



เส้น ทอด ข้าว

๓๐ ก.ม. ๒๕๕๓



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๙ ฉบับที่ ๕ เดือนกันยายน-ตุลาคม ๒๕๕๗

บทบรรณาธิการ

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

สร้อยคำ

ช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา เป็นช่วงเวลาที่ยากลำบากที่ต้องกล่าวคำอำลาจากชีวิตข้าราชการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเดือนกันยายน ๒๕๔๗ นี้ มีท่านหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงที่จะเกษียณอายุราชการถึง ๑๐ ท่าน ราชภัฏข้าราชการจึงขอแนะนำแนวทางในการปฏิบัติราชการของทุกท่านเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ท่านผู้อ่าน และขอกล่าวคำอำลาอาลัยแก่ทุกท่านที่จะเกษียณอายุราชการด้วยความระลึกถึงพร้อมทั้งขอแนะนำหนังสือ "สิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากราชการ" สำหรับการวางแผนการดำเนินชีวิตหลังเกษียณ บทความอื่น ๆ ที่น่าสนใจตาม "ในฉบับนี้ได้แก่ คณะกรรมการวิพากษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา ติดตามด้วยเรื่อง "ข้าราชการถึงเกษียณและกระบวนการปรับและคุณลักษณะของข้าราชการหลังการปฏิรูป" ว่าควรเป็นเช่นไร จากนั้นพบกับเรื่อง "บริการง่าย ๆ แต่ได้ผล" ท่านจะได้รับทราบถึงภารกิจที่ดีแก่ผู้ขอรับบริการ ซึ่งทุกท่านสามารถทำได้ง่ายนิดเดียว ต่อด้วยเรื่อง "คุณธรรมที่ควรคิด" และเรื่อง "นักเขียนดี...แล้วสังคมก็ชาติ : กรณีตัวอย่างในสังคม" เรื่องของเด็ก ๆ แต่มีค่าและเป็นตัวอย่างที่สังคมไทยต้องเรียนรู้และช่วยกันหาทางวิพากษ์ป้องกัน และขอสนับสนุนประจำที่อยู่ในความสนใจของท่านผู้อ่าน

บรรณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

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

ที่ปรึกษา

นายสีมา สีมานันท์
นางสาวมณฑนา ปิยะมาตา
นายปรีชา วัชรารักษ์
นางสาวนิตา นวลบุญเรือง
นางสาวศรณี บุญสิงห์

บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์

กองบรรณาธิการ

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

ออกแบบปก

นางฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เมญะนิริติชัย

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๕๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

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

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ถามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

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

บทความ

- คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา
US Merit Systems Protection Board
วิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์ ๑
- สิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากราชการ
อัชนร ภูริคุปต์ ๑๒
- ข่าวสารถึงการ์เซียและกระบวนทัศน์และ
คุณลักษณะของข้าราชการหลังการปฏิรูป
พีระศักดิ์ หินเมืองเก่า ๑๗
- บริการง่าย ๆ แต่ได้ผล
พัสมน ขจรธำณ ๒๓
- นักเรียนดี.....แล้วสังคมก็จะดี : กรณีตัวอย่างในอังกฤษ
ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ ๒๘
- คุณธรรมความคิด
ธัญญารัตน์ พจนทรัพย์ ๓๔

คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว
- สรุปสาระสำคัญ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัด
กระทรวง เรื่อง "ทิศทางการบริหารราชการระดับปลัดกระทรวง
และแนวคิดการปฏิบัติราชการ
ของคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง
ที่จะเกษียณอายุราชการ
ฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์
สมพงษ์ เกษตรอำนวน ๔๑
- การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง
ประจำเดือนกันยายน ๒๕๔๗ และแนวคิดการปฏิบัติราชการ
ของคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง
ที่จะเกษียณอายุราชการ
ฉันทิพย์ จำเดิมเพ็ชร์
สมพงษ์ เกษตรอำนวน ๔๔
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มณฑนา บรรจงแต้ม ๔๘
- มุม "เพื่อนบุคลากร"
ส.ต.ป. ๖๓
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๖๖
- รู้ศัพท์รู้แสง
นางกิติโว ๗๑
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์ ๗๒
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๗๗
- กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน ๘๑
- สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ
พรชัญ มาลิตัง ๙๑

คณะกรรมการพิทักษ์ ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา*

US Merit Systems Protection Board

วิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์**

วัตถุประสงค์ของบทความนี้ คือ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่ด้านวินัยและอุทธรณ์

บทความนี้มุ่งอธิบายระบบและกลไกการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของสหรัฐอเมริกา ผ่านองค์กรอิสระชื่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (Merit Systems Protection Board) โดยเริ่มจากวิวัฒนาการปรัชญา อำนาจหน้าที่ รูปแบบองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (Merit Systems Protection Board)

* ผู้เขียนขอขอบพระคุณประธานกรรมการ MSBP (Neil Anthony Gordon McPhie) และ Director of Policy and Evaluation (Steve Nelson) และคณะเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะคุณ Steve ที่กรุณาใช้เวลากว่า ๒ ชั่วโมงของวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ บรรยายสรุปและตอบคำถามของผู้เขียน อนึ่ง ในรายงานฉบับนี้ ผู้เขียนตั้งใจมุ่งเน้นที่บทบาทหน้าที่ของ MSPB จึงจะไม่กล่าวถึงหน่วยงานอื่นที่มีบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า MSPB เช่น Special Counsel หรือ OPM

** ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) ประจำสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ กรุงวอชิงตัน ดีซี

๑. วิวัฒนาการ

- องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของสหรัฐอเมริกาเกิดขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ.๒๔๒๗ (Pendleton Act of 1883) โดยมุ่งแก้ปัญหาาระบบอุปถัมภ์ (Spoiled System) อันเกิดจากข้าราชการการเมือง การจัดตั้งองค์กรจึงเป็นรูปคณะกรรมการชื่อ Civil Service Commission (CSC) เป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ผดุงการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม^๑ ในขั้นแรกของการจัดตั้ง CSC สวมบทบาทที่ขัดแย้งกันเอง คือ เป็น “ผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล” “ผู้แทนข้าราชการ” และ “ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม”
- ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๒๑ เพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งในบทบาทและการทับซ้อนของผลประโยชน์ (conflict of interest - CSC เป็นทั้งผู้ออกกฎ ผู้บังคับใช้กฎ และผู้ตีความวินิจฉัยชี้ขาด) รัฐสภาสหรัฐฯ จึงได้ตรากฎหมาย Civil Service Reform Act of 1978 (CSRA) แยก CSC ออกเป็นหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน ถ่วงดุลซึ่งกันและกัน ได้แก่
 - Office of Personnel Management (OPM) ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐบาล
 - Federal Labor Relation Authority ทำหน้าที่เป็นคณะอนุญาโตตุลาการด้านแรงงานสัมพันธ์^๒
 - Special Counsel (SC) ทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีบทบาทเหมือนอัยการ
 - Merit Systems Protection Board (MSPB) ทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม โดยมีบทบาทเป็นเสมือนตุลาการ

๒. ปรัชญาการกำเนิดของ MSPB

“รัฐ” และ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” มีพันธะผูกพันซึ่งกันและกัน เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ซื่อสัตย์ และสุภาพอ่อนโยน

^๑ องค์การกลางบริหารทรัพยากรบุคคลของไทย ถือกำเนิดครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.๒๔๗๑ หรือ ๔๔ ปีถัดมา แม้ว่าเราจะรับแนวคิดเรื่องระบบคุณธรรมทั้งจากอังกฤษและสหรัฐฯ มาใช้ แต่เนื่องจากในขณะนั้น ไทยเรายู่ภายใต้การปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราช ไม่มีพรรคการเมือง แนวคิดเรื่องความคิดเรื่องความเป็นกลางจึงมิได้เพื่อป้องกันการใช้อำนาจโดยมิชอบของข้าราชการการเมือง องค์ประกอบของคณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติ (ก.ร.พ. ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน - ก.พ.) จึงมิได้สะท้อนความเป็นอิสระจากการเมือง กล่าวคือ มีหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ (ดูพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๔๗๑) นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าแม้เราจะเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองเป็นแบบประชาธิปไตยแล้วก็ตาม แต่แนวคิดเรื่องความเป็นอิสระขององค์การกลางบริหารงานบุคคลก็ยังไม่เปลี่ยนไปจากปี ๒๔๗๑ มากนัก กล่าวคือ องค์ประกอบ ก.พ.ยังอิงกับฝ่ายบริหาร เพียงแต่เปลี่ยนประธาน ก.พ. จากเสนาบดีพระคลังมหาสมบัติ มาเป็นนายกรัฐมนตรีเท่านั้น

^๒ CSRA ฉบับนี้อนุญาตให้ข้าราชการและลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้

ส่วนรัฐในฐานะ “รัฐ” มีหน้าที่ต้องรักษาประโยชน์สาธารณะ และในฐานะ “นายจ้าง” มีหน้าที่เป็นนายจ้างที่ดี เป็นเยี่ยงอย่างสำหรับการจ้างงานภาคเอกชนเพื่อความปรองดอง สมานฉันท์ และความสงบสุขของสังคม

รัฐจึงต้องรักษาสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเพื่อให้เกิดสมดุลดังกล่าว MSPB จึงถือกำเนิดขึ้น

๓. พันธกิจของ MSPB

MSPB มีหน้าที่รักษาความสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้วยการ “พิทักษ์ระบบคุณธรรม” (Merit Protection) ในระบบราชการ เพื่อให้สังคมเกิดความเชื่อมั่นว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐปลอดจากความอยุติธรรม อันได้แก่

- **ปลอดจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง** การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเป็นไปตามระบบคุณธรรมปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองโดยมิชอบ
- **ปลอดจากการกลั่นแกล้งโดยข้าราชการประจำ** ข้าราชการได้รับการปกป้องจากการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บริหารของส่วนราชการ
- **ปลอดจากพฤติกรรมที่มิชอบ**

๔. อำนาจหน้าที่ของ MSPB

MSPB มีหน้าที่และอำนาจเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามหน้าที่ ดังนี้^๓

๒.๑ รับฟังและวินิจฉัยคำร้องของ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของรัฐ เช่น

- คำร้องเกี่ยวกับคำสั่งทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คำสั่งให้ย้ายโอน ให้ประจำส่วนราชการ ให้พักงาน ลดตำแหน่ง ลดขั้นเงินเดือน เป็นต้น
- คำร้องเกี่ยวกับคำสั่งทางปกครอง ที่กระทบกับสิทธิประโยชน์ของบุคคลภายใต้ระบบบำนาญข้าราชการและลูกจ้าง
- คำร้องทุกข์ของข้าราชการและลูกจ้างภายใต้กฎหมาย Whistleblower Protection Act กฎหมาย Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act และกฎหมาย Veterans Employment Opportunities Act

^๓ Title 5, Chapter 12, Section 1204

- ๒.๒ วินิจฉัยคดีที่ “Special Counsel” เป็นผู้ฟ้องกรณีมีการกระทำทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องห้ามและที่ขัดกับกฎหมาย Hatch Act
- ๒.๓ ทบทวนกฎระเบียบที่ออกโดย Office of Personnel Management ว่า สอดคล้องกับหลักการของระบบคุณธรรม หรือไม่
- ๒.๔ ศึกษาและจัดทำรายงานเสนอ “ประธานาธิบดี” และ “รัฐสภา” ว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม ปลอดภัยจากพฤติกรรมต้องห้ามหรือไม่ประการใด เป็นที่น่าสังเกตว่า อำนาจหน้าที่ในการจัดทำรายงานนี้ครอบคลุมทุกบริบทของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ตั้งแต่การสรรหา การจำแนกตำแหน่ง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การอุทธรณ์ และการให้ออกจากราชการ เป็นต้น งานจัดทำรายงานจึงมีลักษณะซ้ำแต่ไม่ซ้อนกับงานจัดรายงานของ Office of Personnel Management กล่าวคือ MSPB จัดทำรายงานจากมุมมองของผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม ส่วน OPM จัดทำรายงานจากมุมมองของผู้จัดการฝ่ายบุคคลของรัฐ ความซ้ำแต่ไม่ซ้อนนี้เป็นกลไกหนึ่งของการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน

อำนาจ

- ๒.๕ ออกหมายเรียกให้บุคคลมาเป็นพยาน มาให้การ^๔ หรือนำส่งเอกสารหรือหลักฐาน เพื่อประกอบการพิจารณา
- ๒.๖ สั่งให้หน่วยงานของรัฐให้ความคุ้มครองผู้ให้การหรือพยาน
- ๒.๗ สั่งให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถือปฏิบัติตามคำสั่งหรือมติของ MSPB

๕. รูปแบบและองค์ประกอบของ MSPB

MSPB เป็นองค์กร “อิสระกึ่งตุลาการ” ในสังกัดฝ่ายบริหาร จัดตั้งในรูปคณะกรรมการ ประกอบด้วยกรรมการผู้ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ๓ คน คือ ประธาน รองประธาน และกรรมการ ประธานกรรมการ นอกจากมีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีแล้ว ยังเป็นหัวหน้าคณะผู้บริหาร (Chief Executive) รับผิดชอบบริหารหน่วยงานด้วย^๕ ส่วนรองประธานกรรมการและกรรมการมีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีความเท่านั้น เพื่อให้ MSPB เป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและเพื่อความต่อเนื่องของงาน CSRA จึงกำหนดให้ MSPB มีคุณลักษณะพิเศษ ดังนี้

^๔ ผู้มาให้การหรือมาเป็นพยานจะได้รับค่าธรรมเนียมการเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางด้วย

^๕ Title 5 Chapter 12 Section 1203

- ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการตามข้อเสนอแนะที่ผ่านความเห็นชอบจากวุฒิสภา^๖ คณะกรรมการต้องประกอบด้วยกรรมการจากสองพรรคการเมือง (bipartisan) กฎหมายกำหนดห้ามแต่งตั้งกรรมการเกินกว่าสองคนจากพรรคการเมืองเดียวกัน^๗ และห้ามกรรมการดำรงตำแหน่งอื่นในราชการ เว้นแต่ตำแหน่งที่ต้องเป็นตามกฎหมายหรือตำแหน่งที่แต่งตั้งตามคำสั่งของประธานาธิบดี^๘
- กรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๗ ปี เป็นได้เพียงวาระเดียว กรรมการผู้ครบวาระอาจดำรงตำแหน่งต่อได้จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่แทน แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปี ประธานาธิบดีจะปลดกรรมการไม่ได้ เว้นแต่กรรมการไม่มีประสิทธิภาพ ละทิ้งหน้าที่ หรือประพฤติมิชอบ^๙
- คาบเวลาดำรงตำแหน่งเหลื่อมกัน เพื่อให้กรรมการพ้นวาระไม่พร้อมกัน
- MSPB อาจจัดทำคำขอของบประมาณเสนอโดยตรงต่อรัฐสภาได้ หากเห็นว่าไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอจากประธานาธิบดี

๖. โครงสร้างของ MSPB

ปัจจุบัน MSPB มีเจ้าหน้าที่ทั้งหมดประมาณ ๒๓๐ คน รับผิดชอบดูแลคำร้องของเจ้าหน้าที่ของรัฐประมาณ ๑.๘ ล้านคน

ในจำนวนเจ้าหน้าที่ ๒๓๐ คนเป็นตุลาการวินิจฉัยคดี (Administrative Judge) ๖๒ คน และนิติกรผู้ช่วย (Legal Assistant) ๔๐ คน^{๑๐}

MSPB มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่กรุงวอชิงตัน ดีซี และมีสำนักงานภาค ๕ ภาค คือ Atlanta Regional Office, Central Regional Office, Washington DC Regional Office, Northeastern Regional Office และ Western Regional Office โดยแบ่งหน่วยงานตามรูป

^๖ ในทางปฏิบัติ วุฒิสภาของแต่ละพรรคการเมืองจะเป็นผู้เสนอชื่อให้ประธานาธิบดีพิจารณาแต่งตั้ง ในกรณีที่ประธานาธิบดีไม่เห็นชอบ ก็อาจส่งชื่อกลับไปให้พรรคการเมืองเพื่อพิจารณาทบทวน ในขณะนี้ (มิถุนายน ๒๕๔๗) ความเห็นที่ไม่ตรงกันระหว่างบุคคลที่สมควรได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ ทำให้ตำแหน่งกรรมการว่างหนึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันมีกรรมการเพียง ๒ คน

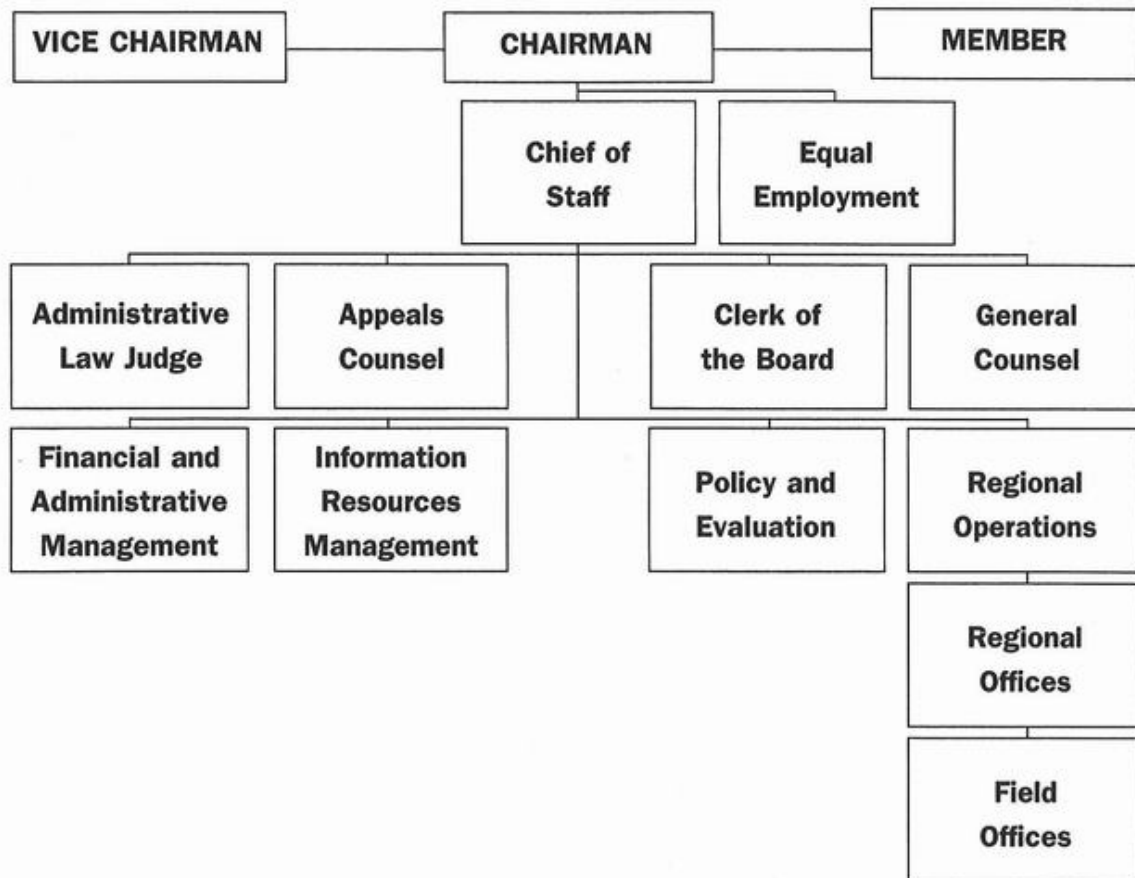
^๗ มีข้อนำสังเกตเกี่ยวกับองค์ประกอบของ MSPB ว่า สังคมอเมริกันกับสังคมไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นกลางและอิสระของคณะกรรมการต่างกัน กล่าวคือ ฝ่ายอเมริกันมองว่า คณะกรรมการต้องประกอบด้วยคนทุกฝ่าย เพื่อถ่วงดุลซึ่งกันและกัน จึงจะทำงานได้อย่างเป็นอิสระ ฝ่ายไทยมองว่า คณะกรรมการต้องประกอบด้วยคนกลางที่ไม่สังกัดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จึงจะทำงานอย่างเป็นอิสระ

^๘ Title 5 Chapter 12 Section 1201

^๙ Title 5 Chapter 12 Section 1202

^{๑๐} สัดส่วนของตุลาการวินิจฉัยคดีกับนิติกรผู้ช่วย คือ ๓:๒ แต่ในทางปฏิบัติ MSPB จะจัดนิติกรผู้ช่วยให้กับตุลาการวินิจฉัยคดีผู้ที่ยังมีประสบการณ์ไม่มาก ส่วนตุลาการวินิจฉัยคดีที่มากประสบการณ์อาจไม่มีนิติกรผู้ช่วยประจำ

โครงสร้างของ MSBP



ประธานกรรมการเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร (Chief Executive) เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน โดยมีหัวหน้าคณะเจ้าหน้าที่ (Chief of Staff) เป็นผู้ช่วย

๗. เรื่องที่สามารถฟ้องร้องต่อ MSPB

MSPB จะรับพิจารณาคำร้องหรืออุทธรณ์โดยมี ๒ เงื่อนไข คือ หนึ่ง ต้องเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตอำนาจตามกฎหมาย และสอง ผู้ยื่นคำร้องหรืออุทธรณ์ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด กฎหมายกำหนดขอบเขตของเรื่องที่ MSPB สามารถรับพิจารณาไว้ ดังนี้

- ๖.๑ กรณีหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาบริหารราชการไม่เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม ซึ่งกฎหมายนิยามหลักการของระบบคุณธรรม สรุปลได้ ดังนี้ **
- การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ต้องมุ่งให้ได้คนดีมีคุณภาพจากทุกภาคส่วนในสังคม โดยเปิดกว้างให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรมเพื่อความเสมอภาคในโอกาส และมีการคัดเลือกเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และทักษะ อย่างเป็นธรรม

** Title 5, Chapter 23, Section 2301

- หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติต่อผู้สมัครรับราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนด้วยความ เป็นธรรม โดยคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และต้องไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความผูกพันทางการเมือง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานภาพการสมรส อายุ และสภาพความพิการทางการร่างกาย
 - หน่วยงานของรัฐต้องให้ค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นธรรมตามหลักการ “(ผล) งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” โดยการกำหนดค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงอัตราค่าตอบแทน ภาคเอกชนตามควร และต้องกำหนดให้มีค่าตอบแทนจิตใจตลอดจนการยกย่องเชิดชู ตามควรแก่ผู้มีผลงานดีเด่นด้วย
 - เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ มีความประพฤติที่ดีงาน และรักษา ประโยชน์สาธารณะ ในระดับมาตรฐานสูงสุด
 - รัฐต้องใช้เจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - รัฐต้องจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐตามผลงาน ผู้มีผลงานต่ำ ต้องปรับปรุงแก้ไข ผู้ไม่สามารถ ปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ยอมแก้ไขจนได้ผลงานตามมาตรฐานที่กำหนด ต้องถูกให้ออก
 - รัฐต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อปรับปรุงผลงานของเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานให้สูงขึ้น
 - เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับความคุ้มครองจากการกลั่นแกล้งทางการเมือง การเลือกที่รัก มักที่ชังเป็นการส่วนตัว นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ ไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางการเมืองและส่งผลให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้เปรียบเสียเปรียบในการ เลือกตั้ง
 - เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดชี้เบาะแสหรือเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบของ หน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องได้รับการคุ้มครองจากการกลั่นแกล้งใด ๆ ทั้งปวง
- ๖.๒ กรณีหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรม (personnel practices) ต้องห้ามตาม กฎหมายซึ่งได้แก่^{๑๖}
- การเลือกปฏิบัติ
 - การนำข้อมูลหรือข้อเสนอแนะที่ไม่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาดำเนินการทางด้าน บุคคล เว้นแต่ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะนั้นมาจากการรู้จักเป็นการส่วนตัว หรือจากทะเบียน ประวัติของบุคคลผู้นั้น ทั้งนี้ข้อมูลที่จะนำมาพิจารณาต้องเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผล การทำงาน ความสามารถ ความถนัด คุณสมบัติทั่วไป หรือ ผลการประเมินบุคลิกภาพ

^{๑๖} Title 5, Chapter 23, Section 2302

ความซื่อสัตย์ และความเหมาะสม เท่านั้น

- การบังคับขู่เข็ญให้เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง หรือการกลั่นแกล้งหากไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
- การหลอกลวงหรือขัดขวางผู้หนึ่งผู้ใดไม่ให้เข้าร่วมแข่งขันเพื่อรับการคัดเลือกให้รับราชการ
- การกดดันโน้มน้าวให้ผู้หนึ่งผู้ใดถอนตัวจากการสมัครเพื่อรับการคัดเลือกแต่งตั้งในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด
- การปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้สมัครผู้หนึ่งผู้ใดเป็นพิเศษโดยไม่มีอำนาจ
- การเล่นพรรคเล่นพวก
- การดำเนินการหรือไม่ดำเนินการ การข่มขู่ว่าจะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการใด ๆ ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเนื่องจากการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเปิดโปงข้อมูลการกระทำผิดของส่วนราชการ หรือเนื่องจากการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นยื่นคำร้องเขียน คำร้องทุกข์ เป็นพยานให้การต่อหรือกับ Inspector General ของหน่วยงาน หรือ Special Counsel หรือเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิเสธที่จะดำเนินการตามคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากพฤติกรรมส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยที่พฤติกรรมนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อผลงานของเจ้าหน้าที่หรือของคนอื่น ยกเว้นพฤติกรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่ผิดกฎหมาย
- การดำเนินการหรือไม่ดำเนินการใด ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามหลักการของระบบคุณธรรม
- การละเมิดกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของทหารผ่านศึก

๖.๓ กรณีการละเมิดกฎหมายอื่นใดของหน่วยงานของรัฐ ที่กฎหมายนั้นกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องร้องหรืออุทธรณ์ต่อ MSPB เช่น การละเมิดกฎหมาย Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA), Veterans Employment Opportunities Act (VEOA) และ Presidential and Executive Office Accountability Act (สิทธิการร้องเรียนและอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่ในทำเนียบขาว) เป็นต้น

ในทางปฏิบัติ เรื่องที่ MSPB ได้รับร้องเรียน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ เช่น การย้าย การสั่งพักงาน การลดขั้นเงินเดือน รongลงมา เป็นเรื่องเกี่ยวกับบ้านาญ การย้ายอันเนื่องจากผลงานต่ำ การลดตำแหน่ง การไม่ให้ขั้นเงินเดือน การให้ออกเหตุปรับลดอัตราค่าจ้าง การร้องเรียนคำสั่งของ OPM การจ้างงานของ OPM (การพัฒนาและการใช้เครื่องมือในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ) การไม่รับบรรจุกลับ การให้ออกเหตุไม่พันทดลองงาน

๘. ผู้มีสิทธิยื่นคำฟ้องต่อ MSPB

สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะมีสิทธิยื่นคำฟ้องต่อ MSPB นั้น โดยทั่วไปกฎหมายกำหนดว่าต้องมีคุณสมบัติอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

- เป็นข้าราชการและลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุโดยการแข่งขันและผ่านการทดลองงานแล้ว ในกรณีที่ียังอยู่ระหว่างทดลองงาน กฎหมายจำกัดสิทธิการฟ้องไว้เพียงกรณีที่ถูกให้ออกด้วยเหตุผลทางการเมืองหรือสถานะภาพสมรส หรือด้วยเหตุอื่นที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด
- เป็นเจ้าหน้าที่ไปรษณีย์ (Postal Service) ที่มีอายุงานหนึ่งปีขึ้นไป
- เป็นข้าราชการบำนาญกรณีคำร้องขอให้ OPM ทบทวนผลการพิจารณาที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านบำนาญ
- เป็นผู้สมัครเข้ารับราชการ กรณีที่ร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่ถูกต้องเหมาะสมของกระบวนการจ้างงานของ OPM
- เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับการบรรจุให้เข้ารับราชการตามกฎหมาย VEOA และเป็นผู้มีอายุราชการ ๑ ปีขึ้นไป

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือสหภาพข้าราชการที่มีการลงนามในข้อตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพฯ กับหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นมีสิทธิเลือกยื่นคำร้องผ่าน MSPB หรือผ่านกระบวนการแรงงานตามข้อตกลงร่วมก็ได้ แต่ต้องเลือกยื่นคำร้องเพียงทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

อนึ่ง กฎหมายไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีสิทธิยื่นฟ้องต่อ MSPB เจ้าหน้าที่ของรัฐบางประเภทก็ไม่มีสิทธิ เช่น ข้าราชการการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานบางหน่วย เช่น หน่วยสืบราชการลับ หรือสำนักงานบัญชี (General Accounting Office) เป็นต้น

๙. การยื่นคำร้อง

แหล่งที่มาของคำร้องอาจมาได้ ๒ ทาง คือ จากเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นเจ้าทุกข์โดยตรง หรือจาก Special Counsel กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ยื่นคำร้อง การยื่นต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยยื่นต่อสำนักงานภาคของ MSPB ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติราชการอยู่ในขณะเกิดเหตุการณ์ยื่นคำร้องจะส่งโดยตรงด้วยตัวเอง ส่งทางไปรษณีย์ หรือส่งผ่านระบบอุทธรณ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-appeal online) ก็ได้ แต่ต้องส่งภายใน ๓๐ วันนับแต่วันรับทราบคำสั่งหรือภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่คำสั่งมีผลใช้บังคับ แล้วแต่ว่าวันไหนเป็นวันหลังสุด

สำหรับคำร้องที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบุคคลที่ต้องห้าม (Prohibited Personnel Practices) เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถยื่นคำขอให้ Special Counsel เป็นผู้ฟ้องร้องแทน

นอกจากนี้ ภายใต้กฎหมาย Whistleblower Protection Act of 1989 เจ้าหน้าที่ของรัฐมีสิทธิยื่นคำฟ้องต่อ MSPB โดยตรง ถ้า SC ไม่ดำเนินการแทนให้

๑๐. กระบวนการพิจารณาคำร้อง

กระบวนการพิจารณาคำร้องเป็น “ระบบไต่สวน”^{๑๑} ที่ผู้ถูกฟ้อง หรือหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่หาหลักฐานมาพิสูจน์ (burden of proof) ความถูกต้องเป็นธรรมของมาตรการทางด้านบุคคลหรือการดำเนินการตามมาตรการด้านบุคคล

เมื่อสำนักงานภาคของ MSPB ได้รับคำร้องแล้ว จะมอบหมายให้ตุลาการศาลปกครอง^{๑๒} (Administrative Judge) เป็นผู้พิจารณาคดี^{๑๓} AJ จะพิจารณาก่อนว่าคำร้องอยู่ในขอบเขตอำนาจของ MSPB และการยื่นคำร้องอยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนด เมื่อพิจารณาผ่านประเด็นนี้แล้ว กระบวนการไต่สวนจึงจะเริ่มขึ้น เริ่มจากการเชิญผู้ร้อง มาสอบถามให้การหรือให้ข้อมูลหลักฐานเพิ่มเติม ผู้ร้องอาจมาด้วยตนเอง หรือแต่งตั้งทนายหรือผู้แทนมาให้การแทนหรือมาร่วมให้การด้วยก็ได้ การให้การหรือการรับฟังพยานหลักฐานนี้ อาจทำโดยการพบปะโดยตรง หรือทำผ่านโทรศัพท์ หรือผ่านการประชุมแบบวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์ก็ได้

เมื่อได้รับฟังข้อมูลและได้หลักฐานจากทุกฝ่ายแล้ว AJ จะพิจารณาคัดสินชี้ขาดในชั้นต้น หากคู่กรณีไม่ยื่นคำทักท้วงหรืออุทธรณ์ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการตัดสินวินิจฉัยชี้ขาดชั้นต้น หรือภายใน ๓๕ วันนับแต่วันที่ได้ประกาศผลการตัดสินชี้ขาด แล้วแต่วันไหนจะถึงหลังสุด ให้ถือคำตัดสินวินิจฉัยชี้ขาดเป็นที่สิ้นสุด^{๑๔}

ในกรณีที่มีการอุทธรณ์คำตัดสินของ AJ เรื่องก็จะเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของ MSPB ณ กรุงวอชิงตัน มติของ MSPB ถือเป็นสิ้นสุดในกระบวนการของฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ไม่พอใจผลการตัดสิน สามารถยื่นอุทธรณ์ต่อศาลได้ โดยทั่วไป จะอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ (United States Court of Appeals for the Federal Circuit) ยกเว้นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ (discrimination) อาจอุทธรณ์ต่อศาลชั้นต้น (District Court) หรือต่อ Equal Employment Opportunity Commission

^{๑๑} “ระบบไต่สวน” เป็นระบบที่ผู้พิพากษามีบทบาทมากในการช่วยค้นหาความจริง ระบบนี้มองว่า ผู้ฟ้องซึ่งในที่นี้คือเจ้าหน้าที่ของรัฐ อยู่ในฐานะเสียเปรียบเชิงข้อมูลหลักฐาน จึงกำหนดให้ผู้ถูกฟ้องซึ่งในที่นี้คือหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่หาข้อมูลหลักฐานมาพิสูจน์ ระบบการพิจารณานี้ใช้ในศาลปกครองของไทย ส่วน “ระบบกล่าวหา” ที่ใช้อยู่ในศาลยุติธรรมของไทย มองว่าผู้ถูกฟ้องเป็นผู้บริสุทธิ์ ดังนั้น ผู้ฟ้องมีหน้าที่หาข้อมูลหลักฐานมาพิสูจน์คำฟ้องของตน

^{๑๒} คุณสมบัติของ AJ คือ ต้องเป็นทนายความ และมีประสบการณ์ทางด้าน Administrative Law หรือมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ Administrative Hearing ของศาลในระดับท้องถิ่น ระดับมลรัฐ หรือระดับ Federal ไม่น้อยกว่าเจ็ดปี โดยอัตราเงินเดือนของ AL ชั้นต้นถึงชั้นสูงเท่ากับ ๙๑,๒๐๐ - ๑๓๖,๙๐๐ ดอลลาร์/ปี

^{๑๓} เป็นตุลาการนายเดี่ยว มีไต่สวนคดี

^{๑๔} ในทางปฏิบัติ กว่าครึ่งของคดีความจะตกลงยอมกันได้ก่อนที่จะ AJ จะมีคำวินิจฉัยชี้ขาด การตกลงยอมความกันนี้อาจเกิดได้ทั้งในชั้นการพิจารณาของ AJ หรือ Board

ผลการพิจารณาของ AJ หรือ MSPB ขึ้นกับลักษณะของคดี โดยทั่วไป อาจมีมติทางใดทางหนึ่ง ดังนี้ สั่งให้หน่วยงานของรัฐระงับหรือยกเลิกคำสั่ง สั่งให้หน่วยงานของรัฐเยียวยาแก้ไขผลของคำสั่ง สั่งให้เพิ่มโทษหรือลดโทษ ฯลฯ

ในทางปฏิบัติ ร้อยละ ๔๕ ของเรื่อง คู่กรณีจะตกลงกันได้ก่อนที่ AJ จะมีคำวินิจฉัย และร้อยละ ๒๐ ของเรื่องที่คู่กรณีจะยื่นอุทธรณ์คำตัดสินของ AJ ต่อ MSPB

๑๑. โปรวัตต์คุณธรรม

การศึกษาวิจัยและจัดทำรายงานของ MSPB เป็นหน้าที่หลักตามกฎหมายที่สำคัญควบคู่กับการพิจารณาวินิจฉัยคดี รายงานจะเป็นโปรวัตต์อุดมภูมิของระบบคุณธรรม เป็นตัวบ่งชี้ทัศนคติและการรับรู้ของสังคม ประชาชน ข้าราชการ สื่อมวลชน และกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มองว่าระบบราชการเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ทรงคุณธรรม ปลอดภัยจากการแทรกแซงโดยมิชอบของข้าราชการการเมือง และปลอดภัยจากพฤติกรรมทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องห้ามมากนักน้อยเพียงใด

MSPB จะจัดทำรายงานทุกปี โดยอาจมีเรื่องหรือประเด็นเฉพาะที่ได้รับมอบหมายจากประธานาธิบดีหรือรัฐสภาก็ได้ การศึกษาจะใช้เครื่องมือทางวิจัยที่หลากหลาย ทั้งการออกสนาม การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม การศึกษาจากเอกสาร ฯลฯ โดยก่อนการนำเสนอประธานาธิบดีและรัฐสภา MSPB จะรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย (Stakeholders)

๑๒. บทสรุป

โดยสรุป MSPB ของสหรัฐอเมริกาถือกำเนิดเพื่อ “รักษาความสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” และตั้งมั่นในความเชื่อว่า การตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจของรัฐในทุกระดับ และการแบ่งแยกบทบาทอำนาจหน้าที่ระหว่าง “ผู้ใช้อำนาจ กับ ผู้ตรวจสอบการใช้อำนาจ” และระหว่าง “ผู้ตั้งกฎ ผู้ใช้กฎ ผู้ฟ้อง ผู้ถูกฟ้อง และ ผู้ตีความวินิจฉัย” จะเป็นหลักประกันการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐตามระบบคุณธรรม ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

