



ISSN 0125-0906

วารสาร ข้าราชการ

ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓

บทบรรณาธิการ

ห้องสมุดสำนักงาน ก.พ.
LIBRARY OF THE OFFICE OF CSC

44

ขอต้อนรับเข้าสู่สหัสวรรษใหม่ ด้วยความยินดียิ่ง

กระแสโลกาภิวัตน์มีส่วนทำให้การแข่งขันและการดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง ระบบราชการไทยในอนาคตต้องเป็นระบบที่สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมของสังคมยุคใหม่ ใหั้ราชการเป็นสถาบันหลักและเป็นกลไกที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความสามารถการแข่งขันของประเทศในระดับนานาชาติ

ระบบราชการไทยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก จะพัฒนาระบบราชการอย่างไร หากคำตอบได้จาก “ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยสู่ปี 2000: การพัฒนาคุณภาพ การเพิ่มผลผลิต และการวัดประสิทธิผล” และ “การพัฒนาระบบราชการพลเรือน: อดีต-ปัจจุบัน” ในวารสารข้าราชการฉบับนี้

เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศและเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของนานาประเทศในยุคข้อมูลข่าวสาร บทความเรื่อง “แนวโน้มของเทคโนโลยีซอฟต์แวร์” มีสาระน่าสนใจเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์

นอกจากนี้ ยังมีบทความและเรื่องประจำที่มีเนื้อหาสาระน่าสนใจครบครันเช่นเคย

วารสารข้าราชการฉบับนี้เป็นฉบับแรกของปี พ.ศ. ๒๕๔๓ และเป็นฉบับสุดท้ายของคณะผู้จัดทำชุดนี้ที่ต้องจากไปตามวาระ บรรณาธิการและคณะกองบรรณาธิการรู้สึกอาลัยที่จำต้องอำลา ขอขอบคุณท่านผู้อ่านที่กรุณาติดตามสนับสนุนให้ข้อเสนอแนะมาตลอดระยะเวลาเกือบ ๒ ปีเต็ม หวังว่าท่านผู้อ่านจะยังคงสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับคณะผู้จัดทำชุดใหม่ที่ยังยึดมั่นในเจตนารมณ์และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงคุณภาพวารสารข้าราชการยุคใหม่ต่อไปอีก

บรรณาธิการ

เจ้าของ สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. โทร. ๒๘๑-๙๔๕๔ ๒๘๑-๓๓๓๓ ตี๋ ๑๑๓๔

ที่ปรึกษา นางทิพาดี เมฆสุวรรณ นายบุญปลูก ขายเกตุ นายสุภรต์ โชติกัญญา นายสิมา สีมานันท์ นายเฉลิม ศรีผดุง

บรรณาธิการ นายวีระ ไชยธรรม

กองบรรณาธิการ นายบุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ นางจิระภา รัตนวิบูลย์ นายวิญญู พิทักษ์ปกรณ นางสุชาดา รังสินันท์ น.ส.วราณี เสวตาลัย

นายเกริกเกียรติ เอกพจน์ นายอนุพงศ์ สุขเกษม นางอารีย์ สวัสดิ์สาส์ น.ส.ศิวพร นวลตา นายสมพงษ์ ธนาลากพิพัฒน์

ฝ่ายจัดการ นายบุญสิน กังวลสุข นายปฏิพัทธ์ มุตตารักษ์ ฝ่ายศิลป์ นายสนธยา สิทธิกรณ

ผู้จัดการสวัสดิการ นายพันธุ์เรือง พันธุนส์ พิมพ์ที่ โรงพิมพ์สมมิตรพริ้นต์ 59/4 ซอยวัดพระเงิน

ถนนดลิ่งชัน-สุพรรณบุรี บางใหญ่ นนทบุรี ๑๑๑๔๐ โทร. ๕๕๕-๑๘๔๔ ๙๐๓-๘๒๕๗-๘

วัตถุประสงค์การจัดทำ ๑. เพื่อเผยแพร่วิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล

๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ ๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ ต้องการให้ข้อเสนอแนะมาปัญหาระเบียบราชการหรือสิ่งบดบังความแสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่ บรรณาธิการวารสารข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

สารบัญ วารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๕ ฉบับที่ ๑ มกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๓

- บทบรรณาธิการ ๑
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยสู่ปี ๒๐๐๐: ๓
การพัฒนาคุณภาพ การเพิ่มผลผลิต และการวัดประสิทธิผล
ดร. ทศพร ศิริสัมพันธ์
- การพัฒนาระบบราชการพลเรือน: อดีต-ปัจจุบัน ๑๓
นิวัฒน์ วชิรวิภากร
- แนวโน้มของเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ ๒๓
ดร. มนุ อรรถดิษฐ์
- การระงับการเดินทางตามพระราชบัญญัติจัดงาน ๓๘
และคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ขัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่
นายนคร ศิลปอาชา
- ความเปลี่ยนแปลงเป็นอนิจจัง ๕๑
นายเมตตา
- ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น ๕๖
ดร. ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส
- อินไซด์ราชการ ๖๖
'นวลทิพย์'
- ท่อไอเสีย ๖๘
เทอร์โบ
- กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่ ๗๔
ธงชัย เจริญภูวน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยสู่ปี 2000: การพัฒนาคุณภาพ การเพิ่มผลผลิต และการวัดประสิทธิผล

ดร.ทศพร ศิริสัมพันธ์*



การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการผลิตของประเทศจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการ การเติบโตและแข็งแกร่งของภาคธุรกิจเอกชน การแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นของโลกยุคไร้พรมแดน ความหลากหลายและสลับซับซ้อนของปัญหา ความต้องการของประชาชนและการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการกำหนดนโยบายสาธารณะในเชิงเสรีนิยมและอิงกับกลไกการตลาด

ปรากฏการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นกระแสและแนวโน้มที่สามารถคาดการณ์ได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามท่ามกลางสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วดังกล่าว การบริหารงานในภาครัฐยังคงเป็นไปในลักษณะเดิมที่ติดยึดกับกฎระเบียบและแบบแผนมาตรฐาน การจัดโครงสร้างยังเน้นวิธีการแบ่งงานเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เน้นการควบคุมบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผลที่เกิดขึ้นก็คือ รัฐบาล

* อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มีขนาดที่ใหญ่โตอึดอัดและรวมอำนาจเข้าสู่ ศูนย์กลางไม่สามารถตอบสนองกับสภาพการณ์ ที่แปรผันไปอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนมากขึ้นได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

การปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่ความพยายามที่ผ่านมาในอดีตก็ยากที่จะสรุปว่าบรรลุผลตามเจตนารมณ์ที่วางไว้ ปัญหาส่วนหนึ่งอาจจะเกิดขึ้นมาจากการติดยึดอยู่กับกรอบความคิดเดิมและแสวงหาทางออกในเชิงประนีประนอม ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปแบบค่อยเป็นค่อยไปเพียงเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรงจึงทำให้การยกเครื่องเพื่อเปลี่ยนแปลง ขนานใหญ่และการสร้างสรรค์ระบบราชการใหม่เป็นสิ่งที่จำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้

ทัศนภาพใหม่ของการจัดการภาครัฐ

ความพยายามในการพัฒนาระบบราชการไทยได้รับการหยิบยกมาพิจารณาหาทางแก้ไขในทุกรัฐบาล อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่เป็นสาระสำคัญมักจะอยู่ที่การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ระบบการประสานงาน การแก้ไขกฎระเบียบและอำนาจหน้าที่ การป้องกันการทุจริต คอร์รัปชัน จริยธรรม ทัศนคติ และพฤติกรรมของตัวข้าราชการมากกว่าการ

ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารและระบบการจัดการ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการยกเครื่ององค์การของโลกรุดกิจร่วมสมัย

ดังนั้น การบริหารราชการแผ่นดินในอนาคตจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางและวิธีการบริหารงานไปจากเดิมที่อาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานและมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้าสู่การจัดการภาครัฐ (public management) ที่มีประสิทธิภาพยึดถือผลสำเร็จเป็นหลักในการดำเนินงาน พยายามตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าผู้รับบริการ เพิ่มผลผลิตและคุณภาพของผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นถึงหลักของการประกอบการสาธารณะ (public entrepreneurship) ต้องทำการแข่งขันหารายได้และดำเนินรัฐพาณิชย์ ในกรณีที่เป็นไปได้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง องค์ประกอบสำคัญของทัศนภาพใหม่สำหรับการจัดการภาครัฐก็คือ การพัฒนาคุณภาพการเพิ่มผลผลิต และการวัดประสิทธิผลของการดำเนินงาน

ในการบรรลุทัศนภาพใหม่ของการจัดการภาครัฐดังกล่าว ประเด็นในเชิงยุทธศาสตร์ (strategic issue) ที่สำคัญก็คือการเปิดโอกาสให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ มีอิสระและความคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น โดยแลกกับความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพผลผลิต และประสิทธิภาพ (flexibility in return for

accountability) กล่าวอีกนัยหนึ่ง เงื่อนไขสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการก็คือ การสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลตอบแทนต่อหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จและบรรลุผลในการดำเนินงานด้วยการผ่อนคลายการควบคุมกฎระเบียบที่บังคับใช้และแบบมาตรฐานต่างๆ รวมถึงการใช้จ่ายเงินงบประมาณและการบริหารงานบุคคลให้ลดยืดหยุ่นหรือมีอิสระคล่องตัวมากขึ้น (managerial flexibility waivers)



องค์ประกอบสำคัญของทัศนภาพใหม่
สำหรับการจัดการภาครัฐ

การพัฒนาคุณภาพ

คุณภาพมักจะถูกกำหนดขึ้นโดยลูกค้า ผู้รับบริการ การทำให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การจัดสิ่งที่ทำให้ลูกค้าไม่พอใจ แต่จะต้องนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่สนองตอบความต้องการของลูกค้าได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต กล่าวอีกนัยหนึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ต้องหันมาให้ความสนใจต่อลูกค้าผู้รับบริการเป็นอันดับแรกในการผลิตและส่งมอบบริการสาธารณะ

ปัญหาสำคัญของหน่วยงานราชการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ถูกขับเคลื่อนโดยลูกค้า (customer-driven) ก็คือ การที่หน่วยงานราชการไม่ได้รับเงินงบประมาณโดยตรงจากลูกค้า และลูกค้าเองก็ไม่มีสิทธิพลหรือผลกระทบโดยตรงต่อหน่วยงานราชการดังจะเห็นได้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐต่างไม่เคยคุ้นเคยกับคำว่า “ลูกค้า” และยังไม่เคยทราบว่าคุณค่าที่แท้จริงของตนคือใคร ซึ่งสภาพการณ์ที่เป็นเครื่องยืนยันข้อเท็จจริงดังกล่าวคือ “ข้าราชการมักจะทำตัวเป็นนายของประชาชน” อันเป็นผลพวงของระบอบอำมาตยาธิปไตยนั่นเอง

การที่หน่วยงานราชการต่าง ๆ ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อลูกค้า โดยเฉพาะความต้องการของลูกค้าทำให้การกำหนดแผนงานและโครงการต่าง ๆ เป็นไปโดยการตัดสินใจของตัว

ข้าราชการเองและในบางกรณีก็ได้ “ยึดเยียด” แผนงานและโครงการต่าง ๆ เหล่านี้ไปยังพื้นที่ทั่วทั้งประเทศ โดยมีได้คำนึงถึงความแตกต่างในความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น ระบบ “เมนู” แผนงานและโครงการพัฒนาจังหวัดของ ๖ กระทรวงหลักและ ๒ กระทรวงเสริม ภายใต้ระบบ กชช.ภ. เป็นต้น

ดังนั้น หัวใจประการสำคัญที่จะทำให้ระบบราชการสนองตอบความต้องการของลูกค้าก็คือ การทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องฟังเสียงความต้องการของลูกค้าและนำมาออกแบบและพัฒนาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และการให้บริการของตน โดยจะต้องสร้างแรงกดดันอย่างจริงจังและต่อเนื่องที่จะทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ต้องแข่งขันกันเพื่อให้บริการลูกค้าอย่างดีที่สุด หนึ่งในกรณีที่เป็นไปได้ควรให้ลูกค้ามีทางเลือกที่จะปฏิเสธหน่วยงานราชการ และสามารถใช้บริการจากแหล่งอื่น ๆ ได้แทน เช่น บริษัท ธุรกิจเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน เป็นต้น

กลยุทธ์:

ต้องกำหนดให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะจัดทำแผนการให้บริการแก่ลูกค้า (customer service program) ขึ้น อันประกอบด้วย

- การระบุแยกแยะประเภทของลูกค้า
- สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้า ระดับความพึงพอใจของลูกค้าและรูปแบบบริการที่พึงประสงค์
- จัดทำเกณฑ์มาตรฐานในการให้บริการ (customer service standard) และเป้าหมายของการเทียบเคียงการดำเนินงาน (benchmarking) ตลอดจนโครงการฝึกอบรมศิลปะการให้บริการ
- วัดผลการปรับปรุงการให้บริการของหน่วยงาน

กลยุทธ์:

เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือองค์กรพัฒนาเอกชนเข้ามารับช่วงดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมด รวมทั้งพิจารณาถึงความเป็นไปได้ที่จะโอนถ่ายงานบางประเภทไปดำเนินงานแทนหน่วยงานราชการหรือร่วมดำเนินการกับภาคเอกชน โดยจะต้องกำหนดให้ทุกหน่วยงานที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะจัดทำแผนการแปรรูปการดำเนินงาน (privatization plan) ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หน่วยงานราชการเจ้าของเรื่องจะต้องทำหน้าที่ในการกำกับตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการ สำหรับผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้หน่วยงานราชการดังกล่าวสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาการดำเนินงานได้

กลยุทธ์:

รัฐบาลจะต้องจัดตั้งหน่วยงานอิสระ เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการต่าง ๆ เกี่ยวกับการแปรสภาพการดำเนินงาน การกำหนดหลักเกณฑ์ การตรวจสอบความถูกต้องและความเป็นธรรมในการกำหนดค่าบริการหรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ

การเพิ่มผลผลิต

ผลผลิตคือ อัตราส่วนระหว่างมูลค่าของสินค้าและบริการต่อมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป หรือมีค่าเท่ากับผลผลิต (output) หารด้วยปัจจัยการผลิต (input) นั่นเอง การเพิ่มผลผลิตอาจทำได้โดยการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและการสูญเสีย การเพิ่มยอดผลิตผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มผลผลิตจะช่วยทำให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถดำเนินงานได้ผลงานมากและดีขึ้น แต่เสียต้นทุนค่าใช้จ่ายต่ำลง ทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ถูกนำมาใช้อย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของการประกอบการ

ปัญหาสำคัญที่ทำให้หน่วยงานราชการไม่ให้ความสนใจในการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย เพื่อเพิ่มผลผลิตเกิดขึ้นมาจากการที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเพียง “ผู้ใช้จ่ายเงิน” รายได้ของหน่วยงานจะถูกจัดสรรให้อย่างเป็นทางการ

ต่อเนื่องและเพิ่มขึ้นทุกปี ผลที่เกิดขึ้นก็คือหน่วยงานต่าง ๆ มักจะขาดความกระตือรือร้นที่จะประหยัดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (cost awareness) อันจะช่วยทำให้มีกำไรหรือเงินสะสม (saving) มากขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง เงินเหลือจ่ายที่เกิดขึ้นจากการใช้จ่ายประจำปีและรายได้ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการให้บริการหรือดำเนินงานจะต้องถูกนำส่งเข้ากระทรวงการคลัง อีกทั้งการมีเงินเหลือจ่ายอาจกลายเป็นผลเสียทำให้ถูกตัดทอนงบประมาณในปีถัดไป

ในแง่ของการเพิ่มผลิตผล (output) ด้วยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดำเนินงานหรือปรับปรุงงาน การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการมักจะเป็นเรื่องที่ถูกกละเลยหรือมองว่าไม่มีความจำเป็น ทั้งนี้เนื่องจากขาดแรงกดดันหรือรางวัลตอบแทนที่จะทำให้องค์กรราชการต้องเพิ่มผลผลิต อันเนื่องมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ไม่มีความกังวลที่จะต้องหารายได้หรือทำกำไรเพื่อความอยู่รอด กล่าวอีกนัยหนึ่ง การดำรงอยู่และการเจริญเติบโตหรือการสืบสลายของหน่วยราชการไม่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลผลิตขององค์กร

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้หน่วยงานต่าง ๆ พยายามเพิ่มผลผลิต พัฒนาบุคลากร และการจัดการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ขจัดรูรั่วไหล รวมทั้งนำเทคนิควิธีและเทคโนโลยีสมัยใหม่

มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยเฉพาะการแบ่งปันผลตอบแทนจากการเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในรูปแบบต่างๆ การเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ สามารถคิดค่าบริการหรือหารายได้จากการดำเนินงานโดยตรงหรือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในกรณีที่เป็นไปได้และสามารถบริหารงานได้ในแบบศูนย์กำไร (profitcenter) รวมทั้ง การได้รับผ่อนปรนจากการควบคุมและกฎระเบียบต่าง ๆ ในกรณีที่ประสบความสำเร็จจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

กลยุทธ์:

สร้างระบบการวัดผลการดำเนินงาน (performance auditing) เพื่อตรวจสอบและจัดอันดับหน่วยงานราชการต่าง ๆ โดยจะต้องทำการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า ผู้รับบริการ การเพิ่มผลผลิต การลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย เป็นต้น

กลยุทธ์:

สร้างระบบจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่หน่วยงานราชการที่มีผลการดำเนินงานในระดับดีมาก และระดับดี โดยสามารถใช้โครงสร้างระบบการบริหารใหม่ (alternative system) ที่แตกต่างไปจากโครงสร้างระบบการบริหารราชการแผ่นดินในปัจจุบัน มีความ

ยืดหยุ่นในการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ การจำแนกตำแหน่งและการจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ของตนเอง สามารถจ่ายเงินรางวัล (bonus) ได้รับการจัดสรรงบประมาณในลักษณะแบบเงินอุดหนุน (block grant) และสามารถกำหนดระเบียบต่าง ๆ เช่น ระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อและพัสดุ เป็นต้น ที่เป็นการเฉพาะได้เอง

กลยุทธ์:

รัฐบาลจะต้องจัดตั้งหน่วยงานอิสระเพื่อทำหน้าที่ในการจัดวางระบบการวัดผลการดำเนินงาน ตรวจสอบข้อตกลงว่าด้วยผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งออกแบบโครงสร้างระบบการบริหารใหม่เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการดำเนินงาน

กลยุทธ์:

สนับสนุนให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ทำการริเริ่มจริงจังกระบวนการดำเนินงาน โดยเน้นการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปยังระดับปฏิบัติการ ลดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น (delaying) และจัดองค์การให้มีขนาดที่เหมาะสม (right sizing) พร้อมทั้งนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

กลยุทธ์:

กำหนดให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนางานและองค์การอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์:

ส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานพิจารณาความเป็นไปได้ในการประกอบรัฐพาณิชย์มากขึ้น เพื่อหารายได้พิเศษเพิ่มเติมจากงบประมาณแผ่นดิน และยอมให้ใช้เงินรายได้ดังกล่าว เพื่อการลงทุนพัฒนาบุคลากรและองค์การ โดยทั้งนี้ควรแยกส่วนดังกล่าวออกมาดำเนินการเป็นอิสระในลักษณะศูนย์กำไร

การวัดประสิทธิผล

ประสิทธิผล หมายความว่า การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หากปราศจากการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในอนาคตที่ชัดเจน การดำเนินงานก็จะไร้จุดหมายและสิ้นเปลืองทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ และหากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขาดการวัดประเมินเปรียบเทียบกับผลที่ได้รับว่าประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ก็ทำให้ไม่มีการแก้ไขข้อบกพร่อง และเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งหมายความว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องถูกขับเคลื่อนโดยภารกิจ (mission driven) และยึดเอาผลสำเร็จเป็นหลัก (results oriented) ในการ

ดำเนินงาน

ปัญหาประการสำคัญที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ขาดการมองอนาคตและมีวิสัยทัศน์ก็คือ การติดยึดในกฎระเบียบและนำเอากฎระเบียบดังกล่าวมาเป็นจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน (goal displacement) ดังจะเห็นจากค่านิยมของระบบราชการว่า “คนแก่” คือคนที่แม่นในกฎระเบียบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ระบบการสอบคัดเลือกและการสอบเลื่อนขั้นและตำแหน่งของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เน้นสอบความรู้ในกฎระเบียบก็ยังคงเป็นปัจจัยที่ตอกย้ำค่านิยมดังกล่าว

หนึ่ง กระบวนการวิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณที่เป็นไปในลักษณะแบบต่อยอด (incremental) ขาดการพิจารณาถึงผลสำเร็จของการใช้จ่ายเงินงบประมาณก็เป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ มิได้ให้ความสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารงานและการมุ่งพิจารณาที่ปัจจัยนำเข้า (inputs) และการพิจารณาตัดทอนตามหมวดรายการต่าง ๆ มากกว่าการให้ความสำคัญถึงผลที่จะได้รับก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ ขาดความสนใจในระบบการบริหารงานที่ยึดเอาวัตถุประสงค์และผลลัพธ์เป็นหลัก

ผลกระทบที่ติดตามมาจากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ระบบราชการขาดความคิดริเริ่ม

ไม่ยืดหยุ่นคล่องตัว การดำเนินงานเป็นไปในแบบไร้ทิศทางและจุดมุ่งหมาย ไม่สามารถแยกแยะความสำเร็จในการปฏิบัติงานออกจากความล้มเหลว ขาดการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน ทรัพยากรถูกใช้ไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การให้รางวัลตอบแทนเป็นไปโดยการใช้เกณฑ์ปัจจัยอื่นๆ มากกว่าผลงาน

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ให้หันมาในเรื่องของประสิทธิผลทางการบริหารงาน เน้นถึงวัตถุประสงค์อันแท้จริงในการดำเนินงานมากกว่ารายละเอียดและปัจจัยนำเข้า โดยจะต้องทำการปรับเปลี่ยนระบบการวางแผนการจัดทำงบประมาณและการวัดประเมินผล

กลยุทธ์:

กำหนดให้หน่วยงานราชการต่าง ๆ จัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อกำหนดทิศทาง การดำเนินงานภารกิจและวัตถุประสงค์ ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานในอนาคตที่ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ขับเคลื่อนองค์การอย่างมีทัศนภาพและจุดมุ่งหมาย ตลอดจนสามารถจัดสรรโยกย้ายทรัพยากร ปรับปรุงโครงสร้างองค์การและเทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรม รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์

กลยุทธ์:

ปรับปรุงกระบวนการวิเคราะห์และจัดสรรงบประมาณให้เป็นในลักษณะที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลัก (outcome-based budgeting) โดยจะต้องมีการนำเอาระบบกำกับติดตามและประเมินผล (monitoring & evaluation) มาใช้อย่างจริงจัง เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลดังกล่าวในการควบคุมผลการดำเนินงาน และเป็นเงื่อนไขในการขออนุมัติจัดสรรงบประมาณประจำปี ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานของตน หากการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

กลยุทธ์:

ควรปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ให้ทำการตรวจสอบแผนงานและโครงการ (program auditing) มากกว่าการตรวจสอบทางการเงิน และความถูกต้อง (financial & compliance auditing)

กลยุทธ์:

ควรมีกำหนดพระราชบัญญัติว่าด้วยการตรวจสอบผลการดำเนินงานของรัฐบาล เพื่อเป็นเงื่อนไขให้ทุกส่วนราชการจะต้องทำการกำกับติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ นอกจากนี้ ยังต้องทำขึ้นเป็นรายงานที่จะนำเสนอต่อรัฐสภาและสาธารณชน

สรุป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการให้สามารถแข่งขันต่อสู้เพื่อพัฒนาคุณภาพ เพิ่มผลผลิต และมีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมีการกระจายอำนาจให้แต่ละหน่วยงานมีความเป็นอิสระคล่องตัวในการดำเนินงานมากขึ้น สามารถจัดระบบบริหารงานภายในได้เองหรือมีทางเลือกมากกว่าในปัจจุบันที่เป็นแบบแผนมาตรฐานเช่นเดียวกันหมด โดยทั้งนี้หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีการดำเนินงานอยู่ในระดับดีหรือดีมาก ตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงว่าด้วยผลการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งหมายความว่าระบบราชการในอนาคตจะมีหลากหลายรูปแบบมากขึ้น อันจะส่งผลดีทำให้แต่ละหน่วยงานสามารถตอบสนองกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีความเป็นพลวัตรและลื่นไหลมากขึ้นได้

ประเด็นสำคัญที่จะทำให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการดังกล่าวสามารถนำไป

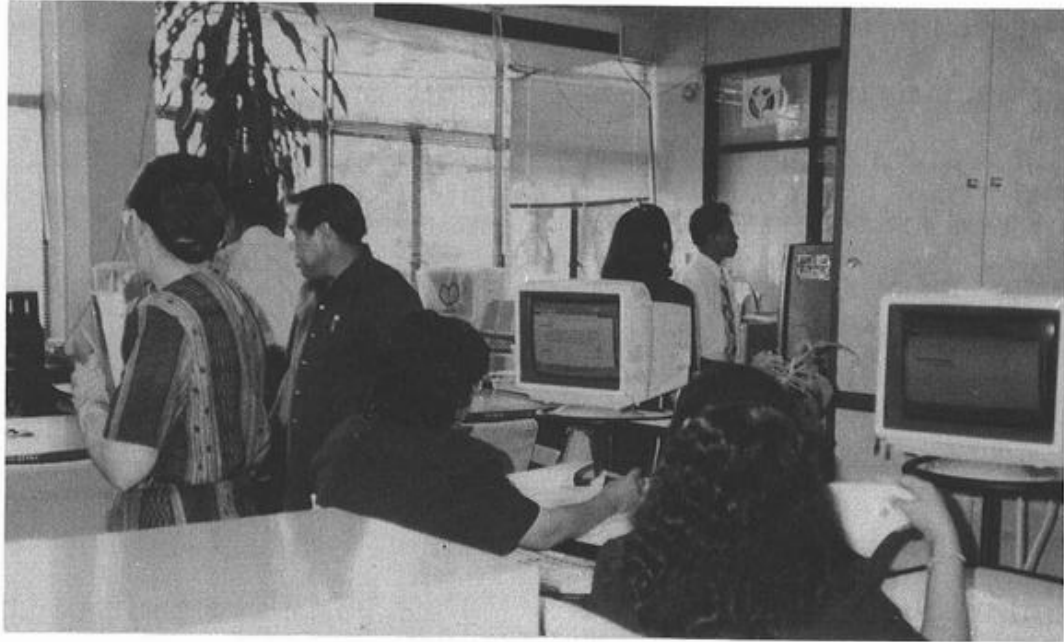
ปฏิบัติได้จริงอยู่ที่ความสนใจอย่างจริงจังของรัฐบาลที่จะสนับสนุนให้มีการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรค การสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการภาครัฐในอนาคต การยอมรับในความหลากหลายที่จะเกิดขึ้น และเปลี่ยนแปลงระบบการควบคุมจากการใช้กฎระเบียบ และแบบแผนมาตรฐานไปสู่การควบคุมที่ผลการดำเนินงาน การยินยอมให้หน่วยงานดำเนินรัฐพาณิชย์ได้เพื่อเสริมงบประมาณแผ่นดิน การอนุญาตให้หน่วยงานต่าง ๆ กันเงินรายได้หรืองบประมาณเหลือจ่ายไว้ใช้สำหรับการลงทุนพัฒนาเทคโนโลยี และทรัพยากรบุคคลได้โดยไม่ต้องนำส่งคลัง นอกจากนี้ องค์กรที่จะรับภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์จะต้องถูกจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นการถาวรมากกว่าในรูปแบบของคณะกรรมการเฉพาะกิจ มีความเป็นอิสระ ได้รับอาณัติและทรัพยากรที่เพียงพอต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- Brinkerhoff, Robert O. and Dennis E. Dressler. *Productivity Measurement* (Newbury Park, CA: Sage, 1990)
- Executive Office of the President, National Performance Review. *From Red Tape to Results: Creating A Government That Works Better & Costs Less* (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1993)
- Dilulio, John Jr., Gerald Garvey and Donald F. Kettl, *Improving Government Performance: An Owner's Manual* (Washington, D.C.: The Brookings Institute, 1993)
- Flynn, Norman. *Public Sector Management* (N.Y.: Harvester Wheatsheaf, 1990)
- Joiner, Brain L. *Fourth Generation Management: The New Business Consciousness* (N.Y.: McGraw-Hill, 1994)
- Hammer, Michael and James Champy, *Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution* (N.Y.: Harper Collins, 1993)
- Lane, Jan-Erik, *The Public Sector: Concepts, Models and Approaches* (London: SAGE, 1993)
- Moe, Ronald C. *Reorganizing the Executive Branch in the Twentieth Century: Landmark Commissions*, CRS Report 92-293 (Washington, D.C.: Congressional Research Service, 1992)
- Osborne, David and Ted Gaebler. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector from Schoolhouse to State House, City Hall to Pentagon*. (Reading, Mass: Addison-Wesley, 1992)
- Sherwood, Frank P. "Comprehensive Government Reform in New Zealand", *The Public Manager*, No.1 (1992), 20-24.
- Swiss, James E. *Public Management Systems: Monitoring and Managing Government Performance* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1990)
- Zifcak, Spencer. *New Managerialism: Administrative Reform in Whitehall and Canberra* (U.K.: Open University Press, 1994)
-

