



• การขุดการศรัทธาเชื่อบุทธ



• การเขียนอุทธรณ์
นำส่งต่อโทษทางวินัยและร้องทุกข์

วารสารข่าวราชการ

ปีที่ ๕๐ ฉบับที่ ๓ เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๔๘

บทบรรณาธิการ

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

สารบัญ

หลายท่านที่อาจเคยประสบกับวิกฤตในการทำงานและรู้สึกว่ายากจะ
ร้องขอความช่วยเหลือ หรือมีคนรู้จักมาหาข้อแต่ไม่ทราบว่าการขอความช่วยเหลือ
หรือที่เราเรียกในวงราชการว่า การขูหาชดเชยนั้น จะเริ่มนับหนึ่งตรงไหน จะมีการ
ดำเนินการเรื่องตามขั้นตอนอย่างไร จะเขียนถึงใคร หรือจะเขียนคำขูหาชดเชยอย่างไร
ต่อไปนี้จะไม่ใช่เรื่องที่เป็นปัญหาอีกแล้ว เพราะท่านผู้อ่านจะสามารถหาคำตอบได้
จากเรื่อง "การเขียนขูหาชดเชยคำสั่งลงโทษทางวินัยและร้องทุกข์" ติดตามด้วยเรื่อง
ที่ท่านอาจกำลังสงสัยแต่ฉบับนี้ จะเป็นเรื่องราวของต่างประเทศที่ท่าน
ผู้อ่านคงอยากทราบว่าแล้วต่างประเทศ เขาทำกันอย่างไร นั่นคือ การเกษียณอายุ
ในต่างประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศต่างก็มีแนวคิด รูปแบบและวิธีการที่แตกต่างกัน
แต่ที่เหมือนกัน คือ ทุกประเทศต่างก็ให้ความสำคัญและความสนใจในเรื่องนี้
จนหลาย ๆ ประเทศ ได้พยายามหาแนวทางในการปรับปรุงระบบเกษียณอายุกัน
อย่างกว้างขวาง เมื่อรู้เบื้องหลังความรู้ทางด้านขูหาชดเชยและเกษียณอายุแล้ว ภาวสา
ข้าพเจ้าขอแนะนำท่านผู้อ่านรับความรู้ทางธรรมในเรื่อง "การขูหาชดเชยความชู้แจงทุกข์"
เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และขอส่งน้ำพระพิ
ตุ้มด้วยขอพระโยชน์นี้ในราชการ

บรรณาธิการ

สารบัญ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

ที่ปรึกษา

นายสีมา สีมานันท์
นายปรีชา วัชรากัย
นางสาววนิดา นวลบุญเรือง
นางสาวดุจณี บุญสิงห์
นางสาวทัศนีย์ อธรรมสิทธิ์

บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมัทนา บรรจงแท้
นายเอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์
นางสาววันเพ็ญ นาคแจ้ง
นายธงชัย เจษฎาชีวิน
นางอัจฉรา ภูริคุปต์
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวน
นางสาวอุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

ออกแบบปก

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

วาดภาพ

นายไพรวลัย ชัยรัตน์

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรติชัย

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
 ๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
 ๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
 ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ
- ต้องการให้ข้อเสนอแนะ งามปัญหา จะเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

หน้า

บทความ

- การเขียนอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยและร้องทุกข์
สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ๑
- การเกษียณอายุในต่างประเทศ
อังฉรา ภูริคุปต์ ๒๕
- การจัดการความรู้เชิงพุทธ
สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ๓๐
- แนวโน้มการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศในยุโรป
ราญวิหัง ไกรฤกษ์ ๔๑
- ผลการส่งเสริมประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/
กลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
จินตนา บิลมาศ
ดร.พรรณิ บุญประกอบ ๔๘

คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว
- สรุปสาระสำคัญ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับปลัดกระทรวง
- เรื่อง "สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกับ
การบริหารราชการแบบบูรณาการ"
- เรื่อง "การใช้ศักยภาพของกองทัพเพื่อความมั่นคงและมั่นคง"
ฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนวน
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มัทนา บรรจงแท้ ๗๐
- มุม "เพื่อนบุคลากร"
อ.ต.ป. ๗๔
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๗๘
- รู้ศัพท์รู้แสง
ไกรวิหัง ๘๓
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์ ๘๕
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๙๑
- กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน ๙๓

● การเขียนอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ทางวินัยและร้องทุกข์

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ความเบื้องต้น

บทความนี้มุ่งให้อ่านซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญได้เห็นภาพรวมของการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ต่อองค์กรที่ทำหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่จะต้องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อ ก.พ. ทั้งนี้เนื่องจากสำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวมข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายเสนอต่อ ก.พ. (อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทน ก.พ. ในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์) นั้น ได้เห็นถึงสภาพปัญหาของการเขียนหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์เป็นจำนวนมากว่าผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียนหนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์ที่ถูกต้อง จึงมีผู้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์บางคนไปว่าจ้างนายความให้เขียนอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ให้ หรือขอคำแนะนำจากนิติกร หรือบุคคลอื่นให้ช่วยเขียนให้ ซึ่งหากบุคคลเหล่านั้นมีความรู้เกี่ยวกับวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ดี ก็เป็นที่น่าวางใจในเบื้องต้นว่า หนังสืออุทธรณ์หรือร้องทุกข์น่าจะมีเนื้อหาสาระสำคัญถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายในอันที่จะทำให้องค์กรที่ทำหน้าที่วินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ สามารถรับเรื่องไว้พิจารณาได้ รวมทั้งมีการพิจารณาให้ความเป็นธรรมสมดังความตั้งใจ แต่หากบุคคลเหล่านั้นไม่มีความรู้เพียงพอ หรือผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ที่เขียนอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ด้วยตัวเอง ขาดความรู้ความเข้าใจที่เพียงพอแล้ว ก็อาจเกิดปัญหาตามมาภายหลัง เช่น ไม่สามารถรับอุทธรณ์ไว้พิจารณาได้ เนื่องจากเป็นอุทธรณ์ที่ไม่มีสาระสำคัญตามกฎหมายว่า ได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร หรือในเรื่องการขอแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๕๐) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้สิทธิแก่ผู้อุทธรณ์ที่จะขอแถลงการณ์ด้วยวาจา แต่ผู้อุทธรณ์มิได้ระบุในหนังสืออุทธรณ์ว่าจะขอใช้สิทธิดังกล่าวหรือแสดงความประสงค์ขอใช้สิทธิเกินกำหนดระยะเวลา ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหรือส่ง

หนังสืออุทธรณ์ โดยไม่ทราบหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก็อาจทำให้ผู้อุทธรณ์นั้นเสียสิทธิที่จะแถลงการณ์ด้วยวาจาได้ และเป็นที่น่าเสียดาย เพราะหากผู้อุทธรณ์ได้มีโอกาสแถลงการณ์ด้วยวาจา ได้อธิบายเหตุผลชี้แจงรายละเอียด และตอบข้อซักถามต่อ อ.ก.พ.สามัญ หรือ ก.พ โดยตรงแล้ว ก็อาจเป็นประโยชน์แก่ตนเองยิ่งขึ้นได้

บทความนี้จึงมีเนื้อหาเป็นสองส่วน ส่วนที่ ๑ การอุทธรณ์ ส่วนที่ ๒ การร้องทุกข์ โดยในเนื้อหาของทั้งสองส่วนดังกล่าวนี้ ในเบื้องต้นจะอธิบายถึงความหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์อย่างกว้าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจในเนื้อหาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ พร้อมตัวอย่างการเขียนหนังสืออุทธรณ์ และร้องทุกข์ที่ถูกต้อง

ส่วนที่ ๑ การอุทธรณ์

๑. ความหมายของคำว่า “การอุทธรณ์”

การอุทธรณ์ หมายถึง กระบวนการทางนิติธรรม

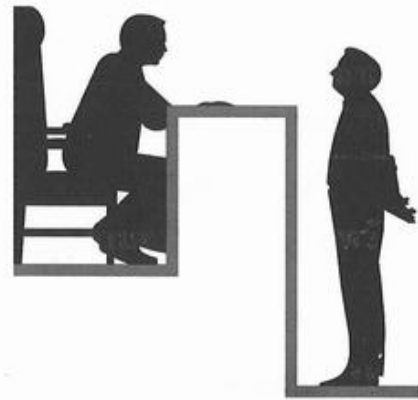
ในการบริหารงานบุคคลที่ให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยมีทางขอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ทบทวนการลงโทษอีกครั้งหนึ่ง (เป็นการตรวจสอบภายในฝ่ายปกครองเอง จึงทำหน้าที่ไม่เหมือนกับศาลปกครองซึ่งเป็นองค์กรอิสระทางตุลาการที่มาตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายปกครอง) ได้แก่ ข้าราชการที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน) และที่ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง (ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ) ซึ่งเป็นโทษทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕

หมายเหตุ ส่วนกรณีใกล้เคียงกันคือการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือไม่ถือว่าเป็นการลงโทษทางวินัยในความหมายนี้ จึงอุทธรณ์ไม่ได้ แต่ต้องร้องทุกข์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หมวด ๗ ตั้งแต่มาตรา ๑๒๔-๑๒๘ ประกอบกับกฎ ก.พ ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

๒. องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์

๑. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง (ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน)



ให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.สามัญ หรือ ก.พ. โดย

ก. ถ้าผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด

ข. ถ้าผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดีเป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.กรม

ค. ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดี เป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. กระทรวง

ง. ถ้านายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งลงโทษ หรือผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามคำสั่งนายกรัฐมนตรี หรือมติ อ.ก.พ.กระทรวง ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.

๒. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง (ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ) ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ.

ข้อสังเกต

๑. สำหรับ ก.พ. มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงเฉพาะกรณีตามข้อ ง. และอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

๒. โดยหลักแล้ว เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษทางวินัยจะต้องระบุสิทธิที่ผู้ถูกลงโทษจะอุทธรณ์ และการยื่นอุทธรณ์ต่อองค์กรที่มีอำนาจวินิจฉัย คือ อ.ก.พ. สามัญหรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี รวมทั้งต้องแจ้งระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์นั้นไว้ด้วย หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ระยะเวลาจากสามสิบวันจะขยายเป็นหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับคำสั่งทางปกครอง

๓. ระยะเวลาในการอุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่ว่าจะเป็นการลงโทษทางวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรง หรืออย่างร้ายแรงต่อองค์กรที่มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์แล้วแต่กรณี ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ^๑ โดยวันทราบคำสั่ง ตลอดถึงการนับระยะเวลานั้นเป็นไป ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๕๐) ซึ่งปกติจะถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบคำสั่ง

ตัวอย่าง ผู้ถูกลงโทษทราบคำสั่งลงโทษเมื่อวันศุกร์ที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๖ ระยะเวลาที่เริ่มต้นนับหนึ่งคือ วันรุ่งขึ้น (ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดราชการหรือไม่ก็ตาม) นั่นคือ เริ่มนับจากวันเสาร์ที่ ๑๕ มีนาคม

^๑ โปรดดู พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๒๖ วรรคหนึ่ง ประกอบกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๐

๒๕๕๖ เป็นวันแรก ซึ่งจะครบกำหนดระยะเวลา ๓๐ วัน ในวันอาทิตย์ที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๕๖ แต่เนื่องจากวันครบกำหนดตรงกับวันหยุดราชการ และวันที่ ๑๔-๑๕ เมษายน ๒๕๕๖ ก็ยังเป็นวันหยุดราชการ (วันสงกรานต์) ส่วนวันพุธที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๖ ก็เป็นวันหยุดราชการเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งวันตามมติคณะรัฐมนตรี ดังนั้น ผู้ถูกลงโทษจึงมีสิทธิอุทธรณ์ได้ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๖ ซึ่งเป็นวันเริ่มเปิดทำการใหม่นั้นได้เป็นวันสุดท้าย^๒

๔. การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

ผู้อุทธรณ์สามารถยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ได้

โดยวิธีการดังต่อไปนี้



๑. ยื่นด้วยตนเอง หรือจะมอบหมายให้ผู้อื่นนำหนังสืออุทธรณ์มายื่นก็ได้ กรณีที่อุทธรณ์ต่อ ก.พ.นั้น ให้มายื่นที่สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐ (ตรงข้ามกับทำเนียบรัฐบาล) ส่วนงานสารบรรณ อาคาร ๑ ชั้น ๑ และก่อนที่จะยื่นหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์สามารถขอคำปรึกษาแนะนำจากนิติกร สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือสำนักมาตรฐานวินัย เกี่ยวกับหนังสืออุทธรณ์ของตนได้ว่า มีสาระสำคัญครบถ้วนถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

๒. ยื่นผ่านผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะต้องส่งหนังสืออุทธรณ์ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ และผู้ส่งลงโทษต้องส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษ ส่วนงานการสืบสวน หรือการพิจารณาในเบื้องต้น หรือ ส่วนงานการดำเนินการทางวินัย พร้อมทั้งคำชี้แจงของผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ (ถ้ามี) ไปยัง ประธาน อ.ก.พ.สามัญ หรือสำนักงาน ก.พ. แล้วแต่กรณี ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

๓. ส่งทางไปรษณีย์

๓.๑ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง เป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์ (กรณีลงทะเบียน)

๓.๒ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือ เป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์ (กรณีไม่ลงทะเบียน)

ดังนั้น หากผู้อุทธรณ์ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ โดยปรากฏหลักฐานตามข้อ ๓.๑ หรือข้อ ๓.๒ อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ย่อมถือว่าวันดังกล่าวเป็นวันที่ผู้อุทธรณ์นั้นได้ยื่นอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. สามัญหรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี

^๒ โปรดดู ข้อ ๑๙ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๕๐)

ข้อสังเกต

๑. การอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง ให้ทำหนังสืออุทธรณ์พร้อมทั้งหลักฐาน ต่างๆที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) พร้อมสำเนาหนังสืออุทธรณ์อันรับรองความถูกต้องนั้น อีก ๑ ชุด ไปถึงประธาน อ.ก.พ.นั้นๆ (กรณีอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด ให้นำไปยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หากอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ให้นำไปยื่นที่ส่วนราชการนั้น)

กรณีอุทธรณ์ต่อ ก.พ. ให้ทำหนังสืออุทธรณ์ พร้อมทั้งสำเนาหนังสืออุทธรณ์และหลักฐาน ต่างๆที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) อันรับรองความถูกต้องอีก ๑ ชุด ไปยื่นที่สำนักงาน ก.พ.

๒. เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือ เอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่ อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีเริ่มพิจารณาอุทธรณ์ ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ.

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดจังหวัด กรม กระทรวงอื่นให้อุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง ที่ผู้อุทธรณ์ได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดนั้น

๔. กำหนดเวลาอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งนี้เป็นกำหนดเวลาตาม กฎหมาย หากไม่ยื่นหรือส่งอุทธรณ์ภายในระยะเวลาดังกล่าว อ.ก.พ.สามัญหรือ ก.พ. จะไม่รับ อุทธรณ์ไว้พิจารณา เว้นแต่จะได้รับการขยายระยะเวลาอุทธรณ์ (ตามข้อสังเกตของ ข้อ ๒ องค์การที่มี อำนาจพิจารณาอุทธรณ์)

กรณีที่ยังไม่อาจเขียนอุทธรณ์ในรายละเอียดได้ ให้ผู้อุทธรณ์เขียนอุทธรณ์ให้มีสาระสำคัญ (ตาม ข้อ ๖ วิธีการเขียนอุทธรณ์ ที่จะกล่าวต่อไป) โดยส่งเชปแล้วยื่นอุทธรณ์ไว้ก่อนเพื่อให้อยู่ในกำหนดเวลา แล้วจึงเพิ่มเติมสาระสำคัญมาภายหลัง

๕. กรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยตามมติคณะกรรมการป.ป.ช. ซึ่งให้อุทธรณ์ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนมีคำสั่งลงโทษ ก็ให้อุทธรณ์นับแต่วันทราบ คำสั่งลงโทษเช่นกัน

๕. สิทธิของผู้อุทธรณ์

๑. สิทธิได้รับแจ้งคำสั่งลงโทษ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์และเริ่มนับระยะเวลาสำหรับการ อุทธรณ์ ทั้งนี้ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙

๒. สิทธิขอตรวจหรือคัดเอกสารการสอบสวนเพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ข้อเท็จจริง ข้อ กฎหมาย และข้อวินิจฉัยของผู้สั่งลงโทษ โดยผู้อุทธรณ์มีสิทธิ ดังนี้

๒.๑ ขอตตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้สอบสวน โดยทำหนังสือขอต่อผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษ และผู้ส่งลงโทษต้องอนุญาต

๒.๒ ขอตตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องโดย ทำหนังสือขอต่อผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษกรณีนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ส่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ โดย ให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของข้าราชการ ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นเป็นเป็นเรื่อง ๆ ไป

เมื่อดำเนินการแล้วหากผู้ถูกส่งลงโทษเห็นว่าการใช้ดุลพินิจของผู้ส่งลงโทษที่ไม่อนุญาตให้ตรวจ หรือคัดข้อมูลดังกล่าว นั้น ไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้ถูกส่งลงโทษอาจขอให้ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษเปิดเผยบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ ตามนัยพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ แต่อย่างไรก็ตาม กรณีตามข้อ ๒.๑ หรือ ๒.๒ นั้น ไม่เป็นการตัดสิทธิผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษซึ่งเป็นผู้ครอบครองหรือควบคุมดูแลข้อมูลข่าวสารที่อาจจะลบหรือตัดทอน หรือทำโดยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ไม่ต้องเปิดเผยก็ได้ เช่น การเปิดเผยจะก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต หรือความปลอดภัยของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ก็อาจลบชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล (โปรดดูมาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐)

๓. สิทธิคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ เช่น กรณีที่ผู้พิจารณาอุทธรณ์มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือมีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์ เป็นต้น (โปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ข้อ ๕) โดยการคัดค้านดังกล่าวผู้อุทธรณ์ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

๔. สิทธิขอเข้าแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เพื่อประกอบการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของตน โดยต้องแสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ให้ชัดเจน เช่น ระบุว่า “ข้าพเจ้ามีความประสงค์ (หรือขอใช้สิทธิ)ที่จะแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง (หรือ ก.พ.)” ไม่ควรระบุทำนองว่า “หาก อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. ประสงค์จะให้ตนเข้าแถลงการณ์ด้วยวาจา ก็ยินดีหรือพร้อมที่จะเข้าแถลงการณ์” เพราะการแถลงการณ์ด้วยวาจาเป็นสิทธิของผู้อุทธรณ์จึงต้องแสดงความประสงค์จะใช้สิทธินั่นเอง

นอกจากนี้หากผู้อุทธรณ์มิได้ใช้สิทธิขอแถลงการณ์ด้วยวาจาไว้ในหนังสืออุทธรณ์แต่เริ่มแรกแล้ว ผู้อุทธรณ์ก็ยังมีสิทธิที่จะทำเป็นหนังสือมาภายหลังว่า ประสงค์ที่จะขอใช้สิทธิแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีได้ ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ (ครั้งแรก)

อย่างไรก็ตาม หาก อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้^๓ ในกรณีที่เปิดโอกาสให้แถลงการณ์ด้วยวาจาจะต้องแจ้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่สั่งลงโทษทราบ เพื่อให้โอกาสมาแถลงแก้ หรือมอบหมายให้ผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมด้วย^๔ นอกจากนั้นแล้ว แม้ผู้อุทธรณ์จะมีได้แสดงความประสงค์ที่จะขอแถลงการณ์ไว้เป็นหนังสือตามข้อ ๔ ก็ตาม แต่หาก อ.ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณียังมีความไม่ชัดเจนเพียงพอที่จะวินิจฉัยอุทธรณ์ได้ หรือยังมีข้อสงสัย หากได้มีการเชิญผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาด้วยแล้ว จะมีความชัดเจนยิ่งขึ้น กรณีนี้เป็นอำนาจของ อ.ก.พ. สามัญ หรือ ก.พ. ที่จะมิตให้เชิญผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาได้^๕

๕. สิทธิในการยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์ หรือเอกสารเพิ่มเติมก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

๖. สิทธิในการถอนอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิที่จะขอถอนอุทธรณ์ได้ ก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีจะพิจารณาอุทธรณ์เสร็จ โดยยื่นหรือส่งหนังสือขอถอนอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. ซึ่งเมื่อถอนอุทธรณ์แล้ว การพิจารณาอุทธรณ์เป็นอันระงับไป

๗. สิทธิในการนำทนายความ หรือที่ปรึกษาเข้ามาในกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ ตามนัยมาตรา ๒๓ แห่ง พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙

๘. สิทธิที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครองตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.๒๕๔๒

๖. วิธีการเขียนอุทธรณ์ มีหลักเกณฑ์และวิธีการเขียนอุทธรณ์ ดังนี้

๑. อุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือ (จะอุทธรณ์ด้วยวาจามีได้) และต้องลงลายมือชื่อ ที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ไว้ให้ชัดเจนสามารถอ่านเข้าใจได้และหากผู้อุทธรณ์เปลี่ยนแปลงที่อยู่ก็ต้องแจ้งให้องค์กรที่พิจารณาอุทธรณ์รับทราบด้วย เพื่อประโยชน์ในการติดต่อกับตัวผู้อุทธรณ์เอง

๒. อุทธรณ์ได้เฉพาะส่วนของตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นไม่ได้ เช่น ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษทางวินัยข้าราชการ ๓ คน คือ นาย ก นาย ข และนาย ค ดังนี้เมื่อ นาย ก. ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อ

๓ โปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ข้อ ๑๒ วรรค ๒

๔ โปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ข้อ ๑๒ วรรค ๓

๕ โปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง

๖ โปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ข้อ ๓ ข้อ ๗ และข้อ ๘ ประกอบการพิจารณา

อ.ก.พ./ก.พ. แล้วแต่กรณีแล้ว นาย ก. ไม่มีสิทธิที่จะเขียนอุทธรณ์โต้แย้งคัดค้านคำสั่งลงโทษแทน นาย ข. และนาย ค. และเป็นสิทธิเฉพาะตัวของนาย ข. และ นาย ค. ว่าประสงค์จะใช้สิทธิอุทธรณ์หรือไม่เอง

นอกจากนี้ผู้อุทธรณ์จะมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ เช่น นาย ก. ถูกสั่งลงโทษทางวินัย นาย ก. จะมอบหมายให้นาย ข. อุทธรณ์แทนตนไม่ได้ แต่นาย ก. อาจจะปรึกษาผู้ที่มีความรู้ทางวินัยข้าราชการ หรือจ้างทนายความ หรือผู้มีความรู้ทางวินัยข้าราชการ เขียนอุทธรณ์ให้แก่ตนได้ แต่เวลาลงชื่อในหนังสืออุทธรณ์นาย ก. ต้องลงชื่อเอง

๓. การอุทธรณ์ต่อ อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง แล้วแต่กรณีให้ระบุในหนังสืออุทธรณ์ว่า “เรียน ประธาน อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง แล้วแต่กรณี” เช่น เรียน ประธาน อ.ก.พ.จังหวัดจันทบุรี เป็นต้น

หากอุทธรณ์ต่อ ก.พ. ให้ระบุในหนังสืออุทธรณ์ว่า “เรียน ประธาน ก.พ. (หรือเลขาธิการ ก.พ.)”

๔. เนื้อหาในหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์ต้องแสดงข้อเท็จจริง และเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นโดยชัดเจนว่า ตนเองถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไรบ้าง ซึ่งโดยหลักแล้วก็คือ การโต้แย้งคำสั่งลงโทษทางวินัย

๔.๑ กรณีโต้แย้งคัดค้านว่า ตนถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ผู้อุทธรณ์ต้องพยายามชี้ให้อ.ก.พ.หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยตนในแต่ละขั้นตอนนั้นไม่ถูกต้องในแง่ปัญหาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายหรือไม่เป็นธรรมอย่างไรบ้าง เช่น ในปัญหาข้อกฎหมายว่า

๑. ในระหว่างที่ผู้อุทธรณ์ถูกสอบสวนทางวินัยนั้นปรากฏข้อเท็จจริงว่าคณะกรรมการสอบสวนมิได้แจ้งแบบ สว.๓ (บันทึกการแจ้งและรับทราบข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตามข้อ ๑๕ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ.๒๕๕๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา) ให้แก่ผู้อุทธรณ์ หรือแจ้งแบบ สว.๓ จริง แต่แจ้งเฉพาะข้อกล่าวหาแต่ไม่มีการสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา (พยานบุคคล หรือ/และพยานเอกสาร) โดยแจ้งแต่ชื่อพยานเอกสาร หรือชื่อพยานบุคคลเท่านั้น ซึ่งกรณีดังกล่าวต้องถือว่าคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนโดยไม่ถูกต้อง และขั้นตอนดังกล่าวนี้เป็นสาระสำคัญอันจะทำให้ ผู้อุทธรณ์เสียความเป็นธรรมไป เพราะทำให้ผู้อุทธรณ์ปราศจากโอกาสที่จะโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานต่างๆว่า พยานบุคคล หรือพยานเอกสารดังกล่าวไม่ถูกต้อง หรือตรงกับความจริงอย่างไรบ้าง ซึ่ง อ.ก.พ. หรือ ก.พ.ก็จะพิจารณาต่อไปว่า การแจ้ง สว.๓ ดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพียงใด และอาจมีมติให้มีการดำเนินการเพื่อความเป็นธรรมต่อไปตามควรแก่กรณี

๒. ในระหว่างที่ผู้อุทธรณ์ถูกสอบสวนทางวินัยนั้น ปรากฏข้อเท็จจริงว่าคณะกรรมการสอบสวนสอบพยานบุคคลหลายปาก แต่มิได้ให้โอกาสผู้อุทธรณ์ได้ชี้แจง นำสืบแก้ข้อกล่าวหา กรณีเช่นนี้ย่อมเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. ต้องนำมาพิจารณาว่า การที่คณะกรรมการสอบสวนไม่ให้โอกาสผู้อุทธรณ์ได้ชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา นั้น เป็นการถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องหรือควรมีมติให้มีการดำเนินการให้เป็นการถูกต้องหรือเป็นธรรมอย่างไรต่อไป

นอกจากนี้ยังมีอีกหลายกรณีที่ผู้อุทธรณ์สามารถโต้แย้งคัดค้านได้ หากเห็นว่าการดำเนินการสอบสวนทางวินัยตนนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยศึกษารายละเอียดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ.๒๕๕๐) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา โดยเฉพาะข้อ ๓๔, ๓๕ และข้อ ๓๖

ข้อสังเกต หากไม่มีปัญหาข้อกฎหมายที่เป็นสาระสำคัญก็ไม่มี ความจำเป็นที่ผู้อุทธรณ์จะต้องยกปัญหาข้อกฎหมายขึ้นมาโต้แย้งคัดค้าน เพราะอาจทำให้การพิจารณาอุทธรณ์เสียเวลาโดยใช้เหตุ ดังนี้ผู้อุทธรณ์จึงอาจยกแต่ปัญหาข้อเท็จจริงขึ้นมาโต้แย้งคัดค้านเพื่อแสดงให้เห็นว่าคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมกับตนอย่างไรจะดีกว่า

ส่วนปัญหาข้อเท็จจริง หมายถึง ปัญหาที่ยังไม่ได้ข้อยุติเป็นการแน่ชัดว่าความจริงเป็นอย่างไร แม้ ยังมีการโต้แย้งกันอยู่ เช่น ผู้อุทธรณ์อ้างว่าตนไม่ได้กระทำความผิด เพราะพยานบุคคลที่คณะกรรมการสอบสวนสอบปากคำนั้นให้การในทางเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ว่า “.....” แต่คณะกรรมการสอบสวนกลับไปรับฟังว่า “.....” หรือ อ้างว่าวันเวลาที่เกิดเหตุตนมิได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว การรับฟังข้อเท็จจริงของคณะกรรมการสอบสวนจึงไม่ถูกต้อง เป็นต้น ซึ่ง อ.ก.พ. หรือ ก.พ. ผู้พิจารณาอุทธรณ์แล้วแต่กรณี จะพิจารณาว่าข้อเท็จจริงที่ผู้อุทธรณ์ยกเป็นข้ออ้างมานั้นมีเหตุผลที่สามารถรับฟังได้หรือไม่ คำกล่าวอ้างนั้นมีน้ำหนักน่าเชื่อถือเพียงใด

ตัวอย่างเช่น กรณีที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษปลดออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง กรณีพยายามข่มขืนกระทำชำเราหญิงอื่นซึ่งมิใช่ภรรยาตน นั้น ผู้อุทธรณ์อาจอุทธรณ์โต้แย้งว่า ตนมิได้พยายามข่มขืนกระทำชำเราหญิงดังกล่าว แต่หญิงนั้นสมยอมเอง เนื่องจากก่อนเกิดเหตุนั้นตนคบกับหญิงดังกล่าวในลักษณะเป็นคู่รักกันมาเป็นระยะเวลาจนถึง ๒ ปี เคยไปนอนค้างคืนและรับประทานอาหารบ้านฝ่ายหญิงโดยพ่อแม่ของฝ่ายหญิงรับรู้มาโดยตลอด และเรื่องนี้เพื่อนสนิทของฝ่ายหญิงสามารถให้การยืนยันเป็นพยานได้ ส่วนในขณะเกิดเหตุที่ฝ่ายหญิงอ้างว่าตนพยายามข่มขืนกระทำชำเรา

นั้น ฝ่ายหญิงให้การเป็นประปรายต่อตนเองและมีข้อพิรุธอย่างยิ่งคือ....ภายหลังเกิดเหตุหญิงนั้นมิได้ไป
แจ้งความหรือตรวจร่างกายที่โรงพยาบาลในทันทีทันใด แต่กลับแจ้งความและตรวจร่างกายหลังเกิด
เหตุการณ์เป็นระยะเวลาจนถึง ๑ เดือน พฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าหญิงดังกล่าวสมยอมมีเพศสัมพันธ์
กับตนเอง ตนมิได้พยายามข่มขืนหญิงนั้นแต่อย่างใด ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดตนออก
จากราชการจึงไม่ถูกต้อง และไม่เป็นธรรมแก่ตนอย่างยิ่ง

๔.๒ กรณีโต้แย้งคัดค้านว่าตนถูกลงโทษโดยไม่เหมาะสม คือ โต้แย้งว่าที่ผู้บังคับบัญชา
ลงโทษตนนั้นไม่เหมาะสมกับกรณีความผิดอย่างไร เช่น โต้แย้งคัดค้านว่าแม้ตนจะกระทำความผิดจริง
แต่ตนไม่น่าจะต้องได้รับโทษหนักถึงขั้นปลดออกจากราชการ เพราะกรณีข้อเท็จจริงทำนองเดียวกันนี้
อ.ก.พ./ก.พ. แล้วแต่กรณี เคยมีมติว่า ผู้กระทำความผิดวินัยควรได้รับโทษเพียงลดขั้นเงินเดือนเท่านั้น
ดังนั้นการที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดตนออกจากราชการจึงไม่ถูกต้องตรงกับมาตรฐานการลงโทษทางวินัย
และการลงโทษไม่เหมาะสมกับการกระทำความผิด หรืออุทธรณ์ว่า แม้ตนจะทำความผิดวินัยดังกล่าวจริง
แต่เป็นการกระทำความผิดวินัยครั้งแรก และตนไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน ดังนั้นขอให้ อ.ก.พ./ก.พ.
ลดหย่อนโทษให้แก่ตนด้วย

๔.๓ กรณีโต้แย้งคัดค้านว่าตนถูกลงโทษโดยไม่เป็นธรรม คือ โต้แย้งว่าที่ผู้บังคับบัญชา
ลงโทษตนนั้น ไม่เป็นธรรมกับกรณีความผิดของตนอย่างไร เช่น โต้แย้งคัดค้านว่า ในการสอบสวน
ความผิดวินัยนั้นมีผู้ร่วมกระทำผิดถึง ๓ คน โดยสองคนแรกถูกลงโทษแค่ภาคทัณฑ์ แต่ตนกลับถูก
ลงโทษถึงตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน ทั้งๆที่เป็นข้าราชการระดับเดียวกัน มีพฤติการณ์กระทำ
ความผิดร่วมกัน กรณีเป็นการเลือกปฏิบัติที่ทำให้ตนไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างยิ่ง

๗. ตัวอย่างการเขียนหนังสืออุทธรณ์

เนื่องจากตาม กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๕๐) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
ไม่ได้กำหนดรูปแบบการเขียนอุทธรณ์ เพียงแต่กำหนดหลักเกณฑ์กว้างๆไว้ว่า การอุทธรณ์ ต้องทำเป็น
หนังสือและแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่า ได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม
หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร เพื่อเป็นตัวอย่างในเรื่องนี้ จึงอาจเขียนหนังสืออุทธรณ์แยกเป็นหลายส่วนได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อความเบื้องต้นที่ควรระบุในหนังสือ

เขียนที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้โดย
ถูกต้องและชัดเจน หากมีการเปลี่ยนแปลง
ที่อยู่ภายหลัง ให้แจ้งหน่วยงานที่พิจารณา
อุทธรณ์ด้วย

๑๕ ซอย ๑๐ หมู่บ้านคุณธรรม
ถนนรามอินทรา แขวงบางชัน
เขตมีนบุรี กทม.๑๐๕๑๐
โทรศัพท์บ้าน ๐๒-XXXXXXX
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๑-XXXXXXX

อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
ระดับใดก็ระบุ
ให้ชัดเจน

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖

ระบุวันที่เขียนหนังสืออุทธรณ์
แต่ในการพิจารณาว่าอุทธรณ์
ภายในระยะเวลาตามกฎหมาย
หรือไม่นั้นจะพิจารณาจากวันที่
ยื่นหรือส่งหนังสือเป็นสำคัญ
มิได้พิจารณาจากวันที่ที่ลงใน
หนังสือนี้

เรื่อง อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ
เรียน ประธาน ก.พ. (หรือ เลขาธิการ ก.พ. ก็ได้)

หากเป็นกรณีต้องอุทธรณ์
ต่อ อ.ก.พ.ใดก็เรียนประธาน
อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง นั้น

อ้างถึง คำสั่งกรม.....ที่ XXX/ ๒๕๕๖ เรื่องลงโทษปลดออกจากราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พยานเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑-๑๐ จำนวน ๓๐ แผ่น

๒. สำเนาหนังสืออุทธรณ์และสำเนาพยานเอกสารแนบท้ายอันรับรองความถูกต้องของ
เอกสารแล้ว จำนวน 1 ชุด

๓. สำเนาคำสั่งลงโทษลงวันที่

ส่วนที่ ๒ เนื้อหาหนังสือ

เนื่องด้วยข้าพเจ้า.....เดิม(ปัจจุบัน-หากยังมีได้ถูกออกจาก
ราชการ) รับราชการตำแหน่ง.....จังหวัด/กรม/กระทรวง.....ได้ถูก (ผู้บังคับบัญชา
ผู้สั่งลงโทษ เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด อธิบดี ปลัดกระทรวง เป็นต้น) โดยมี อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/
กระทรวง..... (หากเป็นลงโทษโดยไม่ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ. ก็ไม่ต้องระบุส่วนนี้) สั่งลงโทษ
ลดขั้นเงินเดือน/ ปลด/ไล่ออกจากราชการ ฐาน.....ตามมาตรา.....แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข.....
กรณีเมื่อครั้งที่ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....จังหวัด/กรม/กระทรวง.....ได้กระทำ
การ.....(ระบุข้อเท็จจริงตามที่ปรากฏในคำสั่งลงโทษ) โดยข้าพเจ้าได้รับทราบคำสั่งลงโทษ
เมื่อวันที่.....รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข.....

