

วารสารข้าราชการ

ปีที่ ๕๐ ฉบับที่ ๑ เดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘

การบริหารความเลื่องชื่อกลยุทธ์



บทบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ

วารสารข้าราชการฉบับนี้ ขอต้อนรับปีพุทธศักราช ๒๕๔๘ ด้วย
เรื่อง “สมรรถนะในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ.” ซึ่งท่านผู้อ่านหลายท่าน
อาจสงสัยว่าสมรรถนะคืออะไร ฉบับนี้จะตอบคำถามของทุกท่านและขอเรียนว่า
ท่านใดที่มีสมรรถนะที่ซ่อนเร้นอยู่ ปีใหม่นี้นำออกมาให้ได้และขอ “ย้อนหลัง
เศรษฐกิจไทย ๔ ปีที่ผ่านมาและก้าวที่แกร่งในอีก ๔ ปีข้างหน้ากับบทบาท
กระทรวงการคลัง” ที่มีเป้าประสงค์ที่จะนำเศรษฐกิจและสังคมไทย สู่การพัฒนา
เชิงคุณภาพ โดยการสร้างความรู้ยั่งยืนทางการคลัง สร้างความเข้มแข็งในระบบ
การเงิน และจัดทำแผนการลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ติดตามด้วย
เรื่อง “การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์” เรื่องที่พลาดไม่ได้ เพื่อท่านผู้อ่าน
ทุกท่าน โดยเฉพาะท่านผู้บริหารที่จะบริหารราชการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบาย
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และขอสมัน
ประจำปีเต็มไปด้วยเรื่องราวที่ชวนติดตาม

บรรณาธิการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

โทร. ๐-๒๒๘๑-๙๔๔๔, ๐-๒๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่ปรึกษา

นายสีมา สีมานันท์
นายปรีชา วัชรานัย
นางสาววนิดา นวลบุญเรือง
นางสาวตรุณี บุญสิงห์
นางสาวทัศนีย์ อธรรมสิทธิ์

บรรณาธิการ

นางสาวเอมอร อร่ามกุล

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก

กองบรรณาธิการ

นางมณฑนา บรรจงแต้ม
นายเอกศักดิ์ ตรีกรณาสวัสดิ์
นางสาววันเพ็ญ นาคแจ้ง
นายธงชัย เจษฎาชีวิน
นางอัจฉรา ภูริคุปต์
นายสมพงษ์ เกษตรอำนวย
นางสาวอุทุมพร เลื่องลือเจริญกิจ
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

ออกแบบปก

นางฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก

วาดภาพ

นายไพวัลย์ ชัยรัตน์

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายเกียรติศักดิ์ เบญจนิรติศัย

พิมพ์ที่

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

โทร. ๐-๒๒๓๖-๖๔๕๐-๘ แฟกซ์ ๐-๒๒๓๘-๑๐๗๔

วัตถุประสงค์การจัดทำ

๑. เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและความเคลื่อนไหวทางด้านการบริหารงานบุคคล
๒. เพื่อเผยแพร่แนวความคิดในการปฏิบัติราชการ
๓. เพื่อเป็นสื่อกลางระหว่างข้าราชการในการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อราชการ
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการ

ต้องการให้ข้อเสนอแนะ ตามปัญหา ระเบียบราชการหรือส่งบทความ แสดงความคิดเห็น

โปรดส่งไปที่

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ. ถ.พิษณุโลก เขตดุสิต
กทม. ๑๐๓๐๐

สารบัญ

หน้า

บทความ

- “สมรรถนะ” ในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ.
สีมา สีมานันท์ ๑
- ย้อนหลังเศรษฐกิจไทย ๔ ปีที่ผ่านมา และก้าวที่แกร่งในอีก ๔ ปีข้างหน้า
กับบทบาทกระทรวงการคลัง
ศุภรัตน์ ด้วงนกุล ๕
- การพัฒนาองค์การกับการปฏิรูประบบราชการ
กวี รัชชน ๒๑
- การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์
ดร.สุรพงษ์ มาลี ๓๖
- ทุนรัฐบาลสำหรับนักบริหารระดับสูง
สุชาติ รังสินันท์ ๔๓
- คำวินิจฉัยศาลปกครอง
กรณีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ
กรณีข้าราชการครูกระทำผิด
ธเนศวร์ จันทร์วงษา ๔๘

คอลัมน์ประจำ

- จากภาพสู่ข่าว
- สรุปสาระสำคัญ การประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัด
กระทรวง เรื่อง “สำนักงาน กปร.กับการสนองพระราชดำริ”
นันทิพงษ์ จำเดิมเผด็จศึก
สมพงษ์ เกษตรอำนวย ๕๓
- มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ
มัทธนา บรรจงแต้ม ๖๔
- มุม “เพื่อนบุคลากร”
ส.ต.ป. ๗๑
- ท่อไอเสีย
เทอร์โบ ๗๖
- รู้ศัพท์รู้แสง
นางกิตติ ๘๑
- อุทาหรณ์ก่อนทำผิด
เอกศักดิ์ ตรีกรณาสวัสดิ์ ๘๒
- สื่อสารเรื่องการสอบ
เหมวดี บรรเทา ๘๘
- กฎระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้
ธงชัย เจษฎาชีวิน ๙๐

ว่าด้วยเรื่อง “สมรรถนะ”

ในมุมมองของเลขาธิการ ก.พ.*

สีมา สีमानนท์

ระบอบราชการในขณะนี้ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงอย่างมโหฬาร หากจะมองย้อนหลังไปสักนิด จะพบว่าความเปลี่ยนแปลงนี้เริ่มตั้งแต่การศึกษาบทบาทภารกิจของรัฐ จนนำไปสู่การปฏิรูประบบราชการในเชิงโครงสร้างเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ด้วยการออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕

นับถึงบัดนี้เวลาล่วงมาแล้วกว่า ๒ ปี แต่งานการปรับบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างส่วนราชการยังไม่สิ้นสุดและต้องดำเนินต่อไปเพื่อให้ราชการมีโครงสร้างการจัดงานที่เหมาะสมกับงานที่ภาครัฐพึงกระทำ

ควบคู่กันไปกับการปรับโครงสร้าง คือ การนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance มาใช้อย่างหวังให้เกิดผลทางปฏิบัติ เพื่อให้ส่วนราชการปฏิบัติงานโดยคำนึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งได้ระบุหลักการไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ในมาตรา ๓/๑ และต่อมาได้ออก



เป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บังคับใช้กับหน่วยงานภาครัฐที่เป็นส่วนราชการ และรวมถึงท้องถิ่นที่ได้โอนโลมใช้ด้วย

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง คือ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการบริหารจัดการต่าง ๆ ด้วยการบริหารแบบบูรณาการ หรือ CEO (Chief Executive Officer) ซึ่งนำมาใช้กับจังหวัดและสถานเอกอัครราชทูต ด้วยวิธีการนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดและเอกอัครราชทูตจึงสามารถบูรณาการการบริหารเพื่อขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณ และ

* เรียบเรียงจากการบรรยายพิเศษ เรื่อง “สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่” โดย นายสีมา สีमानนท์ เลขาธิการ ก.พ. เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๘ ณ หอประชุมสุมนัยประดิษฐ์ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

การบริหารที่ “ร่วมกันทำงาน” ตามยุทธศาสตร์
แผนงานหลัก

ทั้งหมดนี้ หากจะเปรียบก็คือการปรับปรุง
ในเชิงโครงสร้างของระบบราชการเท่านั้น การปฏิรูป
จะสำเร็จได้ต้องให้ความสำคัญกับ “คน” เป็น
อันดับหนึ่งดังนั้นการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหารงานบุคคลจึงถือเป็นส่วนสำคัญที่สุด
ของการปฏิรูป

กฎหมายว่าด้วยเรื่อง “คน” จึงเป็นสิ่ง
สำคัญที่จะทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง
และจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับ
ระบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไป

เมื่อระบบเปลี่ยน คนจึงต้องปรับ

การปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นกฎหมาย
หลักของข้าราชการพลเรือน และเป็นหัวใจสำคัญ
ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐจึงเกิดขึ้น
ด้วยเหตุผลความจำเป็นข้างต้น โดยสำนักงาน ก.พ.
ได้นำร่าง พระราชบัญญัติ ฉบับใหม่ ซึ่งมีทั้งหมด
๑๒๖ มาตรา เสนอต่อสภาผู้แทนราษฎรแล้ว
ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๔๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ฉบับใหม่นี้ ร่างขึ้นโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม
หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจาย
อำนาจและความรับผิดชอบ และหลักความ
สมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน
นอกจากนั้นยังได้ให้ความสำคัญของ “สมรรถนะ”
ไว้ในทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากร

บุคคล กล่าวคือ ทั้งกระบวนการสรรหา
การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา
การกำหนดตำแหน่ง การให้คุณให้โทษ การ
เพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจ และอื่น ๆ
จะดำเนินการโดยคำนึงถึงสมรรถนะหรือ
ความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ

สมรรถนะของคนคือคุณแจสำคัญ

คำว่า “สมรรถนะ” นั้น มีหลายตำราหลาย
สำนักได้กล่าวถึงไว้มากมาย ซึ่งจะขอยกเป็น
ตัวอย่างเพื่อพิจารณาและเปรียบเทียบ ดังนี้

➡ สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่มี
ส่วนช่วยให้บุคคลสามารถผลิตผลงานที่มี
ประสิทธิภาพหรือผลงานที่ดีเยี่ยมได้ (Com-
petencies are characteristics that are causally
related to effective and/or superior perfor-
mance in a job., Boyatzis, 1982) หรือหาก
จะแปลกลับก็คือ ถ้าคนทำงานไม่มีคุณลักษณะ
เหล่านั้นแล้ว จะไม่สามารถผลิตผลงานที่มี
ประสิทธิภาพได้ ซึ่งความหมายนี้ใช้มาตั้งแต่
ปี ๑๙๘๒ แสดงให้เห็นความสำคัญของ
สมรรถนะซึ่งได้รับการหยิบยกขึ้นมากล่าวถึง
เป็นเวลากว่า ๒๐ ปีแล้ว

➡ สมรรถนะ คือ พฤติกรรมซึ่ง
บุคคลแสดงออกเมื่อได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ
คุณลักษณะที่ตนมี และทำให้เกิดผลงานที่มี
ประสิทธิภาพต่อองค์กร (Competencies are
behaviors that individuals demonstrate when
undertaking job-relevant tasks effectively

within a given organizational context., Whiddett Steve and Hollyforde, Sarah, 2003)

➤ สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ (Knowledge, skills, abilities and behaviors required for successful performance of job duties., Mirabile, 1995)

เมื่อเปรียบเทียบกับกันจะเห็นว่าความหมายแรกเน้นที่ “คุณลักษณะ หรือ characteristic” ส่วนความหมายที่สองเน้นที่ “พฤติกรรม หรือ behavior”

ในส่วนของสำนักงาน ก.พ. ก็ได้ศึกษาวิจัยและให้ความสำคัญของ “สมรรถนะ” มาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ของสำนักงาน ก.พ. จึงปรากฏให้เห็นในโครงการวิจัยหรือโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐอยู่เสมอ อาทิ

➤ สมรรถนะ คือ คุณลักษณะใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด เชาวน์ปัญญา บุคลิกภาพ ความสนใจ ค่านิยม ที่เชื่อว่าจะมีส่วนส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ (โครงการวิจัยความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ ๔-๘, สำนักงาน ก.พ.)

➤ สมรรถนะ คือ กลุ่มของพฤติกรรม การบริหารที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร (โครงการสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง, สำนักงาน ก.พ.)

➤ สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กร โดยบุคคลเหล่านี้แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น (โครงการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน, สำนักงาน ก.พ.)

จากความหมายทั้งหมดนี้ จะพบลักษณะร่วมของคำว่า “สมรรถนะ” คือ

๑. มักจะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ วัดได้

๓. คุณลักษณะที่ซ่อนเร้นต้องสามารถแยกผลงานเด่นได้ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ระยะหลังมักจะมีการเชื่อมโยง “สมรรถนะ” กับ “เป้าหมายขององค์กร” ด้วย เนื่องจากหากองค์กรมีบุคคลที่มีสมรรถนะตามที่กำหนดไว้หรือตามความจำเป็นของภารกิจ ก็จะสามารถนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการได้

สมรรถนะคือ “ยาดำ”

โดยส่วนตัวแล้วเห็นว่าสมรรถนะคือ “ยาดำ” ที่แทรกตัวอยู่ในทุกเรื่องของการทำงาน และทุกกิจกรรมของการบริหารคน กล่าวคือ หากจะใช้ในการสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน

ก็จะเน้นที่การพิจารณาความเหมาะสมระหว่าง
สมรรถนะที่ต้องการในงานกับสมรรถนะของคนที่
จะทำงาน การสรรหาและเลือกสรรในที่นี้มีได้
หมายความว่าเฉพาะการรับข้าราชการใหม่ใน
ระดับเริ่มต้นเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสรรหา
คนทำงานในระดับกลาง (Lateral Entry) และ
การสรรหาโดยระบบเปิดด้วยเพื่อให้ได้บุคคลที่มี
ความเหมาะสมที่สุดกับภารกิจ

ส่วนการนำสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนา
ข้าราชการก็เพื่อเติมส่วนที่ขาดหายไป เพื่อให้
ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ข้าราชการบางคนอาจจะมีสมรรถนะไม่ครบถ้วน
กับงานที่ทำอยู่ จึงเป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่
จะช่วยเติมสิ่งที่ขาดหายไปในั้น ส่วนข้าราชการ
ที่มีสมรรถนะไม่ตรงกับงานที่ทำงานอยู่ ก็อาจ
พิจารณาโยกย้ายให้ทำงานใหม่ได้ เหล่านี้คือ

เรื่องของการพัฒนา

การพัฒนาจึงไม่ได้หมายถึงการเข้าอบรม
แต่เพียงอย่างเดียว แต่ในภาพรวมแล้วคือ
การลงทุนเพื่อพัฒนาต้นทุนมนุษย์ (Human
Capital Investment) ที่จำเป็นต้องวางแผนไป
ข้างหน้า

นอกจากนั้น สมรรถนะยังเป็นแกนหลัก
ของการบริหารผลงาน กล่าวคือ หากวัดได้ว่า
ข้าราชการรายใดมีสมรรถนะสูงอย่างโดดเด่น
ก็อาจพิจารณาให้เข้าโครงการข้าราชการผู้มี
ผลสัมฤทธิ์สูง (Fast Track) หรือเตรียมแผน
สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้ด้วย
เพื่อให้บุคคลที่มีสมรรถนะสูงมีโอกาที่จะ
แสดงสมรรถนะของตนอย่างเต็มที่ เพื่อช่วย
ให้องค์กรได้ประโยชน์จากการทำงานของ
ข้าราชการให้มากที่สุด

อภิธานศัพท์

จาก

คุณประภา ศีตวรรัตน์

ย้อนหลังเศรษฐกิจไทย ๔ ปีที่ผ่านมา และ ก้าวที่แกร่งในอีก ๔ ปีข้างหน้า กับบทบาทกระทรวงการคลัง

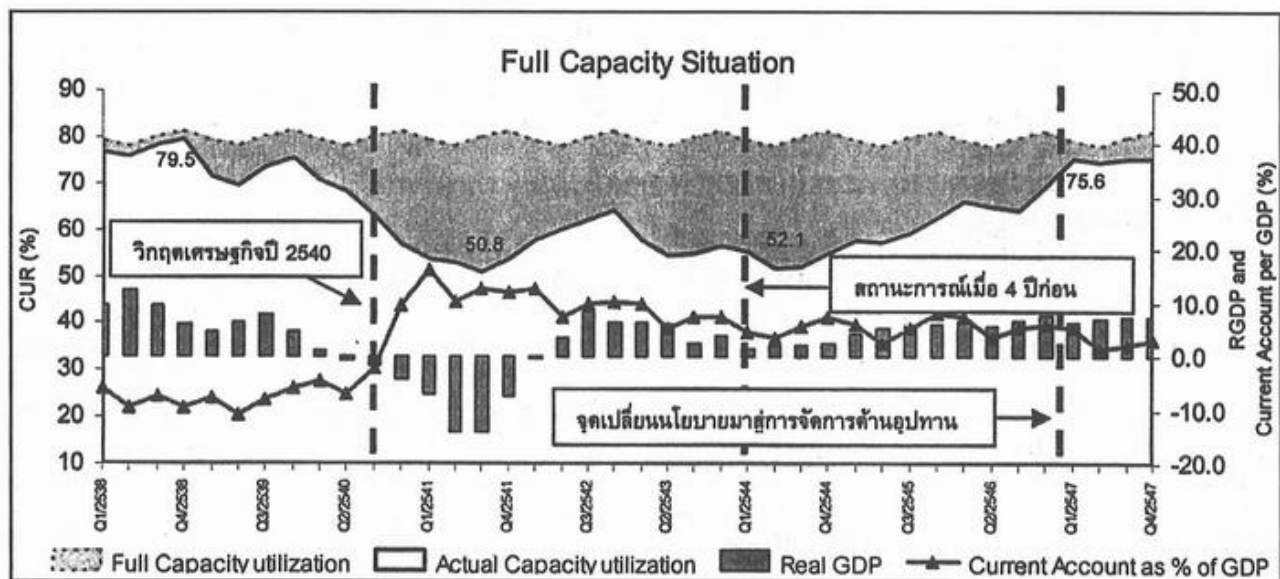
สุรสิทธิ์ วัฒนกุล*

๑. หันหลังมองเศรษฐกิจสังคม และการคลังใน ๔ ปีที่ผ่านมา

ความไม่สมดุลของการเติบโตทางเศรษฐกิจไทยในช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ (ปี ๒๕๓๖-๒๕๓๙) ทำให้การแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมของไทยหลังวิกฤตเศรษฐกิจเป็นไปด้วยความยากลำบาก และจำเป็นต้องกระทำความระมัดระวัง

แม้ว่าในช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจเศรษฐกิจไทยจะขยายตัวในอัตราเฉลี่ยสูงถึงร้อยละ ๘.๐ ต่อปี โดยมีการใช้กำลังการผลิตอย่างเต็มอัตรา หากการลงทุนภายในประเทศที่สูงถึงกว่า

ร้อยละ ๔๐ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศในระยะนั้น ประกอบกับการออมภายในประเทศที่ไม่เพียงพอ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพิงเงินทุนส่วนใหญ่จากต่างประเทศ โดยเงินที่เข้ามาลงทุนในประเทศส่วนใหญ่นั้นเป็นสินเชื่อระยะสั้น นอกจากนี้การนำเข้าก็อยู่ในระดับสูงตามการขยายตัวของอุปสงค์รวมของประเทศ เป็นสาเหตุให้ดุลบัญชีเดินสะพัดขาดดุลในอัตราสูงถึงร้อยละ ๕-๖ ของ GDP ซึ่งความไม่สมดุลของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างไม่มีคุณภาพ พึ่งพิงต่างชาติมากเกินไปเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เศรษฐกิจไทยต้อง



ภาพที่ ๑ เศรษฐกิจไทยในระยะ ๑๐ ปีที่ผ่านมา

* ปลัดกระทรวงการคลัง

เผชิญกับปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจที่รุนแรง และ
ยากต่อการฟื้นฟูในเวลาต่อมา

แม้ว่าเศรษฐกิจจะได้ฟื้นตัวออกจากภาวะ
วิกฤตเศรษฐกิจมาพอสมควรแล้ว แต่หากในช่วง ๔
ปีที่ผ่านมายังมีปัญหาเชิงโครงสร้างที่สั่งสมมาแต่
ในอดีตให้แก่ไข้อยู่มากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจ และ
ด้านสังคมได้แก่

๑.๑ ด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมาเน้น
ขาดการบูรณาการในเรื่องของการใช้ทุนมนุษย์
และปัจจัยทุนอื่นๆ เน้นเพียงการเพิ่มขึ้นด้าน
ปริมาณ มิได้เน้นด้านคุณภาพในการที่จะเพิ่ม
อัตราการเจริญเติบโตของประเทศ ทำให้การ
ใช้ทรัพยากรเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ก่อ
ให้เกิดการขาดประสิทธิผลในการพัฒนา ส่งผล
ให้ธุรกิจไม่สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้อย่าง
ยั่งยืน การขยายตัวเพียงปริมาณโดยละเลยด้าน
คุณภาพส่งผลให้เศรษฐกิจหดตัวอย่างรุนแรง
ถึงร้อยละ ๑๐.๕ ในปี ๒๕๔๑ ก่อให้เกิดปัญหา
อุปทานส่วนเกินในทุกภาคการผลิต โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในภาคอสังหาริมทรัพย์

ภายใต้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจทั้งภายใน
และภายนอกประเทศ ภาวะอุปทานส่วนเกินเป็น
ปัญหาเร่งด่วนที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญ การ
จัดการเศรษฐกิจมหภาคด้านอุปสงค์ (Demand
Management) โดยการกระตุ้นอุปสงค์ภายใน
ประเทศ ผ่านการบริโภคและการลงทุนภาคเอกชน
การใช้จ่ายภาครัฐ และการส่งออกสินค้าและบริการ

ได้นำมาใช้ในช่วงปี ๒๕๔๔-๒๕๔๗ เพื่อเป็นการ
ใช้ประโยชน์จากกำลังการผลิตที่อยู่ต่ำกว่าระดับ
ที่เต็มประสิทธิภาพ

การจัดการเศรษฐกิจมหภาคโดยใช้
นโยบายด้านอุปสงค์ดังกล่าวส่งผลให้

เศรษฐกิจไทยปรับตัวดีขึ้นอย่างแข็งแกร่ง
และต่อเนื่อง อัตราการเจริญเติบโตของประเทศ
ขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕.๒ โดยเฉพาะในปี ๒๕๔๖
เศรษฐกิจไทยขยายตัว ถึงร้อยละ ๖.๘ สูงที่สุดใน
ภูมิภาครองจากจีน รวมทั้งไทยได้รับการปรับ
อันดับจาก IMD ให้อยู่ในอันดับที่ ๙ จากทั้งหมด
๖๐ ประเทศทั่วโลกในปี ๒๕๔๗ ดีขึ้นจากอันดับที่
๑๗ ในปี ๒๕๔๔ ถึงแม้ว่าในปี ๒๕๔๗ เศรษฐกิจ
จะเผชิญปัจจัยลบหลายๆประการเช่น ความ
รุนแรงในภาคใต้ ไข้หวัดนก และโดยเฉพาะราคา
น้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นอย่างเป็นประวัติการณ์ แต่
เศรษฐกิจไทยก็ยังสามารถขยายตัวได้ในระดับสูง
โดยเฉลี่ย ๓ ไตรมาสแรกปี ๒๕๔๗ GDP สามารถ
ขยายตัวร้อยละ ๖.๓ และคาดว่าทั้งปีจะสามารถ
ขยายตัวได้ถึงร้อยละ ๖.๓ เช่นกัน

การขยายตัวทางเศรษฐกิจดังกล่าว
จะมีความแข็งแกร่งและต่อเนื่องมิได้ หากขาด
เสถียรภาพทางเศรษฐกิจ เศรษฐกิจไทยจากที่
เคยอยู่ในสภาวะที่ขาดเสถียรภาพอย่างรุนแรง
ทั้งภาคการต่างประเทศ และภาคในประเทศ แม้
กระทั่งภาคการเงิน และภาคการคลังของรัฐบาล
ในปัจจุบันต้องนับได้ว่าปัญหาด้านเสถียรภาพ
ดังกล่าวได้ถูกแก้ไขไปในระดับที่น่าพึงพอใจ

กล่าวคือ

สร้างเสถียรภาพเศรษฐกิจกลับมาอยู่ในระดับแข็งแกร่ง

จากนโยบายเศรษฐกิจที่ผ่านมา ส่งผลให้เสถียรภาพของประเทศไทยกลับมาอยู่ในฐานะที่มั่นคง เงินทุนสำรองระหว่างประเทศกลับมาอยู่ในระดับสูง อัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำและดุลบัญชีเดินสะพัดเกินดุลอย่างต่อเนื่อง นักลงทุนต่างชาติกลับมาเชื่อมั่นในศักยภาพเศรษฐกิจไทยอย่างเดิม ธนาคารพาณิชย์กลับมาทำหน้าที่อัดฉีดเงินสู่ระบบเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงฐานะการคลังที่แข็งแกร่ง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

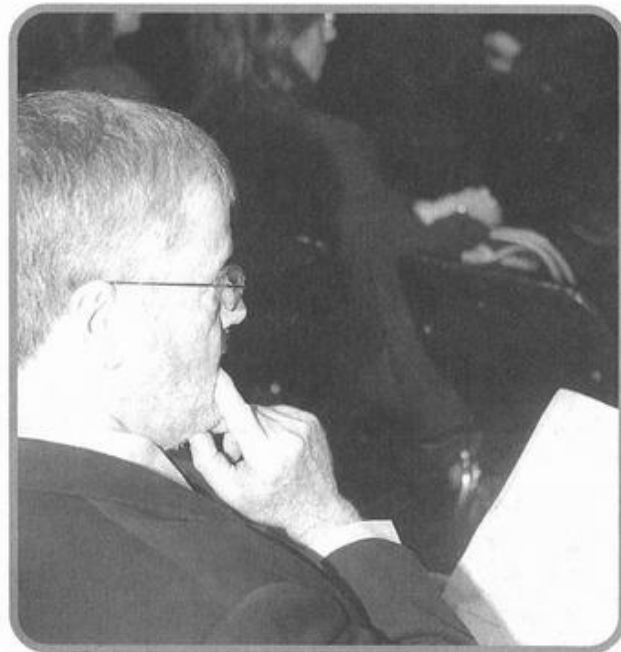
เงินทุนสำรองระหว่างประเทศอยู่ในสถานะที่มั่นคง โดย ณ สิ้นปี ๒๕๕๗ เงินทุนสำรองระหว่างประเทศมีมูลค่าสูงถึง ๔๙.๘ พันล้านดอลลาร์ คิดเป็น ๓.๙ เท่าของหนี้ระยะสั้น

อัตราเงินเฟ้ออยู่ในระดับต่ำ ในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมาระดับเงินเฟ้อเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำไม่เกินร้อยละ ๓ ถึงแม้ว่าตั้งแต่เดือนมิถุนายน ๒๕๕๗ อัตราเงินเฟ้อจะปรับตัวสูงขึ้นเกินร้อยละ ๓ เนื่องจากราคาน้ำมันที่ปรับตัวสูงขึ้นเกือบ ๒ เท่าเมื่อเทียบกับตอนต้นปี แต่ก็ยังไม่เกินร้อยละ ๓.๕ โดยทั้งปี ๒๕๕๗ อัตราเงินเฟ้ออยู่ที่ร้อยละ ๒.๘

สถานะจากผู้ถูกเป็นผู้ให้กู้ ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่การเป็นประเทศผู้ให้กู้ จากเดิมที่เราเป็นผู้ที่ไปขอู้ อันเนื่องมาจาก เงินทุนไหลเข้าสู่จากการเกินดุลบัญชีเดินสะพัด การเกิน

ดุลของดุลบัญชีเงินทุนเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศ ฐานะที่แข็งแกร่งของเงินสำรองระหว่างประเทศ ภาระหนี้ต่างประเทศที่ลดลง โดย ณ สิ้นปี ๒๕๕๗ ฐานะทุนสำรองในระดับ ๔๙.๘ พันล้านดอลลาร์ บวกกับเงินฝากในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ ประมาณ ๑๔.๔ พันล้านดอลลาร์ ทำให้สินทรัพย์ต่างประเทศของไทยรวมแล้ว มีมูลค่า ๕๑.๒ พันล้านดอลลาร์ ขณะที่ หนี้ต่างประเทศ มีเพียง ๕๐.๑๕ พันล้านดอลลาร์

ระบบธนาคารพาณิชย์กลับมาทำหน้าที่อัดฉีดเม็ดเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้ใหม่อีกครั้ง โดยปี ๒๕๕๗ สินเชื่อกลับมาขยายตัวถึงร้อยละ ๖.๔ จากเดิมที่หดตัวถึงร้อยละ ๗ ในปี ๒๕๕๔



นักลงทุนต่างชาติมีความเชื่อมั่นมากขึ้น บริษัทจัดอันดับความน่าเชื่อถือที่ได้รับการยอมรับจากนักลงทุนทั่วโลก เช่น Moody's และ S&P ปรับเพิ่มอันดับความน่าเชื่อถือของ

เศรษฐกิจไทยขึ้นถึง ๒ ระดับในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมา เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่อยู่ในระดับสูง เสถียรภาพอยู่ในระดับที่มั่นคง โดยเฉพาะภาค การคลังที่แข็งแกร่ง ทำให้ภาพพจน์บรรยากาศ การลงทุนของประเทศมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ในสายตาของนักลงทุนต่างชาติ

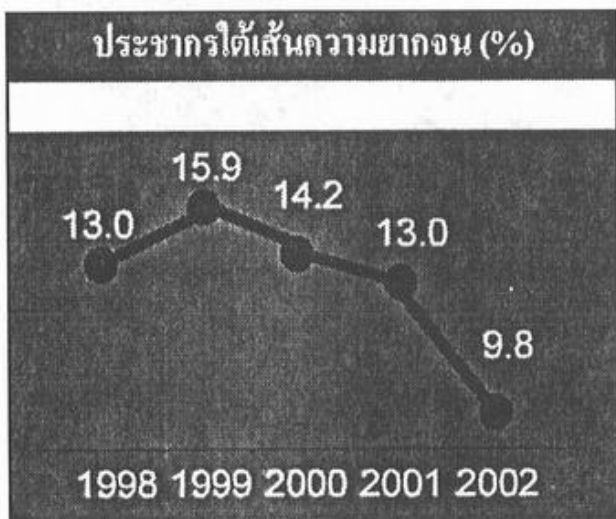
๑.๒ สังคมและคน

การดำเนินนโยบายของรัฐ นอกจากจำเป็นต้องคำนึงถึงด้านเศรษฐกิจ ทั้งการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ดังกล่าวแล้ว ยังจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึง ด้านสังคมและคนควบคู่ไปด้วยเป็นสำคัญ ๔ ปี ก่อนเศรษฐกิจอยู่ในภาวะเพิ่งเริ่มฟื้นตัว การว่างงานยังอยู่ในระดับสูงถึง ๑.๒ ล้านคนคิดเป็น ร้อยละ ๓.๒๓ โดยมีรายได้ต่อหัว (Per Capita Income) เพียง ๘๓,๒๗๙ บาท และมีประชากร ที่อยู่ภายใต้เส้นความยากจนสูงถึงร้อยละ ๑๓ แม้ จะดีขึ้นจากช่วงวิกฤตเศรษฐกิจที่ระดับ ๑๕.๙ ก็ตามแต่ก็ยังนับว่าอยู่ในระดับที่สูงอยู่ค่อนข้างมาก

การดำเนินนโยบายที่มุ่งเน้นความสมดุล ระหว่างเศรษฐกิจควบคู่ไปกับสังคมและคน ตลอดระยะเวลา ๔ ปี ส่งผลให้สังคมไทย และคนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเห็นได้ชัด อันจะเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน ต่อไปในอนาคต



ประชาชนไทยมีฐานะดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีฐานะที่เท่าเทียมกันมากขึ้น ในช่วง ๔ ปีที่ ผ่านมา ประชาชนไทยมีรายได้มากขึ้น โดยรายได้ ต่อหัว (GDP per Capita) เพิ่มขึ้น ๒๔,๐๐๐ บาท หรือมากขึ้นร้อยละ ๓๐ และรายได้ครัวเรือน



เพิ่มขึ้นอีก ๒,๕๐๐ บาทต่อเดือน (ร้อยละ ๒๐) การจ้างงานเพิ่มขึ้น ๓.๒ ล้านคน และอัตราการว่างงานลดลงจากร้อยละ ๔.๔ ในปี ๒๕๔๑ เหลือเพียงร้อยละ ๑.๕ ในเดือนธันวาคม ๒๕๔๗ โดยในปี ๒๕๔๕ ก่อนจะมีการปรับนิยามของเส้นความยากจน จำนวนประชาชนที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง ๒.๕ ล้านคน และช่องว่างระหว่างคนจนสุดถึงคนที่รวยสุดลดลงร้อยละ ๔.๔

๒. นโยบายการคลังกับการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ในระยะเวลา ๔ ปีที่ผ่านมา การดำเนินนโยบายจำเป็นต้องมุ่งเน้นการบริหารจัดการด้านอุปสงค์ (Demand Management) เป็นหลัก กระทรวงการคลังในฐานะกระทรวงผู้นำทางเศรษฐกิจได้ดำเนินการในการส่งเสริมเศรษฐกิจทั้งระบบและเสริมสร้างพื้นฐานทางสังคมให้มั่นคงเพื่อรองรับการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการแก้ไขปัญหาระบบเศรษฐกิจในระดับฐานราก SMEs และภาคอุตสาหกรรม ไปพร้อมๆ กัน โดยส่งเสริมให้เศรษฐกิจฐานรากแข็งแกร่งและ SMEs มีความเข้มแข็งพอที่จะพัฒนาเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจไทยในอนาคต พร้อมทั้งแก้ไขปัญหของภาคอสังหาริมทรัพย์และสร้างความพร้อมให้กับภาคอุตสาหกรรมในการแข่งขันใน

เวทีโลก โดยมาตรการของกระทรวงการคลังนั้นจะต้องส่งเสริมการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อให้ธุรกิจสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมี “คุณภาพและสร้างมูลค่าเพิ่ม” แก่สินค้าและบริการที่จะแข่งขันและขายได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ไม่อาจจะเลยได้คือการพัฒนาตลาดเงินและทุน เนื่องจากตลาดเงินและทุนนั้นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ในการหล่อเลี้ยงระบบเศรษฐกิจ และเป็นแหล่งการออมของประเทศที่เป็นปัจจัยหลักที่เอื้อต่อการลงทุน เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การดำเนินการของกระทรวงการคลังนั้นจำเป็นที่จะต้องรักษาวินัยทางการคลังอย่างเคร่งครัด โดยในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมา นโยบายการคลังมีส่วนในการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมในมิติต่างๆ ได้แก่

๒.๑ ผลักดันการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชนในเวทีโลก เพื่อการขยายตัวอย่างยั่งยืน

๑) เศรษฐกิจไทยเติบโตในระดับสูงและมีเสถียรภาพ นโยบายต่างๆ ของกระทรวงการคลังมีผลเป็นอย่างมากในการพลิกฟื้นเศรษฐกิจไทยให้อยู่ในระดับสูง ในขณะเดียวกันก็ยังดำรงไว้ซึ่งเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ทั้งในเศรษฐกิจระดับฐานราก SMEs และภาคอุตสาหกรรม

๑.๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานรากทั้งภาคครัวเรือนและ SMEs

เป็นการเปิดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
ปัจจัยพื้นฐานทางสังคม (Basic needs) รวมทั้ง
ยกระดับครัวเรือนให้เข้าสู่ระบบมากขึ้น
โครงการต่าง ๆ ดังนี้



โครงการกองทุนหมู่บ้าน มีผู้เข้า
ร่วมโครงการ ๑๓ ล้านคน

โครงการพิกหนีเกษตรกร เกษตรกร
ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ สามารถ
ลงทุนเพิ่มได้มากขึ้นจากการได้รับการพิกหนี
ส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจเคลื่อนตัวอย่างพลวัต
โดยมีเกษตรกรเข้าร่วม ๒.๓ ล้านราย

ธนาคารประชาชน ปัจจุบันมีสมาชิก
แล้ว ๘๕๐,๐๐๐ ราย

สินเชื่อ SMEs ปัจจุบันมีการให้สิน
เชื่อแล้วถึง ๑๕๗,๐๐๐ ล้านบาท

บ้านผู้มีรายได้น้อย รัฐบาลได้จัดทำ
โครงการบ้านเอื้ออาทรเพื่อข้าราชการและผู้มี
รายได้น้อย

โดยกระทรวงการคลังได้ให้งบประมาณ
อุดหนุนหลังละ ๘ หมื่นบาท รวมถึงผลักดันให้
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ปล่อยสินเชื่อให้แก่ผู้มี

รายได้น้อยด้วย

๑.๒) สร้างความเข้มแข็งให้กับ
ภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากภาคอุตสาหกรรม
เป็นตัวขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจหลักของสังคม
มาตรการของกระทรวงการคลังได้แก่

ฟื้นฟูภาคอสังหาริมทรัพย์ หลังวิกฤต
เศรษฐกิจ อุปทานส่วนเกินของอสังหาริมทรัพย์
มีจำนวนมากส่งผลให้ราคาต่ำลงอย่างมาก
กระทรวงการคลังได้ออกมาตรการทางภาษี
เพื่อส่งเสริมให้ภาคอสังหาริมทรัพย์ฟื้นตัวได้
เร็วขึ้น รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหานี้ที่ไม่ก่อให้เกิด
รายได้ของสถาบันการเงินด้วย

เสริมสร้างขีดความสามารถในการ
แข่งขันของผู้ประกอบการ กระทรวงการคลังได้
ใช้เครื่องมือทางภาษีเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
การแข่งขันของผู้ประกอบการ ซึ่งเป็นการเตรียม
พร้อมสำหรับการแข่งขันที่จะทวีความรุนแรงมาก
ขึ้นในอนาคต มาตรการที่กระทรวงการคลังใช้
ได้แก่

❖ ลดอัตราศุลกากรปัจจัยการผลิตที่ผลิตไม่ได้ในประเทศ เพื่อลดการกีดกัน
ทางการค้า เน้นให้มีการแข่งขันมากขึ้นเพื่อให้
มีการพัฒนาศักยภาพการผลิตในประเทศเพิ่มสูง
ขึ้นผ่านการลดอัตราอากรภายใต้การเปิดเขต
การค้าเสรี ทั้งในกรอบทวิภาคี พหุภาค และ
องค์การการค้าโลก