การพัฒนาระบบราชการพลเรือน: อดีต-ปัจจุบัน

นิวัฒน์ วชิรวิภากร*



สำนักงาน ก.พ. ได้สนใจศึกษาเพื่อปรับปรุงระบบราชการพลเรือนให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาเป็นระยะเวลานานแล้ว ข้อเสนอที่สำนักงาน ก.พ. เสนอให้รัฐบาลพิจารณานั้นมาจากแหล่งต่าง ๆ กัน ซึ่งอาจมาจากการศึกษาวิเคราะห์ดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. หรือมาจากการศึกษาวิเคราะห์ของนักวิชาการภายในประเทศที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในภาคราชการและเอกชน หรือมาจากผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศที่เข้ามาช่วยศึกษาวิเคราะห์จัดทำข้อเสนอ ผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเหล่านี้ อาจได้มาจากการว่าจ้างโดยใช้เงินงบประมาณ หรือได้มาจากการให้ความช่วยเหลือของต่างประเทศ ข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาลบ้างในบางกรณี แต่มิได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

* ที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

ในยุคแรก ๆ ของสำนักงาน ก.พ. ก่อนที่จะได้นำระบบจำแนกตำแหน่งเข้ามาใช้ในระบบราชการพลเรือนในปี ๒๕๑๔ สำนักงาน ก.พ. ได้ผู้เชี่ยวชาญจากประเทศสหรัฐอเมริกา เข้ามาดำเนินการให้ข้อเสนอแนะแก่สำนักงาน ก.พ. หลายคณะด้วยกัน ข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนเห็นว่าน่าที่จะได้มีการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าสำนักงาน ก.พ. สามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังกล่าวได้เพียงไร คือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากยูซอม ชื่อนายเออร์เนสต์ เจ. บาร์เบอร์ ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญคนแรกที่เข้ามาศึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลในปี ๒๕๐๖-๒๕๐๗ และได้จัดทำข้อเสนอแนะต่อสำนักงาน ก.พ. ในหัวข้อ “สิ่งที่ต้องปรับปรุงในระบบข้าราชการพลเรือนไทย” ในช่วงปี ๒๕๐๗-๒๕๔๒ ซึ่งเป็นระยะเวลา ๓๕ ปี สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการตามข้อเสนอแนะนี้ได้ผลเพียงไร จึงเป็นสิ่งที่น่าศึกษาอย่างยิ่ง

นายบาร์เบอร์ฯ ได้กล่าวว่าสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่จะต้องปรับปรุงระบบข้าราชการพลเรือนไทย มีอยู่ ๑๐ ประการ คือ

๑. เพิ่มเงินเดือนข้าราชการ
๒. เพิ่มความเข้มแข็งของ ก.พ.
๓. ให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงานและการควบคุมงานที่เหมาะสม

๔. ให้มีภาวะการณ์ที่อาจนำวิธีการจัดการงานที่ก้าวหน้าทันสมัยมาใช้ได้โดยสะดวก

๕. เพิ่มสิ่งจูงใจเพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น

๖. ให้มีวิธีการจำแนกตำแหน่ง โดยถือหน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณวุฒิ ที่ต้องการสำหรับตำแหน่งเป็นหลัก

๗. ให้มีการสอบที่รวดเร็ว เชื่อถือได้ และประหยัดยิ่งขึ้น

๘. ให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางสำหรับประสานและประเมินผลการฝึกอบรม

๙. ให้มีนักวิชาการบริหารงานบุคคลมากขึ้น

๑๐. ให้มีการใช้ข้าราชการที่ล้นงานในทางที่ได้ประโยชน์เพิ่มขึ้น

นายบาร์เบอร์ฯ ได้กล่าวว่า ระบบราชการพลเรือนไทยนั้น มิใช่มีอยู่เพียง ๑๐ ปัญหาดังกล่าวนี้นั้น ยังมีปัญหาที่แตกแขนงออกไปอีกมากมาย บางปัญหาอาจแก้ไขได้ง่าย แต่บางปัญหาก็อาจแก้ไขได้ยาก เนื่องจากปัญหาชนบทรรมเนียม ประเพณีที่เป็นรากฐานของสังคมไทย ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ แต่รัฐบาลก็ต้องพยายามแก้ปัญหาทั้ง ๑๐ ประการดังกล่าวนี้ให้ได้ เพราะมิฉะนั้นแล้วจะทำให้ระบบราชการมีปัญหามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอของนายบาร์เบอร์ต้า ต่อปัญหา ๑๐ ประการนี้ อาจสรุปได้ว่า

๑. ด้านเงินเดือน

นายบาร์เบอร์ต้า ได้กล่าวว่า เงินเดือนขั้นต่ำสุดของข้าราชการ ที่กำหนดไว้เดือนละ ๔๕๐ บาทนั้น เป็นอัตราที่ต่ำมาก ซึ่งต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของ รัฐวิสาหกิจ และแม้แต่อัตรารายเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนก็ยิ่งต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของรัฐวิสาหกิจและทหาร การที่ไม่มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการมาเป็นระยะเวลานาน ๑๒ ปี ทั้ง ๆ ที่ค่าครองชีพได้เพิ่มสูงขึ้นมากกว่าร้อยละ ๓๐ อำนาจการซื้อของข้าราชการลดลง จากเดิมถึง ๑ ใน ๓ ปัญหาอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ทำให้ข้าราชการมีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย นอกจากนี้ อัตราเงินเดือนข้าราชการก็ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างในท้องตลาด ทำให้ราชการมีปัญหาในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ เพราะไม่สามารถแข่งขันอัตราเงินเดือนกับองค์กรภายนอกได้ ได้มีข้อเสนอให้แก้ไขปัญหาเรื่องเงินเดือนของข้าราชการโดยเร็วที่สุด พร้อมกับได้จัดทำบัญชีเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนที่จะต้องปรับปรุงใหม่ โดยเสนอให้มีการปรับเงินเดือนขั้นต่ำจาก ๔๕๐ บาท เป็น ๖๐๐ บาท และขั้นสูงสุดจาก ๘,๐๐๐ บาท เป็น ๘,๗๐๐ บาท จัดให้มีสวัสดิการและเงินช่วยเหลือต่าง ๆ

เพิ่มขึ้น

ในข้อเสนอนี้ สำนักงาน ก.พ.ได้เล็งเห็นความสำคัญในปัญหานี้เช่นกัน จึงได้เสนอให้มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการอย่างต่อเนื่องตามภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม เงินเดือนขั้นต่ำของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้เดือนละ ๔๕๐ บาท ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๐๒ นั้น ตามข้อเท็จจริง ข้าราชการได้รับเงินเดือนในอัตรานี้มาตั้งแต่ปี ๒๔๙๕ แต่ได้รับเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือน ๓๐ บาท และส่วนของเงินเพิ่ม ๔๒๐ บาท เงินเดือนของข้าราชการจึงไม่ได้รับการปรับปรุงตั้งแต่ ปี ๒๔๙๕ ถึง ๒๕๐๗ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ ปี ตามความเห็นของนายบาร์เบอร์ต้า ดังกล่าว ในช่วงระยะเวลา ๓๕ ปี หลังจาก นายบาร์เบอร์ต้า ได้จัดทำข้อเสนอแนะแล้ว ทางราชการได้มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการพลเรือน รวม ๑๒ ครั้ง เฉลี่ยแล้วมีการปรับปรุงเงินเดือน ๓ ปี ต่อครั้ง พร้อมกับให้มีเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งประเภท ตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ เป็นต้นมา จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้พยายามปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพมากขึ้นและเร็วขึ้น ในช่วงปี ๒๕๔๐ สำนักงาน ก.พ. ได้ทำข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการให้รัฐบาลพิจารณา แต่ประสบปัญหาวิกฤติด้านเศรษฐกิจ

จึงทำให้ข้อเสนอแนะนี้ต้องชล่อออกไปอย่างไม่มีกำหนด

ปัญหารายได้ของข้าราชการพลเรือนที่ไม่พอเพียงต่อการครองชีพ และไม่สามารถแข่งขันกับธุรกิจเอกชนได้นั้น เป็นปัญหาสำคัญที่สำนักงาน ก.พ.ได้เสนอแนะให้รัฐบาลดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน พร้อมกับการจำกัดจำนวนข้าราชการให้เหมาะสม แต่รัฐบาลก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและจริงจัง อุปสรรคสำคัญที่สุดในการปรับปรุงเงินเดือนข้าราชการ คือปัญหาด้านงบประมาณและทัศนคติของประชาชนที่มีต่อข้าราชการโดยรวม

๒. ความเข้มแข็งของ ก.พ.

นายบาร์เบอรัฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า จะต้องมีการจัดรูปแบบและองค์ประกอบของ ก.พ. ใหม่ ให้มีความเข้มแข็ง เป็นผู้นำในด้านการบริหารงานบุคคล ประธาน ก.พ. ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานนั้น นายกรัฐมนตรีมีภาระงานมาก ไม่มีเวลามาทุ่มเทงานในด้านนี้ ในการประชุม ก.พ. มิได้มีการประชุมเรื่องนโยบายการบริหารงานบุคคลที่สำคัญ แต่ใช้เวลาส่วนมากกับการพิจารณาในงานประจำ และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ก.พ. ที่เข้มแข็งจะต้องเป็นผู้นำในการบริหารงานบุคคลทุกด้าน จะต้องส่งเสริมและผลักดันให้ข้าราชการและระบบราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพ สร้างความสำคัญและความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความมั่นคง ปรับปรุงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ปรับปรุงสภาพการทำงานและมาตรฐานความประพฤติของข้าราชการ ในส่วนของประกอบของ ก.พ. ได้เสนอให้มีคณะกรรมการไม่เกิน ๕ คน ประธาน ก.พ. มีตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีให้ยุบเลิก อภ.กระทรวง กรม จังหวัด โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลของกระทรวง กรม จังหวัด โดยตรง ให้อำนาจ ก.พ. ในการตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

การปรับปรุง ก.พ. ให้มีความเข้มแข็งและเป็นผู้นำในด้านการบริหารงานบุคคล เป็นหัวใจสำคัญที่สำนักงาน ก.พ. ได้พยายามดำเนินการมาโดยตลอด ผู้นำ ก.พ. ที่เข้มแข็งนั้นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้นำระดับสูงในด้านการเมือง เพราะ ก.พ. ต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับรัฐมนตรีทั้งหลายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าประธาน ก.พ. เป็นรัฐมนตรี ซึ่งฐานะตำแหน่งเท่ากับรัฐมนตรีของกระทรวงต่าง ๆ การเป็นผู้ชี้แนะให้กระทรวง ทบวง กรม ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนด ก็อาจมีปัญหาได้ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้พยายามให้ผู้นำรัฐบาล คือนายกรัฐมนตรีเข้ามานั่งเป็นประธานในการประชุม ก.พ. ทุกครั้ง

เพื่อจะได้อาศัยมติ ก.พ. ที่นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ชี้้นำให้กระทรวงต่าง ๆ ปฏิบัติตามมติ ก.พ. อย่างเคร่งครัด นโยบายดังกล่าวนี้ได้ดำเนินการอย่างได้ผลเป็นครั้งแรกในสมัย พล.อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ เป็นนายกรัฐมนตรี และต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

ในส่วนองค์ประกอบของ ก.พ. นั้น เดิมสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้เสนอแนะบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิให้ฝ่ายการเมืองพิจารณา ซึ่งทำให้องค์ประกอบของ ก.พ. บางครั้งมีบุคคลจากฝ่ายการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย จึงได้มีแนวความคิดในการปรับปรุงองค์ประกอบ ก.พ. ใหม่ ในปี ๒๕๓๕ กำหนดให้มีกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้แทนข้าราชการจากการเลือกตั้ง กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้มาจากการสรรหาของกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้แทนข้าราชการ ซึ่งตั้งเป้าหมายไว้ว่า จะได้กรรมการที่เป็นตัวแทนของข้าราชการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความหลากหลายทั้งในภาคเอกชนและราชการ แต่ในข้อเท็จจริงการแต่งตั้งกรรมการ ไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะในการเลือกตั้งและการสรรหากรรมการดังกล่าวนี้ ผู้มีสิทธิเลือกกรรมการ ได้กำหนดบุคคลที่จะเข้าร่วมเป็นกรรมการไว้ล่วงหน้าแล้ว บทบาทในการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งของ ก.พ. จึงขึ้นอยู่กับประธาน ก.พ. และเลขาธิการ ก.พ. หากสองท่านนี้มีแนวคิด นโยบายในการทำงาน

ไปในทิศทางเดียวกัน ก็จะสามารถชักนำให้ ก.พ. ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ ก.พ. ก็ได้มอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้ อ.ก.พ.กระทรวง ทบวง กรม มากขึ้น เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่ อ.ก.พ.

๓. มาตรฐานและการควบคุม

นายบาร์เบอร์ต ได้เสนอแนะว่า ก.พ. ไม่สามารถควบคุมและประสานแผนการบริหารงานบุคคลของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ได้ เนื่องจาก

ก. ก.พ. ไม่มีมาตรฐานอันเหมาะสม เพื่อจะทดสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยราชการต่าง ๆ

ข. ก.พ. ไม่มีนักวิชาการเพียงพอที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

ค. ก.พ. ไม่มีอำนาจมากพอที่จะบังคับการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามกฎข้อบังคับของ ก.พ. และลงโทษผู้ฝ่าฝืนที่ไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเหล่านี้

พร้อมกันนี้นายบาร์เบอร์ต ได้เสนอแนะให้จัดตั้งกองวางแผนและวิจัยขึ้นในสำนักงาน ก.พ. เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ปัญหาทั้ง ๓ ประการนี้ ยังคงมีอยู่ในปัจจุบัน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่กล่าวได้ว่า

พูดง่ายแต่ทำยาก เพราะการดำเนินการดังกล่าว จะต้องไปขัดแย้งกับผลประโยชน์ของข้าราชการระดับสูงที่ดูแลรับผิดชอบในกระทรวง ทบวง กรม นั้น ๆ การมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการแทน ก.พ. จึงมีปัญหามาตลอด เพราะ ก.พ. ขาดมาตรฐานและอำนาจในการตรวจสอบเรื่องต่าง ๆ อย่างจริงจัง แต่สำนักงาน ก.พ. ก็ได้พัฒนางานวิจัยและงานวิชาการด้านบริหารงานบุคคลมาโดยตลอด

๔. การจัดการที่ก้าวหน้าทันสมัย

นายบาร์เบอรัฯ เสนอว่า ระบบราชการเป็นระบบที่ไม่มีความยืดหยุ่น การบริหารงานบุคคลไม่ดี ขาดความคิดริเริ่มที่จะนำวิธีการใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประหยัด การแบ่งส่วนราชการจะต้องเป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดไว้เท่านั้น การขอตำแหน่งนักวิชาการเพื่อให้ได้เงินเดือนสูงตามความรู้ความสามารถมาช่วยนักบริหารทำงานทำได้ยาก การปลดถ่ายข้าราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าตัดสินใจดำเนินการอย่างจริงจัง จึงได้เสนอแนะให้มีการจัดระบบราชการให้มีความยืดหยุ่น มีระบบที่สามารถปรับถ่ายกำลังคนที่ไม่มีประสิทธิภาพได้อย่างจริงจัง

ในข้อเสนอแนะเหล่านี้ปัจจุบันสำนักงาน

ก.พ. ได้เสนอให้มีการปรับปรุงและพัฒนาไปด้ระดับหนึ่ง ได้มีข้อเสนอแนะให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในระบบราชการ เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์ ถูกต้องรวดเร็ว สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้น โครงสร้างส่วนราชการก็ให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น รูปแบบหน่วยงานของทางราชการก็อาจกำหนดได้หลายรูปแบบคือ ส่วนราชการแบบเดิม ส่วนราชการในกำกับ หน่วยงานอิสระได้มีการกำหนดมาตรการในการปลดถ่ายกำลังคนที่ไม่มีประสิทธิภาพเป็นรูปธรรมขึ้น แต่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นไปได้มากน้อยแค่ไหน ก็ขึ้นกับกระทรวง ทบวง กรม ที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจัง เพราะเป็นประเด็นปัญหาตามข้อ ๓ ที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งยังคงเป็นปัญหาใหญ่ของ ก.พ.

๕. สิ่งจูงใจในการทำงาน

นายบาร์เบอรัฯ เสนอแนะว่า ระบบราชการควรมีระบบการจูงใจให้แก่ผู้ทำงานดี กล้ารับผิดชอบและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความก้าวหน้ากว่าผู้อื่น ระบบการเลื่อนเงินเดือนต้องเป็นไปตามผลงานอย่างแท้จริง ให้มีการโยกย้ายระหว่างส่วนราชการมากขึ้น มิฉะนั้นแล้ว จะทำให้ข้าราชการขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งสนใจเฉพาะแต่ฐานะและสิทธิของตน โดยไม่สนใจในผลงาน

และบริการที่จะให้แก่ประชาชน ในปัจจุบัน ข้าราชการที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ ได้รับผลตอบแทนที่คล้ายคลึงกัน จึงไม่เป็นการจูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ในเรื่องนี้ สำนักงาน ก.พ. และ ก.พ. ได้เน้นให้ข้าราชการและส่วนราชการต่าง ๆ ปรับปรุงงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจเช่นนี้ ก.พ. ได้มุ่งเน้นในเรื่องการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและส่วนราชการเป็นอย่างมาก ได้มีการออก กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ถือปฏิบัติ กำหนดให้การพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานของข้าราชการเป็นระบบเปิด มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน มีการกำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่แน่นอนในการให้บริการต่อประชาชน การกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะให้ข้าราชการหย่อนความสามารถออกจากราชการ หลักเกณฑ์การร้องทุกข์ การสืบเปลี่ยนงาน แต่อย่างไรก็ตามสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนได้ก็ต้องให้ส่วนราชการต่าง ๆ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดอย่างเคร่งครัด

๖. การจำแนกตำแหน่ง

นายบาร์เบอร์ต ได้เสนอแนะให้มีการ

นำระบบจำแนกตำแหน่งเข้ามาใช้ในราชการพลเรือน เพื่อให้การกำหนดเงินเดือนสอดคล้องกับค่าของงาน

ในข้อเสนอแนะนี้ สำนักงาน ก.พ. และ ก.พ. ได้พัฒนาระบบการจำแนกตำแหน่งมาอย่างต่อเนื่อง และประกาศใช้ระบบนี้ในปี ๒๕๑๘ แต่ระบบจำแนกตำแหน่งที่ใช้อยู่นี้ ก็มีปัญหายุ่งยากหลายประการ เช่น ไม่สามารถกำหนดเงินเดือนของแต่ละกลุ่มวิชาชีพให้แตกต่างกันตามค่าของงานได้อย่างแท้จริง มีสายงานต่าง ๆ มากเกินไป ซึ่งในขณะนี้ สำนักงาน ก.พ. ก็มีแนวคิดในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความยากง่ายของงาน สภาพของงาน คุณวุฒิที่ใช้ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

๗. การสอบ

นายบาร์เบอร์ต ได้เสนอว่า ระบบการสอบที่ใช้อยู่นั้น มีข้อบกพร่องหลายประการ คือ

ก. ล่าช้าใช้เวลาในการสอบนานกว่าจะรู้ว่าสอบได้หรือไม่

ข. ค่าใช้จ่ายสูง แต่ละส่วนราชการจัดสอบเอง เป็นการทำงานซ้ำซ้อนกัน รัฐต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสอบมาก

ค. ไม่ได้มาตรฐาน แม้จะใช้หลักสูตรเดียวกัน แต่คุณภาพของการสอบแตกต่างกันมาก เพราะข้อสอบของแต่ละส่วนราชการ

ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน ทั้งการออกข้อสอบ การให้คะแนน

ง. เชื่อถือไม่ได้ การสอบทั้งหมดเป็นรูปแบบอัตนัย การตรวจ และการให้คะแนน ไม่มีมาตรฐานที่แน่นอนทำให้เกิดความลำเอียง ขาดมาตรฐาน

จ. มีลู่ทางทุจริตมาก แต่ละส่วนราชการ มีการจัดสอบเอง ออกข้อสอบเอง จึงมีโอกาส ที่จะก่อให้เกิดการทุจริตมาก เพราะการกระจาย การสอบ ทำให้การควบคุมยาก

นายบาร์เบอร์ตฯ จึงได้เสนอแนะให้ ก.พ. ทำการสอบรวม โดยนำข้อสอบแบบปรนัย มาใช้ เพื่อให้สามารถควบคุมการสอบให้มี มาตรฐานได้

ในข้อเสนอแนะนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้รับ มาปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จนในที่สุด ก.พ. ก็ได้เป็นผู้ดำเนินการสอบรวมในตำแหน่ง เริ่มบรรจุ ซึ่งเป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไปว่า มีความเป็นธรรม เชื่อถือได้ รวดเร็ว แต่ส่วน ราชการบางแห่งเห็นว่าบุคคลที่ ก.พ. สอบให้ แก่ส่วนราชการนั้น ไม่ตรงกับความต้องการ ของส่วนราชการ ก.พ. สอบล่าช้า ในส่วนของ สำนักงาน ก.พ.เองก็เห็นว่า สำนักงาน ก.พ. ต้องรับภาระงบประมาณในการดำเนินการ สอบมาก ต้องเสียสละเวลา คน เพื่อดำเนิน การเรื่องนี้ให้เกิดความยุติธรรม และเมื่อมี ความกดดันจากส่วนราชการต่าง ๆ มากขึ้น

ก.พ. จึงได้มอบอำนาจในการสอบไปให้ส่วน ราชการดำเนินการสอบเองในตำแหน่งหลัก ของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นการกลับเข้าสู่วงจร เดิมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งในหลักการแล้วผู้เขียน เห็นด้วยกับการสอบรวมของ ก.พ. เพราะ เป็นการสอบที่มีความยุติธรรม ประหยัด งบประมาณของรัฐ ประหยัดเงินและเวลาของ ผู้สอบ ส่วนปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นก็ต้องช่วย กันแก้ไข

๘. การฝึกอบรม

นายบาร์เบอร์ตฯ ได้เสนอปัญหาการ ฝึกอบรมไว้ ๓ ประการ คือ

ก. ไม่มีองค์กรทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสาน แผนการฝึกอบรม แต่ละส่วนราชการต่างทำ หน้าที่ฝึกอบรมในสาขาวิชาที่ซ้ำซ้อนกัน ทำให้ สิ้นเปลือง

ข. การฝึกอบรมได้รับการพิจารณา คุณค่าต่ำกว่าการศึกษาในสถาบันการศึกษา โดยไม่ได้คำนึงถึงประโยชน์และคุณค่าของการ ฝึกอบรมนั้นต่อส่วนราชการ

ค. ส่วนราชการยกย่องผู้ได้รับปริญญา บัตร โดยไม่คำนึงถึงวิชาที่เรียนและสถาบัน การศึกษาที่เรียน จึงทำให้คนต้องการเรียน ในสถาบันการศึกษาที่ให้ปริญญา “ง่ายที่สุด” และวิชาที่เรียน “ง่ายที่สุด”

นายบาร์เบอร์ตฯ ได้เสนอแนะว่า ก.พ.ควร

ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานด้านการฝึกอบรม ให้มีการยกฐานะหรือเพิ่มเงินเดือนแก่ข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรมตามที่ ก.พ. อนุมัติ ค่าปริญญา ตามความต้องการและความยากง่ายของสาขาวิชาที่เรียน สถาบันการศึกษา

สำนักงาน ก.พ. ได้เล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมหรือการพัฒนาข้าราชการมาโดยตลอด ได้จัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน และให้มีศูนย์ประสานงานฝึกอบรมอยู่ในสถาบันดังกล่าว แต่บทบาทของศูนย์ประสานงานดังกล่าว ยังมีบทบาทไม่ครบถ้วนตามที่ ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ก็ได้กำหนดเงื่อนไขการแต่งตั้งข้าราชการบางตำแหน่งไว้ว่า ต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งเป็นการยกฐานะและให้ความสำคัญในการฝึกอบรม นอกจากนี้แนวคิดในการปรับปรุงการจำแนกตำแหน่งใหม่ ก็ได้เสนอแนวคิดที่จะให้มีการกำหนดเงินเดือนข้าราชการตามกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้ค่าปริญญาแตกต่างกันตามค่าของตลาด

๔. นักวิชาการบริหารงานบุคคล

นายบาร์เบอร์ต ได้กล่าวว่า ประเทศไทยขาดแคลนนักบริหารงานบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถมาก จำนวนข้าราชการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. เมื่อเทียบกับหน่วยงานดังกล่าวของประเทศฟิลิปปินส์ได้รับ

การสนับสนุนต่ำกว่าของประเทศฟิลิปปินส์มาก นายบาร์เบอร์ต ได้เสนอแนะให้รัฐบาลจัดสรรทุนด้านการบริหารงานบุคคลไว้อย่างน้อยปีละ ๕ ทุน ให้การฝึกอบรมด้านนี้แก่ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ให้นักศึกษาในคณะรัฐประศาสนศาสตร์ เข้ามาช่วยสำรวจ วิจัย และวางโครงการด้านการบริหารงานบุคคล

จำนวนนักวิชาการบริหารงานบุคคล ได้มีการผลิตเพิ่มขึ้นมาก แต่อาจมีปัญหาด้านคุณภาพของนักวิชาการ และระบบงานของส่วนราชการ จึงทำให้การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลไม่พัฒนาไปเท่าที่ควร ในการพัฒนานักวิชาการด้านนี้ โดยให้ทุนการศึกษานั้น ก็ได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตามกำลังงบประมาณ ดังนั้น ในปัจจุบันสภาพปัญหาการขาดแคลนนักวิชาการบริหารงานบุคคลอาจกล่าวได้ว่ายุติลงแล้ว แต่กำลังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพนักวิชาการด้านนี้

๑๐. ปัญหาคนล้นงาน

นายบาร์เบอร์ต ได้กล่าวว่า หน่วยงานราชการส่วนใหญ่มีสภาพคนล้นงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการในระดับล่าง งานราชการมีลักษณะคล้ายกับงานประชาสัมพันธ์ คือเป็นการช่วยเหลือให้คนมีงานทำ ทางราชการไม่เคยมีรายละเอียดเกี่ยวกับคนล้นงานหรือขาดแคลนกำลังคนในสาขาวิชาชีพใด

นายบาร์เบอรัฯ ได้เสนอแนะว่า ควรจะได้มีการสำรวจสภาพการทำงานของข้าราชการอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบว่า แต่ละหน่วยงานควรมีกำลังคนเท่าใดที่เหมาะสม จะต้องมีการฝึกอบรม และถ่ายเทกำลังคนจากหน่วยงานที่มีคนเกินไปยังหน่วยงานที่ขาดแคลนกำลังคน และจะต้องลดการจ้างลูกจ้างชั่วคราว

ปัญหาด้านนี้เป็นปัญหาที่กล่าวขวัญกันมานานควบคู่กับระบบราชการ แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างจริงจัง ในสภาพปัจจุบันรัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายที่จะลดกำลังคนของรัฐให้ได้ผลอย่างจริงจัง โดยมีมติให้ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุ ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำหมวดแรงงานที่เกษียณอายุ ไม่ให้มีการขอเพิ่มอัตรากำลังหรือขอปรับระดับตำแหน่งข้าราชการ ซึ่งมาตรการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดผลลดกำลังคนได้ระดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ดีรัฐบาลควรจะได้เร่งศึกษาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการให้ชัดเจน มิให้มิงานซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้ราชการมุ่งทำงานแต่ที่จำเป็นต้องทำเท่านั้น ซึ่งจะช่วยให้แก้ปัญหาคงคนล้นงานในระบบราชการได้ดียิ่งขึ้น

