

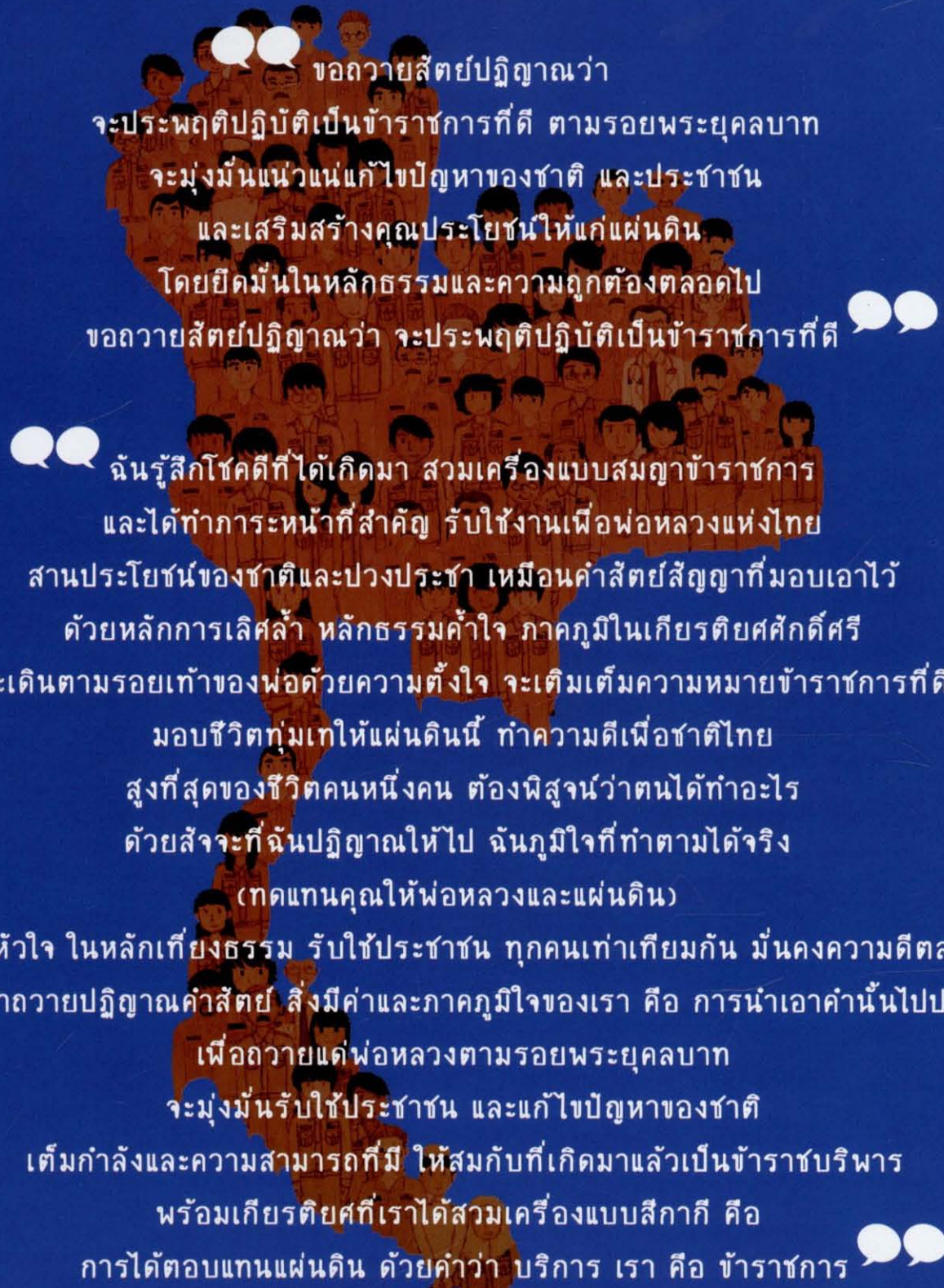


ISSN 01250906
9 770125 090002



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 55 ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน-ตุลาคม 2553 www.ocsc.go.th



ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน
โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

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

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



ในช่วงเดือนกันยายนและตุลาคม เป็นช่วงปลายปีงบประมาณเก่า และเริ่มปีงบประมาณใหม่ ซึ่งในช่วงเวลานี้ภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เพราะเป็นช่วงที่เริ่มโครงการใหม่ มีผู้รับผิดชอบใหม่ซึ่งจะผลักดันโครงการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่จะยังประโยชน์แก่พี่น้องข้าราชการและประชาชนทุกท่าน วารสารข้าราชการฉบับนี้ได้นำเรื่องราวต่างๆ ที่น่าสนใจมานำเสนอ เริ่มจากการบรรยายพิเศษของท่านประวิณ ณ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. ในเรื่อง “การพิทักษ์ระบบคุณธรรม” ซึ่งท่านได้ให้คำอธิบายอย่างชัดเจนตั้งแต่ที่มาจนถึงการดำเนินการและความสำคัญในการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ท่านวิฑูรย์ สิมะโชคดี ได้กรุณาเขียนบทความเรื่อง “กระแสสีเขียว (Green)” เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บทความเรื่อง “การบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ” ซึ่งท่านดร.สุรพล กาญจนจิตรรา อดีตรองปลัดกระทรวงมหาดไทย อดีตกรรมการพัฒนาชุมชน และผู้ว่าราชการจังหวัดหลายจังหวัด ได้นำเสนอแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารจังหวัดและกลุ่มจังหวัด อีกเรื่องที่น่าสนใจคือ “ฝ่าวิกฤติผู้นำ ตอนที่ 1” โดยท่านธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ กรรมการ ก.พ.ร. ซึ่งแสดงให้เห็นการนำกลยุทธ์ใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารองค์กรให้สามารถเผชิญวิกฤติได้อย่างยั่งยืน การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ โดย พลเอกสุรต นาควัชร นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชน และยังมีเรื่องราวต่างๆ ที่น่าสนใจ ได้แก่ การปฏิรูปราชการในประเทศฝรั่งเศส : การปฏิรูปในเชิงระบบราชการ เรื่อง พิพธิภัณฑ์ สื่อการเรีนรู้อยู่ใหม่ เรื่อง การออกจากราชการ และเรื่อง ฮ้องกงข้าราชการบนเกาะ นอกจากนี้คอลัมน์ประจำก็เต็มไปด้วยเรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนข้าราชการเช่นเคย ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อนข้าราชการที่สนใจจะส่งบทความหรือติดต่อกองบรรณาธิการ กรุณาติดต่อตามที่อยู่ด้านล่าง และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

▶ **บรรณาธิการ** ◀

วัตถุประสงค์

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

▶ **วารสารข้าราชการ**

▶ **เจ้าของ**

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

▶ **ที่ปรึกษา**

นางเบญจวรรณ สร้างนิจ
นายสมโภชน์ นพคุณ
นายนนทิก กาญจนจิตรรา
ว่าที่ร้อยตรีวินัย ชาครินานุโยค
นางบุษบา กรัยวิเชียร

▶ **บรรณาธิการ**

นายเจษฎา ประกอบทวีพย์

▶ **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

▶ **กองบรรณาธิการ**

นายเอกศักดิ์ ตริภุณาสวัสดิ์
นายชาญวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิดา ชาติยกุล
นางสาวชรีรา ตีรกรวิเศษภักดี
นายศรัณย์ พรไพศาลดี
นางกอบเพชร หาญพัฒนาพาณิชย์
นางสาวพัสมน จารุรัตน์
นางวิจิตรา มโนทัย
นายสุรพงษ์ มาลี
นายมาฆะ ภูจินดา
นายภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต
นางสาวพุทธพร คำชาติชาย
นายพิชาวุธ เพ็งทอง
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติวิศาลกิจ
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

▶ **ผู้จัดการสวัสดิการ**

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

▶ **ออกแบบปกและจัดทำอิเล็คทรอนิกส์**

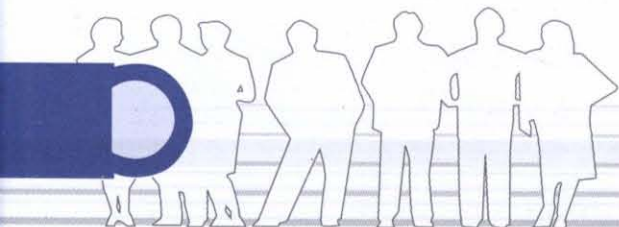
บจก. ไทยเอฟเฟคท์สตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

▶ **พิมพ์**

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. 0-2547-1864
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 0-2281-9454



บทความ

บรรยายพิเศษ เรื่อง “การพิทักษ์ระบบคุณธรรม”

■ โดย นายประวิตร ณ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. ระบบคุณธรรม มีหลักสำคัญอยู่ 4 ประการ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและพฤติกรรมที่ดี ความเสมอภาคในโอกาส ความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ และความเป็นกลางทางการเมือง

1



10 การบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

■ ดร.สุรพล กาญจนจิตรรา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม เป็นการประสานความร่วมมือ สรรพกำลัง และการใช้ทรัพยากรระหว่างจังหวัด เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ

กระแสสีเขียว (GREEN)

■ วิฑูรย์ ลิ้มชะคดี ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม แนวความคิดของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่สามารถลดการสูญเสียทรัพยากร และยังประหยัดพลังงานและลดต้นทุนการผลิตได้

23



25

การปฏิรูประชาการในประเทศพริ้วเศ : การปฏิรูปในเชิงระบบราชการ

■ ดร. มาฆะ ภูจินดา การปฏิรูประบบราชการที่เน้นการปรับระบบราชการเกือบทั้งหมด โดยเน้นแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ รวมทั้งการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ฝ่าวิกฤติผู้นำ (ตอนที่ 1)

■ ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ กรรมการ ก.พ.ร. นำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงานของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ในการปรับตัวฝ่าวิกฤติเข้าสู่ความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

29



การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ 33

■ พลเอกศรุต นาควิธระ

เมื่อเราสามารถเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชน
ในภายภาคหน้าเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ถ้ามารับราชการ
ก็จะได้ข้าราชการที่ดี ทำงานเพื่อส่วนรวมและประชาชน



39 พิพิธภัณฑสถานศึกษา สื่อกาเรียนรู้อยู่ยุคใหม่ เติมเต็มสิ่งที่หายไปในอดีต

■ ดร.ชนิษฐา สารพิมพ์

การที่หน่วยราชการจะก้าวต่อไปในการบริหารงาน จำเป็นต้องมีการเรียนรู้
สร้างองค์ความรู้ ซึ่งพิพิธภัณฑสถานศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง

43 องค์กรข้าราชการบนเกาะ 43

■ วณิชฐา จินตวรรณ

อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมสูงมาก
เพราะรูปแบบการจ้างงานเป็นแบบ Long term มีสวัสดิการเต็มที่
และมีฐานเงินเดือนเทียบเท่าเอกชน



48 การออกจากราชการเพราะหน่วยงานสั่งให้ไปปฏิบัติงาน ในหน่วยงานใด

■ พิชาวุธ เฟื่องทอง

การนำเสนอรายละเอียดความเป็นมาของมาตรา 110 (2)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต (ตอนที่ 3) 51

■ ทิมงาน สวพ.

สรุปผลการศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบข้าราชการในอนาคต
โดยในฉบับนี้ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวโน้มทางสังคมในทศวรรษหน้า



คอลัมน์ประจำ



64

สื่อสารเรื่องการสอบ

■ เหมวดี บรรเทา

ต้องสอบผ่าน ภาค ก. อย่างไรจึงจะได้เข้ารับราชการ

รู้ศัพท์ใกล้ตัว

■ ไกรวิทย์

70

คำหรือสำนวนที่คุ้นเคยหรือต้องใช้บ่อย ๆ
ในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว



74

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้

■ สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สถิติวิศาลกิจ
การคัดค้านคณะกรรมการสอบสวน



มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

78

■ วรญา เกษมพุทธคุณ

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย



80

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

■ เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

กรณีตัวอย่างที่ไม่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง





การบรรยายพิเศษเรื่อง “การพิทักษ์ระบบคุณธรรม”

โดย ประวิณ ณ นคร อดีตนเลขาธิการ ก.พ.

สวัสดีท่านนักบริหารงานบุคคลทั้งหลาย ผมใช้คำว่า นักบริหารงานบุคคล ท่านเลขาธิการ ก.พ. คงจะหัวเราะเพราะว่าโบราณเต็มที เดียวนี้เขาไม่เรียกว่าบริหารงานบุคคลแล้ว เขาเรียกว่า นักทรัพยากรบุคคล อันนี้เป็นศัพท์ของพวกยุค Generation X ผมเป็นคนยุค Generation baby boom ก็ใช้อย่างเก่าๆ ใหม่ๆ มันฟังดูแล้วอะไรก็ไม่รู้ ผมเคยถามเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ว่าคุณดำรงตำแหน่งอะไร เขาบอกว่า นักทรัพยากร ผมแก่แล้วหูฟังเพื่อน ฟังเป็นลักทรัพยากร ไม่อยากใช้มันอย่างไรก็ไม่รู้ มันไม่ชินหู ผมขอใช้คำว่า บริหารงานบุคคลตามเดิมของผมเถอะ ท่านประธาน ก.พ.ค. ให้ผมมาบรรยายเรื่อง การพิทักษ์ระบบคุณธรรม เรื่องการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในสมัยที่ผมเป็นเลขาธิการ ก.พ. ไม่มีครับ เพิ่งมีเมื่อ พ.ศ. 2551 นี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมขึ้นมาด้วย แต่ในสมัยก่อนไม่มี ในกฎหมายไม่มีกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม แต่ในทางวิชาการนักบริหารงานบุคคลเขาบอกว่า ก.พ. เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมแม้จะไม่มีกำหนดไว้ในกฎหมายข้าราชการพลเรือน



ก็ถือว่า ก.พ. เป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม แล้วก็เรียก ก.พ. ว่า Watch Dog of Merit System เดียวนี้ ก.พ. ไม่อยากทำแล้ว ให้ ก.พ.ค. เขาทำ เหตุใดจึงเป็นอย่างนั้นเดี๋ยวจะได้เล่าให้ฟัง ผมก็เรียนถามท่านประธาน ก.พ.ค. ว่าสัมมนาครั้งนี้เพื่ออะไรท่านบอกว่าเพื่อให้ความรู้แก่ผู้เข้าสัมมนาเกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เมื่อต้องการความรู้ ผมก็เลยทำแผนการสอนให้ความรู้ไปส่วนหนึ่งแล้วเพื่อว่าตรงไหนซึ่งเกี่ยจบรรยายท่านก็ไปอ่านเอาเอง ก่อนอื่นเมื่อจะหาความรู้ก็ต้องเอาตั้งแต่รากเหง้าของการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเสียก่อน ก่อนอื่นจะต้องรู้ว่าคุณธรรมนั้นคืออะไร คำว่า คุณธรรมพูดกันจนเบื่อไปเลย บางคนก็แกมจริยธรรมต่อท้ายไปด้วยเป็นคุณธรรมและจริยธรรม ถามว่าคุณธรรมคืออะไร บางทีก็ไม่แน่ว่าจะตอบได้ บางคนเอามาพูดล้อเลียนว่าคุณธรรมก็คือคุณนะทำ วันหนึ่งผมขับรถไป ก.พ. นนทบุรี ผ่านประตูหน้าของกระทรวงสาธารณสุขเข้าไปข้างในก็มีป้ายใหญ่เขียวเขียนว่า คุณนะทำ ผมอ่านไม่ทันตัวเล็กๆ ว่าอย่างไรก็ไม่ทราบ ทีนี้เมื่อสัปดาห์ที่แล้วนี้เองมีข้าราชการ ก.พ. คนหนึ่งเขาเห็นผมนั่งกินข้าวอยู่คนเดียวก็มานั่งคุยด้วย แล้วก็มาบรรยายว่าเขาทำงานเยอะแยะมีผลงานเยอะแยะเรื่องอะไรยากๆ ก็ใช้ให้เขาทำ แต่พอเวลาตำแหน่งสูงว่างไม่ยกเลื่อนเขากลับไปเลื่อนคนอื่นที่ไม่มีผลงาน เขาย้อนถามผมว่านี่เขาใช้ระบบคุณธรรมหรือเปล่า ผมบอกใช่ถูกแล้ว เขาให้ระบบคุณนะทำ คุณนะทำ เพราะว่าคุณทำเป็น คุณทำเก่ง คุณทำดี เขาก็ต้องให้คุณนะทำ แปลกนะครับภาษา ออกเสียงอย่างเดียวกัน เขียนต่างกัน แปลต่างกัน บางทีแม้แต่เป็นคำที่เขียนอย่างเดียวกัน ออกเสียงอย่างเดียวกัน คุณนะทำอยู่คนละที่แปลคนละอย่างก็ได้ เห็นไหมครับในมาตรา 34 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนมีคำว่า คุณธรรม สังเกตนะ ในมาตรา 42 คุณธรรมเหมือนกัน เหมือนกันไหม เขียนอย่างเดียวกันออกเสียงอย่างเดียวกันเหมือนกันไหมครับ ผมว่ามันไม่เหมือนกันหรอก ทำไมจึงว่าไม่เหมือน ก็เพราะว่าคำว่า คุณธรรม ในภาษาไทยมันตรงกับภาษาอังกฤษ 2 คำ คำหนึ่งคือ Virtue อีกคำหนึ่งคือ Merit มันแปลว่าความดีงามด้วยกันทั้งคู่ แต่ภาษาไทยมัน

แยกไม่ออกมันก็เลยใช้คำเรียกว่า คุณธรรม ความจริงไม่เหมือนกันหรือครับ Virtue ความดีงามก็จริง แต่เป็นความดีงามในจิตใจ ส่วน merit นั้นเป็นความดีงามของคนต่างกันนะครับ Virtue นั้นมันทำให้คนมีจิตใจดี ส่วน merit ทำให้คนมีความรู้ความสามารถความประพฤติดี มีพฤติกรรมดี virtue นั้นทำให้คนเคยชินประพฤติดี ส่วน merit ทำให้คนมีคุณภาพ virtue ใช้เป็นพลังในการทำงานคือถ้ามีคุณธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรอบคอบ มีความขยันหมั่นเพียรมันก็มีพลังในการทำงาน ส่วน merit นั้นใช้เป็นคุณสมบัติของคนในการทำงาน virtue นั้นใช้เป็นการผลักดันคนให้ทำงาน เมื่อมีคุณธรรมดีแล้วก็จะมีจิตใจในการทำงานส่วน merit ใช้ในการเลือกคนมาทำงาน ต่างกันนะครับ เพราะฉะนั้นเขียนอย่างเดียวกัน ออกเสียงอย่างเดียวกัน แปลต่างกันได้นะครับ

ทีนี้ที่เรากำลังจะมาสัมมนาที่นั่นอยู่คำหลัง merit ไม่ใช่ virtue นะครับ เมื่อจะศึกษากันเรื่องคุณธรรมแล้ว ศึกษากันเรื่องระบบคุณธรรมก็ต้องรู้อากเหง้าของระบบคุณธรรมนี้เสียก่อนว่ามันมาอย่างไร เกี่ยวข้องกับระบบข้าราชการพลเรือนนี้อย่างไร ในระบบข้าราชการพลเรือนนี้มีระบบอย่างนี้ครับ ระบบอุปถัมภ์ ระบบพรรคพวก ระบบคุณธรรม ระบบเหล่านี้เป็นอย่างไรเดี๋ยวค่อยพูดกันอีกทีหนึ่ง แต่มันมีระบบคุณธรรมอยู่ในระบบข้าราชการพลเรือน แต่เพื่อความเข้าใจไม่ให้ไขว้เขวว่าระบบข้าราชการพลเรือนมันเป็นมาอย่างไรก็ต้องเข้าใจเสียก่อนว่าระบบข้าราชการพลเรือนนั้นมันมีอยู่ 2 มิติ มิติหนึ่งคือระบบโครงสร้าง อีกมิติหนึ่งคือระบบบริหาร ซึ่งเดี๋ยวจะไขว้เขวว่าใช้ระบบ PC กับระบบคุณธรรมมันเกี่ยวข้องกันอย่างไร ก็จะต้องเข้าใจให้ตรงกันเสียก่อน ในระบบโครงสร้างนั้นมันไม่มีครับคุณธรรม มันเป็นอีกเรื่องหนึ่ง คือมีพวกระบบชั้นยศ ระบบจำแนกวิทยฐานะ ระบบจำแนกตำแหน่ง อันนี้ไม่เกี่ยวข้องกันกับคุณธรรมเลย เดี่ยวจะไปสับสน ก็ให้ทราบไว้ว่าระบบโครงสร้างไม่เกี่ยวกับระบบคุณธรรม และระบบคุณธรรมนั้นมันอยู่ตรงไหนละ ระบบคุณธรรมมันอยู่ที่ระบบบริหาร ไม่ได้อยู่ที่ระบบโครงสร้าง ระบบคุณธรรมนั้นเป็นระบบหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีระบบอุปถัมภ์ใช้มาตั้งแต่ก่อนใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2471 ใช้ระบบอุปถัมภ์ แล้วก็ข้าราชการในพระองค์อาจจะใช้ระบบอุปถัมภ์บ้าง คุณธรรมบ้างก็ได้ ส่วนระบบพรรคพวกนั้นใช้สำหรับข้าราชการการเมือง นำมาใช้กับข้าราชการประจำไม่ได้ ถ้าเมื่อไรระบบพรรคพวกมาใช้กับข้าราชการประจำก็จะเป็นน้ำเน่าเหมือนกับน้ำในคลองไหลอด เขาจึงเรียกว่า spoil แปลว่าเน่า spoil system แปลว่าเน่าเสีย ถึงบางอ้อแล้วนะครับ ระบบคุณธรรมมันเป็นรากฐานมาจากระบบข้าราชการพลเรือน เป็นระบบหนึ่งในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับคนอื่นเขาจะใช้อะไรช่างเขา อันนี้เขาจำกัดเวลาผมระบบคุณธรรมที่ผมพูดมาแล้วคือรากเหง้า ต้นมันละ ต้นของระบบคุณธรรมเป็นอย่างไร อันนี้พูดถึงว่าระบบโครงสร้างกับระบบบริหารไม่เกี่ยวกัน มันใช้ปนกันอย่างไรก็ได้ แต่ที่ละคือต้นของระบบคุณธรรม ลำต้นเป็นอย่างนี้คือ มีหลักสำคัญอยู่ 4 ประการ ประการที่ 1 Competency ประการที่ 2 Equality of opportunity ประการที่ 3 Security on tenure ประการที่ 4 Political neutrality อันนี้เป็นลำต้นของระบบคุณธรรม

ประการที่ 1 competency คือสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะที่แสดงถึงการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่ดี ภาษาอังกฤษเขาย่อว่า KASB K คือ Knowledge ความรู้ A คือ Ability ความสามารถ S คือ Skill ประสบการณ์ และ B คือ Behavior พฤติกรรม อันนี้ competency จะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 4 อย่างนี้ รายละเอียดเอาไว้ว่ากันอีกที



ประการที่ 2 คือ Equality of opportunity คือความเสมอภาคในโอกาสในการพิจารณาอะไรก็ตาม ต้องให้เสมอภาคในโอกาสคือให้คนที่มีความสามารถอย่างเดียวกันได้รับการพิจารณาด้วยกัน ไม่มี ความลำเอียง ไม่มีอคติ ไม่เอาการเมืองมาพุดกัน

ประการที่ 3 Security of tenure คือความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ คือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องได้รับการคุ้มครองประกัน ไม่ต้องออกจากราชการโดยเหตุผลส่วนตัวหรือเหตุผลทางการเมือง จะออกได้ก็ต่อเมื่อมีกรณีจะออกตามที่บัญญัติไว้ security of tenure นี้บางประเทศเขาไม่เอามาใส่ ในฐานะสำคัญนี้หรือยก แต่ว่าบางประเทศเขาใช้คำว่า ยุติธรรม คือทำอะไรแก่ข้าราชการประจำจะต้องเป็น ไปโดยยุติธรรม

ประการที่ 4 Political neutrality มีความเป็นกลางทางการเมือง ข้าราชการประจำจะไปเป็น สมาชิกพรรคการเมืองก็ได้ แต่ว่าไปดำเนินการทางการเมืองไม่ได้ ไปเที่ยวเกาะแข่งเกาะขานักการเมือง มันไม่ถูกหรอก แล้วก็ข้าราชการการเมืองก็เอาการเมืองมาใช้กับข้าราชการประจำไม่ได้ ไม่ว่าพรรคการเมืองใด จะเป็นรัฐบาล ข้าราชการประจำก็ต้องดำเนินงานไปตามหน้าที่ ไม่ไปคำนึงถึงว่าเป็นคนละพรรค บางประเทศเขาใช้คำว่า ต้องไม่อยู่ในอาณัติของพรรคการเมืองใด ข้าราชการประจำไปอยู่ในอาณัติของ พรรคการเมืองใดไม่ได้ เมื่อครุ่นนี้ผมบอกถึงราก แล้วอันนี้ต้น ที่นี้ดอกผลมันจะเป็นอย่างไร มันออกมา อย่างนี้ครับ มาตรา 42 ท่านคงเคยอ่านมาแล้ว นี่คือดอกผล ท่านจะเห็นว่า (1) ของมาตรา 42 มันก็คือ หลัก competency หลักความรู้ความสามารถ การแต่งตั้งบุคคลให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถนั้นละคือ competency ความเสมอภาค Equality ความเป็นธรรม ประโยชน์ของทางราชการแถมเข้ามา ประการที่ 2 การบริหารบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพองค์กรและหลักดำเนินงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม Equality ดอกผลประการถัดมาพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่ง ให้ประโยชน์ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ ศักยภาพนั้นก็คือ



competency และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองประกอบไม่ได้ นั่นก็คือ Political neutrality ประการที่ 4 การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ อันนี้มันก็คือความจริงมันเป็น security of tenure แต่ว่าเขาไปใช้ความยุติธรรม ก็เกี่ยวกับครีบ คือต้องทำให้ยุติธรรมแล้วก็ปราศจากอคติ ก็คือไม่เลือกปฏิบัติ มันมี Equality ด้วย ประการที่ 5 นั่นคือ political neutrality ดอก ผล รากเหง้า ลำต้น ดอกผล ท่านจะเอาไปกินอย่างไรนี่สิ ไม่ทราบว่าจะเดี่ยวละขาธิการ ก.พ. คงจะมาอธิบายเอาไปกินอย่างไร เอาไปใช้อย่างไร ท่านเดี่ยวละขาธิการ ก.พ. คงจะอธิบาย ท่านคงอยากทราบว่าอยู่ดีๆ ทำไม ก.พ. ถึงไม่เอา ไม่คิดเป็น watch dog of merit system รังเกียจ dog หรือเปล่า watch dog เลย ไม่เอาแล้ว ให้ ก.พ.ค. เป็น dog เหตุผลมันมีอีกครีบ เมื่อก่อน พ.ศ. 2551 ก.พ. มีหน้าที่ทั้งนิติบัญญัติ บริหาร ตุลาการ นิติบัญญัติคือออกกฎ บริหารคืออนุมัติสิ่งต่างๆ ตุลาการคือพิจารณาโทษอุทธรณ์ ร้องทุกข์ มันทำให้มีความรู้สึกกันว่า ก.พ. เป็นเผด็จการ คือออกกฎเอง พิจารณาเอง ตัดสินเอง วินิจฉัยเอง ตัดความเอง เผด็จการเลยเท่ากับอะไรถูกหมด ก.พ. ทำอะไรไม่ผิด ถูกหมด ก็มีแนวความคิดว่าอย่างนี้มันไม่ถูกหลัก นั่นประการที่ 1 ประการที่ 2 ทำให้ ก.พ. สวมหมวก 2 ใบ ใบหนึ่งเป็นผู้รับใช้ฝ่ายบริหาร ก็เพราะว่าเป็น personnel manager ของรัฐบาล เป็นผู้รับใช้ฝ่ายบริหาร แต่ในขณะเดียวกันไปควบคุม ฝ่ายบริหาร มันอะไรกัน ฝ่ายบริหารทำอะไรออกคำสั่งมาไม่ถูกต้อง ก.พ. เล่นงาน ไปรับใช้ผู้รับใช้ ไปคุมเขา ด้วย มันอย่างไรกัน ทั้งรับใช้ ทั้งคุม มันทำอะไรไม่ค่อยถูก ดีไม่ดีถูกเขกขบถ ท่านเลขาธิการคงโดนบ้าง รัฐบาลบอกฉันจะเอาอย่างนี้ เมื่อคืนบอกว่าจะอยู่ถึง 4 ทุ่มมานั่งคิดกันว่ารัฐบาลจะเอาอย่างนี้ทำอย่างไร ทั้งๆ ที่ ก.พ. บอกไม่เอา รัฐบาลจะเอา มันไม่เข้าท่าที่ทั้ง 3 อย่าง ก็เลยบอกว่าตุลาการอย่าเอาเลย มันไปคุมคนอื่นเขาไม่ดีหรอก เพราะว่าคุมเขาก็ไม่ได้ เพราะหัวหน้าฝ่ายบริหารก็มาเป็นประธาน ก.พ. จะไปคุมฝ่ายบริหารเขาได้อย่างไร ไม่มีอิสระพอที่จะตัดสินใจอะไรได้ พิจารณาอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่หนึ่งก็สั่งเอง ไม่ได้ ต้องให้นายกรัฐมนตรีสั่ง ให้ฝ่ายบริหารสั่ง ไม่เอาละ หากคนที่อิสระมาทำดีกว่า ก็ตั้ง ก.พ.ค. ขึ้นมา เอานิติบัญญัติไปให้ ก.พ.ค. เสียจะได้ไม่ต้องไปยุ่ง ไม่ต้องปวดหัวถึง 4 ทุ่มอย่างที่ท่านเลขาธิการนั่งอยู่เมื่อคืน

ไม่ต้องไปปวดหัวที่หลัง มีอะไรก็ไป ก.พ.ค. เขาตัดสินใจอิสระไปเลย แล้วก็สั่งเองได้ ก.พ. สั่งเองไม่ได้ นี่พิจารณาไปแล้วต้องให้นายกสั่ง นี่คือเหตุผลที่ทำให้ทำไมจึงต้องมี ก.พ.ค. เพื่อให้มีอิสระจากฝ่ายบริหาร ไปสั่งเองได้เลย แต่ไม่ทราบเขาจะหาว่าเป็นกระตาดหรือเปล่า ท่าน ก.พ.ค. ทั้งหลายท่านสั่งไปแล้วเขาไม่ทำตามได้หรือเปล่า แต่ว่ากฎหมายข้าราชการพลเรือนนี้ซึ่งบังคับ ก.พ.ค. สั่งไว้แล้ว อธิบดี ปลัดกระทรวง ไม่ทำตามติดคุก ไล่ออก กฎหมายว่าอย่างนั้น แต่ถ้าเป็น ก.พ. ถ้าไม่ทำตามก็ทำอะไรไม่ได้ ก็พอจะทราบคร่าวๆ ว่าทำไมจึงต้องตั้ง ก.พ.ค. ขึ้น แล้วก็ปลดอำนาจจาก ก.พ. ไป ต่อไปที่ควรจะทราบก็คือว่าที่อื่นเขามีกันไหม ประเทศอื่นเขามีกันไหม อันนี้เป็นความไม่เหมาะสมของ ก.พ. เป็นองค์กรเผด็จการสวมหมวก 2 ใบ ประเทศอื่นเขามี อเมริกาก็มี แต่ว่าเขาใช้สำหรับข้าราชการหลายประเภท เพราะฉะนั้น merit system ของเขา คำว่า systems ต่างกับของเรา ของเรา system ไม่มี s ของเขามี s เพราะว่ามันใช้กับข้าราชการหลายประเภท เป็นออสเตรเลียต้องมี แล้วก็เราไปเอาแบบอย่างเขามา คือให้สำนักงาน ก.พ. เป็นสำนักงานเลขานุการของ ก.พ.ค. เขาให้ ก.พ. ไปจัด staff ให้ ก.พ.ค. ของออสเตรเลีย เขาก็เอาอย่างนั้นมาเพื่อว่าไม่สิ้นเปลืองประการหนึ่ง แล้วก็ในระยะเริ่มต้นไปตั้งขึ้นอิสระก็ไม่ได้ เพราะว่า ก.พ.ค. อยู่ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน มันไปตั้งอิสระก็ไม่ว่าจะตั้งอย่างไร ก็ไปตั้งเอาอย่างนี้ ให้สำนักงาน ก.พ. จัด staff ให้

บทบาทของ ก.พ.ค. 1. เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ แนะนำแก่ ก.พ. ด้วย แก่องค์กรบริหารงานบุคคลด้วย อาจจะแนะนำแต่รัฐบาลก็ได้ ประการที่ 2 เป็นผู้ชี้ขาด

เอาประการที่ 1 ก่อน บทบาทแนะนำไปแนะนำไว้หรือยัง ยังเลย เขาบอกให้แนะนำ แนะนำให้ทำอย่างไร

บทบาทที่ 2 เป็นผู้ชี้ขาดพิจารณาอุทธรณ์

บทบาทที่ 3 เป็นผู้สั่งการ

บทบาทที่ 4 เห็นไหมครับ ใครขัดคำสั่ง ก.พ.ค. ถือว่าละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบมาตรา 157 คดีอาญา กฎหมายอาญา แล้วก็คำเดียวกันนี้ มาตรา 85 (1) พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ไล่ออก คำเดียวกันนี้ทั้งวินัยทั้งอาญา

พูดถึงช่องทางพิทักษ์ระบบคุณธรรม มีอยู่ 5 อย่าง อย่าเข้าใจว่ามีแต่เพียงอุทธรณ์กับร้องทุกข์เท่านั้น ถ้าเข้าใจอย่างนี้แล้วเป็นงานปฏิบัติประจำ เลย 3 อย่างข้างบนลืมหอดไม่ได้ทำหอรอกครับ เพราะมีวุฒิสภาละร่วมกับอุทธรณ์ร้องทุกข์ 3 อย่างข้างบนไม่ทำ ศึกษาแล้วเสนอแนะ ศึกษาออกกฎ ก.พ. ท่านเลขาธิการออกถูกหรือเปล่า ศึกษาบ้างไหม ตรวจสอบบ้างไหม แล้วก็ร้องเรียนว่าไม่ใช่อุทธรณ์ร้องทุกข์เข้าใจว่าไม่รับเลย บอกไม่เข้าข้อกฎหมายไม่รับไม่ทราบรับหรือเปล่า รับไหม ร้องมาเฉยๆ เมื่อครู่นี้ท่านประธาน ก.พ.ค. บอกว่าร้องมาผิดเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตามก็จะรับมาศึกษาว่าทำไมเขาร้องผิดละ ท่านรู้แล้วนะ แต่ว่าอย่างไรก็ตามท่านอย่ามีวุฒิสภาอยู่กับอุทธรณ์ร้องทุกข์ การศึกษาตรวจสอบอะไรนี้ลืมหอดเลย ต้องแบ่งภาคบ้าง ที่จะต้องทำ คือจะต้องเสนอแนะ เมื่อจะเสนอแนะไม่ศึกษาไม่ตรวจสอบก็ไม่วู้ครับ ต้องศึกษาต้องตรวจสอบ อันที่ 2 มีหน้าที่ตรวจสอบคำร้องเรียน แม้จะไม่ใช่การอุทธรณ์ ไม่เป็นการร้องทุกข์ก็รับไว้ได้ รับไว้แล้วมาศึกษาว่ามันจะเสนอแนะอะไรกับเขาบ้างหรือไม่ การดำเนินการคือ



