



ISSN 0125-0906

วารสาร ข้าราชการ

ปีที่ ๔๑ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๓๙



วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๔๘ ฉบับที่ ๑ มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๙

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในอันที่จะเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ที่ปรึกษา

นายอุดม บุญประกอบ นางทิพาวดี เมฆสวรรค์ นายธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์
นายบุญปลุก ชายเกตุ นายสุภรชต์ โชติกัญญาณ

บรรณาธิการ

นายชูพงษ์ เสวตจินดา

กองบรรณาธิการ

- ◆ นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ
- ◆ นายปริษา วิชัยดิษฐ์
- ◆ น.ส. สินี เจริญพงษ์
- ◆ น.ส. วนิดา นวลบุญเรือง
- ◆ น.ส. วราภรณ์ สืบสหาการ
- ◆ นางอารีย์ สวัสดิ์สาลี
- ◆ นายสุชาติ เวโรจน์
- ◆ น.ส. ศิวาพร นวลตา
- ◆ น.ส. วชิราภรณ์ จำรัสโรจน์กิจ
- ◆ นายสมพงษ์ ธนาลากพิพัฒน์

ประชาสัมพันธ์

นายประจักษ์ จันทนะเสวี

ฝ่ายจัดการ

นายอนุพงษ์ สุขเกษม

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โทร. ๒๘๑-๕๔๕๔, ๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๑๓๔

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายอนวัช ธีรประสารณ์

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์สหมิตรพรินต์ติ้ง ๕๘/๔ ซอยวัดพระเงิน ถนนตลิ่งชัน-สุพรรณบุรี
บางใหญ่ นนทบุรี ๑๑๑๔๐ โทร. ๕๕๕๑๘๔๕

สมัครเป็นสมาชิก

วารสารข้าราชการ ค่าสมาชิกปีละ ๑๕๐ บาท (๖ เล่ม) รวมค่าจัดส่ง
บอกรับและส่งเงินในนามผู้จัดการ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐ หนาบัตรสั่งจ่าย ปท. สำนักทำเนียบ
นายกรัฐมนตรี ต้องการให้ข้อเสนอแนะตามปัญหาระเบียบข้าราชการ
หรือส่งบทความแสดงความเห็น
โปรดส่งไปที่บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

สารบัญ

บทบรรณาธิการ	๓
จะปรับปรุงคุณภาพการให้บริการได้อย่างไร สุชาดา รังสินันท์	๕
ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถสูงของประเทศสิงคโปร์ วรากรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล	๑๕
นักบริหารระดับสูงกับการปฏิรูประบบราชการ วีระ ไชยธรรม	๒๔
การทดสอบทางการศึกษาที่ยุติธรรม: แนวปฏิบัติแก่ผู้สร้างและผู้ใช้ ดร.วีระวัฒน์ ปันนิตามัย	๒๘
การปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญ นิวัฒน์ วชิรราชการ	๓๒
โครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สมใจ สังข์แสดม	๓๕
อุทสาหกรรมก่อนทำผิด เอกศักดิ์ ศรีกรุณาสวัสดิ์	๔๕
ท้อไอเสีย เทอร์โบ	๕๓
เรือสุภาพพัฒนา	๕๘
กฎหมายและระเบียบข้าราชการใหม่ ประนัญ สุวรรณภักดี	๖๑
กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๓๘) ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ที่นี้ สกพ.	๗๑
ชั้นที่ ๓๒	๘๑

บทบรรณาธิการ

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับแรกของปีพุทธศักราช ๒๕๓๙ ซึ่งเป็นปีที่ ๔๑ ของวารสารข้าราชการ ในวาระดิถีขึ้นปีใหม่กองบรรณาธิการวารสารข้าราชการขอแสดงความสุข และความปรารถนาดีมายังสมาชิกและท่านผู้อ่านทุกท่าน และขอขอบคุณที่ได้ให้การสนับสนุนวารสารข้าราชการมาโดยตลอด

ปี ๒๕๓๙ นี้ ได้ข่าวมาว่าคณะรัฐมนตรีโดยการเสนอของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการจะกำหนดให้เป็นปีแห่งการส่งเสริมการให้บริการประชาชนของรัฐ ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องดีงาม เพราะการให้บริการประชาชนนั้นเป็นหน้าที่ของข้าราชการทุกคนอยู่แล้วไม่ว่าโดยทางตรงก็โดยทางอ้อม ดังนั้นหากข่าวดังกล่าวเป็นความจริงจะทำให้ข้าราชการตระหนักถึงความสำคัญมันใจ และมีเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชน

ท่านผู้อ่านคงจะคุ้นกับคำว่า "สมองไหล" ที่มีกระมีการพูดถึงกันอยู่เสมอ โดยทั่วไปแล้วเมื่อพูดถึง "สมองไหล" มักจะหมายถึง การที่ข้าราชการที่มีฝีมือลาออกจากราชการ อาจเป็นการลาออกเพื่อไปทำงานกับภาคเอกชน ประกอบอาชีพส่วนตัว หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ ทำให้ทางราชการสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่ไปกับปัญหา "สมองไหล" คือปัญหาที่คนมีความรู้ความสามารถรุ่นใหม่ ๆ ก็ไม่สนใจที่จะเข้ารับราชการ

ความจริงปัญหากำลังคนภาครัฐนั้น คงจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะ "คนเก่าออกไป คนใหม่ไม่เข้ามา" เท่านั้น เพราะเรื่องของคนที่ออกไปแล้ว หรือเรื่องของคนที่ยังไม่เข้ามานั้น แม้จะเป็นเรื่องสำคัญ แต่เรื่องที่สำคัญยิ่งกว่าคือ เรื่องกำลังคนที่ทางราชการมีอยู่ ทำอย่างไรทางราชการจึงจะใช้ประโยชน์คนเหล่านี้ได้ดีที่สุด ซึ่งเรื่องนี้คงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับโดยตรงที่จะต้องช่วยกันแก้ไข โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับกรม ระดับกระทรวง ไม่ใช่ปล่อยให้เป็นที่ของรัฐบาล หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเท่านั้น

มีคำถามว่าในขณะที่ทางราชการขาดแคลนกำลังคนในบางสายอาชีพอย่างรุนแรง แต่ทางราชการได้ใช้ประโยชน์กำลังคนในสายอาชีพที่ขาดแคลนเหล่านั้น ให้ทำงานในวิชาชีพที่เล่าเรียนมาเต็มที่แล้วหรือไม่ ในสถานการณ์เช่นนี้เราคงอยากเห็นแพทย์ทำหน้าที่แพทย์ วิศวกรทำหน้าที่วิศวกร ทำอย่างไรผู้ที่จบวิชาชีพโดยเฉพาะวิชาชีพที่ขาดแคลน จะได้ทำงานใช้วิชาชีพนั้น ๆ โดยตรง เมื่อได้พยายามแก้ไขปัญหานั้นแล้ว จึงค่อยพูดถึงปัญหาการขาดแคลนกำลังคนให้เต็มปากเต็มคำ

อีกปัญหาหนึ่งของปัญหากำลังคนที่ไม่ค่อยมีการพูดถึงคือ การที่กำลังคนไม่ได้รับการพัฒนาให้เต็มที ขณะนี้คนเรียนเก่ง ๆ ได้เกียรตินิยม พอจบก็มักจะมียางมารออยู่แล้ว เงินเดือนดี ทำงานไปสักพักก็เมื่อเรียนต่อ หลายคนเมื่อมีครอบครัวให้ไปเรียนต่อต่างประเทศอาจจะไม่เต็มใจไป คนเก่งเหล่านี้หากได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ ย่อมมีโอกาสคิดอ่านทำอะไรให้เกิดประโยชน์แก่สังคม แก่ประเทศได้มากขึ้น ในขณะที่ทางราชการ (บางแห่ง) ก็มองการลงทุนพัฒนาคนในแง่ของกำไรขาดทุน มองในแง่ว่าลงทุนส่งไปเรียนต้องกลับมาทำงานกับราชการให้คุ้ม ข้อผูกพันจึงมากมายและน่าเบื่อหน่าย โดยเฉพาะเมื่อราชการไม่ใช่อาชีพนิยมเหมือนแต่ก่อน โอกาสที่ทางราชการจะมีส่วนในการพัฒนาคนเก่งเหล่านี้ให้เต็มศักยภาพก็ลดลงไปด้วย

ทำอย่างไรจึงจะเห็นทางราชการ (บางแห่ง) คิดถึงเรื่องการพัฒนากำลังคนในแง่ของการสร้างคนเพื่อประเทศกันให้
มากขึ้น ไม่ใช่มองแต่กลับมารับราชการเท่านั้น การกลับมาทำงานในเมืองไทย ควรจะเป็นข้อผูกพันประการเดียวสำหรับคนเก่ง ๆ
ที่รับทุน กลับมาแล้วทางราชการก็จริงก็ต้องดึงคนเหล่านี้ไว้ให้อยู่ ถ้าไม่จริงก็ได้เขาออกไป เขาก็ยังไม่ไปไหนยังช่วยทำงานให้
ประเทศได้ แม้จะไม่ได้อยู่กับรัฐก็ตาม

ปัญหากำลังคนที่ไม่ได้รับการพัฒนาให้เต็มตามที่กล่าวมาเป็นปัญหาแอมแฝง เป็นปัญหาที่ประเทศเกิดความสูญเสียอย่าง
ประมาณการไม่ได้ ปัญหานี้คงจะได้รับการพิจารณาแก้ไขกันบ้าง เพราะเป็นปัญหากำลังคน เช่นเดียวกับปัญหา "สมองไหล"
ที่ทราบกันดีอยู่แล้ว

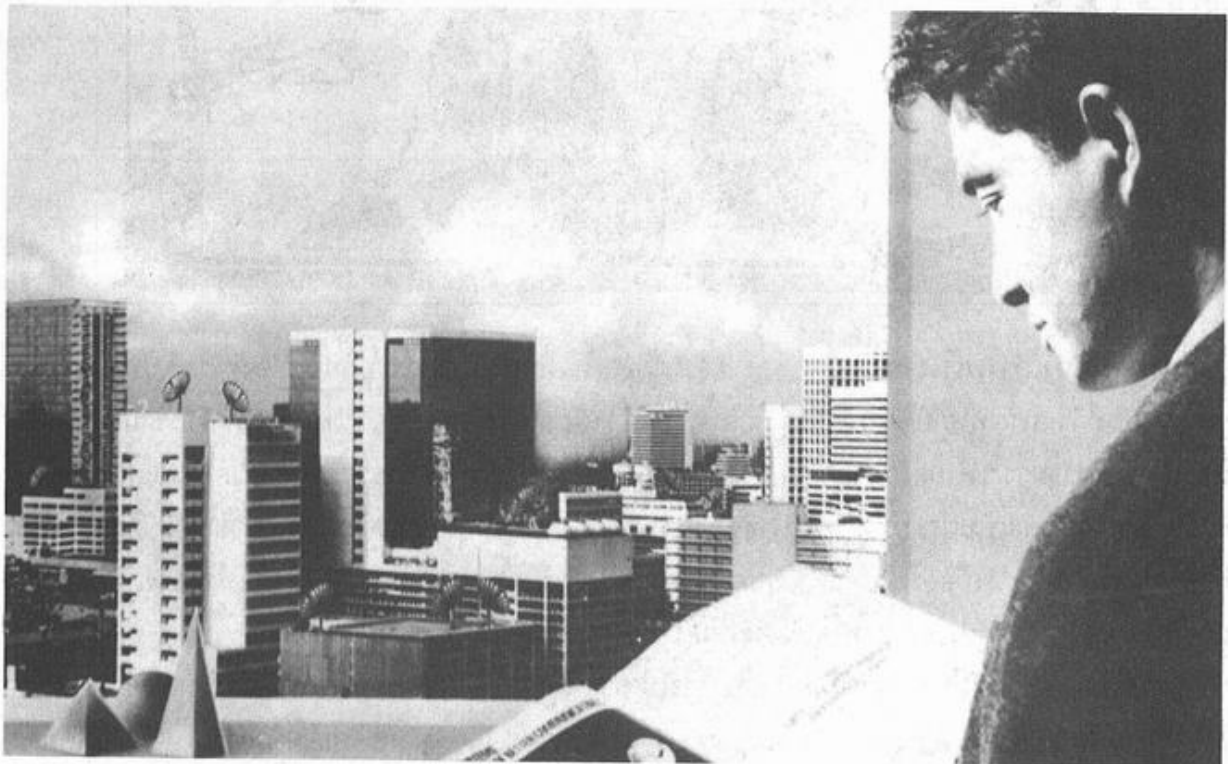
สวัสดิ์ศรีรับ

บรรณาธิการ

จะปรับปรุงคุณภาพการให้บริการได้อย่างไร

สุชาติ รั้งสินธ์*

การปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน เป็นเรื่องที่พูดถึงกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงประสิทธิภาพมากมาย ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เป้าหมายสำคัญของการปรับปรุงก็เพื่อเพิ่มผลผลิตและสร้างคุณภาพการให้บริการ



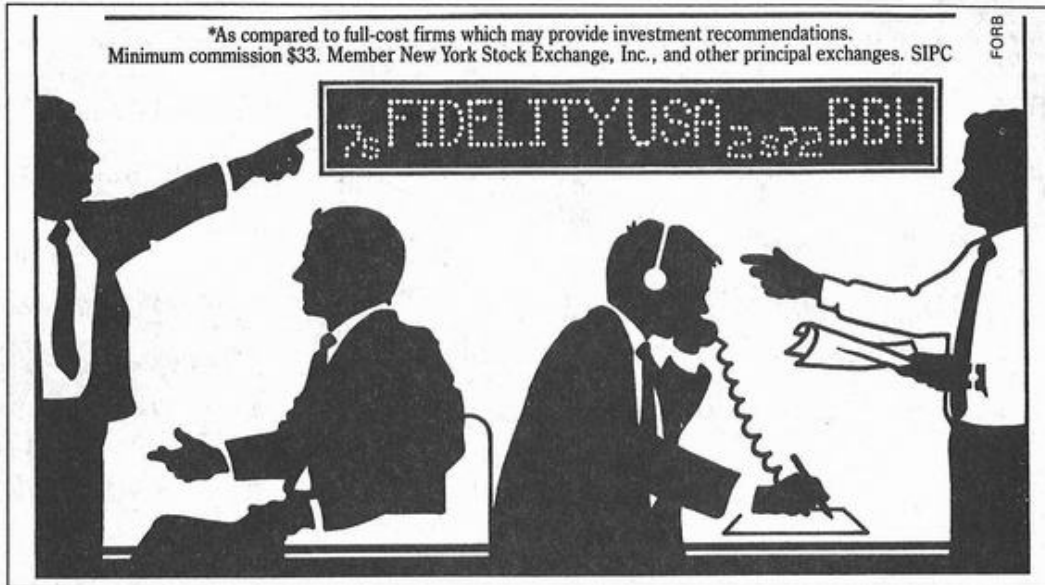
ดำหรับในภาครัฐ รัฐบาลได้มีนโยบายและมาตรการในการที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพหน่วยงานของรัฐและมีการดำเนินการต่อเนื่องมาตลอดช่วงระยะเวลา ๔-๕ ปีที่ผ่านมา โดยหวังที่จะพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะเรื่องการให้บริการ

ประชาชน โดยที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าบทบาทภารกิจภาครัฐมีอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นภารกิจด้านความมั่นคง ภารกิจด้านการระหว่างประเทศ ภารกิจด้านการพัฒนา แต่บทบาทภารกิจที่สำคัญและโดดเด่นที่สุดเห็นจะได้แก่ภารกิจด้านการให้บริการไม่ว่าจะเป็นการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย ชีวิตความเป็นอยู่และ

*เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๘ สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.พ.

ทรัพย์สินของประชาชน การศึกษา การฝึกอบรม ตลอดจนการประกอบธุรกิจ ท่ามาค้าขาย อย่างที่พูดกันเสมอว่าตั้งแต่การเกิดไปจนกระทั่งถึงการตายหรือตั้งแต่ตื่นนอนไปจนกระทั่งเข้านอนในชีวิตประจำวันของประชาชนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

ขวางยิ่งขึ้นเพื่อสนองความต้องการของสังคม ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการให้บริการขยายตัวเพิ่มอัตรากำลัง แต่ปรากฏว่าเสียงวิพากษ์วิจารณ์ที่ว่าประชาชนไม่ได้รับบริการที่ดีขึ้น และในบางครั้งอาจจะแย่ลงกว่าเดิมก็ยังคงมีอยู่เสมอ ดังนั้นหากหน่วยงานของรัฐไม่ปรับปรุงการให้บริการให้มีคุณภาพ



ปัญหาท้าทายความสามารถ

ที่ผ่านมามาการปฏิบัติภารกิจการให้บริการของหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ดังกล่าว จะถูกวิพากษ์วิจารณ์จากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นประชาชนทั่วไป สื่อมวลชน นักวิชาการหรือนักการเมืองว่ามีปัญหามากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความล่าช้าของการให้บริการ ความไม่ทันสมัย การไม่ใส่ใจผู้รับบริการ การมีขั้นตอน การมีกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่ยุ่งยากซับซ้อน เมื่อใดก็ตามที่ประชาชนไปติดต่อเพื่อขอรับบริการจากหน่วยงานของรัฐก็มักจะมีปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวมาพูดถึงและวิพากษ์วิจารณ์กันจนเคยชิน โดยไม่มีสิทธิแก้ไขหรือหวังการบริการที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ได้เลย

ปัจจุบันด้วยกระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคมทำให้ภารกิจด้านการให้บริการดังกล่าวยิ่งขยายขอบเขตและปริมาณกว้าง

ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ย่อมมีผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาความเจริญของประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

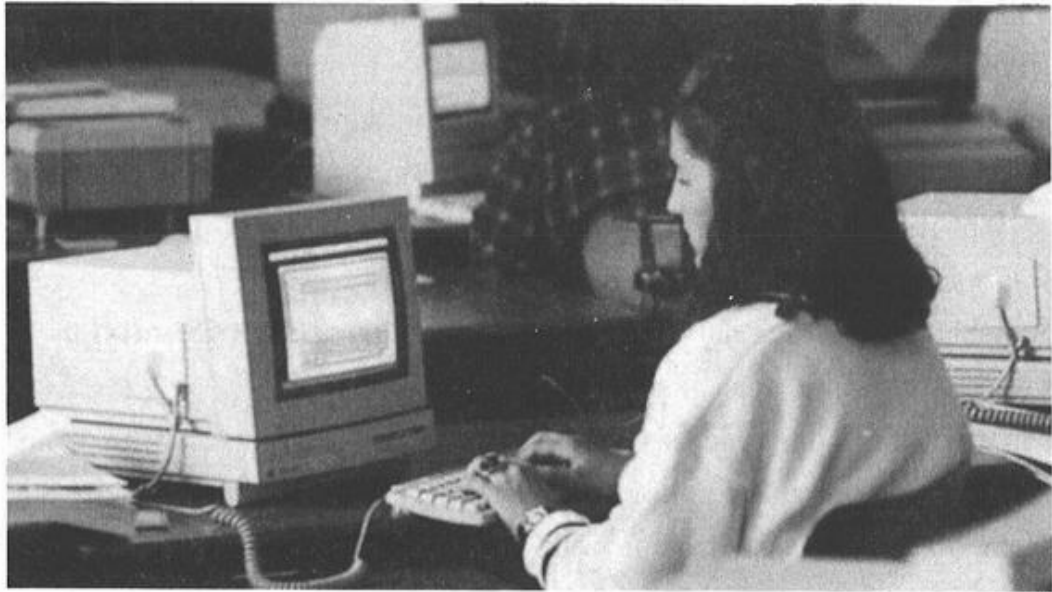
สาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจการให้บริการของภาครัฐไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรเนื่องมาจากสภาพปัญหาพื้นฐานหลายประการ คือ

๑. หน่วยงานของรัฐจะกำหนดระบบการให้บริการที่เหมาะสมกับตัวเองมากกว่าผู้รับบริการ โดยจะวางกระบวนการ ขั้นตอน กฎ ระเบียบไว้อย่างชัดเจนและยึดถือปฏิบัติอย่างเหนียวแน่น ดังนั้น ประชาชนผู้รับบริการจึงต้องปฏิบัติตามกระบวนการ ขั้นตอนเหล่านั้น โดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งต่างจากภาคธุรกิจ ที่จะกำหนดกระบวนการ ขั้นตอนขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการ นั่นคือ การปฏิบัติงานที่ยึดเป้าหมายคือผู้รับบริการหรือลูกค้าเป็นหลัก

๒. หน่วยงานของรัฐ เป็นหน่วยงานที่ตั้ง

ขึ้นตามกฎหมายมีภารกิจหน้าที่ให้บริการโดยมิได้หวังผลกำไรและไม่มีคู่แข่ง จึงไม่จำเป็นต้องดิ้นรนปรับปรุงตัวเองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมหรือความเปลี่ยนแปลง เพียงปฏิบัติงานไปตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ โดยมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเป็นประจำทุกปี ไม่ว่าจะได้อะไรหรือขาดทุน ซึ่งต่าง

การให้บริการจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดในการปฏิบัติงานแบบเก่า ๆ ภาวะเบียดเบียนยึดกันเหนียวแน่น ทัศนคติและบทบาทของผู้บริหารหน่วยงานและข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณค่าใช้จ่าย



จากภาคธุรกิจที่จะคงอยู่ได้ต่อเมื่อมีผลกำไรอันเนื่องมาจากมีบริการที่ดีกว่าหรือเท่ากับคู่แข่ง จึงจำเป็นต้องดิ้นรน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อให้เป็นที่พอใจของลูกค้ามากที่สุด การที่ลูกค้าพอใจและมาใช้บริการเป็นจำนวนมากย่อมหมายถึงผลกำไรและความอยู่รอด

๓. หน่วยงานของรัฐเป็นหน่วยงานที่อยู่ในระบบใหญ่มีความสลับซับซ้อน และอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่โยงใยยึดกันเป็นเครือข่าย ยากที่จะปรับปรุงแก้ไขเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ต่างจากภาคธุรกิจที่สามารถปรับปรุงกฎ ระเบียบต่าง ๆ ได้ง่าย เนื่องจากขนาดองค์กรไม่ใหญ่โต สลับซับซ้อนและมีขอบข่ายงานที่ชัดเจนไม่กว้างขวางอย่างภาครัฐ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจะเห็นว่า การที่จะปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานของรัฐเป็นเรื่องที่ยาก และเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากโครงการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพ

เป้าหมายของการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย บทบาทภารกิจในด้านการให้บริการของภาครัฐจะลดลงในขณะที่ภาคเอกชนจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น เนื่องจากภาครัฐได้ลดบทบาทภารกิจบางส่วนและเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาดำเนินกิจการแทนหรือมาร่วมดำเนินการเช่นการบริการด้านคมนาคมขนส่ง ด้านการศึกษา ด้านการสื่อสาร ด้านสุขภาพอนามัยและด้านที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยมีเป้าหมายที่จะช่วยให้ประชาชนมีทางเลือกมากขึ้นเพราะมีการแข่งขันและจะมีผลไปถึงคุณภาพการบริการที่ดีขึ้นด้วย ราคาค่าบริการจะถูกลงและมีการบริการที่หลากหลายให้เลือกมากขึ้น

ในอนาคตภาครัฐของบ้านเราก็จำเป็นต้องมีการพิจารณาบทบาทภารกิจที่มีอยู่ทั้งหมด และจัดจำแนกภารกิจที่สำคัญที่รัฐยังจำเป็นต้องเป็นผู้

ดำเนินการต่อไป และลดบทบาทภารกิจบางอย่างที่ไม่สำคัญเพื่อให้เอกชนรับไปดำเนินการแทนให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเช่นกันโดยเฉพาะภารกิจด้านการให้บริการต่าง ๆ ซึ่งภาคเอกชนอาจดำเนินการได้รวดเร็ว มีคุณภาพมากกว่า

ดังนั้นภารกิจใดที่ภาครัฐยังคงต้องดำเนินการต่อไปย่อมมีความสำคัญ จึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงที่ผู้รับผิดชอบหน่วยงานเหล่านั้นจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการเพื่อให้ทัดเทียมภาคเอกชน

โดยทั่วไปจะเห็นได้ว่าการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการของหน่วยงานจะมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสำคัญ ทั้งในเรื่องของคุณภาพ ราคา การให้บริการ และการติดต่อ ซึ่งอันที่จริงแล้วการปรับปรุงที่มีคุณภาพที่ถือได้ว่าประสบความสำเร็จนั้นควรจะต้องมีเป้าหมายรวมไปถึงคุณภาพทั่วทั้งองค์การ คือนอกจากผลผลิตและการบริการที่มี

จากการปรับปรุงคุณภาพโดยทั่วถึงกันคือ

- ผู้รับบริการรู้สึกพึงพอใจในการให้บริการ
- ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- หน่วยงานประหยัด และได้รับผลคุ้มค่า

เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่เสียไป

- ผู้บริหารมีระบบการจัดการที่เข้มแข็ง
- เอื้อต่อการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงไม่ใช่เรื่องที่เพียงแต่ทำให้หน่วยงานให้บริการที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่จะครอบคลุมไปถึงประสิทธิภาพของหน่วยงานโดยรวมด้วย

แนวทางการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

มีหน่วยงานหลายแห่งในปัจจุบันที่พยายามปรับปรุงคุณภาพการให้บริการโดยกำหนดแผนปฏิบัติการ และมีกิจกรรมมากมายแต่ปรากฏผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่า



คุณภาพแล้ว ในหน่วยงานนั้นควรเกิดความประหยัด ความมีมาตรฐาน เกิดงานที่มีคุณค่า เกิดวัฒนธรรม และทัศนคติใหม่ ๆ ที่เหมาะสม และท้ายที่สุดนั้นหมายถึงว่าความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกคนที่เกี่ยวข้องอยู่ในกระบวนการให้บริการควรจะได้รับประโยชน์

พอนัก ทั้งนี้เนื่องจากการปรับปรุงนั้นยังขาดเป้าหมายที่ชัดเจนและละเอียดที่มื่อทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงบางประการไป ดังนั้นบทความนี้จึงจะขอเสนอแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการโดยคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้อง

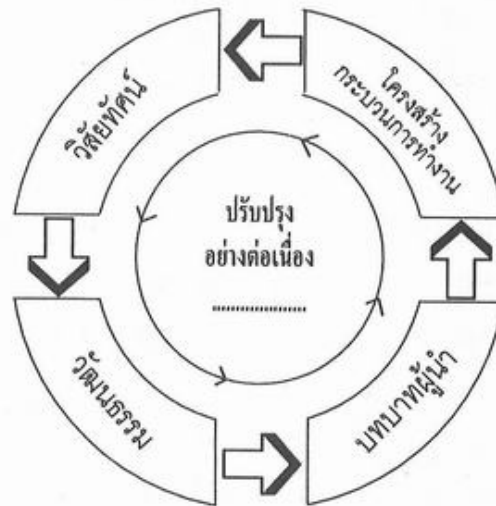
ในเรื่องนี้อาจใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงานตนเอง และอาจประสบผลสำเร็จอย่างคาดไม่ถึงทีเดียว

การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการที่จะประสบผลสำเร็จนั้น ควรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ไม่ว่าจะจะเป็นแนวคิดในการทำงานที่สนองต่อการเปลี่ยนแปลง หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีค่านิยมร่วมกันในเรื่องของคุณภาพ หรือโครงสร้างและกระบวนการทำงานที่ทันสมัย และแม้แต่ผู้นำที่

ต้องมีบทบาทสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพก็คือ

- การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน
- วัฒนธรรมการรักษาคุณภาพ
- บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- โครงสร้างและกระบวนการทำงานแบบทีมงาน

วงจรการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ



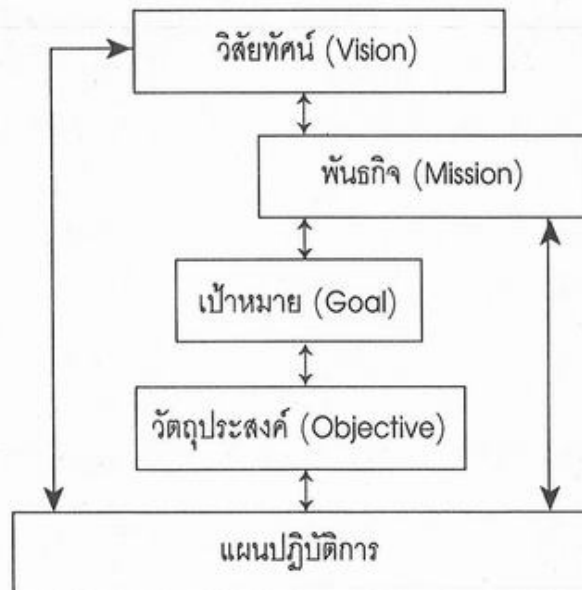
การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

วิสัยทัศน์ (vision) ของหน่วยงาน จะเป็นสื่อสำคัญที่ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นจะเดินไปในทิศทางใดในอนาคต มีวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของหน่วยงานเป็นอย่างไรตลอดจนความสำคัญของผู้รับบริการ

ดังนั้นหากหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจะเป็นเครื่องสะท้อนเจตนารมณ์และแนวคิดค่านิยมขององค์กรก็จะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การสร้างระบบการจัดการ และเป็นเครื่องผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นผลต่อการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและสนองต่อสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ปัจจุบันหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสามารถสนองต่อการเปลี่ยนแปลง จะต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการซึ่งต้องเริ่มต้นจากการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การกำหนดพันธกิจ (Mission) และเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานต่อไป

ความเชื่อมโยงระหว่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย



โดยจะขอยกตัวอย่างการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพการบริการของภาคธุรกิจ นั่นคือโรงแรมเวสติน สแตนฟอร์ด (Westin Stanford And Westin Plaza) ซึ่งได้รับรางวัล Total Quality Management ของประเทศสิงคโปร์ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่ามีคามชัดเจนและเป็นตัวอย่างที่ดีที่อาจใช้เป็นแบบอย่างได้อันหนึ่ง

Our Vision 2000

In the year 2000, we are the undisputed hotel of choice for our target customers, employees and stakeholders.

