



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๕๑ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ www.ocsc.go.th



- **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สำหรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไทย**
- **ส่องกระจกเงา :
การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HRM BENCHMARKING)**



- **สิ่งท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
ของประเทศไทยในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือ
ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา**

บทบรรณาธิการ

10

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

สารบัญ

ทศวรรษที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมไทย และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่ผลักดันให้ประเทศไทยก้าวไกลไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จในวาระชาตินาชาต การพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไกลไปสู่สังคมที่ก้าวหน้าและมีความเจริญรุ่งเรืองในทุกด้าน เป็นสิ่งที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

นอกรอบนี้ มีบทความที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเทศไทยในมิติต่างๆ เช่น “การพัฒนาประเทศไทยด้วยนวัตกรรมสู่สังคมดิจิทัล” ที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสและความท้าทายของประเทศไทยในยุคดิจิทัล “การพัฒนาระบบราชการไทย” ที่เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐ “การพัฒนาระบบราชการไทย” ที่เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐ “การพัฒนาระบบราชการไทย” ที่เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐ

นอกจากนี้ ยังมีบทความที่น่าสนใจเกี่ยวกับประเทศไทยในมิติต่างๆ เช่น “การพัฒนาประเทศไทยด้วยนวัตกรรมสู่สังคมดิจิทัล” ที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสและความท้าทายของประเทศไทยในยุคดิจิทัล “การพัฒนาระบบราชการไทย” ที่เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐ “การพัฒนาระบบราชการไทย” ที่เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพของภาครัฐ

โปรดดูฉบับก่อนหน้าวารสารข้าราชการไทยฉบับใหม่ เดือนนี้

บรรณาธิการ

สารบัญ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๔๕๕, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่ปรึกษา

นายปรีชา	วิชราภัย
นางสาวนิดา	นวลบุญเรือง
นางสาวทัศนีย์	ธรรมสิทธิ์
นางศรีพนม	บุญนาค
นางสุภาวดี	เวชศิลป์

บรรณาธิการ

นางชนมภาค พงศ์พันธ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเต็มเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมัทนา	บรรจงแต้ม
นายเอกศักดิ์	ตรีกรณาสวัสดิ์
นางชลิตา	โชติยกุล
นายชาณวิทย์	ไกรฤกษ์
นางอัจฉรา	ภูริคุปต์
นายธงชัย	เจษฎาชีวิน
นายสมพงษ์	เกษตราอำนาจ
นางสาวอุทุมพร	เลื่องลือเจริญกิจ
นางสาวเหมวดี	บรรเทา
นางสาวบุญญารัตน์	กลัดทอง

ออกแบบปก

นางสาวพจนีย์ ช่วยทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิริติชัย

พิมพ์ที่

สำนักพิมพ์สัมพันธ์

โทร. ๐-๒๖๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๖๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ งามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

บทความ

- | | หน้า |
|--|------|
| - การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไทย(๑)
ศรีรัฐ โกวงศ์ | ๑ |
| - สิ่งท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของประเทศในกลุ่มองค์การ
เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา
ไกรวิทย์ | ๕ |
| - ส่องกระจกเงาใจดูเงา : การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล
(HRM Benchmarking)
ดร.สุรพงษ์ มาลี | ๑๑ |
| - WLB สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : เรื่องจริงหรือแค่อิงนิยาย
ดร.ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต | ๑๘ |
| - ทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติงานกับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน
อังคณา อัสวกุลไธส | ๒๓ |
| - สื่อสารอย่างไรในองค์กรยุคใหม่
ณัฐประิษา นาคี | ๒๘ |
| - แบ่งกันไปอ่าน ผลัดกันมาเล่า
ดร.ลูกแก้ว | ๓๐ |

คอลัมน์ประจำ

- | | |
|---|----|
| - จากภาพสู่ข่าว | |
| - สรุปสาระสำคัญ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ
ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมกราคม ๒๕๕๙
- เรื่อง “เศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม” | ๔๓ |
| - มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มณฑนา บรรจงแต้ม | ๕๔ |
| - มุม “เพื่อนบุคลากร”
ฉ.ส.ป. | ๕๙ |
| - ท่อไอเสีย
เทอร์โบ | ๖๒ |
| - รู้ศัพท์รู้แสง
ไกรวิทย์ | ๖๗ |
| - อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีกรณาสวัสดิ์ | ๖๙ |
| - สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา | ๗๔ |
| - กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน | ๗๖ |
| - ข่าว กบข | ๘๗ |

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ไทย (๑)

ศรัรัฐ โกวงศ์*

บทความ เล็ก ๆ ชั้นนี้เป็นบทความที่ผู้เขียนเรียบเรียงขึ้นเพื่อใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการเขียนบทความแบบต่อเนื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) ของไทย โดยมีแรงบันดาลใจจากงานเขียนของ ดร.ครรชิต มาลัยวงศ์^๑ มานานตั้งแต่การเรียนปริญญาโทใบแรก ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ และยิ่งเมื่อได้ศึกษาวัตถุดิบทั้งจากเอกสารและอินเทอร์เน็ตมาร่วมทศวรรษ ผู้เขียนคิดว่า ภาครัฐมีความจำเป็นอย่างเลี่ยงไม่ได้ที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการทำงานแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

แม้ว่างบประมาณทางด้าน IT ในภาครัฐตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๙๘-๒๐๐๔ ตาม Thailand ICT^๒ Indicators 2005 ของ NECTEC จะแสดงว่ามีการใช้งบประมาณเพียงไม่ถึงร้อยละ ๑ ในแต่ละปีเพื่องานประเภทนี้^๓

อย่างไรก็ดี กระแสการขับเคลื่อนของภาครัฐไปสู่ e-Government ได้ก่อกำเนิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ภายใต้กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. ๒๕๔๔ - ๒๕๕๓ ของประเทศไทย (IT 2010)^๔ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการ

* ศศ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๑) (บริหารรัฐกิจ), รพ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), MS (CIS) - Srisakdi Charmonman Prizeอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - ติดต่อผู้เขียนได้ที่ <http://pirun.ku.ac.th/~fsocsrg/>

^๑ ครรชิต มาลัยวงศ์. ทศนะไอที. กรุงเทพฯ: ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ, ๒๕๔๐.

^๒ คำว่า IT และ ICT เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ หากดูที่เนื้อหาของทั้งคู่ที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และ การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommunication) โปรดดูในเชิงอรรถที่ ๑ และ ๗ รวมทั้ง materials ใน Internet โดยในที่นี้จะใช้ IT แทนคำว่า ICT และอาจทั้งคำว่า ICT ไว้ในบางส่วน เนื่องจาก source ของผู้เขียนระบุไว้เช่นนั้น

^๓ http://www.nectec.or.th/pld/documents_pris/ict%20indicators%202005_final.pdf 15 February 2006

^๔ http://www.nectec.or.th/pld/documents_pris/IT2010%20publish%20version.pdf 15 February 2006

สื่อสารของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙^๔ และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางนโยบายของรัฐบาลไทยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จาก Thailand's Policy and Regulatory Updated จาก The 32nd APEC Telecommunications and Information Working Group Meeting ระหว่าง 5-9 September 2005 ที่กรุง Seoul, Korea^๕ โดยกระแสการขับเคลื่อนเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นว่าการเตรียมบุคลากรของรัฐให้มีความพร้อมทางด้าน IT เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค digital firm^๖ เป็นเรื่องสำคัญ โดยผู้เขียนจะสรุปนโยบายจาก IT 2010 แผนแม่บทฯ และความเคลื่อนไหวดังกล่าวเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐโดยตรงเท่านั้น เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการเขียนบทความชิ้นต่อไป

IT 2010^๗

ในกรอบนโยบายนี้ใช้คำว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาด้านภาครัฐแทนคำว่า e-Government โดยมีเป้าหมายเพื่อจะพัฒนาการ

จัดการสารสนเทศในภาครัฐ (Information Management) อย่างเป็นระบบ โดยดูได้จากการพยายามพัฒนาทั้งส่วนที่ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และข่าวสารแก่ประชาชนโดยตรง (front office) และส่วนที่ไม่ได้ให้บริการอิเล็กทรอนิกส์และข่าวสารแก่ประชาชนโดยตรงแต่ทำงานสนับสนุนส่วนแรก ได้แก่ งานสารบรรณ งานพัสดุ งานบุคลากร งานการเงินและบัญชี และงานงบประมาณ (back office)

จากเป้าหมายนี้ จะเห็นว่า การทำงานราชการในอนาคตจะใช้ IT เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานอย่างเต็มรูปแบบ ไม่ใช่ใช้ทำงานพื้นฐาน เช่น พิมพ์เอกสาร เท่านั้น โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจะดำเนินการกับบุคลากรของรัฐ ๔ กลุ่มได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง กลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงาน และกลุ่มเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานด้าน IT ของหน่วยงาน เพื่อให้มีทักษะและความสามารถด้าน IT ตามความเหมาะสมของแต่ละกลุ่ม โดยเพิ่มมาตรฐานคุณสมบัติด้าน IT และปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

^๔ <http://www.nectec.or.th/pld/masterplan/document/ict-masterplan-thai.pdf> 15 February 2006

^๕ http://www.apectelwg.org/document/download.jsp?fname=PolicyUpdate-Thailand%5B1%5D%5B1%5D.doc&all_cd=010101&d_seq=2985 20 February 2006

^๖ Kenneth Laudon and Jane P. Laudon, *Management Information Systems : Managing the digital firm (Pearson International Edition)*, (Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, 2006), pp. 11-12.

^๗ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการของ IT 2010

**แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗^๙**

ในแผนแม่บทนี้ใช้คำว่า การบริหารงานของรัฐบาลแทนคำว่า e-Government โดย ในยุทธศาสตร์ที่ ๗ จะเกี่ยวข้องกับการนำ IT^{๑๐} มาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการให้บริการของภาครัฐ กล่าวคือ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ จะให้รัฐจัดตั้งองค์กรกลางระดับชาติร่วมรับผิดชอบการพัฒนาและส่งเสริมการใช้ IT ในภาครัฐเพื่อให้เกิดบูรณาการและเอกภาพในระบบข้อมูล การวางแผนการประสานงาน การจัดสรรงบประมาณ และการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ให้ตรงความต้องการและลดการซ้ำซ้อนในการลงทุน เพื่อให้ภาครัฐสามารถรวบรวม แลกเปลี่ยน และใช้ข้อมูลร่วมกันได้ ด้วยมาตรฐานเปิดและมีระบบที่มีความมั่นคงปลอดภัยสูงสำหรับการบริหารของหน่วยงานภาครัฐ และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายในยุทธศาสตร์ที่ ๗ ที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรงนั้นไม่มี แต่ได้มีการบอกความต้องการ (requirement) ที่หน่วยงานของรัฐต้องทำได้ เช่น ให้หน่วยงานภายในกระทรวงสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล และบริการฐานข้อมูลภายในและระหว่างกรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ทั่วประเทศ ภายในปี พ.ศ.

๒๕๕๙ ให้ทุกกระทรวงสามารถเชื่อมโยงข้อมูลผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ทั่วประเทศภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้น ซึ่งมีนัยทางอ้อมว่าบุคลากรของรัฐต้องมีทักษะเพิ่มขึ้นเพื่อทำงานที่เกี่ยวข้องกับ IT ได้

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยังมีแผนงานและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรของรัฐ ซึ่งถูกมองว่าเป็นทรัพยากรสำคัญในการบริหารจัดการระบบข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการตามแนวทางหลักดังนี้

๑. ให้มีแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน (career path) ที่เหมาะสม แก่บุคลากรด้าน IT ของรัฐ เพื่อรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้เป็นทรัพยากรสำคัญของส่วนงานรัฐ
๒. การสรรหาบุคลากรของรัฐในอนาคตควรให้มีความรู้ด้าน IT โดยควรมีการทดสอบความรู้พื้นฐานด้าน IT ในการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการด้วย
๓. จัดตั้งสถาบัน e-Government สำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้าน IT แก่บุคลากรของรัฐ โดยให้มีการบริหารงานที่มีความคล่องตัวเหมือนกับบริษัทเอกชน และมีบทบาทหน้าที่หลักดังต่อไปนี้

๓.๑ พัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้

^๙ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการของแผนแม่บทฯ นี้

^{๑๐} ในคำนี้ source ใช้คำว่า ICT แต่ในที่นี้จะใช้คำว่า IT แทนเพื่อให้มีต่อเนื่องในการใช้คำ

ดำเนินการสอนและฝึกอบรม ทั้งในมิติของระดับ
ของบุคลากรและมิติเนื้อหาของหลักสูตร

๓.๒ ดำเนินการถ่ายทอดความรู้โดยตรงและโดยการอบรมผู้สอนเพื่อให้มีความพร้อม
ในการถ่ายทอดในวงกว้าง (train-the-trainer)

๓.๓ จัดประชุม สัมมนา และจัดทำสื่อ
ต่างๆ รวมทั้งการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรภาครัฐทุกระดับ ให้มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้สื่อ
อิเล็กทรอนิกส์ในการให้บริการประชาชน

๓.๔ ยกกระดับบุคลากรในภาครัฐโดย
การจัดระดับบุคลากร IT ของภาครัฐ เพื่อพัฒนา
สายงานอาชีพ (career path) การทดสอบ
มาตรฐานวิชาชีพของบุคลากร การทดสอบความรู้
ผู้สอนและให้การรับรองตามแนวทางและ
มาตรฐานที่วางไว้ โดยในการดำเนินงานให้สร้าง
เครือข่ายสถาบันโดยเป็นความร่วมมือระหว่าง
ส่วนราชการ สถาบันการศึกษา และหน่วยงานที่
เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชนในลักษณะของ
สถาบันเสมือน (virtual institute)

๓.๕ จัดทำสื่อต่างๆ รวมทั้งการใช้สื่อ
อินเทอร์เน็ต เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และ
ความพร้อมให้กับประชาชนจนถึงระดับหมู่บ้าน
ในเรื่องรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์และการใช้ IT เพื่อ
การเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารและบริการพื้นฐาน
ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ตามกรอบและ
แนวทางการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของ
ประเทศไทย

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีโครงการที่ TOT และ
ITU ร่วมมือกันคือ ITU's Asia Pacific Centre of
Excellence (ASP CoE) Project ที่สถาบันวิชาการ
ทีโอที (TOT Academy)^{๑๑} โดยโครงการนี้จะ
จัดตั้งศูนย์ดังกล่าวโดยมีวัตถุประสงค์หลักข้อ
หนึ่งว่าเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ราย
ละเอียดยังมีไม่มากนักและอยู่ในช่วงเริ่มต้น

สรุป

บทความชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึง
ภาพในอนาคตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สำหรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government)
ของไทย แม้ว่าตอนนี้ รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ยัง
อยู่ในช่วงเริ่มตั้งเสาบ้านแต่ในที่สุด รัฐบาลแบบ
digital ต้องเกิดขึ้นแน่นอน เพียงแต่จะเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพหรือกระท่อนกระแท่นนั้น
ต้องติดตามกันต่อไป แต่ปัจจัยด้านทรัพยากร
มนุษย์นั้นเป็นหัวใจที่สำคัญมากเพราะเป็นที่สั่ง IT
ให้ทำบริการสาธารณะต่าง ๆ โดยในที่นี้เพียงแต่
แสดง fact เท่านั้น ในบทความอื่นในชุดนี้จะ
กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับ
รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ของไทยในประเด็นอื่น ๆ
ต่อไป ■

^{๑๑} สถาบันวิชาการ ทีโอที เป็นหน่วยงานในสังกัดด้านบริหารทรัพยากร บมจ. ทีโอที ที่มีต้นกำเนิดมาจากความร่วมมือระหว่างรัฐบาล
ไทยกับสหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ (International Telecommunication Union: ITU) หลังจากที่ตั้งองค์การโทรศัพท์ฯ
ถือกำเนิดมาแล้ว ๑๐ ปี โดยมีประวัติการวิวัฒนาการและการพัฒนาจนกระทั่งกลายเป็น สถาบันวิชาการ ทีโอที โปรดดู
<http://www.totacademy.com/>

สิ่งท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของ

ประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือ

ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา

ไกรวิทย์*

ปัญหาที่ท้าทาย

คงไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ทุกประเทศในโลก ซึ่งมีระบบราชการเป็นกลไกของรัฐในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ ต่างก็มีประสบการณ์ในเชิงปัญหาของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแปลกแตกต่างกันออกไป

จากรายงานของ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) หรือ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ในปี ๒๐๐๕ พบว่าบรรดาประเทศสมาชิกขององค์การนี้ซึ่งประกอบด้วย ๓๐ ประเทศ (เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส เกาหลี เม็กซิโก ตุรกี) ต่างก็มีประสบการณ์ด้านปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแตกต่างกันไปมากบ้างน้อยบ้างเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ในโลก

ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง ที่ดูจะเป็นปัญหาร่วมที่เกิดขึ้นกับแทบทุกประเทศสมาชิกองค์การ ๖ คือการที่ภาครัฐขาดแคลนผู้มีความรู้



ความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน ซึ่งมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น

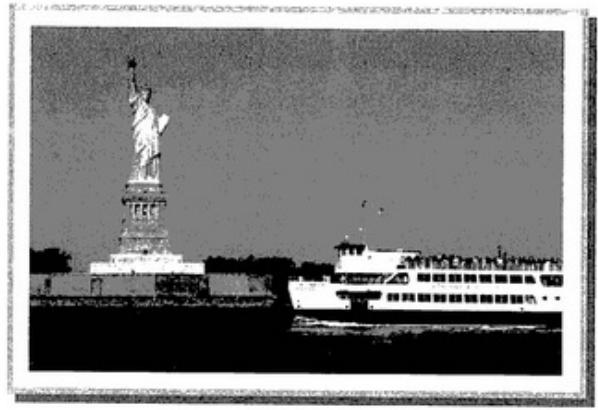
- การที่ระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐในหลายๆ เรื่องไม่อาจแข่งขันได้กับภาคธุรกิจเอกชน เช่น ค่าตอบแทนต่ำ ศักดิ์ศรีของข้าราชการลดลง และหน้าที่การงานที่ไม่น่าสนใจ ทำให้ไม่สามารถดึงดูดคนใหม่เข้ามารับราชการได้ ในขณะที่ผู้ที่เป็นข้าราชการอยู่แล้วก็ออกไป ปัญหานี้กำลังเกิดขึ้นกับหลายประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เกาหลี เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ สวีเดน (เว้นสาธารณรัฐเชค ที่พบว่าคนรุ่นใหม่

ส่วนใหญ่สนใจเข้ารับราชการแม้ว่าค่าตอบแทนจะไม่สูงเมื่อเทียบกับภาคธุรกิจเอกชน)

- การที่รัฐบาลเยอรมันใช้นโยบายลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ทำให้เวลานี้เกิดปัญหาขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะเดียวกัน จำนวนผู้มีความรู้ความสามารถที่มาสมัครเข้ารับราชการมีสัดส่วนที่สูงกว่าตำแหน่งในราชการที่จะรับได้

- การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร ทำให้บางประเทศ ประชากรที่สูงอายุมีจำนวนมากขึ้น และมีประชากรอายุน้อยมากสูงขึ้น เช่น เม็กซิโก มีจำนวนประชากรที่มีอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ถึงร้อยละ ๓๐ สิ่งที่รัฐบาลเม็กซิโกต้องขบคิดอย่างหนักในเวลานี้คือทำอย่างไรที่จะสร้างงานใหม่ที่น่าสนใจและเงินเดือนดีทั้งในภาคราชการและภาคธุรกิจเอกชนไว้รองรับคนรุ่นใหม่ในอนาคต

- บางประเทศในสิบปีข้างหน้า จำนวนกำลังคนภาครัฐจะเกษียณอายุมากกว่าในอดีต ทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนผู้มีทักษะเฉพาะด้านที่จะสามารถปฏิบัติงานในช่วงที่สังคมเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ฟินแลนด์ในสิบปีข้างหน้า ภาคราชการจะมีผู้เกษียณอายุถึงร้อยละ ๔๒ และการที่มีผู้เกษียณอายุจำนวนมาก ทำให้รัฐต้องรับภาระมากขึ้นทั้งในส่วนของงบจ่ายบำนาญบำนาญแก่ผู้เกษียณและการจ่ายเงินเดือนแก่ผู้ที่มาดำรงตำแหน่งแทน



- หลายประเทศ เช่น นิวซีแลนด์ อังกฤษ โปรตุเกส และนอร์เวย์ กำลังประสบปัญหาการจัดสัดส่วนการดำรงตำแหน่งในราชการในประเด็นของความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชาย เพศหญิง ช่วงอายุ และชนกลุ่มน้อย (ในอังกฤษ ในจำนวนนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมดทั่วประเทศ เป็นชนกลุ่มน้อยถึงร้อยละ ๑๔ ในเกาหลีและนอร์เวย์ มีจำนวนข้าราชการหญิงประมาณร้อยละ ๒๐-๓๐ ของจำนวนข้าราชการทั้งหมด ในขณะที่ฮังการี มีจำนวนข้าราชการหญิงอยู่ถึงร้อยละ ๖๘)

ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาที่ผ่านมา

ในช่วงที่ผ่านมา ประเทศสมาชิก OECD ได้พยายามหาหนทางแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทั้งในเชิงรุกเชิงรับ จนประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาได้ในระดับที่น่าพอใจ เช่น

๑. การจ่ายค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของงานและยึดราคาตลาด

ไอซ์แลนด์ อังกฤษ และสวีเดนโดยจ่ายตาม

ผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน ในขณะที่เยอรมัน ออสเตรเลีย เบลเยียม ฮังการี และสหรัฐอเมริกาปรับปรุงค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงราคาตลาด สำหรับสหรัฐอเมริกา ส่วนราชการได้รับมอบอำนาจให้พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอีกร้อยละ ๒๕ จากเงินเดือนหลักสำหรับตำแหน่งที่เห็นว่าเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือมีแนวโน้มว่าผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะออกไปทำงานในภาคเอกชน

๒. การให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจูงใจ

บางประเทศ เช่น โปแลนด์ นอร์เวย์ นิวซีแลนด์ ใช้วิธีลดวันทำงานในรอบสัปดาห์ การทำงานแบบยืดหยุ่น การจัดบริการเลี้ยงดูบุตรในสถานที่ทำงาน การมอบหมายงานที่ท้าทายและน่าสนใจ การปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้า บางประเทศให้ทุนไปศึกษาในระดับสูงชัน

๓. การปรับปรุงภาพลักษณ์ของราชการ

ฟินแลนด์ เนเธอร์แลนด์ อังกฤษ นิวซีแลนด์ ลงทุนในการรณรงค์ให้คนรุ่นใหม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญของราชการ และจิตวิญญาณของความเป็นข้าราชการ โดยใช้กลยุทธ์ทางการตลาดแบบภาคธุรกิจเอกชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยหาสาเหตุของการไม่เข้ารับราชการและกลยุทธ์ในการดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ารับราชการ

๔. การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน

เพื่อให้ภาคราชการมีความเป็นมืออาชีพ และเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในราชการ หลายประเทศส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ญี่ปุ่น และเกาหลี ออกกฎหมายให้ส่วนราชการจัดให้ข้าราชการแลกเปลี่ยนการทำงานกับภาคเอกชนได้โดยกำหนดให้มีระยะเวลาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันไม่เกิน ๓ ปี หรือสหรัฐอเมริกาจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนนักบริหารระดับสูงระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในด้านที่เป็นยุทธศาสตร์ของประเทศ เช่น ด้านการส่งเสริมอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว

๕. การสรรหาโดยการไปคัดเลือกตามมหาวิทยาลัย

หลายประเทศเข้าไปประชาสัมพันธ์และให้นักศึกษาตามมหาวิทยาลัยเกิดความสนใจที่จะสมัครเข้ารับราชการ และบางประเทศได้อนุมัติให้ส่วนราชการตั้งสถาบันการศึกษาของตนขึ้นเป็นการเฉพาะเพื่อผลิตบุคลากรสำหรับส่วนราชการนั้น ๆ

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ในศตวรรษที่ ๒๑

ธนาคารโลกนับว่าเป็นองค์กรสำคัญอีกองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ระบบราชการของประเทศต่างๆ ในกลุ่ม OECD และประเทศอื่นๆ ในโลกมีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกของรัฐที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา

และขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายปลายทาง

ในรายงานประจำปี ๒๐๐๕ ของธนาคารโลก ได้เสนอแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐในศตวรรษที่ ๒๑ ไว้ว่า “Unlocking The Human Potential for Public Sector Performance” ถ้าจะแปลความก็น่าจะหมายถึงว่า ให้นำศักยภาพของกำลังคนในภาครัฐมาใช้ให้เต็มที่ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานนั่นเอง

นอกจากนี้ ธนาคารโลกยังได้ให้ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐในอนาคตไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้

Professionalizing HRM (towards “strategic specialism”) คือการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นมืออาชีพ และบริหารในเชิงยุทธศาสตร์

Merit appointment (the best person for the job) คือการสรรหาและแต่งตั้ง ต้องยึดหลักการตามระบบคุณธรรม เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสม ที่สุดมาดำรงตำแหน่งที่ต้องการ

Remuneration (balancing motivation and equity) คือการให้ค่าตอบแทนต้องยึดหลักการที่ว่า ค่าตอบแทนต้องจูงใจที่จะให้สามารถทำงานได้ อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ในขณะที่เดียวกัน การให้ค่าตอบแทนต้องยึดหลักความเป็นธรรมคือสอดคล้องกับภาระหน้าที่ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างเหมาะสม

Performance management (supporting and developing staff) คือการยึดผลสัมฤทธิ์



ของงานเป็นหลัก ซึ่งการที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ของงานได้ ต้องมีการสนับสนุนและพัฒนาคน ในองค์กรอย่างเป็นระบบ

Outsourcing (a double-edged sword) คือราชการต้องใช้วิธีการต่างๆ ที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ คุ่มค่า และสอดคล้อง กับสภาพหรือเงื่อนไขที่เป็นอยู่ เช่น ความจำเป็น ในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การลดค่าใช้จ่าย และให้เอกชนทำงานแทนในสิ่งที่ราชการไม่ควร ทำเอง อย่างไรก็ดี การให้เอกชนเข้ามาทำงาน แทนเปรียบเสมือนดาบสองคม จึงควรระมัดระวัง ในผลกระทบที่จะเกิดขึ้นด้วย

(กรณีของอังกฤษ ในการศึกษาวิจัยพบ ตัวอย่างประการหนึ่งที่น่าสนใจ คือจากการที่ โรงพยาบาลของรัฐว่าจ้างให้พนักงานเอกชน มาทำความสะอาดในห้องพักรักษาผู้ป่วยแทนการใช้ ลูกจ้างประจำเช่นในอดีต ทำให้เวลานี้ สภาพ ความเบิกบานในจิตใจผู้ป่วยจำนวนหนึ่งมี แนวโน้มลดลง เพราะที่ผ่านมา ลูกจ้างประจำที่ เข้ามาทำความสะอาด มักจะทักทายสนทนากับ ผู้ป่วยเสมอๆ ครั้นเมื่อหันมาใช้พนักงานของ

บริษัทเอกชนแทน พนักงานจะไม่ค่อยตกทาย และทำความสนิทสนมกับผู้ป่วย เพราะถือว่ามีหน้าที่ในการทำความสะอาดให้ดีที่สุดเท่านั้น ไม่เช่นนั้น จะถูกบริษัทเล่นงานหากมาตรวจพบว่าทำความสะอาดไม่เรียบร้อย)

New public management (solutions chasing problems?) คือการบริหารภาครัฐแนวใหม่ หมายถึงว่าระบบราชการของประเทศต่างๆ ต้องแสวงหารูปแบบวิธีการในการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัยและเหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็ว การบริหารงานบุคคลในระบบเปิดที่สามารถสรรหาบุคลากรที่ต้องการได้ทันเวลา การบริหารโดยยึดหลักสมรรถนะเป็นสำคัญ การฉีกก้ำกั้วในการทำงานร่วมกับภาคเอกชนและภาคประชาชน ทั้งนี้ การนำรูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้นั้น ต้องก่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และต้องไม่ใช่ก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีก ทำให้การแก้ปัญหาไม่จบสิ้น

Leadership in the public sector (“walking the talk”) เรื่องนี้เป็นการพูดถึงภาวะผู้นำที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายหรือคำมั่นสัญญาที่ตนทำไว้กับหน่วยงาน กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน หรือกับประชาชน ไม่ใช่พูดอย่างทำอย่าง

นอกจากนี้ ผู้นำในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องมี

คุณลักษณะสำคัญๆ เช่น (๑) managing a multi-sector workforce คือ ต้องสามารถบริหารจัดการกับกำลังคนที่มีลักษณะหลากหลาย อันหมายถึงความหลากหลายทั้งในด้านความรู้ ความรู้สึกนึกคิด ความเชี่ยวชาญในงาน ประเภทของกำลังคน ซึ่งอาจเป็นทั้งข้าราชการ พนักงาน และบริษัทที่มารับจ้างทำงานแทนราชการ (๒) network management skills คือ ต้องมีทักษะในการสร้างและบริหารจัดการด้านเครือข่ายในการทำงานทั้งระหว่างส่วนราชการ ส่วนราชการกับภาคธุรกิจเอกชนและประชาชน และรวมถึงเทคนิควิธีการอันแยบยลในการมีความสัมพันธ์กับฝ่ายการเมือง (๓) globalisation หมายถึง การที่ผู้นำต้องมีความรู้และมีความสามารถในการหยั่งรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม ต้องรู้เท่าทันเศรษฐกิจมหภาคและจุลภาคของโลก รวมทั้งต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวทางการเมืองของโลก (๔) high tolerance for ambiguity เรื่องนี้ หมายถึงความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงหรือสภาพแวดล้อมที่มีความยุ่งยากสับสน และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองเวลาเกิดปัญหาเฉพาะหน้า