อุทธรณ์ร้องทุกข์ท่านกระทำอยู่แล้ว คงจะไม่ต้องกล่าวถึง เวลานี้ท่านสาละวนอยู่กับอุทธรณ์ร้องทุกข์ เรื่องอื่นก็ไม่ทราบทำกันหรือเปล่า แต่ว่าแม้จะไม่ใช่เรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ก็ควรจะได้รับไว้ศึกษาบ้าง ที่นี้อาจจะมีคำถามว่า ก.พ.ค. กับ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกันบ้างหรือไม่ ถ้าจะให้ผมตอบ ผมตอบว่าไม่ซ้ำ แต่อาจจะซ้อน เหมือนกับเขาพระวิหาร ซ้อนกันบ้าง ไม่ซ้ำหรอกครับ แต่ยังไม่ได้แบ่ง ยังไม่ได้แบ่งปันเขตแดนกันเลย ไม่รู้ว่าจะเกิดปัญหาอะไรกันบ้างหรือไม่ ลองดูก็แล้วกัน อำนาจหน้าที่ของ ก.พ. แล้วก็ ก.พ. มีหน้าที่ตรวจสอบ แล้วมีหน้าที่ผู้แทน ก.พ.ค. กระทรวงต่างๆ เขาอาจจะกลับมารายงาน ก.พ. เพื่อพิจารณาว่า อ.ก.พ. ทำไม่ถูก แล้วเมื่อ ก.พ. มีมติว่าให้ผู้บังคับบัญชาทำให้ถูก แล้วก็ผู้ถูกลงโทษอุทธรณ์ต่อ ก.พ.ค. ก.พ.ค. ว่าไปอย่างหนึ่ง ก.พ. ว่าไปอีกอย่างหนึ่งผลจะเป็นอย่างไร ทาง ก.พ.ค. จะให้เพิ่มโทษได้ก็ต่อเมื่อ ก.พ. แจ้งให้เพิ่ม ที่นี้โดยสรุปก็คือว่า ก.พ. ก็มีอำนาจในการสั่งการ ตามมาตรา 9 ก.พ. มีอำนาจสั่งการแล้วใครไม่ทำตาม มีความผิดทางวินัย ก.พ.ค. ก็มีอำนาจสั่งการใครไม่ทำตามก็มีความผิดทางวินัย แล้ว ก.พ. สั่งอีกอย่าง ก.พ.ค. สั่งไปอีกอย่างหนึ่งผลจะเป็นอย่างไร ผลนี้อธิบตีปวดหัวเลย อันนี้ไม่ใช่ ก.พ. นะ อ.ก.พ. กระทรวง เพราะ อ.ก.พ. กระทรวงเมื่อเขาลงโทษหรือดำเนินการอะไรมาต้องรายงาน อ.ก.พ. กระทรวงเปลี่ยนแปลงได้ อ.ก.พ. กระทรวงเปลี่ยนไปอีกอย่างหนึ่ง ก.พ.ค. เปลี่ยนไปอีกอย่าง ก.พ.ค. ก็สั่งไปอธิบดีไม่ทำตามถือว่าผิดวินัย จะต้องถูกลงโทษ อ.ก.พ. กระทรวงทำไปอีกอย่างหนึ่ง ไปถึงอธิบดีหนึ่งปวดหัว อันนี้อาจจะเป็น ก.พ. ก็ได้ ไม่ใช่ อ.ก.พ. กระทรวงหรือ ก.พ. สั่งไปอย่างหนึ่ง ก.พ.ค. สั่งไปอีกอย่าง ทฤษฎีหนึ่งปวดหัวทำตาม ก.พ.ค. ผิดวินัย ทาง ก.พ. ทำตาม ก.พ. ผิดวินัยตาม ก.พ.ค. ทำอย่างไร กลับบ้านดีกว่าไม่รู้จะทำอย่างไร ยกตัวอย่าง เขาพระวิหารก็ต้องไปปักปันเขตแดนกันเสียก่อน ผมไม่ทราบว่าปักปันกันได้หรือเปล่า ก.พ.ค. จะทำแค่ไหน ก.พ. จะทำแค่ไหน ไม่อย่างนั้นปัญหาจะเกิดขึ้น ถ้าไม่ปักปันเขตแดน มาตรา 9 ยังไม่ใช้เพราะกฎหมายกำลังจะออกเร็วๆนี้ อธิบดีตายเลยถูกลงโทษวันยังค่ำ ก็ฝากไว้เพื่อที่ท่านจะได้นำไปคิดเสียให้มันคิดว่าเป็นธรรม



ปักปันเขตแดนกันเสีย แถมทำย่นิดๆ ว่าท่านทั้งหลายที่มาสัมมนากันที่นี้ยังมีหน้าที่ที่จะต้องพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ไม่มา ก.พ.ค. ทั้งหมด ร้องทุกข์จะมาเฉพาะปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเป็นเหตุทั้งนั้น ถ้าเหตุเกิดจากอธิบดีลงไปก็ร้องทุกข์ภายในกระทรวงนั่นเอง เพราะฉะนั้นอธิบดี ปลัดกระทรวงยังมีบทบาทในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์แล้วท่านไม่ได้มาสัมมนาที่นี้ท่านไม่รู้พิจารณาอย่างไร ท่านทั้งหลายจะต้องรับความรู้เรื่องนี้จากผู้สัมมนาในช่วงต่อไปว่าในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นจะมีหลักเกณฑ์วิธีการอย่างไรท่านจะต้องนำไปเสนอแนะแก่ท่านอธิบดี ท่านปลัดกระทรวง หลักเกณฑ์ที่ว่านี้เนื่องจากจะหมดเวลาแล้วขอย่อย่อเพียงแค่นี้ว่าในการเสนอแนะเพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ที่ท่านจะต้องเสนอแนะแก่ปลัดกระทรวง อธิบดี ท่านควรจะนำหลัก 5 ประการนี้มาประกอบการเสนอแนะ หลักประการที่ 1 หลักนิติศาสตร์ หลักนิติศาสตร์ก็คือว่าประการที่ 1 เหตุการณ์ร้องทุกข์ได้ต้องเป็นไปตามกฎหมาย ถ้ามันไม่เข้ากฎ ก.พ.ค. อย่าไปรับ ประการที่ 2 ระยะเวลาร้องทุกข์ก็ต้องตามกฎหมาย ร้องมาเกินเวลาก็ไม่ต้องรับ ประการที่ 3 วิธีพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต้องดำเนินการตามกฎหมาย กฎหมายที่ว่านี้ก็คือ กฎ ก.พ.ค. เดียว ก.พ.ค. คงจะนำมาเสนอเอง ประการที่ 4 การวินิจฉัยสั่งการต้องเป็นไปตามกฎหมาย กฎ ก.พ.ค. ว่าใครสั่งอย่างไรก็ต้องสั่งอย่างนั้น หลักประการที่ 2 หลักรัฐศาสตร์ หลักรัฐศาสตร์มีอยู่ว่าประโยชน์ของรัฐเหนือประโยชน์ของบุคคล เพราะฉะนั้นเวลาจะวินิจฉัยอะไรอย่าไปนึกถึงแต่ความเป็นธรรมที่เขาร้องมามากเกินไป ต้องนึกถึงหลักรัฐศาสตร์ด้วยว่าอันนี้มันเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือไม่ ในดอกผลของระบบคุณธรรม ในมาตรา 42 พูดถึงประโยชน์ของราชการไว้มากมายเลย ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของราชการด้วย ไม่ใช่คำนึงถึงความเป็นธรรมของข้าราชการเสมอไป เขาย้ายไป 4 จังหวัดภาคใต้ ร้องให้ร้องห้ามบอกทำไมย้ายผมไป 4 จังหวัดภาคใต้ มันประโยชน์ของราชการต้องเหนือกว่าประโยชน์ของบุคคล หลักประการที่ 3 หลักความยุติธรรม ต้องพิจารณาให้ได้ความจริง เพราะฉะนั้นไปพิจารณาเฉพาะสำนวนที่มีมาไม่พอหรอกครับ บางทีอาจจะต้องสอบเพิ่มเติม ต้องให้โอกาสทั้งสองฝ่ายชี้แจง ไม่ใช่ร้องมาฝ่ายเดียวก็ว่ากันไป ต้องให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้พิจารณา ไม่ใช่ให้ผู้สั่งเอง ผู้เป็นเหตุเองพิจารณา และต้องวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จโดย



ไม่ชักช้า เพราะหลักกฎหมายมีอยู่ว่าการให้ความยุติธรรมช้าเท่ากับไม่ให้ความยุติธรรมเลย เพราะฉะนั้น ถ้าเราไปร้องวันนี้ 3 ปีเกษียณไปแล้วยังไม่ได้อะไรเลย ที่ ก.พ. ก็มีเกษียณไปแล้วทำอะไรไม่ได้เลย ร้องว่าย้าย ผมทำไมแต่ตอนนี้เกษียณไปแล้วยังไม่รู้ผลเลย หลักประการที่ 4 หลักความเป็นธรรมต้องคำนึงถึง คือ ประการที่ 1 ต้องไม่เลือกปฏิบัติ อย่าปฏิบัติให้แตกต่างกันต่อบุคคลที่มีฐานะทางกฎหมายเหมือนกัน อันนี้มีตัวอย่างศาลปกครองเคยตัดสินไปแล้วไปปรับสมัครเข้าทำงานเฉพาะคนที่ได้ปริญญาเกียรตินิยมไม่ได้ เพราะฐานะทางกฎหมายเกียรตินิยมหรือไม่เกียรตินิยมมันเหมือนกัน ต้องฐานะทางกฎหมายเหมือนกัน ต้องปฏิบัติอย่างเดียวกัน ประการที่ 2 ของความเป็นธรรมก็คือต้องไม่มีอคติหรือไม่ลำเอียง หลักประการที่ 5 หลักความรับผิดชอบอันนี้มีอยู่ว่าเมื่อจะให้ใครรับผิดชอบในการใดต้องให้อำนาจในการดำเนินการนั้น ควบคู่กันไปด้วยและต้องให้เขามีสิทธิที่จะใช้ดุลพินิจตัดสินใจโดยมีเหตุผลตามสมควรแก่ความรับผิดชอบ อย่าไปเอาแต่ส่งสารผู้มาร้องทุกข์มากเกินไป ต้องไว้หน้าผู้สั่งเขาบ้าง ถ้าให้เขารับผิดชอบแล้วก็ไปนึกถึงความ เป็นธรรมของตัวข้าราชการมากเกินไปบางที่มันเสียราชการเหมือนกัน สมมุติว่าเขาย้ายหัวหน้า กองคลังไปอยู่ที่สารบรรณเป็นหัวหน้ากองกลาง เขามาร้องว่าเขาสำเร็จปริญญาทางบัญชีทำไมย้ายไปอยู่ กองกลาง ถ้าหากว่าคุณตัดสินว่า เอาละ ย้ายไม่ถูกต้อง ให้สั่งกลับกองคลังตามเดิม เงินหายคุณรับผิดชอบ หรือ อธิบดีเขารับผิดชอบ เพราะฉะนั้นต้องนึกถึงความรับผิดชอบของผู้สั่งเขาบ้าง ผู้บริหารเขาบ้าง พยายาม balance จะเอาทางใดทางหนึ่งมากไปก็จะเอาแต่ความรับผิดชอบมากไปบางที่ก็สูญเสียความ เป็นธรรม เอาความเป็นธรรมมากไปก็สูญเสียความรับผิดชอบ อย่างไรเสียเขาสั่งไปแล้วก็ต้องเห็นแก่หน้า คนสั่งบ้าง จะไปหักหน้าเขาเกินไปก็ไม่ดี ก็สำหรับรากเหง้า ต้น ดอก ผมให้หมดแล้ว ที่นี้คุณจะนำไปใช้ได้ อย่างไรเป็นเรื่องของทางผู้สัมมนาและผู้อภิปรายกันในช่วงต่อไปเขาเอาไปใช้ได้อย่างไร และอะไรที่จะมี หลักเกณฑ์วิธีการอย่างไรก็เชิญไปตามท่านกรรมการ ก.พ.ค. ในการอภิปรายกันในระยะต่อไปก็แล้วกัน ตอนนี้ก็เลยเวลาแล้วขอจบเพียงแค่นี้ ขอขอบคุณครับ



การบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ

ดร.สุรพล กาญจนะจิตรา*

การบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยระบบการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายว่า เป็นการบริหารงานจังหวัดเพื่อให้จังหวัดสามารถบริหารงานแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ในเขตจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนให้ได้รับประโยชน์สูงสุดโดยมีการบูรณาการ ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ สรรพกำลัง และทรัพยากรในจังหวัดและการทำงานประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกัน รวมทั้งมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงานในการบริหารการพัฒนา การป้องกันและการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่จังหวัดอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังได้มีการจัดตั้งกลุ่มจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์ที่รวมจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ หรือมีความเกี่ยวเนื่องทางเศรษฐกิจการผลิต การค้าการลงทุน หรือมีลักษณะปัญหาเฉพาะที่เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่ที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างจังหวัด ซึ่งเป็นการจัดเพื่อประสานความร่วมมือสรรพกำลังและการใช้ทรัพยากรระหว่างจังหวัดเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งในการจัดระบบการบริหารงานแบบบูรณาการและการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดได้มีกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้

*คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

อนุกรรมการพัฒนาระบบราชการเกี่ยวกับการส่งเสริม และพัฒนาระบบการบริหารราชการในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

อนุกรรมการข้าราชการพลเรือนวิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

อดีตรองปลัดกระทรวงมหาดไทย หัวหน้ากลุ่มภารกิจพัฒนาชุมชนและส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐

มาตรา ๗๘ รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยจัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศ และสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัดเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่

๒) นโยบายของรัฐบาลแถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๑

นโยบายที่ ๘: การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๘.๑.๔ บูรณาการความเชื่อมโยงการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคท้องถิ่น โดยสนับสนุนการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการผ่านกระบวนการการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มที่สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์ระดับชาติและระดับภาค ตลอดจนเชื่อมโยงกับแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนชุมชน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในทุกขั้นตอนของการจัดทำแผน

๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐

มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคให้ชัดเจนขึ้นและสามารถบริหารราชการแบบบูรณาการได้ดียิ่งขึ้น โดยกำหนดให้จังหวัดมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้จังหวัดยื่นคำขอจัดตั้งงบประมาณได้ โดยให้ถือว่าจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ มีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดซึ่งเป็นความร่วมมือตกลงกันระหว่างส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน เพื่อให้มีการดำเนินการพัฒนาจังหวัดที่ตอบสนองประชาชนในพื้นที่ โดยคำนึงถึงศักยภาพของแต่ละจังหวัด รวมทั้งปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของอำเภอให้ชัดเจนและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด

มาตรา ๕๒/๑ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขตจังหวัดดังต่อไปนี้

- (๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- (๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม
- (๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง
- (๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็วและมีคุณภาพ
- (๕) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมาย หรือที่มีกฎหมายกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ประจำอยู่ในเขตจังหวัดที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องและเป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดตามมาตรา ๕๓/๑

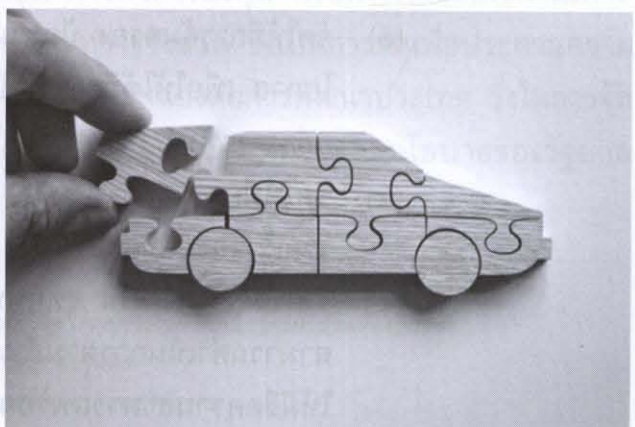
มาตรา ๕๓ ในจังหวัดหนึ่งให้มีคณะกรรมการจังหวัดทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดนั้น กับปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายหรือมติของคณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๕๓/๑ ให้จังหวัดจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับชาติ และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด

ในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานที่ตั้งทำการอยู่ในจังหวัดไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคหรือราชการบริหารส่วนกลางและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมดในจังหวัด รวมทั้งผู้แทนภาคประชาชนสังคม และผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามวรรคหนึ่ง จำนวนและวิธีการสรรหาผู้แทนภาคประชาสังคมและผู้แทนภาคธุรกิจเอกชนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

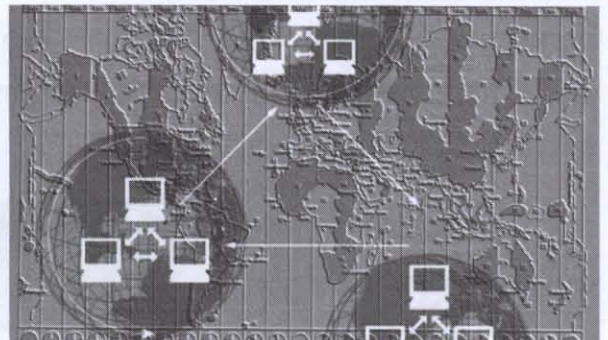
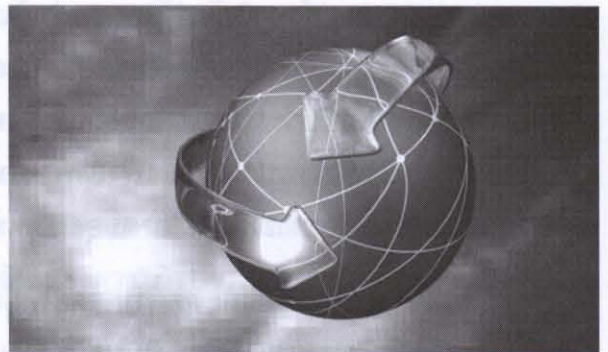
เมื่อประกาศใช้แผนพัฒนาจังหวัดแล้ว การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการดำเนินกิจการของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวงที่กระทำในพื้นที่จังหวัดต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว



๔) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. 2551 มีสาระสำคัญดังนี้

- (๔.๑) การกำหนดหลักการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดโดยได้คำนึงถึงหลักการ ดังต่อไปนี้
- (๔.๑.๑) การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแล้วแต่กรณี
 - (๔.๑.๒) การสร้างโอกาสและส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมในจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบสร้างศักยภาพในการแข่งขันและการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 - (๔.๑.๓) การกระจายอำนาจการตัดสินใจลงไปสู่ระดับผู้ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ
 - (๔.๑.๔) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีความพร้อมในการรองรับการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๔.๑.๕) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความโปร่งใสและมีการตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ
 - (๔.๑.๖) การบริหารงบประมาณจังหวัดให้เป็นไปตามวิธีการบริหารงบประมาณจังหวัดแบบบูรณาการตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามที่ ก.พ.จ. กำหนดตามข้อเสนอแนะของสำนักงบประมาณ

(๔.๒) การกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) คณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.ม.ก.) โดยได้มีองค์ประกอบ 4 ฝ่าย คือ ภาคราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและภาคประชาสังคม โดยให้เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นกรรมการและเลขานุการ ก.น.จ. และ ก.น.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและวางระบบในการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ และวิธีการในการจัดทำและเห็นชอบแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี



ก.บ.จ. และ ก.บ.ก. มีอำนาจหน้าที่ในการวางแผนทางปฏิบัติและอำนวยการให้การดำเนินงานแบบบูรณาการในจังหวัดและจังหวัด เป็นไปตามหลักการนโยบายและระบบตามที่ ก.น.จ. กำหนด จัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

(๔.๓) การวางแผนทางการบริหารงานจังหวัด กลุ่มจังหวัดของผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้ากลุ่มจังหวัด โดยกำหนดให้ ก.น.จ. พิจารณาจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดและเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วประกาศให้ราชกิจจานุเบกษา ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดของจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจังหวัด เว้นแต่ ก.น.จ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ปัจจุบันนี้ได้มีการจัดตั้งกลุ่มจังหวัด 18 กลุ่มจังหวัด และได้กำหนดแนวทางให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้ากลุ่มจังหวัดปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายและหลักการที่กำหนด

(๔.๔) การจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด โดยให้ ก.น.จ. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการในการจัดทำแผนฯ ดังกล่าว

(๔.๕) การจัดประชุมปรึกษาหารือในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้ ก.น.จ. สรรวจความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น ในจังหวัดตามวิธีการที่ ก.น.จ. กำหนดโดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับหัวหน้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนภาคประชาสังคม ผู้แทนภาคธุรกิจเอกชน

(๔.๖) งบประมาณจังหวัดและกลุ่มจังหวัด เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบกับแผนพัฒนาจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดตามที่คณะ ก.น.จ. เสนอแล้วให้ ก.น.จ. ส่งให้สำนักงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณ และให้ถือว่าจังหวัดได้ยื่นคำขอของงบประมาณต่อสำนักงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณแล้วเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับงบประมาณของจังหวัดและให้มีการประสานงบประมาณของกระทรวงกรม งบอุดหนุนท้องถิ่นและงบประมาณของจังหวัดไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน

(๔.๗) การกำกับและติดตาม โดยให้ผู้ตรวจสำนักนายกรัฐมนตรีและผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด รวมทั้งแผนปฏิบัติราชการประจำปีและการบริหารงบประมาณของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด นอกจากนี้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดจะต้องจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการตามพระราชกฤษฎีกว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕) นโยบายของคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.)

คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ มีมติให้กำหนดกรอบนโยบายในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

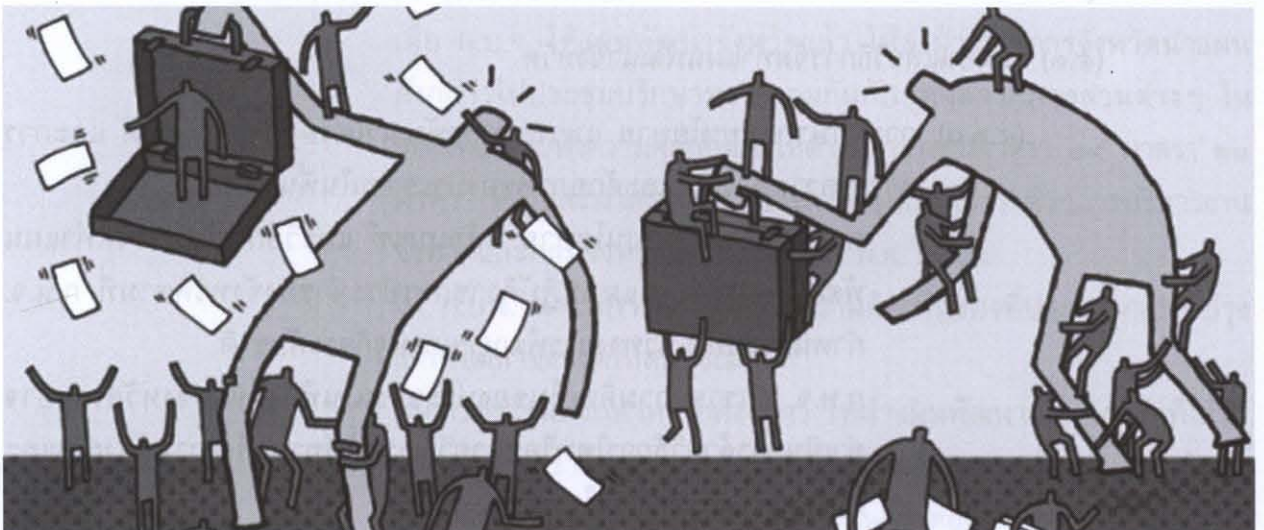
(๕.๑) กรอบแนวทาง

(๕.๑.๑) ให้นำนโยบายของรัฐโดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วนตามแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจของรัฐบาล มาเป็นกรอบหลักในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ สร้างโอกาส และเพิ่มรายได้ และลดภาระค่าครองชีพของประชาชน อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

นอกจากนี้ ให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดนำแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค (มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๑) และยุทธศาสตร์รายสาขา เช่น ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว ทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรม แนวทางการพัฒนาการเกษตร เป็นต้น รวมทั้งผลการศึกษาของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาใช้ประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดได้ด้วย อย่างไรก็ตาม การให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดใช้กรอบดังกล่าวในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดนั้น ไม่ได้หมายถึงให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดยึดกรอบยุทธศาสตร์ข้างต้นแบบตายตัว ขาดความยืดหยุ่น แต่ควรสามารถคิดริเริ่มแนวทางการพัฒนาเป็นการเฉพาะของตนเองตามศักยภาพและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันเป็นไปตามหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นการกระจายอำนาจให้แก่แต่ละเขตพื้นที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารการพัฒนา และสามารถดำเนินการเพื่อกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตมากขึ้น

(๕.๑.๒) มุ่งเน้นการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกันทุกภาคส่วน โดยคำนึงถึงความพร้อมของทุกภาคส่วน

ให้พิจารณาความพร้อมของส่วนราชการต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการบูรณาการแผนงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดที่กำหนดไว้ และความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินโครงการพัฒนาร่วมระหว่างจังหวัด/กลุ่มจังหวัดกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโครงการพัฒนาร่วมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดและกลุ่มจังหวัดโดยสมัครใจตลอดจนความพร้อมของภาคเอกชนของแต่ละพื้นที่ในการสนับสนุนหรือร่วมลงทุนกับภาครัฐในการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด



(๕.๑.๓) รับฟังความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด

จังหวัดและกลุ่มจังหวัดต้องมีการดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัด โดยใช้กระบวนการประชาคมชุมชน เพื่อพิจารณาปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมทั้งนำข้อมูลตามแผนชุมชนมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและพัฒนากลุ่มจังหวัดด้วย

(๕.๒) ขอบเขตของแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

(๕.๒.๑) ขอบเขตของแผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาจังหวัดเป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาจังหวัดแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทุกมิติในด้าน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและความมั่นคง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างโอกาสและอาชีพซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในจังหวัด

(๕.๒.๒) ขอบเขตของแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

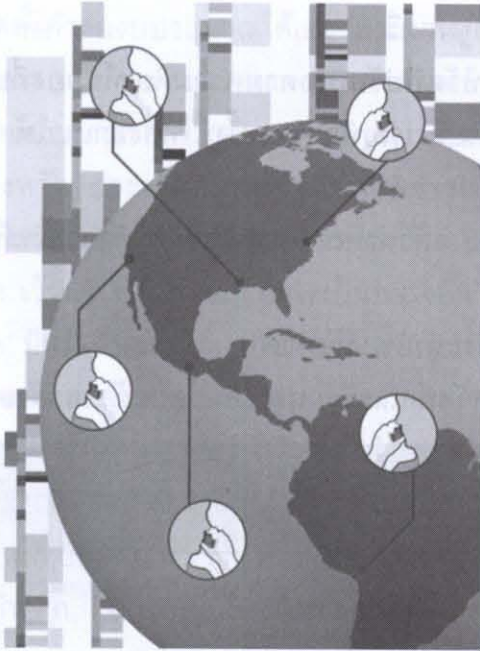
แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดจะเป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัดและนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้กลุ่มจังหวัด

ทั้งนี้ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดต้องอยู่บนพื้นฐานของความเห็นชอบร่วมกันของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและร่วมมือร่วมใจกัน และเมื่อมีการประกาศใช้แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดแล้ว การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดและแผนปฏิบัติการประจำปีของกลุ่มจังหวัด รวมทั้งการดำเนินกิจการของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวง ที่กระทำในพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๓/๑ วรรคท้าย ซึ่งจะทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ และลดความซ้ำซ้อนของการใช้งบประมาณแผ่นดิน รวมทั้งเกิดการระดมทรัพยากรมาใช้ร่วมกันหรือประสานการลงทุนกับภาคเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

(๕.๓) ขั้นตอนและวิธีการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

(๕.๓.๑) การศึกษารอบนโยบาย แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชาติ และการสำรวจความต้องการและศักยภาพของประชาชนในพื้นที่

- ก.บ.จ. ศึกษากรอบนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดตามที่ ก.น.จ. กำหนดรวมทั้งแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชาติ
- ก.บ.จ. สำรวจความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นในจังหวัดโดยอาจดำเนินการด้วยวิธีการใดหรือหลายวิธี เพื่อให้ทราบถึงความต้องการและศักยภาพของประชาชนในพื้นที่



(๕.๓.๒) การวิเคราะห์และการจัดทำแผน

- ก.บ.จ. วิเคราะห์ผลสำรวจความต้องการและศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ระดับอำเภอที่ได้รับมาจัดทำเป็นข้อมูลความต้องการของประชาชนและศักยภาพในระดับจังหวัดและจัดส่งข้อมูลดังกล่าวให้ ก.บ.ก. ด้วยเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด
- ก.บ.ก. ส่งแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้ ก.บ.จ. เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด
- ก.บ.จ. นำนโยบายของรัฐบาลโดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วนตามแผนฟื้นฟูเศรษฐกิจของรัฐบาล แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจระดับชาติ และข้อมูลความต้องการของประชาชนและศักยภาพในจังหวัด และแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด มาวิเคราะห์และจัดทำร่างแผนพัฒนาจังหวัด

(๕.๓.๓) การประชุมปรึกษาหารือ

- เมื่อ ก.บ.จ. ได้แผนพัฒนาจังหวัดแล้ว ให้ส่งผู้ว่าราชการจังหวัดนำแผนดังกล่าวไปประชุมปรึกษาหารือร่วมกับบุคคลจากภาคส่วนต่างๆ ในจังหวัดเพื่อรับฟังความคิดเห็นโดยให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๙ มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๓ และมาตรา ๒๔ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑
- ให้ ก.บ.จ. นำผลการประชุมและความคิดเห็นของที่ประชุมมาปรับปรุงแผนพัฒนาจังหวัดให้สมบูรณ์
- ในการประชุมปรึกษาหารือดังกล่าว ให้นำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดที่ได้รับจาก ก.บ.ก. เข้ารับฟังความคิดเห็นพร้อมกันด้วย และเมื่อได้ผลการรับฟังความคิดเห็นแล้วให้ส่ง ก.บ.ก. เพื่อดำเนินการต่อไป

(๕.๓.๔) การนำเสนอ ก.น.จ. และคณะรัฐมนตรี

- ก.บ.จ. นำแผนพัฒนาจังหวัดที่ปรับปรุงตามความคิดเห็นของที่ประชุมปรึกษาหารือแล้ว ส่ง ก.น.จ. เพื่อพิจารณาทั้งนี้ให้ส่งสำเนาให้ ก.บ.ก. ทราบด้วย
- ก.น.จ. พิจารณากลับกรอง แล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบต่อไป

(๕.๓.๕) การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด

- ก.บ.จ. นำแผนพัฒนาจังหวัดที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว มาสังเคราะห์จัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด
- การจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด จะต้องมีส่วนสำคัญ ดังนี้ ๑) การระบุรายละเอียดของโครงการ ๒) การกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ๓) การกำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบ ๔) การกำหนดงบประมาณที่จะต้องใช้ดำเนินโครงการ
- เมื่อ ก.บ.จ. จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดเสร็จแล้วให้ผู้ว่าราชการจังหวัดจัดส่งให้ ก.น.จ. และสำเนาส่งให้ ก.บ.ก. เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัดด้วย รวมทั้งสำเนาให้กระทรวง กรมที่เกี่ยวข้องเพื่อไปประกอบการจัดทำค่าของงบประมาณของส่วนราชการ
- ก.น.จ. พิจารณากลับกรอง ก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

(๕.๓.๖) การจัดทำค่าของงบประมาณจังหวัด

- เมื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดตามที่ ก.น.จ. เสนอแล้วให้ ก.น.จ. ส่งให้สำนักงานงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณ โดยสำนักงานงบประมาณต้องดำเนินการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด
- การส่งแผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดให้สำนักงานงบประมาณ ถือเป็นกรื่อยื่นคำขอของงบประมาณต่อสำนักงานงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณของจังหวัด

๖) การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้เพิ่มข้อความในมาตรา ๕๒ แห่ง พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ว่า เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานแบบบูรณาการในจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ให้จังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดยื่นคำขอตั้งงบประมาณได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ในกรณีให้ถือว่าจังหวัดหรือกลุ่มจังหวัดเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ จะเห็นว่ากฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดให้มีกลุ่มจังหวัดขึ้นและให้กลุ่ม

จังหวัดตั้งค่าของงบประมาณได้เอง พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๒๖ กำหนดไว้ว่าให้คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.น.จ.) พิจารณาจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด และเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา นอกจากนี้ยังกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจังหวัด เว้นแต่ ก.น.จ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ก.น.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดรวม ๑๘ กลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติของกลุ่มจังหวัด ดังนี้

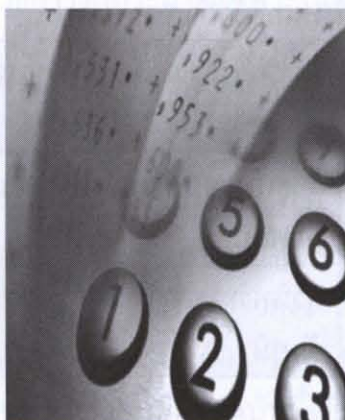
กลุ่มจังหวัด	จังหวัดในกลุ่ม	จังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด
1 ภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	พระนครศรีอยุธยา
2 ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	ลพบุรี
3 ภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	ฉะเชิงเทรา
4 ภาคกลางตอนล่าง 1	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี	นครปฐม
5 ภาคกลางตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	เพชรบุรี
6 ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	สุราษฎร์ธานี
7 ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	ภูเก็ต
8 ภาคใต้ชายแดน	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	สงขลา
9 ภาคตะวันออก	จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด	ชลบุรี
10 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู	อุดรธานี
11 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	สกลนคร
12 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนกลาง	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	ขอนแก่น
13 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	นครราชสีมา

กลุ่มจังหวัด	จังหวัดในกลุ่ม	จังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการ ของกลุ่มจังหวัด
14 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 2	อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี	อุบลราชธานี
15 ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่
16 ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	เชียงราย
17 ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์	พิษณุโลก
18 ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	นครสวรรค์

นอกจากนี้ ก.น.จ. ยังเห็นชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดของจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดเป็นหัวหน้ากลุ่มจังหวัด ยกเว้น กลุ่มจังหวัดที่ ๘ ภาคใต้ชายแดน (สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มจังหวัด โดยให้หัวหน้ากลุ่มจังหวัดบูรณาการการบริหารงบประมาณกลุ่มจังหวัดให้เป็นไปตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัดและมีอำนาจหน้าที่ประสานเร่งรัดและติดตามการดำเนินงานของผู้ว่าราชการจังหวัดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด ตามที่ ก.น.จ. เสนอเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒

สำหรับแนวทางในการจัดกลุ่มจังหวัดมีดังนี้

- ๑) ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างพื้นที่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
- ๒) ความเกี่ยวเนื่องทางเศรษฐกิจการผลิต การค้า และการลงทุนเพื่อมูลค่าเพิ่มและการได้เปรียบในการแข่งขันร่วมกัน



๓) ยุทธศาสตร์ของการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนร่วมกันของประเทศซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างจังหวัด โดยมุ่งเน้นให้มีความสำคัญกับลักษณะเขตพื้นที่ติดต่อกัน หรือเป็นการรวมกลุ่มจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันหรือต่อเนื่องกันเป็นข้อพิจารณาเบื้องต้นของการจัดกลุ่มจังหวัด ใช้ประเด็นยุทธศาสตร์หรือทิศทางการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องหรือเกื้อหนุนต่อกัน เป็นแนวการพิจารณาขั้นที่รอง และประการสุดท้ายพิจารณาจากความเกี่ยวเนื่องทางเศรษฐกิจการผลิต การค้าและการลงทุนเพื่อมูลค่าเพิ่มและการได้เปรียบในการแข่งขันร่วมกันรวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างจังหวัด

ส่วนแนวทางการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด มีดังนี้

๑) การกำหนดให้มีจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด จะทำให้มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดอย่างชัดเจน และเป็นผู้ใช้กลไกการบูรณาการการจัดทำแผนพัฒนาของกลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติโดยจะเป็นแกนกลางในการประสานงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด รวมทั้งเป็นที่ตั้งของสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานในการรองรับการเบิกจ่ายงบประมาณหรือการทำแผนพัฒนาของกลุ่มจังหวัดด้วย

๒) แนวทางในการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ต้องเป็นจังหวัดที่มีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่าดังนี้

๒.๑) เป็นจังหวัดที่มีการคมนาคม ติดต่อสื่อสารและเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดในกลุ่มได้สะดวก

๒.๒) เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓) เป็นศูนย์กลางทางสังคมและวัฒนธรรม หรือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาที่สามารถสนับสนุนความรู้ทางวิชาการให้กับจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัดได้

๒.๔) เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และธุรกิจต่างๆ

๒.๕) เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการดำเนินการในเรื่องแผนงาน งบประมาณ และทรัพยากรทางการบริหารให้กับจังหวัดอื่นในกลุ่มได้

