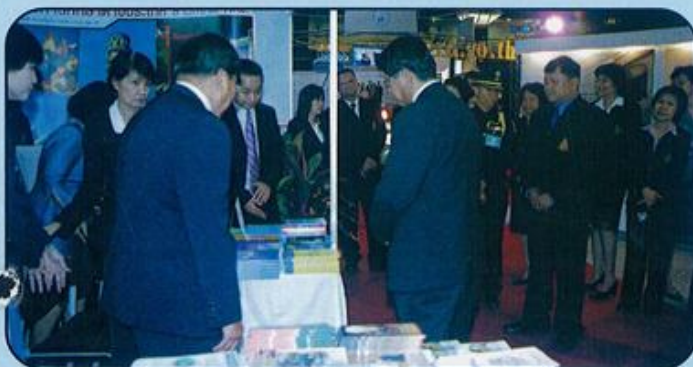
เวลา ๙.๐๐ น.

นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี  
ประธานพิธีเปิดงานนทรรดการวันข้าราชการพลเรือน



เวลา ๑๓.๐๐ น.

พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธาน  
ในพิธีเปิดงานวันข้าราชการพลเรือน มอบประกาศ  
เกียรติบัตรและเข็มเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการพลเรือน  
ดีเด่น ประจำปี ๒๕๔๗



เยี่ยมชมนิทรรศการ







สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี จัดโครงการ  
พัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหาร  
จังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปี  
๒๕๔๘ โดยมีวัตถุประสงค์  
เพื่อพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร  
ระดับกลางและระดับปฏิบัติการ  
ให้มีสมรรถนะทางด้านการบริหาร  
และการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำและ  
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ฝึกอบรม  
ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือน  
มิถุนายน ๒๕๔๘ โดยฝึกอบรมทั้ง  
ในห้องเรียนและดูงานนอกสถานที่

วันจันทร์ที่ ๗ มีนาคม ๒๕๔๘  
นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ.  
เป็นประธานในพิธีลงนามบันทึก  
ความเข้าใจการเข้าร่วมการพัฒนา  
สมรรถนะการบริหารทรัพยากร  
บุคคล (HR Scorecard) ประจำปี  
๒๕๔๘ ระหว่างสำนักงาน ก.พ. กับ  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน  
และกรมชลประทาน



วันพุธที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๘  
นายปรีชา วัชรภักย์ รองเลขาธิการ ก.พ.  
ให้การต้อนรับ Mr. William H. Tredwell  
ผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติด้านสมรรถนะ  
(Competency) และความฉลาดทาง  
อารมณ์ (Emotional Intelligence) ใน  
โอกาสที่มาบรรยายเรื่อง “สมรรถนะ  
และความฉลาดทางอารมณ์เพื่อ  
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ”  
โดยแนวคิดเรื่องสมรรถนะจะเป็นหัวใจ  
สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ  
ข้าราชการตามแผนปรับปรุงระบบ  
จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่  
ซึ่งอยู่ระหว่างเตรียมการประกาศใช้ใน  
ปีงบประมาณ ๒๕๔๙







พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๔๘ ในประเด็นเรื่อง “อาชีวศึกษา : พลังขับเคลื่อนคุณภาพกำลังคนของประเทศ” ณ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันพฤหัสบดี ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๘

วันจันทร์ที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๘ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และนายสุจริต ปัจฉิมนันท์ รักษาการแทนปลัดกระทรวงมหาดไทย ได้ร่วมกันลงนามในบันทึกความเข้าใจ (MOU) ในการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้จังหวัดแบบบูรณาการ ถือเป็นความร่วมมือเพื่อยกระดับผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัด อีกก้าวหนึ่ง



นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ รองเลขาธิการ ก.พ. ให้การต้อนรับ คณะข้าราชการจาก Public Administration and Civil Service Department, Central Committee for Organization and Personnel และ Ministry of Communication, Transportation, Post and Construction สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งมาเยี่ยมชม และศึกษาดูงานด้านการปฏิรูประบบราชการและการบริหารภาครัฐ แนวใหม่และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ณ สำนักงาน ก.พ. ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ - วันศุกร์ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๘





**การประชุม**  
**คณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง**  
**ครั้งที่ 4/2548**  
**วันพฤหัสบดีที่ 28 เมษายน 2548**  
**ณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนเมษายน ๒๕๔๘ ในประเด็นเรื่อง “ศาสตร์แห่งดิน ขจัดสิ้นความยากจน” ณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๘



สำนักงาน ก.พ. นำคณะ นบส. รุ่นที่ ๔๓ และ ๔๔ ดูนงานที่ บริษัท โรงงานซีเกท โคโรซ ซึ่ง เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร นบส. ๑ ที่จัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ จังหวัดสมุทรปราการ และจังหวัดนครราชสีมา ระหว่าง วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ - วันเสาร์ที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๘

วันพุธที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๘ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นายบุญชัย เบญจรงค์กุล ประธานเจ้าหน้าที่บริหารและกรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ยูไนเต็ด คอมมิวนิเคชั่น อินดัสตรี จำกัด (มหาชน) หรือ ยูคอม พร้อม ผู้บริหารจากสองหน่วยงาน จับมือแสดงเจตจำนงร่วมกัน ในการพัฒนาหลักสูตรออนไลน์ เพื่อให้บริการแก่ ข้าราชการทั่วประเทศ





## สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มีนาคม ๒๕๔๘ เรื่อง “อาชีวศึกษา : พลังขับเคลื่อนคุณภาพกำลังคนของประเทศ”

พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมีนาคม ๒๕๔๘ ณ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๔๘ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการให้ความรู้และทักษะวิชาชีพ ทั้งด้าน เกษตรกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม ศิลปกรรม บริหารธุรกิจ การท่องเที่ยวและบริการ ดำเนิน การจัดการอาชีวศึกษาระดับหลักสูตรระยะสั้น สำหรับบุคคลทั่วไป ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) โดยสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีภารกิจหลักทางการจัดการอาชีวศึกษาที่ มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านวิชาชีพ เน้นการเรียนรู้อ จากการศึกษาปฏิบัติจริง และเห็นผลงาน ด้วยการ

บริหารจัดการอาชีวศึกษาแนวใหม่ ที่เน้นการ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เร็ว เมื่อเข้าเรียนอาชีวศึกษาแล้ว จะต้องทำงานได้ ทันที และมีรายได้ในขณะที่เรียน เป็นการเปลี่ยน ทักษะคติที่ต้องเรียนจนสำเร็จการศึกษาได้รับ ประกาศนียบัตรหรือปริญญาแล้วจึงไปทำงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนอาชีวศึกษาแข่งกับการเรียน ในระดับอุดมศึกษา

### นโยบายและยุทธศาสตร์การอาชีวศึกษา

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดโครงสร้าง ใหม่ ให้กรมอาชีวศึกษาเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัด ๔๑๑ แห่ง บุคลากรจำนวน ๓๖,๗๕๐ คน นักศึกษาจำนวน ๑,๓๑๔,๗๒๗ คน สำนักงาน ได้พยายามบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้สามารถดำรงวัตถุประสงค์เดิมไว้ คือ การผลิตกำลังคนระดับกลาง โดยเน้นความ



เป็นเลิศทางด้านวิชาชีพและพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีให้ก้าวหน้าไปสู่เทคโนโลยีนาโน (Nano Technology) เทคโนโลยีชีวภาพ (Bio Technology) และวัสดุศาสตร์ (Material Science) ซึ่งสำนักงานได้เสนอพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา เพื่อการยกระดับการสอนจนถึงขั้นเป็นนักเทคโนโลยี โดยมีนโยบายการดำเนินงานที่ปรับวิธีเรียน เปลี่ยนวิธีสอน ปฏิรูปวิธีสอบ ให้เป็นยุทธศาสตร์ที่สร้างนักศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ และสามารถทำงานได้อย่างแท้จริง โดยมีโครงการและกิจกรรม ดังนี้

๑. นักศึกษาที่ต้องการเรียนสาขาใดต้องได้เรียนสาขานั้น โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีสิทธิเข้าเรียนอาชีวศึกษาได้โดยไม่ต้องสอบแข่งขันลดขั้นตอน และได้เรียนรู้ในสิ่งที่ตนเองชอบ ถนัด รัก และสนใจ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความตั้งใจเรียน พัฒนาการที่ดีกว่า และมีโอกาสประสบความสำเร็จอย่างสูง

๒. รับงานจริง ผลิตจริง สนับสนุนให้เกิดการฝึกปฏิบัติภายใต้สถานการณ์จริง โดยพัฒนาศักยภาพของโรงฝึกงานในสถานศึกษา ให้สามารถรับงานได้จริงในเชิงพาณิชย์ เปรียบเสมือนการมีโรงงานในโรงเรียน

๓. จัดระบบการศึกษาทวิภาคี หรือ DVT (Dual Vocational Training) ร่วมกับภาคเอกชน โดยให้สถานประกอบการเป็นแหล่งเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ ทันต่อเทคโนโลยี และสร้างรายได้ให้กับนักศึกษา เปรียบเสมือนการมี

โรงเรียนในโรงงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดต้นทุนในการผลิตบุคลากร เพราะไม่ต้องจัดซื้อครุภัณฑ์การสอนที่ทันสมัย ซึ่งในปัจจุบันมีสถานประกอบการลงนามเป็นคู่สัญญาร่วมผลิตนักศึกษาอาชีวแล้วเป็นจำนวนมากกว่า ๘,๐๐๐ แห่งทั่วประเทศ

๔. ห้องปฏิบัติการในชุมชน Social Lab ส่งเสริมให้นักศึกษานำทักษะวิชาชีพออกไปหาประสบการณ์นอกห้องเรียน เสมือนการเอาชุมชนหรือสังคม เป็นห้องทดลองขนาดใหญ่ เช่น การฝึกปฏิบัติก่อสร้างอาคารเรียนที่ถูกออกแบบวางเพลิงใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ การก่อสร้างโรงเรียนต้นแบบขนาดเล็กให้กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือในกรณีเกิดภัยพิบัติร้ายแรงอย่างเหตุการณ์สึนามิ อาชีวศึกษาได้มีส่วนร่วมในการฟื้นฟู ภัย และฝึกอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการออกหน่วยบริการอาชีวศึกษาร่วมด้วยช่วยประชาชน เช่น บริการตรวจซ่อมรถยนต์ในช่วงเทศกาลปีใหม่ หรือสงกรานต์

๕. สร้างผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ สนับสนุนให้นักศึกษารวมกลุ่มเป็นหุ้นส่วนประกอบธุรกิจการผลิตงาน หรือรับงานบริการ เป็นการฝึกการประกอบอาชีพ และสามารถหารายได้ระหว่างการเรียน เช่น การรับบริการซ่อมบำรุงเครื่องปรับอากาศ รับงานธุรกรรมจากธนาคารกรุงไทย งานดูแลจัดสวน และอื่น ๆ

๖. หน่วยเคลื่อนที่โครงการพัฒนาอาชีพ แบบบูรณาการ ส่งเสริมให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้นำความรู้ และทักษะวิชาชีพ ไปฝึกปฏิบัติใน

ชุมชนชนบท และชุมชนเมือง ช่วยให้คนจนที่ไม่มีความรู้ได้มีความรู้วิชาชีพ มีรายได้แก้ปัญหาความยากจนตามนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้โอกาสนี้ช่วยฝึกอาชีพแก่ประชาชนและฝึกงานไปพร้อมกัน ในปัจจุบันได้เริ่มดำเนินการไปแล้วถึง ๙๓๒ แห่ง ทั่วประเทศ

๗. การจัด Area of Excellence ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ เพื่อผลิตนักศึกษาที่มีความสามารถโดดเด่นในสายงานที่สามารถรองรับนโยบายการพัฒนาประเทศของรัฐบาล เช่น โครงการอาชีวศึกษาสู่ครัวโลก โครงการหนุนเนื่องเมืองแฟชั่น โครงการอุตสาหกรรมยานยนต์

๘. การส่งเสริมสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมใหม่ๆ ของนักศึกษาอาชีวะ เช่น โครงการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งประดิษฐ์คนรุ่นใหม่ รวมไปถึงการจดสิทธิบัตร การขายสิทธิบัตรเพื่อต่อยอดการผลิตไปสู่การผลิตจริงในเชิงอุตสาหกรรม ซึ่งในปีการศึกษา ๒๕๔๖ กรมทรัพย์สินทางปัญญาได้ประกาศให้สิทธิบัตร จำนวน ๕ ผลงาน อนุสิทธิบัตรจำนวน ๑๕ ผลงาน และปีการศึกษา ๒๕๔๗ ได้ยื่นขอรับการจดสิทธิบัตรอีกจำนวน ๑๓ ผลงาน

## ปัญหาอุปสรรคการบริหารจัดการอาชีวศึกษา

ข้อจำกัดที่บั่นทอนความก้าวหน้าในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ที่เป็นปัญหาอุปสรรคสำคัญ คือ



๑. ข้อจำกัดทางกฎหมาย ระเบียบ และวิธีปฏิบัติของทางราชการ เช่น การรับจ้างผลิตงานการค้า หรือรับงานบริการระหว่างสถานศึกษากับส่วนราชการอื่น จะต้องยื่นซองประกวดราคาเพื่อแข่งขันกับภาคเอกชน ทำให้ไม่สามารถแข่งขันด้านราคาได้

๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างในการจ้างครูสอนพิเศษตามคุณวุฒิการศึกษา ทำให้ไม่สามารถจัดจ้างวิทยากรที่มีคุณภาพระดับผู้เชี่ยวชาญ

๓. รายได้เสริมที่เกิดจากการรับงานเข้ามาทำในสถานศึกษาเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษา จะต้องเสียภาษีในอัตราเดียวกันกับสถานประกอบการ

๔. มาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ มีผลกระทบทำให้จำนวนครูต่อนักศึกษาไม่มีความเหมาะสม

## อาชีวศึกษาเป็นพลังขับเคลื่อนคุณภาพกำลังคนของประเทศ

เพื่อที่จะสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสูงสุด นักศึกษาอาชีวะ ในวันนี้จึงไม่เพียงแต่จะต้อง



มีความรู้ ทักษะความชำนาญในสายอาชีพ แต่  
ยังจะต้องได้รับการฝึกฝนให้มีความรู้พื้นฐาน  
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Information  
Technology) ต้องมีทักษะเพื่อก้าวไปเป็นผู้  
ประกอบการ และต้องมีพื้นฐานด้านการวิจัย  
เพื่อประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ  
อย่างไรก็ตาม ค่านิยมในสังคมไทยที่ให้ความ  
สำคัญกับใบปริญญาบัตรมากกว่าความสามารถ  
ในการทำงาน รวมไปถึงทัศนคติที่มีต่องานด้าน  
วิชาชีพในลักษณะ ๓D คือ Dirty เป็นงานที่สกปรก  
Difficult เป็นงานที่เหนื่อยยากลำบาก และ  
Dangerous เป็นงานที่อันตราย ทำให้สัดส่วน  
ผู้เรียนสายสามัญต่อผู้เรียนสายอาชีวะเป็น ๗๐  
ต่อ ๓๐ ในขณะที่ประเทศที่พัฒนาแล้ว มีสัดส่วน  
กลับกัน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
ใช้กระบวนการเรียนการสอน เป็นกรณีตัวอย่าง  
ในการบริหารจัดการการแก้ไขปัญหาคารอาชีวศึกษา  
ซึ่งจะปรากฏผลใน ๒ ประการ คือ สามารถแก้  
ปัญหาคารขาดแคลนแรงงานในประเทศและ

แก้ไขปัญหาคารความยากจน โดยนักเรียนมีโอกาส  
ได้ฝึกปฏิบัติจริงจากการทำงาน ได้ค่าจ้างแรงงาน  
และสามารถเทียบโอนประสบการณ์เป็นคุณวุฒิ  
การศึกษา ทำให้ได้ปรับฐานะจากแรงงานไร้ฝีมือ  
เป็นระดับผู้ควบคุมงาน ซึ่งได้ทดลองดำเนินการ  
ในประเทศอิสราเอลที่ขาดแคลนแรงงานภาค  
เกษตร ด้วยการส่งนักเรียนสายเกษตรกรรมไป  
ศึกษาและปฏิบัติงานในประเทศอิสราเอล เป็นเวลา  
๑ ปี แล้วกลับมาศึกษาต่อในประเทศไทยอีก  
๑ ภาคการศึกษา เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาชีพ  
ชั้นสูง (ปวส.) ทำให้ได้ความรู้ ประสบการณ์ และ  
วุฒิการศึกษา ซึ่งปัจจุบันปรากฏว่ามีนักเรียนเริ่ม  
ให้ความสนใจ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วอาจ  
ให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานส่งเสริมการเกษตร  
ประจำตำบล เป็นกระบวนการทางอาชีวศึกษา  
เพื่อเพิ่มคุณภาพแรงงานและแก้ไขปัญหาคารความ  
ยากจน

ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหาคารการอาชีวศึกษา  
นับเป็นภารกิจอันท้าทายของทุกฝ่ายที่มีส่วน  
เกี่ยวข้องที่จะต้องเร่งปฏิรูปการอาชีวศึกษา เพื่อ  
ลดทอนข้อจำกัด และปรับเปลี่ยนทัศนคติของ  
ประชาชน ทำให้การอาชีวศึกษามีบทบาทอย่าง  
สมบูรณ์ ต่อการช่วยแก้ปัญหาคารขาดแคลน  
แรงงานที่มีคุณภาพ แก้ปัญหาคารความยากจนของ  
ประชาชน และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน  
ของประเทศ ทำให้พลังอาชีวะเป็นพลังขับเคลื่อน  
คุณภาพกำลังคนของประเทศ

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของประธาน  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ประธาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ  
เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ดังนี้



๑. จากการดำเนินการและแนวคิดการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ตามที่นำเสนอ แสดงให้เห็นว่าสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาดำเนินงานอย่างถูกต้องตามหลักการบริหารจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่างานของอาชีวศึกษาเป็นงานที่ เมื่อทำสำเร็จจับต้องง่าย งานของส่วนอื่น อาจจับต้องยากแต่เพราะความจับต้องง่ายทำให้ทราบได้ทันทีว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ แต่ ณ วันนี้ เมื่อได้รับทราบแนวคิดแล้ว ถือเป็นแนวคิดที่ตรงกับสิ่งที่อยากเห็น เพียงแต่การปฏิบัติงานมีอุปสรรคอยู่ จึงขอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และเห็นว่าเรื่องนักเรียนอาชีวะนี้ควรส่งเสริม เพราะถ้าเด็กนักเรียนมุ่งเรียนปริญญาเพียงอย่างเดียว ต่อไปประเทศจะขาดคนทำงาน

ที่เป็นแรงงานกึ่งชำนาญทั้งหลาย

๒. ควรเร่งส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนในสายอาชีวศึกษา เพราะจะทำให้ไม่ขาดแคลนแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานที่มีความชำนาญระดับปานกลาง หรือแรงงานกึ่งชำนาญ ซึ่งจากเดิมที่มีการศึกษาสายสามัญ และสายอาชีวศึกษาในอัตราส่วน ๕๐ ต่อ ๕๐ ปัจจุบันลดลงเป็น ๗๐ ต่อ ๓๐ หากเป็นเช่นนี้จะทำให้สภาพการณ์คุณภาพทางอาชีวศึกษายังลดลง

๓. การส่งเสริมอาชีวศึกษา อาจดำเนินการในวิธีการต่างๆ อาทิเช่น

- การกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทนที่ต่างกัน ทั้งการจ้างงานในภาครัฐและภาคเอกชนระหว่างผู้ที่สำเร็จทางอาชีวศึกษา และผู้ที่สำเร็จประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยผู้มีวุฒิอาชีวศึกษาที่ต้องศึกษายากกว่าและมีความชำนาญและทักษะฝีมือการทำงานมากกว่า ควรได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า เพื่อให้แรงจูงใจ (Incentive) เป็นการดึงดูดความสนใจให้มีการเข้ามาศึกษาในสายอาชีวศึกษามากขึ้น ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการผลิต หรืออาจศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

- การจ้างครูที่เกษียณอายุราชการแล้ว กลับมาทำการสอนอีก โดยการจ้างครูที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญพิเศษในสาขาวิชาการด้านต่างๆ และมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงในลักษณะการจ้างพิเศษ เป็นการเสริมอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอ



มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณาวิธีดำเนินการโดยหรือสำนักงาน ก.พ.

