

ISSN 01250906
9 770125 090002



ภรรยาพระเจ้าทวัน



วารสารข้าราชการ

ปีที่ 56 ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2554 www.ocsc.go.th



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

ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า
จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นแน่วแน่แก้ไขปัญหาของชาติ และประชาชน
และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน
โดยยึดมั่นในหลักธรรมและความถูกต้องตลอดไป
ขอถวายสัตย์ปฏิญาณว่า จะประพฤติปฏิบัติเป็นข้าราชการที่ดี

ฉันรู้สึกโชคดีที่ได้เกิดมา สวมเครื่องแบบสมญาข้าราชการ
และได้ทำภาระหน้าที่สำคัญ รับผิดชอบเพื่อพ่อหลวงแห่งไทย
สานประโยชน์ของชาติและปวงประชา เหมือนคำสัตย์สัญญาที่มอบเอาไว้
ด้วยหลักการเลิศจ้า หลักธรรมคำใจ ภาควินในเกียรติยศศักดิ์ศรี
จะเดินตามรอยเท้าของพ่อด้วยความตั้งใจ จะเต็มเต็มความหมายข้าราชการที่ดี
มอบชีวิตทุ่มเทให้แผ่นดินนี้ ทำความดีเพื่อชาติไทย
สูงที่สุดของชีวิตคนหนึ่งคน ต้องพิสูจน์ว่าตนได้ทำอะไร
ด้วยสัจจะที่ฉันปฏิญาณให้ไป ฉันภูมิใจที่ทำตามได้จริง
(ทดแทนคุณให้พ่อหลวงและแผ่นดิน)

ยึดมั่นหัวใจ ในหลักเทียงธรรม รับผิดชอบต่อประชาชน ทุกคนเท่าเทียมกัน มั่นคงความดีตลอดไป
เมื่อเราถวายปฏิญาณคำสัตย์ สิ่งมีค่าและภาควินใจของเรา คือ การนำเอาคำนั้นไปปฏิบัติ
เพื่อถวายแด่พ่อหลวงตามรอยพระยุคลบาท
จะมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อประชาชน และแก้ไขปัญหาของชาติ
เต็มกำลังและความสามารถที่มี ให้สมกับที่ได้เกิดมาแล้วเป็นข้าราชการบริวาร
พร้อมเกียรติยศที่เราได้สวมเครื่องแบบสีทากี้ คือ
การได้ทดแทนแผ่นดิน ด้วยคำว่า บริการ เรา คือ ข้าราชการ

ถวายสัตย์ - ปฏิบัติตาม - จ๋ำซันใจ

อาเศียรวาท
สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ
เนื่องในวโรกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา
๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๕

๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

สิริมาสังหามหาสวัสดิ์
นริรัตนเฉลิมชนมพรรษา
สมเด็จพระราชินีศรีมาตา
ขวัญประชาปวงชนชาวไทย
ค่านบ้น้อมพร้อมรักจิตสำนึกนาฏ
พระคู่ราชคู่บุญอดิศักดิ์
ผู้ก่อปรคุณหนุนชาติเกิดไพท
ทวยราชภูริไสร เปี่ยมสุขทวอนันต์
ขออัญเชิญพระไตรรัตน
บันดาลพรบรรดาวิเศษสรรพ
ผ่องทวยเทพทั่ววงศ์องค์เทวัญ
อำนวยพรพิสิฐขวัญสราญองค์
ธ ประสงค์สิ่งใดได้ดังหมาย
ทุกขมลายประสิทธิผลสมประสงค์
พูนเพิ่มพูนามัยยั่งยืนยง
ขอพระองค์จงทรงพระเจริญ

๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐

ด้วยเกล้าด้วยกระหม่อม ขอเดชะ
ข้าพระพุทธเจ้า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.
(เหมวดี บรรเทา ผู้ประพันธ์)

วารสารข้าราชการ

เจ้าของ

สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นายณทิตกร กาญจนจิตร
นางบุษบา กรียวิเชียร
นางสุชาดา รังสินนท์
นายชาณวิทย์ ไกรฤกษ์
นายปรีชา นิคารัตน์

บรรณาธิการ

นางสาวนงนารถ เพชรสม

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

นางอัจฉรา ภูริคุปต์

กองบรรณาธิการ

นายเอกศักดิ์ ตริภุณณสวัสดิ์
นางชลิตา ไชติกุล
นางสาวชिरา ตริภุณณสวัสดิ์
นายศรัณย์ พรไพศาลดี
นางกอบเพชร หาญพัฒนาวิชัย
นางสาวพัสนม จารุรัตน์
นางวิจิตร มโนทัย
นายสุรพงษ์ มาลี
นายมาฆะ ภูจินดา
นายภาณุภาคย์ พงศ์ธิดา
นางสาวพุทธพร คำชาติชาย
นายพิชาวุธ เพ็งทอง
นางสาวเหมวดี บรรเทา
นางสาวจุฑาพิชญ์ สติวิศาลกิจ
นางสาวบุญญารัตน์ กลัดทอง

ผู้จัดการสวัสดิการ

นายชินพันธุ์ ฤกษ์จำนง

ออกแบบปกและจัดทำอาร์ตเวิร์ค

บจก. ไทยเอฟเฟคทีฟสตูดิโอ
โทร 0-2895-3180-1

พิมพ์

หจก. วุฒิพันธ์การพิมพ์
112/224-226 หมู่ 2 ซอยเอกชัย 18
ถนนเอกชัย แขวงบางขุนเทียน
เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
โทร. 02-293-0270-1

ติดต่อกองบรรณาธิการวารสาร ข้าราชการ

บรรณาธิการวารสารข้าราชการ
สำนักงาน ก.พ.
47/101 ถนนติวานนท์
ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร. 0-2547-1864
สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300
โทร. 0-2281-9454

วารสารข้าราชการฉบับนี้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยเริ่มตั้งแต่การนำเสนอเรื่องระบบข้าราชการสัมพันธ์ (สหภาพข้าราชการ) ซึ่งเก็บตกจากเวทีการประชุมของภาคราชการในกลุ่มประเทศอาเซียน ครั้งที่ 16 ระหว่างวันที่ 28-29 ตุลาคม 2554 ณ เมืองมะละกา ประเทศมาเลเซีย มาเล่าสู่กัน เนื่องจากเรื่องนี้อยู่เป็นครั้งแรกที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นในระบบการบริหารงานบุคคลในภาคราชการไทย อีกทั้งยังเปิดมุมมองและเห็นแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องราวดังกล่าวของกลุ่มประเทศอาเซียน ตลอดจนบทความเรื่องความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนของประเทศอาเซียน และญี่ปุ่น เกาหลี ซึ่งฉบับนี้เป็นตอนสุดท้าย และรายงานการศึกษาส่วนบุคคลเรื่อง ข้อเสนอแนะทางการเตรียมความพร้อมของภาครัฐเพื่อรองรับการเปิดเสรีภาคบริการไทยสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความท้าทายของภาครัฐที่ต้องเผชิญโดยเฉพาะกับการเปิดเสรีในตลาดธุรกิจบริการที่ประเทศไทยยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน และการนำเสนอแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งให้ความสำคัญกับบุคคลในหน่วยงานด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผ่านระบบที่เรียกว่า Secondment ซึ่งขณะนี้สำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. 2554 และมีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2554 นอกจากนี้ก็ยังมีเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในส่วนของการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ การไขข้อข้องใจเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อของข้าราชการ รายงานการศึกษาส่วนบุคคลเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ 2555 และความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศในบทความเรื่อง “เพชฌัญชาช่วยงานบุคคลได้อย่างไร” และ “ข้อนี้สำคัญไฉน” สำหรับคอลัมน์ประจำทั้งสี่สารเรื่องการสอบ กฎระเบียบและเรื่องที่น่าสนใจ มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ และอุทาหรณ์ก่อนทำผิด ยังคงเป็นเนื้อหาสาระที่หวังว่าจะเป็นประโยชน์แก่เพื่อนข้าราชการเช่นเคย ท้ายนี้กองบรรณาธิการขอขอบคุณทุกท่านที่สนใจและได้กรุณาส่งบทความ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์มายังกองบรรณาธิการและโปรดเตรียมพบกับวารสารข้าราชการฉบับปรับปรุงใหม่ที่สิ้นกระชั้น อ่านง่ายแต่ยังคงอัดแน่นไปด้วยเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งยังมีรูปแบบที่สวยงามสดใส น่าอ่าน ซึ่งผู้ที่สนใจสามารถหาอ่านได้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ www.ocsc.go.th ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน ตุลาคม - ธันวาคม 2554 เป็นต้นไป

บรรณาธิการ

วัตถุประสงค์

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

โปรแกรม

บทความ ข้อคิดเห็น และข้อเขียนต่าง ๆ ในวารสารข้าราชการ
เป็นความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียน มิใช่เป็นความคิดเห็นของสำนักงาน ก.พ.



บทความ



1

■ ทีมงาน สวพ.

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ โดยให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ในประเทศ (SECONDMENT) ในระบบราชการไทย



32

■ บรรจงจิตต์ อังคสิงห์

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง “ข้อเสนอ แนวทางการเตรียมความพร้อมของภาครัฐเพื่อรองรับการเปิดเสรีภาคบริการไทยสู่ประชาคมอาเซียน”



5

■ ดร. มาพะ ภูจินดา

การเสนอบทความ (Country Paper) ในการประชุม ก.พ. อาเซียน ครั้งที่ 16 เรื่อง การรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นสหภาพข้าราชการ



34

■ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม

สาระเกี่ยวกับร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์



19

■ ดร.ชนิษฐา สารพิมพ์

ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรม ในราชการพลเรือนของประเทศอาเซียน และ ญี่ปุ่น เกาหลี (ตอนที่ 3)





43

■ ขจร ไชยะสูตร

คำถามเราตอบ: ปัญหาเกี่ยวกับการลา
ศึกษาต่อของข้าราชการ



52

■ ขจร ไชยะสูตร

เชื่อนั้นสำคัญไฉน



48

■ ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์

เฟซบุ๊กช่วยงานบุคคลได้อย่างไร



54

■ สุภาพร อารยะนรากุล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วม
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อน
กำหนด ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ใน
ปีงบประมาณ 2555



คอลัมน์ประจำ



62

■ เหมวดี บรรเทา

สื่อสารเรื่องการสอบ



71

■ เอกศักดิ์ ตรีกรุณาสวัสดิ์

อุทาหรณ์ก่อนทำผิด



65

■ จุฑาพิชญ์ สติวิศาลกิจ

กฎระเบียบและเรื่องที่น่ารู้



74

■ คุณหญิงจรัสศรี ทิพย์ส

คมวาทะ



69

■ หทัยพัชร สิงห์เดช

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ



การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยไปปฏิบัติงาน ที่หน่วยงานอื่นในประเทศ (SECONDMENT) ในระบบราชการไทย



ทีมงาน สวพ.*

“SECONDMENT” คือ การให้บุคลากรของหน่วยงานได้มีโอกาสเปลี่ยนจากการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ประจำไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ตลอดจนได้พัฒนางานในอาชีพของตนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นต้น

BESTPRACTICE

จากการศึกษารูปแบบการให้บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นเป็นการชั่วคราว ในประเทศต่างๆ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย แคนาดา ญี่ปุ่น และเกาหลี ปรากฏว่าทุกประเทศมีกรอบแนวคิดคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ พัฒนาศักยภาพ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายและส่งเสริม

ความเข้าใจระหว่างหน่วยงานโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบอาจจะเป็นหน่วยงานกลาง หรือหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งสามารถดำเนินการได้เอง เปิดโอกาสให้บุคลากรของหน่วยงานไปปฏิบัติงานได้ทุกระดับชั้น ตั้งแต่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ในระดับอื่น โดยมีรูปแบบที่หลากหลายและยืดหยุ่น เช่น การทำงานแบบเต็มเวลา หรือไม่เต็มเวลา ทั้งนี้จะต้องมีการจัดทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงานและบุคลากรที่ไปปฏิบัติงาน เช่น ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ทักษะ และประสบการณ์ที่ต้องการ เป็นต้น



* สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.

SECONDMENT ในระบบราชการไทย

แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานโดยถือว่าคนเป็นต้นทุนในการบริหารงานที่สำคัญประการหนึ่ง เนื่องจากสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่หน่วยงาน และยังเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุถึงเป้าหมายสูงสุด จึงแสวงหารูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่ง “SECONDMENT” เป็นวิธีการหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. ได้เริ่มศึกษาและนำแนวคิดของต่างประเทศมาพัฒนาเพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 โดยได้ออกเป็น ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. 2549 และแนวปฏิบัติตามระเบียบ ก.พ. ดังกล่าวตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว4 ลงวันที่ 5 มิถุนายน 2550 ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการสามารถไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นซึ่งรวมทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์การระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย เป็นต้น ต่อมาเมื่อได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ. จึงได้ปรับปรุงระเบียบดังกล่าวให้มีสาระสอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าวและให้มีความยืดหยุ่นและมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยออกเป็น ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการโดยการให้ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ พ.ศ. 2554 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการ ให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

2. ลักษณะงานของหน่วยงานอื่น และลักษณะของบุคคลอื่นที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน

ส่วนราชการที่ประสงค์จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานตามระเบียบนี้จะต้องพิจารณาถึงลักษณะงานของหน่วยงานอื่นที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติ ซึ่งจะต้องเป็นงานที่ข้าราชการไปปฏิบัติแล้วจะได้รับองค์ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ตรงตามความต้องการของส่วนราชการต้นสังกัด ตลอดจนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับมอบหมายในปัจจุบันหรือที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาลักษณะของหน่วยงานอื่นที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของส่วนราชการต้นสังกัด สำหรับการไปปฏิบัติงานกับบุคคลจะต้องเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ในเชิงลึกเกี่ยวข้องกับภารกิจของส่วนราชการต้นสังกัดด้วย

3. ประเภทของหน่วยงานที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน ได้แก่ ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา หรือตามมติคณะรัฐมนตรี องค์การระหว่างประเทศที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย หน่วยงานภาคเอกชนที่ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยและได้รับการจัดให้มีดัชนีราคาในตลาดหลักทรัพย์ขนาดใหญ่สุดหนึ่งร้อยอันดับแรก หรือได้รับการจัดอันดับว่ามีธรรมาภิบาลในระดับดีมาก หรือดีเลิศ หน่วยงานภาคเอกชนที่ไม่แสวงหาผลกำไร และมีองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อภารกิจของส่วนราชการต้นสังกัด ตามที่ อ.ก.พ. กรมให้ความเห็นชอบ รวมทั้งการไปปฏิบัติงานในประเทศกับบุคคลซึ่งหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัดเห็นว่ามีความรู้ในเชิงลึกที่เป็นประโยชน์กับภารกิจของส่วนราชการ และเป็นผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติให้เป็นศิลปินแห่งชาติ หรือได้รับรางวัลดีเด่นระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ

4. คุณสมบัติของข้าราชการ

ข้าราชการที่จะไปปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ คือเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทตำแหน่งและทุกระดับ ซึ่งมีอายุไม่เกินสี่สิบปีบริบูรณ์ รับราชการมาแล้ว ไม่น้อยกว่าห้าปี มีสมรรถนะสอดคล้องกับลักษณะงานที่จะไปปฏิบัติ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชารับรองว่ามีความสามารถสูง มีความกระตือรือร้น สามารถเรียนรู้ได้เร็ว ในสภาพแวดล้อมใหม่ มีความประพฤติดีและตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้น

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

เป็นเวลาไม่เกิน 1 ปีในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอาจขยายได้อีกไม่เกิน 1 ปี

6. แนวปฏิบัติ

ในการสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นในประเทศ มีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่ส่วนราชการต้นสังกัด ข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงาน หน่วยงานอื่นที่รับข้าราชการไปปฏิบัติงาน โดยแต่ละกลุ่มมีบทบาท และหน้าที่ ดังนี้ คือ

ส่วนราชการต้นสังกัด

ในการส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นตามระเบียบ ก.พ. ฉบับนี้จะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมายและแผนงานรองรับที่ชัดเจนตั้งแต่ก่อนส่งไปปฏิบัติงาน ติดตามดูแลระหว่างปฏิบัติงานและประเมินผลภายหลังการกลับมาปฏิบัติงานที่ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของระเบียบนี้ ซึ่งอาจแบ่งการดำเนินการเป็น 4 ระยะ ได้แก่

6.1 การเตรียมการก่อนส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น

(1) ส่วนราชการต้องกำหนดภารกิจ ทิศทางการดำเนินงานของส่วนราชการในอนาคต และวิเคราะห์สภาพกำลังคนที่มีอยู่ รวมถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับภารกิจ ทิศทางการดำเนินงานดังกล่าว และเหตุผลความจำเป็นที่ต้องส่งข้าราชการไปปฏิบัติงาน

(2) พิจารณาคัดเลือกข้าราชการที่จะส่งไปปฏิบัติงานและประสานกับหน่วยงานที่จะรับข้าราชการไปปฏิบัติงาน แล้วจัดทำแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลสำหรับผู้ไปปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

(3) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติเมื่อกลับจากการไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่นดังกล่าว โดยการมอบหมายหน้าที่นั้นจะต้องสอดคล้องกับความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ที่ได้รับเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของส่วนราชการต้นสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเฉพาะบุคคลที่กำหนดไว้



6.2 เมื่อคัดเลือกข้าราชการและหน่วยงานที่จะส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานได้แล้วส่วนราชการจะต้องประสานกับหน่วยงานที่รับข้าราชการไปปฏิบัติงาน โดยต้องดำเนินการ ดังนี้

(1) กำหนดวัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการที่จะให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน ขอบเขตของงาน ระยะเวลา และแผนการปฏิบัติงาน

(2) จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างส่วนราชการต้นสังกัดและหน่วยงานที่จะรับข้าราชการไปปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ แผนงานโครงการ ขอบเขตของงาน ระยะเวลา แผนการปฏิบัติงาน และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นที่ข้าราชการจะพึงได้รับจากหน่วยงานที่รับข้าราชการไปปฏิบัติงาน ซึ่งต้องไม่มีผลให้ได้รับซ้ำซ้อนกับที่ได้รับจากทางราชการ

6.3 ติดตามดูแลปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของข้าราชการระหว่างการปฏิบัติงาน โดยอาจให้มีการรายงานเป็นระยะๆ ตลอดจนประสานกับหน่วยงานที่รับข้าราชการไปปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

6.4 จัดให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้แก่ข้าราชการในหน่วยงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การสาธิต การบรรยาย การเขียนรายงาน เป็นต้น

ข้าราชการผู้ไปปฏิบัติงาน

(1) ตั้งใจปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้

(2) ปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของหน่วยงานที่ไปปฏิบัติงาน

(3) รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานเมื่อครบกำหนดเวลา

(4) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานเสนอผู้บังคับบัญชา

หน่วยงานที่รับข้าราชการไปปฏิบัติงาน

(1) ร่วมกับส่วนราชการต้นสังกัดในการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ

(2) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และให้ข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการต้นสังกัด

7. สิทธิของข้าราชการ

ข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานตามระเบียบนี้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการจึงยังคงได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการต้นสังกัดและอาจได้รับเงินเดือนได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์จากทางราชการตามกฎหมาย หรือระเบียบว่าด้วยเรื่องนั้นๆ ตลอดจนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและประโยชน์อื่นจากหน่วยงานอื่นที่ไปปฏิบัติงานตามข้อตกลงความร่วมมือระหว่างส่วนราชการต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น

จะเห็นได้ว่าระเบียบนี้สนับสนุนให้ส่วนราชการที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลส่งข้าราชการผู้มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสไปพัฒนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่นซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอกได้ ค่อนข้างคล่องตัว เนื่องจากต้องยอมรับว่าปัจจุบันส่วนราชการต่างๆ มีภาระงานค่อนข้างมาก การที่จะส่งข้าราชการไปปฏิบัติงานตามระเบียบนี้อาจจะขาดผู้ปฏิบัติงานไปบ้าง ซึ่งในความเป็นจริงเป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆ เท่านั้น แต่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในระยะยาว ส่วนราชการใดสนใจสามารถเปิดดูรายละเอียดจาก website ของสำนักงาน ก.พ. 



การประชุม ก.พ. อาเซียน หรือ ASEAN Conference on Civil Service Matters: ACCSM เป็นการประชุมของภาคราชการในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งประกอบด้วยประเทศ บรูไน กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และ เวียดนาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปรับปรุงและพัฒนาระบบราชการ ทบทวนแผนการปฏิบัติการ โครงการความร่วมมือในการปรับปรุงระบบราชการ และเพื่อเตรียมการเข้าเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) สำหรับประเทศไทยเคยเป็นเจ้าภาพมาแล้ว จำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ในปี พ.ศ. 2528 (ค.ศ. 1985) และ ปี พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999) ซึ่งแต่ละประเทศจะสลับหมุนเวียนการเป็นเจ้าภาพในการจัดการประชุมครั้งละ 2 ปี โดยกลุ่มประเทศอาเซียนจะได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารในภาคราชการ

และการให้ผู้แทนของแต่ละประเทศนำเสนอ Country Paper และ Technical Paper

สำหรับการประชุมครั้งที่ 16 ระหว่างวันที่ 28-29 ตุลาคม 2554 ณ เมืองมะละกา ประเทศมาเลเซีย ผู้เขียนได้นำเสนอ Country Paper เรื่อง “THE FREEDOM OF ASSOCIATION FOR THAI CIVIL SERVANTS TO FORM A TRADE UNION” ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบข้าราชการสัมพันธ์ (สหภาพข้าราชการ) โดยถือเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นในระบบการบริหารงานบุคคลในภาคราชการไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดมุมมองและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มประเทศอาเซียน และเพื่อให้ทราบถึงการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของประเทศไทย ให้มีมาตรฐานและมีความเป็นสากลสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organisation: ILO) เนื้อหาที่ได้นำเสนอมีรายละเอียด ดังนี้

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์บริหารการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ.



1. บทนำ

ปัจจุบันความสำคัญในการยกระดับมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติที่เป็นสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organisation: ILO) ถือเป็นประเด็นสำคัญ และเป็นประเด็นหนึ่งที่ภาคราชการไทยกำลังดำเนินการให้เกิดการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญโดยกำหนดให้เป็น “สหภาพข้าราชการ”

แม้ว่าในอดีตจนถึงปัจจุบัน ภาคราชการไทยยังไม่เคยให้สิทธิข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในการรวมกลุ่ม แต่ในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจได้มีการกำหนดให้มีการรวมกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบของ “สหภาพ” แล้ว โดยในภาคเอกชนได้มีการตรากฎหมายเพื่อรับรองสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และรัฐวิสาหกิจได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดขึ้นเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของสมาชิกสหภาพ จากที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติรับรองสิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าวทำให้เกิดสหภาพทั้งของเอกชนและรัฐวิสาหกิจขึ้นเป็นจำนวนมาก

เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย ภาคราชการไทยกำลังจะดำเนินการให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรอง การให้สัตยาบันในอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับดังกล่าว จะส่งผลให้มีการแก้ไขสาระบางประการในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ให้มีความสอดคล้องกับรายละเอียดที่สำคัญของอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ

นอกจากอนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับที่ได้กล่าวมาแล้ว ยังมีอนุสัญญาฉบับที่ 151 ว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันและกระบวนการในการกำหนดสภาพการจ้างในกิจการของรัฐ ค.ศ. 1978 ซึ่งในมาตรา 3 ระบุไว้ว่า “โดยเจตนารมณ์ของอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า “องค์กรลูกจ้างของรัฐ” หมายถึงองค์กรใดๆ ซึ่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องและส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้างภาครัฐ” อนุสัญญาฉบับที่ 151 นี้จึงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐในการให้สิทธิเจ้าหน้าที่ของรัฐในการรวมตัวกันเพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์และสร้างความสัมพันธ์อันดี

บทความนี้ จะนำเสนอการดำเนินการในส่วน of ภาครัฐในการให้สิทธิและเสรีภาพข้าราชการพลเรือนสามัญในการรวมกลุ่ม ประเด็นการเข้ามามีบทบาทของข้าราชการสัมพันธ์ในการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และภาพรวมของโครงสร้างและข้อกำหนดต่างๆ ของสหภาพข้าราชการ โดยเฉพาะประเด็นสำคัญในพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. นอกจากนั้น บทความนี้จะได้สรุปข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการรองรับการจัดตั้งสหภาพข้าราชการต่อไป

2. การปรับกระบวนการให้เกิดข้าราชการ สัมพันธ์

หากมองประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศ
อาเซียน เช่น ประเทศมาเลเซียและประเทศฟิลิปปินส์
ซึ่งมีการพัฒนาระบบข้าราชการสัมพันธ์มานานแล้ว
นั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางบริหาร
งานบุคคลก็กำลังสร้างและพัฒนาระบบข้าราชการ
สัมพันธ์สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้เกิด
สิทธิและเสรีภาพในการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพ
ข้าราชการ ซึ่งแนวคิดนี้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อ
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญในการ
ประชุมครั้งที่ 11/2553 เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2553
มีมติเห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ พ.ศ. และให้เสนอคณะรัฐมนตรี
พิจารณาต่อไป

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 มีนาคม
2554 มีมติเห็นชอบร่างพระราชกฤษฎีกากำหนด
หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. และให้สำนักงาน
คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาตรวจร่างดังกล่าว
ต่อไป โดยกำหนดให้พระราชกฤษฎีกาฯ ใช้บังคับเมื่อ
พ้นกำหนดระยะเวลา 180 วัน นับแต่วันที่ประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษา มติดังกล่าวนับเป็นก้าวใหม่
ที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลในภาคราชการไทยให้
เกิดมาตรฐานและมีความเป็นสากลต่อไป

3. เสรีภาพของข้าราชการพลเรือน สามัญในการรวมกลุ่มเป็น “สหภาพ”

ประวัติศาสตร์หน้าใหม่ของการบริหารงาน
บุคคลในภาคราชการไทยกำลังจะเปลี่ยนไปเมื่อ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา
64 ในส่วนที่ 11 เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคม
บัญญัติไว้ว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็น
สมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร
องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพ
ในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้อง
ไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน
และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้
ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง
จะกระทำไม่ได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ
แห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม
ของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีล
ธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันไม่ให้เกิด
ผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ”

เพื่อเป็นการดำเนินการให้เสรีภาพแก่
ข้าราชการพลเรือนสามัญในการรวมกลุ่มเป็นองค์กร
รูปแบบต่าง ๆ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550
บทบัญญัติในมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กล่าวว่า

“ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวม
กลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแต่ทั้งนี้ต้องไม่
กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน
และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และ
ต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่ม
ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราช
กฤษฎีกา”

เมื่อได้มีการกำหนดสิทธิและเสรีภาพดังกล่าวไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี ตลอดจนส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้ดำเนินการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดให้เกิดการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 และ 2553 การศึกษาและวิจัยได้มุ่งเน้นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของข้าราชการพลเรือนสามัญในการรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นองค์กร/สหภาพ โดยการศึกษาดังกล่าวได้ดำเนินการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ขอบเขตของการศึกษาในประเทศ ได้แก่ การจัดทำ Focus Group สำหรับข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค เกี่ยวกับกระบวนการ รูปแบบ และองค์ประกอบต่างๆ ในการจัดตั้งองค์กร/สหภาพข้าราชการ สำหรับการศึกษาต่างประเทศ ได้ดำเนินการศึกษาจากบทความ งานวิจัย หนังสือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศที่มีการจัดตั้งสหภาพข้าราชการแล้ว ได้แก่ ประเทศอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน ประเทศออสเตรเลีย ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น การศึกษาดังกล่าวทำให้เกิดมุมมองที่กว้างมากขึ้น เช่น สหภาพข้าราชการเกิดขึ้นได้อย่างไรและมีโครงสร้างแบบใด ระบบการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการรับราชการในแต่ละประเทศแตกต่างกันอย่างไร

จากที่ได้กล่าวมาแล้ว สำนักงาน ก.พ. จึงนำผลการศึกษา ประกอบกับคำแนะนำจากนักวิชาการและผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล มาสร้างกรอบในการดำเนินการพัฒนาระบบข้าราชการสัมพันธ์ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำนักงาน ก.พ. ได้ยกร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ขึ้น

4. ส่วนประกอบและบทบาทของสหภาพข้าราชการ

ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. เป็นร่างที่กำหนดเฉพาะหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งก็เป็นไปตามวรรค 2 ของ มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่ระบุว่า “หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา” โดยร่างดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 หมวด ได้แก่ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 การจัดตั้งและเลิกสหภาพข้าราชการและสหพันธ์ข้าราชการ และหมวด 3 การกำกับดูแลสหภาพข้าราชการและสหพันธ์ข้าราชการ

อย่างไรก็ตามร่างฯดังกล่าวกำลังอยู่ในระยะของการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาซึ่งรายละเอียดในแต่ละมาตราอาจมีการเปลี่ยนแปลง และปรับให้มีความเหมาะสมกับบริบทของราชการและข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงขอสรุปบางประเด็นที่มีความสำคัญ ดังนี้

หมวด 1 บททั่วไป

(1) รูปแบบการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้พระราชกฤษฎีกานี้ เรียกว่า “สหภาพข้าราชการ”

(2) การรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญจะต้องจดทะเบียนเพื่อจัดตั้งเป็น “สหภาพ” โดยกำหนดให้สหภาพฯ มี 6 ประเภท ได้แก่

- 1) สหภาพข้าราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- 2) สหภาพข้าราชการของข้าราชการสังกัดในกรมเดียวกัน
- 3) สหภาพข้าราชการของข้าราชการสังกัดในกระทรวงเดียวกัน

- 4) สหภาพข้าราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคซึ่งสังกัดอยู่ในจังหวัดเดียวกัน
- 5) สหภาพข้าราชการของข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร
- 6) สหภาพข้าราชการอื่นที่ ก.พ. กำหนดให้มี

ข้าราชการแต่ละรายอาจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพข้าราชการได้ถึง 4 สหภาพข้าราชการ ได้แก่

- 1) สหภาพข้าราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- 2) สหภาพข้าราชการของข้าราชการสังกัดในกรมเดียวกัน
- 3) สหภาพข้าราชการของข้าราชการสังกัดในกระทรวงเดียวกัน
- 4) สหภาพข้าราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคซึ่งสังกัดอยู่ในจังหวัดเดียวกัน

ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร เป็นสมาชิกสหภาพข้าราชการได้เฉพาะสหภาพข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหาร

(3) สหภาพข้าราชการจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 1) เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา
- 2) เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในการอุทธรณ์และร้องทุกข์
- 3) เพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพการรับราชการ
- 4) เพื่อดำเนินการให้ความร่วมมือในอันที่จะให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

(4) สหภาพข้าราชการมีสิทธิในการยื่นคำร้องเรียน คำร้องขอ หรือคำแนะนำต่อทางราชการเกี่ยวกับสภาพการรับราชการแทนสมาชิกเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

หมวด 2 การจัดตั้งและเลิกสหภาพข้าราชการและสหพันธ์ข้าราชการ

(5) การขอจดทะเบียนสหภาพข้าราชการประเภทใด ให้ข้าราชการที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพข้าราชการประเภทนั้น จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อตั้งยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน (เลขาธิการ ก.พ.)

