



ภาพพระราชทาน

ISSN 01250906
9 17701 251090002



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 55 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2553 www.ocsc.go.th

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน

โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป
ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

ฉันรู้สึกโชคดีที่ได้เกิดมา สวมเครื่องแบบสมญาข้าราชการ
และได้ทำภาระหน้าที่สำคัญ รับผิดชอบเพื่อพ่อหลวงแห่งไทย
सानประโยชน์ของชาติและปวงประชา เหมือนคำสัตย์สัญญาที่มอบเอาไว้
ด้วยหลักการเลิศล้ำ หลักธรรมคำใจ ภาคภูมิในเกียรติยศศักดิ์ศรี
จะเดินตามรอยเท้าของพ่อด้วยความตั้งใจ จะเต็มเต็มความหมายข้าราชการที่ดี
มอบชีวิตทุ่มเทให้แผ่นดินนี้ ทำความดีเพื่อชาติไทย
สูงที่สุดของชีวิตคนหนึ่งคน ต้องพิสูจน์ว่าตนได้ทำอะไร
ด้วยสิ่งจจะที่ฉันปฏิญาณให้ไป ฉันภูมิใจที่ทำตามได้จริง
(ทดแทนคุณให้พ่อหลวงและแผ่นดิน)

ยึดมั่นหัวใจ ในหลักเที่ยงธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน ทุกคนเท่าเทียมกัน มั่นคงความดีตลอดไป
เมื่อเราถวายปฏิญาณคำสัตย์ สิ่งมีค่าและภาคภูมิใจของเรา คือ การนำเอาคำนั้นไปปฏิบัติ
เพื่อถวายแด่พ่อหลวงตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นรับใช้ประชาชน และแก้ไขปัญหาของชาติ
เต็มกำลังและความสามารถที่มี ให้สมกับที่เกิดมาแล้วเป็นข้าราชการบริหาร
พร้อมเกียรติยศที่เราได้สวมเครื่องแบบสีจาก็ คือ
การได้ตอบแทนแผ่นดิน ด้วยคำว่า บริการ เรา คือ ข้าราชการ



ในช่วงเดือนกรกฎาคมและสิงหาคม เป็นช่วงฤดูฝน ซึ่งในปีนี้มีฝนมากและมีพายุรุนแรง ทำให้เกิดทั้งอุทกภัยและวาตภัยในหลายท้องที่ ก่อให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก แต่ด้วยความร่วมแรงร่วมใจจากเพื่อนพี่น้องชาวไทยในการบริจาคสิ่งของและช่วยกันฟื้นฟูสภาพที่เสียหายให้กลับมาเหมือนเดิม ก็เป็นสิ่งที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนไปได้มาก ในฤดูฝนที่เหมาะสมกับการอยู่บ้านในวันหยุด เพราะไม่สะดวกในการเดินทางนี้ วารสารข้าราชการจึงได้นำเรื่องราวต่างๆ ที่น่าสนใจมาเสนอ เริ่มจากปาฐกถาพิเศษของท่านนายกรัฐมนตรีในเรื่อง “บทบาทของการเป็นนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงและการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ” ซึ่งท่านได้ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรของประเทศเป็นอย่างมาก ท่านวิฑูรย์ สิมะโชคดี ได้กรุณาเขียนบทความเรื่อง “ลดโลกร้อนเพื่อโลกเขียว” เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญ และช่วยกันปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการผลิตและบริโภค บทความเรื่อง “เมื่อข้าราชการไทยจะรวมกลุ่มเป็นสหภาพ” นำเสนอแนวคิดในเรื่องที่ไม่เคยมีในราชการไทยมาก่อน อีกเรื่องที่น่าสนใจคือ “การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน” ซึ่งแสดงให้เห็นการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ได้อย่างดีในการจัดการสิ่งแวดล้อมในอาคารและสำนักงาน และยังมีเรื่องราวต่างๆ ที่น่าสนใจ ได้แก่ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เรื่อง ทำไมต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความแตกต่าง และเรื่องราวกายภาพใต้บังการ : สิ่งธรรมดาสามัญคือความสำคัญ นอกจากนี้คอลัมน์ประจำก็เต็มไปด้วยเรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนข้าราชการ เช่นเคย ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อนข้าราชการที่สนใจจะส่งบทความหรือติดต่อกองบรรณาธิการ กรุณาติดต่อตามที่อยู่ด้านล่าง และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

► บรรณาธิการ ◀

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
2. เพื่อเผยแพร่แนวคิดในการปฏิบัติราชการ
3. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

► **วารสารข้าราชการ**

► **เจ้าของ**

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

► **ที่ปรึกษา**

นางเบญจวรรณ สว่างนิต
นายสมโภชน์ นพคุณ
นายนันทิกร กาญจนจิตร
ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาครินานุโยค
นางบุษบา กรวิเชียร

► **บรรณาธิการ**

นายเจษฎา ประกอบทรัพย์

► **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

► **กองบรรณาธิการ**

นายเอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิตา โชติยกุล
นางสาวชวิธา ตีรกววิเศษภักดิ์
นายศรัณย์ พรไพศาลดี
นางกอบเพชร หาญพัฒนาณิษฐ์
นางสาวพัสมน จารูรัตน์
นางวิจิตร มโนทัย
นายสุรพงษ์ มาลี
นายมาฆะ ภูจินดา
นายภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ
นางสาวพุทธพร คำชาติชาย
นายพีชาวุธ เฟื่องทอง
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติวิศาลกิจ
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

► **ผู้จัดการสวัสดิการ**

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

► **ออกแบบปกและจัดกัอาร์ทเวิร์ค**

บจก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

► **พิมพ์ที่**

พจก. วุฒิพันธ์การพิมพ์
112/224-226 หมู่ 2 ซอยเอกชัย 18
ถนนเอกชัย แขวงบางขุนเทียน
เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
โทร. 0-2893-0270-1

► **ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ**

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ.
47-101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร. 0-2547-1864
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 0-2281-9454





ภาพจากปก พระบรมฉายาลักษณ์
สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ
ภาพพระราชมารดา

สารบัญ

วารสารข้าราชการ ปีที่ 55 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2553

บทความ

ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “บทบาทของการเป็นนักเรียนทุน เล่าเรียนหลวงและการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ” โดย นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี

1



■ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง จึงเป็นหนึ่งในความหวังของประเทศ ที่จะกลับมาช่วยกันปฏิบัติหน้าที่และร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ



4

ลดโลกร้อนเพื่อโลกเขียว

■ วิฑูรย์ สิมะโชคดี

แนวความคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการใช้และจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ในลักษณะของการเลือกใช้ “วัสดุดีบ” และ “เทคโนโลยีสำหรับการผลิต” จึงเป็นการลดภาวะโลกร้อนไปในตัว

เมื่อข้าราชการไทยจะรวมกลุ่มเป็นสหภาพ

6



■ เจษฎา ประกอบทรัพย์ และ นิสากร วรรณจันทร์

การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความเห็นหรือแจ้งความต้องการของกลุ่มของตนออกมา เพื่อให้ผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการแก้ไขได้รับทราบ โดยมีกลไกที่จะช่วยแก้ไขหรือทำให้ข้อเสนอหรือข้อเรียกร้องนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ก็นับเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างกันที่จะช่วยลดปัญหา หรือบรรเทาความคับข้องใจของข้าราชการที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน



12

การประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน

■ ผศ. ดร. วิสาขา ภูจินดา

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานได้โดยยึดหลักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้อย่างรู้คุณค่าในการปฏิบัติงานและกิจวัตรประจำวัน

ผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต (ตอนที่ 2)

15

■ ทิมงาน สวพ.

สรุปผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบข้าราชการในอนาคต โดยในฉบับนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวโน้มทางสังคมในทศวรรษหน้า



แล้วสิ่งนั้นก็จะผ่านไป

27

■ บวรชัย ศิริมหาสาคร

เมื่อมีทุกข์ ทุกข์นั้น ไม่ใช่สิ่งจริงยั่งยืน ไม่มีประโยชน์อะไรที่เราจะนำความทุกข์มาเป็นกังวล เมื่อมีสุข สุขนั้นก็ไม่จริงยั่งยืนเช่นกัน เราไม่ควรยึดมั่นถือมั่น ทุกสิ่งล้วนไม่เที่ยง เป็นอนิจจัง



29

การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

■ วนิตา เขียวงามดี

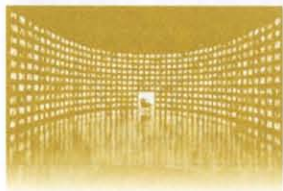
เป้าหมายสูงสุดของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาครัฐนั้นก็เพื่อประชาชนผู้รับบริการสาธารณะที่จะต้องได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม

37

■ เบญจพร ยิฐธรรม

การติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรที่หน่วยงานราชการจะส่งเสริมและรักษาให้มีระดับสูงอย่างต่อเนื่องแก่ข้าราชการทุกระดับ และในทุกกรมกอง



42

ท่าไปต่อให้ความสำคัญกับการบริหารความแตกต่าง (Managing Diversity) : กรณีศึกษาที่เป็นสากล

■ ดร.มาพะ ภูจินดา

นำเสนอรูปแบบองค์กรที่มีการบริหารจัดการความแตกต่างที่เป็นที่ยอมรับ โดยคำนึงถึงความแตกต่างในแง่ของวัฒนธรรม การให้ความเป็นธรรมและหลักจริยธรรมต่อคนในองค์กร

ร่างกายขาดใบตอง : สิ่งธรรมดาสามัญคือความสำคัญ

45

■ ดร. ชนิษฐา สารพิมพ์

ปัญหาของสุขภาพคนเรา จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมมารับประทานอาหาร อารมณ์ การออกกำลังกาย ความคิดจิตปัญญา และสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น



49

การส่งมอบทววินัยที่ต้องส่งให้มิพลย้อนหลัง

■ นางสาวชมนาด ศรีสวัสดิ์

หลักในการส่งมอบทววินัยทั้งกรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยห้ามมิให้ส่งมอบย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง แต่มีข้อยกเว้นให้สามารถกระทำได้ในกรณีต่างๆ ตามที่กำหนด 5 กรณี



55

คมวาทะ

- บัณฑิต ล้ำซ้ำ
.....ศรัทธาที่สำคัญที่สุดคือ ศรัทธาว่า.....

สมาคมการจัดการและการบริหารรัฐกิจแห่งแอฟริกา
(THE AFRICAN ASSOCIATION FOR PUBLIC
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT, AAPAM)

56

- ผศ. ศรีรัฐ โทวงศ์

สมาคมที่ให้ความสำคัญกับการบริหารรัฐกิจในแอฟริกาในเรื่องนิเวศวิทยา
และ NPM นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกตลาด
และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน



คอสมินี่ประจำ



72

สื่อสารเรื่องการสอบ

- เหมวดี บรรเทา
การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)
ประจำปี พ.ศ. 2553 “ความแตกต่างในความเหมือน”

รัฐศัพท์ใกล้ตัว

77

- ไกรวิทย์

คำหรือสำนวนที่คุ้นเคยหรือต้องใช้อยู่ในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว



81

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้

- สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สติวิศาลกิจ
การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีข้าราชการต่างตำแหน่ง
ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกัน

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

86

- ศรีณีย์ พรไพศาลดี

หลักเกณฑ์การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต่ำ
ลงไปปฏิบัติแทนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย



89

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

- เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์
กรณีตัวอย่างที่ไม่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง

ปาฐกถา เรื่อง “บทบาทของการเป็นนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง และการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศ”



โดย นายกรัฐมนตรี (นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ)

วันพุธที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓

ณ อาคารสโมสร สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

การจัดการประชุมสัมมนาในวันนี้เป็นโอกาสที่ดีและหาได้ยากยิ่ง ที่สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง ซึ่งจัดเป็นบุคลากรชั้นนำในศาสตร์แขนงวิชาต่างๆ มารวมกันอยู่ ณ ที่นี้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่ายิ่งต่อสังคมไทย โดยที่ทุนเล่าเรียนหลวง ซึ่งได้ถือกำเนิดมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราโชบายที่ทรงให้ทุนเล่าเรียนหลวงเป็นรางวัลโดยไม่มีพระราชประสงค์ จะบังคับให้ผู้ได้รับทุนต้องกลับมาทำงานชดใช้ราชการ นั้น เป็นข้อแตกต่างสำคัญในเรื่องวัตถุประสงค์จาก “ทุนรัฐบาล” ซึ่งกำหนดให้นักเรียนไปศึกษาตามความต้องการของแต่ละกรม และต้องกลับมารับราชการในกรมนั้นๆ ซึ่งพระบรมราโชบายนี้ได้มีข้อพิจารณากันอีกหลายวาระในรัชสมัยรัชกาลที่ ๖ จนถึงรัชกาลปัจจุบัน



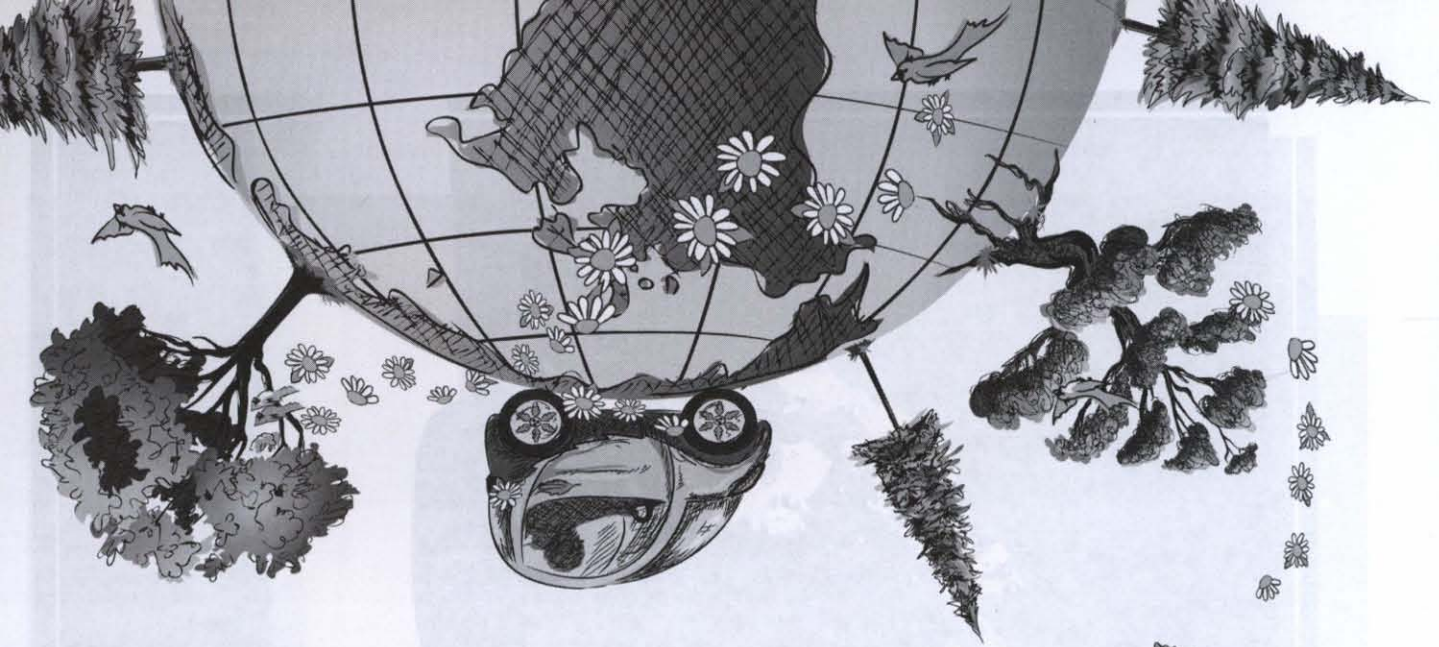
การพัฒนาบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้างจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างสำเร็จลุล่วง การส่งบุคลากรเพื่อให้ไปศึกษาต่อในต่างประเทศ เป็นวิธีการหนึ่งที่ดีและเหมาะสมในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนศักยภาพในด้านต่างๆ ของบุคลากร เพื่อที่จะสามารถกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในสาขาวิชาที่ถนัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพที่แตกต่างๆ กันไป ไม่ว่าจะอยู่ในภาคราชการ หรือเอกชนก็ตาม น่าจะใช้โอกาสในวันนี้ในการเป็นแหล่งเครือข่ายองค์ความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยในอนาคต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ. ก็จัดให้มีการสอบแข่งขันเข้ารับทุนเพื่อไปศึกษาต่อยังต่างประเทศตลอดมา นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง จึงเป็นหนึ่งในความหวังของประเทศที่จะกลับมาช่วยกันปฏิบัติหน้าที่และร่วมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศ ตลอดจนยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศให้ดียิ่งขึ้น



นอกจากความสามารถในด้านวิชาการที่ดีแล้ว ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวงที่ดีได้ ต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจและทุ่มเท และมุ่งมั่นทำงานโดยถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ สังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงเร็วมาก การปรับเปลี่ยนระบบของการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) งานต่างๆ จำเป็นต้องใช้ความรู้มาสร้างผลผลิตให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากยิ่งขึ้น การจัดการความรู้เป็นคำกว้างๆ ที่มีความหมายครอบคลุมเทคนิคกลไกต่างๆ มากมาย เพื่อสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กลไกดังกล่าวได้แก่การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ที่ต่างๆ มารวมไว้ที่เดียวกัน การสร้างบรรยากาศให้คนคิดค้น เรียนรู้ สร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้น การสร้างเครือข่ายด้านองค์ความรู้ โดยรวบรวมผู้มีความรู้ในด้านต่างๆ ให้เกิดขึ้นได้เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน และพัฒนาหรือต่อยอดองค์ความรู้ในด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่ควรดำเนินการให้



เกิดขึ้น และที่สำคัญที่สุด คือการสร้างช่องทางและเงื่อนไขให้คนเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน เพื่อนำไปใช้พัฒนางานของตนให้สัมฤทธิ์ผล การสร้างเครือข่ายนักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง ก็จะเป็นประโยชน์ด้านการสร้างฐานความรู้เอาไว้ต่อไป



โลกที่ร้อน

เพื่อโลกเขียว Global warming

วิฑูรย์ ลิ้มชะโชคดี*

ปัญหาในเรื่องของภาวะโลกร้อน (Global warming) กำลังเป็นปัญหาที่ประชาคมโลกให้ความสำคัญด้วยการอภิปรายและถกเถียงกันตลอดหลายปีที่ผ่านมา โดยต่างเห็นพ้องต้องกันว่าทุกประเทศจะต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังเพื่อคลี่คลายปัญหาดังกล่าว

นักวิชาการจำนวนมากเชื่อกันว่าสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะโลกร้อนเกิดจากแนวความคิดในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภายใต้ระบบทุนนิยมหรือวัตถุนิยมแบบสุดขั้ว คือ ต่างคนต่างเอาแต่ได้เป็นสำคัญ เพราะต่างมุ่งเน้นที่การผลิตจำนวนมากเพื่อลดต้นทุนให้ต่ำสุดในทุกรูปแบบ ทำให้ไม่ได้คำนึงถึงการทำลายสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ และที่สำคัญ ก็คือ ลัทธิบริโภคนิยมแบบฟุ่มเฟือยที่เน้นการเสพและใช้ทรัพยากรอย่างไม่ประมาดตน

ดังนั้น แนวความคิดในเรื่องของ “การพัฒนาอย่างยั่งยืน” (Sustainable Development) จึงเกิดขึ้น ซึ่งหมายถึง “การพัฒนาที่ตอบสนองต่อความต้องการของคนในรุ่นปัจจุบันโดยไม่ทำให้คนรุ่นต่อไป ในอนาคตต้องลดทอนความสามารถในการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง” (development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs)

แนวความคิดของการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการใช้และจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ในลักษณะของการเลือกใช้ “วัตถุดิบ” และ “เทคโนโลยีสำหรับการผลิต” จึงเป็นการลดภาวะโลกร้อนไปในตัว

* ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ทุกวันนี้ ภาวะโลกร้อนหรือภาวะที่โลกมีอุณหภูมิสูงขึ้น (ร้อนขึ้น) ก็เพราะในบรรยากาศมี “ก๊าซเรือนกระจก” (Greenhouse gas) เพิ่มมากขึ้น

ก๊าซเรือนกระจกเป็นก๊าซที่มีคุณสมบัติในการดูดซับคลื่นรังสีความร้อนหรือรังสีอินฟราเรดได้ดี ซึ่งมีทั้งที่อยู่ในธรรมชาติและไม่มีในธรรมชาติ ก๊าซเรือนกระจกที่ว่ามีหน้าที่ความจำเป็นต่อการรักษาอุณหภูมิของโลกให้คงที่ เพราะถ้ามีมากไปก๊าซนี้ก็จะปกคลุมโลกของเราหนาขึ้น โลกก็ร้อนขึ้น

ก๊าซเรือนกระจกที่สำคัญชนิดที่มีอยู่ในธรรมชาติ ได้แก่ ไอน้ำ โอโซน (O_3) คาร์บอนไดออกไซด์ (CO_2) มีเทน (CH_4) ไนตรัสออกไซด์ (N_2O) เป็นต้น และชนิดที่ไม่มีอยู่ในธรรมชาติ ได้แก่ ซัลเฟอร์เฮกซะฟลูออไรด์ (SF_6) ไฮโดรฟลูออโรคาร์บอน (HFCs) เพอร์ฟลูออโรคาร์บอน (PFCs) และ คลอโรฟลูออโรคาร์บอน (CFCs)

ในรอบ 100 ปีที่ผ่านมา อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกเพิ่มขึ้น 0.74 องศาเซลเซียส

ความร่วมมือระหว่างประเทศต่างๆ ทั่วโลกเพื่อลดภาวะโลกร้อน อันเป็นผลจากการประชุมสัมมนาระหว่างประเทศ ที่กรุงโคเปนเฮเกน ประเทศเดนมาร์ก เมื่อ พ.ศ. 2552 เรื่อง “ความเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ (Climate Change)” จึงมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ โดยประเทศต่างๆ เรียกร้องให้ประเทศผู้ประกอบการอุตสาหกรรมรายใหญ่และประเทศผู้ปล่อยมลภาวะจำนวนมาก เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน และประเทศอินเดีย ลดการปล่อยก๊าซจากการประกอบการอุตสาหกรรมเพื่อจะได้ลดภาวะก๊าซเรือนกระจก แต่ดูเหมือนว่าจะยังไม่สัมฤทธิ์ผล จึงทำให้สังคมโลกยังจะต้องผลักดันและเรียกร้องกันต่อไป

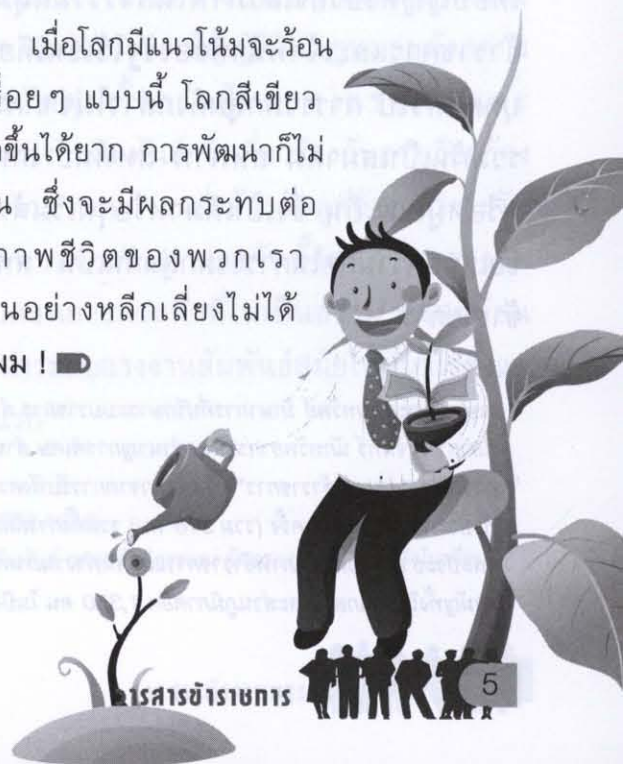
การลดภาวะโลกร้อนในภาคอุตสาหกรรม จึงต้องเริ่มจากกระบวนการผลิตในโรงงานที่ต้องมุ่งเน้นตั้งแต่ “การเลือกใช้วัตถุดิบ” โดยผลักดันย้อนกลับด้วยการเลือกซื้อจาก “ผู้ขาย” หรือ “ซัพพลายเออร์” ที่มีระบบบริหารจัดการผลิตที่ดี ไม่ก่อมลภาวะ ไม่ปล่อยคาร์บอนเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด และวัตถุดิบที่จะผ่านเข้ากระบวนการผลิตนั้น ควรมีการสูญเสียจากกระบวนการผลิตน้อย โดยสามารถใช้แบบหมุนเวียน หรือรีไซเคิลได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

และที่สำคัญสำหรับโรงงานอีกประการหนึ่งก็คือ การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือใช้ให้น้อยที่สุด สูญเสียพลังงานในกระบวนการผลิตน้อยที่สุด โดยมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ในการผลิตจะต้องเพิ่มสัดส่วนของการใช้ “พลังงานทดแทน” ให้มากขึ้นด้วย

ทุกวันนี้ เราต่างรู้ว่าโลกร้อนขึ้น เพราะเราต่างอยู่ด้วยการ “เอาเปรียบ” โลกใบนี้ ทั้งการผลิตและการบริโภคที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่หวงหวาอาหาร

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวัฒนธรรมในการผลิตและการบริโภคด้วย “เศรษฐกิจพอเพียง” จึงมีความสำคัญมากขึ้นทุกที

เมื่อโลกมีแนวโน้มจะร้อนขึ้นเรื่อยๆ แบบนี้ โลกสีเขียวก็เกิดขึ้นได้ยาก การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพวกเราทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ครับผม !



เมื่อข้าราชการไทย

จะรวมกลุ่มเป็นสหภาพ

เจษฎา ประกอบทรัพย์ และ นิสากร วรจันทร์*

1. ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 64 ได้เปิดประวัติศาสตร์หน้าใหม่ของระบบราชการไทย โดยบัญญัติรับรองเสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การรวมกลุ่มดังกล่าวไม่จำกัดว่าจะรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งเป็นที่มาหรือจุดเริ่มต้นของข้อเสนอความคิดในการรวมกลุ่มกันเป็น “สหภาพข้าราชการ”¹

แม้ว่าบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญจะรับรองเสรีภาพในการรวมกลุ่มไว้โดยให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ในปัจจุบันก็ยังไม่มีกฎหมายฉบับใดกำหนดหลักการและสาระสำคัญของการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในภาพรวมไว้ การที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 43 บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ก็ครอบคลุมเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญ ยังไม่รวมถึงข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นอีกเป็นจำนวนมาก

* เจษฎา ประกอบทรัพย์ รักษาการที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

นิสากร วรจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

¹ การใช้ชื่อ “สหภาพข้าราชการ” เป็นผลมาจากการรับฟังความคิดเห็นในเวทีสัมมนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับบริหารและระดับปฏิบัติการทั่วประเทศ จำนวน 9 ครั้ง (รวม 316 คน) รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นนักวิชาการ นักกฎหมาย ผู้บริหารระดับสูงของภาคราชการ และประธานผู้ก่อตั้งสหภาพข้าราชการและคนทำงานภาครัฐ รวม 24 คน และใช้แบบสอบถามเพื่อประมวลความคิดเห็นข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอีก 1,350 คน ในปีงบประมาณ 2552

การรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญไทย ถือเป็นกรรวมกลุ่มบนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนและสิทธิทางแรงงาน เนื่องจากเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นสิทธิพื้นฐานของการเป็นมนุษย์ทุกคน ที่รัฐไม่อาจเลือกปฏิบัติโดยจำกัดสิทธิข้าราชการในการรวมกลุ่มเพียงเพราะสถานะแห่งการเป็นข้าราชการได้² แต่ในฐานะของการเป็นข้าราชการ ที่มุ่งทำหน้าที่ให้บริการประชาชน มิใช่เพื่อแสวงหากำไรหรือผลประโยชน์ของนายจ้าง แต่เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ การรวมกลุ่มของข้าราชการจึงจำเป็นต้องแตกต่างจากการรวมกลุ่มทางแรงงานประเภทอื่น

อย่างไรก็ดี เสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าว ก็อาจถูกจำกัดโดยบทบัญญัติของกฎหมายได้ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน การรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง หรือจากการสั่งการของผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากเหตุผลความจำเป็นในการจัดบริการสาธารณะ ประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ฉะนั้น ข้าราชการบางประเภทที่เป็นกลไกสำคัญของประเทศจึงอาจถูกห้ามไม่ให้จัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพข้าราชการได้



2. วัฒนาการ

เสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากที่สังคมไทยมีกฎหมายแรงงานใช้บังคับมาแล้วเป็นระยะเวลายาวนาน โดยพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรก ใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 มีเจตนารมณ์เพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่แรกก่อตั้ง (พ.ศ. 2462) บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวครอบคลุมทั้งการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องการเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งสะท้อนการนำระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่มาใช้ตั้งแต่เริ่มแรก³

² รายงานการประชุมสภาว่ารัฐธรรมนูญ ครั้งที่ 1-26 พ.ศ. 2550 เล่ม 2, หน้า 1606-1618

³ เอกสารเรื่อง "ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์" จัดทำโดย กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำในเดือนกรกฎาคม 2538

นอกจากนั้น ในกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจ ก็มีสิทธิเสรีภาพทางด้านแรงงานอยู่ก่อนหน้าตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งต่อมาได้ถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ก่อนที่จะมีบทบัญญัติให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามรัฐธรรมนูญ แต่หากศึกษาความเป็นมาในประเทศอื่นก็จะพบข้อเท็จจริงในทำนองเดียวกันว่าการบัญญัติรับรองเสรีภาพในการรวมกลุ่มของเจ้าหน้าที่ของรัฐมักจะมีขึ้นล่าช้ากว่ากลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชีพอื่น โดยเฉพาะในประเทศที่มีหลักในการบริหารจัดการและรูปแบบการจ้างงานในภาครัฐและภาคเอกชนแตกต่างกัน วิวัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในภาครัฐมักจะตกอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมที่ค่อนข้างเข้มงวดและมีข้อจำกัดมากกว่า แต่ไม่น่าเชื่อว่าปัจจุบันจำนวนกลุ่มหรือสหภาพแรงงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลายประเทศกำลังขยายปริมาณเพิ่มขึ้นจนมีจำนวนมากกว่าจำนวนสหภาพแรงงานในภาคเอกชนไปแล้ว⁴



3. เสรีภาพบนพื้นฐาน ความรับผิดชอบ

เนื่องจากข้าราชการมีหน้าที่และความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคคลทั่วไป งานของราชการเป็นงานให้บริการสาธารณะและส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม ข้าราชการในฐานะของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจให้จัดทำบริการสาธารณะจึงต้องรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่อาจกระทำให้เกิดความเสียหายต่อการให้บริการสาธารณะได้ นอกจากนั้น ข้าราชการยังมีหน้าที่ต้องอุทิศตนให้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การวางตัวเป็นกลาง การรักษาความลับของทางราชการ ฯลฯ กฎหมายจึงบัญญัติให้การรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงต้องไม่มีวัตถุประสงค์ในทางการเมือง

จากผลการศึกษาพบว่าหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และเยอรมัน ก็ให้ความสำคัญกับประเด็น “ผลกระทบต่อการบริหารราชการและการบริการสาธารณะ” เนื่องจากความวิตกว่า ข้าราชการที่รวมกลุ่มกันอาจดำเนินการเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ให้กับกลุ่ม โดยนำหน้าที่ในการบริการประชาชนมาใช้เป็นเงื่อนไขต่อรอง จึงได้ระบุนำห้ามมิให้สหภาพแรงงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนัดหยุดงานหรือกระทำการใดๆ ที่กระทบกระเทือนการให้บริการสาธารณะโดยเด็ดขาด⁵

⁴ Sugita Hiroya, “ความเคลื่อนไหวทางแรงงานในประเทศออสเตรเลีย”, *Economic Policy for Quality Life* ฉบับเดือนธันวาคม 2007 (ฉบับที่ 131)

⁵ สำนักงาน ก.พ., “ข้าราชการกับเสรีภาพในการรวมกลุ่ม” กันยายน 2552, หน้า 19-48, 85-95, 127-131

สำหรับกิจการรัฐวิสาหกิจนั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการให้บริการสาธารณะด้านอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม รวมถึงเป็นกลไกในการดำเนินงานทางเศรษฐกิจให้แก่รัฐบาล จึงทำให้รัฐวิสาหกิจมีลักษณะองค์กรและการดำเนินงานที่มีลักษณะผสมระหว่างกิจการเอกชนที่ต้องมีความคล่องตัวในการดำเนินงานและมีเป้าหมายคือกำไร กับการเป็นหน่วยงานของรัฐแบบมหาชน ที่ต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของกฎหมาย และมีเป้าหมายคือผลประโยชน์ต่อส่วนรวมอันเป็นเป้าหมายทางสังคม⁶ ด้วยเหตุนี้ การดำเนินการใดๆ ที่มีผลให้บริการสาธารณะหยุดชะงักจึงมีอาจกระทำได้ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 (มาตรา 33) จึงได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานไม่ว่ากรณีใดๆ

เมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน เสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นองค์กรทางแรงงานถือเป็นสิทธิพื้นฐานทางแรงงานที่สำคัญ เพราะในการทำสัญญาจ้างเพื่อกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ค่าจ้าง วันเวลาทำงาน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งเรียกรวมว่า “สภาพการจ้าง” นั้น นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่าลูกจ้างเสมอ โดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม การให้ลูกจ้างสามารถรวมกลุ่มได้จึงเป็นวิธีหนึ่งในการสร้างตัวแทนหรือพลังต่อรองให้กับแรงงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างรักษาหรือปรับปรุงสภาพการจ้าง โดยมีการนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือในการต่อรองในกรณีที่เกิดข้อพิพาทที่ไม่สามารถตกลงกันได้