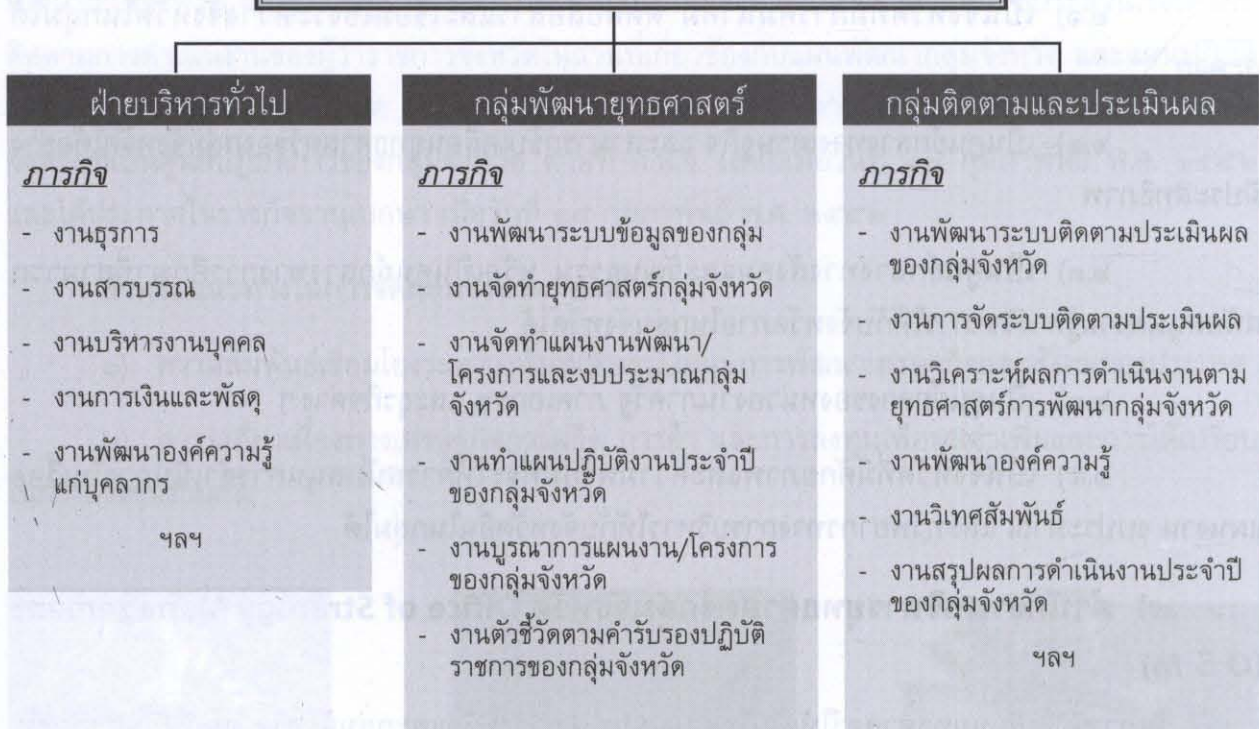
๗) สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด Office of Strategy Management (O S M)

ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีจังหวัดและกลุ่มจังหวัด จำเป็นจะต้องมีหน่วยงานสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.จ.) และคณะกรรมการบริหารงานกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (ก.บ.ก.) ซึ่ง ก.บ.จ. มีสำนักงานจังหวัดทำหน้าที่นี้เพราะหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นเลขานุการของ ก.บ.จ. แต่ ก.บ.ก. ไม่มีหน่วยงานรองรับเพราะเลขานุการ ก.บ.ก. เป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่ได้

รับมอบหมาย ดังนั้นกระทรวงมหาดไทยร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้นำแนวคิดของศาสตราจารย์ Robert S. Kaplan และ David P. Naton แห่งมหาวิทยาลัย Harvard เรื่อง Office of Strategy Management มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของกลุ่มจังหวัด โดยจัดตั้งเป็นหน่วยงานขนาดเล็กมีบุคลากรประมาณ ๕-๗ คน ทำหน้าที่ในการจัดทำและปรับแต่งแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดเพื่อเสนอกับ ก.บ.ก. การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนกิจกรรมของกลุ่มจังหวัดรวมทั้งตัวชี้วัดเป้าหมายของกลุ่มจังหวัด ส่งเสริม ประสาน สนับสนุน ให้ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มจังหวัด แก่จังหวัดที่อยู่ภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มจังหวัดด้วยกัน ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดตามที่ กพร. เสนอเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๑ โดยได้มีการทดลองที่ ๒ กลุ่มจังหวัด คือ ภาคกลางได้แก่นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และสระบุรี โดยมีพระนครศรีอยุธยา เป็นที่ตั้งกลุ่มจังหวัดและสำนักบริหารยุทธศาสตร์ของกลุ่ม ภาคเหนือ ลำพูน ลำปาง เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน โดยมีเชียงใหม่เป็นที่ตั้งกลุ่มจังหวัดและสำนักบริหารยุทธศาสตร์ของกลุ่ม ปัจจุบันนี้ได้ขยายการจัดตั้งสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดครบทั้ง ๑๘ กลุ่มแล้ว

โครงสร้างภารกิจของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด OSM

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด : OSM





กระแสนีเขียว (Green)

วิฑูรย์ สิมะโชคดี*

ทุกวันนี้ นับว่าเป็นเวลาที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับโรงงานต่าง ๆ ที่จะปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือวิธีการผลิตด้วยการยึดเอาแนวความคิดเกี่ยวกับ “โรงงานสีเขียว” เป็นหลัก (Green Factory)

เพราะความเป็นสีเขียว (Green) ในวันนี้ เป็นทั้งมาตรการจูงใจและมาตรการบังคับในตัว

กระแสนีเขียว (Green) ในขณะนี้ อาจจะเป็นเรื่องที่ทำให้หลายโรงงานอยู่ในภาวะที่อึดอัด เพราะถูกบีบให้เปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตหรือวิธีการทำธุรกิจจากทุกภาคส่วน ทั้งที่เกิดจากแรงกดดันของสังคม ชุมชน กฎระเบียบ ข้อกำหนดจากประเทศคู่ค้า และความต้องการของลูกค้า

หลาย ๆ กิจกรรมมักจะคิดว่าการเป็น green จะทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลให้เสียเปรียบคู่แข่งและอาจสูญเสียโอกาสทางการค้าด้วย

แต่ในความเป็นจริงแล้ว การเป็น “โรงงานสีเขียว” หรือ “ผู้ผลิตสีเขียว” (Green Manufacturing) จะทำให้ความสูญเสียในทรัพยากรต่าง ๆ ลดลง ไม่ว่าจะเป็นการใช้ วัตถุดิบ น้ำ ไฟฟ้า ที่ใช้น้อยลง มีของเสียน้อยลง สามารถประหยัดพลังงาน และลดต้นทุนการผลิตไปในตัว

นอกจากนี้ยังทำให้ลดภาวะการแย่งน้ำ และลดมลพิษที่ปล่อยสู่ชุมชนด้วย จึงทำให้โรงงานอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างปกติสุข

ในทางปฏิบัติแล้ว การที่จะเป็น green นั้น เราสามารถเริ่มจากเรื่องที่ย่าง ๆ ก่อน โดยอาศัยความคิดด้วยการวิเคราะห์ถึงปริมาณน้ำและพลังงานที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการผลิต แล้วใช้ “หลัก 3Rs” (Reduce, Reuse, Recycle) คือ การลดปริมาณที่ใช้ การหมุนเวียนใช้ซ้ำ และการนำกลับมาใช้ใหม่

*ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

เช่นในกระบวนการที่มีการล้างน้ำหลายครั้ง อาจปรับนำน้ำล้างน้ำสุดท้าย (สกปรกน้อย) มาใช้เป็นน้ำล้างแรกๆ (มีความสกปรกมาก) หรือการนำไอรื้อนกลับมาใช้อุ่นวัตถุดิบเพื่อลดการใช้พลังงาน เป็นต้น

อีกตัวอย่างหนึ่งก็คือ การจัดการของเสีย เริ่มตั้งแต่การหาทางลดปริมาณของเสียที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น การปรับวิธีการถ่ายของ เพื่อลดการหกหล่นรั่วไหล การจัดเรียงชิ้นงานสำหรับตัดปั๊มโลหะ เพื่อลดเศษเหลือตัด หรือ การดักเก็บเศษที่รั่วไหลแล้วหมุนเวียนกลับมาใช้ในกระบวนการใหม่ เป็นต้น

แต่การที่จะทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าจริงๆ นั้น ก็คงต้องพึ่งการทดลองวิจัยและการวิเคราะห์แบบองค์รวมอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้วย

หลายโรงงานที่นำ “หลักการ 3Rs” นี้ไปใช้ จะมีการลงทุนที่ไม่มากและมีระยะคืนทุนสั้น จึงช่วยให้โรงงานสามารถลดต้นทุนการผลิต และแข่งขันในตลาดได้

จากสถิติในเรื่องของการจัดการกากอุตสาหกรรม จะพบว่าอุตสาหกรรมต่างๆ มีการปรับตัวค่อนข้างมาก ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากภาวะการแข่งขันที่ต้องลดต้นทุนการผลิตและลดค่าใช้จ่ายในการจัดการกาก จึงทำให้อัตราการฝังกลบและเผาทำลายกากหรือขยะของเสียลดลง

และสิ่งสำคัญที่จะช่วยทำให้มีการใช้ประโยชน์จากของเสียได้มากขึ้น ก็คือ การพัฒนาวิธีการจัดการของเสียและความมุ่งมั่นของผู้ประกอบการในการปรับปรุงคุณภาพของของเสียให้เหมาะสมที่จะใช้เป็นวัตถุดิบที่กลับมาใช้ใหม่ได้

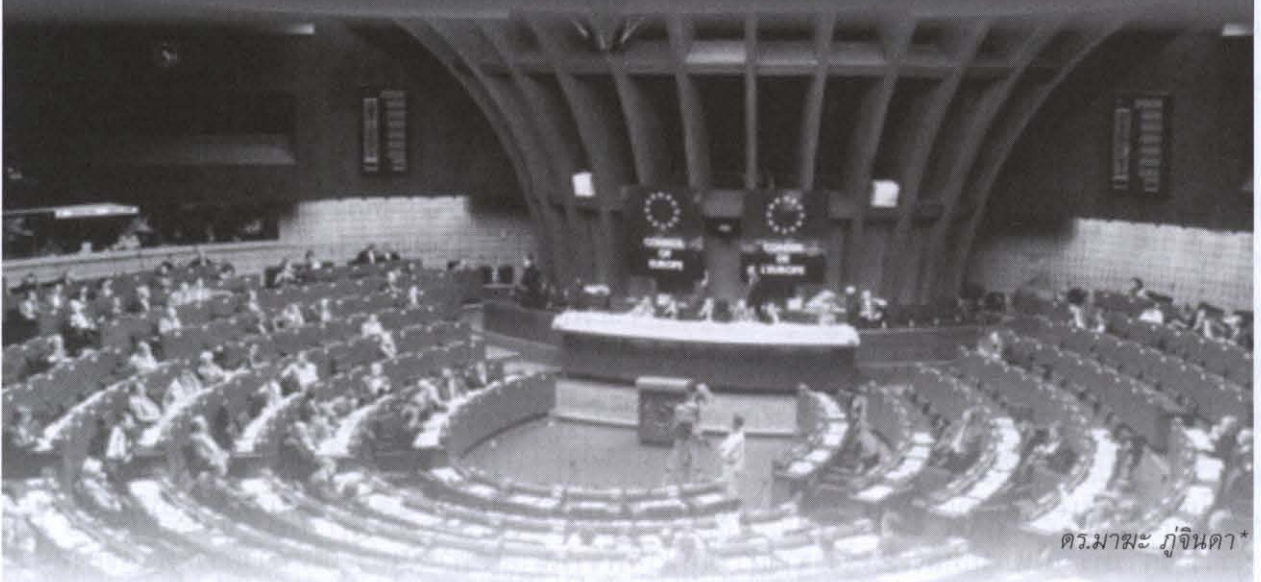
จึงนับว่า การเป็น Green Manufacturing จะเป็นโอกาสสำคัญของการพัฒนาธุรกิจ สามารถลดต้นทุน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สร้างคุณค่าและตลาดใหม่

ระดับของความเขียว หรือ green ของแต่ละโรงงานจะขึ้นอยู่กับความพยายามและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยขั้นแรกจะต้องมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำ ขั้นที่สอง คือ การลงมือปฏิบัติให้เกิดผล ขั้นที่สาม คือ การทำให้เป็นระบบ ขั้นที่สี่ คือ การทำจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และขั้นสุดท้าย ก็คือ การขยายผลไปสู่ลูกค้า ชุมชน และเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดการดำเนินตาม

ที่สำคัญในวันนี้ก็คือ การเปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่างๆ โดยเฉพาะประชาชนหรือชุมชนที่อยู่รอบข้างโรงงานได้มีส่วนร่วมและรับรู้ในขั้นตอนต่างๆ ของความพยายามที่จะเป็น “โรงงานสีเขียว” ด้วย

ที่ว่า Green ง่าย ๆ ก็เพราะทุกคนสามารถเริ่มต้นได้ง่าย ๆ โดยอาศัย “การคิดเพื่อหาวิธีการปรับปรุง” ก่อนที่จะซื้อหาเทคโนโลยีมาใช้ **ครับผม !**

การปฏิรูประบบราชการในประเทศไทยฝรั่งเศส: การปฏิรูปในเชิงระบบราชการ



ดร.มาษะ ภูจินดา*

การปฏิรูประบบราชการเป็นเรื่องสำคัญและมีความน่าสนใจเนื่องจากการปฏิรูปเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น ซึ่งการปฏิรูประบบราชการอาจจำแนกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ (1) การปฏิรูปในเชิงระบบราชการ (2) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และ (3) การปฏิรูปการให้บริการประชาชน โดยในแต่ละประเทศอาจปฏิรูปในมิติและในวาระที่แตกต่างกัน ในประเทศที่มีระบบบริหารราชการที่ดีอยู่แล้วอาจเน้นไปที่การปฏิรูประบบการให้บริการประชาชน หรือบางประเทศที่ต้องการปฏิรูปทั้งระบบ อาจเริ่มต้นที่การปฏิรูประบบราชการ

สำหรับบทความนี้เป็นการนำเสนอแนวทางการปฏิรูประบบราชการของประเทศฝรั่งเศส¹ ซึ่งมีแนวทางการปฏิรูประบบราชการที่น่าสนใจและสมควรนำมาเป็นกรณีศึกษาเป็นอย่างดี

สาเหตุส่วนหนึ่งของการปรับปรุงระบบราชการของประเทศฝรั่งเศสมาจากวิกฤตเศรษฐกิจในทศวรรษ 1980 ทำให้รัฐบาลต้องบริหารงานภายใต้สภาพงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และส่วนหนึ่งจากแนวคิดที่เชื่อว่ารัฐ (The state) ควรลดบทบาทในการเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้น้อยลง ซึ่งการปรับปรุงระบบราชการที่สำคัญๆ ได้แก่ การกระจายอำนาจของรัฐไปสู่ส่วนท้องถิ่น นโยบายการลดบทบาทของภาครัฐ และนโยบายการฟื้นฟูระบบราชการ (Public Service Renewal) โดยกระทรวงบริการสาธารณะการปฏิรูปรัฐและการกระจายอำนาจ (Ministry for the Public Service, State Reform and Decentralization) ถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการปฏิรูประบบราชการในฝรั่งเศส ซึ่งมีกลไกการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ กรมการบริหารงานทั่วไปและบริการสาธารณะ (General directorate for Administration and Public Service) ทำหน้าที่ในการกำกับโครงการทั้งหลายและให้ความช่วยเหลือด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ และคณะผู้แทนระหว่างกระทรวงเพื่อการปฏิรูปของรัฐ (Inter-ministerial Delegation for State Reform (DIRE)) ทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับสหภาพข้าราชการพลเรือนแห่งชาติ

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักพัฒนาระบบข้าราชการตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.

¹ นำเกร็ดความรู้มาจาก สมาน รังสิโยภักดิ์ (2542), การปฏิรูปภาครัฐ: แนวคิดและยุทธศาสตร์, ฝ่ายโรงพิมพ์ กองกลาง สำนักงาน ก.พ.

ทำหน้าที่กำกับดูแลโครงการ การปรับปรุงระบบราชการให้ทันสมัย และกำกับการปฏิรูปรัฐในรัฐบาล นอกจากนี้ยังมีเป้าหมายที่จะสร้างวัฒนธรรมแห่งการปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัย (Modernization) โดยการใช้เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการระหว่างกระทรวง ทำให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ในเรื่องการจัดการภาครัฐ

การกระจายอำนาจจากรัฐไปสู่ส่วนท้องถิ่น

ในสมัยประธานาธิบดี Francois Mitterland (1981 - 1995) รัฐสภาประเทศฝรั่งเศสได้ผ่านกฎหมายการกระจายอำนาจ (Decentralization Act 1982) มีผลทำให้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐหรือรัฐบาลกลางถูกแบ่งไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ทำให้อำนาจเดิมของผู้ว่าราชการในการให้ความเห็นชอบการตัดสินใจทุกครั้งของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นลดลง ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดกลไกในการควบคุมหน่วยการปกครองท้องถิ่นของผู้ว่าราชการไว้อยู่ 3 ประการ คือ 1. ในระบบใหม่การตัดสินใจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีผลบังคับใช้ทันที แต่ในบางกรณีจำเป็นต้องแจ้งให้ผู้ว่าราชการทราบในภายหลัง 2. ผู้ว่าราชการมีหน้าที่พิจารณาโดยเฉพาะในประเด็นที่ว่า การตัดสินใจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นทั้งหลายชอบด้วยกฎหมายของรัฐหรือไม่ 3. ในกรณีที่ผู้ว่าราชการเห็นว่าการตัดสินใจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้ว่าราชการไม่มีอำนาจที่จะยกเลิกการตัดสินใจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ สิ่งที่ผู้ว่าราชการทำได้คือ ส่งเรื่องให้ศาลปกครองเป็นผู้พิจารณา โดยที่การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ 1982 มีหลักการที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. ต้องการลดบทบาทของผู้ว่าราชการในการกำกับดูแลการบริหารงานในระดับท้องถิ่นให้น้อยลง
2. ต้องการมอบอำนาจในการบริหารงาน (Executive Power) ของผู้ว่าราชการจังหวัดไปให้กับประธานสภาของ region, department และ commune
3. การสร้าง Region ให้มีอำนาจในการปกครองท้องถิ่นอย่างเต็มที่ด้วยการกำหนดให้มีสภาเลือกตั้งเหมือนกับ department และ commune
4. การส่งมอบความรับผิดชอบของรัฐให้กับระดับการปกครองทั้ง 3 ระดับ ตลอดจนโยกย้ายอัตรากำลังและงบประมาณให้กับการปกครองท้องถิ่นด้วย
5. กำหนดให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นทั้ง 3 ระดับมีความเป็นเอกเทศ ไม่มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาของลำดับชั้นระหว่างระดับการปกครองท้องถิ่นทั้งสาม
6. กำหนดให้การจ้างงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีกฎหมายเฉพาะรองรับ

นอกจากนี้การกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ 1982 ได้กำหนดให้ฝรั่งเศสมีการปกครองท้องถิ่น 3 ระดับ

(1) The commune ซึ่งจะมีอำนาจในการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ในปัจจุบันประเทศฝรั่งเศสมีจำนวน commune อยู่ 36,763 แห่ง ขนาดของแต่ละ commune มีความหลากหลายมาก ในระบบ commune จะมีสภาเทศบาลที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้ง โดยมีนายกเทศมนตรีที่มาจาก

การเลือกตั้งโดยสมาชิกเทศบาล นายกเทศมนตรีเป็นผู้กำหนดนโยบายและการบริหารการใช้จ่ายงบประมาณ และเป็นผู้จัดจ้างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของ commune นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐในเรื่องงานทะเบียน การรักษาความสงบเรียบร้อย และการจัดการเลือกตั้ง ตัวอย่างงานในความรับผิดชอบของ commune ได้แก่ การวางผังเมือง การศึกษาขั้นพื้นฐาน การให้สวัสดิการสังคม การก่อสร้างถนน การเก็บขยะ การจัดหาแหล่งน้ำ การบำบัดของเสีย

(2) **The department** ผลจากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดยุติบทบาทในการเป็นผู้นำราชการใน regions, departments จากเดิมผู้ว่าราชการเป็นนักบริหารสูงสุดใน department จากการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติ 1982 ส่งผลให้เกิดการย้ายอำนาจสูงสุดในการบริหาร (executive power) department จากผู้ว่าราชการไปอยู่ที่ประธานสภาทั่วไป ถือเป็นหน่วยการตัดสินใจสูงสุดของ department ซึ่งสภาทั่วไปนี้ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ประธานสภาทั่วไปทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารของ department เป็นผู้จัดทำนโยบายและงบประมาณ ซึ่ง department มีหน้าที่รับผิดชอบการให้บริการสาธารณะในด้านสวัสดิการสังคมเพื่อคนชรา คนด้อยโอกาส คนที่มีรายได้น้อย การสร้างและบำรุงรักษาถนน การศึกษา

(3) **The region** พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจ 1982 ได้กำหนดให้ regions กลายเป็นหน่วยงานอิสระ มีสภาที่มาจากการเลือกตั้ง ประธานสภา region มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกสภา region ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารและเป็นหัวหน้าของเจ้าหน้าที่ที่ถูกจ้างโดยสภา region รวมทั้งเป็นผู้บริหารงบประมาณที่ผ่านการอนุมัติจากสภา region หน้าที่ความรับผิดชอบของสภา region คือ การวางแผนเศรษฐกิจและการพัฒนา การสร้างและบำรุงรักษาโรงเรียนทั่วไปและโรงเรียนอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมด้านเทคนิค

ปัญหาที่เกิดจากการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น คือ การเกิดหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่มีจำนวนมากเกินไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Commune มีมากเป็นพิเศษ ถึงแม้จะมีความพยายามที่จะลดจำนวน commune ให้น้อยลงมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 แต่ก็ถูกต่อต้านกลุ่มนายกเทศมนตรี และสภาเทศมนตรี มาโดยตลอด ปัจจุบันก็มีความพยายามที่จะลดจำนวน commune อีกครั้ง โดยการเปิดโอกาสให้แต่ละ commune สมัครใจรวมเป็นหน่วยงานใหม่ คือ Public Establishment of Local Cooperation ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวจะมีอำนาจมากสามารถเก็บภาษีการค้าได้ และยังสามารถสนับสนุนจากรัฐบาลกลางด้วย

นโยบายการลดบทบาทของภาครัฐ

ประกอบไปด้วยมาตรการ 3 ส่วน คือ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization) การลดกฎระเบียบให้เหลือน้อยลง (Deregulation) และการลดจำนวนข้าราชการลง (Civil Service Cutbacks)

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ในปี ค.ศ. 1986 รัฐบาลภายใต้การนำของนายชากต์ ชีรัก ได้เสนอนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจให้เอกชนดำเนินการ (Privatization) เพื่อเปลี่ยนความเชื่อเดิมที่ว่า การที่รัฐขยายตัวและเข้าไปดำเนินกิจกรรมใหม่เรื่อยๆ นั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มาสู่ความเชื่อใหม่ที่ว่ารัฐควรลดบทบาทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและงบประมาณแผ่นดินมีจำนวนน้อยลง

การลดกฎระเบียบของรัฐในการควบคุมภาคเศรษฐกิจ

โดยรัฐบาลได้ออกมาตรการสำคัญ คือ การยกเลิกอำนาจของรัฐในเรื่องการควบคุมราคาสินค้า และการส่งเสริมการแข่งขันเสรี แต่ผลจากการยกเลิกกฎระเบียบของรัฐในการช่วยเหลือภาคอุตสาหกรรมภายในประเทศ ทำให้ข้าราชการกลุ่มหนึ่งที่ไม่ทำงานทำ เช่น การยกเลิกมาตรการควบคุมการเข้าออกของสินค้าที่ด่านศุลกากรของประเทศ ทำให้เจ้าหน้าที่ศุลกากรประมาณ 4,000 คนไม่ทำงานทำ

การลดจำนวนข้าราชการลง

ในปีงบประมาณ ค.ศ. 1988 - 1989 ประเทศฝรั่งเศสมีเจ้าหน้าที่ของรัฐประมาณ 5.46 ล้านคน โดยประมาณ 2.66 ล้านคน นั้นเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงประมาณ 1.2 ล้านคน เป็นข้าราชการท้องถิ่น ประมาณ 2.4 ล้านคน เป็นข้าราชการที่ทำงานในโรงพยาบาล ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐประมาณ 0.75 ล้านคน ทำงานตามรัฐวิสาหกิจที่มีลักษณะเป็นสถาบันสาธารณะ (Public Institutions) และบริษัทมหาชน

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลเห็นว่าระบบราชการมีอัตรากำลังคนมากเกินไปจนจำเป็นจึงได้เสนอให้มีการลดจำนวนข้าราชการ เช่น เสนอให้มีการลดจำนวนหน่วยงานของรัฐที่ไม่จำเป็นออก 30 หน่วยงาน จาก 250 หน่วยงานที่มีอยู่ เสนอให้ลดบทบาทของศูนย์อุตสาหกรรมส่วนภูมิภาค และหน่วยงานวางแผนด้านเศรษฐกิจ แต่อย่างไรก็ตามความพยายามที่จะลดบทบาทของภาครัฐให้น้อยลงก็ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการถูกต่อต้านจากข้าราชการที่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจในการต่อรองกับรัฐบาลสูง

นโยบายการฟื้นฟูระบบราชการ

รัฐบาลภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรีไมเคิล โรการ์ต กำหนดเป้าหมายของการพัฒนาระบบราชการให้ทันสมัยไว้ 4 ประการ (โครงสร้างฟื้นฟูระบบราชการ (Public Service Renewal))

1. ต้องการปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในระบบราชการให้ดีขึ้น โดยปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การประเมินผลโครงการและการติดต่อสื่อสารภายใน
2. ต้องการมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ราชการที่อยู่ใกล้ชิดผู้รับบริการ เช่น การปรับปรุงให้อำนาจและความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยการปกครองท้องถิ่น Departments 96 แห่ง ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ต้องการนำเอาผลการปฏิบัติงานมาใช้ในระบบราชการ
4. ต้องการปรับปรุงเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการของรัฐที่มีคุณภาพสูงขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดเป็นเกร็ดความรู้ของการปฏิรูประบบราชการของประเทศฝรั่งเศส ซึ่งมีความน่าสนใจอยู่ที่เป็นการปฏิรูประบบราชการที่เน้นการปรับระบบราชการเกือบทั้งหมด โดยเน้นในด้านการปรับแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของรัฐ รวมทั้งการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ฝ่าวิกฤตผู้นำ (1)



ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์*

สังคมของเรากำลังอยู่ในท่ามกลางวิกฤตซ้อนวิกฤตต่างๆ มากมาย

คนรุ่นๆ ผู้เขียนที่ผ่านโลกมาแล้วมากกว่าครึ่งศตวรรษ ล้วนแล้วแต่ออกปากกันว่า

เกิดมาไม่เคยเผชิญกับวิกฤตต่างๆ ที่ประเดปะดังกันเข้ามาอย่างไม่หยุดหย่อนจนเคยเช่น
ทุกวันนี้ ไม่ว่าจะเป็วิกฤตการเมือง วิกฤตสังคม วิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตสิ่งแวดล้อม ซึ่งเชื่อมโยง
อิรุงตุงนังอย่างสลับซับซ้อน (Complex) และไร้ระเบียบ

ในระยะเวลาที่ผ่านมา ความพยายามที่จะเข้าไปใช้วิธีบริหารจัดการ แบบเดิมๆ เข้าไปจัด
ระเบียบแก้ปัญหา ซึ่งเคยใช้ได้ผลมาในอดีต โดยการใช้วิธีควบคุม กำกับ (Command Control)
ด้วย กำลังอาวุธ กำลังเงิน ในลักษณะรวมศูนย์อำนาจ

พิสูจน์ให้เห็นกันอย่างชัดเจนแล้ว ว่าไม่สามารถสร้างความอยู่ดีมีสุขของสังคมได้อย่างยั่งยืน
ตรงกันข้ามดูเหมือนว่ายิ่งใช้วิธีนี้แกก็ยิ่งยุ่ง เหมือนลิงติดแห

สังคมปัจจุบันก็จำเป็นต้องเสาะแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง
ในองค์กรให้สามารถเผชิญกับวิกฤตต่างๆ ได้อย่างยั่งยืน

สร้างความอยู่ดี - มีสุข ให้แก่ประชาชน หรือลูกค้าได้อย่างแท้จริง

*กรรมการ ก.พ.ร.

ในกรณีของภาคเอกชน โดยเฉพาะในอเมริกา มีผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บริษัทอย่างเช่น Dell Computer, General Electric (GE) IBM, Intel, Microsoft, South - West Airline และ Wal - Mart สามารถประสบความสำเร็จในการปรับตัวฝ่าวิกฤตเข้าสู่ความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนได้ ก็ด้วยความรู้ความสามารถของผู้นำชั้นเซียน 7 ท่านด้วยกัน ได้แก่ Michael ไมเคิล เดล (Michael Dell, Dell Computer) Jack Welch (อดีต CEO GE)

ลู เกิสเนอร์ (Lou Gerstner, อดีต CEO ของ IBM), แอนดี้ โกรฟ (Andy Grove, อดีต CEO ของ Intel) บิลเกตส์ (Bill Gates, Microsoft) เฮอร์ เคลเลอร์ (Herb Kelleher, Southwest Airlines) และคนสุดท้าย แซม วอลตัน (Sam Walton, CEO Wal - Mart)

วิธีคิดและวิธีทำงานของทั้ง 7 เซียนชาмуไรด้านบริหารนี้ ได้ถูกนำมาค้นคว้า ศึกษา เป็นบทเรียนไว้ในหนังสือ WHAT THE BEST CEOS KNOW ของ Jeffery A Krames ซึ่งถือว่ามีแนวคิดใหม่ๆ ที่เพิ่มองค์ความรู้ในวิชาการบริหารจัดการ ที่น่าสนใจอาจนำไปปรับใช้ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์กรทุกระดับได้ โดยพอสรุปวิธีคิด วิธีทำงานที่มีลักษณะเด่นๆ ร่วมกันของทั้ง 7 ท่าน ออกเป็น 6 ประการดังนี้

ประการแรก ทุกท่านมีทัศนคติในการพิจารณาสถานการณ์ต่างๆ จากภายนอกองค์กร เข้ามาภายใน (OUTSIDE - IN) ทำความเข้าใจกับตลาดเสียก่อนแล้วย้อนกลับมาจัดโครงสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นความสามารถในการสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้าเป็นสำคัญ



ตัวอย่างที่เห็นกันอย่างชัดเจน เช่นในกรณีของ ไมเคิล เดล เขาสร้างบริษัทคอมพิวเตอร์เดล ขึ้นมาโดยยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ในแทบเกือบทุกด้านของการปฏิบัติงาน แซม วอลตัน ให้ความสนใจผูกพัน อย่างเกิดที่กับภารกิจในการนำสินค้าไปขายให้แก่ลูกค้าในราคาต่ำที่สุด ไม่ว่าลูกค้าจะอยู่ที่ไหน เขาเคยกล่าวว่า

“ทุกครั้งที่ วอล - มาร์ต (Wal - Mart) ใช้เงินหนึ่งเหรียญไปอย่างโง่ๆ ไร่ประโยชน์ เงินจำนวนนั้นล้นแล้วแต่มาจากลูกค้าของเรา

”Jack Welch ยอมรับว่าบริษัท GE ในอดีตมิได้เน้นไปที่ความพอใจของลูกค้าอย่างเพียงพอ เขากล่าวไว้ว่า “วิธีศึกษาแบบภายนอกเข้ามาภายในเป็นความคิดที่ยิ่งใหญ่มาก เรามีวิธีคิด





แบบใน - ออกนอก (inside-out) มานานนับเป็นร้อยๆ ปีแล้ว การเปลี่ยนวิถีคิดแบบนอกเข้ามาหาในนี้ จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นได้

ประการที่สอง บรรดาผู้นำทั้ง 7 ท่านนี้ ล้วนแล้วแต่มีพันธุกรรมของผู้ที่มีความกระตือรือร้นอย่างมากที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อเหมือนกับตัวเอง (Evangelical Leadership Gene)

ยกตัวอย่างในกรณีของ Lou Gerstner เขามุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในการชักจูง ปลุกเร้า ให้คนของเขา คิดแบบจากนอกเข้ามาหาใน (Outside in)

Kellcher ให้ความผูกพันอย่างแรงกล้าในการเสริมสร้างวัฒนธรรมชุมชนให้เกิดขึ้นในหมู่ลูกค้า และพนักงานของเขา เขาเคยกล่าวไว้ว่า

“จงอย่าใช้คำที่เป็นนามธรรมอย่าง “ผลกำไร” เป็นเป้าหมายในการติดต่อกันเองและกับลูกค้า ตรงกันข้าม ให้เน้นในเรื่องการให้บริการลูกค้าทั้งภายนอกและภายในองค์กร เพื่อลูกค้าของเราทั้งมีความสุข และกลับมาใหม่ เรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญมากต่อการสร้างผลกำไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ประสบภาวะยากลำบากทางเศรษฐกิจ”

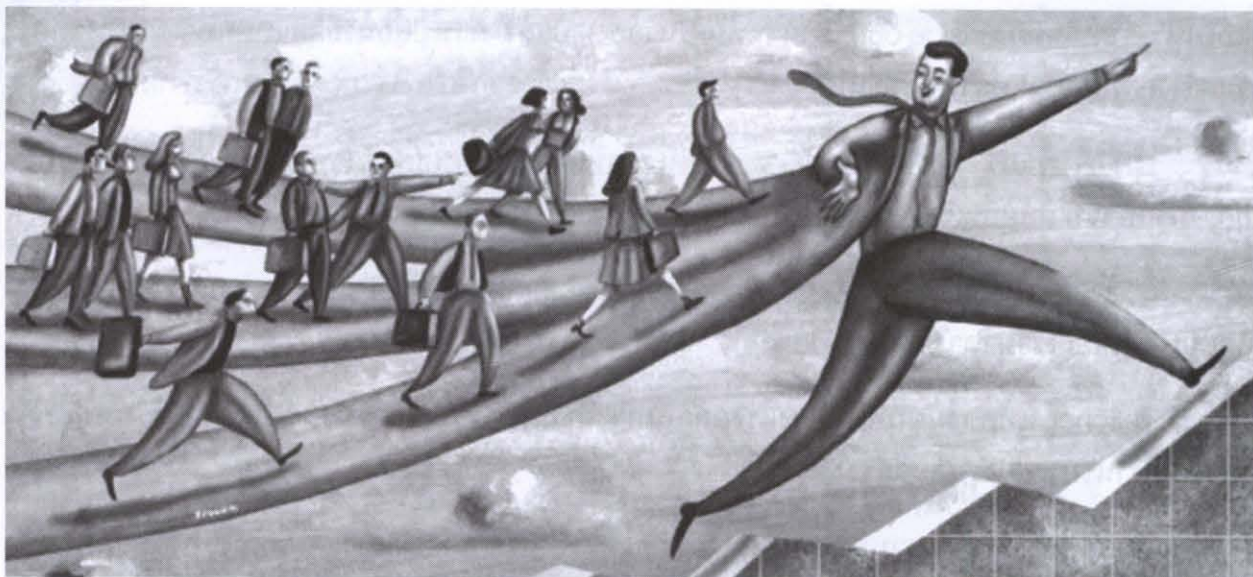
ผู้นำทั้ง 7 ท่านนี้ ที่กล่าวถึงนี้ ทุกคนมีไฟในตัวที่นำออกมาจุดติดลุกลามออกไปอย่างกว้างขวาง แต่ละคนมีความสามารถกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ และใช้ความกระตือรือร้นที่มีอยู่ในตัวอย่างแรงกล้า ในการตะล่อมให้ทุกคนในองค์กรมุ่งทำงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

ประการที่สาม ผู้นำทั้ง 7 มีความเข้าใจในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร และความยากลำบากอย่างยิ่งยวดในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ยกตัวอย่างเช่น Andy Grove ซึ่งสามารถนำองค์กรฝ่าวิกฤตมาได้หลายครั้ง เรียนรู้ว่าเขาจะใช้วิธีปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรโดยการสร้างความกล้าให้เกิดขึ้น เช่น เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมในการเอาชนะการแข่งขันในตลาดให้ได้ การใช้วิธีการชี้ให้ทุกคนกลัวการล้มละลายของบริษัทถ้าพ่ายแพ้การแข่งขันในตลาด ความกลัวบริษัทล้มละลาย เป็นแรงกระตุ้นที่มีพลังมาก