แล้วเราจะทำอย่างไรกันต่อไป

ข้อเสนอและความเห็นของกลุ่มประเทศสมาชิก OECD และธนาคารโลกที่กล่าวมาข้างต้น



เป็นเพียงบางส่วนเสียเท่านั้น แนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยังคงมีอีกมากมายหลายวิธีการ ซึ่งระบบราชการไทยควรพิจารณาและนำประสบการณ์ที่ดีและประสบผลสำเร็จของต่างประเทศมาปรับใช้ตามความจำเป็น การจะนำสิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ ต้องมั่นใจว่ามีความเหมาะสมกับราชการไทยและสังคมไทย สิ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐนั้น คือเราต้องธำรงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของข้าราชการไทยไว้ด้วยควบคู่กับการนำสิ่งใหม่ๆ มาปรับใช้ เพื่อให้ราชการไทยเป็นสถาบันที่น่าภาคภูมิใจสำหรับคนรุ่นต่อๆ ไป

เรียบเรียงจาก

1.Rapport Annuel de L'OCDE 2005

2.Rapport Annuel de la Banque Mondiale 2005

3.Rapport au Ministre de la Fonction Publique : Moderniser L'Etat , Decembre 2003

หมายเหตุ OECD เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีบทบาทสำคัญในลักษณะเวทีแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างประเทศสมาชิกเกี่ยวกับการจัดการปัญหา รวมทั้งมีบทบาทในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา นวัตกรรม ฯลฯ ในหมู่ประเทศสมาชิก รวมทั้งในเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ส่งเสริมการค้าเสรี และให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาทั้งในประเทศอุตสาหกรรมและประเทศกำลังพัฒนา บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยอย่างรอบคอบและเป็นกลาง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปร่วมระดับนโยบายในลักษณะ guidelines for best practices และการปรับเปลี่ยนนโยบายภายในประเทศสมาชิกให้สอดคล้องกับ guidelines เหล่านั้นในที่สุด ปัจจุบัน มีประเทศสมาชิกที่สำคัญ ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ออสเตรเลีย ญี่ปุ่น เกาหลี เม็กซิโก ตุรกี รวมทั้งสิ้น ๓๐ ประเทศ นอกจากนี้ OECD ยังได้มีความร่วมมือและข้อตกลงกับประเทศที่ไม่ได้เป็นสมาชิก จำนวนกว่า ๗๐ ประเทศอีกด้วย

สื่อ V ทร:จทร:โททททท :

การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Benchmarking)

ดร.สุรพงษ์ มาลี*

๑. ทุมนุขุยัเป็นพลังัขบัเค็ล็องยุทศาสตรัไป สู่ความสำเร็ง

เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า “ทรัพยากรบุคคล” หรือที่ภาษาการบริหารสมัยใหม่มักจะเรียกว่า “ทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital” เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็ง ดังนั้นหน่วยงานที่ดูแลการบริหารจัดการคน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จึงต้องมีบทบาทสำคัญในการที่จะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับของส่วนราชการและจังหวัด ได้พัฒนาผลงานของส่วนราชการให้สูงขึ้น ผ่านทางกลไกของการบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์และพันธกิจของหน่วยงาน (Strategic Readiness)

ปรมาจารย์ด้านการบริหารหลายท่านได้

สรุปตรงกันว่า “ทุนมนุษย์เป็นตัวชี้วัดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร” หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์กรจะประสบความสำเร็งหรือล้มเหลว จะแพ้หรือชนะคู่แข่ง ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์ของ “คน” ซึ่งอยู่ในองค์กรนั่นเอง ดังนั้นจึงต้องมีเครื่องมือเครื่องมือสำหรับการบริหารและพัฒนากำลังคน ตลอดจนตรวจสอบว่าการบริหารจัดการคน มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ภารกิจ ความจำเป็นและปัญหาของพื้นที่ รวมทั้งเป็นไปในทิศทางที่จะช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัดได้มากน้อยเพียงใด

๒. การเทียบเคียงมาตรฐานกับความเข้มแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล:รัฐรา-รัฐธา

ในรอบ ๒-๓ ปีที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น แต่การที่จะ

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. รับผิดชอบโครงการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Scorecard) การบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคล (HR Risk Management) และนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Innovations)

บริหารและพัฒนากำลังคนให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นและมีความพร้อมเชิงยุทธศาสตร์นั้น ส่วนราชการและจังหวัดจำเป็นจะต้องมี “ข้อมูลเปรียบเทียบ” ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหารคนให้เหมาะสมกับภารกิจสภาพแวดล้อม ปัญหาและความจำเป็นของพื้นที่ หรือพูดง่าย ๆ ว่าจะต้อง “รู้เรา-รู้เขาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล” นั่นเอง

ในส่วนของการ “รู้เรา” นั้น ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้ส่วนราชการและจังหวัดนำระบบการประเมินและพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard มาใช้ในการ “จับชีพจร” หรือ “ตรวจสอบสุขภาพ” เพื่อให้ทราบจุดแข็งและจุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด อันจะนำไปสู่การพัฒนาได้ถูกจุด เช่นเดียวกับการวัดตัวเพื่อตัดเสื้อให้พอดีกับตัว (Customised/Tailor Made Approach to HRM) ขณะเดียวกันก็มีความพยายามที่จะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานสำหรับพัฒนาผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น รวมทั้งสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการนำจรรยาวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มาใช้ในภาคราชการด้วย

แม้การ “รู้เรา” จะเป็นก้าวแรกที่สำคัญของการกระจายอำนาจทางการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ภายใต้บริบทของการบริหารราชการสมัยใหม่ ส่วนราชการและจังหวัดจำเป็นจะต้อง “รู้เขา” ด้วย กล่าวคือต้องทราบว่าการบริหารจัดการคนของตน มีจุดเด่น-จุดด้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับส่วนราชการอื่นที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของประเทศ หรือมีภารกิจคล้ายกัน อยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีลูกค้ำกลุ่มเดียวกัน หรือมีขนาด โครงสร้างองค์กร และระบบการบริหารที่คล้ายคลึงกัน โดยในบางครั้งอาจจำเป็นต้องเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรในภาคเอกชนด้วย การเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการได้พัฒนาและยกระดับขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้นได้



๓. การเทียบเคียงมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Benchmarking)

การเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking) เป็นการค้นหาตัวอย่างหรือแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ในอุตสาหกรรม (Industry Best Practice) ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผลงานขององค์กรให้ดีขึ้นเหนือคู่แข่ง (Superior Performance) บริษัทซีร็อกซ์ คอร์ปอเรชั่น ในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นตัวอย่างที่ดีในการนำการเทียบเคียงมาตรฐานมาใช้ได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยบริษัทได้สังเกตติดตามและเรียนรู้จากคู่แข่งที่มีผลประกอบการเหนือกว่า จนในที่สุดก็สามารถส่งมอบความรู้ เพิ่มผลิตภาพและลดต้นทุนการผลิตได้อย่างมหาศาล กล่าวโดยสรุป **การเทียบเคียงมาตรฐาน หมายถึง**

- ◆ กิจกรรมเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- ◆ กระบวนการในการประเมินวิธีการทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการ และผลงาน (ในรูปของผลผลิตและผลลัพธ์) ขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่ง เทียบกับองค์กรหรือหน่วยงานที่บรรลุมาตรฐานความเป็นเลิศ

- ◆ กระบวนการในการค้นหาและนำตัวอย่างและแบบแผนการปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ดังนั้น การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Benchmarking)

จึงหมายถึง กระบวนการในการเปรียบเทียบโครงสร้าง (HRM Architecture) กระบวนการ (HRM Processes) และผลลัพธ์หรือความสำเร็จ (Outcomes and Achievement) ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรหรือหน่วยงานหนึ่ง กับของอีกองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะร่วมซึ่งคล้ายคลึงกัน[†] แต่บรรลุมาตรฐานความเป็นเลิศและมีขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหนือกว่า[‡]

การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเปรียบเสมือนการส่องกระจกเงาเพื่อดูหน้าตนเอง และจัดว่าเป็นเครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่วนราชการและจังหวัดสามารถนำไปใช้ในการบริหารราชการได้ ดังนี้

- ◆ ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับช่วยกำหนดแนวทางในการประเมินและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะส่งผลต่อการสร้างความพร้อมให้กับกำลังคน เพื่อมุ่งสู่เป้าประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้

- ◆ ส่งเสริมการเรียนรู้จากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานความเป็นเลิศ และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน

- ◆ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรหรือหน่วยงานผ่านทางกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์

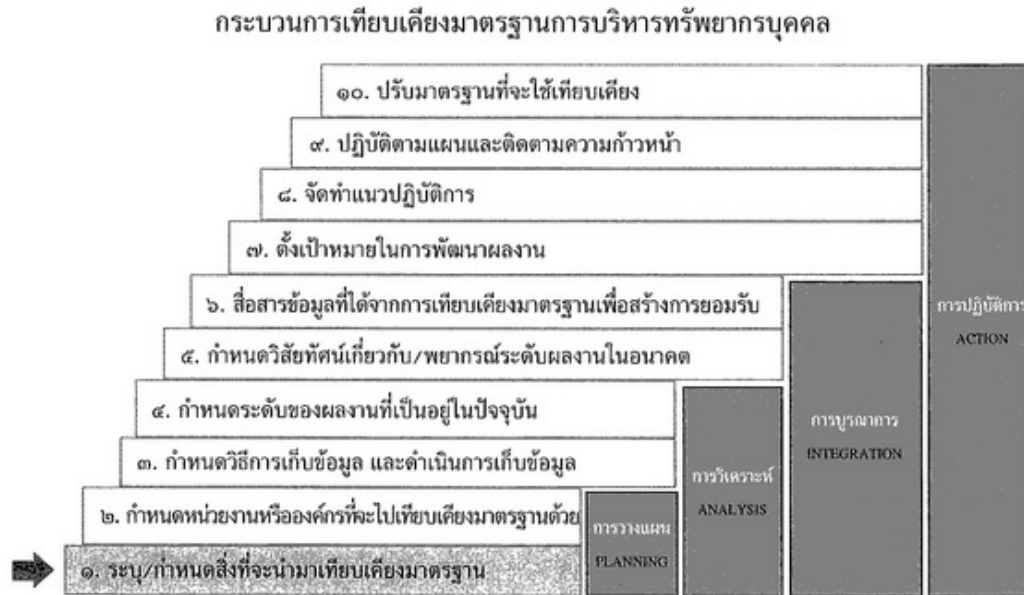
[†] คล้ายคลึงกันในเชิงของยุทธศาสตร์ ภารกิจ พื้นที่ กลุ่มลูกค้า ขนาด โครงสร้างองค์กร และระบบการบริหาร

[‡] ©คำนิยามของผู้เขียน

๔.กระบวนการในการเทียบเคียงมาตรฐาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

Robert Camp[§] ได้นำประสบการณ์ของ บริษัทซีร็อกซ์ มาพัฒนาเป็นต้นแบบสำหรับการเทียบเคียงมาตรฐานด้านการบริหาร รวมทั้ง

การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย โดยได้แยก กระบวนการเทียบเคียงมาตรฐาน (Benchmarking Process) ออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ การวางแผน การวิเคราะห์ การบูรณาการ และการปฏิบัติการ ดังปรากฏในแผนภาพข้างล่าง



๔.๑ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับ

- ◆ การกำหนดหรือระบุสิ่งที่จะนำมาเทียบเคียง เช่น กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือระดับของผลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Levels of Performance)
- ◆ การระบุหน่วยงานภายในและหรือหน่วยงานภายนอกซึ่งมีผลงานที่เหนือกว่า และต้องการนำมาเทียบเคียง

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ (Analysis) เกี่ยวข้องกับ

- ◆ การระบุแหล่งของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการเปรียบเทียบ ถ้าหน่วยงานมีระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ก็สามารถจะนำข้อมูลมาใช้ในการเทียบเคียงมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ง่าย และเทียบเคียงได้หลากหลายหน่วยงาน อย่างไรก็ตามแหล่งข้อมูลอาจจะอยู่ในรูปของแฟ้มประวัติบุคคล การ

[§] Camp R.C. (1989) Benchmarking: The Search for Industry Best Practice that Leads to Superior Performance, ASQC Quality Press, Milwaukee, WI.

สำรวจและการสัมภาษณ์ เป็นต้น

◆ การระบุระดับขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันขององค์กร และหน่วยงานว่าอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้ทราบ ช่องว่างของผลงาน(Performance Gap) ที่จะต้องเติมเต็มหรือได้รับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Camp ที่ย้ำว่า “ก่อนที่จะไปเทียบเคียงกับหน่วยงานภายนอก ควรจะรู้สภาพของ กระบวนการภายในและผลงานขององค์กรให้ ถ่องแท้เสียก่อน” ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่สำคัญ สำหรับการวางแผนดำเนินการพัฒนาต่อไป

๔.๓ ขั้นตอนการบูรณาการ (Integration) เกี่ยวข้องกับ

◆ การกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการเทียบเคียง โดยจะต้อง เน้นที่ “คุณภาพ” ของตัวอย่างหรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และการที่จะนำแบบอย่างดังกล่าวมาพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป มิใช่แค่เพียงการลอกเลียนแบบ

◆ การรายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานให้ทุกฝ่ายในองค์กรทราบอย่างต่อเนื่อง เพราะการสื่อสารและการได้ข้อมูลย้อนกลับเป็น องค์ประกอบที่สำคัญของการเทียบเคียง มาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๔ ขั้นตอนการปฏิบัติการ (Action) เกี่ยวข้องกับ

◆ การกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

◆ การกำหนดแผนปฏิบัติการและการนำบทเรียนจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้ปฏิบัติควรจะเป็นผู้ที่รับผิดชอบหน้าที่งานนั้นๆ และต้องมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะ

◆ การติดตามปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

๕. จาก HR Scorecard สู่การเทียบเคียงมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ สำนักงาน ก.พ. ได้ทดลองให้ส่วนราชการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score-card ด้วยตนเอง (HRM Self Assessment) เพื่อทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในภาพรวม ในมิติสำคัญ ๕ มิติ คือ (๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒) ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔) ความโปร่งใส

และความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (๕) คุณภาพชีวิต: ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

การประเมินสถานภาพเบื้องต้นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะส่วนราชการสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการวินิจฉัยสภาพปัญหา เพื่อหาทางพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สูงขึ้น ตามแนวทางของ Camp ดังนี้

- ◆ นำผลการประเมินด้วยตนเองไปเทียบเคียงกับเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยมาตรฐานของทุกส่วนราชการ และเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่ส่วนราชการสังกัด จะทำให้ “เห็นเงา” การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน**

- ◆ เรียนรู้จากบทเรียนของส่วนราชการที่มีผลงานหรือขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐานสูง และนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะที่สูงขึ้น

- ◆ ตั้งเป้าหมายและจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ◆ ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการ และมีการปรับมาตรฐานเทียบเคียงเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนขององค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด จะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมของส่วนราชการและจังหวัด และเมื่อวิเคราะห์แล้วควรมีการดำเนินการดังนี้

- ◆ จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านกลไกต่างๆ ซึ่งอาจมีหลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสม

- ◆ จัดโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามผลการวิเคราะห์ความจำเป็นและสถานภาพการบริหารจัดการคนของส่วนราชการ

- ◆ พัฒนามาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Competencies and Professionalisation)

- ◆ นำผลงานของส่วนราชการและจังหวัดที่ประสบความสำเร็จจัดด้านการบริหารทรัพยากร

** “เงาหรือผลการประเมิน” จะชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความเที่ยงตรง ถูกต้องและความเชื่อถือได้ของการประเมินตนเองของส่วนราชการ

บุคคล ไปพัฒนาเป็นกรณีศึกษา (Case studies) และแนวทางตัวอย่างแห่งความเป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างแพร่หลาย

◆ นำผลจากการเทียบเคียงมาตรฐานไปใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย เช่น การกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดสรรอัตรากำลัง และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้งบประมาณเป็นตัวกำกับ เป็นต้น

๖. สรุป: การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล- กระจกเงา

การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเช่นเดียวกับการส่องกระจกเพื่อดูเงาของตนเอง เพื่อช่วยให้ตัดสินใจได้ว่าจะต้องเติมเสริมแต่งส่วนใดให้ดูงาม การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดทราบว่าขีดความสามารถและสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ทั้งในเชิงโครงสร้าง กระบวนการและผลลัพธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล) อยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น (ที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของ

ประเทศ หรือมีภารกิจคล้ายกัน อยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีลูกค้ำกลุ่มเดียวกัน หรือมีขนาด โครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารที่คล้ายคลึงกัน) แต่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการคนที่ดีเด่นกว่า

การเทียบเคียงมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันเป็นก้าวแรกที่มั่นคงสำหรับการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการและจังหวัด และช่วยส่งเสริมให้มีการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้กรณีศึกษา และแบบอย่างการปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาคราชการและระหว่างภาคราชการกับภาคเอกชน อันจะนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้การเทียบเคียงมาตรฐาน จะเป็นแรงหนุนที่สำคัญซึ่งจะนำไปสู่การให้อิสระในการบริหารจัดการคนของส่วนราชการและจังหวัด (HRM Empowerment) และลดความเสี่ยงในการมอบและการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Delegation and Decentralisation) ในระยะยาวต่อไป



สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน : เรื่องจริงหรือแค่อิงนิยาย

ดร.ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ*

ชีวิตข้าราชการอย่างเราๆ ทุกวันนี้ดูเหมือนต้องดิ้นรนแสวงหาความสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับชีวิตส่วนตัวกันเป็นส่วนใหญ่



ซึ่งอาจไม่เป็นเรื่องง่ายนักที่จะได้สมดุลดังกล่าวมา เพราะคนเรามีเวลาจำกัดในแต่ละวัน

การจัดองค์กรให้กะทัดรัด มีจำนวนคนทำงานน้อยลง ในขณะที่ภาระงานเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดแรงกดดันให้ข้าราชการต้องใช้เวลากับการทำงานมากขึ้น ซึ่งก็แน่นอนที่พวกเราจะมีเวลาสำหรับกิจกรรมอื่นๆ น้อยลง จึงยังเป็นการยากที่จะสร้างสมดุลให้กับชีวิตได้ ปัญหาที่ได้ยินกันอยู่บ่อยๆ ก็เช่น การต้องอยู่ทำงานต่อหลังเลิกงาน

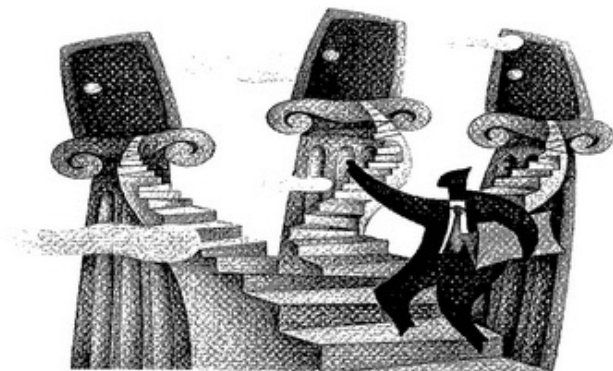
*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ตามปกติทำให้ต้องกลับบ้านมืดค่ำ เลยไม่ได้กินข้าวกับครอบครัว หรือไม่พอถึงวันหยุดก็ต้องไปทำงานแทนที่จะได้พักผ่อนไปเที่ยวสวนสัตว์ดูหมีแพนด้า หากคุณพบว่าในแต่ละวัน ตัวเองไม่มีเวลาพอที่จะทำงานให้เสร็จและทำกิจกรรมอื่นนอกเหนือจากงานแล้ว นั่นอาจเป็นสัญญาณว่าคุณกำลังมีปัญหาเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเข้าแล้ว ข้อแนะนำเล็กๆ น้อยๆ ๗ ประการต่อไปนี้อาจช่วยบรรเทาปัญหาให้คุณได้

๑) ลองปรึกษาหัวหน้างาน

องค์กรเอกชนรวมทั้งส่วนราชการหลายแห่งให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการและพนักงานมากขึ้น โดยส่วนหนึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อดึงดูดคนเก่งๆ ให้เข้ามาสู่องค์กร และรักษาคนเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรนานๆ

หากคุณรู้สึกว่าคุณชอบงานที่ทำอยู่ แต่ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น ทำไมไม่ลองคุยกับหัวหน้างานของคุณดูล่ะ ว่าเป็นไปได้ไหมที่คุณจะใช้เทคนิควิธีต่างๆ เพื่อสร้างความ



ยืดหยุ่นนี้ เช่น การเพิ่มเวลาทำงานในบางวันของสัปดาห์ เพื่อให้มีเวลาหยุดพักผ่อนสุดสัปดาห์มากขึ้น (compressed workweek) เช่น ปกติเคยทำงาน ๕ วัน (จันทร์ถึงศุกร์) วันละ ๘ ชั่วโมง เท่ากับสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง ก็อาจเปลี่ยนเป็นทำงานแค่จันทร์ถึงพฤหัสบดีเต็มวัน บวกกับเช้าวันศุกร์อีกถึงเที่ยง ให้ครบ ๔๐ ชั่วโมง แล้ววันศุกร์บ่ายก็กลับบ้านหรือไปธุระส่วนตัวได้ (แนวทางการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานและการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนี้มีอยู่มากมาย ซึ่งผู้เขียนจะได้ทยอยนำมาเสนอในตอนต่อไป)

เทคนิคอย่างหนึ่งที่ควรใช้ตอนที่คุณรวบรวมความกล้าเข้าไปคุยกับหัวหน้าก็คือ ควรยกเหตุการณ์จริงในชีวิตของคุณเพื่ออธิบายให้หัวหน้าฟัง ว่าสิ่งที่คุณกำลังนำเสนอ นั้นจะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของคุณได้อย่างไร และคุณเองจะมีความสุขในชีวิตมากขึ้นได้อย่างไร

๒) ลองศึกษาว่ามีทางเลือกอะไรบ้างที่อาจเป็นไปได้

ตำแหน่งหน้าที่การงานบางตำแหน่งอาจต้องทำงานหนักกว่าตำแหน่งอื่นๆ หากคุณต้องการมีเวลามากขึ้นสำหรับตัวเองและครอบครัว อาจต้องพิจารณาเปลี่ยนที่ทำงาน หรือตำแหน่งงานที่มีภาระงานเบาลงหรือมีความยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ต้องไม่ลืมว่าคุณอาจต้องสละบางสิ่งบางอย่าง

ไปหากต้องการเวลามากขึ้น เช่น อาจทำให้มีรายได้น้อยลง

๓) พ่อนเครื่องลงบ้าง

หยุด...หันไปรอบ ๆ....หายใจเข้าลึก ๆ.....หายใจออกลึก ๆ..... มีความสุขกับกิจกรรมและสังครอบข้างตัวคุณ ทั้งในและนอกที่ทำงานบ้าง อาจเป็นการเบรกระหว่างการประชุมเพื่อคุยกันเรื่องตลกไปกษา การบ้านการเมืองละครทีวีบ้าง หรือไม่ก็กลับให้ถึงบ้านก่อนพระอาทิตย์ตกซะบ้างจะได้มีเวลารดน้ำใส่ปุ๋ยกล้วยไม้ต้นโปรด เสาร์อาทิตย์ก็ไม่ต้องหอบงานกลับไปทำที่บ้านให้เป็นนิสัย รู้จักปิดซีกสมองที่เกี่ยวข้องกับงานเสียบ้างในวันหยุด (ไม่มันเขาจะเรียกวันหยุดเธอ) เพื่อเป็นการชาร์จพลังไว้ห้าห้ากับงานในเช้าวันจันทร์ต่อไป



๔) ทำชีวิตให้ง่ายเข้าไว้

จริง ๆ แล้วมันก็เป็นธรรมชาติของมนุษย์เรา ที่อยากประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้านของชีวิต

ด้วยเวลาที่มีอยู่เพียงจำกัดจำเขี่ย ลองจัดการชีวิตให้เรียบง่ายดูสิ อาจเริ่มจากการโกยขยะกรรุงรับบโตะทำงานของคุณลงถึงขยะซะ คุณจะได้ไม่ต้องหงุดหงิดเวลาแหวกตงขยะบนโตะเพื่อหาเอกสารอะไรสักชิ้น (คุ้น ๆ ไหมว่า ส ตัวแรกใน ๕ ส คืออะไรจะ?)

กลางที่คุณอาจอยู่ในสังกัดชมรมสมาคมต่าง ๆ มากเกินไป ซึ่งแม้ว่าการช่างสมาคมอย่างนี้อาจช่วยให้คุณรู้จักผู้คนมากขึ้น แต่มันก็หมายถึงว่าคุณต้องมีกิจกรรมและต้นทุนกับตัวเองมากขึ้นด้วย (ทั้งเวลา อารมณ์ และเงินทองที่ต้องเสียไป) ลองตัดใจโบกมือบายบายจากชมรมสมาคมที่คุณคิดว่ามีประโยชน์น้อยลงไปบ้าง ชีวิตจะเบาลง



๕) ตั้งเป้าหมายการทำงาน

ตั้งและลำดับความสำคัญของเป้าหมายในการทำงานแต่ละวัน การทำอย่างนี้จะทำให้คุณ

รู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อบรรลุเป้าหมายแต่ละอัน และจะไม่ทำให้คุณรู้สึกกังวลว่ามีงานล้นมืออีกด้วย เพราะทุกอย่างอยู่ในความควบคุมของคุณ

สิ่งที่ควรคำนึงอย่างหนึ่งก็คือ อย่าลืมเผื่อเวลาสำหรับงานด่วนหรือเรื่องฉุกเฉินไว้ด้วย ไมอย่างนั้นแล้วหากเกิดเหตุการณ์ที่ทำให้คุณไม่สามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวันเข้าบ่อยๆแล้ว คุณก็จะเบื่อหน่ายที่จะวางแผนและเลิกการวางแผนไปในที่สุด เสร็จแล้วคุณก็คงกลับไปหัวหมกกับงานที่ล้นมือโดยไม่รู้จะเริ่มต้นตรงไหนดีเหมือนเดิม



๖) แบ่งปันความรับผิดชอบ

ไม่ว่าคุณจะเก่งกาจขนาดไหน คุณก็ไม่มีทางทำงานทุกอย่างเสร็จได้ด้วยตัวเองในเวลาที่มีอยู่ อย่างน้อยนิดทุกครั้งไป หากคุณมีลูกน้องคุณก็ควรมอบหมายงานให้ลูกน้องทำตามความเหมาะสม แทนที่จะเก็บเอาไว้ทำเองทั้งหมด ซึ่งการทำอย่างนั้นนอกจากจะทำให้เป็นการลดภาระงานของ

คุณแล้ว ยังเป็นการสร้างทักษะประสบการณ์ให้แก่ลูกน้องของคุณต่อไปด้วย



๗) มองความสมดุลของชีวิตกับการทำงานเป็นเป้าหมายที่ไม่อยู่นิ่ง

อย่าไปคิดว่าจะทำอย่างไรให้ชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นมีความสมดุล แล้วก็จบแค่นั้น แต่ให้มองสมดุลนั้นว่าเป็นเรื่องที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตลอดเวลา เนื่องจากบทบาทความต้องการของทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีการเปลี่ยนแปลงไปเสมอๆ ยกตัวอย่างเช่น หากคุณได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น คุณก็อาจต้องปรับวิถีการใช้ชีวิตสังคมให้เหมาะกับตำแหน่งใหม่มากขึ้น โดยอาจยกเลิกกิจกรรมบางอย่างไป และเพิ่มการทำกิจกรรมบางอย่างขึ้นมา



ห้องสมุดพนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

ให้คุณเชื่อมั่นใจว่าคุณจะสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้โดยไม่ทำให้ชีวิตด้านอื่นๆพร่องไป เช่นเดียวกับที่คุณสามารถมีชีวิตที่เป็นสุขได้โดยยังมีงานทำตามปกติ เมื่อเชื่ออย่างนี้แล้วลองหยุดสักนิด เพื่อคิดหาทางทำให้มันเป็นจริงขึ้นมา โดยอาจอาศัยข้อแนะนำที่กล่าวแล้วข้างต้นก็ได้

การที่คุณจะประสบความสำเร็จแค่ไหนกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของตัวเองนั้น ขึ้นอยู่กับว่าคุณจะสามารถระบุได้ชัดเจน

แค่ไหนว่า “สมดุล” ของคุณมีหน้าตาอย่างไร นอกจากนั้นยังขึ้นกับการเจรจากับเจ้านายของคุณเพื่อจัดแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์มากขึ้นกับทั้งองค์กรและตัวคุณเอง และสุดท้ายตัวคุณเองต้องเป็นคนรับผิดชอบที่จะต้องจัดการปรับเปลี่ยนแบบแผนการดำเนินกิจกรรมต่างๆในชีวิต เพื่อรักษาความสมดุลนี้ไว้เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป

หากทำได้แบบนี้ล่ะก็.....เห็นทีนิยายจะกลายเป็นจริงก็หนี่แหละครับบบบบ!!!!



ทิศทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กับระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

อัปเดต 1 อัปเดต 1 อัปเดต 1 อัปเดต 1

การพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน เกิดจากเจตนารมณ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่จะปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างจริงจังมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเริ่มจากการขอความร่วมมือจากส่วนราชการมาร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาที่พบมีมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความไม่ชัดเจนในการประเมิน ความยุติธรรมในการประเมิน คุณธรรมและทักษะของผู้ประเมิน การใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน เกิดการประเมินเพียงด้านเดียวจากหัวหน้า หรือบางกรณีก็เป็นการประเมินแบบปรองดองเพื่อไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้ง ประเมินตามระเบียบไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ความเข้าใจในแบบประเมินและวิธีการประเมินที่ไม่ตรงกันของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา

ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดการใช้แบบประเมินไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ หรือที่แย่ไปกว่านั้นคือมีแล้วไม่ใช้ ซึ่งสาเหตุของปัญหาเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากตัวระบบประเมินเอง เครื่องมือ และ/หรือ ผู้ใช้

ดังนั้น เป้าหมายของสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาและนำระบบใหม่มาใช้ในส่วนราชการ จึงได้แก่ การพัฒนาระบบและเครื่องมือที่สะท้อนความเป็นจริงและเอื้อประโยชน์แก่ผู้ใช้ และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใช้คือผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ซึ่งผู้ใช้ถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากที่สุดเพราะระบบใด ๆ ไม่ว่าจะดีหรือสมบูรณ์เพียงใด หากผู้ใช้ขาดความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับที่จะปรับเปลี่ยน ระบบและเครื่องมือคงจะไม่มีคุณค่าประโยชน์อะไร

ทำไมต้องระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

หรือที่เราๆเรียกกันติดปากว่าระบบ PM ขึ้น เพื่อให้ระบบนี้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร คำถามที่เกิดขึ้นก็คือแล้วการปรับปรุง พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานไป เกี่ยวกับระบบ PM ด้วยละ คำตอบสั้นๆ ง่ายๆ ก็คือระบบประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของระบบ PM ดังนั้นเวลาที่เรายืนยันคำว่าระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน หรือ ระบบ PM นี้ เรา มักตีความว่าระบบ PM คือระบบประเมินใหม่ ที่สำนักงาน ก.พ. จะนำมาให้ใช้ ความคิดนี้ก็ ถูกต้อง แต่ก็ไม่ทั้งหมด

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PM) หมายถึง *การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผล การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้*

PM เป็นกระบวนการในการสร้างสภาพ แวดล้อมและวิธีการในการทำงานที่สนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น และการสร้างความชัดเจนในผลการปฏิบัติงาน โดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติ งานในระดับองค์กร

จากคำจำกัดความและความหมายของ กระบวนการ PM จะเห็นได้ว่าระบบ PM ให้ความสำคัญกับกระบวนการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่มี

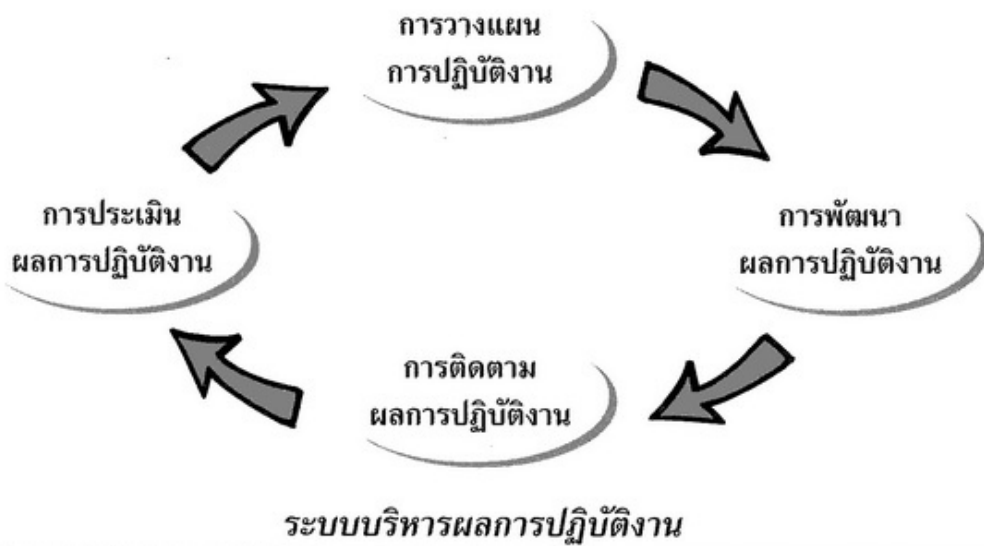
ความต่อเนื่องและสอดคล้องกัน มิได้มุ่งเน้น แต่เพียงเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการวัดผลงานในตอนท้ายที่สุดเท่านั้น โดย เริ่มตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน การพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ระบบ PM หากนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และต่อเนื่องแล้ว ประโยชน์ที่เราจะได้รับคือ ประสิทธิภาพประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ที่เพิ่มพูนขึ้น การปฏิบัติงานของคนในองค์กร ชัดเจนและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสาร ภายในองค์กรที่ทั่วถึงทุกทิศทาง เกิดการพัฒนา ผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็น รูปธรรม โปร่งใส สามารถสะท้อนคุณลักษณะ ของตัวงานและคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้อง เหมาะสม นอกจากนี้ผลของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในงานบริหารบุคคลด้านอื่น ๆ อีกด้วย

หลักการระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อ หน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการ ระบบ บริหารผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้สำหรับ ข้าราชการพลเรือน จึงประกอบด้วย ๔ กระบวนการ ดังต่อไปนี้

การถ่ายทอดเป้าหมายการปฏิบัติงาน



๑. การวางแผนการปฏิบัติงาน

การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นช่วงที่เราให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในระดับบุคคล เพื่อให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานที่ได้สอดคล้องและส่งผลต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องทำการถ่ายทอด (Cascading) เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรลงตามลำดับชั้น คือจากระดับองค์กรลงสู่ระดับสำนัก/กอง ฝ่าย/ส่วน/กลุ่ม จนถึงระดับบุคคล โดยเป้าหมายงานในระดับต่างๆ ต้องเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร

กระบวนการนี้มีความสำคัญในการชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเห็นอย่างชัดเจนว่าเราอยู่ตรงไหนในองค์กร ทำอะไร และสิ่งที่เราทำนั้นมี

ประโยชน์ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไรต่อไปนี้ทุก ๆ คนในองค์กรจะต้องรับรู้บทบาทและจุดยืนของตนเองว่าเราก็คือเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้องค์กรของเราก้าวไปข้างหน้า มีใช้ทำงานหนักกันทุกวันแต่ไม่รู้ว่าจะทำไปเพื่ออะไร



๒. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากปัญหาหนึ่งที่พบคือข้าราชการไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมหรือไม่มีการกำหนดการพัฒนาอย่างจริงจัง ดังนั้นเราจึงแก้ปัญหานี้โดยการกำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานนี้กันให้ชัดเจนเมื่อเริ่มรอบการประเมินและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน อีกทั้งยังต้องกำหนดการวัดและบันทึกความสำเร็จของกิจกรรมการพัฒนาด้วยอย่างชัดเจน

การพัฒนานี้ นอกจากจะมีประโยชน์โดยตรงกับพวกเราแล้ว ข้อมูลในการพัฒนาที่ได้รับการบันทึกไว้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาของหน่วยงานทราบความต้องการของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและตรงตามความต้องการ



๓. การติดตามผลการปฏิบัติงาน

หลังจากที่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาตลอดรอบการประเมินเป็นโอกาสในการติดตาม ดูแล ให้คำชมเชย คำปรึกษา การสอนงาน การสังเกต ปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไข รวมถึงการติดตามดูผลงาน ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย โดยทั้งหมดนี้ เราจะมีกระบวนการติดตามดูแลเอาไว้

การติดตามดูแลการปฏิบัติงานนี้ เมื่อกระทำอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง เหมาะสม การสื่อสารที่มีประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นทั้ง ๒ ทาง ทั้งจากหัวหน้าสู่ลูกน้องและลูกน้องสู่หัวหน้า หัวหน้าและลูกน้องได้มีโอกาสพูดคุยกันมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงานและสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน อยู่ตลอดเวลา ผลการปฏิบัติงานที่ได้ก็เป็นที่น่าพอใจทั้ง ๒ ฝ่าย

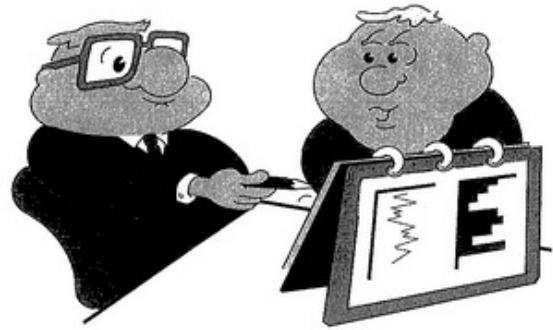


๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

● การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินเพื่อให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาด้านต่างๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

● นอกจากนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล เช่น สมรรถนะและความรู้ในงาน หรือระดับองค์กร เช่น กระบวนการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น

● ผลการประเมินสมรรถนะ หากทำอย่างถูกต้อง มีการกระจายของข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอแล้ว จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์ หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ ทั้งนี้เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป



ระบบ PM นี้ดีจริงหรือ

เพื่อเป็นการยืนยันว่าระบบนี้มีดีจริง สำนักงาน ก.พ. จึงได้นำระบบดังกล่าวมาทดลองดำเนินการจริงในสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเสี่ยงตอบรับที่ได้มีทั้งดีและไม่ดี ซึ่งในการนำระบบ PM มาใช้นี้ถึงแม้ว่าจะมีความยากลำบากและอุปสรรคอยู่บ้างเนื่องจากเป็นระบบใหม่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง แต่ข้าราชการส่วนใหญ่กว่าร้อยละ ๙๐ เห็นว่าระบบ PM เป็นระบบที่ดี มีประโยชน์อย่างมาก ซึ่งรายละเอียดและข้อสรุปจากผลการนำร่องในครั้งนี้ รวมถึงรายละเอียดความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบและการดำเนินการต่างๆ โปรดติดตามตอนต่อไป ฉบับหน้า



สื่อสารอย่างไรในองค์กรยุคใหม่

ณัฐปรียา นาคี*

ระบบการสื่อสารภายในที่ทำให้ข้อมูลภายในองค์กรสามารถสื่อสารไปสู่เจ้าหน้าที่ทุกคนที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นการสื่อสารทั้งแบบ **Top Down / Bottom Up** และ **Horizontal**

รูปแบบการสื่อสารภายใน แยกเป็น ๒ ประเภท ทั้ง **On-line Communication** และ **Off-line Communication**

On-line Communication

* **E-mail** : ช่วยในการบริหารจัดการเอกสารข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลสารสนเทศระหว่างกัน โดยระบบ **E-mail** เพื่อเป็นระบบปฏิทินนัดหมายการประชุม กำหนดการต่างๆ ระบบจองห้องประชุม ระบบเผยแพร่ข่าวสาร เช่น ข่าวสารเร่งด่วน

* **Portal** : เป็นระบบการสื่อสารที่ส่งข้อความเคลื่อนไหวต่างๆขององค์กรผ่านทาง **Network** ไปสู่เครื่องคอมพิวเตอร์ของเจ้าหน้าที่ โดยสามารถเข้ามาดูรายละเอียดของข้อมูลได้ตลอดเวลา ข้อมูลข่าวสารที่อยู่ใน **Portal** ส่วนใหญ่มี

๗ เรื่องที่สำคัญ

๑) **Vision/ Mission/ Core Values**

๒) **News** เพื่อแจ้งข่าวกิจกรรมและความคืบหน้าขององค์กร

๓) **E-Phone** ข้อมูลของเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กร เช่น ชื่อ ตำแหน่ง หน่วยงาน เบอร์ติดต่อ

๔) **Calendar** โปรแกรม/กิจกรรมที่จะมีการจัดขึ้น โดยจะมีการแจ้งไว้ว่ากิจกรรมเรื่องอะไร จัดเมื่อไหร่ จัดที่ไหน และหน่วยงานใดรับผิดชอบ

๕) **Business Trip** ข่าวสารเกี่ยวกับการเดินทางของผู้บริหาร ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลาว่าผู้บริหารอยู่ที่ไหน และจะติดต่อได้อย่างไร

๖) **Bulletin Board** กระดานข่าวสาร

๗) **E-Document** ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ เช่น กฎระเบียบ ข่าวการรับเจ้าหน้าที่ใหม่ สวัสดิการและผลตอบแทนต่างๆ ประกาศต่างๆ หรือแบบฟอร์มต่างๆ ข้อมูลด้าน **HR** ที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องใช้

* **Human Resource Management System Program (HRMS)** เป็นระบบของหน่วยงาน **HR** เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ในการสอบถามข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่
● เอง เช่น ข้อมูลเงินเดือน ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูล
การทำงาน (เวลาเข้า-ออก) ข้อมูลการฝึก
อบรม หรือสอบถามรายชื่อเจ้าหน้าที่ นอกจากนั้น
HRMS ยังสามารถให้เจ้าหน้าที่ส่งบันทึกคำร้อง
ต่างๆทางอีเล็กทรอนิกส์ด้วย เช่น การขอเบิก
ค่ารักษาพยาบาล การขอเบิกค่าสวัสดิการ การ
ขอโอนย้าย บันทึกใบลา บันทึกคำร้องเรียนของ
เจ้าหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งหลังจากเจ้าหน้าที่กรอก
และส่งบันทึกแล้ว ผู้บังคับบัญชา/ผู้มีอำนาจใน
การตัดสินใจจะสามารถพิจารณา เพื่ออนุมัติและ
● ตอบกลับมาได้ทางระบบ HRMS เลย

Off-line Communication

* Newsletter (“...สัมพันธ์”) เป็นวารสาร
ภายในองค์กร มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่
และองค์กร รวมทั้งสาระและเกร็ดความรู้ต่างๆ
สำหรับเจ้าหน้าที่

● * Newsletter (“...Journal”) เพื่อเผยแพร่
ข่าวสาร และความรู้ที่เป็นประโยชน์ด้านคุณภาพ
และความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมรวมถึงแจ้ง
ข่าวสารความคืบหน้าของกิจกรรมที่องค์กร
ดำเนินการ โดยจะจัดส่งไปยังเจ้าหน้าที่ในทุก
หน่วยงาน

* News Monitoring เพื่อให้ผู้บริหารและ
เจ้าหน้าที่ได้ทราบข่าวสารขององค์กรที่มีการตีพิมพ์
ในหนังสือพิมพ์แต่ละวัน โดยจะมีการส่งสำเนาข่าว

(News Clipping) และไฟล์ข่าวอีเล็กทรอนิกส์ไป
ยังผู้บริหารทุกเช้า และเจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถ
เข้าไปดูข่าวอีเล็กทรอนิกส์ได้ทุกวัน

* Activities องค์กรจะใช้กิจกรรมในการ
ปรับปรุง เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ รวม
ทั้งให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น
และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานด้วย โดยใช้ ๒
กิจกรรมหลักเป็นช่องทางในการรับฟังข้อคิดเห็น
ของเจ้าหน้าที่ คือ กิจกรรม ๕ส และระบบข้อ
เสนอแนะ

* PR Board เพื่อเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร
ประกาศ และคำสั่งต่างๆ ขององค์กรให้เจ้าหน้าที่
รับทราบ โดยจะมีการติดตั้งบอร์ดกลางทุกชั้น
ของสำนักงาน และทุกที่ และมีการติดข้อมูล
ข่าวสาร ประกาศ คำสั่ง การสรรหาเจ้าหน้าที่ภายใน
รวมทั้งความเคลื่อนไหวกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้
เจ้าหน้าที่ได้รับทราบ

โดยสรุปแล้วระบบการสื่อสารภายในองค์กร
มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพอย่างมาก
เนื่องจากมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา
สนับสนุน เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบการสื่อสาร
ผ่านดาวเทียม เป็นต้น

นอกจากนั้นองค์กรยังจัดตั้งหน่วยงานขึ้น
มารองรับงานด้านการสื่อสารโดยตรง ได้แก่
ฝ่ายพัฒนาระบบงานจะรับผิดชอบ On-line
Communication และ สายสื่อสารองค์กรจะ
รับผิดชอบ Off-line Communication



แบ่งกันไปอ่าน ผลัดกันมาเล่า

ดร.ลูกแก้ว*

แบ่งกันไปอ่าน ผลัดกันมาเล่า เป็นคอลัมน์ใหม่เพื่อเปิดโลกความรู้ให้กับท่านผู้อ่าน ด้วยการนำเสนอข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ที่ทันสมัย



โดยในฉบับนี้เป็นการสรุปสาระน่าสนใจจากหนังสือ “โลกแบน: ประวัติศาสตร์สังเขปของศตวรรษที่ ๒๑”

(The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century)

โดย Thomas L. Friedman (2005)

สำหรับสาระความรู้ในฉบับนี้ อ่านและเล่า

โดย ดร.กาญจนาภรณ์ พงศ์อติชาติ

เกี่ยวกับผู้แต่ง



Thomas L. Friedman เกิดเมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ค.ศ. ๑๙๕๓ ในรัฐมินเนโซต้า ประเทศสหรัฐอเมริกา เขาได้รับรางวัลพูลิตเซอร์ถึง ๓ ครั้ง โดยได้ครั้งแรกในปี ๑๙๘๒ ในสาขาการรายงานข่าวต่างประเทศ

ปัจจุบันเป็นคอลัมน์นิสต์ ข่าวต่างประเทศ หนังสือพิมพ์ New York Times

นอกจากเป็นผู้สื่อข่าว นักทำสารคดี แล้ว

การเขียนหนังสือ ก็ยังสร้างชื่อเสียงให้เขาเป็นอันมาก

ตัวอย่างหนังสือที่มีชื่อเสียงของเขา ได้แก่

- From Beirut to Jerusalem (1989)
- The Lexus and the Olive Tree (1999)
- Longitudes and Attitudes: Exploring the World After September 11 (2002)

สาระที่น่าสนใจจากหนังสือ The World Is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century เล่มนี้ อาจสรุปได้ ๘ หัวข้อใหญ่ ดังต่อไปนี้

๑. ทำไมเขาถึงว่ากันว่าโลกแบน????
 ๒. โลกาวัดน์ ๓ ยุค
 ๓. แรง ๑๐ อย่าง ที่กดโลกให้แบน
 ๔. Triple Convergence
 ๕. อาชีพใหม่ๆ...บนโลกแบนๆ
 ๖. ไฮโซ !!!!!!! ดีใจจังที่ฉันเป็นจัมทาล
 ๗. ช่องโหว่ที่ก่อให้เกิดวิกฤต
 ๘. ทำยังไงจึงจะอยู่รอดบนโลกแบนใบนี้
- ในส่วนต่อไปจะกล่าวถึงเนื้อหาโดยสรุป ในแต่ละหัวข้อตามลำดับ

๑. ทำไมเขาถึงว่ากันว่าโลกแบน????



คำว่าโลกแบนในทัศนะของผู้เขียน หมายถึง การที่โลกปัจจุบันมีข้อจำกัดต่างๆ น้อยลงๆ มีการผสมรวมกัน (integrate) มากขึ้น อาจเปรียบ

เทียบได้กับโลกที่ถูกกดให้แบนด้วยแรงต่างๆ (ดูแรง ๑๐ อย่างที่กดทับให้โลกแบน ในหัวข้อที่ ๓ ข้างล่าง) ทำให้ภูเขาสูงที่บดบังวิสัยทัศน์ และ ปิดกั้นโอกาสต่างๆ ได้ถูกทำลายลง ผู้คนบนโลก ต่างมีโอกาสแข่งขันกันได้มากขึ้น

๒. โลกาวัดน์ ๓ ยุค

ผู้เขียนขนานนามยุคโลกาวัดน์ ที่ต่างกัน ๓ ยุค โดยเรียกเล่น ๆ ว่า Globalisation 1.0, 2.0, และ 3.0

Globalisation 1.0 (ราว ค.ศ. ๑๔๒๙-๑๘๐๐) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสำรวจเส้นการเดินทางบนโลก เพื่อการแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติ และเพื่อเป็นตลาดสินค้า ของประเทศผู้ล่าอาณานิคม ในยุคนี้ตัวเร่งกระบวนการโลกาวัดน์ คือ การที่ประเทศต่างๆ พยายามใช้พลังอำนาจ ที่ตนมีอยู่ ขยายอิทธิพลออกไป

คำถามประจำยุค “ประเทศของฉันจะแข่งกับประเทศอื่นในโลกได้อย่างไร”

Globalisation 2.0 (ราว ค.ศ. ๑๘๐๐-๒๐๐๐) เป็นช่วงที่เกิดการถดถอยทางเศรษฐกิจ และสงครามโลกทั้ง ๒ ครั้ง ในช่วงครึ่งแรกของยุคนี้ ตัวเร่งกระบวนการโลกาวัดน์คือ ค่าขนส่งที่ต่ำลงอันเป็นผลมาจากการประดิษฐ์เครื่องจักรไอน้ำ และรถไฟ ในขณะที่ช่วงครึ่งหลังของยุค มีตัวเร่งคือต้นทุนการสื่อสารคมนาคมที่ต่ำลง อันเป็นผล

มาจากการหลอมหลวมกันของเทคโนโลยีหลายประเภท เช่น โทรเลข โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล เคเบิลใยแก้ว และอินเทอร์เน็ตยุคต้นๆ

คำถามประจำยุค “บริษัทของฉันจะแข่งในตลาดโลกได้อย่างไร?”

Globalisation 3.0 (ตั้งแต่ ค.ศ. ๒๐๐๐ เป็นต้นมา) เป็นยุคที่ปัจเจกบุคคลมีอำนาจในการแข่งขันมากขึ้นจากพัฒนาการทางเทคโนโลยี

คำถามประจำยุค “ตัวฉันจะแข่งกับคนอื่น ๆ ในโลกได้อย่างไร? (ด้วยเทคโนโลยีและการทำงานร่วมกับผู้อื่น)”

การเชื่อมโยงกันของความรู้ทั้งหมดของมนุษยชาติจะก่อให้เกิดการก้าวกระโดดครั้งยิ่งใหญ่ของมนุษย์

๓. IISG ๑๐ อย่าง ที่กดโลกให้แบน



๑. การพังทลายกำแพงเบอร์ลิน เป็นเหมือนการปลดปล่อยพลังงานที่ถูกขังอยู่ในอาณาจักรคอมมิวนิสต์มานาน เป็นการเปลี่ยนสมดุลไปสู่โลกแห่งประชาธิปไตยและการค้าเสรี

นับเป็นการสิ้นสุดการต่อสู้ระหว่างทุนนิยมและสังคมนิยมด้วยชัยชนะของฝ่ายแรก เมื่อสังคมนิยมหายไป มนุษย์ก็ต้องอยู่กับทุนนิยมไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง

๒. การเปิดตัวของ Netscap ที่เปลี่ยนแปลงการเชื่อมระบบจาก PC-based เป็น Internet-based อันก่อให้เกิดผลที่สำคัญ คือการขยายตัวของการใช้อีเมล และ Web browser ที่สามารถหาข้อมูลที่อยู่บนอินเทอร์เน็ตมาแสดงบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ของทุกคนได้อย่างง่ายดาย นอกจากนี้ ยังตามมาด้วยการเปิดตัว Windows 95 ที่สามารถ support ระบบอินเทอร์เน็ตได้ในตัวมันเอง

๓. Work flow software ช่วยให้ work flow ก้าวกระโดดไปข้างหน้า ยกตัวอย่าง ฝ่ายขายของบริษัทแห่งหนึ่ง รับออร์เดอร์ลูกค้าทางอีเมล แล้วก็ฟอร์เวิร์ดต่อไปยังฝ่ายขนส่งสินค้า เพื่อให้จัดส่งสินค้าแก่ลูกค้าพร้อมกับใบเสร็จที่พิมพ์ออกมาได้ทันที และเมื่อสินค้าถูกขายไปแล้ว โปรแกรมเช็คสต็อกสินค้า ก็จะรู้เองโดยอัตโนมัติว่าต้องสั่งสินค้าตัวนี้มาสต็อกเพิ่ม มันจึงส่งคำสั่งไปยัง supplier ได้เองโดยอัตโนมัติ

อย่างไรก็ดี การที่ฝ่ายต่างๆ ในบริษัทจะทำงานร่วมกัน (interoperate) ได้โดยไม่เกิดการติดขัดใน work flow ทุกฝ่ายในบริษัทต้องใช้ระบบ software และ hardware ที่เหมือนกัน

ทั้งหมด ในทำนองเดียวกัน การ interoperate
ข้ามบริษัทก็ต้องใช้ระบบเดียวกันจึงจะต่อกันได้

ในช่วงปลาย ๑๙๙๐s ได้มีการพัฒนา
โปรแกรม work flow ให้สามารถใช้งานผ่านอิน
เทอร์เน็ตได้เป็นครั้งแรก และก็มีการพัฒนา
โปรแกรมสำหรับงานด้านต่างๆมาเป็นลำดับ เช่น
สำหรับสร้างภาพยนตร์ animation การวินิจฉัย
โรคของแพทย์ personal banking และอื่นๆอีกมาก

Work flow software เป็นเหมือนการ
ทำให้คอมพิวเตอร์สื่อสารกันเองได้ โดยเราแค่
บอกสิ่งที่เราต้องการแล้วมันก็จะหา “เพื่อน ๆ”
คอมพิวเตอร์ของมันมาช่วยทำงานจนเสร็จ (ที่
สำคัญมันต้องพูดกันรู้เรื่อง คือ มี standard
เดียวกัน)

ตัวอย่างที่ทันสมัยอันหนึ่งคือ PayPal ที่ทำให้
eBay ทำ e-commerce ได้สำเร็จใหญ่หลวง
PayPal เป็นระบบการโอนเงินที่มีการก่อตั้งในปี
๑๙๙๘ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกรรมแบบ
C2C (Customer-to-Customer) ของ eBay
ใครๆที่มี email address ก็สามารถส่งเงินให้ผู้อื่น
ผ่านบริการ PayPal ได้ แม้ว่าผู้รับจะมีบัญชี PayPal
หรือไม่ก็ตาม

ในการซื้อขายสินค้า ผู้ซื้อสามารถเลือก
จ่ายเงินผ่าน PayPal ได้ ๓ แบบ คือ ๑) ผ่าน
บัตรเครดิต ๒) หักบัญชีเช็ค ๓) หักจากบัญชี
PayPal ที่เปิดไว้ล่วงหน้า ส่วนผู้ขายก็จะ
สามารถเลือกรับเงินได้หลายทาง ได้แก่ ๑) เข้า
บัญชี PayPal (ถ้ามี) ๒) รับเป็นเช็ค ๓) ผากเข้า

บัญชีเช็คของผู้รับ

การเปิดบัญชี PayPal ก็ง่าย ๆ ถ้าคุณต้อง
เป็นคนจ่ายเงิน คุณก็แค่แจ้งชื่อ e-mail address
ข้อมูลบัตรเครดิต และที่อยู่ตามบิลล์บัตรเครดิต

๔. Open-Sourcing ยกตัวอย่างโปรแกรม
Apache (อปาเช่) ที่เป็น shareware โปรแกรม
เกี่ยวกับ e-commerce อันหนึ่ง ที่ใครๆก็ดาวน์โหลด
ได้ฟรีทางอินเทอร์เน็ต

Apache เกิดจากการที่นักพัฒนา software
หลายพันคนทั่วโลก ร่วมกันทำงาน on-line
พัฒนาโปรแกรมนี้นขึ้นมา มันเป็นตัวอย่างหนึ่งของ
Open-source movement ที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียง
แค่การพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เท่านั้น

คำว่า Open-Source มาจากแนวคิดที่
บริษัทหรือกลุ่มคนได้เปิด source code (คือคำ
สั่งทางคอมพิวเตอร์ที่ทำให้โปรแกรมหนึ่ง ๆ
ทำงานได้ บริษัทที่ทำโปรแกรมขายจะรักษาความ
ลับของ source code ไว้ เพราะถือเป็นหัวใจของ
โปรแกรมแต่ละโปรแกรม) ให้ทุกคนสามารถ
ใช้ได้บนอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ใครก็ได้ มาช่วยกัน
ปรับปรุง แล้วก็เปิดให้ดาวน์โหลดไปใช้ได้ฟรี

มี Open-source movement หลัก ๆ ๒
กระแส

๑.) การแชร์ความรู้ (intellectual com-
mons movement) คล้ายกับ network ของนัก
วิชาการ เพียงแต่เปิดกว้างให้ใครๆก็เข้าร่วมได้
ทำให้เพิ่มโอกาสที่จะมีคนเข้ามาแชร์ความรู้ และ

การพัฒนาขององค์ความรู้ ตัวอย่างเช่น การเขียน Weblog หรือการพัฒนาตัวเองอย่างไม่หยุดยั้งของ สารานุกรมออนไลน์ wikipedia (ถ้าคุณยังไม่ค่อยแน่ใจว่า Weblog คืออะไร ก็ลองเข้าไปหา ข้อมูลดูได้ที่ http://en.wikipedia.org/wiki/Main_Page ภาณุกาญ์) ที่เปิดโอกาสให้ทุกคน สามารถส่งข้อมูลเกี่ยวกับทุก ๆ หัวเรื่องเข้ามาเพิ่ม เติม

๒.) *การร่วมกันพัฒนา* free software (ดู ตัวอย่าง Apache ที่กล่าวไปแล้ว) เป้าหมายแรก เริ่มคือ ให้มีคนจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ มาร่วมกันเขียน ปรับปรุง เผยแพร่โปรแกรม ออกไปสู่ผู้ใช้โดยไม่คิดเงิน ซึ่งเป็นการทำให้ ปัจเจกบุคคลมีพลังมากขึ้นด้วยการร่วมมือกันกับ ใคร ๆ ก็ได้ในโลกนี้

ตัวอย่างของ open-source free software ที่โด่งดังและประสบความสำเร็จที่สุด จนโคตรยักษ์ อย่าง Microsoft ยังต้องปรายตามาดู ก็คือ Linux Operating System (ระบบปฏิบัติการลินุกซ์) หรือที่กำลังโด่งดังอยู่ตอนนี้ก็คือ web browser ที่ ชื่อว่า Firefox

๕. Outsourcing

“โซคยอมเข้าข้างผู้ที่เตรียมพร้อม”
หลุยส์ ปาสเตอร์

Outsourcing คือ การมอบหมาย (จ้าง) ให้ คนนอกบริษัททำงานบางอย่าง ที่เราเคยทำเอง อยู่ในบริษัทของเรา (เช่น วิจัย, call centre,

ติดตามเก็บเงินลูกค้า) แทนเรา ดังนั้นเราอาจ มองได้ว่า Outsourcing ก็เป็นรูปแบบหนึ่งของการ ทำงานร่วมกัน

ผู้เขียนได้ยกกรณีของอินเดีย ให้เห็นเป็น ตัวอย่างผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการ Outsource โดยเล่าให้ฟังว่า ความเจริญของอินเดีย เป็นผล มาจากวิสัยทัศน์ที่เฉียบคมของผู้นำในอดีต โดยการส่งเสริมการศึกษาของประชาชน ที่เน้นทาง ด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรม และแพทยศาสตร์ เริ่มจากการตั้ง Indian Institutes of Technology (IIT) ของนายกาเนรู

การที่อินเดียมีประชากรกว่า ๑ พันล้านคน ทำให้เยาวชนต้องแข่งขันกันอย่างเอาเป็นเอาตาย เพื่อโอกาสเรียนต่อ ในระดับอุดมศึกษา ทำให้มี แต่คนชั้นหัวกะทิจริงๆที่จบมาได้