4. ปัญหาการจ้างงาน

ในประเทศที่มีรูปแบบการจ้างงานภาครัฐคล้ายคลึงกับภาคเอกชน อาทิเช่น ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งข้าราชการแต่ละกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับกลาง (Senior Officer) ขึ้นไป สามารถจะทำความตกลงสองฝ่ายกับหน่วยงานของรัฐในเรื่องเงินเดือน เงินโบนัส สวัสดิการอย่างอื่นที่คำนวณเป็นตัวเงินได้ เงินบำเหน็จที่จะได้รับหลังออกจากราชการ ฯลฯ โดยข้อตกลงดังกล่าวจะเปิดโอกาสให้มีการต่อรองเพิ่มหรือลดเงินอย่างหนึ่งอย่างใดได้ตามความเหมาะสม⁷ เช่นเดียวกับภาคเอกชน ซึ่งรูปแบบการจ้างงานดังกล่าวส่งผลให้ประเทศออสเตรเลียมีพัฒนาการเกี่ยวกับสิทธิทางแรงงานที่ชัดเจน ทั้งสิทธิในการจัดตั้งองค์กรทางแรงงานและการเจรจาต่อรอง บนพื้นฐานความคิดที่นายจ้างในระบบทุนนิยมเสรีมีสถานะเหนือกว่าลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน ทำให้ฝ่ายลูกจ้างต้องรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายนายจ้างทั้งเงื่อนไขการจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการรวมกลุ่มเป็นองค์กรทางแรงงานมักจะเกิดขึ้นก่อนการตรากฎหมายเพื่อรองรับสิทธิอย่างเป็นทางการ ทำให้กฎ ระเบียบมีลักษณะเป็นเพียงกรอบกว้างๆ เพื่อรองรับให้การดำเนินการมีความชอบธรรมทางกฎหมายเท่านั้น⁸



⁶ พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2502

⁷ www.lawonline.co.th



ในทางกลับกัน การรวมกลุ่มของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศที่มีปรัชญาและรูปแบบการจ้างงานที่แตกต่างจากภาคเอกชน อาทิเช่น ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งรูปแบบและเงื่อนไขการจ้างงานส่วนใหญ่ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีขอบเขตและประเด็นในการเจรจาต่อรองที่จำกัดแตกต่างไปจากภาคเอกชน ในขณะที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีหน้าที่หลักในการให้บริการแก่ประชาชน ปฏิบัติภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะและสังคมโดยรวม การให้สิทธิทางแรงงานที่เท่าเทียมกับภาคเอกชนอาจมีผลกระทบเชิงลบต่อการบริหารราชการหรือการบริการสาธารณะต่างๆ ประกอบกับรูปแบบการจ้างงานตลอดชีพของข้าราชการทำให้ข้าราชการมีความมั่นคงในอาชีพสูง ส่งผลให้หลักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภาครัฐแตกต่างจากภาคเอกชน กล่าวคือฝ่ายนายจ้างไม่มีข้อได้เปรียบทางแรงงานที่ฝ่ายลูกจ้างสามารถเจรจาต่อรองได้

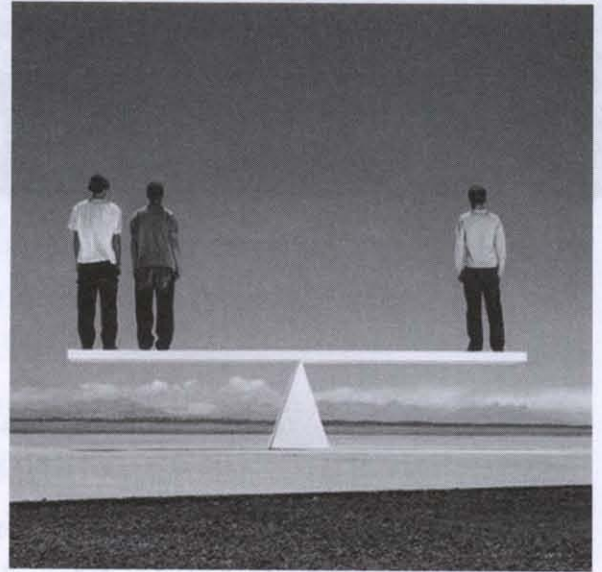


ราชการไทยก็เช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น ที่นอกจากรูปแบบการจ้างงานจะเป็นการจ้างแบบตลอดชีพที่มีความมั่นคงแล้ว ความเป็นนายจ้างและลูกจ้างในภาครัฐก็ไม่ชัดเจนแตกต่างจากภาคเอกชน ฝ่ายบริหารในภาครัฐไม่ได้อยู่ในฐานะนายจ้าง ผู้ที่เป็นนายจ้างคือประชาชนและรัฐบาล ความสัมพันธ์ของฝ่ายบริหารและข้าราชการจึงมิได้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเหมือนในภาคเอกชน จึงยังมีข้อกังวลว่าข้าราชการจะสามารถรวมกลุ่มยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองให้ปลัดกระทรวงหรืออธิบดี ทำข้อตกลงในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้หรือไม่ และโดยหลักกฎหมายผู้บังคับบัญชาถูกกำหนดให้ใช้อำนาจตามกฎหมาย ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาก็ต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีเช่นเดียวกัน มิฉะนั้นผู้บังคับบัญชาก็จะมีความผิดทางวินัย ผู้บังคับบัญชาจึงไม่อาจทำข้อตกลงหรือเจรจาต่อรองในเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดไว้แล้วได้

5. การรักษาความสมดุล

อย่างไรก็ดี การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความคิดเห็นหรือแจ้งความต้องการของกลุ่มของตนออกมา เพื่อให้ผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการแก้ไขได้รับทราบ โดยมีกลไกที่จะช่วยแก้ไขหรือทำให้ข้อเสนอหรือข้อเรียกร้องนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ก็นับเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างกันที่จะช่วยลดปัญหา หรือบรรเทาความคับข้องใจของข้าราชการที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งตามหลักเหตุผลเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการดูแลและตอบสนองความต้องการอย่างเหมาะสม มีสภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว การทำงานอยู่ในระบบราชการก็คาดหวังได้ว่าทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มศักยภาพ ช่วยให้ส่วนราชการมีผลิตภาพเพิ่มสูงขึ้น และส่งผลให้เกิดการบริการที่ดีต่อประชาชนต่อไป

แต่หากการรวมกลุ่มนำไปสู่ปัญหาใหม่ๆ เพิ่มเติม ย่อมไม่เป็นที่พึงประสงค์ การที่จะค้นพบจุดสมดุลในสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาการเรียนรู้ การรวมกลุ่มสำหรับข้าราชการในบ้านเราก็คงเช่นกัน คงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปรับปรุง รวมทั้งต้องร่วมกันหาจุดสมดุลระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมกับผลประโยชน์ของกลุ่ม เพื่อให้การเรียกร้องหรือการดำเนินการใดๆ ของกลุ่มข้าราชการนั้นส่งผลดีไม่เพียงแต่กับตัวข้าราชการผู้เป็นสมาชิกสหภาพ แต่ยังส่งผลดีต่อระบบราชการและประชาชนผู้รับบริการเป็นส่วนรวมอีกด้วย



6. ข้อเสนอการรวมกลุ่ม

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำกรอบและยกร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ร่วมกับที่ปรึกษาโครงการ โดยนำข้อมูลที่ได้รับจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทตำแหน่ง การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับระบบกฎหมาย การแรงงานสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารราชการแผ่นดิน มาวิเคราะห์ร่วมกับแนวทางของต่างประเทศ รวมทั้งแนวทางตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยมีสาระสำคัญหลายเรื่องที่จะได้นำมาเสนอต่อข้าราชการทุกท่านที่ถือเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวต่อไป ■

การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน

ผศ.ดร. วิสาขา ภูจินดา*

ปัจจุบันปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้ทวีความรุนแรงขึ้นมาก ซึ่งเกิดจากการที่มนุษย์ใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและไม่รู้คุณค่า โดยไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปและการขาดความเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยคิดว่าทรัพยากรธรรมชาติยังงิ่ไม่มีวันหมด ซึ่งที่จริงแล้วทรัพยากรธรรมชาติได้ลดลงอย่างมากโดยเฉพาะพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรชายฝั่งถูกทำลาย ทรัพยากรน้ำเสื่อมโทรมลง ทรัพยากรดินถูกปนเปื้อน และสิ่งแวดล้อมเองก็ถูกปนเปื้อนอย่างมากเพราะการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจในการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น การใช้ทรัพยากรต้องคำนึงถึงคนรุ่นหลังและต้องพัฒนาอย่างสมดุลโดยต้องคำนึงถึงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมพร้อม ๆ กัน มนุษย์เป็นตัวการที่สำคัญของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มนุษย์จึงควรเป็นกำลังสำคัญที่จะฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการลดการใช้ การลดกิเลส การลดความฟุ้งเฟ้อ นั่นก็คือการเดินทางสายกลาง ซึ่งจะต้องมีความพอเพียงในการดำรงชีวิต สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเริ่มเป็นที่รู้จักตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 โดยเป็นหลักในการดำเนินชีวิตที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลจนถึงระดับประเทศ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระราชทานให้ประชาชนชาวไทยในวาระต่าง ๆ โดยที่ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และจะต้องมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอ ในการนี้จะต้องมีรากฐานของความรู้และคุณธรรมประกอบ ซึ่งความพอประมาณ หมายถึง ความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ สำหรับการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล สำหรับรากฐานของความรู้และคุณธรรมนั้น การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้นต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ และเงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วยมีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต (สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2548 : 15 - 16)

* Phd. in Chemical Engineering, Imperial college, University of London, England (ทุน ก.พ.)
ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้นำมาประยุกต์ใช้ในภาคเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ดังที่จะเห็นได้จาก เกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเกษตรทฤษฎีใหม่เป็นการนำกรอบแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ซึ่งถือว่าเป็นตัวอย่างการนำมาใช้ที่เห็นได้ชัดเจน โดยการแบ่งพื้นที่เพื่อใช้ประโยชน์เป็นส่วนๆ คือ 30:30:30:10 ซึ่งสามารถทำให้พึ่งตนเองและสามารถอยู่รอดได้ในระดับครัวเรือนและชุมชน หลังจากนั้นก็มีผู้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ ใช้ในภาคส่วนต่าง มากขึ้น เช่น ในภาคอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม หน่วยงานราชการ และในบริษัทขนาดใหญ่ของประเทศหลายบริษัท เช่น บริษัท บาร์ทรม ดีไซด์ จำกัด บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด ซึ่งทำให้อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนโดยยึดหลักการพัฒนาที่คำนึงถึงสมดุล จะเห็นว่าหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้มีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายแล้ว ซึ่งในระดับบุคคลเองนั้น ยิงนำไปปฏิบัติได้ง่าย เช่น ในด้านการออม ในด้านกิจวัตรประจำวัน ในการปฏิบัติงานทุกวัน โดยยึดหลักคำว่า พอประมาณ

หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมภายในสำนักงานได้ โดยยึดหลักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและใช้อย่างรู้คุณค่าในการปฏิบัติงานและกิจวัตรประจำวัน มนุษย์จำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากร เช่น ไฟฟ้า น้ำ กระดาษ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปอย่างดี ทรัพยากรเหล่านี้เป็น ทรัพยากรที่ใช้กันอย่างสิ้นเปลืองและขาดความระมัดระวัง ซึ่งการใช้กันอย่างสิ้นเปลืองจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และที่ชัดเจนคือรายจ่ายที่เพิ่มขึ้น ปัจจุบันประเทศพึ่งพาการนำเข้าพลังงานเพื่อใช้ในการผลิตไฟฟ้าและในการผลิต สินค้าต่าง ๆ พลังงานเหล่านี้เป็นพลังงานฟอสซิลซึ่งนับวันจะหมดไปจากโลกและก่อผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญต้องนำเข้าซึ่งเป็นการพึ่งพาต่างประเทศ ทำให้ประเทศขาดภูมิคุ้มกัน ดังนั้นการประหยัดพลังงานและ ประหยัดการใช้ทรัพยากรจะช่วยลดการนำเข้าพลังงานได้และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

การประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสำนักงานสามารถทำได้ โดยยึดหลัก 3 ห่วง 2 เงื่อนไข ดังนี้

ความพอประมาณ	การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การใช้อย่างรู้คุณค่าและการใช้เท่าที่จำเป็น
ความมีเหตุผล	การเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม การนำของเสียกลับมาใช้ประโยชน์
การมีภูมิคุ้มกัน	การหาวัสดุทางเลือก
ความรู้	การเผยแพร่ความรู้
คุณธรรม	การบริจาค การช่วยเหลือสังคม

ตัวอย่างของการประยุกต์หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการสิ่งแวดล้อมของสำนักงาน

ไฟฟ้า ในสำนักงาน จะมีการใช้ไฟฟ้าโดยเฉพาะเครื่องปรับอากาศมากที่สุด ซึ่งมากกว่าร้อยละ 50 ของการใช้ไฟฟ้าในสำนักงาน และที่เหลือ คือ การใช้ไฟฟ้าเพื่อแสงสว่าง และการใช้ไฟฟ้าสำหรับลิฟท์และปั๊มน้ำ การประหยัดไฟฟ้าในสำนักงาน ทำได้ดังนี้

1) แสงสว่าง การใช้สายกระตุกเพื่อเปิดปิดไฟฟ้าเฉพาะจุด การติดป้ายสวิตช์หลอดไฟ การถอดหลอดไฟที่ไม่จำเป็นออก เช่น ห้องถ่ายเอกสารและทางเดิน การใช้แสงสว่างตามธรรมชาติ การใช้หลอดประหยัดไฟ การใช้โคมไฟที่มีแผ่นสะท้อนแสง การหมั่นทำความสะอาดหลอดไฟ

2) เครื่องปรับอากาศ การตั้งอุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศให้เหมาะสมประมาณ 25 - 26 องศาเซลเซียส ในกรณีปิดเครื่องปรับอากาศในช่วงเวลาพักเที่ยง ให้ใช้วิธีการลดการทำงานของคอมเพรสเซอร์ โดยปรับเทอร์โมสแตทให้อยู่ที่อุณหภูมิสูงสุด เพื่อให้คอมเพรสเซอร์หยุดทำงาน บำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศอย่างสม่ำเสมอ ลดภาระการทำงานของเครื่องปรับอากาศ เช่น ป้องกันความร้อนเข้าสู่อาคารโดยใช้ต้นไม้ ซึ่งสามารถลดอุณหภูมิเข้าสู่อาคารได้ถึง 2-3 องศาเซลเซียส นำตุ้มมาตั้งชิดผนังด้านตะวันออกหรือตะวันตก จะช่วยลดการสิ้นเปลืองพลังงานและลดการทำงานของเครื่องปรับอากาศ

3) อื่นๆ การใช้คอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ ถอดปลั๊กเมื่อเลิกใช้งานและปิดจอภาพเมื่อไม่ใช้งานเกิน 15 นาที การตั้งเวลาเปิดปิดลิฟท์ การติดป้ายบอกสถานที่อย่างชัดเจน

น้ำ ในสำนักงานจะมีการใช้น้ำในห้องน้ำและเพื่อทำความสะอาดเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งการใช้น้ำมักจะใช้กันอย่างสิ้นเปลือง โดยการเปิดน้ำทิ้งไว้บ้าง การปิดก๊อกไม่สนิท การใช้น้ำเกินความจำเป็น ซึ่งการประหยัดการใช้น้ำสามารถทำได้โดยการเลือกใช้ก๊อกประหยัดน้ำ การใช้ระบบเซ็นเซอร์ การติดป้ายณรงค์ การนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ การติดตั้ง Aerator ที่หัวก๊อกน้ำ การตรวจสอบการรั่วของชักโครก

ทรัพยากรอื่นๆ ในสำนักงานจะมีการใช้กระดาษ การใช้วัสดุต่างๆ อย่างสิ้นเปลือง สามารถประหยัดโดยง่าย เช่น การใช้กระดาษสองหน้าและนำหน้าที่สามารถทำอักษรเบลให้กับคนพิการได้ การเลือกใช้กระดาษถนอมสายตา การแปรรูปกระดาษที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่ การใช้ขวดน้ำซ้ำ การใช้กล่องพลาสติกที่สามารถนำกลับไปใช้ซ้ำได้ การคัดแยกขยะ ถังของเครื่องตีสำเร็จรูปสามารถนำไปเพาะชำต้นไม้ กระจองน้ำอัดลมนำไปทำโต๊ะได้ กล่องนมสามารถนำไปขายเพื่อทำกระเบื้องได้และสามารถนำมาทำโต๊ะได้

สรุป หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมในอาคารและสำนักงานได้โดยยึดหลัก 3R ได้แก่ Reduce คือ การลดการใช้และใช้เท่าที่จำเป็น ซึ่งทำได้ง่ายที่สุด Reuse คือ การนำกลับมาใช้ซ้ำ และ Recycle คือ การนำกลับมาใช้ใหม่โดยการแปรรูป โดยอาศัยความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน บนเงื่อนไขของความรู้อุทิศตนและคุณธรรม

➤ บรรณานุกรม

กองฝึกอบรม กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน. ม.ป.ป. อาคารอนุรักษ์พลังงาน

เฉลิมพระเกียรติ แผ่นพับ

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2548. เศรษฐกิจพอเพียงคืออะไร.

ม.ป.พ. เอกสารอัดสำเนา

ผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต

(ตอนที่ 2)



ทีมงาน สวท.

1.3 สรุปแนวโน้มทางสังคมในทศวรรษหน้าที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบราชการและระบบข้าราชการไทย

ในทศวรรษหน้าเมื่อสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป นโยบายรัฐบาล ระบบราชการ และระบบข้าราชการของไทยจะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในประเด็นสำคัญ ดังนี้

(1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการของราชการใหม่ ควรจัดทําบริการและสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมต่อความต้องการของลูกค้าในกลุ่มใหม่ หรือกลุ่มผู้สูงวัยซึ่งจะเป็นคนกลุ่มใหญ่ของประเทศในอนาคต

(2) การพัฒนาผลิตภาพ (Productivity) ในการให้บริการของระบบราชการ ควรนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีความทันสมัยเข้ามาใช้ในระบบราชการเพื่อสร้างผลิตภาพในการบริการประชาชนมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในยุคสังคมสูงวัยที่ประเทศจะมีกำลังแรงงานน้อยลง แต่มีผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น การเพิ่มผลิตภาพจะเป็นปัญหาสำคัญของรัฐบาล

(3) การถ่ายโอนความรู้ภายในระบบราชการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์การราชการเพื่อถ่ายเทความรู้ระหว่างคนรุ่นเก่าที่สู่วัยให้แก่คนรุ่นใหม่ทีเพิ่งเข้ามาในระบบจะทำให้ระบบคล่องตัว ไม่ติดขัดหรือสูญเสียความรู้ทั้งหมดไปกับข้าราชการที่จะเกษียณอายุในอนาคต

* นักทรัพยากรบุคคล ช้านาฎการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

(4) มีระบบการวางแผนอาชีพ (Career Path) ในระบบราชการที่ยืดหยุ่นมากขึ้น มีการวางแผนทดแทนตำแหน่งงานต่าง ๆ (Succession Planning) โดยเฉพาะกลุ่มงานที่สำคัญและกลุ่มข้าราชการที่กำลังจะเกษียณอายุ เพื่อลดผลกระทบที่จากการขาดช่วงแรงงานในระยะที่โครงสร้างประชากรของประเทศเปลี่ยนแปลง

(5) การปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของข้าราชการ (Re-Image) เพื่อดึงดูดแรงงานในอนาคตทั้งในส่วนของสายงานที่ราชการมีน้อยลง และผู้มีความรู้สูงให้มาทำงานในระบบราชการมากขึ้น

(6) การพิจารณาปรับอายุเกษียณข้าราชการ เพื่อให้กลุ่มข้าราชการที่สูงวัย แต่ยังสามารถทำงานได้ดียังเป็นแรงงานที่สำคัญ และเพื่อให้ผู้สูงวัยนั้นได้ใช้ความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาทำประโยชน์ต่อไป

(7) การผลักดันนโยบายการกระจายความเจริญสู่ชนบท เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และการสร้างงานในชนบทเพื่อลดภาวะความเป็นเมืองให้เกิดขึ้นซ้ำลง

(8) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานทางด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร และการคมนาคมทั้งในเมืองและชนบท เพื่อสร้างให้เกิดความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการของประชาชนมากยิ่งขึ้น โครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาในยุคสังคมฐานความรู้ และช่วยให้คนชนบทกับคนเมืองมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น

(9) การพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการ ให้รู้เท่าทันโลกและสังคมในยุคสังคมฐานความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในยุคดังกล่าว ข้าราชการจะต้องรู้เท่าทันภัยและความเสี่ยงในรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับสังคม การส่งเสริมการเรียนรู้ของข้าราชการจึงมีความสำคัญมากในทศวรรษหน้า

(10) การส่งเสริมค่านิยมคุณธรรม ความรักชาติและค่านิยมแห่งการพอเพียง ให้แก่ข้าราชการ โดยข้าราชการในทศวรรษหน้าจะต้องทันสมัยในระดับที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต จะต้องเป็นรากฐานคุณธรรมให้แก่คนในสังคมในภาวะวิกฤตและเต็มไปด้วยความเสี่ยง ถ้าข้าราชการขาดคุณธรรม ความรักชาติ และความพอเพียง วิกฤตที่เกิดขึ้นจะยิ่งทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น

2 การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองของโลกและของไทย

กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้เกิดภาวะการณ์เชื่อมโยงกันของโลกเกิดเป็นกระแสที่ผลักดันให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนท่าทีกระบวนการและกลไกการบริหารจัดการประเทศให้สอดคล้องกับกระแสประชาธิปไตย การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน การพิทักษ์สิทธิมนุษยชน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549)

2.1 สถานการณ์ด้านการเมืองและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าของโลก

สถานการณ์ทางการเมืองของโลกในทศวรรษหน้ายังมีแนวโน้มผันผวนตกอยู่ภายใต้วิงวอนของการก่อการร้ายหลายรูปแบบและจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ขณะที่เศรษฐกิจเสรีอาจผลักดันรูปแบบของรัฐประชาชาติ (Nation-state) ให้เปลี่ยนไปสู่ความเป็นนครภูมิภาค (City-Regions) หรือรัฐภูมิภาค เช่น European Union เป็นต้น นครภูมิภาคจะเชื่อมโยงกันมากกว่าความสัมพันธ์ของแต่ละรัฐ นครภูมิภาคจะ

เป็นอาณาเขตที่มีความมั่งคั่ง จะมีประชากรประมาณ 8-12 ล้านคน ปกครองด้วยพันธมิตรระหว่างชนชั้น นักธุรกิจข้ามชาติ ภารกิจหลัก ได้แก่ การสนับสนุนขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทข้ามชาติซึ่งมาตั้งสำนักงานใหญ่หรือมีกิจการลงทุนอยู่ในภูมิภาค อย่างไรก็ตาม บทบาทขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนจะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นที่จะเกี่ยความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม ด้วยการเคลื่อนไหวของพลเมืองโลกในระดับรากหญ้ามากยิ่งขึ้น เพื่อกู้ประชาธิปไตยที่กำลังวิกฤตให้กลับมาสู่ประชาธิปไตยเต็มรูปแบบ ทำให้ประเทศต่างๆ ในโลกมีแนวโน้มจะใช้ระบอบประชาธิปไตยเป็นหลักในการปกครองประเทศมากยิ่งขึ้น โลกในระยะ 10-20 ปีข้างหน้าจึงทำให้เราต้องมียุทธศาสตร์ที่กว้างไกลและรอบด้านแบบองค์รวม (Holistic Vision) ไม่ใช่เน้นแต่มิติแข่งขันทางเศรษฐกิจ ต้องคำนึงถึงมิติทางสังคม-วัฒนธรรมด้วย (ถิรพัฒน์ วัลย์ทอง และชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2546)

2.2 สถานการณ์ด้านการเมืองของไทยในอนาคต

สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (2539) ได้วิเคราะห์แนวโน้มการเมืองไทยในปี พ.ศ. 2560 ไว้ว่ากระแสโลกาภิวัตน์จะบีบให้การเมืองของประเทศไทยเปลี่ยนแปลง ดังนี้

1. ประเทศไทยมีความเป็นประชาธิปไตยสูง การเรียกร้องจากกลุ่มประเทศมหาอำนาจทางการค้าจะมีบทบาทในการกำหนดรูปแบบของความเป็นประชาธิปไตยในแนวทางเอื้อประโยชน์สูงสุดแก่พวกเขา โดยใช้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจเป็นข้อต่อรอง และการเรียกร้องภายในประเทศที่เกิดมากขึ้นจากประชาชนที่มีความรู้ มีการศึกษาและเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศ ได้มีโอกาสรับรู้ข่าวสารข้อมูลมากขึ้น และมีความเข้าใจในความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจะชัดเจนขึ้น

2. การเมืองไทยโปร่งใสมากยิ่งขึ้น การแข่งขันทางเศรษฐกิจในระหว่างภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกจะก่อให้เกิดกระแสการบีบบังคับมากขึ้น ในเรื่องที่ประเทศคู่ค้าทำไม่ถูกต้อง โดยใช้การตั้งข้อจำกัดทางด้านการค้าเป็นการต่อรองเช่นเดียวกัน

3. การเมืองไทยอยู่ภายใต้อิทธิพลระบอบโลกใหม่ทางด้านการค้าโลก อำนาจทางการเมืองในอนาคตจะย้ายฐานจากพลังเงินของนายทุน พลังเสียงของคนในท้องถิ่นที่ซื้อด้วยเงิน สู่วงศ์เสียงของประชาชนทั้งประเทศตามระบอบประชาธิปไตย แต่แฝงอยู่ภายใต้การควบคุมเกมและการดำเนินการตามวิถีการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมโดยมีกลุ่มมหาอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง



ผลจากโลกาภิวัตน์ที่ก่อให้เกิดการขยายตัวอย่างกว้างขวางของเทคโนโลยีการสื่อสารนั้น เมื่อนำมาวิเคราะห์แนวโน้มว่าจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเมืองไทยไปในทิศทางใดบ้างภายในขอบเขตเวลา 20 ปีข้างหน้านี้ สามารถสรุปแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

(1) ประชาชนจะมีส่วนร่วมในประชาธิปไตยโดยตรงมากขึ้น

เทคโนโลยีการสื่อสารจะขยายช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในประชาธิปไตยโดยตรง (Direct Democracy) มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น เครื่องมือในการสื่อสาร จะถูกประชาชนนำมาใช้ในการอภิปรายและตัดสินใจนโยบายสาธารณะ โดยจัดทำโพลสำรวจความคิดเห็น การทำประชามติ การลงประชามติ และการร่วมกันลงชื่อห้าหมื่นคนผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้รัฐบาลดำเนินการในเรื่องต่างๆ เช่น เพื่อเสนอกฎหมาย เพื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและข้าราชการระดับสูงที่ทุจริต เพื่อริเริ่มการเสนอกฎหมาย เป็นต้น

(2) โอกาสการมีส่วนร่วมทางการเมืองเปิดกว้างขึ้น

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจะมีมากขึ้นเพราะการสื่อสารทำให้สะดวกขึ้น เปิดโอกาสให้คนกลุ่มต่างๆ ในอดีตที่ถูกจำกัดในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการ คนกลุ่มน้อย เป็นต้น เข้ามามีส่วนร่วมยิ่งขึ้นโดยผ่านทางเทคโนโลยีการสื่อสาร และจะช่วยให้กลุ่มเยาวชนสามารถรับรู้ข่าวสารทางการเมืองได้ด้วยตนเอง มีสิทธิที่จะโทรเข้าไปแสดงความคิดเห็นในรายการต่างๆ ได้ แม้ว่าจะยังไม่มีสิทธิในการออกเสียงก็ตาม

(3) คนไทยทั่วโลกจะเลือกตั้งพร้อมกันได้

เทคโนโลยีการสื่อสารจะลดข้อจำกัดของความเป็น “ต่างแดน” ลง คนไทยที่มีสัญชาติไทยไม่ว่าจะอยู่ที่ใด ๆ ในโลกก็สามารถที่จะมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการใช้สิทธิเลือกตั้งพร้อมกัน โดยไม่ต้องกลับบ้าน ประหยัดค่าเดินทาง เวลา และประหยัดงบประมาณการเลือกตั้งของภาครัฐ และเหมาะสมสำหรับคนไทยในต่างประเทศที่ต้องการมีส่วนร่วมทางการเมือง เทคโนโลยีจะทำให้สามารถประมวลผลการเลือกตั้งได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำกว่าการนับคะแนนด้วยบุคคล แต่การลงคะแนนด้วยวิธีนี้ก็ไม่ได้หมายความว่า การซื้อสิทธิขายเสียงของนักการเมืองจะหมดไป



(4) รูปแบบการหาเสียงจะเปลี่ยนไป

รูปแบบการหาเสียงในอนาคตจะเปลี่ยนไป แม้ว่าเส้นทางลงพื้นที่เพื่อพบปะประชาชนเพื่อสื่อสารพูดคุย (Face to face communication) จะยังคงมีความสำคัญอยู่ แต่จะมีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารทำให้การหาเสียงมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประหยัดเวลา ประหยัดทุนทรัพย์ และกระจายข้อความได้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น เช่น ถ่ายทอดการปราศรัยผ่านอินเทอร์เน็ตหรือสัญญาณดาวเทียมได้ทั่วประเทศ-ทั่วโลก พร้อมกัน ตอบโต้พูดคุยกันได้โดยระบบการประชุมทางไกล (Teleconference) ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ต Website, chat room และ e-mail หรือในระบบ Video on demand ปฏิสัมพันธ์กับนักการเมืองได้ตลอดเวลา พรรคการเมืองมีช่องทางทีวีของตนเองได้ เป็นต้น

(5) นักการเมืองคือสาธารณบุคคลที่แท้จริง

“ความเป็นส่วนตัวที่สูญหายไป” คือ ผลร้ายที่ได้จากยุคเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร ระบบข้อมูลส่วนบุคคลบนเลขที่บัตรธนาคาร บัตรเครดิต บัตรประชาชน และบัตรต่างๆ ภายใต้ระบบออนไลน์จะเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายทำให้รู้ว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร เพื่ออะไร โดยไม่ต้องจ้องนักสืบเพื่อสืบค้นความเป็นส่วนตัวที่สูญหายไปนี้เป็นเรื่องที่คนจำนวนมากยังยอมรับไม่ได้ และเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอยู่ แต่ประเด็นนี้กลายเป็นเรื่องที่ดีสำหรับประชาชนในการตรวจสอบพฤติกรรมของนักการเมือง

อย่างไรก็ตามแนวโน้มการคอร์รัปชันจะเคลื่อนตัวสู่ระดับการเมืองท้องถิ่นมากขึ้น เนื่องจากเป็นพื้นที่ล้าหลังทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประชาชนขาดความรู้ ยากจน ระบบการตรวจสอบยังไม่รัดกุม ขณะที่ในกรุงเทพฯ จะเกิดคอร์รัปชันได้ยากมากขึ้น เพราะมีระบบตรวจสอบที่เข้มงวดกว่า

สรุปภาพอนาคตด้านการเมืองของประเทศไทย

ปัจจัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เมื่อได้มาปฏิสัมพันธ์กับการเมืองไทยจะทำให้ปี พ.ศ. 2560 ลักษณะทางการเมืองไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่มีความเป็นประชาธิปไตยสูง การดำเนินนโยบายทางการเมืองเป็นไปในลักษณะพลวัต มีอำนาจทางเศรษฐกิจเป็นแกนนำ คำหนึ่งถึงอิทธิพลของกลุ่มมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ การเมืองโปร่งใสมากยิ่งขึ้นจากการมีส่วนร่วมของประชาชน การแตกแยกทางความคิดของประชาชนจะผลักดันให้เกิดมิติใหม่ทางการเมืองที่คนรุ่นใหม่ใส่ใจต่อการเมืองมากขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระแสสิทธิมนุษยชนทำให้ประชาชนรู้จักเรียกร้องสิทธิของตน ระบอบประชาธิปไตยจะเข้มแข็งมากขึ้น อย่างไรก็ตามการคอร์รัปชันอาจเปลี่ยนฐานจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาคมากขึ้น เนื่องจากกระแสการกระจายอำนาจทางการบริหารจากส่วนกลางไปสู่ส่วนภูมิภาค ส่วนภูมิภาคของไทยมีบทบาทสูงขึ้นทั้งในด้านการตัดสินใจ และด้านการดูแลควบคุมงบประมาณ แต่การคอร์รัปชันจะทำได้ยากมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเทคโนโลยีจะช่วยตรวจสอบทำให้การปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันกระทำได้ง่ายและมีหลักฐานชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ประเทศไทยควรมีการวาดวิสัยทัศน์ล่วงหน้าตั้งที่กล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้เป็นการเมืองไทยเป็นการเมืองที่พึงปรารถนาสำหรับคนไทยยุคใหม่ต่อไป

2.3 แนวโน้มการเมืองในทศวรรษหน้าสำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบราชการไทย ดังนี้

(1) การเมืองเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย ซึ่งมาจากความต้องการของประชาชนแทนการทำหน้าที่ของระบบราชการในอดีต พรรคการเมืองรวบรวมความต้องการของกลุ่มผลประโยชน์มากำหนดนโยบาย กลไกระบบราชการเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การปฏิบัติงานของข้าราชการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ การเสนอหรือพิจารณาให้ความเห็นชอบในร่างกฎหมายที่จะนำมาใช้เป็นหน้าที่ของข้าราชการอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายการเมือง จะต้องปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และสนองความต้องการของประชาชนมากขึ้น

(2) การเมืองผลักดันให้เกิดการปฏิรูประบบราชการ การใช้แนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ส่วนราชการมีแผนการปฏิบัติราชการ การบริหารที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล คำนึงถึงผลลัพธ์และการสนองความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนมากขึ้น การปฏิบัติราชการจะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชน หรือให้ประชาชนมีกลไกในการตรวจสอบ ทำให้เป็นระบบการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) การเมืองระบบเปิดทำให้ระบบราชการจะต้องปรับตัว การบริหารงานของระบบราชการนอกจากจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายและภารกิจในการบังคับใช้กฎหมายด้านความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลเมืองแล้ว ต้องคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของบุคคล ชุมชน และสังคมที่พร้อมจะมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและตรวจสอบการบริหารงานภาครัฐ การวางแผนงานของหน่วยงานราชการจึงต้องให้ความสำคัญกับความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชน โดยต้องมีการไต่สวนสาธารณะและการจัดทำประชาพิจารณ์ด้วย และการกระจายอำนาจทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทมากขึ้นในการบริหารจัดการภาครัฐ

(4) องค์กรอิสระเป็นองค์กรภาครัฐรูปแบบใหม่ ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ในการควบคุมตรวจสอบการใช้อำนาจในทางการเมือง และระบบราชการ

(5) ระบบธนาธิปไตยที่ดำรงอยู่ในสังคมไทยเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีบทบาทในการเป็นกลไกตรวจสอบ การรณรงค์ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับการเผยแพร่อุดมการณ์ประชาธิปไตยแก่ประชาชนเพื่อขจัดปัญหาดังกล่าว