๔. เนื่องจากนักเรียนอาชีวศึกษาส่วนมากมีพื้นฐานมาจากครอบครัวผู้มีรายได้น้อย ที่มีจิตใจอยากจะช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยด้วยกัน หากให้เข้ามามีบทบาทด้วยการเข้าร่วมอยู่ในคาราวานแก่จน จะเป็นประโยชน์ที่ทำให้ได้ทำงาน มีเบี้ยเลี้ยงและรายได้ ทั้งจะได้นำความรู้มาสอนวิชาชีพให้กับชาวบ้าน เช่นการซ่อมแซมบ้าน การสร้างเล้าไก่ ทำให้ชาวบ้านมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

๕. สังคมไทยมีทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ทั้งพลังทหาร พลังอาชีวศึกษา พลังแรงงานฝีมือ และพัฒนาแรงงาน แต่ขาดการบริหารจัดการทางการสนธิกำลังที่ดี ซึ่งหากมีการให้ความสำคัญสำคัญกับสายอาชีวศึกษาและมีการบริหารจัดการที่ดี โดยการให้นักเรียนมีโอกาสได้เรียนแบบไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน และมีการหางานให้ทำ ด้วยการจ้างงานของภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนแล้ว นักเรียนจะมีรายได้ระหว่างเรียน และเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ นอกจากนั้น ครูก็อยากอยู่ทำงาน เพราะนอกเหนือจากเงินเดือนประจำแล้วยังมีรายได้พิเศษอีกด้วย

๖. ควรรวมพลังนักเรียนอาชีวศึกษาเป็นกลุ่มผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ ในลักษณะการดำเนินการแบบ Virtual Company ซึ่งในประเทศที่พัฒนาแล้ว มีการรวมกลุ่มผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขา

ต่าง ๆ และผู้ว่าจ้างที่สนใจจะสามารถค้นหาข้อมูลผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ตรงกับความต้องการของตนด้วยระบบอินเทอร์เน็ตได้แล้วจ้างงานในรูปแบบการจ้างงานภายนอก (Outsourcing)

สำหรับในประเทศไทยอาจดำเนินการในรูปแบบการรวมตัวกันเป็นกลุ่มของผู้ประกอบการรุ่นเยาว์ ทำการจ้างงานในลักษณะ Outsource ไปยังผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละเรื่องต่าง ๆ กัน ทำให้เกิดกลุ่มนักธุรกิจรุ่นใหม่ ๆ

๗. การส่งเสริมการอาชีวศึกษา ระบบการศึกษาจะต้องมีเสรีภาพมากขึ้น โดยการศึกษาต้องไม่ถูกจำกัดด้วยกฎ ระเบียบมากเกินไป ในการบริหารจัดการศึกษาต้องใช้ปรัชญาการศึกษาตลอดชีวิต (Life Long Learning) ซึ่งมีความหมาย ๒ นัย คือ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดเวลา และการสามารถเข้าสู่ระบบการศึกษาได้ตลอดเวลา ระบบการศึกษาจึงต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าสู่ระบบได้ตลอดเวลา และต้องมีวิธีการให้บุคคลที่เรียนสายอาชีวะ สามารถมีทางเลือกที่จะเข้ามาในระบบการศึกษาสายสามัญได้ การศึกษาต้องมีการหมุนเวียน ทำให้เป็นระบบสหวิทยาการ (Multidisciplinary) และระบบบูรณาการ (Integration) โดยบุคคลต้องมีความรอบรู้ จึงจะรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยนี้ จะเรียนในสาขาวิชาใดก็ตาม แต่ต้องใฝ่เรียน เรื่องอื่นเพื่อจะเข้าใจโลกที่ทุกสิ่งไม่มีองค์ประกอบเพียงด้านเดียว แต่มีปัจจัย (Factor) เป็นตัวแปร

(Variable) เข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย บุคคลที่เรียนหลายคณะวิชา จะมีความรู้หลากหลายและโลกทัศน์กว้างไกล

ระบบการศึกษาต้องมีความเป็นประชาธิปไตย และให้ผู้ศึกษามีเสรีภาพ โดยต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งมีทิศทางจัดการการศึกษาในด้านนี้จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข โดยการบริหารการศึกษาจะต้องเข้าใจหลักการในมิตินี้ และต้องไม่ใช้การตีความทางกฎหมายกับระบบการศึกษา แต่มีเพียงข้อกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติกว้าง ๆ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และระเบียบรองรับ ข้อกำหนดตามหลักสูตรการศึกษา อาจกำหนดจำนวนหน่วยกิตเฉพาะวิชาแกนและวิชาบังคับ โดยนักศึกษาสามารถเรียนข้ามคณะวิชาตามความสนใจ

การศึกษาแบ่งเป็น ๒ สาย คือ การศึกษาสายวิชาชีพ (Specialist) และการศึกษาสายสามัญ (Generalist) นักเรียนที่ศึกษาสายอาชีพ ควรจะเรียนผ่านสายปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (Professional Degree) แต่ระบบการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นให้สายวิชาชีพ มีเสรีภาพในการเลือกเรียนวิชาสามัญได้

มอบหมายให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดระบบการศึกษาได้พิจารณาดำเนินการในเรื่องนี้ด้วย

จากนั้นประธานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ในเรื่องอื่น ๆ ดังนี้

#### ๑. เรื่องการประสานการทำงานเป็นทีม

ภายหลังจากการแต่งตั้งคณะรัฐมนตรีของรัฐบาลในสมัยที่ ๒ ปรากฏบรรยากาศการทำงานของรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีมีการประสานการทำงานเป็นที่มงานมีการประชุมปรึกษาหารือกันอย่างไม่เป็นทางการในแต่ละเรื่องมากขึ้น โดยประธานได้แจ้งให้รัฐมนตรีมีการส่งสัญญาณที่ตกลงมายังข้าราชการประจำในระดับปลัดกระทรวงและอธิบดี เพื่อให้มีความเข้าใจการทำงานในระบบที่มงาน และมีการประสานการทำงานในระหว่างกระทรวง ที่เสมือนเป็นการปฏิบัติงานในกระทรวงเดียวกัน ซึ่งจะสามารถพัฒนาการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

#### ๒. เรื่องนโยบายการบริหารราชการแผ่นดิน

การบริหารงานของรัฐบาลปัจจุบัน มีการกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนปฏิบัติ เพื่อจะได้สอดคล้องกับนโยบายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสรรงบประมาณ และจัดลำดับความสำคัญของงาน เนื่องจากมีงานที่ต้องจัดทำดำเนินการจำนวนมาก โดยนโยบายของรัฐบาลมีการกำหนดแนวทางในแต่ละด้านอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นงานที่ทำหาย แต่สามารถทำได้ ซึ่งเมื่อดำเนินการได้จนสำเร็จแล้ว จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาการของประเทศได้มาก ปัญหาบางเรื่องเป็นปัญหาเรื้อรังที่สะสมมานาน อาจต้องใช้เวลาแก้ไข แต่ต้องเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันนี้ และมีหลายเรื่องที่ทำสำเร็จแล้วจะเกิดประโยชน์เป็นรูปธรรมมากที่สุดต่อสังคมไทย การประชุมจะเข้าร่วมกัน

พิจารณาการจัดทำแผนและแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งได้เคยพิจารณากันมาแล้วในการประชุมการเตรียมนโยบาย ที่มีการนำนโยบายต่าง ๆ มารวมกัน และอธิบายถึงเหตุผลในการมีนโยบายนั้น เพื่อที่จะไปเชื่อมโยงกับเรื่องใด และมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร บางเรื่องที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ให้แจ้งให้ประธานทราบ โดยจะไม่มี การเสียหน้า

เพราะภาพลักษณ์ของรัฐบาลนี้มิได้อยู่ที่การสร้าง ขึ้นมา แต่อยู่ที่การทำงานให้สำเร็จ หรือเมื่อ ดำเนินงานแล้วมีปัญหาอุปสรรคต้องเปลี่ยนวิธี การและหาทางออกใหม่ ในการดำเนินงานใน เรื่องต่างๆ หัวหน้าส่วนราชการในฐานะผู้ปฏิบัติ ต้องให้ข้อเสนอแนะต่อประธาน เพื่อจะได้ทราบ ปัญหาและหาทางแก้ไข

## สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน เมษายน ๒๕๔๘ เรื่อง “ศาสตร์แห่งดิน ขจัดสิ้นความยากจน”

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็น ประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนเมษายน ๒๕๔๘ ณ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๘ มีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

### ภารกิจและหน้าที่

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๓ หมวด ๗ มาตรา ๑๘ โดยได้กำหนดให้กระทรวง เกษตรและสหกรณ์มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการ เกษตร การป่าไม้ การจัดหาแหล่งน้ำและการ ชลประทาน ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ส่งเสริม

และพัฒนาระบบสหกรณ์ รวมตลอดทั้งกระบวนการผลิตและสินค้าเกษตรกรรม และราชการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือส่วนราชการ อื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

### วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในช่วง ๑๐ ปี ระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๔๓-๒๕๕๒ คือ “กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กร หลักในการพัฒนาให้เกษตรกรมีคุณภาพชีวิต ที่ดี สนับสนุนให้มีการผลิตอาหารเพียงพอและ ปลอดภัยแก่การบริโภค และเป็นผู้นำของโลกใน การส่งออกอาหารภายใต้การบริหารและจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

## กระทรวงเกษตรและสหกรณ์กับการแก้ปัญหาความยากจน

การแก้ปัญหาความยากจนเป็นนโยบายเร่งด่วนที่รัฐบาล ประกาศเป็นวาระแห่งชาติ ที่จะกำจัดให้หมดสิ้นไปภายในปี ๒๕๕๑ ซึ่งเมื่อปลายปี ๒๕๔๖ รัฐบาลได้กำหนดแนวทางการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจน และจัดตั้งเป็นศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนแห่งชาติขึ้น และให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่เกี่ยวข้องพิจารณาจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ เพื่อบูรณาการและกำกับดูแล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปตามเป้าหมาย

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จึงได้จัดตั้งศูนย์อำนวยการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้น เพื่อดำเนินการต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนให้กับเกษตรกรหรือประชาชนที่ มาขึ้นทะเบียนคนยากจนไว้กับกระทรวงมหาดไทย โดยจากจำนวนคนยากจน ๘.๗ ล้านราย มีจำนวนถึง ๓.๙ ล้านรายที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรวม ซึ่งส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่ดินทำกิน ปัญหาน้ำสินนอกระบบ และส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มผู้ประสงค์จะประกอบอาชีพทางการเกษตร ซึ่งกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ โดยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ต่อสู้เพื่อเอาชนะความยากจนของกระทรวงไว้เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานแก่ทุกระดับให้

เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ ขยายโอกาส และสร้างสัมพันธตลาด และได้กำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาความยากจนของเกษตรกรในแผนงานและโครงการสำคัญต่างๆ เช่น การแปลงสินทรัพย์เป็นทุนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในพื้นที่ สปก. และพื้นที่นิคมสหกรณ์ ให้เกษตรกรในพื้นที่ได้เข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบ โครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน (Sea Food Bank) เป็นการจัดที่ดินทำกินให้แก่ประชาชนเพื่อแก้ปัญหาความยากจนและมุ่งสร้างฐานการผลิตอาหารทะเลทดแทน โครงการแหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน จัดหาแหล่งน้ำให้เกษตรกรที่อยู่นอกเขตชลประทาน และเกษตรกรในพื้นที่ระบบส่งน้ำไปไม่ถึงได้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ไม่เดือดร้อนขาดแคลนเช่นที่ผ่านมา โครงการหนึ่งฟาร์มหนึ่งตำบลจัดทำฟาร์มตัวอย่างให้เกษตรกรได้เข้ามาเรียนรู้ ฝึกอบรมด้านการผลิตและการตลาด เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพต่อไป โครงการแก้ไขปัญหายากจนให้กับประชาชนที่มีความประสงค์ต้องการประกอบอาชีพ สามารถผลิตอาหารเพื่อเลี้ยงครอบครัวและพัฒนาต่อยอดในด้านเศรษฐกิจต่อไป โดยมีเป้าหมายว่าภายในปี ๒๕๕๑ ประชาชนผู้ยากจนเหล่านี้จะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การจัดทำแปลงเรียนรู้ควบคู่การผลิตเพื่อเลี้ยงชีพ (แปลงรวม) เป็นการดำเนินการช่วยเหลือโดยเน้นที่เกษตรกรยากจนที่ไม่มีที่ทำกิน ขาดแคลน



เงินทุนและขาดโอกาส แต่ต้องการประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้มีความรู้ด้านการผลิตเพื่อการยังชีพ และสามารถประกอบอาชีพให้หลุดพ้นจากความยากจนให้ได้ในที่สุด

แผนงานและโครงการต่าง ๆ นี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของโครงการสำคัญที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาความยากจนให้กับเกษตรกรและประชาชนที่ขึ้นทะเบียนคนยากจนที่ประสบปัญหาในส่วนของที่ดินทำกิน ส่วนการส่งเสริมอาชีพทางการเกษตรและปัญหาหนี้สินนอกระบบ อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เช่นกัน นอกจากนี้ โครงการและแผนงานเพื่อให้ความช่วยเหลือเกษตรกรผู้ยากจนยังดำเนินการอยู่อีกหลายชื่อ และหลายรูปแบบตามความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดของกระทรวง ซึ่งทั้งหมดล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การร่วมแรงร่วมใจกันช่วยแก้ปัญหาความยากจน ความเดือดร้อน และการขาดแคลนให้กับเกษตรกรหรือประชาชนที่ยังขาดโอกาสให้สามารถเลี้ยงชีพและเลี้ยงครอบครัวได้อย่างยั่งยืนในที่สุด

### ดิน : ปัจจัยสำคัญในการผลิต

ดิน คือ หัวใจสำคัญของการทำการเกษตร การที่จะทำให้ประเทศไทยมีศักยภาพด้านการผลิตสินค้าเกษตรได้นั้น เกษตรกรทุกคนต้องรู้จักวิธีการนำดินมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดเก็บ

ข้อมูลเรื่องดิน ที่มีทั้งหมด ๓๒๑ ล้านไร่ เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ๑๓๑ ล้านไร่

### การจำแนกประเภทของดิน

จากข้อมูลดินที่มีอยู่สามารถจำแนกประเภทของดินได้ ดังนี้ คือ ดินที่เหมาะสมสำหรับใช้ทำการเกษตร ๑๑๙ ล้านไร่ ดินอินทรีย์หรือดินพลู ๐.๕ ล้านไร่ ดินเปรี้ยว ๕.๓ ล้านไร่ ดินทราย ๗.๑ ล้านไร่ ดินเค็ม ๙.๑ ล้านไร่ ดินภูเขาในพื้นที่ลาดชัน ๙๖.๒ ล้านไร่

### ข้อมูลดินเพื่อการบริหารจัดการ

การสำรวจและการจำแนกการใช้ที่ดิน ทำให้ได้ฐานข้อมูลดินครอบคลุมทุกพื้นที่ทั้งประเทศ ถึงระดับตำบลและหมู่บ้าน สามารถนำมาใช้ในการจัดการทรัพยากรดินให้เหมาะสมกับพืชที่ปลูกแล้วกำหนดเขตการปลูกพืชที่เหมาะสมหรือ โซนนิ่ง

### การใช้ปุ๋ยทางการเกษตร

นอกเหนือจากดินที่ใช้ทำการเกษตรแล้ว ธาตุอาหารของพืชที่ใส่ลงไปในดิน เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการจัดการอย่างถูกต้องเหมาะสม จึงมีการนำฐานข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับดินและพืช รวมทั้งอัตราการใช้ปุ๋ยเคมี ที่เกษตรกรใช้สำหรับทำการเกษตร ซึ่งมีปริมาณการนำเข้าปุ๋ยเคมีมากถึง ๓.๙ ล้านตันต่อปี

นับเป็นมูลค่าการนำเข้าประมาณ ๓. หมื่น ๓ พันล้านบาท

ถ้าเกษตรกรมีการใช้ปุ๋ยที่ถูกต้องตามคำแนะนำของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ได้จัดเก็บข้อมูลดินและประมวลผลการเลือกใช้ปุ๋ยที่เหมาะสมกับดิน รวมทั้งความต้องการธาตุอาหารพืชแล้วจะช่วยลดปริมาณการนำเข้าปุ๋ยเคมีลง ๑.๒ ล้านตัน ประหยัดงบประมาณให้ประเทศได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของยอดการนำเข้าปุ๋ยเคมีในปัจจุบัน หรือไม่น้อยกว่า ๑ หมื่นล้านบาทต่อปี และที่สำคัญ คือ ช่วยให้เกษตรกรทั้งประเทศลดค่าใช้จ่ายจากการใช้ปุ๋ยเคมีลง ๑ หมื่นล้านบาทต่อปี ในขณะที่ผลผลิตที่ได้ยังคงเท่าเดิม

ดังตัวอย่างการใช้ปุ๋ยเพื่อปลูกปาล์มน้ำมันในจังหวัดกระบี่ ซึ่งมีพื้นที่ทั้งหมด ๑ แสน ๗ หมื่นไร่ เกษตรกรเคยใช้ปุ๋ย ๑๗๐ กิโลกรัมต่อไร่ แต่ถ้าเกษตรกรใช้ปุ๋ยผสมตามคำแนะนำ ซึ่งได้มาจากการคำนวณธาตุอาหารในดิน เกษตรกรจะลดการใช้ลงเหลือ ๖๐ กิโลกรัมต่อไร่ โดยรวมกับการใช้ปุ๋ยพืชสด และปุ๋ยอินทรีย์นั้น ผลผลิตที่ได้จะเท่าเดิม เกษตรกรจะประหยัดการใช้ปุ๋ยประมาณร้อยละ ๓๕ ของจำนวนที่ใช้อยู่ และถ้าเกษตรกรที่ปลูกปาล์มในจังหวัดกระบี่ทุกรายทำตามคำแนะนำเรื่องการใช้ปุ๋ยและการปรับปรุงดินจะสามารถลดการใช้ปุ๋ยจาก ๑๗๑ ล้านบาทเหลือเพียง ๕๘ ล้านบาท ซึ่งจะลดค่าใช้จ่ายได้

ทั้งสิ้น ๑๑๓ ล้านบาท

## ฐานข้อมูลดินเพื่อการวางแผนทางการเกษตร

นอกจากลดค่าใช้จ่ายของเกษตรกรและของประเทศแล้ว ฐานข้อมูลดินยังสามารถนำมาใช้ประโยชน์ ในการวางแผนการปลูกพืชเศรษฐกิจให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่หรือการจัดทำโซนนิ่งได้อีกด้วย เช่น การทำโซนนิ่งพื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมัน จากข้อมูลปี ๒๕๔๗ พบว่า ปาล์มน้ำมันปลูกในภาคใต้เป็นจำนวน ๑.๙๗ ล้านไร่ และภาคตะวันออก ๐.๐๘ ล้านไร่ ในขณะที่ข้อมูลดินบ่งชี้ว่าพื้นที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่จะปลูกปาล์มน้ำมัน มีทั้งหมด ๕๙.๘ ล้านไร่ แต่เนื่องจากปาล์มน้ำมันชอบสภาพอากาศที่มีฝนตกชุกสม่ำเสมอ ปริมาณน้ำฝนควรมากกว่า ๑,๘๐๐ มิลลิเมตรต่อปี ถ้ามีช่วงแล้งนานเกิน ๓ เดือน จะทำให้จำนวนดอกตัวเมียลดลง ทำให้ผลผลิตปาล์มน้ำมันลดลง และถ้าหากอยู่ในพื้นที่ที่มีอุณหภูมิต่ำกว่า ๑๕ องศาเซลเซียส นานเกิน ๑๕ วัน ก็จะทำให้เกิดดอกตัวเมียน้อยลง ทำให้ผลผลิตลดลงได้อีกเช่นกัน ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของดิน ความเหมาะสมของสภาพภูมิอากาศ และปริมาณของน้ำฝนร่วมกัน ทั้ง ๓ องค์ประกอบ จึงพบว่าทั้งประเทศมีพื้นที่เหมาะสมสำหรับปลูกปาล์ม เพียง ๒๓.๙ ล้านไร่ ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ภาคใต้และภาคตะวันออก

ซึ่งพื้นที่ในภาคใต้ นั้น มี ๑๘.๗ ล้านไร่ เป็นพื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมันอยู่แล้ว ๑.๙๗ ล้านไร่ นอกนั้นเป็นพื้นที่ปลูกไม้ผล ไม้ยืนต้น พื้นที่ปลูกยางพาราที่ให้ผลผลิตต่ำ เนื่องจากเป็นที่ลุ่มหรือยางอายุมาก และเป็นพื้นที่นาร้าง ส่วนในภาคตะวันออกพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับปลูกปาล์มน้ำมัน ๔.๑ ล้านไร่ ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ปลูกพืชไร่ และไม้ผล หากประเทศไทยมีความต้องการใช้ไบโอดีเซล ๘.๕ ล้านลิตรต่อวัน ต้องจัดให้มีการเพิ่มพื้นที่ปลูกปาล์มจากเดิมที่ปลูกกันเพียง ๒ ล้านไร่ เป็น ๗ ล้านไร่ ในพื้นที่ที่เหมาะสม คือ ภาคใต้ ๒.๕ ล้านไร่ ภาคตะวันออก ๑ ล้านไร่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและพื้นที่อื่น ๆ โดยมีการทดสอบความเหมาะสมของพื้นที่ก่อนปลูกอีก ๑.๕ ล้านไร่ และหากมีการดูแลจัดการเรื่องพื้นที่ปลูก มีการปรับปรุงบำรุงดิน และการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธี จะทำให้ผลผลิตต่อไร่ เพิ่มขึ้นจาก ๒.๗ ตันต่อไร่ต่อปี เป็น ๓.๕ ตันต่อไร่ต่อปี เปอร์เซ็นต์น้ำมันในปาล์มเพิ่มจากร้อยละ ๑๗ เป็นร้อยละ ๒๐



ปาล์มน้ำมันเป็นเพียงตัวอย่างหนึ่งของ

พืชเศรษฐกิจที่ใช้ฐานข้อมูลดินที่มีอยู่ในการวางแผนปรับโครงสร้างการปลูกพืชอย่างเหมาะสม และสามารถนำไปใช้กับการปลูกพืชชนิดอื่นได้ เช่น ถ้าต้องการเพิ่มพื้นที่ปลูกปาล์มน้ำมันในภาคใต้ ก็สามารถแนะนำให้เกษตรกรย้ายพื้นที่ปลูกยางพาราทางภาคใต้ไปปลูกภาคอื่น ที่มีความเหมาะสม ทั้งสภาพดินและสภาพภูมิอากาศ โดยดูได้จากฐานข้อมูลความเหมาะสมของพื้นที่สำหรับปลูกยาง เกษตรกรสามารถศึกษาหรือขอคำแนะนำเกี่ยวกับระบบฐานข้อมูลดิน แผนที่ดิน แผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดิน และการเลือกใช้ปุ๋ยที่เหมาะสมกับดินและพืชได้จากหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทุกตำบลทั่วประเทศ

ด้วยความพร้อมของระบบฐานข้อมูลดิน จะช่วยให้เกษตรกรใช้ปุ๋ยได้อย่างถูกต้องโดยไม่ทำลายดิน ทำให้เกิดประสิทธิภาพทางการผลิตเพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายของเกษตรกร ประหยัดเงินตราของประเทศ สามารถกำหนดเขตการปลูกพืชเศรษฐกิจได้อย่างชัดเจน รวมทั้งนำมาใช้ในการตัดสินใจวางแผนการพัฒนาภาคการเกษตรของประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมยั่งยืนและสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้ทั้งหมดนี้เป็นผลมาจากความมุ่งมั่นสร้างสรรค์จากรากฐานของดินสู่การวางแผนจัดการกับโครงสร้างการปลูกพืชเศรษฐกิจเพื่อขจัดความยากจนให้กับเกษตรกรไทย ภายใต้การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

## แนวทางพัฒนากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๑)

เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจหน้าที่และบรรลุตามเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงกำหนดแนวทางพัฒนาในระยะเวลา ๔ ปี ดังนี้

### ๑. แนวโน้มการบริโภคในอนาคต

โดยมีการพัฒนา ดังนี้

- พัฒนาการจากการเกษตรดั้งเดิม เป็นเกษตรที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ นาโนเทคโนโลยี

- พัฒนาการบริโภคทั่วไป เป็นการบริโภคเพื่อสุขภาพ

- พัฒนาจากการเกษตรที่ทำลายสิ่งแวดล้อม เป็นการเกษตรอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- พัฒนาจากพลังงานสูญสลายเป็นการสร้างพลังงานทดแทน

- พัฒนาระบบการผลิต ที่ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์จากนม (White Revolution) และการส่งเสริมการประมงน้ำลึกขนาดใหญ่ (Blue Revolution) ที่มีการคาดการณ์ในอนาคตว่าสัตว์น้ำในทะเลจะเริ่มขาดแคลนและประชากรเพิ่มมากขึ้น และประเทศไทยจะเป็นผู้ส่งออกอาหารทะเลรายใหญ่ จึงต้องเร่งดำเนินการในเรื่องดังกล่าว

### ๒. การปรับโครงสร้างการผลิตภาคเกษตร

เพื่อขจัดปัญหาความยากจนของ

เกษตรกร การแก้ไขปัญหาการค้าที่เกี่ยวข้องกับการกีดกันที่มีใช้ภาษี (Trade Liberalization) การรองรับมาตรการเขตการค้าเสรี (FTA) ป้องกันการเสียเปรียบของประเทศ ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและความผันผวนของราคาสินค้าเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงมีนโยบายการปรับโครงสร้างการเกษตร ด้วยการดำเนินการส่งเสริมการผลิตเป็นพื้นที่ใหญ่ เน้นการผลิตที่เชื่อมโยงการตลาดและการแปรรูปอย่างครบวงจร ในลักษณะเกษตรอุตสาหกรรม และลดความเสี่ยงในการทำการเกษตรของเกษตรกรรายย่อยลง โดยส่งเสริมกิจกรรมเกษตรผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ โดยการแบ่งสินค้าเกษตรออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ

๑. สินค้าที่สร้างรายได้จากการส่งออก จำนวน ๙ กลุ่ม ได้แก่ กุ้ง อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป ไข่ อาหารปรุงแต่งจากเนื้อสัตว์ ผัก ผักผลไม้กระป๋องและแปรรูป ข้าวผลิตภัณฑ์ข้าวและแปรรูป และยางพารา มีการร่วมดำเนินการระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงอุตสาหกรรม โดยเป็นกลุ่มสินค้าที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นสินค้าส่งออกที่สร้างรายได้กับประเทศมาก มี Local Content สูงสามารถทำการส่งเสริมและตั้งเป้าหมายการส่งออกที่ชัดเจน

๒. สินค้าที่มีโอกาส จำนวน ๔ กลุ่ม



ได้แก่ กลุ่มพลังงานทดแทน ประกอบด้วย ปาล์ม น้ำมัน อ้อย และมันสำปะหลัง ไม้ยางพารา เพื่ออุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ สินค้าเกษตรอินทรีย์ และโคเนื้อ โดยเป็นสินค้าที่ประเทศไทยมีความมั่นใจว่ามีศักยภาพความต้องการของสินค้ามีมาก สามารถผลิตสนองความต้องการของตลาดได้ เช่น ปาล์มน้ำมัน เป็นพืชที่สร้างความมั่นคงด้านรายได้ให้เกษตรกร สร้างความมั่นคงต่อนโยบายพลังงานของประเทศ เป็นสินค้าที่มีความต้องการ (Demand) สูงทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีตลาดรองรับ สามารถแปรรูปได้หลากหลาย มีมูลค่าเพิ่มที่ต้องมีการวิจัยและพัฒนาตลอดเวลา และเป็นประโยชน์ต่อสิ่งแวดล้อมในการสร้างความชุ่มชื้นให้แผ่นดิน

ศักยภาพของตลาดน้ำมันปาล์มปัจจุบัน ประเทศไทยผลิตน้ำมันปาล์มได้ ๕.๓๗ ล้านตัน หรือเท่ากับน้ำมันปาล์มดิบ ๐.๙๗ ล้านตัน จากการคาดการณ์ภายใน ๑๐ ปี ประเทศอินเดียและประเทศจีน ที่ประชากรมีมาตรฐานคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หากใช้สบู่เพิ่มขึ้นคนละ ๑ ก้อนต่อปี ประเทศอินเดียมีประชากรจำนวน ๑,๐๐๐ ล้านคน จะใช้น้ำมันปาล์มดิบ ประมาณ ๑๓๔,๐๐๐ ตัน ประเทศจีนมีประชากร จำนวน ๑,๒๐๐ ล้านคน จะใช้น้ำมันปาล์มดิบ ประมาณ ๑๗๐,๐๐๐ ตัน ตามการคำนวณประมาณการ จะใช้น้ำมันปาล์มดิบเพิ่มขึ้นกว่า ๓ แสนตัน คิดเป็นปริมาณเกือบครึ่งหนึ่งของปริมาณที่ประเทศไทยผลิตได้ แสดงให้เห็นว่าศักยภาพและความต้องการน้ำมันปาล์ม

ในตลาดโลกมีจำนวนมาก เฉพาะการผลิตด้านสินค้าอุปโภค ไม่รวมการผลิตเป็นเชื้อเพลิง Bio-Diesel ที่มีศักยภาพสามารถส่งเสริมได้ ทำให้เกษตรกรมีรายได้ที่มั่นคง

๓. สินค้าที่ต้องปรับโครงสร้างการผลิต จำนวน ๓ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผลไม้ เช่น ลำไย ทูเรียน เงาะ สินค้ากลุ่มหอมแดง กระเทียม หอมหัวใหญ่ กาแฟ สินค้ากลุ่ม ถั่วเหลือง ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ เป็นสินค้ากลุ่มที่ต้องมีการควบคุมด้านอุปสงค์และอุปทานตามความต้องการของตลาด สินค้าที่ต้องลดพื้นที่เพาะปลูก สินค้าที่ได้รับความกระทบจากเขตการค้าเสรีระหว่างประเทศ สินค้ากลุ่มนี้ หากมีการบริหารจัดการด้านอุปสงค์และอุปทานที่ดี จะไม่มีปัญหา เช่น ทูเรียน เดิมมีการส่งออกเป็นผล มีปัญหา คือ มีน้ำหนักเปลือกมาก และเปลือกพื้นที่ขนส่งมีค่าระวางสูง ผู้ซื้อไม่มั่นใจคุณภาพ เพราะไม่เห็นสินค้า มีปัญหาเอกลักษณ์ของกลิ่น ปัจจุบัน จากเทคโนโลยี การแกะเปลือกและ การแช่เย็นระบบ Fresh Chill มีผลผลิตที่สามารถประหยัดค่าระวางได้ร้อยละ ๔๐ ต่อลูก แม้จะต้องเพิ่มค่าบรรจุภัณฑ์ ร้อยละ ๑๕ ก็มีกำไรสุทธิประมาณร้อยละ ๒๕ สินค้าที่อยู่ในบรรจุภัณฑ์ สามารถคงความสดได้ยาวนานถึง ๓๐ วัน ผู้บริโภคสามารถเลือกปริมาณและเห็นคุณภาพ สามารถเพิ่มพื้นที่ระวาง และเพิ่มการจ้างงาน จะเห็นว่า การบริหารจัดการผนวกกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถช่วยแก้ปัญหาและสร้างความต้องการของตลาดได้ และสามารถนำ

ไปใช้กับสินค้าเกษตรอื่นๆ ซึ่งเป็นแนวโน้มที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะใช้เป็นวิธีดำเนินงานมากขึ้น ทั้งนี้ ในการบริหารงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อไป จะเน้นนโยบายการรวมศูนย์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เกษตรกรและประชาชนที่สนใจ ในขณะเดียวกัน มีการลดบทบาทของราชการในระดับตำบล ด้วยการกระจายอำนาจไปยังองค์กรส่วนท้องถิ่น (Centralized Database & Decentralized Manpower) สร้างสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็งและบริหารในเชิงธุรกิจ ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการผลิตเป็น Smart Farmer



ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของประธานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

๑. จากการนำเสนอของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทำให้เห็นได้ว่า มีการจัดการความรู้ที่มีอยู่อย่างเป็นระบบและมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน หากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถดำเนินการตามที่น่าเสนอมาได้ทั้งหมด เริ่มจากการทราบปัญหา การทำความเข้าใจ และจำแนกปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา ถือว่าสามารถดำเนินการแก้ปัญหาอย่างครอบคลุมได้พอสมควร จากการศึกษาที่ได้ติดตามปัญหาการเกษตร ทำให้ทราบว่าเรื่องเกี่ยวกับการเกษตรไม่มีสิ่งที่ต้องกังวลต่อไป เมื่อทราบปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาแล้ว การดำเนินงานขั้นต่อไป คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Plan of Action) และมีการปฏิบัติการ (Implementation) ที่ชัดเจน เมื่อดำเนินการได้เช่นนี้ สภาพการณ์การเกษตรของประเทศจะดีขึ้น

๒. ปัจจุบัน ประเทศไทยอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน (Transition) จากการศึกษาเกี่ยวกับความเคยชินเก่าๆ ไปสู่โลกที่เปลี่ยนไป ซึ่งต้องมีวิธีการดำเนินการที่จะสามารถเกาะติดไม่ตก ขวบนรถโดยสารในการที่เศรษฐกิจของโลกกำลังเดินหน้าไปในทิศทางใหม่ และเดินไปพร้อมกับสังคมโลก ซึ่งภารกิจนี้ เป็นหน้าที่หลักไม่ใช่เฉพาะของรัฐบาลเท่านั้น แต่หัวหน้าส่วนราชการทุกท่านจะต้องช่วยกันขับเคลื่อน โดยระยะหัวเลี้ยวหัวต่อนี้ เป็นภาระงานที่จะต้องเหนื่อยมากเป็นพิเศษ บางครั้งต้องนำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่ต้องเผชิญกับภาวะการต่อต้าน

จากกลุ่มคนที่ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลง ถือเป็น  
อาการปกติของทุกองค์กร จึงต้องใช้ความพยายาม  
ในการทำความเข้าใจ ทำการกำหนดทิศทางและ  
วิธีการดำเนินงานแล้วจึงพิจารณาว่าแต่ละคนจะ  
มีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างไร

๓. ประเทศไทยมีประชากรจำนวนมากและ  
ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อยและยากจน  
การแก้ปัญหาเร่งด่วนในปัจจุบัน คือ ทำให้ทุกคน  
มีอาชีพ ซึ่งไม่สามารถขยายภาคการผลิตเพื่อให้  
คนมีงานทำ และไม่สามารถละทิ้งสิ่งที่ประชาชนมี  
ความชำนาญได้ทันที จึงต้องอาศัยทรัพยากร  
ธรรมชาติ ทั้งทรัพยากรดินและน้ำ สร้างรายได้  
ให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ซึ่งต้องหาวิธี  
การทำให้เกษตรกรมีรายได้เท่ากับค่าจ้างแรงงาน  
ขั้นต่ำของคนทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
ในขณะที่ยังอยู่กับครอบครัว ผืนแผ่นดินและ  
ชุมชนของตน โดยควรมีรายได้เดือนละประมาณ  
๔,๐๐๐ บาท และประกอบอาชีพทางการเกษตร  
อย่างจริงจัง พัฒนาอาชีพของเกษตรกรให้มี  
ผลผลิตเพียงพอ เพื่อสร้างรายได้ตลอดทั้งปี  
เหตุที่ทำไม่ได้ในอดีต เนื่องจากเกษตรกรไม่มีทุน  
ไม่มีที่ดิน และไม่อาจรอผลผลิตในระยะยาว เพราะ  
มีรายได้ที่ใช้กินวันต่อวัน ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่เกิด  
ขึ้นกับประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ทำให้นำไป  
สู่การเป็น Smart Farmer ไม่ได้ เพราะเข้าไม่ถึง  
แหล่งทุน และเทคโนโลยี

๔. การบริหารจัดการทางการเกษตร  
ของประเทศไทยในปัจจุบันที่สำคัญ คือ การปรับ

การผลิต (Supply) ให้เหมาะสมกับความต้องการ  
ของตลาด (Demand) และหากกระทรวงเกษตร  
และสหกรณ์ จะได้นำความรู้และวิชาการที่มีอยู่  
รวมทั้งแนวทางตามพระราชดำรินโยบายหลวง  
และศูนย์ศึกษาการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระ  
พระเจ้าอยู่หัว เผยแพร่ถ่ายทอดลงไปสู่ประชาชน  
ในพื้นที่ให้ได้ใช้ประโยชน์อย่างจริงจัง จะช่วย  
ให้เกษตรกรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แต่การ  
กระจายความรู้ของส่วนราชการยังอ่อนแอ ทั้งที่มี  
หน่วยปฏิบัติการถึงระดับเกษตรตำบล เนื่องจาก  
ข้าราชการยังคงติดกับการทำงานแบบตั้งรับ ซึ่ง  
ต่อไปเมื่อมีระบบการวัดและประเมินผลงาน การ  
ปฏิบัติงานของข้าราชการจะมีการปรับเปลี่ยนใน  
เชิงรุกมากขึ้น

๕. การแก้ปัญหาความยากจน ต้องเริ่ม  
ที่ระบบการจัดการ แล้วจึงพิจารณาปัญหาของ  
ประชาชน โดยต้องให้ประชาชนมีที่ดินเพื่อการ  
ประกอบอาชีพ เป็นการให้โอกาสเกษตรกรมี  
รายได้ของตนเอง ภารกิจสำคัญและเร่งด่วน  
ในขณะนี้ คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
และกระทรวงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับที่ดิน จะต้อง  
ร่วมกันพิจารณาปัญหาที่ดินทำกินของเกษตรกร  
อย่างเป็นระบบ

๖. การพัฒนาการเกษตรระดับชุมชน  
รัฐบาลมีโครงการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน  
ด้านการเกษตร โดยให้มีโรงพยาบาลอินทรี  
ทุกอำเภอ อย่างน้อยอำเภอละ ๑ โรง และเป็น  
ปุ๋ยอินทรีย์ที่มีการเติมแม่ปุ๋ยในดิน ณ จุดที่ขาด



ซึ่งปัจจุบันกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้จัดทำระบบแผนที่ทางภูมิศาสตร์ GIS มีข้อมูลรองรับไว้เรียบร้อยแล้ว คงเหลือการปฏิบัติการ นอกจากนี้ต้องจัดการเรื่องน้ำ เพื่อให้มีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรอย่างเพียงพอ ซึ่งมีงบประมาณดำเนินการแล้วจำนวน ๒ แสนล้านบาท

มอบหมายให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดทำแผนปฏิบัติการเร่งด่วนเกี่ยวกับวิธีดำเนินการโรงพยาบาลอินทรีชุมชน ร่วมกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการศึกษาต้นแบบไว้แล้ว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการประสานการทำงานข้ามกระทรวง ที่ไม่ต้องมีการขออนุญาต เพื่อให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว และมอบหมายให้กระทรวงที่มีภารกิจเกี่ยวกับเรื่องน้ำ จัดทำรายละเอียดแผนการดำเนินงานโดยด่วน แต่ต้องมีการพิจารณาการดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด



๗. การพัฒนาส่งเสริมให้เกษตรกรมีฐานะ

ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนั้น นอกจากการจัดการจัดหาที่ดินทำกิน มีการจัดการเอกสารสิทธิ์ที่ดิน การจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การให้เกษตรกรรถไถเข้าถึงแหล่งทุน ด้วยระบบนิติบุคคลเฉพาะกิจ (Special Purpose Vehicles : SPV) เพื่อบริหารจัดการด้านการผลิต การตลาด และแหล่งทุนแล้ว การจะส่งเสริมทำให้เกษตรกรไทยมีสถานะที่ยั่งยืน จะต้องมีการสนับสนุน เรื่องเทคโนโลยี และเครื่องจักรกลทางการเกษตร โดยมีการจัดตั้งระบบสหกรณ์เครื่องจักรกลเกษตรที่เหมาะสมกับการเกษตรในแต่ละพื้นที่ ที่เกษตรกรสามารถเข้าไปใช้ทำงานในราคาไม่แพง เพื่อเป็นการลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถทางการผลิต แนวคิดดังกล่าว จะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติเป็นผลสำเร็จได้หรือไม่ นั้น ให้ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันคิดพิจารณาวิธีดำเนินงาน โดยประธานต้องการให้มีกระบวนการใช้ความรู้ทางราชการมีการนำกลยุทธ์ด้านอุปสงค์ (Demand Strategy) เข้าไปเผยแพร่ทำให้เกิดขึ้นในหมู่เกษตรกรจัดเตรียมความพร้อมทางเครื่องจักรกลทำให้เกษตรกรสามารถทำงานในระยะยาว เช่นนี้ จึงจะช่วยให้เกษตรกรสามารถทำการเปลี่ยนการปลูกพืชตามกลยุทธ์เชิงอุปสงค์ได้อย่างแท้จริง

ประธานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในเรื่องอื่น ๆ ดังนี้

๑. เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติงานของส่วนราชการ

ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน

พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๑ ส่วนราชการจะต้องกำหนด ยุทธศาสตร์ เพื่อการจัดสรรงบประมาณสู่ผลผลิต ที่วัดได้ภายใต้แผนงบประมาณตามยุทธศาสตร์ ซึ่งปรับเป็นแผนการบริหารราชการแผ่นดินที่ใช้ ระยะเวลา ๔ ปี โดยส่วนราชการจะต้องทำการปรับ แผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน ใหม่ จึงมอบหมายให้ทุกส่วนราชการได้พิจารณา หน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนของกระทรวงที่ เกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อ รัฐสภาในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๘ และเร่งรัด จัดทำแผนการปฏิบัติราชการระยะ ๔ ปี เริ่ม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๒ เป็นการวางแผนโครงการระยะยาว โดยในการใช้ จ่ายเงินงบประมาณบางโครงการอาจมีการกระจาย บางโครงการอาจจัดทำ Cash Flow เป็นรายปี ประกอบ Total Budget เพื่อการเตรียมการได้ถูกต้อง เนื่องจากมีงบประมาณปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ อีกจำนวนหนึ่ง โดยรัฐบาลจะบริหารการใช้จ่าย งบประมาณร่วมกับการหารายได้ของกระทรวง การคลัง พร้อมกับการทำ Cash Flow เพื่อจะได้ มีความพร้อมในการบริหารวินัยทางการเงินการ คลัง สัดส่วนของงบลงทุนต่องบประมาณ สัดส่วน ของการใช้หนี้ต่อการก่อหนี้ โดยจะได้ดำเนินการ ไปในแนวทางเดียวกัน จึงมอบหมายให้หัวหน้า ส่วนราชการจัดทำการใช้จ่ายงบประมาณของ กระทรวงโดยเร่งด่วน เนื่องจากระบบเศรษฐกิจ หลายส่วนมีปัญหาที่ต้องเริ่มดำเนินการ

## ๒. การพัฒนาแรงงานไทย

แรงงานไทยต้องได้รับการยกระดับ ตามพัฒนาการของประเทศ ด้วยการส่งเสริม การศึกษาและการฝึกทักษะฝีมือแรงงาน โดย กรมการศึกษานอกโรงเรียนต้องปฏิบัติงานใน เชิงรุก มีระบบการทดสอบทางเขาวนปัญญาและ ความสามารถทางการเรียนรู้ นำนักเรียนเข้าศึกษา ในระบบการศึกษานอกโรงเรียน อาจมีการกระจาย อำนาจการจัด การศึกษาด้วยการปฏิบัติงานข้าม หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ โดยประสาน การจัดการศึกษาร่วมกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา ใ้บุคลากรทางการศึกษา จากสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ มาทำการสอน นอกเวลาเป็นรายได้พิเศษ เมื่อนักเรียนผ่าน หลักสูตรในแต่ละระดับ จะได้รับการเทียบคุณวุฒิ ที่มีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ทั้งระดับอุดม ศึกษา ระดับอาชีวศึกษา หรือวิทยาลัยการอาชีพ โดยแนวทางในการจัดการศึกษา ต้องมีทางเลือก ตามความถนัดของบุคคลที่ไม่จำเป็นต้องศึกษา ถึงมหาวิทยาลัย แต่ต้องคัดแยกคนเข้าสู่ระบบ เพื่อการพัฒนายกระดับ ในขณะที่กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ มีการพัฒนาระดับแรงงานทาง การเกษตรที่จะทำให้คนระดับฐานรากของประเทศ มีความเข้มแข็ง ซึ่งการที่จะดำเนินการจนประสบ ผลสำเร็จ เป็นเรื่องที่ยาก แต่สามารถทำได้ เมื่อ มีแผนดำเนินงานและความมุ่งมั่นตั้งใจจริงที่จะ จัดทำ โดยมีระบบการจัดการที่ดี

# สรุปสาระสำคัญการอภิปราย

## เรื่อง “ทุนมนุษย์ในภาคราชการกับการสร้างชาติ”

วันเสาร์ที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๘ ณ ห้องมีทติ้ง ๔-๕ ฮอลล์ ๙

อาคารอิมแพค คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ เมืองทองธานี

ฐิติมา ศิริวิโรจน์

นทีทิพย์ สมเกียรติกุล

### รายนามผู้ร่วมอภิปราย

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| ๑. ดร.ชุมพล พรประภา         | ประธานกรรมการ บริษัท เอส. พี. อินเทอร์เน็ต จำกัด, กรรมการ ก.พ. และประธาน อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ |
| ๒. นายสีมา สีมานันท์        | เลขาธิการ ก.พ.  |
| ๓. ดร.จรวัยพร ธรณินทร์      | รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  |
| ๔. นางสาวสายสวรรค์ ขยันยิ่ง | ผู้ประกาศข่าวไอทีวี (ผู้ดำเนินการอภิปราย)   |