การส่งเสริมคุณภาพคนอย่างต่อเนื่อง เปรียบได้กับการเตรียมความพร้อมของคนไว้ รอ เพียงแต่จังหวะโอกาสเหมาะที่จะเข้ามา ซึ่งใน ที่สุดโอกาสทองของอินเดียก็มาถึง นั่นคือ การที่ อเมริกาเร่งนำเข้าคน IT จากอินเดียเพื่อป้องกัน ปัญหา Y2K ที่คาดกันว่าจะเกิดขึ้นกับเครื่อง คอมพิวเตอร์ทุกเครื่อง ในวินาทีที่โลกก้าวสู่สหัส วรรษใหม่

จากการมีความสามารถแต่ค่าจ้างถูก ทำให้คน IT อินเดียที่อยู่ในอเมริกาเหล่านี้หางาน ทำได้ง่าย และยังสามารถนำไปสู่การ outsource งาน IT อื่น ๆ จากสหรัฐไปยังอินเดีย เหตุการณ์นี้ทำให้ อินเดียมีชื่อเสียงขึ้นมา ทางด้านแรงงานฝีมือทาง

IT ที่มีความรู้ความสามารถ

ผู้เขียนถึงกับกล่าวว่า ถ้าวันที่ ๑๕ สิงหาคม ถือเป็นวันประกาศอิสรภาพของประเทศอินเดียแล้ว วินาทีที่โลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ ๓ นี้ก็อาจถือได้ว่าเป็นการประกาศอิสรภาพแก่ผู้คนชาวอินเดีย

๖. Offshoring ต่างจาก outsourcing ตรงที่ outsourcing ให้คนอื่นทำงานให้เฉพาะบาง function แต่ offshoring เป็นการยกโรงงานทั้งโรงไปไว้ที่ต่างประเทศ ด้วยเหตุผลด้านค่าแรงงานที่ถูกลง ภาษีต่ำกว่า ได้เงินอุดหนุนจากรัฐบาลประเทศที่ไปตั้งโรงงาน และต้นทุนทางด้าน การดูแลสุขภาพพนักงานก็ต่ำลงด้วย

การเปิดประเทศและเข้าร่วม WTO ของจีนทำให้ Offshoring กลับมาเป็นหัวข้อสำคัญอีกครั้งหนึ่ง



๗. Supply-Chaining เป็นการร่วมมือกันทำงานรูปแบบหนึ่งระหว่าง supplier, retailers, และลูกค้า ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม

บริษัทที่บริหาร supply chain ได้ดีที่สุดคือ Wal-Mart ซึ่งมีส่วนทำให้เป็นบริษัทค้าปลีกที่ใหญ่ และมีกำไรสูงที่สุดในโลก ตัวอย่างของแนวทางที่

Wal-Mart ใช้ เช่น เมื่อผู้บริหารมองเห็นถึงความไม่สะดวกและไม่ประหยัดที่จะให้ suppliers ทุกรายขับรถมาส่งของที่ Wal-Mart แต่ละสาขา

ทำให้ Wal-Mart ตั้งศูนย์กระจายสินค้า (Distribution Centre) ขึ้นมาเป็นจุดๆ เพื่อให้ suppliers ทุกรายขนสินค้ามาส่งรวมกันที่ศูนย์นี้ เมื่อสินค้ามารวมกันแล้ว Wal-Mart ก็จะจัดแจงขนสินค้าไปยังสาขาของ Wal-Mart แต่ละแห่งในพื้นที่นั่นเอง

การทำเช่นนี้ แม้จะทำให้ Wal-Mart มีต้นทุนจากการขนส่งเพิ่มขึ้น แต่บริษัทก็สามารถลดจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายให้ retailers ทุกรายมาส่งของให้โดยตรงได้เช่นกัน

เมื่อหักกลบลบกันแล้วยังทำให้ Wal-Mart เพิ่มกำไรขึ้นอีกถึง ๒% (ฟังดูเหมือนน้อย แต่อย่าลืมว่า Wal-Mart มีรายได้เกือบ ๓ แสนล้านดอลลาร์สหรัฐ ในปี ๒๐๐๕ ที่ผ่านมา--ภาคฤดู)

๘. Insourcing บริษัทขนส่งสินค้าและพัสดุอย่าง FedEx หรือ UPS ไม่ใช่เพียงแต่รับจ้างขนส่งสินค้าจากต้นทางสู่ปลายทางเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เชื่อมโยงระบบ supply chains ของบริษัทต่างๆทั่วโลกเข้าไว้ด้วยกัน

ยกตัวอย่างเช่น UPS เคยรับขน computer notebook ที่ลูกค้าโตชิบ่าต้องการส่งซ่อมไปยังศูนย์ซ่อมของ โตชิบ่า แต่มันก็ใช้เวลานานกว่าที่ UPS จะไปรับเครื่องเพื่อเอาไปส่งศูนย์ซ่อม กว่าที่จะซ่อมเสร็จ และต้องไปรับมาส่งคืนลูกค้าอีก

ทำให้ไม่เป็นที่ทันใจของลูกค้า

จึงเกิดความคิดว่าให้โตชิบอบอกลูกค้าว่า “ถ้าเครื่องเสีย ให้ลูกค้าเอาเครื่องไปทิ้งไว้ที่ UPS แล้ว UPS จะส่งเครื่องไปซ่อมที่ศูนย์โตชิบาแล้ว เอากลับมาส่งคืนให้” แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริงๆ คือ เมื่อลูกค้าเอาเครื่องมาส่ง แล้ว UPS ก็ซ่อมเองเลย โดยใช้พนักงานของ UPS ที่ได้รับการรับรองจากโตชิบา ซ่อมเสร็จก็ส่งคืนลูกค้า โดยไม่ต้องมีการส่งเข้าศูนย์ซ่อมโตชิบาแต่อย่างใด

การทำอย่างนี้ทำให้ทุกฝ่ายได้ประโยชน์ คือ

๑) ลูกค้าพอใจมากขึ้นที่ส่งเครื่องไปซ่อมแล้วได้คืนเร็ว ๒) UPS สร้างรายได้มากขึ้น จากการซ่อมคอมพ์ที่เสียให้โตชิบา ๓) โตชิบาไม่ต้องเสียต้นทุนค่าขนส่งและซ่อมเครื่องเอง

Insourcing เกิดขึ้นเมื่อบริษัทหนึ่งๆ สามารถมองเห็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพ (ไม่จำกัดพื้นที่ในโลก) ที่ตนจะขายสินค้าได้ราคาดีขึ้น/มากขึ้น ผลิตสินค้าได้ในต้นทุนที่ต่ำลง หรือซื้อวัตถุดิบในราคาที่ถูกลง

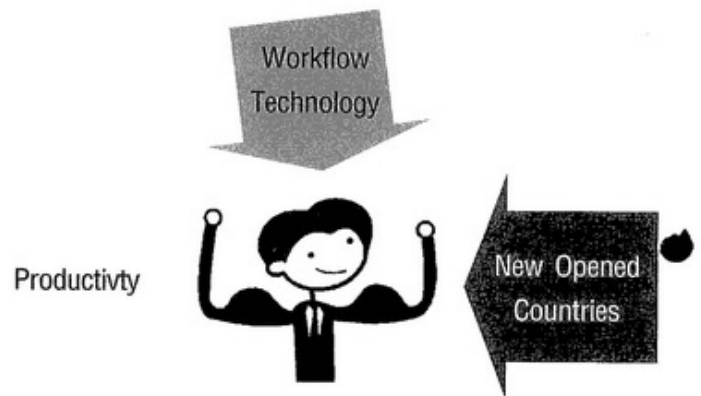
๙. In-Forming คือการที่คนสามารถหาข้อมูลความรู้และติดต่อสื่อสารกันได้ง่าย (be in-formed) ทางอินเทอร์เน็ต ไม่ว่าจะเป็น Google, Yahoo, MSN

ผู้เขียนมองว่า in-forming คือการที่คนๆ หนึ่งสามารถประยุกต์ใช้แนวความคิดเรื่อง open-sourcing, outsourcing, insourcing, supply-chaining, และ offshoring ให้เป็นประโยชน์แก่

ตัวเอง

๑๐. The Steroids หมายถึงการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลไร้สาย ที่ผู้เขียนเรียกเทคโนโลยีนี้ว่า steroid ก็เพราะมันเพิ่มพลังเสริมแรงทั้ง ๙ ข้างต้น ให้ช่วยกันทำให้โลกแบนเร็วยิ่งขึ้น

๕. Triple Convergence



ผู้เขียนกล่าวถึงการประสานกัน ๓ ประการ (Triple Convergence) ที่เอื้อความสามารถในการแข่งขันให้ปัจเจกบุคคล

Convergence I

หมายถึง การผสมรวมกันของ เทคโนโลยี workflow software และ hardware ดังตัวอย่างเช่น การที่บริษัทโคนิก้ามินอลต้า (Konica Minolta) สามารถผลิตเครื่องมือที่สามารถสแกนภาพ ส่งอีเมล พิมพ์งาน ส่งแฟกซ์ และถ่ายเอกสารได้ในเครื่องเดียวกัน (เครื่องนี้มีชื่อว่า Bizhub)

ผลกระทบสำคัญของ Convergence I นี้ คือการเกิดขึ้นของสังคมเศรษฐกิจของโลกไร้พรมแดน ที่มีระบบอินเทอร์เน็ตเป็นตัวขับเคลื่อน

ส่งผลให้เกิดการร่วมมือกัน (ทั้งการแบ่งปันความรู้ และการทำงาน) ของปัจเจกบุคคลหลากหลายรูปแบบ ได้ในเวลาเดียวกัน (real time) โดยปราศจากอุปสรรคทั้งทางด้านภูมิศาสตร์ ระยะทาง หรือกระทั่ง (ในอนาคตอันใกล้) ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ผู้เขียนได้เน้นย้ำว่า นี่คือตัวอย่างที่ชัดเจน ประการหนึ่งที่ว่าโลกกำลังแบนลง

Convergence II

หมายถึง การนำการผสมผสานของเทคโนโลยี (convergence I) มาประยุกต์เข้ากับวิธีการทำงาน ทำให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่เพิ่มผลิตภาพ (productivity) สูงขึ้น ซึ่งทั้งการพัฒนาเทคโนโลยี และวิธีการทำงานต่างก็มีส่วนเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน นั่นคือ วิธีการทำงานใหม่ๆ สามารถใช้ประโยชน์จากการเทคโนโลยีได้มากขึ้น ในขณะที่เทคโนโลยีก็มีส่วนช่วยให้เกิดวิธีการทำงานใหม่ๆ ได้หลากหลายขึ้น

ผู้เขียนได้ตั้งข้อสังเกตว่าสายการบังคับบัญชา (chain of command) สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ได้เปลี่ยนแปลงจากแนวตั้งที่เน้นการสั่งการและการควบคุม (command and control) ไปเป็นแนวนอนที่เน้นการร่วมมือกัน (connect and collaborate) มากขึ้น

Convergence III

หมายถึง คือการที่ประชากรในประเทศต่างๆ เช่น จีน อินเดีย รัสเซีย ยุโรปตะวันออก ลาตินอเมริกา และเอเชียกลาง รวม ๓ พันล้านคน มีโอกาสร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

ได้ง่ายขึ้น โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ



ดังนั้นเมื่อพิจารณาทั้ง ๓ ประสาน (triple convergence) ร่วมกันแล้วจะพบว่า โลกปัจจุบันมีสิ่งกีดขวาง ในการดำเนินกิจกรรมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมน้อยลง ทำให้ประชากรจากส่วนต่างๆ ของโลกที่แต่เดิมมีโอกาสน้อยกว่า ประชากรของประเทศอุตสาหกรรมดั้งเดิม มีโอกาสแข่งขันในเวทีโลกมากขึ้น โดยอาศัยกระบวนการ การร่วมมือกันและเทคโนโลยี ซึ่งนับเป็นแรงสำคัญที่มีส่วนกำหนดลักษณะของสังคมเศรษฐกิจของโลก ในศตวรรษที่ ๒๑

แนวความคิดเกี่ยวกับโลกที่เล็กลงและไร้พรมแดนนี้ ผู้เขียนได้ให้ข้อสังเกตว่า มีมานานแล้ว

คือ อย่างน้อยตั้งแต่ผลงานของ Karl Marx and Friederich Engels ที่ได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือ Communist Manifesto ในปี ๑๘๔๘ ผลงานดังกล่าว แม้จะมีความแตกต่างจากความเห็นของผู้เขียนหนังสือเล่มนี้อยู่บ้าง แต่ก็มีหลายส่วนที่คล้ายคลึงกัน เช่น การกล่าวถึงการพัฒนาของเทคโนโลยีและเงินทุน ที่สามารถทำลาย สิ่งกีดขวาง พรหมแดน ความขัดข้องต่างๆ ของระบบการค้าในระดับโลกโดยรวม

ข้อสังเกตที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งของ Friedman ก็คือเรื่อง multiple identity disorder หรือปัญหา ที่คนหรือองค์กรเกิดความรู้สึกสับสนขัดแย้งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ (identity) ของตน อันเป็นผลมาจากความไม่ชัดเจนว่าตนมีบทบาทหลัก สังกัดอยู่ในกลุ่มไหน เช่น เป็นการยากที่จะระบุว่า บริษัท ฎ ที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่สวิตเซอร์แลนด์ เป็นบริษัทของประเทศอะไร ถ้าหากบริษัท ฎ มีคนจีนเป็น Chairman มีคนอเมริกันเป็น ประธานพนักงานบริหาร (Chief Executive Officer-CEO) มีคนอินเดียเป็นประธานพนักงานปฏิบัติการ (Chief Operating Officer-COO) และ มีคนญี่ปุ่นเป็นประธานพนักงานการเงิน (Chief Financial Officer-CFO) ในขณะที่บริษัท ฎ เป็นบริษัทจดทะเบียนในฮ่องกง

คำถาม บริษัท ฎ จะรู้สึกว่าจะมีความผูกพันกับประเทศไหนมากที่สุด (จะ) ????????

๕. อาชีพใหม่ๆ...บนโลกแบนๆ



มีอาชีพใหม่เกิดขึ้นอาชีพหนึ่ง อันเป็นผลมาจากการที่โลกแบน นั่นคือ Search Engine Optimisers (SEO) ที่มีหน้าที่ดูแลที่ให้การค้นคำ keyword ด้วย search engines ต่างๆ แสดงผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลบริษัทของคุณให้มากที่สุด และอยู่ในลำดับแรกๆ ของผลการค้น การค้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสธุรกิจได้อย่างมหาศาล โดยใช้ต้นทุนไม่มาก ลองคิดดูว่าถ้าคุณมีบริษัทขายกล้องดิจิตอลบนอินเทอร์เน็ต แล้วมีคนที่ยากซื้อกล้องดิจิตอลสักตัว มาหาข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต ใน Google โดยใช้ keyword ว่า “กล้องดิจิตอล” แล้วผลการ search มีข้อมูลสินค้าของบริษัทคุณโผล่ขึ้นมาเป็นอันดับแรกๆ ก็น่าจะเป็นการเพิ่มโอกาสให้ลูกค้าจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าของคุณ และอาจกลายมาเป็นลูกค้าของคุณในที่สุด

๕. ไฮโย !!!!!!! ดีใจจังที่ฉันเป็นจักษกาล



พวกเราคงเคยได้ยินเรื่องราวเกี่ยวกับผู้คน
ในวาระจัดทาลในอินเดีย ในบรรดาชนใน
วาระนี้ มีอยู่พวกหนึ่งที่ถือกันว่าเป็นพวกที่ไม่มี
ใครสัมผัสแตะต้องได้ หรือ the untouchable
เนื่องจากถือว่าจะเป็นการอับมงคลแก่ผู้สัมผัสเอง
ผู้เขียนให้ความเห็นว่าในยุคโลกแบน ระบบ
วาระอาจกลับตาลปัตร กลายเป็นใครๆต่าง
กลับอยากทำตัวเองให้เป็น the untouchable นั้น
คือ ไม่มีใครกล้ามาแตะต้อง หากคนต้องการ
สร้างความมั่นคงและความมีคุณค่า ก็ต้อง
ทำตัวให้เป็น the untouchable ซึ่งหมายถึง มี
ความสามารถทักษะการปฏิบัติงาน ที่จะไม่ถูก
outsourced ซึ่งผู้เขียนได้จำแนกประเภทของ the
untouchables นี้ไว้ ๔ ประเภท คือ

(๑) **Special** เช่น พวก Michael Jordan,
Bill Gates, Barbra Streisand ที่งานไม่มีทางถูก
outsourced ได้ แต่ถ้าเราไม่ได้มีความสามารถ
พิเศษอย่างคนเหล่านี้ เรายังมีทางเลือกอื่นอีก
๓ ทาง

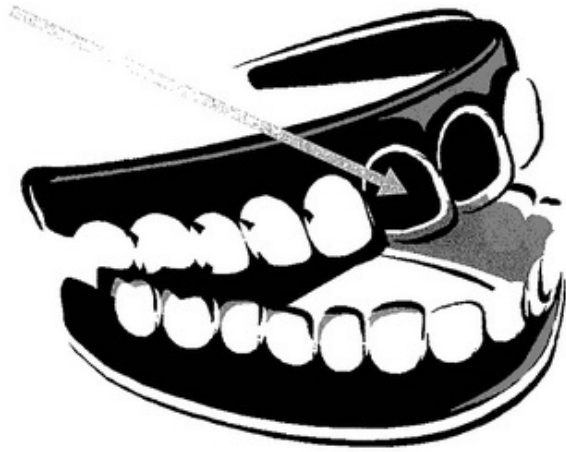
(๒) **Specialised** พวกนี้รวมถึง knowledge
workers ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็น ทนายความ นักบัญชี
ศัลยแพทย์สมอง นักวิชาการคอมพิวเตอร์
วิศวกรซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ ตำแหน่งงาน
เหล่านี้มักมีคนต้องการมาก แต่ก็มีลักษณะพิเศษ
ที่ผู้เขียนใช้คำว่าไม่ fungible (note: คำว่า
fungible นี้สำคัญ ในยุคโลกแบน ซึ่งงานที่มี
ลักษณะ fungible จะเป็นงานที่สามารถใช้
เทคโนโลยีเข้ามาทำแทนได้ แล้วก็สามารถว่าจ้าง
พนักงานในสถานที่ที่มีค่าแรงถูก [ที่ไหนก็ได้
บนโลกนี้] ทำแทนได้) ดังนั้นงานที่ไม่ fungible
จึงมีความมั่นคงสูง)

(๓) **Anchored** คืองานที่ติดอยู่กับสถานที่
ที่ทำ มีการติดต่อตัวต่อตัวกับลูกค้า ผู้รับบริการ
(ส่วนมากเป็นงานบริการ ทำให้ไม่สามารถใช้
คอมพิวเตอร์ทำได้ทั้งหมด) อย่างไรก็ดี บางส่วน
ของงานที่ anchored นี้ ก็อาจเป็น fungible ได้
เช่น หมอในญี่ปุ่นอาจจ้างให้นักรังสีวิทยาที่อยู่ใน
อินเดีย (ที่เก่ง แต่มีค่าจ้างถูก) อ่านผล CAT scan
ของคนไข้ให้

(๔) **Really adaptable** ทางเลือกสุดท้ายที่
คุณจะได้หากต้องการมีความมั่นคงในการงาน
นั่นคือคุณต้องเพิ่มเติมทักษะ ความรู้ ความ

เชี่ยวชาญ ใส่ตัวอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้คุณสามารถสร้างคุณค่าให้กับงานเพิ่มขึ้น โดยผู้เขียนเปรียบเทียบกับการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับไอติมวนิลาพัน ๆ โดยการใส่ ช็อกโกแลตชิปลงไป แปะหน้าด้วยวิปครีม และเชอร์รี่ แล้วก็ขายได้แพงกว่าไอติมวนิลาธรรมดา (หมายเหตุ: เพื่อให้ได้กลิ่นอายไทย ๆ อาจจินตนาการถึงไอติมกะทิ หรือไอติมอื่น ๆ ตามชอบ แทนไอติมวนิลาได้---ภาคคุณ)

๗. ช่อง-----โหว่ ที่ก่อให้เกิดวิกฤต



ผู้เขียนกล่าวถึงวิกฤตการณ์ของอเมริกาที่กำลังเกิดขึ้นอย่างช้า ๆ จากการถดถอยลงของความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ของประเทศ ซึ่งเคยถือได้ว่าเป็นจุดกำเนิดของนวัตกรรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนอเมริกันมาเป็นเวลาช้านาน

ผู้เขียนคาดว่าผลของวิกฤตการณ์นี้อาจเผยตัวออกมาอย่างช้า ๆ ในช่วง ๑๕-๒๐ ปีข้างหน้า

โดยเขาได้กล่าวถึงช่องโหว่ (gaps) ๓ ประการ ที่สหรัฐกำลังเผชิญ

๑.) **The number gap** (ช่องโหว่ทางตัวเลข) มีการกล่าวถึงสถิติตัวเลขที่สำคัญ ๆ ต่าง ๆ เช่น ในปี ๒๐๐๔ ที่ NASA มีการตระหนักถึงปัญหาเรื่อง aging workforce มีการกล่าวถึงสถิติว่า พนักงานราว ๔๐ เปอร์เซ็นต์มีอายุ ๕๕ ปี หรือมากกว่า และมีเพียง ๔ เปอร์เซ็นต์มีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี

ในขณะที่ประเทศต่าง ๆ มีสัดส่วนผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ (Science and Engineering-S&E) สูงขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ๖๐ เปอร์เซ็นต์ในจีน ๓๓ เปอร์เซ็นต์ในเกาหลีใต้ และ ๔๑ เปอร์เซ็นต์ในไต้หวัน ส่วนของอเมริกาคงที่อยู่ ที่ ๓๑

แนวโน้มนี้มีความสำคัญเนื่องจากความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลกของอเมริกา มีการพึ่งพาการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ เป็นอย่างมาก

ผู้เขียนเชื่อว่า แม้อเมริกาจะเริ่มลงมือแก้ไขปัญหานี้ในวันนี้ แต่ทว่าผลจากการแก้ไขปัญหานี้จะต้องใช้เวลาถึง ๑๐-๒๐ ปีข้างหน้ากว่าจะเห็นผล

๒.) **The ambition gap** (ช่องโหว่ทางความมุ่งมั่น) มีการกล่าวถึง ผู้คนในบางประเทศมีลักษณะ เอาจริงเอาจัง มีความทะเยอทะยาน เช่น คนจีน อินเดีย หรือโปแลนด์ โดยภาพรวม ๆ แล้ว คนเหล่านี้ไม่ได้แค่อยากทำงานกับบริษัทอเมริกัน

หรืออยากเป็นชาวอเมริกันเท่านั้น แต่พวกเขา
● อยากจะเป็นเจ้านายคนอเมริกันเลยทีเดียว

ในชนบทจีน คนเห็นบิลล์ เกตส์ เป็น
ซูเปอร์สตาร์.....

ในขณะที่ในอเมริกา ซูเปอร์สตาร์คือ.....
บริทนี สเปียร์ส และนี่.....คือปัญหา

๓.) The education gap (ช่องโหว่ทาง
ด้านการศึกษาและวิจัยสร้างความรู้) มีการอ้าง
สถิติว่า รัฐบาลกลางอเมริกา ได้ตัดเงินอุดหนุน
การวิจัยลงร้อยละ ๓๗ จากปี ๑๙๗๐-๒๐๐๔

● “ในประเทศจีน ถ้าคุณคิดว่าตัวเอง เจ๋ง
ขนาดเป็น ๑ ในล้านได้ ก็หมายความว่ายังมี
มีคนอย่างคุณอยู่อีก ๑,๓๐๐ คน (เพราะจีนมี
ประชากรถึง ๑,๓๐๐ ล้านคน)”

๘. ก่ายังไงจึงจะอยู่รอดบนโลกแบนใบนี้



ผู้เขียนเสนอข้อแนะนำ ในการปรับตัว
เพื่อการอยู่รอดในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ไว้
๕ ประการ

๑) LEADERSHIP ผู้นำการเมืองต้อง
ตระหนักและทำให้ประชาชนเข้าใจถึงการ
เปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบัน ไม่ใช่แค่ “เล่น”
การเมืองอย่างเดียว

๒) MUSCLE BUILDING ชี้ให้เห็นการ
เปลี่ยนแนวคิดจาก การจ้างงานตลอดชีวิต (life-
time employment) ไปสู่การส่งเสริมการพัฒนา
อาชีพตลอดชีวิต (lifetime employability) นั่นคือ
องค์กรควรที่จะสนับสนุนให้คนพัฒนาตนเอง
เพื่อการอยู่รอดในวิชาชีพ แทนที่จะส่งเสริมการ
จ้างงานตลอดชีวิต มิฉะนั้นคนจะไม่แข่งขัน ไม่
กระตือรือร้น และอยู่ไม่ได้ในยุคที่โลกแบนแบบนี้
ผู้เขียนได้อุปมาตั้งการเปลี่ยนไขมันในตัวคนให้
เป็นกล้ามเนื้อ

๓) CUSHIONING ผู้เขียนเสนอให้มี
การประกันค่าจ้าง (Wage insurance) ตาม
แนวความคิดของ Kletzer and Litan โดย
กำหนดให้ผู้มีสิทธิ์ได้รับการประกันค่าจ้าง จะ
ต้องมีคุณสมบัติ ๓ ประการ คือ (๑) ถูกเลิกจ้าง
เนื่องจากเหตุ offshoring, outsourcing,
downsizing, หรือธุรกิจได้ปิดดำเนินการ (๒)
ต้องทำงานเดิมอยู่ไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๓) จะ

ไม่ได้รับเงินชดเชยจนกว่าจะหางานใหม่ได้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คนว่างงานรีบหางานใหม่ทำ

๔) *SOCIAL ACTIVISM* มีการรวมตัวกันของบริษัทักษ์ใหญ่ในแต่ละอุตสาหกรรม เช่น ในอุตสาหกรรมคอมพิวเตอร์ มีการรวมตัวของ HP-Dell-IBM เมื่อตุลาคม ๒๐๐๔ มีการตกลงกันว่า ทั้ง ๓ บริษัท และ suppliers ที่มีอยู่ทั่วโลกของทั้ง ๓ บริษัท จะต้องดำเนินกิจการตามแนวทางข้อตกลงที่ร่วมกันกำหนดไว้ ที่เรียกว่า The Electronics Industry Code of Conduct อันครอบคลุมประเด็นต่างๆ เช่น การต่อต้าน

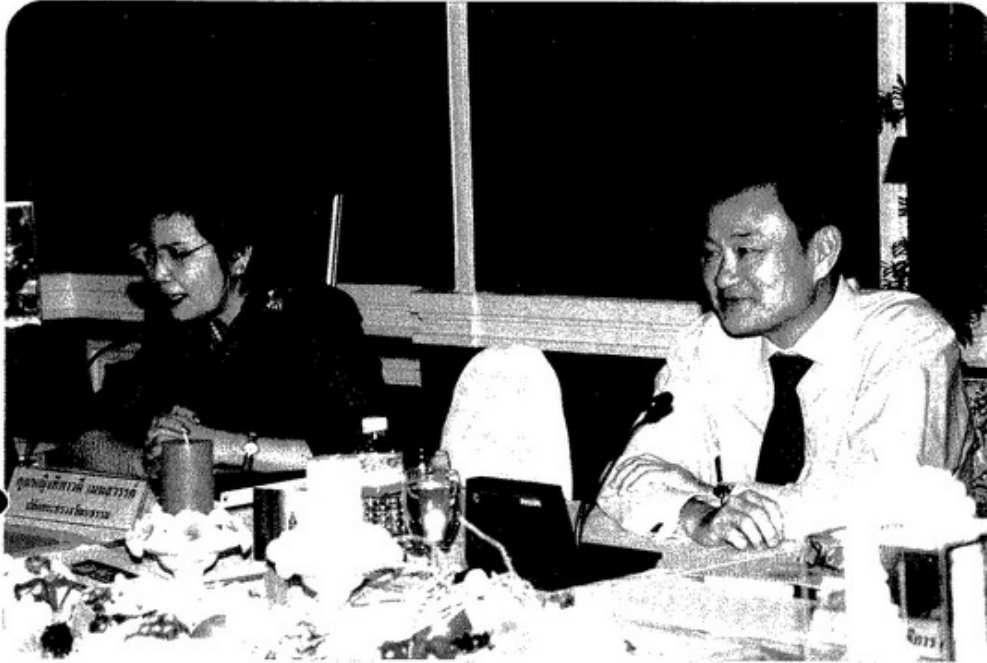
การให้/รับสินบน การจ้างแรงงานเด็ก การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ระเบียบเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียและมลพิษอื่นๆ และการป้องกันและรายงานอุบัติเหตุในที่ทำงาน

แนวคิดนี้เป็นเสมือนการกระจาย Governance ของบริษัทักษ์ใหญ่ที่มีอำนาจต่อรองสูงไปสู่ประเทศต่างๆทั่วโลกที่ suppliers ของตนตั้งอยู่

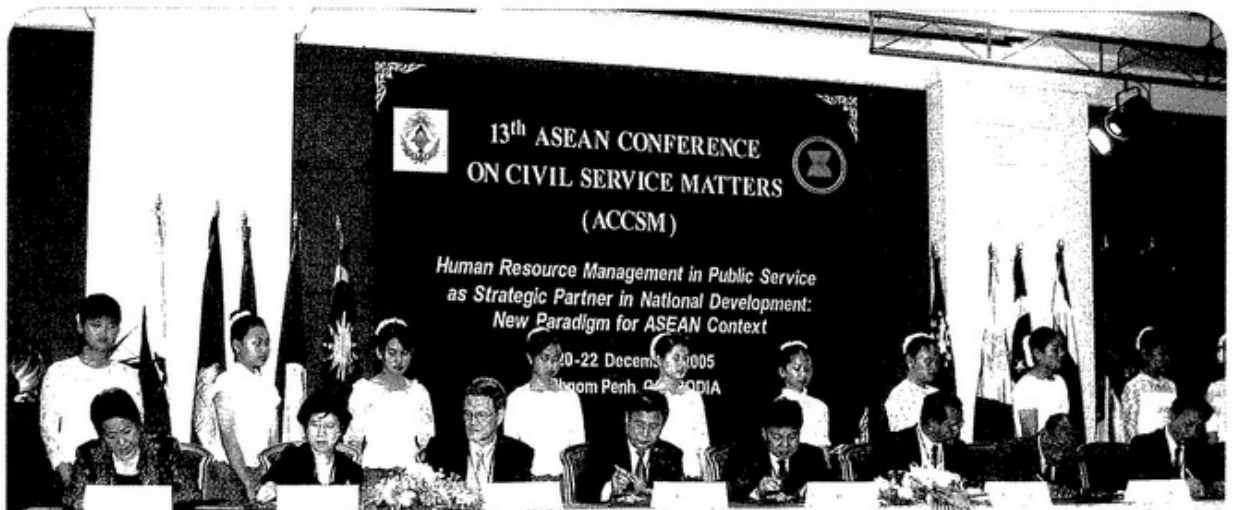
๕) *PARENTING* พ่อแม่ของเด็กต้องตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของโลก ที่ลูกๆ ของตนกำลังจะเผชิญ และสอนวิธีการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้กับเด็กรุ่นต่อไป