ข้าพเจ้าเห็นว่าคำสั่งลงโทษดังกล่าวข้างต้น ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรม
โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ข้าพเจ้าขอโต้แย้งคัดค้านปัญหาข้อกฎหมาย(ถ้ามี)ว่า(โปรดดูคำอธิบาย
ปัญหาข้อกฎหมายและตัวอย่างที่อธิบายไว้ตอนต้นแล้ว)

๒. ข้าพเจ้าขอโต้แย้งคัดค้านปัญหาข้อเท็จจริง ว่า.....(โปรดดูตัวอย่าง
คำอธิบายปัญหาข้อเท็จจริง และตัวอย่างที่อธิบายไว้ตอนต้นแล้ว)

ส่วนที่ ๓ ข้อความส่วนท้ายที่ควรระบุในหนังสือ

๑. คำขอ เช่น ขอให้ยกโทษ ลดโทษ พิจารณาให้เป็นธรรมแก่ตน โดย.....
ให้กลับเข้ารับราชการ....ฯลฯ

๒. นอกจากนี้ข้าพเจ้าขอใช้สิทธิที่จะแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม อ.ก.พ./ก.พ.
แล้วแต่กรณี (หากประสงค์จะขอแถลงการณ์ด้วยวาจา) ดังนั้น เมื่อจะมีการพิจารณาอุทธรณ์ของข้าพเจ้า
เมื่อใด โปรดได้มีหนังสือแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบตามที่อยู่ดังที่ได้ระบุไว้ข้างต้นด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ลายมือชื่อ) กীরติ คุณธรรมเด่นยิ่ง

(นายกীরติ คุณธรรมเด่นยิ่ง)

ผู้อุทธรณ์

ข้อสังเกต

๑. หากผู้อุทธรณ์เขียนหนังสืออุทธรณ์ด้วยลายมือตนเอง ก็ควรเขียนให้มีตัวอักษรขนาดใหญ่ อ่านง่าย ไม่เขียนหวัดจนเกินไป แต่หากพิมพ์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ก็ควรใช้ขนาดตัวอักษรตั้งแต่ ขนาด ๑๘ ขึ้นไป เว้นวรรคและช่องไฟพอสวยงาม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้พิจารณาอุทธรณ์ซึ่งมีคุณวุฒิและวิญญูติสูง สามารถอ่านทำความเข้าใจง่าย สะดวกแก่การพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

๒. หากผู้อุทธรณ์ได้ส่งสำเนาคำสั่งลงโทษ พยานหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ได้แย้งคัดค้าน คำสั่งลงโทษ แนบมาพร้อมกับหนังสืออุทธรณ์นั้น ก็ควรระบุในหมายเลขเอกสารแนบท้ายอ้างอิงไว้ในเนื้อหาอุทธรณ์ด้วย และควรเขียนคำว่า “เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑,๒,๓...” ไว้ที่มุมบนด้านขวาของเอกสารแนบท้ายนั้น รวมทั้งรับรองความถูกต้องของสำเนาเอกสารนั้นด้วย โดยระบุว่า “สำเนาถูกต้อง” จากนั้นก็ลงลายมือชื่อกำกับ

หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับการอุทธรณ์ สามารถโทรศัพท์สอบถามได้ที่ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. โทร ๐๒ ๒๘๑ ๙๔๕๑ หรือ ๐๒ ๒๘๑ ๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๒๑ หรือสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ [http:// www. ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

ส่วนที่ ๒ การร้องทุกข์

๑. ความหมายของคำว่า “การร้องทุกข์”

การร้องทุกข์ หมายถึง กระบวนการพนักงานสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคล ที่กำหนดให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะร้องขอให้ทบทวนการสั่งให้ออกจากราชการโดยเหตุต่างๆ” หรือขอให้

๗ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการที่สามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ได้ คือ

๑. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๔ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการหลังจากทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ไม่เหมาะสมที่จะให้รับราชการต่อไป

๒. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๖๗ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอยู่ก่อนบรรจุ

๓. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๗ คือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

๔. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

๔.๑ เหตุทดแทนเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง

๔.๒ เหตุทดแทนเพราะเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

ทบทวนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงการสั่งการของผู้บังคับบัญชา^๔ หรือแก้ไขความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์^๕

กฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ หมวด ๘ มาตรา ๑๒๙-๑๓๐ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๕๐) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ (เนื่องจาก มาตรา ๑๒๙ วรรคสอง ตอนท้าย บัญญัติให้นำมาตรา ๑๒๖ ตลอดจน

๔.๓ เหตุทดแทนเพราะสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

๔.๔ เหตุทดแทนเพราะขาดคุณสมบัติภายหลังบรรจุเป็นข้าราชการแล้ว

๔.๕ เหตุทดแทนเพราะไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ

๔.๖ เหตุทุพพลภาพเพราะป่วยเจ็บทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่นั้นต่อไป

๔.๗ เหตุรับราชการนาน ซึ่งมีกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

๕. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๕ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๖. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๖ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน

๗. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๗ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๘. ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๘ คือ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๘ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น มี ๒ กรณีคือ

๑. กรณีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ที่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการเป็นแนวปฏิบัติไว้ แต่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อข้าราชการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการนั้น หรือไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์หรือวิธีการนั้นเช่น ในเรื่องการบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การสั่งให้พักราชการ ทั้งนี้ต้องเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์

๒. กรณีการปฏิบัติตามกฎหมายอื่น

๙ กรณีคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนที่จะร้องทุกข์ได้ กำหนดไว้ใน ข้อ ๓ แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ. ๒๕๕๓)^๖ ว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา อาจร้องทุกข์ได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตน ดังนี้

(๑) บริหารงานบุคคลโดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อกฎหมาย

(๒) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ หรือ

(๓) ประวิงเวลาหรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องเป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) และมาตรา ๑๒๗ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม) กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ขอให้แก้ไขการปฏิบัติไม่ถูกต้อง หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓) ว่าด้วยกรณีที่อาจารย์ร้องทุกข์ การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ขอให้แก้ไข หรือแก้ความคับข้องใจ

๒. กรณีร้องทุกข์

๑. กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๒๙ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ. โดยใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการเช่นเดียวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษมาตรา ๑๒๖ และมาตรา ๑๒๗ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๖ (พ.ศ.๒๕๔๐) ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

๒. กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ในกรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) หรือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓) ผู้นั้นอาจารย์ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา อ.ก.พ.สามัญ คือ อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. แล้ว แต่กรณีได้ ดังนี้

๒.๑ การร้องทุกข์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐)

ก. ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด

ข. ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่า อธิบดีให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.กรม

ค. ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. กระทรวง

ง. ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากนายกรัฐมนตรี้ รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือปลัดกระทรวง หรือกรณีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวง หรือกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการถูกสั่งพักราชการตามมาตรา ๑๐๗ ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.

๒.๒ การร้องทุกข์ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓)

ก. ในกรณีที่เหตุความคับข้องใจเกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด

ข. ในกรณีที่เหตุความคับข้องใจเกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำ

กว่าอธิบดีให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.กรม

ค. ในกรณีที่เหตุความคับข้องใจเกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัด หรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. กระทรวง

ง. ในกรณีที่เหตุความคับข้องใจเกิดจากปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.

๓. ระยะเวลาการร้องทุกข์

๑. ผู้ร้องทุกข์อาจร้องทุกข์ด้วยวาจา หรือปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้ร้องทุกข์เสียก่อนก็ได้หากต้องการ เว้นแต่กรณีร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการต้องทำเป็นหนังสือ

๒. ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิร้องทุกข์เป็นหนังสือโดยร้องทุกข์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ หรือวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ (กรณีร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย^{๑๐} และกรณีคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา^{๑๑})

๓. กรณีคับข้องใจที่มีการร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจซึ่งให้ผู้บังคับบัญชาแก้ไขความคับข้องใจภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการร้องทุกข์ แต่ไม่มีการดำเนินการใดๆ หรือดำเนินการแล้ว แต่ไม่เป็นที่พอใจของผู้ร้องก็สามารถร้องทุกข์เป็นหนังสืออีกต่อไปได้ แต่ต้องร้องทุกข์ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลา ๓๐ วันดังกล่าว โปรดดูข้อ ๕ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓)

๔. การยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์

การยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์มีหลักเกณฑ์และวิธีการทำนองเดียวกับการอุทธรณ์ ดังนั้นโปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) และกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓) ประกอบการเขียนหนังสือร้องทุกข์ กล่าวคือ

ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ได้ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

๑. ยื่นหนังสือร้องทุกข์ด้วยตนเอง หรือจะมอบหมายให้ผู้อื่นนำหนังสือร้องทุกข์มายื่นแทนก็ได้ (กรณีที่มายื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อ ก.พ. นั้น ให้มายื่นที่สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต

๑๐ โปรดดู ข้อ ๔ และ ข้อ ๕ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐)

๑๑ โปรดดู ข้อ ๕ และ ข้อ ๗ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓)

กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐ (ตรงข้ามกับทำเนียบรัฐบาล) ส่วนงานสารบรรณ อาคาร ๑ ชั้น ๑) และก่อนที่จะยื่นหนังสือร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์สามารถขอคำปรึกษาแนะนำจากนิติกร สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือสำนักมาตรฐานวินัย เกี่ยวกับหนังสือร้องทุกข์ของตนได้ว่า มีสาระสำคัญ ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่อย่างไร

๒. ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ผ่านผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้รับหนังสือร้องทุกข์ดังกล่าว จะต้องส่งหนังสือร้องทุกข์ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ แล้วผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ต้องจัดส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งสำเนาและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาร้องทุกข์ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์

๓. ส่งหนังสือร้องทุกข์ทางไปรษณีย์

๓.๑ ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกไปรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่งเป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์

๓.๒ วันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ซองหนังสือ เป็นวันส่งหนังสือร้องทุกข์ ดังนั้น หากผู้ร้องทุกข์ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ โดยปรากฏหลักฐานตามข้อ ๓.๑ หรือ ๓.๒ อย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ย่อมถือว่า วันดังกล่าวเป็นวันที่ผู้ร้องทุกข์นั้นได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี

ข้อสังเกต

๑. การร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง ให้ทำหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) พร้อมสำเนาหนังสือร้องทุกข์และสำเนาอันรับรองความถูกต้องนั้น อีก ๑ ชุด ไปถึงประธาน อ.ก.พ.นั้น ๆ (กรณีร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด ให้นำไปยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หากร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง ให้นำไปยื่นที่ส่วนราชการนั้น)

กรณีร้องทุกข์ต่อ ก.พ. ให้ทำหนังสือร้องทุกข์ พร้อมหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) พร้อมทั้งสำเนาอันรับรองความถูกต้องอีก ๑ ชุด ไปยื่นที่สำนักงาน ก.พ.

๒. เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่ อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งตรงต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ.

๓. ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดจังหวัด กรม กระทรวงอื่นให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง ที่ผู้ร้องทุกข์ได้ย้ายหรือโอนไปสังกัดนั้น

๕. สิทธิของผู้ร้องทุกข์

๑. สิทธิคัดค้านผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ทำนองเดียวกับกรณีอุทธรณ์ (โปรดดู กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) ข้อ ๗ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๒ (พ.ศ.๒๕๔๓) ข้อ ๑๓) โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

๒. สิทธิในการยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ หรือเอกสารเพิ่มเติมก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

๓. สิทธิขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ทำนองเดียวกับกรณีอุทธรณ์ แต่ในส่วนที่ไม่ได้ขอแถลงการณ์ด้วยวาจามาในหนังสือร้องทุกข์ และประสงค์จะขอแถลงการณ์ด้วยวาจาทันทีหลังจากนั้น จะต้องยื่นหรือส่งหนังสือแสดงความประสงค์ดังกล่าว ก่อนที่ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี จะเริ่มพิจารณา (กรณีอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือมาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์)

๔. สิทธิในการถอนเรื่องร้องทุกข์ เป็นไปในทำนองเดียวกับกรณีอุทธรณ์ คือ ต้องถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่ อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นโดยยื่นหรือส่งหนังสือต่อ อ.ก.พ. หรือ ก.พ. ซึ่งเมื่อถอนคำร้องทุกข์แล้ว เรื่องร้องทุกข์นั้นให้อันระงับ

๕. สิทธิที่จะฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ.๒๕๔๒

๖. วิธีการเขียนร้องทุกข์ สามารถแยกพิจารณาได้ ๓ กรณี คือ

๑. กรณีให้ออกจากราชการนั้น ผู้ร้องทุกข์ โต้แย้งคัดค้านว่า คำสั่งให้ตนออกจากราชการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร โดยอาศัยหลักการเขียนทำนองเดียวกับการเขียนอุทธรณ์ เพียงแต่แตกต่างในสาระของเนื้อหาที่โต้แย้งคัดค้าน

ตัวอย่างเช่น

นาย ก. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจาก หย่อนความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๑๑๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ นาย ก. ก็มีสิทธิที่จะร้องทุกข์โต้แย้งคำสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวได้ว่า ตลอดระยะเวลาที่รับราชการมาตนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแต่ละครั้งไม่ว่าครั้งปีแรกหรือครั้งปีหลังตนได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ต่ำกว่าครั้งขึ้น อันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นเป็นเบื้องต้น

แล้วว่า ตนได้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ทั้งนี้ ตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ประกอบกับข้อ ๗(๑) ของกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔ เพราะหากตนไม่มีผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแต่อย่างใดแล้ว ผู้บังคับบัญชาที่ย่อมมีอำนาจโดยชอบธรรมที่จะไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ตนได้ แต่เหตุที่ตนถูกสั่งให้ออกจากราชการนั้น ก็เนื่องมาจากตนถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชาที่เลือกปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะในการทำงานนั้นตนไม่เห็นด้วยการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และพยายามโต้แย้งกับผู้บังคับบัญชาด้วยเหตุผลมาตลอด แต่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาพยายามหาทางกลั่นแกล้งตน และไม่มอบหมายงานสำคัญให้ตนได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่จะนำไปอ้างเหตุให้หัวหน้าส่วนราชการเข้าใจว่าตนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สามารถทำงานกับผู้ร่วมงานได้ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานสำคัญให้แก่เฉพาะพวกพ้องของตนที่เห็นคล้ายตามกับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น..... ฯลฯ ดังนี้ตามเหตุผลดังกล่าวไว้ข้างต้น ตนจึงร้องทุกข์มาเพื่อขอให้ ก.พ. โปรดพิจารณาให้ความเป็นธรรมกับตน และขอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ตนกลับเข้ารับราชการต่อไป

๒. กรณีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น โดยหลักแล้วข้าราชการนั้นมีสิทธิที่จะปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือตามข้อ ๓ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๗ (พ.ศ.๒๕๔๐) ได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว แต่หากผู้นั้นไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วแต่ไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงแต่ไม่เป็นที่พอใจ ข้าราชการผู้นั้นก็มีสิทธิที่จะร้องทุกข์เป็นหนังสือ โดยลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และผู้ร้องทุกข์ต้องแสดงสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างไร และแสดงความประสงค์ว่าจะให้ผู้บังคับบัญชาแก้ไขเยียวยาทุกข์ของตนอย่างไร

ตัวอย่างเช่น

นาย ข. ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาทำงานสายในช่วงครึ่งปีงบประมาณ ๑๗ ครั้ง ปลัดกระทรวง ในฐานะผู้บังคับบัญชาของนาย ข. จึงมีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีนาย ข. นาย ข. จึงร้องทุกข์ไปยัง ก.พ.ว่า การที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนในช่วงครึ่งปีงบประมาณแรกนั้น เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะแม้ตนจะมาทำงานสาย ๑๗ ครั้ง แต่ก็ไม่เกินจำนวนครั้งที่ปลัดกระทรวงได้กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้วว่า ข้าราชการที่จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

เงินเดือนนั้นต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๑๘ ครั้ง ตามข้อ ๗(๗) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔ นอกจากนี้ตนก็ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสามารถ อุตสาหะ จน
เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ ไม่เคยลาพักป่วย หรือลาพักผ่อนแต่อย่างใด และทำงาน
ล่วงเวลาตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายให้ทำมาโดยตลอด รวมทั้งตนมิได้มีพฤติการณ์อันปฏิบัติไม่
ถูกต้องตามข้อ ๗ อนุหนึ่งอนุใดของ กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว และเหตุที่ตนไม่ได้รับการพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวนั้น ตนเชื่อโดยสุจริตใจว่าน่าจะเกิดจากหัวหน้าระดับต้นของตน คือนาย ค.
ไม่พอใจตนเป็นการส่วนตัวเพราะเหตุที่หักท้วงนาย ค. ว่าออกใบอนุญาตให้แก่ราษฎรไม่ถูกต้อง
ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ซึ่งเรื่องนี้ ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ร่วมงานของตนรู้โดย
ทั่วกัน และในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นก็มีคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาถึง ๕ คน ซึ่ง
ตนทราบมาว่า กรรมการ ๔ คนเห็นว่าตนควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามปกติ แต่
นาย ค.กลับไม่เห็นด้วยอยู่คนเดียว และเสนอให้ปลัดกระทรวงสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับตน
พร้อมทั้งตนขออ้างและแสดงหลักฐานว่าตนมีผลงานอย่างไรด้วยเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น
คำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับตนจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมอย่างยิ่ง จึงขอให้ ก.พ.
โปรดให้ความเป็นธรรมแก่ตน โดยมีมติสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ตนตาม
กฎหมายด้วย

๓. กรณีคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตนนั้น ผู้ร้องทุกซ์สามารถ
ร้องทุกซ์ด้วยวาจาหรือหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจได้ แต่ถ้าร้องทุกซ์
ต่อ อ.ก.พ.จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. ต้องทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อ และตำแหน่ง
ของผู้ร้องทุกซ์ และต้องแสดงสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และปัญหาของเรื่องให้เห็นว่า ผู้บังคับ
บัญชาปฏิบัติต่อตนให้เกิดความคับข้องใจอย่างไร และแสดงความประสงค์ของการร้องทุกซ์ว่าจะให้
ผู้บังคับบัญชาแก้ไขเยียวยาทุกซ์ของตนอย่างไร

ตัวอย่างเช่น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเปิดอบรมหลักสูตร “นักกฎหมายมหาชนภาครัฐ” จึงมี
การแจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ส่งข้าราชการที่มีคุณสมบัติที่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ เข้าร่วมอบรม
หลักสูตรดังกล่าว ซึ่งกรมหนึ่งมีนิติกรระดับ ๔ เป็นหญิง ๔ คน ชาย ๑ คน อธิบดีจึงมีคำสั่งให้นาย ก.
นิติกรระดับ ๔ ซึ่งเป็นผู้ชายเพียงคนเดียวใน ๕ คน ไปอบรมโดยเห็นว่า นาย ก. เป็นผู้ชายน่าจะมี

ความสามารถ อดทน เรียนรู้อะไรได้ง่าย และรวดเร็วกว่านิติกรผู้หญิงอีก ๔ คนนั้น ดังนี้ ข้าราชการที่เป็นผู้หญิงทั้ง ๔ คน ก็อาจร้องทุกข์ต่อ อ.ก.พ. กระทรวงได้ว่า อธิบดีเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อตน เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องของเพศ โดยแสดงเหตุผลว่าการที่อธิบดีเลือกนาย ก. ไปเข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าว นั้น เป็นการที่อธิบดีเลือกปฏิบัติโดยอาศัยความแตกต่างในเรื่องของเพศ เพราะตนแม้จะเป็นผู้หญิง แต่ตนก็มีความสามารถ อดทน สามารถเรียนรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว เท่าเทียมหรือมากกว่าผู้ชายเสียอีก รวมทั้งตนก็มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาโดยตลอด จนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ดังนั้นการที่อธิบดีเลือกนาย ก. ไปอบรมโดยอาศัยเหตุผลดังกล่าว จึงเป็นการไม่ถูกต้องและไม่เป็นธรรม จึงขอให้ อ.ก.พ.กระทรวง โปรดมีมติสั่งการให้อธิบดีกำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกนิติกรระดับ ๔ ไปเข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าวให้เกิดความถูกต้อง เป็นธรรม และโปร่งใสแก่นิติกรระดับ ๔ คนอื่น ๆ ด้วย และโปรดพิจารณาโดยด่วนเนื่องจากโครงการอบรมดังกล่าว จะเปิดอบรมในเดือนหน้านับแต่ยื่นหนังสือร้องทุกข์นี้

๗. ตัวอย่างรูปแบบหนังสือร้องทุกข์

ส่วนการร้องทุกข์เป็นหนังสือกรณีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายนั้น ได้กำหนดไว้ในหนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างไร รวมทั้งความประสงค์ของการร้องทุกข์นั้นด้วย ส่วนคำร้องทุกข์เป็นหนังสือกรณีคับข้องใจ ก็ต้องมีสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนทำให้เกิดความคับข้องใจอย่างไรและความประสงค์ของการร้องทุกข์ ดังนั้นในส่วนของคำร้องทุกข์จึงอาจเขียนแยกเป็นหลายส่วนได้ดังนี้

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

ส่วนที่ ๑ ข้อความเบื้องต้นที่ควรระบุในหนังสือ

เขียนที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้โดยถูกต้องและชัดเจน
หากมีการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ภายหลัง ให้แจ้งหน่วย
งานที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ด้วย

๑๕ ซอย ๑๐ หมู่บ้านคุณธรรม
ถนนรามอินทรา แขวงบางชัน
เขตมีนบุรี กทม.๑๐๕๑๐
โทรศัพท์บ้าน ๐๒-XXXXXXX
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๑-XXXXXXX

ร้องทุกข์กรณีใด
ก็ระบุให้ชัดเจน

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖

ระบุวันที่เขียนหนังสือร้องทุกข์
แต่ในการพิจารณาว่าร้องทุกข์
ภายในระยะเวลาตามกฎหมาย
หรือไม่นั้นจะพิจารณาจากวันที่
ยื่นหรือส่งหนังสือเป็นสำคัญ
มิได้พิจารณาจากวันที่ที่ลงใน
หนังสือนี้

เรื่อง ร้องทุกข์กรณีผู้บังคับบัญชาสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน
เรียน ประธาน ก.พ. (หรือ เลขาธิการ ก.พ. ก็ได้)

หากเป็นกรณีต้องร้องทุกข์ต่อ
อ.ก.พ.ใดก็เรียนประธาน อ.ก.พ.
จังหวัด/กรม/กระทรวง นั้น

อ้างถึง คำสั่งกระทรวง.....ที่ XXX/ ๒๕๕๖ (หากไม่มีเป็นหนังสือสั่งการ ก็ระบุพฤติการณ์ให้ปรากฏ
โดยย่อ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. พยานเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑-๑๐ จำนวน ๓๐ แผ่น

๒. สำเนาหนังสือร้องทุกข์และสำเนาพยานเอกสารแนบท้ายอันรับรองความถูกต้องของ
เอกสารแล้ว จำนวน ๑ ชุด

ส่วนที่ ๒ เนื้อหาหนังสือ

๒.๑ กรณีร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการ

เนื่องด้วยข้าพเจ้า.....เดิมรับราชการตำแหน่ง.....จังหวัด/กรม/
กระทรวง.....ได้ถูก.....(ผู้บังคับบัญชาผู้ออกคำสั่ง เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด, อธิบดี,

ปลัดกระทรวง แล้วแต่กรณี) โดยมีมติ อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง (หากเป็นกรณีสั่งให้ออกจากราชการที่ไม่ต้องผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ.ก็ไม่ต้องระบุส่วนนี้) สั่งให้ออกจากราชการกรณี.....ตามมาตราแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ กรณีเมื่อครั้งที่ข้าพเจ้าดำรงตำแหน่ง.....จังหวัด/กรม/กระทรวง.....ได้กระทำการ.....(ระบุข้อเท็จจริงตามที่ยุติในคำสั่งให้ออกจากราชการโดยสังเขป) โดยข้าพเจ้าได้รับทราบคำสั่งให้ออกจากราชการเมื่อวันที่.....

ข้าพเจ้าเห็นว่าคำสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวข้างต้นไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และไม่เป็นธรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒ กรณีร้องทุกข์ว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจ

เนื่องด้วยข้าพเจ้า.....ปัจจุบันรับราชการตำแหน่ง.....จังหวัด/กรม/กระทรวง..... ได้ถูก.....(ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์) กระทำการ.....(แสดงสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อเท็จจริง และปัญหาของเรื่องว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ตามกฎหมายหรือปฏิบัติต่อตนที่ทำให้เกิดความคับข้องใจอย่างไร โดยดูตัวอย่างจากคำอธิบายวิธีเขียนเรื่องร้องทุกข์ที่กล่าวไว้ตอนต้น)

ข้าพเจ้าจึงมีความประสงค์ขอให้ อ.ก.พ. จังหวัด/กรม/กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี พิจารณามีมติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเหตุให้ข้าพเจ้าร้องทุกข์มานี้ดำเนินการปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ดังนี้.....(หรือ แก้ไขความคับข้องใจของตนให้เป็นการถูกต้องชอบธรรม ดังนี้.....)

ส่วนที่ ๓ ข้อความส่วนท้ายที่ควรระบุในหนังสือ

นอกจากนี้ข้าพเจ้าขอใช้สิทธิที่จะแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม อ.ก.พ./ก.พ. แล้วแต่กรณี (หากประสงค์จะขอแถลงการณ์ด้วยวาจา) ดังนั้น เมื่อจะมีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของข้าพเจ้าเมื่อใด โปรดได้มีหนังสือแจ้งให้ข้าพเจ้าทราบตามที่อยู่ดังที่ได้ระบุไว้ข้างต้นด้วย จะขอบุคคลมาก

(ลายมือชื่อ) ชลธิดา ธรรมเด่นยิ่ง

(นางสาวชลธิดา ธรรมเด่นยิ่ง)

ผู้ร้องทุกข์

ข้อสังเกต

๑. หากผู้ร้องทุกข์เขียนคำร้องทุกข์ด้วยลายมือตนเอง ก็ควรเขียนให้มีตัวอักษรขนาดใหญ่ อ่านง่าย ไม่เขียนหวัดจนเกินไป แต่หากพิมพ์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์ ก็ควรใช้ขนาดตัวอักษรตั้งแต่ ขนาด ๑๘ ขึ้นไป เว้นวรรคและช่องไฟพอสวยงาม ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้พิจารณาร้องทุกข์ซึ่งมีคุณวุฒิและ วิทยุวุฒิสูง สามารถอ่านทำความเข้าใจง่าย สะดวกแก่การพิจารณาให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

๒. หากผู้ร้องทุกข์ได้ส่งสำเนาคำสั่งอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ พยานหลักฐานเอกสารต่างๆ ที่ใช้โต้แย้งคัดค้านเหตุแห่งการร้องทุกข์ แนบมาพร้อมกับหนังสือร้องทุกข์นั้น ก็ควรระบุในหมายเลข เอกสารแนบท้ายอ้างอิงไว้ในเนื้อหาร้องทุกข์ด้วย และควรเขียนคำว่า “เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑,๒,๓...” ไว้ที่มุมบนด้านขวาของเอกสารแนบท้ายนั้น รวมทั้งอย่าลืมรับรองความถูกต้องของสำเนา เอกสารนั้นด้วย โดยระบุว่า “สำเนาถูกต้อง” จากนั้นก็ลงลายมือชื่อกำกับ

ท้ายที่สุดนี้หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับการร้องทุกข์ สามารถโทรศัพท์สอบถามได้ที่ สำนัก พิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. โทร ๐๒ ๒๘๑ ๙๔๕๑ หรือ ๐๒ ๒๘๑ ๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๒๑ หรือสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ [http:// www. ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

ด้วยความปรารถนาดีจาก..... ผู้แทนจำหน่าย

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

บริษัท โสภกิจวัฒน์ จำกัด

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

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247

การเกษียณอายุในต่างประเทศ



อัจฉรา ภูริคุปต์*

ในปัจจุบันรัฐบาลประเทศต่างๆ ทั่วโลกต่างให้ความสนใจกับปัญหา Global Ageing ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในประเทศต่างๆ ไม่มากนักน้อย โดยเฉพาะประเทศที่มีแนวโน้มมีประชากรสูงอายุจำนวนมาก ซึ่งได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศในยุโรป และสหรัฐอเมริกา

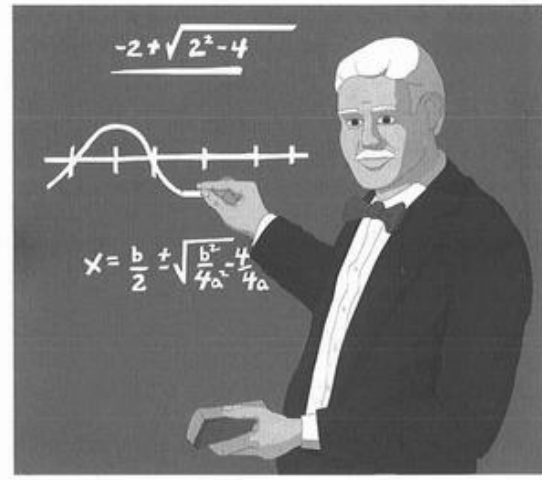
ปัญหานี้เกิดจาก อัตราเกิดที่ลดลง เนื่องจากในระยะ ๓๐ ปีที่ผ่านมา อัตราการเพิ่มของประชากรโลกลดลงจาก ร้อยละ ๕.๐ เป็น ๒.๗ และทำให้ประชากรในวัยทำงานมีปริมาณลดลง ในขณะที่อายุขัยประชากรเพิ่มมากขึ้น ในระยะ ๕๐ ปีที่ผ่านมา อายุขัยประชากรโลก

เพิ่มจาก ๔๕ ปี เป็น ๖๕ ปี แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้ว อายุขัยเฉลี่ยจะสูงถึง ๗๕ ปี โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น อายุขัยเฉลี่ยสูงถึง ๘๐ ปี แต่ในทางกลับกันอายุเกษียณของคนทำงานกลับลดลง เช่น การมีโครงการ Early Retirement ในสหรัฐอเมริกา ทำให้คนทำงานขอเกษียณที่อายุ ๖๓ ปี ลดลงจากเดิมที่ขอเกษียณอายุที่ ๖๙ ปี สำหรับในยุโรป ได้ลดอายุของการมีสิทธิได้รับบำนาญโดยไม่ต้องถูกหักลดเงินบำนาญที่อายุ ๖๐ ปี และเมื่อเทียบสัดส่วนของผู้ที่ทำงานและเสียภาษีให้รัฐกับผู้รับบำนาญ พบว่าในปัจจุบันมีสัดส่วน ๓ : ๑ แต่ในปี ๒๐๓๐ สัดส่วนนี้จะลดลงเหลือ ๑.๕ : ๑ โดยในยุโรปบางประเทศจะเหลือเพียง ๑ : ๑ หรือต่ำกว่า

รัฐบาลของหลายประเทศได้ให้ความสนใจต่อปัญหานี้ เนื่องจาก มีผลกระทบต่อรัฐบาลทั้งในเรื่องงบประมาณเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ และค่ารักษาพยาบาลที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่ง OECD คาดการณ์ว่า ในปี ๒๐๕๐ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบำนาญจะเพิ่มสูงเกิน ร้อยละ ๗ ของ GDP