Our mission

We deliver a unique and comprehensive package of quality accommodation and services to our target customers. We provide exceptional value to our customers, employees and owners while making significant contribution to our community.

วัฒนธรรมการรักษาคุณภาพ

หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการให้บริการมักจะต้องมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรในเรื่องคุณภาพ เป็นกรอบในการวางระบบการจัดการและผลักดันพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการให้บริการ ซึ่งการพัฒนาวัฒนธรรมจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นเมื่อมีการสร้างวิสัยทัศน์เป็นตัวนำ นั่นหมายความว่าทุกคนในหน่วยงานต้องมีความเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ และภารกิจหลักของหน่วยงานอย่างชัดเจน

การที่จะสร้างวัฒนธรรมหรือค่านิยมให้ทุกคนในหน่วยงานเห็นความสำคัญของคุณภาพและร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเพื่อทำให้ผู้รับบริการพอใจมากที่สุด อาจดำเนินการได้ด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ ได้แก่

- สร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม การปฏิบัติงานด้วยวิธีการแบบเก่าที่ต่างคนต่างปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจะเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างคุณภาพ ปัจจัยของความสำเร็จในเรื่องนี้ก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและทำงานร่วมกันโดยการสร้างทีมงานและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเรื่องต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะแสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าการทำงานร่วมกัน หรือร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีมย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างไม่มีที่สิ้นสุดได้มากกว่าการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบแต่เพียงลำพัง

- การสร้างวัฒนธรรมในเรื่องการรักษาคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ โดยอาจใช้เทคนิคที่สำคัญเช่น เทคนิคการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ (Total Quality Management) หรือ TQM โดยเป้าหมายก็เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกๆระดับทำงานอย่างเป็นระบบและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้บริการ โดยร่วมกันพัฒนาคุณภาพการทำงานในทุกจุดของหน่วยงาน วิธีการก็คือการจัดให้มีโครงการปรับปรุงคุณภาพในเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ทุกคนเข้าใจว่าคุณภาพคืออะไร

และมีส่วนร่วมที่ชัดเจนในการปรับปรุงและจัดการคุณภาพ สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความพอใจให้แก่ผู้รับบริการ การจัดโครงการประจำสัปดาห์ จะช่วยพัฒนาคุณภาพขึ้นในหน่วยงานในที่สุด

บทบาทผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำหรือหัวหน้าหน่วยงานจะเป็นผู้กำหนดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงต้องเริ่มต้นจากผู้นำของหน่วยงาน ผู้นำต้องเป็นทั้งตัวอย่างและเป็นผู้ผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจังสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่าง เพื่อสร้างศรัทธาและแสดงให้เห็นว่าคุณภาพเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคน และเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน หัวหน้าหน่วยงานจึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ดังจะเห็นได้อย่างชัดเจนจากตัวอย่างของห้างสรรพสินค้าชั้นนำที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะมาเดินตรวจตราดูแลการปฏิบัติงานในแผนกที่ให้บริการลูกค้าอยู่เป็นประจำ และจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่นั่นเพื่อดูแลการปฏิบัติงาน ของพนักงานและอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้า

ดังนั้นในหน่วยงานของรัฐ หากหัวหน้าหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชนจะสามารถทำงานใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานโดยการออกมาเดินกำกับดูแลการปฏิบัติงานที่บริเวณเคาน์เตอร์หรือจุดที่มีการให้บริการประชาชนด้วยตนเอง จะเป็นที่สร้างศรัทธาและความใกล้ชิดได้ดีกว่าการนั่งอยู่ในห้อง และรอให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการที่มีปัญหาเข้าไปพบเท่านั้น ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องการผลักดันให้มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงต้องทำตัวเป็นตัวอย่างโดยการแบ่งเวลาส่วนใหญ่ให้กับการดูแลผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำสม่ำเสมอ

นอกจากนี้การติดตามงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจริงจัง นอกจากจะทำให้ทราบว่าเป็นไปตามแผนหรือมีปัญหาอุปสรรค



ที่จะต้องแก้ไขอย่างไรหรือไม่แล้ว ยังเป็นผลสำคัญที่ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ระมัดระวังอยู่เสมอ

โครงสร้างและกระบวนการทำงานเป็นทีม

เพื่อที่จะให้เกิดผลต่อวิสัยทัศน์ การสร้างระบบการจัดการที่มุ่งสู่ผลผลิตและการสร้างความพอใจให้ผู้รับบริการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุงระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในเรื่องทรัพยากรบุคคล รูปแบบโครงสร้างองค์การ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การมีทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมเพื่อรองรับระบบคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ หน่วยงานนั้นต้องเตรียมพร้อมในเรื่อง การฝึกอบรม การจูงใจ และการประเมินผล การให้รางวัลที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหลักการที่สำคัญคือ

- ต้องมั่นใจว่าได้เลือกคนที่เหมาะสม มีคุณสมบัติและทัศนคติในการเป็นผู้ให้บริการที่ดี
- เตรียมระบบการพัฒนาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและความสามารถเหมาะสม กับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ

- มีสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งในรูปตัวเงินและการยกย่องชมเชยในแบบต่าง ๆ

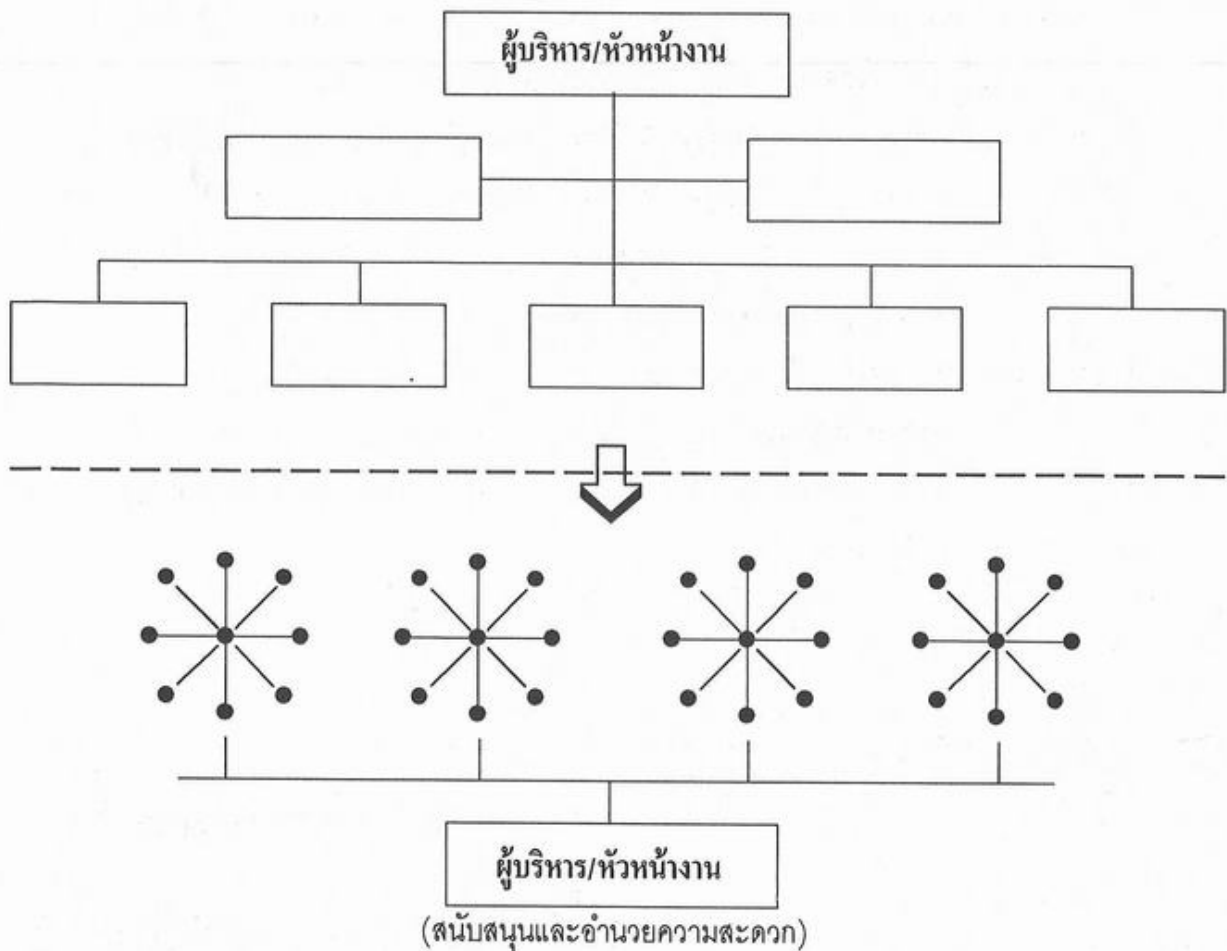
- สร้างทางก้าวหน้าสำหรับผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าไปในระดับที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานต่อไป

๒. มีระบบการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและคำนึงถึงประสิทธิภาพในเชิงของคุณภาพ ผลกำไร และพฤติกรรมมากกว่าประวัติที่ผ่านมาของบุคคล ตลอดจนมีการตรวจ ติดตาม ประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

๓. มีการจัดการเชิงเทคโนโลยีโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็วและง่ายขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบริการที่ดีขึ้นด้วย

๔. ปรับปรุงโครงสร้างการทำงาน โดยเน้นรูปแบบที่มงานมากกว่าการจัดตามสายการบังคับ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของทีมงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

โครงสร้างองค์การแบบกระจายอำนาจ



unารุบ

การเจริญเติบโตของสังคมเป็นสิ่งที่ทำให้ภารกิจด้านการบริการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และภาครัฐเองก็หลีกเลี่ยงภารกิจการให้บริการในเรื่องสำคัญ ๆ ไม่พ้น ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นทุกที และเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลสำเร็จของการปรับปรุงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพและความพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่ไม่สามารถชี้วัดได้อย่างชัดเจนจากจำนวนของการให้บริการและนอกจากนี้ยังเป็นเรื่องนี้อาจจะไม่บังเกิดผลในทางปฏิบัติได้ในทันทีทันใดแต่ต้องใช้ระยะเวลาหลายปีกว่าสิ่งเหล่านี้จะหยั่งรากลึกและบังเกิดผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

อย่างไรก็ตาม จากแนวทางการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการที่ได้เสนอมาทั้งหมดนั้นจะเห็นว่า เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาอย่างเป็นระบบและไม่ใช่เป็นเพียงการปรับปรุงปริมาณการให้บริการ หรือการอบรมพัฒนาทักษะผู้ปฏิบัติงาน แต่จำเป็นที่จะต้องพิจารณาลึกลงไปจนถึงวัฒนธรรม ทักษะคต ค่านิยมของบุคคลระบบการจัดการและบทบาทของผู้นำ ดังแนวทางที่ได้เสนอไปแล้ว

ผู้เขียนเชื่อว่าแนวทางปฏิบัติดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่มีประโยชน์และนำไปสู่ผลสำเร็จในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ หากหน่วยงานต่าง ๆ สามารถรักษาระดับการปรับปรุงโดยยึดวัตถุประสงค์ไว้อย่างไม่เปลี่ยนแปลง ก็จะต้องประสบผลสำเร็จอย่างแน่นอน ซึ่งจะทำให้หน่วยงานนั้นประหยัคงบประมาณและทำงานเพื่อประชาชนมากขึ้น และการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐโดยรวมก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างคาดไม่ถึงทีเดียว

บรรณานุกรม

- Chang, Liy (1995) Seagate's Senago Plant moves full steam ahead to build teamwork. Productivity Digest, August, 24-31.
- Neville, I. Smith (1994). Down-To Earth Strategic Planning, Australia: Star Printery, Erskineville, NSW, Prentice Hall.
- Peter F. Drucker (1992). Managing for the future: The 1990s and Beyond. New York: Penguin books Ltd.
- R. Krishnon, A.B. (Rami) Shami, R.M. Grant, R. Baer (1993). In search of quality improvement: Problems of design and implementation. Academy of Management Executive, November, 7-20.
-



คุณทุ่มเทหลายสิ่ง... เพื่อทำให้คำสัญญาเป็นจริง



การเริ่มต้นระบบสหกรณ์ ดำเนินการ 200
เป็นสิ่งที่สร้างความสำเร็จให้ไทย
ด้วยเงินลงทุนเริ่มต้น 100 บาท 3 ปี
เห็นความคุ้มค่าและได้ผลตอบแทน 150 บาท 3 ปี
ระบบราคาขายปลีกและส่งออกปีละเกิน 21 ปี
ครบสัญญา คืนทุนไม่เกิน 100%

รับใบสมัครตั้งแต่ 200
รวมถึงเงินคืน 200%

ไทยสมุทร มีทีมงานมืออาชีพคอยดูแล
ที่จะช่วยสร้างผลประโยชน์ให้ไทย
ขอแนะนำระบบนี้แก่สมาชิกคนไทยสมุทรทุกสาขา

 **ไทยสมุทรพาณิชย์ประกันภัย**
ยึดมั่นคำสัญญา

สัญญาที่ทำไว้กับไทยสมุทร
เป็นสิ่งที่ทำให้คุณมั่นใจว่า
สัญญาของคุณจะเป็นจริงตลอดไป

ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง ของประเทศสิงคโปร์

วารกรณ์ รุจิวิวัฒน์กุล*



บทนำ

ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง เป็นระบบที่ประเทศต่าง ๆ นำมาใช้เพื่อดึงดูดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงเข้ามารับราชการ และธำรงรักษาผู้ที่มีความสามารถเอาไว้ในระบบราชการได้ จึงเป็นระบบที่ใช้แก้ปัญหาคาดแคลนผู้มีความรู้ความสามารถในราชการ

ประเทศต่าง ๆ อาทิเช่น ประเทศอังกฤษ และสิงคโปร์ เป็นต้น ได้มีการนำระบบนี้มาใช้อย่างจริงจังและประสบความสำเร็จมากพอควร สำหรับประเทศอังกฤษนั้น วารสารข้าราชการฉบับเดือนสิงหาคม ๒๕๓๕ โดย ดร.เจลิม ศรีผดุง ได้เขียนเรื่องทางก้าวนำด้านวินพิเศษของคนเก่งสู่ตำแหน่งบริหารของประเทศอังกฤษไปแล้ว ดังนั้น วารสารข้าราชการฉบับนี้จึงขอเสนอรายละเอียดโดยสรุปของระบบนี้ โดยจะเริ่มต้นด้วยสภาพปัญหา หลังจากนั้นจึงจะนำสู่เรื่องระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกลุ่มนี้ต่อไป

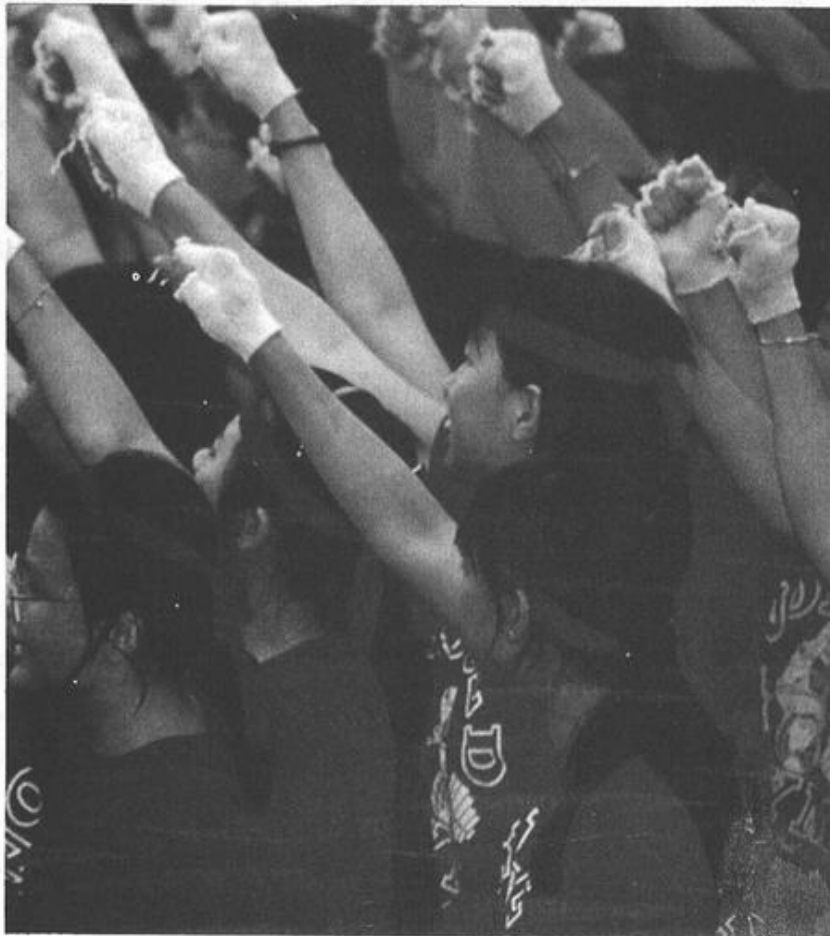
* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.

สภาพปัญหา

ปัจจุบันระบบราชการสิงคโปร์ประสบปัญหามากมายแตกต่างไปจากในอดีต ทั้งนี้เพราะแต่เดิมในทศวรรษ ๑๙๕๐-๑๙๖๐ ขอบเขตของงานราชการค่อนข้างแคบและง่ายต่อการปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกันภาคเอกชนก็ให้เงินเดือนน้อยและสวัสดิการไม่ดีพอ ด้วยเหตุนี้ประชาชนจึงสนใจที่จะทำงานราชการแม้ว่าจะต้องรอคอยให้ราชการเรียกตัวไปทำงานก็ตาม เพราะงานราชการมีความมั่นคง มีค่ารักษาพยาบาลฟรี และมีบำเหน็จบำนาญให้เมื่อออกจากราชการ

แต่ปรากฏว่า หลังทศวรรษที่ ๑๙๗๐ สถานการณ์ดังกล่าวได้เปลี่ยนไป งานราชการใน

สิงคโปร์มีความสลับซับซ้อนและยุ่งยากเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เศรษฐกิจของสิงคโปร์ที่มีความก้าวหน้าในอัตราสูง ก่อให้เกิดตำแหน่งงานที่สำคัญ ๆ ในภาคเอกชนมากมาย ดังนั้น ประชาชนมิได้มีความสนใจที่จะทำงานราชการอีกต่อไป ยิ่งในระยะหลัง ๆ ที่ประชาชนรุ่นใหม่ของสิงคโปร์ซึ่งเติบโตมาท่ามกลางเศรษฐกิจที่มีการจ้างงานเต็มที่ ประกอบกับอัตราก้าวหน้าทางเศรษฐกิจที่มีสูงมาก ทำให้ประชาชนมีความคาดหวังในการทำงานและค่านิยมที่แตกต่างไปจากอดีต ดังนั้น จึงไม่สนใจที่จะทำงานเพื่อที่จะรอคอยโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งระดับสูงก่อนเกษียณอายุ แต่ต้องการได้รับผลตอบแทนการทำงานในขณะนั้น



ดังนั้น เมื่อเด็กนักเรียนสิงคโปร์มีอายุ ๑๘ ปี ก่อนเข้าไปเรียนในมหาวิทยาลัย เด็กนักเรียนที่มีผลการเรียนดีมักจะเลือกวิชาที่เมื่อจบออกไปแล้วจะได้รับผลตอบแทนสูง นักเรียนหลายคนจึงเลือกที่จะเรียนวิชาชีพ เช่น กฎหมาย หรือแพทย์ หลังจากนั้น ก็จะเรียนต่อไปเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษซึ่งจะให้ผลตอบแทนด้านการเงินสูง แต่ลักษณะเช่นนี้จะทำให้กลุ่มคนเก่งเหล่านี้ไม่สามารถทำงานบริหารทั่ว ๆ ไป เช่น กลุ่มงานบริหาร (Administrative Service) เป็นต้น

จากการที่นักเรียนที่มีผลการเรียนดี และมีความสามารถต่างมุ่งที่จะเรียนเพื่อหางานประเภทที่ตลาดมีความต้องการสูง ทำให้ระบบราชการค่อย ๆ ขาดข้าราชการที่มีศักยภาพสูงในกลุ่มบริหาร

ออกจากระบบราชการ โดยการใช้เงินคืนก่อนที่จะสิ้นสุดระยะเวลาที่ต้องชดใช้ทุน โดยบางคนบริษัทที่ซื้อตัวไปออกเงินชดใช้ให้ ประกอบกับเมื่อ ๒ ปีที่ผ่านมา ข้าราชการระดับสูงที่มีอายุประมาณ ๔๐ ปีขึ้นไป ได้ลาออกจากราชการไปปฏิบัติงานในภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ก.พ. ของสิงคโปร์จึงได้สร้างระบบเพื่อให้นักเรียนหรือข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูง ได้มีโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าข้าราชการปกติ โดยถือว่าข้าราชการเหล่านี้เป็น "หัวกะทิ" (Creme de la Creme) ของ ระบบราชการสิงคโปร์ โดยเรียกข้าราชการเหล่านี้ว่า High-Flyers หรือกลุ่ม Elite Administrative Service

ระบบราชการสิงคโปร์ได้ใช้ระบบนี้มานาน



(Administrative Service) ถึงแม้ว่าจะมีการปรับอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้นก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถสรรหาบุคคลเหล่านี้ได้ ยกเว้นนักเรียนที่ศึกษาด้วยทุนของรัฐบาลสิงคโปร์ และจะต้องทำงานชดใช้หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ข้าราชการที่ต้องชดใช้ทุนเหล่านี้หลาย ๆ คนก็ยังซื้อตัวเอง

พอสมควร และมีการปรับปรุงครั้งสุดท้าย เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๓๗ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของข้าราชการกลุ่มนี้พอสรุปได้ดังนี้

๑. การสรรหาและเลือกสรร

การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการกลุ่มนี้

จะใช้ระบบการคัดเลือกที่เข้มงวดมาก โดยแบ่งวิธีการสรรหาออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) บุคคลภายนอก จะต้องมีความสัมพันธ์ดังนี้

๑.๑) จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในสาขาใดก็ได้ โดยต้องได้รับเกียรตินิยมอันดับ ๑ หรือไม่ต่ำกว่าเกียรตินิยมอันดับ ๒

๑.๒) มีทักษะการเป็นผู้นำที่ดี

๑.๓) ผ่านการประเมินว่ามีศักยภาพสูงพอที่จะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งไปยังระดับสูง ๆ ได้

สำหรับการคัดเลือกจะใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ โดย ก.พ. ซึ่งในแต่ละปีจะสามารถคัดเลือกผู้สมัครสอบได้ ๑๐-๑๒ คน จากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด ๔๐,๐๐๐-๕๐,๐๐๐ คน การที่มีผู้ได้รับคัดเลือกน้อยมิใช่เพราะได้มีการกำหนดจำนวนที่จะรับในแต่ละปี แต่เป็นเพราะมาตรฐานการคัดเลือกที่กำหนดไว้ค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม ในปี ๒๕๓๗ ได้มีข้อเสนอให้เพิ่มจำนวนผู้ได้รับคัดเลือกเป็น ๑๕ คนต่อปี เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการเหล่านี้ในช่วงอายุ ๓๐-๔๐ ปี

บุคคลเหล่านี้จะเข้ามาในระบบราชการตาม Administrative Officers (AO) Scheme

๒) บุคคลที่เป็นข้าราชการอยู่แล้ว ในแต่ละปี ก.พ. จะแจ้งให้กระทรวง รัฐวิสาหกิจและบริษัทที่รัฐมีส่วนเกี่ยวข้อง เสนอชื่อข้าราชการที่มีความสามารถสูงให้เข้ากลุ่ม Elite Administrative โดยข้าราชการเหล่านี้ อาจจะมาจากราชการครู ตำรวจ วิศวกร หรือคอมพิวเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น จะได้รับเลือกเข้ามาในระบบนี้ตาม Dual Career Scheme

ข้าราชการกลุ่มนี้จะทดลองทำงานในกลุ่ม Administrative Service ตามเงื่อนไข ๑ ปีก่อน หากได้รับคัดเลือกให้เข้าระบบ ข้าราชการเหล่านี้จะยังคงทำงานในตำแหน่งเดิม และได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

ไปก่อน จนกว่าจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง Administrative Service ตามกระทรวงต่าง ๆ

สำหรับจำนวนผู้ได้รับคัดเลือกแต่ละปี จะมีประมาณ ๑๕ คน ดังนั้น เมื่อรวมกับบุคคลภายนอกที่ได้รับคัดเลือก ๑๕ คนต่อปี ราชการสิงคโปร์ก็จะมี High-Flyers เพิ่มขึ้นปีละประมาณ ๓๐ คน

ปัจจุบันระบบราชการสิงคโปร์มีข้าราชการกลุ่มนี้จำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ ๒๐๐ คน จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด ๖๔,๓๓๐ คน โดย ก.พ. ของสิงคโปร์คาดว่า ในอนาคตควรมีข้าราชการกลุ่มนี้อยู่ในกลุ่ม Administrative Service มากกว่าร้อยละ ๕๐

๒. การฝึกอบรม

ข้าราชการที่เริ่มเข้ากลุ่ม Elite Administrative Service จะได้รับการฝึกอบรมในระยะแรก ประมาณ ๒-๒.๕ เดือน รวมทั้งการดูงานตามหน่วยงานราชการต่าง ๆ ประมาณ ๒ สัปดาห์ด้วย

๓. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระบบราชการสิงคโปร์มีความเชื่อมาตั้งแต่อยู่ภายใต้การปกครองของประเทศอังกฤษแล้วว่า ข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญทั่วไป (Generalist) จะมีความสามารถในการทำงานด้านนโยบายมากกว่า ข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialist)

ดังนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการกลุ่มนี้โดยส่วนใหญ่จะเป็นงานวิชาการ หรืองานที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ซึ่งรับผิดชอบในการคาดคะเนความต้องการด้านต่าง ๆ ของประเทศในอนาคต เช่น ความต้องการโรงเรียนสำหรับเด็ก หรือที่อยู่อาศัยของประชาชน หรือมาตรการควบคุมจำนวนรถ หรือ นโยบายทางการค้า เป็นต้น



ข้าราชการเหล่านี้จะเริ่มทำงานในระดับ Administrative Assistant แต่จะปฏิบัติหน้าที่เป็น Assistant Director ในกระทรวงต่าง ๆ โดยจะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสถานที่ต่าง ๆ แยกต่างกันไป และจะนั่งประจำทำงาน ณ ที่ใดที่หนึ่งก็ต่อเมื่อทำงานได้ประมาณ ๘ ปี โดยจะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใดงานหนึ่งอย่างเต็มที่

๔. การประเมินผล

การประเมินข้าราชการกลุ่มนี้ จะประเมินใน ๒ ส่วน คือ

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นการประเมินผลผลิต (Output) จากการปฏิบัติงานในปัจจุบันของข้าราชการ

๒) การประเมินศักยภาพ (Potential Appraisal) เป็นการประเมินโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการในอนาคต สำหรับแบบฟอร์มการประเมินจะใช้ของบริษัท เซลล์ จำกัด

อย่างไรก็ตาม เมื่อข้าราชการกลุ่มนี้ทำงานไปได้ ๕-๗ ปี ก็จะต้องประเมินศักยภาพในเรื่องโอกาสที่ข้าราชการจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงด้วย

ทั้งนี้ ก.พ. จะให้ความเป็นธรรมในการประเมินข้าราชการกลุ่มนี้ทุกคน

๕. เงินเดือนพิเศษ (Special Allowance)