(6) หนังสือที่ยื่นต่อนายทะเบียน ให้แนบร่างข้อบังคับของสหภาพข้าราชการ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของข้าราชการซึ่งแสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพข้าราชการนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของข้าราชการซึ่งมีสิทธิจัดตั้งสหภาพข้าราชการนั้น

(7) สหภาพข้าราชการห้ามทำการขัดหยุดงานหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการประท้วงต่อทางราชการ หรือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินหรือความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และห้ามรับเงินบริจาคจากพรรคการเมืองหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือดำเนินการใดอันประสงค์ผลทางการเมือง

หมวด 3 การกำกับดูแลสหภาพข้าราชการและสหพันธ์ข้าราชการ

(8) ให้ ก.พ. มีอำนาจกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสหภาพข้าราชการและสหพันธ์ข้าราชการ เพื่อรักษาความถูกต้องและเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ในอดีตการบริหารงานบุคคลในภาคราชการไทยยังไม่เคยให้สิทธิแก่ข้าราชการในการรวมกลุ่ม ดังนั้น ประเด็นเรื่องแรงงานสัมพันธ์จึงยังคงไม่เป็นที่กล่าวถึง อย่างไรก็ตาม แรงงานสัมพันธ์ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากเป็นเรื่องของการปกป้องและคุ้มครองประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานและเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา

ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญ จัดตั้งเป็น “สหภาพข้าราชการ” ถือเป็นการปฏิวัตรระบบบริหารงานบุคคลของภาคราชการไทย ในการให้สิทธิและเสรีภาพแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างไรก็ตาม การให้สิทธิแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในการรวมกลุ่มถือเป็นเรื่องใหม่ ดังนั้น ในการดำเนินการต่อไป ยังคงต้องมีความระมัดระวังและอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้น เช่น การใช้สิทธิที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย เป็นต้น

แม้ว่าพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. จะมีผลใช้บังคับในอนาคคแล้ว การดำเนินการต่อไปยังจะต้องมีการหารูปแบบ/โครงสร้าง หรือ กลไกในการรวมกลุ่มของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความเหมาะสม โดยมีประเด็นเสนอแนะต่าง ๆ ดังนี้

(1) การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง/สภาพการรับราชการ เป็นประเด็นที่มีการนำไปใช้ในรูปแบบที่หลากหลาย แต่การเจรจาต่อรองดังกล่าวจะต้องไม่กระทบต่อระเบียบ/กฎหมายการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการบริหารงานบุคคลในภาคราชการเป็นระบบที่มีความซับซ้อนและมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน สำนักงาน ก.พ. จึงยังคงจะดำเนินการศึกษาและวิจัยต่อไป เพื่อหาแนวทางการหาข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการรับราชการ เช่น การกำหนดคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับสภาพการรับ

ราชการ ซึ่งอาจเป็นกลไกในการพิจารณาคำร้องเรียน คำร้องขอ หรือ คำแนะนำเกี่ยวกับสภาพการรับราชการต่อไป

(2) จำนวนและความหลากหลายตามประเภทของสหภาพข้าราชการที่จะมีการจัดตั้งขึ้นภายหลังจากที่พระราชกฤษฎีกา ฯ มีผลบังคับใช้ เป็นประเด็นที่ต้องมีการเตรียมการ ทั้งในเรื่องของกำลังคนและการบริหารจัดการเพื่อให้ระบบข้าราชการสัมพันธ์เป็นไปในทางสร้างสรรค์และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

(3) บทบัญญัติในมาตรา 64 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550 ระบุไว้ว่าการรวมกลุ่มต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และบทบัญญัติในมาตรา 43 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ระบุไว้ว่าการรวมกลุ่มต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง บทบัญญัติของกฎหมายทั้ง 2 ฉบับถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่สำนักงาน ก.พ. จะต้องดำเนินการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสหภาพข้าราชการ ไม่ให้ขัดต่อบทบัญญัติดังกล่าวต่อไป (ดังรายละเอียดเอกสารภาษาอังกฤษที่นำเสนอแนบท้าย)

หมายเหตุ: รายละเอียดที่ได้เสนอในส่วน
ของ ข้อ 4 ส่วนประกอบและบทบาทของ
สหภาพข้าราชการ เป็นรายละเอียดที่อยู่ระหว่าง
การตรวจพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา
ซึ่งอาจมีสาระสำคัญในบางมาตราที่มีการปรับแก้
ให้มีความเหมาะสมกับบริบทของข้าราชการ
พลเรือนสามัญและการบริหารราชการแผ่นดิน
ทั้งนี้ ร่างพระราชกฤษฎีกาฯ ที่ได้ตรวจพิจารณา
จากคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว อาจมีสาระที่
แตกต่างไปจากรายละเอียดที่ผู้เขียนได้นำเสนอ
ในบทความนี้



SENIOR OFFICIALS MEETING OF
THE 16th ASEAN CONFERENCE ON CIVIL SERVICE MATTERS
18 - 19 OCTOBER 2011, MALACCA, MALAYSIA

“Transforming Public Service For Enhanced Performance”
COUNTRY PAPER

THAILAND

**“THE FREEDOM OF ASSOCIATION FOR THAI CIVIL
SERVANTS TO FORM A TRADE UNION”**

DR. MAKHA PHOOCHINDA

**CENTRE OF CIVIL SERVICE ASSEMBLY
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION
THAILAND**

The Freedom of Association for Thai Civil Servants to form a Trades Union.

1. Introduction

Following the intention and affirmation by the Royal Thai Government to promote sound labour policy, practice and decent work conditions, as defined by the International Labour organization (ILO), sustainable development in Labour Relations continues to be a major area of activity for the Thai Government. This puts Thailand in a situation and position where the country seeks to achieve labour conditions of a high, if not equivalent, standard.

Making reference to labour relations, the freedom of association has emerged and evolved both in the Private sector under the Labour Relation Act B.E. 2518 (1975) and State Enterprise sector under the State Enterprise Labour Relation Act B.E. 2543 (2000) over decades. Many Public and State Enterprise Trade Unions have formed for the purpose of organising and representing Unions' member interests both in the workplace and society, as well as seeking to regulate their employment relationships. As a consequence the density in Trades Union membership of both private sector and State Enterprises has grown considerably.

Thailand is, currently, going through the process of ratifying the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1984 (No. 87) and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No.98). This ratification will impact upon and

change some details of the Labour Relations Act B.E. 2518 (1975) and The State Enterprise Labour Relation Act B.E. 2543 (2000), in order to incorporate some of the implications of those two conventions (No.87, No.98). Having made reference to the International Conventions 87 and 98, the International Labour Convention 151 is also concerned with the protection of the right to organize and identifies procedures for determining conditions of employment in the public service sector. Part 1 of the International Labour Convention 151 deals with scope and definitions, of which article 3 highlights that "for the purpose of this Convention the term public employees' organization means any organization, however composed, the purpose of which is to further and defend the interests of public employees." The International Labour Convention 151 is therefore requiring the Royal Thai Government to rethink its approach to the freedom of association for the public sector and in particular the civil service, as there is no legal right of assembly for these categories, in order to comply with this convention.

This paper provides a background and overview of the structure and regulation of the Thai Civil Service Union. The country paper addresses how labour relation has played a major part in the human resource management of the Thai public sector. This paper specifically focuses upon some of the details of the draft of the Royal Decree covering the Regulating Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant Assembly (B.E.). The final section of this country paper makes recommendations and outlines issues for further discussion in the

pursuit of best practice and suitable model of the Thai Civil Service Union.

2. Democratic Re-engineering

Like several neighbouring ASEAN countries such as Malaysia and the Philippine where the Trade Union system for Civil Servants has already been established, the Office of Civil Service Commission (OCSC) is currently working on creating the Law, Regulation, structure and a suitable framework for the Thai civil servants to obtain the freedom to form the Thai Civil Service Union. This rethink in human resource policy, focusing upon a change in labour relations, has become necessary due to the Civil Service Commission (CSC) having agreed with the proposal by the Office of the Civil Service Commission (OCSC) and subsequently the draft of the Royal Decree on the Regulating Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant assembly B.E. and passing this draft on the freedom for Thai Civil Servants to form a Trade Union for recommendation for cabinet approval.¹

Subsequently the cabinet has approved the proposals by the Office of the Civil Service Commission, in the form of the draft of the Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant assembly B.E., giving freedom for Thai Civil Servants to form a Trade Union. Cabinet has further suggested that the draft of the Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant assembly B.E. should

be passed to the office of the Council of State for approval². The cabinet's decision in the form of the draft of Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant assembly B.E. can be put into practice after 180 days from the date the Decree is published in the Royal Gazette. This is the new step in the Thai public sector's human resource management's evolution in labour relations and the re-engineering to modernise and democratise the whole system of labour relations.

3. Emergence of the freedom of Thai Civil Servant's freedom to form the Trades Union

A new page in the history of the Thai Civil Service will have been written with the introduction of Chapter 3 - Rights and Liberties of the Thai people, Part 11, Section 64 of the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007) which prescribes that:

“A person shall enjoy the liberty to unite and form an association, a union, a league, a co-operative, a farmers' group, a private organisation, a private development organisation or any other group.

Government Officials and State Officials shall have the liberty to assemble like other people provided that their assembly shall not affect the efficiency of public administration and the continuity of the provision of public services, as defined by law.

¹ Civil Service Commission meeting (11/2010), December 23rd, 2010

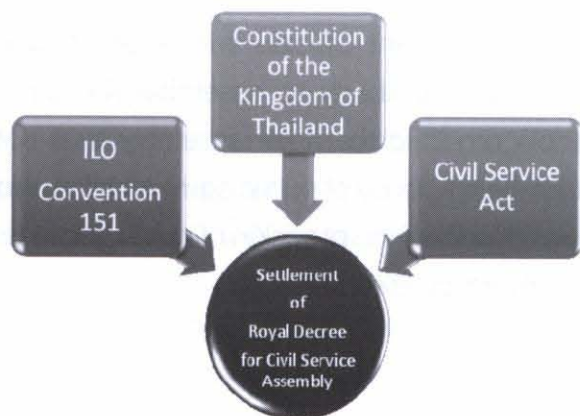
² The cabinet meeting in March 28, 2011

The restriction on such liberty under paragraph one and paragraph two shall not be imposed except by virtue of the law specifically enacted for protecting the common interest of the public, maintaining public order or good morals or preventing economic monopoly.”

To re-affirm the liberty to assemble by the Thai Civil Servants, as prescribed by the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007), section 43 of the Civil Service Act B.E. 2551 (2008), Section 43 stipulates that “ Civil Servants have the liberty to assemble as a group as provided in the Constitution, provided that such assembly does not affect the efficiency of national administration and continuity of public services and must not have a political objective. The rules, procedures and conditions for assembly shall be as prescribed by Royal Decree.”

The Liberty to assembly of Thai Civil Servant to form the Trade Union is shown in figure 1 below:

Figure 1: The Liberty to assembly of Thai Civil Servant to form the Trade Union



Following the freedom of association for the Thai Civil Servants, OCSC, in its role to act as a secretariat body of the Civil Service Commission and to make proposals and give advice to the Cabinet concerning standards of civil service personnel administration, has increased efforts in conducting intensive studies into the assembly of the Thai Civil Servants since the year 2008 and 2009. The OCSC has undertaken research studies considering the balance of possibility by the Thai Civil Servants to form a union as well as coordinated both research and academic studies domestically and abroad.

The domestic studies included obtaining information from civil servant focus groups, made up of both central and provincial government agencies, about different aspects of the freedom of civil servant to form a Union. The OCSC has also conducted desk studies into many developing countries such as the United State of American, United Kingdom, France, Germany, Australia, the Philippine and Japan into their Trades Unions structures and approaches. These studies provided for in-depth insight into, for instance, how the Trade Unions have been formed and structured and what the collective bargaining systems are in these different countries. Following this intensive research and studies, the OCSC gathered and analysed all information in order to create the best possible civil service union framework. In addition, many academics and specialists in human resource management as well as civil servants have been consulted on the proposed framework for the possible Thai Civil Service Union. In 2009, the Office of Civil Service Com-

mission wrote the draft of Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant Assembly B.E.

4. Constituent Make – Up and Role of the Union

The draft of the Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant Assembly B.E. has only outlined the rules, procedures and conditions for assembly and as is now prescribed by the last paragraph of Civil Service Act B.E. 2551 (2008), namely that “the rules, procedures and conditions for assembly shall be as prescribed by Royal Decree.” The Decree has 48 sections and 3 chapters: Chapter 1: General information, Chapter 2: Establishment of the Civil Service Union and Chapter 3: Monitoring the Civil Service Union and Civil Service Federation.

As the draft of Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant Assembly B.E. is going through the process of Office of the Council of State approval, some detail or sections might be changed or adjusted in order to suit the nature of employment and of the Thai public sector.

We can therefore only summarise the main points, being as follows:

Part One: General Information

(1) A group of Civil Servants assembled under this Royal Decree is called “Civil Service Union”.

(2) Each group of civil servants must register as a “Union” based on one of the following 6 categories:

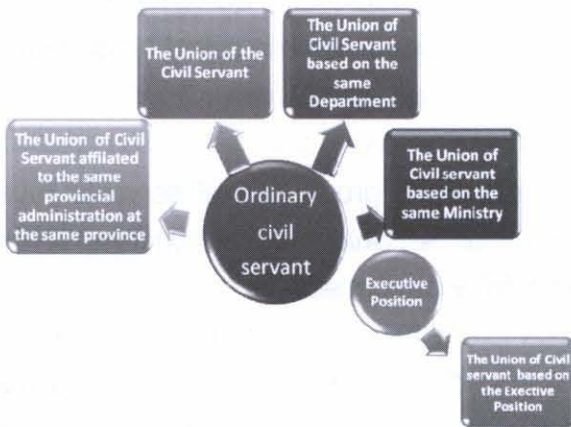
- 1) The Union of the Civil Service.
- 2) The Union of the Civil Service based on the same Department.
- 3) The Union of the Civil Service based in the same Ministry.
- 4) The Union of the Civil Service affiliated to the provincial administration at the same province.
- 5) The Union of the Civil Service based on an Executive Position.
- 6) The Union that has been agreed by the Civil Service Commission.

Each civil servant can join a maximum of 4 unions, which are

- 1) The Union of the Civil Servant
- 2) The Union of the Civil Servant based on the same Department
- 3) The Union of the Civil Servant based in the same Ministry
- 4) The Union of the Civil Service affiliated to the provincial administration at the same province

Those civil servants in an Executive position can only join one union, which is the Union of the Civil Servant based on the Executive Position. This is shown in figure 2.

Figure 2: Six Categories of Civil Service Union



(3) The “Civil Service Union” ought to have the following objectives:

- 1) Promoting better relationships between Union members and their Supervisors.
- 2) Helping members to appeal and petition
- 3) Acquiring and protecting the interests of Union members with regard to their Terms and Conditions of Employment.
- 4) Co-operating with the promotion and enhancement of the efficiency and protection of the interests of the civil and public service. The objectives of Civil Service Union is shown in figure 3.

Figure 3: The Objectives of Civil Service Union



(4) The “Civil Service Union” has the right to submit a complaint, request or suggestion relating to their member’s Terms and Conditions of Employment³ to the responsible officials, without this submission being treated as being against the law.

Part Two: Establishment of a Civil Service Union

(5) To apply for Union registration, not less than 10 eligible civil servants in each category have to, as the promoters, submit a written application to the Registrar, being the Secretary General of the Office of the Civil Service Commission.

³ Condition of Employment means “terms of employment, working days and hours, official holiday and leave, salary, pay for positions, extra pay for positions, extra pay for cost of living, quality of life and all matters relating to personnel management under merit system”

(6) Together with this written application the draft Regulation of that Civil Service Union, including the list of names with signatures of not less than 20 percent but not less than 20 people of those civil servants working in the same department, ministry, province or position as the promoters, needs to be submitted.

(7) The Civil Service Union is strictly prohibited to strike or take any action affecting the efficiency of national administration; the continuity of public services or against the Government. In addition, the Civil Service Union is not allowed to accept money donated from political parties or politicians or engage in action for political purposes.

Part Three: Monitoring the Civil Service Union and Civil Service Federation

(8) The Civil Service Commission is assigned to supervise, oversee, monitor and evaluate the establishment and management of the Civil Service Union to maintain fairness and appropriateness.

5. Summary and Recommendation

Historically the human resource management of the Thai public sector has never thought of having a Civil Service Union, and therefore labour relations is something that did not need to be considered. However, labour relation is the major part of the human resource management framework that could enhance employee

relations, particularly in terms of organising and representing their interests both in the workplace and society as well as seeking to regulate their employment relationship.

Creating Civil Service Unions for Thai civil servants is the turning point in reforming the Thai public sector's human resource management as well as enhancing democratisation by giving the freedom to civil servants to assemble, establish a trades Union and to conduct collective bargaining, although within the human resource management policies. However, allowing civil servants to establish a civil service union can lead to many threats, as this is the first time in the Thai public sector history that such a body will exist and is thus an unknown quantity in terms of its behaviour and outcomes. In order to conduct further discussions in the pursuit of best practice and best model of the Thai Civil Service Union, after the draft of Royal Decree on the Regulating, Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant assembly B.E. has been published in the Royal Gazette, the following points for further discussion are recommended:

(1) Collective Bargaining is commonly used in different contexts but this process should not be against the Government's rules and regulations. The OCSC will conduct a further study in order to scope this term, with the aim to ensure the collective bargaining process will not being a threat to the efficiency of public administration and the continuity of the provision of public services.

(2) Forthcoming Civil Service Union density is very interesting in terms of the numbers of different categories of civil service unions that could be established. The reason for the level of union density might be as a result of the future shifting of Thai's economic structure. This means that it is unclear as to the number of civil service unions that will be emerge after the 180 days following the publication of the Royal Decree on the Regulating Rules, Procedures and Conditions for Civil Servant assembly B.E. in the Royal Gazette and uncertain to know the membership take up and union density that will follow as a consequence. Thus it is worth preparing manpower to cope with this uncertainty.

(3) Section 64 of Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2550 (2007) paragraph 2 prescribes that civil servant assembly shall not affect the efficiency of public administration and the continuity of the provision of public services, as provided by law and section 43 of Civil Service Act B.E. 2551 (2008) prescribed that such assembly does not affect the efficiency of national administration and continuity of public services and must not have a political objective.

Those two laws have highlighted a very important task for the OCSC to deal with. Acceptance of the boundaries of the management negotiations on welfare and social benefits by the Trades Unions or willingness to breach these boundaries and not accept managements' decisions is highly important in order not to adversely affect the efficiency of national administration and continuity of public services.

ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรม ในราชการพลเรือนของประเทศอาเซียน และ ญีปุ่น เกาหลี (ตอนที่ 3)



ดร.นันทิชา สารพิมพ์ *

ในการสัมมนาการส่งเสริมจริยธรรมของกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งญี่ปุ่น เกาหลี ในหัวข้อเรื่อง The Challenges of Ethical Promotion work : Experiences of ASEAN Civil Service ซึ่งบทความจากตอนที่ผ่านมามีผู้เขียนได้นำเสนอความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรมไปแล้วจำนวน 4 ประเทศ โดยในแต่ละประเทศต่างก็ให้ความสำคัญ โดยมีทั้งหลักกฎหมาย มีแนวทางในการส่งเสริมเผยแพร่ ให้ความรู้ ป้องกัน และปราบปรามการกระทำผิด และใช้กลยุทธ์ต่างๆ เช่น การใช้ระบบการรายงานบัญชีทรัพย์สิน ซึ่งปรากฏให้เห็นทั้งในประเทศญี่ปุ่น และสาธารณรัฐ เกาหลี หรืออย่างการจำกัดการจ้างงานหลังเกษียณของสาธารณรัฐเกาหลี การเน้นการบังคับการปฏิบัติตามกฎหมายพระราชกฤษฎีกาและกฎหมายเฉพาะสำหรับการต่อต้านการคอร์รัปชัน ของสาธารณประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นต้น สำหรับ

ฉบับนี้ซึ่งเป็นตอนสุดท้าย ผู้เขียนขอเสนอความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรมในราชการของอีก 5 ประเทศ ซึ่งได้แก่ สหพันธรัฐมาเลเซีย สาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ และ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

➡ การส่งเสริมจริยธรรมของประเทศมาเลเซีย หรือสหพันธรัฐมาเลเซีย ผู้แทนในการสัมมนาครั้งนี้ คือ Mrs. MUNIRAH ABDULLAH BAJANUDDIN, DATIN, Senior Deputy Director, Public Service Department Malaysia ได้กล่าวถึงการส่งเสริมจริยธรรมทั้งในเชิงปรัชญาและแนวทางการทำงานโดยกล่าวว่าในการเตรียมพร้อมรับนำประเทศสู่วิสัยทัศน์ปี 2020 นั้น มีการยึดสโลแกน “มาเลเซียรวมเป็นหนึ่ง ประชาชนมาก่อน และมีประสิทธิภาพทันที” (1Malaysia, People First, Performance Now)

*นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

มาเลเซียจึงมีการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อพัฒนาระบบราชการ ความต้องการของสังคมที่ต้องการให้ราชการมีความโปร่งใส มีการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ปี 2020 อย่างแท้จริง



จากประวัติความเป็นมาของประเทศมาเลเซีย เริ่มจากการเป็นประเทศมุสลิม จึงได้รวมเอาความดีหรือค่านิยมของศาสนาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในค่านิยมหลักของราชการ ดังนั้น จริยธรรมจึงมีความหมายที่เกี่ยวข้องกับ พระเจ้าที่นับถือ มนุษยชาติและสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ค่านิยมจริยธรรมได้แก่ ความยุติธรรม ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความเห็นอกเห็นใจ ความร่วมมือหรือความเป็นทีม ระเบียบวินัยและความตรงต่อเวลา เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นการให้ค่านิยมของจริยธรรมที่ชัดเจนและเพียงพอต่อการประเมิน

จริยธรรมเป็นกลุ่มของค่านิยมด้านคุณธรรม และหลักพื้นฐานที่เป็นมาตรฐานมีแนวทางปฏิบัติทั้งรายบุคคล องค์กร และสาขาวิชาชีพ การสร้างเสริมจริยธรรมจำเป็นต้องมีความรู้ที่เพียงพอ การแสดงออกที่เกิดจากการรับรู้ภายในจิตสำนึกและปรากฏให้เห็นในรูปของการกระทำที่เป็นผลมาจากความรู้นั้น บุคคลจำเป็นต้องกระทำสิ่งดีงามเหล่านั้นบ่อยๆ จนกลายเป็นนิสัยและเป็นจารีตที่ติดาม ดังตัวอย่าง

» บังคับให้ตนเองกระทำในสิ่งที่ดีและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี

- » สำนึกการกระทำของตนเอง
- » สำนึกสิ่งที่เป็นความพยายามของตนเอง
- » ลงโทษตนเองสำหรับการขาดความสดชื่นแจ่มใส
- » เพิ่มความมานะสำหรับการทำสิ่งที่ดีและเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี
- » การแก้ไขตัวเอง

หลักพื้นฐานของการส่งเสริมและจัดการจริยธรรมในราชการพลเรือน คือ การสร้างมาตรฐานหรือระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับให้ข้าราชการพลเรือนยึดถือปฏิบัติโดยสะท้อนให้เห็นถึงกฎเกณฑ์ของแต่ละสาขา ดังนี้