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ ว. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ซึ่งคิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ ของ GDP หรือ ร้อยละ ๔๐ ของยอดค่าจ้างเงินเดือนที่เสียภาษี และถ้ารวมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลของผู้เกษียณอายุด้วยแล้วก็จะมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ ๒๓ ของ GDP นอกจากนี้ยังอาจก่อให้เกิดปัญหาการขาดดุลงบประมาณเพราะสัดส่วนคนทำงานต่อคนไม่ทำงานมีน้อยลง ซึ่งอาจเป็นแรงกดดันให้รัฐบาลต้องเก็บภาษีเพิ่ม และลดผลประโยชน์ของผู้รับบำนาญลง และอาจเป็นประเด็นทางการเมืองในแง่ที่รัฐบาลต้องประสานประโยชน์ของทั้งผู้ที่ต้องรับภาระจากการเพิ่มภาษีและผู้ที่ได้ประโยชน์จากบำนาญในขณะที่ ๒ ใน ๓ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งเป็นผู้ที่อยู่ในวัยเกษียณหรือใกล้เกษียณ ในภาคธุรกิจ ก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน เพราะต้องจ่ายภาษีเพิ่ม ต้นทุนประกอบการเพิ่ม อำนาจซื้อของลูกค้าลดลง อาจเกิดปัญหาการขาดแคลนคนงานที่มีคุณภาพ ทำให้ต้องจ้างคนต่างชาติหรือย้ายฐานการผลิตไปที่อื่น กำลังการผลิตมีมากเกินไป กำลังซื้อ ไม่ว่าจะในด้าน อสังหาริมทรัพย์ การก่อสร้าง การค้าปลีก ฯลฯ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจสูงขึ้น สำหรับบุคคลทั่วไป อาจถูกตัดงบประมาณเกี่ยวกับการประกันสุขภาพ การที่อายุขัยเพิ่มขึ้น เพิ่มบทบาทครอบครัวในการดูแลผู้สูงอายุและเด็ก รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน และเปลี่ยนแปลงการฝึกอบรมที่เน้นการอบรมช่วงวัยกลางคนและหลังเกษียณให้มากขึ้น

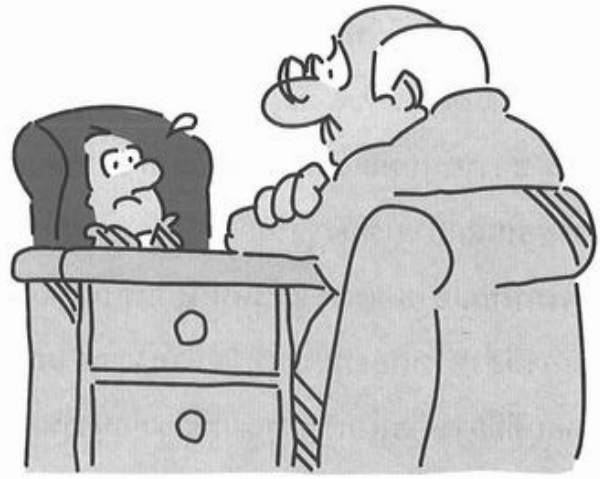


การกำหนดอายุเกษียณ

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา มีแนวโน้มที่จะให้คนเลิกทำงานก่อนถึงวัยเกษียณ เนื่องจากเป็นช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีการกำหนดโครงการเกษียณก่อนกำหนด โดยมีเงื่อนไขที่จูงใจให้ออกจากงาน เช่น ได้รับบำนาญใกล้เคียงกับเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งจะเห็นได้จากอัตราบำนาญที่จ่าย เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจว่ายังคงทำงานอยู่ต่อไปหรือเลิกทำงาน ถ้าได้รับบำนาญใกล้เคียงกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ขณะทำงานก็เป็นสิ่งจูงใจให้ออกจากงานก่อนถึงกำหนดเกษียณอายุ ตัวอย่างเช่น สูตรในการคำนวณบำนาญที่ใช้เงินเดือนเดือนสุดท้ายจะจูงใจให้ออกจากงานก่อนกำหนดมากกว่า สูตรที่ใช้อัตราเฉลี่ยของเงินเดือนย้อนหลัง ๓ - ๕ ปี เป็นต้น อีกปัจจัยหนึ่งคือ อัตราบำนาญที่จะได้รับเพิ่มขึ้นถ้ายังทำงานอยู่ต่อไป ถ้าทำงานต่อแล้วไม่ได้รับการคำนวณบำนาญที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ทำงานต่อก็เป็นสิ่งจูงใจให้ออกจากงานก่อนเช่นกัน เช่น การกำหนดว่าระยะเวลาที่

ทำงานหลังจากอายุ ๕๕ ปีจะไม่นำมารวมในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ก็เป็นการจูงใจให้ออกจากงานเมื่ออายุ ๕๕ ปี เป็นต้น

สำหรับอายุเกษียณที่มีสิทธิได้รับเงินบำนาญ ในกลุ่มประเทศ OECD จะกำหนดอายุเฉลี่ยเป็น ๖๕ ปี ยกเว้นฝรั่งเศส เกาหลีและญี่ปุ่นที่กำหนดอายุเกษียณ ๖๐ ปี (เกาหลีและญี่ปุ่นกำลังปรับให้เป็น ๖๕ ปี) นอร์เวย์และสหรัฐอเมริกา ๖๗ ปี และฟินแลนด์ ๖๒ - ๖๘ ปี ผู้ประสงค์จะออกจากงานก่อนกำหนดสามารถขอรับบำนาญได้แต่ถูกหักการคำนวณบำนาญบางส่วน เช่น เกาหลี ออสเตรเลีย ๕๕ ปี อิตาลี ๕๗ ปี แคนาดา เนเธอร์แลนด์ สเปน ๖๐ ปี สวีเดน ๖๑ ปี นอร์เวย์ ๖๒ ปี เยอรมนีและสวิตเซอร์แลนด์ ๖๓ ปี จากผลการสำรวจการจ่ายบำนาญในปัจจุบันของประเทศในกลุ่ม OECD พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีการจูงใจให้ออกจากงานก่อนอายุ ๖๐ ปี ยกเว้นประเทศออสเตรเลียที่มีการจูงใจให้ออกจากงานตั้งแต่อายุ ๕๕ ปี ประเทศฝรั่งเศสจูงใจให้ออกจากงานที่อายุ ๖๐ ปีมากที่สุด เนื่องจากถ้าทำงานมาอย่างน้อย ๓๕ ปีและทำงานจนถึงอายุ ๖๐ ปี จะได้รับการจ่ายบำนาญเท่ากับทำงานถึงอายุ ๖๕ ปี ประเทศเยอรมนี เนเธอร์แลนด์ ฟินแลนด์ อิตาลี เกาหลี สเปน สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ จ่ายบำนาญในอัตราประมาณร้อยละ ๖๐ - ๙๐ ของรายได้ก่อนออกจากงาน ประเทศแคนาดาและสหรัฐอเมริกาจ่ายบำนาญในอัตราประมาณร้อยละ ๕๐ หรือต่ำกว่าของรายได้ก่อนออกจากงาน



แนวทางในการปรับปรุงระบบเกษียณอายุของประเทศต่าง ๆ

๑. การลดสิ่งจูงใจสำหรับการเกษียณก่อนกำหนด หลายประเทศได้ปรับเปลี่ยนวิธีการจูงใจ โดยลดสิ่งจูงใจสำหรับการออกจากงานก่อนเวลาเกษียณอายุและเพิ่มสิ่งจูงใจกรณีทำงานต่อไปเช่น ประเทศฟินแลนด์ เปลี่ยนสูตรการคำนวณบำนาญที่จะได้รับโดยจะได้รับน้อยลงถ้าออกก่อนกำหนดแต่จะได้รับเพิ่มขึ้นถ้าทำงานต่อหลังจากอายุ ๖๐ ปี ประเทศสวีเดนและเยอรมนีเพิ่มผลประโยชน์ตอบแทนกรณีทำงานต่อหลังจากอายุ ๖๕ ปี ประเทศออสเตรเลียให้โบนัสโดยไม่หักภาษีสำหรับผู้ทำงานหลังอายุ ๖๕ ปี

๒. การเพิ่มอายุเกษียณและอายุที่มีสิทธิรับบำนาญ หลายประเทศเพิ่มอายุที่ออกจากงานและมีสิทธิได้รับบำนาญ เช่น สหรัฐอเมริกาเพิ่มเป็น ๖๗ ปี อิตาลีเพิ่มจากอายุ ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี สำหรับชาย และ ๕๕ ปี เป็น ๖๐ ปี สำหรับหญิง และเพิ่มระยะเวลาในการทำงานจากเดิมที่ทำงานเพียง ๒๐ ปีก็มีสิทธิได้รับบำนาญ

เป็น ๓๕ ปี ถึงมีสิทธิได้รับบำนาญ ญี่ปุ่นเพิ่มจากอายุ ๖๐ เป็น ๖๕ ปี ไชซ์แลนด์ยกเลิกสิทธิที่ข้าราชการจะเกษียณที่อายุ ๖๐ ปี เยอรมนีและอิตาลียกเลิกการให้สิ่งจูงใจถ้าออกจากงานก่อนการเกษียณอายุ เนเธอร์แลนด์ยกเลิกการงดเว้นภาษีสำหรับกองทุนบำเหน็จบำนาญของภาคเอกชนที่มีการจ่ายบำนาญกรณีเกษียณก่อนกำหนด (ในภาคเอกชนมีระบบบำเหน็จบำนาญ เรียกว่า Private Occupational Pension ซึ่งจัดตั้งกันเองตามความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อออกจากงานก็จะได้รับเงินก้อนหรือเลือกรับเป็นบำนาญรายเดือน (Bridge Pensions) ซึ่งจะจ่ายจนผู้นั้นมีสิทธิรับเงินบำนาญของภาครัฐ ในภาครัฐก็มีระบบนี้เช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการตกลงกันระหว่างหน่วยงานและข้าราชการประเทศที่ระบบนี้ได้รับความนิยมนอย่างมาก ได้แก่ สหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา เนเธอร์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์)

๓. การวางมาตรการจูงใจสำหรับนายจ้าง เช่น การลดอัตราเงินสมทบที่นายจ้างต้องจ่ายเข้ากองทุนประกันสังคมกรณีจ้างผู้สูงอายุ เช่น สเปน อิตาลี

๔. การให้เงินอุดหนุนแก่หน่วยงานที่รับคนสูงอายุเข้าทำงาน ประเทศฝรั่งเศสและประเทศเยอรมนี ให้เงินอุดหนุนแก่หน่วยงานที่รับคนสูงอายุเข้าทำงาน ประเทศเกาหลี ให้เงินสนับสนุนแก่หน่วยงานที่จ้างคนทำงานที่อายุเกิน ๕๕ ปี เกินร้อยละ ๖ ของจำนวนคนงานทั้งหมด ประเทศญี่ปุ่น ให้เงินสนับสนุนแก่บริษัท

เพื่อช่วยให้พนักงานที่อายุเกิน ๖๐ ปีและได้รับค่าจ้างต่ำกว่าอัตราที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนอายุ ๖๐ ปี นอกจากนี้รัฐบาลยังส่งเสริมและให้เงินสนับสนุนในการจัดอบรมพนักงานที่สูงอายุด้วย เช่น อังกฤษ เนเธอร์แลนด์ ลดภาษีให้สำหรับโครงการจัดอบรมผู้ที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี ฟินแลนด์ ให้เงินสนับสนุนโครงการวิจัยที่ศึกษาสถานการณ์และความต้องการของผู้สูงอายุ

๕. การปรับระบบบำเหน็จบำนาญ แต่ยังคงให้ผู้ได้รับบำนาญมีรายได้ที่เหมาะสม เช่น การเปลี่ยนสูตรในการคำนวณบำนาญจากฐานเงินเดือนสุดท้ายเป็นฐานเงินเดือนเฉลี่ย ๓ - ๕ ปี เปลี่ยนสูตรในการปรับเงินบำนาญจากการใช้ฐานการเปลี่ยนแปลงของค่าจ้างเงินเดือน เป็นการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้า เปลี่ยนระบบบำเหน็จบำนาญจาก Defined Benefits ซึ่งจ่ายจากเงินงบประมาณโดยไม่มีการสำรองเงิน เป็น Defined Contribution ซึ่งเป็นระบบกองทุน มีการจ่ายเงินเข้ากองทุนทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เป็นระบบสำรองเงินไว้จ่ายในอนาคต หลายประเทศจึงเปลี่ยนเป็นระบบนี้และจัดตั้งกองทุนขนาดใหญ่ เช่น แคนาดา ฟินแลนด์ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา และสวีเดน

๖. การส่งเสริมให้ภาคเอกชนจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญ หลายประเทศมีระบบนี้เพื่อให้ผู้รับบำนาญมีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น แคนาดา ไชซ์แลนด์ เนเธอร์แลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา โดยอังกฤษ รัฐเข้ามาสนับสนุน

สนับสนุนกองทุนภาคเอกชนเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นของกองทุน สหรัฐอเมริกา ภายหลังจากเหตุการณ์ของบริษัท Enron ที่ทำให้พนักงานต้องสูญเสียเงินในกองทุนไปบางส่วน รัฐบาลได้ออกกฎหมายควบคุมการลงทุนของกองทุนต่างๆ เพื่อความมั่นคงของกองทุน สำหรับประเทศเยอรมนีและอิตาลี รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมภาคเอกชนให้จัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ

๗. การไม่กำหนดอายุเกษียณ แต่กำหนดเฉพาะอายุที่ออกจากงานแล้วมีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ นิวซีแลนด์

๘. การปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านต่างๆ ได้แก่

○ การสรรหาและเลือกสรร เน้นการดึงดูดและจูงใจให้คนทำงานในทุกช่วงอายุ

○ การจัดสภาพการทำงานที่ยืดหยุ่น สำหรับการทำงานของผู้สูงอายุ เช่น การลดชั่วโมงการทำงาน กำหนดตำแหน่งที่ทำงานบางเวลา จัดระบบการสื่อสารให้สามารถทำงานที่บ้าน

ได้ จัดระบบสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว ลดตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และลดเงินเดือนลง (Downshifting)

○ การวางแผนพัฒนาอาชีพ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยส่งเสริมให้มีการสอนงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่สูงอายุแก่ผู้ที่ยังขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ โดยการถ่ายทอดโดยตรงหรือจัดทำเป็นเอกสาร คู่มือประกอบการปฏิบัติงาน การจัดส่งผู้สูงอายุไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ยังขาดคนที่มีความรู้และประสบการณ์

○ การจัดฝึกอบรม เช่น การจัดอบรมด้านการวางแผนการเงิน การลงทุน วิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น การบริหารเวลา การเตรียมตัวก่อนออกจากงาน

○ การจัดสวัสดิการ เช่น การลาแบบยืดหยุ่น เงื่อนไขการทำงาน การดูแลผู้สูงอายุ โครงการสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ เงินอุดหนุนค่าซื้อแว่นสำหรับผู้สูงอายุ

เรียบเรียงจาก

Richard Jackson, The Global Retirement Crisis. (Center for Strategic and International Studies : April 2002).

Robert Holzmann, Toward a reformed and coordinated pension system in Europe : rationale and potential structure, Social Protection Discussion Paper Series No 0407 (World Bank : March 2004).

Bernard Casey, Policies For An Ageing Soucie : Recent Measures And Areas For furtlher Reform, Economics Department Working Papers No 369 (OECD : November 2003).

การจัดการความรู้เชิงพุทธ

Buddhist Knowledge Management

สัญญา สัญญาวิวัฒน์*

“การให้ธรรมชนะการให้ทั้งปวง”



ความนำ

มีสภาวะอย่างน้อยสองประการเป็นมูลเหตุให้ต้องเขียนบทความเรื่องนี้

ประการแรก คือ ปัจจุบันมีความรู้ (knowledge) เรื่องต่าง ๆ มากมายเหลือเกิน จนรู้สึกวาทวมหัวววมตัวจนแทบจะรับไม่ไหว จะเห็นจากสภาพชีวิตประจำวัน ข่าวสารที่มากับวิทยุ ทีวี หนังสือพิมพ์ และหนังสือวิชาการ

ที่เราจะต้องติดตามความก้าวหน้าแล้ว ยังมีกรณีสำหรับบางคน จะต้องเป็นกรรมการคณะหนึ่งคณะใด หรือบางคนต้องเป็นหลายคณะ บุคคลเหล่านี้จะต้องทั้งติดตามเรื่องราวของคณะกรรมการนั้น ต้องติดตามความเคลื่อนไหวของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง จะต้องพิจารณาเรื่องของคณะกรรมการเอง ซึ่งจะต้องรู้เบื้องหน้า เบื้องหลังและองค์ประกอบของเรื่อง จึงจะตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพได้

ประการที่สอง ความจำเป็นต้องเลือกสรรความรู้และใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อตน และองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ พุทธอีกนัยหนึ่งคือ ต้องมีการจัดการความรู้ หรือการใช้ความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั่นคือไม่เพียงแต่หลีกเลี่ยงไม่ให้ความรู้ท่วมท้นกาย แต่ยังรู้จักเลือกความรู้ที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประโยชน์

นอกจาก ๒ ประการนั้นแล้ว บทความนี้ยังต้องการค้นคว้าจากเอกสารประสบการณ์

* อุนกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนขบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ

ของผู้เขียนเกี่ยวกับพุทธธรรม ซึ่งอาจถือเป็นความรู้พื้นบ้าน (folk wisdom) แต่ไม่ใช่ความรู้พื้นบ้านธรรมดา หากเป็นความรู้ที่บุคคลพิเศษคือ พระพุทธเจ้าผู้หมดกิเลสเป็นผู้คิดค้นขึ้นมา เป็นความรู้ระดับสัจธรรม (absolute truth) นั่นคือ ความรู้ตามธรรมชาติ หรือเป็นเรื่องธรรมดาโลก นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับบุคคลและโดยเฉพาะกับองค์การ

โจทย์ของบทความนี้ คือ ในพระพุทธธรรมมีความรู้เรื่องการจัดการความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การสังคมหรือไม่อย่างไร

ความรู้

เราจะตอบคำถามข้างต้นด้วยการเริ่มต้นจากความรู้(knowledge) ซึ่งในปัจจุบันหมายถึงความรู้วิทยาศาสตร์ (scientific knowledge) อันหมายถึงความจริงที่พิสูจน์ความถูกต้องด้วยหลักฐานประจักษ์ (empirical data) ได้อีกทอดหนึ่ง ความรู้แต่ละเรื่องเป็นข้อมูลข่าวสาร (information) เกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด เช่น เรื่องดิน น้ำ ลม ไฟ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย ความรู้ที่มีการจัดระเบียบแล้ว แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเหตุของผลเรื่องหนึ่งเรื่องใด ก็อาจจะได้ชื่อว่าเป็นทฤษฎี (theory) ความรู้โดยทั่วไปจึงมักรวมทฤษฎีด้วย

ทฤษฎีความรู้ของพุทธธรรมแบ่งความรู้ ออกเป็น ๔ ระดับ* คือ

๑) ความรู้ระดับวิญญาณ

ได้แก่ ความรู้ที่เกิดจากการสัมผัสกันระหว่างอายตนะภายใน ๖ ภายนอก ๖ เกิดเป็นความรู้ระดับวิญญาณ ๖ ประเภท คือ

๑) จักขุวิญญาณ ความรู้ทางตา คือ รูปร่างด้วยตา เห็น

๒) โสทวิญญาณ ความรู้ทางหู คือ รู้เสียงด้วยหู ได้ยิน

๓) ฆานวิญญาณ ความรู้ทางจมูก คือ รู้กลิ่นด้วยจมูก ได้กลิ่น

๔) ชิวหาวิญญาณ ความรู้ทางลิ้น คือ รู้รสด้วยลิ้น รู้รส

๕) กายวิญญาณ ความรู้ทางกาย คือ รู้สัมผัสด้วยกาย รู้สัมผัส

๖) มโนวิญญาณ ความรู้ทางใจ คือ รู้ธรรมารมณ์ด้วยใจ รู้ความนึกคิด

๒) ความรู้ระดับสัญญา

ได้แก่ความรู้ที่เกิดจากสัญญาหรือการรับรู้ของอายตนะ ๖

๑) รูปสัญญา รูปร่าง ดำ แดง ขาว

๒) สัททสัญญา ได้ยินเสียง ดัง เบา แหวม

๓) คันธสัญญา รู้กลิ่น หอมเหม็น

๔) รสสัญญา รู้รส หวาน มัน เค็ม

๕) โผฏฐัพพสัญญา รู้จากการ

* สัญญา สัญญาวิวัฒน์ แก่นธรรม สุขภาพใจ ๒๕๔๗ หน้า ๑๐๕ - ๑๐๘

สัมผัสทางกาย เช่น อ่อน แข็ง

๖) ธรรมสัญญา การรู้ทางใจ เช่น
งาม น่าเกลียด เทียง ทุจจริต

๓) ความรู้ระดับทิจิ

ได้แก่ ความรู้ระดับ ความคิด ความ
เห็น รวมทั้งทฤษฎี พุทธธรรมแบ่งความรู้ระดับ
นี้ตามเกณฑ์ เช่น

ก. เกณฑ์ความดีความชั่ว แบ่งเป็น

๒ คือ

๑) มิฉาทิจิ ความคิดผิด

๒) สัมมาทิจิ ความคิดถูก

ข. เกณฑ์ความยั่งยืน แบ่งเป็น ๒ คือ

๑) เทียงยั่งยืน ความเห็นว่าอัตตา
หรือโลกยั่งยืน

๒) ไม่เทียง ไม่ยั่งยืน ความเห็น
ว่าอัตตาและโลกจะสูญไป

ค. เกณฑ์ความตรงกับพุทธธรรม
แบ่งเป็น ๓ คือ

๑) ความเห็นว่าการกระทำไม่มี
ผล (inefficacy of action)

๒) ความเห็นว่สิ่งทั้งหลายไม่มี
เหตุปัจจัย (non-causality)

๓) ความเห็นว่ ไม่มีการกระทำ
หรือภาวะใดเป็นหลักได้ (nihilism)

๔) ความรู้ระดับญาณ

ญาณ คือ ความรู้ระดับปัญญา เกิด
จากการทำสมาธิจนแน่วแน่วระดับหนึ่ง เมื่อเกิด



ความรู้ระดับนี้แล้ว จะมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตาม
ความเป็นจริง เช่น เห็นว่าธรรมชาติของสิ่งมีชีวิต คือ ความไม่คงทน ความทุกข์ และความ
ไม่ใช่ตน (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) ความจริง
อันประเสริฐ ๔ ประการ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ
มรรค ของมนุษย์ ผู้ได้ความรู้ระดับนี้ได้ชื่อว่า
ดวงตาเห็นธรรมและมีฐานะเป็นอริยบุคคล
ระดับโสดาบัน

สรุปว่า พุทธธรรมแบ่งความรู้ออกเป็น ๔ ระดับ แต่ละระดับก็มีความรู้ประเภท
ต่าง ๆ อีกชั้นหนึ่ง แน่นอนว่า รวมเป็นความรู้
จำนวนมาก เมื่อเทียบกับธรรมะก็มี ๘๔,๐๐๐ เรื่อง
และจัดแบ่งเป็น ๒ กลุ่มใหญ่ คือ ๑) โลกียธรรม
คือ ธรรมสำหรับใช้ในสังคัมมนุษย์ ทำให้มนุษย์
มีความสุข สังคัมมีความมั่นคงกับ ๒) โลกุตตร
ธรรม ธรรมสำหรับปฏิบัติให้ถึงนิพพาน เป็นธรรม
ชั้นสูงปฏิบัติเพื่อให้หลุดพ้นจากกิเลส (สิ่งที่ทำให้
จิตประอะเปื้อน) บังเกิดความว่าง (จากกิเลส)
คือ นิพพาน แต่จะใช้ธรรมหรือความรู้อย่างไร
ให้เกิดประโยชน์นั้นคือ การจัดการ

การจัดการความรู้

ภายใต้หัวข้อนี้จะตอบปัญหา ๓ ประการ คือ การจัดการความรู้คืออะไร ทำไปเพื่อประโยชน์อะไรและการจัดการความรู้โดยทั่วไปทำได้อย่างไร

การจัดการความรู้คืออะไร^๑

มีผู้รู้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ (knowledge management) ไว้หลายอย่าง ซึ่งเป็นธรรมดาต่างคนต่างให้ความสำคัญของเรื่องเดียวกันต่างจุดกัน เช่น

Trapp(1999) กล่าวว่า.... การจัดการความรู้เป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นความรู้ในองค์กร

วิทยาลัยธุรกิจ มหาวิทยาลัย Texas ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือก การจัดระบบ การสกัด และการนำเสนอสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษขึ้น

Newman ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้เป็นกลุ่มของกระบวนการต่างๆ ที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสร้าง การแพร่กระจาย และการใช้ประโยชน์ความรู้

สำหรับผู้เขียน หลังศึกษาความหมายของการจัดการความรู้จากผู้สันทัศน์แล้ว เห็นว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับความรู้เฉพาะเรื่องที่ต้องการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร กิจกรรมเหล่านี้มีได้ตั้งแต่ การเลือกสรรความรู้ที่มีอยู่แล้ว

มากมายในสังคม การสร้างความรู้ขึ้นมาใหม่ กรณีความรู้เฉพาะที่ต้องการไม่มีอยู่ในห้องตลาด แล้วใช้ประโยชน์ความรู้นั้นในองค์กร ด้วยการแพร่กระจายความรู้ในองค์กรวิธีต่างๆ แก่พนักงานองค์กรระดับต่างๆ จนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

พูดให้สั้นเข้าไปอีก การจัดการความรู้เป็นการคัดเลือกหรือสร้าง แล้วแพร่กระจายความรู้เข้าไปในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

จะจัดการความรู้ไปทำไม

คำถามถัดไป คือ เราจะจัดการความรู้ไปทำไม คำตอบอย่างพินิจต่อคำถามนี้ก็คือ เรามุ่งใช้ประโยชน์การจัดการความรู้เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ หรือเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร คำตอบนี้ได้จากคำจำกัดความของการจัดการความรู้ หรือจากความเป็นมาของการจัดการความรู้ที่เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในหลายๆ อย่างที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เช่น

การประกันคุณภาพ (QA)

การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร (TQM)

การเทียบเคียงองค์กรคุณภาพ (Benchmarking หรือ Best Practice)

รางวัลคุณภาพของประเทศไทย

^๑ พรธิดา วิเชียรปัญญา การจัดการความรู้ : พื้นฐานและการประยุกต์ใช้ Expemet, ๒๕๔๗ หน้า ๒๘ - ๒๙

(Thailand Quality Award - TQA)

มาตรการ ๖ ประการ (Six Sigma)

Balanced Scorecard

การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

จัดการความรู้ได้อย่างไร^๑

คำถามสุดท้ายในชุดนี้หลังจากรู้แล้วว่า การจัดการความรู้คืออะไร ทำไปทำไมแล้ว ก็ถึงวิธีการในการจัดการความรู้ คำถามเรื่องนี้เป็นเรื่องปฏิบัติ ถ้าทางภาษาธรรม ก็อาจพูดว่า ๒ ชั้น ข้างต้นเป็นเรื่อง ปริยัติ ชั้นนี้เป็นชั้นปฏิบัติ เพื่อให้เกิดปฏิเวธ คือ องค์การประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการความรู้พูดโดยสังเขปมีกิจกรรม ๖ ประการดังต่อไปนี้

๑. การระบุความรู้ หมายถึง หมายความว่า องค์การกำหนดว่า ความรู้ที่องค์การต้องการ คือ ความรู้เรื่องอะไร

๒. การจัดหาความรู้ ส่วนใหญ่แล้วในโลกนี้มีความรู้อยู่แล้วมากมาย เมื่อองค์การรู้แล้วต้องการความรู้เรื่องใดก็ใช้วิธีแสวงหารวบรวมมาใช้

๓. การพัฒนาความรู้ กิจกรรมอีกอย่างคือ การพัฒนาความรู้ขึ้นมาใหม่ นั่นแปลว่า ความรู้ที่องค์การต้องการไม่มีอยู่ในตลาดหรือมีไม่ตรง ต้องสร้างความรู้ใหม่ขึ้นมา การสร้างความรู้ใหม่ อาจทำได้หลายแบบ เช่น

๑) หาความรู้ที่ใกล้เคียงในตลาดมาจำนวนหนึ่ง แล้วจัดระเบียบเสียใหม่เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

๒) ทำการทดลอง (experiment) ซึ่งอาจทำแบบวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ก็จะเป็นการทดลองในห้องทดลอง (lab experiment) หรือ การทดลองในสนาม (field experiment) ซึ่งจะเป็นเรื่องทางสังคมศาสตร์ เช่น เรื่องอำนาจ ความพอใจไม่พอใจ เรื่องรายได้ เรื่องความมั่นคงทางสังคม

๓) วิปัสสนาสมาธิ วิธีนี้เป็นเรื่องทางศาสนา การทำสมาธิ คือการทำจิตให้สงบนิ่งเป็นเวลายาวนานพอควร (กำหนดตายตัวไม่ได้ว่านานเท่าใด เพราะเป็นเรื่องของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน) นี่เป็นอีกทางในการพัฒนาปัญญาความรู้ มีวิธีการปฏิบัติโดยเฉพาะ จะต้องปรึกษาผู้รู้ก่อนปฏิบัติ

๔. การแบ่งปันหรือกระจายความรู้ เมื่อมีความรู้แล้ว ก็จะต้องกระจายความรู้ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบและใช้ เพื่อทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ การกระจายความรู้อาจทำได้หลายอย่าง เช่น การบอกกล่าวกันเป็นรายบุคคลอย่างไม่เป็นทางการ หรือการทำให้เป็นทางการ เช่น การฝึกอบรม ซึ่งมีหลายแบบ เช่น การทำ workshop การประชุม เป็นต้น

๕. การใช้ความรู้ คือ การนำความรู้

^๑ รศ.นพ.อภิชาติ ศิวายธร การจัดการความรู้ คำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสยาม ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๔๘; พรธิดา วิเชียรปัญญา การจัดการความรู้ อ้างแล้ว หน้า ๕๑

ที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติในองค์การ สิ่งที่ควรคำนึง
ทั่วไป คือ การปฏิบัติให้ถูกต้อง ครบถ้วน ต่อเนื่อง
ยาวนานพอควรกว่าที่ การปฏิบัติจะก่อผลต่อ
องค์การ ธรรมอาจมีประโยชน์ในขั้นนี้ได้ คือ
การมีสติ สมาธิ และปัญญาในการทำงาน

๖. การเก็บรักษาหรือการจดจำความรู้
กิจกรรมสุดท้ายในชุดนี้ คือ การเก็บรักษาความรู้
ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งทำได้หลายแบบ
ที่ง่ายที่สุดคือ การประมวลความรู้ไว้เป็นลายลักษณ์
อักษร แต่ที่น่าจะเหมาะกับยุคสมัยคงจะเป็น
การเก็บไว้ในแผ่นดิสก์ (disk) หรือใน website
เพื่อให้ง่ายแก่การที่ผู้เกี่ยวข้องจะเข้ามาใช้ได้

เมื่อมาถึงขั้นนี้ เราได้ทราบแล้วว่าอะไรคือ
การจัดการความรู้ เหตุที่ต้องจัดการความรู้และ
จัดการความรู้ได้อย่างไร อันเป็นความรู้เบื้องต้น
เราก็พร้อมที่จะก้าวต่อไปยังหัวข้อการจัดการ
ความรู้เชิงพุทธ อันเป็นเรื่องสำคัญของบทความนี้

การจัดการความรู้เชิงพุทธ

อาศัยนัยความหมายของการจัดการ
ความรู้ข้างต้น เราอาจมองการจัดการความรู้
เชิงพุทธว่า หมายถึงการสร้างความรู้ การกระจาย
ความรู้และการใช้ความรู้พุทธธรรมในการสร้าง
ประสิทธิภาพให้แก่องค์การแต่ตามความเป็น
จริง การจัดการความรู้เชิงพุทธมีอะไรมากกว่า
นั้นขอให้ลองพิจารณา

ว่าด้วยความรู้

ในความรู้ทางโลกโดยเฉพาะที่เกี่ยวกับ



การจัดการความรู้มักจะพูดกันถึงความรู้สอง
ประเภท คือ ความรู้ที่เปิดเผย (explicit) กับความ
รู้ที่ไม่เปิดเผย (tacit) ความรู้ประเภทแรกได้แก่
ความรู้ที่เราเรียนรู้กันได้ทั่วไปในโรงเรียน วิทยาลัย
มหาวิทยาลัย จากหนังสือ วิทยุโทรทัศน์ หนังสือ
พิมพ์ ความรู้ประเภทหลังเป็นความรู้ที่อยู่ในตัวคน
เช่น ในคนที่ทำงานในองค์การ ไม่ว่าจะระดับไหน
จากคนส่งของ จากผู้ถือหุ้นของบริษัท รวมทั้ง
จากลูกค้า ลูกความ ลูกศิษย์หรือคนรับใช้ คน
บางคนหรือจำนวนไม่น้อย มีทั้งความรู้เปิดเผย
และความรู้ปกปิด เช่น ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
ทั้งหลาย โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานมานาน เพราะคน
พวกนี้มีประสบการณ์ เขาได้เรียนรู้จากการทำงาน
การนำความรู้เปิดเผยไปใช้

ในส่วนพุทธธรรม ความรู้อยู่ในพระ
ไตรปิฎก คือ ธรรมะ ๘๔,๐๐๐ เรื่อง อาจแบ่ง
เป็นสองประเภทเลียนแบบความรู้ทางโลก คือ
ธรรมที่เป็นโลกียธรรม อันเป็นธรรมที่เป็น
ประโยชน์ในการดำรงอยู่ในสังคม ทำให้คน

มีประสิทธิภาพเป็นคนดีและมีความสุข ทำให้
องค์การมีความมั่นคงแข็งแรง อยู่กันอย่าง
เอื้ออาทรและสมัคสมานสามัคคี ตัวอย่าง
ธรรมะเหล่านี้ได้แก่ ศิล พรหมวิหาร อิทธิบาท
กัลยาณมิตร โยนิโสมนสิการ ความไม่ประมาท
สังคหวัตถุ อีกประเภท คือ โลกุตตรธรรม ธรรม
เพื่อประโยชน์สูงสุดของศาสนา คือความว่าง
จากกิเลส สภาว่างจากกิเลส เรียกว่า นิพพาน
ตัวอย่างของธรรมประเภทนี้ได้แก่ อริยสัจ อิทัป
ปัจจยตา สังโยชน์ ยถาภูตญาณทัสสนะ วิปัสสนา
วิมุตติ วิสุทธิ

อย่างไรก็ดี ธรรมสองประเภทรุ่นมีความ
สัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เป็นประโยชน์ต่อกันและกัน
หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ธรรมบางหมวดอาจเป็น
ได้ทั้งโลกียธรรมและโลกุตตรธรรม เช่น โยนิโส
มนสิการ พรหมวิหาร ความไม่ประมาท เป็นต้น
ถึงกระนั้น การแบ่งแยกก็มีประโยชน์ต่อผู้ใช้
สอยธรรม