(6) ความขัดแย้งทางด้านขวักอำนาจทางการเมือง เป็นผลให้ข้าราชการจะต้องวางตนเป็นกลาง และมีบทบาทในการคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งและให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสร้างจิตสำนึกในทางการเมือง



กล่าวโดยสรุปแนวโน้มการเมืองของโลกและประเทศไทยจะส่งผลต่อทิศทางการปรับตัวของระบบราชการ ที่จะต้องรับมือกับในบทบาทภารกิจต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องปัญหามีความซับซ้อนมากขึ้นในการจัดการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะส่งผลต่อคุณลักษณะของข้าราชการที่ปฏิบัติงานต้องมีศักยภาพและมีความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น

3 การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจของโลกและของไทย

3.1 สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าของโลก

สถาบัน Freeworld Academy ของสหรัฐอเมริกา (อ้างถึงใน วิทยาการ เชิงกุล, 2550: 41-43) วิเคราะห์ว่า ในปี ค.ศ. 2030 เศรษฐกิจในกลุ่มอเมริกาเหนือ (สหรัฐฯ แคนาดา) เอเชียเหนือ (จีน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้) เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และอินเดียจะเป็นกลุ่มที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงกว่าประเทศอื่นๆ และจะมีสัดส่วนในเศรษฐกิจโลกสูงขึ้นกว่าในปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ยังคงมีการแข่งขันระหว่างประเทศ และการแก่งแย่งแหล่งพลังงาน น้ำจืด และแหล่งทรัพยากร รวมถึงประชาชนจะแย่งงานกันทำเพิ่มมากขึ้น แรงงานที่มีฝีมือจากประเทศกำลังพัฒนาจะเป็นคู่แข่งที่ทำให้

แรงงานในประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมเองต้องยากลำบาก คือหางานได้ยากหรือค่าแรงลดลง แรงงานที่การศึกษาต่ำ ฝีมือน้อย ไม่ว่าในประเทศใดที่ปรับตัวเข้ากับโลกสมัยใหม่ได้ช้าก็จะลำบากเช่นเดียวกัน

ความเหลื่อมล้ำระหว่างประเทศร่ำรวยและประเทศยากจนจะเพิ่มมากขึ้น แม้สัดส่วนคนจนที่มีรายได้ต่ำไม่พอเลี้ยงชีพจะมีแนวโน้มลดลงก็ตาม แต่ความแตกต่างระหว่างคนรวยกับคนจนจะเพิ่มขึ้น คนชั้นกลางที่เพิ่มขึ้นจะช่วยขยายการลงทุนและการบริโภค ทำให้เศรษฐกิจโลกยังคงพัฒนาต่อไป



ส่วนประเทศเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ หรือมีขนาดทางเศรษฐกิจใหญ่ที่สุด 15 อันดับแรกในปี ค.ศ. 2030 คือ สหรัฐฯ จีน ญี่ปุ่น อินเดีย อังกฤษ เยอรมนี เกาหลี ฝรั่งเศส รัสเซีย แคนาดา อิตาลี สเปน เม็กซิโก ออสเตรเลีย บราซิล ตามลำดับ ประเทศเหล่านี้จะมีประชากรรวมกันราว 52% ของโลก และมีผลิตภัณฑ์มวลรวม รวมกันราว 84% ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของโลก

นอกจากนี้ สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (2539: 24-26) ได้มองทิศทางและนโยบายเศรษฐกิจในช่วงต้นของปี พ.ศ. 2560 ประกอบด้วย 2 ประเด็นใหญ่ ได้แก่

1. ในระดับโลก เศรษฐกิจของประเทศต่างๆ จะเข้ามาผูกพันกันในเวทีเศรษฐกิจโลกมากขึ้น โดยเฉพาะบทบาททางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนากำลังพยายามเปิดตัวเองสู่ระบบเศรษฐกิจโลก โดยการเปิดเสรีด้านต่างๆ การค้าโลกเข้าสู่ระบบใหม่ภายใต้เวทีเจรจาขององค์การการค้าโลก (WTO) รวมถึงกลุ่มประเทศต่างๆ ได้พยายามจัดตั้งเขตการค้าเสรีแบบเปิด เพื่อเร่งการค้าเสรีระดับภูมิภาคให้บรรลุได้เร็วขึ้น

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่เชื่อมโยงในระดับโลกมากขึ้น การดำเนินธุรกิจและการค้าบริการหลายรูปแบบทำได้โดยไม่ถูกจำกัดทางภูมิศาสตร์ และมีต้นทุนต่ำอย่างไม่น่าเชื่อ ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับระบบเศรษฐกิจในอดีตเมื่อ 20-30 ปีก่อน กลไกสำคัญของระบบเศรษฐกิจในอนาคตจะขึ้นกับองค์ความรู้มากขึ้น หรือที่เรียกว่า Knowledge-based Economy ซึ่งจะมีระบบข้อมูลข่าวสารเป็นสินค้าสำคัญ

ประเทศไทยหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์อย่างเต็มตัวในอนาคต จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้รองรับการแข่งขันอย่างเสรี และกฎเกณฑ์การค้าใหม่ๆ ของโลก การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการเตรียมคนให้มีคุณภาพ พร้อมเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

2. ในระดับภูมิภาค มีแนวโน้มในระยะ 10-20 ปีข้างหน้าว่าภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะเป็นภูมิภาคที่มีการเจริญเติบโตสูงที่สุดในโลก และเป็นแหล่งผลิตสินค้าที่สำคัญของโลก ประเทศไทยก็มีความก้าวหน้าสูงในภูมิภาคนี้ จึงจำเป็นต้องเริ่มบทบาทในภูมิภาคและอนุภูมิภาคในอนาคต หากความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคและอนุภูมิภาคประสบความสำเร็จดีและรวดเร็วเพียงใด โอกาสในการพัฒนาของประเทศไทยก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550) ได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่อาจทำให้เศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลงในอนาคต 20 ปีข้างหน้าไว้โดยสรุปดังต่อไปนี้

(1) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การปฏิวัติของเทคโนโลยีสื่อสารและคมนาคมได้เปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกปัจจุบันไปมากพอสมควร ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพและการขยายตัวของเศรษฐกิจโดยรวม การรักษาระดับเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับต่ำ และการกำหนดรูปแบบการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศที่น่าจะได้ประโยชน์มากที่สุดคือสหรัฐอเมริกา (ภัทรพงศ์ อินทรกำเนิด, 2547)

นอกจากนี้เทคโนโลยีชีวภาพสมัยใหม่และนาโนเทคโนโลยีจะมีส่วนเปลี่ยนแปลงโฉมหน้าการผลิต การค้า และคุณภาพชีวิตอย่างกว้างขวาง สำหรับประเทศไทยน่าจะได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีสื่อสารและคมนาคมเป็นหลัก ส่วนเทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยีคงจะยังไม่เข้ามามีบทบาทมากนักในระยะ 10 ปีข้างหน้า

(2) สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและภูมิศาสตร์การเมืองโลกในระดับโลก มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการที่อาจสร้างจุดหักเหได้ แต่ถ้าพิจารณาในระดับโครงสร้างก็อาจลดจำนวนปัจจัยหักเหลงได้ดังนี้



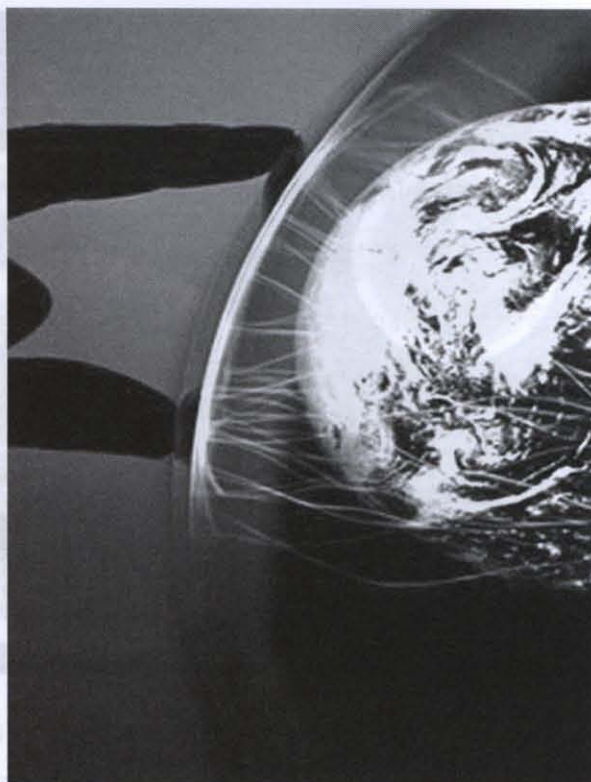
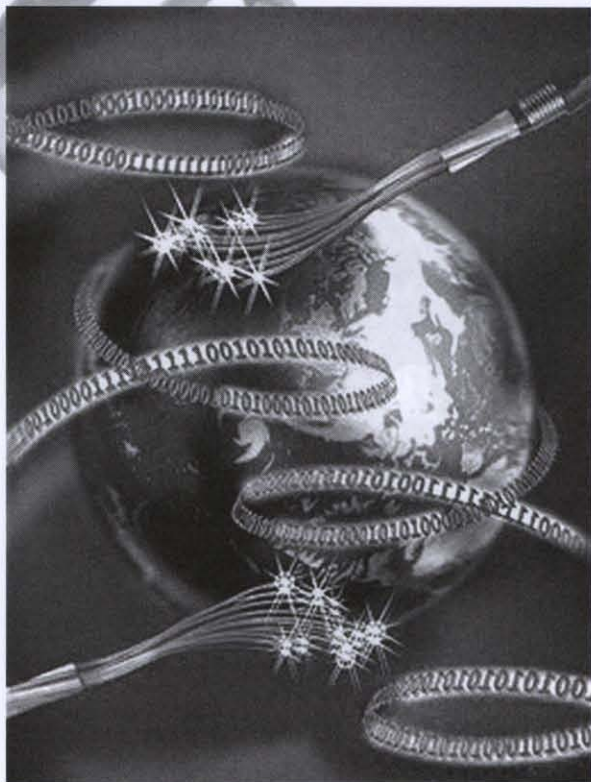
(2.1) การปรับตัวของดุลบัญชีเดินสะพัดและโครงสร้างอัตราแลกเปลี่ยนโลก ปัญหาการขาดดุลสะสมของสหรัฐอเมริกาและการเกินดุลของญี่ปุ่น จีน และประเทศในกลุ่มเอเชียตะวันออกเฉียงใต้เริ่มส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอัตราแลกเปลี่ยนของโลกโดยเงินดอลลาร์สหรัฐอ่อนค่าลงอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับเงินสกุลของประเทศคู่ค้าที่สำคัญ ที่น่าเป็นห่วงก็คือผลกระทบต่อประเทศคู่ค้าจะมีมากน้อยเพียงใด

(2.2) ความรุ่งเรืองของ “เศรษฐกิจเกิดใหม่” (Emerging Economies) หากเศรษฐกิจเกิดใหม่มีอัตราการเติบโตเช่นในปัจจุบัน ในระยะ 10 ปีข้างหน้าขนาดของเศรษฐกิจกลุ่มนี้จะเริ่มมีความทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้วในปัจจุบัน ซึ่งย่อมก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในด้านการจัดสรรทรัพยากร การจัดระเบียบเศรษฐกิจโลกใหม่ การบริโภคโดยรวมและผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เป็นต้น

(2.3) *วิกฤติเศรษฐกิจจีน* นักเศรษฐศาสตร์จำนวนไม่น้อยเชื่อว่าในที่สุดแล้ว เศรษฐกิจจีนจะต้องประสบปัญหาและอาจถึงขั้นเกิดวิกฤติที่รุนแรง เนื่องจากจีนมีปัญหาในระดับโครงสร้างอยู่มาก เช่นหนี้เสียในระบบธนาคาร และความโปร่งใสของภาครัฐและเอกชน และหากจะเกิดวิกฤติเศรษฐกิจก็น่าจะเป็นไปได้ว่าจะเกิดในระยะประมาณ 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2560) มากกว่าอีก 10 ปีถัดไป (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2570)

(2.4) *บทบาททางทหารของจีน* ศักยภาพทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้นของจีนอาจนำไปสู่การสร้างแสนยานุภาพทางทหาร และในปัจจุบันก็เริ่มเห็นสัญญาณนี้บ้างแล้ว ทั้งนี้อำนาจทางทหารของจีนจะสร้างความกังวลให้กับประชาคมโลก โดยเฉพาะหากการปกครองภายในของจีนยังเป็นการปกครองโดยกลุ่มบุคคลเช่นในปัจจุบัน

(2.5) *ภาวะโลกร้อน* เป็นภาวะที่มีการคาดการณ์มานานพอควรแล้วว่าจะเกิดขึ้น ขณะนี้ยังไม่มีการศึกษาที่ชัดเจนว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจอย่างไร



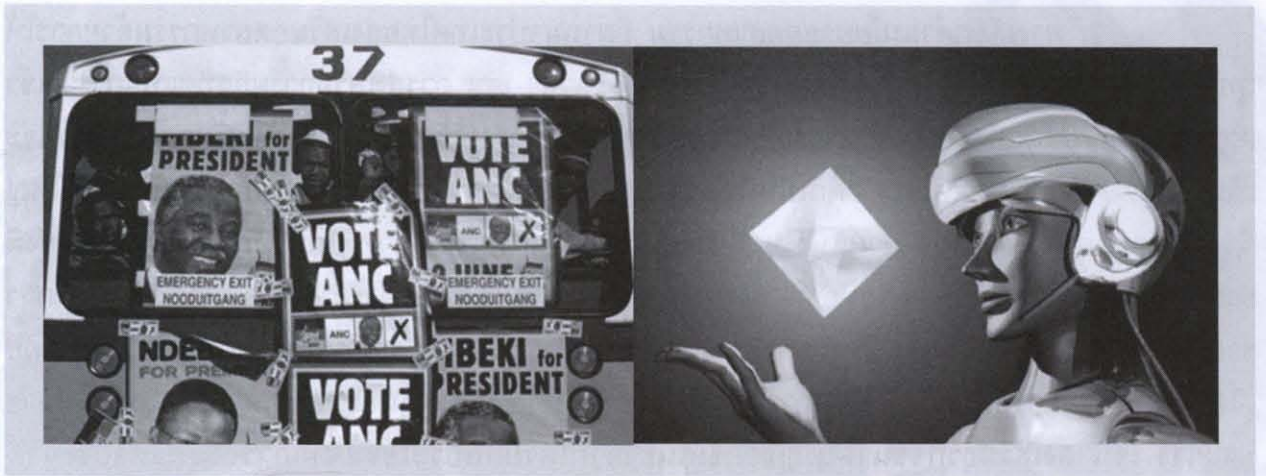
โดยสรุป ภาพในอนาคตด้านเศรษฐกิจของโลกมีแนวโน้มจะเปลี่ยนชี้ความเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจจากกลุ่มประเทศพัฒนาอุตสาหกรรมรายได้สูง มาสู่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนามากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศจีน และอินเดีย เป็นประเทศที่น่าจับตามองถึงความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ แนวโน้มการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างความร่วมมือทางการค้าและการลงทุน ทั้งในระดับทวิภาคี ภูมิภาค และพหุภาคี และการรวมกลุ่มเขตการค้าเสรีมีความเข้มข้นและมีบทบาทชัดเจนมากขึ้น ในขณะที่ผลกระทบจากสภาวะแวดล้อมทางธรรมชาติทำให้วิถีชีวิตของประชากรโลกเปลี่ยนไป มีการสรรหาแหล่งพลังงานรูปแบบใหม่ ภาวะโลกร้อนทำให้ผลผลิตทางการเกษตรลดลง อาจเกิดภาวะขาดแคลนอาหารจนกลายเป็นวิกฤตโลก ซึ่งจะทำให้ประเด็นด้านทรัพยากรทางธรรมชาติกลายเป็นข้อต่อรองทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศต่างๆ ในโลกมากยิ่งขึ้น

3.2 สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าของประเทศไทย

สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550 : 8-14) ได้อธิบายภาพในอนาคตทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ดังนี้

(1) **ด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ** สัดส่วนของการผลิตในภาคอุตสาหกรรมน่าจะเริ่มอยู่ในระดับคงที่ ในขณะที่ภาคบริการจะมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน และภาคเกษตรกรรมจะลดสัดส่วนลงไปเหลือไม่เกินร้อยละ 5 ของรายได้ประชาชาติ การส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมน่าจะยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นต่อไป อาจเข้าใกล้ร้อยละ 90-100 ในอีกประมาณ 20 ปีข้างหน้า

(2) **การใช้เครื่องจักรกลด้านการเกษตร** มีแนวโน้มขยายตัวค่อนข้างเร็วและต่อเนื่องโดยเฉพาะเมื่อผู้คนเริ่มย้ายออกจากภาคเกษตรอย่างมีนัยสำคัญ ภาคเกษตรที่เหลืออยู่ก็จะอยู่ในสภาพของภาคเศรษฐกิจที่ต้องรับการจูงเงินหรือสนับสนุนทางการเงินดังที่เกิดขึ้นในประเทศพัฒนาแล้วเกือบทุกประเทศ (เช่น ญี่ปุ่น กลุ่มประชาคมยุโรป)



(3) การเข้าถึงบริการทางการเงินของประชาชนจะเพิ่มสูงขึ้น ทำให้บทบาทของธนาคารพาณิชย์ในการให้สินเชื่อเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบเป็นสัดส่วนของรายได้ประชาชาติ ส่วนจะเพิ่มขึ้นเร็วเท่าใดก็ขึ้นอยู่กับพัฒนาการของระบบธนาคารพาณิชย์เปรียบเทียบกับพัฒนาการของตลาดทุนในประเทศว่าอย่างไรเร็วกว่ากัน

(4) ประมาณ 20-30 ปีข้างหน้า โครงสร้างประชากรของไทยจะมีลักษณะคล้ายกับประเทศในซีกโลกตะวันตกในปัจจุบัน คือมีประชากรวัยชรา (อายุเกิน 65 ปี) มากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด ทำให้ผลิตภาพของระบบเศรษฐกิจโดยรวมลดลง ในขณะที่ต้นทุนการให้หลักประกันทางสังคมแก่คนชราจะเพิ่มสูงขึ้น

(5) ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองจะมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากประชากรมีการศึกษาสูงขึ้น รับรู้ข่าวสารมากขึ้น และตระหนักถึงสิทธิของตน จึงอาจนำไปสู่การเผชิญหน้าในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น หากไม่สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยสันติวิธี มีความเสี่ยงจะเกิดความไร้เสถียรภาพทั้งด้านเศรษฐกิจและด้านการเมือง

(6) ภาคชนบทยังมีขนาดใหญ่ โครงสร้างพื้นฐานยังกระจายตัวไม่ทั่วถึง หลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะความยากจนเรื้อรัง

(7) ประเทศไทยมีกำลังแรงงานขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพในการผลิตสินค้าที่ใช้เทคโนโลยีระดับกลาง และในอนาคตอันใกล้เมื่อกำลังแรงงานส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาแล้ว ก็อาจจะเริ่มเข้าสู่วงจรการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีระดับสูงได้

ทั้งนี้ สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2550: 8-14) ได้เสนอทางเลือกเชิงนโยบายแก่ประเทศไทยในอนาคต โดยอธิบายว่าประเทศไทยยังสามารถกำหนดนโยบายเลือกทางเดินของตนเองได้ โดยทางเลือกเชิงนโยบายนี้ไม่สามารถกำหนดขึ้นมาในสุญญากาศ แต่ต้องมีพื้นฐานของสภาพเศรษฐกิจ สังคมรองรับ และขึ้นอยู่กับเจตจำนงของสังคมไทยด้วย ตัวอย่างเช่น

1. การสร้างความเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของภูมิภาค ซึ่งนอกจากสภาพแวดล้อมจะต้องเอื้ออำนวยแล้ว การผลักดันทางด้านนโยบายก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เช่น การริเริ่มของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายให้ไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวหรือศูนย์กลางด้านสุขภาพของเอเชีย เป็นต้น

2. ทางเลือกด้านนโยบายอุตสาหกรรม ที่ผ่านมาประเทศไทยส่งเสริมอุตสาหกรรมด้วยการให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษีตามจุดเน้นเชิงนโยบายในแต่ละช่วงเวลา เช่น การส่งเสริมการผลิตทดแทนการนำเข้า การส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออก การส่งเสริมการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีเข้มข้น แม้การส่งเสริมอุตสาหกรรมจะเน้นไปที่อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ แต่ก็ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือมากจนทำให้ประเทศมีกลุ่มบริษัทขนาดใหญ่ จำนวนน้อยกลุ่มครอบครอง ส่วนแบ่งใหญ่ในตลาด (เช่นในกรณีของเกาหลีใต้หรือญี่ปุ่น) และไทยยังมีธุรกิจและอุตสาหกรรมขนาดย่อมจำนวนมากซึ่งเป็นกำลังขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจที่สำคัญยิ่ง แต่การช่วยเหลือของภาครัฐยังมีลักษณะกระจายตัวแบบเบี้ยหัวแตก ธุรกิจข้ามชาติที่เป็นของคนไทยยังมีอยู่น้อย เนื่องจากต้องสามารถแข่งขันระดับโลกหรือระดับภูมิภาค ทางเลือกเชิงนโยบายด้านอุตสาหกรรมมีหลายประการ เช่น ส่งเสริมธุรกิจขนาดใหญ่มากขึ้นเนื่องจากได้รับผลประโยชน์จากการประหยัดของขนาด (Economy of scale) ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันหรือ ส่งเสริมธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อมอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยสร้างระบบการจัดการโลจิสติกส์ที่มีประสิทธิภาพขึ้นมารองรับ และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และสื่อสารคมนาคมให้กับธุรกิจขนาดย่อม

3. ทางเลือกด้านนโยบายการให้บริการสาธารณะ ประเทศไทยมีทางเลือกในการจัดสรรบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน (โดยเฉพาะที่เป็นองค์ประกอบของระบบประกันทางสังคมซึ่งจะสำคัญขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อประเทศไทยย่างเข้าสู่สังคมวัยชรา) ได้อย่างน้อยสามประการ คือ

3.1 การจัดการโดยรัฐในรูปของรัฐสวัสดิการ โดยไทยอาจใช้แบบจำลองของกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือแคนาดาเป็นต้นแบบ ซึ่งจะต้องจัดเก็บภาษีในอัตราสูงตลอดจนมีภาครัฐที่ใหญ่และมีประสิทธิภาพ

3.2 การจัดการโดยอาศัยกลไกตลาด เช่น ในสหรัฐอเมริกา โดยให้มีกลุ่มบริษัทประกันสุขภาพ และประกันชีวิตเป็นแกนนำในการจัดสรรทรัพยากร (ยกเว้นการประกันการว่างงานที่ยังคงต้องใช้ภาครัฐเป็นหลัก) มีข้อดีคือประหยัดต้นทุน ลดการสูญเสีย แต่ข้อด้อยคืออาจเป็นระบบที่แล้งน้ำใจ

3.3 การจัดการตามแนวคิดสังคมนิยมประชาธิปไตย (social democracy) เช่น ที่ใช้อยู่ในอังกฤษ นับเป็นระบบกึ่งกลางระหว่างการใช้กลไกตลาดและการจัดการโดยรัฐ



(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)

แล้วสิ่งนั้น ก็ จะผ่านพ้นไป This too will pass

บุรชัย ศิริมหาสาคร*

เมื่อวันขึ้นปีใหม่ พ.ศ. 2551 ผู้เขียนได้ซื้อของขวัญปีใหม่ให้กับตัวเอง 1 อย่าง ด้วยการทำบุญเพื่อ ล้างจอกนาฬิกา this too will pass จากมูลนิธิมาชา โคตมี ของ พระอาจารย์มิตซูโอะ คเวสโก วัดป่าสุนันทวนาราม จ.กาญจนบุรี

ลักษณะของนาฬิกา เป็นแบบนาฬิกาตลับสีทองมีสายสร้อยยาว ใช้เหน็บเข็มขัดติดกับเอว ห้อยเรือนนาฬิกาใส่ไว้ในกระเป๋ากางเกง เมื่อต้องการดูเวลา ก็หยิบขึ้นมาดูปุ๊บ แล้วผานาฬิกาจะเปิดออก มองเห็นเข็มบอกเวลา

นาฬิกาเรือนนี้ มีคุณสมบัติพิเศษสุดเหนือกว่านาฬิกาทุกเรือนที่เคยมีไว้ในครอบครองคือ นอกจากจะใช้ดูเวลาได้แล้ว ยังทำให้เจ้าของหลุดพ้นจากความทุกข์ความทุกข์ทั้งปวง

ทั้งนี้ เพราะว่าที่หน้าปัดนาฬิกามีคำอวยพรปีใหม่ เป็นภาษาอังกฤษ เขียนว่า

“This too will Pass”

แล้วสิ่งนั้น ก็ จะผ่านพ้นไป

คำอวยพรนี้ คักดีลึกลับยิ่งนัก ส่วนจะทำให้เราหลุดพ้นจากความทุกข์หรือความสุขได้อย่างไร และเพราะเหตุใด ผู้เขียนจึงชื่นชมยกย่องว่าเป็นคำอวยพรปีใหม่ทีพิเศษสุด

ตั้งเรื่องราวต่อไปนี่ที่ส่งมาพร้อมกับนาฬิกาในอดีตมีพระราชผู้ยิ่งใหญ่แห่งอาณาจักรฮีบรู พระนามว่า “โซโลมอน” พระราชาได้สั่งให้เจ้าเมืองทำของขวัญให้อย่างหนึ่ง โดยของขวัญนั้นต้องมีคุณสมบัติพิเศษคือ ของสิ่งนั้น จะสามารถเปลี่ยนอารมณ์ความรู้สึกของพระราชาได้

* สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ต.ไร่สีน อ.สามพราน จ.นครปฐม 73120

“หากมีความทุกข์อยู่ ก็จะไม่หายจากทุกข์ หากมีความสุข ก็จะไม่คลายความสุขลง ไม่ว่าจะกำลังร้องไห้อยู่ หรือหัวเราะอยู่ ก็จะสามารถหยุดอารมณ์ ทั้งสองอย่างนั้นได้”

เมื่อครบกำหนด เจ้าเมืองใหญ่เมืองใด ๆ ก็ไม่สามารถหาของตามที่พระราชาร้องการได้ แต่มีเจ้าเมืองเล็กๆ อยู่เมืองหนึ่ง บอกว่า มีแหวนวิเศษคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่พระราชาร้องการมาถวาย พระราชาจึงรีบให้มาเข้าเฝ้า

เมื่อพระราชารับแหวนวงนั้นแล้ว ปรากฏว่า เป็นเพียงแหวนทองธรรมดาเรียบ ๆ วงหนึ่ง พระราชาก็สงสัยว่า แหวนนี้ จะมีความวิเศษได้อย่างไรกัน

เมื่อพระรชาชานำไปใช้ ก็ปรากฏว่า แหวนวงนี้ สามารถเปลี่ยนอารมณ์ของพระองค์ได้จริงๆ ไม่ว่าจะพระองค์จะกำลังมีความทุกข์หรือความสุขอยู่ก็ตาม เพียงเพราะแหวนวงนั้น มีข้อความสั้น ๆ สลักไว้ว่า “This too will pass” (แล้วสิ่งนั้น ก็ผ่านพ้นไป)

ยามใดที่พระราชามีความสุข ความยินดี หรือมีความทุกข์...”แล้วสิ่งนั้น ก็ผ่านพ้นไป” ทำให้พระองค์เข้าใจว่า สิ่งที่พระองค์กำลังประสบอยู่ ไม่ว่าจะสุข ไม่ว่าจะทุกข์ มันไม่จริงยั่งยืน เกิดมาแล้วก็จากไป

นับตั้งแต่นั้นมา พระราชาก็ไม่คิดที่จะนำความทุกข์มาเป็นกังวล มีความสุขก็ไม่ได้ยึดติดกับความทุกข์นั้น ทำให้พระราชาสมาารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และตั้งหน้าตั้งตาทำเพื่อประชาชนของพระองค์ จนได้ชื่อว่า เป็นกษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่เป็นที่รักใคร่ของประชาชน

ในการดำเนินชีวิตของเรา เราต้องประสบกับโลกธรรม 8 คือ ได้ ลาภ ยศ สรรเสริญ สุข ก็ต้องมี เสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทุกข์ เป็นธรรมดา

หากเราสามารถเตือนสติตนเองได้ว่า “แล้วสิ่งนั้นก็จะผ่านพ้นไป” ก็จะช่วยให้เราทำใจเป็นกลาง ทำใจเป็นปกติได้ เมื่อมีความรู้สึกต่างๆ เกิดขึ้น เช่น หงุดหงิด โกรธ น้อยใจ เสียใจ ชี้เกียจ วิตกกังวล หรือมีความรู้สึกตื่นเต้น ยินดี พอใจ ก็ตาม ให้เรามีสติ ปรับปรุงลมหายใจยาว ๆ หายใจเข้าลึก ๆ หายใจออกยาว ๆ ให้เกิดความรู้สึกตัว รักษาใจเป็นกลาง ๆ ทำใจสงบ และทำใจปล่อยวางว่า “แล้วสิ่งนั้น ก็ผ่านพ้นไป” (This too will pass)

เมื่อมีทุกข์ ทุกข์นั้น ไม่ใช่สิ่งจริงยั่งยืน ไม่มีประโยชน์อะไร ที่เราจะนำความทุกข์มาเป็นกังวล เมื่อมีสุข สุขนั้นก็ไม่ใช่จริงยั่งยืนเช่นกัน เราไม่ควรยึดมั่นถือมั่น ทุกสิ่งล้วนไม่เที่ยง เป็นอนิจจัง

ธรรมทั้งหลาย

เมื่อเหตุเกิด

เมื่อเหตุดับ

ในโลกนี้

ควรแก่การ

ย่อมไหลมาแต่เหตุ

ธรรมทั้งหลายจึงเกิด

ธรรมทั้งหลายก็ดับ

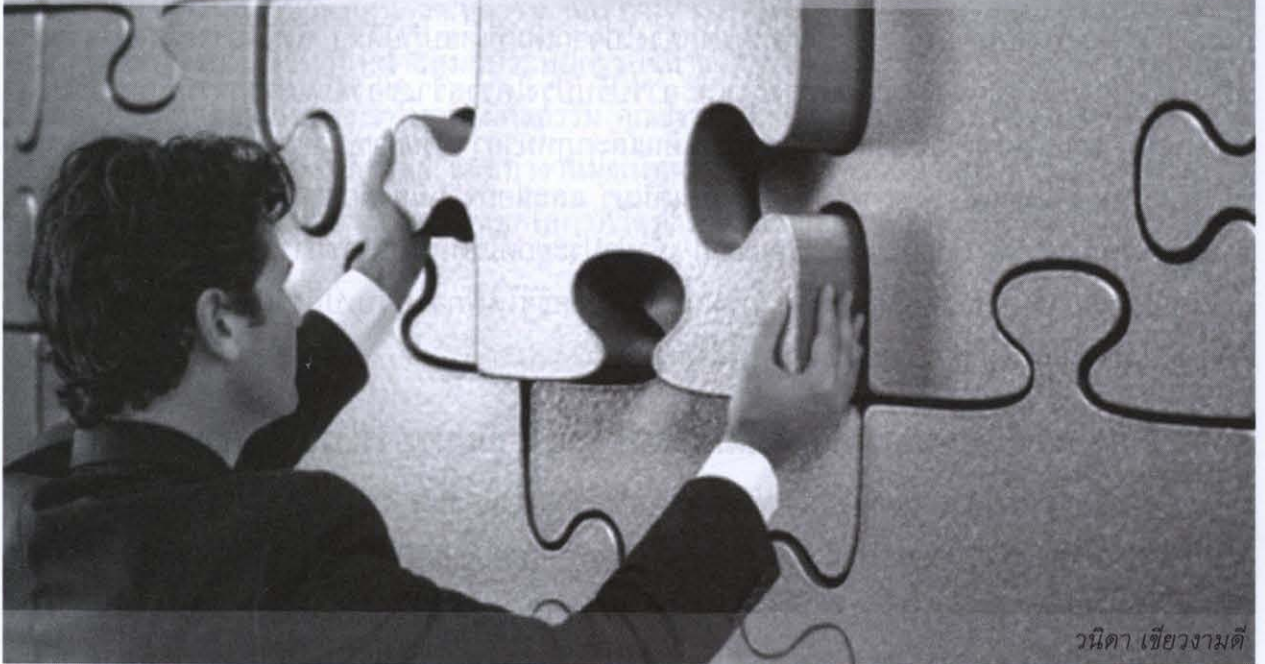
จึงไม่มีสิ่งใดมีค่า

ยึดมั่นถือมั่น

พระพุทธพจน์

การเพิ่มประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ



วนิดา เขียวงามดี

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างไร้พรมแดน การพัฒนาประเทศ ซึ่งเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานภาครัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเสถียรภาพและความมั่นคงของประเทศในทุกๆ ด้าน รวมทั้ง ต้องบริหารงานเพื่อตอบสนองกับความต้องการของประชาชนซึ่งเป็นความต้องการที่มีอยู่อย่างไม่จำกัดให้สามารถเกิดเป็นความพึงพอใจในการรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้น บุคลากรภาครัฐ จึงเป็นกำลังสำคัญในการแปลงนโยบายจากรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้บัญญัติแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินไว้ในมาตรา 78 ว่า “ให้รัฐต้องพัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ” รวมทั้งการปฏิบัติราชการจะต้องเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งมีเจตนารมณ์ให้ส่วนราชการปฏิบัติงานโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ ดังนั้น การพัฒนา

คุณภาพบุคลากรในภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ เสริมสร้างทักษะที่ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญและเพื่อให้การปฏิบัติงานของภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งเป็นการสร้างศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาชาติ

การปฏิรูประบบราชการขนาดใหญ่เมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลให้แนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐแตกต่างไปจากเดิมที่เคยปฏิบัติมา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐและการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการที่มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ที่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 ตุลาคม 2545 เป็นต้นมา และนอกจากนี้ยังมีการนำเอาหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทย ทำให้การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐได้มีการปรับเปลี่ยนให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้

» 1. การปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และ ค่านิยมของระบบราชการที่พึงประสงค์

สืบเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 ที่กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบราชการในช่วงระยะปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550 ว่า “การพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถรองรับกับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและประโยชน์สุขของประชาชน” และกำหนดเป้าประสงค์หลักของการพัฒนาระบบราชการในครั้งนั้นไว้ด้วยกัน 4 ประการ ได้แก่