อะไร ที่ไหน เพื่อไร



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มกราคม ๒๕๔๙ ในประเด็นเรื่อง เศรษฐกิจฐาน วัฒนธรรม ณ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ หอศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๙



นายปรีชา วัชรากัญ เลขาธิการ ก.พ. เข้าร่วมการประชุมว่าด้วยกิจการพลเรือนอาเซียน (ASEAN Conference on Civil Service Matters - ACCSM) ครั้งที่๑๓ ว่าด้วยเรื่อง “Human Resource Management in Public Service as Strategic Partner in National Development: New Paradigm for ASEAN Context” ณ กรุงพนมเปญ ราชอาณาจักรกัมพูชา ในระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๘

ทั้งนี้การประชุมดังกล่าวจัดขึ้นทุกๆ ๒ ปี เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่ทำงานด้านการบริหารงานบุคคล ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ รวมทั้งสร้างความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐในกลุ่มประเทศอาเซียน



นายปรีชา วัชรภักย์ เลขาธิการ ก.พ.เป็นประธานเปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๑๘ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ มีผู้เข้าร่วมประชุม ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด นายอำเภอ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘๐ คน การประชุมครั้งนี้ได้นำแนวคิด Hollywood Model of Business หรือยุทธศาสตร์จังหวัดรูปแบบฮอลลีวูด มาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด โดยมีเป้าหมายที่ความร่วมมือสร้างความเข้มแข็งในด้านบุคลากร ด้านระบบและเสริมศักยภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งการประชุมดังกล่าวจัดที่จังหวัดอุบลราชธานีเป็นพื้นที่แรก และจะขยายไปยังจังหวัดอื่นๆ ต่อไป



วันอังคารที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ พลตำรวจเอก เกา สารสิน เป็นประธานในพิธีมอบรางวัลหน่วยงานการบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๔๙ ให้แก่หน่วยงานที่มีผลงานโดดเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำนวน ๓ หน่วยงาน คือ กรมศุลกากร จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดชลบุรี พร้อมทั้งมอบทุนสนับสนุนงานวิจัยด้านการบริหารงานบุคคลให้กับนักศึกษาปริญญาโทและเอก จำนวน ๓ ทุน ทุนละ ๕๐,๐๐๐ บาท นอกจากนี้ยังจัดให้มีการอภิปรายทางวิชาการเรื่อง “นักบริหารทรัพยากรบุคคล : วิชาชีพที่ท้าทาย” โดยกิจกรรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของงานวันมูลนิธิ พันเอก จินดา ณ สงขลา ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี

พลตำรวจเอก แทน สารสิน มอบรางวัลแก่นักหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๔๙

กรมศุลกากร



จังหวัดชลบุรี



จังหวัดเชียงใหม่



พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ในประเด็นเรื่อง ชีวิตกรุงเทพ ชีวิตพอเพียง เพื่อความสุขอย่างพอเพียง ณ ห้องรัตนโกสินทร์ ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันที่พฤหัสบดี ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙



นายพันธ์เรือง พันธุหงส์ ผู้อำนวยการส่วนการ ศึกษาและฝึกอบรมในต่างประเทศ เป็นสักขีพยาน ในโอกาสที่ตัวแทนจาก DOMUS ACADEMY ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาทางการออกแบบแฟชั่น ชั้นนำของประเทศอิตาลี มอบทุนการฝึกอบรมวิชาการออกแบบแฟชั่น ณ สถาบันเป็นระยะเวลา ๑ เดือน ให้กับผู้โชคดีที่ไปร่วมงานมหกรรมการศึกษา เพื่ออนาคตครั้งที่ ๒ ที่สำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นที่ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙

จากภาพสู่ข่าว

ฉันทิพย์ จำเดิมเมด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนวย

สรุปสาระสำคัญการประชุม คณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มกราคม ๒๕๔๙ เรื่อง “เศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม”



เมื่อวันพุธที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๙ พ.ต.ท.
ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการ
ประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัด

กระทรวง ประจำเดือน มกราคม ๒๕๔๙ ณ
พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ หอศิลป์ กระทรวง
วัฒนธรรม โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

ประสิทธิผลการดำเนินงานของรัฐบาล

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และปลัดกระทรวงการต่างประเทศ กล่าวแสดงความยินดีต่อนายกรัฐมนตรี ในนามคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงในโอกาสที่ได้เป็นหัวหน้าคณะรัฐบาลเป็นวาระที่ ๒ และจะครบรอบ ๕ ปีของการบริหารประเทศในวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ดังนี้

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตลอดระยะเวลา ๕ ปี ของการบริหารประเทศ นายกรัฐมนตรีได้ทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจ เพื่อพัฒนาความเจริญของประเทศ ได้แก่ ไขปัญหาความยากจน แก้ไขปัญหาของประชาชนทั้งประเทศในการดำเนินงานทำให้ต้องมีเรื่องที่กระทบผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ จึงขออาราธนาคุณพระพิโรธินาค ปกป้องรักษา นายกรัฐมนตรีให้พ้นภัยเพื่อให้มีโอกาสได้ปฏิบัติงานในการผลักดันความเจริญของประเทศ แก้ไขปัญหาความยากจนของประเทศให้โอกาสคนไทยต่อไป และขอขอบคุณที่ได้กรุณา ให้นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าส่วนราชการ

ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ

ประสิทธิผลการดำเนินงานของรัฐบาลจากมุมมองของผู้นำต่างประเทศ โดยประเมินจากข้อเท็จจริง และความเป็นกลางในเหตุการณ์และ

ประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้

ความสำเร็จในการดำเนินการกับต่างประเทศ ในการเดินทางไปเยือนประเทศฝรั่งเศสอย่างเป็นทางการของนายกรัฐมนตรี เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้รับการต้อนรับจากรัฐบาลฝรั่งเศสในฐานะบุคคลสำคัญพิเศษ โดยประธานาธิบดีฝรั่งเศสได้เสนอแผนปฏิบัติการร่วมในลักษณะเดียวกับที่ได้จัดทำกับประเทศญี่ปุ่น เป็นการเสนอขึ้นเอง โดยไม่มีการเจรจากันมาก่อน ในการเดินทางของนายกรัฐมนตรีครั้งนั้น มีการปิดถนนในกรุงปารีส เป็นสิ่งที่รัฐบาลฝรั่งเศสจะจัดดำเนินการและปฏิบัติต่อเฉพาะบุคคล ที่มีความสำคัญพิเศษเท่านั้น โดยเอกอัครราชทูตฝรั่งเศสประจำประเทศไทย ได้เคยแสดงทัศนะเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานของนายกรัฐมนตรีว่า เนื่องจากมีวิสัยทัศน์ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยวิสัยทัศน์ ในการประชุมที่ประเทศฝรั่งเศสครั้งนั้น ได้ปรากฏเป็นรูปธรรมในโครงการทางรถไฟหนองคาย-ท่านาแรงแวง-เวียงจันทน์ ซึ่งกำลังจะดำเนินการก่อสร้างและโครงการชลประทานต่าง ๆ เป็นต้น

การปฏิรูปการเมือง จากการปฏิรูปการเมืองของรัฐบาล จนมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่มีเจตนารมณ์ให้มีพรรคการเมืองเดียว เพื่อเอกภาพในการบริหารงาน ขจัดระบบอิทธิพล ทำให้มีการพัฒนาระบบการเมือง ซึ่งในมุมมองของนักลงทุนต่างประเทศ เห็นว่าประเทศไทย

มีระบบการเมืองที่มีเอกภาพและเสถียรภาพ เป็น
บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการประกอบธุรกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจ นายกรัฐมนตรี เข้า
มาบริหารประเทศในช่วงที่ประเทศเพิ่งผ่านพ้น
ระยะวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในปี พ.ศ. ๒๕๔๐
สภาพการล้มละลายของประเทศยังปรากฏอยู่
เบื้องหน้า แต่ด้วยความสามารถทางการบริหาร
จัดการทำให้นำพาประเทศกลับฟื้นขึ้นอย่างรวดเร็ว
เปลี่ยนสถานภาพประเทศจากภาวะเศรษฐกิจ
ที่เป็นหนี้ เป็นประเทศผู้ให้กู้ จากประเทศผู้รับ
ความช่วยเหลือ เป็นประเทศผู้ให้การช่วยเหลือ
มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและพัฒนาการ
ของประเทศที่แข็งแกร่งในเบื้องหน้า ด้วยระบบ
เศรษฐกิจแบบทักษิณ (Taksinomic) หรือ
เศรษฐกิจแบบคู่ขนาน (Dual-Track Economy)

การปฏิรูประบบราชการ แนวความคิด
การเสริมสร้างประสิทธิภาพราชการ นำไปสู่
การปฏิรูปราชการทั้งระบบทั้งในราชการบริหาร
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การดำเนินการการ
ระหว่างประเทศ (Diplomatic Representation)
ได้รับการบูรณาการให้มีเอกภาพภายใต้ยุทธ-
ศาสตร์การบังคับบัญชา และการบริหารจัดการ
เดียวกัน

การส่งเสริมจิตวิทยาคนไทย (Mindset)
ภายใต้การบริหารงานของนายกรัฐมนตรี ในมุมมอง
จากต่างประเทศคนไทยได้รับการส่งเสริม
ทำให้สามารถมองตัวเอง อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น
คนไทยโดยทั่วไปมีจิตวิทยาในสภาวะของการ

แข่งขัน ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องทำให้ได้
เพื่อให้อยู่ได้ในสังคมโลก

การปฏิรูประบบการศึกษา การศึกษาเป็น
สิ่งที่นายกรัฐมนตรี ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดย
ถือเป็นยุทธวิถีมหาศาล ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง
การเตรียมวางแนวทางสำหรับอนาคตของชาติ
ในมุมมองของต่างประเทศเห็นว่าประเทศไทย
สามารถยืนหยัดได้อย่างผดาดในประชาคมระหว่าง
ประเทศได้ โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศเป็น
เครื่องมือสนับสนุนการพัฒนา

นโยบายการต่างประเทศ เป็นส่วนที่
รัฐบาลต่างประเทศมองเข้ามาในประเทศไทยอย่าง
สำคัญ โดยนายกรัฐมนตรีได้ใช้นโยบายแรงเสริม
จากต่างประเทศ ในการส่งเสริมประเทศไทย
เป็นการเพิ่มกำลังทำให้ได้สังคมได้ปฏิสัมพันธ์
จากภายนอก เข้ามาสนับสนุนให้ดำเนินการต่อไป
ได้ เช่น นโยบายการค้าเสรี (FTA) ความริเริ่ม
ความร่วมมือในเวทีระหว่างประเทศต่าง ๆ และ
ยุทธศาสตร์ประเทศเพื่อนบ้านที่รัฐบาลได้เปลี่ยน
แนวทางไม่ใช้นโยบายเช่นที่เคยถือปฏิบัติแบบ
ประเทศทางตะวันตก ที่มองประเทศเพื่อนบ้าน
จากเบื้องบนลงล่างในลักษณะความด้อยพัฒนา
การละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่มีความคิด เป็นต้น
นโยบายและท่าทีของประเทศไทยดังกล่าว เป็น
ประโยชน์ที่ทำให้ประเทศเพื่อนบ้านมีความไวใจ
และให้ความร่วมมืออย่างมั่นคงในการดำเนินกล
ยุทธทางเศรษฐกิจ ทำให้สามารถเปลี่ยนประเทศ
เพื่อนบ้านที่เคยมีความขัดแย้งรุนแรง เป็นมิตร

ประเทศในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเป็นไปได้ในทศวรรษที่ 1970-80 โดยในกรอบอาเซียน นายกรัฐมนตรีเห็นว่าไม่มีความเคลื่อนไหว จึงมีแนวทางการร่วมปฏิบัติงาน Plus 2 ระหว่างประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจะมีประเทศอื่น ๆ เข้ามาเป็นแนวร่วมในภายหลัง เป็นการกระตุ้นอาเซียนให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติการขับเคลื่อนไปข้างหน้า ปัจจุบันได้เริ่มดำเนินการเจรจาในระดับภูมิภาคในหลายประเทศ โดยเป็นความริเริ่มของประเทศไทย วิสัยทัศน์ในทวิภาคี วิเทโศบายในประเทศพันธมิตรใหม่ เช่น ประเทศจีนและอินเดีย ที่ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของมิตรประเทศดังกล่าวอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็มีได้มองข้ามสัมพันธ์ภาพของมิตรประเทศเก่า เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น สหภาพยุโรป เกาหลี เป็นต้น

การสร้างเชื่อมั่นของประเทศ ทำให้สามารถแปลงสินทรัพย์เป็นทุน ทำให้ประเทศดำเนินการไปได้ โดยวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ จะมีการประชุมอาเซียน-จีน-อินเดีย-ญี่ปุ่น-สหภาพยุโรป เกาหลีใต้-ไทย ในโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ ที่จะใช้ภูมิปัญญาและทรัพยากรจากทั่วโลกมาช่วยพัฒนาประเทศไทยแบบก้าวกระโดด

การเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในโอกาสครองราชครบ ๖๐ ปี โดยการกราบบังคมทูลเชิญพระราชอาคันตุกะและ

พระราชินีจาก ๒๘ ประเทศทั่วโลก มาร่วมเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในโอกาสครองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี

จากการดำเนินงานในประการต่าง ๆ ดังกล่าวของนายกรัฐมนตรี จะเห็นว่าท่านมิใช่บุคคลที่เราต้องให้กำลังใจ แต่เราเป็นฝ่ายที่ต้องรับกำลังใจจากท่านว่าทำอะไรที่จะตามท่านให้ทัน และสิ่งที่ท่านต้องการจากเราคือ ความเข้าใจในนโยบาย ยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

เศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม รายงานภารกิจหน้าที่และการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรม มีสาระสำคัญ สรุปได้ ดังนี้

มรดกทางศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

อาณาบริเวณที่เป็นแผ่นดินไทยทุกวันนี้ เป็นส่วนหนึ่งของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่มีกลุ่มชนหลายเผ่าพันธุ์อาศัยรวมกันอยู่ มีวัฒนธรรมหลากหลาย ผสมผสานสืบเนื่องกันมาเป็นเวลานานกว่า ๕,๐๐๐ ปี หลักฐานโบราณคดีที่ปรากฏกระจายอยู่ทั่วภูมิภาคของประเทศไทย ได้บ่งบอกถึงวิถีชีวิตและวัฒนธรรมอันเก่าแก่ ซึ่งบรรพบุรุษของคนไทยในแต่ละยุคสมัย ล้วนมีส่วนสร้างสรรค์และสั่งสมมรดกทางศิลปวัฒนธรรมไว้แก่คนไทยอย่างต่อเนื่องยาวนาน ส่งผลให้ชาติไทย มีความมั่นคงเป็นชาติที่มีเกียรติภูมิ มีศักดิ์ศรี ในฐานะประเทศที่มีเอกลักษณ์ทางที่มี

ศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม ประชาชนมีความเอื้ออาทร มีน้ำใจและสมัครสมานสามัคคี ให้ความร่วมมือกับสังคมนานาชาติ ด้วยมิตรภาพเสมอมา ประเทศไทยผ่านพ้นวิกฤตต่างๆ หลายครั้ง หลายหน และยังคงยืนหยัดอยู่ได้ ด้วยเหตุที่คนไทยมีความรัก ความยึดมั่น ในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ มีความภาคภูมิใจ ในประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ที่สั่งสมหลอมรวมกัน จนคนส่วนใหญ่ยอมรับเป็นแบบแผน การดำเนินชีวิต ทั้งในระดับชาติ และระดับท้องถิ่น โลกาภิวัตน์กับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม

ในโลกยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีและกระแส โลกาภิวัตน์ เป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิด ความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมอย่างรุนแรง และไร้ทิศทาง ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่ง ที่ต้องรับมือกับการถาโถมของความเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องนี้ ศิลปวัฒนธรรมที่งดงามของไทย กำลังถูกกัดกร่อน ละเลย หลงลืม และสูญหาย

เศรษฐกิจฐานวัฒนธรรม

ขณะที่ประเทศของเรากำลังก้าวไปสู่ความ เจริญมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ เราจะต้องไม่ทิ้งความ เจริญมั่นคงทางวัฒนธรรม เพราะการเจริญ เติบโตทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งและยั่งยืน จะ ต้องเป็นระบบเศรษฐกิจบนพื้นฐานวัฒนธรรม วัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็น ภาษา เครื่องแต่งกาย ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะต่างๆ ล้วนเป็น สายใยผูกพันคนไทย และแสดงเอกลักษณ์ของ ความเป็นชาติไทย ในยุคสมัยหนึ่ง ชัยชนะและ

อำนาจของชาติรัฐ อาจจะได้มาจากการรบราฆ่าฟัน จวบจนยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ปัญญา กลายเป็นอาวุธ ที่จะได้มาซึ่งอำนาจและชัยชนะ แต่ไม่อาจปฏิเสธ ได้เลยว่า โลกอนาคต จะเป็นโลกแห่งการต่อสู้ ทางวัฒนธรรม และชัยชนะกับอำนาจที่แท้จริง จะมาจากระบบเศรษฐกิจที่มีพื้นฐานวัฒนธรรม ที่แข็งแกร่ง

ยุทธศาสตร์กระทรวงวัฒนธรรม

กระทรวงวัฒนธรรม ตระหนักถึงคุณค่า ของประวัติศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม ที่มีส่วน สำคัญในการนำพาเศรษฐกิจของประเทศให้ เติบโตอย่างมีทิศทางและมั่นคง มั่งคั่งที่จะนำสิ่ง ที่มีคุณค่าเหล่านั้นกลับคืนสู่สังคมไทยให้ทันการณ์ เพื่อความเจริญมั่นคง ความสงบร่มเย็น และ ความสุขของคนในชาติ และประเทศไทยสามารถยืน ยหยัดอยู่ในสังคมโลกได้อย่างภาคภูมิใจและยังยืน จึงได้วางยุทธศาสตร์สำคัญ เพื่อพลิกฟื้นศิลป วัฒนธรรมของชาติครั้งใหญ่ เพื่อการรักษา สืบทอดวัฒนธรรมของชาติ และความหลากหลายของท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างมั่นคง เพื่อสร้าง ค่านิยม จิตสำนึก และภูมิปัญญาคนไทย ให้ คนไทยมีความรู้ความสามารถในวัฒนธรรมไทย และสากลเพื่อการสืบทอดและเลือกรับวัฒนธรรม ที่เหมาะสม การนำทุนทางวัฒนธรรมของประเทศ มา สร้างคุณค่าทางสังคมและเพิ่มมูลค่าทาง เศรษฐกิจ รวมถึงการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ให้เกิด ประโยชน์อย่างเต็มที่

กิจกรรมต่างๆ เป็นการใช้ศิลปทางวัฒนธรรมในการบูรณาการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เครือข่ายทางวัฒนธรรมและประชาชน เพื่อส่งผลทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในทุกๆ ด้าน คือ

วัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และสร้างคุณค่าทางพาณิชย์

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และสร้างคุณค่าทางพาณิชย์ โดยได้กำหนดกิจกรรมขึ้น เพื่อดำเนินตามแนวทางดังกล่าวมานี้ เช่น การอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมทั้งรูปธรรมและนามธรรม การนำโบราณสถาน โบราณวัตถุมาสร้างคุณค่าทางพาณิชย์ รวมทั้งการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในภูมิปัญญา

วัฒนธรรมเพื่อความมั่นคง

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อความมั่นคง สร้างสันติวัฒนธรรม และส่งเสริมศาสนิกสัมพันธ์

วัฒนธรรมเพื่อกล่อมเกลาจิตใจให้อ่อนโยนและมีสุนทรียภาพ

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อกล่อมเกลาจิตใจให้อ่อนโยนและมีสุนทรียภาพ ส่งเสริมครูพระ สอนศีลธรรมในโรงเรียน ส่งเสริมเมืองให้เป็นเมืองสุนทรีย์ทางศิลปวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย กำหนดปีส่งเสริมคุณค่าวัฒนธรรมไทย สืบทอดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์

งานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี สนับสนุนความสัมพันธ์กับต่างประเทศ

วัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาคน

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาคน ปลุกจิตสำนึกค่านิยมที่ดี และเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม อบรมเยาวชนสร้างสรรค์งานศิลปะ จัดประกวดแข่งขันงานศิลปะ ส่งเสริมสนับสนุนและให้ทุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนที่มีศักยภาพหรือสื่อแวว ส่งเสริมให้วันอาทิตย์เป็นวันของครอบครัว

วัฒนธรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างรายได้

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างรายได้ ส่งเสริมมาตรฐานของผลิตภัณฑ์แบบไทย ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ เปิดพื้นที่เพื่อสร้างรายได้ให้กับศิลปิน ส่งเสริม Content Industry

วัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว พัฒนาอุทยานประวัติศาสตร์ โบราณสถาน พิพิธภัณฑ์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว จัดทำเส้นทางท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม จัดสร้างพิพิธภัณฑ์อนุสรณ์สถานสีนามิ จังหวัดพังงา

วัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษา

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม เช่น พิพิธภัณฑ์ หอสมุด หอจดหมายเหตุ จัดการแสดงและกิจกรรมในแหล่งเรียนรู้ ส่ง

เสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมในสถานศึกษา

● วัฒนธรรมเพื่อสร้างความร่วมมือในท้องถิ่นและสังคม

การใช้มิติทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างความร่วมมือในท้องถิ่นและสังคม เสริมสร้างสมรรถนะพัฒนาศักยภาพองค์กรเครือข่าย ส่งเสริมการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติในชุมชน สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกันของชุมชน

ทั้งนี้การดำเนินงานตามแนวทางการใช้มิติทางวัฒนธรรมในการดำเนินการต่างๆ จำต้องได้รับความร่วมมือประสานงาน และร่วมดำเนินการจากกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาชน จึงจะสำเร็จลุล่วงได้ผลเป็นอย่างดี อันจะนำไปสู่การอนุรักษ์ สืบทอด ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และพัฒนาสร้างสรรค์สังคม เศรษฐกิจบนพื้นฐานวัฒนธรรม (Culture Based Economy)

● แผนการบูรณาการการปฏิบัติงานทางวัฒนธรรม

จากการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๘ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘ ที่ประชุมมีข้อสังเกตให้มีการประสานภารกิจของกระทรวงเจ้าภาพกับกระทรวงต่าง ๆ กระทรวงวัฒนธรรม จึงกำหนดแผนการบูรณาการการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรมในเรื่องของศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรมกับภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑ มิติทางวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และสร้างคุณค่าทางพาณิชย์

กระทรวงวัฒนธรรมมีแนวทางการดำเนินงานร่วมกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในเรื่องการส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และกระทรวงพาณิชย์ในเรื่องสินค้าส่งออก นอกจากนี้ มีการสร้างปัจจัยและเรื่องราวทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทยเข้าไปในงานของกระทรวงต่าง ๆ ทั้งอุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ และแฟชั่นเครื่องแต่งกาย และเครื่องประดับ

๒ มิติวัฒนธรรมเพื่อความมั่นคง

กิจกรรมที่กระทรวงวัฒนธรรม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการอื่น เพื่อสร้างศาสนิกสัมพันธ์ เป็นพื้นฐานให้ประชาชนตั้งอยู่บนศีลธรรมอันดีงาม มีวินัย มีกรอบความคิดที่ดี และเป็นพลเมืองดี เช่น กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นต้น

๓ มิติวัฒนธรรมเพื่อกล่อมเกลาคิดใจให้อ่อนโยนและมีสุนทรียภาพ

กระทรวงวัฒนธรรมได้มีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) โดยการจัดทำหลักสูตรทางวัฒนธรรมร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้ มีการปฏิบัติงานร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ในเรื่องของครอบครัว เด็กและเยาวชน และร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข ในการส่งเสริมให้เด็กและ

เยาวชนเป็นคนร่าเริง เด็กไทยมีความอ่อนหวาน เป็นต้น

๔ มิติวัฒนธรรมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

กระทรวงวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเอกลักษณ์ความเป็นไทยร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ และหน่วยงานประชาสัมพันธุ์ต่าง ๆ

๕ มิติวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาคน

กระทรวงวัฒนธรรมมีการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งร่วมกับทุกกระทรวง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น

๖ มิติวัฒนธรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างรายได้

กระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจการสร้างศักยภาพทางการแข่งขันของประเทศร่วมกับกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการต่างประเทศ เป็นต้น

๗ มิติวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

กระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมร่วมกับกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาและกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘ มิติวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมการศึกษา

กระทรวงวัฒนธรรมมีภารกิจในการปฏิบัติ

งานเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา เป็นต้น

๙ มิติวัฒนธรรมเพื่อสร้างความร่วมมือในท้องถิ่นและสังคม

มิติทางวัฒนธรรมเข้าไปแทรกอยู่ในทุกกระบวนการและภารกิจของทุกกระทรวง โดยเฉพาะในโลกยุคไร้พรมแดน ที่ไม่สามารถปิดกั้นการติดต่อจากภายนอกได้ ฐานเพื่อการสร้างเศรษฐกิจ คือ วัฒนธรรม

การประชุมวันนี้ นับเป็นโอกาสอันดี ที่กระทรวงวัฒนธรรมจะได้รับฟังข้อเสนอแนะจากที่ประชุม เพื่อการเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการกับส่วนราชการต่าง ๆ ต่อไป

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของประธานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรม

ประธาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรม ดังนี้

๑ ประธานมีความรู้สึกดีใจต่อการนำเสนอของปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ที่มีความเข้าใจในบทบาทภารกิจหน้าที่และการปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการอื่น เพราะจุดอ่อนของระบบราชการและระบบคิดในสังคมไทย คือ ไม่สามารถบูรณาการ แต่จะแยกส่วนคิดและแยกส่วนปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยวัฒนธรรมเปรียบเหมือนเทคโนโลยีสารสนเทศที่เข้าไปเกี่ยวข้องในทุกเรื่อง วัฒนธรรมมีความ

หมายกว้าง การที่กระทรวงวัฒนธรรมสามารถขยายความคิดของตัวเอง คิดหลุดออกจากกรอบเชิงอนุรักษ์อย่างเดี่ยวได้ แสดงว่ามีความเข้าใจ และสามารถดำเนินงานไปได้ โดยการดำเนินงานต้องมีความพอดี ใช้หลักการการอยู่ร่วมกัน (Theory of Harmony) ทำให้สามารถแทรกตัวเข้าไปในทุกเรื่องอย่างผสมกลมกลืน ไม่ได้แยกว่าอนุรักษ์แล้วไม่สามารถนำวัฒนธรรมไปใช้ในเชิงเศรษฐกิจได้ หรือนำไปใช้ในเชิงเศรษฐกิจจนไม่อนุรักษ์ โดยกระทรวงวัฒนธรรมมีความเข้าใจแนวคิดการปฏิบัติงานทำให้สามารถประสานตัวเองอย่างกลมกลืนเข้าไปในหลายเรื่อง โดยการแข่งขันในโลกยุคใหม่ การขายภูมิปัญญา (Knowledge) อย่างเดียว ไม่เป็นการเพียงพออีกต่อไป แต่จะต้องสร้างคุณค่าในตัวเอง (Value Creation) หากมีการสร้างคุณค่าในภาคการผลิตมูลค่าการส่งออกจะเพิ่มขึ้นมาก ซึ่งการสร้างคุณค่าต้องอาศัยฐานทางวัฒนธรรมทางด้านศิลปะและทางด้านสุนทรียศาสตร์ ที่เรามีอยู่มาก แต่ยังไม่มีการใช้ประโยชน์เท่าที่ควร

๒ อุตสาหกรรมการผลิตภาพยนตร์ จากประสบการณ์ของประเทศเกาหลีใต้โดยที่ประเทศเกาหลีใต้ มีความมุ่งมั่นในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ ทำให้มีพัฒนาการได้มาก สามารถสร้างรายได้จำนวนมหาศาล โดยจำหน่ายไปทั่วโลก ทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ทำให้คนไปเที่ยวประเทศเกาหลีจำนวนมาก โดยอุตสาหกรรมภาพยนตร์ไทยมีปัญหาที่มีตลาดขนาดเล็ก ทำให้ไม่มีการ

ลงทุนมาก จึงไม่มีมาตรฐานทางคุณภาพ และ ไม่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ไม่สามารถออกไปสู่ตลาดสากล โดยหากสามารถไปในต่างประเทศได้ ทำให้มีตลาดกว้างขึ้นและมีรายได้มากขึ้น ซึ่งในระยะแรกต้องมีการบริหารความเสี่ยงในการลงทุนและยังไม่มีการให้การสนับสนุน โดยที่คนไทยมีศักยภาพทางด้านนี้ หากได้รับการสนับสนุนน่าจะสามารถดำเนินการได้ดี จึงให้กระทรวงวัฒนธรรมคิดหาวิธีการให้การสนับสนุนในเรื่องดังกล่าว

๓ เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในโอกาสที่ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี จึงให้มีการบูรณะวัดที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป โดยวัดถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่ามาก ให้กรมการศาสนาและกรมศิลปากรร่วมกันดำเนินงาน

๔ ชาวคนไทย มีศักยภาพในการสร้างสรรค์งานศิลปะที่มีคุณภาพ โดยคนไทยมีความเป็นศิลปินในสายเลือด แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์และระบบการส่งเสริมที่ชัดเจน กระทรวงวัฒนธรรมจึงต้องมีวิธีการส่งเสริมให้ผู้ผลิตงานศิลปะมีรายได้มั่นคง มีการเปิดเวทีสำหรับการแสดงผลงานศิลปะ มีสถานที่จัดการแสดงอย่างถาวร

