ISSN 01250906

วารสารข้าราชการ

ปีที่ 53 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2551 www.ocsc.go.th

ทิพยประกันภัย

กระทรวงการคลังและรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่

DHIPAYA INSURANCE

WORLD STANDARD IN PERFORMANCE

World Standard In Performance

บริษัทประกันวินาศภัยที่ได้ ISO 9001 : 2000 ทุกระบบขององค์กร

สู่ความภาคภูมิใจในบริษัทของคนไทย

ผลประกอบการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ที่ก้าวไกลมั่นคง มาตรฐานระดับโลก

เพื่อให้ท่านไว้วางใจตลอดไป

ตอบสนองความพึงพอใจด้วย 4 บริการหลัก

- ประกันภัยรถยนต์
- ประกันอัคคีภัย
- ประกันภัยทางทะเลและขนส่ง
- ประกันภัยเบ็ดเตล็ด

www.dhipaya.co.th

บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)
กระทรวงการคลังและรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่

โทร. 0-2239-2200
ศูนย์ทิพยบริการ ต่อ 1120-1127

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

อาเศียรวาท

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

5 ธันวาคม 2551

ด้วยซาบซึ้งซึ่งคุณ ธ ปกเกศ
ภูวเนตรบันดลสุขทุกสถาน
ไท้ห่วงใยประชาไทยตราบชั่วปราณ
น้ำพระทัยทรงประทานมิวางวาย
วโรกาสเฉลิมชนมพรรษา
ไทยถ้วนหน้าน้อมภักดิ์พร้อมมิห่างหาย
อัญเชิญคุณพระไตรรัตน์ประภัสพราย
มิให้ภัยกล้ำกลายมลายพลัน
ยิ่งวาระผ่านผันเปลี่ยนทวีสุข
นิรทุกข์ปรีเปรมเกษมสันต์
พระเกียรติก้องกำจรจวบนิรันดร์
ชนมายุยิ่งอนันต์สิบยืนนาน

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อมขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ก.พ.
(เหมวดี บรรเทา ประพันธ์)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นับเป็นประวัติศาสตร์การปฏิรูประบบงานบุคคลในราชการที่สำคัญอีกครั้งหนึ่ง โดยเป็นการปรับปรุงระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐอย่างบูรณาการ ทั้งการกำหนดตำแหน่งใหม่ตามลักษณะการปฏิบัติงาน การกำหนดโครงสร้างเงินเดือนตามประเภทตำแหน่ง การบริหารผลการปฏิบัติงานที่แสดงถึงประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์เพื่อการกำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับตำแหน่ง ระบบพิทักษ์คุณธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ระบบการสรรหาและพัฒนากำลังคนคุณภาพเหล่านี้คือ ยุทธศาสตร์และนวัตกรรมทางการบริหารงานบุคคลของราชการยุคใหม่เพื่อมุ่งสู่อนาคต ติดตามทัศนะของเลขาธิการ ก.พ. และแนวทางปฏิบัติในพระราชบัญญัติใหม่ ใน **บทสัมภาษณ์พิเศษ เรื่อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**

ถึงเวลาหรือยังที่ข้าราชการพลเรือน จะมีสหภาพข้าราชการ ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ให้เสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อคุ้มครองสิทธิ การกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างงานและเพื่อให้ระบบราชการไทยมีภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับของประชาคมนานาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนในบทความ **เรื่อง การรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น เนื่องด้วย "พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ"** เป็นการนำเสนอรูปแบบการรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการสำหรับภาคราชการไทยต่อไป

นอกจากนั้น ในฉบับนี้ยังมีบทความที่น่าสนใจเรื่องอื่นๆ อีก เช่น **เรื่องการจัดการความรู้แบบบูรณาการ เรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องข้อดีของการวางแผนกำลังคนที่มาจากการสรรหาพนักงานภายในองค์กร** และ**เรื่องการดูแลสุขภาพด้วยตนเองสำหรับทุกท่าน** ซึ่งเป็นผลงานการศึกษาวิจัยล่าสุดทางวิทยาศาสตร์สุขภาพจากสถาบันชั้นนำในสหรัฐอเมริกา

บรรณาธิการ

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

วารสารข้าราชการ

เจ้าของ
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา
นายปรีชา วัชราภัย
นางเบญจวรรณ สร่างนิทร
นายสมโภชน์ นพคุณ
นายนนทิกร กาญจนะจิตรา
ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาคริยานุโยค

บรรณาธิการ
นายวิสูตร ประสิทธิ์ศิริวงศ์

ผู้ช่วยบรรณาธิการ
นางอัจฉรา ภูริคุปต์

กองบรรณาธิการ
นายเอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์
นางมัณฑนา บรรจงแต้ม
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิดา โชติยกุล
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวย
นางสาววรางค์รัตน์ โชติรัตน์
นางสาวรพีพร มณีพงษ์
นางวิจิตร มโนทัย
นายธนวรรธ สินอ้วน
นายเทพประสิทธิ์ อุตตะโมท
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นายสุรพงษ์ มาลี
นางสาวพุทธพร เค้าชาติชาย

ผู้จัดการสวัสดิการ
นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

ออกแบบปกและจัดทำอาร์ตเวิร์ค
นางสาวพจนีย์ ช่วยทอง
บจก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ
โทร. 0-2895-3180-1

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

ติดต่อกองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ
บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ.
47/101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร. 0-2547-1842
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 0-2281-9454

วารสารข้าราชการ

ภาพจากปก

พระบรมสาทิสลักษณ์
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช

เทคนิค สีน้ำมัน
ศิลปิน จักรพันธุ์ โปษยกฤต ศิลปินแห่งชาติ
จากปฏิทินปีพุทธศักราช 2551
ของบริษัท อเมริกาอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด

สารบัญ

วารสารข้าราชการ ปีที่ 53 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2551

บทสัมภาษณ์พิเศษ 1
นายปรีชา วัชราภัย เลขาธิการ ก.พ.
เรื่อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
■ กองบรรณาธิการ
ยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ กลไกการบริหารราชการเพื่อมุ่งสู่อนาคต

15 สาระสำคัญการเสวนา
เรื่อง เทคโนโลยีสารสนเทศกับการป้องกันการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ
■ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.
การกำหนดมาตรการและแนวทางบริหารจัดการระบบความปลอดภัยในกระบวนการสรรหาบุคคลในราชการพลเรือน

วัฒนธรรมในการทำงานเพื่อประชาชน 21
■ พิชาวุธ เพ็งทอง
แนวคิดการพัฒนาระบบการปฏิบัติราชการเพื่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์

26 การจัดการความรู้แบบบูรณาการ
■ บูรชัย ศิริมหาสาคร
รูปแบบ ระบบ แนวทางดำเนินการปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กร

สารบัญ วารสารข้าราชการ ปีที่ 53 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2551

34 **การดูแลสุขภาพด้วยตนเองสำหรับทุกท่าน**

■ นายแพทย์วีระชัย สิทธิปิยะสกุล

วิทยาการแนวใหม่ในการบริหารและการดำเนินกิจวัตรเพื่อคุณภาพชีวิต

คมวาทะ...ศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ
อวิโรธนัง-ไม่พิดไปจากหลักความถูกต้อง คือ ไม่ยอมให้สิ่งที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้น 52

54 **การรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น เนื่องด้วย "พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ"**

■ สายศานต์ ศิริวัฒนะ

รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการในต่างประเทศ กรณีศึกษาประเทศญี่ปุ่น

ข้อดีของการวางแผนกำลังคนที่มาจากการสรรหาพนักงานภายในองค์กร 61

■ ดร.มาฆะ ภู่จินดา

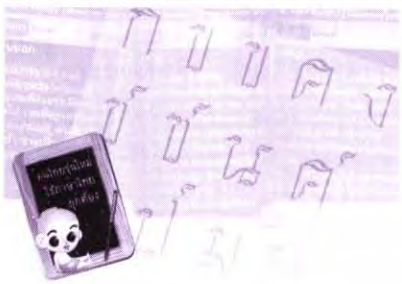
การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนด้วยมาตรการรักษาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายไว้ในองค์กร เพื่อการสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพองค์กร

65 **การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

■ ธรรมรัฐ ใจหนัก

กลไกทางกฎหมายในการควบคุมการดำเนินงาน มาตรการป้องกันการกระทำผิด และแนวทางตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

คอลัมน์ประจำ



70 **รู้ศัพท์ใกล้ตัว**

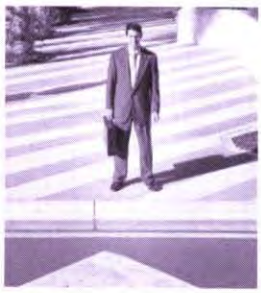
■ ไกรวิทย์

หลักการใช้ภาษาไทย ในคำว่า ท่าน อนุญาต อนุมัติ อุดมการ อุดมการณ์

เพื่อนบุคลากร 73

■ สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน

การจัดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งใหม่



77 **อุทาหรณ์ก่อนท่าพิด**

■ เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

กรณีความผิดวินัยตามมาตรา 82 วรรคสาม มาตรา 84 วรรคหนึ่ง มาตรา 85 วรรคสอง และมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้ 81

■ ธนวรรธ สินอ้วน

แนวทางปฏิบัติในกรณีที่สำนวนการสอบสวนทางวินัยหาย

87 **มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ**

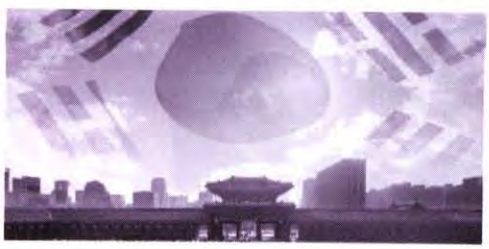
■ มัณฑนา บรรจงแต้ม

เรื่องร่าง กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค

สื่อสารเรื่องการสอบ 93

■ เหมวดี บรรเทา

ระบบการสรรหาและเลือกสรรของประเทศเกาหลีใต้



สัมภาษณ์พิเศษ เลขาธิการ ก.พ. เรื่อง การดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

โดย ดร. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต และ บุญญารัตน์ กลัดทอง
กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการ

แม้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 เป็นต้นมา แต่ก็ยังไม่ได้มีการบังคับใช้อย่างเต็มรูปแบบ เนื่องจากมีบทเฉพาะกาลซึ่งให้เวลาในการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้ และในการประชุมเมื่อวันที่ 8 กันยายน 2551 ก.พ. ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศการจัดประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว ในวันที่ 11 ธันวาคม 2551 อันจะทำให้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีผลบังคับใช้อย่างสมบูรณ์

ในโอกาสนี้ กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการโดย ดร. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต และนางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง จึงได้ขอโอกาสเข้าพบปะท่าน ***เลขาธิการ ก.พ. นายปรีชา วัชราภัย*** *เมื่อวันอังคารที่ 21 ตุลาคม 2551 เพื่อขอสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าว เพื่อเพื่อนข้าราชการจะได้รับทราบความเป็นมาและเบื้องหลังในการดำเนินการต่างๆ ซึ่งจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทั้งความก้าวหน้า สิทธิประโยชน์ และการปฏิบัติงานของเพื่อนราชการทุกท่านในอนาคต*

ดร. ภาณุภาคย์ :

ขอความกรุณาท่านเลขาฯ เล่าเรื่องราวที่มาที่ไปของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่กำลังเป็นที่สนใจของเพื่อนข้าราชการไทยทั่วประเทศ รวมถึงการเตรียมความพร้อมต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการไว้ในช่วงที่ผ่านมาครับ

เลขาธิการ ก.พ. :

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ถือเป็นกฎหมายใหม่ที่ออกเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2551 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 26 มกราคม 2551 เป็นต้นมา โดยใน พ.ร.บ. นี้แม้จะมีบทเฉพาะกาลระบุให้บางส่วนใช้บังคับได้เลย แต่หลายส่วนก็ต้องให้ ก.พ. กำหนดรายละเอียดหลักเกณฑ์และวิธีการให้แล้วเสร็จเสียก่อน เช่น *ลักษณะที่ 4 เรื่อง ข้าราชการพลเรือนสามัญ*

กล่าวคือ ก.พ. ต้องจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทั้งหลายให้เสร็จก่อน แล้วจึงจัดคนลงตามมาตรฐานใหม่ จากนั้นลักษณะที่ 4 เกี่ยวกับลักษณะของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การสรรหา การโอน การย้าย การวินัย ทุกอย่าง จึงจะมีผลบังคับใช้ได้

ถ้าจะถามว่าสำนักงาน ก.พ. ทำอะไรกันบ้างตลอดช่วง 8 เดือนตั้งแต่ พ.ร.บ. นี้ออกมา ก็ตอบได้ว่าเราได้เร่งดำเนินการออกกฎหมายลำดับรอง หรือที่เรียกว่า "อนุบัญญัติ" ที่มีทั้งหมดประมาณ 60 - 70 เรื่อง จนถึงขณะนี้ได้ดำเนินการแล้วเสร็จและออกกฎหมายอนุบัญญัติดังกล่าวไปแล้วบางส่วน โดยที่ต้องออกให้เสร็จก่อนการประกาศใช้ลักษณะที่ 4 จะมีประมาณสัก 30 ฉบับ โดยเป็นกฎ ก.พ. 10 กว่าเรื่อง และหนังสือเวียน 20 กว่าเรื่อง

สาเหตุที่ พ.ร.บ. นี้ต้องมีกฎหมายรองเป็นจำนวนมากก็เนื่องมาจากว่าเราต้องการเปลี่ยนวิธีการบริหารบุคคลใหม่ทั้งหมด จากเดิมเราใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบ Common Level คือมีการกำหนดมาตรฐานจำแนกตำแหน่งกลาง ที่เราเรียกกันว่าระบบซี เริ่มตั้งแต่ระดับ 1 จนถึงระดับ 11 หรือซี 1 ถึง ซี 11 นั่นเอง แล้วจึงกำหนดกฎเกณฑ์วิธีการบริหาร เช่น การแต่งตั้งระดับ 3 ต้องทำอย่างไร การแต่งตั้งระดับ 5 ทำอย่างไร การย้ายระดับ 6 จะทำอย่างไร การขึ้นเงินเดือนระดับ 7 จะทำอย่างไร การโอนระดับ 8 จะทำอย่างไร การให้ระดับ 9 ออกจากราชการจะทำอย่างไร เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักที่ไม่ซับซ้อนอะไรนัก

แต่ระบบใหม่นี้จะมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น จะไม่มีการกำหนดมาตรฐานกลางไว้อีกต่อไป ในระบบใหม่ข้าราชการพลเรือนสามัญจะมี 4 ประเภท ได้แก่ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ซึ่งแต่ละประเภทก็จะมีวิธีการจัดการเฉพาะในประเภทของตน ซึ่งก็หมายถึงว่าการย้ายข้ามประเภทก็ต้องมีกฎเกณฑ์

กติกาด้วย พูดได้ว่าช่วง 8 เดือนที่ผ่านมา เราทุ่มเทกับเรื่องเหล่านี้ เพื่อให้มีความพร้อมด้านเครื่องมือสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะว่าเป็นนวัตกรรมทั้งหมดก็ไม่เชิง เพราะหลายประเทศก็มีการใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบหลายประเภทเช่นกัน แต่สำหรับประเทศไทยก็กล่าวได้ว่าเป็นนวัตกรรม เพราะเรายกเลิกระบบจำแนกตำแหน่งที่มีบรรทัดฐานเดียว คือระดับมาตรฐานกลางที่ทุกคนต้องยึดถือ **การเปลี่ยนแปลงนี้ถือได้ว่าเป็นการปรับระบบการบริหารราชการให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่เป็นไปของโลกปัจจุบัน ซึ่งการใช้มาตรฐานกลางเป็นบรรทัดฐานเดียวกลายเป็นสิ่งล้าสมัยไปแล้ว**

ดร. ภาณุภาคย์ :

ปัจจัยหนึ่งที่สังคมให้ความสำคัญ และเฝ้าจับตามองการขยับตัวของระบบราชการไทยในครั้งนี้ก็คือ ความสามารถในการแข่งขัน ไม่ทราบว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐตามแนวทาง พ.ร.บ. ใหม่นี้ ให้ความสำคัญ หรือได้คำนึงถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคราชการไทยไว้บ้างหรือไม่ อย่างไรครับ

เลขาธิการ ก.พ. :

การแข่งขันในโลกยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางธุรกิจต้องการความยืดหยุ่น และความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์แวดล้อมที่มีพลวัตสูงได้อย่างรวดเร็ว การกำหนดกฎเกณฑ์ที่ผูกรัดมัดตัวจึงกลายเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้ไม่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้

ยกตัวอย่าง โรงพยาบาลเอกชนที่มีอยู่จำนวนมากมายก็ไม่ได้หมายความว่าโรงพยาบาลทุกโรงเป็นคู่แข่งกันหมด เพราะสนามแข่งอาจแบ่งได้หลายประเภท อย่างโรงพยาบาลระดับเดอลุกซ์จริงๆ เขาก็แข่งกันเฉพาะในกลุ่มของเขา ส่วนโรงพยาบาลสำหรับคนธรรมดาอย่างเราก็แข่งขันอยู่ในอีกกลุ่มของเขาต่างหาก โรงพยาบาลเล็กๆ ก็แข่งกับโรงพยาบาลเล็กๆ เพราะฉะนั้นจึงไม่เหมาะที่จะกำหนดว่าให้โรงพยาบาลทุกโรงต้องมีวิธีการจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวเหมือนกันหมด การแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนก็คล้ายกัน

สำหรับภาคราชการเราก็เหมือนกัน ต้องมองให้เห็น แบ่งให้ออก ต้องเลือกแข่งในสิ่งที่เราประสงค์จะแข่ง ที่ผมพูดไปนี้เป็นการปูทางสำหรับอนาคตที่ค่าตอบแทนในภาคราชการไม่จำเป็นต้องมีบัญชีเงินเดือนบัญชีเดียว มันอาจจะมีหลายบัญชี โดยการจัดแบ่งข้าราชการเป็น 4 ประเภทในครั้งนี้ จะทำให้เกิดเงินเดือนขึ้นมาหลายบัญชีทันที เพราะข้าราชการแต่ละประเภทจะมีบัญชีเงินเดือนประจำประเภทของตน

แต่ก็อย่างที่เรารู้ ข้าราชการไทยอยู่ในระบบเดิมมาแล้ว 80 ปี จะเปลี่ยนทันทีทันควันมันทำไม่ได้ ต้องค่อยเป็นค่อยไป การริเริ่มปรับบัญชีที่มีเพียงบัญชีเดียวออกเป็น 4 บัญชีก็ถือได้ว่าเป็นนิมิตหมายว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ต่อไปเราก็ค่อยหาทางขยับขยายพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนในภาคราชการให้อ้างอิงกลไกตลาดมากขึ้น **ผมเชื่อว่าถ้าทำอย่างนี้อีกหน่อยระดับค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการก็จะใกล้เคียงกับความเป็นจริงในตลาดมากขึ้น** ขณะนี้มันไม่ตรงความเป็นจริงในตลาด เพราะกฎหมายเดิมบอกให้มีบัญชีเงินเดือนแค่บัญชีเดียว ถึงเราอยากให้การจ่ายค่าตอบแทนมีความหลากหลาย เราก็ไม่รู้จะใช้วิธีไหน เพราะเราไม่สามารถกำหนดบัญชีที่ 2 ที่ 3 ที่ 4 ขึ้นมาได้ แต่พอจ่ายอย่างเดียวกันหมดมันก็ไม่เป็นธรรม ไม่จูงใจให้คนเก่งมาเข้ารับราชการ

บุญญารัตน์ :

การกำหนดให้มีบัญชีเงินเดือนหลายบัญชีจะช่วยแก้ปัญหาข้าราชการได้เงินเดือนต่ำได้อย่างยั่งยืนไหมคะ

เลขาธิการ ก.พ. :

เรามักพูดกันว่าข้าราชการได้เงินเดือนต่ำ แต่ถ้าดูกันจริงๆแล้วจะรู้ว่าไม่ได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป อันที่จริงข้าราชการบางตำแหน่งงาน ที่แม้ไม่ได้อยู่ในสายงานที่ขาดแคลนกลับได้รับค่าตอบแทนในระดับที่สูงกว่าอัตราตลาดด้วยซ้ำ ทั้งนี้เนื่องมาจากการมีบัญชีเงินเดือนแค่บัญชีเดียว เมื่อเราต้องการขึ้นค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการในสายงานที่ขาดแคลนเพื่อจูงใจให้คนเข้ามารับราชการ เราถูกบังคับโดยระบบให้ต้องขึ้นทั้งแผงในอัตราที่เท่ากัน จะไปขึ้นในอัตราที่ต่างกันไม่ได้ เพราะไม่มีบัญชีเงินเดือนอื่นใดให้อ้างอิง

เมื่อเป็นเช่นนั้น ทำให้บางคนได้รับอานิสงส์ไปด้วย เพราะถ้าเราปรับบัญชีเงินเดือน

ขึ้น 5 เปอร์เซ็นต์ทุกปี คนที่แม้จะไม่อยู่ในสายงานที่มีความขาดแคลนก็ได้เพิ่ม 5 เปอร์เซ็นต์ไปทุกปี ในขณะที่ตามความเป็นจริงภายนอกภาคราชการ ตลาดอาจไม่มีความต้องการจ้างคนที่ทำอาชีพนี้ ตำแหน่งนี้ ด้วยเงินเดือนเท่านี้อีกแล้ว แต่เราจะไม่ขึ้นเงินเดือนให้คนกลุ่มนี้ก็ไม่ได้ เพราะเราใช้ Common Level เป็นที่ตั้ง ยกตัวอย่างตอนนี้ **ซี 5 มีตั้งแต่แพทย์ไปจนถึงพนักงานพิมพ์ดีด ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นงานที่มูลค่าเพิ่มต่างกัน แต่การใช้บัญชีเงินเดือนเดียวทำให้เราไม่สามารถขึ้นเงินเดือนแพทย์ให้แตกต่างจากพนักงานพิมพ์ดีดได้ เนื่องจากไม่มีช่องทางให้ทำ ถือได้ว่า พ.ร.บ. ใหม่ได้สร้างโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลงการกำหนดค่าตอบแทนข้าราชการให้สอดคล้องกับราคาตลาดจริงๆ**

นอกจากการมีบัญชีเงินเดือนที่หลากหลายและเป็นอิสระต่อกันแล้ว ก็ยังมีสิ่งอื่นตามมาอีกหลายเรื่อง เช่น ตามระบบใหม่เงินเดือนจะไม่ขึ้นเป็นขั้นแล้ว ผมคิดว่าในภาคเอกชน คงแทบไม่มีที่ไหนแล้วที่ยังขึ้นเงินเดือนเป็นขั้น ในภาครัฐวิสาหกิจก็อาจเหลืออยู่ไม่กี่แห่ง ส่วนใหญ่ขึ้นเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ไปหมดแล้ว เหลือก็แต่ภาคราชการเรา

บุญญารัตน์ :

แล้วภาคราชการเราจะเปลี่ยนการขึ้นเงินเดือนจากเป็นขั้นๆ ไปเป็นเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือนได้อย่างเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจหรือคะ

เลขาธิการ ก.พ. :

หลายคนอาจกังขาว่าราชการเราจะทำได้เหมือนคนอื่นเขาจริงหรือ ก็คงต้องย้อน

กลับไปมองว่ารัฐวิสาหกิจทั้งหลายเมื่อ 15 - 20 ปีที่แล้ว เขาก็เคยขึ้นเงินเดือนแบบเป็นขั้นๆ มาก่อน ผมคิดว่าตอนแรกเขาคงเห็นว่ามันไม่น่าจะทำได้ ดังที่เราจะเห็นว่ายังมีรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่ยังใช้การขึ้นเงินเดือนเป็นขั้นอยู่ แต่เราต้องไม่ลืมว่าส่วนใหญ่เปลี่ยนการขึ้นเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์กันหมดแล้ว

ทีนี้ภาคราชการก็คงต้องย้อนกลับมาถามตัวเองว่า เราจะเอาแบบส่วนน้อยที่เขาไม่เปลี่ยน หรือเราจะทำตามส่วนใหญ่ที่เขาเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ผมเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงนี้เราทำได้ **อย่างภาคเอกชนของไทย เมื่อ 20 – 30 ปีก่อนก็ขึ้นเงินเดือนเป็นขั้น แล้วเขาก็เลิก ถ้าการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปไม่ได้หรือทำให้เกิดผลเสียหายร้ายแรง ป่านนี้บริษัทห้างร้านต่างๆ ที่ใช้การขึ้นเงินเดือนเป็นร้อยละคงม้วนเสื่อกันไปหมดแล้ว แต่ตรงกันข้ามภาคเอกชนเรายังเจริญเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง**

ดร. กาญุภาคย์ :

อยากให้ท่านฯ กรุณาอธิบายเกี่ยวกับการนำหลักการบริหารผลการปฏิบัติงาน หรือที่เราเรียกว่า Performance Management มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐตามแนวทางของ พ.ร.บ. ใหม่นี้ด้วยครับ

เลขาธิการ ก.พ. :

การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดอีกอย่างที่ราชการต้องเน้น ผมว่าเรายังอ่อนในเรื่องนี้ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานในภาครัฐ ที่ไม่เหมือนกับที่เคยเป็นเมื่อ 50 หรือ 70 ปีก่อน ที่งานส่วนใหญ่เหมือนๆ กันหมด คือ เป็นงานเอกสาร เขียนบันทึกเสนอผู้บังคับบัญชา เสนอความเห็นในการดำเนินการต่างๆ แต่

ตอนนี้งานราชการเปลี่ยนไปแล้ว ทำเรื่องโน้นเรื่องนี้เรื่องนั้น ไม่ว่าจะคิด ค้นคว้าอะไรต่ออะไรต่างๆ หรือเป็นผู้ปฏิบัติ เป็นผู้คุมกฎ เป็นต้น แต่สิ่งที่ยังไม่เปลี่ยนตามก็คือระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานในภาคราชการ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่ยังคงมุ่งเน้นการทำงานที่ถูกต้องตามแบบแผน เรามองผลงานของข้าราชการจากมุมมองเดิมๆ ตลอดมา เราจึงมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวสำหรับใช้เหมือนกันทั่วประเทศ ซึ่งตัวคนทำงานเองรู้ดีว่านำไปใช้วัดจริงๆ ไม่ได้ ก็เลยไม่มีใครเอาไปใช้จริง ผมคิดว่าผู้บังคับบัญชาหลายคนอยากใช้แบบประเมินฯ และอยากประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ แต่ติดอยู่ที่เครื่องมือที่มีมันไม่อำนวย

แต่การแบ่งข้าราชการออกเป็น 4 ประเภทตามกฎหมายใหม่ จะทำให้เราสามารถใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานได้หลายวิธี ตรงกับสภาพความเป็นจริง นำไปใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น เมื่อใดที่เราสามารถพัฒนาเครื่องมือให้เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติได้อย่างแท้จริง เมื่อนั้นก็เท่ากับว่าเรากำลังก้าวไปสู่การนำระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเต็มตัว ซึ่งจะทำให้ข้าราชการเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เพราะต่อไปคนที่ผลการปฏิบัติงานไม่ดีจริง ๆ อาจไม่ได้ขึ้นเงินเดือนเลยก็ได้ หากเรานำหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมาใช้อย่างจริงจัง

ปัญหาก็คือตอนนี้มันไม่ได้มีการนำไปใช้อย่างจริงจัง สาเหตุหนึ่งก็อย่างที่พูดไปแล้วว่าเครื่องมือที่มีอยู่ยังไม่เอื้อ เพราะฉะนั้นต่อให้ใช้อย่างไรมันก็ไม่เกิดผล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้มีวิธีการประเมินที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของงานที่จะประเมิน ถ้าเราทำได้อย่างที่หวังการประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น **คนที่ทำงานดีกว่า เก่งกว่า ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นในแง่การเลื่อนเงินเดือน หรือความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน**

บุญญารัตน์ :

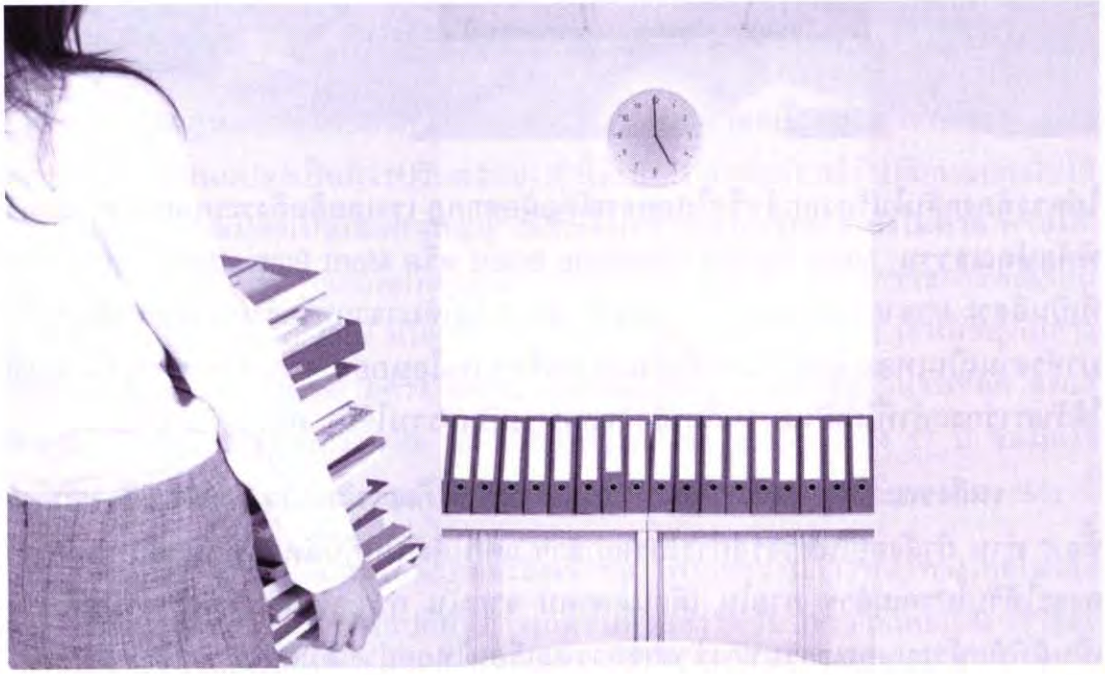
นอกจากนวัตกรรมต่างๆ ที่ท่านได้กรุณากล่าวถึงไปแล้ว ดิฉันได้ยินมาว่าตาม พ.ร.บ. ใหม่นี้จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการคณะใหม่ขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรมโดยเฉพาะเลย ใช่ไหมคะ

เลขาธิการ ก.พ. :

นอกเหนือจากเรื่องกฎหมายลูกบทที่จะเป็นเครื่องมือรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐตาม พ.ร.บ. ใหม่นี้ ก็ได้มีการตั้งองค์คณะใหม่ขึ้นมาอีกคณะหนึ่ง คือ **คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม** ที่เป็นของใหม่ไม่เคยมีมาก่อนในบ้านเรา คณะกรรมการนี้ เรียกโดยย่อว่า **"ก.พ.ค."** ทำหน้าที่เสมือนกึ่งตุลาการ **เป็นผู้ใช้องค์อำนาจในการวินิจฉัยเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการอุทธรณ์ การลงโทษทางวินัย และการร้องทุกข์ของข้าราชการที่เขาเห็นว่าผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกระทำต่อเขาอย่างไม่ถูกต้องเหมาะสม**

เดิมทีมีการใช้คณะกรรมการ ก.พ. หรือคณะอนุกรรมการ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งแม้ที่ผ่านมาก็ดำเนินการมาด้วยดี แต่โดยปรัชญาแล้ว มันไม่ค่อยถูกต้อง เพราะเหมือนกับเป็นการให้ผู้ออกกติกาเป็นผู้วินิจฉัยผลการดำเนินการตามกติกานั้น ก็เลยมีข้อโต้แย้งมาเสมอว่า ในเมื่อให้ผู้ออกกติกาเป็นผู้วินิจฉัยเองแล้วความเป็นธรรมมันจะเกิดขึ้นได้อย่างไร

นี่คือที่มาของความคิดที่จะแยกคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมออกมาต่างหาก คือต่อไป ก.พ. เป็นผู้ออกกฎเกณฑ์ระเบียบวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นบรรทัดฐาน **หากเมื่อข้าราชการได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามกฎเกณฑ์ฯ ดังกล่าว เขา**



ไม่ควรต้องกลับไปร้องทุกข์หรือไปอุทธรณ์ต่อผู้ออกกฎ เราเลยคิดถึงระบบคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม Merit System Protection Board หรือ Merit Protection Commission ที่เป็นอิสระ มาจากคนกลาง ไม่ได้เป็นข้าราชการ ไม่ได้มาจากหรือขึ้นกับฝ่ายบริหาร เข้ามาทำงานเป็นเทอม ต้องเป็นคนที่เป็นกลางจริงๆ เหมือนอย่างศาล ข้าราชการคนไหนที่ได้รับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมก็มาร้องขอความเป็นธรรมได้กับ ก.พ.ค.