หากจะมีคำถามว่า ทางพระมีความรู้
ประเภทเปิดเผยและไม่เปิดเผยเหมือนทาง
โลกหรือไม่ ตอบว่ามีแน่นอน นั่นคือ ความรู้
เปิดเผยได้แก่ธรรมะบรรดามีอยู่ที่กล่าวมาแล้ว
ข้างต้น ส่วนที่ไม่เปิดเผย (tacit) คือ ความรู้
หรือปัญญาที่เรียกว่า ญาณ ซึ่งจะต้องทำวิปัสสนา
จึงจะได้มา แต่จะว่าไปแล้ว ปัญญาญาณสูงกว่า
ความรู้ไม่เปิดเผยทางโลกมาก เพราะความรู้ทาง
โลกยังมีกิเลสเจือปนอยู่มาก

ว่าด้วยการจัดการความรู้

ในเชิงพุทธ การจัดการความรู้เหมือน
กับที่พูดมาแล้วข้างต้นหรือไม่ คำตอบ คือ ใน
เบื้องต้นก็เหมือน เพราะในกระบวนการนับถือ
พุทธศาสนาอย่างเต็มรูป จะมีการสร้างความรู้ การ
แจกจ่ายความรู้และการใช้ประโยชน์ความรู้ เพื่อ
คนและองค์การ โดยคำว่าความรู้ตรงนั้น คือ ธรรม
แต่ในเบื้องสูง ในรายละเอียด การจัดการความรู้
เชิงพุทธมีความต่างออกไป ดังความขยาย

การสร้างความรู้ในเชิงพุทธ คือ การ
ปฏิบัติธรรมขั้นปริยัติ อันเป็นขั้นเริ่มต้น เป็น
การเรียนรู้ธรรมะข้อและหมวดต่างๆ จากตำรา
จากครู เริ่มตั้งแต่ความหมาย เป้าหมาย ขอบเขต
องค์ประกอบ เป็นต้น ของธรรมะแต่ละข้อหรือ
หมวด จนชาวกระจำจ่าแจ่มแจ่ม นี่เป็นขั้นต้น
ของการสร้างความรู้ แต่การสร้างความรู้ยังมี
สาระต่อไปถึงการภาวนาหรือวิปัสสนา นี่เป็น
การสร้างความรู้ขั้นสูงขั้นปัญญาญาณ เมื่อได้
ความรู้ระดับนี้แล้ว ผู้รู้ก็จะเป็นผู้เจริญหรือพัฒนา
การได้ความรู้ขั้นนี้เป็นขั้นโลกุตตรสูงกว่าขั้น
โลกียะของทางโลก

การกระจายความรู้ หรือการแบ่งปัน
ความรู้ทางพระ เป็นกิจกรรมที่เริ่มจากการเรียน
การสอนธรรมะระหว่างพระอาจารย์กับพระเณร
ที่เป็นศิษย์ รวมไปถึงการเทศน์สั่งสอนศาสนิกชน
การบิณฑบาต โปรดสัตว์ การทำปฏิบัติพิธีกรรม
ทางศาสนา รวมถึงการนำให้พระเณรปฏิบัติ
วิปัสสนา ให้ได้ปัญญาเห็นธรรมด้วย

การใช้ประโยชน์ ความรู้ในเชิงพุทธ

การจัดการความรู้เป็นการใช้ธรรมเพื่อประโยชน์แก่คนแต่ละคน และคณะบุคคลหรือกลุ่มคน ครอบครัว ชุมชน องค์กร เช่น บริษัท ธนาคาร โรงงาน กระทรวง กองทัพ และองค์กรแบบอื่น จะเห็นได้ว่า ผู้รับประโยชน์จากการจัดการความรู้เชิงพุทธที่เป็นการจัดการธรรมะ ผู้รับประโยชน์ไม่ใช่องค์กรแบบราชการ (bureaucracy) ดังเป้าหมายของการจัดการความรู้ทางโลกเท่านั้น แต่มีประโยชน์ต่อหน่วยสังคมกว้างขวางกว่ากันมาก

เพื่อให้การใช้ประโยชน์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในเชิงพุทธมีธรรมะหลายข้อที่อาจนำมาใช้ได้ เช่น ประการแรก จันทะ แปลว่า ก่อนจะเริ่มดำเนินการใช้ความรู้ ผู้ร่วมใช้ความรู้ต้องพอใจ รักใคร่ความรู้ ศรัทธาเชื่อมั่นในความรู้ นั้นเสียก่อน ประการต่อมา โยนิโสมนสิการ เราต้องพยายามในความคิด หรือร่วมกันคิดอย่างแยบคายรัดกุมว่าจะพยายามใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุดอย่างไร ประการถัดมา ระหว่างการดำเนินการต้องใช้สติ คือ รู้ตัวอยู่ตลอดเวลาที่กำลังทำอะไรอยู่ ไม่เหม่อลอย อีกประการหนึ่ง การจะใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดประสิทธิผล ต้องใช้ปัญญา ความรอบรู้และประสบการณ์ใช้ความรู้ นั้น และประการสุดท้ายผู้ใช้ความรู้ต้องมีกัลยาณมิตร ที่อาจเป็นวิทยากรภายนอกองค์กร หรือแม้เพื่อนร่วมงานด้วยกัน เป็นกัลยาณมิตรให้กันและกัน

เป้าหมายของการจัดการความรู้ สำหรับ

ทางโลกเป้าหมายการจัดการความรู้มุ่งไปที่การสร้างประสิทธิภาพให้แก่ องค์กร (bureaucracy) เป็นหลัก แต่เป้าหมายของการจัดการธรรมะเป็นได้ทั้งประสิทธิภาพแก่องค์กรดังกล่าว คือ ธรรมะสามารถช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เช่น ทำให้สมาชิกองค์กรมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในวิชาชีพหรือทำให้คนทำงานในองค์กรมีความร่วมมือประสานงานกัน มีความสมัครสมานกลมเกลียวกัน ตั้งใจทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้องค์กรมีผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพ ไม่เพียงเท่านั้น เป้าหมายของการจัดการความรู้เชิงพุทธยังอาจมีสูงกว่านั้น มุ่งทำให้คนแต่ละคนมีความสุขในการทำงาน ชีวิตในกลุ่มเพื่อน ครอบครัว ชุมชนและสังคมโดยรวมด้วย ไปจนถึงเป้าหมายขั้นสุดท้ายทำให้แต่ละคนสามารถบรรลุถึงสภาวะพ้นจากกิเลสจิตมีอิสระเสรี มีความสงบเย็น เรียกว่า นิพพาน

วิธีการจัดการความรู้ มี ๖ กิจกรรม คือ

- ๑) การระบุว่าจะใช้ความรู้ที่จะใช้ในองค์กร คืออะไร
- ๒) การจัดหาความรู้ที่ระบุนั้นจากที่ต่าง ๆ รวมทั้งในองค์กรนั่นเอง
- ๓) การสร้างหรือการพัฒนาความรู้ขึ้นมาใหม่ กรณีความรู้ที่ต้องการใช้ไม่ปรากฏอยู่ในท้องตลาด
- ๔) การแบ่งปันหรือกระจายความรู้ที่หาหรือสร้างขึ้นมาแล้วให้คนในองค์กรได้ทราบทั่วกัน
- ๕) การใช้ความรู้ที่เรียนรู้มาให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ
- ๖) การเก็บรักษาความรู้เอาไว้ใช้ต่อไป

ในเชิงพุทธ บทความนี้ได้กล่าวถึงกิจกรรม

เรื่อง การระบุมารู้ การหาและสร้างความรู้ การกระจายความรู้และการใช้ประโยชน์ ความรู้มาแล้ว ยังเหลือที่ควรพูดเพิ่มเติมก็คือ การเก็บรักษาความรู้เพื่อเอาไว้อใช้ในโอกาสต่อไป ซึ่งเรื่องนี้สถานการณ์การจัดการความรู้เชิงพุทธ ผิดกับการจัดการความรู้ทางโลกทั่วไป กล่าวคือ ความรู้หรือธรรมะกรณีนี้มีอยู่แล้วอย่างสมบูรณ์ในพระไตรปิฎก หรือกล่าวหาว่าที่เก็บรักษาอย่างดีมีอยู่แล้ว คือ พระไตรปิฎก สิ่งทีอาจมีเพิ่มเติมคือ การตีความ ขยายความพระธรรมข้อหรือหมวดเฉพาะที่จะนำมาใช้กับองค์การที่คนหรือคณะบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ทำไว้ ความรู้ตรงนี้ก็อาจอาศัยเครื่องมือสมัยใหม่ เช่น ดิสก์ คอมพิวเตอร์ ซีดี วีซีดี เป็นต้น เก็บรักษาไว้อใช้ในอนาคตได้ ทีเก็บความรู้อย่างดีอีกแห่ง คือ ในตัวมนุษย์แต่ละคน ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วว่า หากต้องการนำความรู้หรือปัญญาออกมาใช้ก็ต้องทำสมาธิวิปัสสนา

สิ่งที่ควรกล่าวเพิ่มอีกเล็กน้อยในส่วนของการถ่ายทอดความรู้แก่กันและกันในองค์การก็คือ กระบวนการสอนควรมีลักษณะ ๔ ประการคือ ๑) การชี้ให้ชัด หมายถึง ผู้ถ่ายทอดวิชาความรู้ควรชี้แจงแถลงความเรื่องนั้น ๆ หัวข้อนั้นให้ผู้ฟังเข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง ๒) ชวนให้ปฏิบัติ การสอนต้องมีลักษณะเชื่อมโยงความรู้อกับงานในองค์การอย่างแจ่มชัด ทำให้เห็นได้ว่าจะนำความรู้ไปใช้ได้ ใช้แล้วเกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์การ ๓) ระวังให้กล้า คือ การ

กระตุ้นให้ผู้ฟังผู้เรียนมีความฮึกเหิม กล้าหาญ กล้าฝ่าฟันอุปสรรคทีอาจมีในการทำควมรู้นั้น ไปประยุกต์ใช้และประการสุดท้าย ๔) พาให้รำเริง นั่นคือ ทำให้ผู้เรียนมีความสุขทั้งขณะเรียนและเรียนเสร็จแล้ว เช่น ทำให้เขาารู้สึกว่าเรื่องราวทีเรียนเป็นเรื่องสนุก ได้เรียนเรื่องทีเป็นประโยชน์ต่อตนและองค์การ การเรียนควมรู้คือ การทำบุญทำกุศล หรือทำดี จึงควรมีความสุขระหว่างเรียน ได้ควมรู้แล้วก็ปิติ ชื่นใจ พร้อมทีจะทำดีต่อไปอีก

ควมสรุปร

กล่าวโดยสรุป บทความนี้ตอบคำถามของบทความว่า พุทธธรรมมีควมรู้สำหรับจัดการควมรู้ (Knowledge management) อย่างพร้อมมูล ไม่เพียงเพื่อจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นเท่านั้น แต่พุทธธรรมยังก่อให้เกิดความสุขแก่สมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้นอีกด้วย ถ้าหากจะไม่เดินเลยต่อไปถึงขั้นตัดกิเลส บรรลุนิพพานไปเลย ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของพุทธธรรม

ควมรู้ทีนำมาใช้ทำให้สมาชิกมีคุณภาพคุณธรรมและความสุข และองค์การมีประสิทธิภาพมีได้ตั้งแต่ประเภทต่าง ๆ ของควมรู้ ๔ ประการคือ ๑) ควมรู้ระดับวิญญาน ๒) ควมรู้ระดับสัญญา ๓) ควมรู้ระดับทิจิ และ ๔) ควมรู้ระดับญาณ ซึ่งมีแหล่งควมรู้อยูทีพระไตรปิฎกและในตัวของสมาชิกองค์การเอง ทีจะต้องพัฒนา



ด้วยวิธีการวิปัสสนา อันจะทำให้เกิดปัญญาญาณ ไม่ใช่ความรู้ระดับโลกที่พูดกันในเรื่องการจัดการความรู้เท่านั้น

กล่าวโดยรวมอีกครั้งหนึ่ง เฉพาะที่มีอยู่ในพระไตรปิฎก แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

ก. ความรู้ทั่วไป มีได้ตั้งแต่เรื่องที่ว่า ชีวิต คือการศึกษาไตรสิกขา ผลของไตรสิกขาที่เรียกว่า ภavana หน้าที่ของครู/นักเรียน ๒ ประการ อริยสัง

ข. ความรู้สำหรับสมาชิกองค์การ มีหลายเรื่อง คือ ๑) แนวทางสร้างปัญญา ๒) แนวทางสร้างความสุข ๓) แนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ค. ความรู้สำหรับองค์การ ทำให้องค์การมั่นคงเป็นองค์การเรียนรู้และองค์การประสิทธิภาพ มีความรู้หลายเรื่อง คือ ๑) ความรู้ในการทำให้คนผูกพันคิดถึงกัน (สังคหวัตถุ) ๒) แนวทางการ

อยู่ร่วมกัน (สารานियธรรม) ๓) การเป็นผู้นำที่ดี (พรหมวิหาร) ๔) แนวทางทำให้องค์การมีความมั่นคงยั่งยืน (อปริทานियธรรม) ๕) แนวทางสร้างอำนาจ (จักรวรรดิวัตร) ๖) การสร้างพลัง (พละ ๕)

ขั้นต่อไป คือ การถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ระหว่างสมาชิกก็อาศัยธรรมหรือความรู้ในการถ่ายทอดความรู้ที่เรียกว่าบุพนิมิตที่เริ่มต้นด้วยกัลยาณมิตรและลงท้ายด้วยโยนิโสมนสิการ (การคิดเป็น) รวมทั้งอาศัยหน้าที่ ๒ อย่างของครูและนักเรียน คือ สอนศิลปวิทยา (วิชาชีพ) และสอนคุณธรรม ตลอดจนเลียนแบบการสอนของพระพุทธเจ้า คือ ๑) ชีให้ชัด ๒) ชวนให้ปฏิบัติ ๓) เ้าให้กล้า และ ๔) พาให้สำเร็จ

สำหรับชั้นลงมือปฏิบัติก็ยึดถือธรรมะสำหรับสมาชิกองค์การและธรรมะสำหรับองค์การที่สรุปมาข้างต้น

จะเห็นว่า เมื่อปฏิบัติกรทุกอย่างที่กล่าวมาการจัดการความรู้เชิงพุทธก็จะเกิดขึ้น ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและสมาชิกองค์การมีคุณภาพ คุณธรรมและความสุข

สิ่งที่จะขอส่งท้ายมี ๒-๓ เรื่อง คือ

๑. การดำเนินการต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเรื่อง ที่ผู้นำองค์การจะต้องเอาใจใส่สนับสนุน เทคนิคอย่างหนึ่งที่ใช้กันในปัจจุบัน เรียกว่า ชุมชนปฏิบัติ (community of practice) ซึ่งในพุทธธรรม อาจเทียบเคียงกับอปริทานियธรรม บวกกับจักรวรรดิวัตรและพละ ๕

๒. การสร้างเครือข่าย (networking) ของ

ชุมชนปฏิบัติข้างต้น ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เรียนรู้จากกัน และสนับสนุนกัน

๓. สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การพัฒนาและการวิจัยโดยมีส่วนร่วม (PAR-Participatory Action Research) ในส่วนของธรรมะก็จะเป็นเรื่องชีวิตคือ การศึกษา ไตรสิกขา บุพนิมิต และวิมมังสาของอิทธิบาท ๔

๔. ประการสุดท้ายจากประสบการณ์วิจัยของผู้เขียน คือ การรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนา (BAN-Balance, Action (พัฒนา) และ Networking) การสร้างเครือข่ายได้กล่าวมาแล้วในข้อ ๒ การกระทำเรื่องการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาจะช่วยทำให้องค์กรมั่นคงไม่คลอนแคลนทั้งปัจจุบันและอนาคต อปริหานิยธรรมจะช่วยให้ในกรณีนี้

“ปัญญาเป็นรัตนของนรชน”

บรรณานุกรม

พรธิดา วิเชียรปัญญา การจัดการความรู้ บ.เอกชาปอเนท ๒๕๔๗.

พุทธทาส คู่มือมนุษยศาสตร์การทำใหู้้แจ่มตามวิถีธรรมชาติ ธรรมสภา มมป.

พระธรรมปิฎก พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ๒๕๓๒.

พระเทพโสภณและเสฐียรพงษ์ วรรณปก มณีแห่งปัญญา ธรรมสภา มมป.

วคิน อินทสระ โยนิโสมนสิการ สำนักพิมพ์เรือนธรรม ๒๕๔๕.

วิจารณ์ พานิช การจัดการความรู้ เอกสารประกอบการสัมมนา ณ จังหวัดกาญจนบุรี ๒๕๔๕.

วิจารณ์ พานิช พลังเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สถาบันการส่งเสริมความรู้เพื่อสังคม (สคส) รายงานประจำปี ๒๕๔๗.

แสง จันทร์งาม พุทธศาสนวิทยา สำนักพิมพ์บรรณาคาร ๒๕๒๗.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ แก่นธรรม สุขภาพใจ ๒๕๔๗.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ทฤษฎีสังคมวิทยา : การสร้าง การประเมินค่า และการใช้ประโยชน์ (พิมพ์ครั้งที่ ๔) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๒.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ ๔) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๔๖.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ การพัฒนาชุมชนแบบจัดการ สุขภาพใจ ๒๕๔๗.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์และคณะ การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจในชนบท รายงานการวิจัยเสนอต่อสภาวิจัยแห่งชาติ ๒๕๔๒.

อภิชาติ ศิวาธร การจัดการความรู้ คำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยสยาม ๑๘ พ.ค. ๒๕๔๘.

แนวโน้มการจัดการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษาของประเทศ ในยุโรป



ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์*

บทนำ

นับแต่นี้ต่อไป ทุกประเทศต้องมีการแข่งขันด้านเศรษฐกิจมากขึ้นเพื่อสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและพร้อมที่จะรับสถานการณ์ของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากในยุคสมัยที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์

สำหรับประเทศไทย จะเห็นได้ว่าในช่วงที่ผ่านมา มีการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจเร็วมาก ดัชนี

ชี้วัดหลายตัวบ่งบอกว่าประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ในระดับแนวหน้าของภูมิภาคเอเชียและเมื่อเร็ว ๆ นี้ จากการจัดอันดับมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นเลิศทั่วโลก ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยของรัฐของไทยแห่งหนึ่งก็ติดอันดับที่ ๖๐ ซึ่งย่อมแสดงให้เห็นว่าการศึกษาของไทยนั้น มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง

การที่ประเทศจะเป็น knowledge - based economy ได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ

* ผู้อำนวยการศูนย์นักบริหารระดับสูง สำนักงาน ก.พ.

ประชาชนต้องมีการศึกษาที่ดี บทความที่นำมา
เล่าสู่กันฟังในครั้งนี้ จะสะท้อนให้เห็นว่ารัฐบาล
และมหาวิทยาลัยของประเทศในยุโรป มีการ
ตื่นตัวมากในการพัฒนาการศึกษาวิจัย และใน
การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของประเทศในยุโรป

๑. คนในปัจจุบันตื่นตัวต่อการเรียนมากขึ้น อันเป็นผลมาจากความจำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต และอันเป็นผลมาจากการที่โลกเราอยู่ในสภาพไร้พรมแดนมากขึ้น ๆ ทำให้เกิดคลื่นนักศึกษาต่างชาติที่รุกเข้ามาศึกษาในยุโรปมากขึ้นตามลำดับ โดยคาดว่าในปัจจุบัน มีนักศึกษาต่างชาติที่เข้ามาเรียนในประเทศต่าง ๆ ในยุโรป (รวมทั้งนักศึกษายุโรปประเทศหนึ่งข้ามไปเรียนในอีกประเทศหนึ่งในยุโรป) ประมาณ ๒ ล้านคน และคาดว่าจะเพิ่มเป็น ๗ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ (ค.ศ. ๒๐๒๕) อันเป็นผลมาจากจำนวนนักศึกษาระดับอุดมศึกษาในโลกจะเพิ่มจำนวนจาก ๙๗ ล้านคนในปัจจุบัน เป็น ๒๖๐ ล้านคนในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ หรืออีก ๒๐ ปีข้างหน้า

ทั้งนี้ หลายประเทศเริ่มคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาต่างชาติที่จะมาศึกษาในประเทศของตนเพื่อเตรียมรองรับแล้ว เช่น อังกฤษตั้งเป้าหมายจำนวนนักศึกษาต่างชาติว่าในปี ๒๕๕๘ จะมีจำนวน ๕๐,๐๐๐ คน และ

ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ จะมีจำนวนสูงถึง ๙๐๐,๐๐๐ คน

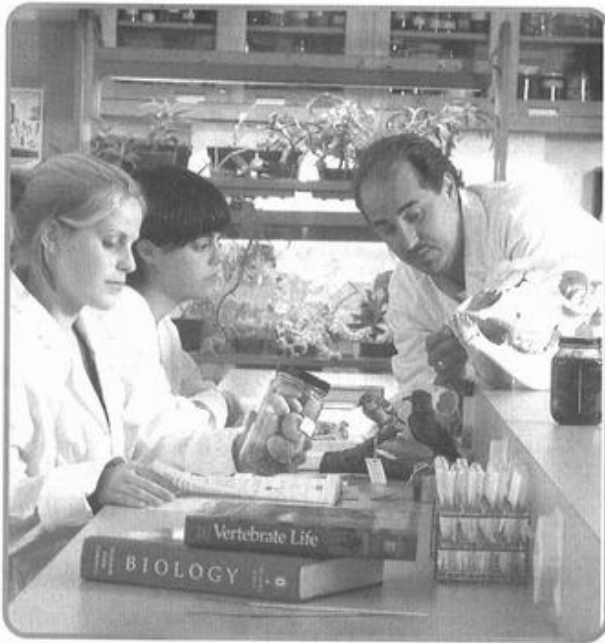
๒. ความจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องสร้างสังคมของตนให้มีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้าน จึงเกิดกระแสการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการอันจะนำไปสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกได้โดยเฉพาะในที่ประชุมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของประเทศในยุโรปเมื่อปี ๒๕๔๒ ในการร่วมลงนามใน Bologna Declaration ที่ประชุมประกาศว่าประเทศในประชาคมยุโรปต้องมีความเป็นเลิศในด้านวิชาการและสามารถแข่งขันในด้านการศึกษาวิจัยได้กับสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลีย และต้องมีการเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติให้มากขึ้น ๆ

๓. ความนิยมในการเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการให้บริการด้านการเรียนการสอน ตัวอย่างของอังกฤษจะเห็นว่า การศึกษาระดับปริญญาเอกในปัจจุบัน นักศึกษานิยมเรียนด้านบริหารธุรกิจมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การเงินการคลัง ภาษาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย วิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ ตามลำดับ

๔. กระแสที่จะสนับสนุนให้การศึกษา มีส่วนสนับสนุนการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีของยุโรปมากยิ่งขึ้น โดยมี European Investment Bank เป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการลงทุนด้านการศึกษาวิจัยในสาขาที่โลกกำลังมีการแข่งขัน

กันสูง เช่น biotechnology microelectronic information technology เป็นต้น

๕. ค่าครองชีพที่สูงมากในบางประเทศของยุโรป เช่น อังกฤษซึ่งมีภาวะค่าครองชีพแพงที่สุดอันดับ ๔ ของโลก อาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อังกฤษต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการให้บริการด้านการศึกษาเพื่อสามารถแข่งขันได้กับประเทศอื่น ๆ ในโลก ตัวอย่างเช่น



❖ ค่าครองชีพของออสเตรียถูกกว่าอังกฤษร้อยละ ๔๐

❖ นักศึกษาต่างชาติในอังกฤษ จ่ายค่าเล่าเรียนด้านบัญชี ศิลปะ และศึกษาศาสตร์ สูงกว่าการเรียนในสาขาเดียวกันในออสเตรียประมาณร้อยละ ๗๐

❖ นักศึกษาต่างชาติในอังกฤษจ่ายค่าเล่าเรียนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ

ด้านพยาบาลศาสตร์ สูงกว่าการเรียนในสาขาเดียวกันในออสเตรียประมาณ ๒ เท่า

❖ ค่าเล่าเรียนในนิวซีแลนด์ ถูกกว่าอังกฤษ ๒ เท่า

๖. การแข่งขันที่จะได้มาซึ่งนักศึกษาต่างชาติมากขึ้นเพื่อสะท้อนให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยของตนมีชื่อเสียง รวมทั้งความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยต้องหารายได้จากภายนอกมาจุนเจือ ทำให้งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการด้านการศึกษาในยุโรป

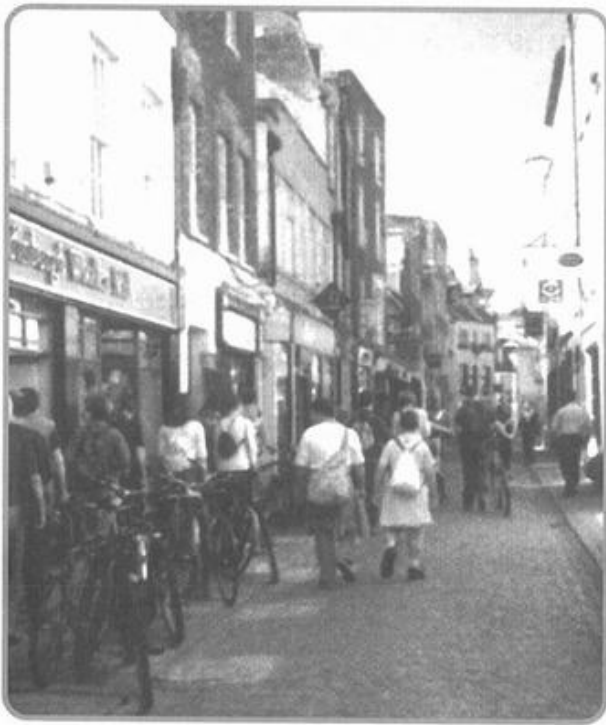
ตัวอย่างการปรับตัวด้านการจัดการศึกษาของประเทศในยุโรป

๑. มหาวิทยาลัยในประเทศยุโรป ๑๒ ประเทศได้รวมตัวกันสร้างระบบ European Credit Transfer System (ECTS) หรือระบบการถ่ายโอนหน่วยกิตซึ่งกันและกันได้ระหว่างมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศเหล่านี้ ขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๑ ภายใต้โครงการที่มีชื่อว่า “ERASMUS” โดยทดลองดำเนินการใน ๕ สาขาวิชา ได้แก่ การบริหารธุรกิจ เคมี ประวัติศาสตร์ วิศวกรรมเครื่องกล และการแพทย์

จุดมุ่งหมายของ ECTS คือ

❖ เพื่อให้ให้นักศึกษาที่มาศึกษาในยุโรป ได้มีการเคลื่อนไหวไปมาทั่วยุโรปเพื่อให้เกิดการรับทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์/วัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

❖ เพื่อกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยในยุโรป



ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของนักศึกษา

❖ เพื่อกระตุ้นให้ประเทศในยุโรปหันมาร่วมมือกันมากขึ้นในการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการในภูมิภาคยุโรป

ปัจจุบัน มีนักศึกษากำลังเรียนตามโครงการนี้จำนวนประมาณ ๑๒๐,๐๐๐ คน ในอนาคต มีการตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มประเทศสมาชิกร่วมโครงการเป็น ๓๐ ประเทศ โดยมีสถาบันการศึกษาเข้าร่วมประมาณ ๑,๒๐๐ แห่ง และประชาคมยุโรปจะใช้งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการ ECTS จำนวน ๒๐๐ ล้านยูโร ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๕๑

ทั้งนี้ ECTS เป็นหนึ่งในโครงการที่ระบุไว้ใน Bologna Declaration ที่ทุกประเทศสมาชิกที่ร่วมลงนามในข้อตกลง จะต้องดำเนิน

การอย่างต่อเนื่องต่อไป

๒. มหาวิทยาลัยหลายแห่งในยุโรปกำลังปรับระบบการศึกษาให้เป็นลักษณะ bachelor + master + doctor (ใช้เวลาเรียน ๓ ปี + ๒ ปี + ๓ ปี) เหมือนกัน

๓. มหาวิทยาลัยหลายแห่งในยุโรปร่วมกันสร้าง European Master Courses

๔. มหาวิทยาลัย ๑๗ แห่งในยุโรป ร่วมกันก่อตั้ง Community of Management Schools เพื่อสร้างหลักสูตร Master of International Management

๕. มหาวิทยาลัยหลายแห่งในยุโรปให้ความสำคัญต่อการให้โอกาสในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษามากขึ้น เช่น

❖ มหาวิทยาลัยบางแห่งในเยอรมัน ให้นักศึกษาเรียนทางโทรศัพท์ได้

❖ อิตาลีเริ่มโครงการหลักสูตรการเรียนการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ๆ

❖ ในอังกฤษ มีตัวอย่างที่น่าสนใจ เช่น

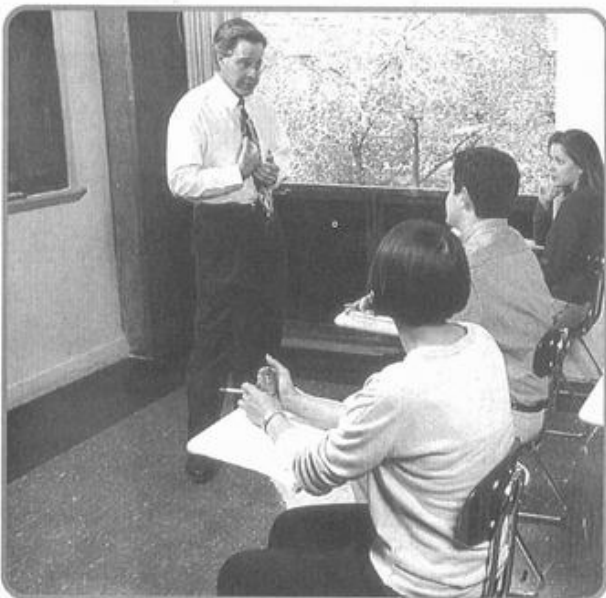
❖ University of Leicester ทำมหาวิทยาลัยให้เป็น Campus of Future เพื่อให้นักศึกษาได้เข้ามาเรียนหรือค้นคว้าวิจัยได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยอาจเปิดสอนตั้งแต่ตีห้าได้หากมีความต้องการจากจำนวนนักศึกษามากพอสมควร เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาที่กำลังประกอบอาชีพ ได้

ไปทำงานในเวลาปกติได้

❖ University of Industry ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน เปิดหลักสูตร “การสอนตรง” หรือ learndirect โดยไปทำการสอนถึงโรงงานอุตสาหกรรมให้กับพนักงานตามที่ต้องการ และต่อไปจะขยายการสอนลักษณะนี้ไปตามส่วนราชการต่าง ๆ

❖ มหาวิทยาลัยหลายแห่งของอังกฤษ เปิดหลักสูตรการเรียนการสอนทางไกลผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยการสนับสนุนและดูแลมาตรฐานของรัฐบาลภายใต้โครงการ UKeLearning

๖. ฝรั่งเศสส่งเสริมให้นักเรียนของตนมีความรู้ภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง โดยทำโครงการความร่วมมือกับรัฐบาลอังกฤษในการแลกเปลี่ยนนักเรียนระดับโรงเรียนจำนวน ๑๗,๐๐๐ คน และครูจำนวน ๑,๕๐๐ คนระหว่างกันเพื่อให้มีโอกาสไปเรียนรู้ภาษาของแต่ละ



ประเทศ

๗. รัฐบาลเดนมาร์กได้ปฏิรูปการศึกษาวิจัยโดยนำเอามหาวิทยาลัย หน่วยงานด้านการกำหนดนโยบายการศึกษาวิจัย และหน่วยงานปฏิบัติด้านการศึกษาวิจัย ซึ่งเดิมอยู่ในความรับผิดชอบของหลายกระทรวง ให้ไปรวมอยู่ที่เดียวกันคืออยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Ministry of Science, Technology and Innovation) ซึ่งเป็นกระทรวงที่ตั้งขึ้นมาใหม่

กระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ ที่ตั้งใหม่นี้ จะรับผิดชอบมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง ๑๑ แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชนด้านการบริหารธุรกิจ งานด้านการฝึกอบรมนักวิจัย และการทำความร่วมมือกับนานาชาติ ซึ่งแต่เดิมหน่วยงานและภาระหน้าที่เหล่านี้อยู่ในความดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ

๘. มีการเปิดรับนักศึกษาต่างชาติเข้ามาเรียนมากขึ้น เช่น

❖ มหาวิทยาลัยในฟินแลนด์มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ ๒๐

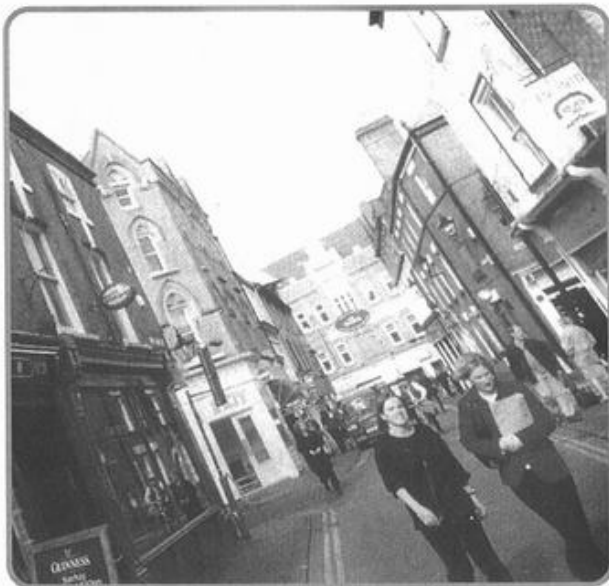
❖ มหาวิทยาลัยในอังกฤษ มีสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติโดยเฉลี่ยประมาณร้อยละ ๑๕-๒๐ สำหรับบางแห่ง เช่น London School of Economic and Political Sciences มีสัดส่วนนักศึกษาต่างชาติสูงกว่าร้อยละ ๕๐