1. หลักจริยธรรมในมุมมองของมุสลิม : ในมุมมองของผู้นับถือศาสนาอิสลามเห็นว่า จริยธรรมเป็นเสมือนสิ่งที่เกิดจากภายในที่พัฒนามาจากมุมมองที่มีต่อชีวิตของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานและการให้บริการที่ดีไม่เพียงแต่เกิดจากความรู้สึกในการเติมเต็มของตัวเอง พัฒนาตนเอง หรือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ดีำรงมาตรฐานคุณภาพชีวิตและการให้บริการของประเทศเท่านั้น แต่โดยเบื้องต้นแล้ว เป็นความเชื่อในการยึดถือความไว้วางใจในชีวิต การทำงานจึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการสร้างความดีอย่างแท้จริงที่เป็นกุญแจนำไปสู่การเติมเต็มในชีวิตในโลกปัจจุบันและนำไปสู่ความสุขในโลกภายหลัง การทำงานของบุคคลหนึ่งยังเป็นรูปแบบของการภาวนาอธิษฐานหรือการนมัสการในความหมายกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับบรรทัดฐานของความเชื่ออันศักดิ์สิทธิ์และจริยธรรม

2. ค่านิยมในทางบวก : เพื่อรักษาความซื่อสัตย์ของข้าราชการมาเลเซีย รัฐบาลมาเลเซียจึงมุ่งเน้น ให้ข้าราชการคงรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจที่ประชาชนมีให้มาโดยตลอดผ่านการตอกย้ำค่านิยมทางบวกเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติทางจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยความบริสุทธิ์ ประสิทธิภาพ และเชื่อถือ

ได้ (Clean, efficient and trustworthy) โดยค่านิยมของรัฐบาล ได้แก่ ความเชื่อถือได้ ความรับผิดชอบ ความจริงใจ การอุทิศตน ความเป็นกลาง ให้ความร่วมมือ การรักษาไว้ซึ่งเกียรติและความกตัญญู โดยรัฐบาลต่างให้ความมั่นใจในการดำรงไว้ซึ่งหลักการความเป็นธรรมทางการเมืองและความรับผิดชอบด้วยมาตรฐานจริยธรรมสูงสุดของรัฐบาลที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามา ซึ่งประกอบด้วยหลักคุณธรรม การรับผิดชอบต่อความโปร่งใสและธรรมรัฐ โดยมุ่งมั่นถึงผลงานและควมมีประสิทธิภาพ การตัดสินใจด้านนโยบายภาครัฐตั้งอยู่บนพื้นฐานของประโยชน์สาธารณะเป็นหัวใจสำคัญ ภายใต้กรอบกฎหมายและเงินงบประมาณ

3. ระบบการให้บริการภาครัฐ : เพื่อให้การบริการประชาชนของราชการพลเรือนเป็นไปโดยถูกต้อง และพร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำ จึงมีการตั้งหน่วยงานรับเรื่องร้องเรียน เพื่อรับฟังจากเมืองทั้ง 42 เมืองในประเทศ ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวอยู่ภายใต้การดูแลของผู้ตรวจการแผ่นดิน

4. การให้รางวัลและลงโทษ เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการยึดหลักปฏิบัติตามจริยธรรมที่กำหนด รัฐบาลได้เตรียมเส้นทางเพื่อเป็นรางวัลสำหรับผู้ให้บริการดีเด่น และในทางกลับกันก็จะมีการลงโทษทางวินัย หากข้าราชการฝ่าฝืนการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่กำหนด ทั้งนี้โทษสูงสุด คือ การพ้นจากข้าราชการและไม่ได้รับเงินบำนาญ

กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรม

1. แผนความซื่อสัตย์แห่งชาติ เป็นแผนแม่บทแสดงทิศทางของสังคมและประเทศ เพื่อตอกย้ำวิถีชีวิตที่มีคุณธรรมระดับสูงและรักษามรดกพื้นฐานจริยธรรม ในความหมายของคุณภาพและความเป็นเลิศในองค์กร รวมทั้งส่วนบุคคลและองค์กร เน้นพื้นฐานจริยธรรมและค่านิยมการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน

ของข้าราชการ พลเรือน ภายใต้แนวทางปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การลดปัญหาคอร์รัปชัน การทุจริตต่อหน้าที่ และการใช้อำนาจในทางที่ผิดอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ และเอาชนะระเบียบทางราชการ
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพจริยธรรมภาครัฐ และ เอกชน
- 4) ให้ความเข้มแข็งแก่สถาบันครอบครัว
- 5) พัฒนาคุณภาพชีวิตและประชาชน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

2. ค่านิยม 12 ประการ หรือที่เรียกว่า The Twelve Pillars จะถูกถ่ายทอดให้แก่ข้าราชการรุ่นใหม่ ที่ทำงานเกี่ยวกับการให้บริการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) คุณค่าของเวลา
- 2) ความสำเร็จจากความเพียร
- 3) ความสุขของการทำงาน
- 4) เกียรติยศของความเป็นธรรมตามสามัญ
- 5) ค่าของพฤติกรรม
- 6) อำนาจของความเมตตา
- 7) อิทธิพลของแบบอย่าง
- 8) พันธกิจของหน้าที่
- 9) ภูมิปัญญาของเศรษฐกิจ
- 10) ความดีของการอดทน
- 11) พัฒนาการของความสามารถพิเศษ
- 12) ความสุขจากการริเริ่ม

3. การกำหนดนโยบายต่อกฎระเบียบ เพื่อให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจ นโยบายจึงถูกกำหนดว่าอะไรควรทำและไม่ควรทำในการให้บริการ เช่น ไม่ควรรับของขวัญ หรือรางวัล สิ่งบันเทิงต่าง ๆ ซึ่งผู้ให้ นั้นตั้งใจว่าจะได้รับผลตอบแทน การไม่เปิดเผยความลับของทางราชการเพื่อการเก็งกำไร เป็นต้น ทั้งนี้

ข้าราชการพลเรือนทุกคนจะต้องแสดงบัญชีทรัพย์สินของตนเองและครอบครัวเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีความผิดปกติ โดยหัวหน้าส่วนราชการจะต้องคอยสอดส่องดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของลูกน้อง

4. ประมวลจริยธรรม (The Code of Conduct) ข้าราชการพลเรือนทุกคนต้องยึดถือตามประมวลจริยธรรมปี 1993 ซึ่งได้กำหนดแนวทางความประพฤติต่างๆ ไว้ เช่น การจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ ประเทศชาติและรัฐบาล การรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม การไม่มีผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกับหน้าที่การงาน เลี่ยงการหาผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ การทำให้ราชการเสื่อมเสียชื่อเสียง ทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ และมีแบบแผนที่ซื่อสัตย์และซื่อตรง รับผิดชอบและเลี่ยงการใช้อิทธิพลจากภายนอกหรือกดดันในการเรียกร้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ เลี่ยงการละเลยการปฏิบัติตามหน้าที่ รักษาไว้ซึ่งความเป็นกลาง และข้าราชการพลเรือนยกเว้นข้าราชการครู จะต้องไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง

กฎหมายย่อยของประมวลจริยธรรม สามารถลงโทษผู้กระทำผิด โดยมีการลงโทษตั้งแต่การตักเตือนหรือตำหนิในกรณีที่กระทำผิดเล็กน้อยจนกระทั่งไล่ออกจากราชการในกรณีที่กระทำผิดอย่างร้ายแรง



5. คณะกรรมการธรรมรัฐ (Governance Integrity Committee) นำโดยองค์กรป้องกันและปราบปรามการทุจริตมาเลเซีย มีหน้าที่ส่งเสริมระบบบริหารของภาครัฐให้มีความซื่อสัตย์ ภายใต้การดูแลของรัฐมนตรีและหัวหน้ารัฐมนตรี มีการรายงานเกี่ยวกับการบังคับใช้ การตรวจสอบภายใน หรือความผิดในการให้บริการต่างๆ ต่อคณะกรรมการธรรมรัฐ

6. สถาบันความซื่อสัตย์ชาวมาเลเซีย ทำหน้าที่ส่งเสริมความซื่อสัตย์ ให้ข้อมูลกับสังคมทั้งรัฐและเอกชนเกี่ยวกับคุณค่าที่แต่ละบุคคลควรยึดถือเพื่อพัฒนาประเทศสู่ปี 2020

ความสำเร็จและความท้าทาย

ในปี 2008 การให้อำนาจแก่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของมาเลเซีย เพื่อการป้องกันและปราบปรามด้วยวิธีการต่างๆ ได้ก่อให้เกิดความสำเร็จ ดังเช่น ในเดือนมีนาคม 2011 ได้มีการจับกุมเจ้าหน้าที่ศาลากรที่กระทำผิด 34 คน สื่อมวลชนได้เผยแพร่ข่าวอย่างกว้างขวาง ทำให้เห็นว่ารัฐบาลเอาจริงกับเรื่องนี้ และมีความเข้มงวดดำเนินการเพื่อหวังว่าอันดับดัชนีคอร์รัปชันจะดีขึ้นกว่าเดิมด้วยเหตุนี้ ข้อมูลจากการที่สื่อมวลชนรายงานจึงเป็นสัญญาณเตือนให้ภาคราชการและเอกชนต่างต้องปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาประเทศให้มีความมาตรฐานตามที่มีการจัดอันดับความโปร่งใสจากนานาชาติ



ความท้าทายหลักมีดังต่อไปนี้

1. การให้บริการและระเบียบราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบกับความคาดหวังจากสาธารณชนต่อการได้รับการบริการอย่างรวดเร็ว จึงควรให้ระเบียบราชการที่บังคับใช้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานและสามารถแก้ปัญหาได้รวดเร็วขึ้น

2. ความซื่อสัตย์ คอรัปชัน การทุจริตต่อหน้าที่และใช้อำนาจในทางที่ผิด เป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพด้านอื่นๆ ซึ่งจากการจัดอันดับคะแนนความโปร่งใสนานาชาติ ในปี 2003 มาเลเซียอยู่ที่อันดับ 23 ในขณะที่ปี 2009 กลับอยู่ที่อันดับ 56 นอกจากนี้ในรายงานประจำปีของผู้ตรวจยังพบการทุจริตต่อหน้าที่และใช้อำนาจในทางที่ผิดของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งนายกรัฐมนตรีขอให้หัวหน้าหน่วยงานทำหน้าที่สืบสวนและลงโทษเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง

3. ขาดการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจภายใน ปัจจุบันทุกหน่วยงานมีกลยุทธ์และเริ่มได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO แต่ในด้านการให้บริการกลับพบว่า ยังไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานในสายตาประชาชน มีเพียง 30 % ที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แม้ว่าจะได้รับใบรับรองมาตรฐาน ISO แต่หลายสิ่งยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นภายหลังการได้รับใบรับรองอันทรงเกียรติดังกล่าว

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมใหม่

1. การกำหนดให้สถาบันการบริหารงานภาครัฐแห่งชาติ รับผิดชอบการส่งเสริมจริยธรรมโดยการให้ความรู้ อบรมสัมมนาเกี่ยวกับค่านิยม จริยธรรม และทัศนคติ

2. เพื่อลดปัญหาคอรัปชันในประเทศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชัน ผลักดันในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ เจตจำนงของการเมือง ข้าราชการจะต้องไม่ทำธุรกิจส่วนตัว การแจ้งรายการ

ทรัพย์สิน ไม่ใช่ชีวิตที่ฟุ้งเฟ้อ โดยยึดถือว่า ความซื่อสัตย์ ไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้ แต่เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นและเป็นวิถีชีวิตที่ควรต้องทำ

สิ่งที่รัฐบาลกำลังผลักดันคือ การให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ลดราชการ พัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ บนพื้นฐานความรู้ ยึดค่านิยมที่ถูกต้อง รับผิดชอบ โปร่งใส และการสื่อสาร เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ โดยเปลี่ยนทัศนคติความเป็นผู้นำ ลูกจ้าง ระบบและกระบวนการ

กล่าวโดยสรุป แม้ว่าการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศมาเลเซีย หรือสหพันธรัฐมาเลเซีย ที่ต้องการนำประเทศสู่วิสัยทัศน์ปี 2020 ดังสโลแกนที่ว่า “มาเลเซียรวมเป็นหนึ่ง ประชาชนมาก่อน และมีประสิทธิภาพทันที” (1Malaysia, People First, Performance Now) ตามแผนแม่บทความซื่อสัตย์แห่งชาติ ส่งเสริมค่านิยม 12 ประการให้แก่ข้าราชการใหม่ ส่งเสริมประมวลจริยธรรม คณะกรรมการธรรมรัฐ สถาบันความซื่อสัตย์มาเลเซีย แต่ปัญหาหลัก คือ การให้บริการและระเบียบราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ความซื่อสัตย์ การคอรัปชัน การทุจริตต่อหน้าที่และใช้อำนาจในทางที่ผิด จึงจำเป็นต้องเน้นการให้ความรู้ อบรมสัมมนา การแจ้งบัญชีทรัพย์สิน ลดความเป็นอยู่ที่ฟุ้งเฟ้อ ยึดหลักศาสนา และให้ผู้นำทางการเมืองเป็นแบบอย่างที่ดีต่อไป เพื่อลดปัญหาการคอรัปชัน ดังนั้น ปัจจุบันมาเลเซียจึงยังคงทำงานเพื่อเพิ่มความตระหนักในจริยธรรมในสังคม และเพิ่มการต่อต้านการคอรัปชัน แต่ผู้นำทางการเมืองมักจะมองว่าจริยธรรมเป็นเรื่องทั่วไปมากกว่ามาตรฐานที่ควรยึดถือเป็นแบบอย่างและไม่รู้สึกว่ามีคามจำเป็นต้องแสดงตนเองให้เป็นแบบอย่างเพื่อให้เกิดความเคารพในมาตรฐานนั้น นอกจากนั้นการมีกฎหมายก็ไม่สามารถใช้บังคับได้กับทุกสิ่งทุกอย่าง มีบางคนพยายามละเมิด ซึ่งทำให้มีการแสวงหาประโยชน์แบบใหม่ๆ เกิดขึ้น และมักจะเกิดเรื่องอื้อฉาว มีการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบหรือผิดจริยธรรม

สร้างความเสื่อมเสียต่อความเชื่อมั่นในสายตาของสาธารณชน

⇒ Khin Maung Win, Pro-rector, Union Civil Service Board จากสาธารณรัฐแห่งสหภาพพม่า กล่าวว่า ในการพัฒนาประเทศโดยยกระดับเศรษฐกิจสังคมของประชาชน นำไปสู่ความทันสมัยและประเทศอุตสาหกรรมตามรัฐธรรมนูญ โดยเชื่อมโยงการพัฒนาจากภาคเกษตรกรรมกับส่วนอื่นๆ ขณะเดียวกัน นโยบายความเป็นพันธมิตรระหว่างประเทศและยึดหลักสันติภาพเป็นสิ่งที่ได้พยายามทำเพื่อให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ไม่เพียงแต่ในระดับภูมิภาคแต่เป็นไปเพื่อระดับโลก ดังนั้น รัฐบาลจึงมีนโยบายเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยหัวหน้ารัฐบาลกล่าวเน้นย้ำถึงเรื่องนี้ด้วย



ในการบริหารราชการพลเรือน ประกอบด้วย ส่วนบุคคลสองส่วนคือ ส่วนราชการและสถานประกอบการเอกชน โดยในราชการของสหภาพพม่า แต่ละกรม สถานประกอบการหรือหน่วยงานเอกชน จะบริหารงานบุคคลตามระเบียบราชการพลเรือน ราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งยวดในการบริหารของรัฐบาล โดยมี หน้าที่กำหนดกลยุทธ์การเลือกสรรข้าราชการและเจ้าหน้าที่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรม วิเคราะห์งาน ประเมินประสิทธิภาพ วิจัย สวัสดิการ สังคม ฯลฯ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบราชการพลเรือนของสหภาพพม่ามีสองหน่วยงาน คือ คณะกรรมการสหภาพราชการพลเรือน (Union Civil Service Board หรือ UCSB) ทำหน้าที่กระทรวงตามกฎหมาย ในการเลือกสรรและอบรม อีกหน่วยงานหนึ่งคือ สำนักสอบสวนพิเศษ (Bureau of Special Investigation) ทำหน้าที่ป้องกันทุจริตคอร์รัปชันและปกป้องทรัพย์สินสาธารณะ สังกัดรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

คณะกรรมการสหภาพราชการพลเรือน

ในอดีตที่ผ่านมาคณะกรรมการสหภาพราชการพลเรือนประสบความสำเร็จในการเลือกสรรและฝึกอบรมราชการ ต่อมาเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2011 มีการปรับโครงสร้างใหม่ตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายสหภาพราชการ สหภาพรัฐบาล คณะกรรมการตามโครงสร้างใหม่นี้จึงเป็นองค์กรกลางของราชการ ภายใต้ประธานและผู้ช่วย 5 คน มีกรมในสังกัด 2 กรม มหาวิทยาลัย 3 แห่ง มีหน่วยงาน 5 หน่วยงาน ได้แก่ กรมที่ทำหน้าที่สรรหาและฝึกอบรม กิจการราชการพลเรือน สถาบันกลางของราชการพลเรือน สถาบันกลางของราชการพลเรือนส่วนบน และมหาวิทยาลัยในการพัฒนาสหภาพแห่งชาติ

สำนักสอบสวนพิเศษ

ในปี ค.ศ. 1951 สำนักสอบสวนพิเศษอยู่ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการบริหารงานสอบสวนพิเศษ และกฎหมายสอบสวนพิเศษ แต่ในปัจจุบันสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ของรัฐและดูแลการใช้อำนาจอรัฐในการกระทำผิดทางอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ คอร์รัปชัน ซึ่งมีการกิจหลักจำแนกได้ดังนี้

(1) เพื่อการบรรลุเป้าหมายในนโยบายด้านเศรษฐกิจของประเทศ

(2) เพื่อสืบสวนและลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับการทุจริต ฉ้อโกง และใช้อำนาจในทางที่ผิด เป็นต้น



(3) เพื่อป้องกันการให้สินบนและคอร์รัปชัน โดยยึดหลักคุณธรรมในการให้บริการบุคคล

(4) สืบสวนและลงโทษตามกฎหมายแก่ผู้กระทำความผิดทางเศรษฐกิจ เช่น ลักลอบการนำสินค้าเข้าหรือการส่งออกที่ผิดกฎหมาย การแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ และความผิดเรื่องการขึ้นราคาสินค้า เป็นต้น

หลักพื้นฐานของการส่งเสริมจริยธรรม

ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญได้กำหนดหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับจริยธรรมดังนี้

มาตรา 26 (a) ข้าราชการจะต้องเป็นอิสระจากพรรคการเมือง (b) สหภาพสามารถออกกฎหมายที่จำเป็นสำหรับข้าราชการเพื่อความมั่นคงและการมีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยที่เพียงพอ เพื่อประโยชน์สำหรับผู้หญิงที่แต่งงานแล้วในการทำงานราชการ และสำหรับการใช้ชีวิตของข้าราชการเกษียณอายุ

นอกจากนี้ยัง พบว่า มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระเบียบวินัยการให้บริการบุคคล ได้แก่ กฎหมายการสืบสวนข้าราชการพลเรือน 1850 กฎหมายการรักษาความลับราชการ 1923 ประมวลข้าราชการ 1940 วินัยและการอุทธรณ์ 1941 ฯลฯ

สำหรับประมวลระเบียบ ปี 1991 ได้กำหนดระเบียบของราชการในการทำงาน ทั้งชั่วโมงทำงาน พฤติกรรม ความมีอิสระทางการเมือง ธุรกิจส่วนตัว โดยต้องเคารพต่อกฎหมาย ข้อสัถย์ต่อหน้าที่ เลี่ยงการคอร์รัปชัน การรับสินบน และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง

กลยุทธการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือน

1. ใช้กลยุทธ์ด้านกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง นโยบาย ฯลฯ และมีการบังคับใช้เพื่อให้เกิดการยอมรับเชื่อฟังอย่างจริงจัง

2. การฝึกอบรมด้านจริยธรรม ซึ่งในมาตรฐานจริยธรรมและค่านิยมในวัฒนธรรมของสหภาพพม่า ได้มีการศึกษาอบรมด้านจริยธรรมตั้งแต่ในระดับโรงเรียน โดยมีคติพจน์ต่างๆ ที่สอนความสำคัญของมนุษยชาติ การทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำหน้าที่ให้เป็นหน้าที่ เป็นต้น

3. การตักเตือนและการให้รางวัล สำหรับบุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติ จะได้รับเหรียญรางวัลและยศเป็นการตอบแทนเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมและจริยธรรมที่ดี

4. สวัสดิการ ค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการจะเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจของประเทศ โดยกรมที่ดูแลสวัสดิการจะสร้างบรรยากาศการทำงานให้ที่พนักงานอภัยโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย ฯลฯ เพื่อกระตุ้นทัศนคติการให้บริการที่ดี

5. การบังคับทางวินัย การลงโทษตามระเบียบวินัยและข้อบังคับ โดยแยกสืบสวนอย่างเป็นทางการ มีการปรับพฤติกรรมผู้กระทำผิดพร้อมๆ กับการลงโทษ โดยมีโทษตามลำดับดังนี้ ต่ำหนิ หักเงินเดือน ลดการเลื่อนขั้น ลดเงินเดือน ลดตำแหน่ง เรียกเก็บเงินเดือนคืน ไม่จ่ายเงินเดือน ย้าย และไล่ออก นอกจากนั้นเพื่อมิให้มีการตัดสินใจที่ไม่ยุติธรรมจึงมีมาตรการการป้องกันการลงโทษทางวินัย โดยเฉพาะการตัดสินใจกรณีร้ายแรงจะถูกพิจารณาอย่างระมัดระวังและยึดหลักยุติธรรมเป็นที่ตั้ง

ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรม

ในการจัดการจริยธรรมสิ่งสำคัญคือการแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม และการส่งเสริมให้มีการบังคับใช้ระเบียบวินัยในหมู่ราชการพลเรือนอย่างจริงจัง แต่อย่างไรก็ตาม การจัดการจริยธรรมยังพบว่ามีความท้าทายอยู่หลายประการ เช่น การละเมิดกฎหมาย การทุจริตต่อทรัพย์สินราชการ การรับให้สินบน การละทิ้งหน้าที่ราชการ การคอร์รัปชันและการก่ออาชญากรรมต่างๆ

ก้าวต่อไปของการส่งเสริมจริยธรรมในราชการ

จากการวิจัย พบว่า สาเหตุของการขาดจริยธรรมเกี่ยวข้องกับกดดันในการปลอมแปลงของธุรกิจและเรื่องกำหนดเวลา ความต้องการอาชีพในอนาคต การขาดความเป็นภาวะผู้นำในการผลักดันให้บังเกิดผล ฯลฯ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีประมวลจริยธรรมโดยกำหนดให้มีวิชาชีพเป็นการเฉพาะในแต่ละวิชาชีพ เพื่อกำหนดแนวพฤติกรรม แต่อย่างไร

ก็ตาม พบว่ามีสัญญาณที่ดีจากผู้นำ เมื่อวันที่ 30-31 มีนาคม 2011 ประธานสภาสหภาพพม่าปัจจุบันได้กล่าวตอกย้ำว่าจะต้องมีรัฐบาลที่สะอาด ไม่คอร์รัปชัน และไม่มีสินบน

⇒ สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ Mr. Andronico De Chavez Lanuza, Deputy Director, Masbate Field Office, Philippine Civil Service Commission Regional Office ผู้ซึ่งเป็นผู้แทนจากประเทศฟิลิปปินส์ ได้กล่าวถึงการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนของฟิลิปปินส์ โดยมีหลักพื้นฐานตามกฎหมายและการใช้เครื่องมือต่างๆ ดังนี้

หลักพื้นฐานของการส่งเสริมจริยธรรม

ราชการพลเรือนของสาธารณรัฐฟิลิปปินส์เป็นหน่วยงานกลางด้านบุคลากรของรัฐบาล จัดตั้งตามกฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศ มีหน้าที่ส่งเสริมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่อราชการพลเรือน สร้างระบบคุณธรรมให้มีความเข้มแข็งด้วยการให้รางวัล มุ่งพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล ในทุกระดับให้มีความพร้อมรับผิดชอบต่อสาธารณชน และเป็นที่ปรึกษาต่อประธานาธิบดีในด้านบุคคลของภาครัฐได้



กลยุทธ์และความท้าทายของการส่งเสริมจริยธรรม ในราชการพลเรือน

1. การส่งเสริมและพิทักษ์คุณธรรม โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่และข้าราชการมีคุณสมบัติพื้นฐานที่จะต้องประพฤติและปฏิบัติตามมาตรฐานของประมวลจริยธรรม โดยหากมีการละเว้นการปฏิบัติก็จะมีบทลงโทษ และมีการส่งเสริมด้วยการให้รางวัลในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

2. การต่อต้านคอร์รัปชันโดยการเน้นปฏิรูป 3 ด้าน คือ

2.1 การป้องกันให้มีโอกาสเกิดการคอร์รัปชันน้อยที่สุด และทำให้แน่ใจว่าระบบสามารถต้านทาน การคอร์รัปชันได้ ตัวอย่างเช่น กฎหมายปฏิรูปการจัดซื้อจัดจ้างของรัฐบาล การดำเนินการการจัดซื้อจัดจ้างโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Procurement) ทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมีมาตรฐานและทันสมัย อีกทั้งประชาชนสามารถตรวจสอบโครงการต่างๆ ของรัฐที่ได้เสนอราคาการประมูลผ่านทางอินเทอร์เน็ตได้

การลดโอกาสการทำผิดกฎหมายและการคอร์รัปชันโดยการปรับปรุงระเบียบราชการและการให้บริการ ทั้งนี้เนื่องจากการทำผิดในแต่ละครั้งส่วนหนึ่งเกิดจากการบังคับใช้ระเบียบของทางราชการที่มีขั้นตอนมากมายและไม่เอื้อประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชน เช่น กระบวนการร้องเรียน การใช้เอกสารประกอบในการติดต่อราชการ การให้บริการที่ใช้ระยะเวลายาวนาน ดังนั้น ในปี 2007 จึงได้มีการปรับปรุงกฎหมายโดยลดขั้นตอนและระยะเวลาการทำงานในการให้บริการประชาชนรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.2 ใช้เครื่องมือกฎหมายต่อต้านคอร์รัปชันและกฎหมายอื่นๆ เช่น การตรวจสอบพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวัน การสอบสวนผู้ที่ใช้ตำแหน่งในการแสวงหาประโยชน์ การเปิดเผยบัญชีทรัพย์สิน

2.3 การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ยินยอมและปฏิเสธการสมรู้ร่วมคิดในการคอร์รัปชัน โดยร่วมมือกับเครือข่ายทางศาสนา เอกชนและหน่วยงานที่ไม่ใช่รัฐในการสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่จริยธรรมในระบบราชการ รวมทั้งมีการฝึกอบรมและสร้างค่านิยมในทางบวกแก่เยาวชน โดยมีกระทรวงศึกษาธิการร่วมดำเนินการด้วย

ก้าวต่อไปของการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนฟิลิปปินส์ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการยึดมั่นในความเที่ยงธรรม ข้าราชการพลเรือนจะเป็นผู้นำของเอเชียในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปี 2030 ภายใต้กฎหมายต่อต้านการทุจริต ซึ่งเป็นเครื่องมือที่กำหนดให้ข้าราชการต้องให้บริการอย่างมีความรับผิดชอบและมีประสิทธิภาพ โดยมีการประเมินผลที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในราชการพลเรือน



⇒ ความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรมในสาธารณรัฐสิงคโปร์ Mr. Toh Boon Kwan, Senior Researcher Centre for Governance and Leadership, Civil Service College, Public Service Division, Prime Minister's Office, Singapore ผู้แทนจากประเทศสิงคโปร์ เริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงการปลูกฝังจริยธรรมในราชการพลเรือนสิงคโปร์ว่า