จนถึงขณะนี้การคัดเลือกคณะกรรมการ ก.พ.ค. ก็เสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งแม้คณะกรรมการทั้ง 7 ท่าน กำลังอยู่ในช่วงรอการโปรดเกล้าฯ แต่ก็ได้เริ่มปฏิบัติหน้าที่กันแล้ว ผมคิดว่าคงจะได้รับโปรดเกล้าฯ ภายใน เดือนตุลาคม จากนั้น ก.พ.ค. ก็จะเริ่มเข้ามามีบทบาทเป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการพลเรือนไทยอย่างเต็มตัว

ดร. ภาณุภาคย์ :

ได้รับทราบมาว่าวันที่ 11 ธันวาคม จะเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการใช้ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ ขอเรียนถามว่าวันดังกล่าวจะเป็น D-day ในแง่ใดครับ

เลขาธิการ ก.พ. :

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551 มีบทเฉพาะกาลว่าให้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติใหม่นี้ และเมื่อจัดทำเสร็จเรียบร้อยก็ประกาศใช้ลักษณะที่ 4 ได้ ก็จะเปลี่ยนระบบการบริหารบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ จากเดิมที่จำแนกตำแหน่งโดยมีระดับมาตรฐานกลางเป็นเครื่องกำกับ ก็จะกลายเป็นระบบจำแนกตำแหน่งที่มีวิธีการจำแนกตำแหน่งหลายประเภท คือข้าราชการไม่ต้องมีประเภทเดียวที่เป็นลักษณะเหมือนกันทั้งหมด มีหลายประเภทได้ ขณะนี้ในกฎหมายกำหนดไว้ 4 ประเภท คือ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ แล้วก็ประเภทบริหาร แต่ละประเภทนั้นก็มีการจำแนกตำแหน่งตามความยากง่ายของงาน อันนี้ก็ยังคงระบบ Position Classification ไว้ แต่ว่าไม่ได้มีระดับมาตรฐานกลาง ไม่จำเป็นที่ต้องผูกเรื่องต่างๆ กลับมาเป็นมาตรฐานกลาง โดยแต่ละประเภทก็มีระดับของตนเอง เพราะฉะนั้นวิธีการบริหารก็จะต้องเปลี่ยนไป

ประเด็นที่ถ้าเผื่อจะถามต่อก็คือบอกว่า เมื่อไรเสร็จ ผมคิดว่ามันไม่ใช่บอกว่าวันที่ 11 ธันวาคม นี้ทุกอย่างจะเสร็จเรียบร้อย หยุดการทุ่มเททำงาน เพราะเรากลายเป็นราชการแบบใหม่แล้ว ทุกอย่างเปลี่ยนทุกอย่างได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นจากหน้ามือเป็นหลังมือ ผมไม่คิดอย่างนั้น เพราะการเปลี่ยนแปลงระบบใหญ่ๆ ที่หยั่งรากฝังลึกมาตั้ง 80 ปี มันต้องค่อยเป็นค่อยไป ค่อยๆปรับ **เราไม่ได้บอกว่า 11 ธันวาคือองานเราเสร็จ ไม่ต้องทำอะไร แต่คำว่าเสร็จในที่นี้ คืองานเราเสร็จพร้อมที่จะกดปุ่มสตาร์ท เริ่มเดินเครื่องระบบใหม่**

ผมว่ากฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือน ในอนาคตอีกหน่อยก็ต้องปรับกันอีก เพราะการเปลี่ยนแปลงเป็นการปรับตัวของเราให้เข้ากับสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีขึ้น **การเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนสัญญาณชีพที่บ่งชี้ว่าระบบของเรายังไม่ตาย** พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น จากอดีตที่ผ่านมา เราปรับ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาประมาณทุก 15 หรือ 20 ปี นับแต่กฎหมายแรกที่ออกมาเมื่อปี 2471 เราเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงมาหลายต่อหลายครั้ง โดยกฎหมายฉบับปี 2497 ถูกใช้ยาวนานที่สุด ตั้งแต่ปี 2497 จนถึงปี 2518 ก็ประมาณ 20 กว่าปี ส่วนฉบับปี 2518 ก็ใช้ถึง 17 ปี จนมีการเปลี่ยนแปลงในปี 2535 และล่าสุดก็คือ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 นี้

ผมเชื่อว่าการเปลี่ยนในอนาคตจะยิ่งเร็วขึ้น เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้โลกหมุนเร็วขึ้น การปรับเปลี่ยนอาจเกิดขึ้นด้วยความถี่มากกว่าที่เคยเป็น เราต้องใส่ของใหม่เข้ามาเรื่อยๆ ซึ่งถ้าถามผมตอนนี้ว่าคืออะไร ผมตอบได้ว่าไม่รู้ แต่ผมเชื่อว่า

นวัตกรรมทางการบริหารงานบุคคลจะมีเร็วขึ้น วัฏจักรการเปลี่ยนแปลงจะเกิดเร็วขึ้น ดีไม่ดี อาจจะใช้ไปสักแค่ 7 - 8 ปี เราอาจต้องปรับแล้ว เพราะฉะนั้นวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ไม่ใช่วันสิ้นสุดภารกิจแน่นอน แต่เป็นวันเริ่มต้นอีกครั้งของการเปลี่ยนที่มั่นใจได้ว่าจะต้องมีการปรับเปลี่ยนระลอกต่อไปตามมาแน่นอน

อย่างเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในอดีตไม่มีใครสนใจ อันนี้ผมเคยเล่าให้หลายต่อหลายคนฟังแล้วว่า 30 ปีก่อน สถานที่ราชการเป็นที่ที่ไม่มีใครอยากเดินเข้าไป เพราะสกปรกรกรุงรัง ห้องน้ำห้องท่าใครเข้าไปใช้ต้องกลั้นลมหายใจแทบตาย แต่เดี๋ยวนี้สถานที่ราชการสะอาดสะอ้านเทียมหน้าเทียมตาคนอื่นได้ ส่วนเรื่องการจัดสถานที่ เมื่อก่อนนี้สถานที่ราชการสกปรกด้วยกองข้าวของ หยากไย่ใยแมงมุม แล้วคนทำงานก็สูดดมผงฝุ่นกันเข้าไปทุกวี่ทุกวัน สุขภาพมันก็แย่ **แต่เดี๋ยวนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of Worklife ของข้าราชการได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอีกจุดเน้นใน พ.ร.บ. ใหม่นี้** *(ดูมาตรา 72 - กอง บ.ก.)* **ยิ่งในอนาคตการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการก็จะยิ่งมีของใหม่ๆ ออกมาทำให้ข้าราชการได้รับการดูแลในเรื่องคุณภาพชีวิตมากยิ่งขึ้น**

ดร. ภาณุภาคย์ :

การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งของการผลักดันให้ส่วนราชการก้าวไปสู่การเป็นหน่วยงานที่ใครๆ ต่างอยากเข้ามาทำงานด้วย (Employer of Choice) หรือไม่ครับ

เลขาธิการ ก.พ. :

ผมคิดว่าเป็นเรื่องปกติของการแข่งขันในตลาดแรงงาน **สมัยก่อนราชการมีลักษณะ**

คล้ายๆ จะผูกขาด เพราะนอกจากภาคราชการแล้ว ภาคอื่นๆ มีการจ้างงานน้อย สมัยผมเรียนจบเพื่อนฝูงต่างมุ่งสู่การทำงานราชการ เพราะบริษัทห้างร้านที่จะไปสมัครก็ไม่ค่อยจะมี หรือที่มีบ้างก็เป็นกิจการเล็ก ๆ พ่อแม่ก็ไม่อยากให้ไปทำ แต่เดี๋ยวนี้ภาคเอกชนขยายไปเยอะ

ตอนที่เราทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครั้งแรกเมื่อปี 2518 ตอนนั้นมีข้าราชการอยู่ซัก 200,000 คน เทียบกับ 400,000 คนในปัจจุบัน ในช่วงเวลา 30 กว่าปีเพิ่มขึ้นมาเท่าตัว ส่วนการขยายตัวในภาคเอกชนยิ่งสูงกว่าเสียอีก **ในช่วงปี 2507 – 2550 สถานประกอบการขนาดใหญ่เพิ่มขึ้นจาก 200 เป็นมากกว่า 5,000 แห่ง หมายถึงว่าตอนนี้ภาคเอกชนจ้างคนมากกว่าภาคราชการหลายเท่าตัว**

คนที่ต้องการทำงานมีทางเลือกมากขึ้น ถ้าเราราชการยังไม่รู้ตัว ยังคงหลงเข้าใจตัวเองว่าเป็นตลาดใหญ่ แล้วนั่งอยู่เฉยๆ รอให้คนเขามาหา เราจะไม่มีทางได้คนดี เพราะคนดีถูกฉวยเอาตัวไปหมดแล้ว ถ้าภาคอื่นเขาแข่งขัน ภาคราชการต้องแข่งขันในเรื่องทำให้ราชการเป็นที่พึงประสงค์ของคนที่อยากจะเข้ามาทำให้ได้มากขึ้น **ต้องไปสู่การชักจูง ไม่ใช่นั่งรอเขามา ราชการต้องการคนเก่งเข้ามา เพราะการทำงานราชการมีลักษณะเป็น Regulator เป็นผู้ริเริ่ม ถ้าเก่งน้อยกว่าคนทำงานในบริษัทห้างร้านที่ถูก Regulate แล้วเราจะไปทันเขาได้อย่างไร**

เพราะฉะนั้นผมจึงว่าราชการต้องลงไปทำไปสร้างแบรนด์ของตัวเองในฐานะ Employer of Choice เราจะไม่เน้นที่จำนวน อย่างคนมาสมัครสอบ 300,000 แล้วเราดีใจว่ามีคนมาสมัครสอบเยอะ แต่เราต้องสนใจว่าคุณภาพของคน 300,000 นั้นมาจากไหน ต้องไม่ใช่พวกที่สอบที่ไหนไม่ได้แล้วจึงหันมาซบราชการ ถ้าราชการต้องการเป็น Employer

of Choice เราต้องชัดว่าต้องการเป็นที่หมายปองของคนเก่ง ไม่ใช่แหล่งพักพิงของคนที่ไปสมัครที่อื่นแล้วเขาไม่รับ ซึ่งเมื่อเราปรับระบบต่างๆเหล่านี้ ผมเชื่อมั่นว่าจะทำให้ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตคนทำงานราชการดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะดึงดูดคนเก่งให้เข้ามารับราชการ

ที่ว่าดึงดูด ผมเน้นอีกครั้งว่าเราต้องไปลากไปจูงเขามา ทำเหมือนเวลาเราอยากได้ของดีมีคุณภาพ เราก็ต้องลงทุน ไม่มีของฟรีที่แบบนั่งๆนอนๆ แล้วได้เข้ามา การที่มี พ.ร.บ. นี้ออกมา ผมหวังว่าจะเป็นพื้นฐานของการเริ่มต้นที่จะทำให้ข้าราชการแข่งขันได้ดี มันเป็นจุดเริ่มต้น ไม่ใช่จุดสิ้นสุด ยังมีอีกมากมายที่เราต้องร่วมแรงช่วยกันขับเคลื่อนไปเพื่อทำให้ราชการเป็นที่ประสงค์ของคนเก่ง

ดร. ภาณุภาคย์ :

สุดท้าย อยากให้ท่านเลขาฯ ฝากข้อคิดสำหรับท่านผู้อ่านวารสารข้าราชการของเราทุกท่านด้วยครับ

เลขาธิการ ก.พ. :

วันที่ 11 ธันวาคม 2551 นี้ จะนับเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างระบบราชการที่สามารถแข่งขันในตลาดได้ดีขึ้น กว่าระบบเดิมที่คิดกันไว้ตั้งแต่ 30 ปีที่แล้ว **ถ้าเราไม่เคลื่อนไปข้างหน้า เราก็จะอยู่รั้งท้าย ไม่สามารถอยู่ข้างๆ เคียงบ่าเคียงไหล่กับภาคเอกชนได้ เราต้องก้าวไปยืนอยู่กับเขา แม้จะไม่ถึงกับเคียงบ่าเคียงไหล่ เราอยู่ข้างหลังเขานิดหน่อยก็ยังดี แต่ไม่ใช่อยู่ข้างหลังเขาเสียไกลลิบ จนกระทั่งมองไม่เห็นฝุ่น**

ดร. ภาณุภาคย์ :

กราบขอบพระคุณท่านเลขาธิการ ก.พ. ที่ได้กรุณาสละเวลาเล่าให้ผู้อ่านวารสารของเราฟังเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของราชการไทยในครั้งนี้ ขอบพระคุณอย่างงามๆ ขอรับ

ท่านผู้อ่านที่สนใจความเป็นไปต่างๆ เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 สามารถสืบค้นข้อมูลต่างๆ เพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติ ข่าวเด่น บทความ ทัศนะ คลิปภาพ/เสียง เกี่ยวกับการดำเนินการที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งแนวทางการดำเนินการต่อไปในอนาคตของ พ.ร.บ. ดังกล่าวได้ที่ *www.cscnewact.com* ทุกวันตลอด 24 ชั่วโมง

การเสวนาเรื่อง

เทคโนโลยีสารสนเทศกับการป้องกันการทุจริตในการสอบ

วิทยากร

ดร. โกเมน พิบูลย์โรจน์
ผู้แทนจาก โครงการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความมั่นคง
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

นายมงคลชัย ไชโย
ผู้แทนจาก ศูนย์การศึกษาต่อเนื่องแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางกาสพรรณี มหายศ
ผู้แทนจาก บริษัทอินเทอร์เน็ต (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผู้ดำเนินการเสวนา
ดร. สุรพงษ์ มาลี สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

ผู้ดำเนินการเสวนา : สวัสดีครับ ท่านผู้บริหาร เพื่อนๆ ข้าราชการ ทั้งจากสำนักงาน ก.พ. และจากส่วนราชการต่างๆ วันนี้เป็นโอกาสหนึ่งที่เราได้มาพูดคุยกันในเรื่องซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของเรา ในฐานะที่ผมเองก็เป็นนักทรัพยากรบุคคลคนหนึ่ง ถึงแม้ว่าผมไม่ได้เข้าระบบราชการผ่านช่องทางของการสอบแข่งขัน แต่เชื่อมั่นอยู่เสมอว่า ในเรื่องของระบบการสอบ กระบวนการสอบทั้งหลาย เป็นประตูสำคัญที่จะนำคนซึ่งมีขีดความสามารถเข้ามาสู่ระบบราชการ ผมเชื่อมั่นอยู่เสมอว่าเรื่องของการสอบเป็นหลักประกันที่จะก่อให้เกิดระบบคุณธรรมในระบบราชการของเรา แต่อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ในเรื่องของการที่เอาเทคโนโลยีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอินเทอร์เน็ต หรืออะไรต่างๆ เข้ามามีบทบาทกับชีวิตของเราเยอะ ในขณะเดียวกันในเรื่องของการสอบ ท่านก็คงจะได้รับฟังไปแล้วว่ามีปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง เพราะฉะนั้นพูดง่ายๆ ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศคล้ายๆ กับเป็นดาบสองคม ในคมหนึ่งมันเป็นสิ่งซึ่งจะทำให้กระบวนการในการบริหารการจัดสอบของเรามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันนี้ไม่ปฏิเสธ แต่ในขณะเดียวกัน ที่มาพร้อมกับประสิทธิภาพก็คือเรื่องของความเสี่ยง ความเสี่ยงที่สำคัญที่เกิดจากการทุจริต ความเสี่ยงโดยอาศัยประโยชน์อีกด้านหนึ่งของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งตรงนี้เองจะเป็นส่วนที่เราเชื่อว่าถ้าไม่มีการป้องกัน ถ้าไม่มีการแก้ไข มันอาจจะเป็นส่วนที่จะไปกัดกร่อนระบบคุณธรรมในการที่เราจะสรรหา ในการที่เราจะคัดเลือกคนเข้าสู่ระบบราชการ เมื่อมีปัญหา เทคโนโลยีสารสนเทศจะเข้ามาช่วยป้องกัน หรือว่าแก้ไขปัญหาในเรื่องของความเสี่ยงจากการทุจริตในการสอบได้อย่างไร ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญจะมาเล่าให้พวกท่านทั้งหลายฟังว่า เทคโนโลยีสารสนเทศนี้มีประโยชน์อย่างไร จะเอามาใช้ได้อย่างไร

ท่านแรกที่นั่งอยู่ซ้ายมือของผม ท่านมาจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ท่านจบปริญญาตรีและปริญญาโททางวิศวกรรมคอมพิวเตอร์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วก็เคยทำงานเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับหลายหน่วยงาน ปัจจุบันอยู่ที่ศูนย์การศึกษาต่อเนื่องแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก็เป็นบุคคลหนึ่งซึ่งมีส่วนร่วมในการออกแบบจัดระบบความปลอดภัย สำหรับคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ขอทุกท่านปรบมือต้อนรับ **คุณมงคลชัย ไชโย**

ทางขวามือของผม ท่านจบ ปริญญาโท แล้วก็ปริญญาเอกทางวิศวกรรมคอมพิวเตอร์จากมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยซึกุบะ แล้วก็มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการรักษาความปลอดภัยคอมพิวเตอร์ของประเทศไทยที่เรารู้จักกันว่า Thai Search แล้วก็งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงอีกหลายโครงการ ในฐานะที่เป็นทั้งนักวิจัย เป็นทั้งหัวหน้าโครงการ แล้วก็เป็นผู้อำนวยการโครงการ ขอเสียงปรบมือต้อนรับ **ดร. โกเมน พิบูลย์โรจน์** และท่านสุดท้าย ซึ่งจะมาให้ความรู้ความเข้าใจกับพวก

เราเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศในกระบวนการสอบ ในการสมัครสอบ ท่านเป็นสุภาพสตรีคนเดียวในบ่ายวันนี้ แล้วก็เป็นคนที่มีประสบการณ์ในเรื่องความปลอดภัยทางด้านคอมพิวเตอร์ แล้วก็ในเรื่องของการวางระบบต่างๆ ท่านเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรกิจ Information Management ของบริษัทอินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด มหาชน ท่านจบปริญญาโททางด้าน Operation Research จากนิด้า แล้วก็มีประสบการณ์ทางด้านนี้เยอะทีเดียว ขอเสียงปรบมือต้อนรับ **คุณภาสพรรณี มหายศ** ครับ

ท่านแรกที่ผมอยากจะถามก่อน ซึ่งท่านเกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบคลังข้อสอบ ระบบจัดชุดข้อสอบอะไรต่างๆ การตรวจข้อสอบ การจัดทำระบบการสอบด้วยคอมพิวเตอร์สำหรับการสอบระดับปริญญาโท แล้วก็ยังจัดทำ Web site ของศูนย์กลางข่าวสารงานภาครัฐในการบริการประชาชนด้วย เชิญคุณมงคลชัยจากทางศูนย์การศึกษาต่อเนื่องฯ ก่อน สิ่งที่ทางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำเกี่ยวกับกระบวนการสอบ ทำอะไรบ้าง ทำอย่างไร แล้วในฐานะที่หลายท่านในห้องนี้เป็นคนที่เกี่ยวข้องกับการใช้ระบบนี้ด้วย เขาจะมั่นใจระบบที่จุฬาฯ พัฒนามาหรือไม่ อย่างไร เชิญครับ

คุณมงคล ไชโย : ก่อนอื่นขอแนะนำว่าสิ่งที่ทางศูนย์การศึกษาต่อเนื่องฯ ได้พัฒนาให้กับทาง ก.พ. มีอะไรบ้าง โดยหัวข้อที่จะนำเสนอในวันนี้ ก็คือจะมี 3 ระบบด้วยกัน คือระบบ e-Registration หรือว่าระบบสมัครสอบออนไลน์ ระบบ e-Exam ก็คือการสอบด้วยระบบคอมพิวเตอร์ แล้วก็ระบบคลังข้อสอบ หรือ e-Item bank ซึ่งระบบหลักทั้ง 3 ระบบนี้ ก็จะมีรายละเอียดดังนี้ ระบบแรกคือ ระบบ e-Registration ก็คือระบบการรับสมัครออนไลน์ ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ผู้เข้าสอบจะต้องกรอกข้อมูลเข้ามาในกระบวนการสอบของเรา เพราะฉะนั้นก็จะเป็นเรื่องของการตรวจสอบบุคคล การเก็บรายละเอียด

ต่างๆ รวมทั้งการจัดสถานที่สอบ หมายความว่า หลังจากลงทะเบียนตรงนี้แล้ว ก็จะมีระบบการจัดการในส่วนของการจัดห้องสอบต่างๆ ซึ่งระบบ e-Registration ก็จะเชื่อมโยงกับระบบถัดไป คือระบบ e-Exam ซึ่งจะเป็นการสอบในห้องสอบด้วยคอมพิวเตอร์ โดยจะรับข้อมูลจากระบบ e-Registration แล้วเราต้องมีการจัดเตรียมข้อสอบ ซึ่งปกติข้อสอบจะมีการเก็บไว้ที่ระบบคลังข้อสอบ แล้วก็จะถูกนำมาจัดเตรียมในวันที่ใช้การสอบจริงๆ ก่อนหน้านั้นในห้องสอบก็จะไม่มีข้อสอบอยู่ หลังจากสอบเสร็จแล้วข้อสอบก็จะถูกลบออกไป โดยห้องสอบ e-Exam จะเป็นห้องสอบระบบปิด หมายความว่าภายในห้องสอบนั้นจะไม่มีการต่อเชื่อมกับระบบภายนอก เป็นระบบคอมพิวเตอร์ปิด แล้วก็มีการจัดผังการสอบ โดยข้อมูลของการจัดผังการสอบจะนำมาจากระบบ e-Registration ก่อนหน้านี้ โดยจะมีการสุ่มหมายเลขที่นั่งสอบ เพื่อกระจายผู้เข้าสอบไปในตำแหน่งต่างๆ และในวิธีการจัดสอบโดยระบบคอมพิวเตอร์นั้นจะให้ผู้สอบใช้งานได้เฉพาะเมาส์เท่านั้น หมายความว่าตั้งแต่ขั้นตอนในการกรอก ID แล้วก็เข้าสู่ระบบ รวมทั้งในการเลือกคำตอบต่างๆ จนกระทั่งจบขั้นตอน ก็จะไม่ให้รับข้อมูลผ่านทางช่องทางอื่น เพื่อเป็นการป้องกันและควบคุมคำตอบไว้

ส่วนระบบที่ 3 ที่ทางศูนย์ฯได้พัฒนาให้คือระบบคลังข้อสอบ หรือ e-Item bank ซึ่งจะใช้ในการจัดเก็บและการจัดชุดข้อสอบก่อนที่จะถูกนำไปใช้กับระบบการสอบแบบต่างๆ ระบบคลังข้อสอบนี้จะเป็นระบบปิด ก็คืออยู่ภายในห้องที่จัดไว้เป็นเครือข่ายเฉพาะเพื่อการป้องกันในส่วนของความลับของข้อมูล การนำข้อสอบไปใช้ จะเป็นลักษณะ offline คือจะต้องมีขั้นตอน มีกระบวนการในการควบคุมว่า ข้อสอบชุดใดที่จะถูกเลือกไปใช้ ไม่ว่าจะใช้สำหรับการสอบแบบระบบคอมพิวเตอร์ หรือจะเป็นการสอบแบบกระดาษก็แล้วแต่ เมื่อจะถูกนำออกจากระบบก็จะมีขั้นตอนในการควบคุม รวมถึงมีระบบจัดเก็บข้อมูลที่จะต้องนำกลับเข้ามา เพื่อเก็บไว้เป็นประวัติของการสอบ เพื่อใช้ในการสุ่ม แล้วก็ในการจัดการสอบครั้งต่อๆ ไป

ผู้ดำเนินการเสวนา : ขอบคุณมากเลยครับ แต่เพื่อให้ต่อเนื่อง อยากจะถามว่า ระบบที่ว่านี้ให้ความมั่นใจแค่ไหน ว่ามันมีความปลอดภัยในเรื่องของข้อมูลต่างๆ เคยมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้างไหม หลังจากที่มีระบบนี้มาระยะหนึ่งแล้ว

คุณมงคล ไชโย : ในเรื่องของความปลอดภัย เรายังคงมาตรฐานเดิมในการรักษาความปลอดภัย ถึงแม้ว่าจะมีระบบคอมพิวเตอร์ แต่ว่าเราจะต้องมีระบบการป้องกันทาง physical ก็คือต้องมีการทำตามระเบียบ หรือว่าขั้นตอนเดิม ระบบคอมพิวเตอร์จะเข้ามาช่วยในเรื่องของการจัดเก็บ ในการสุ่ม หรือว่าในการวิเคราะห์เพื่อให้มีประสิทธิภาพเร็วขึ้น แต่ว่าในมาตรการของความปลอดภัยยังคงต้องเหมือนเดิม ใน procedure ต่างๆ แล้วการควบคุมถึงแม้ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์แล้ว ก็ยังต้องมีการควบคุมทั้งการเข้าถึงตัวข้อสอบ หรือว่าการออกจากห้องที่จัดเก็บข้อสอบ หรือว่าการนำข้อสอบไปใช้ เพราะฉะนั้นในแง่ของความปลอดภัยตรงนี้ก็คือจะมั่นใจได้

ผู้ดำเนินการเสวนา : ค่อนข้างจะมั่นใจนะครับ แต่อย่างไรก็ตามเดี๋ยวจะมีอีกรอบหนึ่ง ผมอาจจะเจาะลึกลงไปถึงประเด็นความเสี่ยงต่างๆ ที่ควรจะระมัดระวังมาถึงตอนนี้ การสมัครสอบออนไลน์เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่คนที่อยู่ในแวดวงของการจัดการบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ที่ศูนย์สรรหาและเลือกสรรก็ดี อยู่ที่กองการเจ้าหน้าที่ หรืออยู่ที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทต่าง ๆ ก็ดี เป็นช่องทางใช้กันอย่างแพร่หลาย วันนี้เราได้คนซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้มาพูดคุยกับเรา คุณภาสพรรณีจะมาเล่าให้ฟังว่า สิ่งที่ทางเธอได้ทำอะไรไปบ้างในรายละเอียดของการสมัครออนไลน์ แล้วก็รวมถึงเรื่องอื่นๆ ซึ่งเธอรับผิดชอบระบบของ Infrastructure ทางด้าน Hardware เครือข่าย แล้วก็ Solution ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับด้านนี้ด้วย เชิญครับ

คุณภาสพรรณี มหาษ : ก็ต้องกล่าวสวัสดีทุกท่าน น่าจะเกือบทุกท่านในที่นี้ที่ได้รู้จักกับระบบรับสมัครที่ I-net พัฒนาขึ้นแล้ว ต้องขออนุญาตทบทวนว่า ระบบรับสมัครบุคลากรผ่านอินเทอร์เน็ตทำมาแล้ว 5 ปี เป็นความร่วมมือระหว่างธนาคารกรุงไทยกับ I-net ร่วมกันพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้องค์กรขนาดใหญ่สามารถคัดสรรบุคลากรเข้าทำงานผ่าน อินเทอร์เน็ตได้โดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ก็คือประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย อย่างที่หลายๆ ท่านได้ใช้มาแล้ว เนื่องจากระบบนี้เป็นระบบแบบครบวงจร มีตั้งแต่การขึ้นประกาศรับสมัคร การรับสมัคร การกรอกใบสมัครผ่านอินเทอร์เน็ต การจัดการฐานข้อมูลแบบครบวงจร รวมทั้งการออกมาเป็นรายงาน หรือแม้กระทั่งจัดผังที่นั่งสอบด้วย ต้องบอกว่าหลังจากที่เราทำมา เราค้นพบว่า วิธีที่ DSI พบว่า มีการทุจริตในการสมัครสอบต้องบอกว่ามันเป็นเรื่องที่เราหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เราป้องกันได้ เพราะว่าไม่ว่าจะมีรูปแบบการรับสมัครแบบไหน ไม่ว่าจะเป็นแบบเดิม ที่ใช้แบบ offline หรือใช้

กำลังคน มันก็สามารถเกิดการทุจริตได้ ในขณะที่การสมัครผ่านอินเทอร์เน็ตก็สามารถเกิดทุจริตในการสมัครสอบได้ แต่ว่าข้อดีของระบบนี้ก็คือว่า ระบบสามารถเก็บ log file ได้ ซึ่ง log file ก็คือ การเก็บข้อมูลของผู้ที่เข้ามาที่ระบบแล้วก็สืบประวัติย้อนหลังได้ด้วย ทำให้สามารถตรวจสอบได้ง่ายและรวดเร็วมากเพราะว่าทุกอย่างอยู่ในรูปของคอมพิวเตอร์ทั้งหมด อยู่ในข้อมูลที่พร้อมใช้ เพราะฉะนั้นเรื่องการที่เราจะไปป้องกันทางอื่น ก็จะเป็นเรื่องง่ายมาก รวมทั้งกรณีที่มีผู้สมัครชื่อเดียวกันแต่สมัครหลายๆ กรม ซึ่งในเมื่อ Database ทั้งหมดอยู่ที่ I-net แล้ว และต้นสังกัดอนุญาตให้ตรวจสอบได้ เพราะฉะนั้นเราจะสามารถตรวจสอบย้อนหลังไปได้จนถึง 5 ปี นับตั้งแต่เริ่มมีระบบรับสมัครผ่านอินเทอร์เน็ตเกิดขึ้นในประเทศไทย เพราะฉะนั้นถ้าได้รายชื่อมา เราตรวจสอบย้อนกลับไปได้ทั้งหมด เพราะว่าข้อมูลพวกนี้เราไม่เคยทิ้งเลย เราจะเก็บไว้ แล้วก็ยิ่งมีพระราชบัญญัติของคอมพิวเตอร์ของปี 2550 ที่เริ่มปฏิบัติมา 2 ปีนี้ จะมีเรื่องของการเก็บ log file ซึ่งต้องบอกว่าเป็นเรื่องใหญ่มาก เพราะว่าต้องใช้ระบบการจัดเก็บ log ที่เยอะ ข้อมูล 1 คนที่เข้ามาในระบบรับสมัครนี้ จะมีตั้งแต่เข้า-ออกเมื่อไร มีเลข IP อะไร เข้าเวลาไหน ทำอะไรบ้าง พวกนี้ต้องใช้ระบบการเก็บ log ที่ยุ่งยาก แล้วก็ซับซ้อนมาก ซึ่ง I-net นำระบบเก็บ log file พวกนี้มาใช้กับระบบรับสมัครทั้งหมดเลย เพราะฉะนั้นถ้าจะตรวจสอบว่าใคร เข้ามาทำอะไรในระบบที่เขาสมัครเข้ามาบ้าง แม้กระทั่งเข้ามาค้นหาประวัติของตัวเขาเอง ประวัติใบสมัครก็จะสามารถที่จะตรวจสอบได้ในเวลารวดเร็ว ซึ่งต้องถือว่าเป็นข้อดีที่อยู่เหนือกว่าการจัดระบบสอบแบบเดิมที่ไม่สามารถตรวจสอบอะไรได้ง่าย และรวดเร็วแบบนี้ รวมทั้งไม่สามารถที่จะสืบประวัติย้อนหลังไปได้ในเวลาอันสั้นด้วย

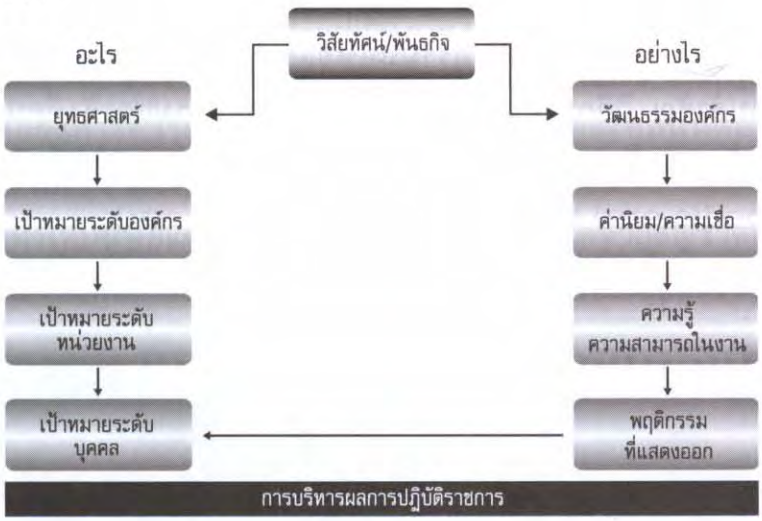
>> โปรดติดตามต่อฉบับหน้า

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

วัฒนธรรม ในการทำงานเพื่อประชาชน

*พิชาวุธ เพ็งทอง**

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management) เป็นแนวคิดที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการช่วยผลักดันให้การทำงานในภาคราชการมีความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยแนวคิดของการบริหารผลการปฏิบัติราชการมีพื้นฐานมาจากหลักการที่ว่า หากจะทำให้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กรเป็นจริงได้นั้น ต้องมีพื้นฐานมาจากการที่องค์กรจะต้องรู้ตนเองให้ได้ก่อนว่าจะต้องทำ **"อะไร"** จากนั้นจึงพิจารณาไปพร้อมกันว่าจะต้องทำ **"อย่างไร"** วิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กรจึงจะเป็นจริงได้



* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

สิ่งที่องค์กรสำนึกรู้ว่าตนเองจะต้องทำอะไรนั้น จะแสดงออกมาให้เห็นในรูปของยุทธศาสตร์ จากนั้นยุทธศาสตร์ดังกล่าวก็จะถูกนำไปกำหนดเป็นเป้าหมายระดับองค์กรและกำหนดตัวชี้วัด เพื่อวัดความสำเร็จหรือความคืบหน้าของผลการดำเนินการระดับองค์กรต่อไป

ในส่วนของการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรว่าจะต้องแสดงออกอย่างไรเพื่อให้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กรเป็นจริงได้นั้น จะมีความเชื่อมโยงอย่างสำคัญกับรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร ว่ามีรูปแบบที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำให้วิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กรเป็นจริงได้หรือไม่ อย่างไร การศึกษาวัฒนธรรมในการทำงานของคนในองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความเป็นไปขององค์กรอย่างยิ่ง

ความหมายของวัฒนธรรม

การจะเข้าใจวัฒนธรรมได้ต้องเข้าใจนิยามความหมายก่อน แต่การนิยามความหมายของวัฒนธรรมให้ครอบคลุมและผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งนั้น เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก ในที่นี้จึงขอยกตัวอย่างคำนิยามซึ่งคิดว่าน่าสนใจและจะเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาเรื่องดังกล่าว ไว้ดังนี้

วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกายหรือวิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542)

วัฒนธรรม หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมมนุษย์และโครงสร้างเชิงสัญลักษณ์ที่ทำให้กิจกรรมนั้นเด่นชัดและมีความสำคัญ วิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (http://th.wikipedia.org) แก้ไขล่าสุดเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2551)

ความจริงเกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยม

ค่านิยม ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเกิดวัฒนธรรมนั้น ไม่มีเส้นแบ่งว่า แบบใดที่เรียกว่าดี หรือแบบใดที่เรียกว่าไม่ดี เพราะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และดุลยพินิจของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ความสำคัญของวัฒนธรรม

1. วัฒนธรรมมีความสำคัญในฐานะที่เป็นแนวทางปฏิบัติของคนในสังคม วิวัฒนาการอย่างใดอย่างหนึ่งของมนุษย์ซึ่งมีผลต่อแนวทางปฏิบัติของคนในสังคม จึงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม อีกทั้งเมื่อใดที่วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมก็จะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย หากเข้าใจวัฒนธรรมของสังคมอย่างถ่องแท้ จะเข้าใจชีวิตความเป็นอยู่ ค่านิยม เจตคติ ความคิด และความเชื่อของคนในสังคมนั้นได้

2. คนในสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมแบบเดียวกันมักจะมีสัญลักษณ์ที่ใช้แสดงออกทางความคิดและปัญญาเป็นแบบเดียวกัน เพื่อให้สามารถทำความเข้าใจและสื่อสารกับคนในสังคมเดียวกันได้โดยง่าย การมีวัฒนธรรมแบบเดียวกันจึงสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศเสมือนหนึ่งเป็นพวกเดียวกันขึ้นมาได้ ตัวอย่างเช่น ประเทศไทยซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละภูมิภาคที่สูงมาก แต่ก็ยังมีอิทธิพลของการถ่ายทอดวัฒนธรรมให้เห็นอยู่ไม่น้อย แม้ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะใช้ภาษาถิ่นในการพูด แต่ภาษาท้องถิ่นเหล่านี้ก็ได้รับอิทธิพลจากภาษาไทยกลางทั้งการพูดและการเขียน ดังนั้น ภาษาไทยกลางจึงสามารถเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้แสดงถึงภาษาของชนชาติไทยได้

3. การมีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน จะส่งผลให้คนในสังคมมีพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะในอดีตการที่มนุษย์จะมีชีวิตรอดอยู่ในโลกดึกดำบรรพ์ท่ามกลางสิ่งมีชีวิตอื่นที่แข็งแกร่งกว่า เคลื่อนไหวได้เร็วกว่า หรือมีเขี้ยวเล็บมากกว่าได้นั้น มนุษย์จำเป็นที่จะต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่คณะหรือสังคม กระบวนการกล่อมเกลาและครอบงำคนในสังคมเดียวกันจึงเกิดขึ้น โดยมีวัฒนธรรมที่มนุษย์สร้างหรือกำหนดขึ้นเป็นเครื่องมือ เพื่อให้สังคมที่อยู่ร่วมกันนั้นมีความคิด ความเชื่อ และค่านิยมเป็นแบบเดียวกัน เพื่อป้องกันการขัดแย้งทางความคิดจนต้องทำให้หมู่คณะหรือสังคมนั้นต้องอ่อนแอจากความไม่ปรองดองหรือไม่ร่วมมือร่วมใจกัน