- 1) พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น
- 2) ปรับบทบาท ภารกิจ และขนาดให้มีความเหมาะสม
- 3) ยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล
- 4) ตอบสนองต่อการบริหารปกครองในระบอบประชาธิปไตย

ภายใต้วัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักดังกล่าว ยังมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ 1 : การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

ยุทธศาสตร์ 2 : การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน

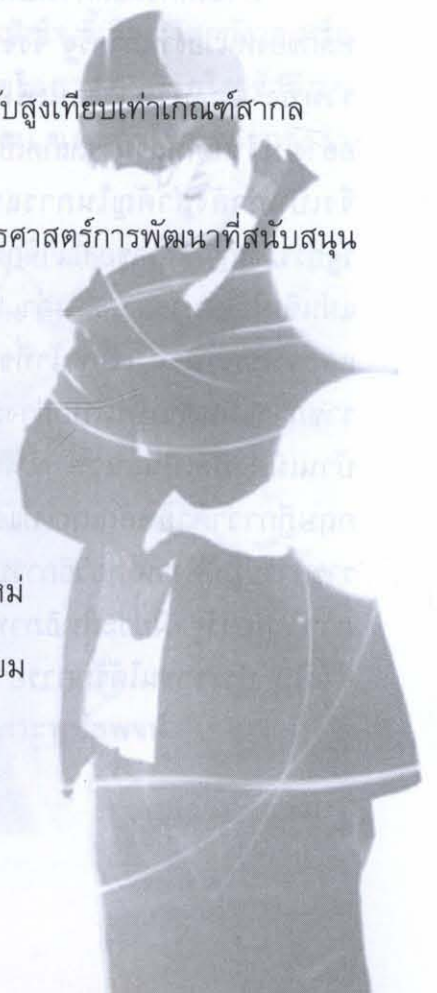
ยุทธศาสตร์ 3 : การรื้อปรับระบบการเงินและการงบประมาณ

ยุทธศาสตร์ 4 : การสร้างระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนใหม่

ยุทธศาสตร์ 5 : การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยม

ยุทธศาสตร์ 6 : การเสริมสร้างระบบราชการให้ทันสมัย

ยุทธศาสตร์ 7 : การเปิดระบบราชการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม



ในยุทธศาสตร์ที่ 5: การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้มีมติเห็นชอบในกรอบยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ เสนอเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ซึ่งเห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีจะไม่มีทางประสบความสำเร็จได้เลย หากระบบราชการยังมีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมแบบเดิม จึงต้องมีการพัฒนาข้าราชการไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่เหมาะสมกับระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี คือ ข้าราชการต้องเป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี ชยันต์ตั้งใจทำงาน มีศีลธรรม คุณธรรม ปรับตัวได้ทันโลก รับผิดชอบต่อผลงาน มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย และทำงานมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้ระบบราชการไทยมีความเป็นเลิศสามารถรองรับการพัฒนาประเทศได้ในยุคโลกาภิวัตน์ หรือที่เรียกว่า “I AM READY” โดยแปลจากภาษาอังกฤษ ดังนี้

Integrity	: ทำงานอย่างมีศักดิ์ศรี
Activeness	: ชยัน ตั้งใจทำงาน
Morality	: มีศีลธรรม คุณธรรม
Relevancy	: รู้ทันโลก ปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
Efficiency	: มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
Accountability	: รับผิดชอบต่อผลงานต่อสังคม
Democracy	: มีใจและการกระทำที่เป็นประชาธิปไตย มีส่วนร่วม โปร่งใส
Yield	: มีผลงาน มุ่งเน้นผลงาน



การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ดังกล่าว ได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภาครัฐ รับทราบ และนำไปปฏิบัติ ซึ่งขาดแนวทางที่ชัดเจนในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่ภาคการปฏิบัติจึงเป็นที่ น่าเสียดายว่า ค่านิยมของระบบราชการที่พึงประสงค์ข้างต้นนี้ ไม่ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการขาดความต่อเนื่องและขาดการวางแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผล สำเร็จในการดำเนินการได้ หรือมีแนวทางปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบกับความเป็นไปได้สูงที่ผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานภาครัฐไม่เห็นความสำคัญในการดำเนินการ ดังกล่าว จึงไม่สามารถประเมินผลได้ถึงระดับความสำเร็จในการปรับกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยม ของข้าราชการได้ ซึ่งหากระบบราชการสามารถดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยน กระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ตามที่คณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการให้ความเห็นชอบได้อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อได้ว่าจะเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่ม ประสิทธิภาพของข้าราชการได้เป็นอย่างดี ที่กล่าวเช่นนี้ เนื่องจากระบบราชการไทยได้มีวัฒนธรรม องค์การที่บ่งบอกถึงความล้าช้า ไม่ทันสมัย เข้าซามเย็นซาม เจ้าขุนมูลนาย ภาพลักษณ์เหล่านี้ยังคงติดอยู่ ในสายตาของประชาชนผู้รับบริการและถูกปลุกฝังอยู่ในตัวข้าราชการมานานว่าถ้าอยากสบายให้รับราชการ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นด้วยอย่างยิ่งกับแนวคิดที่ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการจะต้องเริ่มต้น ที่การปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์เสียก่อน เพื่อเป็นก้าวแรกในการ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

» 2. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

อย่างที่ทราบกันดีว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) เป็นต้นทุนทางการบริหารที่ก่อให้เกิด ผลผลิตที่ไม่สามารถคำนวณเป็นสูตรสำเร็จได้ ดังนั้น ทุกองค์การต่างก็หาวิธีในการเสริมสร้างหรือเพิ่ม ศักยภาพให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรในองค์การสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลสูงสุด การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard นั้น สำนักงาน ก.พ. ได้นำ รูปแบบการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resources Scorecard) ซึ่งเป็นที่นิยมกัน อย่างแพร่หลายในต่างประเทศทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ มาประยุกต์ใช้ในระบบราชการพลเรือน โดยได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (Standard for Success) และส่งเสริมให้ ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของข้าราชการให้มีความ เข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์การ จึงนับว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย และ มีความพร้อมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้



อย่างแท้จริง ในการนี้ได้กำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยให้แต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละระดับ โดยมีมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งออกได้เป็น 5 มิติ ดังนี้

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จะเห็นได้ว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ริเริ่มดำเนินการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ภายใต้วัตถุประสงค์ ให้ส่วนราชการมีอิสระ มีความเข้มแข็ง มีสมรรถนะ และมีความรับผิดชอบต่อการบริหารงานบุคคลในสังกัดโดยตรง รวมถึงเป็นการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ส่วนราชการ โดยคำนึงถึงมาตรฐาน ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ตัวชี้วัด และผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการที่จะบรรลุซึ่งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่วนราชการจำเป็นต้องจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นเสมือนเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการว่าจะเดินไปในทิศทางใด อาจกล่าวได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เป็นการแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการมอบหมายให้หน่วยงานภาครัฐ ทำการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนเพื่อหา

แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์เอง โดยให้จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามจุดแข็งและจุดอ่อนที่ได้มีการประเมิน ทั้งนี้แนวทางดังกล่าวได้ถูกบรรจุให้เป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ทุกส่วนราชการต้องดำเนินการจึงเป็นสิ่งที่ดีและเชื่อได้ว่าผู้บริหารหน่วยงานจะให้ความสำคัญและสามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมได้อย่างจริงจัง ซึ่งสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยงานกลางก็ควรมีการปรับระดับคะแนนในการประเมินผลในตัวชี้วัดนี้ให้มีความยาก และท้าทายขึ้นไปเรื่อยๆ จนกว่าจะมีผลในทางปฏิบัติที่เห็นเชิงประจักษ์ได้ว่าการดำเนินการดังกล่าวได้สมบูรณ์แบบถึงที่สุดแล้ว



» 3. การนำแนวคิดเรื่องหลักสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในระบอบราชการ

ได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเรื่อง Competency ให้คำจำกัดความที่แตกต่างกัน เช่น บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” หรือบางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ มักจะอ้างอิงถึงความหมายหรือคำนิยามของ David C. McClelland ที่กล่าวว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ ความสามารถตามกรอบแนวคิดเรื่องขีดความสามารถ

การปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนภาครัฐใหม่ ได้กำหนดให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูประบบบริหารจัดการภาครัฐที่เน้นผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ความรับผิดชอบ การตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนผู้รับบริการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะอย่างสัมฤทธิ์ผล ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐที่ปรับปรุงใหม่นี้เป็นระบบที่มีการนำ “สมรรถนะ” มาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่คาดหวังจากข้าราชการ ในขณะเดียวกันก็ยังนำไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น การสรรหา และการพัฒนาอีกด้วย มีข้อศึกษาสนับสนุนว่า เมื่อนำโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้ว จะช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือก การพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ ในการคัดเลือกที่เดิมเน้นเพียงการวัดความถนัดและความรู้เฉพาะในงาน ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน แต่อาจไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ ยังต้องเน้นส่วนที่อยู่ใต้น้ำของบุคคล เช่น ค่านิยม ทักษะคิด บุคลิกภาพ เพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนาซึ่งแต่เดิมอาจจะเน้นเพียงเรื่องความรู้ ทักษะ ก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มเติมขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่องค์กรต้องการ ส่วนการบริหารผลงานซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งเดิมอาจเน้นเพียงผลงานที่บุคคลสามารถผลิตได้ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานโดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กันกับพฤติกรรมในการทำงาน แทนที่จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น อีกประการหนึ่งในหน่วยงานที่ผลผลิตสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การเพิ่มการวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากระบอบราชการสามารถนำระบบสมรรถนะมาใช้ได้อย่างแท้จริงนับว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในตัวข้าราชการได้อย่างแน่นอน



» 4. การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 ได้มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 7 ยุทธศาสตร์ นั้น ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานได้กำหนดให้ปรับปรุงระบบการประเมินผลการดำเนินงาน โดยให้มีการเจรจาและทำข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานรายปีกับหัวหน้าส่วนราชการไว้ล่วงหน้า รวมทั้งให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามข้อตกลงดังกล่าวทุกสิ้นปีและถือเป็นเงื่อนไขส่วนหนึ่งของการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ส่วนราชการ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติราชการและสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยในหมวดที่ 8 กำหนดให้ส่วนราชการที่ให้บริการมีคุณภาพจะได้รับจัดสรรเงินพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบ ส่วนราชการที่สามารถเพิ่มผลงานโดยไม่เพิ่มค่าใช้จ่าย หรือสามารถดำเนินการตามแผนลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้ จะได้รับจัดสรรเงินรางวัล



เพิ่มประสิทธิภาพเพื่อนำไปจัดสรรในส่วนราชการจึงทำให้ส่วนราชการต่างๆ ต้องจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีโดยมี สำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐบาลในการดำเนินการเจรจาข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ซึ่งการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐแนวทางหนึ่ง เนื่องจากในตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในแต่ละปีจะแบ่งออกเป็น 4 มิติ ซึ่งมิติที่เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการคือ มิติที่ 4 ด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ มาเป็นตัวชี้วัดของส่วนราชการ ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานให้ส่วนราชการได้มีการวางแผน ดำเนินการตามแผน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เป็นการจุดประกายให้ส่วนราชการมีการเก็บข้อมูล มีสถิติ มีการวิเคราะห์ และ

มีการติดตามประเมินผล ซึ่งนับว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ด้วยเช่นกัน ซึ่งถึงแม้ว่า ส่วนราชการอาจมีการต่อต้านเนื่องจากคิดว่าเป็นการเพิ่มภาระให้ส่วนราชการ ซึ่งหากเรามองอย่างละเอียดแล้วว่างานที่อยู่ในคำรับรองการปฏิบัติราชการเหล่านั้น ล้วนเป็นงานที่เราต้องทำอยู่แล้วเพียงแต่ เราไม่ได้มีการจัดเก็บให้เป็นระบบ พอมีการตรวจติดตามผลเลยจับต้นชนปลายไม่ถูก ซึ่งเมื่อได้มีการวางระบบ การติดตามประเมินผลไว้แล้ว การเพิ่มประสิทธิภาพในขั้นตอนต่อไปก็ต้องจัดทำตัวชี้วัดที่มีความท้าทาย เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในระบบราชการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ผู้เขียนมองว่าเป็นกระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งในแต่ละข้อข้างต้นถ้าศึกษาอย่างละเอียดแล้ว จะพบว่ามียุทธศาสตร์ย่อยอีกเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันอย่างแยกไม่ออก ถึงแม้ว่าการเพิ่มประสิทธิภาพดังกล่าว จะไม่สามารถประเมินผลออกมาได้อย่างชัดเจนว่าเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงหรือไม่ก็ตาม แต่ด้วยเหตุที่ว่า การเริ่มต้นเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ไม่ว่าจะเป็น นวัตกรรมด้านการกระบวนการทำงานที่มีการลดระยะเวลาในการทำงาน การใช้ระบบคอมพิวเตอร์มากขึ้น การใช้ระบบออนไลน์มากขึ้น การเปิดช่องทางในการให้บริการมากขึ้น สิ่งเหล่านี้นับได้ว่าเป็นผลผลิตที่เกิดขึ้น จากการปฏิรูประบบราชการและการเพิ่มประสิทธิภาพของข้าราชการ เหนือสิ่งอื่นใดเป้าหมายสูงสุดของ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาครัฐนั้นก็เพื่อประชาชนผู้รับบริการสาธารณะที่จะต้องได้รับ บริการที่สะดวก รวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

» บรรณานุกรม

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard., กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ. ลิฟวิ่ง จำกัด, 2549

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2552), กรุงเทพฯ : บริษัท วิชั่น พรินท์ แอน มีเดีย, 2551

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมของระบบราชการ (พ.ศ.2546 - พ.ศ. 2550), กรุงเทพฯ : บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2546

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, คู่มือการจัดทำตัวชี้วัด การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2550, กรุงเทพฯ : บริษัท ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, 2549



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม

เบญจพร ยิวธรรม

ปัจจัยสำคัญในด้านทรัพยากรการบริหารที่นักบริหารให้ความสนใจเสมอมาไม่ว่ายุคใดสมัยใด คือ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resources) (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521: 239) ซึ่งการบริหารงานตามแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในเรื่องคนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารอาจมุ่งหวังที่จะสร้าง “ขวัญกำลังใจ” ให้กับบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันอยู่ในหน่วยงานเป็นสำคัญ เพราะเป็นที่ตระหนักว่าขวัญกำลังใจเปรียบเสมือนสุขภาพของมนุษย์ซึ่งต้องการให้เอาใจใส่ตรวจวินิจฉัย และการดูแลรักษาให้มีสุขภาพขวัญที่ดีหรือสูงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นขวัญกำลังใจส่วนบุคคล หรือ ขวัญกำลังใจขององค์การอันเป็นส่วนรวม (สมชาย ศิลาเจริญธนกิจ, 2547: 7) และมีการมองว่าขวัญของบุคลากรเป็นสิ่งที่มียุทธูปต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง (บุญรวม เกิดแก่น, 2539: 32) นอกจากขวัญกำลังใจแล้ว ในด้านพฤติกรรม การติดต่อสื่อสารในองค์การก็เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในกระบวนการบริหารงานเช่นกัน เนื่องจากการสื่อสารมีบทบาทสำคัญที่ทำให้กิจกรรม และหน้าที่ต่างๆ ในองค์การดำเนินการต่อเนื่องกัน ทั้งเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์การ (เสนาะ ดิยาวี, 2543)

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นกรณีศึกษาเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมซึ่งเป็นองค์การขนาดใหญ่และเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก มีวัฒนธรรมองค์การที่ถูกหล่อหลอมมาเป็นเวลานาน บรรยากาศขององค์การที่ผสมผสานระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและ

รุ่นใหม่ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา และการบริหารงานยังคงมีลักษณะแบบดั้งเดิมที่ยึดถือปฏิบัติกันมานานมีการสื่อสารในระดับผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงานทุกวัน และเนื่องจากเป็นองค์การขนาดใหญ่ ในการทำงานจึงต้องมีความเกี่ยวข้องและพึ่งพากันอย่างมาก มีการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือกันทำงานในด้านต่าง ๆ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรในด้านการรับรู้พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร 4 รูปแบบ อันได้แก่ การสื่อสารแบบบนลงล่าง การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน การสื่อสารแบบแนวนอน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การทั้งจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานน่าจะส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งเป็นการเพิ่มขวัญหรือลดขวัญได้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ในอันที่จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และน่าจะช่วยให้ข้าราชการทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นแล้วองค์การก็จะสามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จุดมุ่งหมายในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 5 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบ ของข้าราชการที่มีการรับรู้การสื่อสารแบบบนลงล่าง การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน การสื่อสารแบบแนวนอน และการสื่อสารแบบข้ามสายงาน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประการที่สาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน กับระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประการที่สี่ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาให้มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบที่มากขึ้นกว่าปัจจุบัน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และประการที่ห้า เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาให้มีการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานที่มากขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ



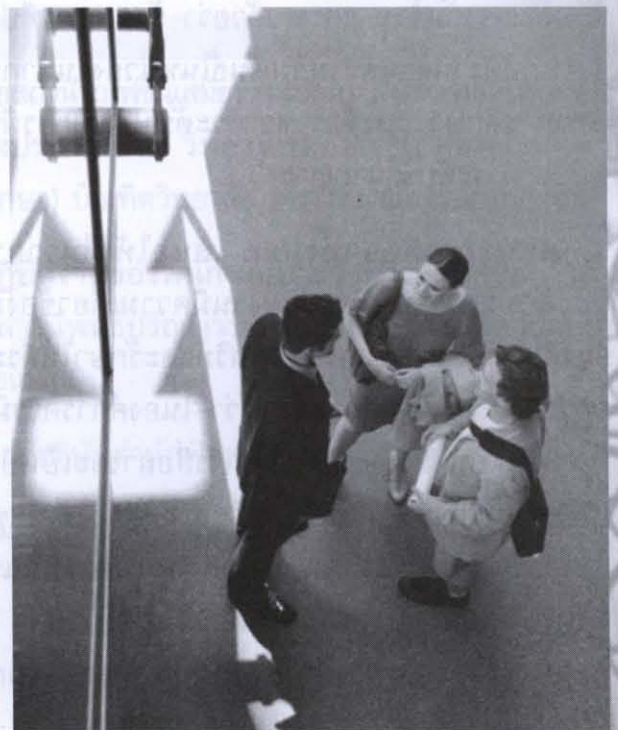


กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มข้าราชการสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งมีตำแหน่งอยู่ในระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มเลือกหน่วยงาน 5 หน่วยงาน จากทั้งหมด 9 หน่วยงาน อันได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กรมโรงงานอุตสาหกรรม กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) สุ่มจากแต่ละหน่วยงานเป็นสัดส่วนเท่า ๆ กัน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 359 คน

การวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้พฤติกรรม การติดต่อสื่อสารในองค์กร โดยครอบคลุมทิศทางการสื่อสาร 4 รูปแบบ คือ การสื่อสารแบบบนลงล่าง แบบล่างขึ้นบน แบบแนวนอน และแบบข้ามสายงาน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กรจาก 2 แหล่ง

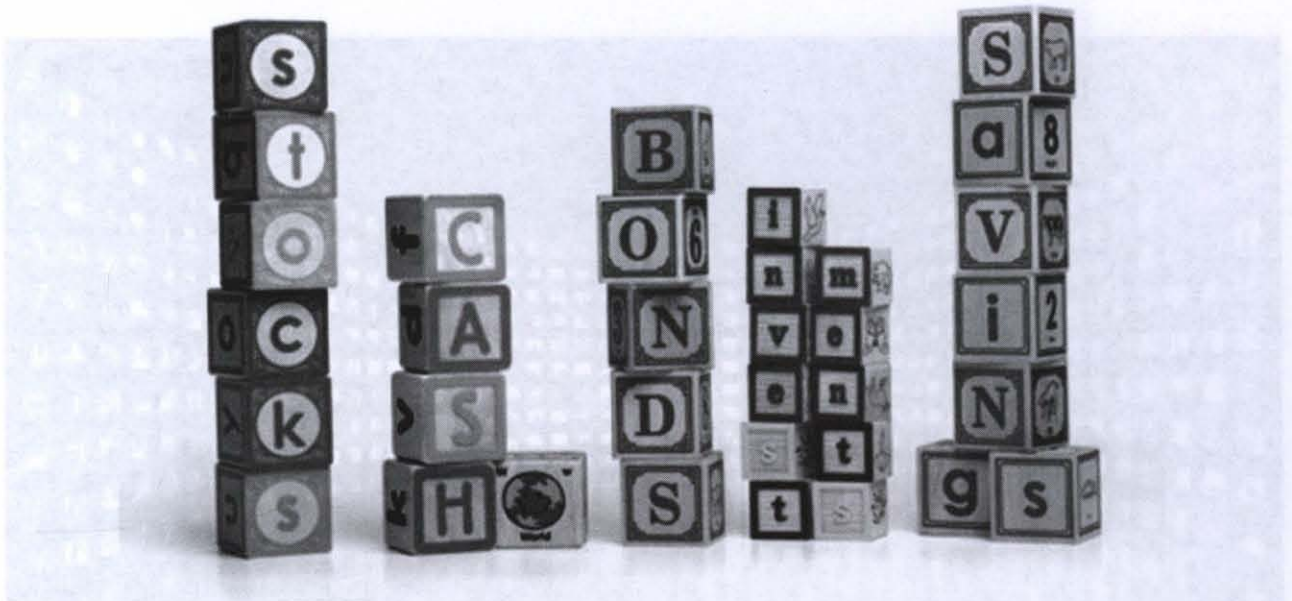
คือจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ ใน 4 ด้านซึ่งประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการประมวลเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ 5 ข้อ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนใหญ่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้ (1) พบว่าข้าราชการที่รายงานว่ามีพฤติกรรมติดต่อสื่อสารในองค์กรแต่ละรูปแบบใน 4 รูปแบบยิ่งมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากตามไปด้วย โดยพบความสัมพันธ์ทางบวกนี้ทั้งในกลุ่มรวม และในองค์กรประกอบย่อยทุกด้านของขวัญกำลังใจ คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน แสดงให้เห็นว่าหากข้าราชการที่รายงานว่าพฤติกรรมติดต่อ



สื่อสารในองค์การแต่ละรูปแบบใน 4 รูปแบบอยู่ในระดับมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากด้วยทั้งขวัญกำลังใจโดยรวม และทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในงาน (2) พบว่า ข้าราชการที่รายงานว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณมาก มีขวัญกำลังใจมากกว่าข้าราชการที่รายงานว่า พฤติกรรมการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบในปริมาณน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า การมีพฤติกรรมการสื่อสารมาก คือ มีทุกรูปแบบมาก ส่งผลเกี่ยวข้องให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งแตกต่างอย่างชัดเจนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารน้อย (3) พบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างเชื่อถือได้ทางสถิติ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมและทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้นด้วย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมและในทุก ๆ ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรู้สึกมั่นคงในงาน มากตามไปด้วย (4) พบว่า ข้าราชการที่ปรารถนาให้มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การ 4 รูปแบบ ยิ่งมากกว่าที่กระทำอยู่ ปรากฏว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการยิ่งน้อยลง โดยพบความสัมพันธ์ทางลบในกลุ่มรวมและในองค์ประกอบย่อยหลายด้าน ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการที่ปรารถนาให้มีพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารในองค์การทั้ง 4 รูปแบบ มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบันยิ่งมากเท่าใดยิ่งมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวม คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในงาน และความรู้สึกมั่นคงในงานยิ่งน้อยตามไปด้วย และ (5) พบว่า ข้าราชการที่ปรารถนา ให้ได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์การจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่ได้รับในปัจจุบันยิ่งมาก มีขวัญกำลังใจในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจในงานยิ่งน้อย นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมาก มีอายุราชการมาก หรือข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนมาก มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติต่อด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่าข้าราชการที่มีลักษณะตรงกันข้าม และพบด้วยว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานมากกว่า ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสำนักงาน 2 สำนักงาน ที่ทำการศึกษา และข้าราชการระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเดียวกันนี้มากกว่า ข้าราชการระดับชำนาญการ

ผลการศึกษาทั้งหมด เสนอให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อย่างเด่นชัดกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรที่หน่วยงานราชการจะส่งเสริมและรักษาให้มีระดับสูงอย่างต่อเนื่องแก่ข้าราชการทุกระดับ และในทุกรมกอง ในที่นี้จึงเสนอแนะได้ว่า ในองค์การควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีการติดต่อสื่อสารกันให้มาก ในทุกรูปแบบ เพราะนอกจากการสื่อสารจะเป็นประโยชน์ทำให้รับรู้ข่าวสารระหว่างบุคคล หรือระหว่างหน่วยงานแล้วนั้น การติดต่อสื่อสารยังก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติงานอีกด้วย และภายในองค์การควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันไม่ว่าจะเป็นด้านการสนับสนุนทางด้านอารมณ์และสังคม สนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สนับสนุน และทั้งจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้สนับสนุน ซึ่งเป็นการเพิ่มขวัญ



กำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ ผู้วิจัยเสนอว่าน่าจะมีการพัฒนาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอเสนอแนะการวิจัยที่ควรทำต่อไป คือ ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้ โดยศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มข้าราชการในระดับสูง หรือระดับผู้บริหาร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานขององค์กร และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงรูปแบบพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในองค์กร ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากมีการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาต่อยอดในตัวแปรอื่นๆ ที่น่าสนใจว่าจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจได้เช่นกัน อาทิ เนื้อหาของการสื่อสาร ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าอาจเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญมากตัวแปรหนึ่ง ที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับใช้ และบำรุงขวัญของบุคลากรในองค์กรให้ดี หรือสูงอยู่เสมอ

⇨ บรรณานุกรม

- บุญรวม เกิดแก่น. 2539. ขวัญในการปฏิบัติงานของนายสถานีรถไฟชั้นสามัญพนักงาน สังกัดงานเดินรถแขวงฝ่ายการเดินรถ การรถไฟแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย ศิลาเจริญธนกิจ. 2547. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำบริษัทตัดเย็บเสื้อผ้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2521. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- เสนาะ ดิยาวี. 2543. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ทำไมต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความแตกต่าง (Managing Diversity) : กรณีศึกษาที่เป็นสากล

ดร.มาฆะ ภูจินดา*

ผู้เขียนได้มีโอกาสอ่านบทความเรื่องการบริหารความแตกต่าง (Best Practices in Diversity Management)¹ และเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อบุคคลทั่วไปและนักบริหารเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคต่อบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นเรื่อง เพศ อายุ สภาพร่างกาย และศาสนา ฯลฯ จึงได้นำมาต่อยอดขยายความในเรื่องดังกล่าว

หากพิจารณาในแง่สังคมศาสตร์ ความแตกต่างเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากรศาสตร์ เช่น การเคลื่อนไหวของประชากร การย้ายถิ่นฐานสืบเนื่องมาจากปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของแต่ละประเทศ เช่น การรวมกันของสหภาพยุโรป (European Union) ทำให้เกิดตลาดการค้าที่ใหญ่ที่สุดในโลกที่มีผู้บริโภคกว่า 375 ล้านคน² ในลักษณะเดียวกันกับสหภาพยุโรปประเทศแถบอเมริกาเหนือก็ทำสัญญาว่าด้วยเขตปลอดภาษี (NAFTA) ส่งผลให้เกิดการส่งออกอย่างมากมาย แม้ว่าการรวมตัวกันจะสร้างความเหมือน แต่ความแตกต่างที่มาจากตัวบุคคลและถิ่นกำเนิดเป็นปัจจัยที่มีอาจปฏิเสธได้ว่าคนทุกคนย่อมมีความแตกต่างกันในมิติต่าง ๆ ซึ่งนักวิชาการที่มีชื่อของโลก เช่น Hofstede³ (1991), Handy⁴ (1991), Deal and Kenedy⁵ (1982) และ Schein⁶ (1996) ได้ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างจนสามารถคิดค้นความต่างในแง่ของวัฒนธรรมของคนในแต่ละประเทศ

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

¹เอกสารประกอบการประชุม United Nations Expert Group Meeting on Managing Diversity in Civil Service, United Nations Headquarters, New York, 3-4 May 2001, Neil E. Reichenberg

²Deresky, H., 2003. *International Management: Managing Across borders and cultures*. 4th ed. USA: Prentice Hall

³Hofstede, G., 1991. *Cultures and Organisations: Software of the mind*. UK: McGraw-Hill Book Company Limited

⁴Handy, C., 1991. *Gods of management: the challenging work of organisation*. New edition. London: Business books Limited

⁵Deal, T., and Kennedy, A., 1982. *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*. England: Penguin Books

⁶Schein, E., 1996. *Three cultures of management: The key to organisational learning*. *Sloan Management Review*, fall, 9-20

การบริหารความแตกต่างจึงมีความสำคัญ เนื่องจากความแตกต่างเปรียบเสมือนเหรียญหนึ่งเหรียญที่มี 2 ด้าน ในด้านหนึ่งหากมีการบริหารที่ดีผู้บริหารจะสามารถนำเอาประโยชน์ที่ได้จากความแตกต่างมาใช้ในทางสร้างสรรค์ได้อย่างมากมาย เช่น ความแตกต่างเป็นที่มาของการร่วมกันคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความเห็นที่แตกต่างย่อมสามารถหาทางออกที่สามารถแก้ปัญหาวิกฤต ความแตกต่างย่อมนำมาซึ่งโอกาสในการเจรจาต่อรองและการแลกเปลี่ยน แต่หากพิจารณาอีกด้านหนึ่งแล้วความแตกต่างอาจนำมาซึ่งการแบ่งแยกและความไม่เสมอภาคตามมาในที่สุด ดังนั้น การบริหารความต่างจึง

- (1) เป็นกลไกขององค์กร
- (2) เป็นสภาวะการณ์หนึ่งขององค์กร
- (3) เป็นรูปแบบที่เกิดจากความหลากหลายของคนในองค์กรอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ รูปแบบของการทำงาน ความผิดปกติของร่างกาย เพศ ฯลฯ

ดังนั้น การบริหารความต่าง (Diversity Management) จึงเป็นอีกทักษะหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง

การบริหารความแตกต่าง

คณะกรรมการกำหนดเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ IPMA และ NASPE⁷ ได้สรุปวิธีการจัดการความแตกต่างในองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดีไว้ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาและกำหนดกลไกที่ประกอบไปด้วย กฎหมาย/กฎระเบียบ/ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความแตกต่าง รูปแบบการบริหารความแตกต่างที่ดีจะต้องวัดและประเมินผลได้
2. รัฐควรกำหนดไว้เป็นนโยบายและกระตุ้นให้องค์กรภาครัฐจัดทำแผนการบริหารจัดการความแตกต่างที่มีความเหมาะสมกับองค์กรตนเองซึ่งผู้บริหารองค์กรควรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่
3. ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับความแตกต่างสำหรับผู้บริหารและลูกจ้างในองค์กรเพื่อให้สามารถนำโปรแกรมเกี่ยวกับความแตกต่างไปปรับใช้ร่วมกับการพัฒนาในรูปแบบอื่น เช่น การเป็นพี่เลี้ยง ภาวะผู้นำ หรือการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
4. นำข้อมูลไปประกอบการพัฒนาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ
5. ต้องมีการบังคับใช้กฎหมาย ความร่วมมือจากผู้บริหาร หรือคำสั่งเพื่อให้การดำเนินการบริหารความแตกต่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
6. แผนการบริหารความต่างที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลไม่ว่าจะเป็นระบบสรรหา ระบบสวัสดิการ และระบบการพัฒนาศักยภาพรวมถึงแผนการสร้างทางก้าวหน้าของบุคลากร เช่น การระบุทักษะที่มีความจำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง

⁷ เป็นคณะกรรมการที่เกิดจากการรวมกันของ International Personnel Management Association (IPMA) และ The National Association of State Personnel Executives (NASPE)

7. อาจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อมาสนับสนุนการดำเนินการบริหารจัดการความเสมอภาคในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ได้ตั้งไว้

8. ควรระบุสมรรถนะ/ทักษะเกี่ยวกับการบริหารความแตกต่างไว้ในระบบการบริหารจัดการองค์กรซึ่งจะช่วยให้คนในองค์กรทราบดีว่า จะต้องทำงานร่วมกับคนที่มีความต่างกับตนเองอย่างไร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการประเมินผลควบคู่กันไปด้วย

จุดเด่นของการบริหารความต่างที่เป็นสากล

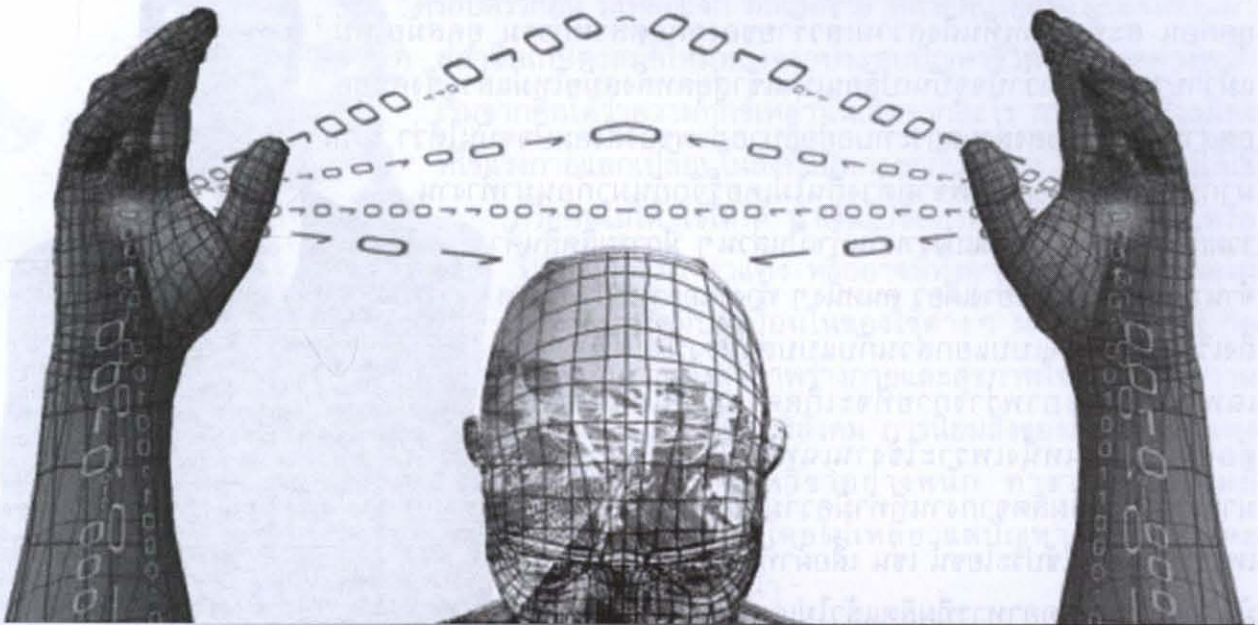
State of Oklahoma เป็นรัฐหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในการบริหารความแตกต่างและเป็นรัฐที่มีกฎหมายบังคับใช้และให้อำนาจเกี่ยวกับการบริหารจัดการความแตกต่าง กฎหมายดังกล่าวให้อำนาจอย่างเด็ดขาดกับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในการบังคับใช้ ตรวจสอบและติดตามการบริหารจัดการความเสมอภาคในส่วนราชการ รวมทั้งให้อำนาจในการขจัดความแตกต่างในเรื่องเพศ เชื้อชาติและชนชาติ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีการแต่งตั้งนักมนุษยชน/นักบริหารความแตกต่างซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและต้องได้รับการฝึกอบรมการบริหารความแตกต่างจากองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