๕ วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญมาก โดยวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดศักยภาพของคนในองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งแต่ล้ำสมัย จะเป็นอันตรายมาก เพราะความเข้มแข็งจะบั่นทอนการพัฒนาองค์กร ซึ่งวัฒนธรรม

องค์กรต้องสามารถปรับตามยุคสมัย วัฒนธรรม
องค์กรของประเทศไทย เป็นองค์กรใหญ่ พฤติ
นิสัยรวม (Collective Behavior) ของคนไทย มี
ปัญหาบางอย่าง กระทรวงวัฒนธรรม ต้องมีวิธี
การแก้ไขปรับปรุงพฤติกรรมนิสัยของคนไทย โดย
หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางวัฒนธรรมองค์กร
ช่วยกันระดมสมอง คิดหาวิธีการ อารงรักษา
สิ่งที่ดีไว้ และส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็ง และ
ขจัดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ออกไป โดยพฤติกรรม
ที่พึงประสงค์ เกื้อกูลประโยชน์ต่อชุมชน มีหลัก
การพื้นฐานที่ความเป็นชาตินิยม สังคมไทยมี
ลักษณะของการขาดความสามัคคีและความรู้สึก
ชาตินิยม ซึ่งเป็นส่วนประกอบสำคัญในระบบ
สังคมเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยประเทศที่
ประสบความสำเร็จล้วนมีความเป็นชาตินิยมสูง
เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น เป็นต้น
ประเทศที่ขาดความรู้สึกของชาตินิยมจะเสียเปรียบ
โดยโลกปัจจุบันเหลือเพียงชั่วเดี๋ยวจะเลือกไม่ใช่
ทุนนิยมไม่ได้ จึงต้องมีวิธีการส่งเสริมความรู้สึก
ชาตินิยมในสังคมไทย

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ชี้แจง ดังนี้

๑ กระทรวงวัฒนธรรมได้ประชุมกับ
รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายสุร
นันทน์ เวชชาชีวะ) เพื่อจัดทำแผนงานโครงการ
ปีแห่งการส่งเสริมคุณค่าวัฒนธรรมไทย โดย
เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาการขยายเวลา
กำหนดให้ปี ๒๕๔๙ เป็นปีแห่งการส่งเสริม
คุณค่าวัฒนธรรมไทยต่อไปอีก ๑ ปี

๒ กระทรวงวัฒนธรรม ได้ทำการส่งเสริม
ศิลปินโดยการเปิดพื้นที่ให้เยาวชนได้แสดงผลงาน
ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก โดยครั้ง
ล่าสุดได้จัดทำตลาดศิลปะ (Art Market) ที่
ศูนย์การค้าอมรินทร์พลาซ่า สามารถจำหน่ายผล
งานทางศิลปะได้เป็นจำนวนมาก และได้ทำการ
สำรวจสถานที่ต่าง ๆ เพื่อการแปรรูปเป็นที่จัด
แสดงนิทรรศการทางศิลปถาวร เช่น โกดังสินค้าเก่า
ห้องเย็น โรงงานสุราบางยี่ขัน เป็นต้น ในด้านดนตรี
ได้จัดการประกวดสร้างแชมป์ใน ๒ กลุ่ม ทั้ง
ระดับอำเภอ ระดับเขตจังหวัด และระดับประเทศ
โดยจัดในลักษณะ Convention มีเครื่องดนตรี
และอุปกรณ์ประกอบ นอกจากนั้น ได้ทำการส่งเสริม
เยาวชนทั่วไป ได้มีโอกาสสร้างสรรค์ผลงาน
ทางศิลปะตามศักยภาพ เช่น จิตรกรรมบนพื้น
 เป็นต้น

๓ ได้จัดการสัมมนาจำนวน ๒ ครั้ง เพื่อ
การพิจารณากำหนดนิสัยประจำชาติที่พึงปรารถนา
และไม่พึงปรารถนาอย่างละ ๑๐ รายการ แต่
จากการสัมมนาได้ถึง ๓๐ รายการ จึงต้องมี
การพิจารณาลงมติและจัดลำดับความสำคัญต่อไป

ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
การปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรม ดังนี้

เลขาธิการ ก.พ. มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ
ดังนี้

นักเรียนทุนรัฐบาลไทยจำนวนประมาณ
๔ พันคน มีศักยภาพในการเป็นผู้แทนประเทศไทย

ที่จะนำวัฒนธรรมไปเผยแพร่ในต่างประเทศ โดยจำเป็นต้องได้รับวัฒนธรรมที่ถูกต้องก่อน สำนักงาน ก.พ. จึงต้องขอความร่วมมือจากกระทรวงวัฒนธรรมในเรื่องนี้ด้วย

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
รายงาน ดังนี้

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และกระทรวงวัฒนธรรม ได้มีการประชุมร่วมกันหลายครั้ง เพื่อการบูรณาการการปฏิบัติงาน โดยในระยะหลังได้เชิญสำนักงานเอกลักษณ์แห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เข้าร่วมการประชุมด้วย การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาตินั้น ประเทศไทยมีความได้เปรียบที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย และประวัติศาสตร์ยาวนาน ความเป็นไทย สิ่งที่มีความจำเป็นคือ ต้องมีข้อมูลทางวัฒนธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งน่าจะมีคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดทำคู่มือสำหรับมัคคุเทศก์ให้ได้ทราบข้อมูลทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง โดยกระทรวงวัฒนธรรม สำนักงานเอกลักษณ์แห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนา

แห่งชาติ ได้ร่วมกันกำหนดสถานที่ต่าง ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อจัดทำจุดท่องเที่ยวที่สร้างเป็นเรื่องราวขึ้นมาที่ทำให้ดึงดูดความสนใจมากขึ้น เช่น อาจสร้างเป็นหมู่บ้านเกี่ยวกับวิถีชีวิตคนไทยในอดีต แสดงถึงประวัติความเป็นมา การประกอบอาชีพ พิธีกรรมทางศาสนา และชีวิตความเป็นอยู่ เป็นการสร้างคุณค่าทางวัฒนธรรมให้มากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นการดำเนินการที่หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกำลังบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รายงาน ดังนี้

ปัจจุบัน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงวัฒนธรรม มีการปฏิบัติงานร่วมกันในหลายประเด็น เช่น ในมิติการพัฒนาเด็กและเยาวชนทางวัฒนธรรมและศาสนา ได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้วัดเป็นศูนย์กลาง ทำการรณรงค์กำหนดให้วันอาทิตย์เป็นวันครอบครัว และเปิดพื้นที่วัดสำหรับผู้สูงอายุและพื้นที่สถานที่ต่าง ๆ เป็นลานกีฬา เป็นต้น

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง มาตรการวางแผนกำลังคน : กรณี ศึกษาโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือน สามัญของส่วนราชการ

มัทนา บรรจงแท้*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๔๘ ก.พ. ได้พิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง มาตรการวางแผนกำลังคน : กรณีการศึกษาโครงสร้างอายุ ข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ แล้วมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอข้อมูลโครงสร้างของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี ๒๕๔๗ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนกำลังคนของส่วนราชการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่มีปัญหาที่อาจเกิดจากวิกฤติเรื่องโครงสร้างอายุกำลังคน โดยรายละเอียดของเรื่องนี้ มีดังนี้

๑. ที่มา

๑.๑ ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา จำนวนกำลังคนภาครัฐมีอัตราเพิ่มขึ้นมากส่งผลกระทบต่อ

ต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่ต้องเพิ่มสูงขึ้น เป็นภาระด้านงบประมาณรายจ่ายที่สูงมาก รัฐบาลจึงได้มีนโยบายและมาตรการเกี่ยวกับการควบคุมขนาดกำลังคนภาครัฐ ออกมาหลายครั้ง นับตั้งแต่มาตรการควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๒ ซึ่งเริ่มในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ มาจนถึงยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๖

๑.๒ การดำเนินการดังกล่าวข้างต้นส่งผลให้สามารถลดกำลังคนภาครัฐและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลได้ในระดับหนึ่ง แต่ในขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของกำลังคนภาครัฐในปัจจุบันด้วย กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุมากมีสัดส่วนมากกว่าข้าราชการรุ่นใหม่ เนื่องจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้ใช้ตำแหน่งระดับ

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

บรรจุมายুব ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุ จึง
● ทำให้การบรรจุข้าราชการใหม่มีจำนวนน้อยกว่า

๑.๓ สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาโครงสร้าง
อายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๔๗ และได้นำเสนอ ก.พ. เพื่อ
ทราบแล้วในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๘ เมื่อ
วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ซึ่ง ก.พ. มีมติ
รับทราบและมีข้อสังเกต ดังนี้

๑.๓.๑ สำนักงาน ก.พ. ควรมีการ
ศึกษาเจาะลึกในสายงานหลักของ แต่ละส่วน
ราชการว่ามีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างอายุมาก
● น้อยเพียงใด

๑.๓.๒ สำนักงาน ก.พ. ควรเข้าไป
ให้ความช่วยเหลือส่วนราชการที่มีปัญหาเกี่ยวกับ
โครงสร้างอายุข้าราชการ เช่น ช่วยเหลือส่วน
ราชการในเรื่องการวางแผนกำลังคน ฯลฯ เป็นต้น

๒. การดำเนินการของสำนักงาน ก.พ.

● สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการศึกษาตามข้อ
สังเกตของ ก.พ. โดยแบ่งตามช่วงอายุของ
ข้าราชการ มีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๒.๑ อายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือน
สามัญภาพรวมในปีงบประมาณ ๒๕๔๗ คือ
อายุ ๔๐ ปี จากจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ทั้งสิ้น ๓๔๗,๙๒๕ คน (ไม่รวมข้อมูลข้าราชการ
พลเรือนสามัญในกระทรวงศึกษาธิการ) โดย
จำแนกเป็นข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า ๓๕ ปีมี

จำนวน ๑๐๕,๐๘๕ คน หรือร้อยละ ๓๐.๒๐ อายุ
๓๕-๔๙ ปีมีจำนวน ๑๘๗,๔๓๕ คนหรือร้อยละ
๕๓.๙ และอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไปมีจำนวน
๕๕,๑๗๕ คนหรือร้อยละ๑๕.๙ ทั้งนี้ ผู้ที่มีอายุ
ตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไปมีจำนวน ๒๒,๘๑๔ คน หรือ
ร้อยละ ๖.๖ สำหรับช่วงอายุที่มีจำนวนข้าราชการ
มากที่สุด คือ ช่วงอายุ ๔๐-๔๔ ปี มีจำนวน
๖๘,๕๔๔ คนหรือร้อยละ ๑๙.๗

๒.๒ อายุเฉลี่ยของข้าราชการแต่ละ
กระทรวงสามารถจัดกลุ่มได้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ อายุเฉลี่ย ๔๔ ปี ได้แก่
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กลุ่มที่ ๒ อายุเฉลี่ย ๔๓ ปี ได้แก่
กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงทรัพยากร-
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพาณิชย์ และ
กระทรวงอุตสาหกรรม

● กลุ่มที่ ๓ อายุเฉลี่ย ๔๒ ปี ได้แก่
กระทรวงคมนาคม กระทรวงมหาดไทย และ
กระทรวงวัฒนธรรม

กลุ่มที่ ๔ อายุเฉลี่ย ๔๑ ปี ได้แก่
สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงเทคโนโลยีสาร
สนเทศและการสื่อสาร และกระทรวงพลังงาน

กลุ่มที่ ๕ อายุเฉลี่ย ๔๐ ปี ได้แก่
กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน และ
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลุ่มที่ ๖ อายุเฉลี่ย ๓๙ ปี ได้แก่
กระทรวงการคลัง และส่วนราชการ ไม่สังกัด
สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง

กลุ่มที่ ๗ อายุเฉลี่ย ๓๘ ปี ได้แก่
กระทรวงสาธารณสุข

๒.๓ ผลการศึกษาภาพรวมของกระทรวง
กรมและสายงานหลักของแต่ละกรมที่มีข้าราชการ
อายุเฉลี่ย ๔๐ ปี พบว่า ส่วนราชการที่มีข้าราชการ
อายุเฉลี่ยสูงกว่า ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๖ กระทรวง
และ ๑๐๐ กรม ต่ำกว่า ๔๐ ปีมีจำนวน ๓
กระทรวง และ ๒๗ กรม ส่วนข้าราชการใน
สายงานหลักที่มีอายุเฉลี่ยสูงกว่า ๔๐ ปีมีจำนวน
๑๙ กระทรวง และ ๑๑๑ กรม ต่ำกว่า ๔๐ ปี
มีจำนวน ๙ กระทรวง และ ๑๖ กรม

๒.๔ สายงานหลักของส่วนราชการที่ควร
มีการเตรียมการด้านกำลังคน รองรับเร่งด่วน
เนื่องจากมีสัดส่วนของข้าราชการอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี
มีจำนวนน้อยมาก คือ

๒.๔.๑ กระทรวงเกษตรและ
สหกรณ์ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริม
การเกษตรในกรมส่งเสริมการเกษตร ตำแหน่ง
เจ้าหน้าที่ปฏิรูปที่ดินในสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม

๒.๔.๒ กระทรวงการพัฒนาระบบ
และความมั่นคงของมนุษย์ ได้แก่ ตำแหน่ง
นักพัฒนาระบบในกรมพัฒนาระบบและสวัสดิการ
และตำแหน่งนักพัฒนาระบบในสำนักงานส่งเสริม
สวัสดิภาพและพิทักษ์เด็กฯ

๒.๔.๓ กระทรวงการท่องเที่ยว
และกีฬา ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
นโยบายและแผนในสำนักงานปลัดกระทรวง
ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬาในสำนักงานพัฒนา-
การกีฬาและนันทนาการ และตำแหน่งนักพัฒนา
การท่องเที่ยวใน สำนักงานพัฒนาการท่องเที่ยว

๒.๔.๔ กระทรวงวัฒนธรรม ได้แก่
ตำแหน่งนักอักษรศาสตร์ และตำแหน่งบรรณา-
รักษ์ในกรมศิลปากร และตำแหน่งนักวิชาการ
วัฒนธรรมในสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม
แห่งชาติ

๒.๔.๕ กระทรวงพลังงาน ได้แก่
ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ในกรมพลังงานทดแทน
และอนุรักษ์พลังงาน

๒.๔.๖ กระทรวงการคลัง ได้แก่
ตำแหน่งนายตรวจตุลาการและตำแหน่งเจ้าหน้าที่
ประเมินอากรในกรมตุลาการ

๒.๔.๗ กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่
ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในกรมอนามัย

๒.๕ สายงานสำคัญที่จะมีข้าราชการ
เกษียณอายุในอีก ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗- ๒๕๕๑)
เป็นจำนวนมาก ได้แก่

๒.๕.๑ ตำแหน่งนักบริหาร ซึ่งมี
อายุเฉลี่ย ๕๕ ปี จำนวน ๔๙๐ ราย และอายุ
เฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๒๙๗ ราย คิดเป็น
ร้อยละ ๖๑

๒.๕.๒ ตำแหน่งนักปกครอง ซึ่งมี
อายุเฉลี่ย ๕๕ ปี จำนวน ๒๔๔ ราย และอายุเฉลี่ย

๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๑๕๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๑

๒.๕.๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานการเกษตร ซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๕๒ ปี จำนวน ๑,๗๑๕ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๖๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๒

๒.๕.๔ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานป่าไม้ ซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๔๙ ปี จำนวน ๒,๒๗๙ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๕๖๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔

๒.๕.๕ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๔๖ ปี จำนวน ๙,๗๙๐ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๑,๕๑๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕

๒.๕.๖ ตำแหน่งนักสำรวจดินซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๔๘ ปีจำนวน ๙๓ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๓๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๓

๒.๕.๗ ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬาซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๕๑ ปีจำนวน ๖๗ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๒๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๐

๒.๕.๘ ตำแหน่งนักพัฒนาสังคมซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๕๐ ปีจำนวน ๖๗๘ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๑๖๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๔

๒.๕.๙ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรซึ่งมีอายุเฉลี่ย ๔๗ ปีจำนวน ๑,๐๒๐ ราย และอายุเฉลี่ย ๕๕ ปีขึ้นไปจำนวน ๒๓๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๒๓

๓.ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาผลการศึกษาข้างต้นแล้วเห็นว่า เพื่อให้การวางแผนกำลังคนของส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่มีปัญหาที่อาจเกิดจากวิกฤตเรื่องโครงสร้างอายุกำลังคน ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขก็จะเป็นปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและภาครัฐโดยรวมที่สำคัญในอนาคต จึงเห็นควรเสนอแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา ดังนี้

๓.๑ กำหนดเป็นนโยบายให้ส่วนราชการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. สำรวจสภาพโครงสร้างอายุของข้าราชการให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงสร้างอายุให้ชัดเจน และสำรวจว่ากำลังคนของส่วนราชการมีคุณภาพเป็นอย่างไร (Talent Inventory) ให้แล้วเสร็จภายใน ๑ ปี ภายใต้กรอบแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓.๒ หากส่วนราชการใดมีข้าราชการในสายงานหลักมีโครงสร้างอายุเฉลี่ย มากกว่า ๕๐ ปีขึ้นไป ควรพิจารณาดำเนินการตามมาตรการ ดังนี้

๓.๒.๑ พิจารณาเกลี่ยกำลังคนหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคนทั้งภายในกรมหรือกระทรวง แล้วแต่กรณีเพื่อมาปฏิบัติงานในภารกิจหลักของส่วนราชการ รวมทั้งพัฒนาเพื่อเพิ่มทักษะ

๓.๒.๒ พิจารณาสรรหาบุคคลที่มีประสบการณ์มาเข้ารับราชการในลักษณะ Lateral Entry ให้มากขึ้น

๓.๒.๓ วางแผนสร้างความสมดุลระหว่างตำแหน่งระดับสูงและตำแหน่งระดับบรรจุ และมีการวางแผนเตรียมบรรจุกำลังคนในระดับบรรจุ

๓.๒.๔ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของส่วนราชการอย่างเป็นระบบ

๓.๓ ส่วนราชการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ศึกษาทบทวนว่า งานในลักษณะใดควรจ้างเหมาเอกชนมาทำแทน (Outsourcing)

๓.๔ ให้ส่วนราชการพิจารณานำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน และปฏิบัติงานเพื่อลดภาระการทำงานของเจ้าหน้าที่

๓.๕ ให้ส่วนราชการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการในช่วงอายุต่างๆ อย่างจริงจัง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกำลังคนในวัยต่างๆ

๓.๖ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาการทำงานแบบยืดหยุ่นทั้งใน เรื่องเวลาและสถานที่

๓.๗ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาเพื่อวางแผนกำลังคนในส่วนของการเกษียณอายุข้าราชการตามภารกิจ

๓.๘ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาปรับปรุงเงินเดือนและ ค่าตอบแทน เพื่อดึงดูด

คนให้เข้าทำงานทั้งในระดับบรรจุและ Lateral Entry และสร้างระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อสร้างความสมดุลของคุณภาพชีวิตของคนในแต่ละวัย

มติ ก.พ.เห็นชอบในหลักการที่สำนักงาน ก.พ.เสนอข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ แต่เพื่อให้การวางแผนกำลังคนภาครัฐเป็นไปอย่างรอบคอบ จึงมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ร่วมกับส่วนราชการสำรวจสภาพโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นปัจจุบัน แล้วนำผลที่ศึกษาได้เสนอ ก.พ. พิจารณภายใน ๖ เดือน

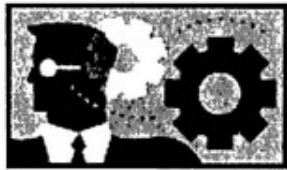
(๒) ศึกษาโครงสร้างอายุของข้าราชการเพิ่มเติมโดยใช้คำมัญฐาน

(๓) วิเคราะห์สาเหตุแห่งปัญหาของโครงสร้างอายุของส่วนราชการต่างๆ รวมทั้งศึกษาข้อมูลพนักงานราชการด้วย

(๔) เห็นชอบในหลักการตามข้อเสนอ ๓.๒ - ๓.๔ โดยให้สำนักงาน ก.พ. ศึกษาในรายละเอียดแต่ละเรื่องเพิ่มเติม เช่น ปรับปรุงเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง เป็นต้น แล้วนำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”



ส.ต.ป.*

สวัสดีเพื่อนบุคลากรทุกท่าน คงจะทราบแล้วว่า ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือเวียนออกมาหลายฉบับ หนังสือเวียนที่ hot & hit ที่สุดในตอนนี้คงไม่พ้นหนังสือเวียน ว ๑๐/๒๕๕๘ เรื่องการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมาซึ่งเพื่อน ๆ บุคลากรได้ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการไปแล้วในวารสารข้าราชการฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน - ตุลาคม ๒๕๕๘ แม้เวลาจะผ่านล่วงเลยมาจนเข้าพุทธศักราชใหม่แล้วก็ตาม แต่ประเด็นคำถามที่เพื่อนบุคลากรและข้าราชการถามมายังสำนักงาน ก.พ. ทั้งทางโทรศัพท์และทาง website นั้นมีมากมาย

เกี่ยวกับการประเมินตามหนังสือเวียนฉบับนี้ ดังนั้นเพื่อให้มีความเข้าใจมากขึ้น จึงขอยกตัวอย่างคำถามที่น่าสนใจและถามมากันมาก เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้อย่างถูกต้อง



คำถาม : หากส่วนราชการมีวิธีการคัดเลือกบุคคลก่อนที่จะสั่งให้ผู้ผ่านการคัดเลือกส่งผลงานประเมินอยู่ก่อนหนังสือเวียนฉบับนี้มีผลใช้บังคับ เช่นใช้วิธีการสอบคัดเลือก เป็นต้น จะถือว่า การสอบคัดเลือกเป็นวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนดในหนังสือเวียนฉบับนี้หรือไม่



คำตอบ : ให้นำเสนอ อ.ก.พ.กรม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบที่จะให้ใช้เป็น

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.


ส่วนหนึ่งของวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคล และต้องปรับขั้นตอนให้ครบถ้วนตามที่กำหนด ในหนังสือเวียนฉบับนี้ เช่นประกาศรายชื่อผู้ที่ ได้รับการคัดเลือกที่จะได้ส่งผลงานประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่องของผลงานที่จะส่งประเมิน เป็นต้น




คำถาม : การประเมินบุคคลและ ผลงานตามหนังสือเวียนฉบับนี้ ยังต้องมีการ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมิน คุณสมบัติของบุคคลอยู่อีกหรือไม่ ใครเป็นผู้ ประเมินคุณสมบัติของบุคคลและยังต้อง ทำเป็นรูปเล่มแบบเดิม (อวช.) อีกหรือไม่



คำตอบ : (๑) ยังต้องมีการ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมิน คุณสมบัติของบุคคลอยู่ แต่อยู่ในขั้นตอน การคัดเลือกบุคคล ซึ่งใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาคัดเลือกของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๒ หรือ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการ คัดเลือกบุคคล แล้วแต่กรณี แบ่งเป็น

 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ในเบื้องต้นหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงาน ที่ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ที่จะเป็นผู้สำรวจข้อมูล ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ.กรม

กำหนด เสนอเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา คัดเลือก สำหรับการพิจารณาคุณสมบัติของ บุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรง ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ แต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยว กว้างกับสายงานที่จะแต่งตั้งเป็นหน้าที่ของ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ.กรม แต่งตั้ง แต่หากมีปัญหาต้องวินิจฉัย อ.ก.พ.กรม จะเป็นผู้นิจฉัย

 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ผู้บังคับบัญชาระดับกองหรือระดับสำนักของ ผู้นั้นจะเป็นผู้ประเมินพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็น ประกอบเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการคัดเลือกของ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ หรือ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ.กรมแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้อาจ มอบให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติ งานของผู้นั้นเป็นผู้ประเมินในเบื้องต้นก่อนก็ได้

(๒) สำหรับการจัดทำข้อมูล ต่างๆ เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือก จะให้จัดทำเป็นรูปแบบใด ให้ อ.ก.พ.กรม แต่ละส่วนราชการเป็นผู้กำหนด



คำถาม : การย้าย/โอน/บรรจุ กลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ว/วช จะ ต้องส่งผลงานประเมินหรือไม่



คำตอบ : อาจจะต้องส่งผลงานประเมิน

- หรือไม่ต้องส่งผลงานประเมินก็ได้ ซึ่งจะมี ๓ กรณี คือ

(๑) กรณีที่ ๑ ถ้าผู้นั้นไม่เคยดำรงตำแหน่ง ว/วช. (แต่ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ มาแล้ว) ต้องส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

(๒) กรณีที่ ๒ ถ้าผู้นั้นดำรง

ตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ว/วช. ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ไม่ต้องส่งผลงานเพื่อประเมิน

(๓) กรณีที่ ๓ นอกเหนือจากข้อ ๑ และข้อ ๒ ให้ อ.ก.พ.กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลพิจารณาคัดเลือกและประเมินบุคคล ซึ่งอาจต้องส่งผลงานใหม่เพื่อประเมินหรือไม่ต้องส่งผลงานใหม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

ผู้แทนจำหน่าย

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

บริษัท ไสทกวิวัฒน์ จำกัด

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

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247

ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

เย็นวันเสาร์และวันอาทิตย์ในทุกสัปดาห์ ประชาชนชาวไทยหลายล้านคนทั่วประเทศ ได้เฝ้าชมละครโทรทัศน์

ก็ละครฮิตติดอันดับของเกาหลี เรื่อง “แดจังกึม” นั้นแหละครับ

น้อยคนนักที่จะไม่เคยได้ยืมละครเรื่องนี้

และหลายต่อหลายคนคลั่งไคล้เอามาก ๆ

นอกจากละครแล้ว ไม่ว่าจะป็นวีซีดีหรือหนังสือเกี่ยวกับ “แดจังกึม” ก็มีขายกันเกลื่อน

คนมีเบี่ยนน้อยหอยน้อยก็ใช้บริการอ่านเรื่องย่อที่เพื่อนส่งมาให้ทางอินเทอร์เน็ต

บางรายถึงขนาดคัดลอกวีซีดีซึ่งซื้อมาจากเมืองจีนและเป็นเสียงภาษาจีนออกแจกจ่ายกัน

ฟังไม่รู้เรื่องหรอก แต่ก็เหมือนกับดูหนังใบนั้นแหละ

ดูก็รู้ยาทำทางแล้ว ก็พอจะรู้เรื่อง

ประกอบกับได้อ่านเรื่องย่อมาบ้าง ฟังคนอื่นเล่าบ้าง แล้วก็มาดูซ้ำอีกครั้งหนึ่งทางโทรทัศน์

ในวันเสาร์และอาทิตย์

ก็ซาบซึ้งกันไปตาม ๆ กัน

ละครเรื่อง “แดจังกึม” นี้ นอกจากจะเป็นที่คลั่งไคล้ของประชาชนแล้ว

ยังก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างกว้างขวางว่า เกาหลี

เขามีวิสัยทัศน์ (Vision)

เขาไม่ใช่ทำละครน้ำเน่าอย่างบ้านเราเพียงอย่างเดียว

แต่มีการวางแผนอย่างดีบตี โดยต้องการที่จะ

เผยแพร่วัฒนธรรมการกินอาหารเกาหลี ให้ซึมซับไปยัง

ประชาชนต่าง ๆ ทั่วโลก



ก็เพื่อให้คนทั่วโลกนิยมกินอาหารเกาหลี แบบที่เราต้องการเผยแพร่ “ครัวไทย” สู่อัน “ครัวโลก”

● นั้นแหละ

สำหรับอาหารเกาหลีในบ้านเราก็นับว่าได้ผลพอสมควร

เพราะนอกจากรายการเนื้อกระทะของเกาหลีจะระบาดเกือบทั่วประเทศก่อนหน้านี้แล้ว

อาหารเกาหลีอื่น ๆ ก็เป็นที่รู้จักกันมากขึ้น

เพราะมีการจัดรายการชิงโชคต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้ไปรับประทานอาหารเกาหลี

ดูละครของเกาหลีแล้วให้นึกถึงละครหรือรายการในโทรทัศน์บ้านเรา

เห็นมีแต่ละครชิงรักหักสวาท หรือเรื่องระหว่างแม่ผัวลูกสะใภ้ หรือไม่กี่เรื่องผี ๆ สาง ๆ

รายการส่วนใหญ่ก็เป็นเกมส์โชว์ ซึ่งเน้นแต่ความสนุกสนานเป็นสำคัญ

จะหาละครหรือรายการที่ได้สาระ หรือแฝงคติบางเรื่องไว้ เช่น “แดจังกึม” ยากมาก

อย่างไรก็ตาม มีรายการหนึ่งที่ “เทอร์โบ” อยากจะพูดถึง

ที่จริงรายการนี้ ก็มีมานานแล้วละ แต่ไม่ค่อยได้ดูเพราะว่าเป็นรายการที่ตึกเกินไป

ครับ เป็นรายการของสถานีโทรทัศน์ช่อง ๙ หรือของโมเดิร์นไนน์ทีวีนั่นแหละ

ซึ่ง “เทอร์โบ” ขออนุญาตโฆษณาให้ฟรี ๆ

รายการนั้นก็ชื่อรายการ “คุณพระช่วย” ของบริษัท เวิร์คพอยน์ จำกัด

เดิมนั้น รายการนี้ ช่อง ๙ จัดผังรายการไว้ในวันอังคารหลังข่าว ๔ ทุ่ม

ซึ่งเป็นเวลาตอนของคนที่ส่วนใหญ่แล้ว รวมทั้งของเด็ก ๆ ด้วย

แต่ผู้บริหารของช่อง ๙ คงจะมีวิสัยทัศน์

ตอนนี้จึงได้เลื่อนรายการให้เข้ามา

อยู่ตอนหัวค่ำ

คือเริ่มรายการในวันอังคารตอน ๒

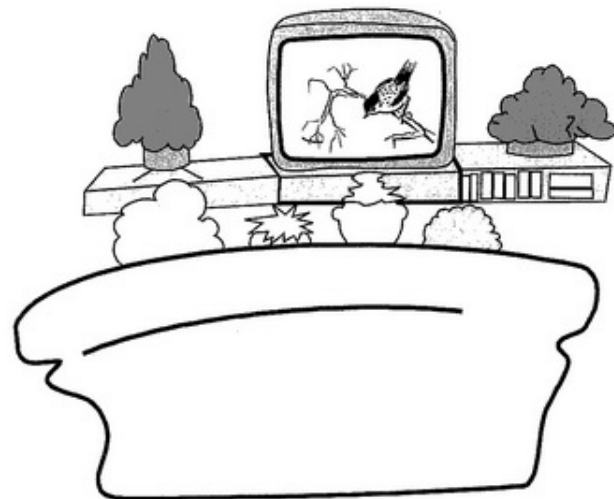
ทุ่มครึ่ง

ดูรายการ “คุณพระช่วย” แล้วเบิก

บานในหัวใจ

เพราะเขาได้นำสิ่งละอันพันละน้อย

ทั้งด้าน ศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี และเรื่อง



นำรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่คนไทย โดยเฉพาะเด็กไทยควรจะได้ดู