❖ เพิ่มงบประมาณและลดภาษีให้
กับ ๕ อุตสาหกรรมชั้นนำ จัดตั้งงบประมาณ

และใช้ภาษีเพื่ออุดหนุนในการสนับสนุน
อุตสาหกรรม ๕ สาขาชั้นนำ เช่น เลื่อยผ้าและแพชิ้น
การท่องเที่ยว เป็นต้น



❖ ลดอัตราภาษีเงินได้ SMEs เพื่อ
สนับสนุน SMEs ให้สามารถอยู่รอดและแข่งขันได้

❖ ลดอัตราและอากรการนำเข้า
เพื่อศึกษาและวิจัย เพื่อรองรับนโยบายการ
จัดการเศรษฐกิจมหภาคด้านอุปทาน (Supply
Management) ของรัฐบาลในอนาคต เป็นการ
ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน
ที่สำคัญมากในการสร้างคุณภาพให้แก่แรงงาน
ของประเทศ

นอกจากนั้น กระทรวงการคลังได้มี
บทบาทในการออกแบบและเจรจาคว้าด้วย
แหล่งกำเนิดสินค้าสำหรับใช้ในเขตการค้าเสรีต่างๆ
ซึ่งจะช่วยสนับสนุนภาคเอกชนได้ประโยชน์จาก
การเปิดเสรีการค้ามากขึ้น

๑.๓) สนับสนุนการคลังเพื่อสังคม
การพัฒนาประเทศนั้นจะต้องมีการบูรณาการ
องค์รวมของทั้งสังคมเข้าด้วยกัน มิใช่แต่เพียง
พิจารณาทางด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ต้องพิจารณา

ถึงสังคม และสิ่งแวดล้อมด้วย เพื่อก่อให้เกิด
การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งกระทรวงการคลังก็มีได้
ละเลยในส่วนของสังคมและสิ่งแวดล้อมนี้ จึง
ได้ออกมาตรการเพื่อสังคมที่สำคัญ ได้แก่

❖ ปรับปรุงสรรพสามิตรถยนต์เพื่อ
ประหยัดพลังงาน เพื่อเน้นให้ประชาชนใช้
รถยนต์ที่ประหยัดพลังงาน

❖ เพิ่มสิทธิประโยชน์ทางภาษีกรณี
เลี้ยงดูบุพการี เกษียณอายุ เพื่อสนับสนุนให้
ต้นทุนทางสังคมลดลง เกิดความสมานฉันท์และ
สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย

❖ ลดภาษีสนับสนุนการศึกษา-การ
กีฬา เพื่อเสริมสร้างให้ประชาชนมีโอกาสใน
การเข้าถึงการศึกษาและการกีฬา ทั้งนี้เพื่อเป็น
บุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไปใน
อนาคต

๒) การสร้างเสถียรภาพตลาดเงิน
ตลาดทุน ประเทศไทยเกิดภาวะฟองสบู่แตก
และวิกฤตเศรษฐกิจปี ๒๕๔๐ นั้น เนื่องจากการ
พึ่งพิงเงินทุนจากต่างประเทศในรูปเงินกู้ระยะ
สั้นเป็นจำนวนมาก รวมทั้งขาดตลาดเงินและ
ตลาดทุนที่เข้มแข็ง ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดการ
ออมภายในประเทศที่เพียงพอต่อการลงทุนนั้น
กระทรวงการคลังจึงได้ดำเนินนโยบายการคลัง
เพื่อสร้างเสถียรภาพตลาดเงิน ตลาดทุนที่สำคัญ
ได้แก่

มาตรการด้านตลาดเงิน

๑) ด้านสินเชื่อธนาคาร ให้สถาบันการ

เงินในสังกัดนำร่องปล่อยสินเชื่อเพื่อหล่อเลี้ยง การลงทุนเก่าที่ขาดเงินทุนหมุนเวียนและสร้าง ผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีศักยภาพในการทำ ธุรกิจ ส่งผลให้ธนาคารพาณิชย์เกิดความเชื่อมั่น และกลับมาทำหน้าที่อัดฉีดเงินให้กับระบบ เศรษฐกิจอีกครั้ง โดยสินเชื่อธนาคารขยายตัวขึ้น ร้อยละ ๖ เฉลี่ย ๙ เดือนแรกของปี ๒๕๔๗ จาก เดิมที่หดตัวถึงร้อยละ ๗ ในปี ๒๕๔๔ แต่ อย่างไรก็ตาม กระทรวงการคลังก็มีได้นิ่งนอนใจ ในการปล่อยสินเชื่อจึงได้จัดตั้งสถาบันเพื่อลด ความเสี่ยงในการปล่อยสินเชื่อ โดยจัดตั้งศูนย์ ข้อมูลสังหาริมทรัพย์และเครดิตบูโร เพื่อ จัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอสังหาริมทรัพย์ ทุกประเภทและข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้กู้ซึ่งทำให้ ลดความเสี่ยงการให้สินเชื่อลงได้มาก

๒) ด้านการลดหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ ดำเนินมาตรการผ่านบริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย และแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ยอดหนี้ที่ไม่ ก่อเกิดรายได้ ณ สิ้นไตรมาส ๒ ลดลงเหลือร้อย ละ ๑๒ จากเดิมในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจที่มีอยู่ถึง ร้อยละ ๔๖ ในปี ๒๕๔๒ และบริษัทบริหาร สินทรัพย์ไทย มีการบริหารสินทรัพย์เพื่อลด ปัญหานี้เสีย โดยมีจำนวนกิจการอยู่ ๑๐,๒๒๕ ราย คิดเป็นสินทรัพย์มูลค่า ๗๕๖,๙๕๗ ล้านบาท

มาตรการด้านตลาดทุน

กระทรวงการคลังมีมาตรการต่าง ๆ ส่งเสริม การลงทุนผ่านตลาดหลักทรัพย์ สร้างความมั่นใจ แก่ตลาดทุน ส่งผลให้ มูลค่าทุนตามราคาตลาด

(Market Capitalization) สูงเป็นประวัติการณ์ โดยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง ตุลาคม ปี ๒๕๔๗ สูง ถึง ๔ ล้านล้านบาท เทียบกับ ๑.๖ ล้านล้านบาท ในปี ๒๕๔๔ และ มูลค่าทุนตามมูลค่าที่ตราไว้ ของตลาดตราสารหนี้อยู่ที่ ๒.๗ ล้านล้านบาท ณ เดือนตุลาคม ๒๕๔๗ สูงขึ้นจาก ๑.๘ ล้านล้านบาทในปี ๒๕๔๔ และส่งผลให้เกิดความสมดุล ในตลาดทุนมากยิ่งขึ้น

❖ กระทรวงการคลังสนับสนุนบริษัท เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยออก มาตรการภาษี เพื่อสนับสนุนให้บริษัทต่างๆ เข้า จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อความโปร่งใส และการระดมทุนที่ง่ายขึ้น เช่นลดอัตราภาษีเงิน ได้นิติบุคคลให้บริษัทในตลาดหลักทรัพย์ โดย ลดภาษีลงเหลือร้อยละ ๒๐ จากร้อยละ ๒๕ หาก จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ MAI และลด ภาษีลงเหลือร้อยละ ๒๕ จากร้อยละ ๓๐ หากจด ทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (SET) เพื่อสร้าง แรงจูงใจให้มีการลงทุนในตลาดมากขึ้น

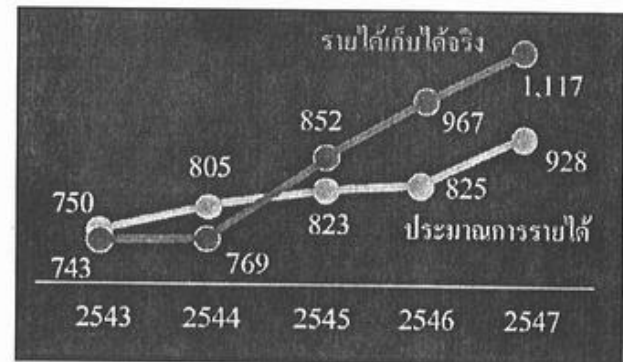
❖ จัดตั้งนกลงทุนสถาบัน โดยจัด ตั้งกองทุนร่วมทุน กองทุนสำรองสำหรับการ เกษียณอายุและกองทุนร่วมเพื่อการเลี้ยงชีพ เพื่อให้ส่งเสริมการออมเงินระยะยาวและสร้าง ให้มีการจัดการการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการพัฒนาตลาดทุนที่ดีด้วย

❖ พัฒนาดตลาดตราสารหนี้ และ พันธบัตรเอเชีย (Asia Bond) โดยมุ่งทางด้าน อุปทาน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานซึ่ง

จะเป็นการสร้างแหล่งเงินทุนระยะยาวให้แก่ภาครัฐและเอกชน ซึ่งจะนำไปสู่ระบบการเงินที่มีดุลยภาพ และเป็นการพัฒนาความร่วมมือทางการเงินระหว่างประเทศให้มีความแข็งแกร่ง รวมทั้งมีผลิตภัณฑ์ตราสารหนี้ที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่นการที่กระทรวงการคลังได้อนุญาตให้สถาบันการเงินระหว่างประเทศ อาทิ Asian Development Bank (ADB), International Financial Cooperation (IFC) และ World Bank และรัฐบาลหรือสถาบันการเงินของรัฐต่างประเทศ อาทิ Japan Bank for International Cooperation (JBIC) เป็นต้น สามารถออกพันธบัตรสกุลเงินบาทในประเทศไทยได้แล้วทำให้สามารถกำกับดูแล รวมถึงติดตามประเมินผลได้ นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างทางเลือกในการลงทุนอีกด้วย ออกมาตรการให้เอื้อต่อการปรับปรุงโครงสร้างหนี้ โดยมีการควบรวมกิจการสถาบันการเงิน ทำให้ลดปัญหาลงและมีความแข็งแกร่งเชิงเศรษฐกิจมากขึ้น และจัดทำแผนแม่บทตลาดทุนไทยโดยมีจุดประสงค์ให้เกิดธรรมาภิบาลในตลาดทุน

ไม่ว่าการดำเนินนโยบายการคลังที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จมากเพียงใด แต่สิ่งที่คุณดำเนินนโยบายการคลังจำเป็นต้องตระหนักอยู่เสมอคือ การดำเนินนโยบายการคลังนั้นในที่สุดแล้ว ต้นทุนในการดำเนินนโยบายก็คือภาษีของประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งที่ผ่านมา กระทรวง

การคลังได้ดำเนินนโยบายโดยตระหนักถึงวินัยทางการคลังอย่างเคร่งครัด



แก้ปัญหาการคลังให้กลับสู่สมดุล และยั่งยืน

๔ ปีที่ผ่านมา กระทรวงการคลังได้รักษาวินัยทางการคลังได้อย่างเคร่งครัดจนสามารถทำงบประมาณสมดุลได้ในปี ๒๕๔๘ การก่อหนี้สาธารณะลดลงอย่างต่อเนื่องและรักษาระดับของหนี้ต่างประเทศไว้ไม่เกินกำหนด ส่งผลให้สามารถจัดสรรงบประมาณเพื่อการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ โดยปัจจัยหลักกรอบความยั่งยืนทางการคลัง ที่กระทรวงการคลังยึดถืออย่างเคร่งครัด ได้แก่

ดุลงบประมาณ ในปัจจุบันภาคเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นเวลาเหมาะสมที่รัฐบาลควรเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้นำการกระตุ้นเศรษฐกิจเป็นผู้รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ และกำกับดูแลให้ระบบตลาดทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ภาคเอกชนเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะต่อไป และในปี ๒๕๔๗

ดุลการคลังขาดดุลเพียง ๕๐,๕๐๐ ล้านบาท
ดังนั้นในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ รัฐบาลจึงจัดทำ
งบประมาณสมดุลเป็นครั้งแรกหลังจากเกิดวิกฤต
เศรษฐกิจในปีงบประมาณ ๒๕๔๐ ซึ่งเร็วกว่าเดิม
ที่ตั้งเป้าหมายไว้ปี ๒๕๕๑ รวมทั้งวางแผน
งบประมาณสมดุลต่อเนื่องจนถึงปีงบประมาณ
๒๕๕๒

หนี้สาธารณะ/GDP เหลือร้อยละ ๔๖
และ การก่อหนี้ต่างประเทศไม่เกิน ๑ พันล้าน
ดอลลาร์สหรัฐต่อปี การก่อหนี้สาธารณะได้มีการ
ปรับเปลี่ยนนโยบายเป็นการกู้ภายในประเทศ
เป็นหลัก เพื่อลดความเสี่ยงจากความผันผวน
ของอัตราแลกเปลี่ยน หนี้ต่างประเทศ ณ ต้นปี
งบประมาณ ๒๕๔๔ หนี้ต่างประเทศมีจำนวน
๒๐,๔๔๙ ล้านบาทเหรียญสหรัฐฯ ลดลงเหลือ
๑๖,๐๘๔ ล้านบาทเหรียญสหรัฐฯ ในเดือน สิงหาคม
๒๕๔๗ หรือลดลงเท่ากับ ๔,๓๖๕ ล้านบาทเหรียญ
สหรัฐฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ นอกจากนั้นแล้ว
สถานะของหนี้สาธารณะคงค้างจะได้รับการ
ติดตามอย่างใกล้ชิดเพราะเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่ง
ตามเกณฑ์ของกรอบความยั่งยืนทางการคลัง

งบลงทุนเพียงพอสูงถึงร้อยละ ๒๕ ของ
งบประมาณ สัดส่วนงบลงทุนต่องบประมาณ
รายจ่ายรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๕ โดยใน
ปีงบประมาณ ๒๕๔๘ คาดว่างบลงทุนจะอยู่ที่
ร้อยละ ๒๕.๒ และจะเพิ่มขึ้นเป็นลำดับจนเท่ากับ
ร้อยละ ๓๓.๓๑ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๒

กล่าวคือกระทรวงการคลังได้รักษากรอบ

ความยั่งยืนทางการคลังโดยได้กำหนดไว้เป็น
แนวทางในการดำเนินนโยบายการคลังดังนี้

➢ หนี้สาธารณะต่อผลิตภัณฑ์มวลรวม
ในประเทศไม่เกินร้อยละ ๕๐ ในขณะที่ข้อมูล
ปัจจุบันอยู่ที่ ร้อยละ ๔๖.๒ และจะคาดว่าจะลดลง
ตามลำดับจนอยู่ในระดับไม่เกินร้อยละ ๒๕.๖๑
ในปีงบประมาณ ๒๕๕๒

➢ ภาระหนี้ต่องบประมาณไม่เกินร้อยละ
๑๕ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจได้ว่าภาระหนี้ในแต่ละปีไม่
มากจนไปเบียดบังการจัดสรรงบประมาณในการ
พัฒนาประเทศในด้านอื่นๆ

เน้นการให้บริการประชาชน

นอกจากการดำเนินนโยบายเพื่อการฟื้นฟู
อย่างยั่งยืนภายใต้กรอบความยั่งยืนทางการคลัง
ที่ได้กล่าวไปแล้ว การบริหารการจัดการที่ดี โดย
มุ่งเน้นการให้บริการประชาชน ยังเป็นสิ่งที่พึง
ละเลยมิได้ ในช่วง ๔ ปีที่ผ่านมา กระทรวง
การคลังได้มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนใน
ด้านต่างๆ ได้แก่

สร้างความโปร่งใส โดยคำนึงถึงภาษี
ปัจจุบัน ไม่ย้อนหลัง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุน
ให้ประชาชนและธุรกิจต่างๆ เห็นถึงความสำคัญ
ของภาษีและไม่หลีกเลี่ยงการจ่ายภาษี

พัฒนาระบบผู้เสียภาษีด้วยระบบ ICT
ของ ๓ กรมจัดเก็บ การพัฒนาระบบดังกล่าวจะ
ทำให้การจัดเก็บภาษีเป็นไปได้อย่างสะดวกรวดเร็ว
และมีข้อมูลที่ทันสมัยเสมอ โดยมี E-Revenue/

E-Excise/ E-Custom เป็นการจัดทำระบบฐานข้อมูลภาษีและรายได้ของรัฐ เพื่อความสะดวกในการใช้ข้อมูลและการประมาณการ และ E - Procurement เป็นโครงการพัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างและมีมาตรฐานในการจัดทำอย่างเป็นระบบ

๓. มองเศรษฐกิจ สังคมไทยในอีก ๔ ปีข้างหน้า

การบริหารจัดการเศรษฐกิจไทยใน ๔ ปีข้างหน้ามิใช่เป็นการฟื้นฟู แต่หากจะเป็นการส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน โดยการบริหารจัดการเศรษฐกิจไทยใน ๔ ปีข้างหน้าจะมีความแตกต่างจาก ๔ ปีที่ผ่านมาโดยสิ้นเชิง ในปัจจุบัน นับจากไตรมาสแรกปี ๒๕๔๗ เศรษฐกิจไทยได้กลับเข้าสู่ภาวะการใช้กำลังการผลิตเต็มที่อีกครั้งนับจากช่วงก่อนวิกฤตเศรษฐกิจ ดังนั้น ปัญหาอุปทานส่วนเกินจึงมิใช่ประเด็นปัญหาที่สำคัญของเศรษฐกิจไทยอีกต่อไป บทเรียนจากวิกฤตเศรษฐกิจไทยสอนให้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลใน ๔ ปีข้างหน้า (ปี ๒๕๔๘-๒๕๕๑) นั้นจึงมีอาจดำเนินการเฉพาะในเชิงปริมาณผ่านทางด้านอุปสงค์เพียงอย่างเดียวดังเช่นอดีต แต่หากรัฐบาลจำเป็นที่จะต้องดำเนินการผ่านทางด้านอุปทาน และมุ่งเน้นการขยายตัวเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย การขยายตัวเชิงคุณภาพนั้น

หมายรวมถึงการขยายตัวทั้งด้านการใช้จ่ายลงทุน และแรงงาน ภายใต้เสถียรภาพทางเศรษฐกิจการเงิน การคลัง และการบริหารจัดการที่ดี ในระยะ ๔ ปีข้างหน้า รัฐบาลมีแนวทางการดำเนินนโยบายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่สำคัญได้แก่

๑) สร้างความยั่งยืนทางการคลัง (Progressing Fiscal Sustainability) สร้างฐานภาษีที่ยั่งยืนโดยปฏิรูปโครงสร้างภาษีเงินได้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ รวมไปถึงการขยายฐานและดึงดูดธุรกิจนอกระบบให้เข้าสู่ฐานภาษี ปรับกระบวนการทัศน์การจัดการรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพและมุ่งเน้นการบริหารที่ราชพัสดุให้มีประสิทธิภาพ มิใช่แต่เพียงจัดหารายได้จากการเก็บภาษีจากเอกชนเพียงอย่างเดียว กระทรวงการคลังยังมุ่งเน้นถึงการจัดการสินทรัพย์ที่ครอบครองอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดด้วย เพื่อสร้างฐานรายได้หลักแหล่งใหม่ให้แก่กระทรวง รวมทั้งกระทรวงการคลังจะต้องรักษาวินัยทางการคลังตามกรอบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

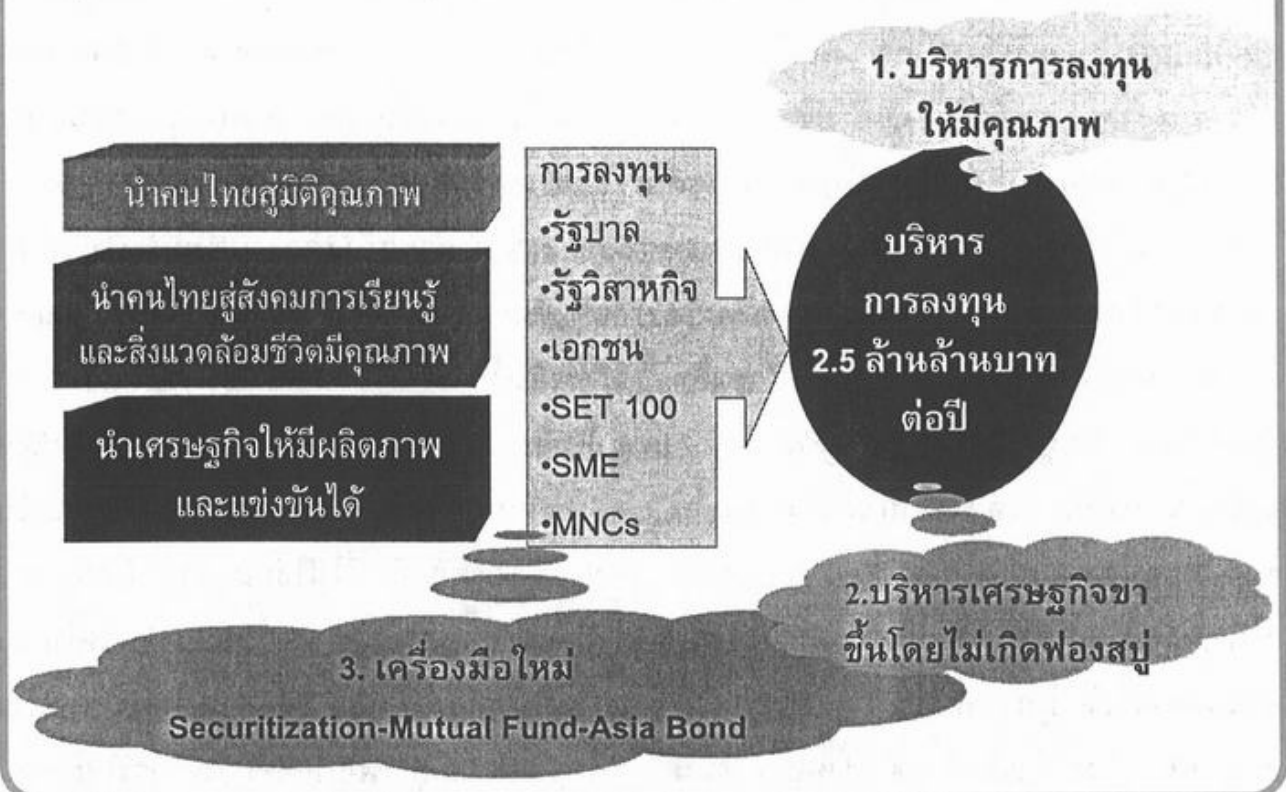
๒) การสร้างความเข้มแข็งในระบบการเงิน (Producing Strength of Financial System) โดยสร้างระบบบริหารติดตามแบบบูรณาการ สร้างกลไกการกำกับสถาบันการเงิน สถาบันการเงินเฉพาะกิจ สถาบันประกันเงินฝาก และสถาบันที่ไม่ใช่ธนาคาร นอกจากนี้คือการดำเนินการเรื่องการแยกบัญชีการดำเนินงานตามนโยบายรัฐของรัฐวิสาหกิจออกจากการดำเนินงานปกติ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสชัดเจน

และวัดผลได้ (PSA) รวมทั้งการส่งเสริมการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน และปราบปรามกิจกรรมเงินนอกระบบ ในส่วนของตลาดทุนนั้นจะเพิ่มเสถียรภาพในตลาดทุนเพิ่มรัฐวิสาหกิจจดทะเบียน (Supply) และแก้กฎหมายเพื่อเร่งธรรมาภิบาลสำหรับตราสารหนี้จะเพิ่มฐานให้กับตลาดตราสารหนี้ ส่งเสริม Securitization ในการลงทุน Logistic นอกจากนี้คือการทำการขยายฐาน Asia Bond และให้เอกชน และรัฐบาลเพื่อนบ้านออก Baht Bonds

๓) การลงทุนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (Pro-active in Economic and Social Investment) ได้จัดทำจัดแผนการลงทุนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศใน

ระยะ ๕ ปี เพื่อเป็นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประเทศต่อไป รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมยุทธศาสตร์ Logistics ของประเทศที่จะลดต้นทุนการขนส่งต่ำกว่าร้อยละ ๑๐ ของ GDP ก่อให้เกิดความสามารถในการแข่งขันให้แก่เอกชนในการดำเนินนโยบายการจัดการด้านอุปทาน (Supply Management) ในส่วนของแหล่งเงินทุนนั้น กระทรวงการคลังได้มีมาตรการในการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมทางการเงินใหม่เช่นการทำ Securitization และการพัฒนาตลาด Asia Bond ในการลดการพึ่งพางบประมาณของรัฐบาลเพื่อที่จะได้นำงบประมาณมาจัดสรรให้ก่อประโยชน์ทางสังคมได้มากที่สุด

เป้าประสงค์ : นำเศรษฐกิจและสังคมไทย “สู่การพัฒนาเชิงคุณภาพ”



๔) การบริหารโปร่งใส และทันสมัยให้
ประชาชน (Professional Management with
Transparency)

กระทรวงการคลังได้จัดทำเป้าประสงค์และ
กลไกการขับเคลื่อนในการนำเศรษฐกิจและสังคม
ไทยสู่การพัฒนาเชิงคุณภาพ โดยมีเป้าหมายหลัก
๔ เป้าหมาย ดังต่อไปนี้

๑) นำคนไทยสู่มีคุณภาพ : โดยทำให้
คนไทยเป็น คนคุณภาพ กล่าวคือ คนไทยสามารถ
คิดเป็น ทำเป็น และ มีงานคุณภาพ นั่นคือ ทำงาน
ที่ใช้ความสามารถและมีรายได้สูง การทำให้คน
ไทยเป็นคนคุณภาพนั้น รัฐบาลมีเป้าหมายในการ
จัดการโดยการเพิ่มฐานความรู้ความชำนาญของ
ประชาชนทุกระดับ โดยนักเรียนทุกคนจะต้องมี
โอกาสเข้ารับการศึกษาขั้นต่ำ ๑๒ ปี (ม.๖ ทั้ง
สายสามัญและอาชีวะ) ที่มีคุณภาพ โดยรัฐ
ให้การศึกษาภาคบังคับ ๑๒ ปี ฟรี สำหรับผู้จบ ม.๖
หรือเทียบเท่า จะเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา
เพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๔๘ และจะเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ
๕๐ ภายในปี ๒๕๕๑ โดยมีเงินกู้ยืมเพิ่มการ
ศึกษาเพื่อออกมาทำงานตามความต้องการของ
ตลาดอย่างเพียงพอ และผู้อยู่ในวัยทำงานทุกคน
ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพไม่น้อยกว่า ๒
สัปดาห์ต่อปีโดยจะมีการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษา
จัดตั้งกองทุนอุดมศึกษาและจัดการอบรมคู่
ทำงาน เป็นกลไกในการนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

สำหรับการจ้างงาน ได้มีการตั้งเป้าให้มี
การจ้างงานเพิ่มไม่น้อยกว่า ๗๐๐,๐๐๐ ตำแหน่ง

ทุกปี เพื่อไม่ให้เกิดการว่างงานเกินร้อยละ ๒ ของ
กำลังแรงงาน นอกจากนี้ ในการสร้างเศรษฐกิจ
ฐานรากให้มีความพอเพียงและมั่นคง ปราศจาก
ความยากจน รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายในการยก
ระดับประชาชนจำนวน ๖ ล้านคนให้พ้นความ
ยากจนภายในปี ๒๕๕๑ โดยจะสร้างความมั่นคง
ในรายได้ให้กับครัวเรือนในภาคเกษตรและผู้มี
รายได้น้อยในเมือง ทำให้ครัวเรือนยากจนมี
ทรัพย์สินเพื่อสร้างรายได้และดำรงชีพอย่าง
สมฐานะ

๒) นำคนไทยสู่สังคมการเรียนรู้ มีสิ่ง
แวดล้อมชีวิตคุณภาพ : ทางรัฐเองมีเป้าหมาย
ในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ให้กับทุกชุมชน
โดยทุกคนในชุมชนต้อง สามารถเข้าถึงแหล่ง
ข้อมูลเพื่อการค้นคว้าและศึกษาเอง ทั้งนี้จะมี
ระบบรองรับการศึกษาตลอดชีพ โดยจะเน้นที่
สาระและคุณภาพ พร้อมกับการเผยแพร่ที่
น่าสนใจโดยการจัดสร้างห้องสมุดชุมชน e-library
และ โครงการศึกษาต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม
องค์กรพัฒนาสาระและสื่อคุณภาพ



นอกจากนี้ เป้าหมายที่สำคัญคือการสร้างสภาพแวดล้อมคุณภาพสำหรับทุกชีวิต โดยมีบ้านสำหรับทุกคนครัว แม้ว่าจะมีรายได้น้อยก็ตาม มีสาธารณสุขสำหรับทุกคนครัวเรือน นั่นคือทุกคนสามารถเข้าถึงระบบสาธารณสุขขั้นพื้นฐานผ่านระบบประกันสังคมและประกันสุขภาพถ้วนหน้า เช่นโครงการ ๓๐ บาท รักษาทุกโรค และจัดตั้งให้มีงบประมาณเพียงพอ และอีกประการที่สำคัญคือ สังคมปลอดภัยโดยไม่มีการสูญเสีย โดยเฉพาะอุบัติเหตุ อาชญากรรม และยาเสพติด โดยจะเน้นให้มีโครงการร่วมใจณรงค์ และออกกฎหมายบังคับ เป็นวิธีการขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย

๓) นำเศรษฐกิจให้มีผลิตภาพและแข่งขันได้ : มีเป้าหมายหลักคือให้ภาคการผลิตและบริการหลักสามารถแข่งขันได้ โดยให้ผลิตภาพมีส่วนในการสนับสนุนการขยายตัวของเศรษฐกิจไม่น้อยกว่า ๑/๓ (ร้อยละ ๒ จากร้อยละ ๖-๗ ของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ) โดยเน้นการทำงานในกลุ่ม Cluster ผู้ผลิต เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล โดยจะมีเครือข่ายวิสาหกิจเป็นตัวขับเคลื่อน

สำหรับการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันนั้น เป้าหมายตามยุทธศาสตร์หลักคือการตั้งงบประมาณกองทุนเทคโนโลยีและการส่งเสริมให้มีการใช้จ่ายด้าน R&D ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑.๕ ของ GDP ภายในปี ๒๕๕๑ และมีจำนวนสิทธิบัตรคนไทยเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๒,๕๐๐ สิทธิบัตรในปี ๒๕๕๑ ทั้งนี้จะทำการ

ส่งเสริมรัฐวิสาหกิจชั้นนำ สร้างมาตรการเพิ่มการชดเชยภาษี และลดค่าใช้จ่ายจดทะเบียนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายดังกล่าว

สำหรับรากหญ้าที่สำคัญอันเป็นส่วนใหญ่ของเศรษฐกิจทั้งประเทศนั้น เป้าหมายที่สำคัญคือการเพิ่มจำนวนเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กขนาดกลาง ๕๐,๐๐๐ รายต่อปี โดยมีอัตราการอดเกินกว่าร้อยละ ๒๐ ทั้งนี้จะใช้วิธีขยายการฝึกอาชีพและให้สินเชื่อในการสนับสนุนให้เป็นไปตามเป้าที่วางไว้

ในด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะจัดทำให้มีเพียงพอตามมาตรฐานสากล โดยมีเป้าหมายจะทำให้ต้นทุน Logistics ลดลงต่ำกว่าร้อยละ ๙ ของ GDP และมีความพร้อมเป็นศูนย์กลางของภูมิภาคอินโดจีนด้านการขนส่งทางทะเลผ่านท่าเรือแหลมฉบัง และทางการบินผ่านสนามบินสุวรรณภูมิ ทั้งนี้รัฐบาลจะเป็นแกนนำหลักสำหรับการจัดตั้งโครงสร้างพื้นฐานส่วนรวม โดยให้เอกชนร่วมลงทุนด้วย

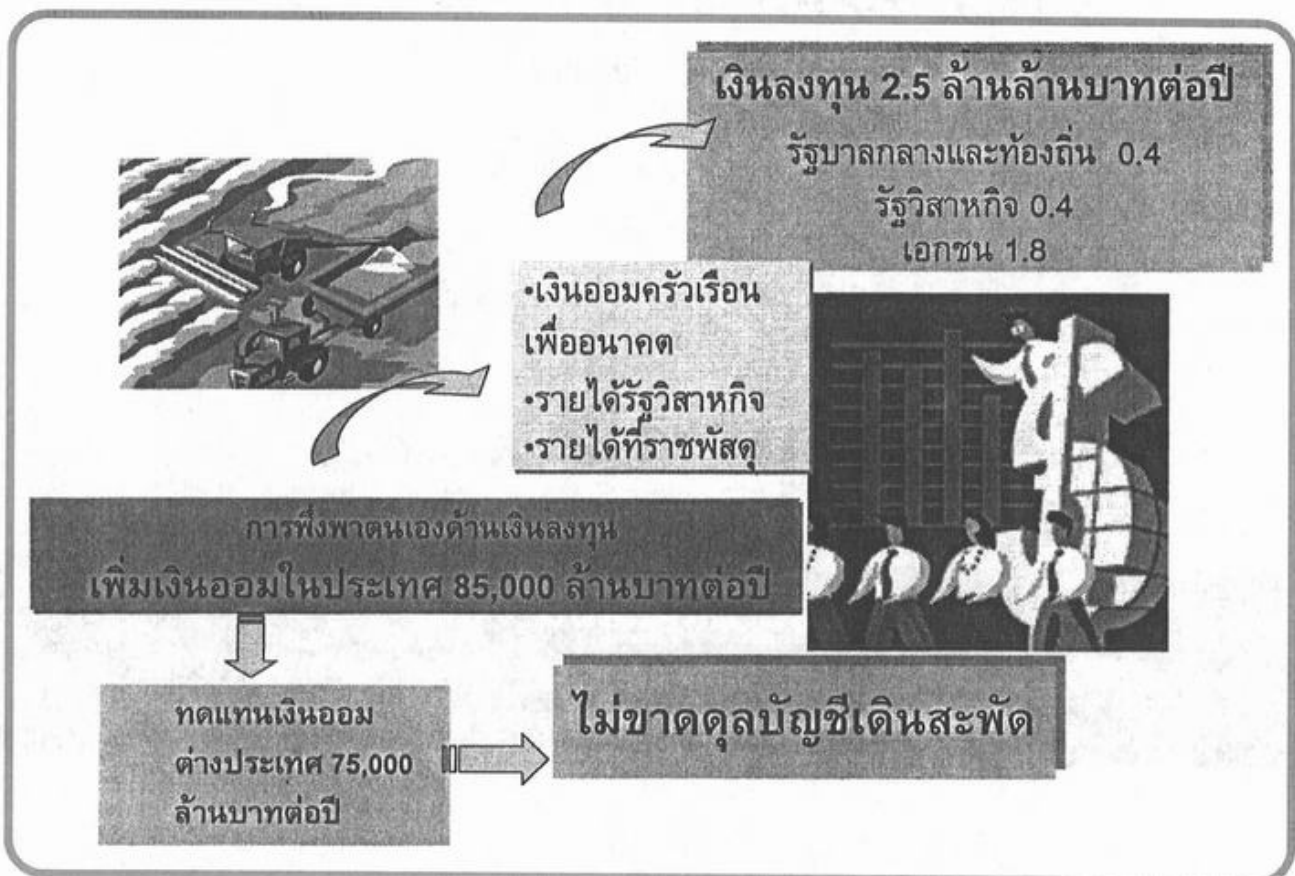
นอกจากนี้ การก้าวเข้าสู่การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจอินโดจีนและเอเชีย มีเป้าหมายในการสร้างฐานเศรษฐกิจเชื่อมโยงเศรษฐกิจอินโดจีนพร้อมการลงทุนเพื่อพัฒนาเมืองหน้าด่านชายแดนที่สำคัญให้เป็นแกนกลางในการร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยจะมีการสร้างความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจกับเอเชีย (อาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้) ผ่าน FTA และกลไกความร่วมมือทางการเงิน เช่น พันธบัตรเอเชีย เป็นต้น

๔) มีเสถียรภาพการเงินการคลัง : ด้านเสถียรภาพนั้นมีความสำคัญมาก รัฐบาลมีแนวทางการบริหารการลงทุนและการออมของประเทศให้อยู่ในกรอบที่มีความสมดุล โดยตั้งเป้าให้มีการกำกับกับการลงทุนและการใช้จ่ายของรัฐและเอกชนให้อยู่ในกรอบที่มีความสมดุลทั้งปริมาณและคุณภาพ ไม่ให้เกิดสภาวะฟองสบู่ในสาขาใดๆ โดยจะมีการกำหนดแนวทางการลงทุนของประเทศให้ไม่ซ้ำซ้อน พร้อมให้การสนับสนุนด้านต่างๆ ทั้งนี้จะเน้นการลงทุนด้าน ICT การลงทุนมีผลตอบแทนคุ้มค่า ใช้สินค้าที่ผลิตได้ในประเทศเป็นหลัก ทหารรายได้เข้าประเทศ และใช้แหล่งเงินทุนที่เหมาะสม โดยจะมีเครื่องมือใหม่ๆ เช่น Securitization, Mutual Fund และ

Asia Bond

นอกจากนี้จะเร่งการออมครัวเรือนให้สอดคล้องกับการลงทุนเพื่อลดการพึ่งพาเงินทุนต่างประเทศและป้องกันการขาดดุลบัญชีเดินสะพัด และจะเปิดช่องการลงทุนของเงินออมของประชาชน ผ่านตลาดทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศในเอเชียมากขึ้น ดังภาพประกอบ

เป้าหมายประการสำคัญอีกประการคือ ความยั่งยืนทางการเงินการคลัง โดยตั้งเป้าให้มีการกำกับให้ภาคการคลังมีความยั่งยืน มีหนี้สาธารณะลดลง มีงบประมาณสมดุล และมีเงินลงทุนเพียงพอ โดยจะจัดหารายได้เพิ่มเติมจากแหล่งรายได้ใหม่ โดยเฉพาะการบริหารรัฐวิสาหกิจ และการบริหารที่ราชพัสดุ



สำหรับการรักษาเสถียรภาพทางการเงิน รัฐบาลจะบริหารให้การขยายตัวของเศรษฐกิจ เป็นไปโดยมีเสถียรภาพทางการเงินทั้งภายใน และภายนอก ทั้งนี้จะดูแลและส่งเสริมเสถียรภาพ และความมั่นคงของตลาดทุน ธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงินเฉพาะกิจ และการบริหารความเสี่ยงหนี้ครัวเรือนของสถาบันการเงิน พร้อมกับ สร้างกลไกความร่วมมือในภูมิภาคเอเชียเพื่อ สร้างเสถียรภาพทางการเงินร่วมกัน รวมทั้ง การเตรียมความพร้อมในการรองรับการเจรจา

เปิดเสรีภาคการเงิน ซึ่งกระทรวงการคลังจะ ถูกกดดันจากภายนอกประเทศให้เปิดเสรีใน ภาคการเงิน ดังนั้นการศึกษาวิเคราะห์ และ การกำหนดทำที่อย่างเหมาะสม ตลอดจนขอ ความร่วมมือจากภาคเอกชนย่อมจะทำให้ กระทรวงการคลังสามารถดำเนินนโยบายหรือ กำหนดทำที่ในการเจรจาได้อย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงควมมีเสถียรภาพทางการเงินของ ประเทศและประโยชน์ที่จะได้รับสูงสุด

ด้วยความปรารถนาดีจาก..... ผู้แทนจำหน่าย

- ผงจัดคราบพร้อมฤทธิ์ฆ่าเชื้อ Mediklen Powder
- เครื่องไตเทียมรุ่น Surdial, Diamax
- ตัวกรองไตเทียม Cellulose Triacetate Dialyzer NIPRO-Japan
- Blood Line & AV-Fistula set NIPRO-Thailand
- เครื่องท่นยาสำหรับผู้ป่วยหอบหืด Medix, U.K.
- ตู้เตรียมยาเคมีบำบัดของ Envair, U.K.