### ดร. ชุมพล พรประภา

#### นิยาม “ทุนมนุษย์”

ทุนมนุษย์เป็นคำค่อนข้างใหม่ที่ใช้ในสหประชาชาติ ในภาคธุรกิจหากกล่าวถึง “ทุน” จะเน้นไปที่เครื่องจักร สำหรับคำว่าทุนมนุษย์ในยุคนี้ได้ยกย่องคุณค่าของมนุษย์มากขึ้น ให้เกียรติมนุษย์มากขึ้นและรวมเรื่อง สมรรถนะ (Competency) เข้าไว้ในเรื่องทุนมนุษย์ด้วยการลงทุนเพื่อพัฒนาคนในภาคเอกชน

ในภาคเอกชนมีการลงทุนพัฒนาคนเช่นเดียวกับภาครัฐ การทำงานในยุคปัจจุบันต้องมี

ลักษณะตัวตายตัวแทน คนๆ หนึ่งควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotate) เพื่อให้สามารถทำงานได้หลายด้าน และงานแต่ละด้านต้องมีผู้ที่สามารถทำงานนั้นได้อย่างน้อย ๓ คน ดังนั้นเรื่องการพัฒนาคน หรือทุนมนุษย์จะมีความซับซ้อนและน่าลงทุนมากขึ้นเรื่อยๆ

#### ข้อคิดเห็นต่อการลงทุนพัฒนาคน

การพัฒนาคนต้องพัฒนาตั้งแต่เกิด หากเทียบอัตราส่วนคนไทยกับคนทั้งโลก ประชากร





ไทยมีอัตราส่วนเท่ากับ ร้อยละ ๑ ซึ่งเราต้องพัฒนาคนไทยให้มีความสามารถที่จะแข่งกับคนในโลกอีก ร้อยละ ๙๙ ปัจจุบันโลกแคบลง เราต้องเรียนรู้ให้ทันคนทั้งโลก ดังนั้นคนไทยต้องคิดพัฒนาตนเอง ไม่ใช่ถือว่าเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐบาลเท่านั้น แง่คิดที่ได้ให้กับผู้ฟังมีดังนี้

๑. ในภาครัฐปัจจุบัน ต้องการลดขนาดกำลังคนลง และต้องลงทุนพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพมากขึ้น

๒. แนวโน้มในปัจจุบันประเทศไทยมีการประสานงานกับต่างประเทศมาก คนต้องรู้ภาษามากกว่า ๑ ภาษา โดยเฉพาะภาษาจีนจะทวีความสำคัญขึ้น นอกจากนี้ต้องให้ความสำคัญในการเรียนการสอนด้านเคมี ฟิสิกส์ ไบโอเทคโนโลยี นาโนเทคโนโลยี ชีววิทยา และการใช้คอมพิวเตอร์ด้วย

๓. ประเทศไทยต้องสร้างให้ภาคเกษตรมีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับประเทศอื่น ประเทศไทยเสียเปรียบเรื่องค่าแรงแพงกว่าจีน/

เวียดนาม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาแรงงานที่มีฝีมือให้มาก

๔. นอกจากนี้การพัฒนาหรือการลงทุนในภาคราชการควรนำวิธีการของตะวันตกมาผสมผสานกับ KIZEN ของญี่ปุ่น ซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่ต่อเนื่องตลอดเวลา

๕. ภาคราชการควรให้ความสนใจในการพัฒนาข้าราชการระดับ ๘ ลงมาด้วย

ทุนมนุษย์กับคุณธรรมจริยธรรม

เนื่องจากคนไทย เรียนจบจากประเทศในตะวันตกมากและนิยมตะวันตก ขอให้เราหันกลับมามองแบบอย่างของตะวันออก ขณะนี้คนไทยประสบกับปัญหาแบบคนตะวันตกเช่นมีลูกน้อยลง ในอนาคตเราจะมีคนชรามากขึ้น ความสมดุลต่างๆ จะเสียไป ขณะนี้ต่างประเทศกำลังหันกลับมามองทางสายกลางและวิถีตะวันออก ประเทศไทยต้องปรับความคิดของคน สอนคนให้หันมายึดหลักความพอดี พอเพียง ยึดคำสอนของพระพุทธเจ้า ทั้งนี้ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนในประเทศ

การลงทุนทำอะไรไม่ให้สูญเปล่า

ในภาคราชการมักไม่ค่อยคำนึงถึงจุดนี้สำหรับเอกชนจะมองดูว่าลงทุนแล้วคุ้มค่าต่อองค์กรหรือไม่ ภาคราชการขาดการวางแผนตั้งแต่เริ่มแรก จึงต้องหันกลับมาเน้นที่จุดนี้ และควรยึดหลักการของ PDCA (Plan - Do - Check -

Action) นั่นคือต้องมีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบผลการปฏิบัติ และหากดีแล้วก็จะกำหนดเป็นมาตรฐานในการทำงาน มีการวางแผน ลงมือทำและตรวจสอบเป็นวงจรเช่นนี้ตลอดไป จะช่วยให้เกิดความคุ้มค่าและตรวจสอบได้เสมอ ในทุก ๆ งาน

### ข้อสรุป/ข้อคิดสุดท้าย

ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน พยายามลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน คำนึงถึง “ปัญหา” ตลอดเวลาเพราะจะช่วยให้เกิด “งาน”

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ.

### นิยาม “ทุนมนุษย์”

ทุนมนุษย์ หรือ Human Capital การมองคนเป็นปัจจัยการผลิต ซึ่งมี Man, Money, Material, และ Management เราให้ความสำคัญที่คน เมื่อมองคนเป็นต้นทุน ต้องมอง ๔ อย่าง คือ

๑. มีคนเพียงพอที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายหรือไม่ คือมีพอเหมาะ ไม่มากไปหรือน้อยไป
๒. ทำให้มีคุณภาพ ถ้าต้นทุนเสื่อม หรือ ด้อยคุณภาพต้องพัฒนาและปรับปรุง
๓. มีแล้วต้องรักษา ทะนุถนอมไว้ ด้วยการสร้างแรงจูงใจ ให้มีคุณภาพชีวิต ให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
๔. ต้องให้มีพลัง ทั้งรายบุคคลและเมื่อรวมกันแล้วเป็นพลังให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ฉะนั้น Strategic Capital Management ต้องมอง ทั้ง ๔ ประการ ที่กล่าวมานี้



การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาต้นทุนให้มีคุณภาพ

การดูแลให้คนมีศักยภาพ และขีดความสามารถ ที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการอยู่ คือ

๑. การลงทุนระยะยาว คือ การให้ทุน ขณะนี้มีประมาณ ๑๑-๑๒ แหล่งทุน ในภาพรวมของประเทศ

๒. การพัฒนาข้าราชการ เป็นนโยบาย และเป็นเรื่องจำเป็น คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ให้ข้าราชการได้รับการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ๓ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างนักบริหารให้เป็นผู้นำยุคใหม่ในการบริหารราชการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมและค่านิยมของข้าราชการ รองรับราชการยุคใหม่ โดยยึดประชาชน

เป็นศูนย์กลาง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะให้แก่ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ  
ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการสามารถกำหนดงบประมาณร้อยละ ๓ ของงบบุคลากร เพื่อการพัฒนาและให้ข้าราชการแต่ละคนได้รับการพัฒนา ๑๐ วันต่อคน

ทุนมนุษย์กับคุณธรรมจริยธรรม

คุณภาพของ “ทุนมนุษย์” แยกเป็น ๒ เรื่อง คือ คนเก่ง และ คนดี

- คนเก่ง คือ รู้ดีเรื่องวิชาชีพ เรื่องภาษา เรื่อง IT

- คนดี คือ รู้ความดี มีจริยธรรม

แต่สิ่งที่คิดว่ายังขาดหายไป คือ “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ” หรือ คุณค่าหลักของคนทีประกอบอาชีพข้าราชการในเรื่องนี้ของประเทศอังกฤษ มีค่านิยมหลักของข้าราชการ คือ 7 Principles of Public Life ประกอบด้วย

๑. Selflessness ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

๒. Objectivity มุ่งผลสัมฤทธิ์ แน่วแน่

๓. Integrity ความมีคุณธรรม ซื่อตรง  
เที่ยงตรง มโนสุจริต

๔. Accountability ความรับผิดชอบในหน้าที่ให้เกิดผลดีที่สุด ผิดพลาดต้องรับผิดชอบ

๕. Openness เปิดเผย โปร่งใส Transparency

๖. Honesty ซื่อสัตย์

๗. Leadership มีความเป็นผู้นำ เป็นต้นแบบ

ในส่วนที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการขณะนี้ คือ ในการร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่ ได้ใส่ปรัชญา ๕ เรื่อง

- คนภาครัฐต้องกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ

- โปร่งใส ตรวจสอบได้

- ไม่เลือกปฏิบัติ

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ทุนมนุษย์จึงต้องเป็นคนเก่งและคนดี

สิ่งที่ยากในการจัดการ “ทุนมนุษย์”

การจัดการให้คนทั้ง ๔ แสนคน สามารถเป็นพลังและตอบสนองต่อประชาชนและเป้าหมาย จะต้องดูแลทั้งเรื่องระบบตำแหน่ง ให้มีความก้าวหน้า ดูแลเรื่องค่าตอบแทน ให้อยู่ได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ดูแลเรื่องการทำงานที่ใช้ความรู้

แต่สิ่งที่ยากที่สุด คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เป็นมืออาชีพ ตามทันเทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ “ทุนมนุษย์” มีคุณภาพ



ดร.จรวัยพร ธรณินทร์

## นิยาม “ทุนมนุษย์”

ทุนมนุษย์เป็นทุนทางสังคม ต้องยอมเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาคน แนวโน้มในการวัดการพัฒนาประเทศจะเปลี่ยนไปอยู่ที่ดัชนีการพัฒนาด้านตัวคน การศึกษา อายุคน ปัจจัยรายได้ เศรษฐกิจคนเป็นทรัพยากรที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงต้องทำให้คนมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องพัฒนาให้เต็มที่และทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยวิธีการที่หลากหลาย



## การลงทุนสร้างคนในภาคการศึกษา

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำยุทธศาสตร์ชาติมาพิจารณาเป็นแนวทางในการสร้าง/พัฒนาคนให้สอดคล้องกัน ประเทศไทยมีข้าราชการเป็นเสาหลักในการขับเคลื่อนประชาสังคม ไทยต้องมีเศรษฐกิจของโลก ดังนั้นไทยต้องพัฒนาขีดความสามารถอีกมาก ซึ่งอยู่บนพื้นฐานที่ต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ ขณะนี้ไทยถูกกดศักยภาพ ด้วยประเทศที่มีศักยภาพด้านคนที่มีคุณภาพและค่าแรง/ต้นทุนต่ำ ดังนั้น ไทยต้อง

ต่อสู้ด้วยการพัฒนาส่งเสริมด้านการส่งออก การสร้างบรรยากาศการทำธุรกิจ การจัดจูงให้ต่างชาติมาลงทุน ทั้งหมดนี้ต้องการคนที่มีความสามารถมาก ๆ และต้องขับเคลื่อนด้วยระบบการศึกษาสร้างกำลังคนทั้งสายทั่วไปและสายอาชีพผลิตวิชาชีพที่เหมาะสม จึงต้องมีการลงทุนพัฒนาคนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะงานที่มีแนวโน้มที่ดีทำรายได้ให้ประเทศ เช่น ด้านการท่องเที่ยว/เคมีภัณฑ์ สำหรับด้านบริการสุขภาพมีแนวโน้มที่ดีแต่ไทยต้องปรับตัวด้านนี้อีกมาก การสร้างคนโดยเฉพาะเยาวชนไทยต้องสร้างให้เก่งด้านคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ให้เด็กหลีกเลี่ยงอบายมุขทั้งปวงและละเว้นการเล่นเกมคอมพิวเตอร์เพราะเป็นสิ่งทำลายต่อคุณภาพของเด็กอย่างมาก

## ทุนมนุษย์กับคุณธรรมจริยธรรม

ในต่างประเทศ เช่น ออสเตรเลีย และแคนาดา มีการสอนเรื่องหน้าที่พลเมือง ทำให้คนในประเทศมีจิตสำนึกที่ดี ทำให้สังคมน่าอยู่ ไทยต้องปลูกฝังประชาชนตั้งแต่วัยเด็ก

ในการลงทุนด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้ทำทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ได้ทำ

- กองทุนการศึกษาเพื่อให้เด็กได้เรียนมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น
- ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น



- จัดคาราวานเก็บเด็กที่ตกหล่นให้ได้รับการศึกษาทั่วถึง

- ให้เพิ่มแรงงานฝีมือมากขึ้น
- ให้ทุนการศึกษาเด็กยากจน
- จัดให้มีคอมพิวเตอร์ทุกโรงเรียน

นอกจากนี้รัฐบาลได้ตั้งองค์กรมหาชนขึ้น

๖ แห่ง ซึ่งทั้ง ๖ แห่งจะสนับสนุนการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการมาก

## การลงทุนอย่างมีคุณภาพ

กระทรวงศึกษาธิการมีการผลิตครูพันธุ์ใหม่ มีการฝึกต้นแบบ มีการปรับปรุงวิธีการวัดประเมินผลงานวิชาการของอาจารย์และผู้บริหาร เน้นการสอนให้เด็กเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ให้โรงเรียนทำสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับท้องถิ่นของตนเอง จึงอยากเสนอให้มโนบายให้ครูได้มีการฝึกพัฒนาการสอนแบบใหม่อย่างน้อย ๑๒๐ ชั่วโมง การปรับเหล่านี้จะช่วยให้การพัฒนาลงทุนในการเรียนการสอนสามารถผลิตเด็กที่มีคุณภาพให้สังคมไทยต่อไป

## ข้อสรุป/ข้อคิดสุดท้าย

ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และเข้าถึงแหล่งความรู้ให้ได้มากขึ้น

# มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

## เรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักกฎหมายภาครัฐในระบบข้าราชการพลเรือน

มัทนา บรรจงเต็ม\*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักกฎหมายภาครัฐในระบบข้าราชการพลเรือน แล้วมีมติเห็นชอบในหลักการกำหนดทางก้าวหน้าของตำแหน่งนิติกรและการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกรระดับ ๕-๖ ให้ได้รับ ๓,๐๐๐ บาท ต่อเดือน และนิติกรระดับ ๗-๘ ได้รับ ๕,๐๐๐ บาท ต่อเดือน โดยจะต้องเป็นผู้ผ่านการฝึกอบรมหรือพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนดเสียก่อน ซึ่ง ก.พ. ได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และร่างระเบียบเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร เสนอ ก.พ. ต่อไป

สำหรับรายละเอียดของเรื่องนี้มี ดังนี้

### ๑. ที่มา

๑.๑ นายวิชณุ เครื่องาม รองนายกรัฐมนตรี ประธานคณะกรรมการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาออกกฎหมายและพัฒนาบุคลากรทางกฎหมายได้มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาเกี่ยวกับระบบการสร้างความก้าวหน้า ระบบการเพิ่มทักษะ (คุณภาพ) ของนิติกรด้านการบริหารงานบุคคล และคำตอบแทนของตำแหน่งนักกฎหมายภาครัฐในภาพรวม

๑.๒ ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๗ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบกับหลักการกำหนดคำตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย โดยพิจารณาจากความยากง่ายของลักษณะงาน การประเมินค่างาน และผลงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้นำหลักการดังกล่าวไปใช้กับตำแหน่งในสายงานอื่น ๆ ด้วย รวมทั้ง

\* ที่ปรึกษาากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.



มอบหมายให้ สำนักงาน ก.พ. จัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ตลอดจนดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและการกำหนดค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันปัญหาสมองไหล และสร้างความเป็นธรรมในระบบ รวมถึงระบบการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในภาครัฐ

## ๒. การดำเนินการ

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดสัมมนาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระบบราชการ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๗ ผลการสัมมนาสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ การดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจตลอดจนการสร้างความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรด้านกฎหมายเป็นการศึกษานำร่องเพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้กับกลุ่มตำแหน่งในสายงานอื่นๆ ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อตอบคำถามว่า ใครคือบุคลากรด้านกฎหมายที่ควรได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อะไรคือค่าตอบแทนพิเศษที่ควรกำหนดให้บุคลากรด้านกฎหมายได้รับ และอย่างไรคือหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษว่าควรเป็นอย่างไร

๒.๒ แนวทางการสร้างแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายมี ดังนี้

๑) บุคลากรด้านกฎหมายต้องเป็นผู้มีวิชาชีพด้านกฎหมาย (นิติศาสตร์) ที่ปฏิบัติ

งานด้านกฎหมายเป็นหลัก และเพื่อให้บุคลากรดังกล่าวมีคุณภาพในระดับมาตรฐานจะต้องกำหนดให้ผ่านการศึกษาอบรมในหลักสูตรพิเศษเฉพาะ

สำหรับการพิจารณาลักษณะงานอาจกระทำได้ยาก จึงควรแบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่มีอยู่ในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งมี ๓ กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มทำหน้าที่ยกร่างกฎหมาย กลุ่มใช้กฎหมาย และกลุ่มพัฒนามากกฎหมาย และกำหนดความก้าวหน้าของแต่ละกลุ่มให้เหมาะสม

๒) ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรทางกฎหมายอาจกำหนดให้เป็นตัวเงิน เช่น กำหนดเป็นเงินเพิ่มพิเศษ เพื่อมิให้เป็นภาระงบประมาณด้านบำเหน็จบำนาญ หรือแบบไม่เป็นตัวเงิน เช่น โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

๓) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ อาจพิจารณาโดยคำนึงถึง ผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ หรือการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายมีโอกาสได้รับการพัฒนาในหลักสูตรที่กำหนดเพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ในระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

๒.๓ การกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรด้านกฎหมายอาจพิจารณาได้หลายแนวทาง เช่น กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาซึ่งมีการฝึกอบรมในหลักสูตรนักกฎหมายกฤษฎีกาอยู่แล้ว ดำเนินการในรูปแบบของหน่วยอิสระในการฝึกอบรม

หรือกำหนดให้มหาวิทยาลัยดำเนินการอบรม โดยให้แต่ละมหาวิทยาลัยจัดทำข้อเสนอหลักสูตรตลอดจนค่าใช้จ่ายในลักษณะของการแข่งขันเพื่อเลือกสรรหลักสูตรที่เกิดประสิทธิภาพสูงที่สุด หรืออาจจัดตั้งสถาบันขึ้นใหม่เพื่อดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรด้านกฎหมายภาครัฐเป็นการเฉพาะ

๒.๔ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรด้านกฎหมายภาครัฐมีความเหลื่อมล้ำแตกต่างกัน โดยหลายหน่วยงานได้ทำความตกลงกับกระทรวงการคลังให้กำหนดค่าตอบแทนพิเศษ ทำให้ได้รับค่าตอบแทนสูงแตกต่างจากหน่วยงานอื่นอย่างเห็นได้ชัด การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มให้แก่บุคลากรด้านกฎหมายจึงจำเป็นต้องพิจารณาจากค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่เดิมทั้งหมดด้วย มิฉะนั้นจะทำให้เกิดการให้ค่าตอบแทนที่ซ้ำซ้อนและไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในการให้ค่าตอบแทนได้

### ๓. ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

#### ๓.๑ การกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระบบราชการ

๓.๑.๑ ลักษณะงานด้านกฎหมายในส่วนราชการเน้นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้คุณวุฒิทางกฎหมายเป็นหลัก จำแนกได้เป็น ๒ ลักษณะใหญ่ คือ

๑) ลักษณะงานด้านกฎหมายใน

ส่วนราชการต่าง ๆ เป็นงานกฎหมายเชิงลึกเฉพาะด้าน เช่น สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง กรมบัญชีกลางรับผิดชอบกฎหมายเกี่ยวกับการเงิน การคลัง กรมที่ดินรับผิดชอบกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสรรที่ดิน เป็นต้น ในชั้นนี้ พิจารณตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายเฉพาะสายงานนิติกร ได้แก่ ตำแหน่งนิติกรของส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่ยกร่างกฎหมาย พิจารณาตีความ วินิจฉัยและบังคับใช้กฎหมาย จัดทำนิติกรรมต่าง ๆ ตลอดจนรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีและให้การแก้คำฟ้องกรณีการถูกฟ้องร้องคดี ทางปกครองของส่วนราชการซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางกฎหมายมหาชนและการยกร่างกฎหมายเฉพาะด้าน

๒) สำหรับสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา รับผิดชอบงานด้านกฎหมายทั้งแนวลึกและแนวกว้าง ครอบคลุมงานด้านกฎหมายทุกฉบับและทุกร่าง ตลอดจนการศึกษา ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับการร่างกฎหมายใหม่ ๆ ของในประเทศและต่างประเทศ

๓.๑.๒ ข้อเสนอความก้าวหน้าของนักกฎหมายในส่วนราชการ

เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนคุณภาพในระยะเฉพาะหน้าจึงเห็นควรสร้าง

ความก้าวหน้าของนักกฎหมายในส่วนราชการ ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพนักกฎหมาย ภายในระบบราชการในภาพรวม โดย

๑) ให้ส่วนราชการพัฒนานิติกรให้มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นตำแหน่งนิติกร (พิเศษ) หรือ กำหนดให้มีตำแหน่งนักกฎหมายมหาชนภาครัฐ ขึ้นในส่วนราชการตามความจำเป็นของภาระงาน และให้ความก้าวหน้าของตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๕ ถึงระดับ ๑๑ ทั้งนี้ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว ต้องได้รับการพัฒนาตามกระบวนการที่ ก.พ. กำหนด

๒) กำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่ง นักกฎหมายกฤษฎีกาตั้งแต่ระดับ ๗ -ระดับ ๑๑ เนื่องจากจำเป็นต้องใช้นักกฎหมายที่มีคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในงานด้าน กฎหมายระดับสูง

สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ในระบบข้าราชการพลเรือน ได้แก่

(๑) นิติกร ๓ ระดับ ๓ ถึงนิติกร ๘ ระดับ ๘ เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป

(๒) นิติกร (พิเศษ) ๕ ระดับ ๕ ถึง นิติกร (พิเศษ) ๑๑ ระดับ ๑๑ หรือนักกฎหมาย มหาชนภาครัฐ ๕ ระดับ ๕ ถึงนักกฎหมาย มหาชนภาครัฐ ๑๑ ระดับ ๑๑ เป็นตำแหน่ง ประเภททั่วไป

(๓) นักกฎหมายกฤษฎีกา ๗ ระดับ ๗

ถึงนักกฎหมายกฤษฎีกา ๑๑ ระดับ ๑๑ เป็น ตำแหน่งประเภททั่วไป

๓.๒ การกำหนดค่าตอบแทนสำหรับ ตำแหน่งนิติกร (พิเศษ) หรือนักกฎหมาย มหาชนภาครัฐและนักกฎหมายกฤษฎีกา

๓.๒.๑ ค่าตอบแทนของตำแหน่ง นิติกรและนักกฎหมายกฤษฎีกาในปัจจุบัน

๑) ตำแหน่งนิติกรและนักกฎหมาย กฤษฎีการะดับ ๙ ขึ้นไป จะได้รับเงินเดือนรวม กับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือน เท่ากับเงินประจำตำแหน่งตามระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอก เหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้าง ประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งสามารถ เทียบเคียงได้กับค่าตอบแทนรวมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านกฎหมายในส่วนราชการต่าง ๆ แล้ว

๒) ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ได้ รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนปัจจุบัน เท่านั้น ส่วนนักกฎหมายกฤษฎีการะดับ ๕-๘ นอกจากจะได้รับเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงิน เดือนปัจจุบันแล้ว ยังกำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มี สิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในอัตราดังนี้

- ตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา ระดับ ๗-๘ ให้ได้รับในอัตราเดือนละ ๕,๐๐๐ บาท

- ตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา



ระดับ ๕-๖ ให้ได้รับในอัตราเดือนละ ๓,๐๐๐ บาท  
๓.๒.๒. ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน  
งานด้านกฎหมายในระบบราชการ

ส่วนราชการต่าง ๆ ได้หาวิธีการแก้ไข  
ปัญหาค่าตอบแทนของตนเอง โดยขอต่อรอง  
ทำความเข้าใจกับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อนำ  
เงินงบประมาณมาใช้ปรับค่าตอบแทนเฉพาะ  
หน่วยเพื่อบรรเทาปัญหาการบริหารกำลังคน  
ภาครัฐบางประเภท หรือเพื่อลดปัญหาความ  
เหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ ที่ปฏิบัติ  
งานด้านกฎหมาย เช่น

- สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเงินเพิ่ม  
ให้ข้าราชการในสังกัดตั้งแต่ระดับ ๑ - ๑๐  
ในอัตราระดับละ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือนทุก  
ระดับ (ระดับ ๑ - ๑๐ ได้รับเงินเพิ่มเดือนละ  
๑,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท)

- สำนักงานศาลปกครอง กำหนด  
เงินเพิ่มให้พนักงานคดีปกครอง ระดับ ๓ - ๔  
ในอัตรา ๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน พนักงานคดี  
ปกครอง ระดับ ๕ - ๖ ในอัตรา ๓,๐๐๐ บาทต่อ  
เดือน และให้พนักงานคดีปกครอง ระดับ ๗ - ๘  
ในอัตรา ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน

- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กำหนด  
เงินเพิ่มรายเดือนให้กับข้าราชการในสังกัด ระดับ  
๑ - ๒ ในอัตราคนละ ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน ระดับ  
๓ - ๕ ในอัตราคนละ ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน ระดับ  
๖ - ๗ ในอัตราคนละ ๗,๐๐๐ บาทต่อเดือน

และระดับ ๘ ในอัตราคนละ ๙,๐๐๐ บาทต่อเดือน  
- กรมสอบสวนคดีพิเศษ กำหนด  
เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวนคดี  
พิเศษ ระดับ ๖ - ๑๐ ในอัตรา ๒๐,๐๐๐ -  
๕๒,๐๐๐ บาทต่อเดือน และเจ้าหน้าที่คดีพิเศษ  
ระดับ ๓ - ๕ ในอัตรา ๑๐,๐๐๐ - ๒๕,๒๕๐  
บาทต่อเดือน

๓.๒.๓ ข้อเสนอค่าตอบแทนสำหรับ  
ตำแหน่งนิติกรและนักกฎหมายกฤษฎีกา

เพื่อแก้ไขปัญหาความขาดแคลน  
นิติกรที่มีคุณภาพในส่วนราชการ ซึ่งเกิดปัญหา  
สมองไหลไปยังหน่วยงานที่มีการกำหนดค่า  
ตอบแทนพิเศษให้แก่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้าน  
กฎหมาย และลดปัญหาความเหลื่อมล้ำไม่เป็น  
ธรรมด้านค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้าน  
กฎหมายในระบบราชการ โดยยึดหลักการ  
เกี่ยวกับความเป็นธรรมภายใน และหลักการ  
ประเมินค่างาน จึงใช้วิธีการเทียบเคียงลักษณะ  
งานของตำแหน่งที่ได้มีการกำหนดเงินเพิ่มไป  
แล้ว ประกอบกับการพิจารณาให้ตำแหน่ง  
ที่มีคุณภาพงานสูงกว่าได้รับเงินเพิ่มในอัตราที่  
สูงกว่า จึงเห็นควรกำหนดให้มีเงินเพิ่มสำหรับ  
ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พิเศษ)  
หรือตำแหน่งนักกฎหมายมหาชนภาครัฐ ระดับ  
๕ - ๘ และตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกา  
ระดับ ๗ - ๘ ดังนี้

บัญชีอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

หน่วย : บาท/เดือน

ระดับ	อัตราเงินเพิ่มฯ	
	นิติกร (พิเศษ)/ นักกฎหมายมหาชนภาครัฐ	นักกฎหมายกฤษฎีกา
๘	๕,๐๐๐	๘,๐๐๐
๗	๕,๐๐๐	๗,๐๐๐
๖	๓,๐๐๐	
๕	๓,๐๐๐	

สำหรับตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไปซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ เทียบเคียงได้กับค่าตอบแทนรวมของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ในส่วนราชการต่าง ๆ แล้ว จึงไม่สมควรให้กำหนดเงินเพิ่มให้กับตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ก.พ.ได้พิจารณาและอภิปรายอย่างกว้างขวาง สรุปได้ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายหลายหน่วยงานในระบบราชการปัจจุบันได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น เจ้าพนักงานคดีปกครอง พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ นักกฎหมาย

กฤษฎีกา ฯลฯ นอกจากนั้นนักกฎหมายกฤษฎีกาซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกฤษฎีกาจะได้รับเบี้ยประชุมเท่ากับกรรมการอีกส่วนหนึ่ง ดังนั้น การพิจารณากำหนดเงินเพิ่มให้แก่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายจึงควรนำค่าตอบแทนลักษณะอื่นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งนักกฎหมายกฤษฎีกานั้น กำหนดให้โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่จะได้รับเงินเพิ่มต้องผ่านการอบรมและสอบผ่านในหลักสูตรนักกฎหมายกฤษฎีกาเท่านั้น ส่วนการกำหนดเงินเพิ่มให้แก่ นักกฎหมายในส่วนราชการ คือ ตำแหน่งนิติกร ก็ควรกำหนดเงื่อนไขของการได้รับเงินเพิ่มไว้ด้วยเช่นกัน โดยนิติกร ในส่วนราชการต่าง ๆ จะได้รับเงินเพิ่มก็ต่อเมื่อได้ผ่านการฝึกอบรมพัฒนาและเพิ่มทักษะให้เป็นผู้มีความรู้ความชำนาญในกฎหมาย

แล้ว ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกอบรม ดังกล่าว ควรเป็นหลักสูตรที่ฝึกอบรมในภารกิจภาพรวม ของนิติกรทั้งการยกร่างกฎหมาย การบริหาร งานบุคคล การดำเนินการตามกระบวนการ ยุติธรรม รวมถึงความรู้ในกฎหมายเฉพาะของ แต่ละส่วนราชการ

๓. การกำหนดเงินเพิ่มให้แก่ตำแหน่ง นิติกร ไม่ควรกำหนดให้แก่ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๙ ขึ้นไป เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวได้รับเงิน ประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และเงินค่าตอบแทน รายเดือนเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง ตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่า ตอบแทน นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งทำให้มีค่าตอบแทนรวมไม่แตกต่างจากผู้ ปฏิบัติงานด้านกฎหมายอื่นของภาครัฐ แต่อย่างไร ก็ตาม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับนิติกรที่เป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงควรสร้างทางก้าว หน้าของตำแหน่งนิติกรให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ได้ถึงระดับ ๙ เพิ่มขึ้นตามลักษณะและภาระงาน มติ ก.พ.มีมติเห็นชอบในหลักการกำหนด

ทางก้าวหน้าของตำแหน่งนิติกรและการกำหนด เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่ง นิติกร ดังนี้

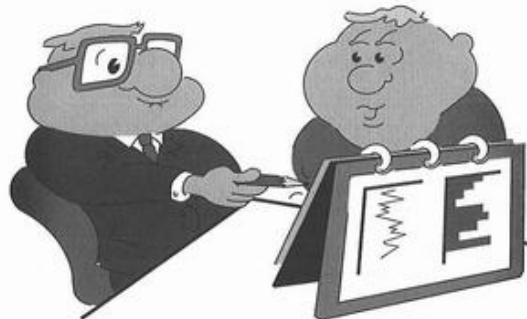
๑. เห็นควรกำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๕ ขึ้นไป ต้องเป็นผู้ผ่านการอบรมและพัฒนา ตามหลักสูตรที่ ก.พ.กำหนด ซึ่งประธาน ก.พ. จะพิจารณาร่วมกับคณะอนุกรรมการปรับปรุง กระบวนการพิจารณาออกกฎหมายและพัฒนา บุคลากรทางกฎหมายเพื่อกำหนดรายละเอียด ของหลักสูตร ดังกล่าว

๒. เห็นควรกำหนดเงินเพิ่มสำหรับ ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ดังนี้

- นิติกร ระดับ ๕ - ๖ ให้ได้รับ เงินเพิ่มในอัตรา ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน

- นิติกร ระดับ ๗ - ๘ ให้ได้รับ เงินเพิ่มในอัตรา ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน

๓. มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนิน การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ ร่างระเบียบเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษตำแหน่งนิติกรแล้วนำเสนอ ก.พ.พิจารณา ต่อไป





มุมมอง

# “เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.\*

## การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (บส.)

\*\*\*\*\*

**ถึง** ฤดูกาลแต่งตั้งโยกย้ายอีกแล้ว หรือ ... ? ก.พ. จึงได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเพิ่มเติม ....ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๓ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ (ว๓/๒๕๕๘)

การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

โดยที่การปฏิบัติงานของข้าราชการในยุคปัจจุบันที่จะต้องดำเนินการตามภารกิจ ตามกฎหมาย ภารกิจตามนโยบายรัฐบาล และภารกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับการบริหารกิจการ

บ้านเมืองและสังคมที่ดี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เน้นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ

ดังนั้น .....การแต่งตั้งข้าราชการระดับสูงที่จะช่วยขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผล และเป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มุ่งเน้นที่ประชาชน จึงมีความหมายและสำคัญอย่างยิ่ง

สำนักงาน ก.พ. จึงขอชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

\* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

(วช.) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับสูง (บส.) ตามที่กำหนดไว้ใน ๖๓/๒๕๔๘ โดยควรคำนึงถึง .....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือ วิชาชีพเฉพาะในระดับ ๑๐ มาแล้วระยะหนึ่ง ก่อน .....

ทั้งนี้ เพื่อให้มีโอกาสดำเนินงานตามความ เชี่ยวชาญได้อย่างต่อเนื่อง และสร้างผลงานทาง วิชาการหรือวิชาชีพอันจะเป็นประโยชน์แก่ทาง ราชการ

ก.พ. จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ พิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภท เชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) หรือตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ (วช.) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง (บส.) ดังนี้

หากจะพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน สามัญผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภท เชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) หรือตำแหน่งประเภท วิชาชีพเฉพาะ (วช.) ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ (บส.) ควรพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๐ (ชช.) หรือ (วช.) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ส่วนราชการใด จะแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ๑๐ (ชช.) หรือ (วช.) ซึ่งมีระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ๒ ปี ก็ให้ส่วนราชการ

ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นไปพร้อมกับการ นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตามที่ กำหนดไว้ในมาตรา ๕๒ (๒) หรือ (๓) แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้วแต่กรณี

เป็นอย่างไรบ้างคะ แนวทางการแต่งตั้ง ตาม ๖๓/๒๕๔๘ ก็เป็นแนวทางง่าย ๆ ก่อนเสนอ แต่งตั้งก็ตรวจสอบให้รอบคอบก็แล้วกันคะ คง ไม่พลาดแน่ ทั้งนี้ ขอชี้แจงเพิ่มเติมอีกสักกณิ ดนะคะว่า ตำแหน่งระดับ ๑๐ ตำแหน่งประเภท บริหารระดับสูง (บส.) ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัด กระทรวง อธิบดี และตำแหน่งชื่ออื่น ๆ ที่เป็น ระดับ ๑๐ (บส.)

การกำหนดให้ได้รับเงินเดือนกรณีบรรจุผู้ ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ

จากการที่มีคำถามเรื่องการให้ได้รับเงิน เดือนกรณีบรรจุผู้ที่ออกจากราชการไปก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ กลับเข้ารับราชการภายหลัง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ จะกำหนดให้ได้รับ เงินเดือนเท่าใด

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ ๖๘ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๒๓ กำหนดว่า ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและให้ได้รับเงินเดือน ไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิม ก่อนออกจาก ราชการ

ตัวอย่างเช่น นายเป็นต่อ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่

วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ รับเงินเดือนใน  
อันดับ ท.๖ ชั้น ๒ (๑๑,๗๖๐ บาท) ลาออกจาก  
ราชการเพื่อประกอบอาชีพอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑  
พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ต่อมาขอกลับเข้ารับราชการ  
ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน  
๖ ๖ เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ กรณีนี้  
หากส่วนราชการจะบรรจุผู้นี้ให้กลับเข้ารับราชการ  
ในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งเป็นตำแหน่งสำหรับ  
ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภท  
ทั่วไป) (ว) จะต้องดำเนินการการประเมินบุคคล  
และผลงานตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร  
๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘  
ก่อน เมื่อผ่านประเมินแล้ว ก็อาจบรรจุผู้นี้กลับ  
เข้ารับราชการ โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือน  
ในอันดับ ท.๖ ชั้น ๒ (๑๒,๑๒๐ บาท) ซึ่งเป็น

ชั้นที่ไม่สูงกว่าชั้นที่ได้รับอยู่เดิมก่อนออกจาก  
ราชการ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด  
ไว้เดิมใน ว๘/๒๕๒๓

จะเห็นได้ว่า ตามตัวอย่างดังกล่าว เป็น  
การบรรจุกลับเข้ารับราชการหลังวันที่ ๑ เมษายน  
๒๕๕๗ ซึ่งเป็นวันที่มีการปรับอัตราเงินเดือน  
ครั้งล่าสุด ซึ่งเงินเดือนในอันดับ ท.๖ ชั้น ๒  
(๑๑,๗๖๐ บาท) ถูกปรับเป็นอัตราเงินเดือนใน  
อันดับ ท.๖ ชั้น ๔ (๑๓,๔๕๐ บาท) จึงมีบางท่าน  
เข้าใจว่า กรณีนายเป็นต่อ ตามตัวอย่างข้างต้น  
จะต้องบรรจุกลับโดยได้รับเงินเดือนในอันดับ ท.๖  
(๑๓,๔๕๐ บาท) ซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง  
ทั้งนี้ เพราะการเงินเดือนในอันดับ ท.๖ (๑๓,๔๕๐  
บาท) เป็นชั้นที่ ๔ มิใช่ชั้นที่ ๒ ตามที่นายเป็นต่อ  
เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ

อกินันทนากการ

จาก

คุณประภา ศีตวรรัตน์



# ท้อไอเสีจ

เทอร์โบ...

ที่จริงตั้งใจว่า “วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้ จะเขียนถึงเรื่องต่าง ๆ หลายเรื่อง แต่เพิ่งคิดได้ว่ากว่าที่ “วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้จะถึงมือท่านสมาชิกทั้งหลาย เราก็มีรัฐบาลชุดใหม่แล้ว

ในฐานะที่เคยเป็นข้าราชการ เห็นว่ามีเรื่องที่จะเขียนเกี่ยวกับข้าราชการอยู่หลายเรื่อง จึงต้องรีบแข่งคิว หยิบมาเขียนก่อน

เพื่อฝากให้ “รัฐบาลชุดใหม่” ซึ่งแน่นอน คงมีการสับเปลี่ยนรัฐมนตรีหรือมีรัฐมนตรีคนใหม่มาบ้าง แต่ก็มึ่นายกรัฐมนตรีคนเดิม

ได้โปรดช่วยพิจารณาเรื่องเหล่านี้

เรื่องที่ “เทอร์โบ” จะเขียน มี ๓ เรื่อง และก็ป็นเรื่องเก่า ๆ สองเรื่อง และเรื่องหลังสุดอาจจะป็นเรื่องใหม่

เรื่องแรกแก้ยากหน่อย ส่วนเรื่องที่สองและเรื่องที่สามแก้ไขได้ หากเห็นด้วยที่จะแก้ไข

เรื่องแรกป็นเรื่องการค้าขายตำแหน่งและการเล่นพรรคเล่นพวก  
ครับ เรื่องนี้ที่จริงป็นเรื่องเก่า ๆ ซึ่งถ้าป็น  
ภาพยนตร์ ก็ฉายกันมาจนหนังแทบขาดแล้ว

แต่ก็แปลก เรื่องเก่า ๆ นี้ยังคงเกิดขึ้นเรื่อยมา  
และก็เกิดบ่อย ๆ โดยเฉพาะในบางส่วนราชการที่แน่นอน  
ป็นหน่วยงานที่ป็นบ่อเงินบ่อทอง และผู้มีอำนาจยังต้องการ  
เงินทองมากกว่าชื่อเสียง



ที่จริงก็ทราบมาบ่อย ๆ แต่ที่ชัดเจนมาก ๆ ก็เพิ่งรับทราบเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ที่ผ่านมานี้เอง  
จากข้าราชการ ๒ ท่าน ป็นบุคคลที่คบหากันมานานและเชื่อถือได้

แต่ขออภัยเถิด เพื่อความปลอดภัยของเขาเอง “เทอร์โบ” ไม่ขอพูดถึงหน่วยงานที่เขาสังกัด

ข้าราชการทั้ง ๒ ท่าน นี้ สังกัดคนละคร่าง

ท่านแรกเป็นผู้อำนวยการสำนัก

ดำรงตำแหน่งในระดับ ๙ มาหลายปีแล้ว เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงคนหนึ่ง แต่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นรองอธิบดี เพราะไม่มีเงินที่จะจ่าย

การเรียกร้องเงินทองที่วานี้ กระทำโดยการผ่านคนกลาง เพื่อขจัดปัญหาไปเสร็จ คนที่มีเงินจ่ายก็ได้รับการแต่งตั้งไป

ส่วนข้าราชการท่านนี้ก็ยังคงดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักต่อไป

แต่ก็ทราบว่ ผู้ที่เรียกร้องเงินก็ไม่ได้เป็นผู้มีอำนาจในรัฐบาลชุดนี้แล้ว

ส่วนรายที่สอง เป็นข้าราชการระดับผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานในต่างจังหวัด

รักษาการในตำแหน่งมานาน แต่ไม่ได้รับแต่งตั้ง เพราะไม่ใช่คนของเขาและไม่มีเงินด้วย ได้รับทราบว่า ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งบางคน อาวุโสก็น้อย

จะว่าเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track) หรือเป็นประเภท High Flier ก็คงจะไม่ใช่ เพราะแม้แต่ปริญญาตรีก็ยังไม่จบ

แต่ก็ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าหน่วยงานในระดับจังหวัด

รายนี้ ตรงกันข้ามกับรายแรก ผู้มีอำนาจก็ยังคงเป็นผู้มีอำนาจอยู่ในรัฐบาลชุดนี้

ไม่ทราบว่าขวัญและกำลังใจของข้าราชการในส่วนราชการนี้จะเป็นอย่างไร

พูดถึงเรื่องการซื้อขายตำแหน่งหรือการเล่นพรรคเล่นพวกแล้ว “เทอร์โบ” โชคดีที่ไม่เคยประสบเรื่องทำนองนี้ในชีวิตราชการ

อาจจะเป็นวัฒนธรรมองค์กรของส่วนราชการที่ “เทอร์โบ” เคยทำงานด้วย ไม่มีเรื่องเหล่านี้ ประกอบกับหัวหน้าส่วนราชการของ “เทอร์โบ” ทุกคน รวมทั้งรัฐมนตรีที่รับผิดชอบ ก็ไม่เคยทำเรื่องเช่นนี้

เรื่องการซื้อขายตำแหน่งหรือการเล่นพรรคเล่นพวกเป็นเรื่องที่หาหลักฐานหรือใบเสร็จกันลำบาก

แต่ถ้ารัฐบาลเอาจริง ก็คงต้องกำชับที่รัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการก่อนว่าอย่าทำเลย และเมื่อรัฐมนตรีทำเป็นตัวอย่างแล้ว ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการสำนัก

ฯลฯ ก็คงไม่กล้าทำ

ทำนองหัวไม่ส่ายหางไม่กระดิกนั่นแหละ

จึงอยากจะเรียนฝากรัฐบาลชุดใหม่

หากทำเรื่องนี้อย่างจริงจัง ให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การเหมือนส่วนราชการที่ “เทอร์โบ”  
เคยสังกัดแล้ว

รัฐบาลจะได้ข้าราชการที่ดี มีความรู้ความสามารถ และจะเป็นมือเป็นไม้ให้กับรัฐบาล โดย  
การทำงานสนองนโยบายรัฐบาลอย่างถวายชีวิต