สรุป

ข้อเสนอแนะการปรับปรุงระบบราชการทั้ง ๑๐ ประการ ของนายบาร์เบอรัฯ ที่เสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณานั้น ส่วนมากแล้ว ข้อเสนอต่าง ๆ ก็ได้มีการดำเนินการและ แก้ไขมาโดยตลอด แต่ก็ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์ ข้อเสนอบางประการเป็นข้อเสนอที่พูดง่ายแต่ทำยาก เช่น การทำให้ ก.พ. เป็นองค์กรผู้นำที่เข้มแข็ง สามารถวางมาตรฐานการปฏิบัติงานและควบคุมการทำงานของแต่ละส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพได้ ก.พ. ก็จะต้องถูกกล่าวหาว่าเป็นองค์กรเผด็จการ ไม่รู้จักในงานของแต่ละส่วนราชการ ไม่กระจายอำนาจ ผูกขาดการรักชาติแต่ผู้เดียว และหากรัฐบาลประกอบด้วยนักการเมืองจากหลายพรรคแล้ว การปรับปรุงระบบราชการก็อาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งในด้านการเมืองได้ ดังนั้น การปรับปรุงระบบราชการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริงจึงทำได้ยากมาก เว้นแต่ผู้นำรัฐบาลคือนายกรัฐมนตรี จะมุ่งมั่นดำเนินการเรื่องนี้อย่างจริงจังโดยไม่กังวลถึงผลกระทบด้านการเมือง ประกอบกับหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมีเป้าหมายร่วมกัน ที่จะดำเนินการเรื่องนี้แล้ว การปรับปรุงระบบราชการให้มีประสิทธิภาพก็จะเป็นปัญหาโลกแตกอีกต่อไป ✪

แนวโน้มของเทคโนโลยีซอฟต์แวร์

ดร.มนู อรดีดลเชษฐ์*



ปัญหาของการสร้างซอฟต์แวร์ในยุคอดีต

การสร้างซอฟต์แวร์แบบโครงสร้าง (Structured design) กำลังจะกลายเป็นอดีต การสร้างซอฟต์แวร์แบบโครงสร้างยึดหลักแยกส่วนประมวลผลออกจากโครงสร้างของข้อมูล (Process-Data model) ทำให้ระบบซอฟต์แวร์กลายเป็นผลิตภัณฑ์เฉพาะองค์การ เนื่องจากการออกแบบมีลักษณะเป็น function

oriented อันเป็นการยึดวิธีทำงานของแต่ละองค์การเป็นหลักเนื่องจากทุกองค์การมีวัฒนธรรมของตนเอง ทำให้ระบบซอฟต์แวร์ที่สร้างขึ้นมีส่วนผูกพันกับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ จึงไม่สามารถนำไปใช้กับองค์การอื่นได้โดยตรง ถึงแม้้องค์การเหล่านี้จะมีธุรกิจประเภทเดียวกันก็ตาม นอกจากนี้การสร้างระบบซอฟต์แวร์ตามแนวทาง process-data model

* อนุกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ
ประธานกรรมการบริหารบริษัทด้าต้าแมท จำกัด (มหาชน)

ยังเป็นผลให้ยากต่อการบำรุงรักษาระบบซอฟต์แวร์ การแยกข้อมูลไปอยู่ตามตารางต่าง ๆ ของฐานข้อมูล ออกจากส่วนของคำสั่งประมวลผลโดยเด็ดขาดนั้น เป็นเหตุให้โปรแกรมคำสั่งส่วนใหญ่ถูกสร้างขึ้นภายใต้โครงสร้างที่ผูกติดอยู่กับโครงสร้างของฐานข้อมูลอย่างเหนียวแน่น (Tight coupling) เมื่อโครงสร้างของตารางข้อมูลถูกปรับเปลี่ยนก็จะกระทบต่อโปรแกรมคำสั่งทุกโปรแกรมที่ใช้ตารางข้อมูลเหล่านั้น การแกะรอยเพื่อให้รู้ว่าโปรแกรมคำสั่งคอมพิวเตอร์ใดถูกกระทบจากการเปลี่ยนรูปแบบของตารางข้อมูลเพื่อจะได้ทำการปรับปรุงโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้ครบถ้วนนั้นเป็นภาระที่ค่อนข้างหนักและมีค่าใช้จ่ายมาก การสร้างซอฟต์แวร์ตามวิธีเดิมยังทำให้ไม่สามารถนำส่วนโปรแกรมบางส่วนมาใช้ซ้ำ ๆ กันได้ (reuse) รวมทั้งขาดความคล่องตัวในการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของซอฟต์แวร์ด้วยการถอดเปลี่ยนหรือการสวมใส่ชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ใหม่ (plug-ability) ผลลัพธ์ที่ซอฟต์แวร์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนคุณสมบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ตามแนวกลยุทธ์ของธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

การสร้างซอฟต์แวร์ในยุคเดิมมักจะสร้างปัญหาที่ทำให้ระบบซอฟต์แวร์ขาดคุณสมบัติที่ดี คุณสมบัติที่ดีของระบบซอฟต์แวร์ควรมีอย่างน้อยสามประการดังนี้

๑. การนำไปใช้ได้หลาย ๆ ครั้ง (reuse) ซอฟต์แวร์ที่ออกแบบที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้เพื่อสร้างระบบซอฟต์แวร์ได้หลาย ๆ ระบบ ตัวอย่างเช่น ซอฟต์แวร์ชุดที่เป็น Customer ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้กับงานระบบส่งขายของธุรกิจซื้อมาขายไป ต่อมาต้องการสร้างระบบซอฟต์แวร์สำหรับธุรกิจบริการซ่อมแซมหลังการขาย โปรแกรมชุด Customer เดิมน่าจะนำมาใช้ได้ แต่ตามความเป็นจริงในอดีตมักจะเขียนโปรแกรม Customer ขึ้นใหม่ ถึงแม้จะเป็นโปรแกรมที่เกี่ยวกับเรื่องเดียวกันคือ Customer แต่โปรแกรมทั้งสองชุดมักถูกสร้างขึ้นด้วยคุณสมบัติที่แตกต่างกัน อันเป็นต้นเหตุของปัญหาทั้งหลายทั้งปวงที่จะตามมา ซอฟต์แวร์ที่ดีต้องพยายามใช้โปรแกรมที่มีอยู่เดิมโดยโปรแกรมนั้นต้องสร้างขึ้นในลักษณะที่ใช้ร่วมกันในงานหลาย ๆ ระบบได้

๒. ซอฟต์แวร์ที่ดีต้องง่ายต่อการบำรุงรักษา (ease of maintenance) พิจารณาจากตัวอย่างการสร้างโปรแกรม Customer สองชุดในระบบงานสองงาน เมื่อเกิดความจำเป็น

ต้องปรับปรุงแก้ไข จะต้องตามแก้ไข โปรแกรมทั้งสองชุด ทุกครั้งที่แก้ไข โปรแกรม ก็จำเป็นต้องทดสอบเพื่อให้มั่นใจว่าได้ทำการแก้ไขอย่างถูกต้อง ลักษณะเช่นนี้ทำให้ยุ่งยาก ต่อการบำรุงรักษามาก

๓. ซอฟต์แวร์ที่ดีต้องง่ายต่อการทำ software integration เช่น ระบบ Sales order มีโปรแกรมและข้อมูลเกี่ยวกับ Customer ในขณะเดียวกัน ระบบสั่งซื้ออาจมีการสั่งซื้อจากบริษัทที่เป็นลูกค้าของเราด้วย ในกรณีนี้ จำเป็นต้องใช้โปรแกรมและข้อมูล บางส่วนจากสองระบบร่วมกัน แต่การสร้างระบบซอฟต์แวร์แบบเดิมมักจะทำเช่นนี้ได้ยากหรือทำไม่ได้ การออกแบบโปรแกรมที่ดีต้องสามารถทำให้เชื่อมต่อกันได้ระหว่างโปรแกรม ต่างระบบกัน

งานสร้างซอฟต์แวร์เป็นงานสร้างสรรค์ทางปัญญาที่ต้องมีการปรับปรุงเชิงพัฒนา เพื่อให้คุณภาพของซอฟต์แวร์ดีขึ้นและดีอย่างต่อเนื่อง การ reuse ซอฟต์แวร์ในหลาย ๆ โอกาสเป็นการรักษานวัตกรรมด้านสติปัญญาของนักพัฒนาได้เป็นอย่างดี ในอดีตพบว่างานสร้างสรรค์ด้านซอฟต์แวร์มักทำขึ้นเพื่อ

องค์การหนึ่งองค์การใด โดยเฉพาะผลงานชิ้นเดียวกันไม่สามารถปรับปรุงเพื่อนำไปใช้กับองค์การอื่นได้ เมื่อองค์การอื่นต้องการใช้ระบบซอฟต์แวร์ ถึงแม้จะเป็นธุรกิจลักษณะเดียวกัน ก็ยังต้องสร้างระบบซอฟต์แวร์ขึ้นใหม่นับว่าเป็นการสิ้นเปลืองอย่างมาก อีกประการหนึ่ง การสร้างซอฟต์แวร์ในยุคเดิมนั้นยากที่จะปรับปรุงให้ทันสมัยโดยเฉพาะตามทิศทางของเทคโนโลยีสารสนเทศที่กำลังพาเราไปสู่ยุคการใช้คอมพิวเตอร์แบบเครือข่ายในรูปกระจายศูนย์ (Distributed Network Computing) และการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

การสร้างซอฟต์แวร์รูปแบบ OO

OO (Object Oriented) บางคนแปลว่าเทคนิคการเขียนโปรแกรมเชิงวัตถุ หรือเชิงออบเจ็ค แต่ในบทความชุดนี้จะเรียกว่า “เทคนิค OO” โดยย่อ เทคนิค OO กำหนดให้เราออกแบบระบบซอฟต์แวร์ด้วยการวิเคราะห์ ใจหายตามสรรพสิ่งในชีวิตจริง (real things specific) แทนที่จะวิเคราะห์ตามพฤติกรรมของการทำงาน (functions specific) เทคนิค OO เป็นเทคนิคที่ว่าด้วยการเขียนโปรแกรมคำสั่งคอมพิวเตอร์แบบรวมข้อมูลและคำสั่งที่ทำงานร่วมกับข้อมูลชุดเดียวกันนี้ให้อยู่ในโปรแกรมหน่วยเดียวกัน เราจะพยายามสร้างโปรแกรมหน่วยนี้ครอบคลุมเฉพาะเนื้อเรื่องที่มีความ

หมายถึงสรรพสิ่งของชีวิตจริงที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่าง ๆ เช่นเกี่ยวกับ “ลูกค้า” เกี่ยวกับ “สินค้า” และอื่น ๆ หน่วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ตามคุณสมบัติที่กล่าวข้างต้นเรียกว่า “Object” เมื่อเราแยกระบบซอฟต์แวร์ออกเป็นส่วน ๆ ในรูปออบเจกต์ตามแนวที่กล่าวนี้จะต้องกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มออบเจกต์ (Relationship) ในรูปแบบของการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเชิงประมวลผลอย่างใดอย่างหนึ่งได้จากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มออบเจกต์นี้ทำให้เกิดหลักการสำคัญ ๆ หลายประการที่พาเราไปสู่ยุคของการสร้างซอฟต์แวร์แบบใหม่ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ ที่จะกล่าวถึงในบทความนี้เป็นเพียงหลักการเด่น ๆ บางข้อดังต่อไปนี้

๑. การต่อเติมข้อมูลและคำสั่งเพื่อการประมวลผลให้แก่ออบเจกต์

ข้อมูลหรือคุณสมบัติของออบเจกต์ (property หรือ attributes) และคำสั่งเพื่อการประมวลผลหรือพฤติกรรมของออบเจกต์ (behavior) ที่ถูกสร้างขึ้นแล้วสามารถต่อเติมได้โดยไม่ต้องแก้ไขออบเจกต์ชุดเดิม คุณสมบัตินี้ช่วยให้สามารถนำซอฟต์แวร์บางส่วนที่เขียนขึ้นสำหรับงานระบบหนึ่งไปปรับปรุงเพื่อ

ใช้กับงานอีกระบบหนึ่งได้ ถือว่าเป็นคุณสมบัติ reuse ที่มีประโยชน์มากสามารถช่วยลดต้นทุนและประหยัดเวลาในการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์เป็นอย่างมาก

๒. การเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติและพฤติกรรมของออบเจกต์

เทคนิค OO ให้เราเปลี่ยนคุณสมบัติและพฤติกรรมของออบเจกต์ได้ในขณะทำงาน (runtime) โดยไม่ต้องแก้ไขออบเจกต์หรือ recompile ออบเจกต์เดิม เช่น ระบบซอฟต์แวร์ทำบัญชีเงินเดือนที่ใช้ในประเทศไทยมีวิธีคำนวณภาษีหักที่จ่ายด้วยวิธีของไทย แต่ซอฟต์แวร์ชุดนี้เมื่อนำไปใช้ในต่างประเทศที่มีวิธีคำนวณภาษีรูปแบบอื่น เราเพียงสร้างสูตรคำนวณภาษีใหม่ ระบบซอฟต์แวร์ชุดเดิมก็จะทำงานได้ด้วยการนำสูตรภาษีใหม่มาใช้แทนสูตรเดิมโดยไม่ต้องมีการปรับเปลี่ยนแก้ไขของเดิมแต่อย่างใด อันเป็นคุณสมบัติของเทคนิค OO ที่ช่วยให้ระบบซอฟต์แวร์ปรับเปลี่ยนสถานภาพได้โดยไม่ต้องทำการแก้ไขหรือเปลี่ยนของเก่า เพียงแต่สร้างออบเจกต์ใหม่เสริมเข้าไปแทนที่เท่านั้น

๓. การสร้างชิ้นส่วนเพื่อสวมต่อเข้ากับระบบซอฟต์แวร์ได้

ความสามารถในการสร้างชิ้นส่วนซอฟต์แวร์เพื่อนำมาประกอบเป็นระบบซอฟต์แวร์ภายหลังเป็นความปรารถนาสุดยอดของนักพัฒนาซอฟต์แวร์และนักลงทุน เนื่องจากความคิดสร้างสรรค์ผลงานทางซอฟต์แวร์สามารถนำมาใช้ในผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์แบบซ้ำ ๆ ได้ต่างกับอดีตที่เรามักสร้างระบบซอฟต์แวร์ใช้งานเฉพาะด้าน ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองแรงสมองและทำให้ค่าใช้จ่ายและต้นทุนการผลิตซอฟต์แวร์สูงมาก การสร้างซอฟต์แวร์ในรูปแบบชิ้นส่วนจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคขั้นพื้นฐานของเทคนิค OO การออกแบบซอฟต์แวร์เป็นชิ้นส่วนมีแนวทางคล้ายการออกแบบระบบฮาร์ดแวร์ กล่าวคือมีการสร้างชิ้นส่วนเป็นส่วนเชื่อมต่อหรือ interface เพื่อสวมชิ้นส่วน (component) เข้ากับ application object ในขณะที่เราออกแบบ ส่วน application object นั้นเรายังไม่ต้องคำนึงว่าส่วนที่เป็น components จะต้องทำงานอย่างไร (how) เราเพียงกำหนดว่าต้องทำอะไร (what) และกำหนด what ในกติกาที่เป็นมาตรฐานที่จะกลายเป็นตัวกลาง

interface นั้นเอง ชิ้นส่วนซึ่งในที่นี้คือออบเจกต์หรือกลุ่มออบเจกต์ที่รวมตัวกันเป็น component จะสวมใส่เข้ากับ application object ได้เมื่อถูกสร้างขึ้นเพื่อทำงานตามรายละเอียด how ตามวัตถุประสงค์ what และถูกสร้างขึ้นอยู่บนพื้นฐานมาตรฐานของ interface ที่ได้กำหนดขึ้น สิ่งทีกล่าวนี้นับเป็นวัฏกรรมที่สำคัญที่สุดของเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน

๔. การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มออบเจกต์ด้วยการส่ง messages

ออบเจกต์ถูกสร้างขึ้นมาให้รับผิดชอบ และสามารถทำหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ออบเจกต์ถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ที่รับผิดชอบภายในกรอบโครงสร้างของ Method (ตามแนวทางสร้างซอฟต์แวร์แบบ structured design เรียกว่า function หรือ subroutine) การร่วมมือทำงานกัน (collaboration) ระหว่างกลุ่มออบเจกต์ตามกติกาข้างต้นทำให้เกิดผลงานตามวัตถุประสงค์ ออบเจกต์หนึ่งไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อทำงานทุกเรื่อง มิฉะนั้นออบเจกต์จะกลายเป็นคำสั่งโปรแกรมที่ใหญ่และเทอะทะมาก สิ่งใดที่ออบเจกต์

ทำไม่ได้ด้วยตนเองก็จะขอพึ่งพาออบเจ็คอื่นทำให้เพราะเราออกแบบออบเจ็คในลักษณะเฉพาะกิจ หรือมีความชำนาญเฉพาะด้าน ออบเจ็คหนึ่งจะขอบริการจากอีกออบเจ็คหนึ่งด้วยวิธีส่งคำขอเรียกว่า “message” การส่ง messages ระหว่างกลุ่มออบเจ็คเรียกว่า “method invocation” การทำงานร่วมมือระหว่างออบเจ็คเช่นนี้ ทำให้เกิดการพัฒนาแนวทางการออกแบบระบบซอฟต์แวร์รูปแบบต่าง ๆ ทำให้เกิดเทคนิคใหม่ ๆ ในการสร้างระบบซอฟต์แวร์เช่นเทคนิค Remote Method Invocation ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างระบบซอฟต์แวร์ที่ทำงานภายใต้สถาปัตยกรรม distributed network computing

บทบาทของ Distributed Objects

ออบเจ็คกลุ่มหนึ่งร่วมทำงานจนบรรลุผลงานตามวัตถุประสงค์ด้วยวิธีส่ง messages ขอบริการระหว่างกัน (method invocation) ในระดับพื้นฐานที่สุดกลุ่มออบเจ็คจะทำงานอยู่ภายใน Process เดียวกัน ซึ่งหมายความว่าทำงานอยู่ภายใน memory space เดียวกัน ในปัจจุบันนี้คอมพิวเตอร์ชุดหนึ่ง ๆ อาจทำงานได้หลาย ๆ processes พร้อมกันภายในเครื่องเดียวกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ออบเจ็คต่าง process ก็ยังสามารถเรียกใช้บริการจากอีกออบเจ็คหนึ่ง

ที่อยู่ต่าง process กันได้ นอกจากนี้ออบเจ็คยังสามารถเรียกใช้บริการจากออบเจ็คในโปรเซสที่ทำงานอยู่เครื่องคอมพิวเตอร์ต่างชุดกันได้ การเรียกใช้บริการจากออบเจ็คต่างโปรเซสและข้ามคอมพิวเตอร์ต่างชุดกันเช่นนี้เรียกว่า Remote Method Invocation (RMI) ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเทคนิคการสื่อสารข้อมูลแบบ Remote process communication รูปแบบสื่อสารข้อมูลที่นิยมใช้ตามแนวทางดังกล่าวประกอบด้วย CORBA IIOP (Common Object Request Broker Architecture Internet Inter-ORB Protocol), Microsoft DCOM และ Java RMI ซึ่งต่างให้ผลลัพธ์ในแนวทางเดียวกันคือช่วยให้ออบเจ็คที่อยู่กระจายตามเครื่องคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ สามารถติดต่อขอบริการซึ่งกันและกันได้ อันเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างระบบ Distributed Computing หรือ Network Computing ซึ่งเป็นแนวทางที่ระบบซอฟต์แวร์ส่วนใหญ่จะถูกสร้างขึ้นจากนี้ไป กลุ่มออบเจ็คที่ทำงานร่วมกันภายใต้สถานการณ์ที่กล่าวข้างต้นเรียกว่า Distributed Objects (Do)

Remote Process Communication จะโดย CORBA IIOP หรือ Java RMI ต่างทำงานอยู่บนสถาปัตยกรรมของการสื่อสารข้อมูลแบบ TCP/IP ซึ่งเป็นสถาปัตยกรรมเดียวกันกับเครือข่าย Internet ซึ่งหมายความว่าเรากำลังนำเทคนิค OO มาสร้างซอฟต์แวร์ที่ทำงาน

บนเครือข่าย internet ทำให้เกิดการรวมตัวระหว่างงานแบบ Transaction Processing (เช่นงานประเภทงานภาระกิจหลักของธุรกิจ mission critical applications) กับ document based processing (เช่นงานประเภท web pages และ electronic forms) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงานได้เปิดศักราชใหม่แล้ว เรากำลังก้าวเข้าสู่ยุคของ Distributed Objects Computing อย่างเต็มรูปแบบ

การใช้คอมพิวเตอร์ทำงานด้านธุรกิจโดยอาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตหมายถึงความสามารถที่ธุรกิจจะเข้าถึงลูกค้าได้ทั่วโลกด้วยค่าใช้จ่ายที่ถูกลงมาก เรากำลังบอกว่าระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้กลายเป็นระบบสื่อสารข้อมูลพื้นฐานสำหรับธุรกิจแทนระบบสื่อสารด้วยเสียงทางโทรศัพท์ เราจะสามารถสร้างระบบบริการ self service สำหรับการทำธุรกรรมตั้งแต่การโฆษณาสินค้า การสั่งซื้อสินค้า การติดตามรายการทางการค้า การชำระเงิน การขอบริการทางธุรกิจอื่น ๆ โดยตรงระหว่างลูกค้าทั่วโลก เรากำลังก้าวเข้าสู่ยุคของการค้าอิเล็กทรอนิกส์หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) เต็มรูปแบบ เทคนิค OO เทคนิค DO และการสื่อสารภายใต้สถาปัตยกรรมของอินเทอร์เน็ตทำให้ธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่โดยสิ้นเชิง ซึ่งเราสามารถแยกพิจารณาเป็น

๔ แนวทางดังนี้

๑. แนะนำองค์กรผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

หมายถึงการสร้างความรู้จักและความคุ้นเคยกับคู่ค้าและชาวโลกด้วยการสร้างศูนย์ข้อมูลขององค์กรในรูป Web server ที่ผู้สนใจสามารถเข้าถึงศูนย์ข้อมูลได้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตด้วยตนเองตลอด ๒๔ ชั่วโมง ข้อมูลที่อยู่ในศูนย์ข้อมูลประกอบด้วยรายการแนะนำบริษัท โฆษณาสินค้าและบริการ เผยแพร่กิจกรรมขององค์กรที่เป็นจุดเด่นที่สามารถดึงดูดความสนใจ และอื่น ๆ

๒. พัฒนาระบบสื่อสารข้อมูลภายในเพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การให้พนักงานสามารถเข้าถึงศูนย์ข้อมูลขององค์กรนั้นสำคัญไม่น้อยกว่าการให้คู่ค้าเข้าถึงศูนย์ข้อมูล ในกรณีของศูนย์ข้อมูลสำหรับภายในองค์กร เราจะรวบรวมกฎระเบียบที่ให้เป็นปฏิบัติ ตลอดจนการเผยแพร่กิจกรรมสำคัญ ๆ ขององค์กรให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง การให้ข่าวสารที่ถูกต้องและทันท่วงทีมีความสำคัญมากต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีแก่พนักงาน นอกจากนี้เรายังสามารถสร้างระบบสื่อสารภายในผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันที่ดีและมีระบบติดตามผลการทำงานได้ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

๓. พัฒนาระบบประมวลผลที่เป็นภารกิจหลักขององค์การ

ระบบงานประมวลผลประเภทนี้เช่น ระบบบริการลูกค้า ระบบจัดซื้อจัดขาย ระบบควบคุมสินค้าคงคลัง ระบบบัญชี และอื่น ๆ เป็นระบบงานหลักที่องค์การธุรกิจส่วนใหญ่ได้พึ่งพาคอมพิวเตอร์มาช้านาน แต่ศักยภาพและขอบเขตความสามารถของระบบซอฟต์แวร์มีจำกัดมาก เนื่องจากข้อจำกัดของเทคนิคด้านซอฟต์แวร์ในอดีต แต่ด้วยเทคนิค OO และ DO กอปรกับเทคนิคการสื่อสารข้อมูลที่กล่าวข้างต้น เราเริ่มสร้างระบบซอฟต์แวร์ใหม่ที่เชื่อมต่อกิจกรรมของพนักงานทุกระดับเข้ากับเครือข่ายคอมพิวเตอร์ได้ ทำให้คอมพิวเตอร์กลายเป็นจุดทำงานและจุดบริการที่ให้ผลทั้งด้านการบริการและด้านบันทึกข้อมูลจากจุดเดียวกัน ทำให้คนทำงานใกล้ชิดกับฐานข้อมูลซึ่งช่วยให้ทำงานได้อย่างคล่องตัวและแม่นยำ โดยเฉพาะองค์การที่มีสำนักงานหลาย ๆ แห่งกระจายอยู่ทั่วภูมิภาคก็จะถูกเชื่อมต่อด้วยระบบซอฟต์แวร์และระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ทำงานดุจเสมือนหนึ่งพลังงานทั้งองค์การได้มาทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน ง่ายต่อการประสานงาน ติดตามงาน ง่ายต่อการบริหาร และการควบคุมงานด้วย

๔. เข้าสู่ตลาดสากลผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

ขั้นสุดยอดของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องานทางธุรกิจคือความสามารถพาบริษัทเข้าสู่ตลาดโลกโดยไม่ต้องลงทุนมาก แต่มีผลมากเกินกว่าที่จะจินตนาการ เทคนิค OO เทคนิค DO และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้เราสร้างระบบงานเพื่อทำธุรกรรมกับคู่ค้าได้ทั่วโลก นอกจากนี้เรายังสามารถเชื่อมต่อบริษัททำธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์เข้ากับอีกสามระบบงานที่กล่าวข้างต้นได้ ทำให้รายการค้าถูกนำเข้าสู่ระบบ back office เพื่อทำงานด้านบัญชี ด้านบริหาร และด้านการจัดการได้อย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ระบบ web server เป็นระบบงานเพื่อการตลาด และใช้ระบบอินเทอร์เน็ตสำหรับภายในองค์การเพื่อการประสานงานและการบริการลูกค้าที่ดี

ทั้ง ๔ ข้อที่กล่าวข้างต้นเป็นผลเกิดจากนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีซอฟต์แวร์อันมีเทคนิค OO เป็นพื้นฐาน ผลจากการใช้เทคนิค OO กำลังสร้างความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีที่เราจะสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประกอบการทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพในระดับค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่าการใช้เทคโนโลยีรุ่นเก่า ๆ เป็นอย่างมาก

ความสำคัญของ Frameworks

ตามที่กล่าวมาข้างต้นว่าประโยชน์ของการใช้เทคนิค OO เพื่อสร้างซอฟต์แวร์ในวันนี้คือความสามารถที่จะใช้ผลงานซ้ำๆ ได้ (reuse) นอกจากการใช้ผลงานซอฟต์แวร์ชุดเดียวกันได้ในงานหลาย ๆ ระบบแล้ว เรายังต้องการปรับเปลี่ยน ต่อเติมซอฟต์แวร์ชุดเดิม ๆ ได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงผลงานชุดเดิม นอกจากนั้นเรายังต้องการสร้างออบเจกต์ที่ไปสวมใส่กับซอฟต์แวร์ชุดปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา คุณสมบัติของเทคนิค OO นี้ทำให้เกิดแนวคิดที่ว่าถ้าเราสามารถวิจัยค้นคว้าเพื่อหากิจกรรมร่วมของกระบวนการทำธุรกิจ (Generalization) ของธุรกิจต่าง ๆ แล้วสร้างเป็นออบเจกต์มาตรฐานขึ้น ผลงานเหล่านี้ก็น่าจะกลายเป็นฐานของการสร้างซอฟต์แวร์ชุดใหม่ในภายหลังได้ ความสามารถเช่นนี้จะมีผลให้การพัฒนาซอฟต์แวร์ใช้เวลาอันสั้นและประหยัดค่าใช้จ่ายเนื่องจากงานส่วนหนึ่งได้ถูกสร้างขึ้นแล้ว หลักการสร้างซอฟต์แวร์จึงสำเร็จรูปประกอบด้วยส่วนร่วมของกิจกรรมที่กล่าวข้างต้นเรียกว่าการสร้าง Frameworks