ข้าราชการที่ได้รับการประเมินว่ามีผลการปฏิบัติงานดี และสามารถอยู่ปฏิบัติงานในกลุ่มนี้ต่อไปได้ จะได้รับเงินเดือนพิเศษเพิ่มอีก ๑ เดือน โดยมีเหตุผลเพื่อจูงใจและรักษาข้าราชการกลุ่มนี้ให้อยู่ทำงานในระบบราชการต่อไป นอกจากนี้การที่ข้าราชการได้รับเงินเดือนพิเศษดังกล่าว ก็เป็นการยืนยันว่าข้าราชการยังคงมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้

เงินเดือนพิเศษดังกล่าว จะได้รับประมาณเดือนกันยายนของทุกปี

๖. การเลื่อนตำแหน่ง

ก.พ. จะเป็นผู้เลื่อนตำแหน่งให้ข้าราชการกลุ่มนี้โดยพิจารณาคุณสมบัติ (Qualifications) ประสบการณ์ (Experience) และยี่ดระบบคุณธรรม (Merit)

สำหรับวิธีการคัดเลือก ก.พ. และคณะกรรมการคัดเลือกจะเป็นผู้ทำการสัมภาษณ์ และพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการประเมินศักยภาพว่ามีความสามารถที่จะรับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่จะได้รับเลื่อนหรือไม่ โดย ก.พ. จะพิจารณาจากรายงานของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว หนังสือรับรองของผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการในหน่วยงานที่

ข้าราชการสังกัด และผลการประเมินศักยภาพของ
ข้าราชการ

ก.พ. ของสิงคโปร์มีหลักการว่า การเลื่อน
ตำแหน่งเป็นวิธีการให้รางวัลข้าราชการกลุ่มนี้ได้ดีกว่า
การเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้วยเหตุนี้จึงพยายามให้โอกาส
ข้าราชการกลุ่มนี้ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่า

ปกติ ดังนั้น ข้าราชการกลุ่มนี้มักจะได้รับแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งสูงสุดในกระทรวงเมื่อมีอายุประมาณ
๔๐-๔๕ ปี

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้พิจารณาเห็นภาพ
ชัดเจน จึงขอเสนอระดับตำแหน่งของข้าราชการ
กลุ่มนี้

ระดับตำแหน่งของข้าราชการกลุ่ม Administrative Service

Superscale

Permanent Secretary in Large Ministry

Staff Grade 5

Staff Grade 4

Staff Grade 3

Staff Grade 2

Staff Grade 1

Permanent Secretary

A

B

Higher Deputy Secretary

C

D₁

D

E₁

E

Deputy Secretary

F

G

Timescale

Principle Assistant Secretary

Assistant Secretary

Senior Administrative Assistant (SAA)

Administrative Assistant (AA)

ข้าราชการกลุ่มนี้จะเริ่มเข้ารับราชการในระดับ Administrative Assistant (AA) สำหรับข้าราชการเพศชาย ซึ่งได้เป็นทหารมาแล้ว (ประชาชนสิงคโปร์เพศชายอายุ ๑๘ ปีขึ้นไปทุกคน จะต้องรับราชการทหารเป็นเวลา ๒-๒.๕ ปี) จะใช้เวลาในการทำงาน ๑ ปี เพื่อเลื่อนตำแหน่งไประดับ Service Administrative Assistant (SAA) แทนที่จะใช้เวลา ๒ ปีตามปกติ สำหรับข้าราชการเพศหญิงจะใช้เวลาทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจากระดับ AA ไปยัง SAA ๓ ปี แทนที่จะเป็น ๔ ปีตามปกติ

โดยปกติการเลื่อนตำแหน่งจากระดับ AA ไปยังระดับ Principle Assistance Secretary จะต้องใช้เวลาประมาณ ๕-๗ ปี

ข้าราชการระดับสูง (Senior Administrative Service) จะเริ่มในระดับ Superscale G ถึง Staff Grade ๕ ส่วนวิธีการเลื่อนตำแหน่งนั้นข้าราชการจะต้องมีผลงานดีได้รับการประเมินว่ามีศักยภาพสูง ดังนั้น การที่ข้าราชการผู้ใดได้รับการเลื่อนตำแหน่งไประดับ G แสดงว่าข้าราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาว่ามีศักยภาพสูง ตลอดจนมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งไประดับสูงได้ แต่อย่างไรก็ตามโดยเหตุที่ระบบการประเมินนี้ค่อนข้างเข้มงวด จึงทำให้มีข้าราชการจำนวนน้อยมากที่ได้เลื่อนตำแหน่งข้าม ๒ ระดับ (Double Promotions) เช่น จาก Superscale E ไป Superscale D โดยกระโดดข้าม Superscale D เป็นต้น

ก.พ. คาดหวังว่า ข้าราชการกลุ่มนี้ ประมาณ ๑ ใน ๓ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไประดับ Superscale G เมื่อมีอายุประมาณ ๓๒ ปี ที่เหลือประมาณ ๒ ใน ๓ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งไประดับ Superscale G เมื่อมีอายุประมาณ ๓๕ ปี และจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงเมื่อมีอายุประมาณ ๔๐-๔๕ ปี

ทั้งนี้ ในจำนวนปลัดกระทรวงที่มีอยู่ ๒๑ คน ในปัจจุบันนี้ มีผู้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไประดับ Superscale G เมื่อมีอายุประมาณ ๓๔ ปี จำนวน ๑๔ คน

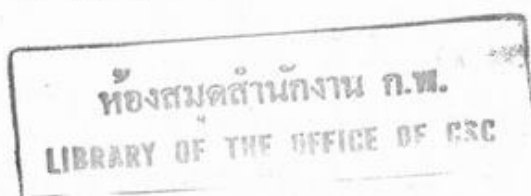
เท่าที่ผ่านมา ปลัดกระทรวงแต่ละคนจะดำรงตำแหน่งประมาณ ๒-๓ วาระ หรือประมาณ ๔-๖ ปี หลังจากนั้น ก็จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในรัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทที่รัฐบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือเป็นเอกอัครราชทูตประจำอยู่ประเทศต่าง ๆ

๗. การออกจากระบบ

นอกจากมีการกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาบุคคลเข้าสู่ระบบนี้แล้ว ก.พ. ของสิงคโปร์ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้บุคคลกลุ่มนี้ออกจากระบบด้วย โดยนอกจากจะกำหนดว่า บุคคลที่จะเข้ามาอยู่ในระบบนี้ จะต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพที่จะก้าวไปสู่ระดับ Superscale D แล้ว เมื่อข้าราชการเข้ามาอยู่ในระบบนี้แล้ว หากไม่สามารถก้าวไปสู่ระดับ Superscale E หรือระดับ Higher Deputy Secretary ก็จะได้รับคำแนะนำให้ออกจากระบบนี้ไป

สาเหตุที่กำหนดไว้เช่นนี้เป็นเพราะว่า แม้จะมีการกำหนดมาตรฐานการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบไว้สูงมากแล้วก็ตาม แต่ก็เป็นการยากที่จะคาดคะเนว่าข้าราชการจะมีโอกาสก้าวหน้าไปได้แค่ไหนในระบบนี้ จนกระทั่งเมื่อข้าราชการได้ลงมือปฏิบัติงานแล้ว ผลงานที่ปฏิบัติจะทำให้สามารถพิจารณาถึงโอกาสก้าวหน้าของข้าราชการได้

เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ ข้าราชการที่อยู่ในระบบนี้จะได้รับสิทธิมากมาย เมื่อมีผลงานและความสามารถไม่เพียงพอ ก็ควรออกไปจากระบบนี้ ซึ่งเป็นการป้องกันมิให้คนที่มีความสามารถไม่ดีมีโอกาสได้ประโยชน์จากการได้รับอัตราเงินเดือนที่ค่อนข้างสูง



สำหรับวิธีการดำเนินการให้ข้าราชการ
กลุ่มนี้ออกจากระบบนั้น ก.พ.ของสิงคโปร์จะทำการ
ประเมินและพิจารณาผลงานของข้าราชการ ๓ ปี
ติดต่อกัน

ข้าราชการที่อยู่ในข่ายที่จะต้องออกจาก
ระบบนี้หากไม่ออกไปจะมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งช้ามาก
และบางกรณีผู้ได้บังคับบัญชาอาจได้รับแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งระดับสูงแทน ด้วยเหตุนี้ ก.พ. จึงได้
กำหนดหลักเกณฑ์การขอให้ข้าราชการที่มีผลงาน
และความสามารถไม่เพียงพอออกจากระบบนี้ไป
โดยไม่มีการลดเงินเดือนที่เคยได้รับระหว่างที่อยู่ใน
ระบบนี้

สำหรับจำนวนข้าราชการที่ต้องออกจาก
ระบบนี้ ในปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๓๗) มีข้าราชการ
จำนวนมากกว่า ๓๐ คน อายุประมาณ ๔๐ ปี ได้รับการ
ขอร้องให้ออกจากกลุ่ม Elite Service ไปอยู่ใน
ระบบปกติ



สรุป

ระบบราชการสิงคโปร์ ได้วางระบบการ
บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการที่มีความรู้ความ
สามารถสูง เพื่อจูงใจให้บุคคลกลุ่มนี้เข้ามารับราชการ
ตลอดไป โดยมีการปรับปรุงระบบนี้เป็นระยะ ๆ ให้
เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ และนับว่า
ประสบความสำเร็จมากพอควร

สำหรับราชการไทยซึ่งปัจจุบันนี้ก็มีปัญหา
ไม่สามารถดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ารับ
ราชการ และข้าราชการผู้ที่มีความสามารถเอาไว้ใน
ระบบราชการได้เช่นเดียวกับประเทศอังกฤษ และ
สิงคโปร์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากระบบการสรรหาและ
เลือกสรรไม่ยืดหยุ่น รายได้ของข้าราชการต่ำไม่
สามารถดึงดูดบุคคลเข้ารับราชการ ไม่มีการให้ผู้ได้
รับการบรรจุใหม่ได้รับเงินเดือนยืดหยุ่นตามความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ ระบบการให้ความดี
ความชอบและการเลื่อนตำแหน่งไม่ส่งเสริมคนเก่ง
เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้จึงมีความเป็นไปได้หรือไม่ที่
ราชการไทยจะนำระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถสูงของประเทศ
อังกฤษ และสิงคโปร์ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม
กับราชการไทย ซึ่งขณะนี้เรื่องนี้ยังคงเป็นเพียง
แนวความคิด อาจจะต้องใช้เวลาสักระยะหนึ่งเพื่อ
ศึกษาหาความเป็นไปได้ในการนำระบบนี้มาใช้ ดังนั้น
หากเพื่อนข้าราชการมีข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำที่
ประสงค์จะแจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ขอได้โปรด
ส่งไปที่ส่วนระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ ผู้เขียน
มีความยินดีที่จะได้รับข้อมูลจากเพื่อนข้าราชการ
เพื่อประกอบการศึกษาเรื่องนี้ และขอถือโอกาส
ขอบคุณเพื่อนข้าราชการที่ให้ความสนใจมา ณ ที่นี้

แหล่งข้อมูล

1. Mr. Lau Kim Yang, Deputy Director, Personnel Development Branch, Public Service Division, Ministry of Finance.
2. Ms. Teo Poh Leng, Family and Child Welfare Branch, Ministry of Community Development.
3. Jon S.T. Ouah, "Improving the Efficiency and Productivity of the Singapore Civil Service" Asian Civil Service System: Improving Efficiency and Productivity. John P. Burns (Edited). Singapore: Time Academic Press, 1994
4. Jon S.T. Ouah, "The Rediscovery of the Market and Public Administration: Some Lessons from the Singapore Experience," Australian Journal of Public Administration, Vol. 52 No. 3 September 1993, pp. 320-328.
5. The Prime Minister's Office, Competitive Salaries for Competent & Honest Government, Benchmarks for Ministers & Service Public Officers, (Singapore: Singapore National Printers Ltd. 1994).
6. The Straits Times, Monday, November 21, 1994.

นักบริหารระดับสูงกับการปฏิรูประบบราชการ

วิระ ไชยธรรม *



....กลไกของรัฐ คือ ระบบราชการไม่ได้สร้างขึ้นให้มีบทบาทเป็นกรมการกลาง เพื่อเข้ามาทำหน้าที่แบ่งสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ตลอดจนระงับความขัดแย้งในเรื่องทรัพยากร....

....การปรับเปลี่ยนให้ระบบราชการกลายเป็นกรมการกลางของการใช้ทรัพยากรในสังคมที่เที่ยงธรรม และมีประสิทธิภาพ....

....สังคมก็จะแตกสลายเพราะต่างกลุ่มต่างเป็นอริต่อกันเพื่อเข้าควบคุมทรัพยากรให้เป็นประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว รัฐก็จะแตกสลายลงด้วย เพราะกลไกของรัฐกลับไปเข้าข้างคนบางกลุ่มก่อนความเป็นอริกับคนส่วนใหญ่....

....การปฏิรูประบบราชการจึงมีความหมายกว้างกว่าการเอากำลังคนของรัฐไปช่วยพ่อค้าขายของเป็นอันมาก ในขณะที่เดียวกันการปฏิรูประบบราชการก็เป็นเรื่องที่สัมพันธ์เชื่อมโยงอย่างแยกไม่ออกจากการปฏิรูปการเมือง

เพราะถึงที่สุดจริง ๆ แล้ว การปฏิรูประบบราชการจะทำได้ต่อเมื่อทุกกลุ่มมีอำนาจทางการเมืองใกล้เคียงกัน

* เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๑ ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง สำนักงาน ก.พ.

ข้อความข้างบนนี้ผู้เขียนตัดตอนมาจากบทความเรื่อง "ปฏิรูประบบราชการ" โดยศาสตราจารย์ นิธิ เอียวศรีวงศ์ ที่ลงพิมพ์ในมติชนรายวัน สุกรีที่ 14 กรกฎาคม 2538 ซึ่งเป็นเนื้อหาสาระที่มีความหมายที่น่าคิด โดยเฉพาะในเรื่องเนื้อหาที่แท้จริงหรือแก่นแท้ของการปฏิรูประบบราชการนั้น น่าจะเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ของประเทศ ประชาชนได้รับการพื้นฐานจากรัฐเท่าเทียมกันทำให้มีความเป็นอยู่ดีกินดีขึ้น บ้านเมืองมีความเจริญทัดเทียมหรือใกล้เคียงกันทั้งในเมืองและนอกเมือง กลไกสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการตามที่กล่าวมานั้น "กำลังคนของรัฐ" จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง และในกลุ่มของกำลังคนของรัฐนั้น คงเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า "กลุ่มผู้นำ" หรือ "ผู้บริหารหรือนักบริหารระดับสูง" มีความสำคัญมาก หากองค์การใดมีผู้บริหารหรือนักบริหารระดับสูง ที่มีความรู้ความสามารถในลักษณะนักบริหารมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์สุจริต คือเป็นทั้งคนเก่งและคนดีแล้ว จะสามารถนำองค์การนั้นให้ประสบความสำเร็จ แข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้อย่างแน่นอน ทางภาคธุรกิจเอกชนจึงให้ความสำคัญในการคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงและบางแห่งให้ค่าตอบแทนสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับทางภาครัฐราชการ

ทางภาครัฐราชการนั้นในหลาย ๆ ประเทศได้ให้ความสำคัญ โดยกำหนดเป็นระบบตำแหน่งนักบริหารระดับสูง โดยเฉพาะ (Senior Executive Service or Career Executive Service) ซึ่งระบบการสรรหา การคัดเลือก พัฒนา แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ประเมินผลงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน และพ้นจากตำแหน่ง แยกไปต่างหาก เพื่อให้สามารถคัดเลือก เตรียมพัฒนาคนให้เหมาะสมที่สุด รวมทั้งเรื่องการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ สำหรับ

ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง ส่วนใหญ่แล้วจะเริ่มจากตำแหน่งที่สูงกว่าระดับกองขึ้นไป เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ เป็นต้น และคงจะไม่ปฏิเสธว่านักบริหารระดับสูงเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการบริหารงาน ปฏิรูประบบราชการให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า บางประเทศได้กลายมาเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ และเป็นผู้นำทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เช่น ญี่ปุ่น เป็นต้น คุณลักษณะที่เป็นตัวร่วมที่สำคัญของนักบริหารระดับสูงเหล่านี้ได้แก่ ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ (professional and careerism) เป็นผู้เชื่อมโยงที่สำคัญยิ่งระหว่างรัฐบาลกับประชาชน (critical link between government and people) เน้นและเข้มงวดในเรื่องการคัดเลือกและพัฒนา (well-selected, development-oriented) เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง ความเชี่ยวชาญ และความเป็นผู้นำ (bring change....expertise....leadership)

ทั้งนี้ จากการศึกษาคุณสมบัติของนักบริหารระดับสูงของประเทศต่าง ๆ แล้ว อาจสรุปเป็นคุณสมบัติที่สำคัญได้ 6 ประการดังนี้

1. ความสามารถ (Competence)

นักบริหารนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถเชิงบริหารแล้ว ยังควรเป็นผู้ที่มีความสามารถเชิงเทคนิค (Technical Competence) กล่าวคือควรเป็นผู้ที่สามารถกำหนดโปรแกรม โครงการและแผนกลยุทธ์ให้กับสำนักงาน (Office) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ นอกจากนั้นนักบริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำโดยต้องมีความสามารถในการชักชวน ชี้แจง แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์นั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง

โดยสรุปแล้วนักบริหารจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

2. ความซื่อสัตย์ (Honesty)

คุณสมบัติอีกประการหนึ่งของนักบริหารก็คือ ความซื่อสัตย์ เป็นผู้มีหลักการ และเป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจ เป็นผู้ที่มีความจริงใจ พูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีจริยธรรม มีความเสมอต้นเสมอปลาย และการที่นักบริหารต้องมีหลักการอุดมการณ์นี้ ทำให้นักบริหารต้องมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเชื่อถือ และค่านิยมของตนด้วย

3. ความรับผิดชอบในงาน

(Commitment to the Job)

นักบริหารควรเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ และเชื่อมั่นในบทบาทภารกิจขององค์การ และต้องเป็นผู้ที่รับผิดชอบในงาน สามารถติดตามแผนงานโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. วิสัยทัศน์ นวัตกรรม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Vision, Innovativeness, and Creativity)

นักบริหารควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถคาดการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ สามารถมองเห็นภาพอนาคตของสำนักงานใน 5-10 ปีข้างหน้า นักบริหารต้องสามารถคิดค้นวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน หรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบเดิม ทั้งนี้เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามบทบาทภารกิจ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นักบริหารต้องเป็นผู้ที่กล้าเสี่ยง กล้าที่จะเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ มีความสามารถในการคาดการณ์ วิเคราะห์ และชี้ให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในระบบราชการ หรือการคาดการณ์ความต้องการของลูกค้าได้

อย่างไรก็ตามนักบริหารไม่จำเป็นต้องคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ ๆ ด้วยตนเองเสมอไป ถ้านักบริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการพินิจ พิจารณางานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่นำมาแก้ไข เปลี่ยนแปลง แก้จุดบกพร่อง ก็ย่อมทำได้ ดังนั้น นักบริหารจึงควรเป็นผู้ที่มีวิจรรย์ญาณ ความตั้งใจจริงและกล้าพอที่จะเปลี่ยนแปลงระบบเดิม จัดวางระบบใหม่ขึ้น

5. ความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร กับผู้อื่น (Ability to Communicate and Relate with Others)

องค์การมิได้ประกอบขึ้นด้วยคนเพียงคนเดียว แต่ประกอบด้วยคนหลาย ๆ คนอยู่ร่วมกัน ดังนั้น การติดต่อสื่อสาร ข่าวสาร ข้อมูล จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคคลในองค์การมีความรู้ความเข้าใจถึงการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้น นักบริหารจึงควรเป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงแนวความคิด แนวทางปฏิบัติงาน สามารถชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นักบริหารที่ดีควรมีความสามารถในการสร้างทีมงาน ซึ่งทีมงานนั้นควรประกอบด้วย หัวหน้างาน ผู้ร่วมงาน และผู้ได้รับผลประโยชน์จากองค์การ ซึ่งก็คือลูกค้าขององค์การ นอกจากนั้น



นักบริหารควรเป็นผู้ที่ให้เกิดริเริ่ม และยกย่องผู้ได้
บังคับบัญชา ในกรณีที่มีผลปฏิบัติงานดี และให้
รางวัลตอบแทนในเวลาที่มีโอกาส

6. การให้ความร่วมมือ (Collaboration)

การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ
องค์การ นอกจากจะต้องใช้ความร่วมมือจากบุคคล
ในองค์การแล้ว ยังต้องอาศัยความสามารถของนัก
บริหารที่จะให้ความร่วมมือในการสร้างตัวเชื่อม
ระหว่างอำนาจทางการเมืองกับอำนาจการกำหนด
กฎหมาย เพื่อเป็นสิ่งช่วยสนับสนุนให้องค์การ
สามารถดำเนินการไปได้ เช่น การได้รับงบประมาณ
ที่เพียงพอ การมีกฎหมายรองรับงานขององค์การ
ตัวเชื่อมโยงนี้มิใช่จะสร้างขึ้นภายในองค์การภาค
รัฐบาลเท่านั้น ควรจะเป็นการเชื่อมโยงถึงภาค
เอกชนด้วย

สำหรับนักบริหารระดับสูงในราชการไทยก็
คงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่านักบริหารระดับสูง
ของประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการ
บริหารแบบ Result-based management ที่คำนึง
ถึงผลลัพธ์ (Outcomes) และประชาชน (People-
oriented) ซึ่งเป็นแนวโน้มใหม่ และรัฐบาลก็ให้ความสำคัญ
ในเรื่องนี้มากขึ้น ในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายนั้น
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2535 มาตรา 39 ก็ได้กำหนดประเภทบริหาร
ระดับสูง และระดับกลางไว้แล้ว จึงน่าจะมีการศึกษา
แนวทางจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการนำ
ระบบตำแหน่งนักบริหารระดับสูงมาใช้ในระบบ
ราชการ ทั้งนี้ ควรศึกษาทั้งข้อเด่นและข้อด้อย
แล้วนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และ
ปัญหาของไทย นักบริหารระดับสูงก็จะมีส่วนสำคัญ
ในการปฏิรูประบบราชการไทยได้อย่างแท้จริง

การทดสอบทางการศึกษาที่ยุติธรรม: แนวปฏิบัติแก่ผู้สร้างและผู้ใช้*

ดร. วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.

แนวคิดทางการทดสอบดังปรากฏข้างล่างนี้เป็นผลมาจากการระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะร่วมกันของผู้ผลิตแบบทดสอบ องค์การวิชาชีพเกี่ยวกับการทดสอบ อาทิ สมาคมจิตวิทยาอเมริกัน (The American Psychological Association-APA) สมาคมการวิจัยทางการศึกษางานวิจัย (The American Educational Research Association-AERA) และสภาแห่งชาติว่าด้วยการวัดผลการศึกษา (National Council on Measurement in Education-NCME) ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้สร้างข้อสอบ (รวมทั้งผู้กำหนดนโยบายผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับเป้าหมายโครงการทดสอบ) และผู้ใช้แบบทดสอบ ตระหนักในความสำคัญของความยุติธรรม ความเป็นประโยชน์อย่างสูงสุดของการทดสอบที่มาจากการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับแบบทดสอบที่ได้รับการสร้างขึ้นอย่างได้มาตรฐานในแวดวงการศึกษา มากกว่าการนำไปประยุกต์กับการสร้าง/ใช้ข้อสอบในชั้นเรียน

๑. การสร้างและการคัดเลือกแบบทดสอบที่เหมาะสม ผู้พัฒนาแบบทดสอบ พึงให้ข้อมูลที่ผู้ใช้แบบทดสอบประสงค์เพื่อที่จะเลือกใช้แบบทดสอบได้เหมาะสม กล่าวคือ
 ๑. นิยามสิ่งที่แบบทดสอบมุ่งวัด และควรใช้แบบทดสอบนั้นเพื่อจุดมุ่งหมายใด ระบุกลุ่มประชากรที่เหมาะสมกับการใช้แบบทดสอบนั้น ๆ
 ๒. บ่งและเน้นตัวแทนที่ถูกต้องกับลักษณะความเป็นประโยชน์และข้อจำกัดใด ๆ ของแบบทดสอบเพื่อตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายที่ต้องการ
 ๓. สามารถอธิบายแนวคิดด้านการวัดผลที่เกี่ยวข้องในรายละเอียดที่เหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มผู้ฟังได้อย่างชัดเจน
 ๔. สามารถบรรยายกระบวนการของการสร้างแบบทดสอบและอธิบายแนวทางการคัดเลือกเนื้อหาและทักษะที่จะทำการทดสอบได้
 ๕. แสดงหลักฐานยืนยันว่าแบบทดสอบนั้น ๆ สนองตอบต่อเป้าหมายที่กำหนดหรือที่ตั้งใจไว้แต่แรก
 ๖. จัดให้ตัวอย่างแบบทดสอบ หรือ (ชุด) แบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ที่ประกอบด้วย

* แปลและเรียบเรียงจาก Fremer, J., Diamond, E.E., & Camara, W.J. (1989). "Developing a code of fair testing practices in education". *American Psychologist*, 44, 1062-1067 และ Murphy, K.R. & Davidshofer, C.O. (1994). *Psychological testing : Principles and applications* 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall, p. 493-497.