ท้ายนี้ผู้เขียนหวังว่า เนื้อหาของรายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่มากนักน้อย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการไทยจะตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น เพราะถ้าสังคมไทยมีความเชื่อพื้นฐานร่วมกันนี้แล้ว เป้าหมายและทิศทางการปฏิรูปราชการก็จะไปในทางเดียวกัน แม้ว่ารูปแบบการจัดตั้งคณะกรรมการและหน่วยงานรองรับจะต่างกันออกไปเนื่องจากเงื่อนไขทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่ถ้าปราศจากความเชื่อพื้นฐานข้างต้นแล้ว การมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมก็เป็นเพียงการลอกเลียนทางกายภาพ แต่เข้าไม่ถึงจิตวิญญาณที่แท้จริง

สิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากราชการ

อัจฉรา ภูริคุปต์*

เดือนกันยายนของทุกปีเป็นเดือนสุดท้ายของชีวิตการทำงานของข้าราชการหลาย ๆ คน หลังจากที่ได้ทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่มาเป็นเวลานาน บัดนี้ กำลังจะได้เวลาพักและได้ทำในสิ่งที่อยากทำมานานแต่ไม่เคยได้ทำเพราะมัวแต่ทำงาน บางคนอาจไปท่องเที่ยว บางคนซ่อมแซมบ้าน หรือสร้างบ้านใหม่ บางคนวางแผนไปช่วยงานการกุศลหรือสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ แต่ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ทำงานแล้ว ก็ยังต้องมีค่าใช้จ่าย เช่น ค่าอาหาร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ดังนั้น หลังจากที่ทำงานให้กับราชการ และได้รับประโยชน์ตอบแทนในขณะที่ทำงานแล้ว บางคนจึงสงสัยว่าเมื่อพ้นจากราชการไปแล้ว จะยังได้รับสิทธิประโยชน์อะไรจากทางราชการบ้าง เพราะถึงแม้จะพอทราบบ้างแต่ก็ไม่แน่ใจว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ หรืออาจมีอะไรเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ที่ยังไม่ได้รับทราบ เรื่องสิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากราชการจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในช่วงเดือนกันยายนนี้ เป็นอย่างมาก

ในเรื่องสิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากราชการนี้

คงหนีไม่พ้นเรื่องบำเหน็จบำนาญ ซึ่งในปัจจุบันภาครัฐมี ๒ ระบบ คือ ระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการเดิม กับระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ผู้ที่เป็นข้าราชการก่อนปี ๒๕๓๙ ซึ่งเป็นปีที่จัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สามารถเลือกที่จะอยู่ในระบบเดิมหรือสมัครเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญก็ได้ แต่ผู้ที่เป็นข้าราชการหลังจากมีกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว ต้องเป็นสมาชิกกองทุนฯ เท่านั้น

ข้าราชการที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญเดิม เมื่อพ้นจากราชการก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือ บำนาญ บำเหน็จ คือ เงินที่จ่ายให้แก่ข้าราชการ โดยจ่ายให้ครั้งเดียว เมื่อพ้นจากราชการ และมีเวลาราชการตั้งแต่ ๑๐ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปแต่ไม่ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์หรือ ๒๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปและเลือกรับบำเหน็จ ซึ่งจะได้รับบำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีเวลาราชการ บำนาญ คือ เงินที่จ่ายให้เป็นรายเดือนแก่ผู้ที่มีเวลาราชการตั้งแต่ ๒๕ ปีบริบูรณ์ หรือ

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ว สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

มีอายุ ๕๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป โดยจ่ายให้ตั้งแต่วันที่พ้นจากราชการ จนกระทั่งผู้นั้นถึงแก่ความตาย ซึ่งจะได้รับ

$$\text{บำนาญ} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนปีเวลาราชการ}}{๕๐}$$

ผู้ที่รับบำเหน็จ เมื่อได้รับเงินบำเหน็จแล้ว ก็ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดจากทางราชการอีก แต่ผู้ที่เลือกรับบำนาญ นอกจากได้รับเงินบำนาญทุกเดือนแล้ว ยังมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล สำหรับตนเอง บิดามารดาของตนเอง คู่สมรส และบุตรจำนวนไม่เกิน ๓ คน ถ้าบุตรอายุยังไม่เกิน ๒๐ ปี มีสิทธิเบิกค่าการศึกษาบุตร สำหรับบุตรไม่เกิน ๓ คน ที่ยังศึกษาในสถานศึกษาในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี และอายุยังไม่เกิน ๒๕ ปี กรณีที่ผู้รับบำนาญเสียชีวิต จะได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าจัดการศพ ๓ เท่าของบำนาญ และมีบำเหน็จตกทอดให้แก่ทายาท เป็นเงิน ๓๐ เท่าของบำนาญ แต่ไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ บาท

สำหรับ**บำเหน็จตกทอด**นี้ ทายาทจะได้รับในกรณีที่ข้าราชการเสียชีวิตระหว่างรับราชการด้วย โดยได้รับจำนวนเท่ากับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาราชการ และได้รับ**เงินช่วยเหลือ**เพื่อเป็นค่าจัดการศพ ๓ เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

เนื่องจากวัตถุประสงค์ในการกำหนดบำเหน็จตกทอด คือ ให้ทายาทมีเงินไว้ใช้จ่ายระยะหนึ่งหลังจากที่ข้าราชการหรือผู้รับบำนาญ

เสียชีวิต แต่ในปี ๒๕๔๖ ได้มีการพิจารณาว่า โดยที่สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงไปมาก ซึ่งมีผลต่อการดำรงชีพของข้าราชการบำนาญที่ได้รับเงินคงที่เป็นรายเดือน จึงเห็นควรช่วยเหลือผู้รับบำนาญให้สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงได้มีการกำหนดให้ผู้รับบำนาญมีสิทธิขอรับ**บำเหน็จดำรงชีพ**ในระหว่างที่ยังมีชีวิตอยู่ จำนวนไม่เกิน ๑๕ เท่าของบำนาญและไม่เกิน ๒๐๐,๐๐๐ บาทโดยจ่ายให้เป็นเงินก้อนเพียงครั้งเดียวและไม่ต้องเสียภาษีเงินได้ แต่เงินที่ได้รับนี้จะนำไปหักออกจากบำเหน็จตกทอด ซึ่งจะจ่ายให้แก่ทายาทเมื่อผู้รับบำนาญเสียชีวิต ดังนั้น ถ้าผู้รับบำนาญได้ขอเบิกบำเหน็จดำรงชีพไปแล้ว บำเหน็จตกทอดที่ให้แก่ทายาทก็จะเหลือเพียงส่วนที่เหลือจากที่หักบำเหน็จดำรงชีพไปแล้วเท่านั้น

จากการที่กำหนดให้มีการรับบำเหน็จดำรงชีพ ดังกล่าว ปรากฏว่าในเดือนมกราคม ๒๕๔๗ ผู้รับบำนาญทั่วประเทศ ประมาณ ๒๕๘,๔๘๔ ราย ได้ยื่นขอรับบำเหน็จดำรงชีพจำนวนถึง ๒๓๐,๕๙๘ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๑ ของจำนวนผู้รับบำนาญทั่วประเทศ

มีข้อแตกต่างระหว่างทายาทที่ได้รับบำเหน็จตกทอด กับ ทายาทที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ ทายาทที่**ได้รับบำเหน็จตกทอด** ได้แก่ บุตร ให้ได้รับสองส่วน ถ้ามีบุตรสามคนให้ได้รับสามส่วน สามีหรือภรรยา ให้ได้รับหนึ่งส่วน บิดามารดา หรือบิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับ

หนึ่งส่วน ในกรณีที่ไม่มีทายาทในข้อใด ให้แบ่งเงินระหว่างทายาทที่เหลือ กรณีที่ไม่มีทายาท ให้จ่ายแก่บุคคลที่ผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัด โดยให้ได้รับตามส่วนที่ผู้ตายกำหนด สำหรับทายาทที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ ได้แก่บุคคลตามลำดับ ดังนี้ คู่สมรส บุตร บิดามารดา ถ้าบุคคลในลำดับก่อนยังมีชีวิตอยู่ บุคคลในลำดับถัดไป ไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ

สำหรับการนับเวลาราชการ ให้นับจำนวนปีรวมทั้งเศษของปี การนับเศษของปีซึ่งเป็นเดือน

หรือวัน ให้คำนวณตามวิธีจ่ายเงินเดือน นับ ๑๒ เดือนเป็นหนึ่งปีและ ๓๐ วันเป็น ๑ เดือน จำนวนปีเวลาราชการ หมายถึง จำนวนปีรวมเศษของปีถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็นหนึ่งปี และรวมเวลาทวีคูณด้วย (ถ้ามี) โดยให้นับเฉพาะวันราชการที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน หากมีเวลาป่วย หรือลาหรือพักราชการ หากได้รับเงินเดือน

- เต็มให้นับเต็ม
- ครึ่งหนึ่งให้นับครึ่งหนึ่ง
- ไม่ได้รับเงินเดือนเลย มิให้นำมานับเป็นเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

ตัวอย่าง ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ เช่น นาย ก. มีเวลาราชการปกติรวมเวลาราชการทวีคูณ ๓๖ ปี ๕ เดือน ๒๒ วัน ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้ายจำนวน ๒๕,๒๒๐ บาท จะได้รับ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{บำเหน็จ} &= \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนปีเวลาราชการ} \\
 &= ๒๕,๒๒๐ \times ๓๖ \\
 &= ๙๐๗,๙๒๐ \text{ บาท} \\
 \text{หรือ เลือกรับ บำนาญ} &= \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนปีเวลาราชการ}}{๕๐} \\
 &= \frac{๒๕,๒๒๐ \times ๓๖}{๕๐} \\
 &= ๑๘,๑๕๘.๔๐ \text{ บาท}
 \end{aligned}$$

ข้าราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อาจแตกต่างจากข้าราชการในระบบบำเหน็จบำนาญเดิม เพราะมีกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ยังเป็นข้าราชการอยู่ เช่น ถูกหักเงินสะสมร้อยละ ๓ ของเงินเดือนทุกเดือนเป็นเงินสะสมเข้ากองทุน หรือมีโครงการต่างๆ ที่สมาชิก กบข. มีสิทธิเข้าร่วม เช่น โครงการเงินกู้ที่อยู่อาศัย โครงการ

ส่วนลดน้ำมันบางจาก โครงการหนึ่งบัตรประหยัดทั่วไทย โครงการประกันภัย โครงการประกันชีวิต โครงการสินเชื่อการศึกษา เป็นต้น แต่เมื่อข้าราชการที่เป็นสมาชิกพ้นจากราชการ ก็จะสิ้นสุดสมาชิกภาพ และได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ

ถ้าเลือกรับบำเหน็จ ก็จะได้รับเงิน ดังนี้

$$\text{บำเหน็จ} = \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}$$

และจะได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากเงินสะสมและเงินสมทบที่กองทุนฯได้นำไปลงทุนด้วย

เงินสะสม คือ เงินที่สมาชิกส่งเข้ากองทุนเป็นรายเดือน ขณะนี้กำหนดไว้ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน สำหรับ**เงินสมทบ** คือ เงินที่รัฐจ่ายสมทบเงินสะสม โดยส่วนราชการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเท่ากับเงินสะสมรายเดือน ขณะนี้กำหนดไว้ร้อยละ ๓ ของเงินเดือน สำหรับผู้ที่ป็นข้าราชการอยู่ก่อนที่จัดตั้งกองทุนและเลือกสมัครเป็นสมาชิก กบข. มีสิทธิเลือกที่จะส่งเงินสะสมเข้ากองทุนหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้าส่งเงินสะสม รัฐถึงจะสมทบให้ ดังนั้น ถ้าเลือกที่จะไม่ส่งเงินสะสมก็จะไม่ได้รับเงินสะสม เงินสมทบ และประโยชน์ตอบแทน แต่ถ้าเป็นข้าราชการหลังจากที่มีกองทุนแล้วจะต้องส่งเงินสะสมเข้ากองทุนโดยไม่มีสิทธิเลือกที่จะไม่ส่งเงินสะสม

และเช่นเดียวกับผู้ที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญเดิม คือ เมื่อได้รับเงินบำเหน็จเงินสะสม เงินสมทบ และประโยชน์ตอบแทนแล้ว ก็ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นใดจากทางราชการอีก

กรณี que เลือกรับบำนาญ จะแตกต่างจากผู้ที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญเดิม เพราะสูตรในการคำนวณบำนาญต่างกัน คือจะได้รับ

$$\text{บำนาญ} = \frac{\text{อัตราเงินเดือนเฉลี่ย } ๖๐ \text{ เดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}}{๕๐}$$

นอกจากนี้ บำนาญที่คำนวณได้ต้องไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของเงินเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย

แต่ก็ไม่ได้รับเพียงเงินบำนาญรายเดือนเท่านั้น เพราะจะได้รับเงินก้อนที่จ่ายครั้งเดียวเมื่อพ้นจากราชการ ซึ่งได้แก่ เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสม เงินสมทบ และประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากเงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสมและเงินสมทบที่กองทุนฯได้นำไปลงทุนด้วย

เงินประเดิม คือ เงินที่รัฐจ่ายเพิ่มให้แก่สมาชิกซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ก่อนวันที่ทบบัญญัติใช้บังคับและเลือกรับบำนาญในอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยคำนวณระยะเวลาจากวันที่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงวันที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนและนำส่งเข้า กองทุน สำหรับ**เงินชดเชย** คือ เงินที่รัฐจ่ายเพิ่มตามอัตราที่กำหนดตั้งแต่วันที่ป็นสมาชิก จนถึงวันที่ออกจากราชการเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้แก่สมาชิกซึ่งรับบำนาญ

กรณีที่รับบำนาญ ก็ยังมีสิทธิได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และทายาทก็ได้รับบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือ เช่นเดียวกับผู้ที่อยู่ในระบบบำเหน็จบำนาญเดิม และผู้รับบำนาญก็มีสิทธิขอรับบำเหน็จดำรงชีพได้เช่นเดียวกัน

สำหรับเรื่องทายาท ก็เป็นเช่นเดียวกับระบบบำเหน็จบำนาญเดิม

สำหรับ**การนับเวลาราชการ** แตกต่างจากระบบบำเหน็จบำนาญเดิม เพราะมีการนับเวลาราชการเพื่อให้เกิดสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ และการนับเวลาราชการเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ การนับเวลาราชการเพื่อให้เกิดสิทธิรับบำเหน็จ

บำนาญ ให้นับจำนวนปี เศษของปีถ้าถึงครึ่งหนึ่ง ให้นับเป็นหนึ่งปี เช่น มีเวลาราชการปกติรวม กับเวลาทวีคูณ ๒๕ ปี ๖ เดือน ๒๐ วัน ให้นับ

เป็น ๒๕ ปี แต่การนับเวลาราชการเพื่อคำนวณ บำเหน็จบำนาญใช้จำนวนจริง คือ ๒๕ ปี ๖ เดือน ๒๐ วัน

ตัวอย่าง ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ เช่น นาย ก. มีเวลาราชการปกติรวมเวลาราชการ ทวีคูณ ๓๖ ปี ๕ เดือน ๒๒ วัน ได้รับเงินเดือนเดือนสุดท้ายจำนวน ๒๕,๒๒๐ บาท (แต่ถ้าคิดเฉลี่ย เงินเดือน ๖๐ เดือนสุดท้ายจะเป็น ๒๒,๐๐๐ บาท) จะได้รับ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{บำเหน็จ} &= \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ} \\ &= ๒๕,๒๒๐ \times \{๓๖ + (๕/๑๒) + (๒๒/๓๖๐)\} \\ &= ๒๕,๒๒๐ \times \{๓๖ + (๐.๔๒) + (๐.๐๖)\} \\ &= ๒๕,๒๒๐ \times \{๓๖.๔๘\} \\ &= ๙๒๐,๐๒๕.๖ \text{ บาท}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{หรือ เลือกรับ บำนาญ} &= \frac{\text{อัตราเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}}{๕๐} \\ &= \frac{๒๒,๐๐๐ \times ๓๖.๔๘}{๕๐} \\ &= ๑๖,๐๕๑.๒ \text{ บาท}\end{aligned}$$

แต่เนื่องจากจะรับเงินบำนาญได้ไม่เกิน ร้อยละ ๗๐ ของเงินเดือนเฉลี่ย ๖๐ เดือนสุดท้าย จึงรับเงินบำนาญได้เพียง ๑๕,๔๐๐ บาท

แต่มีบางกรณีก็มีสิทธิรับบำเหน็จทั้งที่อายุราชการยังไม่ถึง ๑๐ ปีและรับบำนาญทั้งที่อายุราชการยังไม่ถึง ๒๕ ปี นั้นเป็นเพราะการออกจากราชการเป็นไปตามเหตุที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ เหตุทดแทน คือ การถูกให้ออกจากราชการโดยไม่มีความผิด เช่น กรณีถูกยุบเลิกตำแหน่ง หรือ กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหตุทุพพลภาพ คือ เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เหตุสูงอายุ คือมีอายุ ๕๐ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ถ้าออกด้วยเหตุเหล่านี้ อายุราชการ ๑ ปี มีสิทธิขอรับบำเหน็จ อายุราชการ ๑๐ ปี มีสิทธิขอรับบำนาญ

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ คงจะช่วยสร้างความอุ่นใจให้แก่ผู้ที่กำลังจะพ้นจากราชการได้ไม่มากนัก และอาจช่วยแก้ข้อสงสัยต่างๆที่สร้างความเข้าใจผิด เช่น ข้าราชการใหม่ที่อยู่ในระบบกองทุนบำเหน็จบำนาญจะได้รับแต่บำเหน็จ ไม่มีสิทธิได้รับบำนาญ หรือ ข้าราชการที่ออกจากราชการก่อนอายุ ๖๐ ปี จะไม่มีสิทธิได้รับเงินประเดิม เงินชดเชย เป็นต้น เพราะข้าราชการใหม่ก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ข้าราชการที่มีสิทธิได้รับบำนาญถ้าเลือกรับบำนาญก็จะได้รับเงินประเดิมและเงินชดเชย ในอนาคตถ้ามีสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติมหรือมีการเปลี่ยนแปลงก็จะได้นำมาเล่าสู่กันฟังอีก

ข่าวสารถึงการเขียน

และ

กระบวนการทัศน์และคุณลักษณะของ

ข้าราชการหลังการปฏิรูป

พีระศักดิ์ หินเมืองเก่า*

ผมได้อ่านผลการศึกษากระบวนการทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการหลังการปฏิรูปราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) สรุปว่า ข้าราชการยังคงใช้วิธีการแก้ปัญหา และปฏิบัติราชการโดยยึดระเบียบเป็นหลักแบบดั้งเดิมอยู่ ขณะเดียวกันก็พบคุณลักษณะที่แสดง ถึงความฉลาดทางอารมณ์ เช่น การทำความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน สร้างแรงบันดาลใจเอื้ออำนวยซึ่งกัน และกัน เน้นการทำงานแบบร่วมมือร่วมใจ นอกจากนี้การศึกษายังพบว่า ข้าราชการภายหลังการปฏิรูป มีความสามารถในการพิจารณา วิเคราะห์ทุกมิติ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม และความ มีจรรยาบรรณ มีการกระตุ้นให้ข้าราชการแข่งขันกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ กล้าที่จะทำงาน ยาก ๆ มากขึ้น

การศึกษาพบว่า ข้าราชการได้ก้าวผ่านจิตสำนึกความคิดในการเป็นข้าราชการแบบเดิม ๆ มา เป็นลักษณะพยายามที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น ไม่คิดว่าตนเองถูกต้องเสมอ ไม่หวงวิชา มีความใฝ่รู้ ติดตาม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทุกรูปแบบ และเต็มใจทำงานเพื่อบริการประชาชนนอกเวลาราชการใน กรณีเร่งด่วน นอกจากนี้ ก.พ.ร. ยังชี้ถึงคุณลักษณะของข้าราชการที่แตกต่างจากยุคก่อนอย่างเห็นได้ชัด คือ การมุ่งให้เกิดผลงานมากกว่าการทำงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่เคยปฏิบัติ และมีการกระจาย อำนาจความรับผิดชอบให้โอกาสผู้ร่วมงานตัดสินใจร่วมกัน

ผลการศึกษาวิจัยบ่งชี้ให้เห็นภาพรวมว่า การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ของข้าราชการเป็นไป ใน ๓ ระดับ คือ

รับรู้ → เห็นความสำคัญ → ปฏิบัติ
และ

* ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง

อย่างไรก็ดียังพบว่า ข้าราชการยังคงติดอยู่ในกรอบเดิม ๆ คือ ทำงานตามกฎ ระเบียบ เมื่อเกิดความขัดแย้งมักหาทางประนีประนอมเพื่อเลิกลาไป ถ้อยที่ถ้อยอาศัย และจะทำงานเฉพาะหน้า ให้เสร็จไปวัน ๆ ยังคงชอบทำงานธุรการและลอกเลียนแบบการทำงานในอดีต คือ เก็บเรื่องเก่าไว้เป็นต้นแบบในการใช้กับงานอื่น ๆ อีกต่อไป

ผมขอแสดงความชื่นชมต่อบรรดาเพื่อนข้าราชการที่ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ลด ละ เลิกความเป็นระบบราชการแบบดั้งเดิม มุ่งมั่นที่จะปรับกระบวนการทัศน และเสริมสร้างคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ ซึ่งหากพวกเราสามารถก้าวผ่านกระแสการเปลี่ยนแปลงไปได้ ก็จะเป็นผลดีทั้งกับตนเอง ประสิทธิภาพของหน่วยงานและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ในอันที่จะได้รับการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในห้วงระยะเวลาต่อเนื่องกัน เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๔๗ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการมาตรการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ หรือการให้ข้าราชการที่ไร้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ออกจากราชการ (มาตรการที่ ๓) โดยกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานผู้ที่มีผลงานต่ำสุดร้อยละ ๕ ของข้าราชการในหน่วยงานต้องเลือกที่จะลาออกจากราชการ หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด มิเช่นนั้นก็จะถูกสั่งให้ออกจากราชการโดยเหตุไร้ประสิทธิภาพตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๑๔(๖)

ความพยายามในการเลือกสรรบุคลากรผู้มีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ประวิงเวลา มิใช่เพียงจะเกิดขึ้นในการบริหารยุคปัจจุบัน ผมได้อ่านข้อเขียนที่น่าสนใจมากจากหนังสือเล่มหนึ่งชื่อ สอนลูกให้รวย เขียนโดย จี.คิงสลีย์ วอร์ด แพลโดยสมิทธิ จิตตานุกาภาพ เป็นข้อเขียนสั้น ๆ ของ อัลเบิร์ต ฮับบาร์ด เมื่อปี ค.ศ. ๑๘๙๙ ชื่อ “ข่าวสารถึงการ์เซีย” เขาใช้เวลาเขียนราว ๑ ชั่วโมง วิธีการเขียนง่าย ๆ แต่บอกความหมายอย่างแจ่มชัด สร้างสรรค์ และเข้าใจง่าย ที่สำคัญคือผมเห็นว่ ข้อเขียนนี้ยังทันสมัยและเข้ากับสถานการณ์ของการปฏิรูประบบราชการไทย ในปัจจุบันได้อย่างดียิ่ง ทั้ง ๆ ที่เวลาแตกต่างกันถึง ๑๐๕ ปี ข้อเขียนนี้พิมพ์ซ้ำถึง ๔๐ ล้านฉบับ และแปลเป็นภาษาต่าง ๆ เช่น ญี่ปุ่น เยอรมัน ฝรั่งเศส สเปน ตุรกี ฮินดู จีน และภาษาอื่น ๆ อีก อัลเบิร์ต ฮับบาร์ด เริ่มต้นว่า

ชายผู้หนึ่งโดดเด่นอยู่ในความทรงจำของข้าพเจ้า ราวกับเทพเจ้าแห่งสงคราม
ยามออกสู่สมรภูมิ

เมื่อเกิดสงครามกับประเทศสเปน สหรัฐอเมริการจำเป็นต้องติดต่อกับ นายพลการ์เซีย ผู้นำพวกกบฏอย่างแรงด่วน ไม่มีใครรู้ว่าการ์เซียอยู่ในที่ใด ในประเทศคิวบา ไม่อาจติดต่อทางไปรษณีย์ หรือโทรเลขถึงเขาได้ ประธานาธิบดีต้องการความร่วมมือจากเขาด่วนที่สุด จะทำอย่างไรดี มีคนบอกประธานาธิบดีว่า

“คนชื่อโรแวนจะตามการ์เซียมาพบท่านได้”

โรแวนถูกตามตัวมารับข่าวสารที่จะต้องนำส่งถึงตัวนายพลการ์เซีย เหตุการณ์ ต่อจากนั้นข้าพเจ้าไม่ขอขยายความ ขอดูเพียงว่าคนชื่อโรแวนพบจดหมายใส่ถุงหนังอย่างมิดชิด สอดไว้ในอกเสื้อตรงหัวใจของเขาพอดี ลงเรือ ๓ วัน ๔ คืน ขึ้นฝั่งที่คิวบาแล้วหายเข้าไปใน ป่าลึก อีก ๓ สัปดาห์ต่อมา เขาย้ำออกไปทางอีกด้านหนึ่งของเกาะเดินเท้าตลอดทาง เพื่อนำ จดหมายไปส่งให้ถึงมือของนายพลการ์เซีย

ข้าพเจ้าจะไม่บรรยายถึงความสมบุกสมบันของโรแวน เพราะต้องการจะเน้นในข้อที่ว่า ประธานาธิบดีแม้คิดสงสัยยื่นจดหมายให้โรแวนนำไปส่งให้ถึงการ์เซีย ซึ่งเขาไม่ได้ถามว่า “การ์เซีย อยู่ที่ไหน”

คนอย่างนี้ลึ ที่น่าจะตั้งอนุสาวรีย์ของเขาไว้เคารพในสถานศึกษาทุกแห่งของประเทศ

คนทำงานไม่ต้องการเพียงเรียนจากหนังสือ หรือคำแนะนำสั่งสอนให้ทำโน่นทำนี่ แต่ต้อง เรียนรู้ที่จะรับคำสั่งอย่างรวดเร็ว ปฏิบัติตามคำสั่งทันทีโดยไม่ชักช้าหรือสงสัยมุงมั้นทำตามคำสั่ง ด้วยความตั้งใจและพลังทั้งหมด

การกระทำเช่นนี้ คือพฤติกรรมที่คนชื่อโรแวน นำข่าวสารไปส่งให้ถึงการ์เซีย เมื่อเอ่ยคำว่า “ข่าวสารถึงการ์เซีย” จึงหมายถึงการปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายทันทีโดยไม่มีข้ออ้างหรือ คำถามใด ๆ ทั้งสิ้น

นายพลการ์เซียถึงแก่กรรมไปแล้ว แต่ยังมีคนคล้าย ๆ การ์เซียอีกมาก ที่ต้องการรู้ข่าวสาร อย่างแรงด่วน แต่ไม่มีคนช่วยเหลือส่งข่าวให้ด้วยความมุ่งมั่นอย่างโรแวนในเรื่องนี้

หลายคนพลาดโอกาสที่จะทำการใหญ่ได้สำเร็จ เพราะพบแต่คนไร้ความสามารถหรือไม่เต็มใจ ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมุ่งมั่น โดยทันทีทันใด

ไม่มีใครประสบความสำเร็จ ถ้ามีลูกน้องมาเลินเล่อ เฉื่อยช้า ตามบุญตามกรรม ไม่ใส่ใจ ไม่เอาไหน ไม่ทำงานจริงจัง นอกจากจะติดสินบน หรือได้คนอื่น ๆ มาช่วยอีกหลายคน หรือโชคดี ที่ได้ลูกน้องที่มีความสามารถ

ลองดูจากตัวอย่างนี้ก็ได้อีก สมมติว่า เราอยู่ในที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ ๖ คน นั่งอยู่ไม่ไกล เราเรียกเจ้าหน้าที่คนหนึ่ง บอกเขาว่า “ช่วยหาชื่อ คอเรจจิโอ ในนามสงเคราะห์ที่จัดบันทึกข้อมูลเบื้องต้นของเขาให้ด้วย”

เจ้าหน้าที่จะรับปาก แล้วรีบทำตามที่เราสั่งทันที หรือไม่มีทาง ! เจ้าหน้าที่มองดูเราด้วยสายตาแสดงความสงสัย และถามคำถามใดคำถามหนึ่ง ดังนี้ :-

คอเรจจิโอ เป็นใครกันครับ

นามสงเคราะห์ เล่มไหนครับ

นามสงเคราะห์ อยู่ไหนครับ

คุณหมายถึง คนชื่อ บิสมาร์ต กระจกครับ

ทำไม ไม่ให้คนอื่นหาละครับ

คนชื่อนั้น ตายหรือยังครับ

จะรีบหรือเปล่าครับ

ผมขียนามสงเคราะห์มาให้คุณหาเองดีไหมครับ

จะรู้ไปทำไมครับ

พนันกันก็ได้ว่า เมื่อตอบคำถามเหล่านี้แล้ว อธิบายให้ฟังว่าจะหาชื่อดังกล่าวได้อย่างไรแล้วต้องการรู้ไปทำไมครับ... เสร็จแล้ว เจ้าหน้าที่คนที่เราขอให้ช่วยหาชื่อจะเรียกเจ้าหน้าที่อีกคนมาช่วยหาชื่อ ซึ่งปรากฏว่าหาผิดชื่อ ไปหาเอาชื่อการ์เซีย หรือชื่ออื่นเสียนี้

ถ้าเราฉลาดเราจะไม่เสียเวลาอธิบายว่า ชื่อ คอเรจจิโอ เริ่มด้วยอักษร C ไม่ใช่ตัว K แต่เราจะยิ้มและพูดว่า “ไม่เป็นไรหรอก” แล้วขียนามสงเคราะห์ไปหาเอง

การกระทำอย่างเจ้าหน้าที่ในเรื่องนี้ แสดงให้เห็นความไม่สามารถทำงานเองโดยลำพัง ไม่ฉลาดในความคิด ไม่เต็มใจในการทำงาน ซึ่งน่าเป็นห่วงว่า ถ้ามีคนชนิดนี้มาก ๆ สังคมในอนาคตจะเป็นอย่างไร

ถ้า คนเราไม่ยอมทำอะไรให้ตนเอง จะหวังให้ทำเพื่อคนอื่นได้หรือ

ลองประกาศรับสมัครนักชวเลขดูก็ได้ ระบุว่า ๙ ใน ๑๐ คน สะกดคำไม่คล่อง ใส่เครื่องหมายผิด ๆ ถูก ๆ แล้วยังคิดว่าไม่คล่องก็ไม่ใช่ไรเสียอีก !

คนแบบนี้ไม่มีทางนำข่าวไปให้การ์เซียได้แน่

“เห็นนักบัญชีคนนั้นไหม” หัวหน้าคนงานในโรงงานใหญ่แห่งหนึ่งถาม

“เห็น...ทำไม่หรือ”

“เวลาทำบัญชีล่ะก็เก่ง แต่ถ้าผมขอให้เข้าเมืองไปทำงานให้สักอย่างล่ะก็ งานอาจจะเสร็จหรือ

เขาอาจแวะร้านเหล้าตามทาง พอไปถึงที่หมายก็ลืมนิทว่าต้องทำงานอะไร”

คนชนิดนี้หรือ จะนำไวใจให้ส่งข่าวถึงการ์เซีย

เรามักจะได้ยินคำกล่าวแสดงความเห็นใจคนที่ “อาบเหงื่อต่างน้ำ แต่กลับถูกเหยียบย่ำซ้ำเติม” และพวก “ไม่มีหัวนอนปลายเท้า ต้องเร่ร่อนหางานสุจริตทำ” แล้วตามด้วย การด่าว่าคนมีอำนาจแต่ไม่ช่วยพวกผู้โชคร้ายเหล่านี้

แต่ไม่ยักมีใครพูดถึงนายจ้างที่ต้องแก้ก่อนวัย เพราะต้องสู้รบปรบมือกับ พนักงานสอนไม่ขึ้น พยายามให้ทำงานใช้สมองก็ไม่สำเร็จ พบแต่คนเกียจคร้าน หน้าไหว้หลังหลอก เป็นเหตุให้ต้อง “ตัด” พนักงานที่ด้อยประสิทธิภาพออกไปเรื่อย ๆ แล้วพยายามหาคนสนใจทำงานเข้ามาทำหน้าที่แทน

การเลือกเฉพาะพนักงานที่มีความสามารถไว้ปฏิบัติงาน เป็นวิธีการของสถานประกอบการ ทุกแห่ง ไม่ขึ้นกับสถานการณ์และเวลา ถ้าเป็นยามปกติ ก็มีการตัดพนักงานด้อยประสิทธิภาพออก ในยามคับขันยังต้องตัดพนักงานไม่เก่งออกมากขึ้น ที่เหลืออยู่เป็นคนเก่งเท่านั้น

นายจ้าง จำเป็นต้องเก็บไว้เฉพาะพนักงานเก่ง ๆ หรืออีกนัยหนึ่งคนที่ “ส่งข่าวถึงการ์เซีย” ได้ ชายคนหนึ่งฉลาดรอบรู้ แต่ไม่สามารถบริหารงานของตนเอง และไม่มีค่าสำหรับผู้ใดทั้งสิ้น เพราะเขามักคิดว่า นายจ้างกดขี่เขาเสมอ ทำให้เขาอึดอัดใจ เขาออกคำสั่งไม่เป็น รับคำสั่งไม่ได้ ถ้าใครสั่งเขาน่าจดหมายไปส่งให้การ์เซีย เขาคงตอบว่า “เอาไปส่งเองสิ !”