รัฐบาลสิงคโปร์ มีการปลูกฝังจริยธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อเป็นหลักการพื้นฐานสำหรับบุคคลที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับรัฐบาลของสิงคโปร์ และเพื่อปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต การให้บริการและความเป็นเลิศ ซึ่งวิธีการหลักที่ใช้มาโดยตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมานี้ ได้แก่ การสอดแทรกในการฝึกอบรมต่าง ๆ



หลักธรรมาภิบาลของราชการสิงคโปร์ จะมีการปลูกฝังในประเด็นต่างๆ โดยเฉพาะใน 4 ด้าน คือ ด้านผู้นำ ด้านการทำงาน ด้านโอกาสของทั่วโลก และด้านการเปลี่ยนแปลง

ด้านผู้นำ สิงคโปร์ถือว่าความเป็นผู้นำคือกฎแห่งสำคัญ โดยจะต้องมีลักษณะสำคัญใน 4 ประการ คือ

- 1) ยึดหลักปลอดจากการทุจริต
- 2) ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่ใช่สิ่งที่เป็นที่นิยม
- 3) สิ่งที่จะทำเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ
- 4) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ด้านการทำงาน สิงคโปร์ปลูกฝังความคิดเกี่ยวกับรางวัลความสำเร็จของการทำงาน โดยยึดหลักการสำคัญ 2 ประการ คือ ทำงานเพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเอง ยืนบนขาตัวเอง ไม่ต้องพึ่งพาสวัสดิการ และทำงานเพื่อจริยธรรม ซึ่งถือเป็นความท้าทายของชีวิตการทำงานในการใช้ความสามารถสูงสุด

ด้านโอกาสของทั่วโลก การทำงานในสิงคโปร์ คนในสิงคโปร์ถือว่าเป็นการเปิดโอกาสสำหรับทุกคน โดยปลูกฝังค่านิยมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. สิงคโปร์เป็นเมืองของทุกคนทั่วโลก และเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะเป็นบ้าน
2. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
3. อยู่เหนือจากหุ้นส่วนทางการเงิน
4. รักษาค่านิยมและอัตลักษณ์ประจำชาติ

ด้านการเปลี่ยนแปลง โดยสิงคโปร์ปลูกฝังค่านิยมด้านความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวอยู่ตลอดเวลา

1. พร้อมในการปรับตัวและยืดหยุ่น
2. บริหารจัดการให้ดีกว่าคู่แข่ง
3. ใช้โอกาสให้เป็นประโยชน์แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก
4. เปลี่ยนข้อจำกัดเป็นความได้เปรียบ

ค่านิยมหลักของราชการสิงคโปร์ ยึดหลัก 3 ประการ คือ

1. ความซื่อสัตย์
ไม่ทุจริตคอร์รัปชัน คาดหวังถึงการรักษามาตรฐานความซื่อสัตย์ในระดับสูง
2. การให้บริการ
ให้บริการด้วยความเป็นกลาง เท่าเทียม และเคารพ ด้วยจิตสำนึกรักษามูลประโยชน์ของชาติ
3. ความเป็นเลิศ
มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศที่ดีที่สุดเท่าที่มนุษย์สามารถทำได้

โดยเนื้อหาดังกล่าว จะปรากฏอยู่ในหลักสูตรฝึกอบรมความเป็นผู้นำในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับเตรียมรับราชการ ระดับแรกเข้า ผู้ช่วยผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้จัดการใหม่ ผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับสูงสุด มีหลักสูตรอบรมภายใน เช่น การอบรมผู้ตรวจสอบ ผู้จัดการผู้ควบคุมทีมงาน อบรมการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันโดยผู้ตรวจสอบ

และการอบรมผสมผสานด้านเว็บไซต์ สำหรับ
ผู้เข้าใหม่ โดยใช้ระยะเวลาหลักสูตร 2 วัน

นอกจากนั้น ยังมีการอบรมหลักสูตรให้แก่กลุ่ม
เป้าหมายภายนอก ได้แก่

1. จัดการฝึกอบรมการต่อต้านการทุจริตให้
แก่ ประเทศเครือจักรภพ (พันธมิตรสำนักเลขาธิการ
เครือจักรภพ) รวมทั้ง “การกำกับดูแลกิจการสาธารณะ
สำหรับเวียดนาม”และ”การกำกับดูแลกิจการสำหรับ
ประเทศแอฟริกา” (ร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น
สำนักงานความร่วมมือ)

2. จัดโปรแกรมการฝึกอบรมการกำกับดูแล
ผู้นำในการกำกับดูแลโครงการ (จัดขึ้นทุกปีของ
ราชการพลเรือน)

จะเห็นได้ว่า การปลูกฝังจริยธรรมในราชการ
พลเรือนสิ่งค้ำประกันที่ทำให้ประเทศประสบความสำเร็จ สาเหตุหนึ่งอาจเนื่องจากการดำเนินการอย่าง
เข้มแข็งและได้มีการเผยแพร่ โดยการสอดแทรกใน
การฝึกอบรมต่างๆ มีการทำซ้ำและต่อเนื่องมาเป็น
ระยะเวลานาน รวมทั้งยังเผยแพร่โครงการฝึกอบรม
ไปยังส่วนอื่นๆ ภายนอกประเทศ และกระทำอย่าง
จริงจัง สร้างหลักธรรมาภิบาล สร้างพื้นฐานสำหรับ
บุคคลที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน ปลูกฝังค่านิยมความ
ซื่อสัตย์สุจริต และการให้บริการด้วยความเป็นเลิศ

⇒ การส่งเสริมจริยธรรมในราชการ
สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม Mrs. Nguyen Thi Huong
Giang, Senior Official, Expert in Salary Affairs
Department, The Ministry of Home Affairs
(MoHA), Vietnam ผู้แทนจากประเทศสาธารณรัฐ
สังคมนิยมเวียดนาม กล่าวว่า ในการส่งเสริมจริยธรรม
ในราชการเวียดนาม มีหลักการพื้นฐานสำหรับการ
จัดการและการส่งเสริมจริยธรรม 7 ประการคือ



1. ความเชื่อมั่นในการรักษาผลประโยชน์ส่วน
รวม เนื่องจากข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของ
รัฐ ถูกคาดหวังให้รักษาความเชื่อมั่นและไว้วางใจจาก
สาธารณชนต่อการดำเนินงานของภาครัฐ อีกทั้งต้อง
มีมาตรฐานของความเป็นมืออาชีพ การทำงานต้องมี
ประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยต้องปฏิบัติตาม
กฎหมาย และรักษาผลประโยชน์สาธารณะตลอดเวลา

2. ความโปร่งใส ข้าราชการพลเรือนและเจ้า
หน้าที่ของรัฐ ถูกคาดหวังในการใช้อำนาจและ
ทรัพยากรสำหรับสาธารณชนภายใต้นโยบายรัฐบาล
เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงควรมีความพร้อมรับผิดชอบในการ
ตัดสินใจ และเตรียมพร้อมเสมอสำหรับการ
ถูกพิจารณาลงโทษสำหรับการกระทำของตนเอง

3. ความซื่อสัตย์ ข้าราชการพลเรือนและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกคาดหวังให้ตัดสินใจและกระทำ
การในการรักษาประโยชน์ส่วนรวมโดยปราศจากผล
ประโยชน์ส่วนตน การเป็นที่เชื่อถือของสาธารณชน
การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน
จะเป็นที่เพ่งเล็งและถือเป็นความผิดในหน้าที่อย่าง
รุนแรง

4. ความถูกต้องตามกฎหมาย ข้าราชการ
พลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกคาดหวังให้ดำเนิน
การตามกฎหมาย ใช้อำนาจการบริหารราชการภาย
ใต้รัฐบาล รัฐสภา หรือผู้มีอำนาจอื่น อำนาจและบารมี

ควรมีความถูกต้องตามกฎหมาย เป็นอิสระและปราศจากความเกรงกลัวหรือสร้างบุญคุณ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสาธารณะตามที่รัฐบาลกำหนด

5. ความยุติธรรม ข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกคาดหวังให้ตัดสินใจและกระทำการด้วยความยุติธรรม เท่าเทียม ปราศจากอคติ หรือเอนเอียงต่ออิทธิพล ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมจริยธรรม เคารพสิทธิของพลเมือง

6. ความรับผิดชอบ หน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐภายใต้รัฐบาลที่ได้รับการเลือกตั้ง รวมทั้งข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกคาดหวังให้รักษาผลประโยชน์ ความถูกต้องตามกฎหมาย ความจำเป็นต่างๆ จากรัฐบาล ข้าราชการพลเรือนอื่นๆ และประชาชนทั่วไป โดยมีกำหนดเวลาที่แน่นอน ด้วยความใส่ใจ เคารพ และอ่อนโยน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ข้าราชการพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกคาดหวังให้ตอบสนองการได้รับคุณค่าที่ดีจากทรัพย์สินของรัฐโดยการบริหารจัดการสาธารณะ และหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรที่ฟุ่มเฟือยหรือสิ้นเปลืองมากเกินไป

กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนเวียดนาม

การส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนเวียดนาม มีการปรับใช้กฎหมายจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ ต่อต้านการคุกคามมาตรฐานจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในราชการ สร้างความเข้มแข็งต่อประสิทธิภาพข้าราชการพลเรือน และเครื่องมือในการสนับสนุนจรรยาข้าราชการ พัฒนาการบริหารจัดการและกระบวนการที่มีการส่งเสริมค่านิยมทางจริยธรรมและความซื่อสัตย์

ความสำเร็จและความท้าทายในการส่งเสริมจริยธรรม

ด้วยในปี 2010 ได้กำหนดกฎหมายจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและข้าราชการพลเรือน ส่งผลให้เกิดความสำเร็จของการส่งเสริมจริยธรรม ทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวนมากกว่า 2.5 ล้านคนได้รับการฝึกอบรมและตอกย้ำเกี่ยวกับทักษะความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรมตลอดระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมา

สิ่งที่เป็นความท้าทายของการส่งเสริมจริยธรรมในเวียดนาม พบว่า ในการจัดการ การสรรหาบุคคล การจ้างงาน การสอบเข้ารับราชการ การทดสอบสำหรับการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การประเมินสำหรับการหมุนเวียน การเข้ารับตำแหน่งใหม่ของข้าราชการพลเรือนมีการเปลี่ยนแปลงที่ช้าลง

ปัญหาสำคัญของประเทศ คือ คุณภาพด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานใหญ่ ๆ พบว่า มีคุณภาพด้อยลง และยังคงมีการคอร์รัปชัน ใช้อำนาจเผด็จการ ขาดความรับผิดชอบและจิตบริการ ซึ่งไม่สนใจต่อความต้องการของประชาชนและสังคม

ก้าวต่อไปของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในราชการพลเรือนในเวียดนาม

การส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนเวียดนาม มีการวางกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและข้าราชการพลเรือนจะต้องได้รับการปรับปรุง
2. กระตุ้นให้มีการฝึกอบรมข้าราชการใหม่เกี่ยวกับจริยธรรม
3. สร้างความเข้มแข็งให้แก่ผู้ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐและข้าราชการในการดำเนินการบังคับใช้จริยธรรมของราชการพลเรือน

เวียดนาม ถือว่าเป็นอีกประเทศหนึ่งที่จะเป็นตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของการให้บริการภาครัฐ โดยมีความโดดเด่นในการอบรมและตอกย้ำจริยธรรมเข้าไปในจิตสำนึกของข้าราชการพลเรือน ให้เป็นสัญญาณยืนยันถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจอย่างจริงจัง

หลังจากเหลียวซ้ายแลขวาในเรื่องราวของการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือนครบทุกประเทศในอาเซียนรวมทั้งเกาหลี ญี่ปุ่นแล้ว จะเห็นได้ว่าประเทศที่มีจริยธรรมเข้มแข็งเกิดจากการใช้มาตรการสำคัญสองประการ คือ การใช้กฎหมาย การเปิดเผยและตรวจสอบบัญชีทรัพย์สิน การลงโทษอย่างจริงจังและรวดเร็ว และอีกมาตรการหนึ่ง คือ การอบรมและตอกย้ำเกี่ยวกับลักษณะการทำงานอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และยุติธรรม อันจะนำพาประเทศสู่ความมีจริยธรรมอย่างแท้จริง สิ่งต่างๆ

เหล่านี้ จะเป็นทั้งแรงผลักดันให้การทำงานส่งเสริมจริยธรรมของราชการไทยก้าวเดินไปข้างหน้าต่อไป และอีกทางหนึ่งในขณะเดียวกัน ก็จะเป็นแรงดึงดูดให้หยุดคิดและเหลียวมองการดำเนินงานของประเทศรอบข้างเพื่อได้รับรู้ถึงปัญหาและระมัดระวังการดำเนินการในการส่งเสริมจริยธรรมต่อไป



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล



เรื่อง “ข้อเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมของภาครัฐเพื่อรองรับการเปิดเสรีภาคบริการไทยสู่ประชาคมอาเซียน”¹

บรรจงจิตต์ อังคสิงห์*

การเปิดเสรีตลาดการค้าบริการภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงของเศรษฐกิจไทยในอนาคต ซึ่งคงจะหลีกเลี่ยงมิได้ที่ประเทศไทยจะต้องแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคมากขึ้นตามลำดับ แผนการเปิดเสรีตลาดการค้าบริการสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีเป้าหมายที่จะเปิดเสรีอย่างเต็มที่ในปี พ.ศ. 2558 ในปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนได้เริ่มทยอยเปิดเสรีด้านบริการมาเป็นลำดับ จนกระทั่งปัจจุบัน การเปิดเสรีของประเทศไทยอาเซียนรวมทั้งไทยเริ่มทวีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะจะต้องเปิดเสรีให้นิติบุคคลอาเซียนเข้ามาถือหุ้นในธุรกิจของประเทศสมาชิกได้เกินกึ่งหนึ่งและทยอยลดข้อกีดกันการเข้ามาประกอบธุรกิจอาเซียนในแต่ละประเทศสมาชิกให้ลดลงเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายการเปิดเสรีอย่างเต็มที่ในปี พ.ศ. 2558

ในส่วนของประเทศไทยนั้น ยังไม่เคยเปิดตลาดธุรกิจบริการในเวทีใดอย่างมีนัยสำคัญ เช่นที่กำลังจะดำเนินการเปิดตลาดให้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียนมาก่อน ดังนั้น ไทยจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและลบ อันจะส่งผลกระทบต่อภาคเอกชน ทั้งผู้ประกอบการธุรกิจบริการแรงงานด้านวิชาชีพ และผู้บริโภค ตลอดจนต่อการดำเนินนโยบายของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับภาคการค้าบริการ ดังนั้น รัฐบาลต้องใช้ประโยชน์จากระยะเวลาที่เหลืออีก 4 ปีข้างหน้าในการเตรียมการให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเปิดเสรีภาคบริการภายใต้ประชาคมของเศรษฐกิจอาเซียน โดยมุ่งเน้นการสร้างความพร้อมให้แก่ภาคเอกชนเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากพันธกรณีด้านบริการของอาเซียนให้มากที่สุด ขณะเดียวกันมุ่งควบคุมหรือลดผลกระทบเชิงลบให้น้อยที่สุด

* ผู้อำนวยการสำนักการค้าบริการและการลงทุน กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

¹ รายงานการศึกษาส่วนบุคคลดีเด่น หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ประจำปี 2554

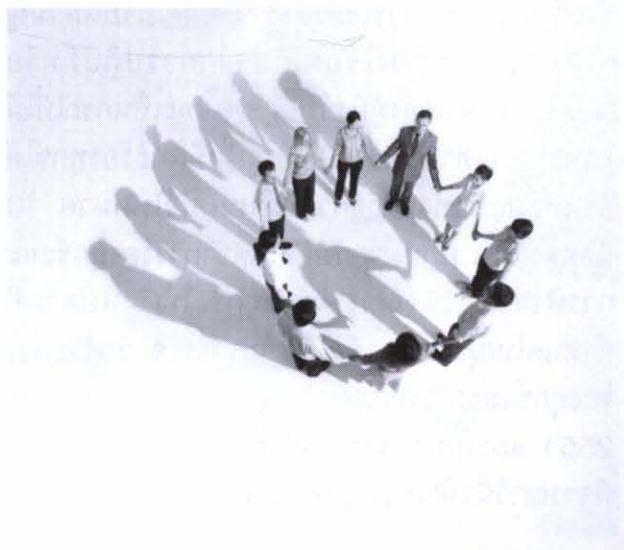


สรุปผลการวิเคราะห์ของรายงานฉบับนี้ ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาที่ภาครัฐต้องเผชิญในการเตรียมความพร้อมของไทยเพื่อรองรับการเปิดเสรีภายใต้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ได้แก่ การปรับบทบาทของภาครัฐ ในการกำหนดนโยบายด้านการค้าบริการของไทย การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการเปิดเสรีภาคบริการยังขาดกลไกที่ชัดเจน กฎระเบียบในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเสรีภาคบริการหลายสาขาที่เอื้อต่อการเปิดเสรีและไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมชาติความเชื่อมโยงระหว่างธุรกิจบริการต่อเนื่องและสนับสนุนทั้งแนวตั้งและแนวนอนอย่างเป็นระบบขาดการบูรณาการในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของแรงงานวิชาชีพการปรับนโยบายด้านการลงทุนในประเทศและการส่งเสริมการลงทุนของธุรกิจไทยในอาเซียน

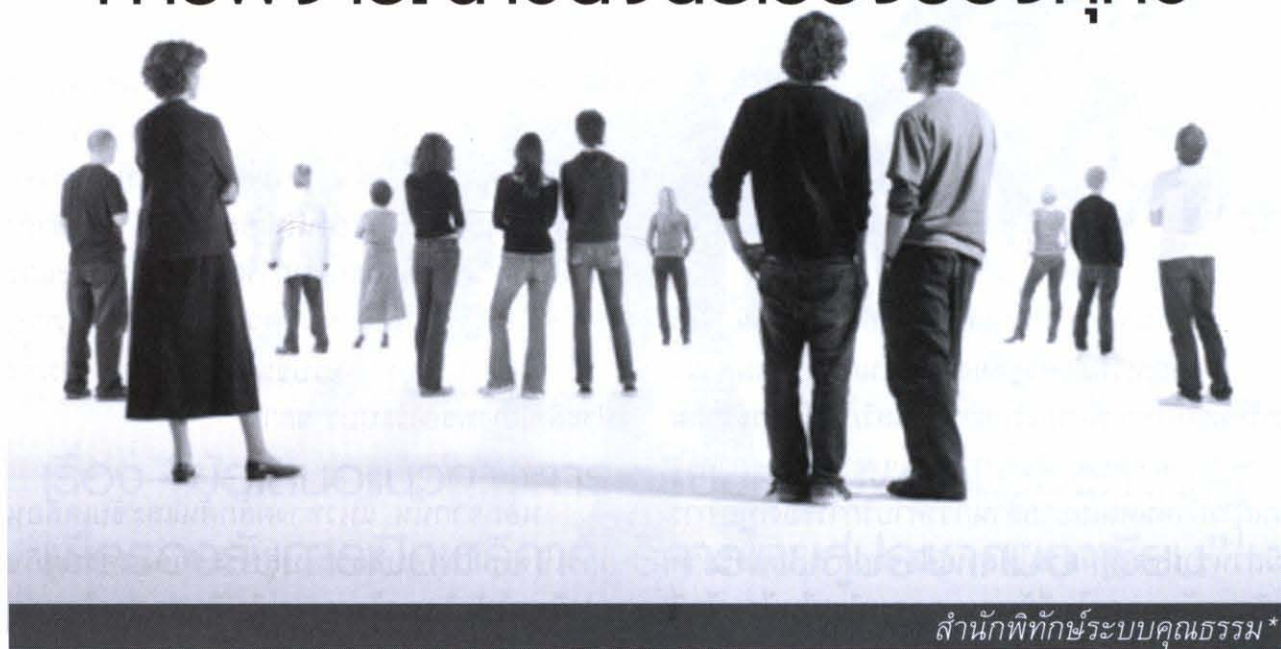
ข้อเสนอในการแก้ไขปัญหารัฐบาลในฐานะผู้นำการขับเคลื่อนนโยบายการเปิดเสรีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อระบบเศรษฐกิจนั้น รัฐบาลต้องกำหนดให้นโยบายพัฒนาและส่งเสริมการค้าภาคบริการเป็นวาระแห่งชาติ จัดลำดับความสำคัญของธุรกิจบริการโดยคำนึงถึงศักยภาพด้านการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ พัฒนายุทธศาสตร์ที่ชัดเจนทั้งเชิงรุกและรับ โดยเฉพาะการกำหนด

เป้าหมายการขยายการค้าบริการไปยังตลาดอาเซียน มาตรการเตรียมความพร้อมและรองรับผลจากการรวมตัวของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปอย่างเป็นระบบ รวมทั้งปรับปรุงระบบสภาพแวดล้อมภายในประเทศที่ยังไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการธุรกิจ ทั้งในด้านกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น อาทิ การวิจัยและพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของผู้ประกอบการรายย่อย ทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากร ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ปัญหาคอร์รัปชันในสังคมไทย รวมทั้งประสิทธิภาพของระบบราชการ

นอกจากนั้น แนวทางผลักดันและขับเคลื่อนการเปิดเสรีภาคบริการไปสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนให้เกิดผลในทางปฏิบัติและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นรูปธรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริการระดับชาติและระดับย่อยเป็นรายสาขา รวมทั้งการจัดตั้ง AEC Coordination Unit ในทุกภาคส่วน เพื่อทำหน้าที่ประสานและติดตามกระบวนการเปิดเสรีการค้าบริการ เตรียมการรองรับและเยียวยา ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ทันทั่วถึง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการใช้ประโยชน์จากพันธกรณีอย่างเต็มที่



สาระเกี่ยวกับร้องทุกข์และ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์



สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม*

หลักการของการร้องทุกข์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติเรื่องการร้องทุกข์ไว้ในหมวด 10 ตั้งแต่มาตรา 122 ถึงมาตรา 125 (และบทเฉพาะกาลมาตรา 135 และมาตรา 136) แยกต่างหากจากเรื่องการอุทธรณ์ ซึ่งอยู่ในหมวด 9 โดยบัญญัติเป็นหลักการไว้ว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด 9 ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวด 10 นอกจากนั้น กฎหมายยังกำหนดว่าการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.ค. ซึ่งได้แก่กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

เรื่องการร้องทุกข์นี้ ทางราชการมีเจตนารมณ์ที่จะให้เป็นมาตรการเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างกัน ก็ควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจกัน โดยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของผู้บังคับบัญชา หากแสดงความประสงค์จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้โอกาสและรับฟัง หรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาเพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในเบื้องต้น โดยตัวผู้บังคับบัญชาเองก็จะได้มีโอกาสทบทวนการปฏิบัติของตนและแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือชี้แจงเหตุผลความถูกต้องที่ตนได้ปฏิบัติไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจ นอกจากนั้น การร้องทุกข์ยังเป็นวิธีการตรวจสอบและถ่วงดุลการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาให้เป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรมด้วย

* สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

ความหมายของการร้องทุกข์

การร้องทุกข์ หมายถึงการที่ข้าราชการพลเรือนสามัญร้องขอความเป็นธรรม เนื่องจากเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง ทำให้เกิดความคับข้องใจ และประสงค์จะให้มีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนโดยเร็ว

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ คือข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีความคับข้องใจจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ประสงค์จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา หรือได้ปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจง หรือได้รับคำชี้แจงแล้วไม่เป็นที่พอใจ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

เหตุแห่งการร้องทุกข์

การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความคับข้องใจอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ต้องมีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

1. ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎ คำสั่ง หรือปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอื่นใดโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็น หรือสร้างภาระให้เกิดขึ้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

2. ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

3. ประวิงเวลา หรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิหรือไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

4. ไม่เป็นไปตามหรือขัดกับระบบคุณธรรมตามมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ)

ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์

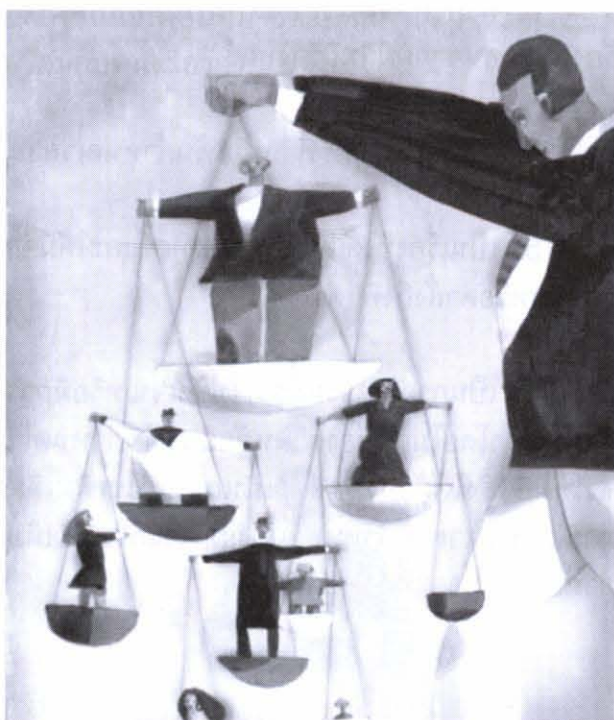
ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์มี 2 ประเภท คือ

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ดังนี้

(1) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ต่ำกว่าผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(2) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในราชการบริหารส่วนกลางที่ต่ำกว่าอธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่ออธิบดี และอธิบดีเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

(3) ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าราชการจังหวัดหรืออธิบดี ให้ร้องทุกข์ต่อปลัดกระทรวงซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์ และปลัดกระทรวงเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์



2. ก.พ.ค.

ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง รัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือนายกรัฐมนตรี ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. โดย ก.พ.ค. จะตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ขึ้นคณะหนึ่งหรือหลายคณะเป็นองค์คณะวินิจฉัยก็ได้ แต่ละคณะประกอบด้วยกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่งเป็นประธาน และกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์อีกสองคนเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ โดยจะกำหนดให้ประธาน ก.พ.ค. หรือกรรมการ ก.พ.ค. คนหนึ่ง ทำหน้าที่ประธานในคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์หลายคณะพร้อมกันก็ได้ และให้มีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ ได้ตามความจำเป็น

คำร้องทุกข์ที่ห้ามมิให้ ก.พ.ค. รับไว้พิจารณา

1. เป็นกรณีที่ไมอาจร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ได้
2. ผู้ร้องทุกข์ไม่ใช่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์
3. ผู้ร้องทุกข์ไม่ใช่บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ร้องทุกข์แทนจากผู้มีสิทธิร้องทุกข์
4. เป็นคำร้องทุกข์ที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลา
5. เป็นเรื่องที่ได้เคยมีการร้องทุกข์ และได้มีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งถึงที่สุดแล้ว
6. เป็นกรณีที่คำร้องทุกข์ไม่ชัดเจน หรือมีการดำเนินการโดยไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งได้มีคำสั่งให้ผู้ร้องทุกข์ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่ไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลาที่กำหนดนั้น

การทําคำวินิจฉัย

คำวินิจฉัยในเรื่องร้องทุกข์ของผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

1. ชื่อผู้ร้องทุกข์
 2. ชื่อคู่กรณีในการร้องทุกข์
 3. สรุปคำร้องทุกข์และคำขอของผู้ร้องทุกข์
 4. สรุปคำแก้คำร้องทุกข์
 5. ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัย
 6. คำวินิจฉัยพร้อมทั้งเหตุผล
 7. สรุปคำวินิจฉัยหรือคำสั่งที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติหรือดำเนินการต่อไป
 8. ข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยหรือคำสั่งนั้น (ถ้ามี)
- คำวินิจฉัยต้องลงลายมือชื่อของผู้มีอำนาจวินิจฉัยที่วินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้น ถ้าผู้ใดมีเหตุจำเป็นไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้จดแจ้งเหตุดังกล่าวไว้ในคำวินิจฉัยนั้นด้วย



การนับระยะเวลา

การนับระยะเวลาในกรณีต่าง ๆ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสิ้นสุด ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

การยื่นหรือขยายระยะเวลา

ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 เมื่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นสมควรหรือเมื่อคู่กรณีมีคำขอ ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์มีอำนาจยื่นหรือขยายระยะเวลาได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

การแต่งตั้งและการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์และพนักงานผู้รับผิดชอบสำนวน

เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. เป็นพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรับคำร้องทุกข์ การตรวจคำร้องทุกข์ และการดำเนินการทางธุรการอย่างอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และแต่งตั้งพนักงานผู้รับผิดชอบสำนวนทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของกรรมการเจ้าของสำนวน เกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

การร้องทุกข์

การร้องทุกข์ให้ร้องได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์สำหรับผู้อื่นไม่ได้ และกฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดเกี่ยวกับการร้องทุกข์ไว้ดังนี้

1. คำร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือโดยใช้ถ้อยคำสุภาพ และอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (1) ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของผู้ร้องทุกข์
- (2) การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- (3) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าเป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์
- (4) คำขอของผู้ร้องทุกข์
- (5) ลายมือชื่อของผู้ร้องทุกข์ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ร้องทุกข์แทน

2. ต้องทำสำเนาคำร้องทุกข์และหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ร้องทุกข์รับรองสำเนาถูกต้อง 1 ชุดแนบพร้อมคำร้องทุกข์ด้วย กรณีที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ เพราะพยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานทางปกครอง เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลอื่น หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานไว้ด้วย

3. กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทน หรือกรณีที่มีการแต่งตั้งทนายความหรือบุคคลอื่นดำเนินการแทนในขั้นตอนใด ๆ ในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ต้องแนบหลักฐานการมอบหมายหรือหลักฐานการแต่งตั้งมาพร้อมกับหนังสือร้องทุกข์ด้วย



การร้องทุกข์แทน

ผู้มีสิทธิร้องทุกข์จะมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนได้ ในกรณีมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

1. เจ็บป่วยจนไม่สามารถร้องทุกข์ได้ด้วยตนเอง
2. อยู่ในต่างประเทศ และคาดหมายได้ว่าไม่อาจร้องทุกข์ได้ทันภายในเวลาที่กำหนด
3. มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์เห็นสมควร

การมอบหมายดังกล่าว จะต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มีสิทธิร้องทุกข์ พร้อมทั้งหลักฐานแสดงเหตุจำเป็นข้างต้น ถ้าไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้พิมพ์ลายนิ้วมือโดยมีพยานลงลายมือชื่อรับรองอย่างน้อยสองคน

อายุความในการใช้สิทธิร้องทุกข์

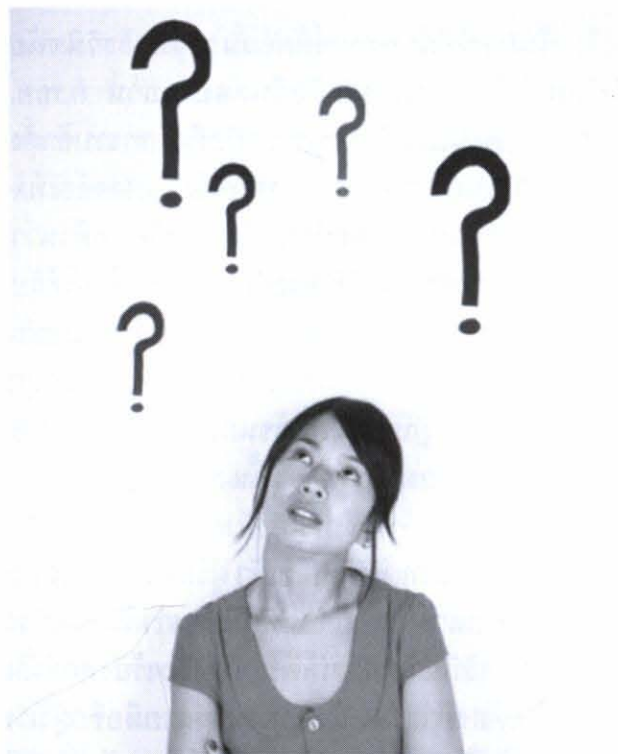
การร้องทุกข์ต้องยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์



การนับวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

การนับวันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ถือปฏิบัติดังนี้

1. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้ถือว่าวันที่ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์
2. ในกรณีที่ไม่มี การลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งตาม 1 แต่มีการแจ้งคำสั่งให้ทราบพร้อมสำเนาคำสั่ง และทำบันทึกวัน เดือน ปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง โดยลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์
3. ในกรณีที่ไม่มีแจ้งคำสั่งตาม 2 และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับตามที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ให้ส่งสำเนาคำสั่งไป 2 ฉบับ เพื่อให้เก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ และให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งแล้วส่งกลับคืนเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ และเมื่อล่วงพ้น 30 วัน นับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่ามีผู้รับแล้ว แต่ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมาก็ให้ถือว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้รับทราบคำสั่งอันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว
4. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือ ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้มีสิทธิร้องทุกข์รับทราบคำสั่งที่ไม่เป็นหนังสือนั้น เป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์



5. ในกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เป็นวันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

การยื่นคำร้องทุกข์

คำร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือ และยื่นคำร้องทุกข์ดังนี้

1. กรณีร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ให้ยื่นคำร้องทุกข์ผ่านผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ โดยยื่นต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์ (เจ้าหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือของผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ที่มีหน้าที่รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ) หรือจะส่งคำร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนก็ได้ และให้ถือว่าวันที่ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์ หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสือร้องทุกข์ แล้วแต่กรณี เป็นวันยื่นคำร้องทุกข์

2. กรณีร้องทุกข์ต่อ ก.พ.ค. ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์ (เจ้าหน้าที่ที่สำนักงาน ก.พ. มอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการรับคำร้องทุกข์ การตรวจคำร้องทุกข์ และการดำเนินการธุรการอย่างอื่น) ที่สำนักงาน ก.พ. หรือจะส่งคำร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปยังสำนักงาน ก.พ. ก็ได้ คำร้องทุกข์ที่ยื่นที่สำนักงาน ก.พ. พนักงานผู้รับคำร้องทุกข์จะออกใบรับคำร้องทุกข์และลงทะเบียนรับคำร้องทุกข์ไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับคำร้องทุกข์ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือว่าวันที่รับคำร้องทุกข์ตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นคำร้องทุกข์

สิทธิของผู้ร้องทุกข์

กฎ ก.พ.ค. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิของผู้ร้องทุกข์ไว้หลายกรณี ดังนี้

1. มอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทนได้ในกรณีมีเหตุจำเป็น โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มีสิทธิร้องทุกข์ และหลักฐานแสดงเหตุจำเป็น

2. แต่งตั้งทนายความหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดแทนตนในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ขั้นตอนใด ๆ ได้ โดยทำเป็นหนังสือแต่งตั้งพร้อมแนบหลักฐานแสดงตนของทนายความหรือบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งมาพร้อมกับคำร้องทุกข์ หรือจะยื่นในภายหลังก่อนการดำเนินการในขั้นตอนนั้น ๆ

3. ถ้าประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหนังสือก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เริ่มพิจารณา

4. คัดค้านผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ได้ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

(1) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

(2) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

(3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(4) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติ หรือทางความสัมพันธ์กับบุคคลตาม (1) (2) หรือ (3) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์คัดค้านผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์เหนือผู้ถูกคัดค้านเป็นผู้พิจารณาคัดค้าน ถ้าปลัดกระทรวงเป็นผู้ถูกคัดค้าน ให้ส่งคำคัดค้านไปที่เลขาธิการ ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ.ค. และ ก.พ.ค. เป็นผู้พิจารณาคัดค้าน



ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์คัดค้านกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธาน ก.พ.ค. ภายใน 7 วัน นับแต่วันรับทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านว่า จะทำให้การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไม่ได้รับความจริงและความยุติธรรมอย่างไรด้วย ซึ่งประธาน ก.พ.ค. ต้องแจ้งให้กรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ที่ถูกคัดค้านงดการปฏิบัติหน้าที่ไว้จนกว่าประธาน ก.พ.ค. จะได้ชี้ขาดในเรื่องการคัดค้านนั้น

5. คำร้องทุกข์ที่ยื่นไว้แล้ว ผู้ร้องทุกข์อาจถอนคำร้องทุกข์ในเวลาใดๆ ก่อนที่ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์จะมีคำวินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดในเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้ โดยต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ แต่ถ้าผู้ร้องทุกข์ถอนคำร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์บันทึกไว้ และให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน เมื่อมีการถอนคำร้องทุกข์ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ต้องอนุญาตและสั่งจำหน่ายคำร้องทุกข์ออกจากสารบบ

6. ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์หรือของ ก.พ.ค. ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองชั้นต้นภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยนั้น

การพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชา

การดำเนินการของผู้บังคับบัญชา

1. กรณีเป็นผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์

เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ได้รับคำร้องทุกข์แล้ว ต้องมีหนังสือแจ้ง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุ

แห่งการร้องทุกข์นั้นส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน(ถ้ามี) ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ประกอบการพิจารณาภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

2. กรณีเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์ ให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งคำร้องทุกข์พร้อมทั้งสำเนาต่อไปยังผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์ หรือเมื่อผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ได้รับคำร้องทุกข์จากผู้ร้องทุกข์หรือจากผู้บังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้น ให้จัดส่งคำร้องทุกข์พร้อมทั้งสำเนาและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ไปยังผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

การพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์

1. เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ได้รับคำร้องทุกข์และคำชี้แจงของผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์แล้ว ให้พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ในกรณีจำเป็นและสมควร อาจจะขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งขอให้หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการหรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้



2. ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะไม่ให้แถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุผลไว้ด้วย แต่ถ้านัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจา ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลง หรือจะมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาในการพิจารณาครั้งนั้นได้ โดยแจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ให้ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์หรือผู้แทน (ถ้ามี) เข้าฟังการแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้ร้องทุกข์ได้

3. ในกรณีที่มีการคัดค้านผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ร้องทุกข์เหนือผู้ถูกคัดค้านเป็นผู้พิจารณาคัดค้าน ถ้าเห็นว่าคำคัดค้านไม่มีเหตุผลก็ให้มีคำสั่ง ยกคำคัดค้านคำสั่งดังกล่าวให้เป็นที่สุด และแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไป แต่ถ้าเห็นว่ามีความผิดควรรับฟังได้ให้แจ้งให้ผู้ถูกคัดค้านกับผู้ร้องทุกข์ทราบ และให้ผู้พิจารณาคัดค้านเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์แทน ถ้าเป็นกรณีที่ปลัดกระทรวงเป็นผู้ถูกคัดค้านให้ส่งคำคัดค้านไปที่เลขาธิการ ก.พ. ในฐานะเลขาธิการ ก.พ.ค. และ ก.พ.ค.เป็นผู้พิจารณาคัดค้าน ถ้าเห็นว่าไม่มีเหตุผลให้มีคำสั่งยกคำคัดค้านคำสั่งให้เป็นที่สุดและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าคำคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ และแนะนำผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำหน้าที่พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ประกอบด้วยผู้แทนผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์หนึ่งคน ผู้แทนผู้ร้องทุกข์หนึ่งคน ผู้แทนผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์หนึ่งคน และเลขาธิการ ก.พ. ตั้งข้าราชการสำนักงาน ก.พ. หนึ่งคน ร่วมเป็นกรรมการด้วย และกรรมการดังกล่าวประชุมเลือกกันเองคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่

ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นเลขานุการและจะให้ผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาามีมติประการใด ให้เสนอต่อปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยตามที่เห็นสมควร

4. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ต้องพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันได้รับคำร้องทุกข์ เว้นแต่มีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน โดยบันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย หากได้ขยายเวลาแล้วการพิจารณาก็ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกิน 30 วัน และให้กำหนดมาตรการที่จะทำให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็ว และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน แล้วส่งหลักฐานดังกล่าวไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้ร้องทุกข์ภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ครบกำหนดขยายเวลา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปจะได้ติดตามแนะนำและชี้แจงให้การพิจารณาแล้วเสร็จโดยเร็ว แต่ถ้าปลัดกระทรวงเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ให้ส่งหลักฐานดังกล่าวไปยังเลขาธิการ ก.พ. ในฐานะเลขานุการของ ก.พ.ค. เพื่อดำเนินการต่อไป

5. ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบที่ ก.พ.ค. กำหนด ในกรณีที่ยังไม่มีระเบียบ ก.พ.ค. เรื่องการเยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์สั่งการในเรื่องการเยียวยาและดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมไปพลางก่อนตามที่เห็นสมควรโดยนำประโยชน์ของทางราชการมาประกอบการพิจารณาด้วย และเมื่อมีระเบียบ ก.พ.ค. ในเรื่องนี้

ใช้บังคับแล้ว หากการดำเนินการตามที่ได้สั่งการไปนั้นมีมาตรฐานต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบ ก.พ.ค. ก็ให้ดำเนินการเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเท่าที่ทำได้ และให้ถือว่าเป็นการเยียวยา หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามระเบียบ ก.พ.ค. แล้ว

6. คำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นที่สุด

ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยในโอกาสแรกที่ได้ทำ และเมื่อได้ดำเนินการตามคำวินิจฉัยแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

7. เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและพัฒนา ระบบพิทักษ์ระบบคุณธรรมต่อไป เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นลงแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการตามคำวินิจฉัยพร้อมทั้งสำเนาคำวินิจฉัยไปยัง ก.พ.ค. ภายใน 15 วัน นับแต่ได้รับแจ้งผลการดำเนินการตามคำวินิจฉัยนั้นแล้ว

ท่านถามเราตอบ: ปัญหาเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อของข้าราชการ



ขจร ไชยะสูตร*

คำถาม

ระหว่างการศึกษาในประเทศ หากประสงค์จะไปดูงาน/ฝึกอบรมต่างประเทศ จะต้องดำเนินการอย่างไร

คำตอบ

ระหว่างการศึกษาในประเทศ หากประสงค์จะไปดูงาน/ฝึกอบรมต่างประเทศ ให้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2549 และปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการการศึกษา ควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ. 2551 ด้วย

ในปัจจุบันมีการศึกษาต่อในประเทศหลายหลักสูตรและหลายสถาบัน มักจัดให้มีการเรียนการ

สอนส่วนหนึ่งในประเทศและจัดให้ผู้เรียนไปฝึกอบรมดูงาน หรือไปเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ในต่างประเทศ แนวทางการจัดหลักสูตรของสถาบันการศึกษาดังกล่าว หากผู้เรียนเป็นนักเรียนทั่วไปก็ไม่น่าจะมีปัญหา แต่ในกรณีที่ผู้เรียนเป็นข้าราชการจะทำให้เกิดปัญหาในแง่ข้อกฎหมาย กล่าวคือ การศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี โทหรือเอกในประเทศ ผู้เรียนที่เป็นข้าราชการอาจจะต้องลาศึกษาหรืออาจจะเรียนนอกเวลาราชการโดยไม่ต้องลาศึกษาก็ได้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงของแต่ละหลักสูตร

กรณีที่ข้าราชการผู้นั้นจะต้องลาศึกษา จะต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาของข้าราชการประเภทนั้น เช่น ข้าราชการพลเรือนสามัญ จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ สำนักงาน ก.พ.

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.8.5/ว 22 ลงวันที่ 15 กันยายน 2552 และหากไม่ได้ลาศึกษาก็ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตาม ว22 แต่อย่างใด

และในกรณีที่ข้าราชการซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในประเทศมีความประสงค์จะเดินทางไปฝึกอบรม ดูงาน หรือไปเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ในต่างประเทศ โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรในประเทศ โดยทั่วไปการไปฝึกอบรม ดูงาน หรือเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ ส่วนราชการมักทำเป็นเรื่องขอให้ข้าราชการไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวจะมีปัญหาในแง่ข้อกฎหมาย กล่าวคือ



การอนุญาตให้ข้าราชการเดินทางไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย (ตามข้อเท็จจริงมักเป็นการอบรมวิจัยมากกว่าการไปปฏิบัติการวิจัย) ณ ต่างประเทศ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2549 และการลาไปฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศจะต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 อีกทั้งข้าราชการจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยการจัดการการศึกษา ควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ และนักเรียนที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ในต่างประเทศ พ.ศ. 2551

ขอเรียนย้ำว่า การที่กำหนดให้ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ก.พ. ๔ ถ้าท่านดูจากชื่อของข้อบังคับจะเห็นได้ว่า สำนักงาน ก.พ. มิได้มีเจตนาจะเข้าไปก้าวก่ายหรือจับผิดแต่อย่างใด เพียงแต่ในฐานะหน่วยงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐที่กำลังศึกษาอยู่ในต่างประเทศ จำเป็นต้องมีระเบียบกำหนดให้ข้าราชการที่ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานและปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศต้องรายงานตัวต่อสำนักงานผู้ดูแลนักเรียน สถานเอกอัครราชทูต หรือสถานกงสุลในประเทศนั้น ๆ หากข้าราชการไปแล้วไม่รายงานตัวตามข้อบังคับดังกล่าว หากเกิดเหตุอันตรายร้าย เช่นภัยพิบัติทางธรรมชาติ ข้าราชการผู้นั้นอาจเสียโอกาสที่รัฐจะให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งที่ เพราะทางสถานทูตหรือสำนักงานผู้ดูแลนักเรียนในต่างประเทศไม่ทราบว่าท่านอยู่ที่ประเทศนั้นหรือพำนักรอยู่ ณ ที่ใด หากเกิดเหตุจะต้องอพยพคนไทย ข้าราชการผู้นั้นก็จะกลายเป็นบุคคลตกสำรวจไปโดยปริยาย เป็นต้น

ดังนั้น การพิจารณาอนุมัติกรณีเช่นนี้ส่วนราชการจะต้องแยกดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ

- 1) การพิจารณาอนุมัติและออกคำสั่งให้ข้าราชการพลเรือนไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และ
- 2) การพิจารณาอนุมัติและออกคำสั่งให้ข้าราชการไปฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ

และการพิจารณาเรื่องนี้ ขอแนะนำให้ส่วนราชการพิจารณาอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรและออกคำสั่งราชการให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาชดใช้ทุนของข้าราชการ และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่จะต้องหาหลักฐานในกรณีที่จะต้องดำเนินการฟ้องร้องเรียกให้ชดใช้หรือเรียกค่าปรับต่อศาลในอนาคต

ทั้งนี้ แนวทางการพิจารณาของส่วนราชการ หากการเดินทางไปต่างประเทศของข้าราชการไม่มี เรื่องที่จะต้องเบิกจ่ายหรือเกี่ยวข้องกับเงินงบประมาณแผ่นดิน บางหน่วยงานได้ตัดปัญหาในการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการลาศึกษาในประเทศ หรือศึกษานอกเวลาราชการไปดูลานต่างประเทศ ระยะสั้น โดยการให้ข้าราชการผู้นั้นลาพักหรือลาพักผ่อนและขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศตามระเบียบการลาฯ ข้อ 13 แทน หรือจะให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาในประเทศขออนุญาตเดินทางไปต่างประเทศในระหว่างการลาศึกษาในประเทศตามระเบียบการลาฯ ข้อ 13 เลยก็ได้

ในกรณีเช่นนี้ จะต้องแยกข้อพิจารณา คำสั่ง และกล่าวอ้างระเบียบหรือหลักเกณฑ์ แตกต่างกัน ดังนี้

1) ต้องปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการลาของ ข้าราชการ พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดว่า

ข้อ 34 “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง เพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง เพื่อพิจารณาอนุญาต เว้นแต่ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อปลัดกรุงเทพมหานคร”

ในกรณีที่ให้ข้าราชการลาพัก หรือลาพักผ่อน ก็ให้ข้าราชการปฏิบัติตามระเบียบฯ ดังนี้

ข้อ 19 “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาพักส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว

จึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถ รอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อม ด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่ จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่ง ใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลา พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มา ปฏิบัติราชการ

ข้อ 21 “ข้าราชการมีสิทธิลาพักส่วนตัว โดยได้ รับเงินเดือนปีละไม่เกิน 45 วันทำการ”

ข้อ 22 “ข้าราชการที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 18 แล้ว หากประสงค์จะลาพักส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้ มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา”

ข้อ 24 “ข้าราชการมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี ในปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ”

ข้อ 25 “ถ้าในปีใดข้าราชการผู้ใดมิได้ลา พักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้า กับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลา พักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ

สำหรับผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่ น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธิในวันลาพักผ่อนสะสมรวม กับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ”

ข้อ 26 “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อนให้ เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้”

ข้อ 13 “ข้าราชการซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศ ในระหว่างการลาตามระเบียบนี้ หรือ ในระหว่างวันหยุดราชการ ให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการให้เสนอขออนุญาตต่อปลัดกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการขึ้นตรงและข้าราชการในราชบัณฑิตยสถานให้เสนอขออนุญาตต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด ส่วนปลัดกรุงเทพมหานครให้เสนอขออนุญาตต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

การอนุญาตของหัวหน้าส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง เมื่ออนุญาตแล้วให้รายงาน ปลัดกระทรวงทราบด้วย”

2) การไปฝึกอบรม ดูงาน หรือเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ มักทำเป็นขอให้ข้าราชการไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยและดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ. 2549 ซึ่งกำหนดไว้ว่า

ข้อ 8 “การให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ให้ส่วนราชการพิจารณาถึงหลักการดังต่อไปนี้

(1) ความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะได้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชา และระดับความรู้ที่เหมาะสมแก่หน้าที่ที่กำหนด ซึ่งต้องกำหนดโครงการศึกษาหรือฝึกอบรม และแผนงานหรือโครงการที่จะให้ข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานไว้อย่างเห็นเป็นการแน่นอน

(2) สาขาวิชาและระดับความรู้ที่จะให้ข้าราชการไปศึกษา ณ ต่างประเทศ นั้น ต้องเป็นสาขาและระดับที่ทางราชการต้องการมาก ซึ่งไม่มีการศึกษาในประเทศ หรือมีแต่ยังไม่เพียงพอหรือไม่สูงพอ ซึ่งโดยปกติจะให้ไปศึกษาได้เฉพาะในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีและไม่สูงกว่าปริญญาโทถ้าส่วนราชการใดมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากต่างประเทศในสาขาวิชาที่สำคัญมาก และจะให้ข้าราชการไปศึกษาในระดับนั้นก็ดี หรือต้องการจะใช้ผู้มีความรู้ระดับปริญญาเอกเป็นพิเศษ และจะให้ข้าราชการไปศึกษาในระดับนั้นก็ดี ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 หรือข้อ 15 แล้วแต่กรณี พิจารณาอนุมัติเป็นพิเศษ ตามควรแก่กรณีเป็นรายๆ ไป แต่สำหรับการอนุมัติให้ไปศึกษาระดับปริญญาเอก โดยปกติจะอนุมัติให้เฉพาะผู้ที่กลับมาทำการสอนในระดับที่ส่วนราชการยืนยันเหตุผลความจำเป็นที่ชัดเจนว่าต้องใช้ผู้มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก หรือกลับมาทำการวิจัย หรือผู้ที่มีผลการศึกษา ดีเด่นเป็นพิเศษ หรือ ก.พ. หรือผู้ที่ ก.พ. มอบหมาย อาจจะพิจารณาให้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีก็ได้”

ข้อ 9 “การให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ส่วนราชการเจ้าสังกัดต้องพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยให้มีผู้อยู่ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เสียราชการ และไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม”



ข้อ 16 “ให้ส่วนราชการทำสัญญาผูกมัดให้ข้าราชการที่ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ กลับมารับราชการตามแผนงานหรือโครงการ และในส่วนราชการที่ทางราชการกำหนดเป็นระยะเวลา เท่ากับระยะเวลาที่ศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับราชการตาม สัญญาต้องชดใช้เงินให้แก่ทางราชการ ดังนี้

(1) สำหรับผู้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม ด้วยทุน ประเภท 1 (ก) หรือทุนประเภท 1 (ค) ให้ชดใช้ทุน เงินเดือนที่ได้รับระหว่างศึกษา หรือฝึกอบรม และเงิน ที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวน หนึ่งเท่าของจำนวนทุน เงินเดือน และเงินที่ทาง ราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก้ทาง ราชการอีกด้วย

(2) สำหรับผู้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม ด้วยทุน ประเภท 1 (ข) ให้ชดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างศึกษา หรือฝึกอบรม และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับ ให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่าของจำนวนเงินเดือนและ เงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ย ปรับแก้ทางราชการอีกด้วยสำหรับส่วนที่เป็นเงินทุนที่ ได้รับให้ชดใช้เป็นเบี้ยปรับรายเดือน ตามจำนวนที่ กระทรวงการคลังและสำนักงานความร่วมมือเพื่อการ พัฒนาระหว่างประเทศกำหนดขึ้น โดยใช้ฐานอัตรา ค่าใช้จ่ายที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดสำหรับผู้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ เป็นเกณฑ์

(3) สำหรับผู้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม ด้วยทุน ประเภท 2 ให้ชดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างศึกษา หรือฝึกอบรม และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับ ให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่าของจำนวนเงินเดือน และ เงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ย ปรับแก้ทางราชการอีกด้วยในกรณีที่ผู้ไปศึกษา หรือ ฝึกอบรม กลับมาแล้วรับราชการไม่ครบกำหนดตาม สัญญา ให้ลดเงินที่จะต้องชดใช้และเบี้ยปรับตาม (1) (2) หรือ (3) ลงตามส่วน

กรณีข้าราชการที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติราชการ ชดใช้ แต่โอนไปรับราชการที่ส่วนราชการหรือ หน่วยงานของรัฐแห่งใหม่ โดยได้รับอนุมัติผ่อนผัน ให้นับเวลาที่ไปปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นเวลา รับราชการชดใช้ทุนต่อเนื่อง ให้ส่วนราชการหรือ หน่วยงานของรัฐแห่งใหม่นั้นรับโอนทั้งสิทธิและหน้าที่ ตามสัญญาที่กำหนดในระเบียบนี้ด้วย

การทำสัญญาตามข้อนี้ให้เป็นไปตามแบบและ วิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด”

ข้อ 23 “การดูงาน ณ ต่างประเทศ ให้กระทำ ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) การให้ข้าราชการดูงานโดยเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษาหรือฝึกอบรม หรือต่อจากการศึกษา หรือฝึกอบรมอันถือเป็นการศึกษาหรือฝึกอบรมด้วย ต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้สำหรับกรณีศึกษา หรือฝึกอบรม

(2) การให้ข้าราชการดูงานด้วยทุนประเภท 1 (ก) ทุนประเภท 1 (ค) หรือทุนประเภท 2 ให้ผู้มี อำนาจอนุมัติพิจารณาอนุมัติ