บริษัท ไสทกัวัฒน์ จำกัด

62/305-306 หมู่ 8 ถ.รัตนวิบูลย์ ต.บางกระสอ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000

โทร. 0-2950-5240-6 โทรสาร 0-2950-5247

การพัฒนาองค์การ (ORGANIZATION DEVELOPMENT) กับการปฏิรูประบบราชการ

.....
ผศ.กวี รัชชน*
.....

๑. ความนำ

การพัฒนาองค์การถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งในการศึกษาเรื่องขององค์การ เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา ประมาณปี ค.ศ. ๑๙๔๖ เป็นความพยายามในการเพิ่มศักยภาพขององค์การเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยในระยะแรกได้มีการนำความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการวิจัยการดำเนินงาน (Action Research) มาใช้ ในปัจจุบันได้มีการนำเทคนิคอื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์การ เช่น การกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ เป็นต้น ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยราชการต้องเรียนรู้ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิรูประบบราชการไทยให้ได้ผลตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

๒. ความหมาย และลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การ

เวนเดล เฟรนช์ (Wendell French) ให้ความหมาย การพัฒนาองค์การ (OD) ว่าเป็นความพยายามในระยะยาว ที่จะปรับปรุงศักยภาพ (Capability) และความสามารถขององค์การให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยความช่วยเหลือของนักพฤติกรรมศาสตร์ภายใน หรือภายนอกองค์การที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์การ^{๑)}

ริชาร์ด เบคฮาร์ด (Richard Beckhard) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคือ ความพยายามต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยกระทำต่อทั้งระบบขององค์การ ที่เริ่มจากฝ่ายบริหารระดับสูง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสุขภาพขององค์การ โดยใช้การสอดแทรกที่ได้วางแผนไว้ (Planned Intervention) ในกระบวนการขององค์การ ด้วยการอาศัยความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์^{๒)}

* อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำหรับผู้เขียนมีความเห็นว่า การพัฒนาองค์การ หมายถึง ความพยายามต่าง ๆ ที่วางแผนไว้เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Capabilities) และความสามารถขององค์การโดยมีผลต่อองค์การส่วนรวม ที่จะแก้ไขปัญหาและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพและให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ อันจะทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และมีความอยู่รอดในระยะยาว

จากความหมายดังกล่าว สามารถแยกลักษณะสำคัญของการพัฒนาองค์การได้ดังนี้

๑. เป็นความพยายาม (Efforts) ได้แก่ การกระทำใด ๆ เช่น การฝึกอบรม การวิจัย ปฏิบัติการ การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ

๒. เป็นการเปลี่ยนแปลง โดยมีการวางแผนไว้ก่อนล่วงหน้า (Planned Change) การพัฒนาองค์การจะต้องเป็นการวางแผนล่วงหน้าที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

๓. มีผลต่อองค์การโดยส่วนรวม เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Capabilities) ขององค์การ ให้มีสมรรถนะสูงขึ้น การพัฒนาองค์การที่กระทำโดยวิธีใดก็ตาม จะมีผลต่อองค์การโดยส่วนรวมให้องค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น

๔. ทำให้องค์การสามารถแก้ปัญหา และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก การแก้ปัญหาอาจจะเป็นการแก้ปัญหาในระยะสั้นและระยะยาว ส่วนการปรับตัวเป็นการเพิ่ม

ความสามารถขององค์การในระยะยาว

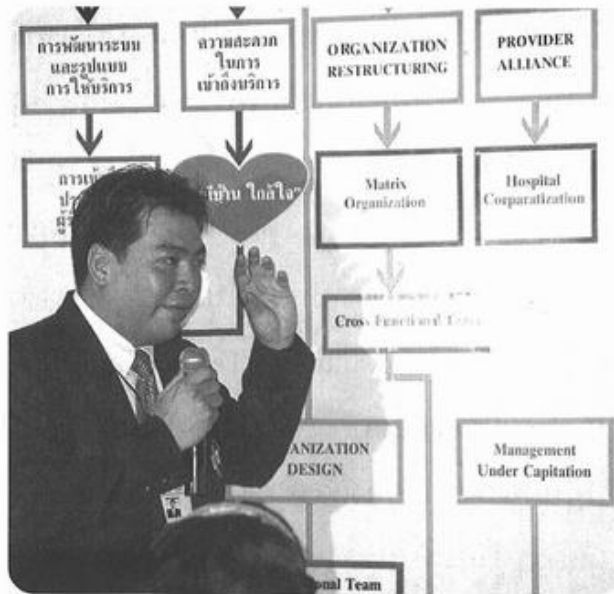
๕. ให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ วัตถุประสงค์ทั้ง ๓ ประการ อาจมีความขัดแย้งกัน ซึ่งนักบริหารหรือผู้ดำเนินการพัฒนาองค์การจะต้องทำให้เกิดความสมดุล ไม่ให้เน้นไปด้านใดด้านหนึ่ง เพราะถ้ามุ่งประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การมากเกินไป จะทำให้เกิดความเครียดในผู้ปฏิบัติงานด้วย หรือในทางกลับกันถ้ามุ่งแต่ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก จะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานน้อยลงไป

๖. ให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า (Growth) และอยู่รอด (Survival) ในระยะยาว วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของการพัฒนาองค์การนั้นในระยะยาวจะต้องมุ่งให้องค์การเจริญก้าวหน้าและอยู่รอด

สำหรับประเด็นที่ว่า เป็นการกระทำที่เริ่มจากระดับเบื้องต้นผู้เขียนมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่อาจจะเป็นการเริ่มจากระดับเบื้องต้น แต่การริเริ่มอาจจะเป็นการเริ่มจากระดับเบื้องต้น เรียกร้องให้มีการพัฒนาองค์การก็ได้

ส่วนการใช้ความรู้ อาจจะไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์อย่างเดียว ความรู้ของศาสตร์ทุกศาสตร์ เช่น คณิตศาสตร์ สถิติ คอมพิวเตอร์ รัฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ และศาสตร์อื่น ๆ ก็สามารถ

๓. จุดมุ่งหมายหลักของการพัฒนาองค์กร



๑. เพื่อพัฒนาการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
องค์การให้ทันสมัย และให้มีระบบที่สามารถ
เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างคล่องแคล่ว
กับสภาพงานในทุก ๆ ลักษณะอยู่เสมอ

๒. เพื่อเพิ่มการทำงานให้มีประสิทธิผล
ประสิทธิภาพสูงสุด โดยส่งเสริมให้มีการคิดค้น
หาเทคนิควิธีการในการปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น
ตลอดเวลา

๓. เพื่อส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือ
ร่วมกันอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
ร่วมกัน ในขณะที่เดียวกันลดทัศนคติแบบคิด
เอาแพ้เอาชนะในระหว่างพวกเดียวกันให้เหลือน้อยที่สุด

๔. เพื่อเพิ่มพูนสัมพันธภาพระหว่างส่วน
งานต่าง ๆ ในองค์การรวมตลอดถึงระหว่าง
ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น
ขององค์การ

๕. เพื่อส่งเสริมให้บุคคลทุกระดับชั้นของ
องค์การได้วางแผนและปฏิบัติงานโดยมุ่งยึดถือ
เป้าหมายหลัก หรือวัตถุประสงค์รวมขององค์การ
เป็นแนวทาง

๖. เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ เชื่อใจ ความ
เปิดเผย และแสวงหาแนวทางในการจูงใจคน
ให้ปฏิบัติงานบรรลุผลงานที่ดี และได้รับ
สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

๗. เพื่อจัดข้อขัดข้องเกี่ยวกับการติดต่อ
สื่อสารข้อความระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม
คนในองค์กร

๔. ฐานคติบางประการของการพัฒนาองค์การ

ภายใต้แนวความคิดพื้นฐานของการพัฒนาองค์การบางประการดังกล่าวมาแล้วและเพื่อให้เข้าใจแนวความคิดนี้ดียิ่งขึ้น ต่อไปนี้จะได้นำฐานคติบางประการของการพัฒนาองค์การมาพิจารณา คือ ^(๔)

๑. มนุษย์ส่วนใหญ่มีความปรารถนาที่จะเห็นความเจริญก้าวหน้าของตนเอง

๒. คนทั่วไปต้องการรวมเป็นกลุ่ม และกลุ่มจะมีประสิทธิภาพถ้าหากทุกคนให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่

๓. การเปลี่ยนแปลงในระบบย่อยขององค์การใดก็ตาม จะมีผลต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์การอันเป็นส่วนรวมด้วยเสมอ

๕. วิวัฒนาการและวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาองค์การ

การพัฒนาองค์การมีวิธีการสำคัญแบ่งออกได้เป็น ๕ วิธี ซึ่งมีวิวัฒนาการดังนี้ ^(๕)



๕.๑ การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) หรือบางที่เรียกว่า T-Group Seminar เป็นวิธีการแรกที่ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การ กลุ่มที่มาอบรมเรียกว่า T-Group เป็นกลุ่มบุคคลขนาดเล็กที่มารวมกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ แต่ละคนมาเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ การเจริญเติบโต ภาวะผู้นำ และลักษณะพลวัตของกลุ่ม การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการได้เริ่มต้นขึ้นเป็นครั้งแรกในฤดูร้อนของปี ค.ศ. ๑๙๔๖ ดำเนินการโดย เคิร์ต เลวิน (Kert Lewin) และคณะ ที่สถาบันวิจัย ลักษณะพลวัตของกลุ่ม ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซต (Massachusetts Institute of Technology-MIT) โดยนำผู้นำท้องถิ่นเข้ามาทำการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ ผลของการฝึกอบรมครั้งนั้นพบว่าผู้เข้าอบรมได้รับประสบการณ์ที่ดี และคาดว่าจะสามารถนำไปใช้ในการทำงานในองค์การของตนเองได้

จากนั้น มีการนำวิธีการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการไปใช้ฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยราชการและองค์กรธุรกิจของสหรัฐอเมริกา

การประยุกต์เทคนิค T-Group ได้กลายมาเป็นการสร้างการทำงานเป็นหมู่คณะ (Team Work) ในเวลาต่อมา

๕.๒ การวิจัยดำเนินการ (Action Research) และการสำรวจข้อมูลย้อนกลับ (Survey Feedback)

นักสังคมศาสตร์ชื่อ จอห์น คอลเลียร์ (John Collier) เคิร์ต เลวิน (Kert Lewin) และ วิลเลียม ไวท์ (William White) คณะนักวิชาการดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยดำเนินการ (หรือบางที่เรียกว่าการวิจัยปฏิบัติการ Operations Research) กับการใช้การสำรวจข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งเป็นลักษณะของการประยุกต์วิชาสังคมศาสตร์มาดำเนินการ และเป็นการเริ่มต้นนำมาใช้โดย ได้ค้นพบการใช้การวิจัยเชื่อมโยงเข้ากับการดำเนินการพัฒนาสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การดำเนินการริเริ่มโดยสมาชิกทางองค์การด้วยความร่วมมือกับนักสังคมศาสตร์ ที่นำการวิจัยมาใช้ในการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ โดยวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและนำข้อมูลมาเป็นข้อมูลย้อนกลับให้สมาชิกขององค์การแก้ปัญหาขององค์การ และทำอย่างนี้หลายรอบ เลนซิส ลิเคิร์ต (Rensis Likert) ผู้ที่เป็นหัวหน้าคณะนักวิจัยในเวลาต่อมาได้พัฒนามาตรวัดเจตนคติ แบบ ๕ ระดับ (Scale) เรียกว่า Likert Scale ซึ่งมีการนำมาใช้อย่างกว้างขวางในเวลาต่อมา จนถึงปัจจุบันนี้

๕.๓ การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)

จากการนำการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ และการวิจัยดำเนินการมาใช้ นักวิชาการได้แนะนำให้หาวิธีการด้านมนุษยสัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงานในรูปของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ซึ่ง

มีความเชื่อว่าจะทำให้ผลการทำงานดีขึ้น ดังนั้น ลิเคิร์ต ได้แบ่งลักษณะการบริหารงานออกเป็น ๔ แบบคือ ระบบการบริหารงานแบบใช้อำนาจ (Exploitative Authoritative System) หรือระบบที่ ๑ ระบบใช้อำนาจแบบมีความเมตตา (Benevolent Authoritative System) หรือระบบที่ ๒ ระบบปรึกษาหารือ (Consultative System) หรือระบบที่ ๓ ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของกลุ่ม (Participative Group Management) หรือระบบที่ ๔ โดยระบบที่ ๔ จะอยู่ตรงข้ามกับระบบที่ ๑ และเมื่อได้มีการนำระบบที่ ๔ มาใช้ พบว่าทำให้มีผลผลิตภาพ คุณภาพของงาน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ลิเคิร์ตได้นำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้พร้อมกับการสำรวจผลสะท้อนกลับของการดำเนินการ เพื่อที่จะหาผลลัพธ์ของการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ และเสนอให้องค์การวางแผนที่จะให้มีลักษณะของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมากขึ้น

๕.๔ ผลผลิตภาพ (Productivity) และคุณภาพของชีวิตงาน (Quality-of-Work-Life) เทคนิคการพัฒนาองค์การแบบนี้แบ่งออกเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะแรก ก่อกำเนิดขึ้นในยุโรปในทศวรรษ ๑๙๕๐ และได้นำไปใช้ในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษ ๑๙๖๐ อีริก ทริสต์ (Eric Trist) และคณะได้นำเอามาใช้ในกรุงลอนดอน และต่อมาโครงการ QWL (Quality-of-Work-Life)

ได้นำเข้าไปในสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๖๐ ในบริษัทที่มีชื่อเสียง เช่น เยนเนอรอล มอเตอร์ และแพร่หลายไปในบริษัทต่าง ๆ ของ สหรัฐอเมริกาในเวลาต่อมา

ระยะที่สอง ในสมัยปัจจุบัน QWL รู้จักกันในชื่อของ “การเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องของ ลูกจ้าง (Employee Involvement) มากกว่าคำว่า QWL โดย EI เน้นว่าลูกจ้างสามารถมีส่วนในการดำเนินกิจการของบริษัท เพื่อให้การทำงาน มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและสามารถ แข่งขันได้มากขึ้น และต่อมาได้ใช้คำว่า “การเพิ่ม อำนาจของลูกจ้าง (Employee Empowerment) แทนคำว่า “IE” ที่มีใช้อยู่เดิม ส่วนวิธีการ “Productivity และ QWL” ได้เปลี่ยนแปลงใหม่นำมารวมเข้ากับแนวความคิด การพัฒนาคุณภาพ ทั้งระบบ (Total Quality) และยังใช้อยู่ในบริษัท ต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาในปัจจุบัน

๕.๕ การเปลี่ยนแปลงด้านยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ (Strategic Change) จากการที่ได้มีการนำแนวความคิดการบริหารงานยุทธศาสตร์หรือ กลยุทธ์มาใช้ในองค์กร ทำให้นักวิชาการด้านการ พัฒนาการหันมาสนใจการพัฒนาระบบการ พัฒนาการด้านยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ นักวิชาการคนแรก ที่นำเอามาใช้คือ ริชาร์ด เบคฮาร์ด ได้ใช้ “การวางแผนแบบระบบเปิด” (Open System Planning) ในการพัฒนาระบบการ นอกจากนี้นักวิชาการ คนอื่น ๆ สนใจเรื่อง “การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ” ว่าทำอย่างไรจึงจะทำให้ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์

ที่วางไว้เกิดความสำเร็จ กระแสแนวความคิดทั้ง ๕ ที่กล่าวไปนั้น ถือเป็นพื้นฐานของการปรับใช้ เทคนิคและวิธีการพัฒนาองค์กรในปัจจุบัน

๖. มิติต่างๆ ของการพัฒนาระบบการ

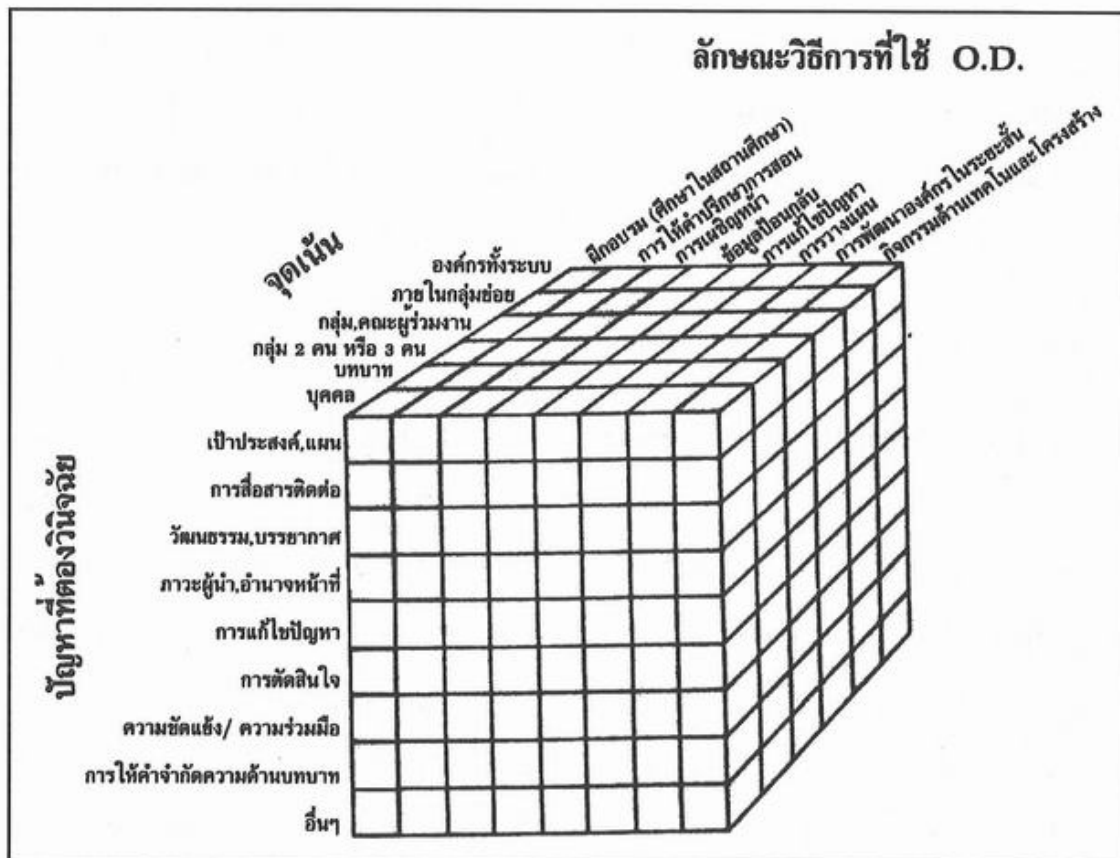
เพื่อให้เห็นภาพการพัฒนาระบบการ ทั้งระบบ จึงขอนำเสนอมิติที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาการ ๓ มิติ คือ ปัญหาที่ต้องวินิจฉัย (Diagnosed Problems) จุดเน้น (Focus of Attention) และวิธีการที่ใช้สอดแทรก (Mode of Intervention) (หรือวิธีการที่ใช้ในการพัฒนา องค์กร)วิธีต่าง ๆ ดังนี้๖) (โปรดดูภาพประกอบ หน้าถัดไป)

๖.๑ มิติด้านปัญหาที่ต้องวินิจฉัย แบ่งออกเป็นปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

- ปัญหาด้านเป้าประสงค์และแผนงาน
- ปัญหาด้านการติดต่อสื่อสาร
- ปัญหาด้านวัฒนธรรมและบรรยากาศ
- ปัญหาด้านภาวะผู้นำและอำนาจหน้าที่
- ปัญหาการแก้ไขปัญห
- ปัญหาด้านการตัดสินใจ
- ปัญหาด้านความขัดแย้งและความร่วมมือ
- ปัญหาด้านความเข้าใจในบทบาท
- ปัญหาอื่นๆ

๖.๒ มิติด้านความมากมายของ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ในปัญหาแต่ละด้านมีจุดเน้น หนักอยู่ ๖ ระดับนี้

เกี่ยวข้องกับคนองค์กรทั้งองค์กร



ภาพที่ ๑ แสดงมิติของการพัฒนาองค์กร

เกี่ยวข้องกันระหว่างกลุ่มต่างๆ

เกี่ยวข้องกับหมู่คณะหรือกลุ่ม

เกี่ยวข้องกับกลุ่มย่อย ๒ คน หรือ ๓ คน

เกี่ยวข้องกับบทบาท

เกี่ยวข้องกับบุคคลแต่ละคน

๖.๓ มิติด้านวิธีการที่ใช้สอดแทรก (Intervention) ปัญหาต่างๆของบุคคลหรือกลุ่มหรือคนทั้งองค์กรมีวิธีการที่ใช้สอดแทรกหรือใช้วิธีการพัฒนาองค์กรในวิธีการต่างๆดังนี้

การฝึกอบรมหรือการให้การศึกษา

การให้คำปรึกษาหรือฝึกสอน

การเผชิญหน้า

การให้ข้อมูลป้อนกลับ

การแก้ปัญหา

การจัดทำแผน

การจัดเป็นโครงการพัฒนาองค์กรแบบ

ชั่วคราว

กิจกรรมด้านเทคนิคและโครงสร้าง

จากทั้ง ๓ มิติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

องค์กรสามารถสร้างเป็นลูกบาศก์ของการพัฒนาองค์กรได้ดังภาพที่ ๑

๗. ความจำเป็นของการพัฒนาองค์กรในการปฏิรูประบบริหาร

ในหน่วยงานราชการมักจะใช้การบริหารงานแบบระบบราชการ หรือ Bureaucracy ซึ่งทราบกันดีว่ามีประสิทธิภาพต่ำไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และ

กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ รัฐบาลจึงได้มีนโยบายสำคัญเพื่อปฏิรูประบบราชการ โดยได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และได้จัดตั้งสำนักงานพัฒนาระบบราชการเป็นหน่วยงานช่วยคณะกรรมการ ในด้านการเลขานุการในปี พ.ศ. ๒๕๔๖

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการหลายอย่าง เช่น

๑. การปฏิรูปโครงสร้างการบริหารราชการส่วนกลาง โดยได้มีการปรับปรุงแก้ไขโครงสร้างการบริหารงานของกระทรวง ทบวง กรม ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ^{๓)} และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งมีผลใช้บังคับ เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นมา ^{๔)}

๒. การปฏิรูประบบบริหารราชการระดับจังหวัดโดยใช้การบริหารงานในระบบผู้ว่าราชการจังหวัดแบบบูรณาการ หรือ ผู้ว่าแบบ CEO

๓. การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ และระบบสื่อสารในระบบราชการ เช่นในระบบ E - government ^{๕)}

๔. การปฏิรูประบบกฎหมายต่างๆ เป็นต้น
ฯลฯ

แต่ยังมีประเด็นของการปฏิรูประบบราชการอีกหลายประเด็นที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ของศาสตร์ต่างๆ โดยเฉพาะเทคนิคการพัฒนางาน

ซึ่งถ้าหากไม่ดำเนินการแล้ว ก็คิดว่ายากที่การปฏิรูประบบราชการจะสำเร็จได้สมดังจุดหมาย โดยเฉพาะการปฏิรูปด้านบุคคลซึ่งมีความซับซ้อนและยากลำบากในการเปลี่ยนแปลง เพราะพฤติกรรมของมนุษย์มีลักษณะไม่เปิดเผย ไม่เห็นเด่นชัดเหมือนกับลักษณะหลายอย่างที่เป็นทางการเห็นได้เด่นชัด ^{๖)}

ลักษณะขององค์การเหมือนกับภูเขาน้ำแข็ง มีทั้งส่วนที่เห็นได้เด่นชัด เหมือนส่วนของน้ำแข็งที่ลอยอยู่บนน้ำ ได้แก่ลักษณะที่เป็นทางการ เช่น เป้าประสงค์ เทคโนโลยี โครงสร้าง นโยบาย และวิธีปฏิบัติ ผลิตรายการ ทรัพยากรทางการเงิน ส่วนลักษณะที่ไม่เป็นทางการ จะไม่เห็นเด่นชัด เหมือนกับส่วนของน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้ใต้น้ำ ได้แก่ ความเชื่อ และฐานคติ การรับรู้ เจตนคติ ความรู้สึก (เช่น โกรธ กลัว ชอบ หวาดหวั่น เป็นต้น) ค่านิยม การปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ปทัสถานของกลุ่ม การพัฒนาองค์การจะต้องตรวจสอบ และพัฒนาทั้งส่วนที่เห็นได้เด่นชัดหรือเปิดเผย กับส่วนที่ไม่เห็น หรือเห็นเพียงบางส่วน ซึ่งมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาสิ่งต่างๆ ดังกล่าวนั้นแล้วการพัฒนางานองค์การจะได้ผลดังความมุ่งหมาย

๘. การพัฒนางานองค์การโดยใช้การวิจัยดำเนินการ ^{๗)}

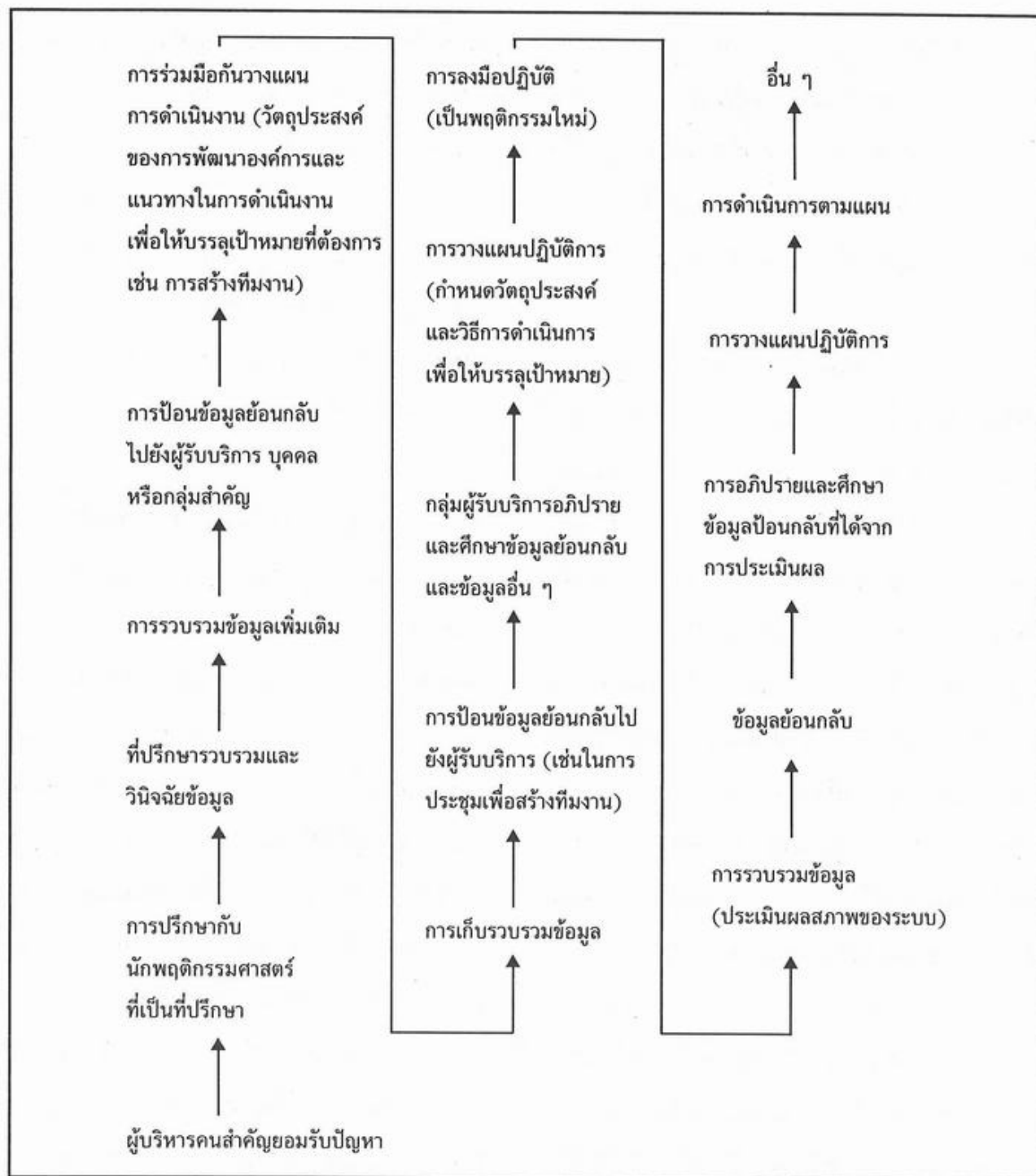
๘.๑ กระบวนการการพัฒนางานองค์การโดยใช้แม่แบบการวิจัยดำเนินการ มีกระบวนการ

ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานการเป็น

๘.๒ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานการ
ตามตัวแบบการวิจัยดำเนินการ(Action Research
Model)

การใช้ตัวแบบการวิจัยดำเนินการ (Action
Research Model) มีลักษณะเป็นวงจรซึ่งดำเนิน
ไปอย่างต่อเนื่อง (ดังแผนภาพที่ ๒) ดังนี้



ภาพที่ ๒ แสดงวงจรการดำเนินยุทธศาสตร์การพัฒนางานการ

การรับรู้ปัญหา เริ่มต้นเมื่อผู้บริหารซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจรับรู้ว่าองค์การประสบปัญหา และมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องขอรับความช่วยเหลือจากนักพฤติกรรมศาสตร์ (ทั้งภายในและภายนอกองค์การ) แล้วทำการเก็บรวบรวมและตรวจวินิจฉัยข้อมูลเบื้องต้น โดยที่ปรึกษาการพัฒนากิจการจะเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสอบถาม หรือสังเกตจากการปฏิบัติงาน แล้วตั้งสมมุติฐานหรือสาเหตุของปัญหาเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อไป

จากนั้นก็มาถึงขั้นการให้ข้อมูลย้อนกลับและการวินิจฉัยร่วมกัน โดยที่ปรึกษาจะเป็นผู้ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาโดยจะต้องระมัดระวังที่จะไม่เปิดเผยแหล่งที่มาของข้อมูล ต่อจากนั้นที่ปรึกษากับผู้รับบริการจะร่วมกันวินิจฉัยปัญหา และแนวทางแก้ไขร่วมกัน หลังจากนั้นก็จะวางแผนและปฏิบัติร่วมกัน โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการพัฒนาองค์การแล้วจึงลงมือปฏิบัติตามแผน แล้วก็เก็บรวบรวมข้อมูลวินิจฉัยอีกครั้งหลังจากปฏิบัติตามแผนไปแล้วเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยทำให้เกิดการปฏิบัติใหม่อีกเรื่อย ๆ

เป็นที่น่าสังเกตว่าตัวแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นโปรแกรมที่ดำเนินต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ สามารถใช้เทคนิคใดก็ได้ ขึ้นอยู่กับสภาพความเหมาะสมของปัญหา เชื่อกันว่า ตัวแบบนี้

สามารถลดความรุนแรงของการต่อต้านลงได้มาก เพราะตัวแบบเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนานั่นเอง

นักปฏิบัติการด้านการพัฒนาองค์การตระหนักดีว่าประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความเจริญก้าวหน้าของการพัฒนาองค์การขึ้นอยู่กับธรรมชาติขององค์ประกอบ และกระบวนการปฏิบัติการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และมีการใช้ตัวแบบในการพัฒนาองค์การที่นิยมใช้มากคือ ตัวแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทางที่ดีขึ้น หรือการพัฒนานั่นเอง

๙. ปัญหาของการพัฒนาองค์การ

แนวความคิดในการพัฒนาองค์การ มีฐานคติ (Assumption) และค่านิยม คล้ายกับทฤษฎี Y ของแมกเกรเกอร์ (McGregor) แต่ได้เพิ่มฐานคติของแนวความคิดทั้งระบบ และธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้คำปรึกษา และรูปแบบของการวิจัยดำเนินการ และมีจุดมุ่งเน้นในการช่วยเหลือบุคลากรในองค์การ ให้เรียนรู้การแก้ปัญหา มากกว่าจะขอรับคำปรึกษาจากผู้อื่น

การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory Training) หรือบางที่เรียกว่า Seminar Training หรือการดัดแปลง T - Group Seminar

ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความหมายในการเปลี่ยนแปลงองค์การ การสัมมนาเพื่อสร้างกลุ่มเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันใช้วิจารณ์ญาณเปลี่ยนแปลงระบบสังคมให้มากขึ้น และเร็วขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของช่องว่างทางด้านวัฒนธรรม

จากการวิจัยในสหรัฐอเมริกาพบว่า การฝึกอบรมทำให้เกิดผลบวกในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่องาน แต่ยังไม่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเปลี่ยนพฤติกรรม และผลการทำงานที่เพิ่มขึ้น การจะให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดจากการฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ จะต้องมีความพร้อมขององค์การให้มาช่วยสนับสนุนการทำงานเป็นหมู่คณะตามแนวใหม่

การพัฒนางานที่จะให้ผลจะต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และการสนับสนุน และเกี่ยวข้องจากผู้บริหารระดับสูง การเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาองค์การจะต้องเชื่อมโยงกับระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ และจะต้องเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในการพัฒนาองค์การจะต้องเป็นความหมายที่เป็นทั้งระบบและมีการวางแผนการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เป็นโครงการย่อยที่ทำเพียงชั่วคราว การพัฒนางานจะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาทรัพยากรภายในองค์การ เพื่อความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่ออนาคต

ข้างหน้า

การพัฒนางานองค์การเข้ามาในประเทศไทยพร้อมกับความรู้ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ การพัฒนางานองค์การมีวิธีหลายวิธี แต่ละวิธีจะมีปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกัน การพัฒนาโครงสร้างขององค์การน่าจะได้ผลมากที่สุด รองลงไปเป็นการพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยี และกระบวนการบริหาร และที่ได้ผลน้อยที่สุดน่าจะเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การพัฒนางานองค์การของรัฐในประเทศไทยจะมีปัญหามากกว่าการพัฒนางานองค์การในองค์กรธุรกิจ เพราะองค์การของรัฐมีธรรมชาติที่แตกต่างอย่างสำคัญจากองค์การธุรกิจ ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนางานองค์การของรัฐมีดังนี้

๑) บทบาทของการเมือง บทบาทของฝ่ายการเมืองมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาการเมือง ในอดีตรัฐบาลไม่ค่อยมีเสถียรภาพ ไม่เข้มแข็ง จึงไม่สามารถเป็นผู้ริเริ่มในการพัฒนางานองค์การได้ แรงต้านจากระบบราชการมีมาก ปัจจุบันรัฐบาลมีเสถียรภาพมาก จึงมีบทบาทเป็นผู้นำในการพัฒนาระบบราชการเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงอยู่ที่เจตจำนง (Political Will) ว่ามีมากน้อยเพียงใด หรือเป็นแค่การประชาสัมพันธ์ให้เกิดแรงสนับสนุนทางการเมือง ดังนั้นฝ่ายการเมืองจะต้องกำกับดูแลว่า นโยบายการปฏิรูประบบราชการซึ่งก็คือ

การพัฒนาองค์กรนั้นได้ผลหรือไม่

๒) ธรรมชาติของระบบราชการเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร ระบบราชการไทยคือการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น การยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการทำงาน ถือว่าเป็นอุปสรรคอย่างสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาองค์กรจะต้องอาศัยพลังและความคิดเห็นของคนจำนวนมาก แต่ละคนจะมีความรู้และความสามารถในเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องรู้ทุกเรื่องหรือเก่งในทุกเรื่อง ผู้บังคับบัญชาจะต้องกระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นออกมาเพื่อที่จะได้สรุปทางเลือกที่ดีที่สุด ถ้าหากว่าใช้การบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา

๓) ผู้บังคับบัญชามีความสนใจในการพัฒนาองค์กรน้อย และมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาองค์กร ระบบราชการไทยขาดเจ้าของที่แท้จริงและผู้ที่มาเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยจำนวนไม่น้อยเมื่อเปลี่ยนแปลง ๑ - ๒ ปีต่อคน แต่ละคนคิดว่าคงจะอยู่ไม่นาน จึงไม่สนใจเรื่องการพัฒนาองค์กร การพัฒนาองค์กรจะต้องอาศัยเวลานานจึงจะเห็นผล นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ผู้บริหารมารับตำแหน่งใหม่มักจะไม่สนใจจะดำเนินการพัฒนาองค์กรที่คนเก่าทำไว้ การพัฒนาองค์กรจึงต้องหยุดหรือไม่ได้

ผลเท่าที่ควร

๔) ค่านิยมและพฤติกรรมของสังคมไทยเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร ค่านิยมดังกล่าวได้แก่การยกย่องความมีอาวุโสความเกรงใจไม่ต้องการเปิดเผยความรู้สึก การไม่นิยมทำงานเป็นกลุ่ม ขาดแผนการชีวิตที่แน่นอน ซึ่งเป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กร ^{๑๒)} ดังนั้นจะต้องชี้ให้เห็นว่าควรจะต้องเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อที่จะได้ทำให้การพัฒนาองค์กรได้ผลดี อันจะส่งผลให้องค์กรโดยรวมได้รับผลดีในที่สุด

๕) ธรรมชาติมนุษย์โดยทั่วไปมีแนวโน้มที่จะต่อสู้และรักษาสภาพเดิมเอาไว้ ^{๑๓)} ซึ่งเป็นธรรมชาติที่จะเป็นอุปสรรคอย่างสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างมาก

๑๐. ทำอย่างไรจึงจะได้มีการนำวิธีการพัฒนาองค์กรมาใช้อย่างกว้างขวาง ในการปฏิรูประบบราชการ

การนำเทคนิคการพัฒนาองค์กรมาใช้ ในการปฏิรูประบบราชการอย่างกว้างขวางจะต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑) ความต้องการของประชาชนและองค์การประชาชน ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ หากประชาชนและองค์การประชาชนเรียกร้องให้มีการปฏิรูประบบราชการโดยเฉพาะเจตนาคติและพฤติกรรมของข้าราชการแล้ว จะเป็นแรง

ผลักดันให้มีการนำวิธีการพัฒนาองค์การมาใช้
อย่างกว้างขวาง

๒) การเรียกร้องของสื่อมวลชน เป็น
องค์การหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะผลักดันให้มีการนำ
การพัฒนาองค์การมาใช้ปฏิรูประบราชการ

๓) เจตนารมณ์ทางการเมือง (Political
Will) ของฝ่ายการเมือง ถ้าฝ่ายการเมือง
มีเจตนารมณ์แน่วแน่ และได้รับการสนับสนุน
จากประชาชนและสื่อมวลชนข้างต้นแล้ว จะ
ทำให้การใช้วิธีการพัฒนาองค์การเป็นไปอย่าง
กว้างขวางมากขึ้น ฝ่ายการเมือง หรือรัฐบาล
จะเป็นตัวขับเคลื่อนการใช้การพัฒนาองค์การ
ที่สำคัญที่สุด จะต้องมียุทธศาสตร์นี้ ให้หัวหน้าส่วน
ราชการทุกแห่งทำสัญญาการพัฒนาองค์การ
จัดทำงบประมาณเครื่องใช้มาสนับสนุนการพัฒน
องค์การ ตรวจสอบ ติดตามผล และประเมิน
ผลการพัฒนาองค์การของหน่วยราชการต่าง ๆ
ลงโทษหรือสับเปลี่ยนหัวหน้าส่วนราชการที่ทำ
การพัฒนาองค์การไม่ได้ผลตามสัญญาที่ได้ตกลง
ไว้ จัดทำงบประมาณให้นักวิชาการของสถาบัน
การศึกษา ทำการศึกษา วิจัย เกี่ยวกับการพัฒนา
องค์การจัดทำงบประมาณ ให้นักวิชาการจาก
สถาบันการศึกษาต่างๆติดตาม และประเมินผล
การทำงานของหน่วยงานราชการต่างๆ และนำ
ผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ ปรับเปลี่ยน
หัวหน้าส่วนราชการ ตัวอย่างที่ดีคือ สมัย
นายพิชิต รัตตกุล เป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพ

มหานคร ได้มอบหมายให้นักวิชาการจากสถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทำการสำรวจความ
พึงพอใจในการให้บริการของเขตต่างๆ ใน
กรุงเทพมหานคร การกระทำดังกล่าวจะช่วย
กระตุ้นให้ เขตต่างๆปรับปรุงตนเอง และให้
การบริการประชาชนดีขึ้นกว่าเดิม

๔. ฝ่ายข้าราชการประจำ ข้าราชการทุก
ระดับจะต้องมีจิตสำนึกที่จะพัฒนาตนเอง ทั้ง
ความรู้ ความสามารถและจิตสำนึกที่จะรับใช้และ
บริการประชาชนโดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ที่
มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การ ในอดีตฝ่าย
การเมืองแม้จะมีเจตนารมณ์อย่างแน่วแน่ที่จะ
พัฒนาระบบราชการให้รับใช้ประชาชนให้บริการ
ประชาชนให้สะดวกรวดเร็ว แต่ขาดการสนองตอบ
จากข้าราชการประจำ การปฏิรูประบราชการจึง
ไม่ได้ผลเต็มที่ ตัวอย่างเช่น ในสมัยที่พลเอกชวลิต
ยังไญยยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มอบหมายให้
นายโกศล พลกุล รองนายกรัฐมนตรีในขณะนั้น
รับผิดชอบในเรื่องของการปรับปรุงการให้บริการ
ประชาชนให้มีความสะดวกรวดเร็ว และเพื่อลด
การคอร์รัปชันของข้าราชการ โดยนายโกศล
พลกุล ได้กำหนดให้หน่วยราชการต่างๆ ที่ให้
บริการประชาชน ประกาศการกำหนดระยะเวลา
การให้บริการไว้ให้ประชาชนทราบ และถ้าหากงาน
ไม่เสร็จตามที่กำหนดไว้ให้ประชาชนสามารถร้อง
ทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่สูงกว่า ตาม
ลำดับได้ แต่ปรากฏว่าไม่ได้รับความร่วมมือจาก

ผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้การปรับปรุงการให้บริการดังกล่าว ได้ผลน้อย

หรือแม้ว่าฝ่ายประชาชน สื่อมวลชนและ ฝ่ายนักการเมืองจะเรียกร้องให้ข้าราชการให้บริการ ประชาชนอย่างรวดเร็ว ไม่เรียกเงินพิเศษนอกเหนือ จากที่ประชาชนต้องจ่ายตามระเบียบแล้ว ดังเช่น ในปัจจุบันฝ่ายการเมืองได้แก่รัฐมนตรีต่างๆ ได้ให้ หัวหน้าส่วนราชการทำคำรับรองในการปฏิบัติ ราชการ รวมทั้งการที่จะให้บริการประชาชนอย่างมี คุณภาพและสะดวกรวดเร็ว แต่ถ้าหากข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความสามารถขาดจิตสำนึก และเจตนาดีในการรับใช้ประชาชนก็ยากที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจตนาดีและ จิตสำนึกของข้าราชการจะต้องปรับเปลี่ยนใหม่ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมของส่วนราชการจำนวน ไม่น้อยไม่ได้ผลสมดังจุดมุ่งหมายเพราะหัวหน้า ส่วนราชการไม่สนใจจะติดตามผล ข้าราชการมี ความคิดว่าการฝึกอบรมจะต้องจัดนอกสถานที่ โดยเน้นหนักด้านการท่องเที่ยวและพักผ่อน หย่อนใจมากกว่าการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทัศนคติ ค่านิยม และจิตสำนึกที่ดี

๕. สถานศึกษา และนักวิชาการ ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องมีนโยบายสนับสนุนการศึกษา และฝึกอบรมด้านการพัฒนาองค์กร นักวิชาการ จะต้องจัดตั้งกลุ่มและเครือข่ายของการศึกษา และ ฝึกอบรมด้านการพัฒนาองค์กร เมื่อได้รับมอบ

หมายให้ ติดตาม ประเมินผล และวิจัย เกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์กร ข้าราชการจะต้อง ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่จะเสนอแนะในการ ปรับปรุงงานและพฤติกรรมของข้าราชการ เพื่อ สร้างวัฒนธรรมการยอมรับการติดตาม และ ประเมินผลของหน่วยราชการต่างๆ ไม่ใช่เป็น การจับผิด แต่เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อที่จะ นำผลการวิจัย มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของ องค์กรให้ได้ผลสมดังความมุ่งหมายต่อไป

๑๑. บทส่งท้าย

การปฏิรูประบบราชการที่รัฐบาลได้ดำเนินการ อยู่ในปัจจุบัน จะได้ผลสมดังความมุ่งหมาย หรือไม่ นอกจากจะขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของ รัฐบาล การสนับสนุนจากประชาชน สื่อมวลชน สถานศึกษาและนักวิชาการแล้ว ยังขึ้นอยู่กับ หัวหน้าส่วนราชการและผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ต่างๆ จะต้องมีความรู้ความสามารถที่ดีมีเจตนาดี และจิตสำนึกที่จะรับใช้ประชาชน สิ่งต่างๆ จะ เกิดขึ้นได้ไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ จัดโครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมเท่านั้นรัฐบาลและ หน่วยราชการต่างๆจะต้องใช้เทคนิคในการพัฒนา องค์กรต่างๆที่กล่าวมาแล้ว เพื่อให้หัวหน้าส่วน ราชการ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถที่ดี มีเจตนาดีและจิตสำนึกที่ดี จึงจะทำให้การปฏิรูป ระบบราชการได้สมดังจุดมุ่งหมายต่อไป

เชิงอรรถ

- ๑) Wendell L. French and Cecil H. Bell Jr., **Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**, 4th. ed (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1990), p.70
- ๒) Richard Beckhard , **Organization Development : Strategies, and Models** (Reading , Massachusette: Addison - Wesley Publishing, 1969), p.9
- ๓) อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย (กรุงเทพฯ:สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๓๘) หน้า ๒๒๒
- ๔) เพิ่งอ้าง, หน้า ๒๒๒ -๒๒๔.
- ๕) Thomas G. Cunnings and Christopher G. Worley, **Essentials of Organization Development and Change** (Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing, 2001), pp.7-13.
- ๖) Ibid., p.117.
- ๗) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๙ ตอนที่ ๕๙ก, หน้า ๑-๑๓
- ๘) พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙ ตอนที่ ๙๙ก หน้า ๑๔ - ๓๔
- ๙) ดูรายละเอียดที่ www.dld.go.th/ict/article/e-gov.html
- ๑๐) Wendell L. French And Cecil H. Bell Jr., **Op. Cit.**, pp.318-331
- ๑๑) Wendell L. French. "Organization Development: Objectives, Assumption and Strategies", in **Classic of Public Administration** edited by Jay M. Shafritz and Albert C. Hyde (Oakland, Illinois, 1967), pp.318-331
- ๑๒) อรุณ รักธรรม, เคยอ้างมาแล้ว, หน้า ๓๓๔-๓๕๖.
- ๑๓) อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : สร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๒๑ -๒๒

การบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk Management) :

อภิมติของการบริหารราชการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

ดร.สุรพงษ์ มาลี*

ในปัจจุบันองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญอย่างมากต่อการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เพราะหากองค์กรสามารถจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้ตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีโอกาสที่จะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังก็มีน้อย อย่างไรก็ตาม การบริหารความเสี่ยงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ในราชการพลเรือนของไทย บทความนี้จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นแก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับในระบบราชการ ซึ่งมี

หน้าที่สำคัญในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้งานในหน้าที่รับผิดชอบบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๑. ความเสี่ยง (Risk) คืออะไร

ความเสี่ยงหมายถึง (ก) ความไม่แน่นอนว่าผลลัพธ์จะเกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ (Uncertainty of outcomes) และ (ข) ความไม่แน่นอนดังกล่าวนี้เกิดจากการกระทำหรือเหตุการณ์ซึ่งอาจเป็นได้ทั้ง “โอกาส” หรือ “อุปสรรค/สิ่งคุกคาม” (Positive opportunity or negative threat of actions and events) ซึ่งจะต้องพิจารณาถึง (ค) แนวโน้มที่จะเกิดความเสี่ยงและผลกระทบหากเหตุการณ์อุบัติขึ้นจริง (the combination of likelihood and impacts)

* Ph.D Econ. (Management - Public Sector) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. บทความนี้รวบรวมจากประสบการณ์การศึกษาในงานในประเทศสหราชอาณาจักร ระหว่างเดือนพฤษภาคม - พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และคำบรรยายเรื่อง “การบริหารความเสี่ยงและการประเมินผลกระทบด้านกฎระเบียบที่ส่วนราชการจัดทำขึ้น” (Risk Management and Regulatory Impact Assessment) ของผู้เขียน ในเดือนธันวาคม ๒๕๔๗ ณ ห้องประชุม ๑ สำนักงาน ก.พ.

๒.บทบาทของรัฐบาลในการบริหารความเสี่ยง
ความเสี่ยงมีอยู่ทั่วไปทั้งในชีวิตประจำวัน
และชีวิตการงาน จนมีคำกล่าวว่า ไม่มีที่ใดในโลก
นี้ที่ไม่มีความเสี่ยง (Risk Free World) ดังนั้น
รัฐบาลจึงมีบทบาทอย่างน้อย ๓ ประการใน
การบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นบทบาทที่สอดคล้อง
กับแหล่งกำเนิด (Sources) ของความเสี่ยง
กล่าวคือ

๒.๑ บทบาทในการเป็นผู้ดูแลช่วยเหลือ
(Stewardship Roles) กรณีที่มีความเสี่ยงซึ่งเกิด
จากภัยธรรมชาติ (Natural Hazards) เช่น น้ำท่วม
แผ่นดินไหว ภูเขาไฟระเบิด และกรณีคลื่นยักษ์
สึนามิถล่ม ๖ จังหวัดภาคใต้ของไทย เป็นต้น



๒.๒ บทบาทในการเป็นผู้ออกกฎหมาย กฎ
และระเบียบเพื่อควบคุมความเสี่ยง (Regulatory
Roles) ซึ่งมักจะเป็นความเสี่ยงที่เกิดจาก
เทคโนโลยีและความไม่มั่นคงปลอดภัยทางสังคม
(Technological and Social Hazards) เช่น
กากของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม มลภาวะ ขั

พิพาทแรงงาน และการเอาผิดเอาเปรียบทาง
สังคม เป็นต้น

๒.๓ บทบาททางการบริหารจัดการภายใน
(Management Roles) เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่
เกิดจากนโยบายและกระบวนการบริหารงานของ
หน่วยงานภาครัฐซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชน
โดยส่วนรวม (Operational and Policy Risk)

๓. ทำไมต้องบริหารความเสี่ยง

การบริหารความเสี่ยงมีความสำคัญต่อการ
บริหารราชการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามนัยแห่ง
พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้าน
เมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กล่าวคือ

๓.๑ การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่ง
ของกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งทุกองค์กร
และส่วนราชการกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้นจึงต้อง
มีการบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ (Strategic Risk
Management)

๓.๒ เพื่อเพิ่มโอกาสและช่วยให้องค์กร/
ส่วนราชการบรรลุเป้าประสงค์และพันธกิจที่ตั้งไว้
(To maximise the likelihood of achieving the
objectives)

๓.๓ เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานของ
องค์กร/ส่วนราชการ (Performance Improve-
ment) ซึ่งจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างมี
ประสิทธิภาพและคุ้มค่า ตลอดจนสามารถพัฒนา
คุณภาพบริการที่ส่งมอบให้กับประชาชน

๔. ประเภทและระดับของความเสี่ยง

๔.๑ ประเภทของความเสี่ยง

ปัจจุบันยังไม่มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าความเสี่ยงมีกี่ประเภท แต่อาจจำแนกกลุ่มความเสี่ยงออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ (ก) ความเสี่ยงที่เกิดจากปัจจัยภายนอก (External Risks) (ข) ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk) (ค) ความเสี่ยงในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานภายในองค์กร (Activity Risk) และ (ง) ความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Risks) โดยความเสี่ยงในกลุ่มสุดท้ายนี้ อาจรวมถึงการขาดข้าราชการ/บุคลากรซึ่งมีสมรรถนะสูง ปัญหาการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ปัญหาสวัสดิภาพและสวัสดิการของข้าราชการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (PSA Targets) เป็นต้น

๔.๒ ระดับของความเสี่ยง

ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นในทุกะดับขององค์กร/ส่วนราชการ กล่าวคือ (ก) ความเสี่ยงในระดับการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Decision) เป็นระดับที่มีความไม่แน่นอนสูงเนื่องจากยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต้องพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (ข) ความเสี่ยงในระดับการตัดสินใจเพื่อแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Programme Decision) มีความ

แน่นอนมากกว่าในระดับการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์ แต่ก็ยังมีโอกาสเกิดความเสี่ยงได้ หากสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป และ (ค) ความเสี่ยงที่เกิดจากการตัดสินใจดำเนินการในระดับปฏิบัติการ (Project and Operational Decision) เป็นระดับซึ่งมีความแน่นอนมากกว่า ๒ ระดับข้างต้น เนื่องจากมียุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ค่อนข้างชัดเจน แต่ยังคงมีความเสี่ยงหลงเหลืออยู่บ้างในการปฏิบัติงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ



๕. กระบวนการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Process)

การบริหารความเสี่ยงมิได้มีจุดมุ่งหมายเพื่อขจัดความเสี่ยงให้หมดไปจากองค์กร/ส่วนราชการ แต่เป็นเพียงการควบคุมความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้เท่านั้น เนื่องจากความเสี่ยงไม่สามารถจะหมดไปจากโลกแห่งการบริหารได้ ดังนั้นกระบวนการบริหารความเสี่ยงจึงต้องทำเป็นระบบและครบวงจร ซึ่ง

ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๕.๑ การระบุหาความเสี่ยงในองค์กร/ ส่วนราชการ (Risk Identification)

เป็นการสำรวจและระบุว่าส่วนราชการมีความเสี่ยงใดที่จะเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้ส่วนราชการไม่สามารถบรรลุเป้าหมายพันธกิจที่กำหนดไว้ได้ ดังนั้นความเสี่ยงที่ระบุจะต้องมีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ หากเป้าหมายนั้นมีความสำคัญมากต่อองค์กร ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายดังกล่าวก็ต้องถูกจัดลำดับให้มีความสำคัญสูงด้วย (Risks can be assessed and prioritised in relation to objectives)

การระบุว่าความเสี่ยงใดมีความสำคัญ ต่อองค์กร/ส่วนราชการ อาจตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณา (Risk Review Commission) หรืออาจให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารของส่วนราชการประเมินความเสี่ยงด้วยตนเอง (Risk Self Assessment) ก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องมีการมอบหมายเจ้าหน้าที่ให้เป็น “เจ้าภาพความเสี่ยง” (Risk Owners) ที่ชัดเจน องค์กร/ส่วนราชการที่ยังไม่เคยมีระบบการบริหารความเสี่ยงอาจจะเริ่มต้นด้วยการระบุหาความเสี่ยงขั้นต้น (Initial Risk Identification) แต่ส่วนราชการที่ได้จัดทำ/และมีการบริหารความเสี่ยงแล้วอาจจะทำการระบุหาความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Risk Identification) และเมื่อระบุหาความเสี่ยงในองค์กร/ส่วนราชการได้แล้ว ควรจะต้องกำหนด/

เขียน “Risk Statement” ซึ่งระบุสาเหตุหรือแหล่งของความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นไว้อย่างชัดเจนด้วย

๕.๒ การประเมินความเสี่ยง (Assessing Risks)

ในการประเมินความเสี่ยงนั้น จะต้องประเมินทั้งโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood) และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อความเสี่ยงอุบัติขึ้น (Impacts) และสามารถประเมินเป็นเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพก็ได้ แต่ผู้ประเมินจะต้องลดการใช้อัตวิสัยและอคติให้เหลือน้อยที่สุด วัตถุประสงค์ของการประเมินความเสี่ยงก็เพื่อให้ให้องค์กร/ส่วนราชการจัดทำ/จัดเก็บข้อมูลรูปแบบความเสี่ยง (Risk Profile) ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารความเสี่ยง โดยข้อมูลรูปแบบความเสี่ยงจะช่วยให้องค์กร/ส่วนราชการสามารถ (ก) มองเห็นภาพรวมของความเสี่ยงในองค์กรว่าความเสี่ยงแต่ละชนิดมีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร (ข) จัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงของงานและโครงการสำคัญของส่วนราชการได้ และมี “เจ้าภาพความเสี่ยง” (Risk Owners) ที่ชัดเจน (ค) ทราบว่าจะยอมรับและไม่ยอมรับความเสี่ยงใด (Tolerable/Intolerable Exposure) และ (ง) ทราบว่าองค์กร/ส่วนราชการพร้อมที่จะยอมรับความเสี่ยงมากน้อยเพียงใด (Risk Appetite)

ระดับความเสี่ยงที่องค์กร/ส่วนราชการสามารถยอมรับได้ (Risk Appetite) อาจ

แตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลาขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์และนโยบายของผู้บริหาร และอาจจะต้องพิจารณาจากทั้งมุมมองที่เห็นว่าความเสี่ยงคือโอกาส (Opportunity) คือพิจารณาว่าหากยอมรับความเสี่ยง ณ ระดับหนึ่งแล้ว องค์กร/ส่วนราชการจะมีโอกาสแสวงหาผลประโยชน์จากความเสี่ยนั้นมากน้อยแค่ไหน (Compare the value of potential benefits with losses which might be occurred.) และมุมมองที่เห็นว่าความเสี่ยงเป็นอุปสรรคและสิ่งคุกคาม(Threat) ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบต้นทุนในการจัดการความเสี่ยง กับต้นทุนที่อาจเกิดขึ้น หากองค์กร/ส่วนราชการยอมให้ความเสี่ยงอุบัติขึ้น (Compare cost of constraining the risks with the cost of exposure should the exposure become a reality)และหาจุดสมดุลที่ส่วนราชการสามารถยอมรับได้



การจัดทำรูปแบบความเสี่ยง (Risk Profile) ที่มีการระบุระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้อย่าง

ชัดเจน จะทำให้องค์กร/ส่วนราชการสามารถติดตามบริหารและควบคุมความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ การบริหารจัดการความเสี่ยง (Addressing Risk)

การจัดการกับความเสี่ยงมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนความไม่แน่นอน (Uncertainty) ให้เป็นผลประโยชน์ (Benefits) ขององค์กรและส่วนราชการโดยแสวงหาโอกาสจากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น โดยปกติมักจะถือว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการควบคุมภายในอาจกล่าวได้ว่าองค์กร/ส่วนราชการอาจตอบสนองต่อความเสี่ยง (Risk Responses) ใน ๕ รูปแบบด้วยกันคือ

- ❑ การยอมรับให้มีความเสี่ยง (Tolerate) เพราะต้นทุนในการจัดการกับความเสี่ยงอาจจะไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่องค์กร/ส่วนราชการจะได้รับ

- ❑ การจัดการกับความเสี่ยง (Treat) มิใช่การขจัดความเสี่ยงให้หมดไป (Obviate) แต่เป็นการควบคุมความเสี่ยง (Contain) ให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

- ❑ การผ่องถ่ายความเสี่ยงไปให้บุคคลอื่น (Transfer) เช่น การประกันภัย

- ❑ การยกเลิกความเสี่ยง (Terminate) ด้วยการยกเลิก/จบกิจกรรมที่มีความเสี่ยงแฝงอยู่

- ❑ การฉวยโอกาสใช้ประโยชน์จากความเสี่ยงที่เกิดขึ้น (Take the opportunity)

การบริหารจัดการกับความเสี่ยงอาจกระทำโดยใช้หลักการควบคุมภายใน ซึ่งประกอบด้วย หลักการชี้แนะ (Directive) คือ การกำหนดให้ทำตามหลักการ กฎเกณฑ์ กฎ ระเบียบ หรือ กระบวนการที่กำหนดไว้เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง เช่น ก่อนเข้าไปทำงานในพื้นที่อันตราย จะต้องสวมใส่ชุดป้องกันภัยที่ถูกต้องอย่างถูกวิธี หรือก่อนที่จะปฏิบัติงานบางอย่างได้ ต้องผ่านการฝึกอบรมก่อนการทำงาน เป็นต้น

หลักการป้องกัน (Preventive) คือ การควบคุมที่มุ่งลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ให้เหลือน้อยที่สุด ถือว่าเป็นรูปแบบการควบคุมความเสี่ยงที่ใช้กันมากที่สุด และมักจะอยู่ในรูปของการแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อให้มีการตรวจสอบซึ่งกันและกันและป้องกันการฉ้อโกง เช่น การเซ็นเช็ค หรือการลงนามสั่งจ่ายเงิน ซึ่งมักจะต้องให้ผู้มีอำนาจ ๒ คนขึ้นไปลงนาม หรือการให้สัมภาษณ์ต่อสื่อมวลชน ต้องกระทำโดยผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น

หลักการสืบสวน (Detective) คือ การควบคุมที่มุ่งค้นหาว่าผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้นมาได้อย่างไร เพื่อใช้เป็นบทเรียนสำหรับอนาคตและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเดิมเกิดขึ้นมาอีก ตัวอย่างเช่น ในการตรวจนับสินค้าคงคลัง หากพบว่ามิใช่ของสูญหาย ก็จะมีการสืบสวนและเสนอแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก

หรือการทบทวนหลังจากที่ส่วนราชการได้นำนโยบายบางอย่างไปปฏิบัติแล้ว เพื่อตรวจสอบว่ามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นบ้าง และจะได้หาทางป้องกันในอนาคต

หลักการแก้ไขข้อผิดพลาด (Corrective) คือ การควบคุมที่มุ่งแก้ไขผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือมุ่งบรรเทาผลกระทบทางลบให้ทุเลาลง เช่น การกำหนดเงื่อนไขในสัญญาให้มีการชดเชยเงินคืนกรณีที่มีการจ่ายเงินเกิน หรือการประกันภัย เป็นต้น

๕.๔ การทบทวนและรายงานความเสี่ยง (Reviewing and Reporting Risks)

เป้าหมายของการทบทวนและรายงานความเสี่ยง ก็เพื่อติดตามว่ารูปแบบความเสี่ยง (Risk Profile) ในส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่หลังจากมีการบริหารจัดการความเสี่ยงไประยะหนึ่งแล้ว ทั้งนี้เป็นการทบทวนว่ามาตรการในการบริหารและควบคุมความเสี่ยงนั้นได้ผลหรือไม่ และหาทางนำมาตรการใหม่มาเพื่อจัดการกับความเสี่ยงหากจำเป็นในการทบทวนความเสี่ยงของส่วนราชการ ผู้บริหารอาจใช้การประเมินตนเอง (Risk Self Assessment) หรือให้เจ้าภาพความเสี่ยงแต่ละคน/แต่ละระดับรายงานผลการบริหารความเสี่ยงในสถานการณ์ต่างๆ (Stewardship Reporting) ไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

๕.๕ การสื่อสารข้อมูลและการเรียนรู้ (Communication and Learning)

ในการดำเนินการบริหารจัดการกับความเสี่งทั้ง ๔ ขั้นตอนข้างต้น จำเป็นต้องมีการสื่อสารความให้สมาชิกทุกคนในองค์กร/ส่วนราชการทราบเกี่ยวกับประเภทรูปแบบ ลำดับความสำคัญของความเสี่ง ระดับของความเสี่ง ที่หน่วยงานยอมรับได้ ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับความเสี่ง และเจ้าภาพความเสี่งในองค์กร ดังนั้น กระบวนการสื่อสารความจึงเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนตั้งแต่การระบุความเสี่ง การประเมินความเสี่ง การบริหารจัดการความเสี่ง ไปจนถึงการทบทวนความเสี่ง นอกจากนี้จะต้องมีการเรียนรู้จากการจัดการกับความเสี่งที่เกิดขึ้นในอดีต เพื่อนำมากำหนดเป็นมาตรการในการหลีกเลี่ยงหรือลดความเสี่งในอนาคตด้วย

๖.สรุป: การบริหารความเสี่งกับการบริหารราชการที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ความเสี่งเป็นปัจจัยซึ่งมีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร/ส่วนราชการ หากการบริหารจัดการความเสี่งไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนราชการก็จะไม่สามารถบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐได้อย่างเต็มที่ ตลอดจนไม่

สามารถส่งมอบบริการสาธารณะให้เป็นที่ยังพอใจของประชาชนผู้ให้บริการได้ ดังนั้น ผู้บริการและผู้บังคับบัญชาทุกระดับจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการและกระบวนการบริหารความเสี่ง สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการกับความเสี่ง และมีการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่งอย่างเป็นระบบ

ในส่วนของการบริหารความเสี่งด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Risks) นั้น ขณะนี้สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ขึ้นมาเพื่อให้ส่วนราชการและจังหวัดได้ใช้เป็นแนวทางในการติดตามประเมินผลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมขององค์กร ในลักษณะที่เป็นการ “วัดชี้พจร” ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อที่ส่วนราชการและจังหวัดจะได้มีแนวทางในการพัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงขึ้น นอกจากนี้ ก็กำลังทำการศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดตัวชี้วัดความเสี่ง เพื่อวางระบบการบริหารความเสี่งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป



ทุนรัฐบาลสำหรับนักบริหารระดับสูง

สุชาดา รังสินันท์*



Mr. Tony Lavender แดงดอง ทนาคำโกวิท The Corporation of London

ในปีงบประมาณ ๒๕๔๖ ก.พ. ได้จัดสรรทุนรัฐบาลซึ่งเป็นทุนฝึกอบรม สำหรับนักบริหารระดับสูงเป็นปีแรก เพื่อพัฒนาผู้บริหารในราชการพลเรือน ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพและมีสมรรถนะทางการบริหาร สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายรัฐบาลได้

อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงในราชการพลเรือนที่สนใจ สมัครเข้ารับการฝึกอบรม ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันชั้นนำ ด้านการบริหารของประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา อังกฤษ หรือฝรั่งเศส

* ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ปรากฏว่ามีข้าราชการพลเรือนที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส. ๑) รุ่นที่ ๔๐ ๔๑ และ ๔๒ ประจำปี ๒๕๔๗ ของสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน รวม ๑๑ คน มีโอกาสรับทุนดังกล่าว โดยมาจากหลาย ๆ ส่วนราชการ เช่น



- | | | |
|-----------------|-----------------|---|
| ๑. คุณทัศนีย์ | ดุสิตสุทธิรัตน์ | สำนักงาน ก.พ.ร. |
| ๒. คุณปัญญา | สัจจกมล | กรมชลประทาน |
| ๓. คุณกุลิศ | สมบัติศิริ | กรมบัญชีกลาง |
| ๔. คุณสุชาติ | รังสินันท์ | สำนักงาน ก.พ. |
| ๕. คุณประเสริฐ | ตปนิยางกูร | กรมโรงงานอุตสาหกรรม |
| ๖. คุณนนทิกร | กาญจนะจิตรา | สำนักงาน ก.พ. |
| ๗. คุณจุฬารัตน์ | สุธีธร | สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง |
| ๘. คุณวรพัฒน์ | ทิวณอม | สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |
| ๙. คุณเชมชาติ | เทพไทย | กรมศิลปากร |
| ๑๐. คุณชัยพฤกษ์ | เสรีรักษ์ | สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน |
| ๑๑. คุณวิมลพร | ธิตีศักดิ์ | สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ |

และเนื่องจากเป็นการดำเนินงานปีแรก มีเวลาที่กระชั้นชิด สำนักงาน ก.พ. จึงจัดการฝึกอบรมให้ผู้รับทุนทั้ง ๑๑ คน โดยประสานงานกับสถาบันการศึกษาชั้นนำในประเทศอังกฤษ และที่ปรึกษาชาวอังกฤษคือ Mr. Tony Lavender เพื่อจัดหลักสูตรฝึกอบรมดูงานในลักษณะกลุ่ม แทนการให้ไปเข้าหลักสูตรอบรมเฉพาะบุคคลดังกล่าวข้างต้น

การฝึกอบรมหลักสูตร The Senior

Executive Development Program- The UK Course นี้ จัดขึ้น ณ โรงแรม Imperial ในลอนดอน โดยเป็นหลักสูตรฝึกอบรมที่ผสมผสานระหว่างการฟังบรรยาย การศึกษาดูงานร่วมกันในองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศ การศึกษาดูงานรายบุคคล (Counterpart visits) และการจัดทำโครงการส่วนบุคคล จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๘ ตุลาคม - ๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๗



Mr. Tony Lavender แสดงผล ในห้องบรรณราชของ

The Home Office

สัปดาห์แรกของการฝึกอบรม จะเน้นการฟังบรรยายในช่วงเช้าและการไปศึกษาดูงานหน่วยงานสำคัญร่วมกันในช่วงบ่าย การฟังบรรยายใช้เวลาประมาณ ๒ ชั่วโมง โดยนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ เช่น Dr. Michael Barzley นักวิชาการซึ่งมีชื่อเสียงทางด้านการบริหารงานภาครัฐ จาก London School of Economics & Political Science (LSE) บรรยายเรื่อง Strategic Vision Planning , Planning and development. Prof. David Marsden (LSE) เรื่อง Performance Management Systems, Dr. Trevor Robinson เรื่อง Institution & Capacity Building และ The Public Sector Overview เป็นต้น สำหรับในช่วงบ่ายได้จัดให้เดินทางไปศึกษาดูงาน และฟังบรรยายสรุปประสบการณ์จริงในด้านการบริหาร เช่น เรื่อง Risk Management ที่ H.M. Treasury หรือ กระทรวงการคลัง ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินงบประมาณของอังกฤษ และเป็นเจ้าภาพเรื่องการบริหารความเสี่ยง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง

ของการพัฒนาระบบราชการในอังกฤษ เรื่อง Performance Management ที่ Home Office หรือ กระทรวงมหาดไทย และเรื่องการบริหารจัดการราชการส่วนท้องถิ่นที่ Corporation of London

ช่วงแรกทุกคนได้นือหาเชิงทฤษฎีที่เป็นวิชาการค่อนข้างมาก และเริ่มเรียนรู้ แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐของรัฐบาลอังกฤษ ซึ่งเน้นมากในเรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีที่สุด มีการใช้เทคนิคการบริหารต่าง ๆ เช่น การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ และถูกกำหนดอยู่ในทุกหน่วยงาน ทุกโครงการ ทุกกิจกรรมของภาครัฐในอังกฤษ

สัปดาห์ที่สอง เดินทางไปศึกษาดูงานที่สำนักงานการเกษตรสหภาพยุโรป DG. SANCO European Commission Office และ World Customs Organization (WCO) ณ กรุงบรัสเซล ประเทศเบลเยียมเป็นเวลา ๒ วัน หลังจากนั้นได้กลับมายังกรุงลอนดอนและทำ Workshop ร่วมกัน สรุปเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารที่ได้เรียนรู้ตลอดสัปดาห์ที่ผ่านมา และไปศึกษาดูงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ The Cabinet Office หรือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่รับผิดชอบด้านการบริหารจัดการภาครัฐ และได้ดูงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท Shell หลังจากนั้นแต่ละคนได้

แยกย้ายกันไปศึกษาดูงานตามความสนใจเฉพาะ และกลับมารายงานให้กลุ่มได้เรียนรู้ร่วมกัน ใน สัปดาห์ที่สองนี้ ปิดท้ายด้วยการเข้าเยี่ยม House of Commons ที่รัฐสภาอังกฤษ เพื่อรับฟังเรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการฝ่ายรัฐสภา

ช่วงที่สอง คณะเริ่มเรียนรู้โลกภายนอก มากขึ้น เห็นตัวอย่างของการนำเครื่องมือทางการ บริหารมาใช้ในระบบบริหารจัดการขององค์การ ประเภทต่าง ๆ และเริ่มสรุปได้ว่าทิศทางการพัฒนา ระบบราชการของไทยในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นการ ทำยุทธศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัด การกระจาย อำนาจ การบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักของ สมรรถนะ (Competency Based) ตลอดจนการ บริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นสิ่งที่ถูกทางแล้ว และรัฐบาลอังกฤษได้ ดำเนินการอยู่เช่นกันและค่อนข้างได้ผลมากทีเดียว

สัปดาห์สุดท้าย คณะเดินทางไป เมือง Bath โดยได้รับฟังการบรรยายสรุป จากคณาจารย์ของ University of Bath ซึ่งมี Prof Andrew Pettigrew คณบดีคณะบริหาร จัดการ (Management School) และทีมอาจารย์อีก ๒ - ๓ คน บรรยาย เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง หลังจากนั้น คณะได้ทำงานร่วมกันอยู่ในมหาวิทยาลัย โดย สรุปเครื่องมือสำคัญทางการบริหารที่เรียนรู้ และควรนำไปปรับใช้ในประเทศไทย และนำเสนอ แผนปฏิบัติงานตามโครงการของแต่ละคน ปิดท้าย

