



**ASEAN
COMMUNITY
2015**



9 170125 090002

ISSN 01250906



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 56 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ 2554 www.ocsc.go.th

{จำขึ้นใจ}

<http://www.jumkunjai.com>

โครงการรณรงค์เผยแพร่เพื่อการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม
การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการรักษาจรรยาข้าราชการ
ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่องให้ข้าราชการร่วมมือกัน
ประพฤติปฏิบัติตามคำถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
สำนักงาน ก.พ.

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน

โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป
ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

ฉันรู้สึกโชคดีที่ได้เกิดมา สวมเครื่องแบบสมญาข้าราชการ
และได้ทำภาระหน้าที่สำคัญ รับผิดชอบเพื่อพ่อหลวงแห่งไทย
सानประโยชน์ของชาติและปวงประชา เหมือนคำสัตย์สัญญาที่มอบเอาไว้

ด้วยหลักการเลศล้ำ หลักธรรมคำใจ ภาคภูมิในเกียรติยศศักดิ์ศรี
จะเดินตามรอยเท้าของพ่อด้วยความตั้งใจ จะเต็มเต็มความหมายข้าราชการที่ดี
มอบชีวิตทุ่มเทให้แผ่นดินนี้ ทำความดีเพื่อชาติไทย
สูงที่สุดของชีวิตคนหนึ่งคน ต้องพิสูจน์ว่าตนได้ทำอะไร
ด้วยสิ่งจจะก็ฉันปฏิญาณให้ไป ฉันภูมิใจที่ทำตามได้จริง
(ทดแทนคุณให้พ่อหลวงและแผ่นดิน)

ยึดมั่นหัวใจ ในหลักเที่ยงธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน ทุกคนเท่าเทียมกัน มั่นคงความดีตลอดไป
เมื่อเราถวายปฏิญาณคำสัตย์ สิ่งมีค่าและภาคภูมิใจของเรา คือ การนำเอาคำนั้นไปปฏิบัติ

เพื่อถวายแด่พ่อหลวงตามรอยพระยุคลบาท

จะมุ่งมั่นรับใช้ประชาชน และแก้ไขปัญหาของชาติ

เต็มกำลังและความสามารถที่มี ให้สมกับที่เกิดมาแล้วเป็นข้าราชการบริหาร

พร้อมเกียรติยศที่เราได้สวมเครื่องแบบสีทากี้ คือ

การได้ตอบแทนแผ่นดิน ด้วยคำว่า บริการ เรา คือ ข้าราชการ

ถวายสัตย์ - ปฏิบัติตาม - จำขึ้นใจ



วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับแรกของปี พ.ศ. 2554 และในโอกาสอันเป็นมงคลนี้จึงขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัยและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย ดลบันดาลให้ท่านผู้อ่านทุกท่านประสบแต่ความสุข ความสำเร็จ ปราศจากโรคภัยมาเบียดเบียน คิดอะไรให้ได้สมปรารถนาตลอดปีใหม่และตลอดไป ช่วงเทศกาลที่มีแต่ความรื่นเริงยินดีต้อนรับปีใหม่นี้ท่านผู้อ่านอาจมีเวลาว่างเพราะมีวันหยุดหลายวัน วารสารข้าราชการจึงได้นำเรื่องราวต่างๆที่น่าสนใจมานำเสนอ เริ่มจาก “การอภิปราย เรื่อง วิวัฒนาการระบบข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียน” ซึ่งได้นำเสนอภาพรวมความคืบหน้าของการไปสู่ประชาคมอาเซียน 2015 บทความเรื่อง ทักษะการศึกษากับบุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำเสนอนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติด ที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีประเด็นที่น่าสนใจว่าการดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นกระบวนการในการไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อกล่าวหาว่ามีมูลความผิดหรือไม่เท่านั้น บทความเรื่อง “หวังรวย ระวังจน : กรณีการเล่นหุ้น” นำเสนอประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์ ที่กำลังเป็นที่นิยมสำหรับเพื่อนข้าราชการในขณะนี้ บทความเรื่อง “การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน” ซึ่งเป็นกรณีที่หลายหน่วยงานหรือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ อีกเรื่องที่น่าสนใจคือ “การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในต่างประเทศ” โดยนำเสนอตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่น่าสนใจของประเทศต่างๆ ทั้งในทวีปอเมริกา ยุโรป และออสเตรเลีย บทความเรื่อง “ทำไมการพัฒนาคนในองค์กร จำเป็นจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นตัวช่วยในการสร้างกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำเสนอตัวแบบระบบความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นแกนหลักในการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้คอลัมน์ประจำก็เต็มไปด้วยเรื่องราวที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนข้าราชการเช่นเคย ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องข้อในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพื่อนข้าราชการที่สนใจจะส่งบทความหรือติดต่อกองบรรณาธิการ กรุณาติดต่อตามที่อยู่ด้านล่าง และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

► **บรรณาธิการ** ◀

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

► **วารสารข้าราชการ**

► **เจ้าของ**

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

► **ที่ปรึกษา**

นายมนตรี กาญจนะจิตรา
นางบุษบา ภริยวิเชียร
นางสุชาดา รังสินนท์
นายชาณุวิทย์ ไกรฤกษ์
นายปรีชา นิครัตน์

► **บรรณาธิการ**

นางสาวนงนารถ เพชรสม

► **ผู้ช่วยบรรณาธิการ**

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

► **กองบรรณาธิการ**

นายเอกศักดิ์ ตรีภานุสวัสดิ์
นายชาณุวิทย์ ไกรฤกษ์
นางชลิตา โชติยกุล
นางสาวชิวา ตีกรวิเศษภักดี
นายศรัณย์ พรไพศาลดี
นางกอบเพชร ชาญพัฒนาพาณิชย์
นางสาวพัสมน จารุรัตน์
นางวิจิตร มโนทัย
นายสุรพงษ์ มาลี
นายมาฆะ ภูจินดา
นายภาณุภาคย์ พงศ์ธิดาชาติ
นางสาวพุทธพร คำชาติชาย
นายพิชาวุธ เฟื่องทอง
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติวีศาลกิจ
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

► **ผู้จัดการสวัสดิการ**

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

► **ออกแบบปกและจัดกัอาร์ทเวิร์ค**

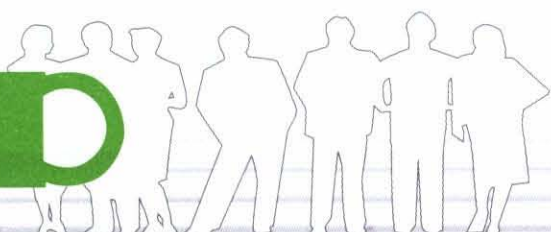
บจก. ไทยเอฟเฟคทีฟสตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

► **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

การอภิปราย เรื่อง วิวัฒนาการระบบข้าราชการ สู่ประชาคมอาเซียน

■ กองบรรณาธิการ
เตรียมรับประชาคมอาเซียน ปี 2015 ตัวเป็นไทย ใจเป็นอาเซียน

1



24 กุณการศึกษาแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ

■ สมพาศ นิลพันธ์

เป็นเรื่องที่มาจากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติด ที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ความช่วยเหลือแก่บุตรในเรื่องทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน

การดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

34

■ ธงชัย ทองเพิ่ม

การดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ไม่ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ จะเป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมายรัฐธรรมนูญหรือไม่ และจะเป็นหลักประกันความเป็นธรรมได้เพียงไร



39 หัวใจรวย ระวิจวน : กรณีการเล่นหุ้น

■ นิธิต ภูริคุปต์

นำเสนอข้อควรระวังในการลงทุนเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์หรือที่เรียกว่า การเล่นหุ้น ซึ่งมีได้ทั้งกรณีเป็นผู้กระทำความผิดเอง หรือถูกผู้กระทำความผิดบิดเบือนราคา ทำให้ซื้อหลักทรัพย์ในราคาสูงกว่าความเป็นจริงซึ่งอาจเกิดความเสียหายได้

ท่ามการพัฒนาคนในองค์กร จำเป็นจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม

45

■ ดร.มาพะ ภูจินดา
แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นตัวช่วยในการสร้างกลยุทธ์
หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร



48

ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

■ อัครนันท์ อมรวิริยะกุล

การนำเสนอตัวแบบระบบความสำเร็จ เพื่อใช้เป็นแกนหลัก
ในการพัฒนาบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาองค์กร
ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

การสืบทอดราชการไปปฏิบัติงาน

55

■ สุทธิพร ลิมศิลา
นำเสนอประเด็นที่ส่วนราชการหลายแห่งได้หารือ
เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติกรณีที่มีข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงาน
ในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือองค์การมหาชน



61

ผลการวิจัยระบบราชการในอนาคต (ตอนที่ 4)

: การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับภาคราชการในต่างประเทศ

■ ทิมงาน สวพ.

นำเสนอตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่น่าสนใจของประเทศต่างๆ 5 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร
สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และสวีเดน

คอลัมน์ประจำ



84

สื่อสารเรื่องการสอบ

■ เหมวดี บรรเทา

ช่องทางใหม่สำหรับผู้สนใจเข้ารับราชการ

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้

■ สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สติริวิศาลกิจ
คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือที่รับโทษให้หนักกว่าโทษจำคุก

87



91

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

■ สุทธิพร ลิ้มศิลา

เรื่องแนวทางการดำเนินการเยียวยา และแก้ไข กรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย
หรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

■ เอกศักดิ์ ตริกรุณาสวัสดิ์

กรณีตัวอย่างที่ไม่ควรนำมาเป็นแบบอย่าง

96





**การอภิปรายเรื่อง “วิวัฒนาการระบบข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียน”
ในการประชุมระหว่างส่วนราชการกับสำนักงาน ก.พ. ประจำปี ๒๕๕๓
เรื่อง “วิวัฒนาการระบบข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียน”
ณ หอประชุมสุขุมน้อยประดิษฐ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี
วันพฤหัสบดีที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๓ เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๒.๐๐ น.**

แทนคุณ จิตต์อิสระ : กราบเรียนท่านผู้มีเกียรติที่เคารพทุกท่านนะครับ วันนี้เราก็คุยกันถึงเรื่องที่สำคัญที่สุดในชีวิตของพวกเราเรื่องหนึ่งเลยก็ว่าได้ เพื่อที่จะมองไปสู่อนาคต เพราะว่าโลกมีความเป็นโลกาภิวัตน์ หรือแม้บางท่านจะเรียกเป็นโลกาภิวัตน์ก็เถอะ แต่ว่าผมก็ยังคิดว่าความเป็นโลกาภิวัตน์ หรือโลกาภิวัตน์ มันเป็นเรื่องที่เราจะต้องเข้าใจและเข้าถึง รวมทั้งจะสามารถพัฒนาได้อย่างเท่าทัน ผมคิดว่าหัวใจสำคัญคือความรู้ แล้วก็เชื่อเสมอว่าโลกหมุนด้วยความรู้ ความรู้นั้นจะเปลี่ยนโลกของเราให้ดีขึ้น และที่สำคัญที่สุดก็คือว่าเราไม่ได้อยู่คนเดียวบนโลกใบนี้ ถึงแม้เราจะอยากอยู่คนเดียวหรือว่าอยู่เฉย ๆ แต่โลกก็จะเข้ามาหาเราอย่างทุกมิติรอบด้านทีเดียว ดังนั้นวันนี้ในฐานะที่ท่านอยู่ในระบบราชการ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการที่จะขับเคลื่อนประเทศไทยของเราให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและมั่นคงในทุกมิติ มิติของการเมือง



มิติของเศรษฐกิจ และมิติของสังคม ดังนั้นผมคิดว่าพวกเราจะต้องมาสร้างความตระหนักรู้ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อที่จะขยายไปสู่โอกาสที่ดีขึ้น เพราะว่าโอกาสนั้นก็อีก ๕ ปีข้างหน้า เชื่อว่าทุกท่านอยู่ถึงอยู่ทันแน่นอน แล้วก็จะไม่นานเกินรอ แป๊บเดียวก็ ๕ ปีแล้วถ้าเราไม่วางแผนตั้งแต่วันนี้เลย พอถึงเวลาเหมือนกับตอนใกล้ๆ สอบแล้วต้องมาอ่านหนังสือวันก่อนสอบวันเดียวมันไม่ทันแน่นอน ซึ่งก็หวังว่าพวกเราจะได้มองเห็นอนาคตเพื่อสร้างอนาคตที่ดีให้กับลูกหลาน ในช่วงนี้เพื่อให้พวกเราทุกท่านได้เห็นภาพรวมของความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน ผมใช้คำว่า เร่งด่วน แล้วยกขึ้น เพื่อให้เห็นว่าถึงแม้ ๕ ปี แต่ถ้าเราไม่วางแผนวันนี้ กว่าที่จะขยับ กว่าที่จะเคลื่อนองคคาพยพต่างๆ ของสังคม อาจจะไม่ทัน แล้วผลกระทบต่างๆ จะเกิดอะไรขึ้น ต้องมาฟัง ผมขอกราบเรียนเชิญท่านรองอธิบดีกรมอาเซียน ท่านกรุณาเล่าภาพใหญ่ให้เราฟังว่าทิศทางของการขับเคลื่อน ความจำเป็น รวมทั้งเปรียบเทียบให้เห็นถึงการแข่งขันของประเทศเพื่อนบ้าน เพราะเราอาจจะมองว่า ๑๐ ประเทศอาเซียน ประเทศไทยก็ถือว่าอยู่อันดับต้นๆ แต่ความเป็นจริงแล้วอาจจะไม่ได้เป็นอย่างนั้น ในวันนี้อาจจะเป็นอย่างนั้น แต่วันหน้าอีก ๕ ปี หลายประเทศที่เราคิดไม่ถึงอาจจะแซงเราไปแล้ว อย่างเมื่อหลายปีก่อนเราเคยแข่งกับไต้หวัน แข่งกับสิงคโปร์ แข่งกับมาเลเซีย แข่งกับเวียดนาม ตอนนี้เขาก็นำหน้าเราไปหมด เตี่ยเราต้องมาหาคนแข่งต่อ ก็ขอกราบเรียนเชิญท่านชุตินทร คงศักดิ์ รักษาการอธิบดีกรมอาเซียนได้สะท้อนภาพใหญ่ของความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วนในอีก ๕ ปีข้างหน้า สิ่งที่เราต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของเราครับ เชิญครับ

ชุตินทร คงศักดิ์ : ผมจะมาพูดในลักษณะของจากมุมมองของข้าราชการ สิ่งแรกที่จะบอกท่านก็คือว่าจริงๆ มันก็มี ๒ อย่าง คือการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องอาเซียนมีความจำเป็น แต่บางคนก็ใช้วิธีสร้างความตระหนักรู้โดยการสร้างความตระหนก ผมไม่มีเจตนาจะมาทำให้ท่านตกใจ ผมเพียงต้องการจะบอกว่าในภาพรวมความคืบหน้าของการไปสู่ประชาคมอาเซียน ๒๐๑๕ ก็มีความคืบหน้าที่ดี ในฐานะหน่วยงานกลาง กระทรวงการต่างประเทศเราก็ได้รับทราบว่าหน่วยราชการต่างๆ ทำอะไรบ้าง โดยรวมก็มี

ความคืบหน้าเป็นที่น่าพอใจ คือ ประชาคมอาเซียน ๒๐๑๕ มีกฎบัตรอาเซียนเป็นหัวใจหลัก คือท่านสุรินทร์ พิศสุวรรณ เลขาธิการอาเซียน เวลาท่านเดินทางไปไหนท่านจะพกกฎบัตรอาเซียนไว้ในกระเป๋าแจ็กเก็ต ความสำคัญของกฎบัตรอาเซียนคืออะไร คือ มันเหมือนเป็นรัฐธรรมนูญของอาเซียน มันทำให้เพื่อนเรา อย่างเช่น สหภาพยุโรป โดยเฉพาะสหภาพยุโรปเขาจริงจังคือ take เรา seriously มากขึ้น เพราะว่าฝรั่งเขาเข้าใจ สังคมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎกติกา กฎระเบียบ แล้วก็ก่อนหน้านี้อาเซียนไม่มีกฎบัตร เดียวนี้เรามีกฎบัตร มีรัฐธรรมนูญของเราเองแล้ว มันทำให้เราเปลี่ยนสถานะเป็นองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎ กฏระเบียบ หรือฝรั่งเขาเรียกว่า rule base

อีกอันหนึ่งที่ทำให้เราสบายใจได้คือศูนย์กลางของอาเซียน ก็คือ แผนแม่บทว่าด้วยการจัดตั้งประชาคมอาเซียน ๒๐๑๕ ในนี้ก็ประกอบด้วยแผนงาน ๓ แผนงาน เกี่ยวกับการสร้างประชาคมการเมืองความมั่นคง ประชาคมเศรษฐกิจ แล้วก็เป็นประชาคมสังคมวัฒนธรรม แล้วถ้าท่านเปิดอ่านดูในนี้ก็จะมีระบุทุกอย่างว่า ประชาคมแต่ละอันมันจะเป็นอย่างไร ต้องทำอะไร โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ จะเป็นแผนงานเลยในแต่ละเรื่อง ปี ๒๐๑๐ ปี ๒๐๑๑ ต้องทำอะไร ช่วงปี ๒๐๑๒ ปี ๒๐๑๓ ต้องทำอะไร แล้วก็ช่วงสุดท้ายต้องทำอะไร เพราะฉะนั้นคือภารกิจของเรามีแล้ว คือ ไม่ต้องเป็นห่วง คือการไปถึงปี ๒๐๑๕ เรารู้แล้วว่าต้องทำอะไร

แทนคุณ จิตต์อิสระ : ยกตัวอย่างคร่าว ๆ หน่อยได้ไหมครับต้องทำอะไรบ้าง

สุทินทร คงศักดิ์ : เช่นเรื่องประชาคมเศรษฐกิจ ที่เขาวาดภาพไว้ คือประชาคมการเมืองและความมั่นคง ท่านอาจจะสงสัยว่ามันคืออะไร เป็นสภาหรือเป็นอะไร คือเขาให้ความหมายไว้ว่า มองว่าอาเซียนจะเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบ คือ rule base แล้วก็มีความนิยมและแนวปฏิบัติร่วมกัน มีความเป็นปึกแผ่น มีสันติภาพ มีความมั่นคง และมีความรับผิดชอบร่วมกันในด้านความมั่นคง เรายังไปไม่ถึงตรงนั้น อันนี้เป็นเหมือนกับवादฝันไว้ อย่างในยุโรปอาจจะจะมี NATO ของเรานี้ยัง ตอนนี้จะเริ่มในลักษณะของการช่วยเหลือยามภัยพิบัติ อาเซียนทำงานร่วมกัน หลังจากไซโคลนนาร์กีส อาเซียนเข้าไปในพม่าร่วมกัน การเข้าไปในนามของอาเซียนทำให้เป็นที่ยอมรับได้มากขึ้นของพม่า ต่อไปที่คิดอยู่ หรือรัฐมนตรีต่างประเทศเคยปรารภก็คือว่าเราอาจจะมีการรักษาสันติภาพที่เป็นในนามของอาเซียน ของไทยไปแล้ว แล้ววันก่อนผมได้ติดตามก็เข้าใจว่าไปปฏิบัติภารกิจอย่างนี้แล้ว ๒๕ ครั้ง ก็มีความก้าวหน้า ที่นี้ต่อไปเราอยากจะทำให้มีความเป็นอาเซียนมากขึ้น

ผลลัพธ์อันหนึ่งของเรื่องประชาคมความมั่นคงและการเมือง คือคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อันนี้ก็โยงไปสู่เรื่องของค่านิยม มาตรฐานร่วมกัน อีกอันหนึ่งก็เป็นเรื่องของการจัดการอาชญากรรมข้ามชาติ ในเรื่องประชาคมเศรษฐกิจ เดี่ยวทางคุณดุสิตจะกล่าวต่อ แต่ว่าที่ตีความไว้ ที่กำหนดไว้ในแผนแม่บท คืออาเซียนจะเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว มีการไหลเวียนอย่างเสรีสำหรับสินค้า บริการ และการลงทุน แต่มีการเล่นค่านิดหนึ่ง การไหลเวียนอย่างเสรียิ่งขึ้นสำหรับเงินทุนและแรงงานมีฝีมือ คือเสรียิ่งขึ้น ไม่เหมือนกับเสรีนะครับ แล้วก็อีกอันหนึ่งที่ต้องการเน้น คือส่วนใหญ่เราจะตกใจว่า คือแรงงานต้องมีฝีมือแล้วก็แรงงานไม่มีฝีมือ คือคนจะตกใจเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนว่า จะมีแต่คนต่างชาติเข้ามาแย่งงาน ผู้ใช้แรงงานก็จะมีคนจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามา อันนี้รัฐมนตรีต่างประเทศสิงคโปร์เคยให้สัมภาษณ์ไว้ชัดแล้วนะครับว่า มันจะไม่เกิดขึ้น เขารับไม่ได้ การให้แรงงานไม่มีฝีมือเข้ามาโดยเสรี เพราะฉะนั้นมันเป็น เรื่องของการที่แรงงานมีฝีมือเข้ามา แล้วอันนี้ก็มองได้หลายมุมมอง มองในแง่ของการแข่งขัน กับมองใน



อีกแห่งก็เป็นเรื่องของการมีทางเลือกมากขึ้น ตอนนี้มาทำงานทุกวันจะมีหนังสือพิมพ์ลงบทความเกี่ยวกับเรื่องอาเซียน เพราะฉะนั้นผมในฐานะหน่วยงานกลางเราก็มองว่า ก็ดี มีความตระหนักเรื่องอาเซียนมากขึ้น ทำให้เห็นว่าเรามีภารกิจที่ยิ่งใหญ่ ที่จะต้องรองรับ แล้วก็สนับสนุนหน่วยงานต่างๆ หน่วยราชการ ภาคเอกชน ทุกวันนี้เราก็ออกไปบรรยาย ไปทำเรื่องอาเซียน พิษณุโลกกำลังจะจัดสัปดาห์นี้ มีสัมมนาเรื่อง ASEAN connectivity สัปดาห์หน้าท่านอธิบดีไปอุดรฯ เป็นต้น แต่คนเราผมคิดว่าเรายังไม่มีความพร้อมตรงนั้น

อันสุดท้ายประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน อันนี้ท่านอาจจะรู้สึกว่าจะจับต้องได้ยาก ประชาคมอาเซียนจะมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง บรรลุความเป็นปึกแผ่นและความเป็นเอกภาพของปวงชนอาเซียน เราจะเป็นประชาชนเดียวกัน เราจะเป็นชาวอาเซียน ในความเป็นลาว ไทย เขมร อะไรต่ออะไร แต่เรามีความเป็นอาเซียนร่วมกัน คือสิ่งที่อยากจะทำคืออยากให้คนไทยตื่นขึ้นมา คือท่านมีความเป็นไทย แต่ว่าอยากให้ท่านมีความเป็นอาเซียนด้วย ท่านอาจจะคิดว่ามันตลก หรือว่ามันเป็นอะไรที่เป็นไปไม่ได้ แต่คราวหน้าท่านไปเจอชาวยุโรป อย่างคนเยอรมัน เขามีความเป็นเยอรมัน แต่ความเป็นประชาชนของ EU คือเป็น European ก็ชิมชั้บอยู่ในนั้น เพราะว่าความรู้สึกอันนี้มันจะเป็นส่วนขับเคลื่อนว่าเราจะมีความสำเร็จหรือเปล่าไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เพราะเราต้องนึกถึงอาเซียนเท่าๆ กับที่เรานึกถึงไทย

ในเรื่องของผลประโยชน์ ในเรื่องของทุกคนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมกัน แต่ยังคงเคารพในความแตกต่างของกันและกันทางด้านวัฒนธรรม ภาษาและศาสนา แล้วอย่าง ก.พ. ของประเทศอาเซียนมีความร่วมมือกันหรือเปล่า ก็มีแล้ว เพราะฉะนั้นมันมาในทุกแขนง นอกจากมีแผนงานนี้แล้วมันมีการติดตามผลอย่างไร ก็กล่าวแล้วในด้านเศรษฐกิจก็มี AEC (ASEAN Economic Communities Scorecard) ก็ประชุมกันทุกปี คือนายกฯ ผู้นำประเทศก็ต้องไปนั่งอยู่ตรงนั้น แล้วก็เห็นคะแนนของประเทศตัวเองขึ้นบนจอ บางด้านของเราก็ดี บางด้านไม่ค่อยดี ผมว่าส่วนหนึ่งมันมาจากเรื่องสถานการณ์การเมืองด้วย

ความไม่ต่อเนื่อง แล้วก็ทำให้รัฐบาลไม่สามารถที่จะมุ่งเน้นภารกิจหลักได้ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ เพราะมีสิ่งอื่นเข้ามาดึงเวลาไป แล้วเรื่องการผ่านกฎหมาย การแก้กฎหมายก็มีความไม่แน่นอน ส่วนด้านการเมืองความมั่นคงนี้ก็ประเมินทุก ๒ ปี ท่านจะเห็นว่าระบบอาเซียนท่านมีแผนงาน ๓ ด้าน ประเมินความคืบหน้าไม่เหมือนกัน เพราะคนเขียนคนละกลุ่ม แต่ก็เอามารวมอยู่ในแผนแม่บทเดียวกัน ส่วนในด้านวัฒนธรรม สังคม กำลังจะคิดตัวชี้วัดขึ้นมา ซึ่งทำให้หน่วยงานของอาเซียนได้แบ่งปันกันอยู่ว่าจะวัดเรื่องอย่างนี้ได้อย่างไร หมายความว่า ในระบบราชการของเรา นี่เขากำลังพัฒนาตัวชี้วัดอันนี้อยู่ ประชาคมอาเซียน ๒๐๑๕ มันมีความจำเป็นอย่างไร มันไม่ใช่เรื่องอะไรก็ๆ ที่เห็นยุโรปเขาทำ เราก็เลยทำบ้าง ผมกำลังจะบอกว่า ด้านการเมือง ความมั่นคง ถ้าเราคุยกัน ประเทศที่คุยกัน โอกาสที่จะสู้รบ มันก็น้อยลง อันที่ ๒ มีมหาอำนาจเข้ามาบีบคั้น จีน อินเดีย ท่านอาจจะไม่ได้เอาอินเดียไปเทียบกับสหรัฐหรืออะไร แต่ว่าก็น่าจับตามองเหมือนกัน เวลาเขาพูดจา บางทีเวลาเราไปสัมมนา จีน เดียวนี้ก็พูดจาเปลี่ยนไป สมัยก่อนก็พูดอย่างหนึ่ง เดียวนี้ผมก็มีความรู้สึกว่าเขามีความเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น ลักษณะการพูดกับเราก็ก็น่าเปลี่ยนไป อินเดียอีกหน่อยพอเขามีความก้าวหน้ามากขึ้น เขาก็อาจจะมีความเชื่อมั่นในตัวเอง เขาอาจจะพูดจากับเราเปลี่ยนไป แล้วสหรัฐก็ยังอยากจะบีบคั้นในนี้ ยุโรป เราต้องมีประชาคมอาเซียน เพื่อที่ว่าการต่อรองกับมหาอำนาจต่างๆ เหล่านี้ จะได้มีแต้มต่อได้มากขึ้น คือไทยประเทศเดียวคงเป็นไปไม่ได้ เพราะฉะนั้นในด้านความมั่นคง การเมือง ความมั่นคง ก็จำเป็นต้องมีการรวมตัวกันเพื่อป้องกัน conflict ภายใน แต่ขณะเดียวกันก็เป็นภูมิคุ้มกันของเรา แล้วก็เป็นแต้มต่อของเราในการปฏิสัมพันธ์กับประเทศที่มีอำนาจต่อรองมากกว่าเรา

ในเรื่องเศรษฐกิจเป็นเรื่องของขนาดของตลาด ผมพูดได้จากประสบการณ์คือว่าคนข้างนอก เขามองมาภูมิภาคนี้ ใช้ เขาเห็นประเทศไทย เห็นประเทศต่างๆ ที่เป็นสมาชิกอาเซียน แต่ในเชิงเศรษฐกิจแล้วเขามองตลาดอาเซียน เขามองตลาด ๕๘๐ ล้าน ในภาพความเป็นจริง เรายังไม่ได้ก้าวหน้าไปเท่าที่มันยังไม่ได้เป็น



ตลาดเดียวครบถ้วน แต่ว่าเวลาคนเรามองภาพมันเป็นอย่างนี้แล้ว เพราะฉะนั้นเป็นเรื่องของขนาดของตลาด เวลาเรามาลงทุนในไทย เขาก็หวังว่าจะขายตลาดอาเซียน แล้วถ้าท่านอ่านหนังสือพิมพ์ท่านจะเห็นบริษัทข้ามชาติต่าง ๆ เขาก็จะมีแผนยุทธศาสตร์อาเซียน เป็นเรื่องขนาดของตลาด เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เป็นเรื่องของ economy of scale คือตลาด อย่างบรูไน ผมเพิ่งไปบรูไนมา ๔๐๐,๐๐๐ คน จะทำอะไร มันไม่คุ้ม มันต้องผลิตสำหรับตลาดอาเซียน แล้วจริง ๆ คือนอกจากตลาดอาเซียนแล้วเราก็มองตลาดจีน ตลาดอินเดีย ตลาดเก่า ๆ สหภาพยุโรป สหรัฐ มองตลาดใหม่ อเมริกาใต้ แต่ว่าการรวมตัวกันมันทำให้เรามีอำนาจในการแข่งขันสูงขึ้น คือเราต้องฟังตลาดภายในที่ยิ่งใหญ่ขึ้น แล้วก็เอาอำนาจต่อรองนี้ไปปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น

นอกจากนั้นเป็นเรื่องของอำนาจการเจรจาต่อรอง ที่เป็นตัวอย่างชัด ๆ คือ G๒๐ ซึ่งเป็นเวทีใหม่ที่เกิดขึ้นหลังวิกฤติเศรษฐกิจ ท่านก็ต้องคิดว่าประธานอาเซียนได้รับเชิญให้เข้าประชุม คือ เมื่อก่อนท่านเคยได้ยินใช้ไหมครับ G๗ G๘ คือประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ หลัง ๆ นี้โลกมันเปลี่ยนไป มีประเทศที่มีบทบาทมากขึ้น ก็เลยเป็นเวทีที่ขยายกว้างขึ้น ประเทศที่มีบทบาทมากขึ้นในระบบเศรษฐกิจโลกก็จะมีใน G๒๐ ประธานอาเซียนก็ได้รับเชิญ ผมก็ต้องพูดด้วยว่าอินโดนีเซียเขาได้รับเชิญด้วยในฐานะตัวเขาเอง ส่วนหนึ่งมันเป็นเพราะว่าประเทศเขา หลัง ๆ มีความมั่นคงมากขึ้นในด้านการเมือง ทุกคนก็เห็นศักยภาพ จริง ๆ มันเป็นเรื่องของความนิ่ง คือเมืองไทยผมว่าความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดนี่ก็คือความไม่นิ่งของการเมือง ตั้งแต่หลังปี ๒๕๔๙ ผมเคยทำงานเป็นรองผู้แทนถาวรไทยที่องค์การการค้าโลก การเจรจามันเป็นไปด้วยความยากลำบาก เพราะว่าเราไม่สามารถให้ความมั่นใจได้ว่า ถ้าเราบอกว่าเราจะทำอย่างนี้ ๆ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ ๖ แล้วเราจะทำได้ภายในเวลาที่กำหนด แล้วจะไม่มีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้น เพราะว่าในช่วงตั้งแต่ปี ๒๕๔๙ ผมค้นพบว่าสิ่งที่ผมจะต้องทำ ก็คือต้องปูพื้นเขาก่อนเกี่ยวกับเรื่องสถานการณ์ในบ้านเรา จนบางทีหลัง ๆ นี้เขาก็งงเหมือนกัน ไม่ใช่เพราะว่าเขาจะได้ไม่เรียกร้องอะไรจากเรามาก คือเรามีข้อจำกัดในด้านของสภา เขาถามว่าตกลงบ้าน you ปฏิวัติไปแล้วกี่ครั้ง เราบอกก่อนเจรจา ช่วย brief ให้ฟังหน่อยสิว่าสถานะล่าสุดเป็นอย่างไร อะไรประมาณอย่างนั้น

แล้วก็สังคมก็เป็นเรื่องของยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน ท่านอาจจะพูดได้ว่าปัญหาภายในประเทศเราส่วนหนึ่งก็เป็นเรื่องของความเหลื่อมล้ำของสังคม เรื่องอะไร แล้วเรื่องอย่างนี้มันก็ทำให้ประชาคมอาเซียนสั้นคลอนได้เหมือนกัน เพราะว่าประเทศที่รวยที่สุดกับประเทศที่จนที่สุดในอาเซียนต่างกันเยอะมาก ถ้าเราจะเป็ประชาคมเดียวกัน เราก็ต้องดูแลให้ทุกคนเห็นว่า ตัวเองมีประโยชน์หรือมีส่วนร่วม มีส่วนได้ ทุกคนมีส่วนเสียอยู่แล้ว แต่ต้องมีส่วนได้ในประชาคมอันนี้ แล้วอันนี้ก็เป็โจทย์หนึ่งของเรื่องการสร้างควมตระหนักรู้ เพราะหลาย ๆ คนจะมองว่ามันไม่เกี่ยวกับเขา หรือว่าเมื่อครูวิทยากรเขาคุยกันว่าอยู่เฉย ๆ ก็ดีแล้ว แค่ว่าปลูกข้าวก็จะปีหนึ่งไปอีกปีหนึ่งก็จะเอาไม่รอดอยู่แล้ว แล้วนี่จะไปเปิด แล้วสมมุติให้ข้าวเวียดนามเข้ามาจะเอาอะไรกิน คือมันต้องสร้างความเข้าใจว่าจริง ๆ แล้วที่ทำไปทั้งหลายทั้งปวงมันเพื่อความอยู่รอดของประเทศ แล้วถ้าเรามีระบบการบริหารจัดการที่ดี มันน่าจะทำให้ทุกคนอยู่ได้ดีขึ้น คือมันเป็นเรื่องที่คุณพูดน้อยที่สุด เรื่องสังคม แต่ว่าถ้าไม่มีด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจก็อาจจะไปไม่ถึงดวงดาว แล้วด้านการเมืองก็อาจจะนำมาซึ่งปัญหา วันนี้เรายังสร้างความตระหนักรู้แล้วกลับไปต้องไปคิดว่าจะทำอะไรกันดี ก็เริ่มคุยกันแล้วว่าหลังปี ๒๐๑๕ จะทำอะไรดี ปีนี้เริ่มพูดแล้ว แล้วปีหน้าอินโดนีเซียก็จะขับเคลื่อน แต่ว่ามันไม่น่าตกใจ มันเป็นเรื่องของเขายากเห็นอาเซียนมีบทบาทมากขึ้นในเวทีโลก ทุกวันนี้ถ้าหน่วยงานไหนที่โชคดีได้ไปประชุมระหว่างประเทศ ท่านก็จะเห็นว่า เราเข้าไปในห้องประชุมเราก็จะมองหาเพื่อนอาเซียน แต่อยาก

ให้มากกว่านั้น มากกว่ามองหาเพื่อนอาเซียน แล้วไปกินข้าวด้วยกัน คุณถูกเมียเป็นอย่างไร ตอนนี้อยากให้มีท่าที่อาเซียนมากขึ้น ผมพูดได้เลยว่า ใน WTO เรายังแหวงเดียวกัน ๑๐ ที่นั่งคือในเวทีมันก็จะเป็นอย่างนี้ แล้วก็แหวงยาว ๆ EU ๒๗ ที่นั่งเขาเข้าไปแหวงครึ่ง ของอาเซียน ๑๐ ที่นั่งแหวงหนึ่ง ที่จริงลาวยังไม่ได้เข้า คือ ๙ ที่นั่ง มันดูแล้วมัน impressive คือนั่งด้วยกัน แต่จริง ๆ แล้วท่าที่คนละเรื่อง อยากให้มีท่าที่อาเซียนมากขึ้น คนเขาจะได้บอกว่าอาเซียนมีท่าที่อย่างนี้ ๆ ผมคิดว่าเรื่องเศรษฐกิจมันทำได้ยากกว่า เรื่องการเมือง เรื่องสังคมทำได้ง่ายกว่า

แล้วอีกอันหนึ่งที่พูดไปแล้วก็คือเรื่องของกองกำลังรักษาสันติภาพ คือออกไปแล้วก็ชักธงอาเซียน แล้วก็หน่วยงานต่าง ๆ จริง ๆ มีความตระหนักรู้เรื่องอาเซียนที่อยู่แล้ว ไม่ว่าจะ เป็น ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงพาณิชย์ รัฐสภา เราถูกเรียกไปชี้แจงที่รัฐสภาบ่อย แล้วก็วันก่อนวุฒิสภาก็เพิ่งจัดสัมมนาเรื่อง ASEAN Connectivity กรมประชาสัมพันธ์ เหล่าทัพ แล้วก็ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา สถาบันพระปกเกล้า กับ ก.พ. ก็จะทำหลักสูตรเรื่องอาเซียน ที่นี้โจทย์ก็คือทำอย่างไรอยากจะให้ซึมซับถึงภาคประชาชนได้อย่างทั่วถึง คือนอกจากพวกเราแล้วอยากจะให้เข้าไปถึงภาคประชาชน ในแง่ของหน่วยงานก็เหมือนที่ท่านนายกฯ พูด จะต้องตีโจทย์อาเซียนของตัวเองให้ได้ เพราะตอนนี้คือท่านอยู่ในประเทศไทย ท่านอยู่ในอาเซียนด้วย แล้วอยากจะให้ท่านคิด beyond ประเทศไทย สิ่งที่ท่านทำแล้วมันมีโจทย์อาเซียนว่าอย่างไร เรามีพันธกรณี ตามแผนงาน แล้วก็เอกสารต่าง ๆ ของอาเซียนอย่างไร ยกตัวอย่าง มันมีแถลงการณ์ของผู้นำอาเซียนว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีมือแรงงานเพื่อการฟื้นฟูความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน กระทรวงแรงงานก็ต้องเอาอันนี้ไปทำ หรือปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับสหประชาชาติเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติ กระทรวงมหาดไทย เหล่าทัพ เป็นต้น คือมันเป็นหน้าที่ของกระทรวงการต่างประเทศที่จะต้องให้ท่านทราบว่ามีเอกสารเหล่านี้ แต่พอถึงเวลาแล้วเราปฏิบัติไม่ได้ มันขึ้นอยู่กับท่าน แล้วท่านต้อง



ดูว่าแผนงานในระดับประเทศไทยของท่านเกี่ยวกับอาเซียนอย่างไร แล้วก็ระดับภูมิภาค ระหว่างภูมิภาค ระดับโลก งานของท่านเกี่ยวข้องอย่างไร เกี่ยวกับอาเซียนอย่างไร

อันสุดท้ายก็คือว่ามีคนพูดว่า คือท่านวีระศักดิ์ โควสุรัตน์ เคยให้สัมภาษณ์ในหนังสือพิมพ์ว่าท่านอยากเห็นทุกหน่วยงานมีมิสเตอร์อาเซียน ซึ่งเป็นคนที่รู้เรื่องอาเซียนดีอยู่ในนั้น ผมคิดว่ามีความจำเป็น คือจริงๆ กระทรวงการต่างประเทศอยากให้ท่านมีฝ่ายอาเซียน หรือว่ามีกองอาเซียนด้วยซ้ำ ในขั้นนี้มันอาจจะไปไกลไป แต่ว่าอย่างน้อยท่านต้องมีคนที่รู้เรื่องอาเซียนดี แล้วในอนาคตผมก็มองเห็นว่ามันจะมีระบบราชการ ในเมื่อวันนี้เรามาพูดที่ ก.พ. คือมันมี ASEAN secretariat อยู่แล้ว แล้วก็หัวใจของอาเซียนมันค่อย ๆ ย้ายไปอยู่ที่อินโดนีเซียมากขึ้น มันจะคล้าย ๆ เหมือนกับบรัสเซลส์เป็นเมืองหลวงของยุโรป Capital of Europe มีระบบราชการอยู่ตรงนั้น อีกหน่อยอาเซียนก็อาจจะมี International Civil Service ของเราเองอยู่ตรงนั้น แล้วก็หลาย ๆ คนของพวกเขาท่านก็อาจจะไปนั่งทำงานอยู่ตรงนั้น

แทนคุณ จิตต์อิสระ : ขอเสียงปรบมือให้กับท่านด้วยครับ นั่นคือภาพใหญ่ ๆ ที่คุณชุตินทรได้สะท้อนให้เราฟัง ถ้าเปรียบเวทีก็น่าเหมือนกับว่าท่านเป็นฝ่ายบู๊ เดียวจะเข้าสู่ฝ่ายบู๊ ปรับโหมดกันนิดหน่อยนะครับ เพราะว่าต้องการให้เห็นภาพว่า ในภาพใหญ่เมื่อสักครู่เราสะท้อนให้เห็นหลายภาพ คือประเทศไทยเรามีระบบเศรษฐกิจแบบแซนด์วิช คืออยู่ตรงกลางระหว่าง ๒ ชั้น ชั้นหนึ่งไปทางเทคโนโลยี เขามีหลายประเทศที่ก้าวหน้ากว่าเรามาก มีกำลังการผลิต มีเงินทุนมหาศาล อีกฝั่งหนึ่งที่อยู่ข้างล่างเราก็จะเป็นเรื่องของแรงงาน ค่าแรงฝีมือ แรงงานต่าง ๆ ก็ค่อนข้างจะราคาถูกกว่าเรา เพราะฉะนั้นเราอยู่ตรงกลาง จะไปสุดก็ไม่ได้สักที แต่ที่สำคัญกว่านั้นก็คือระบบราชการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวเพื่อเอื้อหรือเกื้อหนุนหรือสนับสนุนต่อการทำงานของภาคธุรกิจ ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเลยก็ว่าได้ โดยคุณดุสิต นนทะนาคร ประธานกรรมการหอการค้าไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย โดยเฉพาะปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้วก็ เป็นเสียงสะท้อนที่ผมคิดว่าน่าสะท้อนใจ แล้วก็น่าเศร้าใจ ซึ่งอยากจะนำมาสู่การเปลี่ยนแปลงในวันนี้ที่สุดก็คือเรื่องของการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ที่ทำให้ภาพของประเทศไทยนั้นค่อนข้างจะไม่น่ามองมากนัก ในสังคมอาเซียน ในขณะที่เดียวกันก็อยากจะให้คุณดุสิตได้สะท้อนภาพอีก ๒ วงแหวน นอกจากวงแหวนอาเซียนแล้ว ๒ วงแหวนก็คือมีจีน มีเกาหลี ญี่ปุ่น แล้วก็อินเดีย มีนิวซีแลนด์ มีออสเตรเลียด้วย รวม ๑๖ ประเทศนี้แล้วมีประชากรกว่า ๓,๐๐๐ ล้านคน เฉพาะอาเซียนกว่า ๕๕๐ ล้านคน เราจะต้องปรับตัวกันขนาดไหน โดยเฉพาะปัญหาเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การทำงาน ขอกราบเรียนเชิญครับ