4. วัฒนธรรมทำให้มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยสัญชาตญาณและการเรียนรู้ เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่คนในสังคมสร้างขึ้นจากการปรุงแต่งหรือบิดเบือนธรรมชาติ สิ่งมีชีวิตอื่นๆ จึงไม่สามารถมีวัฒนธรรมได้เพราะต้องดำเนินชีวิตตามวิถีของธรรมชาติ และไม่สามารถปรุงแต่งหรือบิดเบือนธรรมชาติเพื่อสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใช้กับเผ่าพันธุ์ของตนได้

ที่มาของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีที่มาค่อนข้างหลากหลาย ในที่นี้จะขอนำเสนอบางปัจจัยที่มีความสำคัญค่อนข้างมากดังนี้

1. ประวัติศาสตร์

จุดกำเนิด ที่มา หรือความเป็นไปขององค์กร มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการก่อรูปของวัฒนธรรม และสิ่งต่างๆ เหล่านี้ยังช่วยให้เราทราบถึงวิวัฒนาการของวัฒนธรรม ว่ามีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้วิวัฒนาการอย่างใดอย่างหนึ่งของสังคม และรูปแบบการใช้ชีวิตของคนแต่ละรุ่นที่อยู่ในสังคม ยังมีผลต่อวัฒนธรรมในช่วงเวลานั้นด้วย

2. ธรรมชาติของมนุษย์

2.1 ธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์คือ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึก จึงมักจะสนองตอบต่อสิ่งต่างๆ ตามจิตใต้สำนึกที่ว่าทำไปเพื่อให้มีชีวิตอยู่ ตัวอย่างของวัฒนธรรมที่มีพื้นฐานมาจากความต้องการมีชีวิตอยู่ คือ วัฒนธรรมการบูชาสิ่งศักดิ์สิทธิ์ซึ่งเกิดขึ้นโดยเชื่อว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์จะคุ้มครองให้อยู่รอดปลอดภัยได้

2.2 มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีสัญชาตญาณการสืบเผ่าพันธุ์และการตอบสนองในเรื่องทางเพศ การมีสามีภรรยาเดียว การมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน การให้คุณค่ากับรูปร่างหน้าตาหรือความงามที่สื่อถึงรูปลักษณ์ทางเพศ เป็นตัวอย่างของวัฒนธรรมที่มาจากธรรมชาติของมนุษย์ดังกล่าว

2.3 อารมณ์พื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความรัก ความกลัว เป็นต้น จะมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมหลายอย่างของสังคม วัฒนธรรมการให้สิ่งของกับคนที่ตนรัก วัฒนธรรมการเคารพยำเกรงคนที่ให้คุณให้โทษกับเราได้ก็มาจากอารมณ์พื้นฐานนี้

2.4 ความต้องการอยู่อย่างมีความสุข ตัวอย่างของวัฒนธรรมตามธรรมชาติในข้อนี้ คือ การบูชาหรือการจัดพิธีกรรมที่เป็นงานเอิกเกริกเพื่อแสดงความปีติยินดีในโอกาสต่างๆ เช่น ฉลองวันครบรอบต่างๆ ฉลองเมื่อประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2.5 การทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง วัฒนธรรมในข้อนี้จะเกิดจากมนุษย์มักจะอ้างความเป็นเหตุเป็นผล เพื่อประโยชน์ของตนเองเป็นสำคัญ เมื่อต้องอยู่รวมกันเป็นสังคม มนุษย์ก็ต้องการที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ การปรุงแต่งวัฒนธรรมจึงเกิดขึ้น โดยเชื่อว่าหากวัฒนธรรมที่ตนปรุงแต่งขึ้นมานั้นขยายกลายเป็นวัฒนธรรมของคนในสังคมได้ ตนก็จะได้ประโยชน์จากวัฒนธรรมนั้น โดยรูปแบบ

ของวัฒนธรรมดังกล่าวบางครั้งจึงสอดคล้องกับผลประโยชน์ของใครบางคนที่อยู่ในสังคมเท่านั้น เช่น การกระทำการบางอย่างของสังคมต้องผ่านการทำนายโดยผู้พยากรณ์ การนับถือกษัตริย์เป็นสมมติเทพ หรือการที่สังคมฮินดูแบ่งคนออกเป็น 4 วรรณะ คือ **พราหมณ์ กษัตริย์ แพศย์ ศูทร** เป็นต้น

3. ภูมิศาสตร์/สถานที่ตั้งของสังคม

วัฒนธรรมหลายอย่างมีที่มาจากลักษณะทางด้านภูมิศาสตร์ ตัวอย่างเช่น การขอขมาลาโทษหรือขอบคุณแม่น้ำลำคลอง เจ้าป่าเจ้าเขา หรือเทพแห่งท้องทะเล เป็นต้น

4. ศาสนา

เมื่อมนุษย์รวมตัวกัน จำเป็นต้องมีหลักจริยธรรมและศีลธรรมเป็นตัวกำหนดกรอบวิถีชีวิต เพื่อไม่ให้เกิดความวุ่นวายจากการทำตามอำเภอใจของแต่ละบุคคล โดยไม่คำนึงถึงบุคคลอื่น จนกาลเวลาได้พัฒนาความเชื่อต่างๆ ทำให้เกิดเป็นศาสนาขึ้นมา ตัวอย่างวัฒนธรรมที่มาจากศาสนา ได้แก่ ความเชื่อในอิทธิปาฏิหาริย์ ไสยศาสตร์ โหราศาสตร์ เป็นต้น

5. สังคม เศรษฐกิจ การเมือง

ธรรมชาติที่ค่อยๆ ดำเนินไปอย่างสลับซับซ้อน อีกทั้งมนุษย์เองก็เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการ เมื่อมนุษย์ถูกกล่อมเกลาจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสถานการณ์ทางการเมือง รูปแบบของวัฒนธรรมจึงเริ่มมีความสลับซับซ้อนและมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ล้วนเกิดจากการกล่อมเกลาและการเรียนรู้ในอดีตเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ตัวอย่างของวัฒนธรรมที่มาจากอิทธิพลของสิ่งเหล่านี้ คือ การส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย การออกมาทำงานนอกบ้านของผู้หญิง การยอมรับในเสรีภาพการรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องหรือต่อรองทางการเมือง เป็นต้น

(โปรดติดตามตอนต่อไป)

การจัดการความรู้แบบบูรณาการ

บูรชัย ศิริมหาสาคร *

มีคำถาม 2 ข้อ จากผู้เข้าร่วมการอบรม เรื่อง KM ได้ถามวิทยากร (ผู้เขียน) ว่า

ข้อ 1. การทำ KM เพิ่มภาระให้กับคนในหน่วยงานหรือไม่

(ถ้าการทำ KM เพิ่มภาระให้กับคนในหน่วยงาน ก็คงไม่มีใครอยากทำ เพราะงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ก็มากจนทำไม่ทันอยู่แล้ว ถ้าต้องทำ KM เพิ่มอีก คงไม่ไหวแน่)

ข้อ 2. ถ้าการทำ KM ไม่เพิ่มภาระให้กับคนในหน่วยงาน ขอให้วิทยากรช่วยยกตัวอย่างการทำ KM ที่บูรณาการเข้ากับวิธีการทำงานตามปกติ จนคนไม่รู้สึกว่า การทำ KM เพิ่มภาระให้กับคนในหน่วยงานแต่อย่างไร

ผู้เขียนยอมรับว่า คำถาม 2 ข้อนี้ เป็นคำถามที่ยาก แต่จำเป็นต้องตอบให้ได้ มิฉะนั้น ผู้เข้ารับการอบรมจะเสื่อมศรัทธาในวิชา KM จนเป็นเหตุให้ไม่อยากอบรมเรื่องนี้ต่อ หรือไม่คิดจะนำเรื่อง KM ไปใช้ในการพัฒนางานอีกต่อไป

ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างกรณีความสำเร็จในการจัดการความรู้แบบบูรณาการ 2 ตัวอย่าง ดังนี้ คือ

1. กรณีศึกษาจากการอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
2. การจัดการความรู้ของ เซเว่น อีเลฟเว่น

* เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ชว สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

1. กรณีศึกษาจากการอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

เมื่อหลายปีมาแล้ว ผู้เขียนได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นผู้ช่วยวิชาผู้กำกับลูกเสือ (Assistant Leader Trainers Course : A.L.T.C) หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าเครื่องหมายวูดแบด 3 ท่อน ซึ่งในทางวิชาลูกเสือ ถือว่าเป็นระดับปริญญาโทของลูกเสือเมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว จะต้องฝึกภาคปฏิบัติ ด้วยการเป็นวิทยากรให้การฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาประจำลูกเสือจำนวน 6 ครั้ง จึงจะขอเครื่องหมายวูดแบด 3 ท่อนได้ ผู้เขียนได้สมัครไปเป็นวิทยากรตามค่ายฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ทั้งหลักสูตร B.T.C. และ A.T.C. ตามค่ายฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือในสถานที่ต่างๆ เช่น วิทยาลัยครูนครปฐม **(มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)** และวิทยาลัยพลศึกษาสมุทรสาคร **(สถาบันการพลศึกษาสมุทรสาคร)** เป็นต้น

การฝึกปฏิบัติการจริงในภาคสนามนี้ ทำให้ผู้เขียนได้ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากรลูกเสือเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย และที่สำคัญยิ่ง คือ รู้สึกประทับใจในวิธีการทำงานด้านการฝึกอบรมของลูกเสือ ซึ่งมีวัฒนธรรมการทำงานแบบ KM ที่บูรณาการเรื่องการจัดการความรู้ให้อยู่ในวิถีการทำงานตามปกติ โดยไม่รู้สึกว่า มีการทำ KM ที่แปลกแยกจากการทำงาน หรือเพิ่มภาระให้กับคนในหน่วยงาน จนเกิดความรู้สึกต่อต้านและไม่อยากทำ ทั้งที่ในสมัยนั้นยังไม่มีวิชา KM เกิดขึ้นอย่างเช่นปัจจุบันนี้

กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จะเน้นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) เกี่ยวกับการทำงานอยู่ตลอดเวลา ทั้งในส่วนของวิทยากรซึ่งเป็นผู้ให้บริการและในส่วนของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นผู้ใช้บริการ **(ลูกค้า)**

1.1 การทำ KM ของวิทยากรผู้ให้การอบรม

การทำ KM ของวิทยากรลูกเสือ มีผู้อำนวยการฝึกทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม ถ้าจะเรียกในภาษา KM คือ ทำหน้าที่เป็นคุณอำนวย (Knowledge Facilitator) มีหน้าที่ดำเนินการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่วิทยากรด้วยกัน โดยเริ่มต้นจากการประชุมวิทยากรเพื่อเตรียมความพร้อม และมอบหมายงานว่า วิทยากรท่านใดจะรับผิดชอบเรื่องการบรรยายในรายวิชาใด

สมมุติว่า ผู้เขียนได้รับมอบหมายให้บรรยายเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้กำกับลูกเสือ ผู้เขียนจะต้องไปศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนั้น เช่น ศึกษาเอกสารคู่มือการฝึกอบรม **(ซึ่งเป็นความรู้ประเภท Explicit Knowledge)** และขอคำปรึกษาแนะนำจากวิทยากรรุ่นพี่ **(ซึ่งเป็นความรู้ประเภท Tacit Knowledge)**

จากนั้น ก่อนการฝึกอบรมจริง ผู้อำนวยการฝึกจะเรียกประชุมวิทยากรทั้งหมด และให้วิทยากรที่จะบรรยายในวันพรุ่งนี้ ได้เล่าให้ที่ประชุมฟังว่า แต่ละคนได้วางแผนการฝึกอบรมไว้อย่างไร

เมื่อเล่าจบ ผู้อำนวยการฝึกจะขอเชิญวิทยากรรุ่นพี่ที่เคยมีประสบการณ์บรรยายในรายวิชานั้นได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีแนวทางในการจัดกิจกรรมการอบรมแบบใด จึงจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร

แนวคิดและวิธีการของ KM ที่บูรณาการอยู่ในการฝึกอบรมลูกเสือ

รูปแบบและวิธีการทำงานในลักษณะนี้ สอดคล้องกับวิธีการของ KM อยู่หลายประการ คือ

1. จัดให้มีเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ทำงานด้วยกัน

2. เป็นการบริหารจัดการที่ทำให้ **คนพร้อมให้และคนใฝ่รู้** ได้มาพบปะพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงาน

2.1 คนพร้อมให้ คือ วิทยากรรุ่นพี่ผู้มากด้วยประสบการณ์ และพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่วิทยากรรุ่นน้อง โดยไม่หวงวิชา

2.2 คนใฝ่รู้ คือ วิทยากรมือใหม่ซึ่งยังอ่อนประสบการณ์ แต่ก็เปิดใจพร้อมยอมรับคำชี้แนะจากรุ่นพี่ โดยไม่อายที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น

ถ้าเราสามารถบริหารจัดการให้มีเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรที่ทำให้คนพร้อมให้และใฝ่รู้มาแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กันได้อย่างเปิดใจโดยไม่หวงวิชา ก็ถือว่า บรรลุจุดประสงค์หลักของการทำ KM แล้ว

การทำงานแบบต่อยอดความรู้

นอกจากคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แล้ว วิทยากรรุ่นพี่บางท่านยังแสดงความมีน้ำใจ ด้วยการนำสื่ออุปกรณ์การอบรมมาให้ เช่น แผ่นใสที่ใช้ในการบรรยาย ใบงานที่ใช้ทำกิจกรรม พร้อมทั้งสื่อต่างๆ ทำให้ผู้เขียนซึ่งเป็นวิทยากรมือใหม่ มีความมั่นใจในการทำหน้าที่วิทยากรมากยิ่งขึ้น เพราะไม่ต้องทำงานแบบลองผิดลองถูก หรือทำงานโดยเริ่มต้นจากศูนย์ แต่มีต้นทุนความรู้ของวิทยากรรุ่นพี่ที่เก็บสะสมไว้ มาใช้ในการทำงานแบบต่อยอดความรู้

การทำ AAR (After Action Review)

หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมในแต่ละวัน จะมีการประชุมวิทยากร เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้วิทยากรที่บรรยายในวันนั้น ได้ประเมินผลการทำงานของตนเองว่า มีจุดเด่นอะไรที่คิดว่า ทำแล้วประสบผลสำเร็จ และมีจุดด้อยที่ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร พร้อมทั้งขอให้วิทยากรท่านอื่น เช่น วิทยากรพี่เลี้ยงประจำหมู่ที่นั่งสังเกตการสอนอยู่ด้วย ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานครั้งต่อไป

กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงานแบบนี้ ในภาษา KM เรียกว่า การทำ AAR (After Action Review) หรือการทบทวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของ KM

การสร้างคลังความรู้ขององค์กร

นอกจากนี้ วิทยากรทุกคนจะต้องเก็บรวบรวมชุดการสอนของตน ประกอบด้วยแผ่นใส ใบงาน ใบความรู้ และสื่ออื่นๆ ใส่ซองเป็นชุดวิชาต่างๆ ส่งมอบให้ผู้อำนวยการฝึก หรือเก็บไว้เป็นฐานความรู้ของค่าย หรือ คลังความรู้ขององค์กร (Knowledge Assets) สามารถนำกลับมาใช้ในการทำงานได้อีกในครั้งต่อไป ซึ่งวิทยากรคนอื่น สามารถนำมาปรับปรุงพัฒนา และใช้ในการทำงานได้ ทำให้สื่อนวัตกรรมที่ใช้ในการฝึกอบรม ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา (Update) จนกลายเป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ในที่สุด

ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือ Best Practices ด้านการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ สรุปเป็นขั้นตอนการสอนได้ 6 ขั้น ดังนี้

1. อารัมภบท 2. ดู Chart 3. แจก Sheet 4. อภิปราย 5. รายงานผล 6. สรุป

ขั้นตอนการสอนดังกล่าว สามารถขยายเป็นแก่นความรู้และขุมความรู้ ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แก่นความรู้และขุมความรู้ ขั้นตอนการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

แก่นความรู้	ขุมความรู้
1. อารัมภบท	1. นำเข้าสู่บทเรียน ด้วยการชี้แจงจุดประสงค์การเรียนรู้และขอบข่ายเนื้อหาวิชา หรืออื่นๆ
2. ดู Chart	2. ดูแผนภูมิเนื้อหาวิชา และกิจกรรม
3. แจก Sheet	3. แจกเอกสารใบงาน และใบความรู้ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมและศึกษาด้วยตนเอง
4. อภิปราย	4. ให้ผู้เข้ารับการอบรมอภิปรายกลุ่ม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องที่เรียน
5. รายงานผล	5. ให้ผู้เข้ารับการอบรมนำเสนอผลงานที่หน้าชั้น
6. สรุป	6. วิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมร่วมกันสรุปบทเรียน

ที่มา : บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550)

ผู้เขียนมีความพึงพอใจกับวิธีการทำงานของลูกเสือที่บูรณาการ KM ให้อยู่ในวิถีการทำงานตามปกติได้อย่างเป็นธรรมชาติ ส่งเสริมการทำงานแบบร่วมมือกันฉันพี่น้อง มากกว่าการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน มีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำกับวิทยากรที่มาใหม่ ทำให้ผลงานออกมาดี คือ **งานเรียบร้อย** และ **คนราบรื่น**

ถ้าเราสามารถประยุกต์ใช้วิธีการของลูกเสือกับการทำงานอื่นๆ ได้ ก็จะเป็นเรื่องที่ดีอย่างยิ่งเพราะเป็นการทำงานที่มีการทำ KM อยู่ในตัว จึงทำให้ผลงานออกมาดี เป็นที่ประทับใจของผู้เข้ารับการอบรมและเพื่อนวิทยากรลูกเสือด้วยกัน

1.2 การทำ KM ของผู้เข้ารับการอบรมหรือผู้ใช้บริการ (ลูกค้า)

นอกจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะวิทยากรแล้ว ยังมีการทำ KM ภายในหมู่ กล่าวคือ ในแต่ละวันของการอบรม จะจัดให้มีช่วงเวลาประชุมภายในแต่ละหมู่ โดยมีนายหมู่ทำหน้าที่เป็นคุณอำนวย (Knowledge Facilitator) เพื่อรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในหมู่ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง เช่น ปริมาณและคุณภาพของอาหารในแต่ละมื้อเป็นอย่างไร เพียงพอต่อการรับประทานหรือไม่ ที่พักและห้องน้ำมีความสะดวกหรือไม่ หรือมีข้อเสนอแนะอย่างไร ต้องการเรียนรู้วิชาอะไรเพิ่มเติมจากหลักสูตรที่กำหนดไว้ เป็นต้น

จากนั้น นายหมู่จะเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการประชุมหมู่ รายงานผลให้วิทยากรประจำหมู่ทราบ เพื่อรายงานให้ผู้อำนวยการฝึกและวิทยากรที่เกี่ยวข้อง หาแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป ทำให้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ลดลง หรือหมดไปในที่สุด ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ และบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

บทสรุป

กระบวนการที่ใช้ในการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เป็นตัวอย่างของการทำ KM อย่างง่ายและเป็นธรรมชาติ ที่บูรณาการ KM เข้ากับวิถีการทำงานตามปกติ ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นว่า มิใช่สิ่งที่ซับซ้อนหรือยุ่งยากเกินกว่าจะปฏิบัติได้

หัวใจสำคัญของการทำ KM คือ การจัดให้มีช่วงเวลาและเวที ที่คนในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้หรือความคิดเห็นระหว่างกันได้อย่างเปิดใจ

2. การจัดการความรู้ ของ เซเว่น อีเลฟเว่น

เซเว่น อีเลฟเว่น เป็นธุรกิจแฟรนไชส์ ร้านขายปลีกสะดวกซื้อที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในปัจจุบัน มีร้านสาขาอยู่ทั่วประเทศ มากกว่า 3,000 แห่ง

เซเว่น อีเลฟเว่น ได้ค้นคว้าหาศาสตร์ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางการค้า เพื่อครองส่วนแบ่งการตลาดให้มากที่สุด ในท่ามกลางโลกของการแข่งขัน

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือหนึ่งที่กองอำนวยการกลาง คือ **บริษัท ซี.พี.เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)** มองเห็นว่า จะช่วยส่งเสริมธุรกิจให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น จึงมอบหมายให้สำนักนโยบายธุรกิจของบริษัท จัดตั้งทีมงานเพื่อค้นหารูปแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง โดยใช้เวลาศึกษาทดลองอยู่ 2 ปี จึงพบโมเดลการจัดการความรู้ของตนเอง

โครงการ Baby Ant

กิจกรรมการจัดการความรู้ของเซเว่น อีเลฟเว่น มีชื่อว่า **"โครงการ Baby Ant"** ซึ่งมีแนวคิดของกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับทุกคนในทีมว่า มีส่วนต่อความสำเร็จของงาน เหมือนกับมด ซึ่งเป็นสัตว์ที่ขยันขันแข็งและทำงานเป็นทีมโดยไม่หยุดนิ่ง ดังตัวอย่าง **"กิจกรรม Ant Mission"**

กิจกรรม Ant Mission

กิจกรรมนี้จะกระตุ้นให้คนคิดค้นพัฒนางาน โดยให้พนักงานรวมกลุ่มกัน กลุ่มละ 5-7 คน ช่วยกันคิดแก้ปัญหาภายในสายงานของตนเอง เช่น สายสำนักงาน คลังสินค้า และร้านค้าลูกข่ายทุกร้าน

จากนั้น ให้เขียนเรื่องเล่า แบบ QC Story เกี่ยวกับการทำงานอย่างสร้างสรรค์ลงในแบบฟอร์มที่ทีมงานจัดให้ ทุก 3 เดือน ต่อ 1 เรื่อง แล้วเสนอเรื่องส่งให้คณะกรรมการพิจารณาปีละ 2 เรื่อง เพื่อทำการคัดเลือกเรื่องดีเด่น ถ่ายทำเป็น VCD เรื่องสั้น โดยให้เครดิตเจ้าของเรื่องเป็นผู้แสดง แล้วจัดทำแจกจ่ายเผยแพร่ไปทั่วทุกสาขา ให้ร้านต่างๆ ได้เปิดดู และนำไปปรับใช้ในการทำงานของร้านเซเว่น อีเลฟเว่น ที่รับผิดชอบอยู่

เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน KM ของ เซเว่น อีเลฟเว่น

เครื่องมือที่ใช้ทำ KM ของร้านเซเว่น อีเลฟเว่น เป็นเครื่องมือที่มีวิธีการง่ายๆ เพื่อเก็บรวบรวมความรู้ของพนักงาน คือ แบบฟอร์ม QC Story ที่ให้พนักงานเขียนเทคนิค วิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของตนเอง เพื่อส่งให้ส่วนกลางของบริษัททำการคัดเลือกเรื่องที่ดีเผยแพร่

ส่วนเครื่องมือหรือวิธีการเผยแพร่ความรู้ คือ สื่อ VCD ซึ่งไม่ใช่เทคโนโลยีที่ซับซ้อนหรือมีราคาแพง

วิธีการทำ KM ของเซเว่น อีเลฟเว่น แสดงให้เราเห็นว่า การทำ KM ไม่จำเป็นต้องให้พนักงานละทิ้งการทำงานตามปกติ แต่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ ทางสื่อ ICT โดยไม่จำเป็นต้องมาพบปะกันแบบซึ่งหน้าให้เสียเวลาทำงาน

เราต้องยอมรับว่า กลุ่มคนทำงานไม่มีเวลาอ่านหนังสือ และไม่มีเวลาประชุมหรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากนัก ดังนั้น การเลือกรูปแบบวิธีการทำ KM ให้เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงานจึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะรูปแบบการทำ KM แบบบูรณาการดังตัวอย่างของ เซเว่น อีเลฟเว่น

แรงจูงใจในการทำ KM

ส่วนแรงจูงใจในการทำ KM ของเซเว่น อีเลฟเว่น มิใช่รางวัลที่เป็นเงินค่าเขียนเรื่อง เพราะให้เงินเพียงเล็กน้อย **แต่เป็นความภาคภูมิใจที่ได้รับการคัดเลือกว่า เรื่องของตนเป็นเรื่องดีเด่น และได้รับการถ่ายทำ VCD เพื่อเผยแพร่**

รวมทั้งการส่งเรื่องเข้าประกวดทุกครั้ง จะได้คะแนนเก็บสะสม เพื่อเดินทางไปดูงานต่างประเทศ ทำให้พนักงานทุกคนกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดี และเขียนเรื่องส่งให้ส่วนกลางพิจารณาตัดสิน ปรากฏว่า วิธีนี้ได้ผลเกินความคาดหมาย เพราะมีเรื่องราวของความคิดสร้างสรรค์ดีๆ ของพนักงานส่งมาจำนวนมากมาย

บทสรุป

นี่เป็นรูปแบบการจัดการความรู้ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับองค์กรที่ไม่เหมือนใคร ด้วยการส่งเสริมให้พนักงานทุกคน มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมการทำงานอย่างแท้จริง ทำให้ธุรกิจเจริญก้าวหน้าอย่างดียิ่ง

ทัศนวิจารณ์เกี่ยวกับการทำ KM แบบบูรณาการ

หากนำรูปแบบการทำ KM จากกรณีศึกษาการอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือมาเปรียบเทียบกับการทำ KM ของเซเว่น อีเลฟเว่น จะพบความแตกต่างที่น่าสนใจ กล่าวคือ

การทำ KM จากกรณีศึกษาการอบรมผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จะเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Face To Face หรือพบปะพูดคุยกันซึ่งหน้า บนเวทีพื้นที่จริง (Physical Space) ซึ่งต้องนัดหมายให้คนมาในเวลาและสถานที่เดียวกัน จึงสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันได้

โดยปกติของการทำงานทั่วไป ต้องมีการประชุมร่วมกันอยู่แล้ว แทนที่ผู้บริหารจะผูกขาดการพูดไว้แต่เพียงผู้เดียว หรือแสดงบทบาทเป็นคุณอำนาจที่คอยสั่งการทุกอย่าง ซึ่งเปลี่ยนบทบาทใหม่กลายเป็นคุณอำนวย (Knowledge Facilitator) ด้วยการเปิดเวทีให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในองค์กรที่เป็นคนพร้อมให้และคนใฝ่รู้

เพียงเท่านี้ ก็เป็นการบูรณาการ KM เข้าสู่วิธีการทำงานตามปกติแล้ว โดยไม่ต้องเรียกคนมาประชุมเพื่อทำ KM อีก ให้เสียเวลา

ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของเซเว่น อีเลฟเว่น ไม่เน้นการประชุมหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Face to Face แต่จะเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน ICT บนเวทีพื้นที่เสมือนจริง (Virtual Space) ซึ่งไม่รบกวนเวลาในการทำงานตามปกติ เป็นการจัดการความรู้แบบบูรณาการ โดยใช้ ICT อย่างง่ายๆ เข้ามาช่วย

สรุปบทเรียนจากการทำ KM แบบบูรณาการ ทั้ง 2 กรณี

ประเด็นสำคัญของการจัดการความรู้แบบบูรณาการ คือ การค้นหารูปแบบหรือโมเดลของการทำ KM ที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเอง ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะมีรูปแบบการทำ KM ที่แตกต่างกัน สิ่งนี้น่าจะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การจัดการความรู้แต่ละองค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น หน่วยงานที่จะทำ KM ควรค้นหารูปแบบการทำ KM ที่เหมาะสมก่อน เป็นลำดับแรก

การจัดระบบของการจัดการความรู้แบบบูรณาการ

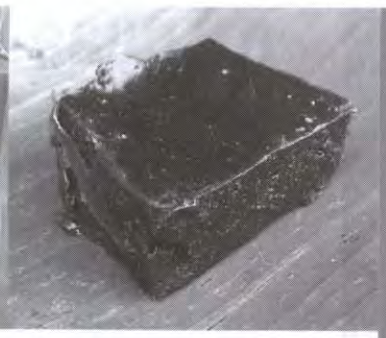
วิจารณ์ พานิช (2548:51) กล่าวถึงระบบของการจัดการความรู้ว่า ระบบของการจัดการความรู้ต้องบูรณาการไปกับงานประจำ ต้องไม่ใช่ระบบที่แยกต่างหาก และต้องไม่ทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้น

นี่คือ หลักการสำคัญ

ส่วนจะจัดรูปแบบของระบบอย่างไรนั้น ไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงทฤษฎีการจัดระบบจัดการความรู้ 2 ทฤษฎี คือ **ทฤษฎีขนมเปียกปูน** และ **ทฤษฎีขนมชั้น** ไว้ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2548:52) ทฤษฎีที่สำคัญที่สุดในการจัดระบบการจัดการความรู้ คือ **ทฤษฎีขนมเปียกปูน** ซึ่งหมายความว่า ต้องไม่หลงใช้ **ทฤษฎีขนมชั้น**



วิจารณ์ พานิช

ทฤษฎีขนมชั้น

หมายถึง ใช้แนวความคิดว่า ระบบการจัดการความรู้ เป็นอีกระบบหนึ่ง แยกออกจากงานประจำ แยกออกจากระบบการพัฒนาบุคลากร แยกออกจากระบบการพัฒนาองค์กร

ระบบการจัดการความรู้แนวนี้ ทำให้ผู้คนในองค์การรู้สึกว่า เมื่อมีระบบจัดการความรู้ ตนต้องทำงานเพิ่มขึ้น รู้สึกว่า ตนมีภาระต้องดำเนินการจัดการความรู้ ในที่สุด การจัดการความรู้ก็จะล้มเหลว คือ ไม่คุ้มค่าการลงทุน

ทฤษฎีขนมเปียกปูน

หมายความว่า ระบบการจัดการความรู้แทรกหรือกลืนเป็นเนื้อเดียวกันกับงานประจำ และระบบอื่นๆ ในลักษณะนี้เรียกว่า KM inside **(เลียนแบบคำว่า intel inside ในคอมพิวเตอร์) คือ มีการจัดการความรู้แทรกอยู่ทั่วไปมองไม่เห็น**

โดยแนวทางนี้ การจัดการความรู้จะเป็นเครื่องมือ ไม่ใช่เป้าหมาย ตัวเป้าหมายคือ ผลงาน

ทฤษฎีขนมชั้นจะนำไปสู่ความล้มเหลว ทฤษฎีขนมเปียกปูนจะนำไปสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้หมายความว่า จะต้องมีการดำเนินการที่ถูกต้องอื่นๆ ประกอบด้วย

วิธีประยุกต์ใช้ทฤษฎีขนมเปียกปูน

1. ตั้งคำถามว่า คณะกรรมการหรือคณะทำงานจัดการความรู้กระจายอยู่ในทุกส่วนขององค์กรหรือไม่ คนจากหน่วยพัฒนาบุคลากรและหน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในคณะกรรมการดังกล่าวหรือไม่

2. ในทุกกิจกรรมของการจัดการความรู้ ตั้งคำถามว่า จะเกิดผลการพัฒนางานอย่างไร จะเกิดผลต่อการพัฒนาคนอย่างไร จะเกิดผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างไร จะทำให้เป็นการจัดการความรู้ที่มีความต่อเนื่องในภาพรวมได้อย่างไร

บรรณานุกรม

วิจารณ์ พานิช **การจัดการความรู้ ฉบับปฏิบัติจริง** พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, 2548

การดูแลสุขภาพด้วยตนเอง สำหรับทุกท่าน ทุกวัย ทุกเวลา เรื่องธรรมดาที่คิดว่ารู้ แต่ที่จริง รู้แล้วว่า.....ไม่รู้

นายแพทย์วีระชัย สิทธิปิยะสกุล *

บทนำ

ผมได้รับการประสานจากสำนักงาน ก.พ. ให้พูดเรื่องการดูแลสุขภาพในวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2551 ซึ่งผมยินดีและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างมากที่ได้รับโอกาสแบบนี้ ด้านหนึ่ง คือ ผมถือว่านอกจากการเผยแพร่ทางวิชาการแล้ว ยังเป็นการทำบุญที่ผมถนัดมากทางหนึ่ง นั่นคือการทำบุญด้วยความรู้ คงทราบกันครับว่าการทำบุญในทางพุทธศาสนา นอกจากการทำบุญด้วยอาหาร สังฆทาน หรือบริจาคทรัพย์เพื่อการสร้างโบสถ์วิหาร การมอบความรู้ให้กับคนอื่นแบบกัลยาณมิตรด้วยเจตนาและเนื้อนาบุญที่บริสุทธิ์ และผู้รับมีความรู้สึกอิ่มเอมและพอใจกับความรู้นั้น ก็ถือว่าได้บุญมากพอ ๆ กับการถือศีล 5 ถือศีล 8 หรือการบรรพชาในพุทธศาสนาทีเดียว ส่วนอีกด้านหนึ่งผมได้มีโอกาสไปรับความรู้ถึงต่างแดนที่ North Western University Chicago USA ที่ Kellogg School of Management ซึ่งถือเป็นมหาวิทยาลัย Top Ten ของโลกด้านบริหารจัดการ และความรู้อีกด้านหนึ่งนอกจากระบบการบริหารที่ผมได้รับมา คือ ด้านการดูแลสุขภาพ โดยเฉพาะด้านอาหารและการออกกำลังกาย ซึ่งผมคิดว่าเป็นความรู้ใหม่และสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับชีวิตประจำวันของพวกเราทุกคนได้อย่างดีในทางปฏิบัติ และเป็นเรื่องที่ให้ความกระจ่างและอ้างอิงได้ทางหลักฐานทางเชิงประจักษ์ ซึ่งในบางเรื่องที่เราทราบหรือปฏิบัติสืบต่อคำบอกเล่าของผู้ใหญ่มาเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องโดยสิ้นเชิง (ซึ่งผมจะเล่าต่อไปในบทความนี้)

* *ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก*

และเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในด้านปฏิบัติให้มากที่สุด จึงเป็นที่มาของบทความที่พวกเรากำลังอ่านขณะนี้ เพื่อท่านจะได้นำไปใช้ประโยชน์กับตัวเอง เพื่อส่งผลให้พวกเราเป็นทรัพยากรของชาติที่มีสุขภาพแข็งแรงต่อไป และถ้าท่านสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเข้าใจ ผมก็ขอให้ท่านส่งต่อความรู้และการปฏิบัติที่ถูกต้องให้คนในบ้าน เพื่อน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่น เพื่อเป็นวิทยาทานต่อไป

ทำอย่างไรให้มีคุณภาพ สุขภาพดี

ครับ คำถามสั้นๆ แต่ตอบยาก ผมจะขอนำท่านเข้าสู่แนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงความมีสุขภาพดีดังนี้ครับ

เรื่องของความแก่เป็นเรื่องที่คนส่วนมากโดยเฉพาะคุณผู้หญิง หรือผู้ชายก็ตาม ไม่อยากพูดถึง เพราะเป็นความเสื่อม แต่นี่คือความจริงของชีวิตครับ ทางการแพทย์ ความแก่มาเยือนพวกเราตั้งแต่อายุได้ 30 ปีแล้วครับ เพราะฉะนั้น ท่านไม่ต้องเสียใจว่าอายุ 60 ปีแล้ว สังคมเรียก ผู้สูงอายุ ความจริงอายุ 30 ปี เซลล์ในร่างกายมนุษย์ก็เริ่มมีกระบวนการ "แก่" เกิดขึ้นแล้วครับ เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงของร่างกายของสรีระที่ค่อยๆ เปลี่ยน มีความเสื่อมตามกรรม

แสดงออกมากหรือน้อยขึ้นกับหลายปัจจัย เช่น

1. พื้นฐานพันธุกรรม
2. ลีลาชีวิต
3. การมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ
4. ปัจจัยเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อม
5. วัฒนธรรม
6. การรับรู้และทัศนคติต่อปัญหาสุขภาพ

เพราะฉะนั้นมนุษย์เกิดขึ้นมาต่างก็หมุนเวียนไปหาความแก่ ความเจ็บ และความตายกันทุกคน เกิดกับตายเป็นของคู่กันและเกิดขึ้นกับทุกคนไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีใคร

ที่เกิดมาแล้วไม่ตาย และไม่มีใครคนใดที่เห็นตัวเองขณะเกิดและตอนตาย มีแต่คนอื่นเท่านั้นที่ได้มีโอกาสเห็น กลับมาการแก่กับการเจ็บ ซึ่งก็เป็นของคู่กันที่ทุกคนสามารถมองเห็นได้ ความแก่เป็นไปตามสภาพสังขาร ทุกคนเกิดมาต้องแก่ ไม่มี (หมอ) คนใดรักษาความแก่ได้ มีอย่างเดียวที่ต้องหาหมอรักษา คือ ความเจ็บที่เรียกว่า "ป่วยไข้" บางคนอาจเถียงในใจว่าความแก่แก้ได้ด้วยมือหมอศัลยกรรม ครับ ที่เห็นคือ "มายา" ผ่าตัดดึงหน้า ทำกรามให้ดูหน้าเด็ก แต่ก็ไม่ทำให้เซลล์ต่างๆ ในตัวเองหนุ่มได้ ก็ยังคงแก่เหมือนเดิม มันคือ "ตถตา" มันก็เป็นอย่างนั้น เพราะฉะนั้นถ้าเราสามารถเอาความแก่กับความเจ็บวิ่งแข่งกัน ผมบอกได้เลยครับ ความแก่จะวิ่งแข่งชนะความเจ็บป่วยได้ขาดลอย เพราะถึงจะแก่มีสุขภาพดี ก็ไม่เจ็บป่วยได้ นั่นคือคำถามว่า "เราจะทำอย่างไรให้ไม่มีความเจ็บป่วย?" คำตอบมีคำเดียว คือ ต้อง "รักษาและดูแลตัวเอง" เรื่องสุขภาพ **เพราะไม่มีใครมาช่วยเราแก้ปัญหาสุขภาพได้ดีเท่ากับตัวเราเอง**

คุณลองพิจารณาดูซิครับว่าที่ผ่านมาเราได้ดูแลสุขภาพของเราดีจริงหรือไม่? เรารักตัวเราเองด้านสุขภาพหรือไม่?

สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย : จากข้อมูลที่มีในปัจจุบัน คาดการณ์ประชากรของประเทศไทยในประมาณ 25 ปี ข้างหน้า ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุประมาณ 25% นั่นคือ คนเดินมา 4 คน เป็นผู้สูงอายุ 1 คน (แผนภาพที่ 1)

Diagram

ที่มา : ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์ และ ปราโมทย์ ประสาทกุล "ประชากรไทยในอนาคต" ใน กฤตยา อาชานิจกุล และ วรชัย ทองไทย (บรรณาธิการ). ประชากรและสังคม 2549

แผนภาพที่ 1

มีการคาดการณ์ว่าในปี 2564 ประเทศไทยจะมีสัดส่วนของเด็ก 100 คนต่อผู้สูงอายุ 103 คน (แผนภาพที่ 2)

Diagram

จำนวนประชากรจำแนกตามวัย และดัชนีผู้สูงอายุของประเทศไทย

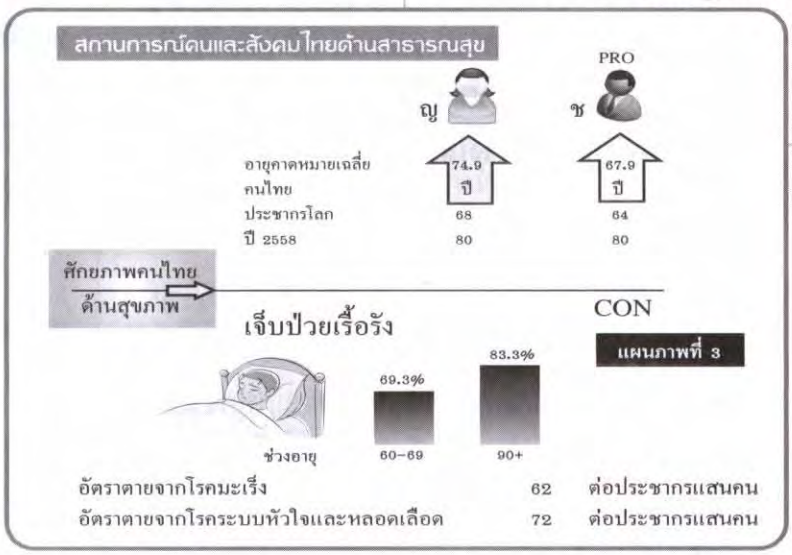
พ.ศ.	ประชากร (ล้านคน)			ดัชนีผู้สูงอายุ (ผู้สูงอายุ/เด็ก 100 คน)
	ทั้งหมด	วัยเด็ก	ผู้สูงอายุ	
2548	62.2	14.3	6.4	45.0
2553	63.7	13.2	7.5	57.0
2558	64.6	12.3	9.0	73.4
2563	65.1	11.2	11.0	98.0
2564	65.2	11.0	11.3	103.2
2568	65.1	10.4	12.9	123.6
2573	64.5	9.8	14.6	149.9
2578	63.4	9.1	15.9	174.4

ที่มา : ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์ และ ปราโมทย์ ประสาทกุล "ประชากรไทยในอนาคต" ใน กฤตยา อาชานิจกุล และ วรชัย ทองไทย (บรรณาธิการ). ประชากรและสังคม 2549

แผนภาพที่ 2

แถมยังมีข่าวดีบอกพวกเราคือ อายุคาดหมายเฉลี่ยของคนไทยขณะนี้ (2551) หญิงอายุเฉลี่ย 74.9 ปี ชายเฉลี่ย 67.9 ปี ซึ่งตัวเลขของอายุที่สูงกว่าอายุคาดหมายเฉลี่ยของประชากรโลกคือ หญิง 68 ปี ชาย 64 ปี และยังคาดการณ์ต่อไปในปี 2558 คนไทยชายหญิงจะมีอายุคาดหมายเฉลี่ยถึง 80 ปี ครับข่าวนี้เป็นข่าวดีแน่ว่าคนไทยจะอายุยืนยาวมากขึ้น แต่ถ้ามองข้อมูลในเชิงลึกจะต้องเปลี่ยนใจ เพราะขณะนี้ประชากรไทยที่มีช่วงอายุ 60-69 ปี ปริมาณร้อยละ 69.3 มีการเจ็บป่วยเรื้อรัง และยิ่งอายุ 90 ปีขึ้นไป เกือบร้อยละ 83.3 (แผนภาพที่ 3)

Diagram



สุขภาพไม่ดี มีการเจ็บป่วยเรื้อรัง ซึ่ง **แสดงถึงความมีคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุไทย** จะต้องได้รับการดูแลอย่างจริงจัง ซึ่งที่ดีที่สุด คือ สุขภาพส่วนบุคคลของแต่ละคนต้องหันมาสนใจและปฏิบัติอย่างจริงจังตั้งแต่บัดนี้ เพื่อส่งผลกระทบในด้านบวกในอนาคต 25 ปีข้างหน้า

ขณะเดียวกันปัญหาสุขภาพของผู้สูงอายุไทยขณะนี้คือ

โรคหัวใจขาดเลือดกับความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคหลอดเลือด อัมพาต โรคตาต้อกระจก ข้อเสื่อม และมะเร็ง แต่

สาเหตุการตายของประชากรไทยขณะนี้คือ

อันดับ 1 มะเร็งทุกชนิด

อันดับ 2 อุบัติเหตุ

อันดับ 3 โรคหัวใจ

อันดับ 4 ความดันโลหิตสูง / หลอดเลือดในสมอง

แถมในกลุ่มผู้สูงอายุยังมีโรคเอดส์ ที่เป็นสาเหตุการตายติดนวมมาด้วยจำนวนพอสมควร

ครับ...จากข้อมูลที่ผมเรียนให้ทราบเบื้องต้นพอจะเห็นว่าสาเหตุเกิดจากวิถีชีวิตด้านการกินการอยู่ การออกกำลังกาย มีส่วนอย่างมากในภาวะของโรคปัจจุบัน เพราะฉะนั้นหัวใจในการดูแลสุขภาพไม่ใช่รอให้เกิดโรคแล้วค่อยดูแล เพราะกว่าจะรู้ก็สายไปเสียแล้ว ที่ดีขึ้นมาคือการป้องกันไม่ให้สุขภาพทรุดโทรม หลีกเลี่ยงสิ่งที่มีผลร้ายต่อสุขภาพ **แต่ที่ดีที่สุดคือ การส่งเสริมสุขภาพหรือการสร้างเสริมสุขภาพนั่นเองครับ**

จากทุกข์ก็ไปหาทางแก้ทุกข์

ครับ ที่ผมกล่าวมาทั้งหมดก็สามารถนำหลักการของพระพุทธเจ้าในอริยสัจ 4 มาใช้ได้อย่างดี นั่นคือเมื่อมีทุกข์ก็ต้องหาทางแก้ทุกข์นั้น ที่ผมกล่าวมาคือปลายทางคือทุกข์ ทุกข์จากการเจ็บ การตาย และจากสาเหตุต่างๆ เราจะมาย้อนดูสาเหตุของการเกิดทุกข์แล้วดับทุกข์กันครับ

จากผลของการสำรวจผู้สูงอายุของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ.2547 พบว่าผู้สูงอายุมีปัญหาดังนี้

46% เหงา

23% ไม่มีคนดูแล

20% รับรู้ว่าสุขภาพไม่ดี / ดูแลตนเองไม่ได้

1% ต้องพึ่งพา ต้องการให้ผู้อื่นดูแล

ในกลุ่มนี้ 2 ใน 3 มีรายได้พอเพียง ส่วน 1 ใน 3 มีรายได้ไม่เพียงพอ **แถมร้อยละ 60 ของผู้สูงอายุไม่ออกกำลังกายและมีปัจจัยเสี่ยงเพิ่มคือ ร้อยละ 27 สูบบุหรี่ และร้อยละ 10 ดื่มสุรา**

จากสาเหตุของทุกข์ที่มองได้ขณะนี้ส่วนมาก คือ พฤติกรรมสุขภาพ "ที่เป็นตัวนำไปสู่ความเจ็บป่วย" อันเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของตัวกำหนดภาวะสุขภาพ ถึงจุดนี้ผมก็จะของดตอบคำถามในหัวข้อ "ทำอย่างไรให้เป็นผู้สูงอายุ (หรือกลุ่มอายุใดก็ได้) ที่มีคุณภาพสู่สุขภาพดี" สิ่งที่สำคัญและสิ่งแรกที่ต้องกระทำคือ การปรับเปลี่ยนที่ตัวเราเองก่อน เป็นเรื่องแปลกแต่จริงที่ว่า การปรับเปลี่ยนอะไรก็ตามสิ่งที่ง่ายที่สุดในการเปลี่ยนแปลงคือตัวเราเอง และก็อีกเหมือนกัน การปรับเปลี่ยนที่ยากที่สุดก็คือตัวเราเองเหมือนกัน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพหรือการมีสุขภาพเพื่อการมีสุขภาพดี ขอย้ำครับต้องเริ่มที่ตัวเราเองจากภายในของเราออกมา ไม่ใช่ทำตามไปเพราะถูกบังคับ เพราะเป็นเช่นนั้นจะไม่ยั่งยืน

แล้วหลักของการส่งเสริมสุขภาพมีอะไร?? ตอบง่ายๆ ครับแต่ทำยาก คือ มาตรฐาน 5 อ.

1. อารมณ์
2. อาหาร
3. ออกกำลังกาย
4. อากาศ
5. อุจจาระ

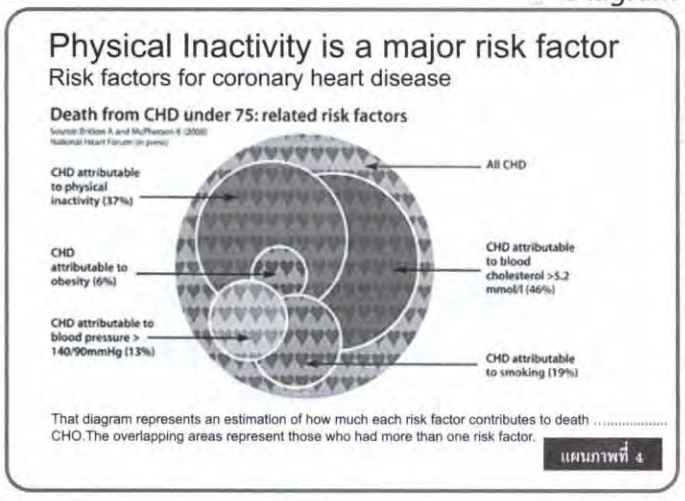
ปัจจัยที่ 1 คือ อารมณ์ ซึ่งเป็นปัจเจกของแต่ละคนที่ต้องมีการฝึกให้อารมณ์แจ่มใส ไม่ขุ่นมัว มองโลกในแง่ดี เพื่อให้ร่างกายไม่เครียดจากฮอร์โมนความเครียด (Adrenaline) ที่มีแต่ผลเสียกับร่างกาย ถ้าสามารถควบคุมอารมณ์ได้ก็จะเป็นการลดปัจจัยเสี่ยงกับสุขภาพต่ออวัยวะต่างๆ ได้มาก เช่น หัวใจ, ลำไส้ เป็นต้น ส่วนที่ผมจะเน้นในบทความนี้ 2 สิ่ง คือ **อาหารและออกกำลังกาย** (ซึ่งผมจะกล่าวโดยละเอียดต่อไป) ถ้าอาหารและการออกกำลังกายเป็นไปอย่างถูกต้องก็จะนำไปสู่ระบบการย่อยอาหารที่ดี ส่งผลให้มีการขับถ่ายของเสียจากร่างกาย คือ

อ.ที่ 5 อุจจาระ ให้เป็นปกติ ไม่มีการคั่งค้างของเสียที่จะเป็นพิษต่อร่างกาย ส่วนเรื่อง อ.อากาศ ก็คือต้องเลือกให้ตัวเราอยู่ในบรรยากาศที่ดี ไม่เป็นพิษต่อร่างกาย ครับ ฟังดูง่ายๆ 5 อย่าง แต่พยายามเข้าจริงทางปฏิบัติมันยากเหลือหลาย ที่จะทำให้ถูกต้อง เป็นอย่างไรกรุณาอ่านต่อไปครับ

อ.อาหาร ครับ อ.แรกที่ผมจะเน้นให้ท่านเข้าใจถึงอาหาร ก่อนอื่นต้องขอยกข้อมูลที่น่าสนใจมาให้ท่านทราบ (แผนภาพที่ 4)

จะเห็นว่าปัจจัยเสี่ยงของการตายจากภาวะหลอดเลือดตีบตัน โรคหัวใจตีบ ร้อยละ 46 เป็นจากภาวะไขมันในเลือดสูง ร้อยละ 19 เป็นจากการสูบบุหรี่มาก ร้อยละ 13 เป็นจากความดันสูง แล้วร้อยละ 6 เป็นจากภาวะอ้วน ซึ่งรวมแล้วเกือบร้อยละ 80 เป็นผลจากอุปนิสัยการบริโภคที่ผิดๆ ส่วนอีกร้อยละ 37 เป็นจากสภาวะไม่ออกกำลังกาย

Diagram



แผนภาพที่ 4

มาที่เรื่อง อ.อาหารกันครับ : การบริโภคอาหารของมนุษย์ขึ้นกับหลายองค์ประกอบ เช่น รสชาติ, ความอร่อย, ราคาของอาหาร หรือแม้แต่ความหิว จากคำพูดที่ว่า "You are what you eat." ก็บ่งถึงความจริงหลายๆ อย่าง ในปัจจุบันบ้านเรามักเห็นช่วงเช้าๆ ส่วนมากก็จะรับประทาน "ปาท่องโก๋" กับกาแฟ ครับ ก็อร่อยดี แต่ข้อมูลยืนยันหลายด้านพบว่า ปาท่องโก๋ ซึ่งมีแต่สารอาหารแป้ง และอมน้ำมัน ก็มีผลเสียกับสุขภาพ ขณะนี้ราคาน้ำมันพืชก็ขึ้นราคาจนเป็นข้อบังคับให้แม่ค้าต้องใช้น้ำมันทอดซ้ำๆ จนดำ... เป็นที่ทราบว่าน้ำมันที่เปลี่ยนสีจะมีสารก่อมะเร็งเพิ่มขึ้น แล้วเมื่อเรารับประทานปาท่องโก๋ที่ทอดจากน้ำมันมรณะพวกนี้ ก็เป็นการส่งเสริมให้สุขภาพของเราเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดีในเวลาที่ไม่สมควร ความเห็นของผมมองว่า อายุปูนนี้แล้ว เลิกละเถอะครับ ถ้าอยากกินก็ต้องมองที่กะทะ พ่อค้าเป็นอันแรก ถ้าน้ำมันสีดำก็อย่าซื้อเลย หรือถ้าน้ำมันทอดใสใหม่มาก อยากรับประทานก็ซื้อ ซักตัว 2 ตัว พอหายอยาก ไม่ใช่ครั้งละ 10 ตัว นานๆ รับประทานที ทั้งนี้ ผมรวมถึงกล้วยแขกด้วยนะครับ (เหมาอยู่ในกระบวนการผลิตแบบเดียวกัน และมีผลเสียต่อสุขภาพพอๆ กัน) ว่าแต่ว่าอย่าไปบอกแม่ค้า พ่อค้าปาท่องโก๋ กล้วยแขก นะครับ ว่าผมแนะนำไม่ให้รับประทาน เดี๋ยวจะมาโกรธกันเปล่าๆ อ้อ ผมลืมแถมท้ายเรื่องของอาหารจานด่วน ฟาสต์ฟู้ด พวก แฮมเบอร์เกอร์, พิซซ่า ท่านก็ทราบดีว่าอาหารพวกนี้มีผลให้เกิดภาวะ

ไขมันในเลือดสูง เพราะฉะนั้นผมขอแนะนำให้เข้าแวะเวียนร้านประเภทนี้น้อยๆ หน่อย เพื่อความปลอดภัยของท่านเอง

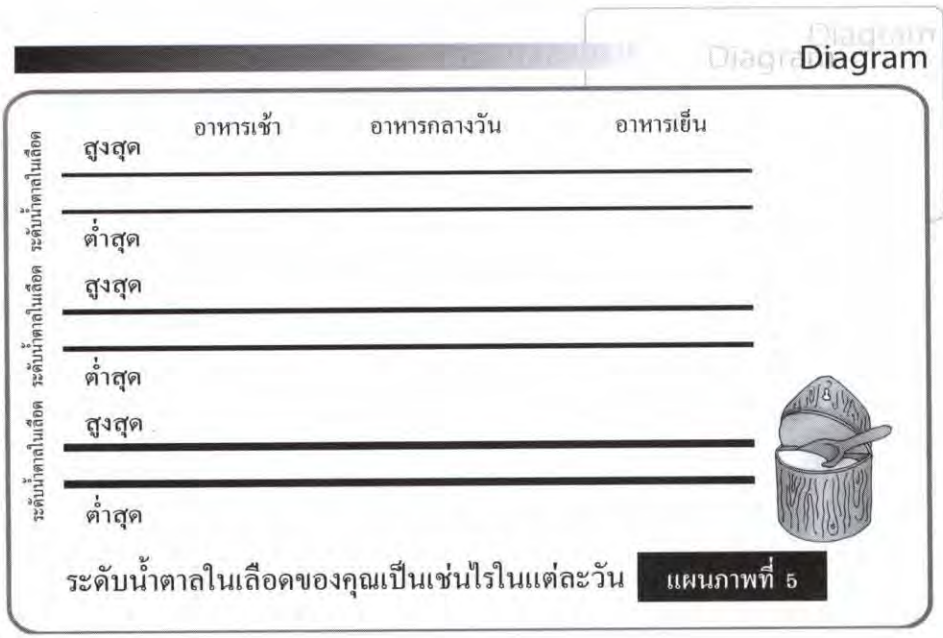
อาหารในวัยสูงอายุควรเน้นผักผลไม้, ธัญพืช หลีกเลี่ยงพวกแป้งหรือไขมันสูง ผมมีภาษิตจีนที่แนะนำเรื่องการดูแลสุขภาพ ดังนี้

"เนื้อน้อย ผักมาก เค็มน้อย เปรี้ยวมาก น้ำตาลน้อย ผลไม้มาก กินคำน้อย เคี้ยวมาก แต่งตัวน้อย อาบน้ำมาก พูดน้อย ทำมาก นั่งนอนน้อย ลุกเต้นมาก โกรธน้อย หัวเราะมาก กังวลน้อย หลับมาก ตัณหาน้อย ให้ทานมาก"

ครับ เข้าได้พอดีกับหลัก 5 อ.จริงๆ

"ตรวจสอบกันหน่อยว่าท่านเข้าใจการกินที่ถูกต้อง"

ขอให้ท่านลองตรวจสอบเอง

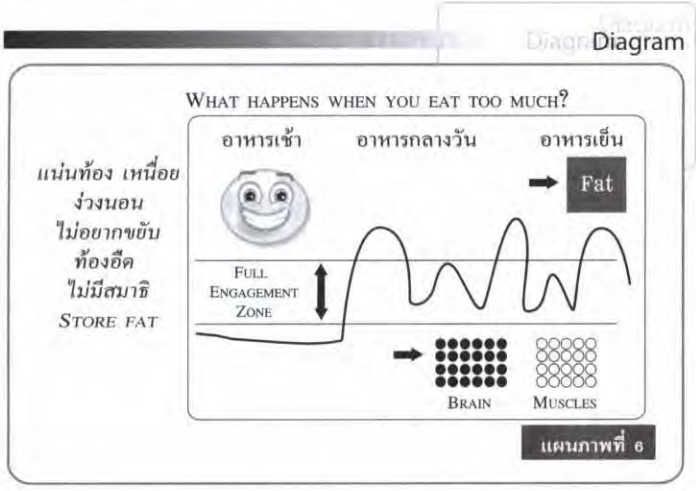


ระดับน้ำตาลในเลือดของคุณเป็นเช่นไรในแต่ละวัน **แผนภาพที่ 5**

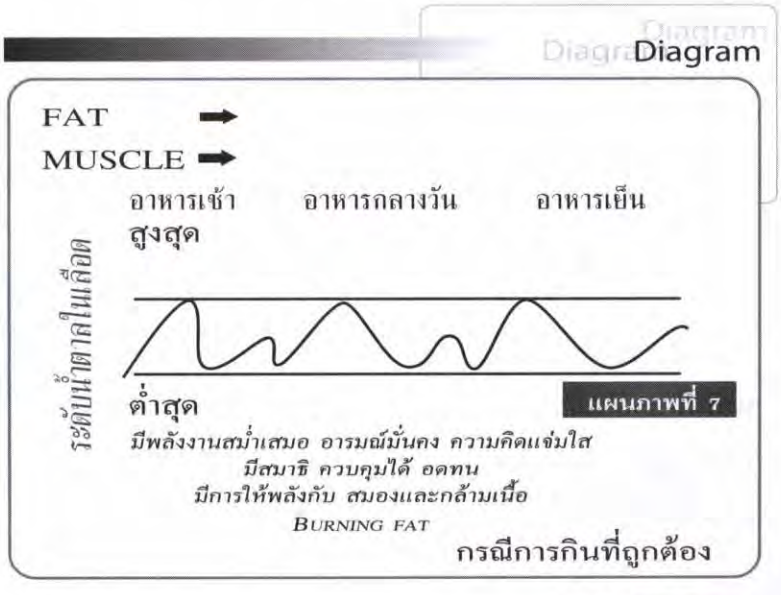
(แผนภาพที่ 5) ว่าลักษณะการบริโภคของท่านเป็นอย่างไร โดยเขียนเป็นกราฟแสดงภาวะระดับน้ำตาลในเลือดในแต่ละวัน (อาจลองดูย้อนหลัง 3 วัน) โดยเริ่มจากอาหารมื้อเช้า หลังจากการนอนระยะเวลาประมาณ 6-8 ชั่วโมง ในช่วงเช้าระดับน้ำตาลในเลือดของท่านจะอยู่ในระดับต่ำ ท่านมีพฤติกรรมในการรับประทานอย่างไร เช่น ถ้ามื้อเช้าไม่ได้รับประทานอาหารเลย ก็ต้องขีดกราฟที่ระดับเส้นแสดงระดับน้ำตาลในเลือดต่ำสุดยาวไปเรื่อยๆ จนถึงมื้อกลางวันกินอาหาร กราฟจะไต่ขึ้นไปถึงจุดสูงสุด แต่ให้ทราบอย่างหนึ่ง คือ กระเพาะอาหารของคนเรามีความจุประมาณ 1-1.5 ลิตร โดยปกติเมื่อเรารับประทานอาหาร สมองจะรับสัญญาณว่าอิ่มแล้ว หลังจากอาหารอยู่ในกระเพาะในปริมาณเท่าความจุปกติ หลังจากนั้นประมาณ 10 นาที ซึ่งเวลา 10 นาที เราสามารถรับประทานอะไรต่ออะไรได้อีกมากมาย หรือเกือบเท่าตัวของปริมาณปกติ นั่นคือ ถ้าเรารู้สึกอิ่ม แสดงว่าเรารับประทานอาหารไปมากกว่าที่กระเพาะปกติรับได้ แล้วกราฟของเราก็ควรสูงกว่าระดับน้ำตาลสูงสุด หลังจากนั้นก็ต้องลดลง ถ้าระหว่างมื้อท่านมีช่วงอาหารว่างก็พิจารณาดูว่ารับประทานมากน้อยเพียงใด กราฟก็ควรแกว่งอยู่ระหว่างต่ำสุดหรือสูงสุด แต่ถ้ารับประทานมากจนอิ่ม กราฟก็ควรแกว่งเป็นระดับสูงสุดแล้วมาถึงมื้อเย็นว่าท่านรับประทานมากน้อยเพียงใด มีข้าวต้มรอบดึกไหม? เสร็จแล้วลองเขียนศึกษาดูแพตเทิร์นใน 3 วัน หรือมากกว่าเป็นเช่นไร

ความรู้ใหม่ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการกิน

ครับ ถึงตรงนี้ผมจะมาเฉลยให้ท่านทราบลักษณะการกินที่ถูกต้อง และการกินให้ถูกต้อง ความเชื่อของเราสมัยก่อนเกี่ยวกับการกินมันไม่ถูกต้องเสียแล้ว ขอให้ท่านมองที่แผนภาพที่ 6



กรณีการกินที่ไม่ถูกต้อง กราฟแสดงถึงพฤติกรรมการอดอาหารเช้าซึ่งเราได้ยินบ่อยๆ โดยเฉพาะคุณผู้หญิงที่กลัวอ้วน หรือ (ข้ออ้าง) คุณผู้ชายทั้งหลายที่ไม่มีเวลา งานยุ่งเหลือเกิน จะสังเกตเห็นระดับน้ำตาลในเลือดที่ต่ำหลังตื่นนอนต่ำลงไปอีกเพราะมีการใช้พลังงานแต่ไม่มีการเพิ่มให้ กว่าจะเพิ่มขึ้นก็เป็นมื้อกลางวัน ซึ่งก็รับประทานเต็มที่ (สังเกตจากกราฟที่เลยเกณฑ์ขึ้นไปสูงพอสมควร) แล้วลดลงและเพิ่มอีกครั้งในช่วงอาหารเย็น จากความรู้ปัจจุบันบอกได้ว่าร่างกายมนุษย์ฝึกได้เรื่องพฤติกรรมการบริโภค ถ้ากรณีนี้ร่างกายจะจำว่าหลังตื่นนอนจะต้องหาพลังงานมาทดแทน เนื่องจากไม่มีอาหารเช้า กรณีนี้ร่างกายจะทำลายกรดอะมิโนในกล้ามเนื้อมาให้เป็นพลังงานและต้องสะสมไขมันพลังงานไว้ให้มากที่สุด (นั่นคือตอนมื้อเย็นจะต้องสะสมพลังงานไว้ใช้ในวันรุ่งขึ้น ในช่วงก่อนอาหารกลางวัน) เป็นเหตุผลของการบ่นของคุณผู้หญิงบางคนว่าอาหารเช้าก็ไม่กิน ทำไมอ้วนเอาอ้วนเอา ก็เพราะหิวมื้อกลางวันและมื้อเย็นเลยรับประทานมากหน่อย ร่างกายก็เก็บในรูปไขมันไว้เป็นพลังงานวันรุ่งขึ้น ก็เลยเป็นเรื่อง ผลเสียตามมาคือการที่มีระดับน้ำตาลในเลือดต่ำนานๆ ทำให้เกิดอาการเพลีย อารมณ์เสีย ไม่มีสมาธิ ร่างกายก็ต้องพยายามเก็บไขมัน ทำลายมวลกล้ามเนื้อ และเผาผลาญพลังงานน้อย แถมเมื่อรับประทานมื้อกลางวันและเย็นปริมาณมากก็จุกแน่น, เหนื่อย, ง่วงนอน ไม่อยากขยับตัว ท้องอืด พาลทำให้ไม่มีสมาธิ เกิดการสะสมไขมันมากขึ้นอีก เห็นแล้วยังครับว่าที่คิดไว้เดิมการไม่กินอาหารเช้าจะทำให้ผอม ผิดแล้วครับ คุณจะอ้วนขึ้นอีกด้วยซ้ำ แถมคุณภาพลดลงตามที่กล่าวมาแล้ว ลองกลับมาดูแผนภาพที่ 7



กรณีการกินที่ถูกต้อง กราฟจะแกว่งอยู่ระหว่างเส้นระดับน้ำตาลในเลือดที่ต่ำสุดกับสูงสุดใน 3 มื้อ แถมมีการแกว่งขึ้นเล็กน้อยในช่วงอาหารว่าง ถ้าเป็นเช่นนี้ร่างกายจะมีพลังงานสม่ำเสมอ อารมณ์มั่นคง ความคิดแจ่มใส มีสมาธิ ควบคุมได้ อดทน มีการให้พลังงานกับสมองและกล้ามเนื้อ ถ้าประกอบกับการออกกำลังกายจะมีการเผาผลาญไขมัน เพราะร่างกายถูกสอนไม่ให้ห่วง เนื่องจากระดับน้ำตาลในเลือดจะมีการเพิ่มให้ รับรองไม่มีการขาด ผลทำให้มีร่างกายที่ฟิตสมส่วน จากแผนภาพทั้งหมดที่กล่าวมา ผมขอสรุปว่าการกินที่ชาญฉลาดมีอยู่ 2 ข้อครับ คือ

1. กินน้อยๆ แต่กินบ่อยๆ

- เพื่อรักษาระดับน้ำตาลในเลือดให้คงที่

- ช่วยให้ระดับการเผาผลาญพลังงานดีขึ้น

- ทำให้ระดับพลังงาน, การทำงานของสมอง, อารมณ์ดีขึ้น

- ควบคุมการเสริมสร้างส่วนต่างๆ ของร่างกาย

- ลดนิสัยการกินที่มีมากเกินไป ผลทำให้มวลกล้ามเนื้อคงที่ ป้องกันการพอกของไขมัน

2. กินทุก 3-4 ชั่วโมง และบทสรุปเกี่ยวกับอาหารเช้า มีดังนี้

- ต้องรับประทานอาหารเช้าเสมอ

- ที่ถูกต้องคือควรรับประทานภายใน 1 ชั่วโมงหลังตื่นนอน (เนื่องจากร่างกายขาดน้ำตาลมานานในช่วงนอนหลับ ต้องทดแทนให้เร็ว)

มีกรณีที่บางคนดำเนินเป็นนิสัยคือหลังตื่นนอนก็ออกกำลังกาย ไม่ว่าเดินหรือวิ่งโดยไม่ได้รับประทานอาหารอะไรเลย เนื่องจากเคยถูกสั่งสอนมาว่ากินอะไรก่อนออกกำลังกายจะจุก **ซึ่งก็ผิดอีกครับ** เพราะคุณจะทำร้ายร่างกายซ้ำอีก ขนาดธรรมดาไม่ออกกำลังกายร่างกายก็แย่แล้ว ดังที่ผมกล่าวมาเบื้องต้นนี้ มาใช้พลังงานอีกวิธีเดียวที่ร่างกายถูกสอนคือต้องทำลายมวลกล้ามเนื้อ มาให้พลังงานและสะสมไขมันให้มากกว่าเดิม จึงจะเห็นว่ายิ่งออกกำลังกายช่วงเช้าแบบนี้ ยิ่งกล้ามเนื้อลีบและพุงป่องขึ้นทุกทีด้วยเหตุผลนี้แหละครับ เพราะฉะนั้นที่ถูกต้อง คือ ควรรับประทานอาหารหรือ snack (ต้องประกอบด้วยแป้งคาร์โบไฮเดรต) หรือพวก energy bar

ซึ่งขายตามห้างสรรพสินค้าทั่วไป (ขนาดปริมาณ 150 แคลอรี: 1 แท่ง) อย่างน้อย ครึ่ง - 1 ชั่วโมง ก่อนออกกำลังกาย โดยดูที่ Glycemic Index (GI) (แผนภาพที่ 8)

GLYCEMIC INDEX
ดัชนีน้ำตาล
CARBOHYDRATE ทุกชนิดจะทำให้น้ำตาลในเลือดเพิ่มสูงขึ้นไม่เท่ากัน
ควรเลือกอาหารที่มี CARBOHYDRATE ที่มีน้ำตาลต่ำ

INDEX	HIGHT (GI SCORE >60) 30 MINUTES	MODERATE (GI SCORE 40 – 60) 1 HOUR	LOW (GI SCORE < 40) 2 HOURS
SNACKS/GRAINS/OTHER CARBS	AREPAS BAGELS BREADS-LOW/NO FIBER CAKES CANDY CEREALS-LOW/NO FIBER CORN CHIPS COUSCOUS CRACKERS-NO FIBER CUPCAKES DOUGHNUTS PRETZELS RICE CAKES RICE CRACKERS WAFFLES	BISCUITS BREADS-HIGH FIBER CEREAL BARS CEREALS-HIGH FIBER CHOCOLATE COOKIES CRACKERS-HIGH FIBER CROISSANTS FRUIT BARS GRANOLA GRANOLA BARS HONEY ICE CREAM MUFFINS OATMEAL PASTA PASTRIES POPCORN POTATO CHIPS POUND CAKE PUDDING RICE RICE NOODLES SUGAR TORTILLAS	ALMOND M&M'S NUTELLA NUTRITION BARS NUTRITION SHAKES PEANUT M&M'S SOY CHIPS
FRUITS/ VEGETABLE	BAKED POTATOES CASSAVA (YUCCA) DATES-DRIED FRENCH FRIES MASHED POTATOES PUMPKIN WATERMELON	APRICOTS BANANAS BEETS BERRIES-ALL TYPES CANNED FRUITS CANTALOUPES CARROTS CORN FIGS GRAPES KIWI MANGOS PAPAYA PINEAPPLE PLANTAINS RAISINS SWEET POTATOES	APPLES CHERRIES DRIED APPLE DRIED APRICOTS GRAPEFRUITS GREEN VEGETABLES KIMCHI ORANGES PEACHES PEAS NECTARINES PLUMS PRUNES SALAD TOMATOES TOMATO SOUP
MEATS/PROTEIN/DAIRY/ LEGUMES	NONE	BAKED BEANS	EGGS BEANS CHEESE CHICKPEAS COTTAGE CHEESE HUMMUS JERKY LENTILS MEATS MOUSSE NUTS-ALL PEANUT BUTTER POULTRY SEAFOOD SEEDS-ALL YOGURT
BEVERAGES	SODAS-REGULAR SPORTS DRINKS SUGAR-SWEETENED BEVERAGES	FRUIT JUICE CARROT JUICE	MILK-SKIM, 1%, 2%, WHOLE MIXED VEGETABLE JUICE SOY MILK TOMATO JUICE

NOTES:

1. NON-CALORIES BEVERAGES DO NOT HAVE AN AFFECT ON BLOOD GLUCOSE LEVELS.
2. ALL PROTEIN FOODS WITHOUT CARBOHYDRATES HAVE LITTLE TO NO AFFECT ON BLOOD GLUCOSE LEVELS. THEY ARE NOT TECHNICALLY MEASURED FOR GI.