๙. รัฐบาลฝรั่งเศสส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการให้การศึกษามากขึ้น เช่น

❖ ส่งเสริมให้บริษัท France Telecom ร่วมกับองค์กรอีกจำนวนหนึ่งในการจัดตั้ง Theseus International Management Institute สอนระดับปริญญาโทหลักสูตร Master in Business Administration (MBA) ซึ่งปัจจุบันสถาบันการศึกษาแห่งนี้ได้รับการยอมรับให้เป็นหนึ่งในสถาบันการศึกษาในยุโรปที่มีความเป็นเลิศในการสอนด้าน MBA โดยผู้บริหารสถาบันคนปัจจุบันเป็นนักธุรกิจจากประเทศ สวิตเซอร์แลนด์

๑๐. รัฐบาลฝรั่งเศสสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการศึกษาได้มากที่สุด เช่น

❖ ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนทางไกล เช่น มหาวิทยาลัย Paris 6 (Pierre & Marie Curie) จัดการสอนวิชาแพทย์แบบสอนทางไกล ทำให้นักศึกษาทั้งในฝรั่งเศสและในต่างประเทศสามารถเรียนวิชานี้บางส่วนได้โดยไม่ต้องมาเรียนที่มหาวิทยาลัย



๑๑. มหาวิทยาลัยอังกฤษจำนวนมากมีโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยชั้นนำหรือรัฐบาลต่างประเทศมากขึ้น เช่น

❖ มหาวิทยาลัย De Monfort มีโครงการแลกเปลี่ยนทางวิชาการและการวิจัยกับมหาวิทยาลัย Sorbonne ของฝรั่งเศส

❖ คณะกฎหมายของมหาวิทยาลัย Cambridge มีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษา กับมหาวิทยาลัยในสเปน เนเธอร์แลนด์ และฝรั่งเศส

❖ มหาวิทยาลัย Liverpool มีโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของไทย

❖ Imperial College London ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขา Biomedical Engineering จำนวน ๕ ทุน ติดต่อกันเป็นเวลา ๕ ปี

๑๒. บางประเทศในยุโรปที่ไม่เคยเก็บค่าเล่าเรียนจากนักศึกษาต่างชาติเริ่มมีการเก็บค่าเล่าเรียนจากนักศึกษาต่างชาติแล้ว เช่น รัฐบาลเยอรมันได้ออกกฎหมายเมื่อต้นปี ๒๕๔๘ อนุญาตในหลักการให้แต่ละรัฐพิจารณากำหนดให้มหาวิทยาลัยในรัฐของตนสามารถพิจารณาเรียกเก็บค่าเล่าเรียนจากนักศึกษาต่างชาติได้

๑๓. มหาวิทยาลัยในยุโรปพัฒนาการวิจัยให้เกิดความเป็นเลิศมากขึ้นเพื่อสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลกและเพื่อสนับสนุนส่งเสริม

การพัฒนาของภาคธุรกิจอุตสาหกรรม เช่น มหาวิทยาลัย ๑๙ แห่งของอังกฤษได้รวมตัวกันเป็น Russell Group โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะร่วมมือกันในการส่งเสริมการวิจัยให้มีความเป็นเลิศ ร่วมมือกันในการแสวงหางบประมาณเพื่อพัฒนาการวิจัย และร่วมมือกันในการผลักดันให้รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยมากขึ้นพร้อมทั้งลดการแทรกแซงจากภายนอก

บทสรุป

จากแนวโน้มการจัดการศึกษาของประเทศในยุโรปที่กล่าวมาข้างต้น น่าจะพิจารณาได้ว่าแนวคิดในเวลานี้ของประเทศต่าง ๆ ในยุโรปในการพัฒนาการศึกษาภาพรวมของยุโรป เป็นดังนี้

๑. ต้องสร้างความเป็นเลิศในการศึกษา

๒. การให้บริการด้านการศึกษาต้องมีความคล่องตัว

๓. การศึกษาของทุกประเทศในยุโรปต้องมีเอกภาพ ต้องมีความเหมือนกัน เพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวไปมาของนักศึกษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสร้างเครือข่ายด้านการศึกษาทั่วยุโรป

๔. ไม่มีประเทศใดเป็น big state ด้านการศึกษาแต่ผู้เดียวอีกต่อไป

๕. การศึกษาต้องเปิดกว้างสู่สากล

๖. ให้ความเสมอภาคในโอกาสกับทุก

ชาติในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา มากที่สุด (free market)

๗. สถาบันการศึกษาของประเทศในยุโรปต้องร่วมมือประสานระหว่างกันอย่างแน่นแฟ้น

๘. สถาบันการศึกษาของประเทศในยุโรปต้องปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยตลอดเวลา

๙. ต้องมีการปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการศึกษาใหม่ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

๑๐. การศึกษาและการวิจัยต้องควบคู่กันไป

๑๑. ประเทศในยุโรปต้องเป็นศูนย์กลางของความเป็นเลิศ (centre of excellence)



ผลการส่งเสริมประสิทธิภาพในการ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

จินตนา บิลมาศ*
ดร.พรณี บุญประกอบ**

การบริหารแบบบูรณาการซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลได้นำมาใช้อย่างเป็นทางการทั่วประเทศ โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด (CEO) ตามมติคณะรัฐมนตรี ใน พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้นมา เพื่อเป็นการสนับสนุนนโยบายดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งโครงการประกอบด้วย ๓ หน่วยกิจกรรมที่สำคัญ กล่าวคือ

๑. โมดูล การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ และกระบวนการที่ปรับใหม่ในการทำงาน
๒. โมดูล การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ด้านบริหารงานบุคคล และการเสริมสร้างจริยธรรม
๓. โมดูล การจัดทำแผนงานโครงการ

แบบบูรณาการตามยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด

สำนักงาน ก.พ.ได้จัดโครงการนำร่องในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนบน ปรับปรุงพัฒนาโครงการมา โดยตลอด และได้จัดกิจกรรมระหว่างเดือน มิถุนายน - กันยายน ๒๕๕๗ จำนวน ๔ ครั้ง ทั่วประเทศ กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่มจังหวัดภาคใต้ กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง และจังหวัดภาคใต้ชายแดน (ยะลา) ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจขยายผลการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อใช้ในการพัฒนากลุ่มจังหวัดอื่นให้ได้ประโยชน์สูงสุด จึงได้มีการดำเนินการประเมินผลโครงการโดย คณะผู้ประเมินจากภายนอก

การประเมินผลโครงการที่ได้ดำเนินการ

* ที่ปรึกษา สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ

** อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นั้น เป็นการประเมินโครงการในภาพรวมและโครงการย่อย ๆ ๒ โมดูล ซึ่งเป็นรายงานโดยตรงของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ กล่าวคือ

- ๑) ศึกษาสถานการณ์ที่เป็นอยู่ของโครงการด้านปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ ผลผลิตของโครงการด้านสัมฤทธิ์ผลการเรียนรู้ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการตามกำหนดในหลักสูตร
- ๒) ศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานการณ์ที่เป็นอยู่ของโครงการในด้านต่าง ๆ เพื่อพิจารณาแยกย่อยตามโมดูล ระหว่าง ๔ กลุ่มจังหวัด
- ๓) ศึกษาสถานการณ์ที่ควรจะเป็นของโครงการและข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมประเทศภายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัดรวมทั้งข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างจริยธรรม

กลุ่มตัวอย่างในการประเมินเป็นผู้เข้าร่วมสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ๓ ด้าน จำนวน ๙๙๐ คน ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรภาคเอกชนและศาสนา นอกจากนี้ เพื่อให้ได้ผลที่กว้างไกลเพื่อนำมาใช้ขยายผลการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารแบบบูรณาการโดยผู้ว่าราชการจังหวัด คณะผู้ประเมินได้ทำการสัมภาษณ์ ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าส่วน

ราชการจังหวัดเพิ่มเติม

ผลการประเมินสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. สถานการณ์ที่เป็นอยู่ของโครงการ

๑.๑ ปัจจัยเบื้องต้น กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะพื้นฐานที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา กล่าวคือ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน โดยรายงานว่างานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถ และอุปนิสัยในระดับมาก และส่วนใหญ่คิดว่าการเข้าประชุมสัมมนาตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ร้อยละ ๙๐ มีประสบการณ์ในการรับราชการส่วนใหญ่ประมาณ ๑๕-๒๕ ปี และมีประสบการณ์ในตำแหน่งเฉลี่ย ๕.๙ ปี

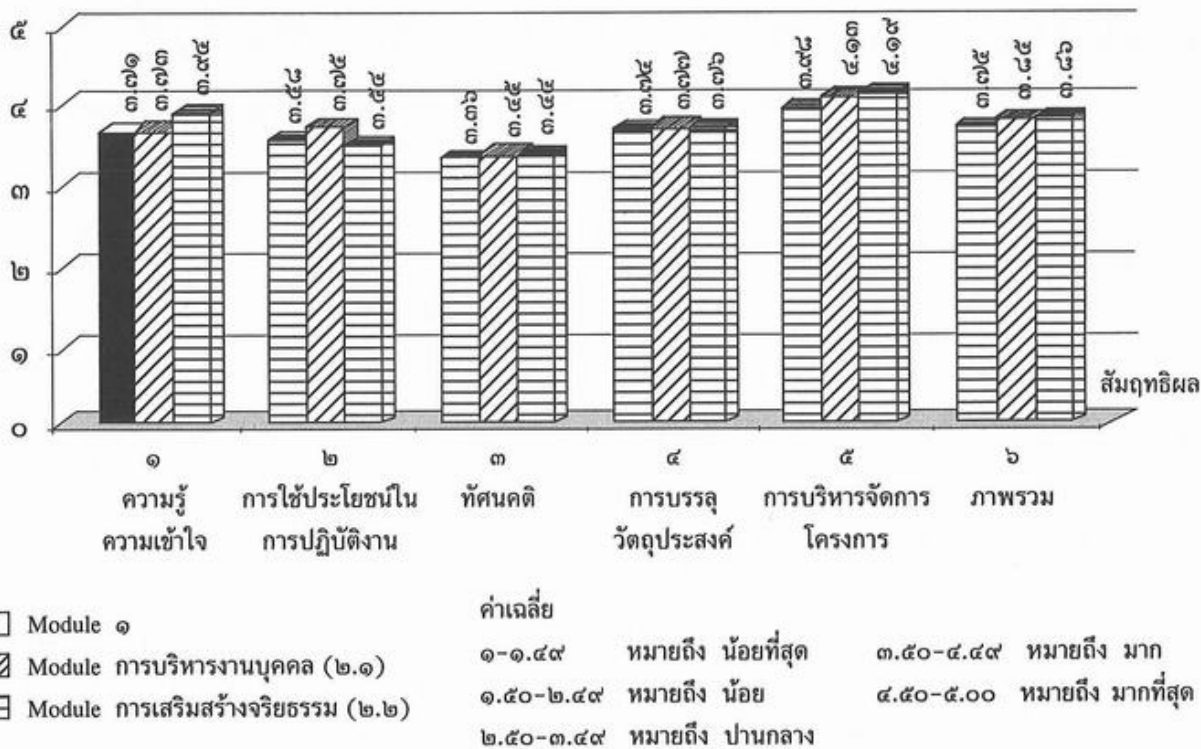
๑.๒ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการพิจารณาตามหลักสูตร

ก. ด้านความรู้ความเข้าใจ : ในภาพรวมผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาประเมินว่าได้รับความรู้เพิ่มขึ้นในระดับมาก โดยโครงการส่งเสริมจริยธรรมฯ ผู้เข้าร่วมประชุมรายงานว่าได้รับความรู้เพิ่มขึ้นเป็นอันดับที่หนึ่ง

ข. ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน : ในภาพรวมสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้ในระดับค่อนข้างมาก โดยความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากเป็นอันดับหนึ่ง แต่ทุกโครงการย่อยผู้ร่วมประชุม/สัมมนารายงานว่าเนื้อหาเพียงพอในการปฏิบัติงานร้อยละ ๕๐

๑. ทัศนคติต่อความสำเร็จของการบริหารแบบบูรณาการ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด

กราฟแท่งแสดงค่าเฉลี่ยสัมฤทธิ์ผลของโครงการด้านการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้ประโยชน์ ทักษะคิดต่อความสำเร็จ การบรรลุวัตถุประสงค์และการบริหารจัดการ



ทัศนคติต่อความสำเร็จของการบริหารงานบุคคล โดยผู้ว่าราชการจังหวัด และทัศนคติต่อความสำเร็จของการป้องกันการทุจริตของจังหวัด พบว่าผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาประเมินว่าจะประสบความสำเร็จระดับปานกลาง ซึ่งเป็นทัศนคติและความเชื่อที่ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ไปยังเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อนึ่ง ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้ประเมินว่า กิจกรรม/โครงการป้องกันการทุจริตของจังหวัด นำจังหวัดใสสะอาด ที่ได้ดำเนินการ

ประสบผลสำเร็จในระดับค่อนข้างมาก

๖. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ : โดยภาพรวมผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาเห็นว่า โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ในระดับค่อนข้างมาก โดยโครงการเสริมสร้างจริยธรรมบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นอันดับหนึ่ง

๖. การบริหารจัดการโครงการ ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนาเห็นว่า ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์เหมาะสม โดยโครงการเสริมสร้างจริยธรรมฯ มีการบริหารจัดการโครงการเหมาะสมเป็นอันดับหนึ่ง

สำหรับการเสริมสร้างจริยธรรม ป้องกันทุจริตฯ ผลที่น่าสนใจกล่าวคือ ผู้เข้าร่วมสัมมนา/ประชุมปฏิบัติการทุกโครงการเห็นว่า การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการจำเป็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ≥ 4.5 จาก 5 สเกล) โดยขณะที่อุปสรรคของการป้องกันการทุจริต คือ ผู้บริหารภาคราชการเป็นอันดับหนึ่ง ระบบราชการเป็นอันดับสอง ข้าราชการระดับปฏิบัติเป็นอันดับสาม สำหรับบุคคลและหน่วยงานที่เป็นตัวแทนที่ดี ไม่ปรากฏชัดเจน

ผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเห็นสอดคล้องว่า คุณลักษณะทางจิตใจที่ควรพัฒนาในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย ≥ 4.5) ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ความโปร่งใส ซื่อสัตย์ และความเป็นธรรมในการบริหารและบริการประชาชน สำหรับสิ่งที่จะสามารถสนับสนุนการแก้ไขปัญหาการทุจริตเป็นอันดับหนึ่ง คือ ข้าราชการ

๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ของโครงการพิจารณาตามกลุ่มจังหวัด/จังหวัด

ตาราง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลด้านต่าง ๆ ของโครงการพิจารณาตามตัวแปรโครงการและกลุ่มจังหวัด/จังหวัด

สัมฤทธิ์ผล	Module ๑	Module ๒.๑ การบริหารงานบุคคล	Module ๒.๒ การเสริมสร้างจริยธรรม
ความรู้ความเข้าใจ	—	○ > □	◇ > □
การนำไปใช้ประโยชน์	□ < ○ □ △	○ > △	□ > ○ □
บรรลุวัตถุประสงค์	—	—	◇ > □
การบริหารจัดการโครงการ	—	○ □ > □ △	○ □ > □

- หมายถึง กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน
- หมายถึง กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง
- ◇ หมายถึง กลุ่มจังหวัดภาคใต้ตอนบน
- △ หมายถึง กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน (ยะลา)

จากตาราง พบว่าสัมฤทธิ์ผลของโครงการกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบนและภาคใต้

ตอนบนมีแนวโน้มดีกว่ากลุ่มภาคกลางตอนล่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒. สถานการณ์ที่ควรจะเป็นและข้อเสนอแนะเพื่อขยายผลโครงการ สรุปลำดับแผนภูมิโน้ตส์

แผนภูมิโน้ตส์การส่งเสริมประสิทธิภาพการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด



จากแผนภูมิ ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา ผู้บริหารของจังหวัดและผู้ประเมิน สรุปสถานการณ์ที่ควรจะเป็นและข้อเสนอแนะ เพื่อขยายผลโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ให้สัมฤทธิ์ผลดังนี้

๑. การบริหารงานแบบบูรณาการ

๑.๑ ด้านการมอบอำนาจนั้น องค์กรกลางควรเร่งรัดการมอบอำนาจการบริหารงาน และบริหารเงิน

๑.๒ พัฒนาระบบสรรหาผู้ว่าราชการจังหวัด จากทุกกระทรวงอย่างเป็นธรรม

๑.๓ ทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

๑.๔ การพัฒนาข้าราชการเน้นการพัฒนากระบวนการทัศน์ของผู้นำ พัฒนาทีมงาน โดยร่วมกับเครือข่ายสถาบันการศึกษาในการพัฒนา

๑.๕ ควรมอบอำนาจและเพิ่มพลังในการทำงานให้ลงสู่ระดับอำเภอ

๑.๖ พัฒนาความรู้ทุกภาคส่วนเกี่ยวกับยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๑.๗ พัฒนาระบบประเมินติดตามผลภายในและภายนอก โดยทุกภาคส่วนร่วมประเมิน

๒. การสร้างความเข้มแข็งด้านบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.ควรดำเนินการดังนี้

๒.๑ พัฒนาความเป็นองค์กรกลางที่เข้มแข็ง พัททังค์ระบบคุณธรรม

๒.๒ เป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่จังหวัด โดยอาจจัดตั้งเป็นศูนย์คณะกรรมการ ฯลฯ

๒.๓ มอบอำนาจการบริหารงานบุคคล โดยต้องพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรม เพื่อให้จังหวัดนำไปปฏิบัติ

๒.๔ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารงานบุคคลและนำไปสู่การปฏิบัติในทุกจังหวัดอย่างเร่งด่วน

๒.๕ พัฒนาความเข้มแข็งให้แก่บุคลากรของจังหวัด และเป็นศูนย์กลางประสานการพัฒนาระหว่างจังหวัด

๒.๖ มีระบบในการประเมิน ติดตามผลการบริหารงานบุคคล โดยผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างจริงจัง โดยสำนักงาน ก.พ.เป็นผู้อำนาจดูแล

๓. การพัฒนาจริยธรรมและป้องกันการทุจริต

๓.๑ การพัฒนาจริยธรรมควรทำเป็นระบบเครือข่าย บ้าน-วัด-สถานศึกษา

๓.๒ สำนักงาน ก.พ.ควรทำงานเชิงรุก ทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับสถาบันการศึกษา พัฒนาเยาวชน เนื่องจากการพัฒนาเยาวชนจะเป็นกลุ่มที่ทำได้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๓.๓ การพัฒนาข้าราชการเน้นการพัฒนาผู้บริหาร เนื่องจากเป็นกลุ่มที่ส่งผลกระทบต่อ การป้องกันการทุจริตมากที่สุด และพัฒนาข้าราชการระดับปฏิบัติ โดยอาศัยเครือข่ายสถาบันการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคคลผู้เกี่ยวข้อง

อาทิเช่น ระดับท้องถิ่น

๓.๔ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ
ประชาชนให้เข้มแข็ง โดยระดมสื่อต่าง ๆ ใน
ท้องถิ่น

๓.๕ ปรับปรุงระบบสรรหาผู้บริหาร
และข้าราชการบรรจุใหม่ โดยวัดประเมินมิติของ
จริยธรรมด้วย

๓.๖ ปรับปรุงระบบราชการให้เป็น
ธรรม

๓.๗ ส่งเสริมกิจกรรม/โครงการ
ของจังหวัดและท้องถิ่น

๓.๘ พัฒนาระบบยกย่องหน่วยงาน

ดีและคนดี เนื่องจากการประเมินผลพบว่า
ข้าราชการขาดบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีของ
สังคมไทย

๓.๙ พัฒนาความเข้มแข็งของ
องค์กรด้านปราบปรามการทุจริต

๓.๑๐ บังคับใช้กฎหมายปราบปราม
การทุจริตให้ได้ผล

๓.๑๑ มีองค์กรประชาชนที่เข้มแข็ง
ในการติดตามตรวจสอบการทำงานของจังหวัด

๓.๑๒ มีการประเมินและติดตาม
ผลกิจกรรม/โครงการการพัฒนาจริยธรรม
ทั้งระบบ

อภิธานศัพท์

จาก

คุณประภา คีตวรรัตน์

อะไร ที่ไหน เมื่อไร

วันจันทร์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๔๘ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. พร้อมด้วยคณะผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ร่วมลงนามถวายพระพรพระโอรสในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร ณ โรงพยาบาลศิริราช



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๘ ในประเด็นเรื่อง “สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกับการบริหารราชการแบบบูรณาการ” ณ ห้องประชุม พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๘

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. มอบผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. จัดการประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แก่ข้าราชการใน ๑๙ กลุ่มจังหวัดทั่วประเทศ โดยมอบหมายให้รับผิดชอบเป็นรายกลุ่มจังหวัด ขณะเดียวกัน ก็ให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าทีมให้คำปรึกษาด้านการบริหารงานบุคคลให้แก่จังหวัด เพื่อรองรับการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ โดยเมื่อวันจันทร์ที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๘ ซึ่งแจงครั้งแรกแก่ข้าราชการในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ณ จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีเลขาธิการ ก.พ. และนายชัยฤกษ์ ดิษฐอำนาจ รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ย้ำถึงความสำคัญของการร่วมมือระหว่างกัน



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. และนางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ รองเลขาธิการ ก.พ. ถ่ายภาพร่วมกับนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ณ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันอังคารที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๘ ก่อนเข้าเฝ้าสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อรับพระราชทานพระโอวาทในการเดินทางไปศึกษาต่อต่างประเทศ

ในภาพ แถวนั่ง จากซ้ายนางสาวกัญญาเสียง ลีวลือ นางสาววรรณวิรัช วิรัชนิภาวรรณ แถวยืน จากซ้ายนายวรากร กุลาเลิศ นายธนธรรต บำเพ็ญบุญ นางสาวจัญฉลา จิระกิจจา นายธีรพันธ์ ลือประสิทธิ์สกุล นายธนณัฐ จิตะพันธ์กุล



วันพุธที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๘ นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นำคณะนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง และนักเรียนทุนรัฐบาล เข้าพบ พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เพื่อรับโอวาทและคำแนะนำในการศึกษาและใช้ชีวิตในต่างแดน โดยนายกรัฐมนตรีแนะนำให้เรียนกล้าคิด กล้าพูด และมีความอดทน



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นายวัลลภ พลอยทับทิม ปลัดกระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ นายเชิดพงษ์ สิริวิรัช ปลัดกระทรวง พลังงาน และนายการุณ กิตติสถาพร ปลัดกระทรวง พาณิชยกรรม ร่วมลงนามในพิธี บันทึกความเข้าใจการเข้าร่วมโครงการ “การวางระบบการสรรหาตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเป็นระบบเปิด : การจัดทำคลังข้อมูลข้าราชการที่มีศักยภาพ” ซึ่งถือเป็นการพัฒนากลไกสำคัญของการวางระบบการสรรหาตำแหน่งผู้บังคับบัญชาเป็นระบบเปิด อีกก้าวหนึ่ง เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๔๘



วันศุกร์ที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๘ นายสีมา สีमानันท์ เลขาธิการ ก.พ. และ ม.ร.ว. สฤณีดิคุณ กิตติการ
 รองประธานกรรมการมูลนิธิ เคมบริดจ์ (ไทย) ในพระบรมราชินูปถัมภ์ลงนามบันทึกความเข้าใจร่วมกัน
 เพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาส่วนหนึ่งแก่นักเรียนทุนรัฐบาลไทย ให้ไปศึกษา ณ มหาวิทยาลัยเคมบริดจ์
 สหราชอาณาจักร ในระดับปริญญาโท ปีละ ๔ ทุน และระดับปริญญาเอก ปีละ ๑ ทุน



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
 เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ
 ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มิถุนายน ๒๕๔๘
 ในประเด็นเรื่อง “การใช้ศักยภาพของกองทัพ
 เพื่อความมั่นคงและมั่งคั่ง” ณ กระทรวงกลาโหม
 โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัด
 ประชุม เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๔๘

จากภาพสู่ข่าว

ฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนวนย

สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๘

เรื่อง “สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กับการบริหารราชการแบบบูรณาการ”



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๘ ณ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๘ มี สาระสำคัญของการประชุมสรุปได้ ดังนี้

ภารกิจหน้าที่

การบริหารราชการสมัยใหม่ เป็นการ บริหารที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นผล สัมฤทธิ์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเป็น ที่ตั้ง การทำงานของราชการในปัจจุบันจึงมี ลักษณะที่เน้นการบูรณาการ โดยใช้นโยบายหรือ วาระแห่งชาติเป็นหลัก มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ผสมผสานความรู้ความสามารถที่หลากหลายให้ รวมเป็นเนื้อเดียวกัน ไม่แบ่งเขาแบ่งเรา หรือ มุ่ง ทำงานตามภาระหน้าที่ที่หน่วยงานตนรับผิดชอบ เท่านั้น

การขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือ และ ใช้ศักยภาพที่หลากหลายของส่วนราชการทั้ง ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อ ให้เกิดการบูรณาการร่วมกันอย่างเป็นเนื้อเดียว

ในการบรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์แห่งชาติ เป็นภารกิจที่สำคัญของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในยุคปัจจุบัน โดย สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จะทำหน้าที่ในการประสานและสนับสนุนการทำงานของทั้ง ๓ ส่วนเข้าด้วยกัน

ภารกิจในส่วนกลาง

ในส่วนกลาง สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นองค์กรหลักในการประสานงานส่วนราชการต่าง ๆ ในกิจกรรมสำคัญหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานพัฒนาประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม งานการแก้ไขปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ของชาติ การเป็นศูนย์กลางการจัดการข่าวสารข้อมูล งานการคุ้มครองผู้บริโภค และงานเอกลักษณ์ของชาติที่รับผิดชอบในเรื่องงานเฉลิมพระเกียรติ งานรัฐพิธีต่าง ๆ ตลอดจนงานนโยบายต่าง ๆ ของรัฐ ที่จำเป็นต้องมีองค์กรกลางในการประสานสนับสนุน

การรับเรื่องราวร้องทุกข์

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานกลางในการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชน โดยจะรับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจัดแยกประเภทเพื่อส่งต่อเรื่องไปยังส่วนราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการติดตามประสานการดำเนินการแก้ไขปัญหายังอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าทุกข์ของประชาชนทุกคนจะต้องได้รับการแก้ไข และในอนาคต สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

มีโครงการจัดตั้งศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย เพื่อเป็นกลไกสำคัญ ในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

การเป็นศูนย์กลางจัดการข่าวสารของรัฐ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่เสมือนกระทรวงสารสนเทศ หรือ Information Ministry ในการจัดการข้อมูลข่าวสารภาครัฐ โดยมีบทบาทในการวิเคราะห์กำกับ และติดตามการทำงานในด้านประชาสัมพันธ์ การวิเคราะห์สถานการณ์ความได้เปรียบเสียเปรียบของรัฐในด้านข้อมูลข่าวสาร และการใช้สื่อการนำเสนอข้อมูลข่าวสารจากรัฐสู่ประชาชนอย่างมีกลยุทธ์ ตลอดจนการใช้สื่อเพื่อสนับสนุนงานด้านนโยบายเฉพาะกิจต่าง ๆ ของรัฐ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลงานสำคัญที่เป็นตัวอย่าง เช่น ในช่วงเทศกาลสงกรานต์ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประสบความสำเร็จยิ่งในการใช้สื่อโดยร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการร่วมกันรณรงค์การลดอุบัติเหตุ โดยการจัดทำเครือข่ายวิทยุกระจายเสียงในทุกภูมิภาค ในระบบ Radio Pool ถ่ายทอดกระจายเสียงร่วมกันรวม ๑๒๕ ความถี่ทั่วประเทศ และระบบ Twin Radio เชื่อมสัญญาณแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างคู่สองสถานี รายงานสภาพจราจร และอุบัติเหตุต่าง ๆ ในลักษณะสถานการณ์สด เป็นผลให้สถิติการเกิดอุบัติเหตุลดลงจากปีก่อน ๆ ถึงกว่าร้อยละ ๓๐

การแก้ปัญหาวิกฤตของชาติ

เมื่อเกิดวิกฤตการณ์สำคัญของประเทศ เช่น กรณีธรณีพิบัติภัย จากคลื่นยักษ์สึนามิ ใน ๖ จังหวัดภาคใต้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงานราชการต่าง ๆ นำความช่วยเหลือเฉพาะหน้าแก่นักท่องเที่ยวต่างชาติ และประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ทั้งด้านการให้เงินช่วยเหลือ การสร้างที่อยู่อาศัย การซ่อมแซม ทำเทียบเรือ การชดเชยเรือประมงสูญหาย และการช่วยเหลือผู้ว่างงานให้มีงานทำ โดยใช้เงินจากกองทุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน ๑,๒๐๐ ล้านบาท และงบประมาณกลางปี ๒๕๔๘ จำนวน ๕.๙๐๐ ล้านบาท เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดกับพิบัติภัยครั้งนี้

เช่นเดียวกับกรณีเหตุการณ์ไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นกลไกสำคัญในการประสานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การประสานงานด้านงบประมาณ และบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

งานเอกลักษณ์ของชาติ

ในงานด้านเอกลักษณ์ของชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นองค์กรหลักในการรณรงค์ด้านเอกลักษณ์ของชาติ ให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในสถาบันหลักทั้ง

๔ ของชาติ คือ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสถาบันประชาธิปไตย โดยตลอดปี ๒๕๔๗ เป็นปีแห่งการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ทำหน้าที่เป็นองค์กรประสานในการจัดงานเฉลิมพระเกียรติอย่างยิ่งใหญ่ และในปี ๒๕๔๘ อยู่ระหว่างการเตรียมงานเพื่อเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๙ และพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา ในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐

การคุ้มครองผู้บริโภค

ภารกิจหลักอีกประการหนึ่งในส่วนกลาง คือ การทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค รับเรื่องราวร้องทุกข์จากผู้บริโภค ถึงปีละกว่า ๓๐,๐๐๐ ราย ดำเนินการไกล่เกลี่ยและประสานงานกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้บริโภคอย่างแท้จริง

ภารกิจในส่วนภูมิภาค

ในด้านการบริหารราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารงานแบบบูรณาการของผู้ว่าราชการจังหวัดต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ

ในการทำงานตามยุทธศาสตร์จังหวัด และกลุ่มจังหวัด โดยเน้นภารกิจสนับสนุนการตรวจราชการของรองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี และภารกิจการตรวจราชการแนวใหม่ของผู้ตรวจราชการในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

การสนับสนุนการตรวจราชการของรองนายกรัฐมนตรี

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ทำหน้าที่สนับสนุนการตรวจราชการของรองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี โดยแบ่งพื้นที่ตรวจราชการ ออกเป็น ๑๙ เขต และกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้องกับการแบ่งกลุ่มจังหวัด โดยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จะทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการกำกับติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค (กกภ.) โดยยึดถือนโยบายของนายกรัฐมนตรีที่ให้อัตตาภิบาลประชาชนเป็นศูนย์กลาง และต้องมีความเข้าใจในภาพรวม มีมุมมองที่กว้าง และลึก มองการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ ในภูมิภาค สามารถแก้ไขได้โดยไม่มีข้อขัดข้อง

คณะกรรมการกำกับติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค (กกภ.)

เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในพื้นที่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จะทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของการประชุมคณะกรรมการกำกับติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค ซึ่งมี

นายวิชาญ เครื่องาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน และรองนายกรัฐมนตรีทุกท่านเป็นกรรมการ เมื่อที่ประชุมกำหนดมาตรการแก้ไข ปัญหาแล้ว จึงนำเสนอนายกรัฐมนตรีในการประชุม Working Lunch เพื่อพิจารณาสั่งการแก้ไขปัญหาให้เป็นรูปธรรมในวันเดียวกัน

การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี

ผลงานของ กกภ. คือ การนำเงินงบกลางไปสนับสนุนโครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด และกลุ่มจังหวัด โดยในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ได้มีการอนุมัติเงิน ๕,๐๐๐ ล้านบาท ซึ่งได้นำเงินลงพื้นที่เรียบร้อยแล้ว และในพระราชบัญญัติงบประมาณกลางปี ๒๕๔๘ เพิ่มเติม ได้มีการกำหนดงบกลางปีในเรื่องการสนับสนุนการทำงานตามยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ไว้ถึง ๑๕,๐๐๐ ล้านบาท ซึ่งจะได้รับเร่งดำเนินการเพื่อให้มีการนำเงินลงสู่พื้นที่โดยเร็วที่สุด

ส่วนท้องถิ่น

ในด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ การโอนภารกิจประเภทต่าง ๆ จากราชการ และรัฐวิสาหกิจ เช่น การบำรุงรักษาทางในท้องถิ่น การจัดหาดูแลแหล่งน้ำ การควบคุมอาคาร การบำรุงรักษา

โบราณสถานบางประเภท เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบัน ได้ถ่ายโอนไปแล้ว ๑๘๐ ภารกิจ จากทั้งหมด ๒๔๕ ภารกิจ และยังมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนในการทำงาน

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่ในการบูรณาการ โดยเป็นผู้กำกับ ติดตาม และประสานงานในภาพรวมเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินการในด้านการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร การกระจายอำนาจทางการเงิน การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไปจนถึงการติดตามประเมินผลการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประสานงานกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ๑๐ แห่ง ที่ทำหน้าที่ติดตามประเมินผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับภูมิภาค

การทำหน้าที่ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นการเชื่อมต่อโดยตรงกับแต่ละยุทธศาสตร์ในแผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๕๑ ทั้งในด้านการเป็นเจ้าภาพ กลยุทธ์หลักและเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุน เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่สำคัญทั้ง ๙ ด้านของรัฐ สามารถประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบัน ตามแผนบริหารราชการแผ่นดิน ๔ ปี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้ทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพกลยุทธ์หลักที่สำคัญหลายด้าน เช่น

- ๑๖ การพัฒนาระบบการตรวจราชการ
- ๑๗ การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

๑๘ การพัฒนากลไกการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเชิงสร้างสรรค์และก่อให้เกิดความสมานฉันท์ในการตัดสินใจ

๑๙ การจัดกิจกรรมเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกโอกาสอันสมควร

๒๐ และการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารในวิกฤตการณ์ระดับชาติ

ในอนาคต สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จะเป็นศูนย์กลางบริหารราชการแบบบูรณาการ หรือ Operation center ของระบบราชการไทย ด้วยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้รวดเร็ว ทันสมัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่เปี่ยมสมรรถนะ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กร เพื่อรองรับกับการทำงานแบบบูรณาการที่มุ่งประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานตามแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ที่ว่า

เป็นองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางและต้นแบบในการอำนวยความสะดวก กำกับ เร่งรัด ติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล แผนการบริหาร

ราชการแผ่นดิน ของราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อความเป็นเลิศในการบริหาร ราชการแผ่นดิน โดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชน

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของประธาน

ประธาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ยุคใหม่ มีการปรับปรุงระบบงานและการจัด สถานที่และได้ดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูล เพื่อการบริหาร (Data Base) ตามการสั่งการ ถือว่าทำงานได้รวดเร็ว

หน่วยงานอำนวยการของนายกรัฐมนตรี ประกอบด้วย ๓ ฐาน คือ สำนักเลขาธิการ นายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ในการอำนวยการและ ประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ทางด้าน การเมืองและการต่างประเทศ สำนักเลขาธิการ

คณะรัฐมนตรี มีหน้าที่ในการประสานงาน ของคณะรัฐมนตรี และ สำนักงานปลัดสำนัก นายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ในการช่วยรัฐบาลขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ โดยมีภารกิจด้านการกระจายอำนาจ การติดตาม ประเมินผลการบริหารจัดการ การตรวจราชการ โดยเน้นการติดตามประเมินผลในเขตนอก กรุงเทพมหานคร

๒. การให้ความช่วยเหลือประชาชนใน โครงการต่าง ๆ ของรัฐบาล ต่อไปต้องมีระบบ ข้อมูลที่ชัดเจน เพื่อการให้ความช่วยเหลือที่ ไม่ซ้ำซ้อนกัน การปฏิบัติงานของภาครัฐที่ยึด ประชาชนเป็นศูนย์กลาง จะต้องจัดระบบ นายหน้าค่าความจนที่แสวงหาประโยชน์จาก ประชาชนในทุกรูปแบบ ทั้งการเรียกร้องสิทธิ ที่ดินทำกินการจำหน่ายสินค้าเกษตรให้กับพ่อค้า



คนกลางหรือผู้มีอิทธิพล ซึ่งสุดท้ายเกษตรกร
ไม่ได้รับผลประโยชน์แต่อย่างใด

๓. หัวหน้าส่วนราชการต้องให้ความสำคัญ
กับเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร ซึ่ง
เป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
ในโลกวิทยาการปัจจุบันเนื่องจากเทคโนโลยีจะ
เปลี่ยนรูปแบบข้าราชการเป็นพนักงานที่มีองค์
ความรู้ที่ถึงพร้อมด้วยข้อมูลข่าวสาร เพื่อการ
ตัดสินใจที่รอบคอบในการให้บริการประชาชน
และด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ จะทำให้การจัด
ให้บริการแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและตรง
เวลา การมีระบบข้อมูลอย่างมีความรู้จริง ทำให้
สามารถแก้ปัญหาได้ถูก ระบบข้อมูลมีประโยชน์
ต่อการบริหารอย่างมาก โดยเมื่อมีข้อมูลเบื้องต้น
ระดับ Data แล้วพัฒนาเป็นข้อมูลระดับ
Information และพัฒนาเป็นข้อมูลระดับความรู้
(Knowledge) เมื่อมีการใช้ข้อมูลความรู้บ่อย ๆ
จะเกิดเป็นข้อมูลระดับปัญญา (Wisdom) เพื่อ
การบริหารและแก้ปัญหา

๔. เรื่อง GFMS Government Fiscal
Management Information System (โครงการ
เปลี่ยนการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบ
อิเล็กทรอนิกส์) จากการไปชมระบบ GFMS ซึ่ง
ต้องขอขอบคุณทุกกระทรวงที่ให้ความร่วมมือ
โดยเฉพาะกระทรวงการคลังและในวันนี้สามารถ
ดำเนินการได้ดีมาก ทำให้ได้รับทราบสถานะการ
การเงิน การใช้เงิน ทั้งของรายการ รายจังหวัด
จนถึงระดับประเทศ ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อไม่ดี

ข้อดี คือ จะสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้รวดเร็ว
ขึ้น ข้อไม่ดี คือ หลายส่วนราชการจะถูกเร่งรัด
เพราะประสิทธิภาพต่ำกว่ามาตรฐาน และได้
เห็นว่างบประมาณปีที่แล้วผูกพันข้ามปีคงเหลือ
๖ แสนกว่าล้าน มอบหมายให้เลขาธิการ
คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ เตรียมการสำรวจงบประมาณข้ามปี
ดังกล่าว รวมทั้งงบประมาณประจำด้วย ซึ่งบาง
กรมใช้ไปเพียงส่วนน้อยและยังมีได้ดำเนินการ
อย่างใดต่อ ดังนั้น บางส่วนราชการอาจจะต้อง
ถูกยึดเข้าเป็นเงินคงคลัง และหากต้องการใช้
ก็ขอให้เสนอมาใหม่ นอกจากนี้ ตัวเลขรายได้
ที่อยู่ในส่วนราชการของกระทรวงการคลัง ที่ยัง
ไม่ได้ออนไลน์ คือ กรมศุลกากร และกรมสรรพ
สามิต จึงน่าจะนำรูปแบบของกรมสรรพากรไป
ปรับใช้และควรใช้รหัสเดียวกัน จะได้ออนไลน์ได้
สำหรับเรื่องการบริหารงานบุคคล ตัวเลขเกี่ยวกับ
ข้าราชการ ขอให้ทุกส่วนราชการเร่งดำเนินการ
ให้ข้าราชการทั้งหมดเข้าสู่ระบบ GFMS

๕. เรื่องการกระจายอำนาจระบบการเงิน
และเรื่องของระบบผู้ว่าซีไอโอ ซึ่งได้พยายามใช้
สูตรในการดำเนินงานทั้ง ๒ เรื่อง แต่ก็พบปัญหา
จึงเห็นว่าควรใช้วิธีผสมผสาน โดยเฉพาะในเรื่อง
ระบบการเงิน ซึ่งอาจแบ่งเป็น ๓ ส่วน คือ งบ
ประมาณปกติ (ค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเป็นประจำ)
งบประมาณที่ให้อิสระในการให้ไปบริหารจัดการ
กันเอง และงบประมาณที่จะสะท้อนความเป็นจริง
ของการแก้ปัญหา เช่น ปัญหาที่มีความเร่งด่วนต้อง

จัดทำก่อน เพื่อให้การแก้ปัญหาที่เบ็ดเสร็จเป็น
ที่ ๆ ไป ซึ่งน่าจะดีกว่าการกระจายงบประมาณไป
ทุกที่ในอัตราเฉลี่ยเท่า ๆ กัน เพราะบางแห่งอาจ
เกิดการล้าหลังไปได้ เนื่องจากได้งบประมาณมา
แล้วไม่ทราบว่าจะนำไปทำอะไรเพราะมิได้เตรียม
การมาก่อนที่จะมีงบประมาณมาบริหาร ซึ่งอาจ
ใช้ไปไม่ตรงตามเป้าหมาย ฉะนั้นจึงควรที่จะนำ
งบประมาณที่บางแห่งยังไม่มีควมจำเป็นมารวม
ไว้แล้วค่อยนำไปแก้ปัญหาจริง ๆ ที่จำเป็น ถ้า
กระทำได้เช่นนี้ จะเป็นการสนับสนุนให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำเสนอให้ผู้ว่าราชการ
จังหวัดได้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และนำ
มาเขียนโครงการแนวทางของการแก้ไขปัญหา
โดยมีการตรวจสอบเรียบร้อยว่าโครงการดังกล่าว
สมควรให้งบประมาณจะได้อนุมัติไปเพื่อจะได้
นำไปดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ อย่างจริงจัง
ฉะนั้นงบประมาณของแต่ละเทศบาล หรือท้องถิ่น
จึงไม่จำเป็นต้องเท่ากันเพราะควรที่จะกันงบ
ประมาณไว้สำหรับการแก้ปัญหาจริง ๆ

๖. ประธานจะเดินทางไปเพื่อร่วมประชุม
สหประชาชาติ เรื่องการปฏิรูประบบราชการ
ครั้งที่ ๖ ณ ประเทศเกาหลีใต้ โดยการไปครั้ง
นี้จะไปบรรยายเรื่องการปฏิรูประบบราชการ
ประเทศไทย ซึ่งจะเน้นเรื่องการบริหารจัดการบ้าน
เมืองที่ดี พร้อมกับมีความโปร่งใส โดย
จะนำ Key words ๓ ตัวไปใช้ คือ ๑. GFMS
๒. Reverse e-auction ๓. People Empower-
ment โดยระบบ GFMS จะช่วยให้เห็นตัวเลข

ข้อมูลทางการบริหารชัดเจน นั่นคือ People
Empowerment ผ่าน Smart Card เพราะต่อไป
จะเป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนสามารถเลือกใช้บริการ
ได้ เนื่องจากทุกเรื่องเป็นระบบออนไลน์ ทำให้
ทุกคน ต้องแข่งขันก่อนยกระดับคุณภาพระบบ
บริการที่ดีขึ้น แม้กระทั่งสถาบันการศึกษา เพราะ
รัฐบาลจะให้ทุนการศึกษา หรือให้กู้ยืมผ่านระบบ
Smart card นักเรียนสามารถเลือกเรียนที่ไหน
ก็ได้ ถ้ามหาวิทยาลัยไม่ปรับปรุงตนเอง หรือมี
แต่คณะที่สอนง่าย ๆ ไม่ได้เป็นคณะที่ตลาด
ต้องการ นักศึกษาจะสามารถย้ายไปเรียนที่ใหม่ได้

การปฏิรูประบบราชการ สิ่งสำคัญ คือ ทำ
อะไรแล้วต้องมีประสิทธิภาพ โดยยึดประชาชน
เป็นศูนย์กลาง ทำอย่างไรจะบริการประชาชน
ให้ดีที่สุด ให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว
รวดเร็ว ค่าใช้จ่ายที่ประหยัด หลักการสำคัญ ๆ
มีเท่านี้ ต่อไปจะนำ GIS เข้ามาเชื่อมต่อจะ
สามารถรับทราบข้อมูลต่าง ๆ ได้ โดยไม่ต้อง
เสียเวลาเดินทางไปตรวจสอบยังสถานที่ที่ได้
รับรายงานเพราะด้วยระบบนี้ ข้อมูลทุกอย่าง
จะปรากฏชัดเจน และทำให้ประเทศไทย มีแสง
สว่างมากขึ้นเป็นลำดับ (Enlightened Thailand)
ในอดีตที่เคยกระทำทุจริต อาจมองไม่เห็นเลย
เพราะไฟมืด แต่ในวันนี้การทุจริตคดโกงที่
กระทำไปสืบสวน อาจเห็นเก้าส่วน เพราะไฟ
สว่างขึ้น ความผิดที่สามารถกระทำได้ในอดีต
ปัจจุบันมีสปอตไลท์ฉายไป ทำให้ไม่กล้าทำ ซึ่ง
เป็นธรรมดา เพราะฉะนั้น หากใครปรับตัวไม่ทัน

เนื่องจากสิ่งที่เคยทำได้ในอดีต ปัจจุบันไม่สามารถทำได้แล้ว จะเกิดอาการตกใจ ต่อไปนี้ระบบความโปร่งใส การตรวจสอบจะสูงขึ้น การทำงานกับประธาน ให้ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ถ้าใครไม่ยึดหลักดังกล่าว ก็ไม่อาจช่วยได้ ใครที่สั่งไม่ถูกก็อย่าไปเชื่อ เพราะเชื่อแล้วท่านจะไม่มีใครคุ้มครองท่านได้ เพราะทุกอย่างเป็นไปตามกฎหมาย

๗. กระบวนการแก้ปัญหาเศรษฐกิจ โดยอาศัยเศรษฐกิจในประเทศ เป็นตัวนำการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Domestic led growth) ตามหลักการของ Dr. Paul Krugman นั้นประเทศไทยได้ดำเนินการแล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ เมื่อประธานเข้ามาเป็นหัวหน้าคณะรัฐบาลในสมัยแรกที่ทำให้สามารถพลิกฟื้นสถานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งจะต้องยึดแนวทางเศรษฐกิจนี้ต่อไป และจะต้องทำให้เข้มแข็งมากขึ้น และปัจจุบันประเทศไทยได้มีพัฒนาการมาถึงระยะที่ ๒ คือ กระบวนการแก้ปัญหาความยากจน และการสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน ทำให้คนมีความสุขในการทำงาน ที่ทำงานด้วยจิตวิญญาณ สามารถสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพ ประเทศไทย จึงมีชื่อเสียงของการจ้างแรงงานราคาถูก หรือวัสดุต้นทุนการผลิตราคาต่ำอีกต่อไป แต่จะเป็นแหล่งของงานฝีมือคุณภาพ

๘. การแก้ปัญหาความยากจนที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางในลักษณะการปฏิบัติการในมิติพื้นที่แบบบูรณาการ โดยยุบเลิกการปฏิบัติตาม

ภารกิจ ทำให้เส้นแบ่งระหว่างหน่วยงานลดลง จะสามารถปฏิบัติการอย่างกวาดล้างปัญหาในพื้นที่จนหมดสิ้น รูปแบบแนวทางการแก้ปัญหาความยากจนในมิติพื้นที่อาจทำแบบศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการอาชีพเกษตรกรจังหวัดบุรีรัมย์ โดยประธานได้สั่งการให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดดำเนินงานในรูปแบบศูนย์ศึกษาการพัฒนาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ประกอบกับฟาร์มตัวอย่างของสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ โดยจัดทำแปลงสาธิตในรูปแบบต่าง ๆ และมีโครงการต่าง ๆ ที่ให้ชาวบ้านมาเรียนได้มาก มีการสอนวิธีการทำบัญชีต้นทุนทางการเกษตร การฝึกสอนอาชีพหลายรูปแบบ ในลักษณะการจ้างงานในฟาร์ม ที่มีเงินรายได้ในระหว่างเรียน เมื่อเรียนรู้แล้วก็สามารถจัดทำตัวเอง การดำเนินงานของศูนย์ เป็นลักษณะบูรณาการเจ้าหน้าที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เสมือนเป็นกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ในพื้นที่ ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดประชาชน ในลักษณะการแก้ปัญหาเชิงปฏิบัติ ผลิตผลจากการดำเนินการจัดทำเมื่อจำหน่ายแล้ว มีรายได้สำหรับเป็นทุนเพื่อการดำเนินงานต่อ รายได้ส่วนเกินให้เป็นรางวัลเจ้าหน้าที่เพื่อสร้างแรงจูงใจ การจัดดำเนินการศูนย์ในลักษณะดังกล่าว เป็นโครงการที่มีประโยชน์มาก ทำให้แต่ละครอบครัวมีช่องทางในการสร้างรายได้ให้แก่ตนเอง โดยวิถีเกษตรกรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติมีรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งประธานได้ให้กระทรวงเกษตรและ

สหกรณ์ปรับแผน เพื่อให้มีศูนย์ในลักษณะนี้ กระจายตัวไป ทำให้เป็นศูนย์เรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันหลายอย่าง เพราะต้องการเติมปัญญาให้ สังคมมาก ๆ และให้ชาวบ้านได้เลือกวิถีชีวิตเอง หลังจากทีรู้ว่าอาชีพแบบใดที่มีความถนัด และ เป็นไปได้กับชีวิตของตน

มอบหมายให้กระทรวงการคลัง พิจารณา ความเป็นไปได้ในการดำเนินงานโครงการศูนย์ ส่งเสริมและพัฒนาการอาชีพเกษตร ที่ให้ เจ้าหน้าที่มีส่วนแบ่งรายได้จากการดำเนินงาน

๙. ระบบกระบวนการแก้ความจน ประกอบด้วยกลไกหลายอย่าง ที่ต้องขับเคลื่อน พร้อมกัน โดยสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาสามารถจัดดำเนินการในโครงการ อาชีวเกษตรและอาชีวอุตสาหกรรมในลักษณะ ประยุกต์รูปแบบศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาการ อาชีพเกษตร นอกจากนี้ ยังสามารถดำเนินการ โดยการจ้างงานชาวบ้านในหมู่บ้านยากจน ๑๖,๐๐๐ แห่ง เช่นกรณีบริษัทในเครือเจริญ โภคภัณฑ์ (ซีพี) อาสาให้งานชาวบ้านทำให้มี รายได้ครอบครัวละห้าพันบาทต่อเดือน สมมติ ว่าหมู่บ้านหนึ่งมี ๒๐๐ ครอบครัว แสดงว่าหมู่บ้าน นี้ต้องมีรายได้หนึ่งล้านบาท ซีพี ก็จะไปคิดงาน ที่จะให้ชาวบ้านทำที่ให้มียรายได้หนึ่งล้านบาท เช่น เลี้ยงไก่ตัวละห้าบาท ใช้เวลาเลี้ยง ๔๕ วัน จำนวนสามแสนตัว จะได้เดือนละหนึ่งล้านบาท ซีพีต้องลงทุนฟาร์มที่จะให้เลี้ยงไก่จำนวนสาม แสนตัว และมอบหมายให้คนทำงาน ๒๐๐ คน

ซึ่งบางคนอาจจะทำงานวันละ ๓ ชั่วโมง เพราะว่า ทำหน้าที่เข้ายาม บางคนทำหน้าที่ทำความสะอาด เล้าไก่ แต่เบ็ดเสร็จแล้วคือ ส่งตัวแทนจาก ครอบครัวละ ๑ คนเข้าไปทำงาน และได้เดือน ละ ๕,๐๐๐ บาท ส่วนเวลาที่เหลือไปทำงาน อย่างอื่น เพื่อเพิ่มรายได้ บางครอบครัวอาจมี รายได้ประมาณ ๗,๐๐๐-๘,๐๐๐ บาท และใน ที่สุดจะมีรายได้ถึงหนึ่งหมื่นบาทต่อครอบครัว ต่อเดือนหลุดพ้นจากสภาพความยากจน ซึ่ง รัฐบาลไม่ต้องมีความกังวลอีกต่อไป ด้วยการ ดำเนินงานในลักษณะนี้ ซีพี อาจกำหนดการ จ้างงานตามสภาพของพื้นที่ เช่น เลี้ยงสุกร เลี้ยงปลาในกระชัง เป็นต้น นอกจากนั้น อาจ มีโครงการของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ใน การจ้างผลิตอิฐบล็อก หรือการจ้างงานจากภาค อุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยการนำงานไปหาคน ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายและค่าสูญเสียทาง สังคมน้อยกว่าการที่ครอบครัวในสังคมชนบท ล่มสลาย เพราะคนไปหางานในเมือง นอกจาก นั้น การจ้างงานผลิตในพื้นที่ทำให้ประหยัดค่า ขนส่ง โดยภาครัฐต้องช่วยในเรื่องเทคโนโลยี นำวิทยากรเข้าไปทำให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้ และทำตลาดให้ สำหรับแหล่งทุน ปัจจุบันมี นิติบุคคลเฉพาะกิจ (SPV)

มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาคิดหารูปแบบวิธีดำเนินงาน โครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อยกระดับฐานะทาง เศรษฐกิจแก่ประชาชน

สรุปลงสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๔๘
เรื่อง “การใช้ศักยภาพของกองทัพเพื่อความมั่นคงและมั่นคง”



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มิถุนายน ๒๕๔๘
ณ กระทรวงกลาโหม เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน
๒๕๔๘ มีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้
ภารกิจหน้าที่

๑๑๘ ปีมาแล้วที่กระทรวงกลาโหม ได้
ปฏิบัติภารกิจในการเป็นองค์กรหลักด้าน
ความมั่นคงให้กับประเทศไทย ภายใต้กรอบ
พันธกิจ ๔ ประการ คือ การรักษาเอกราช

และความมั่นคงแห่งรัฐ*ปกป้องสถาบันพระ
มหากษัตริย์ รักษาผลประโยชน์ของชาติ และ
การพัฒนาประเทศ ช่วยเหลือประชาชน และ
แก้ไขปัญหาสำคัญของชาติไม่ว่าสภาพแวดล้อม
จะแปรผันไปในทิศทางใดก็ตาม กระทรวงกลาโหม
ยังคงมุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจด้วยกำลังทหารที่มี
ชีวิต เลือดเนื้อ และจิตวิญญาณที่ไม่เปลี่ยนแปลง
ดังจะเห็นได้จากภารกิจที่สำคัญของกระทรวง
กลาโหม ดังนี้



๑. ด้านการพัฒนาประเทศ

กองทัพมีเครื่องมือเครื่องจักรกล และบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะสร้างสรรค์งานพัฒนาเพื่อสร้างโอกาสให้กับประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ซ่อมสร้างถนนในทุกมาตรฐาน ไม่ต่ำกว่าปีละ ๑,๐๐๐ กิโลเมตร การพัฒนาแหล่งน้ำ ทั้งเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร คิดเป็นปริมาตรดินขุดไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕ ล้าน ลูกบาศก์เมตร และขุดเจาะบ่อบาดาล ตื้น-ลึก ปีละ ไม่ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บ่อ อีกทั้งยังมีชุดส่งเสริม อาชีพ ชุดส่งเสริมการเกษตร ชุดผสมเทียม วิทยาการชุมชนเข้มแข็งอยู่ในหน่วยทหารต่าง ๆ ทั่วประเทศ อันเป็นหลักประกันได้ว่ากองทัพพร้อมที่จะให้การสนับสนุนงานพัฒนาอันเป็นการสนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการแก้ไขปัญหา ความยากจนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้

คำขวัญที่ว่า “ถูก เร็ว ดี มีมาตรฐาน”

๒. ด้านกิจการแผนที่

กองทัพไทย มีกรมแผนที่ทหาร ที่ได้ปฏิบัติภารกิจตอบสนองกิจการแผนที่มาแล้วกว่า ๑๒๐ ปี นายทหารหลักจากโรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้าที่มีคุณวุฒิ วิศวกรรมแผนที่ ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก รับผิดชอบ ในการปักปันเขตแดนกับประเทศเพื่อนบ้านทั้ง ๔ ด้าน และรับผิดชอบสูงสุด ในการผลิตแผนที่ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป กรมแผนที่ทหารมีพัฒนาการในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเฉพาะ การผลิต Digital map และระบบ GIS กับงานเขตแดนระหว่างประเทศ สัมฤทธิ์ผลในการแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องเส้นเขตแดน ได้ตลอดมา

นอกจากนั้น กรมแผนที่ทหาร ยังได้จัดทำแผนที่โบราณเชิงจุดภาพ เพื่อทูลเกล้าทูล

กระหม่อมถวาย พลเอกหญิง สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ผลิตแผนที่สนับสนุนโครงการป็นน้ำจากแม่น้ำโขง ให้คณะที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี และสนับสนุนโครงการฟื้นฟูบูรณะหลังเหตุการณ์ธรณีพิบัติ ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของกรมแผนที่ทหารเป็นอย่างยิ่ง การใช้แผนที่ที่ถูกต้องเป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานในโครงการสำคัญ ๆ ของชาติ ดังนั้น กระทรวงกลาโหม ขอยืนยันว่า กรมแผนที่ทหารจะเป็น “เสาหลัก” ของกิจการแผนที่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของทุกส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การบริการทางการแพทย์

กองทัพไทย มีแพทย์ในทุกสาขา ประมาณ ๑,๗๐๐ คน มีวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า เป็นสถาบันหลักในการผลิตแพทย์ให้กองทัพ และส่วนราชการอื่นๆ ปีละประมาณ ๑๐๐ คน มีวิทยาลัยพยาบาล ๓ เหล่าทัพ และโรงเรียนทหารเสนารักษ์ ทุกเหล่าทัพผลิตกำลังพลสายการแพทย์ ทั้งในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีปีละไม่น้อยกว่า ๓๐๐ คน อีกทั้งโรงงานเภสัชกรรมทหารที่ผลิตยามาตรฐานหลายชนิด เพื่อสนองความต้องการภายในประเทศ

ผลงานที่กองทัพไทยมีความภาคภูมิใจในการบริการทางการแพทย์ คือ มีโรงพยาบาลทหารทั่วประเทศ ๕๒ แห่ง เปิดให้บริการรักษาพยาบาลแก่กำลังพลของกระทรวงกลาโหมและ

ประชาชนทั่วไป โดยมีประชาชนมาใช้บริการถึงกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้ใช้บริการทั้งหมด

ทั้งนี้ โรงพยาบาล และหน่วยตรวจโรคที่ให้บริการทางการแพทย์ ยังคงมีภารกิจในสถานการณ์ฉุกเฉินการเข้าพื้นที่อันตรายตามคำสั่งหรือการร้องขอได้ในทุกสถานการณ์

๔. ภารกิจด้านการบรรเทาภัยพิบัติ ค้ำหา และช่วยชีวิต

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า กองทัพเป็นองค์กรที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองที่สุดสำหรับภารกิจบรรเทาภัยพิบัติ ค้ำหา และช่วยชีวิต ความโดดเด่นของกองทัพในการเข้าปฏิบัติการ คือ ความรวดเร็วโดยใช้อากาศยาน เรือ และยานพาหนะภาคพื้นดินที่เหมาะสม พร้อมกำลังพลที่มีความเชี่ยวชาญ เข้าสู่พื้นที่วิกฤตได้ทันที และสามารถปฏิบัติการกิจเป็นที่เรียบร้อย ได้รับคำชมเชยตลอดมา เช่น ภารกิจของกองทัพอากาศในการขนย้ายคนไทยออกจากพื้นที่วิกฤตกลับคืนสู่มาตุภูมิ การปฏิบัติการกิจของกองทัพเรือในการคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล การช่วยเหลือและค้ำหาผู้ประสบภัยในทะเล รวมทั้งการปฏิบัติงานของกองทัพบก และกองบัญชาการทหารสูงสุด ในการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ ผู้ประสบภัยพิบัติในหลายครั้งหลายครา เป็นต้น นอกจากนั้น ในเหตุการณ์ธรณีพิบัติ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ กระทรวงกลาโหมได้ส่งกำลังพลและยุทโธปกรณ์โดยประสานกับส่วนราชการต่างๆ ออกปฏิบัติ

การค้นหา ช่วยชีวิต และช่วยฟื้นฟูสภาพ
ความเป็นอยู่ให้ผู้ประสบภัยอย่างเต็มกำลัง
ความสามารถ

ปัจจุบันกองทัพไทยภายใต้การดำเนิน
งานของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงกลาโหม
ยังคงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย
ทุกกรณี และทุกรูปแบบ เมื่อได้รับการร้องขอ
จากทุกส่วนราชการ

สำหรับความริเริ่มใหม่เพื่อรองรับ
“วิกฤตพลังงาน” ของชาตินั้น กระทรวงกลาโหม
มีโครงการที่จะพัฒนาบุคลากรซึ่งมีคุณวุฒิสูง
กว่าปริญญาตรี ทั้งด้านฟิสิกส์ และวิศวกรรม
ให้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม เกี่ยวกับการใช้
ประโยชน์จากพลังงานทดแทน ประเภทต่าง ๆ เช่น

พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานนิวเคลียร์ จากสถาบัน
องค์กรทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อ
ใช้เป็นทางเลือกสำหรับรัฐบาลใช้แก้ไขปัญหา
พลังงานของชาติในอนาคตต่อไป การดำเนินงาน
ของกระทรวงกลาโหมตามภารกิจประการต่าง ๆ
นั้น เป็นการยืนยันถึงศักยภาพของกระทรวง
กลาโหมในด้านต่างๆ ที่สามารถตอบสนองต่อ
นโยบายของรัฐบาล ทั้งในด้านการรักษาความ
มั่นคงแห่งรัฐ และสนับสนุนต่อแผนงานโครงการ
พัฒนาต่างๆ โดยการรวมขีดความสามารถอัน
โดดเด่นของกองทัพ ผสานกำลังกับส่วนราชการ
ต่างๆ ให้เป็นองค์กรที่แข็งแกร่งในการสร้าง
ความมั่นคงและมั่งคั่งตามนโยบายของประธาน
อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภินันทนาการ

จาก

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมาย



มัทนา บรรจงเต็ม*

โดยที่ฉบับที่แล้วได้ลงมติ ก.พ. ที่น่าสนใจเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักกฎหมายภาครัฐในระบบข้าราชการพลเรือน ดังนั้นเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้ข้อมูลที่ต่อเนื่องกัน จึงได้นำมติ ก.พ. ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ซึ่งประชุมเรื่องหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ มาให้ทราบและได้ข้อมูลที่ต่อเนื่องอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการค้นคว้าและอ้างอิงสำหรับเรื่องนี้ ก.พ. ได้พิจารณามติเห็นชอบในหลักการของหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายตามที่เสนอ ว่าให้เป็นหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรทางกฎหมาย ได้แก่ นักกฎหมายกฤษฎีกา นิติกร และข้าราชการหรือพนักงานราชการ ที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์ และปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ทางกฎหมาย เป็นหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งในระดับแรกเข้าระดับต้น และระดับกลาง รวมทั้งได้มีข้อสังเกต

ไว้หลายประการ เช่น เห็นควรให้เป็นหลักสูตรถาวรมีประกาศนียบัตรมอบให้โดยเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจากนิติกร เข้ารับฟังเพื่อให้เกิดความหลากหลายแก่ผู้ปฏิบัติงานควรมีหัวข้อวิชากระบวนการยุติธรรมแนวใหม่ กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นต้น ซึ่งรายละเอียดของเรื่องนี้มีดังนี้

๑. ที่มา

สืบเนื่องจากการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๔/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๔๘ ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนักกฎหมายภาครัฐ สำหรับผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาตามที่ ก.พ. กำหนดนั้น นายบวรศักดิ์ อุวรรณโณ กรรมการ ก.พ. และอนุกรรมการปรับปรุงกระบวนการพิจารณาออกกฎหมายและพัฒนา

* ที่ปรึกษาทนายความ สำนักงาน ก.พ.

บุคลากรทางกฎหมาย ได้นำเสนอหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐและการกำหนดอัตราเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกรผู้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาดังกล่าวต่อที่ประชุม ก.พ.