ดุสิต นนทะนาคร : ท่านผู้เข้าร่วมสัมมนาที่รักครับ ผมเองต้องขอขอบคุณ ก.พ. อย่างยิ่งที่กรุณาให้โอกาสผมมาชี้แจงในเรื่องของสิ่งที่ภาคเอกชนได้ดำเนินการไปในช่วงการเตรียมรับที่จะเข้าอยู่ใน AEC หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในช่วง ๔ - ๕ ปีข้างหน้า ผมยังเจออยู่หลายคนที่ผมอาจจะเรียกว่าอยู่ในพันธู์สำหรับพวกเต่าล้านปี พวกที่ยังถามผมอยู่ว่า ทำไมต้องไปรวม ทำไมต้องไปเกิดกับอาเซียนเขา ทำไมเราไม่อยู่คนเดียวในประเทศไทย คำถามต่าง ๆ เหล่านี้ ผมว่ามันต้องหยุดถามเสียทีแล้วนะครับ เหตุการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ เราต้องดูว่าในโลกเขามีการรวมตัวกันเรื่องของ FTA ก็คือการรวมตัวทางด้านเศรษฐกิจกัน เห็นไหมครับ อเมริการวมตัวกับเม็กซิโก แคนาดา เห็นไหมครับว่านิวซีแลนด์รวมตัวเจรจากับออสเตรเลีย ยุโรปรวมตัวด้วยกัน พวกเขาเหล่านั้นต้องการที่จะมีพลังร่วมในการที่จะสร้างอำนาจการต่อรองให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยถ้าคิดจะอยู่คนเดียว ก็คงมีคนแค่ ๖๓ ล้านคน แล้วเราก็จะไปเจรจากับใคร ไปเจรจากับ

อเมริกา กับคน ๒๐๐ - ๓๐๐ ล้านคนหรือครึ่ง อเมริกาเมื่อ ๒๐ ปีที่แล้วตอนมีสงครามเวียดนามเอาใจ
ไทยแลนด์ขนาดไหน เพราะว่าเห็นเราเป็นภูมิศาสตร์ของเขา หลักยุทธศาสตร์ของเขาจำเป็นต้องพึ่งพาสายเรา
วันนี้ประธานาธิบดีเขามา เขาบินข้ามศีรษะเราไปหาอินโดนีเซียไม่เคยใส่ใจเราเลย นี่ก็เห็นตัวอย่างแล้วนะครับ
ว่าการที่เป็นประเทศเล็ก ๆ ขาดคุณค้ำมันอยู่ไม่รอดในระยะยาว ในเวทีการค้าขายของการแข่งขันทั่วโลก
เพราะฉะนั้นความจำเป็นที่ต้องมารวมตัวเป็นหนึ่ง คือการสร้างพลังร่วมให้เกิดขึ้นให้ได้ ๑๐ ประเทศใน
อาเซียน เกิดขึ้นมาก็เพื่อที่จะทำให้พลังรวมของเราดีขึ้น ตลาดจาก ๖๓ ล้านคนในเมืองไทย มันจะกลับกลายเป็น
เป็น ๕๕๐ ล้านคนเลย คุณคิดดูครับ คุณผลิตสินค้า ๑ หน่วย หรือ ๑ โรงงาน สามารถกระจายสินค้าไปตาม
จุดต่าง ๆ ได้ถึง ๕๕๐ ล้านคน ต้นทุนต่อหน่วยก็ถูกลงไป ความสามารถในการผลิตจะดีขึ้น ความสามารถ
ในการแข่งขันจะดีขึ้น แน่นอณาการที่เราเปิดตลาดได้เขาก็สามารถมาหาเราได้เช่นเดียวกัน โอกาสก็จะมี
การแข่งขันมากขึ้น ผู้ผลิต ผู้บริการทั้งหลายก็ต้องทำตัวให้มีความพร้อมในการที่จะแข่งขันกับคนอื่นได้ แต่คนที่
ได้ประโยชน์สูงสุดก็คือประชาชนผู้บริโภค ผู้บริโภคจะสามารถที่จะมีสินค้าที่มีคุณภาพดีกว่าราคาที่ยุติธรรมกว่า
แล้วมีบริการที่ดีกว่า เพราะผู้ผลิตทุกรายจะต้องมีการแข่งขันกัน ส่วนผู้ผลิตรายไหน หรือบริการรายไหน
ที่มีคุณภาพสินค้าที่แยกว่าเขา มีต้นทุนที่แพงกว่าเขา พวกนั้นก็เตรียมตัวตาย อยู่ไม่ได้หรอกครับ สภาพการ
แข่งขันในช่วงนี้มันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องมีการปรับตัว เปลี่ยนแปลง แล้วก็ต้องทำงานร่วมกัน

พวกเราเคยมีการไปทำ survey เมื่อปลายปีที่แล้ว ปี ๒๕๕๒ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยไปทำ
survey นักธุรกิจต่าง ๆ ทั้งหลายว่าเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ มีการลดภาษีเรื่องการนำเข้าในกลุ่มอาเซียน
๖ ประเทศ เป็น ๐ เปอร์เซ็นต์ เชื้อใหม่ครับนักธุรกิจพวกผมทั้งหลาย ๘๕ เปอร์เซ็นต์ บอกเพ็งรู้เดียงนี้เองว่า
ณ วันที่ ๑ มกราคม จะลดภาษีเหลือ ๐ คนไทยเพ็งมาตกใจนะครับ แต่เรื่องนี้นั้นเกิดขึ้นมาตั้งแต่ ๑๙ ปีที่แล้ว



๑๙ ปีที่แล้วที่นายกรัฐมนตรีไทยสมัยก่อน ตั้งแต่คุณอานันท์ ปันยารชุน ตั้งแต่สีกวนยู ตั้งแต่มหาธีร์ ตกลงกันว่าถึงเวลาแล้วที่ประเทศไทย หรือกลุ่มอาเซียนต้องรวมทางด้านของเศรษฐกิจ เพื่อสร้างพลัง แข็งแรงให้เกิดขึ้น นี่คือนโยบายของผู้บริหารสมัยก่อน แต่คนไทยเราก็งงๆ แล้วก็ไม่ได้ใส่ใจเท่าไร พอมาถึงสิ้นปี ๑ มกราคม ถึงมารู้ว่ามันเหลือ ๐ น้่าละอายไหมครับ เราควรจะรู้ตัว เราเป็นประเทศที่เข้มแข็งมาในอดีต ตอนนี้อยู่เราก็งงๆ เราขัดแย้งกัน เราทะเลาะกัน จนกระทั่งไม่มีเวลาที่จะมาคิดถึงอนาคตข้างหน้า คิดถึงแต่ เอาตัวรอดไปวัน ๆ หนึ่ง นี่ละครับ ข้อเสียหาย ผลเสียที่เกิดขึ้นกับประเทศทั้งหมด เพราะฉะนั้นการที่เรา มารวมตัวกันนี้ หอการค้าไทยถึงได้ต้องเริ่มที่จะดูแลเรื่องนี้อย่างจริงจัง เพราะถ้า ๕ ปีข้างหน้า ถ้าเกิดวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ ถ้าพวกผมไปทำ survey อีกทีหนึ่ง แล้วมีคนตอบอีก ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ๘๐ เปอร์เซ็นต์ บอก ว่าตกใจเลย เพิ่งรู้ว่า ASEAN Economic Community หรือประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดขึ้นแล้ว วันนั้น เตรียมตัวไปหมดทั้งประเทศเลยครับ นี่คือนโยบายที่อันตราย มันมีโอกาสและมีอุปสรรค ด้วยเหตุนี้เราถึงได้ พยายามที่จะปูทาง แล้ววันนี้ผมดีใจครับที่ทาง ก.พ. เชิญมา ผมอยากให้พวกท่านได้เข้าใจว่าพวกท่านก็ต้อง เปลี่ยนแปลง ถ้าพวกท่านไม่เปลี่ยนนะครับ ผมไม่เปลี่ยน ผมจะเล่าให้ฟังว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นต่อประเทศไทย เราไม่มีทางเลือกครับ เราต้องเปลี่ยน เมื่อผมเปลี่ยนแล้ว พวกท่านก็ต้องเปลี่ยนด้วย เพราะผม พวกผมจะ ทำงานก็ต่อเมื่อพวกท่านเป็นผู้นำผม เราทำงานด้วยกัน เคียงบ่าเคียงไหล่ด้วยกัน ถ้าเราทำงานแบบในอดีตที่ ผ่านมาอาจจะมีความขัดแย้งกัน ต่างคนต่างอยู่ トラバไตที่ข้าราชการทั้งหลายเห็นว่าพวกผมที่เป็นพ่อค้า คือ พวกเอาเปรียบสังคม พวกชอบขึ้นราคาสินค้า トラバไตที่พวกผมเห็นว่าพวกท่านที่นั่นอยู่ที่นี่คือพวกเข้าขาม เย็นขาม เมื่อนั้นละครับ ประเทศไทยอยู่ไม่ได้ มันต้องถึงเวลาแล้วครับที่ท่านจะต้องเห็นว่าพวกผมเป็นคนที่ ทำเพื่อส่วนรวม ดูแลเรื่องเศรษฐกิจ ดูแลเรื่องสังคม เป็นคนที่น่าชื่นใจ เป็นคนที่น่าจะทำงานเข้าขาด้วย ผม ต้องมองพวกท่านว่า พวกท่านเป็นผู้นำของผม ท่านจะต้องหาทางที่จะจัดการชีวิตต่าง ๆ อุปสรรคต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในอาเซียน ลบล้างอุปสรรคทั้งหลาย เพื่อประเทศชาติจะได้เจริญเติบโตได้ ท่านจะต้องเป็นคนนำใน ความคิด แล้วพวกผมจะต้องตามแนวทางที่ท่านวางไว้ให้ นี่ละครับคือสิ่งที่เราต้องดำเนินการ トラバไตที่ เราไม่มีแนวคิดอย่างนั้นะครับ เราอยู่ไม่ได้ ประเทศสิงคโปร์คือตัวอย่าง ประเทศมาเลเซียคือตัวอย่าง เขาใช้วิธีนี้ในการทำ สิงคโปร์นี้รัฐบาลหรือเอกชนมันเหมือนคนเดียวกัน ก็คือการทำงานควบคู่กัน มาเลเซียเห็น ชัดเจนนะครับ เขาทำงานอย่างไปผลักดันไปด้วย จนกระทั่งเขาบอกในปี ๒๐๒๐ เขาจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ก็คือประเทศที่สามารถที่จะเทียบเคียงกับประเทศใหญ่ ๆ ทั้งหลาย แล้วประเทศไทยเราละครับมีแต่เตี้ยลง ๆ หรือเปล่า มีแต่ความขัดแย้งหรือเปล่า นี่ละครับมันเป็นคำตอบที่ว่าเราไม่มีทางเลือกอื่นครับ มีทางเดียว คือต้องทำอะไรที่ว่ามันจะไปทิศทางเดียวกัน

หลังจากที่พวกผมได้ survey มาแล้ว ผมก็ได้พัฒนามาตลอดในช่วง ๑ ปีที่ผ่านมา ก็ได้มีโอกาสได้ ไปสัมภาษณ์ ไปพูดในที่ต่าง ๆ เพื่อให้คนมีความเข้าใจว่า AEC คืออะไร เราตั้งหน่วยงานหนึ่งในหอการค้าไทย เลย เขาเรียกว่า AEC พร้อม คือจะเล่าให้ฟังถึงว่าการรวมตัวกันแล้วอะไรจะเกิดขึ้น ผลดีเป็นอย่างไร ผลเสีย เป็นอย่างไร อุปสรรคเป็นอย่างไรบ้าง ถ้าเราไม่ปรับปรุงแก้ไขจะเป็นอย่างไรบ้าง เราจะให้ข้อมูลอย่างไรบ้าง นักธุรกิจทั้งหลายก็เป็นนักธุรกิจขนาดใหญ่ นะครับ เขาพร้อมมา ๕ ปีแล้ว เขาพร้อมมา ๑๐ ปีแล้ว เขาพร้อม ที่จะไปในกลุ่มอาเซียน เขาพร้อมที่จะเผชิญปัญหาทางอาเซียน สิ่งที่เราน่าเป็นห่วงคือ ธุรกิจขนาดกลาง ขนาดเล็ก แนนอนหอการค้าไทยก็มีส่วนที่ต้องพยายามช่วยไปแก้ไข ช่วยผลักดันให้เขาลดปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย เพราะหากถ้า SME หรือธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง ไม่มีความพร้อม ปัญหาที่จะเกิดขึ้นทันทีว่า ธุรกิจ

ต่าง ๆ เหล่านี้จะอยู่ไม่ได้ เพราะฉะนั้นความจำเป็นที่ต้องไปสร้างความสำเร็จถึงเรื่องของวิธีการเปิดตลาด เป็นอย่างไรบ้าง นักธุรกิจทุกคนจะต้องเริ่มรู้แล้วครับว่า การที่เรามีสินค้าขณะนี้ผลิตสินค้าในประเทศไทย เราอาจจะมียุทธศาสตร์การผลิตที่ถูกต้องที่สุดขณะนี้ เราอาจจะเป็นผู้นำตลาด ต้องเตรียมตัวครับว่าวันนี้เราดูซิว่า ฟิลิปปินส์ที่ผลิตสินค้าแบบเดียวกับเรา หรืออินโดนีเซียผลิตสินค้าแบบเดียวกับเรา เขามีต้นทุนใกล้เคียงกับเราหรือเปล่า ถ้าปรากฏว่าเราแพงกว่าเขา ก็ต้องหาทางในช่วง ๒ - ๓ ปีข้างหน้าปรับปรุงพัฒนาตัวเองให้มีต้นทุนที่เท่าเขา หรือต่ำกว่าเขา เพราะถ้าไม่อย่างนั้นแล้ว เมื่อเปิดตลาดในปี ๒๕๕๘ แล้ว โอกาสไปขาย เขาก็มี แต่ต้นทุนเราสูงขึ้น สูงกว่าเขา เราก็อยู่ไม่ได้ เขาก็สามารถเอาสินค้านั้นมาขายที่เรา เราก็อยู่ไม่ได้ เช่นเดียวกัน ฉะนั้นความจำเป็นครับที่เราต้องมาไล่ดู เราต้องดูนะครับว่าคนฟิลิปปินส์มีนิสัยใจคออย่างไร ตอนนี้เรารู้แต่ตลาดเมืองไทย ส่งสินค้าในเมืองไทย ฟิลิปปินส์หน้าตาเหมือนเรานะครับ แต่ภาษาแตกต่างกับเรา ศาสนาแตกต่างกับเรา ต้องไปดูว่า คนฟิลิปปินส์ความต้องการที่แท้จริงเขาคืออะไร สินค้าที่ผลิตอยู่ปัจจุบันนี้ มันสนองตอบความต้องการของคนฟิลิปปินส์หรือเปล่า ณ วันนี้ท่านอาจจะไม่สังเกตนะครับ คนสิงคโปร์ คนมาเลเซีย คนจีนเข้ามาในเมืองไทยเยอะแยะ เพื่อเข้ามาทำธุรกิจ เตรียมธุรกิจ แล้วคนไทยละครับอยู่ที่ไหน เรากำลังนั่งสบาย ๆ หรือเปล่า เรากำลังมีความสุขในสิ่งที่เรากำลังจะมีเหตุร้ายเกิดขึ้นหรือเปล่า นี่คือนิสัยที่เราต้องมามองตัวเอง แล้วจัดชีวิตตัวเองให้ได้ ถ้าเราไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง ผมเชื่อเราอยู่ไม่ได้แน่นอนในระยะยาว เพราะฉะนั้นความจำเป็นในการที่ต้องจัดพวกนี้ หอการค้าไทยเอง

นอกจากจัดสัมมนา ให้ความรู้แล้ว ยังไปทำ survey อีกนะครับ ก็ปรากฏว่าขนาด SME ทั้งหลาย อีกประมาณ ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ยังไม่เข้าใจลึกซึ้งเลย อันนี้เราก็ต้องไปจัดชีวิตใหม่เช่นเดียวกัน ทำอย่างไรให้พวกเขา มีความใส่ใจมากขึ้น ผมได้ไปที่จังหวัดเชียงราย จังหวัดตาก จังหวัดน่าน เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมครับ นักธุรกิจในน่าน ในเชียงรายเขาสนใจเรื่องการค้าชายแดน เขาสนใจว่าเราต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้างเพื่อทำให้ออกมา มั่นค้ำขึ้น นี่ละครับคือแนวคิดที่ทุกคนจะต้องดูแล แล้วเราต้องมายกตัวอย่างครับ ว่าเรามันถึงเวลาหรือยังที่ ต้องมาตัดสินใจว่า การเปิดการค้าเสรีก็หมายถึงว่ามันจะไม่มีพรมแดนต่อกันแล้วครับ พรมแดนมีแต่ขีดเส้นไว้เฉย ๆ แต่มันสามารถที่จะก้าวไปเอาสินค้าเข้าไปขายได้ มันไม่มีภาษีเกิดขึ้น คนที่มีศักยภาพหรือมีทักษะ มันสามารถจะเดินไปได้ เงินทองมันจะไหลได้สบาย ๆ ก็คือการเคลื่อนย้ายของวัตถุ เคลื่อนย้ายของคน เคลื่อนย้ายของเงิน มันจะมีความเสรีมากขึ้น เราต้องมาตัดสินใจครับว่า การที่เราทำเรื่องของการค้าชายแดนนั้น ร้อยละประมาณ ๒๕ ของการค้าของเรา ขณะนี้มันขึ้นอยู่กับการค้าชายในกลุ่มอาเซียน เราพึ่งตลาดอเมริกา ตลาดยุโรป ตลาดญี่ปุ่นเพียงแค้อยู่ละ ๑๐ เท่านั้นเอง ตลาดอาเซียนจากร้อยละ ๒๕ เราต้องพยายามให้มันเป็น ๓๐, ๔๐, ๕๐ ในที่สุด ขณะนี้ร้อยละ ๗๐ ของเราพึ่งการส่งออก เมื่อไรเกิดขึ้นในอเมริกา เกิดขึ้นใน ยุโรป เกิดขึ้นในญี่ปุ่น เราเสียหายทันที เรามีความจำเป็นที่ต้องพยายามขยายตลาดในประเทศให้มากขึ้น แน่นนอนมีคน ๖๓ ล้านคนไม่พอ แต่การที่มันเป็น ๕๘๐ ล้านคนใน ๕ ปีข้างหน้า อันนี้คือตลาดในประเทศของเรา ตลาด domestic ที่พวกเราจะต้องใส่ใจว่าอันนี้คือตลาดใหม่ที่เกิดขึ้น ๕๘๐ ล้าน ทำอย่างไรให้คน ๕๘๐ ล้านคน สามารถบริโภคสินค้าของเราที่ผลิตในประเทศไทยหรือบริการที่มีอยู่ได้มากขึ้น ถ้าเราสามารถ จะพึ่งพาตลาดในประเทศเป็น ๔๐ หรือ ๕๐ เปอร์เซ็นต์นั้น ก็แสดงว่าเราต้องพึ่งพาอาศัยตัวเองมากขึ้น เราไม่จำเป็นต้องพึ่งพาสายการส่งออกมากขึ้น โอกาสในการเจริญเติบโตแบบเข้มแข็งและยั่งยืนมันก็จะมีความขึ้น

สิ่งที่ผมกล่าวถึงเมื่อสักครู่นี้ก็ต้องมาดูว่ามันถึงเวลาหรือยังที่เราต้องทำงานด้วยกัน ต้องมาดูว่า การเปิดตลาดเสรี การมีการค้าชายชายแดน ต้องตัดสินใจว่าเราจะเอาเรื่องการค้าชาย โอกาสค้าชาย หรือจะเอา



เรื่องความมั่นคงของชาติ อันนี้ต้องเป็นคำตอบที่ออกมาชัดเจน ถ้าเราเป็นห่วงว่าไม่กล้าเปิดการค้าชายแดนที่ชัดเจน เพราะกลัวเรื่องของความมั่นคง ก็ตอบอย่างไรก็ได้ เราก็เลิกค้าขายกับคนอื่นเขา โอกาสที่เป็นของเรา เราก็ตัดโอกาสของเราเอง อันนี้ก็ต้องมาคิด แน่นนอนเมื่อมีการเปิดการค้าเสรี มีการจะลบเรื่องพรมแดนไปแล้ว เอาเรื่องการค้าขายให้เกิดขึ้น เปิดเรื่องช่องทางต่างๆ ให้มากขึ้น ความมั่นคงอาจจะต้องเปลี่ยนแนวคิดให้มันถูกต้องมากขึ้น ต้องดูซิว่าจะทำอะไรเมื่อสภาพมันเปลี่ยนแปลงไปแล้ว เราจะจัดชีวิตอย่างไรบ้าง เรื่องการทำงานระหว่างกระทรวงต่างๆ พวกเราเป็นห่วงมาก พวกท่านทำงานกันแบบเขาเรียกว่าพวกเราเรียกว่าเป็นแบบไซโล ก็คือว่าตัวใครตัวมัน ถึงเวลารวมกันแล้ว ท่านไม่มีการมาบูรณาการกัน คำว่าบูรณาการ เกิดขึ้นก็จริง แต่เวลาจริง ๆ ไม่มีการเคลื่อนไหวเลย ปัญหาของกระทรวงนี้พอไปเกี่ยวข้องกับกระทรวงนั้น ชูระไม่ใช่ เกิดปัญหาเกิดขึ้น นักธุรกิจท่านทราบไหมครับ พวกผมจะส่งออกสินค้าไป ๑ อย่างต้องไปหาหน่วยราชการที่แห่ง ๒๐ - ๓๐ แห่งนะครับ ท่านคิดนะครับนั่นคือโอกาสในการที่เราค้าขายได้ แล้วอุปสรรคมันเกิดขึ้นอย่างไร ท่านทราบไหมครับว่าถ้าผมจะต้องส่ง เขาเรียกว่าไม้ที่จะมีเนื้อไม้กึ่งไม้ผลไม้ มีผักอยู่ในแห่งเดียวกัน ผมต้องไปหากี่กระทรวง ต้องไปหาทั้งกระทรวงป่าไม้มีไม้ ต้องไปหาทั้งกระทรวงสาธารณสุข เพราะมีเรื่องของสินค้าคล้าย ๆ ยา ต้องไปหากระทรวงเกษตรฯ นี่ครับอุปสรรคทั้งสิ้น ทำไมเราไม่บูรณาการให้มันครบถ้วน ทำให้มันง่ายต่อการส่งออก ถ้าท่านคิดว่าพวกเราเป็นคนซีโง่งนะท่านก็ต้องทำอย่างนี้ ก็คือทำทุกขั้นตอน แต่ท่านคิดว่าเราเป็นคนที่บริสุทธิ์ผุดผ่อง หรือว่าเป็นคนที่ตีมากขึ้นกว่าเดิมแล้ว ท่านก็ดูซิว่านี่คือโอกาสจะเกิดขึ้น จะทำอย่างไรให้การทำงานมันต่อเนื่องไปได้ แล้วทำอย่างไรให้คนเลว ๆ มันต้องหลุดไปให้ได้ ถ้าเราไม่ทำอย่างนี้มันมีก็มีปัญหา

พวกท่านเคยดูไหมครับว่า เคยคุมราคาสินค้ากันอย่างเข้มงวด พวกผมไม่ว่าหรอกครับในอดีตนั้นพ่อค้าซีโง่งเยอะ พ่อค้าเอาเปรียบเยอะ ท่านก็ต้องมาคุมราคาสินค้ากัน แต่วันนี้ท่านต้องมาดูนะครับว่า

การที่บริษัทหนึ่งมี market share หรือมีส่วนแบ่งตลาดสูงในประเทศไทยนั้น ท่านต้องไปดูภาพรวมแล้วในอาเซียน ๕ ปีข้างหน้า เมื่อรวมแล้วเขาเป็นอันดับที่เท่าไร ถ้าปรากฏว่าวันนี้เขาเป็นเบอร์ ๑ ของประเทศไทย แต่อีก ๕ ปีข้างหน้าเขากลายเป็นอันดับที่ ๒๐ ท่านคิดหรือครับพวกนั้นมันจะโตขึ้น บริษัทต่างๆ นั้นมันก็จะเตี้ยลงๆ แล้วในที่สุดเราก็จะถูกบริษัทอื่นๆ มาครอบ ต้องดูครับ แนวคิดของท่านต้องเปลี่ยนแปลงไป ต้องดูซิว่าท่านจะอย่างไรถ้าธุรกิจต่างๆ เหล่านั้นที่เข้มแข็งของประเทศไทยมันมีโอกาสเข้มแข็งในอาเซียนให้ได้ ท่านต้องหาเส้นทางว่าอุปสรรคของพวกเราอยู่ที่ไหน ท่านก็ต้องไปช่วยแนะนำ ผมเองก็ต้องไปบอกว่าผมมีปัญหาที่ไหน ผมส่งไปเวียดนามมีปัญหาไหม ผมส่งไปฟิลิปปินส์มีปัญหาไหมท่านต้องมาช่วยผมแก้ ไม่ใช่ว่าผมเสนอไป ๓ เดือนก็เงียบ ๖ เดือนก็เงียบ อันนี้คือสิ่งที่มันเป็นอันตรายเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว เพราะฉะนั้นการเปลี่ยนสมองเป็นสิ่งที่จำเป็น เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่พ้น ท่านเห็นเอกสารอยู่แผ่นหนึ่งไหมครับที่ทาง ก.พ. ทำไว้ มีสิ่งที่ต้องมาคอยระวัง ๓ - ๔ เรื่องที่ผมจำได้ อันที่ ๑ เรื่องภาษา อันที่ ๒ เรื่อง IT อันที่ ๓ ผมเข้าใจว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเปลี่ยนแปลง เรื่องภาษานี้ นะครับ トラบไตที่นักธุรกิจไทย คนไทย หรือข้าราชการไทย พูดภาษาอังกฤษไม่เก่ง รับรองได้ครับ เรามีแต่เสียหาย ทุกครั้งที่ไปเจรจาตั้งโต๊ะ ถ้าท่านฟังไม่รู้เรื่อง ฟังไม่เข้าใจ หรือฟังเข้าใจแต่ได้ตอบไม่ออก เสียหายแน่นอน ท่านก็ต้องไป yes เขาอย่างเดียว อะไรจะเกิดขึ้นนี้ละครับสิ่งที่เราต้องพัฒนาตัวเอง สร้างตัวเอง ปรับตัวเอง นักธุรกิจขณะนี้ได้ส่งพนักงานไปเรียนภาษา ได้ไปจัดการให้เรียบร้อยทุกอย่างดูหมด ท่านเคยเห็นไหมครับ นักธุรกิจจีนที่เข้ามาในเมืองไทย ท่านเคยคุยกับเขาไหมครับ เขาพูดภาษาไทยเก่งกว่าผมอีก นี่คือความร่วมมือที่เกิดขึ้น แล้วคนไทยละครับอะไรเกิดขึ้น เรารีงไปขายสินค้าที่เวียดนาม พวกเขาก็มีความพร้อม คนเวียดนามพูดภาษาไทยได้ มีความชัดเจนมากขึ้น เรื่องของกระทรวงที่เกี่ยวข้อง ต้องมาดูซิว่าเรื่องภาษาจะอย่างไร ให้มันเรียบร้อย

เรื่อง IT ที่เราพูดถึง เขาเรียกว่า National single window คือว่าการมีจอเดียวในการดำเนินการที่ผมยกตัวอย่างเมื่อสักครู่ว่าผมจะส่งสินค้าออกผมต้องหา ๓๐ หน่วยราชการของท่าน กำลังจัดเรื่องของ National single window ก็คือว่า มีจอเดียว ในประเทศไทยถ้าผมไปส่งออกที่ไต้หวัน ไม่อย่างนั้นผมต้องเอาบัตรประชาชนไป ผมไปกระทรวงพาณิชย์ ผมไปกระทรวงอุตสาหกรรม ไปกระทรวงเกษตรฯ ไปกระทรวงร้อยแปด บัตรประชาชนที่ท่านทำให้ผม ผมก็ต้องถ่ายรูปเซ็นไปแล้วแจกให้พวกท่าน ท่านไปกองไว้ที่โต๊ะ ท่านเห็นไหมครับ หน่วยงานของท่านหนึ่งสิบหน้าโต๊ะ โต๊ะทำงานผม ถ้าหนึ่งสี่กองโต๊ะ นายผมจะบอกว่า เดี่ยวเขาจะหาคนใหม่มาทำแทนผม เพราะแสดงว่าผมไปกองงาน พวกผมงานเข้ามาถึงปั๊บต้องออก ต้องทันทีของผมรอไม่ได้ นะครับ วันนี้ของเข้ามา เย็นนี้ของผมต้องออกหมด เพื่อพรุ่งนี้เช้าของใหม่เข้ามา แต่ถ้าเรามีนิสัยอย่างนี้ครับ เดินเข้าไปถึงหาหน้าคนไม่เจอ พรุ่งนี้เราไปไม่รอด เราคิดอย่างนี้ มันเป็น IT นะครับ มันเป็นระบบสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นแล้ว ทำไมไม่ใช่ IT ให้เกิดขึ้น เขาเรียกว่า paperless คือไม่ต้องใช้กระดาษแล้ว แต่เราก็กังวลใจทำกระดาษอยู่ เดี่ยวนี้การจ่ายเงินเขาใช้ electronic payment กันแล้ว เอกชนกดปุ่มปั๊บเงินก็ไหลไปเอง พวกเราจะต้องมาเขียนเช็ค มาดูอะไรกัน ผมว่านี่คือความไม่เอาไหนของเรา เราต้องยอมรับนะครับ ซึ่งเราต้องมีการปรับปรุง มีการเปลี่ยนแปลง หากถ้าเราปล่อยทิ้งไว้ ผมเชื่อว่าปัญหา ก็จะหมักหมม มันก็จะคาราคาซัง และในที่สุดเราก็จะไปไม่ได้

ท่านคิดภาพดูนะครับว่าถ้าเกิดท่านไม่เก่งภาษาอังกฤษ แล้วท่านมัดแต่ห่วงเรื่องของ security ต่างๆ แล้วก็กังวลในสิ่งที่ควรจะกังวล อะไรจะเกิดขึ้น สักวันข้างหน้าท่านเดินเข้าไปในโรงแรม ท่านจะไม่ต้องแปลกใจเลย คนที่อยู่ front คนที่อยู่ counter จะเป็นคนฟิลิปปินส์ เพราะพูดภาษาอังกฤษเก่ง คนที่จะเป็น door man

ต้องเป็นคนมาเลเซีย เพราะพูดภาษาอังกฤษได้ คนที่เป็นผู้จัดการ เผลอๆ จะเป็นคนจากสิงคโปร์ แล้วท่านรู้ไหมครับคนไทยอยู่ที่ไหน คนไทยก็คือไปทำเตี๋ย ไปกวาดขยะอยู่ข้างหลังบ้าน เพราะพูดภาษาอังกฤษไม่รู้เรื่อง นี่คือสิ่งที่เราต้องคอยดูว่าอะไรจะเกิดขึ้นในประเทศชาติของเรา แล้วท่านคิดไหมครับ คนสมองดี ที่เป็นวิศวกร เป็นหมอ เป็นผู้มีอาชีพอิสระ เคลื่อนย้ายกำลังทุกอย่างไปได้ฟรี แล้วท่านคิดไหมครับ สมองพวกนี้ก็จะไปที่อื่น ไปอยู่เวียดนาม ไปอยู่สิงคโปร์ ไปอยู่มาเลเซีย แล้วพวกเราละครับ อะไรเกิดขึ้น อยู่แต่ในประเทศ อยู่กับความสุขในอดีต ความภาคภูมิใจในอดีตว่าไม่เคยเป็นเมืองขึ้นของใคร ภาษาไทยสุดยอดของเรา ไม่ต้องพูดภาษาอังกฤษก็ได้ นี่เป็นชาติที่แล้วครับ บรรพบุรุษเราสร้างให้ท่านมา เขาภาคภูมิใจ คุณภาคภูมิใจวันนี้ละครับ แต่ท่านกำลังจะส่งประเทศไทยที่ห่างหังกที่ไม่เอาไหนให้กับลูกหลานของท่าน ลูกหลานของท่านจะด่าแม่พวกท่านว่าท่านไม่ได้ส่งของดีให้เขาเลย แต่เราชื่นชมบรรพบุรุษของเรา เพราะเขาส่งของดีของที่มีแต่ความชื่นชม มีแต่ความน่ารัก ความรักใคร่ ความปรองดอง ความมั่นคงให้เกิดขึ้น เขาส่งให้เรา แต่เรากำลังจะถ่ายทอดของที่เป็นปัญหาส่งให้เขา มันถึงเวลาแล้วครับที่พวกเราทุกคนจะต้องปรับปรุงแก้ไข แล้วก็เปลี่ยนแปลง ไม่อย่างนั้นแล้วประเทศชาติอยู่ไม่ได้ครับ ขอขอบคุณครับ

แทนคุณ จิตต์อิสระ : เป็นหมวดบู๊นะครับ ก็ทำให้พวกเราตระหนกมากขึ้น แต่ผมสนใจเรื่องเรียกว่า paradigmship การเปลี่ยนกระบวนทัศน์เรื่องของการมองระหว่างข้าราชการกับพ่อค้า แต่แน่นอนครับ กระบวนการต่างๆ นอกจากบูรณาการแล้วก็ต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งผมคิดว่ามันเป็นเป้าหมายสำคัญของ ก.พ. ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งจะกราบเรียนถามท่านเลขาธิการ ก.พ. ท่านนนทิกร กาญจนะจิตรา นะครับ ว่า กระบวนการบูรณาการอย่างที่ว่า ถ้าผมคิดแบบเร็วๆ เพราะอาจจะไม่สามารถ ไม่รู้ว่าทำได้แค่ไหน ต้องเป็นใครที่มีส่วน คงเริ่มจากภาคการเมือง หรือข้าราชการทำได้เลย หรือแม้แต่มิสเตอร์อาเซียนที่จะเกิดขึ้น จะมีกระบวนการเหล่านี้ที่เอื้อ ผมคิดว่าต้องเริ่มวางแผนตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป ขอเรียนเชิญครับ



เลขาธิการ ก.พ. : จากแนวที่ทั้ง ๒ ท่าน ทั้งท่านรองฯ ชุตินทร และท่านดุสิตได้พูดไปแล้ว ท่านรองฯ ชุตินทรก็ได้ให้กรอบให้เห็นภาพว่า ASEAN charter นี้เป็นอย่างไร ท่านดุสิตก็ให้ภาพของจริงว่าทุกวันนี้ทางเอกชนเขาได้ work ในกรอบของ AEC ไปอย่างไรบ้างแล้ว แล้วก็เจอปัญหาอะไรบ้าง ผมคิดว่าตามที่คุณแทนคุณได้ตั้งโจทย์ให้ผม ข้อใหญ่ที่ต้องบอกเลยว่าวันนี้เราตั้งใจ ทางสำนักงาน ก.พ. ตั้งใจว่างาน Yearend ของปีนี้ เอาโจทย์ของอาเซียนมาเป็น theme ของการนำเสนอ ก็อยากจะให้เป็นการเริ่มต้นนะครับ ในการเปลี่ยน paradigmship เหมือนกัน mindset ของข้าราชการเราเอง เพราะหลายสิ่งหลายอย่างที่ท่านสะท้อนมา อย่างเอาแค่เรื่องบาร์บิคิวที่ท่านดุสิตได้พูดก็เป็นโจทย์ที่เราใช้กันตั้งแต่สมัยปฏิรูปราชการ เมื่อปี ๒๕๔๕ ปีนั้นจำได้ว่าหลายคนก็พูดถึงเรื่องบาร์บิคิวที่ว่าถ้าเผื่อจะส่งออกบาร์บิคิว ๑ ไม้มันต้องผ่านกรมไม่รู้กี่กรม ทั้งปศุสัตว์ ทั้ง อย. ทั้งสารพัดอย่าง ก็ได้พยายามแก้ในช่วงนั้นไปบ้างบางส่วน หรืออย่างกรณีเรื่องการบริหารน้ำ จำได้ในสมัยปฏิรูปราชการ เรบอกที่ว่าถ้าเผื่อจะทำเรื่องน้ำ มีส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องน้ำนับแล้วประมาณ ๓๗ ส่วนราชการ พอปฏิรูปก็เข้าใจว่ามีการยุบรวมไปบ้าง เรื่องเหล่านี้ก็คงเป็นข้อเท็จจริงที่หนีไม่พ้น พอมาถึงโจทย์ใหญ่กว่าเดิม เรากำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างที่คุณชุตินทรบอกว่าเวลาตื่นขึ้นมาเราก็ต้องนึกว่าเราเป็นคนไทย แต่ในบริบทของสังคมต่างๆ มันกลายเป็นสังคมของการรวมกลุ่ม ประเทศในกลุ่มอาเซียน สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่ามันเป็นเรื่องที่เป็นบริบทแรกๆ ที่จะต้องนั่งคิด แล้วในแง่ของการเป็นข้าราชการเรามีส่วน ต้องบอกจริงๆ ว่าในภาคราชการ เรามีส่วนผลักดัน เราอาจจะไม่ใช่ตัวชาลยที่จะออกไปขายของออกไปทำการค้าติดต่อกับเพื่อนบ้านในประเทศกลุ่มอาเซียนของเรา หรือกลุ่มอื่นในโลกนี้โดยตรง แต่เรามีส่วนเสริม มีส่วนที่จะผลักดัน แล้วก็ขณะเดียวกันก็มีส่วนที่จะขัดขวางการดำเนินการของภาคเอกชนเช่นกัน ฉะนั้นผมคิดว่าโจทย์ข้อแรกเลยที่หลายท่านได้พูดถึง พูดถึงการเตรียมความเป็นข้าราชการของเราต่อเรื่อง



การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน หนีไม่พ้นการเตรียมในเรื่องของ mindset หรือความคิด กรอบที่จะดู ผมคิดว่ามันไม่ใช่แค่เพียงกรอบในบทบาทหน้าที่ของเราเอง ของกรมของเราเอง ของกระทรวงเราเองเท่านั้น แต่มันคงจะต้องมองในกรอบของการที่จะร่วมมือ มองใน ๒ วงก็แล้วกัน วงหนึ่งก็คือวงภายในประเทศของเราเอง ร่วมมือกับภาคเอกชน แล้วอีกวงหนึ่งก็คือร่วมมือกับกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยกันในการที่จะเป็นประชาคมจริงๆ ผมติดใจคำๆ หนึ่งที่ท่านคุณลิขิตจะพูดเสมอ ท่านใช้คำว่า พวกผม พวกผม คือในมุมนี่ มันเป็นการแสดงให้เห็นว่าวันนี้เราแยกพวกกันอยู่ มันยังเป็นพวกผม แล้วพวกคุณ ผมหวังว่าในช่วงเวลาที่เรากำลังจะก้าวสู่ประชาคมอาเซียนด้วยกัน จากปีนี้ ๒๐๑๐ ที่กำลังหมดปีไปสู่ ๒๐๑๕ มีเวลาอีกประมาณ ๕ ปี ถึงวันนั้นจะเป็นพวกเรา สิ่งหวังไว้หรือคาดหวังไว้จะเป็นพวกเรา อันนี้เป็น mindset อย่างแรก

ประการถัดมา หลายท่านก็ได้เริ่มพูดตะๆ ไปบ้างแล้ว ก็คือเรื่องของ skillset หรือการที่จะต้องสร้างทักษะร่วม จุดหนึ่งที่ทุกคนพูดเสมอ เป็นเรื่องภาษา ผมเองทางทีมที่ช่วยทำเรื่องนี้ ช่วย search ในเรื่องของการเตรียมงานในวันนี้ได้เอาตัวอย่างของการเข้าสู่ประชาคมของยุโรป หรือของ EU ว่าในช่วงที่เราเริ่มต้นมีการรวมกลุ่มประเทศในกลุ่ม EU แล้วก็ประกาศการรวมกลุ่มประเทศดังกล่าว ปัญหาหลักของ EU เช่นกันคือเรื่องภาษาในการติดต่อสื่อสารกัน เนื่องจากในกลุ่มประเทศ EU เขาก็มีการใช้ภาษาที่หลากหลายมากทีเดียว ก็เกิดปัญหาเช่นกัน ผมเองในประสบการณ์สมัยเป็นข้าราชการเด็กๆ เคยมีโอกาสไปประชุมหรือไปอบรมสัมมนาต่างประเทศ ผมมีตัวอย่าง ชาวอินโดนีเซียสมัยนั้น ข้าราชการอินโดฯ ภาษาไม่ดีกว่าเรา ต้องบอกเลยว่าไม่ดีกว่าเรา เวลาไปพูดในที่ประชุมต่างๆ คนอินโดฯ บางทีก็นั่งเงียบๆ เหมือนคนไทย แต่วันนี้ไม่ใช่ ล่าสุดเพิ่งไปประชุม ก.พ. อาเซียนที่หลวงพระบาง กลายเป็นว่าคนอินโดฯ เต็มวันพูดภาษาอังกฤษจ้อยๆ พวกเราเองเสียอีก คนไทยเสียอีก ที่เรายังภูมิใจในภาษาของเรา เราก็คงจะไม่ค่อยพูดภาษาอังกฤษ นี่เป็นสิ่งที่ผมเห็นว่าเป็นความต่าง แล้วก็เช่นเดียวกัน ในกรณีของการติดต่อสื่อสารกัน ถ้าเมื่อเรามีการเจรจา หรือมีการอะไรก็ตามที่ หากข้อต่อภาษากลายเป็นข้อจำกัด อันนี้แน่นอนความเสียเปรียบย่อมเกิดขึ้น ผมมองในอีกเชิงหนึ่งเรื่องความพร้อมที่ท่านวิทยากรต่างๆ หลายท่านได้พูด ของเราเองถึงท่านรองฯ ชูตินทรจะบอกว่าเราเองมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ผมมองว่าพัฒนาการที่ว่ามันมันจำกัด เฉพาะส่วนหัวเท่านั้น ส่วนหัวก็คือได้แก่ ท่านปลัดกระทรวง ท่านอธิบดี หรืออาจจะเป็นกอง ผอ.สำนัก/กองที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการแก้ไขอาจจะเรื่องของกฎหมาย เรื่องของเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน แต่ความพร้อมที่ว่ามันไม่ได้ลงมาสู่ในระดับปฏิบัติหรือระดับเจ้าหน้าที่เท่าที่ควร ในเชิงความพร้อมนี้เช่นกัน ในแง่ของกรมต่างๆ ในส่วนราชการของไทยเรา ผมคิดว่าในอีกหลายส่วนราชการมากกว่าครึ่งที่อาจจะไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ มากเท่าที่ควร อย่างของ ก.พ. เราอาจจะจะเป็นหน่วยงานที่มีการรวมกลุ่มของประเทศในกลุ่มอาเซียนนี้มาหลายปี นับเป็นสิบปี มีการประชุม ก.พ. อาเซียนทุกปี ฉะนั้นกรอบในเรื่องความร่วมมือมันจึงค่อนข้างที่จะมีความต่อเนื่องพัฒนาการ แต่ผมก็เชื่อว่าในอีกหลายๆ ภาคส่วนมันก็ยังไม่ถึงเมื่อถึงจุดนั้น ทำอย่างไรที่จะให้สิ่งเหล่านี้ในคำว่า connectivity มันสามารถพูดถึง วันนี้อย่าเพิ่งไปพูดถึง connectivity ภายนอกเลยครับ ตั้งเป้านะครับ คิดว่าเราถ้าเพื่อมาตั้งเป้าด้วยกันเราน่าจะ connect ภายในประเทศก่อน อย่างน้อย connect ในภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะมองในเชิง sector ก็ได้ sector เศรษฐกิจ ส่วนราชการที่สามารถที่จะให้คุณให้โทษ หรือสามารถที่จะเป็นตัวผลักดันส่งเสริม ขณะเดียวกันก็อาจจะเป็นส่วนหนึ่งในการขีดขวางด้านเศรษฐกิจ อาจจะต้องมีการ connect กัน connect ภายในกระทรวง ทบวง กรมที่เกี่ยวข้อง connect กับทางภาคเอกชนที่เขาเป็นหัวขบวนที่จะผลักดันเรื่องเหล่านี้ หรือในแง่กรอบอื่นของอาเซียนทั้งหลาย ผมคิด

ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นในแง่ของสำนักงาน ก.พ. เอง ได้วางนโยบายไว้ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่จะถึงนี้ แล้วก็
ในกรอบของการทำแผนบริหารราชการ ๔ ปีข้างหน้า สำนักงาน ก.พ. ก็มีความตั้งใจว่าในเรื่องการพัฒนา
ข้าราชการ จะเอาเรื่องของกรอบความร่วมมือ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเป็นโจทย์ข้อหนึ่งเหมือนกันว่าเรา
จะพัฒนาข้าราชการให้มีความพร้อมในเรื่องนี้อย่างไร ทั้งหลายทั้งปวงนี้ก็คิดว่าวันนี้ก็เป็นวันที่ดีที่ได้มีโอกาส
มาพูดคุยกับท่านผู้บริหาร แล้วก็ท่านผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ของทุกกรม ทุกกระทรวง ที่มาร่วมกัน
อยู่ในห้องนี้ เราคงจะมีการทำหลักสูตร R-training need ของส่วนราชการทั้งหลาย ของเพื่อนข้าราชการ
ทั้งหลายว่าในการที่จะต้องมี mindset ที่กว้างกว่าเดิม ท่านต้องการให้สำนักงาน ก.พ. สนับสนุนอะไรบ้าง
แล้วก็ได้เคยพูดคุยกับท่านดูดีไว้คร่าวๆ อาจจะต้องมีความร่วมมือกัน อาจจะมีหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารใน
ส่วนหัวให้พร้อมที่จะก้าวไปด้วยกัน ให้เกิดคำว่า พวกเรา มากกว่าเดิม ผมเองไม่ได้มองแค่ตรงนี้ เพราะว่า
จะถึงปี ๒๐๑๕ หรือปี ๒๕๕๘ ผมเองก็เกษียณปีนั้น จริงๆ แล้วต้องเตรียม หรือหลายท่านในห้องนี้อาจจะ
เกษียณก่อนปีนั้นด้วยซ้ำไป เราเองคงจะต้องเตรียม wave รุ่นต่อไป ผู้บริหารรุ่นต่อไป ซึ่งวันนี้อาจจะอยู่
ในระดับของท่านผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก หรือนักวิชาการระดับกลางๆ ให้ขึ้นมาเป็นตัวแทน
ให้ขึ้นมาพร้อมที่จะรับไม้ต่อ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่มองในเชิงระบบ แล้วยังมีอีกมากมายหลายเรื่องที่ต้องทำ
แล้วก็ต้องร่วมมือกันและกัน

ในเรื่องระบบข้าราชการของอาเซียน เป็นระบบราชการเดี่ยวคงไม่เป็นหรอกครับ เพราะระบบราชการ
ของแต่ละประเทศ เอาแค่ในประเทศเราเองยังมีหลายระบบเลยครับ ฉะนั้นที่จะเป็นระบบเดียวทั้งอาเซียน
คงเป็นไปได้ไม่ได้ เพียงแต่ว่าในการเชื่อมต่อ เชื่อมโยง ในความร่วมมือ ปัจจุบันนี้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์
นะครับ ทาง ก.พ. เราเองเราก็เป็นศูนย์ที่เขาเรียกว่าเป็น ARC ASEAN Resource Center ให้แก่กลุ่มประเทศ
ก.พ. ในกลุ่มอาเซียนทั้ง ๑๐ ประเทศ แล้วก็ +๓ ด้วย เราเองก็เป็นพี่เลี้ยงให้แก่กลุ่มประเทศ CLMV ได้แก่



กัมพูชา ลาว พม่า แล้วก็เวียดนาม ในหลายเรื่อง ปีที่แล้วเราให้การอบรมแก่ข้าราชการในกลุ่มประเทศเหล่านี้ หลายหลักสูตรหลายโครงการ สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่าคงไม่ได้หมายความว่าเราจะต้องไปจับให้ทุกประเทศเขา เปลี่ยนเป็นระบบแท่งเหมือน ก.พ. คงไม่ใช่เช่นนั้น เพียงแต่คงจะเป็นความร่วมมือกัน ในหลาย ๆ ภาคส่วน ส่วนในเรื่องของข้าราชการเราเองจะมีบทบาทในเรื่องใด ผมคิดว่าในบทบาทที่ว่านี้ มันขึ้นอยู่กับภารกิจของแต่ละภาคส่วนราชการของท่านเอง ถ้าเพื่อท่านมาจากกระทรวงพลังงาน ผมคิดว่าในส่วนเรื่องของสังคมหรือ ประชาอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงพลังงานน่าจะมีในหลายบทบาทหลายความร่วมมือ อย่างตัวอย่างที่ ผมนึกเองอาจจะผิดอาจจะถูกก็ไม่ทราบ ในแง่ของความมั่นคงทางด้านพลังงานของไทยเราเองเท่าที่ทราบมา เฉพาะเรื่องสำรองไฟ อีกภายใน ๒ ปีนี้ก็คงจะเต็มพิกัดแล้ว หมายความว่าถ้าเพื่ออีก ๒ ปีข้างหน้าถ้าเรายัง ไม่มีแหล่งพลังงานสำรอง เรื่องสำรองเรื่องไฟฟ้า โอกาสที่ไฟจะติด ๆ ดับ ๆ คงจะมากกว่าเดิม อย่างนี้เป็น ตัวอย่าง ฉะนั้นในกรอบความร่วมมือต่อไปในอนาคต เราอาจจะสร้างโรงงานไฟฟ้านิวเคลียร์ที่บ้านเราไม่ได้ แต่เวียดนามกำลังจะสร้าง หรือปัจจุบันนี้ก็มียหลายบริษัทเอกชนไปร่วมมือในลาว ที่น้ำจิม ไปสร้างโรงไฟฟ้า หรือที่พม่า อะไรต่าง ๆ เหล่านี้ ผมคิดว่านี่คือความร่วมมือ ฉะนั้นความเป็นข้าราชการกระทรวงพลังงาน ท่าน อาจจะไม่ใช่คนที่ออกไปทำงาน แต่ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องของการที่จะต้องดูแลเรื่องนโยบายทางด้าน พลังงาน หรือทางทหารเอง เรื่องความมั่นคง อย่างที่พูดเมื่อสักครู่ เรื่องไฟฟ้า เรื่องพลังงาน อาจจะต้องไป connect กับประเทศเพื่อนบ้านใกล้ซิด เขตแดนติดต่อกัน มันอาจจะมีความมั่นคงเข้ามาเกี่ยวข้อง สิ่ง เหล่านี้ผมคิดว่าต้องเป็นความตระหนักรู้ของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านที่ทำงานด้านบุคคล ที่นั่งอยู่ ในห้องนี้ ผมคิดว่ามากกว่า ๘๐ เปอร์เซ็นต์ ท่านเป็นบุคลากรที่ทำงานด้านบุคคลในหน่วยงานของท่านเอง ในแง่ของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลางอาจจะไม่ได้เป็นคนลงไปติดต่อประสานงานกับประเทศ เพื่อนบ้านโดยตรง แต่ข้าราชการภายในหน่วยงานของท่าน กองนโยบายและแผนก็ดี กองวิชาการ กองแผนงาน นั้นแหละเป็นคนไปติดต่อประสานงาน เขาพร้อมหรือยัง หรืออย่างที่ท่านดูสไลด์ตัวอย่างมา ในความ เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน มันต้องมีคน connect คนที่จะเป็นหัวเรี่ยวหัวแรง สิ่งเหล่านี้ต้อง ปรับทั้งในแง่ของตัว mindset แล้วก็ skillset อย่างที่ได้มีการฉายในวิดีโอที่ผ่านไป แล้ว สิ่งเหล่านี้ผมคิดว่าเป็น ความจำเป็นครับ

แทนคุณ จิตต์อิสระ : ขอเริ่มรอบที่ 2 ครับ เชิญท่านชุตินทร

ชุตินทร คงศักดิ์ : ขอเพิ่มในเรื่องของแรงงานนะครับ ในเวทีเจรจาการค้าระหว่างประเทศ มันไม่ เป็นไปอย่างที่ท่านอ่าน เพราะว่าเวลาเปิด สมมติท่านลดภาษีมันก็จะมีความมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี เพราะฉะนั้นในเรื่อง วิชาชีพ เมื่อครูผมกล่าวแล้วว่าเป็นแรงงานฝีมือเท่านั้น เพราะฉะนั้นแรงงานไม่มีฝีมือไม่เกี่ยว นอกจากนั้นอันนี้ ก็เป็นหลักการเดียวกับ WTO ก็คือมีเงื่อนไขที่กำหนดไว้เพิ่ม ๑ คือเงื่อนไขภายในประเทศ หรือ domestic requirement อย่างสมมติว่าเป็นแพทย์ต้องมีใบประกอบโรคศิลป์หรือต้องเป็นสมาชิกสมาคมสถาปนิกสยาม อย่างนี้ เป็นต้น แล้วก็ยังมีเงื่อนไขด้านคุณวุฒิอีกมากกว่ากับไว้ เพราะฉะนั้นเวลาท่านเจรจาท่านจะต้องดูข้อจำกัด พวกนี้ด้วย คือไม่ใช่เพียงแค่ใส่ว่าตกลงต่อจากนี้ก็มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานฝีมือ ที่นี้ในส่วนที่ท่านกล่าว ก็มีการทำ เขาเรียกการยอมรับร่วม MRA ที่มีวิชาชีพก็จะเป็นด้านสถาปัตย์ นักบัญชี หมอ แล้วก็หมอฟัน แล้วอาจจะมียอีกสัก ๒ - ๓ วิชาชีพ แต่ข้อมูลที่ผมมีตรงนี้ตามแผนงานจะเป็นอย่างนี้ เพราะฉะนั้นก็ต้องมา คุยกันในรายละเอียดอีก แต่ว่าในทางทฤษฎี ก็คือในอาชีพที่เราตกลงกัน แล้วก็สอดคล้องกับเงื่อนไขภายใน

ประเทศ ท่านก็ไปทำงานได้ อันที่จริงทุกวันนี้มันก็มีคนไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศเยอะอยู่แล้ว มันไม่ใช่
ว่าก่อน ๒๐๑๕ ไม่มีเลย ผมเชื่อว่าพวกเรามีญาติพี่น้องที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติ คือถ้าเรามีทักษะที่เขา
ต้องการ มันมีวิธีเองที่จะได้วีซ่า ที่จะได้ทางบริษัทเขาดูแลให้เอง ทีนี้จะขอย้ำที่หลาย ๆ ท่านพูดมาก็คือว่า
ต่อจากนี้ความเป็นอาเซียน ความเป็นไทย อย่างคุณดุสิตพูดก็คือเส้นแบ่งมันไม่ชัดเจน คือตลาดภายในของ
ประเทศไทยก็คือตลาดอาเซียน อีกหน่อยท่านก็หมายความว่าการทำงานหางานในประเทศไทย หรือหางาน
ในอาเซียน เป็นต้น เพราะฉะนั้นเส้นแบ่งมันไม่ชัด

แล้วอีกอันหนึ่งซึ่งเป็นโจทย์ใหญ่ของกระทรวงการต่างประเทศก็คือ เรื่องบูรณาการ มันมีคณะ
กรรมการอาเซียนแห่งชาติ ซึ่งต้องให้คณะกรรมการนี้ตอบโจทย์ให้ได้ในเรื่องของการบูรณาการ อย่างน้อย
มันเป็นขั้นแรก คือที่ผ่านมาเราอาจจะใช้แชร์ข้อมูล เตรียมการสำหรับประชุม ท่านนายกฯ ไปประชุมปีละครั้ง
แต่มันต้องใช้กลไกนี้ให้มีการบูรณาการมากกว่านี้ แต่มันก็ต้องเปลี่ยนอย่างที่ท่านเลขาธิการ ก.พ. บอก
mindset เหมือนกัน เพราะว่าในเรื่องของระบบราชการไทย มันเป็นเรื่องใหญ่ ก็เป็นงานของผม งานของคุณ
อะไรต่ออะไรอย่างนี้ มันต้องเอาทั้งหมดมารวมกันเป็นภาพเดียวกันก็ต้องฝาก ก.พ. และพวกเราช่วยคิดให้พ้น
จากหน่วยราชการ และให้พ้นจากไทยไปถึงอาเซียน อีกอันหนึ่งที่ฝากไว้คือเราพูดเรื่องภาษาอังกฤษเยอะ แต่
จริงๆ แล้วคือรัฐมนตรีต่างประเทศจะบอกว่าถ้าได้ คืออยากจะอย่างนี้มากกว่า คือรู้ภาษาไทย รู้ภาษาอังกฤษ
แล้วก็รู้ภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน หรือประเทศอาเซียน ถ้าภาษาอังกฤษไม่ค่อยเก่ง แต่ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน
เก่งก็หากินได้แล้ว อย่างที่คุณดุสิตบอกมันน่าตกใจว่า คือเขาใส่ใจที่จะมารู้ภาษาของเรา คนออสเตรเลีย
Thai study program, Thai language program ก็มีนะ บางทีผมก็ขี้งงเลยว่าเราเป็นประเทศแค่นี้ ทำไม
คุณมี Thai study program มี Thai language program อะไรอย่างนี้ คือแสดงว่าเขาเห็นศักยภาพ แต่เรา
ก็ต้องอย่ามองตัวเราเป็นใหญ่ แล้วก็ไม่เห็นศักยภาพของคนอื่นนะครับ



แล้วอีกอันหนึ่งที่เป็นโจทย์ที่อยู่ในใจของท่านรัฐมนตรีของผมมาก เกาหลี ญี่ปุ่น จีน เขาก็มีปัญหาะ ในเรื่องของประวัติศาสตร์ เรื่องสงคราม เรื่องการเอาผู้หญิงเกาหลีไปเป็นหญิงบริการให้กับทหารญี่ปุ่น มันก็เป็นประวัติศาสตร์ที่เจ็บปวดสำหรับเขา เขาก็มีประวัติศาสตร์ที่เจ็บปวดระหว่างเรากับประเทศเพื่อนบ้าน ทีนี้ถ้าเรา คือลูกเกิดมา เด็กเกิดมา ท่านก็สอนถึงความเลวของชาตินั้นชาตินี้ อะโรยอย่างนี้ มันยากที่เราจะเป็นประชาคมอาเซียนร่วมกัน แล้วเป็นพี่เป็นน้อง คือไม่ใช่บอกว่าให้เราลืม แต่ว่าเราต้องก้าวพ้นตรงนั้นไปให้ได้ ตอนแรกมีแนวความคิดอย่างหนึ่ง ก็คือชำระประวัติศาสตร์ แต่พอคุยกับพวกอาจารย์แล้วมันเป็นไปได้ เพราะว่าเราก็มองอย่างหนึ่ง เขาก็มองอีกอย่างหนึ่ง เพราะฉะนั้นมันต้องมีการบริหารเรื่องประวัติศาสตร์ให้มันไม่มาเป็น burden หรือเป็นจุดลบ สุดท้ายเราควรจะทำอย่างไรที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งในระดับ inter ในช่วงที่มันรุ่งๆ คือเรามีท่าที่ชัดเจน หรือประเทศที่เขาสามารถรุกได้ คือเขามีท่าที่ชัดเจน ของเรา ช่วงนี้ผมว่ามันไม่ค่อยชัดเจน แล้วการทำงานบูรณาการระหว่างหน่วยงานก็ยังไม่ค่อยดี แล้วก็รู้สึกว่าการที่ท่านนายก ก็บอกแล้ว ความต่อเนื่องก็สำคัญ ผมก็ยังยืนยันว่าการเตรียมตัวมันก็มีอะไรที่น่าพอใจ อย่างวันก่อนได้ติดตามข่าวว่า การประชุมคณะกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งชาติ ก็ได้มีการเห็นชอบแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรม ๒๐ ปี ๒๕๕๕ ถึง ๒๕๗๔ ซึ่งในระยะสั้นก็มีวิสัยทัศน์ระยะสั้น เน้นการเตรียมความพร้อมสู่ AEC ก็ทำไปเถอะ คือขอให้ทำ ทำมากทำน้อย ทำดีกว่าไม่ทำ แล้วอีกอันหนึ่งที่เราขาด จากประสบการณ์เวลาไปเจรจากับคนอื่นเขา ภาครัฐ เอกชน ภาควิชาการ มันต้องทำงานร่วมกันเป็นเอกภาพ คือถึงภาครัฐไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ เราก็ต้องรู้ว่าอะไรที่ติดกับภาคเอกชน ทีนี้เวลาไปเจรจากับเขา แค่ว่าพูดว่าผมอยากได้ ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ มันก็เป็นคำพูด ถ้าเป็นออสเตรเลียเขาจะใช้ผลการศึกษามาบอกว่า ถ้าท่านลดการอุดหนุนการส่งออกสินค้าเกษตร ผู้บริโภคของท่านจะอย่างไรๆ รัฐบาลจะประหยัด อันนี้ของเมืองไทยมันดีขึ้น แต่ยังไม่ถึงจุด แล้วท่านก็ต้องคำนึงอีกว่า การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์มันหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือพูดก็เหมือนกำปั้นทุบดิน แต่จะหวังว่าอยู่คนเดียวมันเป็นไปได้ มันต้องมีได้มีเสีย แล้วอันสุดท้ายที่หลังๆ พูดเยอะ ผมก็ขอเน้นบทบาทของ CSR นะครับ Corporate Social Responsibility ในเรื่องของ การสร้างประชาคมอาเซียน แล้วหลังๆ ก.พ. ก็เริ่มมาจ้เราเรื่อง ไม่แน่ใจว่า ก.พ. หรือเปล่า แต่คิดว่าใช่ เรื่อง CSR ของภาครัฐ ซึ่งผมก็เห็นในกระทรวงผมมีบางกรมเริ่มทำแล้ว คือ หน่วยงาน NGO หน่วยงานราชการแล้วก็ไปทำเรื่องสิ่งแวดล้อม เรื่องอะไรพวกนี้ แล้วสุดท้ายประเทศไทยผมยืนยันว่าไม่ได้ด้อย มีความคิดริเริ่ม อาเซียนเราก็ก่อตั้ง เอเปค เราก็ก่อตั้ง ASEM เราก็เป็นคนริเริ่ม Asia Europe Meeting มีความเป็นผู้นำหลายโอกาส คนเราก่อนไม่ได้ตลอด แล้วบางทีการเป็นผู้นำที่ดีก็คือต้องเปิดโอกาสให้คนอื่นเขารู้สึกว่าเขาเป็นตัวขับเคลื่อนบ้าง แต่ว่าเราต้องคิด ต้องทำอยู่ตลอด ถ้าท่านหยุดไม่คิดไม่ทำ นั่นเราถึงจะด้อย ก็คือฝากทุกคนทำได้ในส่วนเล็ก มันไม่มีความคิดอะไรที่ห่วย หรือไม่ได้เรื่อง ท่านคิดท่านลองเอาไปคุยกับอาเซียนดู เอาอาเซียนมาต่อยอดสิ่งที่ท่านจะทำ ขอขอบคุณครับ

แทนคุณ จิตต์อิสระ : เชิญท่านดุสิตครับ

ดุสิต นนทะนาคร : ผมคิดว่าการทำงานร่วมกันเป็นเรื่องจำเป็น จริงๆ แล้วถ้าจะเรียนไปแล้ว ผมก็ต้องถือว่าสิ่งที่เราจะทำร่วมกันต่อไปข้างหน้าก็คือจุดมุ่งหมายเดียวกันในการที่จะเป็นคนที่สำคัญที่สุดในอาเซียนให้ได้ ผมรับปากท่านเลขาธิการแล้วว่า พวกผมในแง่หอการค้าไทย ยินดีที่จะทำงานร่วมกับพวกท่าน แล้วเราจะได้เป็นพวกเราต่อไปข้างหน้า นี่คือนี่สิ่งที่ให้คำสัญญาและตั้งใจอยู่แล้วว่านี่คือโอกาสที่จะทำงานด้วยกัน เพราะถ้าหากเกิดผมไม่ได้ทำงานใกล้ชิดกับหน่วยราชการ ความคิดเดิมๆ ที่เคยมีอยู่มันก็ยังฝังใจ

แต่ผมเชื่อนะครับว่าเราทำงานด้วยกันแล้ว ท่านก็คงจะไว้วางใจพวกผมมากขึ้น พวกผมก็คงไว้วางใจพวกท่านมากขึ้น และนั่นครับความเป็นพวกเราก็คงจะเกิดขึ้น ในอดีตนั้นเราต่างคนต่างคิด ต่างคนต่างทำ ซึ่งก็ถือเป็นบทเรียนที่เราจะต้องมาช่วยกันแก้ไข เพราะจากนี้เป็นต้นไปผมเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า เราจะมาแบ่งแยกพวกฉัน พวกเธอคงไม่ได้แล้ว มันต้องเป็นพวกเราที่จะมุ่งสู่ความสำคัญที่จะเกิดอาเซียน และการเป็นอาเซียน มันเป็นเพียงแค่ว่าก้าวแรกเท่านั้นเองนะครับ จุดสำคัญคืออาเซียน+๓ อาเซียน+๖ อาเซียน+๘ อย่าลืมนะว่าจีน ญี่ปุ่น เกาหลี ออสเตรเลีย อินเดีย หรือนิวซีแลนด์ รวมทั้งอเมริกาและรัสเซียเนี่ย ทำไมเขาสนใจอาเซียน เพราะเชื่อว่าอาเซียนต่อไปข้างหน้าอีก ๑๐ ปี ๒๐ ปีข้างหน้าก็คือการผลักดันการเคลื่อนไหวของเศรษฐกิจของโลก เราเป็นแหล่งอาหารที่สำคัญที่สุดของโลกนะครับ ประชาชนโลกตอนนี้ ๕,๐๐๐ - ๖,๐๐๐ ล้านคน อีก ๒๐ ปีข้างหน้าจะกลายเป็น ๘,๐๐๐ - ๙,๐๐๐ ล้านคน พวกนี้ต้องกินทั้งนั้นครับ กินอะไร ก็กินของที่เราเป็นผู้ผลิตออกไปให้ เพราะฉะนั้นนี่คือแหล่งอาเซียนที่ทุกคนมอง ทำไมญี่ปุ่นถึงสนใจเรื่อง GMS Great Mae-Khong Sub-region เพราะญี่ปุ่นมองแล้วว่า แหล่งตรงนั้นที่เป็นแม่โขง จะเป็นไทย เป็นพม่า เป็นลาว เป็นเวียดนาม นี่คือแหล่งปลูกข้าว แหล่งที่เป็นพืชผลเขา เขาจะสามารถที่จะส่งไปญี่ปุ่นเพื่อจะได้ไปให้ประชาชนเขา นี่คือนี่คือสิ่งที่คนอื่นเขามอง ทางด้านที่พูดถึง ACMEC พูดถึงเรื่องของตัวที่เกี่ยวข้องกับด้านจะเป็นอินเดีย จะเป็นศรีลังกาอะไรพวกนี้มันก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่งที่ทุกคนให้ความสนใจ แต่เรานั้นยังไม่ค่อยใส่ใจในสิ่งที่คนเขาให้ความสำคัญ เพราะฉะนั้นความจำเป็นที่ต้องรักษาความเป็นอาเซียนไว้ อย่าลืมนะว่าถ้าอาเซียนแตกเมื่อไร +๓, +๖ ไม่เกิดขึ้นแน่นอน +๓, +๖, +๘ เกิดขึ้นเพราะเห็นความมีศักยภาพของอาเซียน เพราะฉะนั้นเราจำเป็นอย่างยิ่งครับที่ต้องผลักดันกันต่อ เดินหน้ากันต่อ

สิ่งที่เรากำลังทำขณะนี้ซึ่งคงต้องขอความร่วมมือขอความขอร้องจากท่านด้วยในการสัมมนาด้วยกัน คงช่วยได้ พวกเราจะทำเรียกว่าเป็นเรื่องของ ๔S อันที่ ๑ คือ standardization อันที่ ๒ เป็นเรื่องของ safety



อันที่ ๓ เป็นเรื่องของ security อันที่ ๔ คือ sustainability ๔ ตัวเราต้องมาพูดถึงเรื่องของมาตรฐาน การที่เรา มีสินค้ามาตรฐานของเราเพื่อขายคนไทยอย่างเดียวมันไม่ได้หรอกครับ มันต้องเป็นมาตรฐานโลก เพื่อ จะได้ส่งต่อไปในทั้งโลกได้ เมื่อส่งต่อไปโลกได้มันก็ส่งในอาเซียนได้ นี่คือโอกาสที่เกิดขึ้น อันที่ ๒ เรื่องของ safety คือความปลอดภัย อาหารการกินที่ทำทั้งหมดมันต้องมีความปลอดภัย อุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ ทั้งหลายที่เกิดขึ้น มันต้องมีความปลอดภัย ปลอดภัยทั้งเราที่ส่งสินค้าออกไป รวมทั้งสินค้าที่นำเข้ามาด้วย ถ้าคนไทยเรา ยังคิดถึงอย่างเดียวว่าใช้ของถูกอย่างเดียว ของถูกอายุ ๓ เดือน ๖ เดือน พังไป คนไทยไม่ค่อยใส่ใจ แต่นั่น คืออันตรายที่เกิดขึ้น เรากำลังบริโภคของที่เขาทิ้งไปแล้ว แล้วเรากำลังพูดว่าเราใช้ของถูก แต่อายุมันสั้น แต่ การที่ใช้ของคุณภาพดี ราคาอาจจะสูงขึ้นหน่อย แต่อายุมันยาวขึ้น ประโยชน์จะเกิดขึ้นกับเรา อันที่ ๓ เรื่อง ของความมั่นคงที่จะเกิดขึ้น จะทำอะไร จะเป็นแหล่งผลิตอาหารของโลก เราดูแลบริหารเรื่องน้ำกันหรือยัง เมื่อ ๓ สัปดาห์ที่แล้ว น้ำท่วมเต็มไปหมดเลย เมฆायนหน้าฝนเลย น้ำแล้ง และนี่ละครับ การบริหารจัดการ คือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเดียว เราต้องมาดูเรื่องนี้นักทั้งระบบ เพื่อให้ทุกอย่างมันเข้าที่ อันที่ ๔ คือเรื่อง ของความยั่งยืน จะทำอะไรให้ประเทศชาติสามารถจะยั่งยืนอยู่ได้ ก็เพื่อจะเป็นหนึ่งในอาเซียน เป็นคน สำคัญในอาเซียน แล้วทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกสามารถพึ่งพาอาศัยเรา เพราะฉะนั้นผมว่าความเป็นเรา คือสิ่งที่ผมมุ่งหวังจะเห็น และผมในฐานะหอการค้าไทยก็พิจารณาตัวเองยินดีที่จะทำงานร่วมกับท่าน รับผิดชอบ ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำและจะเป็นพวกเราแล้วที่จะทำงานด้วยกัน ผมกับ กรอ. จังหวัด ผู้ว่าราชการ จังหวัด หอการค้าจังหวัด ทำงานด้วยกันมาตลอด มีความมุ่งมั่นจะเดินหน้าไปด้วยกัน สิ่งต่าง ๆ นี้มันเริ่มเกิด ขึ้นแล้วครับ แล้วถ้าเราสามารถจะทำให้ได้ทั้งระบบ ผมว่าความเป็นเราที่จะมีความเข้มแข็งมากขึ้น และนั่นครับ คือพลังขับเคลื่อนที่ทำให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งใน และเป็นคนสำคัญในอาเซียนให้ได้รับ

แทนคุณ จิตต์อิสระ : เชิญท่านเลขาธิการ ก.พ. ครับ

เลขาธิการ ก.พ. : ต้องขอขอบคุณท่านวิทยากรทั้ง ๒ ท่านที่มาให้ข้อมูล และร่วมเสวนาในวันนี้ ผมเองก็คงจะพูดแทนในนามของเพื่อนข้าราชการกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ได้เต็มปากทีเดียวว่าวันนี้หน้าจะ เป็นวันที่เราเริ่มต้น คือคิดในกรอบที่กว้างกว่าเดิม ก.พ. เองในแง่ที่เราประสานงานร่วมกับทุกส่วนราชการ เรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วก็เรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ผ่านมาในอดีตจนกระทั่ง ถึงวันนี้ ส่วนใหญ่ที่เราคุยกันทุกครั้งก็จะเป็นกรอบของประเทศเราเอง คืออยู่ในกรอบของระดับประเทศ วันนี้ เราก็มืดที่จะมีกรอบใหม่ใหญ่กว่าเดิม คือคงจะคิดแต่ในเรื่องของการบริหารราชการภายในของเราเองไม่ได้ แล้ว เพราะสิ่งที่กำลังจะก้าวเข้ามา บทเรียนของ EU ก็เป็นบทเรียนที่คิดว่าสามารถเอามาใช้ประโยชน์ในการ เรียนรู้ได้ เป็น lesson learn ได้ การที่จะทำให้เรายังมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่เรียกว่า competitive advantage ของประเทศ มันคงจะไม่ใช่แต่เพียงที่เราจะต้องอาศัยการ connect ภายในเท่านั้น แต่มันต้อง connect กับเพื่อนในกลุ่มประเทศอาเซียนในโอกาสต่อไป และคิดว่าสังคมโลก trend มันเป็นอย่างนั้น การรวมกลุ่มอย่างที่ท่านนายกฯ ยกตัวอย่าง จะเห็นได้ว่าการรวมกลุ่มเพื่อผลประโยชน์ของประเทศในอีก หลาย ๆ รูปแบบ ฉะนั้นวันนี้อยากจะชวน เป็นวันแรกที่อยากจะเชิญชวนท่าน เพื่อนข้าราชการที่รักทุกท่าน ช่วยกันคิดในกรอบที่มันใหญ่กว่าเดิม ก็เพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติสืบไปในอนาคต แล้วผมคิดว่าตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๕๔ นี้เป็นต้นไป ทางสำนักงาน ก.พ. ก็คงจะเอาเรื่องของ mindset เรื่องของ skillset ใน กรอบของอาเซียนเข้าไปอยู่ในหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ. มากขึ้น เท่าที่คุยกันกับท่าน ผอ. สถาบัน พัฒนาข้าราชการ แล้วก็ท่านรองเลขาธิการ ก.พ. ที่คุมงานด้านนี้อยู่ ทางด้านพัฒนาข้าราชการ ก็คิดว่าใน

หลักสูตรอย่าง นบส. คงจะเอาเรื่องของ ASEAN community แล้วก็เรื่อง AEC เรื่องของอะไรต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เข้าไปให้เพื่อนข้าราชการได้มีความรู้ แล้วก็ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากขึ้นกว่าเดิม เช่นเดียวกับหลักสูตรอื่นๆ ที่จะมีต่อไปในอนาคต ฉะนั้นผมคิดว่าขอถือโอกาสท่านผู้ดำเนินรายการให้สรุป ก็ถือโอกาสประชาสัมพันธ์แล้วกันว่า ในกรอบต่างๆ เหล่านี้ น่าจะเป็นกรอบที่สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมมือกับส่วนราชการทั้งหลายมากขึ้นกว่าเดิม แล้วก็พร้อมที่จะเป็น facilitator ที่จะให้ท่านทั้งหลายสามารถจะพัฒนาเพื่อนข้าราชการที่เกี่ยวข้อง และขอขอบคุณท่านรองผู้ว่าฯ สระบุรีที่ท่านให้ความคิดเห็น ที่ท่านพูดมาก็ตรงกับใจอย่างหนึ่ง เรื่องการพัฒนา ให้แยกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มที่เร่งด่วนกับกลุ่มทั่วไป ก็เป็นแนวคิดที่คล้ายกัน คือเราคงต้องเริ่มดำเนินการในสิ่งเหล่านี้ในปีถัดไป และสำหรับความคิดเห็นหลายประการที่หลายท่านให้มาก็จะรับไว้ในส่วนที่สำนักงาน ก.พ. สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือนำไปที่จะประกอบกันในการประสานงาน แล้วก็สามารถทำให้เกิด connectivity ทั้งภายในประเทศของเราเองและภายนอกที่ดีขึ้นกว่าเดิม

แทนคุณ จิตต์อิสระ : ขอบคุณครับ ก็สรุปเป็นประโยคสั้นๆ นิดเดียวก็คือ ตัวเป็นไทย ใจเป็นอาเซียนครับ จะช่วยได้ ที่ทำให้เราได้เห็นภาพว่า เราจำเป็นต้องยืนอยู่บนพื้นฐาน ๒ พื้นฐาน คือ อนุรักษ์และพัฒนาไปพร้อมๆ กัน คืออนุรักษ์ความเป็นไทยที่ดีงาม เพราะอย่าลืมว่าสิ่งสำคัญที่ผมมองเห็นในอนาคตก็คือ ถ้ามีการไหลบ่าทางวัฒนธรรม และวัฒนธรรมไทยไม่เข้มแข็งเอง เราจะเกิดการหลอมรวม แล้วบางทีลูกหลานเราเองก็จะนึกไม่ออกว่าความเป็นไทยอยู่ตรงไหน และที่สำคัญคุณค่าเหล่านี้ก็จะสูญหายไป เพราะฉะนั้นในขณะที่เรากำลังอยู่บนท่ามกลางวิกฤติที่ความเชื่อวรากของวัฒนธรรมที่หลากหลายมากทีเดียว จะตัดทวงหรือเก็บเกี่ยวมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ผมว่าจำเป็นมาก ดังนั้นจึงน้อมรำลึกถึง หรือสำนึกในคำหนึ่งที่ในหลวงทรงสอนก็คือคำว่า ภูมิคุ้มกัน ผมคิดว่าเราจำเป็นต้องมีภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็งไปพร้อมๆ กับการที่จะขับเคลื่อนหรือว่าการเดินไปข้างหน้า ถ้าหากว่าเราไม่เข้มแข็งพอ บางทีมันก็เขวหรือเบี่ยงได้เหมือนกัน เพราะฉะนั้นในขณะเดียวกัน คนรุ่นใหม่ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้หลากหลายมิติ multi-cultural คือพหุวัฒนธรรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้มี แล้วสิ่งเหล่านี้ก็จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจด้วย เพราะฉะนั้นท่านทั้งหลายก็ขอให้มั่นใจและภูมิใจว่า เรื่องของอาเซียนคงไม่ใช่เรื่องของชาติหน้า สิ่งที่เป็นเรื่องเก่าๆ ที่มาจากชาติที่แล้วเราก็ต้องช่วยกันส่งต่อไปในชาตินี้ แล้วก็ให้ดีที่สุด วันนี้กราบขอบพระคุณครับ ลาไปก่อน สวัสดีครับ

ทุนการศึกษา แก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐ



สมพาศ นิลพันธ์*

1. ความเป็นมา

ด้วยรัฐบาลมีนโยบายในการให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศ ที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ความช่วยเหลือแก่บุตรในเรื่องทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือน และเพื่อให้การช่วยเหลือดังกล่าวสามารถดำเนินการช่วยเหลือได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบ **“หลักเกณฑ์และวิธีการให้ความช่วยเหลือทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือนแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่”** ตามที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเสนอ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้รับมอบหมายภารกิจในการให้ความช่วยเหลือในเรื่องทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือนแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่จากคณะรัฐมนตรี

* ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ศอ.บต.