แซม วอลตัน ให้ความสำคัญในเรื่องวัฒนธรรมมากเช่นกัน เขามีความคิดว่าการสร้างความสนุกในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งยวด เขาจึงพยายามสร้างวัฒนธรรมที่กระตุ้นให้เกิดอารมณ์ขันในการทำงาน เขาพยายามสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว (Family Oriented Culture)

ประการที่สี่ ผู้นำทั้งเจ็ดทุกคนล้วนแล้วแต่เป็นผู้สร้างผลิตภัณฑ์ กระบวนการ หรือวิธีการแก้ปัญหา สำหรับคนในอายุขัยข้างหน้า (Next Generation) ทั้งสิ้น ยกตัวอย่างเช่น Andy Grove เป็นคนแรกที่บุกเบิกตลาดทางด้าน Microprocessor ในขณะที่นับกันว่า





Bill Gates เป็นผู้ปฏิวัติทางด้านคอมพิวเตอร์ บริษัท Intel ของ Grove ซึ่งริเริ่มผลิต Chip Computer ก่อตั้งขึ้นมาก่อน Microsoft ถึง 7 ปี

ประการที่ห้า ผู้นำทั้ง 7 ยอมรับที่จะนำความคิดที่ดีที่สุดมาใช้ไม่ว่าจะมาจากแหล่งไหน อย่างเช่น ในกรณีของ Jack Welch เขาฝังลึกเรื่องนี้ไว้ในพฤติกรรมการทำงานในองค์กรจริงๆ โดยจัดให้มี กระบวนการ รวบรวม วิเคราะห์ เพื่อนำความคิดที่ดีๆ มาใช้ เขาประกาศว่า การเรียนรู้จากคู่แข่งมิใช่เป็นเรื่องที่ถูกต้องและเป็นธรรมเท่านั้น ยังเป็นหน้าที่ของพนักงาน GE ทุกคน

ประการที่หก ผู้นำทั้ง 7 เป็นผู้มอบบทบาทสำคัญที่ทำให้องค์กรความรู้ทางด้านสถานะผู้นำก้าวหน้า และนำมาปฏิบัติได้ ยกตัวอย่างเช่น บิลเกต คิดค้นคำวลีที่ว่า “ระบบประสานตัวเลข” (Digital nervous system) เป็นผู้นำข้อมูลเข้าไปใน desktop และสร้างวิธีการเคลื่อนย้ายข้อมูลเหล่านั้นให้หมุนเวียนไปทั่วองค์กร ทำให้พนักงานทุกคนในองค์กรเป็นพนักงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker)

Jack Welch ก็เป็นอีกตัวอย่างหนึ่งของผู้นำที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางด้านศาสตร์ผู้นำ เขาเชื่อว่า ธุรกิจนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างสติปัญญาขององค์กร

สังคมไทยจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สามารถก้าวผ่านวิกฤตต่างๆ ที่เผชิญอยู่ในขณะนี้ให้ได้ จะสำเร็จหรือไม่ ผู้นำ แบบใหม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ (Key Success Factor) การนำบทเรียนจากกรณีศึกษาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างต่อเนื่องผ่านบทความในคอลัมน์นี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการ นำสังคมไทยเผชิญกับความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป



การเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ

บทนำ

พลเอก ศรุต นาควัชระ

แม้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสันติสุขให้สังคมเหมือนกัน แต่คุณธรรมจริยธรรมกับกฎหมาย ก็ยังมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด นั่นก็คือคุณธรรมจริยธรรมเป็นการควบคุมภายใน หรือการบังคับใจตนเอง ให้ประพฤติในสิ่งที่พึงกระทำและละเว้นในสิ่งที่พึงละเว้น เพื่อประโยชน์สุขของสังคมส่วนรวม ส่วนกฎหมายนั้นเป็นการบังคับภายนอก หรือเป็นการที่ผู้อื่นบังคับให้เราต้องปฏิบัติตามกฎกติกา หากละเมิดกฎหมายก็ต้องถูกลงโทษ

ตัวอย่างเช่นกรณีที่เราพบเห็นสร้อยคอทองคำ ตกอยู่ในสถานที่ลับตา ถ้าผู้ที่พบเห็นนั้นมีความคุณธรรมจริยธรรม ก็จะต้องพยายามนำสร้อยคอทองคำส่งคืนเจ้าของ แต่หากผู้พบเห็นขาดคุณธรรมจริยธรรม ก็จะเก็บสร้อยคอทองคำไว้เป็นสมบัติของตน เพราะรู้ว่าไม่มีผู้อื่นรู้เห็น และกฎหมายไม่สามารถลงโทษตนได้

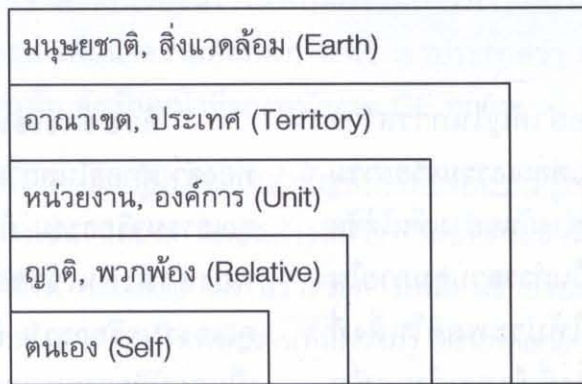
ดังนั้นการเสริมสร้างเยาวชนที่จะเป็นผู้นำในอนาคต ให้มีความคุณธรรมจริยธรรม รู้จักควบคุมจิตใจของตน ย่อมจะดีกว่าที่จะฝึกให้เกรงกลัวกฎหมาย เพราะกฎหมายอาจมีช่องโหว่ให้ผู้ทุจริตหลีกเลี่ยงได้เสมอ ซึ่งการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมดังกล่าว ประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 2 ประการ ประการแรกได้แก่คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ และประการที่ 2 คือกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่มีประสิทธิผล



คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ

การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเฉพาะประเด็น โดยไม่พิจารณาสภาพแวดล้อมให้ครบถ้วน บางครั้งอาจจะก่อความเสียหายร้ายแรงแก่ส่วนรวมได้ เช่น กรณีคุณธรรมจริยธรรมเรื่องความซื่อสัตย์ เมื่อมือปืนรับจ้าง ลงมือสังหารเหยื่อ เพราะซื่อสัตย์ในคำสัญญา จะถือได้ว่า มือปืนรับจ้างผู้นั้น มีคุณธรรมจริยธรรมเรื่องความซื่อสัตย์หรือไม่ นี่คือนิยามของคุณธรรมจริยธรรมเฉพาะประเด็น ซึ่งเรียกว่า “คุณธรรมจริยธรรมเชิงเดี่ยว” และการสอนคุณธรรมจริยธรรมปัจจุบัน มักสอนคุณธรรมจริยธรรมเชิงเดี่ยว เช่น ความซื่อสัตย์ ความกตัญญู ความรักหมั่นุ่คณะ เป็นต้น ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมเชิงเดี่ยวดังกล่าว อาจส่งผลเสียให้แก่สังคมได้

เนื่องจากการตัดสินใจของผู้นำ จะส่งผลกระทบต่อสังคมเสมอ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับ กิริติ บุญเจือ¹ ที่ได้กล่าวว่า “ในการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน และ นักศึกษา ควรมุ่งอบรมให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง” ดังนั้นเพื่อขยายคำว่า “ส่วนรวม” ให้เป็นรูปธรรม เข้าใจได้ง่าย เหมาะสมกับเยาวชน จึงกำหนดคำว่า “คุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพันธ์” โดยแบ่งระดับผลประโยชน์ที่ทับซ้อนกัน 5 ระดับ จากตนเองจนถึงมวลมนุษยชาติและสิ่งแวดล้อม



ภาพคุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพันธ์

- คุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพันธ์ คือ การตัดสินใจเลือกเพื่อผลประโยชน์ทับซ้อนในระดับที่ต่างกัน คือ
- ระดับแรก เพื่อประโยชน์ของตนเอง (Self)
 - ระดับที่ 2 เพื่อประโยชน์ของญาติสนิท มิตรสหาย พวกพ้อง หรือคนใกล้ชิด (Relative)
 - ระดับที่ 3 เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน หรือองค์กร ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ (Unit) เช่น โรงเรียน บริษัท
 - ระดับที่ 4 เพื่อประโยชน์สุขของอาณาเขต ดินแดนที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ (Territory) เช่น อำเภอ จังหวัด และประเทศ
 - ระดับที่ 5 เพื่อประโยชน์ของมวลมนุษยชาติ และสิ่งแวดล้อมซึ่งมีผลต่อมนุษยชาติ (Earth)

¹ กิริติ บุญเจือ. (2551). คู่มือจริยศาสตร์ตามหลักวิชาสากล. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม น.72

คุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพัทธ์ เกี่ยวข้องโดยตรงกับเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งหากมีขีดกันระหว่างผลประโยชน์ทับซ้อนในระดับที่ต่างกันแล้ว ผู้ที่มีเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมระดับสูงก็จะเลือกผลประโยชน์ของส่วนรวมระดับที่สูงกว่าเสมอ

ผู้ที่มีระดับเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมที่ต่างกัน ก็จะตัดสินใจต่างกัน เช่น พวกสมาชิกแก๊งมาเฟีย อาจารย์องค์กรคือแก๊งของตน จนถึงขั้นที่ยอมตายเพื่อแก๊งได้ เช่นเดียวกับทหารเรือที่ยอมตายเพื่อเรือรบของตนเองได้ แต่มาเฟียทั้งแก๊งจะไม่มีวันยอมตายเพื่อประเทศชาติ ต่างกับทหารเรือที่ยอมตายทั้งลำเพื่อบ้านเมืองได้

จะเห็นว่าระดับผลประโยชน์ของมาเฟียจะหยุดอยู่เพียงเพื่อประโยชน์ของพวกพ้อง (Relative) หรือ องค์กร (Unit) เท่านั้น ส่วนระดับผลประโยชน์ของทหารเรือ จะก้าวขึ้นสู่ระดับผลประโยชน์ของประเทศชาติ (Territory) ทั้งนี้ก็เพราะเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมของทหารเรืออยู่ในระดับที่สูงกว่า



จากตัวอย่างที่ได้อภิปรายดังกล่าว ก็จะทำให้เห็นว่า คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำนั้น คือคุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพัทธ์ ซึ่งเป็นการขยาย “ส่วนรวม” ของคุณธรรมสากล เป็น 5 ระดับ ดังที่ได้อภิปรายมาแล้ว ซึ่งตรงกับเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรมขั้นสูงสุด คือ ขั้น 5 และขั้น 6 ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ซึ่งจะกล่าวต่อไปในเรื่องเหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม



เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม (Moral Reasoning)

เหตุผลเชิงคุณธรรมจริยธรรม² หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่ง เหตุผลเหล่านี้จัดแบ่งและเรียงลำดับได้ 6 ชั้น ตามทฤษฎีของโคลเบอร์ก ซึ่งระบุว่าผู้ที่จะมีเหตุผลเชิงคุณธรรมขั้นสูงสุดได้³ จะต้องมีข้อกำหนด 2 ประการ คือ ประการแรก ต้องมีอายุ 16 ปีขึ้นไป ประการที่ 2 ต้องมีการอภิปรายประเด็นขัดแย้งทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Dilemma) บ่อย ๆ

² กระทบ ทงธรรมชาติ และ พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว. (2551). ชีวราชการไทย สำนัก และอุดมการณ์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. น.61

³ ดุจเดือน พันธุมนาวิน. (2551). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม. น.10-15

กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ปัญญาและศรัทธา

พินิจ รัตนกุล⁴ ได้กล่าวถึง คุณธรรมจริยธรรมตามแนวคิดของ โสกราตีส ว่าต้องมีองค์ประกอบครบ ทั้ง 2 ประการ คือ ความเห็นชอบหรือศรัทธา และความรู้ หรือปัญญา ซึ่งหมายความว่า การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่ได้ผลนั้น จะต้องมีการดำเนินการทั้งในด้านเสริมสร้างปัญญา และเสริมสร้างศรัทธาควบคู่กันไป

ปัญญา ในที่นี้หมายถึง ความรู้ว่าสิ่งใดพึงกระทำและสิ่งใดพึงละเว้น

ศรัทธา ในที่นี้หมายถึง ความเชื่อมั่นที่จะกระทำในสิ่งที่รู้นั้น คือเชื่อมั่นที่จะทำในสิ่งที่พึงกระทำและเชื่อมั่นที่จะละเว้นในสิ่งที่พึงละเว้น

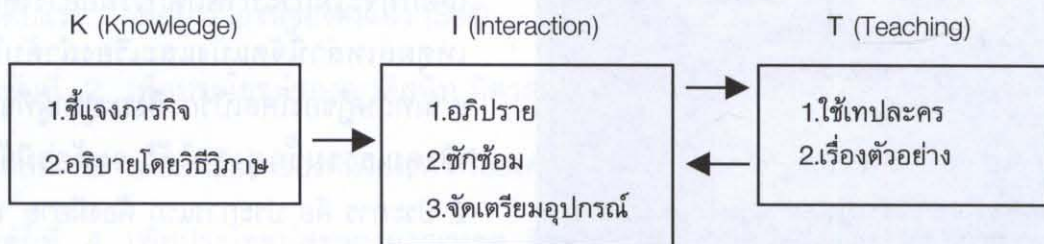
2. ทฤษฎีขนานนาม (Labeling Theory)

ทฤษฎีขนานนาม⁵ เป็นแนวคิดทางสังคมวิทยา ซึ่งกล่าวว่า บุคคลเรียนรู้ ที่จะรู้จักตนเอง โดยสะท้อนจากความคิดเห็นของผู้อื่นที่มีต่อตนและภาพสะท้อนดังกล่าว ซึ่งเปรียบได้กับภาพสะท้อนจากกระจกเงา จะช่วยให้บุคคลนั้นปรับปรุงตนเอง โดยประพฤติตามกรอบที่ผู้อื่นและสังคมคาดหวัง

3. การบูรณาการกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

โดยการยึดแนวคิดทฤษฎีของโคลเบอร์กเป็นหลักแล้วเสริมด้วยเทคนิคในการเรียนรู้ที่ได้ผลต่างๆ เช่น การเรียนรู้ด้วยการรับใช้สังคม การเรียนรู้ด้วยการอภิปรายกลุ่ม การเรียนรู้โดยกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การเรียนรู้ด้วยวิธีอัตรังสรรค์ การเรียนรู้ด้วยวิธีวิภาษ การเรียนรู้ด้วยวิธีกระจำง่าค่านิยม และที่สำคัญที่สุด คือ การเรียนโดยการเป็นผู้สอน⁶ เพราะเซเนกานักปราชญ์ชาวโรมัน ได้กล่าวไว้เมื่อกว่า 2,000 ปีมาแล้วว่า “ขณะที่ทำการสอนผู้อื่น ก็เท่ากับเรากำลังเรียนรู้เช่นกัน”

จากการบูรณาการทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวมาแล้วนั้น ผลลัพธ์ที่ได้คือ กระบวนการ KIT ที่ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนแรกเป็นการให้ความรู้แก่เยาวชนที่จะเป็นผู้นำ (Knowledge) ขั้นตอนที่ 2 เป็นการประชุมปรึกษาหารือระหว่างกลุ่มเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ (Interaction) และขั้นตอนที่ 3 ซึ่งเป็นหัวใจของโมเดล KIT คือ การไปจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่เยาวชนรุ่นน้อง (Teaching)



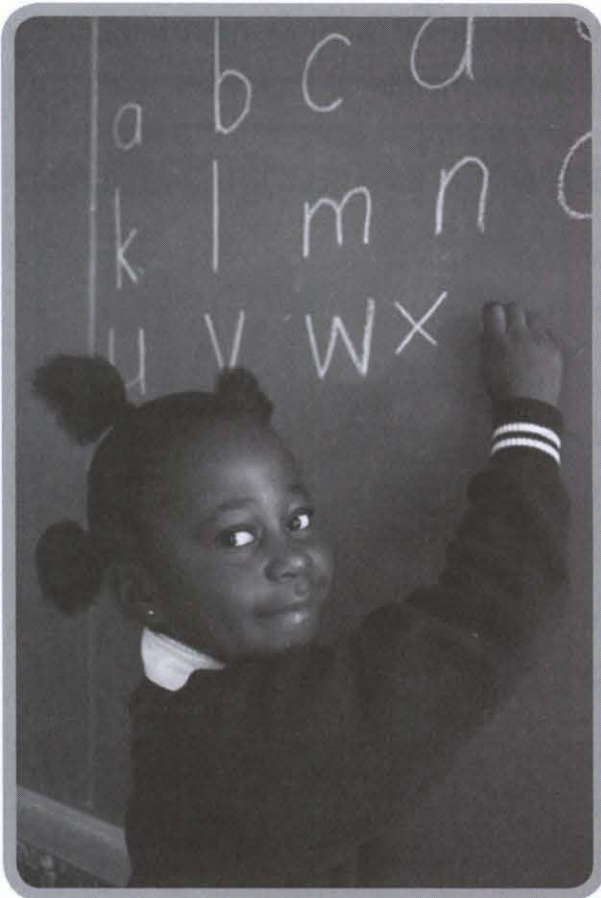
ภาพกระบวนการ KIT

⁴ พินิจ รัตนกุล. (2514). เพลโตและปัญหาเกี่ยวกับคุณธรรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์. น.13-18

⁵ สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2542). สังคมวิทยาปัญหาสังคม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. น.78-92

⁶ http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_by_teaching

เพื่อขยายกระบวนการ KIT ให้เป็นรูปธรรม จึงจัดทำคู่มือ และใช้กับกลุ่มทดลองในการวิจัยเชิงทดลอง ซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ คือ การกำหนดให้เยาวชนที่จะเป็นผู้นำต้องไปจัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้เยาวชนรุ่นน้อง ดังนั้นจึงต้องมีเยาวชน 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือ กลุ่มเยาวชนที่จะเป็นผู้นำเป็นผู้สอนและกลุ่มที่สองเยาวชนรุ่นน้องเป็นผู้ถูกสอน คู่มือดังกล่าวประกอบด้วย แผนบทเรียน ที่เหมาะสมกับนักเรียนประถมปลาย รวมทั้งได้จัดทำซีดีละครสั้นๆ 4 เรื่อง และเรื่องตัวอย่าง 8 เรื่องเพื่อสร้างประเด็นขัดแย้งทางคุณธรรมจริยธรรม (Moral Dilemma) ที่นำไปสู่การอภิปรายระหว่างเยาวชนรุ่นพี่และเยาวชนรุ่นน้อง โดยยึดหลักการของคุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพัทธ์เป็นแนวทางในการอภิปราย



4. การวิจัยเชิงทดลอง

ได้ดำเนินการวิจัยเชิงทดลองกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 60 คน ของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ด้วยวิธีแบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง กลุ่มละ 30 คน ใช้เวลาวิจัย 3 เดือน โดยแบ่งกลุ่มทดลองเป็น 6 ทีมๆ ละ 5 คน และนำไปสอนคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ของโรงเรียนพญาไท ทีมละ 4 ครั้ง ซึ่งการสอนดังกล่าวเป็นไปตามกระบวนการ KIT และคู่มือ นอกจากนั้นยังดำเนินการวัดผลก่อนและหลังการทดลอง ด้วยเครื่องมือของสภာวิจัย ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ผลที่ได้รับ พบว่าเฉพาะกลุ่มทดลองเท่านั้น ที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มควบคุมไม่มีการเปลี่ยนแปลง จากผลดังกล่าวจึงอนุมานได้ว่ากระบวนการ KIT และคู่มือ มีประสิทธิผลในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพัทธ์

5. การวิจัยเชิงคุณภาพ

นอกจากจะเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ยังได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเฉพาะกลุ่มทดลอง ด้วยวิธีสังเกตแบบมีส่วนร่วมและวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มทดลอง จำนวน 12 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มทดลองทุกทีม ทีมละ 2 คน ซึ่งมีผลลัพธ์ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ด้านการเพิ่มปัญญา ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนยืนยันว่า มีความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น เพราะต้องศึกษาให้กระจ่างที่สุด และเตรียมตัวหลายครั้งก่อนที่จะไปสอนเยาวชนรุ่นน้อง ซึ่งการเตรียมตัวสอน ทำให้มีความรู้มากกว่าการเตรียมตัวสอบเสียอีก ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้โดยการเป็นผู้สอน



ประการที่ 2 ด้านการเพิ่มศรัทธา ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนยืนยันว่า มีความมุ่งมั่นที่จะประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น เพราะเมื่อนึกถึงสายตาของเยาวชนรุ่นน้องที่มองมายังพี่ๆ ด้วยความเชื่อมั่น ยิ่งทำให้ต้องตั้งใจประพฤติตนตามที่สอนน้องไว้ ผลลัพธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีขนานนาม

ประการที่ 3 ด้านพฤติกรรมเชิงคุณธรรมจริยธรรม ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน ยืนยันว่า มีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เช่น บางคนกล่าวว่า “ทุกครั้งที่สอนน้อง ก็เท่ากับสอนตนเองไปด้วย เมื่อก่อนทะเลาะกับแม่เป็นประจำ แต่หลังจากทำกิจกรรมนี้ ก็เข้าใจแม่มากขึ้น” ผลลัพธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับหลักการของ โสกราตีส ที่กล่าวว่า พฤติกรรมเชิงคุณธรรม จะต้องประกอบด้วย ปัญญา และ ศรัทธา

บทสรุปของการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ

จากผลการวิจัยเชิงทดลองและเชิงคุณภาพดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กระบวนการ KIT และ คู่มือมีประสิทธิผล ซึ่งกระบวนการ KIT และ คู่มือมีหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ

ประการแรก คุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม สำหรับเยาวชนที่จะเป็นผู้นำ คือ คุณธรรมจริยธรรมเชิงสัมพัทธ์ ซึ่งหมายถึงเจตจำนงอันแน่วแน่ ที่จะบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และเมื่อมีการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของส่วนรวมในระดับที่ต่างกัน จะต้องเลือกผลประโยชน์ของส่วนรวมที่มีระดับสูงกว่าเสมอ

ประการที่ 2 กระบวนการ KIT และ คู่มือมีแนวคิดที่สำคัญ คือ การเรียนรู้ด้วยวิธีการไปสอนคุณธรรมจริยธรรมให้เยาวชนรุ่นน้อง ซึ่งจะสร้างทั้ง ปัญญา และ ศรัทธา

ท้ายที่สุด เมื่อเราสามารถเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่เยาวชน ในสภาพภาคหน้าเขาเหล่านั้นก็จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และถ้ามารับราชการก็จะได้ข้าราชการที่ดี ทำงานเพื่อส่วนรวมและประชาชน สร้างความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนแก่ประเทศชาติต่อไป

พิพิธ...ภัณฑ...สื่อการเรียนรู้ยุคใหม่ เติมเต็มสิ่งที่หายไปในอดีต



ดร. ชนิษฐา สารพิมพ์*

การย้อนอดีตหรือประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสิ่งต่างๆ นับว่าเป็นผลดีทำให้คนมีความรู้ถึงความเป็นมา หรือที่เรียกว่า รู้ให้แท้ให้รู้ถึงรากเหง้าของสิ่งต่างๆ ซึ่งการเข้าถึงความรู้ดังกล่าวนอกจากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา การพูดคุยกับผู้รู้ต่างๆ แล้ว ยังมีวิธีการอีกทางหนึ่งคือการเยี่ยมชมสถานที่ พิพิธภัณฑสถานต่างๆ ที่กำลังนิยมอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากรูปแบบการดำเนินงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

ความหมายของคำว่า พิพิธภัณฑสถาน ตามสารานุกรมเสรี กล่าวว่า พิพิธภัณฑสถาน หรือ พิพิธภัณฑ เป็นสถาบัน ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดประสงค์รูปแบบ เนื้อหา และหน้าที่แตกต่างกันไปตามเป้าหมายในการจัดตั้ง แต่มีเป้าหมายหลักอย่างเดียวกัน ก็คือเก็บรักษาและจัดแสดงจิตสำนึกทางวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ วัตถุ สิ่งของที่เก็บและจัดแสดงในพิพิธภัณฑสถานอาจเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลง และหมุนเวียนได้อย่างหลากหลาย



*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

พิพิธภัณฑ์สถานมักจะให้บริการแก่สาธารณชน เพื่อประโยชน์ในการศึกษา สันทนาการ แสดงความภูมิใจของท้องถิ่น ดึงดูดนักท่องเที่ยว หรือแสดงเหตุการณ์ในประวัติศาสตร์ โบราณคดี ฯลฯ โดยมีผู้ดูแลพิพิธภัณฑ์สถาน เรียกว่า ภัณฑารักษ์

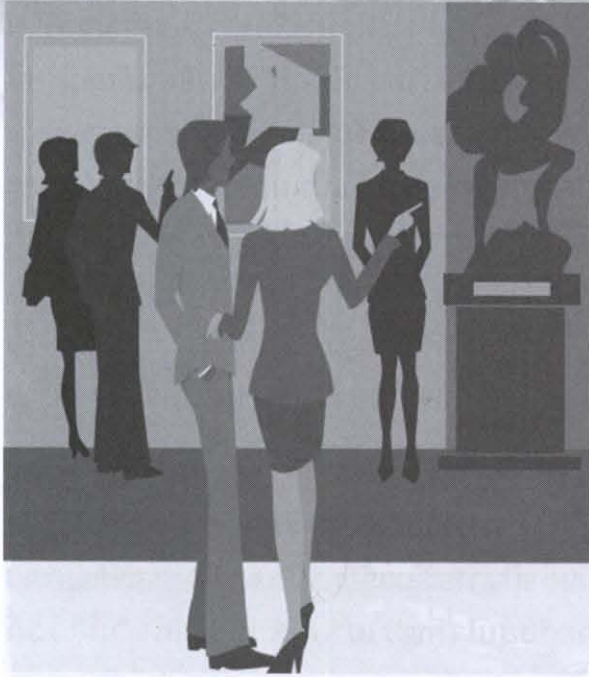
ปัจจุบันแนวคิดของพิพิธภัณฑ์สถาน ยังมีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น จากแค่เป็นการเก็บ/แสดงวัตถุ เป็นการให้ประสบการณ์การเรียนรู้ และความเพลิดเพลินไปพร้อม ๆ กัน ตัวอย่างเช่น พิพิธภัณฑ์กลางแจ้ง พิพิธภัณฑ์สัตว์น้ำ (aquarium) พิพิธภัณฑ์หรือศูนย์การเรียนรู้หรืออุทยานการเรียนรู้ที่มีชีวิต (living museum) บางที่อาจไม่มีวัตถุเก็บรักษาไว้ แต่เป็นการจัดแสดงสื่อความหมายโดยสื่อต่าง ๆ ร่วมกันก็ได้ เป็นต้น

การดำเนินงานของพิพิธภัณฑ์ในสมัยนี้ จึงนับว่ามีความทันสมัยแตกต่างจากอดีตที่มีเป้าหมายเพียงสถานที่เก็บของเก่าของโบราณ แต่ได้กลายเป็นเครื่องมือที่บอกเล่า และจำลองประวัติศาสตร์ไทยที่มีคุณค่า จำลองสถานที่และเนื้อหาให้ดูเข้าใจง่าย ด้วยระบบแสงสีเสียงที่ทันสมัย พร้อมด้วยกิจกรรมหมุนเวียนที่ทำให้มีชีวิตชีวา

การเรียนรู้จากพิพิธภัณฑ์บางครั้งสามารถทำให้เรื่องที่ยากต่อความเข้าใจ กลายเป็นเรื่องที่น่าสนใจได้ง่ายๆ ยกตัวอย่างการจัดห้อง “พุทธปัญญา” ของมิวเซียมสยาม ที่จำลองบรรยากาศของสวนโมกข์ คำสอนของท่านพุทธทาส ไว้ในห้องเล็กๆ การสอนให้คิดเหตุผลด้วยนิทานสอนเด็ก และการตั้งคำถามว่า “ทำไม” ... ที่สามารถสะกิดสะเกาใจ และจิตสำนึกผู้คนท่ามกลางความรวดเร็วในการใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างพอเหมาะสำหรับคนที่ไม่สะดวกที่จะเดินทางไปยังสถานที่จริงต้นฉบับที่สวนโมกข์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หรือที่หอจดหมายเหตุฯ สวนโมกข์ ที่สวนรถไฟ



บรรยากาศการทำงานของพิพิธภัณฑ์สมัยใหม่ ณ อาคารสำนักงาน ชั้น 2 มิวเซียมสยาม ถนนสนามไชย



คุณจุลลดา มีจุล หัวหน้าฝ่ายวิชาการและ พัฒนาการเครือข่าย มิวเซียมสยามตอบคำถาม เรื่องตัวพระราชบัญญัติ เกี่ยวกับโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถาน แห่งชาติ พ.ศ. 2504 ที่ใช้เป็นกรอบบังคับ การจัดการทรัพยากรทางโบราณคดีโดยเฉพาะ โดยอธิบายว่า สาเหตุที่ปัจจุบันมีการตั้งพิพิธภัณฑ์ เพิ่มขึ้นมากมาย ไม่มีปัญหาเรื่องจดทะเบียนใน ทางกฎหมาย ทุกส่วนสามารถตั้งได้ เพราะ กฎหมายมีผลเกี่ยวข้องกับพิพิธภัณฑ์สถาน แห่งชาติเท่านั้น แต่ตัวกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชกฤษฎีกา สถาบันพิพิธภัณฑ์นี้อยู่ภายใต้ สำนักนายกรัฐมนตรี มีระเบียบของตัวเอง ภายใต้ ภารกิจ 2 อย่างที่สำคัญคือ Discovery museum ให้เด็กเรียนรู้แบบเพล็ดเพลิน (play+learn) เอาประวัติศาสตร์มาแล้วแบบวิทยาศาสตร์ มีลักษณะ Interactive เป็นวิธีการที่ทำให้เด็กเรียนรู้ และสนใจประวัติศาสตร์มากขึ้น การศึกษา ประวัติศาสตร์มีประโยชน์เพื่อให้เราได้ย้อนดูว่า เราจะนำมาปรับแก้ไขตัวเอง หรือปัจจุบัน อนาคต อย่างไร

ในเมืองไทยตอนนี้ ยังไม่มีหน่วยงานที่ จดทะเบียนหรือควบคุมพิพิธภัณฑ์ ดังนั้น เราจึง เห็นการตั้งทั่วไปหมด และมีสภาพที่เปลี่ยนไป จากอดีตเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มี collection แต่ ศต. 20 เป็นต้นมา สภาพของพิพิธภัณฑ์เปลี่ยนไป กลายเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ไม่อยู่หนึ่ง เปิดตลอดเวลา หรือมีเวลาเปิดปิดที่แน่นอน (ที่มาของพิพิธภัณฑ์ มาจากต่างประเทศ ไทยเริ่มมีขึ้นในสมัย ร.6) เป็นแหล่งเก็บรักษา ดูแล เผยแพร่ผ่าน กระบวนการต่างๆ เป็นแหล่งเรียนรู้ที่อยู่นอก ระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกกลุ่มตั้งแต่เด็ก ถึงประชาชนทั่วไป

การออกแบบสถานที่ อาคารปัจจุบันของ มิวเซียมเดิมนี่มีความรู้สึกที่ไม่อยากได้ เพราะ เป็นไม้ตึกเก่ายากต่อการบูรณะ ขึ้นทะเบียนกับ กรมศิลปากร อยู่ในเกาะรัตนโกสินทร์ชั้นใน ทำให้ ต้องบูรณะหลายอย่าง ตัวนิทรรศการเริ่มทำเมื่อปี พ.ศ. 2545 - 2546 ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 150 ล้านบาท เปิดตัวเมื่อปี พ.ศ. 2550 โดย สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สติจิฯ แต่ปัญหา ของการดำเนินนิทรรศการมีปัญหาด้านเทคนิค ต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ต่างๆ ใช้เยอะ ก็มีปัญหายะเยอะ ล่มบ่อยๆ

กลุ่มเป้าหมาย มีกลุ่มเป้าหมายที่ค่อนข้าง ชัดเจน อยากได้กลุ่มอายุระหว่าง 15-20 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มยากมากที่จะเข้าพิพิธภัณฑ์ แต่กลุ่มที่ เข้าเยอะคือ เด็กประถมต้น แต่ประถมปลาย ไม่ค่อยมา อาจจะมีพวกนักศึกษาปี 1-2 ชอบมามาก กลุ่มครอบครัวก็มากันมากเช่นกัน เช่นเดียวกับ กลุ่มประถม ซึ่งงานเราก็จะต้องดูว่า ภาษาที่ใช้ใน การสื่อสาร คอมพิวเตอร์ เกม จะตอบสนองต่อ กลุ่มนี้หรือไม่ อย่างไร และดูจาก feedback โครงการพัฒนากลุ่มผู้เข้าชม พบว่า กลุ่ม ครอบครัว และ 25 ปีขึ้นไป มีนักเรียนที่มากับ โรงเรียนเยอะ ซึ่งภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร

จากเรื่องประวัติศาสตร์ที่เป็นเรื่องยาก จะต้องทำให้เป็นเรื่องง่าย ต้องทำตั้งแต่สคริปต์ ให้ง่ายที่สุด เนื้อหายาก ๆ เป็นน้ำจิ้ม

พื้นที่ทั้งหมด 2,500 ตร.ม. ถูกซอยเป็นห้องๆ ไม่เหมาะกับการทำพิพิธภัณฑ์ เลยรวบรวมทั้ง 4 เรื่องเป็นการ Intro เข้าสู่เรื่องของคนแถบนี้ เราพบว่า **สิ่งที่จูงใจในการทำให้คนเข้าชมแล้วกลับเข้ามาชมอีก คือกิจกรรมและนิทรรศการชั่วคราว** นิทรรศการถาวรอยู่ 10 ก็เหมือนเดิม อาจเปลี่ยนบ้างนิดหน่อย เช่น ปีที่แล้วมีนิทรรศการชั่วคราวเรื่องลูกปัดหาย (ปริศนาแห่งลูกปัด)

สิ่งที่เราทำประการต่อมาคือ ฐานข้อมูลและเครือข่ายพิพิธภัณฑ์ซึ่งมีกว่า 800 แห่ง พื้นที่ไหนที่เขาต้องการองค์ความรู้ ด้านการจัดแสดงพิพิธภัณฑ์ เราก็ลงไปช่วยเขา มีการอบรมการอนุรักษ์ป้องกัน การตลาด โดยหน้าที่หลักๆ มี 4 ส่วนคือ ผู้จัดการ ดูแลงานวิจัย คลังโบราณวัตถุ หนังสือเราเน้นด้านประวัติศาสตร์เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เรื่องพิพิธภัณฑ์และหอศิลป์ศึกษา เปิดให้คนเข้ามาศึกษาได้แต่ยิ้มออกไม่ได้ อยู่ระหว่างการดำเนินการตั้งระบบ