เวลานี้ชายผู้นี้ ยังต้องเดินเตะฝุ่นทำงานทำอยู่ทุกวัน ลำบากยากจนเพราะไม่มีใครจ้างเขา ทำงาน เนื่องจากเขาเป็นคนเอาใจยาก อะไร ๆ ก็ว่า ไม่ดีไปหมด ไม่มีเหตุผลสักอย่าง

คนอย่างนี้สมควรถูกเตะแรง ๆ เป็นการสั่งสอนให้เข็ด

ผู้ที่คิดไขว้เขวเช่นนี้น่าเวทนาพอ ๆ กับคนง่อยเปลี้ยเสียขา แต่เราควรเวทนาคนที่พยายามทำงานให้ลุล่วงด้วยเหมือนกัน บางคนทำงานหามรุ่งหามค่ำ ผมงอกก่อนวัยเพราะต้องผจญกับ ลูกน้องประเภทเช้าซามเย็นซาม โง่ เกียจคร้าน ดีแต่ต่อหน้า ไม่สำนึกบุญคุณ หารู้ไม่ว่าถ้าไม่มีงานทำตัวเองจะลำบาก เจ้าของธุรกิจและหัวหน้าคนเหล่านี้ก็น่าเวทนาเหมือนกัน

ในภาวะโลกกำลังเสื่อมโทรมเช่นนี้ (ค.ศ.๑๘๙๙!) น่าเห็นใจผู้ที่พยายามฟันฝ่าอุปสรรค ขวากหนามต่าง ๆ หาทางทำให้คนอื่นใช้ความพยายาม แต่เมื่อเสร็จแล้ว กลับพบว่าไม่เหลือสิ่งใด เป็นสิ่งตอบแทนเลย

ผู้เขียนเรื่องนี้เคยทำงานหาเช้ากินค่ำมาแล้ว เคยเป็นกรรมกรมาแล้วด้วย จึงรู้ว่าต้องเห็นใจ ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ทั้งผู้ออกคำสั่งและผู้รับสนอง

ความยากจนเป็นสิ่งพึงหลีกเลี่ยงให้ไกล ความขัดสนเป็นสิ่งต้องหนีให้พ้น

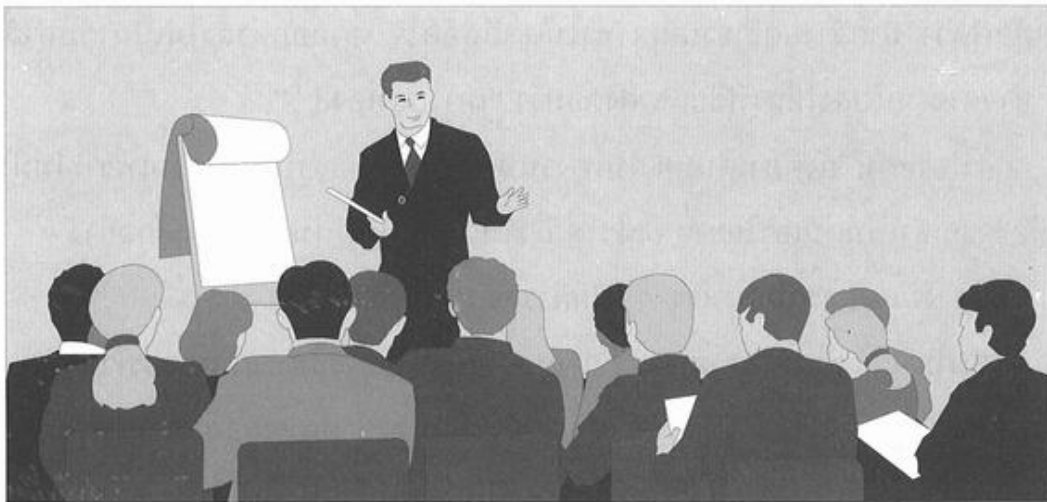
ไม่ใช่ นายจ้างทุกคนที่โลกมาก เอาแต่ได้ เอาเปรียบ

ไม่ใช่ ลูกจ้างและคนยากจนทุกคนที่เป็นคนดี

ผู้เขียนรู้สึกเห็นใจคนที่ทำงานแม้เวลานายไม่อยู่ต่อหน้าหรือลับหลังเหมือนกันหมด และคนที่ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานชนิด “ส่งข่าวถึงการ์เซีย” ก็รีบทำตามคำสั่งทันที โดยไม่ซักถาม (ผู้สั่ง) แต่อย่างไร ไม่นึกจะผิดผ่อนให้ล่าช้า ไม่นึกจะแอบซ่อนทิ้งตามทาง มีความมุ่งมั่นอย่างเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ประวิงเวลา และไม่ต้องการเดินขบวนต่อต้าน หรือนัดหยุดงานขอเงินเพิ่ม

วิวัฒนาการในโลกต้องการคนประเภทนี้ ถ้าเขาต้องการสิ่งใดควรให้เขาไปเถิด เพราะคนอย่างเขาเป็นยอดปรารถนาของทุกหนทุกแห่ง ไม่ว่าเมืองน้อยเมืองใหญ่ ทุกสถานที่ทำการ โรงงาน ห้างร้าน และที่อื่น ๆ โดยทั่วไป

โลกเรียกร้องต้องการคนประเภทนี้มากเหลือเกิน เพราะเขาเป็นคนที่สามารถ “ส่งข่าวถึงการ์เซีย” ได้



บริการง่าย ๆ

แต่ได้ผล

พัสมน จารุรัตน์*



ข้าราชการทุกคน ต่างตระหนักดีว่า เงินเดือนที่ได้รับทุกเดือนนั้น มาจากภาษีประชาชน จึงเป็นโอกาสที่ข้าราชการทุกคน จะได้แสดงความรับผิดชอบต่อเจ้าของเงินภาษี โดยตรง ด้วยการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจ นอกจากนี้ การดำรงอยู่ของหน่วยงานใด ๆ จะต้องเป็นไปตามความจำเป็นของงาน ดังเช่น ถ้าหน่วยราชการใด ไม่มีประชาชนมาใช้บริการ หน่วยงานนั้นก็สมควรจะมีอยู่ต่อไป ตรงกันข้าม หน่วยราชการที่มีประชาชนมาใช้บริการเป็นจำนวนมาก หน่วยงานนั้นก็จะมีโอกาสขยายตัว เติบโตได้มากยิ่งขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การบริการเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบต่อ อันสำคัญยิ่งของการเป็นข้าราชการ

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.๒๕๓๐ ให้ความหมายของคำว่า บริการไว้ว่า บริการ คือ การปฏิบัติรับใช้ การให้ความสะดวกต่าง ๆ

* นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ไม่มีงานใดในราชการ ที่ปราศจากการให้บริการ

การบริการ มีทั้งที่เป็นการให้บริการประชาชนโดยตรง และให้บริการข้าราชการในหน่วยงานของตนเอง การบริการไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยาก ไม่ต้องลงทุนซื้อหา แต่เป็นสิ่งที่มียู่ในตัวเราทุกคน เพราะเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการ การบริการที่ดีจึงเริ่มต้นได้จากตัวข้าราชการเอง

ขณะนี้ได้มีหลายหน่วยงานที่มาร่วมโครงการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริการยุคใหม่ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้เห็นว่าการบริการไม่ใช่เรื่องที่ยุ่งยาก เป็นเรื่องง่าย ๆ เป็นบริการพื้นฐานกลับไปวันนี้ พรุ่งนี้ท่านก็ปรับปรุงการบริการได้ด้วยตัวของท่านเอง ท่านสามารถปรับปรุงการให้บริการได้เอง ก่อนที่จะถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ปรับปรุง หลักสูตรเพียงแค่ ๑ วัน แต่ได้ผลที่คุ้มค่า เกิดผลในทางปฏิบัติ ทำให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ เกิดความประทับใจในบริการที่ได้รับมากขึ้น อาทิ

การต้อนรับ ทุกหน่วยงานจะต้องมีผู้มาติดต่อ การต้อนรับจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ สามารถสร้างความประทับใจให้เกิดขึ้นเมื่อแรกพบได้ ถ้าให้การต้อนรับที่ดี ก็เท่ากับเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงาน

การต้อนรับสามารถทำได้ไม่ยุ่งยากและบางอย่างอาจจะไม่ต้องลงทุนซื้อหา เพียงแค่เริ่ม

ต้นต้อนรับด้วยการยิ้ม ทักทาย กล่าวต้อนรับ ให้คำแนะนำต่าง ๆ ถ้าผู้มาติดต่ออาวุโสกว่า ก็ควรจะยกมือไหว้ด้วย ก็จะทำให้ประชาชนผู้มาติดต่อรู้สึกอบอุ่น เกิดความรู้สึกที่ดีขึ้นได้

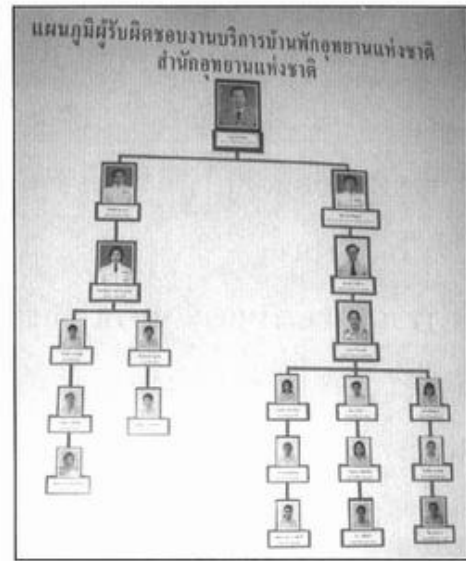


การจัดสถานที่หรือห้องรับรองให้สะอาด เป็นระเบียบมีที่นั่งพักรอ มีเอกสารเผยแพร่ แจก มีหนังสือให้อ่าน มีโทรทัศน์ให้ชม มีลูกอม ขนมให้รับประทาน มีหนังสือเช่น นิตยสารต่าง ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่แต่ละคน อาจนำมาจากบ้านก็ได้ หลังจากที่ทุกคนในบ้านอ่านแล้วก็นำมาให้ ประชาชนได้อ่านด้วย จะทำให้เกิดประโยชน์ คุ่มค่ามากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยลดความ หงุดหงิด รำคาญให้ลดน้อยลงได้ ระหว่างนั่ง รอรับบริการ

การจัดทำป้ายบอกชื่อสถานที่ ผัง แนะนำอาคาร หน่วยงาน หรือห้องต่าง ๆ แผนภูมิ คณะเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ป้ายชื่อตั้งโต๊ะทำงาน รวมทั้งป้ายชื่อพร้อมภาพถ่ายเจ้าหน้าที่ เพียงแค่นี้ก็แสดงถึงความพร้อมที่จะให้บริการ อำนวย ความสะดวกให้กับประชาชนที่มาติดต่อ

การจัดทำป้ายปิดประกาศขั้นตอน ระยะเวลาการทำงาน การแจกบัตรคิว จะเป็น จุดเริ่มต้นของการบริการที่โปร่งใส เป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ แต่หน่วยงานจะต้องมีมาตรการใน การบังคับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ มิเช่นนั้น ก็จะเป็นเพียงแค่เสือกระดาษเท่านั้น

การยกน้ำมาให้ผู้มาติดต่อดื่ม จะ ช่วยทำให้ผู้มาติดต่อหายเหนื่อยและจะเป็น ประโยชน์มากกับหน่วยงานที่ มักจะมีผู้มา ร้องเรียนบ่อย ๆ เพราะจะช่วยทำให้ผู้มาร้อง เรียนเกิดความรู้สึกที่ดีขึ้น และใจเย็นได้



- ขั้นตอนการประกันตัว**
1. ติดต่อเจ้าหน้าที่ธุรการคดี
ช่องธุรการคดี
ใช้เวลาประมาณ 5 นาที
 2. พบพนักงานคุมประพฤติ
ห้องฝ่ายคดี
ใช้เวลาประมาณ 5 นาที
 3. เขียนคำร้องขอประกันและสัญญา
ช่องธุรการคดี
ใช้เวลาประมาณ 5 นาที
 4. วอพิมพ์ผลการพิจารณา
(ที่פקผู้มาติดต่อราชการ)
ใช้เวลาประมาณ 5 นาที
 5. วางหลักทรัพย์ประกัน
ช่องเจ้าหน้าที่การเงิน
ใช้เวลาประมาณ 5 นาที
 6. รับตัวเด็กหรือเยาวชน
(ณสถานแรกรับ)
ใช้เวลาประมาณ 5 นาที

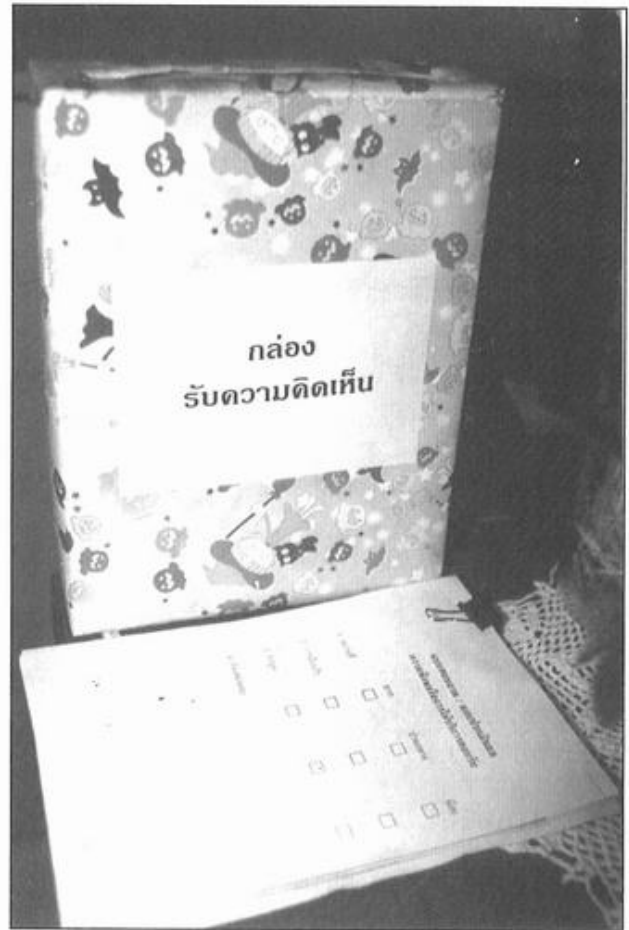
การจัดตั้งศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) จะเป็นการช่วยลดระยะเวลาและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อได้เป็นอย่างมาก

การขยายเวลาในการให้บริการประชาชน จะทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการได้มากยิ่งขึ้น

การจัดตั้งกล่องรับความคิดเห็น และกล่องรับแบบประเมิน จะมีส่วนช่วยให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงการบริการให้เป็นที่พอใจของประชาชนได้ เพราะการบริการยุคใหม่นั้น จำเป็นจะต้องให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

การให้บริการประชาชน อาจจะไม่จำเป็นที่จะต้องให้ประชาชนเป็นผู้เดินเข้ามาใช้บริการ แต่ส่วนราชการ สามารถให้บริการในเชิงรุกได้ ดังเช่น กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ซึ่งมีหน้าที่ประการหนึ่ง คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน ให้เกิดความสมดุลทางธรรมชาติและยังเป็นแหล่งเลี้ยงชีพของประชาชนในย่านนั้น ทำให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ไม่ต้องทิ้งถิ่นเดิม นอกจากนี้ ยังใช้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเป็นแหล่งสันทนาการ และเป็นแหล่งที่ให้ความรู้ในเรื่องพันธุ์ไม้ต่าง ๆ ได้อีกด้วย

วิธีการหนึ่งของการอนุรักษ์ ก็คือ การประชาสัมพันธ์เชิงรุก ด้วยการเข้าไปจัดนิทรรศการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับนักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูก



ต้องเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าชายเลน เพื่อที่จะไม่เติบโตไปเป็นผู้สร้างปัญหาให้รัฐต้องแก้ไขแต่ในทางตรงกันข้าม จะเป็นผู้ที่ช่วยให้การทำงานของราชการง่ายขึ้น เป็นไปในเชิงพัฒนาที่ยั่งยืนมากกว่าการแก้ปัญหาที่ไม่รู้จักจบสิ้น

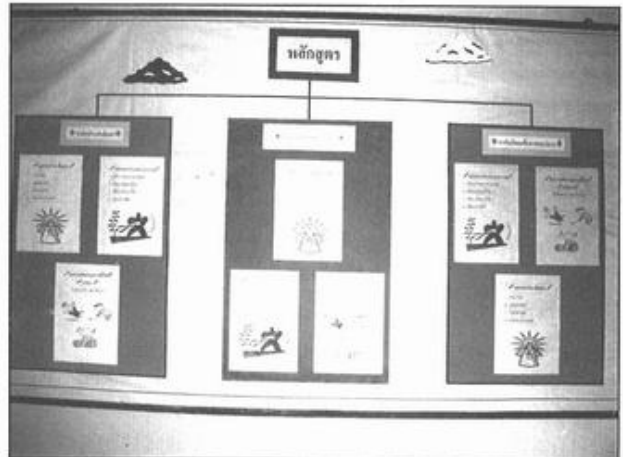
งานราชการบางงาน มีความยากลำบาก และต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีปัญหาอยู่แล้ว ดังเช่น สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

การที่ข้าราชการมีจิตมุ่งบริการเอาใจใส่ ช่วยเหลือบุคคลที่ต้องอยู่ในสถานที่เหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นการอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้ง การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีความรู้ มีอาชีพและสามารถเรียนต่อได้เมื่อออกไปจากสถานพินิจ ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นบริการที่ราชการให้แก่เด็ก ๆ ได้มีโอกาสกลับเข้ามาอยู่ในสังคมด้วยจิตใจที่นุ่มนวลได้ และยังมีบริการอื่น ๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้ทั้งกับเด็กและผู้ปกครอง ซึ่งเป็นประชาชนกลุ่มหนึ่งของสังคมที่ราชการจะต้องให้บริการเช่นกัน

ข้าราชการยุคใหม่ จะต้องให้บริการที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งจะบริการประชาชนด้วยใจ เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มิใช่ให้บริการเพียงเพราะว่ามีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดไว้เท่านั้น

ข้าราชการทุกประเภท ต่างก็มุ่งให้บริการประชาชน โดยคำนึงถึงความสุข ความพึงพอใจที่ประชาชนจะได้รับเป็นประการสำคัญ หากข้าราชการ

มีสำนึกที่จะให้บริการแล้ว ความสุข ความพึงพอใจย่อมจะเกิดขึ้นกับประชาชนอย่างแน่นอน



(ตารางการใช้ห้องสมุด)		
วัน	เวลา	
จันทร์	0๘.๐๐ - ๑๑.๐๐	ห้องสมุด
อังคาร	๐๘.๐๐ - ๑๑.๐๐	ห้องสมุด
พุธ	๐๘.๐๐ - ๑๑.๐๐	ห้องสมุด
พฤหัสบดี	๐๘.๐๐ - ๑๑.๐๐	ห้องสมุด
ศุกร์	๐๘.๐๐ - ๑๑.๐๐	ห้องสมุด

นักเรียนดี.....แล้วสังคมก็จะดี

: กรณีตัวอย่างในอังกฤษ

อนาคตของนักเรียนคืออนาคตของชาติใช่...ไม่ใช่

เมื่อพูดถึงเรื่องการเรียนรู้ นักเรียน โรงเรียน หลายคนคงกำลังพูดในใจว่า “น่าเบื่ออีกแล้ว.....”

แต่ผู้เขียนเห็นว่านักเรียนคืออนาคตของชาติ ถ้านักเรียนหรือการเรียนการสอนมีพื้นฐานหรือพัฒนาการไม่ดี แล้วสังคมจะดีได้อย่างไร

อังกฤษเป็นประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเด็กมาก เพราะถือว่าสังคมจะดีได้ก็ต่อเมื่อเด็กมีพื้นฐานที่ดีทั้งจากครอบครัวและสถาบันการศึกษา ทุกวันนี้ ตามหน้าหนังสือพิมพ์อังกฤษ จะมีข่าวเสมอว่ารัฐบาลอังกฤษกำลังแก้ไขปัญหาหรือสนับสนุนส่งเสริมเรื่องหลัก ๆ อยู่สองเรื่อง คือ เรื่องการศึกษาและการสาธารณสุข เพราะถือว่าหากประชาชนชาติพื้นฐานที่ดีในสองเรื่องนี้แล้ว การพัฒนาทางสังคมเศรษฐกิจและการเมืองจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย

สำหรับในส่วนของการแก้ไขปัญหานักเรียนและการเรียนนั้น ผู้เขียนเห็นว่าบางกรณีเป็นประสบการณ์ที่ดีที่น่าจะศึกษาและนำมาเป็นบทเรียนให้กับสังคมไทยบ้าง.....



ชาญวิทย์ ไกรฤกษ์*

“ผู้ปกครองกำลังไม่ใช่เป็นครูคนแรกเสียแล้ว”

ด้วยสภาพการดำเนินชีวิตที่ต้องดิ้นรนเพื่อความอยู่รอด ทำให้หลายครอบครัวในอังกฤษเกิดปัญหาความสัมพันธ์อันดีระหว่างพ่อแม่กับลูก โดยเฉพาะการมีอารมณ์ฉุนเฉียวเข้าหากันหรือไม่พูดไม่จาซึ่งกันและกัน เพราะสภาพการเหนื่อยล้าจากการทำงานนอกบ้านซึ่งสภาพปัญหาภายในครอบครัวดังกล่าว ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและการเรียนของนักเรียนด้วย

นักการศึกษากล่าวว่า ในปัจจุบันนักเรียนจำนวนไม่น้อยที่มีอายุแค่สี่หรือห้าขวบ เมื่อมาเข้าโรงเรียน ปรากฏว่ามีความด้อยกว่าเด็กรุ่นเดียวกันในยุคก่อน ๆ มาก ทั้งในด้านความสามารถในการพูดให้เป็นที่เข้าใจได้ดี ความ

* อัครราชทูตที่ปรึกษาฝ่ายการศึกษา ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงลอนดอน

สามารถในการพูดได้ชัดเจนชัดคำ ความมี
ประสิทธิภาพในการฟัง และความมีประสิทธิภาพ
ในการโต้ตอบ สาเหตุประการหนึ่ง คือ ทุก
วันนี้เมื่อเด็กกลับบ้านจากโรงเรียนถึงบ้าน ก็จะถูก
ปล่อยให้นั่งหน้าจอโทรทัศน์หรือไม่กี่เล่นเกม
คอมพิวเตอร์โดยทันที พ่อแม่ไม่สนใจที่จะคุย
และรับประทานอาหารด้วยกันกับลูก

สำหรับสังคมอังกฤษนั้น พ่อแม่ในรุ่น
ก่อน ๆ จะมีทักษะในการอบรมบ่มนิสัยลูกได้ดี
มาก อันเนื่องมาจากการสั่งสมและปฏิบัติความ
ดีงามนี้มาตั้งแต่รุ่นปู่ย่าตาทวดสืบต่อ ๆ กันมา
รุ่นปู่ย่าตาทวดและรุ่นพ่อแม่จะยังคงติดต่อหรือ
อยู่กันโดยใกล้ชิด การสืบทอดพฤติกรรมนี้จึง
กระทำได้ง่าย แต่ในปัจจุบันสังคมอังกฤษเปลี่ยน
แปลงไป คือ พ่อแม่มีความห่างเหินจากปู่ย่าตา
ทวด มีสภาพเป็นครอบครัวโดดเดี่ยว ทักษะ
ดังกล่าวจึงไม่เกิดขึ้นหรือไม่ก็ค่อย ๆ หดไป

สภาพปัญหาของการที่พ่อแม่ไม่ได้เป็น
ครูคนแรกที่ดีของลูก ๆ นี้ ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะใน
ครอบครัวที่มีฐานะล่าง ๆ เท่านั้น หากแต่เกิดขึ้น
ในครอบครัวที่มีฐานะปานกลางขึ้นไปด้วยเช่นกัน
จากการวิจัยพบว่า ทุกวันนี้ พ่อแม่จำนวนมาก
ไม่ได้อ่านหนังสือสำหรับเด็กให้ลูกฟังหรือช่วย
สอนเรื่องง่าย ๆ ให้ลูก เวลาที่อยู่ด้วยกันในบ้าน
ทำให้ทักษะพื้นฐานของเด็ก ๆ ที่น่าจะได้จาก
อิทธิพลของพ่อแม่ ไม่เกิดขึ้น เช่น พบว่า เด็ก
เล็กในอังกฤษประมาณร้อยละ ๒๓ มีความไม่
คล่องแคล่วในการนับเลขและการอ่านหนังสือ

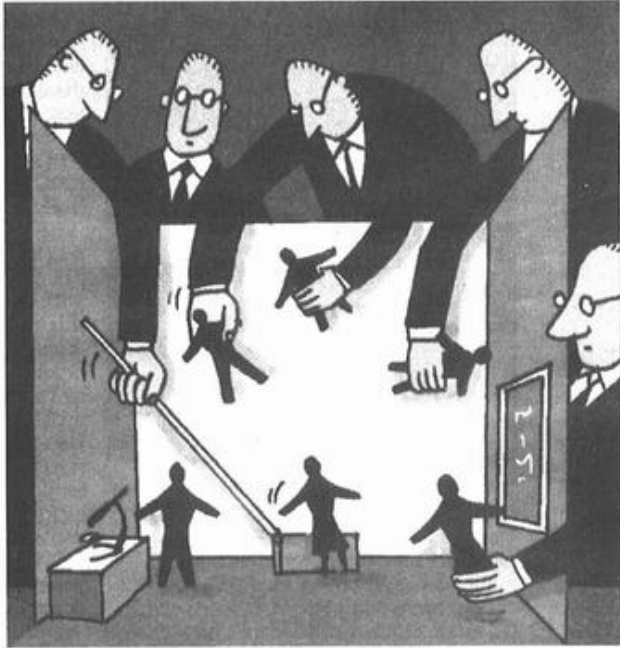
เด็กบางคนจำชื่อตัวเองไม่ได้ บางคนไม่กล้าพูด
คุยกับเพื่อน ๆ ซึ่งในทางธรรมชาติ ทักษะเหล่านี้
ต้องเกิดตั้งแต่ที่บ้าน

จากปัญหาดังกล่าว ทำให้รัฐบาลอังกฤษ
ต้องกำหนดมาตรการ “National Literacy
Strategy” ขึ้นมา โดยในมาตรการดังกล่าว มี
สาระสำคัญที่น่าสนใจ เช่น กำหนดให้ถือเป็น
หน้าที่ของทุกโรงเรียนที่จะต้องจัดหลักสูตรถาวร
เพื่ออบรมหรือติวเข้มบรรดาผู้ปกครองทั้งหลาย
ว่าควรต้องทำตัวอย่างไรกับลูกเวลาที่อยู่
ในบ้านกับลูก รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์และ
ความอบอุ่นให้กับลูก เช่น การหัดให้เล่นเกม
กับลูก การหัดให้รู้จักพูดจากับลูก

เพื่อให้การดำเนินตามมาตรการดังกล่าว
เกิดความสำเร็จรัฐบาลอังกฤษได้ทุ่มเทงบประมาณ
หลายล้านปอนด์ เพื่อให้โรงเรียนทุกโรงเรียน
จัดหลักสูตรพิเศษฝึกให้นักเรียนที่มีอายุ ๕ ปี
ได้มีความสามารถและทักษะในการพูดลักษณะ
ต่าง ๆ เช่น การพูดอย่างชัดเจนชัดคำและถูกต้อง
การพูดโต้ตอบได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถ
ปรับตัวได้เข้ากับทุกสถานการณ์ การพูดปฏิเสธ
อย่างสุภาพนุ่มนวล และการเล่าเรื่องที่ตนเองมี
ความสนใจ หลักสูตรที่จะฝึกนักเรียนตัวเล็ก
ดังกล่าว ยังครอบคลุมไปถึงการฝึกให้ใช้อาการ
กิริยาและน้ำหนัของเสียงในการสื่อสารหรือ
สื่อความหมาย

ตามมาตรการดังกล่าว บรรดาครูจะมีหน้าที่
ในการฝึกเด็กนักเรียนให้มีการปรับปรุงพัฒนา

ทั้งในการพูด การฟัง และทักษะในการแสดงออก โดยจะต้องสอดแทรกการฝึกนี้ไปในทุกวิชาที่สอน เช่น ในวิชาประวัติศาสตร์ นักเรียนจะต้องแสดงความคิดเห็นว่าตนเองมีความเห็นว่าการฆาตกรรมเฮนรีที่แปดเป็นอย่างไร



นอกจากนั้น ในอนาคตต่อไป บรรดาครูจะต้องปรับเปลี่ยนเทคนิคการสอนและเปลี่ยนพฤติกรรมของตนในชั้นเรียนด้วย เช่น

* ครูจะต้องเลิกการมีความอดทนต่อการที่นักเรียนตอบเพียงประโยคสั้น ๆ หรือไม่ตอบเลย หากแต่ครูจะต้องบังคับให้นักเรียนตอบด้วยประโยคที่ยาวที่ทำให้คำตอบมีความชัดเจนมากที่สุด เพื่อให้เกิดการโต้ตอบปฏิสัมพันธ์จากนักเรียนคนอื่น ๆ

* ครูจะต้องเลิกการถามคำถามอย่างเดียว หรือรอให้นักเรียนยกมือเพื่อแย่งกันตอบหรือแย่งกันถาม หากแต่ครูจะต้องร่วมถกเถียง

และกระตุ้นให้นักเรียนทุกคนถกเถียงซึ่งกันและกันด้วย

“พ่อแม่เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมหาศาลต่อลูก แต่น่าเสียดายที่ปัจจุบัน สภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ สถาบันการศึกษา ก็ไม่สามารถช่วยพ่อแม่ให้เป็นครูที่ดีของลูกได้มากเท่าที่ควร” นักการศึกษารายหนึ่งกล่าว

“ความล้มเหลวต้องหมดไป”

รัฐบาลอังกฤษถือว่าโรงเรียนเป็นสถาบันที่สำคัญยิ่งรองจากสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะพัฒนาเด็กให้มีพื้นฐานด้านความรู้ ความคิดและพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ดี ย่อมเป็นธรรมดาที่โรงเรียนอาจมีปัญหาด้านต่าง ๆ ซึ่งรัฐบาลอังกฤษ ไม่นิ่งดูตายที่จะหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้น้อยลงที่สุด

■ การสั่งปิดโรงเรียนที่บริหารจัดการล้มเหลว

เรื่องแรกที่ รัฐบาลอังกฤษจำเป็นต้องดำเนินการด้วยความขมขื่นใจคือการปิดโรงเรียนที่นักเรียนมีผลการสอบไม่ได้ตามเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ จากการประเมินผลของหน่วยงานที่รัฐบาลอังกฤษมอบหมาย คาดว่าจะมีโรงเรียนไม่น้อยกว่า ๒๐ โรงเรียน ถูกปิดตายภายในปี ๒๕๕๗ อันเนื่องมาจากผลการสอบปลายปีของนักเรียนระดับชั้นมัธยมต้นอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพึงพอใจ

ตามเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด ผลการสอบปลายปีของระดับชั้นปีสุดท้ายของมัธยมต้นของแต่ละโรงเรียน นักเรียนที่มีผลสอบโดยได้รับเกรดเอบวกไปจนถึงซีรวมแล้วไม่น้อยกว่าห้าตัว จะต้องมีส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ของนักเรียนทั้งหมดในโรงเรียน

ในปี ๒๕๔๖ พบว่านักเรียนระดับชั้นปีสุดท้ายของมัธยมต้นถึงร้อยละ ๕๐ ของนักเรียนระดับเดียวกันทั่วประเทศอังกฤษ มีผลการสอบต่ำกว่าเกณฑ์ข้างต้น ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น่าเป็นห่วงมาก

■ การให้ครูใหญ่ที่เก่งกว่าเข้ามาเป็น “ครูใหญ่ของครูใหญ่”

สำหรับโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสอบต่ำกว่าเกณฑ์ข้างต้นแต่รัฐบาลเห็นว่ายังคงมีแววที่จะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้ ก็จะไม่อยู่ในข่ายที่จะถูกปิดตัวลง รัฐบาลจะหาครูใหญ่จากโรงเรียนอื่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเข้ามาทำหน้าที่เป็น “ครูใหญ่ของครูใหญ่-Superhead” ของโรงเรียนนั้นอีกทีหนึ่ง เพื่อสอนแนะครูใหญ่ตัวจริงในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

■ การปรับเปลี่ยนแก้ไขในรูปแบบอื่น ๆ

รัฐบาลอังกฤษยังได้คิดมาตรการในการแก้ปัญหาโรงเรียนที่มีผลการบริหารจัดการและผลการเรียนของนักเรียนที่ไม่น่าพึงพอใจอีกหลายวิธี เช่น

* การสั่งปิดแล้วเปิดใหม่พร้อมด้วย

ผู้บริหารและครูชุดใหม่หมด (ภายใต้โครงการ “Fresh Start”)

* การให้ภาคธุรกิจเข้าสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อรวมกลุ่มโรงเรียนที่ประสบความล้มเหลวและที่ประสบความสำเร็จเข้าเป็น “City Academies” โดยมีเป้าหมายที่จะให้โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จได้ถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับโรงเรียนที่ล้มเหลว เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือกันในการปรับปรุงแก้ไขและทำที่สุดทุกโรงเรียนภายใต้ City Academies จะมีความเก่งเท่ากัน

* การให้โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาช่วยเหลือโรงเรียนที่มีปัญหาเป็นกรณี ๆ ไป โดยรัฐบาลจะจ่ายเงินจำนวน ๖๐,๐๐๐ ปอนด์ ให้แก่โรงเรียนเก่งที่จะไปช่วยเหลือโรงเรียนที่อ่อนแอ

“ผู้ปกครองต้องรับผิดชอบถ้าลูกไม่ดี”

■ “จำคุกผู้ปกครองที่พาลูกหนีโรงเรียน” พาดหัวข่าวข้างต้น เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอังกฤษเมื่อเร็ว ๆ นี้ ซึ่งทำให้ผู้เขียนรู้สึกประหลาดใจมาก ว่าทำไมถึงต้องหนักหนาสาหัสขนาดนี้ ก็แค่ลูกหนีโรงเรียนเท่านั้น ทำไมทางการอังกฤษจึงต้องจำคุกผู้ปกครองด้วย ก็ในเมื่อลูกไม่รักดีเอง”

■ หนีโรงเรียนนับหมื่นรายต่อปี

จากตัวเลขทางการของรัฐบาลอังกฤษพบว่าในแต่ละปี มีนักเรียนที่หนีโรงเรียนหรือขาดเรียนในช่วงเปิดเทอมในอัตราสูงถึงประมาณสี่ล้านคน โดยในจำนวนดังกล่าว แมวว่าร้อยละ ๓๐ จะมีการ

ลาอย่างเป็นทางการ แต่ตรวจพบว่าลาไปซื้อปิ้งหรือลาไปท่องเที่ยว ซึ่งนอกจากจะเกิดผลเสียต่อการเรียนของตัวนักเรียนเองแล้ว บรรดาครูผู้สอนต่างก็พากันร้องเรียนต่อรัฐบาลว่าการขาดเรียนของนักเรียนทำให้ชั้นเรียนว่างและการปฏิสัมพันธ์ในชั้นเรียนไม่มีเท่าที่ควร

จากการกวาดค้นตรวจตราของทางการตามนโยบายรัฐบาลในการที่จะปราบปรามอาชญากรรมและพฤติกรรมที่เป็นภัยต่อสังคมพบว่าในแต่ละเดือน เจ้าหน้าที่สามารถตรวจจับตัวนักเรียนที่หนีโรงเรียนอยู่ตามที่ต่าง ๆ เช่น ศูนย์การค้าได้ประมาณเดือนละสองหมื่นราย โดยในจำนวนนี้ หนึ่งในสาม (ประมาณ ๗,๑๕๐ ราย) กำลังเดินซื้อปิ้งอยู่กับผู้ปกครองด้วยอย่างสบายใจเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น

โดยปกติ โรงเรียนในอังกฤษจะอนุญาตให้นักเรียนขอลาหยุดส่วนตัวได้ไม่เกิน ๑๐ วันต่อปี แต่ในทางปฏิบัติ พบว่านักเรียนที่ใช้สิทธิลาดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นการลาเพื่อเดินทางไปท่องเที่ยวกับผู้ปกครองเพราะการท่องเที่ยวในช่วงเปิดเทอม จะท่องเที่ยวสบายกว่าช่วงปิดเทอม เนื่องจากไม่ต้องเจอภาวะการเบียดเสียดและจะมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่า

จากการสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการของอังกฤษ พบว่าร้อยละ ๔๐ ของผู้ปกครองที่พาลูกหนีโรงเรียนให้ความเห็นว่าการพาลูกหนีโรงเรียนไม่เห็นจะมีผลเสียต่อการเรียนของนักเรียนแต่อย่างใด

■ การดำเนินการของทางการอังกฤษ

“เรามองว่าการที่นักเรียนขาดเรียนโดยไม่ได้รับอนุญาต ถือเป็นการหนีโรงเรียนและผู้ปกครองที่รู้เห็นเป็นใจกับลูก ๆ เพื่อให้หนีโรงเรียน นับว่าเป็นผู้ปกครองที่ขาดความรับผิดชอบ เราพบว่าผู้ปกครองหลายคนตามใจลูกทุกอย่างไม่ว่าลูกต้องการอะไร การกระทำเช่นนี้เป็นความผิดมากที่สุด” รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการของอังกฤษกล่าว

ขณะนี้ รัฐบาลอังกฤษกำลังร่างกฎหมายฉบับหนึ่งว่าด้วยการดำเนินการทางกฎหมายสำหรับพฤติกรรมที่เป็นปรปักษ์ต่อสังคม โดยส่วนหนึ่งจะครอบคลุมถึงการเพิ่มความเข้มข้นในการดำเนินคดีตามกระบวนการยุติธรรมกับผู้ปกครองที่ปล่อยให้ลูกหนีโรงเรียน โดยจะบังคับใช้กับผู้ปกครองไม่ว่าจะมีฐานะครอบครัวอย่างไร เช่น จะมีการปรับผู้ปกครองครั้งละ ๑๐๐ ปอนด์ หากพบว่าผู้ปกครองเองเป็นผู้พาลูกไปเที่ยวโดยไม่ได้รับอนุญาตลาจากทางโรงเรียน

ในปัจจุบัน กฎหมายของอังกฤษได้เปิดโอกาสให้ทางการดำเนินการกับกรณีหนีโรงเรียนอยู่บ้างแล้ว เช่น เมื่อไม่นานมานี้ ผู้ปกครองสองรายถูกศาลพิพากษาจำคุกโทษฐานที่ปล่อยให้ลูกหนีโรงเรียนและไม่สามารถควบคุมดูแลให้ลูกไปเรียนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ จากการลงโทษผู้ปกครองรายหนึ่งดังกล่าว นับว่าเป็นผลดีไม่น้อย เพราะหลังจากที่มารดาถูกจำคุก ปรากฏว่า

นักเรียนรายนั้นไปเรียนอย่างสม่ำเสมอไม่เคยขาดเรียนอีกเลย และเวลานี้ ยังมีผู้ปกครองรอคิวถูกศาลพิพากษาอีกหลายสิบรายด้วยเหตุที่ปล่อยให้ลูกหนีเรียน

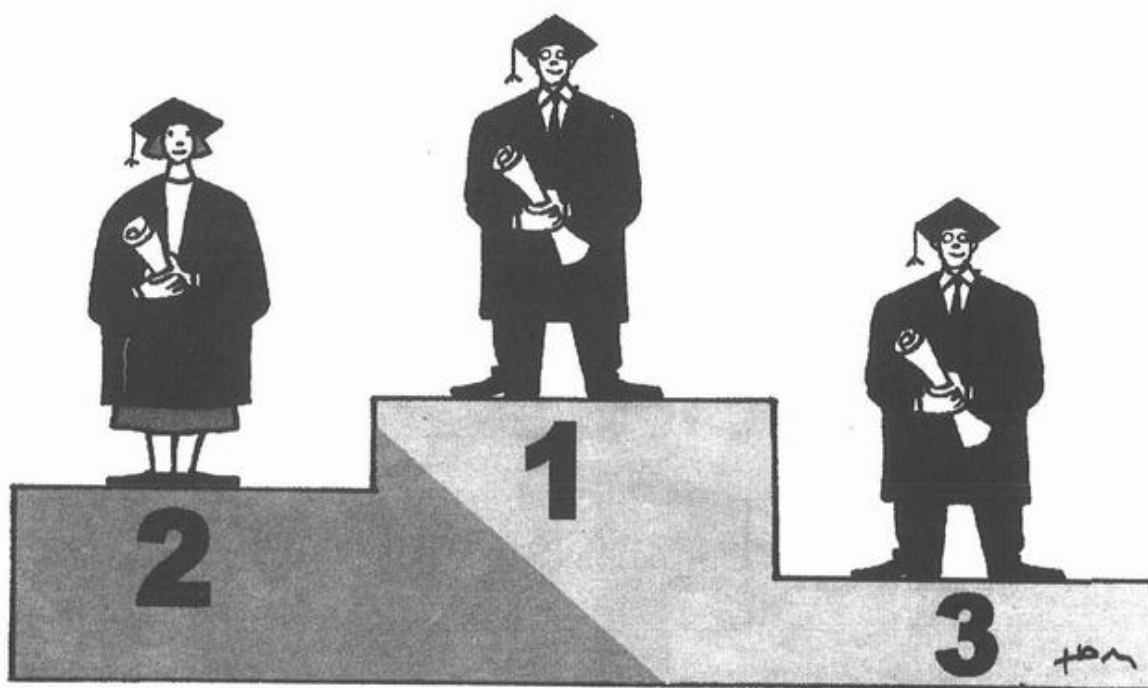
ผู้บริหารคนหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการของอังกฤษกล่าวว่าการใช้มาตรการทางกฎหมายเพื่อแก้ปัญหาการหนีโรงเรียนนั้น จริง ๆ แล้วไม่ได้มีความตั้งใจจะลงโทษผู้ปกครอง แต่ต้องการที่จะให้ผู้ปกครองได้ให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการเรียนและอนาคตของลูกหลานของตนมากขึ้น