2. คำนิยามต่างๆ ในหลักเกณฑ์

“การรักษาความมั่นคง” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อป้องกัน ควบคุม แก้ไข และฟื้นฟู สถานการณ์ใด ที่เป็นภัยหรืออาจเป็นภัยอันเกิดจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ทำลาย หรือทำความเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ ให้กลับสู่สภาวะปกติ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของรัฐ

“การรักษาความสงบเรียบร้อย” หมายความว่า การดำเนินการรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ การป้องกัน ชัดขวาง ระวัง หรือการปราบปรามภัยรุกรานราชอาณาจักรไม่ว่าจะเป็นการ รุกรานด้วยกำลังทหารหรือกลุ่มบุคคลถืออาวุธ รวมตลอดถึงการรักษาความปลอดภัยชายแดน น่านน้ำ ภายในทะเลอาณาเขตทะเลหลวงและทางอากาศ การกระทำเป็นภัยร้ายแรงต่อชาติ รวมตลอดถึงการ แทรกซึมบ่อนทำลายความมั่นคงของชาติ การก่อความไม่สงบเรียบร้อยของประเทศ การจลาจล หรือ วินาศกรรม และการระงับหรือบรรเทาภัยพิบัติร้ายแรงหรือขนาดใหญ่ อันเกิดจากการกระทำของขบวนการ ก่อการร้ายหรือศัตรู หรือการปราบปรามผู้กระทำอันเป็นความผิดตามกฎหมายที่มีโทษทางอาญา

“การปราบปรามยาเสพติด” หมายความว่า การป้องกัน ชัดขวาง ระวัง หรือปราบปรามการ กระทำอันเป็นความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและให้หมายความรวมถึง สารเคมีหรือวัตถุที่ควบคุม เพื่อป้องกันการผลิตยาเสพติดตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมโคคาอีน

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ พนักงานราชการ พนักงานของรัฐ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งได้รับคำสั่งจากทางราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงภายในประเทศ หรือการรักษาความสงบเรียบร้อยหรือการปราบปรามยาเสพติด ทั่วประเทศ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ ในงบบุคลากรเท่านั้น

“ทุพพลภาพ” หมายความว่า พิการหรือทุพพลภาพ จนเป็นเหตุให้ออกจากราชการ

“บุตร” หมายความว่า บุตรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือตามกฎหมายอิสลาม ซึ่งมีอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์

“เด็กเล็ก” หมายความว่า เด็กตั้งแต่แรกเกิด จนถึงก่อนวัยเรียน

“ปฐมวัย” หมายความว่า เด็กที่พร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยเป็นการศึกษา สำหรับเด็กที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้ง ร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งนี้ สถานศึกษาในระดับ การศึกษาก่อนประถมศึกษา ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของ สถาบันศาสนา โรงเรียนดัดติกา ศูนย์บริการช่วยเหลือแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถาบันพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

3. หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ความช่วยเหลือ

ผู้มีสิทธิขอรับทุนการศึกษา คือ บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง หรือการรักษาความสงบเรียบร้อย หรือการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศ ที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพ จากการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้ออกจากราชการตั้งแต่วันที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักเกณฑ์คือวันที่ 26 มกราคม 2553

สาเหตุที่ทำให้เกิดสิทธิ กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง หรือการรักษาความสงบเรียบร้อยหรือการปราบปรามยาเสพติด เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยสาเหตุดังกล่าวมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือสาเหตุส่วนตัว

การให้ความช่วยเหลือที่ผู้มีสิทธิได้รับ ประกอบด้วย ทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน

อัตราการให้ความช่วยเหลือเป็นเงินยืมชีพรายเดือนและทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง ประกอบด้วย

รายการ	การให้ความช่วยเหลือ	ระดับการศึกษา	อัตราความช่วยเหลือ
1. เงินยืมชีพรายเดือน	บุตรผู้เสียชีวิตหรือ ทุพพลภาพจนจบ การศึกษาระดับปริญญาตรี (เฉพาะหลักสูตรแรก เท่านั้น)	อนุบาล/ประถมศึกษา	1,000 บาท/เดือน
		เด็กเล็ก/กศน./ มัธยมศึกษา/ปวช.	1,500 บาท/เดือน
		อุดมศึกษา (ปริญญา/ อนุปริญญา/ปวส.)	2,500 บาท/เดือน
2. เงินทุนการศึกษา รายปีต่อเนื่อง	บุตรผู้เสียชีวิตหรือ ทุพพลภาพจนจบ การศึกษาระดับปริญญาตรี (เฉพาะหลักสูตรแรก เท่านั้น)	ปฐมวัย/กศน.	5,000 บาท/ปี
		อนุบาล/ประถมศึกษา	6,000 บาท/ปี
		มัธยมศึกษา/ปวช.	10,000 บาท/ปี
		อุดมศึกษา (ปริญญา/ อนุปริญญา/ปวส.)	20,000 บาท/ปี

บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสิทธิได้รับการช่วยเหลือทุนการศึกษาตามระเบียบของทางราชการอยู่แล้ว ในเหตุเดียวกันนี้ให้ได้รับทุนการศึกษาทางเดียว



4. โครงสร้างและกลไกการช่วยเหลือ

คณะรัฐมนตรีกำหนดให้มีคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาให้ความช่วยเหลือทุนการศึกษารายปีต่อเนื่องและเงินยืมชีพรายเดือนแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่” เรียกโดยย่อว่า “คทช.” โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|--------------------------------|
| (1) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | ประธานกรรมการ |
| (2) ปลัดกระทรวงกลาโหม | กรรมการ |
| (3) ปลัดกระทรวงการคลัง | กรรมการ |
| (4) ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | กรรมการ |
| (5) ปลัดกระทรวงมหาดไทย | กรรมการ |
| (6) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ | กรรมการ |
| (7) ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ | กรรมการ |
| (8) อัยการสูงสุด | กรรมการ |
| (9) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด | กรรมการ |
| (10) ผู้บัญชาการทหารบก | กรรมการ |
| (11) ผู้บัญชาการทหารเรือ | กรรมการ |
| (12) ผู้บัญชาการทหารอากาศ | กรรมการ |
| (13) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ | กรรมการ |
| (14) ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการ |
| (15) เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด | กรรมการ |
| (16) เลขาธิการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร | กรรมการ |
| (17) อธิบดีกรมบัญชีกลาง | กรรมการ |
| (18) ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | กรรมการและ
เลขานุการ |
| (19) ผู้อำนวยการสำนักกฎหมายและระเบียบกลาง
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (20) ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (21) เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ได้รับมอบหมาย | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) พิจารณาการให้ความช่วยเหลือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์รวมทั้งวินิจฉัย และแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติในการช่วยเหลือตามหลักเกณฑ์

(2) กำหนดแนวทาง เงื่อนไข และวิธีปฏิบัติในการขอรับการช่วยเหลือตามหลักเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(3) รวบรวมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ เพื่อนำเสนอ นายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีพิจารณากำหนดเป็นระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับการให้ความช่วยเหลือในระยะยาวต่อไป

(4) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(5) ปฏิบัติงานอื่นตามที่นายกรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

อนึ่ง คทช. ได้ตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นสองคณะเพื่อช่วยเหลือ คทช. คือ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองการให้ความช่วยเหลือและคณะอนุกรรมการจัดทำฐานข้อมูลให้ความช่วยเหลือ

5. การยื่นขอรับความช่วยเหลือ

การยื่นคำขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน

(1) ให้ผู้ขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือนยื่นคำขอและหลักฐานต่อหน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรณีส่วนราชการส่วนกลางมีหน่วยงานในสังกัดอยู่ในภูมิภาค ให้ผู้ขอรับทุนยื่นต่อหน่วยงานในภูมิภาคโดยให้หน่วยงานจัดให้มีสถานที่และมอบหมายผู้รับผิดชอบในการอำนวยความสะดวก กรณีเด็กเล็กให้ผู้ปกครองตามกฎหมายเป็นผู้ยื่นคำขอ

(2) ในการยื่นคำขอกรณีที่เอกสารหลักฐานเป็นสำเนา ผู้ยื่นคำขอต้องลงลายมือชื่อ รับรองสำเนาทุกฉบับทุกหน้า

(3) ให้หน่วยงานต้นสังกัดของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือลูกจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขอรับทุนการศึกษา รายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน และเงินงบประมาณแยกรายบุคคล พร้อมทั้งรวบรวมรายงาน การประชุมของคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐานที่หน่วยงานตั้งขึ้นเพื่อ พิจารณาเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน และเอกสารหลักฐาน ส่งให้ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ผู้ยื่นคำขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือน ให้ใช้แบบคำขอที่กำหนดไว้ (แบบ สปน.1) โดยแนบเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

- (1) สำเนาบัตรประจำตัวข้าราชการ/สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ประสบเหตุ บุตรผู้ประสบเหตุ ผู้ปกครอง (ถ้ามี) และผู้รับมอบอำนาจ (ถ้ามี)
- (2) สำเนาสูติบัตร (กรณีเด็กเล็กที่ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน)
- (3) หลักฐานแสดงการเป็นผู้ปกครองตามกฎหมาย (ถ้ามี)
- (4) สำเนาใบมรณบัตร (กรณีเสียชีวิต)
- (5) สำเนาคำสั่งปลดประจำการ หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ หรือหลักฐานอื่นในลักษณะเดียวกัน (กรณีพิการหรือทุพพลภาพ)
- (6) เอกสารหลักฐานแสดงการมีชีวิตของผู้มีสิทธิ (กรณีเด็กเล็ก) โดยเป็นหนังสือรับรองของพนักงานฝ่ายปกครอง
- (7) สำเนาทะเบียนบ้านของผู้ประสบเหตุ บุตรผู้ประสบเหตุ ผู้ปกครอง (ถ้ามี) และผู้รับมอบอำนาจ (ถ้ามี)
- (8) หนังสือรับรองผลการพิจารณาคดีของพนักงานสอบสวน/หนังสือรับรองของพนักงานฝ่ายปกครอง (สปน.2)
- (9) ใบรับรองปฏิบัติหน้าที่การรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติด จากหน่วยต้นสังกัด (สปน.3)
- (10) หนังสือรับรองสถานภาพการเป็นนักเรียน/นักศึกษา (สปน.4)
- (11) หนังสือมอบอำนาจ (สปน.5) (กรณีมีการมอบอำนาจให้บุคคลอื่นทำการแทน)
- (12) ใบรับรองแพทย์ (จากโรงพยาบาลที่รักษาตัว) ว่ามีความพิการหรือทุพพลภาพ
- (13) สำเนาสมุดคู่ฝากเงินออมทรัพย์ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- (14) เอกสารหลักฐานอื่นๆ (ถ้ามี) เช่น หลักฐานการจดทะเบียนเป็นบุตรบุญธรรม หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ หรือนามสกุลของผู้มีสิทธิ เป็นต้น



การเปิดบัญชีของผู้ขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือน

1) ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น เปิดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ผู้เปิดบัญชีคือ เด็ก นักเรียน ผู้ขอรับทุนพร้อมครู หรือผู้ปกครอง 1 คน
- (2) ชื่อบัญชีให้ใช้ “ชื่อ-นามสกุล” ผู้ขอรับทุน
- (3) การส่งจ่าย ให้ส่งจ่ายชื่อเจ้าของบัญชีร่วมกับครูหรือ ผู้ปกครอง ตาม (1)

2) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กศน. อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เปิดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ผู้เปิดบัญชี คือ นักเรียน นักศึกษาผู้ขอรับทุน
- (2) ชื่อบัญชีให้ใช้ “ชื่อ-นามสกุล” ผู้ขอรับทุน
- (3) การส่งจ่าย ให้ส่งจ่ายชื่อเจ้าของบัญชี

3) ระดับเด็กเล็ก ปฐมวัย และอนุบาล เปิดบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ที่ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- (1) ให้ผู้ปกครองตามกฎหมายเป็นผู้เปิดบัญชี ให้แก่ เด็กเล็ก ปฐมวัย และอนุบาล
- (2) ชื่อบัญชีให้ใช้ “ชื่อ-นามสกุล” ผู้ปกครองตามกฎหมายเพื่อ (ชื่อ เด็กเล็ก หรือปฐมวัย หรืออนุบาลที่ขอรับทุน)
- (3) การส่งจ่าย ให้ส่งจ่ายชื่อเจ้าของบัญชี

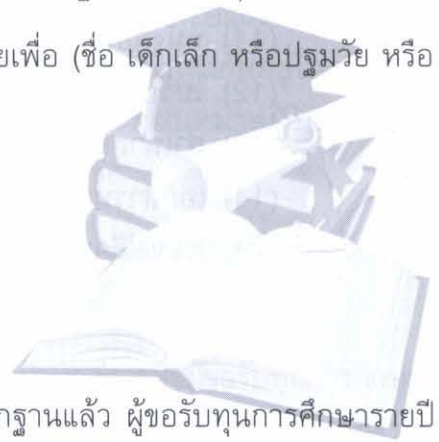
6. กระบวนการพิจารณา

การรับทุนการศึกษาและเงินยังชีพรายเดือน

1) เมื่อผ่านกระบวนการพิจารณาตรวจสอบเอกสารหลักฐานแล้ว ผู้ขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือนจะได้รับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือน โดยหน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ (หน่วยงานต้นสังกัด) จะดำเนินการโอนเงินผ่านธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ให้ผู้ได้รับทุนโดยตรง

2) ผู้ขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือนจะต้องยืนยันสิทธิในการขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือน โดยจะต้องยื่นใบรับรองสถานภาพการเป็นนักเรียน/นักศึกษาของสถานศึกษาที่ตนศึกษาอยู่ให้แก่หน่วยงานที่รับเรื่องการขอรับทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยังชีพรายเดือนภายในเดือนมิถุนายนของทุกปีการศึกษา

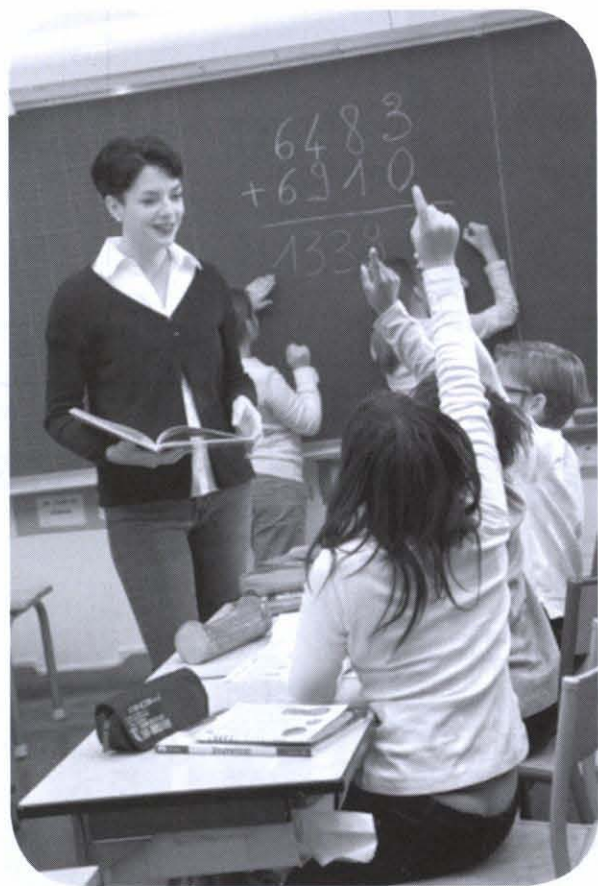
กรณีเด็กเล็ก ให้แสดงเอกสารหลักฐานเพื่อแสดงการมีชีวิตอยู่ โดยการรับรองจากพนักงานฝ่ายปกครอง



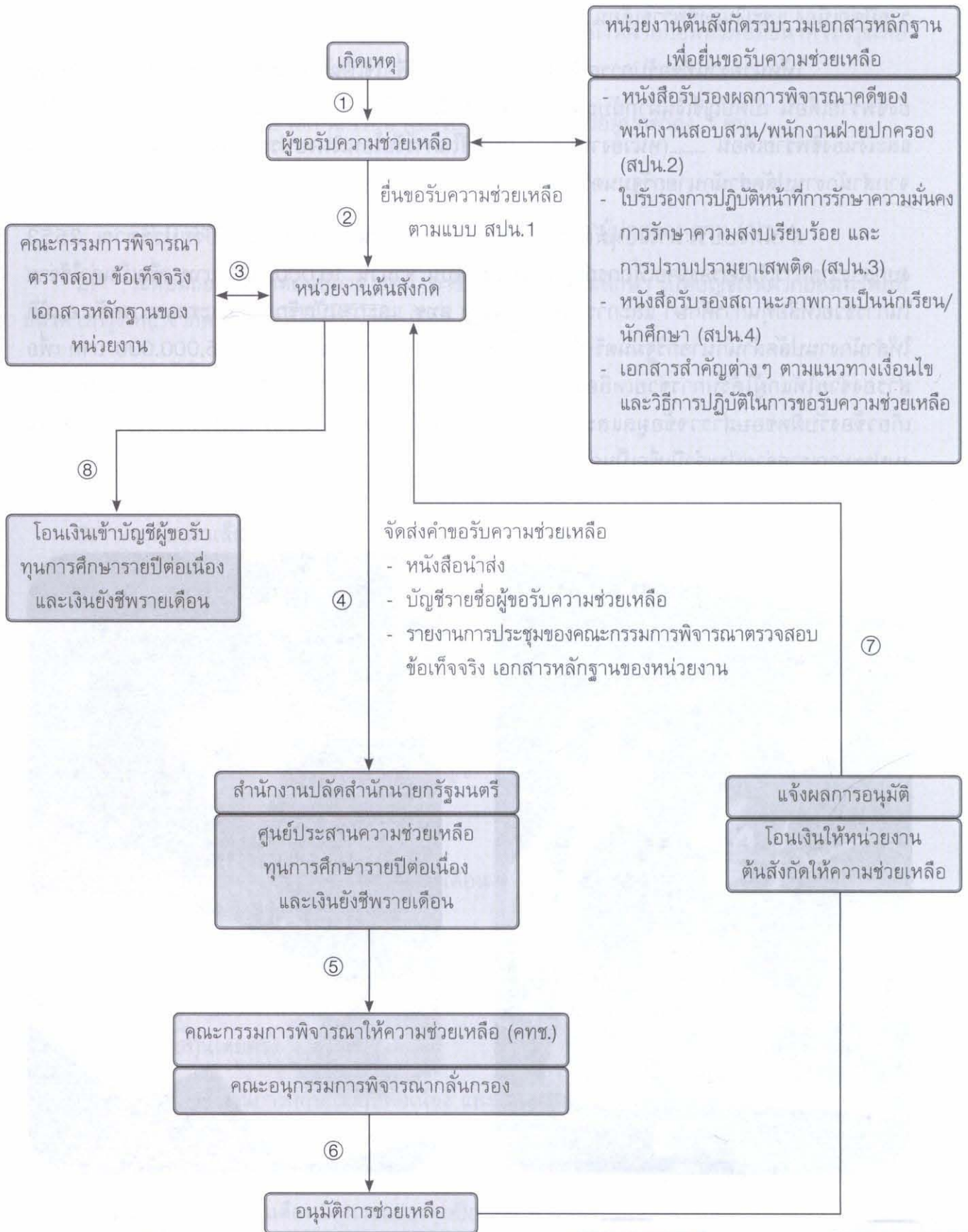
3) กรณีหยุดการศึกษาไม่ว่าในระดับการศึกษาใด ในช่วงเวลาใด จะงดการให้ทุนการศึกษา รายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน

ให้หน่วยงานที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้เป็นทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน เปิดบัญชีเงินฝากกับธนาคารกรุงไทย โดยใช้ชื่อว่า “บัญชีเงินทุนการศึกษารายปีต่อเนื่อง และเงินยืมชีพรายเดือน(หน่วยงาน).....” เพื่อใช้ในการรับโอนเงินงบประมาณหรือเงินอุดหนุนราชการ จากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักงบประมาณอนุมัติกรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2553 งบกลางรายการเงินสำรองจ่ายเพื่อกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น จำนวน 10,000,000 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย ในการช่วยเหลือทุนการศึกษา และการบริหารงานของ คทช. และกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง อนุมัติ ให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีกรอบวงเงินอุดหนุนราชการไม่เกิน จำนวน 5,000,000 บาท เพื่อ สำรองจ่ายให้แก่ผู้ได้รับการช่วยเหลือตามหลักเกณฑ์ สำหรับในปีงบประมาณต่อไป ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องรับผิดชอบสำรวจข้อมูลและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับผลกระทบทั่วประเทศ เพื่อเสนอขอตั้ง งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายต่อไป



7. ขั้นตอนการช่วยเหลือ



8. การติดตามการช่วยเหลือ

การตรวจติดตามและประเมินผลการช่วยเหลือ ให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ร่วมกับหน่วยงานที่เสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณในการช่วยเหลือตามหลักเกณฑ์จัดให้มีระบบในการติดตามประเมินผล รวมทั้งมอบหมายให้ผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรีตรวจติดตามการให้ความช่วยเหลือในพื้นที่เพื่อรวบรวมปัญหาอุปสรรคต่างๆ นำเสนอ คทช. ประกอบการพิจารณาในการกำหนด เป็นระเบียบที่เกี่ยวข้องในระยะยาวต่อไป

สรุปเรื่องทุนการศึกษาสำหรับบุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐ ยังไม่ค่อยทราบและมีผู้ยื่นขอรับสิทธิน้อยมาก สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ ศูนย์ประสาน การช่วยเหลือฯ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี โทร 022826270 หรือดูรายละเอียดที่ www.opm.go.th หัวข้อศูนย์ประสานการช่วยเหลือทุนการศึกษา จึงบอกกล่าวมาให้ทราบโดยทั่วกัน





การดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริง ของคณะกรรมการ ป.ป.ช.

นายธงชัย ทองเพิ่ม*

การที่ข้าราชการถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ไม่ได้ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาเข้าต่อสู้แก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ไม่ได้ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหานำพยานบุคคลเข้าให้ปากคำประกอบคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำคัดค้านของผู้ถูกกล่าวหา จะเป็นการละเมิดสิทธิของผู้ถูกกล่าวหา ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หรือไม่

โดยที่บทบัญญัติตามมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้ให้การรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่

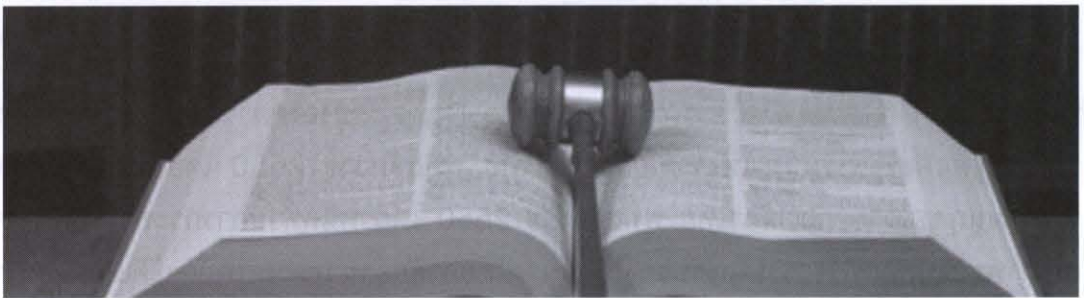
1. สิทธิที่เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม (Access to Justice)
2. สิทธิพื้นฐานในกระบวนการพิจารณาโดยได้รับการพิจารณาโดยเปิดเผย การได้รับทราบข้อเท็จจริงและตรวจสอบเอกสารอย่างเพียงพอ รวมทั้งการเสนอข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง และพยานหลักฐานของตน การคัดค้านผู้พิพากษาหรือตุลาการ การได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาหรือตุลาการที่หนึ่งพิจารณาโดยครบองค์คณะ การได้รับทราบเหตุผลประกอบคำวินิจฉัย คำพิพากษา หรือคำสั่ง
3. สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้อง
4. สิทธิในการได้รับการสอบสวนอย่างถูกต้องเป็นธรรม

* นิตินกร สำนักงาน ก.พ.



สิทธิของบุคคลในกระบวนการยุติธรรมดังกล่าวเป็นสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ตามที่รับรองโดย Universal Declaration of Human Rights ขององค์การสหประชาชาติ และเป็นสิทธิตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 โดยบทบัญญัติมาตรา 29 ของรัฐธรรมนูญของราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดห้ามการกระทำที่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลที่รัฐธรรมนูญรับรองไว้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อการที่รัฐธรรมนูญนี้กำหนดไว้และเท่าที่จำเป็นจะกระทบกระเทือนสาระสำคัญของสิทธิและเสรีภาพไม่ได้ และโดยที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 เป็นกฎหมายลำดับรองที่ไม่มีกำหนดเรื่องของการให้บทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามมาตรา 29 ดังกล่าว ซึ่งเป็นสาระสำคัญของหลักนิติธรรม โดยมาตรา 3 วรรคสองของรัฐธรรมนูญกำหนดให้การปฏิบัติหน้าที่ของรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักนิติธรรม ดังนั้น บทบัญญัติของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ในส่วนที่เกี่ยวกับการไต่สวนข้อเท็จจริง ในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และในส่วนที่เกี่ยวกับการจำกัดสิทธิของบุคคลในการเข้าถึงข้อความ ข้อเท็จจริง หรือข้อมูล จากการไต่สวนข้อเท็จจริง จะขัดต่อหลักนิติธรรมและสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลในกระบวนการยุติธรรมที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ให้การรับรองไว้ไม่ได้ และโดยที่บทบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการไต่สวนข้อเท็จจริง เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติมาตรา 47 ใช้บังคับในการไต่สวนข้อเท็จจริง โดยมีได้ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาเข้าต่อสู้แก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ ไม่ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ไม่ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา นำพยานบุคคลเข้าให้ปากคำประกอบคำชี้แจง รวมทั้งรับฟังคำคัดค้านคณะกรรมการไต่สวนของผู้ถูกกล่าวหา อันเป็นการดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อชี้มูลความผิดของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม

การทูลจัต พ.ศ. 2542 จึงแสดงให้เห็นว่าบัญญัติมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ได้ให้อำนาจไต่สวนข้อเท็จจริงแก่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ขัดต่อบทบัญญัติมาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศที่มาตรา 40 (2) ได้กำหนดให้บุคคลย่อมมีสิทธิพื้นฐานในกระบวนการพิจารณา อันเป็นหลักประกันขั้นพื้นฐานของบุคคลที่มาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติให้การใช้อำนาจโดยองค์กรของรัฐทุกองค์กร ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญนี้

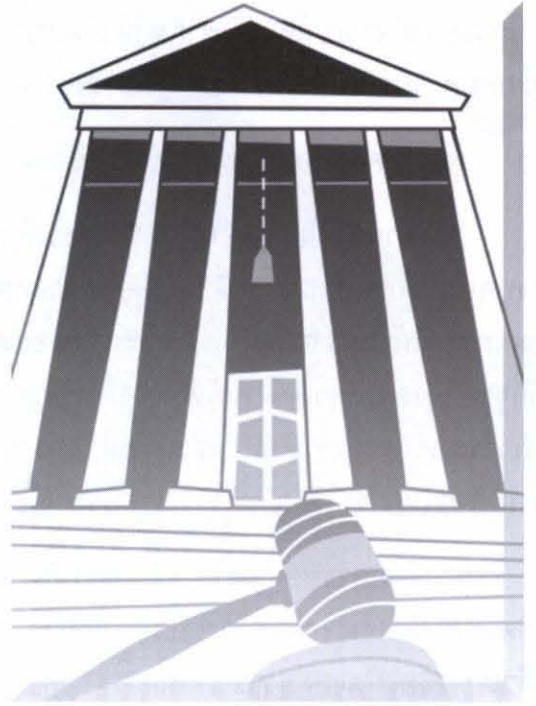


โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 47 บัญญัติว่า ในการดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงให้แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและกำหนดระยะเวลาตามสมควรที่ผู้ถูกกล่าวหาจะมาชี้แจงข้อกล่าวหาแสดงพยานหลักฐานหรือนำพยานบุคคลมาให้ปากคำประกอบการชี้แจง และในการชี้แจงข้อกล่าวหา การให้ปากคำของผู้ถูกกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธินำทนายความหรือบุคคลซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไว้วางใจเข้าฟังในการชี้แจงหรือให้ปากคำของตนได้ ทั้งมาตรา 48 บัญญัติว่า กรณีที่มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการไต่สวน การรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาหรือการถามปากคำผู้ถูกกล่าวหาหรือพยาน ต้องมีอนุกรรมการไต่สวนอย่างน้อยสองคนร่วมในการดำเนินการ ในจำนวนนั้นจะต้องเป็นอนุกรรมการไต่สวนที่เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่อย่างน้อยหนึ่งคน แต่ถ้าเป็นการรับฟังคำชี้แจงหรือการถามปากคำบุคคลตามมาตรา 58 จะต้องมีอนุกรรมการไต่สวนที่เป็นกรรมการเข้าร่วมดำเนินการด้วย

นอกจากนี้ ยังห้ามมิให้อนุกรรมการไต่สวนทำหรือจัดให้ทำการใดๆ ซึ่งเป็นการล่อลวงหรือขู่เข็ญหรือให้สัญญากับผู้ถูกกล่าวหาหรือพยานเพื่อจูงใจให้เขาให้ถ้อยคำอย่างใดๆ ในเรื่องที่ถูกกล่าวหาด้วย

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ได้กำหนดหน้าที่บังคับให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ต้องแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาลงชื่อรับทราบในเรื่องที่ถูกกล่าวหาและได้กำหนดหน้าที่ให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ต้องแจ้งข้อกล่าว

หาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ และมาตรา 48 ของพระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ถูกร้องเรียนกล่าวหาชี้แจงข้อกล่าวหา ตามที่ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 กำหนดไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งมาตรา 30 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่คำสั่งปกครองอาจกระทบถึงสิทธิของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ต้องแจ้งให้คู่กรณีมีโอกาสดังกล่าวได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอและมีโอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานของตน



— การที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้สวนข้อเท็จจริงโดยมิชอบ รวมทั้งดำเนินการได้สวนข้อเท็จจริงที่ไม่สมบูรณ์กล่าวคือ ไม่ให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาต่อสู้แก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ไม่ได้ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา นำพยานบุคคลเข้าให้ปากคำประกอบคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา รวมทั้งไม่ยอมรับฟังคำคัดค้านของผู้ถูกกล่าวหา จึงเป็นการกระทำที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญที่กฎหมายกำหนดต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและให้โอกาสชี้แจง หรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหา โดยเฉพาะในกรณีนี้ศาลปกครองสูงสุดเคยได้วินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานว่าการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการไม่ว่าจะเป็นกรณีถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไรร้ายแรง หรืออย่างไรร้ายแรงต้องมีการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม โดยมีขั้นตอนอันเป็นสาระสำคัญ คือ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและให้โอกาสชี้แจงหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย การที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งลงโทษ

ทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาโดยที่ไม่แจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและมีโอกาสโต้แย้งแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่จะมีการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย ย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตามรูปแบบขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย และเป็นการสั่งลงโทษทางวินัยโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.214/2548, อ.218/2548, อ.294/2550 และ อ.300/2550)

นอกจากนี้ การที่มาตรา 40 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 บัญญัติว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

สิทธิพื้นฐานในกระบวนการพิจารณา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีหลักประกันขั้นพื้นฐานเรื่องการได้รับการพิจารณาโดยเปิดเผย การได้รับทราบข้อเท็จจริงและตรวจเอกสารอย่างเพียงพอ การเสนอข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง และพยานหลักฐานของตนเอง การคัดค้านผู้พิพากษาหรือตุลาการ

การได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาหรือตุลาการที่นั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะ และการได้รับทราบเหตุผลประกอบคำวินิจฉัย คำพิพากษา หรือคำสั่ง

“บุคคลย่อมมีสิทธิที่จะให้คดีของตนได้รับการพิจารณาอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม...”

จากบทบัญญัติข้างต้น ที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รับรองสิทธิของบุคคลในกระบวนการยุติธรรม โดยวางหลักประกันขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการได้รับการพิจารณาโดยเปิดเผย การได้รับทราบข้อเท็จจริงและตรวจเอกสารอย่างเพียงพอ การเสนอข้อเท็จจริง ข้อโต้แย้ง และพยานหลักฐานของตน การคัดค้านผู้พิพากษาหรือตุลาการ การได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาหรือตุลาการที่นั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะ และการได้รับทราบเหตุผลประกอบคำวินิจฉัย คำพิพากษา หรือคำสั่ง รวมทั้งรับรองสิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรม

เมื่อการพิจารณาดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการ ป.ป.ช.) และคณะอนุกรรมการไต่สวน ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 แล้วจะเห็นว่า การไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 เป็นกระบวนการในการไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อกล่าวหาที่มีมูลความผิดหรือไม่เท่านั้น ซึ่งถ้าหากคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่าข้อกล่าวหาใดมีมูล ก็ให้ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ส่งรายงานและเอกสารที่มีพร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อดำเนินการต่อไป แล้วแต่กรณี กล่าวคือ

- (1) ประธานวุฒิสภา ถ้าข้อกล่าวหาเป็นเรื่องการเข้าชื่อร้องขอเพื่อให้วุฒิสภามีมติให้ถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาออกจากตำแหน่ง
- (2) อัยการสูงสุด ถ้าผลการไต่สวนข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลความผิดอาญาหรือร้ายแรงผิดปกติ
- (3) ผู้บังคับบัญชาสูงสุดหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหา ถ้าผลการไต่สวนข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีมูลความผิดทางวินัย หรือมีมูลความผิดให้ต้องพ้นจากตำแหน่ง

ดังนั้น การดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 ข้างต้น จึงเป็นเพียงขั้นตอนที่จะนำไปสู่การดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมต่อไปเท่านั้น

หวังรวย ระวางจน

: กรณีการเล่นหุ้น

นิธิศ ภูริคุปต์*

จากคอลัมน์เหะหะพาที ของคุณชุม ในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เมื่อเร็วๆ นี้ ซึ่งได้รับจดหมายจากผู้อาวุโสท่านหนึ่ง ฝากข้อคิด/ความเห็นสำหรับผู้เกษียณเอาไว้ดีมาก คุณชุมได้นำลงในหนังสือพิมพ์เพื่อเป็นของขวัญแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ซึ่งมีรายละเอียดของคำเตือน 10 ข้อ ดังนี้ 1.อย่าริเริ่มการค้า 2.อย่าบ้าเล่นหุ้น 3.อย่าหมกมุ่นกาเม 4.อย่าเที่ยวเตร่ตอนดึก 5.อย่าศึกเกินตัว 6.อย่ามัวเห็นแก่กิน 7.อย่าตื่นผิตทำ 8.อย่าเป็นคนคิดมาก 9.อย่ารับฝากเลี้ยงหลาน 10.อย่ากระสันการเมือง ซึ่งก็มีข้อเตือนข้าราชการที่กำลังจะเกษียณเกี่ยวกับการเล่นหุ้นว่า อย่าบ้าเล่นหุ้น เพราะผู้อาวุโสที่ส่งคำเตือนมานั้นอ้างว่า คนรุ่นผมเล่นหุ้นกันมากแล้วก็ติดกันมาก เอาเงินไปจมในตลาดหุ้น หาทางออกไม่เจอ แต่ก็ยังไปนั่งที่บริษัทค้าหุ้นทุกวัน แทบไม่ทำอะไรอย่างอื่น กลายเป็นคนแก่ติดหุ้นไปเรียบร้อย

และในข่าวในหนังสือพิมพ์คมชัดลึก เมื่อเร็วๆ นี้เช่นกัน ระบุว่า “น.ส.สุภา ปิยะจิตติ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) เปิดเผยว่า สคร. ได้เสนอให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาการกระทรวงการคลังพิจารณาระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณและว่าด้วยการขัดกันผลประโยชน์ของข้าราชการกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของรมว.คลังที่ต้องการสร้างบรรทัดฐานด้านธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในกระทรวง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิรูประบบเศรษฐกิจ เนื่องจากกระทรวงการคลังถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีข้อมูลด้านเศรษฐกิจจำนวนมาก หากข้าราชการนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน ก็จะทำให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน ร่างระเบียบดังกล่าวจะกำหนดห้ามข้าราชการตั้งแต่ระดับรองอธิบดีขึ้นไปหรือระดับซี 9 รับงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่ตนเองเป็นผู้กำกับดูแล เช่น เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาในกิจการที่กำกับดูแลด้านนโยบาย รวมถึงห้ามซื้อหุ้นในบริษัทที่ตัวเองมีอำนาจรับผิดชอบ เช่น เป็นกรรมการแล้วเข้าไปซื้อหุ้นในบริษัทนั้น หากสงสัยว่าการกระทำของตนจะเข้าข่ายขัดกัน

*พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ชำนาญการพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ด้านผลประโยชน์ตามระเบียบจรรยาบรรณนี้ ให้ข้าราชการชี้แจงรายละเอียด หรือ declare ต่อผู้บริหารกระทรวง ซึ่งในที่นี้หมายถึงปลัดกระทรวงการคลัง” จากข้อดังกล่าวข้างต้น จะมองเห็นประเด็นสำคัญ อยู่สองประเด็นคือ หนึ่งข้าราชการระดับสูงในกระทรวงการคลังเล่นหุ้น สองข้าราชการระดับสูงในกระทรวงการคลังที่เป็นกรรมการรัฐข้อมูลและอาศัยข้อมูลดังกล่าวมาเล่นหุ้น ซึ่งในกรณีดังกล่าวในส่วนของข้าราชการระดับสูงดังกล่าวอาจเป็นการใช้ข้อมูลภายในที่ได้ล่วงรู้มาจากการปฏิบัติงาน และยังมีได้เปิดเผยต่อประชาชน อันเป็นการเอาเปรียบบุคคลภายนอกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองหรือผู้อื่น เข้าข่ายเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 241 ต้องระวางโทษตามมาตรา 296 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พุทธศักราช 2535

จากข้อมูลต่างๆ นอกจากสองข้อข้างต้น ยังมีข้อต่างๆ อีกมากซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่ามีข้าราชการสนใจการเล่นหุ้นอยู่มากพอสมควร บ้างก็ได้กำไรจากการเล่นหุ้น บ้างก็ขาดทุน บางคนก็รู้ข้อมูลภายในทั้งจากการที่ได้เข้าไปมีส่วนในการรับรู้ บ้างก็รับรู้มาจากใครบางคนซึ่งต้องการสมนาคุณ ผู้เขียนในฐานะพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ รับผิดชอบเกี่ยวกับคดีปั่นราคาหุ้น หรือการสร้างราคา ได้อาศัยหลักการข้างต้นเป็นแนวทางในการวางแผนสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานสำหรับการนำผู้กระทำความผิดเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเพื่อรับการลงโทษ จึงขอเสนอการกระทำบางอย่างซึ่งเป็นความผิดในการเล่นหุ้น พร้อมกับเสนอรายละเอียดของการกำกับ การดูแล และการตรวจสอบมาเพื่อเป็นความรู้แก่ข้าราชการผู้สนใจเล่นหุ้นว่า บางอย่างที่คุณคิดว่าเป็นเรื่องที่ได้ทำได้อาจเป็นความผิดเพื่อจะได้เป็นข้อพิจารณาเพิ่มเติม

ในกรณีที่เป็นผู้เล่นหุ้นมีโอกาสที่จะเข้าไปเป็นผู้ร่วมการกระทำความผิด ที่เข้าข่ายเป็นความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ได้แก่

- การปล่อยข่าวลือหรือกล่าวข้อความอันเป็นเท็จ (Misstatement) ซึ่งได้แก่ การบอกกล่าว การแพร่ข่าว หรือข้อความอันเป็นเท็จ รวมถึงข้อความใดๆ โดยเจตนาให้ผู้อื่นสำคัญผิดในข้อเท็จจริงเกี่ยวกับบริษัทจดทะเบียน หรือเข้าใจว่าหลักทรัพย์ใดจะมีราคาสูงขึ้นหรือลดลงที่ผ่านมาการดำเนินคดีในเรื่องนี้มักเป็นการแพร่ข่าวผ่านสื่อต่างๆ ซึ่งพิสูจน์ได้ยากกว่าข่าวที่ปรากฏในสื่อเป็นเพราะสื่อเข้าใจผิดไปเอง หรือเป็นการแพร่ข่าวโดยผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งสื่อมักจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องของการเปิดเผยแหล่งข่าวด้วย ทำให้หาพยานหลักฐานดำเนินคดีได้ยาก

- การใช้ข้อมูลภายใน (Insider Trading) ซึ่ง ได้แก่ การที่บุคคลใดอาศัยตำแหน่งหน้าที่ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลของบริษัท ได้รับทราบข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงราคาของหลักทรัพย์ และเข้ามาทำการซื้อหรือขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อเท็จจริงดังกล่าว ก่อนที่ข้อเท็จจริงดังกล่าวจะถูกเปิดเผยต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบบุคคลอื่น และเป็นการซื้อขายที่ไม่เป็นธรรม ในกรณีนี้ถ้าข้าราชการได้เข้าไปเป็นกรรมการรัฐข้อมูลสำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงราคาหุ้น และอาศัยข้อมูลดังกล่าวไปซื้อขายหุ้น ก็อาจเป็นความผิดได้

- การสร้างราคาหลักทรัพย์ หรือการปั่นหุ้น (Market Manipulation) ซึ่ง ได้แก่ การซื้อขายในลักษณะจงใจบิดเบือนราคาและปริมาณการซื้อขายของหลักทรัพย์ให้ผิดไปจากสภาพปกติ โดยมีเจตนาหลอกลวงให้ผู้อื่นสำคัญผิดเกี่ยวกับราคาและปริมาณการซื้อขายของหลักทรัพย์นั้นๆ เช่น การซื้อขายในลักษณะจับคู่กันเอง โดยไม่มีการเปลี่ยนมือกันจริง เพื่อลวงให้บุคคลอื่นเข้าใจว่าหลักทรัพย์นั้นมีผู้เข้ามาทำการซื้อขายในปริมาณมาก เป็นต้น ซึ่งบางครั้งเพื่อนข้าราชการได้ไปเปิดบัญชีเล่นหุ้นไว้ ต่อมาเมื่อรู้จักมายืมบัญชีไปเล่นหุ้นและไปร่วมอยู่ในเครือข่ายในการปั่นหุ้นหรือสร้างราคา ก็อาจมีความผิดได้

ในส่วนของการปล่อยข่าวลือหรือกล่าวข้อความอันเป็นเท็จ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการตรวจสอบไม่จำเป็นต้องมีเครื่องมือพิเศษในการตรวจสอบเพราะหลักฐานการปล่อยข่าวลือหรือข้อความเท็จเป็นส่วนที่วิญญูชน หรือคนธรรมดาอย่างเราๆ ท่านๆ สามารถรับรู้ได้ เห็นได้ ฟังได้ และสามารถติดตามเสาะหาคนปล่อยข่าวหรือต้นตอแห่งข่าวได้โดยการไล่หาไปสู่ต้นตอของแหล่งข่าวว่ามาจากที่ใด ในส่วนของการใช้ข้อมูลภายใน และการสร้างราคาหลักทรัพย์ หรือการปั่นหุ้น จำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการตรวจสอบโดยตลาดหลักทรัพย์ซึ่งเป็นหน่วยงานแรกในการตรวจสอบจะใช้เครื่องมือต่างๆ ในการตรวจสอบการซื้อขายในตลาดหลักทรัพย์ เช่น Market Surveillance Terminal (MS-Term) ซึ่งเครื่องจะแสดงข้อมูลการซื้อขายแบบปัจจุบัน เพื่อใช้ในการติดตามภาวะการซื้อขาย การเคลื่อนไหวของราคาและปริมาณการซื้อขายหลักทรัพย์ รวมถึงคำสั่งซื้อขายทุกๆ คำสั่งที่ถูกส่งเข้ามาในระบบซื้อขาย และมีระบบ Securities Markets Automated Research Trading Surveillance (SMARTS) ซึ่งเป็นระบบที่ช่วยติดตาม และตรวจสอบการซื้อขายให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ระบบเตือน ที่ช่วยคัดกรองหลักทรัพย์ที่มีสภาพการซื้อขายผิดปกติ โดยระบบจะเตือน เพื่อแจ้งเจ้าหน้าที่ในกรณีที่ราคาหรือปริมาณการซื้อขายของหลักทรัพย์ใดๆ มีการเคลื่อนไหวผิดไปจากลักษณะการเคลื่อนไหวของหลักทรัพย์นั้นๆ ในอดีต รวมถึงในกรณีที่หลักทรัพย์ใดๆ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามค่าสถิติที่กำหนดไว้ล่วงหน้า หรือ ระบบที่ใช้จำลองสภาพการซื้อขายในช่วงเวลาใดๆ ย้อนหลัง โดยสามารถแสดงสภาพการซื้อขายของหลักทรัพย์ที่เกิดขึ้น และแสดงขั้นตอนการส่งคำสั่งของผู้ต้องสงสัยเพื่อช่วยในการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้ต้องสงสัยในช่วงที่ต้องการ โดยแยกการตรวจสอบเชิงลึกทั้ง 2 กรณี ดังนี้

กรณีการใช้ข้อมูลภายใน (Insider Trading)

หากปรากฏสารสนเทศที่มีนัยสำคัญเกี่ยวกับบริษัท เจ้าหน้าที่ตลาดหลักทรัพย์จะทำการตรวจสอบย้อนหลังด้วยระบบ SMARTS ว่ามีบุคคลที่เข้าข่ายบุคคลวงในที่อาจล่วงรู้สารสนเทศดังกล่าวเข้ามาทำการซื้อหรือขายในหลักทรัพย์นั้นๆ ก่อนที่จะมีการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนหรือไม่ โดยหากเชื่อได้ว่าอาจมีการซื้อขายโดยใช้ข้อมูลภายใน ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบบุคคลอื่น เจ้าหน้าที่จะทำการตรวจสอบเชิงลึกภายใต้กรอบอำนาจของตลาดหลักทรัพย์ฯ ต่อไป

กรณีการสร้างราคาหลักทรัพย์ (Market Manipulation)

หากเจ้าหน้าที่พบว่า หลักทรัพย์ใด ๆ มีการเคลื่อนไหวของราคาและปริมาณการซื้อขายที่ผิดปกติ เจ้าหน้าที่จะพิจารณาว่ามีปัจจัยใดที่สามารถอธิบายการเคลื่อนไหวของราคา และปริมาณการซื้อขายที่ผิดปกติดังกล่าวหรือไม่ เช่น ปรากฏการณ์ที่มียุทธศาสตร์สำคัญ เป็นต้น ทั้งนี้ หากไม่พบว่ามีปัจจัยใดที่สามารถอธิบายความผิดปกติที่เกิดขึ้นได้ เจ้าหน้าที่จะทำการตรวจสอบการซื้อขายเบื้องต้น (Preliminary Investigation) ด้วยระบบ SMARTS เพื่อหาบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เข้ามาทำให้เกิดความผิดปกติดังกล่าว หากพบหลักฐานที่จะชี้ได้ว่าการกระทำผิดเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่จะทำการตรวจสอบเชิงลึกภายใต้กรอบอำนาจของตลาดหลักทรัพย์ฯ ต่อไป