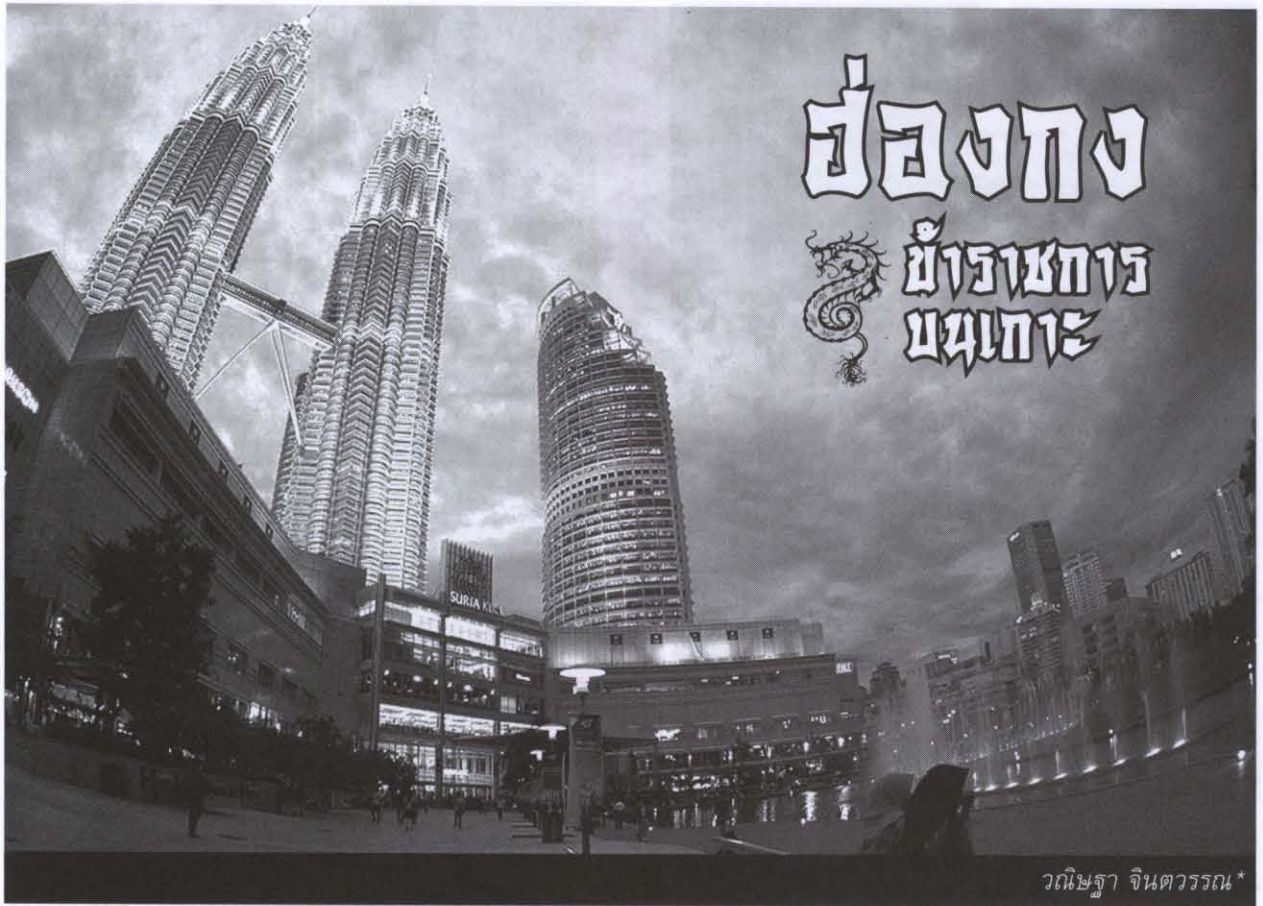
นอกจากนั้น สำหรับพิพิธภัณฑ์ในต่างจังหวัด ยังเป็นสื่อสมัยใหม่ที่เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรมที่สำคัญอยู่ที่ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน) พบว่า “เป็นที่น่ากังวลเป็นอย่างยิ่งว่าในช่วงเวลาปัจจุบันนี้การสืบต่อทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของพื้นที่ดังกล่าวไม่ได้รับการสืบต่ออย่างเข้มแข็งเท่าที่ควร ด้วยประชากรรุ่นใหม่ต่างพากันหลั่งไหลเข้าไปแสวงหาคำก้าวหน้าทางเศรษฐกิจในเมืองใหญ่ ส่วนประชากรอาวุโสก็มีจำนวนลดลงไปเรื่อยๆ จึงทำให้การรักษาภูมิปัญญาอันดีงามของวัฒนธรรมท้องถิ่นแห่งนี้เป็นไปได้โดยลำบาก”

ดังนั้นการศึกษาเรื่องราวของวัฒนธรรมท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่ออนุรักษ์ไว้ซึ่งความรู้ ความเชื่อ ตลอดจนมรดกตกทอดทางปัญญาของท้องถิ่นไว้เป็นมรดกของลูกหลานและเป็นต้นทุนทางวัฒนธรรมให้แก่สังคมไทยโดยรวม โดยการศึกษาแนวทางจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ชุมชน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเอง และยังเป็นประโยชน์แก่ชุมชนในด้านการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวอีกประการหนึ่งด้วย

การเดินทางเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์ในปัจจุบัน จึงนับว่าเป็นการเรียนรู้อีกรูปแบบหนึ่ง และเป็นกระแสความสนใจที่พยายามปรับให้เข้ากับวิถีชีวิตที่ต้องการเติมเต็มของคนยุคใหม่ ที่ต้องการไขว่คว้าสิ่งที่หายไปในอดีตได้อย่างเหมาะสม

แต่อย่างไรก็ตาม คงจะต้องขอสรุปแบบเดียวกับที่ท่าน รศ. อภิญญา บัวสรวง สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย มหาวิทยาลัยมหิดลที่ผลิตภัณฑารักษ์ของประเทศมาหลายรุ่นแล้วกล่าวว่า **“ศูนย์การเรียนรู้เหล่านี้ อาจจะไม่ใช่คำตอบทั้งหมดของการแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคมหรือปัญหาการเรียนรู้ แต่เป็นเพียงกลไกเล็กๆ เป็นเครื่องมือหนึ่งเปรียบเสมือนกับไม้ขีดไฟล้านล้านที่จะช่วยจุดประกายความรู้ ความตระหนักรู้เรื่องราวต่างๆ”**

การที่หน่วยราชการจะก้าวต่อไปในการบริหารงานต่างๆ นั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ และตระหนักรู้ และนั่นแหละที่ผู้เขียนเห็นว่า คือวิถีทางหนึ่งที่เราสร้างให้ผู้คนเริ่ม **“ตระหนักถึงความจริงที่เกิดขึ้นในสังคมไทย มีให้หลงลืมอดีตเพื่อก้าวต่อไปในอนาคตอย่างมีจุดมุ่งหมาย และให้มีการเผยแพร่สืบต่ออย่างเป็นระบบต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องการให้คนทั่วประเทศรับรู้ ว่า “ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งมีความสำคัญมากเพียงใดต่อการอยู่รอดของประเทศไทย”**



ฮ่องกง

ข้าราชการ บนเกาะ

วณิชฐา จินตวรรณ*

เมื่อกล่าวถึงคำว่าเกาะ แนนอนว่าเกาะที่คนส่วนใหญ่คิดถึงเป็นอันดับต้นๆ บนโลกนี้หนึ่งในนั้นต้องได้แก่ “เกาะฮ่องกง” อย่างแน่นอน และคนส่วนใหญ่ก็มักเรียกว่า “ฮ่องกง” เฉยๆ น้อยคนนักที่จะรู้จักชื่อจริงหรือจะเรียกชื่อเต็มๆ ว่า “เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน” (Hong Kong Special Administrative Region)

ฮ่องกง (ต่อไปนี้จะเรียกโดยย่อ) นับเป็นดินแดนสวรรค์ของเหล่าบรรดานักจับจ่ายใช้สอย เพราะถือเป็นแหล่งช้อปปิ้งสินค้าชั้นนำต่างๆ ทั่วโลกในราคาที่ไม่แพงมากนัก โดยเฉพาะช่วงลดราคานั้นจะคลาคล่ำไปด้วยผู้คน que เติมนานาจากทั่วโลกแน่นไปทั่วทั้งเกาะ ซึ่งนอกจากจะดึงดูดให้กับบรรดานักช้อปปิ้งทั้งหลายแล้ว ยังดึงดูดเด็ก ๆ จากทั่วโลกให้มาเที่ยวชมตึกระฟ้าแลนด์มาร์คอีกด้วย แต่จะมีสักกี่คนที่รู้ว่าบนเกาะมหัศจรรย์แห่งนี้ยังมีอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่น่าค้นหา ซึ่งเรื่องระบบงานราชการของฮ่องกงก็เป็นเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจสำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการไม่น้อยเลยทีเดียว

ก่อนจะได้รับทราบเรื่องของข้าราชการบนเกาะฮ่องกงนี้ ต้องรู้จักข้อมูลพื้นฐานของเกาะแห่งนี้เสียก่อน โดยที่ฮ่องกงเป็นเขตบริหารพิเศษที่ขึ้นตรงต่อรัฐบาลกลางของสาธารณรัฐประชาชนจีน รัฐบาลจีนจึงได้ใช้นโยบาย “หนึ่งประเทศสองระบบ” (one country, two systems) ในการปกครองตามกฎหมายพื้นฐานที่ใช้ในการปกครองและบริหารฮ่องกง ที่สภาประชาชนจีนได้อนุมัติและประกาศใช้เป็นกฎหมาย

*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

โดยจีนให้สิทธิช่องก้งในการปกครองตนเองอย่างอิสระ สามารถดำเนินนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การเงิน การพาณิชย์ ฯลฯ ได้ตามระบบเสรี ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการต่างๆ นอกจากนี้แล้วช่องก้งยังเป็นเกาะเล็กๆ ที่มีประชากรประมาณ 6,985,200 คน โดยมีจำนวนแรงงาน 3.6 ล้านคน มีจำนวนข้าราชการ 153,805 คน คิดเป็น 2.2% ของประชากรทั้งหมด หรือ 4.3% ของแรงงานทั้งหมด จึงทำให้การบริหารจัดการต่างๆ เป็นไปได้ง่าย (ผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดของข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ [http:// www.csb.gov.hk](http://www.csb.gov.hk))

ระบบการบริหารงานราชการของช่องก้งภายหลังปรับโครงสร้างส่วนราชการ (Reorganisation) ในปี 2007 ได้มีการแบ่งส่วนราชการเพิ่มขึ้นเป็น 12 หน่วยงาน (Bureau) และมีหน่วยงานราชการในสังกัด ทั้งในรูปแบบของกรมและหน่วยงานจำนวน 58 แห่ง ซึ่งในเรื่องการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการก็อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงาน ก.พ. (Civil Service Bureau - CSB) โดยสำนักงานฯ ตั้งอยู่ ณ บริเวณ Central (เกาะศูนย์กลางทางธุรกิจ) ทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกับสำนักงาน ก.พ. ของประเทศไทย ในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาคราชการพลเรือน เช่น การจัดทำนโยบายการบริหารจัดการข้าราชการ การวางระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ การจัดการเรื่องค่าตอบแทนและตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การบรรจุและการปฏิรูประบบราชการ เป็นต้น ซึ่งในเรื่องการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ (Recruitment & Selection) ช่องก้งยึดหลักความเท่าเทียมกันและหลักความยุติธรรมเป็นสำคัญ โดยมีคณะกรรมการระบบราชการ หรือ PSC - Public Service Commission

มีหน้าที่หลักที่ดูแลเรื่องนโยบายและขั้นตอนการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งและการเลื่อนระดับและรวมทั้งในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ผู้ที่สนใจสมัครสอบเข้ารับราชการบนเกาะแห่งนี้ โดยรวม ในปี พ.ศ. 2551 มีประมาณ 20,000 กว่าคนต่อครั้ง (เปิดสอบปีละ 2 ครั้ง) คิดเป็นร้อยละ 0.29 ต่อจำนวนประชากรทั้งหมด 6,985,200 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับประเทศไทย นับว่าน้อยกว่ามาก เนื่องจากประเทศไทย ในปีเดียวกัน ได้มีผู้สนใจสมัครเข้ารับราชการ จำนวนประมาณ 238,481 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37 ของจำนวนประชากรทั้งหมด 63.39 ล้านคน (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551) ซึ่งเมื่อต้องมีการบริหารจัดการกำลังคนในภาคราชการของช่องก้งจึงเป็นไปได้ว่าจะดำเนินการได้ง่ายกว่าประเทศไทย เนื่องจากจำนวนข้าราชการน้อยทำให้สามารถดูแลและพัฒนาได้อย่างทั่วถึง

แม้จำนวนผู้ที่สนใจสมัครสอบเข้ารับราชการจะมีจำนวนเป็นหลักหมื่น แต่อาชีพรับราชการเป็นที่หมายปองของประชาชนจำนวนมาก ซึ่งโดยส่วนใหญ่ภาคราชการจะรับแต่คนสัญชาติช่องก้งเท่านั้น ยกเว้นในบางตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น สัตวแพทย์ เป็นต้น ให้สามารถรับคนสัญชาติอื่นได้อีกด้วย ทั้งนี้ การเปิดสอบเข้ารับราชการจะเกิดขึ้นได้เมื่อส่วนราชการมีตำแหน่งงานว่าง ซึ่งส่วนราชการจะต้องเริ่มต้นจากการขออนุมัติจาก PSC ก่อนจะเผยแพร่ประกาศรับสมัคร และเมื่อรับสมัครแล้วก็สามารถที่จะกรอกคุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครที่เหมาะสมกับตำแหน่งก่อนจะให้ทำการสอบต่อไป โดยผู้ที่สนใจสมัครเข้ารับราชการจะต้องผ่านการสอบ Common Recruitment Examination (CRE) ซึ่งเป็นการสอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนของ Aptitude Test และ ส่วนของเรื่องภาษา โดยต้องสอบ ภาษาจีน



(Use of Chinese - ภาษาจีนกลางและภาษาแคว้น) และ ภาษาอังกฤษ (Use of English) โดยมีเหตุผลว่าทั้งสองภาษาเป็นภาษาราชการ จึงจำเป็นต้องสอบทั้ง 2 ภาษา ซึ่งผู้ที่สนใจสมัครสอบสามารถติดตามการแพร่ข่าวการรับสมัครงานผ่านทางเว็บไซต์ ของ Civil Service Bureau (CSB) ที่ <http://www.csb.gov.hk> หรือเว็บไซต์ของส่วนราชการต่างๆ สื่อหนังสือพิมพ์ วารสาร การประชาสัมพันธ์ ตำแหน่งงานในมหาวิทยาลัย และการจัด Career Exhibition ร่วมกับบริษัทเอกชน โดยผู้สนใจสามารถสมัครผ่านทางเว็บไซต์ หรือจะไปสมัครด้วยตนเองก็ได้ ซึ่งเมื่อ CSEU (Civil Service Examinations Unit - CSB) ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งใน CSB ได้ตรวจสอบคุณสมบัติแล้วจะแจ้งตอบรับการสมัครสอบทาง e-mail โดยให้รหัสผู้เข้าสอบ ก่อนวันสอบ และส่งหนังสือตอบรับทางไปรษณีย์

การสอบ CRE นี้ เป็นนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีน ตามบทบัญญัติ ข้อ 9 ของกฎหมายเบื้องต้นของฮ่องกง สำหรับตำแหน่งข้าราชการที่ต้องการผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา จะต้องมีการสอบของ Use of English (UE), Use Of Chinese (UC) และ Aptitude Test (AT) การสอบ CRE นี้ กำหนดสอบปีละ 2 ครั้ง โดยผู้เข้าสอบจะทราบผลการสอบผ่านทางไปรษณีย์ภายในหนึ่งเดือนภายหลังการสอบ ซึ่งแบบทดสอบ CRE ประกอบด้วยแบบทดสอบ 3 ฉบับ ใช้เวลาการทำสอบ 45 นาที โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) แบบทดสอบการใช้ภาษาอังกฤษ (Use of English: UE) เป็นการประเมินความถนัดทางภาษาอังกฤษ จำนวน 40 ข้อคำถาม โดยผลคะแนนจะกำหนดเป็น 3 ระดับคือ ระดับ 2 ระดับ 1 และ ไม่ผ่าน โดยระดับ 2 เป็นคะแนนสูงสุด คะแนนเต็ม 100 คะแนน สำหรับเกณฑ์การตัดสินคือ หากค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบ โดยผู้ได้ระดับ 2 คือ เอาค่าคะแนนเฉลี่ยลบหนึ่ง ส่วนผู้ที่ได้ระดับ 1 คือ เอาค่าคะแนนเฉลี่ยลบสอง เช่น หากการสอบครั้งนั้น คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบคือ 60 ผู้ที่ได้ระดับ 2 คือ ผู้ที่ได้

คะแนน 59 และผู้ที่ได้ระดับ 1 คือ ผู้ที่ได้คะแนน 58 สำหรับผู้ที่ได้คะแนน 57 ลงมา เป็นผู้สอบตก เป็นต้น เนื่องจากการสอบในแต่ละครั้ง ผลคะแนนสอบของผู้เข้าสอบมีความแตกต่างกัน จึงใช้คะแนนเฉลี่ย หากผู้ที่มีผลคะแนนเกรด C หรือมากกว่าขึ้นไป ของ Hong Kong Advanced Level Examination (HKALE) หรือมีผลคะแนนภาษาอังกฤษของ General Certificate of Education (Advanced Level) (GCE A Level) ก็สามารถนำมาเทียบเท่าเป็นระดับ 2 ของ UE ได้ โดยไม่ต้องเข้าสอบ UE อีก หรือผลคะแนน 6.5 หรือมากกว่าของ Academic Module of the International English Language Testing System : IELTS) ที่ยังไม่หมดอายุ ก็สามารถนำมาเทียบเท่าเป็นระดับ 2 ของ UE ได้



(2) แบบทดสอบการใช้ภาษาจีน (Use Of Chinese : UC) เป็นการประเมินความถนัดทางภาษาจีน จำนวน 45 ข้อคำถาม โดยผลคะแนนจะกำหนดเป็น

3 ระดับคือ ระดับ 2 ระดับ 1 และไม่ผ่าน โดยระดับ 2 เป็นคะแนนสูงสุด กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน สำหรับเกณฑ์การตัดสิน คือ หาค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบ โดยผู้ได้ระดับ 2 คือ เอาค่าคะแนนเฉลี่ยลบหนึ่ง ส่วนผู้ที่ได้ระดับ 1 คือ เอาค่าคะแนนเฉลี่ยลบสอง เช่น หากการสอบครั้งนั้น คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบคือ 60 ผู้ที่ได้ระดับ 2 คือ ผู้ที่ได้คะแนน 59 และผู้ที่ได้ระดับ 1 คือ ผู้ที่ได้คะแนน 58 สำหรับผู้ที่ได้คะแนน 57 ลงมา เป็นผู้สอบตก เป็นต้น หากผู้ที่มีผลคะแนนเกรด C หรือมากกว่าขึ้นไป ของ Chinese Language and Culture หรือเกรด C ของ Chinese Language and Literature ของ HKALE ก็สามารถเทียบเท่าเป็นระดับ 2 ของ UC ได้ โดยไม่ต้องเข้าสอบ UC อีก

(3) แบบทดสอบความถนัดเชิงวิเคราะห์ (Aptitude Test: AT) เป็นการประเมินความสามารถในการใช้เหตุผล ความรู้ความเข้าใจ เน้นการคิดวิเคราะห์ จำนวน 35 ข้อคำถาม โดยผลคะแนนจะกำหนดเป็น 2 ระดับคือ ผ่าน และไม่ผ่าน คะแนนเต็ม 100 คะแนน สำหรับเกณฑ์การตัดสิน คือ หาค่าคะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบ โดยผู้สอบผ่าน คือ เอาค่าคะแนนเฉลี่ยลบสอง ผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่าลบสองคะแนน เช่น หากการสอบครั้งนั้น คะแนนเฉลี่ยของผู้เข้าสอบคือ 60 ผู้ที่สอบผ่านคือ ผู้ที่ได้คะแนน 59 - 60 สำหรับผู้ที่ได้คะแนน 58 ลงมา เป็นผู้สอบตก เป็นต้น

การสอบ CRE นี้ ให้ความสำคัญกับแบบทดสอบ UE และ UC มาก เพราะส่วนราชการต่างๆ ต้องการผู้ที่สามารถใช้ภาษาจีนและภาษาอังกฤษได้ดี แต่ผลคะแนน AT แค่สอบผ่านเท่านั้นก็สามารถใช้ได้



Service Bureau (CSB) ซึ่งกำหนดสอบพร้อมกับ CRE ภายในวันเดียวกัน

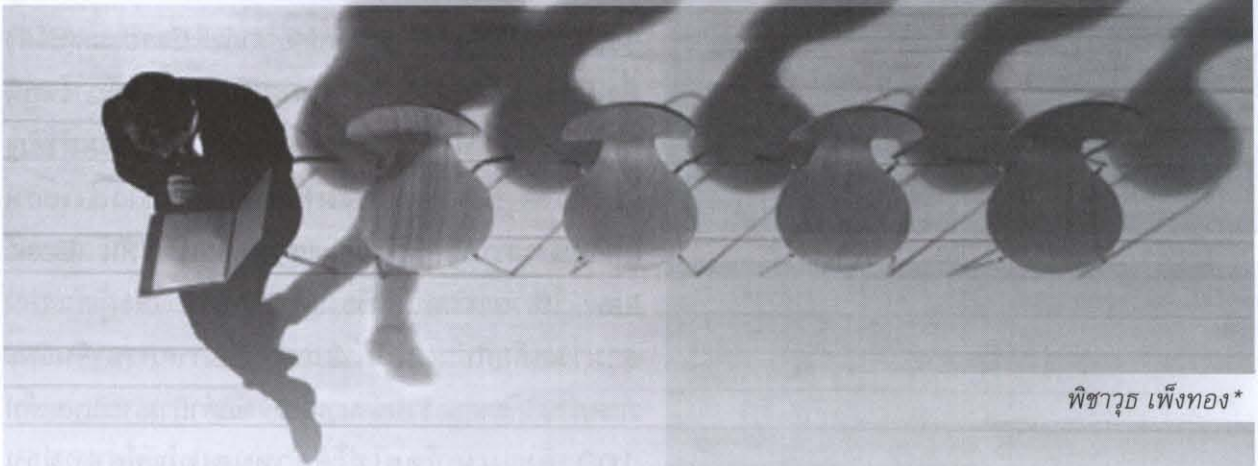
นอกจากหลักสูตรการสอบดังกล่าวข้างต้น
ฮ่องกงได้มีการบรรจุหลักสูตรการสอบทางด้าน
กฎหมายเพิ่ม โดยเริ่มใช้เป็นครั้งแรกเมื่อเดือน
พฤษภาคม 2551 เรียกว่า การสอบ Basic Law
Test for Degree or Professional Grades (BLT)
ซึ่งเป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญ
ในเรื่องกฎหมาย รวมทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริม
วัฒนธรรมการเรียนรู้ในเรื่องกฎหมายเบื้องต้น (Basic
Law) ใช้เวลาทำสอบเพียงแค่ 20 นาที และผู้เข้าสอบ
สามารถเลือกทำตอบได้ 2 ภาษาคือภาคภาษาจีนและ
ภาคภาษาอังกฤษ รวมจำนวน 15 ข้อคำถาม คะแนนเต็ม
100 คะแนน โดยไม่ได้กำหนดเกณฑ์สอบผ่าน
ผู้สอบสามารถสมัครสอบได้ไม่จำกัดจำนวนครั้ง
ผู้สอบจะได้รับหนังสือแจ้งผลการสอบ ผู้ออกข้อสอบ
คือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ และผู้เชี่ยวชาญ
ด้านกฎหมายเบื้องต้น ดำเนินการสอบโดย Civil

เมื่อผู้ผ่านการเลือกสรรได้บรรจุเข้ารับราชการแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของฮ่องกงได้
กำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (Probation) ไว้ถึง 3 ปี หลังจากนั้นจะต้องทำเป็นสัญญาจ้าง
อีก 3 ปี และอาจพิจารณาต่อระยะเวลาลงได้แต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งสำหรับผู้ที่ได้ปฏิบัติงานหน้าที่ใกล้เคียงกัน
จากหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งถ้าผ่านการประเมินจึงจะมีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการประจำ
โดยข้าราชการของฮ่องกงมีการเกษียณอายุราชการที่ 60 ปี เช่นเดียวกับประเทศไทย

กล่าวโดยสรุปแล้ว หากชาวฮ่องกงคิดจะรับราชการจะต้องสอบผ่านขั้นแรก คือสอบให้ได้ไปผ่าน
CRE และ BLT เสียก่อน ซึ่งมีความคล้ายกับประเทศไทยที่ต้องสอบเพื่อให้ได้หนังสือรับรองผลการสอบ
ภาค ก. ของ ก.พ. จากนั้นจึงจะไปสมัครในแต่ละกรมที่เปิดรับสมัครต่อไป และดังที่ได้กล่าวไว้แล้วตอนต้น
ว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมสูงมาก เพราะนอกจากรูปแบบการจ้างงานจะเป็นแบบ
Long term และมีสวัสดิการให้อย่างเต็มที่แล้ว ยังมีฐานเงินเดือนเทียบเท่าเอกชนอีกด้วย (โดย ก.พ. ฮ่องกง
จะทำการสำรวจฐานเงินเดือนจากบริษัทเอกชนอยู่ตลอดเพื่อปรับฐานเงินเดือนข้าราชการให้เทียบเท่าอย่าง
สม่าเสมอ) ทำให้บรรดานักศึกษาจบใหม่นั้นต่างก็แข่งขันกันเพื่อสอบเข้ารับราชการกันมาก และผู้สมัครสอบ
ส่วนใหญ่ล้วนแล้วแต่เป็นผู้มีผู้มีความรู้ความสามารถสูง ส่งผลให้ฮ่องกงไม่มีความจำเป็นต้องมีการสรรหาเชิงรุกเพื่อ
ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการอีกแต่อย่างใด เพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่แท้จริงเท่านั้น
จึงจะเป็นผู้ที่สามารถสอบผ่านตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อเป็นข้าราชการที่อยู่บนเกาะ (ฮ่องกง) ได้ในที่สุด

การออกจากราชการ

เพราะหน่วยงานสั่งให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใดๆ



พิชาวุธ เพ็งทอง*

พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (2) บัญญัติไว้ว่าการพ้นข้าราชการต้องไปปฏิบัติงานในหน่วยงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ซึ่งกฎ ก.พ. ตามมาตรา 110 (2) นี้ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2553 (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว16 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2553)

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และ พ.ร.บ. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 กำหนดสิทธิการรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนไว้ดังนี้

- ข้าราชการที่มีเวลาราชการ 1 ปีขึ้นไป มีสิทธิรับบำเหน็จ
- ข้าราชการที่มีเวลาราชการ 10 ปีขึ้นไป มีสิทธิรับบำเหน็จหรือบำนาญ

การออกไปปฏิบัติงานใดๆ ในอดีต

๙ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2485

เป็น พ.ร.บ.๔ ฉบับแรกที่ปรากฏเรื่องนี้ขึ้นมา โดยในมาตรา 43 (ง) พ.ร.บ.๔ 2485 ได้บัญญัติไว้ว่า “เมื่อทางราชการจำเป็นต้องให้ข้าราชการผู้ใดไปทำงานทางองค์การสาธารณะหรือบริษัท ก็ให้เจ้ากระทรวงสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้”

ในเครื่องหมายคำพูดไม่ได้พิมพ์ผิดครับ เพราะ พ.ร.บ.๔ ฉบับนี้ จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี ในขณะนั้น เป็นผู้รับสนองพระบรมราชโองการ โดยจอมพล ป. หรือ จอมพลแปลกผู้นี้ ได้มุ่งเน้นการสร้างชาติด้วยวัฒนธรรมใหม่ จึงมีการตัดตัวอักษรที่ออกเสียงซ้ำกันออกไป ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการสะกดคำมากมาย เช่น กระทรวงศึกษาธิการ เขียนเป็น กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าในครั้งแรกนั้น จะเป็นการสั่งให้ออกไปทำงานในองค์การสาธารณะหรือบริษัทเท่านั้น

* นักทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลสำนักงาน ก.พ.

✖ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2495 มาตรา 60 (ข)

บัญญัติว่า

“เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดสมัครไปทำการทางองค์การสาธารณะหรือบริษัทตามความประสงค์ของทางราชการ ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากราชการได้”

ใน พ.ร.บ.ฯ 2495 มีที่เพิ่มขึ้นมา คือ ข้าราชการต้องสมัครไป และเป็นการสั่งอนุญาตการลาออกจึงต่างจาก พ.ร.บ.ฯ ฉบับ 2485 ตรงที่

(1) พ.ร.บ.ฯ ฉบับ 2485 จะเห็นว่าทางราชการเป็นผู้สั่งให้ไป ไม่ได้เห็นว่าข้าราชการต้องสมัครไป

(2) พ.ร.บ.ฯ ฉบับ 2485 จะเป็นการสั่งให้ออกจากราชการ ไม่ใช่การอนุญาตการลาออกเหมือน พ.ร.บ.ฯ 2495

✖ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 มาตรา 36 (ข)

บัญญัติว่า

“เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้”

พ.ร.บ.ฯ 2497 เห็นว่า

(1) ข้าราชการต้องสมัครไปตามความประสงค์ของทางราชการ

(2) หน่วยงานที่สามารถไปได้ั้น เปิดกว้างมากขึ้น ไม่ได้ระบุว่าต้องเป็นองค์การสาธารณะหรือบริษัทเหมือนที่ผ่านมา

ซึ่งหลักการของ พ.ร.บ.ฯ 2497 นี้ ก็ใช้มาอย่างต่อเนื่องจนถึง พ.ร.บ.ฯ 2551

อย่างไรก็ตาม พ.ร.บ.ฯ ทุกฉบับ ก็ไม่ได้ระบุให้ ก.พ. ต้องออกกฎ ก.พ. หรือระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ และหากส่วนราชการมีข้อสงสัยก็จะหารือมายัง ก.พ. เป็นรายๆ ไป ซึ่ง ก.พ. ก็จะให้ส่วนราชการยึดหลักเกณฑ์ตามมติ ก.พ. 3 ข้อ คือ

1. เป็นการไปปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งมีใช้งานราชการ

2. ข้าราชการจะต้องสมัครใจไปปฏิบัติงานใดๆ นั้นเอง

3. ต้องเป็นความประสงค์ของทางราชการ คือ ส่วนราชการเจ้าสังกัดเดิม และจะต้องเป็นการไปปฏิบัติงานที่จะเป็นประโยชน์แก่ทางราชการด้วย

เมื่อ ก.พ. ไม่ได้ออกกฎ ก.พ. หรือระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ อีกทั้งหลายส่วนราชการก็ไม่ได้ทราบถึงหลักเกณฑ์ของ ก.พ. เว้นแต่จะหาหรือมายัง ก.พ. เป็นรายกรณี ที่ผ่านมา ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุจึงใช้ดุลยพินิจในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนในกรณีนี้แตกต่างกัน ในบางกรณีสั่งเพื่อประโยชน์ของตัวข้าราชการ ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาที่มุ่งรักษาประโยชน์ของทางราชการกลับถูกมองว่าไม่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียโอกาสในหน้าที่การงานใหม่ และในบางกรณีข้าราชการก็เป็นผู้ขอให้ส่วนราชการต้นสังกัดมีคำสั่งให้ตนออกจากราชการไปปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐเอง เพื่อให้ได้ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยที่ตนได้รับสิทธิในการรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนด้วย เช่น กรณี

(ก) ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการอุตสาหกรรม 5 สังกัดสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ทำหนังสือร้องเรียนถึงเลขาธิการ ก.พ. ว่าต้นสังกัดไม่ประสงค์จะใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุทดแทน เพื่อไปบรรจุเป็นพนักงานการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในตำแหน่งวิศวกร 6

(ข) ข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5 สังกัดกรมการปกครอง ซึ่งทำหนังสือถึงอธิบดีกรมการปกครอง เพื่อขออนุมัติสั่งให้ตนเองออกจากราชการด้วยเหตุทดแทน เพื่อไปบรรจุเป็นพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 6

ทั้ง 2 กรณีนี้ รัฐไม่ได้ประโยชน์จากการออกจากราชการของข้าราชการดังกล่าวอย่างแท้จริง เพราะ

(1) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งตั้งเมื่อ พ.ศ. 2515 และองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ซึ่งตั้งเมื่อ พ.ศ. 2497 ทั้ง 2 หน่วยงานเป็นหน่วยงานที่ตั้งมานาน มีการวางรากฐานระบบบริหารจัดการไว้เป็นอย่างดี และมีศักยภาพมากพอที่จะหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจากตลาดแรงงานทั่วไปมาปฏิบัติงานได้ จึงไม่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการจากสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมหรือกรมการปกครองออกมาปฏิบัติงานด้วยแต่อย่างใด

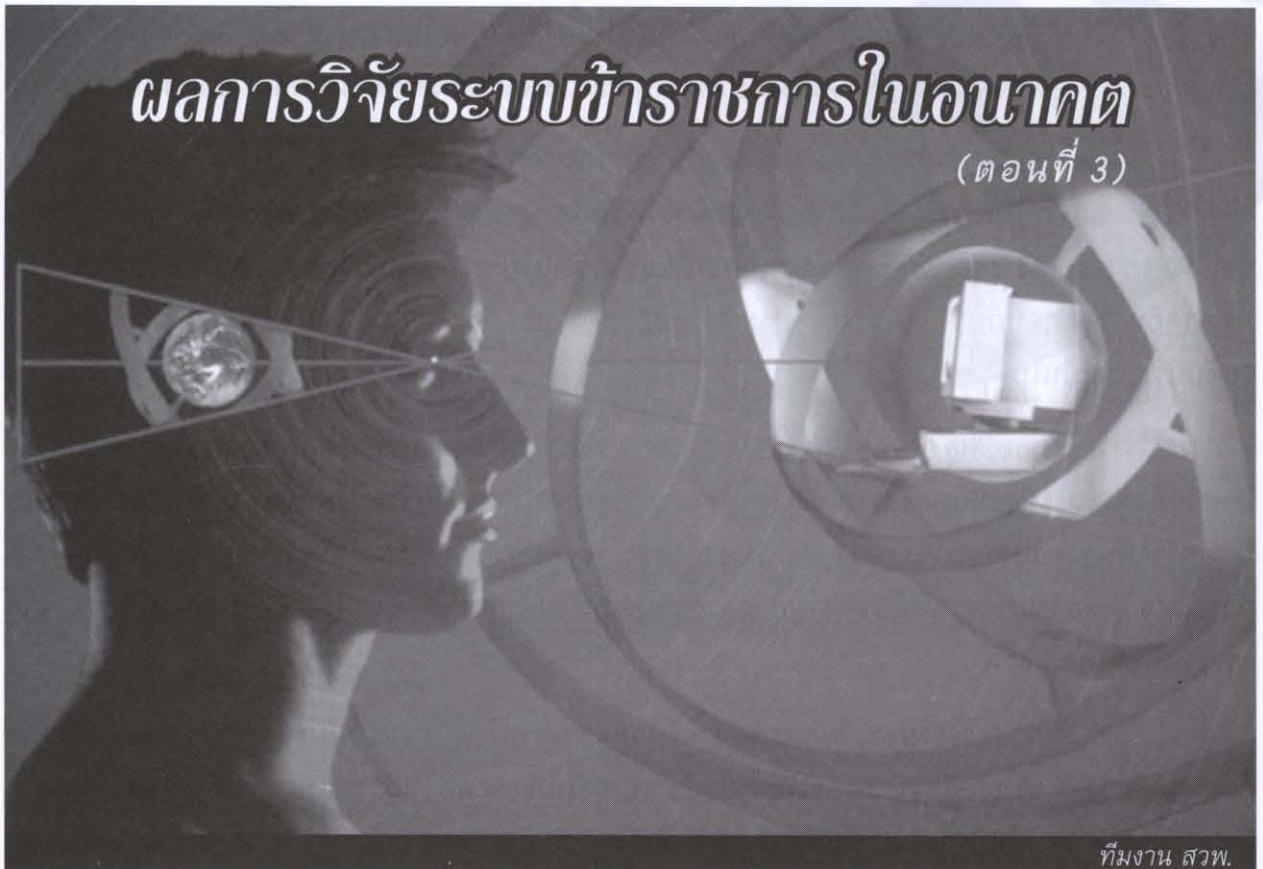
(2) การออกจากราชการด้วยเหตุทดแทนทั้ง 2 กรณี เป็นการออกเพื่อให้ได้ตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น พร้อมรับเงินบำเหน็จบำนาญด้วยอีกทางหนึ่ง

(3) รัฐต้องมีภาระการจ่ายบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการสำหรับข้าราชการบำนาญสูงมาก เมื่อเทียบกับการลาออกตามปกติเพราะได้งานใหม่ กรณีตัวอย่างของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง รัฐต้องจ่ายบำนาญและสวัสดิการสำหรับข้าราชการบำนาญกรณีนี้ประมาณ 1.1 ล้านบาท แต่หากข้าราชการลาออกตามปกติ รัฐจะจ่ายเฉพาะบำเหน็จเป็นเงินจำนวนประมาณ 2 แสนบาท เท่านั้น ซึ่งเมื่อคำนวณแล้วมีส่วนต่างมากถึง 9 แสนบาท

(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)

ผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคต

(ตอนที่ 3)



ทีมงาน สวท.