ดีกว่าการเล่นพรรคเล่นพวกหรือการซื้อขายตำแหน่งกันเสียอีก

เพราะข้าราชการส่วนใหญ่จะเสียขวัญและกำลังใจ

ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงานในอันที่จะสนองนโยบายรัฐบาลด้วย

เรื่องที่สองคือ เรื่องการใช้มือถือของข้าราชการ

ปัจจุบัน มือถือถือว่าเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตคนไทยแล้ว

ใคร ๆ ก็มีมือถือกัน ไม่ว่าจะมียี่ห้ออะไร แม้แต่ชาวเขาบนดอยเขาก็มีโทรศัพท์มือถือใช้กัน  
(เห็นในโฆษณาครับ)

สำหรับข้าราชการตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไปนั้น ทางราชการก็ได้มอบมือถือให้  
ข้าราชการใช้ในงานราชการ ซึ่งแน่นอนรวมทั้งใช้ประโยชน์ส่วนตัวด้วย

แต่การกำหนดว่าทางราชการจะจ่ายให้เพียงเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ก็สมควรแล้ว

เพราะใช้โทรศัพท์มือถือนอกเวลาราชการหรือตอนที่ไม่มีอยู่ในสำนักงานเท่านั้น

ส่วนในสำนักงานก็ใช้โทรศัพท์พื้นฐานของทางราชการได้

แต่ที่จะพูดถึงก็คือ ข้าราชการในระดับที่ต่ำกว่านี้ ที่มีมือถือของตนเอง

ในสำนักงาน หากจะโทรเข้าโทรศัพท์มือถือหรือโทรศัพท์ทางไกล

ก็ใช้โทรศัพท์พื้นฐาน

แม้จะลำบาก เพราะต้องไปที่เครื่องที่กำหนดให้ใช้ และต้องลง  
บันทึกด้วยว่า โทรหาใคร เวลาเท่าไร และโทรเรื่องอะไร

แต่ความลำบากนี้พอรับได้ เพราะการปล่อยให้โทรศัพท์ทางไกล  
หรือโทรเข้าโทรศัพท์มือถือตามอำเภอใจ ก็ใช้กันอย่างสะดวกโยธิน



เงินหลวงก็ควรจะมีมาตรการที่รัดกุมหน่อย  
แต่ในสถานที่ที่ใช้โทรศัพท์พื้นฐานไม่ได้ คือกรณีที่อยู่ในห้องประชุม อยู่ต่างจังหวัดหรือ  
อยู่นอกสำนักงาน

หากมีเรื่องด่วนที่จะต้องโทรเข้ามือถือหรือโทรทางไกล ข้าราชการชั้นผู้น้อยเหล่านี้ ก็ต้อง  
ใช้มือถือส่วนตัว

เงินเดือนเขายังน้อยอยู่แล้ว ยังต้องมาควักเงินส่วนตัว เพื่อใช้ประโยชน์ของราชการอีก  
ก็ไม่น่าจะถูกต้องนัก

จึงน่าจะมึระเบียบให้เขาสามารถนำเงินที่โทรดังกล่าวมาเบิกเงินจากทางราชการได้  
โดยมีแบบฟอร์มให้เขารอกว่า โทรหาใคร เวลาเท่าไร และโทรเรื่องอะไร  
มีระเบียบดังนี้แล้ว หากเขาซี้เกียจจะทำ ก็ปล่อยเขาไป  
แต่จะมาว่าทางราชการเอาเปรียบ คงจะไม่ได้

เรื่องสุดท้าย ก็คือเรื่องการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ  
เรื่องการประเมินตำแหน่งทางวิชาการนี้ มีปัญหาในกรณีเดียว คือกรณีที่ประเมินแล้วไม่ผ่าน  
“เทอร์โบ” เห็นใจทั้งผู้เสนอขอให้ประเมินและกรรมการผู้อ่าน  
ผู้รับการประเมินก็อยากจะให้ผ่าน เพราะนอกจากตำแหน่งจะสูงขึ้นแล้ว บางตำแหน่งตั้ง  
แต่ระดับ ๙ ขึ้นไปทุกตำแหน่ง และตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ขึ้นไปบางตำแหน่งก็ได้รับเงินประจำ  
ตำแหน่งเพิ่มขึ้นด้วย

ส่วนกรรมการผู้อ่านก็คงต้องรักษามาตรฐานของผลงานทางวิชาการไว้  
เพราะข้าราชการบางรายทำผลงานไม่เหมาะที่จะได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
หรือว่ายังไม่สมฐานะ ที่ควรจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง วังนั้นเถอะ  
บางรายหนักข้อยิ่งกว่านั้น ไม่ได้ทำผลงานทางวิชาการด้วยตนเอง เพราะมีมือปืนรับจ้างช่วยทำ  
โดยเฉพาะกรณีข้าราชการครู นอกจากมีมือปืนรับจ้างช่วยทำแล้ว  
ยังมีซีดีผลงานทางวิชาการขายกันด้วย จะเลือกเรื่องอะไร วิชาอะไรก็ยอมได้

ครับ กลับมาที่ผลงานทางวิชาการ  
การทำผลงานทางวิชาการไม่ถึงชั้น หรือ





การมีมือปืนรับจ้างซึ่งไม่ใช่มือปืนอาชีพช่วยทำทำให้ตกกันมาก

ข้าราชการบางประเภท ที่เห็น ๆ อยู่ เช่น ข้าราชการครู ซึ่งทำผลงานอาจารย์ ๓ ระดับ ๘ ไม่ผ่าน ถึงกับลงทุนเดินขบวนประท้วง

คงอยากจะมีผลการอ่านผลงานทางวิชาการแบบเอื้ออาทรละครระมัง

เข้ามาสู่ประเด็นที่ “เทอร์โบ” ต้องการจะเขียนถึงดีกว่า นั่นก็คือ การพิจารณาของกรรมการว่าให้ผ่านหรือไม่ให้ผ่าน

หากให้ผ่าน ก็ถือว่าผลงานนั้นถึงเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งอาจจะมีข้อสังเกตหรือไม่มีข้อสังเกตก็ได้ แต่ในกรณีที่กรรมการเห็นว่า ไม่สมควรให้ผ่าน กรรมการท่านนั้นควรจะต้องมีเหตุผล

ประกอบด้วย ว่าเหตุใดจึงไม่ให้ผ่าน

ซึ่งในบางองค์การกลางบริหารงานบุคคล หรือในบางส่วนราชการก็ได้ดำเนินการเช่นนี้ อยู่แล้ว แต่ก็ยังมีบางแห่งที่ไม่ได้ทำ

การที่ไม่มีเหตุผลแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบเหตุใดผลงานจึงไม่ผ่าน ทำให้มีข่าวออกมาว่า กรรมการบางท่านไม่ชอบหน้าผู้ขอรับการประเมินเป็นการส่วนตัว

จึงให้ตกโดยไม่ต้องอ่านผลงาน และไม่ได้ให้เหตุผลว่าให้ตกเพราะเหตุใด

ข้อหานี้เป็นข้อหาที่รุนแรง

คงไม่เป็นธรรมสำหรับกรรมการผู้ประเมินท่านนั้นมากนัก หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าท่านไม่ได้ทำอย่างนั้น

เพราะเท็จหรือจริง ไม่มีผู้ใดทราบ เว้นแต่กรรมการผู้ประเมินท่านนั่นเอง

ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้ปัญหาในทำนองนี้เกิดขึ้นอีก

องค์การกลางบริหารงานงานบุคคลทุกองค์การ ควรจะได้กำหนดเป็นบรรทัดฐานไว้ว่า กรณีการอ่านผลงานทางวิชาการ

หากกรรมการผู้ประเมินเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินรายใด ส่งผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพไม่ถึงเกณฑ์ และเห็นสมควรไม่ให้ผ่าน

ก็จะต้องมีเหตุผลประกอบด้วยทุกครั้งว่า เพราะเหตุใดจึงไม่ให้ผ่าน

และเพื่อความโปร่งใส ควรจะแจ้งเหตุผลนี้ให้ผู้ขอรับการประเมินทราบด้วย

ทำได้แบบนี้ นอกจากจะโปร่งใส และไม่มีการกล่าวหากันดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว

ยังไม่ต้องเดินขบวนกันอีกด้วย

# ศัพท์รู้แสง

นางก็๋ไอ

1 เดือนพฤษภาคมที่จะถึงนี้ ประเทศไทยกำหนดจะจัดงานใหญ่ๆ ระดับโลก ถึง ๒ งาน เริ่มจากวันวิสาขบูชา แล้วต่อด้วยการประกวดนางงามจักรวาล ขณะเดียวกันข่าวที่ตั้งคู่มากับการประกวดนางงามคือการตีแผ่คดีวอเตอร์เกตของอดีตเอฟ บี ไอ รู้ศัพท์รู้แสงวันนี้เลยขอชวนกันมาชมทั้งเรื่องสวยงามและข่าว (ที่มีกลิ่น) ตู ตู ครับ

➔ **Pageant** ที่มักใช้กับการจัดประกวดนางงามต่าง ๆ หมายถึงการจัดการแสดงอะไรก็ตามที่จิตรตระการตา ส่วนใหญ่ใช้กับการแสดงบันเทิง

*The Miss Universe 2005 Pageant was just what Thailand needed to bring back tourists after the tsunami disaster last year.*

(การจัดประกวดนางงามจักรวาล ค.ศ.๒๐๐๕ เป็นสิ่งที่ประเทศไทยต้องการเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้กลับมาเที่ยวเมืองไทยหลังจากประเทศประสบภัยพิบัติคลื่นยักษ์สึนามิปีที่แล้ว)

➔ **Compliment** คือการแสดงอาการชื่นชม ยอมรับในฝีมือ

*The Prime Minister complimented the Tourism Authority of Thailand which tried its best to integrate the Thai themes into the event.*

(นายกรัฐมนตรีแสดงความชื่นชมต่อการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยในการผสมผสานความเป็นไทยไว้ในการจัดประกวด)

มาถึงข่าวดังในอดีตแล้วกลับมาข่าวฉาวใหม่ “คดีวอเตอร์เกต” กันมั้ง มีศัพท์ที่น่ารู้ อย่างเช่น

➔ **Scandal** หมายถึงพฤติกรรมที่เห็นกันว่าผิดทั้งแง่กฎหมายและศีลธรรม อันเป็นเหตุให้สังคมไม่พอใจหรือช็อก เป็นที่วิจารณ์กันกว้างขวาง

*The secret source, whose insider guidance was vital to The Washington Post's groundbreaking coverage of the Watergate scandal, was the pillar of the FBI.*

(ผู้เป็นแหล่งข่าว (ลับ) ซึ่งเป็นเจ้าของเรื่องราวอันนำมาสู่ข่าวพาดหัวหน้าหนึ่งที่ตั้งเปรี้ยงปร้างบนหน้าหนังสือพิมพ์วอชิงตันเกี่ยวกับคดีวอเตอร์เกตเป็นบุคคลในเอฟ บี ไอ)

ที่มา A.S. Hornby, Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English.

หนังสือพิมพ์ Bangkok Post และหนังสือพิมพ์ The Washington Post.



## หุ้นส่วนชีวิต : หุ้นส่วนการค้า

u

นายสมส่วน กับนางสมศรีเป็นสามีภรรยาทั้งสองได้จดทะเบียนจัดตั้งห้างหุ้นส่วนจำกัดศรีสมส่วนขึ้น โดยมีนางสมศรีเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ และนายสมส่วนร่วมเป็นหุ้นส่วนด้วย ทั้งนี้ ห้างหุ้นส่วนจำกัดแห่งนี้ตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ที่สถานที่ตั้งของส่วนราชการที่นายสมส่วนปฏิบัติงานอยู่นั่นเอง การกระทำของนายสมส่วนเป็นการกระทำผิดวินัยฐานยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนตาม



มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ...เรื่องนี้น่าเห็นใจ ...เพราะเป็นหุ้นส่วนชีวิตแล้ว ยังมาเป็นหุ้นส่วนทางการค้าอีกถึงแม้ว่าจะมิได้เป็นหุ้นส่วนผู้จัดการก็ตาม ก็ยังเป็นเหตุให้เสื่อมเสียชื่อเสียงได้ครับ....

## ไม่ส่งอบดุล

u

นายโยธาได้ร่วมกับพวกจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทจำกัดรับเหมาก่อสร้าง โดยนายโยธาเป็นกรรมการ ปรากฏว่าบริษัทแห่งนี้ไม่จัดส่งงบดุลประจำปีไปยังนายทะเบียนภายในกำหนดเวลา จนกระทั่งพนักงานอัยการได้เป็นโจทก์ฟ้องบริษัทและกรรมการผู้จัดการเป็นจำเลย ฐานไม่จัดส่งงบดุลประจำปีไปยังนายทะเบียนตามกำหนด ศาลแขวงพิพากษาว่าจำเลยมีความผิดตามพระราชบัญญัติเกี่ยวกับห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัด จึงให้ปรับ ๒,๐๐๐ บาท ภายหลังนายโยธาก็ได้จดทะเบียนเลิกบริษัทดังกล่าว การกระทำของนายโยธาเป็นการกระทำผิดวินัยฐานเป็นกรรมการผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ตามมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ ...กรณีนี้ทางราชการ ห้ามเข้าไปเป็นผู้บริหารกิจการ ไม่ห้ามการเข้าไปเป็นผู้ถือหุ้นหรือกรรมการโดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการครับ



## กรรมการผู้จัดการ

๒

ายใหญ่ข้าราชการระดับสูงได้จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทจำกัดจำนวน ๒ แห่ง โดยตัวเองเป็นกรรมการซึ่งมีอำนาจลงลายมือชื่อผูกพันบริษัท ทั้งยังได้มีการลงนามยื่นคำขอจดทะเบียนเปลี่ยนแปลงบริษัทต่อกรมทะเบียนการค้าหลายครั้งหลายรายการ นอกจากนั้นยังได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนบริษัทไปทำนิติกรรมซื้อขายที่ดินกับอีกบริษัทด้วย การกระทำของนายใหญ่เป็นการกระทำผิดวินัยฐานเป็นกรรมการผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทตามมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ...ขอแนะนำครั้นหากยังไม่เกษียณอายุ ก็จะต้องลาออกจากการเป็นกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันครับ... เพราะยังเป็นความผิดอยู่



## ร่วมทุนค้าที่ดิน

๒

ายสำรวยได้ร่วมลงทุนกับนายสำรองกับพวกซื้อที่ดิน โดยลงชื่อนายสำรวยเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ร่วมด้วย รวมทั้งได้รู้และลงชื่อมอบอำนาจให้ผู้อื่นดำเนินการเกี่ยวกับที่ดินทั้งหมดแทนตนด้วย ปรากฏว่าการแบ่งแยกที่ดินเพื่อขายดังกล่าวไม่ได้ยื่นเรื่องขออนุญาตจัดสรรที่ดินต่อทางราชการในชั้นพิจารณาของศาล นายสำรวยให้การรับสารภาพ ศาลจึงพิพากษาลงโทษจำคุก ๖ เดือน ปรับ ๑๐,๐๐๐ บาท โทษจำคุกรอการลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี การกระทำของนายสำรวยเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ....คิดจะหาทางทำมาหากินก็ไม่ควรที่จะนำชื่อและตำแหน่งของตนเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยนะ....

## บิขของานทำครับ

น

างราชการได้ทำสัญญาจ้างเหมาบริษัทดาราทอง จำกัด เข้าทำงานโครงการซ่อมและซุดลอกลำห้วย ปรากฏว่านายช่วยวิศวกรโยธาของส่วนราชการเจ้าของโครงการได้เข้าพบกรรมการผู้จัดการบริษัทเพื่อขอรับช่วงงานดังกล่าวบางส่วนทำให้บริษัทต้องยอมตัดงานบางช่วงให้กับนายช่วย ทั้งที่ตนเองมีเครื่องจักรกลพร้อมและมีความสามารถทำได้อยู่แล้ว แต่ก็ต้องจำยอมให้ไปเพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับความสะดวก หรืออาจจะถูกกลั่นแกล้งได้ การกระทำของนายช่วยเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น... ...นี่ก็เป็นกรรมวิธีการทำมาหากินอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งยังจำกัดอยู่ในวงเงินไม่มากนัก... แต่อาจจะพัฒนาไปสู่รูปแบบการกินหัวคิวในอนาคตก็ได้ใครจะคาดเดาได้...นะ

## แลกเปลียน



ตำ

บลต่าง ๆ จำนวน ๖ ตำบลได้จัดทำโครงการพัฒนาตำบลของตนโดยนายแสงได้เสนอเรื่องเบิกจ่ายให้แก่สภาตำบล ปรากฏว่าจังหวัดได้จัดสร้างเหรียญทองคำขึ้นเพื่อระดมเงินทุน จัดสร้างอนุสรณ์สถาน และจัดส่งให้อำเภอเป็นผู้จัดจำหน่าย นายจ้อยซึ่งเป็นนายอำเภอก็ต่อรองให้สภาตำบลซื้อเหรียญตำบลละ ๑ ชุด เพื่อแลกกับการลงลายมือชื่อในเช็คเบิกจ่ายเงินค่าจ้างตามโครงการดังกล่าว แต่สภาตำบลไม่ยินยอมและติดตามทวงถามเงินหลายครั้ง จนกระทั่งมีผู้นำเรื่องไปร้องเรียนและสื่อมวลชนลงข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ นายจ้อยจึงได้ลงลายมือชื่อในเช็คเบิกจ่ายเงินให้แก่สภาตำบลทั้ง ๖ ตำบลรับไปเรียบร้อยแล้ว การกระทำของนายจ้อยเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ...กรณีนี้ก็เป็นที่น่าเห็นใจ เพราะนายอำเภอก็โดนบิขมาจากจังหวัดมิเช่นนั้น จะต้องขายทรัพย์สินมาช่วยทางราชการครับ

## บังคับซื้อ

น

นายปกครองได้รับเรื่องคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชนของนายดวงชาย เมื่อดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้เสร็จแล้ว นายปกป้องก็ขอให้นายดวงชายช่วยซื้อบัตรงานบอลในราคาบัตรละ ๖๐๐ บาท แต่ก็ได้รับการปฏิเสธ นายปกครองจึงลดราคาลงเหลือบัตรละ ๓๐๐ บาท นายดวงชายจึงจำยอมจ่ายเงินซื้อบัตรดังกล่าว จำนวน ๑ ใบ การกระทำของนายปกครองเป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ...กรณีนี้มีอยู่มากมาย เริ่มกันตั้งแต่ของใส่บัตรประจำตัวประชาชน และสินค้าอื่น ๆ อีกหลากหลายหากนำมาวางขายเฉย ๆ ไม่มีการบีบบังคับให้ซื้อ เป็นไปโดยยินยอมเต็มใจ ก็ไร้ปัญหาเป็นการบริการมิใช่บังคับซื้อบังคับขาย ปลายก็จะติดเหยื่อตายเย็นครับ

## เป็นกลางทางการเมือง

มี

กลุ่มประชาชนถือป้ายผ้าที่มีข้อความพาดพิงถึงพรรคการเมืองพรรคหนึ่งรวมทั้งชื่อของ ส.ส. ด้วยโดยข้อความดังกล่าวน่าจะก่อให้เกิดความรู้สึกในแง่ลบแก่พรรคการเมืองและ ส.ส. ด้วย ปรากฏว่า ขณะกลุ่มประชาชนที่มาประท้วงยืนชุมนุมอยู่หน้าสหกรณ์การเกษตร นายสมสนุกได้ละทิ้งหน้าที่ไปเข้าร่วมชุมนุมประท้วงในครั้งนี้ด้วย การกระทำของนายสมสนุกเป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการและไม่วางตนเป็นกลางทางการเมือง ตามมาตรา ๙๒ และ มาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ

ภาคทัณฑ์ ...แสดงว่าผู้นี้มีความคิดความอ่านทางการเมือง โอนเอียงไปฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยไม่ยอมปกปิดความรู้สึกของตน เพราะตนเองเป็นข้าราชการ จะรักจะชอบพรรคการเมืองใด ต้องเก็บไว้ในใจห้ามแสดงออกนอกหน้าครับ...