นอกจากมาตรการในเชิงการลงโทษ รัฐบาลอังกฤษได้มีมาตรการในเชิงบวกในการที่จะสนับสนุนให้ผู้ปกครองและลูกได้มีโอกาสไปพักผ่อนท่องเที่ยวในช่วงปิดเทอมเพื่อไม่ให้ต้องหนีเรียน โดยในปีที่ผ่านมา รัฐบาลอังกฤษได้ใช้งบประมาณเพื่อการนี้ไปประมาณ ๑๖ ล้านปอนด์

ข้อคิดส่งท้าย

ผู้เขียนคิดว่าความเชื่อที่ว่าพ่อแม่คือครูคนแรกของลูก และบ้านคือโรงเรียนแห่งแรกของลูก ยังคงเป็นสิ่งอมตะที่ไม่อาจปฏิเสธได้ เพราะวัยเด็กเป็นวัยแห่งการเรียนรู้และทำตามตัวอย่างที่ใกล้ชิดตน วัยเด็กเล็กเช่นห้าวขวบ ยังคงเป็นวัยที่ไม่อาจแยกแยะสิ่งเลวสิ่งดี ถ้าพื้นฐานเหล่านี้ของเด็กไม่ดีเสียแต่แรก คงปฏิเสธไม่ได้ว่าผลเสียในสังคมย่อมเกิดขึ้นแน่ เพราะเมื่อเด็กเหล่านี้ซึ่งมีการพัฒนาการมาอย่างไม่ถูกต้องเติบโตขึ้น ย่อมทำตนเป็นปรปักษ์ต่อสังคม และสิ่งยั่วยวนต่าง ๆ ก็สามารถเข้าถึงตัวเด็กได้ง่าย

ถ้าพ่อปู่แม่ปู่เดินตรงและมีระเบียบ ลูกปู่ก็ย่อมเดินตรงและมีระเบียบด้วยเช่นกัน



คุณธรรมควรคิด

ธัญญารัตน์ พงษ์พิตรทาน*

“ความรู้้นั้นเป็นเหมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมเป็นเหมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือทางเสือซึ่งเป็นปัจจัยที่นำพาให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปลอดภัยจนบรรลุถึงจุดหมายที่พึงประสงค์.....(พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๒๐)”

ในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ที่ผ่านมามีมุ่งเน้นเพียงพื้นฐานการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะทางจิตใจแล้วนำไปสู่การปรับเปลี่ยนทางพฤติกรรมในที่สุด ซึ่งนับเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้ทำหน้าที่ปลูกฝังและผู้รับ

ในเรื่องของคุณธรรมก็มีวิถีที่จะแปรเปลี่ยนไปตามกระแสของสังคมได้เสมอ มีผู้รู้บางท่านได้พยายามประมวลคุณธรรมประจำยุคสมัยที่พอจะสามารถชี้ให้เห็นถึงข้อประพฤติปฏิบัติในสมัยหนึ่ง ๆ นั้น ไว้ได้อย่างชัดเจนนับเป็นสิ่งน่าสนใจและน่าศึกษามาก คุณธรรมตั้งแต่สมัยโบราณมา มีสภาพเช่นไรแตกต่างกับปัจจุบันอย่างไรบ้างท่านจะได้พิจารณาจากตารางที่แสดงต่อไปนี้

* นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๖ ว. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

กาลเวลา	คุณธรรม
ยุคโบราณ	เน้นการรักษาวาจาสัตย์
ยุคกลาง (ในยุโรป)	เน้นการถ่อมตัวถ่อมตน
ยุคก่อนสงครามโลก (สมัยอัครวิน)	เน้นความจงรักภักดี
ยุคหลังสงครามโลก (สมัยอุตสาหกรรม)	เน้นการประหยัด
ปัจจุบัน	เน้นการประนีประนอมกัน (ความสันติ)
คุณธรรมในคนไทยและคนจีนนั้นเดิมเน้นความกตัญญูและจงรักภักดี	

ข้อมูลเหล่านี้แสดงถึงประวัติศาสตร์การเปลี่ยนแปลงของคุณธรรมที่มีความโดดเด่นทางข้อปฏิบัติตามความต้องการที่เป็นกระแสนิยม ถ้าตระหนักว่าคุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญถ้าผู้ใดต้องการความเจริญและได้รับการยอมรับผู้นั้นจึงต้องฝึกฝนตนเองให้เกิดมีคุณธรรม

จากคำกล่าวนี้คำว่า คุณธรรม (Virtue)

จึงควรจะมีความหมายถึงข้อประพฤติปฏิบัติอันเป็นประโยชน์และมีความหมายที่ใกล้เคียงกับคำว่า จริยธรรม (Ethics) ที่หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ตั้งอยู่ในแนวทางแห่งความดีและถูกต้อง น่าจะเหมาะสมที่สุด

ดังนั้นเมื่อคุณธรรมเป็นกรอบกำกับควบคุมความประพฤติให้คนอยู่ในครรลองที่ดีจึงเป็นความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณธรรม

ให้เกิดขึ้น

ประวิณ ญ นคร ได้กล่าวถึงคุณธรรม
ในบทเรียนสำเร็จรูปเรื่องคุณธรรมสำหรับ
ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ว่า “คุณธรรมเป็น
เครื่องส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญ
ฉะนั้น ผู้ต้องการความสงบสุขและความเจริญ
จึงต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณธรรม ทั้งนี้มีใช้
เพียงเพื่อให้ตนเองมีความสงบสุขและความ
เจริญเป็นการส่วนตัวแต่ผู้เดียวเท่านั้น แต่เพื่อ
ให้ชาติบ้านเมืองเป็นส่วนรวมมีความสงบสุข
และความเจริญด้วย ทั้งนี้เพราะบุคคลกับส่วน
รวมต้องสัมพันธ์กันพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
และความสงบสุข ความเจริญของการกระทำ
ของคนในชาติเป็นส่วนสำคัญและการกระทำที่
จะเป็นทางส่งเสริมความมั่นคงปลอดภัยของ
ประเทศชาติก็ย่อมจะเป็นการกระทำที่ประกอบ
ด้วยคุณธรรม ฉะนั้นผู้หวังความสงบสุขความ
เจริญและความมั่นคงปลอดภัยแก่ตัวเองและ
แก่ประเทศชาติจึงต้องพัฒนาตนเองให้มี
คุณธรรม”

จริยธรรมก็นับว่าเป็นรากฐานแห่งความ
เจริญรุ่งเรืองมั่นคงและสงบสุขของปัจเจกชน
สังคมและประเทศชาติ รัฐทุกรัฐควรมีแนว
นโยบายให้ประชาชนมีจริยธรรมอันเป็นหลัก
ประการแรก และถือเป็นอุดมคติที่เดียว ส่วน
การพัฒนาทางเศรษฐกิจและอื่น ๆ ให้เป็นอันดับ
รองลงมา ทั้งนี้เพราะการพัฒนาทางเศรษฐกิจ
การศึกษาทางวิชาการ การเมือง ที่ไม่มีจริยธรรม

เป็นแกนกลาง หรือเป็นหลักยึดแล้วย่อมให้
โทษมากกว่าให้คุณ ถ้าเปรียบสังคมเหมือน
ต้นไม้มีแก่น จริยธรรมก็เหมือนแก่น ความเจริญ
นอกนี้เหมือนเปลือกกระพี้ซึ่งห่อหุ้มแก่นเอาไว้
ถ้าเปรียบความรู้เหมือนดิน จริยธรรมย่อม
เหมือนน้ำ ดินที่ไม่มีน้ำยึดเหนี่ยวเกาะกุมย่อม
เป็นฝุ่นละอองให้ความรำคาญมากกว่าให้ประโยชน์
คนมีความรู้ที่ไม่มีจริยธรรมจึงมักเป็นคนทีก่อ
ความรำคาญ หรือความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น
อยู่เนืองนิจ

การพัฒนาบ้านเมืองต้องพัฒนาที่จิตใจ
ของคนก่อน เมื่อจิตใจคนดีแล้วเรื่องอื่น ๆ ก็
จะพลอยดีตามเพราะเกิดความพร้อมและ
ความเห็นถูกต้องตรงตามเหตุ และผล

ดังนั้น จริยธรรมในสังคมจึงควรได้รับ
การพิจารณาเป็นอันดับแรก เศรษฐกิจและ
ปากท้องของประชาชนจะดีขึ้นทันทีถ้าจริยธรรม
ของคนในสังคมดีขึ้น การที่เศรษฐกิจเสื่อมโทรม
ประชาชนบางส่วนต้องหิวโหย ยากจนนั้น เพราะ
ชนบางส่วนของสังคมนั้นเองที่ละเลยจริยธรรม
ของตนเองและของสังคม การกอบโกยเอา
ทรัพย์สินไว้เป็นประโยชน์ส่วนตัวมากเกินไป
ความเห็นแก่ตัว แล้งน้ำใจ ขาดเมตตาปราณี
นั่นเป็นสัญลักษณ์ของการขาดจริยธรรม

ถ้าจริยธรรมก้าวขึ้นมาเป็นอันดับหนึ่ง
ในการพัฒนาบ้านเมือง ก็ควรให้ได้เดินเคียงคู่
ไปกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ การ
ศึกษา สังคม หรือการเมือง เป็นต้น มิฉะนั้น

แล้วความวุ่นวายในสังคมก็อาจจะไม่สิ้นสุดลง

ในด้านจริยศาสตร์ วคิน อินทสระ พูดถึงจริยธรรมว่าคนส่วนมากก็เพ่งเล็งลงไปถึงการถือศีล กินเพล จำศีล ภาวนา ไม่ทำอย่างอื่นอันจะช่วยให้สังคมก้าวหน้า แต่ความเป็นจริงแล้วจริยธรรม หมายถึงความประพฤติ การกระทำ และความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม การทำหน้าที่ของคนอย่างถูกต้อง สมบูรณ์ เว้นสิ่งควรเว้น กระทำสิ่งควรกระทำด้วยความฉลาด รอบคอบ รู้เหตุรู้ผล ถูกต้องตามกาลเทศะและบุคคล จึงหมายถึงการมีจริยธรรมที่แท้จริง

โดยนัยนี้จริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนในทุกอาชีพ ทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดได้ก็ด้วยมีจริยธรรม จะสงบสุขหรือวุ่นวายก็ขึ้นอยู่กับจริยธรรมที่ปัจเจกชน ครอบครัวยุคหรือสังคมนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด

การทุจริตคดโกงในวงการต่าง ๆ การเบียดเบียนกันรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อมโทรมนั้น มีสาเหตุที่แท้จริงมาจากการขาดจริยธรรม ทรัพยากรธรรมชาติในโลกนี้ น่าจะพอเลี้ยงพลโลกไปได้อีกนาน ถ้าพลโลกชวนกันละทิ้งความละโมภ โลกมากเสียแล้วใช้ชีวิตอยู่อย่างง่าย ๆ และช่วยกันสร้างสรรค์สังคมโดยยึดเอาจริยธรรมเป็นทางดำเนิน เป็นแกนกลาง ไม่ใช่ยึดเอาโลภีธรรม (ลาภ ยศ ความมีหน้ามีตาในสังคม) เป็นจุดมุ่งหมาย ถ้าสิ่งนั้นจะเกิดขึ้นก็คงเป็นเพียงผลพลอยได้

และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในทางพฤติกรรม เช่น อาศัยลาภเป็นเครื่องมือในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ อาศัยยศฯ และความมีเกียรติในสังคมเป็นเครื่องมือในการจูงคนมาเคารพนับถือ

ข้าราชการในฐานะผู้นำในสังคมหรือผู้นำรัฐต้องเป็นผู้มีคุณธรรมสูงพอที่ใคร ๆ จะเคารพกราบไหว้ได้อย่างสนิทใจ ผู้นำต้องเป็นผู้ล้างมือจากความชั่วแล้ว และไม่อิงอาศัยมือใคร ๆ ทำความชั่ว

นอกจากนั้น ผู้นำต้องมีความสามารถ นำความสงบสุขทางใจมาสู่ปวงชน ผู้ดำเนินตามได้ด้วย ปวงชนควรเลือกผู้นำคุณลักษณะดังกล่าวมาเป็นผู้นำของตน สันติสุขจะเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกเพราะอาศัยผู้นำเช่นนั้น

จริยธรรมสอนให้เราเลิกดูหมิ่นกตขี้คนยากจน ให้เอาใจใส่ดูแลเอื้อเฟื้อผู้สูงอายุซึ่งเป็นบุพการีของชาติ สอนให้เราถ่อมตนเพื่อเข้ากันได้ดีกับคนทั้งหลาย ไม่วางโต โอหัง อวดดี หรือก้าวร้าวผู้อื่นลดทูลิฐิมานะลงให้มาก ๆ เพื่อจะได้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ไม่หลงตัวคิดวิปลาสไปว่าตนสำคัญกว่าใคร ๆ รู้ดี และสามารถกว่าใคร ๆ ทั้งหมด

ความแข็งแกร่งทางกำลังกาย กำลังทรัพย์ และกำลังอาวุธนั้น ถ้าปราศจากความแข็งแกร่งทางจริยธรรมเสียแล้ว บุคคลหรือประเทศชาตินั้นย่อมพบความเจริญมั่นคงอยู่ได้ไม่นาน

อุปมาเหมือนถนนที่มั่นคง ดึกที่แข็งแรง ทนทาน เขาใช้คอนกรีตเสริมเหล็ก หรือมีเหล็ก

เป็นแกนฉันใดสังคมที่เจริญมั่นคงก็ต้องมีจริยธรรมเป็นเครื่องรองรับหรือเป็นแกนกลางฉันนั้น แต่คนส่วนมากหาได้มองเห็นหลักหรือจริยธรรมนั้น ผู้รู้เช่นนายช่างย่อมรู้ว่าหลักนั้นสำคัญอย่างไร ทำนองเดียวกันบัณฑิตย่อมมองเห็นอย่างแจ่มแจ้งว่าจริยธรรมสำคัญอย่างไร

เราต้องปลูกฝังคนของเราให้เห็นคุณค่าของจริยธรรมอย่างจริงจัง ให้เห็นคุณค่าภายใน (intrinsic value) มากกว่าคุณค่าภายนอก (extrinsic value) กล่าวคือ ให้เห็นคุณค่าของคุณธรรมมากกว่าความมั่นคง ยศศักดิ์ และชื่อเสียง ให้เห็นความสุขอันเกิดจากสติปัญญาและคุณธรรมที่มีค่าเหนือความสุขทางผัสสะหรือโลกียสุข

วิธีปลูกฝังก็ด้วยการพร่ำสอนและทำตัวอย่างให้ดู ผู้ใหญ่ในครอบครัว ผู้นำในสังคมทุกระดับต้องทำตนเป็นตัวอย่างให้ดู มีชีวิตอยู่อย่างมีอุดมคติให้ดูเป็นแบบอย่างที่ดี

เราควรต้องปลูกฝังคนของเราให้เห็นคุณค่าของบุคคล ผู้มีความรู้ดี สามารถดี และมีจริยธรรมดี เขาจะเกิดในตระกูลไหนไม่สำคัญ เมื่อมีคุณสมบัติดังกล่าวก็ควรได้รับการยกย่องเชิดชู เป็นการปลูกฝังคนของเราให้นับถือคนดีเป็นตัวอย่างในสังคม

การปลูกฝังคนของเราให้รักหน้าที่ ยิ่งกว่าความสุขความสบายส่วนตัวให้รักความซื่อสัตย์สุจริตมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวและให้รักษาความดี ความสงบใจไว้เสมอแม้คนเหล่า

อื่นจะพากันละทิ้งความดี และเป็นอยู่ด้วยความวุ่นวายก็ตาม

ชาติที่มีบุคคลผู้ประกอบด้วยคุณสมบัติดังกล่าวมาย่อมมีแต่ความเจริญไม่มีความเสื่อมจริยธรรมเป็นรากฐานแห่งความเจริญของชาติ การช่วยกันสร้างจริยธรรมจึงเท่ากับ ช่วยให้รากฐานแห่งความเจริญของชาติมั่นคง

Bernard Mayo เห็นว่าโดยทั่วไปพฤติกรรมอาจควบคุมได้หลายวิธีทางอาจโดยการฝึกหัด การอบรม การชูขวัญ การบังคับ การใช้สิ่งจูงใจ การชวนเชื่อ การชักนำด้วยเหตุผล การใช้กฎหมายมาเป็นแนวทางหรือตลอดจนการใช้หลักศีลธรรม (moral principles) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว (Ethics and the Moral Life London, Macmillan & Co., 1985, PP. 16-29)

ดังนั้น การปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นการควบคุมการตัดสินใจ การกระทำที่มีผลจากการเลือกทางปฏิบัติ กระทำการดังกล่าวด้วยมาตรฐานของศีลธรรมหรือโดยใช้หลักศีลธรรมประกอบจะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวควบคุมตนเองและเป็นทางนำความประพฤติของบุคคลนั้นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

ความมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโดยเฉพาะของข้าราชการมีความสำคัญคือต้องการให้ข้าราชการที่มีคุณภาพทางจิตใจ ซึ่งจะเป็นที่มาของการแสดง

ออกของพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ทั้งยังสามารถ
ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มกำลัง
สมรรถนะมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติตาม
กฎระเบียบวินัย เงื่อนไขต่าง ๆ อันเป็นกติกา
ร่วมกันระหว่างรัฐและตนเองในหน้าที่ เป็น
ที่พึงของสังคมได้ ในการพัฒนาเสริมสร้าง
คุณธรรมจึงมีความสำคัญมากที่จะควบคุม และ
รักษาไว้ซึ่งการกระทำในครรลองที่กำหนด
ข้าราชการ ในภาครัฐคงต้องเน้นให้เกิดคุณธรรม

และจริยธรรมด้วยการเรียนรู้อบรม บ่มนิสัย
เป็นระยะ ๆ ติดต่อกันไปเป็นเวลายาวนานจึง
เกิดผลจริงจัง ส่วนการส่งเสริมอบรมเล็ก ๆ
น้อย ๆ ในระยะเวลาสั้น ๆ ก็อาจจะได้เพียง
จุดเริ่มต้นที่ดี หรืออาจเป็นแนวทางสำคัญที่
ก่อให้เกิดความสนใจในสิ่งนี้ขึ้น แล้วนำไปสู่
การค้นคว้าศึกษาด้วยตนเองต่อไป ซึ่งก็นับว่า
เป็นโอกาสที่ข้าราชการจะได้ปรับตัวเองให้อยู่
ในแนวทางจริยธรรมนั้น ต่อไป



ด้วยความปรารถนาดีจาก.....

ผู้แทนจำหน่าย

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

บริษัท ไสทกวิวัฒน์ จำกัด

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

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247

อะไร ที่ไหน เมื่อไร

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานในพิธีปิดการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้นำคลื่นลูกใหม่แห่งภูมิภาคอาเซียน (Workshop on ASEAN New Wave Leadership Development) ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันจันทร์ที่ ๑๖ สิงหาคม - วันศุกร์ที่ ๓ กันยายน ๒๕๔๗ โดยมีผู้แทนจากประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าร่วมการสัมมนา ๕ ประเทศ ได้แก่ กัมพูชา ลาว สหภาพพม่า เวียดนาม และไทย รวม ๓๒ คน เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๔๗ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.



และเทคโนโลยีไทย พร้อมทั้งเยี่ยมชมนิทรรศการความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทย ณ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๗



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวงประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๔๗

ในประเด็นเรื่อง ทิศทางอนาคตวิทยาศาสตร์



นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ ที่ปรึกษาระบบราชการ ให้การต้อนรับผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข ประเทศ กัมพูชา พร้อมบรรยายพิเศษเรื่อง "National Manpower Management" เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๗ ณ สำนักงาน ก.พ.



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. นำทีม อ.ก.พ. สร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานภาครัฐ เดินสายรับฟังข้อมูลจากองค์กรที่เป็นเครือข่ายในการบริหารงานบุคคลของ ก.พ. (อ.ก.พ. กระทรวง อ.ก.พ. กรม และ อ.ก.พ. จังหวัด) ในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ได้แก่จังหวัดพิษณุโลก ตาก สุโขทัย อุตรดิตถ์ เพชรบูรณ์ เพื่อนำไปสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การมอบและกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ส่วนราชการ เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๔๗

สำนักงาน ก.พ. จัดการฝึกอบรมและศึกษาดูงานตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม หลักสูตร “Public Administration and Public Service” เพื่อพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของประเทศเวียดนาม ระหว่างวันจันทร์ที่ ๒ สิงหาคม - วันเสาร์ที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๔๗ ในการนี้ คณะผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับฟังการบรรยายเรื่อง Function and Responsibility of Office of the Civil Service Commission จาก นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๔๗



นางสาวดรฤณี บุญสิงห์ รองเลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานในการจัดเสวนาประสบการณ์จากการนำร่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)” โดยมีผู้บริหาร ๔ ส่วนราชการนำร่อง คือ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมราชทัณฑ์ กรมศุลกากร และสำนักงาน ก.พ. ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๗ ณ ห้องประชุม ๑ สำนักงาน ก.พ. และมีผู้บริหารจากส่วนราชการที่สนใจในเรื่องดังกล่าว อาทิ กระทรวงยุติธรรม กระทรวงแรงงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฯลฯ เข้าร่วมรับฟัง

นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี แสดงปาฐกถาพิเศษเรื่อง “ข้าราชการยุคใหม่ตามความคาดหวังของรัฐบาล” ในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๔๖-๒๕๔๗ ของชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน (ช.บ.ร.) ณ โรงแรมอมารี วอเตอร์เกท โดยมีนางผาณิต นิติทัณฑ์ประภาศ ประธานชมรมนักบริหารข้าราชการพลเรือน ให้การต้อนรับ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๗



นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีมอบทุนสนับสนุนการศึกษาบุตร-ธิดาให้แก่ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ข้าราชการพลเรือนสามัญ ครู อาจารย์ ตำรวจ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ) จำนวน ๑๐๓ คน โดยมีนางสาวตรุณี บุญสิงห์ รองเลขาธิการ ก.พ. ให้การต้อนรับ ณ โรงแรมยะลา รามา จังหวัดยะลา สำนักงาน ก.พ. จัดพิธีมอบทุนการศึกษาครั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีผลการปฏิบัติงานและความประพฤติดี และปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคได้มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๗





พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับ ปลัดกระทรวง ประจำเดือนกันยายนและเป็นเจ้าภาพในการจัดประชุม เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๗ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล



นางสาวทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ ที่ปรึกษาระบบราชการ รักษาราชการแทนรองเลขาธิการ ก.พ. แถลงผลงานการพัฒนาระบบราชการของสำนักงาน ก.พ. ในงานแถลงผลงานการพัฒนาระบบราชการไทย เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๗ เนื่องในโอกาสครบรอบ ๒ ปี ของการประกาศใช้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ณ หอประชุมกองทัพเรือ

นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. เป็นประธานแถลงข่าวการจัดงาน “มหกรรมการศึกษาเพื่ออนาคต” หรือ OCSC International Education Expo 2004 ที่โรงแรมอมารีวอเตอร์เกท มหกรรมครั้งนี้จัดขึ้นครั้งแรก โดยมี ๑๕๐ สถาบันการศึกษาชั้นนำของโลกร่วมงาน ระหว่างวันเสาร์ที่ ๑๖ - วันอาทิตย์ที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๗ ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์



สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง เรื่อง “ทิศทางอนาคตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทย”

เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๗ พ.ศ.ท. ทักษิณ ชินวัตร เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนสิงหาคม ณ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในประเด็นเรื่อง ทิศทางอนาคตวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไทย โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

สถานภาพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศไทย

ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในช่วงศตวรรษที่ผ่านมาได้ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมโลก โดยผ่านวิวัฒนาการถึง ๓ ยุค คือ จากยุคเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (industrial economy) ที่มีการขยายตัวของอุตสาหกรรมหนักอย่างรวดเร็วมาสู่ยุคเศรษฐกิจข่าวสาร (information economy) ซึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันการเติบโตของภาคเศรษฐกิจเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ในขณะที่เศรษฐกิจยุคใหม่ คือ เศรษฐกิจโมเลกุล (molecular economy) ซึ่งขับเคลื่อน

โดยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีระดับโมเลกุล ๓ สาขาหลัก คือ เทคโนโลยีชีวภาพ นาโนเทคโนโลยี และเทคโนโลยีด้านวัสดุ กำลังกลายเป็นคลื่นลูกใหม่ที่มีผลกระทบสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและการเมืองโลกในปัจจุบันและจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลกระทบต่อทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับระบบการค้าและการเมืองของโลก ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและมีความจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดย

ต้องเร่งสร้างขีดความสามารถของประเทศโดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้สูงขึ้นทัดเทียมประเทศที่มีศักยภาพในการพัฒนาในภูมิภาคนี้

ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงความจำเป็นดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงได้มอบหมายให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญสูงสุดต่อการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาเป็นพลังหนุนในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน

แผนกลยุทธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

แผนกลยุทธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ - ๒๕๕๖ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของประเทศไทยให้พร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ และสามารถแข่งขันได้ในระยะยาว ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง เป็นสังคมความรู้ที่แข่งขันได้ในสากล มีความมั่นคง และประชาชนมีชีวิตที่ดี” ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาลที่ต้องการเห็นประเทศไทยสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน มีเศรษฐกิจชุมชนเข้มแข็ง เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และประชาชนมีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น

ปัจจัยการพัฒนา

ในการดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าวได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการพัฒนา ๔ ประการ คือ

๑) ความเข้มแข็งของระบบนวัตกรรมแห่งชาติ

๒) ความเข้มแข็งทางด้านทรัพยากรมนุษย์

๓) บรรยากาศการพัฒนาที่เอื้ออำนวย และ

๔) ความสามารถใน ๔ สาขาเทคโนโลยีเพื่ออนาคต ซึ่งได้แก่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และนาโนเทคโนโลยี

เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายการพัฒนาตามแผนกลยุทธ์ คือ การยกระดับความสามารถของประเทศโดยเน้น ๓ เรื่องหลักคือ

๑) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างอุตสาหกรรมให้เน้นการผลิตและการบริการที่ใช้ความรู้เข้มข้น และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งได้ตั้งเป้าไว้ภายใน ๑๐ ปี ให้มีสัดส่วนสถานประกอบการที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๓๕ ของสถานประกอบการทั้งหมด และสัดส่วนของมูลค่าเพิ่มจากสินค้าและบริการที่ใช้ความรู้ (knowledge-

based industry) ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ไม่น้อยกว่าค่าเฉลี่ย ของกลุ่มประเทศสมาชิก OECD

๒) เพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจให้แก่อำเภอ และ

๓) ยกกระดับความสามารถในการแข่งขันด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของไทยให้อยู่ในอันดับที่สูงกว่าจุดกึ่งกลางของ IMD (International for Management Development)

กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา

กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาแบ่งเป็น ๓ ภาคส่วน ได้แก่

๑) ภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วยอุตสาหกรรมเป้าหมายที่รัฐบาลได้เลือกไว้ และอุตสาหกรรมที่ประเทศไทยมีศักยภาพในอนาคต ได้แก่

อุตสาหกรรมอาหาร : เป็นผู้นำในการพัฒนานวัตกรรมอาหารเพื่อเป็นครัวของโลก

อุตสาหกรรมยานยนต์ : เป็นฐานการผลิตยานยนต์พาณิชย์และจักรยานยนต์ของโลก

อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ : อุตสาหกรรมซอฟต์แวร์มีขนาด ๙๐,๐๐๐ ล้านบาทต่อปี ภายในปี ๒๕๕๙ โดยมีมูลค่าซอฟต์แวร์หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องเพื่อการส่งออกร้อยละ ๗๕ ของมูลค่ารวม

อุตสาหกรรมไมโครชิป : อุตสาหกรรม

อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้าไทยมีการผลิตระดับต้นน้ำ มีการออกแบบและสามารถผลิตไมโครชิปขั้นสูงเพื่อใช้ในประเทศ เช่น สมาร์ทการ์ด เป็นต้น

อุตสาหกรรมสิ่งทอ : เป็นศูนย์กลางสิ่งทอสำหรับตลาดคุณภาพสูงในเอเชียใต้และเอเชียอาคเนย์

อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว : เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ โบราณคดี และวัฒนธรรมติดอันดับ ๑ ใน ๓ ของเอเชีย

อุตสาหกรรมสุขภาพ : เป็นศูนย์กลางการบริการด้านสุขภาพในเอเชีย

อุตสาหกรรมชีวภาพ : มีธุรกิจชีวภาพสมัยใหม่ที่สร้างรายได้ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ ล้านบาทต่อปี และเพิ่มประสิทธิภาพของเทคโนโลยีที่มีอยู่ให้สามารถลดต้นทุนได้ครึ่งหนึ่ง รวมทั้งสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพได้มากขึ้น

๒) ภาคเศรษฐกิจชุมชน เน้นการยกระดับสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ และขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของท้องถิ่น สินค้า OTOP ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการอำนวยการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ร้อยละ ๘๐ ได้รับการรับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน

๓) ภาคสังคม ครอบคลุมการพัฒนาสิ่งแวดล้อม เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสประชาชน

ในท้องถิ่นมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง มีคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจที่ดี

เครือข่ายการพัฒนา

แผนกลยุทธ์ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๖ ได้นำแนวคิดการพัฒนาในรูปเครือข่ายวิสาหกิจ (cluster) มาเป็นเครื่องมือในการยกระดับและเพิ่มความสามารถของภาคเศรษฐกิจ โดยให้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ทั้งนี้ แนวคิดหลักของคลัสเตอร์คือการมองการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือและเชื่อมโยงกันระหว่างผู้มีบทบาทสำคัญ (key actor) ในระบบ ซึ่งได้แก่ ผู้ผลิตสินค้าและบริการ ผู้ผลิตชิ้นส่วน (supplier) สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา ชั้นสูง สถาบันการเงิน หน่วยงานสนับสนุนของภาครัฐ และองค์กรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีสมมติฐานหรือความเชื่อว่าการร่วมมือ หรือเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา ทั้งในแง่ของการลดต้นทุน ลดความเสี่ยง และเพิ่มการไหลเวียนของข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ระหว่างผู้มีบทบาทสำคัญ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ นวัตกรรม และขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเศรษฐกิจและสังคมในที่สุด

ภาพอนาคตของประเทศไทยภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๖

ประเทศไทยในปี ๒๕๕๖ จะเป็นประเทศที่มีการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ภาคธุรกิจเอกชนจะหันมาพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยี และสร้างนวัตกรรมด้วยตนเอง โดยมีการร่วมมือระหว่างภาคเอกชนด้วยกันเอง และกับมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยอย่างเป็นเครือข่ายในลักษณะ “คลัสเตอร์” ซึ่งได้กลายมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรม มีการประสานทรัพยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อกัน ตลอดจนถึงดูแลและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในการสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน จะพบเห็นการดำเนินงานที่เป็นเครือข่ายเชื่อมโยงใกล้ชิดกันในทุกหนแห่ง และทุกระดับและในส่วนบริการภาครัฐ ก็ได้้นำแนวคิดการสร้างเครือข่ายและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการประชาชน ทำให้บริการต่าง ๆ เป็นแบบ one-stop shop ประชาชนสามารถใช้บริการภาครัฐเกือบทั้งหมด โดยที่ไม่จำเป็นต้องออกจากบ้าน

รูปแบบการผลิตสินค้าและบริการของประเทศไทยจะปรับเปลี่ยนจากการรับจ้างผลิต



มาเป็นการออกแบบ ทางวิศวกรรมวิจัยและ
พัฒนา ทำให้มีมูลค่าเพิ่มในประเทศสูง และสร้าง
ตราสินค้าของตนเองได้ สินค้า OTOP จะได้รับ
การยกระดับให้มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นด้วย
งานวิจัย จนกลายเป็นสินค้าส่งออกที่มีมูลค่าสูง
ในอันดับต้น ๆ ขณะเดียวกัน ประเทศไทยจะเริ่ม
สร้างฐานความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีบางด้าน
ที่มีศักยภาพเพื่อชักนำอนาคต ทำให้ประเทศ
มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น มีการ
เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจในอัตราสูงและมั่นคง
ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ยก
ระดับรายได้และคุณภาพชีวิตของตน ประเทศไทย
จะก้าวทันวิทยาการสมัยใหม่เป็นสังคม
และเศรษฐกิจฐานความรู้ และมีชื่อเสียง

เป็นที่ยอมรับในฐานะประเทศต้นแบบของ
เทคโนโลยีเฉพาะด้านบางด้าน

ภายในช่วง ๑๐ ปีนี้ นักวิทยาศาสตร์
นักเทคโนโลยี และวิศวกรจะเป็นที่ต้องการของ
ตลาดแรงงานเป็นอย่างสูงเพื่อดำเนินกิจกรรม
วิจัยและพัฒนาทั้งในภาครัฐและเอกชน และจะ
มีผู้ประกอบการเทคโนโลยี (technopreneur)
ที่มีความสามารถแสวงหาช่องทางในการใช้
เทคโนโลยีสร้างธุรกิจที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นมาก
มาย ดังนั้น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสาย
อาชีพ และการยอมรับจากสังคมจึงสูงขึ้น
สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชน
ในอนาคตหันเข้าสู่อาชีพนักวิทยาศาสตร์และ
นักเทคโนโลยีมากขึ้น โดยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำรง
ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ประชาชน
จะรับข้อมูลข่าวสาร แสวงหาความรู้ และประกอบ
ธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านโครงข่ายโทรคมนาคมที่
ทันสมัยโดยทั่วหน้า ภูมิปัญญาท้องถิ่นจะได้
รับการต่อยอดและมีการนำมาใช้ประโยชน์ใน
วงกว้าง ท้องถิ่นสามารถสร้างงานวิจัยและ
พัฒนาที่แก้ปัญหาเฉพาะของแต่ละท้องถิ่นได้
เอง ประชาชนในท้องถิ่นมีความเป็นอยู่ที่สะดวก
สบาย สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของ
โลก และลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสังคมเมือง
และชุมชน

กลยุทธ์การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ได้กำหนดกลยุทธ์หลักของการพัฒนา ๕ กลยุทธ์ สำคัญของแต่ละกลยุทธ์หลักได้ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจ เศรษฐกิจชุมชน และคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีและผลิตภาพภาคการผลิต ยกกระดับเศรษฐกิจชุมชนและคุณภาพบริการทางสังคม ซึ่งมีเป้าหมายให้เกิดคลัสเตอร์ที่เป็นรูปธรรมในสาขาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ อาทิ อุตสาหกรรมกุ้ง ยานยนต์พาณิชย์ ซอฟต์แวร์ ไมโครชิป สิ่งทอ การท่องเที่ยว บริการด้านสุขภาพ อุตสาหกรรมชีวภาพ และสินค้า OTOP เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้ประกอบการในคลัสเตอร์ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งจะต้องมีขีดความสามารถทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขีดความสามารถทางนวัตกรรมของผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้นจะมีผลทำให้สัดส่วนสถานประกอบการที่มีนวัตกรรม และสัดส่วนสินค้าและบริการที่ใช้ความรู้เพิ่มสูงขึ้น และมีการพัฒนาคลัสเตอร์ OTOP ซึ่งการบริหารจัดการในรูปแบบคลัสเตอร์ จะมีส่วนช่วยให้ชุมชนหรือท้องถิ่นพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง

กลยุทธ์นี้ได้กำหนดมาตรการหลัก ๓ ประการ ได้แก่ การจัดให้มีสำนักงานบริหารจัดการคลัสเตอร์ในสาขาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและมีความพร้อม โดยมอบหมายหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา

แต่ละอุตสาหกรรม ในการทำหน้าที่เป็นสำนักงานบริหารจัดการคลัสเตอร์ (cluster management agent , CMA) การสร้างแรงจูงใจทางการเงิน การคลัง เพื่อกระตุ้นการเชื่อมโยงและร่วมมือกันเป็นคลัสเตอร์ และการส่งเสริม สนับสนุน บทบาทของสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาคลัสเตอร์วิสาหกิจชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้ตอบสนองความต้องการของภาคเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีเป้าหมายให้มีนักวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนมากพอในการพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับอนาคต โดยมีจำนวนบุคลากรวิจัยเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ คนต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน และสร้างขีดความสามารถของนักวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเหล่านี้ โดยจัดสรรให้มีค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาประมาณ ๒ ล้านบาทต่อคนต่อปี เป็นเงิน ๑๓๖,๐๐๐ ล้านบาทต่อปี มีบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพสูงตรงตามความต้องการของตลาด และให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภูมิภาคอินโดจีนและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยมีมาตรการสำคัญ ได้แก่ การเร่งสร้างกำลังคนระดับสูง (top end) โดยสนับสนุนให้สถาบันวิจัยสามารถผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ให้การสนับสนุนการนำเข้านักเทคโนโลยีจากต่างประเทศ และการจัดสรรทุนการศึกษา