นอกจากนี้ สถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (2539: 69-72) ได้คาดการณ์แนวโน้มเศรษฐกิจไทยในช่วงสองทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2540 - พ.ศ. 2560) โดยได้คาดการณ์ไว้ว่า

1. **แนวโน้มธุรกิจโลกจะเคลื่อนไปสู่ภาคบริการเพิ่มขึ้น** เนื่องจากเป็นโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ การให้บริการด้านนี้จะกว้างขึ้น และเมื่อพิจารณาตามพื้นฐานประเทศไทยที่มีจุดเด่นด้านเอกลักษณ์ของสภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใสและปรับตัวเข้ากับคนได้ง่าย และการเป็นคนที่ไม่ชอบอะไรซับซ้อน การรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อใช้ในอุตสาหกรรมบริการ จึงทำได้ง่ายกว่าและดีกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่นเช่นเดียวกับปัจจุบัน เช่น การท่องเที่ยว โรงแรม อาหาร บันเทิง การเงินการธนาคาร ข้อมูลข่าวสาร ฯลฯ

2. **ภาคอุตสาหกรรมพบอุปสรรคในอนาคตเมื่อต้องใช้เทคโนโลยีพรมแดนชั้นสูง** การเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือในการผลิตมาเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีชั้นสูง ประเทศไทยจะเสียเปรียบและไม่สามารถแข่งขันอย่างเต็มที่กับประเทศที่มีเทคโนโลยีชั้นสูง เพราะประเทศไทยขาดการวางพื้นฐานวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐบาลในอดีตไม่ได้สนับสนุนให้คนไทยมีการคิดค้นประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รัฐบาลขาดวิสัยทัศน์ในการลงทุนระยะยาวร่วมกับนิสัยของคนไทยที่ไม่เคารพสิทธิทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น สังคมไทยปัจจุบันจึงซื้อหรือลอกเลียนเทคโนโลยีจากต่างประเทศตลอดมา เพราะสะดวกและประหยัดกว่า ทำให้เราต้องตามหลังชาติที่พัฒนาแล้วและพึงพาชาติอื่นในเรื่องนี้เกือบสมบูรณ์

3. อิทธิพลในเขตแปซิฟิกจะเปิดโอกาสให้คนไทยมีบทบาทการค้าสำคัญ แนวโน้มโลกจะเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วรอบมหาสมุทรแปซิฟิก จะทำให้ย่านนี้กลายเป็นเขตเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดในโลก

และจากกระแสเศรษฐกิจตลาดเสรี ทำให้กลุ่มประเทศต่างๆ มีการรวมตัวกันในระดับภูมิภาค จัดตั้งเขตการค้าเสรี การรวมกลุ่มในย่านนี้จะเป็นแรงผลักดันให้ประเทศไทยรวมกลุ่มการค้าเพื่อต่อรองกับภูมิภาคอื่น ประกอบกับเอกลักษณ์การประณีประนอมของไทย ทำให้การเจรจาทางการค้าและการต่อรองระดับประเทศเป็นไปด้วยความราบรื่น

4. ไทยจะหลุดจากฐานการลงทุนแรงงานราคาถูกไปสู่การใช้แรงงานทักษะสูงขึ้น ค่าแรงของไทยกำลังสูงขึ้น เมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่ค่าแรงยังถูกกว่ามาก ถ้าประเทศเพื่อนบ้านปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานรองรับการลงทุนและเพิ่มแรงดึงดูดนักลงทุนจากต่างประเทศได้ ไทยจะสูญเสียโอกาสในการเป็นฐานลงทุนแรงงานฝีมือราคาถูก และจะต้องหนีไปสู่อุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงและใช้แรงงานที่มีทักษะสูงขึ้น

5. ตลาดแรงงานจะเกิดการว่างงานในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือจนถึงผู้บริหารระดับกลาง เมื่อเกิดการแทนที่แรงงานด้วยเครื่องจักรและเทคโนโลยีระดับสูงในภาคอุตสาหกรรมและการใช้เครื่องมือสื่อสารและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยเพื่อการเก็บข้อมูลและการถ่ายทอดความรู้ระหว่างโลก ทำให้เกิดช่องว่างมากยิ่งขึ้นระหว่างคนที่มีความรู้สามารถวิ่งตามกระแสโลกได้ทันซึ่งจะเป็นที่ต้องการในสังคม กับคนที่ไม่มีความรู้ หรือมีเพียงทักษะที่ถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีระดับสูง

6. ช่องว่างของการกระจายรายได้กว้างขึ้น มีแนวโน้มของการเกิดช่องว่างทางการกระจายรายได้ระหว่างผู้มีโอกาสทางการศึกษา ชนชั้นกลาง กับชนชั้นที่มีโอกาสในการรับข่าวสารข้อมูลในสังคมมากกว่า เช่น นักธุรกิจและนักลงทุนที่ปรับตัวตามกระแสล่วงหน้าได้ โอกาสดังกล่าวจะไม่กระจายไปสู่คนส่วนใหญ่ของประเทศ ปัญหาการได้มาหรือการเข้าถึงโอกาส (Accessibilities) ของคนชนบทและคนจนในเมืองยังเป็นปัญหาใหญ่หลวงที่สุด

โดยสรุป ภาพในอนาคตด้านเศรษฐกิจของไทยมีแนวโน้มจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างเศรษฐกิจในภาคบริการมาก ทำให้อุตสาหกรรมในภาคดังกล่าวขยายตัวมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ผลิตภาพของระบบเศรษฐกิจโดยรวมมีแนวโน้มลดลง เนื่องจากไทยจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุที่ทำให้ต้นทุนหลักประกันทางสังคมสูงมากยิ่งขึ้น เกิดความเหลื่อมล้ำของชนชั้นทางเศรษฐกิจมากขึ้น เนื่องจากความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ในขณะที่แรงงานไร้ฝีมือจะถูกเปลี่ยนรูปเป็นแรงงานที่มีทักษะขั้นสูง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีมากขึ้น จะทำให้ไทยเป็นประเทศฐานการผลิตที่สำคัญในภูมิภาค และอาจทำให้แรงงานไร้ฝีมือที่ไม่ได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเกิดภาวะว่างงานกลายเป็นภาระทางสังคมที่ประเทศไทยต้องเร่งหาทางแก้โดยพัฒนาฝีมือแรงงานดังกล่าวให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีแนวโน้มที่การอยู่ในเขตแปซิฟิกจะเปิดโอกาสให้คนไทยมีบทบาทสำคัญในการรวมกลุ่มการค้าเพื่อต่อรองกับภูมิภาคอื่นมากขึ้น ในขณะที่การพึ่งพาพลังงานทางธรรมชาติมีแนวโน้มลดลงเนื่องจากมีต้นทุนสูง และเกิดการคิดค้นพลังงานใหม่ๆ เพื่อทดแทนพลังงานธรรมชาติที่น่าจะบรรเทาความเดือดร้อนจากต้นทุนพลังงานได้ในอนาคต ไทยจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถอยู่ได้ใน

เศรษฐกิจเสรีที่ต้องอิงอาศัยเศรษฐกิจโลก ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เศรษฐกิจโลกในอนาคตอย่างลึกซึ้งเพื่อจะสร้างเจตจำนงของประเทศไทยให้สามารถก้าวเท่าทันและทัดเทียมเศรษฐกิจโลกได้

3.3 แนวโน้มเศรษฐกิจในทศวรรษหน้าที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบราชการไทย

แนวโน้มสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในทศวรรษหน้าที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะส่งผลกระทบต่อระบบราชการไทย ดังนี้

(1) ภาครัฐยังคงมีบทบาทในการรักษาเสถียรภาพและจัดระเบียบในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เช่น การใช้นโยบายภาษีอากร ดอกเบี้ย การออกพันธบัตรของรัฐบาล เป็นต้น เพื่อควบคุมอัตราเงินเฟ้อ เงินฝืด ภาวะความตกต่ำทางเศรษฐกิจ การลงทุนของภาครัฐในโครงการต่างๆ เพื่อกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจโดยรวม ทั้งนี้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจะเป็นกลไกในการสนองนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ

(2) ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในทางเศรษฐกิจจะมีความสำคัญมากขึ้น หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจะต้องเป็นฝ่ายที่สนับสนุนฝ่ายการเมืองในการเจรจา การจัดทำข้อตกลงและการปฏิบัติตามระเบียบการค้าระหว่างประเทศ

(3) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการจัดทำโครงการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ การส่งเสริมพัฒนาทางด้านวิชาชีพจัดความยากจน ยกกระดับมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้สูงขึ้น

(4) การปรับปรุงบทบาทของภาครัฐและการบริหารงานของระบบราชการที่เน้นการส่งเสริมมากกว่าการควบคุม ผ่อนคลายกฎระเบียบจากการควบคุม และการส่งเสริมการค้าเสรี

(5) การจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวยในการพัฒนาเศรษฐกิจการประกอบกิจกรรมของภาคเอกชน เช่น การพัฒนาด้านการคมนาคมขนส่ง การพลังงาน เป็นต้น

(6) การพัฒนาระบบราชการควรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ



(7) การส่งเสริมให้ประชาชนปฏิบัติตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยจัดให้มีโครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการปฏิบัติตนของประชาชนตามแนวทางดังกล่าว

(8) ผลกระทบต่อระบบการบริหารงานบุคคล เช่น จะต้องมีการปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นต้น

4. การศึกษาแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในทศวรรษหน้าของโลกและของไทย

4.1 สถานการณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก

เทคโนโลยีสารสนเทศในฐานะคลื่นลูกที่สามได้ถูกบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวันตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งเข้านอน ทุกวันนี้ประชากรในโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน ผู้คนจำนวนมากกว่าพันล้านสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว แม้ว่าจะอยู่ต่างที่ต่างเวลากันไม่ว่าข้อมูลเหล่านั้นจะอยู่ในรูปข้อความ รูปภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว หรือทุกรูปแบบ โดยใช้อุปกรณ์การสื่อสารต่างๆ อาทิเช่น โทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ วิทยุ โทรศัพท์ ซึ่งในปัจจุบันอุปกรณ์การสื่อสารเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการรับส่งข้อมูลสูงขึ้น จากการสำรวจของสหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ³ (International Telecommunication Union: ITU) พบว่า ในช่วงเวลา 12 ปี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1994 - 2006 ประชากรทั่วโลกมีโทรศัพท์เคลื่อนที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว ITU คาดการณ์ว่า ณ ปัจจุบันในปี ค.ศ. 2008 ประชากรมากกว่าร้อยละ 50 จะมีโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ และจากสถิติการสำรวจจำนวนประชากรที่มีโทรศัพท์พื้นฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ และอินเทอร์เน็ตใช้ พบว่าประชากรทั่วโลกมีปริมาณการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศพัฒนาแล้วประชากรจะมีโทรศัพท์เคลื่อนที่และอินเทอร์เน็ตในอัตราสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา

ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในทศวรรษหน้า

ในทศวรรษหน้าสังคมโลกยังคงใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารเน้นความรวดเร็วในการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนข้อมูลจำนวนมากทั้งภาพ เสียง และข้อความ หรือมัลติมีเดีย โดยใช้ระบบการสื่อสารไร้สายเป็นตัวขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการส่งข้อมูลผ่านดาวเทียม อินเทอร์เน็ตไร้สายหรือเครือข่ายไร้สายอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรธุรกิจ มีการคาดการณ์กันว่าในทศวรรษหน้าหลังจากปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นไป เมืองหลักสำคัญทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกจะขยายระบบเทคโนโลยีเครือข่ายแบบไร้สาย (Wireless Fidelity: WiFi) และเทคโนโลยีบรอดแบนด์แบบไร้สาย (Worldwide Interoperability for Microwave Access: WiMax) รวมถึงเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ยุคที่ 3 (Third Generation Mobile Network: 3G Mobile) ซึ่งทำให้เกิดธุรกิจแบบ mobile-enabled business applications เราสามารถแก้ไขเอกสารสำนักงานได้จากโทรศัพท์เคลื่อนที่ นั่นคือโทรศัพท์เคลื่อนที่จะสามารถทำสิ่งที่ Laptop ในปัจจุบันทำได้

³ สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ (International Telecommunication Union) หรือ ITU เป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในการปรับปรุงและใช้ประโยชน์ด้านกิจการโทรคมนาคมอย่างถูกต้องตลอดจนส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนาด้านโทรคมนาคมจัดตั้งขึ้นครั้งแรกที่กรุงปารีส ในปี พ.ศ. 2408 (ค.ศ. 1865) ใช้ชื่อว่า "สหภาพโทรเลขระหว่างประเทศ" ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น "สหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ" ในปี พ.ศ. 2447 (ค.ศ. 1904) มีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส

เทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้ระบบการสื่อสารในโลกอนาคตเปลี่ยนแปลงไปโดยสิ้นเชิงทั้งรูปแบบและเนื้อหา หลังจากทศวรรษที่ผ่านมาเทคโนโลยีสารสนเทศได้ถูกผนวกเข้ากับชีวิตประจำวันของมนุษย์ แต่การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ได้หยุดแค่เพียงการถูกผนวกรวม แต่ก้าวต่อไปของเทคโนโลยีสารสนเทศคือการเข้ามาอยู่ร่วมในสังคมมนุษย์ในฐานะกลไกขับเคลื่อนทางสังคมที่สำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้อีกต่อไป

การพัฒนาด้านนาโนเทคโนโลยี ทั่วโลกกำลังให้ความสนใจในการพัฒนานาโนเทคโนโลยีอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อพิจารณาจากงบประมาณการลงทุนพบว่าหลายประเทศรวมถึงประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากเพื่อการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านนี้ เนื่องจากทั่วโลกกำลังเห็นความสำคัญของวิทยาการด้านนาโนเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่จะทำให้ชีวิตประจำวันของมนุษย์เข้าใกล้จินตนาการในนวนิยายวิทยาศาสตร์มากที่สุด

4.2 สถานการณ์ด้านเทคโนโลยีและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในทศวรรษหน้าของประเทศไทย

(1) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

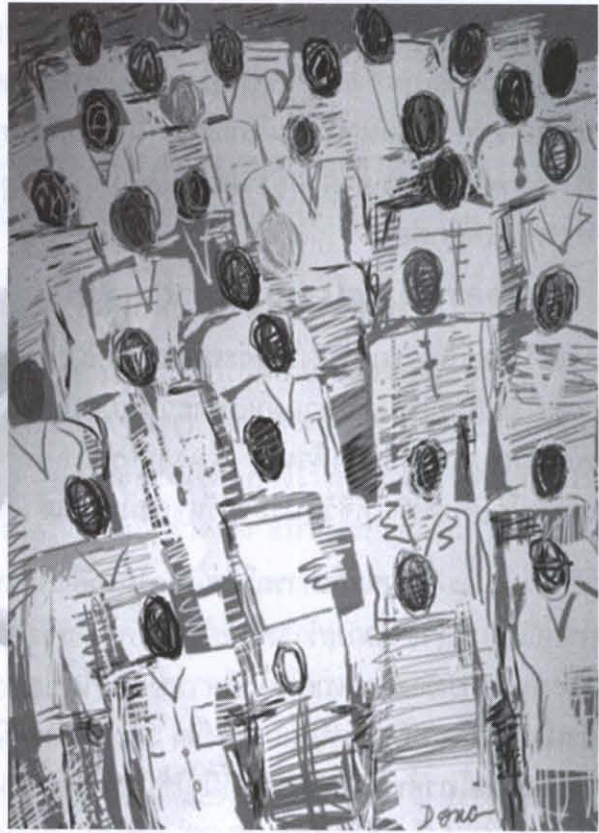
ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในประเทศไทย จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่าจำนวนผู้ใช้คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์มือถือในประเทศไทย มีอัตราการใช้เพิ่มขึ้นทั้ง 3 ประเภท โดยเฉพาะโทรศัพท์มือถือจากที่มีผู้ใช้ประมาณ 16.54 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2547 ได้เพิ่มขึ้นเกือบเท่าตัวในปี พ.ศ. 2550 กลายเป็น 28.29 ล้านคน ส่วนจำนวนผู้ใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมีอัตราเพิ่มขึ้นไม่มากนัก

ในขณะที่เมื่อเปรียบเทียบจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตต่อ 100 ครัวเรือน ในช่วง 4 ปี คือระหว่าง ปี พ.ศ. 2547-2550 พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ในปี พ.ศ. 2547 ที่มีอยู่ 11.7 เครื่องต่อ 100 ครัวเรือน ได้เพิ่มขึ้นเป็น 20.4 เครื่องต่อ 100 ครัวเรือน ในปี พ.ศ. 2550 ซึ่งสูงขึ้นเกือบ 2 เท่า แต่อัตราการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตกลับเพิ่มขึ้นไม่มากนักคือเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ 1.9 เท่านั้น

ด้านสื่อวิทยุและโทรทัศน์ จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 - 2547 ประชากรไทยมีโทรทัศน์ในครัวเรือนเพิ่มขึ้นทุกปี ในขณะที่จำนวนวิทยุต่อครัวเรือนลดลงสอดคล้องกับรายงานการศึกษาขององค์การศึกษาวิทยาศาสตร์



และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติเกี่ยวกับสื่อโทรทัศน์ ในประเทศกำลังพัฒนา แสดงให้เห็นว่าขณะนี้ประเทศไทย กำลังอยู่ในช่วงพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสารสนเทศขั้นพื้นฐานให้มีศักยภาพทัดเทียมกับประเทศที่พัฒนาแล้ว ทั้งนี้ส่วนหนึ่งอาจจะมาจากการที่ในจำนวนแรงงาน 34.6 ล้านคน มีผู้ทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพียงร้อยละ 1 (ข้อมูลในปี พ.ศ. 2549) เมื่อตลาดแรงงานมีความต้องการผู้ทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในจำนวนเพียงเท่านั้น ยังผลให้ประชากรในประเทศไม่ให้ความสำคัญมากนักต่อการเข้าถึงอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศทั้งสองประเภท ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์



กล่าวโดยสรุป จากสภาพการณ์ดังกล่าว ประเทศไทยมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับทั่วโลก กล่าวคือทั่วโลกกำลังจะก้าวไปสู่การติดต่อสื่อสารแบบปัจเจกสู่ปัจเจกหรือปัจเจกสู่มวลชนโดยใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ เป็นอุปกรณ์พื้นฐาน ซึ่งโทรศัพท์เคลื่อนที่นั้นก็ได้มีการพัฒนาไปเป็นอย่างมาก ตั้งแต่ความสามารถพื้นฐานอย่างเช่น การรับและส่งเสียงไปจนถึงการรับและส่งภาพ ข้อความ และเสียงในเวลาเดียวกัน ทั้งยังสามารถใช้ประสิทธิภาพดังกล่าวเข้ามาทดแทนพฤติกรรมการใช้ชีวิตแบบเดิมๆ เช่น แทนที่จะไปธนาคารเพื่อทำธุรกรรมทางธนาคาร เราสามารถใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเพื่อทำธุรกรรมได้ในขณะอยู่ที่บ้าน เป็นต้น

ข้อมูลของ ITU พิจารณาได้ว่ารูปแบบชีวิตอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบมีแนวโน้มจะเป็นไปได้มากในประเทศที่พัฒนาแล้ว แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนา (รวมทั้งประเทศไทย) จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบชีวิตในทิศทางดังกล่าวในอัตราเร่งที่ต่ำกว่ามาก เนื่องจากพฤติกรรมการใช้ชีวิตเช่นนั้นต้องอาศัยการบรรจบกันของเทคโนโลยี (Technological Convergence) จะเห็นได้จากจำนวนคอมพิวเตอร์ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน โครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ในประเทศ ในทศวรรษหน้าประเทศไทยจะต้องดำรงอยู่ท่ามกลางสังคมอิเล็กทรอนิกส์ทั่วโลก การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนต่างๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

ในขณะนี้จะเห็นได้ว่ารัฐบาลหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยมีความพยายามสนับสนุนและพัฒนาให้เกิดสังคมอิเล็กทรอนิกส์ขึ้น จากการที่ภาครัฐนำวิทยาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในรูปแบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการของภาครัฐ และปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นประเด็นสำคัญในการก้าวไปสู่

การเป็นรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นหลายประการ อาทิ การบริการ อินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพและราคาถูกลง มีข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้งานได้ มีคอมพิวเตอร์และเครื่องมือ สื่อสารราคาประหยัดสามารถซื้อหาได้ และมีการปฏิรูปวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศของภาครัฐ ให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการบริการต่อประชาชน หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนในมิติใหม่

จากรายงานการศึกษาเรื่อง UN E-government Survey 2008: From E-government to Connected Governance ขององค์การสหประชาชาติเพื่อสำรวจประสิทธิภาพของระบบบริการภาครัฐที่ เชื่อมต่อกันระหว่างหน่วยงานเป็นเครือข่าย เพื่อให้ความสะดวกแก่ประชาชน โดยมีตัวชี้วัด 4 ด้านคือ

1. ตัวชี้วัดด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านโทรคมนาคม (Infrastructure Index) อันได้แก่ อัตราส่วนของประชาชนที่ใช้อินเทอร์เน็ต เครื่องคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์พื้นฐาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ และ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

2. ตัวชี้วัดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Index) ตามข้อกำหนดต่างๆ ของสำนักงาน โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ⁴ (United Nations Development Programme: UNDP)

3. ตัวชี้วัดด้านการมีส่วนร่วม (E-Participation Index) เป็นคะแนนที่วัดความสามารถและ ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารแบบสองทางระหว่างภาครัฐกับประชาชน

4. ตัวชี้วัดด้านการประเมินเครือข่าย (Web Measurement Index) คิดคะแนนจากการ บริการข้อมูล E-Services เว็บไซต์ของผู้นำประเทศ และเว็บบริการเชิงรายการ

ผลการศึกษาปรากฏว่าประเทศไทยมีคะแนนดัชนี E-Government 0.5031 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1.0 อยู่ในลำดับที่ 64 จาก 192 ประเทศทั่วโลก และอยู่ในลำดับที่ 3 ในภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประเทศเวียดนามอยู่ลำดับที่ 18 และประเทศภูฏานอยู่ลำดับที่ 19 ส่วนด้าน โครงสร้างพื้นฐานได้คะแนน 0.151 ซึ่งในบรรดาตัวชี้วัดด้านโครงสร้างพื้นฐานทั้งหมด ประเทศไทยมี คะแนนอัตราส่วนประชาชนที่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่สูงที่สุด ในขณะที่ด้านทุนมนุษย์อยู่ในระดับสูงได้คะแนน ถึง 0.853 โดยตัวชี้วัดสองด้านสุดท้ายไม่ได้ระบุการจัดลำดับไว้

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ทั่วไปจากมุมมองของหน่วยงานภายในประเทศเองพบว่า ในปัจจุบันนี้ ประเทศไทยมีการพัฒนา E-Government ในระดับหนึ่ง โดยที่หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ มีการสร้าง เว็บไซต์ในระดับกรมและกระทรวงครบถ้วน แต่จากการตรวจสอบและประเมินผลเบื้องต้นของกระทรวง เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพบว่า เว็บไซต์ส่วนใหญ่ของทางราชการมีข้อมูลให้บริการต่อ ประชาชนและหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เว็บไซต์มีความสวยงาม แต่ยังขาดการดูแลรักษาข้อมูล ให้เป็นปัจจุบัน (Update) มีจำนวนที่มีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นหรือผู้รับบริการโดยผ่านระบบไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ และมีเว็บบอร์ด แต่มีไม่มากนักที่มีการตอบปัญหาและข้อสงสัยต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

⁴ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme: UNDP) เป็นองค์การพหุภาคี เพื่อช่วยเหลือด้านการ พัฒนา และเป็นหน่วยงานสำคัญในการประสานงานความช่วยเหลือในด้านการพัฒนาของสหประชาชาติ โดยเริ่มจากการขยายการให้ความช่วยเหลือ ด้านวิชาการ แก่ประเทศกำลังพัฒนา ด้วยหลักการดำเนินการแบบสากลและเป็นกลางในทางการเมือง

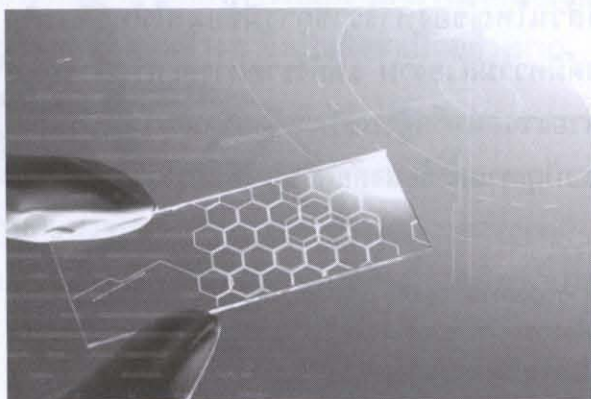
อย่างไรก็ตาม มีเว็บไซต์ของส่วนราชการบางหน่วยงานที่ให้บริการตอบสนองต่อหน่วยงานอื่น หรือผู้รับบริการได้ในระดับสูง คือ มีการนำธุรกิจที่เคยต้องเดินทางไปดำเนินการที่หน่วยงานราชการมา บรรจุลงในบริการผ่านเว็บไซต์ ได้แก่ ระบบ E-Revenue เพื่อชำระภาษีประเภทต่างๆ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ของกรมสรรพากร นอกจากนี้ยังมีเว็บไซต์ของกรมการขนส่งทางบกซึ่งเปิดให้สามารถชำระภาษีรถผ่านทาง เว็บไซต์ได้ หรือเว็บไซต์ www.khonthai.com ของกรมการปกครอง เพื่อให้บริการด้านงานทะเบียนในรูปแบบ ต่างๆ เช่น เปลี่ยนชื่อ - สกุล จดทะเบียนสมรส เป็นต้น นอกจากนี้ ระบบทะเบียนราษฎรของกรม การปกครอง ยังได้ต่อเชื่อมกับหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐ 53 หน่วยงานในการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ทะเบียนกลางร่วมกัน เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สถานพยาบาลในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทบวงมหาวิทยาลัย กรมบังคับคดี และกรมการกำลังสำรองทหารบก กระทรวงกลาโหม เป็นต้น

เนื่องจากบริการของ E-Government มีความหลากหลาย และมีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน ตามความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นเพื่อบูรณาการบริการต่างๆ ของรัฐในโครงการ E-Government ทางกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจึงได้จัดทำเว็บพอร์ทัลในชื่อ www.ecitizen.go.th เพื่อ เป็นศูนย์กลางของบริการและประสานงานภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมดต่อไปในอนาคต

สิ่งต่างๆ ที่กล่าวไปในตอนต้นเป็นภาพภายนอกที่รัฐพยายามสร้างปัจจัยสนับสนุนให้ประเทศ เป็นสังคมอิเล็กทรอนิกส์ แต่ภาครัฐก็ยังคงเร่งพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของประชากรใน ประเทศ และปัจจัยสนับสนุนด้านอื่นๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอิเล็กทรอนิกส์เช่นนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด

(2) ภาพอนาคตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย

ประเทศไทยมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับทั่วโลก มีการติดต่อสื่อสาร แบบปัจเจกสู่ปัจเจกหรือปัจเจกสู่มวลชน มีรูปแบบชีวิตอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบเช่นนั้น แม้จะเป็น ในอัตราเร่งที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากประเทศไทยยังมีพฤติกรรมการใช้ชีวิตด้วยการบรรจบกันของเทคโนโลยี (Technological Convergence) ไม่มากนัก ทั้งโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยสนับสนุนต่างๆ ในประเทศ ก็ยังไม่เพียงพอ ภาครัฐจึงต้องเร่งพัฒนาศักยภาพปัจจัยสนับสนุนด้านต่างๆ เพื่อให้สังคมสามารถดำเนินชีวิต ท่ามกลางกระแสการถาโถมของเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมั่นคงยิ่งขึ้น เนื่องจากสถิติการครอบครอง อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศของประชากรในประเทศเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ทั้งภาครัฐเองก็พยายามสร้าง สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ดังนั้น



ในอีก 10 ปีข้างหน้าภาพอนาคตด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทยดังที่กล่าวมาแล้ว จึงเป็นไปได้สูงมากที่จะเกิดขึ้นจริง

(3) ภาพอนาคตด้านเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทย

ด้านเทคโนโลยีชีวภาพในทศวรรษหน้าของประเทศไทยนั้น จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาเทคโนโลยีด้านนี้ของไทยเป็นไปอย่างช้าๆ งานวิจัยและพัฒนาที่ปรากฏส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีทางการแพทย์และเกษตรกรรมพื้นฐาน ยังไม่มีการนำมาพัฒนาสู่ภาคอุตสาหกรรม การบริการ และการสาธารณสุข เช่น ด้านการแพทย์มากนัก หน่วยงานการศึกษาวิจัยด้านนี้ก็มีไม่มาก เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ประเด็นสำคัญที่พบกลับเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ปัญหาด้านจริยธรรม ความปลอดภัยทางชีวภาพ และการละเมิดพันธุพืชพื้นเมือง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาจากนโยบายการตั้งรับของประเทศไทยที่ไม่เท่าทันกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีชีวภาพอย่างรวดเร็วจากทั่วโลก และส่งผลกระทบต่อประเทศไทย ซึ่งแน่นอนว่าปัญหาดังกล่าวจะเป็นประเด็นสำคัญในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพของประเทศไทยในอนาคตข้างหน้า อย่างไรก็ตามในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีชีวภาพในประเทศไทยยังไม่น่าจะรุนแรงมากนัก ยกเว้นความขัดแย้งในกรณีพืชตัดแปลงพันธุกรรมและความปลอดภัยทางชีวภาพที่มีตัวแปรสำคัญคือกลุ่ม NGO ต่าง ๆ ที่รณรงค์เพื่อการต่อต้านเรื่องดังกล่าว จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงอย่างไม่คาดฝันขึ้นได้

(4) ภาพอนาคตด้านนาโนเทคโนโลยีของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาจากข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ และโครงสร้างพื้นฐานภายในประเทศแล้วพบว่า การพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านนี้ของประเทศไทยยังน้อยมาก เมื่อเทียบกับกระแสการพัฒนาในระดับโลก หรือแม้แต่ในระดับภูมิภาคเดียวกัน ทั้งที่มีการคาดการณ์กันแล้วว่าโลกมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนผ่านเข้าไปสู่ยุคแห่งนาโนเทคโนโลยีอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงมีความเป็นไปได้สูงว่าเมื่อกระแสโลกต้องมุ่งเข้าสู่ยุคนาโนเทคโนโลยีซึ่งเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีด้านอื่น ๆ และส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับสสารหรืออินทรีย์วัตถุที่เกี่ยวข้องการดำเนินชีวิตประจำวันของเรา ประเทศไทยก็มีแนวโน้มที่จะเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรด้านนี้ให้มีความพร้อมที่จะก้าวไปภายใต้ทิศทางเดียวกับโลกและเหมาะสมกับตนเองให้ได้ เนื่องจากความรู้ ความเข้าใจ และงานวิจัยเกี่ยวกับนาโนเทคโนโลยีในประเทศไทยยังมีน้อยมาก และขาดการเตรียมความพร้อมในอนาคตไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การวิจัย และการพัฒนา การที่ประเทศไทยจะก้าวไปภายใต้ทิศทางเดียวกับโลกเทคโนโลยีคลื่นลูกใหม่อ่างนาโนเทคโนโลยีได้นั้น คงต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควร

4.3 แนวโน้มเทคโนโลยีในทศวรรษหน้าที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบราชการไทย

ในทศวรรษหน้า เมื่อเทคโนโลยีมีความก้าวหน้ามากกว่าที่เป็นอยู่ ย่อมต้องส่งผลกระทบต่อการบริหารระบบราชการของไทย ดังนี้

(1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารราชการในเชิงนโยบาย เพื่อให้การจัดการโครงการต่าง ๆ ของภาครัฐประสบความสำเร็จหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information Systems: MIS) และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information Systems: GIS) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะมีประโยชน์มากในการใช้จัดการทรัพยากร

ต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ และช่วยจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเป็นข้อมูลสำคัญในระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information Systems: EIS) และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support Systems: DSS) ในการกำหนดยุทธศาสตร์ ดำเนินนโยบาย และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว จะมีบทบาทและมีอิทธิพลสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารระบบราชการต่อไปในอนาคต ดังนั้นราชการไทยจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องพัฒนาและเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและเทคโนโลยีให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้



(2) ระบบราชการสะดวก รวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เทคโนโลยีสารสนเทศสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในระบบราชการโดยทำให้เกิดระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) ทั่วโลกกำลังถอยห่างจากการทำงานระบบราชการแบบดั้งเดิม มุ่งเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่ที่พึ่งพาเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์มีคุณสมบัติตอบสนองความเป็นปัจเจกบุคคลในสังคมสูง ประชาชนหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่ต้องการใช้บริการจากหน่วยงานราชการสามารถติดต่อดำเนินการผ่านจอคอมพิวเตอร์ของตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ โดยอาจจะไม่ต้องติดต่อกับบุคคลหรือติดต่อเพียงแค่นคนเดียวในหน่วยงานนั้น ๆ ในทศวรรษหน้าเมื่อระบบนี้ถูกนำมาใช้อย่างสมบูรณ์ ระบบราชการจะต้องมีนโยบายด้านกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และนโยบายอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนระบบดังกล่าว ข้าราชการเองก็ต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานไปโดยสิ้นเชิง

(3) ระบบอิเล็กทรอนิกส์การเงินการคลังภาครัฐ ในปัจจุบันภาครัฐปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังให้มุ่งสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (Government Financial Management Information System : GFMS) โดยนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อปรับกระบวนการดำเนินงานด้านงบประมาณ การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ระบบราชการมีข้อมูลสภาพการคลังของรัฐที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อการตัดสินใจ ในแต่ละช่วงเวลา ระบบดังกล่าวในอนาคตย่อมต้องมีบทบาทมากขึ้นเนื่องจากช่วยให้หน่วยงานราชการลดความซ้ำซ้อนในการจัดทำรายงานงบประมาณ บัญชีการเงิน การคลัง และพัสดุประเภทต่าง ๆ เนื่องจากส่วนกลางจะสามารถเรียกข้อมูลดูได้ทันที ทั้งนี้ยังทำให้เกิดความโปร่งใสในกรณีการจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการนำ GFMS มาใช้ต้องระมัดระวังเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลที่อยู่ในระบบเป็นสำคัญด้วย



(4) การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีสารสนเทศจะถูกนำมาใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ในภาครัฐให้มีประสิทธิภาพเต็มรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นกำหนดเป้าหมายงาน การติดตามประเมินผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ การปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ทุกกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานจะถูกบันทึกและประมวลผลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการส่งเสริมให้เจตนาารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช 2551 บรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยผลการปฏิบัติงาน

(5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐด้วยการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีแนวโน้มการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษามากขึ้น รูปแบบการเรียนรู้เสมือนจริงได้มีอิทธิพลและแพร่ขยายออกไปมากขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ปัจจุบันภาครัฐไทยได้เปิดมหาวิทยาลัยบริหารรัฐกิจเสมือนจริง (Virtual Academy of Public Management) และโครงการ Mini MPM (Mini Modern Public Management) ผ่านอิเล็กทรอนิกส์ขึ้น ซึ่งคาดว่าในอนาคตภาครัฐจะเริ่มพัฒนาหลักสูตรออนไลน์เพิ่มขึ้นอีก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ประหยัดงบประมาณ พัฒนาการใช้เทคโนโลยี และการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตให้แก่ข้าราชการ

(6) การทำงานด้วยปัญญาประดิษฐ์ลดจำนวนข้าราชการ การพัฒนาเทคโนโลยีอัจฉริยะทำให้คอมพิวเตอร์พัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้นสามารถคิดคำนวณ ออกแบบ ผลิตงานได้โดยใช้คอมพิวเตอร์เพียงเครื่องเดียว ด้วยระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ประกอบกับการปรับกำลังคนในภาครัฐ คาดว่าจำนวนคนทำงานในภาคข้าราชการมีแนวโน้มจะลดจำนวนลงไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการ

(7) ปรับเปลี่ยนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในทศวรรษหน้า สังคมมีแนวโน้มว่าประชากรสูงอายุจะมีมากขึ้น ผู้คนมีอายุยืนยาวมากขึ้น ถ้าหากระบบราชการยังรักษาคนจำนวนมากไว้เช่นในปัจจุบันย่อมไม่เป็นผลดีเมื่อมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ การใช้คนหลายๆ ก็ไม่จำเป็นอีกต่อไป นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในภาคราชการจึงแก้ปัญหาค่าเกษียณอายุพร้อมกันของข้าราชการที่จะมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น โดยใช้ข้าราชการจำนวนไม่มากทำงาน แต่มีความสามารถในเชิงเทคโนโลยีสูง ดังนั้นการรับคนเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การดูแลสวัสดิการและอื่นๆ จะต้องเปลี่ยนไป เช่น รับคนเข้าทำงานไม่มาก ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีสำหรับคนยุคใหม่ที่เปลี่ยนงานบ่อย ข้าราชการสามารถทำงานที่บ้านได้ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงาน เป็นต้น การที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสนับสนุนการใช้ชีวิตแบบปัจเจกชน จึงทำให้ความแตกต่าง