# เบิกค่ารักษาพยาบาลเท็จ



นางสาวจำใจ เป็นลูกจ้างชั่วคราว  
ของส่วนราชการป่วยด้วยโรคท่อ  
ปัสสาวะอักเสบ ต้องเข้ารับการ  
รักษาและผ่าตัด ซึ่งต้องใช้เงินจำนวนมาก แต่ไม่มี  
สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลและไม่มีเงิน จึงติดต่อ  
ขอร่อนนายบุญจริงให้แจ้งว่าเป็นนางล้นเหลือ  
ภรรยาของนายบุญจริง เพื่อที่จะเบิกค่ารักษา  
พยาบาลจากราชการ ปรากฏว่า นายบุญจริงได้  
เบิกเงินค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการ รวม  
๙ ครั้ง เป็นเงินเกือบ ๓๓,๐๐๐ บาท ต่อมา  
นายบุญจริงได้นำเงินที่เบิกไปทั้งหมดคืนแก่ทาง  
ราชการพร้อมทั้งแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น  
ทราบด้วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ว่ากล่าวตักเตือน  
แต่อธิบดีสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทาง  
วินัยอย่างร้ายแรง และสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ  
ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และประพฤติชั่วอย่าง  
ร้ายแรงตามมาตรา ๘๒ วรรคสามและมาตรา ๙๘  
วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕



ก.พ. พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นว่า สำคัญ  
ของเรื่องนี้เป็นการใช้สิทธิเบิกเงินราชการโดย  
ทุจริต มิใช่เรื่องทุจริตต่อหน้าที่ราชการประกอบกับ  
ก.พ. ได้มีหนังสือเวียน ที่ ว.๘/๒๕๓๖ ลงวันที่ ๒๖  
มกราคม ๒๕๓๖ แจ้งเกี่ยวกับการพิจารณาโทษ  
กรณีใช้สิทธิเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าพาหนะ  
เดินทางตลอดจนเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็น  
เท็จว่า จะต้องพิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำ  
ผิดเป็นราย ๆ ไป ถ้าเป็นการใช้สิทธิขอเบิกเงิน  
จากทางราชการเป็นเท็จโดยเจตนาทุจริตฉ้อโกง  
เงินของทางราชการอย่างแน่ชัดก็เป็นการกระทำ  
ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง  
ก็จะต้องลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงตามควรแก่  
กรณี ดังนั้น สำหรับกรณีนี้ เมื่อนายบุญจริงเบิก  
ค่ารักษาพยาบาลให้นางสาวจำใจ ในชื่อของนาง  
ล้นเหลือทั้งที่ทราบดีว่า เป็นการไม่ถูกต้อง จึง  
เป็นการใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลโดยเจตนา  
ทุจริตมาแต่ต้นและแนวทางการลงโทษที่ผ่านมา  
ก็ต่ำกว่าไล่ออก จึงให้ลดโทษจากไล่ออกเป็นปลด  
ออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง  
ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ส่วน  
ราชการจึงลดโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ  
...ก็เป็นอีกหนึ่งรายที่มีบุญ โดย ก.พ. ลดโทษให้  
...ขอให้ทำบุญด้วยนะ



## เคลมเงินผี

๑

นายหมายนันได้รับมอบหมาย เป็นเจ้าหน้าที่ทะเบียนราษฎร ได้ถือโอกาสคัดลอกสำเนา ทะเบียนบ้านเลขที่ ๑๒๓๔ ซึ่งมีนายค้อนเป็น หัวหน้าครอบครัวพร้อมกับเพิ่มชื่อนายมันคง ที่ไม่มีตัวตนลงในสำเนาดังกล่าว แล้วมอบให้ นายผกผัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยของ สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์แห่งหนึ่ง ต่อมา มี ผู้นำสำเนาทะเบียนบ้านดังกล่าวและสำเนาบัตร ประชาชนปลอมของนายมันคงไปสมัครเป็นสมาชิก ของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ หลังจากนั้น นาย หมายนันได้จัดทำสำเนามรณบัตรปลอมระบุว่า นายมันคงถึงแก่กรรม แล้วมีผู้นำไปยื่นต่อสมาคม ฌาปนกิจสงเคราะห์เพื่อขอรับเงินสงเคราะห์ ผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัยอย่างร้ายแรงแล้ว เห็นว่า เป็นเพียงมิได้ ดำเนินการตามขั้นตอน และไม่ได้ตรวจสอบ หลักฐานให้รอบคอบจึงได้สั่งลงโทษลดขั้นเงิน

เดือน ๑ ขั้น

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าว เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงทุจริตต่อ หน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตาม มาตรา ๘๒ วรรคสาม และมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงให้เพิ่มโทษเป็นไล่ออกจาก ราชการ ซึ่งนายกรัฐมนตรีเห็นชอบด้วย และ อธิบดีได้สั่งเพิ่มโทษเป็นไล่ออกตามคำสั่งนายก รัฐมนตรีแล้ว

นายหมายนันได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการดังกล่าว ก.พ. พิจารณาแล้ว ข้อเท็จจริงเป็นไปตามที่ ก.พ. วินิจฉัยไว้เดิม แม้ จะยังไม่ได้รับเงินสงเคราะห์ก็ตาม อุทธรณ์ของ นายหมายนันจึงฟังไม่ขึ้น ให้ยกอุทธรณ์ ซึ่งนายก รัฐมนตรีเห็นชอบด้วยแล้ว ....รายการหากินกับผี ไม่จีรังยั่งยืน ...สักวันก็ถูกผีหลอกตายไปเลย ...อย่าพยายามเลยครับ... บาปกรรม...



# ไม่สงสัยใคร

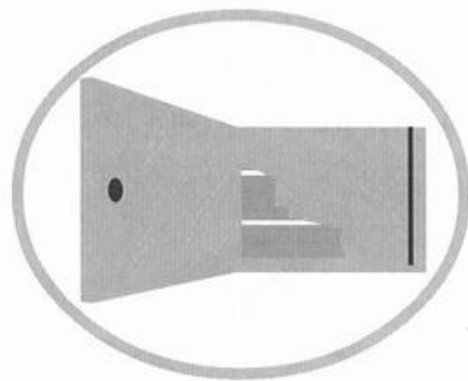


ายชื่อมีหน้าที่รับจ่ายเงิน และนำเงินเข้าเก็บรักษาในตู้നിรัย ต่อมาคณะกรรมการเก็บรักษาเงิน

ได้ตรวจสอบนับเงินในตู้നിรัย พบว่าเงินได้ขาดหายไปเป็นจำนวนมาก นายชื่อ แจ้งต่อผู้บังคับบัญชาว่าไม่สงสัยผู้ใดและยินดีชดใช้เงินที่ขาดหายไป ทั้งในชั้นสอบสวนวินัย ยังรับว่าเป็นผู้ตรวจนับเงินเพื่อนำเข้าเก็บในตู้നിรัยเพียงผู้เดียว และเปิดปิดประตูลูกกรงเหล็กเองด้วย ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

นายชื่ออุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.พ. โดย ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า แม้ผู้อุทธรณ์จะอ้างว่าในวันสุดท้ายได้รับเงินค่าลงทะเบียนนักศึกษาแล้วนำเข้าเก็บในตู้നിรัย และออกไปรับประทาน

อาหารกลางวันข้างนอก โดยลืมกุญแจโต๊ะทำงาน ห้อยคาลิ้นชักอยู่ และกุญแจตู้നിรัยอยู่ในลิ้นชัก โต๊ะดังกล่าวด้วย และเมื่อกลับมาก็ตรวจสอบดูเป็นปกติรวมทั้งตอนเย็นด้วย ก็ปรากฏว่าบัญชีเงินสดคงเหลือกับเงินสดในตู้നിรัยถูกต้องตรงกัน จึงปิดตู้พร้อมหมุ่รหส์ปิด ซึ่งจะไม่มีใครเปิดตู้നിรัยได้อีก ต่อมาเมื่อปรากฏว่าเงินขาดหายไปจากตู้നിรัย ผู้อุทธรณ์ยังได้ยินยอมลงชื่อในบันทึกว่าจะนำเงินมาชดใช้โดยไม่ได้แย้ง และไม่สงสัยผู้ใดด้วย กรณีจึงเชื่อว่าผู้อุทธรณ์เป็นผู้ยกยอกเงินของทางราชการจากตู้നിรัยไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งไล่ออกจากราชการนั้น สมควรแก่กรณีแล้ว ก.พ. จึงยกอุทธรณ์...กล้าทำกล้ารับอย่างนี้ลึถึงเป็นลูกผู้ชาย ๑๐๐% ยิ่งไงๆ ก็หยิบเงินของราชการไปใช้ แล้วก็นำมาคืนโดยดีเช่นนี้ น่าจะมอบเหรียญให้นะ



# สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี บรรเทา\*

สื่อสารเรื่องการสอบฉบับที่แล้ว ได้นำเสนอเกี่ยวกับวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นวุฒิคัดเลือกสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๔๙ ซึ่งได้ให้รายละเอียดของวุฒิที่ได้มีการปรับเปลี่ยนโดยการเพิ่มวุฒิ และการยกเลิกวุฒิบางสาขาไปแล้ว แต่ยังมีวุฒิบางสาขาที่มีการปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้มีความครอบคลุมในวุฒิที่ใกล้เคียงกันมากขึ้น สะดวกในการพิจารณาวุฒิและเกิดความคล่องตัวรวดเร็วในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งยังไม่ได้กล่าวถึงในรายละเอียด สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้จึงนำรายละเอียดของการปรับปรุงวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นวุฒิคัดเลือกมานำเสนอเพิ่มเติม



วุฒิที่มีการปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๔๙ ซึ่งต่างไปจากวุฒิในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๔๗ ได้แก่

✪ **ปริญญาทางการศึกษาพิเศษ** ซึ่งปรับจาก ปริญญาทางการศึกษาโปรแกรมวิชาการศึกษาพิเศษสาขาต่าง ๆ

✪ **ปริญญาโททางความผิดปกติของการสื่อความหมาย** ซึ่งปรับจาก ปริญญาโทศิลปศาสตร์ทางความผิดปกติของการสื่อความหมาย

✪ **ปริญญาโททางอาชญวิทยาหรือทัณฑวิทยา หรือทางการบริหารยุติธรรม** ซึ่งปรับจากปริญญาโททางอาชญวิทยา หรือทัณฑวิทยา

✪ **ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางพืชสวนหรือพืชไร่** ซึ่งปรับจาก ปริญญาโทวิทยาศาสตร์ทางพืชสวน

\* นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

๕. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางสัตว  
สาตร์หรือสัตวบาล หรือสัตววิททยา ซึ่งปรับจาก  
ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางสัตวสาตร์

๕. ประกาศนียบัตร์หรือปรินญาทาง  
นาฎคิลปี หรือดุริยางคคิลปี หรือดุริยคิลปี ซึ่ง  
ปรับจากประกาศนียบัตร์ทางดุริยางคคิลปีชั้นสูง  
หรือปรินญาทางดุริยางคคิลปี

วุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อ  
บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในปึงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๕๙ มีวุฒิต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปรินญาเอก
๒. วุฒิบัตร์ทางการแพทย
๓. ปรินญาแพทยสาตร์
๔. ปรินญาสัตวแพทยสาตร์
๕. ปรินญาทันตแพทยสาตร์
๖. ปรินญาเภสัชสาตร์
๗. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางกายภาพ

บَابัด

๘. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางกิจกรรม

บَابัด

๙. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางรังสีเทคนิค

๑๐. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางเทคนิคการ  
แพทย

๑๑. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางเวชสาตร์  
การธนาการเลื้อด

๑๒. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางวัสดุสาตร์

๑๓. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางธณิวิททยา

หรือ ทางเทคโนโลยีธณิ

๑๔. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางเทคโนโลยี  
การยาง

๑๕. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางพฤษสาตร์

๑๖. ปรินญาวิททยาสาตร์ทางจุลชีววิททยา

๑๗. ปรินญาทางสถาปัตยกรรมสาตร์

๑๘. ปรินญาผังเมือง

๑๙. ปรินญาทางมณฑนคิลปี

๒๐. ปรินญาทางประติมากรรม

๒๑. ปรินญาทางการศึกษาพิเศษ

๒๒. ปรินญาโททางความผิดปกติของการ  
สื่อความหมาย

๒๓. ปรินญาโททางอาชญวิททยาหรือ  
ทัณวิททยา หรือทางการบริหารงานยุติธรรม

๒๔. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางเภสัช  
วิททยา หรือทางเภสัชสาตร์

๒๕. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางวิททยา  
สาตร์การบริการโลหิต

๒๖. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางกฏวิททยา

๒๗. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางพืชสวน  
หรือพืชไร่

๒๘. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางโรคพืช

๒๙. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางปฐพีวิททยา  
หรือ ปฐพีสาตร์

๓๐. ปรินญาโทวิททยาสาตร์ทางสัตว-  
สาตร์ หรือ สัตวบาล หรือ สัตววิททยา

๓๑. ประกาศนียบัตร์หรือปรินญาทาง  
นาฎคิลปี หรือ ดุริยางคคิลปี หรือดุริยคิลปี



๓๒. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างภาพหรือทางการถ่ายภาพ

๓๓. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทางช่างพิมพ์หรือทางการพิมพ์

๓๔. ประกาศนียบัตรทางวิชากายอุปกรณ์เสริมและเทียม หรือทางเทคนิคกายอุปกรณ์

๓๕. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญาทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือทางพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือ ทางรังสีเทคนิค หรือ ทางรังสีการแพทย์

๓๖. ประกาศนียบัตรทางเคมีทุกแขนง

๓๗. ประกาศนียบัตรทางเภสัชกรรม

๓๘. ประกาศนียบัตรชั้น ๑ (นายเรือ) หรือประกาศนียบัตรชั้น ๒ (ต้นหนที่หนึ่ง) หรือประกาศนียบัตรชั้น ๓ (ต้นหนที่สอง) หรือประกาศนียบัตรนายช่างกลเรือชั้นสอง หรือประกาศนียบัตรนายช่างกลเรือชั้นสาม หรือ

ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือเดินในประเทศ

ประกาศนียบัตรหรือประกาศนียบัตรที่กำหนดให้คัดเลือก ฯ เฉพาะตำแหน่ง

๓๙. ปริญญาทางจิตวิทยาคลินิกเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งนักจิตวิทยา

๔๐. ปริญญาทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์

๔๑. ปริญญาทางการพยาบาลเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

๔๒. ปริญญาโททางกฎหมายเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งนิติกร

๔๓. ประกาศนียบัตรทางการพยาบาลหรือทางการพยาบาลและผดุงครรภ์เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งพยาบาลเทคนิค

๔๔. ประกาศนียบัตรทางช่างทันตกรรมเพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งช่างทันตกรรม ๒

๔๕. ประกาศนียบัตรผู้ช่วยทันตแพทย์เพื่อเข้ารับราชการในตำแหน่งผู้ช่วยทันตแพทย์ ๑





# กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษฎาชีวิน\*

การดำเนินการทางวินัย เป็นขั้นตอนในการบริหารงานบุคคลอย่างหนึ่งที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบด้วย กฎ ก.พ. และระเบียบ ก.พ. ที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนก่อนเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัย คือ การสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย ได้แก่ การสืบสวนเมื่อมีกรณีสงสัยว่าข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดอาจจะกระทำความผิดวินัยซึ่งอาจเนื่องมาจากการร้องเรียน หรือผู้บังคับบัญชาพบเห็นเอง หรือมีหน่วยงานอื่นแจ้งเหตุการณ์กระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเพียงพอที่จะพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ อันเป็นการดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๙๙ วรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

หากกรณีมีมูลผู้บังคับบัญชาก็จะได้ดำเนินการทางวินัยต่อไปตามมาตรา ๑๐๒ การสืบสวนดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ไม่ต้องทำเป็นพิธีการตามกฎหมาย จึงอาจกระทำในทางลับก็ได้ การสืบสวนก่อนการดำเนินการทางวินัย เป็นกระบวนการที่ควรกระทำเพื่อแสวงหาพยานหลักฐานในเบื้องต้นก่อนดำเนินการทางวินัย เพราะการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใด แม้แต่เพียงตั้งเรื่องกล่าวหา ก็มีผลกระทบต่อข้าราชการผู้นั้นและราชการเป็นส่วนรวมแล้ว เมื่อมีมูลว่าข้าราชการคนใดกระทำความผิดวินัยตามมาตรา ๙๙ วรรคห้าแล้ว การสอบสวนภายหลังจากนี้เป็นการเริ่มเข้าสู่กระบวนการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือร้ายแรงต่อไปแล้วแต่กรณี

อนึ่ง การพิจารณาว่าความผิดวินัยใดเป็นเรื่องวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงนั้น ต้องพิจารณาตามข้อความในมาตรา ๘๐-๙๙ แห่ง

\* นิตกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าความในวรรคใดบัญญัติให้การกระทำใดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงจะถือว่าความผิดฐานนั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เช่น มาตรา ๘๒ วรรคสาม ซึ่งบัญญัติว่า “การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” เป็นต้น

เมื่อเข้าสู่กระบวนการสอบสวนทางวินัย หรือที่เรียกว่าการดำเนินการทางวินัยตามมาตรา ๑๐๒ กล่าวคือ ภายหลังจากที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีมีมูลแห่งการกระทำผิดวินัยเกิดขึ้นแล้ว นั้น ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด โดยอาจแยกพิจารณาได้ ดังนี้

#### การดำเนินการทางวินัย

##### กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

แม้ตามมาตรา ๑๐๒ จะบัญญัติเรื่องการสอบสวนทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงไว้เพียงว่า “ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนตามที่เห็นควร” เท่านั้น แต่โดยที่คำสั่งลงโทษทางวินัยนั้นถือเป็นคำสั่งทางปกครองอย่างหนึ่ง เมื่อกฎหมายเฉพาะคือ พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มิได้บัญญัติหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ จึงต้องนำบทบัญญัติในพระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๓๐ มาใช้บังคับ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้นำหลักการ

ตามมาตรา ๓๐ ของพระราชบัญญัติดังกล่าวมา ออกเป็นหลักการในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๑/ว ๑๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๗ สรุปสาระสำคัญได้ว่า ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบหักล้างข้อกล่าวหาดังกล่าวด้วย

#### การดำเนินการทางวินัยกรณี

##### กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

โดยหลักการแล้ว การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงทุกกรณีจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสอง และต้องดำเนินการสอบสวนตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๕๔๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา โดยมีสาระสำคัญคือ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา

ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

๑. นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในทุกกระทรวง ทบวง กรม ตามมาตรา ๑๐๒ วรรคห้า

๒. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ ได้แก่ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณีตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๐๒ วรรคสาม มาตรา ๑๐๙ วรรคสาม

มาตรา ๑๑๐ และมาตรา ๑๐๔ วรรคสาม แล้วแต่กรณี

๓. ผู้ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑ และ ๒ ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔

#### การส่งลงโทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ได้แก่

โทษสถานเบา

(กรณีความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง)

๑. ภาคทัณฑ์

๒. ตัดเงินเดือน (สูงสุดไม่เกิน ๕% ไม่เกิน ๓ เดือน)

๓. ลดขั้นเงินเดือน (สูงสุดไม่เกิน ๑ ขั้น)

โทษสถานหนัก

(กรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง)

๔. ปลดออก (มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนการลาออก)

๕. ไล่ออก (ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ)

ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษสถานเบา (ดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน)

ก. เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้ากอง และหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่ากอง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๑ เดือน

ข. หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือน

ไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๒ เดือน

ค. นายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล และรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ปลัดกระทรวง อธิบดี และผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ได้รับมอบหมายตามมาตรา ๔๓ ให้บังคับบัญชาส่วนราชการหรือหน่วยงานในฐานะอธิบดี มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

การสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยหลักการ ผู้บังคับบัญชาไม่อาจใช้อำนาจส่วนตัวลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้ กฎหมายบังคับให้ต้องนำเรื่องเสนอ อ.ก.พ. สามัญ (อ.ก.พ. จังหวัด อ.ก.พ. กรม อ.ก.พ. กระทรวง) เพื่อพิจารณาลงมติก่อน แล้วผู้บังคับบัญชานั้นต้องสั่งการตามมติ อ.ก.พ. ดังกล่าวด้วย ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่จะเป็นผู้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวได้แก่

๑. นายกรัฐมนตรีในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา ๑๐๒ วรรคห้า หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ มีอำนาจลงโทษตามมติของ อ.ก.พ. กระทรวงสำหรับข้าราชการในบังคับบัญชาผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ ลงมา ถึงระดับ ๘ และผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมา ที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกับผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



๒. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ มีอำนาจสั่งลงโทษตามมติ อ.ก.พ. กรม สำหรับข้าราชการในบังคับบัญชาผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ลงมา ในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๓. ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ (๗) คือผู้ว่าราชการจังหวัด มีอำนาจสั่งลงโทษตามมติ อ.ก.พ. จังหวัด สำหรับข้าราชการในบังคับบัญชาผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมา ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งมิใช่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ข้อควรคำนึงในการดำเนินการทางวินัย

๑. การกระทำผิดทางวินัยไม่มีอายุความ  
๒. การลงโทษต้องดำเนินกระบวนการตามกฎหมาย

๓. ผู้สั่งลงโทษต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลงโทษได้

๔. ต้องมีสภาพเป็นข้าราชการในขณะกระทำผิดหรือขณะถูกลงโทษ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๐๖

สำหรับคอลัมน์กฎระเบียบและเรื่องที่น่าสนใจในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอแนะนำเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

### พระราชกฤษฎีกา

การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร  
ซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๘)

พ.ศ. ๒๕๕๗

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

เป็นปีที่ ๕๙ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๑๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของ

ข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๗”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๘) ของ (ค) ของมาตรา ๓๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๘

“(๘) วิชาชีพอเฉพาะวิศวกรรมอากาศยาน”

มาตรา ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๑/๑) ของมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘

“(๑/๑) ด้านการบิน”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๕ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตำแหน่งใด หากได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นและมิได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันที่มิได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เว้นแต่ในกรณีที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเหมือนหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิม ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไป”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๓๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘

“ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครู ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ข้าราชการทหาร และข้าราชการตำรวจ ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งต่างประเภทกัน ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไปนับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกเดือน”

มาตรา ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของมาตรา ๓๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๐

“ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติอาจมอบหมายให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือส่วนราชการใดดำเนินการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติกำหนด”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่ได้มีการปรับปรุงระบบบริหารราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับโครงสร้างส่วนราชการให้มีขนาดเล็กกะทัดรัดตามภารกิจที่ปรับปรุงใหม่และกำหนดอัตรากำลังภายใต้จำนวนที่มีอยู่เดิม ทำให้ส่วนราชการมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นภายใต้ข้อจำกัดของการจัดโครงสร้างและการกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการจำเป็นต้องมีการมอบหมายงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการทำงาน จึงสมควรกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งซึ่งได้รับคำสั่งหรือมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในลักษณะงานเดียวกับหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในหน่วยงานอื่นทั้งในส่วนราชการเดียวกันและต่างส่วนราชการ โดยไม่มีตำแหน่งประเภทเดียวกันรองรับ หรือได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งต่างประเภทกัน มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไป รวมทั้งกำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติสามารถมอบอำนาจในการให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งให้แก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือส่วนราชการดำเนินการแทนได้ นอกจากนี้ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งยังมีความไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น สมควรกำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะเพิ่มเติม จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร. ๑๐๐๘.๑/พ.๑ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ชักซ้อมแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๗ ความละเอียดดังนี้

“ด้วยพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๕ มาตรา ๓๘ และมาตรา ๓๙ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๘๒ ก วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป ได้กำหนดเรื่องการรับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการไว้ มีสาระสำคัญสรุป ดังนี้

๑. กำหนดให้ตำแหน่งข้าราชการตำรวจ ประเภทวิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมอากาศยานและประเภทผู้เชี่ยวชาญการบิน เป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง

๒. กำหนดให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง จะยังคงได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราเดิมของตนต่อไป ใน