ข้อความ คำชี้แจง กระดาษคำตอบ คู่มือการใช้และแบบรายงานผลให้แก่ผู้ใช้ที่มีคุณสมบัติในการใช้ได้

๗. บ่งแสดงหลักฐานที่บ่งชี้กับความเหมาะสมของแบบทดสอบต่อเฉพาะกลุ่มของผู้รับการทดสอบ เช่น กลุ่มที่มีเชื้อชาติ ภาษา เผ่าพันธุ์ ที่แตกต่างกันซึ่งต้องเข้ารับการทดสอบ
๘. ระบุและแสดงให้เห็นที่ประจักษ์ถึงทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการดำเนินการทดสอบตีความผลการทดสอบได้อย่างถูกต้อง

ผู้ใช้แบบทดสอบ พึงเลือกใช้แบบทดสอบที่สนองต่อเป้าหมายของการมุ่งใช้และมีลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มประชากรที่จะเข้ารับการทดสอบ

๑. ระบุจุดประสงค์ของการทดสอบและกลุ่มประชากรที่ต้องรับการทดสอบเป็นอันดับแรก จากนั้นทำการทบทวนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการคัดเลือกแบบทดสอบที่เกี่ยวข้อง
๒. ศึกษาสำรวจแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากคะแนนแบบสอบอันอาจจะเป็นประโยชน์ประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากผลการทดสอบ
๓. อ่านเอกสารที่ผู้สร้างแบบทดสอบนั้น ๆ ได้จัดทำไว้ หลีกเลี่ยงการใช้แบบทดสอบที่จัดให้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือหรือไม่สมบูรณ์
๔. ทำความเข้าใจว่าแบบทดสอบดังกล่าวถูกสร้างและทดลองใช้อย่างไรและเมื่อใด
๕. ติดตามอ่านผลการประเมินที่เชื่อถือได้ของแบบทดสอบนั้น ๆ และการประเมินแบบ

ทดสอบอื่นที่ใกล้เคียง หาหลักฐานที่จำเป็นเพื่อสนับสนุนข้อกล่าวอ้างเกี่ยวกับแบบทดสอบนั้น ๆ ของผู้สร้าง

๖. ตรวจสอบชุดตัวอย่างแบบสอบ (specimen tests) ตัวอย่างคำถามที่เปิดเผยได้ คำชี้แจง กระดาษคำตอบ คู่มือการใช้และการรายงานผลก่อนทำการคัดเลือกแบบทดสอบ
๗. ให้แน่ใจว่าเนื้อหาของแบบทดสอบ เกณฑ์ปกติเฉพาะกลุ่ม การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มนั้นเหมาะสมกับลักษณะของกลุ่มผู้เข้าสอบ
๘. เลือกและใช้เฉพาะแบบทดสอบที่องค์การมีผู้มีทักษะพอเพียงในการดำเนินการทดสอบและตีความผลการทดสอบได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม

๒. การตีความผลการทดสอบ

ผู้สร้างแบบทดสอบ มีหน้าที่ช่วยเหลือผู้ใช้และส่งเสริมการตีความคะแนนของการทดสอบให้ถูกต้อง

๑. จัดให้รายงานผลทดสอบที่เข้าใจง่ายทันกับความต้องการที่อธิบายผลการตอบข้อสอบได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง ตลอดจนอธิบายถึงความหมายข้อจำกัดของคะแนนที่ได้รายงานไว้
๒. สามารถอธิบายให้ผู้ใช้ได้เข้าใจถึงกลุ่มประชากรที่ใช้ในการกำหนดเกณฑ์ปกติ กลุ่มเปรียบเทียบเวลาที่เก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนกระบวนการที่ใช้ในการคัดเลือกกลุ่มผู้ตอบ
๓. เตือนผู้ใช้ให้หลีกเลี่ยงการบิดเบือนหรือการใช้ (misuse) นำผลการสอบไป

ใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม

๔. จัดหาและให้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ กำหนดคะแนนที่ใช้เป็นจุดตัด (ผ่าน-ไม่ผ่าน) ให้แก่ ผู้ใช้แบบทดสอบเมื่อพิจารณาเห็นว่าแบบทดสอบนั้นควรมีคะแนนที่ถือเป็นจุดตัด
๕. จัดหาข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้ใช้ถือเป็นหลักฐาน ส่งแบบทดสอบนั้น ๆ สนองจุดมุ่งหมายของการนำมาใช้

ผู้ใช้แบบทดสอบ พึงมี

๑. เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับมาตรฐานที่วัดเพื่อใช้รายงานคะแนน ลักษณะของเกณฑ์ปกติ กลุ่มเปรียบเทียบและข้อจำกัดของคะแนน
๒. ตีความค่าคะแนนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเกณฑ์ปกติหรือกลุ่มเปรียบเทียบและกลุ่มผู้ถูกทดสอบนั้น ๆ นอกจากนี้ยังควรคำนึงถึงความแตกต่างในการดำเนินการทดสอบ การสร้างความคุ้นเคยกับบางลักษณะข้อคำถามในแบบทดสอบ
๓. เลี่ยงการใช้แบบทดสอบเพื่อเป้าหมายอื่นใดที่มีได้ระบุไว้หรือได้รับการแนะนำ โดยผู้สร้างแบบทดสอบทราบเท่าที่ยังไม่มีหลักฐานยืนยันความเหมาะสมของการใช้เพื่อจุดมุ่งหมายดังกล่าว
๔. อธิบายได้ว่ากำหนดคะแนนจุดตัดได้อย่างไร และรวบรวมหลักฐานยืนยันถึงความเหมาะสมของการใช้คะแนนจุดตัดดังกล่าวได้
๕. เก็บรวบรวมหลักฐานยืนยันว่าแบบทดสอบนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้แต่แรก

๓. การมุ่งสู่ความยุติธรรม

ผู้พัฒนาแบบทดสอบ ควรมุ่งที่จะสร้างแบบทดสอบที่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้เข้าสอบทั้งหลายที่มีลักษณะแตกต่างกันในเชื้อชาติ เพศ ภูมิภาค หลังเผ่าพันธุ์ ทูพพลภาพ ดังนั้นผู้พัฒนาแบบทดสอบพึง

๑. ทบทวนและปรับปรุงข้อคำถามและเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อหลีกเลี่ยงภาษาหรือข้อความที่อาจจะไม่สามารถประเมินในสิ่งที่ต้องการวัดได้
๒. ตรวจสอบผลการตอบของผู้เข้าสอบที่มีความแตกต่างกันในด้าน เชื้อชาติ เพศ ภูมิภาค หลังเผ่าพันธุ์ หลังจากที่ได้รับกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมพอเพียงแล้ว สร้างหลักประกันที่ให้นับใจได้ว่าความแตกต่างทางผลการตอบแบบทดสอบสืบเนื่องกับทักษะความสามารถที่มุ่งประเมินมากกว่าเป็นผลมาจากปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง
๓. หากเป็นไปได้ควรปรับปรุงแนวทางการดำเนินการทดสอบหรือรูปแบบของข้อสอบให้เหมาะสมกับผู้เข้าสอบที่มีลักษณะทูพพลภาพ ควรแจ้งผู้ใช้แบบทดสอบได้ทราบถึงข้อปัญหาอันอาจบังเกิดในการใช้เกณฑ์เปรียบเทียบปกติกับแบบทดสอบหรือกระบวนการดำเนินการทดสอบที่ปรับเปลี่ยนไป ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถเทียบเคียงผลการตอบได้

ผู้ใช้แบบทดสอบ ควรเลือกใช้แบบทดสอบที่ได้รับการสร้างขึ้นในลักษณะที่ส่งเสริมความยุติธรรมแก่ผู้เข้าสอบที่มีความแตกต่างกันในด้าน เชื้อชาติ เพศ ภูมิภาค หลังของชีวิตและสภาพร่างกาย ดังนั้น ผู้ใช้แบบทดสอบพึง

๑. ประเมินกระบวนการทดสอบต่าง ๆ ที่ผู้พัฒนาแบบทดสอบใช้เสนอเพื่อหลีกเลี่ยงภาษา หรือข้อความที่อาจจะไม่สามารถประเมินในสิ่งที่ต้องการวัดได้ทันที
๒. ทบทวนตรวจสอบถึงผลการตอบของผู้เข้าสอบที่มีความหลากหลายด้านเพศ เผ่าพันธุ์ หรือภูมิหลังของชีวิต หลังจากที่ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมพอเพียงแล้ว ประเมินถึงขอบเขตที่ความแตกต่างของผลการตอบอาจเกิดขึ้นได้อันเนื่องมาจากลักษณะของแบบทดสอบที่ไม่เหมาะสม
๓. หากจำเป็นและเป็นไปได้ ควรเลือกใช้ปรับปรุงรูปแบบทดสอบ หรือการดำเนินการทดสอบให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เข้าสอบที่ทุพพลภาพ แปลผลเกณฑ์เปรียบเทียบมาตรฐานด้วยความระมัดระวังตามที่ได้ปรับปรุงไป

๔. การรายงานผลแก่ผู้เข้าสอบ

ในบางสถานการณ์ที่ผู้พัฒนาแบบทดสอบมีโอกาสติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้รับการทดสอบ และในบางครั้งผู้ใช้แบบทดสอบมีการติดต่อโดยตรงกับผู้รับการทดสอบ ไม่ว่าจะกลุ่มใดที่มีโอกาสได้สื่อสารโดยตรงกับผู้รับการทดสอบพึงแจ้งหรือให้ข้อมูลดังที่ระบุไว้ข้างล่างนี้

ผู้พัฒนาหรือผู้ใช้แบบทดสอบ พึง

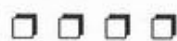
๑. หากมีสิทธิเลือกที่จะทำการทดสอบหรือไม่ ควรแจ้งข้อมูลให้แก่ผู้เข้าสอบ บิดามารดาหรือผู้ดูแล เพื่อประกอบการ

ตัดสินใจว่าจะทำการตอบแบบทดสอบหรือไม่ มีทางเลือกอื่นใดหรือไม่นอกเหนือจากการทดสอบ

๒. ให้ข้อมูลที่จะช่วยให้ผู้เข้าสอบสร้างความคุ้นเคยเกี่ยวกับแบบทดสอบ เช่น ลักษณะหน้าปก รูปแบบของข้อคำถาม คำชี้แจงวิธีการทำตอบ ให้แน่ใจว่าผู้สมัครทุกคนได้รับข้อมูลเหล่านี้เสมอภาคเท่าเทียมกัน

ในบางกรณี ผู้สร้างแบบทดสอบ เก็บรักษาแบบทดสอบและคะแนนทดสอบ ในบางกรณีเก็บรักษาไว้กับผู้ที่ใช้แบบทดสอบ ไม่ว่าจะกลุ่มใดมีอำนาจหน้าที่ดูแลแบบทดสอบ และคะแนนผลการทดสอบ พึ่งที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ระบุไว้ข้างล่างนี้

๑. ให้ข้อมูลแก่ผู้เข้าสอบหรือผู้ปกครอง ผู้ดูแล ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ์ที่ผู้เข้าสอบพึงได้รับ เช่น ได้รับตัวอย่าง/สำเนาแบบทดสอบและกระดาษคำตอบฉบับสมบูรณ์ การทดสอบใหม่ การเก็บผลการทดสอบและการยกเลิกคะแนนสอบ
๒. แจ้งให้ผู้เข้าสอบหรือผู้ปกครอง ผู้ดูแล ทราบว่าผลคะแนนจะถูกเก็บไว้นานเท่าใด จะแจ้งให้แก่ผู้ใดได้ทราบภายใต้สถานการณ์ใดที่เปิดเผยคะแนนสอบได้หรือไม่
๓. อธิบายขั้นตอนต่าง ๆ ของการร้องเรียน ข้อปัญหา ข้อเสนอแนะใด ๆ ที่ผู้เข้าสอบ ผู้ปกครอง ผู้ดูแล อาจมีเพื่อขอความช่วยเหลือ



การปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญ

นิวัฒน์ วัชรวิภากร*



กระทรวงยุติธรรมได้เสนอหลักการให้ข้าราชการตุลาการเกษียณอายุได้เมื่ออายุครบ ๖๕ ปี โดยได้อ้างเหตุผลว่า เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตุลาการ และต้องการที่จะให้ข้าราชการตุลาการที่มีอายุครบ ๖๐ ปีแล้ว ซึ่งมีประสบการณ์ในงานมากให้อยู่ในราชการต่อไป อันเป็นการแก้ปัญหาคาดแคลนข้าราชการตุลาการอีกทางหนึ่ง

การพิจารณาข้อเสนอของกระทรวงยุติธรรมที่จะให้ข้าราชการตุลาการทุกคนเกษียณเมื่ออายุครบ ๖๕ ปีนั้น จะไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกระทรวงยุติธรรมที่กล่าวไว้ข้างต้น ทั้งนี้เนื่องจากว่า

๑. ข้าราชการตุลาการตามความหมายในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ นั้น ได้รวมไปถึงประธานศาลฎีกา รองประธานศาลฎีกา อธิบดีและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลในชั้นต่าง ๆ และรวมตลอดไปถึง

ผู้พิพากษา ซึ่งครอบคลุมไปถึงข้าราชการตุลาการที่ทำหน้าที่บริหาร และผู้ทำหน้าที่พิพากษาอรรถคดีด้วย ข้าราชการตุลาการที่ทำหน้าที่บริหารมาเป็นระยะเวลานานนั้น จะทำให้ขาดประสบการณ์ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี ดังนั้นจุดประสงค์

* ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

ที่จะนำข้าราชการตุลาการที่มีประสบการณ์ในงานพิพากษาอรรถคดีเพื่อแก้ปัญหาทางคดีค้างในศาลจะไม่บรรลุผลเท่าที่ควร

๒. ข้าราชการที่เกษียณอายุในแต่ละปีมีอยู่ไม่มาก โดยเฉลี่ยจะมีประมาณปีละ ๒๕ ตำแหน่ง ซึ่งรวมทั้งข้าราชการตุลาการที่ดำรงตำแหน่งบริหารด้วย ดังนั้นการขยายอายุเกษียณข้าราชการตุลาการออกไป จะได้กำลังคนมาชดเชยในแต่ละปีไม่มากนัก และถ้าไม่มีการขยายตำแหน่งเพิ่มขึ้นแล้ว ก็จะไม่สามารถที่จะได้ข้าราชการเพิ่มขึ้นตามความต้องการเพราะจำนวนข้าราชการตุลาการที่มีอยู่ในแต่ละศาลก็ยังคงเท่าเดิมไม่เปลี่ยนแปลงไปจากปีก่อน ๆ

๓. ในข้อเท็จจริงนั้นตำแหน่งว่างของข้าราชการตุลาการมีอยู่ประมาณ ๔๐๐ ตำแหน่ง ถ้าสามารถปรับปรุงระบบการเลือกสรรคนเข้าสู่ระบบตุลาการได้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบงานพิพากษาอรรถคดี ให้ลดขั้นตอนเหมาะสม เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ แล้ว ก็จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตุลาการได้ดีกว่าวิธีการขยายอายุการเกษียณออกไปอีก

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้จะเห็นได้ว่า การขยายอายุการเกษียณของข้าราชการตุลาการออกไปเป็น ๖๕ ปีนั้น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนข้าราชการตุลาการได้อย่างแท้จริงในประเทศญี่ปุ่นก็ดี เยอรมันก็ดี เมื่อเทียบจำนวนข้าราชการตุลาการกับจำนวนประชากรแล้ว สัดส่วนระหว่างกลุ่มบุคลากรเหล่านี้ไม่แตกต่างไปจากของไทย แต่ไม่มีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านนี้ สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากระบบบริหาร ขั้นตอนและวิธีการพิจารณาคดี ที่ประเทศเหล่านั้นมีวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากกว่า

สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาแนวความคิดที่

จะปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญของข้าราชการมาตั้งแต่ปี ๒๕๒๗ โดยมีแนวความคิดว่าปัจจุบันอายุขัยของประชากรเพิ่มขึ้น คนที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปี และมีสุขภาพดีทั้งกายและจิตมีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงสมควรที่จะนำกำลังคนเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ ระบบเกษียณอายุของข้าราชการที่กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่อครบ ๖๐ ปี มีมาตั้งแต่ปี ๒๔๙๕ และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาหลายครั้ง บางครั้งก็กำหนดให้มีการต่ออายุราชการได้เป็นปี ๆ ไป จนอายุครบ ๖๕ ปี บางครั้งก็ยกเลิกการต่ออายุให้ทุกคนเกษียณอายุพร้อมกันเมื่อครบ ๖๐ ปี การกำหนดให้ข้าราชการทุกคนเกษียณอายุ ๖๐ ปีในขณะนี้ จึงไม่สอดคล้องกับอายุขัยของประชากรที่ยืนยาวขึ้น และไม่ยืดหยุ่นพอที่จะนำมาปรับใช้กับระบบการ บริหารงานบุคคลที่มีปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในบางสาขา

เอกสารของสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญของข้าราชการไว้ว่าให้มีการเกษียณอายุราชการตามกลุ่มลักษณะงาน คือ บางลักษณะงานให้เกษียณอายุก่อน ๖๐ ปีได้ เช่นเมื่ออายุครบ ๕๕ ปี และบางลักษณะงานก็ให้ต่ออายุราชการออกไปเป็นปี ๆ จนถึงอายุ ๖๕ ปี แต่โดยทั่วไปให้เกษียณเมื่ออายุ ๖๐ ปี มิใช่เป็นการบังคับให้ทุกคนเกษียณอายุ ๕๕ ปี

เมื่อพิจารณาข้อเสนอของกระทรวงยุติธรรม และสำนักงาน ก.พ. แล้วจะเห็นได้ว่า ทั้งสองหน่วยงานมีความเห็นในหลักการสอดคล้องกัน คือ ต้องการนำกำลังคนที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อระบบราชการ แต่มีวิธีการนำเสนอที่แตกต่างกัน จากเหตุผลและข้อเสนอทั้งสองหน่วยงานนี้มาพิจารณาร่วมกันแล้ว ผู้เขียนใคร่

เสนอว่าหากจะมีการปรับปรุงระบบการเกษียณอายุของข้าราชการแล้ว ต้องดำเนินการทั้งระบบ มิใช่เลือกดำเนินการเฉพาะข้าราชการกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเฉพาะระบบบำเหน็จบำนาญนั้นมีผลกระทบต่อข้าราชการทุกประเภท ซึ่งอาจดำเนินการได้ ดังนี้

๑. ให้ข้าราชการทุกคนเกษียณอายุตามลักษณะงาน งานที่มีลักษณะต้องใช้กำลังกาย ในการปฏิบัติงานมาก หรืองานปฏิบัติการตามลักษณะงานที่มีต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ ก็ให้เกษียณอายุก่อน ๖๐ ปี โดยมีวิธีการจูงใจที่จะให้ข้าราชการกลุ่มนี้ออกรับบำเหน็จบำนาญ ส่วนงานที่มีลักษณะต้องใช้ความรู้ทางด้านวิชาชีพ อย่างสูง หรือความรู้ความชำนาญงานแล้ว ก็ให้เกษียณได้เมื่ออายุ ๖๕ ปี โดยให้มีการต่ออายุครั้งละ ๑ ปี

๒. ในการต่ออายุแต่ละครั้งต้องมีการตรวจสอบสุขภาพกายและจิต ตลอดจนสมรรถภาพในการทำงานทุกคน หากไม่ผ่านการตรวจสอบในขั้นตอนนี้จะไม่ได้รับการต่ออายุราชการ

๓. ต่ออายุราชการให้เฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีใช้ตำแหน่งบริหาร ดังนั้นตำแหน่งบริหารของข้าราชการตุลาการ ไม่ว่าจะเป็นประธานและรองประธานศาลฎีกา

อธิบดีและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลต่าง ๆ ไม่มีการต่ออายุราชการเพื่อให้เหมาะสมกับเจตนารมณ์ที่จะแก้ไขปัญหาการค้างค้ำของอรรถคดีต่าง ๆ ที่ขึ้นสู่ศาล ในทำนองเดียวกันตำแหน่งบริหารของข้าราชการประเภทอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทนาย ตำรวจ อัยการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ครู ก็จะไม่ได้รับการต่ออายุราชการเช่นกัน

๔. ถ้าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในลักษณะงานบริหาร หากประสงค์จะต่ออายุราชการก็ต้องผ่านการประเมินศักยภาพและความเชี่ยวชาญชำนาญในวิชาชีพ ประกอบการตรวจสุขภาพกายและจิต และให้ต่ออายุราชการได้ในตำแหน่งวิชาการที่ได้รับการประเมิน

หากรัฐบาลได้ดำเนินการตามหลักการดังกล่าวข้างต้นกับข้าราชการทุกประเภทอย่างรอบคอบ พิจารณาผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นทั้งในแง่การบริหาร ขวัญและกำลังใจของข้าราชการทั้งระบบงบประมาณแผ่นดิน แล้วจะทำให้การปรับปรุงระบบบำเหน็จบำนาญข้าราชการเป็นไปอย่างราบรื่น และเกิดผลประโยชน์ต่อการบริหารงานของประเทศโดยรวม การรีบร้อนดำเนินการใด ๆ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะจุดอาจจะเป็นสาเหตุที่จะก่อให้เกิดปัญหาต่อระบบโดยภาพรวมก็ได้

โครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ: ศึกษากรณีสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

สมใจ สังข์เสถม

สำนักพัฒนาโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

สำนักงาน ก.พ.

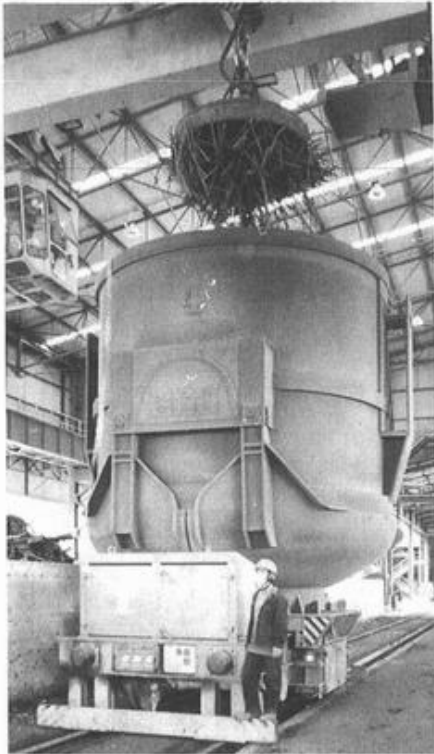


๑. ความเป็นมา

การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลกบ่งชี้ให้เห็นชัดเจนว่าประเทศไทยต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้นและนับวันการแข่งขันดังกล่าวจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ในอนาคตจะมีการเชื่อมโยงกิจกรรมทางการค้าและเศรษฐกิจทั่วโลกเข้าเป็นตลาดเดียวกันตามกระแสโลกาภิวัตน์ภาวะการณ์ดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างรุนแรงทั้งนี้เพราะการส่งออกและการลงทุนจะต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันในตลาดที่มีการกีดกันทางการค้าและเศรษฐกิจ หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นที่มาของค้ำประกันสำคัญในการกำหนดนโยบายทิศทางและวางรากฐานระบบเศรษฐกิจของประเทศจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิรูปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

แปลงระบบการจัดการให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต การแข่งขันและความร่วมมือในระบบเศรษฐกิจเสรี ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศไทยสามารถที่จะแข่งขันทางการค้าและบริการกับประเทศต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการปรับปรุงส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งได้จัดให้มีการประชุมระดมความคิดเห็นระหว่าง อ.ก.พ.ฯ กับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อวางยุทธศาสตร์เป้าหมาย ขอบเขตการปรับปรุงและพัฒนาส่วนราชการ ได้มีการประมวลข้อคิดเห็น ข้อเสนอเกี่ยวกับทิศทางบทบาทภารกิจของรัฐ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานในลักษณะที่สนับสนุนให้เอกชนสามารถแข่งขันกับต่างประเทศในตลาดโลกได้ และเลือกเอาสำนัก



งานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมและกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมจัดทำเป็นโครงการนำร่องในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้เป็นตัวอย่างในการพัฒนาสมรรถนะส่วนราชการอื่น ๆ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

๒.๑ ปรับปรุงสมรรถนะส่วนราชการของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนส่งเสริมภาคเอกชนในการประกอบอุตสาหกรรมที่สามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ในตลาดการค้าโลก

๒.๒ เป็นตัวแบบในการพัฒนาสมรรถนะของส่วนราชการอื่น ๆ

๓. ขอบข่ายการศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์บทบาทบทบาทภารกิจและทิศทางการดำเนินงานเพื่อลดภารกิจที่ไม่สำคัญหรือยกเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็นและปรับปรุงโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมทันสมัยในลักษณะ Mission Approach

๓.๒ ศึกษาปรับปรุงระบบงานและวิธีทำงานเพื่อลดขั้นตอนงานที่ไม่จำเป็น และนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงาน กระจายอำนาจมาสู่ระดับปฏิบัติ มอบกิจกรรมบางประเภทให้เอกชนทำแทน

๓.๓ ปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีลักษณะยืดหยุ่น ยกเลิกกฎระเบียบที่ล้าสมัย ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารมีโอกาสใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

๓.๔ ปรับปรุงระบบบริหารการเงินและงบประมาณเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีอิสระสามารถเกลี่ยงบประมาณเพิ่มลดงบประมาณตามลำดับความสำคัญเร่งด่วน

๓.๕ ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับระบบตำแหน่งทางก้าวหน้าของผู้ดำรงตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติสร้างคุณค่าในการทำงานให้ข้าราชการเข้าใจแนวคิดในการทำงานยุคใหม่ โดยให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ

๓.๖ ปรับปรุงระบบการวางแผนติดตามและประเมินผลเพื่อเป็นกลไกสำคัญให้เกิดการบริหารที่มุ่งเป้าหมายและผลลัพธ์ของงาน (Management by Objectives and Results)

๔. วิธีการศึกษาและสาระสำคัญที่จะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดโครงการนำร่องการพัฒนาสมรรถนะระบบราชการของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมได้ใช้เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ อาทิ เช่น การวิเคราะห์ภารกิจ (Business Analysis) การมอบอำนาจ (Delegation) การรื้อปรับระบบ (Reengineering) การให้เอกชนเข้าร่วมดำเนินงาน (Privatization) ตลอดจนการใช้เทคนิค



SWOT มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๔.๑ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ในอนาคตของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้ชัดเจน โดยใช้เทคนิค SWOT มาประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กรที่มีผลกระทบต่อสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเพื่อวิเคราะห์หาจุดอ่อน/จุดแข็ง/โอกาสและอันตราย ซึ่งสามารถสรุปสถานการณ์ปัจจุบันของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ได้ดังนี้ คือ

ด้านโอกาส (Opportunity)

๑) การที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิก WTO และเข้าร่วมในกิจกรรมด้านการมาตรฐานระดับระหว่างประเทศและระดับภูมิภาค ทำให้ได้รับทราบข้อกำหนดด้านกฎระเบียบทางวิชาการของประเทศสมาชิกและสามารถให้ข้อคิดเห็นหรือโต้แย้งในกฎระเบียบต่าง ๆ ที่จะเกิดผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในประเทศ ผลของสภาวะแวดล้อม

ดังกล่าวทำให้สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีข้อมูลในการทำงานที่ทันสมัยสามารถสร้างข่ายงานด้านการมาตรฐานให้สมบูรณ์และเป็นระบบในฐานะที่เป็นผู้นำในด้านการมาตรฐานของประเทศ

๒) การให้ความร่วมมือกับประเทศคู่ค้าและกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในด้านการมาตรฐานมีมากขึ้น เช่น การทำความตกลงร่วมระหว่างประเทศ (Memorandum of Understanding : MOU) และการยอมรับร่วมระหว่างประเทศ (Mutual Recognition Agreement : MRA) ช่วยลดค่าใช้จ่ายตรวจสอบและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ประกอบการมากขึ้น ทำให้สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีโอกาสบริการผู้ประกอบการได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) การพัฒนาทางเทคโนโลยีส่งผลทำให้บทบาทมาตรฐานระบบคุณภาพ (ISO 9000) การรับรองห้องปฏิบัติการ การพัฒนาสุขลักษณะโรงงานอุตสาหกรรมอาหารโดยเทคนิค Hazard Analysis Critical Control Point (HACCP) ช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่มีความหลากหลาย ซึ่งมีผลทำให้สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีโอกาสให้บริการแก่ผู้ประกอบการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ด้านอันตราย (Threat) เมื่อมองในมุมกลับปัจจัยต่าง ๆ ที่สร้างโอกาสให้กับงานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีเพิ่มมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยเหล่านี้ก็ได้สร้างความกดดันด้านต่าง ๆ ให้แก่สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมควบคู่กันไปด้วย เช่น

๑) WTO และกลุ่มเศรษฐกิจ ได้กดดันให้ประเทศต่าง ๆ ใช้มาตรฐานสากลเป็นมาตรฐานของประเทศแต่ขีดความสามารถของผู้ประกอบการ

ในประเทศยังพัฒนาได้ไม่ถึงมาตรฐานสากล

๒) ระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการมาตรฐาน มีการพัฒนามากขึ้นในลักษณะที่จะส่งผลให้เกิด การกีดกันทางการค้า

๓) ผลผลิตภัณฑ์มีความหลากหลาย การ พัฒนาผลิตภัณฑ์และแบบเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้ประกอบการและหน่วยงานของรัฐที่ทำ หน้าที่ส่งเสริมไม่สามารถดำเนินการได้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

๔) การค้นคว้าวิจัยและพัฒนาของผู้ประกอบการ ยังไม่เป็นรูปธรรมทำให้สำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมขาดแคลนข้อมูลพื้นฐาน ซึ่งรองรับงานด้านการมาตรฐาน

ด้านจุดแข็ง (Strength) สำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมีจุดแข็งที่เป็นลักษณะ โดดเด่นเฉพาะตัวหลายอย่างด้วยกัน เช่น

๑) ลักษณะงานของสำนักงานมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม เป็นการสร้างความตกลง และความเห็นพ้องต้องกันระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ คือผู้ประกอบการและผู้บริโภคโดยมีกลุ่มวิชาการ เข้าร่วมทำให้งานสัมฤทธิ์ผลในลักษณะประนี ประนอมเปิดเผยและเป็นธรรม

๒) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมเป็นจุดติดต่อจุดเดียวที่รับข่าวสาร และประสานงานกับต่างประเทศและระดับสากล และเป็นศูนย์กลางของงานด้านการมาตรฐาน ทุกด้าน ตลอดจนการที่มีบทบาทเป็นสถาบัน มาตรฐานแห่งชาติ จึงเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการ จากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการ มาตรฐาน

ด้านจุดอ่อน (Weakness) จุดอ่อนที่สำคัญ ของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมที่ เห็นได้ชัดเจนได้แก่

๑) ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่ง ผลให้ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้อง กับภารกิจของงานที่มีความหลากหลาย แต่เนื่อง จากการปรับโครงสร้างของระบบราชการมีขั้นตอน ยุ่งยากล่าช้า จึงทำให้โครงสร้างของสำนักงาน มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมล่าสมัยส่งผล เสียหายต่อการปฏิบัติงาน

๒) การสรรหามบุคลากรมาปฏิบัติงานค่อนข้างยากเนื่องจากเป็นบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่ ขาดแคลน ขณะเดียวกันก็มีอัตราการไหลออกของ บุคลากรสูงเพราะแรงจูงใจในผลตอบแทนของภาค เอกชนสูงกว่าภาคราชการมาก ตลอดจนการพัฒนา บุคลากรที่มีอยู่ก็ยังไม่เป็นระบบที่สอดคล้องกับ ความต้องการตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