State of Washington มีลูกจ้างทั้งหมด 45,500 คน การบริหารความเสมอภาคถือเป็นเรื่องสำคัญ รัฐจึงมีคณะกรรมการบริหารความแตกต่างโดยเกิดขึ้นจากความร่วมมือกันขององค์กรกลางการบริหารงานบุคคลกับส่วนราชการตั้งแต่ปี ค.ศ. 1984 มีหน้าที่ในการให้ข้อเสนอแนะ และพิจารณาอนุมัติแผนการบริหารความต่าง อีกทั้ง ยังทำงานร่วมกับส่วนราชการในการหาแนวทางที่ดีที่สุดในการบริหารจัดการความแตกต่างด้วย

State of Wisconsin เป็นรัฐที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้บริหารความเสมอภาคที่ดีที่สุดเนื่องจากเอาจริงเอาจังในการดำเนินการ โดยรัฐได้ตั้งงบประมาณไว้เป็นจำนวนมากสำหรับดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารความเสมอภาคและได้ตั้งฝ่ายบริหารความเสมอภาคไว้ในองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล โดยคณะกรรมการบริหารความเสมอภาคได้รับการคัดเลือกจากผู้ว่าการรัฐและผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำต่ออธิบดีกรมแรงงานเกี่ยวกับความแตกต่างและความเสมอภาค นอกจากนี้ คณะกรรมการชุดดังกล่าวยังทำหน้าที่ประเมินความก้าวหน้าและแนะนำกระบวนการบริหารจัดการความเสมอภาคแก่ส่วนราชการด้วย คณะกรรมการดังกล่าวจะมีการประชุมแบบเปิดเผยต่อสาธารณะเดือนละ 2 ครั้ง

จากรัฐที่ได้กล่าวไปแล้วเป็นเพียงสรุปรูปแบบขององค์กรที่มีการบริหารจัดการความแตกต่างที่เป็นที่ยอมรับ โดยคำนึงถึงความแตกต่างในแง่ของวัฒนธรรม การให้ความเป็นธรรมและหลักจริยธรรมต่อคนในองค์กร แม้ว่าจะมีความแตกต่างและความหลากหลายก็ไม่นับอุปสรรคต่อการทำงาน ลูกจ้างเชื่อว่าพวกเขาจะมีความก้าวหน้าในอาชีพหากพวกเขามีคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยปราศจากการกีดกัน อันเกิดจากความแตกต่างในด้านต่าง ๆ

ร่างกายภายใต้บังคับ : สังกรรมตาสามัญต่อความสำคัญ



ดร.ชนิษฐา สารพิมพ์*

ตั้งแต่อดีตมา มีความคิดของบางคนที่เชื่อว่า ร่างกายเป็นของคักดิ์สิทธิ์ แต่ดวงจิตเป็นของโง่เขลา ร่างกายเท่านั้นที่จะทำประโยชน์ได้ ส่วนดวงจิตไม่มีอะไร มีแต่เรื่องโง่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นอยู่ตลอดเวลา หน้าที่ของมนุษย์จึงต้องบำรุงรักษาร่างกายให้อยู่ในอนามัยดี ฝึกหัดกายบริหาร ทำร่างกายให้แข็งแรง เพราะเมื่อร่างกายป่วย จิตใจก็ไม่อาจอาศัยอยู่ในร่างที่เจ็บป่วยได้อย่างสบาย

แต่ความคิดของคนอีกกลุ่มหนึ่งมีความเชื่อว่า ร่างกายเป็นทาสรับใช้จิต จิตใจเป็นนาย ร่างกายเป็นบ่าว ดังนั้น จึงต้องบำรุงจิตใจให้ดี คิดดี จึงเปลี่ยนสภาพออกมาเป็นพฤติกรรมที่ดี บางคนนิยมการรักษาร่างกายบางอย่างด้วยการสะกดจิต มีการปลูกฝังความคิด ทักตนคติต่างๆ ให้แก่บุคคลเพื่อให้มีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง การมองโลกในแง่ดี ฯลฯ

แต่ไม่ว่าจะมีความเชื่ออย่างไร มนุษย์เราก็ยังคงเผชิญหน้ากับความทุกข์ทางร่างกายอยู่เสมอ เนื่องจากความเกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นธรรมดาตามคำสอนของพระพุทธเจ้า และคนเรามักจะมีพฤติกรรมที่หลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำลายสุขภาพ เพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง ป้องกันไม่ให้เกิดโรคภัยต่างๆ

*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ปัญหาของสุขภาพคนเรา จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรม การรับประทานอาหาร อารมณ์ การออกกำลังกาย ความคิดจิตปัญญา และสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ้น

สังคมในยุคปัจจุบันผู้คนมีปัญหาด้านสุขภาพที่แตกต่างจากผู้คนในยุคก่อน สะท้อนให้เห็นถึงความเลวร้ายของยุคอุตสาหกรรม ยุคสมัยใหม่ แม้ว่าบางคนบอกว่าปัจจุบันเปลี่ยนเป็นเข้าสู่ยุคหลังสมัยใหม่แล้ว สังคมยุคอุตสาหกรรมที่ยังคงส่งผลกระทบต่ออริยาบทของสังคมปัจจุบันได้ว่า ผู้คนมากขึ้นหลายตาอพยพจากต่างถิ่นไม่เคยรู้จักกันมาก่อนมาทำงาน รวมกันในห้องงาน มีการแบ่งงานกันทำเป็นส่วนๆ มีการผลิตสินค้าจำนวนมากๆ เพียงอย่างเดียว คนหนึ่งๆ ทำงานอย่างเดียว ไม่พูดถึงเรื่องความคิดแบบแยกส่วนกับแบบส่วนรวม แต่พิจารณาเฉพาะเรื่องสุขภาพร่างกายที่จะเกิดความเหนื่อยเมื่อยล้า ต่อส่วนใดส่วนหนึ่งเพราะใช้งานเฉพาะบางส่วนนานหรือมากเกินไป ผลผลิตจากงานที่ทำมีความแปลกแยกกับตนเอง เพราะไม่เคยได้ใช้ประโยชน์ เช่น เสื้อผ้าที่ผลิตแล้วไม่ได้ใส่เอง มันสำปะหลังหรืออาหารที่ผลิตแล้วไม่เคยได้ลิ้มรส รongเท้าที่ผลิตแต่ไม่เคยได้ใส่ การเร่งทำกำไรให้หน่วยงานที่ตัวเองได้เพียงค่าตอบแทน และแม้กระทั่งมีความรู้สึกที่ไม่เข้าใจไม่รู้จักตัวเอง ไม่รู้จักเพื่อนร่วมงาน นี่คือการแปลกแยกต่อสังคมที่อาศัยอยู่ ต่องานที่ทำ ต่อตัวเอง ต่อชีวิตและความรู้สึก

คนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคนอื่นๆ อย่างคนในอาชีพ หมอ พยาบาล ก็ทำงานหนักในการรักษาผู้ป่วยอย่างไม่รู้จบสิ้น จนเกือบจะเป็นคนไร้อารมณ์ความรู้สึก แม้จะมีคติเครื่องเตือน ประจำใจ ในจรรยาแพทย์พยาบาลว่า “ให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา” อยู่เสมอ ก็อาจพลาดพลั้งหากร่างกายเหน็ดเหนื่อยมากเกินไปเนื่องจากจำนวนผู้ป่วยมากขึ้นเรื่อยๆ จึงต้องหันมาเน้นนโยบายให้ประชาชนหันมารักษาสุขภาพ และเปลี่ยนแนวทางการทำงานจากการเน้นด้านรักษาเป็นด้านการส่งเสริมการป้องกันสุขภาพให้แก่ประชาชนมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงด้านการแพทย์ของไทย กระตุ้นให้ผู้คนหันมารักษาสุขภาพของตนเอง คงจะไม่สำเร็จ หากมีเพียงการให้ความรู้ในโรงพยาบาลอย่างเดียว แต่ได้ทำสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกับหลักเกษตรผสมผสาน อันเป็นธรรมชาติของ



ประชาชนในพื้นที่ แก้ปัญหาที่ยั่งยืนถึงระบบสังคมอุตสาหกรรมหรือยุคสมัยใหม่ ทำให้ครอบครัวที่ล่มสลายกลับมารวมตัวกัน ชีวิตที่เกือบจะสิ้นใจกลับมาใช้ชีวิตแบบพึ่งตนเองแบบพออยู่พอกิน ไม่กู้หนี้ยืมสิน เปลี่ยนจากการปลูกพืชเชิงเดี่ยวปลูกอย่างเดียว

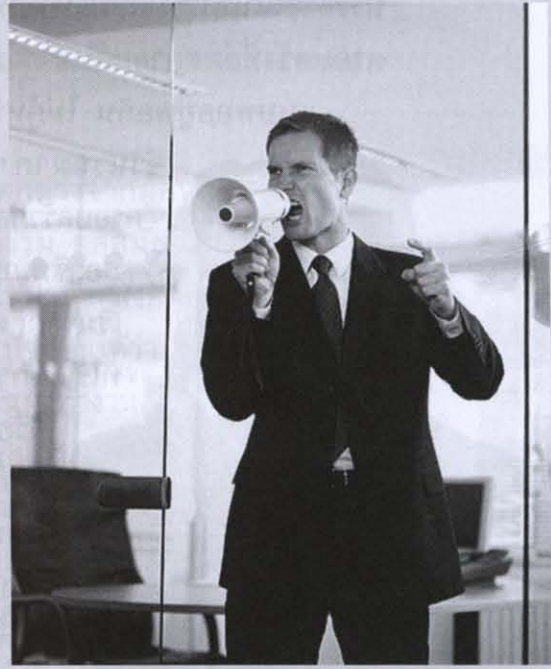
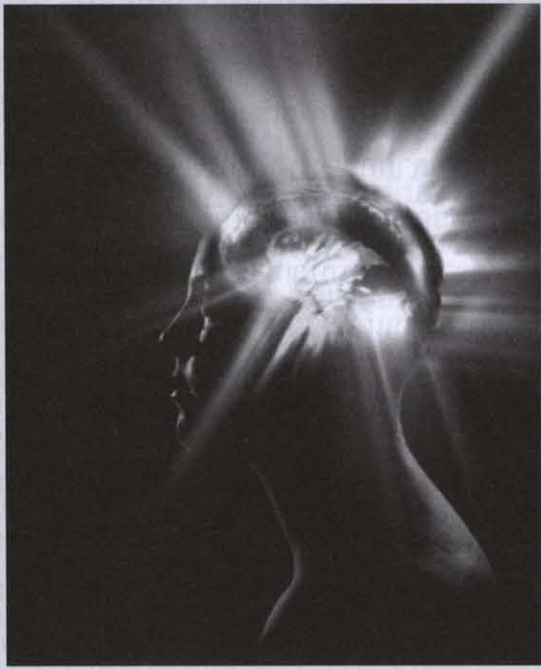
จำนวนมาก ๆ มาเป็นการปลูกหลายอย่างในที่ดินไร่เดียวกัน มีกินในครอบครัวก่อน มีเหลือแจก มีเหลือขาย หลายคนได้คิดและคิดได้หันมาสู่อาชีพเกษตรสมัยใหม่หลังจากประสบปัญหาชีวิตสุขภาพอย่างหนัก เริ่มจากคิดได้ว่าความทุกข์เหล่านั้นเกิดจากอะไร การทำงานในเมืองที่ใช้แรงกายแลกเปลี่ยนในสิ่งที่แปลกแยกกับตัวเอง ไม่ได้กิน ไม่ได้ใช้ หรือกินไม่ได้ ใช้ไม่ได้ นำเงินไปซื้ออาหารที่ไม่มีคุณภาพ หรือไม่ก็อาจจะมีราคาแพง หรืออาจมีทั้งยาฆ่าแมลงในผัก ผลไม้ และมีสารเคมีปนเปื้อนในของใช้ต่างๆ มากมาย ทำให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพร่างกายและสุขภาพใจที่เกิดจากความบีบคั้น ความเครียดของสังคม การนิยมสิ่งของมีหยี่ห้อราคาแพง การเรียนหนังสือกวดวิชาอย่างหนัก ทำงานเพื่อความมีประสิทธิภาพก้าวหน้าโดยไม่เหลียวแลปัญหาครอบครัวและคนอื่น ๆ อย่างพร้อมหน้า

เด็กในเมืองสมัยนี้ บางคนยังไม่รู้จักวิธีการปลูกพืช หรือยังไม่รู้จักต้นไม้ธรรมชาติสามัญว่ามีสภาพที่แท้จริงเป็นอย่างไร เช่น รากลำต้นเป็นอย่างไร ข้าวมีต้นอย่างไร เติบโตอย่างไร จึงลำบากที่จะบอกว่าอะไรคือความดี ความงาม และความจริง และเช่นเดียวกันกับที่ผู้ใหญ่บางคนยังติดในภาพลักษณ์ต่างๆ มองไม่เห็นว่แก่น หรือสาระสำคัญของชีวิตคืออะไร จึงยากที่จะอธิบายให้เข้าใจว่าจริยธรรมคุณธรรมคืออะไร

จินตนาการของคนในโลกสมัยใหม่ จึงมักมีแต่สิ่งประหลาดแปลกแยกจากความเป็นจริง ดังจะเห็นได้จากภาพยนตร์สมัยใหม่เกิดขึ้นให้เห็นเสมอ และมักจะได้รับความนิยมเพื่อพาดนหลีกหนีไปจากโลกแห่งความเป็นจริงที่เจ็บปวดไปชั่วขณะ ความคิดจากสื่อมวลชนสะท้อนมุมมองให้เห็นอยู่เสมอ การมองโลกในแง่ร้ายของอุตสาหกรรมจึงเป็นเช่นนี้

คนที่คิดได้และได้คิดเร็วกว่า เห็นจะต้องยกตัวอย่างการวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 ของนายแพทย์อภิสิทธิ์ อำนวยวารังกูร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ที่ลงไปศึกษาจากปราชญ์ชาวบ้านและชาวบ้านจากหลายๆ หมู่บ้าน ในอำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น ที่เดิมประสบปัญหาทั้งสุขภาพและปัญหาความยากจนแต่ปัจจุบันชาวบ้านเหล่านี้กลายเป็นบทเรียนอันล้ำค่าแก่คนอื่น ๆ





“ปลูกไม้ใหญ่ให้ร่มเงา ไม้เล็กให้ความชุ่มชื้น ปลากินหนอน และวัวพืชในนา ไก่คู้ยเซีย วัวกินหญ้า และให้มูลปุ๋ย แล้วมนุษย์ก็เก็บเอาส่วนน้อยจากวงจรที่สมดุล เมื่อเข้าใจและเคารพ ธรรมชาติจึงตอบแทนคืนกลับเป็นพืชพันธุ์ธัญญาหารพร้อมไปกับความมั่นใจของชุมชนในฐานะผู้ปลูก ผู้สร้าง”

“ไปดูแมคโคร โลตัส ในนั้น มีทุกอย่าง ที่ก็ไม่กว้างเท่าไร แต่มีทุกอย่าง เรามีที่หนึ่งไร่ ก็จะปลูกให้มีทุกอย่างเหมือนกัน ไม่ใช่แม้แต่ข้าว ตะไคร้ ก็ยังต้องไปซื้อเขา”

“ต้องมองตัวเองให้ออกกว่าเป็นอะไร เป็นประเทศเกษตรกรรม ต้องทำอย่างนี้ถึงเอาตัวรอดต้องเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และต้องไม่เกียจคร้าน ต้องขยันและมีความสนใจ ถ้าไม่ขยัน จะทำเดี่ยวเดียวก็ทิ้งจอบแล้ว ไม่ได้”

นี่คือความสุขที่ได้เริ่มต้นแล้วในอดีต ซึ่งกำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน และน่าจะเป็นไปได้ด้วยดีในอนาคต

สำหรับความสุข สดชื่นของคนในเมืองในยุคนี้ส่วนใหญ่ จึงมักจะเกิดขึ้นเฉพาะช่วงที่มีวันหยุดที่ได้กลับบ้านไปเยี่ยมครอบครัวอย่างพร้อมหน้าพร้อมตา รับประทานอาหารที่ดี ผักผลไม้สดจากไร่จากนา อากาศบริสุทธิ์จากธรรมชาติของร่มไม้นอกห้องแอร์ ปลอดภัยจากสุรายาเสพติด และการพนัน นอนหลับพักผ่อนเพียงพอ เพียงแค่สามหรือสี่วัน ความสดชื่นของร่างกายรู้สึกเปลี่ยนไปอย่างเห็นได้ชัด

คงจะไม่ได้เห็นดีเห็นงามจากการเดินทางไปที่ท่องเที่ยวแบบเบียดเสียด แย่งกันกินแย่งกันใช้เหมือนเมื่อก่อน

เราลองมาหลับตาวาดภาพฝันกันเถอะว่า จะฝันให้ตนเองอยู่รอดและมีสุขภาพดีท่ามกลางวิกฤตของสังคมยุคนี้ได้อย่างไร



การสั่งลงโทษทางวินัย ที่ต้องสั่งให้มีผลย้อนหลัง

นางสาวชนาดา ศรีสวัสดิ์*

เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ทราบโดยเร็ว หลังจากนั้นก็เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ต้องรีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหาข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ หากการสืบสวนปรากฏว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่อง หากเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นก็ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไปตาม มาตรา 92 หรือมาตรา 93 แล้วแต่กรณี (มาตรา 90 และมาตรา 91) โดยกระบวนการสอบสวนจะเริ่ม ต้นตั้งแต่การกล่าวหาหรือตั้งเรื่องกล่าวหา (ซึ่งเป็นจุดแบ่งแยกที่ชัดเจนระหว่างการสืบสวนและ การสอบสวน เพราะในขั้นการสืบสวนยังไม่มีกระบวนการกล่าวหาผู้ใด ส่วนในการสอบสวนทางวินัยจะต้อง มีการระบุว่าผู้ใดเป็นผู้ถูกกล่าวหา) การสอบสวน การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ตลอดจนการ ลงโทษหรือลดโทษ นอกจากนั้นระหว่างการสอบสวนพิจารณาอาจมีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อนก็ได้ ทั้งนี้ การปฏิบัติตามกระบวนการดังกล่าวมุ่งหวังที่จะสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้น ในระบบราชการ

* นิตกรชำนาญการพิเศษ สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.

การลงโทษทางวินัยถือเป็นมาตรการสุดท้ายที่ผู้บังคับบัญชาจะนำมาใช้เพื่อรักษาวินัย นอกเหนือจากการเสริมสร้าง พัฒนาและป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และโดยที่คำสั่งลงโทษถือเป็นคำสั่งทางปกครองอย่างหนึ่ง การที่จะให้คำสั่งมีผลบังคับตามกฎหมายหรือเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย การดำเนินการสอบสวนต้องกระทำโดยผู้มีอำนาจ และต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด มิเช่นนั้นอาจมีผลทำให้คำสั่งลงโทษดังกล่าวไม่มีผลใช้บังคับ หรือกลายเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ ในการดำเนินการจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลถึงความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่งลงโทษ อันได้แก่

1. **ผู้สั่งลงโทษ** ต้องเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมาย (ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย ทั้งกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรง เว้นแต่จะมีการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา 90 วรรคสาม ซึ่งขณะนี้ ก.พ. ได้ออกหลักเกณฑ์การมอบอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ว 35 ลงวันที่ 28 กันยายน 2553)

2. **อำนาจการสั่งลงโทษ** ผู้มีอำนาจต้องสั่งลงโทษภายในขอบอำนาจที่กฎหมายกำหนด ทั้งในเรื่องของสถานโทษ และอัตราโทษ

3. **ผู้ถูกลงโทษ** ต้องเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้สั่ง และต้องมีสภาพการเป็นข้าราชการอยู่ในขณะที่มีคำสั่ง เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 100

4. **ขั้นตอนในการดำเนินการทางวินัย** ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยหากกรณีเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จะดำเนินการโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ได้ ตามมาตรา 92 แต่หากเป็นการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง การดำเนินการต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา 93 และหากเห็นว่ากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็จะต้องนำเรื่องเสนอต่อ อ.ก.พ. สามัญที่ผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ แล้วแต่กรณีพิจารณา ตามมาตรา 97 วรรคสอง

5. **การสั่งลงโทษต้องไม่มีผลย้อนหลัง** ไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่กฎหมายกำหนด





จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้เขียนในการตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยของส่วนราชการต่างๆ ที่รายงานไปยัง ก.พ. ปรากฏว่า ยังคงมีส่วนราชการหลายแห่งที่สั่งลงโทษไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่ง โดยเฉพาะการสั่งลงโทษที่ต้องไม่มีผลย้อนหลัง เว้นแต่จะเข้าช้อยกเว้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าเรื่องดังกล่าวยังคงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุจากการที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องที่มีรายละเอียดปลีกย่อย และบางกรณีมีลักษณะที่เป็นช้อยกเว้น ช้อนช้อยกเว้น จึงทำให้เกิดความสับสน เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจและช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้เขียนจึงขอหยิบยกปัญหาดังกล่าวขึ้นเป็นประเด็นที่จะกล่าวถึงในครั้งนี้

ในการสั่งลงโทษทางวินัยจะมีระเบียบที่เกี่ยวข้องอยู่ 2 ฉบับ คือระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2539 และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2535 ซึ่งยังคงใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ตามมาตรา 132 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระเบียบดังกล่าวได้วางหลักในการสั่งลงโทษทางวินัยทั้งกรณีที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยห้ามมิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง แต่มีช้อยกเว้นให้สามารถกระทำได้ในกรณีต่างๆ ตามที่กำหนด เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจและสามารถนำไปใช้ได้ถูกต้อง ผู้เขียนจึงขอสรุปสาระสำคัญของช้อยกเว้นดังกล่าวเป็น 5 กรณี ได้แก่

1. กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงโทษ
2. กรณีที่มีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
3. กรณีที่มีการกระทำความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ
4. กรณีที่มีการกระทำความผิดอาญา
5. กรณีที่มีการออกจากราชการไปเพราะเหตุอื่นแล้ว

อย่างไรก็ตาม แม้เรื่องที่พิจารณาจะเข้าข่าย 5 กรณีข้างต้น แต่การสั่งลงโทษที่จะให้มีผลย้อนหลังนั้นจะกระทำได้อีกต่อเมื่อเรื่องดังกล่าวเข้าเงื่อนไขของแต่ละกรณีที่จะกล่าวต่อไปนี้ด้วย

1. กรณีที่เป็นการเปลี่ยนแปลงโทษ

การเปลี่ยนแปลงโทษไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ สามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อส่วนราชการได้มีการรายงานการดำเนินการ ทางวินัยไปยัง อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ตามมาตรา 103 หรือเมื่อผู้ถูกลงโทษได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ตามมาตรา 114 การเปลี่ยนแปลงโทษที่มีผลทำให้การสั่งลงโทษใหม่ต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังนั้นต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงโทษที่อยู่ในระดับเดียวกันเท่านั้น หมายถึง หากโทษเดิมเป็นโทษในระดับร้ายแรง โทษที่เปลี่ยนไปก็ต้องเป็นโทษระดับร้ายแรง เช่นกัน เช่นโทษเดิมเป็นโทษปลดออกหรือไล่ออก โทษใหม่ที่เปลี่ยนไปก็ต้องเป็นโทษไล่ออกหรือปลดออกเช่นกัน หรือถ้าเป็นโทษระดับไม่ร้ายแรง โทษที่เปลี่ยนไปก็ต้องเป็นโทษในระดับที่ไม่ร้ายแรงเหมือนกัน เช่น โทษเดิมเป็นโทษภาคทัณฑ์ โทษใหม่จะต้องเป็นโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักที่ว่า การกระทำในเรื่องเดียวกันผู้กระทำควรที่จะได้รับโทษเพียงครั้งเดียวเท่านั้น โทษใหม่ที่เปลี่ยนไปจึงต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังไปในวันเดียวกันกับที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ซึ่งต่างจากการเปลี่ยนแปลงโทษต่างระดับกันที่ไม่สามารถสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโทษจากระดับไม่ร้ายแรงมาเป็นระดับร้ายแรงซึ่งต้องสั่งปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ การสั่งให้มีผลย้อนหลังไปในวันเดียวกับคำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับย่อมมีผลทำให้ผู้นั้นต้องพ้นจากการเป็นข้าราชการย้อนหลังไป ซึ่งจะมีผลกระทบกับวันที่ผู้นั้นมาปฏิบัติราชการ โดยผู้นั้นต้องคืนเงินเดือนหรือเงินอื่นที่พึงได้รับตามลัทธิที่รับไปแล้วให้แก่ราชการ ซึ่งนับเป็นการสร้างความไม่เป็นธรรมให้แก่ผู้ถูกลงโทษ เช่นเดียวกันในการเปลี่ยนแปลงโทษจากโทษระดับร้ายแรงมาเป็นโทษระดับไม่ร้ายแรง



เมื่อมีการลงโทษอย่างร้ายแรงไปแล้วยอมทำ ผู้ถูกลงโทษพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการ เมื่อมีการลดโทษเป็นโทษระดับไม่ร้ายแรง การสั่งลงโทษจึงไม่อาจที่จะสั่งได้ในทันที เพราะจะต้องมีการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ เพื่อให้มีสภาพเป็นข้าราชการเสียก่อน จึงจะสั่งลงโทษได้

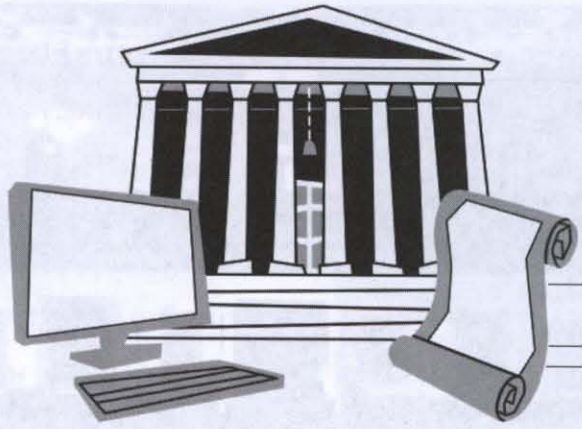
แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับการเปลี่ยนแปลงโทษต่างระดับกันจากโทษระดับร้ายแรงมาเป็นโทษระดับไม่ร้ายแรง อาจมีการสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังได้ หากปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่ต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น หรือไม่อาจที่จะสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว โดยต้องสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันสุดท้ายก่อนวันพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งเป็นการสั่งเพื่อให้ตรงกับความเป็นจริง



2. กรณีที่มีการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อข้าราชการคนใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายกำหนด ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอาจสั่งพักราชการผู้นั้นหรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนได้ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ถูกสั่งพักราชการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ และไม่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ตลอดระยะเวลาที่พักราชการนั้น ส่วนผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนต้องพ้นสภาพจากการเป็นข้าราชการชั่วคราวจนกว่าผลการสอบสวนพิจารณาจะปรากฏ ซึ่งการสั่งลงโทษที่ต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังในกรณีนี้ต้องเป็นกรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่มีโทษถึงปลดออกหรือไล่ออกจากราชการเท่านั้น โดยการสั่งจะต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังไปในวันเดียวกับที่ถูกพักราชการหรือถูกให้ออกจากราชการไว้ก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ตรงกับความเป็นจริงว่าผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่นับแต่วันพักราชการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการนับแต่วันให้ออกจากราชการไว้ก่อน ดังนั้นเมื่อ

ผู้นั้นต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือกลับเข้ารับราชการเพื่อที่จะมีคำสั่งลงโทษแต่อย่างใด ต่างจากกรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง การสั่งลงโทษจะกระทำต่อเมื่อผู้นั้นได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่หรือกลับมามีสภาพเป็นข้าราชการแล้วเท่านั้น กรณีจึงไม่อาจที่จะมีคำสั่งย้อนหลังได้

แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีการสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนี้ แม้ผลการสอบสวนพิจารณาจะปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ก็อาจมีการสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังได้เช่นกัน หากปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่ต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น หรือไม่อาจที่จะสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว โดยต้องสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันสุดท้ายก่อนวันพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ทั้งนี้เพื่อให้ตรงกับความเป็นจริง และเพื่อประโยชน์ในการจ่ายเงินเดือนระหว่างสั่งพักหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนด้วย

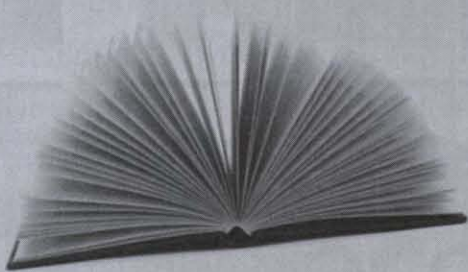


3. กรณีที่เป็นการกระทำความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ ความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการที่ต้องสั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังในกรณีนี้หมายถึงเฉพาะการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา 85(3) ที่ต้องถูกลงโทษไล่ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 การสั่งลงโทษในกรณีนี้ต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังไปนับแต่วันที่ผู้นั้นได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไป ทั้งนี้ก็เพื่อให้การสั่งลงโทษดังกล่าวตรงกับความเป็นจริงที่สุด เพราะเมื่อผู้นั้นไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่วันที่เริ่มต้นละทิ้ง คำสั่งลงโทษก็ควรที่จะต้องย้อนกลับไปมีผลบังคับใช้นับแต่วันดังกล่าวเช่นกัน

4. กรณีที่เป็นการกระทำความผิดอาญา ในที่นี้หมายถึงการกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก (เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ) ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่มีโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการตามมาตรา 85(6) กรณีนี้การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการดังกล่าวต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือวันต้องคำพิพากษา หรือวันถูกคุมขังติดต่อกันจนถึงวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี โดยพิจารณาตามความเป็นจริงว่าผู้นั้นได้ถูกควบคุม คุมขังหรือจำคุกในกรณีดังกล่าวตั้งแต่วันที่ใด

5. กรณีที่มีการออกจากราชการไปเพราะเหตุอื่นแล้ว การออกจากราชการในที่นี้หมายถึงการออกจากราชการทุกกรณี ทั้งการถูกลงโทษปลดออก ไล่ออกจากราชการ การได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ การเกษียณอายุราชการ ซึ่งการสั่งลงโทษผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วที่จะต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังในกรณีนี้ต้องเป็นการสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการเท่านั้น โดยต้องสั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการ หรือวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (วันที่ 30 กันยายน)

จากการสรุปสาระสำคัญของข้อยกเว้นในการออกสั่งลงโทษที่ต้องสั่งให้มีผลย้อนหลังทั้ง 5 กรณีที่กล่าวไปข้างต้น คงสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2539 และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2535 ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่สนใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งอย่างน้อยที่สุดผู้เขียนหวังว่าจะมีหนทางหนึ่งที่ทำให้ข้อผิดพลาดในการออกคำสั่งลงโทษลดลงได้



คมวาทะ

“..ศรัทธาที่สำคัญที่สุด คือ ศรัทธาว่า

1. เป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายที่ชอบธรรม เป็นเป้าหมายที่ดี
2. หัวหน้าเป็นผู้ที่มีความชอบธรรม ถ้ามีความศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร และศรัทธาในตัวหัวหน้าแล้ว

ลุยไหน ลุยนั้น ก็ทำได้..”

คมวาทะ...นายบัณฑิต ล่ำซำ 23 กรกฎาคม 2545

จาก คมวาทะ...ธรรมาภิบาล (Good Government)





สมาคมการจัดการ และการบริหารรัฐกิจแห่งแอฟริกา (THE AFRICAN ASSOCIATION FOR PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT, AAPAM)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีรัฐ โกวงศ์*

⇒ บทคัดย่อ:

บทความชิ้นนี้มุ่งนำเสนอสมาคมการจัดการและการบริหารรัฐกิจแห่งแอฟริกา ในประเด็นต่อไปนี้ ตั้งแต่ AAPAM และวัตถุประสงค์ การบริหารงานของ AAPAM การเป็นสมาชิกของ AAPAM กิจกรรมหลักของ AAPAM ความร่วมมือระหว่าง AAPAM และ UNPAN และแนวโน้มอนาคตของ AAPAM

⇒ Abstract:

This article introduces the state of the art and trends of THE AFRICAN ASSOCIATION FOR PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT (AAPAM) by reviewing the literature as follows: evolution of AAPAM and its objectives, administration of AAPAM, membership of AAPAM, major activities of AAPAM, cooperation between AAPAN and UNPAN, and the trend of AAPAM.