ให้แก่ นักศึกษาปริญญาโทและปริญญาเอกอย่างเพียงพอ การสร้างนักเทคโนโลยี โดยใช้กลไกโครงการวิจัยขนาดใหญ่และการพัฒนาระบบการผลิตกำลังคนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อรองรับความต้องการในระยะยาวโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ขยายการส่งเสริมเด็กอัจฉริยะ โดยการเพิ่มจำนวนโรงเรียนวิทยาศาสตร์และการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง การขยายการให้ทุนการศึกษาชั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาและการให้ทุนแก่นักศึกษาของประเทศเพื่อนบ้านให้มาศึกษาในประเทศไทยเพื่อกระตุ้นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาภายในประเทศและการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของภูมิภาค นอกจากนี้ ยังมีมาตรการพัฒนาความรู้ของผู้ประกอบการให้ทันสมัยตลอดเวลา โดยการให้แรงจูงใจทางภาษี การพัฒนากลไกส่งเสริมและสนับสนุนต่าง ๆ เช่น e-Learning และการขยายกิจกรรมสนับสนุนการไปทำงานทั้งในและต่างประเทศของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสถาบัน เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีเป้าหมายให้ผู้ประกอบการเข้าถึงบริการ โครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีสภาพแวดล้อมทางนโยบายและการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการพัฒนาความ

สามารถทางเทคโนโลยีของผู้ประกอบการและวัฒนธรรมผู้ประกอบการด้านเทคโนโลยี (technopreneur) โดยอาศัยมาตรการต่าง ๆ ได้แก่ การเร่งพัฒนาศูนย์แห่งความเป็นเลิศ (center of excellence) ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะในระดับ “state-of-the-art” และมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับในระดับโลก การพัฒนาและเพิ่มจำนวนอุทยานวิทยาศาสตร์ (Thailand Science Park) ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยถือว่าอุทยานวิทยาศาสตร์เป็นแหล่งที่จะพัฒนาเทคโนโลยีและถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เป็น incubator unit ที่สำคัญการพัฒนาบริการเทคนิคทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนการปรับระบบแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการประกอบการและการลงทุนเพิ่มความสามารถทางเทคโนโลยี อาทิ การใช้กลไกตลาดภาครัฐ การขยายขอบเขตมาตรการยกเว้นภาษีเงินได้ร้อยละ ๑๐๐ ของรายจ่ายด้านการวิจัยและพัฒนา ให้ครอบคลุมการบริจาคเพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา และการตั้งศาสตราจารย์ (professor chair) ในมหาวิทยาลัย การปรับเงื่อนไขส่งเสริมการลงทุนให้เน้นการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีและนวัตกรรม และการปรับนโยบายทรัพย์สินทางปัญญาให้จูงใจนักวิจัยและหน่วยงานวิจัยทั้งในภาครัฐและเอกชนให้มีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างความตระหนักด้าน

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดแรงสนับสนุนจากสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีเป้าหมายให้ประชาชนส่วนใหญ่มีความตระหนักและมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยสามารถนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการประกอบอาชีพและยกระดับคุณภาพชีวิต และให้ประชาชนทุกตำบลมีเครือข่ายเรียนรู้ ระดับชุมชน และสามารถผลิตเนื้อหาข้อมูลในท้องถิ่นของตนเองได้ โดยนำมาตราการต่าง ๆ ได้แก่ การกระตุ้นการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์ของเยาวชนและประชาชน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และสื่อด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยวิธีการสนับสนุนการสร้างศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน การส่งเสริมให้บุคคลสำคัญ เช่น นักวิทยาศาสตร์ที่มีชื่อเสียงและนักการเมือง มีบทบาทโดยตรงในการกระตุ้นความสนใจ การเผยแพร่ ให้ความรู้ หรือนำเสนอผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีผ่านสื่อต่าง ๆ และการขยายบริการโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศและการสื่อสาร รวมทั้งการเตรียมความพร้อมสำหรับเทคโนโลยีในอนาคต เช่น เทคโนโลยีไวไฟ (wi-fi) เป็นต้น เพื่อเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๕ ปรับระบบการบริหารจัดการด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพสูง โดยผลักดันให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายด้านวิทยาศาสตร์และ

เทคโนโลยีและหน่วยงานที่กำหนดนโยบายด้านการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศมีการประสานงานแบบบูรณาการเพื่อความเป็นเอกภาพ มีการเชื่อมโยงและประสานงานระหว่างหน่วยงานระดับนโยบายกับระดับปฏิบัติทั้งในภาครัฐและเอกชนอย่างใกล้ชิดผ่านกลไกผู้บริหารวิทยาศาสตร์ระดับสูง มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งฐานข้อมูลและดัชนีวิทยาศาสตร์ให้มีความทันสมัย ครบถ้วน และได้มาตรฐานสากล โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงไปถึงการส่งเสริมให้มีศูนย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีชุมชนและองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้แผนกลยุทธ์บรรลุเป้าหมาย คือ การปรับระบบบริหารจัดการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้วางเป้าหมายที่จะปรับระบบการบริหาร เพื่อความคล่องตัวทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ ภายใต้การกำกับดูแลจากภาครัฐ มีการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และมีการแต่งตั้งผู้บริหารทางวิทยาศาสตร์ระดับสูง (chief science officer) ประจำในกระทรวงหลักที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ รวมถึงการหมุนเวียนองค์ความรู้ ด้วยการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างหน่วยงาน การจัดระบบฐานข้อมูลให้พร้อมที่จะให้การสนับสนุนหน่วยงานทุกหน่วยงาน

การประสานความร่วมมือ กับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง
อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีการจัดตั้งกองทุน
เพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งจะ
เพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตาม
แผนกลยุทธ์ฯ

ปัจจุบัน กระทรวงวิทยาศาสตร์ และ
เทคโนโลยี ได้ทำการพัฒนาวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีตามแผนกลยุทธ์ด้านวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๕๖
ปรากฏผลการดำเนินงาน ดังนี้

๑ การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประการที่ ๑ การพัฒนาอุทยาน
วิทยาศาสตร์ (Science Park)

อุทยานวิทยาศาสตร์ถือเป็นแหล่งบ่ม
เพาะ (incubator unit) ทางวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีที่สำคัญ เป็นแหล่งที่จะพัฒนาและ
ถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยปัจจุบันประเทศไทย
ได้มีการจัดตั้งอุทยานวิทยาศาสตร์ในส่วนกลาง
ที่จังหวัดปทุมธานี มีผลการดำเนินงานอยู่ใน
ระดับที่น่าพอใจ ขณะนี้ กระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี กำลังพัฒนาอุทยานวิทยาศาสตร์
ไปยังภูมิภาคต่าง ๆ โดยดำเนินการร่วมกับ
สถาบันอุดมศึกษาในภูมิภาค คือ ภาคเหนือ
ร่วมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาคตะวันออก
เฉิงเหนือ ร่วมกับมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาคใต้ร่วมกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ซึ่งในการดำเนินการนี้จะทำให้นักวิจัยของ
มหาวิทยาลัยได้ร่วมทำงานกับภาคเอกชน นัก
อุตสาหกรรมต่าง ๆ และพัฒนาเทคโนโลยีที่มี
ความเหมาะสมกับอุตสาหกรรมของแต่ละ
ภูมิภาคนั้น เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมไปสู่การ
ผลิตต่อไป

ประการที่ ๒ การส่งเสริมประชาชนระดับ
รากหญ้าให้พัฒนาเทคโนโลยีการผลิต โดย
เฉพาะสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้
จัดตั้งคลินิกเทคโนโลยี ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวน
๔๐ แห่งทั่วประเทศ ซึ่งได้ดำเนินการร่วมกับ
มหาวิทยาลัย สถาบันราชภัฏ และสถาบันเอกชน
คือ ศูนย์พัฒนาอาชีพวังรี จังหวัดนครนายก โดย
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ทำ
การสัมมนาร่วมกับผู้ว่าราชการจังหวัดบูรณาการ
เห็นว่าประชาชนต้องการเทคโนโลยีเพื่อการ
ผลิตมาก แต่การที่ประชาชนจะแจ้งความต้องการ
การเทคโนโลยีผ่านกระทรวงต่าง ๆ นั้น กระทำ
ได้ยากจึงควรให้แจ้งผ่านจังหวัดโดยตรง โดย
จังหวัดมีการแต่งตั้งผู้บริหารทางวิทยาศาสตร์
ระดับสูง (chief science officer) รับผิดชอบเพื่อ
พิจารณาให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
และคลินิกวิทยาศาสตร์ ดำเนินการให้มีการพัฒนา
เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในระดับ
รากหญ้า หรือระดับการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง
ผลิตภัณฑ์

๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ตามที่ประธานได้เห็นชอบและอนุมัติให้กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดทำค่ายวิทยาศาสตร์ถาวรขึ้นที่อุทยานวิทยาศาสตร์กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะได้จัดการฝึกอบรมให้แก่ นักเรียน จำนวน ๓๐ รุ่น รุ่นละ ๑๐๐ คน โดยการเข้าค่าย ๑๐ วัน ในการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นเพื่อเสริมความรู้และทักษะในการทำวิจัย และได้ทำการขยายผล โดยให้ผู้เข้ารับการอบรม ทั้ง ๓๐ รุ่น ได้ไปอบรมเพิ่มเติมที่องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ และในขณะเดียวกันมีการดำเนินการให้นักเรียนที่เข้ารับการอบรมที่ค่ายวิทยาศาสตร์ ที่องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ และมีศักยภาพที่ดีกลับเข้ารับการฝึกอบรมที่ค่ายวิทยาศาสตร์ถาวรด้วย นอกจากนี้ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ยังได้ทำการขยายผลในการพัฒนาครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ โดยการขยายค่ายวิทยาศาสตร์ถาวรให้มีหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ที่ครอบคลุมการพัฒนาครูด้วย รวมทั้งองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ซึ่งจะร่วมกับมหาวิทยาลัยใน ส่วนภูมิภาคจัดค่ายวิทยาศาสตร์ไปยังจังหวัดต่าง ๆ

๓ การบริหารจัดการ

เนื่องจากกระทรวงวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี จะเป็นผู้สนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี ให้กับกระทรวงต่าง ๆ ดังนั้น เรื่องทางวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยี ที่จะมาจากกระทรวงที่เป็นเครือข่ายวิสาหกิจ เช่น เรื่องของพลังงานจากกระทรวงพลังงาน เรื่องทางด้านเกษตรจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นต้น ในการดำเนินการเรื่องนี้จึงขอให้มีการจัดตั้งผู้บริหารทางวิทยาศาสตร์ระดับสูง (chief science officer) ขึ้นในกระทรวงต่าง ๆ เพื่อเป็นจุดประสานกับกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเมื่อกระบวนการนี้มีการดำเนินการอย่างเข้มข้น จะทำให้การทำงานในเชิงของเครือข่ายวิสาหกิจต่าง ๆ มีประสิทธิผลมากขึ้น

๔ การบริหารองค์กร

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้พยายามปรับรูปแบบการบริหารองค์กร โดยลดความเป็นราชการลง ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบในการปรับเปลี่ยนกรมวิทยาศาสตร์บริการ เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งอยู่ในรูปแบบขององค์การมหาชน โดยลักษณะของการปฏิบัติงาน กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่มีความจำเป็นต้องเป็นหน่วยงานราชการ แต่เป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และในการสรรหาบุคลากร ที่มีคุณภาพสูง จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะได้ดำเนินการปรับรูปแบบการบริหารองค์กร เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของประธาน
เกี่ยวกับการดำเนินงานของกระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี

ประธานมีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการดำเนินงานของกระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี ดังนี้

๑. ปัจจุบันความรู้ และวิทยาการทาง
วิทยาศาสตร์ได้พัฒนาก้าวไกลไปมาก โดย
วิทยาศาสตร์ได้เข้าไปสัมพันธ์กับชีวิตของคน
ตลอดเวลาในทุกมิติ และนับวันจะมีบทบาท
มากขึ้น การปฏิบัติงานในอดีตที่ไม่เคยคิดว่า
จะต้องเกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์ ปัจจุบันต้อง
อาศัยความรู้ทางวิทยาศาสตร์เข้ามามีส่วนช่วย
เป็นต้นว่า การปฏิบัติงานของกระทรวงยุติธรรม
ในปัจจุบัน วิทยาศาสตร์มีส่วนสร้างความยุติธรรม
ได้มาก และเนื่องจากวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ
ในปัจจุบัน ไม่ได้เป็นความรู้เฉพาะทางที่ชัดเจน
(clear discipline) เช่นในอดีต แต่เป็นความรู้
ที่มีการผสมผสานจนไม่สามารถแยกแยะสาขา
วิชา (blur area) และนับวันจะผสมปนกันมาก
ขึ้น ดังกรณีการรักษาโรคมะเร็งในปัจจุบัน ที่มี
การใช้สหวิทยาการ ทั้งวิชาทางด้านเคมี ชีววิทยา
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ
นาโนเทคโนโลยี ร่วมกันจนทำให้เกิดพลังทาง
การบำบัดรักษา เป็นต้น หัวหน้าส่วนราชการจึง
ต้องคิดหาวิธีที่จะใช้ความรู้วิชาการจากกระทรวง
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระทรวง
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็น

ประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มาก

๒. ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ปัจจุบัน ที่มีการ
เดินทางเคลื่อนไหวอย่างอิสระ (free flow) ทาง
ด้านคน เงิน ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ สินค้าและ
บริการ โดยไม่มีประเทศใดสามารถหลีกเลี่ยง
ได้ จึงต้องรู้จักวิถีคิด เพื่อหาแนวทางและ
ยุทธศาสตร์การเผชิญปัญหาและทางแก้ไขใน
การดำเนินการบริหารจัดการทุกกรณีในเรื่องนี้
ต้องพิจารณาอย่างครอบคลุมทั้งระบบในทุกมิติ
คือ พิจารณาลิ่งที่เข้ามา พิจารณาถึงความเชื่อมโยง
กับประเทศไทย และกำหนดนโยบาย มีระเบียบ
และกฎหมายรองรับ เพื่อป้องกันสิ่งที่เป็นอันตราย
และต้อนรับสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยวิทยาศาสตร์
และจริยธรรมต้องดำเนินไปด้วยกัน การดำเนิน
ยุทธศาสตร์ด้วยกุสโลบายเปรียบเสมือนการ
มีประตูเขื่อนที่เปิดเมื่อต้องการรับน้ำเข้า และ
ปิดเมื่อไม่มีความความต้องการ แต่หากดำเนิน
นโยบายผิดก็มีผลในทางตรงข้าม

เรื่องแรงงานและความรู้ทางเทคนิค หากมี
การจัดทำข้อมูลกำลังคนของประเทศ (human
inventory) จะทราบสถานการณ์ทางแรงงานที่
ประเทศต้องการ การบริหารจัดการกำลังคนกระทำ
ได้ ๒ วิธี คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน
ซึ่งต้องใช้เวลาและไม่ทันต่อความต้องการ จึง
ต้องมีการนำเข้านักวิชาการจากต่างประเทศ เพื่อ
เป็นแรงเสริมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ หรือ
แรงงานในอาชีพที่คนไทยไม่ทำ ก็ต้องยอมรับ
แรงงานต่างด้าว โดยกระทำอย่างถูกต้อง มี

การจดทะเบียนตามกฎหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้วิทยาศาสตร์ ต้องถามว่าประเทศเราจะไปทางไหน แน่นอนไบโอเทค (Biotech) แต่ไบโอเทค ไม่ได้แยกตัวเองอย่างเดียว โลกข้างหน้าขับเคลื่อนด้วย Molecular Economy เมื่อขับเคลื่อนด้วย Molecular Economy เราต้องสนับสนุนวิทยาศาสตร์ด้านใด ไบโอเทค นาโน เทคโนโลยี ไอซีที วัสดุวิทยาศาสตร์ (Material Science) ซึ่งสิ่งนี้เราต้องมาสำรวจว่าเราขาดคนหรือไม่ และมีความต้องการอย่างไร ทุกคนจึงมีหน้าที่ที่ต้องพิจารณาตรงนี้เหมือนกัน เช่นเรื่องคน คนมีหลายมิติ คนที่นำความรู้ติดตัวมา คนที่นำเชื้อโรคติดมา รวมทั้งปัญหาอาชญากรรมคือ มีทั้งบวกและมีลบในตัว คนไม่ดีเข้ามาได้ไหม ถ้าเจาะลึกจะเห็นแนวทางในการออกกฎหมาย ออกนโยบายอย่างชัดเจน แนวนโยบายและกฎหมายคือ ประตูปะตู ถ้าเรามีน้ำมากเราก็ปิดประตูปะตู เพื่อไม่ให้น้ำใหม่เข้า หรือถ้าน้ำแห้งเราก็เปิดประตูปะตู แต่ถ้าเราใช้นโยบายผิดเราก็ปิดประตูปะตู ในขณะที่น้ำแห้ง ในฐานะที่ท่านเป็นหัวหน้าส่วนราชการ จะต้องช่วยคิดในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติ ช่วยคิดว่ามีอะไรที่ต้องปรับเปลี่ยน โดยวิธีปรับเปลี่ยนจะคิดง่ายมาก และจะมองเห็นว่านี่คือ globalization เป็น free flow ซึ่งมีทั้งนำออกและรับเข้า โดยเราจะรับสิ่งที่ดี ส่งออกสิ่งที่ดีอย่างไรและป้องกันสิ่งที่ไม่ดีเข้ามาได้อย่างไร นี่คือ สิ่งที่เราต้องเผชิญ

๓. ประเทศไทยต้องให้ความสนใจกับ

วิทยาการที่สำคัญ เช่น เรื่องเทคโนโลยี Stem Cell ที่ไม่มีเจ้าภาพรับผิดชอบ ทั้งที่มีนักวิทยาศาสตร์ที่มีความสามารถจำนวนมาก แต่เป็นไปในลักษณะต่างคนต่างอยู่ จึงต้องมีการตั้งประชาคมนักวิทยาศาสตร์ โดยรวบรวมนักวิทยาศาสตร์ตามสถาบันต่าง ๆ ทั้งสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงพลังงาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงสาธารณสุข รวมกันจัดตั้งเป็นองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อร่วมกันคิดร่วมกันทำ โดยผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพในรูปแบบของการประชุม คณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง มีการแลกเปลี่ยนทักษะความรู้ เพื่อให้เกิดพลังความคิดอย่างเต็มที่และมีการสร้างเครือข่ายในการประสานงาน แบ่งงานกันทำในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบ

๔. โดยที่คนไทยมีศักยภาพสูง เมื่อมีการจัดโครงสร้างและการบริหารใหม่ (Re-organize , Re-manage) จะสามารถพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และสร้างปัญญาได้มาก ปัจจุบัน สังคมไทยเน้นการสร้างวัตถุเป็นส่วนใหญ่ โดยละเลยการสร้างปัญญา เพราะเป็นนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ แต่โดยความเป็นจริง ปัญญามีคุณค่าสูงกว่าเพราะสามารถเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิต ทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างกรณี การบริหารจัดการนักเรียนทุน จำนวน ๓ แสนคน การดำเนินการทางการเงินในสมัยก่อนเป็นเรื่องใหญ่ที่มีกรรมวิธีมาก แต่เมื่อเปลี่ยนมาเป็นระบบ E-citizen เมื่อมี Smart Card ก็

สามารถโอนเงินด้วยระบบ E-person-transfer ไปถึงนักเรียน ณ ธนาคารกรุงไทย หรือธนาคาร ออมสิน สาขาใกล้บ้าน โดยในอนาคตจะพัฒนา ไปอยู่ใน Sim Card ของโทรศัพท์มือถือ มีข้อมูล เฉพาะสำหรับการติดต่อและการทำธุรกรรมต่าง ๆ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับ ชื่อ นามสกุล และวงเงินเครดิต สำหรับร้านค้า ข้อมูลประวัติสุขภาพ การรักษา พยาบาล หมู่เลือด สำหรับโรงพยาบาล ทั้งนี้ ส่วนราชการทุกแห่งสามารถใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลได้ทั้งหมด โดยหน่วยงานต่างก็มี Server และ data base เฉพาะและมีข้อมูลตัวเลข ๑๓ หลักเป็นดัชนี เชื่อมกับ GISTDA ต่อไปสำนัก ข้าราชการแห่งชาติสามารถใช้ data base นี้วิเคราะห์ ข้อมูล ระบบงบประมาณ ระบบการเสียภาษีที่ เชื่อมโยงกับระบบการศึกษา โดยใช้ income contingency loan วิทยาศาสตร์นาโนเทคโนโลยี ทางด้านเคมี ทำให้สามารถผลิตเสื้อผ้าที่ไม่ดูด กลิ่น และไม่ยับเหงื่อ จึงสามารถใส่ติดต่อกัน หลายครั้งโดยไม่ต้องซักฟอก นี่คือนวัตกรรมที่กำลัง เปลี่ยนแปลง จึงต้องเตรียมความพร้อมรองรับ เพื่อการใช้ประโยชน์ต่อไป

๕. วิทยาการเทคโนโลยี Stem cell ได้ มีพัฒนาการ ถึงขั้นที่จะนำไปฝังในมนุษย์ เช่น คนตาบอด เพื่อให้เส้นประสาทที่ตายไปแล้ว กลับฟื้นขึ้นมาสามารถมองเห็นได้อีก หรือคนที่ สมองหรือความจำไม่ดี ก็สามารถเติมความจำ ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ไม่น่าเชื่อว่าจะเกิดขึ้นได้ และเป็นสิ่งที่มีประโยชน์มาก นอกจากนั้น

เทคโนโลยีในปัจจุบันสามารถผลิตสู่การใช้งาน ได้เร็ว และมีราคาถูก เร็วมาก เนื่องจากมีขีด ความสามารถในการผลิตโดยเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถผลิตได้เร็วในปริมาณมาก ทำให้ต้นทุน การผลิตต่ำ (economy of scale) นี่คือนวัตกรรม ประเทศที่กำลังพัฒนาที่สามารถใช้เทคโนโลยี ราคาถูกได้ หากสามารถมีความเข้าใจและเลือก ใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี ก็จะเป็นผู้ใช้ที่ชาญ ฉลาด ถ้าเป็นผู้ใช้ที่สามารถทำการประยุกต์และ เป็นผู้สร้างด้วยก็จะเป็นผู้ใช้ที่ฉลาดมากขึ้นอีก ระดับหนึ่ง

๖. เนื่องจากวิทยาศาสตร์ มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ทุกคนจึงต้องให้ความสนใจ โดยพยายามทำให้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เป็น เรื่องที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ และอย่างน้อย ที่สุด จะต้องรู้แนวคิด หลักการพื้นฐาน และการ ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบการศึกษา ของ ประเทศไทยในสถานการณ์ปัจจุบัน ยังขาดแคลน ครูผู้สอนทางวิทยาศาสตร์ จึงต้องมีการสรรหา โดยมีกระบวนการคัดเลือก จากนักศึกษาใน มหาวิทยาลัยปีที่ ๔ ทางสายวิทยาศาสตร์ เมื่อ สำเร็จการศึกษาแล้ว ให้ผ่านการอบรมตาม หลักสูตรวิชาครู มีกำหนดระยะเวลา ๑ ปี และ ได้รับการบรรจุเป็นครู เมื่อได้ทำการสอนตาม ระยะเวลาที่กำหนด จะได้รับทุนไปศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโท โดยเมื่อสำเร็จการศึกษา แล้ว จะต้องกลับมาปฏิบัติงานการสอนเพื่อ ชดใช้ทุนตามเวลา

การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนกันยายน ๒๕๕๗

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนกันยายน ๒๕๕๗ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยการประชุมครั้งนี้ท่านนายกรัฐมนตรีให้เกียรติเป็นเจ้าภาพ นอกจากจะปรึกษาหารือข้อราชการที่เร่งด่วนแล้ว ท่านนายกรัฐมนตรีได้กล่าวสุนทรพจน์ แก่หัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง จำนวน ๑๐ ท่านที่จะครบเกษียณอายุราชการ ความว่า

ก่อนอื่นในนามตัวแทนพี่น้องประชาชน ต้องขอขอบคุณท่านปลัดกระทรวงและเทียบเท่าที่จะเกษียณอายุราชการทั้ง ๑๐ ท่าน ที่ได้ใช้เวลาทุ่มเทให้กับบ้านเมืองอย่างเต็มที่ จนได้รับความไว้วางใจ ได้รับตำแหน่งที่สูงสุดของชีวิตราชการ ถือว่าท่านได้ประสบความสำเร็จแล้วในด้านการรับราชการของท่าน และทุกท่านก็ยังไม่เคยมีประวัติไม่ดีเลย ทั้ง ๑๐ ท่าน เป็นผู้ที่ได้ยินชื่อเสียงมาตลอด ล้วนเป็นผู้ที่มีประวัติที่ดีทั้งนั้น ถือว่าท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถนอกเหนือจากการที่ทำงานเป็นปลัดกระทรวงและการประคองตัวเป็นปลัดกระทรวงจนถึงเกษียณอายุราชการออกไปด้วยความเรียบร้อย เพราะโดยแท้จริง

การทำงานมีอุปสรรคมาก มีทั้งคนชอบและคนไม่ชอบ และการตัดสินใจในฐานะผู้นำหลายครั้ง เป็นการตัดสินใจที่ขมขื่นที่ต้องลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรือที่ต้องหมุนเวียนผู้บังคับบัญชาที่ไม่เหมาะสม แต่ก็จำเป็นต้องทำตามหน้าที่ จนถึงขั้นมาได้ขนาดนี้ ต้องขอแสดงความชื่นชมและชมเชยด้วยความจริงใจ

และที่สำคัญที่สุดขอฝากไปขอบคุณภริยา ท่านด้วยว่า ถ้าท่านไม่มีภริยาที่คอยช่วยดูแลลูก และคอยประคับประคองครอบครัวของท่าน ท่านคงทำงานได้ไม่ดี มีแต่เรื่องไม่สบายใจ เนื่องจากมีเรื่องที่บ้าน เพราะโดยแท้จริงแล้ว ต้องยอมรับว่าความสุขหรือเรื่องชีวิตจริงของมนุษย์อยู่ที่บ้าน ชีวิตโลดแล่นก็เป็นอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้นถ้าหากที่บ้านมีความเข้าใจกันก็ทำให้เรามีสมรรถภาพในการทำงานได้ดี

ท่านทั้ง ๑๐ คน ยังดูแข็งแรง และมีความรู้ ประสบการณ์น่าจะเป็นประโยชน์ต่อบ้านเมืองอีก ถ้าท่านมองเห็นช่องทางอะไรที่จะทำประโยชน์ให้บ้านเมือง จะยินดี แต่หากออกจากราชการไปสักระยะหนึ่ง เมื่อออกไปอยู่นอกระบบอาจมองเห็นปัญหาภายในระบบราชการในอีกมิติหนึ่ง

ทำให้สามารถเข้าใจ ปัญหาในภาพรวมทั้งหมด
ขอให้เสนอมา ซึ่งยินดีรับฟังความเห็นและข้อเสนอ
เพราะประสบการณ์ของหัวหน้าส่วนราชการมี
คุณค่าควรแก่การพิจารณา หลังจากที่ได้หยุดพัก
ผ่อนในเดือนตุลาคม ๒๕๔๗ เป็นเวลา ๑ เดือน
แล้ว หากหัวหน้าส่วนราชการท่านใดที่ประสงค์จะ
ทำงานเพื่อบ้านเมืองต่อไป ขอให้มาพบในเดือน

พฤศจิกายน ๒๕๔๗

จากสุนทรพจน์ของท่านนายกรัฐมนตรี ที่
ยังความซาบซึ้งและประทับใจแก่หัวหน้าส่วน
ราชการระดับปลัดกระทรวงทุกท่านแล้ว ก่อน
อำลาชีวิตราชการทั้ง ๑๐ ท่าน ได้ให้แนวคิดใน
การปฏิบัติราชการ จนสามารถประสบความสำเร็จอย่างสูงสุดในชีวิตข้าราชการว่า

แนวทางในการปฏิบัติราชการ ของหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ที่เกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๔๗



พ.ต.ต. ยงยุทธ สารสมบัติ

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ยึดปรัชญาปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ของ
รัฐ และสังคมส่วนรวม โดยยึดหลักการรอบคอบ
ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส



นายสมเจินึก เองตระกูล

ปลัดกระทรวงการคลัง

ในชีวิตของการทำงาน ย่อมมีอุปสรรค
ปัญหาและความเสี่ยง โดยเฉพาะหลังจากการ
ตัดสินใจ ดังนั้น เราจะต้องมีสติ ใช้ความ
รอบคอบในการแก้ปัญหาทั้งปวง ด้วยความสุขุม
ด้วยจิตใจใสสะอาด ไม่ผลักปัญหาให้ผู้อื่นโดยไม่
จำเป็น



นายศรีสุข จันทรางศุ
ปลัดกระทรวงคมนาคม
ตลอดระยะเวลาที่รับ
ราชการมา กระผมได้ใช้
ความรู้ความสามารถและ
ประสบการณ์ที่สะสมไว้ด้วย

ความตั้งใจจริง เสียสละ มีธรรมะในจิตใจ ปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยการแก้ไขปัญหามาของผู้ใต้บังคับบัญชาและ
ผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี



ม.ร.ว.จักรธร จิตรพงศ์
ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม
บริหารราชการใน
หน้าที่ความรับผิดชอบโดย
การประสานและเชื่อมโยง
นโยบายของรัฐบาลและ

รัฐมนตรี เพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนและกลยุทธ์ใน
การบริหารจัดการเชื่อมโยงเครือข่ายการทำงาน
ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงให้มีบูรณาการ
สอดคล้องกันอย่างเป็นองค์รวม ส่งเสริมให้
ส่วนราชการต่าง ๆ นำเทคโนโลยีและวิทยาการ
สมัยใหม่มาใช้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการและการดำเนินงานให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง
อำนวยความสะดวกและติดตามประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ โดยคำนึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของ
นโยบายและแผนงาน อันจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุด
ของราชการประชาชนและประเทศชาติ



นายสันทัต สมชีวิตา
ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยี
มีจุดมุ่งหมายว่าจะ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย
ความซื่อสัตย์สุจริตและให้

เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ โดยเน้นให้มีการจัด
ทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในหน่วยงาน
เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แก้ไข
ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติหน้าที่ และปลูกจิตสำนึกอย่างต่อเนื่อง
ในเรื่องความดีและความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือและ
น้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในเรื่อง “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็น
แนวทางที่เหมาะสม เพราะหากเรารู้จักใช้ชีวิตตาม
ฐานะเศรษฐกิจของตนเอง โดยไม่ฟุ้งเฟ้อก็จะตัด
ปัญหาที่นำไปสู่การทุจริตได้



นายมนู เสียวไพโรจน์
ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
มุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจ
ด้วยความเต็มใจไม่ย่อท้อ
ต่อปัญหาและอุปสรรค เพื่อ
สนองนโยบายในการสร้าง

รากฐานทางเศรษฐกิจที่มั่นคงให้แก่ประเทศชาติ
สนับสนุนให้โอกาสเพื่อนร่วมงานให้มีความ
ก้าวหน้ารักในอาชีพ ด้วยความยึดมั่นในเกียรติ
ศักดิ์ศรี ของการเป็นข้าราชการที่ดี เปรียบพร้อม
ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อดทนและขยันหมั่นเพียร
เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน



นายเววัต นามเฉลิม
 อัยการสูงสุด
 ภารกิจหลักของอัยการ คือ
 1. การอำนวยความสะดวก
 ยุติธรรมแก่ประชาชนใน
 ทางอาญาโดยยึดหลักความ
 สงบเรียบร้อย ความมั่นคง

ของชาติเป็รสำคัญ

2. การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ
3. การคุ้มครองเสรีภาพและช่วยเหลือทาง
 กฎหมายแก่ประชาชน
 ดังนั้นอัยการที่ดีจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
 ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม



นายสมพงษ์ วนภา
 เลขาธิการคณะกรรมการ
 ส่งเสริมการลงทุน
 ตื่นตัว ติดตามและ
 เรียนรู้งาน และวิทยาการ
 สมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป
 อยู่ตลอดเวลาอย่างลึกซึ้ง

และใกล้ชิดเพื่อเพิ่มพูนขีดความสามารถในการทำงาน
 จริงจังและจริงจังต่องาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อ
 แสวง และประสานความร่วมมือในการปรับกลยุทธ์
 และวิธีทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่
 เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำองค์กรให้อยู่
 แนวหน้าเมื่อเทียบคู่แข่งชั้น และมุ่งมั่นเผยแพร่
 ความรู้และประสบการณ์ให้เป็นประโยชน์แก่วง
 การศึกษาได้อุทิศเวลาว่างไปในการสอนระดับ
 มหาวิทยาลัยในสาขาเศรษฐศาสตร์บริหารธุรกิจและ
 กฎหมายในมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทยและ
 องค์การระหว่างประเทศและสถาบันในต่างประเทศ



พล.ต.อ. สุนทร ชัยขวัญ
 รักษาราชการแทนผู้
 บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
 เริ่มต้นมาจากลูก
 ชวนาพัทลุง เข้ารับราชการ
 ตำรวจจาก “ร้อยตำรวจตรี”
 ถึง “พลตำรวจเอก” ประสบ

ความสำเร็จได้ เพราะทำงานตามหน้าที่รับใช้ประเทศ
 ชาติ “เสี่ยงต่อชีวิต” ในการปราบปรามโจรก่อการ
 ร้ายใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยความ “จริงจัง”
 และ “จริงใจ” ตำรวจต้องทำตัวเองให้เป็น “ที่พึ่ง”
 และเป็น “ที่เชื่อถือศรัทธา” ของประชาชนด้วยการ
 “ให้บริการ” อย่างเป็นกันเอง “ไม่เบียดเบียนรังแก”
 ประชาชน ให้ประกอบ “อาชีพตำรวจ” อย่าง “ตำรวจ
 อาชีพ”



นายจรัล ตฤณวุฒิพงศ์
 รักษาราชการแทนปลัด
 กระทรวงสาธารณสุข
 มุ่งมั่น จริงใจ เสีย
 สละต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะ
 การรับราชการมีกรอบ
 จำกัดในหลายด้าน เรื่อง

ระเบียบ วินัยกฎหมาย วัฒนธรรม ดังนั้น การ
 ปฏิบัติตนเพื่ออยู่ในกรอบดังกล่าว จะต้องมีความ
 ศรัทธาต่อวิชาชีพ ต่ออาชีพด้วยความวิริยะอุตสาหะ
 เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต และการมีมนุษยสัมพันธ์
 เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงาน นอกจากนี้ ส่วน
 ประกอบที่สำคัญคือครอบครัวที่มั่นคง อบอุ่นและ
 สุขภาพที่แข็งแรง ทั้งร่างกายและจิตใจ การออกกำลังกาย
 อย่างสม่ำเสมอ พัฒนาดตนเองในทุกด้าน ความรู้
 วิชาการ เทคโนโลยี เพื่อการรอบรู้ในการครองตนเพื่อ
 มุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิต

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคล ให้จังหวัดแบบบูรณาการ

มัณฑนา บรรจงแท้*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ก.พ. ได้พิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้จังหวัดแบบบูรณาการแล้ว มีมติเห็นชอบด้วยกับแผนกลยุทธ์จังหวัดแบบบูรณาการ (Strategy Map) ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่งจะต้องมีการจัดทำแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดเพื่อดำเนินการต่อไป โดยให้รับข้อสังเกตของ ก.พ. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย

สำหรับเรื่องนี้ที่มีมา ดังนี้

๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบในการขยายผลระบบบริหารงานจังหวัดบูรณาการ รวมทั้งกรอบแนวทางในการกำกับปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาคของรองนายกรัฐมนตรี และเห็นชอบการมอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่ CEO ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ แล้วมีมติให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ใช้การบริหารงาน

แบบบูรณาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป โดยกำหนดวิธีดำเนินการเพื่อเพิ่มความสามารถบริหารกำลังคนของจังหวัดในการมอบอำนาจบริหารงานบุคคลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการในเรื่อง การแต่งตั้ง (ย้าย) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการสรรหาและเลือกสรร การแต่งตั้งให้มีรองผู้ว่าราชการจังหวัดด้านกำลังคน (Chief Human Resource Officer : CHRO) เพื่อกำกับดูแลภารกิจด้านกำลังคนในภาพรวมของจังหวัดรวมถึงภารกิจด้านการรักษาระบบคุณธรรม การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแล ภารกิจด้านกำลังคนเป็นรองประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ผู้แทนส่วนราชการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนภาคเอกชน เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นเลขานุการฯ

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

๒. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๖ มอบหมายการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ระดับหัวหน้าส่วนราชการองค์กร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด มอบให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบร่วมกัน

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านพัฒนาระบบราชการ และกำลังคนเป็น รองประธานกรรมการ ผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งจากผู้แทนส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาคเอกชนและภาคประชาชน และมีสำนักงานจังหวัดทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ และเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการ และการบริหารกำลังคนของจังหวัด โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้มี การพัฒนาระบบราชการและวิธีการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลกำลังคนของจังหวัด กำหนด ยุทธศาสตร์ และวางแผนการบริหารและพัฒนากำลังคน ให้คำปรึกษาแก่ผู้ว่า

ราชการจังหวัดในการสรรหา แต่งตั้งหรือโยกย้าย พิจารณาความดีความชอบ หรือลงโทษทางวินัย ในกรณีที่การใช้อำนาจบริหารบุคคลเกินอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ทำความเข้าใจเสนอส่วนราชการต้นสังกัดพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามความเห็นของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัด

ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ.จึงเสนอ ก.พ.เพื่อขอความเห็นชอบกับแผนกลยุทธ์ (Strategy Map) การสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้จังหวัดแบบบูรณาการ ดังนี้

๑. โดยที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้นิยามความหมายของคำว่า “การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ” หมายความว่า จังหวัดสามารถบริหารงาน แก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในเขตจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และมีการบูรณาการยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ สรรพกำลังทรัพยากรในจังหวัด มีการทำงานประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีทิศทาง และมีเป้าหมายร่วมกัน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการบริหาร การพัฒนา การป้องกัน และการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่จังหวัดอย่างชัดเจน

๒. การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Management) เป็นการกำหนด

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพิจารณากระบวนการบริหารงานบุคคลทุกเรื่องให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เริ่มตั้งแต่การสรรหาคนดีคนเก่งเข้ามารับราชการ รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (HR Capabilities) ให้ตรงกับภารกิจกำหนดแผนการใช้กำลังคน (Succession Plan) ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนาสิ่งจูงใจ (HR Motivation) เพื่อรักษาคนดี คนเก่งให้อยู่ในองค์กรโดยยึดหลักการบริหารด้วยผลงานและความรู้ (Management Performance and Management knowledge) มีรางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Rewarding & Compensation) การบริหารผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การกำหนดทิศทางหรือกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล (HR Direction/Strategy) ที่ประสงค์ต่อผลให้การบริหารจัดการเป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการกำลังคนด้วย

๓.๕ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารงานบุคคลให้จังหวัดแบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ.มีเป้าหมายเพื่อให้ “จังหวัดมีการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ บนหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อผลสัมฤทธิ์ในภารกิจของภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน” และเพื่อให้เป็นไป

ตามวัตถุประสงค์ตามมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗ ซึ่งมีมติเห็นชอบกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ.ในเรื่องยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งการบริหารงานบุคคลให้ส่วนราชการ/จังหวัด และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ

๔.๕ ในการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในจังหวัดแบบบูรณาการ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ข้างต้น สำนักงาน ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจดำเนินการได้ใน ๔ มิติ คือ

๔.๑ มิติด้านประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า (Performance & Financial Perspective) ซึ่งมุ่งเน้นให้จังหวัดเพิ่มคุณค่ากำลังคนภาครัฐให้เป็นทีมจังหวัดที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของจังหวัด ด้วยการฝึกกำลัง ทุกภาคส่วนของสังคม และใช้ระบบราชการเป็นกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของพื้นที่

๔.๒ มิติด้านการสร้างความพร้อมของการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัด (Customer Perspective) การนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่จะให้จังหวัดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการให้บริการประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว นั้น จังหวัดควรมีหรือต้องได้รับมอบอำนาจด้านการบริหาร

งานบุคคล ที่สามารถสรรหาคนดีคนเก่งเข้ารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นไว้ในราชการ การสร้างทีมงานจังหวัดด้วยการสามารถให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการทุกประเภทในจังหวัด การกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัด โดยมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กร (Strategic Alignment) มีการวางแผนการใช้และจัดหากำลังคน ล่วงหน้า (Succession Plan) และการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหลักขีดสมรรถนะ และผลงานเน้นการระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของจังหวัด มีการกระจายภาระงาน และการตัดสินใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในแนวราบสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน มีระบบข้อมูล เพื่อการตัดสินใจและวางแผน รวมทั้งจัดโครงสร้างส่วนภูมิภาค เพื่อให้บริการประชาชน ตรงกับความต้องการและรวดเร็ว

๕.๓ มิติด้านระบบและกลไกสนับสนุน (Internal Perspective) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับจังหวัดสำหรับการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

- กระทรวงทบวง กรม มอบอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในส่วนภูมิภาคให้กับจังหวัด ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ของผู้บริหารสูงสุดในจังหวัด ตามประเภทเรื่องที่มอบอำนาจให้กับจังหวัด ๔ เรื่อง (การแต่งตั้ง (ย้าย) การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การดำเนินการทางวินัย และการสรรหาในพื้นที่) อย่างเต็มที่ รวมทั้งการติดตามประเมินผลดังกล่าว

- สำนักงาน ก.พ. ต้องสนับสนุน และให้ความรู้ความเข้าใจในงานด้านการบริหารงานบุคคลแก่รองผู้ว่าราชการจังหวัดด้านกำลังคน (Chief Human Resource Officer-CHRO) และหน่วยงานการบริหารงานบุคคล (HR Unit) ของจังหวัด ที่ทำหน้าที่แทน ก.พ. และส่วนราชการ ในด้านการบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้บริการการปรึกษาแนะนำเป็นที่เสี่ยงการปฏิบัติ บางเรื่องในพื้นที่

- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และยุทธศาสตร์กำลังคนของจังหวัด มีบทบาทสูงในการให้คำปรึกษา กลั่นกรองเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัด แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด เช่น การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น รวมถึงความเชื่อมโยงคณะกรรมการฯ กับ อ.ก.พ. จังหวัด

๕.๔ มิติด้านการเรียนรู้และความก้าวหน้าขององค์กร (Learning and Growth Perspective) โดยจังหวัดสามารถใช้กำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยเน้น หลักผลการปฏิบัติงานและขีดสมรรถนะบุคลากรของจังหวัด คือ ทีมจังหวัดที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีภาวะผู้นำที่มีส่วนสำคัญในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด มีการ

เรียนรู้การบริหารการเปลี่ยนแปลง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน รวมถึงระบบคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร รวมทั้งการสร้างทัศนคติและจิตสำนึกในเรื่องความพร้อมรับผิตรีบชอบและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรภาครัฐในพื้นที่

ส่วนข้อสังเกตของ ก.พ. ที่จะต้องนำไปประกอบการพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วยนั้น คือ

๑. โดยที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินบัญญัติให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการฝ่ายบริหารในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด กำกับดูแลการปฏิบัติราชการอันมิใช่ราชการส่วนภูมิภาคของข้าราชการซึ่งประจำอยู่ในจังหวัด และประสานงานกับข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการ และข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย รวมทั้งข้าราชการครู ดังนั้น การมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด จึงควรสอดคล้องกับบทบาทอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจให้คุณให้โทษข้าราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัด และกำกับดูแลการปฏิบัติราชการข้าราชการส่วนกลางในภูมิภาค สำหรับข้าราชการประเภทอื่นผู้ว่าราชการจังหวัดก็สามารถประสานและขอความร่วมมือได้

๒. ผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการต้องมีอำนาจบริหารและโยกย้ายข้าราชการในจังหวัด

และควรใช้วิธีการแจ้งเจ้าสังกัดให้ดำเนินการโดยถือว่าเป็น second opinion ที่เจ้าสังกัดต้องนำไปประกอบการพิจารณาโยกย้ายข้าราชการในภาพรวมของส่วนราชการ อันจะทำให้สามารถเลือกสรรบุคคลได้เหมาะสมตรงตามขีดสมรรถนะที่ต้องการมากขึ้น

๓. การทำแผนกลยุทธ์จังหวัดแบบบูรณาการ (Strategy Map) ในส่วนที่เกี่ยวกับตัวชี้วัด ควรนำแนวทางการวัดผลจังหวัดแบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ.ร. มาพิจารณาดด้วย

๔. คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์กำลังคนจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลด้านกำลังคน (Chief Human Resource Officer) และ อ.ก.พ. จังหวัดควรทำงานประสานเชื่อมโยงกัน

๕. การสร้างความเข้มแข็งให้กับจังหวัดแบบบูรณาการไม่ใช่เฉพาะการมอบอำนาจบริหารงานบุคคล แต่ควรมีเรื่องอื่นหรือองค์ประกอบอื่นด้วย จึงควรมองเรื่องยุทธศาสตร์ควบคู่กับการมอบอำนาจ

๖. ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัดที่ต้องเกี่ยวข้องกับ ทุกกระทรวง ทบวง กรม แต่ในระบบปัจจุบันอาจยังทำงานได้ไม่เต็มที่

๗. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานแบบบูรณาการ ต้องใส่ตัวชี้วัดของกระทรวง ทบวง กรม ด้วยว่าการมอบอำนาจให้จังหวัดแบบบูรณาการสามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์หรือไม่

มุมมอง

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับที่สูงขึ้น

หลังจากที่ ก.พ. ได้ออกหนังสือเวียน ว ๑๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ แล้ว ปรากฏว่ามีข้าราชการหลายราย ยังคงมีข้อสงสัยและสอบถามเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ที่จะเลื่อนระดับว่า ถ้าจะเลื่อนระดับตำแหน่ง ต้องดูอัตราเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาอีกหรือไม่ วันนี้ จึงขอชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่องนี้ให้เพื่อนข้าราชการหายสงสัย และจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ดังนี้

ตามที่ได้มีพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ปรับเปลี่ยน

อัตราเงินเดือนของข้าราชการแตกต่างไปจากคุณสมบัติเกี่ยวกับการได้รับอัตราเงินเดือนที่เคยกำหนดสำหรับเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว๑๓ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๖ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกมติ ก.พ. ตามหนังสือเวียน ว๑๓/๒๕๓๖ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงาน

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งนั้น โดยหนังสือเวียน ว๑๔/๒๕๔๗ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ เป็นต้น

อนึ่ง ในหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ฉบับอื่นที่กำหนดให้การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องมีคุณสมบัติ ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามหนังสือเวียน

ว๑๓/๒๕๓๖ ให้ถือว่าได้ถูกยกเลิกเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับคุณสมบัติดังกล่าว เช่นการประเมินบุคคลและผลงานของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ตาม ว๒/๒๕๔๐ และการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและ ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ตาม ว๑๖/๒๕๓๘ เป็นต้น

ขออย่าอีกคิดว่า สำหรับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบปลาย เช่น

- เลื่อน เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ → เจ้าหน้าที่ธุรการ ๓
- เลื่อน เจ้าพนักงานธุรการ ๓ → เจ้าพนักงานธุรการ ๔
- เลื่อน บุคลากร ๔ → บุคลากร ๕
- เลื่อน นายแพทย์ ๕ → นายแพทย์ ๖

ยังคงต้องถือปฏิบัติตาม ว ๕/๒๕๓๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๓๖ คือจะต้องเลื่อนจากผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน

เพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ขอยกตัวอย่างคำถามเกี่ยวกับการกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

คำถาม นางสาวอ้อยใจ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ จะเลื่อน

ขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ อัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ เท่ากับ ๑๐,๐๘๐ บาท (ปรับบัญชีเป็น ๑๑,๔๖๐ บาท) หากส่งผลงานประเมิน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ จะสามารถแต่งตั้งให้ย้อนหลังวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ได้หรือไม่

คำตอบ ไม่ได้ เนื่องจาก ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๗ ว๑๓/๒๕๓๖ ยังมีผลบังคับใช้ อยู่ ดังนั้น หากคุณสมบัติอื่นครบถ้วน อาจเลื่อนนางสาวอ้อยใจ ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ ได้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นวันที่ ว ๑๔/๒๕๔๗

คำถาม นายสมชาย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔ อัตราเงินเดือน ๘,๘๗๐ บาท หากคุณสมบัติอื่นครบถ้วน จะสามารถใช้ ว๑๔/๒๕๔๗ ได้หรือไม่เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์

คำตอบ ไม่ได้ ต้องใช้ ว๕/๒๕๓๖ โดยนายสมชายต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๕ คือ อัตรา ๙,๓๒๐ บาท จึงจะสามารถเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ ได้



อภินันทนาการ

จาก

คุณประภา ตีตวรรัตน์

ท่อไอเสีย

เทอร์โบ...

เคยเขียนไว้ในคอลัมน์นี้อยู่เป็นประจำว่า ข้าราชการที่เกษียณอายุแล้ว หากไม่คิดจะทำอะไรบ้าง ก็อาจจะเหี่ยวตายได้

การที่ได้มีงานทำบ้างนั้น นอกจากจะได้ออกจากบ้าน และมีโอกาสได้พบปะกับบุคคลต่าง ๆ แล้ว ยังได้ใช้สมองให้ทำงาน

ซึ่งอาจจะก่อประโยชน์ได้หลาย ๆ ทางด้วย

ส่วนท่านใดจะทำอะไร ก็แล้วแต่ความถนัด ดวงหรือไม่ก็จังหวะของแต่ละบุคคล

“เทอร์โบ” ก็ได้ยึดหลักนี้ โดยพยายามที่จะมีงานทำ

จังหวะดี ที่เพื่อนฝูงได้ชักชวนให้ไปทำงานในบริษัทแห่งหนึ่ง และต่อมาก็ได้ร่วมหุ้นกันจัดตั้งบริษัทขึ้นใหม่อีกบริษัทหนึ่ง โดยได้มอบหมายให้ “เทอร์โบ” เป็นผู้จัดการบริษัทใหม่นี้

ที่จริงก็พอจะให้เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทเดิมของเพื่อน ช่วยเดินเรื่องการจดทะเบียนตั้งบริษัทใหม่ได้อยู่หรอก

แต่โดยที่ “เทอร์โบ” ก็อยากรู้ว่า เขาจดทะเบียนตั้งบริษัทกันอย่างไร ก็เลยดำเนินการในเรื่องนี้ด้วยตนเอง

ตอนแรกก็เข้าใจผิดคิดว่า ในการจดทะเบียนตั้งบริษัทนั้น หากมีเอกสารต่าง ๆ ครบถ้วนและเรียบร้อย กรมพัฒนาธุรกิจการค้าหรือกรมทะเบียนการค้าเดิม ก็จะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๓ ชั่วโมง

ที่จริงที่รู้มานั้นก็ไม่ผิดมากนักหรอก

แต่ไม่ทราบว่ ก่อนที่จะจดทะเบียนตั้งบริษัทนั้น จะต้องยื่นคำขอหนังสือบริคณห์สนธิก่อน

และในการขอหนังสือบริคณห์สนธิ ซึ่งใช้เวลาไม่นานนักเช่นกัน เพราะหากมีเอกสารต่าง ๆ ครบถ้วนและเรียบร้อย ก็จะแล้วเสร็จภายใน ๓ ชั่วโมง



แต่ไม่ใช่ว่าเมื่อได้รับหนังสือบริคณห์สนธิแล้ว จะจดทะเบียนตั้งบริษัทได้ในทันที เพราะระเบียบได้กำหนดไว้ว่า ต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๙ วัน จึงจะจดทะเบียนตั้งบริษัทได้ และเวลาที่กำหนดไว้ถึง ๙ วัน ก็เพราะต้องการให้มีเวลาที่จะต้องทำหนังสือเชิญประชุมผู้ถือหุ้นก่อน หลังจากครบกำหนด ๙ วัน แล้ว จึงจะประชุมได้ และต้องแนบรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นในครั้งแรก เพื่อประกอบในการขอยื่นคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทด้วย

ก็พอจะเข้าใจหรือกว่า ทางราชการต้องการให้แจ้งผู้ถือหุ้นทุกคนได้ทราบทั่วกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นทุกคนมาร่วมประชุมกันอย่างพร้อมเพรียงกัน

ซึ่งก็เห็นด้วย หากมีการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น (ประจำปี) หรือการประชุมวิสามัญ

เพราะผู้ถือหุ้นอาจจะมึนงงหรือมีธุระนัดหมายอื่นไว้ก่อนได้

แต่การประชุมเพื่อจะจดทะเบียนตั้งบริษัทในครั้งแรกนั้น ได้กำหนดให้มีผู้ถือหุ้นอย่างน้อยเพียง ๗ คน เท่านั้น

ประกอบกับปัจจุบันการสื่อสารก็สะดวกและรวดเร็ว ทั้งโทรสาร อีเมลล์ และก็มีมือถือ

ไม่ต้องใช้เวลาส่งหนังสือเชิญประชุมทางไปรษณีย์เช่นสมัยก่อน จึงน่าจะลดเวลาลงได้

ครับ นั่นเป็นข้อสังเกตเล็ก ๆ น้อย ๆ เท่านั้น

ยังไม่ถึงเรื่องสำคัญที่ต้องการจะพูดถึงหรือครับ

เรื่องสำคัญในครั้งนี่ ก็คือ การจดทะเบียนตั้งบริษัท

เมื่อ “เทอร์โบ” ไปยื่นหลักฐานต่าง ๆ เพื่อจดทะเบียนตั้งบริษัทในวันแรก (ไม่ใช่ในส่วนกลางหรือที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าหรือ) ก็ให้ส่งสารเจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องเป็นกำลัง

เพราะเอกสารที่ต้องยื่นมี ๒ ชุด และแต่ละชุดก็มีเอกสารหลายอย่าง

ผู้ที่ไปยื่นคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทนั้น ก็คงจะเหมือน”เทอร์โบ” นั่นแหละ คือไม่ค่อยรู้เรื่องอะไรมากนัก

หรือถึงแม้ว่าจะไปยื่นแทนเจ้าของบริษัทบ่อย ก็คงจะจำไม่ได้หรือกว่าจะต้องเรียงเอกสารฉบับไหนไว้ก่อนหลัง เพราะไม่มีคำแนะนำไว้

ดังนั้น เจ้าหน้าที่ที่รับเรื่อง จึงต้องจัดเรียงเอกสารคำขอดังกล่าวทั้งสองชุดให้ถูกต้อง ซึ่งก็ต้องใช้เวลาพอสมควร

วันนั้น “เทอร์โบ” ใจเย็นมาก นั่งรอตามคิวที่ได้รับ และเมื่อถึงคิว นายทะเบียนก็เชิญเข้าไปพบพร้อมกับแจ้งให้ทราบว่า มีเอกสารบางชิ้นไม่ถูกต้อง และขอให้แก้ไขใหม่

“เทอร์โบ” ได้สำรองเพื่อขอแก้ไขโดยใช้ป้ายขาวลบ แต่ก็ได้รับคำแนะนำที่น่ารับฟังว่า เอกสารเหล่านี้จะเก็บไว้ใช้เป็นหลักฐานเพื่อใช้ในโอกาสต่าง ๆ ต่อไป

หากเอกสารมีรอยขูดลบขีดฆ่า แม้จะเป็นป้ายขาวแล้วพิมพ์ใหม่ก็เถอะ แต่ก็จะไม่สวยงาม จึงแนะนำให้ “เทอร์โบ” ไปจัดพิมพ์ใหม่

พร้อมทั้งได้แนะนำให้ “เทอร์โบ” ดาวน์โหลดแบบฟอร์มการยื่นขอจดทะเบียนตั้งบริษัทจากเว็บไซต์ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า ที่ <http://www.dbd.go.th/> เพราะจะได้ไม่ต้องซื้อแบบฟอร์มใหม่

ซึ่ง “เทอร์โบ” ก็เห็นด้วย และขอบคุณนายทะเบียน พร้อมกับชมเชยนายทะเบียนที่พูดจาสุภาพเรียบร้อย มีน้ำใจและให้ความเป็นกันเองแก่ประชาชนเป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ยังแนะนำนายทะเบียนเรื่องการจดทะเบียนเรื่องการจัดเอกสารเพื่อยื่นคำร้องขอจัดตั้งบริษัทด้วย

โดยแนะนำว่า ควรจะมีกระดาษเพิ่มเติมอีกใบหนึ่งไว้ให้ประชาชนได้ตรวจสอบว่าเอกสารต่าง ๆ หลายอย่างนั้น ควรจะเรียงเอกสารใดก่อนหลัง

เพราะนอกจากจะได้ตรวจสอบว่าเอกสารครบถ้วนแล้ว ยังประหยัดเวลาของเจ้าหน้าที่ด้วย ซึ่งนายทะเบียนก็รับฟังและแจ้งว่าจะได้นำไปปฏิบัติในโอกาสต่อไป

ครับ กลับมาถึงบ้านก็รีบดาวน์โหลดแบบฟอร์มจากเว็บไซต์ทันที

แต่กว่าจะหาที่ดาวโหลดพบก็เสียเวลาโขอยู่

และก็ต้องผิดหวังที่จะพิมพ์คำขอทะเบียนตั้งบริษัทให้เสร็จเรียบร้อยในเครื่องคอมพิวเตอร์ในคราวเดียวกัน

เพราะแบบฟอร์มที่อยู่ในเว็บไซต์ของกรมพัฒนาธุรกิจการค้านั้น เป็นแบบฟอร์มที่ทำขึ้นโดยใช้โปรแกรม PDF

ท่านที่ไม่คุ้นเคยกับเอกสารที่จัดทำขึ้นโดยใช้โปรแกรม PDF ก็ขออธิบายสั้น ๆ ว่า แบบฟอร์มดังกล่าวนี้ ไม่สามารถพิมพ์ข้อความต่าง ๆ ในช่องว่างของแบบฟอร์มในคอมพิวเตอร์นั้นได้

ต้องพิมพ์จากเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ (Printer) ก่อน แล้วต้องนำไปพิมพ์อีกครั้งหนึ่งโดยใช้เครื่องพิมพ์ดีด

และโดยที่ที่บ้านของ “เทอร์โบ” ไม่มีเครื่องพิมพ์ดีดเสียด้วย จึงไม่สามารถที่จะกรอกข้อความในแบบคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทให้เรียบร้อยที่บ้านได้

ก็เป็นเรื่องแปลกนะครับ นโยบายของรัฐบาล ต้องการให้ส่วนราชการต่าง ๆ เป็น E-government

นั่นหมายความว่า ส่วนราชการต้องให้ความสะดวกแก่ประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มากที่สุด

ดังนั้น แบบฟอร์มในเว็บไซต์ที่ประชาชนจะดาวน์โหลดลงมาใช้ทันที ก็น่าที่จะเติมข้อความต่าง ๆ

ก่อนที่จะพิมพ์ (Print) ออกมาใช้ในทันที ไม่ต้องเอาออกมาพิมพ์ด้วยเครื่องพิมพ์ดีดอีก

และการจัดทำแบบฟอร์มในลักษณะดังกล่าวนี้ ก็ไม่ใช่เรื่องยาก

แต่ก็แน่นอนแหละครับ ใช้โปรแกรม PDF นั้นง่ายกว่ามาก ใคร ๆ ก็ทำได้ รวมทั้ง “เทอร์โบ” เอง ก็ทำได้ด้วย

ดังนั้น จึงไม่แปลกที่บางส่วนราชการเอาวิธีการอย่างง่าย ๆ มาใช้ ส่วนประชาชนจะต้องเดือดร้อน หรือลำบากอย่างไร ก็คงเป็นเรื่องของประชาชนกระมัง

แม้แต่กรมสรรพากร ซึ่งทราบว่าได้รับรางวัลชนะเลิศในฐานะที่ใช้ไอทีบริการประชาชนมากที่สุด หรือเป็นหน่วยงานดีเด่นที่เป็น E-government

ก็ยังใช้โปรแกรม PDF สำหรับแบบฟอร์มต่าง ๆ เกี่ยวกับการชำระภาษีให้ประชาชนได้ดาวน์โหลดจากเว็บไซต์มาใช้

ก็ไม่ทราบว่ากรรมการที่ตัดสินจะลงลึกในรายละเอียดอย่างที่ “เทอร์โบ” ให้ข้อสังเกตหรือเปล่า
อย่างนี้น่าจะเรียกรางวัลชนะเลิศคืนนะครับ

ครับ กลับมาเรื่องการยื่นคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อ “เทอร์โบ” ได้แก้ไขเอกสารต่าง ๆ ให้ถูกต้องเรียบร้อยตามคำแนะนำของนายทะเบียนแล้ว ก็กลับไปยื่นแบบคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทอีกครั้งหนึ่ง

คราวนี้มาแต่เช้า แต่ก็ไม่ได้คิวเป็นลำดับแรกหรอก เพราะมีประชาชนมาคอยอยู่ก่อนแล้วหลายราย
อย่างไรก็ตาม “เทอร์โบ” ก็นั่งรอคอยตามคิวด้วยความใจเย็น เพราะคราวนี้ไม่น่าจะมีปัญหาอะไรอีกแล้ว จึงนั่งหลับ ๆ ตื่น ๆ คอยรับเรื่อง

และก่อนกำหนดเวลาที่กรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้กำหนดไว้ นายทะเบียนก็เรียกตัวไปพบ

แต่นายทะเบียนผู้นี้ ไม่ใช่นายทะเบียนคนที่พบในวันก่อน

นายทะเบียนแจ้งว่า ยังจดทะเบียนตั้งบริษัทให้ไม่ได้ เพราะเอกสารยังไม่ครบ ขาดเอกสารสำคัญไปหนึ่งอย่าง

คำพูดดังกล่าว ทำให้ “เทอร์โบ” มีอารมณ์พอสมควร เพราะเคยได้รับการบอกเล่ามานานในเรื่องนี้

ข้าราชการที่ให้บริการส่วนใหญ่มักจะบอกประชาชนเสมอว่า วันนี้เอกสารไม่ถูกต้อง วันรุ่งขึ้นก็บอกว่าเอกสารยังไม่ครบ

ก็ไม่คิดหรอกว่า จะมาพบกับสิ่งเหล่านี้ด้วยตัวเอง

จึงได้แจ้งกับนายทะเบียนไปในทันทีว่า หากทางราชการบริการประชาชนแบบนี้ ไม่มีทางที่ประชาชน

จะเข้าใจการทำงานของข้าราชการหรอก

โดยเฉพาะในกรณีของ “เทอร์โบ” เรื่องเอกสารไม่ครบนั้น น่าจะรับรู้รับทราบตั้งแต่วันแรกที่มายื่นจดทะเบียนตั้งบริษัทแล้ว ไม่น่าจะรับรู้รับทราบตอนนี้

จากการพูดคุยกับนายทะเบียนผู้นี้ ก็ทราบว่า ความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพราะเจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องตรวจสอบด้วยความเฉลอเรอว่าเอกสารครบแล้ว

ครับ เมื่อเอกสารไม่ครบ ก็จดทะเบียนตั้งบริษัทไม่ได้

ที่จริงเรื่องนี้ “เทอร์โบ” ได้เล่าให้ท่านอธิบดีกรมพัฒนาธุรกิจการค้าได้ฟังแล้ว และก็ทราบภายหลังว่าหลังจากที่ได้รับทราบจาก “เทอร์โบ” เพียงวันเดียว ท่านก็ได้ประชุมฝ่ายบริหารของกรม พร้อมทั้งกำชับว่าให้ไปกำชับทุกจังหวัดทุกสาขาว่าอย่าให้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นอีก

เหตุที่ทราบก็เพราะนายทะเบียนคนแรก ซึ่ง “เทอร์โบ” ได้ให้นามบัตรไว้ ได้โทรศัพท์ไปสอบถาม

ก็หวังเป็นอย่างยิ่งว่า เหตุการณ์เช่นที่ “เทอร์โบ” ประสบนี้ คงจะไม่เกิดกับประชาชนผู้ประสงค์จะไปยื่นคำขอจดทะเบียนตั้งบริษัทอีก

และก็หวังว่าเรื่องดังกล่าวข้างต้น คงจะเป็นสิ่งเตือนใจให้ข้าราชการในทุกส่วนราชการได้ตระหนักถึงการบริการที่ดีให้แก่ประชาชน

หากเห็นอะไรไม่ครบถ้วนและไม่ถูกต้อง ก็ต้องแนะนำประชาชนให้หมดและให้กระจ่างในทุก ๆ เรื่อง

ขอแถมอีกนิดเถอะว่า ไม่น่าเชื่อว่า ราชการในปัจจุบันยังมีระบบ “โยนกลอง” อยู่ ตัวอย่างเรื่องจริงก็คือ เมื่อประชาชนไปยื่นเรื่องที่สำนักหนึ่งหรือกองหนึ่งซึ่งอยู่ที่ชั้น ๕ เจ้าหน้าที่ที่รับเรื่องก็บอกว่าเรื่องนี้ต้องไปยื่นที่อีกสำนักหนึ่งหรือกองหนึ่ง ซึ่งอยู่ที่ชั้น ๓ แต่เมื่อไปถึงสำนักนั้นที่ชั้น ๓ เจ้าหน้าที่ก็บอกให้ไปยื่นที่ชั้น ๕

สรุปแล้ว ประชาชนก็ไม่รู้จะทำอย่างไร

ยังดีนะที่ทั้งสองสำนักนี้อยู่ในตึกเดียวกัน

ถ้าอยู่กันคนละที่คนละแห่ง และต้องใช้รถใช้รา ในเวลาที่น้ำมันแพงเช่นนี้

ประชาชนก็คงจะเจ๊งลูกเดียว

รู้ศัพท์รู้แสง

นางก๊อไว

น

ฉบับนี้ นายก๊อไวขอสนับสนุนนโยบายรัฐบาลว่าด้วยการประกาศสงครามกับคอร์รัปชัน ขอสนับสนุนรัฐบาลเต็มที่ครับ มาลองดูศัพท์ที่ว่าด้วยเรื่องนี้กัน

เริ่มจากคำว่า **Corruption** ซึ่งเป็นศัพท์หลักกันก่อน คำนี้แปลตรงๆ คือพฤติกรรมที่ฉ้อฉล ไม่ซื่อสัตย์ ไม่ถูกกฎหมาย และขัดต่อศีลธรรม โดยมากมักใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจและใช้อำนาจอย่างไม่ถูกต้องตามครรลองธรรม เพื่อประโยชน์ของตนและ/หรือพวกพ้อง

Political **corruption** is widespread throughout the country.

Bribe คือสินบน ไม่ว่าจะเป็นเงินหรือสิ่งของ สินบนนี้มักให้เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ที่ผู้ให้ (สินบน) ต้องการ โดยมีขอบ

He was accused of accepting **bribes** from wealthy businessmen.

Filth โดยทั่วไปหมายถึงจุดสกปรกไม่ว่าจะบนพื้น เสื้อผ้า หรือสิ่งอื่นใด จุดสำคัญคือต้องมีลักษณะน่ารังเกียจ น่าขยะแขยง เมื่อใช้กับคนหมายถึงผู้มีนิสัยน่ารังเกียจ ไม่น่าคบหาสมาคมด้วย

I've never smoke. It's a **filthy** habit.

Perversion คือการเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ๆ จนบิดเบือนไปจากที่เคยเป็นหรือที่ควรเป็น

His testimony was clearly a **perversion** of the truth.

Turpitude คำนี้มักใช้อย่างเป็นการ หมายถึงความชั่วร้าย เลวทราม

He makes crimes of moral **turpitude**.

Impropriety หมายถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ และขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของบ้านเมืองหรือสังคมนั้น ๆ

The governor has denied that he has taken a part in financial **impropriety**.

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

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณ์สวัสดิ์*



โครง

การทูน ๑ อำเภอ ๑ ทูน เป็นโครงการเอื้ออาทร
สร้างโอกาสให้กับนักเรียนในภูมิภาคที่จะได้เรียนรู้
และนำความรู้กลับไปพัฒนาท้องถิ่นของตนให้เจริญ

รุ่งเรือง แม้ว่าจะเกิดเหตุน่าเสียใจขึ้นมาก็ต้องพยายามแก้ไขกันไป
ครับ... ไม่มีใครอยากให้เกิดเรื่องเช่นนี้ ก็ต้องขอแสดงความเสียใจ
ต่อผู้ปกครองด้วยครับ พร้อมทั้งนั้น ก็ขอให้นักเรียนตั้งใจเรียน
ครับ... ครึ่งนี้ก็นำชีวิตของเพื่อนข้าราชการมาฝากเป็นอุทาหรณ์
เตือนใจกันอีก เช่นเคยครับ... เชิญติดตามดูได้เลยครับ

* นิตกร ๙ ซซ. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

มักน้อย/มักง่าย

u

ายสามารถได้เขียนเช็คสั่งจ่ายเงินค่าวัสดุ และค่าสาธารณูปโภคในนามของนายสุดแสน ผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่ได้ตรวจดูหลักฐานใบเสร็จรับเงินของเจ้าหนี้เสียก่อนออกเช็คและไม่ได้ขีดคร่อมหรือฆ่าชื่อผู้ถือออก เป็นเหตุให้นายสุดแสนนำเช็คไปขึ้นเงินและใช้ส่วนตัว และ เมื่อนายสามารถทราบเรื่อง ก็มีได้ขยับยั้งหรือดำเนินการทางวินัยกับนายสุดแสน การกระทำของนายสามารถเป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๙ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ลดขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ส่วนนายสุดแสน เป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออกจากราชการ....ทำอะไรมักง่าย ไม่สนใจ กฎกติกา และชี้แจงจ้อย่างนี้ ก็พอสมควรแล้ว



รวบรัดเกินไป

u

ายสายฟ้าได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการตรวจรับเครื่องแบบยามรักษาการณ์ร่วมกับกรรมการ (ลูกจ้างประจำ) อื่นอีก ๒ คน และร่วมกันตรวจรับเครื่องแบบดังกล่าว และคลังพัสดุได้ลงทะเบียนรับเข้าเป็นพัสดุแล้ว ปรากฏว่ายามสวมใส่ไม่ได้ต้องแก้ไข นายสายฟ้ากับพวกจึงได้ส่งเครื่องแบบทั้งหมดให้ร้านค้านำไปแก้ไข ทำให้ไม่มีเครื่องแบบตามใบส่งของให้เจ้าหน้าที่สดง. ตรวจสอบ การกระทำของนายสายฟ้ากับพวกเป็นการกระทำไปโดยไม่มีอำนาจที่จะกระทำได้ เพราะว่าได้ตรวจรับและลงทะเบียนแล้ว จึงเป็นการผิดระเบียบฯ พัสดุฯ เป็นความผิดวินัยตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ตัดเงินเดือน ๕% ๑ เดือน ตรวจรับให้ช้าหน่อยก็ได้นะ เรื่องอย่างนี้ต้องลองดูก่อน มิใช่เพียงแค่เห็นของก็พอแล้ว



เพื่อประโยชน์ของประชาชน

n

างราชการดำเนินโครงการวางท่อระบายน้ำและลงลูกรังบริเวณถนนที่เป็นหลุมเป็นบ่อ โดยมีนายแสนดีปลัดอำเภอ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ปรากฏว่า ช่วงเวลาที่จะเริ่มโครงการ เป็นช่วงฤดูฝนน้ำมาก จะพัดพาลูกรังและท่อระบายน้ำไป ประกอบกับจะทำให้ราษฎร เตื่อรื้อนจากการเดินทาง ผู้ใหญ่บ้านและราษฎรจึงได้รวมตัวกันเข้าเจรจากับนาย แสนดีว่า อย่าดำเนินการในช่วงนี้ จึงได้ตกลงกับผู้รับจ้างให้ชะลอการดำเนินการไว้ก่อน ต่อมาใกล้สิ้นปีงบประมาณ นายแสนดีได้ตกลงกับผู้รับจ้างอีกว่าจะเบิกเงินงบประมาณ ออกมาก่อน เพื่อมิให้เงินตกไป (เพราะมิได้กินเงิน) แต่ก็มีได้มอบเงินจำนวน ดังกล่าวให้กับผู้รับจ้าง โดยนำไปฝากปลัดอำเภออาวุโสเก็บไว้ในกำปั้นที่อำเภอ



จนกระทั่งผู้รับจ้างดำเนินงานวางท่อระบายน้ำและลงดิน ลูกรังจนแล้วเสร็จ จึงได้เบิกเงินดังกล่าวไปจ่ายให้ผู้รับจ้าง จนครบถ้วน การกระทำของนายแสนดี เป็นการกระทำผิด วินัย ตามมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์งานเสร็จสมบูรณ์ ประโยชน์สุขเกิดถ้วนหน้าแต่เสียท่าตรงเบิกเงินตัดจ่ายออกมาก่อนงานเสร็จมันผิดตรงนี้ครับ....

เชื่อตามที่บอก

n

างราชการได้ดำเนินโครงการขุดลอกขยายห้วย โดยมีคณะกรรมการสภาตำบล เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้าง นายแสนชื่อได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการตรวจสอบผลงาน และหลักฐานการจ่ายเงินโครงการนี้ นายแสนชื่อได้ออกไปตรวจสอบผลงาน ณ สถานที่ ขุดลอก แต่มิได้ตรวจวัดขนาดความกว้าง ยาว และลึก ของโครงการให้ถูกต้อง เพียงแต่ สอบถามจากคณะกรรมการเท่านั้น เมื่อคณะกรรมการยืนยันว่าถูกต้อง จึงได้รายงานผล การตรวจสอบว่าถูกต้อง และควรจ่ายค่าจ้างเหมาให้ ซึ่งทางราชการก็ได้จ่ายไปตามผล การรายงาน ทั้งนี้ความจริงแล้ว ความยาวขาดไป ๒๐ เมตร แต่ไม่มีเจตนาทุจริต การกระทำของนายแสนชื่อ เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์โทษของ ความซื่อสัตย์.....นี่ดินะเพียงแค่ ๒๐ เมตร เท่านั้น...

ตราหาย

U

นที่ว่าการอำเภอแห่งหนึ่ง นางสาวสายสมรได้รับมอบหมายให้เก็บรักษาดวงตราประจำตำแหน่งนายอำเภอ(ตราสิงห์) โดยในเวลาราชการได้นำดวงตราออกจากกำปั้นของอำเภอ เพื่อใช้ในการประทับตราประจำตำแหน่ง สำหรับหนังสือราชการ จนถึงเวลาพักเที่ยง นางสาวสายสมรก็ได้ลืดอกประตูห้องทำงาน แต่ไม่ได้ปิดกระจกบานเกล็ดหน้าต่างให้สนิท และไม่นำดวงตราเก็บในกำปั้น เป็นเหตุให้มีคนร้ายถอดกระจกบานเกล็ดและหยิบเอาดวงตราที่วางไว้บนโต๊ะทำงานไป การกระทำของนางสาวสายสมรเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์...