หลากหลายระหว่างบุคคลปรากฏออกมามากขึ้น ดังนั้นระบบราชการจึงมีแนวโน้มจะต้องปรับโครงสร้างทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างส่วนราชการ โครงสร้างการทำงาน ฯลฯ ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของคนทำงาน เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช 2551 จะพบว่าสาระสำคัญของ พ.ร.บ. ดังกล่าวสนับสนุนการบริหารราชการ (โดยเฉพาะการจ่ายค่าตอบแทน) แบบยืดหยุ่น ซึ่งเป็นรากฐานที่สามารถนำมายืดโยงความหลากหลายของบุคคลในทศวรรษหน้าได้เป็นอย่างดี

(8) ระบบราชการต้องโปร่งใส เมื่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น วัฒนธรรมการทำงานของภาครัฐราชการจึงต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับความเป็นสังคมอิเล็กทรอนิกส์ ระบบราชการต้องมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ การทำงานในสังคมที่มีข้อมูลสารสนเทศเชื่อมต่อถึงกันอย่างรวดเร็วย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและลบ ประชาชนและหน่วยงานภายนอกสามารถตรวจสอบการทำงานของภาครัฐราชการ โดยการสอดส่องดูแลกันเอง ซึ่งย่อมเป็นผลดีเมื่อได้รับผลสะท้อนกลับที่สามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้ ในขณะที่เดียวกันข้อร้องเรียนที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้คนถ่ายทอดข้อมูลต่างๆ ส่งถึงกันได้โดยปริยาย หรือในสถานการณ์จริง (Real Time) ย่อมทำให้ภาครัฐราชการต้องมีการตรวจสอบตนเอง เพิ่มความรอบคอบในการทำงานมากขึ้น

(9) ด้านเทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยี จะมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจะได้รับผลกระทบจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทั้ง 2 ด้านนี้จากต่างประเทศ ปัจจุบันภาครัฐราชการไทยยังให้การสนับสนุนงานด้านนี้ไม่มากนัก ระบบราชการจึงต้องมีการศึกษาความก้าวหน้าอย่างใกล้ชิด และสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีดังกล่าวด้วยนโยบายที่เหมาะสม ทั้งทางด้านงบประมาณ การขยายโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการออกกฎหมายที่เท่าทันต่อความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีชีวภาพและนาโนเทคโนโลยี เพื่อให้ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์และไม่ได้รับผลกระทบในเชิงลบ

(10) ระบบราชการใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลายเพื่อตอบสนองวิถีชีวิตของประชาชนทุกระดับ เทคโนโลยีการสื่อสารขั้นพื้นฐานที่ประชากรทั่วโลกรวมทั้งประเทศไทยเข้าถึงมากที่สุดก็คือ สื่อโทรทัศน์ วิทยุ และโทรศัพท์เคลื่อนที่ 3G มีแนวโน้มที่จะใช้กันมากขึ้น ทำให้ภาครัฐราชการจะเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนในสังคมได้ถึงระดับการสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นการสื่อสารที่ใกล้ชิดและมีประสิทธิภาพที่สุด ระบบราชการในทศวรรษหน้าจึงมีแนวโน้มที่จะใช้ช่องทางการสื่อสารด้วยเทคโนโลยีเครือข่ายหลายอย่างในเวลาเดียวกัน หรือใช้เครือข่ายอื่นๆ ที่จะพัฒนาขึ้นในอนาคต จึงจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณการพัฒนาให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองรูปแบบการใช้ชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนไป

(11) คุณธรรมนำเทคโนโลยี ระบบราชการจะต้องจัดการเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในภาครัฐด้วยปัญญา เนื่องจากเทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมืออำนวยความสะดวกเท่านั้น ผู้ที่ใช้เทคโนโลยีจึงต้องมีคุณธรรม จึงจะทำให้เทคโนโลยีถูกใช้ไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่มีการทุจริตคอร์รัปชันเพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ซึ่งจะทำให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ประยุกต์ใช้กับปัญหาต่างๆ ในสังคมได้อย่างแท้จริง

สาระของผลการวิจัยระบบข้าราชการในอนาคตยังมีอีกมาก ซึ่งจะขอนำเสนอบทต่อไปในวารสารข้าราชการฉบับหน้า

(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)

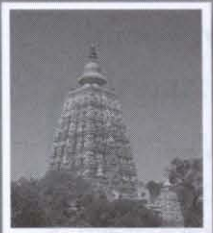
ขอเชิญข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สนใจ
รอมอบสมณคุณ ณ วัดไทยพุทธคยา
ใต้ต้นพระศรีมหาโพธิ์สถานที่ตรัสรู้ของพระพุทธองค์ และ



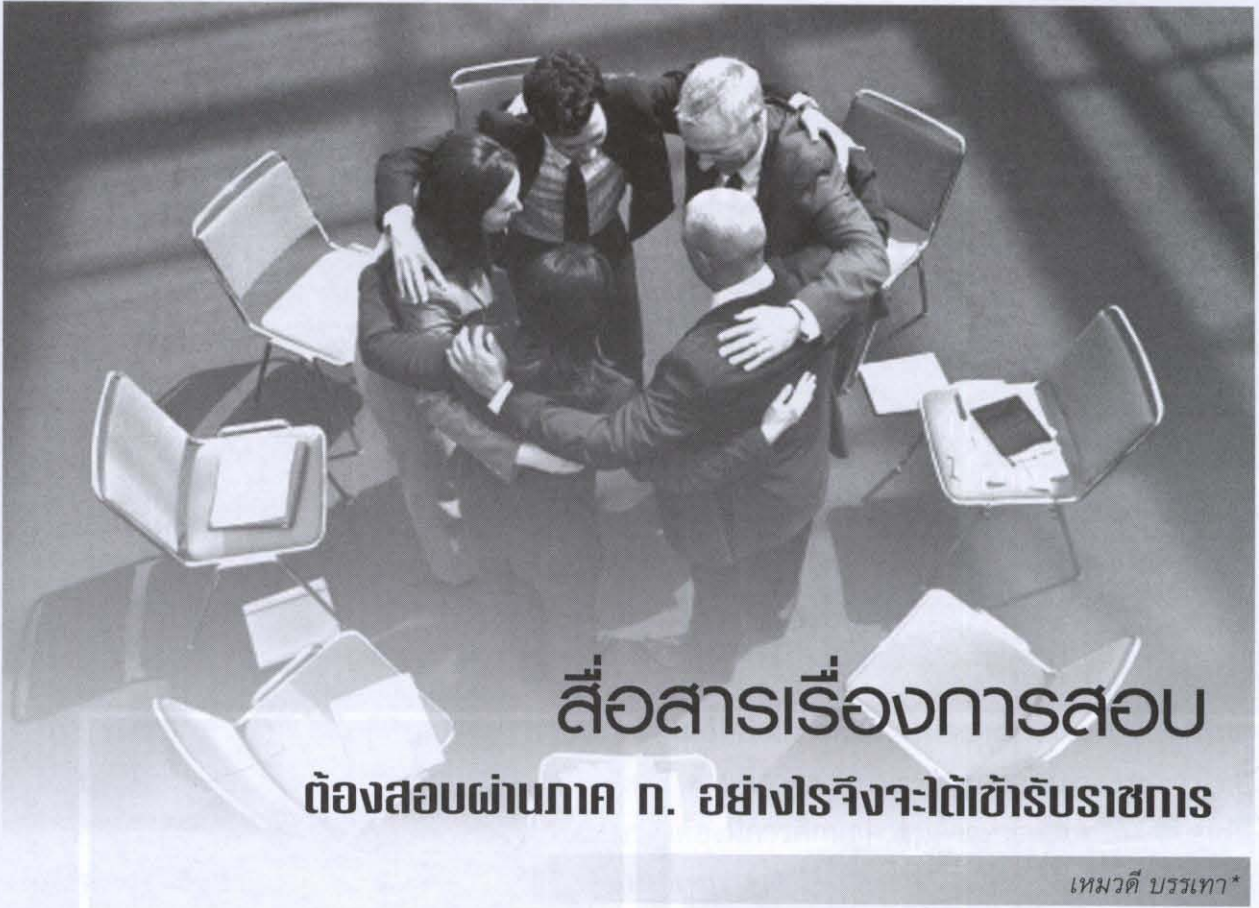
ร่วมจาริกแสวงบุญสังเวชนียสถานทั้ง 4 ตำบล ประเทศอินเดีย และประเทศเนปาล

เพื่อเป็นการเดินตามรอยบาทพระศาสดา และเป็นการสั่งสมบุญบารมีตามแบบอย่างของ
พุทธศาสนิกชนที่ดี เนื่องในวโรกาสทรงเจริญพระชนมพรรษา 83 พรรษา

วันที่ 23-31 ตุลาคม พุทธศักราช 2553



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



สื่อสารเรื่องการสอบ ต้องสอบผ่านภาค ก. อย่างไรจึงจะได้เข้ารับราชการ

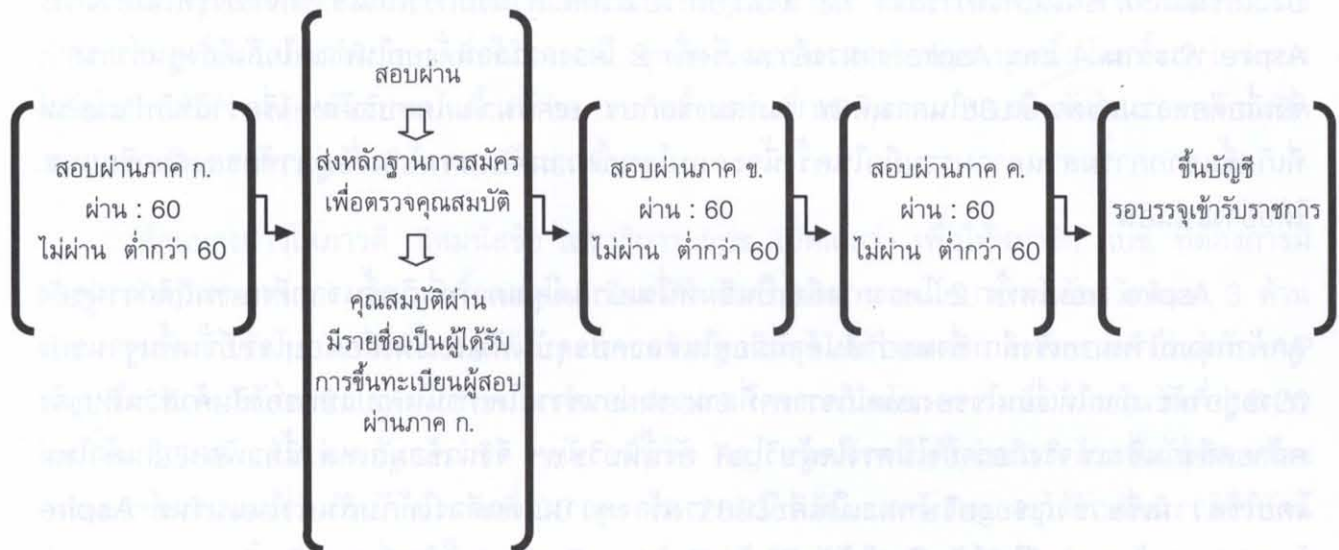
เหมวดี บรรเทา*

หลังจากการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือที่รู้จักกันดีว่า การสอบภาค ก. ประจำปี พ.ศ. 2553 โดยสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบในสนามสอบตามภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศไทย รวมทั้งสิ้น 17 ศูนย์สอบ เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2553 นั้น การที่เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ได้เดินทางออกไปปฏิบัติงานสอบในภูมิภาคต่างๆ ทำให้ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารบางส่วนเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสอบเข้ารับราชการว่า ยังคงมีทั้งผู้สมัครสอบแข่งขันและประชาชนในภูมิภาคต่างๆ อีกมากที่ยังคงมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับการสอบภาค ก. เช่น เข้าใจว่าเมื่อสอบผ่านภาค ก. แล้วก็หมายความว่า แคร่รอให้มีตำแหน่งว่างก็จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในทันที หรือบางคนก็เข้าใจว่าเมื่อได้รับการประกาศรายชื่อว่าเป็นเพียงผู้มีสิทธิยื่นเอกสารการสมัครสอบ (โดยยังไม่ได้รับการประกาศขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านภาค ก.) ก็จะได้หนังสือรับรองผลการสอบภาค ก. และมีสิทธิสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) ได้ทุกตำแหน่งเมื่อมีส่วนราชการเปิดรับสมัคร สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้จึงจำเป็นที่จะต้องนำเสนอสาระในประเด็นดังกล่าวมาบอกเล่ากันอีกครั้ง แม้ว่าจะเคยนำเสนอมาบ้างแล้วเป็นระยะ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และอยากที่จะมีส่วนช่วยให้ผู้ที่สนใจเข้ารับราชการไม่เสียโอกาสในการเข้ารับราชการเพียงเพราะขาดข้อมูลและความเข้าใจในบางส่วน

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

การสอบเข้ารับราชการประกอบไปด้วย การสอบ ใน 3 ภาค คือ ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.) ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องสอบผ่านทั้ง 3 ภาค โดยในการสอบ ภาค ก. ผู้ที่ทำข้อสอบรวมทั้งฉบับได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ถือว่าเป็นผู้สอบผ่านตามเกณฑ์การตัดสินที่กำหนดไว้ จะได้รับการประกาศรายชื่อเป็นผู้มีสิทธิยื่นเอกสารการสมัครสอบ เพื่อให้สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบคุณสมบัติ ซึ่งผู้ที่มีรายชื่อก็ต้องรีบดำเนินการส่งเอกสารหลักฐานต่างๆ ตามที่กำหนดมายังสำนักงาน ก.พ. เพื่อตรวจสอบโดยเร็วตามกำหนดเวลาที่แจ้งไว้ หากส่งล่าช้าผู้มีรายชื่อก็จะเป็นผู้ที่เสียสิทธิเอง เพราะจะต้องรอตรวจคุณสมบัติในภายหลังซึ่งทำให้การขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านภาค ก. ล่าช้าออกไป เมื่อส่งเอกสารหลักฐานมาตรวจสอบและมีคุณสมบัติผ่านตามที่กำหนดไว้ ผู้นั้นก็จะได้รับการประกาศรายชื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบผ่านภาค ก. จะได้รับหนังสือรับรองผลการสอบผ่าน ภาค ก. จากสำนักงาน ก.พ. เมื่อมีส่วนราชการที่ประกาศรับสมัครสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) โดยรับสมัครจากผู้ที่ผ่านภาค ก. แล้ว หากตำแหน่งที่เปิดรับสมัครเปิดรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามวุฒิใด ผู้ที่สอบผ่านภาค ก. และมีวุฒิตรงตามที่ส่วนราชการกำหนดก็มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันในภาค ข. ต่อไปได้ และหากสอบผ่านภาค ข. คือได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ก็มีสิทธิเข้าสอบภาค ค. ซึ่งต้องผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 เช่นกันเมื่อสอบผ่าน ภาค ค. จึงจะได้รับการขึ้นบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับ (คะแนนจากการสอบภาค ข. และ ค. รวมกัน) เมื่อมีตำแหน่งว่าง ส่วนราชการก็จะเรียกจากผู้ที่มีรายชื่อขึ้นบัญชีไว้ตามลำดับที่เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีอายุให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี

สรุปกระบวนการเข้าสู่ระบบราชการแบบสั้นๆ ง่ายๆ ได้ตามภาพดังนี้



ฉบับที่ 1/10/2553

วันที่ 11 ตุลาคม 2553

AP จับมือ กบข. ครั้งแรก..มอบสิทธิประโยชน์เอาใจข้าราชการ ของห้องชุดโครงการ Aspire ราคาเบาๆ ฟ่อนเพียง 4 พันกว่าๆ

AP รุกเดินหน้าเป็นรายแรกจับมือกบข. มอบสิทธิพิเศษแก่สมาชิกในกองทุนกว่า 1.2 ล้านราย ในการจองห้องชุด Aspire พระราม 4 และ Aspire งามวงศ์วาน ด้วยแพคเกจราคาเบาๆ ฟ่อนสบายๆ ชำระเริ่มต้นเพียง 4 พันกว่าบาท รับเพิ่มส่วนลดเงินสด และ LCD TV ชูจุดขายใส่ดีไซน์ให้สินค้า สร้างตัวเลือกที่หลากหลาย ทั้งผังห้องที่มากกว่า สีห้องที่เลือกได้ แพคเกจเฟอร์นิเจอร์ และ สิ่งอำนวยความสะดวกที่มีดีไซน์

นายอนุพงษ์ อัครโกคิน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท เอเชียน พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) เปิดเผยถึงการร่วมมือกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ในครั้งนี้ว่า บริษัทฯ รู้สึกเป็นเกียรติและยินดีอย่างยิ่งที่ทางกบข. ได้ให้ความไว้วางใจและมั่นใจ ในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ให้เป็นผู้ประกอบการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์รายแรกในการมอบสิทธิ ประโยชน์แก่สมาชิกในโครงการกว่า 1.2 ล้านรายทั่วประเทศ สำหรับการเป็นเจ้าของห้องชุดในโครงการ Aspire พระราม 4 และ Aspire งามวงศ์วาน ซึ่งทั้ง 2 โครงการล้วนตั้งอยู่ในทำเลใกล้เคียงศูนย์ราชการ ซึ่งเอื้อต่อความสะดวกสบายในการเดินทางแก่สมาชิกกบข. อย่างมาก โดยบริษัทฯ เชื่อว่าสิทธิประโยชน์ ที่เกิดขึ้นจากการผสานความร่วมมือในครั้งนี้จะตอบโจทย์ความต้องการด้านที่อยู่อาศัยของสมาชิกกบข. ได้อย่างแน่นอน

Aspire คอนโดทั้ง 2 โครงการถือเป็นอีกหนึ่งแบรนด์คุณภาพที่เกิดขึ้นจากศึกษาพฤติกรรมของ ลูกค้ายุคใหม่เป้าหมายเชิงลึก ซึ่งพบว่าสินค้าที่มีอยู่ในตลาดปัจจุบันพัฒนาขึ้นเพื่อตอบโจทย์ขั้นพื้นฐานของ การอยู่อาศัย ภายใต้เงื่อนไขของแพคเกจราคาที่สามารถผ่อนชำระได้เท่านั้น รูปแบบของสินค้าส่วนใหญ่จึง คล้ายคลึงกันซึ่งแท้จริงแล้วยังไม่ตรงใจผู้บริโภค ดังนั้นบริษัทฯ จึงนำข้อมูลเหล่านี้มาพัฒนาสินค้าใหม่ โดยใช้ความเชี่ยวชาญของบริษัทมาเป็นศิ่ในการสร้างความแตกต่างให้กับสินค้าในแบรนด์ Aspire โดยประกอบด้วย การดีไซน์ตัวเลือกให้กับสินค้า (Product Design) ทั้งในเรื่อง

- 1) ผังห้องที่ดีไซน์ห้องชุดขนาด 28 ตารางเมตร ให้มี 2 แบบ เพื่อตอบสนองความชอบที่แตกต่างกัน คือ แบบส่วนตัว ที่ได้รับการจัดสรรพื้นที่ใช้สอยเพื่อสร้างความรู้สึกความเป็นส่วนตัวในการอยู่อาศัย และแบบสัดส่วน ด้วยการจัดสรรพื้นที่ใช้สอยไว้เป็นสัดส่วน เพื่อความลงตัวในการใช้สอย
- 2) สีผนังห้อง ที่มีให้เลือก 2 สี คือ ขาวอมสีฟ้า (Blue Bell) และขาวอมสีเบจ (Pearl White)
- 3) เลือกเสริมสำหรับเฟอร์นิเจอร์พร้อมอยู่ ที่ได้รับการออกแบบโดยเฉพาะเพื่อความลงตัวของพื้นที่ภายในห้อง

นอกจากนั้น บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในการดีไซน์สิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities Design) ภายในโครงการ ไม่ว่าจะเป็นล็อบบี้ที่ได้รับการตกแต่งอย่างสวยงามตามสไตล์ของ AP การจัดเตรียม Private Lounge ภายในล็อบบี้ เพื่อรองรับกิจกรรมของสมาชิกในโครงการ การจัดเตรียมห้องซักรีดที่เตรียมมุมสำหรับการพักผ่อนระหว่างรอ พร้อมจุดเครื่องดื่มในห้องซักรีดที่บริการตลอด 24 ชั่วโมง ที่สำคัญบริษัทฯ ยังจัดเตรียม Sky Lounge พื้นที่สวนสวยบริเวณชั้นบนสุดของอาคาร นอกเหนือจากสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น สระว่ายน้ำ ห้องซาวน่า ห้องออกกำลังกาย เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นคอนโดมิเนียมแบรนด์เดียวเท่านั้นใน ตลาดระดับราคาล้านต้นๆ ที่ดีไซน์ทุกสิ่งทุกอย่างที่ตอบรับกับไลฟ์สไตล์คนรุ่นใหม่ ภายใต้การดีไซน์แพคเกจจิ้งราคาขาย (Financial Design) ที่สอดคล้องกับความสามารถทางการเงินของกลุ่มเป้าหมาย ด้วยราคาเริ่มต้น 1.36 ล้านบาท ผ่อนเพียงเดือนละ 4,200 บาทในโครงการ Aspire งามวงศ์วาน และ 1.65 ล้านบาท ผ่อนเพียงเดือนละ 5,300 บาทในโครงการ Aspire พระราม 4

สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ทางบริษัทฯ ยินดีมอบให้กับสมาชิกกบข. คือ รับสิทธิเข้าชมห้องตัวอย่าง ณ พื้นที่โครงการจริง พร้อมลงทะเบียนรับสิทธิจองห้องชุดก่อนใคร นอกจากนี้ สมาชิกกบข. ที่จองห้องชุดใน 2 โครงการดังกล่าว ยังได้รับส่วนลดเงินสดจำนวน 10,000 บาท และรับเพิ่ม LCD TV ขนาด 32 นิ้ว จำนวน 1 เครื่อง โดยสมาชิกกบข. ที่สนใจจองห้องชุดต้องแสดงบัตรสมาชิกกบข. ทุกครั้ง โดยทั้ง 2 โครงการพร้อมเปิดให้เข้าชมห้องตัวอย่างบนพื้นที่โครงการจริงตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 53 เป็นต้นไป และพร้อมเปิดจองอย่างเป็นทางการในต้นเดือนพฤศจิกายนนี้

ด้านนางสาวโสภาวดี เลิศมนัสชัย เลขาธิการ กบข. เปิดเผยว่า เพื่อให้สมาชิก กบข. ที่ต้องการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง สามารถซื้อคอนโดมิเนียมได้ในราคาพิเศษ ตามนโยบายการจัดสวัสดิการ 3 ด้าน คือ การลดค่าใช้จ่าย การเพิ่มรายได้ และการสร้างความสุขให้กับสมาชิก ทางกบข.จึงร่วมกับ AP มอบสิทธิพิเศษให้สมาชิก เพียงเข้าชมโครงการ Aspire โครงการใดโครงการหนึ่ง ภายในวันที่ 16-20 ตุลาคม 2553 แล้วแสดงบัตรสมาชิก กบข. เพื่อรับ Tag จากเจ้าหน้าที่โครงการ จากนั้นเข้าจองห้องพร้อมชำระเงินจองครบถ้วนภายในวันที่ 30 ตุลาคม 2553 พร้อมแสดง Tag จะได้รับทันที 1.โทรทัศน์ LCD ขนาด 32 นิ้ว ยี่ห้อ SAMSUNG จำนวน 1 เครื่อง ต่อยูนิต และ 2.ส่วนลดเงินสดจำนวน 10,000 บาท ต่อยูนิต โดยสมาชิกแต่ละรายมีสิทธิซื้อได้ไม่เกิน 3 ยูนิต

“ทันทีที่ AP เสนอสิทธิพิเศษเพื่อมอบให้กับสมาชิก กบข. เราเล็งเห็นแล้วว่าสอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกที่ต้องการมีที่อยู่อาศัยในพื้นที่ใจกลางเมือง ใกล้กับสถานที่ทำงาน และเดินทางสะดวกสบาย อีกทั้ง AP เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่ได้ดำเนินการพัฒนาโครงการที่อยู่อาศัยมาอย่างยาวนาน ดังนั้น กบข. จึงเร่งหารือและตอบรับข้อเสนอเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุด”นางสาวโสภาวดี กล่าว

Aspire พระราม 4 คอนโดมิเนียมจำนวน 2 อาคาร สูง 32 ชั้น และ 27 ชั้น รวม 1,432 ยูนิต มูลค่าโครงการ 2,631 ล้านบาท ตั้งอยู่บนถนนพระราม 4 บริเวณแยกกล้วยน้ำไท ตรงข้ามถนนสุขุมวิท 42 และมหาวิทยาลัยกรุงเทพ แวดล้อมด้วยแหล่งชุมชน เดินทางสะดวกสบายด้วยเส้นทางที่หลากหลาย เชื่อมต่อการเดินทางไปยังสถานที่สำคัญอื่นๆ ในใจกลางเมืองได้อย่างง่ายดาย

Aspire งามวงศ์วาน คอนโดมิเนียม จำนวน 2 อาคาร สูง 28 ชั้นและ 28 ชั้น รวม 1,458 ยูนิต มูลค่าโครงการ 2,166 ล้านบาท ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่งามวงศ์วาน เพียง 100 เมตร จากสี่แยกพงษ์เพชร และติดกับซอยชินเขต 1 เดินทางสะดวกสบาย พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 02-610-3333 หรือ www.ap-thai.com ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป หรือติดต่อฝ่ายบริการข้อมูลสมาชิก กบข. โทร.1179 ในวันและเวลาทำการ

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

เสาวนีย์ จีระเดชาธรรม

ประชาสัมพันธ์ บริษัท เอเชีย พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

02 261 2518 # 304 / 081 699 6779

หรือ

ฝ่ายสื่อสารสมาชิก กบข. :

บุญยง จันทกร / เรืองอุไร เพชรสังข์ / ปิยะณัฐ สวนอกัย โทร. 02 636 1000 ต่อ 269 / 267 / 254

โครงการ

บ้านกรุงไทย - กบข.

เพื่อสมาชิก ครั้งที่ 1

สินเชื่อที่อยู่อาศัยสำหรับสมาชิก กบข.

กู้ซื้อบ้าน รีไฟแนนซ์ ซ่อม/ต่อเติม

ผ่อนยาวววว

30 ปี

ดอกเบี้ยยยย

0%*

กู้ได้เต็มมมม

100%

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



บมจ. ธนาคารกรุงไทย
KRUNG THAI BANK PUBLIC COMPANY LIMITED



กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

สอบถามรายละเอียดได้ที่ธนาคารกรุงไทย ทุกสาขาทั่วประเทศ
ตั้งแต่วันที่ - 30 ธันวาคม 2553

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

หมายเหตุ : กบข. มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียในการจำหน่ายหรือบริการของบริษัทฯ แต่อย่างใด



รู้ศัพท์ใกล้ตัว

ไกรวิทย์

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

กงเส้นคงวา

เส้น และ วา เป็นมาตรวัดแบบโบราณ เส้น มีความยาว 20 วา ส่วน วา เป็นความยาวจากปลายนิ้วมือข้างหนึ่งถึงอีกข้างหนึ่งเมื่อกางแขนทั้งสองออกไปเต็มที่

สำนวน กงเส้นคงวา เปรียบกับการวัดความยาวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเมื่อวัดครั้งหนึ่งได้ก็เส้นก็ว่า วัดครั้งต่อๆ ไปก็ได้ความยาวเท่าเดิมไม่มากขึ้นหรือลดลง กงเส้นคงวา นำมาใช้

หมายความว่าเสมอต้นเสมอปลาย ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแส ใช้กับความประพฤติที่ดีเสมอต้นเสมอปลาย เคยเป็นอย่างไรก็เป็นอย่างนั้น เช่นเมื่อก่อนเขาเคยพบปะพูดคุยกับชาวบ้านบ่อยๆ อยากรู้ เมื่อเป็นผู้แทนราษฎรแล้วก็ยังคงเส้นคงวาอย่างนั้น, เธอทำอะไรไม่คงเส้นคงวา วันก่อนบอกว่าต้องเข้มงวดกับลูกน้อง มาวันนี้บอกว่าปล่อยๆ พวกเขาไปเถอะ

คอหอยกับลูกกระเดือก

คอหอย เป็นคำที่ใช้เรียกอวัยวะภายในลำคอ ซึ่งเป็นช่องผ่านของลมหายใจ และอาหาร ตั้งแต่หลังโพรงจมูก หลังช่องปากลงไปจนถึงหลังกล่องเสียง แล้วต่อกับหลอดอาหาร

แม้ว่าคอหอยจะทำหน้าที่ทั้งเป็นทางเดินอาหารและทางเดินของลมหายใจ แต่จะไม่ทำหน้าที่ดังกล่าวพร้อมกัน สิ่งที่จะช่วยให้คอหอยทำหน้าที่แยกกันเช่นนั้นได้คือ กล่องเสียง หรือที่มองเห็นจากด้านนอกเป็นลูกกระเดือก ร่างกายมีระบบประสาทควบคุมการทำงานของทางเดินหายใจและของทางเดินอาหารให้สอดคล้องกัน โดยขณะหายใจทางจมูก ปากมักจะปิดและลิ้นจะอยู่เต็มช่องปากพอดี ลูกกระเดือกจะอยู่หนึ่ง ขณะที่ยืนอาหาร ลูกกระเดือกจะเคลื่อนที่ขึ้นไปชนกับโคนลิ้น ทำให้ฝาของกล่องเสียงที่อยู่ทางด้านหน้า พับไปทางด้านหลังปิดกล่องเสียง เข้าสู่หลอดอาหาร การทำงานแบบประสานเป็นอย่างดีหรือเข้ากันได้ดี และแยกกันไม่ออกดังกล่าว จึงมีสำนวนว่า คอหอยกับลูกกระเดือก หมายถึง คน 2 คน ที่เข้ากันดีแยกกันไม่ออก หรือมีความเห็นคล้อยตามกันเสมอ

คาหนังคาเขา

สำนวน คาหนังคาเขา สันนิษฐานว่ามาจากการลักขโมยวัวควายในสมัยก่อนมีผู้ใช้เพี้ยนไปเป็น คาหลังคาเขา ที่มาของสำนวนนี้อธิบายได้ว่า ถ้าขโมยนั้นถูกจับได้ในขณะที่กำลังลักวัวควาย มีหนังและเขาอยู่ตรงหน้า เรียก คาหนังคาเขา แต่ถ้าถูกจับได้ในขณะที่กำลังขี่ควายที่ขโมยมา เรียก คาหลังคาเขา ต่อมาจึงได้นำสำนวนนี้มาใช้ในกรณีอื่นๆ ด้วย

คาหนังคาเขา ใช้ในความหมายว่า จับได้ในขณะที่กำลังทุจริตและพบของกลางอยู่ที่ผู้กระทำผิด หรือจับได้ว่ากระทำผิดโดยมีหลักฐานในที่ที่เกิดเหตุ เช่น เขาขโมยรถมา ถูกตำรวจจับได้ คาหนังคาเขา

คุณหญิง

แต่โบราณ คำว่า คุณหญิง เป็นคำนำหน้าชื่อสตรีที่เป็นภรรยาเอกของผู้ที่เป็นพระยา ปัจจุบัน คำว่า คุณหญิง เป็นคำลาลองเรียกราชนิกุลชั้นหม่อมราชวงศ์หญิง เช่น เรียกขานหม่อมราชวงศ์หญิงอรฉัตรว่า คุณหญิงอรฉัตร

คำว่า คุณหญิง เป็นคำนำหน้าชื่อสตรีที่สมรสแล้วและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จุลจอมเกล้าตั้งแต่ชั้นจตุตถจุลจอมเกล้า (จะ-ตุต-ถะ-จุน-ละ-จอม-เกล้า)ขึ้นไป จนถึงชั้นทุติยจุลจอมเกล้าด้วย ถ้าเป็นสตรีที่ยังไม่ได้สมรสจะใช้คำว่า คุณ เช่น ศาสตราจารย์คุณบรรจบ พันธุเมธา

ถ้าสตรีผู้นั้นเคยมีคำนำหน้าชื่ออย่างอื่นมาก่อน เช่น ยศทหาร ตำแหน่งทางวิชาการ หรือวุฒิการศึกษา ต้องเรียงคำนำหน้าชื่ออื่นๆ นั้นก่อน และให้คำว่า คุณหญิง อยู่ท้ายเพื่อให้ต่อกับชื่อ เช่น ศาสตราจารย์พันตรีหญิง คุณหญิงผอบไปชะกฤษณะ คำนำหน้าว่า คุณหญิง ในกรณีนี้เป็นภาษาทางการ



คุ้นชิน

คุ้น หมายความว่า รู้จัก มีนัยความหมายว่า ไม่รู้สึกแปลก เช่น เราเป็นคนคุ้นกัน, ฉันทคุ้นหน้าไปรษณีย์คนนี้ เพราะเขามาส่งจดหมายที่บ้านบ่อยๆ **คุ้น** แปลว่า จำได้เนื่องจากได้เห็นได้พบมาแล้ว เช่น กระเป๋าใบนี้คุ้นตาฉัน จำได้ว่าเคยเห็นเขาถือมาที่นี่, เสียงที่ได้ยินมาก่อนแล้วเมื่อได้ยินอีกครั้งแล้วจำได้ เรียกว่า เสียงคุ้นหู

ชิน หมายความว่า เคยประสบมาแล้ว บ่อยๆ จนไม่รู้สึกแปลกหรือผิดปกติ เช่น ฉันต้องเดินกลับบ้านทุกวันจนชินเสียแล้ว ไม่รู้สึกว่า เป็นเรื่องลำบากอะไร, เขาเปิดวิทยุตั้งอย่างนี้ทุกวัน ตอนแรกก็รำคาญมาก ตอนนั้นก็ชินจนไม่รู้สึก รำคาญแล้ว

คุ้นชิน เป็นคำรวมกริยา คุ้น กับ ชิน จึงมีความหมายว่า เคยพบเคยเห็นหรือเคยมี ประสบการณ์และได้ทำบ่อยๆ จนอาจเป็น พฤติกรรมปกติที่ทำโดยไม่ต้องคิด เช่น เขาคุ้นชิน กับที่มีเสียงดัง จึงพูดเสียงดังเป็นปกติ, เราไม่คุ้นชิน กับคนที่ไม่มีมารยาทเข้าไปแย่งข้าวของกันอย่างนี้

เครื่องแนม-เครื่องเคียง

อาหารไทยบางชนิดจะมีเครื่องแนม บางชนิดมีเครื่องเคียง ซึ่งทำให้อาหารนั้นมีความ เอร็ดอร่อยยิ่งขึ้น

เครื่องแนม คือ อาหารที่รับประทาน ประกอบกับอาหารหลัก มีลักษณะเป็นชุดเดียวกัน โดยเฉพาะอาหารประเภทเครื่องจิ้มต่างๆ เช่น น้ำพริกกะปิมีปลาทูดอดเป็นเครื่องแนม, ข้าวคลุกกะปิมีหมูหวานเป็นเครื่องแนม, สะเดาน้ำปลาหวานมีปลาคูกย่างเป็นเครื่องแนม

ส่วนเครื่องเคียง เป็นอาหารคนละอย่าง แต่นำมารับประทานด้วยกันเพื่อเสริมรสซึ่งกัน และกัน เช่น เนื้อเค็มเป็นเครื่องเคียงของแกงเผ็ด, ปลาสดหรือไข่เจียวเป็นเครื่องเคียงของแกงส้ม

เครื่องแนมและเครื่องเคียง เป็นศิลปะ ในการประกอบและการรับประทานอาหารของคน ไทยมาแต่โบราณ

งานนักขัตฤกษ์-งานเทศกาล

งานนักขัตฤกษ์ คำว่า งาน หมายถึง การชุมนุมเพื่อจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น งานรื่นเริง งานฉลอง งานศพ งานแสดงสินค้า คำว่า **นักขัต** แปลว่า ดาว **ฤกษ์** แปลว่า เวลาที่กำหนดว่าจะให้ผลดี