กรณีต่อไปนี้

♦ ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ “ในลักษณะงานวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเหมือนหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิม”

♦ ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการ “ในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งต่างประเภทกัน” โดยให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไป แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหกเดือน

๓. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) สามารถมอบอำนาจในการให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งให้แก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือส่วนราชการดำเนินการแทนได้

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลและส่วนราชการในการพิจารณาให้ข้าราชการมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ตามพระราชกฤษฎีกาการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ (กงช.) จึงขอชักซ้อมความเข้าใจและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกาฉบับดังกล่าวดังต่อไปนี้

๑) กรณีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของ



ตำแหน่งนั้น ต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเหมือนหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิม ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไป กรณีนี้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งรองรับ เช่น

ตัวอย่างที่ ๑ กรณีเกิดความจำเป็นเร่งด่วนหรือขาดแคลนบุคลากรในพื้นที่ จำเป็นต้องระดมคนไปช่วยแก้ไขปัญหา เช่น เกิดกรณีพิบัติภัยในพื้นที่ ๖ จังหวัดภาคใต้ ทำให้จำเป็นต้องสั่งให้บุคลากรทางด้านสาธารณสุข เช่น แพทย์ พยาบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งเข้าไปช่วยปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวเป็นระยะเวลา ๓ เดือน เมื่อส่วนราชการออกคำสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวไปปฏิบัติราชการในลักษณะงานเดียวกับหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ (แพทย์ พยาบาล) ซึ่งมีลักษณะเป็นการสั่งให้ไปปฏิบัติงานโดยไม่มีตำแหน่งประเภทเดียวกันรองรับ ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมของช่วงเวลาดังกล่าวต่อไป

ตัวอย่างที่ ๒ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ (ระดับ ๙) ซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดกรมการปกครอง ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ที่อื่นซึ่งงานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเหมือนหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิมเพื่อจัดทำแผนยุทธ

ศาสตร์ในภาพรวมของกระทรวง ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นระยะเวลา ๖ เดือน ซึ่งไม่มีตำแหน่งประเภทเดียวกันรองรับในช่วงเวลาดังกล่าวข้าราชการผู้นั้นก็จะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไป

๒) กรณีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือให้ไปรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งต่างประเภทกัน ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเดิมนับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกเดือน กรณีนี้จะต้องมีตำแหน่งรองรับ เช่น

ตัวอย่างที่ ๑ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประเภท ๙ บส. แต่ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาราชการแทน หรือรักษาราชการในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งเป็นตำแหน่งคนละประเภทเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวหรือมีความจำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกเดือน นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ให้รักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งดังกล่าว

ตัวอย่างที่ ๒ ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ได้รับคำสั่งให้ไปรักษาการในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ๙ วช. ซึ่งเป็นตำแหน่งคนละประเภท เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไปแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกเดือน นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการใน

ตำแหน่งดังกล่าว

๓) กงช. ได้มอบอำนาจให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามพระราชกฤษฎีกานี้ แล้วรายงานให้ กงช. ทราบเป็นรายปี (ภายในเดือนธันวาคม) โดยกำหนดเงินไขให้ส่วนราชการพิจารณาภายใต้กรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของส่วนราชการนั้น

## พระราชกฤษฎีกา

เงินช่วยเหลือผู้ซึ่งออกจากราชการตามมาตรการของรัฐบาล

ในการเพิ่มประสิทธิภาพพระบวรราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๘

## ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘

เป็นปีที่ ๖๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีเงินช่วยเหลือผู้ซึ่งออกจากราชการตามมาตรการของรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพพระบวรราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๓(๖) แห่งพระราชบัญญัติการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจ่ายเงินบางประเภทตามงบประมาณรายจ่าย พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาเงินช่วยเหลือผู้ซึ่งออกจากราชการตามมาตรการของรัฐบาลในการเพิ่มประสิทธิภาพพระบวรราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และข้าราชการประเภทอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

“เงินช่วยเหลือ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการซึ่งออกจากราชการตามกรณีที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกานี้

“เงินเดือนเดือนสุดท้าย” หมายความว่า เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ออกจากราชการ แต่ไม่รวมถึงเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มทุกประเภท

มาตรา ๔ ภายใต้บังคับมาตรา ๕ ข้าราชการซึ่งออกจากราชการในวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ

(๑) ข้าราชการซึ่งมีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ในรอบระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่อยู่ในข่ายต้องเข้ารับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แต่เลือกที่จะออกจากราชการโดยไม่เข้ารับการพัฒนาดังกล่าว

(๒) ข้าราชการซึ่งเจ็บป่วยด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิตตามผลการตรวจสุขภาพอย่างเป็นทางการของแพทย์ทำให้ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ และถูกสั่งให้ออกจากราชการ

มาตรา ๕ ข้าราชการซึ่งมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ ในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๑) ต้องมีเวลาราชการที่เหลือไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗ จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณที่ข้าราชการผู้นั้นครบเกษียณอายุราชการ

(๒) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวน หรืออยู่ในระหว่างการดำเนินการลงโทษทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ๆ หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา

ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๓) ไม่เป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น ๆ

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการในการไปศึกษาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย เว้นแต่จะได้ยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการ

มาตรา ๖ ให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่ข้าราชการซึ่งออกจากราชการตามมาตรา ๔ ในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

การรับเงินช่วยเหลือตามวรรคหนึ่ง ไม่ตัดสิทธิของข้าราชการที่มีอยู่ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ทางราชการให้แก่ผู้รับบำเหน็จบำนาญ

มาตรา ๗ ในกรณีข้าราชการซึ่งมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือถึงแก่ความตายก่อนได้รับเงินช่วยเหลือ ให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่ผู้มีสิทธิรับมรดกตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๘ ภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันที่ออกจากราชการ หากปรากฏว่าข้าราชการ ซึ่งได้รับเงินช่วยเหลือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามลักษณะหนึ่งลักษณะใดตามมาตรา ๕ ให้ข้าราชการผู้นั้นไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือตามมาตรา ๖ และให้ส่วนราชการที่อนุญาตให้ลาออกหรือสั่งให้ออกจากราชการเรียกเงินช่วยเหลือคืน โดยผู้นั้นต้องคืนเงินช่วยเหลือภายในเวลาและตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ และมีใช้กรณีที่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๕ (๒) หรือ (๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการซึ่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิมแต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่ทางราชการให้แก่ผู้นั้นในระหว่างที่ไม่ได้ปฏิบัติราชการ

มาตรา ๙ ภายใต้บังคับมาตรา ๘ ผู้ซึ่งได้รับเงินช่วยเหลือตามมาตรา ๖ แล้ว หากกลับเข้าเป็นข้าราชการประจำในส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือกำกับของฝ่ายบริหารอีก ให้ผู้นั้นส่งคืนเงินช่วยเหลือที่ได้รับไว้ทั้งหมด พร้อมทั้งดอกเบี้ยตามอัตราเงินฝากประจำสิบสองเดือนของธนาคารออมสิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด



## มาตรา ๑๐ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ  
พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร  
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายด้านการพัฒนาระบบราชการซึ่งมีแผนในการพัฒนาและบริหารกำลังคนในระบบราชการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ รวมทั้งมีมาตรการจูงใจให้ข้าราชการที่อยู่ในข่ายต้องเข้ารับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แต่เลือกที่จะออกจากราชการ โดยไม่เข้ารับการพัฒนาดังกล่าว มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจากทางราชการ นอกจากนั้น โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้ข้าราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้ มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจากทางราชการในครั้งนี้อย่างยิ่งยวด จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๑๒ ก. วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ และได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๐๙.๔/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘



## ประกาศกระทรวงการคลัง

# เรื่อง การคงสิทธิตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย กรณีข้าราชการซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิต ที่ส่วนราชการสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ

พ.ศ. ๒๕๕๘

ด้วยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบแนวทางและหลักเกณฑ์ตาม  
มาตราที่ ๓ มาตราการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ โดยเห็นชอบให้  
ส่วนราชการสั่งให้ข้าราชการซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิต ซึ่งมีคุณสมบัติทั่วไป  
เช่นเดียวกับผู้เข้าร่วมมาตราที่ ๓ ออกจากราชการ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา  
ที่ ๓ ได้เป็นราย ๆ ไป ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิต  
ซึ่งออกจากราชการตามมาตราดังกล่าวได้รับการคงสิทธิตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย  
เช่นเดียวกับข้าราชการผู้เข้าร่วมมาตราที่ ๓ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราช  
กฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๓๕ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง โดยความเห็น  
ชอบของคณะรัฐมนตรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์การคงสิทธิตามโครงการสวัสดิการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัย กรณี  
ข้าราชการซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิต ที่ส่วนราชการสั่งให้ออกจากราชการตาม  
มาตราการพัฒนาและบริหารกำลังคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ข้าราชการผู้กู้เงินซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิตที่ส่วนราชการสั่ง  
ให้ออกจากราชการตามมาตราการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ ได้รับความ  
การยกเว้นชดใช้เงินส่วนต่างของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่ได้รับตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อ  
ที่อยู่อาศัย พ.ศ. ๒๕๓๕ กับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ปกติคืนให้แก่ทางราชการ และให้มีสิทธิชำระดอกเบี้ย  
เงินกู้ในอัตราเดิมตามที่กำหนดไว้ในสัญญาเงินต่อไป

ข้อ ๒ ให้ข้าราชการได้รับสิทธิประโยชน์ดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และกระทรวงการคลังได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค  
๐๔๐๙.๕/ ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ แจกเวียนให้ส่วนราชการทราบ ทั้งนี้ สามารถเปิดดู  
หนังสือนี้ได้ที่เว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง [www.cgd.go.th](http://www.cgd.go.th) อีกด้วย และขอให้ส่วนราชการต้นสังกัดของ  
ข้าราชการผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตราดังกล่าว ได้โปรดแจ้งรายชื่อข้าราชการให้ธนาคาร  
อาคารสงเคราะห์ทราบโดยเร็วด้วย

# วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอายัดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ เบี้ยหวัด บำนาญ ตามคำพิพากษาของศาล

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๑๘.๓/ว ๗๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๕ ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๐๙.๔/ว ๔๙ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๖ และด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๐๙.๔/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ตามโครงการจ่ายตรงและเห็นชอบให้กรมบัญชีกลาง ดำเนินโครงการจ่ายเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของข้าราชการและลูกจ้างประจำโดยตรง แต่เนื่องจากกระทรวงการคลังยังไม่มีกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในเรื่อง การอายัดเงินเดือนค่าจ้างประจำ เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นใดไว้นั้น ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับการอายัดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นใด ที่เบิกจ่ายตามโครงการจ่ายตรง ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. ๒๕๔๓ หรือตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. ๒๕๓๔ สามารถดำเนินการได้โดยความรวดเร็ว และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงกำหนดวิธีการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ดังนี้

๑. กรณีที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งบังคับคดีให้อายัดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ เบี้ยหวัด

บำเหน็จบำนาญ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผู้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินอื่นใดที่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดีเพื่อจะชำระให้แก่เจ้าหนี้ในคดีล้มละลายหรือชำระค่าอุปการะเลี้ยงดูหรือค่าเลี้ยงชีพในคดีเยาวชนและครอบครัว ให้ส่วนราชการใช้อำนาจในการอายัดเงินเดือนดังกล่าวโดยปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ แจ้งส่วนราชการผู้เบิกเพื่อทราบ

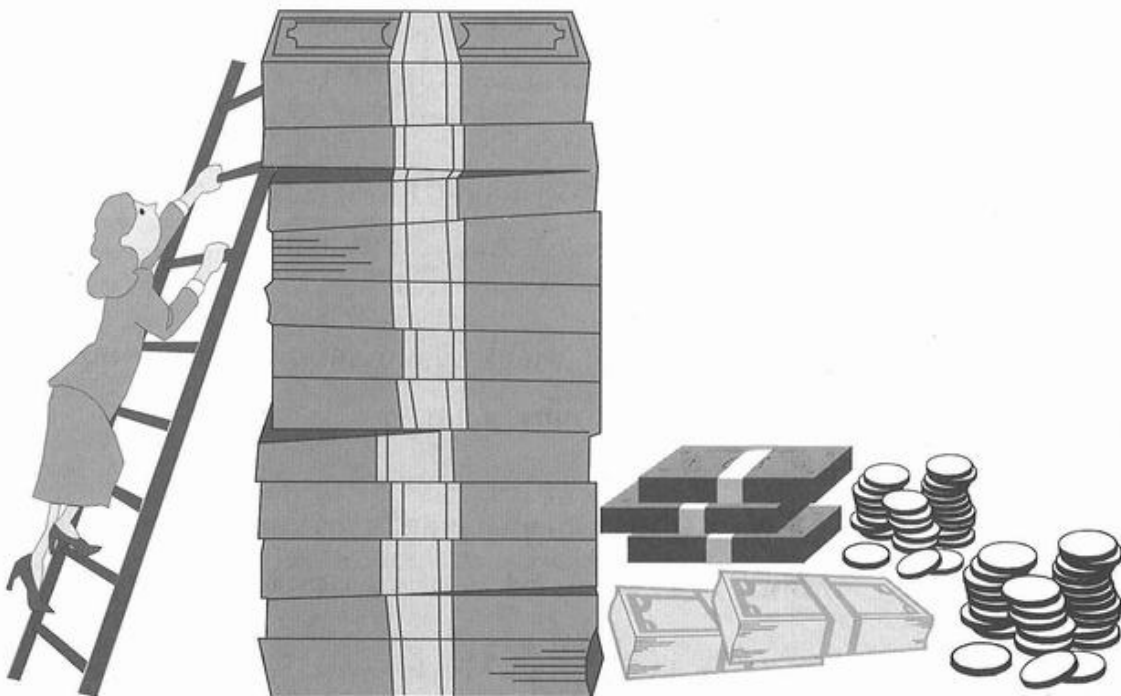
๑.๒ แจ้งกรมบัญชีกลาง เพื่อให้โอนเงินที่ถูกอายัดตามกฎหมายเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารส่วนราชการที่อายัดเงินเดือนดังกล่าว พร้อมแนบหลักฐานสำเนาคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งศาลและสมุดบัญชีเงินฝากของส่วนราชการที่อายัดเงิน (หน้าที่มีชื่อส่วนราชการและเลขที่เงินฝาก)

๑.๓ เมื่อกรมบัญชีกลางได้รับแจ้งตามข้อ ๑.๒ พร้อมหลักฐานแล้ว จะดำเนินการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารให้แก่ส่วนราชการที่ใช้อำนาจในการอายัดเงินด้วยจำนวนสุทธิหลักหักภาษีแล้ว ทั้งจำนวนเข้าบัญชีเงินฝากของส่วนราชการที่แจ้งอายัดเงินตามคำพิพากษาของศาล เพื่อให้ส่วนราชการนั้นนำเงินจำนวนดังกล่าวจ่ายคืนให้แก่เจ้าหนี้ หรือจ่ายคืนให้แก่ลูกหนี้กรณีมีเงินคงเหลือ หรือมีข้อตกลงที่จะต้องจ่ายเงินไว้เพื่อดำรงชีพต่อไป

๒. กรณีผู้รับเบี้ยหวัดบ้านาญ ซึ่งเป็นผู้ถูก บังคับคดีตามคำพิพากษาของศาลและยังคงมี ภาระผูกพันที่ต้องชำระเงินตามคำสั่งศาล ไม่ต้อง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการแสดงตน ดำรงชีพของผู้รับเบี้ยหวัดบ้านาญ จากหลักเกณฑ์ ดังกล่าวเมื่อผู้รับเบี้ยหวัดบ้านาญ ซึ่งเป็นผู้ถูก บังคับคดีตามคำพิพากษาของศาลและยังคงมีภาวะ ผูกพันที่ต้องชำระเงินตามคำสั่งศาลอยู่ บุคคล เหล่านี้อาจจะไม่ไปแสดงตนต่อส่วนราชการผู้เบิก ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าว จึงเห็นสมควรยกเว้นให้ผู้ที่ถูกบังคับคดีไม่ต้อง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เรื่อง การแสดงตนดำรงชีพ ตามนัยหนังสือ กระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๑๔/ว ๑๐๖ ลงวันที่

๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๒ และหากผู้ถูกบังคับคดีเสียชีวิตหรือหมดสิทธิรับเบี้ยหวัดบ้านาญตามพระ ราชบัญญัติบำเหน็จบ้านาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๙๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ส่วนราชการผู้เบิกแจ้ง กรมบัญชีกลาง และเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ หรือเจ้าพนักงานบังคับคดีแล้วแต่กรณี ทราบ ภายในสามวันนับแต่วันที่ผู้รับเบี้ยหวัดบ้านาญ เสียชีวิตหรือหมดสิทธิรับเบี้ยหวัดบ้านาญ เพื่อ จะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

อนึ่ง กรณีที่มีการจ่ายเงินเกินสิทธิ ส่วน ราชการผู้เบิกต้องรับผิดชอบในความเสียหายแก่ ทางราชการ โดยแจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติ ต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘







## ใบสมัคร สมาชิกวารสารข้าราชการ

หมายเลขสมาชิก .....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว .....

- ขอสมัครสมาชิกใหม่  
 ขอต้ออายุเป็นสมาชิก (รหัสสมาชิกเก่า .....

ประเภทสมาชิก ( ) ๑ ปี (๖ ฉบับ) เป็นเงิน ๑๕๐ บาท  
( ) ๒ ปี (๑๒ ฉบับ) เป็นเงิน ๓๐๐ บาท

ตั้งแต่ฉบับเดือน.....ถึงฉบับเดือน .....

และโปรดส่งวารสารข้าราชการไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ - นามสกุล .....

ที่อยู่ .....

จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์ .....

พร้อมนี้ได้แนบ

- ( ) เงินสด (กรณียื่นใบสมัครด้วยตนเอง)  
( ) ธนาณัติ (ปทจ/ปทผ/.....หมายเลข .....) )  
( ) ตัวแลกเงินไปรษณีย์

ส่งจ่าย ปท.ดุสิต กท.๑๐๓๐๐ หรือ ปณ.ฝ. สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๒

โปรดส่งจ่ายเงินในนาม “ผู้จัดการสวัสดิการสำนักงาน ก.พ.”

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โทรศัพท์ ๐-๒๒๘๑-๔๔๕๕, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ค่าจัดส่ง  ฟรี  ทั่วประเทศ

ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้

# หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย

๑.	คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	ราคา	๗๐	บาท
๒.	การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล	ราคา	๕๐	บาท
๓.	การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ	ราคา	๖๐	บาท
๔.	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ราคา	๙๐	บาท
๕.	พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ๒๕๓๘	ราคา	๙๐	บาท
๖.	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ ๒๕๔๗	ราคา	๙๐	บาท
๗.	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ๒๕๒๖ และภาคผนวก	ราคา	๖๐	บาท
๘.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ราคา	๘๐	บาท
๙.	ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ๒๕๑๗	ราคา	๗๕	บาท
๑๐.	พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ๒๕๓๙	ราคา	๕๕	บาท
๑๑.	สูตรสำเร็จ...การเป็นวิทยากร	ราคา	๖๐	บาท
๑๒.	ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาศึกษาต่อในประเทศ	ราคา	๘๕	บาท
๑๓.	คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	ราคา	๖๐	บาท
๑๔.	คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	ราคา	๑๒๐	บาท
๑๕.	ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	ราคา	๗๐	บาท
๑๖.	คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ๒๕๒๖ พร้อมแก้ไข	ราคา	๑๒๐	บาท
๑๗.	การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ	ราคา	๑๐๐	บาท
๑๘.	การทำบันทึกเสนอ การจดยางงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในพิธี	ราคา	๘๐	บาท
๑๙.	ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติม	ราคา	๗๐	บาท
๒๐.	เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา	ราคา	๙๐	บาท
๒๑.	คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ	ราคา	๑๕๐	บาท
๒๒.	พรบ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	ราคา	๒๖๐	บาท
๒๓.	คู่มือการพัสดุ	ราคา	๑๐๐	บาท
๒๔.	เทคนิคการร่างกฎหมาย	ราคา	๑๕๐	บาท
๒๕.	รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการ	ราคา	๑๕๐	บาท
๒๖.	ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	ราคา	๒๐๐	บาท
๒๗.	รวมกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ	ราคา	๑๕๐	บาท
๒๘.	รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	ราคา	๑๕๐	บาท
๒๙.	รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	ราคา	๑๕๐	บาท
๓๐.	รวมมติ ครม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	ราคา	๒๙๐	บาท
๓๑.	กฎ ก.พ. พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ.	ราคา	๓๕๐	บาท
๓๒.	คู่มือปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ราคา	๒๘๐	บาท

มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจุฬาฯ/ธรรมศาสตร์/เกษรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด  
หรือสั่งซื้อโดยตรงหรือสนใจติดตามทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. <http://www.OCSC.go.th>

พร้อมส่งขนาดดีสั่งจ่ายในนาม “ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.”

ปณ.คูสิต ๑๐๓๐๐ หรือ ปณ.ฝ.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๒ โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๕๔๕๔, ๐ ๒๒๘๑ ๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่อยู่.....สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพินิจโลก เขตคูสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โปรดบวกค่าจัดส่งหนังสือรายการที่ ๑-๑๓ ราคาเล่มละ ๑๒ บาท รายการที่ ๑๔-๒๑ ราคาเล่มละ ๑๕ บาท

รายการที่ ๒๒-๒๕ ราคาเล่มละ ๒๕ บาท รายการที่ ๓๐-๓๒ ราคาเล่มละ ๓๕ บาท

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน

ค่าบำรุงปีละ ๑๕๐ บาท

(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



# สร้างฝัน....

รายได้จากการจำหน่ายสลาก ร่วมสร้างฝันของเด็กๆ ให้เป็นจริง  
ด้วยการมอบทุนการศึกษา และบำรุงสถานศึกษาไทย



ไม่ใช่แค่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล...แต่เป็นผู้ซื้อ  
สลากอย่างถูกกฎหมายทุกคนที่ร่วมช่วยซื้อสลาก