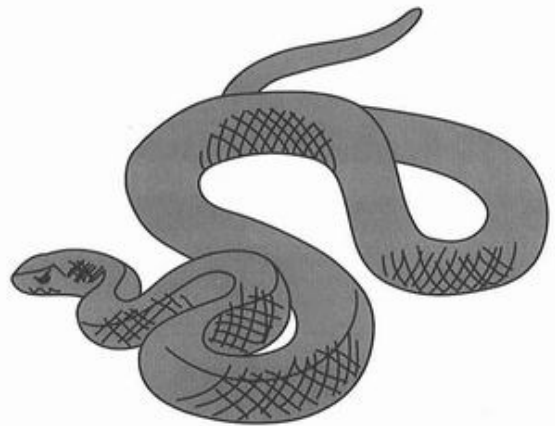
...มีหน้าที่ดูแลและใช้ประทับตรา กลับมิได้ระมัดระวัง ปล่อยให้สิ่งห้วงหนีไปเสียได้นะ

เกือบถึงคราวตาย

บี

ชาวบ้านพาเด็กหญิงดวงดี อายุ ๑๑ ปี ที่ถูกงูกัดบริเวณนิ้วหัวแม่มือ โดยมีผ้ารัดข้อมือและนำซากงูมาด้วย นางแสนเชื่อ เป็นพยาบาลเวรตีกรับคนป่วยรายนี้ แล้วทำความสะอาดแผลและใช้แอมโมเนียปิดแผล พร้อมกับรอดูอาการประมาณเกือบชั่วโมง ก็ไม่พบอาการผิดปกติ จึงจัดยาแก้ปวดและให้กลับบ้าน

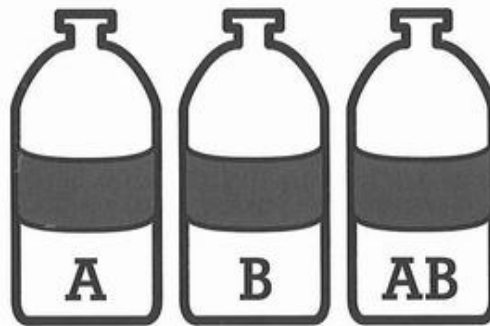
พร้อมกับแนะนำว่า ถ้ามีอาการผิดปกติ ให้รีบกลับมา โดยไม่ได้รายงานให้แพทย์เวรทราบ ปรากฏว่า เด็กหญิงดวงดี มีอาการปวดท้อง อาเจียน บิดาจึงรีบนำส่งโรงพยาบาลอีกครั้ง และได้ตามแพทย์เวรมาตรวจอาการ จึงทราบว่างูที่กัด เป็นงูพิษที่มีพิษร้ายแรง การกระทำของนางแสนเชื่อ เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๑ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์.... แหมมันน่าจะมีมากกว่านั้นนะ งูพิษกับงูกิโหลนะ มันต่างกันเห็น ๆ เลย ทำเป็นไม่รู้ภาษาไปได้ ตีนะที่ไม่ตายนะ



สลับผลตรวจเลือด



แพทย์ได้สั่งเจาะเลือดผู้ป่วย ๒ ราย ที่ขอเลือดจากธนาคารเลือดส่งตรวจพร้อมกัน นายสบายเป็นเจ้าของหน้าที่ตรวจสอบเลือดทั้ง ๒ รายพร้อมกัน ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรีบร้อน ทำให้ผลการตรวจเลือดทั้ง ๒ รายสลับกัน เป็นเหตุให้แพทย์ให้เลือดผู้ป่วยผิดกลุ่ม แต่แพทย์ได้ทำการรักษา และถ่ายเลือดผู้ป่วยทัน จนกระทั่งผู้ป่วยปลอดภัย การกระทำของนายสบายเป็นการกระทำผิดวินัย ตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น... ทำเป็นเล่นไป... ผิดพลาดถึงตายเลยเชียวนะครับ...



สื่อสารเรื่องการสอบ



เหมวดี บรรเทา*

ไในการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะ ซึ่งก็คือการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยประเมินจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น ส่วนราชการที่ต้องการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งต้องเป็นผู้กำหนดเครื่องมือวิธีการ เกณฑ์การตัดสินที่ใช้ในการเลือกสรรบุคคลให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการประเมินสมรรถนะของตำแหน่ง แต่เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้เพื่อการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งนั้นมีอยู่หลายชนิดด้วยกัน ผู้ใช้จึงจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือต่าง ๆ และต้องรู้จักเลือกใช้เครื่องมือแต่ละชนิดให้เหมาะสม ในที่นี้ขอยกตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้กันอย่างแพร่หลายเพื่อการเลือกสรรบุคคลมาให้รู้จักกันอย่างกว้าง ๆ ดังนี้

📁 **แบบทดสอบ** เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่สร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะวัดว่าผู้สอบมีสมรรถนะที่ต้องการวัดหรือไม่ และมาก

น้อยเพียงใด การเลือกสรรบุคคลจึงสามารถนำแบบทดสอบไปใช้เพื่อทดสอบความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในลักษณะของการใช้เพื่อทดสอบความรู้ ความสามารถพื้นฐานในการปฏิบัติงาน หรือทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และเนื่องจากแบบทดสอบเป็นเครื่องมือที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ มีระเบียบวิธีการในการดำเนินการที่ปฏิบัติต่อผู้สอบอย่างเท่าเทียมกัน จึงเป็นเครื่องมือที่ให้ความเชื่อมั่นในเรื่องความเป็นมาตรฐาน ความเป็นธรรมแก่ผู้สอบ และความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับตำแหน่งที่มีผู้สอบจำนวนมาก



* นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

❖ การสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือการประเมินสมรรถนะของบุคคลซึ่งพิจารณาจากข้อมูลต่างๆที่ได้จากการสนทนา การสังเกต พฤติกรรมและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สังเกตเห็นได้ มักใช้เป็นเครื่องมือเพื่อประเมินผู้สมัครในขั้นสุดท้ายว่าใครสมควรจะได้รับเลือก การสัมภาษณ์อย่างมีระบบสามารถประเมินสมรรถนะของบุคคลได้อย่างหลากหลายรอบด้าน จึงเหมาะสมสำหรับใช้ประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่เครื่องมืออื่นไม่สามารถประเมินได้ และเหมาะกับการเลือกสรรบุคคลกรณีที่มีผู้สมัครจำนวนน้อย เพราะการสัมภาษณ์แต่ละครั้งต้องใช้เวลา ต้องดำเนินการโดยกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคนิคการสัมภาษณ์และมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องสมรรถนะที่ต้องการประเมินเป็นอย่างดี

❖ การทดสอบการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินสมรรถนะโดยจำลองการปฏิบัติงานจริง ให้ผู้สมัครทดลองปฏิบัติงานเพื่อทดสอบว่ามีสมรรถนะตรงตามที่ต้องการหรือไม่ วิธีนี้เหมาะสำหรับการเลือกสรรบุคคลในตำแหน่งที่ต้องการทักษะในการปฏิบัติงานสูง

❖ การใช้แฟ้มผลงาน เป็นเครื่องมือที่ประเมินจากผลงานที่ผู้สมัครเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลงานและผลสำเร็จของงานของแต่ละบุคคล จึงเป็นเครื่องมือที่ประเมินได้ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเหมาะกับการเลือกสรรบุคคล

ในกลุ่มตำแหน่งที่ใช้ทักษะหรือมีลักษณะการปฏิบัติงานด้านศิลปะ หรืองานที่สามารถนำผลงานมาแสดงให้ปรากฏเป็นรูปธรรมได้

❖ การใช้เทคนิค Assessment centers เป็นการประเมินสมรรถนะของบุคคลโดยใช้เครื่องมือหลาย ๆ ชนิดประกอบกัน เช่น แบบทดสอบ การสัมภาษณ์ การทดลองปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด เป็นต้น การประเมินโดยใช้เทคนิคนี้ผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้รับ การอบรมหรือฝึกฝนทักษะการประเมินมาเป็นอย่างดี

เครื่องมือที่ใช้ในการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละชนิดต่างมีข้อจำกัดและความเหมาะสมในการใช้ที่แตกต่างกัน การเลือกใช้เครื่องมือเพื่อการเลือกสรรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ จำนวนสมรรถนะที่ต้องการประเมิน ระดับสมรรถนะ จำนวนผู้สมัคร ระยะเวลาในการดำเนินการ งบประมาณ ความสามารถของบุคลากรในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ใช้จึงต้องศึกษาลักษณะของเครื่องมือ จุดมุ่งหมาย และแนวทางการนำเครื่องมือไปใช้อย่างละเอียดก่อนตัดสินใจเลือกใช้เครื่องมือชนิดใดชนิดหนึ่ง

ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. มีเครื่องมือซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของศูนย์สรรหาและเลือกสรร ให้บริการและสนับสนุนส่วนราชการเพื่อ

เลือกสรรบุคคลในราชการพลเรือน ดังนี้

๑. แบบทดสอบวัดความสามารถในการคิด วิเคราะห์และการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

๒. แบบวัดคุณลักษณะทั่วไปของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ เป็นต้น แบบ วัดบุคลิกภาพ และแบบวัดแรงจูงใจของบุคคล

๓. การสัมภาษณ์ เพื่อวัดทัศนคติและ พฤติกรรมของบุคคล โดยใช้เทคนิควิธีการ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

นั้น หน่วยงานจะต้องวิเคราะห์งาน สร้างคำถาม และมาตรฐานประเมิน เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา ของแต่ละตำแหน่งโดยเฉพาะ จึงต้องเตรียม การล่วงหน้า และดำเนินการอย่างละเอียด รอบคอบก่อนนำไปใช้

ศูนย์สรรหาและเลือกสรรยินดีสนับสนุน และให้คำแนะนำแก่หน่วยงานที่ประสงค์จะ นำเครื่องมือดังกล่าวไปใช้ในการเลือกสรร บุคคล





กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษภาชีวิน*

กฎ ระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ ในฉบับนี้ขอนำเสนอเรื่องที่น่าสนใจ ดังนี้

การจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการประชุมราชการ

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๐๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๓๘ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินค่ารับรองประเภทค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มในการประชุมราชการเพื่อถือปฏิบัติ นั้น

กระทรวงการคลังเห็นสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินค่ารับรองประเภทค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มในการประชุมราชการ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเบิก

จ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการประชุมราชการและได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนมาก ที่ กค ๐๕๐๙.๖/ว ๗๑ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ ดังนี้

★ การเบิกจ่ายเงินค่ารับรองประเภทอาหารว่างและเครื่องดื่ม และค่าอาหารให้เบิกจ่ายได้สำหรับกรรมการ อนุกรรมการ ผู้เข้าร่วมประชุมและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องซึ่งเข้าร่วมประชุมในกรณีต่อไปนี้

๑.๑ การประชุมที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัด

* นิติกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน

๑.๒ การประชุมคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ ซึ่งมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

๑.๓ การประชุมระหว่างส่วนราชการกับส่วนราชการ ส่วนราชการกับรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน

๒ ให้หัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายของส่วนราชการที่จัดให้มีการประชุม พิจารณานุมัติให้เบิกจ่ายเงินค่ารับรองประเภทอาหารว่างและเครื่องดื่ม สำหรับการประชุมแต่ละเรื่องในอัตราเท่าที่จ่ายจริงไม่เกินคนละ ๕๐ บาท ต่อครั้งวัน

๓ กรณีส่วนราชการจัดให้มีการประชุมในครึ่งวันเช้าต่อเนื่องไปถึงครึ่งวันบ่าย หรือมีการประชุมในครึ่งวันบ่ายต่อเนื่องไปถึงค่ำ และมีความจำเป็นต้องจัดอาหารกลางวันหรืออาหารเย็นให้กับผู้เข้าร่วมประชุมให้เบิกจ่ายค่าอาหารกลางวันหรือค่าอาหารเย็นได้เท่าที่จ่ายจริงตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนด ดังนี้

๓.๑ ค่าอาหารรวมกับค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ไม่เกินวันละ ๑๒๐ บาท ต่อคน สำหรับการประชุมที่ปลัดกระทรวง อธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน หรือการประชุมระหว่างส่วนราชการกับ

ส่วนราชการ ส่วนราชการกับรัฐวิสาหกิจหรือเอกชน

๓.๒ ค่าอาหารรวมกับค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ไม่เกินวันละ ๑๕๐ บาท ต่อคนสำหรับการประชุมที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธาน

๕ การประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการให้เบิกจ่ายเงินค่ารับรองประเภทอาหารว่างและเครื่องดื่มและอาหารตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนด สำหรับการประชุมที่ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด และรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นประธานในการประชุมดังกล่าวในข้อ ๒ และข้อ ๓

๕ หลักฐานการจ่ายเงินให้ใช้หลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการ โดยแนบบัญชีลายมือชื่อจำนวนบุคคลเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการเบิกจ่าย โดยมีเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการประชุมเป็นผู้รับรองการจ่าย



สำหรับกรณีส่วนราชการได้จัดอาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวันหรืออาหารเย็นสำหรับผู้เข้าร่วมประชุมไว้แล้ว แต่ผู้เข้าร่วมประชุมบางคนไม่สามารถเข้าร่วมในการประชุม

ได้เนื่องจากมีเหตุจำเป็น เจ็บป่วย มีราชการสำคัญเร่งด่วน เป็นต้น ทำให้จำนวนเงินค่าใช้จ่ายที่ขอเบิกไม่ตรงกับจำนวนลายมือชื่อของบุคคลที่เข้าร่วมประชุม ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการเจ้าของงบประมาณหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายที่จะพิจารณาอนุมัติให้เบิกจ่าย

ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ค่าอาหารกลางวันหรือค่าอาหารเย็น กรณีดังกล่าวได้ตามความจำเป็น

★ ๖ การเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการประชุมราชการนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ข้างต้นให้ขอทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลังก่อน

การย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๓๓ แจ้งมติ ก.พ. กำหนดหลักปฏิบัติให้ผู้บังคับบัญชาอาจย้ายหรือรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับวุฒิปริญญาเพิ่มขึ้น และไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มาก่อน ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายหรือรับโอนและบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ถูกยกเลิก ทั้งนี้ อาจเป็นการสอบแข่งขันที่ ก.พ. หรือ ก.พ. มอบหมายให้อ.ก.พ. กรม หรือส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการสอบแทนนั้น

โดยที่มีข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นจำนวนมากสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งแต่ส่วนราชการไม่มีตำแหน่งนั้นจะแต่งตั้ง

ทำให้ข้าราชการเหล่านั้นสูญเสียโอกาสที่จะได้ปรับเปลี่ยนสายงาน ประกอบกับมีส่วนราชการหลายแห่งได้ขออนุมัติ ก.พ. ทำการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายเป็นระยะ ๆ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการข้างต้นที่ถือว่าได้ผ่านการกลั่นกรองความรู้ในตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ มาแล้ว และเพื่อจะได้เป็นแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ก.พ. จึงมีมติอนุมัติให้ส่วนราชการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งเพื่อย้ายหรือโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่สอบแข่งขันได้ดังกล่าวไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ตำแหน่งอื่นโดยวิธีคัดเลือกได้ ทั้งนี้ ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ

ตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และให้ส่วนราชการดำเนินการ
ดังนี้

๑. ตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ทดสอบความรู้ ความสามารถ เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยใช้หลักสูตรตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๓๕ โดยอนุโลม

๑.๒ ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาตามที่คณะกรรมการกำหนด

๑.๓ เกณฑ์การตัดสินต้องได้คะแนน

ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก จะแต่งตั้งได้ไม่สูงกว่าระดับเดิม และไม่เกินระดับ ๕ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ผ่านการคัดเลือก

๓. จัดให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทำข้อตกลงเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จึงจะย้ายหรือโอนได้

๔. ต้องดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิก

โดยแจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗

การให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ พลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๕๒(๕) บัญญัติว่าการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ประกอบ

กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๓๘(๕) บัญญัติเกี่ยวกับการมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนไว้ว่า ปลัดกระทรวงอาจมอบอำนาจให้รองปลัดกระทรวง ผู้ช่วยปลัดกระทรวง อธิบดีหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือผู้ว่าราชการจังหวัด และคณะ

รัฐมนตรีได้วางหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการมอบอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๖ ไว้ในข้อ ๓ และข้อ ๑๑ ให้ผู้มีอำนาจซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมขึ้นไปมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทั้งหมด โดยให้คำนึงถึงขีดความสามารถและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจ ความรวดเร็วและการลดขั้นตอนในการปฏิบัติราชการ ความมีประสิทธิภาพและประหยัด

ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ปัจจุบัน ก.พ. ได้กำหนดตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะให้แก่ส่วนราชการไว้เป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๖ ก.พ. จึงมีมติว่า หากปลัดกระทรวงเห็นควรมอบอำนาจการให้ความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะให้กับอธิบดี ก็สามารถดำเนินการได้ ทั้งนี้ การมอบอำนาจดังกล่าวให้ทำเป็นหนังสือ และให้ผู้รับมอบอำนาจรายงานผลการใช้อำนาจแก่ผู้มอบอำนาจด้วย โดยแจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๒๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗

ข้อควรเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ

ด้วยในขณะนี้มีปัญหาข้อหารือจากส่วนราชการต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.๒๕๒๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในประเด็นเดียวกันเป็นจำนวนมาก

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นควรข้อควรเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน

ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. กรณีข้าราชการซึ่งรับราชการประจำในท้องที่หนึ่งได้รับคำสั่งไล่ออกจากราชการต่อมาได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว และได้รับคำสั่งลดโทษเป็นอย่างอื่น และให้กลับเข้ารับราชการในท้องที่ใหม่ กรณีถือว่าคำสั่งลดโทษนั้นเป็นการเพิกถอนคำสั่งไล่ออกจากราชการ และไม่ถือว่า

เป็นการกลับเข้ารับราชการใหม่ในท้องที่ใหม่นั้น ตามมาตรา ๗(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ หากในท้องที่ใหม่นั้นข้าราชการไม่เข้าข้อยกเว้นตามอนุมาตราอื่นในมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ อีก ย่อมมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านจากทางราชการ

ตัวอย่าง นาย ก. รับราชการประจำอยู่ที่กรมสรรพากร กรุงเทพมหานคร ได้รับคำสั่งไล่ออกจากราชการ จึงอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าว และได้รับคำสั่งลดโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น และให้กลับเข้ารับราชการใหม่ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ ณ สำนักงานสรรพากรจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี กรณีเช่นนี้หากนาย ก. ได้ไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานสรรพากร จังหวัดอุทัยธานี และเช่าบ้านเพื่ออยู่อาศัย จะมีสิทธินำค่าเช่าบ้านมาเบิกจากทางราชการได้หรือไม่

การที่นาย ก. ได้อุทธรณ์คำสั่งไล่ออกจากราชการและได้รับลดโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น นั้น ถือว่าคำสั่งลดโทษดังกล่าวเป็นการเพิกถอนคำสั่งไล่ออกจากราชการแล้ว เมื่อต่อมาได้รับคำสั่งให้ย้ายไปรับราชการประจำที่สำนักงานสรรพากรจังหวัดอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี จึงไม่ใช่กรณีที่ได้รับคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการใหม่ตามมาตรา ๗(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ หากในท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี นาย ก. ไม่เข้าข้อยกเว้นตามอนุมาตราอื่นในมาตรา ๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ อีก และได้เช่าบ้านเพื่ออยู่อาศัย ย่อมสามารถ

นำค่าเช่าบ้านดังกล่าวมาเบิกจากทางราชการได้

๒. กรณีข้าราชการที่ย้ายมารับราชการประจำในท้องที่หนึ่ง ตามคำร้องขอของตนเอง ก่อนวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นวันที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับ และพักอาศัยอยู่ในบ้านที่คู่สมรสเช่าอยู่เพียงผู้เดียว โดยคู่สมรสเป็นผู้ใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการมาโดยตลอดต่อมาภายหลังวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๑ คู่สมรสได้เสียชีวิตหรือได้ย้ายไปรับราชการประจำในท้องที่อื่นถือว่าข้าราชการมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านจากทางราชการ ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๔๑

ตัวอย่าง นาง ข. เดิมรับราชการที่อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ต่อมาวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๑ ได้ย้ายมารับราชการประจำในท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ตามคำร้องขอของตนเอง โดยได้พักอาศัยในบ้านที่สามีเช่าอยู่เพียงผู้เดียว และสามีเป็นผู้ใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการมาโดยตลอดต่อมาในวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๔๖ สามีได้ย้ายไปรับราชการประจำในท้องที่กรุงเทพมหานคร กรณีเช่นนี้นาง ข. จะขอเช่าบ้านหลังดังกล่าวและใช้สิทธินำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านมาเบิกจาก

ทางราชการได้หรือไม่

กรณีดังกล่าวแม้ว่านาง ข. จะได้ย้ายมารับราชการประจำในท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ตามคำร้องขอของตนเองก่อนวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๑ และไม่ได้มีชื่อเป็นผู้เช่าในสัญญาเช่าบ้านก่อนวันดังกล่าวก็ตาม แต่เมื่อปรากฏว่า นาง ข. ได้อาศัยอยู่ในบ้านหลังที่สามี่เช่าอยู่ก่อนวันดังกล่าว สิทธิการเช่าย่อมเป็นสินสมรส และถือว่านาง ข. มีสิทธิตามสัญญาเช่านั้นด้วย นาง ข. จึงเป็นผู้ที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านอยู่ก่อน ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑ หากไม่เข้าข้อยกเว้นอื่นตามพระราชกฤษฎีกาอีก ภายหลังเมื่อนาง ข. ได้ทำสัญญาเช่าบ้านหลังดังกล่าวด้วยตนเอง และได้อาศัยอยู่จริงในบ้านนั้น ย่อมสามารถนำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านหลังดังกล่าวมาเบิกจากทางราชการได้

๓. กรณีข้าราชการซึ่งเคยใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ มาแล้ว ต่อ

มาได้ขายหรือรื้อถอนบ้านหลังดังกล่าวไปแล้ว ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านในท้องที่นั้น เพราะเหตุที่มีเคสสถานของตนเองอยู่แล้วโอนกรรมสิทธิ์ในบ้านหลังนั้นไป ตามมาตรา ๗(๒) ประกอบมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ หากได้ไปเช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้านหรือกู้เงินเพื่อซื้อบ้านหลังใหม่ในท้องที่นั้นอีก ก็ไม่สามารถนำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อบ้าน หรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่มาเบิกค่าเช่าบ้านทางราชการ ตามมาตรา ๗(๒) มาตรา ๘ และมาตรา ๑๖(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาฯ

ตัวอย่าง นาย ค. รับราชการประจำอยู่ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้กู้เงินมา เพื่อซื้อบ้านและใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้าน ต่อมามีปัญหาด้านการเงินจึงไม่สามารถผ่อนชำระเงินกู้ได้อีกต่อไป จึงขายบ้านหลังดังกล่าวไป และไปเช่าบ้านหลังอื่นเพื่ออยู่อาศัย กรณีเช่นนี้นาย ค. จะนำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ และหากนาย ค. ไปกู้เงินเพื่อซื้อบ้านหลังใหม่ในท้องที่อำเภอ



ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จะนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่มาเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่

เมื่อปรากฏว่า นาย ค. เคยกู้เงินมาเพื่อซื้อบ้านในท้องที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จึงถือว่านาย ค. มีกรรมสิทธิ์ในบ้านหลังนั้นแล้ว แต่เมื่อมีหนี้ค้างชำระกับธนาคารอยู่ จึงสามารถนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้านจากราชการ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชกฤษฎีกา ต่อมาเมื่อได้ขายบ้านหลังดังกล่าวไป จึงเป็นการโอนกรรมสิทธิ์ในเคหสถาน นาย ค. จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านอีกต่อไป และไม่สามารถนำค่าเช่าบ้านที่ตนเช่าอยู่มาเบิกค่าเช่าบ้าน ตามมาตรา ๗(๒) และมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกา

สำหรับกรณีที่นาย ค. จะไปซื้อบ้านหลังใหม่ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา นั้น เมื่อนาย ค. เคยใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังแรกในท้องที่ดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้านจากราชการมาแล้ว ย่อมไม่สามารถนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่ในท้องที่นั้นมาเบิกจากราชการได้อีก ตามมาตรา ๑๖(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา

๔. กรณีข้าราชการผู้หนึ่งร่วมกับคู่สมรส กู้เงินและซื้อบ้านในท้องที่ที่ตนรับราชการประจำอยู่ และได้ใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้าน

ย่อมถือว่าบ้านหลังดังกล่าวเป็นสินสมรส ซึ่งข้าราชการรายดังกล่าวมีส่วนเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยแล้ว หากข้าราชการผู้นี้ได้จดทะเบียนหย่าจากคู่สมรส และได้ยกบ้านหลังดังกล่าว พร้อมทั้งภาระหนี้ ตามสัญญากู้เงินดังกล่าวทั้งหมดให้แก่คู่สมรสเพียงผู้เดียว ก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน แม้ต่อมาจะได้เช่าบ้านหรือเช่าซื้อบ้านหรือกู้เงินเพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่ ก็ไม่มีสิทธิที่จะนำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้าน ค่าเช่าซื้อ หรือค่าผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่มาเบิกค่าเช่าบ้าน ตามมาตรา ๗(๒) มาตรา ๘ และมาตรา ๑๖(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา

ตัวอย่าง นาง ง. ได้รับคำสั่งให้ย้ายไปรับราชการประจำที่อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ซึ่งตนมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน และใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังดังกล่าวจากราชการ ต่อมาได้จดทะเบียนหย่าจากคู่สมรส โดยตกลงยกบ้านและภาระหนี้ตามสัญญากู้ดังกล่าวทั้งหมดให้แก่คู่สมรสเพียงผู้เดียว และไปเช่าบ้านหลังอื่นเพื่ออยู่อาศัย กรณีเช่นนี้ นาง ง. จะนำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่ และหากนาง ง. ไปกู้เงินมาเพื่อซื้อบ้านหลังใหม่ในท้องที่อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จะนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่มาเบิกค่าเช่าบ้านได้หรือไม่

กรณีดังกล่าวเมื่อนาง ง. ได้กู้เงินและซื้อบ้านในท้องที่ดังกล่าวร่วมกับคู่สมรสและได้ใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านมาเบิกค่าเช่าบ้านมาแล้ว ย่อมถือว่าบ้านหลังดังกล่าวเป็นสินสมรส ซึ่งนาง ง. มีส่วนเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วย แม้ต่อมาจะได้หย่าจากคู่สมรสและยกบ้านและภาระหนี้สินตามสัญญากู้ดังกล่าว นาง ง. จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านอีกต่อไป และไม่สามารถนำหลักฐานการชำระค่าเช่าบ้านที่ตนเช่าอยู่มาเบิกค่าเช่าบ้านตามมาตรา ๗(๒) และมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกา

สำหรับกรณีที่นาง ง. ไปกู้เงินมาเพื่อซื้อ

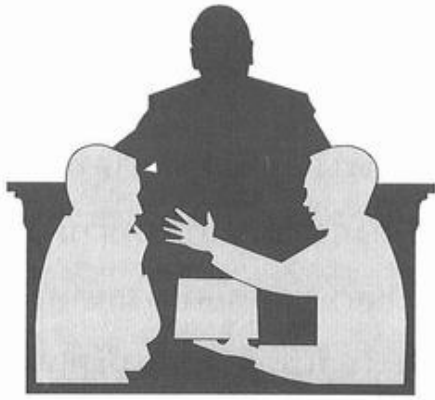
บ้านหลังใหม่ในท้องที่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีนั้น เมื่อนาง ง. เคยใช้สิทธินำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังแรกในท้องที่ดังกล่าวมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการมาแล้ว ย่อมไม่สามารถนำหลักฐานการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อชำระราคาบ้านหลังใหม่ในท้องที่นั้นมาเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการได้อีกตามมาตรา ๑๖(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา

โดยแจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค. ๐๔๐๙.๕/ว๘๗ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ทั้งนี้ หากข้อเท็จจริงใดไม่เป็นไปตามที่ข้อความเข้าใจนี้ โปรดหารือเป็นรายกรณี

ห้ามรัฐมนตรีและข้าราชการบริพาค มอบสิ่งของหรือเงินช่วยเหลือใด ๆ ในช่วงระยะเวลา ๖๐ วันก่อนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ นายกรัฐมนตรีเสนอว่า โดยที่รัฐบาลจะบริหารราชการแผ่นดินครบวาระ และอายุของสภาผู้แทนราษฎร จะครบกำหนด ๔ ปี ในวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๘ ซึ่งจะต้องมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ใหม่เป็นการเลือกตั้งทั่วไป ดังนั้น เพื่อแสดงถึงจุดยืนของรัฐบาลที่ต้องการให้เกิดความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมต่อการเลือกตั้งที่จะเกิดขึ้น จึงให้รัฐมนตรี ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคถือเป็นหลักปฏิบัติว่า นับตั้งแต่วันที่



๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ เป็นต้นไป อันเป็นระยะเวลาก่อนการสิ้นสุดอายุของสภาผู้แทนราษฎร ๖๐ วัน มิให้รัฐมนตรี ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐในราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค บริจาค มอบ หรือให้สิ่งของหรือเงินช่วยเหลือแก่ประชาชน เว้นแต่เป็นเหตุการณ์ฉุกเฉินจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งจะต้องให้การ

สงเคราะห์ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนของประชาชนอย่างเร่งด่วน เช่น การเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง และ ภัยธรรมชาติต่างๆ เป็นต้น หรือเป็นกรณีที่เป็นการปฏิบัติราชการประจำตามระเบียบ กฎหมาย ที่กำหนดไว้อย่างชัดแจ้ง ก็ให้เฉพาะข้าราชการประจำและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเป็นฝ่ายพิจารณาดำเนินการไปได้ตามกรอบอำนาจหน้าที่ตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วลงมติรับทราบและเห็นชอบตามที่นายกรัฐมนตรีเสนอ โดยแจ้งเวียนให้ทราบ และถือปฏิบัติต่อไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๑๖๑ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๗

อกินันทนาการ

จาก

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด



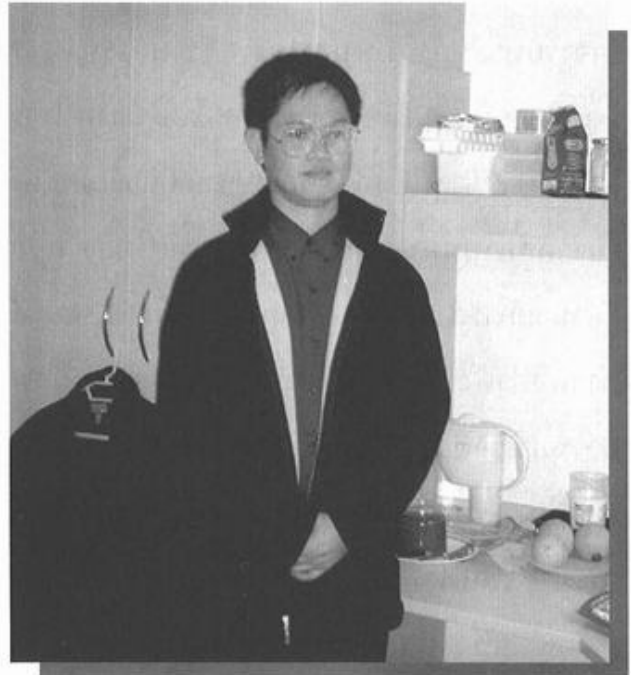
สำนักงาน ก.พ. เพื่อคนพิการ

พรชัย มาสภิตย์*

บทสัมภาษณ์นายอภิชาติ ธรรมมุลตรี
นักเรียนทุนพิการทางการเห็น (ประเภททุนเพื่อ
สนับสนุนการศึกษาของคนพิการสำหรับคนพิการ
ทางการเห็น) ประสบการณ์การศึกษาในประเทศ
สหราชอาณาจักรของนักเรียนทุนพิการทางการเห็น
จัดทำโดยสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนใน
ประเทศอังกฤษ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

ก่อนเดินทาง.....

กระผมเดินทางไปศึกษาต่อในระดับ
ปริญญาโท/เอก ในประเทศอังกฤษนับตั้งแต
วันจันทร์ที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๖ ซึ่งนับว่าเป็น
การเดินทางไปศึกษาต่อช้ามาก ทั้งนี้ เพราะ
กระผมจำเป็นต้องจัดการงานในหน้าที่และภารกิจ
ส่วนใหญ่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีก่อนหน้าที
ภารกิจส่วนรวมที่ได้รับมอบหมายคือ การปฏิรูปล
องค์กรจากฝ่ายบริการวิชาการสำหรับคนตาบอด
และสายตาสีเข้มนาง ให้เป็นกลุ่มงานตาบอดและ
สายตาสีเข้มนางศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านงาน
วิจัย งานการเรียนการสอน และงานบริการวิชาการ



ต้องมีการรับสมัครบุคลากรทั้งในระดับอาจารย์
และเจ้าหน้าที่ มีการวางกรอบโครงสร้าง หลักสูตร
แผนงาน และเลือกคณะบุคคลดูแล รวมถึงการ
ระดมเงินทุนจากภายนอกและดำเนินการจัดตั้ง
เป็นกองทุนไว้เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรและการ
ดำเนินงานของกลุ่มงานดังกล่าว

และสำหรับงานส่วนตัวคือ งานวิจัย งาน
สอน และงานบริการวิชาการ ซึ่งกระผมยอมรับว่า

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงาน ก.พ.

ไม่สามารถจัดการงานวิจัยให้สำเร็จตามที่กำหนด การไว้ได้อย่างเรียบร้อยเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม ด้วยกระผมได้รับความอนุเคราะห์สนับสนุนจาก ศาสตราจารย์กิตติคุณ นายแพทย์ พูนพิศ อมาตยกุล (เลขานุการมูลนิธิราชสุดา) อาจารย์ ดร. จิตประภา ศรีอ่อน (ผู้อำนวยการวิทยาลัยราชสุดา) อาจารย์ สุพิน นายอง (รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร) อาจารย์ประหยัด ภูหนองโอง (กรรมการบริหาร มูลนิธิธรรมิกชนเพื่อคนตาบอด ในประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์) คุณสมชาย ปัญญาเอกวงศ์ (นายกสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทย) และ ผู้อำนวยการสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล หน้าที่ ภารกิจสำคัญหลักที่ได้รับมอบหมายจึงประสบความสำเร็จด้วยดี ก่อนได้รับคำสั่งด่วนให้เดินทางไปประเทศอังกฤษเพียง ๑ สัปดาห์

เมื่อมาถึงอังกฤษ.....

อนึ่ง กระผมยอมรับว่า ไม่มีโอกาสได้ เตรียมตัวเพื่อการศึกษาต่อ ดังนั้นจึงมีผลการสอบ เทียบวัดระดับความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ IELTS ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจเท่าที่ควร แต่ด้วยได้รับความอนุเคราะห์สนับสนุนจากคณะกรรมการทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาของคนพิการ คณะทำงานของกอง และฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) สำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในประเทศไทย รวมถึงคณะทำงานฝ่ายการศึกษา สถานเอกอัครราชทูตไทยในประเทศอังกฤษ กระผมจึงได้รับการส่งตัวไปเตรียมความพร้อม

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ที่ English Language Centre Bristol (ELC Bristol) และ Brunel College ในเมือง Bristol ระหว่างวันเสาร์ที่ ๒๙ มีนาคม ถึง วันศุกร์ที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๖ และ ที่ Teamgate Language Centre (TLC) ในเมือง Peterborough ระหว่างวันศุกร์ที่ ๕ กรกฎาคม ถึง วันอังคารที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๖

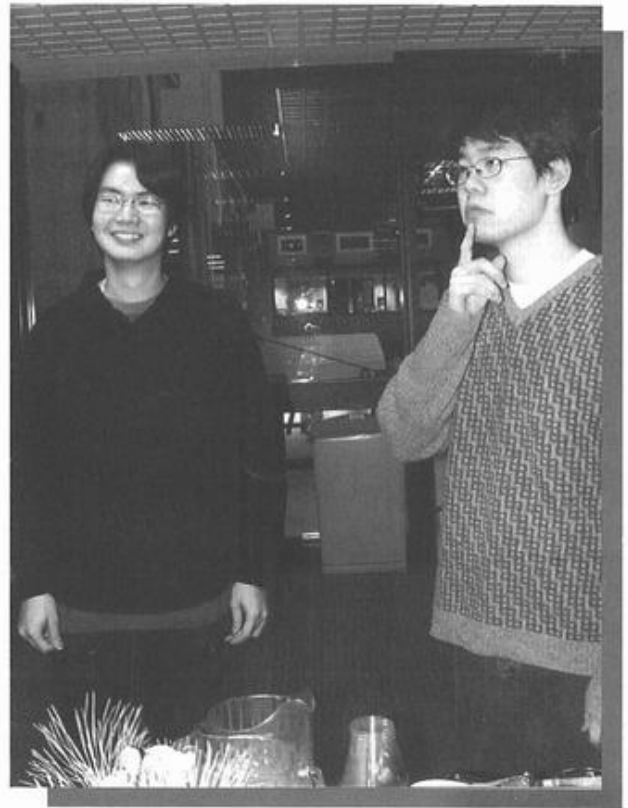


นอกจากนี้ ยังได้รับการจัดให้สอบเทียบ วัดระดับความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ที่ The Language Centre ของ The University of Bath ในเมือง Bath ในวันเสาร์ที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๖ รวมถึงการสมัครและการส่งตัวเมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๔๖ เพื่อไปเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาเอก ในหัวข้อ โปรแกรมการศึกษาเรื่อง Disability and Rehabilitation Service Administration ใน Department of Social Policy and Social Work ของ The University of York ตามลำดับ

นอกจากนี้ สำนักงานผู้ดูแลนักเรียน ฯ

ยังได้จัดให้กระผมมีโอกาสไปศึกษาดูงานที่ The Royal National Institute for The Blind (RNIB) ในเมือง Peterborough ๒ ครั้ง คือระหว่างวันหยุดสัปดาห์ที่ ๒๗ ถึงวันเสาร์ที่ ๒๙ มีนาคม และระหว่างวันจันทร์ที่ ๘ ถึงวันอังคารที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖ อีกด้วย

เนื่องจากกระผมต้องผ่านกระบวนการบ่มเพาะจนกระทั่งมีความพร้อมเข้าศึกษาต่อในระดับการศึกษา ในหัวข้อโปรแกรมที่ต้องการศึกษา และได้ศึกษาในสถาบันหลายแห่ง รวมเป็นเวลายาวนาน และมีที่พักอาศัยหลายที่ จึงมีโอกาสได้พบ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้กับนักวิชาการ นักบริหาร และคนทำงานเกี่ยวข้องกับคนพิการ โดยเฉพาะคนพิการทางการเห็นหลายคน เช่น Mr. Jacque Damon (Export Development Manager ของ RNIB) Mr. John Duncan (เจ้าของและผู้อำนวยการ ELC Bristol) Mrs. Alison Pawlesland และ Mr. Andrew Robertson (คณาจารย์ผู้สอนวิชาการเตรียมความพร้อมเพื่อการสอบเทียบวัดความรู้และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ภาควิชาภาษาต่างประเทศ Brunel Centre The City of Bristol College) Mr. Roger และ Mrs. Barbara McCoy (เจ้าของ และคณะผู้บริหาร ของ TLC และ Magistrates ของศาลประจำเมือง Peterborough) รวมถึง กลุ่มนักการศึกษา และกลุ่มคนไทยตามสถานศึกษา และเมืองต่าง ๆ ซึ่งขอเล่าประสบการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มาให้ทราบ ดังนี้.....