Frameworks เป็นกลุ่มออบเจกต์ที่สร้างขึ้นโดยมีคุณสมบัติและหน้าที่อย่างน้อย ๓ ประการ ส่วนแรกเป็นกลุ่มออบเจกต์ที่ทำหน้าที่เป็นฐานรองรับการทำงานของระบบซอฟต์แวร์ภายใต้

เทคนิค DO และภายใต้สถาปัตยกรรมของ Distributed Network Computing ส่วนนี้เรียกว่า runtime frameworks ส่วนที่สองประกอบด้วยกลุ่มออบเจกต์ที่เป็นออบเจกต์เกี่ยวกับสรรพสิ่งที่พบในธุรกิจที่คล้ายกันหรือส่วนร่วมที่จะนำไปสร้างเป็นระบบซอฟต์แวร์อื่นได้ และส่วนสุดท้ายคือขั้นตอนการทำงานในเชิงธุรกิจที่มีส่วนคล้ายภายในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ ที่เรานำไปสร้างระบบซอฟต์แวร์อื่นต่อไปได้ ทั้งสองส่วนหลังนี้เรียกว่าเป็น build-time frameworks

๑. กลุ่มออบเจกต์ที่เป็นฐานรองรับ หรือส่วนที่เป็น runtime frameworks (foundation layer)

ออบเจกต์กลุ่มนี้เป็นส่วนถาวรของ frameworks ที่จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของระบบซอฟต์แวร์ที่นำมาใช้โดยไม่ต้องเขียนโปรแกรม ส่วนใหญ่จะทำหน้าที่บริการในเรื่องเกี่ยวกับการควบคุมการสื่อสารและการร่วมงานระหว่างกลุ่มออบเจกต์ภายใต้การทำงานแบบ DO ตั้งแต่การกำหนดชื่อให้แก่ออบเจกต์ที่ใช้เรียกกันภายในระบบซอฟต์แวร์ การควบคุมการอัปเดตข้อมูลตามหลักของ TP Monitoring การควบคุมการเข้าถึงระบบซอฟต์แวร์ส่วนต่าง ๆ (Access control) ควบคุมการสร้างออบเจกต์ตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ และการควบคุมการบันทึกออบเจกต์ในฐานข้อมูล เป็นต้น

๒. กลุ่มออบเจกต์ที่เกี่ยวข้องสรรพสิ่งที่เป็นส่วนร่วมในธุรกิจ

ออบเจกต์กลุ่มนี้อาจเรียกว่า Common Business Objects (CBO) เพราะเป็นกลุ่มออบเจกต์ที่เป็นส่วนร่วมสำหรับระบบงานธุรกิจทั่วไป เช่น ออบเจกต์ที่ทำหน้าที่แทนคู่ค้า (Business partner) ออบเจกต์ที่ทำหน้าที่แทนบัญชีธนาคาร ออบเจกต์เกี่ยวกับเงินตราต่างประเทศ ออบเจกต์เกี่ยวกับเงื่อนไขชำระเงิน และอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทบริการ โรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจขายปลีกหรือขายส่ง ต่างต้องอาศัยออบเจกต์ดังกล่าวทั้งสิ้น ผู้ที่จะสร้างระบบซอฟต์แวร์สามารถใช้ออบเจกต์ที่จัดให้โดย framework จึงไม่ต้องทำซ้ำ เป็นการประหยัดเงินและเวลาเป็นอย่างมาก ตัวอย่างออบเจกต์ที่จัดอยู่ในกลุ่ม CBO ประกอบด้วย Account, Activity, Address, Calendar, Contract, Currency, Fund, Ledger, Product, Shipment, ฯลฯ

๓. กลุ่มออบเจกต์ที่ทำงานตามขั้นตอนของงาน

ออบเจกต์กลุ่มนี้เรียกว่า Core Business Processes เป็นออบเจกต์ที่เกี่ยวกับงานซึ่งเป็น process centric เป็นขั้นตอนทำงานที่เป็นส่วนร่วมของแต่ละชนิดของธุรกิจ เช่น ธุรกิจธนาคาร ธุรกิจการผลิต ธุรกิจการบริการ ในแต่ละธุรกิจนี้เราสามารถกำหนดกระบวนการทำงานตั้งแต่

ของ front office จนถึงงาน back office ว่าน่าจะมีกระบวนการ หรือ process อะไร จากนั้นศึกษาให้ลึกกลงไปอีกว่าการทำงานของแต่ละ process มีวิธีการทำงานอย่างไร เช่น การเปิดบิลขายสินค้า อาจถือได้ว่าเป็นหนึ่ง process ของธุรกิจขายส่ง วิธีเปิดบิลขายสินค้าอาจประกอบด้วยขั้นตอนของงาน เช่น เปิดบิลใหม่ (create sales order) ซึ่งอาจต้องมีการตรวจสอบวงเงินของลูกค้า มีการคำนวณส่วนลดเหล่านี้เป็นต้น ขั้นตอนการทำงานเหล่านี้สามารถสร้างเป็นออบเจกต์มาตรฐานได้เรียกว่า Core Business Processes ซึ่งสามารถนำไปใช้ปรับปรุงต่อเติมตามหลักของเทคนิค OO ให้เป็นระบบซอฟต์แวร์สมบูรณ์ต่อไป

เทคนิคการสร้างซอฟต์แวร์จาก framework เป็นเรื่องใหม่ในวงการอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก อีกไม่นานเราจะพบว่ามีผู้ผลิตซอฟต์แวร์ชุด framework สำหรับงานทุก ๆ เรื่องออกจำหน่ายเพื่อให้ นักพัฒนาซอฟต์แวร์นำไปสร้างระบบซอฟต์แวร์สำเร็จรูปต่อไป ความสำคัญของ framework อยู่ที่การกำหนดมาตรฐานหรือขีดกรอบให้นักสร้างซอฟต์แวร์ใช้สำหรับสร้างซอฟต์แวร์ ทำให้ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์มีคุณภาพง่ายต่อการบำรุงรักษา และง่ายต่อการต่อเติมและปรับเปลี่ยนตามแนวกลยุทธ์ของธุรกิจ

สัณยคของ software components

แนวโน้มของซอฟต์แวร์เทคโนโลยีที่ก้าวเข้าหาเทคนิคของชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ (software components) เห็นได้ชัดเจนมากขึ้นเมื่อเทคโนโลยีระดับพื้นฐานที่รองรับการสร้างชิ้นส่วนซอฟต์แวร์เริ่มได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น distributed object model ในรูปของมาตรฐาน CORBA, RMI และ DCOM (Distributed component Object Model) รวมทั้งมาตรฐานทางเทคนิคที่ใช้สร้างชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ชนิด activeX controls และ JavaBeans ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าแนวคิดของการสร้างซอฟต์แวร์แบบประกอบขึ้นส่วนนั้นสืบเนื่องจากการที่เราพยายามแก้ปัญหาของระบบซอฟต์แวร์ในอดีตที่ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์นั้นมักขาดคุณสมบัติที่สำคัญตามที่กล่าวมาแล้วในขั้นต้น เช่น การใช้ซ้ำ (reuse) ง่ายต่อการปรับเปลี่ยนแก้ไข (ease maintenance) และความสามารถในการเชื่อมต่อกับซอฟต์แวร์ระบบอื่น (integration) เทคโนโลยีซอฟต์แวร์จึงได้พัฒนามาอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ปัญหาดังที่กล่าว เทคนิค software component จึงเป็นแนวหนึ่งในหลาย ๆ แนวที่จะสนองเจตนารมณ์ของนักพัฒนาซอฟต์แวร์ได้

ผู้รู้ได้กำหนดความหมายของ software component หรือชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ว่าเป็นซอฟต์แวร์ชุดหนึ่ง (package of one or more

programs) ที่ทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสามารถติดต่อกับซอฟต์แวร์ส่วนอื่น ๆ ได้ผ่านส่วนกลางที่เป็น public interface ในขณะทำงาน (at runtime)

เราสังเกตได้ว่านิยามของชิ้นส่วนซอฟต์แวร์เน้นในคุณสมบัติที่ว่าต้องเป็นซอฟต์แวร์ที่ติดต่อกันผ่าน public interface ในขณะทำงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติขั้นพื้นฐานของเทคนิค OO ดังนั้นส่วนประกอบที่เล็กที่สุดของชิ้นส่วนซอฟต์แวร์คือ embedded class เช่น customer class โดยคลาสในที่นี้มีความหมายของคลาสของ OO โดยทั่วไป อย่างไรก็ตามชิ้นส่วนซอฟต์แวร์อาจประกอบด้วยคลาสหลาย ๆ คลาสขึ้นอยู่ที่เจตนาของผู้สร้าง เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าอาจแยกเป็นสามคลาสได้แก่ Customer entity ซึ่งเป็นคลาสที่เน้นเรื่องข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า คลาสประเภทนี้เรียกว่า data-centric ส่วนที่สองคือ Customer User Interface ทำหน้าที่เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเขียนและอ่านข้อมูลของลูกค้าผ่านจอภาพได้ และส่วนสุดท้ายเป็นคลาสที่แสดงการทำงานที่เกี่ยวกับตัวของลูกค้า เช่น การตรวจสอบวงเงินของตนเอง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อมูลของตนเองเราเรียกคลาสประเภทนี้ว่า process-centric ตามตัวอย่างนี้เราอาจนำคลาสทั้งสามมารวมกันกลายเป็นชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ชุดเดียวกัน อาจตั้งชื่อเรียก

รวมกันว่า Customer Component

เรายังสามารถสร้างขึ้นส่วนซอฟต์แวร์ให้มีส่วนประกอบมากขึ้นอีกระดับหนึ่งเช่นนำ Customer Component มารวมกับ Product Component, Tax Calculation Component เพื่อให้เป็นชั้นส่วนระดับที่สามารถทำงานเฉพาะด้านได้ ในกรณีตามตัวอย่างข้างต้นชั้นส่วนซอฟต์แวร์ส่วนนี้อาจถูกนำมาใช้ทำการเปิดบิลขายสินค้าได้ ชั้นส่วนในระดับนี้อาจเรียกชื่อว่า Business component

ในปัจจุบันมีมาตรฐานที่ใช้สร้างชั้นส่วนซอฟต์แวร์หลายมาตรฐาน เช่น Microsoft activeX, Sun Microsystems JavaBeans รวมทั้งมาตรฐานของกลุ่ม Object Management Group (OMG) เมื่อพูดถึง Software Component model นั้นนอกจากหมายถึงมาตรฐานของการสร้างชั้นส่วนซอฟต์แวร์แล้วยังต้องมีมาตรฐานในการสร้างซอฟต์แวร์ส่วนที่จะบริการกลุ่มชั้นส่วนเพื่อให้ชั้นส่วนเหล่านี้ทำงานได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ การบริการอาจประกอบด้วย object persistent คือการบันทึกข้อมูลของออบเจกต์ไว้ในแฟ้มข้อมูลอย่างถาวร การบริการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มออบเจกต์ทั้งภายในชั้นส่วนและภายนอกชั้นส่วน การบริการที่เกี่ยวกับการจัดการเรื่องข้อมูลภายใน และสุดท้ายจะต้องมีส่วนของซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่เป็นฐานให้กลุ่มชั้นส่วน

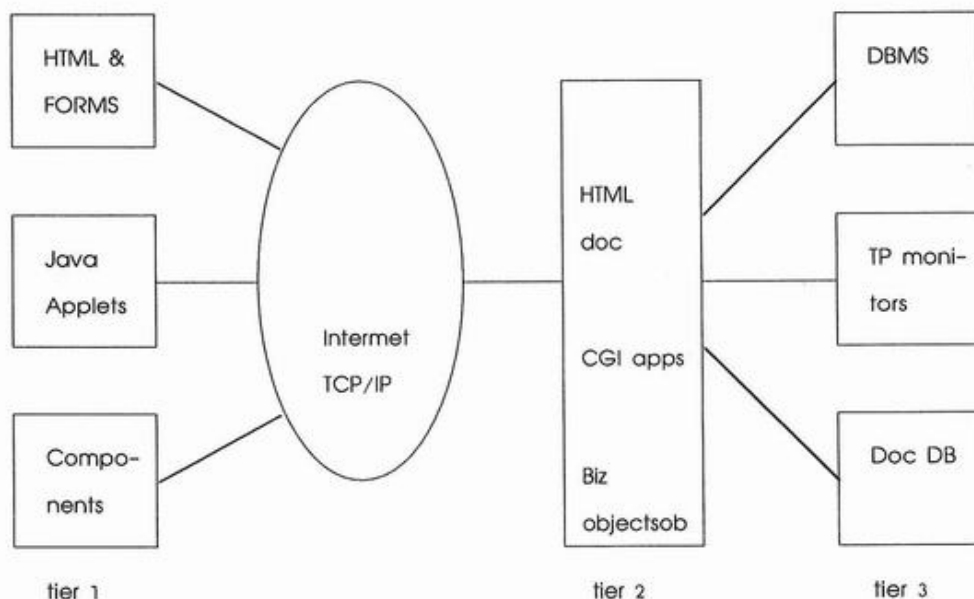
ปฏิบัติงานได้ เรานิยมเรียกส่วนนี้ว่า container โดยซอฟต์แวร์ส่วนนี้ทำหน้าที่เชื่อมต่อกลุ่มชั้นส่วนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ ช่วยจัดการเรื่องการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มชั้นส่วน และอื่น ๆ ส่วนบริการเหล่านี้เมื่อรวมกันเราอาจเรียกชื่อใหม่ว่า Business Object Facility (BOF) ตัวอย่างของ BOF แบบง่าย ๆ คือ forms หรือ frames ที่อยู่ใน browser เราอาจมองดู container ของซอฟต์แวร์เสมือนแผงวงจร mother board ของเครื่องพีซีที่มีชั้นส่วน interface สำหรับเสียบอุปกรณ์ (component) ต่าง ๆ ได้

Business Components พบ WWW

ชั้นส่วนซอฟต์แวร์ที่สร้างขึ้นเพื่อระบบงานธุรกิจหรือ business components ถูกนำมาประกอบกันเข้าเป็นระบบซอฟต์แวร์เพื่อทำงานทางธุรกิจ เช่น ระบบงานบัญชี ระบบควบคุมสินค้าคงคลัง ระบบควบคุมด้านการผลิตและอื่น ๆ หลักการสร้างซอฟต์แวร์แบบแยกเป็นชั้นส่วนนั้นช่วยให้การสร้างซอฟต์แวร์รวดเร็วขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น และประหยัดเวลาและเงิน แต่การทำงานนั้นชั้นส่วนซอฟต์แวร์ต้องอาศัยการสนับสนุนจากโครงสร้างพื้นฐานที่จะช่วยให้ชั้นส่วนซอฟต์แวร์เหล่านี้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้ ยิ่งถ้าโครงสร้างพื้นฐานนั้นสามารถทำงานร่วมกับ World Wide Web (WWW) ได้

ก็จะทำให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขยายขอบเขตกว้างขวางออกไป โดยลำพังของ WWW จะทำงานกับเอกสาร เช่น web pages หน้าที่หลักคือการเรียบเรียงข้อมูลให้เป็นไปตามรูปแบบที่กำหนดให้เราแสดงผลให้แก่ผู้ใช้ปลายทางผ่านซอฟต์แวร์ชุด browser จุดเด่นของ WWW คือการเชื่อมต่อศูนย์ข้อมูลเป็นล้าน ๆ ศูนย์เข้ากับผู้ใช้ข้อมูลหลายร้อยล้านคนทั่วโลกผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อย่างไรก็ตาม WWW ไม่สามารถสนองความต้องการของธุรกิจด้านประมวลผลข้อมูลในลักษณะเดียวกับระบบ transaction processing system ที่เราใช้เป็นระบบภาระกิจหลักของธุรกิจ (mission critical applications) แต่เทคโนโลยีซอฟต์แวร์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นได้พัฒนามาจนถึงจุดที่สามารถสร้างชิ้นส่วนซอฟต์แวร์และนำมาทำงานร่วมกับ WWW ได้ทำให้เกิดสิ่งมหัศจรรย์อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน นั่นคือการใช้เครือข่ายอิน

เตอร์เน็ตและ WWW ทำงานร่วมกับระบบ transaction system เราเริ่มสร้างระบบซอฟต์แวร์สำหรับทำธุรกรรม electronic commerce เราเริ่มพัฒนาระบบซอฟต์แวร์เพื่อให้บริการแก่ลูกค้าแบบ self services โดยไม่คำนึงว่าลูกค้านั้นจะอยู่ที่ใดของโลก โลกแห่งธุรกิจมีขนาดเล็กลงอย่างทันตาเห็นเพราะคู่ค้าทุกระดับทั้งธุรกิจขายส่งและขายปลีก ธุรกิจบริการ และอื่น ๆ ต่างเชื่อมต่อเข้าด้วยกันและทำธุรกรรมร่วมกันได้ในพริบตา และระบบทำธุรกรรมแบบพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์นี้ยังเชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ back office ที่ทำงานด้านบัญชีและด้านงานจัดการทั่วไปขององค์กร รวมทั้งระบบติดต่อสื่อสารระหว่างคนทำงานและคู่ค้าด้วยงานธุรกรรม งานปฏิบัติการทางธุรกิจ งานจัดการและการบริหารต่างถูกเชื่อมต่อเข้าด้วยกันได้ โครงสร้างของระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่ทำงานดังกล่าวมีลักษณะดังนี้



ภาพที่แสดงในช่อง tier 1 หมายถึงเครื่องพีซีหรือเอ็นซีที่ทำงานเป็นลูกข่าย (client) ที่ใช้โปรแกรม browser หรือ โปรแกรมประเภท applets หรือเป็นส่วนซอฟต์แวร์ที่ทำงานในงานประเภท transaction processing ซึ่งหมายความว่าเครื่องคอมพิวเตอร์ลูกข่ายอาจทำงานกับเอกสารหรือฟอร์ม ในขณะเดียวกันอาจทำงาน interface กับโปรแกรมที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบ transaction processing ได้ โปรแกรมเหล่านี้จะทำงานผ่านเครือข่ายที่ใช้สถาปัตยกรรม HTTP หรือ IIOP คล่อมอยู่บน TCP/IP (Internet) ช่องที่สองในภาพ ซึ่งเป็นช่องแสดงเครื่องหมาย tier 2 หมายถึง กลุ่มเครื่องแม่ข่าย (servers) ที่มีทั้ง web server, process server ที่มีอบเจ็คและชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ทำงานอยู่ นั่นหมายความว่ามีการเชื่อมต่อทั้งแม่ข่ายที่ทำงานกับ web pages และทำงานกับซอฟต์แวร์ในระบบ transaction

processing ในรูปแบบ distributed objects และช่องที่สามหรือ tier 3 จะเป็นเครื่องที่ทำหน้าที่บันทึกข้อมูลรวมทั้งซอฟต์แวร์ที่ทำหน้าที่บริการด้านอื่น ๆ เช่น ทำหน้าที่จัดการด้าน TP monitoring

โครงสร้างของเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่แสดงในภาพข้างต้นนี้จะกลายเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการใช้คอมพิวเตอร์ในสำนักงานทั่วไปที่รวมเอาความสามารถของ WWW เข้ากับระบบ transaction processing ที่ทำงานภายใต้ซอฟต์แวร์ที่ใช้เทคนิคหลัก ๆ ที่กล่าวข้างต้น คือตั้งแต่ distributed objects, frameworks, และ business components ซอฟต์แวร์เหล่านี้เมื่อทำงานร่วมกันภายใต้โครงสร้างของเครือข่ายแบบ distributed network computing เช่นนี้จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมและสนับสนุนจากซอฟต์แวร์ระดับต่าง ๆ ดังแสดงไว้ในภาพต่อไปนี้

Enterprise Specific Business Objects			
Common Business Process (Financial, Manufacturing, etc)		Other	
Common Business Objects		Business	
Business Object Facility		Objects	
Foundation layer เช่น CORBA services และ facility			

ภาพที่แสดงข้างต้นเป็น runtime model ของซอฟต์แวร์ส่วนต่าง ๆ ที่ทำงานภายใต้โครงสร้างของ distributed computing ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซอฟต์แวร์ทั้งหมดจะต้องทำงานกับ operating systems ชุดหลัก ๆ ที่นิยมใช้อยู่เช่น UNIX, Linux, NT เป็นต้น ซอฟต์แวร์ระดับที่หนึ่ง เช่น กลุ่ม CORBA services and facilities เป็นซอฟต์แวร์ที่บริการเกี่ยวกับ distributed computing เช่นทำให้オブジェクトที่เกี่ยวข้องเป็นที่รู้จักระหว่างระบบงานที่ต้องทำงานร่วมกัน บริการเช่น naming.services, object persistent services, object life cycle services และอื่น ๆ จะอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของซอฟต์แวร์ระดับนี้ ซอฟต์แวร์ในระดับต่อไปคือชุด Business Object Facility เป็นซอฟต์แวร์ชุดสำคัญที่ทำให้ชิ้นส่วนซอฟต์แวร์ทำงานร่วมกับ component อื่น ๆ ได้ ตัวอย่างของหน้าที่ที่สำคัญเช่น inter-object messaging services, event handling services และอื่น ๆ

ระดับที่สาม คือกลุ่ม Common business objects ประกอบด้วยกลุ่มคลาสที่ใช้ร่วมกันระหว่างระบบงานทั่วไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ซอฟต์แวร์กลุ่มนี้และกลุ่มที่สี่ คือ กลุ่มคลาสที่เป็นแบบ process-centric classes ที่

ทำงานคล้าย ๆ กันในกลุ่มธุรกิจต่าง ๆ เป็นส่วนสำคัญของ build-time framework ที่ช่วยให้ประหยัดเวลาการสร้างระบบซอฟต์แวร์เป็นอย่างมาก โดยโครงสร้างเช่นนี้นักพัฒนาซอฟต์แวร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ commercial software จะสร้างเฉพาะส่วนซอฟต์แวร์ที่มีคุณสมบัติเฉพาะลูกค้ารายใดรายหนึ่ง คือเป็นคุณสมบัติเฉพาะรายและเฉพาะด้านซอฟต์แวร์ส่วนนี้เรียกว่า enterprise specific business objects

การสร้างระบบซอฟต์แวร์เพื่องานทางธุรกิจเช่นนี้นอกจากจะประหยัดเวลาและประหยัดเงินแล้ว ยังสามารถสร้างระบบซอฟต์แวร์ที่ทำงานร่วมกันระหว่าง WWW กับ business transaction processing ได้ ทำให้นักธุรกิจสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำธุรกรรมได้อย่างครบวงจร กล่าวคือได้งานทั้ง back office และ front office โดยเฉพาะส่วนของระบบงาน front office นั้นสามารถเข้าถึงลูกค้าได้ทั่วโลก เป็นการก้าวสู่ยุค Electronic commerce ร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยการลงทุนประหยัดกว่า ทั้งหมดนี้เป็นผลจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ★

การระงับการเดินทางตามพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. ๒๕๒๘ บัดต่อรัฐธรรมนูญหรือไม่

นายนคร ศิลปอาชา
รองอธิบดีกรมการจัดหางาน
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม



เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่าปัจจุบันประชาชนชาวไทยมีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่เป็นฉบับที่ ๑๖ ซึ่งประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ บทบัญญัติตามธรรมนูญดังกล่าวได้บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของปวงชนชาวไทยโดยการเพิ่มสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของพลเมืองในการเมืองทุกระดับ รัฐธรรมนูญฉบับนี้ถือว่าพลเมืองคือ

หัวใจของการเมืองจึงได้ปรับการเมืองให้เป็นของพลเมืองมากขึ้น โดยเพิ่มสิทธิเสรีภาพให้พลเมืองอย่างไม่เคยมีมาก่อนในรัฐธรรมนูญฉบับใด พร้อมทั้งทำให้สิทธิเสรีภาพนั้นมีผลขึ้นจริงในทางปฏิบัติ และเพิ่มส่วนร่วมของประชาชนในทางปกครองประเทศทุกระดับให้มากขึ้น โดยมีมาตรการหลัก ๓ ประการ คือ

๑. การเพิ่มสิทธิ เสรีภาพใหม่ ๆ และ
ความเสมอภาคให้ประชาชน

๒. การทำให้สิทธิ เสรีภาพเกิดขึ้นจริง
ในทางปฏิบัติ

๓. การเพิ่มหน้าที่ของรัฐ และขยาย
ส่วนร่วมของประชาชนในการเมืองการปกครอง
ทุกระดับ

ของผู้เยาว์

กรมการจัดหางานเป็นหน่วยงานที่มี
หน้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือการควบคุม
ตรวจสอบบุคคลที่ประสงค์จะเดินทางออกไป
นอกราชอาณาจักรเพื่อทำงาน โดยผ่านชั้น
ตอนการอนุญาตตามกฎหมายและรวมถึง
ตรวจสอบบุคคลที่ลักลอบไปทำงานในต่าง



มาตรา ๓๖ แห่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
ได้กล่าวถึง สิทธิเสรีภาพของบุคคลไว้ประการ
หนึ่งคือ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการเดินทาง
และมีเสรีภาพในการเลือกถิ่นที่อยู่ภายใน
ราชอาณาจักร การจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะ
กระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบท
บัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อความมั่นคง
ของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของ
ประชาชน การผังเมือง หรือเพื่อสวัสดิภาพ

ประเทศ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๒
แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ที่กำหนดให้คนหางาน
ซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรจะต้อง
เดินทางออกไปโดยผ่านทางด่านตรวจคนงาน
และต้องยื่นรายการต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม
แบบที่กำหนดในกฎกระทรวง และผ่านการ
ตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำ
ด่านตรวจคนหางาน ในกรณีที่พนักงาน



เจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าคนหางานไม่มีหลักฐานเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในต่างประเทศและมิได้ขออนุญาตต่อกรมการจัดหางานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของคนหางานได้เท่าที่จำเป็นตามพฤติกรรมแห่งกรณี ทั้งนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกเหตุที่ต้องระงับการเดินทางไว้ให้ชัดเจนด้วย ค่าเสียหายที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางของคนหางานให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเป็นผู้เสีย ในกรณีที่คนหางานมิได้เดินทางโดยการจัดการของผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ ให้คนหางานเป็นผู้เสีย ตามมาตรา ๖๓ ซึ่งจากการที่กฎหมายบัญญัติให้เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจระงับการเดินทาง

ของบุคคลที่มีพฤติการณ์ว่าจะไปทำงานนั้น เป็นการใช้อำนาจที่จำกัดเสรีภาพในการเดินทางตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ โดยกฎหมายให้อำนาจไว้ ดังนั้นในเรื่องการระงับการเดินทางของบุคคลที่มีพฤติการณ์ลักลอบไปทำงานต่างประเทศ จึงถือเป็นข้อยกเว้น

เนื่องจากปัจจุบันมีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ที่ประสงค์จะเดินทางออกนอกราชอาณาจักรเพื่อแสวงหางานทำ โดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และในการไปทำงานของบุคคลดังกล่าวบางรายต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก บางรายถูกหลอกลวงไม่สามารถเข้าไปในประเทศที่ประสงค์จะไปทำงานได้ซึ่งวิธีการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของบุคคลดังกล่าวจะไป

ในฐานะเพื่อการท่องเที่ยวเกี่ยวกับคณะทัวร์หรือ
เดินทางไปเยี่ยมญาติในต่างประเทศ กรมการ
จัดหางานจึงประสานงานกับสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ หากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง
พบว่า มีบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะ
พฤติการณ์เป็นที่น่าสงสัยว่าจะเดินทางออก
นอกราชอาณาจักรเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ
ให้เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองแจ้งให้บุคคล
หรือกลุ่มบุคคลดังกล่าวมาพบพนักงานเจ้า
หน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานเพื่อตรวจ
สอบข้อเท็จจริง ซึ่งหากพนักงานเจ้าหน้าที่
ประจำด่านตรวจคนหางานสอบข้อเท็จจริง
แล้ว ปรากฏว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ
เหล่านั้นประกอบอาชีพในประเทศไทยที่มี
ลักษณะไม่มั่นคงแน่นอน หรือกล่าวอ้างว่าไป
เยี่ยมญาติแต่ไม่ทราบที่อยู่ของญาติคนที่อยู่
ในต่างประเทศเป็นต้น พนักงานเจ้าหน้าที่
ประจำด่านตรวจคนหางานจะระงับการเดิน
ทางของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์
ดังกล่าว โดยมีเวลาสอบข้อเท็จจริงน้อย และ
เป็นเวลาที่กระชั้นชิดกับกำหนดเวลาที่บุคคล
ดังกล่าวจะต้องเดินทางออกนอกราชอาณาจักร
ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ
เช่น เป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ผู้ทุจริตใช้อำนาจ
ระงับการเดินทางโดยทุจริต และเจ้าหน้าที่ถูก
ร้องเรียนบ่อยครั้งว่าใช้อำนาจระงับการเดิน
ทางขัดต่อเสรีภาพในการเดินทาง ซึ่งเป็น