(3) การให้ข้าราชการดูงานด้วยทุนประเภท 1 (ข) ให้ส่วนราชการเจ้าสังกัด และสำนักงานความ ร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ ทำความตกลง กันก่อนแล้วดำเนินการเพื่อเสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ พิจารณาอนุมัติ

(4) เป็นการดูงานที่มีระยะเวลาไม่เกินสิบห้า วันตามหลักสูตรหรือโครงการหรือแผนการดูงาน ต่างประเทศ หากมีระยะเวลาเกินกำหนดให้ดำเนินการ เป็นการฝึกอบรม”

คำตอบนี้หยาบกระเบียบที่เกี่ยวข้องมาโดย ละเอียด หวังว่าคงชัดเจนในทางปฏิบัตินะครึบ และ ได้แนบระเบียบที่เกี่ยวข้องมาให้เพื่อความชัดเจนด้วย แล้ว



เฟซบุ๊ก ช่วยงานบุคคล ได้อย่างไร

ภาคินันท์ สุสังกรกาญจน์*



สังคมในยุคปัจจุบัน คนส่วนใหญ่จะใช้บริการสื่อสารผ่านทางการออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ตมากขึ้น และบางคนก็จะเลือกใช้โทรศัพท์ที่สามารถมีคุณสมบัติหลากหลายให้เลือก โดยเฉพาะรุ่นที่สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ มีโปรแกรมหรือระบบปฏิบัติการที่เอื้อต่อการทำงาน สามารถนำงานกลับมาทำที่บ้านได้โดยเก็บข้อมูลลงทางโทรศัพท์ หรือติดต่อสื่อสารกันได้ทุกที่ทุกเวลา โดยบางครั้งไม่จำเป็นต้องพูดคุยทางโทรศัพท์ เว็บไซต์หลายแห่งสามารถทำให้การสื่อสารในโลกกว้างนี้แคบลงได้ เช่น การพูดคุย การส่งข้อความผ่านทางเสียง ไลน์ และรูปภาพ รวมถึงวีดีโอคลิป การสั่งซื้อสินค้า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตัวอย่างของเว็บไซต์ที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก และประสบความสำเร็จในระดับต้นๆ ของการมีผู้ใช้งานในโลกมากที่สุดเว็บไซต์หนึ่งนั้น คือ เฟซบุ๊ก (Facebook)

เฟซบุ๊กเป็นเสมือนสังคมๆ หนึ่ง ซึ่งอยู่ในลักษณะของสังคมออนไลน์ หรือที่เรียกกันติดปากว่า Social Network ซึ่งสังคมออนไลน์นี้เป็นสังคมที่รวมกลุ่มคนที่มีความชอบ ความสนใจในสิ่งเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งกลุ่มที่อยู่ในเว็บไซต์เดียวกัน หรืออยู่คนละเว็บไซต์ แต่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ สามารถสื่อสาร ส่งต่อ หรือแบ่งปันให้กันได้ จากจุดเริ่มต้นที่คนหนึ่งคนส่งหาเพื่อนอีกคน แล้วมีการส่งต่อกระจายกันออกไปเรื่อยๆ จนกลายเป็นเครือข่ายสังคมขนาดใหญ่ โดยที่คนในสังคมจะคอยอัปเดตแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน จนทำให้สังคมออนไลน์เป็นเครือข่ายที่กว้างขวาง และเข้มแข็งมาก

ข้อมูลจากวิกิพีเดีย ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2554 เฟซบุ๊กมีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 584,628,480 สมาชิกทั่วโลก โดยเป็นสมาชิกจากประเทศไทย

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม



6,914,800 สมาชิก และสำนัก
ข่าวต่างประเทศรายงานเมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2554
ว่า ยอดประชากรผู้ใช้
เฟซบุ๊กในช่วงฤดูใบไม้ผลิ
ปี 2012 จะเพิ่มขึ้น

เป็นจำนวน 1,000 ล้านคน จากปัจจุบัน 700 ล้านคน
โดยประเทศที่มีอัตราเติบโตของเฟซบุ๊กมากที่สุด คือ
บราซิล ซึ่งปัจจุบันมีประชากรเพิ่มการเล่นเฟซบุ๊กเป็น
จำนวน 1.9 ล้าน ส่วนประเทศที่มีอัตราประชากร
เล่นเฟซบุ๊กเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วรวมทั้งอินโดนีเซีย
ฟิลิปปินส์ เม็กซิโก และอาร์เจนตินา โดยยอดผู้เล่น
เพิ่มขึ้นดังกล่าวเปรียบเทียบกับคิดเฉลี่ยเท่ากับมีผู้เล่น
เฟซบุ๊กเพิ่มขึ้น 20 ล้านคนต่อเดือน โดยสำหรับ 10
อันดับของประเทศมีประชากรเล่นเฟซบุ๊ก อย่างขยายตัว
รวดเร็ว ได้แก่ 1.บราซิล 2.อินโดนีเซีย 3.ฟิลิปปินส์
4.เม็กซิโก 5.อาร์เจนตินา 6.อินเดีย 7.โคลัมเบีย
8.อียิปต์ 9.ตุรกี และ 10. อังกฤษ สำหรับประเทศไทย
นั้น มีอัตราเติบโตการเล่นเฟซบุ๊ก อยู่ที่อันดับที่ 18
ซึ่งคาดว่าจะเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 9,516,120 คน ส่วน
อันดับ 19 ได้แก่ สเปน และอันดับ 20 ได้แก่ ญี่ปุ่น

ขณะที่สหรัฐอเมริกา นั้น ถือเป็นประเทศที่มี
ประชากรเล่นเฟซบุ๊กมากที่สุดของโลก หรือเป็นจำนวน
149 ล้านคน หรือเทียบเท่ากับครึ่งหนึ่งของประชากร
ทั่วประเทศ จำนวนนี้เป็นประชากรรัฐแคลิฟอร์เนียถึง
19 ล้านคน

หลายองค์กรธุรกิจมีการตื่นตัวในการนำเฟซบุ๊ก
มาใช้ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจอาหาร เช่น โออิชิ ธุรกิจ
อสังหาริมทรัพย์ เช่น แลนด์แอนด์เฮาส์ หรือธุรกิจ
บันเทิงต่างๆ เพราะเฟซบุ๊กสามารถเป็นช่องทาง
ประชาสัมพันธ์ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย เมื่อมีข่าวสารความ
เคลื่อนไหวต่างๆ ก็สามารถส่งให้ลูกค้ารับรู้ได้อย่าง
รวดเร็ว ทราบความคิดเห็นหรือผลตอบรับได้ง่ายๆ
เสมือนได้ทำการวิจัยตลาดได้ด้วย ธนาकरพาณิขย์

ของไทยแห่งหนึ่ง ได้มีการทำเกมเกี่ยวกับการลงทุน
ของ SMEs ด้วย เพื่อจำลองสถานการณ์ด้านการค้า
การลงทุน ให้กับผู้ประกอบการมือใหม่ได้เรียนรู้ โดย
อาศัยประโยชน์จากเกมที่สร้างขึ้นและลงไว้ให้ลูกค้า
ได้ศึกษาในเฟซบุ๊ก เป็นต้น

สำหรับงานบุคคลนั้น มีตัวอย่างของผู้ที่เคยนำ
ประเด็นเกี่ยวกับการใช้เฟซบุ๊ก มาใช้กับงานสรรหาคัด
เลือกคนรุ่นใหม่ ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเจนวาย
(Y Generation) ช่วงอายุในวัยทำงานจะอยู่ในช่วงอายุ
25-30 ปี เพื่อรับเข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งท่านผู้
เป็นผู้ที่ทำงานด้านสิ่งพิมพ์แห่งหนึ่ง และได้รับเชิญ
เป็นวิทยากรภายใต้หัวข้อ “เลือกคนอย่างไรให้ไร้
ปัญหาด้วยเฟซบุ๊ก”

ท่านผู้เล่าว่า ปัญหาของคนในองค์กรส่วน
ใหญ่ จะเป็นปัญหาความไม่เข้าใจกัน เกิดช่องว่าง
ระหว่างวัย มีการแบ่งรุ่นอายุคนในองค์กร พนักงาน
ใหม่ๆ ที่เข้ามาในปัจจุบัน มักจะเป็นคนรุ่นใหม่
เติบโตมาพร้อมกับความเจริญทางเทคโนโลยี ในยุค
ดิจิตอล และได้เข้ามาเป็นประชากรแรงงานส่วนใหญ่
พนักงานรุ่นเก่าก็จะมองว่าเด็กเจนวายเหล่านี้ไม่ค่อย
อดทน ไม่ทุ่มเทงานหนัก วันๆ เอาแต่เล่นเฟซบุ๊ก จิ้ม
มือถือไปวันๆ และเปลี่ยนงานบ่อย

ซึ่งประเด็นนี้ วิทยากรท่านนั้นจึงเลือกใช้วิธีการ
ในการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร
เข้าทำงาน โดยเลือกใช้เฟซบุ๊ก เพื่อพิสูจน์ทัศนคติที่แท้
จริงของพนักงานนั้นๆ ก่อนที่จะเลือกรับเข้ามาเป็น
พนักงานในองค์กร ซึ่งท่านผู้ได้เล่าถึงการคัดเลือก
พนักงานตำแหน่งบรรณาธิการออนไลน์ (Online
Editor) ขององค์กร ดังนี้

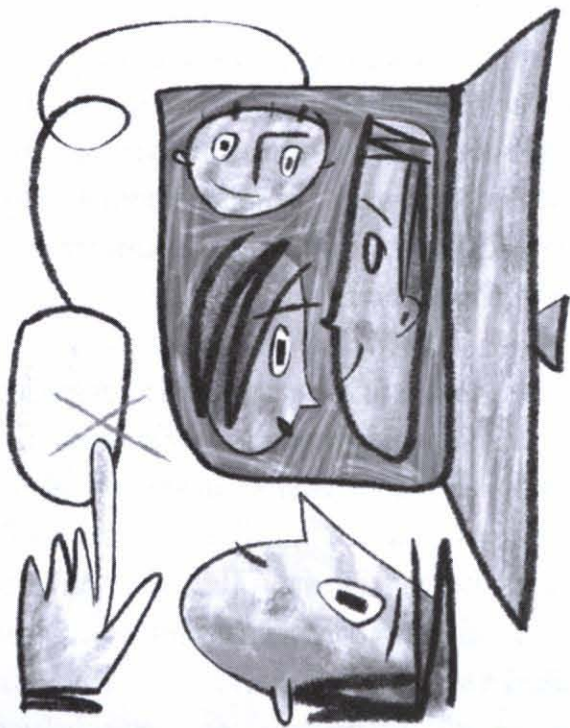
ตำแหน่งบรรณาธิการออนไลน์นี้ ต้องการผู้
ที่จบนิเทศศาสตร์มาทำหัวข้อเนื้อหาสาระบนเว็บไซต์ให้
กับลูกค้า จึงต้องการคนที่เข้าใจคิด เข้าใจเขียน และ

สื่อสารได้ดี จึงได้ตั้งโจทย์ใส่กระดาน เอ4 ให้สอบปฏิบัติจริง และรับจริงเพียงแค่ 3 ตำแหน่ง มีผู้มาสมัครประมาณ 100 กว่าคน และจาก 100 กว่าคน ก็คัดจนเหลือคนที่ทำงานได้จริงๆ ประมาณ 10 คน

จากนั้นจึงเรียกมาสัมภาษณ์คุยตัวต่อตัวกับผู้สมัคร ซึ่งทุกคนดูดี บุคลิกดี เป็นคนรุ่นใหม่ พูดคุยกันก็จะได้คำพูดอะไรดี ๆ ฟังแล้วก็เกิดความรู้สึกอยากรับทุกคน

“ดิฉันเกิดมาเพื่อที่จะเป็นบรรณาธิการค่ะ”

“ผมมุ่งมั่นครับ อยากทำงานกับบริษัทพี่เพราะติดตามผลงานของบริษัทพี่ รวมถึงตามไปฟังพี่ทุกสัมมนาเลยครับ”



ได้คำตอบที่ดีต่างๆ มากมาย คำถามที่วิทยากรท่านนั้นได้ถามกับผู้สมัครเรื่องหนึ่งและเป็นสิ่งที่ตัดสินใจว่าจะคัดเลือกผู้ใดเข้ามาทำงาน คือ ใช้เฟซบุ๊กหรือไม่ เพราะงานด้านบรรณาธิการออนไลน์ ต้องทำหัวข้อเนื้อหาสาระไปที่หน้าเพจของลูกค้าด้วย จากนั้นจึงให้แต่ละคนเปิดโชว์หน้าเฟซบุ๊กของตัวเอง ทุกคนก็ถือกันอย่างรวดเร็ว เพราะคิดว่าสบายอยู่แล้ว เล่นทุกวัน ท่านผู้นี้ได้นั่งอ่านสถานะ (ข้อความที่เขียนแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในเวลาใดเวลาหนึ่ง) ของผู้สมัครทั้ง 10 คน

ตัวอย่างเช่น

สถานะที่ 1 : วันนี้หนีไอ้เห่งมาแอบสมัครงานว้อย ... อีอิอิ

สถานะที่ 2 : พรุ่งนี้สัมภาษณ์งานเช้า แอบหลับกลางวัน ครึ่งวัน แต่ช่วงบ่ายว่าจะไหลต่อไปชอปปิงสักหน่อย

สถานะที่ 3 : ประชุมไม่รู้จักเวลา ไม่รู้จะประชุมยาวไปไหน พูดอยู่คนเดียววนะเอ็งนะ

สถานะที่ 4 : เป้อเจ้านายขี้บ่น จะคอยจับผิดไปถึงไหน เก่งอยู่คนเดียวก็ทำเองสิ (วะ)

สถานะที่โพสต์ไว้ไม่เกินสัก 1 วันที่ผ่านมา แต่ละอันเป็นภาพตรงข้ามกับที่ผู้สมัครได้แสดงต่อหน้า และผู้สมัครเหล่านี้คงไม่ได้เอะใจ สถานะต่างๆ ที่โพสต์ลงในหน้าของตัวเอง และสิ่งนี้เป็นภาพสะท้อนถึงบุคลิกภาพจริงของผู้สมัครทั้งหลายไม่มากนัก

ดังนั้น 10 คนที่ผ่านเข้ารอบสัมภาษณ์ สามารถเลือกคนที่มีความคิดผ่านเข้ามาร่วมงานกับที่องค์กรได้ เพียงแค่ 1 คนเท่านั้นเอง ผลก็เพราะสถานะต่างๆ ที่โพสต์ไว้ในเฟซบุ๊กที่ได้เข้าไปอ่าน ส่วนที่เหลืออีก 9 คนที่ไม่ผ่าน วิทยากรท่านนั้นเล่าว่าไม่กล้ารับเข้าทำงานจริงๆ เพราะแต่ละคนดูเค็ด รุนแรง และช่างเป็นคนมองโลกในแง่ร้าย

นอกจากตัวอย่างของการนำประโยชน์จากการใช้งานเฟซบุ๊กมาช่วยในงานสรรหาคัดเลือกแล้ว ยังสามารถใช้ช่องทางของเฟซบุ๊กมาใช้ในการสื่อสารในองค์กรได้ ทำให้คนรุ่นเก่าเห็นประโยชน์ของการใช้อีก

แง่มุมหนึ่ง เช่น ใช้สร้างกลุ่มของคนในองค์กร อาจตั้งเป็นกลุ่มปิด รับเฉพาะคนในองค์กร เพื่อปรึกษางานด้านบุคคล เป็นการใช้ช่องทางในการเผยแพร่ข่าวสารงานสวัสดิการต่างๆ การแจ้งข่าวกิจกรรม การพัฒนาบุคลากร การสร้างสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจกับคนในองค์กร เพื่อส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ การสำรวจความคิดเห็นต่องานบุคคลด้านต่างๆ การใช้ช่องทางเหล่านี้เป็นการติดต่อในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมากนัก ซึ่งอาจจะเป็นการช่วยทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรดีขึ้นก็ได้

การใช้ประโยชน์จากเกม เช่น เกม The Sims Social ซึ่งเป็นเกมที่เป็นที่นิยมมากเมื่อหลายปีที่ผ่านมา เกมนี้มีวิธีการเล่นที่ง่าย คือ เริ่มจากการสร้างตัวละครในแบบที่ชอบ มีการสร้างความสัมพันธ์โดยต้องหาเพื่อนบ้านพูดคุย เยี่ยมชมบ้านของตัวละครตัวอื่น ๆ และกิจกรรมต่าง ๆ ในเกม จะเป็นเกมที่ทำให้ผู้เล่นสามารถเป็นตัวเองหรือเป็นใครก็ได้ที่ฝันอยากจะเป็นแล้ว อีกสิ่งหนึ่งก็คือตัวละครที่อยู่ในเกม ก็เป็นเพื่อนที่อยู่บนเฟซบุ๊กนั่นเอง และนั่นก็หมายความว่าตัวตนออนไลน์ของตัวละครนั้นเป็นคนจริง ๆ ซึ่งการที่ได้เห็นตัวตนของแต่ละคนนี้ ทำให้องค์กรสามารถเรียนรู้วิถีชีวิต แนวคิด ค่านิยมของคนในองค์กรได้

อย่างไรก็ตามประโยชน์ของการใช้สังคมออนไลน์บนอินเทอร์เน็ตนี้ มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องศึกษาข้อมูล และคอยควบคุมกำกับดูแล รวมถึงการวางมาตรการในการใช้อย่างรัดกุม และควรสอบถามไปยังผู้มีความเชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์ที่จัดตั้งเป็นสถาบันต่างๆ สำหรับองค์กรที่ต้องการจัดตั้งกลุ่มการใช้งาน สามารถติดต่อสอบถามได้จากสมาคมผู้นิยมชมชอบเฟซบุ๊กแห่งประเทศไทย (www.thai-facebook.com) ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ชี้แนะเทคนิคการใช้งานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

อ้างอิงจาก

เจ้าของคอลัมน์ไอที-นวัตกรรม กรุงเทพธุรกิจออนไลน์ วันที่ 12 สิงหาคม 2554

www.prachachat.net/ict

ฉบับวันที่ 2 มิถุนายน 2554

<http://th.wikipedia.org>

www.thai-facebook.com



online @

ชื่อนั้นสำคัญไฉน



ขจร ไศลละสูต *

ในโลกยุคปัจจุบัน Internet และ e-mail มีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันของพวกเราเป็นอย่างมาก ใครที่ใช้ Internet ไม่เป็นหรือไม่มี e-mail account จะเสียไปสักหน่อย ยิ่งเป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน การติดต่อสื่อสารการส่งงานมักนิยมส่งข้อมูลหรือข้อความผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นของหน่วยงานเองหรือ free mail ที่มีให้สมัครแบบฟรี ๆ มากมาย แต่ละคนก็มักจะมีหลาย ๆ e-mail account เพราะอาจใช้งานแตกต่างกัน เช่น บางเมลใช้เป็นทางการและบางเมลให้เป็นเรื่องส่วนตัว เป็นต้น

โดยเฉพาะในต่างประเทศซึ่งเขานิยมจะใช้ e-mail ในการติดต่อกันมากกว่าการติดต่อทางอื่น ยังมีโปรแกรมที่สามารถติดต่อกันได้ไม่ว่าจะเป็น Voice Call หรือ Video Call การติดต่อยังมีความ

สะดวกมากขึ้น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ผู้ปฏิบัติงานหรือนักเรียนทุกคนจะต้องมี e-mail account ไว้เป็นฐานในการสมัครใช้โปรแกรม online ต่าง ๆ แล้วชื่อ e-mail account สำคัญไฉน ปัญหานี้ผู้เขียนประสบเองเมื่อได้พูดคุยกับน้อง ๆ ที่กำลังจะเดินทางไปต่างประเทศ เมื่อถามถึง e-mail account ที่จะใช้ติดต่ोन้อง ๆ หลายคนนั่งอึ้งนึกไม่ออกว่าจะบอกผู้เขียนอย่างไร และพอเขาเขียนให้ดูก็ถึงบางอ้อ เพราะน้อง ๆ เหล่านั้นตั้งชื่อเมลล์เสียช่างพิสดาร เอาสัญลักษณ์ต่าง ๆ มาตั้งชื่อและพอจะให้บอกว่าเมลล์ของตัวเองคืออะไรกลับอธิบายหรือบอกออกมาไม่ได้ ยิ่งจะต้องอธิบายเป็นภาษาอังกฤษด้วย จบกันเลย ดังนั้น หลังจากผู้เขียนได้สัมภาษณ์น้อง ๆ เหล่านั้นแล้วจึงพบว่า มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการตั้งชื่อ e-mail หลายประการ และมีข้อแนะนำในการตั้งชื่อ พอสรุปได้ดังนี้

* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์จัดการศึกษาในต่างประเทศและบริหารความรู้ สำนักงาน ก.พ.

ตัวอย่างการตั้งชื่อ e-mail account

1. ขจรไศละสูต@hotmail.com ✗ (ไม่แนะนำ)
2. -0iwLJtl^9@hotmail.com ✗
3. ขจร ไศละสูต@hotmail.com ✗
4. -0i wLJtl^9@hotmail.com ✗
5. ขจร.ไศละสูต@hotmail.com ✗
6. -0i.wLJtl^9@hotmail.com ✗
7. iheatyou@hotmail.com ✗
8. iwillkillyou@hotmail.com ✗
9. nomnamvar@hotmail ✗
10. lovedogthanyou@hotmail ✗
11. khajornsailasuta@hotmail.com ✓ (แนะนำ)
12. Khajorn.Sailasuta@hotmail.com ✓
13. k.sailasuta@hotmail.com ✓
14. k_sailasuta@hotmail.com ✓
15. ksailasuta@hotmail.com ✓
16. khajorn.s@hotmail.com ✓
17. s.khajorn@hotmail.com ✓
18. skhajorn@hotmail.com ✓
19. khajorns@hotmail.com ✓
20. Khajorn2129@ocsc.go.th ✓
21. Kjsl2129@ocsc.go.th ✓
22. Kj022813333@ocsc.go.th ✓
23. Kj2813333@ocsc.go.th ✓
24. Ks0812345678@yahoo.com ✓

หมายเหตุ

1. ชื่อแบบที่ 1 - 6 เหมาะสำหรับตั้งรหัสผ่านมากกว่าการตั้ง e-mail

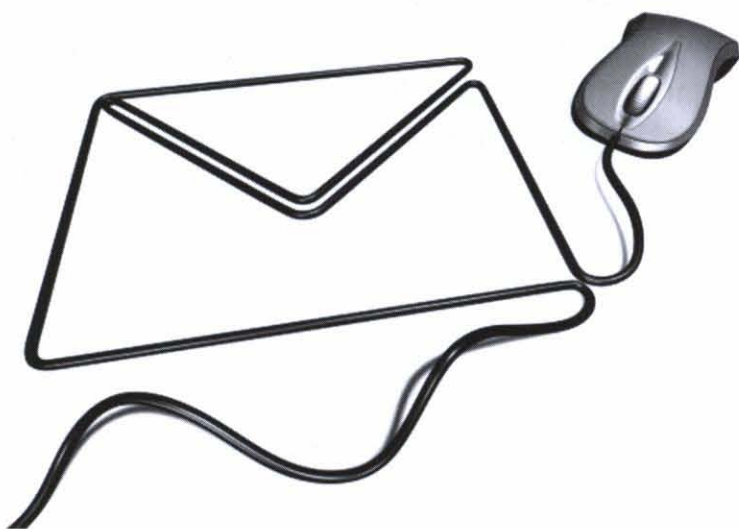
2. ชื่อแบบที่ 7 - 10 ไม่เหมาะจะนำมาใช้เป็นทางการเพราะดูจะไม่เป็นสุภาพชน

3. ชื่อแบบที่ 11 - 24 เป็นรูปแบบที่น่าจะเลือกใช้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง

4. ในกรณีที่มีหลาย account พึงหลีกเลี่ยงการใช้ชื่อหลากหลาย เพราะดีไม่ดีจะสับสนเอง ยังมีหลาย account และหลาย passwords จะทำให้สับสนได้ง่าย

5. การตั้งชื่อขอให้คำนึงถึงความสะดวกในการบอก e-mail แก่ชาวต่างชาติด้วย หากใช้ภาษาไทยหรือสัญลักษณ์ จะอธิบายลำบากมาก และอาจทำให้เกิดความเข้าใจสับสนได้ง่าย จึงไม่แนะนำเป็นอย่างยิ่ง

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคำแนะนำนี้ น่าจะเป็นประโยชน์กับหลาย ๆ ท่านที่กำลังจะสมัคร e-mail หรือแม้แต่มีแล้วแต่อย่างจะปรับให้ง่ายขึ้น บทความนี้ก็คงเป็นประโยชน์แก่ท่านบ้างไม่มากก็น้อย





ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ 2555¹

สุภาพร อารยะนรากุล*

ระบบราชการเป็นเสาหลักในการบริหารประเทศมาเป็นเวลานาน และเป็นกลไกหลักที่จะช่วยให้ประเทศสามารถแข่งขันกับอารยประเทศต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตามในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้ประสบปัญหาเชิงโครงสร้างระบบราชการที่ใหญ่เกินไป และปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่มีจำนวนข้าราชการมาก ด้วยเหตุนี้สำนักงาน ก.พ. จึงได้ให้ความสำคัญต่อมาตรการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐอย่างจริงจัง โดยโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ก็เป็นหนึ่งในมาตรการดังกล่าว ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบโครงการดังกล่าว โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ดังนี้

1) โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 (ระยะเวลาดำเนินการ 3 รุ่น คือ ปีงบประมาณ 2543 ปีงบประมาณ 2544 และปีงบประมาณ 2545) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการตัด ลด กำลังคนภาครัฐตลอดโครงการ จำนวน 30,000 คน หรือร้อยละ 2 ของจำนวนข้าราชการทั้งประเทศในปีงบประมาณ 2540 และยุบเลิกตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการออกจากโครงสร้างอัตรากำลังภาครัฐ

*นิติกรชำนาญการ สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ.