หากการตรวจสอบเชิงลึกพบการกระทำผิดจริง เจ้าหน้าที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ จะส่งรายงานการตรวจสอบกรณีดังกล่าว ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป ปกติจะส่งไปยังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ซึ่งมีหน้าที่ตรวจสอบมิให้มีการกระทำความผิดในส่วนของ ก.ล.ต. เองก็ได้มีการพัฒนาระบบเฝ้าระวัง หรือว่า surveillance ขึ้นมา ซึ่งเวลาที่มีข่าวเกี่ยวกับบริษัทจดทะเบียนหรือลักษณะการซื้อขายที่มีสภาพผิดปกติ ก็จะมีการวิเคราะห์ข่าวนั้น ๆ ว่ามีข้อมูลอะไรที่ต้องชี้แจงหรือไม่ แล้ว ก.ล.ต. ก็จะติดต่อประสานงานไปยังตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้บริษัทจดทะเบียนชี้แจงข้อมูลให้ผู้ลงทุนได้รับทราบอย่างทันต่อเหตุการณ์ เพราะ ก.ล.ต. เชื่อว่า ก่อนที่จะเกิดการสร้างราคาหลักทรัพย์นั้นจะต้องมีข่าวเกิดขึ้นก่อน หากมีการชี้แจงได้ทันต่อเหตุการณ์ ทางด้านผู้ลงทุนจะได้มีข้อมูลในการตัดสินใจอย่างถูกต้องและด้านการซื้อขายหลักทรัพย์นั้น หากมีสภาพที่ผิดปกติไป ก.ล.ต. จะประสานไปยังตลาดหลักทรัพย์ฯ เพื่อให้ดูแลเกี่ยวกับการให้เครดิตของบริษัทหลักทรัพย์นั้น ๆ เช่น การห้าม net settlement หรือการห้าม margin loan เป็นต้น ซึ่ง ก.ล.ต. ก็จะมีการประสานงานกับตลาดหลักทรัพย์ฯ อยู่ตลอด



เมื่อมีการกระทำความผิดหาก ก.ล.ต. เห็นว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้น แต่ข้อมูลที่ได้มานั้นยังไม่ชัดเจน ก็อาจต้องขอความร่วมมือจากกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ช่วยสืบสวนเพิ่มเติมได้หรือทางด้าน ปปง. เองก็อาจช่วยสนับสนุนในด้านข้อมูลของสถาบันการเงิน เป็นต้น แต่ถ้า ก.ล.ต. ตรวจสอบพบความผิด อีกทั้งมีหลักฐานเพียงพอที่จะดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดได้ในความเห็นของ ก.ล.ต. ก.ล.ต. ก็จะกล่าวโทษไปที่กรมสอบสวนคดีพิเศษ ซึ่งเป็นพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ และถ้าทางพนักงานสอบสวนคดีพิเศษเห็นว่ามีความผิดเพียงพอก็จะเสนอความเห็นไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาสั่งฟ้องต่อศาล (ถ้าเป็นความผิดที่มีโทษเปรียบเทียบปรับได้ ทาง ก.ล.ต. ก็จะส่งเรื่องให้คณะกรรมการเปรียบเทียบปรับก่อนได้ถ้าผู้กระทำความผิดยินยอม แต่ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมก็ต้องส่งให้พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ดำเนินการต่อไป)



นอกจากการกระทำความผิดที่ได้กล่าวมาแล้ว จะขอยกตัวอย่างการดำเนินการปั่นหุ้นหรือการสร้างราคา มาให้ทราบวิธีการดำเนินการเป็นตัวอย่าง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวศาลได้พิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดไปเรียบร้อยแล้ว วิธีการปั่นหุ้นทั่วไป ก็จะใช้หลักเศรษฐศาสตร์ที่ว่าด้วย Demand-Supply วิธีการก็คือ เริ่มแรกหาสมัครพรรคพวกมาหลายๆ คน ให้เงินไปคนละก้อนใหญ่ แล้วก็ให้คนเหล่านี้ทำการซื้อ-ขายหุ้นกันเองเรียกว่าการโยนหุ้น การโยนหุ้นไปมาหลายครั้งทำให้ราคาหุ้นสูงขึ้นเป็นการสร้าง Demand หลอกๆ ขึ้นมา เพื่อให้พวกเล่นหุ้นคนอื่น ๆ ซึ่งเล่นหุ้นอยู่สนใจเห็นความเคลื่อนไหวของราคาขึ้นที่ผิดปกติคิดว่ามีคนต้องการหุ้นตัวนี้มากก็ลงทุนไปซื้อบ้างเพื่อหวังกำไรจากราคาที่กำลังขึ้น ยิ่งพวกเล่นหุ้นคนอื่น ๆ มีมากเท่าไร ราคา ก็จะยิ่งสูงตี พอราคาหุ้นขึ้นสูงได้ระดับหนึ่ง สมัครพรรคพวกที่เตรียมไว้ก็ดำเนินการขายหุ้นที่ซื้อมา คัพททางการเล่นหุ้นเรียกว่า ทุบหุ้น คือ สมัครพรรคพวกที่เตรียมไว้ก็จะขายหุ้นที่ซื้อมาในครั้งแรกๆ ไปในราคาที่สูง คราวนี้ Demand น้อยกว่า Supply เยอะ หุ้นก็จะราคาตกทันที คราวนี้พวกเล่นหุ้นคนอื่น ๆ ถ้าขายทิ้งไม่ทันก็จะค้างราคาซื้อในราคาสูงเพราะราคาจริงของหุ้นที่ซื้อไม่มีราคาไม่ถึงขนาดดังกล่าว ในกรณีการปั่นหุ้นแบบนี้มักจะเป็นหุ้นแนวโน้มธุรกิจไม่ดีนัก ราคาต่อหุ้นไม่สูงมาก จะได้ไม่ต้องใช้จำนวนเงินมากในการทำให้ราคาขึ้นสูง มักเป็นหุ้นที่มีปัจจัยพื้นฐานยังไม่ค่อยดีนัก เพื่อที่นักลงทุนสถาบันและต่างชาติจะไม่เข้ามาซื้อขาย ซึ่งจะทำได้ยากต่อ

การควบคุมปริมาณ และราคาหุ้น มีจำนวนหุ้นหมุนเวียนน้อย เพื่อจะสามารถควบคุมปริมาณหุ้นได้ตามที่ต้องการ บางครั้งผู้ถือหุ้นใหญ่หรือเจ้าของบริษัทก็รู้เห็นเป็นใจ ซึ่งในระยะหลังเริ่มมีการใช้ข่าวการปรับโครงสร้างหนี้, ข่าวการร่วมกิจการ, ข่าวการได้งาน, ข่าวกำไรรายไตรมาสที่พุ่งขึ้นสูงมาเป็นตัวล่อเพื่อให้ตายใจว่าราคาหุ้นสูงขึ้นมาสมเหตุสมผล ส่วนเจตนาในการทำการปั่นหุ้นนอกจากต้องการตัวเงินที่ได้กำไรจากส่วนต่างที่ได้จากการขายหุ้นให้กับพวกเล่นหุ้นคนอื่น ๆ ที่ตามเข้ามาซื้อหุ้นแล้ว บางครั้งการปั่นราคาหุ้นก็เพื่อเจตนาในการขายใบสำคัญแสดงสิทธิที่เสนอขายแก่ประชาชนทั่วไป ถ้าราคาหุ้นที่จะขายใบสำคัญแสดงสิทธิมีราคาสูง ก็จะเป็นที่สนใจและเป็นที่ต้องการของประชาชนหรือนักเล่นหุ้นในการซื้อใบสำคัญแสดงสิทธิดังกล่าว

จากวิธีการปั่นหุ้นหรือการสร้างราคาหลักทรัพย์ที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้เขียนจะยกตัวอย่างจากคดีที่รับผิดชอบ เพื่อให้เห็นว่าพฤติกรรมในลักษณะปั่นหุ้น เป็นเรื่องที่มีอยู่จริงและยากที่จะทราบได้ ซึ่งอาจทำให้หลงเป็นเหยื่อโดยไม่รู้ตัว คดีแรกเป็นกรณีที่บริษัท A ได้ขออนุญาต ก.ล.ต. เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม ออกขายใบสำคัญแสดงสิทธิให้กับประชาชนทั่วไปในช่วงเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ในปีถัดไป แต่ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนมกราคม ก่อนที่จะถึงกำหนดขายใบสำคัญแสดงสิทธิของบริษัท A ดังกล่าว นางสาว ก เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท B ได้ส่งคำสั่งซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท A โดยจับคู่ซื้อขายกันเองระหว่าง นางสาว ข นาย ค นาง ง และนาย จ โดยวางคำสั่งเสนอซื้อหรือขาย แล้วเคาะขายและซื้อในกลุ่มของตนเอง มีการส่งคำสั่งซื้อหรือขายต่อเนื่องกันหลายครั้ง โดยไม่ส่งคำสั่งในปริมาณมากในเวลาเดียวกัน เพื่อไม่ให้เป็นที่ผิดสังเกต มีการเคาะซื้อด้วยปริมาณการซื้อที่เกินกว่าราคาเสนอขายไม่มากนักอย่างต่อเนื่องกัน

เพื่อผลักดันราคาให้สูงขึ้น เป็นการสร้างสภาพการ
ซื้อขายทำให้นักลงทุนทั่วไปเข้าใจว่ามีการซื้อขาย
หุ้นบริษัท A เป็นจำนวนมาก โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อสร้างราคาและปริมาณเพื่อให้ใบสำคัญ
แสดงสิทธิที่จะเสนอขายในช่วงเดือนมกราคม-
กุมภาพันธ์ เป็นที่น่าสนใจแก่ผู้ลงทุนและต้องการ
ให้บุคคลทั่วไปซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท A
ดังกล่าว ซึ่งถ้านักลงทุนไม่ได้ระวางอาจซื้อขายตามใน
ราคาที่ผิดปกติตามสภาพการซื้อขายที่สร้างขึ้น
มา ไม่ใช่สภาพจริง จึงอาจซื้อในราคาที่สูงกว่าที่ควร
และอาจขาดทุนเมื่อขายได้

คดีนี้ว่าจะสืบสวนสอบสวนได้ว่า นางสาว ก
นางสาว ข นาย ค นาง ง และนาย จ ต่างมีความ
สัมพันธ์กับ นาย ฉ เจ้าของบริษัท A พนักงาน
สืบสวนสอบสวนก็ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ
และความพยายามอย่างมากในการดำเนินการ
สืบสวนสอบสวนจนผู้กระทำความผิดยอมรับ
สารภาพ เพราะถ้าดูจากหลักฐานเอกสารก็ไม่พบ
ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องใดๆ และผู้กระทำความผิด
คนหนึ่งก็เป็นเจ้าหน้าที่การตลาดเอง ซึ่งทราบวิธี
การซื้อขายว่าควรจะทำอย่างไร เพื่อให้บุคคล
ภายนอกไม่สงสัย

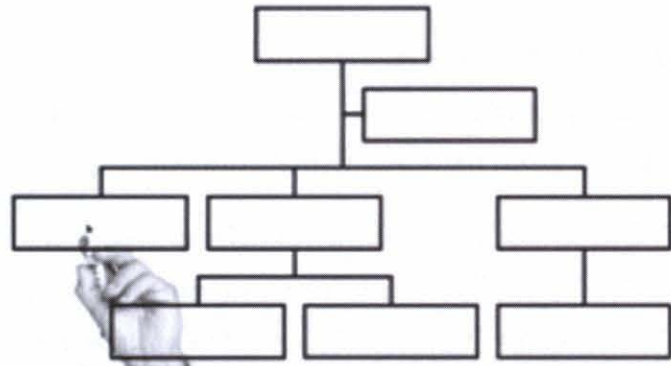
อีกคดีหนึ่ง เป็นการสืบสวนกรณีมีผู้ต้อง
สงสัย 32 ราย ร่วมกันสร้างราคาหลักทรัพย์ของ
ทั้ง 3 บริษัท ได้แก่ บริษัท X บริษัท Y และบริษัท Z
โดยมีข้อมูลแสดงให้เห็นว่าเป็นการซื้อขายอยู่ใน
กลุ่มเดียวกัน ซึ่งทำให้ราคาหลักทรัพย์ของทั้ง 3
บริษัท สูงผิดปกติ ซึ่งกรณีนี้ ผู้ลงทุนทั่วไปยังไม่มี
โอกาสทราบว่าราคาหลักทรัพย์ของทั้ง 3 บริษัท
ดังกล่าวสูงขึ้นเพราะการสร้างราคา เนื่องจาก
ข้อมูลที่ผู้ลงทุนได้รับนั้นทั้ง 3 บริษัทก็ไม่ได้มี
ความเกี่ยวข้องกัน

คดีที่ 3 เป็นการสืบสวนกรณีที่นางสาว ญ
ยอมให้ นาย ฉ ชื่อของตนเองในการเปิดบัญชี
ซื้อขายหลักทรัพย์ และมีการซื้อขายหลักทรัพย์

ของบริษัท C อย่างต่อเนื่องจนทำให้ราคาหลักทรัพย์
สูงผิดปกติ นางสาว ญ ก็กลายเป็นผู้กระทำความผิดไป
และนักลงทุนทั่วไป ก็อาจหลงซื้อหลักทรัพย์
ของบริษัท C และขายไม่ได้กำไร เพราะราคา
หลักทรัพย์ของบริษัท C สูงเกินจริง เป็นต้น

การสอบสวนสืบสวนในทั้ง 3 คดี กว่า
จะทราบว่าเป็นการสร้างราคาหลักทรัพย์ไม่ใช่
เรื่องง่าย เนื่องจาก การกระทำความผิดต้องมี
หลักฐานชัดเจนต้องหามูลเหตุจงใจ หาความ
สัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างบุคคล ระหว่างบริษัท
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการกระทำความผิดดังกล่าว ฯลฯ
ซึ่งมีทั้งจำนวนคนและจำนวนบริษัทเกี่ยวข้องเป็น
จำนวนมาก ดังนั้น จึงแทบเป็นไปได้เลยที่
นักลงทุนทั่วไปจะทราบว่าราคาหลักทรัพย์ที่ซื้อขาย
อยู่นั้นเป็นราคาจริงหรือเกิดจากการสร้างราคา
แต่มีข้อสังเกตในเบื้องต้นว่าถ้าราคาหลักทรัพย์สูง
ผิดปกติ โดยหลักทรัพย์ประเภทเดียวกัน หรือ
ราคาตลาดในภาพรวมลดลง และไม่มีข่าวที่น่าเชื่อถือ
เกี่ยวกับราคาหลักทรัพย์นั้น ก็อาจมีความเป็นไปได้
ว่า กำลังมีการสร้างราคาหลักทรัพย์นั้นอยู่

บทสรุปที่ต้องการบอกกล่าวเพื่อนข้าราชการ
ทุกท่านที่ต้องการเล่นหุ้นก็คือถ้าหากมีส่วนเป็น
กรรมการและเข้าไปรู้ข้อมูลภายใน หากเล่นหุ้นก็
ควรระวังเพราะอาจเผลอไปกระทำความผิดขึ้นได้
กำไรเล็กน้อยแต่อาจสร้างความเดือดร้อนมากมาย
ส่วนท่านที่ต้องการร่ำรวยจากการเล่นหุ้นเหมือน
คนอื่นก็ควรต้องศึกษาบ้าง โดยต้องศึกษาว่าหุ้นที่
จะลงทุนควรเป็นหุ้นที่มีพื้นฐานเหมาะสมกับราคา
ที่จะซื้อหรือลงทุน มีข่าวหรือข้อมูลเหมาะสมกับ
ราคาที่จะลงทุน และเป็นหุ้นที่ราคาขึ้นลงไม่ผิด
แปลกจากธุรกิจประเภทเดียวกันมากนัก อย่าเล่น
หุ้นตามอารมณ์หรือตามตลาดเพราะอาจเสียเงิน
ที่เก็บสะสมมาด้วยความลำบาก



ทำไมการพัฒนาคนในองค์กร จำเป็นจะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรม ?

ดร.มาษะ ภูจินดา*

วัฒนธรรม (Culture) เป็นเรื่องที่มีการศึกษาและนำมากล่าวถึงในองค์กรกันมาเป็นเวลานาน แต่ประเด็นสำคัญคือความไม่ชัดเจนในการนำความหมายและค่าของวัฒนธรรมมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทั้งองค์กรและคนในองค์กร ในศาสตร์แต่ละแขนงได้ตีความหมายของคำว่าวัฒนธรรมในมิติที่ต่างกันไป นักมานุษยวิทยาให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมว่าเป็นชนบทรรมนิยม ประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง และในเวลาต่อมาได้ถ่ายทอดชนบทรรมนิยมและประเพณีนี้ไปยังกลุ่มชนรุ่นหลังต่อกันมาจนเกิดเป็นวัฒนธรรม ในขณะที่ศาสตร์ที่มีความใกล้เคียงกับมานุษยวิทยา ได้แก่ สังคมวิทยา นักสังคมวิทยามองว่าวัฒนธรรม คือ ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมฯหนึ่ง ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคมนั้นๆ ให้มีรูปแบบหรือลักษณะของพฤติกรรมเดียวกัน ส่วนนักบริหารและนักจัดการมองว่าวัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ขององค์กร ลักษณะของโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กรและการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

เมื่อพิจารณาความหมายของวัฒนธรรมจากศาสตร์แต่ละศาสตร์แล้วผู้เขียนจึงขอสรุปความหมายของคำว่าวัฒนธรรมว่า

- (๑) เป็นสิ่งที่ต้องสั่งสมและยึดถือปฏิบัติกันมาอย่างช้านาน

*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

(๒) วัฒนธรรมๆหนึ่ง สามารถเกิดขึ้นในสังคมๆหนึ่ง ได้ทุกเวลาซึ่งอาจจะใช้เวลานานหรือไม่นานก็ได้เนื่องจากสังคมทุกสังคมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีโครงสร้างความสัมพันธ์ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกกำหนดขอบเขตของวัฒนธรรม (บทบาทและหน้าที่ของคนในสังคม)

(๓) เมื่อสังคมมีโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นระบบแล้ว สมาชิกในสังคมย่อมมีการติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการกำหนดขอบเขตในด้านความเชื่อต่างๆ จึงเป็นจุดกำเนิดของวัฒนธรรมๆหนึ่ง หรือหลายๆวัฒนธรรมที่ใช้ในการกำหนดพฤติกรรมของกลุ่มคนในสังคมนั้นๆ และ

(๔) หากสังคมนั้นๆ ดำรงอยู่ต่อไป วัฒนธรรมนั้นก็จะขยายตัวฝังแน่นในสังคมนั้นจนกลายเป็นหลักปฏิบัติของคนในสังคม ในทางตรงกันข้ามหากสังคมนั้นสลายไป วัฒนธรรมนั้นๆ ก็จะสลายไปตามสังคมนั้นเช่นกัน ดังนั้น วัฒนธรรมๆหนึ่ง จึงมีคุณค่าต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นตัวกำหนดให้คนในสังคมมีพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกัน

ในการนำวัฒนธรรมมาเป็นตัวกำหนดเพื่อการพัฒนาคนในองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องกำหนดวัฒนธรรมที่จะนำมาใช้ร่วมกันอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) และวัฒนธรรมอาชีพ (Professional culture) วัฒนธรรมองค์กร นั้นถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่เป็นตัวกำหนดบรรทัดฐาน (Norm) และสร้างคุณค่า (Value creation) ให้สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อ และประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ประโยชน์ที่องค์กรสามารถนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะต่างๆ ที่องค์กรนั้นถือว่าเป็นคุณค่า (Core value) เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่ถูกพัฒนาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันนั้นจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรนั้นไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้และการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรก็ควรคำนึงถึงกลยุทธ์ที่องค์กรนั้นกำลังดำเนินอยู่ด้วย เช่น ในองค์กรองค์กรหนึ่งอาจเน้นที่การบริการเพราะถือว่าเป็นงานหลักขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรก็จะเน้นที่ความรู้ ทักษะ

หรือสมรรถนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบริการ แต่อีกองค์กรหนึ่งเน้นที่การวิเคราะห์วิจัย องค์กรนั้นก็จะเป็นให้บุคลากรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์มากขึ้นเช่นกัน จึงเห็นได้ว่าแต่ละองค์กรจะมีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลถึงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันด้วย





วัฒนธรรมอาชีพนั้นตรงกันข้ามกับวัฒนธรรมองค์กร ดังจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญที่หล่อหลอมให้สมาชิกมีความเชื่อและมีพฤติกรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยยึดถือคุณค่าและบรรทัดฐานเดียวกัน แต่วัฒนธรรมอาชีพอาจเป็นตัวกำหนดให้สมาชิกในองค์กรเดียวกันมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะและธรรมชาติของงานที่คนนั้นปฏิบัติอยู่ เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการย่อมมีลักษณะพฤติกรรมที่เน้นการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า

ไม่ว่าจะในกรณีใดหรือในสถานการณ์ใดก็ตาม ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตก็จะมีลักษณะของพฤติกรรมที่เน้นความถูกต้อง ความเที่ยงตรง ความแม่นยำและความชัดเจนในการดำเนินการ ผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์และงานวิจัยก็จะมีลักษณะพฤติกรรมที่เน้นที่ความละเอียดถี่ถ้วนในการหาข้อมูล การใช้เวลาในการพัฒนาแนวคิด ดังนั้นหากคนที่ปฏิบัติงานทั้ง ๓ งานอยู่ในองค์กรเดียวกันก็ย่อมจะมีลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันเช่นกัน

การที่องค์กรจะพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพเหมาะสมได้นั้น จะต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมทั้ง 2 วัฒนธรรมควบคู่กันไป และควรหลีกเลี่ยงการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่มีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมอาชีพของบุคลากรในฝ่าย/แผนก ต่างๆ เนื่องจาก หากในองค์กรองค์กรหนึ่งมีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับงานของบุคลากรในฝ่าย/แผนกหนึ่ง แต่วัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความขัดแย้งกับวัฒนธรรมอาชีพของบุคลากรในอีกแผนกหนึ่ง แทนที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรู้สึกมีส่วนร่วมในความเป็นสมาชิกขององค์กรกลับทำให้บุคลากรมีความแตกแยกซึ่งไม่ส่งผลดีต่อองค์กรเองในที่สุด

ในขณะที่หลายๆ องค์กรมุ่งเน้นให้ทราบว่าการพัฒนาคนในองค์กรมีความสำคัญนั้น อาจกลับลืมหียบยกบริบทของวัฒนธรรมมาเป็นตัวช่วยในการสร้างกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ดังนั้นการย้อนกลับมาตั้งต้นที่คำว่าวัฒนธรรมที่จะนำมาช่วยสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาคนในองค์กรก็จะเป็นผลดี เพราะจะทำให้การกำหนดกลยุทธ์/ยุทธศาสตร์ของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรมากที่สุด



ตัวแบบประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อัศวินันท์ อมรววิริยะกุล*

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมากทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง อาทิ ในทางสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ มีการเชื่อมต่อทุกภาคส่วนในโลกเข้าด้วยกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้สังคมโลกมีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ในขณะที่ด้านเศรษฐกิจ ระบบทุนนิยมเสรียังมีบทบาทและได้รับความสนใจจากประเทศต่างๆ ทั่วโลก แต่ได้มีการพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดระเบียบทางการเงินการคลัง และการค้าต่างประเทศที่เหมาะสมยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามความขัดแย้งและความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจก็ยังคงมีอยู่ นอกจากนี้ในทางด้านการเมืองการปกครอง ปัญหาความขัดแย้งอย่างรุนแรงระหว่างขั้วที่ต่างอุดมการณ์ ยังคงมีทั้งในทางการเมืองภายใน

ประเทศ และการเมืองระหว่างประเทศ แต่อาจจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบความขัดแย้งตามสถานการณ์

จากความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้องค์การต่างๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน มีการตื่นตัวและพยายามปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง สามารถอยู่รอดและยืนหยัดอยู่ในเวทีการแข่งขัน โดยกลไกการปรับตัวที่สำคัญก็คือ การเพิ่มศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยในการผลิตที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนพันธกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันองค์การให้มีพัฒนาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประกอบกับแนวคิดในการบริหารองค์การสมัยใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น เพราะทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงทรัพยากรพื้นฐาน

*นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

ทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีการสั่งสมองค์ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นทุนที่นำมาใช้ในการสร้างศักยภาพและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินธุรกิจในอนาคต จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการนำหลักการต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และนำมาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

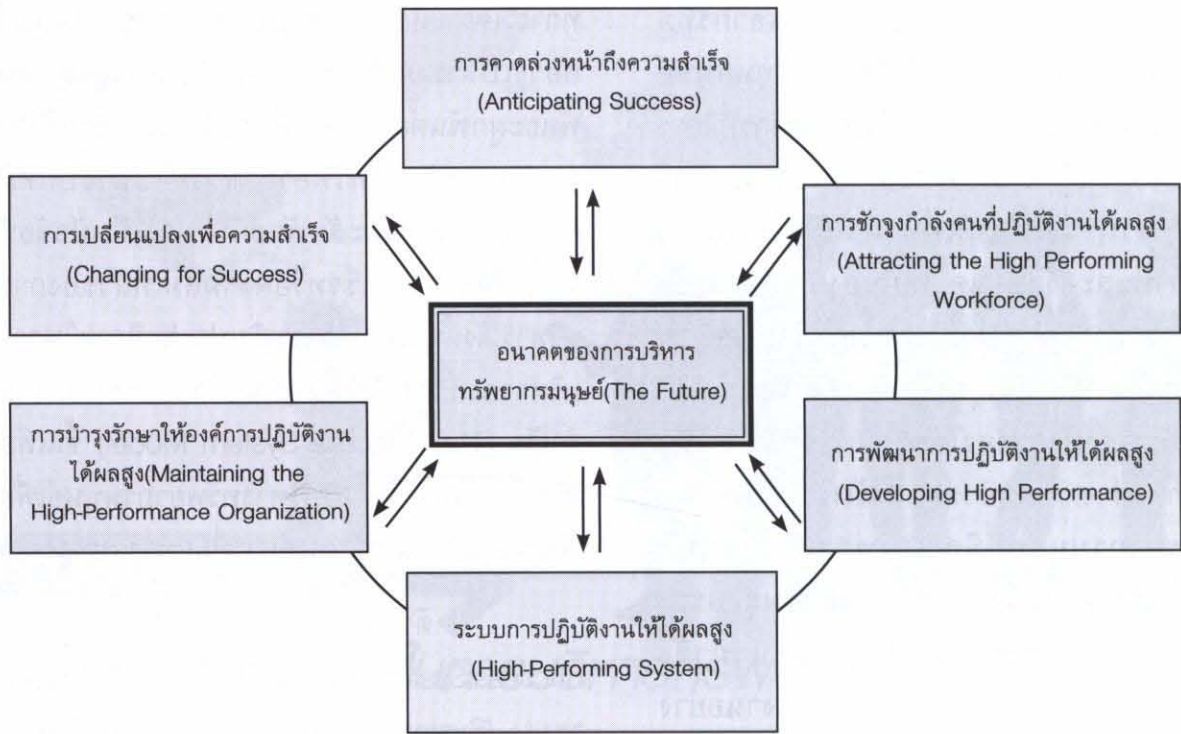
ดังนั้น เพื่อจะทำให้้องค์การมีความสามารถในการสรรหา การพัฒนา และธำรงกำลังคนที่มีคุณภาพสูง (High-quality workforce) ให้อยู่กับ้องค์การ ก็จะสามารถพัฒนา้องค์การให้เป็น้องค์การที่มีสมรรถนะสูงได้ (High performance organization) สามารถยืนหยัดอยู่ในเวทีแห่งการแข่งขัน และสามารถนำพา้องค์การไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว นักวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมากได้พยายามแสวงหาแนวทางหรือรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดเพื่อใช้เป็นต้นแบบความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Robert Bruce และ Don Harvey ซึ่งเป็นศาสตราจารย์ทางด้านการบริหารของ School of Business and Public Administration แห่ง California State University, Bakersfield ได้ศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรใน้องค์การต่างๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งจากการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้มีอาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้น

ที่การวิเคราะห์กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบกับสัมภาษณ์ผู้บริหารสูงสุดที่มีพันธะผูกพันต่อ้องค์การที่ปฏิบัติได้ผลดีจึง ทำให้พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน และเป็นปัจจัยที่นำพาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหาร ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร้องค์การ จึงได้นำเสนอต้นแบบระบบความสำเร็จ (The Success System Model) ขึ้นเพื่อใช้เป็นแกนหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนา้องค์การให้เป็น้องค์การที่มีสมรรถนะสูง

ต้นแบบระบบความสำเร็จ (The Success System Model) เป็นต้นแบบที่ใช้แนวคิดระบบ (System approach) กับเทคนิคพื้นฐาน (Basic technical) และมนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) ใน้องค์การมาเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน ซึ่งมีองค์ประกอบและรูปแบบความสัมพันธ์ ดังนี้





แผนภาพ แสดงตัวแบบระบบความสำเร็จ (The Success System Model) ของ Robert Bruce และ Don Harvey

จากตัวแบบระบบความสำเร็จข้างต้น แสดงให้เห็นกระบวนการพัฒนาประสิทธิภาพกำลังคนปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงในองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบของตัวแบบนี้จะมุ่งพัฒนากลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) เพื่อให้ได้ทิศทางที่เน้นอนาคต (Future oriented direction) ของกิจกรรมทั้งหลายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ปรากฏในตัวแบบต่างมีอิทธิพลต่อกัน กล่าวคือความสำเร็จในกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกจะใช้เป็นการพิจารณาตัดสินประเภทและระดับของบุคคลที่จะจ้างเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งย่อมจะมีผลกระทบต่อกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาที่ต้องการ ตลอดจนกระทบต่อความจำเป็นของระบบสิ่งจูงใจและกิจกรรมอื่นๆ โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบได้ ดังนี้

⇒ ขั้นที่ 1 การคาดการณ์ถึงความสำเร็จ (Anticipating Success)

ขั้นแรกในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ผลได้แก่การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ด้วยความสามารถที่จะบอกถึงแนวโน้มและการพัฒนาใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุสภาพต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipating) ต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เฉพาะด้าน เพื่อให้ได้จำนวนและประเภทของพนักงานที่เหมาะสมที่จะสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในอนาคตที่คาดหวังไว้

⇒ **ขั้นที่ 2 การชักจูงกำลังคนที่ปฏิบัติงานได้ผลสูง (Attracting the High Performing Workforce)**

ในขั้นที่สองนี้ จะมุ่งที่กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรจะสามารถจัดคนให้มีคุณภาพและมีจำนวนคนที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ซึ่งในขั้นนี้มองว่าคนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมาย จึงเน้นเรื่องการจัดอัตรากำลัง (Staffing) การสรรหา (Recruiting) เป็นหลัก ทั้งนี้ในการดำเนินการต้องเป็นไปตามหลักแห่งกฎหมาย และการให้โอกาสเท่าเทียมกันในการจ้างงาน (Equal employment opportunity: EEO)

⇒ **ขั้นที่ 3 การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง (Developing High Performance)**

เมื่อองค์กรได้มีการสรรหากำลังคนที่มีคุณภาพตามความต้องการเข้ามาสู่องค์กรแล้ว องค์กรจำเป็นต้องฝึกอบรม (Training) และพัฒนา (Development) ทรัพยากรมนุษย์เหล่านั้น เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการปฏิบัติงานที่สูง ซึ่งองค์กรจะต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาตั้งแต่จุดแรกของการเริ่มต้นการทำงาน โดยการปฐมนิเทศเพื่อให้มีการได้รับทราบนโยบายขององค์กรและวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ และเมื่อเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้วองค์กรจะทำการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ และเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถในการทำงาน เพื่อให้ผลผลิตสูงและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ



⇒ **ขั้นที่ 4 ระบบการปฏิบัติงานให้ด้ผลสูง (High-Performing System)**

องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงก็คือ ความเข้าใจแรงผลักดันให้เกิดการจูงใจ (Motivational forces) เพื่อนำมาซึ่งผลผลิตจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรซึ่งต้องสัมพันธ์กับการแข่งขัน การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แตกต่างกันไปในหมู่พนักงาน และการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงขึ้นควรเป็นไปตามมาตรการประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ของแต่ละทีม และของแต่ละหน่วยงาน การพิจารณาเกี่ยวกับการจูงใจจึงควรนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต เช่น การให้รางวัล (Rewards) ค่าจ้างเงินเดือน (Compensation) ค่าตอบแทนพิเศษ (Incentives) ประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) ตลอดจนสิ่งจูงใจอื่นๆ ที่จะกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท อย่างเต็มกำลังความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอยู่รอดและยืนหยัดในเวทีการแข่งขัน

⇒ **ขั้นที่ 5 การบำรุงรักษาให้องค์กรปฏิบัติงานให้ด้ผลสูง (Maintaining the High-Performance Organization)**

นอกจากการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ทำงานให้กับองค์กรด้วยสิ่งจูงใจต่างๆ ในขั้นตอนการสร้างระบบการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง (High-Performing System) ในขั้นตอนที่ 4 แล้วผู้บริหารองค์กร และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดูแลการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการบำรุงและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยผ่าน 2 ช่องทางคือ

(1) กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ เพราะกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องสำคัญและมีผลต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เมื่อพนักงานมีสภาพแรงงานเป็นตัวแทน การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างสภาพแรงงานกับนายจ้างเกิดขึ้นหลายระดับ ในระดับองค์กรที่เป็นทางการ สภาพแรงงาน เป็นตัวแทนของกลุ่มพนักงานในองค์กร สัญญาแรงงานต้องเจรจากันโดยอาศัยการพิจารณากับองค์กรสภาพแรงงาน (Union organization) และการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) กระบวนการเจรจาจึงเป็นบทบาทสำคัญในการพิจารณาดกกลางกัน และเพื่อให้มีประสิทธิภาพการสื่อสารระหว่างองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยมีการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง

(2) คุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งผู้บริหารองค์กรต้องเข้ามาดูแลอย่างจริงจัง ต้องมีการกำหนดนโยบายที่มีการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในเรื่องการทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยจะต้องมีความสมดุลในทั้งสองส่วน เพื่อให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และไม่มีความกังวลในเรื่องครอบครัวและชีวิตส่วนตัว

หากองค์กรสามารถบำรุงและรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีแล้วก็จะสามารถผูกพันให้เขาอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรอันจะทำให้้องค์กรปฏิบัติงานได้ผลสูง (Maintaining the High-Performance Organization) อย่างแน่นอน

⇒ **ขั้นที่ 6 การเปลี่ยนแปลงเพื่อความสำเร็จ (Changing for Success)**

ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสร้างกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์องค์กร (Organizational strategy) การเปลี่ยนโครงสร้าง (Structure) การเปลี่ยนวัฒนธรรม (Culture) และการเปลี่ยนกระบวนการบริหาร (Managerial processes) เป็นผลให้องค์กรต้องพัฒนาทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ปรับปรุงค่าใช้จ่าย ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมีบทบาทสำคัญในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เช่น การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรเริ่มต้นด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) การให้อำนาจพนักงานในการตัดสินใจ (Empowerment) และสร้างความศรัทธาต่อกัน (Trust relationships) เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในอนาคตอาจเป็นการการบริหารกำลังคนที่มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitudes) ค่านิยม (Values) และวิธีดำเนินการ (Procedures) การพัฒนากำลังคนให้ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงยังคงเป็นเรื่องที่

ท้าทายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์จะเป็นสิ่งที่สำคัญมากขึ้นและมีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์กรในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ระบบสารสนเทศ ระบบติดต่อสื่อสารและการวิจัยก็เป็นเรื่องสำคัญต่อการประสานกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน การพัฒนาและนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่จำเป็นมากยิ่งขึ้น และอาจกล่าวได้ว่าการสร้างและการบำรุงรักษาฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดจนระบบข้อมูลเป็นแนวคิดที่สำคัญอย่างยิ่งในบทบาทเชิงกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หากองค์กรสามารถรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง และกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์องค์กรให้มีความพร้อมในการทำงานในวิธีการใหม่ รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการทำงาน ไม่ยึดติดกับโครงสร้างการจ้องค์การหรือสายการบังคับบัญชา รวมทั้งวัฒนธรรมเดิมแล้ว ก็จะทำให้การทำงานองค์กรสามารถทำงานสอดรับ การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

⇒ **อนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Future)**

การดำเนินการในขั้นตอนต่างๆ ทั้ง 6 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นเป็นความท้าทายที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร รวมทั้งการบริหารองค์กรในภาพรวม

ตัวแบบระบบความสำเร็จ (The Success System Model) เป็นเพียงทางเลือกหนึ่งในความพยายามพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรในบรรลุผลในการใช้ "ทุนมนุษย์" (Human Capital) ในลักษณะกำลังคนที่มีคุณภาพสูง (High-quality workforce) เพื่อขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กรในการก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High performance organization) สามารถยืนหยัดอยู่ในเวทีแห่งการแข่งขัน และกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2550 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. รุ่งเรืองรัตน์พรินดี้ง จำกัด. กรุงเทพฯ.
- ชลยา เสมาทอง. 2544 วิวัฒนาการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเปรียบเทียบธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) และ ธนาคารออมสิน. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ และคณะ. 2549. กรอบความคิดสำหรับการจัดการทรัพยากรมนุษย์. เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า. กรุงเทพฯ
- พิชาย รัตนดิลก. 2552. องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ บริษัท ธิงค์ บิเยอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- วิภูฐา กัลป์ยาศิริ. 2544. การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการบริหารงานเป็นเลิศ กรณีศึกษาบริษัท โซนี่ เซมิคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และ บริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศักดิ์ หวานแก้ว. 2548 การเพิ่มขีดความสามารถเชิงสมรรถนะของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์. ด้วยแนวคิดแบบไอที. วารสารการบริหารคน. กรุงเทพมหานคร.
- สุรพงษ์ มาลี. 2546 การแปลงสินทรัพย์ (มนุษย์) เป็นทุน (มนุษย์) กับการบริหารองค์ความรู้ ข้อควรพิจารณาสำหรับนักบริหารทรัพยากรบุคคล” วารสารข้าราชการ. ปีที่ 48 ฉบับที่ 6 เดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2546
- Jones, G.R.2004. Organizations Theory, Design and Change : Tex and Cases. 4th ed. Upper Saddle River,NJ : Prentice-Hall
- Milorad,M.,and Harvet,M. The changing role of corporate HR function in global organizations of the twenty-first century. Journal of Human Resource Management 12 (November 2001) : 1126-1129
- Robert Bruce Bowin & Don Harvey.2001. Human resource management : an experiential approach. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

การสั่งให้ข้าราชการ ไปปฏิบัติงาน

สุทธิพร ลิ้มศิลา*

๑. บทนำ

ส่วนราชการหลายแห่งได้หารือปัญหาเกี่ยวกับกรณีที่มีข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการหรือองค์การมหาชนว่า มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร ส่วนราชการใดเป็นผู้ตีความหรือวินิจฉัยกฎหมายนั้น และบางรายก็จะขอให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ตอบข้อหารือ ซึ่งก็ต้องแนะนำให้หารือโดยตรงไปยังส่วนราชการที่รับผิดชอบกฎหมายนั้น อย่างไรก็ตาม มีบางรายที่กลับมาหารือสำนักงาน ก.พ. ต่อไปอีก ด้วยเหตุผลบางประการ จึงขอทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน ดังนี้

๒. ความเป็นมา

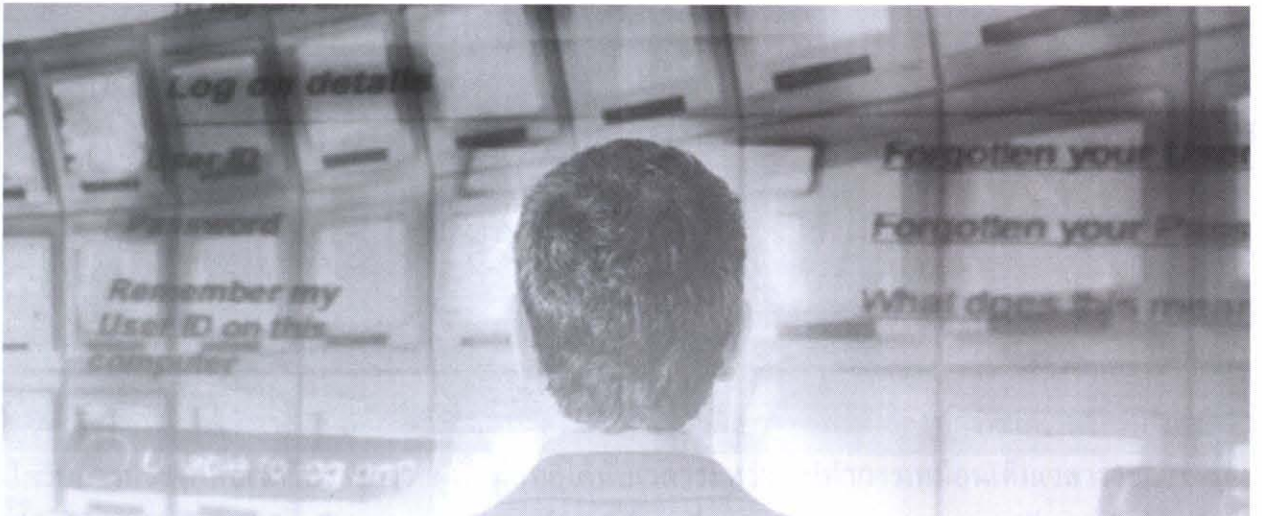
การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ไม่ใช่ส่วนราชการมีบัญญัติไว้ตั้งแต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๙ ซึ่งในเวลานั้นได้มีการจัดตั้งองค์การที่ไม่ใช่ส่วนราชการ เช่น สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งระเบียบทรัพย์สินฝ่ายพระมหากษัตริย์ พ.ศ. ๒๔๗๙ และธนาคารแห่งประเทศไทยตามพระราชบัญญัติธนาคารแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๔๘๕ หลังจากนั้น ก็มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะอื่นๆ ตามมา โดยในระยะแรกได้มีการยืมตัวข้าราชการจากกระทรวงกรมไปปฏิบัติงาน ทำให้กระทรวง กรม ขาดอัตรากำลังข้าราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเกิดความสับสนยุ่งยากในทางปกครอง ดังปรากฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการ

*นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งนิติกรเชี่ยวชาญส่วนกลาง สำนักงาน ก.พ.