รายการ โดยการเข้าเยี่ยมชมกิจการบริหารงาน ส่วนท้องถิ่นที่ Bath and North Somerset District Council ซึ่งตั้งอยู่ที่ Guildhall โดยมีประธานสภา ของเมืองให้การต้อนรับ รับฟังประสบการณ์และ แนวทางการบริหารจัดการเมือง Bath ที่เป็นเมือง ท่องเที่ยวเก่าแก่ที่สำคัญของอังกฤษ และยังเป็น ที่ตั้งของ Roman Bath ซึ่งเป็นสระน้ำแร่สมัย โรมันที่มีชื่อเสียงด้วย

ช่วงสุดท้าย เราทุกคนในคณะต้องย้อน กลับมาถามตัวเองว่า ประสบการณ์และความรู้ที่ ได้เรียนรู้ จะนำกลับมาใช้กับงานของเรา และ บ้านเมืองของเราอย่างไร จากการอภิปราย และ รายงานโครงการของแต่ละคนในคณะ ค่อนข้าง ชัดเจนว่าทุกคนเห็นความสำคัญของการปรับปรุง ระบบบริหารจัดการของหน่วยงานต่าง ๆ ในภาค รัฐของไทยและคิดว่าหลายเรื่องควรดำเนินการ โดยเร่งด่วน เช่น การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การจ้างเหมาบริการ (Contractalization) การวิเคราะห์ภารกิจ (Business Analysis) การปรับโครงสร้างและลดกำลังคน (Restructuring & Downsizing) การทำข้อตกลง การปฏิบัติงาน (Performance Agreement) เป็นต้น

คณะผู้เข้าอบรมได้รับการต้อนรับอย่าง ออบอุ่น จากสถานเอกอัครราชทูตไทย ณ ประเทศ อังกฤษ และประเทศเบลเยียม โดยท่านเอกอัคร-ราชทูต วิกรม คุ่มไฟโรจน์ และท่านเอกอัครราชทูต ดร. ปรมดี วินัย ได้กรุณาจัดเลี้ยงอาหารค่ำที่

ทำเนียบเอกอัครราชทูต ทั้งสองแห่งซึ่งเป็นการให้เกียรติแก่คณะเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ คุณชาญวิทย์ ไกรฤกษ์ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายการศึกษา) จาก สำนักงาน ก.พ. ยังได้เลี้ยงต้อนรับและจัดรถยนต์อำนวยความสะดวกแก่คณะด้วย



ทำเนียบทูต ดร. ประมิต วิโนช แดงดัดในวงานเลี้ยงอาหาร
ค่ำที่ทำเนียบเอกอัครราชทูต ประเทศเบลเยียม

การฝึกอบรมครั้งนี้ ปรากฏว่าผู้เข้ารับการอบรมให้ความสนใจ และเข้าร่วมกิจกรรมเต็มเวลาร้อยเปอร์เซ็นต์ มีการทบทวนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทั้งภาคภาษาไทยและภาษาอังกฤษ มีการนำเนื้อหาวิชาบางเรื่องที่เข้าใจยาก มาทบทวนถ่ายทอดเป็นภาษาไทย ทำให้ทั้งคณะได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างเต็มที่ จึงน่าจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง สำหรับการจัดสรรทุนรัฐบาล สำหรับนักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือน ที่ดำเนินในลักษณะกลุ่ม นอกจากเป็นการเปิดโอกาสให้นักบริหารระดับสูงทุกคนที่มีศักยภาพ ได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง โดยไม่

ต้องนำภาษาอังกฤษมาเป็นข้อจำกัดแล้วยังช่วยให้ทุกคนเรียนรู้อย่างกระจ่างชัด ตรงประเด็น และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้โดยตรงกับงานในหน้าที่ นอกจากนี้ ยังทำให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นที่ เกิดกลุ่มผู้ร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เข้มแข็ง และเป็นวิธีที่ค่อนข้างเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ที่มีการผสมผสานหลักทฤษฎี วิธีการปฏิบัติและตัวอย่างจริง และการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสนใจหรือเป็นสิ่งที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

จากการประเมินผลเบื้องต้นพบว่า ผู้เข้าอบรมทั้ง ๑๑ คน มีความพึงพอใจ และเห็นว่าการฝึกอบรมครั้งนี้ประสบความสำเร็จอย่างมาก ทุกคนได้ทั้งสาระความรู้ด้านการบริหารจัดการ การปรับปรุงประสิทธิภาพหน่วยงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง ได้รับฟังประสบการณ์ และความสำเร็จของหน่วยงานตัวอย่าง ครอบคลุมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ราชการส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น และองค์กรระหว่างประเทศ ได้เอกสาร หนังสือทางวิชาการด้านการบริหารจัดการมากมายและได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมจากสำนักงาน ก.พ. โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลเอาใจใส่อย่างอบอุ่นที่ได้รับตลอดเวลาการฝึกอบรม ทุกคนจึงฝากขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น สำนักงาน ก.พ. สถานเอกอัครราชทูตไทย คุณ Tony Lavender และผู้ช่วยคือ ดร. สุรพงษ์ มาลี ซึ่งเป็นนักเรียนทุนรัฐบาลที่จบปริญญาเอกเมื่อคณะไปถึงพอดี

คำวินิจฉัยศาลปกครอง กรณีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านข้าราชการ



ธนวัฒน์ จันทะวงษา*

การย้ายตามคำร้องขอของตนเองจะมีสิทธิ
ได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการหรือไม่

ศ.7 เข้าบ้านข้าราชการ เป็นสวัสดิการ
ที่ทางราชการให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการที่
ได้รับความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัยโดยบัญญัติ
ไว้ในมาตรา ๗ แห่ง พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน
ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๒๗ แต่มีข้อยกเว้นที่จะ
ทำให้ไม่ได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการอยู่หลาย
ประการ เช่น ทางราชการจัดที่พักให้ มีเคหสถาน
ของตนเองหรือของสามีหรือภริยาที่พออาศัย
อยู่ร่วมกันได้ในท้องที่แห่งใหม่ ได้รับคำสั่งให้
เดินทางไปประจำในท้องที่ที่เริ่มรับราชการครั้งแรก
ย้ายตามคำร้องขอของตนเอง ฯลฯ

สำหรับกรณีการย้ายตามคำร้องขอของ
ตนเอง เดิมกฎหมายกำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับ
คำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานในต่างท้องที่
มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการไม่ว่าจะมี
คำร้องขอของตนเองหรือไม่ก็ตาม ต่อมา มี
การตราพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ
(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่
๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดให้ข้าราชการ

ที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่
ตามคำร้องขอของตนเอง ไม่มีสิทธิได้รับค่า
เช่าบ้านข้าราชการอีกต่อไป

กรณีดังกล่าว ทำให้ข้าราชการหลาย
รายต้องได้รับความเดือดร้อนในเรื่องที่อยู่อาศัย
เนื่องจากย้ายตามคำร้องขอของตนเอง แล้วไม่มี
สิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการ เป็นเหตุให้มี
การนำเรื่องดังกล่าวมาฟ้องศาลปกครอง ซึ่งขอ
ยกตัวอย่าง ดังนี้

ข้อเท็จจริง

ผู้ฟ้องคดีเป็นข้าราชการครู ได้ย้ายติดตาม
สามีซึ่งเป็นข้าราชการต่างสังกัดตามคำร้องขอ
ของผู้ฟ้องคดีเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๙
และมาเป็นครูประจำที่โรงเรียนในท้องที่เดียวกับ
สามี ในช่วงแรก ผู้ฟ้องคดีพักอยู่ที่บ้านเช่าซึ่ง
สามีเป็นผู้เช่าและใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านจากต้น
สังกัดของสามี ต่อมา ได้เช่าอยู่ที่บ้านพักซึ่ง
ทางราชการจัดให้แก่สามีของผู้ฟ้องคดี เมื่อ
วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๒ สามีผู้ฟ้องคดีได้

* พนักงานคดีปกครอง สำนักงานส่งเสริมงานคดีปกครอง

รับคำสั่งให้ย้ายไปรับราชการที่กรุงเทพมหานคร ทำให้ผู้ฟ้องคดีต้องออกจากบ้านพักหลังดังกล่าว ต่อมา ผู้ฟ้องคดีได้ยื่นคำขอเบิกค่าเช่าบ้านต่อ ผู้อำนวยการโรงเรียน แต่ไม่ได้รับการอนุมัติเพราะ เห็นว่าผู้ฟ้องคดีไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑ ผู้ฟ้องคดีจึงอุทธรณ์ต่อ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และ ต่อมา ได้นำคดีมาฟ้องต่อ ศาลปกครองเพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งให้ผู้ฟ้องคดี มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

คำวินิจฉัย

ศาลปกครองสูงสุด ได้วินิจฉัยว่า กรณีดังกล่าวผู้ฟ้องคดีถูกจำกัดสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการเนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ สามีกับภรรยาถ้ารับราชการในท้องที่เดียวกัน และต่างมีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้เบิกได้เฉพาะคนใดคนหนึ่ง ที่มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้านสูงกว่า ถ้ามีสิทธิได้รับ ค่าเช่าบ้านเท่ากันให้เบิกจ่ายให้แก่สามี

จึงเห็นได้ว่ากรณีนี้ผู้ฟ้องคดีได้ใช้สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการร่วมกับสามีแล้ว

ถึงแม้ทางราชการได้จัดบ้านพักให้แก่สามีของผู้ฟ้องคดี ทำให้ผู้ฟ้องคดีต้องย้ายไปอยู่บ้านหลังดังกล่าวด้วย ก็มีใช้กรณีที่ผู้ฟ้องคดีไม่ได้ใช้สิทธิ เบิกค่าเช่าบ้านจากทางราชการ

ดังนั้น จึงไม่อาจตีความได้ว่าผู้ฟ้องคดีไม่ได้ใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านอยู่ก่อนวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นวันที่พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้ บังคับและแม้กฎหมายจะให้สิทธิผู้ฟ้องคดีย้าย ติดตามสามีได้ แต่สิทธิดังกล่าวมิใช่บทบังคับให้ผู้ฟ้องคดีต้องปฏิบัติ ดังนั้น การที่ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ ไม่อนุมัติให้ผู้ฟ้องคดีเบิกค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของ ผู้อำนวยการโรงเรียนฯ และให้ผู้ฟ้องคดีมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ข้าราชการได้ (คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๑๔/๒๕๔๗)

สำหรับข้าราชการที่ย้ายตามคำร้องขอ ของตนเองแล้วเข้าหลักเกณฑ์ตามตัวอย่าง ข้างต้นคงจะสบายใจได้ เพราะยังคงมีสิทธิ ได้รับค่าเช่าบ้านข้าราชการต่อไป



คำวินิจฉัยศาลปกครอง กรณีข้าราชการครุกระทำผิด

ธนวัฒน์ จันทะวงษา*

ข้าพเจ้าเชื่อว่าเป็นข้าราชการแล้ว หน้าที่หลักก็คือการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์สุขของสังคมโดยรวม คุณผู้อ่านคงได้รับทราบข่าวของข้าราชการทั้งที่ทำคุณงามความดีให้กับประเทศ และที่ทำให้แวดวงข้าราชการต้องมัวหมอง คน

ทำดีเราก็ต้องยกย่องและให้การสนับสนุน ส่วนใครที่กระทำความผิด ก็ต้องได้รับโทษตามผลของการกระทำนั้น

ในเรื่องการทำผิดของข้าราชการนั้น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดโทษทางวินัยไว้ ๕ สถาน คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออกจากราชการ ซึ่งก่อนที่ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยจะมีคำสั่งออกมา ก็ต้องผ่านขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ไม่สามารถใช้อำนาจสั่งลงโทษใครตามอำเภอใจได้

นาย ก. เป็นข้าราชการครูรายหนึ่งซึ่งเห็นว่าคุณค่าของตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย จึงได้นำคดีมาฟ้องต่อศาลปกครองขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว

ข้อเท็จจริง

ข้อเท็จจริงในคดีมีอยู่ว่า นาย ก. ถูกร้องเรียนจากประชาชนในพื้นที่ว่ามีความประพฤติไม่เหมาะสมกับการเป็นครู มักจะเมาสุราแล้วนอนหลับที่บ้านบุคคลอื่นเป็นประจำ ทั้งยังเป็นหนี้เงินกู้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูแล้วไม่ชำระหนี้ ทำให้เพื่อนข้าราชการครูซึ่งเป็นผู้ค้ำประกันได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ผู้บังคับบัญชาของนาย ก. จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงในเรื่องดังกล่าว ผลการสอบสวนปรากฏว่านาย ก. กระทำผิดวินัยกรณีไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการตามมาตรา ๘๓ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และเห็น

* พนักงานคดีปกครอง สำนักส่งเสริมงานคดีปกครอง

สมควรให้ว่ากล่าวตักเตือน ผู้บังคับบัญชา เห็นชอบกับความเห็นของคณะกรรมการฯ จึงได้ว่ากล่าวตักเตือนนาย ก. เป็นหนังสือ ซึ่ง นาย ก. ก็ยินยอมแต่โดยดี แต่เรื่องราวไม่ได้ จบเพียงเท่านี้ เพราะเมื่อผู้บังคับบัญชาของ นาย ก. รายงานผลการดำเนินการทางวินัย ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือกรมอาชีวศึกษาเดิม แล้ว ทางสำนักงานฯ มีความเห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้จด โทษของนาย ก. แล้วว่ากล่าวตักเตือนแทนนั้น ยังไม่เหมาะสมกับความผิด เห็นควรให้เพิ่มโทษ เป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลาสามเดือน และให้ติดตามความประพฤติเป็นเวลาหนึ่งปี เมื่อได้รับแจ้งคำสั่งดังนี้ นาย ก. ถึงกับอดรน หนไม่ได้ ก็โทษใหม่ที่ได้รับหนักหนากว่าเดิม จึงได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อคณะกรรมการ ข้าราชการครู (อ.ก.ค.) กรมอาชีวศึกษา เมื่อ อ.ก.ค.ฯ พิจารณาแล้วได้มีมติยกอุทธรณ์ของ นาย ก. พร้อมกับแจ้งสิทธิในการฟ้องคดีต่อ ศาล ให้นาย ก. ทราบ ซึ่งเรื่องก็เป็นคดีความ เรื่อยมาจนถึงชั้นอุทธรณ์ต่อศาลปกครองสูงสุด

คำวินิจฉัย

ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชา ของนาย ก. เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว เนื่องจากได้เปิดโอกาสให้นาย ก. ทราบคำสั่ง

แต่งตั้ง คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง และรับทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ถูกกล่าวหา อย่างเพียงพอ อีกทั้งยังให้โอกาสในการโต้แย้ง และแสดงพยานหลักฐานเพื่อหักล้างข้อกล่าวหาตามสมควร นอกจากนี้ ยังได้รายงานผลการดำเนินการทางวินัยต่อสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานถูกต้องตามขั้นตอนที่ กฎหมายกำหนดแล้ว และในส่วนที่สำนักงาน คณะกรรมการฯ มีคำสั่งเพิ่มโทษของนาย ก. นั้น ก็เป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย แล้วเช่นกัน เนื่องจากได้แจ้งคำสั่งเพิ่มโทษค พร้อมสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งให้นาย ก. ทราบ และได้รายงานไปยัง อ.ก.ค. กรมอาชีวศึกษา ในฐานะ อ.ก.พ. กระทรวงศึกษาธิการเพื่อ พิจารณาตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว การดำเนิน การของสำนักงาน คณะกรรมการฯ จึงเป็นการ ดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมาย ขั้นตอนและ วิธีการอันเป็นสาระสำคัญ ที่กำหนดไว้ใน การออกคำสั่งลงโทษทางวินัย จึงพิพากษาให้ยก คำฟ้องของนาย ก. (คำวินิจฉัยศาลปกครอง สูงสุดที่ อ.๑๔/๒๕๔๗)

คดีนี้น่าจะเป็นอุทาหรณ์ให้กับข้าราชการ ท่านอื่นๆ ได้ดี เพราะคนทำผิด ยิ่งไงๆ ก็ ต้องรับผลแห่งความผิดนั้น เช่นเดียวกับ นาย ก. ที่อุตส่าห์ดิ้นรนหาทางออกแทบแย่ สุดท้ายก็หนีไม่พ้น โดนตัดเงินเดือน...

๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒ ๒๒

อะไร ที่ไหน เมื่อไร



พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี เป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือนมกราคม ๒๕๔๔ ในประเด็นเรื่อง สำนักงาน กปร. กับการสนองพระราชดำริ ณ ดิกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยมีสำนักงาน ก.พ. เป็นแกนกลางในการจัดประชุม เมื่อวันพุธที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๔

วันศุกร์ที่ ๗ มกราคม ๒๕๔๔ ดร. สุเมธ ตันติเวชกุล ประธานมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด เป็นประธานเปิดตัวโครงการ “เมืองไทยใสสะอาด ปราศจากคอร์รัปชัน” ผ่านสื่อโมกี้รถไฟ ณ สถานีรถไฟกรุงเทพ (หัวลำโพง) เพื่อสร้างการรวมพลัง



แผ่นดิน “ใจไทยใสสะอาด” ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์โมกี้รถไฟจำนวน ๙ โบกี้ โดยมีนายสีมา สีมานนท์ เลขาธิการ ก.พ. และผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ร่วมเป็นเจ้าภาพในการขับเคลื่อนงานดังกล่าว

สำนักงาน ก.พ. จัดพิธีมอบประกาศนียบัตรและเข็มเครื่องหมายวิทยฐานะนักบริหารระดับสูงหลักสูตรที่ ๑ (นบส. ๑) รุ่น ๔๐, ๔๑ และ ๔๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ จำนวน ๑๘๖ คน โดยมีนายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธี เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๘ ณ หอประชุมสุโขทัย ประดิษฐาน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี



นายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. พร้อมผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ถ่ายภาพกับอดีตเลขาธิการ ก.พ. ในงาน “รำลึกพระคุณอดีตเลขาธิการ ก.พ.” ณ โรงแรมสุโขทัย กรุงเทพมหานคร เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๘ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จัดเป็นประจำทุก

นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีเปิดสำนักงาน ก.พ. เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการพัฒนาข้าราชการกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน เพื่อรองรับนโยบายการพัฒนาาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีนายสีมา สีมานันท์ เลขาธิการ ก.พ. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และผู้ว่าราชการจังหวัด ๘ จังหวัดภาคเหนือตอนบน ร่วมลงนาม เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๔๘





นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีเปิดงาน “การศึกษานานาชาติสู่ภาคเหนือ” ณ หอประชุมวิทยาลัยฟาร์อีสเตอร์น จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและอำนวยความสะดวกแก่นักเรียน นักศึกษา และประชาชนที่สนใจและต้องการข้อมูลด้านการศึกษาต่อต่างประเทศ และการรับทุนรัฐบาลอย่างครบวงจร เป็นการกระจายข้อมูลข่าวสารโอกาส และทางเลือกในการศึกษา จากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๔๘

สำนักงาน ก.พ. โดยชมรมนันทนาการ จัดกิจกรรมแสดงผลภาพวาดสีน้ำของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. หรือที่ใช้ชื่อว่า กลุ่มสีน้ำช่างทำเนียบ ณ หอศิลป์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตเพาะช่าง โดยมีนายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธาน ก.พ. และ ก.พ.ร. ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดฯ พร้อมเยี่ยมชมผลงานกว่า ๘๐ ภาพ ทั้งนี้ งานแสดงผลภาพสีน้ำ จัดแสดงระหว่างวันที่ ๒๑ มกราคม - วันพุธที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เป็นเวลา ๒ สัปดาห์





วันอาทิตย์ที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๘
สำนักงาน ก.พ. จัดสอบ Walk-in ระดับ
ปริญญาโท ในส่วนภูมิภาคเป็นครั้งแรก
ณ สำนักงาน ก.พ. เครือข่ายมหาวิทยาลัย
ขอนแก่น ปรากฏว่า มีผู้สนใจสมัครสอบ
รวมทั้งสิ้น ๑๐๒ คน ถือเป็นความสำเร็จ
อีกก้าวหนึ่งในการให้บริการที่ตอบสนอง
ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ใน
ส่วนภูมิภาค อีกทั้งยังเป็นการช่วย
ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายสำหรับผู้เข้า
สอบด้วย



พล.ต.อ. เกา สารสิน เป็นประธานในพิธีมอบโล่เกียรติยศ แก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลดีเด่น
ประจำปี ๒๕๔๘ เพื่อเป็นการยกย่องหน่วยงานที่มีผลงานโดดเด่นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
โดยในปีนี้มีหน่วยงานที่ได้รับรางวัลทั้งสิ้น ๖ หน่วยงาน คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรมสรรพากร
จังหวัดขอนแก่น จังหวัดชัยนาท จังหวัดยโสธร และจังหวัดยะลา พร้อมกันนี้ ได้มอบทุนสนับสนุน
การวิจัยด้านการบริหารงานบุคคล ให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก จำนวน ๓ ทุน ทุนละ
๕๐,๐๐๐ บาท เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เนื่องในวันมูลนิธิพันเอกจินดา ณ สงขลา ณ สถาบัน
พัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี

สรุปสาระสำคัญการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการ ระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มกราคม ๒๕๔๘ เรื่อง “สำนักงาน กปร. กับการสนองพระราชดำริ”

เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๘ พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุมคณะหัวหน้าส่วนราชการระดับปลัดกระทรวง ประจำเดือน มกราคม ๒๕๔๘ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

สำนักงาน กปร. มีภารกิจ โดยการเป็นหน่วยงานกลางในการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ในการสนองพระราชดำริ ของ

- พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ
- พระบรมราชวงศ์ทุกพระองค์

ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โดยมุ่งสนองพระราชดำริของทุกพระองค์ให้ถูกต้อง รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

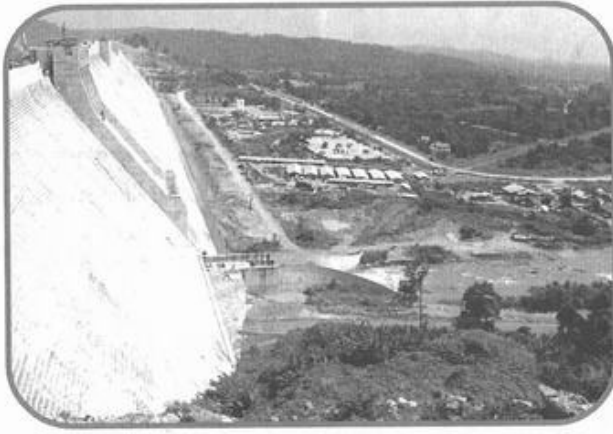
พระราชกรณียกิจของทุกพระองค์ในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริจะมุ่งเน้นเรื่อง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้

ดีขึ้น โดยจะทรงบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังเช่น พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

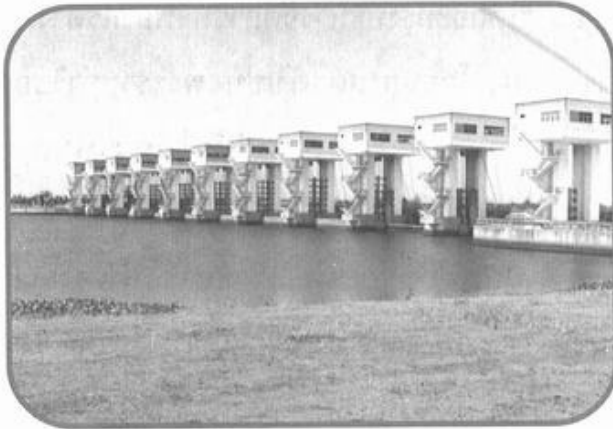
นอกจากการมีพระราชดำริให้พิจารณาก่อสร้างระบบชลประทาน ตามความจำเป็น และเร่งด่วน ในพื้นที่ที่เหมาะสม เช่น โครงการชลประทานขนาดใหญ่ เป็นต้นว่า



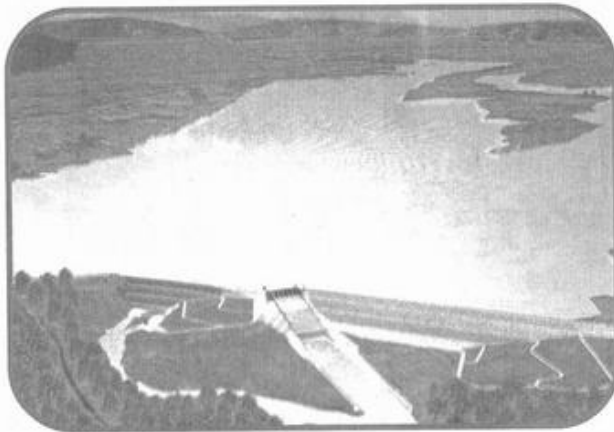
- โครงการเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ



- โครงการเขื่อนคลองท่าด่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ



- โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ



- โครงการเขื่อนแควน้อย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

● โครงการเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

● โครงการเขื่อนคลองท่าด่าน อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

● โครงการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำปากพนัง อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

● โครงการเขื่อนแควน้อย อันเนื่องมาจากพระราชดำริ

และโครงการชลประทานขนาดกลาง โครงการชลประทานขนาดเล็กทั่วไป

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีวิธีการบริหารจัดการแหล่งน้ำชลประทานที่มีอยู่เดิมให้เกิดประโยชน์สูงสุด อาทิเช่น

๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการกักเก็บน้ำ เพิ่มความจุของปริมาณกักเก็บน้ำ ในอ่างเก็บน้ำเดิมให้มากขึ้น เช่น อ่างเก็บน้ำยางชุม อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถเก็บน้ำได้เพิ่มอีก ๙ ล้านลูกบาศก์เมตร เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของอ่างเก็บน้ำเดิมโดยไม่ต้องสร้างอ่างเก็บน้ำใหม่

๒. ยุทธศาสตร์การกระจายน้ำ จากอ่างตัวบนที่มีน้ำมากลงมายังอ่างตัวล่างที่มีน้ำน้อย โดยระบบแรงโน้มถ่วงของโลก ที่ทรงรับสั่งว่าเป็นระบบอ่างพวง ที่ดำเนินการอย่างได้ผลดี ในเขตจังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓. การสร้างสระน้ำประจำไร่นา (Farm Pond) ตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่ เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันให้กับชาวบ้าน เวลาที่ขาดแคลนน้ำฝน โดยสามารถเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี

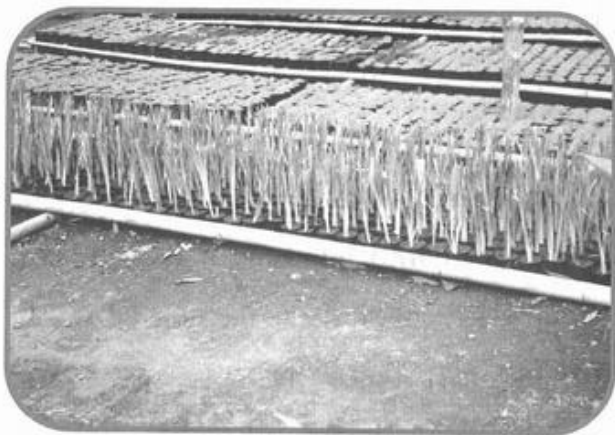
๔. นอกเหนือจากการบริหารจัดการ
เรื่องน้ำแล้ว พระองค์ท่านยังให้ความสำคัญกับ
การบริหารจัดการ เรื่อง ทรัพยากรดิน โดยเฉพาะ
เรื่อง การฟื้นฟูคุณภาพของดิน เช่น การปรับปรุง
บำรุงดิน โดยวิธีธรรมชาติ โดยการใช้อินทรีย์วัตถุ
ต่าง ๆ เช่น ปุ๋ยหมัก ปุ๋ยพืชสด พืชคลุมดิน ซึ่ง
รัฐบาล ได้ประกาศการเกษตรอินทรีย์เป็นวาระ
แห่งชาติตามแนวพระราชดำริของพระองค์ท่าน

โครงการหญ้าแฝก เป็นอีกโครงการหนึ่ง
ที่พระราชทานแนวพระราชดำริให้ทดลองใช้ใน
การอนุรักษ์ดินและน้ำ เพื่อ

◆ ป้องกันการพังทลายของดินในที่
ลาดชัน

◆ การรักษาหน้าดิน และเพิ่มหน้าดิน

◆ การสร้างความชุ่มชื้นให้กับดิน



กล้าพันธุ์หญ้าแฝก

โดยทรงให้ความสำคัญกับการมีกล้าพันธุ์
หญ้าแฝกให้เพียงพอ โดยทรงรับสั่งว่าหน่วยงาน
ที่มีศักยภาพ เช่น ทหาร ตำรวจ (ตชด.) หรือ
หน่วยงานเกษตรต้องช่วยกรมพัฒนาที่ดิน ใน
การเพาะกล้าพันธุ์หญ้าแฝกให้เพียงพอ ซึ่ง

สำนักงาน กปร. ได้สนองพระราชดำริโดยการ
เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดให้โครงการหญ้าแฝก
เป็นโครงการสำคัญให้หน่วยงานดำเนินการสนอง
พระราชดำริ โดยเฉพาะในพื้นที่เปิดใหม่ หรือ
พื้นที่ที่มีการชะล้าง พังทลายสูง และในพื้นที่
เกษตรทั่วไปที่มีปัญหา เรื่องดินชะล้าง พังทลาย
นอกจากนั้นยังให้ความสำคัญกับการสร้างความ
เข้าใจกับชาวบ้านให้เห็นความสำคัญของหญ้าแฝก
และมีรายได้ในการเพาะกล้าพันธุ์ขายหรือการใช้
ประโยชน์อื่น ๆ ในการเพิ่มมูลค่าของหญ้าแฝก
ในรูปผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม

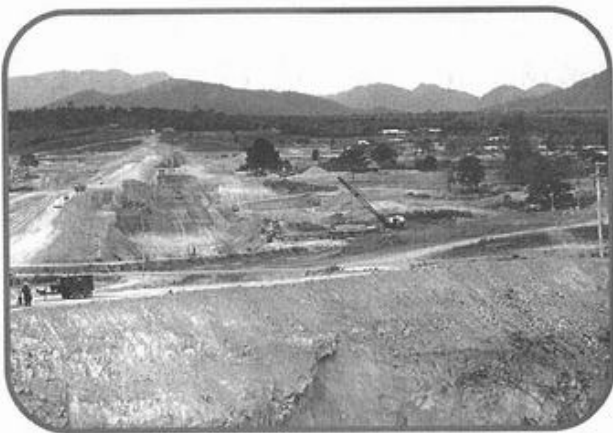
นอกจากเรื่องทรัพยากรน้ำและดินแล้ว
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยังทรงให้ความสำคัญ
กับเรื่องของความรู้ที่เหมาะสม หรือความรู้
ที่เป็นต้นแบบให้แก่เกษตรกร เพื่อเสริมต่อกับ
ภูมิปัญญาชาวบ้านที่มีอยู่แล้ว โดยทรงให้ดำเนิน
การจัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาฯ ขึ้น ๖ แห่ง ใน
ภูมิภาคต่าง ๆ เป็นเสมือนรูปแบบการพัฒนาที่
เหมาะสมกับภูมิประเทศและวิถีชีวิตของชาวบ้าน
ในแต่ละภูมิภาค เพื่อชาวบ้านหรือประชาชนที่
สนใจ โดยทั่วไป จะได้เข้ามาเรียนรู้และนำรูปแบบ
การพัฒนาที่เหมาะสมไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อไป

ขณะนี้รูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ ที่ดำเนิน
การในศูนย์ศึกษาการพัฒนาจนประสบผลสำเร็จ
แล้วได้ถูกนำไปเผยแพร่ทั่วไป เช่น การสร้างฝาย
ต้นน้ำลำธาร (Check Dam) เพื่อสร้างความชุ่มชื้น
ให้กับพื้นที่ป่า ซึ่งหน่วยงานและภาคเอกชนได้นำ
ไปใช้อย่างแพร่หลายพอสมควร รวมทั้งถูกบรรจุ

ไว้เป็นกิจกรรมหลักในโครงการหมู่บ้านป่าไม้แผนใหม่ตามแนวพระราชดำริของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ยังคงต้องมีการสร้างฝายต้นน้ำลำธารอีกมากในการฟื้นฟูสภาพป่าต้นน้ำลำธาร สิ่งที่สำคัญคือต้องเน้นการนำชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ เช่น การเสนอตำแหน่งที่จะก่อสร้าง การร่วมก่อสร้าง การบำรุงรักษา เพื่อชาวบ้านจะได้มีรายได้ และมีหน้าที่ในการดูแล และบำรุงรักษาต่อไป

นอกจากนั้น ยังมีการทดลองต่าง ๆ ในศูนย์การศึกษา ทั้ง ๖ ศูนย์ อีกมากที่ประสบผลสำเร็จแล้ว และที่สำคัญจะนำไปขยายผลโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

สำนักงาน กปร. ในฐานะหน่วยงานกลางในการกำกับดูแลการดำเนินงานทั้ง ๖ ศูนย์ ได้เร่งรัดดำเนินการในเรื่องนี้โดยเฉพาะในหมู่บ้านรอบศูนย์ฯ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในศูนย์ฯ โดยการหารือกับสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อผลักดันให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มาปฏิบัติงานในศูนย์เป็นอัตราประจำ เพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน



โครงการก่อสร้างเขื่อนชลประทาน ระบบอ่างพวง

ประธาน กล่าวขอบคุณหัวหน้าส่วนราชการและผู้ร่วมปฏิบัติงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ที่ได้ช่วยเหลืองานด้านสึนามิในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละท่าน โดยทุกท่านได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ จนเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติว่าประเทศไทยดำเนินการแก้ไขปัญหาได้เร็ว และมีประสิทธิภาพที่สุด แม้การปฏิบัติงานจะมีอุปสรรค โดยเฉพาะการพิสูจน์ศพ และการปฏิบัติงานในสภาวะการณ์ที่ความเครียด ทุกฝ่ายต้องมีความอดทน และพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกัน

จากนั้น ประธาน มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. บุคคลที่สูญหายจากภัยธรรมชาติครั้งนี้ที่ยังค้นหาไม่พบมีจำนวนอีกประมาณ ๒๐๐-๓๐๐ คน จึงต้องทำการค้นหาศพต่อไป โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ที่ชัดเจนในส่วนนี้ เมื่อได้รับแจ้งต้องไปดำเนินการทันที

๒. ต้องดำเนินการฟื้นฟูสภาพสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศให้กลับคืนสู่สภาวะปกติ และต้องให้ความช่วยเหลือประชาชนเกี่ยวกับเรื่องที่พ้ออาศัย การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ

๓. มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยประสานสัมพันธ์ให้ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยพิบัติครั้งนี้ มาลงทะเบียนขอรับความช่วยเหลือจากทางราชการ การลงทะเบียนเป็นการจำแนกประเภทเพื่อที่จะได้ให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความจำเป็น โดยมีการจัดทำบัญชีรายการการให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้เกิดความ

โปร่งใสในการรับการตรวจสอบ กรณีเป็นญาติผู้เสียชีวิตให้มีหลักฐานแสดงการเป็นญาติโดยชอบธรรม

๔. ในระหว่างใกล้ฤดูการเลือกตั้งที่เป็นอยู่ในขณะนี้ มักมีเหตุการณ์การสังหารชีวิตบุคคลเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เพื่อการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจมีขึ้น มอบหมายให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และปลัดกระทรวงกลาโหม สั่งการให้ข้าราชการตำรวจและทหารที่ติดตามนักการเมืองทุกระดับ รวมทั้งที่ติดตามพ่อค้า และบรรดาผู้มีอิทธิพลต่าง ๆ โดยไม่มีหนังสือส่งตัวจากทางราชการเป็นทางการ กลับเข้าปฏิบัติราชการภายใน ๗ วัน หากไม่มารายงานตัวยังต้นสังกัดภายในระยะเวลาที่กำหนด ถือว่าเป็นการขาดราชการ ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาดำเนินการลงโทษทางวินัยตามระเบียบต่อไป โดยให้ผู้บังคับบัญชากวดขันการดำเนินการอย่างเคร่งครัด สำหรับบุคคลที่มีสิทธิขอรับความคุ้มครองจากทางราชการโดยชอบธรรม ให้ดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบราชการด้วย

การดำเนินงานแก้ไขปัญหา และให้การช่วยเหลือประชาชนจากอุบัติเหตุสึนามิของส่วนราชการต่าง ๆ

เนื่องจากขณะนี้มีความเร่งด่วนเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือประชาชนจากอุบัติเหตุสึนามิที่ประชุมจึงได้นำเสนอความคืบหน้า และการดำเนินงาน ดังนี้

๑. การสร้างอนุสรณ์สถานอุบัติการณ์สึนามิ

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม รายงาน ดังนี้

ในวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๘ กระทรวงวัฒนธรรมจะมีการประชุมร่วมกับเอกอัครราชทูตของประเทศที่ได้รับผลกระทบจากการที่ประชาชนเดินทางมายังประเทศไทย และเสียชีวิตจากเหตุการณ์สึนามิ เพื่อเตรียมการในการสร้างสถานที่รำลึกถึงเหตุการณ์ดังกล่าว อาจเป็นการสร้างอนุสรณ์สถาน หรือพิพิธภัณฑสถาน โดยประเทศต่าง ๆ เหล่านี้ ประสงค์จะมีส่วนร่วมในงานนี้ ซึ่งอาจเป็นการออกแบบอนุสรณ์สถาน และอาจมีเงินสมทบสำหรับการก่อสร้าง นอกจากนั้นยังได้รับคำแนะนำว่าประเทศไทยอาจพิจารณาการจัดกิจกรรมวันที่รำลึกถึงเหตุการณ์นี้ในระดับโลกในลักษณะ Memorial Day