แผนภาพที่ 8

หลักการเลือกอาหารควรเลือกอาหารที่มี GI ต่ำจะให้ประโยชน์ต่อร่างกายในแง่ให้ปริมาณน้ำตาลในกระแสเลือดอย่างช้าๆ แต่คงทนอยู่นานกว่าอาหารที่มี GI สูง

ส่วนการรับประทานอาหารควรเลือกรับประทาน 2 ชั่วโมงก่อนหรือหลังออกกำลังกาย เพื่อให้ระบบการย่อยอาหารเข้าที่ก่อน เนื่องจากหลังออกกำลังกายทันที เลือดยังไปเลี้ยงส่วนกล้ามเนื้อต่างๆ แต่ไม่ใช่บริเวณกระเพาะอาหาร ทำให้ย่อยอาหารไม่ได้เท่าที่ควร

แล้วจะแบ่งสัดส่วนอาหารในแต่ละมื้ออย่างไร?

ครับ คำถามนี้ผมว่าทุกท่านก็อยากทราบเพื่อนำไปปฏิบัติ : **คำตอบคืออาหารต้องครบตามที่ร่างกายต้องการและหวานน้อย** ตรงนี้ควรทำความเข้าใจคำว่า ร่างกายต้องการ (need) กับความอยากกินของเรา (want) แน่นอนเราต้องใช้กฎของ 80/20 นั่นคือถ้าร่างกายต้องการต้องเป็นหลักร้อยละ 80 ของปริมาณทั้งหมด ที่เหลือร้อยละ 20 ก็คือ การกินตามความอยากกิเลสตัณหาของมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่ยังไม่บรรลุโสดาบัน (ที่ไม่มีการเลือกกิน กินเพื่ออยู่เท่านั้น) สัดส่วนอาหารที่ร่างกายต้องการ คือ 40 % เป็นธัญพืช (grains) และ 20% เป็นโปรตีน และเนื้อสัตว์ (ตามแผนภาพที่ 9)

หรือกะมาตราส่วนง่ายๆ คือ ใช้อุ้งมือเป็นมาตรฐานแบบหยาบๆ คือหงายมือดูและตัดแค่อุ้งมือไม่นับนิ้วมือ ก็จะใช้เป็นมาตรวัดว่า 1 อุ้งมือ

สรุปต่อมื้ออาหาร คือ 2 อุ้งมือเป็นผักผลไม้, 2 อุ้งมือเป็นธัญพืช และ 1 อุ้งมือเป็นโปรตีน/เนื้อสัตว์ ถึงตรงนี้ดูเมนูแล้วทุกคนคงบ่นอุบว่าได้ประโยชน์จริง แต่ไม่มีรสชาติอร่อยติดนวมมาเลย ครับ ของนี้นักโภชนาการก็แบ่งส่วนตรงนี้ให้ดังที่ผมกล่าวตั้งแต่ต้นว่า ในความอยากติดในรสอร่อย คือ want food เราสามารถเติมขนม, ของว่าง, พิซซ่า (บางครั้ง) ขนมเค้ก, salty snack ลงไปได้ร้อยละ 20 ของปริมาณทั้งหมดในสัดส่วนของ grains ก็คงพอยิ้มออก และอยู่รับประทานอย่างมีความสุข โดยมีผลดีต่อสุขภาพ และอิ่มอร่อยภายใต้อาหารสะอาดรสชาติอร่อย มีความสุขกับการรับประทานได้นะครับ Enjoy eating!

ส่วนประกอบอื่นๆ นอกจากสัดส่วนอาหาร

1. น้ำดื่มเป็นน้ำสะอาด สามารถดื่มมากที่สุดเท่าที่ต้องการ เพราะน้ำจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญภายในเซลล์ต่างๆ ของร่างกาย ตรงนี้เราไม่ผิดครับที่ได้รับการสั่งสอนมาว่าให้ดื่มน้ำอย่างน้อยวันละ 8 แก้ว

2. น้ำนม นี่ก็อีกละครับเป็นปัญหาของคนไทย เพราะรุ่นเราไม่ค่อยคุ้นกับการดื่มนม ยิ่งในวัย สว. (สูงวัย) อย่างพวกเราก็ต้องการแคลเซียมมาทดแทนลดปัญหาของเรื่องกระดูกพรุน เพราะร่างกายคนเราจะหยุดการสะสมกระดูกตั้งแต่อายุ 18 ปี หลังจากนั้นร่างกาย

แผนภาพที่ 9

จะพยายามรักษาสมดุลของการสร้างกระดูกและทำลายกระดูกให้เท่ากันตลอดวัน แต่ถ้าการสร้างน้อยกว่าการทำลายเนื้อกระดูก ก็จะเกิดภาวะกระดูกพรุนขึ้น ร่างกายคนเราต้องการแคลเซียมปริมาณ 1,000 มก./วัน ก็คิดง่ายๆ คือ นม 4 แก้ว/วัน (แก้วละ 250 ซีซี) ถ้าเราอายุมากและกลัวเรื่องคอเลสเตอรอลในเลือดสูงก็เลือกบริโภคนมไขมันต่ำหรือศูนย์เปอร์เซ็นต์ได้ครับ **ถามว่าจำเป็นไหม... จำเป็นครับ** ถามว่าน้ำเต้าหู้แทนนมได้ไหม ? ตอบได้เลย **ไม่ได้ครับ** เพราะน้ำเต้าหู้มีแต่โปรตีน ไม่มีแคลเซียม แถมมีกรดยูริกสูง คนเป็นโรคเกาต์ต้องระวัง ซึ่งถ้าซื้อน้ำเต้าหู้จากร้าน (ไม่ได้ทำเอง) จะเสี่ยงต่อการกินน้ำตาลในปริมาณพอๆ กับน้ำอัดลม เพราะน้ำเต้าหู้ถ้าไม่ใส่น้ำตาลเลย จะจืดๆ ไม่อร่อย เป็นเหตุผลให้เติมน้ำตาลซึ่งต้องใช้ปริมาณไม่น้อยกว่า 1-2 ช้อนโต๊ะ/แก้ว ถึงจะทำให้หวานเล็กน้อย ลองนึกภาพที่ท่านดื่มน้ำเต้าหู้ทุกวันวันละ 4-5 แก้ว (ก็ได้น้ำตาลเข้าไปเป็น 10 ช้อนโต๊ะ) อาจทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพ (เบาหวาน) มากกว่าให้ประโยชน์นะครับ

ส่วนกาแฟก็มีข้อควรระวัง ถ้ากาแฟไม่เกิน 2 แก้วต่อวัน ก็ยังมีคนวิจัยยืนยันว่าให้ผลดีกับร่างกายได้ครับ แต่ไม่เกิน 2 แก้วนะครับ ส่วนชาก็มีข้อควรระวัง ไม่ควรรับประทานทันทีหลังอาหาร เพราะชามีกรดค่อนข้างมาก ในน้ำชาซึ่งกรดพวกนี้จะทำปฏิกิริยากับโปรตีนในอาหารที่เรารับประทาน ทำให้ย่อยยาก มีผลทำให้ท้องอืดเฟ้อ อาหารไม่ย่อยได้

ส่วนแอลกอฮอล์ พวกเหล้า, เบียร์, ไวน์ ถ้าในปริมาณน้อยก็เป็นตัวกระตุ้นระบบหมุนเวียนหรือพูดแบบโบราณว่ากินเป็นยา คงพอได้ แต่ไม่ควรบ่อย ปริมาณไม่มาก ถ้าจะทดแทนในสัดส่วนของ grain ในปริมาณไม่มาก ก็พอได้ในกรณี want food

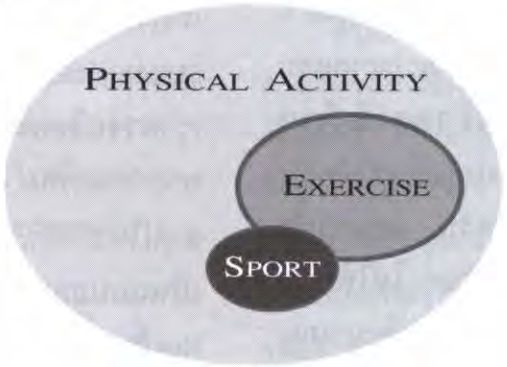
ครับ ที่พูดมาทั้งหมดเรื่องของ อ.อาหาร แบบง่ายเพื่อให้เข้าใจง่าย จะได้นำไปปฏิบัติให้ถูกต้องและเป็นผลดีต่อสุขภาพ ซึ่งผมขอจบส่วนนี้ด้วยภาษาวิชาการที่สวยหรูว่า เป็นการแนะนำการกินแบบมีกลยุทธ์ หรือ Eat Strategically ต่อไปในการประชุมสัมมนาเราควรปรับอาหารว่าง หรือ break จากกาแฟ, ชา, ขนมเค้ก, อาหารไขมันสูง มาเป็นน้ำสมุนไพร, ผัก, ผลไม้, อาหารไขมันต่ำ ก็จะนำเป็นแบบอย่างที่ดีของคนรักสุขภาพ และเป็น Healthy break กับร่างกายของเรา ครับคงพอหอมปากหอมคอเกี่ยวกับเรื่อง อ.อาหาร ต่อไปผมขอพูดถึงเรื่อง อ.ออกกำลังกาย

อ.ออกกำลังกาย อะไรแปลว่า "การออกกำลังกาย" Exercise?

ครับ พูดเหมือนไม่มีอะไร แต่ถ้าคิดดีๆ การออกกำลังกาย คือ การออกแรงแค่ไหนจึงจะเรียกว่าออกกำลัง แค่ไหนคือไม่ใช่ ตอนนี้หลายๆ คนชักไม่แน่ใจกับคำว่าออกกำลังกาย การนอนหลับ, การนั่งดูทีวี มือกดรีโมต กินขนมไปด้วย ถือเป็นการออกกำลังกายไหม? เด็กเล่นในสนาม, การเดินขึ้นบันไดหลายๆ ชั้น, เดินช็อปปิ้ง, เดินไปทำงานจากบ้าน เป็นการออกกำลังกายใช่ไหม? แล้วต่างจากคนที่วิ่งจนเหงื่อโชกกาย อันไหนเป็นจุดแปลว่า Exercise การทำยืดเหยียดก่อนหลังการประชุมเป็นการออกกำลังกายไหม? ขี่จักรยานไปทำงานกับขี่จักรยานกับที่ในห้อง Fitness อันไหนคือ Exercise การตีกอล์ฟ ฝึกคาราเต้ เล่นฟุตบอล ว่ายน้ำ ทำนา ทำไร่ ฯลฯ พูดกันไปพูดกันมาอาจมีเรื่องทะเลาะกันก็ได้ครับ ผมขอเสนอคำใหม่อีกคำที่ปัจจุบันใช้มากขึ้นในระดับ international คือคำว่า Physical Activity หรือ PA แปลเป็นไทยคือ การเคลื่อนไหวกาย (ถ้าดูแผนภาพที่10)

Diagram

การเคลื่อนไหวร่างกาย PHYSICAL ACTIVITY – การขยับส่วนต่างๆ ของร่างกายที่มีผลทำให้มีการใช้พลังงาน



EXERCISE – เป็นส่วนหนึ่งของ PHYSICAL ACTIVITY หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายอย่างมีแบบแผนและซ้ำๆ เพื่อคงอยู่ หรือทำให้เกิดภาวะที่ดีขึ้นของ PHYSICAL FITNESS

แผนภาพที่ 10

จะเห็นภาพชัดเจน และคำจำกัดความดังนี้ Physical Activity หรือการเคลื่อนไหวกาย คือ การขยับส่วนต่างๆ ของร่างกายที่มีผลให้มีการใช้พลังงาน ส่วนกายออกกำลังกาย Exercise คือ ภาพส่วนหนึ่งของ Physical Activity หมายถึงการเคลื่อนไหวร่างการอย่างมีแบบแผนและซ้ำๆ เพื่อคงอยู่หรือทำให้เกิดภาวะที่ดีขึ้นของ Physical Fitness ส่วนการกีฬา หรือ sport ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของ PA แต่จะมีความหนักมากกว่า Exercise ธรรมดา เพื่อความเป็นเลิศมากกว่าคนทั่วๆ ไป ซึ่งอาจเกิดผลเสียหรือบาดเจ็บต่อสุขภาพของนักกีฬาได้ถ้าหักโหมมากเกินไป

มารู้จักการออกกำลังกายที่ถูกต้องจริงๆ อีกหน่อย จากคำจำกัดความของการออกกำลังกาย "คือการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างมีแบบแผนและซ้ำๆ เพื่อคงอยู่หรือทำให้เกิดภาวะที่ดีขึ้นของ Physical Fitness" จากคำจำกัดความ เราอาจแบ่งการออกกำลังกายเป็น 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความบ่อย Frequency
2. ความหนัก Intensity
3. ระยะเวลา Duration
4. ความสม่ำเสมอ Regularity

นั่นคือ การออกกำลังกายต้องมีครบ 4 องค์ประกอบและถ้าให้มีประโยชน์กับสุขภาพต้องรู้จักระดับ หรือ Zone ของความหนักใน Physical Activity ด้วย ดังนี้

Zone Z = Sleep หรือการนั่งพัก

Zone C = ช่วงที่มี PA แบบสบายๆ (Comfort)

Zone D = Discomfort คือ ไม่สะดวกสบาย เป็น Zone ที่เหมาะสมของการออกกำลังกาย ถือเป็น Training Zone กรณีต้องการให้มีผลต่อสุขภาพ (Fitness)

Diagram

ENERGY FOR PERFORMANCE

TARGET HEART RATE ZONE TABLES

แผนภาพที่ 11

AGE	THR 70%	ZONE 90%
20	140	180
21	139	179
22	139	178
23	138	177
24	137	176
25	137	176
26	136	175
27	135	174
28	134	173
29	134	172
30	133	171
31	132	170
32	132	169
33	131	168
34	130	167
35	130	167
36	129	166
37	128	165
38	127	164
39	127	163
40	126	162
41	125	161
42	125	160
43	124	159
44	123	158
45	123	158
46	122	157
47	121	156
48	120	156
49	120	154

AGE	THR 70%	ZONE 90%
50	119	153
51	118	152
52	118	151
53	117	150
54	116	149
55	116	149
56	115	148
57	114	147
58	113	146
59	113	145
60	112	144
61	111	143
62	111	142
63	110	141
64	109	140
65	109	140
66	108	139
67	107	138
68	106	137
69	106	136
70	106	135
71	104	134
72	104	133
73	103	132
74	102	131
75	102	131
76	101	130
77	100	129
78	99	128
79	99	127

Zone P = Pain Zone นี้จะเป็นอันตราย เกิดการบาดเจ็บต่อสุขภาพได้ มักพบในนักกีฬาที่ฝึกหนักมากๆ

มารู้จัก Zone D ให้มากอีกหน่อย

Zone D คือ จุดเหมาะสมของการออกกำลังกายซึ่งต้องให้ได้เป้าหมายคือ การเต้นของหัวใจต้องอยู่ในระยะของ Target Heart Rate หรือ THR อยู่ใน 70-90% ของ Maximums Heart Rate ซึ่งคิดจากสูตร Maximums Heart Rate = (220 - อายุ) ซึ่งก็มีค่าแตกต่างกันไปแล้วแต่ช่วงอายุ (ตามแผนภาพที่ 11)

การออกกำลังกายที่ครบชุดควรต้องมีทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ

1. Aerobic Training
2. Resistance Training
3. Flexibility Training

เรามักจะออกกำลังเพียงองค์ประกอบเดียวที่เป็น Aerobic ให้เหงื่อออกแล้วก็หยุด ซึ่งจริงๆ ถ้าทำให้ครบถ้วน นอกจากการออกกำลังแบบ Aerobic แล้ว ต้องผสมผสานการออกกำลังแบบ Resistance Training คือ การยกเวต, วิดพื้น, ซิตอัพ, เป็นการออกกำลังกายแบบปานกลาง แล้วแต่ส่วนของร่างกาย เช่น เป็นกล้ามเนื้อแขน, กล้ามเนื้ออก, กล้ามเนื้อสะโพก, กล้ามเนื้อขา เป็นต้น ร่วมกับส่วนประกอบที่ 3 คือ Flexibility Training คือ การยืดเหยียด หรือการเล่นโยคะ, รำมวยจีน แต่ที่แน่ๆ คือทั้ง 3 องค์ประกอบต้องถึง Zone D เพื่อให้ได้ประโยชน์กับร่างกายให้เกิด Fitness จริงๆ

ตัวอย่างการมีกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกาย เช่น

รายการที่ 1–3 วัน / สัปดาห์	
Aerobic Training	30 นาที
Resistance Training	20 นาที
Flexibility Training	10 นาที
รวม	60 นาที

รายการที่ 2 วัน เว้น วัน	
Aerobic Training	25 นาที
Resistance Training	25 นาที
Flexibility Training	5 นาที
รวม	30 นาที

การออกกำลังกาย เพื่อให้ฟิต ก็ต้องให้ใช้พลังงานอย่างน้อย 150-200 กิโลแคลอรีต่อวัน

Diagram

แผนภาพที่ 12

กิจกรรม 150 กิโลแคลอรีต่อครั้ง

– ล้างและเคลือบเงารถยนต์	45–60 นาที
– เช็ดถูหน้าต่างหรือพื้น	45 นาที
– เล่นวอลเลย์บอล	30–45 นาที
– เล่นทัชบอล	30–45 นาที
– ทำสวนขุดดิน	30–40 นาที
– หมุนล้อรถเข็นขณะนั่ง (ผู้พิการ)	35 นาที
– เดินประมาณ 2.8 กิโลเมตร	30 นาที
– ชู้ตลูกบาสเกตบอล	30 นาที
– ถีบจักรยาน ประมาณ 8 กิโลเมตร	30 นาที
– เต้นรำจังหวะเร็ว	30 นาที
– คราดหญ้า โกยหญ้า	30 นาที
– เดินประมาณ 3.2 กิโลเมตร	30 นาที
– ออกกำลังแบบแอโรบิกในน้ำ	30 นาที
– ว่ายน้ำ	20 นาที
– เล่นบาสเกตบอลล้อเข็น (ผู้พิการ)	20 นาที
– ถีบจักรยาน ประมาณ 6.4 กิโลเมตร	15 นาที
– กระโดดเชือก	15 นาที
– วิ่ง 2.4 กิโลเมตร	15 นาที
– เดินขึ้นบันได	15 นาที

แผนภาพที่ 12 แสดงกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้พลังงาน 150 กิโลแคลอรี/ครั้ง

สรุป เป็นพีระมิดของการเคลื่อนไหวร่างกาย ดังแผนภาพที่ 13

Diagram

ที่กล่าวมาทั้งหมดคือกลยุทธ์ของการออกกำลังกาย หรือ Exercising Strategies

อ.ต่อไปที่ผมอยากพูดถึงคือ อ.อุจจาระครับ เรื่องการขับถ่ายเป็นสิ่งที่มนุษย์เราต้องขับถ่ายออกมาทุกวัน ถ้าเราคัดเลือกอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายและรับประทานอย่างถูกต้องทั้งปริมาณและความถี่ ร่วมกับการออกกำลังกาย ระบบขับถ่ายของร่างกายก็จะปรับสภาพเป็นไปตามปกติ คือ การขับถ่ายทุกๆ วัน อาหารพวกเนื้อสัตว์ ถ้าเราพิจารณาโดยลองเอาเนื้อสัตว์วางไว้ที่โต๊ะอาหารแล้วปล่อยทิ้งไว้ 24 ชั่วโมง จะพบความเปลี่ยนแปลงคือเนื้อจะเริ่มมีกลิ่นและเน่า ยิ่งทิ้งไว้ 2-3 วัน ก็จะมีปฏิกิริยาการเน่าเสียมากขึ้น เปรียบเป็นอาหารพวกเนื้อสัตว์ที่เรารับประทาน ถ้าไม่มีการขับถ่าย คิดดูว่าสภาพของสารพิษต่างๆ ที่ย่อยสลายจากเนื้อที่เรารับประทาน จะออกมามากแค่ไหนและร่างกายก็จะดูดซึมพิษต่างๆ ที่ออกมา ทำให้เป็นผลเสียต่อร่างกายอีก จึงเป็นบทสรุปให้คิดถึงหมวด อ. *อาหาร* ว่าเราเลือกอาหารที่มีประโยชน์กับร่างกายและมีโทษกับร่างกายน้อยที่สุด นั่นคือเลือกอาหารพวกผัก ผลไม้ เนื้อปลามากกว่าเนื้อสัตว์ใหญ่ เนื้อวัว เนื้อหมู เพื่อสุขภาพที่ดีของร่างกายในระยะยาว

ประเด็นที่ผมขอแนะนำให้เราสังเกตในเรื่อง อ.อุจจาระ คือการสังเกตอุจจาระที่เราขับถ่ายออกมาทุกวัน พูดเหมือนรู้แต่จริงๆ ไม่รู้ เพราะบางคนไม่เคยมอง หรือสังเกตด้วยซ้ำว่าอุจจาระที่ถ่ายออกมามีความผิดปกติอย่างไร หลักการสังเกตง่ายๆ ให้ดูที่รูป, สี, กลิ่น, ขนาด, เสียง, ทางสัมผัส

เริ่มตั้งแต่รูป การถ่ายอุจจาระที่จะบ่งบอกความมีสุขภาพดีของระบบขับถ่าย คือ อุจจาระที่เป็นก้อน ยิ่งเป็นก้อนยาวชนิดม้วนเดียวจบ

ยิ่งแสดงว่าเป็นอุจจาระที่มีกากดี จึงสามารถย่อยมาเป็นก้อนยาวได้ บ่งถึงอาหารที่รับประทานประกอบด้วยกากมาก ขนาดก็เป็นขนาดปกติ แต่ถ้าขนาดเป็นก้อนเล็กๆ หรือเป็นเส้นๆ ก็ให้คิดถึงความผิดปกติในระบบลำไส้ เช่น ก้อนเนื้อหรือมะเร็งของระบบลำไส้ใหญ่ หรือการมีต่อมลูกหมากโตในผู้ป่วยที่สูงอายุได้ แต่ถ้าถ่ายออกมาไม่เป็นก้อน หรือเป็นน้ำ ก็อาจมีความผิดปกติในการย่อย หรืออาหารที่รับประทานไม่ค่อยมีกาก (fiber)

ส่วนสีก็บอกได้หลายอย่าง ปกติอุจจาระจะสีออกน้ำตาลเหลือง แต่ถ้าถ่ายออกมาเป็นสีซีดๆ อาจบ่งบอกถึงความผิดปกติในระบบน้ำดีและการย่อยของระบบลำไส้ หรือถ่ายออกมาเป็นเลือด อาจบ่งถึงการเป็นริดสีดวง หรือ Diverticulum's หรือมะเร็งของระบบลำไส้

นอกจากนี้เรื่องของ **กลิ่น** ก็บ่งบอกถึงคุณภาพหรือชนิดของอาหารที่เรารับประทาน ถ้าอาหารเน้นทางผักผลไม้ เนื้อปลา อุจจาระมักไม่ค่อยมีกลิ่นแรง แต่ถ้ามีกลิ่นแรงมักบ่งบอกถึงอาหารประเภทเนื้อสัตว์ที่รับประทานเข้าไป ยิ่งคั่งค้างในลำไส้หลายวันก็ยิ่งมีกลิ่นรุนแรงมากขึ้น

เรื่องของเสียง เช่น มีลมปนมาก อาจเป็นเพราะรับประทานอาหารที่ย่อยยาก ทำให้เกิดแก๊สมาก หรือเลือกอาหารที่ทำให้เกิดแก๊สในระบบมาก เช่น พวกถั่ว, ธัญพืช, ผัก, ผลไม้บางอย่าง

ทางด้านสัมผัส เช่น ถ่ายแล้วเจ็บ, แสบ, ถ่ายเสร็จก็ยังรู้สึกอยากถ่ายอีก ก็เป็นสิ่งที่เราต้องสังเกตถึงความผิดปกติเพื่อการตรวจรักษาต่อไป เป็นประเด็นที่ควรต้องทราบและตรวจสอบทุกครั้งเมื่อถ่ายอุจจาระ เพราะถ้าปกติดี

ถ่ายแล้วก็จะสุขสบาย ขับของเสียออกเป็นที่มาของคำว่า "สุขา" เข้าแล้วสบายตัว แล้วท่านละครับ ตรวจสอบตัวเองเรื่องของ อ.อุจจาระแบบนี้ทุกวันหรือไม่ เพราะปัจจุบันส้วมแบบชักโครกทำให้เราอาจไม่สนใจสังเกตเรื่องของขนาด, รูปร่าง, สี เพราะกดน้ำชะล้างไปเลยก็เป็นไปได้!

อีกประเด็น ควรสร้างเป็นนิสัยคือ ตื่นนอนทุกเช้าควรถ่ายอุจจาระก่อนแล้วค่อยรับประทานอาหารเช้า เพราะพิษที่ค้างในลำไส้ ถ้าไม่ถูกขับถ่าย เมื่อเรารับประทานอาหาร เลือดก็จะมาเลี้ยงบริเวณลำไส้มาก ทำให้ลำไส้ดูดซึมพิษพวกนี้เข้าสู่ร่างกายอีก

เพราะฉะนั้น คุณควร "อีก่อนกินข้าวเช้าหรือกินข้าวเช้าแล้วค่อยอี"?

ส่วนคำว่า Detoxification คิดว่าคงได้ยินบ้าง คำว่า Detox แปลเป็นภาษาไทยว่า ล้างพิษ แต่ความจริงไม่มีอาหารอะไรล้างพิษกับร่างกายได้หรอกครับ มีแต่ช่วยพยายามขับให้ออกจากร่างกายให้เร็วขึ้นเท่านั้น ซึ่งในการ detox บางครั้งจะมีวิธีการอดอาหารร่วมด้วย แต่คำว่าอดอาหาร ความหมายทางการแพทย์คือ การรับประทานอาหารน้อยกว่า 800 แคลอรี ต่อวัน (ปกติร่างกายต้องการอาหาร 1,500-2,000 แคลอรีต่อวัน) เพื่อให้ร่างกายขับสารพิษออกมามากที่สุด

อ. อีกตัวคือ อารมณ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมีสุขภาพดีได้ เพราะอารมณ์ที่ดีแจ่มใสก็เป็นพื้นฐานให้มีการกระทำให้สุขภาพดีต่อไป นั่นคือทำใจให้สบาย มองโลกในแง่ดีน่าค้นหา การคิดบวก ศึกษาถึง "ธรรมะ" คือความธรรมดาของโลก เพื่อจะได้ปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อมของโลกปัจจุบัน

และ อ.สุดท้ายคือ *อากาศ* ถ้าเราสามารถอยู่ในที่ที่มีอากาศที่ไร้มลพิษก็จะทำให้สุขภาพโดยรวมของเราดี เป็นพื้นฐานสำหรับพฤติกรรมสุขภาพอื่นๆ ต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมด 5 อ. ผมขอขมวดถึงปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการสร้างสุขภาพ คือ

1. นับถือตัวเอง
2. มีแรงจูงใจ (ทั้งจูงใจตัวเอง, จูงใจผู้อื่น)
3. มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินชีวิตและแก้ปัญหา
4. มีจุดมุ่งหมาย เพื่อบรรลุสิ่งที่ต้องการ
5. การจูงใจตนเอง (มีสติ)
6. ถ้ามีปัญหาให้กลับไปพิจารณาข้อ 2

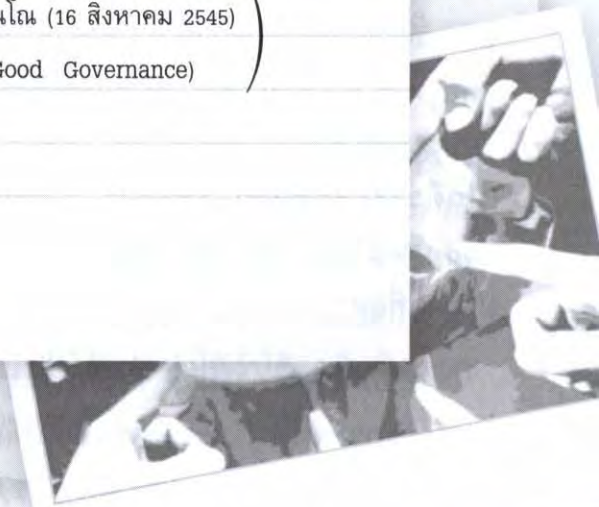
ผมขอจบด้วยคาถาฝากจากหลวงพ่อส่งเสริม (สุขภาพ) ว่า **จงทำ DEEED จงทำ DEEED จงทำ DEEED (D = Diet, E = Exercise, E = Emotion, E = Environment, D = Dental)** เพื่อการมีสุขภาพดี จงนำชีวิตชีวาเข้ามาในวันของเรา ไม่ใช่แค่ปล่อยเวลาผ่านเข้ามาในชีวิตของเรา "Put life into our days, not just days into our life."

ขอให้ทุกคนมีสุขภาพดี ด้วย "**5 อ.**" ที่ถูกต้องและเป็นพื้นฐานของชีวิต และขอเป็นกำลังใจให้ทุกๆ ท่าน ดูแลสุขภาพและเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นต่อไป โชคดีทุกท่านครับ

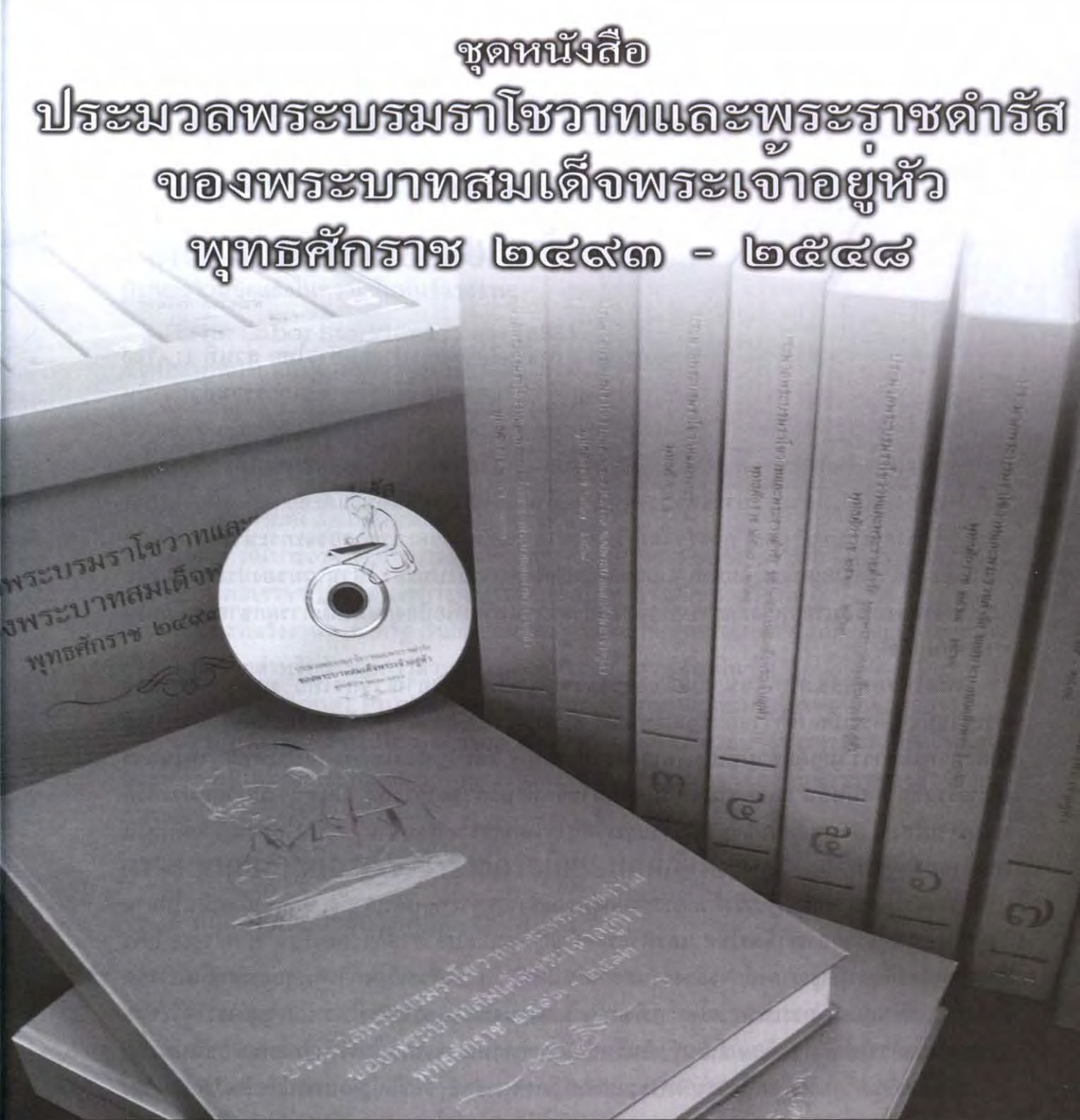
คมวาทะ

"...อวิโรธนัง ซึ่งเป็นธรรมะข้อสุดท้าย
ของพระมหากษัตริย์ไทย
คำว่า อวิโรธนัง ตรงกับคำภาษาอังกฤษที่ว่า Integrity
แปลว่า ไม่ผิดไปจากหลักความถูกต้อง
พูดง่าย ๆ ก็คือว่า
ไม่ยอมให้สิ่งที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้น
คนสุจริต ตัวเองอาจจะไม่ทุจริต
แต่ยอมให้คนรอบข้าง ลูก ภรรยา เพื่อนฝูง ลูกน้องกิน
เขาเรียกว่าตัวสุจริต
แต่ไม่มี อวิโรธนัง หรือไม่มี Integrity..."