คณะรัฐมนตรี ด่วน ที่ น.ว.๖๒/๒๕๙๐ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๙๐ เรื่อง การยื่นข้าราชการไปทำงานทางองค์การต่าง ๆ ฉะนั้น คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๙๐ จึงลงมติในหลักการให้องค์การต่าง ๆ ที่จะได้จัดตั้งขึ้นพิจารณาหาจ้างบุคคลภายนอกเข้าทำงานแทนการยืมตัวข้าราชการประจำไปหรือให้ข้าราชการนั้นออกจากราชการเสียก่อน เว้นแต่องค์การใดมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ข้าราชการผู้ใดเป็นพิเศษแล้ว ก็ให้ชี้แจงเหตุผลขอทำความตกลงกับกระทรวงเจ้าสังกัดเพื่อขออนุมัติคณะรัฐมนตรีเสียก่อนทุกราย ต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการได้ เมื่อข้าราชการพลเรือนผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ และเมื่อสมัครเข้ารับราชการในตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในชั้นอันดับ และชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม และทางราชการต้องการจะรับเข้าทำราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจพิจารณา เมื่อเห็นว่าเหมาะสมกับราชการที่จะรับเข้าบรรจุนั้น ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งบรรจุได้ และในกรณีที่เห็นสมควรบรรจุในชั้น อันดับ และชั้นที่สูงกว่าเดิม ให้ขออนุมัติ ก.พ. เป็นรายๆ ไป

ในขณะนั้นมีพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการโดยให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๔๕ ใช้บังคับ ซึ่งบัญญัติให้มีการสั่งให้ข้าราชการไปทำการใดๆ ซึ่งจะนับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการได้ โดยข้าราชการผู้นั้นยังไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ และมีหลักเกณฑ์การพิจารณาว่า ข้าราชการผู้นั้นต้องเป็นข้าราชการประจำตลอดมาติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี และให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีเป็นผู้สั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานดังกล่าวมีกำหนดเวลาไม่เกินสี่ปี เมื่อครบกำหนดเวลาไปทำการดังกล่าวแล้ว ก็ขอบรรจุกลับเข้ารับราชการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไป แต่ถ้าจะบรรจุให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ให้บรรจุได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.





การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามกฎหมายสองฉบับข้างต้น ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติของส่วนราชการว่า จะต้องสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามกฎหมายใด ดังปรากฏตามบันทึกของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๑๗ เรื่อง การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๗ ขอให้พิจารณาให้ความเห็นในปัญหาของกรมโยธาธิการที่ได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานทางธนาคารออมสิน โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง (๒) และมาตรา ๓๖ วรรคสอง (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ แต่กรมบัญชีกลางมีความเห็นแย้งว่าการที่กรมโยธาธิการสั่งให้ข้าราชการรายนี้ออกจากราชการดังกล่าว เป็นการสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะการที่ทางราชการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการไปทำการใดๆ นั้น จะต้องเป็นกรณีที่ผู้นั้นสมัครใจไปปฏิบัติงานโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรี และรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งให้ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์ในพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการใดๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๑๕

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรมการร่างกฎหมายกองที่ ๕) พิจารณาแล้วมีความเห็น ดังนี้

ปัญหาข้อแรกที่ว่า คำสั่งกรมโยธาธิการที่สั่งให้ข้าราชการรายนี้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานทางธนาคารออมสินเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่นั้น เมื่อได้พิจารณาบทบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าการที่กรมโยธาธิการมีคำสั่งให้ข้าราชการรายนี้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานทางธนาคารออมสินโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๗ นั้น กรมโยธาธิการย่อมสามารถสั่งได้เพราะกฎหมายให้อำนาจอธิบดีกรมโยธาธิการในฐานะผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นี้ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญชั้นโทออกจากราชการได้โดยตรงอยู่แล้ว สำหรับการสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวออกจากราชการโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง (ข) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เห็นว่า ในกรณีนี้ต้องทำความเข้าใจเสียก่อนว่า ข้อความในวรรคสอง (ข) ที่ว่านี้มีหลักเกณฑ์อย่างไร และเมื่อได้พิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่ากฎหมายได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า การที่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ข้าราชการพลเรือนผู้ใดออกจากราชการตามวรรคสอง (ข) ได้นั้น จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์สองประการ คือ ประการแรก ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นสมัครใจไปปฏิบัติงานแห่งอื่น และประการที่สอง การไปปฏิบัติงานเช่นว่านั้นจะต้องเป็นไปตามความประสงค์ของทางราชการ ถ้าขาดหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งในสองประการ



ดังกล่าว กรณียอมไม่เข้าตามวรรคสอง (ข) นี้ เมื่อกรณีของข้าราชการรายนี้ ข้อเท็จจริงแสดงชัดเจนว่า ผู้นี้สมัครไปปฏิบัติงานที่ธนาคารออมสินจริง ดังปรากฏตามหนังสือธนาคารออมสินลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๑๖ ถึงกรมโยธาธิการ แจ้งเรื่องข้าราชการดังกล่าวแสดงความสมัครใจไปปฏิบัติงานที่ธนาคารออมสิน และการที่กรมโยธาธิการได้มีหนังสือตอบธนาคารออมสินว่า ไม่ขัดข้อง และได้ออกคำสั่งให้ข้าราชการรายนี้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานที่ธนาคารออมสินได้นั้น ถือได้ว่าเป็นความประสงค์ของทางราชการ คือ กรมโยธาธิการตามความหมายของมาตรา ๓๖ วรรคสอง (ข) ประกอบกับข้าราชการรายนี้ได้ขอลาออกจากราชการในกรมโยธาธิการเพื่อไปปฏิบัติงานที่ธนาคารออมสินโดยมิได้ขอต่อเวลาราชการเพื่อนับเวลาราชการตามมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ ดังนั้น เมื่อกรมโยธาธิการได้มีคำสั่งลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๖ สั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานที่ธนาคารออมสินโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง (๒) และมาตรา ๓๖ วรรคสอง (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๙๗ จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ปัญหาข้อต่อไปว่า ข้าราชการรายนี้ซึ่งรับราชการมาเป็นเวลา ๑๕ ปี จะมีสิทธิได้รับบำนาญตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ หรือไม่ แล้วเห็นว่าเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า กรมโยธาธิการได้มีคำสั่งให้ผู้นี้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสุดแทนแล้ว มิใช่คำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ ข้าราชการรายนี้จึงมีสิทธิได้รับบำนาญตามมาตรา ๙ (๑) และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๙๔

คำวินิจฉัยของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาข้างต้นได้ถือเป็นแนวทางการพิจารณาในการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสุดแทนกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการตามมาตรา ๙๖ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ และ มาตรา ๑๑๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

ต่อมา เมื่อระบบราชการมีการขยายตัวและมีความซับซ้อนมากขึ้นและขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ ทำให้มีการสร้างหน่วยงานรูปแบบใหม่ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกฎหมายและส่วนราชการให้เป็นหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานรูปแบบพิเศษและองค์การมหาชน โดยเฉพาะองค์การมหาชนซึ่งปัจจุบันมีจำนวน ๓๒ แห่ง ทำให้มีข้าราชการขอไปปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

๓. การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน

การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ

กระทรวงการคลังได้ตราพระราชกฤษฎีกาข้างต้นขึ้นใช้บังคับมาแล้วจำนวนสามฉบับ คือ ฉบับปี พ.ศ. ๒๔๙๕ ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ และปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งในการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตามพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการยังไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเมื่อครบกำหนดเวลาไปทำการแล้วได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ผู้นั้นมีสิทธิได้นับเวลาระหว่างไปทำการเหมือนเต็มเวลาราชการ และมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๖ และวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๔๖ สรุปได้ว่า การสั่งให้ข้าราชการไปทำการใดๆ ดังกล่าว เป็นงานราชการประจำ มิใช่เรื่องนโยบายที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาตัดสินใจ ดังนั้น เพื่อลดจำนวนเรื่องที่เสนอคณะรัฐมนตรีจึงให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังรับไปเร่งรัดดำเนินการแก้ปัญหาโดยในระหว่างที่การแก้ปัญหายังไม่แล้วเสร็จ ให้ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาแทนแล้วแจ้งผลการพิจารณาให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการบรรจุเป็นวาระที่หวังเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๖ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการที่จะให้กระทรวงการคลังตราเป็นพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ โดยมีข้อสังเกตว่าการรับเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ของผู้ไปทำการใดๆ ตามมติคณะรัฐมนตรี ให้รับจากหน่วยงานของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้ไปทำการใดๆ เนื่องจากการอนุมัติให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานอื่นโดยผู้ทำการใดๆ จะยังไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญในระหว่างนั้น แต่ถ้าลาออกจากราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ จึงจะมีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญได้ ส่วนการขอกลับเข้ารับราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ดังนั้นเมื่อพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๐ มาตรา ๔ กำหนดเกณฑ์การพิจารณาว่า การสั่งให้ข้าราชการไปทำการใดๆ นั้น ข้าราชการดังกล่าวต้องเป็นข้าราชการประจำเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าสองปี และมีอายุไม่เกิน ๕๒ปี โดยการไปทำการนั้นต้องเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและมีระยะเวลาไปทำการไม่เกินสี่ปี และต้องได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีเจ้าสังกัดหรือปลัดกระทรวงที่รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมอบหมายด้วย ทั้งนี้ การสั่งให้ข้าราชการไปทำการใดๆ หน่วยงานนั้นต้องมีลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตาม มาตรา ๘ คือ เป็นฝ่ายธุรการขององค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะของหน่วยงาน และหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีเพื่อให้มีการบริหารที่คล่องตัวแยกจากส่วนราชการ

(๒) การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อไปปฏิบัติงานในองค์การมหาชน

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๖ บัญญัติว่า เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การมหาชน รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง อาจขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมาปฏิบัติงานในองค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น และข้าราชการผู้ใดได้รับอนุมัติให้มางานในองค์การมหาชน ให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการและให้นับเวลาระหว่างที่มาปฏิบัติงานสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการเต็มเวลา และมาตรา ๓๗ บัญญัติว่า ในกรณีที่ขอลกลับเข้ารับราชการในสังกัดเดิมภายในกำหนดเวลาที่อนุมัติ ก็ให้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติตามมาตรา ๓๖

(๓) การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามมาตรา ๑๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้วเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามมาตรา ๑๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ว่า การออกไปปฏิบัติงานดังกล่าวต้องเป็นความประสงค์ของทางราชการ กล่าวคือ เป็นความประสงค์ร่วมกันของส่วนราชการต้นสังกัดและหน่วยงานที่จะไปปฏิบัติงาน และการไปปฏิบัติงานใดๆ ต้องเป็นความสมัครใจของข้าราชการนั้นด้วย ข้าราชการดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ คือ อายุน้อยกว่า ๕๐ ปี มีเวลารับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยหรืออยู่ระหว่างรับราชการชดใช้ทุน (แตกต่างกับข้อ ๑ ที่ไม่มีข้อห้าม และตามระเบียบกระทรวงการคลัง ให้นับเวลาที่ทำตามพระราชกฤษฎีกาเป็นเวลารับราชการชดใช้ทุนได้ด้วย) สำหรับหน่วยงานที่จะสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานใดๆ ต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ คือ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายเฉพาะของหน่วยงาน หน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี และหน่วยงานอื่นตามที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ หน่วยงานข้างต้นต้องเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่โดยแยกออกจากหน่วยงานของรัฐมาแล้วเป็นเวลาไม่เกินห้าปีนับถึงวันที่สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญดังกล่าวออกจากราชการ และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้ออกเป็นกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๒๘ ก ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๓ ซึ่งการสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการ กรณีนี้ไม่มีเงื่อนไขของการบรรจุกลับภายในกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ เช่นเดียวกับ 2 กรณีข้างต้น สิทธิการนับเวลาเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลาราชการ และได้รับการเลื่อนเงินเดือนเมื่อบรรจุกลับเข้ารับราชการ จึงแตกต่างจาก 2 กรณีข้างต้น และมีปัญหาว่า ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีนี้จะขอบรรจุกลับเข้ารับราชการอีกได้หรือไม่นั้น เมื่อกฎหมายไม่ได้ห้ามไว้จึงสามารถบรรจุกลับเข้ารับราชการได้ตามพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙

ดังนั้น ข้าราชการจะขอไปปฏิบัติงานหรือทำการใดๆ และผู้มีอำนาจสั่งจะสั่งให้ข้าราชการออกจากราชการตาม (๑) หรือ (๒) หรือ (๓) ก็ขึ้นอยู่กับทางเลือกของข้าราชการนั่นเองว่าจะขอให้สั่งให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามกฎหมายใด ■



ทีมงาน สวพ.*

เมื่อประมาณปี ค.ศ. 1992 ออสบอร์นและแกเบลอร์นำเสนอแนวคิดเรื่องของการปฏิรูปการบริหารรัฐกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเชื่อว่าระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐแบบเดิมขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถก้าวทันกับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงและไม่สามารถทำงานตอบสนองต่อความต้องการของสาธารณชนที่นับวันจะมีความแตกต่างหลากหลายมากขึ้น แนวคิดของทั้งสองส่งผลให้เกิด “วาระการปฏิรูประบบราชการ” โดยการออกแบบรูปแบบหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นผู้ประกอบการมากยิ่งขึ้น เพราะเชื่อว่ารูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารภาครัฐสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาครัฐแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial government) หมายถึง ระบบการกำหนดและบริหารจัดการนโยบายสาธารณะที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น และพร้อมที่จะตอบสนองรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ให้ความสำคัญกับเรื่องของการแข่งขัน (ของภาครัฐกับผู้ให้บริการในภาคส่วนอื่นๆ) การเพิ่มอำนาจให้กับประชาชนผู้รับบริการ การให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับสาธารณะ เน้นความสำคัญของผู้รับบริการมากกว่าการยึดติดกับกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ

ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ถูกนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิรูประบบราชการในประเทศต่างๆ อย่างแพร่หลายทั่วโลก มีตัวอย่างการปฏิรูประบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่น่าสนใจ 5 ประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา นิวซีแลนด์ สวิตเซอร์แลนด์ และสวีเดน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

* สำนักวิจัยและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ.

⇒ 1 การปฏิรูประบบราชการและระบบข้าราชการในสหราชอาณาจักร

ประเทศอังกฤษได้เคยมีประสบการณ์การปฏิรูประบบราชการในสหราชอาณาจักรครั้งสำคัญในระบบราชการเกิดขึ้น ดังนี้

1) ยุคคณะกรรมการฟูลตัน

ประเทศอังกฤษมีการปฏิรูปครั้งสำคัญในปี ค.ศ. 1854 เรียกว่า “Northcote-Thevelyan Reforms” มีลักษณะเป็นการนำเอาระบบคุณธรรมเข้ามาใช้ในระบบราชการ โดยนำเอาระบบการสอบแข่งขันอย่างเปิดกว้างมาใช้ในการคัดเลือก สรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และใช้กับการปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการภายใต้หลักเกณฑ์ที่แน่นอน ปี ค.ศ. 1855 มีการจัดตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อทำหน้าที่ดังกล่าว

ปี ค.ศ. 1960 มีการทบทวนปรับปรุงระบบการบริหารราชการของประเทศอังกฤษ โดยคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่เรียกว่า “The Fulton Committee” ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้นำเสนอปัญหาของระบบราชการต่อคณะรัฐมนตรี และได้เสนอปรับปรุงแก้ไข มีสาระสำคัญที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถทั่วไป โดยปรับปรุงระบบการแบ่งชั้นข้าราชการออกเป็น ระดับตุลาการ และระดับบริหาร แต่ละระดับจะมีระบบตำแหน่งเฉพาะของตน เพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้าน (Specialist) หรือการมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ และการขาดแคลนข้าราชการที่มีทักษะด้านการจัดการ (Managerial skills) อันเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ

2) ยุคแอดเซอร์ปวิตี

ช่วงทศวรรษที่ 1970 นายกรัฐมนตรี นางมาร์กาเรต แอดเซอร์ ได้กำหนดมาตรการการปฏิรูประบบราชการต่าง ๆ ดังนี้

- ปี 1979 ได้ตั้ง Efficiency Unit ขึ้นเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของราชการ เริ่มมีโครงการและมาตรการ “ลดขนาดของภาครัฐ” ให้มีขนาดที่จำกัดและเพิ่มสัดส่วนของสินทรัพย์ภาคเอกชน เสริมสร้างประสิทธิภาพของหน่วยราชการ เพิ่มผลประโยชน์จูงใจในการทำงาน และสร้างความรู้สึกรถึงความ เป็นเจ้าของร่วมกันด้วยการสร้าง “โปรแกรมการแปรรูปเป็นเอกชน” โดยถ่ายโอนรัฐวิสาหกิจกว่าร้อยละ 70 ไปเป็นของเอกชน



- ปี 1982 ออกมาตรการ Financial Management Initiatives เพื่อให้อำนาจ ความรับผิดชอบ และความคล่องตัวในการบริหารทางการเงินแก่หัวหน้าหน่วยงาน

- ปี 1988 รัฐบาลได้พัฒนาองค์กรพิเศษ (Executive Agency) ซึ่งเป็นองค์กรใหม่ที่มุ่งแยกงานที่มีเป้าหมายชัดเจนออกจากงานทางด้านนโยบาย ให้อิสระในการบริหารจัดการแก่หัวหน้าหน่วยงาน กำหนดการทำงานเป็นวาระ และต้องทำ Performance Agreement กับกระทรวงต้นสังกัด

- ปี 1991 รัฐบาลออกนโยบายที่เรียกว่า Market Testing ขึ้นเพื่อให้เกิดการแข่งขันภายในหน่วยงานของรัฐ และระหว่างภาครัฐและเอกชน และได้สร้าง Citizen's Charter Program ขึ้นเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการให้บริการของภาครัฐเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ซึ่งรัฐบาลใหม่ในปี 1997 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น Service Project ผลลัพธ์คือ ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการให้บริการมากขึ้น

- ปี 1996 ได้มีการประกาศ Civil Service Code ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องจรรยาบรรณ ข้าราชการและให้มีระบบข้าราชการระดับสูง

3) ยุคแบลร์พัฒนา

3.1) อังกฤษยุคใหม่กับแนวคิดการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

การปฏิรูประบบราชการของประเทศอังกฤษได้รับอิทธิพลอย่างมากจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ ความมุ่งมั่นที่จะแปลงอัตลักษณ์ขององค์กรภาครัฐให้มีอัตลักษณ์แบบธุรกิจ (Business-like identity) นำเอาแนวคิดต่างๆจากภาคธุรกิจเอกชนเข้าไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เช่น การบริหารจัดการ คุณภาพ การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างกลไกการตลาด การบริหารต้นทุน เป็นต้น เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1997 นายกรัฐมนตรีโทนี แบลร์ ได้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภาครัฐ 5 ประเด็นสำคัญ ดังนี้ การจัดทำนโยบายให้ดียิ่งขึ้น การบริการสาธารณะที่มุ่งเน้นตอบสนองผู้รับบริการ ปรับปรุงการบริการสาธารณะ รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) และเพิ่มคุณค่าของบริการสาธารณะ

ตั้งแต่ปี 1998 (พ.ศ. 2541) รัฐบาลอังกฤษได้ริเริ่มโครงการปฏิรูปภาครัฐสมัยใหม่เพื่อสร้างเงื่อนไขและสภาพแวดล้อมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิรูประบบราชการอย่างทั่วถึงและปรับเปลี่ยนกระบวนการที่เกี่ยวกับภาครัฐใหม่ ทำให้หน่วยราชการมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ให้ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการบริการได้ดียิ่งขึ้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญต่อการบริการมากขึ้น เกิดการทำงานร่วมกันข้ามเส้นแบ่งของหน่วยงานและกรมกองมากขึ้น (Joining-up across departmental boundaries) และมีการแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี ๆ ซึ่งกันและกันมากขึ้น

เมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้มีการนำเสนอแนวคิดเรื่อง "Best Value Initiative" ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งขึ้นในหน่วยงานภาครัฐและองค์กรท้องถิ่น ได้แก่

- การเปลี่ยนแปลงจากการเป็นหน่วยงานที่เน้นไปที่การบริการ ไปเป็นหน่วยงานที่เน้นผู้รับบริการ และจากที่เคยให้ความสำคัญกับ “ปัจจัยนำเข้า” (Inputs) ไปเป็นการมุ่งเน้นไปที่ “ผลผลิต” (Outputs) และ “ผลลัพธ์” (Outcomes) ของการให้บริการ

- การเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมแบบข้าราชการมืออาชีพ ที่เน้นเรื่องวุฒิบัตรทางการศึกษา ความรู้ทางเทคนิคในการให้บริการ เป็นต้นไปเป็น “วัฒนธรรมแบบบริษัท”

- การเปลี่ยนแปลงจากแนวทางแบบเป็นผู้จัดบริการให้โดยตรงแต่เพียงผู้เดียว ไปเป็นการเน้นแสดงบทบาทการเป็น “ผู้อำนวยการและสนับสนุนให้ผู้อื่นทำ” และหันมาใช้แนวทางแบบ “เน้นความเป็นหุ้นส่วนและการให้บริการร่วม”

- การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานแบบให้บรรลุตามมาตรฐานขั้นต่ำ ไปเป็นเรื่องการให้ความสำคัญกับ “ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของต้นทุนในการให้บริการ”

- การเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมแบบไร้คู่แข่ง ไปเป็นวัฒนธรรมแบบมีการแข่งขันในการให้บริการ

3.2) ขั้นตอนที่สองของการปฏิรูปภาคราชการของอังกฤษ: การเคลื่อนสู่ขั้นของ “การส่งมอบ” (Move to delivery)

ปี 2001 (พ.ศ. 2544) นายกรัฐมนตรีโทนี แบลร์ ได้ประกาศนโยบายอย่างชัดเจนว่า “การส่งมอบงานให้ดียิ่งขึ้น” ถือเป็นกุญแจที่สำคัญลำดับต้นๆ ของรัฐบาลนี้ เพื่อให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์ รัฐบาลมุ่งเน้นไปที่การส่งมอบบริการสาธารณะ ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา อาชญากรรมและการลี้ภัย และด้านคมนาคมขนส่ง นายกรัฐมนตรีได้จัดตั้งหน่วยงานด้านการส่งมอบ (Delivery Unit) เพื่อที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการปรับปรุงการส่งมอบบริการดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม โดยร่วมกับภาคีหน่วยราชการอื่นๆ และสำนักงานประมาณจัดปัญหาและอุปสรรคต่อการส่งมอบบริการและพัฒนาการดำเนินการ โดยการปฏิรูปเครื่องมือและวิธีการในการส่งมอบงาน สร้างหลักประกันว่าภาครัฐจะต้องมีสมรรถนะ โครงสร้าง ทักษะ และสิ่งกระตุ้นจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อที่จะบริการให้ดียิ่งขึ้น

โครงการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาลอยู่ภายใต้หลักการที่สำคัญ ได้แก่ กำหนดกรอบแนวคิดระดับชาติว่าด้วย “มาตรฐานและความรับผิดชอบ” ให้ท้องถิ่นมีอำนาจกระจายอำนาจออกเพื่อให้สามารถส่งมอบงานด้วยคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น ทำให้การทำงานยืดหยุ่นยิ่งขึ้น สามารถก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีการให้รางวัลและสิ่งกระตุ้นจูงใจที่ดีขึ้น ทำให้ผู้รับบริการมีทางเลือกมากยิ่งขึ้น และผู้รับบริการสามารถมีทางเลือกผู้ให้บริการจำนวนมากขึ้น

3.3) การปฏิรูปล่าสุด

ประเทศอังกฤษได้ริเริ่มโครงการเพื่อทบทวนและพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนของอังกฤษขึ้น เพื่อให้สามารถส่งมอบการให้บริการภาครัฐได้ดียิ่งขึ้นเพื่อ

- ปรับปรุงขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของการส่งมอบผลงานในทุกวันนี้ และให้พร้อมสำหรับความท้าทายในอนาคตอันใกล้

- สร้างความมั่นใจให้แก่สาธารณะชนและคณะรัฐมนตรีว่าข้าราชการระดับสูงได้รับการติดต่อจากความสามารถในการพัฒนาและส่งมอบยุทธศาสตร์ของกระทรวงและกรม
- ช่วยให้บรรดากระทรวง/กรมได้ดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของขีดความสามารถที่ควรได้รับการพัฒนาในระยะยาว (Key development areas) และจะเป็นหลักประกันว่าจะสามารถส่งมอบผลงานในขนาดที่ได้

วัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศ: เมื่ออังกฤษจินตนาการถึงระบบราชการในอนาคต

การปฏิรูประบบราชการของอังกฤษในอนาคต ตามที่เลขาธิการคณะรัฐมนตรี (Cabinet Secretary) ประเทศอังกฤษ คือ Sir Gus O'Donnell ซึ่งเป็น Head of Civil Service ด้วย ได้เสนอวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาทของข้าราชการในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นไปที่ “การสร้างวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศ” (OUR 21ST CENTURY CIVIL SERVICE – CREATING A CULTURE OF EXCELLENCE) ซึ่งต้องอาศัย “ระดับความสามารถที่เป็นเลิศ” (The very best) ของข้าราชการเป็นพื้นฐานสำคัญ ได้แก่

- ข้าราชการที่คณะรัฐมนตรีผู้บริหารประเทศให้คุณค่าความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับนับถือจากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศว่าเป็นแหล่งของผู้เชี่ยวชาญชำนาญการชั้นยอด ที่สามารถให้คำปรึกษาทางนโยบายได้อย่างเที่ยงตรงเป็นกลาง
- ข้าราชการที่มีความสามารถในการส่งมอบงานในระดับโลก (Delivering world class) มีจิตบริการที่มุ่งลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer-focused) มีการทำงานที่เน้นการทำงานร่วมมือกับภาคีต่างๆ (Partnership)
- ข้าราชการผู้มีความหิวกระหายใคร่เรียนรู้ (Hungry to learn) จากตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงที่ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นที่ไหนที่ถูกค้นพบ และกระหายใคร่ที่จะประยุกต์สิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ นั้นด้วยความมั่นอกมั่นใจและเปี่ยมด้วยทักษะ
- ระบบราชการที่สามารถดึงดูดเอาคนเก่ง ๆ ที่ดีที่สุด (The best talents) จากทุก ๆ ภาคส่วนของสังคม



- ข้าราชการที่ไว้วางใจได้ถึงความซื่อสัตย์ เป็นกลางเที่ยงตรง และปราศจากอคติ และสามารถทำงานยืนหยัดมั่นคงด้วยหลักการ (Integrity)
- ข้าราชการจะต้องมีความภาคภูมิใจและมุ่งมั่นในการทำงาน ข้าราชการมีพันธสัญญาที่จะต้องทำงานให้ก้าวทันไปกับสิ่งที่ประเทศชาติต้องการและคาดหวังในโลกยุคศตวรรษที่ 21 นี้ ด้วยทักษะการทำงานแบบมืออาชีพที่แท้จริง”

แนวคิดสำคัญของการปฏิรูประบบราชการของอังกฤษในอนาคต ก็คือ การสร้างระบบราชการที่มีความเป็นเลิศ จนได้รับความชื่นชมยกย่องไปทั่วโลกว่ามีผลงานและการให้คำปรึกษาแนะนำเชิงนโยบายที่มีคุณภาพ และการที่จะทำเช่นนี้ได้อังกฤษจำเป็นต้องมีข้าราชการมืออาชีพ ที่มีทักษะขั้นสูง สามารถทำงานและให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเป็นกลาง ถูกต้องตามหลักเทคนิควิชาการ มีหลักฐานยืนยันชัดเจน โดยปราศจากความเกรงกลัวหรือการต้องการได้รับความนิยมนิยมชมชอบใดๆ

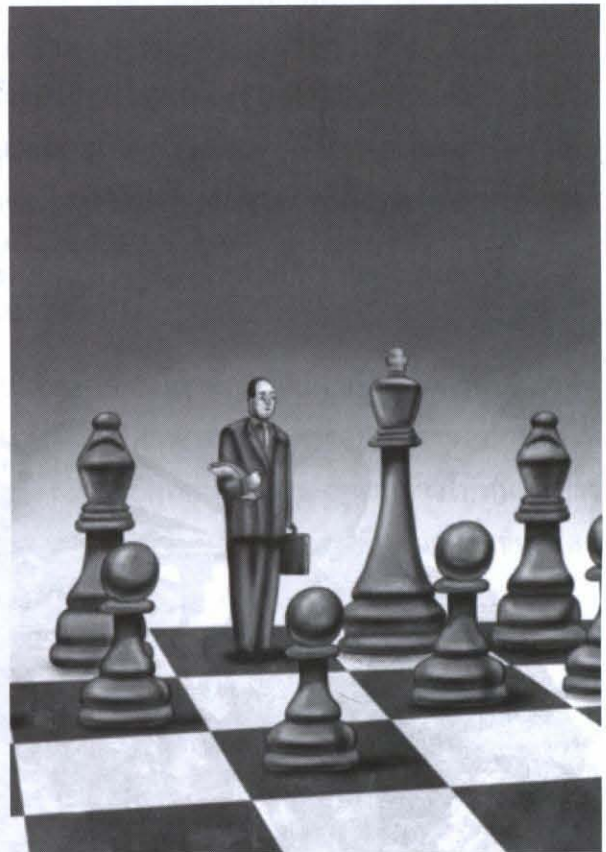
⇒ 2. การปฏิรูประบบราชการและระบบข้าราชการในสหรัฐอเมริกา

2.1 การปฏิรูประบบราชการ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพของประเทศสหรัฐอเมริกาไว้แบ่งเป็น 5 ยุค ดังนี้

1) **ยุคพัฒนาประสิทธิภาพ พ.ศ. 2443 - 2483** เป็นยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งมีแรงจูงใจที่จะทำการปฏิรูประบบราชการเพื่อต้องการสร้างรัฐบาลที่ดีกว่า คือ รัฐบาลที่มีประสิทธิภาพหรือรัฐบาลที่ปราศจากการทุจริตประพฤติมิชอบ

2) **ยุคการปรับปรุงการจัดทำงบประมาณ พ.ศ. 2483 - 2513** เป็นยุคที่มีแรงจูงใจในการปฏิรูประบบราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายของรัฐ โดยให้ความสนใจเกี่ยวกับการประเมินโครงการของรัฐ และหาวิธีการเพิ่มผลิตผล ได้คิดวิธีการจัดทำระบบงบประมาณด้วยวิธีการใหม่ๆ เช่น มีการนำระบบการจัดทำงบประมาณแบบกำหนดแผนงาน (PPBS-Planning Programming Budgeting System) มาใช้ ส่งเสริมให้ใช้ทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับการประเมินโครงการ เป็นต้น

3) **ยุคให้ความสำคัญผลิตผล พ.ศ. 2513-2523** เป็นยุคของการปฏิรูประบบราชการที่ให้ความสำคัญต่อผลิตผลของระบบราชการเป็นอย่างมาก โดยจัดตั้งศูนย์แห่งชาติว่าด้วยผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของคนทำงาน (National Center for Productivity and Quality of Working Life) ขึ้น



เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในทุกระดับของรัฐบาล ได้แก่ รัฐบาลกลาง รัฐบาลมลรัฐ รัฐบาลท้องถิ่นและภาคเอกชนของอเมริกา ให้ความสำคัญกับผลของการปฏิบัติงาน โดยนำระบบการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกระดับและทุกโครงการมาใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลผลิตและความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

4) ยุคการแปรรูปกิจการของรัฐเป็นของเอกชน พ.ศ. 2523 - 2536 เป็นยุคของการปฏิรูประบบราชการ โดยแปรรูปกิจการของรัฐไปเป็นของเอกชน (Privatization) และว่าจ้างเอกชนให้ทำงานของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดภาระการขาดดุลงบประมาณของรัฐบาล รวมทั้งลดภาษีและค่าใช้จ่ายรัฐบาล

5) ยุคออกแบบระบบราชการใหม่ พ.ศ. 2536 - ปัจจุบัน ยุคออกแบบระบบราชการใหม่นี้ มีรายละเอียดดังนี้

หลักการและแนวความคิดในการปฏิรูประบบราชการอเมริกาในปัจจุบันได้รับแนวคิดเกี่ยวกับการปรับรื้อระบบงานของออสบอร์น และแกเบลอร์ (David Osborne and Ted Gaebler) จากหนังสือเรื่อง "Reinventing Government : How the Entrepreneurial Spirit Is Transforming the Public Sector from School House to State House, City Hall to Pentagon" ซึ่งให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนแนวทางและวิธีการบริหารงานของภาครัฐจากรัฐบาลเชิงราชการ ไปเป็นรัฐบาลเชิงประกอบการ โดยให้หลักการ 10 ประการ สำหรับรัฐบาลเชิงประกอบการ ดังนี้

- (1) เป็นผู้สนับสนุน อนุเคราะห์และเกื้อกูล โดยเน้นการอำนวยความสะดวกและประสานงานมากกว่าการดำเนินการเสียเอง
- (2) เป็นของชุมชน โดยให้ชุมชนมีอำนาจการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองแทนที่จะเป็นเพียงผู้รับบริการให้บริการจากทางราชการ
- (3) รูปแบบแข่งขัน โดยดำเนินงานภายใต้สภาพการแข่งขันมากกว่าสภาพการผูกขาด
- (4) มุ่งเน้นภารกิจมากกว่าการอิงกฎระเบียบ
- (5) ยึดผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก โดยมีการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงาน และใช้เป็นเกณฑ์ในการจัดสรรอนุมัติงบประมาณ
- (6) มุ่งเน้นลูกค้า โดยจะต้องตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างมีคุณภาพ
- (7) บริหารแบบรัฐวิสาหกิจ โดยแสวงหารายได้จากการทำงานในกรณีที่เป็นไปได้มากกว่าเป็นเพียงผู้จ่ายเงินงบประมาณ
- (8) คาดการณ์ไกล โดยการคาดการณ์แนวโน้มสภาพปัญหาและความต้องการในอนาคต เพื่อวางมาตรการป้องกันไว้ล่วงหน้ามากกว่าการตามแก้ไขปัญหา
- (9) กระจายอำนาจ โดยลดลำดับชั้นขององค์การ และบริหารแบบมีส่วนร่วมและทีมงาน
- (10) อิงกลไกตลาดมากกว่าการอาศัยกลไกระบบราชการหรือการแทรกแซงโดยภาครัฐ

รัฐบาลประธานาธิบดีคลินตัน ได้จัดตั้งองค์การชื่อว่า “The National Performance Review” (NPR) เพื่อศึกษาและนำเสนอแนวทางและมาตรการเพื่อปฏิรูปหรือยกเครื่องระบบราชการ มีสาระสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1) **ขจัดความล่าช้าในการดำเนินงาน** มุ่งผลงานเป็นสำคัญ แทนยึดเอากฎระเบียบ ปรับเปลี่ยนระบบและลดระดับการควบคุมของรัฐบาลกลางลงโดยมีขั้นตอน ดังนี้ (1) **ปรับเปลี่ยนกระบวนการงบประมาณ** (2) **กระจายอำนาจนโยบายการบริหารงานบุคคล** (3) **ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดซื้อ** (4) **ปรับบทบาทหน้าที่ของผู้ตรวจราชการ** (5) **จัดการควบคุมที่ไม่คุ้มค่า** (6) **เพิ่มอำนาจแก่รัฐบาลระดับมลรัฐและส่วนท้องถิ่น**

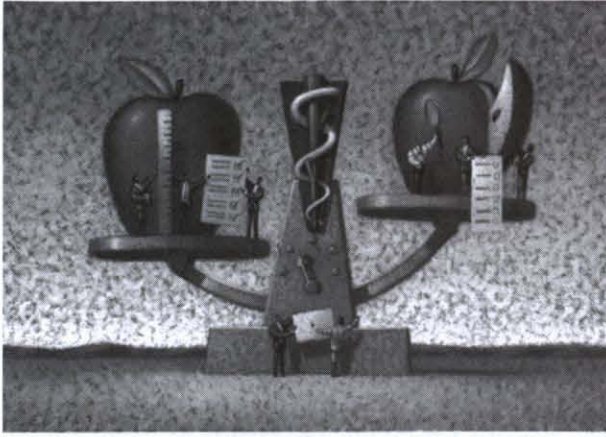
2) **การให้ความสำคัญต่อลูกค้าเป็นอันดับแรก** รัฐบาลเชิงประกอบการ จะต้องยึดมั่นต่อความพึงพอใจของลูกค้า โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างและการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังนี้ (1) **ฟังเสียงลูกค้าและให้ลูกค้าเป็นผู้กำหนดทางเลือก** (2) **ทำให้หน่วยงานให้บริการต้องแข่งขัน** จัดการผูกขาดการดำเนินการ (3) **การปรับเปลี่ยนการดำเนินการตามพลวัตตลาด** (4) **ใช้กลไกตลาดแก้ไขปัญหา**

3) **เพิ่มอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อหวังผลลัพธ์ที่ต้องการ** สร้างเสริมวัฒนธรรมหรือทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อใหม่ให้เกิดขึ้นด้วยการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) **กระจายอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางหรือเบื้องบนไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน** (2) **ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน** (3) **ให้เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติแก่เจ้าหน้าที่** เช่น ระบบสารสนเทศ ระบบการบริหารการเงิน การวัดผลการดำเนินงาน (4) **เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน** เช่น เพิ่มเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน ความยืดหยุ่นในเวลาทำงาน ปรับสภาพการปฏิบัติงาน และมีแผนฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ (5) **สร้างสัมพันธภาพระหว่างฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงาน** (6) **เสริมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล**

4) **ปรับลดสิ่งที่ไม่จำเป็นเพื่อสร้างรัฐบาลที่ดีกว่าและถูกกว่า** รัฐบาลในเชิงประกอบการจะต้องพยายามหามาตรการ ที่จะทำให้การดำเนินงานของรัฐบาลดีขึ้นและเสียต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำลง หน่วยงานต่างๆ จะต้อง “ยกเครื่อง” กรรมวิธีการดำเนินงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ (1) **ขจัดสิ่งที่ไม่ต้องการหรือไม่มี ความจำเป็นออกไป** เช่น ทบพวนและยกเลิกโครงการหรืองาน ปิด/ยุบรวมหน่วยงาน ยกเลิกการให้สิทธิพิเศษแก่หน่วยงาน (2) **เก็บรายได้เพิ่มขึ้น** จากเงินค่าธรรมเนียมการใช้ นำเงินนี้มาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน (3) **การลงทุนเพื่อเพิ่มผลผลิต** จัดเงินทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร (4) **มีแผนงานริเอ็นจิเนียริง** เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับปรุงงาน

2.2 ระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐของอเมริกา

เดิมการบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจของฝ่ายบริหาร เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับสูงและระดับกลาง ในหน่วยงานของฝ่ายบริหารอื่นๆ (หากมิใช่เป็นตำแหน่งที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้ คงเกรงต้องให้ความเห็นชอบแล้ว) เป็นอำนาจของประธานาธิบดีที่จะแต่งตั้ง โยกย้าย หรือถอดถอนเจ้าหน้าที่ จึงมีลักษณะเชิงอุปถัมภ์



ปี 1880 มีกฎหมาย ชื่อว่า The Civil Reform Act of 1880 ตั้งองค์กรชื่อ Civil Reform Commission มีหน้าที่กำหนดมาตรการการสอบ หรือการรับบุคคลเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ในรัฐบาล ระดับสหพันธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนเจ้าหน้าที่ระดับมลรัฐ และหน่วยปกครองท้องถิ่น นั้นมาจากกฎหมายของมลรัฐ

สมัยประธานาธิบดี จิมมี คาร์เตอร์ ระบบราชการของประสบปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การทำงานที่ล่าช้า เต็มไปด้วยกฎ ระเบียบ ขั้นตอนที่สลับซับซ้อน เอื้อประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีประสิทธิภาพ จึงมีการออกกฎหมายชื่อ Civil Service Reform Act 1974 (CSRA) วัตถุประสงค์เพื่อ พิทักษ์รักษาสีทธิของเจ้าหน้าที่ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น ยึดระบบคุณธรรมที่ประเมินผลงานของ เจ้าหน้าที่ จากความสามารถเป็นหลัก เร่งปรับปรุงเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือทุจริต ลดขั้นตอน การทำงานให้มีความสะดวกขึ้น และมีบทบัญญัติคุ้มครองบุคคลที่ทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วรายงาน หรือเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความทุจริต หรือปัญหาแก่บุคคลอื่นที่เรียกว่า Whistleblowers

2.3 การจัดระบบองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารบุคคล

กฎหมายใหม่ฉบับนี้ได้สร้างองค์กรอิสระขึ้นใหม่สามองค์กรแทนองค์กรเก่า (Civil Service Commission) ได้แก่

(1) สำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management : OPM)

(2) คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (Merit System Protection Board : MSPB)

(3) สำนักงานทนายความพิเศษ (The Office of Special Counsel : OSC) ทำหน้าที่สำคัญ

3 ประการคือ

(3.1) สืบสวนและดำเนินคดีการกระทำที่ต้อห้ามของเจ้าหน้าที่ เช่น การเลือกปฏิบัติในการ ทำงาน การไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของรัฐที่เอกชนใช้สิทธิขอข้อมูลตามกฎหมาย the Freedom of Information Act เป็นต้น

(3.2) จัดหาหรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลที่เปิดเผยมการประพฤติมิชอบต่าง ๆ ในองค์กรของตน (Whistleblowers) โดยป้องกันมิให้ได้รับการทำร้าย หรือป้องกันการระบุว่าใครเป็นผู้เปิดเผยเรื่องดังกล่าว

(3.3) สืบสวนการทำความผิดทั้งหลายและฟ้องต่อ MSPB ว่าเจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งได้ละเมิดกฎหมายที่เรียกว่า the Hatch Act ได้กำหนดความแตกต่างระหว่างการเป็นผู้สนับสนุนพรรคการเมืองหรือผู้สมัครรับเลือกตั้ง กับการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่มีอคติ (Non-partisan) แต่ในฐานะพลเมืองออกจากกัน อีกด้วย

สำนักงานบริหารงานบุคคล (The Office of Personnel Management: OPM) ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลกลาง (Federal Government) จะกำหนดมาตรฐานในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของประเทศสหรัฐอเมริกา ในการดำเนินงานในเรื่องต่างๆ เพื่อให้รัฐบาลมลรัฐนำไปปฏิบัติ ในขณะเดียวกันมาตรฐานดังกล่าวนี้ก็จะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจประเมินประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละมลรัฐเช่นกัน OPM มีหน้าที่รับผิดชอบการกำหนดกระบวนการในการดำเนินงานและบริหารระบบเงินเดือนค่าจ้างของพันธรัฐ (Federal Wage System) สำหรับข้าราชการระดับต่ำกว่าผู้บริหาร และให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่สภาพแรงงาน โดยจะทำหน้าที่ในการบริหารระบบตำแหน่ง (กำหนดสายอาชีพ กำหนดระดับงาน มาตรฐานระดับงาน) และจัดทำระบบโครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการตามระดับงานและระดับชั้น (ระดับ 1-15 และชั้น 1-10) ทั้งอัตราค่าตอบแทนรายปีและรายชั่วโมง อัตราการปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี

เพื่อให้อัตราค่าจ้างของราชการสามารถแข่งขันได้กับตลาดแรงงาน จึงมีการดำเนินการสำรวจค่าจ้างทุกปี โดย OPM เป็นออกแบบระบบ วิธีการสำรวจ และให้แต่ละหน่วยงานราชการ องค์กรอิสระในแต่ละท้องถิ่น เป็นผู้ทำหน้าที่สำรวจในตลาดแรงงานในท้องถิ่นและเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลค่าจ้างเงินเดือนมาเพื่อ OPM จะนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติ และปรับอัตราค่าตอบแทนของพันธรัฐในแต่ละระดับและชั้น ภายใต้คำแนะนำของคณะที่ปรึกษาอัตราค่าจ้างเงินเดือนของรัฐบาลกลาง (Federal Prevailing Rate Advisory Committee) หัวหน้าองค์กรอิสระ และสภาพแรงงานต่างๆ และผู้บริหารของหน่วยงานต่างๆ จะนำแนวทางวิธีปฏิบัติของระบบค่าตอบแทนของพันธรัฐ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารค่าตอบแทนของหน่วยงานของตนอีกต่อไป

OPM มีบทบาทในฐานะผู้ควบคุมการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration) ด้วยการกำหนดอัตราค่าตอบแทนพิเศษในภาพรวม ทั้งนี้แต่ละกระทรวงจะเป็นผู้กำหนดกลุ่มอาชีพ การจ่ายแบบช่วง (Paybands) และอัตราการจ่ายเงินเดือนระดับต่ำสุดและสูงสุดของตนเอง เสนอไปที่ OPM เพื่อให้ นำข้อมูลไปวิเคราะห์การปรับอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นในแต่ละปี และ OPM ยังมีอำนาจสูงสุดที่จะแทรกแซง เมื่อพบว่าการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอิสระของหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นและรัฐบาล หรือมีสิทธิยับยั้งอิสระในการบริหารงานของหน่วยงานนั้นๆ ได้อีกด้วย

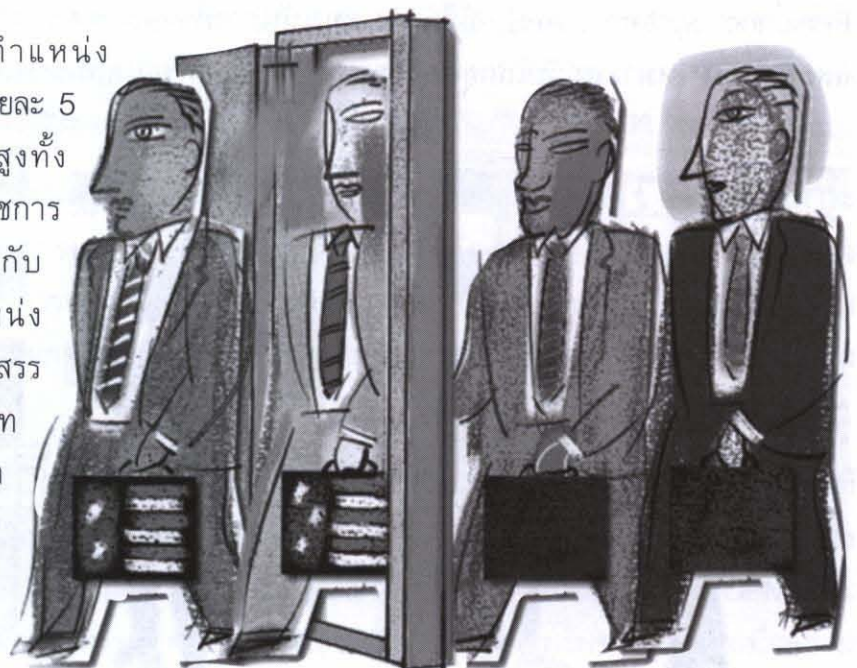
OPM ได้สร้างนวัตกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นมาอีกหลายโครงการ เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาคนของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

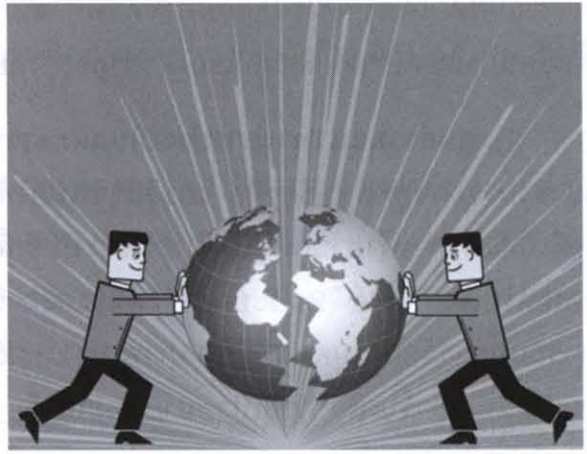
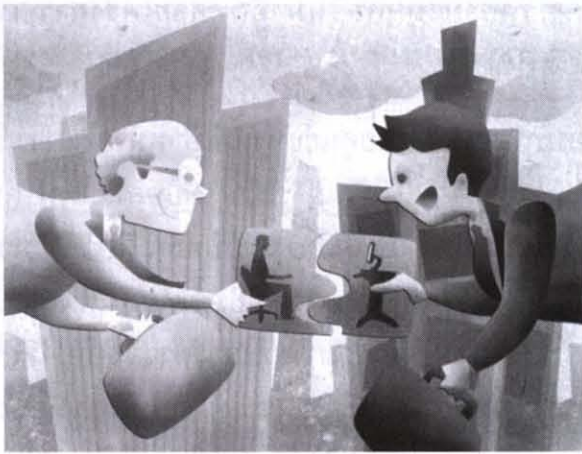
1) ศูนย์รวมแนวทางการประเมินและตรวจสอบทุนมนุษย์ โดยศูนย์แห่งนี้มีเป้าหมายในการเป็นแหล่งรวบรวมกลยุทธ์ เครื่องมือ และวิธีการเพื่อให้กระทรวงต่างๆ ได้ใช้ในการสร้างระบบสมัยใหม่ ศูนย์แห่งนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย 5 ระบบหลัก คือ (1) ระบบการสอบรับเชิงกลยุทธ์ (2) ระบบภาวะผู้นำและการจัดการความรู้ (3) ระบบวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ (4) ระบบการจัดการบุคคลที่มีศักยภาพสูง และ (5) ระบบความพร้อมในการรับการตรวจสอบ โดยทั้ง 5 ระบบนี้พัฒนาขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน คือ การสร้างบุคลากรคนทำงานระดับโลกให้มีคุณลักษณะ ดังนี้ มีประสิทธิภาพในการบรรลุผลลัพธ์ของพันธกิจขององค์กร ก่อให้เกิดสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสูงที่สุด ตอบรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว

2) ระบบการบริหารนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service : SES) ระบบนี้เกิดขึ้นภายใต้ Civil Service Reform Act 1974 ซึ่งมุ่งหวังว่า ระบบนักบริหารระดับสูงจะสามารถผลิตบุคลากรที่มีค่านิยมร่วม มีวิสัยทัศน์และมีทักษะด้านการบริหารอยู่ในระดับสูงเพื่อสนองตอบนโยบายและเป้าหมายของประเทศเป็นสำคัญ กฎหมายกำหนดให้ OPM ทำหน้าที่บริหารตำแหน่งนักบริหาร โดยคำนึงถึงพื้นฐานความต้องการของส่วนราชการและการใช้ประโยชน์ของตำแหน่งนักบริหารระดับสูงในปัจจุบัน ทั้งนี้หน่วยงานสามารถเพิ่ม หรือกำหนดตำแหน่ง นักบริหารระดับสูงต่างๆ ภายใต้เงื่อนไขของกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีอยู่โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจาก OPM ก่อน

การแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ (1) ข้าราชการประจำ (Career Appointments) (2) ข้าราชการไม่ประจำ (Non-career Appointments) (3) ข้าราชการที่มีวาระการจ้างหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 3 ปี และไม่สามารถต่อสัญญาใหม่ได้ (4) ข้าราชการที่มีวาระการจ้างอย่างเร่งด่วนหรือตำแหน่งที่ไม่สามารถต่อสัญญาใหม่ได้เช่นเดียวกัน โดยอาจมีระยะเวลาสูงสุด 18 เดือน

ทั้งนี้จำนวนรวมของตำแหน่งประเภทที่ 3 และ 4 ต้องไม่เกิน ร้อยละ 5 ของตำแหน่งนักบริหารระดับสูงทั้งระบบราชการ โดยแต่ละส่วนราชการจะมีบัญชีกลาง (Pool) เท่ากับ ร้อยละ 3 ของจำนวนตำแหน่งนักบริหารระดับสูงที่ได้รับการจัดสรรสำหรับให้แต่งตั้งตำแหน่งประเภท ข้าราชการประจำและบุคคลที่มาจากภายนอก



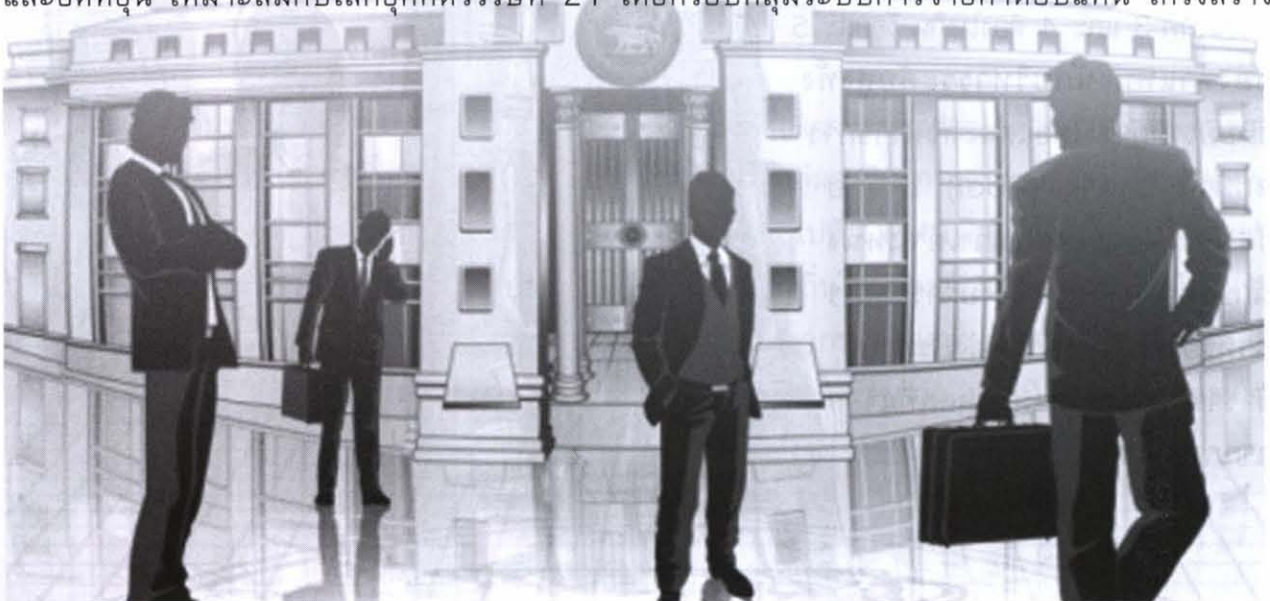


3) โครงการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลทางเลือก (Alternative Personnel System : APS)

3.1) การบริหารงานบุคคลของกระทรวงความมั่นคงของมาตุภูมิ (Homeland Security Department : DHS)

กระทรวงความมั่นคงของมาตุภูมิ (DHS) รับผิดชอบภารกิจด้านการรักษาความปลอดภัย ป้องกันการก่อการร้ายภายในประเทศของอเมริกา ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2002 ภายใต้ พ.ร.บ. The Homeland Security Act โดยการรวม 20 หน่วยงานภาครัฐที่มีแต่เดิม ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในทุกพื้นที่ของประเทศ และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรักษาความปลอดภัย ตรวจสอบและกำจัดอาวุธที่ใช้ในการก่อการร้ายทุกรูปแบบรวมทั้งอาวุธชีวภาพ ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในทุกระดับ มีการบริหารโครงการต่างๆ หลายรูปแบบทั้งดำเนินการด้วยตนเอง และบูรณาการกับหลายองค์กร เพื่อให้บรรลุภารกิจการป้องกันประเทศให้มีความปลอดภัยจากการก่อการร้าย DHS มีข้าราชการในสังกัดประมาณ 180,000 ตำแหน่ง ประจําการทั้งในหน่วยงานระดับพันธรัฐ มลรัฐและท้องถิ่น

กฎหมายกำหนดให้ DHS และ OPM ออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ (Alternative Personnel System : APS) ที่มีลักษณะมุ่งเน้นภารกิจขององค์กร สร้างความยุติธรรม มีประสิทธิภาพ และยืดหยุ่น เหมาะสมกับโลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยครอบคลุมระบบการจ่ายค่าตอบแทน โครงสร้าง



ตำแหน่ง ระบบการบริหารผลงาน เงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทนและระบบแรงงานสัมพันธ์ มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กร “One DHS” เป็นระบบที่สะท้อนวัฒนธรรมเฉพาะของ DHS ตอบสนองตามความจำเป็นด้านการบริหาร

คณะทำงานออกแบบระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ DHS ประกอบด้วยผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของ DHS ผู้เชี่ยวชาญด้านงานบุคคลของ DHS และ OPM และตัวแทนของสหภาพข้าราชการพันธรัฐขนาดใหญ่ 3 แห่ง รับผิดชอบการพัฒนา รูปแบบระบบงานต่างๆ ให้มีหลายรูปแบบหลายทางเลือก สำหรับนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาอาวุโสด้านการบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณา เช่น รูปแบบที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเอง รูปแบบที่สามารถนำไปบูรณาการเข้ากับระบบที่ใช้งานอยู่แล้ว รูปแบบที่รวมหลายระบบงานเข้าด้วยกัน และระบบที่เป็นเฉพาะระบบงานนั้น

ปี 2008 OPM มีรายงานว่า DHS ยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการทุกระดับเชื่อใจว่าระบบมีความยุติธรรม โปร่งใส มีค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับตลาดได้บนฐานผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สามารถให้ความยุติธรรม และง่ายต่อการรับข้อร้องเรียนของข้าราชการ สร้างการมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสำคัญ

3.2) การบริหารงานบุคคลของกระทรวงกลาโหม

ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงกลาโหม (Department of Defense : DOD) เป็นหนึ่งในโครงการทดลองแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐรูปแบบใหม่ของสำนักงานบริหารงานบุคคล (OPM) โดยจะนำผลลัพธ์จากการดำเนินโครงการดังกล่าวมาปรับปรุงพัฒนาการจัดการทรัพยากรบุคคลของสหพันธรัฐต่อไป

ในปี ค.ศ.1999 OPM ได้เริ่มโครงการที่ Science and Technology (S&T) Reinvention Laboratories โดยเริ่มนำร่องที่ศูนย์วิจัยของกองทัพสหรัฐอเมริกา 3 แห่งได้แก่ ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิศวกรรมทางการทหาร (ERDC) ศูนย์พัฒนาวิจัยทางด้านวิศวกรรมชิปนาอูททางการทหาร (MRDEC) ศูนย์พัฒนาวิจัยทางด้านวิศวกรรมชิปนาอูททางการทหารศูนย์พัฒนาวิจัยวิศวกรรมการบินทางการทหาร (AVRDEC) (Federal Register, 1999)

ข้าราชการใน DOD นั้นมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากข้าราชการในกระทรวงอื่นๆ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ต้องสนับสนุนกิจกรรมทางการทหารของอเมริกาทั่วโลก และต้องเผชิญกับการคุกคาม ภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ใหม่ๆ ทางทหารที่เปลี่ยนแปลงแทบทุกวัน จึงต้องปรับเปลี่ยนการทำงานตามสถานการณ์ มีความเครียดและความกดดันรอบด้าน และต้องมีความสามารถในการบูรณาการ การปรับตัว และความรับผิดชอบต่อทีมอีกด้วย

พระราชบัญญัติ National Defense Authorization Act ปี ค.ศ. 2004 จึงได้มอบหมายอำนาจให้แก่เลขาธิการของกระทรวงกลาโหมและผู้อำนวยการของสำนักงานทรัพยากรบุคคลร่วมกันสรรค์สร้างระบบงานบุคคลที่ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อการบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต่อมา OPM และ DOD ได้ร่วมกันสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขึ้นใหม่เรียกว่า ระบบทรัพยากรบุคคลเพื่อความ

ปลอดภัยแห่งชาติ (National Security Personal System : NSPS) โดยระบบใหม่นี้จะครอบคลุมการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐาน การดูแลบุคลากร การจำแนกตำแหน่ง การบริหารผลการปฏิบัติงาน แรงงานสัมพันธ์ รวมถึงการปกป้องพิทักษ์ข้าราชการในประเด็นต่างๆ ซึ่งระบบ NSPS นับเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ DOD (Federal Register, 2005)

⇒ 3 การปฏิรูประบบราชการและระบบข้าราชการในนิวซีแลนด์

ระบบราชการของประเทศนิวซีแลนด์เดิมรวมศูนย์อำนาจ ทำให้มีปัญหาในการดำเนินการ และระบบบริหารภายในของกระทรวงสับสน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศจึงทำให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่

ปัญหาการบริหารราชการก่อนการปฏิรูป

ระบบราชการของนิวซีแลนด์สะท้อนปัญหาของราชการยุคเดิมที่ปรากฏในแทบทุกประเทศ เช่น มีความสับสนระหว่างความรับผิดชอบของรัฐมนตรีกับข้าราชการ รัฐมนตรีจะเข้าไปยุ่งกับงานประจำแทนที่จะสนใจเรื่องนโยบาย ทำให้ข้าราชการสับสนกับบทบาทของตน โครงสร้างระบบราชการไม่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบบัญชีที่ไม่เหมาะสมไม่ช่วยให้มองเห็นภาพรวมของการใช้จ่ายเงินในภาครัฐอย่างแท้จริง ส่วนราชการไม่สนใจใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ระบบควบคุมรวมอำนาจที่ศูนย์กลางไม่มีประสิทธิภาพ และระบบที่เป็นอยู่ไม่เอื้อให้จัดการ นำผู้ไม่มีประสิทธิภาพออกจากราชการ เป็นต้น รัฐบาลจึงต้องหาทางออกด้วยวิธีการปฏิรูประบบราชการของประเทศนิวซีแลนด์อย่างจริงจัง

การปฏิรูประบบราชการในประเทศนิวซีแลนด์

1) วัตถุประสงค์ในการปฏิรูประบบราชการนิวซีแลนด์

- 1.1) เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดสรรทรัพยากรและการผลิต
- 1.2) ทุกส่วนของภาคราชการต้องสร้างสรรค์ผลงานและรับผิดชอบต่อผลงาน ทำงานอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อสังคม
- 1.3) ทุกส่วนของภาคราชการต้องมีความคล่องตัวและมีความเป็นอิสระเพียงพอ กล้าตัดสินใจและกล้าเสี่ยงทดลองวิธีการใหม่ที่น่าจะเกิดผลดีกว่าที่เคยทำ
- 1.4) โครงการของรัฐต้องบรรลุผล หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับคำนึงถึงภาพรวมของการบริหารงาน มีความคุ้มค่า แข่งขันทำกันสิ่งที่เป็นประโยชน์ และรับผิดชอบต่อทุกขั้นตอน
- 1.5) รัฐบาลและส่วนราชการมีความรับผิดชอบต่อรัฐสภา ลดค่าใช้จ่ายและลดขนาดกำลังคนหลักในภาครัฐ
- 1.6) การดำเนินการของภาครัฐต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส มีเหตุผล เป็นที่ยอมรับของสังคม ผลผลิตและบริการของรัฐมีคุณภาพดีขึ้น
- 1.7) ประชาชนเข้าถึงบริการของภาครัฐได้ หน่วยงานของภาครัฐตอบสนองต่อความต้องการของสังคม

2) หลักการสำคัญในการปฏิรูประบบราชการนิวซีแลนด์

2.1) รัฐบาลและประชาชนมีสิทธิได้รับผลงานที่ดีที่สุดจากกลไกของรัฐ หน่วยงานของรัฐจึงต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

2.2) เรื่องที่รัฐบาลไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะดำเนินการให้เกิดผลด้วยตนเอง ต้องให้เอกชนรับงานไปทำแทน หรือให้คนที่มีความรู้ความสามารถมาดำเนินการ

2.3) ต้องกำหนดแรงจูงใจที่ส่งเสริมให้หน่วยงานและบุคคลสร้างสรรค์ผลงานที่พึงปรารถนา

2.4) ผ่อนคลายนโยบายระเบียบต่างๆ และให้ดุลยพินิจในการบริหารแก่หัวหน้าส่วนราชการ โดยเน้นตรวจสอบผลงานที่หัวหน้าส่วนราชการต้องรับผิดชอบ

2.5) ต้องปรับโครงสร้างหน่วยงานเอื้อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและคล่องตัว

2.6) รัฐต้องแก้ปัญหาให้ตรงจุด และมีเป้าหมายดำเนินการที่ชัดเจนเปิดเผย

2.7) การปฏิรูประบบราชการเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้จะส่งผลกระทบต่อข้าราชการทั่วไป แต่ในระยะยาวย่อมส่งผลดีต่อประเทศโดยรวม

2.8) ส่วนราชการควรเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ต้องมีคุณสมบัติพิเศษบางอย่างที่แตกต่างจากหน่วยงานเอกชน เช่น มุ่งบริการประชาชน มีความเป็นกลางทางการเมือง รวมทั้งข้าราชการต้องมีคุณธรรม เป็นต้น

2.9) รัฐบาลพึงบริหารจัดการโดยวิธีการที่สมเหตุสมผล คงเส้นคงวา เป็นธรรม และเปิดเผย

3) แนวทางยุทธศาสตร์ในการผลักดันการปฏิรูประบบราชการ

3.1) จัดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแบบธุรกิจเอกชน มีการจ่ายภาษี และจ่ายค่าเสียโอกาสในการลงทุนให้แก่รัฐ เพราะรัฐเป็นผู้ให้ใช้อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

3.2) แปรรูปหน่วยงานรัฐให้ดำเนินการโดยธุรกิจเอกชน ยกเลิกงานที่ไม่จำเป็น





3.3) ไม่เอื้อสิทธิพิเศษใดๆ ให้แก่ส่วนราชการ ไม่กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้บริการจากส่วนราชการด้วยกัน หากซื้อบริการจากที่ใดที่ให้ประโยชน์สูงสุดก็ต้องเลือกดำเนินการ

3.4) เน้นผลงานและความรับผิดชอบ หัวหน้าส่วนราชการมีอิสระอย่างมากในการบริหารงาน ของหน่วยงานตน แต่ต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

4) เครื่องมือดำเนินการและผลที่เกิดขึ้น

รัฐบาลนิวซีแลนด์ได้ใช้วิธีการต่างๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่แตกต่างกันออกไปจากระบบราชการเคยถือปฏิบัติหลายประการ ดังตัวอย่างเช่น

4.1) ให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าส่วนราชการมิได้เป็นข้าราชการประจำที่อยู่ได้จนเกษียณอายุ แต่เป็นคู่สัญญากับรัฐ มีเงื่อนไขการทำงาน ผลงานที่คาดหวัง ขอบเขตอำนาจและความรับผิดชอบ รวมทั้งผลประโยชน์และค่าตอบแทนที่ชัดเจน

4.2) ความชัดเจนของบทบาท หน้าที่และวัตถุประสงค์ ทุกส่วนราชการต้องกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ ขอบเขตการทำงาน เป้าหมายผลงานที่ชัดเจนไว้ล่วงหน้า ทั้งนี้ต้องทำแผนธุรกิจที่ชัดเจน แสดงเป้าหมาย ทรัพยากรและวิธีการทำงาน หากเป็นหน่วยบริการก็ต้องแสดงมาตรฐานการบริการที่ชัดเจน เปิดเผย

4.3) เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันและท้าทาย ส่วนราชการอื่นหรือหน่วยงานเอกชนที่จัดบริการได้ดีกว่า ถูกกว่าจะได้รับงาน ถ้าไม่ได้รับงานรัฐอาจยุบส่วนราชการนั้น หรือมอบงานให้เอกชนที่ทำได้ดีกว่ารับไปดำเนินการแทน

4.4) มีการคิดค่าใช้จ่ายของการบริการ กิจกรรม และต้นทุนของส่วนราชการอย่างเต็มที่ หน่วยงานของรัฐจึงไม่ได้รับอภิสิทธิ์อย่างที่เคยเป็นมา

4.5) มีการแยกภารกิจหน้าที่หรือกิจกรรมที่มีโอกาสขัดแย้งกัน คือ บทบาทในฐานะผู้ให้ทุน ผู้ซื้อบริการ และผู้ผลิตหรือผู้ให้บริการไม่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน

4.6) ปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้รางวัลและการลงโทษ ประเมินผล และมีมาตรการให้รางวัลหรือลงโทษตามผลการกระทำของบุคคลและหน่วยงาน ผู้ที่มีผลงานเกินเป้าก็ได้ค่าตอบแทนตามผลงาน ผู้มีผลงานปกติไม่ได้อะไร ส่วนผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าอาจถูกพิจารณาให้ออก เป็นต้น



4.7) ใช้ระบบสัญญาที่เปิดเผยอย่างกว้างขวาง ข้าราชการทำงานภายใต้สัญญาจ้างงาน ทั้งที่เป็นสัญญารวม หรือสัญญาเฉพาะบุคคล การผิดสัญญาอาจเป็นเงื่อนไขให้ออกจากงาน มีประกาศรับสมัครเข้ารับราชการได้เกือบทุกตำแหน่ง ข้าราชการที่ต้องการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าก็ต้องสมัครเข้ารับ การพิจารณา ตำแหน่งที่ถือครองอยู่อาจถูกยุบเลิกโดยรัฐบาลหรือหัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการที่ถูกให้ออก จากงาน อาจได้รับค่าชดเชย ตามระดับเงินเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ

4.8) ใช้หลักการผู้ได้ประโยชน์หรือผู้ใช้บริการต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง ปัจจุบันบริการหลาย เรื่องซึ่งประชาชนได้รับจากรัฐ หากมิใช่เรื่องสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชากรแล้ว ผู้ใช้บริการก็ต้องเสียค่า บริการเองทั้งสิ้น

5) การปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน

ด้านโครงสร้างองค์การและระบบบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะราชการ สรุปได้ดังนี้

โครงสร้างองค์การ นิวซีแลนด์มุ่งปรับโครงสร้างองค์การภาครัฐให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลง มีความรับผิดชอบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยหน่วยงาน 3 ประเภท ดังนี้

(1) หน่วยงานราชการหลัก (Core Government Administration) มีลักษณะสำคัญ คือ การแบ่งแยกหน้าที่ในการให้คำแนะนำเชิงนโยบายและหน้าที่ในการปฏิบัติออกจากกัน เพื่อป้องกันมิให้ หน่วยงานนโยบายมีอำนาจควบคุมเหนือหน่วยงานปฏิบัติงาน ให้รัฐมนตรีรับผิดชอบงานด้านนโยบายและ ให้นักบริหารรับผิดชอบงาน สถานภาพของกรมและกระทรวงเท่ากัน คือ รายงานต่อรัฐมนตรีโดยตรง จึงไม่มีรูปแบบที่ให้กรมสังกัดอยู่ใต้กระทรวง กระทรวงทำหน้าที่ให้คำปรึกษากำหนดนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนกรมทำงานปฏิบัติการ นักบริหารสูงสุดของหน่วยงานมีความคล่องตัวและมีความอิสระ ในการทำงานเสมือนหนึ่งเป็นผู้จัดการบริษัทในภาคเอกชน มีหน้าที่ทำงานให้สำเร็จตามสัญญาที่ให้ไว้ ล่วงหน้ากับรัฐมนตรี ตามเงื่อนไขของสัญญา

(2) หน่วยงานอิสระเรียกว่า Crown Entities ทำงานในภาคสาธารณสุข วิทยาศาสตร์ การเคหะ การคมนาคม งานบริการด้านการศึกษา งานคณะกรรมการว่าด้วยการตลาดที่ไม่ขึ้นกับกระทรวง เป็น หน่วยงานที่มีอิสระปลอดจากการควบคุมทางการเมือง และหลุดพ้นจากการเป็นหน่วยงานในความ รับผิดชอบของรัฐมนตรีโดยตรง เป็นอิสระจากกระบวนการทำงานและการควบคุมจากกระทรวง

(3) รัฐวิสาหกิจที่บริหารงานแบบเอกชน (State-Owned Enterprises - SOEs) รัฐบาลนิวซีแลนด์ได้แยกงานของกระทรวงที่เป็นงานด้านธุรกิจแยกออกมาจากหน่วยราชการ และดำเนินการแปรสภาพงานนั้นให้เป็นรัฐวิสาหกิจ แทน

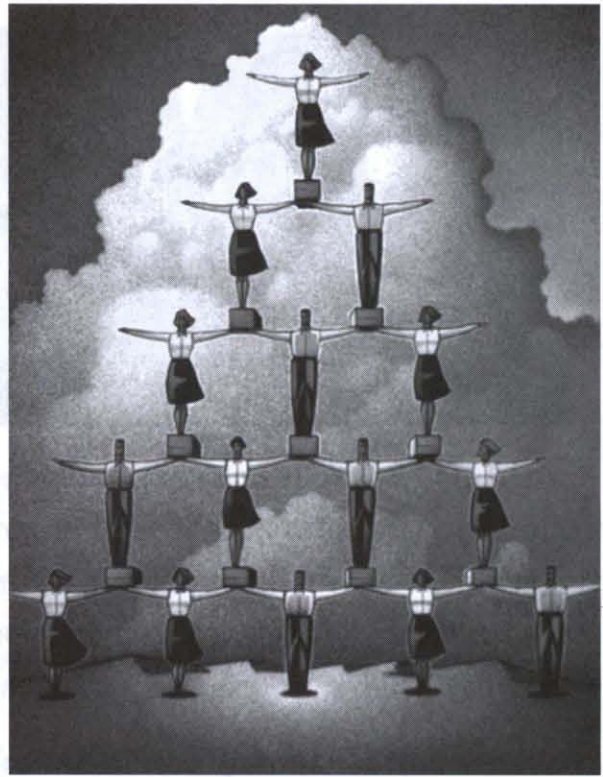
6) การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลและคุณลักษณะราชการ

พระราชบัญญัติ State Sector Act 1988 ทำให้ไม่มีหน่วยงานกลางในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (Civil Service Commission) ได้เปลี่ยนบทบาทเป็นสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ (State Services Commission) มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นผู้ว่าจ้าง และกำหนดความรับผิดชอบของหัวหน้าส่วนราชการ (Chief Executives) ระดับอธิบดี / ปลัดกระทรวง

แทนรัฐมนตรี ตรวจสอบและประเมินผลงานและมีอำนาจปลดหัวหน้าส่วนราชการ ทำงานร่วมกับหน่วยงานกลางอีกสองแห่ง คือ กระทรวงการคลังและเลขาธิการสำนักงานนายกรัฐมนตรีเพื่อดูแลการบริหารราชการโดยรวม

พระราชบัญญัติเกี่ยวกับสัญญาจ้าง ค.ศ.1991 (Employment Contract Act 1991) ยังเน้นให้ความสำคัญกับการจัดทำสัญญาจ้างเป็นรายบุคคลมากกว่าการทำสัญญาเป็นกลุ่มและยังให้สิทธิแก่สหภาพในการเจรจา เพื่อทำให้เกิดการแข่งขันอีกด้วย ตามพระราชบัญญัติภาครัฐ ค.ศ. 1988 นักบริหารสูงสุดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการมีหน้าที่ดูแลงานบริหารบุคคลของนักบริหารงานสูงสุดของกระทรวง กล่าวคือ ทำหน้าที่เป็นผู้เจรจาต่อรองเงื่อนไขการจ้างงานกับผู้ที่สมัครเป็นนักบริหารงานสูงสุดของกระทรวงเป็นผู้แต่งตั้งนักบริหารงานสูงสุดของกระทรวง เป็นผู้ประเมินผลการทำงานของนักบริหารสูงสุดประจำกระทรวงและเป็นผู้ดำเนินการจัดระบบนักบริหารงานระดับสูง (Senior Executive Service) ของนักบริหารสูงสุดประจำกระทรวงทั้งหลาย

นอกจากนี้แล้วนักบริหารสูงสุดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการยังมีหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐบาลในการเจรจาเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้างในภาคราชการทั้งหมด จัดระบบบริหารงานบุคคลของภาคราชการและทบทวนปรับปรุงระบบโครงสร้างกระทรวง เช่น พิจารณา การเพิ่ม ลด รวม การประสานงานระหว่างกระทรวง งานบริหารงานบุคคลภายในกระทรวงเป็นความรับผิดชอบของนักบริหารสูงสุดประจำกระทรวง ถึงแม้ว่าอำนาจในการเจรจาต่อรองเงื่อนไขการจ้างจะเป็นอำนาจของนักบริหารสูงสุดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ แต่นักบริหารสูงสุดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการก็ได้กระจายอำนาจนั้นให้กับนักบริหารสูงสุดของกระทรวง โดยยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐในการเจรจาต่อรองด้านแรงงานสัมพันธ์





การสร้างความปลอดภัยในระบบราชการ (Transparency) ในปัจจุบันรัฐบาลประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญต่อการสร้างความปลอดภัยและปรับปรุง คุณภาพของระบบราชการ โดยได้มีการกำหนดมาตรการ 4 มาตรการ ได้แก่

1) การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ได้ออกพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ค.ศ. 1982 มีหลักการว่า ข้อมูลข่าวสารของรัฐบาลต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ นอกเสียมีเหตุผลที่ดีที่จะไม่เปิดเผย เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องจัดระบบบริการข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนสามารถขอได้ ยกเว้นงานด้านการศาล และความยุติธรรม

2) การสนับสนุน Electronic Government รัฐบาลกำหนดให้ชาวนิวซีแลนด์

สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและบริการของรัฐได้อย่างสะดวกและสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อรัฐบาลผ่าน Internet โทรศัพท์ และเทคโนโลยีอื่น ๆ โดยรัฐบาลได้จัดตั้งหน่วย E - Government ขึ้น

3) การส่งเสริมจรรยาบรรณของราชการ รัฐบาลได้ออกจรรยาบรรณของข้าราชการเมื่อ ค.ศ. 1990 เพื่อกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของข้าราชการ มีหลักการ 3 ข้อ คือ (1) ต้องทำงานตามข้อผูกพันของสัญญาที่ทำไว้กับรัฐบาลด้วยความซื่อสัตย์ (2) ต้องทำหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์อย่างมุ่งมั่นและอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องเคารพสิทธิของประชาชนและเพื่อนร่วมงาน (3) ต้องไม่ให้นายจ้างและหน่วยงานเสียชื่อเสียงเพราะความประพฤติของตน

4) การปรับปรุงคุณภาพของนักบริหารสูงสุด ระบบนักบริหารงานระดับสูงยังไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความสามารถสูงมาสมัครเป็นนักบริหารสูงสุดของกระทรวงและหน่วยงานรัฐได้ เพราะภาคเอกชนให้ค่าจ้างสูงกว่าภาครัฐ และภาครัฐยังได้กำหนดเงื่อนไขในการตรวจสอบการทำงานของนักบริหารสูงสุดไว้มากมายหลายประการ ทำให้คนไม่อยากเป็นนักบริหารสูงสุดในภาครัฐ แต่อยากไปทำงานที่ภาคเอกชนมากกว่าเพราะถูกตรวจสอบงานน้อยกว่า

7) การปฏิรูประบบข้าราชการพลเรือนและเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในปี ค.ศ. 2010 และ ปี ค.ศ. 2015

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดวิสัยทัศน์สำหรับข้าราชการพลเรือน ไว้ว่า “ข้าราชการมีอาชีพระดับโลกเพื่อรองรับรัฐบาลและเพื่อเข้ากับความต้องการของชาวนิวซีแลนด์” และ

กำหนดเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในปี ค.ศ. 2010 และ ค.ศ. 2015 มี 6 เป้าหมายดังต่อไปนี้

1) การเป็นนายจ้างที่น่าเลือกที่สุด (Employer of Choice)

โดยทำให้ระบบข้าราชการพลเรือนเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่จะดึงดูดผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่สมัครงานที่ดีให้เข้ามาทำงาน โดยมีเป้าหมาย ดังนี้

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2010 คือ สามารถเพิ่มสัดส่วนของผู้สมัครงานที่เป็นผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ให้เข้ามารับราชการพลเรือน ข้าราชการพลเรือนมีการทำงานอย่างเป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น และสถานที่ทำงานเป็นที่พึงปรารถนา เป็นที่ซึ่งข้าราชการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จของผลงาน

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2015 คือ การเพิ่มคุณภาพและความน่าดึงดูดใจของสถานที่ทำงานของข้าราชการพลเรือน มีแนวโน้มที่พนักงานและข้าราชการจะมีความผูกพันกับหน่วยงานเพิ่มขึ้น และมีผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลทั่วไปว่า หน่วยงานข้าราชการพลเรือนนั้นเป็นสถานที่ซึ่งพนักงานเน้นการทำงานที่มีคุณภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย คือ ความมีชื่อเสียง (Reputation) วัดจากการรับรู้ของข้าราชการพลเรือนถึงสถานที่ทำงาน และความผูกพันของพนักงาน (Staff Engagement) วัดจากระดับความผูกพันของพนักงานกับหน่วยงาน

2) เป็นข้าราชการที่ดีเลิศ (Excellent State Servants)

โดยสร้างความเป็นเลิศให้กับข้าราชการพลเรือน ด้วยการสร้างให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ มีเป้าหมาย ดังนี้

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2010 คือ หน่วยงานรัฐบาลทั้งหมดมีพันธะสัญญาอย่างเหนียวแน่นในการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถให้กับพนักงานทั้งหมด หน่วยงานจะต้องสร้างการเรียนรู้ให้กับพนักงาน พัฒนารอบแนวทางในการทำงาน ลงทุนในการพัฒนาความรู้เป็นผู้นำและพัฒนาพนักงานในหน่วยงานของตน

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2015 คือ ข้าราชการมีการขับเคลื่อนการทำงานอย่างแข็งแกร่งและทำงานเชิงรุกเพื่อการพัฒนาองค์กร การมีวัฒนธรรมที่สอดคล้อง มีความเป็นผู้นำ และมีค่านิยมองค์การที่สร้างความแตกต่างของขีดความสามารถและประสบการณ์ของพนักงานทั้งหมด

ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมาย 3 ตัว คือ (1) พนักงาน (Staff) ข้าราชการมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของแผนการพัฒนา กระบวนการและโอกาสในการพัฒนา (2) หัวหน้าส่วนราชการ/หน่วยงาน กำหนดความสามารถเฉพาะของพนักงานที่หน่วยงานต้องการและมีความจำเป็นสำหรับองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต และ (3) ภาคส่วน (Sector) กำหนดขอบเขตการเรียนรู้และการพัฒนาที่จะใช้ในภาครัฐ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3) สร้างเครือข่ายบริการภาครัฐ (Networked State Services)

โดยสร้างเทคโนโลยีและสารสนเทศการสื่อสาร (ICT) ให้เป็นโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนข้าราชการพลเรือนให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างจริงจังในงานบริการของภาครัฐ มีเป้าหมาย ดังนี้

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2010 คือ การปฏิรูปการปฏิบัติงานของภาครัฐไปสู่การใช้อินเทอร์เน็ตโดยให้เป็นโครงสร้างพื้นฐานในการติดต่อมีคุณภาพสูงในที่ทำงาน ข้าราชการพลเรือนเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการติดต่อสื่อสารกับประชาชน มีการให้บริการและเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลที่มีคุณภาพ

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2015 คือ มีความหลากหลาย ความสะดวกสบาย การบูรณาการ มีประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือในการพัฒนา สร้างให้เกิดคุณภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสารกันระหว่างประชาชนกับข้าราชการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา 3 ตัว คือ (1) การจัดกลุ่มบริการและการดำเนินงาน (2) การประยุกต์เทคโนโลยีเพื่อให้บุคคลจากที่ต่าง ๆ ในเวลาเดียวกันสามารถเข้าถึงโครงการต่าง ๆ ได้หลากหลายช่องทางที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของรัฐ (Channel Synchronization of Government Transactions) ทั้งภายในหน่วยงานเดียวกันและข้ามหน่วยงาน และ (3) การกำหนดขอบเขตของเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนผู้ใช้ให้สามารถได้รับข้อมูลเดียวกันกับที่รัฐมี

4) สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ (Coordinated State Agencies)

โดยสร้างความแน่ใจว่าการให้ความช่วยเหลือและการส่งเสริมของหน่วยงานรัฐบาลนั้นคือสิ่งที่ดีที่สุด โดยการจัดรวบรวมผู้เชี่ยวชาญที่มีความสามารถที่แตกต่างกันและข้าราชการที่มีขีดความสามารถในการทำงาน เข้ามาทำงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับรัฐบาล มีเป้าหมายดังนี้

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2010 คือ สามารถวัดผลของการร่วมมือกันได้อย่างชัดเจน จากการติดตามผลการดำเนินงาน โดยกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยงานนั้นมีการแบ่งปันข้อมูล การใช้ภาษาร่วมกัน การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาผลเพื่อการจัดการทรัพยากรและเครือข่ายภาครัฐที่มากขึ้น





• เป้าหมายในปี ค.ศ. 2015 คือ การเพิ่มค่านิยมสาธารณะ โดยให้เห็นถึงผลลัพธ์ชัดเจน และมีประสิทธิภาพของการทำงานอย่างร่วมมือกันระหว่างหน่วยงาน สร้างให้เกิดค่านิยม แรงจูงใจและการควบคุม ในมุมมองที่หลากหลายและการพัฒนาขีดความสามารถของผลลัพธ์ที่เพิ่มมากขึ้น

โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา 2 ตัว คือ (1) การกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมที่ข้าราชการพลเรือนสนับสนุนการให้ความร่วมมือสร้างผลของการดำเนินการ (2) การกำหนดขอบเขตระบบเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ การออกแบบและบริการที่ส่งมอบระหว่างพนักงานด้วยกัน

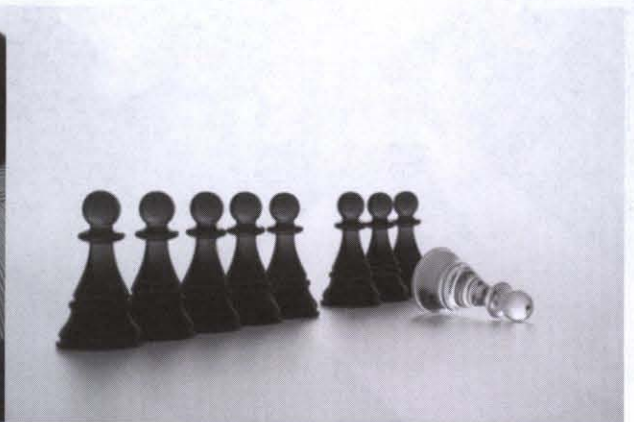
5) เพิ่มการเข้าถึงบริการภาครัฐ (Accessible State Services)

โดยเพิ่มการเข้าถึงบริการของรัฐให้มากขึ้น และต้องการพัฒนาประสบการณ์ที่ประชาชนมีต่อข้าราชการให้ดีขึ้น บริการนั้นต้องเป็นไปตามความต้องการที่หลากหลายของแต่ละบุคคล ฉะนั้นข้าราชการจึงต้องทำงานร่วมมือกันในการให้บริการกับชาวนิวซีแลนด์ มีเป้าหมายดังนี้

• เป้าหมายในปี ค.ศ. 2010 คือ การมีช่องทางการสื่อสารที่ถูกต้องในสถานที่ที่ถูกต้อง หน่วยงานรัฐต้องร่วมมือให้บริการที่เหมาะสมกับแต่ละเมือง ร่วมมือด้านพื้นที่ ด้านการบริการและการจัดการที่แตกต่างกันด้านกายภาพและช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ สนใจความแตกต่างกันของชุมชนเพื่อการพัฒนา ออกแบบและส่งมอบนโยบายและบริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตรงกับความปรารถนาและความสามารถที่หลากหลายของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและภาคส่วน

• เป้าหมายในปี ค.ศ. 2015 คือ บริการและนโยบายที่มีความเฉพาะตรงตามความต้องการ ความสนใจ และขีดความสามารถที่หลากหลายของบุคคล มีมาตรฐาน รูปแบบการบริการที่แตกต่างกัน พัฒนาตามความสนใจของแต่ละชุมชน

โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา 3 ตัว คือ (1) การเข้าถึงบริการรัฐ (2) กลุ่มเป้าหมายมีความเข้าใจบริการ การตอบสนองของบริการรัฐ (3) การบริการที่เหมาะสม และ ประสิทธิภาพ วัดจากประสบการณ์ของผู้ใช้และความคาดหวังจากการออกแบบและปรับปรุงบริการที่ไร้รูปแบบ



6) สร้างความน่าเชื่อถือของบริการภาครัฐ (Trusted State Services)

โดยสร้างความน่าเชื่อถือของบริการภาครัฐและเสริมแรงด้านจิตวิญญาณในการให้บริการ เพื่อให้ชาวนิวซีแลนด์มีความมั่นใจในบุคคล ระบบ และกระบวนการของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งวิถีในการให้บริการและการส่งมอบ มีเป้าหมายดังนี้

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2010 คือ สามารถวัดการพัฒนาด้านความเชื่อถือของชาวนิวซีแลนด์ที่มีต่อหน่วยงานบริการของรัฐ โดยทุกหน่วยงานจะต้องดูแลรักษาและเพิ่มระดับของความน่าเชื่อถือให้เพิ่มสูงขึ้น พยายามรักษาระดับของความซื่อสัตย์และมาตรฐานทางจริยธรรม และการปรับปรุงคุณภาพของความผูกพันของข้าราชการพลเรือนกับประชาชน

- เป้าหมายในปี ค.ศ. 2015 คือ ระดับของความน่าเชื่อถือของรัฐเพิ่มสูงขึ้น โดยประชาชนเป็นผู้ควบคุม ทั้งในปัจจุบันและอนาคตในทุกด้าน ทั้งการยึดถือคุณธรรม การปฏิบัติงานและพันธะสัญญาของข้าราชการพลเรือนส่งผลไปยังประชาชนและรัฐ

โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าหมายการพัฒนา 2 ตัว เป็นสองมุมมอง คือ (1) จากภายในสู่ภายนอก โดยเน้นความน่าไว้วางใจที่แสดงออกโดยข้าราชการ และ (2) จากภายนอกสู่ภายใน โดยการกำหนดขอบเขตของความมั่นใจของชาวนิวซีแลนด์ในการยึดถือคุณธรรมของข้าราชการเมื่อส่งมอบบริการ

ประเทศนิวซีแลนด์ในอนาคตต้องการให้ข้าราชการเป็นผู้บริการที่ดีที่สุด มีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชน เนื่องด้วยประชาชนจะมีความต้องการที่หลากหลายมากขึ้นและต้องการบริการที่เฉพาะมากขึ้นเช่นกัน ข้าราชการเองก็มีความต้องการที่หลากหลายมากขึ้นเช่นกัน ข้าราชการนิวซีแลนด์ในปัจจุบันและอนาคตจึงเน้นในเรื่องภาวะผู้นำในทุกกระดับ และเน้นเรื่องการเป็นข้าราชการที่มีความสามารถ ดังนั้นจึงต้องลงทุนในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน และพัฒนาให้ยึดถือหลักคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน และยึดมั่นในกฎระเบียบของหน่วยงานและกฎหมาย

(โปรดติดตามต่อฉบับหน้า)



สื่อสารเรื่องการสอบ ช่องทางใหม่สำหรับผู้สนใจเข้ารับราชการ!!!!