¹สุภาพร อารยะนรากุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ 2555. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม, 2554

2) โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550 (ระยะเวลาดำเนินการ 5 รุ่น คือ ปีงบประมาณ 2552 – 2556) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับโครงสร้างอายุของข้าราชการพลเรือน เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาแล้วพบว่าปัจจุบันโครงสร้างอายุของกำลังคนภาครัฐมีข้าราชการสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างอายุให้เหมาะสม

สำหรับสำนักงาน ก.พ. ซึ่งแม้จะมีอัตรากำลังขนาดเล็ก แต่ก็ต้องดำเนินโครงการเช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ โดยผลการดำเนินการตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 ปรากฏว่า มีข้าราชการที่มีประสิทธิภาพ และประสบการณ์สูงสมัครเข้าร่วมโครงการและได้รับอนุมัติเข้าร่วมโครงการจำนวนไม่น้อย ทำให้เกิดผลเสียแก่ทางราชการในระยะยาว เพราะขาดทั้งผู้ปฏิบัติและผู้สอนงาน (Coach) แก่บุคลากรในรุ่นต่อไป ซึ่งแม้ในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2550 สำนักงาน ก.พ. และคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) จะได้เล็งเห็นปัญหาและได้กำหนดเงื่อนไขเพิ่มเติมสำหรับผู้มีสิทธิสมัครเข้าร่วมโครงการก็ตาม แต่ก็ยังไม่สามารถสกัดกั้นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพไม่ให้สมัครเข้าร่วมโครงการได้ ซึ่งในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ผ่านมา สำนักงาน ก.พ. ได้ใช้ภาวะผู้นำ การจูงใจ และวิธีการเจรจาต่อรองเพื่อให้ข้าราชการผู้มีประสิทธิภาพที่ประสงค์จะสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนใจไม่ยื่นใบสมัคร หรือขอลอนใบสมัครที่ได้ยื่นไปแล้ว แต่วิธีการแก้ปัญหานี้ก็เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ เพราะยังไม่ได้ศึกษาหาต้นเหตุที่แท้จริง และเป็นการแก้ไขเป็นรายครั้งไป ดังนั้น ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. เพื่อศึกษาหาสาเหตุ และนำผลการ

ศึกษาไปใช้ในการหาแนวทางป้องกันอาการสมองไหล เพราะหากไม่แก้ปัญหาดังกล่าวแล้วอาจทำให้สำนักงาน ก.พ. ขาดแคลนอัตรากำลัง โดยเฉพาะอัตรากำลังที่มีคุณภาพและประสบการณ์

ผู้เขียนได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ 2555 คือ

ตัวแปรต้น

1. วุฒิกการศึกษา
2. ประเภทตำแหน่ง
3. ระดับค่าตอบแทนที่ได้รับในตำแหน่งที่ครองอยู่
4. ความพึงพอใจในงานที่แสดงออกจากการประเมินผลปฏิบัติงาน
5. เส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)
6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
7. การมีช่องทางในการประกอบอาชีพอย่างอื่น

ตัวแปรตาม

ความตั้งใจสมัครเข้าร่วม
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต :
เกษียณก่อนกำหนด
ในปีงบประมาณ 2555

โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 149 ฉบับ เท่ากับ จำนวนประชากรที่คัดเลือกจากรายชื่อข้าราชการทั้งหมดในสำนักงาน ก.พ. ที่อยู่ในเกณฑ์มีสิทธิสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 149 คน

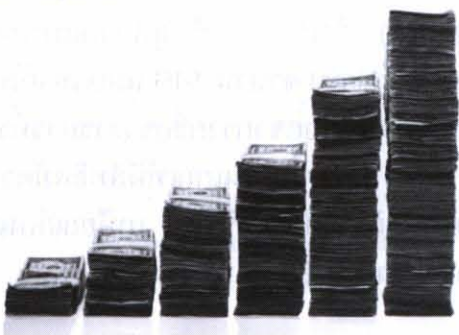
สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ร้อยละ 73.8 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 54 – 55 ปี จำนวนร้อยละ 28.9 และมีอายุราชการอยู่ในช่วง 30 – 34 ปี จำนวนร้อยละ 47.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวนร้อยละ 41.6 ซึ่งข้าราชการร้อยละ 67.1 ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้รับเงินเดือนที่ไม่รวมเงินประจำตำแหน่งอยู่ในช่วง 45,001 บาทขึ้นไป จำนวนร้อยละ 31.5 และเกือบทั้งหมด คือ ร้อยละ 94.6 ไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม นอกเหนือจากการรับราชการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในงานและอาชีพในระดับมาก ถึงร้อยละ 62.4 แต่ส่วนใหญ่ไม่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่นในสองรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา เป็นจำนวนร้อยละ 38.3 และร้อยละ 77.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) ในตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดว่าตนเองประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับในอาชีพพอสมควร คิดเป็นร้อยละ 64.4 โดยร้อยละ 63.8 คิดว่าตนเองยังไม่อยู่ในจุดสูงสุดในชีวิตราชการ สำหรับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับ ดีพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 67.8



ความต้องการเปลี่ยนอาชีพและความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2555

ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดมีความรักและผูกพันในอาชีพรับราชการ ซึ่งเป็นจำนวนถึงร้อยละ 94.6 โดยส่วนใหญ่ไม่มีความเบื่อหน่ายในอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 79.2 แต่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความเบื่อหน่ายในระบบราชการมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่ไม่มีความเบื่อหน่ายในระบบราชการ โดยมีจำนวนร้อยละ 51.7 และร้อยละ 47.0 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 81.9 มีความเบื่อหน่ายในระบบอุปถัมภ์ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยมีความคิดที่จะลาออกจากราชการ คิดเป็นร้อยละ 55.0 แต่ในปัจจุบันผู้ที่มีความคิดจะลาออกจากราชการได้ลดลงเหลือเพียงร้อยละ 34.9 และ 2 ใน 3 ของข้าราชการที่ตอบแบบสอบถามมีโอกาสและช่องทางในการประกอบอาชีพอย่างอื่น โดยมีคิดเป็นร้อยละ 66.4

สำหรับความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2555 นั้น ปรากฏว่า แม้ส่วนใหญ่จะไม่มีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการ คือ ร้อยละ 38.9 แต่กลุ่มที่มีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการก็มีจำนวนไม่น้อยโดยมีถึง 46 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 โดยมีกลุ่มที่เป็นตัวแปรสำคัญ คือ กลุ่มที่ยังไม่ตัดสินใจ ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 30.9 ส่วนผู้ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ คือ ตนเอง (117/149) รองลงมา คือ สมาชิกในครอบครัว (39/149) ผู้บังคับบัญชา (27/149) คู่สมรส (26/149) และเพื่อนร่วมงาน (16/149) ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นว่าเงินขวัญถุง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ (ช.ร.บ.) และบำเหน็จบำนาญที่ข้าราชการจะได้รับหากเข้าร่วมโครงการ มีผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการ โดยเฉพาะเงินขวัญถุง ซึ่งมีจำนวนร้อยละ 59.1 โดยร้อยละ 55.7 เห็นว่า สิ่งจูงใจ

คือ เงินขวัญถุง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับเบี้ยหวัด บำนาญ (ช.ร.บ.) และบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับหาก เข้าร่วมโครงการไม่เพียงพอต่อการจูงใจให้ตั้งใจสมัคร เข้าร่วมโครงการ

ลักษณะของข้าราชการที่มีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการ

ในกลุ่มข้าราชการที่มีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการจำนวน 46 คน นั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 54 – 55 ปี อายุราชการระหว่าง 30 – 34 ปี ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้รับเงินเดือนมากกว่า 45,001 บาท ขึ้นไป และไม่มีอาชีพเสริม นอกเหนือจากการรับราชการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้จำนวน 7 สมมติฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการเข้าตารางแยกประเภท หรือการเข้าตารางแบบไขว้ (Cross tabulation) จากนั้นจึงทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการหาค่าไคสแควร์ (Chi – square Test) และหาทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในการเข้าร่วมโครงการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นดังนี้



สมมติฐานที่ 1 : ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าจะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่า ข้าราชการที่มีวุฒิการศึกษาต่ำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับวุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของรณรงค์ เส้าเหม (2541) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งผลการศึกษา พบว่าจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าปัจจัยด้านบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด สาขา ที่จบการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ สุขภาพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด นั้น มีเพียงอายุที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด

สมมติฐานที่ 2 : ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการจะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในประเภทอื่น ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าประเภทตำแหน่งและความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการ มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการสูญเสียและขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2538) ซึ่งพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญในสายงานที่ใช้วุฒิปริญญาจะเป็นมีการสูญเสียกำลังคนมากที่สุด

สมมติฐานที่ 3 : ข้าราชการที่มีเงินเดือนสูงกว่าจะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับเงินเดือนและความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นิ่มนวล หวังเจริญ (2544) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อเหตุผลในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยผลการศึกษาพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเหตุผลในการเข้าร่วมโครงการ

สมมติฐานที่ 4 : ข้าราชการที่ไม่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในสองรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่าข้าราชการที่มีผลปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในสองรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ในสองรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาและความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ของจารุภรณ์ เกาตะทัต (2528) ที่พบว่า การที่เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูง เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งเป็นงานที่น่าสนใจท้าทาย ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ และการได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ



สมมติฐานที่ 5 : ข้าราชการที่ไม่มีเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจนจะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่าข้าราชการที่มีเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมีเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจนและความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมนึก จิรากร (2542) ศึกษาวิจัยเรื่องการตอบสนองโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลจากการศึกษาพบว่า สถานภาพ (อายุและอายุราชการ) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ และความต้องการเปลี่ยนอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตอบสนองต่อโครงการ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพา เทียนซ้อน (2542) ที่ศึกษาเรื่องโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า เหตุผลที่ข้าราชการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการแบ่งได้ 4 ประการใหญ่ ๆ คือ 1. ต้องการไปประกอบอาชีพอื่น 2. รู้สึกว่าตัวเองสูงอายุและรับราชการมาเพียงพอแล้ว 3. รู้สึกว่าตนเองได้ก้าวถึงจุดสูงสุดในชีวิตราชการแล้ว และเห็นว่าโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไปมีน้อย 4. สุขภาพไม่แข็งแรง

สมมติฐานที่ 6 : ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำกว่าดีพอใช้จะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่าข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับดีพอใช้ขึ้นไป ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชัย ปิ่นประจักษ์ (2545) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ส่วนปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานของข้าราชการก่อนตัดสินใจเข้าร่วมโครงการใน 6 ด้าน

ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชา รายได้/เงินเดือน ความก้าวหน้า/ความมั่นคงในงาน ผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับไม่ค่อยดีถึงดีปานกลาง และเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ข้าราชการตัดสินใจลาออกจากราชการก่อนกำหนด

สมมติฐานที่ 7 : ข้าราชการที่มีช่องทางในการประกอบอาชีพอย่างอื่นจะมีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีช่องทางในการประกอบอาชีพอย่างอื่น ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนีย์ โสภณ (2545) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม จากการศึกษาวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินขวัญถุง เงิน ช.ร.บ. บำเหน็จหรือบำนาญ ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ และปัญหาสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในปีงบประมาณ 2555 ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1) จากผลการศึกษาซึ่งพบว่าข้าราชการที่มีความตั้งใจสมัครเข้าร่วมโครงการมากที่สุด คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนั้น ในการกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับโครงการในอนาคตควรเพิ่มเติม

หลักเกณฑ์อื่น ๆ เช่น กำหนดโควตาสำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ นอกจากนี้ควรกำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ประเมินตามความเป็นจริง เพื่อคัดคนที่ยังมีประสิทธิภาพและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ให้คงอยู่ในราชการต่อไป

2) ควรสร้างสิ่งจูงใจให้ข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและประสบการณ์ยังประสงค์จะอยู่ในราชการต่อไป เช่น การกำหนดเส้นทางก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน เพราะหากข้าราชการทราบเป้าหมายของชีวิตราชการแล้ว ย่อมรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพ และสามารถวางแผนชีวิตได้อย่างถูกต้อง

3) ควรคิดระบบจูงใจให้เข้าร่วมโครงการเสียใหม่ โดยให้สัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิภาพผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ กล่าวคือ หากเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพก็ให้ลดอัตราส่วนของสิทธิประโยชน์จูงใจ หรืออาจพิจารณาวางระบบเงินเดือนและเงินตอบแทนข้าราชการเสียใหม่ โดยกำหนดเป็น 2 ส่วน คือ เงินเดือน และเงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งเมื่อออกจากราชการในส่วน of เงินเดือนจะสามารถนำไปคำนวณบำเหน็จบำนาญได้เลย แต่สำหรับเงินเพิ่มพิเศษจะนำมาคำนวณบำเหน็จบำนาญได้ก็ต่อเมื่อได้รับเงินเพิ่มพิเศษมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี เป็นต้น

4) ควรกำหนดกลยุทธ์ในการวางแผนคนให้เหมาะสมกับงาน และสร้างให้งานเกิดความท้าทาย ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและระบบการเลื่อนเงินเดือนให้มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ดุลยพินิจให้น้อยลง ขณะเดียวกันต้องสร้างจิตสำนึกของผู้บังคับบัญชาให้มีความเป็นธรรม ประเมินผลปฏิบัติราชการผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเป็นจริง ไม่เลือกปฏิบัติ

5) หน่วยงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการ ก.พ. มีความรักและผูกพันในองค์กร ไม่คิดที่จะลาออก หรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาซ้ำในเรื่องนี้ โดยศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้งานวิจัยที่เป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

2) ควรมีการศึกษาว่าการดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จ โดยสามารถปรับโครงสร้างอายุข้าราชการ ได้จริงหรือไม่

3) ควรมีการศึกษาผลกระทบที่ทางหน่วยงานได้รับจากการดำเนินโครงการ ทั้งในแง่ผลดี ผลเสีย ตลอดจนประสิทธิภาพของคน และประสิทธิภาพของงาน เพื่อหาทางเสนอแนะนโยบายที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการต่อไป

4) ควรมีการศึกษาวิจัยติดตามผลการดำเนินการและความพึงพอใจของข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด เพื่อวางแผนทางในการดำเนินโครงการในลักษณะนี้ต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

จารุภรณ์ เกาตะทัต. ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2528.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินทภาษา, 2551.

นิมมวล หวังเจริญ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อเหตุผลในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.

แน่งน้อย ศรีวรรณบุญ และสุทธิลักษณ์ เอื้อจิตถาวร. รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการสูญเสียและขาดแคลนกำลังคนในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. , 2538.

บุญรักษ์ นิงสานนท์. การพัฒนาระบบราชการ ช ปัญญาและแนวทางแก้ไข. วารสารข้าราชการ 38. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ., 2536.

ยุพา เทียนซ้อน. โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด 2542. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ทะเบียน ประวัติข้าราชการ สำนักงาน ก.พ., 2542.

รณรงค์ เสาเหม. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

วิชัย ปิ่นประจักษ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

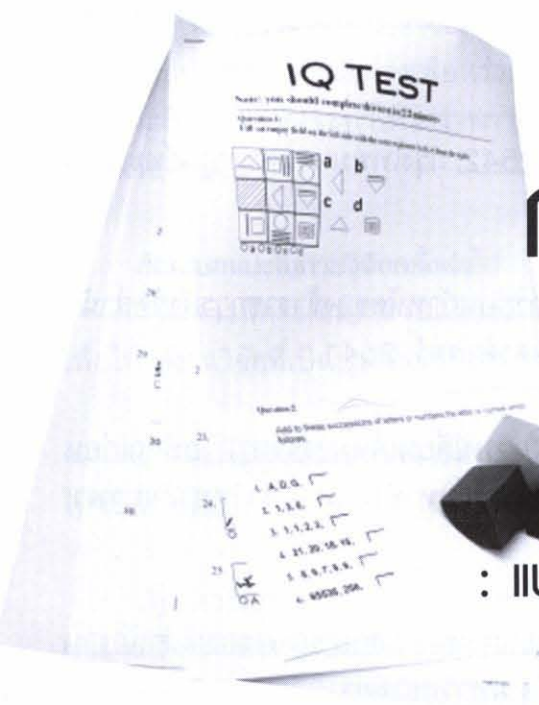
สมนึก จิรากร. การตอบสนองโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

สำนักงาน ก.พ. บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี. เรื่องขอเสนอมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด). สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ., 2550

สุรพล กาญจนะจิตรา. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2553.

สุนีย์ โสภณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545

หนังสือคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/430 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2553. เรื่องมาตรการปรับปรุงอัตรากำลังของส่วนราชการ (โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 (ออกจากราชการวันที่ 1 ตุลาคม 2554)



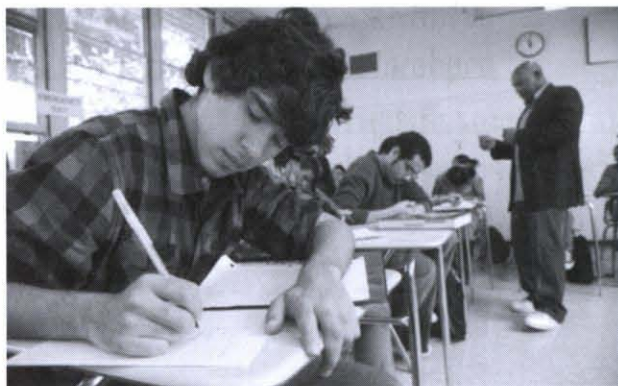
กลยุทธ์การดึงดูด คนดีคนเก่ง ให้มารับราชการ

: แนวคิดจากการสัมมนาผู้บริหารระดับสูง
จากประเทศสมาชิกอาเซียน

เหมวดี บรรเทา*

จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อรูปแบบ การจ้างงาน ตลาดแรงงาน และความต้องการในรูปแบบ ของงานและสิ่งจูงใจของคนรุ่นใหม่ ภาครัฐซึ่งนับเป็น ตลาดแรงงานใหญ่ที่ต้องการคนดีคนเก่งมาทำงาน เพื่อเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลในการ พัฒนาประเทศ และขับเคลื่อนนโยบายของรัฐไปใน ทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด ย่อมได้รับผลกระทบ ในการจูงใจคนรุ่นใหม่ให้เข้ารับราชการด้วยเหตุผล ต่าง ๆ ซึ่งก็เป็นปัญหาที่ใกล้เคียงกับภาคธุรกิจเอกชน เช่นกัน และปัจจัยหนึ่งที่ตลาดการจ้างแรงงานใน ประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องประสบเช่นเดียวกันนั้น ก็คือ การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่ง ประเทศไทยจะต้องก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 โดยจะส่งผลให้เกิดการเปิดเสรีด้าน แรงงานระหว่างประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน มากยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานกลางด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนจึง จำเป็นต้องหาแนวทางที่เหมาะสมในการดึงดูดคน รุ่นใหม่ให้เข้ารับราชการเพื่อสนับสนุนการทำงาน ของส่วนราชการและเพื่อให้รัฐบาลสามารถดำเนิน บทบาทหน้าที่ได้ตามที่ประชาชนต้องการ จึงได้ดำเนิน การจัดสัมมนาเรื่อง กลยุทธ์การดึงดูดคนดีคนเก่งให้ มารับราชการ โดยเชิญผู้เข้าร่วมการสัมมนาที่เป็น ผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐที่รับผิดชอบการบริหาร งานบุคคลจากประเทศสมาชิกอาเซียนมาเข้าร่วมการ



* นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ศูนย์สรรหาและเลือกสรร สำนักงาน ก.พ.

สัมมนา ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 13-15 กันยายน 2554 ที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้บริหารในราชการพลเรือนในประเทศสมาชิกสมาคมอาเซียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการจูงใจคนเข้ารับราชการ แล้วร่วมระดมความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนให้เป็นทางเลือกของคนรุ่นใหม่ อีกทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างผู้บริหารจากประเทศต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกสมาคมอาเซียนร่วมกันอีกด้วย การสัมมนาในครั้งนี้มีผู้แทนจากประเทศสมาชิก ได้แก่ ผู้แทนจากประเทศบรูไน พม่า ลาว อินโดนีเซีย และไทย เข้าร่วมการสัมมนาประเทศละ 2 คน ความหลากหลายของบริบททางสังคมและระบบราชการของประเทศต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลในการสัมมนาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง เช่น ประเทศบรูไนมีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการแบบรวมศูนย์ ในขณะที่อินโดนีเซีย ลาว ใช้ระบบกระจายอำนาจให้ส่วนราชการเป็นผู้ดำเนินการ ในขณะที่ประเทศพม่าและไทยใช้ทั้งระบบรวมศูนย์และกระจายอำนาจผสมผสานกันในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

การดำเนินการสัมมนาในครั้งนี้ได้จัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ในการสัมมนาที่นอกจากจะเปิดโอกาสให้ผู้แทนประเทศสมาชิกต่าง ๆ ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคลระหว่างกันแล้ว ยังมีอีกหลายกิจกรรมที่ช่วยเปิดโลกทัศน์ และเสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อให้มีข้อมูลที่จะนำมาถกเถียงกันเป็นข้อสรุปร่วมกันเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์ในการดึงดูดคนดีคนเก่งให้มารับราชการ กิจกรรมแรกนั้นได้มีการเชิญผู้แทนจาก World bank มาให้ความรู้เชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจอาเซียนที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต ทำให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนามองเห็นภาพและแนวโน้มของสภาวะทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในประเทศแถบทวีปยุโรปและสหรัฐอเมริกา ที่จะส่งผลให้

ประเทศสมาชิกอาเซียนต้องเผชิญปัญหาด้านเศรษฐกิจต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการส่งออกที่ลดลง ความผันผวนของค่าเงิน ความยากจนอันสืบเนื่องจากค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ความไม่เท่าเทียมกันในสังคมที่เพิ่มขึ้น การขยายตัวของสังคมเมือง ปัญหาการขาดแรงงานฝีมือในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งการผลิตแรงงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้เชิงวิชาการที่สำคัญ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษ ความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา การเจรจาต่อรอง การปรับตัว เป็นต้น ส่วนกิจกรรมที่เสริมประสบการณ์ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาก็คือการศึกษาดูงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)

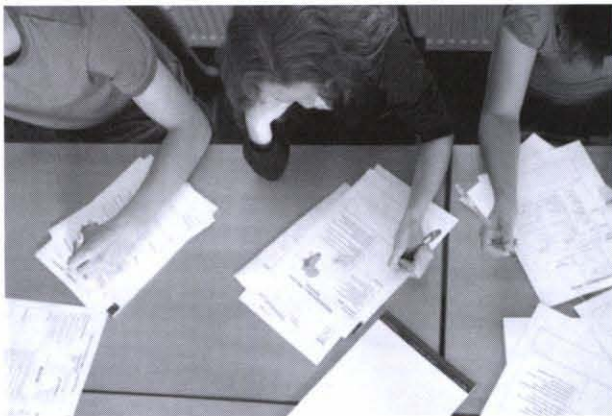
เมื่อผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้รับทราบข้อมูลเพิ่มเติมจากกิจกรรมต่าง ๆ ได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาประกอบในการดำเนินกิจกรรมหลักของการสัมมนานั้นก็คือ การร่วมระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสัมมนาเพื่อตอบโจทย์ที่ตั้งไว้ในสองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือ คุณลักษณะหรือสมรรถนะของผู้ที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยผู้เข้าร่วมประชุมได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้หลายประการ ซึ่งรวมถึงความสามารถและความปรารถนาที่จะทำงานให้ได้ดี และการมีทัศนคติที่ส่งเสริมให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้



ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด และพฤติกรรม แต่แตกต่างจากคุณลักษณะหรือนุคลิกภาพของบุคคล สมรรถนะที่ข้าราชการอาเซียนพึงมีโดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วยทักษะการติดต่อสื่อสาร การใช้ภาษาอังกฤษ การใช้คอมพิวเตอร์ การคิดวิเคราะห์ การบริหารจัดการ การเปิดใจยอมรับ ความแตกต่าง การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง การมองเห็นภาพองค์กรรวม และการทำงานเป็นทีม ส่วนคุณลักษณะที่ข้าราชการอาเซียนพึงมี ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความฉลาด คล่องแคล่ว ความเข้าใจในวัฒนธรรมระหว่างประเทศ การเคารพและให้เกียรติความสามารถในการปรับตัว ประเด็นที่สอง คือ กลยุทธ์และวิธีการสรรหาสำคัญ ๆ ที่จะสามารถจูงใจให้คนเข้ารับราชการ โดยใช้การแพร่ข่าวไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ทั่วถึงอย่างเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และมีวิธีการโฆษณาที่น่าสนใจ ใช้กระบวนการสรรหาและเลือกสรรที่สั้น ชัดเจน และสอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ สามารถสรรหาบุคคลได้ทันการณ์ มีการประกาศรับสมัครที่ระบุรายละเอียดข้อกำหนดงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร เพื่อจูงใจและเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้พิจารณาว่าตนเองมีความเหมาะสมกับองค์กรหรือไม่ก่อนที่จะสมัคร ใช้ระบบกระจายอำนาจให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรในฐานะเจ้าของตำแหน่งเพื่อให้การสรรหาได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานอย่างแท้จริง มีการแลกเปลี่ยน

บุคลากรในการทำงาน ให้ทุนการศึกษา และฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่อยู่ในระบบ โดยเฉพาะการอบรมเรื่องความเป็นอาเซียน โดยคัดเลือกข้าราชการจากประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรม ค่านิยม ภาษา ระบบราชการและเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อสร้างความเข้าใจและรองรับการเป็นประชาคมอาเซียนในอนาคต

ผลจากการสัมมนานี้คงพอจะสะท้อนให้เห็นได้ว่าการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 ที่กำลังจะมาถึงนั้น จะส่งผลกระทบใดบ้างต่อระบบราชการไทย ข้าราชการรวมทั้งประชาชนในประเทศ ในขณะที่ภาครัฐต้องปรับกลยุทธ์ในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ข้าราชการในระบบต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะกับการเป็นข้าราชการที่พึงประสงค์ ประชาชนเองก็ต้องปรับตัวและเร่งยกศักยภาพของตนเองให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานที่เปิดอย่างเสรีให้ได้ด้วยเช่นกัน



การพนัน



จุฑาพิชญ์ สติริวิศาลกิจ*

สวัสดีค่ะท่านผู้อ่านทุกท่าน สำหรับคอลัมน์เกี่ยวกับวินัยในวารสารข้าราชการฉบับนี้ ขออนุญาตพักเรื่องกฎหมายวินัยหนักๆ แล้วหยิบยกเรื่องน่ารู้ๆ ที่อาจถือว่าใกล้ตัวสำหรับบางท่าน มาบอกเล่ากันดีกว่านะคะ เรื่องที่ผู้เขียนกล่าวถึงนี้ก็คือเรื่องของ “การเล่นการพนัน”

เมื่อกล่าวถึงการพนันแล้ว หลายท่านเองก็คงจะพอทราบว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้อง แต่จะมีสักกี่คนที่ทราบว่าในประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพนันไว้โดยตรง นั่นคือพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 ที่บัญญัติประเภทของการพนันที่กฎหมายห้ามจัดให้มี หรือห้ามเข้าเล่น รวมถึงการระวางโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติฉบับนี้ไว้ ซึ่งผู้เขียนจะไม่ขอกล่าวถึงรายละเอียดในพระราช

บัญญัติฉบับนี้ แต่ผู้เขียนจะขอกล่าวถึงและเน้นให้ผู้อ่านทุกท่านได้เข้าใจในเรื่องของ “การเล่นการพนัน” ที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการ

ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ฉบับปัจจุบัน ในหมวดเกี่ยวกับวินัยนั้น ไม่มีกฎหมายมาตราใดที่บัญญัติโดยตรงว่าข้าราชการพลเรือนผู้ใดเล่นการพนัน ผู้นั้นถือว่ากระทำผิดวินัยอย่างไรก็ตามแม้ไม่มีบัญญัติไว้โดยตรง แต่เป็นที่ทราบกันดีว่าข้าราชการผู้ใดที่เข้าร่วมเล่นการพนันก็คงมีอาการร้อนๆ หนาวๆ กันบ้างว่าจะถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้วจะพบว่าที่ผ่านมา มาตราที่สามารถนำมาใช้ลงโทษทางวินัยสำหรับข้าราชการที่เล่นการพนันได้นั้น ได้แก่

* นิติกรปฏิบัติการ สำนักมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ.