ประสบการณ์ด้านสังคมและความเป็นอยู่ทั่วไป.....

กระผมคิดว่าอังกฤษเป็นประเทศที่มีความเก่าแก่ มีประวัติศาสตร์และความเป็นมาที่ยาวนานมากประเทศหนึ่ง ดังนั้นอาคารบ้านเรือนและสาธารณสถานส่วนใหญ่จึงเก่าแก่ มีอายุอย่างน้อยที่สุด ๕๐ ปีถึง ๒๕๐ ปี แต่มีการตกแต่งภายในและบูรณะซ่อมแซมเสริมให้มีโครงสร้างแข็งแรงและทาสีใหม่ให้สามารถใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง ดังเช่น บ้านเช่าที่กระผมมีโอกาสได้เข้าพักระหว่างศึกษาอยู่ในเมือง Bristol มีอายุร่วม ๒๕๐ ปี และด้วยอังกฤษมีความเจริญก้าวหน้าด้านงานนโยบายสาธารณะ กฎหมาย การเมือง การปกครองมีการรณรงค์แนวคิดเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ในการจัดสวัสดิการสังคมให้กับ

คนทุกประเภทโดย Charles Dickens นับตั้งแต่กลางศตวรรษที่ ๑๙ มีการรณรงค์การให้ความรู้เกี่ยวกับคนพิการให้คนในสังคมได้รับรู้เป็นเวลาติดต่อกันนับตั้งแต่ทศวรรษที่ ๑๙๖๐ คนส่วนใหญ่จึงมีความเข้าใจ มีทัศนคติในภาพรวมที่ดีเกี่ยวกับคนพิการ และเปิดโอกาสความก้าวหน้าให้กับคนพิการพอสมควร ดังจะเห็นได้จากการมีผู้พิพากษาศาลสูงเป็นคนตาบอด คือ Sir John Walls และรัฐมนตรีคนตาบอด คือ Mr. David Blunkett

โดยทั่วไป หากทางสถาบันการศึกษาทราบว่า จะมีนักเรียน/นักศึกษาเป็นคนพิการ ก็ จะจัดที่พักที่เหมาะสม สะดวก สะอาด ปลอดภัย มี หรืออยู่ใกล้ เครื่อง/ตู้โทรศัพท์ supermarket ร้านอาหาร ธนาคาร ไปรษณีย์ มีตำรวจ หรือ พนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลใกล้ชิดเป็นพิเศษ อาคารที่พักส่วนใหญ่ แม้จะดูเก่า และโทรม แต่ภายในมีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยมาก จำเป็นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้เพื่อใช้งานตัวเองอย่างดีสักกระยะหนึ่งเหมือนกัน

ใน Bristol กระผมได้พักในหมู่บ้านย่าน Caledonia Place ใกล้กับ Suspension Bridge และสวนสาธารณะ ซึ่งเป็นย่านที่มีการรักษาความปลอดภัยสูงมาก ใน Peterborough กระผมได้พักอยู่กับอาจารย์ Jacque Damon ในหมู่บ้าน Barnack ที่มีแหล่งชูด Barnack Stone ซึ่งที่จริงเป็นดินมีคุณสมบัติคล้ายศิลาแลง โดยภายในหมู่บ้าน มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีมาก

และสำหรับใน York กระผมได้พักในหอพักนักศึกษา มีการรักษาความปลอดภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง มีการซ่อมการหนีไฟอยู่เนื่อง ๆ

การทำกิจกรรมประจำวัน หรือกิจกรรมใด ๆ หรือพบปะกับใคร หรือการจะไปขอความช่วยเหลือจากใครในประเทศอังกฤษ มักต้องตกลง และนัดหมายกันล่วงหน้าก่อนเสมอ เช่น การไปพบและขอความช่วยเหลือจากเพื่อน การขอเข้าพบผู้ใหญ่ การขอความช่วยเหลือเพื่อใช้บริการสาธารณะ โดยเฉพาะการซื้อตั๋ว และการเดินทางโดยรถไฟ การไปพบแพทย์โดยเฉพาะแพทย์เฉพาะทาง การขอความช่วยเหลือเพื่อซื้ออาหาร และของใช้ในห้างสรรพสินค้า เป็นต้น แต่หากคิดว่า สามารถเลือกซื้ออาหาร และสิ่งของต่าง ๆ ได้เอง ก็ไม่จำเป็นต้องโทรศัพท์นัดหมายเวลาเพื่อขอความช่วยเหลือจากห้างสรรพสินค้าก็ได้ สำหรับการไปธนาคารแม้ไม่ได้นัดหมายล่วงหน้า แต่ต้องเตรียมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ เช่น สมุดบัญชีเงินฝาก บัตรประจำตัว หรือ Passport หรือ บัตรนักเรียนทุนรัฐบาล และสำหรับการส่งไปรษณีย์ อาจขอความช่วยเหลือจากเพื่อน หรือเตรียมที่อยู่ไว้ยื่นให้เจ้าหน้าที่เขียนที่อยู่ให้ด้วยก็ได้

โดยปกติ สถานที่เรียนกับที่พักจะอยู่ห่างกัน หากต้องเดินไปเรียน มักต้องใช้เวลาเดินประมาณ ๑๕ นาทีถึงครึ่งชั่วโมงจึงจะไปถึงที่หมาย คนอังกฤษส่วนใหญ่เดินเร็ว กระผมเองคนไทยชอบเดินเร็ว แต่พอไปเดินกับเพื่อน ๆ ด้วย ใน



ระยะที่อยู่ในอังกฤษใหม่ ๆ ๓ สัปดาห์แรก ต้อง
ขอร้องให้พวกเขาเดินช้าลง ถ้าเป็นคนมองไม่
เห็นเลย ควรต้องมีเพื่อนเดินเป็นเพื่อนไปด้วย
โดยเฉพาะ ๓ ถึง ๕ ครั้งแรก ทั้งนี้เพราะอาคาร
บ้านเรือน และถนนหนทางเก่า มีการซ่อมแซมเป็น
ระยะ ๆ มีเนิน และสิ่งกีดขวาง และทางเดินวากวน

แต่หากจำเป็นต้องเดินคนเดียว จำเป็น
ต้องมีไม้เท้า และเดินอย่างระมัดระวัง สำหรับ
คนที่พอมองเห็นบ้างอย่างกระผม จะจำสี ลักษณะ
อาคารบ้านเรือน จำนวนทางแยก หรือทางข้ามนั้น
อาจมีหลงทางบ้าง ทั้งนี้เพราะสีอาคาร ลักษณะ
ของบ้านเรือนเหมือนกันไปหมด แต่เวลากระผม
หลงทาง ก็สามารถถามทางได้ หรือขณะกำลัง
เดินอยู่บนบาทวิถีแต่มีการซ่อมแซม หรือมีสิ่ง
กีดขวางอยู่ข้างหน้า ก็มักจะมีคนใจดีรีบวิ่งมาเตือน
และนำทางเดินอ้อมผ่านจุดอันตรายไป และ
สำหรับการข้ามถนนนั้น หากเป็นถนนทั่วไปใน
เมืองใหญ่มักมีอุปกรณ์เสียงสัญญาณให้ข้ามได้
แต่กรณีเป็นถนนภายในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้อง
หยุดมอง หรือฟังเสียงรถก่อนเสมอ เพราะไม่มี
อุปกรณ์เสียงสัญญาณ

กรณีเดินทางโดยรถประจำทาง หากเป็น
คนอังกฤษ คนยุโรป หรือคนที่มี Passport และใช้
สัญชาติของประเทศในยุโรป และมีบัตรคนพิการ
หรือบัตรสุขภาพแสดงความพิการสามารถใช้
แสดงตัวกับพนักงานขับรถได้โดยไม่ต้องเสีย
สตางค์ค่ารถเมล์ แต่กรณีคนพิการจากประเทศ
อื่น ๆ ถ้าพนักงานขับรถ หรือกระเป๋ารถเมล์ไม่
ขอดูบัตรดังกล่าว และอนุญาตให้ไปนั่งได้เลย
นั้น ก็มีบ้าง สำหรับกระผมพบทั้ง ๒ รูปแบบ คือ
ทันทีที่ขึ้นไปบนรถเมล์ แม้ยื่นสตางค์ค่ารถให้ ก็
ไม่เก็บสตางค์ แคมบอกให้ไปนั่งได้เลย แต่พบ
เหตุการณ์ที่ไม่เก็บค่ารถใน Bristol เฉลี่ยประมาณ
๓ ใน ๑๐ ครั้ง แต่ใน Peterborough และ York
เก็บทุกครั้ง ทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับกระผม คือ
การซื้อตั๋ววัน ตัวไปกลับ ตัวสัปดาห์ หรือตัวเดือน
(mega-riders) ซึ่งเมื่อคำนวณราคาโดยภาพรวม
แล้ว จะมีราคาถูกกว่าการซื้อตั๋วขาไป และตั๋วขา
กลับแยกกัน แต่ต้องซื้อตั๋วสัปดาห์ และตัวเดือน
ตอนต้นสัปดาห์ หรือต้นเดือน พนักงานขับรถจึง
จะขายให้

รถเมล์ใน London มีบางสายที่มีกระเป๋
รถเมล์คอยเดินจำหน่ายตั๋ว เก็บสตางค์ และ
ดูแลความเรียบร้อย แต่สำหรับรถเมล์ หรือรถ
โดยสารระหว่างเมือง ส่วนใหญ่มีพนักงานขับรถ
เพียงคนเดียวทำหน้าที่ทั้งขับรถ จำหน่ายตั๋ว และ
ดูแลความเรียบร้อย เมื่อคนเต็มจะไม่ค่อยจอด
รับผู้โดยสารเพิ่มเติม แต่กระผมก็เห็นเนื่อง ๆ ใน
Peterborough ที่พนักงานขับรถจอดรับผู้โดยสาร

เต็มคันรถ โดยเฉพาะช่วงเวลาที่ชั่วโมงเร่งด่วน มักมีผู้โดยสารยืนเบียดกัน มีสภาพคล้ายการขึ้นรถเมล์ในบ้านเมืองเรา แต่ไม่มีการอนุญาตให้ห้อยโหนรถเลย เพราะจะมีประตูปิดกั้นไว้เสมอ แม้กรณีเป็นวันที่มีฝนตก ผู้โดยสารต้องเปิดประตูรถเมล์เอง แล้วขึ้นไปหลบฝน และนั่งรอเวลารถออก เมื่อพนักงานขับรถมาถึง และแม้ผู้โดยสารเหล่านั้นจะซื้อ mega-riders ไว้แล้ว ไม่ว่าจะผู้โดยสารจะเป็นใคร รู้จักคุ้นเคยกันเพียงไร ก็ยังต้องถูกเชิญให้ลงจากรถ แล้วเข้าแถวเดินขึ้นรถทีละคน ๆ อีกรอบหนึ่ง

ประสบการณ์ด้านการศึกษา

ในประเทศอังกฤษ มี Disability Discrimination Act ๑๙๙๕ (DDA ซึ่งกำลังมีความเคลื่อนไหวเพื่อการปรับปรุงแก้ไขในปัจจุบัน) เป็นสื่ออุปกรณ์ช่วยเสริมสร้างความเสมอภาคทางโอกาสในด้านต่าง ๆ สำหรับคนพิการโดยเฉพาะด้านสังคม การงานอาชีพ การแพทย์ และการศึกษา และ Mr. David Blunkett ได้แต่งตั้ง Disability Rights Commissioners (DRC) เป็นกลไก/คณะกรรมการดำเนินการดูแลความเสมอภาคในด้านต่าง ๆ สำหรับคนพิการ ทั้งนี้ มีเครือข่ายการทำงานกับ ๑๔ องค์กร และกลุ่มบุคคลหลัก ที่สำคัญมาก คือ The Royal Association for Disability and Rehabilitation (RADAR ซึ่งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนและความพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว) National Development Team (NDT ซึ่งเป็น

องค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนและความพิการทางสติปัญญาหรือการเรียนรู้) ทั้งนี้ โดยมี The Royal National Institute for The Blind (RNIB ซึ่งเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคนและความพิการทางการเห็น) เป็นเลขานุการ ประสานงาน และอยู่เบื้องหลังการจัดทำเอกสารฉบับร่างต่าง ๆ ทั้งหมดเสมอมา

จากการมีสื่ออุปกรณ์ และกลไกพัฒนาทางด้านคนพิการดังกล่าว ส่งผลให้ประเทศอังกฤษมีสื่ออุปกรณ์ คณะบุคคล งบประมาณ และระบบการดำเนินงานที่พร้อมรองรับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการพอสมควร แต่ในเรื่องของคุณภาพ และการใช้งานสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น อาจยังต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง แต่โดยทั่วไปงานสนับสนุนบริการวิชาการสำหรับนักเรียน/นักศึกษาพิการ หรือการจัดบริการสนับสนุนการศึกษาสำหรับคนพิการในประเทศอังกฤษ เรียกว่า Learning Support มีลักษณะคล้ายงานบริการวิชาการของวิทยาลัยราชสุดา มหาวิทยาลัยมหิดล หรือการจัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนรวมของประเทศไทย

ในแต่ละเมืองของประเทศอังกฤษ จะมี Learning Support Centre หลายแห่ง เช่น ใน Bristol มี Learning Support Centre ถึง ๙ แห่ง แต่ละแห่งดูแลและสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียน/นักศึกษาพิการในเกือบทุกระดับการศึกษา คือก่อนวัยเรียน อนุบาลศึกษา ประถม

ศึกษา มัธยมศึกษา และหรืออาชีวศึกษา แต่
นำแปลกใจมาก ที่ไม่มีบุคลากรทำงานในศูนย์
เหล่านี้เรียนจบทางการศึกษาพิเศษโดยตรงเลย
โดยทั่วไป มักเรียนจบและเคยทำงานเป็น
พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด
นักหนังสือพิมพ์ นักสังคมสงเคราะห์ ครู
คณิตศาสตร์ นักจิตวิทยา นักคอมพิวเตอร์ ทั้งนี้
มีระบบฝึกอบรมระยะสั้น ทั้งที่เป็น Pre-Service
Training และ In-Service Training และการ
นิเทศงาน ทั้งที่เป็น Internal และ External
Supervision ติดตาม ดูแล ให้การสนับสนุนพัฒนา
งาน และพัฒนาความเชี่ยวชาญของบุคลากร
มีลักษณะการทำงานเป็นเครือข่าย มีระบบ
Portfolio และการส่งต่องานที่ดี เช่นแม่คนที่ดูแล
ให้ความช่วยเหลือแก่กระผมคนหนึ่งไม่สบาย
หรือมีเหตุจำเป็นอันควร คนอื่นก็สามารถให้
การดูแลสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์การเรียน
การสอนทั้งในและนอกชั้นเรียนแก่กระผมได้

อย่างไรก็ตาม Learning Support Centre
ในนัยสภาวะแวดล้อมของประเทศอังกฤษ ไม่ได้
เป็นศูนย์จัดตั้งแยกต่างหากเหมือนในประเทศไทย
แม้มีลักษณะการทำงานเป็นเอกเทศ แต่ก็เป็นส่วน
หนึ่ง งาน แผนก หรือฝ่ายหนึ่งของศูนย์
การศึกษา เช่น The City of Bristol College มี
ศูนย์การศึกษา ๙ แห่ง และ Brunel Centre
College เป็นศูนย์หนึ่ง และมี Learning Support
Centre เป็นงานหนึ่งในศูนย์ดังกล่าว โดยศูนย์
การศึกษาแต่ละแห่งจะดูแล และจัดการการ

ศึกษาทุกระดับ ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ และ
นอกระบบ

สำหรับการจัดการศึกษาเฉพาะความ
พิการ ที่มีโรงเรียน หรือวิทยาลัยสำหรับคนพิการ
แต่ละประเภทนั้น ยังปรากฏให้เห็นอยู่เช่นกัน
โรงเรียน หรือวิทยาลัยสำหรับคนพิการประเภท
ใดประเภทหนึ่ง มักเป็นหน่วยงานจัดตั้งของ
องค์กรทำงานเกี่ยวกับคนและความพิการด้าน
นั้นๆ ดังเช่น Worcester College เป็นโรงเรียน
สอนคนตาบอด มีหน่วยงานต้นสังกัด คือ RNIB
โรงเรียน หรือวิทยาลัยเหล่านี้ จะมีลักษณะเป็น
สถาบันเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียนพิการ
ทางการเห็นเพื่อการส่งต่อไปเข้ารับการศึกษาระดับ
อุดมศึกษาด้วย จึงมีการเปิดการเรียนการสอน
A-Level แต่ด้วยมีการส่งเสริมการเรียน
รวมเรื่อยมาราว ๓๐ ปีก่อน จึงเริ่มมีนักเรียน
พิการทางการเห็นที่มีความพิการอ่อนเข้าเรียน

ส่วนนักเรียนที่ไม่มีความพิการอ่อน หรือ
มีแต่สามารถพัฒนาตนเอง และมีความพร้อม
ออกไปเรียนรวมตามศูนย์การศึกษาต่าง ๆ ได้ ก็
จะมีระบบ Learning Support ในศูนย์การศึกษา
เหล่านั้น ให้การดูแลสนับสนุน ต่อมา จึงเริ่มมี
จำนวนนักเรียนตาบอดทั้งที่พิการอ่อน หรือไม่มี
ความพิการอ่อนในโรงเรียนสอนคนตาบอดน้อย
ลงมาก ดังนั้น ในกาลต่อมา จึงมีโรงเรียนสอน
คนตาบอดบางแห่งต้องปิดตัวลง ดังเช่น ประมาณ
๒๐ ปีก่อน โรงเรียนสอนคนตาบอดในเมือง
Nottingham ต้องปิดตัวลง เป็นต้น

สำหรับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถาบันอุดมศึกษาในวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับอนุปริญาขึ้นไปนั้น ประเทศอังกฤษมี High Education Bill (HE) เป็นกลไกในการดูแลควบคุมมาตรฐาน สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะมี Disability (Support) Service เป็นหน่วยงานภายในของตนเอง มีลักษณะการทำงานคล้าย Learning Support Centre ในศูนย์การศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้เป็นหัวหน้า เรียกว่า Disability (Support) Officer ผู้ที่ช่วยประสานงานรองลงมา เรียกว่า Disability (Support) Coordinator และผู้ที่ เป็นเจ้าหน้าที่ หรือสมาชิกในทีมงาน เรียกว่า Disability (Support) Worker ส่วนชื่อตำแหน่งใน Learning Support Centre นั้น คล้ายกัน แต่เปลี่ยนการใช้คำเรียกจาก Disability (Support) เป็นคำว่า Learning Support นำหน้าแทนเท่านั้น

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีเครือข่ายในการทำงานด้านคนพิการและนโยบายสาธารณะของตนเอง เช่น The University of York มีเครือข่ายการทำงานร่วมกับ The University of Lancaster และ The University of Sheffield และเลือกใช้ WebSite ของ The University of Plymouth เป็นแหล่งสื่อสารสนเทศเพื่อการนิเทศภายในเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปและแนวทางการให้ความช่วยเหลือคนพิการแต่ละประเภท สำหรับบุคลากรของ The University of York เป็นต้น

มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษส่วนใหญ่

จะเน้นให้ความสำคัญกับคนและความพิการด้านการเรียนรู้โดยเฉพาะกลุ่ม Dyslexia และ Cerebral Palsy (CP) รองลงมา คือ คนและความพิการด้านการได้ยินหรือการสื่อสารความหมาย โดยเฉพาะกลุ่มคนหูตึง ทั้งนี้ เพราะต้องให้ความสนใจเอาใจใส่เป็นพิเศษ แต่กลุ่มคนและความพิการทางการเห็น คนพิการทางกายหรือการเคลื่อนไหว ซึ่งหากไม่ร้ายแรงและหนักมาก ไม่มีความพิการซ้อน หรือมีแต่พัฒนาศักยภาพตนเองเข้าสู่เกณฑ์ปกติได้เช่นคนทั่วไป ถือว่า เป็นคนพิการที่ต้องจัดหาสื่ออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษให้ตามความต้องการจำเป็น และให้การดูแลตามสมควรก็สามารถเรียน และอยู่ร่วมกับคนทั่วไปได้ และสำหรับคนและความพิการทางจิตใจและพฤติกรรมนั้น จะมีการติดตามดูแลภาวะการใช้ยาของนักเรียน/นักศึกษาคนนั้น ๆ ทุกระยะ

สำหรับสื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นของสาธารณะสำหรับคนพิการทางการเห็นนั้น จะพบว่า มีการจัดวางไว้ให้บริการในห้องสมุดประชาชนประจำเมืองต่าง ๆ เช่น The Central Library of The City of Bristol The Central Library of The City of Peterborough หรือแม้แต่ The Central Library of The City of York และห้องสมุดของมหาวิทยาลัย เช่น The University of York Library อุปกรณ์ส่วนใหญ่ ได้แก่ Screen Reader Software เช่น Jaws Screen Enlargement Software เช่น ZoomText Magnification Machine เช่น Closed Circuit

Television (CCTV) ทั้งนี้ มีบริการ Internet ให้ใช้ด้วย ที่ Bristol และ York ให้ใช้ได้วันละ ๑ ครั้ง และครั้งละไม่เกิน ๒ ชั่วโมง

สำหรับที่เมือง Peterborough นั้น ใช้ได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ชั่วโมง ส่วนสำหรับในมหาวิทยาลัยใช้ได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง และระยะเวลาในแต่ละครั้ง แต่การจะขอเข้าใช้บริการในห้องสมุดประชาชนนั้น จำเป็นต้องมีเอกสารหลักฐานรับรองความเป็นนักเรียน/นักศึกษาจากสถานศึกษา และระบุที่อยู่ ณ ขณะนั้นประกอบการสมัครเป็นสมาชิกด้วย ซึ่งจะมีระยะเวลาสมาชิกภาพคราวละ ๓ ปี แต่สำหรับการเข้าใช้ห้องสมุดมหาวิทยาลัยนั้น ปกติทันทีที่มหาวิทยาลัยตอบรับจะขึ้นทะเบียนรายชื่อ รหัสประจำตัวต่าง ๆ เตรียมไว้ให้อยู่แล้ว ปกติจะต้องใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มี Screen Reader Software หรือ screen Magnification Software ในห้องสมุดประชาชนหรือห้องสมุดมหาวิทยาลัยร่วมกับคนชรา คนพิการอื่น หรือนักศึกษาคนอื่น ๆ

ดังนั้นจึงควรต้องมีการจองเวลาใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สาธารณะดังกล่าวล่วงหน้า แต่หากมีเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นของตนเอง และแสดงความจำนงขอใช้บริการสารสนเทศภายในห้องพักที่หอพักนักศึกษา โดยมีอัตราการขอใช้บริการเช่นเดียวกับนักศึกษาทั่วไป หน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือ Disability Service และ Computing Service จะอนุเคราะห์ดำเนินการติดตั้งระบบต่าง ๆ ให้กรณีอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นต้องใช้ใน

การเดินทาง เช่น ไม้เท้า หรืออุปกรณ์เครื่องเขียน เช่น Slate และ Stylus ขำรูด หรือถูกหลักขโมย ศูนย์หาย จำเป็นต้องหาซื้ออุปกรณ์ทดแทน ควรต้องติดต่อเพื่อการซื้อหาด้วยตนเองที่ Rehabilitation Centre เขาถึงจะจำหน่ายให้ หากขอความอนุเคราะห์ให้ผู้อื่นซื้อให้ มักจะไม่ได้รับการจำหน่ายให้ ในกรณีที่เป็นการซื้อไม้เท้า ซึ่งเป็นอุปกรณ์จำเป็นใช้ในการเดินทาง จะได้รับการจำหน่ายเป็นไม้เท้าเชิงสัญลักษณ์ความพิการทางการเห็นเพื่อให้มีไว้ใช้ชั่วคราว ซึ่งมีความยาวไม่เกิน ๑๐๐ เซนติเมตร

ดังเช่น เมื่อครั้งที่กระผมถูกหลักขโมยไม้เท้า กระจ่าเรียน อุปกรณ์เครื่องเขียน แวนชยาย และอื่น ๆ ในห้องสมุดประชาชนประจำเมือง Bristol นั้น แม้เจ้าหน้าที่ในภาควิชาภาษาต่างประเทศของ Brunel College กรุณาไปติดต่อซื้ออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ The Rehabilitation Centre of Bristol ให้กระผม เจ้าหน้าที่ Rehabilitation Centre ก็ไม่จำหน่ายให้ แต่พอกระผมไปติดต่อขอซื้อด้วยตัวเอง ก็จำหน่ายให้ และแถมอุปกรณ์เสริมบางอย่างให้ด้วย เป็นต้น

ประสบการณ์ด้านการแพทย์.....

กระผมเคยพยายามที่จะหยั่งรู้ และเข้าให้ถึงระบบการจดทะเบียนคนพิการในประเทศอังกฤษ ทั้งนี้เพราะเพื่อนคนสายตาเลือนรางชาวบราซิล(ใช้แวนชยายขนาดกำลังขยาย ๖x) ถูกลักขโมย และไม่มี Passport เยอรมัน เข้าประเทศอังกฤษ บอกว่า มีกระบวนการไม่ซับซ้อน และไม่ยุ่งยากเลย แต่พบว่า การณ์ไม่ได้เป็นดังเพื่อน

คนดังกล่าวพูดเลย ทั้งนี้เพราะกระผมไม่ได้ถือสัญชาติ และมี Passport ของประเทศในยุโรป และทุกคนก็ทราบดีว่า การจดทะเบียนเป็นคนพิการนั้นจะได้รับสิทธิประโยชน์หลายประการ เช่น ไม่ต้องซื้อตั๋วเมื่อขึ้นรถเมล์ ซื้อตั๋วรถไฟได้ในราคาที่ถูกลงมาก ได้รับสื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสวัสดิการสังคม และอื่น ๆ กระผมตระหนักดีว่า คงไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่คนพิการทางการเห็นไทยอย่างผมจะได้รับสิทธิประโยชน์เหล่านั้น

แต่เป้าหมายความพยายามหยิ่งรู้ให้ได้ ในขณะที่อยู่ในเมือง Bristol คือ ต้องการทราบถึงขั้นตอนกระบวนการ และระยะเวลาที่อาจต้องใช้ในกระบวนการจดทะเบียนความพิการทั้งหมดว่าจะเหมือนหรือแตกต่างอย่างไรกับเมืองไทย พบว่า กระผมต้องไปพบแพทย์ประจำบ้าน (General Practice Doctor) เพื่อขอรับหนังสือ หรือจดหมายนำประกอบการขออนัดหมายจักษุแพทย์ก่อนกระบวนการเฉพาะในส่วนนี้ใช้เวลาไม่นานนักประมาณ ๑ ชั่วโมง แต่การเข้าพบนักสังคมสงเคราะห์ และนักแนะแนวทางการแพทย์ออกจะมีปัญหาและใช้เวลาหลายชั่วโมง เฉพาะขอพบนักสังคมสงเคราะห์ ใช้เวลารอร่วม ๒ ชั่วโมง หลังจากนั้นยังต้องนัดพบกับนักแนะแนวทางการแพทย์อีกพอสมควร และนักแนะแนวทางการแพทย์ก็นัดเวลาให้พบกับจักษุแพทย์อีกภายใน ๖ เดือน ซึ่งนานมากเหลือเกิน

อย่างไรก็ตาม การจัดบริการทางการแพทย์ที่ออกจะล่าช้าเช่นนี้ Venerable Choegyul

ลามะชาวอังกฤษ มีความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหว พบกันที่ห้องสมุดประชาชนประจำเมือง Bristol และให้ความอนุเคราะห์แก่กระผมหลายเรื่อง ก็พูดทำนองเดียวกัน

กรณีไม่สบาย ตาอักเสบเพราะใช้ตามาก และพักผ่อนไม่เต็มที่นั้น ทาง The University of York แม้มีบริการ Health Centre ให้ คล้ายศูนย์สุขภาพตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยมหิดล แต่ก็จะได้รับเพียงแค่การตรวจ และออกใบสั่งยาให้ ส่วนยาต้องเข้าไปซื้อหาภายในตัวเมืองด้วยตนเอง หากให้คนอื่นซื้อให้แม้มีใบสั่งยาไปด้วย ทางร้านขายยาจะไม่จำหน่ายให้

ประสบการณ์ด้านงานและอาชีพ.....

กระผมยังไม่เคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานในประเทศอังกฤษโดยตรง แต่ทราบว่า มีเพื่อนสายตาเลือนรางหลายคนทำงานเป็น Kitchen Assistant หรืออีกนัยหนึ่งคือ คนล้างจานตามร้านอาหาร หรือเป็นพนักงานบรรจุภัณฑ์สินค้าต่าง ๆ ได้ จึงคิดอยากลองทำดูบ้าง อย่างน้อยจะได้เป็นประสบการณ์ชีวิต ทั้งนี้ เห็นเพื่อนคนไทยหลายคนทำงานพิเศษเป็น Kitchen Assistants กัน และเพื่อนชาวอาฟริกาใต้ และชาวฮ่องกง ทำงานพิเศษเป็น Disability (Support) Workers กัน แต่เมื่อไปศึกษาดูแล้ว พบว่า ไม่สะดวก และไม่เหมาะกับกระผมนัก แทนที่จะมีประสบการณ์ชีวิตที่ดี และมีสตางค์เก็บไว้ทำงานวิจัยบ้าง อาจกลับกลายเป็นการมีประสบการณ์ที่

เลวร้าย และต้องเก็บสตางค์ให้กับทางร้าน กรณี
ทำด้วยขามแตก

ข้อนำสังเกต.....

จากการที่มีสื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
สะดวกต่าง ๆ ให้ให้คนพิการใช้ ทั้งในห้องสมุด
ประชาชน และห้องสมุดวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยนั้น
กระผมไม่เคยพบคนพิการทางการเห็นอื่นไปใช้
บริการเหมือนกระผมเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรัฐ
มีสวัสดิการให้กับคนพิการทางการเห็นให้ได้มี
และได้ใช้สื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก
ต่าง ๆ ที่บ้าน โดยเสียค่าใช้จ่ายไม่มากนัก นอกจากนี้
นี้ Rehabilitation Centre ต่าง ๆ มีการจัด
กิจกรรมหลากหลายรูปแบบให้คนพิการทางการ
เห็นได้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมทางวิชาการ
เช่น มีการประชุม/สัมมนา/การฝึกการใช้
และพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ กิจกรรม
นันทนาการ เช่น การสอนร้องเพลง/เล่นดนตรี/
เต้นรำ/การเล่นกีฬา/ทัศนศึกษา กิจกรรมทาง
เมือง เช่น การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย/พระราช-
บัญญัติ เป็นต้น นอกจากนี้ The National Library
for The Blind ในเมือง Manchester ยังจัด
บริการยืม/คืนเอกสารสิ่งพิมพ์อักษรเบรลล์
ทางไกลให้กับคนพิการทางการเห็น ผ่านระบบ
สถาบันอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับ ก.พ. และองค์กร
ที่เกี่ยวข้อง.....

กระผมคิดว่าในฐานะที่เป็นนักเรียนทุน
พิการรุ่นแรกที่ได้มีโอกาสมาเรียนในต่างประเทศ

กระผมจึงอยากจะฝากข้อเสนอแนะและข้อ
สังเกตให้กับ ก.พ. และคณะกรรมการทุนเพื่อการ
ศึกษาของคนพิการ(ทางการเห็น) เพื่อประโยชน์
ในการบริหารจัดการและการจัดส่งนักเรียนรุ่น
น้องมาเรียนในต่างประเทศ ดังนี้ครับ.....

๑. เน้นให้นักเรียนกลับมาเพื่อตอบ
แทน และรับใช้สังคม

๒. เน้นให้นักเรียนมีทักษะเพื่อการพึ่ง
ตนเองด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น
มากที่สุด

๓. ต้องเข้าใจและทันกับการเพิ่มราคา
ของสื่อ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
ว่าต้องสนับสนุนจัดหาให้นักเรียนพิการที่ส่งมา
เรียน โดยต้องเข้าใจว่าอัตราเงินเฟ้อในอังกฤษ
เพิ่มทุกปี และอังกฤษเป็นประเทศที่มีค่า
ครองชีพแพงเป็นอันดับสี่ของโลก

๔. ต้องมีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ Disability
(Support) Service ให้นักเรียนตามที่โรงเรียน
หรือมหาวิทยาลัยแนะนำ

๕. แนะนำการส่งเอกสารสมัครเข้า
ศึกษาตามสถาบันต่าง ๆ ควรจัดส่งไปหลายแห่ง
เพื่อมีโอกาสเลือกสถานศึกษาที่ยอมรับ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปกครองและ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง.....

๑. เน้นคุณธรรมและจริยธรรมด้าน
ฆราวาสธรรม กฎการให้และการรับ การตอบ
แทนและรับใช้สังคม

๒. เน้นการสร้างเสริมทักษะเพื่อการ

พึ่งตนเองในด้านการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
กับผู้อื่น และการรู้จักคบเพื่อนต่างเพศอย่าง
เหมาะสม

๓. เน้นการมีความคิดสร้างสรรค์และ
การรู้จักมองโลกในแง่ดี

๔. เน้นเทคนิคการเรียนรู้แบบสอบสวน
สืบสวนจากห้องสมุด และแหล่งสื่อสารสนเทศ
อื่น ๆ

๕. เน้นการเป็นผู้นำที่ดีและการเป็นผู้
ตามที่มีประสิทธิภาพสูง



ข้อเสนอแนะสำหรับนักเรียนทุนพิการ
ทางการเห็น.....

๑. มีฆารวาสธรรม ไม่สීමรกราก
รากฐานภูมิหลังของตนเอง

๒. รู้จักตนเองและความต้องการ
จำเป็นของตนเอง และเรียนรู้ที่จะรู้จักผู้อื่น
และความต้องการความจำเป็นของผู้อื่น

๓. รู้จักกฎการให้และการรับ รวมถึง
การรับใช้ และการตอบแทนสังคม

๔. มีทักษะในการเรียนแบบสอบสวน
สืบสวน ไม่รอรับข้อมูล บทเรียน คำสอนจาก
คณาจารย์ผู้สอนเท่านั้น

๕. มุ่งมั่น ทุ่มเท และมีวินัยในตนเอง
กระผมคิดว่าจากการให้สัมภาษณ์
เกี่ยวกับประสบการณ์การศึกษาต่อในประเทศ
สหราชอาณาจักร รวมทั้งข้อสังเกต และข้อ
เสนอแนะข้างต้นนั้น กระผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่คิดจะเป็นนักเรียน
ทุนรัฐบาลรุ่นใหม่ ผู้ปกครองและหน่วยงาน
หรือองค์กรทำงานเกี่ยวข้อง รวมถึงคณะ
กรรมการทุนเพื่อการสัมภาษณ์ของคณพิการ
และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน(สำนักงาน ก.พ.) ตลอดจนหน่วยงาน
ที่สนับสนุนการจัดสรรค้เงินทุนดังกล่าว กระผม
ตระหนักเสมอว่า กระผมเป็นเพียงผู้ได้รับ
โอกาสดีเยี่ยมจากสังคมไทย กระผมจะตั้งใจ
ศึกษาเล่าเรียนและกลับมาร่วมแบ่งเบาภาระ
ของคณาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนแก่กระผม
และทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการพัฒนางานด้าน
คณพิการ อย่างเต็มความสามารถ

นายอภิชาติ ธรรมมุลตรี





เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ ยึดหลักคุณธรรม