⇒ คำสำคัญ:

สมาคมการจัดการและการบริหารรัฐกิจแห่งแอฟริกา, THE AFRICAN ASSOCIATION FOR PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT, AAPAM

*ศ.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 1) (บริหารรัฐกิจ), ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), MS (CIS) - Srisakdi Chamornman Prize อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และ

รัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ - ติดต่อผู้เขียนได้ที่ <http://pirun.ku.ac.th/~fsoargs/>

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน 089-125-4525, 086-889-9728; srirathg3@yahoo.com;

<http://pirun.ku.ac.th/~fsoargs/>

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน 50 พหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10903

หลังจากที่ผู้เขียนได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ ผู้เขียนได้เริ่มนำเสนอกลุ่มการบริหารรัฐกิจในทวีปต่าง ๆ เริ่มจากกลุ่มการบริหารรัฐกิจในยุโรป (European Group of Public Administration, EGPA) และในคราวนี้ ผู้เขียนขอแนะนำเสนอกลุ่มการบริหารรัฐกิจในแอฟริกาหรือที่มีชื่อเรียกอย่างเป็นทางการว่า “สมาคมการจัดการและการบริหารรัฐกิจแห่งแอฟริกา” เนื่องด้วยเป็นหน่วยงานกลางทางการศึกษาด้านการจัดการและการบริหารรัฐกิจของทวีปที่มีพื้นที่ 30,065,000 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็นพื้นที่ 20.2% ของโลก รองจากทวีปเอเชียเท่านั้น และมีประชากรประมาณ 991,002,342 คน คิดเป็น 14.6 % ของประชากรทั่วโลก (Graphic Maps, 2010; Miniwatts Marketing Group, 2009)

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับสมาคมการจัดการและการบริหารรัฐกิจแห่งแอฟริกาหรือ AAPAM ในหัวข้อดังต่อไปนี้ (๑) AAPAM และวัตถุประสงค์ (๒) การบริหารงานของ AAPAM (๓) การเป็นสมาชิกของ AAPAM (๔) กิจกรรมหลักของ AAPAM (๕) ความร่วมมือระหว่าง AAPAM และ UNPAN และ (๖) แนวโน้มอนาคตของ AAPAM

⇒ AAPAM และวัตถุประสงค์

AAPAM เป็นองค์การที่ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1971 โดยมีพันธกิจเป็นสมาคมวิชาชีพระหว่างประเทศส่วนใหญ่ในทวีปแอฟริกา สำหรับนักบริหารรัฐกิจ ผู้จัดการ อาจารย์ นักวิจัย ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาทางด้านการบริหารรัฐกิจและการจัดการในภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ความเป็นเลิศในการผลิตและส่งเสริมบริการสาธารณะ รวมถึงวิชาชีพนิยม (Professionalism) ในการบริหารรัฐกิจและการจัดการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำที่ยั่งยืนในการจัดทำบริการสาธารณะของแอฟริกา นอกจากนี้ AAPAM ยังเป็นหุ้นส่วนระดับภูมิภาคของเครือข่ายการบริหารรัฐกิจขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Public Administration Network, UNPAN) อีกด้วย อนึ่ง ด้วยเหตุที่สมาคมนี้เป็นองค์การที่ไม่แสวงหากำไร AAPAM จึงรับการสนับสนุนทางการเงินและสิ่งอำนวยความสะดวกจากรัฐบาลในทวีปแอฟริกาหลายประเทศและการบริจาคจากภาคเอกชน เช่น คณะกรรมาธิการเศรษฐกิจเพื่อแอฟริกาขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Economic Commission for Africa, UNECA หรือ ECA) และมูลนิธิฟอร์ด (Ford Foundation) (AAPAM(a), 2009; AAPAM(b), 2009; Bigogo, 2010)



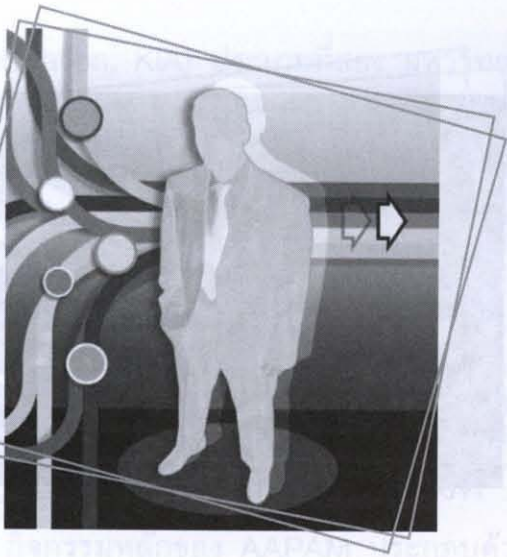
⇒ ประวัติความเป็นมา

ตลอดสี่สิบกว่าปีที่ผ่านมา AAPAM เป็นองค์การที่มีบทบาทโดดเด่นในการเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะทั้งทางด้านการบริหารและการจัดการของระบบการบริหารรัฐกิจของแอฟริกา โดย AAPAM เริ่มพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1962 (ก่อนการสัมมนา Minnowbrook I ซึ่งมีในปี ค.ศ. 1968) จากการรวมตัวกันของปลัดกระทรวงในประเทศเอกราชและประเทศที่กำลังจะประกาศเอกราชในขณะนั้นที่คาร์ เอส ซาลาม (Dar es Salaam) ประเทศแทนซาเนีย เพื่อรับมือกับปัญหาสองประการคือ ประการแรก การบริหารรัฐกิจแต่เดิมถูกออกแบบมาสำหรับอาณานิคมทำให้เกิดปัญหาในการปรับเปลี่ยนระบบเดิมให้เข้ากับการบริหารรัฐกิจในประเทศที่มีเอกราช (Localization) ดังนั้น ปลัดกระทรวงกลุ่มนี้จึงได้รวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการคิดหาสูตรหรือวิธีการทางการบริหารรัฐกิจที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของแอฟริกา ตลอดจนแลกเปลี่ยนประสบการณ์การบริหารภายใต้ข้อจำกัดทางการบริหารรัฐกิจ และปัญหาประการที่สองคือ การรื้อปรับระบบราชการสำหรับอาณานิคมแบบถอนรากถอนโคน (Re-engineering) ให้เป็นระบบราชการที่มีกฎหมาย ระเบียบ และการควบคุมที่เหมาะสมกับประเทศที่เป็นเอกราช โดยการประชุมนี้มีประธานในที่ประชุมคือ นาย Dunstan Omari (ซึ่งต่อมาได้เป็นนายกรัฐมนตรีของประเทศแทนแกเนีย¹) และใช้รายงานเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจของแต่ละประเทศเป็นเอกสารประกอบการประชุม

หลังจากนั้น การประชุมในลักษณะคล้ายกันนี้ได้มีขึ้นทุกปี โดยเมืองหลวงของประเทศเอกราชต่างๆ ในแอฟริกาผลัดกันเป็นเจ้าภาพในการประชุม ต่อมาในปี ค.ศ. 1965 ได้พัฒนาขึ้นเป็นการสัมมนาระหว่างประเทศในทวีปแอฟริกา (Inter-African Public Administration Seminar) และจากผลการสัมมนาดังกล่าวนี้เมื่อวันที่ 3 - 9 ตุลาคม ค.ศ. 1970 ที่ประเทศบอตสวานา (Botswana) ได้นำไปสู่การจัดตั้ง AAPAM ขึ้นในที่สุด ที่เมืองฟรีทาวน์ (Freetown) ประเทศเซียร์ราลีโอน (Sierra Leone) ในวันที่ 6 พฤศจิกายน ค.ศ. 1971 โดยมี Dr. Siaka Stevens ประธานาธิบดีของประเทศเซียร์ราลีโอนที่ล่องลับไปแล้วเป็นประธาน AAPAM คนแรก และ Oputa Udoji หัวหน้าระบบราชการพลเรือนในไนจีเรียตะวันออก (Eastern Nigeria)² จากประเทศไนจีเรีย (Nigeria) เป็นเลขาธิการสมาคมคนแรก โดยประธานคนปัจจุบันคือ นาย John Mitala และเลขาธิการสมาคมคนปัจจุบันคือ Dr. Yolamu R. Barongo จากประเทศอูกันดา (Uganda) ทั้งสองคน นอกจากนี้ AAPAM ร่วมมือกับ UNPAN ในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2006 (AAPAM(a), 2009; AAPAM(b), 2009; Bigogo, 2010; Johnson Publishing, 1965)

¹ แทนซาเนีย หรือ สาธารณรัฐแทนซาเนีย (United Republic of Tanzania) เป็นประเทศที่อยู่บนชายฝั่งตะวันออกของแอฟริกา มีอาณาเขตทางเหนือจดเคนยาและอูกันดา ทางตะวันตกจดรวันดา บุรุนดี และสาธารณรัฐประชาธิปไตยคองโก และทางใต้จด แซมเบีย มาลาวี และโมซัมบิก ส่วนทางตะวันออกจดมหาสมุทรอินเดีย ประเทศตั้งชื่อมาจากแผ่นดินใหญ่แทนแกเนียและเกาะแซนชิบาร์ที่อยู่นอกชายฝั่งตะวันออก แทนซาเนียเป็นสมาชิกของเครือจักรภพแห่งชาติ ตั้งแต่ประกาศเอกราชเมื่อ พ.ศ. 2504 เมื่อ พ.ศ. 2507 แทนแกเนียได้ร่วมกับแซนชิบาร์ กลายเป็นสาธารณรัฐแทนแกเนียและแซนชิบาร์ และต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสาธารณรัฐแทนซาเนีย เมื่อปี พ.ศ. 2539 เมืองหลวงของแทนซาเนียย้ายจากคาร์เอสซาลามไปโตโตมา อย่างไรก็ดี สำนักงานของรัฐบาลหลายแห่งยังคงตั้งอยู่ในเมืองหลวงเดิม ที่มา: <http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A8%E0%B9%81%E0%B8%97%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B5%E0%B8%A2>

² ไนจีเรียตะวันออก (Eastern Nigeria) หรือ สาธารณรัฐแห่งไบอาฟรา (Republic of Biafra) แยกตัวออกจากไนจีเรียในปี ค.ศ. 1967 จนนำไปสู่สงครามกลางเมืองระหว่างปี ค.ศ. 1967 - 1970 โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <http://en.wikipedia.org/wiki/Nigeria> และ <http://www.mfa.go.th/web/2387.php?id=329>



⇒ วัตถุประสงค์ของ AAPAM

AAPAM มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (AAPAM(b), 2009; AAPAM(c), 2009)

- (1) เพื่อจัดการประชุมสำหรับแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารภาครัฐ ผู้จัดการ นักวิชาการ และอาจารย์ทางด้านการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา
- (2) เพื่อส่งเสริมวิชาชีพนิยมในการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา
- (3) เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนตลอดจนจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการวิจัยและการจัดทำเอกสารในการศึกษาปัญหาและเทคนิคทางการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา
- (4) เพื่อจัดทำและตีพิมพ์วารสารเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศาสตร์การบริหารรัฐกิจและการจัดการ
- (5) เพื่อให้คำปรึกษาแก่ศูนย์ฝึกอบรมวิชาชีพ หน่วยงานราชการ และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา

⇒ การบริหารงานของ AAPAM

การบริหารงานของ AAPAM ดำเนินการโดยสภาสามัญ (General Assembly) สภา (Council) คณะกรรมการบริหาร (Executive Committee) และเลขาธิการสมาคม (Secretariat) กล่าวคือ สภาสามัญประชุมหนึ่งครั้งในสามปี ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในภาพรวมของสมาคม ตลอดจนคัดเลือกสมาชิกของสภาและคณะกรรมการบริหาร ในขณะที่สภาประชุมปีละหนึ่งครั้ง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายทั่วไปของสมาคม และคณะกรรมการบริหารประชุมอย่างน้อยสองครั้งต่อปี ทำหน้าที่บริหาร AAPAM โดยสำนักงานเลขาธิการทำหน้าที่ประสานงานต่างๆ ของสมาคม โดยมีเลขาธิการสมาคมเป็นผู้รับผิดชอบ และมีผู้ช่วยในงานด้านต่างๆ เช่น แผนงาน การเงิน และเลขานุการ เป็นต้น นอกจากนี้ งานส่วนมากของสมาคมดำเนินการโดยสาขาย่อยของสมาคมในประเทศสมาชิก (National Chapters) ภายใต้ข้อบังคับและระเบียบของ AAPAM และสาขาย่อยดังกล่าวคัดเลือกเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการประจำสาขาของตนเอง เพื่อดูแลกิจกรรมต่างๆ และวางแผนงานของสาขา



สาขาย่อยของสมาคมในประเทศสมาชิกประกอบด้วยเก้าสาขา (ได้แก่ สาขาในประเทศอูกันดา แคมเมอรูน (Cameroon) ไนจีเรีย กานา (Ghana) แซมเบีย (Zambia) เลโซโท (Lesotho) เคนยา แกมเบีย (Gambia) แอฟริกาใต้ (South Africa) และแทนซาเนีย) และมีสาขาอีกประมาณสองสามแห่งที่จะเริ่มดำเนินการอีกครั้ง โดยสาขาย่อยแต่ละแห่งต้องมีสมาชิกขั้นต่ำ เป็นสมาชิกประเภทรายบุคคลจำนวนยี่สิบคน และเป็นสมาชิกประเภทหน่วยงานหนึ่งแห่ง นอกจากนี้ ทุกปี สาขาย่อยในประเทศอูกันดา แคมเมอรูน ไนจีเรีย และเลโซโท จะจัดสัมมนาหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นระยะเวลา 1 - 3 วัน (โดยมีผู้เข้าร่วมเป็นข้าราชการ นิสิตและนักศึกษาทางมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญ นักธุรกิจ และชุมชนในท้องถิ่น) และจัดสัมมนารวมถึงสังเกตการณ์ในวันการบริหารรัฐกิจและระบบราชการพลเรือนของแอฟริกา (Africa Day of Administration and the Civil service) ซึ่งจัดทุกวันที่ 23 มิถุนายน ของทุกปี อนึ่งสาขาย่อยในประเทศอูกันดาและประเทศแคมเมอรูน มีสำนักงานและเจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานเต็มเวลา เพื่อประสานงานกิจกรรมต่างๆ ของสาขา เช่น การจัดพิมพ์วารสารและจดหมายข่าว (AAPAM(b), 2009; AAPAM(d), 2009; AAPAM(e), 2009; AAPAM(f), 2009)

⇒ การเป็นสมาชิกของ AAPAM

สมาชิกของ AAPAM ประกอบด้วยสมาชิกสามประเภท

ประเภทที่หนึ่ง รัฐบาลของประเทศในแอฟริกา โดยสมาชิกประเภทนี้จะให้เงินอุดหนุนรายปีต่อสมาคม ตลอดจนเงินอำนวยความสะดวกสำหรับการจัดการสัมมนาและการประชุม

ประเภทที่สอง สถาบันต่างๆ โดยสมาชิกประเภทนี้แบ่งย่อยได้สามประเภทคือ ประเภทแรก สถาบันพัฒนาทางการจัดการ ได้แก่ วิทยาลัยการบริหารงานบุคคลของประเทศไนจีเรีย (Administrative Staff College of Nigeria, ASCON) สถาบันการจัดการและการบริหารรัฐกิจของประเทศกานา (Ghana Institute of Management and Public Administration, GIMPA) สถาบันแห่งชาติทางการบริหารรัฐกิจและการจัดการของประเทศแซมเบีย (National Institute of Public Administration and Management (NIPA) of Zambia) สถาบันทางการบริหารรัฐกิจของประเทศเลโซโท (Lesotho Institute of Public Administration, LIPAM) และสถาบันการบริหารรัฐกิจของประเทศเคนยา (Kenya Institute of

Administration, KIA) ประเภทที่สอง มหาวิทยาลัยและสถาบันฝึกอบรม เช่น มหาวิทยาลัยมาเคเรเร (Makerere University) ประเทศอูกันดา³ คณะบริหารธุรกิจ (Business School, MUBS), Mzumbe University ในเมือง Morogoro ประเทศแทนซาเนีย⁴ และประเภทที่สามคือหน่วยงานภาครัฐ เช่น ธนาคารอูกันดา (Bank of Uganda) บริษัทอูกันดาเทลคอม (Uganda Telecom Ltd) คณะกรรมการการอุดมศึกษาของประเทศเคนยา (Commission for Higher Education) เป็นต้น

ประเภทที่สาม สมาชิกประเภทรายบุคคล ส่วนใหญ่จะเป็นนักบริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐที่ปรึกษาทางการจัดการ อาจารย์และนักวิชาการในมหาวิทยาลัย (AAPAM(b), 2009; Bigogo, 2010)

⇒ กิจกรรมหลักของ AAPAM

กิจกรรมหลักของ AAPAM ประกอบด้วย 6 กิจกรรมหลักดังต่อไปนี้ (AAPAM(b), 2009; AAPAM(g), 2009; AAPAM(h), 2009; AAPAM(i), 2009; AAPAM(j), 2009; AAPAM(k), 2009; AAPAM(l), 2009)

(๑) การฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง

การฝึกอบรมจะดำเนินการโดยใช้การสัมมนา การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาโต๊ะกลมประจำปี (Annual roundtable conferences) โดยหัวข้อในการสัมมนาโต๊ะกลมประจำปีขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาและภาคกิจกรรม (Sector and problem) ที่สำคัญและความต้องการในการบริหารรัฐกิจและการจัดการของแอฟริกา เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาตลอดจนส่งเสริมภาคกิจกรรมเพื่อพัฒนาประเทศ (โปรดดูหัวข้อในตารางที่ 1)



³โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.mak.ac.ug/>

⁴โปรดดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.mzumbe.ac.tz/>

ตารางที่ 1 หัวข้อในการสัมมนาโต๊ะกลมประจำปี AAPAM ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1978 ถึง 2009

ครั้งที่ประชุม	เดือนปี	สถานที่	หัวข้อการประชุม
1	สิงหาคม 1978	Freetown, Sierra Leone	บริการสาธารณสุขของแอฟริกา: มุมมองสำหรับทศวรรษที่ 1980
2	สิงหาคม 1979	Nairobi, Kenya	บริการสาธารณสุขของแอฟริกาในทศวรรษที่ 1980
3	กันยายน 1980	Victoria, Seychelles	นโยบายสาธารณสุขและบริการสาธารณสุขของ แอฟริกาใน ทศวรรษที่ 1980
4	ธันวาคม 1981	Salisbury, Zimbabwe	การใช้ประโยชน์และการพัฒนาบุคคลในบริการสาธารณสุขแบบมุ่งเน้นผลงานของแอฟริกาในทศวรรษที่ 1980
5	พฤศจิกายน 1983	Arusha, Tanzania	การเปลี่ยนแปลงนิเวศวิทยาทางการบริหารรัฐกิจและการจัดการของแอฟริกา
6	ธันวาคม 1984	Blantyre, Malawi	รัฐวิสาหกิจหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่เหมาะสมกับแอฟริกา
7	ธันวาคม 1985	Accra, Ghana	วิกฤตทางด้านอาหารในแอฟริกา: ประเด็นทางนโยบายและการจัดการ
8	ธันวาคม 1986	Maseru, Lesotho	ประเด็นทางการจัดการและนโยบายในภาคกิจกรรมการขนส่งสาธารณะ
9	ธันวาคม 1987	Gaborone, Botswana	วิกฤตในแอฟริกา นโยบาย Structural Adjustment เพื่อให้เงินกู้โดยมีดอกเบี้ยอัตราต่ำ (โดย IMF และธนาคารโลก) และผลกระทบต่อการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา
10	พฤศจิกายน 1988	Kampala, Uganda	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงาน: ประเด็นทางการจัดการและนโยบายสาธารณสุข
11	ธันวาคม 1989	Victoria, Seychelles	การส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการในภาครัฐและภาคเอกชนในแอฟริกา

ครั้งที่ ประชุม	เดือนปี	สถานที่	หัวข้อการประชุม
12	ธันวาคม 1990	Abuja, Nigeria	การมีส่วนร่วมของภาคการผลิตที่ไม่เป็นทางการ (Informal sector) และองค์การไม่แสวงหากำไร (NGO) เพื่อการพัฒนาเพื่อการฟื้นฟู (Recovery Development): ประเด็นทางการจัดการและนโยบายสาธารณะ
13	ธันวาคม 1991	Mbabane, Swaziland	จริยธรรมและความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ (Accountability) ในบริการสาธารณะของแอฟริกา
14	ธันวาคม 1992	Arusha, Tanzania	นโยบายการจัดการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในแอฟริกา
15	มกราคม 1994	Banjul, The Gambia	พหุนิยม (Political Pluralism) และธรรมาภิบาล (Good Governance) ในแอฟริกา: ประเด็นในการจัดทำบริการสาธารณะของแอฟริกา
16	พฤศจิกายน 1994	Nairobi, Kenya	การเคลื่อนย้ายและการใช้ประโยชน์ในทรัพยากรทางการบริหารเพื่อเพิ่มสมรรถนะในบริการสาธารณะของแอฟริกาอย่างมีประสิทธิภาพ
17	มีนาคม 1996	Cairo, Egypt	การปฏิรูประบบราชการในแอฟริกา: ประสบการณ์และแนวโน้มในอนาคต
18	มีนาคม 1997	Nairobi, Kenya	การกระจายอำนาจในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปกครองแบบประชาธิปไตยในแอฟริกา: ประเด็นและทางเลือก
19	พฤศจิกายน 1997	Gaborone, Botswana	การเตรียมความพร้อมของการบริหารรัฐกิจและการจัดการใน แอฟริกาในศตวรรษที่ 21
20	พฤศจิกายน 1998	Nairobi, Kenya	ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Public -Private Sector Partnership): แนวทางในการเร่งรัดการพัฒนาของแอฟริกา

ครั้งที่ ประชุม	เดือนปี	สถานที่	หัวข้อการประชุม
21	พฤศจิกายน 1999	Kampala, Uganda	การประกันคุณภาพแอฟริกา
22	พฤศจิกายน 2000	Victoria , Seychelles	ธรรมรัฐในแอฟริกา
23	มีนาคม 2002	Abuja, Nigeria	การจัดการการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจ ยุคโลกาภิวัตน์
24	พฤศจิกายน 2002	Maseru, Lesotho	บริการสาธารณะของแอฟริกาใน ศตวรรษที่ 21
25	เมษายน 2004	Banjul, The Gambia	บทบาทของภาครัฐในกลยุทธ์ลดความ ยากจน: ความท้าทายและทางออกของ ปัญหา
26	มีนาคม 2005	Mombasa, Kenya	รัฐและบทบาทของบริการสาธารณะใน การสร้างความมั่งคั่ง: ปัญหาและกลยุทธ์ ในการพัฒนาของแอฟริกา
27	ธันวาคม 2005	Livingstone, Zambia	การจัดการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ และภาคที่มีใช้ภาครัฐ (Non-State Sectors) ⁵ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและ ธรรมรัฐในแอฟริกา: ปัญหาและ แนวทางแก้ไข
28	ธันวาคม 2006	Arusha, Tanzania	การมุ่งไปสู่การผลิตและส่งมอบบริการ สาธารณะที่มีประสิทธิผลในแอฟริกา
29	กันยายน 2007	Mbabane, Swaziland	ภาวะผู้นำทางการจัดการและการเมือง เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใน แอฟริกา
30	ตุลาคม 2008	Accra, Ghana	การส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพในการ ให้บริการสาธารณะในรัฐมุ่งพัฒนา (Developmental State) ⁶
31	กันยายน 2009	Nairobi, Kenya	วิกฤตเศรษฐกิจโลก: ความท้าทายต่อ ระบบการบริหารรัฐกิจ ของแอฟริกา

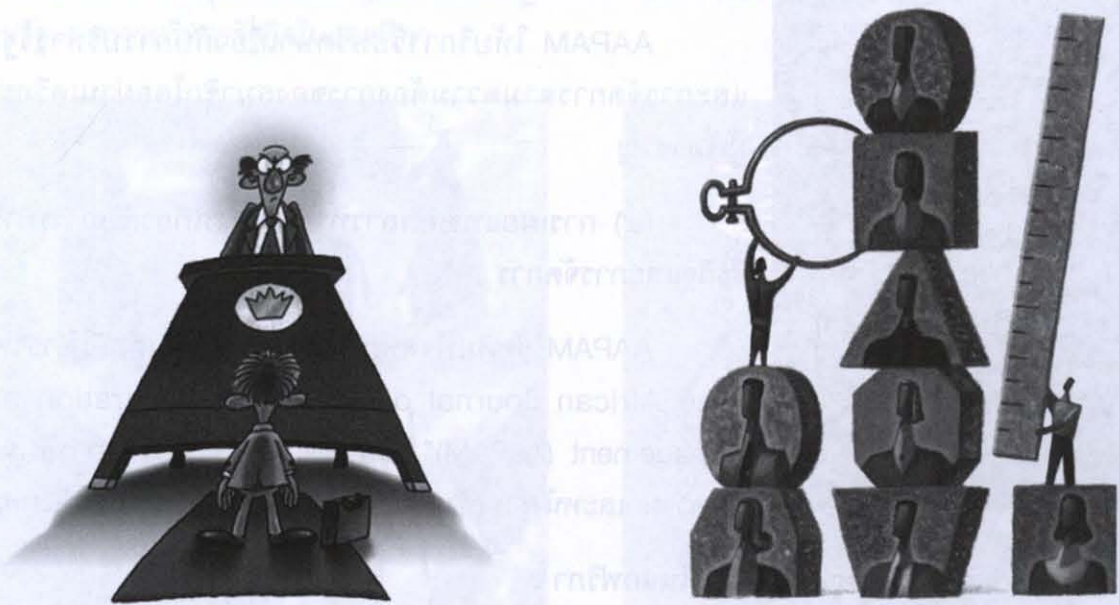
ที่มา: AAPAM(b), 2009; AAPAM(h), 2009

⁵ ภาคที่มีใช้ภาครัฐหรือภาคประชาสังคม (Civil Society Sector) มีขอบเขตกว้างมาก ขอเพียงไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐ จะเป็นองค์การแสวงหากำไรหรือไม่แสวงหากำไรหรือเป็นองค์การศาสนาก็ได้ โปรดดูเพิ่มเติมที่ <http://centre.icddrb.org/activity/index.jsp?activityObjectID=3855> และ <http://ramnongbua5.exteen.com/20070919/ps-712-1>

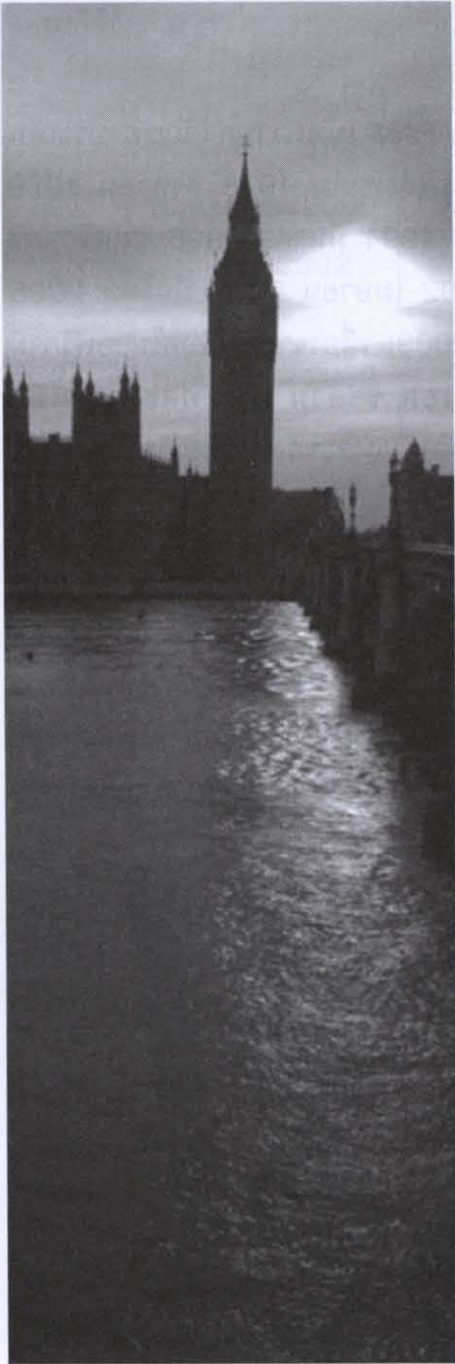
⁶ รัฐมุ่งพัฒนา (Developmental State) ถูกกล่าวถึงเป็นครั้งแรกในงานเขียนของ Chalmers Johnson เรื่อง MITI and The Japanese Miracle: The Growth of Industrial Policy, 1925 - 1975 โดยเน้นการแทรกแซงเศรษฐกิจของภาครัฐด้วยการวางแผนและควบคุม โปรดดูเพิ่มเติมที่ http://en.wikipedia.org/wiki/Developmental_state

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า การบริหารรัฐกิจของแอฟริกันนั้นแบ่งได้สี่ประเด็นคือ นิเวศวิทยาและการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management, NPM) นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกตลาด และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดย AAPAM เน้นความสำคัญของประเด็นทางด้านนิเวศวิทยาและ NPM เป็นอย่างมากถึง 17 ครั้งด้วยกัน (สิงหาคม 1978 สิงหาคม 1979 ธันวาคม 1981 พฤศจิกายน 1983 ธันวาคม 1991 พฤศจิกายน 1994 มีนาคม 1996 พฤศจิกายน 1997 พฤศจิกายน 1999 พฤศจิกายน 2000 พฤศจิกายน 2002 เมษายน 2004 มีนาคม 2005 ธันวาคม 2006 กันยายน 2007 ตุลาคม 2008 และกันยายน 2009) เนื่องจากประเทศในแอฟริกาที่มีสมมติฐานร่วมกันตั้งแต่การประชุมของปลัดกระทรวงที่ดาร์ เอส ซาลาม ประเทศแทนซาเนีย ในปี ค.ศ. 1962 ว่า สภาพแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการภาครัฐหรือการปฏิรูปราชการ

ประเด็นที่ได้รับความสำคัญจาก AAPAM รองลงมาคือ นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 6 ครั้ง (กันยายน 1980 ธันวาคม 1985 ธันวาคม 1986 ธันวาคม 1987 พฤศจิกายน 1988 และธันวาคม 1992) โดยส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นปัญหาสำคัญในแอฟริกา ได้แก่ วิกฤตทางด้านอาหาร การขนส่งสาธารณะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงาน นโยบาย Structural Adjustment และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นอกจากนี้ ประเด็นที่ได้รับความสำคัญจาก AAPAM เป็นลำดับ



สุดท้ายมีเท่ากันสองประเด็น (จำนวน 4 ครั้ง) คือ กลไกตลาด (ธันวาคม 1984 ธันวาคม 1989 พฤศจิกายน 1998 และ มีนาคม 2002) ได้แก่ รัฐวิสาหกิจหรือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการในภาครัฐและภาคเอกชน ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (PPP) การจัดการการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์) และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (ธันวาคม 1990 มกราคม 1994 มีนาคม 1997 และธันวาคม 2005) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ภาคการผลิตที่ไม่เป็นทางการ และองค์การไม่แสวงหากำไร พหุนิยม ธรรมรัฐ และการกระจายอำนาจ)



สรุป AAPAM ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารรัฐกิจในแอฟริกาในเรื่องนิเวศวิทยาและ NPM นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกตลาด และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน อันเป็นแนวโน้มทางการบริหารรัฐกิจที่มีมานานตั้งแต่ช่วงต้นถึงกลางทศวรรษที่ 1990 (ศรีรัฐ, 2541; Osborne and Gaebler, 1992; Peters (a), 1994; Peters (b), 1995; Peters (c), 1995; Peters (d), 1996)

(๒) การวิจัยประยุกต์

AAPAM จะทำการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นรายด้าน เช่น วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของแอฟริกา การพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการในภาครัฐและภาคเอกชน และการดำรงตำแหน่งของสตรีในตำแหน่งระดับสูง เป็นต้น โดยเปิดโอกาสให้นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันในหัวข้อที่ AAPAM เป็นผู้กำหนดให้ทำการวิจัย

(๓) การให้คำปรึกษา

AAPAM ให้บริการรับปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจและการจัดการตามความต้องการของสมาชิกโดยผ่านเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ

(๔) การเผยแพร่เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจและการจัดการ

AAPAM จัดพิมพ์จดหมายข่าว (สามฉบับต่อปี)⁷ วารสาร "The African Journal of Public Administration and Management (AJPAM)" (สองฉบับต่อปี) รายงานการสัมมนา บทความ และหนังสือ (ซึ่งบางเล่มเป็นผลจากการสัมมนาโต๊ะกลม)⁸

(๕) การศึกษาดูงานระหว่างประเทศในแอฟริกา

AAPAM จัดให้การศึกษาดูงานระหว่างประเทศในแอฟริกาด้วยกัน เช่น ในต้นปี ค.ศ. 1998 คณะตัวแทนจากกระทรวงบริการสาธารณะของอูกันดาได้ศึกษาดูงานหนึ่งสัปดาห์ที่สาธารณรัฐเซเชลล์ (Republic of Seychelles) ซึ่งเป็นเป็นรัฐเอกราชที่มีขนาดเล็กที่สุดของแอฟริกา

⁷โปรดดูตัวอย่างได้ที่ <http://www.aapam.org/AAPAM%20Newsletter%20No%2069.pdf>

⁸โปรดดูเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.aapam.org/Publications.html>

(๖) การให้รางวัล AAPAM AWARDS

จากการสัมมนาโต๊ะกลมครั้งที่ 27 ที่เมือง Livingstone ประเทศแซมเบีย ระหว่างวันที่ 5 - 9 ธันวาคม ค.ศ. 2005 AAPAM ได้เริ่มให้ AAPAM AWARDS แก่บุคคลและสถาบันเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์ และชื่อเสียงแก่วงการการบริหารรัฐกิจและการจัดการของแอฟริกา โดยแบ่งรางวัลออกเป็น 5 ประเภทได้แก่ รางวัลเหรียญทอง (Gold Medal Award) รางวัลการจัดการนวัตกรรม (AAPAM Award For Innovative Management) รางวัลการพัฒนาความรู้ทางการบริหารรัฐกิจและการจัดการดีเด่น (AAPAM Award For Outstanding Contribution To Knowledge In Public Administration And Management) รางวัลการสอนการบริหารรัฐกิจดีเด่นในแอฟริกา (AAPAM Award For Excellence In The Teaching Of Public Administration In Africa) และรางวัลรายงานหรือเรียงความของนิสิตดีเด่น ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา (AAPAM Award For Best Student Essay/Report)⁹

⇒ ความร่วมมือระหว่าง AAPAM และ UNPAN

AAPAM และ UNPAN ได้ร่วมมือกันมาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ปี ค.ศ. 2006 ใน 4 ด้านดังต่อไปนี้ (๑) การปฏิบัติตามแผนงานการบริหารรัฐกิจและธรรมรัฐ (Governance and Public Administration programme) ของสหภาพแอฟริกา (African Union, AU)¹⁰ (๒) การปฏิบัติตามกฎบัตรบริการสาธารณะในแอฟริกา(Charter for Public Service) (๓) การพัฒนาศักยภาพทางด้านภาวะผู้นำภาครัฐ และ (๔) การจัดการประชุม สัมมนา สัมมนาเชิงปฏิบัติการ และงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาธรรมรัฐและการบริหารรัฐกิจในแอฟริกา



⁹โปรดดูเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.aapam.org/AAPAM%20AWARDS%20PROGRAMME.doc>

¹⁰เป็นองค์ประกอบจาก 53 ประเทศในทวีปแอฟริกา ก่อตั้ง เมื่อ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2545 อันเป็นผลจาก The Durban Summit (2002) ที่เคอร์บัน ประเทศแอฟริกาใต้ เพื่อใช้ระบบสกุลเงินเดียวกันทั้งหมดแบบสหภาพยุโรป (EU) ตลอดจนจนพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในทวีปแอฟริกาอย่างมีธรรมรัฐ โดยผ่านกองกำลังรักษาสันติภาพ (ซึ่งมีสมาชิก 15 ประเทศ) และธนาคารกลาง โปรดดูเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.africa-union.org/> และ http://www.mfa.go.th/south_asia/pdf/me_org_AU.pdf



⇒ แนวโน้มอนาคตของ AAPAM

AAPAM จะดำเนินการศึกษา ทำวิจัย ให้คำปรึกษา ใช้เครือข่ายและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา ตลอดจนขยายสมาชิกจากประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก (Anglophone) และประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศสเป็นหลัก (Francophone Africa) ให้มากขึ้นโดยสรรหามาจากนักบริหารในหน่วยงานของรัฐ ที่ปรึกษาทางด้านการจัดการ ผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารรัฐกิจและสาขาที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ AAPAM ยังสร้างเครือข่ายการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกา ทั้งระดับโลกทวีป และระดับภูมิภาค เช่น ความร่วมมือระหว่าง AAPAM และ สำนักงานกิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Department for Economic and Social Affairs, UNDESA)¹¹ อย่างไรก็ตาม AAPAM ยังคงใช้รางวัลเพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ของวงการการบริหารรัฐกิจและการจัดการในแอฟริกาอย่างต่อเนื่อง

⇒ สรุป

การบริหารรัฐกิจของแอฟริกาโดย AAPAM เริ่มพัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1962 (ก่อนการสัมมนา Minnowbrook I ในปี ค.ศ. 1968) จากการรวมตัวกันของปลัดกระทรวงของประเทศต่างๆ ในแอฟริกาที่ ดาร์ เอส ซาลาม ประเทศแทนซาเนีย เพื่อตอบปัญหาของการบริหารรัฐกิจและการจัดการของแอฟริกาโดยไม่มั่งงายในความกินก้อได้ ทาก้อได้ ของมนตรีวิชาการอเมริกัน และจัดตั้งเป็นสมาคมวิชาวชิระหว่างประเทศส่วนใหญ่ในทวีปแอฟริกาอย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 1971 โดยให้ความสำคัญกับการบริหารรัฐกิจในแอฟริกาในเรื่องนิเวศวิทยาและ NPM นโยบายสาธารณะและการนำนโยบายไปปฏิบัติ กลไกตลาดและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ■

¹¹ เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่รัฐบาลทั้งประเทศพัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาในการตัดสินใจนโยบายระดับชาติที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาระดับโลก เช่น เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals) โปรดดูเพิ่มเติมจาก <http://www.un.org/esa/desa/mission.html>

⇒ เอกสารและสิ่งอ้างอิง

ภาษาไทย

ศรีรัฐ โกวงค์, 2541. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบทางการบริหารรัฐกิจ: บทสำรวจสถานภาพในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคตของระบบราชการพลเรือนไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- AAPAM (a). "Welcome to AAPAM," Available at <http://www.aapam.org/> (Access 13 October 2009).
- _____ (b). "AAPAM PROFILE," from Nancy Chiira, Office Secretary FOR SECRETARY GENERAL of AAPAM (15 October 2009)
- _____ (c). "AAPAM's AIM," Available at <http://www.aapam.org/Our%20aim.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (d). "AAPAM EXECUTIVE COMMITTEE & COUNCIL (October 2008 - December 2011)," Available at <http://www.aapam.org/The%20council.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (e). "AAPAM's Chapters," Available at <http://www.aapam.org/Chapters.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (f). "Structure," Available at <http://www.aapam.org/Structure.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (g). "AAPAM major activities," Available at <http://www.aapam.org/Activities.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (h). "CON ALL," from Nancy Chiira, Office Secretary FOR SECRETARY GENERAL of AAPAM (15 October 2009)
- _____ (i). "What are the methods of pursuing the objectives?," Available at <http://www.aapam.org/Methods.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (j). "AAPAM's Publications," Available at <http://www.aapam.org/Publications.html> (Access 13 October 2009).
- _____ (k). "AAPAM AWARDS," Available at <http://www.aapam.org/awards.html> (Access 13 October 2009).