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน กรมการจัดหางาน
จึงได้ขอความเห็นต่อคณะกรรมการกฤษฎีกา
ว่า ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติจัด
หางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘
ให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่าน
ตรวจคนหางาน พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำ
ด่านตรวจคนเข้าเมือง ในการระงับการเดิน
ทางของบุคคลออกนอกราชอาณาจักรได้
หรือไม่ เพียงไร

ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณา
ปัญหาดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่า มาตรา ๖๓
แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ เป็นบทบัญญัติที่มี
เจตนารมณ์ในการควบคุมตรวจสอบบุคคลที่
ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
โดยผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย รวมถึงตรวจ
สอบบุคคลที่ลักลอบไปทำงานในต่างประเทศ
โดยให้อำนาจแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการ
ตรวจสอบและระงับการเดินทาง ซึ่งพนักงาน
เจ้าหน้าที่จะต้องบันทึกเหตุที่ต้องระงับการ
เดินทางไว้ให้ชัดเจน ดังนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่
ประจำด่านตรวจคนหางานนั้นย่อมมีอำนาจ
ตามมาตรา ๖๓ ในการตรวจสอบและระงับ
การเดินทางบุคคลที่ประสงค์จะไปทำงานใน
ต่างประเทศโดยผ่านขั้นตอนตามกฎหมาย
รวมถึงตรวจสอบบุคคลตามที่พนักงานเจ้า
หน้าที่ประจำด่านตรวจคนเข้าเมืองซึ่งมีอำนาจ

ตรวจบุคคลซึ่งเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักร ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. ๒๕๒๒ และได้ส่งบุคคลซึ่งสงสัยว่าจะลักลอบไปทำงานในต่างประเทศมายังด้านตรวจคนหางาน โดยในการตรวจสอบเพื่อระงับการเดินทางผู้ที่เดินทางออกนอกราชอาณาจักรนั้น พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด้านตรวจคนหางานจะต้องมีความแน่ใจหรือ

มีหลักฐานเพียงพอที่เชื่อได้ว่าบุคคลนั้นเป็น คนหางานที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแต่ไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน หากพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด้านตรวจคนหางานเพียงแต่สงสัยว่าบุคคลนั้นจะลักลอบออกไปทำงานในต่างประเทศ ยังไม่เป็นการเพียงพอที่จะระงับการเดินทางของบุคคลนั้น



ปัจจุบัน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ออกประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม ฉบับลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๔๑ เรื่อง กำหนดด้านตรวจคนหางานให้คนหางานที่ไปทำงานต่างประเทศ จะต้องเดินทางออกไปโดยผ่านทางด้านตรวจคนหางานในจังหวัดที่คนหางานจะเดินทางออกนอกราชอาณาจักร จำนวน ๑๗ แห่ง ดังต่อไปนี้

๑. ด้านตรวจคนทำงานดอนเมือง ตั้งอยู่ภายในอาคารผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศท่าอากาศยานกรุงเทพ สนามบินดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

๒. ด้านตรวจคนหางานเชียงใหม่ ตั้งอยู่ภายในอาคารผู้โดยสารขาออกระหว่างประเทศท่าอากาศยานเชียงใหม่ สนามบินเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

๓. ด้านตรวจคนหางานเชียงราย ตั้งอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดเชียงราย
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
๔. ด้านตรวจคนหางานน่าน ตั้งอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดน่าน อำเภอ
เมืองน่าน จังหวัดน่าน
๕. ด้านตรวจคนหางานนครพนม ตั้งอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครพนม
อำเภอนครพนม จังหวัดนครพนม
๖. ด้านตรวจคนหางานมุกดาหาร ตั้งอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดมุกดาหาร
อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร
๗. ด้านตรวจคนหางานหนองคาย ตั้งอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดหนองคาย
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
๘. ด้านตรวจคนหางานอุบลราชธานี ตั้งอยู่ที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดอุบล
ราชธานี อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
๙. ด้านตรวจคนหางานสระเดา ตั้งอยู่ที่อำเภอสระเดา จังหวัดสงขลา
๑๐. ด้านตรวจคนหางานปาดังเบซาร์ ตั้งอยู่ที่อำเภอสระเดา จังหวัดสงขลา
๑๑. ด้านตรวจคนหางานหาดใหญ่ ตั้งอยู่ที่ภายในอาคารผู้โดยสารขาออกระหว่าง
ประเทศท่าอากาศยานหาดใหญ่ สนามบินหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
๑๒. ด้านตรวจคนหางานสุโขทัย-ลก ตั้งอยู่ที่อำเภอสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส
๑๓. ด้านตรวจคนหางานตากใบ ตั้งอยู่ในบริเวณด้านศุลกากรตากใบ อำเภอ
ตากใบ จังหวัดนราธิวาส
๑๔. ด้านตรวจคนหางานเบตง ตั้งอยู่ที่อำเภอเบตง จังหวัดยะลา
๑๕. ด้านตรวจคนหางานวังประจัน ตั้งอยู่ที่ตำบลวังประจัน อำเภอควนโดน
จังหวัดสตูล
๑๖. ด้านตรวจคนหางานสตูล ตั้งอยู่ในบริเวณด้านตรวจคนเข้าเมืองท่ามะลิ
อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
๑๗. ด้านตรวจคนหางานภูเก็ต ตั้งอยู่ภายในอาคารผู้โดยสารขาออกระหว่าง
ประเทศท่าอากาศยานภูเก็ต สนามบินภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

ด้านตรวจคนหางานเหล่านี้มีหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารของคนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งระงับการเดินทางของคนหางานที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ตรวจสังเกตความเคลื่อนไหวของกลุ่มบุคคล บริเวณด้านฯ ที่อาจลักลอบไปทำงานในต่างประเทศและประสานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง เพื่อให้มีการดำเนินการตามกฎหมายจัดงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศทุกคนต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ซึ่งการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศที่ถูกต้องตามกฎหมายมีอยู่ด้วยกัน ๕ วิธี กล่าวคือ

๑. รัฐจัดส่ง

ตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดงานฯ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนทำการรับสมัครเพื่อหาลูกจ้างในประเทศไทยด้วยตนเองเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะติดต่อให้สำนักงานจัดงานหรือกรมการจัดหางานให้ ในกรณีเช่นนี้เมื่อกรมการจัดหางานได้รับการติดต่อจากนายจ้างในต่างประเทศให้จัดส่งคนงาน

กรมการจัดหางานจะดำเนินการประกาศรับสมัคร คัดเลือก และจัดส่งคนหางานไปให้นายจ้างในต่างประเทศ โดยคนหางานจะเสียค่าใช้จ่ายเท่าที่จ่ายจริงและน้อยที่สุด เช่น ค่าใช้จ่ายในการเตรียมตัว ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจโรค ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ได้แก่ ค่าโดยสารเครื่องบิน ค่าธรรมเนียมตรวจลงตราหนังสือเดินทาง (วีซ่า) ค่าธรรมเนียมสนามบิน และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างงานหรือกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ คนหางานไม่ต้องเสียค่าบริการแต่อย่างใด ปัจจุบันมีคนหางานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศโดยรัฐเป็นผู้จัดส่งเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะไปทำงานในประเทศไต้หวัน และเกาะไชนัน ในปีนี้มีจำนวน ๕๗๔ คน

๒. บริษัทจัดหางานจัดส่ง

ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติจัดงานฯ กำหนดว่า ผู้ใดประสงค์จะจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องขอรับใบอนุญาตจัดหางานจากนายทะเบียนจัดงานกลาง เมื่อได้รับใบอนุญาตจัดหางานแล้ว ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศติดต่อหาตำแหน่งงานในต่างประเทศได้แล้ว จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนในการเตรียมคน



หางานเพื่อจัดส่งไปทำงานกับนายจ้างในต่างประเทศ เช่น ขออนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้าตามมาตรา ๓๕ และเป็นไปตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมด้วยการขออนุญาต และการอนุญาตรับสมัครหรือประกาศรับสมัครคนหางานเป็นการล่วงหน้า พ.ศ. ๒๕๔๑ ส่งคนหางานเข้ารับการตรวจสุขภาพ ทดสอบฝีมือ และเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศที่คนหางานจะไปทำงาน ตลอดจนส่งสัญญาจ้างงานและเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศหรือตัวแทนทำกับคนหางาน เพื่อให้อธิบดีพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนหางานไปต่างประเทศตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และ

ระเบียบกรมการจัดหางานว่าด้วยการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๘ เป็นต้น

การรับสมัครคนหางานนั้น ตามนโยบายของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน บริษัทจัดหางานจะต้องคัดเลือกคนหางานจากศูนย์ทะเบียนคนหางานเท่านั้น เพื่อลดบทบาทนายหน้าจัดหางานเถื่อน และเพื่อรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความต้องการไปทำงานต่างประเทศทุก ๆ ด้าน

ในการพิจารณาอนุญาตให้จัดส่งกรมการจัดหางานจะอนุญาตให้ไปทำงานกับนายจ้างที่ให้ค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด คนหางานที่จะไปทำงานต้องผ่านการทดสอบฝีมือจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานหรือศูนย์ทดสอบฝีมือที่ได้รับอนุญาตถูกต้องและต้องผ่านการตรวจ

สุขภาพจากสถานพยาบาลที่มีมาตรฐานตามหลักเกณฑ์ที่กรมการจัดหางานกำหนด คนหางานที่จะเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยบริษัทจัดหางานเป็นผู้จัดส่งนั้นจะต้องเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ค่าบริการและค่าใช้จ่ายสำหรับการไปทำงานในประเทศได้วันนั้น คนหางานจะเสียค่าบริการและค่าใช้จ่ายไม่เกิน ๕๖,๐๐๐ บาท ในปัจจุบันมีบริษัทจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศที่มีใบอนุญาตจัดหางานทั้งสิ้น ๒๔๗ ราย ส่วนใหญ่มีการจัดส่งไปทำงานในประเทศได้วัน และประเทศอิสราเอล มีคนหางานเดินทางไปทำงานจำนวน ๗๗,๓๔๖ คน

๓. การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง

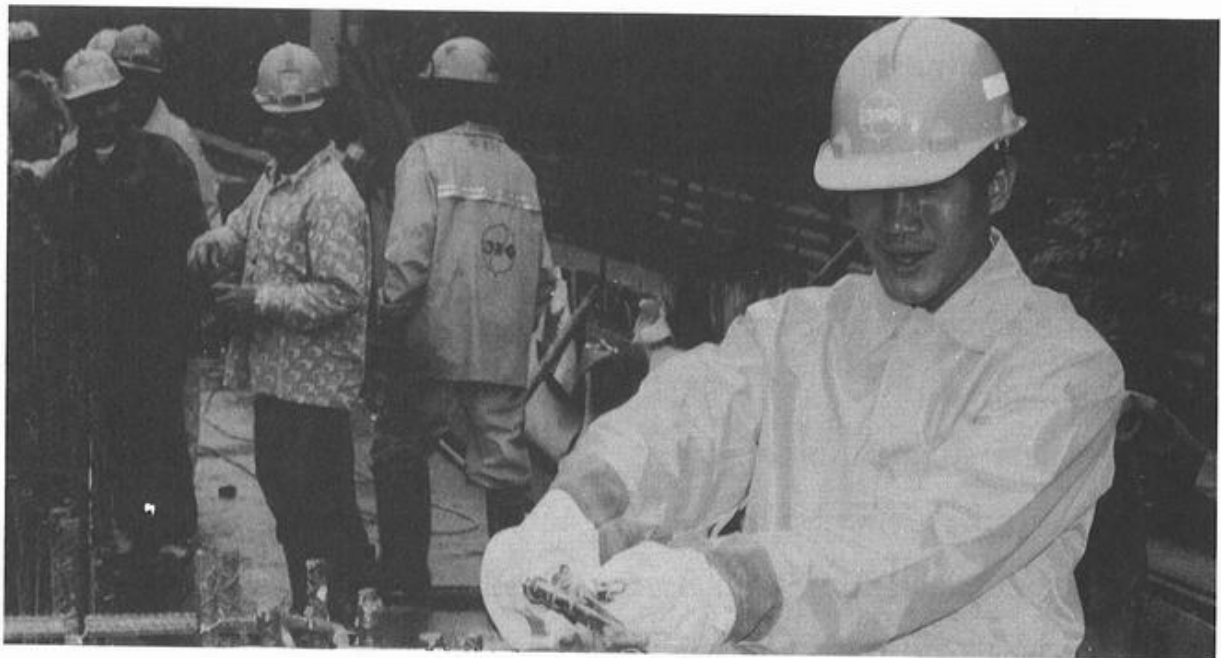
ตามมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานฯ กำหนดว่า คนหางานผู้ใดที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเองโดยมิได้ทำสัญญาจัดหางานกับผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายทราบก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ซึ่งคนหางานอาจใช้วิธีสมัครไปทำงานในต่างประเทศกับกรมการจัดหางานหรืออาจให้ญาติ หรือเพื่อนซึ่งกำลังทำงานอยู่ในต่างประเทศ หรือรู้จักกับนายจ้างในต่างประเทศ

ติดต่อหางานให้ก็ได้ ตัวอย่างเช่น นาย ส. เป็นเจ้าของร้านอาหารไทยในประเทศอังกฤษ ต้องการให้นาย น. ซึ่งเป็นเพื่อนอยู่ที่ประเทศไทยไปเป็นพ่อครัวที่ร้านอาหาร กรณีเช่นนี้ นาย น. สามารถเดินทางไปทำงานต่างประเทศได้ โดยวิธีการแจ้งการเดินทางด้วยตนเองโดยนาย ส. ซึ่งเป็นนายจ้างจะต้องจัดเตรียมเอกสารหนังสือยืนยันการจ้างงาน ใบอนุญาตให้นำคนงานต่างชาติเข้าไปทำงาน (จากหน่วยงานรัฐบาลของประเทศนั้น ๆ) สัญญาจ้าง และสำเนาหนังสือเดินทางของคนหางานไปยื่นขอรับการตรวจสอบจากสำนักงานแรงงานในประเทศนั้น ๆ หรือสถานทูต สถานกงสุลไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศนั้น ๆ แล้วจัดส่งเอกสารดังกล่าวมาให้นาย น. ในประเทศไทยเพื่อยื่นขอวีซ่าและแจ้งการเดินทางไปทำงานต่างประเทศด้วยตนเองต่อไป ซึ่งนาย น. สามารถแจ้งการเดินทางด้วยตนเองได้ที่ กรมการจัดหางาน สำนักงานจัดหางานจังหวัดทุกจังหวัด หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพทุกเขต แต่ต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนเดินทางไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน ปัจจุบันมีคนหางานที่เดินทางไปทำงานโดยวิธีดังกล่าวในประเทศได้วันและมาเลเซีย จำนวน ๖๔,๒๗๗ คน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนหางานที่เคยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศแล้ว หรือมีญาติอยู่ต่างประเทศ

๔. นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ

เป็นกรณีที่บริษัทนายจ้างในประเทศไทยพาลูกจ้างของตนไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งบริษัทนายจ้างประมุลงานได้ หรือมีสาขากิจการอยู่ในต่างประเทศ เช่น บริษัทอิตาเลียน-ไทย จำกัด เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

บัญญัติจัดหางานฯ กำหนดห้ามมิให้นายจ้างซึ่งอยู่ในประเทศไทยพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางาน สำหรับการยื่นขออนุญาตนั้น บริษัทจะต้องมีหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าคนหางานเหล่านั้นเป็นลูกจ้างของบริษัทตนได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง จากบริษัท



ประมุลงานสร้างสนามบินกีฬาที่ประเทศบรูไนได้ หากบริษัทฯ ต้องการพาลูกจ้างของตนไปทำงานในต่างประเทศ บริษัทฯ จะต้องยื่นขออนุญาตต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน ถ้าสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ ให้ยื่นคำขอที่กรมการจัดหางาน หรือสำนักจัดหางานกรุงเทพที่สำนักงานตั้งอยู่ ถ้าสำนักงานตั้งอยู่ต่างจังหวัดให้ยื่นคำขอที่สำนักจัดหางานจังหวัดนั้น ทั้งนี้ เนื่องจากตามมาตรา ๔๙ แห่งพระราช

คนหางานที่เดินทางไปทำงานโดยวิธีนี้ ส่วนใหญ่จะไปทำงานในประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย และบรูไน มีจำนวนประมาณ ๓,๑๑๘ คน

๕. นายจ้างส่งลูกจ้างไปฝึกงานในต่างประเทศ

ตามมาตรา ๔๙ ทวิ กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะส่งลูกจ้างซึ่งทำงาน

ในกิจการตามวัตถุประสงค์ของตนไปฝึกงาน
ในต่างประเทศ ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ส่งไปฝึกงานไม่เกิน ๔๕
วัน ให้แจ้งให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบ
หมายทราบก่อนลูกจ้างเดินทางออกนอก
ราชอาณาจักร

(๒) ในกรณีที่ส่งไปฝึกงานไม่เกิน ๔๕
วัน และลูกจ้างได้รับเงินหรือประโยชน์ที่จะ
พึงได้รับในต่างประเทศต่ำกว่าอัตรา และ
หลักเกณฑ์ที่อธิบดีกำหนดจะต้องได้รับอนุญาต
จากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อน

(๓) ในกรณีที่ส่งไปฝึกงานเกิน ๔๕
วัน จะต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่ง
อธิบดีมอบหมายก่อน

การส่งลูกจ้างไปฝึกงานนั้น นายจ้างจะ
เรียกเก็บเงินหรือประโยชน์อื่นใดมิได้ และ
จะต้องรับผิดชอบในการเดินทางกลับมาใน
ราชอาณาจักรของลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่อธิบดีกำหนด การเดินทางไปทำงาน
โดยวิธีนี้จะเป็นกรณีที่นายจ้างหรือบริษัทใน
ประเทศไทยเป็นบริษัทในเครือหรือบริษัทที่มี
สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในต่างประเทศ บริษัท
ในประเทศไทยประสงค์จะส่งลูกจ้างของตน
ไปฝึกงานเพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มทักษะ
ในการทำงานและกลับมาทำหน้าที่ถ่ายทอด
ความรู้ดังกล่าวแก่พนักงานอื่นในบริษัท มี
ระยะการฝึกงาน ๓ เดือน ถึง ๑ ปี และขณะ

ฝึกงานในต่างประเทศจะได้รับค่าตอบแทน
เป็นเบี้ยเลี้ยงเท่านั้น VISA ที่ใช้ในการเดินทาง
จะเป็นประเภท Trainee Visa ปัจจุบันมีการ
เดินทางไปฝึกงานในประเทศญี่ปุ่น และบรูไน
จำนวนประมาณ ๔,๑๕๒ คน

การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ
ทั้ง ๕ ประเภทนี้ จะต้องผ่านขั้นตอนสุดท้าย
ก่อนเดินทางออกนอกราชอาณาจักร คือการ
ยื่นแบบแจ้งการเดินทางต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
ประจำด่านตรวจคนหางานทั้ง ๑๗ แห่ง ซึ่ง
ขึ้นอยู่กับคนหางานว่าจะผ่านทางช่องใด เพื่อ
ตรวจสอบว่าบุคคลดังกล่าวมีหลักฐานเอกสาร
ถูกต้อง และดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมาย
แล้ว ซึ่งเดิมพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่าน
ตรวจคนหางานจะต้องตรวจสอบหลักฐาน
เอกสาร ได้แก่ หนังสือเดินทางแบบราย
การออกไปทำงานนอกราชอาณาจักร (แบบ
จ.๑๒) สัญญาจ้าง สัญญาจัดหางานหนังสือ
ที่ได้รับอนุญาตให้นายจ้างพาลูกจ้างไปทำงาน
หรือไปฝึกงานในต่างประเทศ เป็นต้น เพื่อ
เป็นการป้องกันการหลอกลวงหรือการฉ้อฉล
 อีกทั้งเป็นการให้ความคุ้มครองคนหางานและ
ลูกจ้างด้วย

พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจ
คนหางาน จะตรวจสอบความเคลื่อนไหวผู้
เดินทางบริเวณด่านตรวจคนหางาน หรือ
บริเวณ ท่าอากาศยาน หากพบว่าผู้เดินทาง

มีพฤติการณ์น่าสงสัยว่าจะไปทำงานหรือฝึกงานก็จะสอบข้อเท็จจริง หากปรากฏว่าจะไปทำงานหรือฝึกงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย พนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานจะระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักร เช่น กรณีคนหางานเดินทางไปทำงานในต่างประเทศด้วยตนเอง ขณะเดินทางออกนอกราชอาณาจักรไม่มีสัญญาจ้างหรือมีแต่สัญญาจ้างแรงงานไม่มีข้อความว่า “ได้แจ้งการเดินทางไปทำงานด้วยตนเองตามมาตรา ๔๘ เรียบร้อยแล้ว” พร้อมลายมือชื่อผู้รับแจ้ง และวัน เดือน ปี ที่รับแจ้งปรากฏอยู่ในสัญญาจ้างนั้น หรือกรณีนายจ้างพาลูกจ้างไปทำงานในต่างประเทศ ขณะเดินทางออกนอกราชอาณาจักร ลูกจ้างไม่มีสัญญาจ้างสำหรับการไปทำงานในต่างประเทศหรือมีแต่สัญญาจ้างดังกล่าวไม่มีตราประทับกรมการจัดหางานและลายมือชื่อเจ้าหน้าที่กำกับอยู่ในสัญญานั้น พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจระงับการเดินทางออกนอกราชอาณาจักรของผู้นั้นได้ เมื่อผู้เดินทางมาแจ้งการเดินทางไปนอกราชอาณาจักรเพื่อวัตถุประสงค์อื่นหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านฯ ตรวจพบผู้เดินทางที่มีพฤติการณ์จะเดินทางไปทำงานนอกราชอาณาจักรโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย บางรายยากแก่การตรวจสอบว่าจะเดินทางไปเพื่อวัตถุประสงค์ใด เนื่องจากผู้เดินทาง

มักอ้างว่าจะเดินทางไปท่องเที่ยว เยี่ยมญาติ ติดตามสามี ติดต่อธุรกิจ และการศึกษา พนักงานเจ้าหน้าที่ก็อาจจะรับการเดินทางตามสมควรแก่กรณี

สถิติการระงับการเดินทางตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานฯ ระหว่างวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๑ - ๒๕ กันยายน ๒๕๔๒ ณ ด่านตรวจคนหางาน

ด่านตรวจคนหางานดอนเมือง มีการระงับการเดินทางคนงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น ๒,๖๙๔ คน เป็นชาย ๑,๒๕๑ คน หญิง ๑,๔๔๓ คน แยกตามกลุ่มประเทศ ได้ดังนี้

๑. ประเทศในแถบตะวันออกกลาง เช่น กาตาร์ บาห์เรน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ คูเวต โอมาน อิสราเอล อียิปต์ จอร์แดน และตุรกี มีจำนวน ๑๐๘ คน เป็นชาย ๗๔ คน หญิง ๓๔ คน

๒. ประเทศในแถบแอฟริกา เช่น แอฟริกาใต้ สาธารณรัฐไนเจอร์ มีจำนวน ๙๓ คน เป็นชาย ๗ คน หญิง ๘๖ คน

๓. ประเทศในแถบเอเชีย เช่น สิงคโปร์ บรูไน ฮ่องกง ญี่ปุ่น ไต้หวัน ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย มีจำนวน ๒,๐๗๑ คน เป็นชาย ๙๘๖ คน หญิง ๑,๐๘๕ คน

๔. ประเทศในแถบอเมริกาและยุโรป เช่น อเมริกา อังกฤษ อิตาลี เกาหลี

ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์ เนเธอร์แลนด์ เป็นต้น มีจำนวน ๔๒๒ คน เป็นชาย ๑๘๔ คน หญิง ๒๓๘ คน

ด้านตรวจคนหางานในส่วนภูมิภาค ๑๖ ด้าน มีการระงับการเดินทางคนงานไทยที่จะเดินทางไปทำงานในประเทศแถบเอเชีย เช่น สิงคโปร์ มาเลเซีย จำนวน ๔๐๓ คน เป็นชาย ๒๖๑ คน หญิง ๑๔๒ คน

จากสถิติระงับการเดินทางซึ่งมีเป็นจำนวนสูงถึง ๓,๐๙๗ ราย และมีอีกเป็นจำนวนมากประมาณ ๓๔๗ คน ที่ลักลอบไปทำงานโดยที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ กลุ่มบุคคลเหล่านี้ประสบปัญหาไปแล้วไม่ได้งานทำตามที่ตั้งความหวังไว้ และเดินทางกลับมาร้องทุกข์กับกรมการจัดหางานเป็นจำนวนมาก เนื่องจากต้องเสียค่าใช้จ่ายให้กับสายนายหน้าเถื่อนในอัตราที่สูง จากสถิติยอดค่าเสียหายในปีหนึ่งสูงถึง ๒๗ ล้านบาท จากการสกัดกั้นโดยระงับการเดินทางคนงานที่ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายดังกล่าว

ทำให้ลดจำนวนผู้ถูกหลอกลวงได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการป้องกันปัญหาการถูกหลอกลวงคุ้มครองจากสายนายหน้าเถื่อนได้วิธีหนึ่ง แม้ว่ากรมการจัดหางานอาจจะถูกร้องเรียนจากผู้เดินทางโดยอ้างว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อสิทธิเสรีภาพในการเดินทางก็ตาม

ดังนั้น จึงขอเตือนท่านที่ประสงค์จะเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ ขอให้ดำเนินการขออนุญาตหรือแจ้งการเดินทางต่อกรมการจัดหางานก่อน และต้องเตรียมหลักฐานการอนุญาตให้พร้อมที่จะแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจคนหางานได้ หากท่านไม่มีหลักฐานที่จะแสดงต่อเจ้าหน้าที่และพฤติการณ์ที่น่าสงสัยว่าจะไปทำงาน ท่านก็อาจจะถูกระงับการเดินทางไปต่างประเทศได้ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่จำกัดเสรีภาพในการเดินทางของท่านแต่อย่างใด และค่าเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการสั่งระงับการเดินทางนั้น กฎหมายให้ผู้จัดส่งไปทำงานหรือตัวคนงานเองเป็นผู้เสีย *

ความเปลี่ยนแปลงเป็นอนิจจัง

“นายเมตตา”



คณะรัฐมนตรีประชุมกันแล้วก็ออกมาบอกพวกเราที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐว่า “พวกท่านทั้งหลายไม่มีคุณสมบัติพอที่จะเป็นข้าราชการแล้วละ พวกคุณต้องออกไปจากระบบราชการไปเป็นหน่วยงานในการกำกับของรัฐ นั่นหมายความว่าท่านจะไม่เป็นข้าราชการอีกแล้ว แต่จะกลายเป็นลูกจ้างของรัฐแทน ถูกลดฐานะลงจากข้าราชการเป็นลูกจ้าง อาจต้องมีการทำสัญญาการทำงานกันปีต่อปี ถ้าพลาดก็ออกจากงาน ถ้าคุณหมดความหมายไม่มีความสำคัญในหน่วยงาน

แล้วละก็ คุณก็อาจถูกเลิกจ้าง คุณไม่มีสวัสดิการ เช่นเดิมอีกแล้ว คุณไม่มีเบี้ยหวัดบำนาญหรือเงินสำรอง กบข. อีกแล้ว (ในความคิดของข้าราชการผู้หนึ่ง) คุณไม่ต้องถูกประเมินตามระเบียบปฏิบัติของ ก.พ. อีกแล้วเพราะว่าไม่ต้องเลื่อนตำแหน่ง”

เหล่านี้เป็นหัวข้อที่ข้าราชการในโรงพยาบาลของรัฐทั้งหลายพูดถึงกันมาก เพราะเป็นเรื่องใหม่ไม่มีใครเข้าใจและทราบเกี่ยวกับอนาคตข้างหน้า แม้แต่ตัวผู้บริหารเองหรือคณะรัฐมนตรีที่กำหนดเรื่องนี้ออกมาก็เถอะ