๒. เรื่องยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ รายงาน ดังนี้

เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๔๘ ประธานในฐานะประธานสภาความมั่นคงแห่งชาติได้เชิญประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ พิจารณาในเรื่องร่างยุทธศาสตร์การจัดการปัญหาสถานะและสิทธิบุคคล ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว นอกจากนั้นสภาความมั่นคงแห่งชาติ ในแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบด้วยแผนเตรียมพร้อมสาขา

ที่ส่วนราชการจะต้องเกี่ยวข้องในการดำเนินการ ๑๔ สาขา ซึ่งส่วนราชการต่าง ๆ ได้ดำเนินการส่งแผนเตรียมพร้อมไว้แล้ว แต่ปัจจุบันส่วนใหญ่ยังมีได้นำไปดำเนินการ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง คงมีอยู่ในส่วนของกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหมที่สามารถนำไปแก้ไขปัญหาค้นที่ ดังกรณีการแก้ไขเหตุการณ์วิกฤตสึนามิ ในครั้งนี้ กระทรวงมหาดไทยมีแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งได้ดำเนินการจัดทำอย่างดีและมีการซักซ้อมกันอยู่เป็นประจำ และกระทรวงกลาโหมมีแผนการระดมสรรพกำลังในแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติเป็นแผนที่ได้วางไว้ โดยกำหนดเพื่อที่จะตอบสนองต่อภัยคุกคามซึ่งเป็นการสู้รบขนาดใหญ่ โดยสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ จะดำเนินการเชิญประชุมส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและพัฒนาแผนนี้ให้สามารถรับกับภัยต่าง ๆ ทั้งภัยทางธรรมชาติ และภัยสงคราม นอกจากนั้น การดำเนินการที่มีความสำคัญมากอีกประการหนึ่งตามที่ประธานได้สั่งการในที่ประชุมสภาความมั่นคงแห่งชาติ คือ ให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติประสานงานการวางระบบการติดต่อสื่อสารโทรคมนาคมของประธานที่จะใช้ในยามวิกฤตทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติจะได้ประสานงานกับกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและกระทรวงกลาโหม เพื่อเร่งรัดจัดให้มีการวางระบบสื่อสารโทรคมนาคม สำหรับประธาน

เพื่อที่จะใช้แก้ไขปัญหาในยามวิกฤตได้โดยเร็วที่สุด

๓. เรื่องแรงงาน

ปลัดกระทรวงแรงงาน รายงาน ดังนี้
เรื่องที่กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย คือ

๓.๑ กรณีบุคคลที่อยู่ในโครงการประกันสังคมเสียชีวิตหรือสูญหาย หากมีหลักฐานมาแสดง กระทรวงแรงงานจะดำเนินการจ่ายเงินช่วยเหลือให้ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๘

๓.๒ บริการจัดหางานในจุดต่าง ๆ ที่อำเภอบางม่วง อำเภอน้ำเค็ม และอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา และจัดวันนัดพบแรงงานในวันที่ ๓๑ มกราคม ถึงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ที่จังหวัดพังงาและจังหวัดภูเก็ต โดยจะประสานกับกระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มาให้บริการแก่ประชาชน ณ จุดเดียว (One Stop Service)

๓.๓ จัดบริการแรงงานสัมพันธ์ มีการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีการค้างค่าจ้างแรงงาน ปรากฏผลเป็นความสำเร็จที่มีการประนีประนอมกันด้วยดี

ส่วนเรื่องการจ้างแรงงาน กระทรวงแรงงานได้กำหนดค่าจ้างแรงงานให้คนงานคนละ ๑๗๕ บาท เป็นเวลา ๓๐ วัน โดยมอบให้จังหวัด อำเภอและท้องถิ่น จัดการจ้างงานในพื้นที่เพื่อการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น

๔. เรื่องแรงงานต่างด้าว

ปลัดกระทรวงแรงงาน รายงาน ดังนี้

ตามที่มิชชันนารีเรื่องการผลักดันแรงงานชาวพม่ากลับประเทศนั้น จากการเดินทางไปตรวจสอบที่จังหวัดระนอง ปรากฏข้อเท็จจริงว่า แรงงานชาวพม่าในศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย จำนวนประมาณ ๖๐๐ คน ไม่สมัครใจจะอยู่ทำงาน ซึ่งจะต้องเตรียมการส่งกลับประเทศต่อไป ส่วนชาวพม่าที่เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ กระทรวงแรงงาน ได้ดำเนินการให้ความอนุเคราะห์เงินช่วยเหลือตามหลักมนุษยธรรมทุกราย

๕. เรื่องการสร้างความมั่นใจในระบบความปลอดภัยของประเทศ

ปลัดกระทรวงการต่างประเทศ รายงาน ดังนี้

รัฐบาลของประเทศที่มีประชาชนเดินทางมาท่องเที่ยวและเสียชีวิตหรือสูญหายจากเหตุการณ์สึนามิในประเทศไทยได้รับความกดดันจากประชาชนในเรื่องระบบเตือนภัย เมื่อมีอุบัติเหตุ และเรื่องความล่าช้าในการค้นหาและพิสูจน์ศพผู้เสียชีวิต จึงมีการผลักดันความรับผิดชอบมาทางประเทศไทยส่วนหนึ่งที่ต้องการให้มีการเร่งรัดดำเนินการในเรื่องการพิสูจน์ศพผู้เสียชีวิต

ในส่วนการสร้างความมั่นใจในความปลอดภัยในการเดินทางมาท่องเที่ยวในประเทศไทยนั้น ตามที่ประธานมีบัญชาให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ นำประเด็นเรื่องระบบเตือนภัยล่วงหน้าเสนอในที่ประชุมพิเศษ

สุดท้ายที่ กรุงจาการ์ ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศเดียวที่แสดงความสนใจ และมีความจริงจังในการดำเนินการในเรื่องนี้ นอกจากนั้น จากการแลกเปลี่ยนกับนายกรัฐมนตรี กลุ่มประเทศนอร์ดิก ๓ ประเทศ ประธานได้แสดงความมุ่งมั่นในการดำเนินการเกี่ยวกับระบบเตือนภัยในประเทศและในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบเตือนภัยในระดับภูมิภาค โดยการจัดตั้งกองทุนดำเนินการจำนวน ๑๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐในทันที เป็นการแสดงความจริงใจที่จะดำเนินการ นอกจากนั้น คณะผู้แทนของประเทศไทยที่เข้าร่วมประชุมในองค์การสหประชาชาติ UN World Conference on Disaster Reduction ที่เมืองโกเบประเทศญี่ปุ่น ได้นำเสนอเรื่องนี้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งคณะผู้แทนจากประเทศต่าง ๆ เริ่มต้นด้วยผู้แทนจากประเทศรัสเซีย ได้แสดงการให้ความสนับสนุน ประเทศไทยที่เป็นศูนย์ระดับภูมิภาค โดยดำเนินการจะอิงของสถาบันการเตรียมการป้องกันภัยพิบัติแห่งเอเชีย (Asian Disaster Preparatory Center (ADPC)) นอกจากนั้น ประเทศไทยกำหนดจะจัดการประชุมเพื่อพิจารณาการแก้ไข และป้องกันปัญหาภัยพิบัติสึนามิในระดับรัฐมนตรีนานาชาติ ๔๐ ประเทศ โดยได้เชิญเลขาธิการสหประชาชาติ เข้าร่วมประชุมด้วย ในวันที่ ๒๗-๒๘ มกราคม ๒๕๔๘ ณ จังหวัดภูเก็ต วัตถุประสงค์ เพื่อการเรียกความมั่นใจกลับคืนมาสู่จังหวัดภูเก็ตและประเทศไทยในด้านของความปลอดภัยในการท่องเที่ยวของประเทศไทย

๖. เรื่องสถานการณ์ทางสาธารณสุข

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข รายงาน
ดังนี้

จากการเดินทางไปตรวจสอบยัง ๖
จังหวัดภาคใต้ ปรากฏข้อมูลสถานการณ์ทาง
สาธารณสุข คือ

๖.๑ มีผู้เจ็บป่วยจากอุบัติเหตุเข้ารับ
การรักษาตัว ที่โรงพยาบาลตะกั่วป่า จำนวน
๔๒ ราย โดยเป็นผู้ป่วยใน ๒ ราย ที่จะสามารถ
ออกจากโรงพยาบาลในเวลาประมาณ ๑-๒
สัปดาห์

๖.๒ การป้องกันและควบคุมโรค
สามารถควบคุมสถานการณ์การระบาดของ
โรค ทั้งโรคท้องร่วง ไข้หวัดต่าง ๆ มาเลเรีย
ไข้เลือดออก และการติดเชื้อ

๖.๓ เรื่องการฟื้นฟูสุขภาพจิต กรม
สุขภาพจิตได้มีทำงานเชิงรุกในพื้นที่อย่าง
ต่อเนื่อง

๖.๔ การบริการศูนย์เด็กเล็กที่หน่วย
อพยพ กรมอนามัย ได้ปฏิบัติการลงพื้นที่โดย
การปรับปรุงที่พักอาศัยและจัดบริการให้มีการ
เลี้ยงลูกด้วยนมแม่

๖.๕ เรื่องความปลอดภัยทางอาหาร
กรมวิทยาศาสตร์ทางอาหารได้มีการควบคุม
สารโลหะหนัก โดยทำการเก็บตัวอย่างอาหาร
จากตลาด ท่าเรือ และร้านอาหารที่ปรุงเสร็จแล้ว
เพื่อการตรวจวิเคราะห์ไม่ปรากฏมีเชื้อโรคติดต่อ
และสารโลหะหนักในอาหาร

๖.๖ เรื่องที่มีปัญหาในขณะนี้ คือ เรื่อง
ที่พักอาศัยและการกำจัดสิ่งปฏิกูล ซึ่งต้องแก้ไข
ต่อไป

๗. เรื่องการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและ
ความมั่นคงของมนุษย์ รายงาน ดังนี้

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์ได้ดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบ
ภัย โดย

๗.๑ การจัดตั้งหน่วยสงเคราะห์
เด็กเล็ก ณ ศูนย์อพยพทุกจุด และได้จัดส่ง
เจ้าหน้าที่ไปประจำตามจุดต่าง ๆ เพื่อรับเรื่อง
ราร้องทุกข์ และจัดทำข้อมูลในเชิงลึกทั้งข้อมูล
เรื่องของผู้สูงอายุ หรือคนพิการที่เกิดจากผล
กระทบอุบัติเหตุ เพื่อประสานกับจังหวัดและ
กระทรวงมหาดไทยในการให้ความช่วยเหลือ

๗.๒ การจ้างแรงงาน ได้ให้ความ
ช่วยเหลือผู้ประสบภัยในการสร้างที่พักชั่วคราว
โดยจ้างประชาชนสร้างที่พักของตนเองในอัตรา
ค่าจ้างแรงงานวันละ ๑๕๐ บาท ซึ่งปัจจุบันยัง
ทำการว่าจ้างอยู่

๗.๓ การฝึกอาชีพ กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้เริ่ม
เข้าไปฝึกอาชีพให้กับประชาชนใน ๓-๔ หน่วย
ดำเนินการ โดยฝึกอาชีพที่เป็นประโยชน์ใน
ปัจจุบันคือฝึกอาชีพทำอูบล็อกและซีเมนต์บล็อก
ซึ่งขายได้และใช้งานในพื้นที่นั้นได้เลย นอกจาก
นั้น มีการฝึกอาชีพอื่น ที่ทางราชการหาวัสดุฝึกไป

ให้ เมื่อผลิตและจำหน่ายได้ก็ให้เงินกับประชาชน
เลยจะทำให้ประชาชนมีรายได้ ในระหว่างเวลาที่
ยังหางานทำไม่ได้

๘. เรื่องการกู้เรือประมง

ปลัดกระทรวงคมนาคม รายงาน ดังนี้
กรมการขนส่งทางน้ำได้ดำเนินการ
กู้เรือที่ประสบภัยมาโดยตลอดในระหว่างเวลา
ที่ไม่ได้ปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือในส่วนอื่นโดย
มีการตกลงกันในหลักการที่ให้กรมการขนส่ง
ทางน้ำทำการกู้เรือที่อยู่ในน้ำ สำหรับทางบกจะมี
หน่วยอื่นดำเนินการ แต่ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับ
กรณีเรือประมงที่ติดอยู่บริเวณชายป่านั้น กรม
การขนส่งทางน้ำรับที่จะดำเนินการ โดยปฏิบัติ
งานร่วมกับกรมประมง และกองทัพเรือ และ
ประสานงานกับจังหวัดที่จะให้เข้าไปร่วมปฏิบัติ
งานด้วย ในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการจัด
กลหนักขนาดใหญ่ ประเภทรถยก รถบรรทุก และ
รถลากจูง ทั้งเรือชุดลอกเพื่อทำทางเข้าไป
ในบริเวณชายป่าเพื่อกู้เรือ ที่เป็นของหน่วยงาน
กระทรวงคมนาคม และที่เช่ามาจากเอกชนอีก
ส่วนหนึ่ง ในการดำเนินงานได้รับความกรุณาจาก
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่สนับสนุนวงเงินเพิ่ม
ในการจัดซื้อเครื่องจักร ในการซ่อมเรือต้องม
ีการระดมกำลังซ่อมทั้งตัวเรือและเครื่องจักร
เวลาที่ใช้ในการซ่อมตามที่คาดการณ์ในขณะนี้
คือ ๔๕ วัน เนื่องจากมีเรือจำนวนมาก จึงต้อง
จัดทำผังเรือและมีหมายเลขกำกับเพื่อจัดลำดับ
ในการดำเนินงาน

๙. เรื่องการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและระบบ นิเวศ และการจัดระเบียบชายฝั่ง

ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม รายงาน ดังนี้

หลังจากเกิดเหตุการณ์ภัยธรรมชาติ
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ได้ทำการฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้ง
วนอุทยาน ชายฝั่ง และระบบนิเวศในทะเล โดย
สามารถทำการเปิดอุทยานแห่งชาติให้ประชาชน
ได้ไปท่องเที่ยวจำนวน ๗ แห่ง สำหรับแหล่งน้ำ
ทั้งหลาย คงดำเนินการได้บางส่วนจากจำนวน
๗๐๐ แห่ง

สำหรับเขตอุทยาน ได้ดำเนินการร่วม
กับคณะนักวิชาการจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ทำการกำหนดแนวเขตอุทยานใหม่ทั้งหมด
มีการเดินขบวนคัดค้านในบางจุด ซึ่งได้ร่วมกับ
กระทรวงมหาดไทยในการแก้ปัญหา

ปลัดกระทรวงคมนาคม รายงาน ดังนี้
กระทรวงคมนาคม โดยกรมการขนส่ง
ทางน้ำ ได้ทำการจัดระเบียบชายฝั่งด้วยวิธีการปัก
หลักเขต กำหนดเขตแนวน้ำ ทำให้ไม่ล่วงสิทธิ์
ที่ดินของราษฎร ซึ่งได้ทดลองดำเนินการอย่าง
ปรากฏผลมาแล้วที่แม่น้ำปิง สำหรับการดำเนิน
การในปี ๒๕๔๘ กระทรวงคมนาคม ได้รับ
งบประมาณจำนวน ๒๒ ล้านบาท ซึ่งจะได้ทำการ
ปักหลักเขตแม่น้ำลำคลองต่าง ๆ ขณะนี้ ได้สั่ง
การให้ปักหลักเขตแนวชายทะเล บริเวณที่น้ำท่วม
ถึงตามกฎหมายในการปฏิบัติงานได้มีการ

ประสานงานกับผู้ว่าราชการจังหวัด โดยการกำหนดแนวเขตชายฝั่ง คาดว่าทางราชการจะได้ชายทะเลและชายหาดบางส่วนกลับคืนมา

๑๐. เรื่องเงินทุนสำหรับกลุ่ม ๖ จังหวัดภาคใต้

ปลัดกระทรวงการคลัง รายงาน ดังนี้
กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินมาตรการให้การสนับสนุนทางการเงินในรูปแบบสินเชื่อลงไปสู่ทางกลุ่ม ๖ จังหวัดภาคใต้เป็นระยะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งได้เร่งรัดดำเนินการสินเชื่อฉุกเฉินสำหรับผู้ประกอบการรายย่อย สำหรับสินเชื่อสำหรับผู้ประกอบการรายปานกลางและรายใหญ่ ได้ทำการประสานกับธนาคารพาณิชย์ และธนาคารของรัฐทุกประเภท ซึ่งมีการดำเนินงานเป็นทีม โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ได้สั่งการให้ผู้บริหารธนาคารพาณิชย์ทั้งภาครัฐและเอกชน ลงไปยังพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนั้น มีการดำเนินการในกองทุนร่วมลงทุน ซึ่งมีแหล่งเงินทุนอยู่แล้ว และปรับกระบวนการทำให้มีเม็ดเงินไหลลงไปสู่ผู้ประกอบการที่ต้องการเงินทุนโดยเร็ว

๑๑. เรื่องกองทุนเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รายงาน ดังนี้

ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี ให้ติดตามการใช้เงินกองทุนเงินช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตั้งแต่

การจัดสรรงบประมาณ การเบิกจ่ายที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว ซึ่งได้ทำหนังสือถึงสำนักงบประมาณเพื่อทำความเข้าใจในการพิจารณาอนุมัติเงินและตั้งฎีกาเบิกจ่ายได้ โดยสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต้องทำรายงานติดตามการใช้เงินกองทุนเสนอที่ประชุมคณะรัฐมนตรีทุกสัปดาห์

๑๒. เรื่องอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ประสบภัย

เลขาธิการ ก.พ. รายงาน ดังนี้
เพื่อให้ส่วนราชการมีบุคลากรในการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหา ฟื้นฟูสภาวะสิ่งแวดล้อม และให้การช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติอย่างเพียงพอ สำนักงาน ก.พ. พร้อมทั้งให้การสนับสนุนการจัดสรรอัตรากำลังให้มีความคล่องตัวเพื่อปฏิบัติการดังกล่าว

จากนั้นประธานได้มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องและให้ประสานงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ทุกส่วนราชการโดยให้ถือเป็นเรื่องที่สำคัญและจะต้องเร่งดำเนินการทุกเรื่องให้แล้วเสร็จ โดยเร็วด้วยความเรียบร้อย ดังนี้

๑. ในการสร้างอนุสรณ์สถานปฏิบัติการสันติภาพ ให้นำข้อเสนอแนะของแต่ละประเทศมารวมกัน และพิจารณาจัดทำในรูปแบบที่เหมาะสมที่สุด หากสามารถจัดดำเนินการได้เป็นอย่างดี นอกจากจะเป็นอนุสรณ์ที่ดีแล้ว ยัง

จะเป็นสถานที่ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเยี่ยมเยือนได้บ่อย ๆ

๒. ให้ปลัดกระทรวงการต่างประเทศเตรียมข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการของประเทศไทยในเรื่องแรงงานชาวพม่า เพื่อชี้แจงรัฐบาลพม่าตามข้อเท็จจริงต่อไป

๓. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศที่เสื่อมโทรม ต้องมีการฟื้นฟูสภาพให้กลับสู่สภาวะเดิม โดยอาจต้องทำการจัดระเบียบ และเวนคืนที่ดินบริเวณชายทะเลบางส่วน มอบหมายให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและกระทรวงคมนาคมพิจารณาดำเนินการและ

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ทำการสำรวจสถานที่เพื่อจัดทำเป็นแหล่งท่องเที่ยว

๔. พื้นที่ชายหาดหลังการเกิดภัยธรรมชาติ ต้องมีการจัดระเบียบใหม่ มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยเร่งรัดดำเนินการจัดระเบียบชายหาดและผังเมืองด้วยมาตรการเด็ดขาดไม่ให้มีการบุกรุกซ้ำเติม การบุกรุก การต่อต้านและบุคคลที่อยู่เบื้องหลัง ต้องถูกดำเนินการตามกฎหมายบ้านเมือง ในขณะเดียวกันต้องดำเนินการด้วยหลักเมตตาธรรมในการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ทุกคนได้ประกอบอาชีพเพื่อมีรายได้

อนันตนาการ

จาก

บริษัท สำนักพิมพ์ สัมหวาน จำกัด

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ

เรื่อง หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

มณฑนา บรรจงเต็ม*

ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๗ ก.พ. ได้พิจารณามีมติเห็นชอบให้ใช้หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงแทนหลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอและให้สำนักงาน ก.พ. นำไปเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อขออนุมัติในหลักการให้สำนักงานงบประมาณ จัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินการหลักสูตรนี้ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รวมทั้งกิจกรรมหลักสูตรเสริมระยะสั้นเพิ่มเติมปีละไม่น้อยกว่า ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (หกสิบล้านบาท) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นต้นไป สำหรับรายละเอียดของเรื่องนี้มีดังนี้

๑. ที่มา

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้ใช้หลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตร ที่ ๑ สำหรับ

พัฒนาผู้นำภาคราชการเพื่อให้ความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารระดับสูงมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ และได้มีการปรับปรุงหลักสูตรมาโดยตลอด แต่เนื่องจากปัจจุบัน กระแสการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก มีการแข่งขันระดับประเทศสูง ความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องสูง รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลได้มุ่งเน้นการพัฒนาระบบราชการไทยให้มีความทันสมัย ก้าวสู่สากล และมีขีดความสามารถในการก้าวสู่การแข่งขันในระดับเวทีโลกด้วยกลยุทธ์ การพัฒนาผู้นำในภาคราชการ เพื่อให้เป็นกลไกหลักสำคัญที่นำการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์ชาติให้เกิดผลในทางปฏิบัติ จึงเป็นเหตุให้จำเป็นต้องปรับโครงสร้างการพัฒนานักบริหารใหม่ โดยจะเน้นบทบาทของผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายยุทธศาสตร์สร้างหรือนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างจริงจังในหน่วยงาน และมีขีดความสามารถในการนำประเทศสู่การแข่งขันระดับสากล ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

* ที่ปรึกษากฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

๑.๒ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ คณะที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพกำลังคน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗ ได้เสนอแนะให้มีการตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็น อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อวางระบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือนและปรับปรุงหลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตรที่ ๑ เพื่อใช้ดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๔๘ ต่อมา ก.พ.ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบเรื่องการตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อวางระบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือน โดยให้มีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางระบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือนให้สอดคล้องกับระบบนักบริหารระดับสูง (SES) พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตร ที่ ๑ และพัฒนาหลักสูตรใหม่เพื่อรองรับระบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือน และดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การดำเนินการ

๒.๑ กรอบแนวคิดสำหรับการยกร่างหลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีที่มาจาก ๓ ส่วน คือ

◆ แนวคิด ข้อเสนอแนะจาก อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาคเอกชนที่มีประสบการณ์ในด้านการบริหาร

งานบุคคลและการพัฒนาผู้นำระดับสูง

◆ การศึกษา ค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูล Best Practice เกี่ยวกับ หลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูงของสถาบันฝึกอบรม /สถาบันการศึกษาชั้นนำระดับโลกของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

◆ การศึกษาค้นคว้า และประสบการณ์ของ อ.ก.พ.ฯ และผู้ทรงคุณวุฒิ

๒.๒ ความคาดหวังที่มีต่อนักบริหารระดับสูงที่ผ่านการฝึกอบรม ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะหลักด้านการบริหาร สร้างและนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง เป็นผู้นำการแข่งขัน ทันอนาคต อยู่รอดภายใต้ภาวะแวดล้อมสากล และมีคุณธรรม

๒.๓ การยกร่างหลักสูตรใหม่ ได้ดำเนินการแล้วเสร็จโดยใช้ชื่อว่า หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งได้นำเสนอ และผ่านความเห็นชอบจากนักบริหารที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง หลักสูตร ที่ ๑ อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจเพื่อวางระบบการพัฒนานักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือน และ อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ คณะที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพกำลังคน

๓. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

๓.๑ กรอบแนวคิดในการยกร่างหลักสูตร

◆ เป็นหลักสูตรที่มีจุดเน้นชัดเจนว่า ต้องการสร้างหรือพัฒนา นักบริหารระดับสูง

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
(Visionary Leadership)

- ◆ เป็นหลักสูตรชั้นนำระดับสากล ที่เสริมสร้างความเป็นผู้นำของนักบริหารให้มีความเหมาะสมกับสังคมไทยและโลกปัจจุบัน

- ◆ เป็นหลักสูตรที่สามารถเตรียมคนเพื่อพร้อมรับอนาคตในอีก ๓๐ ปี ข้างหน้า โดยให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้เข้ารับการอบรมอย่างแท้จริงและต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นต่อผู้เข้ารับการอบรมทั้งทางด้านความคิดและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับองค์กร

- ◆ เป็นหลักสูตรที่สามารถก่อให้เกิดการเรียนรู้ นำไปปฏิบัติและขยายผลให้เกิดได้อย่างแท้จริง

๓.๒ กระบวนการของหลักสูตร

เพื่อพัฒนานักบริหารระดับสูงให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้จะต้องประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

Input (สิ่งที่ป้อนเข้าไปในหลักสูตร)

- ◆ นักบริหารผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกที่เหมาะสม

- ◆ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ เวลา ให้ความสำคัญ ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง

- ◆ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ชัดเจน ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลาต่อการใช้งาน

Process (กระบวนการ) เพื่อให้การพัฒนานักบริหารระดับสูงมีคุณภาพ จะ

ต้องประกอบด้วย

- ◆ หลักสูตรที่มีคุณภาพทั้งเนื้อหาและวิธีการ เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

- ◆ วิทยากรที่มีคุณภาพต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายและแนวคิดของหลักสูตร และมีความรู้ ประสบการณ์ในการถ่ายทอดในเรื่องที่บรรยาย/นำเสนอเป็นอย่างดี

- ◆ ผู้รับผิดชอบโครงการ มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการอย่างดี

Output (ผลผลิต)

นักบริหารระดับสูงในระบบราชการพลเรือนจะเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบาย ยุทธศาสตร์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง สร้าง พัฒนา นำและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทั้งปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริงโดยมีมาตรฐานการดำเนินงานเทียบเท่าระดับสากล

Outcome (ผลสัมฤทธิ์)

ระบบราชการจะมีความทันสมัย มีการบริการที่เหนือความคาดหวังของประชาชนในระดับมาตรฐานสากล ส่งผลให้ประเทศมีความเจริญ ผาสุก และมีขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.๓ กลุ่มเป้าหมาย

- ◆ ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ (กำหนดให้เป็นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะในช่วงระยะเวลาของการแก้ไขคุณสมบัติเฉพาะ

ตำแหน่งของนักบริหาร ๙ หากการแก้ไขเสร็จสิ้น
ข้าราชการกลุ่มนี้จะไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายอีกต่อไป)

◆ ข้าราชการพลเรือนระดับ ๘ - ๙ ที่มี
คุณสมบัติพร้อมรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
นักบริหาร ๙ ซึ่งยังไม่เคยผ่านการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง

◆ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่องค์กร
อิสระ ทหาร ตำรวจ ภาคเอกชน และนักการเมือง
(สัดส่วนที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนประมาณ ๓๐ %)

๓.๔ การคัดเลือก เน้นตั้งแต่กระบวนการ
คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรม พิจารณาคัดเลือก
จากใบสมัคร และการสัมภาษณ์

๓.๕ รายละเอียดหลักสูตรนักบริหาร
ระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์

๓.๕.๑ เป้าหมาย เพื่อสร้างผู้นำที่มี
วิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

๓.๕.๒ ลักษณะเด่นของหลักสูตร

◆ เป็น Tailor-made โดยใช้ลักษณะ
Project Oriented โดยผู้สมัคร แต่ละคนต้อง
เตรียมความพร้อมก่อนการเข้าฝึกอบรม โดยหา
Needs ของการพัฒนาตนเองและ Needs
ของการพัฒนาองค์กร เมื่อจบหลักสูตรจะมี
Project ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน
ซึ่งสามารถนำไปดำเนินการได้

◆ เป็นหลักสูตรที่เน้น “Series Why”
เน้น Smart Question มากกว่า Smart Answer เพื่อ
ดึงความคิด ที่ซ่อนตัวออกมา เพื่อให้เกิดความ
กระจำในตนเอง เป็นการเปลี่ยน Mind set

◆ ระยะเวลาการเรียนรู้ ต้องครบ
๑๐๐ % (ในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัยไม่สามารถเข้า
ได้ครบ ๑๐๐% คณะกรรมการจะพิจารณาเป็น
กรณีไป แต่ในการฝึกอบรม ช่วงที่ ๑ จะต้อง
เข้าฝึกอบรมครบ ๑๐๐ %)

๓.๕.๓ เนื้อหาหลักสูตร ประกอบ
ด้วย ๙ หมวดวิชา

หมวดวิชาที่ ๑ การพัฒนาองค์กร
และภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ชื่อสัตย์ และมี
คุณธรรม (Visionary Organization and
Leadership)

หมวดวิชาที่ ๒ การปรับกระบวน
ทัศน์ทางความคิด (Shifting Paradigm)

หมวดวิชาที่ ๓ การนำไปเกิดการ
เปลี่ยนแปลง (Leading Change)

หมวดวิชาที่ ๔ การพัฒนามุมมอง
ในระดับสากล (Global Perspectives)

หมวดวิชาที่ ๕ การดำเนินการตาม
วาระแห่งชาติและนโยบายรัฐบาล

หมวดวิชาที่ ๖ การสร้างและพัฒนา
ภาวะผู้นำในองค์กร (Leading People)

หมวดวิชาที่ ๗ การบริหารทรัพยากร
อย่างมีประสิทธิภาพ

หมวดวิชาที่ ๘ การขับเคลื่อนให้เกิด
ผลงานเป็นรูปธรรม : ภาวะผู้นำยุทธศาสตร์ และ
การสร้างผลงาน (Driving Government Perfor-
mances: Leadership, Strategies and Produce
Results)

หมวดวิชาที่ ๙ การสร้างสุนทรียภาพ ของชีวิต

๓.๖ โครงสร้างหลักสูตรและระยะเวลา

ช่วงที่ ๑ การพัฒนาภาวะผู้นำและการปรับกระบวนทัศน์ทางความคิด (Leadership and Paradigm Shift Development) ระยะเวลา ๘ วัน ฝึกอบรมแบบอยู่ประจำ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่อง Visionary Leadership และการปรับกระบวนทัศน์ทางความคิด ทำความเข้าใจในกฎ กติกา ขอบเขตของหลักสูตร วิเคราะห์และประเมินสมรรถนะตนเอง ระบุสิ่งที่ต้องการพัฒนาทั้งปัจจุบันและอนาคต ความคาดหวังที่มีต่อหลักสูตร และสร้างความคุ้นเคย โดยเนื้อหาช่วงที่ ๑ เป็นการผสมผสานกันระหว่างหมวดวิชาที่ ๑ - ๓

ช่วงที่ ๒ การนำองค์ความรู้มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ (Driving Knowledge Management Towards High Performance) ระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน มีทั้งแบบอยู่ประจำและไป-กลับ ไม่ต่อเนื่อง มีการศึกษาดูงานในกรุงเทพ / ต่างจังหวัด ๔ - ๕ ครั้ง และการศึกษาดูงานในต่างประเทศ เน้นการเสริมสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจในสมรรถนะนักบริหาร ทำความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การผลักดันหรือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โดยเนื้อหาประกอบด้วยหมวดวิชาที่ ๔ - ๙

ช่วงที่ ๓ การนำเสนอโครงการและ

นำไปสู่การปฏิบัติ (Project Presentation and Implementation) ระยะเวลาประมาณ ๓-๕ วัน เป็นแบบอยู่ประจำเป็นช่วงการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานถึงความรู้ที่ได้ไป ปรับใช้ และเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ

ทั้งนี้ ระยะเวลาทั้งหลักสูตรประมาณ ๓ เดือน

๓.๗ รายงานทางวิชาการ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องจัดทำรายงานทางวิชาการ จำนวน ๓ ชิ้นงาน ประกอบด้วย

- การศึกษาส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาองค์กรตามกรอบที่นำเสนอก่อนการฝึกอบรม โดยเป็นโครงการที่ดำเนินการระหว่างการฝึกอบรมและสามารถนำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และมีการนำเสนอความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ

♦ การศึกษากลุ่ม เป็นการศึกษาที่เน้นประเด็นที่เป็นวาระแห่งชาติ ด้าน National Competitiveness ในด้านต่างๆตามที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสนใจ เชื่อมโยงกับการศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน และมีการนำเสนอความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ในระหว่างการฝึกอบรม

♦ การศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการองค์กรกับต่างประเทศ ด้านศักยภาพการแข่งขันของ

ไทยกับสากล เพื่อหาแนวทางและรูปแบบการพัฒนาองค์กรและศักยภาพของประเทศให้ก้าวสู่ระดับสากล และเป็นการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ มุมมองระดับสากล และประสบการณ์การเรียนรู้ในต่างประเทศ โดยมีการสรุปผลการเรียนรู้และรายงานผลต่อที่ประชุม หลังเสร็จสิ้นการศึกษา

๓.๘ ผลลัพธ์สุดท้ายของหลักสูตรที่คาดหวัง

นักบริหารที่มีภาวะผู้นำ (Visionary Leadership) มีสมรรถนะด้านการจัดการที่ดี สามารถนำการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ได้อันจะนำไปสู่สังคมที่มีความศิวิไลซ์ และผาสุก โดยสังคมจะมีองค์ประกอบ คือ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อารยธรรม คุณธรรม เสรีภาพ สันติภาพ น้ำใจไมตรี ความเจริญมั่งคั่ง และความผาสุก

๓.๙ การพัฒนาหลักสูตรเสริม

การพัฒนานักบริหารระดับสูงในราชการพลเรือนเพื่อให้มีสมรรถนะสูงสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง ดังนั้น จึงกำหนดให้มีกิจกรรม และหลักสูตรเสริมเพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักสูตรหลักดังกล่าว โดยการจัด Public Leadership Forum เพื่อระดมผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในระดับสากลมาร่วมประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนความคิด

เห็นและหาแนวทางการพัฒนาผู้นำร่วมกัน ทั้งสอดคล้องกับบทบาทของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมาย จากที่ประชุม ก.พ.อาเซียน ครั้งที่ ๘ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๘ ณ ประเทศฟิลิปปินส์ ให้เป็น ASEAN Resource Center on Leadership Development นอกจากนี้ จะจัดหลักสูตรเสริมทักษะอื่นๆ เช่น การตัดสินใจ การบริหารทรัพยากร การเป็นพี่เลี้ยง การแก้ปัญหา โดยจัดในลักษณะ Workshop ใช้เวลาสั้นๆ ดำเนินการโดย ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ เพื่อเปิดโอกาสให้นักบริหารที่ต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมได้มีโอกาสเลือกที่จะมารับการพัฒนาภายหลังจากจบหลักสูตรหลักแล้วตามความจำเป็น

๓.๑๐ งบประมาณดำเนินการ

เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ในปีนี้ไม่เพียงพอที่จะดำเนินการเต็มรูปแบบของหลักสูตรใหม่ ตามที่ อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจฯ นำเสนอ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับสนับสนุน งบประมาณเพิ่มเติม จำนวน ๔๐ ล้านบาท ซึ่งค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนประมาณ ๓๓๔,๐๐๐ บาท (สามแสนสามหมื่นสี่พันบาทถ้วน) โดยในปี นี้ กำหนดจะดำเนินการ ๒ รุ่น รุ่นละ ๖๐ คน ค่าใช้จ่ายรุ่นละประมาณ ๒๐ ล้านบาท

สำหรับโครงการพัฒนานักบริหารที่เป็นกิจกรรมและหลักสูตรเสริมเพิ่มเติม โดยการจัด Public Leadership Forum และหลักสูตรเสริมทักษะอื่นๆ ซึ่งจัดในลักษณะ Workshop ใช้เวลาสั้นๆ ซึ่งจะเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๔๙

เป็นต้นไป ใช้งบประมาณในการดำเนินการ
ประมาณ ๒๐ ล้านบาท

ก.พ.ได้พิจารณาเรื่องนี้ประกอบกับคำชี้แจง
ของรองศาสตราจารย์ ดร.นิกร วัฒนพนม
ที่ปรึกษาหลักสูตรนักบริหารระดับสูงแล้ว มีมติ
เห็นชอบให้ใช้หลักสูตร นักบริหารระดับสูง :
ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ดำเนินการพัฒนานักบริหาร
ระดับสูงแทนหลักสูตรนักบริหารระดับสูง
หลักสูตรที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘
และให้สำนักงาน ก.พ. นำเรื่องเสนอต่อคณะ
รัฐมนตรีเพื่อขออนุมัติในหลักการให้สำนัก
งบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนิน
การหลักสูตรนี้ ซึ่งประกอบด้วย หลักสูตร
นักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ รวมทั้ง
กิจกรรมและหลักสูตรเสริมระยะสั้นเพิ่มเติม
ปีละไม่น้อยกว่า ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท (หกสิบล

ล้านบาท) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙
เป็นต้นไป โดยขอให้เตรียมการในรายละเอียด
ของหลักสูตรให้ชัดเจนในการนำเสนอต่อ
คณะรัฐมนตรี

ทั้งนี้ ก.พ.ได้มีข้อสังเกตเพิ่มเติม คือ

๑. สำนักงาน ก.พ. ควรปรับหลักสูตร
นักบริหารระดับต้น และนักบริหารระดับกลาง
ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. หมวดวิชาที่ ๙ การสร้างสุนทรียภาพ
ของชีวิต ควรเพิ่มเนื้อหาด้านสุขภาพกาย กีฬา