(คมวาทะ...ศาสตราจารย์บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (16 สิงหาคม 2545)
จากหนังสือคมวาทะ...ธรรมาภิบาล (Good Governance))



ชุดหนังสือ
ประมวลพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พุทธศักราช ๒๔๙๓ - ๒๕๔๘



ครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ที่ต้องจารึกไว้
เมื่อพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ได้ถูกรวบรวมไว้อย่างสมบูรณ์แบบ ตลอดระยะเวลา ๕๕ ปี
จำนวนมากที่สุดถึง ๒,๑๔๒ องค์ ในรูปแบบชุดหนังสือและดีวีดี

ร่วมเป็นหนึ่งในเจ้าของชุดหนังสือฯ ที่ทรงคุณค่ายิ่ง

ติดต่อสั่งจองได้ที่ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) โทร. ๐-๒๖๘๕-๔๑๙๕-๖
ดาวน์โหลดใบสั่งจองได้ที่ www.gpf.or.th

รายได้หลังหักค่าใช้จ่ายทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โดยเสด็จพระราชกุศลตามพระราชอัธยาศัย

การรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น เนื่องด้วย "พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ"

สายศานต์ ศิริวัฒนะ *

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หมวด 3 สิทธิเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ส่วนที่ 11 เรื่อง เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม ***มาตรา 64*** บัญญัติว่า **"บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชนหรือหมู่คณะอื่น"** โดยใน **วรรคสอง** ยังระบุด้วยว่า **"ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ"** และ **"การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ"**

เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 43 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จึงบัญญัติว่า **"ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง"** ส่วนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน ***พระราชกฤษฎีกา***

การตราพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ นอกจากจะเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว ยังสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานสากล ฉบับที่ 151 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้งองค์กร สมาคม และกระบวนการในการกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้างในระบบราชการ อันจะช่วยให้ระบบราชการไทยมีภาพลักษณ์เป็นที่ยอมรับของประชาคมนานาชาติ ในเรื่องสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

ดังนั้นเพื่อเตรียมรับมือกับการร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงขอนำเสนอรูปแบบการรวมกลุ่มของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่นมาเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการสำหรับภาคราชการไทยต่อไป

การรวมกลุ่มของแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศญี่ปุ่นแบ่งออกเป็น 2 ภาคส่วน คือ การจัดตั้งสหภาพแรงงานในภาคเอกชนและการรวมกลุ่มเป็นองค์กรของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานภาคเอกชนเป็นไปตามกฎหมายหลัก 3 ฉบับ ได้แก่

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

- The Trade Union Law (TUL) ซึ่งประกันสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

- The Labor Relations Adjustment Law (LRAL) เป็นกฎหมายที่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในความสัมพันธ์แรงงาน

- The Labor Standards Law (LSL) ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขในการทำงานโดยรวม ทั้งในเรื่องค่าตอบแทน ชั่วโมง/วันทำงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานพึงได้รับ

โดยกฎหมายทั้ง 3 ฉบับนี้ครอบคลุมแรงงานในภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้แรงงานในภาคเอกชนดังกล่าวมีสิทธิในการประท้วงและส่งตัวแทนเพื่อเจรจาเรื่องเงื่อนไขการทำงานกับฝ่ายบริหารซึ่งเป็นนายจ้างได้

ในขณะที่แรงงานในภาครัฐ (Public service) อยู่ภายใต้กฎหมายหลัก 2 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็นกรอบกฎหมายสำหรับข้าราชการส่วนกลางและข้าราชการส่วนท้องถิ่น คือ

- The National Public Service Law ข้อกำหนดเกี่ยวกับข้าราชการส่วนกลาง

- The Local Public Service Law ข้อกำหนดเกี่ยวกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งในการทบทวนแนวคิดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการส่วนกลางเป็นหลัก

การรวมกลุ่มเป็นองค์กรข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น

I. กฎหมายที่เกี่ยวข้องและสรุปสาระสำคัญ

1.1 รัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญ (the constitution of Japan) เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศญี่ปุ่นและเป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่พื้นฐานทั้งหมด ประกาศบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 1947 โดยกฎหมายใดก็ตามที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญให้ถือว่าข้อระบุดังกล่าวไม่มีผลบังคับใช้ทางกฎหมาย รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้รับรองสิทธิที่เกี่ยวกับแรงงานไว้ ดังนี้ คือ

- **มาตรา 27** ระบุว่า ประชาชนทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานต่างๆรวมทั้งมาตรฐานเรื่องค่าตอบแทนหรือชั่วโมงการทำงานจะต้องกำหนดโดยกฎหมาย

- **มาตรา 28** รับรองว่าแรงงานมีสิทธิพื้นฐานในแรงงาน (the basic rights of labor) 3 ประการ คือ (1) สิทธิในการจัดตั้งองค์กร (the right to organize) (2)สิทธิในการรวมตัวเพื่อต่อรอง (the right to bargain) และ (3) สิทธิในการกระทำการเป็นกลุ่ม (the right to act collectively)

1.2 กฎหมายข้าราชการส่วนกลาง

เนื่องจากรัฐธรรมนูญมาตรา 73 ได้ระบุชัดเจนว่าระบบข้าราชการในประเทศญี่ปุ่นเป็นระบบที่ยึดหลักกฎหมาย (Legal basic) กล่าวคือ การปฏิบัติราชการของข้าราชการหรือการกระทำใดๆ ของ

ผู้ที่อยู่ในระบบราชการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น กฎหมายข้าราชการส่วนกลาง (National Public Service Law) จึงเป็นกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์พื้นฐานในด้านต่างๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวกับคุณสมบัติและการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบด้วย 4 บท (Chapter) คือ (1) บททั่วไป (General Provisions) (2) หน่วยงานกลางในการบริหารจัดการบุคคล (Central Personnel Administrative Agencies) (3) มาตรฐานงานภาครัฐ (Standards for Government Positions) และ (4) บทลงโทษ (Penal Provisions) ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการสหภาพข้าราชการจะอยู่ในหมวด 9 (Section 9 Employee Organization) ของบทมาตรฐานงานภาครัฐ

กฎหมายข้าราชการส่วนกลางได้ร่างขึ้นเป็นครั้งแรกในปี 1946 และได้รับการแก้ไขจนมีผลบังคับใช้ในปี 1947 ซึ่งในช่วงเวลานี้เป็นช่วงที่การปกครองของประเทศญี่ปุ่นตกอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของ GHQ (General Headquarters/Supreme Commander for the Allied Powers) ซึ่งดำเนินการโดยประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นหลัก และเป็นยุคตื่นตัวของขบวนการเรียกร้องสิทธิในแรงงาน ทำให้ GHQ ซึ่งถืออำนาจบริหารอยู่ในขณะนั้นได้เปลี่ยนทิศทางมาควบคุมและจำกัดสิทธิในแรงงานมากขึ้น จากบริบทเชิงประวัติศาสตร์ดังกล่าวทำให้ท้ายที่สุดกฎหมายข้าราชการส่วนกลางซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อระบบการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐมีความจำเป็นต้องให้อำนาจในการบริหารจัดการทั้งหมด รวมทั้งความมีอิสระทางองค์กรแก่ NPA (The National Personnel Authority) ทั้งในการออกระเบียบหรือคำสั่งและการกันข้าราชการทั่วไปออกจากการใช้กฎหมายแรงงานหลักทั้ง 3 ฉบับ รวมทั้งไม่อนุญาตให้ใช้กฎหมายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage Law) กับข้าราชการด้วย จึงเป็นที่มาของการจำกัดสิทธิในแรงงานของข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิของแรงงานในภาคเอกชน

1.3 กฎที่ออกโดย NPA

กฎ NPA (Rules of the National Personnel Authority) เป็นกฎหมายระดับรองที่ NPA ออกตามความในกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มีเนื้อหาที่ลงลึกในรายละเอียดในภาคปฏิบัติเพื่อดำเนินการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ปัจจุบันมีกฎ NPA ทั้งหมด 4 ฉบับ ได้แก่

(1) กฎ NPA เกี่ยวกับขอบเขตของข้าราชการระดับผู้บริหารที่อ้างถึงในกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง

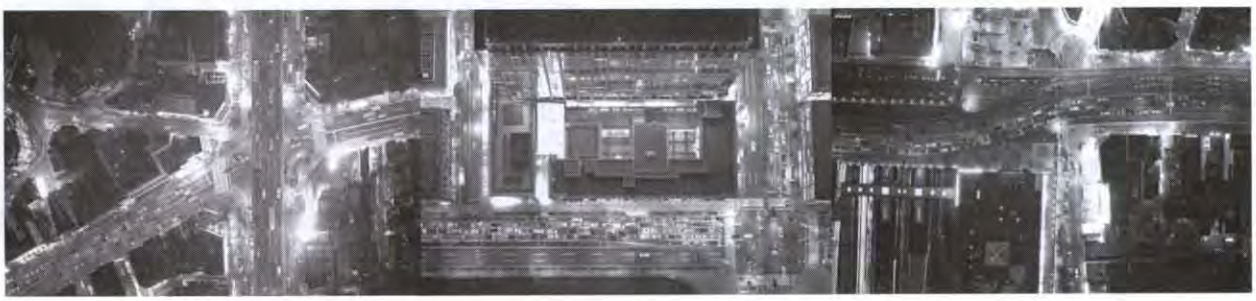
(2) กฎ NPA เกี่ยวกับระเบียบวิธีการขึ้นทะเบียนเป็นสหภาพข้าราชการ

(3) กฎ NPA เกี่ยวกับขอบเขตการกระทำของข้าราชการในสหภาพข้าราชการ

(4) กฎ NPA เกี่ยวกับการรับรองความเป็นนิติบุคคลของสหภาพข้าราชการ

2. สิทธิในการรวมกลุ่ม

ข้าราชการในประเทศญี่ปุ่นสามารถรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรหรือสหภาพได้ ทั้งข้าราชการส่วนกลางและข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยในหมวดที่ 9 ว่าด้วยเรื่ององค์กรของข้าราชการได้ให้คำนิยามไว้ดังนี้



องค์กรข้าราชการ (Official Organization) หมายถึง องค์กรหรือสหพันธ์ที่จัดตั้งโดยข้าราชการ โดยมีจุดประสงค์เพื่อรักษาและพัฒนาเงื่อนไขในการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มาตรา 108-2 เรื่องการจัดตั้งองค์กร

ในทางกฎหมาย องค์กรหรือสหภาพข้าราชการดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นสหภาพแรงงาน (Labor Union) เนื่องจากมีกฎหมายที่รองรับองค์กรเป็นคนละฉบับกัน ทำให้สหภาพข้าราชการไม่สามารถปรับใช้ (apply) กฎหมายสหภาพแรงงาน (Labor Union Law) ซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในภาคเอกชนไว้อย่างละเอียดในการดำเนินการใดๆ ของสหภาพข้าราชการได้

โดยหลักการการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรข้าราชการจะเป็นการรวมกลุ่มของข้าราชการภายในหน่วยงาน (กระทรวง) เดียวกันหรือข้าราชการในประเภทงานเดียวกันเท่านั้น

3. ประเภทของข้าราชการที่รวมกลุ่มได้และห้ามไม่ให้รวมกลุ่ม

ข้าราชการที่มีสิทธิในการรวมกลุ่มตามมาตรา 108-2 ข้างต้น หมายถึง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ยกเว้นข้าราชการ 4 ประเภทต่อไปนี้ คือ (1) ข้าราชการตำรวจ (2) ข้าราชการทหาร (3) ข้าราชการในหน่วยงานราชทัณฑ์ และ (4) ข้าราชการในหน่วยงานรักษาความปลอดภัยทางทะเล

เหตุผลของการจำกัดสิทธิในการรวมกลุ่มของข้าราชกลุ่มดังกล่าวมาจากลักษณะงานของข้าราชการกลุ่มนี้ ซึ่งล้วนเป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการรักษาทรัพย์สินและชีวิตของประชาชน รวมทั้งเป็นงานที่ต้องรักษาความปลอดภัยของสังคมในภาพรวมโดยตรง จึงทำให้มีความจำเป็นต้องเรียกร้องระเบียบการทำงานที่เข้มงวด เนื่องจากโดยทั่วไปการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานจะตั้งอยู่บนสมมติฐานของการมีความสัมพันธ์แบบขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ในสภาวะการทำงานที่คำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นที่สุดและต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดนั้นถือว่าไม่มีช่องว่างใดๆ ที่จะรองรับกิจกรรมขององค์กรข้าราชการ รวมถึงการรวมกลุ่มเป็นองค์กรของข้าราชการเหล่านี้ได้

นอกจากนี้ยังมีการแบ่งประเภทของข้าราชการในการจัดตั้งหรือเป็นสมาชิกองค์กรข้าราชการด้วย คือ (1) ข้าราชการทั่วไป และ (2) ข้าราชการในระดับบริหารและอำนวยการ (managerial personnel) ซึ่งข้าราชการในระดับบริหารและอำนวยการหมายถึง ข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญที่เกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน การบรรจุ การให้ออกหรือการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานอื่นๆทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ โดยในปี 2007 มีข้าราชการที่ได้รับการจัดกลุ่มให้เป็นข้าราชการในระดับบริหารและอำนวยการ จำนวน 38,766 คน **(จากจำนวนข้าราชการส่วนกลางทั้งหมด 263,939 คน)** ซึ่งคิดเป็น 14% ของข้าราชการส่วนกลางทั้งหมดที่มีสิทธิในการรวมกลุ่ม คือ ยกเว้นข้าราชการตำรวจและข้าราชการทางความมั่นคงอื่นๆ

ข้าราชการในระดับบริหารและอำนวยการจะไม่สามารถรวมกลุ่มกับข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการในระดับเดียวกันได้ หากสหภาพหรือองค์กรข้าราชการใดมีสมาชิกประกอบด้วยข้าราชการทั้งสองประเภทรวมกัน ให้ถือว่าการรวมกลุ่มนั้นไม่ใช่สหภาพหรือองค์กรข้าราชการตามที่ได้รับรองสิทธิในกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มาตรา 108-2 นี้

4. สิทธิและหน้าที่ขององค์กรข้าราชการ

สหภาพหรือองค์กรข้าราชการมีสถานะเป็นตัวแทนของสมาชิกและมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง โดยข้าราชการจะต้องไม่ได้รับการเลือกปฏิบัติเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์กรข้าราชการหรือการที่พยายามจะจัดตั้งองค์กรหรือการเข้าร่วมในองค์กร รวมทั้งการดำเนินการใดๆ ตามสิทธิที่ได้รับในขอบเขตของการเป็นสมาชิกขององค์กรข้าราชการ **(กฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มาตรา 108–7)**

5. สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรอง ประท้วงและหยุดงาน

5.1 สิทธิในการเจรจาต่อรอง (the right of collective bargaining)

ข้าราชการมีสิทธิในการรวมตัวเพื่อเจรจาต่อรองกับหน่วยงานของรัฐบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องเงินเดือน ชั่วโมงทำงานหรือเงื่อนไขในการทำงานอื่นๆ รวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมและสวัสดิการ **(กฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มาตรา 108–5)**

ทั้งนี้ มีการจำกัดขอบเขตหัวข้อในการเจรจา คือ องค์กรข้าราชการไม่สามารถขอเจรจาต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือบริหารงานในภาครัฐ (the administration and operation of state business) ได้ และมีเงื่อนไขในการเจรจาต่อรอง 3 ประการหลัก คือ (1) ต้องไม่เป็นการขัดต่อข้อกำหนดในกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง (2) ต้องไม่เป็นการรบกวนการปฏิบัติงานของข้าราชการอื่น และ (3) ต้องไม่เป็นการกีดกันการจัดการหรือบริหารงานในภาครัฐ

กระบวนการในการเจรจาต่อรองเป็นไปตามขั้นตอนที่ระบุไว้ในมาตรา 108-5 กล่าวคือ ตัวแทนของสหภาพหรือองค์กรข้าราชการที่จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย จะต้องดำเนินการขอเข้าเจรจากับหน่วยงานของรัฐซึ่งรับผิดชอบในเรื่องที่จะขอเจรจา โดยจำนวนของตัวแทนจะกำหนดล่วงหน้าระหว่างทั้งสองฝ่าย รวมทั้งการกำหนดวาระการเจรจา วัน เวลา สถานที่และอื่นๆ ตามที่จำเป็นด้วย โดยตัวแทนขององค์กรข้าราชการสามารถเลือกตัวแทนนอกเหนือจากสมาชิกขององค์กรในการเจรจาได้ในกรณีที่มีความจำเป็น แต่ต้องได้รับมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรจากคณะดำเนินงานขององค์กรข้าราชการ

ทั้งนี้ ผลของการเจรจาต่อรองระหว่างองค์กรข้าราชการกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องนั้น ไม่สามารถจัดทำออกมาในรูปของการทำสัญญาข้อตกลงแรงงาน (collective agreement) ที่เป็นลายลักษณ์อักษรเหมือนในภาคเอกชนได้

5.2 สิทธิในการประท้วงหรือหยุดงาน

สิทธิในการประท้วงหรือหยุดงานเป็นหัวใจสำคัญของสิทธิในการกระทำการเป็นกลุ่มเพื่อต่อรองและเรียกร้องให้ได้มาซึ่งการรักษาหรือการพัฒนาเงื่อนไขในการทำงานของแรงงาน ถึงแม้จะมีการรับรองสิทธิพื้นฐานในแรงงานในระบบของข้าราชการญี่ปุ่น อย่างเช่นสิทธิการรวมกลุ่มหรือสิทธิในการเจรจาต่อรองแล้วก็ตาม อย่างไรก็ดีข้าราชการยังถูกห้ามทำการประท้วงหยุดงาน (strike) หรือจงใจทำให้งานเสียหาย (sabotage) หรือก่อเหตุพิพาทใดๆ (dispute) ด้วยตัวเอง รวมทั้งสนับสนุนหรือส่งเสริมให้ผู้อื่นกระทำการดังกล่าวด้วย และผู้กระทำการดังกล่าวจะไม่สามารถอ้างถึงสิทธิในแรงงานภายใต้กฎหมายใดๆ เพื่อต่อสู้กับรัฐบาลซึ่งมีฐานะเป็นนายจ้างได้ **(กฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มาตรา 98)**

โดยเหตุผลในการกำจัดสิทธิดังกล่าวมาจาก 2 แนวคิดหลัก คือ ความเป็นสาธารณะของงานราชการ (Public Nature of Public Affairs) และข้าราชการเป็นผู้รับใช้ต่อสังคมโดยรวม (Servants of the Whole Community) ตามที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญมาตรา 15 (2)

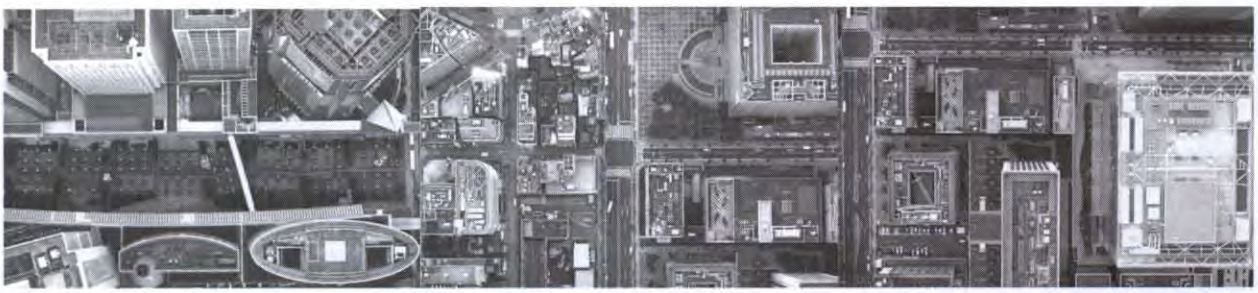
ตารางแสดงการมีสิทธิพื้นฐานในแรงงานต่างๆของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่นแยกตามประเภท

		สิทธิในการจัดตั้งองค์กร	สิทธิในการรวมตัวเพื่อต่อรอง		สิทธิในการประท้วง
			สิทธิอื่นๆ	สิทธิในการทำสัญญา	
ข้าราชการส่วนกลาง	Clerical Worker	มี	มีข้อจำกัด	ไม่มี	ไม่มี
	Non-Clerical Worker	มี	มี	มี	ไม่มี
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	Clerical Worker	มี	มีข้อจำกัด	ไม่มี	ไม่มี
	Non-Clerical Worker	มี	มี	มี	ไม่มี
แรงงานภาคเอกชน		มี	มี	มี	มี

6. วิธีการบริหารจัดการ

6.1 การจดทะเบียน

ในการจัดตั้งสหภาพหรือองค์กรข้าราชการจะต้องยื่นขอจดทะเบียนต่อ The National Personnel Authority โดยระบุชื่อผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และระเบียบข้อบังคับขององค์กรต่างๆ อย่างเช่น ระเบียบเกี่ยวกับขอบเขตของสมาชิก รวมทั้งการได้และสูญเสียความเป็นสมาชิก ระเบียบเกี่ยวกับผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การประชุม การออกเสียง ระเบียบเกี่ยวกับการเข้าเป็นสหพันธ์กับองค์กรข้าราชการอื่น ระเบียบการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดขององค์กรข้าราชการ ระเบียบการยุบองค์กรข้าราชการและบัญชีแสดงรายรับรายจ่าย



นอกจากนี้ในการดำเนินการต่างๆ ภายในองค์กรจะต้องยึดหลักความเสมอภาคในโอกาสโดยองค์กรข้าราชการต้องแจ้งกระบวนการการยอมรับข้อบังคับ การเลือกเจ้าหน้าที่ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อชี้ให้เห็นการยินยอมส่วนใหญ่ (majority) ของสมาชิก โดยเฉพาะการเลือกตั้งต้องเป็นการเลือกตั้งที่ให้สมาชิกมีส่วนร่วมและเป็นการเลือกตั้งแบบลับ กรณีสหภาพหรือองค์กรข้าราชการเป็นรูปแบบของสหพันธ์ ต้องแสดงให้เห็นการเลือกตั้งแบบลับทั้งในระดับเขตหรือในแต่ละพื้นที่หรือตามสาขาวิชาชีพที่สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน เมื่อองค์กรข้าราชการแสดงความจำนงในการขอจดทะเบียนแล้ว The National Personnel Authority จะพิจารณาและแจ้งผลการจดทะเบียนให้ทราบต่อไป

ในประเทศญี่ปุ่นอัตราการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรข้าราชการค่อนข้างสูง คือ มีจำนวนสหภาพหรือองค์กรข้าราชการเฉพาะในส่วนกลางถึง 2,118 องค์กร จากหน่วยงานในส่วนกลาง 13 หน่วยงาน โดยเกือบทั้งหมดเป็นการรวมกลุ่มภายในกระทรวงเดียวกันและมีจำนวนสมาชิกรวม 137,861 คน จากจำนวนข้าราชการที่มีสิทธิรวมกลุ่มทั้งหมด 223,007 คน คิดเป็นอัตราการรวมกลุ่มที่สูงถึง 61.8% โดยหน่วยงานในส่วนกลางที่มีอัตราการรวมกลุ่มสูงสุดสามอันดับแรก คือ กระทรวงเกษตรและทรัพยากร (91.5%) คณะกรรมการเพื่อการตรวจสอบบัญชี (90.9%) และกระทรวงการคลัง (75.9%)

6.2 ความเป็นนิติบุคคลขององค์กรข้าราชการ

ตามกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง มาตรา 108-4 ระบุว่า สหภาพหรือองค์กรข้าราชการที่จดทะเบียนกับ The National Personnel Authority แล้วมีสิทธิขอจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลได้ ในปี 2007 มีองค์กรข้าราชการที่ขอขึ้นทะเบียนเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้น 6 องค์กร ทำให้มีองค์กรข้าราชการที่เป็นนิติบุคคลรวม 245 องค์กร จากจำนวนองค์กรข้าราชการทั้งหมด 2,118 องค์กร ซึ่งคิดเป็น 11.6% ขององค์กรข้าราชการส่วนกลางทั้งหมด

7. ระบบการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างงาน (Recommendation of the National Personnel Authority)

ระบบการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงเงื่อนไขการจ้างงานเป็นระบบที่ตั้งขึ้นเพื่อเป็นมาตรการทดแทน (compensation measure) อันเนื่องมาจากสิทธิพื้นฐานทางแรงงานของข้าราชการถูกจำกัดตามกฎหมายข้าราชการส่วนกลาง โดย recommendation อาจรวมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขทั้งหมดในการทำงานของข้าราชการโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน เนื่องจากญี่ปุ่นเป็นประเทศที่ใช้ระบบการกำหนดค่าตอบแทนโดยกฎหมาย การเจรจาต่อรองเพื่อขอปรับเงินเดือนระหว่างข้าราชการและรัฐบาลซึ่งเป็นนายจ้างจึงเป็นไปได้ยาก เพราะนั่นหมายถึงการเรียกร้องเพื่อให้แก้ไขกฎหมายที่กำหนดอัตราเงินเดือน ดังนั้น ระบบการปรับค่าตอบแทนของข้าราชการจึงดำเนินการโดย NPA ซึ่งจะทำการสำรวจอัตราเงินเดือนในภาคเอกชนแยกตามประเภทของสายงานทุกปี เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและรายงานผลการสำรวจและผลการวิเคราะห์ค่าตอบแทนที่ควรจะเป็นของข้าราชการต่อสภา ในกรณีที่มีความจำเป็นจะต้องปรับเงินเดือนของข้าราชการมากกว่า 5% NPA จะต้องให้คำแนะนำและเสนอ (recommend) ต่อสภาเพื่อขอปรับเงินเดือน

ข้อดีของการวางแผนกำลังคนที่มาจากการสรรหาพนักงานภายในองค์กร

ดร.มาฆะ ภู่จินดา*

แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคนมีอยู่ 2 ประการ ได้แก่ (1) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น เมื่อไหร่ จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด และ (2) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งในประเด็นที่ 2 นั้น เราสามารถสรรหาคนที่เราต้องการจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรได้

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

สำหรับบทความนี้ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงข้อดีของการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนโดยจะกล่าวถึงข้อดีของการสรรหาคนที่จะมาดำรงตำแหน่งจากภายในองค์กร ดังนี้

1.องค์กรส่วนใหญ่มีข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานภายในองค์กรดีกว่า

โดยปกติแล้วองค์กรมีข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้สมัครภายในดีกว่าของผู้สมัครภายนอก ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจเลือกที่ดีกว่า และโอกาสที่จะทำงานสำเร็จมีความเป็นไปได้เนื่องจากมีการประเมินความสามารถและทักษะเป็นอย่างดี ซึ่งองค์กรส่วนใหญ่จะมีฐานข้อมูลที่ดีและพร้อมจะนำมาใช้งานอยู่เสมอ เราเรียกฐานข้อมูลนี้ว่า Human Resource Information System (HRIS) ซึ่งในหลายๆองค์กรสามารถนำระบบนี้มาใช้เพื่อการพัฒนาคนภายในองค์กรได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

2. นโยบายการสรรหาจากภายในจะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงาน

การกำหนดนโยบายการสรรหาและพัฒนาบุคลากรจากภายในองค์กรนั้นจะทำให้เกิดการสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและบางองค์กรเห็นความสำคัญของบุคลากรโดยได้จัดทำ Career Path ให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ของตนเองภายในองค์กรนั้นๆ นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานได้เพิ่มขึ้นด้วย

3. เป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรภายนอกเข้ามาทำงาน เพราะเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานและเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานแล้ว ยังเป็นเครื่องมือจูงใจให้คนภายนอกสนใจที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยเนื่องจากเห็นความก้าวหน้าที่ตนจะได้รับเมื่อเข้ามาอยู่ภายในองค์กรแล้ว

4. พนักงานในองค์กรจะรู้วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมขององค์กรได้อย่างดี

พนักงานจะรู้ถึงระบบขององค์กรได้เป็นอย่างดีหากพนักงานคนนั้นได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กรและจะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมนั้นๆไปยังบุคลากรอื่นๆได้ จะสามารถสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน

5. ลดค่าใช้จ่ายในการปฐมนิเทศและการอบรม

การสรรหาบุคลากรจากภายในนั้นยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรที่เป็นคนภายในองค์กรจะรับรู้รับทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างดีอยู่แล้วจึงไม่จำเป็นต้องมีการอบรมและปฐมนิเทศอีก

6. สามารถลดอัตราการลาออก

การลาออกของบุคลากร เหตุผลหนึ่งคือความไม่เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยอาจจะเป็นเพราะมีการแต่งตั้งคนภายนอกมาดำรงตำแหน่งเป้าหมายของตน ทำให้บุคลากรรู้สึกไม่เจริญก้าวหน้าและลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ดังนั้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึง ท่านอาจเสียคนที่ทำงานไม่เก่งแต่มีความจงรักภักดี แต่ได้คนเก่งแต่ไม่จงรักภักดีต่อองค์กรก็ได้ ซึ่งอาจเกิดผลดีต่อองค์กรในระยะสั้นแต่ส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาว

7. พนักงานมีทักษะเพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการหมุนเวียนงาน

การสรรหาคนเก่งภายในองค์กรจะต้องวางแผนการหมุนเวียนงานควบคู่กันไปด้วย เนื่องจากจะทำให้คนทำงานได้หลากหลายมากขึ้น และจะเป็นผลดีต่อองค์กรในกรณีที่เกิดการลาออกในตำแหน่งที่สำคัญๆ

8. ลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่บ่อยๆ ภายในองค์กร คือการแบ่งกลุ่ม (Clique) ภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ การมีนโยบายส่งเสริมพนักงานที่มีอยู่ในองค์กรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปนั้นจะช่วยลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กรได้

9. เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถ ความคิดมากขึ้น

เมื่อพนักงานสามารถกำหนดแนวทางความก้าวหน้าได้ก็จะกล้าแสดงความคิด ความเห็นออกมาอย่างเป็นอิสระเพื่อแสดงให้เห็นถึงความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นการสรรหาบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นการส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงออกมากขึ้นตามไปด้วย

10.ง่ายต่อการสรรหาคนให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กร

หากพนักงานมีความกล้าในการแสดงออกมากขึ้นก็จะทำให้ผู้บริหารสามารถสรรหาพนักงานภายในองค์กรให้ตรงต่อความต้องการและตรงตามเป้าหมายขององค์กรมากขึ้น ดังนั้นจะต้องส่งเสริมให้พนักงานเกิดความกล้าที่จะแสดงออกให้มากที่สุด

11.พนักงานมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน

ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงานถือว่าเป็นคุณสมบัติสำคัญที่สุดที่คนไทยคำนึงถึง คนไทยส่วนมากคำนึงถึงความมั่นคงในงานมากกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ดังนั้นการวางนโยบายส่งเสริมพนักงานในองค์กรให้สามารถดำรงตำแหน่งให้สูงขึ้นได้จะช่วยให้องค์กรมีคนที่จงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอีกเป็นจำนวนมาก

12.การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ในการแข่งขันระหว่างองค์กรจะมีคำถามเกี่ยวกับคน ให้ผู้บริหารได้คิดกันค่อนข้างมากระหว่างการได้คนที่เติบโตมากับองค์กรและมีความซื่อสัตย์ กับการได้คนที่เติบโตมาจากองค์กรอื่นๆ มีความเก่งแต่ไม่ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการตัดสินใจของผู้บริหารผนวกกับการกำหนดทิศทางขององค์กรควบคู่กันไป

จากที่ผู้เขียนได้กล่าวมาแล้วนั้นเป็นข้อดีของการสรรหาคนเก่งในองค์กรเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่แน่นอนการสรรหาคนจากภายนอกองค์กรก็เป็นวิธีการหนึ่งที่องค์กรที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจเลือกใช้มาแล้ว ในบทความครั้งหน้าผู้เขียนจะนำข้อดีของการสรรหาจากภายนอกองค์กรมาเขียนให้ได้คิดกันต่อ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรเกิดแนวคิดที่หลากหลายและเลือกวิธีการที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดนโยบายด้านกำลังคนต่อไป

การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*ธรรมรัฐ ใจหนัก**

บทนำ

การกระจายอำนาจในระบอบประชาธิปไตยกับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเรื่องที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มักจะเรียกร้องต่อรัฐอยู่เสมอให้รัฐกระจายอำนาจและการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานของท้องถิ่นเป็นไปด้วยความคล่องตัว ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ทันท่วงที ปัจจุบันรัฐได้กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลายๆ เรื่อง ทั้งเรื่องงาน เรื่องคนและเรื่องเงิน แต่เมื่อกระจายอำนาจไปแล้วเกิดอะไรขึ้นบ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เราๆ ท่านๆ ก็คงจะรู้ดี โดยเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมเท่าที่ควรจากผู้บริหารท้องถิ่นบางคน ด้วยเหตุดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลท้องถิ่นขึ้น ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ก่อนที่จะอธิบายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ทราบ เรามาดูความหมายของคำว่า “กำกับและดูแล” กันก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

* *บุคลากร กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย*

- คำว่า กำกับ หมายถึง ดูแล , ควบคุม
- คำว่า ดูแล หมายถึง เอาใจใส่ , ปกปักรักษา , ปกครอง

ฉะนั้น คำว่า กำกับดูแล จึงหมายถึง การดูแลด้วยความเอาใจใส่ และจากความหมายดังกล่าวประกอบกับตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พอจะสรุปวัตถุประสงค์ของการกำกับดูแล ได้ ดังนี้

1) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็น

2) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

3) จะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้

4) การกำกับดูแลจะกระทำนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

5) จะต้องมีกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานโดยประชาชนเป็นหลัก

เมื่อเราทราบถึงวัตถุประสงค์ของการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว ต่อไปเรามาดูระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแยกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งคือการกำกับดูแลโดยประชาชนและส่วนที่สองคือการกำกับดูแลโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

1) การกำกับดูแลโดยประชาชน ได้แก่ การให้อำนาจประชาชนถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหาร โดยการเข้าชื่อเพื่อลงคะแนนเสียงถอดถอน กรณีสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารมีความประพฤติไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยมีระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 11 สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิ้นสุดลงเมื่อ

8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

- พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 47 ตรี สมาชิกภาพของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงเมื่อ

(9) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

มาตรา 64 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

- พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 19 สมาชิกภาพของสมาชิกสภาเทศบาลสิ้นสุดลง เมื่อ

(8) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียง เห็นว่าสมาชิกสภาเทศบาลผู้ใดไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

การกำกับดูแลโดยประชาชน ตามระเบียบข้างต้นจะต้องใช้เสียงของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ เป็นสำคัญ กล่าวคือ หากจะถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสมหรือมีพฤติกรรมไปในทางทุจริต จะต้องใช้เสียงราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนน จึงจะใช้สิทธิถอดถอนได้ แต่ในความเป็นจริงการรวมตัวของประชาชนในท้องถิ่นเพื่อถอดถอนผู้มีอำนาจ จะเป็นไปอย่างหลวมๆ และมักจะสลายตัวไปในที่สุด เมื่อผลประโยชน์ระหว่างผู้ถอดถอนกับผู้ถูกถอดถอนลงตัว นับว่าเป็นเรื่องที่น่าห่วงมากๆ หากเป็นอย่างนั้น ฉะนั้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะต้องช่วยกันปลูกจิตสำนึกของประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยตลอดจนช่วยกันสอดส่องและตรวจสอบการทำงานของคณะผู้บริหาร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้มากที่สุด

2) การกำกับดูแลโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ การให้อำนาจผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ในการสอบสวนความประพฤติ การปฏิบัติหน้าที่ที่ฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือการปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ โดยมีระเบียบที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 มาตรา 77-90 เช่น มาตรา 77 กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เพื่อการนี้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติการในทางที่อาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่องค์การ

บริหารส่วนจังหวัดหรือกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ หรือระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติการดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวได้ แล้วให้รายงานรัฐมนตรีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกคำสั่ง เป็นต้น

- พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 90-92 เช่น มาตรา 90 กำหนดให้นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ฯลฯ

เมื่อนายอำเภอเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติการในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสียหายแก่ราชการและนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่รอช้ามิได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วให้รีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในสิบห้าวันเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว

- พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546 มาตรา 71-75 เช่น มาตรา 71 กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย ในการนี้ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจงแนะนำตักเตือนเทศบาลและตรวจสอบกิจการ เรียกรายงานและเอกสารหรือสถิติใดๆ จากเทศบาลมาตรวจตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจงหรือสอบสวนก็ได้ เป็นต้น

การกำกับดูแลโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นกลไกของระบบราชการในการกำกับดูแลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้อำนาจไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ในการสอดส่องดูแล มิให้ผู้มีอำนาจใช้อำนาจเกินขอบเขตหรือใช้อำนาจไปในทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สังคมโดยส่วนรวม ทั้งนี้ หากมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นผู้กำกับดูแลยังมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติหน้าที่ในทางที่มิชอบและตรวจสอบการกระทำดังกล่าวได้ด้วย

กลไกป้องกันการทุจริต

การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แม้จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจทุกขั้นตอน แต่ก็ยังมีการกระทำความผิดของผู้บริหารท้องถิ่นเกิดขึ้นอยู่เสมอๆ โดยเฉพาะการใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่มิชอบ ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก ฉะนั้น การป้องกันปัญหาย่อมดีกว่าการแก้ไขอย่างแน่นอน และการป้องกันที่ดีที่สุดก็คือการสร้างมาตรการป้องกันในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. สร้างเครือข่ายประชาชน โดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมและบทบาทในท้องถิ่น เช่น การส่งตัวแทนเข้าไปนั่งฟังการประชุมสภา การมีส่วนร่วมในการอนุมัติงบประมาณ การเข้าร่วมเป็นกรรมการรับซอง เปิดซองประกวดราคา เป็นกรรมการตรวจรับงาน ที่สำคัญต้องสรรหาคนที่เป็นกลาง มีความรับผิดชอบและเสียสละเพื่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง

2. จัดให้มีองค์กรอิสระในการตรวจและเป็นที่ปรึกษา ช่วยในการตรวจสอบแก้ไขปัญหาการทุจริตและใช้มาตรการกำกับดูแลทางกฎหมายอย่างเคร่งครัดและให้มีการตรวจสอบโดยประชาชน ทั้งนี้ควรให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเข้าร่วมในการตรวจสอบด้วย

3. สื่อประชาสัมพันธ์ ท้องถิ่นต้องมีสื่อประชาสัมพันธ์ของตนเอง ในการช่วยกระจายข้อมูลข่าวสารของท้องถิ่นให้ประชาชนทราบในเรื่องต่างๆ เช่น การแถลงผลงานให้ทราบทุกโครงการ การเปิดงบประมาณรายรับ และรายจ่าย ข้อมูลข่าวสารด้านงบประมาณของท้องถิ่นต้องให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอน เป็นต้น

4. การพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่น ต้องสร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ โดยมุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริตให้มีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

5. การให้ความรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ในการมีส่วนร่วมพิจารณาตรวจสอบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตลอดจนสอดส่องและดูแลผลประโยชน์ของท้องถิ่นให้มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด

โดยสรุป การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการกำกับดูแลโดยประชาชนหรือกำกับดูแลโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และสิ่งที่ขาดไม่ได้คือ การตรวจสอบการใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจากประชาชน จะต้องเป็นไปด้วยความเข้มแข็ง เพราะหากการตรวจสอบจากประชาชนเป็นไปด้วยความเข้มแข็งแล้ว เชื่อได้ว่าการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันคงลดน้อยลงอย่างแน่นอน

ข้อมูลอ้างอิง

1. พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546

2. พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546

3. พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546

4. รายงานการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาและเสริมสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต ใน อปท.โดย สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รู้ศัพท์ใกล้ตัว

ไกรวิทย์

รู้ศัพท์ใกล้ตัวประจำเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม 2551 วารสารข้าราชการขอนำเสนอการใช้ภาษาไทยและคำไทยบางคำที่เราใช้กันบ่อยแต่ก็มักมีความเข้าใจผิดหรือเกิดการพลาดในการใช้มาเพื่อความถูกต้องในการใช้อีกครั้ง.....