ต่อไปภายภาคหน้าอะไรจะเกิดขึ้นก็ต้องแก้ปัญหากันไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเข้าระบบที่ทำงานได้ เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นทุกคนที่เกี่ยวข้องก็ย่อมที่จะเกิดความกลัว ความไม่แน่ใจในอนาคตของตนเอง ผู้ที่จะถูกผลกระทบโดยตรงก็คือ

๑. ผู้บริหารโรงพยาบาลรัฐ
๒. ข้าราชการและลูกจ้างของรัฐ
๓. ผู้ที่มาใช้บริการ

สำหรับผู้บริหารนั้นต้องเป็นคนเก่งจริง ๆ เพราะเข้ามาดูแลจัดการของใหม่ไม่เคยมีมาก่อนในประเทศไทย แม้ว่าจะมีโครงการนำร่องคือโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่ออกจากระบบราชการไปก่อน ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลก็มีลักษณะการให้บริการแตกต่างกันออกไป โรงพยาบาลในกรุงเทพฯ ที่มีขนาดใหญ่ก็จะปรับตัวยากกว่าด้วยต้องรับภาระมากกว่า โรงพยาบาลในต่างจังหวัด เพราะเมื่อกรุงเทพฯ เป็นศูนย์กลางของทุกสิ่งในประเทศไทย ใครรักษาไม่หายจากต่างจังหวัดก็มุ่งหน้าเข้ากรุงมาทั้งนั้น รวมทั้งปัญหาภายในคือเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลที่อยู่ในลักษณะที่ขี้ขลาดและกำลังใจที่ไม่ดีก็เป็นอุปสรรคในการทำงานได้มากทีเดียว ไม่ต้องพูดถึงงบประมาณที่จะได้มาน้อยเท่าใด เอาจมาแบ่งเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนให้เจ้าหน้าที่พอหรือไม่ เหลืองบไว้ให้แก่ผู้ที่ขาดแคลนค่ารักษาพยาบาลได้เหมือน

เดิมหรือเปล่า อีกทั้งเรื่องราวบางประการภายในโรงพยาบาลก็เป็นสิ่งที่สื่อมวลชนทั้งหลายอยากจะเปิดเผยให้ประชาชนทั่วไปรู้แต่ก็อาจไม่เข้าใจในเหตุผลที่ทำไป

สำหรับผู้มารับบริการทั่วไปถ้ามีเงินจ่ายจะพบว่าค่าบริการย่อมจะต้องแพงมากขึ้นแน่ ๆ เพราะที่โรงพยาบาลก็ต้องเอาเงินจำนวนนี้มาจ่ายให้แก่บุคลากรทุกชั้นลำดับในโรงพยาบาลซึ่งเดิมที่เป็นมาเงินจำนวนนี้รัฐบาลเคยอุดหนุนเกือบทั้งหมด แต่คงจะไม่แพงเท่าโรงพยาบาลเอกชน และสำหรับผู้ยากไร้แล้วเรื่องนี้จะปัญหาแน่ ๆ เพราะโดยจิตวิทยาพื้นฐานคนหาเงินเองเอามาใช้เองก็มักจะหวงเงินหวงทองตนเองมากกว่าเดิมที่เคยได้มาฟรี ๆ จากรัฐบาลแล้วมาจ่ายให้คนจน (ซึ่งแต่เดิมก็ไม่เคยจ่ายทั้งหมดอยู่แล้ว และสัดส่วนการจ่ายก็คงลดลงกว่าเดิมแน่ ๆ) และต่อไปนี้การจะจ่ายเงินสำหรับคนไข้ที่ไม่มีจะจ่ายก็ต้องยากขึ้น มีขั้นตอนมากขึ้น ตรวจสอบเอกสารหลักฐานกันมากขึ้น แล้วเสี่ยงบ่อนานินทาที่จะตามมา รัฐและผู้บริหารของโรงพยาบาลต้องจัดการกันให้ดี ๆ เพื่อให้โรงพยาบาลในกำกับของรัฐยังคงเป็นที่พึ่งของผู้ยากไร้ได้ เพราะโรงพยาบาลนั้นไม่ควรเป็นแหล่งประกอบธุรกิจเพื่อหาเงินทองแต่เพียงอย่างเดียว โรงพยาบาลต้องเป็นแหล่งของความเมตตาธรรมที่ต้องช่วยเหลือค่าจุนคนที่ตกทุกข์ได้ยาก โดยเฉพาะคนป่วยจาก

แดนไกลที่เสียเงินทองคำเดินทาง และจากการเสียเวลาทำมาหากินเข้ามาพึ่งพาหวังเพื่อที่จะเยียวยาตนเอง พ่อ แม่ ลูก หรือญาติสนิทมิตรสหายให้พ้นจากความทุกข์ทรมาน

.... ยายเล็กอายุ ๗๐ ปีแล้ว มีอาการไม่มีแรง ง่วงซึมทั้งวัน อาหารก็ไม่อยากจะกิน และมีแผลที่รักษาไม่หายซักทีและฉีดยา ๗ ให้เดาดูก็พอจะเดาออกว่ายายเล็กเป็นโรคเบาหวาน มาโรงพยาบาลเองก็ไม่ไหว ต้องให้ลูกพามาส่ง ลูกต้องหยุดงานมาดูแลแม่ทั้งวัน ค่ายาก็มีไม่พอให้ โรงพยาบาลก็เลยจ่ายยาให้ฟรีในฐานะของผู้สูงอายุแต่ให้ยาฟรีแค่ ๑ เดือนแล้วก็มารับการตรวจและรับยาใหม่อีก แต่ถ้าโรงพยาบาลมีกฎเกณฑ์ในการจ่ายยาฟรีเพิ่มขึ้น และให้ยาฟรีไม่เกิน ๑๕ วัน ยายเล็กก็ต้องมาโรงพยาบาลเดือนละ ๒ ครั้ง ค่าใช้จ่ายในการมาโรงพยาบาลก็มากขึ้น ความสะดวกก็ลดลง และเรื่องของความสะดวก นี่แหละเป็นเรื่องสำคัญ ใครไม่เคยพาญาติมา โรงพยาบาลของรัฐที่มีคนไข้มากมายแล้วจะไม่รู้ว่ามันลำบากจริง ๆ กว่าที่จะผ่านไปแต่ละชั้นแต่ละตอน และก็มีหลายขั้นตอนเสียจริง ๆ กว่าที่จะจบสิ้นไปได้

.... เทียบกับยายบางที่เคยอ้วนท้วนกินอาหารได้ อยู่ดี ๆ ก็ซึมลงไปนอนทั้งวัน ไปตรวจที่โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งก็พบว่า เป็นโรคเบาหวานต้องฉีดยาและกินยารักษาทุกวัน รักษาไปได้สัก ๓ เดือนสู้ค่ายาไม่ไหว

ก็ได้รับคำแนะนำให้มาโรงพยาบาลของรัฐ ยา ก็ได้แบบเดิม ค่ารักษาลดลงไปครึ่งหนึ่ง พอจะมีค่าใช้จ่ายให้ได้ โรงพยาบาลให้ยาแล้วนัดตรวจทุก ๓ เดือน อย่างนี้ก็สะดวกดี ค่าใช้จ่ายน้อยลงไปตั้งเยอะ เทียบคุณยาย ๒ คนแล้วจะเห็นว่าแม้จะได้ยารักษาโรคที่ดีพอกันทั้งสองคน แต่ความสะดวกก็ยังต่างกันมาก ระหว่างคนพอมีสตางค์กับคนที่ไม่มีช่องว่างเหล่านี้นะแหละ ทำทนายวิธีบริหารจัดการของผู้บริหารโรงพยาบาลอย่างมากกว่าจะอย่างไรที่จะให้ทั้งคนรวยและคนจนเกิดความสะดวกที่(เกือบจะ) เท่าเทียมกัน

ที่นี้ลองมาดูฝ่ายข้าราชการและลูกจ้างประจำทั้งหลายในโรงพยาบาลบ้าง คนเหล่านี้ก็ต้องกลัวความเปลี่ยนแปลง จะเคยอยู่สุขสบายมากน้อยเพียงไหนก็ยังเคยชิน เมื่อมาเปลี่ยนแปลงก็ต้องหวาดหวั่นเป็นธรรมดา แม้จะได้ยินมาว่าสถานะความเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างสำหรับคนที่อยู่มาเก่าก่อนจะเลือกได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เคยได้รับก็ไม่ลดน้อยลงไปกว่าเดิมก็ตามที่ แต่ความหมายที่ซ่อนอยู่ลึก ๆ ก็คือ ความมั่นคงในการทำงานก็ไม่เหมือนเดิมเสียแล้ว การออกจากระบบราชการน่าจะช่วยให้การบริหารจัดการภายใน (ซึ่งรวมทั้ง คน เงิน ของ) ง่ายขึ้น แปลว่า ถ้าคนหรือบุคลากรมีปัญหาที่เอาออกหรือสับเปลี่ยนหน้าที่ได้ง่ายกว่าเดิม คนของราชการ

ซึ่งอาจแปลได้ว่าคนที่ราชการเลี้ยงเอาไว้ ก็อาจ
จะไม่ถูกเลี้ยงเอาไว้อีกต่อไป ถ้าการเลี้ยง
เอาไว้ไม่คุ้มค่างานก็ได้น้อย ความเมตตาปรานี
ก็ถูกคำว่าประสิทธิภาพที่ดีหรือด้อยเข้ามาแทนที่

.... นายดาวเป็นลูกจ้างประจำของ
โรงพยาบาลตำแหน่งพนักงานขับรถ ทำงานดี
ขับรถสุภาพเรียบร้อย ใจเย็น เกิดอุบัติเหตุ
น้อยครั้ง มีมนุษยสัมพันธ์ดี แต่มีปัญหาที่
ลากิจบ่อยแม้ในบางครั้งที่หัวหน้างานต้องการ
ตัวในงานสำคัญ ๆ สอบถามสาเหตุได้ความว่า
นายดาวมีลูกสาวคนเดียว และเด็กมีปัญหา
สุขภาพเป็นโรคไตต้องพาไปตรวจรักษาอยู่เป็น
ประจำ บางครั้งมีอาการบวมมากก็ต้องนอน
โรงพยาบาล จึงเป็นภาระให้นายดาวต้องลา
งานบ่อย ๆ อย่างนี้ถ้ามีการประเมินผลงาน
ตอนปลายปีนายดาวอาจต้องออกจากงาน
โรงพยาบาลก็หาวิธีจ้างคนขับรถใหม่ ให้
บริษัทเอกชนมารับผิดชอบเรื่องการขับรถแทน
ถ้าบริษัทส่งคนขับรถไม่ตีมาทำงาน ผู้บริหาร
โรงพยาบาลก็เปลี่ยนบริษัทใหม่ได้ ทำอย่างนี้
งานก็อาจดีค่าตอบแทนผูกพันของโรงพยาบาล
ก็ลดลง แต่บุคลากรก็ต้องเปลี่ยนอยู่บ่อย ๆ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรก็ไม่เกิด งานธุรกิจ
ดีขึ้นแต่คุณค่าความเป็นคนหายไป กลายเป็น
เครื่องจักร

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงก็ต้อง
เกิดขึ้น อย่างน้อยที่สุดพวกเราพอจะทำได้ก็คือ

การพัฒนาตนเองเพื่อให้คุณค่าเป็นที่ต้องการ
ขององค์กรและการพัฒนาตนเองนั้นต้องทำ
อยู่ทุก ๆ วัน หมายความว่าพวกเราต้องเก่ง
ขึ้นดีขึ้นทุก ๆ วัน เท่าที่ได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับ
การพัฒนาตนเองและชอบมากที่สุด จาก
หนังสือเรื่อง “The 7 Habits of Highly Effective
People โดย Stephen R. Covey” พอที่จะ
สรุปได้ใจความ ๗ ข้อ คือ ต้องพัฒนาตนเอง
ให้มีนิสัยดีครบทั้ง ๗ ประการคือ

๑. ต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาใช้ความคิด
เปิดใจให้กว้างรับสิ่งใหม่ ๆ

๒. ต้องเริ่มต้นทำงานด้วยการมีจุดมุ่ง
หมายที่ดี

๓. ทำงานตามลำดับความสำคัญ

๔. ไม่มุ่งแต่จะเอาชนะผู้อื่นคิดเอาแต่ได้
ฝ่ายเดียว (win/win agreement)

๕. พยายามทำความเข้าใจคนอื่น ก่อน
จะให้คนอื่นเข้าใจตัวเรา

๖. ประสานพลัง ทำงานให้เป็นทีม

๗. เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา อย่า
หยุดนิ่ง

รายละเอียดคงต้องไปหาอ่านเอาเอง
เพราะในหนังสือมีข้อความดี ๆ อยู่มาก แต่อยาก
จะเพิ่มข้อที่ ๘ คือ หมั่นดูแลตนเองอยู่เสมอ
รับประทานอาหารให้ถูกส่วน ออกกำลังกายให้
สม่ำเสมอ และใช้ชีวิตอย่างสมดุล โดยเฉพาะ
การออกกำลังกายนี้เป็นเรื่องพูดง่ายทำยาก

แต่คนรักตัวเองต้องออกกำลังกายให้สม่ำเสมอ ท่านเจ้าพระยาสุรศักดิ์มนตรีได้ให้ความสำคัญของการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา เพื่อเป็นการป้องกันโรค และได้เคยประพันธ์ไว้ว่า

“เอ็กเซอร์ไซสไปทั้งเพื่อ	สุขภาพ บำเพ็ญ
เว้นแต่งานเหงื่ออาบ	มากแล้ว
อาศัยกีฬาทราบ	เชิงเล่น สนุกแะ
สนุกเหนียวมิให้แคล้ว	คลาดทั้ง เอ็กเซอร์ไซส”

เรื่อง “ยาอายุวัฒนะ” ๖ ออกแรงมาก (เอ็กเซอร์ไซส)

“การที่เกิดมาเป็นคน มีภัยผจญ ร้ายโรคภัยร้ายนานา
ควรหรือมัวยมรณ์ก่อนชรา พัทธรักษาศีลไว้ช่วยให้ชนมายุยาว
จำรูสรี่ระเรื่อกราว แห่งโรคหรือคราว เกิดโรครู้แก้และกัน
ใดควรถึงแพทย์ถึงพลัน ไม่เพี้ยนผลัดวัน ใดควรจะทำได้ได้ทำ”

เรื่อง “ศิลปแห่งการดำรงชีพ”

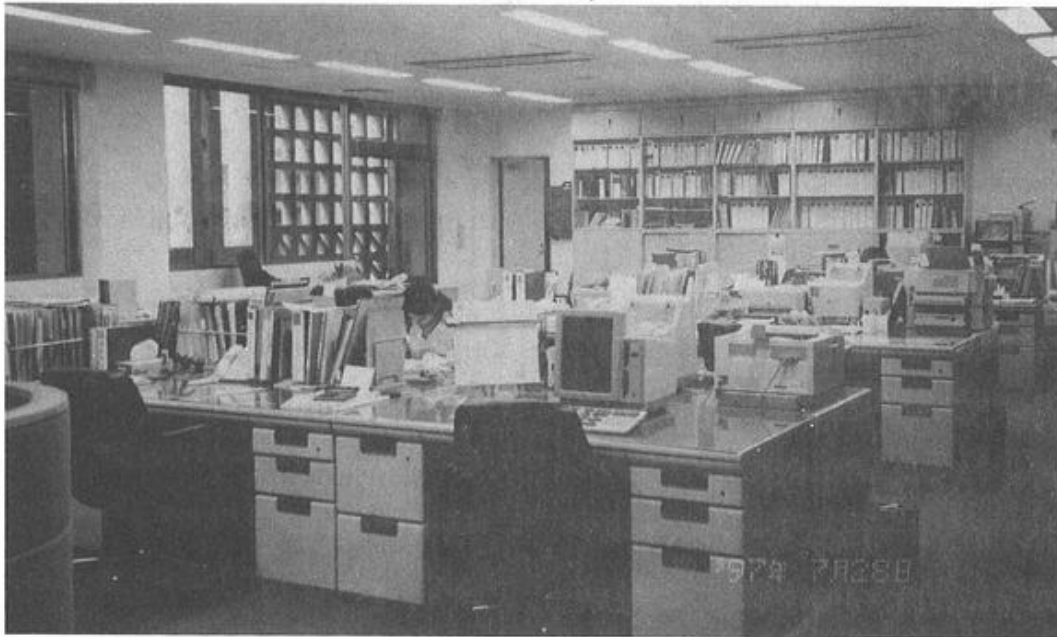
ที่เพิ่มข้อ ๘ ก็เพราะเห็นว่า ต่อให้เก่งแสนเก่ง ดีแสนดี ถ้าสุขภาพกายและใจไม่อำนวยแล้วละก็ คุณก็ทำงานไปได้ไม่ก้าวหน้าอย่างที่ยากจะเป็น ยิ่งไงๆคุณก็เป็นเบอร์หนึ่งในสำนักงานได้ยาก แม้โอกาสจะอำนวย

ที่เขียนมาทั้งหมดนี้ก็เป็นมุมมองในสายตาของเจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งที่เห็นใจในความจำเป็นที่จะต้องเกิดความเปลี่ยนแปลงในโรงพยาบาลของรัฐ จะเพื่อประหยัด เพื่อประสิทธิผล เพื่อความสะดวกใด ๆ ก็ตาม แต่ที่แน่ ๆ คนทำเรื่องนี้นั้นได้รับผลกระทบน้อยที่สุด เพราะท่านไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องเกี่ยวพันโดยตรง ใด ๆ ดังนั้นโปรดเห็นใจผู้ที่ต้องได้รับผลกระทบ ด้วย และสำหรับทุก ๆ คน การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องสำคัญ ผลของงานที่ดีมาจากนิสัยส่วนตัวที่ดี และสุขภาพที่ดีทั้งใจและกาย

ขอให้โชคดีทั้งคุณและผม เนื่องในโอกาส ใหม่ ๆ ที่จะมาเยือนในไม่ช้า

ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการจังหวัดโอกินาวา ประเทศญี่ปุ่น

ดร.ปิยะรัตน์ นุชผ่องใส*



จากการที่ผู้เขียนได้เดินทางไปศึกษาอยู่ที่ประเทศญี่ปุ่นเป็นเวลาหลายปี ประกอบกับการเป็นนักเรียนทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ที่เรียกกันว่าทุน “MONBUSHO” และอดีตนักเรียนทุนของจังหวัดโอกินาวาจึงได้รับความกรุณาจากจังหวัดโอกินาวาอนุญาตให้เข้าไปฝึกงานที่ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนจังหวัดโอกินาวาเป็นเวลาสามเดือน โดยผู้เขียนได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมส่วนภูมิภาค และได้ใช้เวลาส่วนหนึ่ง เขียนรายละเอียดเกี่ยวกับ

ศูนย์ฝึกอบรมจังหวัดโอกินาวานี้เพื่อที่จะได้เผยแพร่ให้เพื่อนข้าราชการที่สนใจได้รับทราบและอาจได้แนวคิด ใหม่ขึ้นมาบ้าง

การฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนของประเทศญี่ปุ่นนั้นได้ถูกกำหนดไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการ ระบุว่า ๑) ต้องให้โอกาสข้าราชการได้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ๒) ผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการแต่งตั้งหรือกำหนดตำแหน่ง เช่น จังหวัด จะต้องรับผิดชอบในการฝึกอบรมข้าราชการ

* นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

และ ๓) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะต้องให้คำแนะนำเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ตลอดจนการดำเนินการฝึกอบรมแก่ผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการแต่งตั้งหรือกำหนดตำแหน่ง

ตามกฎหมายดังกล่าวนี้ จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการในทุกจังหวัดของประเทศไทยขึ้น เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยแต่ละจังหวัดจะกำหนดนโยบายและแผนฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของแต่ละจังหวัด ศูนย์ฝึกอบรมของแต่ละจังหวัดจะดำเนินการจัดการฝึกอบรมให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเท่านั้น ข้าราชการส่วนภูมิภาคหรือข้าราชการประจำจังหวัด ได้แก่ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ภายใต้การบริหารงานและความรับผิดชอบของจังหวัด เช่น ศาลากลางจังหวัด มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยประจำจังหวัด สถานสงเคราะห์ประจำจังหวัด เป็นต้น ส่วนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ภายใต้การบริหารงานและความรับผิดชอบของเขต ตำบล หมู่บ้าน เช่น ที่ว่าการเขต สถานีอนามัยส่วนท้องถิ่น เป็นต้น สำหรับข้าราชการส่วนกลางนั้น ส่วนฝึกอบรมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะเป็นผู้ดำเนินการเอง

สำหรับจังหวัดไคกินาวาซึ่งอยู่ใต้สุดของประเทศไทย เดิมเป็นอาณานิคมของบริติช

ภายใต้การดูแลของสหรัฐอเมริกา แต่มีรัฐบาลเป็นของตนเอง ซึ่งงานฝึกอบรมได้กำหนดไว้ในกฎระเบียบข้าราชการ ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๕๖ และอยู่ในความรับผิดชอบของงานเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานของรัฐบาล ทำการฝึกอบรมข้าราชการประจำจังหวัด จากนั้นในปี ค.ศ. ๑๙๖๔ รัฐบาลได้สร้างศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการบริติช แยกเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารงานของรัฐบาล จัดสร้างตึกที่ทำการใหม่ และในปี ค.ศ. ๑๙๖๘ ได้เริ่มจัดการฝึกอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นขึ้น ต่อมาปี ค.ศ. ๑๙๗๒ อาณานิคมบริติชได้กลับคืนมาเป็นของญี่ปุ่นในฐานะจังหวัดไคกินาวา และในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ จังหวัดไคกินาวาได้รื้อที่ทำการหลังเก่าและสร้างตึกหลังใหม่ขึ้นในพื้นที่เดิม โดยเริ่มเปิดทำการฝึกอบรม ณ ศูนย์ฝึกอบรมหลังใหม่นี้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๙๖ เป็นต้นมา

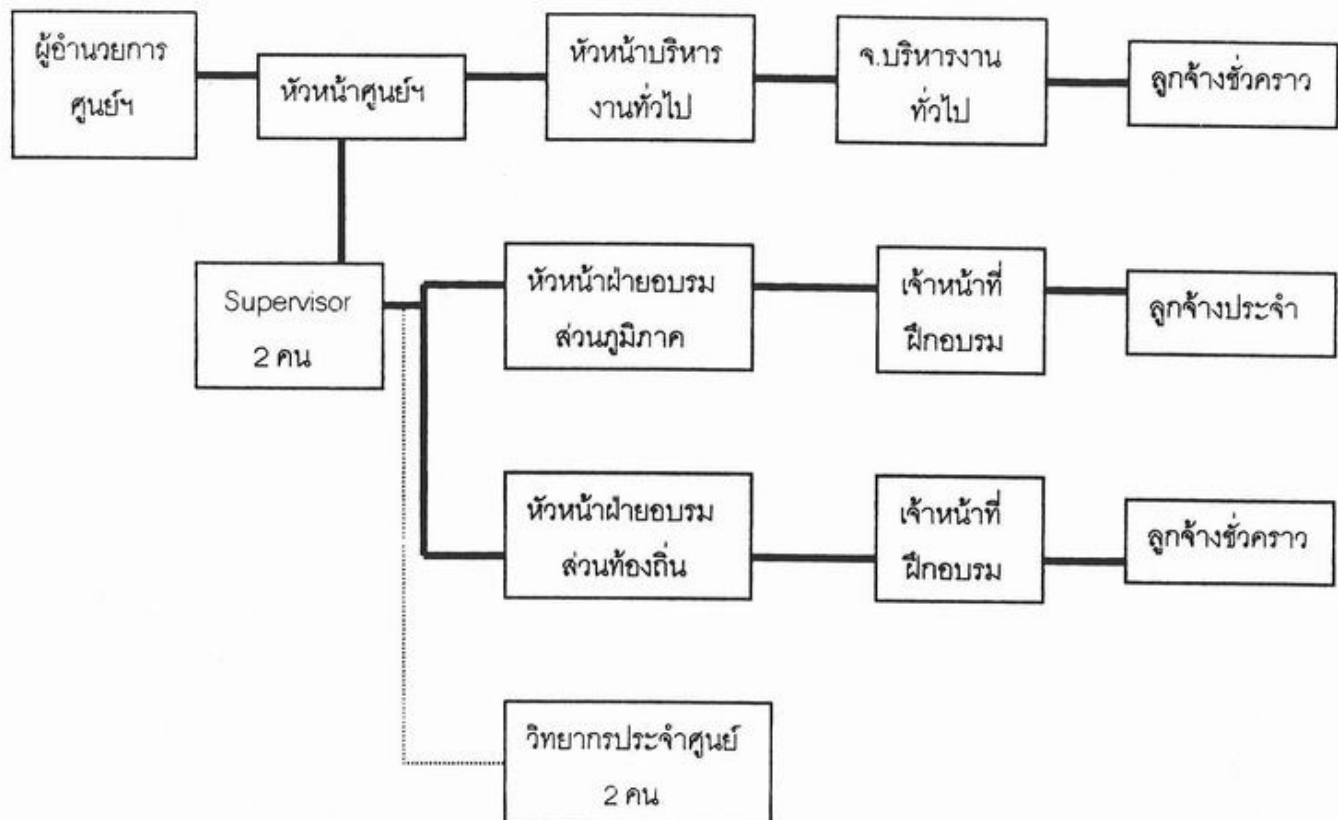
ในการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการของจังหวัดไคกินาวา แบ่งได้เป็น ๕ ประเภท คือ

๑. การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยศูนย์ฝึกอบรมของจังหวัด ได้แก่ การฝึกอบรมตามตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนชั้น และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในด้านต่างๆ

๒. การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยส่วนหรือฝ่ายที่สังกัด มักเป็นการฝึกอบรมทางด้านวิชาชีพเฉพาะ

๔. การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยงานการ
เจ้าหน้าที่ได้แก่ การไปฝึกอบรมในสถานศึกษา

๕. การฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยเอกชน ศูนย์
ฝึกอบรมฯ มีหน้าที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
การฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จัดโดยเอกชนให้แก่
ข้าราชการที่สนใจ



ศูนย์ฝึกอบรมจังหวัดไบกินาวามีเจ้าหน้าที่ทำงานในศูนย์ฯ ทั้งหมด ๑๖ คน รวมแม่บ้าน ๑ คน ที่ทางศูนย์ฯ จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวด้วยเงินงบประมาณของศูนย์ ศูนย์ฯ จะต้องกำหนดแผนการฝึกอบรมและจัดทำแผนการฝึกอบรมในแต่ละปีและแผนระยะยาว ๕ ปีให้สอดคล้องกับแผนของจังหวัด นอกจากนี้มีคณะกรรมการพิจารณาแผนงานการฝึกอบรมส่วนภูมิภาคและคณะกรรมการพิจารณาแผนงานการฝึกอบรมส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและให้ความเห็นชอบกับแผนการฝึกอบรมที่ศูนย์ฯ จัดทำขึ้นด้วย

คณะกรรมการพิจารณาแผนงานการฝึกอบรมส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าส่วนงานบริหารทั่วไปของจังหวัด เป็นหัวหน้าคณะกรรมการฯ

๒. รองหัวหน้าส่วนงานบริหารทั่วไปของจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรม เป็นรองหัวหน้าคณะกรรมการฯ

๓. หัวหน้ากองแต่ละกองในศาลากลางจังหวัด, หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ของจังหวัด, หัวหน้างานส่วนท้องถิ่นของจังหวัด, หัวหน้างานส่วนการเงินของจังหวัด, และผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมฯ เป็นกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาแผนงานการฝึกอบรมส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑. ตัวแทนเขต ๑ คน โดยการคัดเลือก

ของคณะกรรมการเขต เป็นหัวหน้าคณะกรรมการฯ

๒. ตัวแทนจากตำบลหรือหมู่บ้าน ๑ คน โดยการคัดเลือกของคณะกรรมการตำบลและหมู่บ้าน เป็นรองหัวหน้าคณะกรรมการฯ

๓. หัวหน้าส่วนบริหารทั่วไปของจังหวัด, ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกอบรมฯ, หัวหน้างานส่วนท้องถิ่นของจังหวัด, หัวหน้างานของการเจ้าหน้าที่ของจังหวัด, หัวหน้างานบริหารทั่วไปของคณะกรรมการเขต, หัวหน้างานบริหารทั่วไปของคณะกรรมการตำบลและหมู่บ้านเป็นกรรมการ

ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฯ

๑. หัวหน้าศูนย์ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป การจัดตำแหน่งต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรม งานวิเทศสัมพันธ์ เป็นต้น

๒. Supervisor มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนการฝึกอบรมและการนำแผนไปปฏิบัติ การฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายบริหารระดับ ๓ และระดับ ๔* ให้การสนับสนุนและจัดทำคู่มือการฝึกอบรมภายในหน่วยงานต่าง ๆ การช่วยเหลืองานทั่ว ๆ ไปของวิทยาการประจำศูนย์ฯ

๓. หัวหน้าฝ่ายอบรมข้าราชการส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบงานฝึกอบรมของ

ข้าราชการประจำจังหวัด ได้แก่ การฝึกอบรม
ข้าราชการฝ่ายบริหารระดับ ๑ และระดับ ๒*
การฝึกอบรมข้าราชการทั่วไประดับ ๓ และระดับ
๔* การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ครั้งที่ ๑ และ
ครั้งที่ ๒ การอบรมพิเศษและอื่นๆ

๔. หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่รับผิดชอบงานฝึกอบรม
ข้าราชการประจำเขต ตำบล หมู่บ้าน ได้แก่
การฝึกอบรมข้าราชการทั่วไประดับ ๒* การ
ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับ ๑* การวางแผน
การฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายบริหารทั่วไป การ
อบรมคอมพิวเตอร์ของข้าราชการประจำจังหวัด
ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมข้าราชการฝ่าย
บริหารของจังหวัดระดับ ๓ และระดับ ๔*
การวางแผนการฝึกอบรมที่จัดร่วมกันของ
ข้าราชการประจำจังหวัด เขต ตำบล และ
หมู่บ้าน

๕. เจ้าหน้าที่งานฝึกอบรมข้าราชการ
ส่วนภูมิภาค มีหน้าที่รับผิดชอบงานฝึกอบรม
ข้าราชการประจำจังหวัด ได้แก่ การวางแผน
ฝึกอบรมและการนำไปปฏิบัติ การปรับปรุงงาน
ฝึกอบรม ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ
งานฝึกอบรมภายในหน่วยงานต่าง ๆ จัดทำ
หลักสูตรการฝึกอบรม การประเมินผล การ
ฝึกอบรม การฝึกอบรมข้าราชการพยาบาลใหม่
การฝึกอบรมข้าราชการระดับช่างเทคนิค การ
ฝึกอบรมข้าราชการทั่วไประดับ ๑ และระดับ

๒* การฝึกอบรมด้านการบริหารและกฎระเบียบ
เกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น

๖. เจ้าหน้าที่งานฝึกอบรมข้าราชการ
ส่วนท้องถิ่น มีลักษณะงานคล้ายงานของ
เจ้าหน้าที่งานฝึกอบรมข้าราชการส่วนภูมิภาค
โดยเน้นที่การฝึกอบรมให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๗. หัวหน้างานบริหารทั่วไป มีหน้าที่
รับผิดชอบงานธุรการทั่วไป งานการเงิน เครื่อง
ครุภัณฑ์ การอบรมภาษาต่างประเทศ งาน
วิเทศสัมพันธ์ ประสานงานกับคณะกรรมการ
พิจารณาแผนงานฝึกอบรมประจำจังหวัด

๘. รองหัวหน้างานบริหารทั่วไป มีหน้าที่
รับผิดชอบงานงบประมาณ งานธุรการทั่วไป

๙. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มีหน้าที่
รับผิดชอบงานเดินหนังสือเอกสาร งบประมาณ
งานธุรการทั่วไป การบันทึกและการจัดทำ
ประวัติของผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว

* จำแนกระดับตามหลักสูตรฝึกอบรม โปรด
ดูรายละเอียดในหลักสูตรฝึกอบรม

หลักสูตรการฝึกอบรมที่จัดโดยศูนย์ฝึ กอบรมจังหวัดโอกินาวา

หลักสูตรการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรม
จังหวัดโอกินาวาจัดขึ้นนั้น แบ่งได้เป็น ๒
ประเภทใหญ่ คือ หลักสูตรการฝึกอบรมตาม
ระดับตำแหน่งและหลักสูตรการฝึกอบรมพิเศษ
โดยข้าราชการทุกคนมีหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม

ในหลักสูตรการฝึกอบรมตามระดับตำแหน่งที่
ศูนย์ฯ จัดขึ้น ซึ่งศูนย์ฯ จะพิจารณาตาม
คุณสมบัติของข้าราชการแต่ละคนว่าสมควรจะ
เข้าอบรมหลักสูตรใด เมื่อใด จากนั้นศูนย์ฯ จะ
จัดส่งหนังสือแจ้งกำหนดการและรายละเอียด
เกี่ยวกับหลักสูตรการฝึกอบรมไปยังกองการ
เจ้าหน้าที่ที่ข้าราชการสังกัดอยู่ให้ทำเรื่องส่งตัว
ข้าราชการผู้เข้ามาเข้ารับการอบรม ส่วนหลักสูตร
การฝึกอบรมพิเศษนั้น ศูนย์ฯ จะแจ้งกำหนดการ
และรายละเอียดหลักสูตรการฝึกอบรมไปยัง
กองการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อ
ให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักสูตร
หรือผู้ที่สนใจได้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมทั้งนี้
จะต้องได้รับอนุมัติจากหัวหน้ากอง/ฝ่ายหรือ
ผู้บังคับบัญชา

หลักสูตรการฝึกอบรมตามระดับตำแหน่ง

๑. การฝึกอบรมข้าราชการใหม่ประกอบ
ด้วย ๔ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการ
ฝึกอบรมประมาณ ๑ สัปดาห์

๑.๑ หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ
ใหม่ครั้งที่ ๑ ให้ความรู้ทางด้านปัญหาหรือเรื่อง
ที่จังหวัดกำลังให้ความสนใจ ประวัติของจังหวัด
การปกครองท้องถิ่น การเงิน การรักษาสุขภาพ
การเขียนหนังสือราชการ ระบบงานเอกสาร การ
แลกเปลี่ยนข้อมูล มนุษย์สัมพันธ์กับบุคลากร
ในที่ทำงาน เงินเดือน สันตนาการ การพัฒนา

ตนเอง

๑.๒ หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ
ใหม่ครั้งที่ ๒ ซึ่งจัดขึ้นหลังจากการอบรมครั้ง
ที่ ๑ ไปแล้ว ๖ เดือน ให้ความรู้ทางด้าน
จริยธรรมของข้าราชการ กฎระเบียบ การเงิน
ภาษี การพัฒนาตนเอง

๑.๓ หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ
พยาบาลใหม่ เป็นการให้ความรู้ทางด้านการ
บริหารงานโรงพยาบาลทั่วไป กิริยามารยาท
การบริหารงานของจังหวัด ประสพการณ์จาก
รุ่นพี่ ประวัติความเป็นมาของจังหวัด การ
ปกครองท้องถิ่น งานข้าราชการส่วนภูมิภาค
สันตนาการ

๑.๔ หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ
ใหม่ระดับช่างเทคนิค ให้ความรู้ทางด้านระบบ
ข้าราชการส่วนภูมิภาค การทำงานอย่าง
ปลอดภัย ประวัติความเป็นมาของจังหวัด กิริยา
มารยาท งานกับสุขภาพ

๒. การฝึกอบรมข้าราชการทั่วไป ประ
กอบด้วย ๔ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะ
ดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๒-๓ วัน

๒.๑ หลักสูตรฝึกอบรมระดับ ๑
สำหรับข้าราชการที่จบการศึกษาระดับมัธยม
ศึกษาหรือวิทยาลัย และผ่านการฝึกอบรม
ข้าราชการใหม่ไปแล้ว ๓ ปี

- ในระดับจังหวัด ให้ความรู้เกี่ยวกับ
การบริหารงาน เศรษฐกิจและระบบเศรษฐกิจ

ของท้องถิ่น รัฐธรรมนูญ การพัฒนางานธุรการ การแก้ปัญหา

- ในระดับท้องถิ่น ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น Internationalization ภาษา กฎหมายที่ใช้ในชีวิตประจำวัน การบริหารงานปกครองขั้นต้น จริยธรรมของข้าราชการ สันทนการ

๒.๒ หลักสูตรฝึกอบรมระดับ ๒ สำหรับข้าราชการที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือวิทยาลัย และผ่านการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ไปแล้ว ๗ ปี หรือผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและผ่านการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ไปแล้ว ๓ ปี ให้ความรู้เกี่ยวกับ จริยธรรมของข้าราชการ การแสดงออก การปกครอง ประวัติจังหวัด ความคิดสร้างสรรค์ กฎระเบียบข้าราชการท้องถิ่น Internationalization สันทนการ

๒.๓ หลักสูตรฝึกอบรมระดับ ๓ สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือวิทยาลัย และผ่านการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ไปแล้ว ๑๐ ปี หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและผ่านการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ไปแล้ว ๖ ปี ให้ความรู้ทางด้าน บทบาทของเจ้าหน้าที่ ระบบแลกเปลี่ยนข้อมูล กฎหมายที่ใช้ในชีวิตประจำวัน การวิเคราะห์ การสื่อสาร การอภิปรายด้านการปกครอง เศรษฐกิจ Internationalization สันทนการ

๒.๔ หลักสูตรฝึกอบรมระดับ ๔ สำหรับหัวหน้างานใหม่หรือผู้ช่วยหัวหน้างานใหม่ ให้ความรู้ทางด้านวิธีการปกครอง การศึกษากลุ่มชน การเขียนหนังสือและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ การทำงานอย่างปลอดภัย การบริหารสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพ บทบาทของเจ้าหน้าที่ สันทนการ

๓. การฝึกอบรมข้าราชการสำหรับ หัวหน้าฝ่าย ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๒-๓ วัน

๓.๑ หลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๑ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายใหม่ ให้ความรู้ทางด้านปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาของจังหวัด ในปัจจุบัน กฎระเบียบของข้าราชการ ความเป็นผู้นำ การปกครองท้องถิ่นโดยเน้นปัญหาและการแก้ปัญหา สันทนการ

๓.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมหัวหน้าฝ่ายระดับ ๒ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายที่ผ่านการฝึกอบรมมาแล้ว ๓ ปี

- ในระดับจังหวัด ให้ความรู้ด้าน Internationalization รัฐธรรมนูญที่เกี่ยวข้อง ระบบข้อมูลข่าวสาร จริยธรรมของข้าราชการ ปัญหาการบริหารและการปกครอง

- ในระดับท้องถิ่น ให้ความรู้ทางด้าน ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารสุขภาพ การบริหารงาน หลักสูตร JST (เป็นหลักสูตรที่สร้าง

ขึ้นโดยส่วนฝึกอบรมสำนักงาน ก.พ. ญี่ปุ่น ให้
ความรู้เกี่ยวกับการเป็น Supervisor) ปัญหา
ท้องถิ่น การบริหารงานท้องถิ่น สันทนการ

**๔. การฝึกอบรมข้าราชการฝ่ายบริหาร
หรือหัวหน้ากอง** ประกอบด้วย ๖ หลักสูตร
ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ
๑-๒ วัน

**๔.๑ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
ระดับ ๑** ได้แก่ รองหัวหน้าใหม่ ให้ความรู้
เกี่ยวกับปัญหาเศรษฐกิจ มนุษย์สัมพันธ์และ
สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การ
บริหารงานปกครอง นโยบายและการนำไป
ปฏิบัติ จริยธรรมของข้าราชการ สันทนการ

**๔.๒ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
ระดับ ๒** ได้แก่ รองหัวหน้ากองที่ผ่านการอบรม
มาแล้ว ๓ ปี ให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการ
แลกเปลี่ยนข้อมูล การปกครองกับการประชา
สัมพันธ์ การบริหารสุขภาพ Internationalization
สังคมของผู้สูงอายุ สันทนการ

**๔.๓ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
ระดับ ๓** ได้แก่ หัวหน้ากองใหม่ ให้ความรู้
เกี่ยวกับข้อมูลด้านการคลัง การติดต่อเชิง
พาณิชย์ นโยบายการปกครอง การอยู่อย่าง
มีสุขภาพดี

**๔.๔ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
ระดับ ๔** ได้แก่ หัวหน้ากองฝ่ายการอบรมมา
แล้ว ๓ ปี ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน

ปกครองและนโยบาย เศรษฐกิจในปัจจุบัน การ
บริหารเชิงพาณิชย์ของเอกชน

**๔.๕ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
อื่นๆ (พิเศษ)** ระดับหัวหน้ากองหรือเทียบเท่า
เป็นการบรรยายเกี่ยวกับ vision ของจังหวัด
ในศตวรรษที่ ๒๑ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด

**๔.๖ หลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหาร
ระดับหัวหน้า/ผู้อำนวยการศูนย์หรือรอง
หัวหน้า/รองผู้อำนวยการศูนย์** เป็นการบรรยาย
เกี่ยวกับยุคการเปลี่ยนแปลง วิธีการจัดการสูงสุด
โดยผู้ว่าหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด

หลักสูตรการฝึกอบรมพิเศษ

**๑. การฝึกอบรมตามการเปลี่ยนแปลง
ของสังคม** ประกอบด้วย ๗ หลักสูตร ซึ่งแต่ละ
หลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๑-
๒ วัน และการเข้าฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตร
จะต้องได้รับการอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา
หรือหัวหน้ากอง/หัวหน้าฝ่าย

**๑.๑ การสัมมนาเกี่ยวกับการกำหนด
นโยบาย** สำหรับระดับหัวหน้างานขึ้นไป

**๑.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อ
พัฒนาความคิดสร้างสรรค์** สำหรับหัวหน้างาน
ขึ้นไป

**๑.๓ หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับ
การอภิปรายเรื่องกำหนดนโยบาย**

๑.๔ หลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับการ

วางแผนงานส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น

๑.๕ การสัมมนาเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาชน สำหรับระดับหัวหน้ากองหรือหัวหน้าฝ่าย

๑.๖ หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและภาพพจน์

๑.๗ หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการ Internationalization สำหรับข้าราชการที่สนใจ

๒. การฝึกอบรมทางด้านการจัดการ ประกอบด้วย ๗ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๑-๒ วัน ยกเว้นหลักสูตร JST และ KET ใช้เวลาประมาณ ๔-๕ วัน

๒.๑ การอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่ที่จะเป็นผู้ฝึกอบรมให้กับหน่วยงานหรือกรม กอง ที่ตนสังกัด

๒.๒ การอบรมเกี่ยวกับการเสนองานพิจารณา

๒.๓ การสัมมนาสำหรับหัวหน้างานสตรี

๒.๔ หลักสูตร JST สำหรับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปให้ความรู้ฝึกปฏิบัติเพื่อเป็นวิทยากรในการอบรมเนื้อหาเน้นทางด้านการบริหารงาน การสื่อสาร ความเป็นผู้นำ

๒.๕ หลักสูตร KET (เป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยส่วนฝึกอบรม สำนักงาน ก.พ. ญีปุ่น ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและ

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ) สำหรับระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป

๒.๖ หลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับกิริยามารยาท สำหรับข้าราชการที่สนใจ

๒.๗ หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการให้คำปรึกษาภายในหน่วยงาน

๓. การฝึกอบรมทางด้านการบริหารระดับเขต ประกอบด้วย ๔ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๑-๒ วัน

๓.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการกฎหมายทั่วไปที่เกี่ยวข้องในชีวิตประจำวัน

๓.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารการเงิน

๓.๓ การสัมมนาทางด้านเศรษฐกิจ

๓.๔ หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการค้นหาและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

๔. การฝึกอบรมทางด้านการเงิน ประกอบด้วย ๕ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๑-๒ วัน

๔.๑ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการจัดการทางการเงินหรือบัญชีระดับ ๑ สำหรับเจ้าหน้าที่การเงินใหม่ หรือเจ้าหน้าที่ธุรการฝ่ายการเงินที่สนใจ

๔.๒ หลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการจัดการทางการเงินหรือบัญชีระดับ ๒ สำหรับเจ้าหน้าที่การเงินระดับหัวหน้างาน

หรือเจ้าหน้าที่ทั่วไป หรือเจ้าหน้าที่ธุรการฝ่าย
การเงินที่มีประสบการณ์ ๒ ปีขึ้นไป

๔.๓ หลักสูตรการฝึกอบรมทางด้านการบริหารและกฎระเบียบ

๔.๔ การสัมมนาเกี่ยวกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สำหรับเจ้าหน้าที่ที่สนใจ

๔.๕ การสัมมนาเกี่ยวกับวิธีการพูดสำหรับระดับหัวหน้างานขึ้นไป

๕. การฝึกอบรมทางด้านภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วย ๕ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมอาทิตย์ละ ๒ วัน วันละ ๒ ชั่วโมงเป็นเวลาประมาณ ๓ เดือน

๕.๑ หลักสูตรภาษาอังกฤษระดับต้น

๕.๒ หลักสูตรภาษาอังกฤษระดับกลาง

๕.๓ หลักสูตรภาษาเกาหลี

๕.๔ หลักสูตรภาษาจีน

๕.๕ หลักสูตรภาษาสเปน

๖. การฝึกอบรมทางด้านคอมพิวเตอร์ ให้ความรู้ทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์ เครื่อง NEC, IBM, FUJITSU โดยใช้ Software windows ประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ซึ่งแต่ละหลักสูตรจะดำเนินการฝึกอบรมประมาณ ๒-๓ สัปดาห์

๖.๑ หลักสูตร OA พื้นฐานระดับ ๑

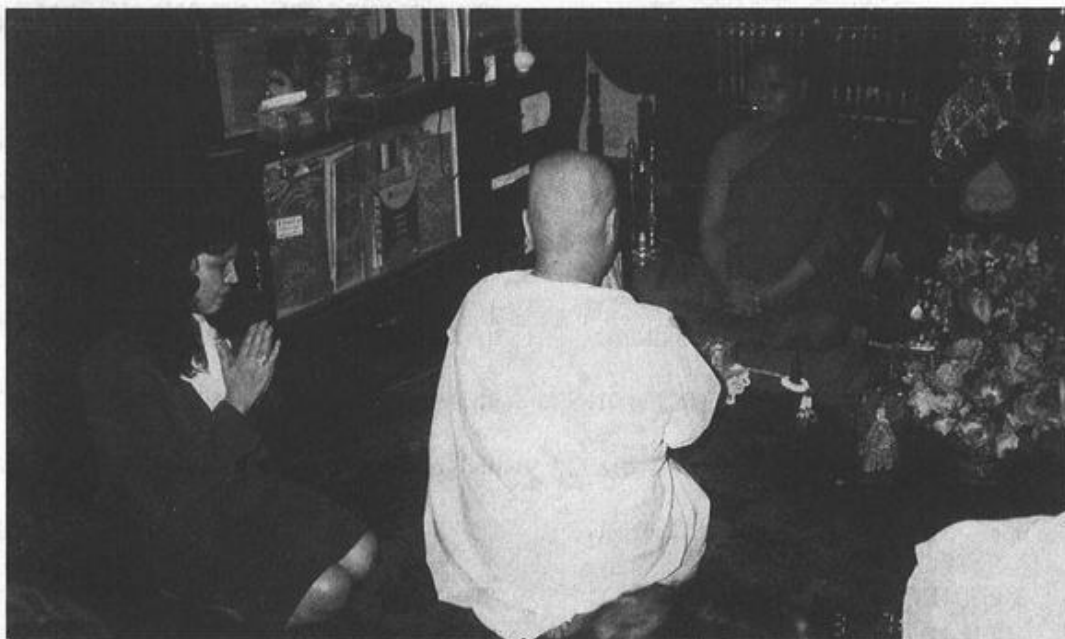
๖.๒ หลักสูตร OA พื้นฐานระดับ ๒

(LOTUS)

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมข้าราชการของจังหวัดไอกินาวา ใช้จำนวนบุคลากรที่จะดำเนินการจัดฝึกอบรมไม่มาก มีแผนการฝึกอบรมที่ชัดเจนซึ่งในแผน ๑ ปีนั้น ก็จะต้องทำให้สำเร็จทันใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานในปีถัดไป ข้าราชการทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ทุก ๆ สามปี และหลักสูตรการฝึกอบรมก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยหรือสภาพเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับนโยบายของประเทศและแผนพัฒนาจังหวัด ทั้งยังให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรม จริยธรรม และสุขภาพด้วยการที่ข้าราชการญี่ปุ่นทุกคนได้มีโอกาสอย่างแท้จริงในการพัฒนาศักยภาพของตนเพื่อนำไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานในระบบราชการของญี่ปุ่นมีประสิทธิภาพไม่ต่างกันมากกับการทำงานของเอกชน ถ้าข้าราชการไทยทุกคนได้มีโอกาสเช่นเดียวกับข้าราชการญี่ปุ่น ไม่นานเราอาจจะได้ข้าราชการที่มีความพร้อมทั้งความรู้และกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าปัจจุบันก็ได้ *

อินชัตราสาร

’นวชีพ



พระกับชีของดีที่ต้องอนุรักษ์

ฉบับนี้ตอน

โด่งดังสุดขอบฟ้า.....ไม่ใช่ชื่อหนังละคร
แนวไหนทั้งสิ้น แต่เป็นความฮือฮาในวงการ
ศาสนายุคข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน เรียกว่า
ข่าวหน้าหนึ่งมีแต่เรื่องพระกับชีแทบไม่เว้นวัน
มันคงจะขลังจนน่าลองมองดูซิเอร์ ถ้าเป็น
เรื่องมงคลปนปาฏิหาริย์ แต่.....เป็นอะไรที่
พลิกตำนาน พลิกหน้ามือเป็นหลังมือ อย่างสุด
สรรพวรรณนา แบบไม่เชื่ออย่าลบหลู่ประมาณนั้น
ความบริสุทธิ์ผุดผ่องในร่มกาสาวพัสตร์

ที่ว่าพระสงฆ์สาวกของพระพุทธเจ้าต้องเป็นผู้
สืบทอดและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ต้องเป็น
พระนักพัฒนาที่จรรโลงสังคม ต้องสวดมนต์
ทำวัตรเช้า-เย็น ต้องสำรวมกายวาจาใจ ต้อง
ปฏิบัติกรรมฐานให้เกิดความสะอาด ความ
สงบ ความสว่าง แบบ ศีลมี สมาธิมา ปัญญา
เกิด ประมาณนั้น ได้เปลี่ยนแปลงไปเป็น
เชิงลบ ทำให้เกิดวิกฤตศรัทธาอย่างรุนแรง
ความเลื่อมใส ศรัทธาถดถอย จนสาธุชน

ลดตึกการทำบุญลงไปฮวบฮาบยังกะราคาตลาดหุ้น บัดนี้ถึงเวลาแล้วที่จะต้องปฏิรูปวงการศาสนาอย่างจริงจัง จริงใจ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งฝ่ายเถระและฆราวาสต่างก็รณรงค์ปลุกจิตสำนึกคนไทยให้ซาบซึ้งในสพระธรรมให้ศรัทธาในพระพุทธศาสนา ดุจบรรพบุรุษของเราที่พันฝ่าอุปสรรคจนสามารถนำชาติไทยให้รอดปลอดภัยและเจริญรุ่งเรืองสืบมาทุกวันนี้ สมดังคำที่ว่า....สยาม เมืองพระ สงบสุขร่มเย็น เป็นไทย

สำนักงาน ก.พ.ร่วมกับวัดโสมนัสวิหาร ได้จัดฝึกอบรมกรรมฐานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว โครงการปลุกจิตสำนึกข้าราชการตามรอยพระยุคลบาทมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้นั้วและพัฒนาคิดข้าราชการให้นำสิ่งดี ๆ ที่ได้รับไปเป็นตัวอย่างแก่ประชาชน ดังคำของท่านเจ้าคุณอาจารย์พระเทพวิสุทธิกวี เจ้าอาวาสวัดโสมนัสวิหาร ที่กล่าวถึงการพัฒนาที่ถูกทางว่า

พัฒนาชาติต้องพัฒนาคน

พัฒนาคนต้องพัฒนาจิต

จะพัฒนาอะไรก็ผิด

ถ้าจิตของคนยังไม่พัฒนา

ท่านให้ความรู้ทั้งทฤษฎี และปฏิบัติที่ถูกต้อง และทำได้ทุกคน จะมากขึ้นอยู่ที่ความเพียรความตั้งใจ และบุญบารมีเฉพาะตัว

เป็นส่วนประกอบ ให้รู้ถึงผลดีหรือประโยชน์ของการฝึกจิต คือ

ฝึกจิตทุกวัน

สุขกายสุขใจ

ผิวพรรณผ่องใส

อนามัยสมบูรณ์

และยังให้หลักธรรมในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข คือ

ขันติ เมตตา เสียสละ ให้อภัย ปลอ่ยวาง

นอกจากนั้นแม่ชีที่วัดโสมนัสวิหารนี้ยังเป็นแม่ชีที่มีคุณภาพ มีความรู้ทั้งทางโลก และทางธรรม มีจริยวัตรที่งดงาม และมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจช่วยงานวัดและศาสนาเป็นอย่างดี

นี่คือสิ่งดี ๆ อันเป็นมงคล เช่นพระดี ๆ ซึ่งาม ๆ ที่สมควรประดับไว้ในบรรพบุรุษศาสนาต่อไปตลอดไปชั่วกาลนาน มิใช่แค่ปี ๒๐๐๐ หรือคอยหวาดหวั่นอยู่กับการที่โลกจะแตก หรือคร้ามเกรงต่อปัญญา Y2K หรือฮือฮากับระบบอินเตอร์เน็ตและระบบ ISO ที่เขย่าโลกอยู่ขณะนี้ หรือลุ้นตัวโก่งตัวงอกับ PSO ที่คาดว่าจะผงาดในเร็ว ๆ นี้ เฮ้อ!.....เอวังก็มีด้วยประการฉะนี้แล

เรื่องนี้สอนให้รู้ว่า

โลกนี้น่าอยู่ยิ่งดูดี พระกับชีคือของดีที่ยังน่ารักษาไว้จ้า!