๓. ควรเพิ่มเติมรายละเอียด โดยแสดง
วัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละหมวดวิชา
พร้อมทั้งระบุเวลาและวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม
ว่าใช้วิธีการบรรยาย หรือ วิธีการสร้างกระบวนการ
เรียนรู้ หรือการทำกิจกรรมอื่นๆ ว่าเป็นสัดส่วน
เท่าใดของเวลาทั้งหมด

๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒ ๒

มูม

“เพื่อนบุคลากร”

ส.ต.ป.*

ว๓๕/๒๕๔๗

สวัสดีค่ะเพื่อน ๆ บุคลากร พบกัน
อีกเช่นเคยกับหนังสือเวียนฉบับใหม่ล่าสุด เป็น
เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ ๓
จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยะลา ปัตตานี
นราธิวาส เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลัง
ใจให้กับเพื่อนข้าราชการซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่
ราชการในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตและ
ทรัพย์สินดังกล่าว แม้ว่าชาวไทยทั่วประเทศจะ
ได้ส่งกำลังใจด้วยการพับนกกระดาษสันติภาพ
ส่งไปให้พี่น้องใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว
แต่เนื่องจากเพื่อนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ใน
พื้นที่ดังกล่าวเป็นบุคคลที่คอยดูแลทุกข์ สุข และ
นำบริการจากรัฐไปสู่ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัย
เช่นนั้น รัฐบาลจึงมิได้นิ่งนอนใจ ได้มอบหมาย

ให้ส่วนราชการต่าง ๆ กำหนดมาตรการให้ความ
ช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ต้อง
ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว

ในส่วนของสำนักงาน ก.พ.ได้ออกหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ ว ๓๕ ลงวันที่ ๒๙
พฤศจิกายน ๒๕๔๗ (ว ๓๕ / ๒๕๔๗) ตาม
แนวทางที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม
๒๕๔๗ เห็นชอบมาตรการช่วยเหลือข้าราชการ
และลูกจ้างทุกสังกัดที่ปฏิบัติราชการในพื้นที่
ดังกล่าว ในเรื่องเกี่ยวกับการพิจารณาบำเหน็จ
ความชอบเป็นกรณีพิเศษเพิ่มขึ้นจากปกติ เรื่อง
การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งขั้นต่ำเพื่อ
ประโยชน์ในการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในระดับสูงขึ้นเป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากเพื่อน

* สำนักตรวจสอบและประเมินผลกำลังคน สำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการในพื้นที่ภาคอื่น และเรื่องการนำเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินบุคคล ซึ่งเพื่อนบุคลากรจะได้ทราบรายละเอียด และมาทำความรู้ความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

๑. การพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ได้รับการพิจารณาบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๖ โดยให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๗ เป็นกรณีพิเศษเพิ่มขึ้นจากโควตาปกติที่ได้รับในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยกำหนดให้ได้รับโควตาพิเศษเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๑ ของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าว กระทรวงมหาดไทย จะเป็นหน่วยพิจารณาดำเนินการสำหรับงบประมาณที่ต้องจ่าย ให้เจียดจ่ายจากส่วนราชการก่อน หากไม่เพียงพอให้ทำमतกลงขอใช้งบกลางจากสำนักงบประมาณ

๒. การนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีแนวทางในการพิจารณา คือ

๒.๑. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป (จว / จว / จว)) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (จว / จวช / จวช) ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๗

เป็นต้นไป เป็นเวลาทวีคูณตามหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกรณีประกาศกฎอัยการศึก เพื่อประโยชน์เฉพาะในการนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จนกว่าจะมีการประกาศเลิกใช้กฎอัยการศึกในพื้นที่ข้างต้น

๒.๒. ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว(๔/๕ หรือ ๔/๕/๖) ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป เป็นเวลาทวีคูณตามหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาดังกล่าวไว้ในกรณีประกาศกฎอัยการศึก เพื่อประโยชน์เฉพาะในการนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง และให้ยกเว้นคุณสมบัติของผู้ซึ่งจะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในส่วนที่กำหนดให้ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่ในสายงานนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี จนกว่าจะมีการประกาศเลิกใช้กฎอัยการศึกในพื้นที่ดังกล่าว

๓. การนำเสนอผลงานประเมิน เพื่อการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี พร้อมทั้งให้ข้าราชการนำเสนอแนวคิดวิธีการพัฒนา การแก้ปัญหาทางงานที่ดำเนินการอยู่ในพื้นที่ให้มีคุณภาพ

และประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อย่างน้อย ๑ เรื่อง โดยมีรูปแบบการนำเสนอที่ไม่ยุ่งยาก

๔. ให้ทุกส่วนราชการตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรณีเฉพาะ หากข้าราชการผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน มีความเหมาะสมและมีผลงานที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเมื่อใด ให้เร่งดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดโดยเร็ว

เพื่อนบุคลากรได้ทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในหนังสือเวียนว ๓๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ แล้ว อาจมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการนำระยะเวลาวิคุณมานับรวมเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะได้กล่าวถึงรายละเอียดในข้อ ๒ คือ

๑. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป (๖ว / ๗

ว / ๘ว))และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (๖ว / ๗วช / ๘วช)

เพื่อนบุคลากรทราบแล้วว่า ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ ก.พ.ได้กำหนดตำแหน่งต่าง ๆในส่วนราชการเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป (๖ว / ๗ว / ๘ว)) เป็นส่วนใหญ่ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (๖ว / ๗วช / ๘วช) ซึ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งนั้น จะต้องผ่านการประเมินบุคคลและผลงานก่อน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ ในเรื่องคุณสมบัติของผู้ที่ขอรับการประเมิน จะต้องมีความสอดคล้องตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ ว ๑๖ / ๒๕๓๘ ดังนี้

คุณสมบัติ \ ระดับ	๖	๗	๘
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาขั้นต่ำให้นับได้เมื่อผู้นั้นมีวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง

ในสายงานที่ขอประเมินหรือสายงานอื่นที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมาแล้วอย่างน้อย ๑ ปี และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติเหมาะสม มีผลงานเป็นที่ประจักษ์

ในการนับระยะเวลาขั้นต่ำหรือระยะเวลาที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป (๖ว/๗ว/๘ว)) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ(๖ว /๗วช/๘วช)ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) ซึ่งปฏิบัติราชการในพื้นที่ดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป หากระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในว ๑๖/๒๕๓๘ ให้นับระยะเวลาของการปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเวลาทวีคูณเพื่อประโยชน์ในการนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งให้สิทธิประโยชน์เป็นพิเศษแก่ผู้ที่มีความตั้งใจทุ่มเท ทำงานสัมฤทธิ์ผล มีผลงานที่ปฏิบัติจริงและมีประสิทธิภาพ

กรณีตัวอย่างการนำระยะเวลาทวีคูณมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง เช่น ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๕ ปีเป็นเวลา ๔ ปีมาแล้ว จะขอประเมินเป็นตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๖ ว จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานนี้มาแล้ว ๖ ปี จึงถือว่ามีความสมบูรณ์ครบตามว ๑๖/๒๕๓๘ เพราะฉะนั้น จะต้องดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนอีก ๒ ปี จึงจะประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นได้ หากเป็นข้าราชการที่

ปฏิบัติราชการในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ครบ ๑ ปี (๕ มกราคม ๒๕๔๗ ถึง ๔ มกราคม ๒๕๔๘) ซึ่งจะนับเป็นเวลาทวีคูณให้ คือ เท่ากับดำรงตำแหน่งสายงานนี้ครบ ๒ ปี นับรวมกับที่ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม ๔ ปี ก็จะเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด

๒. ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว (๔/๕ หรือ ๔/๕/๖) สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

เพื่อนบุคลากรทราบจากฉบับก่อนหน้าแล้วว่า ก.พ.ได้ออกหนังสือเวียนว ๓๔/๒๕๔๗ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เฉพาะตัว (๔/๕ หรือ ๔/๕/๖) สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ซึ่งใน ว ๓๔/๒๕๔๗ ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์ในเรื่องคุณสมบัติของผู้ซึ่งจะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานในสายงานนั้นในระดับต่ำกว่า ๑ ระดับต่อเนื่องกัน ๒ ปี จนถึงวันแต่งตั้ง

ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ หนังสือเวียนฉบับนี้ ว ๓๔/๒๕๔๗ ข้อ ๑.๒ได้ยกเลิกหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับ

คุณสมบัติด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อ
เนื่อง ๒ ปี สำหรับผู้ที่เลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับสูงขึ้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ระดับ ๒ ด้วย
เช่นกัน และยังให้นับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ
ในพื้นที่ดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๗
เป็นต้นไป เป็นเวลาทวีคูณตามหลักเกณฑ์การ
นับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกรณีประกาศกฎ
อัยการศึกเพื่อประโยชน์เฉพาะในการนับรวม
เป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือ
เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จนกว่า
จะมีการประกาศเลิกใช้กฎอัยการศึกในพื้นที่
ข้างต้น

สิ่งสำคัญที่ต้องขอย้ำตรงนี้ คือ การนำ
ระยะเวลาทวีคูณมานับรวมเป็นระยะเวลาการ
ดำรงตำแหน่งขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง จะใช้
ได้เฉพาะการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเหนือ
ระดับควบเท่านั้น หากเป็นการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในระดับควบ (๑-๓ หรือ ๒-๔ หรือ
๓-๕ หรือ ๔-๖) หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นไป
ตามปกติที่กำหนดไว้ โดยต้องมีระยะเวลาการ

ดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตาม
ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

อีกประเด็นที่ต้องกล่าวย้ำเช่นกัน คือ ว ๓๕/
๒๕๔๗ กล่าวถึงข้าราชการใน ๓ จังหวัดชายแดน
ภาคใต้เท่านั้น ดังนั้น จึงไม่รวมถึงข้าราชการใน
เขตอื่น ๆ เช่นชายแดนจังหวัดสงขลาที่อยู่ติดต่อ
กับเขตแดน ๓ จังหวัดดังกล่าว

นอกจากเรื่องการบริหารงานบุคคลในพื้นที่
๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้วส่วนราชการต่าง ๆ
ได้กำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือข้าราชการ
ในพื้นที่ดังกล่าวในด้านอื่น ๆ เช่น การจ่ายเงิน
ค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติ
คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๔๗ หรือ
การประกันภัยให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่
ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว ตามมติ
คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ หรือ
การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น ทั้งหมดนี้ก็เพื่อ
เป็นการให้กำลังใจแก่เพื่อน ๆ ที่ปฏิบัติงานใน
พื้นที่ดังกล่าว ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ



ท้อไอเสีจ

เทอร์โบ...

เนื่องจาก “วารสารข้าราชการ” ฉบับนี้เป็นฉบับเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘
ดังนั้น ก่อนอื่นใด “เทอร์โบ” ขออนุญาตสวัสดิ์ปีใหม่กับท่านผู้อ่านทุกท่านก่อน
ขอให้ท่านผู้อ่านทุกท่านมีความสุขความเจริญ มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรง
คิดสิ่งใดที่ถูกที่ควร ก็ขอให้สำเร็จสมความปรารถนาจงทุกประการ

“วารสารข้าราชการ” ฉบับต้อนรับปีใหม่นี้

“เทอร์โบ” มีเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่จะต้องขอบ่นต่อไปอีก ๓ เรื่อง

ก็หวังว่าเสียงบ่นของ “เทอร์โบ” นี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลายจะได้ช่วยกันปิดเป่า

เพื่อจะได้มอบให้เป็นของขวัญปีใหม่แก่เรา ๆ ท่าน ๆ ต่อไป

เรื่องแรก เป็นการประปานครหลวง (เจ้าเก่า)

ในบรรดารัฐวิสาหกิจทั้งหลาย “เทอร์โบ” เขียนถึงการประปานครหลวงบ่อยที่สุด

และเรื่องที่จะเขียนถึงนี้ ท่านผู้อ่านหลายท่านที่ใช้บริการของการประปานครหลวงก็คงจะไม่ทราบ

และไม่ทราบเหมือนกันว่าการประปาส่วนภูมิภาคจะเป็นเช่นเดียวกับการประปานครหลวงหรือไม่

ถ้ามีก็รับข้อสังเกตของ “เทอร์โบ” ไปพร้อม ๆ กันด้วย

โดยปกตินั้น ผู้ใช้บริการทั้งหลายรวมทั้ง “เทอร์โบ” ด้วย คงจะจ่ายเงินค่าประปานครหลวง
ผ่านธนาคาร เพราะสะดวกและรวดเร็วดี

และแม้ว่าการประปานครหลวงจะส่งใบเสร็จรับเงินให้ทุกเดือน

แต่ก็คิดว่าผู้ที่จ่ายเงินผ่านธนาคารคงจะไม่ได้ดูในรายละเอียด ซึ่งก็รวมทั้ง “เทอร์โบ” ด้วย

เหตุที่พบข้อสังเกต ก็เพราะว่า ค่าน้ำประปาในเดือนต่อไปแพงมาก เพราะต้องจ่ายถึง
๑,๐๘๘.๕๖ บาท ในขณะที่ปกติใช้เดือนละประมาณ ๒๐๐ กว่าบาท

การประปานครหลวง ไบเสรีรับเงินค่าน้ำประปา/ใบกำกับภาษี 400 ถนนประชาชื่น กรุงเทพมหานคร 10210 หมายเลขประจำตัว ผู้เสียภาษีอากร 4 10 203052 1						ใบแจ้งค่าน้ำประปา สำหรับ หักบัญชีธนาคาร																																											
สาขา / เขต	เลขที่ใบ	ลำดับที่	ทะเบียนผู้ใช้	หมายเลขมาตร	ใบเสร็จเลขที่	วันที่ออกใบเสร็จ																																											
03-05						13-08-47																																											
ชื่อ						00																																											
ที่ใช้น้ำ																																																	
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กทม. 10310																																																	
ชื่อผู้ใช้น้ำ																																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>RT</th> <th>รับ เดือน ปี</th> <th>เลขใบมาตร</th> <th>จำนวนเงิน</th> </tr> <tr> <td>นครใหม่</td> <td>2 11-08-47</td> <td>1130</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>นครใหม่</td> <td>1 13-07-47</td> <td>1130</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>หน่วยที่ใช้</td> <td></td> <td>0</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td colspan="3">รวมเงิน</td> <td>70.00</td> </tr> <tr> <td colspan="3">ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%</td> <td>4.90</td> </tr> <tr> <td colspan="3">รวมเงินที่ต้องชำระ</td> <td>74.90</td> </tr> </table>			RT	รับ เดือน ปี	เลขใบมาตร	จำนวนเงิน	นครใหม่	2 11-08-47	1130	-	นครใหม่	1 13-07-47	1130	-	หน่วยที่ใช้		0	-	รวมเงิน			70.00	ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%			4.90	รวมเงินที่ต้องชำระ			74.90	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th>วันที่ครบหนี้</th> <th>จำนวนเงิน</th> </tr> <tr> <td>11-09-47</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>ค่าน้ำดิบ</td> <td>14.25</td> </tr> <tr> <td>ค่าผลิตและส่งน้ำประปา</td> <td>978.00</td> </tr> <tr> <td>ค่าบริการรายเดือน</td> <td>25.00</td> </tr> <tr> <td>รวมเงิน</td> <td>1,017.25</td> </tr> <tr> <td>ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%</td> <td>71.21</td> </tr> <tr> <td>รวมเงินที่ต้องชำระ</td> <td>1,088.46</td> </tr> </table>			วันที่ครบหนี้	จำนวนเงิน	11-09-47	95	ค่าน้ำดิบ	14.25	ค่าผลิตและส่งน้ำประปา	978.00	ค่าบริการรายเดือน	25.00	รวมเงิน	1,017.25	ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%	71.21	รวมเงินที่ต้องชำระ	1,088.46
RT	รับ เดือน ปี	เลขใบมาตร	จำนวนเงิน																																														
นครใหม่	2 11-08-47	1130	-																																														
นครใหม่	1 13-07-47	1130	-																																														
หน่วยที่ใช้		0	-																																														
รวมเงิน			70.00																																														
ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%			4.90																																														
รวมเงินที่ต้องชำระ			74.90																																														
วันที่ครบหนี้	จำนวนเงิน																																																
11-09-47	95																																																
ค่าน้ำดิบ	14.25																																																
ค่าผลิตและส่งน้ำประปา	978.00																																																
ค่าบริการรายเดือน	25.00																																																
รวมเงิน	1,017.25																																																
ภาษีมูลค่าเพิ่ม 7%	71.21																																																
รวมเงินที่ต้องชำระ	1,088.46																																																
รายการ 02/201 2010000103 วันที่หักบัญชี 24-08-47			หน่วยงานการบัญชี กำนาน้ำประปาเดือนต่อไป - โปรดนำเงินเข้าบัญชีก่อนวันที่ หากเกินกำหนดท่านอาจถูกระงับการใช้น้ำ - ไม่ใช้ใบเสร็จรับเงิน																																														

หลังจากได้มีเวลาพิจารณา ไบเสรีรับเงินค่าน้ำประปา/ใบกำกับภาษี และใบแจ้งค่าน้ำประปา รวมทั้งได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า มีจุดที่น้ำประปารั่วไหลในบ้านแล้ว

ยังได้ทราบวิธีคิดเงินของการประปานครหลวงที่แปลก ๆ อีกด้วย

โดยการนำเอาไบเสรีรับเงินเก่า ๆ ซึ่งปกติก็ไม่ค่อยได้เก็บไว้ มาประกอบการพิจารณาด้วย

จากสำเนาภาพถ่ายไบเสรีรับเงินข้างบน ซึ่งได้ลบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับ “เทอร์โบ” ออกแล้วพบว่า

เดือนนี้ บ้านของ “เทอร์โบ” ไม่ได้ใช้น้ำแม้แต่หน่วยเดียว

ทั้ง ๆ ที่บ้านของ “เทอร์โบ” มีผู้อาศัยอยู่ด้วยกันทั้งหมด ๔ คน

ใช้น้ำประปาเพื่อภารกิจทุกอย่าง ตั้งแต่อาบน้ำ ล้างชาม ชักผ้า ล้างพื้น รวมทั้งใช้รดต้นไม้ด้วย

เป็นไปไม่ได้เลยที่ “เทอร์โบ” จะไม่ได้ใช้น้ำในเดือนนั้น

แต่ที่เลขใบมาตรไม่ขึ้นเลย ก็คงจะเป็นเพราะพนักงานวัดมาตรน้ำ ได้ใช้วิธีการยกเมฆ

ครับ ก็คงจะอุ้งงานนั่นแหละ

แต่วิธีการที่พนักงานจดเลขวัดน้ำทำให้ผู้ใช้น้ำเดือดร้อน

เพราะตัวเลขจะไปปรากฏในเดือนถัดไป

ซึ่ง “เทอร์โบ” ไม่ทราบว่า การประปานครหลวงคิดค่าน้ำแบบก้าวหน้าด้วยหรือไม่

ถ้าคิดแบบก้าวหน้า ผู้ใช้น้ำก็ต้องจ่ายเงินเพิ่มขึ้น

และก็เป็นเรื่องที่แปลก เพราะเมื่อไม่ได้ใช้เงินแม้แต่หน่วยเดียว เหตุใดจึงต้องเก็บค่าผลิตและส่งน้ำประปาด้วย

และราคาก็แพง เพราะเก็บถึง ๔๕ บาท

“เทอร์โบ” จึงต้องเสียค่าผลิตและส่งน้ำประปาไปฟรี ๆ โดยไม่ต้องจ่ายเงิน

ทำแบบนี้ ไม่เอาเปรียบผู้ใช้บริการไปหน่อยหรือ

จะใช้หรือไม่ใช้ก็ต้องเสียค่าบริการเป็นรายเดือนอยู่แล้ว

ก็ขอฝากเรื่องนี้ ให้การประปานครหลวงได้ตรวจสอบการทำงานของพนักงานจดมาตรน้ำด้วยการตรวจสอบก็ไม่เห็นจะยากเย็นอะไร

เพียงแค่เขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้ตรวจสอบว่า บ้านไหนไม่ได้ใช้น้ำ ก็น่าจะส่งเจ้าหน้าที่อีกชุดหนึ่งไปตรวจสอบดูว่า บ้านนั้นมีคนอยู่หรือไม่

แล้วก็ลงโทษคนใช้งานเสียบ้าง

เรื่องที่สอง ก็คือเรื่องไฟสัญญาณจราจร

ท่านผู้อ่านคงสังเกตว่าปัจจุบันในกรุงเทพมหานครและในต่างจังหวัดบางจังหวัด ได้มีการติดตั้งสัญญาณไฟดิจิตอลใช้กันแล้ว

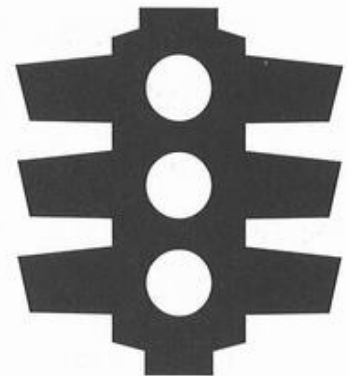
หลายแยกทีเดียว โดยเฉพาะแยกที่สำคัญได้ติดตั้งสัญญาณไฟดิจิตอลหมดแล้ว

และได้มีการติดตั้งเพิ่มขึ้นมากขึ้น

สัญญาณไฟดิจิตอลก็คือสัญญาณที่มีเวลาควบคุมรถตามแยกต่าง ๆ ว่าจะให้สัญญาณไฟแดง และสัญญาณไฟเขียวนานเท่าใด

เช่น ได้ไฟเขียว ๓๕ วินาที และได้สัญญาณไฟแดง ๑๒๐ วินาที เป็นต้น

หากเป็นไฟแดง ตัวเลขแสดงเวลาก็จะแสดงเป็นสีแดง และหากเป็นไฟเขียว ตัวเลขแสดงเวลาก็จะแสดงเป็นสีเขียว



เฉพาะในกรุงเทพมหานครนั้น ได้เริ่มติดตั้งสัญญาณไฟดิจิตอลกันมาหลายเดือนแล้ว

คิดว่าผู้ไรรถใช้ถนนคงจะชอบเหมือน “เทอร์โบ” ที่ได้มีการนำสัญญาณไฟดิจิตอลมาใช้ เพราะอย่างน้อยผู้ไรรถก็จะได้ทราบว่าจะต้องรอนานเท่าไร

หากติดนานเป็น ๒-๓ นาที ก็ได้ทำอย่างอื่นในขณะที่รถหยุดได้

ไม่ว่าจะดัดเล็บ ทาลิปสติก หรืออ่านหนังสือพิมพ์

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยามที่การจราจรติดขัด สัญญาณไฟดิจิตอลก็เป็นทีพึ่งทางใจ

บางครั้งตำรวจจราจรแก่งทำลัม เพราะปิดไฟสัญญาณไฟเพียง ๓ ทาง เท่านั้น อีกทางหนึ่งก็ทำลัมไปเลย

ให้เส้นทางอื่นไปตั้ง ๒-๓ รอบแล้ว ทางนี้ยังไม่ยอมให้ไป

สัญญาณไฟดิจิตอลในกรุงเทพมหานครนั้น แม้ว่าจะใช้กันนานแล้ว แต่ก็คงใช้วิธีลักปิดลักเปิด บางวันก็เปิด บางวันก็ปิด บางเวลาก็เปิดและบางเวลาก็ปิด

แต่ก็ยังใช้สัญญาณไฟที่ตัวแสดงเวลานะครับ

แต่แทนที่จะแสดงตัวเลขเวลา กลับมีเครื่องหมาย - - - แทน

จะว่าเป็นระยะของการทดลองใช้สัญญาณไฟดิจิตอล ก็รู้สึกว่าจะทดลองกันนานจนเกินไป

หากเห็นว่า ในชั่วโมงเร่งด่วนไม่อาจจะใช้สัญญาณไฟดิจิตอลได้ ก็ไม่ควรจะนำมาใช้ตั้งแต่แรก

เพราะหากจะนำสิ่งใดมาใช้ ก็ต้องใช้ให้อย่างคุ้มค่า

ก่อนที่จะนำมาใช้ ก็ควรจะต้องทดลองให้เห็นผลดีเสียก่อน

แต่ “เทอร์โบ” คิดว่า ไม่น่าจะมีปัญหาในเรื่องนี้

เพราะการตั้งระยะเวลาของสัญญาณไฟดิจิตอลนั้น คนเป็นผู้ตั้งเวลา

ดังนั้น จึงสามารถเปลี่ยนแปลงเวลาได้ตามความเหมาะสม

โดยระยะเวลาไหนควรจะให้เส้นทางไหน ก็ตั้งได้

ก็ขอร้องเอ็ดครับ ขอให้เปิดสัญญาณไฟดิจิตอลเอ็ด

เพราะนอกจากจะได้ใช้สัญญาณไฟดิจิตอลให้คุ้มค่างบประมาณที่เสียไปแล้ว

คนใช้รถใช้ถนนจะได้มีความรู้สึกที่ดีขึ้น

เรื่องสุดท้ายก็คือเรื่อง เอสเอ็มเอส

ก็ระบบส่งข้อความผ่านโทรศัพท์มือถืออันนั้นแหละครับ

หรือแม้แต่โทรศัพท์พื้นฐาน ก็ได้ทราบว่ามีการให้บริการให้ส่งข้อความได้ด้วย

การส่งข้อความไปมาหาสู่กันนั้น เป็นสิทธิส่วนบุคคล

ใครจะส่งไปหาใคร จะส่งกี่คน หรือส่งวันละกี่ครั้ง “เทอร์โบ” ไม่ขอเกี่ยวข้องกับ

อย่างไรก็ตาม โดยที่ในปัจจุบัน การส่งเอสเอ็มเอส ไม่ใช่เป็นเรื่องของส่งข้อความไปถึงกันและกันแล้ว

แต่มีทั้งส่งแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

ส่งตอบคำถาม



หรือส่งเข้าร่วมโหวตในรายการวิทยุและทีวีต่าง ๆ

หากให้แสดงความคิดเห็นหรือให้โหวตโดยไม่มีการตอบแทนใด ๆ “เทอร์โบ” ก็ไม่ขอเกี่ยวข้องกับ
เพราะเป็นเรื่องส่วนตัวอีกนั่นแหละที่ใครอยากจะทำอะไรก็ได้

แต่ที่ “เทอร์โบ” เตือนร้อน ก็คือค่าส่งข้อความที่มีการสนทนาคุณนี่ซี

จะโหวตหรือจะแสดงความคิดเห็น หรือล่าสุดก็คือการตอบคำถาม

โดยการตั้งรางวัลให้เป็นทองหรือเป็นเงิน

และก็ให้เงินจำนวนสูง เป็นหมื่น เป็นแสน หรือบางรายการก็ให้ถึงล้านบาท

อย่างนี้ซีครับ ที่ “เทอร์โบ” สนใจ

เพราะเป็นการจูงใจให้ประชาชนสนใจยินดีที่จะจ่ายเงินที่จะส่งข้อความ ตอบคำถามหรือร่วมโหวต
ไม่ทราบการกระทำอย่างนี้ เป็นการพนันหรือไม่

เพราะหากไม่มีรางวัลล่อใจ ก็น้อยคนนักที่จะเสียเงินส่งข้อความด้วย

เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการส่งข้อความในรายการประเภทเหล่านี้มัน

ไม่ถูกเลย

ซึ่งก็แตกต่างกันออกไป

บางรายการคิดเพียง ๓ บาท บางรายการก็ ๖ บาท และมีบางรายการคิดค่าใช้จ่ายถึง ๙ บาท ก็มี

นอกจากนี้ บางรายการก็ระบุว่าต้องส่งเอสเอ็มเอสจากมือถือของบริษัทใด

นอกจากจะได้แอบแฝงการโฆษณาแล้ว ยังทำเงินให้เจ้าของบริษัทมือถือนั้นอีกด้วย

ดังนั้น รางวัลล่อใจที่เขาจ่าย จึงคุ้มยิ่งกว่าคุ้มเสียอีก

เพราะของที่เขาจ่ายให้รางวัล ถูกกว่ารายได้ที่บริษัทมือถือได้รับเป็นเงินค่าส่งเอสเอ็มเอสเสียอีก

นอกจากนั้น ของรางวัลเองก็เป็นการโฆษณาสินค้าไปในตัวอีกด้วย

“เทอร์โบ” ไม่ทราบว่าส่วนราชการไหนรับผิดชอบในเรื่องนี้

ไม่แน่ใจว่าเป็นเรื่องของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือไม่

แต่ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการไหน

ก็ควรพิจารณาในเรื่องนี้อย่างเร่งด่วน

เพราะการกระทำดังกล่าวนี้ นอกจากเป็นการทำลายเศรษฐกิจของชาติแล้ว

ยังเป็นการมอมเมาให้ประชาชนลุ่มหลงในการเสี่ยงโชคหรือการพนันมากยิ่งขึ้น

เพราะในปัจจุบันนี้ บ้านเมืองของเราได้มีการมอมเมาเรื่องการเสี่ยงโชคหรือการพนันมากพออยู่แล้ว

อย่าให้มอมเมาจากไปกว่านี้อีกเลย

ศัพท์รู้แสง

นางก๊อดไว

ข

วงตุลือกตั้ง ก็มักมีเรื่องฟ้องร้องกันไปมาหลายกรณี ฉบับนี้ลองมาดูคำศัพท์เกี่ยวกับการกล่าวหา ฟ้องร้องกันครับ

➡➡➡ **Indictment** หมายถึงการกล่าวหา มักเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ที่กล่าวว่าบุคคลใดกระทำความผิด สัญญาณที่บ่งว่ามีสิ่งร้ายแรงเกิดขึ้น และควรแก่การตัดสิน หรือประณาม

Conditions in some inner cities are a damning **indictment** of modern values.

สภาพการณ์ในหัวเมืองชั้นในบางแห่ง เป็นสัญญาณบ่งบอกถึงสิ่งเลวร้ายที่เกิดขึ้นจากค่านิยมสมัยใหม่

She drops an **indictment** against her neighbor.

เธอยื่นข้อกล่าวหาเพื่อนบ้านของหล่อนเอง

➡➡➡ **Inquiry** คือการสอบสวน โดยซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลข่าวสาร

Inquisition คือการสอบสวน มักใช้กับกรณีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องส่วนบุคคล และมีคำถามในรายละเอียดมาก

The police are following several lines of **inquiry**.

เจ้าหน้าที่ตำรวจกำลังซักถามรายละเอียดตามประเด็นคำถามต่าง ๆ ยาวหลายบรรทัด

I was subjected to a lengthy **inquisition** into the state of my marriage and the size of my bank balance.

ฉันถูกสอบสวนยาวนานเกี่ยวกับสถานภาพสมรสและดุลยบัญชีเงินฝากของฉัน

➡➡➡ **Petition** คำอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ มักเป็นเอกสารที่มีผู้ลงนามหลายคนเพื่อยื่นคำอุทธรณ์หรือข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่ในเรื่องนั้น

The villagers living in the furthest north provinces sign a **petition** against closing the Steel Works.

ชาวบ้านผู้อาศัยอยู่ในจังหวัดเหนือสุดร่วมกันลงนามในเอกสารร้องเรียนการปิดโรงงานเหล็ก

➡➡➡ **Prosecution** การนำข้อกล่าวหาคดีทางอาญายื่นต่อศาล เพื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ต่อสู้ป้องกันตนทางกฎหมายต่อข้อที่ถูกกล่าวหาดังกล่าว

The police brought a **prosecution** against the company's directors for fraud.

เจ้าหน้าที่ตำรวจยื่นข้อกล่าวหาผู้อำนวยการบริษัทแห่งหนึ่งฐานฉ้อโกง

ที่มา A.S. Hornby, Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English., Fifth Edition.

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด ฉบับประชาชนบอกมา

เอกศักดิ์ ตรีภานุวัฒน์*



หลัง

ปีใหม่เป็นต้นมา การหาเสียงเลือกตั้งคึกคักสุด ๆ ไม่ว่าจะเป็นพรรคฝ่ายค้าน หรือฝ่ายรัฐบาลก็ตาม ชิงตำแหน่งกันตลอดเวลา เหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า เกรียมແດกกันไปตาม ๆ กัน บางพรรคก็ได้ผลคุ้มค่า บางพรรคก็แทบม้วนเปลือกกลับบ้านไม่ทัน เมื่อทราบผลการเลือกตั้ง ที่พรรครัฐบาลนำม้วน เกือบจบ สร้างประวัติศาสตร์ให้กับวงการเมืองของประเทศไทยที่จะเป็นรัฐบาลเพียงพรรคเดียว เพราะว่ากวาดเสียง ส.ส. ได้ถึง ๓๗๘ คน เลยทีเดียว พรรคฝ่ายค้านก็นั่งทำตาปริบ ๆ ไม่สามารถจะเปิดอภิปรายได้เลยไม่ว่าจะในลักษณะใด เพราะคะแนนเสียงไม่ถึงเสียแล้ว... เอ้อ... แต่ขออย่าให้ท้อครับ... ขอให้เป็นกระจกเงาก็ยังดีครับ เพื่อจะได้ทำหน้าที่ตรวจสอบและแจ้ง อากาให้พรรครัฐบาลได้ทราบไว้ก็ยังดีกว่าไม่ทำอะไรเลย... คราวนี้ก็ขอนำชีวิตข้าราชการที่อยู่ในพงหนามมาบอกกล่าวกันอีก ๕-๖ เรื่อง เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจอีกเช่นเคยครับ... ตามลายแทงไปเลยครับ

* นิติกร ๙ ชช. สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

โกงมือ



นางสดใสได้สถาปนาตัวเองเป็นเจ้ามือแชร์ โดยชักชวนเพื่อนร่วมงานให้ร่วมเล่นแชร์หลายวง ปรากฏว่าผู้ที่ประมูลแชร์ได้ในระดับต้น ๆ ด้วยดอกแชร์จำนวนสูงนั้น ส่วนใหญ่เป็นรายชื่อที่นางสดใสอ้างว่าเป็นบุคคลภายนอกมาร่วมเล่นด้วย แต่เมื่อถึงคราวที่สมาชิกแชร์ในกรมประมูลแชร์ได้ กลับได้รับเงินไม่ครบโดยอ้างว่าสมาชิกแชร์คนนอกเบี้ยวแชร์ เมื่อเกิดปัญหาเช่นนี้ ก็ได้ยกเลิกวงแชร์ไปโดยปริยาย ทำให้สมาชิกวงแชร์ที่ยังไม่ได้ประมูลติดตามทวงถามเงินคืน นางสดใสก็ได้ผัดผ่อนเรื่อยมา รวมแล้วนางสดใสได้เงินจากสมาชิกวงแชร์รวมดอกผลเป็นเงินเกือบ ๑,๒๕๐,๐๐๐ บาท

เลยทีเดียว การกระทำของนางสดใส เป็นการกระทำผิดฐานประพฤติด้อย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับ คือ ปลดออก ... รายการนี้เป็นวิธีการหาเงินจากเพื่อนฝูงที่หวังจะหาเงินเพื่อนหรือต้องการรายได้เพิ่มจากการเล่นแชร์ แต่ไม่ทันเล่ห์เหลี่ยมของเจ้ามือที่เอามือผีมาใส่แบบตั้งใจโกงแต่แรกเลย ... เหมาะสมแล้วครับ ...