เหมวดี บรรเทา*

ใช่ค่ะ...ทุกท่านที่ได้อ่านหัวเรื่องของสื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ ท่านไม่ได้อ่านผิดหรอกนะคะ และผู้เขียนก็ไม่ได้แกล้งเขียนให้เข้าใจผิดแต่อย่างใด เพราะในขณะที่ผู้เขียนเขียนบทความฉบับนี้ สำนักงาน ก.พ. กำลังเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถสูงที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศไทยอยู่ แม้ในขณะที่ท่านผู้อ่านกำลังอ่านบทความฉบับนี้จะเป็นช่วงที่การรับสมัครปิดลงไปแล้ว แต่ผู้เขียนคิดว่า การนำข้อมูลของทุนประเภทนี้มานำเสนอจะทำให้ท่านผู้อ่านทั้งหลายได้รับทราบและเข้าใจในรายละเอียดของการรับทุนประเภทนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับท่านที่สนใจเข้ารับราชการได้ใช้เป็นช่องทางเข้ารับราชการได้อีกทางหนึ่ง

ที่กล่าวว่า ทุนประเภทนี้เป็นช่องทางใหม่สำหรับผู้สนใจเข้ารับราชการนั้น ก็เนื่องด้วยเมื่อได้รับทุนประเภทนี้แล้วนั้น ผู้ได้รับทุนจะได้รับทุนสำหรับเป็นค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษา แบบเหมาจ่าย ปีละ 24,000 - 300,000 บาท ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษาเหมาจ่าย ปีละ 6,500 - 13,000 บาท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทหลักสูตรว่าเป็นหลักสูตรภาษาไทยหรือหลักสูตรภาษาอังกฤษ - นานาชาติ และยังมีค่าใช้จ่ายประจำเดือน เหมาจ่าย (รวมค่าประกันสุขภาพ) อีกปีละ 120,000 บาท เมื่อสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาให้ทุนในระยะที่ 1 ผู้ได้รับทุนจะต้องเข้าปฏิบัติราชการชดใช้ทุนในส่วนราชการที่ ก.พ. กำหนด เป็นเวลา 2 เท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน ซึ่งระหว่างนี้ผู้รับทุนก็จะได้รับเงินเดือนตามอัตราปกติของการเข้ารับราชการในตำแหน่งนั้น ๆ และระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติราชการนี้ก็ถือเป็นระยะเวลาในการรับราชการด้วย

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

ดังนั้นจึงถือว่าผู้ที่ได้รับทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศแล้ว ก็จะได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการโดยสมบูรณ์เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามโครงสร้างหลักสูตร โดยไม่ต้องสอบเข้ารับราชการโดยวิธีอื่นใดอีกตามข้อผูกพันในการรับทุน ที่สำคัญผู้ได้รับทุน จะได้รับการพัฒนาที่สำคัญ เช่น การฝึกงานในส่วนราชการ และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ เพื่อสร้างความพร้อมในการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา การจัดทำแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ด้วย

หลายท่านคงสงสัยว่า แล้วทุนนี้แตกต่างอย่างไรจากทุนรัฐบาลประเภทอื่น ผู้เขียนก็ขออธิบายใน รายละเอียดให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่น่าสนใจดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนฯ : ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาในสถาบันการศึกษาในประเทศนี้ เป็นทุนที่จัดสรรให้สำหรับผู้ที่ศึกษาในชั้นปีสุดท้ายหลักสูตรระดับปริญญาตรีของสถาบันการศึกษาในประเทศในปีการศึกษาที่ให้ทุน เช่น เมื่อมีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนฯ ประจำปี 2554 ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนต้องเป็นผู้ที่จะศึกษาในชั้นปีสุดท้ายหลักสูตรระดับปริญญาตรีของสถาบันการศึกษาในประเทศในปีการศึกษา 2554 (ระหว่างเดือนมิถุนายน 2554 – พฤษภาคม 2555) โดยศึกษาในสาขาวิชาตามที่กำหนด ในคุณสมบัติเฉพาะแต่ละหน่วยทุน เช่น สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ เป็นต้น และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมทุกภาคการศึกษาที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า 3.00 (ในระบบการวัดผลที่คิดคะแนน ให้ A=4,B=3,C=2,D=1,E หรือ F=0) และมีอายุไม่เกิน 25 ปี นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร หรือในบางสาขา เช่น สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ สาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ เป็นต้น ต้องมีผลการเรียน เฉลี่ยสะสมทุกภาคการศึกษาที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่า 2.75 ตามระบบการวัดผลเช่นเดียวกับข้างต้น และมีอายุ ไม่เกิน 25 ปี นับถึงวันที่ปิดรับสมัคร



ผู้สมัครสอบที่มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมทุกภาคที่ผ่านมา ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะต้องมึหนังสือรับรองผลการเรียนจากสถานศึกษามาแสดงว่าเป็นผู้มีผลการเรียนเทียบได้กับผลการเรียนที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยทวน หากผู้ใดไม่มีหนังสือรับรองผลการเรียนมาแสดง จะถือว่าไม่มีสิทธิในการสมัครสอบ นอกจากนี้ผู้มีสิทธิสมัครจะต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการรับทุนที่มีข้อผูกพันในการชดใช้ทุน เป็นผู้มีศีลธรรม วัฒนธรรมและความประพฤติดี สำหรับภิกษุสามเณร ทางราชการไม่รับสมัครสอบและไม่อาจให้เข้าสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลฯ ทั้งนี้ ตามหนังสือกรมสารบรรณคณะรัฐมนตรีฝ่ายบริหาร ที่ นว 89/2501 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2501 และตามความในข้อ 6 ของคำสั่งมหาเถรสมาคม ลงวันที่ 17 มีนาคม 2538

นั้นหมายความว่าผู้ที่มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนฯ ต้องกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 หรือ 4 ตามโครงสร้างหลักสูตร 4 ปี หรือ 5 ปี ในสาขาวิชาที่กำหนดตามหลักสูตรระดับปริญญาตรีในสถาบันการศึกษาในประเทศ มิใช่เป็นผู้ที่กำลังศึกษาในชั้นปีสุดท้ายหรือเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว (ซึ่งจะต้องสมัครสอบในทุนรัฐบาลประเภททุนบุคคลทั่วไประดับปริญญา)

2. กำหนดช่วงเวลาการให้ทุน จะแบ่งเป็น 2 ระยะคือ

1. ระยะที่ 1 ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาในชั้นปีสุดท้ายจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามโครงสร้างหลักสูตร ทั้งนี้ต้องใช้ระยะเวลาศึกษาไม่เกิน 1 ปี

2. ระยะที่ 2 ให้ทุนรัฐบาลเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโทในหรือต่างประเทศ ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด โดยภายหลังสำเร็จการศึกษาต้องกลับมาปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ในส่วนราชการเดิมที่ได้รับการบรรจุ

3. ข้อผูกพันในการรับทุน

1. เมื่อสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาให้ทุนระยะที่ 1 ผู้ได้รับทุนจะต้องปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ในส่วนราชการที่ ก.พ. กำหนดเป็นเวลา 2 เท่าของระยะเวลาที่ได้รับทุน

2. กรณีที่ผู้ได้รับทุนไม่เข้าปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับสำนักงาน ก.พ. นอกจากจะต้องชดใช้เงินทุนที่ได้จ่ายไปแล้วทั้งสิ้น ยังจะต้องชดใช้เงินอีก 2 เท่าของจำนวนเงินทุนดังกล่าว ให้เป็นเบี้ยปรับอีกด้วย

3. ในระหว่างการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนระยะที่ 1 ผู้ได้รับทุนจะต้องพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนางานที่รับผิดชอบของผู้รับทุน หรืองานสำคัญอื่นของส่วนราชการ

สำหรับผู้ที่มีความสนใจ มุ่งมั่น และต้องการเข้ารับราชการ ช่องทางการสมัครสอบแข่งขันเพื่อรับทุนรัฐบาลเพื่อดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงนี้ จึงเป็นช่องทางที่มีความน่าสนใจอย่างยิ่งในการเข้าสู่ระบบราชการ และถือเป็นประโยชน์แก่ทางราชการอย่างยิ่งที่จะได้ผู้ที่มีความสามารถ และความตั้งใจที่จะเข้ารับราชการเข้ามาสู่ระบบเพื่อร่วมกันพัฒนาประเทศของเราให้เจริญยิ่งขึ้นไป



คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือ ให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก

สุภาพร อารยะนรากุล และ จุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ*

คงไม่สายเกินไปนะคะ กับการกล่าวคำว่า “สวัสดิ์ปี ๒๕๕๔” ขอให้คุณผู้อ่านทุกท่านมีความสุข สุขภาพแข็งแรง ชีวิตก้าวหน้า ร่ำรวยๆ ค่ะ” เปลี่ยนศักราชใหม่แล้ว แต่เรื่องราวน่ารู้ที่เตรียมไว้ให้ผู้อ่านได้ ทราบและศึกษาก็น่าสนใจเช่นเดิมค่ะ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปรับใช้กับพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ให้ถูกต้อง

อย่างเช่นเรื่องที่น่ามาฝากในวันนี้ เป็นเรื่องที่มีการหารือเกี่ยวกับมาตรา ๘๕ (๖) ที่ถือว่าเป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง หากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่ หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อหารือดังกล่าวเป็นปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากข้าราชการพลเรือนสามัญท่านหนึ่งซึ่งเดิมเคยรับ ราชการที่กรม ก และได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการไปแล้ว ต่อมาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นี้ได้เข้า รับราชการใหม่ที่กรม ข โดยไม่ได้นำอายุราชการขณะเป็นข้าราชการกรม ก มานับอายุราชการต่อด้วย ข้อเท็จจริงปรากฏว่าขณะที่ข้าราชการผู้นี้รับราชการอยู่ที่กรม ก นั้น เคยกระทำความผิดอาญา จนหลังจาก ที่ลาออกจากรวม ก แล้ว ได้มีการดำเนินการฟ้องร้องคดีเกิดขึ้น สุดท้ายศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษาว่ามี ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ ให้จำคุกเป็นเวลา ๓ ปี แต่มีเหตุบรรเทาโทษ จึงลดโทษ ให้หนึ่งในสาม คงจำคุกมีกำหนด ๒ ปี และศาลอุทธรณ์ได้มีคำพิพากษายืนตามคำพิพากษาศาลชั้นต้น คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา กรม ข จึงขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย กับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นี้ ว่า

* นางสาวสุภาพร อารยะนรากุล นิติกรชำนาญการ
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติรวิศาลกิจ นิติกรปฏิบัติการ

๑. กรม ข จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นี้ในมูลกรณีที่ทำผิดจนเป็นเหตุให้ถูกฟ้องเป็นคดีอาญาและศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกแต่คดียังไม่ถึงที่สุด ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อครั้งรับราชการที่กรม ก ในระหว่างที่รอคำพิพากษาถึงที่สุดได้หรือไม่ อย่างไร

๒. หากต่อมาศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว กรม ข สามารถนำผลคำพิพากษาของศาลมาพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นี้ ในฐานะกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกตามมาตรา ๘๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้หรือไม่ อย่างไร

ในปัญหาข้อแรกนั้น อยู่บนพื้นฐานหลักการที่ว่า “อำนาจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญนั้น จะต้องเป็นการกระทำผิดขณะเป็นข้าราชการและได้มีการลงโทษในขณะผู้นั้นยังรับราชการอยู่ เว้นแต่กรณีมีการกล่าวหาว่ามีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนออกจากราชการตามมาตรา ๑๐๐”

ซึ่งข้อเท็จจริงเรื่องนี้ปรากฏว่าข้าราชการผู้นี้พ้นสภาพความเป็นข้าราชการไปแล้วเนื่องจากได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการ อีกทั้งไม่ปรากฏว่ามีกรกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นการกระทำใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำ



ความผิดอาญาก่อนออกจากราชการแต่อย่างใด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ของกรม ก จึงไม่มีอำนาจที่จะดำเนินการทางวินัยสำหรับความผิดนั้นกับข้าราชการผู้นี้ได้ต่อไปตามมาตรา ๑๐๐¹ และแม้ภายหลังข้าราชการผู้นี้จะได้รับบรรจุเข้ารับราชการใหม่ที่กรม ข ก็ไม่มีบทบัญญัติให้อำนาจผู้บังคับบัญชาปัจจุบันซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุที่จะนำกรณีความผิดเมื่อครั้งรับราชการคราวก่อนมาพิจารณาโทษทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนผู้นี้ได้อีก ดังนั้น กรม ข จึงไม่มีอำนาจดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้นี้ในมูลกรณีกระทำผิดเมื่อครั้งรับราชการที่กรม ก ได้

¹ มาตรา ๑๐๐ “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นการกระทำใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว โดยมีสาเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ต้องดำเนินการสอบสวนตามมาตรา ๘๓ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากราชการ...”



ปัญหาถัดมา คือ หากศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดในกรณีที่ข้าราชการผู้นี้กระทำผิดเมื่อครั้งรับราชการที่กรม ก แล้ว กรม ข จะสามารถนำผลคำพิพากษาของศาลมาพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับผู้นี้ ในฐานะกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกตามมาตรา ๘๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้หรือไม่

สำหรับประเด็นนี้ อ.ก.พ.กกฎหมาย² เคยพิจารณาแล้วมีความเห็นว่า ความผิดฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ได้ตั้งฐานจากการกระทำเดิมของผู้กระทำความผิด แต่เป็นความผิดใหม่เพราะถูกจำคุก เดิมจะกระทำความผิดกรณีใดมิใช่สาระสำคัญ แต่ภายหลังถูกศาลฎีกาพิพากษาให้จำคุก ก็ต้อง

ลงโทษฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกด้วย ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. เคยมีหนังสือเวียนกล่าวถึงเรื่องลักษณะคล้ายกันในการทำงานเดียวกันนี้³ ว่าเมื่อข้าราชการกระทำความผิดวินัยและถูกสั่งลงโทษทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ ว่ากล่าวตักเตือน หรือยุติเรื่อง และแม้จะมีกฎหมายว่าด้วยการล้างมลทินออกมาใช้บังคับ ทำให้บุคคลดังกล่าวได้รับการล้างมลทิน แต่เมื่อบุคคลดังกล่าวถูกศาลพิพากษาจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในภายหลัง แม้จะเป็นเรื่องเดียวกันก็ตาม ก็สามารถลงโทษทางวินัย ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกได้ ไม่เป็นการลงโทษทางวินัยซ้ำ เพราะเป็นความผิดคนละฐานกับความผิดที่ถูกดำเนินการทางวินัย ซึ่งได้รับการล้างมลทินดังกล่าวแล้ว



² ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

³ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๗



ดังนั้น กรณีของข้าราชการผู้นี้ที่กระทำผิดวินัยก่อนเข้ารับราชการที่กรม ข แม้ไม่สามารถดำเนินการทางวินัยเพราะเหตุที่กระทำผิดเมื่อครั้งรับราชการอยู่ที่กรม ก ได้ แต่หากศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกขณะที่เข้าเป็นข้าราชการ (ในกรม ข) และโทษดังกล่าวไม่ใช่เป็นโทษในฐานความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือเป็นความผิดลหุโทษ ผู้บังคับบัญชาปัจจุบันซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ (กรม ข) ก็สามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้นี้ฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกตามมาตรา ๘๕ (๖) ได้ เพราะถือว่าเป็นความผิดฐานใหม่ที่เกิดขึ้นจากการถูกจำคุก โดยไม่ต้องคำนึงถึงการกระทำผิดเมื่อครั้งรับราชการอยู่ที่กรม ก เลยด้วยเหตุนี้หากศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ข้าราชการผู้นี้จำคุก กรม ข ก็สามารถนำผลคำพิพากษาของศาลดังกล่าวมาพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้นี้ได้ ตามมาตรา ๘๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

อย่างไรก็ตามข้อที่น่าสนใจสำหรับมาตรา ๘๕ (๖) นี้ คือ การได้รับโทษจำคุกตามมาตรา นี้ หมายถึง คดีถึงที่สุดโดยคำพิพากษาของศาลในประเทศไทยให้จำคุกและไม่รอการลงโทษหรือยกโทษจำคุก หรือเปลี่ยนแปลงโทษจำคุกเป็นโทษสถานอื่น และหมายความรวมถึงกรณีที่ศาลมีคำพิพากษาให้จำคุก โดยอ่านคำพิพากษาลับหลังจำเลย เนื่องจากจำเลยหลบหนีด้วย

นอกจากนี้ ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่าในประเด็นข้างต้นนี้ แม้ กรม ข จะสามารถดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการผู้นี้ในความผิดตามมาตรา ๘๕ (๖) ได้แล้วก็ตาม ก็มีประเด็นให้น่าคิดว่าการที่ข้าราชการผู้นี้ ถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น จะถือเป็นเหตุให้เขากลายเป็นผู้ขาดคุณสมบัติกรณีมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ด้วยหรือไม่ เช่น ตามมาตรา ๓๖ ข. (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ดังนั้น หากศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกข้าราชการผู้นี้ กรม ข จึงอาจมีทางเลือก ๒ ทางคือ

๑. ดำเนินการทางวินัยฐานกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกตามมาตรา ๘๕ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือ

๒. พิจารณาว่าข้าราชการผู้นี้เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ตามมาตรา ๓๖ ข. (๔) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวหรือไม่ หากใช่ ก็อาจสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้

มติ ก.พ.ที่ผ่านใจ

เรื่องแนวทางการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ

สุทธิพร ลิ้มศิลา*

สืบเนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบมติ ก.พ. เรื่องการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขกรณีศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกรณีที่ ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ว่า มีแนวทางดำเนินการอย่างไร นอกจากนี้ มาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดว่า กรณีที่ ก.พ. มีมติว่ากระทรวง กรม ไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้หรือปฏิบัติโดยขัดหรือแย้งกับแนวทางตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ ให้ ก.พ. แจ้งให้ กระทรวง กรม ดำเนินการแก้ไข ยกเลิกหรือยุติการดำเนินการ สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัยหรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยนำเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. การแต่งตั้งข้าราชการ

ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมที่เคยดำรงอยู่ก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิก หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมดังกล่าว ทั้งนี้ ไม่กระทบถึงการงานหรือ การใดที่บุคคลได้กระทำไป รวมถึงเรื่องของเงินเดือนหรือประโยชน์อื่นใดที่บุคคลได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตามมาตรา ๑๙ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลม

* นิตกรชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งนิตกรเชี่ยวชาญส่วนกลาง สำนักงาน ก.พ.

๒. การกำหนดตำแหน่ง

กรณีที่ไมอาจดำเนินการแต่งตั้งผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตำแหน่งโดยกำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับเดิมก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิก และมีเงื่อนไขว่า กำหนดเพื่อแต่งตั้งเป็นการเฉพาะราย หากส่วนราชการมีตำแหน่งในระดับเดียวกันว่างและข้าราชการ ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งในโอกาสแรกที่กระทำได้ และให้ยุบเลิกตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไป โดยให้กำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นเลขที่ตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และใส่ (ฉ) ไว้ท้ายเลขที่ตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่คำสั่งแต่งตั้งถูกยกเลิก

ทั้งนี้ เมื่อกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะรายเพื่อแต่งตั้งข้าราชการที่ถูกยกเลิกคำสั่งแล้ว ส่วนราชการสามารถใช้ตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน ก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะรายนั้น ไปแต่งตั้งข้าราชการได้ไม่ก่อนวันที่ยุบเลิกตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะดังกล่าว เพื่อควบคุมไม่ให้อัตรากำลังตำแหน่งข้าราชการและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นจากเดิม

๓. การให้ได้รับเงินเดือน สิทธิ และประโยชน์

เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินเดือน สิทธิ และประโยชน์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน เพราะเหตุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามนัยมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลม

ก.พ. ได้พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

(๑) เห็นชอบกับแนวทางการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขกรณี ก.พ.ค. มีคำวินิจฉัย หรือ ก.พ. มีมติให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือกรณีส่วนราชการดำเนินการยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อพบว่า การดำเนินการแต่งตั้งไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยใช้แนวทางเดียวกับแนวทางการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขกรณีศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ตามนัยมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมที่เคยดำรงอยู่ก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกยกเลิก หรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมดังกล่าว

๒) กรณีที่ไมอาจดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิมตามข้อ ๑) ได้ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑) กรณีตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภททั่วไป ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งตามประเภทและระดับเดิมของข้าราชการผู้นั้นก่อนที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามคำสั่งที่ถูกต้องโดยกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นเลขที่เดียวกันกับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ในปัจจุบัน และใส่ (จ) ไว้ท้ายเลขที่ตำแหน่ง และมีเงื่อนไขว่ากำหนดเพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นเป็นการเฉพาะราย

๒.๒) กรณีตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร หรือประเภทอำนวยการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ หรือระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับชำนาญการพิเศษ แล้วแต่กรณี เพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่ง โดยกำหนดเลขที่ตำแหน่งเป็นเลขที่เดียวกับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ในปัจจุบัน และใส่ (จ) ไว้ท้ายเลขที่ตำแหน่ง และมีเงื่อนไขว่ากำหนดเพื่อแต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นเป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ ไม่ต้องมีการประเมินบุคคลและผลงานทางวิชาการก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

๒.๓) เมื่อส่วนราชการมีตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นดำรงตำแหน่งก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งที่ถูกต้องหรือตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะราย (จ) นั้นว่างลง และข้าราชการผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งในโอกาสแรกที่กระทำได้และให้ส่วนราชการยุบเลิกตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะราย (จ) นี้เมื่อข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนี้พ้นไปด้วย





๒.๔) เมื่อส่วนราชการได้แต่งตั้งข้าราชการผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะราย (ฉ) ตามข้อ ๒.๑) หรือข้อ ๒.๒) แล้ว ซึ่งมีผลให้ตำแหน่งที่ข้าราชการผู้นั้นครองอยู่ในปัจจุบัน (ตามคำสั่งที่ถูกยกเลิกว่างลง) ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวได้ แต่การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างลงดังกล่าวจะกระทำได้อีกเมื่อข้าราชการผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่กำหนดเป็นการเฉพาะราย (ฉ) พ้นจากตำแหน่งที่กำหนดนี้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ทั้งนี้ เพื่อควบคุมไม่ให้เกิดการอัตรากำลังตำแหน่ง และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มสูงขึ้นจากเดิม

๓) การให้ได้รับเงินเดือน สิทธิ และประโยชน์

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการรับเงินเดือน สิทธิ และประโยชน์ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน เพราะเหตุที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามนัยมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลม

๔) การยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวไม่กระทบถึงการงานหรือการใดที่บุคคลได้กระทำไป รวมถึงเรื่องของเงินเดือนหรือประโยชน์อื่นใดที่บุคคลได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ตามนัยมาตรา ๑๙ และ มาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยอนุโลม

(๒) โดยที่ปัจจุบันข้าราชการมีการอุทธรณ์ร้องทุกข์ไปยังศาลปกครอง หรือ ก.พ.ค. อยู่เนือง ๆ หรือกรณี ก.พ. หรือส่วนราชการดำเนินการยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อพบว่า การดำเนินการแต่งตั้งไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งอาจมีผลทำให้ส่วนราชการต้องเพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำพิพากษาของศาลปกครอง หรือยกเลิกคำสั่งตามคำวินิจฉัยของ ก.พ.ค. หรือยกเลิกคำสั่งของส่วนราชการ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเยียวยาเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงเห็นชอบในหลักการให้นำแนวทางการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕

พฤษภาคม ๒๕๕๓ ที่เห็นชอบแนวทางการดำเนินการเยียวยาและแก้ไขกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยไปใช้กับส่วนราชการต่างๆ หากเกิดกรณีทำนองเดียวกันนี้

สำหรับกรณี ก.พ.ค. วินิจฉัยและกรณีการดำเนินการตามมาตรา ๙ ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการแจ้งส่วนราชการเพื่อถือปฏิบัติเมื่อเกิดกรณีดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ก.พ. มีข้อสังเกต ดังนี้

(๑) การกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะราย (จ) เพื่อเยียวยากรณีการยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งจะต้องกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวด้วย เพื่อให้ข้าราชการผู้ถูกยกเลิกคำสั่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนดนั้น สำหรับจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดเป็นการเฉพาะราย (จ) นั้น ขึ้นอยู่กับจำนวนข้าราชการผู้ถูกยกเลิกคำสั่งที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทและระดับเดียวกันได้

(๒) การดำเนินการเยียวยาต้องมีการดำเนินการให้ครบวงจร ทั้งในส่วนของผู้ร้องทุกข์ ผู้ถูกยกเลิกคำสั่ง ผู้ออกคำสั่งและหรือผู้ดำเนินการตามกระบวนการแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑) กรณีของผู้ร้องทุกข์ ซึ่งตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ ก.พ.ค. กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการเยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์

๒.๒) กรณีของผู้ถูกยกเลิกคำสั่งแต่งตั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งผู้นั้นกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดิมโดยเร็ว เพื่อมิให้เกิดปัญหาการเสียโอกาสของข้าราชการดังกล่าว ทั้งนี้ หากไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมได้ ในกรณีตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป ให้ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตำแหน่งในประเภทและระดับเดิม หากตำแหน่งเดิมเป็นตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องมีการประเมินบุคคลและผลงาน

๒.๓) กรณีของผู้ออกคำสั่งและหรือผู้ดำเนินการตามกระบวนการแต่งตั้งให้สำนักงาน ก.พ. มีการสอบทานการดำเนินการตามกระบวนการ ว่ามีข้อบกพร่องในส่วนใด รวมทั้งสาเหตุด้วย หากผลการสอบทานปรากฏว่า มีการดำเนินการที่ผิดวินัยในส่วนใด ก็ให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการทางวินัยกับผู้ออกคำสั่งหรือผู้ดำเนินการตามกระบวนการแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตรีภรณาสวัสดิ์*



ขณะเขียนคอลัมน์นี้ ฝนฟ้าตกไม่เป็นไปตามฤดูกาล ทำให้เกิดอุทกภัยมากมายหลายจังหวัด มากบ้าง น้อยบ้าง ทำให้ราชการต้องเข้าไปช่วยเหลือบรรเทาทุกข์กัน และทำให้เห็นถึงน้ำใจของพี่น้องชาวไทยเรา ไม่ทิ้งกันในยามต้องการความช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจกันบริจาคเงินทองสิ่งของมากมาย... ก็ต้องขอขอบคุณแทนเพื่อนพี่น้องชาวไทยที่ต้องประสบภัยและได้น้ำใจช่วยเหลือ ทั้งจากช่องทางราชการ และพี่น้องคนไทยด้วยกัน..... ครึ่งนี้ ขอนำชีวิตเพื่อนข้าราชการที่หลงผิดคิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและดำรงชีวิตมาฝากเพื่อนข้าราชการได้รับรู้และรับทราบ เป็นอุทาหรณ์สอนใจกันอีกเช่นเคยครับ

สบายเกินไปแล้วนะ

ในสำนักที่ดินจังหวัดแห่งหนึ่ง นางสาวสบาย ทำหน้าที่การเงินและบัญชี ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ควบคุมรักษาแบบพิมพ์หนังสือรับรอง การทำประโยชน์ (น.ส.3) พร้อมกุญแจตู้เหล็กที่ใส่ แบบพิมพ์ดังกล่าว ปรากฏว่าเมื่อเจ้าหน้าที่มาขอ เบิกแบบพิมพ์ไปใช้ กลับไม่ได้เปิดตู้เหล็กและ หยิบแบบพิมพ์ให้ พร้อมกับลงชื่อรับ-จ่ายแบบพิมพ์ ด้วยตนเอง แต่มอบกุญแจตู้เหล็กให้กับผู้ขอเบิก จ่ายแบบพิมพ์เอง ทำให้แบบพิมพ์สูญหายไป



จำนวน 2 คู่ฉบับ การกระทำของนางสาวสบายเป็นความผิดวินัยฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 84 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% 2 เดือน (7/2541)..... เอกสาร น.ส.3 เป็นของสำคัญ ได้รับมอบหมายให้ดูแลรักษา กลับเห็นว่าเป็นแค่แบบพิมพ์ธรรมดาๆ ไม่มีความหมายใดๆ เลย เมื่อเกิด ปัญหาขึ้น ก็คงจะต้องรับผิดชอบในการไม่สนใจปฏิบัติหน้าที่ เพราะว่ามันนอกจากจะถูกลงโทษทางวินัยแล้ว ยังจะต้องถูกงดการเลื่อนเงินเดือนอีกด้วย ก็ขอให้ระมัดระวัง..... หน้าที่ก็เป็นหน้าที่ ต้องปฏิบัติ อย่างละเอียดครับ

* อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.



ขอแถมหน่อยนะ

ณ โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง นางสาวคานทอง เป็นพยาบาลทำหน้าที่หัวหน้าเวรตึก เวลาเที่ยงคืนถึงเช้า ปรากฏว่าแพทย์เวรได้กรอกใบสั่งยาแก้ปวดซึ่งเป็น ยาเสพติดประเภท 2 ไว้ล่วงหน้าเพื่อพยาบาลจะได้ กรอกจำนวนยาแล้วเบิกมาฉีดให้กับคนไข้เพื่อบรรเทา อาการปวดตามที่หมอได้สั่งการไว้ แต่นางสาวคานทอง กลับกรอกจำนวนมากกว่าที่แพทย์ได้สั่งไว้ พร้อมกันนั้น ได้นำจำนวนยาส่วนเกินไปเพื่อใช้ฉีดกับตนเองเวลาที่มี

อาการปวดประจำเดือน การกระทำของนางสาวคานทองเป็นความผิดวินัยฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม ตามมาตรา 82 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82(1) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือตัดเงินเดือน 5% 3 เดือน (6/2541)..... กรณีนี้ควรปรับเป็นความผิดตามมาตรา 82 วรรคสอง หรือมาตรา 83(3) เพิ่มเติมด้วย.... เรื่องนี้น่าเห็นใจผู้หญิงที่มีเรื่องจุกจิกกังวลใจแบบนี้ โดยความเป็นจริงแล้ว ก็สามารถเบิกได้ตามที่แพทย์สั่งเวลาไปตรวจรักษา แต่กลับถือโอกาสเบิกเพิ่มสำหรับตนเองเลยจนเกิดเป็น เรื่องขึ้นมาแบบนี้.....

อยู่กับกันอย่างออกกรร

นายปกป้อง เป็นปลัดอำเภออยู่กับ นางสาวสดสวยฉันสามีภรรยา โดยมีได้จดทะเบียน สมรส และมีการทะเลาะวิวาทตบตีกันจนฝ่ายหญิง สู้ไม่ไหวจึงไปแจ้งความร้องทุกข์ต่อเจ้าที่ตำรวจ โดยศาลพิพากษาจำคุก 3 เดือน ปรับ 2,000 บาท โทษจำคุกให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 1 ปี หลังจากนั้นทั้งสองฝ่ายก็ยังครองรักและอยู่กินร่วมกัน มาอีกเหมือนไม่เคยมีเรื่องกัน ต่อมาไม่นานทั้งสอง



คนได้ทะเลาะวิวาทและฝ่ายชายได้ทำร้ายร่างกายหญิงสาวอีก ทำให้หญิงสาวไปแจ้งความร้องทุกข์ต่อ เจ้าหน้าที่ตำรวจอีกเหมือนเดิม โดยศาลพิพากษาลงโทษจำคุก 6 เดือน ปรับ 2,000 บาท และโทษจำคุก ให้รอการลงโทษไว้มีกำหนด 2 ปี การกระทำของนายปกป้องเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ 2535 มาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติ 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (9/2544) เรื่องนี้น่าสนใจ อยู่กินกัน ทะเลาะกันไป เรียกว่า เนื้อคู่ หนึ่งคู่ กระตุกคู่ สู้ไม่ได้ ขอแรงตำรวจหน่อยแล้วกัน น่าตื่นเต้นดีนะ..... เรื่องก็ลวงเลยมานานแล้ว มิฉะนั้นอาจจะลงอ ติตตามดูว่า ยังอยู่ด้วยกันที่อยู่หรือเปล่าและมีบุตรหลานกันหรือไม่.... น่าสนใจนะ



จดทะเบียนสมรส

นายชั้นเชิง เป็นนายช่างโยธาของส่วนราชการแห่งหนึ่งได้นัดนางสาวชวนชม ซึ่งเป็นสาวสวยประจำอำเภอคนหนึ่ง และนางสาวชั้นชมซึ่งก็เป็นสาวสวยของอีกจังหวัดหนึ่งซึ่งอยู่ใกล้เคียงได้ไปจดทะเบียนสมรสกัน โดยนายชั้นเชิงพาไปจดทะเบียนกับนางสาวชวนชมที่จังหวัดสมุทรสาคร และหลบฉากมาจดทะเบียนกับนางสาวชั้นชมที่

จังหวัดสมุทรสงครามในวันเดียวกัน การกระทำของนายชั้นเชิง เป็นความผิดวินัยตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% 2 เดือน (9/2545).... โดยปกติแล้วทะเบียนสมรสฉบับที่จดทะเบียนก่อนเป็นฉบับที่ถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย ทะเบียนสมรสฉบับที่ตามหลังมาตกเป็นโมฆะเมื่อมีการโต้แย้งคัดค้าน.....เรื่องนี้ก็ต้องพิสูจน์กันว่านายทะเบียนได้ระบุเวลาไว้ในเอกสารประกอบการจดทะเบียนสมรสหรือไม่ หากมีการลงเวลาไว้ก็พิสูจน์ได้ง่ายครับ แต่เรื่องแบบนี้ตรงข้ามกับพินัยกรรมนะ เพราะต้องถือฉบับใหม่สุดเป็นฉบับที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ไม่อยากมาทำงานเลย

นายชยันน้อย ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า 15 วัน โดยไม่แจ้งเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาได้ตรวจสอบและติดตาม พร้อมกับแจ้งให้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหากไม่ต้องการรับราชการ ก็ให้ยื่นหนังสือขอลาออกให้ถูกต้องเสีย แต่นายชยันน้อยกลับไม่สนใจและไม่ได้เดินทางมาปฏิบัติราชการอีกเลย ระหว่างการสืบสวนพบว่าตลอดระยะเวลาที่ไม่ได้เดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น นายชยันน้อยก็ยังพักอยู่ที่บ้านพักตลอดเวลา แต่ไม่ยอมเดินทางมาปฏิบัติงานเท่านั้น การกระทำของนายชยันน้อย เป็นความผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตามมาตรา 92 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ



ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 85 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ไล่ออก (3/2540) เรื่องนี้ สอนให้รู้ว่าจะเลือกสิ่งใด ตัดสินใจไปอย่าทำเป็นทองไม่รู้ร้อน ทำตามใจตนเองอย่างไร ไม่เกิดประโยชน์มีแต่โทษทั้งนั้น ■

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 แขวงจิตรลดา 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. ได้แก่
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> ตามมาตรา 9 แห่งพ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารของสำนักงาน ก.พ.

ใบสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการ



➔➔ ค่าจัดส่งฟรีทั่วประเทศ

โปรดส่งวารสารข้าราชการไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

■ หมายเลขสมาชิก

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

() ขอสมัครสมาชิกใหม่ () ขอต่ออายุเป็นสมาชิก

หมดอายุ

รหัสสมาชิกเก่า

■ ประเภทสมาชิก

() 1 ปี (6 ฉบับ) เป็นเงิน 300 บาท

() 2 ปี (12 ฉบับ) เป็นเงิน 550 บาท

■ ตั้งแต่ฉบับเดือน

ถึงเดือน

พร้อมนี้ได้แนบ () เงินสด

() ธนาคัติ ปจท/ปทฝ/

หมายเลข

() ตั๋วแลกเงินไปรษณีย์

ส่งจ่าย ปณ. นนทบุรี 11000

โปรดส่งจ่ายเงินในนาม

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

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



รายการ	ราคา (บาท)
1. คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	100
2. 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 การจดยางงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในที่	100
20. พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พร้อมสรุปสาระสำคัญและคำอธิบายรายมาตรา	140
21. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม	100
22. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ	240
23. คู่มือการพัสดุ	200
24. เทคนิคการร่างกฎหมาย	150
25. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	150
26. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	150
27. ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	200
28. รวม มติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	350
29. กฎ ก.พ. พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ. (2 เล่ม)	590
30. คู่มือปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	280
31. กฎหมายลำดับรองออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551	250

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

พร้อมส่งธนาคัตสิ่งจ่ายในนาม "ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ." ส่งจ่าย ปณ.คูสิต 10300 กท.10300 หรือ ปณ.ท่าเนียบรัฐบาล กท.10302

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

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

สมัครสมาชิก!!

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน ค่าบำรุงปีละ 300 บาท
(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