- _____ (l). "AAPAM AWARDS," Available at <http://www.aapam.org/AAPAM%20AWARDS%20PROGRAMME.doc> (Access 13 October 2009).
- Bigogo, H.M. "AFRICAN ASSOCIATION FOR PUBLIC ADMINISTRATION AND MANAGEMENT (AAPAM)," Available at <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UN/UNPAN033658.pdf> (Access 18 January 2010).
- Graphic Maps. "Map of Africa," Available at <http://www.worldatlas.com/webimage/countrys/af.htm> (Access 1 February 2010).
- Johnson Publishing. JET Vol.XXVIII No.12 July 1, 1965 Available at http://books.google.co.th/books?id=osEDAAAAMBAJ&pg=PA57&lpg=PA57&dq=Oputa+Udoji&source=bl&ots=PILZxoB5ZY&sig=tNhwzIDIfuV5ctX_YIW7tbxffbfg&hl=th&ei=NY1vS-XxHsGikAX_ianUBw&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CC4Q6AEwCA#v=onepage&q=Oputa%20Udoji&f=true (Access 1 February 2010).
- Miniwatts Marketing Group. "Internet Usage Statistics for Africa" Available at <http://www.internetworldstats.com/stats1.htm> (Access 1 February 2010).
- Osborne, D. and Gaebler, T. 1992. Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. Reading, Massachusetts: Addison Wesley Publishing.
- Peters, B. G. 1994a. New visions of government and the public service . In P. W. Ingraham ; B. S. Romzek and Associates (eds.) , New paradigms for government : Issues for the changing public service , pp. 295 - 299, 300 - 301, 306 - 307. California: Jossey - Bass.
- _____ 1995b. The politics of bureaucracy. NY: Longman USA.
- _____ 1995c. "The Public Service, the Changing State, and Governance," In B. G. Peters and D. J. Savoie (eds.), Governance in a changing environment, p. 299. Canada: Canadian Centre for Management Development.
- _____ 1996d. The future of governing: Four emerging models. Lawrence, Kansas: University Press of Kansas.

ขอเชิญข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สนใจ
ร่วมอุปสมบทหมู่ ณ วัดไทยพุทธคยา
ใต้ต้นพระศรีมหาโพธิ์สถานที่ตรัสรู้ของพระพุทธองค์ และ



ร่วมจาริกแสวงบุญสังเวชนียสถานทั้ง 4 ตำบล ประเทศอินเดีย และประเทศเนปาล

เพื่อเป็นการเดินตามรอยบาทพระศาสดา และเป็นการสั่งสมบุญบารมีตามแบบอย่างของ
พุทธศาสนิกชนที่ดี เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา 83 พรรษา

วันที่ 23-31 ตุลาคม พุทธศักราช 2553



สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ (สปร.)
47/101 สำนักงาน ก.พ. ก.ติวานนท์ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
Ins.02-527-8700-1 Insaas.02-527-7050 Website: www.tia.or.th

สื่อสารเรื่องการสอบ

การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ประจำปี พ.ศ. 2553

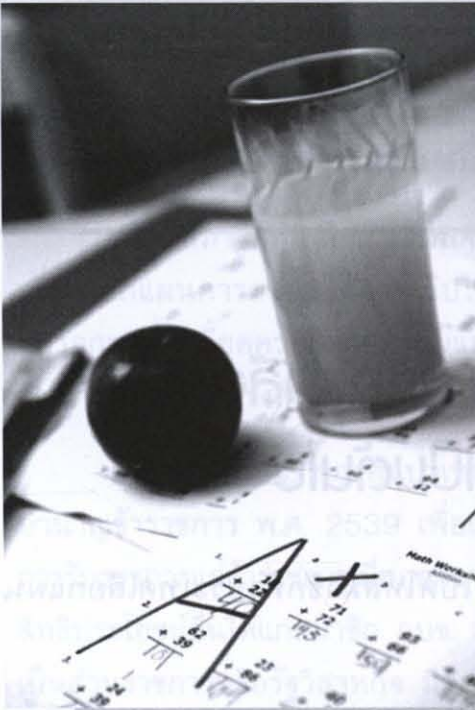
“ความแตกต่างในความเหมือน”

เหมวดี บรรเทา*

การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ประจำปี พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีขึ้นอีกครั้งในวันที่ 8 สิงหาคม 2553 หลังจากที่ได้มีการจัดสอบรอบล่าสุดของปี พ.ศ. 2552 ไปเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2552 สำหรับการสอบภาค ก. ในปีนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้พยายามปรับปรุงแบบและวิธีการจัดสอบเพื่อให้การบริการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่สนใจเข้ารับราชการพลเรือนที่มีอยู่ทั่วประเทศ ให้มีความกระชับ และรวดเร็วในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น แม้ในบางปัจจัยของการจัดดำเนินการสอบจะมีข้อจำกัดอยู่มากมายและหลากหลายมากขึ้นกว่าทุกๆ ปีที่ผ่านมา เช่น จำนวนผู้สมัครสอบที่มีเป็นจำนวนมากกว่าทุกปี ในขณะที่จำนวนสถานที่ที่จะใช้เป็นสนามสอบมีจำนวนค่อนข้างจำกัด

รูปแบบและวิธีการจัดสอบภาค ก. ในปีนี้ สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้การสอบสำหรับผู้สำเร็จการศึกษา ในระดับ ปวช. ปวท. ปวส. อนุปริญญา ปริญญาตรี และปริญญาโท ที่สมัครสอบภาค ก. ประจำปี 2553 ซึ่งได้เปิดรับสมัครตั้งแต่วันที่ 3-28 พฤษภาคม 2553 สอบภาค ก. พร้อมกันในวันอาทิตย์ที่ 8 สิงหาคม 2553 ในศูนย์สอบทั่วประเทศ ทั้ง 17 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์สอบกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ศูนย์สอบฉะเชิงเทรา ศูนย์สอบชลบุรี ศูนย์สอบพระนครศรีอยุธยา ศูนย์สอบราชบุรี ศูนย์สอบเชียงราย ศูนย์สอบเชียงใหม่ ศูนย์สอบลำปาง ศูนย์สอบพิษณุโลก ศูนย์สอบนครสวรรค์ ศูนย์สอบอุตรธานี ศูนย์สอบขอนแก่น ศูนย์สอบอุบลราชธานี ศูนย์สอบนครราชสีมา ศูนย์สอบสุราษฎร์ธานี ศูนย์สอบนครศรีธรรมราช ศูนย์สอบสงขลา ตามลำดับ การที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดจัดให้มีการสอบพร้อมกันทุกระดับในวันเดียวทั่วประเทศ และเว้นระยะห่างระหว่างการสมัครถึงการสอบเพียง 2 เดือน ก็เพื่อต้องการให้การดำเนินการสอบและกระบวนการสอบเข้ารับราชการของผู้ที่สนใจเข้ารับราชการพลเรือนมีความกระชับ รวดเร็ว เพราะใช้ระยะเวลาที่สั้นขึ้น

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.



แม้การสอบภาค ก. ในปี พ.ศ. 2553 นี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการ จัดสอบ แต่สิ่งที่ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงนั่นก็คือ หลักสูตรการสอบที่ยังคงเน้นวัดความสามารถ ทั่วไป ได้แก่ การทดสอบความสามารถทางด้าน การคิดคำนวณ ความสามารถทางด้านเหตุผล และวัดความสามารถทางภาษาไทย โดยทดสอบ เรื่องความเข้าใจภาษาและการใช้ภาษา ทั้งนี้ก็เพื่อ ต้องการที่จะคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีความ สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนาได้เข้ามาสู่ระบบ ราชการ นอกจากนี้ก็เรื่องหนึ่งที่สำคัญที่ผู้สมัครสอบ ต้องศึกษาและเตรียมตัวให้พร้อมเช่นเดียวกับการเตรียมตัวทำข้อสอบนั่นก็คือ เรื่องระเบียบ การสอบ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ยังคงระเบียบ การสอบภาค ก. ในแนวทางเดียวกับที่ถือปฏิบัติ กันมา เช่น การห้ามนำโทรศัพท์เข้าห้องสอบ การใช้บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรเจ้าหน้าที่ ของรัฐในการแสดงตนในห้องสอบ ใบขับขี่ ไม่สามารถนำมาใช้เป็นหลักฐานแสดงตัวบุคคลได้

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการสอบภาค ก. ในปี 2553 นี้มีทั้งสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ได้พยายาม ปรับปรุงแตกต่างไปจากการดำเนินการของ สำนักงาน ก.พ. ที่ผ่านมา แต่ก็ยังคงหลักการ ในการคัดเลือกบุคคลที่เน้นการคัดเลือกคนเก่ง และคนดี เข้าสู่ระบบราชการเช่นเดิม ■



ที่ 042 / 2553

กบข. เปิดแผนการลงทุนให้สมาชิก “เลือก” ที่ “ใช่” ตั้งแต่ 2 ก.ค. เป็นต้นไป

2 กรกฎาคม 2553 : กบข. ดีเดย์ 2 กรกฎาคมนี้ เปิดให้สมาชิกทั่วประเทศเลือกแผนการลงทุนที่สอดคล้องกับจังหวะชีวิต

ดร. สถิตย์ ลิ่มพงศ์พันธุ์ ปลัดกระทรวงการคลัง ในฐานะประธานคณะกรรมการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เปิดเผยว่า ภายหลังจากแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2550 ที่เปิดโอกาสให้ กบข. สามารถจัดแผนการลงทุนให้แก่สมาชิกได้มากกว่า 1 แผน เพื่อให้สอดคล้องกับความแตกต่างและความหลากหลายของสมาชิกทั้งเรื่องของวัย ความรู้ด้านการเงินและการลงทุน ตลอดจนการประเมินตัวเองให้ยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้ ล่าสุดนี้ แผนการลงทุนดังกล่าวพร้อมเปิดให้สมาชิก กบข. ทั่วประเทศมีโอกาสเลือกแผนการลงทุนที่เหมาะสมกับตนเองแล้ว เริ่มตั้งแต่วันที่ 2 กรกฎาคม เป็นต้นไป สำหรับแผนการลงทุนจะแบ่งออกเป็น 4 แผน ตามระดับความเสี่ยงและโอกาสการได้รับผลตอบแทนที่ต่างกันไป ได้แก่ 1. แผนตลาดเงิน 2. แผนตราสารหนี้ 3. แผนหลัก และ 4. แผนผสมหุ้นทวี

ด้านนางสาวโสภาวดี เลิศมนัสชัย เลขาธิการคณะกรรมการ กบข. กล่าวถึงรายละเอียดของแผน การลงทุนที่เปิดให้สมาชิกเลือกได้ 4 แผน คือ 1. แผนตลาดเงิน จะเลือกลงทุนเฉพาะตราสารหนี้ ระยะสั้นที่มีกำหนดไถ่ถอนไม่เกิน 1 ปี เน้นความปลอดภัยของเงินต้น ระดับความเสี่ยงต่ำสุด และสมาชิกก็อาจจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนต่ำสุดด้วย 2. แผนตลาดตราสารหนี้ จะลงทุนในตราสารหนี้ระยะสั้น และยาว ระดับความเสี่ยงจะสูงกว่าแผนตลาดเงิน มุ่งเน้นผลตอบแทนที่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยเงินฝาก 3. แผนหลัก หรือแผนลงทุนของ กบข. ในปัจจุบันจะลงทุนในสินทรัพย์ที่มั่นคงไม่น้อยกว่า 60% ระดับความเสี่ยงปานกลาง คาดหวังผลตอบแทนในระยะยาวที่สูงกว่าอัตราเงินเฟ้อ สำหรับสมาชิกที่ไม่ประสงค์เลือกแผนการลงทุนใด กบข. จะบริหารเงินออมตามแผนหลัก และ 4. แผนผสมหุ้นทวี จะลงทุนทั้งตราสารหนี้ ตราสารทุน และอสังหาริมทรัพย์ เช่นเดียวกับแผนหลัก แต่เน้นสัดส่วนการลงทุนในตราสารทุนที่มากกว่า ระดับความเสี่ยงสูงสุด ซึ่งสมาชิกจะมีโอกาสได้รับผลตอบแทนสูงกว่าแผนการลงทุนอื่นๆ ตามไปด้วย

อย่างไรก็ตาม สมาชิกควรพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ เช่น ความต้องการความมั่นคงของเงินต้น ระดับผลตอบแทนที่คาดหวัง และระดับความเสี่ยงจากการลงทุนที่สามารถยอมรับ เพื่อให้สามารถเลือกแผนการลงทุนได้อย่างเหมาะสมกับสมาชิกที่สุด

ทั้งนี้ สมาชิกที่สนใจสามารถศึกษาข้อมูลแผนการลงทุน และดาวน์โหลดแบบแสดงความประสงค์ เพื่อเลือกแผนการลงทุนได้จากเว็บไซต์ กบข. ที่ www.gpf.or.th โดยส่งแบบแสดงความประสงค์ ที่กรอกรายละเอียดครบถ้วน พร้อมแนบสำเนาบัตรประชาชน หรือสำเนาบัตรข้าราชการที่ลงนามรับรอง สำเนาถูกต้องโดยตรงถึง กบข. หรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ฝ่ายบริการข้อมูลสมาชิก โทร. 1179

เกี่ยวกับ กบข. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) จัดตั้งขึ้นตาม พรบ.กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 เพื่อเป็นหลักประกันการจ่ายบำเหน็จบำนาญและให้ประโยชน์ตอบแทนการรับราชการแก่ข้าราชการเมื่อออกจากราชการ ส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิก และจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่สมาชิก กบข. มีสถานะเป็นองค์กรของรัฐจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะไม่มีสถานะเป็นส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ มีคณะกรรมการ กบข. เป็นผู้กำหนดนโยบาย ปัจจุบัน กบข. มีสมาชิกทั้งสิ้น 1,163,351 คน จำนวน 12 ประเภทข้าราชการ แยกเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร้อยละ 38.33 รองลงมาเป็นข้าราชการพลเรือน ร้อยละ 28.52 ข้าราชการตำรวจ ร้อยละ 14.92 ข้าราชการทหารร้อยละ 14.11 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ร้อยละ 2.17 ที่เหลือเป็นข้าราชการในกลุ่มอื่นๆ อีก 7 ประเภท ณ 30 มิถุนายน 53 กบข. มีมูลค่ากองทุน (ส่วนสมาชิก) ต่อหน่วยอยู่ที่ 15,8326 บาท มูลค่าสินทรัพย์สุทธิ 355,382 ล้านบาท

ติดต่อฝ่ายสื่อสารสมาชิก อรภัทร รั้งม่วงค์ / จิตติมา ทวาเรศ โทร. 02 636 1000 ต่อ 175 / 254
Contact Center โทร. 1179 กด 6 member@gpf.or.th / www.gpf.or.th

โครงการ

บ้านกรุงไทย - กบข.

เพื่อสมาชิก ครั้งที่ 1

สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับสมาชิก กบข.

กู้ซื้อบ้าน รีไฟแนนซ์ ซ่อม/ต่อเติม

ผ่อนยาววว

30 ปี

ดอกเบี้ยยย

0%*

กู้ได้เต็มมม

100%

กู้ซื้อบ้าน ใต้ถุนจํานอง หรือซ่อมแซมต่อเติม ได้สูงสุด 100%
ผ่อนยาวได้นานถึง 30 ปี ดอกเบี้ย 0% สำหรับ 3 เดือนแรก*



บมจ.ธนาคารกรุงไทย
KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สอบถามรายละเอียดได้ที่ธนาคารกรุงไทย ทุกสาขาทั่วประเทศ
ตั้งแต่วันที่ - 30 ธันวาคม 2553

- กรุงไทยโฟน โทร. 1551 หรือ www.ktb.co.th
- ศูนย์บริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร. 1179 หรือ www.gpf.or.th เมนู สวัสดิการ

หมายเหตุ : กบข. มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียในการจำหน่ายหรือบริการของบริษัทฯ แต่อย่างใด



รู้ศัพท์ใกล้ตัว

ไกรวิทย์

“รู้ศัพท์ใกล้ตัว” ครั้งนี้และครั้งต่อๆ ไป เป็นการนำเสนอเรื่องราวการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้องจากหนังสือ “รู้ รัก ภาษาไทย เล่ม 2” ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2552 ของราชบัณฑิตยสถาน โดยเลือกเฉพาะบางคำบางสำนวนที่ผู้อ่านต้องใช้หรือคุ้นเคยบ่อยๆ ในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แต่บางครั้งอาจไม่เข้าใจที่มา ความหมาย หรือความถูกต้อง มาให้ท่านผู้อ่านได้ทราบเพื่อจะได้ใช้ถ้อยคำสำนวน และภาษาไทย ได้อย่างถูกต้องถูกความหมายและเข้าใจที่มาที่ไป รวมทั้งไม่ลืมสำนวนไทยที่ควรสงวนรักษาไว้ด้วย.....

กรอบ-ขอบ

กรอบ หมายถึง สิ่งที่ประกอปกั้นเป็นขอบ โดยรอบของวัตถุ เช่น กรอบรูปนี้เป็นกรอบกลม, กรอบพระบรมสาทิสลักษณ์เป็นไม้สักแกะสลัก และทาสีทองงดงาม, กรอบแว่นตา

กรอบ ใช้หมายถึงข้อกำหนดหรือขอบเขตที่กำหนดไว้ ก็ได้ เช่น พ่อแม่เลี้ยงเธอมาอย่างเด็กสมัยก่อน ต้องอยู่ในกรอบของประเพณีไทยทุกกระเบียดนิ้ว, พ่อแม่เข้มงวดกับลูกมาก ไม่ยอมให้ประพฤตินอกกรอบเด็ดขาด

กรอบ มีความหมายคล้ายกับคำว่า **ขอบ** คำว่า **ขอบ** หมายถึงริมของภาชนะ เช่น ขอบบ่อ, ขอบอ่าง, ขอบถ้วย หรือส่วนที่เป็นริมของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ขอบสระ, ขอบทาง, ขอบถนน, ส่วน **กรอบ** หมายถึง ขอบโดยรอบ

เมื่อเทียบ **กรอบหน้าต่าง** กับ **ขอบหน้าต่าง** **กรอบหน้าต่าง** หมายถึงตัวไม้ที่เป็นวงของหน้าต่างทั้งบาน ส่วน **ขอบหน้าต่าง** หมายถึงเฉพาะส่วนที่เป็นส่วนริมของหน้าต่าง

กระเชอกันรั้ว

กระเชอ คือ ภาชนะสานคล้ายกระจาดขนาดเล็กแต่สูงกว่า ก้นสอบและปากกว้าง ใช้ใส่ข้าวของ แล้วกระเด็ดเข้าข้างสะเอว มาจากคำภาษาเขมรว่า กณฺเฐี (กัญญ-เจอ)

ถ้ากระเชอกันรั้ว ของที่ใส่ไว้ก็จะหลุดลอดออกมาได้ จึงมีสำนวนเปรียบเทียบคนที่จ่ายใช้จ่ายเงินอย่างสุร่ยสุร่าย ไม่รู้จักประหยัด อีกทั้งทรัพย์สินเงินทองที่หามาได้ก็เก็บออมเอาไว้ไม่อยู่ ว่าเป็น กระเชอกันรั้ว เช่น ลูกทำตัวเป็นกระเชอกันรั้วอย่างนี้ เมื่อไรจะตั้งตัวได้ ต้องรู้จักเก็บหอมรอบริบเสียบ้าง อะไรไม่ควรจ่ายก็อย่าไปจ่ายให้เสียเงิน

สำนวนนี้มักใช้กับผู้หญิง ซึ่งส่วนใหญ่มีหน้าที่ดูแลการใช้จ่ายเงินในบ้าน และเรียกผู้หญิงที่ไม่รู้จักอดออมว่า แม่กระเชอกันรั้ว

กระเซ็น-กระเส็นกระสาย

กระเซ็น กับ กระเส็นกระสาย เป็นคนละคำกัน

กระเซ็น คือ อากาศที่น้ำกระเด็นออกมาเป็นฝอย เช่น เรือยนต์ที่แล่นไปตามแม่น้ำทำให้น้ำกระเซ็นขึ้นมาเป็นฝอย, หน้าต่างบ้านนี้แม้จะมีกันสาด แต่ฝนก็ยังกระเซ็นเข้ามาได้

ส่วน กระเส็นกระสาย หมายถึง เล็กน้อย, แพร่งพราย, กระจายออกไม่เต็มที่, เช่น มีข่าวกระเส็นกระสายมาว่าจะมีการปรับคณะรัฐมนตรีใหม่, เรารู้มากกระเส็นกระสายว่าเจ้าของตลาดจะรื้อตลาดสร้างเป็นศูนย์การค้า ไม่รู้ว่าเป็นเรื่องจริงเป็นอย่างไร

กระดาศ

คำว่า กระดาศ หมายถึงวัตถุแผ่นบางๆ ทำจากใยเปลือกไม้ ฟาง หญ้า เป็นต้น ใช้เขียนหรือพิมพ์หนังสือและอื่นๆ คำนี้ไม่ใช่คำไทยมาแต่เดิม มีผู้สันนิษฐานไว้แตกต่างกัน บางคนสันนิษฐานว่าอาจมาจากภาษาโปรตุเกส โดยเพี้ยนเสียงจากคำ กราดัส ซึ่งเป็นชื่อชาวโปรตุเกสที่นำกระดาศแบบฝรั่งเข้ามาเผยแพร่ในกรุงศรีอยุธยาสมัยสมเด็จพระชัยราชาธิราช แต่ก็มีผู้สันนิษฐานอีกอย่างหนึ่งว่า คำ กระดาศ อาจมาจากคำอาหรับ โดยอ้างประวัติของกระดาศที่ว่า จีนผลิตกระดาศได้ก่อนชาติอื่น ต่อมาจึงส่งกองทัพไปตีแคว้นหนึ่งซึ่งอาหรับยึดครองไว้ กองทัพจีนพ่ายแพ้ถูกจับเป็นเชลย เชลยจีนบางคนได้ถ่ายทอดวิธีทำกระดาศให้แก่อาหรับ อาหรับได้ปรับปรุงวิธีทำกระดาศให้ดีขึ้นและส่งไปจำหน่ายยังประเทศต่างๆ มีชาติที่เรียกกระดาศคล้ายคำที่อาหรับเรียก เช่น มลายูเรียก กระดัส เขมรเรียก กุรฎาส (กุรอ-ตะย) ไทยอาจยืมคำอาหรับที่เรียกกระดาศมาโดยตรงหรือยืมผ่านทางมลายูหรือเขมรก็ได้

กระดิก-กระดุกกระดิก-กระดิกกระเดี้ย

กระดิก กระดุกกระดิก และ กระดิกกระเดี้ย มีความหมายคล้ายกัน

กระดิก หมายถึง ไหวเล็กน้อย เช่น เขาดีใจที่เห็นนิ้วคนเจ็บกระดิกได้แล้ว, ลมไม่พัด ใบไม้ไม่กระดิกเลย หรือหมายถึงทำให้ไหวเล็กน้อย เช่น แม่ดูลูกไมให้นั่งกระดิกขา, เขารู้สึกไม่สบาย ไม่ยอมกระดิกตัวทำอะไรเลย

กระดุกกระดิก หมายถึง ขยับตัวไปมา เช่น เขาอนอนนิ่งไม่กล้ากระดุกกระดิกด้วยความกลัว, ปลาตัวนี้ยังไม่ตาย ยังกระดุกกระดิกได้

กระดิกกระเดี้ย หมายถึง เคลื่อนไหวได้บ้าง มักใช้เป็นคำปฏิเสธ เช่น คนเจ็บนอนแช้วไม่กระดิกกระเดี้ยเลย, กลับไปบ้านเลยนอนไม่กระดิกกระเดี้ย

กลไก

กลไก (กน-ไก) หมายถึง ตัวจักรต่างๆ ที่ทำงานประสานสอดคล้องกันเพื่อให้เครื่องจักร เครื่องกล หรือเครื่องยนต์ทำงานได้สำเร็จ กลไกอาจจะซับซ้อนหรือไม่ซับซ้อนก็ได้ เช่น ตุ๊กตามีกลไกภายในทำให้เคลื่อนไหวได้, กลไกในเครื่องรถยนต์ทำให้รถวิ่งไปได้, หุ่นยนต์มีกลไกหลายอย่าง

กลไก อาจรับพลังงานจากสิ่งอื่นอย่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้าหรือพลังงานกลอย่างอื่น นอกจากจะหมายถึงตัวจักรต่างๆ ของเครื่องจักรเครื่องกล หรือเครื่องยนต์แล้ว คำว่า กลไก ยังใช้หมายความถึงกระบวนการต่อเนื่องที่ก่อให้เกิดปฏิกิริยาบางอย่าง เช่น กลไกการย่อยอาหาร, กลไกการสร้างอาหารของพืชโดยการสังเคราะห์แสง และยังหมายถึงบุคคลผู้เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้งานขององค์กรดำเนินไปได้ด้วย

กลยุทธ์-กลวิธี

คำว่า กลยุทธ์ (กน-ละ-ยุต) และ กลวิธี (กน-ละ-วิ-ที) มีความหมายใกล้เคียงกัน คือหมายถึง วิธีการ ขั้นตอน และเล่ห์เหลี่ยมเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจ แต่ต่างกันในแง่ที่ กลยุทธ์ มักใช้กับภารกิจที่ใหญ่และสำคัญ มีวิธีการที่แยบยลซับซ้อน และมีความหมายกว้างกว่า กลวิธี เช่น การปรับปรุงกระบวนการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อให้โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาระบบการทำงานของหน่วยราชการ

ส่วน กลวิธี มักใช้กับกิจกรรมทั่วไปในชีวิตประจำวันและนำไปใช้ปฏิบัติจริงมีความหมายแคบและเป็นรูปธรรมมากกว่า เช่น การรับประทานผลไม้เป็นประจำเป็นกลวิธีหนึ่งที่ทำให้ผิวสวย, กลวิธีคล้ายเครียดที่กำลังเป็นที่นิยมในปัจจุบัน คือ การนั่งสมาธิ การฟังเพลง และการออกกำลังกาย



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพญาไท



มหาวิทยาลัยศรีปทุมเปิดรับสมัครนักศึกษาใหม่

มีทุนการศึกษาแบ่งจ่ายได้ภาคการศึกษาละ 4 ครั้ง แก่ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ
ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดรับสมัครแล้วตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



รองศาสตราจารย์ ดร.โยเยา ยิมวิลโล
ว.อ.หลักสูตร

Executive M.P.A. (New Public Management)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร
สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ตัน	ประณพฤกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ธำรงธินวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	จินทรพงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต	มาลัยวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคกานันวีวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุลชีพ	ชินวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.สิงธรรค์	ประสริฐศรี
รองศาสตราจารย์ สมชัย	ศรีสุทธียากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาวัณ	พิรพรวิฑูร
ดร.ทศวน	ชูเพ็ญ
ดร.ไกรฤกษ์	บุญเกียรติศรี
ดร.สุรัตน์	โคอินทรากรูร
ดร.จิรวรรณ	เดชานิพนธ์

จุดเด่นของหลักสูตร

1. สอนโดยอาจารย์และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการในระดับชาติ
2. การเรียนการสอนเป็นแบบ Module เรียนครั้งละ 1 วิชาเท่านั้น ทำให้ไม่เกิดความสับสน
3. มีการสอนเสริมทั้งภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ให้เป็นพู่สามารถติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดีในยุคโลกาภิวัตน์

เวลาในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำหรับนักบริหาร สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
(จันทร์-ศุกร์ 18.00-21.00 น.) สัปดาห์ละ 3 วิชา

Ph.D. (Public Administration)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ตัน	ประณพฤกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ธำรงธินวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ	เครืองาม
ศาสตราจารย์ ดร.วรเดช	จินทรกร
ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์	อุวรรณโณ
ศาสตราจารย์ศรีรอยตรรกุล	อรรณมา:
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคกานันวีวัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิริ	สิโรต
รองศาสตราจารย์ ดร.ภคพร	ศรีสัมพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา	วานิชย์นันธา
รองศาสตราจารย์สมยศ	ภาวีกา
ดร.เมธิตากรณ์	สงสันพันธ์
ดร.จิรศักดิ์	พจนพิชญพิจิตร
ดร.อรพินท์	สพพิชญ
ดร.อนุสรณ์	ธรรมใจ
ดร.พิชญ์	พัฒนธนภานนท์

จุดเด่นของหลักสูตร

1. สร้างนักวิชาการ นักคิด นักเขียน และนักวิจัยในระดับสูงของประเทศ
2. มีความรู้ระดับสูงทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
3. สอนโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ของประเทศ
4. วางแผนการศึกษาให้สามารถจบภายในระยะเวลาที่กำหนด
5. มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลอย่างใกล้ชิด
6. เตรียมความพร้อมให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ได้ทันทีภายหลังจบ Course Work

เวลาในการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (วันเสาร์ - วันอาทิตย์ 9.00-20.00 น.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท

979/32-36 อาคาร เอสเอ็ม ทาวเวอร์ ชั้น 17 และชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400 (ตรงข้าม ถนน 5 ไร่ BTS สามเสน)

โทร. 0 2298 0181-3 <http://payathai.spu.ac.th>



การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีข้าราชการต่างตำแหน่ง ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกัน



สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สกิริวิศาลกิจ*

เมื่อไม่นานมานี้มีข้อหาหรือเรื่องหนึ่ง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีความน่าสนใจเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการต่างตำแหน่งที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกัน ตามมาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ผู้เขียนจึงขอนำข้อหาหรือตามมติของ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มาลงให้ผู้อ่านได้ทราบกัน

ข้อหาดังกล่าวเป็นกรณีที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้มีหนังสือแจ้งไปยังกรม ก ว่าได้ตรวจสอบพบว่าข้าราชการในสังกัดกรม ก จำนวน 7 ราย มีพฤติการณ์ร่วมกันปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต จึงขอให้ดำเนินการทางวินัยด้วยการตั้งคณะกรรมการสอบสวนกับกลุ่มบุคคลดังกล่าว แต่เนื่องจากมาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดผู้ที่มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไว้เป็นพิเศษสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งต่างกรม ก จึงหารือมายังสำนักงาน ก.พ. ว่าจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างไร ซึ่งข้าราชการทั้ง 7 รายนี้ ประกอบไปด้วย

*นางสาวสุภาพร อารยะนรากุล นิตกรชำนาญการ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม
นางสาวจุฑาพิชญ์ สกิริวิศาลกิจ นิตกรปฏิบัติการ สำนักมาตรฐานวินัย

- ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน จำนวน 1 ราย
- ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 ราย
- ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ราย
- ตำแหน่งประเภทระดับชำนาญการ จำนวน 2 ราย
- ตำแหน่งประเภทระดับชำนาญการ จำนวน 1 ราย ปัจจุบันเกษียณอายุราชการไปแล้ว
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง จำนวน 1 ราย