คำว่า **งานนักขัตฤกษ์** จึงเป็นงานที่จัดขึ้น ตามเวลาของดาว คือ ตามเวลาที่ดวงจันทร์โคจร ผ่านกลุ่มดาวฤกษ์กลุ่มหนึ่งๆ เช่น งานฉลองที่จัดขึ้น เมื่อดวงจันทร์โคจรผ่านกลุ่มดาวฤกษ์มฆะก็เรียกว่า งานวันมาฆบูชา, งานฉลองที่จัดขึ้นเมื่อดวงจันทร์ โคจรผ่านกลุ่มดาวฤกษ์วิสาขะเรียกว่า งานวันวิสาขบูชา

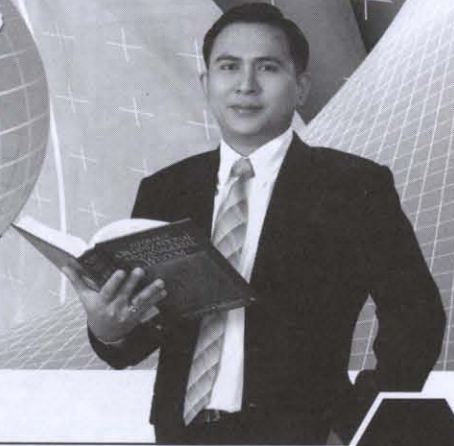
ส่วนงานที่เรียกว่า **งานเทศกาล** คือ งานฉลองที่จัดขึ้นตามคราวสมัยที่เป็นประเพณี เช่น งานลอยกระทง, งานมะขามหวานเพชรบูรณ์, งานพระเจดีย์กลางน้ำ, งานดอกฝ้ายบานที่ เมืองเลย





มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาการพญาไท



มหาวิทยาลัยศรีปทุมเปิดรับสมัครนักศึกษาใหม่

มีทุนการศึกษาแบ่งจ่ายได้ภาคการศึกษาละ 4 ครั้ง แก่ผู้ที่สนใจศึกษาต่อ
ในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เปิดรับสมัครแล้วตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป



รองศาสตราจารย์ ดร.โนยา ยิมวิล
พ.อ.หลักสูตร

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

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักรบริหาร
สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ตัม	ปรัชญพฤกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ธำรงธินวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	จันทรพงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.ครรชิต	มาลัยวงศ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคศาสตร์วัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.จุลชีพ	ชินวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์	ประเสริฐศรี
รองศาสตราจารย์ สมชัย	ศรีสุทธียากร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธาวุฒิ	พิรพรวิฑูร
ดร.ทศวน	ชูพิน
ดร.ไกรฤกษ์	บุญยเกียรติ
ดร.สุรัตน์	โคอินทรางกูร
ดร.จิรวรรณ	เดชาณิพนธ์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมากระสมการนจากภาครฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

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

เวลาในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สำหรับนักรบริหาร สาขาการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่
(จันทร์-ศุกร์ 18.00-21.00 น.) สัปดาห์ละ 3 วัน

Ph.D. (Public Administration)

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

รายชื่อคณาจารย์ผู้สอน

ศาสตราจารย์ ดร.ตัม	ปรัชญพฤกษ์
ศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ	ธำรงธินวงศ์
ศาสตราจารย์ ดร.วิษณุ	ศรีองภา
ศาสตราจารย์ ดร.วรงค์	จันทรกร
ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์	อรรถกรโก
ศาสตราจารย์สร้อยตระกูล	อรรถมานะ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย	ภคศาสตร์วัฒน์
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศรี	สิริรส
รองศาสตราจารย์ ดร.ภคพร	ศิริสัมพันธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา	วานิชย์นันทนา
รองศาสตราจารย์ สมยศ	ภาวการ
ดร.เมธิตาภรณ์	สังสัมพันธ์
ดร.จิรศักดิ์	พงษ์พิชญพิจิตร
ดร.อรพินท์	สพโชคชัย
ดร.อนุสรณ์	ธรรมใจ
ดร.พิชญ์ภรณ์	พินนรณานนท์

และคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิมากระสมการนจากภาครฐและเอกชน

จุดเด่นของหลักสูตร

1. สร้างนักวิชาการ นักคิด นักเขียน และนักวิจัยในระดับสูงของ ประเทศ
2. มีความรู้ระดับสูงทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ
3. สอนโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการด้าน รัฐประศาสนศาสตร์ของประเทศ
4. วางแผนการศึกษาให้สามารถจบภายในระยะเวลาที่กำหนด
5. มีอาจารย์ที่ปรึกษาดูแลอย่างใกล้ชิด
6. เตรียมความพร้อมให้สามารถทำวิทยานิพนธ์ได้ทันทีภายหลังจบ Course Work

เวลาในการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต


สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (วันเสาร์ - วันอาทิตย์ 9.00-20.00 น.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาการพญาไท

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

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





การคัดค้านคณะกรรมการสอบสวน

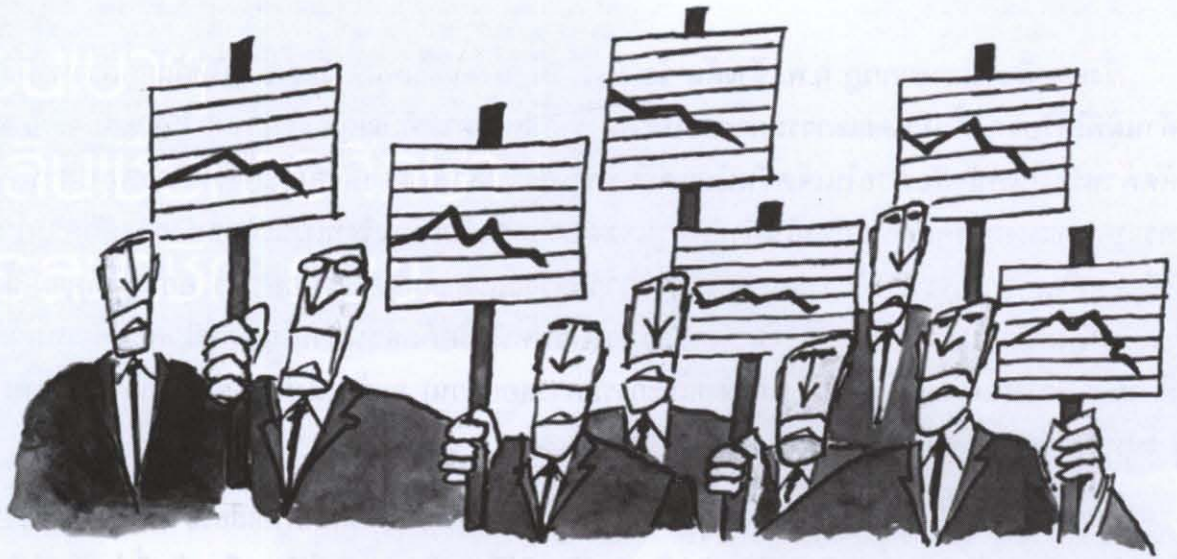
สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สติริวิศาลกิจ*

ในฉบับนี้ขอนำเอาข้อหาหรือที่ผ่านการพิจารณาและมีมติของ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ มาแนะนำเสนอเพื่อให้ความรู้ระมัดระวังอย่างที่ทราบว่าเป็นเรื่องของการดำเนินการทางวินัย โดยเฉพาะการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง นั้น ขั้นตอนที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ “การสอบสวน” กล่าวคือในการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องมี การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นดำเนินการแสวงหาและรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมว่าข้าราชการผู้ถูกกล่าวหา นั้นได้กระทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ ดังนั้น จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่เป็นกลาง เพื่อทำหน้าที่สอบสวน ซึ่งกฎหมายที่นำมาใช้ในปัจจุบันคือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ 18 (พ.ศ. 2540) ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา¹ ได้กำหนดให้สิทธิแก่ผู้ถูกกล่าวหาในการคัดค้านกรรมการสอบสวน หากสามารถพิสูจน์ได้ว่าคณะกรรมการสอบสวนที่จะดำเนินการสอบสวนทางวินัยแก่ตน นั้น ไม่มีความเป็นกลาง โดยข้อ 8 ของกฎ ก.พ. ดังกล่าวได้กำหนดว่า “ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่ถูกกล่าวหา
- (2) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ถูกกล่าวหา
- (4) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นคู่สมรส บุพพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือมารดาของผู้ถูกกล่าวหา
- (5) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

* นางสาวสุภาพร อารยะนรากุล นิตกรชำนาญการ
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติริวิศาลกิจ นิตกรปฏิบัติการ

¹ ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในปัจจุบัน ยังไม่มีกฎ ก.พ.ในเรื่องการสอบสวนออกมาบังคับใช้ จึงให้ใช้กฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าว ซึ่งออกตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาบังคับใช้ก่อน



การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและความยุติธรรมอย่างไร ในการนี้ ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านดังกล่าวให้ประธานกรรมการทราบ และรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ในการพิจารณาเรื่องการคัดค้าน ผู้ซึ่งถูกคัดค้านอาจทำคำชี้แจงได้ หากผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้สั่งให้ผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน หากเห็นว่าหนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลพอที่จะรับฟังได้ ให้สั่งยกคำคัดค้านนั้น โดยให้สั่งการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน ทั้งนี้ ให้แสดงผลในการพิจารณาสั่งการดังกล่าวด้วยพร้อมทั้งแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบแล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนโดยเร็ว การสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สิ้นสุด

ในกรณีที่ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในสิบห้าวันตามวรรคสาม ให้ถือว่าผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนและให้เลขานุการรายงานไปยังผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการตามข้อ 10 ต่อไป

“การพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว”

การคัดค้านกรรมการสอบสวน จึงเป็นหลักประกันประการหนึ่งว่าผู้ที่ทำหน้าที่สอบสวนจะมีความเป็นกลางและทำให้การสอบสวนเป็นไปด้วยความยุติธรรม

สำหรับข้อหาหรือที่จะนำมาเสนอในครั้งนี้มีข้อเท็จจริงอยู่ว่า กรมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแก่ข้าราชการจำนวน 2 ราย และต่อมาข้าราชการหนึ่งในนั้น ได้ยื่นคำคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนตามที่กฎหมายให้สิทธิไว้ แต่เป็นการยื่นภายหลัง 7 วัน นับแต่วันที่ทราบเหตุแห่งการคัดค้าน ซึ่งกรณีนี้อธิบดีผู้สั่งแต่งตั้งไม่ได้พิจารณาสั่งการหรือแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบว่ายื่นคำคัดค้านเกินกำหนด จึงมีปัญหาว่าจะทำให้ขั้นตอนการสอบสวนเสียไปทั้งหมด หรือคณะกรรมการสอบสวนต้องพ้นจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือไม่ อย่างไร

ซึ่งหากพิจารณาจากกฎ ก.พ. ข้างต้น ข้อ 8 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดไว้แต่เพียงให้ผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิคัดค้านผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสอบสวน หากมีเหตุตามที่บัญญัติไว้ (1) - (5) และจะต้องยื่นคำคัดค้านนี้เป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยในคำคัดค้านจะต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้รับความจริงและความยุติธรรมอย่างไร อย่างไรก็ตามในกฎ ก.พ.ฉบับนี้ไม่ได้กำหนดต่อไปว่าหากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยื่นหนังสือคัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ผู้ที่มีอำนาจพิจารณาคำคัดค้าน (ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน) จะต้องสั่งการอย่างไรอย่างหนึ่งหรือไม่ เช่น ไม่รับคำคัดค้านนั้นไว้พิจารณา

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ได้พิจารณาแล้วมีมติด้วยเสียงข้างมาก ว่า กฎ ก.พ.ฉบับดังกล่าวไม่มีการกำหนดในเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน การที่ข้อ 8 วรรคสาม ในกฎเดียวกันนี้กำหนดให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจพิจารณาสั่งการว่าหนังสือคัดค้านนั้นมีเหตุผลรับฟังได้หรือไม่นั้น หมายถึงเฉพาะกรณีที่มีการยื่นคำคัดค้านไว้โดยถูกต้องชอบด้วยกฎหมายแล้วเท่านั้น ซึ่งหากผู้มีอำนาจไม่พิจารณาสั่งการใดๆ ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่รับหนังสือคัดค้าน ผลก็คือผู้ซึ่งถูกคัดค้านต้องพ้นสภาพจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวน ด้วยเหตุนี้เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดผลกรณีมีการยื่นคำคัดค้านเกินกำหนด ว่าผู้มีอำนาจจะต้องพิจารณาสั่งการอย่างไรหรือไม่ กรณีจึงต้องเป็นไปตามหลักทั่วไป กล่าวคือ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องไม่รับหนังสือคัดค้านนี้ไว้พิจารณา ซึ่งเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ได้เคยมีแนวการวินิจฉัยของคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองที่เคยพิจารณาไว้ว่า กรณีที่อาจมีการยื่นอุทธรณ์ได้ หากมีการยื่นอุทธรณ์เมื่อล่วงพ้นระยะเวลาอุทธรณ์แล้ว คู่กรณีย่อมเสียสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาอุทธรณ์ เจ้าหน้าที่จะมีอำนาจรับอุทธรณ์ที่มีการยื่นเมื่อล่วงพ้นระยะเวลาอุทธรณ์ได้ก็ต่อเมื่อมีกฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้เท่านั้น ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจในการรับอุทธรณ์ไว้พิจารณา จึงย่อมไม่สามารถสั่งการอย่างใดๆ ได้เช่นเดียวกัน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น กรณีข้อหาเรื่องนี้จึงสามารถตอบได้ว่ากรณีที่ผู้ซึ่งถูกกล่าวหา ยื่นคำคัดค้านคณะกรรมการสอบสวนภายหลังจากที่พ้นเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะไม่มีอำนาจในการรับเรื่องไว้พิจารณา และเมื่อไม่มีอำนาจในการรับเรื่องไว้พิจารณาแล้ว ย่อมไม่มีอำนาจในการดำเนินการสั่งการอย่างใดๆ ด้วยเช่นกัน นอกจากนี้อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ ยังเห็นว่ากรณีที่พิจารณาตีความกฎหมายไปในทางที่มีผลทำให้คณะกรรมการสอบสวนต้องพ้นสภาพจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวน เนื่องจากผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับหนังสือคัดค้าน นั้นย่อมอาจมีผลทำให้การสอบสวนบางส่วนเสียไป ทำให้ต้องมีการย้อนกลับไปดำเนินการเสียใหม่ด้วยสรุปแล้วจึงไม่อาจที่จะตีความไปในทางที่มีผลทำให้ผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวนได้



เพื่อนเบาๆ
กับสินเชื่อการศึกษา
เพื่อสมาชิก กบข.



พิเศษสุด!

ข้อเสนอนี้เพื่อสมาชิก
กบข. เท่านั้น

วันนี้สมาชิก กบข. สามารถสมัครขอสินเชื่อการศึกษากับธนาคารกรุงเทพได้อย่างสะดวกสบาย เพียงเปิดบัญชีเงินฝากสะสมทรัพย์ธนาคารกรุงเทพเพื่อเป็นบัญชีเงินฝากสำหรับกรนำเงินเดือนเข้า โดยท่านสามารถเลือกขอสินเชื่อแบบมีหลักประกันหรือไม่มีหลักประกันก็ได้ อีกทั้งยังเลือกระยะเวลาผ่อนชำระได้เอง สมัครขอสินเชื่อได้แล้ววันนี้ที่ธนาคารกรุงเทพกว่า 700 สาขาทั่วประเทศ

สอบถามเพิ่มเติมโทร. **1333**

XXV

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

กบข. มีสัดส่วนที่ยาวหรือมีสัดส่วนได้ส่วนเสียในการพิจารณาอนุมัติสินเชื่อและการบริการของธนาคารแต่อย่างใด



ธนาคารกรุงเทพ

เพื่อนคู่คิด มิตรคู่บ้าน

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่องร่างหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

วรรณยา เกษมพุทธคุณ*

โดยที่มาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่
ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

จากบทบัญญัติข้างต้น ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่
ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๑. ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินการ ดังนี้
 - ๑.๑ กำหนดเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่
ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ในยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของส่วนราชการ โดยกำหนดให้มีแผนการสร้างผู้นำทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีในหน่วยงานให้สอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์จัดทำระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรรวมทั้ง
จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน
 - ๑.๒ กำหนดเป้าหมาย กำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้าง
และพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในเชิงบูรณาการ

*นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

- ๑.๓ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้แทนข้าราชการในสังกัดในการพิจารณาองค์ความรู้ วิธีการ และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
- ๑.๔ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี การกำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย โดยสอดแทรกหัวข้อวิชาไว้ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด และการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญระดับปฏิบัติการหรือผู้มีประสบการณ์รวมทั้งผู้บริหาร ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม นับตั้งแต่การสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เปิดโอกาสให้มีการนำองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นข้าราชการที่ดีมีวินัย และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ให้ส่วนราชการแจ้งผลการดำเนินการให้สำนักงาน ก.พ. ทราบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

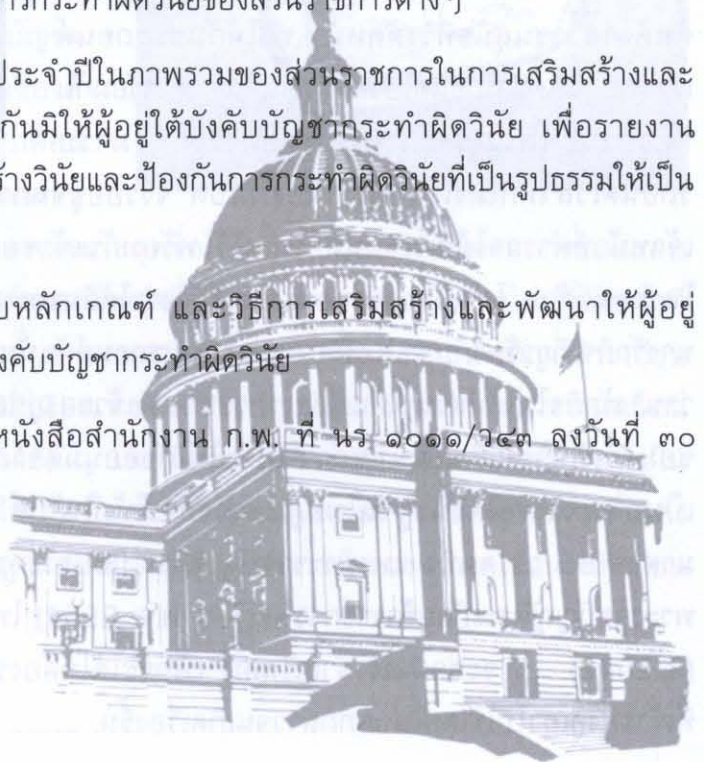
๔. ให้สำนักงาน ก.พ. ให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนส่วนราชการ ในการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรการเสริมสร้างวินัยโดยตรง และการสอดแทรกในหลักสูตรต่างๆ

จัดให้มีการประชุมสัมมนาประจำปีระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในด้านวิชาการ รวมทั้งข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของส่วนราชการต่าง ๆ

๕. ให้สำนักงาน ก.พ. สรุปรายงานประจำปีในภาพรวมของส่วนราชการในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี ตลอดจนเผยแพร่วิธีการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยที่เป็นรูปธรรมให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน

ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบกับหลักเกณฑ์ และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

อย่างไรก็ดี รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓



อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ศรีกรุณาสวัสดิ์*



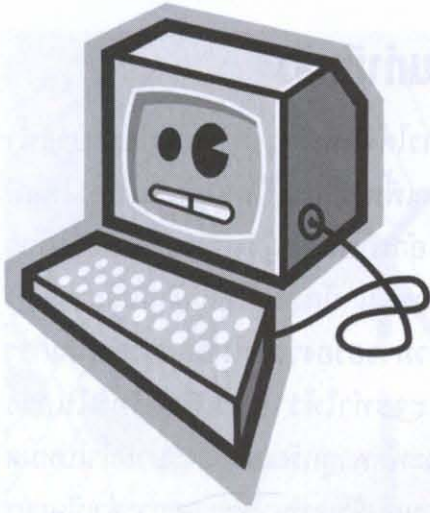
หันไปทางไหนก็วิ่งว้างไปด้วยสายน้ำและแผ่นน้ำ พร้อมน้ำตาของชาวบ้านที่ถูกน้ำท่วมถึงเกือบ 30 จังหวัดเลยทีเดียว แต่ทางราชการและหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลวงและราชวงศ์มีได้นิ่งนอนใจ ได้จัดส่งสิ่งของไปให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนของชาวบ้านอย่างรวดเร็ว เรียกว่าทันท่วงที และทางราชการก็คงจะต้องช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมบ้านเรือน และชดเชยค่าเสียหายทางเกษตรให้อีก..... ก็ช่วยกันครับ..... ครั้งนี้ก็ขอหยิบเรื่องชีวิตของเพื่อนข้าราชการที่ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับวินัยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการมาฝากสัก 5-6 เรื่อง เพื่อเป็นอุทาหรณ์ครับ ติดตามได้ครับ

ตนเองก็ซ่อมเอง

นางรักกิจ เป็นเจ้าหน้าที่ของสถานีอนามัยแห่งหนึ่ง ได้ขออนุมัติหัวหน้าสถานีอนามัยใช้รถยนต์ของทางราชการไปปฏิบัติราชการตามปกติ ปรากฏว่าระหว่างเดินทางไปราชการนั้น นางรักกิจได้ขับรถยนต์คันดังกล่าวชนสุนัขที่วิ่งตัดหน้า ทำให้กันชนรถยนต์เสียหาย จึงได้นำรถยนต์ไปซ่อมที่ศูนย์รถตลาด พร้อมกับนำรถมารับในวันรุ่งขึ้น โดยนางรักกิจมารับรถยนต์เวลาหกโมงเช้า แต่ร้านยังไม่เปิด จึงรออยู่นกระทั่งเวลา 08.00 น. นางรักกิจได้รับแจ้งว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ยึดรถยนต์คันนั้นไว้ พร้อมกับเจ้าของอยู่กับพวกที่สถานีตำรวจ เพราะว่าพบยาบ้าในรถยนต์ด้วย โดยเจ้าของซ่อมรถยนต์อ้างว่าได้ยืมรถยนต์จากนางรักกิจ ผลการสอบสวนไม่ปรากฏว่านางรักกิจเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ประกอบกับรถยนต์คันนั้นมีร่องรอยการชนจริงและยังไม่ได้ซ่อม จึงเชื่อได้ว่านางรักกิจไม่ได้มีส่วนรู้เห็นกับการกระทำของเจ้าของรถยนต์ แต่อย่างไรก็ตาม การนำรถยนต์เข้าซ่อมครั้งนี้นางรักกิจก็ดำเนินการไปโดยไม่ได้ขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน การกระทำของนางรักกิจเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 5% จำนวน 1 เดือน (3/2542)ว่าจะซ่อมเอง จ่ายเงินเอง เพื่อจะได้ไม่ต้องรายงานผู้บังคับบัญชานั้นแหละ.....แต่โชคไม่ดีที่เจ้าของรถเอาไปใช้โดยไม่บอกกล่าวจนเกิดเรื่องขึ้น.....



* อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

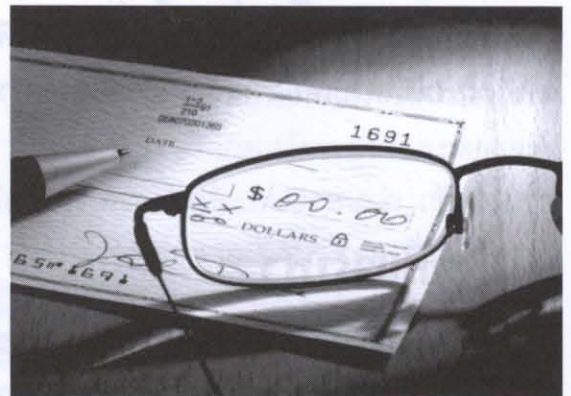


อยากได้เพิ่มอีกครับ

ในการจัดซื้อเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ของส่วนราชการแห่งหนึ่ง จำนวนเกือบ 400 เครื่อง นายประโยชน์ ผู้อำนวยการพิเศษได้รับ แต่งตั้งให้ร่วมเป็นกรรมการในชุดคณะกรรมการพิจารณาผลการ ประกวดราคาชุดนี้ นายประโยชน์ ได้จัดการแก้ไขรายละเอียด ที่แนบท้ายประกาศประกวดราคา โดยเพิ่มเติมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อีก 4 รายการ โดยมีได้รายงานผลผู้บังคับบัญชาเพื่อขออนุญาตก่อน การกระทำของนายประโยชน์เป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติ ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2535 (มาตรา 82 (2) แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (3/2542)ชีวิตจิตใจเป็น นักวิชาการคอมพิวเตอร์เต็มตัว ต้องการจะให้ได้ประโยชน์มากที่สุดแก่การทำงาน จึงได้กระทำไปโดยไม่ได้ นึกว่าจะต้องรายงานตามขั้นตอนเพื่อขออนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน.....ไม่ได้เจตนาร้ายแก่ราชการเลยครับ

หลบตาสั่งจ่ายเช็ค

นางแสนแสง เจ้าพนักงานธุรการได้เสนอเช็ค ที่สั่งจ่ายเงินจำนวนเกือบ 400,000 บาท โดยไม่ได้ ระบุชื่อผู้รับ ไม่ขีดคร่อมเช็ค และไม่ขีดฆ่าคำว่า "หรือผู้ถือ" ออกตามระเบียบต่อนายสุดชื่อ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และมีฐานะเป็นผู้สั่งจ่ายเช็ค ปรากฏว่านายสุดชื่อได้ ลงชื่อในฐานะผู้สั่งจ่ายโดยไม่ได้ตรวจสอบให้ถูกต้อง ตามระเบียบ เป็นเหตุให้นางแสนแสงนำเช็คดังกล่าว



ไปเบิกเงินและนำไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว ภายหลังจากนายสุดชื่อได้ทราบเรื่องจึงได้ติดตามนางแสนแสง ให้นำเงินไปชำระให้เจ้าหน้าที่ครบถ้วนแล้ว การกระทำของนายสุดชื่อเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ ราชการตามกฎหมายแห่งระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (8/2545)..... เรื่องนี้สอนให้รู้ว่าจะต้องลงลายมือชื่อของเราลงใน เอกสารใด ต้องตรวจสอบให้ถูกต้องเสียก่อน มิใช่มีปากกาและกระดาษเท่านั้น ก็เพียงพอต่อการที่จะลง ลายมือชื่อแล้ว..... ขอเตือนให้จำไว้เลยนะครับ.....ลูกน้องนะไว้ใจได้ แต่อย่าวางใจควรตรวจสอบให้แน่ใจเสียก่อน มิฉะนั้น อาจเกิดความผิดพลาดเช่นนี้ได้

เบิกก่อนทำทีหลัง

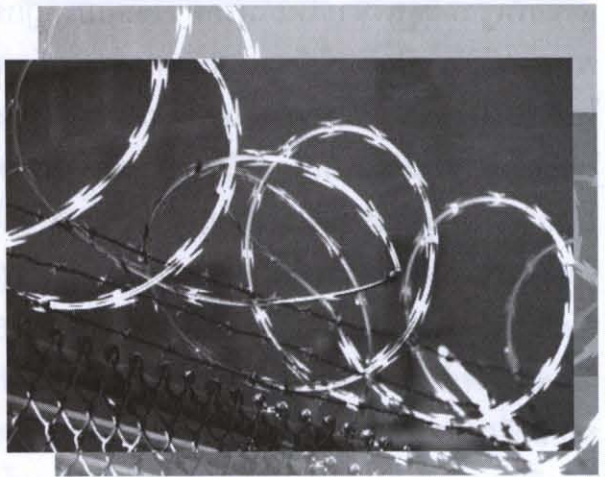


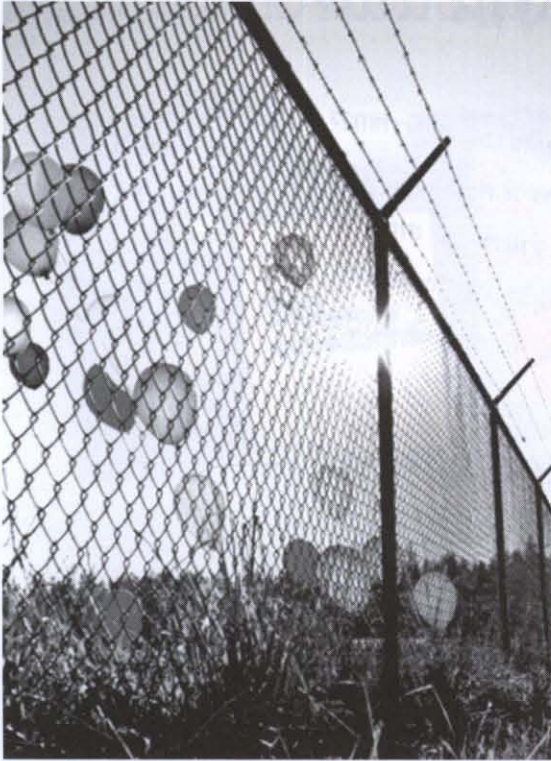
ทางราชการได้จัดทำโครงการวางท่อระบายน้ำ และลงลูกรังบริเวณพื้นที่ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ โดยมี นายฉลาด ปลัดอำเภอเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ ปรากฏว่าเป็นช่วงฤดูฝน มีกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและราษฎร ในเขตพื้นที่ดังกล่าวมาขอร้องว่ายังไม่สมควรดำเนินการ โครงการนี้ เพราะจะทำให้ราษฎรเดือดร้อนในการ เดินทางและน้ำฝนจะพัดพาลูกรังและท่อระบายน้ำไปหมด นายฉลาดจึงประสานกับผู้รับเหมาให้ชะลอการดำเนินการ

ไว้ก่อน ครั้นพอใกล้สิ้นปีงบประมาณเพื่อมิให้เงินงบประมาณตกไป นายฉลาดจึงตกลงกับผู้รับเหมาว่า จะต้องดำเนินเบิกเงินงบประมาณออกมาก่อน จึงจัดทำเอกสารต่างๆ ประกอบและเบิกเงินค่าจ้างทั้งหมด ออกมาโดยนำไปมอบให้นายเฉลียว ปลัดอำเภออาวุโสเก็บรักษาเงินจำนวนดังกล่าวไว้กำบังของอำเภอ เมื่อผ่านช่วงฤดูฝนผู้รับเหมาจึงได้ดำเนินการวางท่อระบายน้ำและลงดินลูกรังตามโครงการ จนแล้วเสร็จ และเบิกจ่ายเงินค่าจ้างไปครบถ้วนแล้ว การกระทำของนายฉลาดเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 85 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (4/2544) เรื่องนี้ทำเพื่อประโยชน์ของทางราชการและประชาชน ที่จะได้รับประโยชน์จากโครงการนี้ร้องขอเพียงแต่กระทำไปโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบเท่านั้นเอง แต่ประโยชน์ที่ได้รับเต็มตามเป้าหมายที่โครงการตั้งไว้ทุกประการ ไม่เกิดความเสียหายอย่างใด

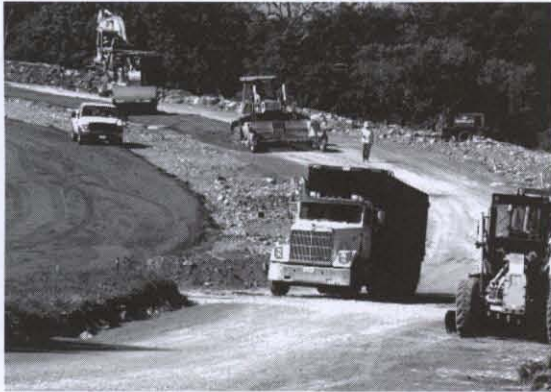
หาเงินสร้างรั้ว

สถานื่อนามัยแห่งหนึ่งไม่มีรั้วกันขอบเขต หน่วยงาน นางจิตสะอาดเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน คิดจะทำรั้วให้กับสถานื่อนามัยแห่งหนึ่ง และไม่คิด จะรอเงินงบประมาณจากราชการ จึงร่วมมือ กับอาสาสมัคร สาธารณสุขจัดทอดผ้าป่าสามัคคี และจัดงานลอยกระทงเพื่อหาเงินมาสร้างรั้ว สถานื่อนามัย ปรากฏว่าทั้งสองงานได้รับความ ร่วมมือจากชาวบ้านเป็นอย่างดี และมีการจัดทำ บัญชีรับจ่ายเงินที่ได้รับจากชาวบ้าน พร้อมกับนำ เงินจำนวนดังกล่าวไปจัดสร้างรั้วสถานื่อนามัย จนแล้วเสร็จ ทำให้ผู้ร้องเรียนว่า นางจิตสะอาดไม่นำ เงินที่ได้รับบริจาคดังกล่าวส่งเข้าบัญชีเงินบำรุง





ของสถานีอนามัย การกระทำของนางจิตสะอาดดังกล่าวเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยเงินบำรุงของหน่วยบริหารสาธารณสุข พ.ศ. 2536 อันเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการตามมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (12/2545) ... คนคิดดี ทำดี เพื่อประโยชน์ราชการทั้งนั้น ก็ยังไม่ได้รับผลดี มีคนอิจฉา จ้องจับผิด คิดให้ตึนนะ คงจะมีคนอยากทำดีอีกหรือไม่



เอาแต่ใจอย่างเดียวน

ทางราชการได้ว่าจ้างบริษัทคือตั้งจำกัด เป็นผู้สร้างทางสายหนึ่ง หลังจากก่อสร้างเสร็จและตรวจรับเรียบร้อยแล้ว ระหว่างประกันปรากฏว่า เส้นทางสายดังกล่าวเกิดชำรุดเสียหาย นายชนบท ซึ่งรับผิดชอบเรื่องนี้ได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้รับจ้างดำเนินการซ่อมแซมแก้ไขทางที่ชำรุดเสียหายตามสัญญาจ้างเป็นระยะๆ รวม 8 ครั้ง แต่ผู้รับจ้างก็ยังเพิกเฉย โดยนายชนบทก็ได้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ ทำให้

ประชาชนที่ใช้เส้นทางดังกล่าวสัญจรไปมาเดือดร้อน ไม่ได้ได้รับความสะดวก และทำเรื่องร้องเรียนทางสื่อมวลชน การกระทำของนายชนบทเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีแก่ราชการและไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา 83 และมาตรา 85 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (2) และ (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (9/2541).... คิดว่าจะแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ เลยพยายามแจ้งโดยไม่คิดจะใช้ช่องทางอื่น.... ทำให้ชาวบ้านทนไม่ไหว และไม่รู้ว่าผู้รับจ้างได้แก้ไขซ่อมแซมทางที่ชำรุดให้หรือไม่ ก็ไม่รู้ครับ ■

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

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

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

การดำเนินการ

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

1. อ่างานหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. โครงสร้างสำนักงาน ก.พ. และหน้าที่ของ สำนัก กอง ต่างๆ
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน

เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนวิธีการดำเนินการ
7. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี เช่น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง แต่งตั้งกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญต่างๆ

8. ประกวดราคา ประกาศสอบราคาและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>

การให้บริการ

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

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

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



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

❖ มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจุฬาฯ / อสมทศาสตร์ / เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
❖ หรือสั่งซื้อโดยตรงได้ที่ ocsbookshop@gmail.com หรือโทรศัพท์ 0 2281 9454

พร้อมส่งนอกนิตส่งจ่ายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." ส่งจ่าย ปณ.คุสิต 10300 กก.10300 หรือ ปณ.ทำเนียบรัฐบาล กก.10302

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

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

สมัครสมาชิก!! สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



ลูกของเราจะมีออกซิเจนเต็มปอด

หลานของเราจะมีผลไม้กินจนอิ่ม

เหลนของเราจะรู้จักสัตว์ป่านานาชนิด

โหลนของเราจะมีที่พักพิงที่ร่มเย็น

โครงการปลูกป่าถาวรเฉลิมพระเกียรติฯ 1 ล้านไร่ เกิดขึ้นจากปณิธานตลอด 30 ปี
ที่จะดูแลสิ่งแวดล้อม ควบคู่การสร้างความมั่นคงทางพลังงาน เพื่อให้ลูกหลานไทยมีพลังงานพอใช้
และมีวิถีชีวิตที่เกื้อกูลกับธรรมชาติ นำมาซึ่งปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตอย่างครบถ้วน



พลังที่ยั่งยืน เพื่อไทย