ได้ภาคภูมิใจในความเป็นไทยของเรา รวมทั้งได้ช่วยกันรักษาไว้ซึ่งสิ่งดีงามเหล่านี้

ทราบว่ารายการนี้ ทางราชการคือกระทรวงวัฒนธรรมได้มีส่วนสนับสนุนช่วยเหลือ ในการจัดทำ
รายการ

โดยได้ให้ข้อมูลทางวิชาการ สถานที่ รวมทั้งสนับสนุนให้ข้าราชการไปเป็นกรรมการ

ทั้งนี้ ได้ทราบเพิ่มเติมว่า กระทรวงวัฒนธรรมยินดีที่จะสนับสนุนและให้การช่วยเหลือกับทุก
รายการที่ขอไป

เหมือนกับการสนับสนุนและช่วยเหลือรายการ “คุณพระช่วย”

ซึ่ง “เทอร์โบ” ขอชื่นชมและเห็นด้วยกับกระทรวงวัฒนธรรมเป็นอย่างยิ่ง

เพราะการให้ความรู้ทางศิลปะ วัฒนธรรม ดนตรี หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม

หากเป็นการให้โดยตรง มักจะไม่ค่อยได้ผลมากนัก

แต่ถ้าให้ทางอ้อม เช่น ผ่านละคร ทีวี หรือรายการต่าง ๆ นั้น สิ่งที่ต้องการจะให้ ก็จะซึมซับไปสู่
ผู้ที่ต้องการจะให้โดยไม่รู้ตัว

เหมือน “เทอร์โบ” เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ซาบซึ้งและหวงแหนศิลปะ วัฒนธรรมและดนตรีไทย
เมื่อได้ดูรายการ “คุณพระช่วย” นั้นแหละ

นอกจากกระทรวงวัฒนธรรม จะให้การสนับสนุนและช่วยเหลือรายการที่สอดแทรกวัฒนธรรม
เข้าไปด้วย เช่น รายการ “คุณพระช่วย” แล้ว

“เทอร์โบ” อยากเห็นกระทรวงวัฒนธรรมช่วยในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ด้วย

ไม่ได้หวังให้ช่วยทางการเงินหรือ

แต่ขอให้ช่วยโดยการใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ที่กระทรวงวัฒนธรรมมีอยู่แล้ว เช่น ทางจดหมายข่าว
หรือเว็บไซต์

โดยการประชาสัมพันธ์ว่า ในวันอังคารที่จะถึงนี้ รายการ “คุณพระช่วย” มีเรื่องเกี่ยวกับอะไรบ้าง
หากเป็นไปได้ หลังจากรายการได้ออกโทรทัศน์แล้ว อยากให้กระทรวงวัฒนธรรมนำบางสิ่งบาง
อย่างของรายการมาใส่ไว้ในเว็บไซต์ของกระทรวงวัฒนธรรมด้วยซ้ำ

เพื่อคนที่ไม่มีโอกาสได้ดูทางโทรทัศน์จะได้ดูผ่านเว็บไซต์

ซึ่งคิดว่าบริษัทผู้ผลิตคงจะอนุญาต เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นการประชาสัมพันธ์รายการด้วย

สิ่งที่อยากเห็นอีกอย่างหนึ่งก็คือ อยากเห็นสถานีโทรทัศน์ของไทยทุกช่อง

ไม่ว่าช่อง ๓ ช่อง ๕ ช่อง ๗ ช่อง ๙ ช่อง ๑๑ และไอทีวี รวมทั้งยูบีซีด้วย

ได้ให้การสนับสนุนผู้จัดรายการที่สอดแทรกวัฒนธรรมไทย ในรายการของตนเอง
อย่าคิดว่าจะไม่มีใครดูนะครับ

เพราะได้สอบถามเด็กวัยรุ่นหลายคนแล้ว ปรากฏว่าได้ดูรายการ “คุณพระช่วย” นี้
ฟังแล้วน่าชื่นใจไหมครับ

เรื่องที่สองที่ตั้งใจเขียนในเดือนนี้ ก็คือ เรื่องสินค้าธงฟ้า ของกรมการค้าภายใน

วันหยุดวันหนึ่ง ออกจากบ้านตั้งแต่เช้าเพื่อไปทำธุระ ขากลับไปเจอรายการขายสินค้าราคาถูก
“ธงฟ้า”

จัดโดย ส.ส. และ ส.ก. ในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ด้วยความร่วมมือจากกรมการค้าภายใน

สินค้าที่นำมาขายก็เป็นสินค้าอุปโภคบริโภคเป็นส่วนใหญ่

และราคาก็ถูกจริง ๆ

ตอนแรกก็เข้าใจว่าเป็นสินค้าที่ใกล้จะ

หมดอายุ

แต่เมื่อได้ตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่า บาง

ชนิดก็หมดอายุในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

ที่เร็วที่สุดเท่าที่ตรวจพบ ก็เป็นเดือน

พฤศจิกายน ๒๕๔๙

สรุปแล้วก็ป็นสินค้าดีและราคาถูก

จึงขอสนับสนุนให้กรมการค้าภายในจัดรายการสินค้า “ธงฟ้า” ต่อไป

รวมทั้งให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือ ส.ส. และ ส.ก. จัดกิจกรรมเหล่านี้

หาเสียงกันแบบนี้ดีกว่าไปแจกเงินแจกทองกันครับ

อย่างไรก็ตาม ใครขอฝากกรมการค้าภายใน รวมทั้งผู้ที่จัดให้คำนึงถึงข้อสังเกตของ “เทอร์โบ”

รวม ๒ ประการด้วย



ประการแรก ควรจะมีการจำกัดจำนวนสินค้าที่แต่ละคนจะซื้อได้
เช่น ซื้อสินค้า ๑ อย่างได้ไม่เกินคนละ ๒-๓ ชิ้น
เพราะที่ได้ไปสัมผัสในวันนั้น มีการจำกัดจำนวนเฉพาะน้ำตาลทรายเท่านั้น
ที่ให้ซื้อได้ไม่เกินคนละ ๒ กิโลกรัม
ส่วนสินค้าอย่างอื่น ซื้อได้โดยไม่จำกัดจำนวน
ประชาชนที่ไปในช่วงบ่าย สินค้าบางอย่างจึงไม่มีขาย เพราะหมด
จะไม่หมดได้อย่างไร เพราะพ่อค้าแม่ขายได้ไปซื้อในตอนเช้าแบบยกถัง
และก็ไม่ใช้ถังเดียว แต่ชนกันคนละ ๓-๔ ถัง
เอาไปขายทำกำไรกันอีกทอดหนึ่ง
อย่างนี้ “ธงฟ้า” ไม่ได้ช่วยประชาชนหรอกครับ
แต่ไปช่วยพ่อค้าปลีกละเสียมากกว่า

ประการที่สอง ก็คือ เรื่องการประชาสัมพันธ์

ผู้จัดงานน่าจะแจ้งให้ประชาชนในละแวกใกล้เคียงทราบล่วงหน้าว่าจะมีสินค้า “ธงฟ้า” มาขาย
ณ ที่ใด และเมื่อใด

แค่ติดป้ายประกาศริมถนนในบริเวณใกล้เคียง ซัก ๔-๕ ป้าย ก็เพียงพอแล้ว
วันที่ “เทอร์โบ” ได้ไปซื้อนั้น ไม่ได้ทราบล่วงหน้ามาก่อน แต่บังเอิญได้ผ่านไปทางนั้น
จึงได้ซื้อของถูกและได้เรื่องมาเขียนในฉบับนี้
ครับ จัดสินค้าดีราคาถูกก็ควรให้ประชาชนในละแวกใกล้เคียงทราบโดยทั่วกัน
อย่างนี้ ถึงจะเรียกว่า ทำเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง



รู้ศัพท์รู้แสง

ไกรวิทย์

เมื่อ

ต้นเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา บรรดานักวิชาการทั่วโลกได้มาประชุมกันที่กรุงลอนดอนเพื่อเสนอผลการศึกษา และหาทางออกเกี่ยวกับปัญหาโลกของเรา ร้อนขึ้นทุกวัน โดยพบข้อเท็จจริงประการหนึ่งว่าโลกเราในช่วงศตวรรษที่ ๒๐ ที่เพิ่งผ่านมา เป็นช่วงที่ร้อนที่สุดในรอบ ๑,๐๐๐ ปี ในการประชุมดังกล่าว มีสำนวนที่น่าสนใจหลายประการที่จะขอนำเสนอให้ทราบกันในครั้งนี้ครับ.....



The entire northern hemisphere is experiencing a sustained period of warming that is unprecedented in the past millennium.

ซีกโลกตอนเหนือทั้งหมดกำลังประสบกับช่วงเวลาแห่งความร้อนที่ต่อเนื่องยาวนานที่ไม่เคยมีมาก่อนในรอบหนึ่งพันปี



The late 20th century was the warmest period for the northern hemisphere since at least 800 AD.

ศตวรรษที่ ๒๐ ที่ผ่านมาเป็นช่วงที่ร้อนที่สุดสำหรับซีกโลกตอนเหนือนับตั้งแต่ ค.ศ. ๘๐๐



During the last 20th century, warming affected the entire northern hemisphere and at no point in the past 1,000 years has the northern hemisphere experienced the same widespread warming.

ในช่วงศตวรรษที่ ๒๐ ที่ผ่านมา ความร้อนได้ส่งผลกระทบต่อซีกโลกตอนเหนือทั้งหมด และเมื่อพิจารณาย้อนหลังไป ๑,๐๐๐ ปี ซีกโลกตอนเหนือก็ไม่เคยพบความร้อนที่แผ่กระจายเช่นนี้มาก่อน



The 20th century stands out as having unusually widespread warmth, compared to all of the natural warming and cooling episodes during the past 1,200 years. ศตวรรษที่ ๒๐ ได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นช่วงเวลาที่มีความร้อนแผ่กระจายอย่างผิดปกติ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงที่เกิดความร้อนและความหนาวเย็นตามธรรมชาติในรอบ ๑,๒๐๐ ปีที่ผ่านมา



The late 20th century was warmer than at any time in the past millennium.
 ศตวรรษที่ ๒๐ ที่ผ่านมามีความร้อนมากกว่าช่วงเวลาใด ๆ ในรอบหนึ่งพันปีที่ผ่านมา
 The critical rise in the world temperatures is now unavoidable.

อุณหภูมิของโลกที่เพิ่มขึ้นอย่างรุนแรงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้แล้วในเวลานี้



The accumulation of greenhouse gases in the atmosphere has now crossed a threshold beyond which really dangerous climate changes is likely to be unstoppable.

การสะสมของแก๊สในเรือนกระจกในชั้นบรรยากาศขณะนี้ได้เลยจุดที่จะยอมรับได้ไปแล้ว
 และการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศที่มีสภาพอันตรายดูเหมือนจะไม่อาจหยุดยั้งได้

หวังว่าสำนวนเกี่ยวกับสภาพปัญหาของบรรยากาศของโลกเราคงให้ประโยชน์แก่ท่านไม่
 มากก็น้อย และที่สำคัญที่สุดคือพวกเราต้องช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและยุติการกระทำใด ๆ ที่
 จะเป็นการทำลายชั้นบรรยากาศด้วยครับ.....

อกินันทนาการจาก

บริษัท สำนักพิมพ์ส้มหวาน จำกัด



๓๕ ซอยพิพัฒน์ ถนนสีลม บางรัก กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร. ๖๓๖๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๒๓๘-๑๐๗๔

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด อัมพรมขบขบอกรมูจตุย

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



ส:

กิดกันนิด บอกกันหน่อยก็ได้ว่าจะยุบสภา ไม่น่าจะมาตอนเย็น ๆ เลยตั้งตัวตั้งใจไม่ทัน... ราชการก็ยังคงเดินหน้ากันไปอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดชะงักสำหรับงานประจำจนกว่า นโยบายจะมีการเปลี่ยนแปลงครับ... การเลือกตั้งที่จะมีใหม่น่าจะทำพร้อมกับการเลือก สว. จะดีกว่านะครับ...

ครั้งนี้...ก็ขอเสนอรูปแบบชีวิตเพื่อนข้าราชการอีกสัก ๖-๗ แบบมาสู่สายตาเพื่อเป็นอุทาหรณ์เตือนใจ เพราะว่ามันใกล้ชิดกับชีวิตประจำวันเหลือเกิน

* นิตกร ๙ ซช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

สิ้นกับฟิน



ายเรียงกับนางเรียงอยู่กินฉัน
สามีภรรยากันมาโดยมิได้จด
ทะเบียนสมรส นายเรียงกับนาง

เรียงได้มีปากเสียงทะเลาะวิวาทกันและนายเรียง
ได้ทำร้ายร่างกายนางเรียง ทำให้นางเรียงได้เข้า
แจ้งความร้องทุกข์ต่อตำรวจ ซึ่งศาลได้พิพากษา
ถึงที่สุดคือจำคุก ๓ เดือน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท
โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๑ ปี หลัง
จากนั้น ทั้งสองคนก็ยังสมัครใจอยู่กินกันต่อ แต่
ทั้งสองคนก็ทะเลาะวิวาทกัน และนายเรียงก็
ทำร้ายร่างกายนางเรียงอีก จนเป็นคดีเหมือนเดิม
โดยศาลพิพากษาจำคุก ๖ เดือน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท

โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี การ
กระทำของนายเรียงเป็นความผิดฐานประพฤตชั่ว
ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.
๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ
คือ ภาคทัณฑ์...
ผิวเมื่อยละเอียดใจ
เหมือนสิ้นกับฟิน
อยู่กันไป คนละที่
สองที่หนักบ้างเบา
บ้าง...ก็อยู่กันไปครับ



สิ้นกับฟิน (๒)



ายเหนียวกับนางเหนียวเป็น
สามีภรรยาโดยชอบด้วย
กฎหมาย มีปากเสียงกันจนเป็น

เหตุให้นางเหนียวคว่ำขวานฟันไปที่ชานาย
เหนียวแต่ไม่เข้า จึงเกิดการยื้อแย่งขวานกันขึ้น
เป็นเหตุให้นายเหนียวจับด้ามขวานกระแทกถูก
เนื้อคิ้วขวาของนางเหนียว จนเป็นแผลแตก
และเย็บถึงหลายเข็ม จึงมีการแจ้งความดำเนิน
คดีจนศาลพิพากษาลงโทษจำคุก นายเหนียว ๓
เดือน ปรับ ๒,๐๐๐ บาท โทษจำคุกให้รอการ
ลงโทษไว้มีกำหนด ๒ ปี และกำหนดเงื่อนไขคุม

ประพฤตไว้ การกระทำของนายเหนียวเป็นความ
ผิดฐานประพฤตชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕
โทษที่ได้รับคือ ภาค
ทัณฑ์...นี่ก็เป็นวาระ
การอยู่ร่วมกันอีกแบบ
ถึงขั้นออกอาวุธกันเลย
แต่ไม่รุนแรงพอหอม
ปากหอมคอเท่านั้น...
ก็อยู่กันต่อไปครับ



หักหน้ากันได้

u

ายเหลือกับนางเขียวเป็นสามีภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมาย อยู่กินกันมาตามประสาคนรักกัน ปรากฏว่า วันหนึ่ง นางเขียวเดินขึ้นมาบนสถานที่ทำงาน พร้อมกับเจรจากับนายเหลือ เพื่อขอแบ่งเงินเดือนไปเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัวด้วย ทำให้นายเหลือเสียหน้า อาละวาดตบตีภรรยา ต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การกระทำของนายเหลือ เป็นความผิดฐานประพฤติชั่วตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์...จะเจรจาเรื่องอย่างนี้ มันควรจะต้องเลียบเคียงกันไม่ใช่ เอามาเจรจาต่อหน้าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนฝูง เขาอายุไม่ใช่เธอ... แต่ในความเป็นจริงแล้ว คุณผู้ชายบางคนก็จำเป็นต้องใช้วิธีนี้ ถึงจะได้เงินไปเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว เลี้ยงลูกและคนแก่ มิเช่นนั้น ไม่เป็นผลเลย...เงินเดือนไม่ถึงบ้านหรอกครับ



คำอำนวยความสะดวก

u

างดารา พาน้องสาวมารับการ
รักษาอาการป่วยที่โรงพยาบาล
แห่งหนึ่ง ปรากฏว่าพบนางเทศน์
ซึ่งเป็นพยาบาลและเคยรู้จักกัน

หลายครั้ง ที่สุดนางเทศน์ก็พูดขอยืมเงินจากนาง
ดาราจำนวนหนึ่งโดยนางเทศน์จะคอยอำนวย
ความสะดวกและประสานงานกับแพทย์ที่รักษาให้
โดยแพทย์ที่ตรวจรักษาไม่ทราบเรื่องแต่ประการใด
ต่อมานางเทศน์ไม่ยอมคืนเงินที่ยืมมาตามกำหนด
นางดาราก็ได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา นาง
เทศน์จึงได้นำเงินมาคืนให้ การกระทำของนาง
เทศน์เป็นความผิดฐานประพฤตชั่ว ตามมาตรา

๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ
ตัดเงินเดือน ๕% ๑ เดือน... อาศัยตีสนิท จนเขา
ให้ยืมเงินแล้ว ยังจะคิดไม่ยอมคืนอีก...ก็สมแก่
เหตุแล้ว



ข้ายเหลือนาย

u

ายสนั่นได้ยื่นเรื่องเบิกค่าเช่า
ที่พักจากราชการเป็นเท็จ ผู้
บังคับบัญชาที่เป็นผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุฯ ได้แต่งตั้งคณะ
กรรมการสอบสวนวินัยอย่าง

ร้ายแรงในกรณีดังกล่าว ปรากฏว่ามีนายสนอง
ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้ให้ถ้อยคำต่อคณะ
กรรมการสอบสวนว่าได้ร่วมเดินทางไปราชการ
พร้อมกับนายสนั่น และพักโรงแรมด้วยกันทั้งที่
ไม่เป็นความจริง การกระทำของนายสนอง เป็น
ความผิดวินัยฐานประพฤตชั่วตามมาตรา ๙๘
วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

พลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน
๕% ๓ เดือน อาศัยคำพูดไม่กี่คำไม่ทำให้ความ
จริงเลือนหายไปหรอกนะ เสียตายอนาคตรับ



กูเพื่อโกง

u

นายแหลมกู้เงินนายเหล็กกับนางทอง ซึ่งเป็นชาวบ้านโดยไม่มีสัญญากู้เงิน รวมเป็นเงินเกือบ ๙๐,๐๐๐ บาท ครั้นครบกำหนดชำระหนี้ก็กลับไม่ยอมชำระหนี้ เมื่อราษฎรร้องเรียนขอความเป็นธรรมกับผู้บังคับบัญชาโดยสุจริต นายแหลมกลับแจ้งความดำเนินคดีอาญากับราษฎรผู้ร้องเรียน ต่อมาเพื่อนข้าราชการได้วิพากษ์วิจารณ์เรื่องนี้ ก็ตัดไฟฟ้าบ้านพักเสียอีก การกระทำของนายแหลมเป็นความผิดฐานประพฤตชั่ว ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ

ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น.... อาศัยโอกาส อาศัยความฉลาดและความเชื่อถือนของชาวบ้านกู้ยืมเงินแล้วก็เบี้ยวอย่างนี้ สมควรแล้ว...



เบ็ดเต๋ง

u

นายจังหวัดเป็นข้าราชการระดับสูงของจังหวัดได้ทำสัญญากู้เงินจาก นายอำเภอเป็นจำนวน ๓๐๐,๐๐๐ บาท เศษ โดยมีกำหนดชำระ ปรากฏว่า เมื่อถึงกำหนดชำระ นายจังหวัดได้ออกเช็คชำระหนี้ตามสัญญาให้ แต่ธนาคารปฏิเสธการจ่ายเงิน เพราะว่าบัญชีปิด นายอำเภอจึงทวงถามให้ชำระหนี้หลายครั้งหลายหนแต่ก็ไม่เป็นผลผิดผ่อนเรื่อยมา นายอำเภอจึงแจ้งความร้องทุกข์ดำเนินคดีอาญากับนายจังหวัด การกระทำของนายจังหวัดเป็นความ

ผิดฐานประพฤตชั่ว ตามมาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ ...นี่เป็นเพียงผลของการไม่ชำระหนี้ เหนียวหนึ่คือจะโกงนั้นแหละ แต่ผลของคดีอาญายังอยู่ในศาลนะ ไม่รู้ว่าเป็นประการใด



สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี บรรเทา*

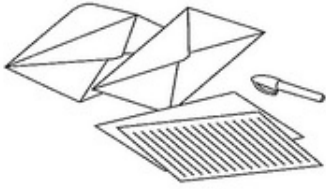
หลังจากที่ได้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการสอบสำหรับผู้อ่านที่สนใจจะสอบเข้ารับราชการพลเรือนมาโดยตลอด สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ จะขอเอาใจผู้อ่านที่สอบผ่านภาค ก. ของ ก.พ. หรือเคยสอบผ่านภาค ก. กันมาแล้วบ้าง โดยจะไขข้อปัญหาเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการขอรับใบรับรองผลการสอบภาค ก. และใบแทนหนังสือรับรองผลสอบภาค ก. มาแนะนำให้ทราบ เพราะเป็นข้อปัญหาหนึ่งที่มักมีผู้สอบถามเข้ามาถึงศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. อยู่เสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อให้การบริการด้านการขอรับใบรับรองผลสอบภาค ก. เป็นไปอย่างสะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น

การขอใบรับรองผลการสอบภาค ก. สำหรับผู้ที่ผ่านการสอบภาค ก. ของ ก.พ. โดยปกติแล้วสำนักงาน ก.พ. จะออกใบรับรองฯ ให้แก่ผู้ที่สอบผ่านภาค ก. หลังจากที่ได้ตรวจคุณสมบัติของผู้สอบผ่านเรียบร้อยแล้ว โดยจะส่งใบรับรองผลการสอบภาค ก. ให้ทางไปรษณีย์ในทุกครั้งที่มีการจัดสอบ ในขั้นตอน

การสมัครสอบจึงได้กำหนดให้ผู้สมัครสอบส่งของติดแสดมปี ๓ บาท จำหน่ายเองถึงตนเอง มาที่ “งานวิเคราะห์และประมวลผล ศูนย์สรรหาและเลือกสรร” สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้การส่งหนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. เป็นไปอย่างรวดเร็วและสามารถจัดส่งไปยังที่อยู่ของผู้รับได้อย่างถูกต้องด้วย หากผู้ที่สอบผ่านแต่ยังไม่ได้รับใบรับรองผลการสอบภาค ก. มีความจำเป็นต้องใช้ใบรับรองผลการสอบภาค ก. ในการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการของส่วนราชการต่างๆ ที่เปิดรับสมัครก็สามารถติดต่อมายัง งานวิเคราะห์และประมวลผล ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ได้โดยตรง.....



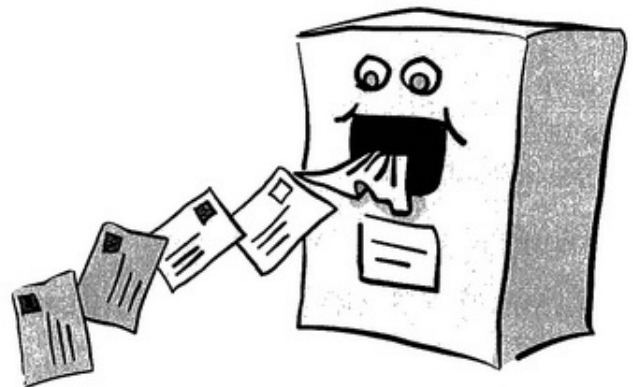
* นักวิชาการสอบ ๕ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.



ในกรณีผู้ที่เคยสอบผ่านภาค ก. และได้รับใบรับรองภาค ก. ไปแล้ว แต่พบว่าชื่อ-นามสกุล หรือเลขประจำตัวประชาชนที่แจ้งในใบรับรองผลการสอบภาค ก. ผิด ก็สามารถติดต่อขอให้แก้ไขใบแทนหนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. ได้ทั้งการมาติดต่อด้วยตนเอง โดยนำหนังสือรับรองฉบับที่ได้รับ พร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน(เช่นรับรองสำเนาถูกต้อง) มาขอรับใบแทนหนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. ได้ทั้งงานวิเคราะห์และประมวลผล ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ได้ในเวลาราชการ ซึ่งจะใช้เวลาในการจัดทำใบแทนหนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. ประมาณ ๒๐ นาที หรือหากไม่สะดวกที่จะเดินทางมาขอรับใบแทนฯ ด้วยตนเองก็สามารถส่งคำร้องมาทางไปรษณีย์ โดยเขียนคำร้องขอให้สำนักงาน ก.พ. ออกใบแทนฯ พร้อมระบุชื่อส่วนราชการที่สอบ วันที่สอบ และเลขประจำตัวสอบมาด้วยแล้วแนบหนังสือรับรองฯ ฉบับที่ได้รับ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน(เช่นรับรองสำเนาถูกต้อง) และส่งซองติดแสตมป์ ๓ บาท จ่าหน้าซองถึงตนเองมาที่ “งานวิเคราะห์และประมวลผล ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐ “วงเล็บมุมซองว่าหนังสือรับรองผลภาค ก.”