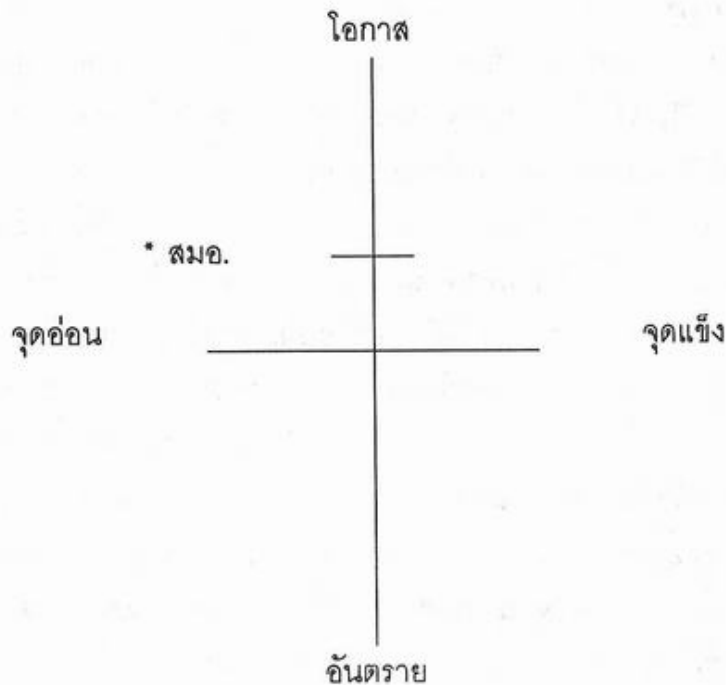
๓) ข้อกำหนดยังไม่ทันสมัยยังไม่ครอบคลุม และเป็นลักษณะการใช้กลไกของรัฐควบคุมดูแล งานด้านการมาตรฐาน ขาดการเอื้ออำนวยหรือ สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการดูแลซึ่งกันและกัน ระหว่างภาคเอกชน ผู้บริโภคและภาครัฐ



๔.๒ สถานภาพปัจจุบันของสำนักงาน
มาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

จากการประเมินสภาพแวดล้อม
ภายนอกและการประเมินองค์การภายในจะเห็น
ได้ว่าการดำเนินงานของสำนักงานมาตรฐานผลิต
ภัณฑ์อุตสาหกรรมในอดีตที่ผ่านมา มีวัตถุประสงค์
เพื่อพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมใน
ประเทศให้เป็นที่ยอมรับสร้างความเป็นธรรมในการ
ซื้อขาย สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชนก่อให้เกิดการประหยัดทรัพยากรและ
เพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรม แต่ในสถานการณ์
ปัจจุบันงานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์
อุตสาหกรรมได้ขยายขอบข่ายกว้างขวางมากขึ้น

จำเป็นต้องมีการปรับเป้าหมายของการดำเนินงาน
ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก
และสอดคล้องกับความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
ของประเทศ รวมทั้งให้เป็นไปตามความต้องการ
และแนวทางสากลเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค ตลอดจน
ช่วยลดมลภาวะจากภาคอุตสาหกรรมที่จะมีผล
ต่อสิ่งแวดล้อมและชีวิตของประชาชน ในขณะที่
เดียวกันจากการประเมินสถานภาพโครงสร้าง
ระบบงานและอัตรากำลัง รวมทั้งกฎ ระเบียบ
และวิธีการงบประมาณของสำนักงานมาตรฐาน
ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแล้วพบว่าแม้จะมีจุดยืน
ในที่มีโอกาสในด้านการทำงานที่ดีแต่ยังขาด
ความพร้อมในการปฏิบัติงานอีกหลายอย่างดังรูป



๕. ผลการศึกษาและแนวทางการพัฒนา สมรรถนะ

เมื่อทราบสถานการณ์ปัจจุบันว่ามีจุดอ่อน/จุดแข็ง/จุดอันตราย และมีโอกาสอย่างไรแล้ว ปัญหาที่จะต้องพิจารณาในขั้นต่อไปคือทำอย่างไรจึงจะทำให้สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเคลื่อนย้ายตนเองไปอยู่ในตำแหน่งที่มีโอกาสในด้านการทำงานที่ดีเช่นเดิม คำตอบก็คือต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมให้มีจุดแข็งที่พร้อมจะทำงานที่ขยายมากขึ้นนี้ให้ได้ รวมทั้งต้องพยายามหาวิธีการลดภาระงานที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้นให้น้อยลง โดยที่สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมยังคงมีบทบาทด้านการมาตรฐานอยู่เช่นเดิม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นภาพในอนาคตที่ต้องการให้เป็นหรือสิ่งที่อยากจะเห็น อยากจะให้เกิดขึ้นให้ชัดเจน ตลอดจนการกำหนดภารกิจหลัก (Mission) นโยบาย (Policy) และแผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งนี้ในภาพรวมของการศึกษาได้มีการเสนอให้มีการปรับปรุงเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์ในการทำงานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

“สถาบันมาตรฐานแห่งชาติดำเนินการและประสานงานด้านการมาตรฐานอย่างมีระบบ มีเอกภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับ

สากลเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้บริโภค สังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ”

๕.๒ ภารกิจหลัก เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม มีภารกิจหลัก ๓ ประการ คือ

๕.๒.๑ กำหนดนโยบายและแผนหลักด้านการมาตรฐานของประเทศให้เป็นไปตามแนวสากลโดยให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเข้าร่วมดำเนินการอย่างเป็นระบบ

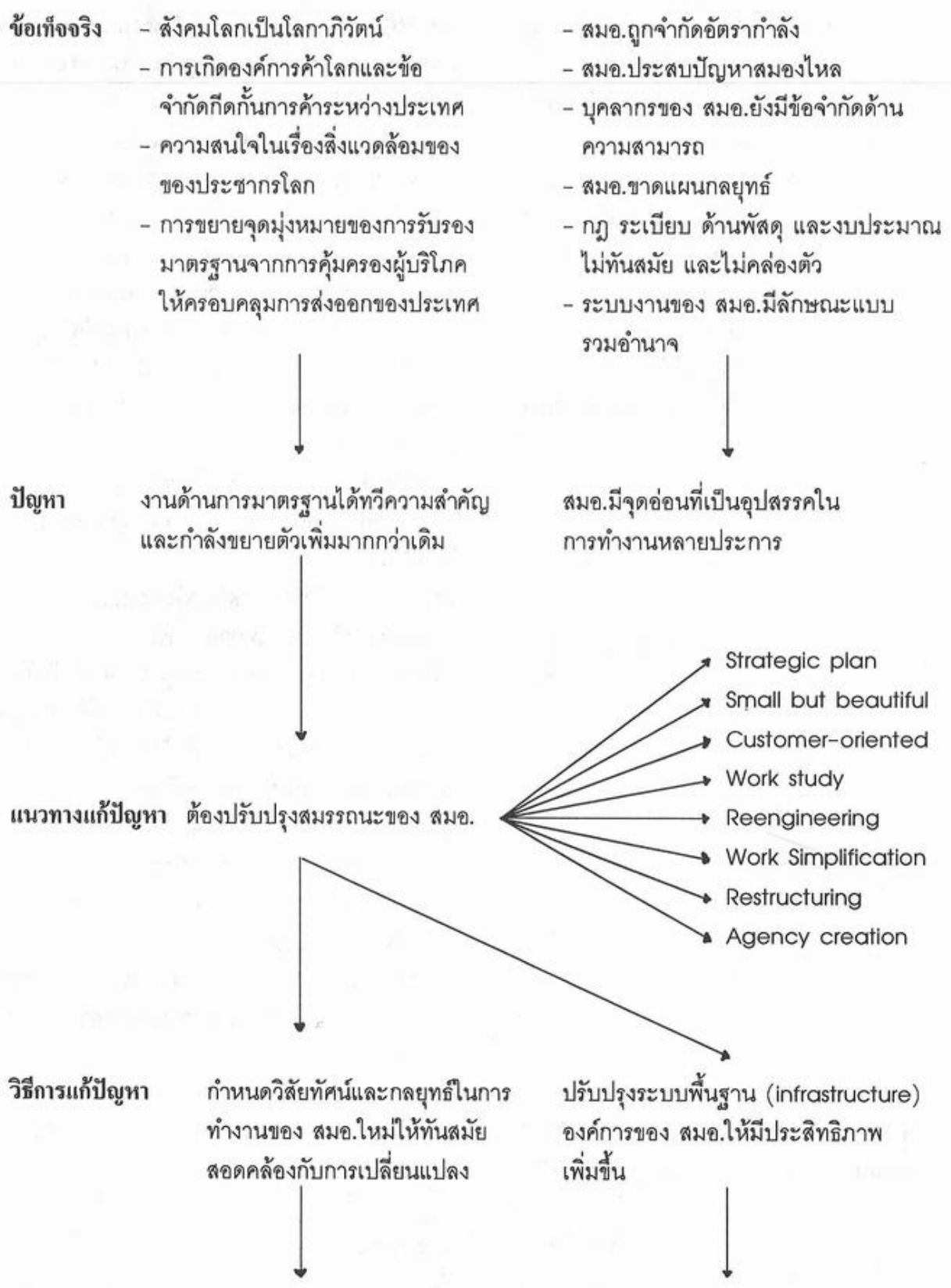
๕.๒.๒ ปฏิบัติงานและพัฒนาด้านการมาตรฐานภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมและมติคณะรัฐมนตรีเพื่อคุ้มครองผู้บริโภค ความปลอดภัย พืชผักสิ่งแวดล้อม ประหยัดพลังงานและพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก

๕.๒.๓ ดูแลรักษาผลประโยชน์ของประเทศในด้านการมาตรฐานไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการค้าของประเทศ

โดยทั้งนี้สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมได้กำหนดนโยบาย (Policy) แผนกลยุทธ์ (Strategic Plan) และเค้าโครงแผนกิจกรรมที่จะปฏิบัติในอนาคต ซึ่งจะไม่ขอลงลึกไปถึงรายละเอียดดังกล่าว

๕.๓ การปรับปรุงระบบบริหารงานของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ซึ่งเป็นไปตามผังแสดงรายละเอียดการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะระบบราชการของสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ดังนี้

ผังแสดงบทสรุปการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะระบบราชการของ สมอ.



**สาระในการ
แก้ไขปรับปรุง**

- ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการ สมอ.
- กำหนดให้ สมอ. เป็นหน่วยงาน มาตรฐานของชาติ
- มีการกระจายงานให้เครือข่าย (network)
- มีการพัฒนาอบรมข้าราชการ สมอ. และบุคลากรของเครือข่าย
- ชักชวนเอกชนเข้าร่วมงาน (privatization)
- ปรับปรุงวิธีการรับรอง มาตรฐานให้รวดเร็ว
- เป็นศูนย์สารสนเทศด้านการ มาตรฐาน

- เสนอให้จัดองค์กรแบบแบ่งส่วน (Divisionalized Form) เพื่อการบริการโดยมีการจัดองค์กรแบบยึดลูกค้าเป็น หลัก (Customer oriented) มีการกระจายอำนาจ (Devolution) การตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ลงไปให้กับบริหารระดับกลางรับผิดชอบ มีการดำเนินการด้านการมาตรฐานเพื่อบริการ ประชาชนแบบเบ็ดเสร็จภายในหน่วยงาน และจัด โครงสร้างองค์กรให้พร้อมที่จะแยกเป็นหน่วย Executive Agency แบบต่างประเทศ
- จัดระบบทางก้าวหน้าของตำแหน่งหลักใน สมอ. เป็นแบบศัลยากรีกด้วยการมอบหมายหน้าที่ให้นักวิชาการ ของ สมอ. ให้ทำงานแบบหลายหน้าที่ (Multi- function) โดยใช้เทคโนโลยีทางการสื่อสาร (IT) เข้าช่วย
- เสนอให้ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในเรื่องการสอบ การสรรหาและการจ้างผู้เชี่ยวชาญ ให้คล่องตัว
- เสนอให้มีแยกบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน สำหรับ ตำแหน่งวิชาชีพ และวิทยาศาสตร์
- ปรับปรุงระบบงานด้านการมาตรฐานจากเดิมที่เน้น เฉพาะการควบคุมมาเป็นการส่งเสริม กำกับ และดูแล
- แก้ไขกฎหมายด้านการมาตรฐานให้สอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมโลก
- เสนอให้ปรับปรุงระบบวิธีการงบประมาณเป็นแบบ โปรแกรม (Program Budgeting)
- เสนอให้ปรับปรุงกฎ ระเบียบด้านการเงิน บัญชี พัสดุ ให้ทันสมัยคล่องตัว
- ปรับปรุงระบบการวางแผน ติดตาม และประเมินผล ให้มีตัวชี้วัดความสำเร็จ และความล้มเหลวของงาน ที่ชัดเจน

**ผลผลิต
(Output)**

สมอ. มียุทธวิธีที่จะทำงานได้ รวดเร็วขึ้น และถูกต้องมากขึ้น

สมอ. มีขีดความสามารถในการทำงานสูงขึ้น

สมอ. มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ผลลัพธ์ (Outcome) สมอ. สามารถบริการผู้ประกอบการอุตสาหกรรมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. สิ่งที่จะต้องดำเนินการต่อไป

หน่วยงาน	การดำเนินการ
๑. สำนักงาน ก.พ.	<ul style="list-style-type: none"> - เสนอโครงสร้างของ สมอ.ที่ปรับปรุงใหม่ต่อคณะรัฐมนตรี - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้แล้วเสร็จภายใน ๓ เดือน - มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้แก่ สมอ.ดำเนินการเองได้มากขึ้น - นำหลักการ รูปแบบ วิธีการตามโครงการนำร่องนี้ไปปรับใช้กับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในส่วนราชการต่าง ๆ
๒. สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - เร่งรัดจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อรองรับแผนกลยุทธ์ - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้น ระยะยาว - เตรียมความพร้อมในการรับมอบอำนาจจากหน่วยงานกลาง - จัดทำข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการรับรองระบบงานด้านการมาตรฐาน (National Accreditation Council : NAC)
๓. สำนักงานประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - ผ่อนคลายระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณเพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ มีความคล่องตัว และมีอำนาจบริหารงบประมาณเพิ่มขึ้น ตามหลักการบริหารที่มุ่งเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก - ต้องสนับสนุนภารกิจที่ปรับปรุงใหม่ของ สมอ. เช่น การพัฒนาเครือข่าย และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๔. กระทรวงการคลัง	<ul style="list-style-type: none"> - ผ่อนคลายระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการใช้จ่ายเงิน เพื่อให้ส่วนราชการมีความคล่องตัว
๕. สำนักนายกรัฐมนตรี	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.๒๕๓๕ เพื่อให้มีการมอบอำนาจในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างแก่ส่วนราชการมากขึ้น



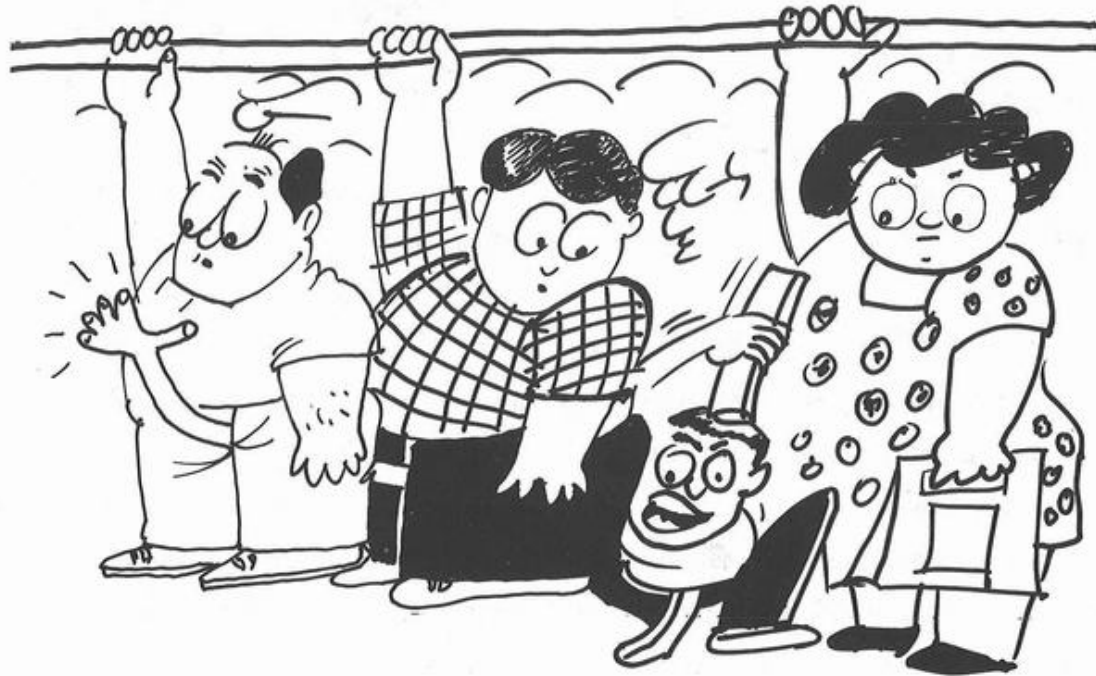
๗. บทส่งท้ายเกี่ยวกับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการ

การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการของไทยที่ผ่านมาในอดีต มักจะได้รับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงจากข้าราชการ สาเหตุสำคัญก็เนื่องจากนักปฏิรูประบบราชการเน้นแต่เรื่องงาน คาดหวังที่จะให้ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้น คุณภาพของการบริการดีขึ้น ค่าใช้จ่ายต้องถูกลงแต่ไม่เคยคำนึงถึงตัวข้าราชการ ว่าข้าราชการและลูกจ้างของรัฐจะได้รับอะไรจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการบ้าง ไม่เคยมีใครให้คำตอบที่ชัดเจนกับคำถามนี้ จึงใคร่ขอเสนอว่าการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามในระบบราชการ นอกจากคาดหวังว่าความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะ

เกิดขึ้นในระบบราชการหลังการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแล้ว ส่วนราชการควรจะกำหนดเป้าหมายในส่วนที่ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐจะได้รับให้ชัดเจนว่า หากปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการได้ประสบความสำเร็จจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการดีขึ้น เช่น มีเงินเดือนและรายได้เพิ่มขึ้น มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยช่วยในการทำงาน มีสำนักงานที่สวยงาม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรีเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น ถ้าผู้ดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบราชการให้คำตอบเหล่านี้แก่ข้าราชการอย่างชัดเจน ผมเชื่อมั่นว่าเราจะทำการปฏิรูประบบราชการไทยได้สำเร็จ

อุทหรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริภรณาสวัสดิ์



ไม่รู้ว่าตอนที่หนังสือฉบับนี้ออก น้ำกำลังเจ็งนองกรุงเทพมหานครไปหมด หรือว่าลดแล้วก็ไม่รู้สินะ แต่จะท่วมหรือลดก็ตาม ก็น่าเป็นห่วงไปหมดทั้งเด็กเล็ก เด็กโต ตลอดจนผู้ใหญ่ ผู้เฒ่า ผู้แก่ทั้งหลาย เดินทางไปโรงเรียน ไปทำงาน ไปธุระปะปังก็ลำบากยากเข็ญไปหมด ขนาดน้ำไม่ท่วมยังต้องทรมาณกรรม ตื่นแต่เช้ามืด ตะเกียกตะกายออกจากบ้านมา แล้วนี่น้ำท่วมจะเพิ่มความลำบากขึ้นมาอีกมากมายเท่าใดบ้าง ใครจะรู้บ้าง หากไม่ประสบกับตัวเอง...เฮ้อ...คิดแล้วกลุ้ม...ระวัง ๆ กันหน่อยนะครับ งูเงี้ยว เขี้ยวขอต่าง ๆ เศษแก้ว เศษกระจก ตลอดจนไฟฟ้า ปลั๊กไฟบ้านใครอยู่ต่ำ ๆ ก็ขยับขยายย้ายให้พ้นระดับน้ำเสียแหละดีที่สุด เพราะว่าหากไฟรั่วแล้วเราไม่สามารถที่จะเห็นตัวมันได้เลย กว่าจะรู้ตัวก็อาจจะสายเกินไปเสียแล้ว... ก็เตือนกันมาด้วยความเป็นห่วง เป็นใย... หวังว่าพวกเราคงจะผ่านพ้นภาวะน้ำท่วมไปได้ด้วยดี ทุกคนนะครับ.. จบเรื่องน้ำก็มาหาเรื่องเนื้ออีก เช่นเคยครับ... คราวนี้มีเรื่องเกี่ยวกับปากกับอารมณ์ วิธีการทำงานหลาย ๆ แบบ การเบิกเงินสวัสดิการ เรื่องของเก่าของใหม่ ตลอดจนการทำงานของคนในแวดวงโรงพยาบาล.... เอาละครับ เชิญเร่เข้ามาดูได้เลยครับ แล้วพบกันใหม่ครับ...

มีงรูปโทนะ:



นายเห่าศรีได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสำรวจตรวจนับอะไหล่คงเหลือประจำปี โดยมีนายห้อย และนายหนเป็น ผู้ช่วย กลุ่มสำรวจนี้ได้ทำงานล่วงเวลามาโดยตลอด จนกระทั่งตอนเย็นวันหนึ่ง นายเห่าศรีเดินตามหานายห้อยหลายแห่งก็ไม่พบ ทำให้เกิดอาการหงุดหงิด ต่อมาเมื่อพบหน้ากันนายเห่าศรีได้สอบถามเรื่องการสำรวจตรวจนับอะไหล่จากนายห้อย ก็ได้รับคำตอบที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ ทำให้นายเห่าศรีบันดาลโทสะใช้ถ้อยคำหยาบคาย ดุด่านายห้อย พร้อมกับพูดว่า มึงจะเอาอย่างไรกับกู กูสั่งมึงทำไมถึงไม่ทำ มึงรุ่นไหนกันวะ และได้ด่าว่าถึงบุพการีของนายห้อยอีกด้วย พร้อมทั้งร้องทำนายห้อยให้มาชกต่อยกับตน การกระทำของนายเห่าศรีเป็นความผิดฐานไม่สุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๑๑/๒๕๓๕/๓๓)..... ทำงานด้วยกัน หนักนิดเบาหน่อย ก็น่าจะพอพูดจាកันได้ แต่ถ้าหากเจอการเอาเปรียบกันแล้วก็คงจะเหลืออดเหมือนกันละนะ...

เขียนชื่อล่วงหน้า



นายอ้วนได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานปกครอง ปรากฏว่า ปลัดอำเภอที่รับผิดชอบงานบัตรประจำตัวประชาชนไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ นายอ้วนจึงต้องปฏิบัติหน้าที่แทน จนกระทั่งเวลาใกล้เที่ยง นายอ้วนมีความจำเป็นต้องไปราชการท้องที่ แต่ยังมีราษฎรรอทำบัตรประชาชนอยู่อีก ๗ ราย นายอ้วนจึงเรียกราษฎรทั้ง ๗ รายมาตรวจสอบเอกสารหลักฐานแล้วก็กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการให้โดยนายอ้วนได้ลงชื่อในแบบพิมพ์ บ.ป.๒ รวม ๗ ฉบับได้เป็นการล่วงหน้า แล้วนายอ้วนได้ออกไปราชการท้องที่ เจ้าหน้าที่ก็ยังมีได้พิมพ์ลายนิ้วมือและถ่ายรูปให้เพราะว่าเป็นเวลาพักเที่ยงพอดีตอนบ่าย ปลัดจังหวัดได้มาตรวจงานที่ฝ่ายทะเบียนและบัตรและตรวจพบ จึงได้สั่งยกเลิกแบบพิมพ์ บ.ป.๒ จำนวน ๗ ฉบับนั้นเสีย และได้จัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้กับราษฎรทั้ง ๗ ราย โดยใช้แบบพิมพ์ บ.ป.๒ เล่มใหม่ การกระทำของนายอ้วนเป็นความผิดฐานไม่ถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๑๐/๒๕๓๕/๒)..... เจตนาดี แต่วิธีการไม่ปลอดภัย ทางราชการจึงสั่งห้ามไว้...อย่าทำอีกนะจ๊ะ...

มารับงานเข้า



นายอืดทำงานอยู่ที่จังหวัด ทางราชการ ได้สั่งย้ายนายอืดไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง จังหวัดเดิมขอตัวไว้ช่วยราชการอีก ๒ เดือน แต่กรมไม่อนุมัติ เพราะว่าต้นสังกัดใหม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่บริหารงานเพื่อไม่ให้งานเกิดความเสียหาย จังหวัดจึงแจ้งให้นายชู้ย หัวหน้าของนายอืดทราบ เพื่อจะได้แจ้งให้นายอืดเดินทางไปรับงานใหม่ ปรากฏว่า นายชู้ยได้สั่งด้วยวาจาให้นายอืดทราบ นายอืดจึงไม่ได้รับทราบคำสั่งเป็นหนังสือและมีได้เดินทางไปรับตำแหน่งภายในกำหนดเวลา นายชู้ยก็มีได้สนใจที่จะดำเนินการประการใด ทำให้ต้นสังกัดใหม่ขาดเจ้าหน้าที่บริหารงาน แต่ยังไม่เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง การกระทำของนายอืดเป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) ส่วนนายชู้ยเป็นความผิดตามมาตรา ๖๘ และไม่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยตามมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๕ และมาตรา ๙๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนนายอืด ๑๐% ๒ เดือน และภาคทัณฑ์นายชู้ย (๑๓/๒๕๓๕/๑๘-๑๙)..... นายให้ย้ายก็ย้ายอย่าทำอืดอาดยียาดนะ...เดี่ยวเป็นเรื่องหรือก...

ไม่ต้องรอก็ได้



ทางราชการได้แต่งตั้งนายไต้ง นายติ่ง และนางด้อย เป็นกรรมการควบคุมการสอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่ง ระดับ ๖ (พูดง่าย ๆ ก็คือ คุณสมบัติเพื่อเลื่อนเป็นซี ๖ นั่นเองแหละ) โดยกำหนดให้ดำเนินการสอบโดยต้องเปิดซองข้อสอบ และปิดซองกระดาษคำตอบหน้ากรรมการคุมสอบทุกคน แต่ปรากฏว่าเมื่อนายไต้งได้รับซองข้อสอบก็ได้ดำเนินการจัดสอบไปโดยมีเพียงนายไต้งและนางด้อยร่วมกันคุมสอบเท่านั้น เพราะติดต่อนายติ่งไม่ได้ หลังจากสอบเสร็จแล้ว ๒ วัน นายไต้งจึงได้นำซองกระดาษคำตอบมาให้ นายติ่งและนางด้อยลงชื่อปิดซองกระดาษคำตอบ แล้วนายไต้งก็ได้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาว่า ได้ดำเนินการสอบเรียบร้อย และถูกต้องทั้งที่ความจริงมิได้เป็นไปตามที่รายงาน การกระทำของนายไต้ง เป็นความผิดฐานขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ตามมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๘ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๑๕/๒๕๓๕/๑๘-๒๐)..... กรณีนี้ ลูกน้องอีกสองคนก็มีความผิดด้วยเช่นกัน แต่เป็นความผิดเล็กน้อย และต้องกระทำไปตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงให้งดโทษแล้วเปลี่ยนเป็นว่ากล่าวตักเตือนแทน...เฮ้อ...ค่อยโล่งใจไปหน่อย...ไม่ทำก็ไม่ได้...ทำไปก็ผิดอย่างนี้แหละ...

ลัมริบ



ทางราชการได้ว่าจ้างห้างหุ้นส่วนจำกัด ยองเจียบ ทำการก่อสร้างถนน และลานคอนกรีต เสริมเหล็กหนา ๑๕ เซนติเมตร พื้นที่ ๗๐๐ ตาราง เมตร ของโรงพยาบาลอำเภอ ในราคาประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ บาท โดยผู้รับจ้างวางเงินสดเป็นหลัก ประกันจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท และในสัญญา ระบุว่า ถ้าผู้รับจ้างส่งมอบงานล่าช้าให้ผู้ว่าจ้าง ปรับได้วันละ ๑๕๐ บาท เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ก่อสร้าง ๔๕ วัน ผู้รับจ้างก็ยังสร้างไม่เสร็จ งานที่เสร็จแล้วมีเพียงแค่ยกกระดานดินลูกรังสูง ๑๐ เซนติเมตร และบดอัดแน่นเพียงบางส่วนเท่านั้น โรงพยาบาลจึงได้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบ ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้นายเชื่อยดำเนินการปรับผู้ รับจ้างตามสัญญา นายเชื่อยได้นำเรื่องไปรวม เรื่องเดิมไว้โดยมิได้ดำเนินการตามคำสั่งอย่างใด ต่อมากรรมการตรวจรับการจ้างก็ได้รายงานผู้บังคับ บัญชาว่า ผู้รับจ้างดำเนินการไม่แล้วเสร็จตามสัญญา ผู้บังคับบัญชาก็สั่งการให้นายเชื่อยดำเนินการอีก นายเชื่อยทำหนังสือเรียกผู้รับจ้างให้เข้าไปทำงาน

ต่อ ผู้รับจ้างก็มีได้มาติดต่อแต่อย่างใด นายเชื่อย มิได้ดำเนินการอันใดอีกเช่นกัน จนกระทั่งเจ้าหน้าที่ สดง.มาตรวจสอบสวนการเงิน และพบว่าไม่มีเงินประกัน ค้างบัญชีอยู่ ทางราชการจึงมีหนังสือแจ้งผู้รับจ้าง และบอกเลิกสัญญาปรับเงินประกัน และเรียกค่า ปรับด้วย แต่ผู้รับจ้างมิได้ชำระแต่อย่างใด ทาง ราชการจึงส่งฟ้องศาลแพ่งเรียกร้องให้จำเลยชด ใช้ค่าปรับพร้อมดอกเบี้ย ศาลพิพากษายกฟ้อง โดยเห็นว่าเงินมัดจำและงานที่จำเลยได้ทำไว้เป็น ค่าเสียหายพอสมควรแล้ว (คดีอยู่ระหว่างอุทธรณ์) การกระทำของนายเชื่อยเป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายและระเบียบ ของทางราชการ ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๑๓/๒๕๓๕/๑๕)..... เรื่องแค่นี้ หลงลืมปล่อยทิ้งไว้ตั้งนาน... ทำให้เสียอารมณ์ หมด... เจ้านายเขาทนไม่ไหวหรอกนะ...แฮ้อ...