มาตรา 82 (10) ที่บัญญัติว่า “ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย” อันถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 85 (4) ที่บัญญัติว่า “กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง” อันถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

สำหรับองค์ประกอบความผิดของทั้งสองมาตรานี้ยังคงเหมือนในมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวคือ

1. เป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ
2. เป็นการกระทำที่สังคมรู้สึกรังเกียจ
3. เป็นการกระทำโดยเจตนาชั่ว

ซึ่งถ้าความร้ายแรงมากกว่าถึงขนาดทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการอย่างร้ายแรง ก็จะเป็นความผิดฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ดังนั้นข้าราชการพลเรือนที่เล่นการพนันจึงอาจมีความผิดวินัยตามมาตราดังกล่าวข้างต้นได้ ทั้งนี้จะ

ผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ เป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นเรื่องๆ ไป อย่างไรก็ตามในเรื่องเกี่ยวกับการพนันนี้ เนื่องจากในอดีตที่ผ่านมา รัฐพยายามกวดขันไม่ให้ข้าราชการเล่นการพนันและเสพสุรา จึงมีการออกมติคณะรัฐมนตรีเพื่อวางแนวทางการลงโทษสำหรับข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีเล่นการพนันไว้¹ โดยมติคณะรัฐมนตรีฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 เรื่องใหญ่ๆ คือ ในส่วนของการเล่นการพนัน และในส่วนของการเสพสุรา

ในส่วนของการเล่นการพนันที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติดังกล่าว คงต้องทำความเข้าใจก่อนว่าประเภทของการพนันนั้น มีการแยกออกเป็นประเภทตามที่กำหนดในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติการพนัน พุทธศักราช 2478 กล่าวคือ การพนันประเภทบัญชี ก² และประเภทบัญชี ข³ ซึ่งการแบ่งประเภทการพนันออกเป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากว่า การพนันประเภทบัญชี ก นั้น เป็นการพนันที่เล่นกันได้อย่างรวดเร็ว มีการได้เสียอย่างรุนแรง ขั้นตอนการเล่นเอื้อประโยชน์ต่อผู้จัด ทำให้ผู้เล่นเสียเปรียบ ยากที่จะควบคุม เป็นการเล่นที่รัฐมีนโยบายที่จะทำให้การเล่นอยู่ในวงจำกัด ด้วยเหตุนี้ในมติคณะรัฐมนตรีฉบับนี้ จึงกำหนดแนวทางการลงโทษข้าราชการที่เล่นการพนันไว้โดยถือตามประเภท ชนิด ของการพนันไว้ตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติด้วยเช่นกัน ซึ่งผู้เขียนขออธิบายเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายดังนี้

¹ตามหนังสือกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ น.ว. 208/2496 ลงวันที่ 3 กันยายน 2496 เรื่องแนวทางการลงโทษข้าราชการเล่นการพนันและเสพสุรา

²บัญชี ก ได้แก่ หอย ก.ข. โป้น โปกำ ถั่ว แปดเก้า จัวยี่ก ต่อแต้ม เบี้ยบอกหรือคู่ตี หรืออีจั้ง ไพ่สามใบ ไม่สามอัน ช้างงาหรือปอกไม้ดำไม้แดง หรือปลาตาปลาแดง หรืออีดำอีแดง อีโปงครอบ กำตัด ไม้หมุนหรือล้อหมุนทุก ๆ อย่าง หัวโตหรือทายภาพ การเล่นซึ่งมีการทรมานสัตว์ เช่น เอามัดหรือหนามผูก วางยาเบื่อยาเมาให้สัตว์ชนหรือต่อสู้กัน สุมไฟบนหลังเต่าให้วิ่งแข่งกัน บิลเรียดูร ตีผี โยนจัม สี่เหลงลัก ชลุขลัก น้ำเต้าทุก ๆ อย่าง ไฮโลว์ อิก้อย บันแปะ อีโปงซัด บากรา สลัดทแมชิน

³บัญชี ข ได้แก่ การเล่นต่าง ๆ ซึ่งให้สัตว์ต่อสู้หรือแข่งขัน เช่น ชนไก่ ชนโค กัดปลา แข่งม้า นอกจากที่อยู่ในบัญชี ก วังวัวคน ชกมวยมวยปล้ำ แข่งเรือ พุ่งแข่งเรือล่อ ชีวูป โยนห่วง โยนสตาจค์หรือวัตถุใด ๆ ลงในภาชนะต่าง ๆ ตกเบ็ด จับสลากโดยวิธีใด ๆ ยิงเป้า ปาหน้าคน ปาล์ตหรือสิ่งใด ๆ เต้าข้ามด่าน หมากรอก หมากรุก หักแวง บิงโก สลากกินแบ่งสลากกินรวบ หรือการเล่นที่เสี่ยงโชคให้เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้เล่นคนใดคนหนึ่ง โตแตโล เซเตอร์ สวิป บุกเมกิง ชายสลา กินแบ่ง สลากกินรวบหรือสวิป ซึ่งไม่ใช่ออกในประเทศไทย แต่ได้จัดให้มีขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายของประเทศที่จัดนั้น ไพ่นกกระจอก ไพ่ต่อแต้ม ไพ่ต่าง ๆ ควด บิลเลียด ข้องอ้อย สะบ้าทอย สะบ้าชุด ฟุตบอลโต๊ะ เครื่องเล่นซึ่งใช้ไฟฟ้าจักรกล หรือสปริง ดิด ยิง หรือ โยนวัตถุใด ๆ ในภาชนะโดยมีการนับแต้มหรือเครื่องหมายใด ๆ

กรณีการพนันประเภทบัญชี ก ถือเป็นการพนันประเภทที่กฎหมายห้ามจัดให้มีและห้ามเล่นโดยเด็ดขาด ดังนั้นถ้าข้าราชการผู้ใดเล่นการพนันประเภทนี้ก็ควรลงโทษถึงให้ออก⁴ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

กรณีการพนันประเภทบัญชี ข

การพนันประเภทนี้เป็นประเภทที่ไม่เคร่งครัดมากนัก อย่างไรก็ตามกฎหมายบัญญัติว่าจะเล่นได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากทางการแล้วเท่านั้น ดังนั้น

1. หากมีการเล่นโดยไม่ได้รับอนุญาต

1.1 ข้าราชการผู้ใดเล่นการพนันประเภทนี้โดยไม่ได้รับอนุญาตให้เล่น ให้พิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี นั้นหมายความว่าสามารถลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงแก่ข้าราชการผู้นั้นได้ ทั้งนี้จะพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

1.2 ข้าราชการที่มีหน้าที่ปราบปรามเรื่องการพนันโดยตรงหรือมีอาชีพเป็นครู หรือเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือพนักงานอื่นใดซึ่งมีข้อห้ามของกระทรวง ทบวงกรมวางเรื่องการห้ามเล่นการพนันไว้เป็นพิเศษ หากข้าราชการผู้นั้นเล่นการพนันประเภทนี้โดยไม่ได้รับอนุญาต ก็ควรลงโทษถึงปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

2. หากมีการเล่นโดยได้รับอนุญาตแล้ว

2.1 ข้าราชการผู้ใดเล่นการพนันประเภทนี้โดยได้รับอนุญาตให้เล่นแล้ว ก็จะไม่ถือเป็นความผิด เว้นแต่จะมีพฤติกรรมที่แสดงว่าหมกมุ่นกับการเล่นการพนันนั้นจนเป็นเหตุให้เสื่อมเสียแก่ราชการ เช่นนี้ก็อาจได้รับโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงตามที่พิจารณาได้จากข้อเท็จจริงนั้น ๆ



2.2 ข้าราชการที่มีหน้าที่ปราบปรามเรื่องการพนันโดยตรงหรือมีอาชีพเป็นครู หรือเป็นเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการวัฒนธรรม หรือพนักงานอื่นใดซึ่งมีข้อห้ามของกระทรวง ทบวงกรมวางเรื่องการห้ามเล่นการพนันไว้เป็นพิเศษ หากข้าราชการผู้นั้นเล่นการพนันประเภทนี้ แม้จะได้รับอนุญาตแล้วก็ตาม ก็อาจลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในกรณีนั้น ๆ

ข้างต้นถือเป็นเนื้อหาที่มติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดแนวทางการลงโทษสำหรับผู้ที่เล่นการพนันไว้ ซึ่งที่ผ่านมามีเรื่องที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนที่เล่นการพนัน มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวก็จะถูกนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้พิจารณาในการดำเนินการลงโทษกับข้าราชการผู้นั้น อย่างไรก็ตามแม้มติคณะรัฐมนตรีจะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเภท ชนิดการพนัน แนวทางการลงโทษผู้ที่เล่นการพนันประเภทนั้น ๆ ไว้แล้วก็ตาม แต่สุดท้ายแล้ว การพิจารณาเพื่อลงโทษผู้ที่เข้าเล่นการพนัน ก็ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก หากพฤติกรรมของผู้เล่นนั้นมีลักษณะหมกมุ่นต่อการพนันจนทำให้เสื่อมเสียแก่เกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการหรือเสื่อมเสียหายนต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ข้าราชการผู้นั้นย่อมมีความผิดวินัยอยู่ดี

⁴ ปัจจุบันไม่กำหนดโทษนี้แล้ว ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0505/ ว 123 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2546 เรื่อง การยกเลิกมติคณะรัฐมนตรี เรื่องการปราบปรามข้าราชการเล่นการพนันสลากกินรวบ และการปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรี เรื่องแนวทางการลงโทษข้าราชการเล่นการพนันและเสพสุรา ที่ให้ปรับปรุงถ้อยคำจาก “1.การพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด ถ้าข้าราชการผู้ใดเล่น ควรวางโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ” เป็น “1.การพนันประเภทที่กฎหมายห้ามขาด ถ้าข้าราชการผู้ใดเล่น ควรวางโทษถึงปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ”



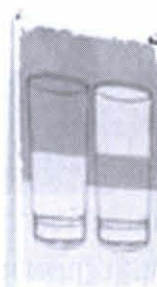
ใครหยิบไฟไม้คนแรกคนนั้นจะต้องทอดลูกเต๋าค้างครั้งหนึ่งว่าจะหยิบไฟไม้คู่ใดก่อน แล้วผู้เล่นคนอื่นก็หยิบตาม เมื่อมีไฟไม้ในมือครบทุกคนแล้วก็เริ่มแบ่ไฟไม้ นับแต้ม ใครได้แต้มเกิน 10 หรือ 20 เศษของ 10 หรือ 20 คือ แต้มชนะ แต่ใครมีแต้ม 10 หรือ 20 หรือต่ำกว่าถือว่าไม่มีแต้มเลย⁵ จากคำอธิบายวิธีการเล่นข้างต้นจึงเห็นได้ว่าวิธีการเล่น “แปดเก้า” นั้น ต่างจากการเล่น “ไฟปอกเต็ง” ด้วยเหตุนี้การพนันทั้งสองชนิดนี้จึงถูกจัดประเภทในบัญชีท้ายพระราชบัญญัติที่แตกต่างกันด้วย โดยการพนันที่เรียกว่า “แปดเก้า” มีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นการพนันประเภทบัญชี ก ตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ ในขณะที่ไฟปอกเต็งเมื่อไม่มีการระบุไว้ชัดๆ ในบัญชีประเภทใดเลย จึงถือเป็นประเภท ไฟต่างๆ ตามที่ระบุในบัญชี ข ■

ก่อนจะจบเนื้อหาเรื่องการพนันในฉบับนี้ ขอเกร็ดเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับการพนันมาให้อ่านหลาย ๆ ท่าน ที่ยังมีความเข้าใจผิดอยู่เกี่ยวกับการพนันที่เรียกว่า “ไฟปอกเต็ง” กับ “แปดเก้า” มาให้ทราบ กล่าวคือ หลายๆ ท่านยังเข้าใจว่า “แปดเก้า” เป็นการพนันชนิดเดียวกับ “ไฟปอกเต็ง” หรือที่เรียกว่า ปอกแปด ปอกเก้า” ซึ่งในเรื่องนี้ ผู้เขียนขอเรียนว่าการพนันที่เรียกว่า “แปดเก้า” นั้น เป็นคนละชนิดกับ “ไฟปอกเต็ง” กล่าวคือการเล่น “แปดเก้า” คือการใช้ไฟไม้ที่ใช้ในการเล่นต่อแต้ม 2 ชุด แต่เลือกเอาบางตัวออก ให้เหลือเพียง 32 ตัว ผู้เล่นมี 4 คน เล่นได้สองวิธี คือ มีเจ้ามือกับไม่มีเจ้ามือ แบบมีเจ้ามือคนหนึ่ง อีกสามคนเป็นลูกค้ แบบไม่มีเจ้ามือ ใช้เล่นแบบกินเงินกองกลาง ซึ่งออกคนละเท่า ๆ กัน วิธีเล่นให้นำไฟไม้ทั้งหมดที่ใช้เล่นมาคว่ำลงให้ทั่ว แล้วตั้งซ้อนเรียงกันเป็นแถว จากนั้น ผู้เล่นคนใดก็ได้นำลูกเต๋าสองลูกมาทอดเพื่อเสี่ยงหาตัวผู้หยิบไฟไม้คนแรก



⁵ กฎหมายการพนัน ฉบับทำงาน โดย สมพร พรหมพิตร พล.ต.ท.ดร.น. โสภิตพันธุ์ ศรีนิตา พรหมพิตร และ พ.ต.อ.โดม วิเศษสุวรรณธร, กองทุนสวัสดิการกองวิชาการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2543

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจ



หทัยพัชร สิงห์เดช*

มติ ก.พ. ที่น่าสนใจฉบับนี้ขอนำเสนอเรื่อง การกำหนดระดับตำแหน่งทรงคุณวุฒิของสายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานมัณฑนศิลป์ และสายงานจิตรกรรม ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สืบเนื่องจากเรื่องนี้ กระทรวงวัฒนธรรมได้ขอให้ ก.พ. พิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 สายงาน เพิ่มเติมในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานมัณฑนศิลป์ และสายงานจิตรกรรม ยกเว้นสายงานประติมากรรมที่จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสูงสุดที่ระดับทรงคุณวุฒิเพียงสายงานเดียว เพื่อสร้างทางก้าวหน้าในแต่ละสายงาน และสอดคล้องกับลักษณะงานของกรมศิลปากรและเพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งใน 3 สายงานดังกล่าว มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับทรงคุณวุฒิ จึงเห็นควรกำหนดให้ตำแหน่งในสายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานมัณฑนศิลป์ และสายงาน

จิตรกรรม เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ โดยกำหนดเพิ่มเติมไว้ในท้ายกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551 โดยมีเหตุผลดังนี้

1. กรมศิลปากรมีหน้าที่หลักในการคุ้มครองปกป้อง อนุรักษ์ บำรุง รักษา ฟื้นฟู ส่งเสริม สร้างสรรค์ เผยแพร่ จัดการศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา สืบทอด ศิลปะ และทรัพย์สินมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อธำรงคุณค่า และเอกลักษณ์ของความเป็นชาติ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของสังคมไทยและความมั่นคง ของชาติเป็นงานที่มีลักษณะงานเฉพาะด้านที่ยังประโยชน์ต่อวัฒนธรรม เป็นงานที่มีคุณค่า ซึ่งการกำหนดค่างานในทางวิชาการระดับสูงสุดถึงระดับทรงคุณวุฒิได้

* นิตกรชำนาญการ สำนักกฎหมาย สำนักงาน ก.พ.

2. ลักษณะงานของตำแหน่งในสายงานดังกล่าว เป็นงานสร้างสรรค์ศิลปะที่จำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และสร้างผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ งานจึงมีลักษณะยุ่งยาก และซับซ้อนมากเป็นพิเศษ ต้องใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาเป็นระยะเวลานานในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน และเนื่องจากเป็นลักษณะงานซึ่งสอดคล้องกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง พ.ศ. 2551 ที่กำหนดไว้ให้ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ เป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมากเป็นพิเศษ และมีผลกระทบในวงกว้างระดับนโยบายกระทรวงหรือระดับชาติ

3. เป็นสายงานในสาขาที่ขาดแคลน จำเป็นจะต้องสร้างทางก้าวหน้าในแต่ละ สายงานเพื่อรักษาคณที่มีฝีมือไว้ในระบบราชการ และเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และลักษณะงานของกรมศิลปากร ประกอบกับตำแหน่งนายช่างศิลปกรรม 10 ชช. ในกรมศิลปากรจะมีการคัดเลือกมาจากผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนักวิชาการช่างศิลป์ จิตรกร ในกรมศิลปากรจะมีการคัดเลือกมาจากผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนักวิชาการช่างศิลป์ จิตรกร มัณฑนากร และประติมากร โดยพิจารณาจากลักษณะของผลงานเป็นกรณี ๆ ไป



ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว มีข้อสังเกตว่าตำแหน่งในสายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานมัณฑนศิลป์ และสายงานจิตรกรรมเป็นตำแหน่งที่มีคุณค่าต่อการพัฒนางานด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสำคัญ ส่งผลต่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ระดับประเทศที่ยั่งยืนทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจไทย และการกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิในสายงานแต่ละด้านมีความจำเป็น เนื่องจากแต่ละด้านมีลักษณะเฉพาะที่ควรกำหนดตำแหน่งไปถึงระดับทรงคุณวุฒิได้ ส่วนกระบวนการประเมินบุคคลและผลงานให้พิจารณาตามความเหมาะสมและจำเป็น และควรพิจารณาโดยเข้มงวด หากผู้ดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติยังไม่ถึงและไม่ผ่านการประเมินก็ไม่จำเป็นต้องกำหนดเป็นตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะทำให้การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเกิดประโยชน์สูงสุด

ก.พ. พิจารณาแล้วมีมติ¹ ดังนี้

1. เห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสายงานวิชาการช่างศิลป์ มัณฑนศิลป์ และจิตรกรรม จากที่กำหนดไว้เดิมในระดับเชี่ยวชาญ เป็นสูงสุดถึงระดับทรงคุณวุฒิ

2. เห็นชอบการกำหนดให้ตำแหน่งในสายงานวิชาการช่างศิลป์ สายงานมัณฑนศิลป์ และสายงานจิตรกรรมเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ โดยเพิ่มเติมไว้ในบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ท้ายกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2551

¹ มติ ก.พ. ครั้งที่ 5/2554 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2554

อุทธรณ์ก่อนทำผิด

เอกศักดิ์ ตริกรฤณาสวัสดิ์*



ข้าราชการต้องเป็นข้าราชการตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะในเวลาราชการหรือนอกเวลาราชการ ต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบวินัยและจรรยา รักษาชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย เรียกว่า เข้าใกล้กับการเป็นพระเลยเชียวแหละ ยามน้ำท่วม น้ำนอง ต้องทำหน้าที่ช่วยเหลือชาวบ้าน ก็ทำให้เต็มที่ เต็มกำลังความสามารถนะครับ.... แต่ก็ยังมีชีวิตของข้าราชการที่ออกนอกกรอบขอบเขตความประพฤติไม่เหมาะสมและถูกลงโทษทางวินัย มาบอกเล่าสู่กันฟังเป็นอุทาหรณ์เช่นกัน.....ติดตามดูครับ

เพียงแค้นใจแบบ:

ในที่สาธารณสถานแห่งหนึ่ง นายชาติชาย เป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ได้เข้าไปจับแขน นางสาวสมหญิง ซึ่งเป็นนายช่างโยธา ต่อหน้าธารกำนัล ทำให้ฝ่ายหญิงตกใจและเดือดร้อนรำคาญ การกระทำของนายชาติชายเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (10)) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลาหนึ่งเดือน (9/2544) หากกรณีเกิดขึ้นในขณะนี้ จะเป็นความผิดฐานกระทำการล่วงละเมิดหรือ

คุกคามทางเพศ ตามมาตรา 83 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551..... ไม่ใช่แฟนจะทำแบบแฟนไม่ได้จะบอกให้.....

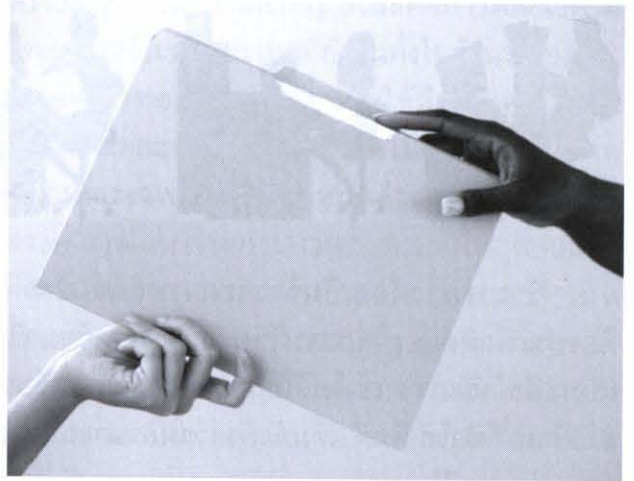


* อดีตที่ปรึกษาระบบราชการ สำนักงาน ก.พ.

ขอยืมเอกสารไปถ่ายหม้อย่น:

คณะกรรมการสอบสวนได้เชิญนางสดางค์เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมาให้ถ้อยคำ ระหว่างที่กำลังให้ถ้อยคำนั้น คณะกรรมการสอบสวนทั้งคณะได้ลุกไปจากโต๊ะที่ใช้สอบสวน นางสดางค์ได้ถือโอกาสหยิบบันทึกรายการบัญชีที่ผู้ตรวจราชการรายงานอธิบดีจากกองเอกสารที่วางอยู่บนโต๊ะนั้นไปถ่ายเอกสารแล้วนำสำเนาบันทึกฉบับดังกล่าวไปให้แก่บุคคลภายนอก การกระทำของนางสดางค์เป็นการกระทำความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ภาคทัณฑ์ (9/2543)

เรื่องอย่างนี้โทษภาคทัณฑ์น่าจะน้อยไป ควรที่จะต้องมีความผิดติดไปด้วยนะครับ



พาไปแต่ไม่ยอมก็ผิด

นายไก่อโด่ง ได้พานางไก่อแก้วลูกจ้างประจำ ซึ่งมีสามีและเป็นผู้ได้บังคับบัญชาเข้าไปในบังกาสวรรค์วิกาลสองคน โดยมีเจตนาทางชู้สาว แต่นางไก่อแก้วเห็นทำไม่ดีและไม่ยินยอม การกระทำของนายไก่อโด่งเป็นการกระทำความผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (10) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลาสองเดือน (11/2545).....เพียงแค่ว่าพยายาม



เท่านั้นนะ หากเกินเลยอาจจะเข้าข่ายเป็นชู้กับภรรยาผู้อื่น อันมีโทษร้ายแรงได้เลย ระวัง

กินแล้วไม่มีจ่าย

นายซ่าซ่า เป็นข้าราชการของส่วนราชการแห่งหนึ่งได้ไปรับประทานอาหารและเครื่องดื่มและได้สั่งพวงมาลัยให้นักวิ่งที่มานั่งดื่มและบริการเป็นเงิน 600 บาท แล้วไม่มีเงินชำระค่าอาหารดังกล่าว ทำให้เจ้าของร้านอาหารแจ้งเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ควบคุมตัวและดำเนินคดีฐานฉ้อโกงค่าอาหาร ภายหลังเพื่อนร่วมงานได้นำเงินจำนวน 600 บาท ไปชำระให้เจ้าของร้านอาหารจึงถอนคำร้องทุกข์และไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อ นายซ่าซ่าจึงได้รับการปล่อยตัวจากห้องขัง การกระทำของนายซ่าซ่า เป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (10) แห่งพระราช

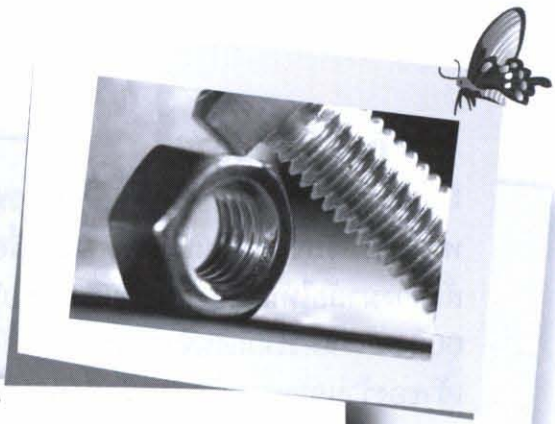
บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือภาคทัณฑ์ (9/2544) เรื่องอย่างนี้เรียกว่าไม่ประเมินกำลังทรัพย์ของตัวเองก่อน ทำให้เสียเครดิต อย่างนี้น่าเสียดายความสุขชั่วขณะที่มีนะครับ



ประเมินตนเองก็ได้:

ผู้บังคับบัญชาได้สั่งให้นายไชโยนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนไปดำเนินการแก้ไขอัตราเงินเดือนที่พิมพ์ผิด แต่นายไชโยกลับแก้ไขผลการประเมินซึ่งผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นประเมินมาให้คะแนนสูงขึ้นอีกด้วย ทำให้ผลการประเมินไม่เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินไว้ การกระทำของนายไชโยเป็นการกระทำผิดวินัยฐานไม่รักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสียตามมาตรา 98 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 (มาตรา 82 (10)) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551) โทษที่ได้รับคือ ตัดเงินเดือน 5% 1 เดือน (11/2544) เอ้อ...ทำไมไม่ใช้คนอื่นนะ.... คิดอะไรกันอยู่





คมวาทะ



“...องค์กรเปรียบเหมือนไซ้ ทุกคนเป็นข้อหนึ่งของไซ้
ข้อไหนชำรุด จะรับน้ำหนักได้ไม่เต็มที่
หรือสถาบันขาดตัวใดตัวหนึ่งไม่ได้ เปรียบเหมือนรถยนต์ก็ได้
แต่ละคนก็เป็นชิ้นส่วนหนึ่ง เป็นพวงมาลัย เป็นเครื่องจักรหรือจะเป็น
น็อตตัวหนึ่งก็สำคัญ”



คุณหญิงจรัสศรี ทิพย์
16 กันยายน 2554
(ที่มา: Good Governance กับการพัฒนาข้าราชการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.)



ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงาน ก.พ

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

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

การดำเนินการ

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

1. อำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. โครงสร้างสำนักงาน ก.พ. และหน้าที่ของ สำนัก กอง ต่างๆ
2. ประกาศผลการสอบแข่งขันการรับทุนต่างๆ
3. นโยบาย หรือการตีความที่ไม่เข้าข่ายต้องลงพิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา ตามมาตรา 7 (4)
4. แผนงาน / โครงการและงบประมาณของสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
5. หนังสือเวียนและประกาศของสำนักงาน ก.พ.
6. คู่มือหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีผลกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของเอกชน เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนวิธีการดำเนินการ
7. มติคณะรัฐมนตรีหรือมติคณะกรรมการที่แต่งตั้งโดยกฎหมายหรือโดยมติคณะรัฐมนตรี เช่น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่อง แต่งตั้งกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเรื่อง ตั้ง อ.ก.พ.วิสามัญต่างๆ
8. ประมวลราคา ประกาศสอบราคาและสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างเป็นรายเดือน และสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. <http://www.ocsc.go.th>

การให้บริการ

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

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

สั่งซื้อหนังสือ



โปรดส่งหนังสือไปยังที่อยู่ดังนี้

ชื่อ-นามสกุล

ที่อยู่

รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

การสั่งซื้อหนังสือทางไปรษณีย์ขอให้ส่งจ่ายธนาณัติในนาม “ผู้จัดการสวัสดิการ ก.พ.”

สั่งจ่าย ปณ.ดุสิต 10300 กท. 10300

หรือ ปณ.ทำเนียบรัฐบาล กท. 10302

หรือจะโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารกรุงเทพ สาขาสำนักงาน ก.พ.

ประเภทสะสมทรัพย์ เลขที่บัญชี 201-0-038095

หากโอนเงินโปรดส่งหลักฐานการโอนมาที่โทร. 0-2280-0382

โดยบวกค่าจัดส่งหนังสือดังนี้

หนังสือรายการที่ 1-14 ราคาเล่มละ 20 บาท

หนังสือรายการที่ 15-26 ราคาเล่มละ 30 บาท

หนังสือรายการที่ 27-31 ราคาเล่มละ 45 บาท

(ราคาหนังสือ และค่าจัดส่ง อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้)

หนังสือที่สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. พิมพ์จำหน่าย



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

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