โดยตามหลักทั่วไปนั้น การเริ่มดำเนินการทางวินัยด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551¹ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุผู้ถูกกล่าวหา ตามมาตรา 57 เป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกับผู้ถูกกล่าวหานั้น อย่างไรก็ตามการดำเนินการตามมาตรา 93 ข้างต้นจะไม่ใช่ปัญหาหากเป็นการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาเพียงรายเดียว แต่หากเป็นกรณีที่มีผู้ถูกกล่าวหาหลายคนกระทำผิดร่วมกันและแต่ละคนก็ดำรงตำแหน่งต่างกัน การดำเนินการตามมาตรา 93 ก็อาจเป็นปัญหาได้ ผู้ร่างพระราชบัญญัติฉบับปัจจุบันจึงได้นำปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีตขณะใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาบัญญัติขึ้นในมาตรา 94 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันนั้น มีตำแหน่งต่างกันหรือต่างกรม หรือต่างกระทรวงกัน โดยได้กำหนดเกี่ยวกับผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไว้ ดังนี้

“การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งต่างกันหรือต่างกรม หรือต่างกระทรวงกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน” ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมเดียวกัน ที่อธิบดีหรือปลัดกระทรวงถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้ปลัดกระทรวงหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวง แล้วแต่กรณีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(2) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญต่างกรมในกระทรวงเดียวกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่เป็นกรณีที่ปลัดกระทรวงถูกกล่าวหาพร้อมด้วย ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(3) สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญต่างกระทรวงกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เว้นแต่เป็นกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงร่วมด้วย ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

¹ มาตรา 93 บัญญัติว่า “ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 91 ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ถ้าผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 96 หรือมาตรา 97 แล้วแต่กรณี”

(4) สำหรับกรณีอื่น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

สำหรับกรณีตามข้อหาหรือ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณาแล้ว เห็นว่า เป็นกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันนั้นอยู่กรมเดียวกัน แต่มีตำแหน่งต่างกัน โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่มีผู้ใดดำรงตำแหน่งอธิบดีหรือปลัดกระทรวง กรณีจึงไม่ต้องด้วย มาตรา 94 (1)-(3) ในขณะเดียวกันก็ยังไม่มีการกำหนดกฎ ก.พ. ตามมาตรา 94 (4) ด้วย อ.ก.พ. วิสามัญ เกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ จึงเห็นว่าอาจดำเนินการได้ 2 แนวทางดังนี้

(1) ให้ดำเนินการตามแนวทางที่ ก.พ. เคยมีมติไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ น.ว.3/2494 ลงวันที่ 29 มกราคม 2494² เรื่องการสอบสวนพิจารณาโทษข้าราชการต่างสังกัดกรมกระทรวง ที่กระทำผิดร่วมกัน โดยอนุโลม กล่าวคือให้อธิบดีกรม ก ปรีกษาหารือกับปลัดกระทรวงที่ดูแลกรม ก อยู่ เพื่ออธิบดีและปลัดกระทรวงจะได้ต่างมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาที่อยู่ในอำนาจของตน (มาตรา 93 กำหนดว่าผู้มีอำนาจในการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57) โดยให้ถือเอาคณะกรรมการสอบสวนที่ประกอบด้วย บุคคลชุดเดียวกัน เพื่อให้การสอบสวนพิจารณาเป็นไปในทางเดียวกัน หรือ



² เนื่องด้วยมีข้าราชการต่างสังกัดกรม กระทรวง ต้องหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน แต่กรมกระทรวงเจ้าสังกัดต่างแยกสอบสวนพิจารณาโทษผู้อยู่ใน สังกัดของตนโดยไม่ได้ปรึกษาหารือกัน เป็นเหตุให้ผลการสอบสวนพิจารณาโทษผิดแผกแตกต่างกันไม่ไ้ระดับความยุติธรรม ก.พ. จึงได้วางระเบียบในเรื่องนี้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป กล่าวคือ

1. ในกรณีที่มีข้าราชการต่างสังกัดกรม กระทรวง ต้องหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกัน ให้กรมกระทรวงเจ้าสังกัดปรึกษาหารือกัน ในการสอบสวนพิจารณาโทษเพื่อให้ได้ระดับเดียวกัน

2. ในการตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 1 ให้ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแต่ละฝ่ายสั่งตั้งกรรมการ ที่ประกอบด้วยบุคคลชุดเดียวกัน เพื่อทำการสอบสวนเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ข้อเท็จจริงปรากฏในทิศทางเดียวกัน

3. ในกรณีที่ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการสังกัดกรมหนึ่งแล้ว แต่การสอบสวนพาดพิงไปยังข้าราชการสังกัดกรมอื่น ซึ่งคณะกรรมการชุดนั้นไม่มีหน้าที่สอบสวน ก็ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ถ้าผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการ สอบสวนนั้นมอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ที่ถูกพาดพิงนั้นด้วย ก็ให้มีการสั่งเพิ่มเติมให้ดำเนินการสอบสวนผู้นั้น แต่ถ้าผู้สั่งตั้ง กรรมการสอบสวนนั้นไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ที่ถูกพาดพิง ก็ให้ผู้สั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนดำเนินการแจ้งไปยัง กรม กระทรวงเจ้าสังกัดของผู้ที่ถูกพาดพิงนั้น เพื่อให้ผู้ที่มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้นั้น สั่งแต่งตั้งกรรมการชุดเดิมที่สอบสวน มาแล้วเป็นกรรมการสอบสวนผู้ที่ถูกพาดพิงนั้นต่อไป หรือจะตั้งกรรมการสอบทบด้วยก็ได้ แล้วแต่จะเห็นสมควร

4. การสอบสวนโดยคณะกรรมการสอบสวนร่วมกันข้างต้นนี้ ให้ใช้สำนวนการสอบสวนร่วมกันนั้นในการพิจารณา โดยกรมกระทรวง เจ้าสังกัดต้องติดต่อหารือกันเพื่อพิจารณาให้ไ้ระดับเดียวกัน



(2) ดำเนินการตามมาตรา 97 วรรคสาม³ คือ ให้ถือว่าอธิบดี กรม ก ซึ่งถือเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สำหรับผู้ถูกกล่าวหาตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภทระดับชำนาญการ ไม่ใช่อำนาจของตนในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง โดยมีเหตุผลอันสมควร ดังนั้นจึงต้องให้ปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 สำหรับผู้ถูกกล่าวหาตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และถือเป็นผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 57 ระดับเหนือขึ้นไป เป็นผู้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมดตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหาที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะดำเนินการทางวินัยได้

สำหรับกรณีปัญหาตามข้อหารือมาตรา 94 ข้างต้นนั้น ผู้เขียนขอแถมอีกหนึ่งซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรา 94 และก็เป็นข้อหารือเช่นเดียวกัน ซึ่งเป็นการหารือมากรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกันในความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อยู่ต่างกรมแต่กระทรวงเดียวกัน จึงมีปัญหว่ามาตรา 94 จะสามารถใช้บังคับได้ทั้งกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรงและความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่มาตรา 94 บัญญัติว่า “การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสำหรับกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งต่างกันหรือต่างกรมหรือต่างกระทรวงกัน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันให้ดำเนินการดังต่อไปนี้...” นั้น กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง ดังนั้นจึงควรตีความอย่างกว้าง ให้หมายความรวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงและไม่ร้ายแรงด้วย

³ มาตรา 97 วรรคสามบัญญัติว่า “...ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 57 ไม่ใช่อำนาจตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง มาตรา 94 หรือมาตรานี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 57 ระดับเหนือขึ้นไปมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 93 วรรคหนึ่ง มาตรา 94 หรือมาตรานี้ได้”

พ่อบาป
กับสินเชื่อการศึกษา
เพื่อสมาชิก กบข.



พิเศษสุด!

ข้อเสนอนี้เพื่อสมาชิก
กบข. เท่านั้น

วันนี้สมาชิก กบข. สามารถสมัครขอสินเชื่อการศึกษากับธนาคารกรุงเทพได้อย่างสะดวกสบาย เพียงเปิดบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ธนาคารกรุงเทพเพื่อเป็นบัญชีเงินฝากสำหรับการนำเงินเดือนเข้า โดยท่านสามารถเลือกขอสินเชื่อแบบมีหลักประกันหรือไม่มีหลักประกันก็ได้ อีกทั้งยังเลือกระยะเวลาผ่อนชำระได้เอง สมัครขอสินเชื่อได้แล้ววันนี้ที่ธนาคารกรุงเทพกว่า 700 สาขาทั่วประเทศ

สอบถามเพิ่มเติมโทร. **1333**



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

กบข. มีได้มีส่วนที่ยาวหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อการบริการของธนาคารแต่อย่างใด



ธนาคารกรุงเทพ

เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

หลักเกณฑ์การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำ ลงไปปฏิบัติแทนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

ศรัณย์ พรไพศาลดี*

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจครั้งนี้ จะเป็นเรื่องของหลักเกณฑ์การมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทน ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๙๐ วรรคสาม ที่บัญญัติให้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ตามหมวดนี้ (หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย) ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดก็ได้ โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวส่วนหนึ่งจะมีลักษณะใกล้เคียงกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๓๖) ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ที่ออกตามความในมาตรา ๑๐๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ได้กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือที่สูงกว่ากอง มีอำนาจลงโทษได้เท่าที่กำหนด ส่วนที่แตกต่าง ก็คือ มาตรา ๙๐ วรรคสาม กำหนดให้มอบหมายการดำเนินการทางวินัยได้ทั้งหมด (หมวด ๗) ซึ่งมีขอบเขตที่กว้างขวางกว่า

เมื่อทราบที่มาที่ไปพอสังเขปแล้ว ก็จะขอนำหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. มีมติกำหนดสรุปได้ ดังนี้

๑. ผู้มอบหมายซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้รับมอบหมาย เว้นแต่การดำเนินการทางวินัยกับผู้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศ

๒. ผู้รับมอบหมายซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไป ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หรือระดับกรม หัวหน้าส่วนราชการที่ไม่มีฐานะเป็นกรมแต่มีผู้บังคับบัญชาส่วนราชการเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี หัวหน้าส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรมซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้ จะมีรายละเอียดเป็นตารางแนบท้ายหลักเกณฑ์ให้ไว้ด้วย

*ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่ำลงไปที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติโดยแน่ชัดให้เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในส่วนราชการ จะต้องมอบอำนาจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่ำลงไปนั้นมีอำนาจดำเนินการในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการในส่วนราชการนั้นควบคู่กันด้วย

๓. การดำเนินการทางวินัยกับผู้ดำรงตำแหน่งในต่างประเทศที่มีได้สังกัดกระทรวงต่างประเทศ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ จะมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการในต่างประเทศ สังกัดกระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกดำเนินการทางวินัย และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ปฏิบัติแทนก็ได้ ทั้งนี้ ให้ทำความตกลงกับปลัดกระทรวงการต่างประเทศ และเมื่อตกลงยินยอมให้มอบหมายได้แล้ว ให้ปลัดกระทรวงการต่างประเทศบันทึกข้อตกลงและลงลายมือชื่อมอบให้ไว้เป็นหลักฐานด้วย

๔. อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุมาตรา ๕๗ ตามหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย ที่จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทน จัดเป็นกลุ่มอำนาจหน้าที่เป็นเรื่องๆ ดังต่อไปนี้

- ๔.๑ การสืบสวนหรือพิจารณาเบื้องต้นตามมาตรา ๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๒ การสืบสวนทางวินัย การสั่งยุติเรื่อง การสั่งลงโทษหรืองดโทษ และการรายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. ตามมาตรา ๕๒ มาตรา ๕๖ และมาตรา ๑๐๓ ประกอบกับ กฎ ก.พ. และระเบียบ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๓ การสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง การสั่งยุติเรื่อง การสั่งลงโทษ หรืองดโทษ การดำเนินการในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง การส่งเรื่องให้ อ.ก.พ. สามัญพิจารณา การสั่งหรือปฏิบัติตามมติ อ.ก.พ. สามัญ และการรายงาน อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. ตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๑๐๓ ประกอบกับกฎ ก.พ. และระเบียบ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๔ การสั่งพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการ หรือกลับเข้ารับราชการ และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา ๑๐๑ ประกอบกับกฎ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง
- ๔.๕ การมีคำสั่งใหม่เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ ยกโทษ หรือลงโทษ ตามมาตรา ๑๐๕ ประกอบกับกฎ ก.พ. ที่เกี่ยวข้อง

๕. การมอบหมายตาม ๔ จะมอบหมายให้ทั้งหมด หรือมอบหมายให้เฉพาะกลุ่มอำนาจหน้าที่กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดก็ได้ และจะมอบหมายให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปในทุกส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือจะมอบหมายให้ดำเนินการเฉพาะในส่วนราชการใด หรือเฉพาะรายหนึ่งรายใดก็ได้





๖. การมอบหมายให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของทางราชการ โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้
- ๖.๑ ชื่อและตำแหน่งของผู้มอบหมาย ตลอดจนผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อนุมาตราใด และชื่อหรือตำแหน่งของผู้รับมอบ ถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นหลายคนให้ระบุให้เพียงพอทราบได้ว่ามอบหมายให้ผู้ใด
 - ๖.๒ ระบุอำนาจหน้าที่มอบหมายตาม ๔ ให้ชัดเจนและในกรณีที่มีมอบหมายให้เฉพาะตามกลุ่มอำนาจหน้าที่กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดให้มอบหมายอำนาจหน้าที่ทั้งหมดในกลุ่มนั้น
 - ๖.๓ ในกรณีที่มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติแทนเฉพาะรายหนึ่งรายใด ให้ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้มีกรณีเป็นที่สงสัย ตลอดจนส่วนราชการที่สังกัดอยู่ให้ชัดเจนด้วย

๗. การมอบหมายอำนาจหน้าที่ย่อมมีผลตราบเท่าที่ยังไม่มีการยกเลิกหรือเพิกถอน เว้นแต่การมอบหมายโดยระบุชื่อและตำแหน่งของผู้รับมอบหมาย เมื่อผู้มีชื่อนั้นพ้นจากตำแหน่งการมอบหมายย่อมสิ้นสุดลง

๘. เมื่อผู้รับมอบหมายได้ใช้อำนาจหน้าที่เสร็จสิ้นโดยส่งลงโทษ สั่งยุติเรื่อง หรือสั่งงดโทษ และรายงานการดำเนินการทางวินัยให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณี ตามมาตรา ๑๐๓ แล้ว ให้แจ้งผลการดำเนินการโดยส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ผู้มอบหมายทราบ และถ้าผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีความเห็นเป็นอย่างอื่นจะแจ้งไปให้ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. แล้วแต่กรณีประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

๙. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ได้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจได้ดำเนินการทางวินัยตามที่ได้รับมอบอำนาจโดยถูกต้องตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ และยังคงดำเนินการไม่เสร็จก็ให้ดำเนินการตามที่ได้รับมอบอำนาจนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

ทั้งนี้ จะต้องมีการพิจารณายกร่างหลักเกณฑ์ข้างต้น เพื่อจะได้แจ้งให้ส่วนราชการใช้ในการปฏิบัติราชการต่อไป

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรณาสวัสดิ์*



ชีวิตของข้าราชการไทยช่วงวินววยจริงหนอ จะขอทำหน้าที่ของตนอย่างสงบๆ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมืองก็คงจะไม่ได้ไปอีกแล้ว แต่จะอยู่อย่างไรโดยไม่เล่นการเมือง แต่มีความเจริญก้าวหน้าโดยไม่ต้องวิ่งเต้นหรือซื้อหาตำแหน่งตามที่มีข่าวกล่าวอ้างกันทางหนังสือ วิทยุ หรือโทรทัศน์... ที่เขียนมาอย่างนี้มิได้หมายความว่าข้าราชการจะต้องก้มหน้าก้มตาทำงาน โดยไม่เงยหน้ามาดูสถานการณ์ของบ้านเมืองหรือขณะมีเช่นนั้น การงานของเราที่ทำไปจะไม่สนองความต้องการของชาวประชาและนโยบายของรัฐบาล เราหันมาดูชีวิตของเพื่อนข้าราชการกันหน่อยจะดีไหม จะได้เก็บเกี่ยวเรื่องราวตัวอย่างไปใช้ในการบอกเล่าสู่กันฟังได้อย่างถูกต้อง เพื่อเป็นอุทาหรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งนี้ก็นำมาฝากกันเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ราชการและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ.....อย่าเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กๆ น้อยๆ นะครับ

จ่ายยาผิด

ที่โรงพยาบาลของทางราชการแห่งหนึ่งหลังจากผู้ป่วยได้รับการตรวจรักษาแล้ว ก็นำไปส่งยาของหมอไปส่งห้องยาปรากฏว่านางตาสั้น เกสักรได้จัดยาให้ผู้ป่วยโดยไม่ละเอียดรอบคอบ พอถึงบ้านพักผู้ป่วยก็รับประทานยาตามที่หมอสั่ง แต่ญาติผู้ป่วยตรวจพบว่า ยาที่ได้รับมาเป็นของไม่ใช่ตามที่หมอสั่ง จึงรีบพาผู้ป่วยส่งโรงพยาบาลทันที แพทย์รับตัวผู้ป่วยได้ดูอาการที่โรงพยาบาลหนึ่งคืน รุ่งเช้าญาติก็พาผู้ป่วยกลับบ้าน เพราะไม่มีอาการผิดปกติ พร้อมกับจ่ายยาให้ใหม่โดยถูกต้อง การกระทำของนางตาสั้นเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2535 (มาตรา 83(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (12/2554) เห็นเรื่องแล้วไม่ยากคิดว่าหากเป็นยาอันตรายจะเป็นประการใด ใครรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้น เพราะว่าชาวบ้านคงจะไม่ค่อยมีใครต้องการเงินทองหรือ ต้องการเพียงการดูแลรักษาที่ถูกต้อง เหมาะสม ช่วยยืดชีวิตของผู้ป่วยให้ยืนยาวออกไปตามสมควรเป็นมากกว่าครับ



* อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

งูะไม่ไข่ใส่ถ้อน

ที่ตึกอุบัติเหตุฉุกเฉินของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งเวลากลางคืน ผู้ปกครองพาเด็กหญิงพรสวรรค์ ซึ่งถูกงูกัดบริเวณนิ้วหัวแม่มือ นางฉลาด พยาบาลหัวหน้าเวรตึกได้ทำความสะอาดแผลและใส่ลึซุบแอมโมเนียปิดแผลไว้ หลังจากสังเกตอาการของเด็กประมาณเกือบชั่วโมง ก็ไม่พบอาการผิดปกติ นางฉลาดจึงจัดยาแก้ปวดให้แก่ผู้ปกครองแล้วให้พากลับบ้านได้ พร้อมกับสั่งกำชับว่าหากมีอาการผิดปกติให้พากลับมาโรงพยาบาล โดยนางฉลาดได้รู้ว่างูดังกล่าวเป็นงูพิษและไม่ได้รายงานให้แพทย์เวรทราบ คินนั้นเองปรากฏว่าผู้ป่วยมีอาการปวดท้อง อาเจียน ตาพร่ามัว บิดาจึงรีบพาส่งโรงพยาบาลอีกครั้ง



นางฉลาดจึงรีบตามแพทย์เวรมาดูอาการและพบว่า ซากงูดังกล่าวเป็นงูพิษร้ายแรง แล้วทำการรักษาเด็กผู้ป่วยจนพ้นขีดอันตราย การกระทำของนางฉลาดเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (มาตรา 83 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (12/2545) อดุตสำห้เก็บซากงู (เจ้าตัวร้าย) มาให้ดูแล้วยังไม่ตรวจสอบให้ดีอีก..... ตัดสินใจทำงานง่าย ๆ แบบนั้นได้ ไอย่างไกรกัน นำสงสารชีวิตชาวบ้านตาต้า ๆ เหลือเกิน

เอกสารการตรวจสภาพรถยนต์

นายช่างฝันได้รับเรื่องการขอจดทะเบียนรถยนต์รายหนึ่ง ปรากฏว่า เอกสารที่แนบเรื่องไม่ถูกต้องในส่วนที่เกี่ยวกับสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ถือกรรมสิทธิ์รถยนต์ จึงแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนรถยนต์รายนั้นนำสำเนาทะเบียนบ้านของผู้ถือกรรมสิทธิ์มาแสดง หลังจากนั้นนายช่างฝันได้เก็บเอกสารดังกล่าวรวมทั้งใบคู่มือการจดทะเบียนรถยนต์และเครื่องหมายการเสียภาษีประจำปีไว้ในลิ้นชัก ซึ่งกุญแจล็อกเสียโดยไม่ได้นำไปเก็บไว้ตู้เหล็กเก็บเอกสาร ปิดล็อกได้ เป็นเหตุให้คนร้ายที่เข้ามาลักทรัพย์หรือค้นลิ้นชักและนำเอกสารดังกล่าวคือ ใบคู่มือจดทะเบียนรถ รายการจดทะเบียนรถและเครื่องหมายการเสียภาษีรถยนต์



ประจำปีที่ได้บันทึกไว้สำหรับรถยนต์คันนั้นไปเสีย การกระทำของนายช่างฝันเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (1/2545) เรื่องนี้ดูแล้วน่าประหลาดใจ จำเพราะเจาะจงหยิบเอกสารเรื่องนี้

อย่างเดี่ยวหรือเปล่าก็ไม่รู้เนะ.....เพราะว่ารายการต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ทำให้ครบแล้ว เพียงแต่รอสำเนาทะเบียนบ้านฉบับเดียวเท่านั้น

ตรวจรับแบบพิมพ์โฉนดที่ดิน



นายส่วน นางส่วย และนายเสริม ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ตรวจรับ เก็บรักษา และเบิกจ่ายแบบพิมพ์โฉนดที่ดินของกองกำกับการเดินสำรวจออกโฉนดที่ดินแห่งหนึ่ง ปรากฏว่าบุคคลทั้งสามได้ร่วมกันตรวจรับแบบพิมพ์โฉนดที่ดิน จำนวน 2,500 คู่ฉบับ แล้วนำแบบพิมพ์โฉนดที่ดินดังกล่าวเก็บรักษาไว้ในตู้เก็บเอกสารร่วมกับวัสดุและครุภัณฑ์อื่นเหมือนกับเอกสารทั่วไป มิได้แยกเก็บไว้ต่างหาก เป็นเหตุให้แบบพิมพ์โฉนดที่ดินสูญหายไปจำนวน 1 ฉบับ โดยไม่ทราบสาเหตุ การกระทำของบุคคลทั้งสามเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 (มาตรา 83 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (10/2544) โดยที่หน่วยงานนี้มีลักษณะเป็นหน่วยงานชั่วคราวออกไปเดินสำรวจเพื่อออกโฉนดที่ดินในพื้นที่ ประกอบกับตู้เก็บเอกสารมีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถแยกเก็บแบบพิมพ์โฉนดที่ดินไว้ต่างหากได้ เลยเกิดปัญหาขึ้น ทั้งที่ได้พยายามตรวจสอบและระมัดระวังแล้ว.....

เก็บไว้ในรถยนต์

นายเสมอ ปลัดอำเภอ ได้ขอเบิกแบบพิมพ์ใบรับคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน และใบแทนใบรับคำขอมีบัตรประจำตัวประชาชน (บ.ป.2) จากเจ้าหน้าที่จำนวน 1 ห่อ (20 เล่ม) แล้วได้นำไปเก็บไว้ในรถยนต์ส่วนตัว พร้อมกับปิดล็อกกุญแจรถยนต์ โดยไม่มีใครอยู่ที่รถยนต์คันนั้นและไปเข้าห้องน้ำ เป็นเหตุให้รถยนต์ถูกขโมยไป พร้อมกับนำแบบพิมพ์ห่อดังกล่าวไปด้วย การกระทำของนายเสมอเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) (มาตรา 83 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (10/2544).....กรณีนี้ก็ควรจะเก็บไว้ในตัวรถยนต์ล้อหูล้อตาพวกขโมย ไม่ใช่เก็บไว้ในท้ายรถยนต์เป็นแน่แท้..... ไม่น่าจะเป็นการจงใจดองเอาแบบพิมพ์โดยตรงหรอกนะ



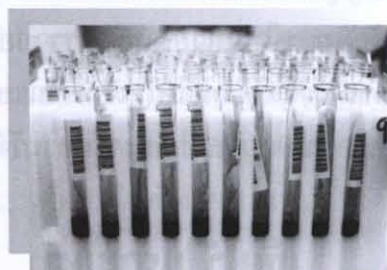
ตราประจำตำแหน่ง

นางสุดเฉลียว เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีในที่ว่ากรมอำเภอแห่งหนึ่ง ได้รับมอบหมายจากนายอำเภอให้ทำหน้าที่เก็บรักษาดวงตราประจำตำแหน่งนายอำเภอ (ตราสิงห์) โดยในเวลาราชการจะต้องนำดวงตราดังกล่าวออกมาจากกำปับนของอำเภอ เพื่อใช้ประทับตราประจำตำแหน่งนายอำเภอในหนังสือหรือเอกสารของ

ทางราชการ ปรากฏว่าในวันหนึ่ง นางสุดเจี๊ยวก็ได้นำดวงตราประจำตำแหน่งออกมาใช้ตามปกติ จนกระทั่งถึงเวลาพักเที่ยงก็ได้ออกไปรับประทานอาหารโดยเพียงแต่ล็อกประตูห้องทำงาน แต่มิได้นำดวงตราประจำตำแหน่งไปเก็บไว้ในกระเป๋า โดยวางไว้บนโต๊ะทำงาน ประกอบกับไม่ปิดกระจกบานเกล็ดให้สนิท ทำให้มีคนถอดกระจกบานเกล็ดหน้าต่างเข้ามาหยิบดวงตราประจำตำแหน่งดังกล่าวไป การกระทำของนางสุดเจี๊ยวเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (8/2544)สงสัยทำอย่างนี้มาเป็นประจำ.... คนที่ไม่หวังดีเลย รู้แหว ฉวยโอกาสหยิบดวงตราประจำตำแหน่งไปเสียอย่างนั้นแหละ..... ของสำคัญอย่างนี้อ่าทำเป็นเล่นไปนะ

สลับเลือดไม่สลับร่า

ที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง มีผู้ป่วยเข้ามารับการรักษายาบาลพร้อม จำนวน 2 ราย และจะต้องขอเลือกจากธนาคารเลือด นายเลิศสุด เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้รับทำการตรวจกรุ๊ปเลือดของผู้ป่วยทั้งสองรายสลับกัน เป็นเหตุให้นายแพทย์ผู้ทำการรักษาให้เลือดแก่ผู้ป่วยผิดกรุ๊ป ทำให้ผู้ป่วยทั้งสองรายมีอาการหนัก แพทย์ที่ทำการรักษาได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ทันท่วงทีและย้ายผู้ป่วยเข้าไปดูแลในห้อง I.C.U. จนผู้ป่วยทั้งสองรายปลอดภัย การกระทำของนายเลิศสุด เป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (5/2545)ชีวิตของผู้ป่วยอยู่ในความดูแลรักษาจะปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดไม่ได้เลยนะ ต้องระมัดระวังทุกระยะต้องตรวจสอบด้วยความละเอียดรอบคอบและให้ถูกต้องอยู่ตลอดเวลา..... เรียกว่าอย่ากระพริบตาเลยแหละ เพราะชีวิตผู้ป่วยฝากไว้ในความดูแลรักษาของเราทีเดียวครับ



แก้ปัญหาไม่ถูกจุด

ในที่ทำการคลังจังหวัดแห่งหนึ่ง ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ส่งธนบัตรตัวอย่างมาให้หน่วยงานไว้ใช้ปรากฏว่า นางเสี้อม ได้รับมอบหมายให้เก็บรักษาธนบัตรตัวอย่างดังกล่าว แต่กลับเก็บรักษาไว้ไม่ดี ทำให้ธนบัตรตัวอย่างดังกล่าว แต่กลับเก็บรักษาไว้ไม่ดี ทำให้ธนบัตรตัวอย่างสูญหายไป 5 ฉบับก็ไม่ยอมรายงานให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทราบ โดยปกปิดและนำธนบัตรตัวอย่างฉบับปลอมไปเคลือบพลาสติกแข็งและใส่ไว้ในกรอบอย่างแน่นหนาเพื่อมิให้ใครมาตรวจสอบได้ การกระทำของนางเสี้อมเป็นการกระทำผิดวินัยฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ตามมาตรา 84 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 83 (4) และมาตรา 85 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ปลดออก (10/2541)แก้ปัญหาไม่ถูกจุด เหมือนนำกระดาดไปบังไฟ ย่อมจะเผาไหม้ไป...ทำร้ายตัวเองแท้.....



ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2544 โดยจัดให้มีสถานที่ติดต่อเพื่อขอรับข้อมูลข่าวสารหรือคำแนะนำในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐได้ จำนวน 2 แห่งดังนี้

1. อาคารสำนักงาน ก.พ. ชั้น 1 ถนนพิษณุโลก แขวงจตุรดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
2. อาคาร 1 ชั้น 1 สำนักงาน ก.พ. ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

การดำเนินการ

เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารตามมาตรา 7 และ 9 แห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 โดยจัดไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

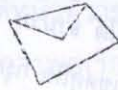
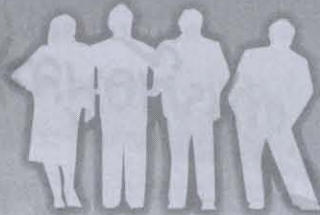
1. อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. โครงสร้างสำนักงาน ก.พ. และหน้าที่ของ สำนัก กอง ต่างๆ
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนวิธีการดำเนินการ
7. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี เช่น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง แต่งตั้งกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญต่างๆ
8. ประกวดราคา ประกาศสอบราคาและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>

การให้บริการ

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ. เปิดให้บริการทุกวันจันทร์ - วันศุกร์ ในเวลาราชการ 08.30 - 16.30 น. และโทร. สายด่วน 1786 เวลา 8.00 - 17.00 น.

ประชาชนมีสิทธิที่จะรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ได้ตลอดเวลาจากเว็บไซต์ <http://www.ocsc.go.th> และให้บริการประชาชนเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ



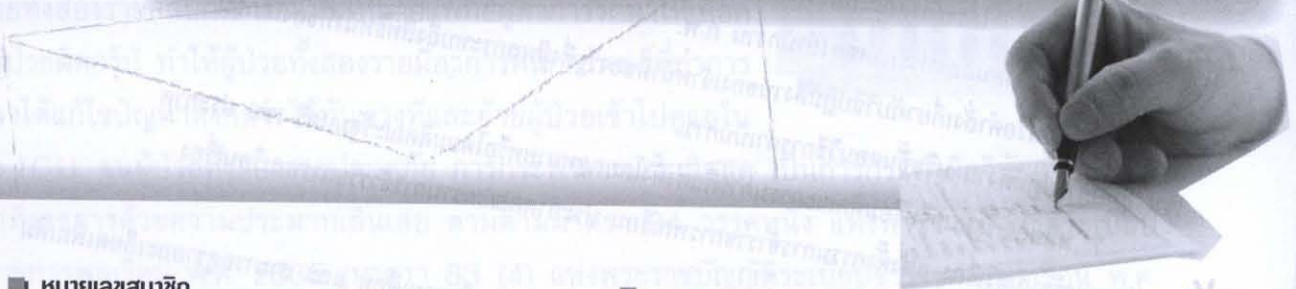
ค่าจัดส่งฟรีทั่วประเทศ

โปรดส่งวารสารข้าราชการไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์



หมายเลขสมาชิก

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

ขอสมัครสมาชิกใหม่ ขอต่ออายุเป็นสมาชิก

หมดอายุ

รหัสสมาชิกเก่า

ประเภทสมาชิก

1 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 300 บาท

2 ปี (12 ฉบับ) เป็นเงิน 550 บาท

ตั้งแต่มบเดือน

ถึงเดือน

พร้อมนี้ได้แนบ เงินสด

ธนาคาร

ปจก/ปทฝ/

หมายเลข

ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

ส่งจ่าย ปณ. นนทบุรี 11000

โปรดสั่งจ่ายเงินในนาม

“ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ.” สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ. 47/101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทร. 02-547-1400

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



รายการ	ราคา (บาท)
1. คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	100
2. การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล	50
3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ฉบับแก้ไขปรับปรุง	80
4. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	60
5. พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538	90
6. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	90
7. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และภาคผนวก	65
8. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2517	90
9. พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539	55
10. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	60
11. ครรลจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	90
12. เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา	100
13. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน : สรุปคำถาม-คำตอบ เกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	80
14. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน : ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง	80
15. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน : การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน	100
16. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	150
17. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 พร้อมแก้ไข	120
18. การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ	120
19. การทำบันทึกเสนอ การจกรายงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในที่	100
20. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พร้อมสรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา	140
21. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม	100
22. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ	240
23. คู่มือการพัสดุ	200
24. เทคนิคการร่างกฎหมาย	150
25. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	150
26. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	150
27. ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	200
28. รวม มติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	350
29. กฎ ก.พ. พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ. (2 เล่ม)	590
30. คู่มือปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	280
31. กฎหมายลำดับรองออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	250

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจุฬาฯ / ธรรมศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
❖ หรือสั่งซื้อโดยตรงได้ที่ ocscbookshop@gmail.com หรือโทรศัพท์ 0 2281 9454

พร้อมส่งเอกสารจัดส่งภายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." ส่งจ่าย ปณ.คูสิต 10300 กก.10300 หรือ ปณ.ท่าเนียบรัฐบาล กก.10302

ที่อยู่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตคูสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 0 2281 9454

หรือโอนเงินบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพฯ สาขาสำนักงาน ก.พ. บัญชีเลขที่ 201-0-038095 FAX 0 2280 0382
โปรดบอกค่าจัดส่งหนังสือรายการที่ 1-14 ราคาเล่มละ 20 บาท รายการที่ 15-26 ราคาเล่มละ 30 บาท รายการที่ 27-31 ราคาเล่มละ 45 บาท
สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือ ค่าจัดส่ง และค่าสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)

สมัครสมาชิก!! สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



ลูกของเราจะมีออกซิเจนเต็มปอด

หลานของเราจะมีผลไม้กินจนอิ่ม

เหลนของเราจะรู้จักสัตว์ป่านานาชนิด

โหลนของเราจะมีที่พักพิงที่ร่มเย็น

โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ เกิดขึ้นจากปณิธานตลอด 30 ปี
ที่จะดูแลสังคมสิ่งแวดล้อม ควบคู่การสร้าง ความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อให้ลูกหลานไทยมีพลังงานพอใช้
และมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกับธรรมชาติ นำมาซึ่งปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน



พลังที่ยั่งยืน เพื่อไทย