คำเหมารถยนต์



นายปอง (ลูกจ้าง) ได้รับอนุมัติให้ไปสำรวจการกระจายการผลิตในระดับไร่นาในท้องที่จังหวัดหนึ่งระหว่าง วันที่ ๑๐-๑๘ มกราคม แต่สำนักงานไม่มีรถยนต์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานได้ จึงอนุมัติให้จ้างเหมารถยนต์แทนในอัตราค่าเช่าวันละ ๔๐๐ บาท แต่ปรากฏว่า นายปองกลับแบ่งงานออกเป็น ๒ ช่วง โดยเริ่มงานสำรวจเป็นเวลา ๓ วัน ก่อนกำหนดของโครงการ โดยจ้างเหมารถยนต์ของนางอ้อม แต่นางอ้อมซึ่งมิได้รับมอบหมายให้ร่วมออกปฏิบัติงานด้วยแต่ประการใด กลับมาลงชื่อในบัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการแล้วออกไปขับรถยนต์ของตนพานายปองออกไปทำงานสำรวจ โดยไม่ได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และในช่วงหลังนายปอง ได้ออกไปทำงานตามช่วงเวลาที่ได้รับอนุมัติเป็นเวลา ๕ วัน โดยเช่าเหมารถยนต์ของนางอ้อมอีกเช่นกัน แต่นางอ้อมมิได้ออกไปด้วย เมื่อนายปองทำงานสำรวจเสร็จแล้วก็เดินทางกลับบ้านพักและตรวจสอบแบบสอบถาม จนกระทั่งครบกำหนดวันที่ได้รับอนุมัติจึงได้กลับมาปฏิบัติงานตามปกติในการเขียนรายงานการเดินทางนั้น นายปองได้ระบุว่าออกไปปฏิบัติงานสำรวจตามวันเวลาที่ได้รับอนุมัติพร้อมกับเบิกเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พักและค่าเหมา

รถยนต์ ๗ วัน โดยนายปองได้ลงชื่อเป็นผู้รับเงินในใบเสร็จรับเงินค่าจ้างเหมารถยนต์ และมีนางอ้อมและนายอ้อนลงชื่อเป็นพยาน ทั้งที่ทราบดีว่านายปองได้ออกไปทำงานสำรวจในช่วงเวลาที่ได้รับอนุมัติเพียง ๕ วันเท่านั้น ต่อมาเมื่อมีการทักท้วง นายปองจึงได้นำเงินที่เบิกเกินไปมาคืนให้แก่ทางราชการแล้ว การกระทำของนางอ้อมเป็นความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการ และประพฤติชั่วตามมาตรา ๗๕ และ ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๒ และ ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) ส่วนนายอ้อนเป็นความผิดฐานประพฤติชั่ว ตามมาตรา ๘๑ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๘ วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือนนางอ้อม ๑๐% ๒ เดือน และภาคทัณฑ์นายอ้อน (๑๓/๒๕๓๕/๑๙-๒๐)..... อยากจะช่วยเหลือเขาก็บอกเจ้านายด้วยก็ได้ไม่เกิดเรื่องเช่นนี้... แล้วก็รู้ทั้งที่รู้ก็ยังเป็นพยานรับรองส่งเดชไปยั้งนั่นแหละ... สมน้ำหน้า...

แทนเวอร์



นายแหลมมีหน้าที่อยู่เวรรอบเย็น (บ่าย ๔ โมงถึง ๒ ทุ่ม) แต่มีเหตุผลและความจำเป็นจึงได้ขอร้องให้นายเหมือนอยู่เวรแทน ซึ่งนายเหมือนตกลง จึงได้ทำบันทึกการแทนเวอร์ แล้วนายแหลมนำไปส่งให้เสมียนเวรเพื่อเสนอความเห็น หลังจากนั้นนายแหลมรับบันทึกดังกล่าวจากเสมียนเวรเพื่อนำไปเสนอหัวหน้าสั่งอนุญาต ปรากฏว่านายแหลมกลับปลอมลายมือชื่อของหัวหน้าสั่งอนุญาตเสียเอง แล้วนำกลับมาส่งมอบให้เสมียนเวรเพื่อบันทึกหมายเหตุไว้ ครั้งถึงเวลาปฏิบัติหน้าที่ นายเหมือนก็มาอยู่เวรแทนนายแหลมตลอดเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุเสียหายเกิดขึ้น รุ่งขึ้นเสมียนเวรเกิดสงสัยได้ตรวจสอบบันทึกการแทนเวอร์ของนายแหลมก็พบว่า ลายมือชื่อหัวหน้าปลอม จึงรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ การกระทำของนายแหลมเป็นความผิดฐานไม่ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการและประพฤตชั่ว ตามมาตรา ๗๔ และ ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๑ และ ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๒ เดือน (๑๓/๒๕๓๕/๒๖)..... กลัวไม่ได้รับอนุมัติ เลยเซ็นเองซะเลย...สิ้นเรื่องไป...

ใบเสร็จเท็จ แต่เบิกจริง



นางดอกไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาคแล้ว ผู้บังคับบัญชาสั่งย้ายให้ไปอยู่อีกจังหวัดหนึ่ง นางดอกไม่จึงเช่าบ้านจากนางไม้ดอกอยู่ประมาณ ๕-๖ เดือน แล้วย้ายไปเช่าบ้านของนางไม้แก้วอีก ๖-๗ เดือน โดยเจ้าของบ้านคิดค่าเช่าบ้านเดือนละ ๘๐๐ บาท และเจ้าของบ้านได้เซ็นแต่ชื่อลงไว้ในใบเสร็จรับเงินเท่านั้น แล้วนางดอกไม่ได้นำค่าใช้จ่ายกระแสไฟฟ้าและประปามารวมเป็นค่าเช่าด้วย โดยกรอกตัวเลขค่าเช่าเป็นเดือนละ ๙๐๐ บาท หลังจากนั้นนางดอกไม่ได้นำใบเสร็จดังกล่าวมาประกอบการเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการตามสิทธิของตนเอง เดือนละ ๔๑๕ บาท ต่อมานางดอกไม่ได้อาศัยมาพักอาศัยอยู่ในบ้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นบ้านพักของทางราชการ จึงได้งดเบิกค่าเช่าบ้าน การกระทำของนางดอกไม่มีความผิดฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา ไม่ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ และประพฤตชั่วตามมาตรา ๗๓ ๗๔ และ ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๐ ๙๑ และ ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (๑๓/๒๕๓๕/๑๑).....เฮ้อ...หาเรื่องใส่ตัวแท้ ๆ เลยสิทธิมีเท่าใดก็เบิกไป...การกรอกใบเสร็จเช่นนี้ไม่ได้ทำให้ตนมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้มากขึ้นเลย...

จ๊ะโละของเก่า



นายโต้งและนางไก่อัดทะเบียนสมรส และอยู่ด้วยกันเป็นเวลา ๑๐ ปีเศษ โดยมีบุตรด้วย และนายโต้งก็ได้อุปการะเลี้ยงดูมาด้วยดี ต่อมา นายโต้งได้ไปมีความสัมพันธ์กับนางเป็ด ถึงขั้น อยู่กินกันฉันสามีภรรยา และทอดทิ้งนางไก่อและ บุตรให้อยู่กันตามลำพังกับมารดาซึ่งชราภาพแล้ว นอกจากนั้นนายโต้งก็ได้ฟ้องนางไก่อต่อศาลจังหวัด เพื่อขอหย่าขาด โดยอ้างว่าไม่สามารถใช้ชีวิต ร่วมกับนางไก่อได้เพราะนางไก่อเล่นการพนัน และ ด่าทอมารดาของตน ทั้งที่ไม่มีมูลความจริงแต่ ประการใด การกระทำของนายโต้งเป็นความผิด ฐานประพฤติก้าวตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน ๑๐% ๔ เดือน (๑๐/๒๕๓๕/๔)..... เก้า ๆ เป็นสนิม ใหม่กว่า หน้าตาจุ่มจิม... พูดกัน ดี ๆ ก็ได้ ไม่น่าจะทำให้เสียความรู้สึกแบบนี้เลย...

บัตรเครดิต



นายเหลี่ยมเก็บบัตรเครดิตของผู้อื่นได้ แล้วนำไปกรอกแบบฟอร์มขอรหัสส่งไปยังบริษัท เพื่อใช้รหัสเบิกเงินสดจากตู้ A.T.M. เมื่อบริษัท ส่งรหัสมาให้ นายเหลี่ยมก็ได้นำบัตรดังกล่าวไป เบิกเงินสดจากตู้ A.T.M. จำนวน ๘,๐๐๐ บาท และได้นำบัตรไปซื้อสินค้าจากห้างสรรพสินค้า มูลค่าประมาณ ๑๐,๐๐๐ บาทเศษ และเจ้าหน้าที่ ดำรวจได้จับกุมตัวได้ขณะกำลังรับมอบสินค้า จากห้าง ผลคดีอาญาถึงที่สุด ศาลพิพากษา จำคุก ๑ ปี ๖ เดือน และปรับ ๔,๐๐๐ บาท ฐานลักทรัพย์ ปลอมและใช้เอกสารสิทธิปลอม โทษจำคุกให้รอการลงโทษมีกำหนด ๒ ปี การ กระทำของนายเหลี่ยมเป็นความผิดฐานประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือให้ออกจากราชการ (๘/๒๕๓๕/๖) (ปัจจุบันคือ ปลดออกจากราชการ)..... ใช้บัตร เงินพลาสติกเลย ทันสมัยดีแท้ ๆ...แฮ็ ๆ...ไฮเทค จริง ๆ ...

แก๊งจรีจ ๑



นางไก่อตั้งท้องได้ ๖ เดือน มีอาการปวดท้องมากเป็นพัก ๆ และมีเลือดออกทางช่องคลอดมาก และเด็กหยุดคืบมา ๒ วัน จึงได้เข้ามารับการรักษาที่โรงพยาบาล นางแตนและนางต่อซึ่งเป็นพยาบาลเวรก็รีบพยาบาลและแจ้งนางฟ้าซึ่งเป็นแพทย์เวรทราบ นางฟ้าได้มาตรวจทันที แล้วให้พยาบาลคอยสังเกตอาการตกเลือดและความดันโลหิตพร้อมกับให้จองเลือดไว้ด้วย แต่ไม่ได้ให้ยาระงับปวด เพราะจะทำให้แห้งช้าลงและเสียเลือดมากขึ้นจนอาจเป็นอันตรายแก่ชีวิตได้ ต่อมาอีกประมาณ ๒ ชั่วโมง คนไข้ปวดท้องมาก พยาบาลจึงรายงานให้หมอเวรทราบ หมอจึงสั่งให้ฉีดยาแก้ปวด หลังจากนั้นสักครู่ใหญ่คนไข้ก็มีเลือดออกทางช่องคลอดและแห้งบุตรออกมา เด็กเป็นเพศหญิง น้ำหนัก ๘๐๐ กรัม มีอาการตัวเขียวหายใจนาน ๆ ครั้ง พยาบาลทั้งสองจึงช่วยกันช่วยเหลือเด็กและสังเกตอาการ ปรากฏว่าเด็กอาการไม่ดีขึ้นและหยุดหายใจ จึงเข้าใจว่าเด็กเสียชีวิตแล้ว โดยไม่ได้รายงานให้แพทย์เวรทราบ บิดาของเด็กทราบข่าวจึงมาขอเด็กไปฝัง พยาบาลจึงนำเด็กใส่ถุงพลาสติกมอบให้บิดาของเด็กไป โดยไม่ได้ตรวจสอบดูอีกครั้งที่เด็กยังมีชีวิตอยู่หรือไม่

ครั้นบิดาของเด็กกลับบ้านพบว่าเด็กยังมีชีวิตอยู่โดยลืมตาและหายใจเบา ๆ จึงนำ

เด็กกลับไปโรงพยาบาลทันที แพทย์เวรคนใหม่ได้ตรวจรักษา แล้วส่งต่อไปยังโรงพยาบาลจังหวัด แต่เด็กอาการไม่ดีขึ้นและเสียชีวิตในวันรุ่งขึ้น การกระทำของนางฟ้าที่รับรายงานว่าคนไข้ปวดท้องมากก็ไม่ไปดูแล แต่สั่งการรักษาทางโทรศัพท์แก่คนไข้ ถือว่าเป็นความผิดฐานทอดทิ้งหน้าที่ราชการตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) ส่วนการกระทำของนางแตนและนางต่อที่ช่วยเหลือเด็กจนเด็กไม่หายใจแล้ว เข้าใจว่าเด็กได้เสียชีวิตโดยไม่รายงานให้แพทย์เวรทราบและวินิจฉัยสั่งการ กลับตัดสินใจโดยพลการ และส่งมอมเด็ก ให้ญาติไปโดยไม่ตรวจสอบให้ดีอีกครั้ง เป็นความผิดฐานไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสูสาหะและเอาใจใส่ตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๘๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ทั้ง ๓ คน (๑๐/๒๕๓๗/วาระที่ ๕)..... ทุกคนพยายามช่วยเหลือกันเต็มที่แล้ว เพียงแต่ขาดความละเอียดรอบคอบเท่านั้น...เป็นเรื่องที่น่าเห็นใจมาก...แต่อย่างไรก็ต้องถือว่าเป็นการแห่งแน่นอน...

ท้อโง เสียว

เทอร์โบ



ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งเป็นปีที่น้ำท่วมใหญ่ทั่วประเทศเป็นต้นมา

คงไม่มีปีไหนละครระมังที่น้ำจะท่วมประเทศไทย มากมายเท่ากับปี พ.ศ. ๒๕๓๘ เพราะที่ท่วมไปแล้ว มีถึง ๖๕ จังหวัด นี่ไม่รวมภาคใต้ซึ่งขณะที่เขียนบทความนี้ยังไม่ท่วม

น้ำท่วมในปี ๒๕๓๘ นี้ ไม่ใช่ท่วมมากจังหวัดแต่อย่างเดียว

แต่ทำสถิติท่วมนานด้วย เพราะบางจังหวัดนั้น ทราบว่าน้ำท่วมเป็นเดือน

นอกจากความลำบากต่าง ๆ นานา ที่ประชาชนได้รับแล้ว

ปัญหาคลื่นน้ำเน่าในบางพื้นที่ ก็ทำลายสุขภาพจิตไปเยอะ

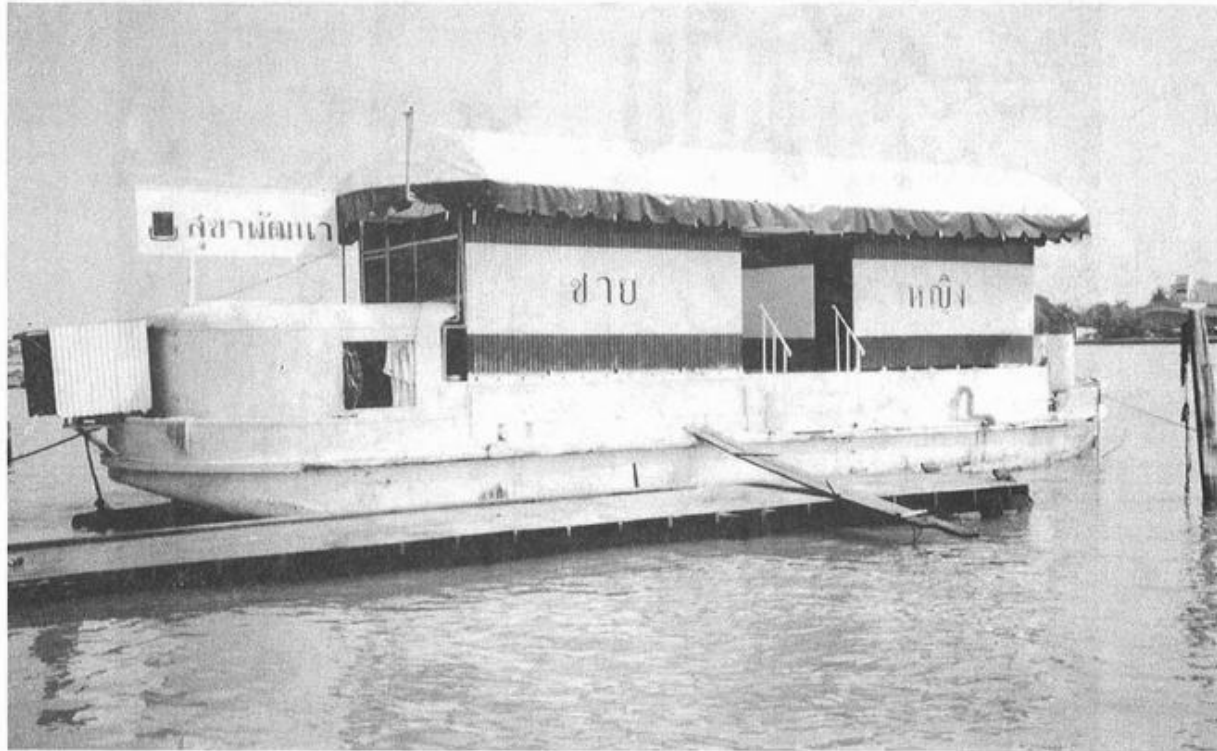
เจตนาที่จะเขียนในวารสารข้าราชการฉบับนี้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องน้ำ แต่ก็ ไม่ใช่เรื่องน้ำท่วม

แต่เรื่องน้ำท่วม ก็มาเกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะเขียนจนได้

และเป็นเรื่องที่ตี น้าชมเชย

พร้อมทั้งจะช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องที่ต้องการจะกล่าวถึงด้วย

ไม่ทราบว่าคุณผู้อ่านได้มีโอกาสทราบข่าวจากทางวิทยุ โทรทัศน์ หรือทางหนังสือพิมพ์ เกี่ยวกับ "เรือสุขาพัฒนา" ของกรมชลประทาน หรือไม่ กรมชลประทาน ได้สร้าง "เรือสุขาพัฒนา" ขึ้นเพื่อสนองพระราชปราชญ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๓๘ ถึงความเดือดร้อนของราษฎรในพื้นที่ที่ถูกน้ำท่วมชังเป็นเวลานาน



กล่าวคือ มีระบบบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลสามารถบำบัดน้ำเสียให้ได้มาตรฐานก่อนปล่อยน้ำทิ้งลงสู่แหล่งน้ำ

มีระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำที่มีทั้งระบบถังกรองน้ำ ระบบฆ่าเชื้อโรค ระบบป้องกันคลอรีน ระบบเก็บน้ำและจ่ายน้ำ และระบบไฟฟ้าและเครื่องกำเนิดไฟฟ้า

นอกจากนั้น ยังมีเครื่องเสียงเปิดให้ผู้คลาย

เฉพาะอย่างยิ่งที่เดือดร้อนในเรื่อง "สุขา" เรามาดูรายละเอียดของ "เรือสุขาพัฒนา" ของกรมชลประทานกันก่อน เรือนี้ดัดแปลงมาจากเรือบรรทุกขนาด ๔๕ ตัน มาจัดทำเป็นห้องสุขาชาย ๓ ห้อง สุขาหญิง ๓ ห้อง ห้องอาบน้ำชาย-หญิงอย่างละ ๑ ห้อง พร้อมทั้งรถปัสสาวะชายและอ่างล้างมือและหน้า รวม ๓ ที่ ที่สำคัญที่สุด และเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการจะเขียนถึง เพราะ "เรือสุขาพัฒนา" นี้ มีระบบการทำงานที่สมบูรณ์แบบที่สุด

ทุกที่ได้ฟังในขณะที่ปล่อยทุกซ์ด้วย

ข่าวแจ้งว่า กรมชลประทานจะดัดแปลงเรือขนาด ๑๕๐ ตัน เป็น "เรือสุขาพัฒนา" ลำต่อไป

ได้กล่าวตั้งแต่ตอนต้นแล้วว่า ตั้งใจจะเขียนเรื่องนี้ และเรื่อง "เรือสุขาพัฒนา" ก็เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เขียนด้วย

น้ำที่จะเขียนก็คือเรื่องของสภาพของน้ำในแม่น้ำในปัจจุบันนี้

เพราะ "เทอร์โบ" นั้น บ้านเดิมอยู่ริมแม่น้ำ ทั้งได้กิน ได้เล่น และว่ายน้ำเป็นในแม่น้ำ

ตั้งแต่อายุยังไม่กี่ขวบ

แม่น้ำที่ได้ใช้ตอนสมัยเด็กนั้น สะอาด บริสุทธิ์ เล่นไปก็ดื่มน้ำในแม่น้ำได้ โดยไม่ต้องคิดเรื่องความสกปรก

คนในสมัยนี้ ไม่เฉพาะแต่คนในกรุงเทพมหานครหรือที่ฟังแล้ว อาจจะไม่เชื่อว่ากินน้ำในแม่น้ำที่เล่นได้

เพราะแม่น้ำหลายสายในตอนนี้อยู่ในสภาพที่ไม่อาจพูดได้ถึงเรื่องความสะอาด

โดยเฉพาะแม่น้ำเจ้าพระยาในตอนนี้นั้น ไม่ต้องพูดถึงเลย

บางช่วงบางตอนนั้น ไม่ใช่เสียอย่างเดียว แต่กลิ่นของน้ำเหม็นคูลิ่งแล้ว น้ำในแม่น้ำของบางจังหวัดที่ได้พบเห็นนั้น แม้ว่าจะไม่ใช่สะอาดเท่ากับที่ได้เคยสัมผัสเมื่อครั้งเด็ก ๆ

แต่ก็พูดได้ว่า ยังสะอาดอยู่มาก ๆ เมื่อเทียบกับแม่น้ำเจ้าพระยา

ได้เห็นแม่น้ำซึ่งส่วนใหญ่ยังพอจะสะอาด ทำให้ใจเราสะอาดตามไปด้วย แต่ความสะอาดที่ยังพอได้พบเห็นอยู่นั้น ไม่ทราบว่า จะได้เห็นไปได้นานเท่าใด เพราะคนนั้น ชอบทิ้งสิ่งของ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลลงในแม่น้ำกันมาก

ขอพูดสิ่งแรกก็คือ สิ่งปฏิกูล

ไม่ทราบว่าท่านผู้อ่านได้ไปรับประทานอาหารในภัตตาคารลอยน้ำ (เรือหรือแพที่ดัดแปลงเป็นภัตตาคาร และในภัตตาคารที่อยู่ริมน้ำ หรือไม่ และได้ใช้บริการห้องน้ำห้องส้วมในภัตตาคารนั้น หรือไม่

ห้องน้ำและห้องส้วมในภัตตาคารดังกล่าวมันทิ้งน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลที่ปลดปล่อยลงในสุขาทั้งหมด

จะปล่อยลงในแม่น้ำ

ไม่ว่าจะเป็นเรือที่ทำเป็นภัตตาคาร หรือภัตตาคารริมน้ำ ทั้งในเขตกรุงเทพมหานคร หรือในต่างจังหวัด

มีสภาพเช่นเดียวกัน

แม้ว่า "เทอร์โบ" จะมั่นใจว่า มีกฎหมายห้ามทิ้งน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลลงแม่น้ำ

แต่เพราะความจำเป็นบังคับ และรวมทั้งการปล่อยปละละเลยของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้ สภาพจึงเป็นเช่นปัจจุบัน

ได้ทราบข่าวแนวคิดและวิธีการของ "เรือสุขาพัฒนา" แล้ว

นำมาใช้ได้ ในภัตตาคารลอยน้ำหรือภัตตาคารที่อยู่ริมน้ำ ซึ่งใช้ระบบสุขาปล่อยทิ้งได้เป็นอย่างดี

ขอเพียงระบบเดียวกันก็พอ คือระบบบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูล ซึ่งสามารถบำบัดน้ำเสียให้ได้มาตรฐานก่อนปล่อยน้ำทิ้งลงสู่น้ำ

ก็ไม่ทราบว่า ระบบนี้มีราคาแพง มากน้อยแค่ไหน

คงต้องฝากกรมเจ้าท่าซึ่งรับผิดชอบในเรื่องนี้ ติดต่อกับกรมชลประทาน ถึงวิธีการและสนนราคา

หากกำหนดให้ภัตตาคารลอยน้ำและภัตตาคารที่อยู่ริมน้ำ ที่ใช้ระบบสุขาปล่อยทิ้งลงน้ำได้ใช้ระบบบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลเสียก่อน จะทำได้มากน้อยเพียงใด

ทำได้แล้ว ต้องตรวจตราอย่างจริงจัง อย่าให้เป็นไปเหมือนเช่นในปัจจุบันนี้

เรื่องที่สองก็คือ เรื่องของขยะ

เราก็กองขยะลงในแม่น้ำกัน แต่เนื่องจากประชากรของเรายังไม่มาก ประกอบกับขยะที่ทิ้งก็เป็นขยะซึ่งสลายโดยธรรมชาติได้โดยง่าย

น้ำยังมีความสะอาด
แต่ในปัจจุบัน มีคนเพิ่มมากขึ้น มีวินัยน้อยลง
ขยะที่ทิ้งลงในแม่น้ำลำคลองก็มีมากเพิ่มขึ้น
ตัวขยะเองก็มีวิวัฒนาการมากขึ้น เพราะขยะ
ในปัจจุบันย่อยสลายได้ยากขึ้น ขยะบางอย่าง เช่น
พลาสติกนั้นย่อยสลายไม่ได้เลย

ตัวอย่างหนึ่งที่มีการรณรงค์การไม่ใช้ถุง
พลาสติกและโฟม

ทำให้ขยะที่ย่อยสลายไม่ได้โดยธรรมชาติลด
น้อยลง

ก็ขอให้เราช่วยกันรณรงค์ในเรื่องเหล่านี้ต่อไป
ด้วยเถิด

เรื่องที่สาม ก็คือ น้ำเสียจากบ้านเรือน จาก
โรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ที่ปล่อยลงไปในแม่น้ำ โดย
ยังไม่ได้บำบัดน้ำเสียเสียก่อน

แม้ว่าโรงงานขนาดใหญ่ที่ต้องใช้น้ำจำนวนมาก
มากในการดำเนินการ และทำให้เกิดน้ำเสียเป็นจำนวน
มากนั้น

ทางราชการได้กำหนดให้โรงงานนั้น ๆ มี
ระบบบำบัดน้ำเสีย

ครับ โรงงานก็ต้องสร้างตามที่ทางราชการ
กำหนด

แต่โดยที่การเดินเครื่องโรงบำบัดน้ำเสีย ต้อง
เสียค่าใช้จ่ายพอสมควร

บางโรงงานจึงแอบปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำโดย
ไม่บำบัด

คงต้องฝากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่ง
ต้องตรวจสอบโรงงานเป็นประจำอยู่แล้ว ช่วยดูแลด้วย

ก็เป็นที่น่ายินดีที่ขณะนี้หลายฝ่ายได้เห็นความ
สำคัญในเรื่องขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสีย

น้ำเสียจากบ้านเรือน โดยเฉพาะในกรุงเทพ
มหานครนั้น

กรุงเทพมหานครเอง ก็ไม่ได้มีงบประมาณ

ท่านที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร หรือมีโอกาส
เดินทางไปกรุงเทพมหานครในระยะนี้

ไปทางไหนก็จะเห็นคำขอโทษ เพราะกำลัง
ก่อสร้างเพื่อจะบำบัดน้ำเสีย

แต่ทุกคนก็ไม่บ่น แม้ว่าจะติดเพราะการ
ก่อสร้าง

เพราะทราบดีว่าเมื่อการก่อสร้าง น้ำเสียใน
กรุงเทพมหานครจะได้รับการบำบัด

ทำให้น้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มีสภาพที่ดีขึ้น
ก็ขอขอบคุณกรุงเทพมหานครไว้ตรงนี้ด้วย

เรื่องสุดท้ายก็คือเรื่องการรुकกล้าในพื้นที่
สาธารณะ โดยเฉพาะการรुकกล้าเข้าไปในลำน้ำ