๒. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

เป็นหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรทางกฎหมาย ได้แก่ นักกฎหมายกฤษฎีกา นิติกรและข้าราชการ หรือพนักงานราชการที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตร์และปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ทางกฎหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงานแยกเป็น ๓ กลุ่มหลัก คือ

(๑) นักกฎหมายมหาชนภาครัฐ

(๒) นักกฎหมายเอกชนและกระบวนการยุติธรรม

(๓) นักกฎหมายเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ

โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ คือ เพื่อให้มีวิสัยทัศน์ทันการเปลี่ยนแปลงโลกและสังคมไทยให้มีทัศนคติที่สร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องกับนิติธรรม มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายหลักที่นักกฎหมายมหาชนภาครัฐต้องรู้ รวมทั้งมีความรู้กฎหมายเฉพาะที่แต่ละกลุ่มต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งมีทักษะที่จะใช้ปฏิบัติงานในหน้าที่นักกฎหมายภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับระดับหลักสูตรมี ๓ ระดับ คือ

๑. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับแรกเข้า เป็นหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายภาครัฐที่เพิ่งเข้ารับราชการไม่เกิน ๒ ปี (ระดับ ๓ - ๔)

๒. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับต้น เป็นหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายภาครัฐระดับ ๕ - ๖

๓. หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับกลาง เป็นหลักสูตรสำหรับนักกฎหมายภาครัฐระดับ ๗ - ๘

๓. โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรจะได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โดยเมื่อผ่านการอบรมแล้ว ผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละระดับหลักสูตรทั้ง ๓ ระดับ จะต้อง มี ๑) วิสัยทัศน์ และทัศนคติ (attitude) ๒) ความรู้ความเข้าใจ (knowledge) และ ๓) ทักษะ (skill) ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของตนในแต่ละกลุ่มเรียงตามลำดับ ดังนี้

๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับแรกเข้า (ระดับ ๓ - ๔) หลักสูตรจะเน้นการให้ความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของความรู้ ความเข้าใจ เป็นหลักการสำคัญ เรื่องทักษะ และวิสัยทัศน์ ตามมาเป็นลำดับ

๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับต้น (ระดับ ๕ - ๖) หลักสูตรจะเน้นการ

ให้ทักษะ ความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องของทักษะเป็นเรื่องสำคัญ เรื่องของความรู้ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ ตามมาเป็นลำดับ

๓) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาค รัฐระดับกลาง (ระดับ ๗ - ๘) หลักสูตรจะเน้น การให้ทัศนคติ ทักษะ และความรู้ความเข้าใจ โดยให้ความสำคัญกับเรื่องวิสัยทัศน์เป็นเรื่อง สำคัญ เรื่องทักษะและความรู้ความเข้าใจ ตาม มาเป็นลำดับ

มติ ที่ประชุมได้รับฟัง นายบรรศักดิ์ อูวรรณโณ กรรมการ ก.พ. และอนุกรรมการ ปรับปรุงกระบวนการพิจารณาออกกฎหมายและ พัฒนานุเคราะห์ทางกฎหมายชี้แจงหลักสูตรการ พัฒนานักกฎหมายภาครัฐ และการกำหนดอัตรา เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกรซึ่งต้องผ่าน การฝึกอบรมและพัฒนาตามที่ ก.พ.กำหนด โดยที่ประชุมได้พิจารณาและอภิปรายกันอย่าง กว้างขวางแล้วมีมติดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการของหลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายภาครัฐตามที่เสนอ โดย ให้นำข้อสังเกตดังต่อไปนี้ไปกำหนดไว้ในหลักสูตร ด้วย คือ

๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมาย ภาครัฐระดับแรกเข้า (ระดับ ๓ - ๔) ควรเพิ่ม เติมหัวข้อวิชาเกี่ยวกับการใช้ภาษาไทยในการพูด การเขียน เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชา วิชาทาง

ด้านตรรกศาสตร์ วิชาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ โลก ความทันโลก รวมทั้งเรื่องกระแสการ เปลี่ยนแปลงของโลกการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ (Human Capital) เทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร

๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมาย ภาครัฐระดับต้น (ระดับ ๕ - ๖) ควรเพิ่มหัว ข้อวิชากฎหมายที่เกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายที่เกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์ มีกรณีศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เรียนรู้ทำความเข้าใจได้ดีขึ้น สามารถ นำหลักวิชาไปสู่การปฏิบัติได้เร็วขึ้น

๓) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมาย ภาครัฐระดับกลาง (ระดับ ๗ - ๘) ควรเพิ่ม หัวข้อวิชากฎหมายด้านเทคนิคการเจรจาต่อ รอง การร่างของกฎหมายจากผลการเจรจา ต่อรอง กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่าง ประเทศ ทั้งนี้ ควรมีกรณีศึกษาประกอบการ เรียนด้วย

สำหรับกลุ่มวิชาบังคับเฉพาะทางกลุ่ม วิชาบังคับสำหรับนักกฎหมายเอกชนและ กระบวนการยุติธรรมของหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐทั้งสามระดับดังกล่าว ควร เพิ่มเติมหัวข้อวิชากระบวนการยุติธรรมในแนว ใหม่ เช่น กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ความรับผิดชอบทางแพ่ง ของข้าราชการ พนักงานองค์กรที่จะเสียประโยชน์ ไว้ด้วย

นอกจากนี้ หลักสูตรการพัฒนานัก
กฎหมายภาครัฐควรเป็นหลักสูตรถาวร และควร
มีประกาศนียบัตรมอบให้แก่ผู้สอบผ่านการอบรม
และเปิดโอกาสให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอื่นนอกจาก
นิติกร เข้ารับฟังด้วยเพื่อให้เกิดความหลากหลาย
แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ กรรมการหลักสูตร
ควรมีปลัดกระทรวงยุติธรรมร่วมด้วย

๒. สำหรับอัตราเงินเพิ่มพิเศษตำแหน่ง
นิติกรซึ่งเสนอให้พิจารณาทบทวนมติ ก.พ.
ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๑๘
เมษายน ๒๕๔๘ จากเดิม ระดับ ๕ - ๖ ได้
รับ ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน ระดับ ๗ - ๘ ได้
รับ ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน (ระดับ ๘ ได้รับ
เงินค่าตอบแทนรายเดือนตามระเบียบกระทรวง
การคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงิน ค่าตอบแทน
นอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
รวมเป็น ๘,๕๐๐ บาท) เป็นกำหนดให้นิติกร
มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษ ตั้งแต่ระดับ ๔
ขึ้นไป เพื่อจูงใจให้รับราชการ คือ ระดับ ๔ - ๕
ได้รับอัตรา ๓,๐๐๐ บาทต่อเดือน ระดับ ๖ - ๗
ได้รับอัตรา ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน และระดับ
๘ ได้รับอัตรา ๖,๕๐๐ บาทต่อเดือน (ระดับ
๘ ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนตามระเบียบ

กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่า
ตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการ
และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
รวมเป็น ๑๐,๐๐๐ บาท) โดยพิจารณาเปรียบ
เทียบกับเงินเพิ่มพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้าน
กฎหมายในสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานศาลปกครอง ฯลฯ นั้น

ก.พ.มีมติให้ทบทวนการกำหนดอัตรา
เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกรใหม่เป็น
ดังนี้

▷ ระดับ ๔ - ๕ ได้รับอัตรา ๓,๐๐๐
บาท ต่อเดือน

▷ ระดับ ๖ - ๗ ได้รับอัตรา ๕,๐๐๐
บาท ต่อเดือน

▷ ระดับ ๘ ได้รับอัตรา ๖,๕๐๐ บาท
ต่อเดือน (รวมเงินค่าตอบแทนรายเดือนอีก
๓,๕๐๐ บาท)


ทั้งนี้ มอบให้ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการ
บริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมี
นายสมภพ อมาตยกุล กรรมการ ก.พ. เป็น
ประธาน รับไปพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทน
อีกครั้งหนึ่ง

มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

การประเมินบุคคลและผลงาน... แนวใหม่

 เพื่อน ๆ บุคลากรคงจะคุ้นเคยกับการประเมินบุคคลและผลงาน ตามแนวทาง ว ๑๖/๓๘ กันเป็นอย่างดีอยู่แล้ว โดยเฉพาะหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจของส่วนราชการเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่ผ่านมา ตำแหน่งต่าง ๆ ในส่วนราชการได้ถูกปรับเปลี่ยนตามแนวความคิดของความเป็น Knowledge Worker ของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น นั่นคือ เกือบทุกตำแหน่งในส่วนราชการได้ถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งเราเรียกกันติดปากว่า “ตำแหน่ง ว” และการเข้าสู่ตำแหน่ง

นั้น ๆ ได้ ต้องใช้วิธีการประเมินบุคคลและผลงานตาม ว ๑๖/๓๘



“หนัก... จริง ๆ ๆ เลย !”

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.



ถามว่า เมื่อมีการประเมินบุคคลเป็นจำนวนมากขนาดนี้ ส่วนราชการพบปัญหาหรือไม่ อะไรบ้าง ???

☺ ตอบได้ว่า มีเสียงสะท้อนจากส่วนราชการหลายแห่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประเมิน “ว” สรุปประเด็นที่สำคัญ มี ๒ เรื่อง คือ

๑ เรื่องแรก เป็นส่วนของการเลือก “คน” ที่จะประเมินผลงาน ในตำแหน่งสูงขึ้น โดยเฉพาะถ้าตำแหน่งระดับสูง มีน้อย การเลือกชี้ตัวคนให้ส่งผลงาน ยังไม่มีความโปร่งใสเพียงพอ บางแห่งไม่มีองค์คณะในการคัดเลือก ทำให้เกิดการร้องเรียนขอความเป็นธรรมอยู่เสมอ...



๒ เรื่องที่สอง เป็นส่วนของ “ ผลงาน ” ที่ส่งประเมิน ที่ส่วนใหญ่ยังเป็นเพียงการรวบรวมผลงานในอดีตมานำ

เสนอเป็นรูปเล่ม ไม่มีการจัดการกับข้อมูลที่มีอยู่ให้เป็นในลักษณะของข้อมูลสารสนเทศ (information) เพื่อนำไปใช้พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลงานมากมายกองในหน่วยงาน จึงถูกมองว่าไม่มีคุณค่าเพียงพอ ไม่คุ้มกับเวลาและทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไป ส่วนราชการมองไม่เห็นประโยชน์ของการประเมิน และมองว่าเป็นภาระของทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ...๕



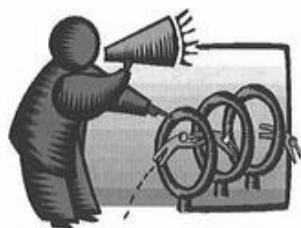
สำนักงาน ก.พ. ต้องการให้การประเมินบุคคลและผลงานเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการคัดสรรคนคุณภาพ สำหรับหน่วยงานได้อย่างแท้จริง จึงได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิด หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคล และผลงานใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้ข้อสรุปเป็นหลักการใหม่ โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.พ. แล้ว !





หลักการใหม่...

การประเมินบุคคลและผลงาน สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมา สรุปได้ว่า



* ต้องมีการคัดเลือกบุคคลอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบ

ได้ในทุกขั้นตอน เพื่อให้ส่วนราชการสามารถคัดสรรคนที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับลักษณะงาน และภารกิจของหน่วยงานอย่างแท้จริง

* เปิดโอกาส ให้มีการ

ทักท้วงได้ทั้งขั้นตอนการคัด



เลือกบุคคล และการส่งผลงาน แต่



หากการทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้ง หรือไม่สุจริต ก็มีมาตรการสำหรับผู้ทักท้วงนั้นด้วยเช่นกัน

* ผลงาน ที่

นำมาประเมิน ผู้เสนอต้องมองให้ได้ทั้งอดีตและอนาคต คือ ให้นำเสนอผลงาน ๒ ส่วน



> ส่วนที่ ๑ เป็นส่วนที่ต้องนำเสนอว่า

“ คุณทำอะไร ” เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา แต่นำเสนอในรูปของการสรุปและวิเคราะห์ถึงผลที่เกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่เกิดจากผลงานนั้น การนำผลงานไปใช้แก้ปัญหา งาน หรือ ใช้เสริมยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมผลงานย้อนหลัง และไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อการประเมินโดยเฉพาะ และอาจไม่จำเป็นต้องส่งตัวผลงานที่เป็นต้นเรื่อง แต่หากจะต้องมีการตรวจสอบก็ต้องมีเอกสารหลักฐานให้ตรวจสอบได้ ☺

> ส่วนที่ ๒ เป็นส่วนที่ต้องนำเสนอ

ว่า “ คุณจะทำอะไร ” เป็นการนำเสนอแนวคิด วิธีการเพื่อปรับปรุงงาน หรือพัฒนา งานของหน่วยงาน ในเชิงรุกหรือก้าวไปข้างหน้า เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นแนวคิด วิสัยทัศน์ หรือแผนงานที่จะทำในอนาคต



ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ☺

ในส่วนของสำนักงาน ก.พ. เอง ก็จะได้จัดทำรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน และจะแจ้งให้ทราบและถือปฏิบัติในเร็วๆ นี้ รวมทั้งยังคงคอยเป็นพี่เลี้ยงที่จะให้คำปรึกษา หากส่วนราชการมีปัญหาอุปสรรคใดๆ เกิดขึ้น



หวัง...ว่าการประเมินบุคคลและผลงานต่อจากนี้ไป จะมีความโปร่งใส

เป็นธรรมและเกิดประโยชน์ทั้งต่อส่วนราชการที่จะได้คุณภาพเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน และต่อข้าราชการเอง ที่จะได้รับคามพึงพอใจในระบบที่มีคุณธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ ได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่



... เพื่อร่วมกันสร้างสรรค์พัฒนาหน่วยงาน และร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนให้หน่วยงานของเราสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้...



คุณผู้อ่านที่เป็นข้าราชการยุคใหม่ พร้อมที่จะเข้าสู่ระบบการประเมินแบบใหม่ หรือยังคะ แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้านะคะ.....

ท้อไอเสีย

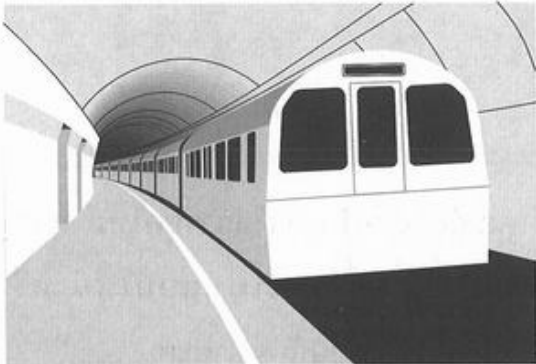
เทอร์โบ...

คอลัมน์ “ท้อไอเสีย” ฉบับที่แล้ว ได้เขียนถึงเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องสั้น ๆ เล็ก ๆ น้อย ๆ รวม ๓ เรื่อง

การเขียนเรื่องสั้น ๆ ก็เป็นการดีครับ เพราะมีเรื่องที่จะเขียนอยู่ในคิวหลายเรื่อง ฉบับนี้ ตั้งใจไว้ว่าจะเขียนเรื่องสั้น ๆ เล็ก ๆ น้อย ๆ หลาย ๆ เรื่อง เช่นเดิม

เรื่องแรกที่จะเขียนถึงก็คือรถไฟฟ้าใต้ดินของการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.)

ตั้งแต่เปิดใช้ รถไฟฟ้าใต้ดินก็เป็นข่าวดังหลายเรื่อง ทั้งเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นที่สถานีศูนย์วัฒนธรรมแห่งประเทศไทย เรื่องไฟฟ้าดับ และเรื่องอื่น ๆ อีก ที่ทำให้รถไฟฟ้าใต้ดินต้องหยุดอยู่บางเวลา “เทอร์โบ” เข้าใจดีว่าอุบัติเหตุก็คืออุบัติเหตุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากคน หากทุกคนทุกฝ่าย ทำงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างระมัดระวัง อุบัติเหตุต่าง ๆ ก็คงจะเกิดขึ้นน้อยมาก แต่ก็คงไม่มีใครรับรองหรือการันตีหรอกครับว่าจะไม่ให้เกิดขึ้นอีก อย่างไรก็ตาม “เทอร์โบ” ไม่ได้หวาดกลัวและก็คิดว่าไม่มีใครหวาดกลัวหรอก



มิเช่นนั้น จะไม่มีใครกล้าขึ้นเครื่องบิน รถไฟ รถยนต์ หรือแม้กระทั่งไปเที่ยวที่ชายทะเลอีกครับ อุบัติเหตุนั้นเกิดขึ้นได้ แต่อย่าให้บ่อย และอย่าให้เกิดจากความประมาท ทุกคนก็คงยอมรับได้ เพราะรถไฟฟ้าใต้ดินได้ช่วยให้การจราจรใน กทม. ดีขึ้น

โดยเฉพาะรถไฟฟ้าใต้ดินได้ลดค่าโดยสารลง

ทำให้คนใช้บริการรถไฟฟ้าใต้ดินกันมากขึ้น

บางจุด อย่างเช่นที่ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิตต์

โดยเฉพาะเวลาที่มืงานที่นั่น มีประชาชนใช้บริการเป็นจำนวนมาก

“เทอร์โบ” นั้นใช้บริการครั้งแรกจากบ้านแถวห้วยขวางไปสวนจตุจักร

ก็นับว่าสะดวกสบายดีครับ เพราะนอกจากรถไฟฟ้าใต้ดิน จะสะอาดและสวยงามแล้ว
ยังใกล้กับบ้านด้วย

และสถานีรถไฟฟ้าใต้ดินห้วยขวางห่างจากบ้านประมาณ ๑๕๐ เมตร เท่านั้น

โผล่ที่สถานีรถไฟฟ้าใต้ดินสวนจตุจักร ก็เดินซื้อของที่สวนจตุจักรได้ทันที

แต่หลังจากเดินที่สวนจตุจักรจนเหนื่อยล้าแล้ว ก็ต้องเดินทางกลับบ้าน

ระยะทาง ๑๕๐ เมตร จากสถานีรถไฟฟ้าใต้ดินที่นึกว่าใกล้ แต่เมื่อเดินที่สวนจตุจักร
จนเหนื่อยแล้ว

ระยะทางแค่นี้ก็นับว่าไกลมาก

จากการสอบถามเจ้าหน้าที่ของ รฟม. ได้ความว่าหากนำรถมาจอดแล้วใช้บริการรถไฟฟ้า
ใต้ดินของ รฟม.

จะเสียค่าจอดรถเพียง ๒ ชั่วโมง ๕ บาท เท่านั้น ซึ่งก็นับว่าถูกมาก

จึงได้ตั้งใจไว้ว่า ในโอกาสต่อไป หากจะใช้บริการของ รฟม. จะนำรถมาจอดที่สถานีรถไฟ
ฟ้าใต้ดินแน่นอน

และโอกาสมาก็มาถึง เมื่อได้ไปร่วมงานเปิดตัวประชาสัมพันธ์งานของ “มูลนิธิประเทศไทย
ใสสะอาด” ที่สถานีรถไฟหัวลำโพง

สิ่งที่น่าประทับใจในเบื้องต้นแรก ก็คือ เจ้าหน้าที่ซึ่งประจำอยู่ที่จอดรถ ได้มอบบัตรที่จอดรถ
ซึ่งเป็นบัตรอิเล็กทรอนิกส์

พร้อมทั้งย้ำด้วยว่า “คุณลุงอย่าลืมนำบัตรนี้ไปทาบกับเครื่องก่อนจะออกจากสถานีรถไฟที่
จะออกไปนะค่ะ”

เพราะจะเสียค่าจอดรถเพียง ๒ ชั่วโมง ๕ บาท แทนที่จะเสียค่าจอดรถชั่วโมงละ ๒๐ บาท
สำหรับผู้ที่ไม่ได้ใช้บริการของ รฟม.

แนวคิดของ รฟม. นั้น “เทอร์โบ” ขอชมเชย

เพราะการใช้บัตรอิเล็กทรอนิกส์ทาบกับเครื่องก่อนที่จะออกจากสถานีรถไฟฟ้าใต้ดินนั้น

เป็นเรื่องพิสูจน์ว่า บุคคลผู้ถือบัตรนี้ได้ใช้บริการของ รฟม. แน่แน่นอน
ซึ่งควรคิดค่าบริการถูกเป็นพิเศษ

ถ้าใช้บริการตั้งแต่เวลา ๘.๐๐ น. ถึง ๑๘.๐๐ น. ซึ่งเป็นช่วงในการเดินทางไปทำงาน คือ
ประมาณ ๑๐ ชั่วโมง

จะเสียค่าบริการเพียง ๒๕ บาท เท่านั้น

เงินเท่านั้น อาจจะจอดรถในที่ของเอกชนบางแห่งได้ไม่ถึง ๑ ชั่วโมง ด้วยซ้ำไป
ครับ ทำดีก็ต้องชมกันหน่อย

แต่ก็มีเรื่องที่ต้องเสนอแนะ

เพราะได้ใช้บริการรถไฟฟ้าใต้ดินมาแล้วหลายครั้ง

แต่แต่ละครั้งที่ใช้บริการ ก็ให้รู้สึกเสียดาย

ครับเสียดายค่าไฟฟ้าแทน รฟม. เพราะบันไดเลื่อนเปิดอยู่ตลอดเวลา ทั้งขาขึ้นและขาลง
ขาลงนั้นพอว่าห rokok ครับ เพราะประชาชนมาที่สถานีรถไฟฟ้าใต้ดินไม่พร้อมกัน

แต่ขาขึ้นสิครับ จะมีคนใช้ก็ต่อเมื่อรถไฟฟ้ามาจอดที่สถานีเท่านั้น

ซึ่งระยะเวลาที่รถไฟฟ้าขบวนต่อไปมาจอดนั้น ห่างกันหลายนาทีทีเดียว

หากมีระบบอัตโนมัติ ให้บันไดเลื่อนทำงานเมื่อมีคนขึ้น

ก็จะช่วยประหยัดพลังงานได้อย่างมาก

ยิ่งน้ำมันแพงอย่างนี้ ก็คงต้องช่วยกันคนละไม้ละมือในการประหยัดนั้นแหละครับ

จึงขอฝากการรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย ให้ช่วยพิจารณาดำเนินการใน

เรื่องนี้ด้วย

และหากจะทำ ก็ทำทั้งขาขึ้นขาลงนั้นแหละครับ

เรื่องที่สอง ก็คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารแห่งประเทศไทย หรือ กสท.

ซึ่งปัจจุบันได้แปรรูปเป็น บริษัท การไปรษณีย์ไทย จำกัด

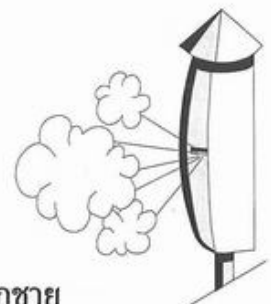
ครับปกติก็ไม่ค่อยมีปัญหามากนักหรอก ในการส่งจดหมาย

จะมีบ้างก็คือความล่าช้า แต่จดหมายก็ไม่เคยหาย

แต่ก็เกิดขึ้นแล้วครับ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนี้ “เทอร์โบ” ประสบ

ด้วยตนเอง

โดยในระหว่างช่วงเทศกาลปีใหม่ “เทอร์โบ” ได้จัดงานแต่งงานให้ลูกชาย



และแน่นอนครับการส่งการ์ดเชิญ ก็ต้องใช้บริการของบริษัท การไปรษณีย์ไทย จำกัด



ปรากฏว่า เพื่อนฝูงหลายรายไม่ได้รับการ์ดเชิญ

การไปรษณีย์ไทย คงไม่ต้องแก้ตัวหรอกนะครับว่า ในช่วงเวลาดังกล่าวมีจดหมายมาก เพราะจดหมายไม่ได้มากเฉพาะปีนี้ แต่ในช่วงเทศกาลปีใหม่ จดหมายก็มากทุกปี ซึ่งควรที่ การไปรษณีย์ไทย จะได้วางแผนตั้งรับเรื่องนี้ไว้

“เทอร์โบ” คงไม่ต้องบอกนะครับว่าจะวางแผนรับมือในช่วงที่มีจดหมายอย่างไร เพราะเรื่องแค่นี้ คงไม่เหลือปากว่าแรงที่ การไปรษณีย์ไทย จะแก้ปัญหาได้ และก็คงไม่แก้ปัญหาเฉพาะจดหมายหายอย่างเดียว

คงจะต้องแก้ไขปัญหาดจดหมายล่าช้าในช่วงเทศกาลต่าง ๆ ด้วย ก็หวังว่า การไปรษณีย์ไทย คงจะไม่นิ่งนอนใจในเรื่องเหล่านี้

เรื่องสุดท้าย ก็คือธนาคาร

สมัยนี้ ธนาคารของไทยเราก้าวหน้ามาก

สามารถฝากเงิน ถอนเงิน หรือโอนเงินได้อย่างสะดวกสบาย

ส่วนการบริการจะช้าหรือเร็ว ก็ขึ้นอยู่กับบริการของธนาคารแต่ละแห่ง

หลายธนาคารก็มีการบริการโดยใช้บัตรคิว แต่ก็ยังมีบางธนาคารที่ยังคงอนุรักษ์ของเดิมอยู่



คือต้องยืนเข้าแถว

บางแห่งต้องยืนขาแข็งทีเดียว เพราะมีคนไปใช้บริการกันมาก

ครับ ก็ไม่ว่ากัน ธนาคารไหนไม่ปรับปรุงการให้บริการให้ดี ลูกค้ำก็หนีไปใช้บริการกับ

ธนาคารอื่น

แต่ก็มีบางคนครับที่หนีไม่ออก เพราะมีธนาคารที่ให้บริการใกล้บ้านอยู่เพียงธนาคารเดียว

ดังนั้น จึงขอวิงวอนธนาคารที่ให้บริการไม่เอาไหน ได้ช่วยปรับปรุงด้วย

เพื่อลูกค้ำจะได้ใช้บริการอย่างสะดวกสบาย

แต่จุดมุ่งหมายไม่ได้เขียนเรื่องการบริการดังที่ได้กล่าวข้างบนหรอกครับ

เรื่องที่เขียนเป็นเรื่องอื่นที่ “เทอร์โบ” ประสบปัญหามาโดยตรง

และเกี่ยวกับการให้บริการของธนาคารของรัฐ คือ ธนาคารกรุงไทย และคงเกี่ยวข้องกับ

ธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้คุมกฎด้วย

ผิดหวัง

หากเรื่องที่จะเขียนต่อไปนี้เป็นกฎหรือระเบียบของธนาคารแห่งประเทศไทย
ครับ เป็นเรื่องของการถอนเงินครับ
เพื่อนผู้ที่เป็นข้าราชการบำนาญคนหนึ่ง ซึ่งเป็นลูกค้าของธนาคารกรุงไทย เล่าให้ฟังด้วยความ

เขาอยากให้ทรัพย์สินของเขาออกเลย จึงไปจองหุ้นของ อสมท. (ไม่ทราบว่าคิดถูกหรือเปล่า)
การจองหุ้นต้องใช้เงินสดในการจอง

เขามีเงินฝากธนาคารกรุงไทยเป็นเลข ๖ หลัก

แต่ธนาคารที่เขา มีบัญชีอยู่ ซึ่งอยู่ใกล้ที่ทำงานเดิม แต่อยู่ไกลจากบ้านพัก

ซึ่งอยู่ห่างไกลเกือบคนละฝั่งของกรุงเทพมหานคร

เขาจึงไปธนาคารกรุงไทยสาขาที่ใกล้บ้านที่สุดเพื่อถอนเงิน

แต่ธนาคารสาขาที่ไปถอนเงินแจ้งว่า ไม่อาจให้ถอนได้ เพราะเป็นจำนวนเงินที่เกิน

๒๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

เพราะมีระเบียบว่า หากถอนเกิน ๒๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท จะต้องถอนที่สำนักงานที่เปิดบัญชี
เงินฝาก เท่านั้น

ด้วยความจำเป็นเขาจึงต้องเสียเวลาและเสียเงินในการไปถอนเงินที่สาขาธนาคารที่มีเงินฝาก
ครับ “เทอร์โบ” ก็ไม่เข้าใจว่าทำไมถึงเป็นเช่นนั้น

เพราะในเมื่อเป็นบัญชีธนาคารเดียวกัน

และเจ้าของบัญชีเป็นผู้ถอนเอง

สอบถามผู้รู้หลายท่าน ก็ทราบว่ระเบียบนี้เป็นของธนาคาร
กรุงไทย เท่านั้น

“เทอร์โบ” ได้สอบถาม ๒-๓ ธนาคาร ก็ปรากฏว่า หาก
เจ้าของบัญชีประสงค์จะถอนเงินด้วยตนเอง

จะถอนเท่าไรก็ได้ トラบไคที่ไม่เกินจำนวนเงินที่อยู่ในบัญชืนั้น

ก็คงต้องฝากธนาคารกรุงไทย ให้ช่วยพิจารณาในเรื่องนี้ด้วย

และขอฝากธนาคารแห่งประเทศไทยด้วยว่า การกระทำเช่นนั้น สมควรหรือไม่ อย่างไร

ขอให้เข้าไปช่วยเหลือดูแลด้วย

เพราะประชาชนที่เป็นลูกค้าของธนาคารกรุงไทย ซึ่งเป็นธนาคารของรัฐ

จะได้ไม่ต้องเสียทั้งเวลาและเสียเงินอีก



ศัพท์รู้แสง

ไกรวิทย์

ศัพท์

ศัพท์รู้แสง คราวนี้ ขอเสนอสำนวนภาษาอังกฤษที่เป็นคำชมเชยจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของอังกฤษที่มีต่อนักเรียนทุนรัฐบาลไทยที่กำลังศึกษาอยู่ที่อังกฤษ (ตอนที่หนึ่ง)

⇒ "I am please to inform you of the excellent progress of Ms A towards her PhD studies. She has worked hard throughout her first year and has learnt many new skills in....."
ฉันมีความยินดีที่จะแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าอันเป็นเลิศของนางสาว เอ ในการศึกษา ระดับปริญญาเอกของเธอ เธอได้ทำงานหนักมาตลอดในปีการศึกษาแรกและได้เรียนรู้ทักษะใหม่ มากมายในด้าน.....

⇒ "Mr b has made an excellent start on his research and has already produced draft chapters."

นาย บี เริ่มต้นการวิจัยของเขาอย่างน่าพอใจมาก และได้จัดทำร่างผลการวิจัยบทต่าง ๆ เสร็จแล้ว

⇒ "Ms C has worked consistently hard and well and is clearly technically able."

นางสาว ซี ได้ทำงานหนักและดีอย่างสม่ำเสมอ และมีความสามารถในเทคนิควิทยาการอย่างชัดเจน

⇒ "Ms D is making excellent progress towards the completion of her PhD and will start writing her thesis soon."

นางสาว ดี มีความก้าวหน้าเป็นเลิศในการที่จะศึกษาระดับปริญญาเอกให้สำเร็จ และจะเริ่มเขียนวิทยานิพนธ์ในไม่ช้า

⇒ "Mr E is an outstanding student who has made good progress through diligent work in the early stages of his project, achieved very good results in his post graduate courses and did well in his training for....."

นาย อี เป็นนักศึกษาโดดเด่นผู้ซึ่งมีความก้าวหน้าดีในงานที่เขาได้ทุ่มเทพากเพียรในขั้นตอนแรก ๆ ของโครงการ เขายังมีผลการเรียนดีในวิชาต่าง ๆ รวมทั้งยังมีผลการฝึกอบรมที่ดีในด้าน.....

⇒ "Mr F started his PhD in September 2000 and has progressed very well and is on target to complete within the standard three years, in September 2003."

นาย เอฟ ได้เริ่มต้นการศึกษาในระดับปริญญาเอกเมื่อเดือนกันยายน ค.ศ. 2000 เขามีความก้าวหน้าในการศึกษาดีมาก และคาดว่าจะศึกษาสำเร็จภายในระยะเวลามาตรฐานคือสามปีในเดือนกันยายน ค.ศ. 2003

(มีต่อฉบับหน้า)

อุทากรณ์ก่อนทำผิด อภิมหาขบถบุกอภิมุขตบ

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาลสวัสดิ์*



เหตุ

การณักรีกโครมทางสภาผู้แทนราษฎร กรณักรอกปรายไม่ว่างใจเป็นรายบุคคลก็ผ่านพ้นไปอย่างใจหายใจคว่ำแล้ว ผลกระทบที่เป็นคลื่นใต้น้ำ

ก็กำลังซบเซวกันไยอย่างดุเดือด เป็นการวัดใจของผู้นำทางการเมืองพอสมควรว่าจะคิดจะพิจารณาจะปรารณาสิ่งใดกันแน่ ...คาดว้าคงจะมีตัวเลขอยู่ในใจแล้ว รอจังหวะและเวลาสักนิดคงจะทราบผลการตัดสินใจครับ ...บรรดาเจ้ากรมข่าวลือก็หลายก็คงจะสงบรอดูท่าทีกันดีกว่า นั่งเทียนเขียนข่าวกันไป...เฮ้อ... หมดภาวะตื่นเต้นก็หันมาเล่นเรื่องของเรากันดีกว่าครับ... ชีวิตของเพื่อนข้าราชการอีกจำนวน ๙ - ๑๐ รายก็จะผ่านสายตาท่านเป็นอุทากรณ์เตือนใจกันอีกทีครับ... เชิญครับ...

* นิตกร ๙ ซซ. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดสรรที่ดิน

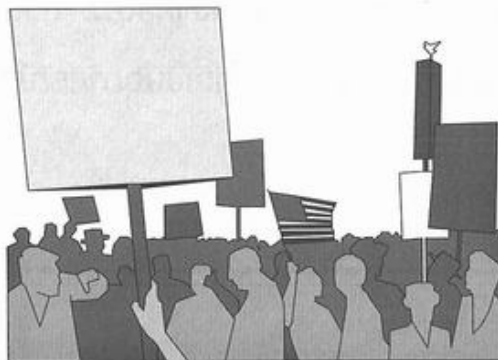
น

นายปกครอง ซึ่งเป็นข้าราชการได้ร่วมกับพวกซึ่งเป็นบุคคลภายนอกลงทุนซื้อที่ดินมาแบ่งแยกเป็นแปลงเพื่อขายโดยมีชื่อตนเป็นผู้ถือกรรมสิทธิ์ร่วมด้วย ทั้งนี้ได้มอบอำนาจให้ผู้อื่นเป็นผู้ดำเนินการแทนทั้งหมด ภายหลังปรากฏว่าการแบ่งขายที่ดินดำเนินการโดยไม่ได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการควบคุมการจัดสรรที่ดิน จึงถูกดำเนินคดีในศาล นายปกครองรับสารภาพ ศาลพิพากษาลงโทษจำคุก ๖ เดือน ปรับ ๑๐,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยฐานกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... ลงทุนทำการค้าทั้งที่ต้องทำให้ถูกต้อง เพราะว่าเราเป็นข้าราชการต้องทำเป็นตัวอย่างด้วย

ขอประท้วงด้วยคน

บี

การชุมนุมประท้วงอยู่ที่หน้าสภกรรมการเกษตร โดยผู้ประท้วงถือป้ายผ้าที่มีข้อความประท้วงพาดพิงถึงพรรคการเมือง และ ส.ส. ในแง่ลบ ปรากฏว่ามีนายบริหารได้ละทิ้งหน้าที่ไปเข้าร่วมประท้วงด้วย การกระทำของนายบริหารเป็นการกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการและไม่วางตนเป็นกลางทางการเมือง ตามมาตรา ๙๒ และมาตรา ๙๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... เรื่องอย่างนี้ได้แค่เสมอนอก ไม่สามารถเข้าไปร่วมสนุกด้วยโดยเด็ดขาด ตราบใดที่ยังไม่สลัดเครื่องแบบครับ



ผลประเมินต่ำไป

น

นายสาระได้กรอกข้อมูลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเบื้องต้นส่งให้นายสำราญซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปรากฏว่านายสำราญประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จแล้ว และส่งแบบเอกสารการประเมินดังกล่าวกลับมาให้นายสาระดำเนินการแก้ไขตัวเลขในช่องเงินเดือนให้ถูกต้อง แต่นายสาระกลับแก้ไขคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองจำนวน ๓ แห่งอีกด้วย ทำให้คะแนนไม่เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินไว้ก่อนนั้น พฤติการณ์ของนายสาระเป็นการกระทำผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๑ เดือน... ตัวเลขกับความเป็นจริงต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกันครับ... แก้ไขไปแล้วมีแต่จะหาทุกขีใส่ตัวมากกว่า...