การใช้คำว่า "ท่าน"

"ท่านชาย" เป็นคำเรียกราชนิกุลฝ่ายชายชั้นหม่อมเจ้า "ท่านหญิง" เป็นคำเรียกราชนิกุลฝ่ายหญิงชั้นหม่อมเจ้า ซึ่ง "ท่านชาย" และ "ท่านหญิง" ในที่นี้ถือเป็นคำ 1 คำ คือคำว่า "ท่าน" มิได้ใช้เป็นคำนำหน้านาม และคำว่า "ท่าน" นั้นในภาษาเขียนและภาษาที่ใช้เป็นทางการก็มิได้มีกำหนดให้ใช้เป็นคำนำหน้านาม แต่คำว่า "ท่าน" เป็นคำสรรพนามบุรุษที่ 2 เช่น "ท่านจะดื่มอะไรดีครับ" เป็นคำสรรพนามบุรุษที่ 3 เช่น "อาจารย์ท่านไม่อยู่" หรือเป็นคำประกอบหน้าชื่อบรรดาศักดิ์หรือตำแหน่งเพื่อแสดงความเคารพ เช่น ท่านขุน ท่านประธานองคมนตรี ท่านเจ้าอาวาส ดังนั้นหากจะใช้ว่า ท่านรัฐมนตรี ก็อยู่ในข่ายของการใช้คำประกอบหน้าชื่อตำแหน่ง มิได้ใช้ในฐานะที่เป็นคำสรรพนาม ส่วนที่มีการใช้คำว่า "ท่าน" นำหน้าชื่ออย่างที่ในวงการเมืองเรียกกันนั้น น่าจะใช้ในลักษณะเป็นคำประกอบหน้าชื่อเพื่อแสดงความยกย่องให้เกียรติ ซึ่งมิได้ถือเป็นภาษาที่มีใช้ในภาษาเขียนหรือเป็นภาษาทางการ แต่ถือเป็นภาษาปากที่ใช้ในเฉพาะวงการหรือเฉพาะกลุ่ม

คำว่า "อนุญาต" และ "อนุมัติ"

คำว่า **อนุญาต** กับ **อนุมัติ** มีความหมายถึงการที่ผู้มีอำนาจเหนือกว่ายินยอมให้ผู้น้อยกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ขอ โดยรูปศัพท์ทั้งคำว่า อนุญาต และ อนุมัติ แปลว่า รู้ตามแล้ว เช่นเดียวกัน ในภาษาไทยใช้หมายถึง ยินยอม ยอมให้ ยอมให้ทำตามที่ขอ ทั้งสองคำ

ข้อแตกต่างก็คือ **อนุญาต** มักใช้แก่เรื่องง่ายๆ ที่ไม่ต้องมีขั้นตอนการพิจารณาเป็นลำดับขั้น ส่วน **อนุมัติ** นั้น ใช้ในเรื่องที่เป็นทางการ ผู้ขอต้องเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น ตามระเบียบที่ได้วางไว้ ถ้าผู้อนุมัติเห็นควรให้ดำเนินการก็จะอนุมัติ เช่น ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีอนุมัติโครงการที่กระทรวงต่างๆ เสนอมา ครูอนุญาตให้นักเรียนไปฝึกสมาธิได้ แต่ถ้าจะค้างคืนต้องขออนุมัติผู้อำนวยการก่อน

คำว่า "อุดมการณ์" และ "อุดมการ"

คำนี้เป็นคำที่ในปัจจุบันนิยมใช้กันมาก แต่ก็มักเขียนกันไม่ค่อยถูก คือที่ **"การณ์"** มี ณ การันต์ก็มี ไม่มี ณ การันต์ก็มี ทั้งนี้เพราะในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2493 มิได้เก็บคำนี้ไว้ คงเป็นเพราะคำนี้เกิดภายหลังพจนานุกรม ฉบับ พ.ศ. 2493 ก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนี้ก็เลยไม่ทราบว่าจะเขียนอย่างไรจึงจะถูก ก็เลยเขียนเอาตามใจชอบที่ตนคิดว่าถูก แม้แต่การอ่านการพูดก็ออกเสียงไม่เหมือนกัน บางคนก็อ่านว่า "อุ-ดม-กาน" บางคนก็อ่านว่า "อุ-ดม-มะ-กาน" ถ้าจะอ่านให้ถูกต้องตามหลักวิชา ก็ควรจะอ่านว่า "อุ-ดม-มะ-กาน" เพราะคำนี้เป็นคำสมาส ระหว่าง **"อุดม"** กับ **"การณ์"** เวลาอ่านก็ต้องออกเสียงตัวท้ายของคำหน้าด้วย เช่นเดียวกับคำว่า **"อุดมเพศ อุดมคติ อุดมศึกษา ฯลฯ"** ก็ควรอ่านว่า "อุ-ดม-มะ-เพด, อุ-ดม-มะ-คะ-ติ, อุ-ดม-มะ-สึก-สา ฯลฯ" ถ้าจะอ่านว่า "อุ-ดม-กาน" ก็ไม่ถือว่าผิด แต่ก็เป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้อ่านหรือผู้พูดมีความรู้ทางด้านภาษาศาสตร์เพียงใด

คำว่า **"อุดมการณ์"** ที่ "การณ์" มี ณ การันต์นั้นก็เพราะคำนี้ **พลตรีพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหมื่นนราธิปพงศ์ประพันธ์** อดีตนายกราชบัณฑิตยสถาน ได้ทรงบัญญัติขึ้นแทนคำภาษาอังกฤษว่า noble cause คำว่า cause แปลว่า **"เหตุ"** และคำว่า **"เหตุ"** กับ **"การณ์"** ก็เป็นคำบาลีทั้งคู่ มีความหมายอย่างเดียวกัน บางทีเราก็ใช้คู่กันว่า **"เหตุการณ์"** เลย ด้วยเหตุนี้เอง ที่ "การณ์" จึงต้องมี ณ การันต์ด้วย ต่อมาก็มีผู้นำคำว่า **"อุดมการณ์"** นี้ไปใช้ในวงกว้างยิ่งขึ้น โดยใช้หมายถึง **"คตินิยม"** อันได้แก่ **"แบบอย่าง, ความคิดเห็น, ความเชื่อ รวมทั้งวิธีการคิดอันเป็นลักษณะของกลุ่มคน เช่น ชาติ ชั้นชน วรรณะ กลุ่มวิชาชีพหรือกลุ่มอาชีพ นิกายศาสนา พรรคการเมือง เป็นต้น"** ด้วย ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า ideology อย่างไรก็ตาม คำว่า **"อุดมการณ์" นี้จะใช้แทนคำว่า** noble cause **หรือ** ideology **ก็ตาม ที่ "การณ์" ต้องมี ณ การันต์ด้วย**

คำว่า **"อุดมการณ์"** นี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้เก็บไว้แล้ว และได้ให้บทนิยามไว้ว่า เป็นคำนาม มีความหมายว่า **อุดมคติอันสูงส่งที่จูงใจมนุษย์ให้พยายามบรรลุถึง**

หมายเหตุ : เรียบเรียงจากข้อมูลที่ปรากฏในเว็บไซต์ของราชบัณฑิตยสถาน

พิเศษสุด!
ข้อเสนอนี้เพื่อสมาชิก
กบข. เท่านั้น

วันนี้สมาชิก กบข. สามารถสมัครขอสินเชื่อการศึกษากับธนาคารกรุงเทพได้อย่างสะดวกสบาย เพียงเปิดบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ธนาคารกรุงเทพเพื่อเป็นบัญชีเงินฝากสำหรับการนำเงินเดือนเข้า โดยท่านสามารถเลือกขอสินเชื่อแบบมีหลักประกันหรือไม่มีหลักประกันก็ได้ อีกทั้งยังเลือกระยะเวลาผ่อนชำระได้เอง สมัครขอสินเชื่อได้แล้ววันนี้ที่ธนาคารกรุงเทพกว่า 700 สาขาทั่วประเทศ

สอบถามเพิ่มเติมโทร. Bualuang 1333

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ
กบข. มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อและการบริการของธนาคารแต่อย่างใด

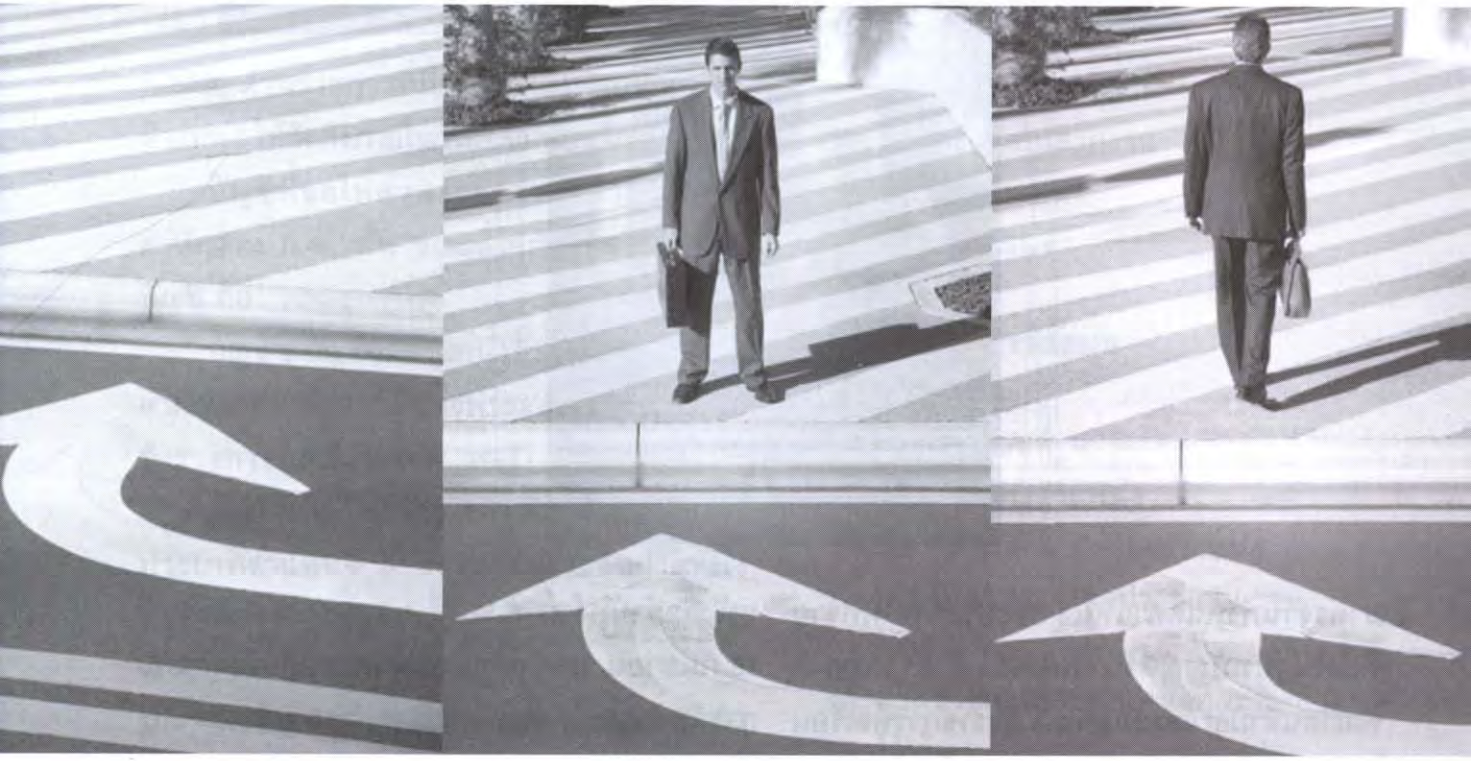
ธนาคารกรุงเทพ
เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน

มุมเพื่อนบุคลากร

สตป.

เกร็ดกันลืม.....

การจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งใหม่



พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 เป็นต้นไป มีบทบัญญัติบางลักษณะที่ยังไม่ใช้บังคับ ได้แก่ บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ เนื่องจากมีบทบัญญัติที่เป็นบทเฉพาะกาล ตามมาตรา 131 บัญญัติว่า ในระหว่างที่ ก.พ.ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามมาตรา 48 บทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ ยังไม่ใช้บังคับ โดยให้นำบทบัญญัติในลักษณะ 3 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนบัญชี

อัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนและบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไปพลางก่อน จนกว่า ก.พ.จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จและจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในลักษณะ 4 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ 5 ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ก.พ.ประกาศเป็นต้นไป และให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ประกาศ

ในการจัดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามวรรคหนึ่ง หากมีเหตุผลและความจำเป็น ก.พ.อาจอนุมัติให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตัวได้

ให้ ก.พ.ดำเนินการประกาศตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา 131 ที่ได้บัญญัติให้ ก.พ.จัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและประกาศให้ทราบ โดยให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ.ประกาศ ก.พ.จึงได้มีมติตาม

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 6 ลงวันที่ 15 กันยายน 2551 กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตำแหน่ง และจัดข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีการจัดตำแหน่งและจัดข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และจัดส่งไปให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการต่อไป ดังนี้

1) ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังไม่เกิน 1,000 ตำแหน่ง ให้จัดส่งภายในวันที่ 31 ตุลาคม 2551

2) ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังเกินกว่า 1,000 ตำแหน่ง ให้จัดส่งภายในวันที่ 10 พฤศจิกายน 2551

บัญชีที่ขอให้ส่วนราชการจัดทำและส่งให้สำนักงาน ก.พ. นั้น ขณะนี้ได้กำหนดไว้ รวม 3 บัญชี คือ

บัญชี 1 บัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

บัญชี 2 บัญชีจัดข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

บัญชี 3 บัญชีแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

บัญชี 1 มีรายการข้อมูล

- ลำดับที่
- ตำแหน่งเลขที่
- ส่วนราชการและตำแหน่งที่กำหนดไว้เดิม
- ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ชื่อตำแหน่งในสายงาน
- ประเภทตำแหน่ง
- ระดับตำแหน่ง
- ส่วนราชการและตำแหน่งที่กำหนดใหม่
- ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ชื่อตำแหน่งในสายงาน
- ประเภทตำแหน่ง
- ระดับตำแหน่ง
- หมายเหตุ

บัญชี 2 มีรายการข้อมูล

- ลำดับที่
- ตำแหน่งเลขที่
- ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง
- ชื่อ - นามสกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง
- เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน
- คุณวุฒิ
- ส่วนราชการและตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้เดิม
- ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ชื่อตำแหน่งในสายงาน
- ประเภทตำแหน่ง
- ระดับตำแหน่ง
- ส่วนราชการและตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดใหม่
- ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ชื่อตำแหน่งในสายงาน
- ประเภทตำแหน่ง
- ระดับตำแหน่ง
- เงินเดือน
- หมายเหตุ

บัญชี 3 มีรายการข้อมูล

- ลำดับที่
- ตำแหน่งเลขที่
- ชื่อ - นามสกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง
- เลขที่บัตรประจำตัวประชาชน
- คุณวุฒิ
- ส่วนราชการและตำแหน่งที่กำหนดใหม่
- ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ชื่อตำแหน่งในสายงาน
- ประเภทตำแหน่ง
- ระดับตำแหน่ง
- เงินเดือน
- หมายเหตุ

วันที่ 11 ธันวาคม 2551 เป็นวันที่ ก.พ. กำหนดให้ประกาศการจัดประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งจะมีผลให้บทบัญญัติในลักษณะ 4 และลักษณะ 5 ใช้บังคับ ต่อจากนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ก.พ. ประกาศ คือ วันที่ 10 มกราคม 2552

ทั้งนี้ หากเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดเวลาไว้ดังกล่าวแล้ว ถือได้ว่า สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับตามนัยมาตรา 131 วรรคสาม

ติดตามคอลัมน์นี้ใหม่ฉบับหน้า

อุทาหรณ์ก่อนท่าพิด

เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

สวัสดีครับ เพื่อนข้าราชการ คงจะยังไม่ลืมคอลัมน์นี้นะครับ ต้องขออภัยที่ห่างหายไปชั่วระยะหนึ่งด้วยภารกิจที่รัดตัว แต่ใจก็ยังคิดคะนึงถึงเพื่อนสมาชิกอยู่ครับ พอว่างเว้นเป็นประชาชนเต็มขั้นก็เลยมีเวลาหยิบปากกา มาขีดเขียนเรื่องราวชีวิตของเพื่อนข้าราชการที่หลงตัวลืมตนตกเข้าไปในวังวนแห่งความทุกข์ไม่ว่าจะโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตามมาฝากครับ.... ครั้งนี้ก็เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความไม่อุตสาหะหรือพูดง่ายๆ คือ ขี้เกียจนั่นแหละ เพราะความโลภ เห็นแก่ได้ในสิ่งที่เสี่ยงภัยกับชีวิต ตำแหน่งหน้าที่และครอบครัวของตนมาบอกกล่าวกันไว้ เป็นอุทาหรณ์... เพราะว่าฝ่าฟันขวากหนามในชีวิตราชการได้ ไม่ใช่เรื่องง่ายๆ ครับ.....

รับสมัครเป็นผู้ใหญ่บ้าน

ที่ว่าการอำเภอแห่งหนึ่ง นายเสมอ ปลัดอำเภอ นายสมัย เจ้าหน้าที่ปกครองได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่รับใบสมัครเพื่อเข้าคัดเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน ปรากฏว่า นายเรืองได้มาสมัครด้วยโดยกรอกแบบฟอร์มพร้อมยื่นภาพถ่าย สำเนาทะเบียนบ้าน โดยไม่มีทะเบียนบ้านตัวจริงมาแสดง นายสมัยได้รับเรื่องไว้เสนอต่อนายเสมอ โดยทั้งสองคนไม่ได้ตรวจสอบความถูกต้องของสำเนาทะเบียนบ้านของนายเรืองกับฉบับของสำนักทะเบียนอำเภออีกครั้ง แต่ได้ออกเลขประจำตัวผู้สมัครให้นายเรืองไป และลงชื่อรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งที่นายเรืองได้ย้ายเข้าอยู่ในทะเบียนบ้านหลังดังกล่าวยังไม่ครบ 2 ปี การกระทำของบุคคลทั้งสองเป็นความผิดวินัยฐานไม่อุตสาหะและเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ทั้งสองคน (7/2547) ..... เรื่องของความขี้เกียจ ไม่ตรวจสอบทำให้เกิดปัญหาได้ ต้องระมัดระวัง.... หากเป็นเรื่องอื่น อาจจะหนักกว่านี้ก็ได้นะครับ.....

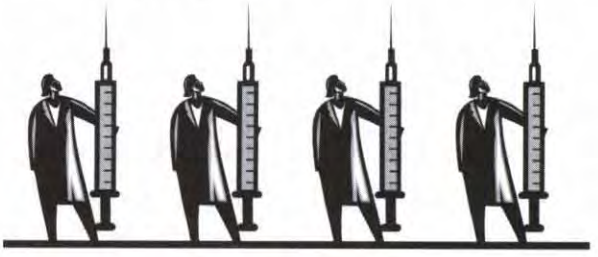
งูกัดก็ไม่รายงาน

ที่ตึกอุบัติเหตุแห่งหนึ่ง นางสบายเป็นพยาบาล ทำหน้าที่หัวหน้าเวรดึก รับผู้ป่วยเป็นเด็กหญิงอายุ 11 ปี ซึ่งถูกงูกัดบริเวณนิ้วชี้ ญาติได้ใช้ผ้ารัดข้อมือและนำซากงูมาด้วย นางสบายได้ทำความสะอาดแผลให้พร้อมกับสังเกตดูอาการประมาณเกือบชั่วโมง ก็ไม่มีอาการผิดปกติ จึงจัดยาแก้ปวดและให้กลับบ้านพร้อมสั่งว่า หากมีอาการผิดปกติ ให้กลับมาหาอีก โดยตัวเองไม่ทราบว่างูดังกล่าวเป็นงูพิษและไม่รายงานให้หมอทราบด้วย ปรากฏว่าเมื่อเด็กกลับบ้านแล้ว มีอาการปวดท้อง อาเจียน ตาพร่า บิดาจึงรีบพาส่งโรงพยาบาลอีกครั้ง นางสบายจึงได้ตามหมอมาตรวจอาการและรักษาได้ทัน จากการตรวจสอบพบว่างูตัวนั้นเป็นงูที่มีพิษร้ายแรง การกระทำของนางสบายเป็นความผิดวินัยฐานประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับ คือ ภาคทัณฑ์ (12/2545)... เกือบไปแล้ว เห็นงูเป็นไส้เดือนไปได้ อย่างน้อยต้องเชิญหมอมาตรวจแล้วว่าเป็นงูมีพิษหรือไม่... ไหนๆ ก็นำซากงูมาให้ดูแล้วนะ

เข็มฉีดยาเล่มเดียวก็พอ

ในการเดินทางไปฉีดวัคซีนป้องกันให้แก่เด็กนักเรียนครั้งหนึ่ง ปรากฏว่านายสนุก เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ได้ใช้เข็มฉีดยาเพียงเล่มเดียวฉีดวัคซีนป้องกันให้แก่เด็กนักเรียนจำนวนถึง 45 คน โดยไม่มีการเปลี่ยนเข็ม อาจเป็นเหตุให้เกิดการติดเชื้อจากเด็กคนหนึ่งไปยังเด็กคนอื่นได้ การกระทำของนายสนุกเป็นความผิดวินัยฐานไม่อุตสาหะและ

เอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับ คือ ภาคภัณฑ์ (12/2545)... น่าสงสารเด็กนักเรียนจังเลย เข็มเล่มเดียวประหยัดหรือขี้เกียจก็ไม่รู้นะครับ... เนื้อเด็กอ่อนๆ อย่างนี้.... น่าจะเอาเข็มนั้นมาเจาะกับเจ้าหน้าที่คนนั้นสักหลายๆ ครั้งจังเลยนะ



นำรายได้ส่งคลังล่าช้า

ที่ทำงานของส่วนราชการแห่งหนึ่งในส่วนภูมิภาค นางสาวลีลาวดี เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ได้ลงสมุดเงินสดจ่ายเงินนำส่งเป็นรายได้แผ่นดิน ทั้งเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ รวมประมาณ 40 ครั้ง แต่ปรากฏว่านางสาวลีลาวดีกลับแก้ไขวันที่นำเงินส่งคลังจังหวัด ให้ล่าช้าครั้งละ 3-10 วัน ทำให้มีเงินสดอยู่กับข้าราชการรายนี้ ครั้งหนึ่งเกือบ 20,000 บาท จนถึงเกือบ 60,000 บาท การกระทำของนางสาวลีลาวดีเป็นการนำเงินของทางราชการไปหมุนใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว และจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 วรรคสาม มาตรา 85 วรรคสอง และมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก.... เรื่องอย่างนี้ต้องตรวจสอบกระทบยอด และดูวันเวลาให้ดี จึงจะตรวจรับได้ เพราะว่าเงินของทางราชการไม่ได้สูญหายไปไหน เพียงแต่ดึงให้เดินทางช้าหน่อย ก็จะทำให้ได้รับประโยชน์ที่มิชอบได้เช่นกันนะ ระวังหน่อยครับ....

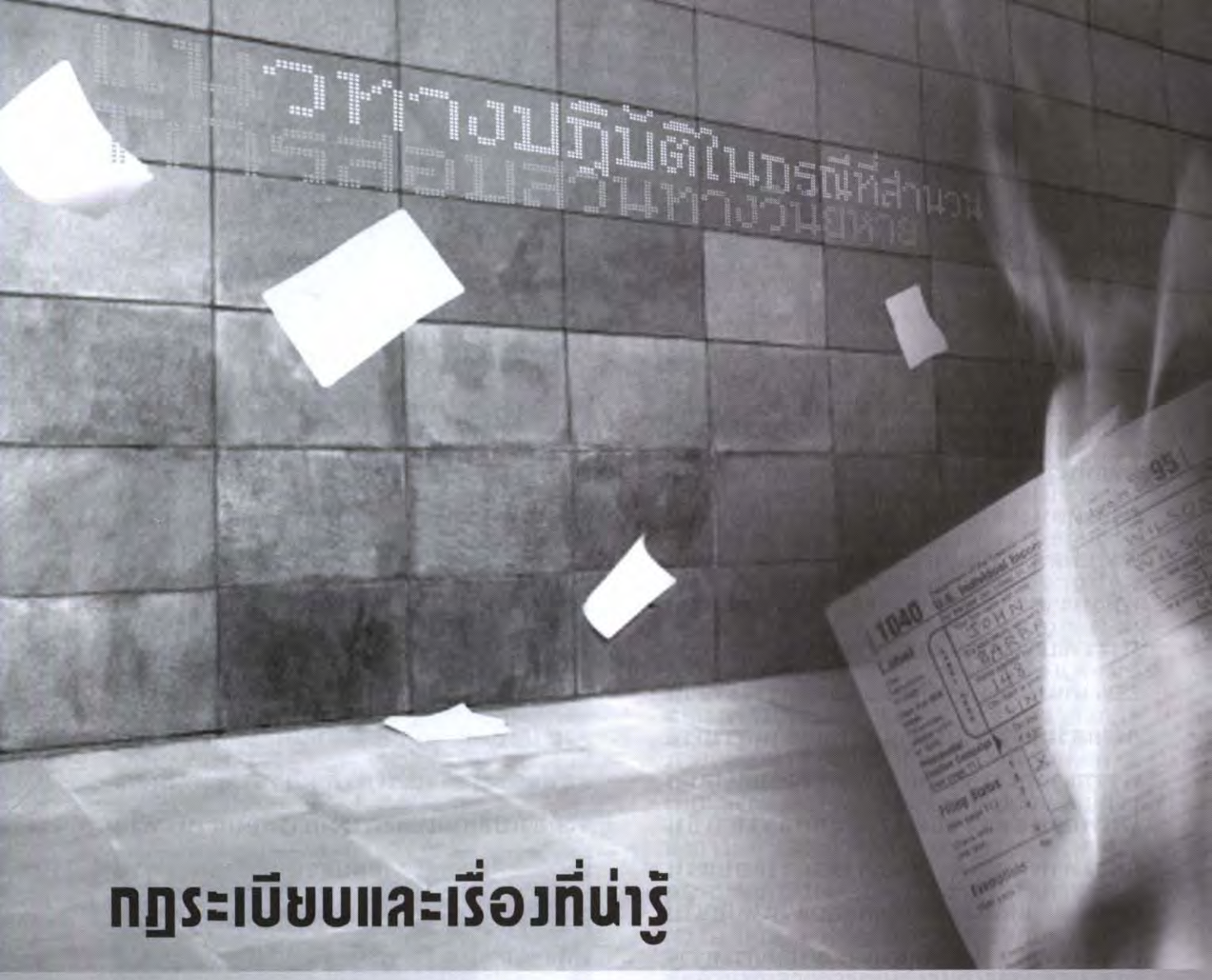
หากินกับผี

บนที่ว่าการอำเภอแห่งหนึ่ง นายสนุกเป็นเจ้าหน้าที่ปกครองและทำหน้าที่เจ้าหน้าที่งานทะเบียนราษฎร ได้คัดลอกทะเบียนบ้านเลขที่ 333 ของนายสนองและเพิ่มชื่อนายสนานซึ่งไม่มีตัวตนไว้ในสำเนาทะเบียนบ้านฉบับดังกล่าว หลังจากนั้นได้มอบสำเนาทะเบียนบ้านให้กับนายฝัน (ผู้ใหญ่บ้าน) หัวหน้าหน่วยของสมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์

ต่อมามีผู้นำบัตรประจำตัวประชาชนของนายสนานและสำเนาทะเบียบบ้านฉบับนั้นไปสมัครเป็นสมาชิกฌาปนกิจ หลังจากนั้น นายสนุกก็ได้จัดทำมรณบัตรปลอมระบุว่า นายสนานถึงแก่กรรม แล้วนำไปยื่นต่อสมาคมเพื่อขอรับเงินสงเคราะห์ แม้จะยังไม่ได้รับเงิน เพราะว่าตรวจสอบพบเสียก่อนก็ตาม การกระทำของนายสนุกเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา 82 วรรคสาม และมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 โทษที่ได้รับคือ ไล่ออกจากราชการ.... ทำมาหากินตามปกติ ก็พออยู่พอกินแล้ว ยังทำตัวเป็นหมอผี หากินกับความตายของคนอื่น ก็ได้รับทุกข์เช่นนี้แล.....

อยากไปทำงานเมืองนอกอีกครั้ง

บนที่ว่าการอำเภออีกแห่งหนึ่ง นางรุ่งอรุณ ซึ่งเคยไปทำงานต่างประเทศและกลับมาเมืองไทยแล้ว แต่ต้องการกลับไปทำงานยังต่างประเทศอีก ปรากฏว่า ประเทศที่ต้องการไปไม่ยอมให้คนเดิมกลับเข้าไปทำงานอีก นางรุ่งอรุณจึงมาติดต่อกับนายปกครอง ซึ่งเป็นปลัดอำเภอให้ช่วยแก้ไขรายการในทะเบียนบ้านพร้อมกับเปลี่ยนชื่อเป็นนางอรุณรุ่ง และจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้ใหม่อีกด้วย นางรุ่งอรุณจึงทำเอกสารหลักฐานดังกล่าวไปขอหนังสือเดินทางใหม่ ปรากฏว่า กระทรวงการต่างประเทศตรวจสอบพบเสียก่อน จึงไม่ดำเนินการให้ พร้อมแจ้งกระทรวงมหาดไทยดำเนินการหาตัวผู้รับผิดชอบต่อไป การกระทำของนายปกครอง เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามมาตรา 82 วรรคสาม และมาตรา 98 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก... ประเทศเดิมไม่ให้ ก็ไปประเทศใหม่ มีฝีมือเสียอย่างไม่ต้องกลัวหรอก... ทำเช่นนี้ เสียหายเดือดร้อนไปหลายฝ่ายหลายประเด็นเลยทีเดียวครับ



กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้

แนวทางปฏิบัติในกรณีที่สำนวนการสอบสวนทางวินัยหาย

ธนวรรธ สินอ้วน*

ในฉบับนี้ผู้เขียนมีแนวทางปฏิบัติที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการมานำเสนอซึ่งเป็นเรื่องที่กรมป่าไม้หารือแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยแจ้งข้อเท็จจริงและส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณาของ ก.พ.ว่า จังหวัดจันทบุรีได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงข้าราชการในสังกัดคนหนึ่ง กรณีถูกกล่าวหาว่าเรียกและรับเงินจากราษฎรและพูดจาข่มขู่ในการรับใบอนุญาตเลื่อยโซ่ยนต์ ผลการสืบสวนข้อเท็จจริงปรากฏว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง กรมป่าไม้จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ต่อมาข้าราชการผู้ถูกสอบสวนได้เกษียณอายุราชการ ภายหลังจากนั้นคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอรายงานการ

*นิติกร 6ว สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.

สอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยเห็นว่า ผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ที่มิควรได้อันเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ มาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 เห็นควรลงโทษปลดออก แต่ผู้ตรวจสำนวนกลุ่มเสริมสร้างวินัย สำนักงานเลขานุการกรม พิจารณาเห็นว่า จากพยานหลักฐานยังมีน้ำหนักไม่เพียงพอที่จะรับฟังว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิด เห็นควรทำการสอบสวนเพิ่มเติม แต่เนื่องจากผู้ถูกสอบสวนได้โอนไปเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแล้ว กรมป่าไม้จึงส่งรายงานการสอบสวน และเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อดำเนินการต่อไป

ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปรากฏว่าสำนวนการสอบสวนและเอกสารที่เกี่ยวข้องได้สูญหายไป สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพิจารณาเห็นว่า กรมป่าไม้เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย จึงมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้แล้วเสร็จ หากมีกรณีจะต้องเปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวน หรือขยายระยะเวลาการสอบสวนก็ต้องขอต่อกรมป่าไม้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางตอบข้อหารือตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0709.2/ล 192 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2542 จึงส่งเรื่องกลับไปยังกรมป่าไม้ให้ดำเนินการแจ้งให้คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนใหม่พร้อมทั้งสอบสวนเพิ่มเติมตามประเด็นที่กรมป่าไม้ได้เสนอไว้

ต่อมากรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการสอบสวน ได้มีบันทึกถึงอธิบดีกรมป่าไม้ ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่และแจ้งว่าขณะนี้กรรมการสอบสวนคนหนึ่งได้ถึงแก่กรรม อีกทั้งผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ไม่ได้พิจารณาสั่งการใดๆ ในกรณีที่ผู้ถูกสอบสวนมีหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมคัดค้านคณะกรรมการสอบสวน อันเป็นเหตุให้คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งของกรมป่าไม้พ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนทั้งคณะ

กรมป่าไม้พิจารณาเห็นว่า การที่กรรมการสอบสวนคนหนึ่งถึงแก่กรรม ทำให้คณะกรรมการสอบสวนไม่ครบจำนวน ตามข้อ 3 แห่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนมีจำนวนอย่างน้อยสามคน อีกทั้งคณะกรรมการสอบสวนได้ถูกคัดค้านขอความเป็นธรรมจากผู้ถูกสอบสวน ซึ่งข้อ 8 วรรคสาม ของกฎ ก.พ. ฉบับเดียวกันได้กำหนดให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องพิจารณาสั่งการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน เมื่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีการสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด ย่อมถือว่าการคัดค้านนั้นมีผลรับฟังได้ ทำให้คณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ตามข้อ 8 วรรคสี่ ดังนั้น คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิม จึงไม่สามารถดำเนินการสอบสวนต่อไปได้ การที่กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแจ้งให้กรมป่าไม้สั่งการให้คณะกรรมการชุดเดิมทำการสอบสวนใหม่ และสอบสวนเพิ่มเติมจึงเป็นคำสั่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการที่ผู้ถูกสอบสวนถูกตัดโอนตำแหน่งไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมก่อนเกษียณอายุราชการแล้ว กรมป่าไม้น่าจะไม่มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยชุดใหม่ ความเห็นของกรมป่าไม้ดังกล่าวเป็นการถูกต้องหรือไม่ ประการใด

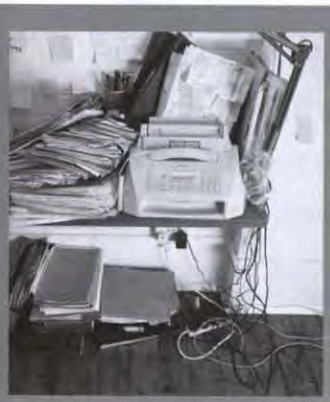
ก.พ.พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีตามหนังสือตอบข้อหารือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0809.2/ล 192 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2542 นั้น เป็นเรื่องที่ปรากฏว่า หลังจากที่ส่วนราชการได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการในสังกัดแล้ว ต่อมาระหว่างการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาได้ออกไปอยู่นอกการบังคับบัญชาของผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งกฎ ก.พ. ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540) ข้อ 29 ได้กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนต้องทำการสอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ จึงมีผลทำให้ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว หากมีการดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการสอบสวน ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวน หรือการขอขยายระยะเวลาการสอบสวน จึงเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่จะพิจารณาดำเนินการจนกว่าการสอบสวนจะแล้วเสร็จ

สำหรับกรณีที่หารือ โดยที่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า หลังจากที่กรมป่าไม้ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการในสังกัด แล้วคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนจนกระทั่งมีความเห็นว่า พฤติการณ์ของบุคคลดังกล่าว เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตามมาตรา 82 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และควรลงโทษปลดออก และได้เสนอรายงานการสอบสวนและความเห็นดังกล่าวต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หลังจากนั้นจึงมีคำสั่งโอนผู้นั้นไปสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากข้อเท็จจริงข้างต้น เมื่อพิจารณากฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ข้อ 31 วรรคสาม ที่กำหนดให้การสอบสวนจะแล้วเสร็จเมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนและเสนอรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว กรณีนี้เมื่อปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนและเสนอรายงานการสอบสวนต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จึงต้องถือว่าคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว จึงเป็นเรื่องที่มีข้อเท็จจริงแตกต่างจากกรณีการตอบข้อหารือตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่กล่าวอ้างข้างต้น กรณีนี้จึงไม่อาจนำแนวทางตามหนังสือตอบข้อหารือดังกล่าวมาใช้ปฏิบัติได้ กรณีนี้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่ที่จะต้องส่งสำนวนการสอบสวนทั้งหมดให้แก่ผู้บังคับบัญชาคนใหม่ คือปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อตรวจสอบและพิจารณาสั่งการต่อไป

ส่วนที่ปรากฏว่า ในชั้นการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ผู้ตรวจสำนวนกลุ่มเสริมสร้างวินัย สำนักงานเลขานุการกรม กรมป่าไม้ มีความเห็นว่า พยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะรับฟังว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำผิด และเห็นควรให้ทำการสอบสวนเพิ่มเติมนั้น ความเห็นดังกล่าวเป็นเพียงสิ่งที่เสนอไปเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเท่านั้น ซึ่งเป็นดุลพินิจของผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่จะพิจารณาสั่งการได้ตามที่เห็นสมควร ดังนั้น การที่อธิบดีกรมป่าไม้ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้สั่งการให้ส่งรายงานการสอบสวนดังกล่าวไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในฐานะผู้บังคับบัญชาคนใหม่เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป จึงเป็นการดำเนินการโดยชอบแล้ว

สำหรับปัญหาที่ว่า ในระหว่างการพิจารณาของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สำนวนการสอบสวนและเอกสารที่เกี่ยวข้องได้สูญหายไปนั้น ในเรื่องดังกล่าว ก.พ. ได้เคยพิจารณามีความเห็นไว้ว่า กรณีข้าราชการพลเรือนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงนั้น กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนได้บัญญัติไว้ให้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนและพิจารณาให้เสร็จสิ้นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ฉะนั้น ในกรณีที่สำนวนการสอบสวนได้สูญหายไปโดยผู้มีอำนาจยังมิได้วินิจฉัยสั่งการให้เสร็จสิ้นไป ถ้าไม่มีสำเนาสำนวนการสอบสวน หรือสำเนารายงานการสอบสวนหรือเอกสารใดๆ ที่พอจะยืนยันได้ว่าสำนวนการสอบสวนที่สูญหายไปนั้นมีพยานหลักฐานอย่างไรบ้าง พอจะวินิจฉัยได้เหลืออยู่เลย ก็ควรให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนใหม่ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนใหม่และพิจารณาดำเนินการให้เสร็จสิ้นไปตามกระบวนการของกฎหมายต่อไป ส่วนการสอบสวนจะมีพยานหลักฐานและสามารถรับฟังข้อเท็จจริงได้เพียงใดหรือไม่นั้น เป็นเรื่องที่ผู้มีอำนาจจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาเป็นเรื่องๆ ไป จากแนวทางตอบข้อหารือดังกล่าวจะเห็นว่า หากสำนวนการสอบสวนทางวินัยสูญหายไป และไม่มีสำเนาสำนวนการสอบสวน หรือสำเนารายงานการสอบสวนหรือเอกสารที่พอจะวินิจฉัยสั่งการ ให้เสร็จไป ผู้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการมีอำนาจเลือกดำเนินการได้สองแนวทางด้วยกัน คือ แนวทางที่หนึ่งโดยการให้คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนใหม่ หรือแนวทางที่สองโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนใหม่

สำหรับกรณีที่หารือ โดยที่ปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมตามคำสั่งกรมป่าไม้ได้ดำเนินการสอบสวนเป็นที่แล้วเสร็จ และกรมป่าไม้ได้ส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้บังคับบัญชาคนใหม่พิจารณาสั่งการแล้ว ดังนั้น การที่ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนใหม่ในทันทีตามแนวทางที่หนึ่งย่อมไม่อาจที่จะกระทำได้ เนื่องจากไม่ใช่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดดังกล่าว คงกระทำได้แต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนใหม่ตามแนวทางที่สองเท่านั้น ซึ่งอาจจะทำการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดเดิม หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ให้ดำเนินการสอบสวนก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม เกี่ยวกับเรื่องนี้กรมป่าไม้แจ้งข้อเท็จจริงว่า กรรมการสอบสวน คนหนึ่งได้ถึงแก่กรรมแล้ว และกรรมการสอบสวนที่เหลือได้พ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน เนื่องจากถูกคัดค้านและผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ได้พิจารณาสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน ตามข้อ 8 วรรคสี่ ของกฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมจึงไม่อาจกระทำได้ ดังนั้น สำหรับกรณีนี้ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจึงสามารถกระทำได้เพียงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ขึ้นทำการสอบสวนใหม่เท่านั้น ความเห็นของกรมป่าไม้ดังกล่าวจึงถูกต้องแล้ว



ด้วยเหตุผลดังกล่าว ก.พ.จึงตอบข้อหารือว่า เมื่อผู้ถูกสอบสวนโอนไปเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสำนวนการสอบสวนสูญหายไประหว่างการพิจารณาของปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีสำเนาสำนวนการสอบสวนหรือสำเนารายงานการสอบสวนหรือเอกสารใดๆ ที่พอจะยืนยันได้ว่าสำนวนการสอบสวนที่สูญหายไปนั้น มีพยานหลักฐานอย่างไรบ้างพอที่จะวินิจฉัยได้เหลืออยู่เลย เป็นเรื่องของปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในฐานะผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งบรรจุในการที่จะให้คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนใหม่ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ขึ้นทำการสอบสวนและพิจารณาดำเนินการให้เสร็จสิ้นไปตามกระบวนการของกฎหมายต่อไป เมื่อกรรมการสอบสวนคนหนึ่งได้ถึงแก่กรรมไปแล้ว และกรรมการสอบสวนส่วนที่เหลือถูกคัดค้านการเป็นกรรมการสอบสวนและพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนไปแล้วโดยผลของกฎหมาย การที่ให้คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิมทำการสอบสวนใหม่จึงไม่อาจดำเนินการได้ แต่ควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดใหม่ขึ้นทำการสอบสวน

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
เรื่อง ร่าง กฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ....

มัณฑนา บรรจงแต้ม

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 9/2551 เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2551 ได้พิจารณาเรื่อง ร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. .... แล้ว มีมติเห็นชอบด้วยกับการกำหนดโรคต่างๆ จำนวน 7 โรค โรคที่มีลักษณะต้องห้ามในการที่จะบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตามความเห็นของที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการแพทย์ของ ก.พ. ไว้ในกฎ ก.พ. ดังกล่าว ดังนี้

1. วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ
2. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการที่เป็นที่รังเกียจของสังคม
3. โรคติดยาเสพติดให้โทษ
4. โรคพิษสุราเรื้อรัง
5. โรคไตวายเรื้อรัง
6. โรคสมองเสื่อม
7. โรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการเด่นชัด หรือรุนแรง และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

สำหรับรายละเอียดของเรื่องนี้ มีดังนี้

1. ที่มา

1.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 ข. (2) บัญญัติให้ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม คือ เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังนั้น เพื่อให้ทางราชการได้บุคคลที่มีสุขภาพเหมาะสมที่จะเข้ารับราชการและไม่เป็นโรคตามที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้ โดยกำหนดชื่อโรคที่มีลักษณะต้องห้ามเข้ารับราชการ หรือหากเป็นข้าราชการอยู่แล้วและเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ ก็ถือเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติทั่วไปในการรับราชการและส่วนราชการจะต้องสั่งให้ออกจากราชการ

1.2 เดิม ก.พ. ได้กำหนดชื่อโรคที่มีลักษณะต้องห้ามไว้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ไว้ 5 โรค ดังนี้

(1) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(2) วัณโรคในระยะอันตราย

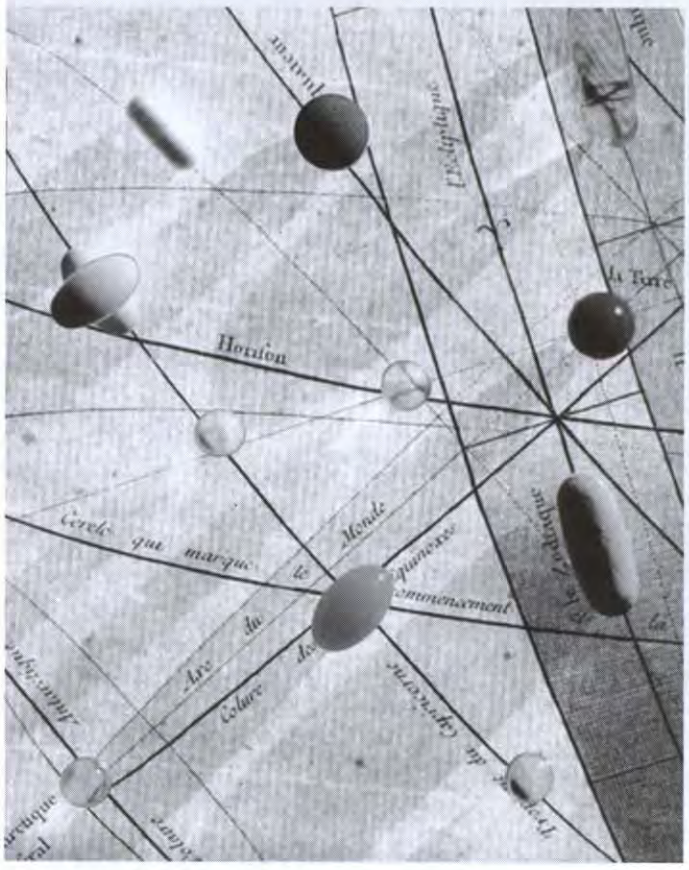
(3) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(4) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(5) โรคพิษสุราเรื้อรัง

2. การประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2551 สำนักงาน ก.พ. ได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิเรื่องการกำหนดโรคต้องห้ามสำหรับข้าราชการ



พลเรือนสามัญ และผู้ที่จะได้รับราชการต่อเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ที่ประชุมส่วนใหญ่มีความเห็น ดังนี้

2.1 ตัดโรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคมออก เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ของโรคดังกล่าวได้ทุเลาลงอยู่ในระดับที่สามารถควบคุมได้จนอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เป็นปัญหาทางสาธารณสุขแล้ว

2.2 เห็นควรคงชื่อโรคเท้าช้างไว้ตามเดิม เพราะแม้ว่าอัตราการแพร่ระบาดจะลดลง แต่ยังคงมีปัญหาในบางพื้นที่ซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดนที่มีแรงงานต่างชาติอาศัยอยู่มาก

2.3 ควรกำหนดโรคเพิ่มเติม 3 โรค ได้แก่ โรคไตวายเรื้อรัง โรคสมองเสื่อม และโรคทางจิตที่ปรากฏอาการเด่นชัดและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นโรคที่กระทบต่อความสามารถในการปฏิบัติราชการโดยตรงและเป็นไปได้ยากที่จะให้การรักษาจนกลับมาสู่สภาวะปกติ

2.4 ควรเปลี่ยนชื่อโรคจาก วัณโรคในระยะอันตราย เป็น วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ

2.5 นอกจากชื่อโรคที่ควรกำหนดเป็นมาตรฐานกลางในกฎ ก.พ. ว่าด้วยโรคแล้ว ควรเปิดโอกาสให้แต่ละส่วนราชการสามารถกำหนดชื่อโรคเพิ่มเติมได้เอง เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานด้วย เช่น โรคตาบอดสีซึ่งไม่เหมาะสมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ผู้ปฏิบัติงานทางด้านศัลยกรรม เป็นต้น

2.6 ควรกำหนดว่า ต้องได้รับการตรวจโรคตามที่กำหนดด้วย ไม่ใช่มีเพียงใบรับรองแพทย์และบางโรค เช่น โรคสมองเสื่อม และโรคจิตจำเป็นต้องผ่านการตรวจและรับรองโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเท่านั้น ทั้งนี้ ควรกำหนดให้แพทย์เฉพาะทางอย่างน้อย 2 ราย เป็นผู้ทำการตรวจรับรองและให้ความเห็น

2.7 ควรกำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ซึ่งออกตามมาตรา 110 (1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในการสั่งให้ออกจากราชการกรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอว่า กรณีที่หน่วยงานสงสัยว่าข้าราชการผู้ใดเป็นโรคที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ ให้ส่วนราชการโดยความเห็นชอบของ อ.ก.พ.กรม สามารถสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นไปรับการตรวจที่โรงพยาบาลของรัฐตามที่กำหนดโดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายได้ และให้โรงพยาบาลที่ทำการตรวจส่งผลการตรวจให้ส่วนราชการโดยตรง

3. การพิจารณาของคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.

คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ 1/2551 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2551 ได้พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

3.1 เห็นควรตัดโรคเรื้อนในระยะติดต่อ หรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคมออก

3.2 เห็นควรกำหนดชื่อโรคเพิ่มเติม คือ โรคไตวายเรื้อรัง โรคสมองเสื่อม และโรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.3 กรณีกำหนดให้ส่วนราชการสามารถกำหนดชื่อโรคเพิ่มเติมได้เองเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละหน่วยงานนั้น เห็นว่า ยังไม่สมควรกำหนดไว้เพราะอาจจะมีโรคหลากหลายและมีข้าราชการที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งโดยข้อเท็จจริงแล้วอาจย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นได้

ดังนั้น โรคที่จะกำหนดในร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ..... ควรมี 7 โรค ดังนี้

(1) วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ
(2) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
(3) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
(4) โรคพิษสุราเรื้อรัง
(5) โรคไตวายเรื้อรัง

(6) โรคสมองเสื่อม

(7) โรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.4 ส่วนในประเด็นเรื่องการตรวจร่างกาย มีความเห็น ดังนี้

ก) กำหนดให้มีการตรวจโรค 7 โรคข้างต้นสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ส่วนวิธีการตรวจให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ข) สำหรับกรณีที่ส่วนราชการพบว่าข้าราชการผู้ใดเป็นโรคที่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและระดับกอง/สำนัก พิจารณาทำความเห็นส่งตัวข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการตรวจที่โรงพยาบาลของรัฐตามที่กำหนด

4. ข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

4.1 สำนักงาน ก.พ.ได้ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดชื่อโรคของ ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่นๆ แล้วพบว่า กรอบความคิดในการกำหนดโรคที่มีลักษณะต้องห้ามเป็นข้าราชการมี 2 ประการ คือ

(1) เป็นโรคที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นระยะเวลานาน โดยเห็นว่า ควรให้เป็นดุลพินิจของแต่ละหน่วยงานที่จะพิจารณาโดยให้พิจารณาตามประเภทของงานที่ปฏิบัติ

(2) เป็นโรคติดต่อโดยตรงกับประชาชนหรือผู้ร่วมงานหรือเป็นโรคที่เป็นโรคเรื้อรังและใช้เวลาการรักษาเป็นระยะเวลานานที่ทำให้เป็นภาระแก่ทางราชการ

ดังนั้น เพื่อให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดโรคตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. โดยตัด "โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจของสังคม" และเพิ่ม "โรคไตวายเรื้อรัง โรคสมองเสื่อมและโรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่" นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. เห็นควรกำหนดโรคเพิ่มเติมอีกเป็นโรคที่แปด คือโรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อรองรับโรคอื่นที่อาจจะมีเพิ่มเติมขึ้นในภายหลัง

4.2 โรคที่เห็นควรกำหนดในร่างกฎ ก.พ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. .... จึงมี 8 โรค ดังนี้

(1) วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ

(2) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(3) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(4) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(5) โรคไตวายเรื้อรัง

(6) โรคสมองเสื่อม

(7) โรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

(8) โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

สำหรับประเด็นเรื่องการตรวจร่างกาย สำนักงาน ก.พ. จะได้นำไปกำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ที่เกี่ยวข้องต่อไป

5. การพิจารณาของ ก.พ.

มติ ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบด้วยกับการกำหนดชื่อโรคต่างๆ จำนวน 7 โรค ตามความเห็นของที่ประชุมผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.โดยเห็นควรตัด (8) ออก ซึ่งกำหนดชื่อโรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ เนื่องจากเป็นการกำหนดชื่อโรคที่ไม่ชัดเจน หากมีการสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติในข้อนี้ อาจเป็นเหตุให้ส่วนราชการถูกฟ้องคดีต่อศาลได้ ดังนั้น โรคที่ ก.พ. เห็นควรกำหนดในร่างกฎ ก.พ.ว่าด้วยโรค พ.ศ..... จึงมี 7 โรค ดังนี้

(1) วัณโรคในระยะแพร่กระจายเชื้อ

(2) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(3) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

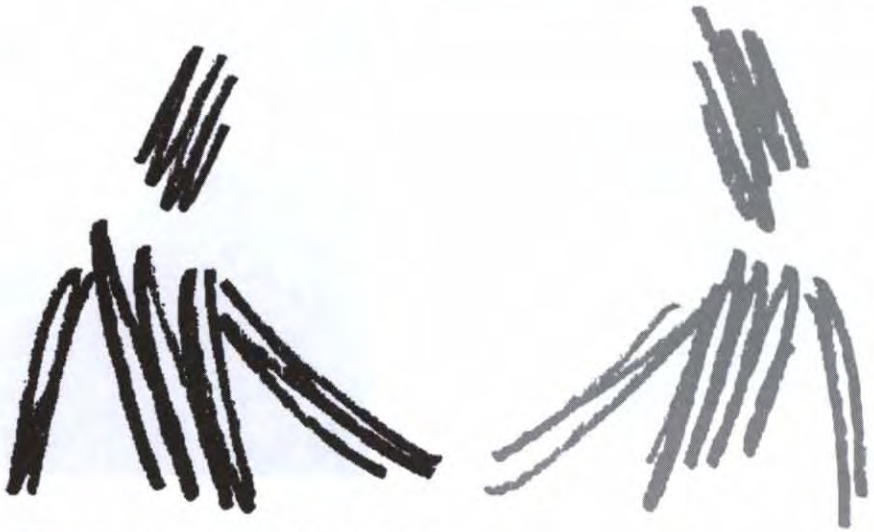
(4) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(5) โรคไตวายเรื้อรัง

(6) โรคสมองเสื่อม

(7) โรคทางจิตเวชในระยะที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

และให้สำนักงาน ก.พ. นำร่างกฎ ก.พ. นี้เสนอ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการพิจารณาตรวจร่าง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติตามนัยมาตรา 8 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ต่อไป



PRAXIS Insight

เพราะ Competency และ Performance Management จะกลายเป็นระบบพื้นฐานที่จำเป็น สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวลาอันใกล้นี้ หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจึงต้องเตรียมความพร้อมของทั้งตัวระบบ ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนให้เท่าทันต่อบทบาทการอำนวยกระบวนการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

เพราะเราเข้าใจในลักษณะเฉพาะขององค์กรภาครัฐ ทีมที่ปรึกษา **แพร็กซิส อินไซท์** จึงพร้อมให้บริการที่ตอบรับต่อลักษณะเฉพาะ ขององค์กรท่านอย่างเป็นรูปธรรม เน้นการสื่อสารที่เข้าใจง่าย ไม่เป็นทฤษฎีซับซ้อน เกิดความเข้าใจร่วมกันทั้งองค์กร และยังเน้นการลงมือปฏิบัติจนสำเร็จเป็นผลในระดับบุคคล ตั้งแต่เริ่มจนจบโครงการให้คำปรึกษา ผ่านกระบวนการถ่ายทอด Know-how ให้นักทรัพยากรบุคคลของท่าน สามารถปฏิบัติได้ด้วยตนเองหลังจบโครงการ

บริการวางระบบ

Competency และ Performance Management

- จัดทำโมเดลสมรรถนะขององค์กร และติดตั้งกระบวนการประเมินสรรถนะ (Competency Assessment Process) จนได้ผลเป็นแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (IPIP)
- ติดตั้งระบบบริหารผลการปฏิบัติงานลงถึงระดับรายบุคคล ตลอดจนการบันทึก จัดเก็บ และสั่งพิมพ์รายงานบนระบบออนไลน์ จนได้ผลเป็นแบบบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล
- ใช้วิธีการแบบมีส่วนร่วมระหว่างที่ปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (Workshop/Coaching Sessions) ไม่ใช่จัดฝึกอบรม แล้วให้ปฏิบัติกันเอง

บริการฝึกอบรม

เพิ่มขีดความสามารถของนักทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารในสายงานหลัก

- ทักษะการเป็นที่ปรึกษาด้านผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร (Internal Performance Consulting Skills)
- ทักษะการอำนวยกระบวนการเรียนรู้ (Knowledge Facilitation Skills) เพื่อการจัดการความรู้ในองค์กรภาครัฐ
- ทักษะการสัมภาษณ์ และสังเคราะห์เพื่อเขียนตัวชี้วัดพฤติกรรม (Behavioral Indicator) ในพจนานุกรมสมรรถนะ
- ทักษะการประเมินสมรรถนะด้วยการสัมภาษณ์ (Behavioral Interview) เพื่อการสรรหาและบรรจุตำแหน่งงาน
- ทักษะการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์หลัก (KRA) และตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล (KPI) เพื่อกำหนดเป็น Performance Goal
- ทักษะการออกแบบและพัฒนากระบวนการด้านสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน (PM Process Design & Improvement)

"การฝึกอบรมทุกหลักสูตรเน้นการฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่มขนาดเล็ก การทดสอบทักษะ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง"

บริษัท แพร็กซิส อินไซท์ จำกัด (บริษัทที่ปรึกษาไทย ประเภท A หมายเลข 1403)
41 ชั้นที่ 17 อาคารเลิศปัญญา ถนนศรีอยุธยา แขวงถนนพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400
โทรศัพท์ 0 2642 6684 โทรสาร 0 2642 6685

ติดตามเกี่ยวกับหลักสูตรฝึกอบรมบนเวบไซท์ www.praxisinsight.com

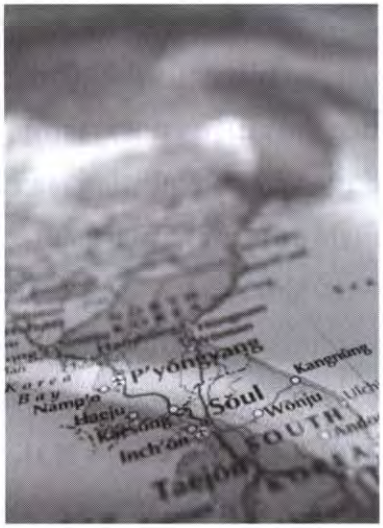
สื่อสารเรื่องการสอบ

ระบบการสรรหาและเลือกสรรของประเทศเกาหลีใต้

เหมวดี บรรเทา *

สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ขอนำเกร็ดความรู้เกี่ยวกับระบบราชการและระบบการสรรหาและเลือกสรรของประเทศเกาหลีใต้มานำเสนอกันต่อ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางความรู้ หลังจากที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับภาพรวมของระบบราชการและระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในเรื่องหลักสูตรการสอบแบบกว้างๆ ของประเทศเกาหลีใต้ เป็นการปูพื้นมาแล้วในฉบับก่อน ในสื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้จะนำข้อมูลแบบเจาะลึกเกี่ยวกับระบบการสรรหาและเลือกสรรของประเทศเกาหลีใต้มานำเสนอ โดยจะนำเสนอในประเด็นที่มีทั้งความเหมือนและความต่างจากของประเทศไทย

✈ **ประเด็นแรก ก็คือเรื่องจำนวนผู้สมัครสอบเข้ารับราชการที่มีจำนวนมาก** ตามที่เคยเกริ่นไว้แล้วในสื่อสารเรื่องการสอบฉบับที่แล้วว่าชาวเกาหลีใต้นิยมเข้ารับราชการกันมากโดยเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศนั้น ก็ด้วยเนื่องมาจากประเทศเกาหลีใต้เคยผ่านภาวะวิกฤตเศรษฐกิจซึ่งภาคเอกชนมีการเลิกจ้างงานสูง อีกทั้งค่าตอบแทนที่เทียบเคียงได้กับภาคเอกชน ความมีเกียรติและความมั่นคงทางอาชีพ คนเก่งส่วนใหญ่จึงแข่งขันกันเพื่อเข้าสู่ระบบราชการ ระบบราชการของประเทศเกาหลีใต้จึงไม่มีปัญหาเรื่องการขาดผู้สมัครที่มีคุณภาพและไม่จำเป็นต้องมีระบบการให้ทุนไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ จึงทำให้ในการเปิดรับสมัครสอบเข้ารับราชการแต่ละครั้งมีจำนวนผู้สนใจสมัครเข้ารับราชการจำนวนมากเช่นเดียวกับในประเทศไทย ต่างกันตรงที่แม้ว่าประเทศไทยจะประสบวิกฤตทางเศรษฐกิจเช่นเดียวกันแต่ก็มีคนเพียงบางส่วนเท่านั้นที่หันมาให้ความสนใจเข้ารับราชการ ด้วยงานราชการเป็นงานที่มีเกียรติและมีความมั่นคงมากกว่า แต่ค่าตอบแทนในระบบราชการยังไม่สามารถเทียบเคียงได้กับของภาคเอกชนมากนัก



* นักวิชาการสอบ 6ว ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

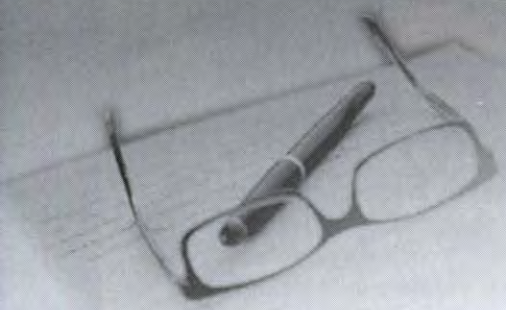
✈ **ประเด็นที่สอง คือ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการดำเนินการสอบ** ตั้งแต่ในกระบวนการรับสมัครที่ใช้ในการประกาศรับสมัครการรับสมัครสอบ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ตลอดจนการประกาศผลสอบทางระบบอินเทอร์เน็ต เช่นเดียวกับที่ประเทศไทยดำเนินการอยู่ แต่การดำเนินการของประเทศเกาหลีใต้มีความแตกต่างจากของไทยตรงที่ผู้สมัครสอบสามารถชำระค่าสมัครสอบผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือโทรศัพท์มือถือ มีการประกาศผลสอบเป็นรายบุคคลผ่านระบบ SMS และการดำเนินการสอบด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์จะใช้เฉพาะกับผู้พิการเท่านั้นไม่ได้ใช้ในการสอบทั่วไป การดำเนินการสอบข้อเขียนของประเทศเกาหลีใต้เกือบทั้งหมดจึงเป็นการสอบแบบเขียนตอบ (Paper and Pencil)

✈ **ประเด็นที่สาม เรื่องการรับผิดชอบเป็นผู้ดำเนินการสอบ** สำนักงาน ก.พ.ของประเทศเกาหลีใต้กับของไทยรับผิดชอบในการเป็นผู้ดำเนินการสอบต่างกัน คือการดำเนินการสอบในตำแหน่งทั่วไป สำนักงาน ก.พ. ของประเทศเกาหลีใต้จะเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบเอง แต่ถ้าเป็นกรณีที่เป็นตำแหน่งเฉพาะและกรณีที่ส่วนราชการไม่มีผู้สมัครไปบรรจุส่วนราชการสามารถขอจัดสอบเองได้ โดยใช้ข้อสอบของสำนักงาน ก.พ. ในขณะที่สำนักงาน ก.พ. ของประเทศไทยจะเป็นผู้ดำเนินการสอบเองเฉพาะในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) เมื่อส่วนราชการมีตำแหน่งว่างส่วนราชการจะเป็นผู้เปิดสอบและดำเนินการสอบในภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) เอง แต่หากในครั้งนั้นมีการเปิดให้มีการสอบผสมคือจัดให้มีการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปด้วย ก็จะต้องขอใช้ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) จากสำนักงาน ก.พ.

ความน่าสนใจของระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของประเทศเกาหลีใต้ยังไม่หมดเพียงเท่านี้ ต้องมาติดตามต่อในสื่อสารเรื่องการสอบฉบับหน้ากันนะคะ

ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ

ค่าจัดส่งฟรีทั่วประเทศ



■ หมายเลขสมาชิก.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

( ) ขอสมัครสมาชิกใหม่ ( ) ขอต่ออายุเป็นสมาชิก

หมดอายุ.....

รหัสสมาชิกเก่า.....

■ ประเภทสมาชิก

( ) 1 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 360 บาท

( ) 2 ปี (12 ฉบับ) เป็นเงิน 720 บาท

■ ตั้งแต่ฉบับเดือน.....

ถึงเดือน.....

พร้อมนี้ได้แนบ ( ) เงินสด ( ) ธนาณัติ ( ) ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

ปจท/ปทฝ/..... ส่งจ่าย ปณ. นนทบุรี 11000

หมายเลข.....

■ โปรดส่งวารสารข้าราชการไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล.....

ที่อยู่.....

.....

.....

.....

.....

รหัสไปรษณีย์.....

โทรศัพท์.....

โปรดสั่งจ่ายเงินในนาม

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

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ขอประกาศให้ทราบว่า

"ประชาชนมีสิทธิที่จะรับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ได้ตลอดเวลาจากเว็บไซต์ http://www.ocsc.go.th และให้บริการประชาชนเข้าตรวจดูข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 และถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี 11000 ในวัน เวลาราชการ"

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย

รายการ	ราคา/(บาท)
1. คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	70
2. การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล	50
3. การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ	60
4. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	60
5. พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538	90
6. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547	90
7. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ 2526 และภาคผนวก	65
8. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ 2517	90
9. พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 2539	55
10. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	60
11. ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	90
12. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	120
13. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ 2526 พร้อมแก้ไข	120
14. การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ	120
15. การทำบันทึกเสนอ การจดรายงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในพิธี	80
16. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พร้อมสรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา	140
17. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา 2535 แก้ไขเพิ่มเติม	100
18. เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา	100
19. คู่มือนักฝึกอบรมมืออ	185
20. คู่มือการพัสดุ	200
21 เทคนิคการร่างกฎหมาย	150
22. ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	200
23. รวมกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ	150
24. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	150
25. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	150
26. รวม มติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	300
27. กฎ ก.พ. พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ. (2 เล่ม)	590
28. คู่มือปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	280

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจุฬาฯ / ธรรมศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

❖ หรือสั่งซื้อโดยตรงและสนใจติดตามทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ.โทร 02-281-9454 http://www.ocsc.go.th.

พร้อมส่งธนาณัติสั่งจ่ายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." สั่งจ่าย ปณ.ดุสิต กท. 10300 หรือ ปณ. ทำเนียบรัฐบาล กท. 10300

ที่อยู่ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

หรือโอนเงินบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ ธนาคารกรุงเทพฯ สาขาสำนักงาน ก.พ. บัญชีเลขที่ 201-0-038095 FAX 2-2800382

โปรดบวกค่าจัดส่งหนังสือรายการที่ 1-10 ราคาเล่มละ 15 บาท รายการที่ 11-20 ราคาเล่มละ 20 บาท รายการที่ 21-25 ราคาเล่มละ 25 บาท รายการที่ 26-28 ราคาเล่มละ 45 บาท

สมัครสมาชิก!! สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 220 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)

เรารวมทุกศักยภาพ เพื่อความมั่นคงของประเทศบนเวทีโลก

กลุ่ม ปตท. เชื่อมโยงศักยภาพธุรกิจด้านสำรวจและผลิตปิโตรเลียม ก๊าซธรรมชาติ น้ำมัน การกลั่นและปิโตรเคมี เข้าด้วยกันอย่างครบวงจร เพื่อสร้างความมั่นคงให้ประเทศ วันนี้ เราเป็น 1 ใน 500 บริษัทดีเด่นของโลก จากนิตยสาร Forbes และ Fortune พร้อมนำพาประเทศไปเติบโตบนเวทีโลก

ptt Group

กลุ่ม ปตท. รวมพลังขับเคลื่อนประเทศ เพื่อไทย