แต่หากเป็นกรณีที่หนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. ที่เคยได้รับสูญหายสามารถมาติดต่อขอรับใบแทนฯ ด้วยตนเองโดยต้องนำใบแจ้งความ ภาพถ่ายหนังสือรับรองฯ ฉบับเดิม(ถ้ามี)และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน(เช่นรับรองสำเนาถูกต้อง) มาขอรับใบแทนฯ ได้ ซึ่งก็จะใช้เวลาในการจัดทำรับใบแทนฯ ประมาณ ๒๐ นาทีเช่นกัน หรือส่งคำร้องมาทางไปรษณีย์ โดยส่งคำร้องพร้อมเอกสารต่างๆ เช่นเดียวกับกรณีที่ขอแก้ไขหนังสือรับรองฯ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มายังสำนักงาน ก.พ. ก็ได้

แนวปฏิบัติในการขอรับใบรับรองผลการสอบ และใบแทนหนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. ในความเป็นจริงแล้วไม่ได้มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือต้องใช้เวลานานแต่อย่างใดหากทราบขั้นตอนที่ถูกต้อง แต่จะสะดวกและประหยัดทั้งเวลา และค่าใช้จ่ายมากขึ้น หากผู้สมัครและผู้ที่มีสอบผ่านทุกท่านปฏิบัติตามขั้นตอนการขอรับใบรับรองผลฯ และเก็บรักษาไว้อย่างดีด้วย....เมื่อถึงเวลาที่ต้องใช้จะได้สามารถนำไปใช้เป็นหลักฐานในการสมัครคัดเลือกเข้ารับราชการได้ทันที





กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษฎาชีวิน*

สวัสดีปีใหม่ ๒๕๔๙ ครับ ปีนี้ถือเป็นช่วงเวลามหามงคลที่สำคัญยิ่ง รัฐบาลได้กำหนดจัดงานฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี เนื่องในศุภวาระที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะทรงเฉลิมฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๙ ภายใต้ชื่อ “พิธีฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี” และกำหนดเริ่มพระราชพิธีตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๙ อันเป็นปีขึ้นต้นปีที่ ๖๐ ในรัชกาลปัจจุบัน (ตามปฏิทินหลวง) โดยให้มีงานพระราชพิธี รัฐพิธี และกิจกรรมเฉลิมฉลองเป็นระยะต่อเนื่องไปจนถึงสิ้นปี ๒๕๔๙

เป็นที่สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น ในดวงใจชาวไทยทุกคน กับพระราชมณเฑียรสถานปการที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีต่อปวงพสกนิกรอย่างต่อเนื่องมา

หลายสิบปี นับแต่ทรงครองสิริราชสมบัติ และพระมหากรุณาธิคุณอันยิ่งใหญ่ไพศาลที่ทรงดำเนินการต่อเนื่องนั้น คงไม่มีกิจกรรมใดๆ ที่จะบรรยายให้ครบถ้วนได้ สิ่งที่ยิ่งกระทำให้สำหรับประชาชนไทยทุกหมู่เหล่า นอกเหนือจากการมีส่วนร่วมถวายพระพรชัยในวาระเฉลิมพระชนมพรรษา และมีส่วนร่วมกับการงานเฉลิมฉลองพระราชพิธีฉลองสิริราชสมบัติครบ ๖๐ ปี ควรอยู่ที่การวางตน เน้นการปฏิบัติในทางที่พระราชทานอันได้แก่ การนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตและหน้าที่การงาน รวมถึงการพัฒนาประเทศด้วย

ดร.สุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา ได้เขียนหนังสืออันทรงคุณค่ายิ่ง ชื่อ “หลักธรรม หลักทำตามรอยพระยุคลบาท” อ่านแล้ววางไม่ลง สนุกได้ข้อคิดสำคัญ ได้ความ

* นิตกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

อิมเมมเปรมใจยิ่ง โดยเฉพาะเรื่อง “หลัก ๑๐ ประการ ตามรอยพระยุคลบาท” ที่ ดร.สุเมธ ยกตัวอย่างให้เห็นว่า

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปฏิบัติอย่างไรหรือ

๑. ทำงานอย่างผู้รู้จริง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์... ท่านเอาสระว่ายน้ำของท่านที่สวนอัมพรมาเลี้ยงปลา ท่านบอกว่า “อยู่ไปของหรรษาฟุ่มเฟือยไม่ค่อยได้ใช้ว่ายน้ำ เลี้ยงปลาดีกว่า ปลาหมอเทศเกิดที่นั่น แจกจ่ายประชาชนไปทั่วเลย พระองค์ไม่เสวยปลาหมอเทศ รับสั่งว่าเหมือนลูก เวลานี้แพร่พันธุ์เป็นปลานิล เป็นโปรตีนราคาถูกให้ทุกคน” นี่ก็ก่อนพระองค์จะตัดสินใจพระทัยไปช่วยพัฒนาประชาชน ทรงศึกษาก่อนเตรียมก่อน เมื่อพร้อมแล้วจึงลงมือทำ

๒. ความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะและความถูกต้อง... ไม่ทรงปรินิพพานในป่าในดง มีดค้ำแมลงบินมา ส่องไฟ แมลงบินเข้าหน้าเข้าตาหมด ไม่ทรงปรินิพพาน ทากดูดเลือดตึงออกไป นั่นคือพระเจ้าอยู่หัว

๓. ความอ่อนน้อม ถ่อมตน เรียบง่าย และประหยัด... นาฬิกาของพระองค์ท่าน พระองค์เรียก “ยี่ห้อใส่แล้วโก้” ท่านบอกนาฬิกาฉันทยี่ห้อใส่แล้วโก้ ไม่ก็ร้อยบาทนะครับ ในขณะที่พวกเราต้องจ้อเป็นสัญลักษณ์ แสดงว่าในตัวไม่มีอะไรเลย เพราะฉะนั้นต้องการเฟอร์นิเจอร์มาประดับ

๔. มุ่งประโยชน์คนส่วนใหญ่เป็นหลัก... เคยเข้าไปขอพระราชทานพรบอท่านว่า วันเกิดพระพุทเจ้าคะ ท่านพระราชทานว่า “ขอให้มึร่างกายที่แข็งแรงเพื่อสามารถทำประโยชน์ให้กับคนอื่นเขาได้ ขอให้มีความสุขในการทำงาน และขอให้ได้รับความสุขจากผลสำเร็จของงานนั้น” ทั้ง ๓ ประโยค ทรงสอนว่า แม้กระทั่งร่างกายจนกระทั่งการกระทำของเราต้องทำไปเพื่อคนอื่น ผลสุดท้ายที่เราจะได้รับคือความสุข

๕. รับฟังความเห็นของผู้อื่น เคารพความคิดที่แตกต่าง... พระองค์ทรงเตือนหลายครั้งว่า “นั่งปรึกษาหารือกันฟังเขาแสดงเหตุแสดงผลออกมาแล้ว เราแสดงเหตุแสดงผลออกไป แล้วดูซิเหตุผลอันไหนจะยอมรับได้ถูกต้องมากกว่า และเมื่อตกลงกันแล้ว เลิกเถียงกันลงมือปฏิบัติเลย”

๖. มีความตั้งใจจริง และขยันหมั่นเพียร... วันนั้นเสร็จงานห้าทุ่ม เสด็จฯไปแล้ว เราก็เข้าค่ายตี ๒ วิทยุเรียกมาให้ไปเข้าเฝ้าฯ พวกเราเหนื่อยแผ่นอนสลบสลอหมด แต่พระองค์เรียกไปขอแผนที่ ขอข้อมูลเพิ่มเติมทรงกลับไปทรงงานต่อ เรายายไหม...ตราบใดที่ทรงงานไม่เสร็จจะต้องต่อเนื่องไม่มีวันจบ จนกระทั่งงานบรรลุ

๗. มีความสุจริตและความกตัญญู... ไม่ใช่เฉพาะความกตัญญูต่อ สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีที่ได้ทรงแสดงให้เห็น แต่ทรงมีความกตัญญูต่อแผ่นดิน และทรงเตือนพวกเราให้ยึดสิ่งนี้ไว้

๘. ฟังตนเอง ส่งเสริมคนดี และคนเก่งใน เศรษฐกิจพอเพียง... พระเจ้าอยู่หัวบอกว่า คำที่สำคัญที่สุดคือคำว่า “พอ” ซึ่งทุกคนต้องกำหนด เส้นความพอให้กับตนเองให้ได้ และยึดเส้น นั้นไว้เป็นมาตรฐานของตนเอง

๙. รักประชาชน... พระองค์ท่านตอบว่า คราวหลังถ้าเขาถามว่าฉันทำอาชีพอะไรให้ตอบว่า “ทำราชการ” ผมเล่าตรงนี้เพื่อให้รู้ว่าขณะที่ พระองค์ทำราชการ พวกเรานี้ทำอะไร “รับ ราชการ” รับจากพระองค์มาเพื่อทำต่อ จึง ต้องรักประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน

๑๐. การเอื้อเพื่อซึ่งกันและกัน... พระองค์ รับสั่งว่า รู้ไหมบ้านเมืองอยู่รอดมาได้ทุกวันนี้ เพราะอะไร เพราะคนไทยเรายัง “ให้กันอยู่”

สิ่งหนึ่งที่เราเหล่าข้าราชการได้เรียนรู้ตาม รอยพระยุคลบาทนั้น เราทุกคนต่างทราบดีว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงงาน และ ปฏิบัติพระราชกรณียกิจต่าง ๆ ด้วยความเสีย สละ อดทน และต่อเนื่องมาเป็นเวลานานก็ เพราะเรา พระองค์มีประชาชนชาวไทยอยู่ใน พระราชหฤทัยอยู่ตลอดเวลา เราในฐานะที่ เป็นข้าราชการก็ควรที่จะมีจิตสำนึกอย่างหนึ่ง ที่ ข้าราชการทั้งหลายควรมี คือ “รักประชาชน” หลายท่านอาจจะถามว่าทำไมเราต้องรักประชาชน ทำไมไม่ให้ประชาชนรักเรา ซึ่งความหมาย ก็คือ ถ้าเราจะให้ประชาชนรักเรา เราต้องรัก ประชาชนก่อน ทำเพื่อประชาชนก่อน เราจะเห็น ได้ว่า

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราช ภาระสรับสั่งอยู่เนือง ๆ ว่า เป็นหน้าที่ของ ข้าราชการที่จะต้องช่วยเหลือประชาชนให้เขา ช่วยเหลือและพัฒนาตนเองได้ และในการ ทำงานใด ๆ ก็ตามจะต้องเข้าถึงประชาชน และ ไม่ย่อท้อต่อความลำบาก โดยคำนึงถึงประโยชน์ ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ

ของทรงพระเจริญอยู่เป็นร่วมโพธิ์ร่มไทร ของประชาชนชั่วนิจนิรันดร์ เทอญ

สำนักงาน ก.พ.ได้ตระหนักดีว่า “ข้าราชการ” คือ ตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อน และบริหารระบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและนโยบายของรัฐ การดูแลคุณภาพ ชีวิตและการทำงานของข้าราชการ และการ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญประการ หนึ่งของสำนักงาน ก.พ.

ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ที่ ผ่านมาตามดำริของนายกรัฐมนตรี และรอง นายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ซึ่งได้ มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการแก้ปัญหา การกลั่นแกล้ง ล่วงเกิน และคุกคามทางเพศ โดยใช้อำนาจมิชอบของผู้บังคับบัญชา และ ข้าราชการด้วยตนเอง ด้วยการจัดวางระบบให้ ความคุ้มครองและเยียวยาแก่ข้าราชการ เพื่อ

เสริมสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการ และป้องกันการถูกกลั่นแกล้งในการบริหารงานบุคคล

อย่างไรก็ตาม เป้าหมายสูงสุดของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ มิได้อยู่ที่การได้รับเรื่องร้องทุกข์จากเพื่อนข้าราชการเป็นจำนวนมากแต่คือการแก้ไขและขจัดปัญหาการกลั่นแกล้ง ล่วงเกินและคุกคามทางเพศให้หมดไปจากราชการไทย โดยหวังให้ราชการเป็นสถานที่ทำงานซึ่งข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ ไร้ปัญหาใดๆรบกวน ส่งผลให้ข้าราชการสามารถปลดปล่อยศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สมเป็น “กำลังคนคุณภาพ” ที่จะทำงานและก่อประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

คอลัมน์ กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ จึงขออนุญาตนำเสนอเรื่อง “ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ” อันเป็นการเผยแพร่ให้เพื่อนข้าราชการทราบทางหนึ่งด้วย โดยมีสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

ที่มา

นโยบายรัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในวงราชการและกำหนดให้ราชการใสสะอาด โดยมาตรการหนึ่งกำหนดให้มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมในระบบราชการโดยเฉพาะการแต่งตั้ง

โยกย้ายและการป้องกันการกลั่นแกล้งระหว่างข้าราชการด้วยกัน

แผนบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๘-๒๕๕๑ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมและสนับสนุนให้ภาคประชาชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีส่วนร่วมในการรณรงค์อย่างจริงจัง เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและค่านิยมของสังคม ให้ประชาชนร่วมกันต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีเป้าประสงค์ที่จะให้ระบบราชการมีระบบพิทักษ์คุณธรรมที่สามารถสนับสนุนให้การบริหารงานบุคคลภาครัฐมีความเป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ และขณะเดียวกันก็มุ่งให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ในหมวดสิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ได้บัญญัติให้การใช้อำนาจโดยองค์กรของรัฐทุกองค์กรต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ดังนั้นการกลั่นแกล้งหรือล่วงเกินบุคคลในระหว่างข้าราชการด้วยกัน จึงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งควรได้รับการพิทักษ์และคุ้มครองจากรัฐด้วย

นายกรัฐมนตรีและรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้มีดำริที่จะให้สำนักงาน

ก.พ. ดำเนินการแก้ปัญหาการร้องทุกข์ของข้าราชการจากกรณีการถูกกลั่นแกล้งประวิงเรื่องเพื่อเรียกรับผลประโยชน์ในทางมิชอบ และปัญหาข้าราชการถูกข้าราชการด้วยกันที่มีอำนาจเหนือกว่ากระทำล่วงเกินทางเพศ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.รับไปดำเนินการจัดวางระบบให้ความคุ้มครองและเยียวยาแก่ข้าราชการ เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติราชการและป้องกันการถูกกลั่นแกล้งในการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่นอกจากจะมีหน้าที่และให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแล้ว ยังมีหน้าที่สำคัญคือผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมเพื่อแก้ไขความขัดแย้งผลประโยชน์ และรักษาความสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิประโยชน์ของข้าราชการในกรณีปกป้องการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บริหารส่วนราชการ ดูแลเฝ้าระวังพฤติกรรมที่มิชอบอันเกิดจากการกลั่นแกล้ง ล่วงเกิน และหรือคุกคามทางเพศ

นิยามศัพท์

“การกลั่นแกล้ง” หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการใช้อำนาจหน้าที่กลั่นแกล้งข้าราชการในการบริหารงานและบริหารงานบุคคล โดยการไม่ดำเนินการให้

เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือโดยมิได้ยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก หรือโดยการหวังเหนี่ยวหรือประวิงการดำเนินการดังกล่าวให้ล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น

“การคุกคามทางเพศ” หมายถึง การกระทำทางกายภาพการแสดงออกทางวาจาหรือการแสดงออกโดยวิธีการอื่นซึ่งพฤติกรรมทางเพศต่อข้าราชการ โดยมิได้รับการยินยอมพร้อมใจหรือการแสดงพฤติกรรมรับรื้อหรือร้องขอ การข่มขู่ หรือการสร้างภาวะกดดันการทำงานของข้าราชการ

รูปแบบของการกระทำที่เข้าข่ายได้รับการพิจารณา (กรณีตัวอย่าง)

กรณีการกลั่นแกล้ง

๑. การกลั่นแกล้งโดยอาศัยตำแหน่งที่สูงกว่า

- การปฏิเสธที่จะแจกจ่ายหรือมอบหมายงานโดยไม่มีเหตุอันควรก่อให้เกิดผลเสียหายต่อการปฏิบัติงาน ข้าราชการไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม

- การควบคุมการทำงานมากจนเกินไปพอดี

- การตรวจสอบรายละเอียดในการทำงานอย่างถี่ถ้วนจนเกินไป แม้แต่เรื่องเล็กน้อย

- การตั้งเป้าหมายและข้อผูกมัดทางเวลาในการทำงานที่เป็นไปไม่ได้
 - สกัดการเลื่อนขั้นหรือการป้อนบำเหน็จรางวัลของผู้อื่น
 - การปฏิเสธการขออนุญาตลาไปรับการฝึกอบรมหรือเหตุอันสมควรอื่นๆ
 - การสั่งให้ข้าราชการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- ๒. การกลั่นแกล้งในกระบวนการปฏิบัติงาน
 - การจงใจสร้างเงื่อนไขหรือสภาพการทำงานที่ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานผิดพลาด
 - การกีดกันข้าราชการออกจากการประชุม
 - การกักเก็บหรือการกีดกันข้าราชการออกจากข้อมูลข่าวสารที่ควรทราบ
 - การไม่ฟังความคิดเห็นของข้าราชการหรือพยายามตัดบทระหว่างการสนทนาซึ่งแรงความคิดเห็นของข้าราชการ
 - การกักเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับโดยไม่แจ้งต่อข้าราชการที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานนั้นโดยตรง จนทำให้ผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - การกลั่นแกล้งประวิงเรื่องที่ต้องอนุมัติ หรืออนุญาตในอำนาจหน้าที่ และไม่ดำเนินการให้ข้าราชการภายในเวลาอันสมควรตามกรณีแห่งเรื่อง

กรณีการคุกคามทางเพศ/การเลือกปฏิบัติทางเพศ

๑. การล่วงเกินบุคคลทางวาจา
 - การตำหนิติเตียนข้าราชการในที่สาธารณะ
 - การใช้คำพูดไม่เหมาะสมหรือตะโกนว่ากล่าวข้าราชการเพื่อให้ได้ผลในการปฏิบัติงาน
 - การวิจารณ์การปฏิบัติงานและเรื่องอื่นๆ ของข้าราชการอย่างสม่าเสมอโดยไม่จำเป็น
 - การล้อเลียนข้าราชการทั้งรายบุคคลและกลุ่มในเรื่องเล็กน้อยและไม่มีสาระ
 - การเผยแพร่ข่าวลือในด้านลบของข้าราชการทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว
๒. การล่วงเกินโดยการคุกคามทางเพศ
 - การวิจารณ์ข้าราชการด้วยคำพูดลามก อนาจาร หรือคำหยาบคาย การใช้ความก้าวร้าวรวมถึงการข่มขู่ทั้งกายและวาจาอย่างเปิดเผยในลักษณะการคุกคามทางเพศ
 - การลดคุณค่าของข้าราชการอันเนื่องมาจากรูปลักษณ์หรืออุปนิสัยของข้าราชการผู้นั้น
 - การกีดกันและขับไล่ข้าราชการออกจากกลุ่มและปฏิเสธที่จะมอบหมายงานหากไม่ดำเนินการในทางซู้สาว
 - การบงกชในทางซู้สาว โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ที่เหนือกว่าในการให้คุณให้โทษข้าราชการ

- การคุกคามทางเพศเป็นพฤติกรรมฝ่ายเดียว ในลักษณะการสัมผัสร่างกายโดยไม่ได้รับความยินยอมพร้อมใจ การจ้องหรือชำเลืองมอง การเล่าเรื่องขบขันที่ไม่เหมาะสมแสดงรูปภาพที่ไม่เหมาะสม รบเร้าให้ออกไปเที่ยวหรือมีสัมพันธ์ทางเพศ การตั้งคำถามที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ประพฤติตนสนิทสนมเกินความจำเป็น การสบประมาททางเพศโดยการส่ง e-mail หรือ SMS หรือ Internet ฯลฯ ทั้งนี้ไม่รวมถึงการมีเพศสัมพันธ์หรือการแสดงออกถึงความรักที่เกิดจากความยินยอมพร้อมใจ

- การมีพฤติกรรมรบเร้าขอหรือการกระทำอื่น ๆ โดยวาจา หรือการกระทำทางกายเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานหรือการข่มขู่และสร้างสภาพกดดันในการทำงาน

กระบวนการส่งเรื่องร้องทุกข์

๑. เมื่อข้าราชการหรือบุคลากรของรัฐประสบปัญหาเกี่ยวกับการถูกกลั่นแกล้ง ล่วงเกินบุคคล คุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ขอให้เก็บบันทึกลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยระบุ วัน เวลา ระยะเวลา และรูปแบบของการกระทำนั้นอย่างชัดเจน

๒. ขอรับคำปรึกษาจากศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

- พบเจ้าหน้าที่โดยตรงที่ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ บริเวณชั้น ๑ สำนักงาน ก.พ.

- ติดต่อทางโทรศัพท์สายด่วน ๑๗๘๖

- ติดต่อทางไปรษณีย์ โดยจำหน่ายซองถึง ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

- ติดต่อทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ที่ helpyou@ocsc.go.th

๓. ส่งเรื่องราวร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการไปยังศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.

๔. เตรียมเอกสารและหลักฐานเพิ่มเติม (ถ้ามี) รวมทั้งเตรียมตัวสำหรับการให้ข้อมูลต่อศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (Merit Protection Board)

กระบวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการได้จัดวางระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การกรองเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียนจากข้าราชการรวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประโยชน์ที่ข้าราชการจะได้รับ

ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากได้รับการคุ้มครองอย่างจริงจังตามระบบคุณธรรม และส่งผลให้ข้าราชการมีความกล้าที่จะปลดปล่อยศักยภาพของตนเอง ทุ่มเทพพลังความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมีต้องระแวงว่าจะถูกกลั่นแกล้งหรือถูกคุกคามจากข้าราชการด้วยกัน หรือจากข้าราชการผู้มีอำนาจเหนือกว่า ถือเป็น การเพิ่มพูนประสิทธิภาพทั้งทางด้านความคิด และการกระทำให้แก่ข้าราชการ และเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่จะช่วยเสริมสร้างทุนทางปัญญาให้แก่ข้าราชการไทย

ประโยชน์ที่ราชการจะได้รับ

ระบบราชการได้รับการยอมรับ เชื่อถือศรัทธาทั้งจากข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน อันเป็นผลมาจากการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัด และนำมาซึ่งความร่วมมือระหว่างกันอย่างจริงจังทั้งกับภาครัฐ เอกชน และประชาชน

ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

ประชาชนได้รับบริการที่ดี และมีประสิทธิภาพจากราชการ อันเป็นผลมาจากความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ราชการเป็น “ที่พึ่ง” ของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ประโยชน์ที่ประเทศชาติจะได้รับ

การมี “ข้าราชการคุณภาพ” ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งในการบริหารและพัฒนาประเทศเนื่องจากสรรพกำลังของบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจและนโยบายต่างๆ ของรัฐบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้การบริหารประเทศในด้านต่างๆ สมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรมและนำพาประเทศชาติไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด

ขอเสนอเรื่องที่ควรทราบเพิ่มเติมอีก ๒ เรื่อง ดังนี้

การปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเรื่องการพิจารณา การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ตรวจสอบมติคณะรัฐมนตรีที่ไม่จำเป็นและขัดต่อกฎหมายแล้วพิจารณาเห็นว่า มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒ เรื่อง การพิจารณาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ ยังมีความเหมาะสมและเป็นแนวทางการลงโทษข้าราชการที่ได้มาตรฐานโทษ จำเป็นให้คงอยู่ต่อไป แต่สมควรปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้เกี่ยวกับระดับโทษ เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๑๐๐ ได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ ๕ สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก ประกอบกับมาตรา ๑๐๕

กำหนดให้มีการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง คือ ปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี และถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก ดังนั้นจึงควรปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว จากเดิมซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการและคณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายต่าง ๆ ถือปฏิบัติว่า ในกรณีข้าราชการกระทำความผิดวินัยโดยปลอมลายมือชื่อของผู้อื่นไปหาประโยชน์ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและลงโทษอย่างน้อยให้ออกจากราชการ เป็น “ให้ส่วนราชการและคณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายต่าง ๆ ถือปฏิบัติว่า ในกรณีข้าราชการกระทำความผิดวินัยโดยปลอมลายมือชื่อของผู้อื่นไปหาประโยชน์ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ”

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้เสนอขอปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เห็นชอบตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เสนอ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี จึงได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๕๐๕/ว๑๙๗ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ เรื่องการปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเรื่องการพิจารณาการกระทำความผิดวินัยข้าราชการ แจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่างๆทราบและถือปฏิบัติต่อไป

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๙ (พ.ศ.๒๕๔๘) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ด้วย ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่า มาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ มิได้บัญญัติห้ามผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ผู้สั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จแต่ประการใด และวรรคห้า บัญญัติว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.” นอกจากนี้ กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๓๘) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ข้อ ๔ กำหนดให้การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่กรณีผู้ถูกสั่งพักได้ร้องทุกข์และผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้นและไม่สมควรที่จะสั่งพักราชการก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนเสร็จสิ้นได้ และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๕๓ วรรคสอง (๓) ได้บัญญัติให้คำสั่งทางปกครองที่ชอบด้วยกฎหมายอาจถูกเพิกถอนทั้งหมดหรือบางส่วนได้ หากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์เปลี่ยนแปลงไป จาก

เจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แม้การสั่งพักราชการโดยปกติจะต้องสั่งพักตลอดระยะเวลาการสอบสวนก็ตาม แต่มีข้อยกเว้นที่ผู้มีอำนาจจะสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จได้ ดังนั้น หาก ก.พ. จะกำหนดกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่สามารถดำเนินการสอบสวนทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี เป็นเงื่อนไขในการสั่งให้ผู้ถูกพักกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนเสร็จสิ้น จึงสามารถกระทำได้

ก.พ. จึงมีมติให้สำนักงาน ก.พ. ยกร่าง กฎ ก.พ. ฉบับที่...(พ.ศ.....) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๓๘) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และให้ใช้ความต่อไปนั้แทน

“ข้อ ๔ การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามมาตรา ๑๓๐ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้

ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักราชการไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณาและไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการสอบสวนทางวินัยไม่สามารถดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสมซึ่งไม่ควรเกินหนึ่งปีนับแต่วันพักราชการ ผู้มีอำนาจสั่งพักราชการอาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นได้”

คณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ สำนักงาน ก.พ. ได้นำร่าง กฎ ก.พ. ดังกล่าวออกเป็น กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๙ (พ.ศ.๒๕๔๘) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับที่ กฤษฎีกา เล่ม ๑๒๒ ตอน ๑๒๒ ก. วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๘ โดย กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่างๆ ทราบและถือปฏิบัติต่อไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๑/ว๒ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๔๙



ข่าว กบข



ตอน ขยายเวลาโครงการสินเชื่อบ้านต่ออีก ๓ ปี

หลังจากที่โครงการบ้าน ธอส.-กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ ได้เปิดให้บริการแก่สมาชิกมาเป็นระยะเวลากว่า ๑ ปีแล้ว ปรากฏว่าโครงการดังกล่าวได้รับการตอบรับจากสมาชิกเป็นอย่างดี ทั้งยังมีข้าราชการอีกจำนวนหนึ่งที่มีความสนใจในโครงการนี้ แต่ยื่นกู้ไม่ทันภายในกำหนด เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้ข้าราชการที่อยู่อาศัยเป็นตนเอง กบข. และ ธอส. จึงได้พิจารณาขยายระยะเวลายื่นคำขอกู้ออกไปจนถึงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๙

โครงการบ้าน ธอส. - กบข. เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการนี้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างสรรค์สิทธิประโยชน์พิเศษแก่สมาชิก เนื่องจากโครงการนี้ได้ช่วยส่งเสริมในด้านกำลังซื้อของข้าราชการให้สามารถจัดซื้อจัดหาที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองได้สะดวกขึ้น และเพื่อลดภาระดอกเบี้ยเงินกู้และเงินงวดผ่อนชำระสินเชื่อที่อยู่อาศัยกับสถาบันการเงินต่างๆ ทำให้ช่วยลด

ภาระด้านการเงินของข้าราชการได้เป็นอย่างดี เนื่องจากปัจจุบันยังมีสมาชิกและข้าราชการอีกจำนวนมากที่แสดงความต้องการขอกู้สินเชื่อได้สอบถามไปยัง กบข. อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากยังไม่สามารถใช้สิทธิในโครงการได้ทันภายในปี ๒๕๔๘ กบข. จึงได้ประสานงานกับ ธอส. ขยายเวลาโครงการดังกล่าวต่อไปอีกเป็นระยะเวลา ๑ ปี สิ้นสุดในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ และสามารถทำนิติกรรมได้จนถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ผู้สนใจสามารถยื่นเอกสารเพื่อใช้สิทธิได้ที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์ทุกสาขาทั่วประเทศ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป สำหรับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่างๆ ของโครงการดังกล่าวยังคงเดิม โดยวงเงินการให้สินเชื่อทางธนาคารกำหนดสูงสุดไว้ที่ไม่เกิน ๑๐๐% ของราคาประเมินหรือที่ไม่เกิน ๖๕ เท่าของเงินเดือน ระยะเวลาการกู้สูงสุดไม่เกิน ๓๐ ปี สำหรับอัตราดอกเบี้ยคงที่ ๓ ปีแรกตามประกาศธนาคาร

และตั้งแต่ปีที่ ๔ คิดอัตราดอกเบี้ยเท่ากับ MRR-
๒.๒๕% ต่อปี สำหรับเอกสารหลักฐานต่าง ๆ
เพื่อใช้ในยื่นกู้ยืม ประกอบด้วย

๑. หนังสือรับรองเงินเดือนจากต้นสังกัด
(ตามแบบฟอร์มของธนาคาร) พร้อมสลิปเงิน
เดือนหรือใบแจ้งรายการเงินเดือนจากหน่วยงาน
และหลักฐานแสดงฐานะทางการเงินอื่น ๆ

๒. สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ หรือ
บัตรประจำตัวประชาชน

๓. สำเนาทะเบียนบ้านทุกหน้า

๔. สำเนาทะเบียนสมรส/หย่า/มรณะบัตร
แล้วแต่กรณี

๕. สำเนาโฉนดที่ดิน หรือ น.ส. ๓ก หรือ
หนังสือกรรมสิทธิ์ห้องชุด(อช.๒)ทุกหน้า

๖. กรณีซื้อห้องชุด ที่ดินพร้อมอาคาร ที่ดิน
พร้อมปลูกสร้างอาคาร ให้แสดงสำเนาหนังสือ
สัญญาจะซื้อจะขายหรือสัญญามัดจำ

๗. กรณี ปลูกสร้าง/ต่อเติม/ขยาย/
ซ่อมแซมอาคาร ให้แสดงสำเนาใบอนุญาต
ก่อสร้างอาคาร/คำขออนุญาต/แบบก่อสร้าง

อาคาร/ส่วนขยาย/ต่อเติม/ซ่อมแซมอาคาร

๘. กรณีได้ถอนจำนอง ให้แสดงสำเนา
สัญญากู้ สัญญาจำนอง Statement /ใบเสร็จการ
ผ่อนชำระย้อนหลัง ๑๒ เดือนและหลักฐานแสดง
การเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์บ้านพร้อมที่ดินที่นำมา
เป็นหลักประกัน ได้แก่ สำเนาหนังสือสัญญาขาย
ที่ดิน (ฉบับสำนักงานที่ดิน) หรือใบแจ้งเลข
หมายประจำบ้าน หรือใบอนุญาตก่อสร้างอาคาร

สิ่งสำคัญที่สมาชิกไม่ควรลืมก็คือ การลง
นามรับรองสำเนาถูกต้องในเอกสารข้อ ๒ - ๘ และ
สำหรับกรณีที่มีผู้กู้มากกว่า ๑ คน ผู้กู้ร่วมทุกคน
ต้องนำเอกสารตามข้อ ๑ - ๘ มาแสดงต่อ
ธนาคารด้วย ทั้งนี้ในกรณีที่จำเป็นธนาคารอาจ
ขอหลักฐานอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อประกอบการ
พิจารณา

ข้าราชการที่กำลังอยากมีบ้านและสนใจ
ใช้สิทธิในโครงการสามารถติดต่อสอบถามได้
ที่ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร.๑๑๗๙
กด ๖ หรือที่ member@gpf.or.th หรือที่
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ทุกสาขาทั่วประเทศ

บริการข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ จาก กบข. โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

หากท่านมีความประสงค์ต้องการติดตามข้อมูล ข่าวสาร สาระต่าง ๆ จาก กบข. โปรดกรอกข้อมูลด้านล่างให้ถูกต้อง
ครบถ้วน และส่งเอกสารชุดนี้กลับมายัง กบข. ทางโทรสาร ๐-๒๖๓๖-๑๖๙๑ หรือแจ้งข้อมูลที่ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก
โทร. ๑๑๗๙ กด ๖ หรือทางไปรษณีย์ที่ฝ่ายสมาชิกสัมพันธ์ กบข. ตู้ ปณ. ๑๙ ปณฝ. กระทรวงการคลัง กรุงเทพฯ ๑๐๔๑๑

ชื่อ-นามสกุลรหัสประจำตัว.....

วัน/เดือน/ปี เกิดหน่วยงาน.....

ที่อยู่ติดต่อได้

โทรศัพท์.....มือถือ.....E-mail.....โทรสาร.....



เราเดินทางไกล กว่า 4,000 กม.

จากจุดเริ่มต้นเมื่อ 27 ปีก่อน เสาหลักแห่งความมั่นคงทางพลังงานต้นแรกได้ถูกสร้างขึ้นกลางอ่าวไทย และด้วยเงินลงทุนกว่า 5 แสนล้านบาท ปตท.ได้สร้างท่อส่งก๊าซ โรงแยกก๊าซ โรงงานปิโตรเคมี คลังสำรองก๊าซหุงต้ม (LPG) ทั่วประเทศ และโครงข่ายก๊าซธรรมชาติสำหรับรถยนต์ (NGV) วันนี้ก๊าซธรรมชาติได้เดินทางไกลกว่า 4,000 กม. สู่ทุกความต้องการด้านพลังงานของประเทศ ในปีที่ผ่านมาช่วยลดต้นทุนการผลิตไฟฟ้าจากน้ำมันกว่า 200,000 ล้านบาท ลดการนำเข้าพลังงานอีกกว่า 400,000 ล้านบาท และช่วยสร้างงานสร้างรายได้แก่คนไทยจากอุตสาหกรรมปิโตรเคมี

เราแข็งแกร่ง เพื่อความมั่นคงทางพลังงาน



บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
พลังไทย เมื่อไทย