จัดหานายความ

ก

สำนักงานที่ดินแห่งหนึ่ง นายเสมอเป็นคนงานรังวัดมิได้มีอาชีพทนายความเป็นเพียงแต่จัดหานายความให้แก่ผู้ต้องการ ปรากฏว่ามีผู้มาติดต่อกับนายเสมอเพื่อทนายความ แต่นายเสมอไม่อยู่ นายสมานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่กลับรับเงินค่าทนายความไว้จำนวน ๓,๐๐๐ บาท จากที่เรียกค่าทนายความไว้ จำนวน ๕,๐๐๐ บาท แต่ทนายความที่จัดหามาล่าช้าและมีปัญหา จึงต้องติดต่อทนายความคนใหม่พร้อมกับขอค่าทนายความคืนก็ได้รับการบ่ายเบี่ยง เป็นเหตุให้ผู้ต้องการทนายความ

ร้องเรียนและนายอำเภอซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาต้องสั่งให้คืนเงินให้แก่ผู้ร้องไป พฤติการณ์เป็นการกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๕ % เป็นเวลา ๒ เดือน ...เป็นธุระจัดหานายความให้แก่ผู้เดือดร้อนก็เป็นการทำบุญทำทาน แต่เมื่อจัดการให้ไม่ได้ ก็ควรที่จะชี้แจง หรือคืนค่าใช้จ่ายไปจะได้ไม่เกิดเรื่องเสียหายเช่นนั้น



ขอแบ่งเงินเดือนหน่อย



ายฉลองกับนางฉลอมเป็นสามีภรรยากันแต่นายฉลองไม่ค่อยยอมแบ่งเงินเดือนของตนให้นางฉลอมเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในครัวเรือนทำให้เกิดความขัดสนจนนางฉลอมต้องบุกมาถึงที่ทำงาน และออกปากขอแบ่งเงินเดือนจากนายฉลองเป็นเหตุให้นายฉลองบันดาลโทสะ ทำร้ายร่างกายนางฉลอมต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอีกหลายคนบนสถานที่ทำงานกันเลย การกระทำของนายฉลองเป็นการกระทำผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์...ไม่ไว้หน้ากันบ้างเลยนะ ...ก็ไม่จ่ายกันเลยนี่ ...จะทนอดไปถึงไหนกัน

ทุบรถยนต์คนอื่น



ายหมอตีมากลากมือเหล็กขนาดเขื่องเลือกทุบรถยนต์ของนายหมอเดินดินจนละเทะใช้งานไม่ได้ คิดค่าเสียหายเป็นค่าซ่อม ร่วมแสนบาท นายหมอเดินดินจึงไปแจ้งความร้องทุกข์ไว้ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ นายหมอตีมากกลับพูดจาข่มขู่ว่าจะฆ่านายหมอเดินดินอีก การกระทำของนายหมอตีมากเป็นการกระทำผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น.... มันสะใจไหมหนอ... ต้องลองลากรถยนต์ของตัวเองมาลองทุบดูครับ



กินได้ง่ายไม่เป็น

๒

นายแสนซ่าได้เข้าไปสั่งอาหารเหล้ายาปลาปิ้งมารับประทาน พร้อมทั้งสั่งพวงมาลัยสำหรับนักร้องด้วย ปรากฏว่า พอลืมรสอาหารและสุราบานจนได้ที่ แต่ก็ไม่มีเงินจ่าย เจ้าของร้านอาหารจึงแจ้งตำรวจให้มาควบคุมตัวไปดำเนินคดีฐาน “ฉ้อโกงค่าอาหาร” เป็นจำนวนเงิน ๕๐๐ บาทเศษ ต่อมาพรรคพวกของนายแสนซ่าได้นำเงินจำนวนดังกล่าวไปชำระให้แก่เจ้าของร้านอาหาร จึงได้ถอนคำร้องทุกข์



และไม่ประสงค์จะดำเนินคดี ตำรวจจึงปล่อยตัวออกจากห้องขัง พฤติการณ์ของนายแสนซ่าเป็นการกระทำผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... รื่นเริงบันเทิงสุขสนุกจนไม่มีเงินตราชำระค่าอาหาร จึงพาทุกข์มาหา...ก็คิดก่อนทำ...
...จจะมีสติและสตางค์ ปรมี สุขี... ครับ

สามัคคีตบตีกัน

๒

นายพระรถกับนางเมรีอยู่กินกันฉันสามีภรรยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสกัน เกิดปากเสียงทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกายกัน นางเมรีเข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศาลพิพากษาจำคุก ๓ เดือน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๑ ปี หลังจากนั้นก็กอดคอกันไปอยู่กินร่วมกันอีก และก็เกิดเรื่องทะเลาะวิวาท และทำร้ายร่างกายหญิงสาวอีก โดยหญิงสาวก็เข้าแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจอีกเช่นเดิม ศาลพิพากษาจำคุก ๖ เดือน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี และให้กำหนดเงื่อนไขคุมประพฤติด้วย การกระทำของ นายพระรถเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์... ชิงกีร์รา ชากี้แรงก็เลยเล่นกีฬาในร่ม ตบตีกัน หนักนิดเบาหน่อย ถ้อยที่ถ้อยอาศัย ยังอยู่กินกันต่อไปเหมือนลื่นกับฟีนนะ

เลี้ยงช่างกินขี้ช่าง

๒

นายไพรพนาได้รับมอบหมายให้เป็นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเกือบทุกขั้นตอน เมื่อมีการจัดซื้อสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น อาหาร ค่าขนส่ง ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมรถยนต์ เป็นต้น นายไพรพนาจึงติดต่อร้านค้าที่ได้รับการสั่งซื้อสินค้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยให้บวกเพิ่มราคาเข้าไปอีกจำนวนหนึ่ง แล้วนำส่วนเกินไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว การกระทำของนายไพรพนาเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๒ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก...คิดหนทางทำมาหากินแบบง่าย ๆ เหมือนกินหญ้าปากคอก เช่นนี้...มันง่ายเกินไปนะครับ...

เจ็บเพราะเสนาหา

๑

นสถานที่ราชการแห่งหนึ่งมีผู้รับเหมาหรือผู้แทนส่วนราชการมาติดต่อขอเบิกเงินจากสำนักงานแห่งนี้เป็นประจำ ปรากฏว่านางสวยดีมีน้ำใจใฝ่บริการ จนเป็นที่ประทับใจแก่ผู้รับเหมาหรือผู้แทนส่วนราชการมาก จนผู้รับเหมาหรือผู้แทนส่วนราชการได้มอบเงินเป็นสินน้ำใจให้แก่นางสวยดีโดยเสนาหาเป็นครั้งคราว โดยนางสวยดีได้พาเพื่อนไปรับประทานอาหารและนำเงินดังกล่าวไปจ่ายเป็นค่าอาหารด้วย พฤติการณ์ของนางสวยดีเป็นการกระทำผิดวินัยฐาน

กระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๕ % ๓ เดือน... จะขอหรือไม่ขอก็ตาม หากรับไว้แล้วเอาไปใช้ แม้จะไม่ใช่เรื่องผิดกฎหมายก็ไม่ค่อยจะสมควรแล้วครับ



สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี บรรเทา*

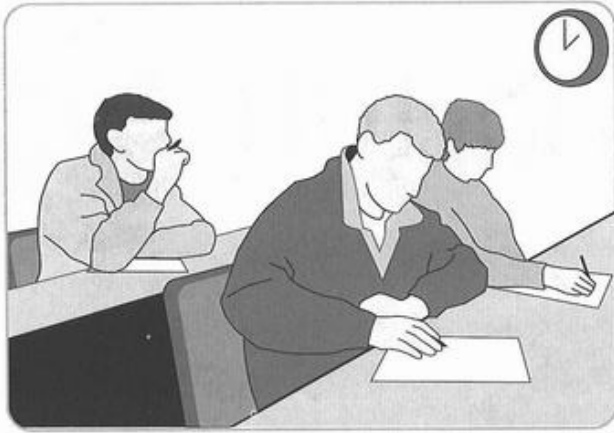
สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ เป็นฉบับซึ่งตรงกับช่วงที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ซึ่งเป็นทุนระดับปริญญา สำหรับบุคคลทั่วไป จึงเป็นโอกาสเหมาะที่จะนำเรื่องนี้มานำเสนอ เพราะการดำเนินการสอบทุนรัฐบาลในปีนี้มีพิเศษกว่าทุก ๆ ปี ที่ผ่านมา

ความพิเศษที่ถือได้ว่าเป็นปรากฏการณ์ใหม่สำหรับการดำเนินการสอบทุนรัฐบาลฯ ก็คือ การจัดให้มีสนามสอบสำหรับการสอบข้อเขียนในส่วนภูมิภาคด้วย นอกเหนือจากในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเคยใช้เป็นสนามสอบเพียงแห่งเดียวในการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลฯ ของทุกปีที่ผ่านมา โดยการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๘ นี้จะมีสนามสอบเพิ่มขึ้นอีก ๓ แห่ง คือที่จังหวัดลำปาง จังหวัดขอนแก่น และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งทั้ง ๓ จังหวัดเป็นจังหวัดที่มีสำนักงาน ก.พ.



เครือข่ายตั้งอยู่เพื่อให้บริการแก่ประชาชนที่อยู่ในเขตภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ตามลำดับ และในส่วนภาคกลางก็ยังคงมีสนามสอบที่กรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้สมัครสอบจึงสามารถเลือกสถานที่สอบได้ตามความต้องการ โดยเลือกสถานที่สอบได้เอง ตั้งแต่ในขั้นตอนของการสมัครสอบในใบสมัคร และแบบฟอร์มที่ใช้ในการสมัครสอบ ซึ่งผู้สมัครสอบทั้งที่ประสงค์จะสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวง ทบวง กรมฝ่ายพลเรือน หรือ ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์

* นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.



และเทคโนโลยีสามารถ download ใบสมัครและแบบฟอร์มที่ใช้ในการสมัครได้ทาง Internet ใน website ของสำนักงาน ก.พ. ที่ www.ocsc.go.th และ website ของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ <http://stscholar.nstda.or.th> รวมทั้งสามารถดูรายละเอียดอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบเพิ่มเติมได้อีกด้วย



การดำเนินการสอบข้อเขียนในภูมิภาคต่าง ๆ ทั้ง ๓ แห่ง และที่กรุงเทพมหานครกำหนดให้ดำเนินการสอบในวันเดียวกันทุกแห่ง คือ วันอาทิตย์ที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การสอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม และเสมอภาค ส่วนผลการสอบข้อเขียนสำนักงาน ก.พ. ก็กำหนดให้ผู้สอบสามารถตรวจสอบรายชื่อผู้สอบผ่านข้อเขียน กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบสัมภาษณ์ได้ทาง website ของทั้งสำนักงาน ก.พ. และของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่นเดียวกัน

การที่สำนักงาน ก.พ. จัดให้มีการสอบทุนในส่วนภูมิภาคตามจังหวัดที่มีศูนย์เครือข่ายสำนักงาน ก.พ. เปิดให้บริการแล้วนี้ ก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการของภาครัฐให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมทั่วประเทศ เพราะผลของการดำเนินการจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายลดเวลาในการเดินทาง และเพิ่มความสะดวกสบายให้แก่ประชาชนมากขึ้น การดำเนินการสอบทุนรัฐบาลฯ ในครั้งนี้จึงถือได้ว่ามีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและแนวทางการทำงานราชการยุคใหม่ที่มุ่งลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ และขยายโอกาสให้ประชาชน



กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษภูษาชีวิน*

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมาอยู่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการ โดยมีสิทธิได้รับเงินค่าอาหารทำการล่วงเวลา แต่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จะถือว่าข้าราชการดังกล่าว ขาดราชการหรือไม่ และจะเป็นความผิดวินัยอย่างไรหรือไม่ นั้น โดยที่มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า “วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และการลาหยุดราชการของข้าราชการพลเรือนให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด” ดังนั้น การที่จะถือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดราชการ จึงต้องเป็นกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

คือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ สำหรับกรณีนี้เป็นกรณีที่ข้าราชการไม่มาอยู่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการ ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มิใช่กรณีไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติที่คณะรัฐมนตรีกำหนด จึงไม่ถือว่าข้าราชการดังกล่าวขาดราชการ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ข้าราชการอยู่เวรรักษาการณ์ในวันหยุดราชการ ซึ่งเป็นการสั่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการภายในขอบเขตอำนาจความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชานั้น ข้าราชการผู้ได้รับคำสั่งย่อมมีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าว เมื่อไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ย่อมเป็นความผิดวินัยฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามมาตรา ๘๘ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ

* นิติกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

ในกรณีที่ในวันทำการตามปกติข้าราชการจะต้องละทิ้งหน้าที่ราชการไปอย่างน้อยเป็นเวลาเท่าใด จึงจะถือว่าเป็นการขาดราชการนั้น โดยที่ข้อ ๑๐ ของระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้ข้าราชการลาหยุดราชการครึ่งวันได้ โดยลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้น ดังนั้น ข้าราชการจะต้องไม่มาทำงานในวันทำการตามปกติตั้งแต่ครึ่งวันขึ้นไปโดยไม่ยื่นใบลา หรือยื่นใบลาแล้วแต่ผู้บังคับบัญชาไม่อนุญาตให้ลา จึงจะถือ

ว่าข้าราชการผู้นั้นขาดราชการ และการนับวันละทิ้งหน้าที่ราชการ ตามนัยมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ในส่วนที่บัญญัติว่า การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น จะต้องนับวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันทุกวันรวมทั้งวันหยุดราชการด้วย

สำหรับคอลัมน์กฎ ระเบียบและเรื่อง ที่นำไว้ในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอเสนอเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๐๗๐๘.๔/ว๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖ ก.พ. ได้มีมติกำหนดกรณีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามนัยมาตรา ๕๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาเพื่อถือปฏิบัติแล้ว นั้น

โดยที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นเมื่อโอนไปรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามผลการสอบแข่งขัน

ได้ในส่วนราชการนั้นแล้ว ต่อมาได้มีการรับโอนข้าราชการดังกล่าวกลับเข้ารับราชการที่ส่วนราชการเดิมในภายหลังเป็นจำนวนมาก อันเป็นการเพิ่มภาระและขั้นตอนในการดำเนินการแก่ข้าราชการกับส่วนราชการ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้ผ่านการกลั่นกรองความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สอบแข่งขันมาแล้ว รวมทั้งเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ยิ่งขึ้น ก.พ. จึงมีมติอนุมัติให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดอาจพิจารณาเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และสอบแข่งขันได้ในส่วนราชการอื่นชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยจะต้องดำเนินการและอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการดังกล่าวต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะได้รับการเลื่อนและแต่งตั้ง ซึ่งอาจเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ. หรือองค์กรหรือส่วนราชการที่ ก.พ. มอบหมายเป็นผู้ดำเนินการสอบแทน

๒. ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้เมื่อถึงลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุ

๓. ดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

๔. ผู้ใดได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งตามผลการสอบแข่งขันไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

๕. ส่วนราชการจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อน และแต่งตั้งข้าราชการดังกล่าว

๖. การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในกรณีนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่จะพิจารณาดำเนินการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๔.๑/ว๔ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๔๘)

การเบิกค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ

ตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดอัตราการเบิกจ่ายค่าเช่าห้องพักสำหรับผู้เดินทางไปราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเบี่ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่เนื่องจากผู้เดินทางไปราชการดังกล่าวมีความจำเป็นต้องพักแรมในโรงแรมที่มีอัตราค่าเช่าที่พักสูงกว่าอัตราที่กระทรวงการ

คลังกำหนดโดยไม่อาจเลือกหรือหลีกเลี่ยงได้ และต้องขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลัง



เป็นกรณี ๆ ไป ทำให้เกิดความไม่คล่องตัว ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นว่า เพื่อให้ส่วนราชการได้รับความสะดวกและคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินรวมทั้งลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเบิกค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาให้ผู้เดินทางหรือคณะผู้เดินทางเบิกค่าเช่าที่พักได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ของทางราชการตามกรณีต่อไปนี้

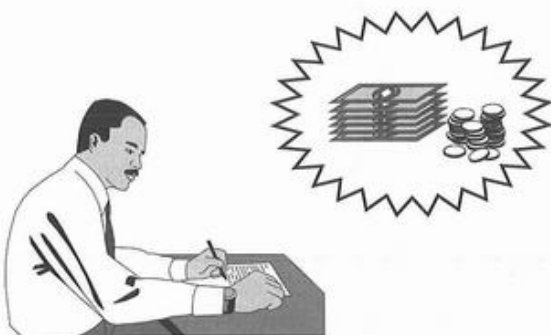
๑. การเดินทางไปปฏิบัติงานเจรจาธุรกิจ หรือปฏิบัติหน้าที่อย่างอื่นซึ่งหน่วยงานที่เชิญ หรือประเทศเจ้าภาพกำหนดให้ผู้เดินทางหรือคณะผู้เดินทางพักแรมในโรงแรมที่จัดงาน หรือโรงแรมในบริเวณใกล้เคียงกับสถานที่จัดงาน

รวมถึงโรงแรมที่หน่วยงานผู้เชิญ หรือประเทศเจ้าภาพสำรองที่พักให้

๒. การเดินทางไปราชการเพื่อปฏิบัติการกิจร่วมกับหัวหน้าคณะที่มีสิทธิเบิกค่าเช่าที่พักได้เท่าที่จ่ายจริง หรือหัวหน้าคณะผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป หรือเทียบเท่า รวมทั้งกรณีตามเสด็จพระบรมวงศานุวงศ์ เพื่อความสะดวกในการรักษาความปลอดภัย การติดต่อประสานงาน หรือการอำนวยความสะดวก

๓. การเดินทางไปราชการในต่างประเทศ ที่สถานการณ์ของประเทศนั้นไม่ปลอดภัย ยากจน ทุรกันดาร หรืออยู่ในช่วงฤดูกาลท่องเที่ยว หรือโรงแรมที่มีอัตราค่าเช่าตามสิทธิถูกสำรองหมด ทั้งนี้ การเบิกค่าเช่าที่พักในกรณีดังกล่าวให้หัวหน้าคณะเดินทาง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้รับรองในหลักฐานการจ่ายว่าเป็นการเบิกค่าเช่าที่พักในกรณีใดโดยให้แนบเอกสารประกอบ (ถ้ามี) (หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๐๙.๗/ว๕๐ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘)

การเบิกค่าลงทะเบียน



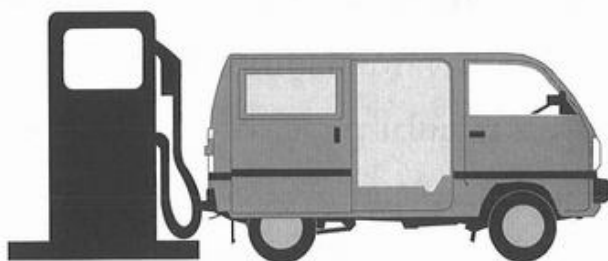
สืบเนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานอื่นซึ่งมิใช่ส่วนราชการ หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์การมหาชน รัฐวิสาหกิจ ที่ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา เช่น

มหาวิทยาลัยเอกชน สมาคม ชมรม ฯลฯ จัดฝึกอบรมประชุม สัมมนา โครงการต่าง ๆ หรือร่วมจัดกับหน่วยงานดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการอันจะเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวได้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายเป็นค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายทำนองเดียวกันที่เรียกชื่ออย่างอื่น ในอัตราสูงกว่าระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ ทำให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีความประสงค์ส่งข้าราชการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนาไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกินจากระเบียบดังกล่าวได้

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่าตามนโยบายปฏิรูประบบราชการภาครัฐ ส่วนราชการต้องปฏิบัติงานแบบมุ่งเน้นผลงานและ

ผลลัพธ์เป็นหลัก โดยมีเป้าหมายเพื่อกระจายความรับผิดชอบในการบริหารการเงินให้หน่วยงานภาครัฐมีอิสระและความคล่องตัวมากเพียงพอที่จะใช้จ่ายเงินงบประมาณในการจัดทำผลิตผลและบริการตามพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นประกอบกับเพื่อให้เกิดความสะดวก คล่องตัว และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการ จึงเห็นควรอนุมัติเป็นหลักการให้ส่วนราชการเบิกจ่ายค่าลงทะเบียน ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายในทำนองเดียวกันที่เรียกชื่ออย่างอื่น ได้เท่าที่จ่ายจริงตามมติที่หน่วยงานผู้จัดเรียกเก็บ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความจำเป็นเหมาะสม และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก (หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๙.๗/ว๕๑ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๔๘)

การเบิกจ่ายค่าธรรมเนียมราคาเชื้อเพลิง



ด้วยบริษัท พี บี แอร์ จำกัด ได้มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมราคาเชื้อเพลิงนอกเหนือ

จากค่าโดยสารเครื่องบินเป็นเหตุให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีข้อสงสัยในการเบิกจ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าว

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่าเนื่องจากอัตราค่าโดยสารเครื่องบินของสายการบินต่าง ๆ ต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างอัตราค่า

โดยสารมาตรฐานที่ คณะกรรมการการบินพลเรือนอนุมัติ ประกอบกับที่กรมการขนส่งทางอากาศแจ้งว่าราคาค่าโดยสารที่บริษัท พี บี แอร์ จำกัด เรียกเก็บ เมื่อรวมกับค่าธรรมเนียมราคาเชื้อเพลิงแล้วยังอยู่ภายใต้โครงสร้างอัตราค่าโดยสารมาตรฐานดังกล่าว จึงเห็นสมควรเวียนแจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบว่า ค่าธรรมเนียมราคาเชื้อเพลิงที่บริษัทเรียกเก็บ ถือเป็นส่วน

หนึ่งของอัตราค่าโดยสารซึ่งอยู่ในการควบคุมของคณะกรรมการการบินพลเรือน ผู้เดินทางสามารถเบิกจ่ายเป็นค่าพาหนะได้ตามพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๙.๖/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘)

การแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

ตามระเบียบกรมบัญชีกลางว่าด้วยบัตรลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๒๗ กรมบัญชีกลางในฐานะสำนักเบิกค่าจ้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเปิดบัตรบันทึกรายการในบัตร การเก็บรักษาบัตรลูกจ้างประจำรายชื่อ การควบคุมเกษียณอายุลูกจ้างประจำของส่วนราชการ รวมทั้งการพิจารณาเกี่ยวกับการขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิดในบัตรลูกจ้างประจำรายชื่อ เพื่อประโยชน์ในการจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายบำเหน็จลูกจ้างประจำ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในบัตรลูกจ้างประจำรายชื่อมีความรวดเร็วและคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรอนุมัติให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ของลูกจ้างประจำ ได้โดยไม่ต้องขอทำความตกลง

กับกรมบัญชีกลาง ทั้งกรณีมีสูติบัตรและไม่มีสูติบัตร โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑. กรณีมีสูติบัตร

๑.๑ ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในบัตรลูกจ้างประจำรายชื่อที่เก็บรักษาไว้ ณ สำนักเบิกค่าจ้าง เนื่องจากวัน เดือน ปีเกิด ไม่ตรงกับสูติบัตร ให้ยื่นแบบคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด พร้อมสูติบัตรซึ่งเป็นต้นฉบับหรือสำเนาซึ่งรับรองความถูกต้องจากผู้มีอำนาจหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดที่มีฐานะเป็นกรมหรือเทียบเท่า

๑.๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดดำเนินการตรวจสอบคำขอและพิจารณาความน่าเชื่อถือของสูติบัตร ดังนี้

๑.๒.๑ ชื่อและชื่อสกุลที่ปรากฏใน
สูติบัตรต้องตรงกับชื่อและชื่อสกุลของผู้ขอแก้ไข
หากไม่ตรงกันหรือไม่ปรากฏชื่อของผู้ขอแก้ไขใน
สูติบัตร ต้องมีหลักฐานอื่นประกอบการพิจารณา
ว่าเป็นบุคคลเดียวกัน เช่น ใบสำคัญการเปลี่ยนชื่อ
ชื่อสกุล หนังสือรับรองจากนายทะเบียนราษฎร
เป็นต้น

๑.๒.๒ ชื่อบิดาและมารดาในสูติบัตร
ต้องตรงกับในสำเนาทะเบียนบ้าน หากไม่ตรง
กันต้องมีหลักฐานอื่นประกอบการพิจารณาว่า
เป็นบุคคลเดียวกัน เช่น ใบสำคัญการเปลี่ยนชื่อ
ชื่อสกุล หนังสือรับรองจากนายทะเบียนราษฎร
เป็นต้น

๑.๒.๓ ตัวเลขหรือตัวอักษรที่ระบุ
วัน เดือน ปีเกิด ต้องชัดเจน

๑.๒.๔ หลักฐานตามข้อ ๑.๒.๑ และ
๑.๒.๒ ต้องไม่มีรอยขีด ลบ ชีด ผ่า จนทำให้เป็น
ที่เคลือบแคลงสงสัย

๒. กรณีไม่มีสูติบัตร

๒.๑ ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะ
แก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในบัตรลูกจ้างประจำ
รายชื่อให้ยื่นแบบคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด
พร้อมหนังสือรับรองจากส่วนราชการหรือหน่วย
งานที่มีหน้าที่เก็บรักษาสูติบัตรหรือทะเบียน
คนเกิด ซึ่งแจ้งเหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาสูติบัตร
หรือทะเบียนคนเกิดได้ พร้อมด้วยหลักฐาน
ทุกรายการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียน

ประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ ใช้บังคับกับ
ลูกจ้างประจำโดยอนุโลม ดังนี้

๒.๑.๑ ทะเบียนสำมะโนครัวหรือ
ทะเบียนบ้าน

๒.๑.๒ หลักฐานการศึกษาอย่าง
ใดอย่างหนึ่งที่แสดงวัน เดือน ปีเกิด จากสถาน
ศึกษาในประเทศทุกแห่งที่ผู้นั้นเคยศึกษา

๒.๑.๓ หลักฐานทางทหารในกรณีที่
ผู้ยื่นคำขอเป็นข้าราชการชาย ได้แก่ ใบสำคัญ
ทหารกองเกิน (แบบ สด. ๙) หรือใบสำคัญ
ทหารกองหนุน (แบบ สด. ๘) หรือทะเบียน
ทหารกองประจำการ (แบบ สด. ๓) หรือสมุด
ประจำตัวทหารกองหนุน

๒.๑.๔ หลักฐานทางราชการแสดง
วัน เดือน ปีเกิด ของพี่น้องร่วมมารดา (ถ้ามี)

๒.๑.๕ หลักฐานอื่นของทางราชการ
ที่ระบุวัน เดือน ปีเกิด โดยชัดเจน (ถ้ามี)

กรณีไม่อาจหาหลักฐานตาม ๒.๑.๒
หรือ ๒.๑.๓ ได้ ให้ใช้หนังสือรับรองจากส่วน
ราชการหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่เก็บรักษา แจ้ง
เหตุขัดข้องที่ไม่อาจหาหลักฐานดังกล่าวได้ และ
หลักฐานทุกรายการตาม ๒.๑.๑ - ๒.๑.๕
หากไม่สามารถหาต้นฉบับได้ ให้ใช้สำเนาซึ่งผู้มี
อำนาจหน้าที่รับรองความถูกต้องแทน

ทั้งนี้ หลักฐานทุกฉบับต้องระบุวัน
เดือน ปีเกิด ตรงกัน และตรงกับที่ขอแก้ไขโดย
ไม่มีรอยขีด ลบ ชีด ผ่า จนทำให้เป็นที่เคลือบ
แคลงสงสัย

๓. เมื่อหัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดพิจารณาแล้วว่าเห็นสมควรอนุมัติให้แก่ไขวันเดือนปีเกิดได้ ให้แจ้งสำนักเบิกค่าจ้าง (ส่วนกลาง ได้แก่ ส่วนบริหารการรับ-จ่ายเงิน ๑-๕ ส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานคลังจังหวัด / สำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอ) แก่ไขวัน เดือน ปีเกิดในบัตรลูกจ้างประจำรายชื่อให้ถูกต้องก่อนลูกจ้างประจำรายนั้นเกษียณอายุ เพื่อมิให้เกิดปัญหาในการเบิกจ่ายเงิน และให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าสังกัดรับรองด้วยว่า วัน เดือน ปีเกิด ของลูกจ้างประจำรายดังกล่าวที่ได้อนุมัติให้แก่ไขวันนั้น

เป็นวัน เดือน ปีเกิด ที่ถูกต้อง

อนึ่ง การขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ให้ยื่นแบบคำขอแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด พร้อมหลักฐานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด ในทะเบียนประวัติข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ ใช้บังคับกับลูกจ้างประจำโดยอนุโลมภายใน ๖ เดือน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากส่วนราชการหรือก่อนจะครบเกษียณอายุตามวัน เดือน ปีเกิด ที่ปรากฏในบัตรลูกจ้างประจำรายชื่อ (หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค ๐๔๑๕/ว๑๒๐ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๘)

การใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาลของ “บิดา”

ด้วยกรมบัญชีกลางได้รับข้อหารือ กรณีบุตรที่เป็นข้าราชการขอเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดาซึ่งเป็นคนต่างด้าว โดยบิดาและมารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรสกันและบิดาไม่ได้จดทะเบียนรับรองบุตร แต่ใช้นามสกุลเดียวกับบิดามาตั้งแต่เกิด และปรากฏความสัมพันธ์ว่าเป็นบิดาและบุตรกันจริงจากสูติบัตร ทะเบียนบ้าน ซึ่งเป็นเอกสารของทางราชการที่แสดงว่าเป็นบิดาโดยกำเนิด กรณีดังกล่าวจะสามารถเบิกจ่ายเงินสวัสดิการรักษายาพยาบาล ได้หรือไม่



กรมบัญชีกลางพิจารณาแล้ว ได้หารือไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และได้รับแจ้งผลว่า เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า บิดาซึ่งเป็นต่างด้าว และมารดาของข้าราชการไม่ได้จดทะเบียนสมรสหรือจดทะเบียนรับรองบุตรในประเทศไทย อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีคำพิพากษาว่า

ข้าราชการเป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย
ข้าราชการดังกล่าวจึงมิใช่บุตรที่ชอบด้วย
กฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
จึงไม่มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดาได้
รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงานคณะ

กรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๙๐๑/๐๖๙๒ ลงวัน
ที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ซึ่งสามารถ
Download ได้จาก <http://www.cgd.go.th>
(หนังสือกรมบัญชีกลางที่ กค ๐๔๑๗/ว๑๒๙
ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๘

การจ่ายเงินเดือนและบำนาญประจำเดือน



โดยที่ การจ่ายเงินเดือนและบำนาญ
ประจำเดือน ในปัจจุบันมักจะประสบกับปัญหา
เกี่ยวกับความล่าช้าและความคล่องตัวในการ
จ่ายเงิน ดังนั้น เพื่อให้การจ่ายเงินเดือนและ
บำนาญประจำเดือนแก่ข้าราชการและผู้รับ
บำนาญมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น จึงสมควร
ปรับปรุงแก้ไขวันจ่ายเงินเดือนและบำนาญ
ประจำเดือนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้อง
กับสถานการณ์ในปัจจุบัน

กระทรวงการคลัง โดยอาศัยอำนาจ
ตามมาตรา ๒๐ และมาตรา ๔๓ แห่งพระราช
กฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ
และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕
จึงกำหนดวันจ่ายเงินเดือนและบำนาญประจำ

เดือน ดังนี้

๑. การจ่ายเงินเดือนข้าราชการประจำ
เดือน ให้จ่ายในวันทำการก่อนวันทำการสุดท้าย
ของเดือนสามวันทำการ สำหรับกรณีที่ต้องเบิก
เงินจากธนาคาร ให้จ่ายในวันทำการก่อนวันทำ
การสุดท้ายของธนาคารสามวันทำการในเดือนนั้น

๒. การจ่ายบำนาญประจำเดือน ให้จ่าย
ในวันทำการก่อนวันทำการสุดท้ายของเดือนห้า
วันทำการ สำหรับกรณีที่ต้องเบิกเงินจากธนาคาร
หรือผู้มีสิทธิรับบำนาญได้รับบำนาญทางธนาคาร
ให้จ่ายในวันทำการก่อนวันทำการสุดท้ายของ
เดือนห้าวันทำการ

๓. การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำเดือน
ให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับการจ่ายเงินเดือน
ข้าราชการประจำเดือนตามข้อ ๑.

ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๘
เป็นต้นไป (หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด
ที่ กค ๐๔๐๙/ว๖๑ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๘)



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/ปทฝ/.....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 ๐-๒๒๘๑-๙๔๕๕, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ค่าจัดส่ง  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.	คู่มือการพัฒนากระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	ราคา	๖๐	บาท
๑๔.	คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	ราคา	๑๒๐	บาท
๑๕.	ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	ราคา	๗๐	บาท
๑๖.	คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ๒๕๒๖ พร้อมแก้ไข	ราคา	๑๒๐	บาท
๑๗.	การเขียนหนังสือติดต่อกองราชการและธุรกิจ	ราคา	๑๐๐	บาท
๑๘.	การทำบันทึกเสนอ การจดยางงานการประชุม การเขียนค่ากล่าวในพิธี	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/เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
หรือสั่งซื้อโดยตรงหรือสนใจติดตามทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. <http://www.OCSC.go.th>

พร้อมส่งนามฉัตรส่งจ่ายในนาม “ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.”

ปณ.คูสติ ๑๐๓๐๐ หรือ ปณ.ฝ.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๒ โทร. ๐ ๒๒๘๑ ๕๕๕๕, ๐ ๒๒๘๑ ๓๓๓๓ ดอ ๒๑๓๔

ที่อยู่.....สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตคูสติ กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โปรดบวกค่าจัดส่งหนังสือราชการที่ ๑-๑๓ ราคาเล่มละ ๑๒ บาท ราชการที่ ๑๔-๒๑ ราคาเล่มละ ๑๕ บาท

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

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน
ค่าบำรุงปีละ ๑๕๐ บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)

สร้างฝัน....

รายได้จากการจำหน่ายสลาก ร่วมสร้างฝันของเด็กๆ ให้เป็นจริง
ด้วยการมอบทุนการศึกษา และบำรุงสถานศึกษาไทย



ไม่ใช่แค่สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล...แต่เป็นผู้ที่
สนใจอย่างถูกกฎหมายทุกคนที่ร่วมช่วยเหลือสังคม