□ □ □ □

ค่ารักษาพยาบาลได้โดยเฉพาะค่ายา ส่วนค่า
ห้องนั้น เบิกได้ตามที่ทางราชการกำหนด

แต่เมื่อประเทศชาติประสบปัญหาวิกฤต
ทางเศรษฐกิจ

ทุกคนในชาติก็ต้องช่วยกันรัดเข็มขัด
แน่นอนครับ ข้าราชการก็ถูกกระทบด้วย
แม้จะไม่มีเงินเดือนเหมือนบริษัท

เอกชน

แต่สวัสดิการต่าง ๆ ก็ต้องลดลง โดยเฉพาะ
เรื่องการรักษาพยาบาล

ระเบียบใหม่ของกระทรวงการคลังนั้นได้
ลดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลลงเป็นจำนวนมาก

ลดลงจนข้าราชการบางคนเดือดร้อน
แต่ก็เข้าใจ เพราะประเทศชาติอยู่ใน
สภาวะวิกฤติ ทุกคนก็คงจะต้องช่วยกันรัด
เข็มขัดให้มากขึ้น

ขออย่าว่า “ทุกคน”

แต่มีบางสิ่งบางอย่างที่เห็นว่า ไม่ค่อย
เป็นธรรมต่อข้าราชการเท่าใดนัก

เพราะบางอย่างข้าราชการไม่มีทาง
เลือกอื่น

และไม่อาจเปรียบได้กับผู้ใช้แรงงาน
ในประเทศซึ่งมีบัตรประกันสังคมและบัตร
รับรองสิทธิ

ซึ่งจะขอกล่าวเป็นเรื่อง ๆ ไป

เรื่องแรกก็คือเรื่องค่าเวชภัณฑ์/
อุปกรณ์ในห้องผ่าตัด

ครั้งแรกที่ภรรยาเข้าผ่าตัดก็ต้องเสียค่า
เวชภัณฑ์/อุปกรณ์ในห้องผ่าตัด แต่ก็จำไม่ได้
ว่าเสียไปเท่าไร

ครั้งล่าสุด ภรรยาต้องจ่ายค่าเวชภัณฑ์/
อุปกรณ์ในห้องผ่าตัดไปเป็นเงิน ๕,๒๑๑ บาท
และเสีย “ค่ายา” ในห้องผ่าตัด ไป ๗๓
บาท

“เทอริโบ” ไม่ทราบหรือครับว่าเป็น
เวชภัณฑ์หรืออุปกรณ์ใด หรือเป็นยาประเภทใด
แต่ไม่ว่าจะเป็นเวชภัณฑ์หรืออุปกรณ์
ในห้องผ่าตัดประเภทใด หรือเป็นยาประเภท
ใดก็ตาม

แพทย์ผู้ผ่าตัดก็คงจะใช้ดุลพินิจแล้วว่า
จำเป็นและดีที่สุดสำหรับคนไข้

คนไข้เองนั้น ไม่มีสิทธิที่จะเลือกว่าจะ
ใช้หรือไม่

การที่กำหนดว่าเวชภัณฑ์หรืออุปกรณ์
ในห้องผ่าตัด รวมทั้งค่ายาบางประเภทใน
ห้องผ่าตัดนั้น “เทอริโบ” เห็นว่าไม่น่าจะ
ถูกต้องนัก

เพราะเป็นเรื่องเป็นตายของชีวิต

ชีวิตของข้าราชการก็คงจะมีค่าไม่น้อย
กว่าชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

ในขณะที่ข้าราชการเบิกไม่ได้ แต่ผู้ใช้
แรงงานที่มีบัตรประกันสังคมและบัตรรับรอง
สิทธิกลับเบิกได้หมด

เป็นข้าราชการทำไมต้องเศร้าใจนัก

นอกจากจะเคยได้รับฉายาว่า เป็นคนจนยุคใหม่แล้ว ยังเป็นประชาชนประเภทสองอีกด้วยหรือ

เรื่องที่สองก็คือเรื่องยา

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่า เนื่องจากประเทศชาติประสบปัญหาวิกฤติ ทำให้กระทรวงการคลังต้องออกกระเป๋ยบใหม่

ยาบางอย่างที่สามารถใช้ยาที่ผลิตในประเทศซึ่งมีราคาถูกกว่าได้ หรือมียาอื่นที่สามารถใช้ทดแทนยาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นยานอกได้นั้น

ไม่อาจจะเบิกจากทางราชการได้ และผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้รับภาระเอง

การกำหนดเช่นนี้ก็เป็นส่วนดี กล่าวคือบริษัทที่นำเข้ายาต่างประเทศ ต้องผลิตยาขึ้นในประเทศ โดยใช้ตัวยาเดียวกัน แต่ราคาถูกลง

ยกตัวอย่างเช่น “โลปิด” สำหรับผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับไตรกรีเซอร์ไรด์ หรือคอเรสเตอรอล

เดิมยานอก เม็ดละ ๗ บาท

ปัจจุบันผลิตในประเทศ ตัวยาเหมือนเดิม แต่ราคาลดลงมาเกินครึ่ง

แล้วยาบางชนิดที่ยังผลิตในประเทศไม่ได้ หรือไม่มียาใกล้เคียงกันมาใช้ เรามีทางแก้อย่างไร

ครับ ในทางทฤษฎีเรามีทางออกให้

กล่าวคือ ให้โรงพยาบาลตั้งกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาให้ช้อยกเว้นในกรณีที่มีความจำเป็นต้องใช้ยานั้น ๆ และออกไปรับรองให้

ซึ่งข้าราชการผู้ป่วยก็สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้

แต่ในทางปฏิบัติ ถ้าเป็นข้าราชการตัวเล็ก ๆ หรือไม่รู้จั๊กกับแพทย์เป็นการส่วนตัวคงจะยาก

เพราะแพทย์ผู้ตรวจ ไม่มีเวลาหรือโอกาสได้นำเสนอคณะกรรมการ (แม้ว่าจะเป็นเพียงคนหนึ่งคนใดในคณะกรรมการ) พิจารณาหรือครับ

เพราะแค่จะตรวจและสั่งยาก็ก็น่าจะทำงานกันมือหงิกอยู่แล้ว

ข้าราชการก็ต้องรับภาระไป

เว้นแต่ข้าราชการที่รู้จักกับคณะกรรมการพิจารณายาแน่แหละ ถึงจะเบิกได้

ก็สร้างความไม่เป็นธรรมในหมู่ของข้าราชการอีก

แต่ทางปฏิบัติเหล่านี้ ทราบว่าบางโรงพยาบาล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้กำหนดเป็นนโยบายว่า ยาทุกอย่างที่จำเป็นต้องใช้รักษาในโรงพยาบาลแห่งนั้น เบิกได้หมด

ไม่ทราบหรอกนะครับว่าใช้วิธีการอย่างไร แต่ก็ได้ผลละครับ

คงต้องขอบคุณแทนข้าราชการที่ไปใช้
โรงพยาบาลแห่งนั้น

พูดถึงการเบิกค่ายา ก็มีเรื่องที่แปลก
เรื่องหนึ่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่านที่ให้เบิก
ยาทุกชนิดนั้นแหละเล่าให้ฟัง

ว่าโรงพยาบาลบางแห่ง (แต่ไม่ใช่
แห่งที่เบิกได้ทุกอย่งนะ) ก็ได้อนุญาตให้
ข้าราชการเบิกใช้ไว-อา-กร้า ได้

ผู้อ่านทุกท่านคงรู้จัก ไว-อา-กร้า
นะครับว่าเป็นยาที่ทำให้นกเขาชุน

ซึ่ง “เทอริโบ” ก็ไม่เห็นด้วย ในเรื่องนี้
เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่โรคที่จำเป็นต้องรักษา

นอกจากไม่จำเป็นแล้ว ยังเป็นหนทาง
ของการแข็งลี้อีกด้วย

เพราะ ไว-อา-กร้า ราคาแพง เม็ด
หนึ่งเป็นพัน

ข้าราชการที่มีสิทธิเบิกไว-อา-กร้า ได้
จะทราบได้อย่างไรว่าเอาไปใช้เอง อาจ
แอบเอาไปขายต่อ เป็นการหารายได้เข้าตัว
อีกทางหนึ่ง

ก็ขอฝากกระทรวงการคลังผู้ออกระเบียบ
ช่วยดูแลด้วย

กฎเกณฑ์ใดที่มีข้อยกเว้น ก็คงจะมี
แบบนี้แหละครับ

อ้อ คงต้องย้ำกันอีกซักครั้งนะครับว่า
กรณีการเบิกยา ผู้ใช้แรงงานที่มีบัตรประกัน

สังคมและบัตรรับรองสิทธิสามารถเบิกยาที่
หมอสั่งได้ทุกชนิด

เรื่องที่สามก็คือเรื่องค่าบริการทาง
แพทย์นอกเวลาราชการ

ครับ คงจะต้องเล่าเรื่องภรรยาซึ่งเป็น
ที่มาของเรื่องนี้ต่อละครับ

หลังการผ่าตัด แพทย์ผู้ผ่าตัดก้นดให้
ไปตัดไหม ตอนเย็นนอกเวลาราชการ ซึ่งเป็น
บริการใหม่ของโรงพยาบาลในกรุงเทพฯ
(เคยถามผู้อำนวยการโรงพยาบาลในต่าง
จังหวัดในเรื่องนี้แล้ว ปรากฏว่าโรงพยาบาล
ต่างจังหวัดไม่มีสิทธิทำ เพราะตรวจตั้งแต่
๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. อยู่แล้ว หากเปิด
ตอนเย็นอีก คงต้องหาหมอมารักษามอแน)

ครับ หมอนัดให้ไปพบในเวลา ๑๖.๓๐ น.
เพราะเป็นข้าราชการที่ชอบทุ้มเทให้
กับงาน ความคิดในตอนแรกก็บอกดีแะะ จะ
ได้ไม่เสียเวลางาน

แต่ปรากฏว่า กระทรวงการคลังอีก
นั้นแหละที่บอกว่า ค่าใช้จ่าย “๑๘๐ บาท”
ซึ่งเป็นบริการทางแพทย์นี้ เบิกไม่ได้

ทำไมไม่มารักษาในเวลาราชการ

อยากมารักษาตอนเย็นเอง ก็ต้องเสีย
ค่าบริการทางแพทย์ คนละ ๑๘๐ บาท เอง
(ถ้ารักษากับหมอมากกว่า ๑ คน ก็จะต้อง
เสียบริการทางแพทย์ให้หมอแต่ละคน ตาม
ที่หมอตานั้นจะกำหนด)

เจ้าหน้าที่กระทรวงการคลังที่ทำเรื่องนี้ (อาจเป็นนโยบายโดยเจ้าหน้าที่ไม่เกี่ยวข้องกัน นะครับ) คงลืมนึกไป ๒ ประการ

ประการแรก โดยปกติหมอเป็นคนนัด คนไข้ คนไข้ไม่มีสิทธิ์ต่อรอง แต่ส่วนใหญ่ จะเชื่อหมอ

ประการที่สอง ลืมนึกถึงคำว่า “คุ้มค่า” ก็ข้าราชการหากไม่สบายและต้องไป ตรวจในเวลาราชการ ซึ่งไม่ต้องเสียค่าบริการ ทางแพทย์

ต้องใช้เวลาทั้งครึ่งเช้า หรืออาจจะติดพัน ไปถึงบ่าย และตอนนั้นลืมนื่องการทำงาน ราชการ

คิดง่าย ๆ ข้าราชการระดับปริญญาตรี เงินเดือนขั้นต้น ๖๓๖๐ บาท หรือวันละ ๒๑๒ บาท

ไปนั่งอยู่โรงพยาบาลครึ่งวันหรือก่อนวัน รัฐต้องจ่ายเงินค่านั่งเฉย ๆ เท่าไร

แต่เด็กใหม่ ๆ ไม่ค่อยเจ็บป่วยกันหรอก ส่วนมากจะอายุมากหน่อย และเงิน เดือนก็สูงขึ้น

อย่างกรณีภรรยาของ “เทอร์โบ” เขา รับเงินเดือน เดือนละ ประมาณ ๓๓,๐๐๐ บาท

คิดเป็นวัน ก็วันละประมาณ ๑,๑๐๐ บาท

ถ้าไปหาหมอในเวลาราชการ ดีชะว่า ครึ่งวัน หลวงก็ต้องจ่ายให้ฟรี ๆ จำนวน ๕๕๐ บาท

คงไม่ต้องบวกลบกันกระมังครับ ว่า การทำงานในเวลาอย่างเต็มที่ แล้วหลวงจ่าย ค่าบริการทางแพทย์ให้ “๑๕๐ บาท”

อย่างไหนมัน “คุ้มค่า” กว่ากัน

อ้อ สำหรับผู้ประกันตนนั้นหรือครับ

อย่าบังอาจไปเทียบกับเขาเลย เขาเบิก

ค่าบริการทางแพทย์นี้ได้เหมือนเคย

อ้อ ขอแถมอีกนิดหนึ่ง การที่ข้าราชการ ไปหาหมอที่โรงพยาบาลในตอนเย็น นอกจาก ข้าราชการจะไม่เสียงานแล้ว

ประชาชนที่เข้ารับการรักษาพยาบาล จะได้รับบริการจากโรงพยาบาลเร็วขึ้น

เพราะคิวจะน้อยลง

ประชาชนก็จะได้ไม่คอยนาน ได้รับ บริการที่สะดวกขึ้น

น่าที่ทางราชการ โดยเฉพาะกระทรวง การคลังจะได้ส่งเสริมให้ข้าราชการไปใช้ บริการตอนเย็นกันมากขึ้น

เรื่องสุดท้ายก็คือ ค่าห้อง

ที่จริงว่าจะไม่เขียนถึงเรื่องนี้แล้ว เพราะ การที่หลวงให้เพียง ๖๐๐ บาท ก็น่าจะเพียงพอ

ไปนอนโรงพยาบาลเพื่อรักษาตัว ไม่ใช่ ไปนอนในโรงแรมหรู ๆ

๖๐๐ บาท ก็พออยู่ได้ตามสมควรแก่ อัดภาพของข้าราชการ

ใครอยากอยู่แพงกว่านี้ สะดวกสบาย กว่านี้ ก็จ่ายเอาเอง

แต่ที่อดจะพูดไม่ได้ ก็เพราะไปรู้เรื่อง
ของผู้ใช้แรงงานที่มีบัตรประกันสังคมและบัตร
รับรองสิทธิมากเกินไป

เพราะเขาเบิกได้วันละ ๗๐๐ บาท
พูดง่าย ๆ ก็คือ ผู้ประกันตนต้องนอน
ในห้องที่ดีกว่าข้าราชการ กระนั้นหรือ
เรา ผู้เป็นประชาชนชั้นสอง เอ๊ย “ข้า
ราชการ” มันน่าน้อยใจไหม

เขียนมาทั้งหมดนี้ ไม่ได้เรียกร้องอะไร
มากนักหรอก

ประเทศเรา โดยเฉพาะในระยะเวลา
นี้ ต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน

แต่ความแตกต่างที่มีอยู่ ทำให้ต้องนำ
มาเปรียบเทียบให้เห็น

เพื่อความเป็นธรรมในสังคม
กระทรวงการคลังคงจะต้องหาทาง
แก้ไขปัญหานี้

วิธีการคงทำได้หลาย ๆ ทาง
ที่อยากจะเสนอแนะวิธีหนึ่งก็คือ
ใช้วิธีประกันหมู่
วิธีนี้ นอกจากจะช่วยแก้ปัญหาเรื่องนี้
ได้ในระดับหนึ่งแล้ว

ยังลดจำนวนข้าราชการของส่วนราชการ
ต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ในเรื่องการเบิกจ่ายค่ารักษา
พยาบาลได้หลายคนเสียวละ

แต่ถ้าทำอะไรไม่ได้
ก็ใช้วิธีเดียวกับการประกันสังคม
จะได้ไม่ต้องนำมาเปรียบเทียบให้
เหนื่อยทั้งคนบ่นและคนถูกบ่นอีก

□ □ □ □

กฎหมายระเบียบข้าราชการใหม่

ธงชัย เจษฎาชีวิน

ช่วงนี้เป็นช่วงที่เศรษฐกิจของประเทศถดถอยที่ทุกคนต้องช่วยกันประหยัดอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่ต้องนำเข้าจากต่างประเทศ รัฐบาลต้องมุ่งลดรายจ่ายในทุกรูปแบบและเพิ่มรายได้โดยส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศให้มากขึ้น เพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศดีขึ้น ในภาคราชการนั้น ก.พ.ได้พิจารณาเพื่อวางมาตรการและวิธีจูงใจให้กำลังคนภาครัฐบางประเภทออกจากราชการก่อนเกษียณมาตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ เพื่อให้เป็นมาตรการบริหารงานบุคคลประการหนึ่งในการลดขนาดกำลังคนภาคราชการในขณะเดียวกันเป็นการเปิดโอกาสให้ทางราชการมีความคล่องตัวในการปรับสัดส่วน คุณภาพและขนาดกำลังคนให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจลักษณะงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ของส่วนราชการ และ ก.พ.ได้เสนอมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วมีมติเมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๗ เห็นชอบมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนของรัฐที่ ก.พ. เสนอเพื่อ

ส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ โดยให้มีการกำหนดมาตรการและวิธีจูงใจให้กำลังคนภาครัฐบางประเภทออกจากราชการก่อนเกษียณ และปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความจำเป็นต้องรักษาคณติ มีความรู้ความสามารถไว้ในระบบราชการด้วย

วาระสารข้าราชการฉบับนี้ ขอเสนอกฎ ก.พ.ได้ปรับปรุง แก้ไข และออกกฎ ก.พ.ขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว กล่าวคือ เมื่อบุคคลใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ต้องมีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อน ก.พ.จึงได้ออกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่ง กฎ ก.พ. ฉบับนี้ออกมาใช้แทนฉบับเดิม คือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๘) มีเจตนารมณ์ที่ให้ผู้บังคับบัญชามีเครื่องมือกลไกในการพิจารณา

* นิติกร ๗ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ดำเนินการเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างจริงจังมีความเที่ยงธรรมและได้มาตรฐาน โดยอำนาจในการประเมินผลงานเป็นของผู้ บังคับบัญชาโดยตรง แต่กฎ ก.พ.ฉบับที่ ๒๑ นี้ อำนาจในการประเมินผลงาน เป็นอำนาจของ คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ที่แต่งตั้งโดยผู้ที่มีอำนาจสั่ง บรรจุ ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับอธิบดี ทั้งนี้ คณะกรรมการจะต้องประกาศผลการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ข้าราชการทั่วไป ทราบด้วยเพื่อความโปร่งใส และป้องกัน และ ขจัดปัญหาเรื่องข้าราชการชั้นผู้น้อยถูกกลั่น แกล้ง รวมถึงการเล่นพรรคพวกด้วย และเพื่อ ให้ได้แต่ข้าราชการที่ดีมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับ ราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและ ข้าราชการอื่น ๆ รวมถึงผู้ที่อยู่ระหว่างการ ทดลองปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลหรือส่วน ท้องถิ่น จะต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลา ๖ เดือน โดยการประเมินผลงานจะแบ่งเป็น ๒ ช่วง คือในช่วง ๓ เดือนแรก และในครั้งที่ ๒ ประเมินผลงานหลังครบกำหนด ๖ เดือน เพื่อ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาว่าผู้นั้นมีความ เหมาะสมที่จะได้รับราชการต่อไปหรือให้ออก จากราชการ โดยการประเมินผลงานทั้ง ๒ ครั้งนั้น จะมีคณะกรรมการประเมินผลการ

ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ประเมิน ผลงาน

เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้ว ข้าราชการต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ตาม กฎระเบียบของทางราชการ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่ ก.พ.กำหนด และคำสั่งหรือการ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ได้อย่างมีประ สติภาพและเกิดประสิทธิผลต่อทางราชการ ถ้าหากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประ สติภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันพึง พอใจของทางราชการได้ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ก.พ.ก็มี กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออก ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก ราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งกฎ ก.พ.ฉบับนี้ มีเจตนารมณ์ที่จะคัดข้าราชการ ที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลออกจากราชการ จะได้ มีแต่ข้าราชการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ไว้ในระบบราชการเท่านั้น โดยผู้บังคับบัญชา จะต้องกำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและคุณลักษณะงานของทางราชการ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกันไม่น้อย

กว่า ๖ เดือน ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นเป็นหลัก แล้วเห็นว่ามีการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด และไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีติดต่อกันตามที่ อ.ก.พ.กระทรวง กำหนด โดยได้ให้โอกาสข้าราชการผู้นั้นพัฒนา หรือปรับปรุงเป็นเวลา ๓ เดือน แต่ไม่เกิน

๖ เดือน หรือตามจำนวนครั้งที่กำหนดไว้ แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่า เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ก็ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ผู้นั้น ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุ ทดแทน กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักการและเหตุผลที่ออกกฎ ก.พ. ฉบับนี้

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการนับ เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และโดยที่ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการพลเรือนสามัญ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๐ และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือน และเป็นผู้อยู่ใน ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงาน เทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่

ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๑ ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ. และให้มีการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธี การที่กำหนดในกฎ ก.พ. รวมทั้งการนับเวลา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

๑ เมษายน ๒๕๔๒

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนา กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ด้วย ก.พ. ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รายละเอียดปรากฏตามสำเนา กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๑๙ ก วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๒ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสุวรรณค์

(นางทิพาดี เมฆสุวรรณค์)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

โทร. ๒๘๒๗๓๖๕, ๒๘๒๐๘๗๕

โทรสาร ๒๘๒๑๘๒๘

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒)
ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

หลักการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการนับ
เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดให้ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๐ และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนและเป็น ผู้ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พนักงานเทศบาล หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๑ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเวลาตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และให้มีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ. รวมทั้งการนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๒๑ (พ.ศ. ๒๕๔๒)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ. จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสี่สิบห้าวัน นับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในกฎ ก.พ. นี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

“ส่วนราชการ” หมายความว่า กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม และให้หมายความรวมถึงสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีด้วย

ข้อ ๓ ภายใต้บังคับข้อ ๑๒ (๒) ให้ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๕๐ และ ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนและเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๖๑ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างจริงจัง มีความเที่ยงธรรม และได้มาตรฐานในอันที่จะให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัดกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความอดุทน ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง คุณธรรม การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณ และการรักษาวินัย

วิธีการประเมินและมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดกำหนด แล้วรายงานให้ อ.ก.พ.กระทรวงทราบ

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่พัฒนาตามมาตรา ๗๖ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติ และแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๖ ให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน เสนอผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามแบบและวิธีการที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดกำหนด

ข้อ ๗ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกจำนวนสองคน ซึ่งอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหนึ่งคน และข้าราชการผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งคน

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ ทำการประเมินสองครั้ง โดยประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และประเมินครั้งที่สอง เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือน เว้นแต่ คณะกรรมการไม่อาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล คณะกรรมการจะประเมินผลรวมเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้วก็ได้

ในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ ๑๒ (๒) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ขยายแล้วให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ ๙ ผลการประเมินของคณะกรรมการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก กรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งรวมไว้ก็ได้

ข้อ ๑๐ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการตามข้อ ๘ แล้ว ให้ประธานกรรมการรายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามแบบหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ ให้รายงานเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนหรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายตามข้อ ๑๒ (๒) แล้ว

(๒) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ ๔ ให้รายงานเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินแต่ละครั้ง

ข้อ ๑๑ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานตามข้อ ๑๐ (๑) แล้ว ให้ประกาศว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบและรายงานตามแบบหมายเลข ๒ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ ไปยัง ก.พ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันประกาศ

ข้อ ๑๒ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานตามข้อ ๑๐ (๒) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแสดงความเห็นในแบบหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ และมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยัง ก.พ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่มิคำสั่ง

(๒) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบหกเดือน หรือควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะเวลาหนึ่งเป็นเวลาสามเดือนแล้วแต่กรณี ให้แสดงความเห็นในแบบหมายเลข ๑ ท้ายกฎ ก.พ. นี้ แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการทราบ เพื่อทำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุได้รับรายงานว่าผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยนำความใน (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเดือนตามกฎหมาย ก.พ. นี้ ให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติงานรวมเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย และให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นนั้นของเดือนสุดท้ายแห่งระยะเวลาเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาถ้าไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา

ข้อ ๑๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวุฒิ ย้าย โอน หรือออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญอีก ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

(๑) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในสายงานเดิมตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องไปกับตำแหน่งเดิม ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในต่างสายงานให้เริ่มทดลองปฏิบัติ

หน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

(๒) กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

(๓) กรณีโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ เว้นแต่กรณีโอนโดยบทบัญญัติของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

(๔) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๖๓ แล้ว ไม่ว่าในสายงานเดิมหรือต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

ข้อ ๑๕ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในวันที่กฎ ก.พ. ฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับดังกล่าวต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๒

ลงชื่อ ขวน หลีกภัย
(นายขวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๑๙ก วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๒)

แบบหมายเลข ๑
แบบรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตามที่ (ส่วนราชการ) ได้มีคำสั่ง /
ลงวันที่ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
เพื่อทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ*
ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง งาน/กลุ่ม/ฝ่าย
..... กอง/สำนัก กรม
จังหวัด ตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. นั้น
คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ของข้าราชการดังกล่าว ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติราชการเป็นดังนี้

การประเมินครั้งที่ ๑

ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

- ☐ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด
☐ ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด
 ○ เห็นควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป
 ○ เห็นควรให้ออกจากราชการ

เหตุผล

.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการประเมินผล
การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่

** ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

หมายเหตุ * ระบุชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

** รายงานผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเฉพาะกรณีต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

การประเมินครั้งที่ ๒ หรือ ผลการประเมินรวมเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือน

ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

☐ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

☐ ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

☐ เห็นควรให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการต่อไปอีกสามเดือน

☐ เห็นควรให้ออกจากราชการ

เหตุผล.....

.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการประเมินผล

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

การประเมินกรณีขยายเวลาการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ระหว่างวันที่ เดือน พ.ศ. ถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

☐ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

☐ ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการประเมินผล

การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วันที่

ความเห็นของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ

.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

แบบหมายเลข ๒
แบบรายงาน ก.พ.

ด้วย (ส่วนราชการ) ได้มีคำสั่ง /
ลงวันที่ บรรจุและแต่งตั้ง* เข้ารับราชการใน
ตำแหน่ง งาน/กลุ่ม/ฝ่าย กอง/สำนัก
กรม/จังหวัด โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับ
แต่งตั้งตั้งแต่วันที่ เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

บัดนี้ ข้าราชการดังกล่าวได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบกำหนดแล้วเมื่อ วันที่
เดือน พ.ศ. รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น เดือน ปรากฏว่ามีผลการทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดและมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการใน
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งต่อไปได้ ซึ่ง (ส่วนราชการ) ได้ประกาศให้เป็นผู้ผ่านการทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการและได้แจ้งให้บุคคลดังกล่าวทราบแล้ว

ลงชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง
วันที่

หมายเหตุ *ให้ระบุชื่อผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทุกคน

กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สา
มารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

หลักการและเหตุผลที่ออกกฎ ก.พ. ฉบับนี้

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสั่งให้
ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งไม่สามารถปฏิบัติ
ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
ออกจากราชการ และโดยที่มาตรา ๑๑๔ (๖)
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า เมื่อ
ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถ

ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง
ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา
๕๒ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น
ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้อง
ออกกฎ ก.พ.ฉบับนี้

๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนา กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการ กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ด้วย ก.พ. ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รายละเอียดปรากฏตามสำเนา กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ที่ส่งมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ดังกล่าวได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘๖ ก. วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๑ แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) ทิพาดี เมฆสุวรรณ
(นางทิพาดี เมฆสุวรรณ)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
กลุ่มระบบและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
โทร. ๒๘๒-๗๓๖๕
โทรสาร ๒๘๒-๑๘๒๘

กฎ ก.พ.

ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕
ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๑๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ. จึงออกกฎ ก.พ. ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะ
รัฐมนตรีไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ.นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จ
บำนาญเหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น
ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และ
ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสังกัดตามข้อ ๒
ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของการปฏิบัติงาน
ที่ทางราชการพึงประสงค์ และประกาศให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน
เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัด โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๙
โดยอนุโลม

ข้อ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
แล้วเห็นว่ามีการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๓ และ
ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นเวลาติดต่อกันตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด
ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินหรือผลการพิจารณาพร้อมเหตุผลและกำหนดให้ผู้นั้นพัฒนา
หรือปรับปรุงตนเองภายในระยะเวลาสามเดือนแต่ไม่เกินหกเดือนหรือตามจำนวน ครั้งที่จะกำหนด

ภายในระยะเวลาดังกล่าวนับแต่วันที่แจ้งผลการประเมินหรือผลการพิจารณาให้ทราบโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่เห็นสมควร ผู้บังคับบัญชาอาจเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๒ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับที่ข้าราชการพลเรือนผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งอาจคาดหมายได้ว่าจะทำให้ผู้นั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการปรับปรุงตนเองของผู้นั้นอย่างน้อยสองครั้งภายในระยะเวลาห่างเท่า ๆ กัน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการปรับปรุงตนเองแต่ละครั้งผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อดำเนินการและเสนอแนะความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาก็ได้

ข้อ ๕ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ก.พ. นี้แล้วเห็นว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ แต่ไม่เข้ากรณีตามข้อ ๔ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงตนเองเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแล้วผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๔ ได้

ข้อ ๖ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๔ แล้วแต่ผลการประเมินยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตาม มาตรา ๕๒ เพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๑

(ลงชื่อ) ขวน หลีกภัย
(นายขวน หลีกภัย)
นายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๕ ตอนที่ ๘๖ ก วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๑)

สินเชื่อกเคหะ

อัตราดอกเบี้ย 6.5% คงที่ 3 ปี

สำหรับผู้ที่ต้องการ...



ซื้อ ที่อยู่อาศัยทั่วประเทศ หรือ



ไถ่ถอน จำนองบ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ อาคารชุดพักอาศัย
จากสถาบันการเงินอื่นทั่วประเทศ โดยให้เท่ากับวงเงินที่ค้างชำระ
กับสถาบันการเงินอื่น ทำให้หมดกังวลเรื่องราคาประเมิน

สินเชื่อกเคหะธนาคารกรุงศรีอยุธยา
สร้างความมั่นใจและความมั่นคงในการจัดสรร
ด้านการเงินของครอบครัวของท่านในระยะยาว



เชิญติดต่อที่ ธนาคารกรุงศรีอยุธยาทุกสาขา
หรือที่ฝ่ายสินเชื่อบุคคล โทร. 296-4640-58
หรือส่วนบริการลูกค้าสัมพันธ์ โทร. 296-3000



ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)
ปักแผ่นเป็นแก่นสาร บริการเป็นกันเอง