อยากไปเมืองนอก



นางมาลีลาต้องการเดินทางเข้าไปขุดทองที่ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้ยื่นคำขอหนังสือผ่านแดนเข้าสหรัฐอเมริกา โดยยื่นสมุดคู่ฝากบัญชีเงินฝากประเภทสะสมทรัพย์ของธนาคารแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ปรากฏว่าสมุดคู่ฝากดังกล่าวเป็นของปลอม โดยมีการปลอมทั้ง ลายมือชื่อเจ้าหน้าที่และตราประทับ

ของธนาคาร ผลคดีอาญาถึงที่สุดศาลอาญาพิพากษาจำคุก ๑ ปี การกระทำของนางมาลีลาเป็นการกระทำผิดวินัยฐานประพฤติด้อย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โทษที่ได้รับคือไล่ออก ... รายการนี้ต้องการไปต่างประเทศ เลยลงทุนปลอมฐานะการเงิน เพื่อนำไปขอวีซ่า แต่ไปไม่รอดเลยติดคุกเสียก่อนไปหาทองครับ ก็จำเป็นตัวอย่างสอนใจ ให้ขยันทำมาหากินในประเทศไทยก็ยังพอมีทางลืมตาอ้าปากได้ครับ

คดีวินัยกับคดีอาญาคนละเรื่องกัน



๒๕๓๐ นายโนราได้ดำเนินการแจ้งย้ายนายเต่าและนายหนู ออกจากบ้านเลขที่ ๑๒๓ อำเภอเมือง ไปเข้าบ้านเลขที่ ๒๓๔ อีกอำเภอหนึ่ง แต่จังหวัดเดียวกัน โดยนายโนราแจ้งย้ายเข้าเฉพาะฉบับอำเภอ โดยเข้าบ้าน ๒ หลังและจัดการจดทะเบียนรับบุตรบุญธรรมให้กับนายแวน และนายกลม โดยภรรยาของทั้งสองคนไม่ได้ให้ความยินยอม เพราะนายโนราเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ และลงลายมือชื่อเป็นนายทะเบียนผู้รับจดทะเบียน พร้อมทั้งลงลายมือชื่อเป็นผู้รับบุตร และพิมพ์ลายนิ้วมือของผู้อื่นแทนลายนิ้วมือของภรรยาผู้รับบุตรบุญธรรม ต่อมา นายโนราได้เปลี่ยนชื่อ และชื่อสกุลในทะเบียนบ้านให้กับนายเต่าและนายหนู พร้อมกับจัดทำบัตรประจำตัวประชาชนให้ด้วย โดยออกใบแทนเป็นหลักฐาน เพื่อให้ใช้ประกอบการทำหนังสือเดินทางไปต่างประเทศ ปรากฏว่า กระทรวงการต่างประเทศปฏิเสธการออกหนังสือเดินทาง เพราะว่าหลักฐานไม่ตรงกับของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาจึงแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงและแจ้งความดำเนินคดีอาญาที่ศาลจังหวัดพิพากษายกฟ้อง โดยศาลเห็นว่าลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าวเป็นลายมือชื่อที่แท้จริงของนายแวน และนายกลมหรือไม่นั้น ไม่ได้มีการตรวจพิสูจน์ลายมือชื่อจากผู้เชี่ยวชาญ จึงยังมีข้อสงสัยและนายโนราก็ปฏิเสธมาตลอด ส่วนคดีวินัยนั้น ผู้บังคับบัญชาเห็นว่า นายโนรากระทำผิดจริงฐานจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ

ของทางราชการ และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๖๘ วรรคสอง และมาตรา ๘๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงลงโทษปลดออกจากราชการ

นายโนราอุทธรณ์ว่า ผู้บังคับบัญชามีได้นำผลตามคำพิพากษาคดีอาญาของศาลมาพิจารณาด้วย ซึ่ง ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การลงโทษทางวินัยกับการดำเนินคดีแพ่งหรือคดีอาญาเป็นคนละส่วนกัน กฎหมายก็แตกต่างกัน และไม่มีกฎหมายใดบัญญัติว่าในกรณีที่ศาลพิพากษายกฟ้องแล้ว จะลงโทษทางวินัยไม่ได้ หรือการลงโทษทางวินัยให้เป็นอันยกเลิก ดังนั้นสาระสำคัญจึงเป็นเรื่องของการใช้ดุลพินิจวินิจฉัยข้อเท็จจริงว่าผู้นั้นได้กระทำผิดจริงหรือไม่และการใช้ดุลพินิจเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ตามที่นายโนราอ้างว่ามีได้รับความเป็นธรรม จึงไม่อาจรับฟังได้ นอกจากนั้น การกระทำของนายโนราเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบอีกด้วย ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามมาตรา ๖๗ วรรคสาม เพิ่มอีกมาตรา และจะต้องเพิ่มโทษเป็นไล่ออก แต่เรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์ได้รับล้างมลทิน จึงไม่อาจพิจารณาเพิ่มโทษได้ จึงยกอุทธรณ์.....ก็เป็นอย่างนี้แหละ ลึก ๆ แล้ว การกระทำของชาวบ้านสองคน ดังกล่าว อาจจะกระทำเพียงเพื่ออยากได้เล่มหนังสือเดินทางใหม่ เพื่อสมัครไปทำงานชุดทองในตะวันออกกลาง หรือประเทศใดวันก็ได้เนะครับ

ไล่ออกนะมิใช่ปลดออก



นายระอาต้องการเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ จึงได้เข้าศึกษาต่อที่มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยมีได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และมีได้ขอลาออกแต่อย่างใด กรณีจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม โดยไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการติดต่อกับญาติ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ตลอดจนเอกสารหลักฐานการเข้าเรียนแล้วเห็นว่าพฤติการณ์เป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ จนเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอันเป็นความผิดตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง และมาตรา ๙๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ผู้บังคับบัญชาจึงลงโทษปลดออกจากราชการ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีนี้ควรลงโทษไล่ออกตามมติคณะรัฐมนตรี (ว.๒๓๔/๒๕๓๖) การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกจึงยังไม่เหมาะสม ควรเพิ่มโทษเป็นไล่ออกจากราชการ แต่โดยที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษปลดออก โดยย้อนหลังไปถึงวันที่ละทิ้งหน้าที่ราชการและเป็นการสั่งลงโทษหลังจากที่พระราชบัญญัติล้างมลทิน ในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

ทรงครองสิริราชสมบัติ ครบ ๕๐ ปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ใช้บังคับแล้ว ซึ่งเรื่องทำนองนี้ คณะกรรมการกฤษฎีกา เคยวินิจฉัยไว้เมื่อครั้งใช้พระราชบัญญัติล้างมลทินในโอกาสสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ ๒๐๐ ปี พ.ศ. ๒๕๒๖ ว่ายอมอยู่ในเกณฑ์ได้รับล้างมลทินด้วย ดังนั้น ก.พ. จึงลงมติยกอุทธรณ์ พร้อมทั้งแจ้งเป็นข้อสังเกตไปยังส่วนราชการด้วยว่า กรณีเช่นนี้ ควรลงโทษไล่ออกจากราชการตามมติ ค.ร.ม. มิใช่ปลดออกจากราชการ ...รายการนี้ก็ได้อานิสงส์จากกฎหมายล้างมลทิน แต่ส่วนราชการก็ถูกดำเนินไปตามธรรมเนียมครับ... ตรงนี้น่าคิดครับ เพราะว่า หากส่วนราชการเสนอให้ลงโทษไล่ออก แต่ อ.ก.พ. มีมติให้ปลดออก เช่นนี้ ... ส่วนราชการจะทำได้บ้าง และ ก.พ. จะพิจารณาตั้งข้อสังเกตแก่ผู้ใด... อ.ก.พ. หรือเปล่าครับ



พาดังแปลงโฉม



นายกัณหาญปฏิบัติหน้าที่ที่ส่วนราชการแห่งหนึ่ง โดยมีบ้านพักอยู่ข้างสถานที่ราชการและมีหน้าที่ต้องคุมผู้ต้องหาออกทำงานนอก พร้อมกับให้ นายไก่อ ซึ่งเป็นนักโทษเก็บเครื่องมือซ่อมรถยนต์ในบริเวณบ้านพักของราชการด้วย และมีเพื่อนของนายไก่อ ขับรถยนต์เข้ามาจอดและขับออกไปหลายครั้ง ต่อมาเจ้าหน้าที่ตำรวจได้นำกำลังเข้าตรวจค้นบริเวณบ้านพักของนายกัณหาญ โดยนายกัณหาญไม่อยู่ ปรากฏว่าพบรถยนต์นั่งส่วนบุคคลเก๋ง ๔ ประตู ป้ายแดงจอดอยู่พร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ โทรศัพท์ และเงินสดจำนวนหนึ่งในตู้เก็บของ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจ แลลงว่า รถยนต์คันดังกล่าว มีผู้เสียหายแจ้งความว่าหายไว้ที่สถานีตำรวจ หลังจากนั้นนายกัณหาญถูกจับข้อหาขโมยรถร่วมกันลักทรัพย์หรือรับของโจร พร้อมทั้งควบคุมตัวไว้ดำเนินคดี ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัย แล้วสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานจงใจไม่ปฏิบัติตาม



กฎหมาย และระเบียบของทางราชการเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และประพฤติดังกล่าวอย่างร้ายแรง ตามมาตรา ๘๕ วรรคสอง และมาตรา ๙๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ นายกัณหาญอุทธรณ์โดยปฏิเสธและยืนยันว่ารถยนต์ที่เข้ามาจอดที่บ้านพักค้างคืนหลายคืน เพราะติดหล่มและเป็นของเพื่อนนายไก่อเป็นรถยนต์กระบะ มิใช่รถเก๋ง และเห็นนายไก่อมาดูแลอยู่ แต่ไม่ได้สังเกตว่าทำอะไรนั้น ก.พ. เห็นว่า ก่อนวันที่มีการจับกุมนายกัณหาญรู้อยู่แล้ว นายไก่อมีเครื่องมือซ่อมรถยนต์เก็บไว้ที่บ้านพักของตน ประกอบกับมีพยานบุคคลยืนยันว่าเคยเห็นรถยนต์เข้ามาจอดในบ้านของนายกัณหาญหลายคัน และไม่เข้าคันเลย รวมทั้งเห็นนายไก่อทำการดัดแปลงสภาพรถยนต์ด้วย จึงเห็นว่า นายกัณหาญรู้เห็นเป็นใจให้นายไก่อกับพวก นำรถยนต์ที่โจรกรรมมาซุกซ่อน และดัดแปลงที่บ้านพักราชการจริง จึงลงมติยกอุทธรณ์.....ใช้บ้านพักราชการเป็นอู่ซ่อมรถยนต์ เพื่อฝักอ้าชีพก็ดีหรรอก แต่ต้องเป็นรถยนต์ที่เจ้าของนำมาให้ซ่อม มิใช่แอบลักรถยนต์เขามาเสียโดยเขาไม่ยินยอม ก็เลยเกิดเรื่องเช่นนี้ขึ้น... คดีอาญาจะยุติอย่างไรก็ไม่ทราบ คิดว่าคงจะเป็นไปตามกฎหมายนะครับ

ค่าเช่าสำนักงาน



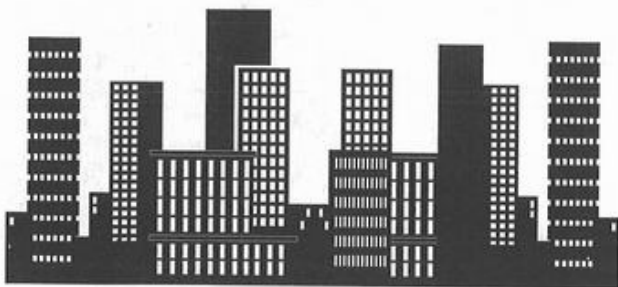
นายสถิติได้รับมอบหมายให้ มีหน้าที่เบิกเงินจากคลังจังหวัด เพื่อนำไปชำระค่าเช่าอาคารสำนักงาน ซึ่งเป็นที่ทำงาน ปรากฏว่า นายสถิติได้ขอเบิกเงินค่าเช่า อาคารดังกล่าวมาแล้วจำนวน ๙ เดือน เป็นเงิน ประมาณ ๙,๐๐๐ บาท แต่มิได้นำไปชำระเป็น เหตุให้นายแสงผู้ให้เช่าร้องเรียนกับทางราชการ นายสถิติจึงได้นำเงินจำนวนดังกล่าวไปชำระ ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว เห็นว่าพฤติการณ์ของนายสถิติ เป็นการกระทำ ผิดวินัยไม่ร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และ แบบธรรมเนียมของทางราชการ ตามมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ อธิบดีผู้บังคับบัญชาจึงสั่งลงโทษ ตัดเงินเดือน ๕% ๒ เดือน แล้วรายงาน อ.ก.พ. กระทรวงตามมาตรา ๑๐๙ วรรคหก แห่งพระราช บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติการณ์ของนายสถิติเป็นการกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรง จึงส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาดำเนิน

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ผลที่สุดอธิบดีโดยมติ อ.ก.พ.กระทรวง จึง สั่งลงโทษไล่นายสถิติออกจากราชการ โดยฟังว่า นายสถิติเบิกเงินค่าเช่ามาแล้วไม่นำไปชำระกลับ เบียดบังนำเงินจำนวนดังกล่าวไปเป็นประโยชน์ ส่วนตัว

นายสถิติอุทธรณ์ว่าหลังจากที่ถูกลงโทษ ตัดเงินเดือนแล้ว ผู้อุทธรณ์ได้ลาออกจากราชการ ไปก่อนที่ อ.ก.พ.กระทรวงจะมีมติไล่ออกจากราชการ ดังนั้น จึงไม่สามารถเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ได้

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อกล่าวหา อันเป็นมูลความผิดที่ทำให้ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ ตัดเงินเดือนเป็นข้อกล่าวหาเดียวกันกับความ เห็นของ อ.ก.พ.กระทรวง กรณีจึงถือได้ว่า ผู้อุทธรณ์ได้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการที่ฟังเห็น ได้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการแล้ว กรณี จึงเข้าหลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๑๐๖ อธิบดีผู้บังคับ บัญชาจึงสามารถดำเนินการทางวินัย โดยสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้อุทธรณ์ได้ การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลง โทษไล่ออกจากราชการ จึงสมควรแก่กรณีแล้ว ให้ยกอุทธรณ์... กฎแห่งกรรมครับ ผู้ใดก่อกรรม ผู้นั้นต้องรับกรรมที่ก่อ หนีไม่พ้นครับ... เป็น สัจธรรมจริง ๆ



สื่อสารเรื่องการสอบ



หมวดดี บรรเทา*

สื่อสารเรื่องการสอบฉบับนี้ ได้
หยิบยกเรื่องการเข้ารับราชการโดยผ่านวิธี “การ
คัดเลือก” ซึ่งเป็นหนึ่งในวิธีการสรรหาและ
เลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มานำเสนอ
เนื่องจากในขณะนี้ ก.พ. ได้พิจารณาทบทวน
และมีมติกำหนดวุฒิการศึกษาในบางสาขาให้
เป็นวุฒิที่ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถสมัครเข้า
รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็น
ข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๔๙ แล้ว วุฒิการศึกษาที่
กำหนดให้คัดเลือกนั้น ก.พ. ได้พิจารณา
ทบทวนในทุก ๆ ๒ ปี

การคัดเลือกเพื่อบรรจุผู้สำเร็จการศึกษา
ตามรายชื่อวุฒิการศึกษาต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนด เข้า
รับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกนี้ เป็นไปตามมติ ก.พ. ซึ่งกำหนดไว้ ๓ กรณี ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๒๘

ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๔๗ ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาตามรายชื่อวุฒิต่าง ๆ ที่ ก.พ. กำหนด

๒. กรณีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีเกียรตินิยมทุกสาขาวิชา จากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. รับรอง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓. กรณีการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาทางบัญชี คอมพิวเตอร์ เศรษฐศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการและบริหารรัฐกิจ จากสถาบันการศึกษาที่ ก.พ. กำหนดจากประเทศสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย แคนาดา ญี่ปุ่น และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี



* นักวิชาการสอบ ๔ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

วุฒิกการศึกษาที่ ก.พ. กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๔๙ มีบางส่วนที่ต่างไปจากวุฒิที่ ก.พ. กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๔๗ คือ มีทั้งการเพิ่ม การยกเลิก และการปรับปรุงวุฒิที่ ก.พ. กำหนดให้เป็นวุฒิคัดเลือก ดังนี้

กรณีการเพิ่ม

ได้เพิ่ม วุฒิบัณฑิตทางการแพทย์

การยกเลิก

ได้ยกเลิกปริญญาวิศวกรรมศาสตร ปริญญาวิทยาศาสตรทางฟิสิกส์ทุกแขนง และเคมีทุกแขนง รวมทั้งปริญญาวิทยาศาสตรทางวิทยาศาสตร์ทั่วไป แต่ทั้งนี้หากผู้ที่สำเร็จการศึกษาในวุฒิดังกล่าวต้องการสมัครเข้ารับราชการ ก็ยังสามารถสมัครสอบแข่งขัน

เพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ โดยติดตามข่าวสารการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันของส่วนราชการต่างๆ

การปรับปรุง

ได้ปรับปรุงโดยกำหนดชื่อวุฒิให้มีความครอบคลุมสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาผลิตมากขึ้นในบางสาขา เพื่อให้เกิดความสะดวกในการพิจารณาวุฒิและช่วยให้การคัดเลือกบุคคลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว คล่องตัวยิ่งขึ้น

ส่วนจะมีวุฒิใดบ้างที่มีการปรับปรุง คงต้องติดตามอ่านกันในฉบับต่อไปนะคะ รับรองว่า จะนำรายละเอียดเกี่ยวกับวุฒิที่ ก.พ. กำหนดเป็นวุฒิคัดเลือกสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๔๙ มานำเสนอให้หายข้องใจ... อย่างแน่นอน....





กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้

ธงชัย เจษฎาชีวิน*

ขอแสดงความเสียใจต่อครอบครัวของผู้เสียชีวิต บาดเจ็บ และสูญหาย จากมหันตภัยคลื่นสึนามิมา ณ โอกาสนี้ และคิดอยู่เสมอว่าชีวิตของคนเรานั้น อนิจจังไม่เที่ยงแท้แน่นอน อาจพบความตายได้ทุกขณะ โดยไม่รู้วันเวลา และสถานที่ ฉะนั้น เวลาที่เหลืออยู่อย่าได้ประมาทจงหมั่นทำความดี ไม่เบียดเบียนสังคม

และสิ่งแวดล้อมอยู่ในศีลในธรรมตามคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ เพื่อให้เวลาที่เหลืออยู่นี้มีคุณค่าที่สุด อันเป็นการทดแทนคุณของแผ่นดิน

สำหรับคอลัมน์กฎ ระเบียบ และเรื่องที่น่ารู้ในวารสารข้าราชการเล่มนี้ ขอเสนอเรื่องดังต่อไปนี้

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

หลักการ : ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลออกจากราชการ

เหตุผล : โดยที่มาตรา ๑๑๔(๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ

* นิตกร ๘ สำนักเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ซึ่ง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. เรื่องนี้ไว้ตามกฎหมาย ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล แต่เนื่องจากได้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นให้เลื่อนปีละสองครั้งในวันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ จึงทำให้หลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ. ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้

ก.พ. ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๖๓ ก. วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๗ โดยได้แจ้งเวียนให้ทราบ

และถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๓/ว๓๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๗ ตามรายละเอียด ดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๑๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ก.พ. โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อ ๓ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการนั้น ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๙ แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้ว เห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานในระดับสมควรให้ได้รับการพัฒนา ให้แจ้งผลการประเมินหรือผลการพิจารณาและ กำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชากับข้าราชการผู้นั้นจะต้องจัดทำ คำรับรองการปฏิบัติงานโดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการทุกรายการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ พัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตาม วรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาสองปี

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้จัดทำคำรับรอง การปฏิบัติงานที่กำหนดในข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่า ไม่ผ่านในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ทุกรายการตามคำรับรอง ให้รายงานผลการ ประเมินดังกล่าวต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อนำ

เสนอ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้ว แต่กรณี พิจารณาให้ความเห็น หรืออาจแต่งตั้ง คณะกรรมการขึ้นพิจารณาให้ความเห็น เพื่อ ประกอบการพิจารณาของหัวหน้าส่วนราชการ ในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออก จากราชการต่อไป

ข้อ ๖ การร้องทุกข์ในกรณีไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากการปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. นี้ จะ กระทำได้ต่อเมื่อมีการสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออก จากราชการแล้ว

ข้อ ๗ ในกรณีที่ข้าราชการผู้ใดมีผลการ ปฏิบัติงานในระดับสมควรให้ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ และข้าราชการผู้นั้น ประสงค์ที่จะออกจากราชการกรณีที่ไม่สามารถ ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการ ให้ยื่นคำขอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕



แนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ

ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ กรณีเจ้าหน้าที่พักอยู่ในบ้านพักของข้าราชการกระทำละเมิด

ด้วย กรมบัญชีกลางรายงาน ว่า ได้หารือปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กรณีเกิดเพลิงไหม้บ้านพักที่ทางราชการจัดให้ว่า การที่เจ้าหน้าที่ผู้เข้าพักในบ้านพักดังกล่าวมีหน้าที่ดูแลรักษาบ้านพักเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ และถ้าหากทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับบ้านพักของทางราชการจะต้องรับผิดตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ หรือไม่

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) พิจารณาแล้ว เห็นว่า “การที่เจ้าหน้าที่เข้าพักในบ้านพักของทางราชการ ไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ให้แก่หน่วยงานของรัฐ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้นั้นทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับบ้านพัก การพิจารณาความรับผิดจึงต้องเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการพักอาศัยในบ้านพักของทางราชการ ถ้าไม่มีระเบียบหรือข้อบังคับดังกล่าวก็ต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ การพิจารณาความรับผิดของเจ้าหน้าที่ จึงมีเพียงว่า เป็นการกระทำโดยประมาท

เลินเล่อหรือไม่เท่านั้น โดยไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือไม่”

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นว่า เนื่องจากปัจจุบันนี้หน่วยงานของรัฐต่าง ๆ แจ้งผลการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิดกรณีเกิดเพลิงไหม้บ้านพักของทางราชการในลักษณะดังกล่าว เพื่อให้กระทรวงการคลังตรวจสอบเป็นจำนวนมาก โดยคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิด และผู้แต่งตั้งได้พิจารณาความรับผิดของเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ ซึ่งไม่เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ข้างต้น ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน กระทรวงการคลังจึงได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๔๐๖.๒/ว ๑๓๙ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ แจ้งเวียนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) เพื่อให้หน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ถือปฏิบัติให้ถูกต้องต่อไป สำหรับรายละเอียดความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) สามารถตรวจสอบได้จากเว็บไซต์ของกรมบัญชีกลาง www.cgd.go.th

การดำเนินคดีกับผู้ค้าประกันสัญญา ของข้าราชการที่ลาศึกษา ฝึกอบรม

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๐ เห็นชอบหลักเกณฑ์ผ่อนผัน การชำระหนี้แก่ผู้ค้าประกัน ตามที่กระทรวง การคลังกำหนดว่า การดำเนินคดีกับผู้ค้าประกัน สัญญาลาศึกษา ฝึกอบรม ให้ดำเนินคดีกับผู้ ผิดสัญญาจนคดีถึงที่สุดก่อน และหากสามารถ ฟ้องเป็นคดีล้มละลายได้ก็ให้ดำเนินคดีล้มละลาย กับผู้ผิดสัญญาแล้วจึงเรียกให้ผู้ค้าประกันชดใช้ เงิน หากผู้ค้าประกันไม่ยินยอมชดใช้หนี้แทน ผู้ผิดสัญญา ก็ให้ดำเนินการฟ้องผู้ค้าประกัน ต่อไปนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะ พิเศษ) ได้มีความเห็นตามข้อหารือของกรม บัญชีกลางในประเด็นอายุความการฟ้องคดีผู้ ค้าประกันว่า เนื่องจากคณะกรรมการวินิจฉัย ชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลได้มีคำวินิจฉัยว่า สัญญาค้าประกันเป็นสัญญาอุปกรณ์ของ สัญญาลาศึกษา ฝึกอบรม ซึ่งเป็นสัญญาทาง ปกครอง ดังนั้น ในการฟ้องคดีให้รับผิดตาม สัญญาค้าประกัน จึงต้องฟ้องต่อศาลปกครอง

และต้องยื่นฟ้องภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่รู้หรือ ควรจะรู้ถึงเหตุแห่งการฟ้องคดี แต่ไม่เกินสิบปี นับแต่วันที่มิเหตุแห่งการฟ้องคดี (รายละเอียด ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) สามารถตรวจสอบได้จากเว็บไซต์กรมบัญชีกลาง [www. cgd.go.th](http://www.cgd.go.th)) ดังนั้น ในชั้นนี้ จึงเห็นควรให้ ส่วนราชการถือปฏิบัติตามแนวคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะพิเศษ) ดังกล่าว โดยให้ดำเนินคดีกับผู้ผิดสัญญาและผู้ค้าประกัน ไปพร้อมกัน สำหรับกรณีหลักเกณฑ์การดำเนิน คดีกับผู้ค้าประกันตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๐ นั้น ขณะนี้อยู่ในระหว่าง กระทรวงการคลัง แจ้งสำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาทบทวนมติ คณะรัฐมนตรีดังกล่าวต่อไป โดยได้แจ้งเวียน ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติ ต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๖.๒/ว ๑๔๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๗



การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนักเรียน นักศึกษา ที่ช่วยปฏิบัติงานราชการ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายแก้ไขปัญหาลังคมและความยากจนเชิงบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รวมทั้งนโยบายส่งเสริมให้นักเรียนมีรายได้ระหว่างเรียนจากอาชีพที่เหมาะสม โดยให้ภาคราชการให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนการจ้างนักเรียน นักศึกษา ปฏิบัติงานนอกเวลาเรียนในวันปกติ และวันหยุดราชการ หรือในช่วงปิดภาคเรียน นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่นักเรียน นักศึกษา ที่ช่วยปฏิบัติงานราชการ นอกเวลาเรียนในวันปกติ และวันหยุดราชการหรือในช่วงปิดภาคเรียนตามนโยบายรัฐบาลดังกล่าว โดยแจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบและถือปฏิบัติต่อไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๙.๗/ว ๓๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๔๗ ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนต้องดำเนินการ หรือการจัดทำแผนงาน/โครงการเพิ่มเติม แต่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ และพิจารณาแล้วว่านักเรียน นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้

๒. การจ้างนักเรียน นักศึกษา ช่วยปฏิบัติงานดังกล่าว ให้จ้างผู้มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น (จบมัธยมศึกษาปีที่ ๓) และอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปี ให้ปฏิบัติงานในช่วงปิดภาคเรียนในวันหยุดทำการหรือวันหยุดเฉพาะเวลาราชการ โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณของส่วนราชการ

๓. อัตราค่าตอบแทน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติงานเต็มวันไม่น้อยกว่า ๗ ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก ค่าตอบแทนวันละ ๒๐๐ บาท

๓.๒ ปฏิบัติงานครึ่งวันไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมงครึ่ง (ช่วงเช้า/ช่วงบ่าย) ค่าตอบแทน ๑๐๐ บาท

๓.๓ กรณีไม่เข้าตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ให้จ่ายค่าตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานครบ ๑ ชั่วโมง ค่าตอบแทน ชั่วโมงละ ๒๕ บาท

ต่อมากระทรวงการคลังได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากส่วนราชการมีความจำเป็นต้องจ้างนักเรียน นักศึกษา ช่วยปฏิบัติงานราชการ และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนักเรียน นักศึกษา ช่วย

ปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในช่วงปิดภาคเรียนได้ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ในการดำเนินการได้อย่างคล่องตัว และต่อเนื่อง จึงอนุมัติให้ส่วนราชการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน นักเรียน นักศึกษาที่ช่วยปฏิบัติงานราชการ ที่ ไม่อยู่ในช่วงปิดภาคเรียน โดยให้เบิกจ่าย ค่าตอบแทนตามอัตราและหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ตามนัยหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๙.๗/ว ๓๔ ลงวันที่ ๙ มีนาคม

๒๕๔๗ ดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ ส่วนราชการต้อง พิจารณาถึงความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อมิให้ กระทบต่อการเรียน และความปลอดภัยของ นักเรียน นักศึกษา ที่มาช่วยปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบ และ ถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๙.๗/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๗

การใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ของข้าราชการซึ่งมีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำผิดวินัย แล้วออกจากราชการโดยกรณียังไม่ถึงที่สุด

ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๑๘.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดระเบียบกระทรวงการคลังว่า ด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษา พยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งหลักเกณฑ์และ วิธีปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว ยังไม่ครอบคลุม ถึงการใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษา พยาบาลของผู้มีสิทธิซึ่งมีกรณีหรือต้องหาว่า กระทำผิดวินัยแล้วถูกสั่งพักราชการ และมี

คู่สมรส ซึ่งต่างเป็นผู้มีสิทธิเช่นกัน นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้วเห็นว่า การใช้สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ของผู้มีสิทธิซึ่งมีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำผิด วินัยแล้วถูกสั่งพักราชการและมีคู่สมรสซึ่ง ต่างเป็นผู้มีสิทธิเช่นกัน ให้คู่สมรส ซึ่งเป็นผู้มี สิทธิของข้าราชการผู้นั้น สามารถขอรับเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลในระหว่าง นั้นแทนได้ โดยไม่ต้องรอผลของคดี



หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียน กล่าวโทษข้าราชการและการสอบสวนเรื่องราว ร้องเรียน กล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย

ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑ ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๑ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการ และการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย นั้น

บัดนี้ ได้มีผู้ร้องเรียนต่อนายกรัฐมนตรี ว่า ได้รับความเดือดร้อนจากการที่ได้ทำเรื่องร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้สั่งการยืนยันให้แจ้งให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. จึงขอแจ้งหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องเรียนและการสอบสวนเรื่องราวร้องเรียนกล่าวโทษข้าราชการว่ากระทำผิดวินัย ให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี โดยเคร่งครัดต่อไปอีกครั้ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว๒๖ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๗ ดังนี้

๑. เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับเรื่องราวกล่าวโทษข้าราชการ ในเบื้องต้นให้ถือเป็นความลับ

ทางราชการ หากเป็นบัตรสนเท่ห์ให้พิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐาน กรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอนเท่านั้น

๒. ส่งสำเนาเรื่องราวกล่าวโทษข้าราชการ โดยปิดชื่อผู้ร้องหรือสำเนาบัตรสนเท่ห์ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวโทษทำการสืบสวนทางลับว่ามีมูลความจริงเพียงใด หรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหากระทำผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้ ทั้งนี้ ให้รีบดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับเรื่องราวทราบ

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ได้รับเรื่องราวกล่าวโทษข้าราชการ แจ้งให้ผู้ร้องเรียนทราบในทางลับหลังจากที่ได้รับเรื่องราวร้องทุกข์ และภายหลังการสืบสวนในเวลาอันสมควร

๔. ถ้าปรากฏว่า มีความจริงอันเป็นกรณีความผิดทางกฎหมายบ้านเมือง ให้ดำเนินคดีทางอาญา ถ้าปรากฏว่ามีมูลความจริงเป็นกรณีความผิดทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวน หรือตั้งกรรมการสอบสวนไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจสั่งการที่เหมาะสมเพื่อคุ้มครองผู้ร้อง พยาน และบุคคลที่เ

ข้อมูลในการสืบสวนสอบสวน อย่าให้ต้องรับภัยหรือความไม่ชอบธรรม ซึ่งอาจเนื่องมาจากการร้องเรียน การเป็นพยาน หรือการให้ข้อมูล นั้น

๖. ในการดำเนินการตามขั้นตอนสืบสวนในทางลับเพื่อหาข้อเท็จจริง หากเจ้าหน้าที่ผู้สืบสวนในทางลับได้กระทำละเมิดต่อข้าราชการผู้ถูกกล่าวโทษหรือบุคคลภายนอกและความเสียหายดังกล่าวเกิดขึ้นจากการกระทำในหน้าที่ แม้มิได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หน่วยงานต้องรับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายตามหลักเกณฑ์ในพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙

นอกจากนั้น คณะรัฐมนตรียังได้วางมาตรการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูล การให้ถ้อยคำ หรือการส่งเอกสารหลักฐานที่จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง โดยให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ แจ้งเวียนตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว๓๑ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๒ โดยเคร่งครัดต่อไปด้วย ดังนี้

๑. ให้ถือว่าการให้ข้อมูลหรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐานเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่กลั่นแกล้งในทางใด ๆ ต่อข้าราชการผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

ในฐานะพยาน

๓. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน โดยมีให้ถูกกลั่นแกล้งหรือข่มขู่จากผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และขอความร่วมมือหรือประสานกับสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นทนายแก้ต่างในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลถูกฟ้องร้องในคดีแพ่งหรืออาญา

๔. ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานที่เป็นประโยชน์และเป็นผลดียังต่อทางราชการได้

๕. คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจ เพื่อกันบุคคลผู้มีส่วนร่วมกระทำผิดไว้เป็นพยาน หรือลดหย่อนผ่อนโทษได้ตามเหตุและผลของเรื่อง

๖. ข้าราชการผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานสามารถร้องขอความเป็นธรรมต่อ ก.พ. ได้เมื่อถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

๗. ใช้ข้าราชการทุกประเภทถือปฏิบัติตามมาตรการนี้ และองค์การกลางบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการแต่ละประเภทอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อให้กระบวนการให้ความคุ้มครองข้าราชการผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมตามควรแก่กรณีต่อไป

การพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๗๕ ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามมาตรา ๔๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๕๐ ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๖.๖/ว๕ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๕ นั้น

บัดนี้ ก.พ. ได้มีมติเพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้กำหนด หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ เป็นหลักสูตรบังคับ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับการบรรจุใหม่ ด้วยวิธีการเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ได้ที่ website ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <http://ocsc.go.th/project/>

project_e_train_corrpd.asp ใน ๔ หัวเรื่อง และได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๕/ว๒๙ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ ได้แก่

๑. หนังสือราชการและหนังสือติดต่อราชการ
๒. การเขียนข้อความในหนังสือติดต่อราชการ
๓. หลักการเขียนหนังสือติดต่อราชการที่ถูกต้อง
๔. หลักการเขียนหนังสือติดต่อราชการที่ดี

เมื่อส่วนราชการดำเนินการพัฒนาข้าราชการดังกล่าวเสร็จแล้ว ให้แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบด้วย ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับแก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ เป็นต้นไป



กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่มาตรา ๑๑๔(๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ซึ่ง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. เรื่องนี้ไว้ตามกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล แต่เนื่องจากได้มีการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นให้เลื่อนปีละสองครั้ง ในวันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบราชการ จึงทำให้หลักเกณฑ์และวิธีการในกฎ ก.พ.

ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ก.พ. อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘(๕) และมาตรา ๑๑๔(๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ โดยได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๓๕ ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ดังกล่าวได้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๑ ตอนพิเศษ ๖๓ก วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๔๗ และได้แจ้งเวียนให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๓/ว๓๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒๐ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสั่งให้ราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อ ๓ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ให้ดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการนั้น ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ แล้ว เห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานในระดับสมควรให้ได้รับการพัฒนาให้แจ้งผลการประเมินหรือผลการพิจารณา และกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชากับข้าราชการผู้นั้นจะต้องจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการทุกรายการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติงานและ

การพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาสองปี

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานที่กำหนดในข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าไม่ผ่านในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ทุกรายการตามคำรับรอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อนำเสนอ อ.ก.พ. กรม หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็น หรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของหัวหน้าส่วนราชการ ในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

ข้อ ๖ การร้องทุกข์ในกรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. นี้ จะกระทำได้อีกเมื่อมีการสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการแล้ว

ข้อ ๗ ในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานในระดับสมควรให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ และข้าราชการผู้นั้นประสงค์ที่จะออกจากราชการกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ยื่นคำขอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรา ๑๑๔(๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย

๑. คู่มือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ	ราคา ๗๐ บาท
๒. การนำเสนองานที่มีประสิทธิผล	ราคา ๕๐ บาท
๓. วิวัฒนาการปกครองท้องถิ่นไทย	ราคา ๖๐ บาท
๔. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ	ราคา ๖๐ บาท
๕. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ๒๕๒๖ และภาคผนวก	ราคา ๖๐ บาท
๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ราคาม ๘๐ บาท
๗. ระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ๒๕๑๗	ราคา ๗๕ บาท
๘. พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ๒๕๓๕	ราคา ๕๕ บาท
๙. สูตรสำเร็จ...การเป็นวิทยากร	ราคา ๖๐ บาท
๑๐. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาศึกษาต่อในประเทศ	ราคา ๘๕ บาท
๑๑. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	ราคา ๖๐ บาท
๑๒. คู่มือการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม	ราคา ๑๒๐ บาท
๑๓. ครรลองครองใจระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	ราคา ๗๐ บาท
๑๔. คำอธิบายระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ ๒๕๒๖ พร้อมแก้ไข	ราคา ๑๒๐ บาท
๑๕. การเขียนหนังสือติดต่อราชการและธุรกิจ	ราคา ๑๐๐ บาท
๑๖. การทำบันทึกเสนอ การจดยางงานการประชุม การเขียนคำกล่าวในพิธี	ราคา ๘๐ บาท
๑๗. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา ๒๕๓๕ แก้ไขเพิ่มเติม	ราคา ๗๐ บาท
๑๘. เทคนิคการนำเสนอเรื่องด้วยวาจา	ราคา ๕๐ บาท
๑๙. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ	ราคา ๑๕๐ บาท
๒๐. พรบ.ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน	ราคา ๒๖๐ บาท
๒๑. คู่มือการพัสดุ	ราคา ๑๐๐ บาท
๒๒. เทคนิคการร่างกฎหมาย	ราคา ๑๕๐ บาท
๒๓. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการ	ราคา ๑๕๐ บาท
๒๔. ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	ราคา ๒๐๐ บาท
๒๕. รวมกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ	ราคา ๑๕๐ บาท
๒๖. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	ราคา ๑๕๐ บาท
๒๗. รวมกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารราชการแผ่นดิน	ราคา ๑๕๐ บาท
๒๘. รวมมติ ครม. มติ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน	ราคา ๒๕๐ บาท
๒๙. กฎ ก.พ. พร้อมด้วยหนังสือเวียน ก.พ.	ราคา ๓๕๐ บาท
๓๐. คู่มือปริญญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพ	ราคา ๒๘๐ บาท

มีจำหน่ายตามศูนย์หนังสือจุฬาฯ/ธรรมศาสตร์/เกษตรฯ ในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด
หรือสั่งซื้อโดยตรงหรือสนใจติดตามทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. <http://www.OCSC.go.th>

พร้อมส่งขนาดดีสั่งจ่ายในนาม “ผู้จัดการสวัสดิการ สำนักงาน ก.พ. ”

ปณ.ดุสิต ๑๐๓๐๐ หรือ ปณ.ฝ.สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี กท. ๑๐๓๐๒ โทร. ๐๒-๒๘๑-๕๔๕๔, ๐๒-๒๘๑-๓๓๓๓ ต่อ ๒๑๓๔

ที่อยู่.....สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. ถนนพิษณุโลก เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

โปรดบอกค่าจัดส่งหนังสือรายการที่ ๑-๑๑ ราคาเล่มละ ๑๒ บาท รายการที่ ๑๒-๑๕ ราคาเล่มละ ๑๕ บาท

รายการที่ ๒๐-๒๘ ราคาเล่มละ ๒๕ บาท รายการที่ ๒๙-๓๐ ราคาเล่มละ ๓๕ บาท

สนใจสมัครสมาชิกวารสารข้าราชการตามที่อยู่ข้างบน

ค่าบำรุงปีละ ๑๕๐ บาท

(ราคาหนังสือและค่าบำรุงวารสารข้าราชการอาจเปลี่ยนแปลงได้)



เราเชื่อว่า การแบ่งปันช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้นได้



ช่วยราษฎร์ เสริมรัฐ ยืนหยัดยุติธรรม