ไม่ว่าจะเป็นแม่น้ำหรือทะเล
ไม่ทราบว่าท่านผู้อ่านได้อ่านข่าวดังข่าวหนึ่ง
หรือไม่

ข่าวนั้นก็คือ ข้าราชการมนตรีช่วยว่าการกระทรวง
คมนาคม ได้สั่งการให้กรมเจ้าท่าเอาจริงกับการปลูก
อาคารรुकกล้าเข้าไปในน้ำสาธารณะที่บางละมุง ชลบุรี

เจ้าของอาคารดังกล่าว ดังเสียด้วย
ผลจะปรากฏว่าอย่างไร ก็คงจะต้องติดตาม
กันต่อไป

แต่ข่าวนี ก็ได้สะท้อนให้เห็นว่า ยังมีอีก
หลายคนที่ยังไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

ไม่ว่าจะเป็นผู้พยายามหลีกเลี่ยงกฎหมาย
รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ยังไม่ได้ปฏิบัติตาม
กฎหมาย

หลักฐานในเรื่องนี้ นำเป็นใบเสร็จได้
ลองนั่งรถซีเรียไปตามลำน้ำต่าง ๆ เกิด

ไม่ว่าแม่น้ำที่ไหน รวมทั้งแม่น้ำเจ้าพระยา
โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร

ที่รุกกล้าเข้าไปในแม่น้ำนั้น ไม่ทราบว่าถูกต้อง
ตามกฎหมายหรือไม่



โดยเฉพาะโรงแรมดัง ๆ ทั้งหลาย
ที่จริงก็ให้เห็นใจกรมเจ้าท่า
คิดว่าคงพยายามที่จะดำเนินการในเรื่องนี้อย่าง

จริงจัง

แต่อาจจะไปเจอต่อเข้า จึงทำอะไรไม่ได้
ฝากคนที่ม้อ่านจ และไม่กลัวตอ ก็แล้วกัน
ทำความดีไว้สักครั้ง คนเขาจะได้ชื่นชม
"เทอร์โบ" คนหนึ่งละ ที่จะขอชม

โดยเฉพาะชาวท่านรัฐมนตรีช่วยว่าการ
กระทรวงคมนาคม ที่ได้สั่งการให้กรมเจ้าท่า เอาจริง
กับการปลูกอาคารรुक้าเข้าไปในน้ำสาธารณะที่บางละมุง
ชลบุรี

ทำเรื่องนี้เสร็จเรียบร้อยให้เป็นตัวอย่างแล้ว
ช่วยลูยเรื่องการรुक้าที่ริมน้ำด้วย

นอกจากจะไม่กะกะถูกตาแล้ว
ยังจะช่วยให้หน้าไหลลงทะเลได้เร็วขึ้น
คงจะทำให้น้ำที่ท่วมทั้ง ๖๕ จังหวัด ไม่
มากและไม่นานเท่านี้

“เรือสุขาพัฒนา”

เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๓๘ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงปรารภถึงปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรในพื้นที่ที่ถูกน้ำท่วมขังมาเป็นเวลานาน เฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับ “สุขา” กรมชลประทานจึงรับสนองพระราชดำริ โดยพิจารณาดำเนินการดัดแปลงเรือบรรทุกขนาด ๔๕ ตัน (เป็นเรือต้นแบบ) เพื่อใช้เป็นห้องสุขาชั่วคราวเคลื่อนที่ ซึ่งจะนำไปจัดบริการ ณ บริเวณชุมชนที่มีความเดือดร้อนจากน้ำท่วมบ้านเรือน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นเรือสุขาเคลื่อนที่ชั่วคราว
๒. เพื่อให้บริการสุขาเคลื่อนที่แก่ผู้ประสบอุทกภัย
๓. เพื่อบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูลให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นการลดมลภาวะทางน้ำ
๔. ให้เป็นเรือที่มีระบบการทำงานที่สมบูรณ์ครบวงจร

วิธีดำเนินการ

กรมชลประทานได้เร่งดำเนินการโดยในขั้นแรกได้ทำการดัดแปลงเรือเก่า ขนาดบรรทุก ๔๕ ตัน ให้เป็นห้องสุขาเคลื่อนที่ “สุขาพัฒนา”

ส่วนประกอบของเรือสุขาพัฒนา ประกอบด้วย

- | | | | |
|------------------------------|-------|---|------|
| ๑. ห้องสุขาชาย | จำนวน | ๓ | ห้อง |
| ๒. ห้องสุขาหญิง | จำนวน | ๓ | ห้อง |
| ๓. ห้องอาบน้ำชาย | จำนวน | ๑ | ห้อง |
| ๔. ห้องอาบน้ำหญิง | จำนวน | ๑ | ห้อง |
| ๕. โถปัสสาวะชาย | จำนวน | ๒ | ที่ |
| ๖. อ่างล้างมือและหน้าของชาย | จำนวน | ๑ | ที่ |
| ๗. อ่างล้างมือและหน้าของหญิง | จำนวน | ๒ | ที่ |

ระบบการทำงานของสุขาพัฒนา

เรือ “สุขาพัฒนา” เป็นเรือสุขาเคลื่อนที่ที่มีระบบการทำงานที่สมบูรณ์แบบ อยู่ภายในเรืออันได้แก่

๑. ระบบบำบัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูล ที่มีความสามารถบำบัดน้ำเสียให้ได้ตามมาตรฐานก่อนปล่อยน้ำทิ้งลงสู่แหล่งน้ำ ทั้งนี้ได้ใช้ถังที่ผลิตโดยบริษัท พี.พี.เซ็นเตอร์ จำกัด รุ่น Aerotol 20 ทำด้วยไฟเบอร์กลาส ขนาดกว้าง ๑.๓๒ เมตร ยาว ๒.๒๙ เมตร สูง ๑.๓๕ เมตร ใช้จำนวน ๒ ชุด โดยแบ่งเป็นห้องสุขา ๓ ห้องต่อถังบำบัด ๑ ชุด

๒. ระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำ ใช้ปรับปรุงน้ำดิบจากแม่น้ำลำคลองให้เป็นน้ำที่สะอาด โดยปราศจากเชื้อโรค สำหรับใช้ในห้องอาบน้ำและห้องสุขา ทั้งนี้สามารถปรับปรุงคุณภาพน้ำได้ชั่วโมงละ ๑,๘๐๐ ลิตร อันประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ดังนี้

๑. ระบบถังกรองน้ำ ใช้ถังเหล็กทรงกระบอกมีความจุ ๒๐๐ ลิตร จำนวน ๔ ถัง ภายในถังบรรจุสารกรองที่ทำด้วยวัสดุจากธรรมชาติได้แก่ โยมะพร้าวและถ่านหุงต้ม โดยทำการสูบน้ำด้วยปั๊มแบบจุ่ม (Submersible Pump) ขนาด ๓๐ ลิตรต่อนาที แล้วปล่อยน้ำดิบให้กระจายไหลลงในถัง ผ่านชั้นกรองต่าง ๆ จนเป็นน้ำที่มีคุณภาพดี แล้วจึงนำไปเข้าระบบฆ่าเชื้อโรคขั้นสุดท้าย

๒. ระบบฆ่าเชื้อโรค เป็นถังเหล็กรูปสี่เหลี่ยมขนาด ๐.๓ x ๒.๔ x ๐.๓ เมตร มีระดับเก็บกักน้ำสูง ๐.๑๕ เมตร ด้านในมีแผ่นกั้นน้ำสลับกันระหว่างด้านซ้ายและขวา เพื่อให้น้ำเกิดการปั่นป่วน (Static Mixing) ทั้งนี้ต้องการให้น้ำที่ผ่านการกรองแล้วผสมกับคลอรีนที่เติมลงไปได้อย่างทั่วถึง อันทำให้เกิดผลดีในการฆ่าเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ระบบป้อนคลอรีนใช้เป็นถังเหล็กสี่เหลี่ยมขนาด ๐.๔๕ x ๑.๒ x ๐.๙ เมตร เก็บคลอรีนได้ ๒๗๐ ลิตร โดยคลอรีนที่ใช้เป็นคลอรีนผง ความเข้มข้น ๖๐ เปอร์เซ็นต์ แล้วนำเอามาผสมกับน้ำ ทั้งนี้การป้อนคลอรีนได้ใช้วาล์วปรับอัตราการไหลเพื่อควบคุมปริมาณคลอรีนให้เหมาะสม

๓. ระบบเก็บน้ำและจ่ายน้ำ เป็นระบบรวมน้ำที่ผ่านการฆ่าเชื้อโรคแล้ว โดยใช้เป็นถังเหล็กทรงสี่เหลี่ยม ขนาด ๑.๒ x ๒.๔ x ๑.๒ เมตร ให้ระดับเก็บกักน้ำสูงสุด ๐.๙ เมตร คิดเป็นความจุของถัง ๒.๕๙ ลูกบาศก์เมตร พร้อมทั้งได้ติดตั้งปั๊มจ่ายน้ำ ที่เป็นปั๊มไฟฟ้าชนิดเพิ่มแรงดัน ขนาด ๔๐ ลิตรต่อนาที ยกน้ำสูง ๑๒ เมตร โดยควบคุมการทำงานด้วย Pressure Switch เพื่อทำการแจกจ่ายน้ำไปตามจุดต่าง ๆ ของเรือได้ตลอดเวลา

๔. ระบบไฟฟ้าและเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ภายในเรือสุขาพัฒนาได้ติดตั้งเครื่องกำเนิดไฟฟ้าขนาด ๓.๕ KVA. 220 V เพื่อจ่ายกระแสไฟฟ้าให้กับอุปกรณ์ต่าง ๆ อันได้แก่

๑. ไฟฟ้าแสงสว่าง
๒. มอเตอร์ปั๊มน้ำ
๓. เครื่องเติมอากาศ
๔. เครื่องเสียง

ระยะเวลาดำเนินการ

เรือสุขาพัฒนา ขนาด ๔๕ ตัน ได้เริ่มดำเนินการปรับปรุงและติดตั้งระบบ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๓๘ และแล้วเสร็จวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๘ รวมระยะเวลาดำเนินการทั้งสิ้น ๗ วัน

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

๑. ค่าอุปกรณ์ที่ได้รับจากการบริจาค มีดังนี้

- บริษัท พี.พี. เซ็นเตอร์ จำกัด บริจาคถังน้ำเสีย รุ่น Aerotol 20 จำนวน ๒ ชุด

เป็นเงิน ๑๑๒,๘๐๐.- บาท

- บริษัท แคนดู คอนสตรัคชั่น จำกัด บริจาคปั้มน้ำแบบปั้มจุ่ม ขนาด ๑๐๐ Watts จำนวน ๒ เครื่อง และแบบปั้มแรงดัน ขนาด ๔๐๐ Watts จำนวน ๑ เครื่อง

เป็นเงิน ๑๗,๕๐๐.- บาท

- บริษัท สยามเทเลแม็ค จำกัด บริจาคเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ขนาด ๓.๕ KVA. ๒๒๐ V. ยี่ห้อ ACME จำนวน 1 เครื่อง

เป็นเงิน ๓๐,๐๐๐.- บาท

- ผู้ไม่ประสงค์ออกนาม บริจาคเครื่องเสียง ขนาด ๔๕ W. พร้อมลำโพง ๒ ตัว

เป็นเงิน ๒,๕๐๐.- บาท

- การประปานครหลวง บริจาคคลอรีนผง ๕๐ ก.ก.

เป็นเงิน ๓,๕๐๐.- บาท

- ค่าวัสดุและอุปกรณ์ได้รับการสนับสนุนจากกรมชลประทาน

เป็นเงิน ๑๕๙,๗๖๖.- บาท

รวมเป็นเงิน ๓๒๖,๐๖๖.- บาท

๒. ค่าวัสดุและอุปกรณ์ในการปรับปรุงเป็นเรือสุขาเคลื่อนที่ (ขอรับการสนับสนุนจากมูลนิธิชัยพัฒนา)

เป็นเงิน ๒๐๘,๒๓๔.- บาท

๓. ค่าแรงงาน ค่าล่วงเวลาในการปรับปรุงเรือสุขาเคลื่อนที่ (ขอรับการสนับสนุนจากมูลนิธิชัยพัฒนา)

เป็นเงิน ๓๘,๗๐๐.- บาท

๔. ค่าตัวเรือ เป็นเรือเหล็กของเดิม ขนาดบรรทุก ๔๕ ตัน ลำเรือกว้าง ๓.๓๐ เมตร ยาว ๑๖.๕๐ เมตร ประเมินราคาตัวเรือในปัจจุบัน

เป็นเงิน ๒๐๐,๐๐๐.- บาท

รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๗๗๓,๓๐๐.- บาท

ราคาเฉลี่ยต่อห้อง (ไม่รวมค่าเรือ) ๗๑,๖๒๕.- บาท

ราคาเฉลี่ยต่อห้อง (รวมค่าเรือ) ๙๖,๖๒๕.- บาท

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กรมชลประทาน

กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่

ประยูร สุวรรณกัทธิ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ขอเสนอเรื่องเกี่ยวกับสิทธิของข้าราชการและลูกจ้างเป็นเรื่องแรก ซึ่งได้แก่เรื่อง การลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในหลักการที่จะให้ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการมีสิทธิลาคลอดได้ ๕๐ วัน โดยไม่นับรวมอยู่ในวันลากิจส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็ม ส่วนเรื่องที่สองคือเรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้เคยมีมติเกี่ยวกับเรื่องนี้มาถึง ๑๐ มติแล้ว ดังนั้น เพื่อให้มติดังกล่าวในเรื่องนี้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับภาวะการณ์ปัจจุบัน คณะรัฐมนตรีจึงได้พิจารณาที่มีมติเป็นหลักการในเรื่องนี้ใหม่ให้เหมาะสม และให้ยกเลิกมติเดิมเสีย

การลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ หลักการและเหตุผลในการมีมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้

เดิมสิทธิในการลาคลอดบุตรนั้นสามารถขอลาได้ ๖๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม ต่อมาได้รับการพิจารณาเห็นว่าเวลา ๖๐ วัน ไม่น่าจะเป็นการพอเพียงเนื่องจากอาหารที่ดีที่สุดสำหรับทารกในวัยแรกเกิดจนถึงอายุได้ ๓-๔ เดือน คือน้ำนมมารดา ซึ่งอาจจะมีอาหารอื่นเสริมบ้าง แต่ก็สู้น้ำนมมารดาไม่ได้ มารดาจึงควรจะให้นมของตนเองกับบุตร ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ ก็เพื่อความสมบูรณ์ของทารกที่จะเติบโตใหญ่และเป็นทรัพยากรของชาติที่มีคุณภาพต่อไป นอกจากนั้น ช่วงระยะเวลาข้างต้นเป็นช่วงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทางสมองของทารก และทารกก็ต้องการ ได้รับความอบอุ่นและความเอาใจใส่จากมารดาเป็นอย่างมากด้วย จึงมีการอนุญาตให้ลาอีกต่อ เนื่องจากการลาคลอดบุตรได้อีก ๓๐ วัน โดยได้รับเงินเดือนเต็ม อย่างไรก็ตาม การลาอีกในลักษณะเช่นนี้ย่อมไม่ตรงกับหลักการ เจตนารมณ์ และเหตุผลในเรื่องการลาคลอดบุตร อีกทั้งยังเป็นการไปกระทบกระเทือนถึงการลาอีกและการลาป่วยในกรณีปกติอีกด้วย จึงได้มีการเสนอให้แก้ไขสิทธิการ ลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ ตลอดจนลูกจ้างชั่วคราวให้เหมาะสมต่อไป

คณะรัฐมนตรีจึงมีมติเห็นชอบในหลักการว่าควรให้มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน และให้ดำเนินการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และกฎที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้างของ ส่วนราชการต่อไป ส่วนลูกจ้างชั่วคราวเฉพาะรายเดือนที่ได้จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่องก็ให้มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้างด้วย โดยให้กระทรวงการคลังจัดทำรายละเอียดแล้วดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรียังได้มีข้อสังเกตต่อไปว่า จะสมควรให้ผู้ที่เป็นสามี มีสิทธิลาเพื่อเตรียมการก่อนภริยาลคลอด หรือในช่วงแรกที่ภริยาลคลอด เป็นเวลา ๕ วัน โดยไม่ถือเป็นการลาอีก และได้รับเงินเดือนเต็ม หรือไม่ อย่างไร อีกทั้งควรให้มีการลาคลอดก่อนกำหนดคลอด ๒ สัปดาห์ หรือไม่อย่างไรด้วย

ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเมื่อได้ทราบแล้ว ก็ช่วยบอกต่อ ๆ กันด้วยนะครับ อย่างไรก็ตามขณะนี้คงใช้กฎหมาย ระเบียบ กฎเดิม ๆ ไปก่อนครับ จนกว่าจะได้มีการแก้ไขให้เป็นไปตามมติดังกล่าวข้างต้นและประกาศใช้แล้ว จึงจะใช้สิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน ก็ขอให้ติดตามรายละเอียดในเรื่องนี้ครับ ว่าเมื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงแล้วจะมีสาระอย่างไรบ้าง

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๘

เรื่อง การลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

ด้วยสำนักนายกรัฐมนตรีได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการ และสั่งการให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และกฎให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) โดยให้แก้ไขสิทธิการลาคลอดของข้าราชการตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ ให้มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยไม่นับรวมอยู่กับวันลาบางส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็ม และให้แก้ไขสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างประจำตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ให้มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน ทั้งนี้รวมถึงลูกจ้างชั่วคราวด้วย

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๘ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบในหลักการ และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และกฎที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้าง ตามมติของคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ตามที่สำนักนายกรัฐมนตรีเสนอ สำหรับลูกจ้างชั่วคราว นั้น เห็นชอบตามความเห็นของกระทรวงการคลัง โดยให้ลูกจ้างชั่วคราวเฉพาะรายเดือนที่ได้จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง ส่วนจะได้รับสิทธิในเรื่องค่าจ้างอย่างไรให้กระทรวงการคลังพิจารณาในรายละเอียด แล้วให้ดำเนินการต่อไปได้

๒. ให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาว่าจะสมควรให้ข้าราชการหรือลูกจ้างที่เป็นสามีมีสิทธิลาเพื่อเตรียมการในช่วงระยะเวลาก่อนภริยาจะคลอดหรือในช่วงระยะแรกที่ภริยาคลอด เป็นระยะเวลา ๕ วัน โดยไม่นับรวมอยู่กับวันลาบางส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็มจะเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งความเห็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมซึ่งเห็นควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการลาคลอดให้สามารถลาคลอดได้ก่อนกำหนดคลอด ๒ สัปดาห์ ซึ่งรวมระยะเวลาสำหรับการลาคลอดและพักฟื้นหลังคลอดแล้วไม่เกิน ๙๐ วัน ไปพิจารณาแล้วนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิษณุ เครืองาม
(นายวิษณุ เครืองาม)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

โทร. ๒๕๐๐๓๙๑

โทรสาร ๒๕๒๖๓๕๕

การอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ หลักการและเหตุผลในการมีมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้

เนื่องจากการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชนในปัจจุบัน ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมโลก ในวันนี้จึงต้องมีผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงมาทำการสอน แต่ปรากฏว่าบ่อยครั้งที่ผู้สอนที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมีไม่เพียงพอกับสถาบันการศึกษา จึงได้มีการติดต่อขอให้ผู้ที่มีคุณสมบัติข้างต้นจากหน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจไปทำการสอนพิเศษในสถานศึกษาในเวลาราชการ และคณะรัฐมนตรีก็เคยมีมติให้ไปสอนพิเศษได้โดยมีเงื่อนไขบางประการ และมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ก็มีถึง ๑๐ มติด้วยกัน ซึ่งทำให้ไม่เป็นเอกภาพ อาจก่อให้เกิดความสับสนและปัญหาตามมาได้ ดังนั้น เพื่อให้เป็นการเหมาะสม คณะรัฐมนตรีจึงได้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่องนี้ทั้ง ๑๐ มติ แล้วได้มีมติใหม่โดยให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือของเอกชนได้ในบางกรณี ซึ่งโดยปกติจะให้ไปสอนในเวลาราชการเป็นพิเศษได้ในเฉพาะกรณีที่จำเป็น อาทิetylจะไม่เกิน ๔ หน่วยชั่วโมงสอน โดยได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่สังกัดเว้นแต่เพียงในบางกรณีเท่านั้น

ข้าราชการที่จะไปสอนพิเศษก็ควรรับทราบและปฏิบัติให้ถูกต้องตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นนะครับ จะได้ไม่มีปัญหาในภายหลัง นอกจากนั้น แม้บางกรณีจะมีได้กำหนดว่าต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจก่อน หรือมีได้กำหนดไว้ว่าจะไปสอนได้สัปดาห์ละกี่ชั่วโมง แต่กรณีก็ควรที่จะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบไว้และไม่ควรที่จะไปสอนจนกระทั่งมิได้ปฏิบัติงานประจำหรือเป็นการเสียหายแก่งานประจำนะครับ มิฉะนั้นแล้ว แม้มติคณะรัฐมนตรีจะเปิดช่องไว้แต่ก็อาจเกิดปัญหาตามมาได้ กรณีจึงควรที่จะเดินทางสายกลางดีกว่าครับ

๓๐ ตุลาคม ๒๕๓๘

เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ
เรียน เลขาธิการ ก.พ.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีรายชื่อมติคณะรัฐมนตรีที่ยกเลิก
๒. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษ
ในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

ด้วยสำนักนายกรัฐมนตรีได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติในหลักการให้ข้าราชการและ
พนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง ไปสอนพิเศษในมหาวิทยาลัยของรัฐในเวลาราชการได้ โดยให้ขออนุญาต
ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่สังกัด และให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจพิจารณาอนุญาตได้ตามความ
เหมาะสม ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาเห็นว่า เนื่องจากมีมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการให้ข้าราชการ
และพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษในวิทยาลัยเอกชน ตลอดจนสถาบันการศึกษาอื่น ๆ จำนวน ๑๐ มติ ซึ่งบางมติ
มีมานานแล้ว แนวปฏิบัติอาจไม่ชัดเจนพอ สมควรยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีทั้ง ๑๐ มติดังกล่าว แล้วกำหนดเป็น
หลักเกณฑ์ใหม่ให้ครอบคลุมถึงการอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษา
ต่าง ๆ ด้วย จึงได้ร่างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวขึ้น โดยขอให้สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง
กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณาเสนอความเห็นด้วย ซึ่งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดังกล่าว
พิจารณาแล้ว มีความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมบางประการ และสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้นำความเห็น
และข้อเสนอแนะของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้แล้ว จึงนำเสนอคณะรัฐมนตรี
พิจารณา ความละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๓๘ ลงมติว่า

๑. อนุมัติให้ยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับเรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการไปสอนพิเศษในสถาบัน
การศึกษาของรัฐและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ จำนวน ๑๐ มติ ตามที่สำนักเลขาธิการคณะ รัฐมนตรีเสนอ
๒. เห็นชอบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษใน
สถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน ซึ่งสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้ปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของส่วนราชการ
ที่เกี่ยวข้องแล้ว ตามที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอ และให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) วิษณุ เครืองาม
(นายวิษณุ เครืองาม)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารงานสารสนเทศ

โทร. ๒๘๒๗๑๙๓

โทรสาร ๒๘๒๔๐๔๕

บัญชีรายชื่อมติคณะรัฐมนตรีที่ยกเลิก

๑. ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๔ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๘
เรื่อง อนุญาตให้ข้าราชการเป็นผู้สอนพิเศษในวิทยาลัยเอกชน
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘
๒. ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๗๗ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๑๘
เรื่อง การใช้เวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนราษฎร์ของข้าราชการ ลูกจ้างของทางราชการ
พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๘
๓. ด่วนมาก ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๕๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๒๔
เรื่อง การพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๔
๔. ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๒๓๓๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖
เรื่อง ขออนุมัติในหลักการในการอนุญาตให้ข้าราชการไปเป็นอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
และให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖
๕. ที่ นร ๐๒๐๑/ว ๔๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๒๘
เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการเป็นผู้สอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๒๘
๖. ที่ นร ๐๒๐๑/๑๒๒๓๖ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๒๙
เรื่อง ขออนุญาตให้ข้าราชการไปช่วยสอนที่โรงเรียนจิตรลดาเป็นกรณีพิเศษ
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๙
๗. ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๑/๒๐๔๗๗ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๐
เรื่อง ขออนุมัติให้ข้าราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนอายุรเวทวิทยาลัย
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๓๐
๘. ที่ นร ๐๒๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒
เรื่อง การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูช่างเทคนิค และอาจารย์วิศวกรรมศาสตร์
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒
๙. ที่ นร ๐๒๐๑/๗๘๒๐ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๓๔
เรื่อง ขออนุมัติให้ข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษาไปช่วยสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่ร้องขอมา
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๔
๑๐. ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๓๗
เรื่อง ขออนุญาตให้ข้าราชการครูและข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สอนพิเศษ
ในโรงเรียนเอกชน
มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๓๗

สรุปมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ

ลำดับ	เรื่อง/เลขที่หนังสือ	มติคณะรัฐมนตรี/คำสั่งนายกรัฐมนตรี	หมายเหตุ
๑	<p>อนุญาตให้ข้าราชการเป็นผู้สอนพิเศษในวิทยาลัยเอกชน ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๔๔ ลว. ๑๖ ต.ค. ๑๘ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘ อนุมัติในหลักการตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอคือ ให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทาง สอนพิเศษในวิทยาลัยเอกชนในเวลาราชการในฐานะผู้สอนพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนได้ โดยให้ขออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่สังกัด และให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ไม่ควรเกิน ๔ หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ถือปฏิบัติสำหรับการขออนุญาตให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยไปสอนพิเศษในส่วนราชการอื่น</p>	
๒	<p>การใช้เวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนราษฎร์ของข้าราชการ ลูกจ้างของทางราชการ พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ที่ สร ๐๒๐๑/ว ๑๗๗ ลว. ๑๗ ต.ค. ๑๘ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๘</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๘ เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ห้ามข้าราชการ ลูกจ้างของทางราชการ พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ใช้เวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนราษฎร์และให้ถือปฏิบัติต่อไป</p>	

สรุปมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ

ลำดับ	เรื่อง/เลขที่หนังสือ	มติคณะรัฐมนตรี/คำสั่งนายกรัฐมนตรี	หมายเหตุ
๓	<p>การพิจารณาอนุญาตให้ข้าราชการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย</p> <p>ด่วนมากที่ สร ๐๒๐๑/ว ๕๗ ลว. ๒๔ มี.ค. ๒๕๒๔</p> <p>มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๔</p> <p>ขออนุมัติในหลักการในการอนุญาตให้ข้าราชการไปเป็นอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และให้ในเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ</p> <p>ที่ สร ๐๒๐๑/๒๓๓๒ ลว. ๒๘ ก.พ. ๒๖</p> <p>มติคณะรัฐมนตรี ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑๗ มีนาคม ๒๕๒๔</p> <p>อนุญาตให้ข้าราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจไปเป็นอาจารย์ผู้สอนพิเศษ หรืออาจารย์ที่ปรึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย โดยถือหลักเกณฑ์</p> <p>๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘ (มติคณะรัฐมนตรีลำดับที่ ๑)</p> <p>มติคณะรัฐมนตรี ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๖</p> <p>ให้คงถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘ (มติคณะรัฐมนตรีลำดับที่ ๑)</p>	
๕	<p>การอนุญาตให้ข้าราชการเป็นผู้สอนพิเศษ</p> <p>ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามภาคใต้</p> <p>ที่ นร ๐๒๐๑/ว ๔๖ ลว. ๑๔ มี.ค. ๒๕</p> <p>มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๒๕</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑๒ มีนาคม ๒๕๒๕</p> <p>เห็นชอบตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเป็นกรณีพิเศษ คือ ให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ใช้เวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา ๒, ๓ และ ๔ ได้โดยให้ขออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจที่สังกัด และให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ไม่เกิน ๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์</p>	

สรุปมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการไปสอบพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ

ลำดับ	เรื่อง/เลขที่หนังสือ	มติคณะรัฐมนตรี/คำสั่งนายกรัฐมนตรี	หมายเหตุ
๖	<p>ขออนุญาตให้ข้าราชการไปช่วยสอนที่โรงเรียนจิตรลดาเป็นกรณีพิเศษ ที่ นร ๐๒๐๑/๑๒๒๓๖ ลว. ๒ ก.ค. ๒๕๒๕</p> <p>มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๕</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑ กรกฎาคม ๒๕๒๕</p> <p>อนุมัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอเป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายให้นางราตรี ภูวิภาดาพรรณน์ ข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ ๕ โรงเรียนบางกะปิ สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ไปช่วยสอนวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา ๒๕๒๕ สัปดาห์ละ ๑ วัน ที่โรงเรียนจิตรลดา ซึ่งเป็นโรงเรียนราษฎร์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดำเนินการโดย สำนักพระราชวัง</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรีซึ่งเป็นการพิเศษ เฉพาะราย และเฉพาะปีการศึกษา ๒๕๒๕</p>
๗	<p>ขออนุมัติให้ข้าราชการไปสอบพิเศษในสายรองวิทยาลัย</p> <p>ด่วนมาก ที่ นร ๐๒๐๑/๒๐๔๗๗ ลว. ๔ พ.ย. ๓๐ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ 3 พฤศจิกายน ๒๕๓๐</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๓ พฤศจิกายน ๒๕๓๐</p> <p>อนุมัติตามที่กระทรวงสาธารณสุขเสนอเป็นกรณีพิเศษ คือ อนุมัติให้หลักการให้ข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ไปช่วยสอนพิเศษ ณ โรงเรียนอายุรเวท วิทยาลัย (ชื่อเก่ากรมราชทัณฑ์) ในเวลาราชการ</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี เฉพาะกรณี</p>
๘	<p>การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูช่างเทคนิคและอาจารย์วิศวกรรมศาสตร์ ที่ นร ๐๒๐๒/ว ลว. ๑๗ ก.พ. ๓๒</p> <p>มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๒</p> <p>อนุมัติตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีฝ่ายเศรษฐกิจ เกี่ยวกับการแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนครูช่างเทคนิคและอาจารย์วิศวกรรมศาสตร์ตามแนวทางของการปรับปรุงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๖ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมให้ข้าราชการในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นวิศวกรสามารถเป็นอาจารย์สอนในคณะ วิศวกรรมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้</p>	

สรุปมติคณะรัฐมนตรี เรื่อง การอนุญาตให้ข้าราชการไปสอนพิเศษในสถาบันการศึกษาของรัฐ

ลำดับ	เรื่อง/เลขที่หนังสือ	มติคณะรัฐมนตรี/คำสั่งนายกรัฐมนตรี	หมายเหตุ
๙	<p>ขออนุมัติให้ข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา ไปช่วยสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา และหน่วยงานการศึกษาอื่นที่ร้องขอมา ที่ นร ๐๒๐๑/๗๘๒๐ ลว. ๑๗ พ.ค. ๓๔ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๔</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๔ ขอนุมัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ ดังนี้ ๑. ขอนุมัติให้กรมสามัญศึกษาอนุญาตให้ข้าราชการครูในสังกัดไปช่วยสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ๒. ขอนุมัติหลักการให้กรมสามัญศึกษาอนุญาตให้ข้าราชการครูในสังกัดไปช่วยสอนในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นที่ร้องขอมา</p>	
๑๐	<p>ขออนุญาตให้ข้าราชการครู และข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้สอนพิเศษในโรงเรียนเอกชน ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๕๔ ลว. ๒๔ ต.ค. ๓๗ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๓๗</p>	<p>มติคณะรัฐมนตรี ๒๕ ตุลาคม ๒๕๓๗ เห็นชอบให้แก่ขมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๑๘ เรื่อง การห้ามข้าราชการ ลูกจ้างของทางราชการ พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ใช้เวลาไปสอนพิเศษในโรงเรียนราษฎร์ เฉพาะในส่วนของข้าราชการครูและข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยอนุมัติในหลักการให้ข้าราชการครูและข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในการสอน ไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ ในเวลาราชการได้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการเสนอ และให้กระทรวงศึกษาธิการติดตามความต้องการของภาคเอกชนเป็นระยะ หากปรากฏว่าภาคเอกชนไม่มีความจำเป็นต่อขาดผู้สอนจากภาครัฐแล้ว ให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอขออนุญาตดังกล่าว</p>	

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการอนุญาตให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจไปสอนพิเศษ
ในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

๑. อนุมัติหลักการให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะทางไปสอนพิเศษในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หรือในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งเป็นอาจารย์ผู้สอนพิเศษหรืออาจารย์ที่ปรึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชียได้ โดยให้ขออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่สังกัด และให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ไม่ควรเกิน ๔ หน่วยชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และให้ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจต้นสังกัดติดตามความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและหรือเอกชนเป็นระยะ หากปรากฏว่าสถาบันการศึกษาไม่มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้สอนจากข้าราชการในสังกัด ก็ให้ระงับการอนุญาตดังกล่าว

๒. ค่าตอบแทนการสอนพิเศษและหรือค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ให้เบิกจ่ายที่หน่วยงานผู้รับประโยชน์

๓. ห้ามข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจใช้เวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชน เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

๓.๑ อนุมัติให้ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจใช้เวลาราชการไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา ๒, ๓ และ ๔ ได้ โดยขออนุญาตต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจที่สังกัด และให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ไม่เกิน ๔ หน่วยชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์

๓.๒ อนุมัติหลักการให้ข้าราชการครูและข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในการสอน ไปสอนพิเศษในโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๒๕ ในเวลาราชการได้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๔ หน่วยชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ และให้กระทรวงศึกษาธิการติดตามความต้องการของภาคเอกชนเป็นระยะ หากปรากฏว่าภาคเอกชนไม่มีความจำเป็นต้องอาศัยผู้สอนจากภาครัฐแล้ว ให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอยกเลิกการอนุญาตดังกล่าว

๔. อนุมัติในหลักการให้ข้าราชการไปช่วยสอนในบางโรงเรียนได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๔.๑ ให้ข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขไปช่วยสอนพิเศษ ณ โรงเรียนอายุรเวทวิทยาลัย (ชีวกโกมารภัจจ์) ในเวลาราชการ

๔.๒ ให้ข้าราชการครูและข้าราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์ในการสอนไปช่วยสอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

(สำเนา)

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๓๘)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ.จึงออกกฎ ก.พ.ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะ
รัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ.นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน
เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน
และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ.นี้

ข้อ ๓ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด
ร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิด
อาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตาม
มาตรา ๑๐๒ วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า มาตรา ๑๐๔ วรรคสาม หรือมาตรา ๑๐๘
วรรคสาม แล้วแต่กรณี จะสั่งให้ผู้นั้นพักราชการได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดัง
ต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่า
กระทำความผิดอาญา ในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ หรือเกี่ยวกับความ
ประพฤติหรือพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจ และผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการมิได้รับเป็น
ทนายแก้ต่างให้ และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการ
อาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๒) ผู้นั้นมีพฤติกรรมที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรค

ต่อการสอบสวนพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และได้ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก เป็นเวลาติดต่อกัน เกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

(๔) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนและต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น หรือผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวนภายหลังที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น และมีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำความผิดอาญาของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔ การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่กรณีผู้ถูกสั่งพักได้ร้องทุกข์และผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้นและไม่สมควรที่จะสั่งพักราชการ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้นได้

ข้อ ๕ ในกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ถ้าจะสั่งพักราชการให้สั่งพักทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีที่ได้สั่งพักราชการในสำนวนใดหรือคดีใดไว้แล้ว ภายหลังปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ก็ให้สั่งพักราชการในสำนวนหรือคดีอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย

ข้อ ๖ การสั่งพักราชการ ห้ามมิให้สั่งพักย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักราชการอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักราชการในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักราชการไว้แล้วถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิม

ไม่ชอบหรือไม่ถูกต้อง ให้สั่งพักตั้งแต่วันให้พักราชการตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควร
ต้องพักราชการในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๗ คำสั่งพักราชการต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพัก ตลอดจนกรณี
และเหตุที่สั่งให้พักราชการ

เมื่อได้มีคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการแล้ว ให้แจ้งคำสั่งให้
ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ด้วยโดยพลัน ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ผู้นั้นทราบได้
หรือผู้นั้นไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการที่ผู้นั้นรับราชการอยู่ และ
มีหนังสือแจ้งพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้นั้น ณ ที่อยู่ของผู้นั้น
ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบวันนับแต่วันที่ได้อ
ดำเนินการดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นได้ทราบคำสั่งพักราชการแล้ว

ข้อ ๘ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ ๓
และผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า มาตรา ๑๐๔ วรรคสาม
หรือมาตรา ๑๐๙ วรรคสาม แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าการสอบสวนพิจารณา หรือ
การพิจารณาคดีที่เป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการนั้น จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว ผู้มีอำนาจ
ดังกล่าวจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนก็ได้

ให้นำข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๗ มาใช้บังคับแก่การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
โดยอนุโลม

ข้อ ๙ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการไว้แล้ว ผู้มีอำนาจ
ตามมาตรา ๑๐๒ วรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคห้า มาตรา ๑๐๔ วรรคสาม หรือมาตรา ๑๐๙
วรรคสาม แล้วแต่กรณี จะพิจารณาตามข้อ ๘ และสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนอีก
ชั้นหนึ่งก็ได้

ข้อ ๑๐ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน จะสั่งให้ออกตั้งแต่วันใด ให้นำข้อ ๖
มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่สำหรับการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีตามข้อ ๙ ให้
สั่งให้ออกตั้งแต่วันพักราชการเป็นต้นไป

ข้อ ๑๑ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ออก
จากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการ
ให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๑๒ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดพักราชการหรือให้ออกจากราชการ

ไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา เป็นประการใดแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๓๘ แล้วแต่กรณี

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้สำหรับการสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ซึ่งเป็นตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ให้ดำเนินการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง แล้วดำเนินการตามมาตรา ๑๐๓ หรือ มาตรา ๑๓๘ แล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ สำหรับการสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ซึ่งเป็นตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๑๐ ขึ้นไป ให้ดำเนินการนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง แล้วดำเนินการตามมาตรา ๑๐๓ หรือมาตรา ๑๓๘ แล้วแต่กรณี

(๔) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๐๓ หรือ มาตรา ๑๓๘ แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การดำเนินการตามมาตรา ๑๐๓ หรือมาตรา ๑๓๘ ในกรณีที่จะสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน การสั่งลงโทษดังกล่าวให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันสุดท้ายก่อนวันพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(๕) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้น กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้กลับเข้ารับราชการได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้นแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๐๓ หรือมาตรา ๑๓๘ แล้วแต่กรณี และมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อให้ผู้นั้นเป็นผู้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และให้นำ (๔) วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๖) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๐๓ หรือมาตรา ๑๓๘ แล้วแต่กรณี แล้วสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และให้นำ (๔) วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๗) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการ ก็ให้สั่งยุติเรื่อง และให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการตาม (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

(๘) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว ก็ให้สั่งยุติเรื่อง

(๙) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้นแล้ว ก็ให้สั่งยุติเรื่อง และมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อให้ผู้นั้นเป็นผู้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(๑๐) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการตามเหตุนั้น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ

ข้อ ๑๓ การออกคำสั่งพักราชการ คำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือคำสั่งให้
กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ ให้มีสาระสำคัญตามแบบ พอก.๑ พอก.๒
พอก.๓ หรือ พอก.๔ แล้วแต่กรณี ท้ายกฎ ก.พ.นี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๘

(ลงชื่อ) บรรหาร ศิลปอาชา

(นายบรรหาร ศิลปอาชา)

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

บินทั่วไทยไม่ต้องใช้เงินสด

บัตรเครดิตธนาคารกรุงไทย ร่วมกับ การบินไทย มอบสิทธิพิเศษให้กับข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
ทั่วไทยจะเลือกบินไปไหนก็ได้ทั่วประเทศ เพียงใช้จ่ายผ่านบัตรเครดิตธนาคารกรุงไทยทุกประเภท จะได้รับ
ส่วนลดทันที ๑๕% พร้อมประกันอุบัติเหตุคุ้มครองขณะเดินทางทันทีในวงเงินสูงสุดถึง ๔ ล้านบาท รวมถึง
คุ้มครองและบุตรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๓ ปี จากบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด ด้วย

คำสั่ง.....(ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)
 ที่...../.....(เลข พ.ศ.ที่ออกคำสั่ง)
 เรื่อง ให้ข้าราชการพักราชการ

ด้วย.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการ).....ข้าราชการพลเรือน.....
 (ระบุประเภท).....ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....
 รับเงินเดือนในอันดับ.....ขั้น.....บาท มีกรณี.....(ถูกกล่าวหาว่า
 กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหา
 ว่ากระทำความผิดอาญา).....ในเรื่อง.....

และมีเหตุให้พักราชการได้ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่.....(พ.ศ.....) ข้อ ๓ (.....)
 คือ.....

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
 ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับกฎ ก.พ.ฉบับที่.....(พ.ศ.....) ข้อ ๓
 (.....) จึงให้.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการ).....พักราชการเพื่อรอ
 ฟังผลการสอบสวนพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ)

(.....ชื่อผู้สั่ง.....)

.....(ตำแหน่ง).....

หมายเหตุ

๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งให้ระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่ง
ในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน
๒. การระบุเรื่องที่ถูกต้องกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา
หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ถ้ามีหลายเรื่องให้ระบุทุกเรื่อง
๓. การระบุเหตุการพักราชการตามกฎ ก.พ. ข้อ ๓ ถ้ามีหลายเหตุ
ให้ระบุทุกเหตุ

คำสั่ง.....(ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)
 ที่...../.....(เลข พ.ศ.ที่ออกคำสั่ง)
 เรื่อง ให้ข้าราชการออกจากราชการไว้ก่อน

ด้วย.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน).....
 ข้าราชการพลเรือน.....(ระบุประเภท).....ตำแหน่ง.....ระดับ.....
 สังกัด.....รับเงินเดือนในอันดับ.....ขั้น.....บาท มีกรณี.....
 (ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือ
 ต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา).....ในเรื่อง.....

และมีเหตุให้พักราชการได้ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่.....(พ.ศ.) ข้อ ๓ (.....)
 คือ.....

และได้พิจารณาแล้วเห็นว่าการสอบสวนพิจารณาหรือการพิจารณาคดีที่เป็นเหตุให้สั่งพักราชการนั้น
 จะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
 พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่.....(พ.ศ.) ข้อ ๘
 จึงให้.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน).....ออกจากราชการไว้ก่อน
 เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

ทั้งนี้ ตั้งแต่.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....ชื่อผู้สั่ง.....)

.....(ตำแหน่ง).....

หมายเหตุ

๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งให้ระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่ง
 ในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน
๒. การระบุเรื่องที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา
 หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา ถ้ามีหลายเรื่องให้ระบุทุกเรื่อง
๓. การระบุเหตุการพักราชการตามกฎ ก.พ. ข้อ ๓ ถ้ามีหลายเหตุ
 ให้ระบุทุกเหตุ

คำสั่ง.....(ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)
ที่...../.....(เลข พ.ศ.ที่ออกคำสั่ง)
เรื่อง ให้ข้าราชการ (กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ)

ตามคำสั่ง.....ที่...../.....วันที่.....
พ.ศ.....สั่งให้.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่ง
ให้ออกจากราชการไว้ก่อน).....ข้าราชการพลเรือน.....(ระบุประเภท)
ตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....รับเงินเดือน
ในอันดับ.....ชั้น.....บาท พักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตั้งแต่
.....เป็นต้นไป นั้น

บัดนี้ ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการ
หรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน) มิได้กระทำความผิดวินัยและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการ
ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่.....(พ.ศ.....) ข้อ ๑๒ (.....)
จึงให้.....(ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน)
กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ (หรือกลับเข้ารับราชการ) ในตำแหน่ง.....
ระดับ.....สังกัด.....ตำแหน่งเลขที่.....โดยให้ได้รับ
เงินเดือนในอันดับ.....ชั้น.....บาท
ทั้งนี้ ตั้งแต่.....เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....พ.ศ.....
(ลงชื่อ)
(.....ชื่อผู้สั่ง.....)
.....(ตำแหน่ง).....

- หมายเหตุ ๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งให้ระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่ง
ในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน
๒. ข้อความใดที่มีได้ใช้ให้ตัดออก

คำสั่ง.....(ระบุชื่อส่วนราชการที่ออกคำสั่ง)
ที่...../.....(เลข พ.ศ.ที่ออกคำสั่ง)
เรื่อง ให้ข้าราชการ (กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ)

ตามคำสั่ง ที่ / วันที่
พ.ศ. สั่งให้ (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่ง
ให้ออกจากราชการไว้ก่อน) ข้าราชการพลเรือน (ระบุประเภท)
ตำแหน่ง ระดับ สังกัด รับเงินเดือน
ในอันดับ ชั้น บาท พักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตั้งแต่
..... เป็นต้นไป นั้น

บัดนี้ ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการ
หรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน) กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและไม่มีกรณี
ที่จะต้องออกจากราชการ

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับกฎ ก.พ. ฉบับที่ (พ.ศ.) ข้อ ๑๒ (.....)
จึงให้ (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักราชการหรือผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน)
กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ (หรือกลับเข้ารับราชการ) ในตำแหน่ง
ระดับ สังกัด ตำแหน่งเลขที่ โดยให้ได้รับ
เงินเดือนในอันดับ ชั้น บาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ พ.ศ.

(ลงชื่อ)

(.....ชื่อผู้สั่ง.....)

.....(ตำแหน่ง).....

- หมายเหตุ ๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งให้ระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่ง
ในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน
๒. ข้อความใดที่มีได้ใช้ให้ตัดออก

ที่ สทพ.

ชั้นปี '32

“...คำพูดเพียงหนึ่งคำ การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือความคิดหนึ่ง ๆ อาจทำให้ผู้อื่นเป็นทุกข์หรือสุขก็ได้ หากความรักมีอยู่ในหัวใจ ความคิดทุก ๆ อย่าง คำพูดทุกคำและการกระทำทุกอย่าง จะนำมาซึ่งความมหัศจรรย์ เพราะว่าความเข้าใจเป็นพื้นฐานของความรัก คำพูดและการกระทำที่ออกมาจากความรัก ย่อมเอื้อประโยชน์เสมอ...”

ข้อคิดฉบับนี้นำมาจากหนังสือ “สันติภาพทุกอย่างก้าว” ของท่านดิช นัท ชันท์ เป็นของฝากส่งท้ายปี ๒๕๓๘ นี้

การลาคลอดของข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ

ลเมื่อ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๓๘ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้แก้ไขสิทธิการลาคลอดของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามมติของคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) สรุปสาระสำคัญดังนี้

- เห็นชอบในหลักการ และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไขกฎหมายระเบียบ และกฎที่เกี่ยวข้องกับสิทธิการลาคลอดของข้าราชการ ให้มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยไม่นับรวมอยู่กับวันลาพักผ่อนส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็ม

- เห็นชอบให้แก้ไขสิทธิการลาคลอดของลูกจ้างประจำ ให้มีสิทธิลาคลอดได้ ๙๐ วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

- เห็นชอบให้ลูกจ้างชั่วคราวเฉพาะรายเดือนที่ได้จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง ส่วนจะได้รับสิทธิในเรื่องค่าจ้างอย่างไร ให้กระทรวงการคลังพิจารณาในรายละเอียด แล้วดำเนินการต่อไป

- ท้ายสุดมีมติให้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รับข้อสังเกตของคณะรัฐมนตรีไปพิจารณาว่า จะสมควรให้ข้าราชการหรือลูกจ้างที่เป็นสามีสิทธิลาเพื่อเตรียมการในช่วงระยะเวลาก่อนภริยาจะคลอด หรือในช่วงระยะแรกที่ภริยาคลอด เป็นระยะเวลา ๕ วัน โดยไม่นับรวมอยู่กับวันลาพักผ่อนส่วนตัว และได้รับเงินเดือนเต็มจะเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งความเห็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งเห็นควรแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการลาคลอดให้สามารถลาคลอดได้ก่อนกำหนดคลอด ๒ สัปดาห์ ซึ่งรวมระยะเวลาสำหรับการลาคลอดและพักฟื้นหลัง

คลอดแล้วไม่เกิน ๙๐ วัน ไปพิจารณาแล้วนำ
เสนอคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย

สุขภาพจิต สุขภาพกายของแม่-ลูก คง
มีโอกาสดิ้นตัวนานขึ้นนะคะ

ตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องการดำเนินการ ทางวินัย และการพิจารณาอุทธรณ์

มติคณะรัฐมนตรีเมื่อ ๑๔ พฤศจิกายน
๒๕๓๘ อีกเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจ คือ การอนุมัติการ
แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองเรื่องการดำเนินการ
ทางวินัย และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้มีอำนาจ
หน้าที่

- ศึกษาและกลั่นกรองข้อเท็จจริง
และพฤติการณ์ในการกระทำผิดของข้าราชการ
ประเภทต่าง ๆ ที่ส่วนราชการเสนอคณะรัฐมนตรี
เพื่อวินิจฉัยตามบทบัญญัติของกฎหมายให้เป็นไป
โดยละเอียด รอบคอบ และเป็นธรรม

- พิจารณากำหนดระดับโทษในการ
กระทำผิดของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ที่ส่วน
ราชการเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อวินิจฉัยตามบท
บัญญัติของกฎหมายให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

- แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อพิจารณา
หรือดำเนินการในเรื่องที่คณะกรรมการมอบหมาย

- เชิญข้าราชการและลูกจ้างของส่วน
ราชการ หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาสอบถาม หรือ
ให้ข้อเท็จจริง หรือความเห็น รวมทั้งเรียกเอกสาร
จากส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่นายกรัฐมนตรี
หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

คณะกรรมการชุดนี้ มีท่านรองนายก
รัฐมนตรีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสั่งการตาม
กฎหมายระเบียบข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ (พล.อ.อ.
สมบุญ ระหงษ์) เป็นประธาน และมีกรรมการอีก

๗ ท่าน คือ รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี
(นายโกศล พลกุล) รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
มหาดไทย (ก.ตร.) รัฐมนตรีว่าการกระทรวง
ศึกษาธิการ (ก.ค.) รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิท
ยาลัย (ก.ม.) เลขาธิการ ก.พ. (ก.พ.) เลขาธิการ
คณะกรรมการกฤษฎีกา โดยมีเลขาธิการคณะ
รัฐมนตรี เป็นกรรมการและเลขานุการ

การวิจัยเรื่องเกษียณอายุข้าราชการ

ระยะนี้มีข่าวเกี่ยวกับข้าราชการที่น่า
สนใจข่าวหนึ่ง คือ การเกษียณอายุของข้าราชการ
ทั้งการยืดอายุเกษียณเป็น ๖๕ ปี และการลดอายุ
เกษียณเป็น ๕๕ ปี โดยแต่ละข้อเสนอต่างก็มีเหตุ
มีผลสนับสนุนหลายประการด้วยกัน สำหรับขั้นตอน
ของเรื่องนี้ก็คงจะนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา
มีมติต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในปัญหา
ร่วมสมัยนี้ ชั้นสี่ฯ จึงขอนำผลการวิจัยเรื่องการ
ปรับปรุงระบบการเกษียณอายุราชการ ซึ่งมีทีม
นักวิจัยของสำนักงาน ก.พ. และผู้ทรงคุณวุฒิได้
ร่วมศึกษาวิจัย คือ รศ.ดร.ปรัชญา เวสารัชช์
(ตำแหน่งในขณะนั้น) เป็นที่ปรึกษาโครงการ
ดร.เฉลิม ศรีผดุง เป็นหัวหน้าโครงการ คุณบุญรอด
สิงห์วัฒนาศิริ เป็นผู้ช่วยหัวหน้าโครงการ คุณ
พูนทรัพย์ จรรยาสุภาพ คุณชวลีพร เดชขำ และ
คุณสุทัศน์ อภัยรัตน์ ร่วมเป็นนักวิจัย

ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า ข้าราชการ
ส่วนใหญ่ยอมรับและสนับสนุนให้มีการปรับปรุง
ระบบการเกษียณอายุราชการใน ๔ ประเด็น คือ

- อายุเกษียณที่เหมาะสม ควรกำหนด
เป็นช่วงอายุ ๕๐-๖๐ ปี เพื่อให้สามารถเลือก
เกษียณอายุในช่วงดังกล่าวได้

- เกณฑ์ที่ใช้กำหนดอายุเกษียณ ควรใช้
เกณฑ์เดียวกันทั้งหมดก่อน และอาจให้เกษียณ

อายุต่างกันตามเกณฑ์ลักษณะงานบางประเภทได้
กรณีที่มีความจำเป็น

- การต่ออายุเกษียณ ไม่สมควรให้มีการ
ต่ออายุเกษียณ โดยเฉพาะตำแหน่งบริหาร ยกเว้น
สายงานขาดแคลนหรือมีความจำเป็นก็ให้ใช้วิธี
การทำสัญญาจ้าง

- การเกษียณอายุก่อนกำหนด ควรจะ
ต้องดำเนินการเพื่อใช้ทรัพยากรบุคคลของรัฐได้
อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้ที่ขาดคุณภาพ
หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งออกจากราชการได้
โดยง่าย

ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะระบบ
ใหม่ ๒ ระบบคือ

๑. ระบบการเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น คือ
• การเกษียณก่อนกำหนด อาจพิจารณา
ตามลักษณะงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หรือ
การมีข้าราชการบางตำแหน่งเกิน ความจำเป็น

- การว่าจ้างให้ปฏิบัติงานหลังเกษียณ
สำหรับผู้ที่ยังมีประสิทธิภาพสูง

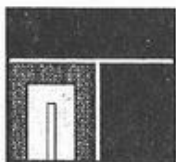
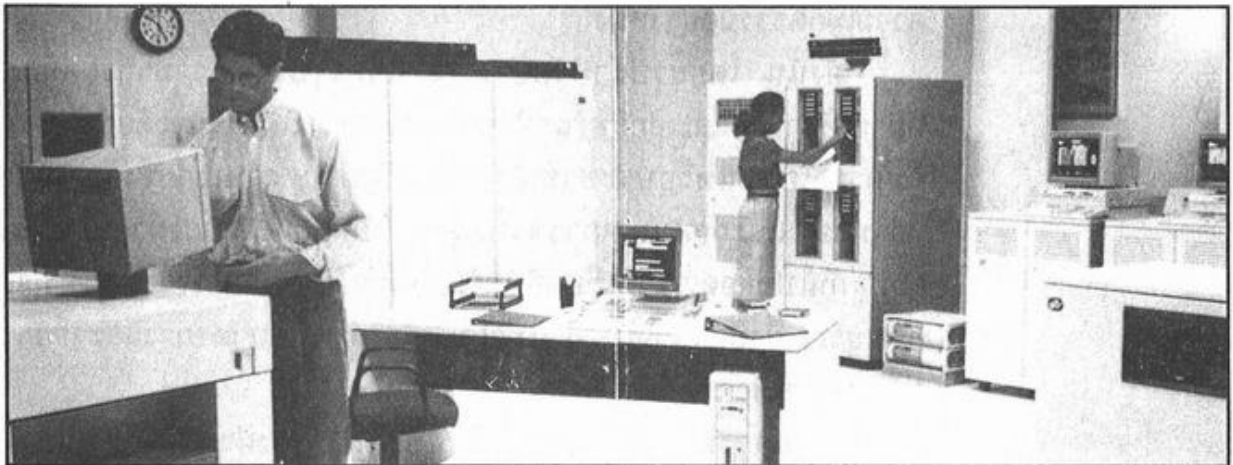
๒. การเปลี่ยนระบบบำเหน็จบำนาญ
เสนอให้

- กำหนดให้มีกองทุนบำเหน็จ บำนาญ
- ยกเลิกบำนาญให้มีบำเหน็จอย่างเดียว
เพื่อลดภาระด้านงบประมาณ และลดความยุ่งยาก
ในกระบวนการรับบำนาญปัจจุบัน

ฉบับนี้ก็คลงลากันตรงนี้ สวัสดีปีใหม่ค่ะ

ด้วยความปรารถนาดีจาก

PCC ผู้เชี่ยวชาญระบบงานคอมพิวเตอร์



PROFESSIONAL COMPUTER CO.,LTD.

A joint venture company of Loxley Public & IBM Thailand

สอบถามรายละเอียดได้ที่...

2 Soi Phaholyothin 19 Phaholyothin Road Ladyao Chatuchak Bangkok 10900

Tel : 512-1103 (11 lines) Fax : (662) 512-2396



โรคระบบหัวใจด้วยโครงการชัวญกมล

โรคชน... รัชแห่งการเรีณรู้ จะป็นป้าข ห้อยโหนหรือกระโดดโลดเต้น ใครๆห้ามก็คงไม่ฟัง และคุณ... ก็ไม่สามารถให้เขาอยู่ในสายตาคูณได้ตลอดเวลา อุบัติเหตุเกิดขึ้นได้ทุกขณะ เข้าร่วมโครงการชัวญกมล... เพื่อลูกรัก เพื่อการเก็บออมและรองรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล จากอุบัติเหตุและการเจ็บไข้ได้ป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในโรงพยาบาลและคลินิกทุกแห่งทั่วโลก อีกขั้นทันสมัย... จากประกันชีวิตศรีอยุธยา โทร. 263-0333 ต่อ 736, 799

โครงการชัวญกมล เพื่อลูกรัก



จาก ประกันชีวิตศรีอยุธยา

